

# 人事行政施策に関する工程表

「令和5年公務員人事管理に関する報告」等反映版

令和5年10月

# 目次

令和5年公務員人事管理に関する報告 基本的な考え方	3
---------------------------	---

## I 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

1 民間と公務の知の融合の推進	4
2 採用試験の実施方法の見直し	6
3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組	7

## II 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

1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進	9
2 個々の力を組織の力へつなげる取組	11

## III 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

1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組	13
2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組	18

【参考】他府省の所管事項	22
--------------	----

# 令和5年公務員人事管理に関する報告 基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、

国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠



職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要



01



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

02



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

03



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

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、有識者会議を設置し  
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

# I 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

## 【1 民間と公務の知の融合の推進（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 実務の中核を担う人材の積極的な誘致</p>	<p>※ 令和5年勧告時報告において、「現下の公務組織における職員の年齢階層別の在職状況の偏りや行政課題の複雑・高度化に対応するため、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である」と表明。具体的には、以下(1)～(3)の施策を推進する</p> <p>民間人材等を係長級以上の官職へ採用する「経験者採用試験」について、令和5年度は9種類の試験を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 政策の企画・立案等を担う係長級以上の職員を採用するための府省合同の「経験者採用試験（係長級（事務）」</li> <li>- このほか、個別府省のニーズを踏まえた8種類の府省単独試験</li> </ul>	<p>民間人材等を、主に一般職試験で採用された職員が従事する政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用するための府省合同の試験の新設など、「経験者採用試験」の間口を拡大する</p> <p>【令和6年度中に方針決定】</p>
<p>(2) 官民人事交流の促進のための発信強化</p>	<p>官民人事交流法に基づく民間から国への交流採用の実績は近年増加している一方、国から民間への交流派遣については低水準の状況</p>	<p>官民の人事交流経験者及び人事担当者等からの意見聴取・アンケート調査を実施し、官民人事交流を通じて得られる具体的な効果・魅力等の官民双方に向けた発信を強化していく</p> <p>【令和5年度中に実施】</p>

# I 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

## 【1 民間と公務の知の融合の推進（2 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(3) 公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実</p>	<p>民間企業等から採用された実務経験者を対象に、実務経験採用者研修を実施 令和4年度は、国家公務員制度の知識等についてはeラーニングによる自習形式とするとともに、対面形式で行う部分は、より実務経験者同士の交流に重点を置いたカリキュラムとし、開催回数も年1回から2回に増加</p>	<p>採用された民間人材等が各府省の職場・業務に早期に適応し、能力を存分に発揮できるよう、オンボーディングのための研修を拡充して実施する あわせて、各府省において円滑な人材受入れが可能となる環境が整えられるよう、好事例の共有を始めとする必要な取組を実施していく 【令和5年度中に実施】</p>

# I 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

## 【2 採用試験の実施方法の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
(1) 採用試験改革の実施	<p>令和4年の勧告時報告で表明した採用試験改革について、これまで以下の項目の方針を決定し、必要な制度改革等を実施</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 総合職春試験の実施時期の前倒し</li><li>- 教養区分の受験可能年齢引下げ</li><li>- 幅広い専門分野の人材が受験しやすい総合職試験の実現</li><li>- 合格有効期間の延長</li><li>- 受験しやすい基礎能力試験の実現</li></ul> <p>等</p>	<p>制度改革を行った施策の効果検証を実施し、今後の施策の検討にいかしていくとともに、一般職大卒程度試験における専門試験を課さない新区分の創設等について具体的の方針を決定する</p> <p>【令和5年度中に方針決定】</p>
(2) オンライン方式を活用した試験実施方法の検討	<p>現在の採用試験は全て対面で実施</p>	<p>受験しやすい試験実施方法実現の観点から、オンライン方式を活用した採用試験について、実施に向けた課題等を整理しつつ検討を進める</p> <p>【令和6年度中に検討完了】</p>

# I 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

## 【3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 人材確保を支える処遇の実現</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 特に地方において民間の初任給水準を大きく下回る傾向、総合職（大卒）と一般職（大卒）の初任給額の差が縮小</li> <li>- 若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向、民間人材等の採用時の給与水準にも影響</li> <li>- 特定任期付職員の俸給は事務次官並み水準まで支給が可能だが、ボーナスは期末手当のみ。特に顕著な業績を挙げた場合は業績手当支給可能。更に競争力のある年収水準が必要との指摘</li> <li>- 新幹線通勤・単身赴任に対する手当は、「異動」による場合が対象で「採用」による場合は原則不支給</li> </ul>	<p>潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大に取り組む。具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める</p> <p>【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 新卒初任給の引上げ</li> <li>- 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ</li> <li>- 最優秀者のボーナスの上限引上げ</li> <li>- 特定任期付職員のボーナス拡充</li> <li>- 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給</li> </ul>

# I 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

## 【3 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組（2 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
(2) 非常勤職員制度の運用の在り方の検討	一部府省からは、近年、人材獲得競争がし烈になる中、非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見もある	各府省が引き続き行政サービスの提供を支える有為な人材を安定的に確保することができるような環境を整備するため、各府省の実態等を把握しつつ、非常勤職員の任用制度の適切な運用の在り方等について検討していく【令和5年度中に方針決定】



## Ⅱ 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

### 【1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進（1／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
(1) 若手職員を対象とするキャリア支援研修の拡充、マネジメント層のキャリア支援力向上支援	人事院として、役職段階別の研修やテーマ別研修、派遣研修等を実施し、各種内容の充実・強化に取り組んでいる 若手職員のキャリア形成支援では、令和4年度に20歳台の職員を対象とする「キャリア支援研修20」を試行実施	20歳台・30歳台の職員を対象とするキャリア支援研修を拡充して実施する。 あわせて、若手職員のキャリア意識に向き合うマネジメント層職員のキャリア支援力向上のための取組の充実を図る 【令和5年度中に実施】
(2) 職員が学びに利用できる研修教材等の整理・一覧化	人事院のほか、内閣人事局や各府省が主体となって実施する研修や、作成・保有するeラーニング教材等が存在	職員の主体的かつ継続的な学びを促進するため、内閣人事局等と協力し、職員が学びに利用できる研修教材や関連制度等を整理・一覧化する 【令和5年度中に実施】
(3) 「学びと仕事の好循環」の形成に向けた支援	今後、内閣人事局等と連携の上、把握	職員の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、更なる成長意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向けて、各府省と意見交換しながら分析・検討し、可能な支援を行う 【令和5年度中に分析・検討をし、令和6年度以降に施策を逐次実施】

## Ⅱ 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

### 【1 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進（2／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
(4) 兼業の在り方の検討	<p>自ら営利企業を営む兼業については、農業、不動産賃貸、家業を継承した事業等について、利害関係の有無、職務の遂行への影響、公務の公正性及び信頼性の確保等の一定の要件を満たす場合に限り可能</p> <p>営利企業の一般の従業員や非営利法人の役員・従業員等との兼業については、内閣人事局の所掌であり、一定の要件を満たす場合に限り可能</p>	<p>民間の知見の習得など、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、各府省等の意見を聞きながら検討する</p> <p>【今年度以降継続的に検討（運用事例の提示等は速やかに実施）】</p>

## Ⅱ 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

### 【2 個々の力を組織の力へつなげる取組（1 / 2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進</p>	<p>令和4年10月から、人事評価の評語が5段階から6段階に細分化されたことを踏まえ、人事評価結果をより適切に任用・給与等に反映するための制度改正を実施</p> <p>「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和5年6月閣議決定）において、国家公務員の人事管理のデジタル化として、内閣人事局はデジタル庁や人事院、関係機関と連携し、各府省の人事管理の効率化・高度化に資するシステムの整備の在り方を整理しながら実装を推進・促進することとされている</p>	<p>各府省において、人事評価によりの確に把握した職員の能力・実績に基づく人材の登用・メリハリある給与処遇が行われるよう、制度内容の周知徹底とともに運用を支援する【随時実施】</p> <p>デジタルを活用した職員情報の効率的な把握・管理を通じた、計画的な育成・機動的な人事配置等の実現に向けて、内閣人事局、デジタル庁や各府省と緊密に連携し論点整理を進める【今年度以降継続的に検討】</p>

