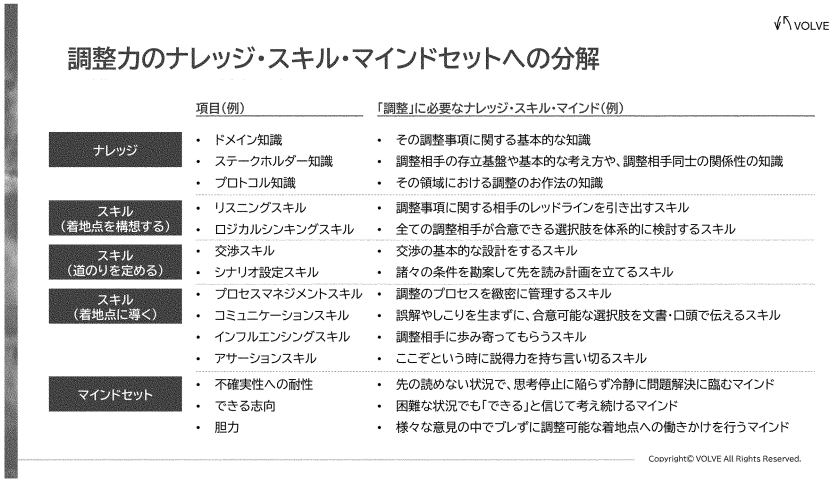
図2-11　調整力のナレッジ・スキル・マインドセットへの分解



（注）　VOLVE株式会社提供

これらも参考にしながら、今後、国家公務員の仕事を通して身に付く能力・スキルを明確化し、分かりやすく情報発信していくことは、公務の魅力向上・発信のために有効と考えられる。

⑵　働く環境や経済的利益に関する価値

前記第１章第３節１の「国家公務員イメージ調査」では、個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができているという点について、「20歳台の学生」は国家公務員（本府省）に対してネガティブなイメージを持っていた。しかしながら、実際は柔軟なフレックスタイム制の導入や、テレワークの推進を行っており、実態に応じた正しい情報の発信を通じたイメージ形成が必要と言える。

国家公務員に対して働く環境や経済的利益に関する価値を適切に提供することは、職員が最大のパフォーマンスを発揮し、国民に対して持続的に行政サービスを提供するために不可欠である。したがって、これらの価値について、正しい情報を発信するとともに、現状の課題に対する認識と今後の改善の方向性、目指す未来の姿を積極的に示すことで、ネガティブなイメージを払拭していくことは、人材確保の観点のみならず、職員のパフォーマンス向上及び持続的な行政サービスを提供する観点からも積極的に行うべきである。

国家公務員の「働く環境や経済的利益に関する価値」について、このような観点から改めて整理すると以下のとおりである。

（働く環境や経済的利益に関する価値の整理例）

働く環境に関する価値

○　フレックスタイム制、テレワークによる柔軟な勤務が可能な仕組みを整備していること。

・柔軟なフレックスタイム制の整備（一定の期間内で、勤務時間数の総量は同じまま１日の勤務時間数を変更できる仕組みであり、土日のほか週１日勤務しない日を設けることも可能。また、勤務開始後でも将来に向かって勤務時間の割振り変更可能）

・テレワークの推進（テレワークの適切な実施の推進のためのガイドラインを策定し、更なる浸透と定着を推進）

○　各府省において働きやすいオフィス環境の整備や業務効率化を進めていること。

・ガバメントソリューションサービス（ＧＳＳ）の導入（デジタル庁が行政機関に対して業務遂行に必要なデジタル環境を整備・提供するもの。後記コラム６参照）、オフィス改革（ペーパーレス化、フリーアドレス席の導入等）など、各府省においてオフィス環境の整備や業務効率化が進展

○　充実した両立支援制度や休暇制度を整備していること。

・３歳まで利用可能な育児休業制度

・男性職員の育児休業取得率80.9％（令和５年度）

・年次休暇の取得日数の年平均16.2日（令和５年）など

（参考）民間における男性の育児休業取得率は30.1％（厚生労働省・令和５年度雇用均等基本調査）、年間の年次有給休暇の労働者１人平均取得日数は11.0日（厚生労働省・令和６年就労条件総合調査）

○　ハラスメントの根絶に向けた取組を行っていること。

・幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの実施、国家公務員ハラスメント防止週間の設定等

○　勤務間のインターバル確保の努力義務を導入していること。

（参考）民間における勤務間インターバル制度導入企業の割合は5.7％（厚生労働省・令和６年就労条件総合調査）

○　超過勤務の縮減に向けた継続的な取組を進めていること。

・公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員の意識を抜本的に切り替えられるよう人事院から各府省に対して働きかけ

・国会対応業務のみならず、各府省の一層の業務削減・合理化に向けた取組を促進

○　長期的な視点で仕事に専念できること。

・法令に基づき任用され、長期的な視点で仕事に専念し、持続的な行政サービスを提供できる地位（立場）を保護

・職員の苦情を受け付ける仕組みや不利益となる処分を受けたときの救済制度を整備

経済的利益に関する価値

○　社会一般の情勢に応じた適正な給与水準が確保されること。

・近年着実に新卒初任給を改善。令和６年人事院勧告では、年収ベースで最大60万円増加

・官民給与の比較対象となる企業規模の見直しや現行の給与体系の抜本的見直しを検討

○　勤務実績に応じたボーナス、昇任・昇格、昇給制度があること。

・人事評価に基づくボーナスの査定、昇任・昇格の仕組み

・毎年の昇給も人事評価に基づき昇給幅に差が付く仕組み

これらの価値の中には、超過勤務の縮減のように、改善に向けて継続的な取組が必要となるものもある。これらについても、引き続き正しい情報を発信するとともに、現状の課題や今後の改善の方向性を合わせて提示することで、取組の姿勢や公務組織として目指す未来の姿を積極的に発信していくことが重要である。

特に、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための具体的施策の進捗状況は、併せて示すことにより魅力として認知され得るものであり、積極的な発信が求められる。

【コラム６】　人事院におけるオフィス改革の取組

行政機関では、デジタル庁が整備・提供した「ＧＳＳ（ガバメントソリューションサービス）」によって、高いセキュリティを確保しつつ場所を問わない働き方が可能となっている。

ＧＳＳは、政府職員が定常業務を遂行するために使用するＰＣや周辺機器、それぞれの端末で使用するソフトウェア、ネットワーク環境まで、ＩＴ環境全体を提供しており、クラウドサービスやゼロトラスト・アーキテクチャなどの最新技術を取り入れて生産性やセキュリティの向上を図りつつ、各府省の業務環境の統合を進めている。