

令和5年度における人事管理運営方針について

〔令和5年3月28日〕
〔内閣総理大臣決定〕

令和5年度における人事管理運営方針を別紙のとおり定める。

令和5年度における 人事管理運営方針

令和5年3月28日
内閣官房内閣人事局

令和5年度において、内閣人事局と各府省等や人事院等が連携・協力を深めつつ、政府全体を通じ統一的な人事管理を推進するため、「令和5年度における人事管理運営方針」を次のように定める。

I. 重点項目

今年度、特に注力すべき項目として以下を定める。

1 業務効率化・デジタル化の推進等

広範かつ複雑な多くの行政課題に適切に対応していくとともに、業務のやりがい高め優秀な人材を確保するためには、長時間労働を是正するとともに、業務の質や効率を恒常的に見直すことにより、業務が生み出す価値を最大限に高めていくことが必要である。職員へのアンケート調査によると、働き方改革が十分に進んでいない原因として、「非効率、不要な業務が多い」との意見が多数みられるとともに、早期の離職意向を持つ主な理由として「長時間労働」と「やりがい不足」が挙げられている。

このため、業務プロセスの見直し、デジタル技術の最大限の活用等による業務効率化や非効率なルーティン業務の見直し等に取り組むことにより、長時間労働を是正するとともに、やりがいを感じ、自己成長につながる働き方に改めていく必要がある。

また、テレワーク・フレックスタイム制の組合せ等により、場所と時間にとらわれずに柔軟に働くことを可能とする環境の整備が必要である。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

(長時間労働の是正)

- (1) 優秀な人材の確保、公務の能率的な運営、更には公務の持続可能性の向上を図る観点から、長時間労働を是正し、あらゆる職員が活躍できる職場環境を整備することが急務である。職員の勤務実態を踏まえ、長時間労働の要因に対応した業務の見直し・効率化や管理職員が実行すべきマネジメント行動等、長時間労働の是正に資する的確な対策を講ずる。

特に、国会答弁作成業務については、内閣人事局が実施する長時間労働の是正と国会関係業務の更なる改善に向けた実態調査を踏まえ、国会関係業務の改善に引き続き取り組む。また、内閣人事局が実施した実態把握の結果や同局が共有したオンラインで省内外から意見交換やファイルの共同編集を可能とするツールを用いた好事例なども活用し、テレワークも含む定時後の業務態勢の工夫、ポータルサイト等でのプロセスの

可視化、ファイルの共同編集などの国会対応の合理化や、府省等内におけるクリアプロセスの見直し、完成した答弁の印刷部数削減などの効率化に取り組む。

あわせて、テレワークに向けた業務見直しの観点からも、国会審議に先立つ国会議員に対するいわゆる「質問取り」等について、積極的にオンラインによる対応に努める。

(業務の効率化、テレワークで完結可能な業務の最大化)

(2) 働き方改革の実現に向け、感染症の流行により職員が多数登庁できなくなる場合等も念頭に、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化等を恒常的に進め、テレワークで完結できる業務フローを最大限構築することとし、各府省等において、以下の取組を行う。

- ① 毎年度継続的に実施している業務について、意義の大きさ・実施のための負担の多寡を評価する等して優先順位を付しつつ、実施の取りやめ、内容の見直し、頻度の削減、デジタル化、一部プロセスの外部委託等に取り組む。
- ② 各府省等で行う研修について、研修の目的や学習効果等を勘案して支障のないものは、原則としてオンラインで提供する。

(業務見直しの体制整備と人事評価への反映)

(3) 業務の見直しを継続的に推進するため、各府省等において、以下の取組を行う。

- ① 若手職員等の意見の反映に留意しつつ、既存の体制の見直し等を行い、業務の見直しを継続的に推進するための体制を整備する。
- ② 業務見直しへの取組、実際の成果等について、見直しに携わった職員の人事評価（管理職員についてはマネジメント評価等）に的確に反映させる。