## Ⅱ 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

### 【2 個々の力を組織の力へつなげる取組（2／2）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(2) 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 若手・中堅優秀者について、20歳台後半から30歳台にかけて給与の伸びが鈍る傾向</li> <li>- 管理職員の俸給体系は、職責重視でメリハリを付けているが、漸進的な給与上昇を前提とする点で非管理職層に類似</li> <li>- 管理職員の超過勤務に対する手当の支給対象時間帯は0時～5時。職員によっては、深夜に及ぶ超過勤務を相当程度行う実態</li> <li>- 地域手当の級地区分は市町村単位で設定され、細かく水準差が生じていることに対して不均衡であるとの指摘</li> <li>- 新幹線通勤に対する手当については特急料金の1/2を支給し、上限は月2万円。近年、「異動」に伴う新幹線通勤ニーズが上昇</li> <li>- 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当は職務関連手当に限定。近年、再任用職員も転居を伴う異動を余儀なくされるなどの変化</li> </ul>	<p>役割や能力・実績等をより給与に反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化する。具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める</p> <p>【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(再掲)</li> <li>- 本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し</li> <li>- 管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大</li> <li>- 最優秀者のボーナスの上限引上げ(再掲)</li> <li>- 地域手当の大きくくり化</li> <li>- 新幹線通勤に係る手当額の見直し</li> <li>- 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大</li> </ul>

### Ⅲ 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

#### 【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（1／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等</p> <p>i) フレックスタイム制の見直し</p>	<p>※ 令和4年度から5年度にかけて、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催。令和5年3月、フレックスタイム制の更なる柔軟化や勤務間インターバルの確保、テレワーク実施に係るガイドライン導入等を内容とする最終報告がとりまとめられた</p> <p>研究会の中間報告を踏まえ、人事院規則等を改正し、コアタイムや1日の最短勤務時間数の短縮等のフレックスタイム制の柔軟化及び休憩時間の設定等の柔軟化の措置を実施（令和5年4月）。ただし、一般の職員については土日以外は勤務時間をゼロにすることはできない</p> <p>また、勤務時間の割振りの変更は、勤務開始前までに行うことが必要</p> <p>非常勤職員については、1日の勤務時間の上限が7時間45分とされている</p>	<p>以下の施策の実現に向けて、法律改正への協力と、関連制度の改正を行う 【令和7年4月施行】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することができる措置の対象を、育児介護等職員以外の一般の職員にも拡大する</li> <li>- 臨時・緊急の業務の状況の変化等により、職員から申告があった場合には、勤務開始後であっても、将来に向かっての勤務時間の割振りの変更を可能とする</li> <li>- 非常勤職員である期間業務職員についても、業務の性質等に応じ、常勤職員のフレックスタイム制と同様の勤務時間を定めることを可能とする</li> </ul>

### Ⅲ 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

#### 【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（2／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等 ※ 前頁からの続き</p> <p>ii) 勤務間のインターバルの確保</p> <p>iii) 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し</p>	<p>現行法令上は勤務間のインターバルの確保に関する法令の規定はない。なお、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）においては、勤務間インターバル制度の導入に関する数値目標が設定され、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進することとされており、「令和5年度における人事管理運営方針」においても関連記載がなされている</p> <p>夏季休暇は、7月～9月までの期間内に使用することが可能。一部職員は当該時期が繁忙期の状況</p> <p>年次休暇は、日単位及び時間単位で使用が可能。交替制等勤務職員については、日単位及び時間単位のみでの使用では、他の職員よりも不利になる状況が生じている</p>	<p>職員の勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の責務（努力義務）を法令上明確にする【令和6年4月施行】</p> <p>確保状況の実態や課題を把握するための調査等を実施し、当該課題の解消に向けた取組を試行するなどして、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう検討を行う【今年度以降継続的に検討（令和6年度に調査を実施予定）】</p> <p>業務都合により夏季休暇を使用期間（7月～9月）内に使用することが困難な職員について、前後各1月の期間拡大して休暇使用を可能とする【令和6年1月施行】</p> <p>交替制等勤務職員について年次休暇を15分単位で使用することを可能とする【令和6年1月施行】</p>

### Ⅲ 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

#### 【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（3／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等 ※ 前頁からの続き</p> <p>iv) テレワークガイドラインの策定等</p> <p>v) 勤務時間管理のシステム化の検討等</p>	<p>職務命令として、手続の詳細は各府省の内規(訓令等)に従って、職員の希望を踏まえて上司が個別に判断して運用されている</p> <p>現状、勤務時間管理に関する府省共通システムは存在しない。なお、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和5年6月閣議決定)において、勤務時間管理について、既存の勤務時間管理システムの改修や調達の一元化、他システムとの連携を視野に検討を進めることとされている</p>	<p>各府省におけるテレワークの円滑な実施の支援のため、内閣人事局と連携し、テレワークの実施に関するガイドライン等を策定する 【令和5年中に策定】</p> <p>府省共通の勤務時間管理システムの導入に向けて、内閣人事局における検討にデジタル庁とともに積極的に協力していく 【今年度以降継続的に検討】</p> <p>そのほか、勤務時間を柔軟化しつつ執務体制を確保するためには管理職員の適切なマネジメントが不可欠であることも踏まえながら、内閣人事局と連携し、テレワークやフレックスタイム制の運用上のポイントを整理するなどの取組を進める 【令和5年度中に実施】</p>

### Ⅲ 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

#### 【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（4／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
(2) 仕事と生活の両立支援	現行の国家公務員制度では、子の看護休暇の対象となるこどもの年齢が「小学校就学前」まで、残業免除の対象となるこどもの年齢が「3歳になるまで」と、現行の民間労働法制と同様の取扱いとされている	各府省等からの要望や、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」における「子ども・子育て支援加速化プラン」の具体的な政策等を踏まえ、両立支援制度の整備・周知等に取り組む 【令和6年に方針決定】  ※「こども未来戦略方針」（令和5年6月閣議決定）における「子ども・子育て支援加速化プラン」の具体的な政策として、残業免除・子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引き上げの検討などが示されている



### Ⅲ 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

#### 【1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組（5／5）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(3) 職員の選択を後押しする給与制度上の措置</p>	<p>※ 令和4年給与報告において、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」とし、令和6年にその時点で必要な施策を講ずることを表明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 公務において配偶者に係る扶養手当を受給する職員、民間において配偶者に対し家族手当を支給する事業所はいずれも割合が減少傾向</li> <li>- 新幹線通勤・単身赴任に対する手当は、「異動」による場合が対象で「採用」による場合は原則不支給</li> <li>- 新幹線通勤に対する手当については特急料金の1/2を支給し、上限は月2万円。近年、「異動」に伴う新幹線通勤ニーズが上昇</li> </ul>	<p>働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押しする。具体的には、以下の内容について必要な措置を講ずるため検討を進める</p> <p>【令和6年に措置】</p> <p>(措置の骨格)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 扶養手当の見直し</li> <li>- 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給(再掲)</li> <li>- 新幹線通勤に係る手当額の見直し(再掲)</li> </ul>
<p>(4) テレワーク関連手当の新設</p>	<p>テレワークの普及に伴い、職員の経済的負担が発生</p>	<p>テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、「在宅勤務等手当」を新設する</p> <p>【令和6年4月施行を勧告】</p>

### Ⅲ 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

#### 【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（1 / 4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて</p> <p>i) 各府省における業務の削減・合理化の推進</p> <p>ii) 客観的把握に基づく勤務時間管理等についての指導・助言</p>	<p>総裁が各府省の事務次官等を直接訪問し超過勤務の縮減に向けた取組について協力を依頼してきたほか、担当部局が管理職員のマネジメントに関する助言等を実施</p> <p>令和4年4月に新設した勤務時間調査・指導室において、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導</p> <p>令和4年度の調査では、超過勤務手当の追給等がなされた事例があったほか、他律部署・特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導するなどした</p>	<p>様々な機会を捉えて各府省に対して、組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むよう求めていく。また、管理職員のマネジメントの強化、部下職員の業務の適正な管理、職員の勤務時間の適正な把握・管理等の取組を求めていく</p> <p>【随時実施】</p> <p>令和5年度は、令和4年度に調査を実施していない機関を含む本府省の約20機関を調査するとともに、勤務時間調査・指導室が地方の官署を直接訪問する形式の調査を新たに実施</p> <p>【随時実施】</p> <p>同室の体制強化を図りながら、調査・指導を更に充実させていく</p> <p>【令和6年度以降実施】</p>

