

令和 7 年度における人事管理運営方針について

〔令和 7 年 3 月 31 日〕
内閣総理大臣決定

令和 7 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 7 年度における 人事管理運営方針

令和 7 年 3 月 31 日
内閣官房内閣人事局

令和7年度における人事管理運営方針 ～国家公務員の戦略的な人事管理の実現に向けて～

I 前文（課題認識）

生産年齢人口の減少に伴う構造的な人手不足の中、勤務環境・処遇面での公務の魅力低下が指摘されている一方で民間企業等は人材獲得に大きくかじを切っており、人材獲得競争において公務は民間企業等に劣後しつつある。他方で、行政の質を規定するのは人材の質であることから、今後の行政課題の複雑高度化・多様化に対応していくためにも、優秀な人材の獲得は公務組織の命運を左右すると言っても過言ではない。

また、若手職員が、業務遂行の中で「やりがい」や成長実感を得られ、勤務を継続したいというモチベーションを持てるような環境が確保できなければ、民間企業等との人材獲得競争に負けるばかりか、せっかく採用できた職員の流出に歯止めがかからない。一方で、職員の属性や意識が多様化する中、各府省等の人事当局と各部局の人事担当・管理職員が連携し、職員とのコミュニケーションを日常的に行うことで、職員の能力・適性やキャリア志向を組織として把握し、きめ細かい職務付与やキャリア形成支援等を行うことが必要不可欠になっている。この際、こうしたマネジメントが、公務においても「余技」ではなく、相応の手間・コストを費やすべき本来業務であるという認識を醸成していかなければならない。

さらに、公務組織を構成する職員は、「官職」を占める者という抽象的な存在ではなく、それぞれが様々な事情を有する生身の人間・家庭人であることに思いを致し、一人一人がその個性と多様性を尊重され、他者の事情への理解と共感を抱き、持続可能な形で、自らのプライベートも大切にしながら能力やスキルを最大限発揮して活躍できるような環境整備を推進していかなければならない。それが奏功すれば、活力ある公務組織の基盤を構築し、公務組織の魅力を高めることにつながる。

内閣人事局としては、政府としての総合的な人材戦略を実現するという役割を果たすため、各府省等や人事院と連携しつつ、①優秀で多様な人材の獲得・登用、②働きがいを維持しつつ公務組織で活躍できるような人材マネジメント、③職員が意欲と能力を最大限発揮できる環境の整備を重点的に推進し、良質な行政サービスを提供することのできる、活力ある強靱な公務組織を実現していきたい。

このような認識に基づき、令和7年度における人事管理運営方針として、以下のとおり、政府全体を通じた統一的な人事管理の方針を示す。各府省等はこの方針に沿って人事管理を推進していくことが求められるとともに、内閣人事局は、人事院を始めとする関係機関と連携し、各府省等における取組を支援していく。

II 重点項目

1 優秀で多様な人材の獲得・登用の戦略的推進

国家公務員採用試験の受験者数が減少傾向にあり、我が国の人口構造上、今後も新規学卒者の減少が予測されている一方で、行政課題の複雑高度化・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。新規採用者の獲得のみならず、中途採用や高度専門人材の採用等、様々な手段を通じて公務組織に人材を充足して定着を図ることや、それら多様な人材が有する知見やスキルに応じて、適材適所のポストで登用していく取組を、組織の業務展開の見通しを踏まえて戦略的に推進していく必要がある。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

(1) 優秀で多様な人材の獲得

以下のとおり、採用形態等に応じた人材獲得・定着の取組を推進する。

【目的・狙い】

- 新規採用については、国家公務員採用試験の受験者数の減少、民間企業等との人材獲得競争の激化が見られ、特に技術系職員においては一般職技術系の合格者数が採用予定数を下回る状況にある中、インターンシップや官庁訪問を含めた採用プロセスの在り方について検討を行う。一方で、若年層のキャリア意識や就労行動の分析等を行いながら国家公務員の魅力や「働きがい」等を効果的に伝えること等を通じて、志望者の拡大を図り、優秀で多様な人材の獲得を目指す。
- 中途採用については、公務を取り巻く多様な行政課題に柔軟に対応するため、国家公務員の中途採用に係る認知度を向上させることや、募集要件や採用後の業務内容等の志望者目線での情報提供の充実等を通じて、多様な能力・経験を有する民間人材等を公務に一層活用していく。
- 博士号取得者等の高度専門人材の採用については、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、専門性を発揮できる環境を整えること等を通じて、高度な専門性を有する人材を公務において確保していく。

