

目次

はじめに

第1編 人事行政

第1部 人事行政この1年の主な動き

I 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1章 人事行政諮問会議の開催状況	3
1 第9回（令和6年6月25日）	4
2 第10回（令和6年8月28日）	4
3 第11回（令和6年9月13日）	4
4 第12回（令和6年10月17日）	4
5 第13回（令和6年11月12日）	4
6 第14回（令和6年11月25日）	5
7 第15回（令和7年1月14日）	5
8 第16回（令和7年2月4日）	5
9 第17回（令和7年3月10日）	5

第2章 最終提言	6
----------	---

II 多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

第1章 適正な公務員給与の確保等（給与に関する勧告・報告）	29
1 令和6年の民間給与との較差等に基づく給与改定	29
2 給与制度のアップデート	30

第2章 公務員人事管理における主な課題の取組状況	32
第1節 多様で有為な人材の確保	32
1 採用手法の更なる見直し	32
2 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致	33
第2節 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上	34
1 自律的・主体的なキャリア形成支援	34
2 人事管理のデジタル化	34
第3節 Well-beingの実現に向けた環境整備	35
1 時代に即した働き方の推進	35
2 仕事と生活の両立支援の拡充	35
3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組	36

第1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

第2部 「選ばれる」公務職場を目指した魅力向上・発信戦略 ～働く場としての公務のブランディング～

はじめに	39
第1章 公務のブランディングの必要性	40
第1節 現在の公務の人材確保を取り巻く状況	40
第2節 公務組織における魅力向上・発信の取組状況	40
第3節 国家公務員に対して持たれているイメージ	41
1 国家公務員イメージ調査	41
2 就職活動を行う学生等からのイメージ	46
第4節 公務のブランディングの提案	46
第2章 公務職場の魅力の整理	49
第1節 公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値	49
1 就職活動を行った大学生等が仕事に求める価値	49
2 公務員志望者層が仕事に求める価値	51
3 転職市場における公務員志望者が仕事に求める価値	52
4 現役職員が仕事に求める価値	52
第2節 競合する民間企業等が提供する価値	53
第3節 公務職場の提供価値として打ち出すべきもの	55
1 公務職場の唯一無二の中核的価値	56
2 公務と、競合する民間企業等が共に提供できる価値	60
第3章 魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信	68
第1節 公務職場内への浸透による魅力向上の取組	68
1 「社会への貢献に関する価値」の浸透	68
2 「職員の成長に関する価値」の浸透	73
3 「働く環境や経済的利益に関する価値」の浸透	75
第2節 公務外への魅力発信に向けた取組	75
1 社会全体への公務の価値の発信	76
2 戦略的な人材確保施策の実施	78
第3節 公務のブランディングの実施体制等	81
おわりに	82

第3部 令和6年度業務状況

第1章 職員の任免	84
第1節 人材確保	84
第2節 採用試験	90
1 2024年度における採用試験の実施	90
2 2025年度採用試験の改善等	97
第3節 任用状況等	98
1 令和6年度における採用状況	98
2 「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施	101
3 特定官職（本府省の課長等）への任命等	103
4 幹部職員人事の一元管理	104
5 女性職員の採用・登用の拡大	104
6 II種・III種等採用職員の幹部職員への登用	106
7 法科大学院等への派遣	107
第4節 民間人材の採用の促進	108
1 公務の活性化のための民間人材の採用	108
2 任期を定めた職員の採用	109
3 研究公務員の任期を定めた採用	111
4 官民人事交流	111
第5節 分限処分の状況	114
1 降任・免職	114
2 休職	114
3 降給	114
◎第1章 補足資料	115
第2章 人材の育成	129
第1節 人事院が実施する研修の概要	130
第2節 役職段階別研修	130
1 行政研修	130
2 地方機関職員研修	135
第3節 派遣研修	137
1 在外研究員制度	137
2 国内研究員制度	139
3 留学費用償還制度	140
第4節 テーマ別研修等	141
1 テーマ別研修	141
2 指導者養成研修	144
第3章 職員の給与	145
第1節 給与に関する勧告・報告	145
1 給与勧告制度の仕組み	145
2 令和6年の給与に関する勧告・報告	147
3 公務員給与の実態調査	147
4 民間給与の実態調査	149

