

5 人材の確保



国家公務員の採用は、公開平等の採用試験によることを原則とし、その他に選考による採用も行っています。公務組織を支える多様で有為な人材を確保するため、採用試験の見直しや適切・公正な実施、民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材のより一層の公務への誘致・確保、人材確保に係る情報発信等の充実に取り組んでいます。

採用試験

総合職試験

政策の企画立案や調査研究に関する事務をその職務とする係員の採用試験

- ▶ 院卒者試験 ▶ 大卒程度試験
- ▶ 【秋試験】教養区分(大卒程度)

一般職試験

政策の実行やフォローアップなどに関する事務をその職務とする係員の採用試験

- ▶ 大卒程度試験 ▶ 高卒者試験 ▶ 社会人試験(係員級)

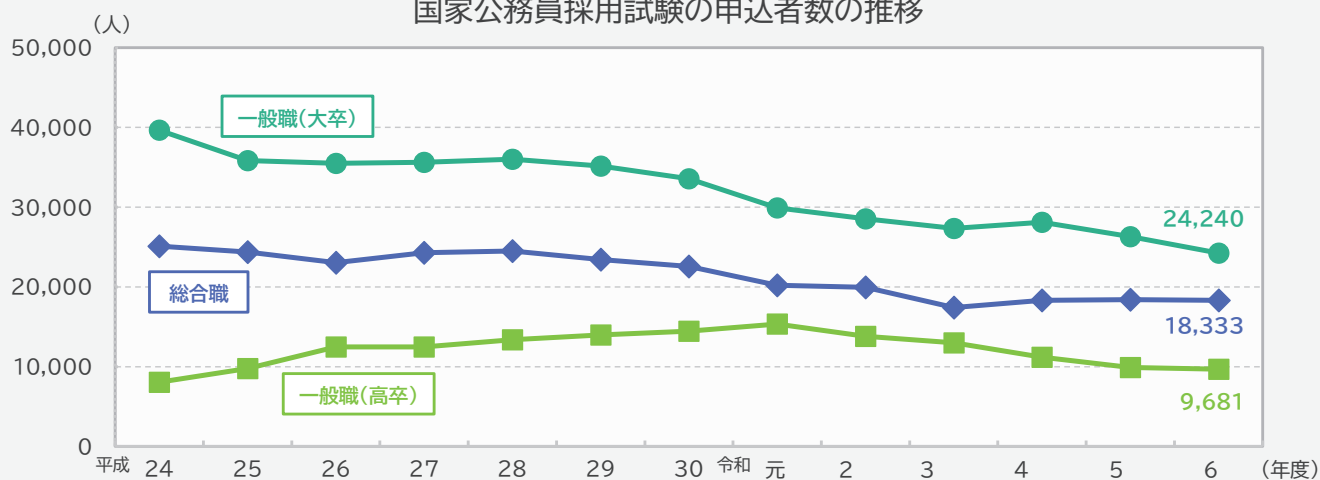
専門職試験

特定の行政分野に関する専門的な知識を必要とする事務をその職務とする係員の採用試験

経験者採用試験

民間企業における実務の経験等を有する人材を係長以上の官職に採用するための採用試験

国家公務員採用試験の申込者数の推移



2024年度 採用試験実施結果

試験の種類	申込者数	合格者数
総合職	18,333人 (7,712人)	2,420人 (788人)
一般職(大卒)	24,240人 (10,302人)	7,557人 (3,250人)
一般職(高卒)	9,681人 (3,384人)	3,132人 (1,158人)
経験者	1,351人 (313人)	203人 (49人)
その他	40,097人 (14,150人)	10,281人 (3,764人)

(注) ()内は、女性を内数で示す。

経験者採用試験の実施結果 (左表「経験者」の内訳)		
試験名	申込者数	合格者数
経験者採用試験(係長級(事務))	316(82)	40(9)
総務省経験者採用試験(係長級(事務))	104(20)	10(1)
総務省経験者採用試験(係長級(技術))	26(2)	8(1)
外務省経験者採用試験(書記官級)	131(60)	13(9)
国税庁経験者採用試験(国税調査官級)	580(124)	104(24)
農林水産省経験者採用試験(係長級(技術))	15(2)	1(0)
国土交通省経験者採用試験(係長級(事務))	55(5)	5(0)
国土交通省経験者採用試験(係長級(技術)) (本省区分)	9(1)	0(0)
国土交通省経験者採用試験(係長級(技術)) (地方整備局・北海道開発局区分)	18(0)	3(0)
観光庁経験者採用試験(係長級(事務))	45(9)	2(2)
気象庁経験者採用試験(係長級(技術))	52(8)	17(3)