【各府省等の取組】

- 内閣人事局及び人事院と連携・協力し、多様な対象に向けて、ホームページやSNS等による情報発信の強化やイベントの開催、国家公務員の業務内容や働き方等が伝わる動画の配信等により、若年層を含め、国家公務員の魅力等を効果的に発信する広報活動等を積極的に実施するほか、採用形態等に応じ、以下のとおり取り組む。
 - ・ 新規採用については、学生が業務内容を深く理解し、公務への志望度を高めることに資するインターンシップ等のイベントの拡充や関連情報の発信強化を図る。
 - ・ 中途採用については、必要な体制整備や経験者採用試験の活用、公募情報の発信、業務説明会の開催等により、その一層の活用を図る。その際、採用後に想定されるキャリアパスや求める人材像の明確化等、志望者の判断に資する情報提供の充実を図るとともに、各府省等の業務内容等に係る研修の充実やメンターの配置等の採用

後の定着支援を引き続き強化する。

- ・ 博士号取得者等の高度専門人材の採用については、国際機関等への派遣を含め、専門性を磨き上げ、活躍してもらうためのキャリアパスを検討した上で、中長期的視点に立って計画的に確保及び育成を進める。

【内閣人事局の取組】

- 新規採用については、人事院や各府省等と連携して、以下の取組を進める。また、インターンシップや官庁訪問を含めた採用プロセスの在り方について、人事院と連携して検討を進める。
 - ・ 早期段階での啓発活動や技術系志望者への採用広報の充実、一般職試験大卒程度「教養区分」の創設を含めた試験情報等について、積極的な情報発信
 - ・ 戦略的な採用広報のための調査研究（例えば、若年層のキャリア意識や就労行動等の調査・分析、それらを踏まえた効果的な取組の検討等）
 - ・ 採用広報における新規コンテンツの開発等に関する調査研究（例えば、新規性・独自性のある広報コンテンツや訴求性のある広告手法の検討・試行）
- 中途採用については、人事院や各府省等と連携して、経験者採用試験の新区分創設等の情報発信や公募情報の統一的な情報提供、戦略的な中途採用広報の実施（公務の魅力や「働きがい」等の中途採用者への訴求的な伝達方法等の検討・実施、中途採用の取組に係る民間企業等の好事例の各府省等への共有）を通じた中途採用市場における認知度の一層の向上を図る。また、中途採用者の交流会の対象を拡大し、採用プロセス改善等に係る知見や好事例の共有を図る。
- 博士号取得者等の高度専門人材の採用については、人事院や各府省等と連携して、選考採用の活用を含めた効果的な採用方法の検討を行うとともに、実態把握や好事例の収集・共有を行うなど、各府省等の取組を支援する。

（２）能力・実績に応じた多様な人材の登用

国家公務員法¹に規定する能力・実績主義の下、採用年次や採用区分にとらわれずに適材適所の任用を行うに当たっては、多様な人材の能力・専門性を的確に見極めた上で（新規採用については伸びしろを考慮し）、行政需要の変化に柔軟に対応しつつ、職域やポストを固定することなく弾力的な人材配置を行う必要がある。特に女性職員及びシニア職員については、多様な人材の公務内での活躍の観点から、以下の取組を推進する。

① 女性職員の活躍推進

【目的・狙い】

- 女性職員の採用・登用の拡大は、優秀で多様な人材を確保し、いかす観点からも必要であり、本年度は、「第５次男女共同参画基本計画」²に定める政府全体の成果目標

¹ 昭和 22 年法律第 120 号

² 令和 2 年 12 月 25 日閣議決定

期限の最終年度であることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律³等の見直しの方向性も踏まえ、当該目標の達成に向け、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できるようにするための採用・登用の取組を強化していく。

【各府省等の取組】

- 女性職員の採用については、特に技術系人材につき、政府全体の成果目標達成に向けて、課題の把握・分析を行うとともに、採用に向けた積極的な広報活動等に取り組む。
- 女性職員の登用については、将来、幹部職員・管理職員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、仕事と家庭を両立して活躍できるための改革に取り組むとともに、各府省等は、性別により職域やポストが固定化しないように留意し、前例にとらわれず、本人の希望や能力を踏まえた人材配置を行う。
- 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、職員の給与の男女の差異の実績について、着実に情報の公表を進めるとともに、課題の把握・分析を行う。

【内閣人事局の取組】

- 女性職員の採用・登用については、政府全体の成果目標達成に向け、関係府省等と連携するとともに、各府省等における取組が強化されるようフォローアップ等を行う。

② シニア職員の活躍支援

【目的・狙い】

- 生産年齢人口が減少し、公務に限らず人材確保が困難となっており、若年層だけでなく幅広く人材の活用を図る必要がある中、本年度には国家公務員の定年年齢が 62 歳に引き上げられ、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）がその能力をいかして活躍する重要性がますます高まることから、政府全体として、一層の取組を推進していく。

