

公務組織を取り巻く状況（課題認識）

- 構造的な人手不足、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・キャリア志向の変化（やりがい・成長実感の重視、早期転職）
- 職員の背景・事情やライフスタイルの多様化（個々の事情への配慮と組織成果最大化の両立）

公務組織のパフォーマンスを維持・向上させるため、以下のような人事管理上の対応が必要

- 優秀な人材を様々な手段で**獲得・育成**、能力・スキルに応じた**登用**を**戦略的**に実践
- **能力・適性**や**キャリア志向**を踏まえた職務付与・キャリア形成支援、業務・人材の**マネジメント**機能強化
- **客観的なデータ**に基づき、多様な人材が**継続的に勤務**できる環境整備（超勤縮減、業務マネジメント、育休・介護との両立支援）

人事管理業務の現状

- ① 業務（発令・給与計算・勤怠管理）の多くが**手作業・紙処理**で工数を要する。業務ごとに独立した部分最適のフロー。
- ② 人事管理情報が様々な媒体（紙／電子ファイル／個別システム）で分散管理。**データ蓄積・活用が不十分**。
- ③ ①②も相俟って、個別人事の調整や定型的業務の処理に追われ、中長期的視野での人材獲得・配置・育成、きめ細かいマネジメント等の**戦略的な人事管理業務に十分なリソース**を割くことが困難。

上記課題に対応するため、**人事管理業務の機能強化が必要**。

方策 1：人事管理業務のデジタル化

- ・効率的なシステム構築
⇒定型的業務を**効率化**（①に対応）し、**戦略的業務**にリソースを重点配分（③に対応）
- ・**データを活用**した人事管理の基盤を構築（②に対応）