最近の採用試験の改革

民間企業等との激しい人材獲得競争の下、公務組織を支える多様で有為な人材を確保することは最重要課題の一つとなっています。こうした背景から、新規学卒者とともに、民間企業等の公務外で培った経験や専門性を持った方も誘致するために、採用試験制度の改革に取り組んでいます。

令和7年以降の試験実施に向けて措置した主な施策は以下のとおりです。

一般職試験（大卒程度試験）に「教養区分」を新設

- ▶ 専門試験の代わりに一般的な教養を土台とした判断力・思考力や迅速かつ正確に課題に対応する能力等を検証する「一般教養論文試験」及び「課題対応能力試験」を実施
- ▶ 一般職試験（大卒程度試験）の他の試験区分よりも受験可能年齢を1歳引き下げ、「20歳以上」での受験を可能とし、採用候補者名簿の有効期間は「6年間」とする

経験者採用試験の拡大

- ▶ 民間人材等を係長級以上の官職へ採用する「経験者採用試験」について、政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用するため、府省合同試験を新設
- ▶ 新設する試験を含む経験者採用試験の試験地を、現在実施している東京都のほか、8試験地を追加し、計9試験地（注）に拡充

（注）札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

上記のほか、令和6年の公務員人事管理に関する報告で表明した「総合職試験の「教養区分」の年2回実施」等についても、引き続き検討を進めていきます。

また、受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、令和9年度からのオンライン試験（CBT（注）方式）の段階的導入を目指し、その導入準備に着手しています。

（注）Computer Based Testing。コンピュータを使用した試験。

任期付採用

公務に有用な専門的な知識経験等を有する民間人材を、5年の範囲内で任期を定めて採用しています。

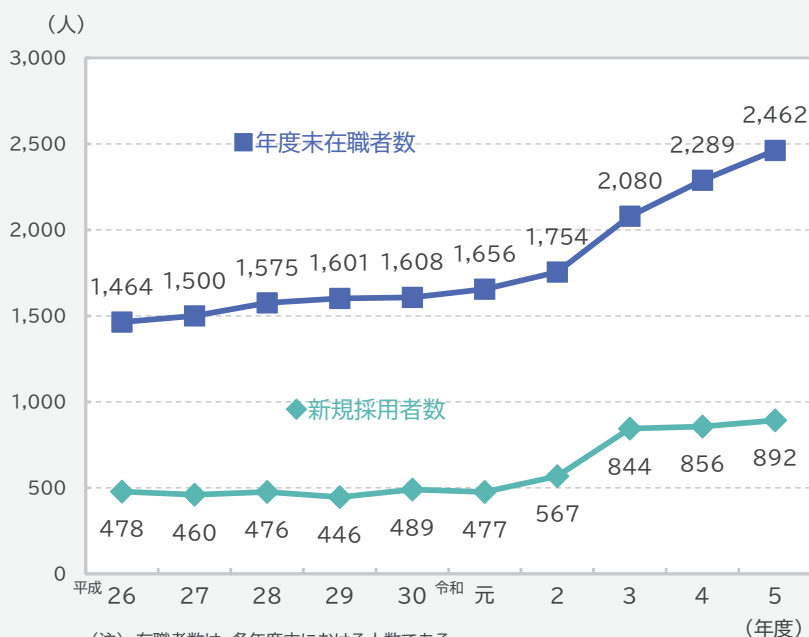
【採用の例】

弁護士、公認会計士、その他の専門家（高度デジタル人材、金融の専門家など）

最近の見直し

令和7年4月から、特定任期付職員のボーナス制度が、以下のとおり見直されました

- ▶ 勤務成績を適時に反映できる勤勉手当を支給
- ▶ 成績優秀者へはこれまで以上に高い水準のボーナス支給が可能に



官民人事交流

官民人事交流は、国の機関と民間企業との間の人事交流を通じて、人材の育成、組織運営の活性化等を図るもので、公正性、透明性を確保しつつ実施しています。

交流派遣

民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるもの

身分：派遣先企業の従業員（国家公務員としての身分も保有）
期間：原則3年以内（最長5年）
服務等：派遣前に在職していた府省等に対する許可申請等の業務や国家公務員としての地位等に係る影響力利用行為の禁止
給与：派遣先が支給（府省等からは支給せず）



