

1 外務省員が直面する課題と戦略の必要性

- 我が国が戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に直面している中、外交力を更に強化していく必要があり、**外交力は「人」により成り立つもの**。外交プロフェッショナル集団「チーム外務省」として、以下がより重要に。
 - ① **唯一無二かつ普遍的に重要な使命に携わっているとの誇りと責任を新たに**する。
 - ② 多様な価値観が尊重されAI・サイバーの時代だからこそ、**全人格的な魅力や高い言語力、担当国・地域への深い理解がこれまで以上に信頼の土台**となる。
 - ③ 外交課題が複雑化・高度化する中で、**領域横断的な視点と新領域も含めた専門性を向上・発揮**させる。
- 本戦略は、基本的には既に外務省で働いている省員を念頭に、働きがいと成長の実感を一層高められるよう、**人材育成やキャリア形成等を戦略的かつ継続的に改善**することを目的に策定。

2 外務省の人材に関する基本原則

- 各省員が、**自ら積極的に外交に必要とされる専門的知見や教養・実務を学び**、能力をいかんなく発揮していくこと、**組織として、人材を大切にし、そのような情熱と努力をしっかり後押し・支援**。その過程で、**人事制度・システムを改革し、組織文化を改善**。
- 「**臨み・学ぶ文化**」、「**評価し・褒める文化**」、「**みんなでつながり・補い合う文化**」を育てつつ、
 - **チーム外務省としての業務・成果に対して大きく貢献した省員を、採用試験や年次にかかわらず高く評価**。
 - 省内外の状況変化を踏まえ、配置・任用等でライフサイクルに必要な配慮を行い、支援・貢献を行う省員を然るべく評価。**多様な人材の活躍に必要なチーム力を更に強化**。
 - **職責・業務に即した能力・スキルを修得・発揮できるよう、人材確保・育成やキャリア形成等を実施**。
 - チーム外務省の一員として**やるべきこと(Must:組織から求められる目標・役割・責任)**を重視しつつ、職員個人として**やりたいこと(Will:価値観・キャリアへの希望)**や**できること(Can:能力・スキル・経験・環境)**との**両立も更に追求**。



(1) 人事配置(プロアクティブな適材適所)

- 「省内公募制」の積極活用も含めて、「Will」・「Can」も念頭にキャリアパスの自律的な検討・追求を後押し。
- 内示のあり方も含めて、人事当局と省員、上司と部下とのキャリアに関するコミュニケーションを強化。
- チーム力の観点から、「Must」を念頭に外務省員・行政官としての基盤を固めキャリアを広げることも重視。

(2) 人材育成(語学力の向上及び専門性の進展)

- 主軸の専門性を向上させつつ、関連・異なる分野にも知見・経験を広げ、専門性を多角的・複層的に育成。
- 語学力が外交の基礎であり、特に若手総合職・専門職職員の研修・配置で語学力の研鑽・伸長を重視。
- 外務省のスキルマップに関連する省内外の研修に参加。資格取得等も推奨・一部支援。

(3) 人事評価(育成と処遇への直結)

- 「評価し・褒める文化」や、ハラスメントや礼節・誠実さを欠いた言動等を許容しない職場環境を更に推進。
- 省員の出産・育児・介護や健康ニーズに配慮・支援した他省員に対して、その貢献・尽力を然るべく考慮。
- 職階・役割に適切な目標を設定し責任を果たせるよう導く。管理職昇任に「幹部候補育成課程」を一層活用。

(4) 昇任・昇格(能力・実績主義の更なる推進)

- 置かれた環境において、チーム外務省としての業務・成果に対して大きく貢献した省員が高く評価されるよう、「公募制」も一層活用し、採用試験や年次にとらわれない任用を推進。
- 優れた能力・実績を有する職員の抜擢を着実に増加。抜擢にかかわらず、管理職や総括ポストへも登用。

(5) 採用・人事交流(採用の増強と双方向交流の強化)

- 定員を増強させ、総合職職員に加え、専門職職員や一般職試験(大卒程度)・技術系職員の採用を強化。
- 官民交流、任期付職員採用や経験者採用も引き続き積極的に実施する。民間企業への出向も継続。
- 国際機関で活躍できる人材(特に幹部ポスト)を戦略的に育成すべく、国際機関への出向機会を増強。

➡ これら(1)～(5)の方向性を踏まえ、より個別具体的取組も推進。