### Ⅲ 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

#### 【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（2／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1) 超過勤務の縮減 — 負のイメージの払拭に向けて ※ 前頁からの続き</p> <p>iii) 国会対応業務の改善</p> <p>iv) 業務量に応じた定員・人員の確保、人事・給与関係業務の改善</p>	<p>他律部署において、国会対応業務により超過勤務の上限を超えた職員の割合が最も多い状況（令和3年度）各府省アンケートを実施し、令和5年3月に結果を公表するとともに、関係各方面に協力を依頼 令和5年6月、衆議院議院運営委員会理事会において、質問通告に関する申合せがなされた 国会対応業務の改善に向けて、行政部内にも課題がある</p> <p>各府省アンケートを実施し、令和5年4月に結果を公表するとともに、総裁が国家公務員制度担当大臣に協力を依頼</p>	<p>各府省に対して国会答弁作成業務の改善に取り組むよう求めるとともに、行政部内を超えた取組が必要なものについては、引き続き国会を始めとする関係各方面の理解と協力を求めていく 【随時実施】</p> <p>業務量に応じた柔軟な人員配置や必要な人員の確保に努めることなどについて、各府省に取組を求めていく 人事・給与関係業務については、各府省の改善要望を踏まえ、関係機関とも協力しながら、改善に向けて必要な取組を行っていく 【随時実施】</p>

### Ⅲ 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

#### 【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（3／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(2) 職員の健康増進 — 公務版の「健康経営」の推進等</p>	<p>令和5年2月から、各府省における健康管理体制の充実のための官民調査(Well-being調査)を実施中 これまでに、健康管理部門と健康管理医との連携がある官署は約半数にとどまるなど公務の健康管理体制の状況が判明</p> <p>公務における令和3年度の心の健康の問題による長期病休者数は、長期病休者数全体の7割超となっている</p> <p>人事院本院及び各地方事務局(所)において「こころの健康相談室」を運営しており、令和5年7月までに全ての窓口でオンライン相談を導入</p>	<p>公務の健康管理体制の状況の分析を行うとともに、民間の健康経営の取組状況の調査を進め、公務職場における健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討を進める 【令和5年度中に実施する調査を踏まえ、令和6年度以降施策を逐次検討・実施】</p> <p>職員のメンタルヘルスに関して、ストレスチェック制度の更なる活用や職場環境改善の取組推進、「こころの健康相談室」のオンライン相談の活用、職場復帰支援策の充実等を通じて、1次予防(未然防止)、2次予防(早期発見・対処)、3次予防(職場復帰支援・再発防止)の取組を進める 【随時実施、3次予防については令和6年度以降の新たな施策の検討を含め逐次実施】</p>

### Ⅲ 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

#### 【2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組（4／4）】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組</p>	<p>セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントについては、人事院規則において、研修の実施や苦情相談への対応等を規定</p> <p>令和4年度に人事院が受け付けた苦情相談のうち、ハラスメント関係は全体の事案数の34.8%で最多</p> <p>令和4年12月から令和5年1月にかけて各府省のハラスメント相談対応担当者を対象とするアンケート調査を実施。回答結果（回答者約9,000人）から、約8割の担当者は相談を受けておらず、また、相談を受けた担当者からは、専門的な参考意見を得るための外部窓口や研修の充実等を望んでいる、などの状況がみられた</p>	<p>本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象に実施する研修において、ハラスメント防止対策における自身の役割の重要性の理解促進を図っていく 【令和5年度中に実施】</p> <p>左記のアンケート調査結果の分析を踏まえ、有識者への意見聴取を行いつつ、相談担当者のニーズに応じた研修の充実や相談担当者のサポート体制整備等の取組を進める 【令和5年度中に有識者ヒアリングを実施、令和6年度にかけて施策を逐次実施】</p>