国の行政機関

- ▶ 府省等（本府省、地方支分部局）
- ▶ 行政執行法人



民間企業等

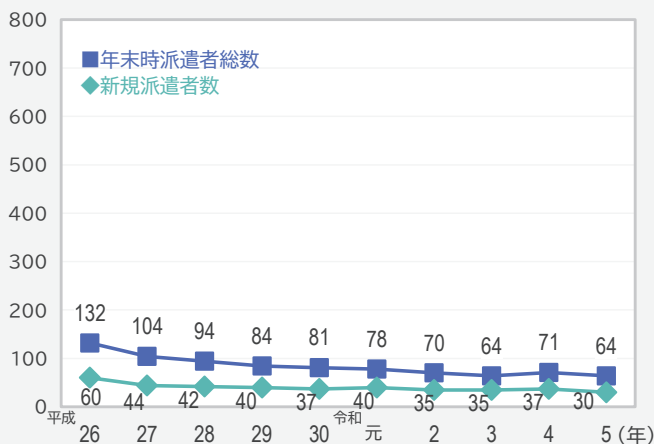
- ▶ 株式会社
- ▶ 一般社団法人
- ▶ 相互会社
- ▶ 一般財団法人
- ▶ 信用金庫
- ▶ NPO法人等

交流採用

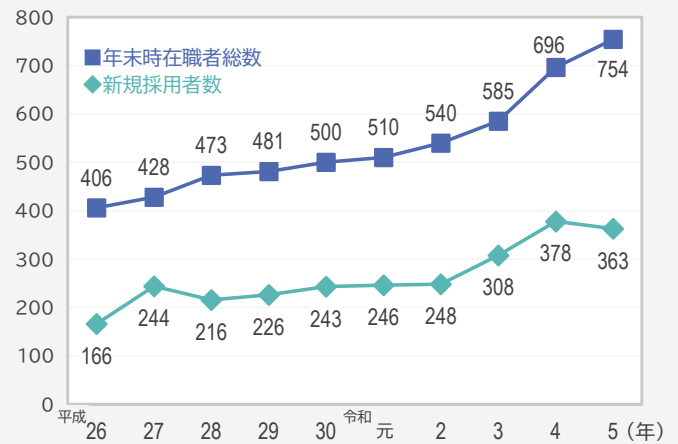
府省等が民間企業等の従業員を職員として採用し、任期を定めてその職務に従事させるもの

交流派遣、交流採用の実施状況の推移（暦年別）

（人）①交流派遣（国から民間へ）



（人）②交流採用（民間から国へ）



（注）「年末時派遣者総数」及び「年末時在職者総数」は、各年12月31日現在。

官民人事交流の推進に向けた取組、お問い合わせ

人事院では、官民人事交流を更に促進する観点から官民人事交流の仕組み、有識者・官民人事交流経験者のインタビュー記事など、官民双方に情報発信しています。
 詳細は人事院HP(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu.html>)【右記二次元コード】をご参照ください。
 官民人事交流に関する手続など、お問い合わせは「kanmin-kouryuu@jinji.go.jp」まで



民間人材の採用・活躍に向けたその他の取組

民間人材を採用する場合には柔軟な給与決定を行うことができます。

- ▶ 民間人材を採用した場合の俸給の決定では、民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価することや、前職の給与等を考慮することが可能です。
- ▶ 極めて高度の専門性を有する特定任期付職員については、俸給は事務次官と同額まで支給可能です。また、特に高い成果を挙げた場合、ボーナスを含めた年収水準は事務次官を上回ることも可能です。

