

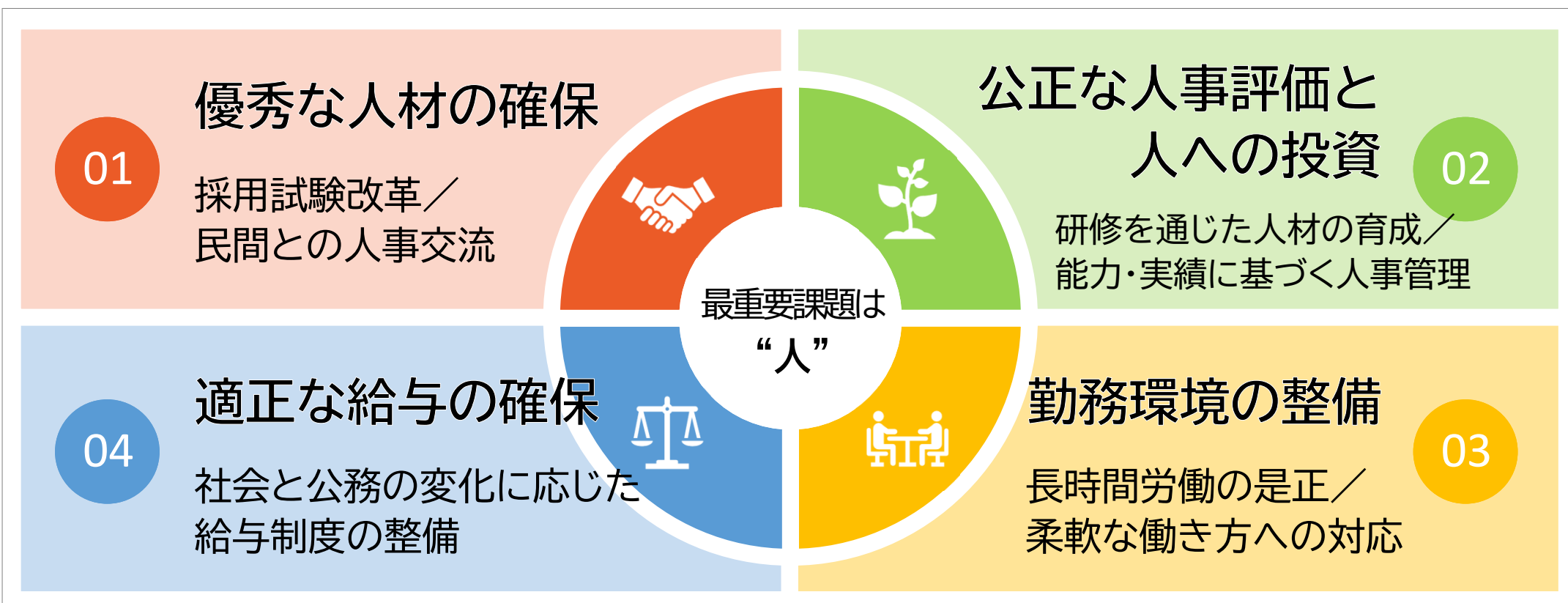
令和4年度年次報告に当たって

令和5年6月

人事院

- ✓ 行政が直面している課題は、社会経済情勢等が激変する中で複雑化・高度化
- ✓ 行政を担う人材の確保は国家的課題。
現在、危機的な状況
- ✓ 公務組織においては、人材マネジメントに関わる課題が山積