第1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

第2節 給与法の実施等	150
1 給与法の改正に伴う規則改正等	150
2 行政組織の新設等に伴う規則改正	152
3 級別定数の設定・改定等	152
4 独立行政法人等の給与水準の公表	153
◎第3章 補足資料	154
第4章 職員の生涯設計	158
第1節 定年退職、管理監督職勤務上限年齢制及び再任用制度の状況等	158
1 定年退職及び勤務延長の状況	158
2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況	158
3 定年前再任用制度の状況	159
4 暫定再任用制度の実施状況	159
5 定年の引上げの円滑な実施に向けた対応	160
第2節 生涯設計セミナーの実施等	161
第5章 職員の勤務環境等	162
第1節 勤務時間及び休暇等	162
1 超過勤務・年次休暇の使用の状況	162
2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究	163
第2節 健康安全対策	164
1 健康の保持増進	164
2 安全の確保	165
3 健康安全管理の指導及び啓発（国家公務員安全週間・健康週間）	165
4 原子力発電所等において発生した事故等への対応	165
第3節 ハラスメント対策	166
1 ハラスメント防止対策に関する研修の開催等	166
2 国家公務員ハラスメント防止週間	166
第4節 育児休業等制度	167
1 育児休業等制度の利用の促進	167
2 育児休業等の取得状況	167
第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度	168
第6節 災害補償	168
1 災害補償の制度改正	168
2 災害補償の実施状況	169
3 災害補償制度の運営	170
第7節 監査	170
1 給与簿監査	170
2 健康安全管理状況監査	170
3 災害補償実施状況監査	171
第8節 服務及び懲戒	171
1 服務	171
2 懲戒	172
3 兼業	173

第6章 職員団体	174
第1節 管理職員等の範囲	174
第2節 職員団体の登録	174
第3節 職員団体のための職員の行為	175
1 在籍専従	175
2 短期従事	175
第4節 職員団体等の法人格	175
1 登録職員団体	175
2 認証職員団体等	175
第5節 職員団体との会見	176
第7章 公平審査	177
第1節 不利益処分についての審査請求	177
第2節 勤務条件に関する行政措置の要求	178
第3節 災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て	179
第4節 給与の決定に関する審査の申立て	179
第5節 苦情相談	180
第8章 国際協力	182
第1節 派遣法による派遣状況	182
◎第8章 補足資料	184
第2節 国際協力・国際交流	185
1 ASEAN諸国との国際協力	185
2 日中韓人事行政ネットワーク事業	185
3 開発途上国等に対する技術協力	185
4 マンスフィールド研修	186
5 外国からの調査訪問対応等	186
第9章 人事院総裁賞及び各方面との意見交換	187
第1節 人事院総裁賞	187
第2節 各方面との意見交換等	188
1 公務員問題懇話会	188
2 企業経営者等との意見交換	188
3 参与との意見交換	188
4 有識者の職場訪問	188

第1編

第1部

第1編

第2部

第1編

第3部

第2編

参考資料

第2編 国家公務員倫理審査会の業務

この1年の主な施策及び今後の展望	191
倫理法及び国家公務員倫理審査会について	192
第1章 職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築	193
1 職員の倫理意識のかん養	193
2 倫理的な組織風土の構築	196
3 公務員倫理に関する広報、意見聴取	197
第2章 倫理法に基づく報告制度の状況	205
1 報告制度の概要	205
2 各種報告書の提出状況等	205
第3章 倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応	207
1 調査及び懲戒手続の概要	207
2 倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況	208
◎第2編 補足資料	210

公務員の種類と数	目- 8
人事院の所掌事務及び組織	目-10
人事院のミッション・ビジョン・バリュー (MVV)	目-11
引用法令の略称 (制定順)	目-12

参考資料	211
1 令和6年度制定・改廃の人事院規則	}
2 令和6年度人事院予算額	
3 人事院の機構図 (令和7年3月31日現在)	
4 給与法適用職員、任期付職員、任期付研究員俸給表別在職者数 (令和6年1月15日現在)	
5 一般職国家公務員府省別在職者数 (令和6年1月15日現在)	
6 特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制	
7 人事評価の実施と評価結果の活用サイクル	
補足資料等総索引	221
図表索引	225

