

令和 6 年度
年 次 報 告 書

人 事 院

は じ め に

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等その使命の達成に努めてきており、人事院勧告制度を始めとする公務員制度は、行政運営の基盤として重要な機能を果たしている。

令和6年8月の人事院勧告では、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向けた改革の一環として、給与制度のアップデートについて勧告するとともに、「多様で有為な人材の確保」、「職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」の3つの柱から成る人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像を示した。

さらに、本年3月には、各界有識者による「人事行政諮問会議」から、最終提言をいただいた。同提言では、公務の人材確保が危機的状況であり、公務組織の生産性を高めつつ、国の未来を支えるため、人材マネジメントのパラダイムシフトが必要との課題認識の下、「使命感を持って意欲的に働ける公務」、「年次に縛られず実力本位で活躍できる公務」、「働きやすく成長を実感できる公務」、「多くの人から「選ばれる」公務」の4つの観点から施策が示されている。同提言を受け止め、公務員人事管理の更なるアップグレードを講じていくこととしている。

本報告書は、主として令和6年度における人事院の業務の状況をまとめたものであり、第1編は「人事行政」全般について、第2編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況について記述している。このうち第1編は3部からなり、第1部は、令和6年度における人事行政の主な動き並びに人事行政諮問会議の概要及び同会議による最終提言について記述している。次いで第2部では、「「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～」と題し、公務のブランディングの必要性、公務職場の魅力、魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信について提案を行っている。そして第3部では、令和6年度の人事院の業務状況について、各種資料を掲載して記述している。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

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。

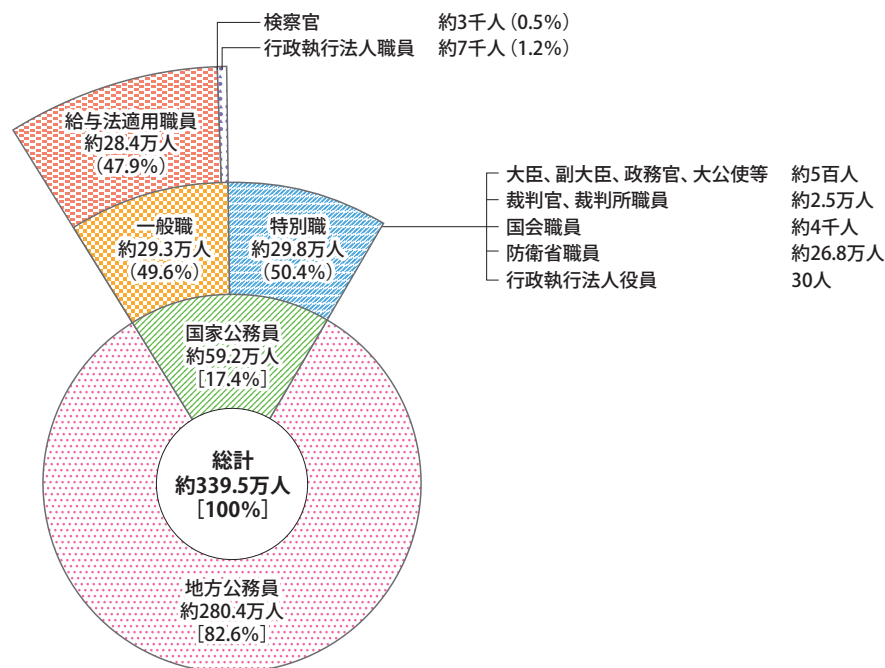
公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分される。国家公務員は、一般職と特別職とに大別されるが、後者の特別職国家公務員は、国家公務員法第2条に列挙されており、大まかに分類すれば、政務を担当するもの(内閣総理大臣、国務大臣等)、権力分立の憲法原則に基づき、その人事制度の設計を立法部、司法部に委ねることに合理性があるもの(裁判官及び裁判所職員、国会職員等)、職務の性質上、別個の身分取扱いの基準によることが適当であるもの(防衛省職員)、その他職務の特殊性により、採用試験や身分保障等の一般の公務員に係る原則を適用することが不適当なもの(宮内庁職員、各種審議会委員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

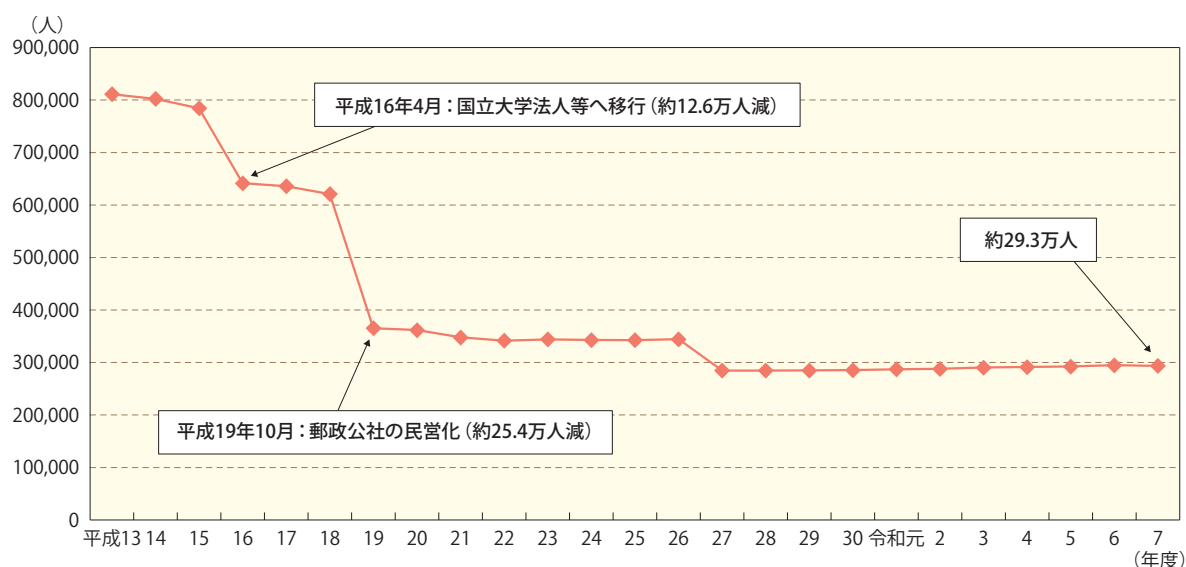
一般職国家公務員は、郵政民営化、国立大学法人化、非特定独立行政法人化(平成27年4月1日以降は中期目標管理法人及び国立研究開発法人)等により非公務員化が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、現在(令和7年度末予算定員)、常勤職員で約29.3万人にまで減少している(次頁(参考)参照)。これに特別職約29.8万人を加えた国家公務員全体では約59.2万人である。また、常勤の国家公務員及び地方公務員の数約339.5万人である。なお、国家公務員及び地方公務員の種類と数を示せば、次のとおりである(特別職国家公務員及び地方公務員等に関する公務員制度関係法制については、巻末参考資料6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

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、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、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職状況統計表（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。

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～

デジタル化が進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据え、優秀な人材を公務に誘致する上で不可欠である人材マネジメントのグランドデザイン構築が急務となっている。

人事院は、これまでも、採用試験実施時期の前倒し、受験可能年齢の引下げ、新たな区分の創設等の試験制度の改善、勤務間のインターバル確保の努力義務化、フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大等、異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指してきた。

しかし、現在の大きく変容する状況に対応し、公務が直面する国家公務員の人材確保に係る危機的な状況を打破するためには、公務員人事管理全般について更に抜本的な方策を講ずる必要がある。

そこで、人事院は、令和5年9月より公務員人事管理の在り方について、聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行う各界有識者による会議（「人事行政諮問会議」）を開催し、そこでの議論を踏まえ、公務員人事管理について抜本的なアップグレードに向けた施策を検討することとしている。

令和5年度年次報告書では、第1回から第8回までの当該会議の開催状況及び昨年5月に取りまとめられた中間報告について報告した。本稿では、第9回以降の会議の開催状況及び本年3月に取りまとめられた最終提言について報告するものである。

第1章 人事行政諮問会議の開催状況

人事行政諮問会議は、次の5名の有識者により構成され、令和5年9月から令和7年3月までの間で、計17回開催された。そのうち、中間報告以降に開催された会議の開催状況は、後記1～9のとおりである。

	荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
	小林 洋子	国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）監事 等
【座長代理】	峰岸 真澄	株式会社リクルートホールディングス代表取締役会長 兼取締役会議長
	宮島 香澄	日本テレビ放送網株式会社報道局解説委員
【座長】	森田 朗	東京大学名誉教授

（五十音順、敬称略）

なお、各回の議事次第、資料、議事録等については、以下のURL及びQRコードより閲覧可能となっている。

<https://www.jinji.go.jp/civilservicehrmadvisoryboard/index.html>



1 第9回（令和6年6月25日）

中間報告を踏まえ、今後の会議において取り扱う事項を以下のテーマとするとともに、各事項の関係性について整理を行った。

- ① 国家公務員に求められる行動を「行動規範」として明確化
- ② 職務をベースとした人事制度・運用に基づくマネジメントと報酬水準
- ③ 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
- ※ 「主体的な学びの支援・キャリア開発支援」、「魅力ある勤務環境」及び「採用試験の設計を始めとした採用手法」は、人事院において具体策を検討することとされた。

続いて、「行動規範の明確化」について議論が行われた。中間報告を踏まえ、行動規範の趣旨について、委員間で意見が交わされた。

2 第10回（令和6年8月28日）

令和6年8月8日に国会及び内閣に提出された「令和6年 人事院勧告・報告」における、中間報告を踏まえた人事院での取組について、本会議事務局から説明がなされた。その後、委員から取組に関する質疑が行われ、意見が交わされた。

3 第11回（令和6年9月13日）

第9回会議に引き続き、「行動規範の明確化」について議論が行われた。「行動規範」の位置付けや国家公務員に求められる行動の方向性を踏まえ、その具体的内容について、委員間で意見が交わされた。

4 第12回（令和6年10月17日）

「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象に、職務給の原則を更に徹底するために必要な取組を検討すべきとした上で、当面の課題への対応と、次なる段階への対応について、委員間で意見が交わされた。

5 第13回（令和6年11月12日）

第12回会議に引き続き、「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。職務をベースとした人事制度・運用の実現を目指し、登用や給与処遇の根拠や納得性を人事評価結果が十分担保し得るだけの精度を備えるべく、人事評価の運用改善のために必要な施策について、委員間で意見が交わされた。

6 第14回（令和6年11月25日）

最終提言に盛り込むべき論点が提示され、委員による意見交換が行われた。あわせて、人事院において具体策を検討することとされた「主体的な学びの支援・キャリア開発支援」、「勤務環境の整備」及び「採用手法の改善」について、人事院から取組状況の説明がなされた。

7 第15回（令和7年1月14日）

第14回会議における論点整理を踏まえ、最終提言の構成イメージのうち、課題認識及び課題への対応の方向性に関する記載が提示され、委員による意見交換が行われた。

8 第16回（令和7年2月4日）

最終提言の構成イメージのうち、課題解決のために必要と考えられる具体的施策についての記載等が提示され、委員による意見交換が行われた。

9 第17回（令和7年3月10日）

第15回及び第16回会議を踏まえ作成された最終提言案について、委員による意見交換が行われた。その後、最終提言案は了承されるとともに、座長と事務局で最終的な確認を行った上で、最終提言を確定することで了承された。

第2章 最終提言

令和7年3月24日に、森田座長から人事院総裁に対し、最終提言が手交された。

手交の際、森田座長からは、「限られた人的資本で最大のパフォーマンスを発揮していくという新たな時代にふさわしい人事管理を実現するために不可欠な施策を盛り込むことができた。直ちに手を打たなければ手遅れになるという強い認識の下、まずは人事院として提言内容を受け止めていただきたい。そして、人事院と内閣人事局がリーダーシップを発揮して、人事の現場に責任をもつ各府省とも連携し、提言内容を着実に実施することを期待する」との発言がなされた。

最終提言を受け取った人事院総裁からは、「公務における人材確保の危機をどう乗り越えるか、新たな時代にふさわしい人事管理を実現していくためにどのような施策を講じるか、貴重な御意見や御提案を頂いた。最終提言の内容を人事院としてしっかり受け止め、今後、内閣人事局や各府省とも連携・協力しながら、有為で多様な人材にとって魅力ある公務となるよう、全力で取り組んでまいりたい」との発言がなされた。

人事院としては、最終提言の内容を受け止め、公務員人事管理の更なるアップグレードを講じていくこととしている。



「公務の危機は、国民の危機」

危機的状況にある公務の人材確保
(公務志望者の減少、若手職員の離職増加)



国民生活に大きな影響
国際社会での日本の影響力低下

公務組織の生産性を高めつつ、国の未来を支えるため、
人材マネジメントのパラダイムシフトを

✓ 使命感を持って意欲的に働ける公務

✓ 働きやすく成長を実感できる公務

新たな公務の世界

✓ 年次に縛られず

実力本位で活躍できる公務

✓ 多くの人から「選ばれる」公務

実現のため、早急に具体的取組を

1

新時代の人事管理を実現するための具体的施策（1）

使命感を持って意欲的に働ける公務

- ✓ 「国家公務員行動規範」の策定と周知・啓発
 - ① 「国民を第一」に考えた行動
 - ② 「中立・公正」な立場での職務遂行
 - ③ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

年次に縛られず実力本位で活躍できる公務

- ✓ 官民給与の比較対象となる企業規模の引上げ
- ✓ 政策の企画立案・調整等の職務に見合った外部労働市場も考慮した給与水準の設定
- ✓ 納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成
- ✓ 初任管理職の給与水準の引上げ／在級期間の廃止

2

新時代の人事管理を実現するための具体的施策（2）

働きやすく成長を実感できる公務

- ✓ 業務効率化と長時間労働の改善
- ✓ 短時間勤務の拡大と裁量勤務の導入
- ✓ 資格取得の支援や兼業・副業の後押し
- ✓ 転勤する職員へのインセンティブの充実

多くの人から「選ばれる」公務

- ✓ オンライン試験の導入／採用プロセスにおけるインターンシップの活用
- ✓ 地元志向のニーズに応える採用スキーム
- ✓ 公務の戦略的ブランディングの推進
- ✓ 公務内外の人材に魅力的な公務の実現

3

提言内容の実現のために

各府省の人事担当部署のマンパワーが限られる中で、
提言内容を着実に実施していくための人事院としての取組



- ✓ 工程表の作成、取組の進捗状況の定期的なモニタリング
- ✓ 各府省の運用状況を継続的に把握するためのサーベイの実施
- ✓ 給与制度を始めとした簡明な制度設計や各府省の裁量拡大
- ✓ 各府省の人事管理実務に対する人材面での支援

人事院・内閣人事局のリーダーシップの発揮と連携強化

4

公務員人事管理の現状と課題

参考

国家公務員の
人材確保は
危機的な状況

● 採用試験申込者数の減少

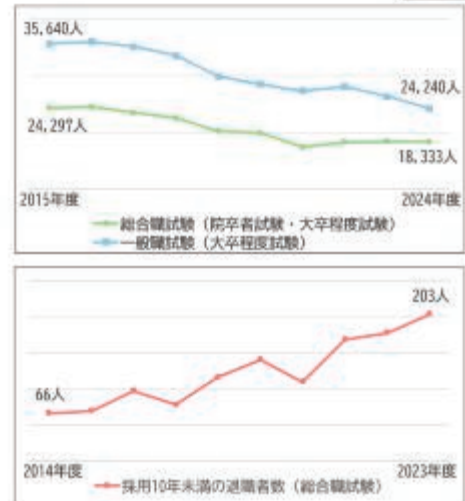
10年前と比べ、総合職試験・
一般職試験いずれも 約3割減

※22歳人口は、近年大きな変動なく推移

2015年 115.9万人 → 2023年 116.3万人

● 若年層職員の離職の増大

直近では、総合職試験採用者が
200人超離職



主な背景

- ✓ 生産年齢人口の減少
- ✓ 勤務環境・処遇面での魅力の低下
- ✓ 若年層のキャリア意識の変化

人事行政諮問会議 最終提言

2025年3月24日

はじめに ～未来をつくるための改革を、今～

公務が危機に瀕している。
公務の危機は、国民の危機である。

国家公務員は、国民の安全・安心な暮らしを守り、この国を一層発展させる、そして未来への責任も担っている。

しかし今、その人材確保が公務組織の各層において危機的な状況に陥っている。生産年齢人口の減少に加え、社会経済情勢、国際情勢が激しく変化し、不確実性が増している時代において、この状況を放置すれば、国民生活へ深刻な影響が及び、また国際社会において日本の影響力が低下することとなる。優秀な人材が国家公務員を志し、公務を担う人材が最大のパフォーマンスを発揮する、そのための改革を早急に講じなければならない。課題への対処をこれ以上先送りしてはならない。

複雑化・多様化する国際情勢、生成AIを始めとしたテクノロジーの急速な進展、我が国の生産年齢人口の減少、公的分野における企業活動のプレゼンスの拡大など、国内外において様々な変容が生じている。組織を支える人材に目を向ければ、公務の人材獲得の競合相手となる企業では、働き方やキャリア形成に対する意識の変化に対応し、採用手法、職場環境、雇用慣行や処遇などの面で、特に若年層を中心としたニーズに沿った変革が講じられている。いかにして優秀な人材を集め、強靱で持続可能な組織をつくり、事業を展開していくか工夫を重ねている。

公務組織においても、近年、採用試験の見直し、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、初任給の引上げや諸手当の見直しを含む給与制度のアップデートを講じてきた。しかしながら、国家公務員志望者数が増加に転じているとは言えず、若手職員の離職は増加傾向にある。当会議が昨年5月にまとめた「中間報告」で国家公務員人事管理の現状と課題を示したように、官民を問わず、今の若年層は一つの組織で定年まで働くことを当然と考えていない。自身の市場価値を高めるべく、仕事を通じて早い段階から成長できる環境があるかを重視する傾向がある。国家公務員の人事管理は、この状況変化に十分応えられていない。人事・給与制度の複雑さに加え、長期雇用を前提とし採用年次を重視してきた。育成・成長への投資など一人一人の職員に向き合ったマネジメントが十分なされていない。国

家公務員として働くことの意義や使命が公務内外に伝わっておらず、パフォーマンスに応じた処遇がタイムリーかつ適切になされていない。

国家公務員を大幅に増加させることは難しい。こうした中で、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、人材に「投資」して、そのパフォーマンスを最大限に発揮できるようにし、一人一人の仕事の付加価値を高めることにより組織の生産性を高めていく発想に転換しなければならない。こうした変革は、人事行政を司る人事院と内閣人事局が旗振り役となることはもちろんであるが、人事の現場に責任を持つ各府省も含め政府全体で推進していくことが不可欠である。関係者が人材確保の危機感を共有し、一体となって、新時代にふさわしい人材マネジメントにパラダイムシフトを起こす必要がある。

当会議は、令和5年9月以降、国家公務員人事管理の在り方について課題横断的に議論を行い、人材マネジメント改革をパッケージで提言するに至った。第Ⅰ章において課題への対応の方向性、第Ⅱ章において具体策を示している。国家公務員には多様な職務・職域が存在することに留意し、国家公務員全体で共通するものと、特定の職務・職域を対象にするものとを分けて提言している。

国家公務員がより一層高いパフォーマンスをあげることで、その効果は国民や社会に還元される。今回提言する人材マネジメント改革は、国家公務員のためだけでなく、国民のため、日本のためでもある。

今の日本を、そして未来を支える公務であり続けるために、真の改革に挑む時である。

I 国家公務員人事管理の課題解決に向けた対応の方向性

1 新時代にふさわしい人事管理へのパラダイムシフト

近年、社会経済の前提が大きく変化しており、公務においても、年功的な人事管理の見直しやマネジメントの改善に向けた取組が行われてきたが、急速な変化に十分対応できているとはいえない。限られた人的資本で最大のパフォーマンスを発揮するためには、新たな時代にふさわしい人事管理にパラダイムシフトしていく必要がある。

また、組織としてのパフォーマンスを最大化するためには、職員の価値観やキャリアに対する考え方が多様化する状況を踏まえ、個々の職員がとる行動の方向性と組織の目的や方向性とを一致させていくことも求められる。

そして、個々の職員がパフォーマンスを更に発揮できるようにするためには、幹部・管理職員が職員の育成の重要性を十分に理解しマネジメントスキルを磨くとともに、組織全体で働きがいと成長実感を持てる公務組織となるよう更なる変革を進め、職員のワークエンゲージメントを向上させていくことが求められる。加えて、近時、足下で起きている公務志望者の減少に伴う人材確保難に対応していくためには、採用手法の改善にも取り組んでいく必要がある。

多様な職務・職域が存在する国家公務員においては、人事管理に関する課題が職務・職域ごとに異なっている。そこで本提言では、国家公務員全体で共通する課題と、特定の職務・職域において先んじて対処していく必要がある課題とを分けた上で、施策を提言する。また、ここで提言する施策に関しては、府省等によって人事管理に関する課題が異なると考えられることから、可能な限り、各府省がニーズを踏まえて順次、柔軟に講じることができる形式としていくことが適当である。

2 国家公務員全体に共通する人事管理の変革

外部環境の変化が激しい時代において、意欲的に働ける公務組織を実現していくためには、職員の働き方に対する価値観などの多様化を踏まえた組織運営が求められる。また、国家公務員は所属する府省や一部の利害を偏重せず、国や国民全体を視野に入れ、意欲的に働く必要がある。

そのため、まず、国民から信頼される国家公務員としての使命を、職務を遂行する際の前提として、明確化する必要がある。一人一人の国家公務員が、国民全体の奉仕者として公務全体のパフォーマンス向上に資する働き方をするために通底する要素を示すことで、国民と国家公務員との間の信頼関係をより強固なものとしていく必要がある。

また、国家公務員の人事管理は府省ごとに行われることから、明確化された国家公務員全体に求められる行動を踏まえ、それぞれの組織が目指す方向性や重視する価値を明確にし、多様な人材が共通の目的意識を持ちながら働ける環境を整備することが不可欠である。既に複数の府省では、組織として

目指す方向性や重視する価値をミッション・ビジョン・バリュー（MVV）として定めており、有効な手法と考えられる。各府省はMVVを定めた上で、これに沿った職員の行動を組織としてどのように引き出し、職員個人の業績や組織としての成果と結び付けていくかを考える必要がある。そのためには、MVVを踏まえたマネジメントを当然のことと考える組織風土を目指していくことも重要である。

こうした国家公務員全体に求められる行動と各府省が目指す方向性・重視する価値の明確化は、それらに魅力を感じる多様な人材を公務に呼び込むことにも資するため、優秀な人材の採用・定着にもつながると考えられる。

そして、幹部・管理職員のマネジメントの質を向上させ、組織全体で勤務環境の整備を行い、働きがいと成長実感を持てる公務組織となるよう更なる変革を進め、ワークエンゲージメントを向上させていくことが、個々の職員のパフォーマンスを更に向上させていくこととなる。

あわせて、採用手法の改善や戦略的な公務の魅力の向上と発信についても、あらゆる国家公務員の人材確保が危機的状況にある目下の課題として取り組むべき喫緊の課題である。

3 特定の職務・職域を対象に先んじて対応すべき人事管理の変革

優秀な人材が魅力と捉えるような、採用の種類や年次に縛られない実力本位の人事管理を実現するためには、職務の難易度・責任の重さに見合った給与を実現し、外部労働市場に見劣りしない報酬水準とすることが求められる。また、職員が能力・実績に基づき適切な処遇を受けるには、評価と処遇が結び付いていなければならない、そのためにメリハリと納得性のある人事評価の運用を実現する必要がある。さらに、政策の企画や立案、調整等の遂行能力を高めていくためには、幅広い人材から弾力的な登用・抜てきを行いやすくするよう、給与や人事評価の在り方とともに、任用の在り方も見直す必要がある。

こうした見直しは、約30万人の多様な職務・職域の国家公務員に対して、一度に講じることは困難である。そこで、「中間報告」で整理したとおり、まずは本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象に講じることが適当であると考えられる。

(1) 等級・報酬・評価の在るべき姿

実力本位で活躍できる公務を実現していくためには、職務の難易度・責任の重さに見合った給与を実現することが必要である。そのためには、採用の種類や年次ではなく職務の難易度や責任の重さを基準とする給与制度・運用（以下「職務基準の給与制度・運用」という。）を徹底していくことが求められる。

現在の給与制度においては、任用される職制上の段階（役職）と職務の

級（給与等級）が必ずしも厳格に対応していない。制度上は職務給原則がうたわれているものの、同じ職務・職責のポストに任用されても、職員に適用される職務の級が異なるケースが生じており、運用面では年功的な色合いが濃い。したがって、まずは等級制度について、採用の種類や年次に縛られず、ポストごとの職務・職責に対応した職務の級が職員に適用できるよう、給与制度・運用を見直すべきである。

また、一つの組織で定年まで働くことを当然と考える者は、給与水準についても外部労働市場を意識している。そのため、職務基準の給与制度・運用には、ポストの職務・職責と給与等級が一致していることのみでなく、報酬水準そのものが外部労働市場との比較の中で適切であることも求められる。人材確保の観点から、ポストの職務・職責に対応した職務の級が職員に適用され、報酬水準が民間企業などの外部労働市場との比較の中で見劣りする状況に対応する必要がある。

そして、こうした実力本位の人事管理を徹底していくためには、納得性の高い人事評価も伴っていなければならない。

人事評価の結果により、抜てき・登用する候補者を能力面でスクリーニングした上で、ポストに求められる適性を有する者を機動的に配置することが職務基準の人事運営の大前提である。民間企業における評価の取組を参考にしつつ、メリハリと納得性のある人事評価の運用を実現することが職務基準の人事運営の実現に不可欠である。

（2）職務基準の給与制度・運用の実現に必要な人事運営

職務基準の給与制度・運用を、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員の人事管理に実装していくためには、これらの国家公務員を対象とする人材マネジメントを、新しい制度・運用に合致する人材マネジメント（以下「職務基準の人事運営」という。）へと転換しなければならない。

具体的には、

- ・ 職員が配属された部署・ポストが達成すべき役割について入念に説明すること
- ・ 職員に期待する業績・達成度を上司と部下とで明確にすり合わせる
- ・ 人事評価に当たっては具体的な評価事実に基づき納得感のある説明を行うこと
- ・ 職員の育成につながるよう人事評価結果をフィードバックすることが重要である。

また、こうした一連の職務基準の人事運営が定着するよう、そのための指針をM V Vと合わせて一体的に具体化・言語化する必要がある。組織として求める方向性や重視する価値は府省ごとに異なるため、職務基準の人事運営のための指針は府省ごとに策定することが望ましい。

さらに、職務基準の人事運営を実現する責任を持つ立場にある幹部・管理職員のマネジメント状況を可視化するサーベイを行い、その結果の活用状況を組織内で開示することが必要である。これにより、マネジメント行動の更なる改善を促すとともに、組織全体として、マネジメントスキル向上を図る組織文化を醸成することが重要である。

以上のように、まずは特定の職務・職域の国家公務員について、等級・報酬・評価に関するパッケージでの一体的な見直しを行い、職務基準の給与制度・運用を実装していく必要がある。

Ⅱ 新時代の人事管理を実現するための具体的施策

Iで述べた課題解決に向けた対応の方向性の下、当会議としては、1. 国家公務員としての使命感を持って意欲的に働ける公務、2. 年次に関係なく実力本位で活躍できる公務、3. 働きやすく成長を実感できる公務、4. 優秀な人材を惹きつけ、選ばれる公務という4つの観点から、以下のとおり具体的な施策を提言する。

1 国家公務員の行動規範の策定

【全職員を対象／本提言後直ちに】

今後、これまでも増して多様な人材が公務で活躍することが見込まれる中、組織パフォーマンスの向上につながるよう人的資本の価値を最大化するためには、組織と職員の業務遂行双方における目的や方向性が一致することが不可欠である。したがって、職員が仕事をするに当たって判断のよりどころとなり、自身の仕事を意義付け、国民からの信頼の下に円滑な公務運営を行えるよう、国家公務員に共通して求められる行動を明確にすることが必要となる。しかし、これまではこうした行動が分かりやすい内容で言語化されていたとは言えない。

こうした状況を踏まえ、当会議では、全ての国家公務員が職務を行うに当たって常に念頭に置くべき基本認識を言語化し、共通して求められる行動の指針となる「行動規範」を策定することが適当と考え、定めるべき内容を第9回及び第11回会議で議論した。この結果、「全体の奉仕者」（憲法第15条第2項）として国家公務員に求められる行動規範を分かりやすく言語化することが適当であるとの結論に至った。具体的には、①国民を第一に考えること、②中立で公正な公務運営を意識すること、③根拠に基づいた客観的判断を行うことの3つの要素を中核的なものとして検討した。

このような議論の結果、「国家公務員行動規範」として望ましい内容を次のとおり提言する。

【国家公務員行動規範】

- ① 「国民を第一」に考えた行動
 - ・ 国を支える国家公務員としての使命感の下、国民を第一に考え、志と意欲を持って誠実に行動する
 - ・ 確かな行政サービスを提供し続けるため、限りあるリソースを効果的に活用し、最大のパフォーマンスを発揮する
- ② 「中立・公正」な立場での職務遂行
 - ・ 特定の個人や組織など一部の利害を偏重せず、中立・公正な立場で職務を遂行する
 - ・ 行政に対する多様なニーズや様々な立場があることを理解し、広い視野を持って職務にあたる
- ③ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断
 - ・ 国民からの信頼が得られるよう、常に透明性の高い行政運営を意識した上で、根拠に基づいた客観的判断を行う
 - ・ 知識を深め、スキルを磨き、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を持つ

