

令和8年度における人事管理運営方針について

〔令和8年3月31日〕
〔内閣総理大臣決定〕

令和8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8年度における 人事管理運営方針

令和8年3月31日
内閣官房内閣人事局

令和8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「働きがい」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ねばならない。

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ねばならない。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、③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。

以上のような認識を政府全体で共有しながら、令和7年度においては、各府省等は同年度における人事管理運営方針に沿って人事管理を推進し、内閣人事局は、人事院を始めとする関係機関と連携し、各府省等を支援してきた。

令和8年度においては、これらの取組を継続していくことを基本としつつ、「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」¹（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推進のための取組計画」（以下「WLB取組計画」という。）の対象期間の初年度であることを踏まえ、

¹ 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8年3月19日最終改正

必要な取組を力強く進めていく。また、国家公務員の働き方改革職員アンケートの充実などデータの把握及び活用の取組も進展しており、引き続き、データ等を踏まえた課題の把握、取組の立案、効果検証等の取組を実施していく。

こうした考えに基づき、以下のとおり、令和8年度における政府全体を通じた統一的な人事管理の方針を示す。

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その定着を図ることや、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

【目的・狙い】

- 新規採用については、民間企業や地方公共団体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。こうした中、優秀で多様な人材を獲得するため、若年層のキャリア意識や就労行動の分析等²を踏まえ、国家公務員の魅力や「働きがい」等を効果的に伝える。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検討する。これらの取組により、志望者の拡大を図る。
- 中途採用については、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により、志望者の拡大を図る。また、採用後の支援を強化し、職場への定着を図る。これらを通じて、多様な能力・経験を有する民間人材や専門性のある即戦力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。

² 令和7年度内閣人事局調査研究「新卒採用広報等の効果的な情報発信に関する調査研究」

【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等による情報発信やイベントの開催等により、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。

このほか、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、公務全体の一体的な情報発信の観点から、各府省等独自の情報に加えて「公務のブランディング府省横断チーム」³が整理した公務の魅力⁴も活用し、広報活動を行う。また、高校生や大学1・2年生などの早期段階の学生等への広報活動を拡充させる。効果的な訴求のため、広報活動を実施する職員の知見の向上等の体制強化を図る。

官庁訪問における訪問者の負担軽減に向け、選考過程の合理化に取り組む。

技術系職員の確保について、関係府省等による「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」における令和8年度の検討も踏まえ、魅力の発信の強化やインターンシップを活用した採用等を推進する。

- ・ 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。また、公務組織における基礎知識や業務内容等に係る研修の充実、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とともに、能力・実績に応じた適材適所の登用を行うことにより活躍を推進する。

これらに加えて、中途退職した職員について、民間等における経験と公務組織等への理解を併せ持つ人材として、中途採用情報の提供、中途退職した職員のネットワークの構築等により、有為な人材の再採用を図る。

- ・ 博士号取得者等の高度専門人材の採用については、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する。その上で、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】

- 人事院や各府省等と連携し、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、「公務のブランディング府省横断チーム」等との連携により、広報活動に関する各府省等間の連携・協働体制を構築する。これにより、政府全体として、早期段階の学生等や技術系志望者への広報活動を効果的に実施する。また、広報活動を実施する各府省等の職員向けに、効果的な発信方法に関するコンテンツの提供を行う。

令和10年度以降の卒業・修了予定者の民間の就職・採用活動に係る見直しの検討

³ マーケティングの手法も取り込みながら、労働市場において競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を整理し、公務内への浸透と公務外への発信を一体的・整合的に展開していくために令和7年7月に発足した、多数の府省等の職員が参加するチーム。

⁴ 「公務のブランディング府省横断チーム」において整理した公務の魅力を取りまとめたコンセプトブックが令和8年3月30日に公表された。

を踏まえつつ、官庁訪問等の採用プロセスの在り方について検討する。また、技術系人材の採用強化のためのインターンシップの活用方法について、検討を進める。

- ・ 中途採用については、経験者採用試験の情報発信、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（転職者向けの外部メディアを活用した情報発信、中途採用の取組に係る好事例の各府省等への共有）を通じ、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等を通じて採用プロセス改善等に係る知見や好事例を把握し、各府省等への共有を図る。

