

人事行政の課題と方向性 について

令和5年6月 人事院



人事行政の主な課題と取組について

- 社会情勢が急速に変化しており、行政が直面する課題も複雑化・高度化
- 若年層職員の退職者数は増加傾向にあり、国家公務員採用試験の申込者数も減少傾向
- 職員のWell-beingの実現を図り、やりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境の整備が肝要

社会と公務の変化に合わせた

行政サービスの質の向上のための

アップデート + **アップグレード** が必要 

「人」に着目した取組

- ◆ **優秀な人材の確保**
採用試験制度の改革／民間との人事交流の推進
- ◆ **計画的な人材の育成など**
研修を通じた人材の育成
能力・実績に基づく人事管理の推進等

「環境」に着目した取組

- ◆ **勤務環境の整備**
長時間労働の是正／柔軟な働き方への対応／
健康づくりの推進／仕事と生活の両立支援／
ハラスメント防止対策
- ◆ **社会と公務の変化に応じた給与制度の整備**

好循環

更なる有為な人材を
公務に惹きつける

公務全体のパフォーマンスや
公務の魅力が向上する

課題認識

- 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で、採用試験申込者数は減少傾向
採用試験制度の改革は喫緊の課題
- 多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消に
スピード感を持って取り組む必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 採用試験制度の改革

採用試験申込者数の増加に向け、学生等にとってより受験しやすい試験となるよう、令和5年度採用試験から見直しを実施

【措置済み】

- ◆ 総合職試験（春試験）の実施時期の前倒し
- ◆ 人文系の専攻者が受験しやすい総合職試験の実現
- ◆ 合格有効期間の延伸（第二新卒等の確保）
- ◆ 総合職試験教養区分の受験可能年齢の引下げ など

【今後の検討事項】

- ◆ 民間企業等での実務経験者の採用の促進
- ◆ より受験しやすい試験の検討
（一般職大卒程度試験における専門試験を課さない区分の創設等）

(2) 民間との人事交流の推進

各府省において民間人材の柔軟かつ迅速な採用を可能とするため、手続の簡素化・合理化等を実施

【措置済み】

- ◆ 任期付職員の採用手続の円滑化
- ◆ 民間経験の適切な評価、高度な専門性・業績等に応じた柔軟な給与決定のための支援
- ◆ 官民人事の交流基準見直し・審査事務の合理化
- ◆ 民間人材採用を行う各府省への支援体制強化

【今後の検討事項】

- ◆ 官民人事交流の情報発信の強化

課題認識

- 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要
- 職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 研修を通じた人材の育成

多様で効果的な研修を幅広く提供することで、各府省における有為な人材の育成を促進

- ◆ マネジメント能力向上に向けた取組
(行政研修(課長級)、非管理職向け教材作成)
- ◆ 若年層の職員を中心としたキャリア形成支援
- ◆ 実務経験採用者への支援 (オンボーディング)
- ◆ 研修のデジタル化など実施方法の工夫 など

【今後の検討事項】

- ◆ キャリア形成支援研修の充実等、職員それぞれの学びや自律的キャリア形成を支援する更なる取組

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進等

令和4年度の人事評価制度の改正を踏まえ、各府省における適切な制度運用を支援

- ◆ 人事評価結果の適切な活用を推進するための解説資料の作成・周知
- ◆ 内閣人事局と連携し、各府省が評価者等を対象に行う研修について、必要な支援を実施

勤務環境の整備①

課題認識

- 働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題
- 場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 長時間労働の是正

- ◆ 昨年4月に勤務時間調査・指導室を新設。令和4年度は本府省の35機関、地方の42官署に対して勤務時間管理等に係る調査・指導を実施し、本府省に対する調査結果等を公表
- ◆ 国会対応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等に係る各府省アンケートを実施・公表。また、これらの結果について、各方面に働きかけを実施

(2) 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

- ◆ 学識経験者による研究会で、以下の3項目を中心に議論。今後、必要な措置が講じられるよう検討

より柔軟な働き方

- ▶ フレックスタイム制の拡充
 - ・ 選択的週休3日の対象職員の拡大
 - ・ 勤務開始後の勤務時間の変更 など
- ▶ 夏季休暇や年次休暇に係る見直し

テレワーク

- ▶ 業務上支障がない限り、原則として、職員の希望に応じてテレワーク可能
- ▶ テレワークの実施に関する統一基準を指針・ガイドラインの形で策定

勤務間インターバル

- ▶ 当面は現行制度の運用改善等を推進
- ▶ 課題解消に向け段階的な取組(試行)
- ▶ 本格的実施の際の措置内容を検討
- ▶ 最終的には全職員に対し原則11時間のインターバル確保を目指す

勤務環境の整備②

課題認識

- 職員のWell-being実現等に向けて、職員の健康増進や職場環境整備が肝要
- 働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化する中で、個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択できることが重要
- 苦情相談で最も多いのがパワー・ハラスメント等であり、引き続き防止対策の徹底が必要



施策の方向性・具体的な取組

(1) 健康づくりの推進

- ◆ 各府省の健康管理体制の実態や民間の健康づくりの取組を調査し、各府省の健康管理体制の充実を検討

(2) 仕事と生活の両立支援

- ◆ 改正育児休業法（育児休業取得制限の緩和等）や、不妊治療のための出生サポート休暇などの両立支援制度について、利用しやすい環境整備に向けた周知啓発等
- ◆ 定年の段階的引上げ等の状況変化を踏まえ、介護や学び直しなどの新たなニーズと仕事の両立支援のための制度について必要な調査研究の実施

(3) ハラスメント防止対策

- ◆ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修について、組織マネジメントの観点も反映した内容の充実 など

適正な国家公務員給与の確保等

課題認識

- 民間企業において高水準の賃上げが行われている中、情勢適応の原則に基づき、労働基本権制約の代償機能である人事院勧告を通じて、適正な国家公務員給与を確保する必要
- 若い世代の誘致・確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ、採用者の経歴や採用後のキャリアパスの多様化等の諸課題に対応できるよう、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備が必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 適正な国家公務員給与の確保

- ◆ 国家公務員・民間事業所（企業規模・事業所規模50人以上）双方の給与を調査
調査結果を基に、月例給・特別給（ボーナス）それぞれを比較して均衡させることを基本に勧告
- ◆ 改定が必要となる場合には、若手の人材確保の必要性等に留意

(2) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

- ◆ 給与制度の各側面から一体的な取組を推進。本年夏に具体的な措置の骨格案を示すべく検討中（令和6年に、その時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭）

取組事項

- ▶ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ▶ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定 ▶ 65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブ
- ▶ キャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ▶ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与 ▶ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し