人事院には、速やかに「国家公務員行動規範」を定めることを求める。また、当該行動規範の内容を実効あるものとするため、人事院には、本府省・本府省以外を問わず、国家公務員に対して周知・啓発を行うとともに、各府省でもM V V等の制定・見直しを行う際には当該行動規範をベースとするよう求めることなどを通じて、職員に浸透させていくことを期待する。

2 職務基準の給与制度・運用

(1) 「等級・報酬・評価」の一体的な改革

公務において実力本位の人事管理を進めていくためには、採用の種類や年次に縛られず、幅広い人材から弾力的な登用や抜てきを行いやすくなるように等級・報酬・評価の在り方を一体的に見直していく必要がある。

具体的に見直すべき事項は以下のとおり。

① 等級・報酬

i 職務の難易度・責任が厳格に対応した等級制度

【特定の職務・職域を対象／本提言から5年以内を目途】

昨今、民間企業でも、職務基準の給与制度・運用への移行・転換を図る動きが見られる。組織によって問題意識・事業環境が異なるため、様々なバリエーションがあるが、職務基準の給与制度・運用の基盤となるのは担う職務を明確化することである。

○ 職務分析・評価の手法による給与等級の見直し

担う職務を明確化する手法である職務分析・評価により、公務内

のポストの職務価値と等級との対応について検証を行い、公務の特性も踏まえて給与等級を見直すべきである。

既に、人事院において一部ポストを対象に試行的に職務分析・評価を実施し、職務価値が同等の民間企業のポストの報酬水準と比較が行われている。こうした取組を他府省にも広げていくことを期待する。

○ 職務基準の給与を実現するための制度・運用の見直し

幹部・管理職員を中心に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員層は、現行制度以上に職務との結び付きが強い給与体系に移行することを目指すべきである。一方、非管理職員については、現行の給与体系を前提としつつも、優秀な人材を確保するため、採用の種類や年次に縛られない人事管理を進展させることが必要である。

ii 外部労働市場と比較して見劣りしない報酬水準

職務基準の給与制度・運用は、ポスト間の相対的なランク付けの妥当性の検証に資するだけでなく、実際に支給されている給与水準が外部労働市場で競争力のあるものとなっているかどうかの検証（ポストごとの給与水準の妥当性の検証）にも有効である。

○ 外部労働市場を考慮したポストごとの給与水準設定

・ 職務分析・評価

【特定の職務・職域を対象／本提言から5年以内を目途】

給与水準などが外部労働市場と比較して大きく乖離していると考えられる幹部・管理職員の給与は、職務基準の人事運営を行っていくことを前提に、職務分析・評価をベースとし外部労働市場と比較して見劣りしない水準に引き上げるべきである。その際、国民の理解を得ていくためには、職務内容をできるだけ明示的に開示し、メリハリのある客観的な評価を前提とした人事運用の結果、職務に見合った報酬を受けることとしなければならない。

また、将来的には、民間企業の動向や幹部・管理職員の職務基準の人事運営の定着状況も踏まえつつ、幹部・管理職員への育成期間でもある課長補佐等の給与も、職務の難易度・責任を基準とする度合いを強めていくことを考えていく必要がある。

・ 官民給与比較手法の見直し【全職員を対象／来年度目途】

公務全体の人材確保のためには、国家公務員全体の給与水準の在り方、特に現行の官民給与比較手法も見直す必要がある。昨年の公務員人事管理に関する報告でも言及があるように、官民給与の比較対象を見直すべきである。

具体的には、現在50人以上とされている官民給与の比較対象となる企業規模について、少なくとも従前の100人以上に戻すべき

である。特に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員については、その業務の困難性や特殊性、採用において競合する企業規模などを詳細に分析・評価した上で、それらの職務と類似する職責を担う民間企業の職種・職位を特定し、より実質的な比較が可能となる手法を構築すべきであり、それに向けて、少なくとも1,000人以上の企業と比較すべきである。

・ **現行の給与体系の抜本的見直し**

【全職員を対象／本提言から5年以内を目途】

社会経済情勢の変化に対応して諸手当の体系を抜本的に見直す必要がある。

また、人材確保が非常に困難な高度の専門性を有する人材（高度専門人材）は、現在よりも高い俸給水準が設定可能となるよう、法令の見直しなどが必要である。

こうした国家公務員の報酬水準については、専門家からの意見等も聴取しながら、その課題解決に取り組むべきである。

iii **当面の課題対応（室長級昇任時の給与、役職段階と職務の級の対応）**

【全職員を対象／来年度目途】

ここまで述べてきた職務基準の給与制度・運用は、職務分析・評価の研究に相応の時間を要するため、これと並行して、喫緊に解決しなければならない当面の課題への対応を速やかに進める必要がある。

具体的には、

- (a) 課長補佐級から室長級に昇任・昇格した際に年収ベースで給与が下がるケースが少なくないこと（初任管理職の給与水準の問題）
- (b) 上位の役職段階に昇任したにもかかわらず、給与等級がそれまでの役職段階のままといった運用があること（職務の級の決定における職能的運用の問題）

といった足下の問題の解消が挙げられる。まずは、在級期間表を廃止するなど、現行の給与制度の枠組みで可能な限り早急に対応する必要がある。その際、予算制約を前提としつつ、各府省の裁量による級別定数の柔軟な運用を確保する必要がある。

なお、(a)の課題への対応としては、職務給原則との整合性を確保することを前提として、実労働時間だけではなく職務の重要性や業務の特性をメルクマールとして妥当性のある給与水準とすることが求められる。

② 納得感があり成長へとつながる評価

i 人事評価制度と運用の現状把握

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

職務基準の給与制度・運用を推進していくためには、能力・実績に基づく人事管理の原則を徹底させることが不可欠である。その前提として、人事評価結果が登用や給与処遇の根拠や納得性を十分担保し得るだけの精度を備えることが必要である。

令和3年3月に人事評価の改善に向けた有識者検討会（内閣人事局）から出された報告書によると、「人事評価においては、人事評価が人材育成やマネジメントに活用されている実感に乏しい」、「一部の評語が大きな塊となり、識別性が弱く活用しにくい」、「人材育成やパフォーマンス向上につながらない煩雑・非効率な作業や人事管理への使いにくさ」といった課題が示され、令和4年10月にはこれまで5段階だった評語区分を6段階にするなど、制度的な改善が図られた。一方で、人事評価を実際に運用していく主体は各府省であり、その運用が改善されなければ、人事評価結果が登用や給与処遇の根拠や納得性を十分担保し得るだけの精度を備えるものとはならない。まずは、内閣人事局で評語の分布状況等を調査し、人事評価制度の見直しの効果検証を行うことが求められる。

ii 昇任時における評価の実効性向上

【特定の職務・職域を対象／本提言から3年以内を目途】

実力本位の人事管理を徹底するためには、最適な人材をタイムリーに配置できる仕組みの整備が不可欠である。このような配置を実現するため、登用候補者を適切に確保できるようにすることが必要である。

また、登用された者がそのポストで能力を発揮できなかったような場合に、元の役職段階へと戻すことができる柔軟な運用をしていくことも必要である。現行制度でも、原則として昇任後の6か月間は条件付きでの昇任期間となり、その後の人事評価結果により正式な昇任の可否が判断されるが、その際に昇任不可となるのは極めて稀である。今後、実力本位の人事管理を定着させていく上では、条件付昇任期間を現在よりも長くするなどして、昇任の可否の判断をより実効的に行えるようにしていく必要がある。

iii 評価運用の改善【人事院職員を対象／来年度目途】

納得感があり、職員が働きがいと成長実感を得られる人事評価の実現は喫緊の課題である。そこで、現行制度下でも実施できるものは、幹部・管理職員への更なるマネジメントトレーニングと併せて、上記 i の効果検証の結果を待つことなく、まずは人事院において試行すべきである。

具体的には、

- (a) 評価期間の期首における目標設定の明確化と期末評価前の評価事実の事前確認
- (b) 同じ部局の評価者同士が評価結果の意見交換と調整を行う評価者会議の開催
- (c) 評価者が評価業務を適切に行えるよう被評価者数を適正化
- (d) 評価者の多面観察（マネジメントサーベイ）の状況を可視化し幹部・管理職員のマネジメントスキル向上に活用

などは、まず、人事院において令和7年度から試行的に実施し、好事例や改善点を内閣人事局と連携して各府省に展開していくべきである。

さらに、人事評価結果と給与上の考課査定結果を連動させていくことで職員の納得感を高める必要があることから、人事院の行う試行において、メリハリある人事評価が行われるよう取り組むことを求める。その一環として、例えば民間企業で行われているように、評価結果の分布の目安を設けることなども検討すべきである。

（2）基盤となる環境の整備

今後の公務の人材マネジメントで職務基準の人事運営を実現するために求められる制度・運用の方向性は前述のとおりである。しかしながらこうした給与制度があっても、基盤となる環境が整備されていなければ、実際の運用につながらない。そのため、運用を確実に実行するために必要な基盤として講ずべき施策を述べる。

① 組織・人材戦略と職務基準の人事運営のための指針の策定

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

行政課題が複雑・高度化する中、各府省には、今後集中的に先行して取り組むべき政策領域を特定し、その戦略の実施を担う組織を戦略的に構成・運営していくことが求められる。そのため、各府省において、組織として求める方向性や重視する価値、自府省の今後の業務領域の展開等を見据えながら、当該事業展開を踏まえた人材ポートフォリオ（今後の事業戦略の実現に必要なとなる人材の質的・量的な構成を明らかにしたもの）を念頭に置いて、今後どのような人材がどのくらい必要となるか、組織が現在有している人材との差をどのような手段で埋めるのか（新卒採用や経験者採用により埋めるのか、あるいは育成や人事異動により埋めるのか）、といった人材の確保・育成戦略を明確にしていくことが必要となる。

また、各府省が新しい人材マネジメントを確立していくためには、I 3 (2)で述べた上司と部下の緊密なコミュニケーションの必要性、マネジメントサーベイによる幹部・管理職員の実効的なマネジメント力の養

成などを具体的に言語化した職務基準の人事運営のための指針を策定することが重要である。

② 人事管理におけるデジタルツール活用

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

若年層を中心に自律的なキャリア形成等に対する意識が変化しており、育児や介護など様々な個別事情を持つ職員への対応の必要性も増しているなど、組織運営の前提となる環境は大きく変容している。今後、人手不足の深刻化に伴い労働市場が更に流動化し、また、SNSや転職サービス等を通じて容易に外部の雇用環境を知ることができる環境下において、職員個別の状況にきめ細かく配慮しながら組織を運営できなければ、優秀な人材を確保していくことはできない。

したがって、各府省の人事担当部署には、人材ポートフォリオとの整合を意識しながら、職員個別の状況を細かく動的に把握し人事管理にいかす努力も求められる。その際、職員の経験や保有スキル、キャリアに関する意向等をデータ化し、いわゆるタレントマネジメントシステムのようなツールに蓄積して活用することが重要である。このような人事管理におけるデジタルツールの活用の重要性や府省等共通の人事関連システムの整備は、「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）でも言及されている。人事院、内閣人事局、デジタル庁には、この閣議決定を踏まえ、連携して人事管理におけるデジタル活用を積極的に進めることを求める。

(3) 公務全体に及ぶ効果

上述のように本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象とする施策を展開していくことを通じて、公務全体に次のような効果が及ぶことが期待される。

職務基準の給与制度・運用が徹底されるようになれば、各府省内のポストが担う役割、その役割を果たすために必要なスキル等の言語化が進展することとなる。その結果、人材確保でアプローチする範囲を各府省内から府省間、さらには公務部外にも広げやすくなり、厳しい人材確保の状況の改善の一助となると考えられる。特に、高度専門人材が必要となるポストなど担う職務や役割が比較的明確なポストは、外部労働市場での競争力の視点も踏まえた給与水準を設定することで、民間人材等の採用を現行より円滑に行うことも可能となる。

こうした人事制度・運用面の改善にとどまらず、民間企業経験者や公務員経験者など多様な人材を取り込んでいく開放的な組織文化を公務で醸成していくことも重要である。

3 職員の意欲を高め成長を実感できる公務の実現に向けた環境整備

(1) 魅力ある勤務環境

① 業務改善と長時間労働の是正

【全職員を対象／本提言から5年以内を目途】

○ デジタル技術の活用を含めた業務の効率化

国家公務員全体の勤務環境を魅力あるものとするためには長時間労働の改善は喫緊の課題である。

まずは、生産性を向上するための業務プロセス改革やDXの推進といった業務効率化、業務量に応じた柔軟な人員配置に努めるべきである。デジタル技術の活用による業務効率化は、デジタル技術では代替できない業務に対してより多くの人員を充てることを可能とし、組織パフォーマンスの向上にも資すると考えられる。その際には、業務遂行の実情に応じ、AI等の最新技術を活用していくべきである。

○ 必要な人員の確保

公務の現場では、採用の困難化などにより、必要な人員を確保することができず円滑に業務を遂行することが困難な状況が生じている。今後、生産年齢人口の減少により人材を確保することが更に困難となっていくことが見込まれる中では、業務量に応じて必要な人員を確保できる環境を整備するとともに、ワークライフバランスのとれた働き方を拡充し、様々な事情に直面する人材が公務で働き続けられるようにすることが人材の確保において極めて重要である。このような働き方改革や業務見直しを推進するための人員の拡充の検討が政府においてなされることが求められる。

○ 長時間労働の是正

業務効率化のため、公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替えることが求められる。その上で、他律的な業務として挙げられることの多い国会対応は、行政府における改善を一層進めるとともに、速やかな質問通告やオンラインによる質問レクなどデジタルツールを利用した質問通告の推進等、立法府でも一層の改善が求められる。

② 時間に縛られない働き方の推進

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

○ 柔軟な働き方の更なる促進

価値観が多様化している今日、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択できるようにすることが重要である。例えば、男性国家公務員の育児休業の取得が近年一般的となってきたように、介護のための休暇、フレックスタイム制なども広く活用されるよう、職場環境の整備に取り組む必要がある。

○ 短時間勤務の拡大

様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍していくためには、フルタイムを前提としない勤務を拡大するための部分休業・休暇や短時間勤務などの制度の対象を育児や介護などの事情がある職員に限定することなく、一般の職員にも事情を問わず拡大すべきである。なお、その際には、多様な勤務形態の職員が担っている業務量がフルタイムの職員の業務量の何人分に相当するかを勤務時間ベースで把握し、それに基づいて実員を管理するFTE（Full-Time Equivalent）の考え方を我が国でも研究すべきと考える。

○ 裁量勤務の導入

一定の自律性をもって業務を行うことができるポストや一部に他律的な業務が含まれていてもそれを明確に切り分けられるポストは、総労働時間の多寡ではなく、アウトプットによって仕事を評価する仕組みが考えられる。現在、一部の職員に適用が認められている裁量勤務制も参考とし、健康確保にも留意しつつ、職員が自律的に働くことができる枠組みを整備すべきである。

③ 場所に縛られない働き方の推進

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

○ テレワークの更なる活用

近時の人材確保に際しては、働く場所も可能な限り自律的に選択できることが重要である。フルリモート勤務を含めたテレワークの更なる活用について、幹部・管理職員が自ら業務の在り方や方法を見直すことなどにより推進すべきである。なお、現在、テレワーク勤務が難しいとされる職種・職域では、どうすればテレワークが可能となるかという視点で更なる検討を行うべきである。

○ 転勤の在り方の見直し

ワークスタイルやライフスタイルが大きく変わるような転勤の必要性を改めて見直すべきである。転勤を伴う人事異動は、育児や介護など個人の置かれた事情を最大限斟酌する必要がある。それでも必要不可欠な転勤に対応する職員に対しては、十分な金銭的インセンティブや組織的サポート体制を整えるべきである。また、ライフステージごとに、転勤のない働き方が選べるような制度・運用を導入すべきである。

④ ハラスメントの根絶を始めとした Well-being の実現

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

○ ハラスメント防止対策の徹底

ハラスメントの根絶を始めとしたWell-beingの実現は不可欠である。近年、人事院が受け付けた常勤職員の苦情相談のうち相談内容と

して最も多いのはハラスメント関係である。今後、人材マネジメント改革を進める上では、上司からのパワー・ハラスメントの防止・根絶は一層の徹底が求められるものであり、パワー・ハラスメントが重ねて認定された場合には、幹部・管理職員としては不適格であるとの判断をすることが求められる。

また、国家公務員は国民全体の奉仕者であるという位置付けから、業務で対峙する関係者からの質問や苦情に丁寧に対応する必要があるが、業務の範囲を明らかに超える過度の要求等があった場合には、職員に大きな負担がかかることになる。カスタマー・ハラスメントの防止の必要性を人事院規則等に明記するなど、積極的に職員を保護する取組を進める必要がある。

○ 勤務間のインターバル確保の徹底

Well-beingの実現にとって、職員の健康管理はその基盤となることから、休息や生活の時間の確保につながる勤務間のインターバルの確保をより実効的なものとできるよう一層の取組を進めるべきである。

今後、官民の間で人材交流が進んでいくことが見込まれる中であっては、多様な人材が公務に魅力を感じられるよう、公務の役割を適切に果たす前提の下で、働き方を必要以上に管理するのではなく、勤務時間・休暇などの制度を柔軟化し、民間労働法制に近づけていくべきである。

(2) 働きがいと成長実感を得られる環境

① 自律的なキャリア形成の支援

【全職員を対象／本提言から3年以内を別途】

○ 人事の納得感の向上

若年層のキャリア意識が変化し、自身のキャリア形成に対する関心や、きめ細かな人事上の対応へのニーズが高まっている。公務でも、納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成、具体的には職員の具体的な行動に対する指導・助言を行うことなどが求められる。また、人事配置は、組織・人材戦略に沿って、キャリア形成支援の観点も十分に踏まえて行うことを前提に、人事担当部署が職員の希望を可能な限り尊重するよう努めるべきであるが、希望しない部署やポストへ異動しなければならない職員に対しては、その人事に対する考えや配属理由を丁寧に説明していくべきである。

○ 組織内や府省間の公募推進

主に課長補佐級以下の職員の育成の観点から、職員が希望するポストに応募することが可能な組織内公募や府省間の公募による異動を活性化することにより、職員自らが希望する仕事に自らの意思でチャレンジできるような環境を整備することが必要である。特に本人の希望やマッチングが重要となる他府省等への出向や官民人事交流派遣

の際には、部内公募で候補者を選定するなど、本人の意欲を重視した人事を目指すべきである。

○ 休業からの職場復帰支援

育児休業等により、やむを得ない事情で自身のキャリアを一時的に中断せざるを得ない職員も少なくない。当初思い描いていたキャリアを諦めることのないよう、本人が希望する場合には、その後の仕事への復帰をスムーズにする観点から、例えば、休業中でも業務上の情報にアクセスできる環境を提供するなど職場とのつながりを保ち続けられるような工夫をしていくべきである。また、復帰後の本人の状況により、年次に関係なく実力本位で自身のキャリア形成にチャレンジできる環境の整備も重要である。

② 主体的な学びの支援【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

○ 金銭的・時間的な学びの支援

年齢問わず職員の自発的な学びを促進する観点から、公務における職務に有用な能力開発（資格取得等）のための金銭的補助の導入や、自ら学びたいことを選んで研鑽する機会を充実する自己啓発等休業の対象範囲を拡大するなど、職員の主体的な学びを支援すべきである。また、こうした自発的な学びにより身に付けたスキルや経験などを公務に還元したことを評価することも重要である。

○ 兼業・副業経験の後押し

職務の公正な執行や公務の信用等を確保した上で、業務や職員の健康に支障のない範囲で兼業・副業を認め、自発的な公務外での経験を後押しするとともに、兼業・副業ができないと受け止められることが人材確保の障壁とならないようにすべきである。

こうした国家公務員としてのキャリア開発支援について着手できるものから実施するとともに、幹部・管理職員が部下職員の主体的なキャリア形成の必要性の理解を深め実践するための研修等を充実していく必要がある。

4 優秀な人材を惹きつけ、選ばれる公務にするための取組

(1) 優秀な人材をより惹きつけられる採用スキームへの見直し

【全職員を対象／本提言から3年以内を目途】

○ 採用試験の在り方の見直し

人事院が行ったアンケート調査によると、学生が職業として国家公務員を選ばなかった理由として「採用試験の勉強や準備が大変」を挙げる者が最も多かった。その背景には、国家公務員の処遇や業務の他律性が、国家公務員独自の採用試験の準備に要するコストに対して見合わないとの考えがある。したがって、採用試験が国家公務員制度の根幹である

情実任用の排除や官職の国民への公開平等を支える重要な仕組みであることを前提としつつ、国家公務員を志望する者にとっては受験しやすく、各府省の採用活動にとっても実効的な採用試験の在り方を考えていかなければならない。

○ 総合職試験「教養区分」の実施拡大

当面の対応策としては、現在進めている総合職試験「教養区分」の受験機会拡大に加え、試験全般に関して、受験者数の拡大につながる試験科目の構成とする方向で見直していくべきである。

○ CBT方式（オンライン試験）の導入

民間企業ではオンラインでの適性検査などが一般的となる中で、国家公務員採用試験でも、全国のテストセンターにおいて一定の期間内で受験できる手法を導入していくべきである。これにより、国家公務員採用試験が年に一回の一発勝負の試験ではなく、年に複数回の受験が可能となつて、実質的な採用の通年化につながることで、志望者の獲得と各府省の採用ニーズを同時に満たすことが可能となる。なお、採用試験の見直しを進める際には、技術系の職種を始め公務部内の育成プロセスだけで獲得することが難しい専門的な能力や特性を採用時に適切に検証しなければならないことにも留意する必要がある。

○ インターンシップを活用した採用の推進

実際の職場にマッチした優秀な人材、例えば人材確保が困難な技術系人材などを誘致しやすくするため、インターンシップを拡大するとともに、民間企業の活用状況を踏まえ、採用試験や選考採用のプロセスで活用すべきである。

○ 地元志向のニーズに対応した採用

生まれ育った土地で働きたい、一定の地域内で働きたいとの意向が若年層に広がっている。このようなニーズに対応するため、現在より転勤可能性が低い採用スキームを導入する必要がある。

○ 経験者等の採用プロセスの簡素化

採用したい特定の候補者（例えば、退職した職員のうち、専門的な能力とスキルを必要とする職務にかつて従事していた者など）が存在する場合などには、情実や縁故による採用とならないよう人事院が公正性を担保する一定のルールを策定した上で、採用プロセスを可能な限り簡素化し、公務員経験者や民間企業経験者などを採用しやすくしていくべきである。

(2) 公務の魅力の向上と発信【全職員を対象／来年度目途】

○ 戦略的な公務のブランディング

採用戦略には、採用手法の改善のみではなく、公務の魅力の向上と発信にも力を入れていくことが求められる。公務職場に対するマイナスのイメージを払拭するとともに、職務内容の魅力や仕事で身に付くスキル

を分かりやすく言語化するなどにより、国家公務員という仕事のブランディングを人材確保の観点から戦略的に行うべきである。

○ 人材確保につながる福利厚生の実施

宿舍の建設・改修、オフィス環境の整備・改善や転居の際の負担軽減などの福利厚生も志望者が魅力を感じる点である。その一層の推進のため、人事院や内閣人事局から関係府省に働きかけを行うなど、人材確保に効果的と考えられるあらゆる選択肢を可能な限り民間企業に劣らないものとしていくよう努める必要がある。

Ⅲ 提言内容の実現のために

当会議では、公務における人材確保の危機を踏まえ、一人一人の職員を尊重し、その能力が最大限に発揮されるように育成し成長を促す人的資本経営の発想に基づいた人事管理の在り方の改革を提言した。

この改革を実行し、危機を克服して公務の高いパフォーマンスを実現するためには、現状が危機的状況にあることを改めて認識し、危機から脱出するために発想の転換を図ることが必要である。

当会議としては、新たなパラダイムに基づいて、人事院・内閣人事局には改革のリーダーシップをとることを、また、各府省には、人事管理の現場において改革に挑戦することを期待する。

このような改革を進めていくプロセスにおいては、オペレーション中心の人事・給与業務を合理化し、事業戦略や組織戦略と連動した人事管理や、キャリア志向など職員個々に異なる状況も踏まえたきめ細かい人事管理の比重を高めていくことが有用である。各府省の人事担当部署のマンパワーが限られる中で、公務を支える人材の確保や育成に関する取組を着実に実施して実を挙げられるよう、人事院には、各府省を制度面・運用面から支援していくことが求められる。

1 各府省の人事管理実務の支援

人事院は、制度運用の適正性を確保しつつ、時代環境に即して各府省の更なる業務効率化に資するよう、例えば制度運用についてプロセスが情報システム上で完結するなど、デジタル技術を活用していくべきである。この前提として、例えば、給与や勤務時間、任用などの各種制度をユーザーにとって簡明なものとするとともに、各府省の裁量を一層拡大し、人事院による監査などの事後チェックを徹底することが必要である。

また、各府省における戦略的人事の支援、人事・給与関連のオペレーション業務の負担軽減のため、人事院が確保・育成した人事分野の専門性を有する人材を各府省に配置することなど、各府省の人事管理実務を人材面でも支援していくべきである。

人事院には、戦略的人事支援を行うために必要となる体制の整備、人的リ

ソースの確保が求められる。そのため、現在、人事院が行う各種事業の実施に振り分けている人的リソースを戦略的人事支援に投入できるよう、現行の組織、人事、業務遂行の在り方を見直していくべきである。

2 施策の進捗管理

本提言に記載した改革を確実に進めていくため、人事院には、速やかに各施策の工程表を作成した上で、取組の進捗状況を定期的にモニタリングし、その結果を公表することを求める。

また、国家公務員一人一人の意識の変革、ひいては行動の変革に焦点を当てることも重要である。人事院は、人事制度の見直しにとどまらず、制度の見直し後に各府省における制度運用の状況がどのように変化しているのか、サーベイ等を通じて継続的に把握していく必要がある。

3 人事院・内閣人事局のリーダーシップの発揮と連携強化

本提言で述べた個別の人事管理・運用は、各府省で取組を推進していかなければならないものも多い。人事院と内閣人事局はともに中央人事行政機関として、それぞれの役割に応じ、各府省の取組を後押しし、積極的に必要なサポートを行っていくことが求められる。

加えて、本提言で述べた新時代に求められる公務の人材マネジメントに必要な改革を進めていくため、例えば、内閣人事局が本提言に沿って政府としての取組方針を「人事管理運営方針」に盛り込むなど、今後、人事院と内閣人事局がそれぞれの役割に基づき一層連携して人事行政施策を推進していくことを望む。

以 上

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、初任給の上上げを踏まえ、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。

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

国家公務員は、国民の生活・安全を守るため、国内外で奮闘している。その仕事は、国家の屋台骨を支える極めて重要なものである。しかしながら、国家公務員の魅力は何か、国家公務員として働くやりがいとは何かということが、今、改めて問われている。

国家公務員採用試験の志望者の減少や若手職員の離職増加など、公務の人材確保は依然として危機的な状況にある。こうした中、公務においては、これまで、採用試験の見直しを行うとともに、魅力「向上」の観点から、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進、給与制度のアップデートなどに取り組んできた。また、本年3月に取りまとめられた人事行政諮問会議最終提言において、公務の人材確保の危機に対応するため、新時代の人事管理を実現するための具体的施策が示された。人事院としても、同提言の内容を受け止め、公務の魅力向上のための取組を更に進めることとしている。

また、人事院は、令和6年8月の公務員人事管理に関する報告において、公務の魅力の発信強化に取り組んでいくことを表明しており、人事行政諮問会議最終提言においても、「国家公務員という仕事のブランディングを人材確保の観点から戦略的に行うべき」とされている。公務職場の魅力の外部への「発信」は、人事院、内閣官房内閣人事局、各府省それぞれで行っている。しかしながら、国家公務員として働くやりがいなどについて、必ずしもその魅力が、国民各層、特にこれからの社会を担う若年層に十分に伝わっているとは言えない状況にある。厳しい人材獲得競争の中で、優秀で志のある人材を公務に集めるためには、人材確保を最重要課題として位置付けて、公務内外の人材から積極的に「選ばれる」魅力的な公務組織を目指す必要がある。そのためには、公務職場内における魅力の浸透・向上に取り組むとともに、その魅力を外部に対して訴求力を持った形で効果的に発信していくことが不可欠である。

そこで、本報告において、「公務のブランディング」として、労働市場において魅力として差別化できる公務職場の価値を整理した上で、その魅力を公務内で浸透させることによる内側からの魅力「向上」と、公務外への戦略的な魅力「発信」を一体的、整合的に展開する取組を提言する。

公務のブランディングは一朝一夕に行えるものではなく、公務全体が連携して、中長期的視点で取り組んでいくべきものである。そこで、今後の継続的な取組として、公務のブランディングに関する府省横断チームを立ち上げ、各府省が一丸となって公務の魅力の言語化や発信に取り組むことも提言している。

今後、公務職場の魅力向上と公務外への魅力発信の取組を両輪として継続的に進めることで、公務に優秀で志のある人材を確保することを可能とし、質の高い行政サービスの提供及び国民生活の一層の向上を図っていくこととする。

第1章 公務のブランディングの必要性

第1節 現在の公務の人材確保を取り巻く状況

社会経済情勢、国際情勢が急速に変化する中、生産年齢人口が減少する我が国においては、人材獲得競争が激しさを増している。働き方やキャリア形成に対する若年層の意識変化を背景として、公務の人材獲得の競合となる民間企業等では、採用手法、職場環境、雇用慣行や処遇などの面で変革が行われている。

就職活動を行う学生等にとっては、売り手市場が続く中で、自身の希望に合う就職先を吟味することが可能となっている。世代による特徴を一括りにして論ずることはできないが、1990年代半ばから2010年前後に生まれたいわゆるZ世代の学生は、職業選択において、自分らしさややりがいを求めるとともに、仕事だけでなくプライベートの充実への関心が強く、社会の先行きが見通せない中で労働市場での価値向上のためのキャリア形成や短期間での成長を重視するといった特徴が指摘されている。

