

# 人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

令和7年12月

人 事 院

# 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

## 国家公務員行動規範の浸透(対象:各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 研修やポスター掲載等による職員への周知・啓発</li> <li>▶ 各府省のMVV制定・見直しにおける行動規範の活用の働きかけ</li> <li>▶ 公務のブランディングを通じた公務の魅力の発信への活用</li> </ul> <p>(令和7年度から実施)</p> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 国家公務員行動規範の浸透度の向上</li> <li>▶ 働きがいをもって公務に従事する国家公務員の割合増加</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 総合職新規採用職員を対象とした初任行政研修(本年は5月～7月に実施)を始めとした研修において、行動規範を取り入れた講義を実施</li> <li>▶ 各府省に周知用ポスターを配布</li> <li>▶ 国家公務員に対するアンケートを実施(行動規範の認知度や行動に与えた影響等、人事院の施策に関する国家公務員の意識を把握)</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ブランディングの中で、行動規範を活用する方策の検討</li> </ul>

## 2「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～(対象:国民)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 府省横断チームにおいて、公務全体のブランドメッセージの策定、効果的な発信方法を具体化</li> </ul> </li> </ul> <p>(令和8年度から採用活動に活用)</p> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 就職先として選ばれる国家公務員としてのブランドの確立</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 府省横断チームにおいて、10月に第3回会合、11月に第4回会合を開催し、ブランドメッセージの策定に向け協議中</li> <li>▶ 外部の有識者とも連携したブランドメッセージの効果的な発信方法を検討中</li> <li>▶ 府省横断チームで検討を重ね、年度内にブランドメッセージ及び発信戦略を策定予定</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 公務に関心のない大学生をはじめ、高校生以下の世代や親世代などに対する広報にとどまらず、社会全体を巻き込み、公務の魅力への理解を求める運動への展開</li> </ul>

## 2 実力本位で活躍できる公務

### I 優秀な人材の確保のための新たな人事制度(対象:公務志望者、各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<div>【方向性】</div> <div><div>▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、<u>職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ</u></div><div><div>・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より<u>職務・職責に見合った給与</u>が支給される体系へ</div><div>・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう<u>諸手当を抜本的に見直し</u></div></div><div>▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討</div><div><div><div>職務・職責をより重視した給与体系</div><div>例えば、<div><div>・ 役職段階等により職務・職責に応じた簡素な号俸構成</div><div>・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み</div><div>・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与</div></div></div><div><div>勤務時間・任用等</div><div><div>・ 時間に縛られない働き方の導入</div><div>・ メリハリと納得性のある人事評価・任用の在り方</div></div></div></div><div>【目標・成果指標】</div><div><div>▶ 優秀な人材の継続的な確保・定着に資する制度を構築する</div><div>▶ 職員にとって納得感や魅力のある人事制度とする</div></div></div></div>	<div>【取組状況】</div> <div><div>▶ 職務・職責をより重視した給与体系の構築、人事評価・任用、勤務時間等の見直しをパッケージとした新たな人事制度について、令和8年夏に措置の骨格を報告できるよう、令和7年度の第4四半期に各府省・職員団体と調整を開始するための案を検討中</div><div><div>先行して、官民給与の比較対象、本府省業務調整手当、在級期間に係る制度、特地勤務手当等を令和7年度に見直し</div></div><div><div>▶ 公務内のポストの職務価値と給与等級との対応を検証するため、各府省のポストを対象に職務分析・評価を実施中。データ数を増やす観点から、各府省のポストを対象とした職務分析等を更に実施できるよう令和7年度補正予算において要求中</div></div></div> <div>【課題】</div> <div><div>▶ 来年夏の勧告時に提示する骨格を固めるためには、多くの関係者（制度官庁、財政当局、各府省や職員団体等）と調整を行い理解を得る必要</div></div>

