

# 「令和5年度における人事管理運営方針」の概要

- ・人事管理運営方針は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）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方針として策定（内閣総理大臣決定）。
- ・近年の国家公務員志望者減や離職者増の状況等を踏まえ、働き方改革を一層進めるとともに、人材確保・育成策の強化を図るため、「業務効率化・デジタル化の推進等」、「マネジメント改革の推進」、「人材確保・育成に関する戦略的アプローチ」を重点項目とし、更なる取組を推進。

## 重点項目(概要)

### 1 業務効率化・デジタル化の推進等

- ① 長時間労働の是正、特に実態調査を踏まえた国会関係業務の更なる改善と効率化
- ② 業務見直し・デジタル化等によるテレワークで完結できる業務フローの構築、業務見直しの取組等を人事評価に反映
- ③ 人事管理や勤務時間管理の効率化・高度化に資するシステム等の導入促進、今後の方向性検討
- ④ フレックスタイム制の活用推進、テレワークに関して統一的な基準を示す指針・ガイドラインの策定等
- ⑤ デジタル技術の活用等と併せた執務環境向上



○働き方改革により業務が生み出す価値を最大化

### 2 マネジメント改革の推進

- ① 組織におけるマネジメントの重要性を次官・局長クラスが再認識し、管理職等に対し必要なマネジメント行動を徹底するなどマネジメント向上に主体的に取り組む
- ② マネジメント研修を受講した全管理職員に必要なマネジメント行動を徹底
- ③ 人事評価制度の適切な運用確保と評価スキル向上、管理職のマネジメント評価を通じた必要なマネジメント行動の評価
- ④ ケーススタディやロールプレイを重視した研修の充実、より高度なマネジメント手法の検討



○組織全体のマネジメント力強化により業務効率化や環境変化へ対応

### 3 人材確保・育成に関する戦略的アプローチ

- ① 国家公務員志望者の拡大のための情報発信やインターンシップ機会の強化・拡充
- ② 中途採用の一層の活用に向け情報発信や採用後の定着支援の強化、経験者採用試験の充実策の検討
- ③ 現在又は将来に必要な知識等の習得に資する研修・自己啓発機会の提供
- ④ 府省間交流・官民交流等の推進、公務に資する民間の知見の習得など時代の要請を踏まえた兼業の在り方の検討
- ⑤ 府省ごとの人材の確保・育成の考え方や具体策を明らかにする人材戦略の策定に着手



○公務を支える優秀な人材の確保・育成

# 全体構成

## I.重点項目

### 1 業務効率化・デジタル化の推進等

国会関係業務の改善等の長時間労働の是正／業務の効率化、テレワークで完結可能な業務の最大化／業務見直しの体制整備と人事評価への反映／テレワーク・フレックスタイム制を組み合わせた柔軟な働き方の推進／執務環境の向上

### 2 マネジメント改革の推進

次官、局長クラスによるマネジメント力向上の主体的な取組／マネジメント研修受講と必要な行動の徹底／人事評価スキル向上とマネジメント評価を通じた必要な行動の徹底／エンゲージメントサーベイ・多面観察の定期的な実施／研修の充実とより高度なマネジメント手法の検討

### 3 人材確保・育成に関する戦略的アプローチ

新規採用・中途採用活動の充実／高度専門人材の確保・育成／効果的な研修の実施や自己啓発機会の提供／人事交流等の推進／人材の確保・育成に関する人材戦略の策定着手

## II.その他の項目

### 1 適切な勤務時間管理の徹底

適正な勤務時間の管理／職員の勤務時間の「見える化」／長時間在庁の要因分析及び是正／長時間労働等対策の実施状況等を踏まえた予算・定員要求

### 2 シニア職員の活用

定年の引上げ／退職公務員の能力・経験の活用

### 3 仕事と生活の両立支援等

両立支援制度の利用に係る配慮／年次休暇の取得促進／男性職員の家庭生活への参加促進／介護との両立支援／治療等との両立に係る配慮／両立支援に係る定員の活用

### 4 能力及び実績に基づく人事管理の徹底と多様な人材の活用

新たな人事評価制度の適正かつ公正な実施と円滑な運用／研修の充実・計画的な実施／幹部候補育成課程の適切な運用／障害者の雇用／就職氷河期世代支援／統計・デジタル人材等の確保・育成／性的指向・性自認に関する配慮 等

### 5 女性職員の活躍推進

### 6 健康の増進等

### 7 服務規律の確保と法令遵守の徹底

### 8 労務管理の充実

### 9 非常勤職員の制度の適正な運用・処遇改善の推進