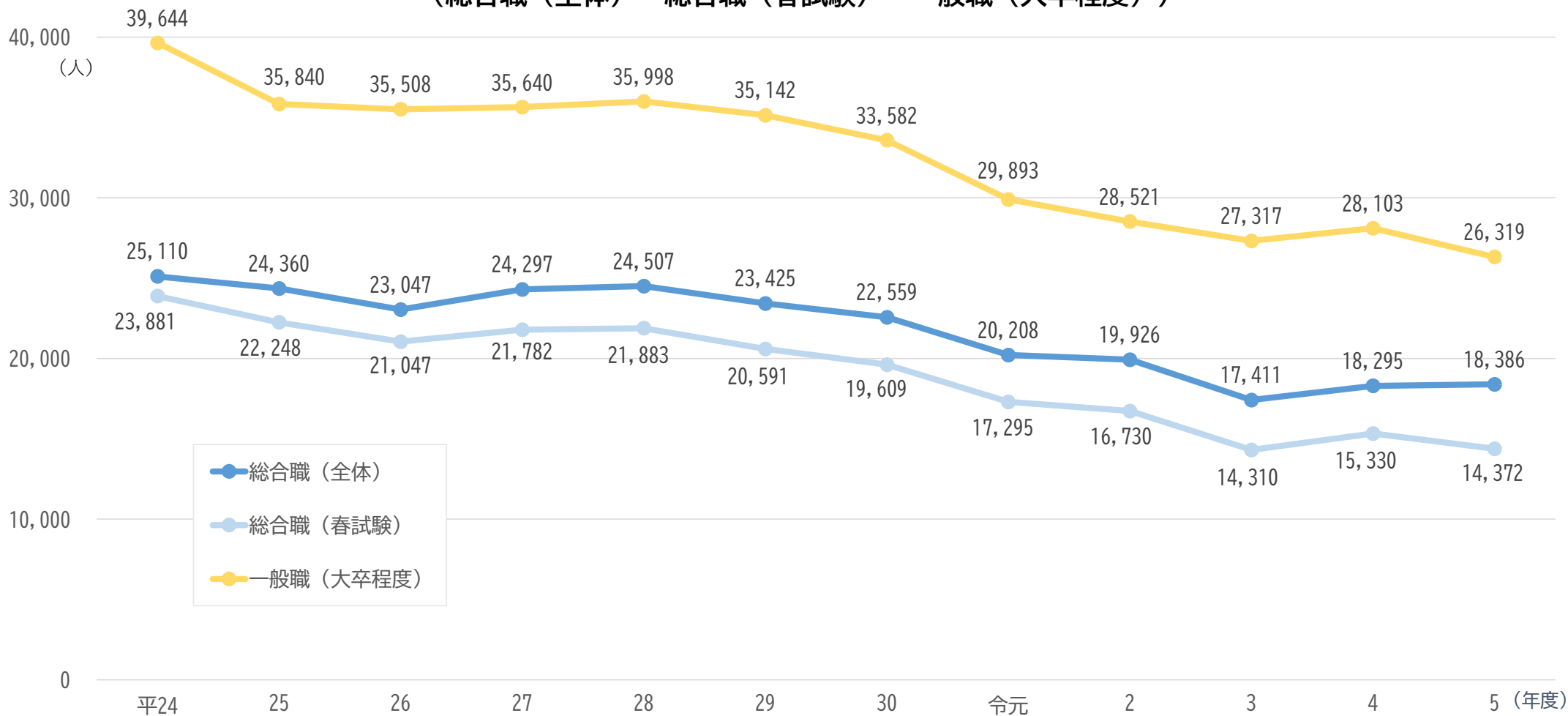
## 【参考】他府省の所管事項

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性
<p>(1)ライン職とは別に専門性を重視したスペシャリストとして育成し、次官級まで到達できるキャリアパスを導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門分野によっては、スペシャリストが就くことを前提とした幹部ポストとして、医務技監(厚生労働省)、デジタル監(デジタル庁(特別職))、原子力規制技監(原子力規制庁)等が存在</li> <li>・ライン職とは別の高度の専門能力を持つスペシャリストに対し適用される専門スタッフ職俸給表において、設置される官職の職務の重要度や困難度を踏まえ、1級(課長補佐級程度の処遇)～4級(部長級程度の処遇)まで措置</li> </ul> <p>※ポストの整備は政府の対応</p>	<p>各府省において、幹部ポストや専門スタッフ職といったキャリアパスを踏まえた高度の専門能力を持つスペシャリストが到達できるポスト整備が必要</p> <p>当該整備が効果的なものとなるよう、給与等の処遇の在り方に関し相談に応じる等の支援を行う</p>
<p>(2)外国の優秀な人材を採用するために国籍条項の対象外となる分野について検討</p>	<p>※内閣法制局の見解により、公務員に関する「当然の法理」として、公権力の行使又は国家意思の形成への参画に携わる公務員となるためには、日本国籍を要するとされている</p>	<p>(外国の優秀な人材の知見を活用するために、審議会等において有識者として意見を求めるなどの例がある)</p>

**< 参考資料 >**

**工程表施策の関連データ**

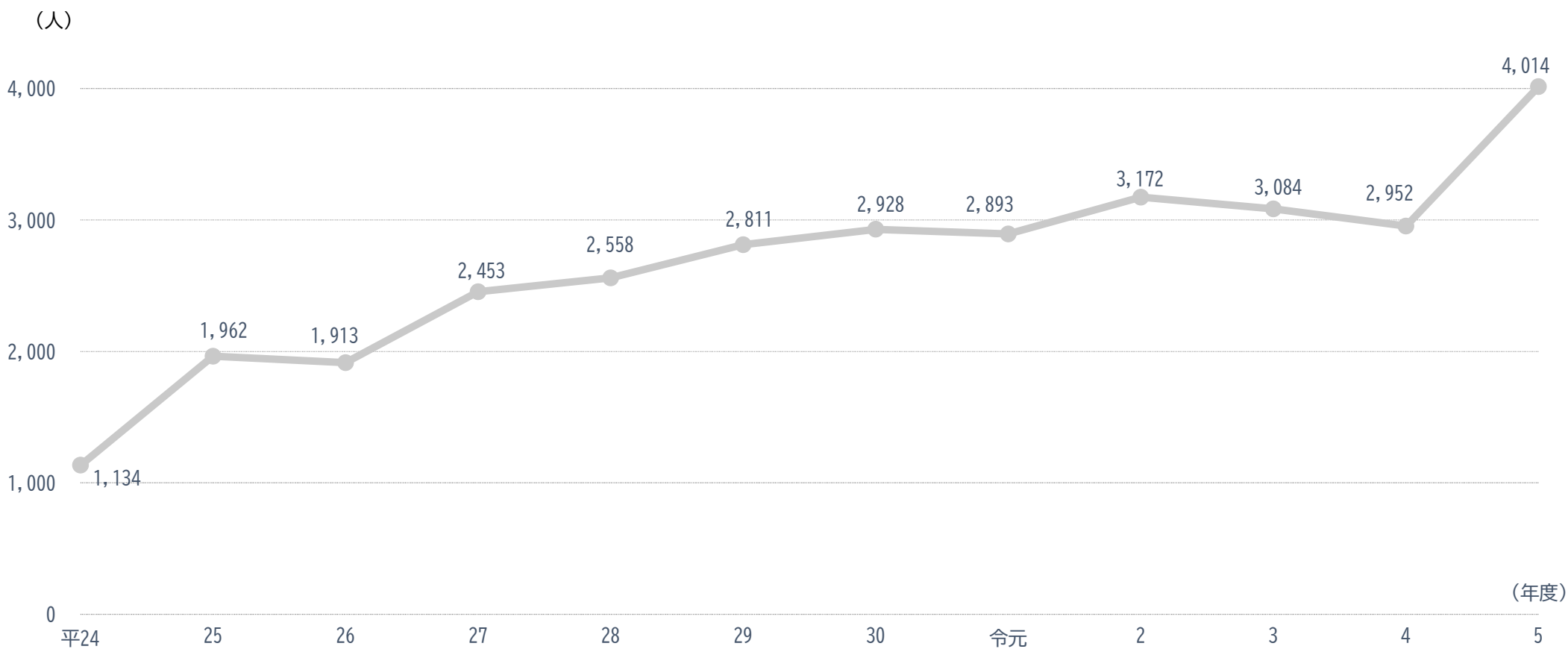
国家公務員採用試験申込者数の推移  
 （総合職（全体）・総合職（春試験）・一般職（大卒程度））



（人事院「国家公務員採用試験実施状況」（報道発表）より作成）

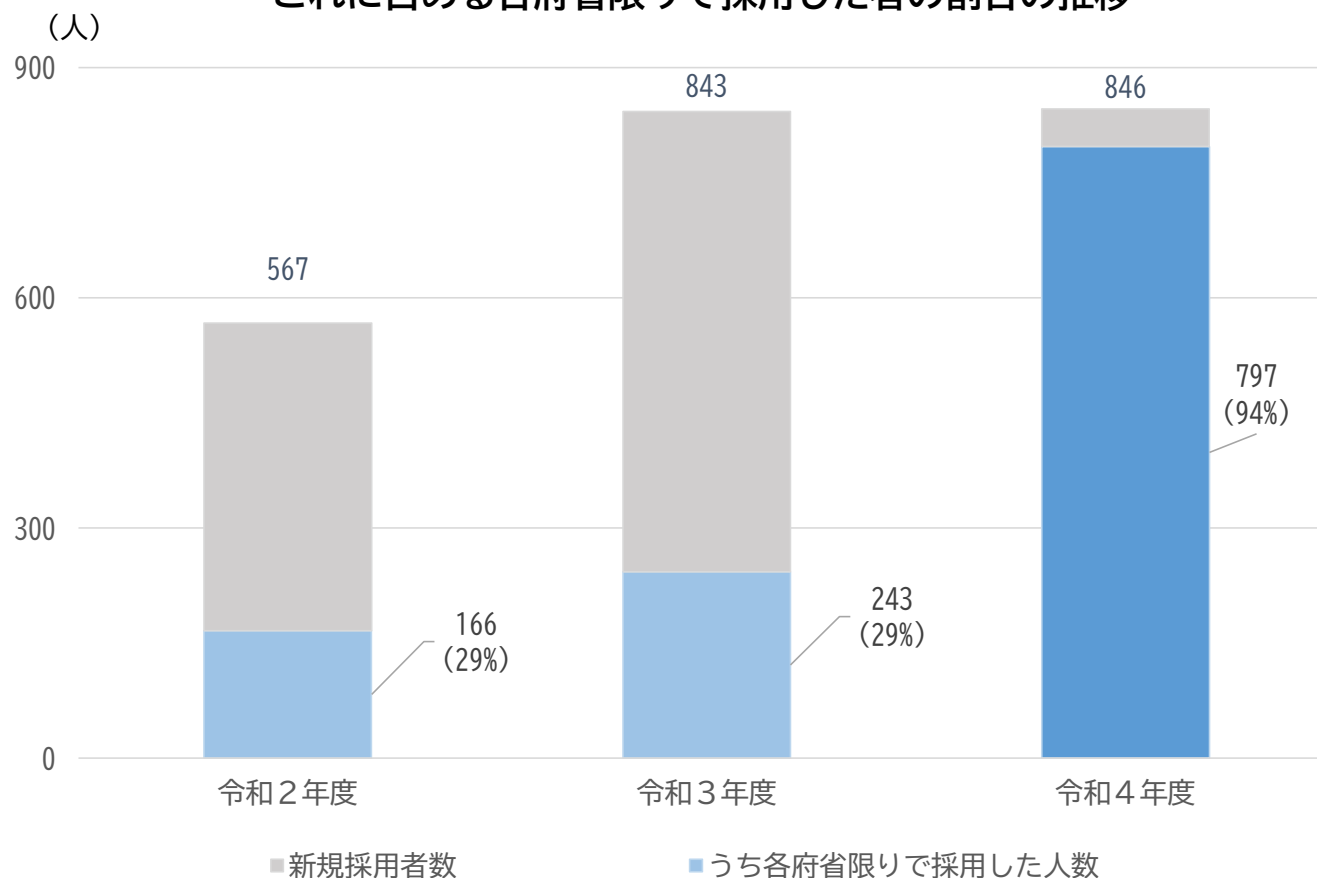


### 総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」申込者数の推移



(人事院「国家公務員採用試験実施状況」(報道発表)より作成)