## 2 実力本位で活躍できる公務

### 2 新たな人事制度の導入に先行して実施する見直し

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p><b>官民給与の比較対象(対象:公務志望者、各府省職員)</b>  <b>【方向性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、<b>より規模の大きな民間企業と比較する</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>官民給与の比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする</li> <li>本府省と対応させる企業規模を東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」とする</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">(令和7年度に見直し)</p> <p><b>【目標・成果指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公務の職務・職責や人材確保上の要請を考慮した適切な官民給与の比較方法の実現</li> </ul>	<p><b>【取組状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年勧告から見直しを行い、本年の官民の給与較差は15,014円(3.62%)</li> <li>較差を解消するため、次のとおり勧告           <ul style="list-style-type: none"> <li>採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ</li> <li>若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ</li> <li>本府省業務の特殊性・困難性の高まりを踏まえた本府省業務調整手当の拡充 など</li> </ul> </li> </ul> <p><b>【課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年勧告の完全実施のため、給与法案審議等における丁寧な対外説明</li> </ul>
<p><b>本府省業務調整手当(対象:公務志望者、各府省職員)</b>  <b>【方向性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省職員の職務・職責が重くなっていることを踏まえ、本府省業務調整手当を拡充           <ul style="list-style-type: none"> <li><b>幹部・管理職員(指定職職員、課長級・室長級職員)を支給対象に加え、月51,800円を支給</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 本府省の行(一)6級の課長補佐が、行(一)7級の室長に昇任・昇格した場合                超過勤務が月平均47時間までは年収ベースで給与が減少する状況は解消</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>課長補佐級の職員の手当額を<b>10,000円</b>、係長級以下の職員の手当額を<b>2,000円引上げ</b></li> </ul> <p style="text-align: right;">(令和7年度に見直し)</p> <p><b>【目標・成果指標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本府省職員の職務の難易度や責任の重さを更に反映した給与の実現</li> </ul>	<p><b>【取組状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>給与法・人事院規則等の改正に向けて準備中</li> </ul> <p><b>【課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和7年勧告の完全実施のため、給与法案審議等における丁寧な対外説明</li> </ul>

## 2 実力本位で活躍できる公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>在級期間に係る制度(対象:公務志望者、各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める<u>在級期間に係る制度を廃止</u></li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職務と職務の級が一致していない職員の数の減少</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人事院規則等の改正に先行して、既に本府省課室長級職員等については在級期間要件を不要とする運用通知を発出(令和7年4月)</li> <li>▶ 人事院規則等の改正に向けて準備中(令和8年4月施行予定)</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 採用試験の種類や年次に縛られない実力本位の人事管理の実現に向けて、今回の制度改正の趣旨や目的を引き続き各府省に浸透させていく必要</li> </ul>

### 3 働きやすさと成長が両立する公務

#### 1 超過勤務の縮減 — 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、<u>各府省における取組の伴走支援を実施</u></li> <li>▶ 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、<u>臨時調査を新たに実施</u> (令和7年度から実施)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務を最小化させる (参考) 上限を超えて超過勤務をした職員の人数(2023年度) 月100時間 約5,800人 平均月80時間 約7,900人</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務が多い部署の実情把握、要因分析、継続的な縮減策の提案などの伴走支援を実施中</li> <li>▶ 臨時調査において対象府省の実情等を聴取し、超過勤務時間の適正な管理等に関する指導・助言を実施中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職場風土や職員意識の抜本的切替え</li> <li>▶ 各府省の業務量に応じた柔軟な要員確保への支援</li> <li>▶ 他律的業務に係る超過勤務の縮減に向けた関係各方面の理解・協力</li> </ul>

#### 2 時代に即した働き方の推進等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>兼業制度(自営兼業)の見直し (対象:各府省職員、公務志望者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 自営兼業制度において、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用を確保することを前提に、職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、<u>承認基準を新設</u> (令和8年度から施行)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職員のモチベーション向上等を通じた公務の活性化</li> <li>▶ 職員が主体的に学びを深める機会の確保を通じて、人材確保に貢献</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 令和8年度から新たな制度を施行するべく、各府省、職員団体など関係者の意見も聴きつつ、制度改正案の概要案を作成。10～11月にかけて同案のパブリックコメントを実施</li> <li>▶ 現在、パブリックコメントに寄せられた意見も踏まえつつ、令和7年中の承認基準改正に向け、改正案等を最終調整中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省における制度の円滑な運用のための支援</li> <li>▶ 職員や公務志望者等に対する戦略的な周知・広報</li> </ul>



