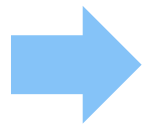


令和4年度 人事院年次報告書 概要

令和5年6月
人事院

公務における人材確保は厳しい状況が続いており、働き方改革も急務



採用試験改革や働き方の柔軟化などの現行制度のアップデートと、データやデジタルの活用などの新たな施策を展開することで「好循環」を生み出す人事行政を実現



多様な有為の人材を確保し
計画的に育成する



職員が能力を発揮できる
職場環境や処遇を整備する



好循環



更なる有為な人材を
公務にひきつける

公務のパフォーマンスや
魅力が向上する



人事行政この1年の主な動き（第1編第1部）

第1章

人材の確保

- 志望者拡大に向けた採用試験改革の実施（総合職春試験の実施時期前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ等）
- 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲拡大、官民人事交流における交流基準の見直し等の実施
- 民間企業等からの採用時の柔軟な給与決定等についての周知、優秀な若手・中堅職員を抜てきする場合の給与決定の枠組みの整備等を実施

第2章

人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- マネジメント能力向上に向けた行政研修（課長級）のコース新設
- 若年層等のキャリア形成支援等に向けた研修の充実
- 人事評価制度見直しを反映した基準に基づく人材の登用やメリハリある処遇のため、制度の周知・運用支援

人事行政この1年の主な動き（第1編第1部）

第3章

勤務環境の整備

- 超過勤務縮減に向けて、新設の勤務時間調査・指導室による調査等や、関係各方面への働きかけを実施
- 有識者の研究会の中間報告を踏まえたフレックスタイム制等の柔軟化を措置。同研究会はより柔軟な働き方、テレワーク、勤務間インターバルについて最終報告を取りまとめ

第4章

適正な公務員給与の確保等

- 民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給の上げを内容とする勧告を行い、給与法等改正法が成立
- 高度な専門性等を有する人材の活躍をより一層支援するため、博士課程修了者等の初任給基準の見直し等を実施

第5章

グローバル社会における人事行政分野の取組

- 「デジタル化と人事管理」をテーマに、シンガポール、オランダ及びデンマーク各国のオンライン講演会を開催

国家公務員倫理審査会の業務（第2編）

職員の倫理意識の醸成
研修教材の作成・配布、
倫理月間の実施等

倫理的な組織風土の構築
相談・通報窓口の周知等

倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応
倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の
適正な実施

課題認識

公務を取り巻く環境

- ✓ 極めて厳しい人材確保
- ✓ 職員の働き方に関する価値観等が多様化

きめ細かい人材マネジメントが必要。一方、多くの府省では人事担当部局・管理職員の体制に余裕がなく困難

若年層をめぐる状況

- ✓ 個別の事情に応じた人材マネジメントを求める
- ✓ 能力支援は離職防止に有効である可能性

個々の職員への配慮と効率性が両立した人材マネジメントの実施が急務

➡ **データやデジタルを活用することが有効**

課題への対応

- ① データを活用した組織改善
- ② 求められる知識・スキル等の可視化
- ③ 府省内の職員情報を活用しやすくする環境整備
- ④ 人事業務プロセス間のデータ共有・活用強化
- ⑤ 各府省人事担当部局の体制増強

人事院として

安定的な情報収集の仕組み、情報取扱の在り方等を含め、内閣人事局、デジタル庁、各府省とも緊密に連携しながら検討を深めていく。

データやデジタルの活用を進めていくため、検討に着手すべき論点

求められる知識・スキル等の
可視化

業務分野・役職段階ごとに求められる知識・スキル等をデータとして蓄積し育成や配置に活用

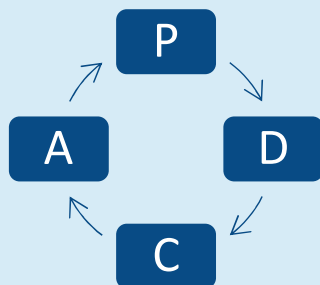
府省内の職員情報を
活用しやすくする環境整備

きめ細かい人材マネジメントを効率的に行う基礎として、タレントマネジメントシステム等を導入

人事業務プロセス間の
データ共有・活用強化

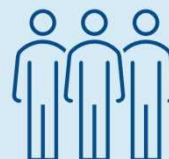
評価や育成等、複数の人事業務プロセスに関するデータを連動させ活用

データを活用した組織改善



定期的なサーベイにより組織課題の改善状況を把握。組織改善のPDCAサイクルを実装

各府省人事担当部局の体制増強



データを活用する職員を支援するため、各府省人事担当部局の体制増強を行う