各府省等におけるこれらの取組に資するよう、内閣人事局は以下の取組を行う。

- ・府省等横断の業務見直しに係るニーズに対応するとともに、意見交換の場の運営等を通じて各府省等の担当者との事例の共有等を行う。
- ・業務見直しに係る好事例の表彰を行う。
- ・デジタル臨時行政調査会における内閣総理大臣指示等を踏まえて、オンラインで省内外から意見交換やファイルの共同編集を可能とするツールの各府省等における導入を促進するなど、デジタル技術を徹底活用した

職場環境の整備についてデジタル庁と連携して推進する。

- ・ 人事評価や職員の業務経験などに関する情報を蓄積し、人事管理の効率化・高度化に資するシステムについて、各府省等における導入の在り方の検討も含め導入促進を図る。
- ・ デジタル庁、人事院と連携して、中長期的な勤務時間管理のシステム化について、各府省等における今後の整備の方向性を検討する。各府省等はその方向性に沿って検討を進める。なお、当面は、内閣人事局で開発した「勤務時間管理システム」の改修を進めるとともに、各府省等との連絡調整の場を通じ、同システムの導入を希望する府省等への導入の支援を行う。

(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)

(4) テレワークを定着させるとともにテレワーク・フレックスタイム制を組み合わせた勤務や官署から遠方にある自宅等でのテレワークなど、時間や場所にとらわれずに柔軟に働くことを可能にする環境を整備するため、以下の取組を行う。

- ① 人事院主催の「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」における議論等を踏まえ、内閣人事局は、令和5年度から柔軟化されるフレックスタイム制の活用を推進するとともに、人事院と連携し、引き続き柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討する。
- ② 内閣人事局は、人事院と連携し、上記①の研究会における議論や経費の負担の在り方等に関する人事院の検討結果等を踏まえ、テレワークに関する統一的な基準を示す指針・ガイドラインを策定するとともに、制度の周知等により円滑な運用を確保する。
- ③ 内閣人事局は、全国的なサテライトオフィスの活用の在り方について検討を進める。
- ④ 各府省等は、的確なマネジメントにより、在庁職員に業務が集中しないようにするとともに、在庁職員とテレワーク実施職員において取得できる情報に差が生じないように努める。そのために、テレワーク環境の整備及び在庁職員とテレワーク実施職員との連絡や打合せなどの的確なコミュニケーションの方法について取決め等を行うとともに、管理職員に対して、テレワークやフレックスタイム制の実施職員を含むチームに対する的確なマネジメント方法について、研修等の機会に

徹底する。内閣人事局は、業務見直し、テレワーク・フレックスタイム制の実施職員を含むチームのマネジメントに係る研修素材を提供する。

(執務環境の向上)

- (5) デジタル技術の活用等と併せ、各府省等は、より効果的・効率的に職務が遂行できるよう執務室の改善など執務環境の向上に取り組み、内閣人事局は、同局での取組を各府省等と共有するなどにより各府省等における取組を支援する。

2 マネジメント改革の推進

業務の効率的な実施や環境変化への対応、職員の人材育成や能力の活用、組織文化の醸成等の観点から、幹部・管理職のマネジメントは極めて重要である。一方、職員の価値観や家庭事情等の多様化、職務遂行・政策決定に求められる速度の上昇、政策課題の複雑・高度化など、現在の国家公務員をめぐる環境は大きく変化しており、マネジメントを行う管理職の責任や負担は更に大きなものとなっている。

このため、組織全体のマネジメント力を強化するためには、各府省等の幹部職員が率先して、必要なマネジメント行動を認識し、各種サーベイの結果も踏まえた改善も図りながら、より良いマネジメントの在り方や具体的な手法を組織に浸透させる不断の取組が必要である。