また、いわゆるデジタルネイティブとして育ったZ世代の学生にとって、情報収集や情報の比較に当たってデジタルツールを駆使して各種SNS等を活用することは当然の行動様式となっている。情報があふれる社会となる中、採用側としては、発信した情報が大量の情報に埋もれないよう、自分たちの組織の魅力を個々の学生の価値観に応じて的確に発信することが重要となっている。

このような人材確保を取り巻く状況を踏まえると、適切な処遇や勤務環境の整備を前提とした上で、厳しい人材獲得競争の中で、求職者に自分たちの組織を働く場として選んでもらうために、人材獲得における競合相手と差別化した魅力を戦略的に訴求していくことが重要と言える。

第2節 公務組織における魅力向上・発信の取組状況

国家公務員採用試験の申込者数は、長期にわたり減少傾向が続いており、また、若年層職員の離職が増加するなど、国家公務員の人材確保は危機的状況にある。

こうした中、公務においては、近年、採用試験の見直し（試験実施時期の早期化、総合職試験教養区分の受験可能年齢の引下げ、一般職試験への教養区分導入等）を行うとともに、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進（各府省の勤務時間の管理等に関する調査・指導を行う部署を人事院に設置、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保の努力義務導入等）、初任給の引上げや諸手当の見直しを含む給与制度のアップデートなど、公務の魅力を上向きさせるための施策を講じてきた。また、本年3月の人事行政諮問会議最終提言において、新時代の人事管理を実現するための具体的施策が提言されており、人事院としても、今後、同提言の内容を受け止め、公務の魅力向上のための取組を更に進めることとしている。

各府省においても、働き方やマネジメントの改善を進めるとともに、組織の使命や目指す姿、行動指針などを、ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）等の形で定めることにより、組織の目指す方向性や職員共通で重視する価値を改めて明確にする等の取組が行われている。

このように、公務職場の魅力「向上」に向け、様々な取組が進められている。その一方で、

魅力の「発信」についても、人事院、内閣官房内閣人事局、各府省の各主体が、説明会の充実や動画・SNSの活用などそれぞれ工夫しながら取り組んでいる。しかしながら、国家公務員採用試験の全体の申込者数を増加に転じさせるには至っていないなど、必ずしも大きな成果につながっているとは言えない状況である。

厳しい人材獲得競争の中、各主体がそれぞれで取り組んでいるだけでは、公務全体として優秀で志のある人材を十分に確保できなくなるおそれがある。人材の獲得を最重要課題として位置付け、公務内外の人材から積極的に「選ばれる」公務組織を目指して、公務全体としての魅力「発信」にも力を入れて取り組んでいく必要がある。

第3節 国家公務員に対して持たれているイメージ

1 国家公務員イメージ調査

国家公務員の仕事のやりがいや働き方について、国民各層から持たれているイメージを把握し、魅力向上・発信施策の検討材料を得るため、令和7年2月に、職業等を問わず6,000人を対象に意識調査（以下「国家公務員イメージ調査」という。）を実施した¹。この調査は他の業界と比較する形で実施し、比較する業界として、人材獲得において国家公務員と競合する可能性の高い、商社、コンサルタント・シンクタンク、金融機関、メーカー、地方公務員を設定した。

(1) 「やりがいのある仕事ができている」についてのイメージ

やりがいのある仕事ができているイメージがあるかという設問への回答においては、本府省に勤務する国家公務員（以下「国家公務員（本府省）」という。）及び本府省以外に勤務する国家公務員（以下「国家公務員（地方）」という。）ともに、商社やコンサルタント・シンクタンク、メーカーと比べると、肯定的回答の割合が低かった。地方公務員も同様に肯定的回答の割合が低く、国・地方を合わせた公務員全体に対して、やりがいについてポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図1-1）。

¹ 6,000人を対象に、令和7年2月14日から同月25日までの間、実施。専用のウェブサイト上で回答する方法とし、回答は無記名。

回答者の属性の内訳は以下のとおり。

性別：男性2,994人、女性2,994人、無回答12人。年齢：15～19歳745人、20歳台1,255人、30歳台1,000人、40歳台1,000人、50歳台1,000人、60歳台以上1,000人。

グラフ記載の割合については、小数第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0とならない場合がある。

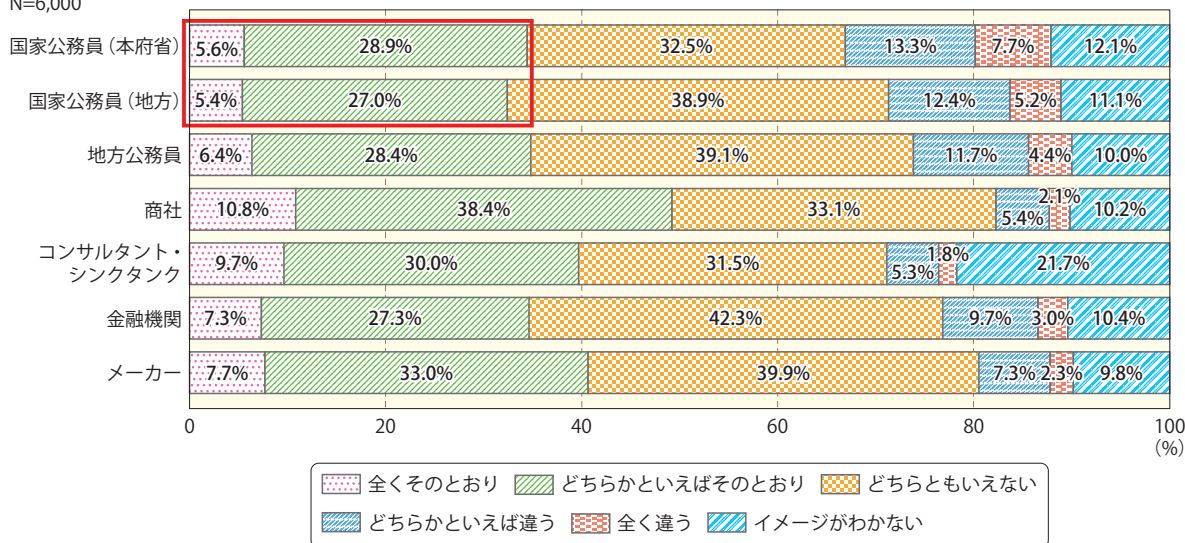
本報告では、「全くそのとおり」及び「どちらかといえばそのとおり」を合わせたものを肯定的回答、「どちらかといえば違う」及び「全く違う」を合わせたものを否定的回答としている。

その他本報告に掲載したものも含め国家公務員イメージ調査の結果については、https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/sankoudata.htmlに掲載している。



図1-1 やりがいのある仕事ができている（全年代計）

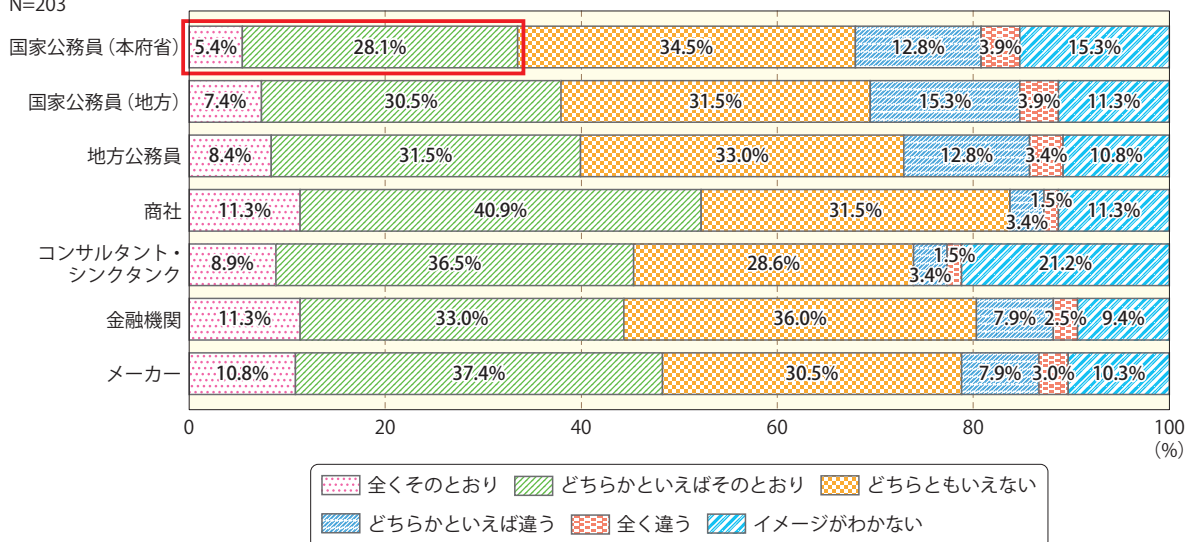
N=6,000



同設問を、就職活動中の者が多いと考えられる「20歳台の学生」に絞って見ると、全年代計に比べて全体的に肯定的回答の割合が高くなった。他方で、国家公務員（本府省）のみ、肯定的回答の割合は全年代計よりも更に低くなった。学生からは、特に国家公務員（本府省）の仕事のやりがいについて、ポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図1-2）。

図1-2 やりがいのある仕事ができている（20歳台学生）

N=203



(2) 「仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い」についてのイメージ

仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多いイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計でも、「20歳台の学生」に絞って見ても、国家公務員（本府省）及び国家公務員（地方）ともに、肯定的回答の割合が低かった。また、地方公務員も同様であり、国・地方を合わせた公務員全体に対して、スキルアップや成長の機会にポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図1-3、図1-4）。

図1-3 仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（全年代計）

N=6,000

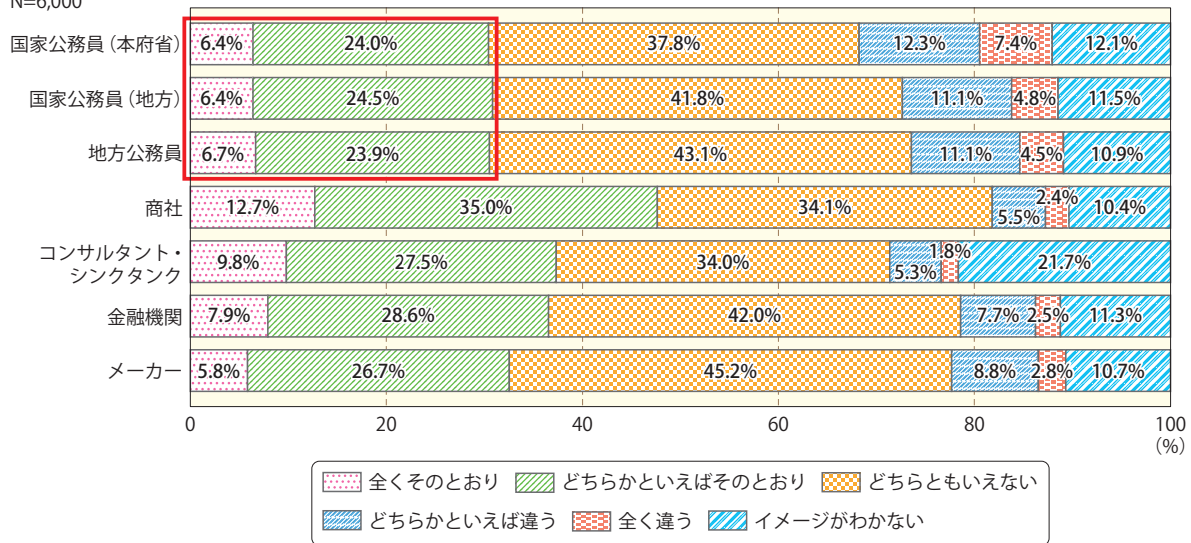
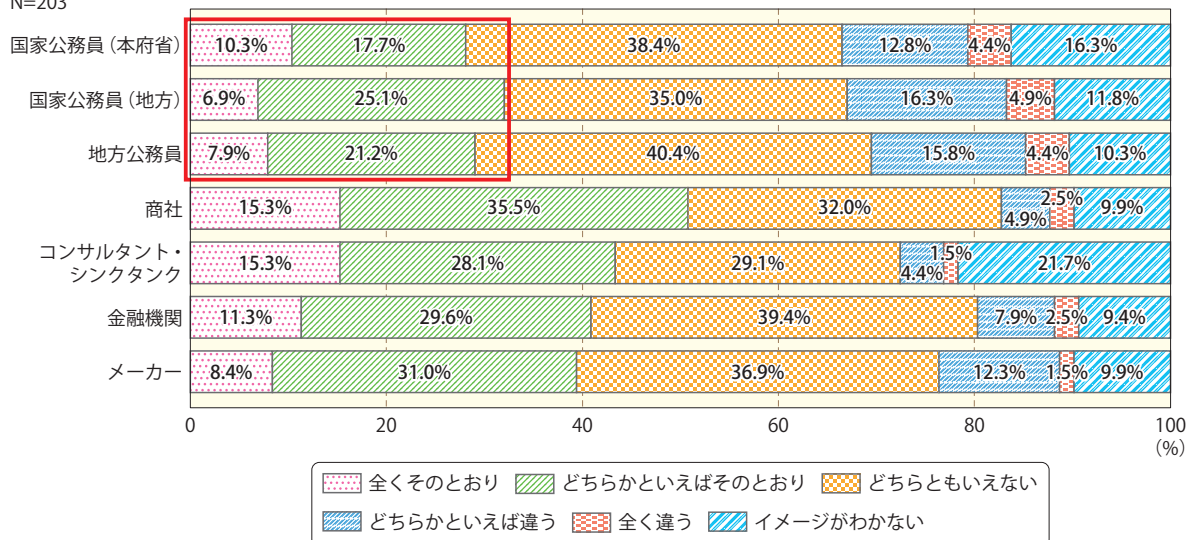


図1-4 仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（20歳台学生）

N=203

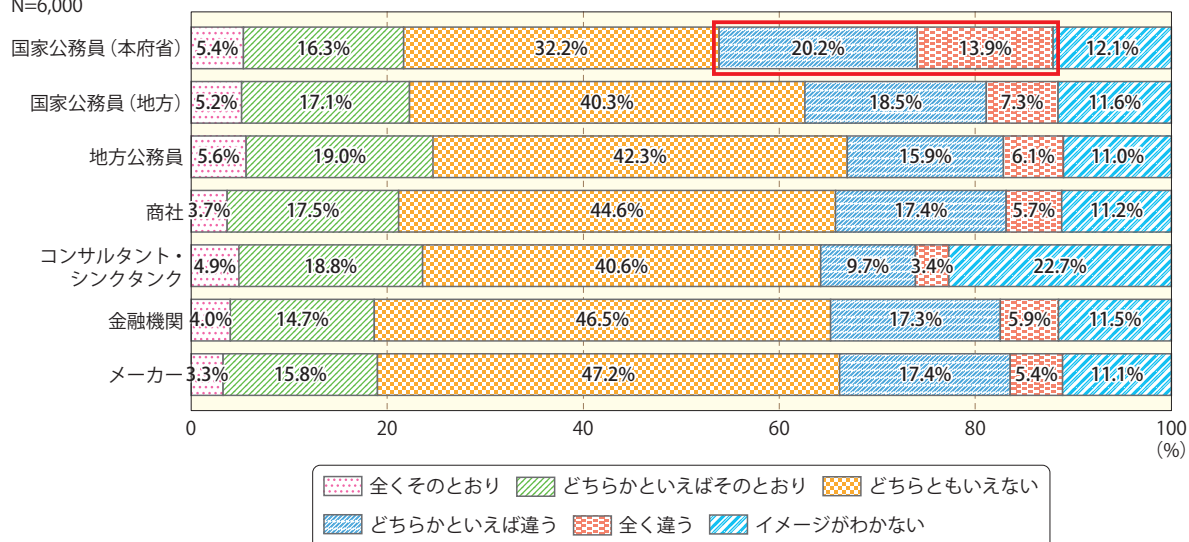


（3）「個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている」についてのイメージ

個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができているイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計で見ると、肯定的回答の割合に顕著な差は見られないものの、国家公務員（本府省）に対する否定的回答の割合は、他と比較して高かった（図1-5）。

図1-5 個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（全年代計）

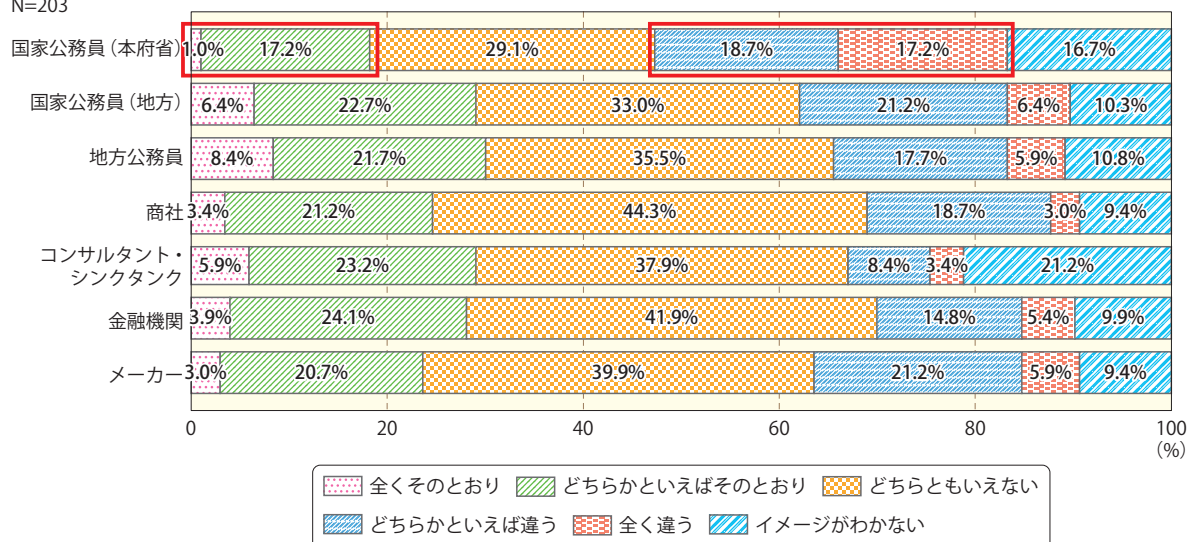
N=6,000



同設問を「20歳台の学生」に絞って見ると、国家公務員（本府省）では、肯定的回答の割合が全年代計と比べて低くなり、また、否定的回答の割合も高くなった。国家公務員（本府省）の柔軟な働き方について、特に学生からは、ネガティブなイメージを持たれていることが分かる（図1-6）。

図1-6 個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（20歳台学生）

N=203

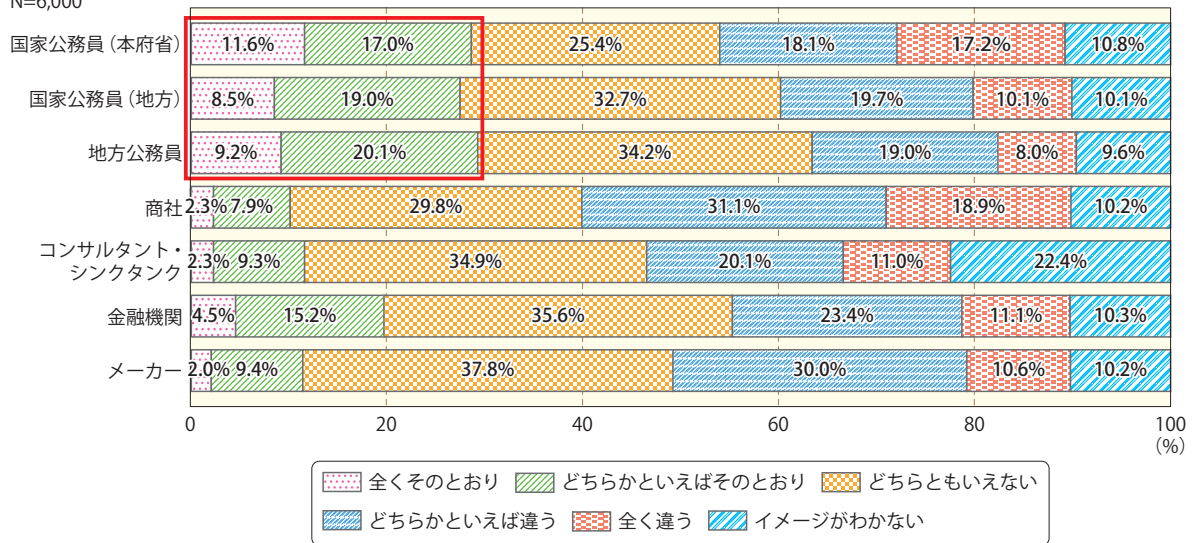


（4）「残業が少ない」についてのイメージ

残業が少ないイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計で見ると、国・地方を合わせた公務員全体として、肯定的回答の割合が民間企業を大きく上回っている（図1-7）。

図1-7 残業が少ない（全年代計）

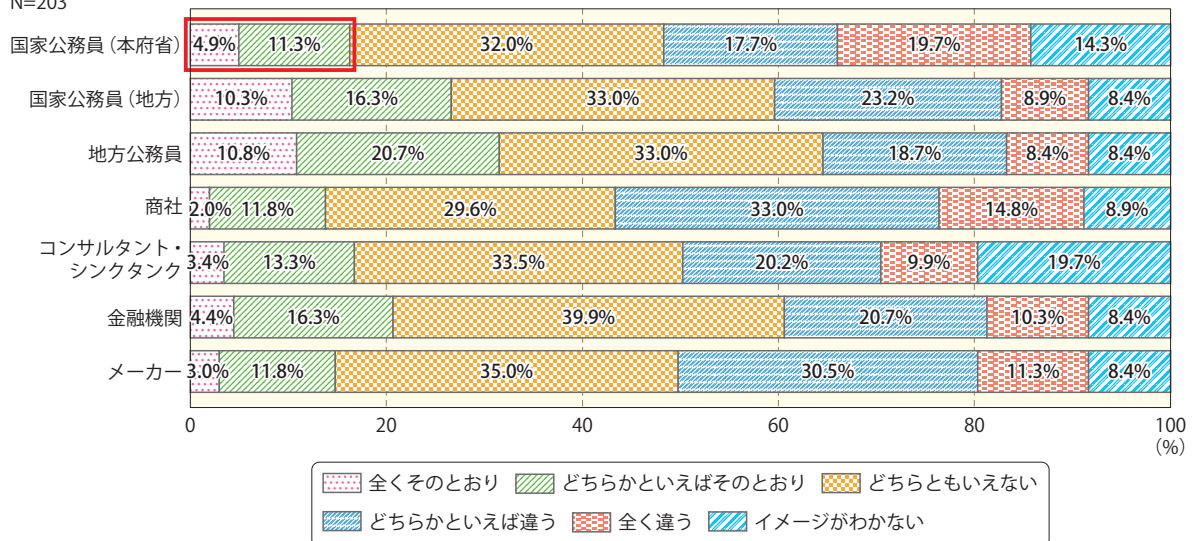
N=6,000



一方で、同設問を「20歳台の学生」に絞って見ると、国家公務員（本府省）では、全年代計と比較して肯定的回答の割合がかなり低くなっている。国家公務員（本府省）の残業について、学生からはポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図1-8）。

図1-8 残業が少ない（20歳台学生）

N=203



【コラム1】小中高生から見た国家公務員のイメージ

今回の国家公務員イメージ調査では、小中高生は対象としていないが、未来を担うこどもたちが国家公務員に対して持つイメージを把握し、それに応じた対応を考えることは重要である。

民間企業が実施する各種調査を見ると、こどもたちが将来になりたい職業として、「公務員」は上位となることが多い。「公務員」としてイメージするものは様々と考えられるが、少なくともネガティブな印象は持たれていないことがうかがえる。

また、人事院では、小中高生を対象に、職員を学校に派遣して国家公務員の仕事内容などについてPRする「出前授業」などの取組を行っている。本報告を取りまとめるに当たり、令和6年度に「出前授業」に参加した一部の小学生に対して、学校の御協力を頂いた上で、国家公務員として「働いてみたい理由」、「働いてみたいと思わない理由」などについてアンケートを行った（回答者数：小学校6年生43人）。その結果、そもそも「国家公務員のことをよく知らない」という回答が多数であった。

前記の国家公務員イメージ調査においても、特に国家公務員（本府省）について「イメージがわからない」と回答した者の割合が高いことを踏まえると、国家公務員がどういう存在なのか、どのような仕事をしているのかを知ってもらう取組が不可欠である。

2 就職活動を行う学生等からのイメージ

人事行政諮問会議最終提言の参考資料で紹介されている「人事行政諮問会議事務局によるヒアリング等の概要（学生）」²や、人事院が令和6年4月に公表した「優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための有識者との意見交換の結果」³などによると、就職活動を行う学生等からは、国家公務員の業務量、業務内容、労働時間、処遇、身に付くスキル等についてネガティブな印象を持たれている状況にある。

国家公務員のやりがいを理解しつつも、就職先として選択しない行動につながっている状況がうかがわれるとともに、成長意欲を持つ者にとっては、キャリアパスや身に付くスキルの不透明さもネックになっていると言える。

第4節 公務のブランディングの提案

前記第3節1で見たように、人事院が行った国家公務員イメージ調査では、「20歳台の学生」には、国家公務員のやりがいや成長の機会などに対してポジティブなイメージを持たれていない状況にある。また、就職活動を行う学生等からは業務量、業務内容やキャリアパス、身に付くスキルの不透明さなどについてネガティブに受け止められている状況にある。

² 令和7年3月人事行政諮問会議最終提言参考資料「人事行政諮問会議事務局によるヒアリング等の概要（学生）」<https://www.jinji.go.jp/content/000009258.pdf>

³ 令和6年4月人事院「優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための有識者との意見交換の結果」https://www.jinji.go.jp/seisaku/ninmen/ninyou/kikakuikenkoukan_00002.html

一方で、内閣官房内閣人事局が国家公務員として働いている者を対象に実施した「国家公務員の働き方改革職員アンケート」によれば、働き方改革が進んだ実感について、平成30年度の43.0%から令和4年度では66.4%に増加している。また、令和5年度では、現在の職場について働きやすい、あるいは働きがいがあると回答した割合がいずれも約6割となっているなど、公務職場で働く職員は、働き方が着実に改善しているイメージを持っていることがうかがえる。このような公務職場内における改善の状況を公務外に十分に伝えられていないのが現状である。

近年、公務職場では、制度面の改善のほか、各府省の現場でも工夫をしながら様々な改善の取組を行っているものの、公務職場の提供価値の全体像を整理し、魅力という観点で各府省が連携して発信する取組は十分ではなかった。そのため、公務のイメージが断片的で分かりにくくなっている状況にある。働く場としての公務のイメージが的確に公務外に、特に求職者に伝わらないことには、いかに公務の魅力を向上しようともその効果は限定的となる。

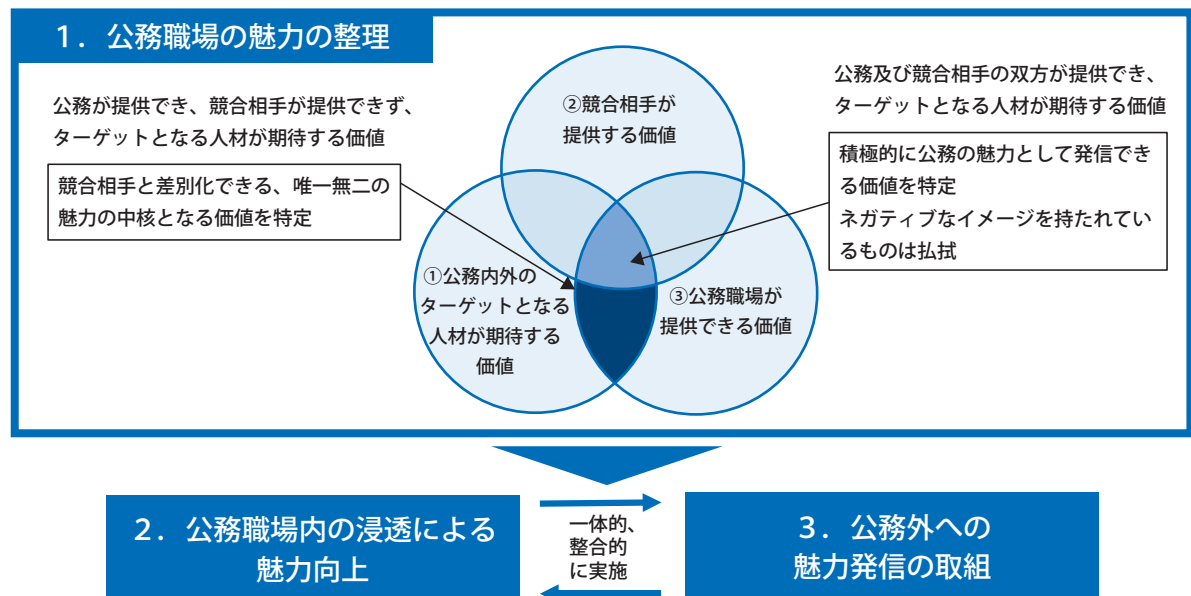
そこで、今回、「公務のブランディング」の取組を提案する。公務のブランディングにおいては、まず、公務職場の提供価値のうち、何を魅力として発信すべきかを整理する。具体的には、①公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値を把握した上で、②競合する民間企業等が提供する価値も踏まえつつ、③公務職場の提供価値のうち差別化した魅力として打ち出すべきものを戦略的に検討する。

その上で、魅力として差別化した公務職場の提供価値について、公務職場内における浸透施策を通じた魅力向上の取組と、公務外への魅力発信の取組を一体的、整合的に実施する。これらの取組を戦略的に行うことにより、公務内外のターゲットとなる人材を惹きつけていくことが重要となる。

