

令和7年度「人事管理運営方針」について

- 人事管理運営方針は、国家公務員法の規定を踏まえ、毎年度、各府省を通じた人事管理に関する統一的な方針として、内閣人事局において策定するもの（内閣総理大臣決定）。

現状認識

- 構造的な**人手不足**、勤務環境面・処遇面での**公務の魅力低下**、民間企業との**人材獲得競争**の激化。
- 行政課題の**複雑高度化・多様化**。

- 若手の就労意識の変化（**やりがいと成長実感**の重視、早期の転職）
- 職員の背景、事情、意識の**多様化を踏まえつつ、組織成果を最大化**する必要。

- **ライフスタイルが多様化**する中で、**組織活力の維持**、**公務の魅力向上**のためにも、職員の個々の事情に配慮しつつ活躍する取組が必要。

方向性

- ◆ 様々な手段(新卒、中途、専門人材)を通じた優秀な**人材獲得**、能力・スキルに応じた**登用**に、これまで以上に**注力**。

- ◆ 職員の能力・適性やキャリア志向の把握、職務付与・キャリア形成支援の「**人材マネジメント**」を、管理職が**本来業務**として**実践**。

- ◆ 個々の事情に応じて**継続的に勤務**できるようにするための**環境整備を推進**（超過勤務縮減、柔軟な働き方、共働き・共育て）

重点事項（主なもの）

- 新規採用に係る**広報強化**、インターンの活用・官庁訪問を含め**採用プロセスのあり方検討**。
- 中途採用に係る志望者目線での**情報提供の充実**（ex.業務内容、キャリアパス）
- ポストを固定化せず、弾力的な人材配置
 - － **女性職員**の採用・登用に係る目標達成(R7が最終年度)に向けて取組強化
 - － 定年年齢の62歳への引上げを踏まえ、**シニア職員**の知見・スキル活用
- **組織の戦略**を踏まえ、人材確保・登用・育成の**方針明確化、浸透、実践**

- 管理職の**マネジメント能力を向上**し、業務運営や部下の成長支援・貢献意欲を向上。管理職への任用は人事評価で適切に評価。
- コミュニケーションを通じたキャリアへの納得感、職員の成長・キャリア形成を促す職務付与により、**主体的にキャリアを築く意識**醸成。
- **幹部候補育成課程**（施行後10年）の運用状況の振り返り・検証を実施。
- 令和3年・4年の制度改正(マネジメント評価、評価区分見直し等)を踏まえた**人事評価制度**の運用状況把握・効果検証。

- **客観的なデータ**（アンケート等の調査、超過勤務時間数）に基づいて働きやすい勤務環境を整備（テレワーク・フレックス促進、業務見直し等）
- 業務マネジメント（業務の進め方、優先順位、分担の見直し等）により超過勤務縮減。**月100時間・平均月80時間**を超える超過勤務は極力排除。
- **男性育休取得目標**引上げ（R7: 1週間以上85%等）達成に向けた取組強化等、共働き・共育ての推進。
- **いわゆるカスタマー・ハラスメント**に係る実態や取組事例の調査等、安心して働くことのできる職場環境整備

- 各府省の人事管理部門の機能強化を図る。内閣人事局は、人事院等と連携し、各府省における人事管理業務を支援。

※上記の他に、人事交流の円滑・適正な実施、幹部職員・管理職員の公募、服務規律確保、非常勤職員の処遇改善等に取り組む。