このような認識の下、各府省等において以下の取組を行う。

- ① 事務次官級、局長級の幹部職員は、組織におけるマネジメントの重要性を再認識したうえで、マネジメントの向上に主体的に取り組む。具体的には、管理職員等に対し、メッセージの発出、研修等を通じて、管理職員に必要な行動を徹底する。
- ② 正確な業務遂行等の観点からも、管理職員のマネジメント力強化を図ることとし、マネジメント研修を受講した全管理職員が、管理職員に必要な行動を徹底する。
- ③ 人事評価制度の適正な運用を確保するとともに、人事評価スキルの向上に取り組む。また、マネジメント評価を通じて管理職員に必要な行動を取っている管理職員を高く評価する。
- ④ エンゲージメントサーベイ、多面観察等を引き続き定期的実施する。サーベイ等の中で、マネジメント行動についての職員の受け止め等を確認し、各管理職員の気付きのために活用する。各府省等は、これらの結

果に基づき、マネジメント向上策を検討し、実施する。

- ⑤ 各管理職員は、例えば、部下職員自身の主体的なキャリアデザイン意識の醸成や業務改善の振り返りを促すために、対話の機会を定期的に設定するなどの取組を行い、部局等としてもその積極的な実施を促す。特に、採用や異動により、新たに部下になった職員については、早期に実施することが望ましい。

各府省等におけるこれらの取組に資するよう、内閣人事局は以下の取組を行う。

- ・ ケーススタディやロールプレイを重視したマネジメントに係る研修の充実、より高度なマネジメント手法の検討
- ・ マネジメント評価において高く評価すべき管理職員の行動や、実際の評価手法の例について分かりやすく説明する資料等の提供
- ・ 上記⑤の対話の効果的な実施方法の検討・提示
- ・ マネジメント研修に係る素材の開発・提供

3 人材確保・育成に関する戦略的アプローチ

国家公務員採用試験の受験者の大幅な減少、若手職員の離職の増加がみられる一方、行政ニーズの高度化・多様化が進む中、政府として公務を支える人材をいかに確保・育成していくかについて、これまで以上に力を注ぐ必要がある。

このため、職員の採用や人材育成に関する取組を一層拡充するのみならず、これらの取組が有機的に連携して実を上げるものとなるよう、人材の確保・育成についての戦略を明らかにして取り組む必要がある。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

(新規採用)

- (1) 国家公務員志望者の拡大を図り、優秀な人材を幅広く採用できるよう、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力し、多様な対象に向けて、ホームページやSNSなどによる情報発信の強化や、オンライン配信等を積極的に活用したイベント等の開催、国家公務員の業務内容や働き方等が具体的に伝わる動画等の作成などを通じ、国家公務員の魅力等の積極的な広報活動等を実施する。また、大学生等に対するインターンシップの機会を拡充するとともに、関連情報の発信強化を図る。内閣人事局においては、早期段階への啓発活動を充実させるとともに、デジタル区

分や政治・国際・人文区分等の新設の区分や採用数が少ない区分を含めた試験情報等を積極的に情報発信する。

(中途採用の一層の活用)

- (2) 中途採用の一層の活用を図るため、各府省等においては、必要な質・量の民間人材等を採用できるようにするための体制整備や、経験者採用試験の活用、公募情報の発信、業務説明会の開催など中途採用の推進に積極的に取り組むとともに、中途採用者に対するメンターの配置や採用後の定着支援の強化を行う。

内閣人事局においても、人事院や各府省等と連携して、経験者採用試験の充実策を検討するほか、府省等横断の広報活動、ホームページによる公募情報の統一的な情報提供を行い、中途採用市場における認知度の一層の向上を図る。あわせて、国家公務員の中途採用比率の状況について、定期的な公表を行う。また、国家公務員経験者の再採用を促進するに当たっては、SNS等を利用した仕組みの構築も検討する。

(高度専門人材の確保・育成)