【各府省等の取組】

- シニア職員が意欲を持って活躍できるよう、シニア職員本人の経験等をいかした、既存の運用にとらわれない職務付与や、他の年齢層の職員との職務分担等の人事運用の見直し、貢献意欲向上策等の計画的な取組を実施する。

【内閣人事局の取組】

- 意識改革・貢献意欲向上のための研修等の実施や、よりきめ細かなシニア職員の実態把握・分析により、各府省等の着実な取組の支援を行う。また、民間企業等におけるシニア層の意欲向上策・活用策について情報収集を行う。

（３）人材の獲得・登用・育成等に関する取組の戦略的展開

³ 平成 27 年法律第 64 号

【目的・狙い】

- 各府省等における人材の獲得・登用や、後述の人材育成・マネジメントの取組は、それぞれが相互に関連する一連の取組であり、組織の戦略や今後の業務領域の展開を踏まえて統合的に推進していくことが必要である。各府省等において、そのような組織戦略を踏まえ、職員の確保・登用や人材育成・マネジメント等の人事管理を戦略的に行っていくことを通じ、職員の意欲や組織パフォーマンスの向上を図るとともに、志望者にとっての公務の魅力を高めることにもつなげていく。

【各府省等の取組】

- 府省等ごとに（又は、各府省等内での一定の組織・職域のまとまりごとに）、組織として求める方向性や重視する価値、それを実現するために職員に求められる役割や人材像、それぞれの人材を充足する方向性を、ある程度の中期的なスパンでの方針や考え方として整理し、組織内への浸透を図る。このような組織としての考え方・方針に基づいて、新規採用・中途採用等を通じた必要な人材の獲得、能力や意欲を最大限発揮するための人材育成・マネジメント、適材適所での人材登用を戦略的に展開する。また、当該方針については各府省等における人事管理の状況等を踏まえて随時見直しを図っていく。

【内閣人事局の取組】

- 府省等横断の検討・意見交換の場を通じた先進的な取組事例の情報共有・横展開や、取組の実践を希望する府省等に対する民間有識者からの助言・アドバイスの提供等、各府省等の取組を支援する。あわせて、若手職員のキャリア意識や就労行動を分析し、それに着目して有効と考えられる方策を整理するなど、各府省等における戦略的な人事管理の実践に資する具体的な手段の検討・立案を強化し、情報提供や支援を行う。
- また、各府省等において人材確保・登用・育成等の考え方・方針を、データを活用しつつ合理的な根拠に基づいて立案するための基盤として、職員のスキル・専門性、達成した成果やキャリア希望等の人事管理情報のデジタル基盤での管理を実現することが望ましい。内閣人事局において、デジタル庁及び人事院と連携し、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」⁴等に基づき、各府省等の人事管理の実態やニーズを踏まえつつ、共通システムに係る要件定義の精緻化や概念実証、先行機能の整備等、人事管理業務のデジタル化の取組を推進する。

2 働きがいを維持しつつ公務組織で活躍できるような人材マネジメントの推進

若手職員における離職の増加や、公務組織での勤務勤続において「やりがい」や成長実感を求める傾向を踏まえると、職員の能力・適性やキャリアの志向を考慮しつつ、意欲と能力を最大限に引き出しながら職務遂行に当たることが求められる。また、多様なバックグラウンドを有する職員や、ライフステージに応じた持続可能な働き方を希望する職員が

⁴ 令和6年6月21日閣議決定

公務組織で増加していくことを併せ考えると、公務組織の運営の要となる幹部職員・管理職員が中心となって、個々の職員の事情や、人事評価を通じて能力や業績を的確に把握しつつ、きめ細かく職務付与を行い、組織としての成果を最大化していく取組を実践する必要がある。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

（１）マネジメント能力の一体的向上

【目的・狙い】

- 幹部職員・管理職員が中心となり、限りあるリソースを真に必要な業務に投入するなど適切な業務マネジメントを行う。これに加えて、多様な人材を活用しつつ、公務組織のパフォーマンスを維持・向上していくため、部下の成長を支援しつつ組織への貢献意欲を高めていくための人材・組織マネジメントも着実に進めるよう、マネジメント能力の一体的な向上を図る。

【各府省等の取組】

- 幹部職員・管理職員を中心に、研修等を通じて、心理的安全性を高める手法や人材開発・組織開発の重要性といった人材・組織マネジメントに関する知識習得を図る。その上で、単なる知識習得にとどまらず、実際のマネジメント能力向上に確実に結び付けていくため、習得した知識を各職場において実践しつつ、多面観察⁵の実施によるマネジメント行動の可視化・気づき・振り返りを経て、行動変容につなげるという、一連の経験学習サイクルを定着させていく。エンゲージメントサーベイ⁶についても、幹部職員・管理職員のマネジメントの現状、職員のモチベーション・「働きがい」や職場環境を把握するための手段として位置付け、その結果から組織としての改善策を検討し、実施する。
- マネジメント能力は管理職員が業務を遂行する上で備えるべき必須の能力であるため、２（４）で述べるように人事評価において管理職員のマネジメントの状況を適正に評価するとともに、管理職員への任用に際しては、適切なマネジメント行動を取ることができる職員を登用する。