民間人材の採用・活用に関する情報

- ▶ **人事院ホームページ**（民間人材の採用・企業との人事交流関連）【右記二次元コード】
 民間人材の採用等に関する制度の紹介（制度別の任用・給与等の取扱い等）、人事院が最近行った取組の概要を掲載しています。
- ▶ **民間人材採用サポートデスク**（各府省の相談や照会へのワンストップ窓口）
minkan-supportdesk-hsym@jinji.go.jp



人材確保のための活動

各府省と協力し、府省合同イベントを企画・実施するとともに、企業合同説明会の場を活用するなどして、学生等や転職を考える社会人の方々に向けて国家公務員の仕事や各府省の業務の概要・魅力などを伝えています。

また、人事院ホームページ「採用情報NAVI」や各種SNS等を運用し、イベント情報のほか、試験情報・採用情報などを随時発信しています。



▲人事院HP
「採用情報NAVI」



▲X公式アカウント



▲YouTube公式アカウント



▲Instagram公式アカウント



▲Threads公式アカウント



▲オンライン形式の府省合同業務説明会。アーカイブも公開。
(WEB公務研究セミナー)



▲異なる府省の若手職員がペアとなり経験談等を語るイベント(公務研究スタートダッシュ)



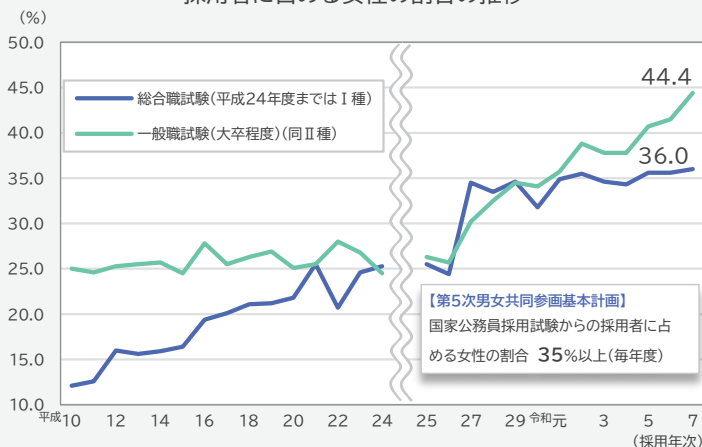
▲職場訪問型府省合同イベント。仕事見学・体験や職員との懇談など、各府省が様々なプログラムを実施。(夏に開催した国家公務員OPENゼミ1Day職場訪問・仕事体験(左は第1弾の理系学生限定イベント・右は第2弾の文理対象イベント))



女性国家公務員の採用・登用の拡大

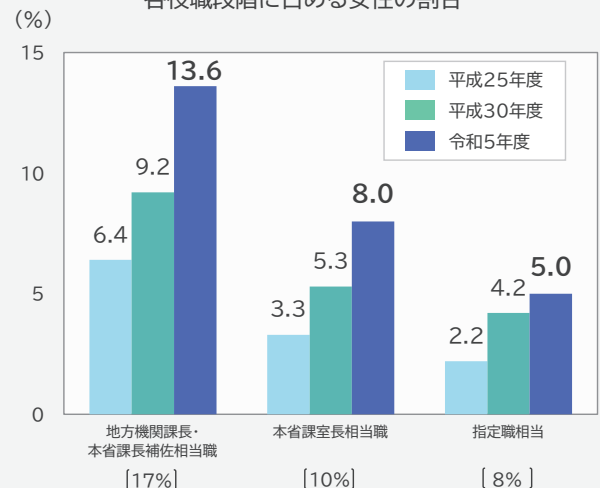
女性の活躍推進は、人事行政における重要な課題の一つです。女子学生等を対象とした各種業務説明会の開催や女性職員の登用にに向けた研修などに取り組んでいます。

採用者に占める女性の割合の推移



(注) 令和7年度総合職試験は令和6年10月1日現在、一般職試験(大卒程度)は令和6年10月31日現在の採用内定者数に占める割合である。

各役職段階に占める女性の割合



(注1) 括弧内は第5次男女共同参画基本計画に定める令和7年度末までの成果目標。
(注2) 地方機関課長・本省課長補佐相当職及び本省課室長相当職については行(一)のみ。