### 3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与 (対象:公務志望者、各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給される<u>特勤手当等と他の手当との減額調整措置を廃止</u></li> <li>▶ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に手当を新たに支給 (令和7年度に見直し)</li> <li>▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当の見直し (令和8年度の措置に向け調査・検討)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 転勤する職員の給与上のインセンティブの向上</li> </ul> <p>地元志向人材層に対応するための新たな仕組み (対象:公務志望者、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職員本人の勤務地等に関する意向を採用段階から把握できるよう、<u>初任地の希望を受験時に聴取</u>する採用試験を実施</li> <li>▶ 全国9つの地域ごとに作成する<u>採用候補者名簿の作成単位の見直し、地元志向に対応した採用の仕組み等</u>について検討 (令和8年度から実施)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 勤務地希望が配慮されることによる公務の魅力の向上</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 令和7年度に見直しを行うものは、給与法・人事院規則等の改正に向けて準備中</li> <li>▶ 来春の職種別民間給与実態調査において民間企業の動向を調査。そのための調査項目や見直しの方向性を検討中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 転勤に関し、各府省における人事異動の実態、民間企業におけるインセンティブ付与の実態等を把握した上で、転勤関連手当の在り方や見直しの方向性を検討する必要</li> </ul> <p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 第2次試験受験時に新たに希望勤務地を登録できるよう「国家公務員採用試験インターネット申込みシステム」を改修中</li> <li>▶ 地元志向に対応した採用の仕組みについて、各府省の意向を確認するための人事担当者に対するヒアリングに向けて準備中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「希望勤務地」に応じた配置による各府省の人事管理への影響</li> </ul>

### 3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>勤務時間・休暇制度等の更なる見直し(対象:各府省職員)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 無給休暇について、行政サービスの提供体制の維持を前提に、職員の勤務継続の観点などを踏まえ、職員の様々な事情に応じて勤務時間の短縮等が可能となるよう具体的な措置を検討</li> <li>▶ フレックスタイム制や年次休暇取得単位の見直しなど、個人の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討</li> </ul> <p>(令和8年度に措置の内容を報告)</p> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 個々の職員の事情に合わせて、可能な限り柔軟に働き方を選択できるような勤務環境を整備する</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 無給休暇を検討するため、民間状況の調査(秋民調)を令和7年10月・11月に実施</li> <li>▶ 無給休暇、フレックスタイム制等については、各府省や職員団体に提示する措置概要案を検討中。また、学識経験者へのヒアリングに向けて準備中</li> <li>▶ 「年次休暇取得単位」及び「非常勤職員の休暇制度」の見直し案を10月に各府省や職員団体に提示、12月に人事院規則等の改正予定</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省にとって利用しやすい制度設計、勤務時間管理共通システムの円滑な整備</li> </ul>

### 3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組 (対象:各府省職員、各府省人事担当者)</p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や毎日確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すなど、より実効性のある取組を推進</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 勤務時間管理共通システム(令和9年度から段階的に導入)を活用してインターバルの確保状況を把握し、職員の健康の確保につなげる</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 左記の内容を含む勤務間のインターバル確保に関する局長通知の改正を年度内に予定</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 局長通知の改正を踏まえた今後のインターバル確保に向けた取組の浸透</li> </ul>