公務員の種類と数

公務員の全体像を概観するために、一般職国家公務員のほか、特別職国家公務員や地方公務員を含む公務員全体の種類と数を示せば次のとおりである。

日本国憲法第15条は「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。」(第1項)とし、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」(第2項)と定めている。ここにいう「公務員」とは、国会議員、大臣、裁判官を始め立法、行政、司法の各部に属する全ての職員を含み、かつ、地方公共団体についても、長、議長その他の職員の全てを含む概念であり、広く国及び地方の公務に従事する者の全てを指すと解されている。

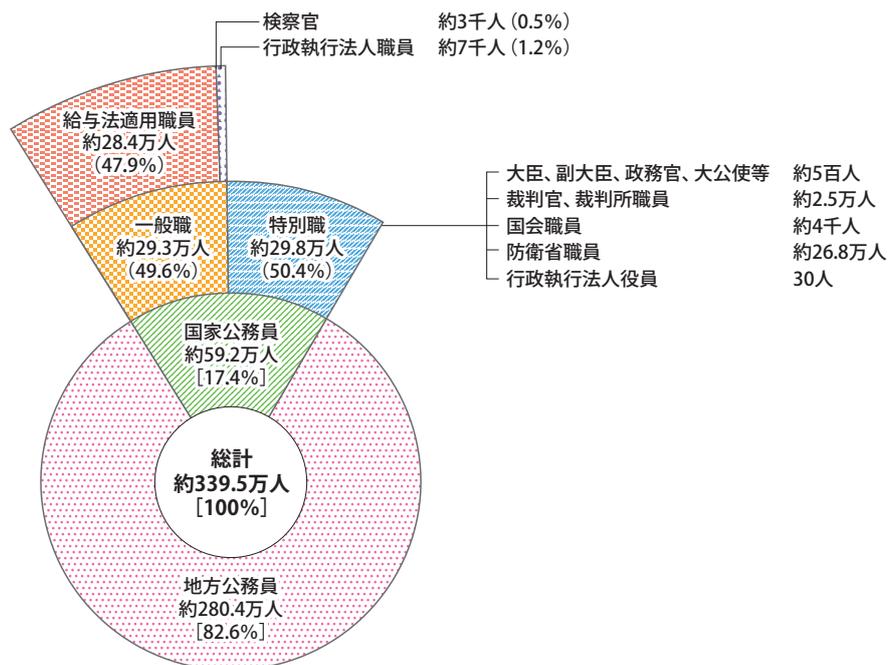
公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分される。国家公務員は、一般職と特別職とに大別されるが、後者の特別職国家公務員は、国家公務員法第2条に列挙されており、大まかに分類すれば、政務を担当するもの(内閣総理大臣、国務大臣等)、権力分立の憲法原則に基づき、その人事制度の設計を立法部、司法部に委ねることに合理性があるもの(裁判官及び裁判所職員、国会職員等)、職務の性質上、別個の身分取扱いの基準によることが適当であるもの(防衛省職員)、その他職務の特殊性により、採用試験や身分保障等の一般の公務員に係る原則を適用することが不適当なもの(宮内庁職員、各種審議会委員等)に分けることができる。

一般職国家公務員には、公務の公正、中立な実施を担保する意味から、成績主義の原則、身分保障、厳正な服務に関する規定等の諸規定が国家公務員法上に定められている。また、その勤務条件の決定という観点からは、労働協約締結権を有する行政執行法人の職員と労働協約締結権を有しない「一般職の職員の給与に関する法律(給与法)」の適用を受ける職員及び検察官(裁判官との処遇均衡を重視して決定)に分類される。

地方公務員については、国家公務員とほぼ同様の整理がなされているが、国では一般職とされる非常勤の顧問、参与等についても、特別職として整理されているなど、若干の違いがある。