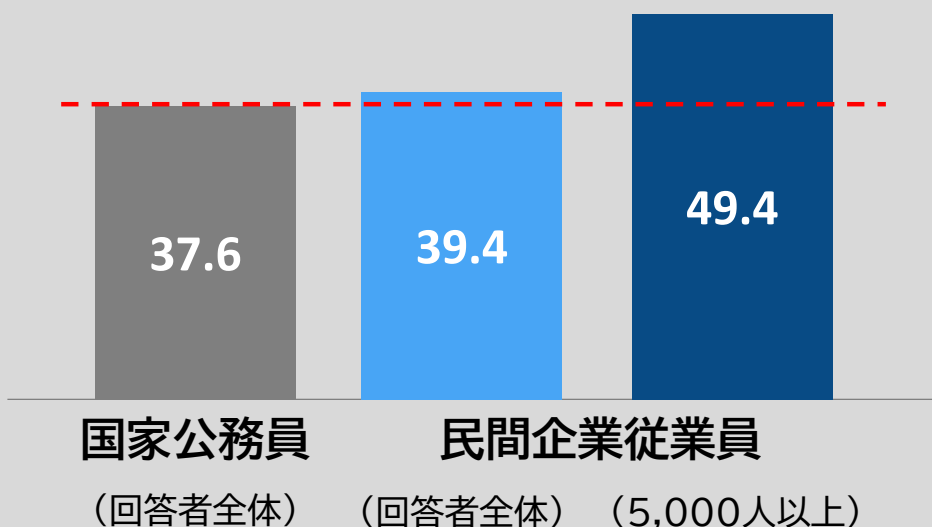
国家公務員制度を 時代環境に即したものにアップデート



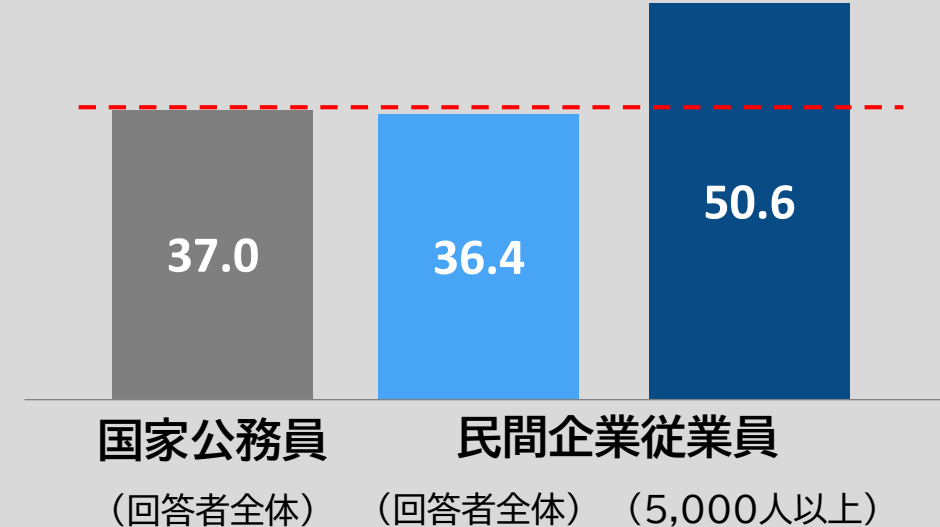
「あなたは、これまでの自分自身の
人事異動に納得している。」
という質問への回答

「あなたは、これまでの自分自身の
人事評価に納得している。」
という質問への回答

「全くその通り」「どちらかと言えばその通り」
の選択割合の合計(%)



「全くその通り」「どちらかと言えばその通り」
の選択割合の合計(%)



国家公務員は、人材確保上競合するような民間企業と比べて、
人材マネジメントへの納得感が低い結果に

職員(特に若手)の就労観の変化、人事の現場での苦労

- 自身のキャリアに関して主体的・積極的な意識が強くなっているように感じる。自身のキャリアパスが不明瞭であることに不安を感じる職員もいる。
- 周囲が自分をしっかりと見てくれていることを実感するとモチベーションが上がる傾向が強いように感じる。
- 職員全員に異動理由を伝える取組を行っている。職員からは好評であるが、人事担当部局は大変な労力を要する。
- 職員の人事情報のデータが人事業務のプロセス等に応じて別々に保存・管理されており、確認・検索することが大変である。



個々の職員に応じたきめ細かな人材マネジメントが求められる。
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