【内閣人事局の取組】

- 各府省等におけるこうした取組に資するよう、マネジメント能力の一体的な向上に

⁵ 多面観察：観察対象者（幹部職員・管理職員の場合が多いが、複数の部下職員をもつ課長補佐級職員でも可）のマネジメント力向上（対象者の人材開発）が目的であり、対象者と部下職員との間のコミュニケーションや業務分担等といったマネジメント行動が適切に行われているかについて部下職員等が観察者として５段階等でチェックし、その結果を対象者にフィードバックする取組。対象者のマネジメント状況を可視化することにより、行動の改善を促し、もって組織全体のパフォーマンスの向上を図る。多面観察の結果を踏まえて、対象者が自身のマネジメント行動の改善について観察者と対話をする機会を設けることにより、相互の信頼関係構築を図るツールとして活用することもできる。

⁶ エンゲージメントサーベイ：職員の所属組織へのエンゲージメント（職員と組織の相思相愛度合い）を高めることで組織の生産性向上や職員の離職防止（組織開発）を図ることを目的として、客観的に検証可能な形で実態を把握・分析する意識調査。例えば、「所属する局（課）の組織の使命（パーパス）と存在意義（ミッション）に共感しているか」、「所属する局（課）において、あなたの仕事が組織成果に貢献していると実感できているか」等の設問に対して、「全くそう思わない（１点）」～「強くそう思う（５点）」といった回答によりエンゲージメントを定量化して測定する。エンゲージメントの向上に向けては、調査結果を踏まえ、それまでの取組の効果測定や新たな課題の発見、改善のための計画立案、着実な実行というPDCAサイクルを進めることが重要となる。

資する素材の開発⁷、それらを学び習得する機会の提供、各府省等の組織課題に応じた取組の企画支援や、当該課題の解決に向けた伴走を行う。

（２）職員の成長・キャリア形成を促す職務付与

【目的・狙い】

- 若年層のキャリア意識や就労行動の変化により公務組織における人材の獲得が困難となりつつある中、優秀で多様な人材を確保するとともに、組織のパフォーマンスを維持・向上させるため、若手職員を中心に、成長実感を持ちながら主体的にキャリアを考えることのできる人材を育成していくとともに、各職員の能力・適性やキャリアの希望を踏まえた職務付与等を行うことを通じ、個人の能力・スキル及び自発的な貢献意欲の向上を図る。これらの取組を通じ、人材の価値を高めていく。

【各府省等の取組】

- 職員が成長実感や貢献実感等の「働きがい」を得られるよう、双方向コミュニケーション等を通じ、各職員の能力・適性やキャリアの希望を把握するとともに、組織側から中長期的なキャリア形成支援について職員にフィードバックし、職員に組織内において中長期的に成長できる見通しと成長できている実感を持たせ、個々人の組織内におけるキャリア形成についての納得感を醸成する。
- また、これらを踏まえた職務付与や、手挙げに基づく人事異動の実施（いわゆる「省内公募」）や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（人事交流機会の提供、自己啓発休業の活用、修士号・博士号の取得配慮、資格取得等の自己啓発支援）等、職員の知識・技能の向上に資する取組を推進する。

【内閣人事局の取組】

- 各府省等とキャリア形成支援の意義の共有を図るとともに、各府省等において各職員の成長を促しエンゲージメント及び人材価値の向上を図るための双方向コミュニケーションが効果的に行われるよう支援を行う。

（３）効果的かつ計画的な人材育成

職員の能力・スキルを高めていくためには、研修や幹部候補育成課程等を通じた知識・技能の習得・向上とともに日々の職務遂行を通じた定着を図り、職員の主体的な学び・自己研さんもあいまって、人材育成の取組を効果的かつ計画的に推進していく必要がある。

① 効果的な研修の実施や自己啓発機会の提供

【目的・狙い】

- 生産年齢人口の減少により人材確保が困難となる中、良質な行政サービスの提供のため、限られた人材に対する効果的な育成施策により、職員それぞれが最大限のパフ

⁷ 例えば、現時点における素材として「国家公務員のためのマネジメントテキスト」やその解説動画が掲載されている。
(https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/kanri_kondankai/index.html?s=09)