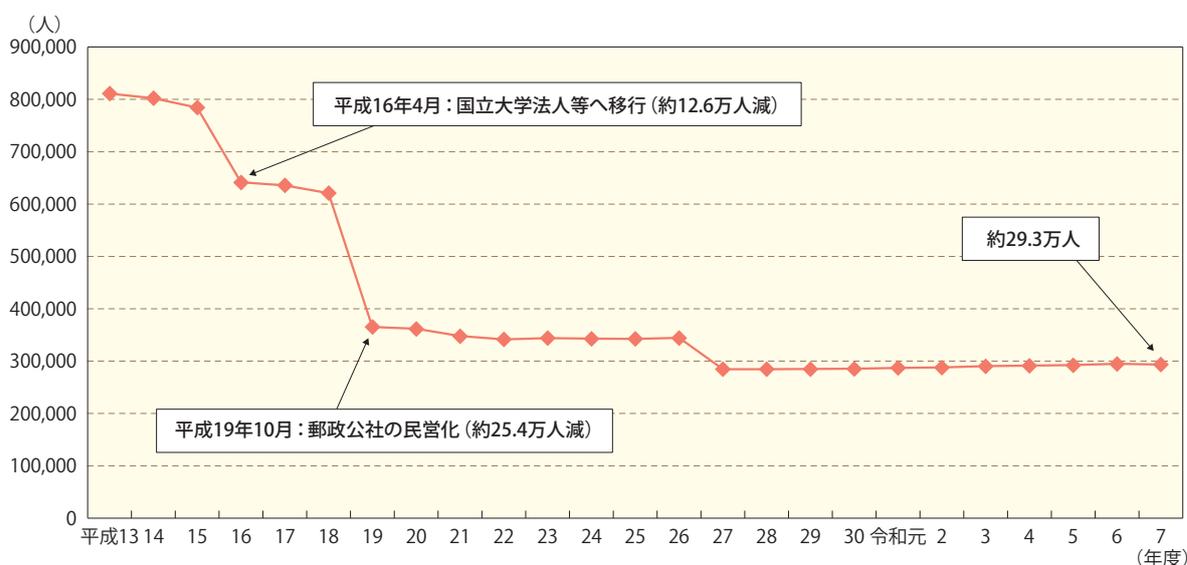
一般職国家公務員は、郵政民営化、国立大学法人化、非特定独立行政法人化(平成27年4月1日以降は中期目標管理法人及び国立研究開発法人)等により非公務員化が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、現在(令和7年度末予算定員)、常勤職員で約29.3万人にまで減少している(次頁(参考)参照)。これに特別職約29.8万人を加えた国家公務員全体では約59.2万人である。また、常勤の国家公務員及び地方公務員は約339.5万人である。なお、国家公務員及び地方公務員の種類と数を示せば、次のとおりである(特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制については、巻末参考資料6参照)。

国家公務員及び地方公務員の種類と数



- (注) 1 国家公務員の数は、2を除き、令和7年度末予算定員である。
 2 行政執行法人の役員数は、「令和6年度独立行政法人等の役員に就いている退職公務員等の状況の公表」における令和6年10月1日現在の常勤役員数であり（内閣官房内閣人事局資料）、行政執行法人の職員数は、「令和7年行政執行法人の常勤職員数に関する報告」における令和7年1月1日現在の常勤職員数である（総務省資料）。
 3 地方公務員の数は、「令和5年4月1日地方公務員給与実態調査結果」における一般職に属する地方公務員数である（総務省資料）。
 4 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある。
 5 このほかに、一般職国家公務員の非常勤職員（行政執行法人の職員等を除く）の数は、「一般職国家公務員在职状況統計表（令和6年7月1日現在）」により約15.4万人である（内閣官房内閣人事局資料）。
 6 国家公務員の内訳の構成比（ ）は、国家公務員約59.2万人を100としたものである。

