

令和8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（「**働きがい**」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

- ◆ **優秀で多様な人材の獲得・登用**の戦略的推進

- ◆ 「**働きがい**」を**高め**つつ公務組織で**活躍できる**ような人材マネジメント

- ◆ 職員が意欲と能力を最大限発揮できる**働きやすい職場環境**の整備

重点事項（主なもの）

- **公務のブランディング**府省横断チームが整理した**公務の魅力**も活用し、採用広報強化。**高校生や大学1・2年生への広報拡充**、担当職員の知見向上
- **技術系職員の確保**に向け、発信強化、インターンシップを活用した採用の推進
- **中途採用**に係る志望者目線での**情報提供の充実**（想定されるキャリアパス等）、**登用・活躍**推進。**退職した職員**の再採用
- **女性職員の採用・登用に係る目標**達成に向けて、育成を含め取組強化
- **シニア職員が意欲を持って活躍**できるよう、職員の強みや状況も踏まえた職務付与
- 人材に係る**組織の方針を整理**し戦略的に展開

- 職員の「**働きがい**」向上を支援
 - ・幹部職員による組織内の取組牽引
 - ・管理職員による強み・成果の部下職員への**肯定的なフィードバック**などコミュニケーションを充実
 - ・人事当局による組織全体での取組の推進
- 管理職の**マネジメント能力を向上**。行動変容につなげることを含めた経験学習。管理職の人事評価ではマネジメントを適切に評価
- 日々の職務遂行や研修等を通じた職員の知識・技能の習得・向上・定着を推進し、**効果的かつ計画的な人材育成**
- **人事評価制度**について、期中・期末のコミュニケーションを踏まえた人材育成・成長支援（**面談の着実な実施、強み・弱みに係る指導・助言等**）など適切な運用の徹底

- 生成AI・デジタル技術も活用した**業務見直し**により**超過勤務縮減**・生産性向上。月100時間超等の超過勤務を最小化
- **男性職員の育休・1月以上の育児のための休暇休業の目標**達成に向け取組
- **テレワーク・フレックスタイム制**を利用しやすい雰囲気醸成、柔軟な働き方・生産性向上につながるマネジメント
- **女性職員の健康課題**への理解促進や、**メンタルヘルス対策**など健康課題への対応
- 効率的で生産性の高い魅力的な職場づくりのため、**オフィス改革を推進**
- **ハラスメント防止等の推進**（幹部職員・管理職員への厳正な対応等）

- 上記の実施に当たり、**各種調査（職員アンケート等）**も用いて、データの把握・分析を行い、検証等に取り組む
- 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、**府省横断の人事担当者による人事管理に関する検討・意見交換の場の開催**など、各府省における人事管理業務の実施に係る取組を支援

※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。