- (3) 各府省等は、デジタル人材や博士号取得者など高度専門人材について、計画的に確保及び育成を進めるとともに、内閣人事局は、採用・登用に係る好事例の共有等により、公務における活躍を支援する。

(効果的な研修の実施や自己啓発機会の提供)

- (4) 内閣人事局は、各府省等が職場環境や職員意識の多様化、社会情勢の変化等も考慮しつつ、eラーニングも含め、現在又は将来の職務遂行に必要な知識・技能の習得に資する効果的な研修の実施や自己啓発機会の提供に努めることができるよう、コンテンツの提供等の支援を行う。

(人事交流等の推進)

- (5) 複雑多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応できるよう、「採用昇任等基本方針」（平成26年6月24日閣議決定）に沿って、府省間人事交流、地方公共団体との人事交流、官民の人材交流及び国際機関等への派遣を推進する。また、内閣人事局は、人事院と連携して、国際機関等への派遣等に係る好事例の共有等により、各府省等の取組を支援する。

国家公務員の兼業については、国家公務員法（昭和22年法律第120号）に定める兼業許可の手続等の周知と適正な運用を図るとともに、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在り方について検討する。

(人材育成強化のための取組の実施)

(6) 人材育成を強化する観点から、府省等ごとに、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和3年1月29日一部改正。以下「取組指針」という。）の内容や、当該府省等のこれまでの取組も踏まえて人材育成策を検討し、具体的に取り組む（取組例は以下のとおり）。

- ・ 人事当局が各職員から事情や希望を聴き取るための面談機会の拡充
- ・ 人事異動時における、職員に異動先で期待する役割等の伝達
- ・ 手挙げに基づく人事異動の実施（いわゆる「省内公募」）
- ・ 手挙げに基づく、本業と並行しての関心業務への参画（いわゆる「X%ルール」又は「省内兼業」）
- ・ その他職員の成長を促すメニューの拡大（府省外との交流機会の提供、自己啓発等休業の活用、修士号・博士号の取得への配慮、資格取得等の自己啓発支援等）

（人材の確保・育成に関する人材戦略の策定）

(7) 各府省等において、職員の確保・育成についての考え方や具体策を明らかにし、それらをまとめた全体的な戦略を組織内外に示していくことは、職員の自己成長意欲等に応えとともに、志望者にとっての魅力を高めることにもつながるものと考えられる。

このため、民間企業等の取組に豊富な経験を有する者から必要に応じて助言を得つつ、昨年度の検討も踏まえ、府省等ごとに人材の確保・育成について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することとし、内閣人事局は、府省等横断の検討・意見交換の場を設けることなどにより支援する。

II. その他の項目

令和5年度も継続的に取り組む項目を中心に以下を定める。

1 適切な勤務時間管理の徹底

長時間労働の是正のためには、業務の見直しのみならず、まず職員の勤務時間を「見える化」した上で、適正な超過勤務命令の実施、管理職員によるマネジメント、長時間在庁の要因分析等の適切な勤務時間管理に向けた取組を行うことが必須であることを踏まえ、以下の取組を進める。

（適正な超過勤務命令の実施のための措置等）

(1) 「超過勤務を命ずるに当たっての留意点について」（平成31年2月1日人事院事務総局職員福祉局長通知）、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）等に従い、各府省等において導入が進められている「勤務時間管理システム」等も活用しつつ、適正な超過勤務命令の実施等を行うとともに、職員が、超過勤務の終了次第速やかに退庁することを徹底する。

あわせて、平成31年4月に導入された超過勤務の上限等に関する制度について、人事院規則等に沿った適切な運用を行う。

(職員の勤務時間の「見える化」)

(2) 職員の在庁時間を正確に把握するため、業務端末の使用時間の記録等を利用した勤務時間の状況の客観的把握及びそのデータの活用を、引き続き着実に実施する。

地方支分部局等についても、各府省等の事例等も参考に、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な方法を遅滞なく措置するよう、計画的に取組を進める。勤務時間の状況の客観的把握を開始するまでの間は、課室長等は現認等により正確に職員の在庁時間を把握し、記録する。