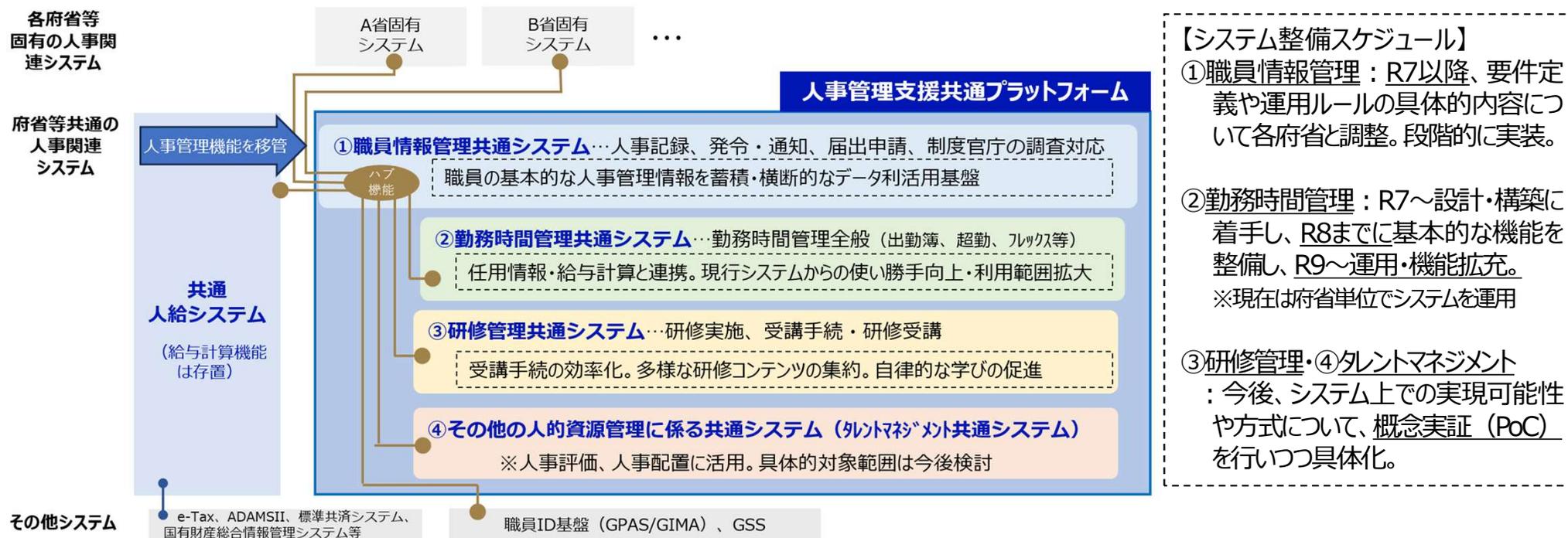
方策 2：HRM※機能強化

- ・各府省における**人的資源のパフォーマンス最大化**。（③に対応）※HRM=人的資源管理（Human Resource Management）

方策1：人事管理業務のデジタル化

- デジタル重点計画等に基づき、内閣人事局・デジタル庁・人事院が中心となって、**人事管理業務に係る府省共通システム群**（人事管理支援共通プラットフォーム）の設計・構築を推進。
 ➔ **効率的なフロー・システム**を構築し、**手作業を効率化**。併せて、**人事管理情報のシステムでの蓄積・管理**を実現。
- 各種書類（人事記録、出勤簿等）は**システム上のデータを正本・原本**として保存。府省間の書類の受渡しは**システム上で完結**。
- 職務経験、スキル・専門性、働き方・キャリアの志向等の職員情報データをシステム管理し、**データを活用した人事管理**と**きめ細かい人材マネジメント**の実現に寄与。
- システム整備の取組と併せて、制度官庁・各府省において、**制度・事務手続の簡素化、業務の標準化**を推進。

■ 目指すべきシステムの在り方<人事管理情報のデジタル化に関する将来設計（令和7年3月25日デジタル社会推進会議幹事会）>



方策2：HRM機能強化

- 公務組織が**労働市場の環境変化に適応**し、**人材獲得競争に対応**できる職場となるよう、各府省の**人事担当者**が人事管理上の課題や悩みについて情報交換しつつ、**相互に学び合う**取組を推進。

※内閣人事局は、ノウハウ・知見の提供と制度面からの対応によりサポート

＜扱うテーマ＞ ※現時点の粗々のイメージ。今後、各府省等の意見を踏まえて詳細検討。

- 若手職員の**就労意識・キャリア意向**や組織としての**育成方針**を踏まえた人事や面談等の在り方
- **中途採用・民間採用**等の多様な人材獲得・定着支援
- 人材の獲得・登用・育成・マネジメントといった人事施策に通底する**中長期的な人材戦略**の策定・実践

- 各府省における**人事管理業務の実施体制の構築**。

- 各府省の人事管理部門（官房人事課等）の機能強化
- 人事管理部門と各部局人事担当との連携・協働、適切なリソース配分 等

※ 内閣人事局は、人事院等関係機関と連携し、各府省における人事管理業務の実施を制度面・運用面から支援

令和7年度「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）

■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（**やりがいと成長実感**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

- ◆ 様々な手段(新卒、中途、専門人材)を通じた優秀な**人材獲得**、能力・スキルに応じた**登用**に、これまで以上に**注力**。

- ◆ 職員の能力・適性やキャリア志向の把握、職務付与・キャリア形成支援の「**人材マネジメント**」を、管理職が**本来業務**として**実践**。

- ◆ 個々の事情に応じて**継続的に勤務**できるようにするための**環境整備を推進**（超過勤務縮減、柔軟な働き方、共働き・共育て）

重点事項（主なもの）

- 新規採用に係る**広報強化**、インターンの活用・官庁訪問を含め**採用プロセスのあり方検討**。
- 中途採用に係る志望者目線での**情報提供の充実**（ex.業務内容、キャリアパス）
- ポストを固定化せず、弾力的な人材配置
 - － **女性職員**の採用・登用に係る目標達成（R7が最終年度）に向けて取組強化
 - － 一定年年齢の62歳への引上げを踏まえ、**シニア職員**の知見・スキル活用
- **組織の戦略**を踏まえ、人材確保・登用・育成の**方針明確化、浸透、実践**

- 管理職の**マネジメント能力を向上**し、業務運営や部下の成長支援・貢献意欲を向上。管理職への任用は人事評価で適切に評価。
- コミュニケーションを通じたキャリアへの納得感、職員の成長・キャリア形成を促す職務付与により、**主体的にキャリアを築く意識**醸成。
- **幹部候補育成課程**（施行後10年）の運用状況の振り返り・検証を実施。
- 令和3年・4年の制度改正(マネジメント評価、評語区分見直し等)を踏まえた**人事評価制度**の運用状況把握・効果検証。

- **客観的なデータ**（アンケート等の調査、超過勤務時間数）に基づいて働きやすい勤務環境を整備（テレワーク・フレックス促進、業務見直し等）
- 業務マネジメント（業務の進め方、優先順位、分担の見直し等）により**超過勤務縮減**。**月100時間・平均月80時間**を超える超過勤務は極力排除。
- **男性育休取得目標**引上げ（R7: 1週間以上85%等）達成に向けた取組強化等、共働き・共育ての推進。
- **いわゆるカスタマー・ハラスメント**に係る実態や取組事例の調査等、安心して働くことのできる職場環境整備

○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、各府省における人事管理業務を支援。

※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。