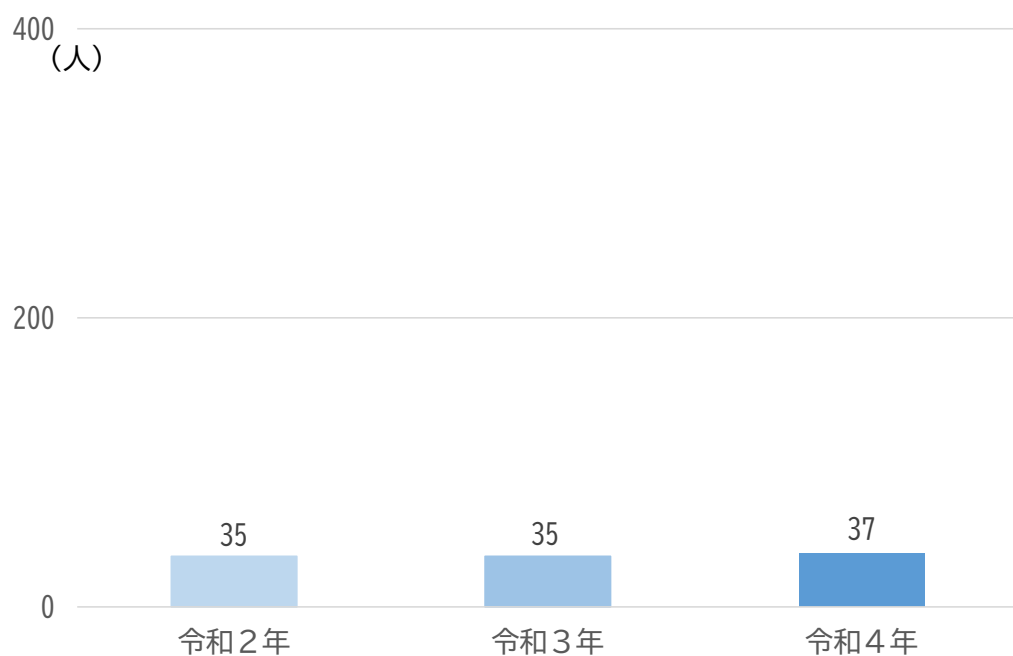
任期付職員法に基づく新規採用者数及び  
これに占める各府省限りで採用した者の割合の推移



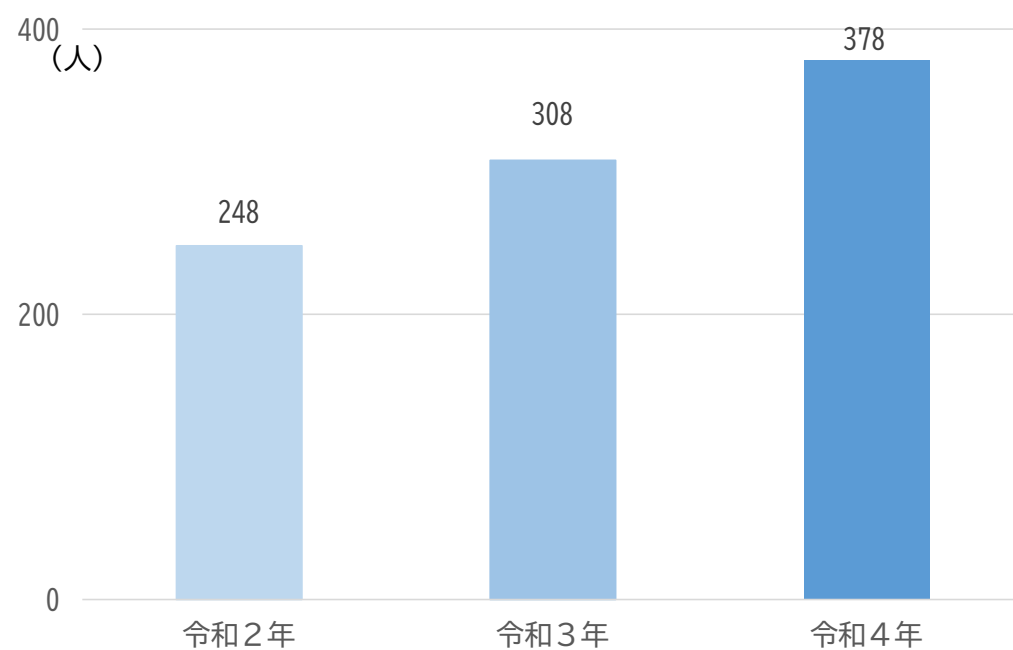
※ 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大は令和3年11月に施行したため、1年間を通じた施策の効果は令和4年度以降から現れている

(人事院「年次報告書」等より作成)