(参考) 一般職国家公務員数の推移



- (注) 一般職国家公務員数は、行政執行法人（平成27年4月1日前は特定独立行政法人）等を除き、各年度末予算定員である。

人事院の所掌事務及び組織

人事院は、国家公務員法に基づき昭和23年12月に創立された中央人事行政機関であり、①公務員人事管理の公正性を確保すること、②労働基本権制約に対する代償として職員の利益の保護を図ること、及び③人事行政の専門機関として、社会一般の情勢に的確に対応した施策を推進し、国民から信頼される効率的な行政運営を確保することを主な使命としている。このため内閣の所轄の下、他から指揮されることなく中立・公正に職務を執行するとともに、国会に対する勧告も認められている。

人事院は、その役割を果たすため、「公務員を元気に 国民を幸せに」をミッションに掲げ、

- ・勤務環境の整備などを通じた公務の能率的な運営の確保等
- ・多様な有為の人材の確保、育成等
- ・社会経済情勢に適応した適正な給与の実現等
- ・職員の利益の保護を通じた公正な人事管理の確保
- ・能力・実績に基づく人事管理の推進
- ・公務員及び人事行政に対する国民の理解の促進
- ・職員の職務に係る倫理の保持を通じた国民の信頼の確保

を目標として、時代の要請に応える人事行政の実現に努めている。

〈所掌事務〉

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律その他の法律に基づいて、勤務条件の改善勧告、法令の制定改廃に関する意見の申出、人事行政改善の勧告、採用試験、任免、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理保持等に関する事務を所掌している。

〈組 織〉

人事院は、人事官3人をもって組織され、そのうち1人は総裁として命ぜられる。人事官は、国会の同意を経て内閣より任命され、その任命は天皇より認証される。人事院の重要な権限の行使については、この3人の人事官で構成する人事院会議の議決が必要とされている。令和6年度には人事院会議が32回開催された。

人事院には、事務機構として事務総局が置かれている。事務総局は事務総長の総括の下に5課（総務、企画法制、人事、会計、国際）、2室（公文書監理、情報管理）、4局（職員福祉、人材、給与、公平審査）、公務員研修所、8地方事務局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）及び沖縄事務所から成っており、令和6年度末における職員定数は605人である。

また、人事院には、職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌させるため、国家公務員倫理審査会が置かれており、会長及び委員4人をもって組織されている。国家公務員倫理審査会には、事務機構として事務局が置かれており、令和6年度末における職員定数は12人である（巻末参考資料3参照）。

人事院のミッション・ビジョン・バリュー(MVV)

人事院のミッション・ビジョン・バリュー(MVV)

MISSION 果たすべき使命

公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、いきいきと仕事ができる環境を創り出します。
これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。



VISION 中長期的に目指す将来像

多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場—
それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。
私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。

VALUE 職員共通の価値観

自由に異見を

自由に自らの意見を述べ、
異なる意見にも耳を傾けます。
よりよい施策に向けて柔軟に発想します。

ユーザー視点で

国民を常に意識し、
国家公務員一人一人をはじめ
ユーザーの立場で施策を考えます。

まなざし広く

国内外の様々な場所で様々な仕事をする
国家公務員の実情を知り、
施策に活かします。

プロフェッショナルとして

常に自己研鑽し確かな知の蓄積を背景に、
誠実・公平・客観的に施策を考え、
責任を持って判断します。

失敗恐れず積極果敢に

困難な課題にも挑戦します。
変化を恐れず
自ら積極的に行動を起こします。

引用法令の略称（制定順）

国	公	法	国家公務員法
給	与	法	一般職の職員の給与に関する法律
補	償	法	国家公務員災害補償法
派	遣	法	国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律
法	人	格	職員団体等に対する法人格の付与に関する法律
育	児	休	国家公務員の育児休業等に関する法律
勤	務	時	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
任	期	付	一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
倫	理	法	国家公務員倫理法
官	民	人	国と民間企業との間の人事交流に関する法律
任	期	付	一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律
法	科	大	法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律
留	学	費	国家公務員の留学費用の償還に関する法律
自	己	啓	国家公務員の自己啓発等休業に関する法律
配	偶	者	国家公務員の配偶者同行休業に関する法律
規		則	人事院規則
指		令	人事院指令

- (注) 1 各統計値については、過去にわたって更新される可能性がある。
2 本書内に掲載したインターネット上のリンクや二次元コードは本書発行時点のものであり、今後変更・削除される可能性がある。