中途退職した職員について、退職した職員に対する公募情報等の配信や、各府省等に対する復職希望者情報の共有を行う。

このほか、人事院と連携して、中途退職した職員を円滑に再採用するための環境整備を進める。

- ・ 博士号取得者等の高度専門人材の採用については、選考採用の活用を含めた効果的な採用方法を、技術系職員の確保に向けた対応と一体的に検討する。また、実態把握や好事例の共有を行うなど、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⁵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代を考慮し）、行政需要の変化に柔軟に対応しつつ、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、いかず観点からも必要である。「第6次男女共同参画基本計画」⁶においては、令和12年度までの成果目標が定められた。これを踏まえ、同目標の確実な達成に向け、WLB取組指針及びWLB取組計画に基づき、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・育成・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・分析を行いその改善に取り組む。
また、早期段階の学生等への広報活動を含め、理系の女子学生を対象としたイベント等の開催や具体的なキャリアパスの例示など、採用に向けた積極的な広報活動等に取り組む。
- 女性職員の育成については、多様化している女性職員の働き方に対するニーズを把

⁵ 昭和22年法律第120号

⁶ 令和8年3月13日閣議決定

握する。その上で、管理職員の候補となり得る職員に対する幹部職員等からの助言、キャリア形成支援や能力向上を目的とした研修、適切な職務機会の付与等の実施に取り組む。

- 女性職員の登用については、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（以下「アンコンシャス・バイアス」という。）の解消に向け、啓発活動等による幹部職員・管理職員等の意識改革を行う。その上で、性別により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⁷第 21 条に基づき、職員の男女の給与の額の差異について、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】

- 管理職員の事例を含む女性職員のキャリア形成に資するロールモデル・キャリアパスの事例を収集し、各府省等に共有する。また、キャリア形成支援に関する研修や、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気付く機会の提供等の啓発活動を実施するなど、各府省等の取組を支援する。
- 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。こうした中、令和 9 年度には国家公務員の定年年齢が 63 歳に引き上げられることから、令和 13 年度の定年の段階的引上げの完成に向け、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。このため、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、シニア職員本人の強み、健康状態、家庭の状況等も踏まえ、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の実施等により各府省等の着実な取組の支援を行う。また、シニア職員の実態把握や民間企業等におけるシニア層の意欲向上策・活用策等に関する調査及び分析を行う。

⁷ 平成 27 年法律第 64 号

(3) 人材の獲得・登用・育成等に関する取組の戦略的展開

【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。これを通じ、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考え方や方針として整理し、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、当該考え方・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】

- 上記考え方・方針の整理に着手する府省等への取組を行い、また、具体的な対応を進めていく段階の府省等の取組への支援を行う。

具体的には、先進的な取組事例の情報共有・横展開を行う。くわえて、希望する府省等に対する民間有識者からの助言・アドバイスの機能について、当該考え方・方針に基づく具体的な取組に関しても活用できるよう強化する。

- 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」⁸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、人事管理支援共通プラットフォームに係る要件定義の精緻化、先行機能の整備、調査研究の実施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の推進

職員一人一人が「働きがい」を持って働くことは、個々の職員のパフォーマンスの向上、ひいては組織成果の最大化に寄与するものである。職員の「働きがい」に対する価値観は

⁸ 令和7年6月13日閣議決定

多様化してきており、職員が自らの「働きがい」を認識した上で、それぞれの「働きがい」を高めながら業務に従事することができるよう組織として職員の取組を支援していくことが重要である。

また、厳しい人材獲得競争の中で、行政課題の複雑高度化・多様化に対応していく必要がある。そして、職員のバックグラウンドやライフステージに応じた働き方の希望は様々である。これらを併せ考えると、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等を行うとともに、職員の能力・スキルの向上を図り、組織としての成果を最大化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) 職員の「働きがい」向上に向けた支援

【目的・狙い】

- 職員のパフォーマンスの向上と組織成果の最大化のため、WLB取組指針において示されているように、「働きがい」向上のための職員本人の取組を幹部職員・管理職員や人事当局が支援する。これにより、職員が組織に対する貢献意識を持ちつつ、自己のキャリアへの納得感や高いモチベーションを持ちながら自己成長できるような職場を実現していく⁹。