### 官民交流法に基づく新規交流派遣者数の推移

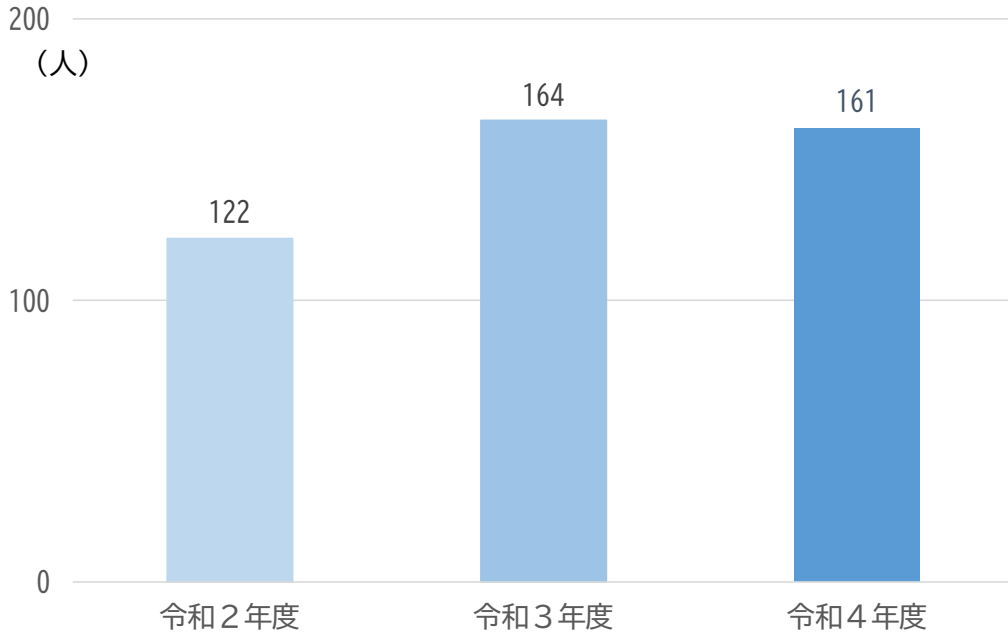


### 官民交流法に基づく新規交流採用者数の推移

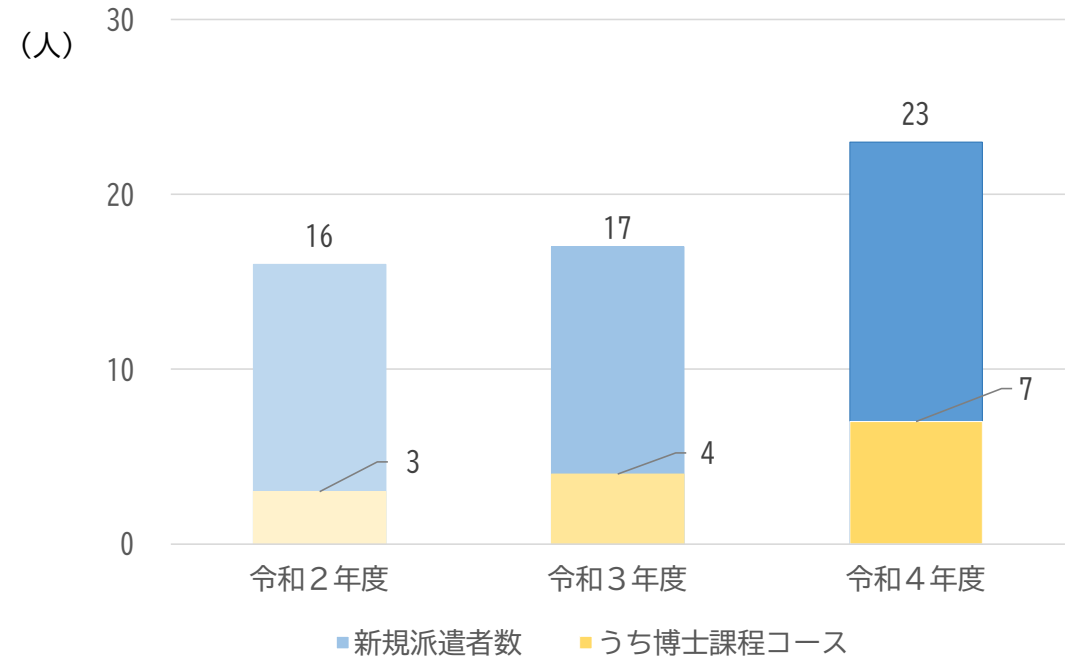


（人事院「官民人事交流に関する年次報告」より作成）

行政官長期在外研究員派遣者数の推移

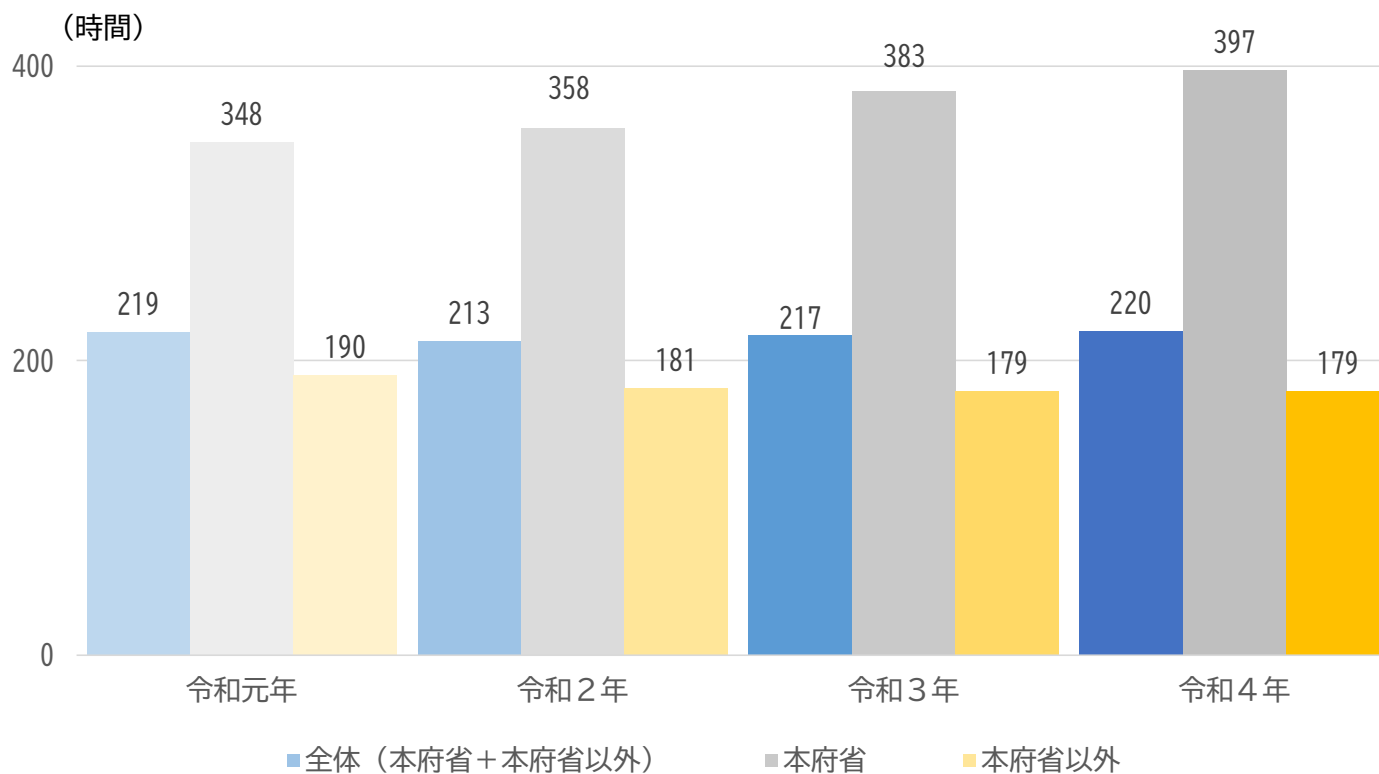


行政官国内研究員派遣者数の推移



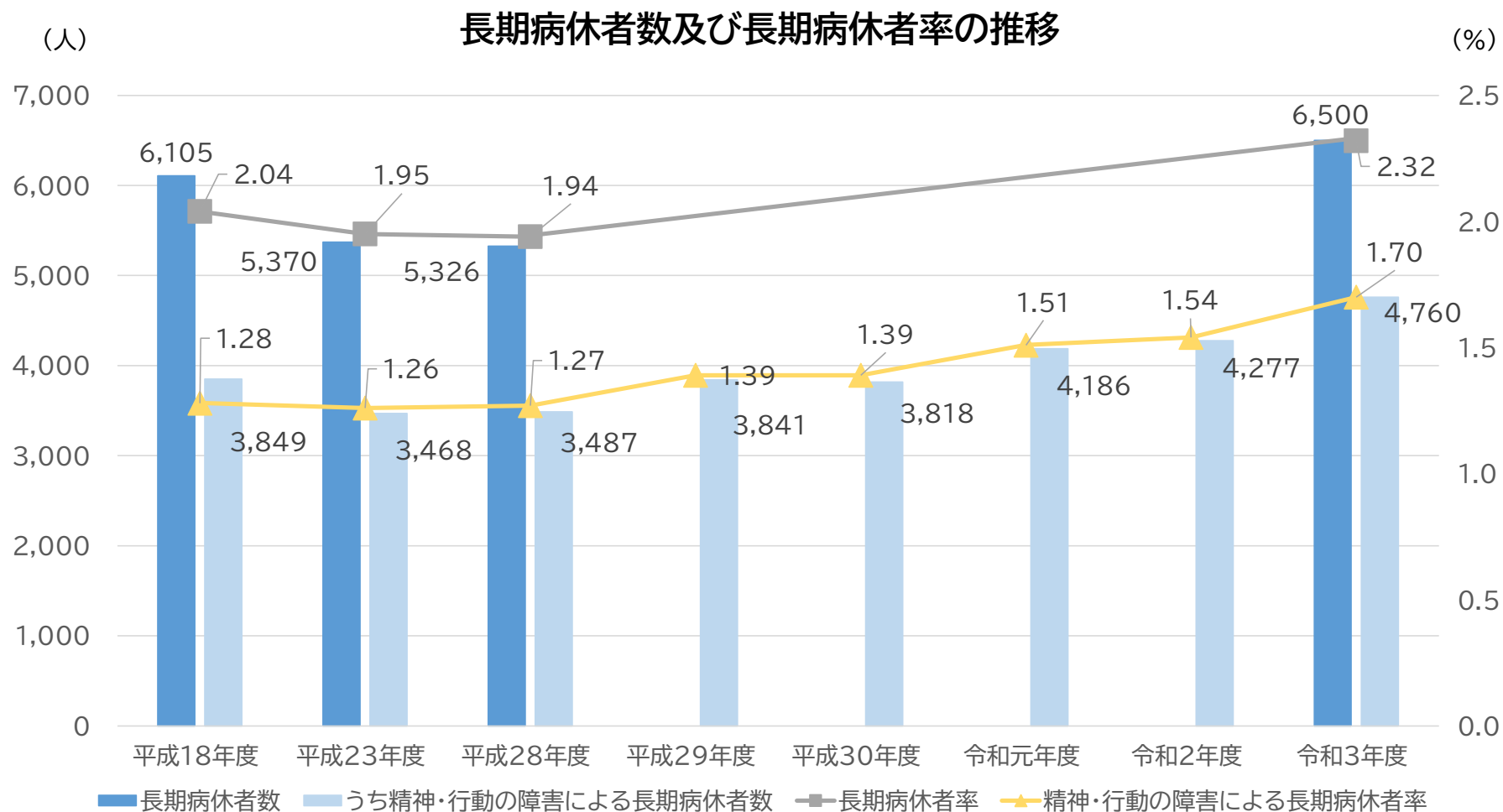
(人事院「年次報告書」等より作成)