パフォーマンスを発揮できるよう、人材の質を高めていく。

【各府省等の取組】

- 府省等ごとに抱える政策課題に応じ、研修による知識・技能の習得に加え、職員の主体的な学び・自己研さんを支援する取組を含む人材育成施策を企画・立案し、着実に実行する。

【内閣人事局の取組】

- 人事院と協力し、各階層別研修を始めとした各種研修の更なる充実や自己啓発のためのコンテンツ整理・提供を進めるとともに、人事管理業務のデジタル化の取組と連動して、各府省等が効率的に研修の実施や主体的な学びの支援を進めるためのシステム導入に向けた実証に着手し、各府省等からの意見聴取や各府省等への丁寧な説明に努める。

② 幹部候補の育成

【目的・狙い】

- 将来において幹部職員の候補となり得る職員を総合的かつ計画的に育成するものとして設けられた「幹部候補育成課程」の設置から10年が経過したことも踏まえ、この間の運用状況について振り返りを行い、より効果的かつ計画的な幹部候補の育成を図る。

【各府省等の取組】

- 現状の分析、課程対象者の選定基準や運用の見直しを行うなどにより、高い意欲と能力を有する職員がその性別や採用試験の種類等にとらわれることなく適切に選定・育成されるよう取り組む。

【内閣人事局の取組】

- 各府省等に対するより効果的な支援の在り方等についての見直しを含めた検討を行うため、各府省等における課程対象者の選定方式や育成状況等、課程の現状に関する現状分析と効果検証を行う。

(4) 適正かつ公正な人事評価の実施

【目的・狙い】

- 人事評価制度は、能力・実績主義に基づく人事管理の基礎であり、目標設定を通じて職務付与や達成水準の意識合わせを評価者・被評価者間で行うとともに、職務遂行において職員の発揮した能力及び達成した実績をきめ細かく的確に把握し、評価結果を踏まえ、能力・適性に応じた職務付与やキャリア志向も踏まえた人材育成につなげていく。

そのため、人事評価制度については、職員の能力・適性等を的確に把握するとともに、人材育成・マネジメントの強化に資するよう、令和3年・4年の制度改正の趣旨を踏まえ、適切に運用していく。

【各府省等の取組】

- 各職員の業績評価に係る目標を、組織の目標と整合的に的確に設定するため、本府省局長等の職務内容（組織の目標）及び当該職務を遂行する上での果たすべき役割を、1（3）の人材確保・育成の考え方等と整合的に策定するとともに、これを各課室以下に適切にブレイ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、各職員の目標は事後にその成否を判断できるよう、できる限り具体的に設定する。
- 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、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、評価区分に対する正確な理解、それを踏まえた評価等、人事評価制度が適切に運用されるよう、引き続き、職員に対する周知を徹底する。

【内閣人事局の取組】

- 各府省等における取組に資するよう、以下の取組を行う。
 - ・ 管理職員の負担を軽減し、より実効あるマネジメントに注力できるよう、人事評価制度の合理化に向けた検討
 - ・ 評価者研修の充実等、評価者・調整者の役割が適切に果たされるよう人事評価スキルの向上のための取組強化
 - ・ 令和3年・4年の制度改正を踏まえた人事評価制度の運用状況の把握及び効果検証
 - ・ 人事評価に関する苦情相談及び苦情処理の適正な機能の確保

3 職員が意欲と能力を最大限発揮できる環境の整備

広範かつ複雑な多くの行政課題に適切に対処していくとともに、業務の「やりがい」を高め、優秀な人材を確保するためには、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進、共働き・共育てを実現可能とする職場環境の整備等、安心して持続可能な形で勤務を継続できるようにするための取組を通じ、職員が主体的な貢献意欲を持って、意欲と能力を最大限発揮しながら勤務を継続するための環境整備が必要である。

こうした環境の整備は、公務組織の魅力向上を通じて優秀な人材を獲得することや、職員の多様なキャリアを形成することにも資するため、前述の取組と整合的に推進していくことが適当である。

このような認識の下、以下の取組を推進する。

（1）客観的なデータの把握・分析を通じた勤務環境の整備

【目的・狙い】

- 優秀な人材の獲得、公務の生産性向上、更には公務の持続可能性の向上を図る観点から、各府省等の人員構成や行政分野に応じ、直面する課題等を踏まえながら、業務見直しを通じた長時間労働の是正、テレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟

な働き方の促進等、あらゆる職員が持続可能な形で活躍できる勤務環境を整備する。

【各府省等の取組】

○ 各種調査（アンケート、エンゲージメントサーベイ等）や職員の超過勤務時間等のデータ等によって、客観的に検証可能な形で実態を把握・分析し、組織全体として、より一層、業務の見直し・効率化・デジタル化、職員間の業務分担の適正化、執務室の改善等に具体的に取り組む。その際、以下の点に留意することとする。

