

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）

- 国会及び内閣に対し、①国公法に定める情勢適応の原則に基づき、官民の給与水準を均衡させるための月例給及び特別給の引上げ、②給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な給与制度の見直しを行うこと等を内容とする報告及び勧告を行い、法改正を経て、勧告どおりの給与改定がなされた。

令和6年8月8日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるため（民間準拠）、月例給及び特別給を引き上げるとともに、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）として、様々な側面から包括的な給与制度の見直しを行うこと等を内容とする報告及び勧告を行った。

内閣は、人事院勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和6年法律第72号）が制定され、勧告どおりの給与改定がなされた。

1 令和6年の民間給与との較差等に基づく給与改定

（令和6年4月1日実施。寒冷地手当に係る支給地域の改定及び職員の居住地に関する要件の廃止は令和7年4月1日実施）

（1）月例給

民間と公務の令和6年4月分給与を調査し、主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を平均11,183円（2.76%）下回っていたことから、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全職員について俸給表の引上げ改定を行った。

（2）特別給

直近1年間（令和5年8月～令和6年7月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較した結果、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げて4.60月分とし、引上げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分した。

（3）初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当

医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当について所要の改定を行った。

（4）寒冷地手当

民間における同種手当の支給額が、公務を11.3%上回っていたことから、寒冷地手当の月額を11.3%引き上げた。

また、新たな気象データ（「メッシュ平年値2020」（気象庁））が提供されたことから、

当該データに基づき、支給地域の改定を行った。さらに、内閣総理大臣が定める官署に勤務する職員の寒冷地手当の支給について、職員の居住地に関する要件を廃止した。なお、今般の見直しに伴い支給地域から外れる地域等に引き続き勤務する職員に対し、所要の経過措置を講じた。

2 給与制度のアップデート

（令和7年4月1日実施。初任給や若年層の俸給月額の上上げは令和6年4月1日実施）

（1）俸給表及び俸給制度

ア 係員級（行政職俸給表（一）1級・2級相当）

採用市場における給与面での競争力向上を実現するため、民間における初任給の状況等を踏まえて初任給を大幅に引き上げ、一般職試験（高卒者試験）は188,000円、一般職試験（大卒程度試験）は220,000円、総合職試験（大卒程度試験）は230,000円とした。また、初任給の引き上げを踏まえ、若年層の俸給月額を大幅に引き上げた（1級は平均11.1%、2級は平均7.6%の引き上げ）。あわせて、昇給制度について、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を引き上げた。

イ 係長級～本府省課長補佐級（行政職俸給表（一）3級～7級相当）

若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大や民間人材等の採用時の給与改善を図るため、各級の初号近辺の号俸をカットし各級初号の俸給月額を引き上げた。また、昇給制度について、昇給区分を決定する際に役職段階に応じて設定される職員層の範囲を見直した。

ウ 本府省課室長級（行政職俸給表（一）8級～10級相当）

職員の役割の重さに見合った処遇を確保するため、職務や職責をより重視した俸給体系の整備を図ることとし、隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消するとともに俸給表を簡素な号俸構成とした。また、昇格についてメリットがより大きくなるよう設定したほか、成績優秀者にはより一層の給与上昇を確保できるよう昇給制度を見直した。

（2）地域手当

ア 級地区分及び支給割合等

市町村単位で細かく支給割合を定めている仕組みについて、隣接市町村で不均衡が生じる等の意見があったことを踏まえ、級地区分の設定の大きくくり化を図った。

具体的には、級地区分を設定する地域の単位は都道府県を基本とし、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市については、民間賃金に違いがある場合は都道府県より高い級地区分を個別に設定することとした。また、級地区分を5区分に削減して再編成し、支給割合も4～20%の4ポイントの等間隔とした。

その上で、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）のデータに基づく指定基準により最新の民間賃金の状況を反映して支給地域の級地区分を見直した。ただし、支給割合が引下げとなる市町村は低下幅が4ポイントを超えない級地区分とした。また、支給割合の引下げは1年ごとに1ポイントとし、支給割合の引上げも段階的に行うこととした。