その上で、勤務時間管理のシステム化について、導入するシステムやその時期などに係る当面及び中長期の具体的な導入計画を策定し、着実に実施する。

地方支分部局等についても、業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、早期に実現を図る。

(長時間在庁の要因分析及び是正策の検討・実施)

(3) 長時間労働の是正と在庁時間の縮減のための取組（以下「長時間労働等対策」という。）を以下のとおり実施する。

① 職員の在庁の実態を把握し、長時間在庁や長時間在庁者の偏在の要因を分析した上で、対象や目標をできる限り明確かつ具体的にし、業務の廃止を含む徹底的な業務見直し・効率化を確実に推進する。

② 管理職員が、部下職員の勤務時間も含めた業務状況を適切に把握した上で、業務の進め方についての指導、適切かつ柔軟な業務分担や業務の優先順位付け等、超過勤務縮減に向けた改善方策に取り組むことを徹底する。

③ フレックスタイム制や早出遅出勤務の活用等により、職員の心身の疲労回復や健康維持のために必要な時間（勤務間インターバル）の確

保に組織的に取り組む。

(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)

- (4) 長時間労働等対策の実施状況等及び在庁時間の状況等を踏まえ、各部署において真に必要な超過勤務手当の額及び人員を把握し、それに沿った府省等内における超過勤務手当予算の配分や柔軟な人員配置等を図る。

これらの取組によっても、なお超過勤務手当予算や定員が不足する場合には、必要な令和6年度予算・定員要求を行う。

2 シニア職員の活用

平均寿命が伸長し、少子高齢化が進む中、高齢者が活躍することは今後の社会の活力を維持していくために重要であり、公務においても、豊富な知識、技術、経験等を持つシニア職員(60歳以上の職員)に最大限活躍してもらうことは、人的資源の有効活用、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、重要な意義を有するものであることに鑑み、以下のとおり取り組む。

あわせて、シニア職員の健康安全管理対策に取り組む。

(定年の引上げ)

- (1) 国家公務員の定年については、令和5年度から段階的に引き上げられて65歳になるとともに、管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる役職定年制)等が導入される。これを受け、シニア職員がその知識・経験を存分に発揮し、行政サービスの向上や、若年層を含む全ての職員の働き方改革につながるよう、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」(令和4年3月25日人事管理運営協議会決定)を踏まえた計画的な取組を進める。内閣人事局は、府省等横断の情報共有、必要な取組の検討や連絡調整を通じて、各府省等の着実な取組を推進する。

(退職公務員の能力・経験の活用)

- (2) 人生100年時代における人材活用の観点から、国家公務員が培った能力や経験を退職後に社会全体で活かしていくため、官民人材交流センターは、「求人・求職者情報提供事業」について、対象となる職員及び企業・団体に対し同事業の周知を図るとともに、利用者の利便性に資する情報システム(官民ジョブサイト)の運用等により、自主的な求職活動を積極的に支援する。

令和5年4月1日から定年年齢が段階的に引き上げられることも踏まえ、各府省等は、同事業及び応募認定退職者等を対象とする民間の再就

職支援会社を活用した再就職支援について、旧定年年齢に達した職員を含め対象となる職員に対し周知を図ることにより、効果的な利用を促進するとともに、職員の能力や適性に応じた再就職を行うための活動に資する再就職準備セミナー等を積極的に活用する。

3 仕事と生活の両立支援等

時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員がその能力を存分に発揮するため、フレックスタイム制、育児休業、育児短時間勤務、介護休暇、出生サポート休暇等、仕事と家庭の両立支援制度を利用しながら活躍できる職場環境の整備に加え、あらゆる職員の仕事と生活の両立が進むよう、取組指針に基づき、以下の取組を進める。