### 平均年間超過勤務時間数（全府省）の推移



※ 平均年間超過勤務時間数は、各年1月15日現在の在職者のうち、その前年中の全期間（例えば「令和4年」であれば令和4年1月～12月）において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数である。

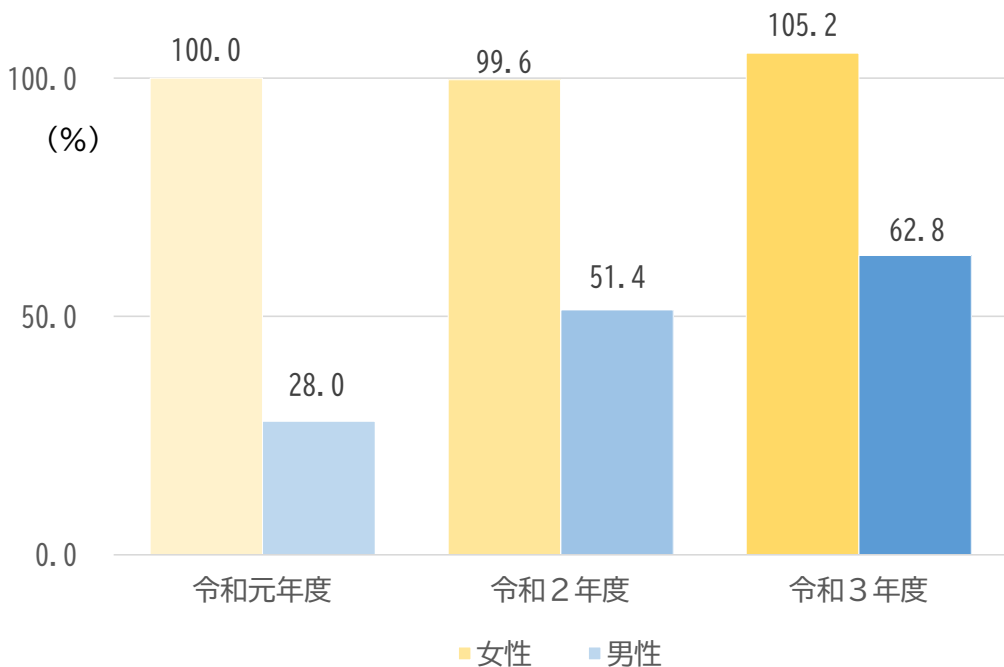
（人事院「国家公務員給与等実態調査」より作成）



※ 長期病休者とは、引き続いて1月以上の期間、疾病のため勤務していない者をいう。

(人事院「国家公務員長期病休者実態調査」(昭和56年以降5年に一度実施)及び「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」(平成24年度以降、「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施)より作成)

男女別の育児休業取得率の推移

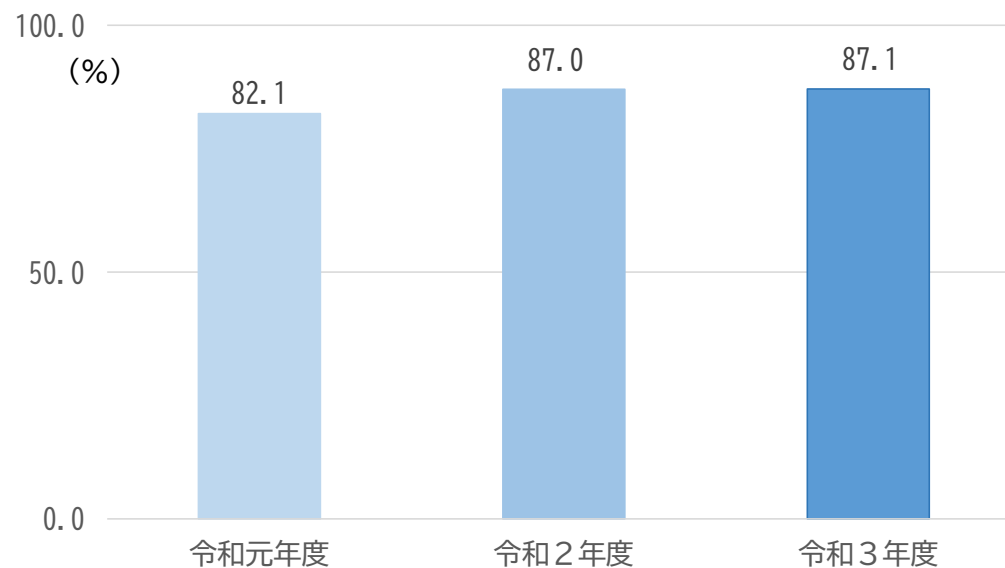


※ 本グラフは一般職の国家公務員の育児休業取得状況を示すもの

※ 「育児休業取得率」は、

- 令和3年度は当該年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合
- 令和2年度以前は、対象年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合