なお、地域手当の見直しは、これまで10年ごととしてきたが、今後はより短期間で行うこととし、また、支給割合の差の在り方について今後とも検討していくこととした。

イ 異動保障

全国各地での行政サービスの提供体制を維持するため、異動保障の期間を異動等から3年間とし、3年目の支給割合は異動等前の支給割合の60%とした（令和7年4月1日以降の異動等から適用）。

(3) その他の月例手当等

ア 扶養手当

配偶者の働き方に中立な制度への見直しの取組や官民における配偶者に係る手当の状況を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止した。その上で、我が国全体としての少子化対策の推進等を踏まえ、子に係る手当を13,000円に引き上げた（2年間で段階実施）。

イ 通勤手当及び単身赴任手当

（ア）通勤手当の支給限度額

民間における手当の支給状況やライフスタイルの多様化への対応の必要性を踏まえ、手当の支給限度額を1か月当たり150,000円に引き上げ、その範囲内で新幹線等の特別料金も全額支給することとした。

（イ）新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

民間人材等の採用促進等の変化に対応するため、採用に伴い新幹線通勤や単身赴任が生じた場合を手当の支給対象とした。あわせて、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とするため、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直した。

ウ 管理職員特別勤務手当

管理職員が他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態に応じた適切な処遇を確保するため、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を、午後10時から翌日の午前5時までに拡大した。また、指定職俸給表適用職員等も支給対象とした。

(4) 特別給（ボーナス）

ア 勤勉手当の成績率等

特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能となるよう、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引き上げた。あわせて、各府省における実情に応じ「特に優秀」の成績区分の適用者を増やせるよう見直した。

イ 特定任期付職員のボーナス制度

専門人材について適時のタイミングで勤務成績を給与に反映し競争力のある年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止した。

(5) 定年前再任用短時間勤務職員等の給与

人事運用の変化を踏まえ、異動の円滑化に資する手当として、地域手当の異動保障等、住居手当、特勤勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）、寒冷地手当等を支給することとした（地域手当の異動保障及び特勤勤務手当に準ずる手当については、令和7年4月1日以降の異動から適用）。

第2章

公務員人事管理における主な課題の取組状況

第1節

多様で有為な人材の確保

- 国家公務員の志望者の減少が続く中、「一般職試験（大卒程度試験）における『教養区分』の新設」等、令和4年度から取り組んでいる採用試験の改革を引き続き進めた。
- 令和9年度からのCBT方式の段階的導入を目指し、令和8年度にプレテストを実施することとし、そのために必要となる問題バンクの構築やプレテストの実施に向けた準備を進めた。
- 民間人材等の積極的な誘致の観点から、募集から定着までの各段階における必要な取組や参考となるノウハウ・事例などを取りまとめた体系的なガイドを作成し、提供した。
- 民間人材等を係長級の官職に採用するため、経験者採用試験において、主に政策・事業の実施等を担う職員として採用する府省合同試験を新設した。

1 採用手法の更なる見直し

(1) 総合職試験の「教養区分」の年2回実施

総合職試験（大卒程度試験）のうち専門分野に関係なく受験できる「教養区分」については、申込者数が堅調に推移し、総合職試験からの採用者全体に占める同試験区分の採用者の割合も年々高まってきている。

こうした状況を踏まえ、令和5年度の試験から、同試験区分を大学2年生の秋から受験できるよう受験可能年齢を1歳引き下げて「19歳以上」とし、第1次試験の試験地を全国に拡充するなどの措置を行ってきた。令和8年からは、同試験区分の受験機会の更なる拡大のため、現行の秋の実施に加えて春にも実施することで、年に2回受験することを可能とするよう措置した。

(2) 一般職試験における「教養区分」の新設

一般職試験（大卒程度試験）については、過去10年間で申込者数が約3割減少しており、各府省は事務系、技術系を問わず採用に苦慮している状況にある。

こうした状況を踏まえ、地方公共団体や民間企業とも併願しやすくし、より多くの受験者を誘致することができるよう、専門試験に代えて、より判断力・思考力等を検証する試験内容とする「教養区分」を令和7年度より新設するべく、人事院規則等の改正を行った。同試験区分は、民間企業の採用活動の早期化にも対応していくため、受験可能年齢を一般職試験（大卒程度試験）の他の試験区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験も可能とした。