### 3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p><b>職員の健康増進(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</b></p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省における産業医資格を有する医師や保健師等の専門職の配置など体制を充実させる方策の検討 (令和7年度から実施)</li> <li>相談窓口の利用状況の検証等を進め、効果的かつ効率的な相談支援体制の構築に向けた検討 (令和7年度に利用状況の検証等、令和8年度に実施)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省において産業医資格を有する医師や保健師等の産業保健スタッフの配置を充実させるとともに、人事院による相談支援体制を効果的かつ効率的なものとする</li> </ul> <p>(参考) 産業医資格を有する健康管理医 25.9% (令和5年度)  看護職(保健師、看護師等)を配置していない官署 83.1% (令和5年度)</p>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省に対し、産業医資格を有する医師や保健師などの産業保健スタッフの配置など体制充実に取り組むよう各府省連絡会議で説明(令和7年10月実施済み)  ※体制充実支援は令和7年度補正予算事業での対応を検討中</li> <li>本年5月に設置した「女性の健康相談窓口」の利用状況等を検証し、次年度の運用方針を検討</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省が配置する医療系専門職や相談支援に対応する人材確保</li> </ul>
<p><b>ゼロ・ハラスメントの実現(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</b></p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>カスハラについて必要となる取組を人事院規則に明記し、カスハラに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、各府省におけるカスハラ対策を支援 (民間労働法制に遅れずに施行)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>カスハラを含むハラスメントに対して迅速かつ適切な対応がとられる体制を整備することで、職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保し、職場のパフォーマンス向上につなげる</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>民間労働法制や各府省の要望等を踏まえ、人事院規則の改正等について検討</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省への制度周知・理解促進</li> <li>各府省がカスハラに対して実効的な措置を講じられるようにするための支援</li> </ul>

### 3 働きやすさと成長が両立する公務

#### 4 主体的な学びと成長の支援等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p><b>主体的な学びと成長の支援(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</b></p> <p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省職員へのアンケートや人事担当者へのヒアリング等を通じて、国家公務員に求められる能力（公務で獲得できる能力）を整理し、能力ごとに名称・定義・能力が発揮された行動例を記載した<b>国家公務員の「能力一覧」</b>を作成し、各府省に提供</li> <li>▶ 「能力一覧」に基づいて、<b>能力開発の支援メニュー</b>を整理し、各府省に提供（令和7年度に実施）</li> <li>▶ <b>能力開発の支援メニュー</b>を拡充し、各府省に提供するとともに、「能力一覧」を参考に、職位や職種に応じて求められる能力の詳細を整理した<b>スキルマップ</b>を作成する府省を支援（令和8年度以降に実施）</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省における人材の確保・配置、職員一人一人に最適で効率的かつ成長実感がある育成や研修の実現など幅広い人事管理への活用</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 本府省課長級以下の全職員に対し、業務を遂行する上で重要だと思う能力や今後伸ばしたい能力等に関するアンケートを実施。現在、地域・業務・役職等の別に求められる能力を分析中</li> <li>▶ 10月下旬以降、各府省人事担当者や有識者に対して、国家公務員に求められる能力、将来的に伸ばすべき能力についてヒアリングを実施中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 能力一覧に基づいて、各府省におけるニーズを反映した能力開発の支援メニューの拡充及び周知・活用促進</li> </ul>
<p><b>自己啓発等休業(対象:各府省職員)</b></p> <p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>自己啓発等休業の対象となる事由の拡大について検討</b>（令和8年度に措置の内容を報告）</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 職員が自律的・主体的かつ継続的に学び・学び直しを行うことができる環境を整備し、自律的なキャリア形成を支援する</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省におけるニーズ等の把握のため、自己啓発等休業の対象事由に関するアンケート調査を実施</li> <li>▶ アンケート結果を踏まえ、自己啓発等休業法で規定されている対象の在り方について検討</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省への制度周知・円滑な運用のための支援</li> </ul>