なお、公務のブランディングは各府省レベルでも実施する必要があるが、今回の提案は公務「全体」のブランディングとする。これは、公務全体としての魅力を伝えることで、まずは職業選択において公務を選択肢として考えてもらい、その上で、個々の関心に応じて各府省につないでいくことが有効かつ効率的と言えるためである。

公務のブランディングの枠組みの全体像を示すと、以下のとおりである（図1-9）。

図1-9 公務のブランディングの枠組み



【コラム2】 エンプロイヤー・ブランディングの潮流

（寄稿）アビームコンサルティング株式会社 ディレクター 佐藤一樹氏

現在、日本の労働市場では、優秀な人材を巡る獲得競争が激化しています。一方で、「働く場」としての企業内に目を向けると、日本における社員のエンゲージメントと生産性は諸外国に比べて長らく低い水準となっています。結果として、多くの日本企業は、優秀な人材の採用が十分にできない、流出を止めることができない等の問題に直面しています。このような状況が放置されれば、企業は必要な人材の質及び量を確保することが困難となり、持続的な成長は不可能となります。企業の人事部を対象にした調査によると、必要な人材の量（ヘッドカウント）を十分に確保できていると答える企業は12.0%に過ぎず、必要な人材の質（スキル・経験）を十分に確保できていると答える企業は12.6%にとどまっています。その理由について、「労働市場の人手不足」という不可避の環境要因を最大の理由としながら、続く理由として挙げたのは、量・質両面において「自社の魅力が不十分」というものでした⁴。

このような状況を打破するには、今一度「働く場」としての「自社ならではの」の提供価値を社内外の労働者に対して訴求し、惹きつける必要があります。この取組がエンプロイヤー・ブランディングです。

エンプロイヤー・ブランディングは、採用市場に対する外面をよくするだけの表面的な採用ブランディングではありません。社員に対しては、日々の働く経験をよりよいものにする施策を通してエンゲージメントを高め、それを根拠に採用市場に対しても「働く場」としての価値を訴求していく一つの統合された取組を指します。つまりエンプロイヤー・ブランディングとは「働く場としての会社のブランドイメージを構築し、社内外のターゲットとする労働者を惹きつける取組」と言えます。

欧米では、エンプロイヤー・ブランディングは10年以上前から重要視されていますが、日本では「企業が人を選ぶ」との考えが根強く、あまり注目されてきませんでした。しかし、経済産業省が発表した「人材版伊藤レポート」は、企業と人が「選び、選ばれる関係」へ見直すことを提案しています。

「選び、選ばれる関係」を創り上げるエンプロイヤー・ブランディングについて、日本においても官民間問わず一層の取組が進むことを期待します。

⁴ 2024年 アビームコンサルティング株式会社「事業ポートフォリオ変革と社内外への人的資本への魅力訴求に関する実態調査」から見えるエンプロイヤーブランディングの重要性」https://www.abeam.com/jp/ja/insights/biz_portfolio_transformation/

第2章 公務職場の魅力の整理

本章では、公務のブランディングの枠組み、すなわち「公務職場の魅力の整理」、「公務職場内の浸透による魅力向上」、「公務外への魅力発信」に沿って、まず、公務職場の魅力の整理を行う。

公務職場の魅力の整理は、前記第1章第4節で記載したとおり、①公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値、②競合する民間企業等が提供する価値、③公務職場の提供価値を踏まえて行う必要がある。

以下、それぞれの価値について整理する。

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

多様な行政ニーズに応え、複雑・高度化する行政課題に対応していくためには、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する高い志と能力を持つ、多様で有為な人材を確保していく必要がある。このような人材から「選ばれる」公務職場となるためにはどのような魅力が必要なのか。これを確認するため、まずは、公務の採用対象となり得る人材が、働く場に対してどのような価値を期待しているのかについて、いくつかの民間調査等から確認する。

1 就職活動を行った大学生等が仕事に求める価値

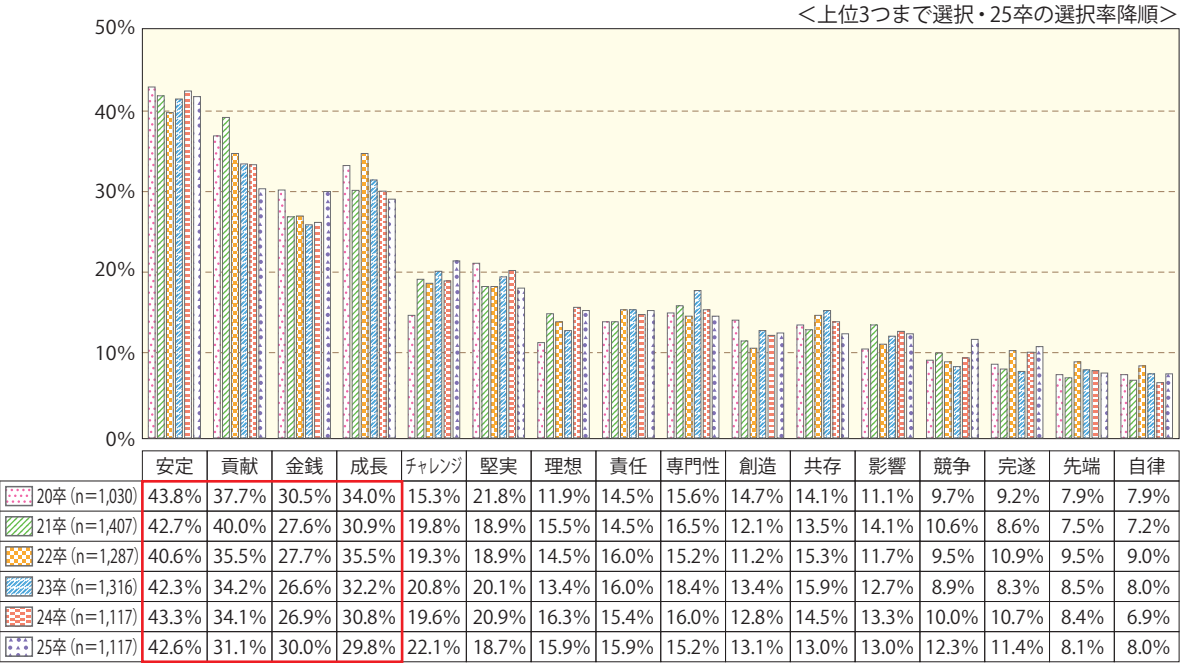
「2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」（2024年11月28日株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）によれば、2025年新卒採用の就職活動を行った大学生・大学院生が仕事に求めることとして、「安定」、「貢献」、「金銭」、「成長」が上位に挙がっている（図2-1）。同調査では、「まず安定した環境を確保した上で、仕事を通じて貢献や成長をしていきたいという学生の考えがうかがえる」とされている。

なお、同調査を見ると、「チャレンジ」が2025年卒で再び第5位となり、2020年卒からの結果を見ると、「チャレンジ」を求める学生の割合は2025年卒が最も高くなっている。

図2-1 2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査「仕事に求めること」

仕事に求めること

Q: あなたの「仕事に対する価値観(仕事にどのようなことを求めるか)」について、特に重要だと思うもの上から3つを選択してください。
※ 志望している、または入社予定の企業についてではなく、あなた自身の考えに近いものを回答してください。
※ あてはまるものがない場合でもお気持ちに近いものをお選びください。



(注) 「2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」(2024年11月28日株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)より作成。

また、「2026年卒春期就職人気企業ランキング(1月～3月)」(2025年5月14日株式会社リーディングマーク)によれば、調査対象となる学生が企業の魅力として重要視する要素トップ10において、「将来的な高所得の見通し」に次いで、「企業の強い社会的責任感」、「チャレンジ性のある仕事」が挙げられている(図2-2)。

図2-2 学生が企業の魅力として重要視する要素トップ10

(2026年卒 春期調査)

1. 将来的な高所得の見通し(報酬と昇進の機会)

2. 企業の強い社会的責任感(企業の評判とイメージ)

3. チャレンジ性のある仕事(仕事の特性)

4. 魅力的または面白い製品サービス(企業の評判とイメージ)

5. 将来のキャリアへの良い関連性(報酬と昇進の機会)

6. 友好的な職場環境を提供する(人と文化)

7. 仕事と生活の良いバランス(人と文化)

8. 多様な仕事内容(仕事の特性)

9. 市場での成功(企業の評判とイメージ)

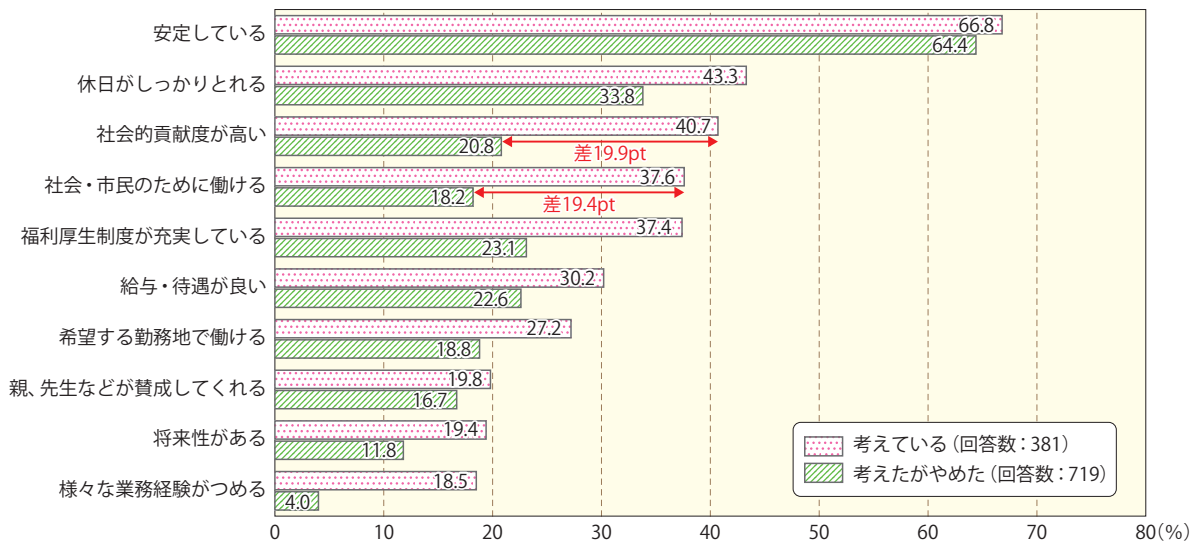
10. 競争力のある福利厚生(報酬と昇進の機会)

(注) 「2026年卒春期就職人気企業ランキング(1月～3月)」(2025年5月14日株式会社リーディングマーク)より作成。有効回答は2,051人(男性69.8%、女性30.2%)。
なお、同社の調査の対象学生は、「2026年卒予定の、東京大学・慶應義塾大学・早稲田大学・一橋大学・東京科学大学(旧東京工業大学)・京都大学・大阪大学・神戸大学・北海道大学・東北大学・名古屋大学・九州大学の大学生、大学院生」とされている。

2 公務員志望者層が仕事に求める価値

「マイナビ2026年卒大学生公務員のイメージ調査」（2025年2月17日株式会社マイナビ）によれば、国家公務員・地方公務員を含めた「公務員」になりたい理由について、公務員を就職先として考えている人では、「安定している」、「休日がしっかりとれる」という項目に次いで、「社会的貢献度が高い」、「社会・市民のために働ける」が挙げられている（図2-3）。

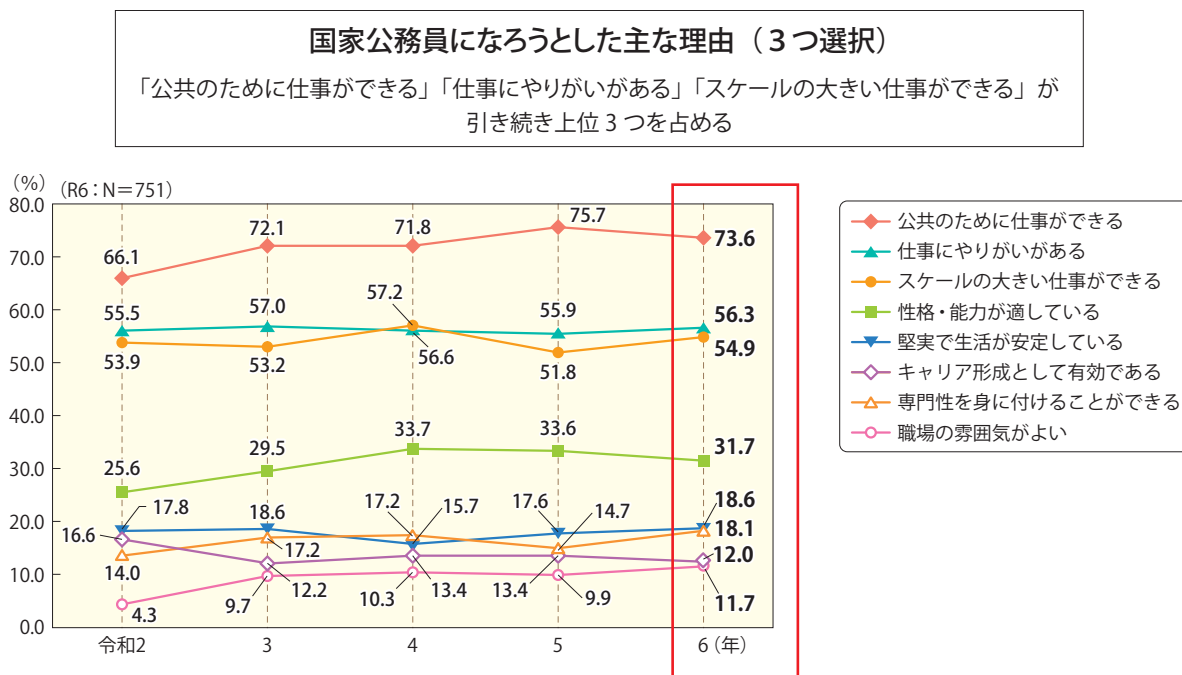
図2-3 「「公務員」になりたい理由」



(注) 「マイナビ2026年卒大学生公務員のイメージ調査」（2025年2月17日株式会社マイナビ）より作成。

国家公務員採用総合職試験等に合格して令和6年4月に採用された職員に対して行ったアンケート（総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果（令和6年12月25日人事院））によると、国家公務員になろうとした主な理由は、「公共のために仕事ができる」、「仕事にやりがいがある」、「スケールの大きい仕事ができる」が上位となっている（図2-4）。

図2-4 総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果



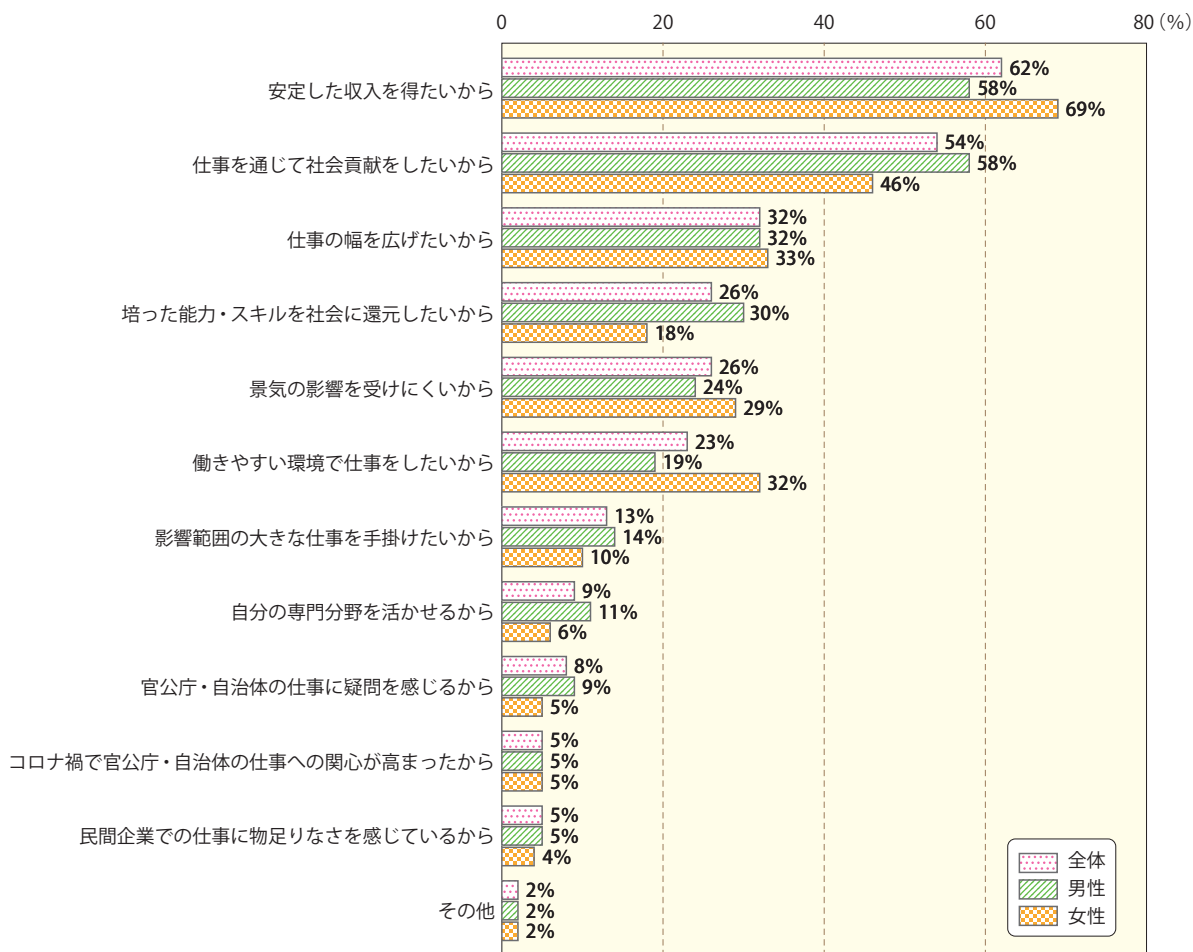
(注) 総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果（令和6年12月25日）より作成。

3 転職市場における公務員志望者が仕事に求める価値

「ビジネスパーソン6500人に聞いた「官公庁・自治体への転職」意識調査」（2025年1月6日エン・ジャパン『エン転職』『AMBI』『ミドルの転職』3サイト合同調査）を見ると、「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した者が興味を持つ理由の上位は「安定した収入を得たいから」、「仕事を通じて社会貢献をしたいから」となっている（図2-5）。

図2-5 「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した者が興味を持つ理由

「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した方に伺います。興味をもつ理由を教えてください。
（複数回答可、男女別）



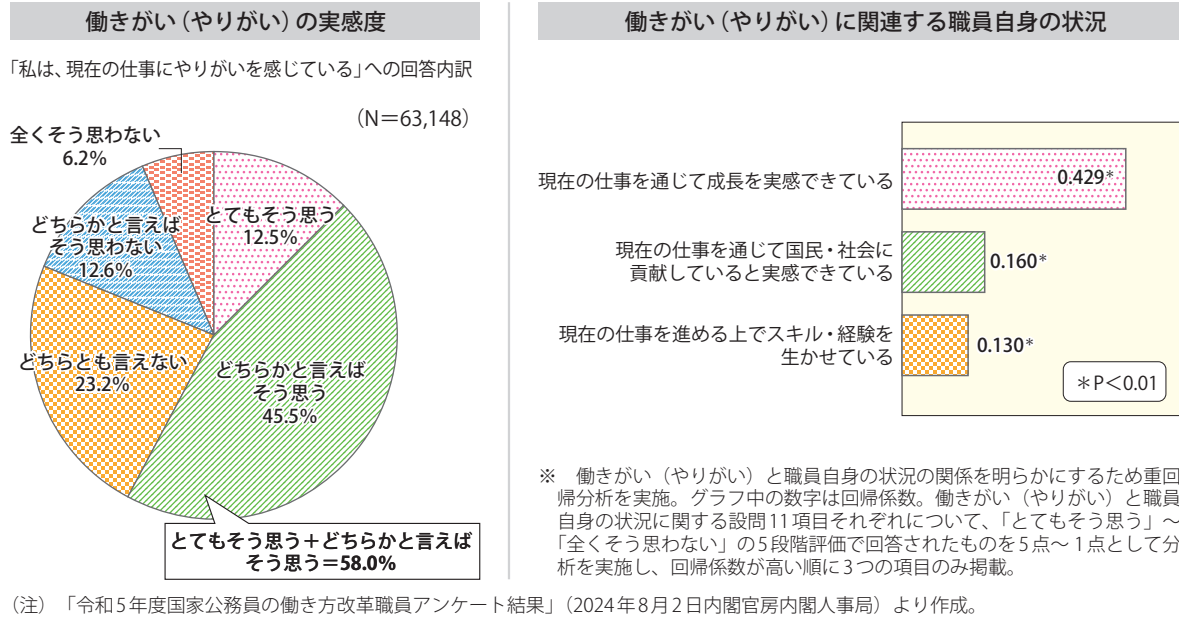
（注）「ビジネスパーソン6500人に聞いた「官公庁・自治体への転職」意識調査」（2025年1月6日エン・ジャパン『エン転職』『AMBI』『ミドルの転職』3サイト合同調査）より作成。
有効回答は6,509人。

4 現役職員が仕事に求める価値

内閣官房内閣人事局が実施した「国家公務員の働き方改革職員アンケート」の令和5年度の結果によれば、国家公務員の働きがいと関連している割合が高いものは、高い順に「成長を実感できている」、「国民・社会に貢献していると実感できている」となっている（図2-6）。

なお、同アンケート結果では、数年以内に離職意向を有する職員について、その要因を見ると、「自分にとって満足できるキャリア形成ができる展望がない」に次いで「成長実感が得られない」が高くなっている。現役職員については、「成長実感」の有無は、働きがいと離職意向の双方に関連があると言える。

図2-6 令和5年度国家公務員の働き方改革職員アンケート結果



なお、令和2年度人事院年次報告書第1編第2部において調査結果を報告した「公務職場に関する意識調査」においても「挑戦しがいのある仕事を通じて成長実感を得ることは、仕事のやりがいを感じることにつながり、さらに仕事のやりがいを感じることで新たな仕事にチャレンジするという好循環を生む」と分析している。また、「国民や社会への奉仕は、国家公務員の存在意義でもある。(中略)多くの職員が、政策の立案や行政サービスの提供、国民の保護など自身の所属する府省庁の所管業務が社会への貢献や国民への奉仕につながっていると感じていることがうかがえる。」としている。

以上を踏まえると、公務内外のターゲットとなる人材が「働く場」に求めるものは、大きく分けて、社会貢献性、成長の機会、処遇の3点にあると言える。

この観点を踏まえつつ、次に競合する民間企業等が提供する価値を見ていく。

第2節 競合する民間企業等が提供する価値

公務は、職種・職域が多岐にわたることから、人材獲得において競合する民間企業等を特定することは困難である。他方で、前記第1章第3節1の「国家公務員イメージ調査」を見ると、商社及びコンサルタント・シンクタンクにおいて、やりがいや成長に関する肯定的回答の割合が国家公務員に比して高くなっている。

そこで、今回、複数の商社及びコンサルティング会社にヒアリングを行ったところ、各企業は、成長できる職場であることを積極的に発信するとともに、事業活動を通じた社会課題の解決への貢献もやりがいとして打ち出している状況がうかがえた。一方で、処遇や勤務環境については、競合他社と明確に差別化できるものでなければ、それほど積極的にアピールしていない状況が明らかとなった。

各企業の人事担当者等からヒアリングした内容の概要は以下のとおりである。

(1) 三井物産株式会社

三井物産株式会社が提供する価値は、グローバルに新しいビジネスに携わり、自分自身が成長できる環境である。同社では、海外の大学で1年間勉強した後、そのまま海外で1年間のOJTをしながら語学力を高める機会を提供するなど、成長ができる環境が与えられている。

同社は幅広い事業展開をしており、社内公募制により、全く異なる事業領域に異動することができる。そのため、入社後に自分のやりたいことが変わった場合でも、自身のキャリア志向に合わせて事業を選ぶ機会が与えられている。

同社では、一つの産業では解決できないようなスケールの大きな産業横断的な課題の解決に取り組むことができることも一つの価値としてアピールしている。

(2) 伊藤忠商事株式会社

伊藤忠商事株式会社では、企業の成長と社員の成長を前提として、「厳しくとも働きがいのある会社」を目指すことを人材戦略の柱として打ち出している。働き方改革を積極的に進めているが、それにより企業としての成長が妨げられるものであってはならず、成長と働き方改革の取組は両方が進むことでより魅力的なものとなると考えている。

同社では、同業他社との比較で社員数が少なく、社員一人一人が持つ裁量が大きいいため、社員の能力開発と主体的キャリア形成支援を積極的に行っており、人材育成のきめ細やかさも同社のアピールポイントとなっている。

また、退職者には必ず個別面談を実施して退職の背景・理由を分析し、選ばれる会社となるための方策を考えるためのヒントとしている。

(3) A社（商社）

A社は、グローバルなフィールドで、スケールが大きく、社会貢献性が高いビジネスに携われることを価値として提供している。

また、学生は若いうちから成長の機会があることを期待するため、同社では業務を通じて成長できる機会が多くあることも大きな魅力としている。採用広報活動では、入社10年目程度までの社員がどのようなキャリアを歩み、スキルや知識を身に付けて成長してきたのか、携わった仕事がどのような社会貢献につながってきたのかという社員自身の実体験を発信している。

(4) アビームコンサルティング株式会社

アビームコンサルティング株式会社は、現状、採用市場において「働きやすい」、「人間関係が良好」といった想起を得ている。しかしながら、これだけでは同社の定める「Vision2030」の実現に必要な人材を惹きつけるには不十分だと捉え、労働市場とのコミュニケーションにおいて提示する自社に来る理由を「社会的責任への高い意識」、「チャレンジングな業務」、「キャリア形成に資する経験価値」の3点と再定義し、コミュニケーション

ンを実施している。

さらに、持続的な価値創造を実現する「価値創出経営」を掲げ、この考え方に共感し、社会を変革する人材を迎えるべく、自社のエンプロイヤー・ブランディング（前記コラム2参照）を実施している。

(5) EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社は、パーパス（企業が存在する目的）に基づく採用、発信に力を入れており、求職者に対して、業務を通じた社会貢献性の高さを提供価値としてアピールしている。同業他社も社会貢献性を自社の魅力として発信しているが、同社は従前から長期にわたり事業として社会貢献に取り組んでいることを独自の価値として捉えている。また、パーパス実現に向けて、社員に能力を発揮してもらうため、働きやすいオフィス環境を整備している。同社が求めるような、長い目で見て社会に貢献できる人材を獲得するため、短期的に人気が出るような取組ではなく、会社の軸であるパーパスをおれずに発信することに取り組んでいる。勤務条件や研修制度も、パーパスに紐付けて、パーパス実現のために制度が利用できることを発信している。

同社は、求職者はスキルを身に付けて成長することより、より良い社会の構築に向けて自身の実現したいことが達成できることを重視して企業を選んでいると考えている。したがって、同社では業務で身に付くスキルだけを殊更に発信するような取組はしていない。

第3節 公務職場の提供価値として打ち出すべきもの

前記第1節及び第2節では、公務のブランディングの枠組みに基づき、公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値及び競合する民間企業等が提供する価値を見てきた。

本節においては、公務職場の提供価値を整理した上で、公務のブランディングにおいて魅力として打ち出すべきものを特定していく。

公務職場が提供できる価値の整理の仕方は様々あり得るが、ここでは公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値等を踏まえ、「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つに分類して整理することとする。

このうち、「社会への貢献に関する価値」については、前記第1節2で示したとおり、国家公務員採用総合職試験等からの新規採用職員が国家公務員になろうとした主な理由として挙げる「公共のために仕事ができる」、「仕事にやりがいがある」、「スケールの大きい仕事ができる」に関わるものである。仕事を通じた社会への貢献については、特に昨今の持続可能な開発目標（SDGs）への取組やパーパス経営の潮流もあり、競合する民間企業等でも価値として打ち出しているものではあるが、国家公務員の場合、「国」の視点から社会・国民生活の向上に貢献できるという点で、競合相手と差別化できる唯一無二の価値として、魅力の中核となり得るものと言える。

一方で、「職員の成長に関する価値」及び「働く環境や経済的利益に関する価値」については、人的資本経営や健康経営の観点とも相まって、競合する民間企業等もそれぞれ力を入れて提供している価値であり、より直接的に公務と比較される部分となる。したがって、積極的に魅力として打ち出せるものはより強化していくとともに、ネガティブなイメージを持たれている場合はそれを払拭する取組が必要となる。

1 公務職場の唯一無二の中核的価値

(1) 社会への貢献に関する価値

公務職場の提供価値のうち、「社会への貢献に関する価値」は、競合相手と差別化できる国家公務員の魅力の中核であり、国家公務員として働くやりがいとして、「なぜ私はここで働くべきなのか」という求職者からの問いへの答えとなるものである。

ただし、前記第2節で紹介した企業のヒアリング結果にもあるように、近年は民間企業においても、事業活動を通じて社会課題の解決に積極的に貢献することを価値として打ち出している。これにより、公務と明確に差別化しにくくなってきており、特に若年層からの国家公務員のイメージにおいて「やりがい」がポジティブに評価されない原因の一つともなっていると言える。

そこで「社会への貢献に関する価値」を打ち出すに当たっては、競合する民間企業等と比べてどのような点で差別化でき、国家公務員が唯一無二であると言えるのか、分かりやすい切り口で整理して示していく必要がある。

今回、民間企業の人事担当者や、国家公務員と民間企業の双方の勤務経験を有する者などへのヒアリングを通じ、国家公務員の仕事の唯一無二性について、次のような視点を導くことができた。