- ・ 「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」⁸（以下「WLB取組指針」という。）に基づき、各府省等が定める「女性職員活躍と職員のワークライフバランスのための取組計画」（以下「WLB取組計画」という。）の対象期間が令和7年度末までであることから、各府省等が設定した目標の達成状況について、上記各種調査のデータ等も踏まえ、検証を行う。
- ・ 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等を踏まえ、業務の廃止・効率化・デジタル化等に取り組む。特に幹部職員・管理職員は、組織の目標に照らし、業務の必要性や優先順位に基づく取捨選択や働き方が多様化する中での職員間の業務分担の適正化等の業務マネジメントが自らの職責であると強く自覚し、率先して取り組む。

なお、出張業務については、令和7年4月施行の国家公務員等の旅費に関する法律の一部改正⁹の趣旨も踏まえ、WEB会議等のデジタル技術を活用しながら、出張等によって生じる職員の負担軽減や業務の効率化を図る。

- ・ 職員の意見の反映に留意しつつ、各府省等に置かれている業務の見直しを推進する体制を中心に、組織全体として、業務の見直し・生産性の向上等に向けて継続的な取組を推進する。
- ・ 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。
- ・ 超過勤務の実態を踏まえて、部局や職員ごとの偏在要因を分析し、長時間労働是正の目標をできる限り明確かつ具体的に設定する。長時間労働の是正に向け、管理職員は、特に月100時間や平均月80時間の超過勤務時間の上限¹⁰を超える職員に対して、業務の進め方の改善、業務分担や業務の優先順位付けといった業務マネジメントに取り組むことを徹底する。その際には、上記の超過勤務の上限を超えるような働き方は脳・心臓疾患の発症と関連性が強いとされる水準であり、そのような働き方は極力避けるものとする。また、勤務間のインターバルについて、職員の健康確保等の観点から周知・浸透を徹底し、確保に努める。

さらに、長時間労働対策の実施状況、超過勤務時間の状況等を踏まえ、各部局に

⁸ 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

⁹ 国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第22号）。事務負担軽減を図るため、旅費の計算等に係る規定の簡素化や支給対象の見直し等に係る改正がなされた。

¹⁰ 人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）において、他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。）の比重が高い部署として各省各庁の長が指定するものに勤務する職員の超過勤務時間の上限は、月100時間未満であること、2～6か月の平均が80時間以下であること等が定められている。

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 8 年度予算・定員要求を行う。

【内閣人事局の取組】

- 人事院と連携し、業務見直しやデジタル技術の活用、執務室の改善に係る知見の共有、業務見直し・効率化に係る取組の周知広報、業務見直しに係る好事例の表彰等を実施することによって、各府省等において長時間労働の是正に向けた具体的な対策への取組が定着するよう支援する。
- なお、WLB 取組指針の対象期間が令和 7 年度末までであることを踏まえ、各府省等の WLB 取組計画の取組状況のフォローアップ等を通じ、現状把握を踏まえて、令和 8 年度以降の方針を策定する。

(2) 共働き・共育での推進に向けた職場環境の整備

【目的・狙い】

- 近年、共働きの職員が増加する中、女性に限らず、男性の育児・家事参画を促進し、男女ともに子育てをする「ともそだて」社会を実現するため、仕事と生活における固定的な性別役割分担意識を解消し、男女問わず、また育児期の職員も含め、あらゆる職員がその能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指す。

【各府省等の取組】

- 国家公務員（一般職）における男性の育児休業取得率の政府目標について、「こども未来戦略」¹¹に基づき、令和 7 年までに 1 週間以上の取得率が 85%、令和 12 年までに 2 週間以上の取得率が 85%に引き上げられたことを踏まえ、特に取得率の低い府省等においては、課題の把握・分析を行い、対応策を検討した上で、目標達成に向けた具体的な対策に取り組む。また、「男の産休」¹²について、全ての男性職員が両休暇を合計 5 日以上取得すること、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・休業を取得すること¹³を目指し、取組を推進する。
- 育児休業等の前後におけるキャリア形成支援に係る相談対応を行うため、窓口等の整備を図る。この際、人事院のキャリアコンサルタント養成研修を受講した有資格者等の活用等に努める。
- 育児休業等を経て職場に復帰する予定の職員に対して、職場復帰に向けて、必要な情報を取得することができるよう、職員の希望に応じて、育児休業中等に、業務用メールアドレスを利用して情報提供するなどの措置を講ずるよう努める。