### 3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題												
<div>人事管理のデジタル化(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</div> <div>【方向性】</div> <div><div>「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和7年6月13日閣議決定）等を踏まえ、内閣人事局やデジタル庁と連携し、職員情報管理、勤務時間管理、研修管理に関するデジタル化の推進</div></div> <table><tr><th>令和7年度</th><th>令和8年度</th><th>令和9年度以降</th></tr><tr><td>職員情報管理共通システムの要件定義等</td><td>職員情報管理共通システムの整備</td><td></td></tr><tr><td>勤務時間管理共通システムの基本機能の整備</td><td></td><td>各府省導入支援</td></tr><tr><td colspan="3">研修管理共通システムの要件定義・実証検証等</td></tr></table> <div>【目標・成果指標】</div> <div><div>人事管理業務に係る府省等共通システム群の構築</div><div>定型業務に要する作業を最小化するデジタル活用</div><div>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</div><div>職員情報の適切・安全な管理</div></div>	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降	職員情報管理共通システムの要件定義等	職員情報管理共通システムの整備		勤務時間管理共通システムの基本機能の整備		各府省導入支援	研修管理共通システムの要件定義・実証検証等			<div>【取組状況】</div> <div><div>職員情報管理共通システムについては、令和8年度の整備開始に向け、要件定義内容に関する全府省合意に向けた大規模府省庁等への先行確認及び周辺システム連携基盤に係る実証検証を推進中</div><div>勤務時間管理共通システムについては、令和7年10月に受託事業者が決定し、年内中に基本設計を行う予定</div><div>研修管理共通システムについては、要件定義を精査中</div></div> <div>【課題】</div> <div><div>人事管理情報の取扱いに係る安全性の確保</div><div>制度・業務に係る不断の見直し（簡素化・標準化等）</div><div>ユーザー視点を取り入れたシステム化の推進</div><div>運用に要する予算に係る考え方（各府省の理解）</div></div>
令和7年度	令和8年度	令和9年度以降											
職員情報管理共通システムの要件定義等	職員情報管理共通システムの整備												
勤務時間管理共通システムの基本機能の整備		各府省導入支援											
研修管理共通システムの要件定義・実証検証等													
<div>不服・苦情等への対応の充実(対象:各府省職員、各府省人事担当者)</div> <div>【方向性】</div> <div><div>不服・苦情等の早期かつ終局的な解決を図るため、公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策について、有識者からの意見聴取も行いつつ検討（令和7年度から8年度にかけて実施）</div></div> <table><tr><th>令和7年度</th><th>令和8年度</th></tr><tr><td>近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析</td><td>有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討</td></tr></table> <div>【目標・成果指標】</div> <div>勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等の早期かつ終局的な解決の実現</div>	令和7年度	令和8年度	近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析	有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討	<div>【取組状況】</div> <div><div>迅速性・実効性を高めるための具体的な方策について、人事院職員から役職・所掌を問わず幅広くアンケートを実施。職員との意見交換を実施中</div><div>訴訟及び行政不服審査の動向や自治体の取組について、ヒアリングを実施中</div><div>令和8年度実施予定の調査研究に向けて、論点を整理中</div></div> <div>【課題】</div> <div><div>見直しに当たっては、審査手続における職員と人事当局との間の公平性・公正性の確保が重要</div><div>関連制度(訴訟や行政不服審査等)の動向を踏まえた法制的な検討が必要</div></div>								
令和7年度	令和8年度												
近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析	有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討												

## 4 誰もが挑戦できる開かれた公務

### CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題												
<div>【方向性】</div> <div><div>▶ 受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、海外を含めた受験会場及び受験日の選択が可能となる、CBT方式による採用試験を段階的に導入</div><div><div>・ 民間のWebテスト等の活用も視野に入れた試行試験を模擬受験者を対象に実施</div><div>（令和8年度に実施）</div></div><div><div>・ 経験者採用試験の基礎能力試験への導入</div><div>（令和9年度に実施）</div></div></div> <div><table><tr><th>令和7年度</th><th>令和8年度</th><th>令和9年度</th><th>令和10年度以降</th></tr><tr><td>導入に向けた検討</td><td>試行試験</td><td>経験者採用試験へ導入</td><td>段階的な導入</td></tr><tr><td>問題バンクの構築</td><td></td><td></td><td></td></tr></table></div> <div><div>▶ CBT方式の拡大も見据えて、各試験の目的に応じて、受験資格、実施時期、試験内容などを柔軟に見直し</div></div> <div>【目標・成果指標】</div> <div><div>▶ 受験申込者数の増加及び受験率の向上</div></div>	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度以降	導入に向けた検討	試行試験	経験者採用試験へ導入	段階的な導入	問題バンクの構築				<div>【取組状況】</div> <div><div>▶ 令和6年度補正予算を活用し以下の2事業を実施中</div><div><div>①問題バンクに登録する試験問題の作成</div><div>②CBT方式の導入に向けた調査研究（問題バンクの設計・作成した問題バンクから出題、民間サービスの活用双方の方法によるプレテスト（試行試験）の設計・本番試験の設計）</div></div><div>▶ 試行試験の実施に係る費用を令和7年度補正予算で要求中</div><div><div>▶ 一般職大卒程度試験の日程の前倒しについて最終合格者発表日以降に官庁訪問を行えるよう、春に実施される総合職試験等の日程も含めて予算・人員等体制の確保に向け検討中</div><div>▶ 各府省人事担当者に対する採用試験等に関する書面ヒアリングの結果を集計・分析中</div></div><div>【課題】</div><div><div>▶ より実効性のある実施方法選定に向けた、試行試験結果の評価及び比較方法等の確立</div><div>▶ CBT方式による採用試験の公正かつ適正な試験運営の確立</div></div></div>
令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度以降										
導入に向けた検討	試行試験	経験者採用試験へ導入	段階的な導入										
問題バンクの構築													