〈国家公務員の仕事の唯一無二性に関する視点の例〉

- 国のために、国家レベルで国際的に仕事ができる。
- 高い視座、広い視野で、社会のこと、社会の反応を考えながら施策を検討できる。
- 物事を語るときの主語が「国」となり、俯瞰的な視座で仕事ができる。
- 公共目的を達成するために正面から社会課題解決に取り組める。
- 将来の日本の在るべき姿を多面的に考えて実現するための検討・思考を続けられる。
- 政府の立場でしか扱えない法令、予算、税制等を通じて社会にインパクトを与えられる。
- 法令や政策の立案を通じて社会をリードし、国を変えることは、国家公務員しかできない。
- 特に海外における国際交渉等では、日本政府の一員になることで信頼が得られ、その経験が自身の財産になる。

また、人事院が作成している「国家公務員試験ガイド 2025」においては、各府省の若手職員が挙げる国家公務員の魅力として、

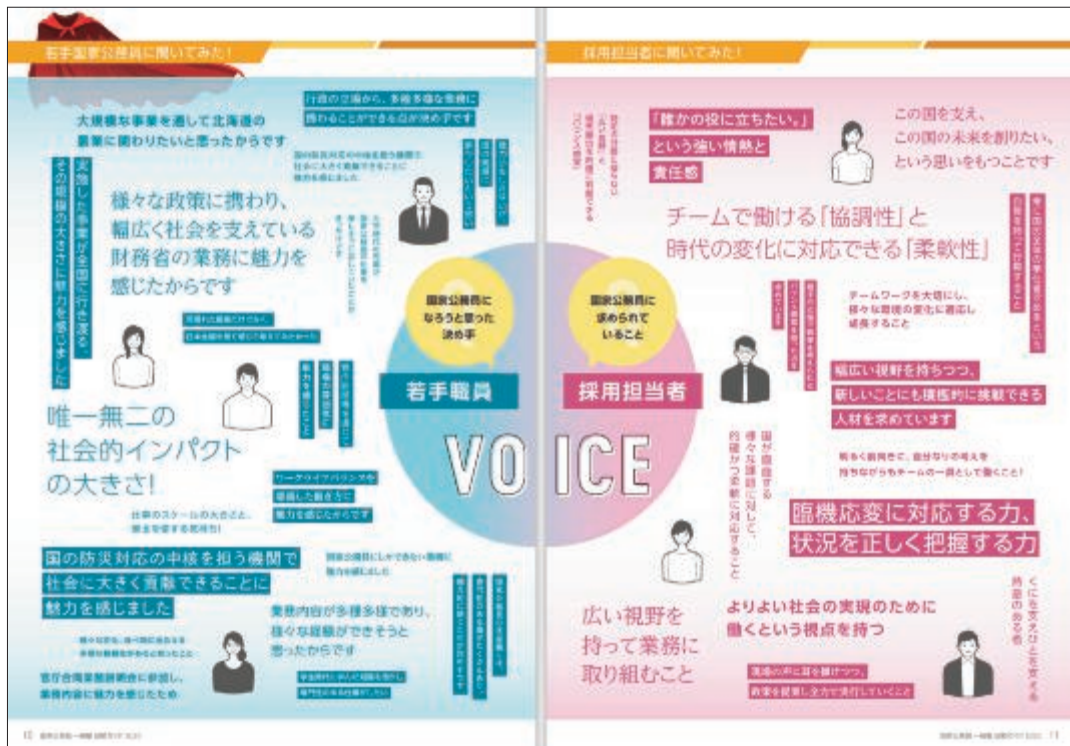
- 日々の仕事が我が国のあるべき姿の実現につながっていくこと。
- 広い視点と大きな責任をもって業務に取り組むことができること。
- この国の未来を憂うのではなく、自分の手で変えられること。
- 唯一無二の社会的インパクトの大きさ。
- 実施した事業が全国に行き渡るその規模の大きさ。

といった点が挙げられている（図2-7、図2-8）。

図2-7 国家公務員試験ガイド 2025 総合職



図2-8 国家公務員試験ガイド 2025 一般職



このような公務の唯一無二の魅力として挙げられているものを共通項で整理すると、大きく分けて、「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の三つの視点を抽出することができる。

この三つの視点について、以下（2）では国家公務員行動規範との関連を見ていく。

(2) 国家公務員行動規範との関係

人事行政諮問会議最終提言において、全ての国家公務員が職務を行うに当たって常に念頭に置くべき基本認識を言語化し、共通して求められる行動の指針として、国家公務員行動規範を定めることが人事院に対して求められた⁵。

国家公務員行動規範においては、国家公務員に求められる行動として、①「国民を第一」に考えた行動、②「中立・公正」な立場での職務遂行、③「専門性と根拠」に基づいた客観的判断を挙げている。

これらは、①が「視座の高さ」と、②が「視野の広さ」にそれぞれ関連している。また、③の「専門性と根拠」に基づいた客観的判断は、国家公務員の仕事の「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の全てに関連して求められるものと言える。

このように見れば、国家公務員の仕事の唯一無二の魅力となる差別化要素は、国家公務員行動規範で示す各行動が求められる背景と密接に関連していると言える。

参考 国家公務員行動規範

1 「国民を第一」に考えた行動

- ・国を支える国家公務員としての使命感の下、国民を第一に考え、志と意欲を持って誠実に行動する
- ・確かな行政サービスを提供し続けるため、限りあるリソースを効果的に活用し、最大のパフォーマンスを発揮する

2 「中立・公正」な立場での職務遂行

- ・特定の個人や組織など一部の利害を偏重せず、中立・公正な立場で職務を遂行する
- ・行政に対する多様なニーズや様々な立場があることを理解し、広い視野を持って職務にあたる

3 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

- ・国民からの信頼が得られるよう、常に透明性の高い行政運営を意識した上で、根拠に基づいた客観的判断を行う
- ・知識を深め、スキルを磨き、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を持つ

さらに、このような国家公務員の唯一無二の価値に魅力を感じて集まる者は、国家公務員行動規範に定める行動を取る使命感の高い行政のプロフェッショナルであり、これらの者が互いに切磋琢磨する職場であるという点も、働く場として、他と差別化された魅力となり得る。

(1) で整理した「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の三つの視点に、上記のような「職場の使命感とプロ意識の高さ」という視点も加えて、国家公務員の「社会への貢献に関する提供価値」について、競合相手と差別化する観点で整理すると次のとおりである。

⁵ 人事院は、令和7年5月15日に、「国家公務員行動規範」を人事院会議で決定した。

〔社会への貢献に関する価値〕を差別化する観点からの整理

視座の高さ

- 国の視点から日本社会の在るべき姿、更には国際社会の在り方まで俯瞰的に考え、国民全体の安全・安心や生活の向上を追求する仕事であること。
- 社会全体の在り方から国民一人一人の生活への影響まで見据えて取り組む仕事であること。
- 長期的なスパンで未来の我が国の在るべき姿を考える仕事であること。

視野の広さ

- 国民全体に関わる複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら社会課題を解決する仕事であること。
- 多種多様な職務、現場を通じて政策を執行し、国民生活の向上に貢献する仕事であること。
- 国内にとどまらず、国際機関や各国とも協力して困難な社会課題解決に取り組む仕事であること。

影響力の大きさ

- 法令や政策の企画・立案を通じて社会をリードし、国民生活や社会の仕組みに関わるルールを形成していく影響力の大きい仕事であること。
- 現場での執行を通じて国民一人一人の生活に深く影響を与える仕事であること。
- 国を背負い外国政府との交渉を通じた国際基準の策定等に携わる仕事であること。

職場の使命感とプロ意識の高さ

- 政策の立案から現場での執行まで、社会や国民生活の向上に対して高い使命感、志を持って取り組む者が集まる職場であること。
- 社会や国民生活への影響の大きさを自覚し、政策の立案から現場の執行まで、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を求められる職場であること。

【コラム3】国家公務員の「社会的信用」

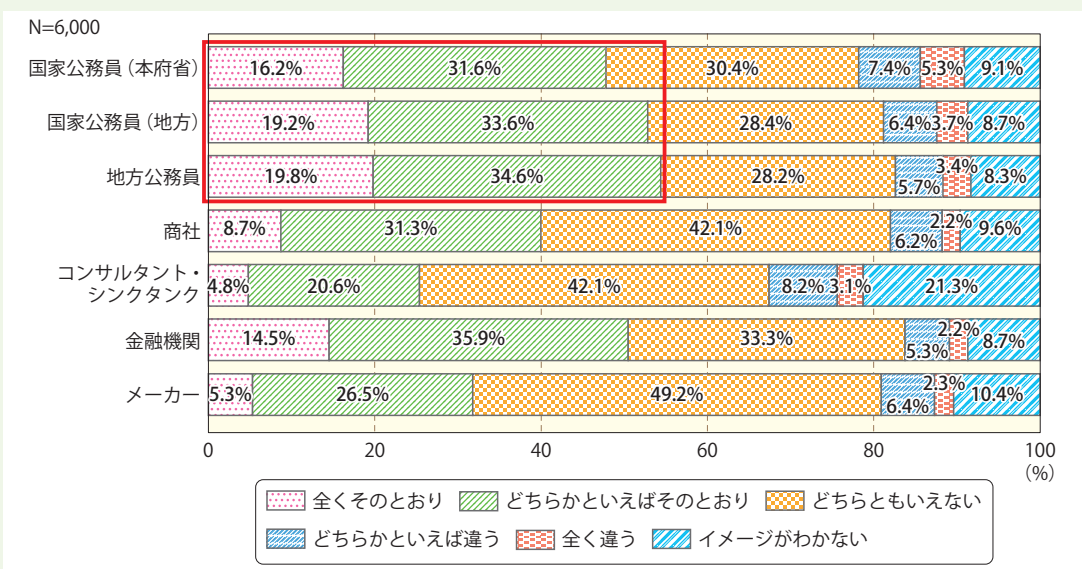
「The Times Top 100 Graduate Employers」によれば、2024年の英国における新規学卒者が選ぶ良い雇用者のランキングにおいて、国家公務員は第2位となっている。令和7年2月に英国の政府機関（内閣府等）の職員複数名に対し、国家公務員として働く魅力について聴取したところ、仕事のインパクトや多様さ、幅の広さ、成長の機会といった仕事に起因する魅力のほか、「評判」や「名声の高さ」、「プライド」などに関する言及があった。

我が国について見ると、人事院が令和4年3月に公表した「本年度就職活動を終え

た学生を対象とする意識調査」では、学生が持つ国家公務員のイメージとして「周囲の人に誇れる職業である」が最も高くなっている。

また、前記第1章第3節1で紹介した「国家公務員イメージ調査」でも、国家公務員の「社会的信用」に関するイメージは、肯定的回答の割合が高くなっている（図2-9）。

図2-9 社会的に信用されている（全年代計）



前記（1）の国家公務員の仕事の唯一無二性に関する視点の例でも挙げられているように、特に国際交渉等の場においては、日本政府の国家公務員であることで、高い信用を得て重要な議論に参画することができるといった声もある。この点は海外に限らず国内においても同様であり、例えば、国家公務員として働くことで、行政サービスの受け手となる様々な立場・経験を有する方々や、学識経験者、企業経営者等と若いうちから意見交換・折衝をすることで貴重な知見を得て、政策の立案・執行に反映できるという点が挙げられる。

国家公務員として社会・国民生活の向上のために働く立場であるからこそ、社会的な信用を得てこのような機会を得ることができている。このような国家公務員の仕事の社会的信用も、働く場としての魅力の一つと言えよう。

2 公務と、競合する民間企業等が共に提供できる価値

次に、公務職場の提供価値のうち、競合する民間企業等も提供する「職員の成長に関する価値」及び「働く環境や経済的利益に関する価値」について整理する。

「職員の成長に関する価値」は公務内外のターゲットとなる人材が特に強く求める価値であり、競合相手も力を入れて提供していることから、「社会への貢献に関する価値」と関連付けるなどして差別化した上で、積極的に発信していく必要がある。

また、「働く環境や経済的利益に関する価値」についても、実態に応じた正しい情報を発信することが重要である。特に、ネガティブなイメージについてはその払拭に向けて、正しい情報の発信に加え、現状に対する問題意識や今後の改善の方向性、目指す未来の姿も併せて示していくことが重要である。

この点、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための施策については、工程表を作成した上で、取組の進捗状況を定期的にモニタリングしその結果を公表することが人事院に対し求められている。このような改善に向けた取組の進捗状況は、特に併せて発信すべき重要な情報の一つと言える。

(1) 職員の成長に関する価値

職員が成長の機会として何に魅力を感じるかは、個々の価値観や、職種・職域、専門性などによって様々であるが、ここでは競合相手との差別化を図る観点から、「社会への貢献に関する価値」の差別化の切り口である「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」、「職場の使命感とプロ意識の高さ」を使って整理することとする。

① 全体を俯瞰し、物事を構造的に捉える力（視座の高さ）

国家公務員は、国の視点から日本社会の在るべき姿、更には国際社会の在り方まで俯瞰的に考え、国民全体の安全・安心や生活の向上のために最も望ましい政策を提案・実行する役割を担っている。また、国の未来を見据えて長期的な視点で政策を検討し、実行している。

個々の業務はその範囲で閉じることなく、社会全体の制度や仕組みに影響を及ぼすこととなる。そのため、職員はどのような職位であっても、目の前の業務と社会全体とのつながりを意識して、社会の仕組みを読み解く力を養っていくこととなる。

このように全体を俯瞰し、物事を構造的に捉えて全体最適を考える力は、いわば民間企業において経営層が行うような高い視座での思考であり、そのような機会を、比較的若い段階から国の視点で働く国家公務員という立場から得ることができる。

② 多様で幅広い仕事を通じた多角的な視点、課題解決力、調整力（視野の広さ）

国家公務員は、自分たちの組織内にとどまらず他府省、地方公共団体、民間企業等との人事交流、更には外務省以外の職員でも在外公館での勤務や国際機関等への派遣の機会などがある。これらの「越境体験」を通じて、能力開発はもちろんのこと、異なる組織文化、立場からの多角的な視点を得ることができる。

また、国家公務員が直面する課題の多くは前例のないものであり、課題の解決に当たっては、既存の枠組みにとらわれない新たな発想で、各現場、府省横断、さらには各国とも協力して、政策を総動員して困難な社会課題解決に取り組む必要がある。このような仕事を通じて高度な課題解決力が培われることとなる。さらに、このような仕事は、複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら、社会全体、あるいは国民生活に直結するような課題の解決に向けて関係者を巻き込んで取り組むものであり、高度な調整力を発揮することが求められる。

③ 責任の大きい仕事への挑戦と中長期的な人材育成（影響力の大きさ）

国家公務員は、法令や政策の立案・執行を通じて社会をリードし、国民生活や社会の仕組みに関わるルールを形成するとともに、国際的な場では国を背負って国際基準の策定等の議論をするといった影響力の大きい仕事に挑戦することとなる。それだけに、政策の合理性や整合性を確保し、客観的根拠に基づく責任のある判断が求められる。

このような高度な判断を職員が責任を持って行うためには、実務経験と理論や演習による体系化の繰り返しが必要であり、中長期的な視点での育成が必要となる。そこ

で、各職場でのOJTを通じた行政経験の付与に加え、人事院では各府省の職員に対して、役職段階別研修、テーマ別研修等を実施している。さらに、派遣研修として、専門的な知識、技能等を習得させ、その後の公務に還元させることを念頭に置いて毎年多くの職員を国内外の大学院（修士課程・博士課程）へ派遣している。また、各府省においても、それぞれの職員の能力開発のための様々な研修を実施するとともに、一部府省では独自の研修施設を有するなどしており、中長期的な視点での能力向上が意識されている。

④ 使命感に根ざした成長の場（職場の使命感とプロ意識の高さ）

国家公務員の職場には、国家公務員行動規範に定める各行動を取り、国民全体の利益の実現に高い使命感を持って取り組む行政のプロフェッショナルが集まっている。このような志の高い職員同士が、日々の行政サービスの提供や将来に向けた政策の企画立案に真摯に取り組み、互いに切磋琢磨している。国民生活に関わる社会課題の解決に向けて重責を担い、多様な視点と高度な専門性を培いながら業務を遂行する中で、職員一人一人が大きく成長できる場であると言える。

以上の内容を改めて整理すると次のとおりである。

（職員の成長に関する価値を差別化する観点からの整理）

① 全体を俯瞰し、物事を構造的に捉える力（視座の高さ）

- 目の前の業務と社会全体とのつながりを意識して、社会の仕組みを読み解く力を醸成
- 民間企業において経営層が行うような高い視座での思考を国家公務員として実施

② 多様で幅広い仕事を通じた多角的な視点、課題解決力、調整力（視野の広さ）

- 「越境体験」を通じた多角的な視点の獲得
 - ・ 自分たちの組織内での幅広い政策分野の経験
 - ・ 他府省、地方公共団体、民間企業等との人事交流
 - ・ 在外公館での勤務や国際機関等への派遣
- 前例のない課題に対し、新たな発想で政策を総動員して対応する高度な課題解決力の獲得
- 複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら関係者を巻き込んで課題を解決する高度な調整力の獲得

③ 責任の大きい仕事への挑戦と中長期的な人材育成（影響力の大きさ）

- 国や社会の仕組みに関わるルール形成に直接関与するような、国民生活に大きく影響する仕事に挑戦する機会
- 高度な能力を培うため中長期的な視点で人材育成（公務への還元を念頭に多くの職員を海外の大学院へ派遣等）

④ 使命感に根ざした成長の場（職場の使命感とプロ意識の高さ）

- 志の高い職員同士が、真摯に職務に取り組み、互いに切磋琢磨する場
- 重責を担い、多様な視点と高度な専門性を培いながら業務を遂行して成長する場

【コラム4】 国家公務員の海外留学の機会

国家公務員の海外留学（行政官長期在外研究員制度）は、国際的視野を持ち、複雑・多様化する国際環境に的確に対応できる行政官の育成を図ることを目的として実施しており、人事院は、従来から国家公務員の魅力の一つとして力を入れてきている。毎年、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、オックスフォード大学、ケンブリッジ大学など、米英を中心に世界各国の大学院の修士課程・博士課程で日本の国家公務員が研鑽を積んでいる（年間約150人程度を派遣）。

留学経験については、各府省の採用パンフレットを始め様々な媒体で紹介されており、国家公務員の魅力的な能力開発の機会として発信されている。

なお、帰国した行政官長期在外研究員は、留学の経験・成長をいかして公務に従事しており、その一部は帰朝報告のため、高円宮妃殿下に御接見を賜っている。



（2024年11月に高円宮妃殿下に研究員が御接見を賜った際の写真）

このほか、令和6年度には、各府省の管理職員を海外の大学院のリーダー養成コースに短期間派遣する「リーダー派遣コース」も新たに設けるなど、若手のうちだけでなく、キャリアパスの様々な段階において視野を広げ、成長するための機会を提供している。

【コラム5】 国家公務員として得られる能力やスキル

前記第1章第3節1の国家公務員イメージ調査のとおり、仕事を通じたスキルアップや成長の機会について国家公務員はネガティブなイメージを持たれている。しかしながら、これまで見てきたように、実際は、国家公務員という仕事は、前例のない課題に政策を総動員して対応する高度な課題解決力や、複雑かつ多様なステークホルダーを相手とする高度な調整力など、様々な能力・スキルを向上させる機会が多く得られるものである。

【職員の成長イメージと能力の明確化】

この観点で、職員の成長イメージと能力の伸長を結び付けて公表している先行事例

として、「METI CAREER GUIDE ～経産省とともに成長するために～」(令和6年6月経済産業省)がある。

このガイドは、経済産業省が職員のキャリアについてどのように考えているのか、どのような形でキャリア支援を推進しているのかを明確化・見える化する目的で作成されたものである。同時に、人的資本経営の観点から対外的に発信し、人材確保にもつなげるという狙いもある。

具体的な仕事の内容等についてはポストによって様々であることは当然であるが、このように分かりやすい形で職員の成長イメージと得られる能力を示すことは、部内職員の成長実感を高めるとともに、公務外に対する魅力発信としても有効と考えられる(図2-10)。

図2-10 METI CAREER GUIDE (経済産業省)



(注) 「METI CAREER GUIDE ～経産省とともに成長するために～」(2024年6月経済産業省)



【「調整力」の言語化】

国家公務員の行う調整は、各種スキル・能力を総動員して行われるものであることから、「調整力」の中身については、人や仕事内容によってイメージするものが様々となっている。

この「調整力」について、民から官、官から民への越境転職支援を行っているVOLVO株式会社のWEBサイトでは「さまざまなステークホルダーの利害関係や価値観の違いがある論点について、現状とは異なる最適解を構想し、その最適解の実現に向けて、意思決定に必要な人々の合意形成をすること」と表現されている。また、「調整力」をナレッジ・スキル・マインドセットに分解し、国家公務員の仕事を通じてどのようなスキル・能力が身に付くのかを言語化する試みが行われている。

このように民間企業と共通する言語を用いて分解し、国家公務員で身に付く能力・スキルを説明することも、公務内外に対する魅力発信として効果的と言える(図2-11)。

図2-11 調整力のナレッジ・スキル・マインドセットへの分解

VOLVE

調整力のナレッジ・スキル・マインドセットへの分解

項目(例)

「調整」に必要なナレッジ・スキル・マインド(例)

ナレッジ

- ・ ドメイン知識
- ・ ステークホルダー知識
- ・ プロトコル知識
- ・ その調整事項に関する基本的な知識
- ・ 調整相手の存立基盤や基本的な考え方や、調整相手同士の関係性の知識
- ・ その領域における調整のお作法の知識

スキル (着地点を構想する)

- ・ リスニングスキル
- ・ ロジカルシンキングスキル
- ・ 調整事項に関する相手のレッドラインを引き出すスキル
- ・ 全ての調整相手が合意できる選択肢を体系的に検討するスキル

スキル (道のりを定める)

- ・ 交渉スキル
- ・ シナリオ設定スキル
- ・ 交渉の基本的な設計をするスキル
- ・ 諸々の条件を勘案して先を読み計画を立てるスキル

スキル (着地点に導く)

- ・ プロセスマネジメントスキル
- ・ コミュニケーションスキル
- ・ インフルエンシングスキル
- ・ アサーションスキル
- ・ 調整のプロセスを緻密に管理するスキル
- ・ 誤解やしこりを生まずに、合意可能な選択肢を文書・口頭で伝えるスキル
- ・ 調整相手に歩み寄ってもらうスキル
- ・ ここぞという時に説得力を持ち言い切るスキル

マインドセット

- ・ 不確実性への耐性
- ・ できる志向
- ・ 胆力
- ・ 先の読めない状況で、思考停止に陥らず冷静に問題解決に臨むマインド
- ・ 困難な状況でも「できる」と信じて考え続けるマインド
- ・ 様々な意見の中でブレずに調整可能な着地点への働きかけを行うマインド

Copyright© VOLVE All Rights Reserved.

(注) VOLVE株式会社提供

これらも参考にしながら、今後、国家公務員の仕事を通して身に付く能力・スキルを明確化し、分かりやすく情報発信していくことは、公務の魅力向上・発信のために有効と考えられる。

(2) 働く環境や経済的利益に関する価値

前記第1章第3節1の「国家公務員イメージ調査」では、個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができているという点について、「20歳台の学生」は国家公務員（本府省）に対してネガティブなイメージを持っていた。しかしながら、実際は柔軟なフレックスタイム制の導入や、テレワークの推進を行っており、実態に応じた正しい情報の発信を通じたイメージ形成が必要と言える。

国家公務員に対して働く環境や経済的利益に関する価値を適切に提供することは、職員が最大のパフォーマンスを発揮し、国民に対して持続的に行政サービスを提供するために不可欠である。したがって、これらの価値について、正しい情報を発信するとともに、現状の課題に対する認識と今後の改善の方向性、目指す未来の姿を積極的に示すことで、ネガティブなイメージを払拭していくことは、人材確保の観点のみならず、職員のパフォーマンス向上及び持続的な行政サービスを提供する観点からも積極的に行うべきである。

国家公務員の「働く環境や経済的利益に関する価値」について、このような観点から改めて整理すると以下のとおりである。

(働く環境や経済的利益に関する価値の整理例)

働く環境に関する価値

- フレックスタイム制、テレワークによる柔軟な勤務が可能な仕組みを整備していること。
 - ・柔軟なフレックスタイム制の整備（一定の期間内で、勤務時間数の総量は同じまま1日の勤務時間数を変更できる仕組みであり、土日のほか週1日勤務しない日を設定することも可能。また、勤務開始後でも将来に向かって勤務時間の割振り変更可能）
 - ・テレワークの推進（テレワークの適切な実施の推進のためのガイドラインを策定し、更なる浸透と定着を推進）
- 各府省において働きやすいオフィス環境の整備や業務効率化を進めていること。
 - ・ガバメントソリューションサービス（GSS）の導入（デジタル庁が行政機関に対して業務遂行に必要なデジタル環境を整備・提供するもの。後記コラム6参照）、オフィス改革（ペーパーレス化、フリーアドレス席の導入等）など、各府省においてオフィス環境の整備や業務効率化が進展
- 充実した両立支援制度や休暇制度を整備していること。
 - ・3歳まで利用可能な育児休業制度
 - ・男性職員の育児休業取得率80.9%（令和5年度）
 - ・年次休暇の取得日数の年平均16.2日（令和5年）など

（参考）民間における男性の育児休業取得率は30.1%（厚生労働省・令和5年度雇用均等基本調査）、年間の年次有給休暇の労働者1人平均取得日数は11.0日（厚生労働省・令和6年就労条件総合調査）
- ハラスメントの根絶に向けた取組を行っていること。
 - ・幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの実施、国家公務員ハラスメント防止週間の設定等
- 勤務間のインターバル確保の努力義務を導入していること。

（参考）民間における勤務間インターバル制度導入企業の割合は5.7%（厚生労働省・令和6年就労条件総合調査）
- 超過勤務の縮減に向けた継続的な取組を進めていること。
 - ・公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員の意識を抜本的に切り替えられるよう人事院から各府省に対して働きかけ
 - ・国会对応業務のみならず、各府省の一層の業務削減・合理化に向けた取組を促進
- 長期的な視点で仕事に専念できること。
 - ・法令に基づき任用され、長期的な視点で仕事に専念し、持続的な行政サービスを提供できる地位（立場）を保護
 - ・職員の苦情を受け付ける仕組みや不利益となる処分を受けたときの救済制度を整備

経済的利益に関する価値

- 社会一般の情勢に応じた適正な給与水準が確保されること。
 - ・近年着実に新卒初任給を改善。令和6年人事院勧告では、年収ベースで最大60万円増加

- ・官民給与の比較対象となる企業規模の見直しや現行の給与体系の抜本的見直しを検討
- 勤務実績に応じたボーナス、昇任・昇格、昇給制度があること。
- ・人事評価に基づくボーナスの査定、昇任・昇格の仕組み
- ・毎年の昇給も人事評価に基づき昇給幅に差が付く仕組み

これらの価値の中には、超過勤務の縮減のように、改善に向けて継続的な取組が必要となるものもある。これらについても、引き続き正しい情報を発信するとともに、現状の課題や今後の改善の方向性を合わせて提示することで、取組の姿勢や公務組織として目指す未来の姿を積極的に発信していくことが重要である。

特に、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための具体的施策の進捗状況は、併せて示すことにより魅力として認知され得るものであり、積極的な発信が求められる。

【コラム6】 人事院におけるオフィス改革の取組

行政機関では、デジタル庁が整備・提供した「GSS（ガバメントソリューションサービス）」によって、高いセキュリティを確保しつつ場所を問わない働き方が可能となっている。

GSSは、政府職員が定常業務を遂行するために使用するPCや周辺機器、それぞれの端末で使用するソフトウェア、ネットワーク環境まで、IT環境全体を提供しており、クラウドサービスやゼロトラスト・アーキテクチャなどの最新技術を取り入れて生産性やセキュリティの向上を図りつつ、各府省の業務環境の統合を進めている。

人事院は、最初のユーザーとして令和4年度にGSSを導入し、オンライン会議の活用、ペーパーレス化のほか、チャット等を通じたコミュニケーションの促進、職員自らのシステム開発等による業務効率化など、DXを着実に進めている。

また、現在、東京都・霞が関にある人事院本院は、令和7年度中に東京都・虎ノ門のオフィスビルに移転する予定である。庁舎移転に当たっては、職員自ら新たなオフィス空間・環境整備を考え、より一層働きやすいオフィスとなるよう準備を進めている。



(フロア内イメージ：オフィス)



(フロア内イメージ：多目的スペース)

第3章 魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信

前記第2章において、公務職場の提供価値を「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つの観点から整理した。そして、「社会への貢献に関する価値」は「国」の視点から社会・国民生活の向上に貢献できるという点で国家公務員の唯一無二の魅力として整理できること、「職員の成長に関する価値」もより積極的に魅力として整理することが可能であることを確認した。また、「働く環境や経済的利益に関する価値」についても、正しいイメージが伝わるように情報発信に取り組むとともに、今後の改善の方向性等を合わせて示すことでネガティブなイメージの払拭に取り組むことが重要であることを確認した。

公務のブランディングを進めていくに当たっては、これらの魅力となる提供価値について、公務職場内の浸透による魅力向上の取組と、公務外への発信のための取組を一体的、整合的に実施していくことが重要となる。そこで、本章においては、公務全体のブランディング施策の方向性を整理する。

なお、公務全体のブランディングと府省ごとのブランディングは、相乗的に取り組んでいくことが重要である。府省ごとのブランディングは、府省それぞれの所管業務や組織の特徴などを踏まえ、更に独自の提供価値を整理した上で進めていくこととなる。

まず、第1節では、公務職場内への価値浸透による魅力向上の取組について検討していく。

第1節 公務職場内への浸透による魅力向上の取組

公務職場内への浸透による魅力向上の取組について、「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つに分けてそれぞれ検討していく。