配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した職員割合の推移



※ 「配偶者出産休暇」は、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）

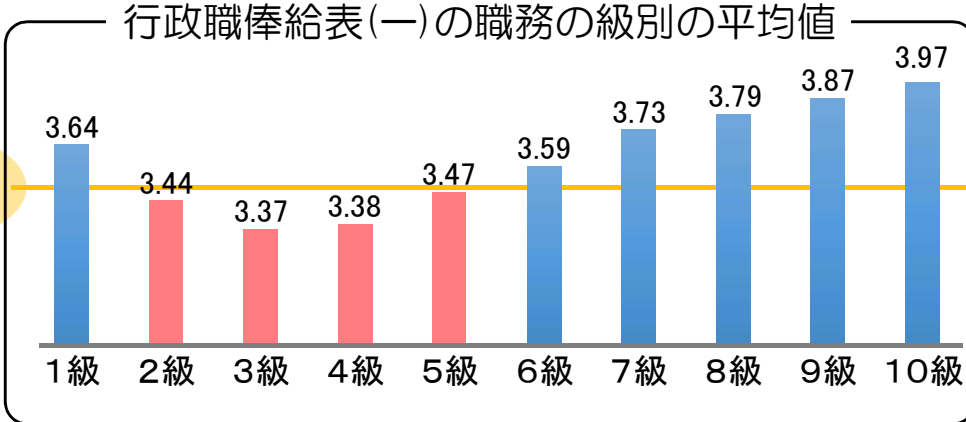
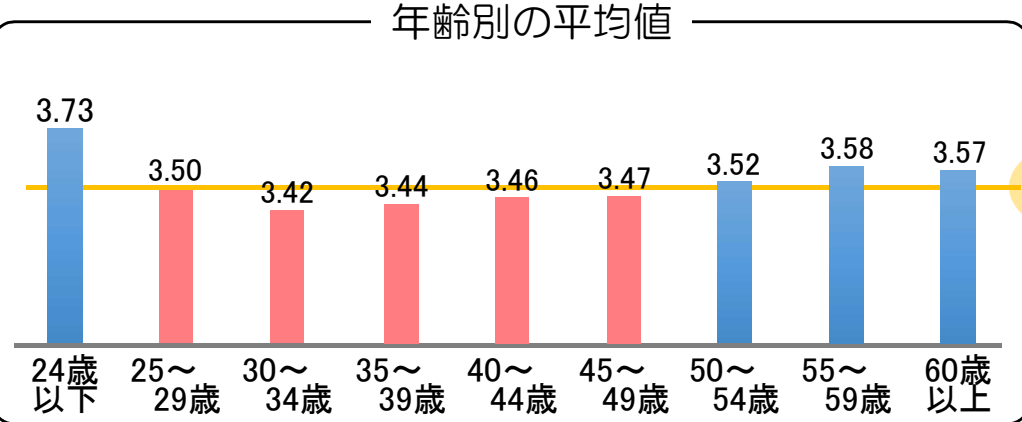
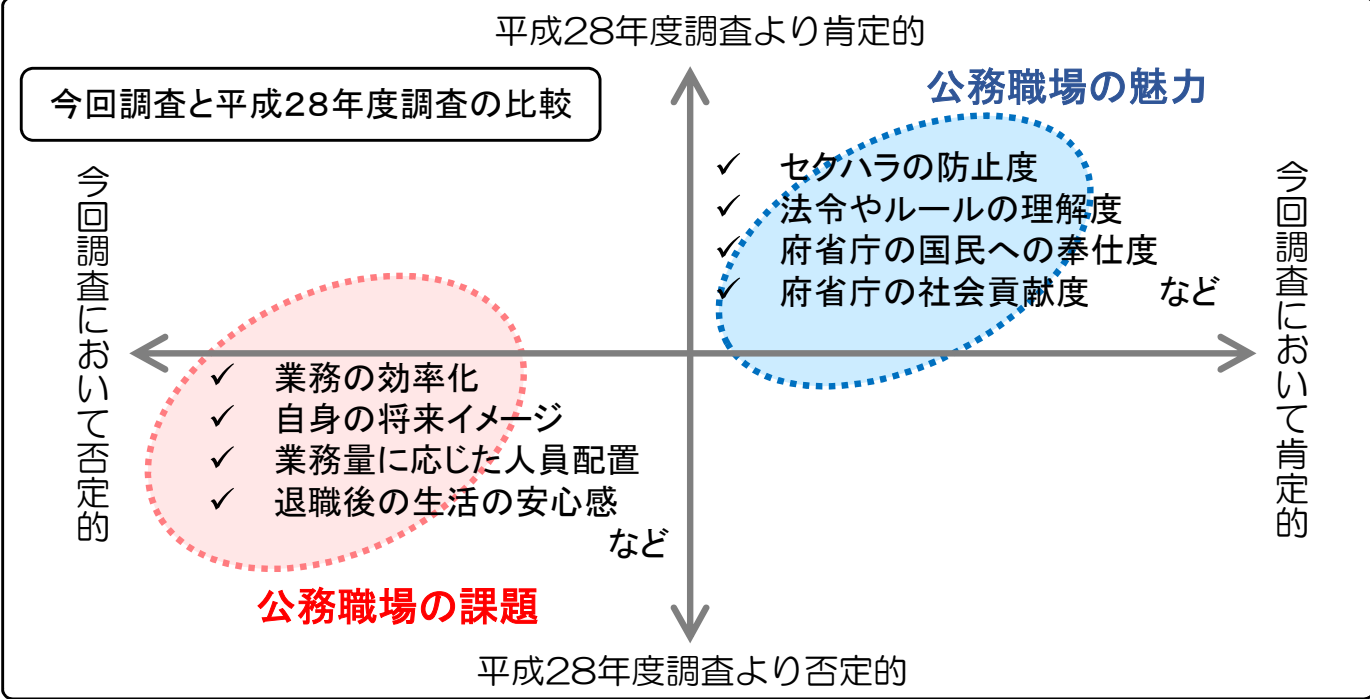
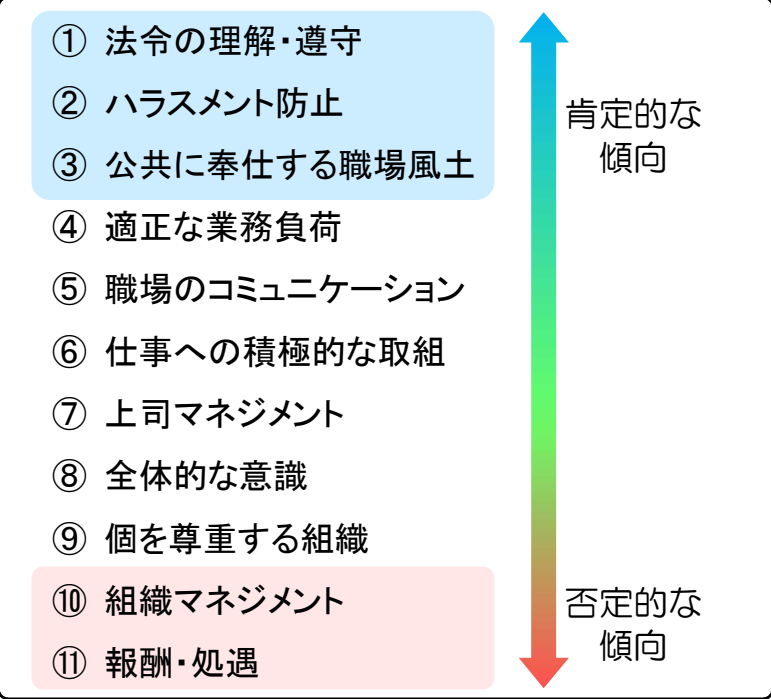
「育児参加のための休暇」は、妻の産前産後期間（令和4年10月1日以降は、産前期間から出産日以後1年の期間）中に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために5日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）

（人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」より作成）

# 公務職場の魅力と課題を考える ～ 国家公務員の意識調査データを通して～ (概要)

## 1. 公務職場に関する意識調査

➤ 職員の意識や職場の実態を聴取し、職場の魅力・課題を把握し、課題改善に向けた方策を探る  
 ➤ 対象：一般職の国家公務員(常勤職員)、有効回答数：61,532





## 2. 公務職場の魅力と活力を高めるために

意識調査の結果	国民や社会への奉仕	コンプライアンス	働き方改革とワーク・ライフ・バランス	成長実感や将来イメージ
職員自身による行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の存在意義、モチベーション・満足感の源泉</li> <li>国民等に奉仕しているとの実感がもてない者も存在</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令・ルールを理解し、遵守しているとの認識</li> <li>ハラスメントに関しては、男女間、職制段階で意識に差</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務量に比して人員配置が不十分との認識</li> <li>ワーク・ライフ・バランスに対して職場の理解が浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の将来イメージが描きにくい、キャリア形成に関する助言・支援が不足しているという認識の者も存在</li> </ul>
<b>対応方策</b>				
幹部職員や上司の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当業務と国民・社会とのつながりを自ら意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修内容を他人ごとと捉えず、職場の状況に照らして理解・実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の進め方や必要性を自己点検</li> <li>計画的に業務を遂行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務や研修等を通じて職員自身が将来イメージをデザインし、行動</li> </ul>
人事担当部局など組織の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下のモチベーションの維持・向上のため、業務の意義や重要性について部下に説明し対話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民への奉仕、社会への貢献を実感できるよう、現場での業務・研修の機会を付与</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスに関し、部下が自分のことと捉えられるような具体的なメッセージを発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幹部職員や管理職員を中心にコンプライアンスに係る研修等を継続的に実施</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務量の適正な配分や廃止を含めた見直し</li> <li>育児休業等の計画的・積極的な取得を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務量に応じた定員を確保</li> <li>超勤縮減や育児・治療との両立支援策を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下のキャリア形成支援を担う上司をサポート</li> <li>メンターによるサポートを受ける職員の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアシートの活用など職業人として向かうべき方向性を部下が考えるきっかけを提供</li> </ul>

意識調査の結果を踏まえ、それぞれの職場の実情に応じた課題改善に向けての取組を実践することが重要