

令和6年6月19日  
【 人 事 院 】

## 【概要書】

### 令和5年度 人事院年次報告書

標記の報告書を衆議院議長に提出いたしました。

連絡先は省略。

# 令和5年度人事院年次報告書について

人 事 院

人事院は、国家公務員法第24条の規定に基づき、毎年、国会と内閣に対して、業務状況等の報告を行うこととされており、令和6年6月19日に令和5年度の業務状況等の報告を行いました。

本年次報告書では、昨年夏の「公務員人事管理に関する報告」で示した次の3つの柱を軸に、この1年で取り組んだ主な施策をまとめております。

- ・公務組織を支える人材の確保
- ・職員の成長と組織パフォーマンスの向上
- ・多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現と Well-being の土台となる環境整備

また、「新時代における公務人材マネジメントの実現に向けて～人事行政諮問会議～」と題して、人事行政諮問会議の議論の経過や中間報告についても紹介しています。

## 【本報告書の構成】

### 第1編 《人事行政》

#### 第1部 人事行政この1年の主な動き

- I 職員一人一人が躍動でき、Well-being が実現される公務を目指して
- II 新時代における公務人材マネジメントの実現に向けて  
～人事行政諮問会議～

#### 第2部 令和5年度業務状況

### 第2編 《国家公務員倫理審査会の業務》

報告書の概要については、別添のとおりです。

# 令和5年度 人事院年次報告書 概要

---

令和6年6月  
人事院

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指して

## 公務組織を支える 多様で有為な人材の確保の ための一体的な取組

- 採用試験の実施方法の見直し
- 民間人材等の採用拡大への対応
- 新卒や若手・中堅の処遇改善など優秀な人材確保に資する給与制度の実現

## 職員個々の成長を通じた 組織パフォーマンスの 向上施策

- 自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進
- 兼業の在り方の検討
- 本省課室長の俸給体系を職責重視に見直すなど役割・貢献にふさわしい処遇の実現

## 多様なワークスタイル・ ライフスタイル実現と Well-beingの 土台となる環境整備

- フレックスタイム制の拡充・柔軟化
- 勤務間のインターバル確保に係る努力義務の導入
- 超過勤務の縮減に向けた取組
- 在宅勤務等手当の新設

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、**人事行政諮問会議を開催し**  
聖域なく課題横断的に議論（令和6年5月に中間報告、年内に最終提言予定）

# 新時代における公務人材マネジメントの実現に向けて ～人事行政諮問会議～

- ✓ 令和6年5月に、人事行政諮問会議が中間報告を公表
- ✓ 人事院としては、スピード感をもって、先んじて着手できる施策に関しては、最終提言を待つことなく実施

公務志望者の減少



人材確保は危機的状況



若年層職員の離職増加

2・3は、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担っている職員を優先的な対象として検討

## 1. 「行動規範」の明確化

禁止事項ではない、主体的・意欲的に働くための「行動規範」を明確化

## 2. 職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底

- ✓ 職務内容や必要なスキルの明確化
- ✓ 職務に応じた報酬水準の設定
- ✓ 年功的処遇からの脱却

## 3. 自律的なキャリア開発と成長支援

- ✓ 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
- ✓ 職員が希望する仕事への挑戦を可能に

魅力ある勤務環境の整備

採用手法の改善

※ 各府省のニーズを踏まえて、順次、柔軟に施策を導入

人材の価値を最大限に引き出し、組織パフォーマンスを最大化  
世界最高水準の行政サービスを提供