⑵　ゼロ・ハラスメントの実現

本府省及び地方機関の幹部・管理職員（課長級以上の職員）等にハラスメント防止に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施するとともに、国家公務員ハラスメント防止週間には「ゼロ・ハラスメントで明るい職場づくり」をテーマとし、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。

近年、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっていることから、研修やポスターを通じて、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等の意識啓発に取り組んだ。

また、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者（以下「相談員」という。）の専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、相談員向けの専門家の相談窓口を設置した。

⑶　職員の健康増進

職員の健康管理施策を一層推進していくためには、これを担う健康管理体制の充実が不可欠である。人事院は、令和５年度に実施した各府省における健康管理体制の充実のための官民調査（Well-being調査）の結果も踏まえ、女性特有の健康課題に関する職員の相談窓口の新設に向けた準備を進めたほか、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新たなマニュアル等の作成に取り組んだ。引き続き、各府省と連携し、実効的な改善策を検討していく。

また、非常勤職員の健康に関する支援や適切な勤務環境の整備を進める観点から、総合的な健康診査（人間ドック）の受診に係る職務専念義務の免除が認められる非常勤職員の範囲を拡大したほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）について有給化した（令和７年４月１日施行）。

【コラム】　グローバル社会における人事行政分野の取組

グローバル化の進展により、国際社会及び我が国を取り巻く環境が大きく変化し、新たな対応が求められている中、諸外国との意見交換を通じ、今の時代環境に即した公務員人事制度に関する知識や情報を得るとともに、人事行政分野において国際社会に貢献できるよう、国際交流や国際協力を一層充実させていくことが重要である。

人事院は、主催国として国際会議を実施するなど、これまでも多国間のネットワーク構築に尽力してきている。東南アジア諸国連合（ＡＳＥＡＮ）諸国とは、互いに学び合うことが時代環境に則した公務員人事管理を進めていく上で重要であるとの考えの下、人事行政分野におけるネットワークをより強固なものとすべく様々な取組を行っている。具体的には、人事院は、令和６年10月に、ＡＳＥＡＮ＋３公務協力会議（ASEAN Plus Three Cooperation on Civil Service Matters, ACCSM＋３）の枠組みにおける国際協力事業として、「Work Engagement and Well-being in the Public Service（公務におけるワークエンゲージメントとウェルビーイング）」をテーマとする国際ワークショップを札幌市にて開催した。同会合においては、各国や国際機関の代表者によるプレゼンテーションや課題対応に関する活発な意見交換を通して、専門的知見や好事例の共有が行われた。

また、人事院は、シンガポールとの間で職員の相互派遣の検討を進めるなど、このＡＣＣＳＭ＋３諸国の中で二国間における協力関係の推進も図っている。

上記のほか、人事院は、中国及び韓国との間で人事行政分野における連携及び相互交流を進めるために構築された日中韓人事行政ネットワークの枠組み、経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）の公務員雇用管理（ＰＥＭ）に関する作業部会などにおいて、人事行政分野における重要課題や最先端の取組について参加国との間で意見交換などを行う場に参画している。これらに加えて、人事院は、アジア諸国やアフリカ諸国の開発途上国等に対する技術協力において、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）プロジェクトを通じて様々な協力を行っている。

人事院としては、こうした様々な機会を有効に活用し、国際交流・国際協力の一層の充実を戦略的に進めていき、公務員制度の発展と改善に取り組むとともに、グローバル社会における人事行政分野での貢献度を高めていくこととしている。

第２部　「選ばれる」公務職場を目指した魅力向上・発信戦略～働く場としての公務のブランディング～

はじめに

国家公務員は、国民の生活・安全を守るため、国内外で奮闘している。その仕事は、国家の屋台骨を支える極めて重要なものである。しかしながら、国家公務員の魅力は何か、国家公務員として働くやりがいとは何かということが、今、改めて問われている。

国家公務員採用試験の志望者の減少や若手職員の離職増加など、公務の人材確保は依然として危機的な状況にある。こうした中、公務においては、これまで、採用試験の見直しを行うとともに、魅力「向上」の観点から、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進、給与制度のアップデートなどに取り組んできた。また、本年３月に取りまとめられた人事行政諮問会議最終提言において、公務の人材確保の危機に対応するため、新時代の人事管理を実現するための具体的施策が示された。人事院としても、同提言の内容を受け止め、公務の魅力向上のための取組を更に進めることとしている。

また、人事院は、令和６年８月の公務員人事管理に関する報告において、公務の魅力の発信強化に取り組んでいくことを表明しており、人事行政諮問会議最終提言においても、「国家公務員という仕事のブランディングを人材確保の観点から戦略的に行うべき」とされている。公務職場の魅力の外部への「発信」は、人事院、内閣官房内閣人事局、各府省それぞれで取り組んでいる。しかしながら、国家公務員として働くやりがいなどについて、必ずしもその魅力が、国民各層、特にこれからの社会を担う若年層に十分に伝わっているとは言えない状況にある。厳しい人材獲得競争の中で、優秀で志のある人材を公務に集めるためには、人材確保を最重要課題として位置付けて、公務内外の人材から積極的に「選ばれる」魅力的な公務組織を目指す必要がある。そのためには、公務職場内における魅力の浸透・向上に取り組むとともに、その魅力を外部に対して訴求力を持った形で効果的に発信していくことが不可欠である。

そこで、本報告において、「公務のブランディング」として、労働市場において魅力として差別化できる公務職場の価値を整理した上で、その魅力を公務内で浸透させることによる内側からの魅力「向上」と、公務外への戦略的な魅力「発信」を一体的、整合的に展開する取組を提言する。

公務のブランディングは一朝一夕に行えるものではなく、公務全体が連携して、中長期的視点で取り組んでいくべきものである。そこで、今後の継続的な取組として、公務のブランディングに関する府省横断チームを立ち上げ、各府省が一丸となって公務の魅力の言語化や発信に取り組むことも提言している。

今後、公務職場の魅力向上と公務外への魅力発信の取組を両輪として継続的に進めることで、公務に優秀で志のある人材を確保することを可能とし、質の高い行政サービスの提供及び国民生活の一層の向上を図っていくこととする。

第１章　公務のブランディングの必要性

第１節　現在の公務の人材確保を取り巻く状況

社会経済情勢、国際情勢が急速に変化する中、生産年齢人口が減少する我が国においては、人材獲得競争が激しさを増している。働き方やキャリア形成に対する若年層の意識変化を背景として、公務の人材獲得の競合となる民間企業等では、採用手法、職場環境、雇用慣行や処遇などの面で変革が行われている。

就職活動を行う学生等にとっては、売り手市場が続く中で、自身の希望に合う就職先を吟味することが可能となっている。世代による特徴を一括りにして論ずることはできないが、1990年代半ばから2010年前後に生まれたいわゆるＺ世代の学生は、職業選択において、自分らしさややりがいを求めるとともに、仕事だけでなくプライベートの充実への関心が強く、社会の先行きが見通せない中で労働市場での価値向上のためのキャリア形成や短期間での成長を重視するといった特徴が指摘されている。