このほか、同試験区分の新設やその特徴が受験者層に広く認知されるよう、大学等ガイダンスをはじめとする人材確保活動の場面でPR活動を展開した。

(3) CBTの段階的導入など

採用試験における受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図るため、令和9年度からのCBT方式の段階的導入を目指し、令和8年度にプレテスト（模擬受験者を対象とする試行試験）を実施することとしている。そのために必要となる問題バンク（あらかじめ難

易度が判明している問題を多数蓄積したもの）の構築やプレテストの実施に向けた準備を進めた。なお、「CBT」（Computer Based Testing）とは「コンピュータ上で実施される試験」のことを言い、テストセンターに設置された端末に対して配信される問題を受験者がオンラインで解答する方式を想定している。

また、既に一部開始している採用試験実施における試験係官への人材派遣の活用拡大に取り組んだ。

(4) 公務の魅力の発信

国家公務員の志望者拡大のためには、公務の魅力を高める取組に合わせて、学生等へ公務の魅力が十分に伝わることも重要である。情報発信の現状については、令和5年度に実施した有識者との意見交換では、世間に広がっているネガティブな情報の量や印象の強さに比して、その反証やポジティブな面、キャリアの見通しといった情報の量の不足・解像度の低さ・受け手による情報格差といった問題がある等の指摘があったところである。

こうした指摘を踏まえて、公務の魅力の発信に当たっては、学生の最終的な就職先としての意思決定に資するよう、就職先候補としての公務の認知から採用試験の受験に至るまでの学生の意思決定の各段階に応じて、適切な情報をより効果的なタイミングで発信すること等を念頭に取組を進めている。

2 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

(1) 民間人材等の採用に関する募集から採用を経て定着するまでの一貫した支援

現下の行政課題の複雑・高度化に加え、公務における若年退職者の増加に対応するため、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である。これらの採用者が各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするためには、各府省における募集から採用プロセスを経て採用後の適応・定着までの一貫した取組が必要である。

そのため、募集から定着までの各段階における必要な取組や参考となるノウハウ・事例などを取りまとめた体系的なガイドを作成し、各府省に提供した。また、採用後の適応・定着において各府省が活用できる汎用的な研修教材等を作成した。

(2) 経験者採用試験の拡大

各府省において実務の中核を担う係長級の層の職員が少なくなっていることなどにより、係長級の官職への民間人材等の採用を促進する必要性が増している。

従来より、政策の企画・立案等を担う係長級の職員を採用するため、府省合同の「経験者採用試験（係長級（事務））」を実施してきた。これに加えて、地方機関等を含めた各府省において政策・事業の実施等を担う係長級の職員を採用するための府省合同試験を令和7年度から新設することとするため、人事院公示の改正等を行った。

第2節

職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

- 官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示した。
- 各府省においてキャリア形成支援の取組を推進する要となる職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得支援を行う養成研修を実施した。
- 国家公務員の人事管理分野について、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化全体の将来設計を整理した。

1 自律的・主体的なキャリア形成支援

自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要である。一方で、その実現のためには、キャリア研修やキャリア面談、人事運用における様々な工夫、職員の成長機会の付与や支援など、各府省における総合的・体系的な取組が求められる。

そのため、官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示した。また、各府省におけるキャリア形成支援の取組を担う職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得を支援する研修を実施した。さらに、20歳台及び30歳台の若手職員を対象として実施しているキャリア支援研修について、地方事務局での開催を拡充したほか、内閣官房内閣人事局と連携して女性職員のキャリア支援研修を実施した。