【各府省等の取組】

- 幹部職員は、職員の「働きがい」の向上に対して直接的な責任や役割を担う当事者であることを認識し、府省等内の取組をけん引する。
- 管理職員は、部下職員の「働きがい」を高めるための中心的な役割を果たすため、以下の事項に取り組む。
 - ・ 部下職員の強み・成果を肯定的に伝達するフィードバック（ポジティブフィードバック）などコミュニケーションを充実させる。特に、業務の割り振りに当たって、期待する役割や組織の成果にどのようにつながるかを丁寧に説明するなど業務の意義付けを行い、部下職員が組織への貢献を感じられるように支援する。
 - ・ 部下職員が困難度の高い目標等を設定し挑戦することへの支援、積極的な職務付与、上司が見守りつつも適度に「仕事を任せる」ことによる業務上の経験の付与等によって、職員の成長実感につなげる。
- 人事当局は、人材育成を重視する組織文化の醸成や組織全体の取組を支える役割を果たすため、以下の事項に取り組む。
 - ・ 管理職員に上記の取組を促す。また、内閣人事局や人事院と連携し、コミュニケーション手法など具体的な方法の周知・定着に取り組む。

⁹ WLB取組指針においては「職員自身が国家公務員としての使命感を持ちつつ、自らの価値観等を踏まえて仕事で実現したい「やりたいこと」や「大事にしたいこと」と、所属組織のミッションとして「実現すべきこと」や担当業務における「やるべきこと」を問い直し、双方の共通点等を見いだしつつ、職務を遂行「できる」ようになることが必要であり、これらの3つ（「やりたいこと」「やるべきこと」「できること」）の重なるの範囲を増やしていくことが組織と職員の双方にとって有効である」とした上で、各府省等の人事当局及び幹部職員・管理職員が連携し、職員がこれらの重なりを大きくしていけるような支援を行うことが必要であるとしている。

- ・ 職員に対して主体的なキャリア形成に関する基礎的な知識を付与するとともに、これまでの経験や職歴等を元に職員が自らの価値観や成長の過程等を振り返り、自己理解を深めるための機会を提供する。
- ・ 職員とのコミュニケーションを通して、職員自らが中長期的に取り組みたいことを認識し、できる限りそれが実現できるよう、人事異動を実施したり、職務付与を促したりする。人事異動においては、職員と人事当局等との間で認識の齟齬があって職員の「働きがい」を損なうことがないように、可能な限り職員に対する説明の機会を設ける。

【内閣人事局の取組】

- 職員向けに、主体的なキャリア形成に資する自己啓発のためのコンテンツを提供する。
- 本府省等の新任の幹部職員・管理職員向けに実施する研修等において、ポジティブフィードバック等のコミュニケーションの手法を含め、「働きがい」の向上の観点からの研修内容の充実を図る。各府省等内における展開のため、各府省等に対して当該研修内容を共有する。また、キャリア形成支援に関する各府省等との勉強会を開催する。
- 「働きがい」の向上に関して、各府省等の課題に応じた取組の支援を行う。

(2) 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、職員の「働きがい」向上や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を行う。このために、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、マネジメントにおける責任や役割について認識を確認するとともに、育成・コミュニケーション手法、心理的安全性の必要性、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¹⁰の実施によるマネジメント行動の可視化・気付き・振り返りを行う。これらを経て、「マネジメ

¹⁰ 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。

ント学び合いの場」¹¹への参加等を通じて行動改善のためのアクションプランを作成して行動変容につなげる。こうした一連の経験学習サイクルを定着させていく。

- 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。このため、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。また、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。

くわえて、幹部候補育成課程対象者を含め、管理職員に登用される候補者に対するマネジメントに関する能力開発に取り組む。

【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、民間企業等の好事例の収集、マネジメント能力の一体的な向上に資するコンテンツの開発¹²、マネジメント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。

（3）効果的かつ計画的な人材育成

【目的・狙い】

- 職員が最大限のパフォーマンスを発揮するため、日々の職務遂行や研修等を通じた知識・技能の習得・向上・定着を推進し、職員の主体的な学び・自己研さんも促すことにより、効果的かつ計画的な人材育成を実現し、職員的能力・スキルの向上を図る。

