

組織におけるミッション等について

2022年1月
人 事 院

ミッション、ビジョン、バリューについて

- 組織におけるミッション、ビジョン、バリュー(これらを総称して「MVV」という。)は、社会における組織の存在意義を示すもので、組織の構成員にとって仕事をする上で拠り所となるもの。
- 特に近年、官民を問わず、自分の仕事为社会や人々にどのように貢献しているのかを意識する若年層が多いこと、ワーク・ライフ・バランス施策の推進やリモートワークの普及などにより多様な働き方がなされる中で、組織の構成員が自律的に仕事をする際の指針が必要となっていることなどを背景に、MVVはより一層重要なものとなっている。

※ ミッション、ビジョン、バリューの定義は様々であるが、企業や専門家の整理を参考にすると、例えば次のような言葉が抽出できる。

【M】ミッション (what / why)	【V】ビジョン (what / where)	【V】バリュー (how)
✓ 社会の中での役割、存在意義。 何のために存在しているのか。	✓ 組織が中長期的に目指すゴール、将来像、ありたい姿。	✓ 組織の構成員が共通して持つ価値観。
✓ 組織が果たすべき使命や任務。 何を達成したいのか。	✓ ミッションを実現していくためのマイルストーン。	✓ ミッションを実現していくために規範となる具体的行動。

(注) 「why」の要素をミッションから切り離して「パーパス」と呼ぶこともある。



共有されるためには、理解しやすい言葉によって言語化する必要

人事院におけるミッション等の策定に向けて

国の機関の状況

- 人事院は、これまで、国家公務員法等から導き出される「役割」や「コンセプトワード」は示してきたものの、人事院が社会の中でどのような存在か、目指すべき将来像は何かなど(ミッション等)について、必ずしも明確に示していない。他府省を見ても、ミッション等を明確に示していない府省がある。

【人事院の役割】(広報媒体等で使用しているもの)

1. 人事行政の公正の確保
2. 労働基本権制約の代償機能
3. 人事行政の専門機関

【人事院コンセプトワード】

- 中立、公正、信頼 人を育てる人事行政
- ※ 創立60周年を機に、人事院の使命・役割を表す標語を職員から募集し、選定(平成20年)



- しかしながら、組織法令のみでは、組織としての存在意義が組織内外から理解しにくい場合もある。また、職員が日々の業務と国民・社会とのつながりを意識しづらく、仕事に対するやりがいの低下につながる。そこで、近年、複数の府省でミッション等を策定・明確化する動きが見られる。
- 現在人事院は、公務人材の確保、長時間労働の是正など解決が困難な課題に直面している。こうした状況を改善し、国家・国民に貢献することが、公務内外から期待されており、人事院の組織全体として職員が一丸となって取り組む必要がある。その際、職員が自分の仕事の意義は何か、誰のための業務なのかといった点を意識できる指針、拠り所が必要となる。そこで今般、ミッション等に対する他府省の動向も踏まえ、人事院においてもミッション等の策定に向けて検討する。

MVVプロジェクトの進め方のイメージ（案）

2022年
1月

春

秋

《 MVVプロジェクトチーム 》

検討体制の整備（PT発足）

ミッション等の策定

公表

（報道発表）

プレ検討（各府省ヒアリング等）を基に、
ミッション等の策定の本格的検討を開始

- ① 幹部のリーダーシップ・主導
- ② 院内コア人材の参画
（例：課長クラス、班長クラス）
- ③ 中堅若手職員の参画（公募）

人事官意見交換会

最終確定に向けた議論

職員との議論を基に、
ミッション等の案を言語化

職員からの意見を基に、
ミッション等の案を精査

浸透の取組

PTがリードし、ミッション等
を院内に浸透させる取組
を推進

《 職員の参加 》

職員とのセッション

PTがリードし、役職段階ごと
（本院以外の職員を含む）に、
職員がミッション等を題材に議論

職員とのセッション

言語化したミッション等の案を
職員に示し、意見聴取

《 有識者からの助言 》

随時、専門家による支援

参加会

参加会

参加会

参加会

ミッション等に関する府省等へのヒアリングについて

ヒアリング趣旨

人事院におけるミッション等の本格的な検討に先立ち、ミッション等はどのように整理され、どのように策定されているのかなどについて、先行事例を参考にするため、5府省、6企業、2専門家にヒアリングを実施。

(2021年11月～12月実施)

ヒアリング結果概要

《 策定の意義 》

- ミッションやビジョンを対外的に発信することで、社会との関わりにおける組織の存在意義・目的を示すことになる。これは人材確保にも有効。
- MVVの策定は、職員が仕事をする上での拠り所となるものであり、やりがいにも通ずるもの。

《 策定のプロセス 》

- 組織のリーダー、幹部層の参画・リーダーシップ発揮は不可欠。
- 策定プロセスには、影響力のある職員(コア人材)の参画のほか、できるだけ多くの職員に関与してもらうことが重要。
- スケジュールは、目安として設定することは重要だが、流動的にとらえた方が良い。拙速に対応せず、しっかりと時間をかけて検討すべき。

《 策定後の取組 》

- MVVは、策定して終わりではなく、職員に浸透させる取組、MVVに立ち返って考えさせる機会を付与していくことが肝要。
- MVV単独の取組にとどまらず、業務改善など他の取組との連携・融合も重要。