【内閣人事局の取組】

- 令和 5 年度の国家公務員（一般職）における男性の育児休業取得率について、府省

¹¹ 令和 5 年 12 月 22 日閣議決定

¹² 配偶者出産休暇及び育児参加休暇

¹³ 「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）等に基づく取組

等ごとに差があることを踏まえ、取得率の低い各府省等に対して、具体的な対策に取り組むよう促すなどの取組の強化を図る。

また、育児休業等の前後におけるキャリア形成支援に係る相談対応を行うため、人事院と連携し、各府省等における取組を促す。

(3) テレワーク・フレックスタイム制による柔軟な働き方の推進

【目的・狙い】

- テレワークやフレックスタイム制は、柔軟な働き方の実現や優秀な人材の獲得の観点から有効な手法であり、これらを定着させるとともに、両者を組み合わせて活用することで、職員の個々の事情やライフスタイルに応じ、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整備を推進する。

【各府省等の取組】

- 令和7年4月からフレックスタイム制が柔軟化されることを踏まえ、各職場において適切に運用され、積極的に活用されるよう、更なる利用促進・周知徹底を図る。
- デジタル技術の活用により、テレワークで完結できる業務範囲を最大限拡大するよう努める。

また、テレワーク環境の端末等の整備に加え、在庁職員とテレワーク実施職員との連絡や打合せ等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など、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。

あわせて、業務上支障がない限り、職員の希望に応じてテレワークを行うことが可能とされている¹⁴ことを踏まえ、幹部職員・管理職員自らが率先してテレワークを実施する、又は呼び掛けるなど、テレワークを実施しやすい雰囲気や意識の醸成を図りつつ、職員の柔軟な働き方と生産性の向上につながる業務マネジメントの徹底の両立を図る。そのため、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マネジメント方法について、研修等の機会に周知徹底する。

(4) 職員が安心して働くことのできる職場環境の整備

行政課題の複雑高度化・多様化に対応しつつ、良質な行政サービスを提供していくためには、安心・安全に公務に専念できる環境を確保することにより職員の勤務意欲の向上及び勤務能率の増進を図る必要があることから、「国家公務員健康増進等基本計画」¹⁵等に基づき、心の健康づくり、ハラスメント防止対策、執務室における適切な温度管理等、職員の心身の健康の保持増進を図り、活力ある公務組織の基盤を実現する。特に本年度においては、以下の取組を推進する。

① 健康課題に関するリテラシーの強化

¹⁴ 「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」（令和6年3月内閣官房内閣人事局・人事院）

¹⁵ 平成3年3月20日内閣総理大臣決定

【目的・狙い】

- 公務組織を構成する多様な職員が、心身の健康を保持しながら活躍できるよう、性差・年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進する。特に女性については、月経、出産等、個人差は大きいもののライフステージごとに特有の健康課題が存在することに留意して理解を促進する。

【各府省等の取組】

- 心身の健康増進に関する各階層向けの研修等の健康教育を推進する。特に管理職員向けの健康教育に率先して取り組む。

【内閣人事局の取組】

- 健康課題に係る研修を実施するとともに、人事院と連携し、令和7年度に人事院が予定している健康相談窓口拡充に係る実証事業の周知を図る。

② 快適で安全な執務環境の確保

【目的・狙い】

- 職員の勤務能率の発揮及び増進のため、執務環境を適切な状態に維持・管理する。

【各府省の取組】

- 気象状況を考慮し、稼働時期や特定の設定温度にこだわることなく職員が快適で安全に勤務できるよう空調設備を運用する。

また、やむを得ず定時後も超過勤務を行っている職員がいる場合は、引き続き空調設備を用い、能率的な環境の中で勤務が行われるようにする。

【内閣人事局の取組】

- 「快適で安全な執務環境の確保について」¹⁶の各府省等への周知徹底を行い、職員の健康保持のため、執務室における適切な温度管理が徹底されるよう求める。

③ いわゆるカスタマー・ハラスメント対策の推進

【目的・狙い】

- 行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況により、その対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該言動を受ける職員の属する府省等の業務の範囲や程度を明らかに超える要求については、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済を図る必要がある。

【各府省等の取組】

- 業務の範囲や程度を明らかに超える要求については、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済が図られるよう、各府省等において対応する。

【内閣人事局の取組】

- 各府省等における実態や取組の事例の調査を実施し、調査結果を共有するとともに、内閣人事局主催の講演会等において、いわゆるカスタマー・ハラスメント対策に関す

¹⁶ 令和6年8月8日付け内閣官房内閣人事局人事政策統括官及び人事院事務総局職員福祉局長通知

る内容を取り入れることにより各府省等における取組を支援する。

4 推進体制の整備

各府省等において、上記の方針に記載された事項を推進していく上では、各府省等の官房人事課等の人事管理部門の機能強化を図るとともに、人事管理部門が各部局の人事担当者や幹部職員・管理職員と連携・協働し、人事管理業務に適切なリソースを配分するなど、適切な実施体制を構築した上で取り組んでいく必要がある。内閣人事局は、人事院を始めとする関係機関と連携し、各府省等における人事管理業務の実施に係る取組を、制度面・運用面から支援していく。