1 「社会への貢献に関する価値」の浸透

前記第2章第3節1（2）に記載のとおり、「社会への貢献に関する価値」は、国家公務員行動規範の内容とも密接に関連している。

この点、人事行政諮問会議最終提言においては、各府省でMVV等の制定・見直しを行う際には、国家公務員行動規範をベースとすることなどを通じて、職員に浸透させていくことが期待されている。国家公務員行動規範の要素をMVVに取り込み、活用することは、公務職場の唯一無二の価値を職場内に効果的に浸透させることにつながるものであり、人材確保・定着の観点からも効果的と言える。

そこで、以下では「社会への貢献に関する価値」の浸透の基盤となるMVVの策定状況や浸透施策を見ていくこととする。

（1）MVVの策定状況

近年、民間企業を中心に、組織の「ミッション」や「パーパス」といった形で、組織の存在意義や社会において果たすべき使命を再定義する動きが見られる。また、ミッション等の策定に合わせ、「ビジョン」という形で組織の目指す将来の社会像を、「バリュー」という形で組織が大事にする価値観や行動規範を定めることも多く、「ミッション」、「ビ

ジョン」、「バリュー」を合わせた「MVV」という呼称が広く見られるようになっている。

MVVは、組織の構成員が理解しやすいよう、より日常的な言葉で組織の目指す方向性を示すことで、それぞれが自らの仕事の意義を認識することを可能とするとともに、日々の業務における判断の指針として、組織運営に有効なツールとなり得るものである。政府機関の場合、各府省等の設置根拠となる法令等において、組織の目的や役割が規定されており、それを通じて組織内に理念が浸透している場合もあるが、法令とは別にMVVを定めている例も多く見られる。

令和7年3月、MVVの策定・活用状況について各府省に聴取したところ、半数以上の機関がMVV（各府省の解釈上これに相当するものを含む。）を策定済みであった。また、MVVの策定を現在検討中の機関も多くあった。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/sankoudata.html



（人事院HP：MVVの策定状況等）

(2) MVVの浸透施策

MVVは、策定するだけで終わりではなく、組織内に浸透させていく必要がある。前述の各府省に対する聴取結果によれば、MVVを策定済みの機関では、浸透状況について、いずれの機関も「非常に浸透している」又は「ある程度は浸透している」と回答した。

また、MVVが一定程度浸透している府省で見られる浸透施策として、①ポスターやカードなどによる言葉そのものの周知、②部内研修・ワークショップの実施、③幹部からのメッセージが挙げられる。①は、職員にMVV自体を認知してもらうため、策定の初期段階において有効な施策である。②は、ある程度MVVの認知が進んだ後、職員それぞれが日々の業務においてMVVを意識して行動に移し、実践していく段階において有効な施策である。③は、①及び②の施策と並行して、組織として目指す方向性として説得力を持って組織の構成員に訴えかける施策として有効であり、これを通じて、より強くMVVを意識させることが可能となるため、最も重要な施策と言える。さらに、各府省への聴取結果によれば、MVVを策定している機関のほとんどが採用活動にMVVを活用していると回答している。具体的な活用方法としては、「採用パンフレットへの掲載」、「採用説明会での説明」を行っている機関が多く、「採用ホームページでの明示」や「採用面接時の質問・評価基準に反映」を行っている機関も見られた。

各府省においては、これらを軸とした様々な施策により、MVVの浸透や活用を図っていくことが期待される。その際、MVVを通じて、公務の唯一無二の価値の組織内への浸透が図られるよう、国家公務員行動規範との関連付けについても今後取り組んでいく必要がある。これらの価値を組織内に浸透させるためには、あらゆる機会を活用して取り組む必要があり、特に、幹部職員を始めとした組織マネジメントに責任を持つ者が率先して、繰り返し発信し続けることが重要である。

【コラム7】民間企業におけるMVV浸透・活用の例

人事院は、MVVの組織内での浸透や採用活動における活用の取組を進めている民間企業に対し、ヒアリングを行った。以下、主な取組事例を紹介する。

(1) オムロン株式会社

企業理念（ミッション）として「われわれの働きで、われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう」、バリューズとして「ソーシャルニーズの創造」、「絶えざるチャレンジ」、「人間性の創造」を掲げている。企業理念（ミッション）は以前から存在しており、バリューズは直近では10年ほど前にアップデートがなされているが、基本的には変わっていない。ビジョンである「Shaping the Future 2030」は長期経営計画という位置付けであり、経営理念を数字に落とし込み、最終的には企業損益等に結び付けて日々の業務へつなげるようにしている。

人事評価において企業理念の実践をコンピテンシー（行動特性）のレベルまで落とし込んで評価基準としており、それを採用基準と連動させている。また、オムロン株式会社の歴史と技術を通して企業理念を体感してもらええる施設に、就職活動中の学生や、新規採用者、就職エージェントを招待して企業理念を理解してもらおうと同時に、自社のファンになってもらうことを意識している。

社内向けには、5月10日の創業記念日（ファウンダーズデイ）の式典や表彰式（The OMRON Global Awards : TOGA）を開催している。TOGAは、企業理念を実践した社内の取組をたたえ合う大会で、グローバルに開催している。社外からも、パートナー企業やメディア関係者、学生などがゲストとして参加しており、元々は企業理念実践の取組を共有し、共感・共鳴の輪を社内に広げるための取組であったが、社外の人々も巻き込む形で発展してきた。

社員には企業理念が根付いており、業務上迷ったときには企業理念に立ち返り、企業理念が判断する際の軸となっている。そのため、日常的に職場で、企業理念やバリューズに照らしてどうかといった観点での会話がなされている。さらに、社外でもオムロン株式会社のことを知っている方や企業には、オムロン株式会社のイメージが浸透していると認識している。

(2) 三井物産株式会社

2020年にMVVを刷新し、同時にValuesを体現する12の行動基準をMitsui Leadership in Actionとして定めた。本質的な要素は刷新前から変えていないが、海外現地法人での採用が増えるなど、人材の流動性が高まっているため、多様性という観点を新たに追加するとともに、覚えやすく、英語に翻訳した場合でも分かりやすい言葉を選んでいる。行動基準は、現地法人での採用社員も巻き込んで議論を行い、数か月かけて策定された。

MVV刷新当初は、認知度を高めるために、MVVの記載されたストラップやカップを作るほか、社員証の裏にMVVを印字するなど、MVVが目に触れる機会を増や

すべく様々な施策を実施した。また、2021年から毎年1回MVV強化月間を設定し、MVVに関する社員同士のグループディスカッション、社員と社長とのMVVに関する座談会のウェブ配信などの取組を実施してきている。会社や人事当局から一方的に発信するのではなく、社員自身にMVVの当事者になってもらうため、ディスカッションをして、考えてもらう機会を作ることが重要だと考えている。

毎年の人事評価基準にも12の行動基準が組み込まれており、新人もマネージャーレベルでも求められる行動は変わらず、12の行動基準に基づいて強みや課題について上司と話し合いをすることとなっている。上司から、個人又はチームについて、強みや課題のフィードバックを行うことで対話につながっている。この評価基準の考え方は採用時にも応用されており、採用面接を通じて12の行動基準を体现できる人材かどうかを判断している。

(3) 伊藤忠商事株式会社

企業理念として「三方よし（売り手よし・買い手よし・世間よし）」を、企業行動指針として「ひとりの商人、無数の使命」を掲げている。2020年に企業理念として掲げた「三方よし」は、近江商人である創業者の経営理念を短く表現したもので、160年以上受け継がれた精神であり、社内ではその意味を説明する必要がある言葉として定着している。

企業理念は、採用活動の時点で掲げるとともに、採用後には新入社員研修にて全員が創業地を訪問することで、浸透を図っている。また、企業行動指針は、社内での掲示に加え全社員の名刺にも記載している。

(4) A社（商社）

MVV浸透のためにはトップからの発信が重要であると考えており、経営陣からは社内外に対して当社の事業精神や経営理念をベースとしたメッセージが頻繁に発信されている。採用活動においても、新卒学生に対し、事業に対するベースとなる考え方の部分で事業精神や経営理念を絡めた説明をしており、当社への理解促進を図っている。また、オウンドメディアを使って、当社の社員や事業について情報発信している。オウンドメディアの運営には様々な社員が関わっており、社員からもよく見られているメディアである。こういったメディアを通じてインナーブランディングをしていくことも重要であると考えている。

各社員は、業務を行う上でも社会貢献性を意識しており、ミッションが社員にとって判断の拠り所となっている。営利企業である以上、利益を出すことは絶対であるが、仮に利益を生む事業であっても、それが社会貢献に結び付かないような場合には、実施しないという判断になり得る。

(5) EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

「Building a better working world」という世界共通のパーパスを掲げている。コンサルティングファームながらも「クライアント」だけにとどまるのではなく、「社会」

という視座を持ち合わせているのが特徴である。

パーパスは人事管理全般のベースにもなっており、パーパスに基づいた採用、育成、評価、処遇を行っている。さらに、受注案件もパーパスに照らしてEYとして取り組むべきかを判断するようにしており、利益は小さいがパーパスに沿った案件と利益は大きいパーパスに沿っていない案件があれば、前者を選択するのが原則である。

上記取組により、社員の多くにパーパスへの意識が醸成されるとともに、パーパスに共感する新入社員が入社することで、入社後の期待と実際のギャップも少なくなり、業界の中では定着率は高い。志望者も増え、選ばれる企業へと変化したことで、良い人材を選べるようになった。パーパスに共感してくれる人を採用しており、優秀であっても会社とは目指す方向が合わず入社後に力を発揮できないのは本末転倒であると考え、仮に能力が高くても他社の方が向いていると判断した場合には、他社を勧める。パーパスを軸に採用をしているのは、コンサルタントだけではなく、バックオフィスの人材についても同様である。

メッセージを多少変えることはあっても、会社の中心となる部分は統一して発信すべきだと考えている。

【コラム8】外国政府における MVV 浸透施策等

○ シンガポール政府のバリュー浸透の取組等

シンガポール政府では、全行政機関共通のバリューとして「Service」、「Integrity」、「Excellence」の3要素を定めており、更に府省によっては追加して独自のバリューを設定している。

ミッションとビジョンは各府省が独自に定めている。ただし、政府全体の足並みを揃えるため、首相府の戦略グループ（Strategy Group）が省庁間の調整を行っている。

公務員のバリューを浸透させるため、リーダー層が一貫して同じメッセージを繰り返し発信し続けることが重要視されている。

リーダー層には研修や360度評価、定期会合（各府省の局長級以上150人程度で2～3か月ごとに実施）を通じてバリューの共有を強化し、リーダー間の結束と方向性の統一を図っている。

バリューについては、毎年7月に実施する公共サービス週間（後記コラム9参照）でも浸透を図っている。

○ カナダ連邦政府の「公務における価値観及び倫理規範」

カナダ連邦政府では、「公務における価値観及び倫理規範」（Values and Ethics Code for the Public Sector）を策定している。これは、カナダ連邦政府職員が具体化

することが期待される価値観と、全ての役職段階で示すことが期待される行動を定めたものであり、幹部を含む全ての職員は、勤務条件の一部として、「公務における価値観及び倫理規範」を尊重することとされている。具体的には、価値観（Values）として、「Respect for Democracy」、「Respect for People」、「Integrity」、「Stewardship」、「Excellence」を定めており、これらはカナダ政府職員が取る全ての行動における指針となるものである。

また、「公務における価値観及び倫理規範」を解説したガイドが職員に提供されている。その中で示されている価値観の具体的な意味の解説やそれに基づいて取るべき行動の例は、職員が価値観を理解し、それを日常の業務にどのようにいかすかを理解するために役立っている。

○ 英国における「国家公務員規範」と国家公務員共通のビジョン

英国政府は、1996年に国家公務員の行動基準として「国家公務員規範（Civil Service Code）」を制定している。「国家公務員規範」では、国家公務員が遵守すべき公務における四つの中核的な価値として、「Integrity」、「Honesty」、「Objectivity」、「Impartiality」を規定している。

また、2021年には、各省庁のMVVとは別に、国家公務員共通のビジョン「A Modern Civil Service」が策定されている。その中では、「Our Vision」として、スキル、変革意識及び意欲のある公務組織（A skilled, innovative and ambitious Civil Service）を目指すとともに、「Our Values」として「国家公務員規範」における四つの価値が掲げられている。さらに、このビジョンを実現するため、国家公務員の五つの優先的な変革分野として、「Capability」、「Place」、「Delivery」、「Digital & Data」、「Innovation」が掲げられている。

この「A Modern Civil Service」という国家公務員共通のビジョンの下で、国家公務員の能力開発の機会として「Civil Service Live」や「One Big Thing」（後記コラム9参照）を実施しており、ビジョンの浸透及びその実現に向けた取組が一体的に行われている。

2 「職員の成長に関する価値」の浸透

（1）公務職場内での現状と課題

前記第2章第1節において示したとおり、国家公務員の仕事を通じて得られる経験には様々なものがあり、その経験の幅は民間企業等と比べて決して劣るものではない。しかしながら、前述のとおり、「国家公務員の働き方改革職員アンケート」の令和5年度の結果によれば、数年以内に離職意向を有する職員は、「自分にとって満足できるキャリア形成ができる展望がない」、「成長実感が得られていない」と回答する割合が高く、仕事を通じて得られる実際の経験と職員の認識との間にギャップが存在していることがうかがわれる。

このギャップが生じている大きな要因としては、各ポストでの仕事を通じて得られる能力やスキルが可視化されていないため、実際には勤務を通じてスキルが身に付いていたと

しても、その実感を得られにくいことが挙げられる。また、他府省・地方公共団体での勤務や官民人事交流のほか、海外留学・在外公館勤務・国際機関派遣などの「越境体験」やグローバルな経験の機会について、キャリアパス上での位置付けを人事当局から明確に示されない場合もあり、職員にとって自分の成長にどのようなつながるかが見えづらいことも要因の一つと言える。

これに加え、若手職員を中心に、働くことへの意識、キャリア意識の変化も見られる。しかし、これに対応するためのマネジメントが求められる現場の管理職員には、自身も多様な事情を抱える中で負担が増加するなど、これまでのようにOJTによる人材育成が成り立ちにくい状況が生まれてきている。職員の意欲や働きがいという観点から、「キャリア形成支援」の取組も重要な課題である。

そのため、各府省においては、仕事を通じて得られる能力やスキルの可視化、越境体験やグローバルな経験のキャリアパス上での位置付けの明確化を行い、キャリア形成支援を強化していくことが求められる。

(2) 今後の取組

ア 行政官のスキルや各ポジションで求められる知識・スキルの明確化

前記コラム5「国家公務員として得られる能力やスキル」において述べたとおり、職員の成長イメージと能力の可視化や、「調整力」のような行政官に求められるスキルを言語化する試みが行われている。このような取組を行政官の他のスキルにも拡大し、可能な限り具体的な言葉に落とし込んでいくことが、成長実感を得られる公務組織にしていく上で有効である。

また、各ポジションに求められる知識・スキル等を可視化することは、職員個別の状況を踏まえたきめ細かい人材マネジメントを行う基盤となる取組となる。この取組により、各ポジションを経験することで身に付けられるスキルが明確になるとともに、各人が今後習得すべきスキルが明らかになり、職員の成長実感や成長意欲を向上させることとなる。

この観点から、人事評価の期首や期末における面談に限らず、これまで以上にきめ細かく上司と部下とで対話することが必要である。若手職員の意識の変化を受け止めた上で、上司の人材マネジメント力を強化することが重要である。

府省によっては人材育成、マネジメント強化等を進める中で既にこれらに取り組んでいる事例も見られることから、このような先行取組事例を他府省に共有し、各府省においても知識・スキルの明確化を進めるとともに、きめ細かいフィードバック等を通じた人材マネジメントの強化に取り組むことが求められる。

イ キャリア形成支援の充実

自律的なキャリア形成を支援することは、職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生むことにつながるとともに、職員が成長実感を得やすい環境整備につながる。

キャリア形成支援は、各府省において、人材育成のニーズや方針、組織の実情等に応じて体系的に取組を進めるべきものである。各府省の中には、「キャリア形成支援」の取組を進めている府省もある一方で、課題としては認識しているものの、どう取り組むべきか悩みを抱えている府省もある。そのため、人事院では、各府省において、「キャリア形成支援」に取り組む際の参考となるよう、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、各府省に配布している。こうしたガイドを参考に、各府省において、キャリア研修やキャリア面談の取組を進める必要がある。

あわせて、前記アで述べたような各ポジションで求められる知識・スキルの明確化や、入省後のキャリアパスや各役職段階で受講できる研修の全体像の可視化などを進めることにより、キャリア形成支援をより実効的・効果的にしていくことが必要である。

3 「働く環境や経済的利益に関する価値」の浸透

(1) 公務職場内での現状と課題

公務職場内に対しては、これまで給与制度や両立支援制度等の各種制度改正の機会に周知を行っているものの、働く場としての魅力向上という観点からは、提供価値を積極的に周知することは行ってこなかった。

このため、制度の改正内容以外も含めた働く環境や経済的利益に関する価値としてどのようなものがあるのか、その全体像について職員が共通認識を得ることができていない状況にある。

(2) 今後の取組

国家公務員に対して働く環境や経済的利益に関する価値を適正に提供することは、職員が最大のパフォーマンスを発揮し、国民に対して持続的に行政サービスを提供するために必要なものである。

したがって、引き続き公務の魅力向上のための制度改革に不断に取り組むとともに、公務部内に対しては、各種制度等を通じて得られる価値について職員が正しい認識を持つことができるよう、改めて受け手の視点に立って周知することが重要である。

このような正しい情報の発信を通じて、ネガティブなイメージの払拭を積極的に行うとともに、引き続き取り組むべき課題について、現状と今後の改善の方向性を合わせて提示することで、公務組織として目指す未来の姿と取組の姿勢を積極的に示していくことが重要である。特に、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための施策については、取組の進捗状況を各府省の職員に対しても積極的に周知していくことが効果的である。

第2節 公務外への魅力発信に向けた取組

公務のブランディングを一体的、整合的に実施するためには、前記第1節で記載した公務部内への魅力の浸透を行うと同時に、公務外に対して、戦略的に公務の魅力を伝える取組を行っていく必要がある。

特に、多様な価値観や働き方への志向が広がる中で、公務が「選ばれる」組織となるためには、これまで見てきたとおり、制度や処遇の情報にとどまらず、公務の仕事を通じた社会への貢献や成長に関する価値を、差別化した魅力として発信していくことが求められる。

公務外の者が持つ国家公務員のイメージは、家族や友人など身の回りの人々、あるいは国民全体の認識の中で形成されていくものであり、そのイメージが、「働く場」を選択する際の意思決定に影響することとなる。そのため、発信という観点からは、直接の採用対象に限らず、公

務の価値を広く社会に発信することも重要である。これは、国民の公務への理解と信頼の向上に資するとともに、公務に対するポジティブな認識を広げることで、公務の役割に共感し、応援してくれる理解者を増やすことにもつながる。こうした社会的な支持の広がりや、公務員という仕事の社会的評価の向上や、将来的な人材確保の基盤強化にも資するものである。

したがって、公務の魅力向上と長期的な人材確保の観点から、採用対象に向けた魅力発信と、より広く社会全体へ公務の価値を発信する取組の双方を、一体的に進めていくことが今後重要となってくる。

以下では、まず1で広く社会全体へ公務の価値を発信する方策について記載した上で、2で採用対象に対する戦略的な人材確保施策の実施について記載する。

1 社会全体への公務の価値の発信

諸外国においては、「パブリックサービスウィーク」などの形で、職員の士気向上と併せ、公務の価値を社会一般に発信する取組を行っている例が見られる（後記コラム9参照）。

これに類する取組として、人事院においては、昭和63年から毎年、「人事院総裁賞」を実施している。これは、国民全体の奉仕者として、長年にわたる地道な活動や高いモチベーションの下での勇気ある行動などを通じ、行政サービスや国民生活の向上に顕著な功績を挙げ、国民の期待に応えた国家公務員（個人又は職域）を表彰するものである。

このほか、例えば、文部科学省を始め各府省が連携して実施する「こども霞が関見学デー」なども、参加するこどもたちだけでなく、親を始めとした家族や学校関係者も含め、幅広い世代に対して公務の価値を伝えるための取組となっている。

今後は、人材確保の観点から、このような関連するイベントと戦略的に連携していくことが考えられる。

また、広報の手法に関して、例えば農林水産省では、NIPPON FOOD SHIFTに関する新聞広告が第73回日経広告賞の大賞を受賞するなど、政府の広報で高い認知を得られる効果的な発信を行う事例も出てきている。

府省それぞれが、他府省における効果的な発信の取組事例も参考にしながら、情報発信を強化するとともに、政府が運用している政府広報なども含め、あらゆる発信の機会を活用して、公務の価値を国民に伝えていくことが重要である。

【コラム9】 諸外国におけるパブリックサービスウィーク、アワードの事例

○ シンガポール

シンガポールでは、毎年7月に「公共サービス週間（Public Service Week）」を実施している（週間であるが実際には1か月ほどイベントが続く。）。

この期間中は、バリューやその年の優先課題に焦点を当てた取組を行っており、職員に公務員としての使命感を思い出させるとともに、日々の業務の中で見失いがちなやりがいや価値を再確認させることを目指している。

また、バリューの実践、変革、市民との連携などに基づいてPublic Sector Transformation (PST) Awards（政府全体、機関、個人の各カテゴリーでの貢献を

表彰するもの)を授与するとともに、公務員がスキルアップできるようなコースやプログラムを提供するなどしている。

○ 英国

〈Civil Service Awards〉

英国では、毎年12月頃に、優れた国家公務員を表彰する Civil Service Awards を民間団体と共同で開催している。

本イベントは2006年から実施されており、「A Modern Civil Service」(前記コラム8参照)の策定後は、このビジョンに合わせて、「A Skilled Civil Service」、「An Innovative Civil Service」、「An Ambitious Civil Service」のカテゴリーを設けて表彰している。

また、これらのカテゴリーを横断する「ライジング・スター賞」、「内閣官房事務次官優秀リーダー賞」、「首相特別公務賞」を設け、職員を表彰している。

〈Civil Service Live〉

Civil Service Liveは、毎年6~7月に英国各地(7~8か所)で1日ずつ実地開催する能力開発、学びのイベントであり、民間団体と共同で開催し、約2万人の国家公務員が参加している。このイベントは、各地の国家公務員が横のつながりを作る機会を提供するとともに、各府省の幹部職員が直接現地に赴くことで、職員との一体感を醸成することも狙いとしている。

本イベントは2008年から実施されており、「A Modern Civil Service」(前記コラム8参照)の策定以降は、そのテーマと連動した内容で実施されている。

〈One Big Thing〉

One Big Thingは、一つのテーマの下、全職員(約50万人)に学びの機会をオンラインで提供する能力向上のイベントである。数か月間の実施期間を設定し、各職場での実践につなげてもらうとともに、ベストプラクティスを共有するプラットフォームも提供している。

このイベントは2023年から開始されており、2023年のテーマはDigital & Data、2024年のテーマはInnovationとなっている。各職場の職員が自分事として捉えて取り組むことができるよう、2024年のInnovationのテーマの下では、まずは各職場で小さな変化を起こすよう促すこととされている。

○ カナダ

〈National Public Service Week〉

カナダのNational Public Service Week(NPSW)は、法律に基づいて1992年に制定されており、毎年6月第3週に実施されている。その目的は、連邦公務員が提供するサービスの価値を認識すること及び連邦公務員の連邦行政への貢献を認識することとされている。NPSWは、カナダ国民及び組織内に対して、連邦公務員が優れた公

共サービスを提供していることを周知し、公共サービス及び連邦公務員に対する信頼を高めるために設けられている。

〈Public Service Awards of Excellence〉

カナダでは、優れた連邦公務員を表彰する Public Service Awards of Excellence を設けている。具体的には、高い専門性を発揮して公務に貢献した職員、イノベーションを進めた優秀な若手職員、連邦政府が策定した「公務における価値観及び倫理規範 (Values and Ethics Code for the Public Sector。前記コラム8参照)」において示された公務の価値を体現した職員などが表彰される。この賞は、優れた業績を挙げた連邦公務員をたたえると同時に、連邦公務員の日々の働きをカナダ国民が認識する機会ともなっている。また、受賞者は、カナダ国民に対して優れた貢献を行った連邦公務員の模範となっている。

2 戦略的な人材確保施策の実施

人事院においては、各種の人材確保活動を展開してきているが、今後は、公務の魅力を整合的・効果的に発信するため、人材確保施策について、対象、発信内容、発信時期、発信方法の観点から整理や見直しを行い、より戦略的に進めていく必要がある。

そのため、人事院としては、以下のとおり取組を進めていく。

(1) 対象

従来の人材確保活動においては、具体的な対象は念頭に置きつつも、幅広く参加者を受け入れることを優先して、各イベントの参加対象を必ずしも限定することなく周知する傾向にあった。そのため、参加者側にとって、どのイベントに参加すれば有益な情報を得られるのかが分かりづらく、発信内容と対象のミスマッチが生じていた可能性がある。

また、従来のイベントは、新規学卒者の就職活動が本格化する大学3年生で、既に国家公務員に一定の関心を有する者を主な対象とするものが多く、就職活動開始前の者を主な対象とする取組は少なかった。そのため、就職活動開始時点で、就職先として国家公務員が認知されない場合、あるいは国家公務員に対してネガティブなイメージを持たれていた場合、国家公務員という進路が検討されることなく、就職先の候補から外れていた可能性もある。そこで、今後の人材確保活動の展開においては、対象を大学1、2年生や高校生以下まで拡大した上で、学年、専攻分野、国家公務員への関心・志望度合い、受験を考えている採用試験等の属性に応じて対象を細分化して設定し、各イベントの対象者の明確化を進めていくこととする。

このほか、近年、選考採用や経験者採用試験による採用などの中途採用が拡大していることに鑑み、中途採用のターゲット層を対象とした発信も強化していくこととする。

(2) 発信内容

従来の人材確保活動では、多様な参加者を意識して、試験制度、試験スケジュール、国家公務員の仕事の種類・内容、勤務条件等の様々な内容を網羅的に発信する傾向にあった。そのため、参加者の関心が高いテーマへの言及が少なくなったり、関心が低いテーマ

に多くの時間が割かれたりする場合があったと考えられる。今後は、公務の魅力を効果的に伝えられるよう、対象の特性等を踏まえて発信内容を適切に選定することとする。

その上で、これまでに述べた公務職場の提供価値を踏まえて、公務のブランディングを意識した情報発信を行っていくこととする。その際には、職員の実体験に即して公務の提供価値をストーリーとして伝えることも効果的であり、人材確保活動に参画する職員一人一人が、自らの発する情報やイメージが学生等の行動や決定に影響を与え得るという認識を持つことが重要である。そのため、人材確保活動に参画する職員と、発信対象の属性や発信内容などについて事前に十分認識を合わせることとする。

また、公務に対するネガティブなイメージを持つ原因となっている要素については、正確な情報を発信するとともに、改善の取組を併せて発信していくことを通じて、ネガティブなイメージの払拭、あるいはポジティブなイメージへの転換を図っていく必要がある。

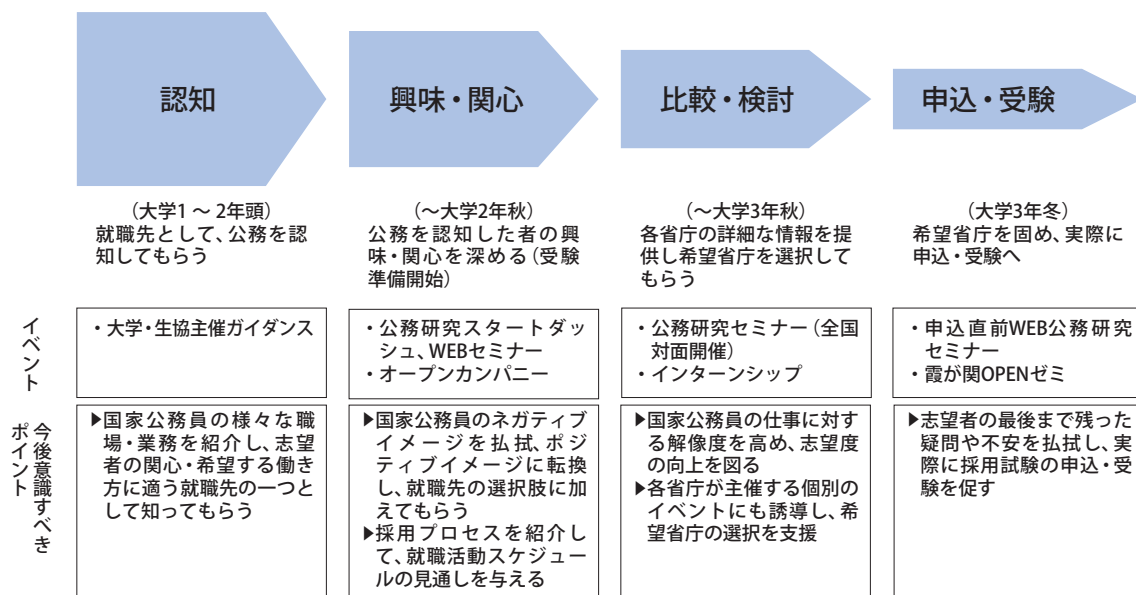
(3) 発信時期

就職活動は、一般的に、就職先候補の認知から始まり、認知した就職先候補に対して興味・関心を持ち、他の就職先候補との比較・検討を経て、申込・選考に進む、という流れで行われる。それぞれの段階で必要とされる情報は異なるが、従来の人材確保活動においては、就職活動の進捗状況には個人差があることに鑑み、時期により発信内容に大きく変化を付けてはこなかった。その結果、必ずしも就職活動の各段階で求められる情報を効果的に発信できていなかった可能性がある。

