

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

会社名/団体名

内閣官房内閣人事局 代表者：長野浩二

会社/団体のサイトURL

<https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/index.html>

従業員数

(エントリー内容の影響範囲 | 例：国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください)
※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。

約29万人

事業内容

国家公務員の人事管理に関する戦略的中枢機能を担う組織として、関連する制度の企画立案、方針決定、運用を一体的に担っている。

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)

<input type="radio"/>	人事/HRの変革	<input type="radio"/>	マネジメントの変革
<input type="radio"/>	企業文化の変革	<input type="radio"/>	キャリアの変革

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取り組む目的

背景

若年層の離職者増。職員アンケート結果で、離職意向のある若手の理由に多く挙げられているものとして「働ききがい」の実感が少ないことが確認された。また、各省庁の人事担当にヒアリングした結果、改めてキャリアの意義を理解を伝える必要があると認識。

目的

各職員の働ききいや成長実感を高め、職員のパフォーマンスを向上させること。各省庁の人事担当のキャリア形成支援の理解促進

自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像)

自身の能力及びスキルを向上させることを通じて価値を高め、組織の成長を図れる人材。

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

令和6年度における人事管理運営方針 (令和6年3月21日内閣総理大臣決定) 及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」 (平成26年10月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定、令和3年1月29日一部改正) において、国家公務員のキャリア形成支援の意義や実践例などが盛り込まれ、内閣人事局における取組においても、その根拠となっている。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

○変化の激しい現代社会において、適切な施策を打ち出すために、また、少子高齢化の進展等により国家公務員志望者が減少する中、組織のパフォーマンスを維持・向上していくためには、各職員の働きがいや成長実感を高め、職員のパフォーマンスを向上させることが必要。

○そのためには、組織として、各職員に中長期的に成長できる見通しと成長できている実感を持てるような成長機会を提供し、個人の能力及びスキルを向上させることを通じて人材の価値を高め組織の成長を図ること、すなわち、キャリア形成支援が重要。

○キャリア形成支援とは、単なる離職対策や、職員の異動希望をそのまま叶えるといったものではない。個々の職員と向き合いながら、組織として方向性と職員の方向性の一致点を広げていくことで自律意識を育むことが重要。そのための施策をいかに展開していくかが課題。

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

○現場においてキャリア形成支援の取組のネックとなっているものは何かを探るべく、初めて全省庁へヒアリングに出向き、本音ベースで意見交換を実施した。その結果を踏まえ、以降の施策を検討し、まずは①人事担当の理解促進（対話の重要性等）、②若手職員のマインドセットの転換、の2点を重点的に実施することとした。

○人事担当向けには、有識者を招きキャリア勉強会を開催。内閣人事局と各省人事担当との意見交換も断続的に行っている。また新規で開催した対話ワークショップにも多数の人事担当が参加。

○若手向けには、幹部候補育成課程研修（補佐・係長級）において、キャリア研修を実施（3年度目）したが、2024年からは研修企画や講師など国家公務員歴30年以上の職員（2024キャリアオーナーシップ経営アワード越境部門優秀賞受賞者）を中心に内製化。

○「はたらく未来コンソーシアム」へ3期連続参画、また多くの民間企業を訪問し意見交換等を行うことで越境的な意識を醸成するとともに、キャリア形成支援の最新情報をキャッチし新たな人事施策の企画立案の参考としている。（インプット→実装を体現）

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

- ① 幹部候補を対象にキャリア研修実施（3年目）
・係長級：約700名（10回開催）・課長補佐級：約700名（動画）
- ② 各省キャリアヒアリング：20省庁（新規）
- ③ 企業ヒアリング：6社（新規）
- ④ 各省庁キャリア担当勉強会：3回（新規）※2回対面、有識者ゲストあり。
- ⑤ 若手向けキャリア対話ワークショップ：2回（新規）※対面
- ⑥ 管理職キャリア対話ワークショップ：1回（新規）※対面
- ⑦ 局内向け企業CHRO講演：2回（新規）※1回対面
- ⑧ 「はたらく未来コンソーシアム」への参画（3期連続）
※第3期は「リード企業」を担当
- ⑨ 担当者による企業訪問：20社以上（新規）

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

- 人事施策の戦略的中心機能を担う組織であることから、多くの関係者との調整が発生することもあり、新規施策を容易に実施することが困難な組織であるが、幹部・担当者の熱意と創意工夫、また関係者の協力もあり、③のような多くの新規施策を一気呵成に次々と実施し、いずれも多く参加者を集め、評価も高かった。
- 各省ヒアリングの結果をもとに施策を設計し、公務組織文化に則した内容を取り入れた結果、各省向け勉強会では国会期間中にも関わらず多くの職員が出席した（24省庁等）。参加者アンケートでは「来年度も開催して欲しい」回答が100%となった。
- キャリア研修の企画や講師など内製化し、より国家公務員向けの内容の研修を実施。係長級、課長補佐級とも受講者からは9割を超えるポジティブ回答を得た。
- 若手向けキャリア対話ワークショップ参加者の「受講後、上司や同僚と対話したい」との回答が9割を超えた。
- はたらく未来コンソーシアムに3期連続参画。広く人脈が形成され企業ヒアリングも円滑に実施することが可能となった。それにより、常に情報がアップデートされている。

※記載するにあたってアピールしたい情報は色を付ける、太字にする等の視覚的に加工しても問題ありません。