(両立支援制度の利用に係る配慮)

- (1) 両立支援制度について、育児や介護等を行う職員を中心に、できる限り希望どおり対応するよう配慮するなど、働く時間の柔軟化に取り組む。

また、両立支援制度利用後に職場復帰する職員の配置や、転勤を伴う職員の異動に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児・介護等の事情に配慮する。

(年次休暇の取得促進)

- (2) 年次休暇の取得促進について、職員による年間の取得目標の設定や計画表の活用に取り組む。また、家族の記念日や子供の学校行事等の職員のプライベートの予定等に合わせた取得や、一定程度繁忙な期間が継続するプロジェクトの終了後の連続休暇の取得を促す等、取得促進の取組を行う。

(男性職員の家庭生活への参加促進)

- (3) 男性職員の家庭生活への参加を促進するため、引き続き、大臣や事務次官、官房長等の幹部職員が率先してメッセージを発出すること等により、職場の雰囲気醸成、業務分担の見直し、管理職員に対する意識啓発、仕事と家庭の両立支援制度の周知・徹底等を行う。

特に、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）について全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得すること、また、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に基づき、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指す。

さらに、今後新たな政府目標が設定された場合には、当該目標に沿って取り組むこととする。

(仕事と介護の両立支援)

- (4) 職員が介護を理由として退職することなく、仕事と介護を両立して活躍できる職場環境を整備するため、家族等の介護に直面したときの対応、仕事と介護の両立支援制度、介護保険サービスの利用などに関する知識・情報の提供を行う。

(仕事と治療等の両立に係る配慮)

- (5) 不妊治療を含む治療等を受けている職員が仕事と両立して活躍できる職場環境を整備するため、勤務時間・休暇等の利用可能な制度の周知や管理監督者に対する意識啓発等を通じて、治療等を受けやすい職場環境の醸成を図るとともに、職員のプライバシー、職員の健康状況や治療の状況を踏まえた配置、業務の遂行方法等に関して配慮する。

(両立支援に係る定員の活用)

- (6) 両立支援制度を職員が利用しやすい環境を整備するための定員（国家公務員のワークライフバランス推進のための定員）の積極的な活用を図る。

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

「採用昇任等基本方針」に基づき、採用年次、合格した採用試験の種類等にとらわれない、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する。また、複雑多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応するとともに、多様な人材が公務で活躍できるよう、重点項目に記載した取組に加え、以下の事項にも留意して、能力や専門性を活かしつつ、社会的要請も踏まえた人材の確保、育成及び活用を進める。

(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)

- (1) 人事評価については、令和4年10月に評語区分が現行の5段階から6段階になる等、新たな制度が始まったことも踏まえ、適正かつ公正な実施と円滑な運用のため、以下のとおり取り組む。

- ① 面談等を通じた人材育成機能の強化、マネジメント評価を通じた管理職員のマネジメント能力向上、新たな評語区分に対する正確な理解及びそれを踏まえた評価等、新たな人事評価制度について職員に対する周知を徹底する。

そのため、内閣人事局は、人事院と連携し、周知に資する資料の提

供や研修等を行うとともに、内閣人事局と各府省等は協力し、職員への周知や積極的な研修の受講を促す。また、人事評価に関する苦情相談及び苦情処理が適切に機能するよう努めるとともに、制度の運用状況を把握するなどして、引き続き、人事評価制度の在り方を検討する。

- ② 各職員の業績評価に係る目標を、組織のミッションに基づき的確に設定するため、本府省局長等の職務内容（組織のミッション）及び当該職務を遂行する上での果たすべき役割について随時見直しを加えて策定するとともに、これを適切にブレークダウンする形で局長等以下の職員の業績評価に係る目標を設定する。