特に、インターンシップに関しては、民間企業がインターンシップを通じて社風、従業員の魅力、仕事内容やキャリアパス、自己成長の機会等について十分に情報提供し、学生の志望を高めているのに対し、国家公務員では、インターンシップを通じた学生への魅力発信が十分に行えていない可能性がある（下記コラム10参照）。

今後は、対象ごとに就職活動の段階を意識した情報発信を行うとともに、インターンシップの一層の活用を推進していく必要がある（図3）。

図3 就職活動の段階を意識した募集・採用活動のイメージ（総合職春試験の例）



※イベント名は令和6年度に実施したもの

※上記のほか、理系の学生や地方の学生を意識して、「認知」、「興味・関心」期に、各大学への直接訪問、理系学生向けのイベントや地域限定のイベントへの参加、情報発信を実施

【コラム10】クチコミで見る学生等の評価の推移

株式会社ワンキャリアが保有する就職活動中の学生によるクチコミ（評価）を用いて、中央省庁（クチコミが寄せられた17省庁）のクチコミ（評価）を集計した。その結果、「中央省庁」に対して、説明会・セミナー時（「興味・関心」の時期）は一定程度高い評価を得ていたが、インターンシップ、本選考と段階が進むにつれて評価が下がっていた。「総合・ITコンサル」、「総合商社」については就職活動の段階が進むにつれて、評価が上がっているのと対照的である。

なお、インターンシップ後のクチコミのうち、「自己成長の機会」の項目について、中央省庁、総合・ITコンサル、総合商社を比較すると、中央省庁は最も低い評価であった。

【中央省庁のクチコミ推移】

各業界の「業界・事業の情報」及び「社風・人の魅力」のクチコミ推移

中央省庁	業界・事業の情報	社風・人の魅力	総合・ITコンサル	業界・事業の情報	社風・人の魅力	総合商社	業界・事業の情報	社風・人の魅力
説明会・セミナー	4.43	4.44	説明会・セミナー	4.25	4.28	説明会・セミナー	4.12	4.30
インターンシップ	4.41	4.31	インターンシップ	4.45	4.45	インターンシップ	4.43	4.47
本選考	4.21	4.17	本選考	4.47	4.50	本選考	4.58	4.53

各業界のインターンシップ後の「自己成長の機会」のクチコミ

中央省庁	総合・ITコンサル	総合商社
4.09	4.40	4.26

（注）1 クチコミの評価は5点満点で、「説明会・セミナー参加後」、「インターンシップ参加後」、「本選考（官庁訪問）参加後」のそれぞれの時点で各項目を評価したものとなっている。

2 総合・ITコンサルは5社、総合商社は7社のクチコミの平均となっている。

3 就活サイト「ONE CAREER」に登録している2021年卒以降のユーザーが投稿したクチコミを基に算出（n=8,505）。

今後は、インターンシップ時（「比較・検討」の時期）から「申込・受験」の時期の間における国家公務員の魅力発信をよりの確に行うことで学生の志望度を高め、採用試験の申込みにつなげていくことが重要であると考えられる。

(4) 発信方法

人材確保活動は、人事院が主催するイベントのほか、大学や民間就職支援会社が主催するセミナーや合同業務説明会への参加、SNSの活用など、様々なチャネルを活用して実施してきている。今後も、対象や時期に応じて、引き続き効果的な手法を検討・選択していく。

また、採用情報を掲載するホームページやSNSなど、学生等とのタッチポイント（接点）も、国家公務員のイメージや志望度に大きな影響を与えていると考えられる。そのため、採用情報を掲載する人事院のホームページについて、学生等が求める情報に容易に到達できるようユーザーの視点に立ったリニューアルを行うなど、受け手に与える印象を意

識した見直しを行っていくこととする。

さらに、これまでの情報発信は、イベントへの参加やホームページの閲覧、SNSのフォローなど、学生等の側による積極的な行動を必要とするものが中心であった。今後は、元々国家公務員に関心のない者にも情報が届くよう、例えば、現役職員が出身校等を訪問して魅力を発信するなど、公務側からの能動的な取組を強化していくことが重要である。

なお、学生等に対して国家公務員に関する情報を発信する主体として、保護者、学校関係者、就職支援企業、公務員試験予備校関係者など、学生等の周囲の者の影響も無視できない。今後は、学生等に対する直接のアプローチのみならず、学生等の周囲の者に向けて国家公務員の魅力を発信する取組も進めていく。

第3節 公務のブランディングの実施体制等

人材確保に向けて、人事院のみならず、内閣官房内閣人事局、各府省も、それぞれの立場で工夫しながら取組を進めてきている。

しかしながら、これまで見てきたように、国家公務員のやりがいや成長の機会、働き方についてネガティブなイメージを持たれている現状を踏まえれば、公務全体が一丸となって公務のブランディングに取り組まなければ、厳しい人材獲得競争の中で、優秀で志のある人材を確保し続けることはできない。今後、公務のブランディングを推進していくに当たっては、関係機関が連携を強化し、一体として公務の魅力の言語化、部内浸透、対外発信に戦略的に取り組んでいくことが重要である。

そこで、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省人事当局が連携して、公務のブランディングに関する府省横断チーム（各府省の若手・中堅を中心に構成）を立ち上げることを提案する。府省横断チームにおいては、例えば、国家公務員の募集・採用活動における共通の採用ブランドメッセージの策定、人事院・内閣官房内閣人事局・各府省の採用情報を掲載するホームページ間の連携強化、人材確保活動に関するベストプラクティスの共有などを行い、公務の魅力に関する共通認識を持った上で各府省が整合的な魅力発信を行うよう連携することが考えられる。

このような取組を進めるためには、当然ながら、公務のブランディングに必要な人員等が確保される必要がある。「令和7年度における人事管理運営方針について」（令和7年3月31日内閣総理大臣決定）においては、「各府省等の官房人事課等の人事管理部門の機能強化を図る」旨言及されており、人事院としても、各府省人事当局における必要な人員の確保等に向けて、内閣官房内閣人事局等と連携して取り組んでいくこととする。また、人事院内においても、公務のブランディングの司令塔となる部署の強化を図っていく必要がある。

さらに、人材確保施策に関わる職員以外の者についても、一人一人が公務の価値の発信者になり得るという自覚を持ち、それぞれが公務のブランディングを担うという意識で日々行動していくことが重要である。なお、公務のブランディングによる組織内での魅力浸透の状況については、各府省におけるエンゲージメント調査の定期的な実施により、進捗状況を把握していくことが重要である。

おわりに

本報告においては、「公務のブランディング」として、公務職場の魅力を整理した上で、公務職場内での浸透による魅力向上と、公務外への魅力発信を一体的、整合的に実施する取組を提言した。

公務職場の魅力については、社会への貢献に関する価値、職員の成長に関する価値、働く環境や経済的利益に関する価値という切り口で整理した。特に、社会への貢献に関する価値については、「国」の視点から社会、国民生活の向上に貢献できるという唯一無二の中核的な価値があること、国家公務員行動規範に基づく高い使命感とプロ意識を持つ人材が集まる職場であることなどを確認した。また、職員の成長に関する価値についても、積極的に訴求できるものが数多くあることを確認するとともに、働く環境や経済的利益に関する価値については、正しい情報の発信と合わせて、現状の課題や目指す未来の姿を積極的に発信することで、ネガティブなイメージの払拭を図ることが重要である旨言及した。

その上で、これらの公務職場の魅力について、公務内で浸透させることによる内側からの魅力向上と、公務外への戦略的な魅力発信を一体的、整合的に展開する取組を提言した。

公務のブランディングは、一朝一夕で実現できるものではなく、各府省が連携して、短期的な対応だけでなく、中長期的視点で継続的に取り組んでいくべきものである。そこで、本報告では、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省人事当局が連携して、公務のブランディングに関する府省横断チームを立ち上げることも提案した。

なお、公務のブランディングについては、人事担当部署だけでなく、それ以外の部署も含め、府省全体で常に意識して取り組むことが求められる。また、職員一人一人についても、公務の価値の発信者となり得るという自覚を持ち、それぞれが公務のブランディングを担うという意識で日々行動していく必要がある。

そのためには、当然ながら、魅力の発信手法のみに注力するのではなく、各府省の職員一人一人が公務職場の魅力を実感し、魅力を発信したいと思えるような職場環境の整備が必要となる。

人事院としては、公務職場の魅力向上及び魅力発信の取組を両輪として進める公務のブランディングを継続的に実施することで、公務に優秀で志のある人材を安定的に確保するとともに、質の高い行政サービスの提供を通じて国民生活の一層の向上を図っていくこととする。

第2部執筆メンバー（五十音順）

伊東 千尋
植田 有佐
小川 佳保里
酒井 一樹
高田 悠二
仲田 博文
西村 悠己
長谷川 萌
福田 実穂
古本 美咲
本田 英章
油井 宏樹
若林 大督

第3部

令和6年度業務状況

第1章 職員の任免

職員の任用は、成績主義に基づき、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証により行うものとされている。職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合は選考によっている。このような中、近年においては、公務の活性化のために、公務外での専門的な実務経験等を有する人材を採用する制度や任期付職員制度等各種の制度が整備され、公正な能力実証や採用手続の下、多様な民間人材が公務に選考採用されている。

また、採用後の昇任、転任などの任用についても、この成績主義の原則に基づき、公正に実施されなければならない、人事評価の結果を任免に活用すべく、各府省に対して、制度の趣旨にのっとった運用を行うよう指導を行っている。さらに、人材育成、公務の活性化等の観点から、官民人事交流制度についても、公正を確保しつつ、円滑な推進のための環境整備を進めている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

第1節 人材確保

行政課題が一層複雑・高度化している中で、国民全体の奉仕者として公務能率を維持・向上させていくためには、時代環境に対応できる多様で有為な人材を確保していくことが重要な課題である。

若年層において進路選択の早期化や就業意識の多様化が顕在化する中、公務における人材確保については、民間企業等との人材獲得競争が激しくなるなど非常に厳しい状況にある。

このような中、時間や場所に縛られずに様々な活動を展開できるオンラインによる配信やアーカイブの公開を積極的に活用しながら、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる魅力的な職業であることや各府省が求める具体的な人材像などを発信するとともに、民間就職支援会社が開催する合同説明会の場も一層活用するなど、新たな人材供給源を開拓するために、各府省や大学等との連携・協力の下、積極的に人材確保のための活動を行った。

また、現下の公務組織における職員の年齢階層別の在職状況の偏りや行政課題の複雑・高度化を踏まえれば、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致することが不可欠な状況にある。

このような中、国家公務員として働く魅力や採用プロセス等を民間転職情報サイトに掲載し情報発信を行うとともに、民間就職支援会社が開催する転職希望者向けの説明会に出展し、これまで国家公務員への転職を検討してこなかった層も対象に人材確保のための活動を行った。

表1-1 令和6年度人材確保のための活動の実施状況

開催イベント	開催時期	実施回数	参加者数
公務研究スタートダッシュ	令和6年5月19日(日)	1回(対面)	約350人
WEB 公務研究セミナー	令和6年6月22日(土)、 23日(日)	1回(WEB)	延べ 約10,100人 アーカイブ公開
公務研究セミナー(本府省) 〃(地方機関)	令和6年9月～ 令和7年2月	7地区8回(対面) 4地区14回(対面及びWEB)	約2,500人 延べ 約3,400人
公務研究セミナーin霞が関	令和6年12月3日(火) ～12月8日(日)	1回(対面及びWEB)	延べ 約5,500人
申込直前WEB 公務研究セミナー	令和7年2月1日(土)、 2日(日)	1回(WEB)	延べ 約7,300人 アーカイブ公開
WEB 国家公務員テーマ別クロストーク	令和6年7月～ 令和7年2月	10回(WEB)	延べ 約4,100人 アーカイブ公開
WEB 国家公務員セミナー	令和6年5月～9月、 令和7年1月・2月	2地区10回(WEB)	約900人
国家公務員OPENゼミ	(理系学生限定) 令和6年7月・8月、 令和7年2月	2回(対面及びWEB)	延べ 約2,000人
	(文理対象) 令和6年8月	1回(対面及びWEB)	延べ 約2,100人
霞が関OPENゼミ 地方機関OPENゼミ	令和7年2月 令和7年2月・3月	1回(対面及びWEB) 9地区9回(対面及びWEB)	延べ 約8,600人 延べ 約14,700人
経験者採用試験WEB説明会	令和6年7月	1回(WEB)	延べ 約2,500人 共催する内閣官房内閣人事局からアーカイブ公開
国家公務員中途採用WEB説明会	令和7年2月	1回(WEB)	延べ 約340人 共催する内閣官房内閣人事局からアーカイブ公開
各地方事務局(所)主催のその他のイベント	随時	45回程度(対面及びWEB)	延べ 約9,600人

その他	開催時期	実施回数	参加者数等
大学等主催就職ガイダンスへの登壇	随時	142回(対面及びWEB)	延べ 約5,600人 一部大学においてアーカイブ公開
民間企業等主催 合同説明会・WEBセミナーへの登壇	随時	37回(対面及びWEB) ※うち転職希望者向け7回(対面 及び動画配信)	延べ 約4,300人 ※うち転職希望者向け 約340人 コンテンツにより主催企業からアーカイブ公開
メールマガジンの配信		週1回程度	有効配信数 約10,900人/回
Instagram、X(旧Twitter)、 YouTube及びThreadsの配信		随時	—

公務研究スタートダッシュ

公務研究スタートダッシュは、令和5年度から開始した取組である。国家公務員という職業が、学生にとって将来について考える際の選択肢となるよう大学2年生以下を主な対象とし、就職活動が始める前の階層に公務の魅力を知ってもらうことを目的とするものである。

本年度は、5月に対面形式で実施し、33府省66名の職員が異なる府省同士でペアを組み、国家公務員を目指すこととなったきっかけや休日の過ごし方などを参加者に伝えた。



WEB公務研究セミナー・公務研究セミナー・ 申込直前WEB公務研究セミナー

公務研究セミナーは、国家公務員の仕事や各府省の業務概要、直面する政策課題（現在の取組、今後の展望等）の説明、仕事のやりがい、職場の状況等の紹介を通じて、国家公務員の仕事の魅力や勤務の実情等について理解を深めてもらい、学生の職業観の育成を図りつつ、公務に関心を持ってもらうことを目的とするものである。

本年度は、6月のWEB公務研究セミナーの実施を皮切りに、2月にかけて全国主要都市において基本対面形式で実施した。

また、総合職春試験の申込受付直前である2月上旬にも、申込直前期に各府省の魅力や求める人材像等を紹介することで、志望度合いやモチベーションを高めてもらうことを目的として、各府省合同のオンライン形式で実施した。



公務研究セミナーin霞が関・霞が関OPENゼミ

公務研究セミナーin霞が関及び霞が関OPENゼミは、中央省庁の職場を開放して実際にその仕事ぶりを見学し、業務説明や職員との意見交換等の機会を持つことを通じて、公務への理解と関心を高め、国家公務員志望者を増やすことを目的とするものである。

本年度は、対面形式を基本としつつ、府省によっては遠方からも参加できるようオンライン形式を併用して実施した。



第1編

第3部

令和6年度業務状況

WEB国家公務員テーマ別クロストーク

WEB国家公務員テーマ別クロストークは、令和3年度から開始した取組である。国家公務員志望者等が関心を持ちやすいようなテーマを毎回設定して、各府省の若手や中堅の職員を交え、様々な角度から国家公務員の仕事の魅力を伝えることにより、公務に関心を持ってもらうことを主な目的とするものである。本年度は、7月から2月にかけて、計10回、学生等が視聴しやすい夕方から夜の時間帯にオンラインでライブ配信し、質疑応答パートなど視聴者参加型で実施した。



国家公務員 OPEN ゼミ

国家公務員 OPEN ゼミは、理系学生を対象とする技術×国家公務員仕事 OPEN として令和3年度から開始した取組であり、本年度は令和5年度に引き続き、理系学生を対象にした OPEN ゼミ 及び文系学生も対象に含めた OPEN ゼミ を実施した。国家公務員が活躍する職場を直接訪問し、実際の仕事の見学・体験や職員との座談会などにより、仕事の魅力をリアルに体感しつつ、国家公務員の業務に関心を持ってもらうことを主な目的とするものである。

中央省庁及び地方機関において、対面形式を基本としつつ、府省によっては遠方からも参加できるようオンライン形式を併用して実施した。



公共政策大学院及び法科大学院の学生を対象とした人材確保のための活動

1 インターンシップ

公共政策大学院及び法科大学院の学生に政策決定等の行政実務に係る就業体験の機会を付与することを通じて、大学院教育に協力するとともに、行政に対する理解を深めてもらうことを目的として、7月から9月までに公共政策大学院6大学院34人が10府省、法科大学院5大学院9人が4府省で2週間を基本に実習を実施した。

2 就職指導担当教員との意見交換会

公共政策大学院・法科大学院それぞれの就職指導担当教員と公務における人材確保等について意見交換を実施した。

(参考：総合職試験（事務系区分）における公共政策大学院・法科大学院出身者数）

		申込者数		合格者数		採用者数	
総合職試験（事務系区分）の 合計	令和5年度	14,541人	(100.0%)	1,292人	(100.0%)	428人	(100.0%)
	令和6年度	14,996人	(100.0%)	1,268人	(100.0%)	422人	(100.0%)
公共政策大学院	令和5年度	83人	(0.6%)	44人	(3.4%)	20人	(4.7%)
	令和6年度	69人	(0.5%)	40人	(3.2%)	31人	(7.3%)
法科大学院	令和5年度	125人	(0.9%)	36人	(2.8%)	7人	(1.6%)
	令和6年度	121人	(0.8%)	43人	(3.4%)	7人	(1.7%)

- (注) 1 「事務系区分」とは、行政、法務、政治・国際（令和6年度は政治・国際・人文）、法律、経済及び教養区分である。
 2 公共政策大学院には、専門職大学院以外の公共政策系大学院を含む。
 3 令和5年度の採用者数は、令和6年度における採用者（過年度合格者を含む。）の数である。（特別職含む）
 4 令和6年度の採用者数は、令和7年3月31日現在で令和7年度における採用が内定している者（過年度合格者を含む。）の数である。（特別職含む）
 5 公共政策大学院・法科大学院出身者には、在学者を含む。ただし、総合職試験（院卒者試験）は修了者及び修了見込み者に限る。

ホームページ、メールマガジン、各種SNSの活用

多様で有為な人材を確保するためには、より多くの学生等に国家公務員に関心を持ってもらい、国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要であることから、学生等が手軽に情報を入手できるよう、次のような媒体を活用し、国家公務員採用試験情報、試験合格から採用までの手続、説明会・セミナーなどに関する情報を発信している。

◎ ホームページ「国家公務員試験採用情報NAVI」

学生等が国家公務員採用試験や採用試験合格後の採用手続、説明会、セミナーに関する情報などを入手しやすいよう、これらの情報を集約したWEBページ「国家公務員試験採用情報NAVI」を人事院ホームページ上で展開している。

◎ メールマガジン「国家公務員試験採用情報NEWS」

WEB上で配信登録をした学生等に対し、採用試験日程、説明会・セミナー等の情報などを週1回程度配信している。

◎ インスタグラム・Threads「国家公務員試験採用情報Instagram」

学生等に対し、各府省に勤務する国家公務員からのメッセージ、国家公務員の採用に関する情報などを随時発信している。

◎ X（旧ツイッター）「国家公務員試験採用情報X」

学生等に対し、国家公務員採用試験日程、説明会・セミナー等に関する情報のほか、上記のInstagramにおいて発信した内容の紹介などを随時発信している。

◎ YouTube「国家公務員試験採用情報チャンネル」

学生等に対し、国家公務員の採用に関する情報や各府省職員が出演する国家公務員の魅力や実態に関する動画などを随時発信している。



第2節 採用試験

1 2024年度における採用試験の実施

(1) 採用試験の種類

人事院が試験機関として自ら実施した2024年度の採用試験は、31種類33回である。このほか、人事院の指定に基づき、外務省が試験機関として実施した外務省専門職員採用試験がある（表1-2）。

31種類の内訳は、①政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務をその職務とする係員を採用する総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験の2種類）、②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を採用する一般職試験（大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験（係員級）の3種類）、③特定の行政分野に係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を採用する専門職試験（国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験等の16種類）、④民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者を係長以上の官職へ採用する経験者採用試験（2024年度に新設した総務省経験者採用試験（係長級（事務））を含め10種類）である。

(2) 採用試験の周知

人事院が試験機関として実施する2024年度の採用試験全体の施行計画については、令和5年12月25日に官報公告を行った後、各採用試験の詳細について、受験申込みの受付期間を考慮し、31種類33回の採用試験を6回に分けて官報により告知した。また、人事院のホームページなどで採用試験について情報提供を行うとともに、ポスター、採用試験の概要等の募集資料の掲示・配布を全国の大学、高等学校等に依頼し、積極的な採用試験の周知を図った。

表1-2 国家公務員採用試験実施状況一覧

2024年度

(その1) 試験機関が人事院であるもの

(単位：人、倍)

試験の 程度	試験の種類		申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
				うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	(A/C)	(B/C)
大学（大学院） 卒業程度	総合職試験		18,333	7,712	14,290	6,179	2,420	788	7.6	5.9
		院 卒 者 試 験	1,350	401	1,057	329	668	195	2.0	1.6
		大 卒 程 度 試 験 (教 養 区 分 を 除 く。)	12,249	5,374	10,141	4,557	1,285	457	9.5	7.9
		大 卒 程 度 試 験 (教 養 区 分)	4,734	1,937	3,092	1,293	467	136	10.1	6.6
	一般職試験	大 卒 程 度 試 験	24,240	10,302	17,463	7,632	7,557	3,250	3.2	2.3
	専門職試験	皇 宮 護 衛 官 (大 卒 程 度 試 験)	786	187	427	114	28	11	28.1	15.3
		法 務 省 専 門 職 員 (人 間 科 学)	1,880	845	1,365	622	451	195	4.2	3.0
		財 務 専 門 官	2,422	1,099	1,277	582	527	257	4.6	2.4
		国 税 専 門 官	12,161	5,137	8,555	3,672	3,358	1,503	3.6	2.5
		食 品 衛 生 監 視 員	339	226	216	152	70	54	4.8	3.1
		労 働 基 準 監 督 官	2,799	1,153	1,377	527	431	186	6.5	3.2
		航 空 管 制 官	800	382	472	229	135	68	5.9	3.5
		海 上 保 安 官	506	94	255	50	84	18	6.0	3.0
		経 験 者 採 用 試 験 (10 種 類)	1,351	313	705	172	203	49	6.7	3.5
		計	65,617	27,450	46,402	19,931	15,264	6,379	4.3	3.0
高等学校卒業程度	一般職試験	高 卒 者 試 験	9,681	3,384	8,362	2,985	3,132	1,158	3.1	2.7
		社会人試験（係員級）	273	50	122	20	42	5	6.5	2.9
	専門職試験	皇 宮 護 衛 官 (高 卒 程 度 試 験)	222	68	101	33	10	4	22.2	10.1
		刑 務 官	5,414	1,401	3,978	1,062	1,621	322	3.3	2.5
		入 国 警 備 官	1,581	510	771	261	179	59	8.8	4.3
		税 務 職 員	4,289	1,304	3,315	1,091	1,403	544	3.1	2.4
		航空保安大学校学生	340	153	301	138	103	39	3.3	2.9
		気 象 大 学 校 学 生	332	94	269	77	66	16	5.0	4.1
		海上保安大学校学生	321	73	236	55	87	23	3.7	2.7
		海上保安学校学生	2,064	373	1,056	168	514	96	4.0	2.1
		海上保安学校学生 (特 別)	3,568	1,001	2,768	815	1,172	364	3.0	2.4
		計	28,085	8,411	21,279	6,705	8,329	2,630	3.4	2.6
	合計		93,702	35,861	67,681	26,636	23,593	9,009	4.0	2.9

(その2) 試験機関が外務省であるもの

(単位：人、倍)

試験の程度	試験の種類	申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
			うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	(A/C)	(B/C)
大学卒業程度	外務省専門職員	256	142	174	100	61	37	4.2	2.9

第1編

第3部

令和6年度業務状況

(その3) 総合計

(単位：人、倍)

試験の程度	申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
		うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	(A/C)	(B/C)
大学(大学院)卒業程度	65,873	27,592	46,576	20,031	15,325	6,416	4.3	3.0
高等学校卒業程度	28,085	8,411	21,279	6,705	8,329	2,630	3.4	2.6
総合計	93,958	36,003	67,855	26,736	23,654	9,046	4.0	2.9

2023年度

(その1) 試験機関が人事院であるもの

(単位：人、倍)

試験の 程度	試験の種類		申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
				うち 女性数		うち 女性数		うち 女性数	(A/C)	(B/C)
大学(大学院) 卒業程度	総合職試験		18,386	7,573	13,865	5,834	2,450	821	7.5	5.7
		院 卒 者 試 験	1,486	505	1,129	407	667	234	2.2	1.7
		大 卒 程 度 試 験 (教養区分を除く。)	12,886	5,412	10,205	4,379	1,360	449	9.5	7.5
		大 卒 程 度 試 験 (教養区分)	4,014	1,656	2,531	1,048	423	138	9.5	6.0
	一般職試験	大 卒 程 度 試 験	26,319	10,910	18,946	7,936	8,269	3,336	3.2	2.3
	専門職試験	皇 宮 護 衛 官 (大卒程度試験)	856	272	383	131	59	17	14.5	6.5
		法 務 省 専 門 職 員 (人間科学)	1,990	884	1,320	600	472	215	4.2	2.8
		財 務 専 門 官	2,986	1,293	1,583	689	560	242	5.3	2.8
		国 税 専 門 官	14,093	5,837	9,818	4,038	3,274	1,416	4.3	3.0
		食 品 衛 生 監 視 員	420	273	267	168	93	66	4.5	2.9
		労 働 基 準 監 督 官	2,957	1,157	1,419	515	413	161	7.2	3.4
		航 空 管 制 官	795	397	418	219	94	50	8.5	4.4
		海 上 保 安 官	529	107	237	43	82	13	6.5	2.9
		経 験 者 採 用 試 験 (9 種 類)	1,699	459	842	234	152	44	11.2	5.5
		計	71,030	29,162	49,098	20,407	15,918	6,381	4.5	3.1
高等学校卒業程度	一般職試験	高 卒 者 試 験	9,889	3,688	8,459	3,260	3,407	1,289	2.9	2.5
		社会人試験(係員級)	309	49	152	22	66	11	4.7	2.3
	専門職試験	皇 宮 護 衛 官 (高卒程度試験)	301	115	154	66	23	7	13.1	6.7
		刑 務 官	3,797	924	2,090	475	1,026	261	3.7	2.0
		入 国 警 備 官	1,568	493	817	269	263	94	6.0	3.1
		税 務 職 員	4,952	1,634	4,077	1,429	1,367	554	3.6	3.0
		航空保安大学校学生	300	109	251	92	120	43	2.5	2.1
		気 象 大 学 校 学 生	289	78	244	57	58	16	5.0	4.2
		海上保安大学校学生	364	90	276	69	101	32	3.6	2.7
		海上保安学校学生	3,140	551	1,853	283	665	127	4.7	2.8
		海上保安学校学生 (特別)	3,837	1,057	2,963	868	1,225	395	3.1	2.4
		計	28,746	8,788	21,336	6,890	8,321	2,829	3.5	2.6
	合計		99,776	37,950	70,434	27,297	24,239	9,210	4.1	2.9

(その2) 試験機関が外務省であるもの

(単位：人、倍)

試験の程度	試験の種類	申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
			うち女性数		うち女性数		うち女性数	(A/C)	(B/C)
大学卒業程度	外務省専門職員	273	145	195	106	60	35	4.6	3.3

(その3) 総合計

(単位：人、倍)

試験の程度	申込者数 (A)		第1次試験 受験者数 (B)		合格者数 (C)		倍率	
		うち女性数		うち女性数		うち女性数	(A/C)	(B/C)
大学(大学院)卒業程度	71,303	29,307	49,293	20,513	15,978	6,416	4.5	3.1
高等学校卒業程度	28,746	8,788	21,336	6,890	8,321	2,829	3.5	2.6
総合計	100,049	38,095	70,629	27,403	24,299	9,245	4.1	2.9

(3) 採用試験の方法

採用試験は、受験者がそれぞれの試験の対象となる官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力及び適性を有するかどうかを相対的に判定することを目的としている。

そのため、官職の職務遂行に求められる知識、技術、その他の能力及び適性を検証する方法として、基礎能力試験、専門試験、人物試験等の試験種目のうちから、それぞれの採用試験に効果的な試験種目を組み合わせて実施している。

例えば、総合職試験の大卒程度試験においては、国家公務員として必要な基礎的な知能及び知識をみるための「基礎能力試験」、必要な専門知識及び技術等をみるための「専門試験」、政策の企画立案に必要な能力、総合的な判断力及び思考力等をみるための「政策論文試験」をそれぞれ筆記試験により行い、さらに、人柄、対人的能力等をみるための「人物試験」を個別面接により行っている。また、総合職試験の院卒者試験では、「政策論文試験」に替えて、課題に対するグループ討議を通してプレゼンテーション能力やコミュニケーション力等をみるための「政策課題討議試験」を行っている。

こうした試験種目のうち、専門性の高い試験種目の内容については、試験専門委員として委嘱した大学の教員及び専門知識を有する各府省の職員等とともに検討を重ねた上で決定している。

また、採用試験の実施後は、その結果分析を通じて試験方法の検討を行うほか、必要に応じて各学校における教科内容の実態調査を実施するなど、採用試験の妥当性及び信頼性を高めるよう常に研究を行っている。