【各府省等の取組】

- 府省等ごとに抱える政策課題に応じ、どのようなスキル等が求められるかを認識した上で、それぞれの職員に対し業務上の経験の付与や指導等を丁寧に行う。また、研修の効果的な実施、職員の主体的な学び・自己研さんの支援に取り組む。これらの取組を含め、計画的な人材育成の観点から施策を企画・立案し、着実に実行する。
- 幹部候補育成課程について、府省等ごとに幹部職員の候補に求められる能力等を備えた人材を効果的に育成することができるものとなるよう運用する。このため、各府省等における運用状況や内閣人事局による効果検証等を踏まえ、各府省等が主体的に課程内容を設計し、運用していく。また、課程対象者に対し、課程の意義をしっかりと認識させ、一人一人が課程期間を通じて幹部候補としての自覚と心構えを持って意欲高く成長していくことができるよう取り組む。

【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の提供を進める。
- 人事院が作成した国家公務員に求められるスキル等の一覧も活用し、人事院と連携

¹¹ マネジメント学び合いの場：多面観察の結果を踏まえて観察対象者が自身の行動改善を行うためのアクションプランを作成するに当たって、マネジメントの悩みを管理職数名で共有し対話を行うことで、経験学習サイクルをより効果的に回す取組。

¹² 例えば、現時点におけるコンテンツとして「国家公務員のためのマネジメントテキスト」やその解説動画を掲載している。（<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/management/index.html>）

して、人材育成コンテンツの体系的な整理・情報提供を進める。また、人事管理のデジタル化に向け、システムを用いた自律的な学びによる学習機会の拡大や、データを活用した研修管理・学習管理の在り方について検討を進める。

- 幹部候補育成課程に関する効果検証等を踏まえ、より効果的な幹部候補の育成に向けた対応について整理し各府省等に共有する。また、各府省等における課程内容の主体的な設計に向けた伴走を行う。

(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、能力及び実績に基づく人事管理の基礎である。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する。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。

また、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。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(期末面談における強み・弱みに係る指導・助言の確実な実施、また、その前提となる面談の着実な実施を含む)、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、評価者・被評価者双方の評語区分に対する正確な理解、それを踏まえた評価、人事評価に関する苦情相談及び苦情処理等、人事評価制度が適切に運用されるよう、期首・期末や異動の機会を捉え、職員に対する周知を徹底する。

【内閣人事局の取組】

- 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を受けて、令和8年10月期からの人事評価に向け、各府省等において実施されている各評語の基準等に係る目線合わせの取組等について共有する。また、各府省等における人事評価を通じた効果的な人材育成・成長支援の取組等に資するよう、評語区分の解説、面談における強み・弱みに係る指導・助言の方法等を内容とする評価者研修等を着実に実施する。

3 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

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、優秀な人材を確保するためには、職場の「働きやすさ」の確保も不可欠である。このため、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。

こうした働きやすい職場環境の整備は、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「働きがい」の向上等にも資すると考えられるため、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) 超過勤務の縮減・生産性向上に向けた業務見直しの推進

【目的・狙い】

- 優秀な人材の獲得、職員の能力発揮、公務の持続可能性の観点から、生成A I・デジタル技術等も活用した業務見直しを推進し、超過勤務の縮減や生産性向上を図る。特に、1か月100時間未満や2～6か月の平均が80時間以下といった超過勤務時間の上限を超える超過勤務（以下「月100時間超等の超過勤務」という。）の最小化に向けて優先的に取り組む。

【各府省等の取組】

- 月100時間超等の超過勤務について、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることを踏まえ、勤務時間の客観的把握、超過勤務の実態把握及び要因分析、組織としての取組目標の設定、勤務間のインターバル確保を含む超過勤務の縮減に向けた具体的な対策を実施し、その最小化に最優先で取り組む。
- 月100時間超等の超過勤務に限らず、幹部職員・管理職員は、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、積極的に課室間・課室内の業務分担の見直しや人員配置の調整等を行い、職員一人当たりの業務量の偏在を是正する。このほか、業務の廃止・縮小、業務プロセスの見直し等を行う。
- 幹部職員が、A I・デジタル技術の率先した利活用や効果・意義の理解に努めた上で、強力にリーダーシップを発揮し、組織全体を巻き込んで、業務効率化・生産性向上を実現する。このため、ガバメントA Iの取組として各府省等に展開される生成A I利用環境「源内（げんない）」の利用を含め、生成A Iの徹底活用を含む行政DXに意欲的かつ計画的に取り組む。また、職場ごとの業務の棚卸しを通じて、業務の廃止やスリム化を含めた業務の見直しに取り組む。
- 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。