2 人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、勤務時間管理や学習管理・人事評価等の領域で、事務手続全体の電子化や府省等共通システムの構築、各種システム間の連携を通じたデジタル化による業務効率化の余地が大きい。また、職員の働き方やキャリアの希望等に配慮した人事管理が一層求められる中、職員に係る諸情報をシステムで統合的に蓄積・管理することが有効である。

人事院は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和6年6月21日閣議決定）を踏まえ、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化全体の将来設計について整理し、令和7年3月25日に「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」がデジタル社会推進会議幹事会で決定された。また、同計画を踏まえ、各府省共通の勤務時間管理システムについては、他のシステムに先行して令和8年度末までに必要な整備を行えるよう、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して取り組んでいる。

加えて、人事院は、各府省からの人事制度に関する問合せの受付から回答までのやりとり等をデジタルデータとして記録、蓄積、共有する情報システムである「国家公務員制度ナレッジベース」（通称SEDO）を運用し、人事制度に関する問合せに係る業務の効率化を進めるとともに、問合せの傾向等から制度に対するニーズ等を把握していく。

第3節

Well-beingの実現に向けた環境整備

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

- 多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境を整備するため、勤務間のインターバル確保の推進や、フレックスタイム制等の柔軟な働き方の浸透策の検討、魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組、兼業制度の見直しの検討を進めた。
- 勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組を行った。
- ゼロ・ハラスメントの実現に向け、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するための意識啓発に取り組んだ。
- 健康管理体制の充実に向けた検討、健康に関する相談窓口の拡充、職場復帰支援手法の開発等に取り組んだほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）の有給化などの非常勤職員の勤務環境の整備を進めた。

1 時代に即した働き方の推進

(1) 勤務間のインターバル確保に係る調査・研究

睡眠時間を含む生活時間の確保は、健康の維持のために不可欠であること等から、令和6年4月に、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入した。これを踏まえ、各府省や職員の協力を得ながら、職員アンケート調査、各種ヒアリング等の調査研究事業を実施し、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組の検討等を進めた。

(2) 制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組

勤務間のインターバル、フレックスタイム制、テレワーク等が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるようにするためには、職員の意識や職場の慣習を変えていくことも必要であること等から、民間企業における事例を参考にしつつ、公務における制度の浸透のための効果的な働きかけ方を検討し、各府省に展開するための取組を進めた。

(3) 魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組

時代に即した働き方を進め、公務の勤務環境を魅力あるものとするため、人事行政諮問会議の報告を踏まえ、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じ無給の休暇による勤務時間の短縮等を可能とすることの検討や、厳格な勤務時間管理が馴染まない職員が自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組みについての研究を進めている。

(4) 兼業制度の見直しの検討

現行の兼業制度の考え方等について整理した「一般職の国家公務員の兼業について（Q&A集）」を内閣官房内閣人事局と共同で作成し、令和6年6月に公表した。また、国家公務員の兼業制度の見直しの検討の基礎資料を得るため、内閣官房内閣人事局と合同で、兼業に関する職員の意識の把握のための職員アンケート及び民間企業等の兼業・副業の実態の把握のためのヒアリングを実施し、その結果を令和7年2月に公表した。

2 仕事と生活の両立支援の拡充

令和6年8月、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止

のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図るため、育児時間の取得パターンの多様化等を内容とする育児休業法の改正について意見の申出を行うとともに、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の見直し、子の看護休暇の子の範囲・取得事由の見直し、育児・介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備することを表明した。

育児時間の取得パターンの多様化及び非常勤職員の育児時間の対象となる子の拡大を内容とする意見の申出に基づく「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」（令和6年法律第79号）は、令和6年12月25日に公布された（令和7年10月1日施行）。また、超過勤務の免除の対象となる子の範囲に加え、子の看護休暇の対象となる子の範囲や取得事由を見直したほか、介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付けについては、所要の人事院規則及び運用事項等を改正した（令和7年4月1日施行）。

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務縮減の観点から、国会对応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和4年度にアンケートを行い、その結果を踏まえ、関係各方面の御理解と御協力をお願いした。その後の各府省の実態を把握するため、フォローアップアンケートを実施し、令和6年8月に公表した。国会对応業務に係るアンケートについては、人事院総裁が同月に衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明を行った。また、業務量に応じた要員確保に係るアンケートについては、その結果を踏まえ各府省の実情を把握した上で、関係部局と意見交換を行い、必要な協力を求めた。

