1　自律的・主体的なキャリア形成支援

自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要である。一方で、その実現のためには、キャリア研修やキャリア面談、人事運用における様々な工夫、職員の成長機会の付与や支援など、各府省における総合的・体系的な取組が求められる。

そのため、官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示した。また、各府省におけるキャリア形成支援の取組を担う職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得を支援する研修を実施した。さらに、20歳台及び30歳台の若手職員を対象として実施しているキャリア支援研修について、地方事務局での開催を拡充したほか、内閣官房内閣人事局と連携して女性職員のキャリア支援研修を実施した。

2　人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、勤務時間管理や学習管理・人事評価等の領域で、事務手続全体の電子化や府省等共通システムの構築、各種システム間の連携を通じたデジタル化による業務効率化の余地が大きい。また、職員の働き方やキャリアの希望等に配慮した人事管理が一層求められる中、職員に係る諸情報をシステムで統合的に蓄積・管理することが有効である。

人事院は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和６年６月21日閣議決定）を踏まえ、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化全体の将来設計について整理し、令和７年３月25日に「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」がデジタル社会推進会議幹事会で決定された。また、同計画を踏まえ、各府省共通の勤務時間管理システムについては、他のシステムに先行して令和８年度末までに必要な整備を行えるよう、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して取り組んでいる。

加えて、人事院は、各府省からの人事制度に関する問合せの受付から回答までのやりとり等をデジタルデータとして記録、蓄積、共有する情報システムである「国家公務員制度ナレッジベース」（通称ＳＥＤＯ）を運用し、人事制度に関する問合せに係る業務の効率化を進めるとともに、問合せの傾向等から制度に対するニーズ等を把握していく。

第３節　Well-beingの実現に向けた環境整備

◉　多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境を整備するため、勤務間のインターバル確保の推進や、フレックスタイム制等の柔軟な働き方の浸透策の検討、魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組、兼業制度の見直しの検討を進めた。

◉　勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組を行った。

◉　ゼロ・ハラスメントの実現に向け、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するための意識啓発に取り組んだ。

◉　健康管理体制の充実に向けた検討、健康に関する相談窓口の拡充、職場復帰支援手法の開発等に取り組んだほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）の有給化などの非常勤職員の勤務環境の整備を進めた。

1　時代に即した働き方の推進

⑴　勤務間のインターバル確保に係る調査・研究

睡眠時間を含む生活時間の確保は、健康の維持のために不可欠であること等から、令和６年４月に、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入した。これを踏まえ、各府省や職員の協力を得ながら、職員アンケート調査、各種ヒアリング等の調査研究事業を実施し、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の検討等を進めた。

⑵　制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組

勤務間のインターバル、フレックスタイム制、テレワーク等が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるようにするためには、職員の意識や職場の慣習を変えていくことも必要であること等から、民間企業における事例を参考にしつつ、公務における制度の浸透のための効果的な働きかけ方を検討し、各府省に展開するための取組を進めた。

⑶　魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組

時代に即した働き方を進め、公務の勤務環境を魅力あるものとするため、人事行政諮問会議の報告を踏まえ、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じ無給の休暇による勤務時間の短縮等を可能とすることの検討や、厳格な勤務時間管理が馴染まない職員が自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組みについての研究を進めている。

⑷　兼業制度の見直しの検討

現行の兼業制度の考え方等について整理した「一般職の国家公務員の兼業について（Ｑ＆Ａ集）」を内閣官房内閣人事局と共同で作成し、令和６年６月に公表した。また、国家公務員の兼業制度の見直しの検討の基礎資料を得るため、内閣官房内閣人事局と合同で、兼業に関する職員の意識の把握のための職員アンケート及び民間企業等の兼業・副業の実態の把握のためのヒアリングを実施し、その結果を令和７年２月に公表した。

2　仕事と生活の両立支援の拡充

令和６年８月、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図るため、育児時間の取得パターンの多様化等を内容とする育児休業法の改正について意見の申出を行うとともに、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の見直し、子の看護休暇の子の範囲・取得事由の見直し、育児・介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備することを表明した。

育児時間の取得パターンの多様化及び非常勤職員の育児時間の対象となる子の拡大を内容とする意見の申出に基づく「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」（令和６年法律第79号）は、令和６年12月25日に公布された（令和７年10月１日施行）。また、超過勤務の免除の対象となる子の範囲に加え、子の看護休暇の対象となる子の範囲や取得事由を見直したほか、介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付けについては、所要の人事院規則及び運用事項等を改正した（令和７年４月１日施行）。

3　職員のWell-beingの土台づくりのための取組

⑴　超過勤務の縮減

超過勤務縮減の観点から、国会対応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和４年度にアンケートを行い、その結果を踏まえ、関係各方面の御理解と御協力をお願いした。その後の各府省の実態を把握するため、フォローアップアンケートを実施し、令和６年８月に公表した。国会対応業務に係るアンケートについては、人事院総裁が同月に衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明を行った。また、業務量に応じた要員確保に係るアンケートについては、その結果を踏まえ各府省の実情を把握した上で、関係部局と意見交換を行い、必要な協力を求めた。

また、勤務時間調査・指導室では、令和４年度から各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。令和６年度は、調査・指導を更に充実させる観点から、対象となる職員数を増やして実施した。同調査の場においては、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行った。このほか、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組について協力を求めた。