- 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9年度予算・定員要求を行う。

【内閣人事局の取組】

- 月100時間超等の超過勤務の最小化に資する取組事例等や、生成AI・デジタルツールの活用事例等を各府省等に共有する。また、人事院と連携しつつ、業務見直しやデジタル化等に係る好事例の表彰を実施する。これらにより、各府省等における長時間労働の是正や業務見直しの実践を支援する。

(2) 共働き・共育ての推進に向けた職場環境の整備

【目的・狙い】

- 近年、共働き世帯が増加する中、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「共育て」社会を実現する必要がある。このため、仕事と生活における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを解消し、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】

- 「こども未来戦略」¹³及び「第6次男女共同参画基本計画」に定める男性職員の育児休業取得率及び男性職員の1か月以上の育児のための休暇・休業取得率の目標¹⁴の確実な達成に向け、WLB取組計画に基づき取組を進める。特に、男性職員の育児休業について、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取り組む。

また、「男の産休」¹⁵についても、WLB取組指針に定める「全ての男性職員が「男の産休」を合計5日以上取得すること」を目指し、WLB取組計画に基づき取組を進める。

- 男女ともに、両立支援制度の利用についての意向など職員の状況をきめ細かく把握し制度の円滑な活用に取り組む。

また、育児休業から復帰した職員についても状況や意向を把握し、重要なポストの経験や必要な研修機会を付与するなど、育児休業後における仕事と子育ての両立やキャリア形成の支援に努める。

- 育児休業中であっても職場や両立支援制度の情報等を円滑に取得することができるよう措置を講ずるなど育児休業からの円滑な業務復帰を支援する。

また、育児休業後のキャリア形成支援に係る相談体制の整備を図る。

¹³ 令和5年12月22日閣議決定

¹⁴ 国家公務員（一般職）の男性の育児休業取得率については、令和12年度までに2週間以上の取得率が85%以上。国家公務員の男性の育児のための休暇・休業取得率については、令和12年度までに子の出生後1年以内に1か月以上の取得率が概ね10割。

¹⁵ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

- 他の職員の育児休業等に伴い業務を代替した職員の取組を把握し、人事評価において適正に評価する。
- 転勤について、転勤を通じて職員が様々な役割を担い、経験を得ることは重要である一方で、転居を伴う人事異動は、対象となる職員にとってワークライフバランスの妨げや新たな経済的負担になるなど生活環境に大きな変化を生じさせるものである。
このため、人事配置の検討に当たって、職員のキャリアパスにおける転勤の必要性や育児等の家庭の事情等について考慮した上で慎重に人選を行い、転勤をさせる場合には、職員本人の意向も確認しつつ、例えば、転勤の場所について現住所から通勤可能な圏内にする、転勤時期について育児等の事情を考慮する、転居を伴う場合には可能な限り早期に内示を実施するなど、職員に対する十分な配慮を行う¹⁶。

【内閣人事局の取組】

- 令和6年度の男性職員の育児休業取得率及び男性職員の1か月以上の育児のための休暇・休業取得率について、府省等ごとに差があることを踏まえ、取得率の低い府省等に対して、具体的な対策に取り組むよう促す。
また、育児休業の前後等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。
- 転勤について、各府省等と連携し、転勤の実態を把握するための調査を行い、人事上の工夫の事例等を共有する。

(3) テレワーク・フレックスタイム制等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及び早出遅出勤務（以下「フレックスタイム制等」という。）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る。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】

- 幹部職員・管理職員等が、出勤とテレワークを組み合わせたハイブリッドワークやフレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方を前提とし、情報共有や業務プロセス、業務の割り振りの見直し等を行う。また、自ら率先して活用するなど積極的な働き掛けにより、テレワーク・フレックスタイム制等を利用しやすい雰囲気醸成と、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を図る。
そのため、管理職員に対して、テレワーク・フレックスタイム制等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。
- デジタル技術の活用等により、テレワークで対応可能な業務領域の拡大に努め、活

¹⁶ 令和7年度国家公務員の働き方改革職員アンケートにおいては、「勤務の継続に不安がある」又は「辞めたい」と回答した職員の理由として当てはまるもの（複数回答）について、「望まない転勤があるから」と回答した職員の割合が最も多い（44.9%）。

用しやすい職場環境を創出する。

【内閣人事局の取組】

- テレワーク・フレックスタイム制等の柔軟な働き方に係る各府省等への情報提供、好事例の共有等を行うとともに、各府省等における手続簡素化等を支援するため、勤務時間管理共通システムの整備を進める。