また、勤務時間調査・指導室では、令和4年度から各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。令和6年度は、調査・指導を更に充実させる観点から、対象となる職員数を増やして実施した。同調査の場においては、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行った。このほか、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組について協力を求めた。

(2) ゼロ・ハラスメントの実現

本府省及び地方機関の幹部・管理職員（課長級以上の職員）等にハラスメント防止に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施するとともに、国家公務員ハラスメント防止週間には「ゼロ・ハラスメントで明るい職場づくり」をテーマとし、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するための意識啓発に取り組んだ。

近年、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっていることから、研修やポスターを通じて、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること

等の意識啓発に取り組んだ。

また、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者（以下「相談員」という。）の専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、相談員向けの専門家の相談窓口を設置した。

(3) 職員の健康増進

職員の健康管理施策を一層推進していくためには、これを担う健康管理体制の充実が不可欠である。人事院は、令和5年度に実施した各府省における健康管理体制の充実のための官民調査（Well-being調査）の結果も踏まえ、女性特有の健康課題に関する職員の相談窓口の新設に向けた準備を進めたほか、心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰のための新たなマニュアル等の作成に取り組んだ。引き続き、各府省と連携し、実効的な改善策を検討していく。

また、非常勤職員の健康に関する支援や適切な勤務環境の整備を進める観点から、総合的な健康診査（人間ドック）の受診に係る職務専念義務の免除が認められる非常勤職員の範囲を拡大したほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）について有給化した（令和7年4月1日施行）。

【コラム】グローバル社会における人事行政分野の取組

グローバル化の進展により、国際社会及び我が国を取り巻く環境が大きく変化し、新たな対応が求められている中、諸外国との意見交換を通じ、今の時代環境に即した公務員人事制度に関する知識や情報を得るとともに、人事行政分野において国際社会に貢献できるよう、国際交流や国際協力を一層充実させていくことが重要である。

人事院は、主催国として国際会議を実施するなど、これまでも多国間のネットワーク構築に尽力してきている。東南アジア諸国連合（ASEAN）諸国とは、互いに学ぶ合うことが時代環境に則した公務員人事管理を進めていく上で重要であるとの考えの下、人事行政分野におけるネットワークをより強固なものとするべく様々な取組を行っている。具体的には、人事院は、令和6年10月に、ASEAN + 3公務協力会議（ASEAN Plus Three Cooperation on Civil Service Matters, ACCSM + 3）の枠組みにおける国際協力事業として、「Work Engagement and Well-being in the Public Service（公務におけるワークエンゲージメントとウェルビーイング）」をテーマとする国際ワークショップを札幌市にて開催した。同会合においては、各国や国際機関の代表者によるプレゼンテーションや課題対応に関する活発な意見交換を通して、専門的知見や好事例の共有が行われた。



ASEAN + 3公務協力会議：国際ワークショップ

また、人事院は、シンガポールとの間で職員の相互派遣の検討を進めるなど、このACCSM + 3諸国の中で二国間における協力関係の推進も図っている。

上記のほか、人事院は、中国及び韓国との間で人事行政分野における連携及び相互交流を進めるために構築された日中韓人事行政ネットワークの枠組み、経済協力開発機構（OECD）の公務員雇用管理（PEM）に関する作業部会などにおいて、人事行政分野における重要課題や最先端の取組について参加国との間で意見交換などを行う場に参画している。これらに加えて、人事院は、アジア諸国やアフリカ諸国の開発途上国等に対する技術協力において、独立行政法人国際協力機構（JICA）プロジェクトを通じて様々な協力を行っている。

人事院としては、こうした様々な機会を有効に活用し、国際交流・国際協力の一層の充実を戦略的に進めていき、公務員制度の発展と改善に取り組むとともに、グローバル社会における人事行政分野での貢献度を高めていくこととしている。