## 4 誰もが挑戦できる開かれた公務

### 2 採用におけるインターンシップの更なる活用(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省におけるインターンシップの<u>実施拡大に向けた支援</u>や、教養区分で早期に合格した学生等に向けたインターンシップの推進 (令和7年度から実施)</li> <li>▶ インターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用する上で<u>必要な環境の整備</u> (令和8年度から実施)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 公務に対する理解を深めた有為な人材の早期確保</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 今年度の活用状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査の結果を集計・分析中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省におけるインターンシップ受入の負担と有為な人材の早期確保ニーズとのバランス</li> </ul>

### 3 官庁訪問プロセスの改善(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <u>訪問期間や訪問時間の合理化</u></li> <li>▶ 地方在住の訪問者に対する配慮の拡充 (令和8年度から順次実施)</li> </ul> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地方在住者も含めた全ての訪問者への平等な訪問機会の確保、負担の軽減</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 令和7年度官庁訪問の実施状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査を踏まえ、令和8年度の官庁訪問ルールの見直しに向けて各府省と調整中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 各府省の選考に対するニーズと訪問者の負担感のバランス</li> </ul>



## 4 誰もが挑戦できる開かれた公務

### 4 アルumni採用も含めた経験者採用の円滑化(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省においてアルumni人材を柔軟に再採用できるよう、<u>能力実証方法や公募手続の簡素化</u></li> <li>採用希望者と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「<u>人材プール</u>」の整備</li> </ul> <p>(令和8年度から順次実施)</p> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各府省におけるタイムリーで柔軟なアルumni人材等の採用</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アルumni人材の確保の実態と課題等を把握するための各府省人事担当者に対するヒアリング結果を集計・分析</li> <li>上記結果等を踏まえたアルumni採用に関する具体的な施策の措置要綱案を各府省に意見照会中</li> <li>上記結果等を踏まえた人材プールの整備に関する具体的な措置内容について関係機関と調整中</li> <li>経験者採用試験の最終合格者が新たに職歴、資格等の人材情報を登録できるよう「意向届システム」を改修中</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アルumni採用については各府省における活用推進に向けた運用支援</li> <li>即戦力の専門人材確保に資する人材プールのシステム設計検討</li> </ul>

### 5 技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
<p>【方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インターンシップを活用し、既に採用試験に合格している者を通常より<u>早期に確保するための仕組み</u>の整備</li> <li><u>技術系に特化した新たな採用の入口</u>となる採用試験等の採用手法について検討</li> </ul> <p>(令和8年度に具体像の提示)</p> <p>【目標・成果指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技術系職員の採用予定者数に対する充足率の向上</li> </ul>	<p>【取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技術系人材の確保に関する課題等を把握するための各府省人事担当者に対する書面ヒアリングの結果を集計・分析中</li> <li>技術系人材の確保に向け、関係府省の人事担当課長で構成する検討会を設置し、課題の共有やインターンシップ、官庁訪問に関する具体的施策の検討に着手</li> </ul> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公務に関心の薄い技術系人材の新規開拓</li> </ul>