(4) 職員が安心して効率的に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、そして効率的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。このため、令和8年3月に改正した「国家公務員健康増進等基本計画」¹⁷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る。また、オフィス改革の推進により働きやすい職場環境の整備を進める。これらにより、活力ある公務組織の基盤を実現する。特に令和8年度においては、以下の取組を推進する。

① 健康課題への対応

【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。

くわえて、精神及び行動の障害による長期病休者（以下「長期病休者」という。）の増加傾向を踏まえ、未然防止や早期発見のほか、円滑な職場復帰を支援する。

【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。その一環として、女性職員の健康課題への理解促進に取り組む。特に管理職員向けの健康教育に率先して取り組む。
- メンタルヘルス対策に取り組み、担当者向けマニュアル¹⁸及び職員向け手引き¹⁹も活用しつつ、長期病休者への職場復帰や再発防止の支援を行う。

【内閣人事局の取組】

- 管理職員及び新規採用職員等向けの健康課題に係る研修を実施する。また、人事院と連携し、引き続き人事院が実施する健康相談窓口拡充に係る実証事業について、その周知を図る。
- 長期病休者の職場復帰支援及び再発防止について、研修を実施するほか好事例の共

¹⁷ 平成3年3月20日内閣総理大臣決定、令和8年3月24日最終改正

¹⁸ 国家公務員の心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰のための支援手法（担当者向けマニュアル）（令和7年5月人事院策定）

¹⁹ 職場復帰の手引き（職員向け）（令和7年5月人事院策定）

有を行う。

② 安全で効率的に働くことができる執務環境の確保

【目的・狙い】

- 職員の心身の健康の保持や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するとともに、執務環境を適切な状態に維持・管理する。

【各府省等の取組】

- それぞれの職場における業務の特性や状況、職員のニーズ等に合わせ、執務室レイアウトの刷新、打合せスペース等の執務環境整備について、仕事の進め方等の改革と併せて取り組む。
- 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】

- オフィス改革に係る事例の把握に取り組み、各府省等に対して知見の提供や事例の共有を行う。
- 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「快適で安全な執務環境の確保について」²⁰の各府省等への周知を行う。

③ ハラスメント防止等の推進

【目的・狙い】

- 安心・安定して公務に専念できる環境を確保し、職員の能力の発揮への悪影響を防ぐため、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、カスタマー・ハラスメント等のハラスメントの防止等に取り組み、ハラスメントを許さない組織文化の醸成を行う。

【各府省等の取組】

- パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、指針²¹に沿って、ハラスメントに該当し得る言動や相談窓口などの関連情報について、改めて周知徹底する。
- パワー・ハラスメントについて、業務量の偏りをなくすとともに、当事者間の認識の相違を解消するための手立てを講ずるなど、パワー・ハラスメントが行われない勤務体制や勤務環境を整備する。
- セクシュアル・ハラスメントについて、新任管理者等への昇任時にハラスメント防止に関する研修を確実に受講させるなど、セクシュアル・ハラスメントが行われるこ

²⁰ 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

²¹ 「人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）の運用について」（令和2年4月職職-141）、「人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（平成10年11月職福-442）、「人事院規則 10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について」（平成28年12月職職-273）

とのない勤務体制や勤務環境を整備する。

「第6次男女共同参画基本計画」に定める職員のセクシュアル・ハラスメント防止のための研修の受講割合の目標²²の達成に向けて、WLB取組計画に基づき取組を進める。

- これらのハラスメントに関し、幹部職員・管理職員としての適性が見られない者に対しては、他の職に充てるなどの厳正な対応を行う。
- カスタマー・ハラスメントについて、人事院規則において定められる事項を踏まえ、カスタマー・ハラスメントを防止するとともに、発生時の事実関係の確認や職員の救済等迅速かつ適切な解決を図り、組織として毅然とした態度で対処するために必要な措置を講ずる。

【内閣人事局の取組】

- 新任管理者等を対象としたハラスメント防止に関する研修を実施することにより、各府省等における取組を支援する。
- 職員へのアンケート調査等を通じて、職務に関するハラスメントの実態と各府省等の対策の状況等について把握する。

