

課題認識

公務を取り巻く環境

- ✓ 極めて厳しい人材確保
- ✓ 職員の働き方に関する価値観等が多様化

きめ細かい人材マネジメントが必要。一方、多くの府省では人事担当部局・管理職員の体制に余裕がなく困難

若年層をめぐる状況

- ✓ 個別の事情に応じた人材マネジメントを求める
- ✓ 能力支援は離職防止に有効である可能性

個々の職員への配慮と効率性が両立した人材マネジメントの実施が急務

➡ **データやデジタルを活用することが有効**

課題への対応

-  ① データを活用した組織改善
-  ② 求められる知識・スキル等の可視化
-  ③ 府省内の職員情報を活用しやすくする環境整備
-  ④ 人事業務プロセス間のデータ共有・活用強化
-  ⑤ 各府省人事担当部局の体制増強

人事院として

安定的な情報収集の仕組み、情報取扱の在り方等を含め、内閣人事局、デジタル庁、各府省とも緊密に連携しながら検討を深めていく。

データやデジタルの活用を進めていくため、検討が望まれるポイント

求められる知識・スキル等の可視化



業務分野・役職段階ごとに求められる知識・スキル等をデータとして蓄積し育成や配置に活用

府省内の職員情報を活用しやすくする環境整備



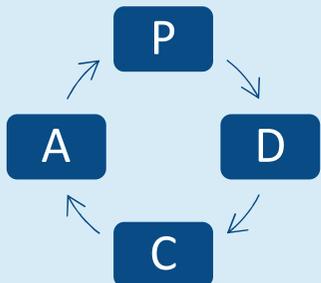
きめ細かい人材マネジメントを効率的に行う基礎として、タレントマネジメントシステム等を導入

人事業務プロセス間のデータ共有・活用強化



評価や育成等、複数の人事業務プロセスに関するデータを連動させ活用

データを活用した組織改善



定期的なサーベイにより組織課題の改善状況を把握。組織改善のPDCAサイクルを実装

各府省人事担当部局の体制増強



データを活用する職員を支援するため、各府省人事担当部局の体制増強を行う