Ⅲ その他の項目

令和7年度も継続的に取り組む項目を中心に以下を定める。

1 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」¹⁷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、複雑高度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、能力や専門性をいかしつつ、社会的要請も踏まえた人材の獲得、育成及び活用を進める。

（適性や専門性を踏まえた人材活用）

- （1）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、専門性をかん養・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。

（勤務実績がよくない場合等における措置）

- （2）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」¹⁸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。

（障害者の雇用）

- （3）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障害者雇用に関する理解促進、任用面での対応等に引き続き取り組む。

¹⁷ 平成26年6月24日閣議決定

¹⁸ 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

また、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正¹⁹により、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たことや、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たこと等を踏まえ、着実に取組を進める。

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）

- （4）「就職氷河期世代の国家公務員中途採用の方針について」²⁰に基づき、引き続き、各府省等において実施している経験者採用等において、就職氷河期世代の採用に積極的に取り組む。

（デジタル人材並びにEBPM及び統計人材の獲得と育成）

- （5）「デジタル社会の実現に向けた重点計画」等に基づき、政府機関におけるデジタル人材の充実を中長期的に進めるため、各府省等は、組織規模や所管する情報システムの実情を踏まえつつ、「デジタル人材確保・育成計画」を策定・改定し、政府デジタル人材の獲得・育成等についてその着実な実施を図る。

また、「公的統計の整備に関する基本的な計画」²¹等を踏まえ、統計作成に携わる職員について、幹部職員・管理職員も含め品質管理や誤り防止の取組等への的確な評価を行うとともに、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等に計画的に取り組む、EBPM及び統計人材の獲得と育成を着実に進める。

（人事交流等の推進）

- （6）複雑高度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」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。特に官民の人材交流については、各府省等において、交流対象者を適切にフォローするなど円滑な実施に努めつつ、制度趣旨を踏まえた適正な運用を徹底するとともに、民間企業等への交流派遣を含め積極的な利用に努める。内閣人事局は、人事院等と連携して、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、時代の要請を踏まえ、国家公務員法に定める兼業に関する規定の周知と適正な運用を図る。

（幹部職員・管理職員の公募等）

- （7）幹部職員・管理職員への公募については、令和7年度以降の3年間で約200ポストの公募を目指して引き続き取り組む。

内閣人事局は、府省等横断の民間人材の交流機会を設定するなど、各府省等の取組を支援する。

くわえて、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。

¹⁹ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）

²⁰ 令和6年9月25日人事管理運営協議会幹事会申合せ

²¹ 令和5年3月28日閣議決定

（性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解増進）

- （８）個々の職員の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、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、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。

２ 多様な事情に配慮した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、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、以下の取組を進める。

（仕事と生活の両立に係る配慮）

- （１）育児・介護等を行う職員について、両立支援制度の利用に関し、できる限り希望どおり対応するよう配慮するとともに、制度等に関する情報提供を行うなど、仕事と生活を両立して活躍できる職場環境を整備する。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。

不妊治療を含む治療等を受けている職員について、治療を受けやすくする環境の整備に加え、職員のプライバシー、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。

（年次休暇の取得促進）

- （２）時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員の仕事と生活の両立を進める観点からも、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など、取得促進の取組を行う。

（両立支援に係る定員の活用）

- （３）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。

３ 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・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」²²等を踏まえ、引き続き、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確保に取り組む。
- ② 「公文書管理の適正の確保のための取組について」²³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等に取り組む。
- ③ 近年の情報セキュリティをめぐる情勢等を踏まえ、職員に対し、情報を適切に管理し適正に職務を遂行するよう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徹底する。

4 退職公務員の能力・経験の活用

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いかしていくため、官民人材交流センターは、「求人・求職者情報提供事業」の利用者の利便性を高めるために情報システム（官民ジョブサイト）の更改に向けた業務手順の見直しを行うなど、同事業及びその他の事業がより効率的・効果的に機能するよう取り組み、自主的な求職活動を積極的に支援する。

各府省等は、求人・求職者情報提供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。

5 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、労使相互の信頼関係の醸成を図るとともに、中央・地方を通じた統一的な労務管理を遂行するため、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・技能の向上等を図る。

あわせて、「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」²⁴等に基づき、職員団体との交渉におけるルールの適正な運用、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。

6 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。

²² 平成 29 年 12 月 15 日内閣官房内閣人事局長通知

²³ 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

²⁴ 平成 21 年 8 月 26 日総務事務次官通知

あわせて、一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正²⁵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」²⁶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る。

²⁵ 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和6年法律第72号）

²⁶ 平成29年5月24日人事管理運営協議会幹事会申合せ