4 データの把握・分析による検証

上記の方針に記載された事項を推進し、戦略的に人事管理を行う上では、各種調査（アンケート、エンゲージメントサーベイ²³、パルスサーベイ²⁴等）等を活用し、職員の「働きがい」や職場環境等に対する実感、勤務状況、制度の利用状況等のデータの把握・分析等を行い、検証等に取り組んでいくことが重要である。

各府省等は、必要に応じ各種調査を実施するなどして自府省の実態や課題等を把握し、具体的な取組を立案するとともに、各種取組の進捗状況等の定期的なモニタリングを行い、効果検証を実施しながら、継続的に改善・改革に取り組む。

各種調査を実施する上では、回答する職員の負担も考慮し可能な限り調査項目の重複排除や統合を行うことが必要である。また、継続的に調査すべき事項と臨時的に調査すべき事項とを整理し、継続的に調査すべき事項については経年比較が可能な形での把握に留意する必要がある。このため、各府省等においては、人事管理のための調査について、その活用方法を検討した上で、組織全体として計画的に実施していく。

²² 各府省等の本省課長相当職以上の職員の受講割合が毎年度末に100%。

²³ 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。

²⁴ パルスサーベイ：組織や職員のコンディションを把握するため、課題の早期発見と迅速な改善を主な目的として行う意識調査。月1回など高い頻度で比較的少ない設問数により行う。

内閣人事局においても、令和7年度に拡充した国家公務員の働き方改革職員アンケートと各制度に関する施行状況等の調査を活用し、データの把握・分析を行い、その結果について各府省等への提供を行う。

5 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必要がある。また、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り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。

各府省等の人事管理部門同士においても、事例や課題を共有しながら、人事担当者の知見を高め合い、人事管理部門の対応能力の向上を図る必要がある。内閣人事局は、人事院を始めとする関係機関と連携し、府省等横断の人事担当者による人事管理に関する検討及び意見交換の場を開催するなど、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8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」²⁵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

²⁵ 平成26年6月24日閣議決定、令和8年3月13日最終変更

不良な職員に対する対応について」²⁶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。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正²⁷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8年7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、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) 令和8年度に実施する国家公務員中途採用者選考試験(就職氷河期世代)や経験者採用等により、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、EBPM人材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、「経済財政運営と改革の基本方針2024」²⁸、「EBPM取組方針(令和8年度)」²⁹等に基づき、政府全体のEBPMの実効性強化の観点から、EBPM人材の育成等に取り組む。

さらに、「公的統計の整備に関する基本的な計画」³⁰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及び配置の促進、能力向上と適切な処遇配置等に計画的に取り組む、統計人材の獲得・育成及び配置を着実に進める。

(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の積極的な利用に努める。内閣人事局は、

²⁶ 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

²⁷ 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)

²⁸ 令和6年6月21日閣議決定

²⁹ 令和8年2月17日EBPM推進委員会決定

³⁰ 令和5年3月28日閣議決定

人事院及び官民人材交流センターと連携して、民間企業等との人材交流のきっかけ作りの場を提供するなど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、見直し後の自営兼業制度の運用が令和8年4月から開始されることも踏まえ、国家公務員法に定める兼業に関する手続等の周知と適正な運用の徹底を図る。

(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。

(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) II 3 (2) で述べた育児等を行う職員のほか、介護を行う職員についても、両立支援制度の円滑な利用の確保に取り組むとともに、制度等に関する情報提供を行うなど、仕事と介護を両立して活躍できる職場環境を整備する。また、転勤に際して職員に対する配慮を行う。

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等に取り組む。また、家族の記念日やこども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」³¹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」³²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、国家公務員の自主的な求職活動を積極的に支援する。このため、官民人材交流センターは、求人企業等及び求職者双方のニーズ等に応えられるよう、情報システム（官民ジョブサイト）を活用した「求人・求職者情報提供事業」の運営に当たる。また、同システムの更改に向けてシステム構築事業者の選定や設計等の取組を進めるなど、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む。

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。また、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。

³¹ 平成29年12月15日内閣官房内閣人事局長通知

³² 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

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」³³等に基づき、職員団体との交渉におけるルール of 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。

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³⁴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」³⁵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。

³³ 平成 21 年 8 月 26 日総務事務次官通知

³⁴ 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 7 年法律第 89 号）

³⁵ 平成 29 年 5 月 24 日人事管理運営協議会幹事会申合せ