きめ細かさと効率性が両立した人材マネジメントの実施が急務

➡ 社会全体でデジタル化が進展する中で、
人材マネジメントにおいてもデジタルを活用することは必須



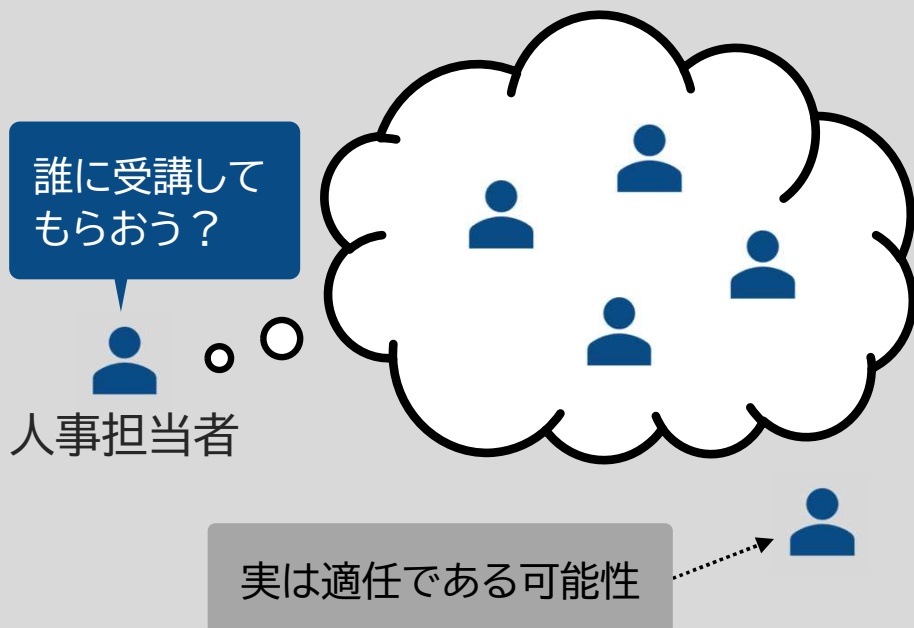
- ✓ データやデジタルの活用の在り方について、人事院としても、内閣人事局、デジタル庁、各府省と連携して検討
- ✓ 民間企業や外国政府の先進事例をヒントに、実現できる取組から素早く実行し、公務の人材マネジメントを変革

(参考) デジタル臨時行政調査会における岸田内閣総理大臣発言(抜粋)

デジタルの力を活用し、行政の事務についても、抜本的に見直していきます。官報の電子化を含め、法制事務のデジタル化を着実に進めるとともに、国家公務員の人事管理のデジタル化、テレワーク等の柔軟な働き方の推進、旅費制度の見直しを進めます。