また、各職員の目標設定に当たっては、事後にその成否を判断できるようにするため、できる限り具体的に記載することを徹底する。

（研修）

- （2）効果的な人材育成に資するよう、「国家公務員の研修に関する基本方針」（平成26年6月24日内閣総理大臣決定）を踏まえ、人事院と必要な協力を行いながら研修の充実と計画的な実施に努める。

（幹部候補育成課程）

- （3）「幹部候補育成課程の運用の基準」（平成26年内閣官房告示第1号）に基づき、課程対象者の選定、配置、育成を適切に行う。内閣人事局は、各府省等が課程対象者に対して実施する研修の検討に資するよう、各府省等への情報提供などの取組を行う。

（勤務実績がよくない場合等における措置）

- （4）勤務実績がよくない職員の降給、降任又は免職に関する制度について、「勤務成績が不良な職員に対する対応について（通知）」（令和2年7月20日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知。令和4年3月23日一部改正。）等に沿って厳正に運用するとともに、「モラル・サポート意見交換会」等を通じた当該職員の上司の指導力向上を図るなど、能力・意欲向上に向けた適切な措置を講ずる。

（適性や専門性を踏まえた人材活用）

- （5）職員本人の適性を踏まえつつ、長期的な視野に立った人事配置・職務付与や研修を実施する。また、専門性を涵養・発揮する機会の確保に配慮し、複線型キャリアパスの確立を進める。その際、専門スタッフ職制度も活用して、特定の行政分野における高度の専門性を有する人材の計画的な育成を行うとともに、当該分野に長年従事し高度の専門性を有する人材を有効に活用する。

(障害者の雇用)

- (6) 各府省等において定める障害者活躍推進計画等に基づき、組織内の体制整備と任用面での対応などに引き続き取り組む。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正により、令和5年4月から、公務部門も含めた事業主の責務として、職業能力の開発及び向上に関する措置が明示されるとともに、令和6年4月から、公務部門の法定雇用率の引上げが行われること等を踏まえた取組を進める。

内閣人事局においては、上記の取組を支援するための研修機会の提供や相談体制の整備等に取り組む。

(就職氷河期世代支援)

- (7) 「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」（令和4年12月27日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）等に基づき、就職氷河期世代の中途採用を集中的に推進する。

(デジタル人材並びにE B P M及び統計人材の確保と育成)

- (8) 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月7日閣議決定）等に基づき、政府機関におけるデジタル化の推進や、情報システムの適切な開発・運用とサイバーセキュリティ対策及びこれらと一体となった業務改革（B P R）等の担い手となる人材の充実を、中長期的な計画の下で進める。

また、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（令和5年3月28日閣議決定）等を踏まえ、統計作成に携わる職員について、各府省等が定める育成目標に従い、研修受講や統計データアナリスト等の資格取得の促進、能力向上と適切な処遇配置、品質管理や誤り防止の取組等への的確な評価等を行い、E B P M及び統計人材の確保と育成を着実に行う。

(人事交流等の円滑かつ適正な実施)

- (9) 人事交流等の実施に当たっては、関係法令や通知を踏まえ、官民人事交流の交流派遣からの復帰後、その成果を還元することなく退職することとなるような人事運用は行わないなど、適切な運用に努める。

(幹部職員及び管理職員の公募等)

- (10) 幹部職員及び管理職員への公募については、令和4年度以降の3年間で約200ポストの公募を目指して取り組むとともに、公募により採用された民間人材の定着支援を強化する。

内閣人事局は、府省等横断の民間人材の交流機会の設定や、好事例の

共有等により、各府省等の取組を支援する。

加えて、公募による人事異動の組織内への定着及び若手職員の自律的キャリア形成を促すため、いわゆる「省内公募」を積極的に活用する。

(性的指向・性自認に関する配慮)

- (11) 個々の職員の性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が公務で活躍できるよう、内閣人事局が実施する研修等を活用し、各府省等の管理職員、人事担当者等を始めとして広く公務における理解を促進するとともに、各府省等間での定期的な意見交換の機会を通じ、可能な範囲で情報共有や知見の蓄積を進め、個々の職員の事情や各職場の状況に応じて適切に対応することができるよう努める。

