

令和5年度 人事院年次報告書 概要

令和6年6月
人事院

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指して

公務組織を支える 多様で有為な人材の確保の ための一体的な取組

- 採用試験の実施方法の見直し
- 民間人材等の採用拡大への対応
- 新卒や若手・中堅の処遇改善など優秀な人材確保に資する給与制度の実現

職員個々の成長を通じた 組織パフォーマンスの 向上施策

- 自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進
- 兼業の在り方の検討
- 本省課室長の俸給体系を職責重視に見直すなど役割・貢献にふさわしい処遇の実現

多様なワークスタイル・ ライフスタイル実現と Well-beingの 土台となる環境整備

- フレックスタイム制の拡充・柔軟化
- 勤務間のインターバル確保に係る努力義務の導入
- 超過勤務の縮減に向けた取組
- 在宅勤務等手当の新設

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、**人事行政諮問会議を開催し**
聖域なく課題横断的に議論（令和6年5月に中間報告、年内に最終提言予定）

新時代における公務人材マネジメントの実現に向けて ～人事行政諮問会議～

- ✓ 令和6年5月に、人事行政諮問会議が中間報告を公表
- ✓ 人事院としては、スピード感をもって、先んじて着手できる施策に関しては、最終提言を待つことなく実施

公務志望者の減少



人材確保は危機的状況



若年層職員の離職増加

2・3は、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担っている職員を優先的な対象として検討

1. 「行動規範」の明確化

禁止事項ではない、主体的・意欲的に働くための「行動規範」を明確化

2. 職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底

- ✓ 職務内容や必要なスキルの明確化
- ✓ 職務に応じた報酬水準の設定
- ✓ 年功的処遇からの脱却

3. 自律的なキャリア開発と成長支援

- ✓ 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
- ✓ 職員が希望する仕事への挑戦を可能に

魅力ある勤務環境の整備

採用手法の改善

※ 各府省のニーズを踏まえて、順次、柔軟に施策を導入

人材の価値を最大限に引き出し、組織パフォーマンスを最大化
世界最高水準の行政サービスを提供