現在

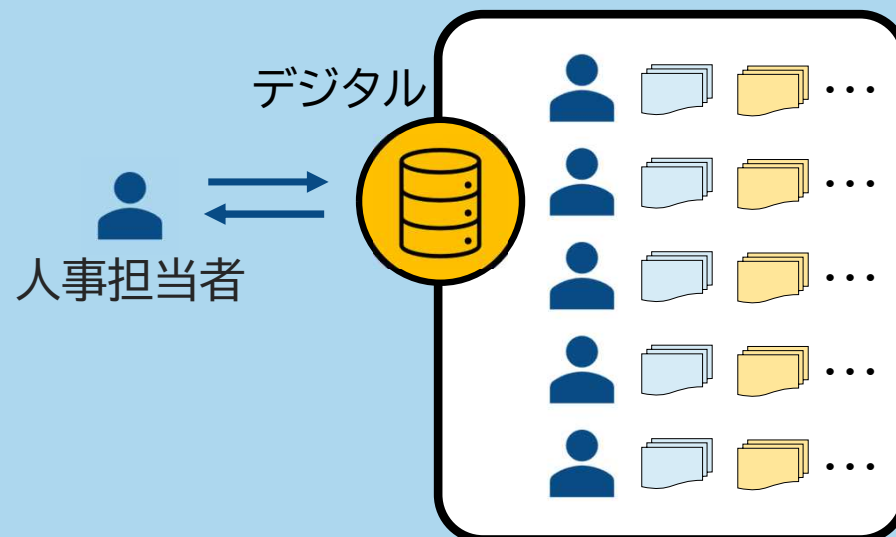
例えば、研修受講者を選ぶ際に…



人事担当者が自らの知見・経験を通して把握した職員情報を基に検討。特定条件の該当者を容易に検索できる形になっていない。

今後

人事担当者の検討に必要な基礎資料を、デジタルを活用して作成

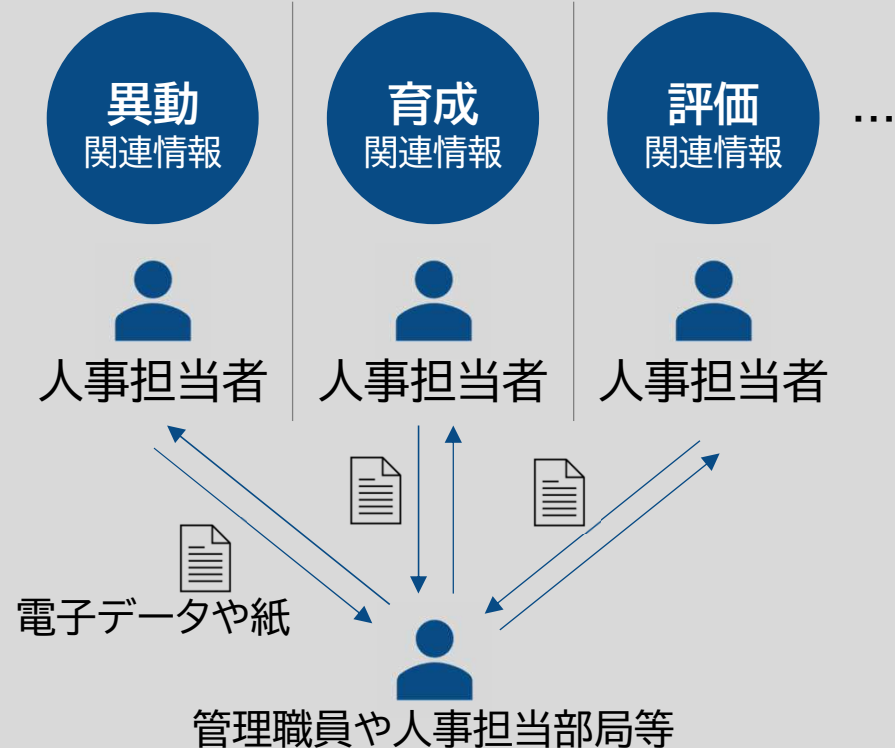


職員の採用から退職までに生じる様々な情報について、デジタルを活用し、容易に検索できる形で管理・活用

➡ 職員情報を蓄積して容易に活用できる仕組みは、職員個別の状況を踏まえたきめ細かい人材マネジメントを効率的に行う基礎となる

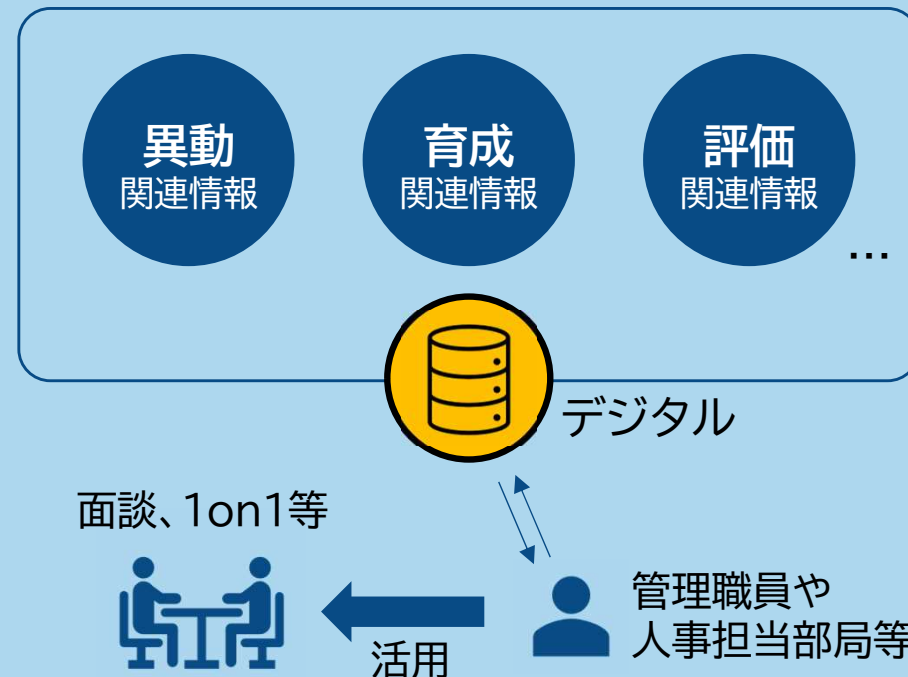
現在

例えば...



必要の都度、異なる人事領域に関する情報を、異なる担当者から個別に入手

今後



デジタルを活用し情報を一体的に入手。例えば、部下職員のキャリア志向や評価時の評価者の所見を踏まえ、上司・部下が今後のキャリア形成に関し話し合う際に活用

➡ 例えばキャリア志向、異動歴や評価面談時の上司コメント等、複数のデータを一体的に把握。職員個別の状況を踏まえたきめ細かい人材マネジメントにつなげる

採用試験改革や働き方の柔軟化などに引き続き取り組むとともに、
データやデジタルの活用により人材マネジメントを高度化・効率化し
「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



データやデジタルを活用して人材マネジメントを高度化・効率化する

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