5 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）等も踏まえて推進するとともに、「第5次男女共同参画基本計画」に定める政府全体の目標及びこれに基づく各府省等の取組計画において定める目標の達成に向けて、以下の取組を進める。

- (1) 女性職員の採用については、内閣人事局及び人事院と各府省等が連携・協力し、新卒採用に向けた積極的な広報活動等を実施するとともに、経験者採用試験等の積極的な活用、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用、国家公務員経験者への採用情報の提供等により、女性職員の中途採用の拡大に取り組む。
- (2) 女性職員の登用については、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成、昇任意欲の向上や離職の防止を図るため、内閣人事局と各府省等が連携・協力し、女性職員のキャリア形成支援と計画的な育成、育児・介護・治療等と両立して活躍できるための改革に取り組む。また、女性特有の健康課題等もあることから、両立支援に当たってはこうした点にも配慮するとともに、職員へ女性特有の健康課題等に関するヘルスリテラシーを高めるための情報の周知に取り組む。
- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条に基づき、公務部門においても令和4年度以降の職員の給与の男女の差異の実績を公表することとされたことを踏まえ、着実に情報の公表を進めるとともに、課題の把握・分析を行い、女性活躍の推進のための取組を進める。

6 健康の増進等

職員の勤務能率の発揮及び増進を図るため、「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。令和3年3月2日一部改正）等に基づき、心の健康づくり、生活習慣病対策等の健康増進対策、ハラスメント防止対策等の職員の心身の健康の保持増進等を推進する。

7 服務規律の確保と法令遵守の徹底

行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するため、国家公務員法に定められた服務規律及びその他の法令の遵守について、幹部職員や管理職員が改めて自ら確認を行うとともに、全ての職員に対し周知徹底を行い、違反する行為に対しては厳正な措置を講ずることとし、特に以下の事項について徹底する。

- ① 「国家公務員の再就職等規制の遵守の徹底等について」（平成29年12月15日内閣官房内閣人事局長通知）等を踏まえ、規制内容や届出制度の周知徹底、任命権者に提出された届出内容の確認、再就職等規制違反が疑われる事例があった場合の再就職等監視委員会への報告と内閣人事局への情報提供等による再就職の適正化を図る。
- ② 「公文書管理の適正の確保のための取組について」（平成30年7月20日行政文書の管理の在り方等に関する閣僚会議決定）等に基づき、研修の実施、不適正取扱事案に対する厳正な処分などに取り組む。
- ③ 近年の情報セキュリティをめぐる情勢等を踏まえ、情報を適切に管理し、適正に職務を遂行するよう職員に対し意識の改革を促すとともに、各府省等の情報セキュリティポリシーの遵守を職員に対し徹底する。

8 労務管理の充実

勤務条件に関する職員の多様なニーズの把握に努め、労使が相互の信頼関係の醸成に努めるとともに、中央・地方を通じた統一的な労務管理の実施を図るため、労務管理体制等の整備、労務管理担当職員の連携の強化、必要な知識・技能の向上等に努める。

「職員団体の活動に係る国家公務員の服務規律の確保等について」（平成21年8月26日総務事務次官通知。令和2年12月24日一部改正）等に基づき、職員団体との交渉におけるルールの適正な適用、違法・不当な活動に関する厳正な対応等、正常な労使関係の維持に努める。

9 非常勤職員の制度の適正な運用及び処遇改善の取組の推進

非常勤職員の採用・給与・休暇等については、関連する法令・通知に沿って、制度を適正に運用する。

あわせて、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の改正に対応した取扱いについて、「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」（平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ）において「常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本」とされていることを踏まえ適切に対応するなど、非常勤職員の処遇改善を進めていく。