(4) 実施状況

ア 概況

2024年度に実施した採用試験の状況は、表1-2に示したとおりである（資料1-1）。

全採用試験（外務省の実施する試験を含む。）の申込者総数は93,958人で、前年度に比べると6,091人（6.1%）減少した。このうち、大学・大学院卒業程度の試験は65,873人で、前年度に比べ5,430人（7.6%）減少した。また、高等学校卒業程度の試験は28,085人で、前年度に比べ661人（2.3%）減少した。

全採用試験の合格者総数は23,654人で、前年度に比べ645人（2.7%）減少した。

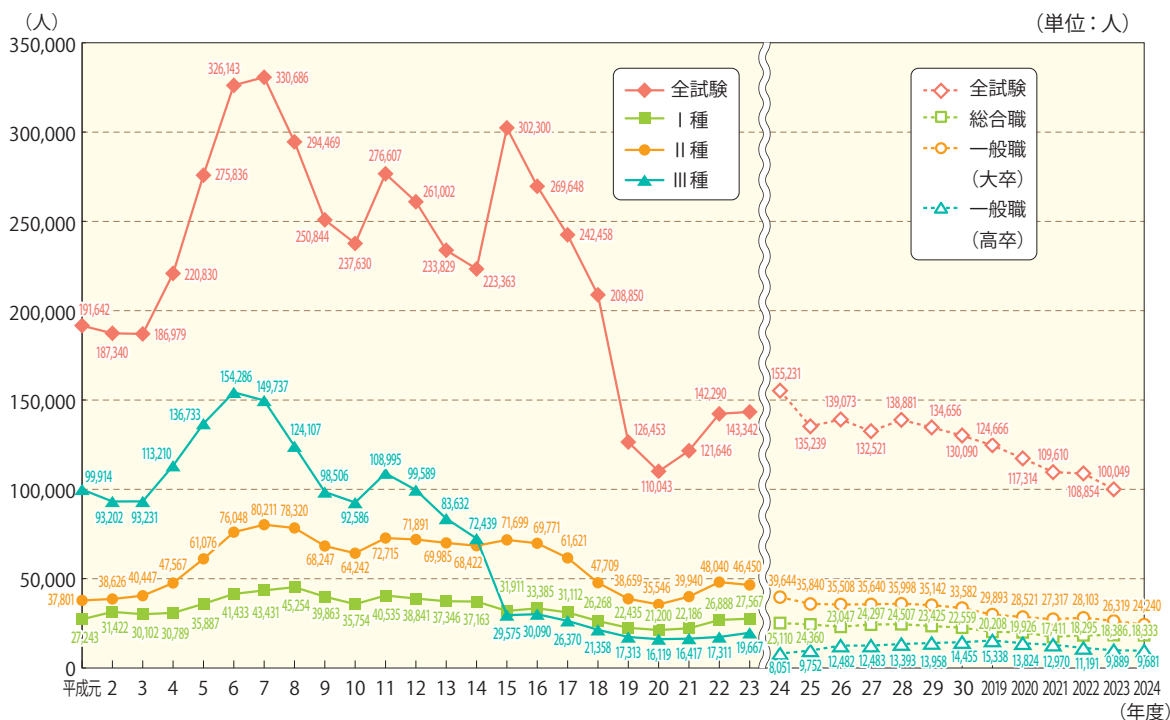
申込者数又は第1次試験受験者数が合格者数の何倍かを示す比率（以下「倍率」という。）は、表1-2のとおりである。その内訳は、大学・大学院卒業程度の試験では申込者数に対する倍率は4.3倍（前年度4.5倍）、第1次試験受験者数に対する倍率は3.0倍（前年度3.1倍）、高等学校卒業程度の試験では申込者数に対する倍率は3.4倍（前年度3.5倍）、第1次試験受験者数に対する倍率は2.6倍（前年度2.6倍）であった。

なお、総合職試験（院卒者試験）は、対象となる官職に必要とされる専門知識等に応じて10の区分試験に分けて実施した。また、総合職試験（大卒程度試験）は12区分、一般職試験（大卒程度試験）は10区分、法務省専門職員（人間科学）採用試験は7区分、国税専門官採用試験は2区分、労働基準監督官採用試験は2区分、一般職試験（高卒者試験）は4区分、一般職試験（社会人試験（係員級））は2区分、刑務官採用試験は6区分、入国警備官採用試験及び航空保安大学校学生採用試験は2区分、海上保安学校学生採用試験は4区分、国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））は2区分の試験に分けて、それぞれ実施した（資料1-2-1、1-2-2、1-3-1-9、1-11~13）。

さらに、一般職試験（大卒程度試験）のうち「行政」の区分試験、一般職試験（高卒者試験）のうち「事務」及び「技術」の区分試験、一般職試験（社会人試験（係員級））のうち「技術」の区分試験、刑務官採用試験及び税務職員採用試験については、合格者の地域的偏在を防ぎ、各地域に所在する官署からの採用に応じられるように、地域別の試験に分けて実施した（資料1-3、1-7-1、1-7-2、1-8、1-10）。

図1-1

国家公務員採用試験申込者数（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種（平成23年度まで）及び総合職・一般職（大卒・高卒））の推移



イ 試験の種類別等の状況

(ア) 総合職試験

- ① 表1-2のとおり春に実施した総合職試験の申込者数は、院卒者試験が1,350人で前年度に比べ136人（9.2%）の減少、大卒程度試験（教養区分を除く。以下①において同じ。）が12,249人で637人（4.9%）の減少、全体では13,599人で773人（5.4%）の減少となった。

女性の申込者数は、院卒者試験が401人、大卒程度試験が5,374人で、全体では5,775人となった。

合格者数は、院卒者試験が668人、大卒程度試験が1,285人で、全体では1,953人で前年度に比べ74人（3.7%）の減少となった。

女性の合格者数は、院卒者試験が195人、大卒程度試験が457人で、全体では652人となった。また、合格者に占める女性の割合は、院卒者試験が29.2%、大卒程度試験が35.6%で、全体では33.4%となった。

申込者数及び合格者数について、国・公・私立別の出身大学（大学院を含む。）別の割合で見ると、それぞれ国立大学44.2%及び65.2%、公立大学5.8%及び3.8%、私立大学48.6%及び30.0%、その他外国の大学等1.4%及び1.1%であった（資料1-15）。

- ② 表1-2のとおり秋に実施した大卒程度試験「教養区分」の申込者数は4,734人で、前年度に比べ720人（17.9%）増加し、合格者数は467人で、前年度に比べ44人（10.4%）増加した。

女性の申込者数は1,937人で、前年度に比べ281人（17.0%）増加し、申込者全体に占める割合は40.9%で0.4ポイント低下した。女性の合格者数は136人

で、前年度に比べ2人（1.4％）減少し、合格者に占める割合は29.1％で3.5ポイント低下した。

（イ）一般職試験（大卒程度試験）

- ① 表1－2のとおり申込者数は24,240人で、前年度に比べ2,079人（7.9％）減少し、合格者数は7,557人で、前年度に比べ712人（8.6％）減少した。

女性の申込者数は10,302人で、前年度に比べ608人（5.6％）減少し、申込者全体に占める割合は42.5％で1.0ポイント上昇した。また、女性の合格者数は3,250人で、前年度に比べ86人（2.6％）減少し、合格者に占める割合は43.0％で2.7ポイント上昇した。

- ② 申込者及び合格者を学歴別に見ると、大学卒業者等の占める割合は、申込者は91.0％で前年度に比べ0.2ポイント上昇し、合格者は92.0％で前年度に比べ0.4ポイント上昇した。大学院修了者等の占める割合は、申込者は5.3％で前年度に比べ0.3ポイント低下し、合格者は5.4％で前年度に比べ0.4ポイント低下した（資料1－16）。

- ③ 申込者数及び合格者数について、国・公・私立別の出身大学（大学院を含む。）別の割合で見ると、それぞれ国立大学32.7％及び43.5％、公立大学7.4％及び8.1％、私立大学56.1％及び45.6％、その他3.8％及び2.7％であった（資料1－17）。

（ウ）一般職試験（高卒者試験）

- ① 表1－2のとおり申込者数は9,681人で、前年度に比べ208人（2.1％）減少し、合格者数は3,132人となり、前年度に比べ275人（8.1％）減少した。

女性の申込者数は3,384人で、前年度に比べ304人（8.2％）減少し、申込者全体に占める割合は35.0％で2.3ポイント低下した。また、女性の合格者数は1,158人で、前年度に比べ131人（10.2％）減少し、合格者に占める割合は37.0％で0.8ポイント低下した。

- ② 申込者及び合格者を学歴別に見ると、高等学校卒業者等の占める割合は、申込者は49.9％で前年度に比べ1.5ポイント上昇し、合格者は46.3％で前年度に比べ3.4ポイント上昇した。専修学校卒業者等の占める割合は、申込者は47.1％で前年度に比べ1.0ポイント低下し、合格者は51.2％で前年度に比べ3.7ポイント低下した（資料1－18）。

（エ）経験者採用試験

2024年度は、10種類の経験者採用試験を実施した。

表1－2のとおり申込者数は1,351人で、前年度に比べ348人（20.5％）減少したが、合格者数は203人で、前年度に比べ51人（33.6％）増加した。

女性の申込者数は313人で、前年度に比べ146人（31.8％）減少し、申込者全体に占める割合は23.2％で3.8ポイント低下した。また、女性の合格者数は49人で、前年度に比べ5人（11.4％）増加したが、合格者に占める割合は24.1％で4.8ポイント低下した。

（オ）点字等による試験の実施

- ① 点字による試験の実施は、総合職試験（大卒程度試験）の法律区分及び一般

職試験（大卒程度試験）の行政区分を対象に措置することとしている。

また、視覚障害の程度によって、総合職試験、一般職試験、財務専門官採用試験、国税専門官採用試験、食品衛生監視員採用試験、労働基準監督官採用試験、税務職員採用試験及び気象大学校学生採用試験については、拡大文字による試験及び解答時間の延長等の措置を講じている。

- ② 2024年度においては、点字試験を希望する申込者はいなかった。

拡大文字による試験と解答時間の延長の両方の措置を希望する申込者は一般職試験（高卒程度試験）で2人であった。

解答時間の延長の措置を希望する申込者は総合職試験（大卒程度試験）、一般職試験（大卒程度試験）及び国税専門官採用試験で各1人だった。

また、拡大文字による試験を希望する申込者は一般職試験（大卒程度試験）で1人であった。

なお、以上のほか、身体の障害等がある受験者に対して、試験の公正な実施に支障を来さない範囲で、受験上の配慮として必要に応じ着席位置の指定等の措置を講じた。

ウ インターネットによる受験申込み

インターネットによる受験申込みは、受験申込みの利便性の向上及び行政事務の効率化を図る観点から、平成16年度に航空管制官採用試験及び航空保安大学校学生採用試験で導入し、順次、対象を広げ、平成24年度からは、全ての試験においてインターネットによる受験申込みを導入した。

2024年度におけるインターネットによる申込者の割合は99.9%（院卒者・大卒程度試験99.9%、高卒程度試験99.9%）であった。

エ 委託試験の適正な実施

2024年度においても、公正かつ適正な採用試験の実施の確保のため、試験実施事務等を当該試験により職員を採用する府省に委託して行っている試験（以下「委託試験」という。）に対する総合的支援策を実施した。

具体的には、当該府省が実施する事前研修への人事院職員の講師派遣、総合職試験及び一般職試験（大卒程度試験）の第1次試験の試験係官に当該府省の職員を受け入れる実地研修を実施した。

2 2025年度採用試験の改善等

2024年度に実施した採用試験の結果や各府省からの要望等を踏まえ、2025年度国家公務員採用試験において以下のような取組を行うこととし、令和6年12月に2025年度国家公務員採用試験の施行計画を公表した。

（1）一般職試験（大卒程度試験）における「教養区分」の新設

一般職試験（大卒程度試験）に、法律学などの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」を新設することとした。同試験区分については、民間企業の採用活動の早期化への対応が必要であることから受験可能年齢を他の試験区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験を可能とすることとした。

(2) 経験者採用試験の拡大

多様な人材を係長級以上の官職に採用するため、政策・事業の実施等を担う係長級の職員として民間人材等を採用する府省合同試験を新設することとし、これまで基本的に東京のみとしていた試験地について、採用官署が全国に広がることを踏まえ、9試験地に拡充することとした。

(3) 専門職試験（高卒程度試験）の受付期間拡大

全ての専門職試験（高卒程度試験）について、申込みの受付期間を3～5日間拡大することとした。

第3節 任用状況等

1 令和6年度における採用状況

職員の採用は、公開平等の競争試験によることが原則である。採用試験に合格した者は、採用試験ごとに作成される採用候補者名簿（以下「名簿」という。）に記載される。採用に当たっては、人事院が、任命権者の求めに応じ、名簿を示し、各府省等の任命権者は、名簿に記載された者の中から面接を行い、その結果を考慮して採用（以下「試験採用」という。）することとなる。令和6年度中の名簿からの採用は、その大半が令和5年度に実施した採用試験の結果に基づき作成された名簿から行われている。

他方、係員の官職以外の官職、教育職、医療職のように採用試験を実施していない官職及び原則として競争試験により採用することとされている官職のうち特別な知識、技術等を必要とする官職等については、競争試験以外の能力の実証に基づく試験の方法である選考による採用（以下「選考採用」という。）が行われている。

(1) 採用候補者名簿からの採用**ア 総合職試験名簿からの採用状況**

総合職試験（院卒者試験）及び総合職試験（大卒程度試験）の名簿（以下「総合職試験名簿」という。）からの令和6年度の採用者数は799人となっており、令和5年度における総合職試験名簿からの採用者数と比べると24人増加している（表1-3、表1-4、資料1-19-1、資料1-19-2）。

表1-3 採用候補者名簿からの採用等の状況

(単位：人)

試験 の程度	項目	名簿作成日 (令和年月日)	名簿 記載者数	採用者数	辞退・ 無応答者数
大学 (大学院) 卒業程度	採用候補者名簿				
	2023年度 国家公務員総合職(院卒者)	令和5年6月8日 (法務区分は休止)	667 (234)	260 (94)	346 (120)
	2023年度 国家公務員総合職 (大卒程度)	令和5年6月8日 (教養区分は令和5年12月13日)	1,783 (587)	539 (196)	962 (302)
	2023年度 国家公務員一般職 (大卒程度)	令和5年8月15日	8,269 (3,336)	3,606 (1,520)	3,997 (1,599)
	2023年度 皇宮護衛官 (大卒程度)	令和5年8月15日	59 (17)	38 (10)	14 (4)
	2023年度 法務省専門職員 (人間科学)	令和5年8月15日	472 (215)	175 (95)	276 (114)
	2023年度 外務省専門職員	令和5年8月23日	60 (35)	59 (34)	1 (1)
	2023年度 財務専門官	令和5年8月15日	560 (242)	134 (59)	404 (34)
	2023年度 国税専門官	令和5年8月15日	3,274 (1,416)	945 (295)	2,266 (1,100)
	2023年度 食品衛生監視員	令和5年8月15日	93 (66)	31 (21)	35 (26)
	2023年度 労働基準監督官	令和5年8月15日	413 (161)	201 (79)	175 (73)
	2023年度 航空管制官	令和5年10月2日	94 (50)	83 (48)	11 (2)
	2023年度 海上保安官	令和5年8月15日	82 (13)	35 (8)	41 (4)
	2023年度 経験者(係長級(事務、技術)、 外務省書記官級、国税庁国税調査官級) ^(注6)	令和5年11月17日 及び令和5年12月21日	152 (44)	105 (29)	47 (15)
	計		15,978 (6,416)	6,211 (2,488)	8,575 (3,394)
高等学校 卒業程度	2023年度 国家公務員一般職 (高卒者)	令和5年11月14日	3,407 (1,289)	1,598 (638)	1,554 (548)
	2023年度 国家公務員一般職 (社会人)	令和5年11月14日	66 (11)	26 (5)	27 (5)
	2023年度 皇宮護衛官(高卒程度)	令和5年11月21日	23 (7)	20 (6)	3 (1)
	2023年度 刑務官	令和5年11月21日	1,026 (261)	672 (145)	351 (116)
	2023年度 入国警備官	令和5年11月21日	263 (94)	101 (28)	162 (66)
	2023年度 税務職員	令和5年11月14日	1,367 (554)	713 (295)	625 (253)
	2023年度 航空保安大学校学生	令和5年12月19日	120 (43)	50 (18)	35 (12)
	2023年度 海上保安大学校学生	令和6年1月18日	101 (32)	66 (22)	14 (7)
	2023年度 海上保安学校学生	令和5年11月21日 (航空課程は令和6年1月18日)	665 (127)	338 (67)	320 (60)
	2023年度 気象大学校学生	令和6年1月18日	58 (16)	16 (7)	42 (9)
	2024年度 海上保安学校学生 (特別)	令和6年7月26日	1,172 (364)	195 (20)	944 (338)
	計		8,268 (2,798)	3,795 (1,251)	4,077 (1,415)
	合 計		24,246 (9,214)	10,006 (3,739)	12,652 (4,809)

(注) 1 () 内は、女性を内数で示す。

2 総合職、一般職(大卒程度)、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官及び海上保安学校学生(特別)については、令和7年3月31日現在の状況である。

3 総合職、一般職(大卒程度)、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官及び海上保安学校学生(特別)以外については、名簿有効期間満了時の状況である。

4 総合職、一般職(大卒程度)、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官の採用者数は、過年度名簿等からの採用者を含む。

5 上記のほか、防衛省(特別職)で、総合職(院卒者)19人(うち女性2人)、総合職(大卒程度)30人(同8人)、一般職(大卒程度)280人(同100人)、一般職(高卒者)244人(同98人)、一般職(社会人)13人(同1人)の採用者がいる。

6 経験者(係長級(事務))の名簿作成日は令和5年11月17日及び令和5年12月21日、その他の経験者(係長級(技術)、外務省書記官級及び国税庁国税調査官級)の名簿作成日は令和5年12月21日である。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

表1-4 国家公務員採用総合職試験の年度別、学歴別の合格者数及び採用者数

(単位：人、%)

名簿作成年度 (採用年度)			国家公務員採用総合職試験						
			平成30年度 (令和元年度)	2019年度 (令和2年度)	2020年度 (令和3年度)	2021年度 (令和4年度)	2022年度 (令和5年度)	2023年度 (令和6年度)	2024年度
学歴	項目								
大学院・大学	国立	合格者数	1,377 (70.5)	1,408 (71.9)	1,289 (67.9)	1,469 (71.4)	1,446 (67.7)	1,616 (66.0)	1,614 (66.7)
		採用者数	513 [74.8]	529 [75.0]	543 [75.1]	521 [72.7]	568 [73.3]	565 [70.7]	
	公立	合格者数	50 (2.6)	51 (2.6)	63 (3.3)	69 (3.4)	78 (3.6)	89 (3.6)	81 (3.3)
		採用者数	9 [1.3]	7 [1.0]	13 [1.8]	10 [1.4]	18 [2.3]	22 [2.8]	
	私立	合格者数	518 (26.5)	492 (25.1)	535 (28.2)	503 (24.5)	596 (27.9)	728 (29.7)	697 (28.8)
		採用者数	160 [23.3]	169 [24.0]	165 [22.8]	179 [25.0]	185 [23.9]	205 [25.7]	
	計	合格者数	1,945 (99.6)	1,951 (99.7)	1,887 (99.5)	2,041 (99.3)	2,120 (99.2)	2,433 (99.3)	2,392 (98.8)
		採用者数	682 [99.4]	705 [100.0]	721 [99.7]	710 [99.0]	771 [99.5]	792 [99.1]	
その他	合格者数		8 (0.4)	6 (0.3)	10 (0.5)	15 (0.7)	17 (0.8)	17 (0.7)	28 (1.2)
	採用者数		4 [0.6]	0 [0.0]	2 [0.3]	7 [1.0]	4 [0.5]	7 [0.9]	
合計	合格者数		1,953 (100.0)	1,957 (100.0)	1,897 (100.0)	2,056 (100.0)	2,137 (100.0)	2,450 (100.0)	2,420 (100.0)
	採用者数		686 [100.0]	705 [100.0]	723 [100.0]	717 [100.0]	775 [100.0]	799 [100.0]	

- (注) 1 () 内は、合格者総数に対する割合(%)を、[] 内は、採用者総数に対する割合(%)を示す。
2 「その他」は、短大・高専、外国の大学等である。
3 国家公務員採用総合職試験は、院卒者試験(法務区分を含む。)及び大卒程度試験(教養区分を含む。)を合計した人数である。
4 採用者数は、名簿作成年度の翌年度における採用者数である(過年度名簿等からの採用者を含む。)

イ 一般職試験名簿からの採用状況

一般職試験(大卒程度試験)名簿からの令和6年度の採用者数は3,606人となり、令和5年度における一般職試験(大卒程度試験)名簿からの採用者数と比べると94人増加している(表1-3)。

また、2023年度一般職試験(高卒者試験)名簿からの採用者数は1,598人であり、2022年度一般職試験(高卒者試験)名簿からの採用者数と比べると73人増加している(表1-3)。

(2) 総合職試験相当の試験又は一般職試験相当の試験による採用

特許庁で採用する意匠学や農林水産省及び厚生労働省で採用する獣医学等の専門的知識又は技術を必要とする官職については、採用予定数が少ないこと等から採用試験は行っていないが、選考の一形態として総合職試験相当の試験又は一般職試験相当の試験を行っている。試験の内容及び方法は、総合職試験又は一般職試験とほぼ同様であり、人事院は、基礎能力試験問題の提供、専門試験問題の作成指導等の援助を行っている。

令和6年度においては、総合職試験(院卒者試験)相当の試験として獣医学区分、総合職試験(大卒程度試験)相当の試験として意匠学区分、一般職試験(大卒程度試験)相当

の試験として畜産、水産、船舶工学及び原子力工学の4区分について実施した（資料1－20－1）。

なお、令和5年度に実施した総合職試験（院卒者試験）相当の試験により採用された者は22人、総合職試験（大卒程度試験）相当の試験により採用された者は3人、一般職試験（大卒程度試験）相当の試験により採用された者は60人となっている（資料1－20－2）。

2 「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施

人事院では、一般職の国家公務員の任用実態を把握し、今後の任用施策等人事行政全般の検討に資するため、「一般職の国家公務員の任用状況調査」（以下「任用状況調査」という。）を毎年実施している。令和6年度における任用状況調査は、令和5年度に在職した一般職の国家公務員を対象として実施した。

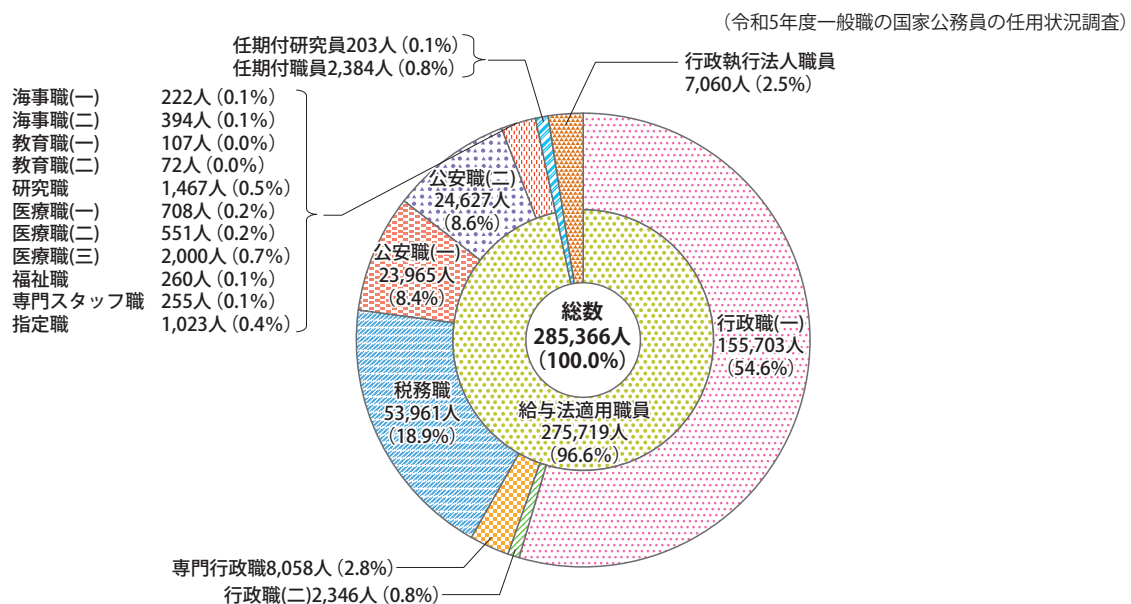
（1）在職状況

令和6年1月15日現在の一般職の職員（休職者、専従休職者、国際機関等派遣職員、交流派遣職員、育児休業職員及び再任用フルタイム勤務職員を含み、検察官、臨時的任用の職員、常勤労務者及び非常勤職員を除く。）の在職者数（同日付けで辞職した者を除く。）は285,366人であり、前年と比べ439人の増加となっている。

このうち、給与法適用職員は275,719人（前年比158人増）、行政執行法人職員は7,060人（前年比43人増）となっている（図1－2）。

また、在職者を男女別に見ると、男性は217,028人、女性は68,338人であり、その構成比は男性76.1%、女性23.9%となっている。

図1-2 職員の俸給表別在職状況（令和6年1月15日現在）



在職者のうち、採用試験により採用された者（以下「試験任用者」という。）の総数は238,451人（男性180,404人、女性58,047人）である。これを試験の種類別に見ると、総合職試験（院卒者試験）による者は2,111人（試験任用者全体の0.9%）、総合職試験（大卒程度試験）による者は3,951人（同1.7%）、一般職試験（大卒程度試験）による者は28,599

人（同12.0%）、一般職試験（高卒者試験）による者は10,286人（同4.3%）、一般職試験（社会人試験（係員級））による者は93人（同0.0%）、専門職試験（大卒程度試験）による者は17,960人（同7.5%）、専門職試験（高卒程度試験）による者は18,025人（同7.6%）、経験者採用試験による者は1,377人（同0.6%）、Ⅰ種試験及びこれに相当する試験による者は10,378人（同4.4%）、Ⅱ種試験及びこれに相当する試験による者は46,925人（同19.7%）、Ⅲ種試験及びこれに相当する試験による者は81,666人（同34.2%）、上級乙種試験及びこれに相当する試験による者は16,899人（同7.1%）、中級試験及びこれに相当する試験による者は181人（同0.1%）となっている。在職者総数に対する試験任用者の割合は83.6%であり、前年度に比べ0.5ポイント低くなっている。

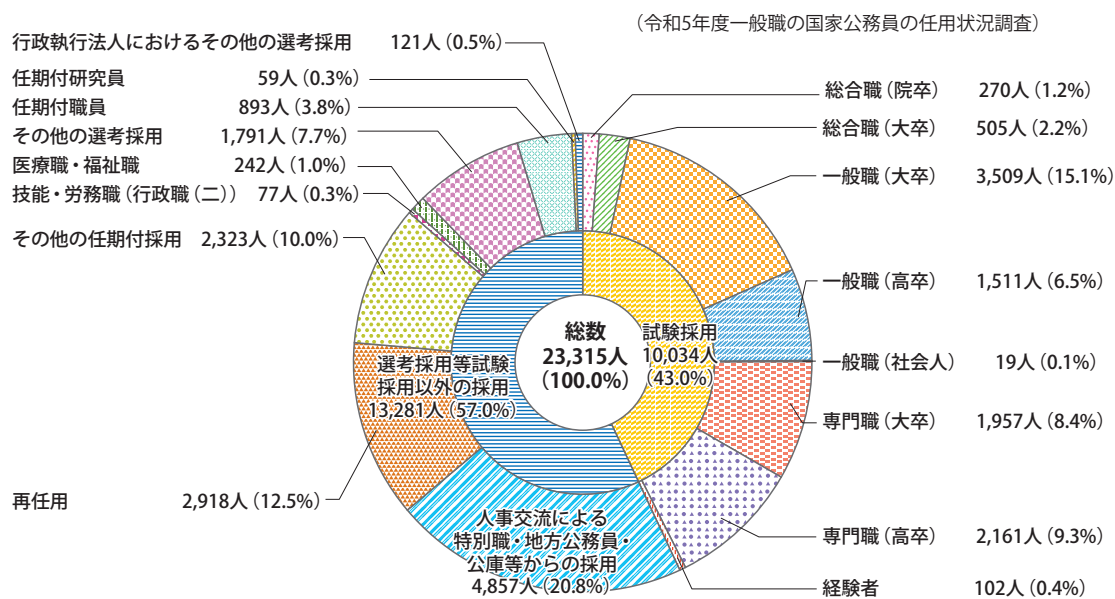
また、給与法適用職員のうち、試験採用を行っている俸給表の適用職員について試験任用者の割合を見ると、在職者が最も多い行政職俸給表(一)では88.7%で、前年度に比べ0.9ポイント低くなっている。

その他の俸給表における試験任用者の割合は、専門行政職俸給表70.1%、税務職俸給表95.4%、公安職俸給表(一)73.0%、公安職俸給表(二)88.5%、研究職俸給表35.5%となっている。

(2) 採用状況

令和5年度における採用者総数は、23,315人（男性16,205人、女性7,110人）であり、令和4年度に比べ772人増加（男性157人、女性615人）している。採用者総数のうち、試験採用者は10,034人、選考採用等試験採用以外の採用者は13,281人（うち、再任用2,918人、任期付採用3,275人、特別職職員、地方公務員、行政執行法人職員以外の独立行政法人職員、国立大学法人職員又は大学共同利用機関法人職員及び公庫、公団又は事業団等職員（特・地・公等）からの人事交流による採用4,857人、国の機関におけるその他の選考採用2,110人、行政執行法人におけるその他の選考採用121人）となっている（図1-3）。

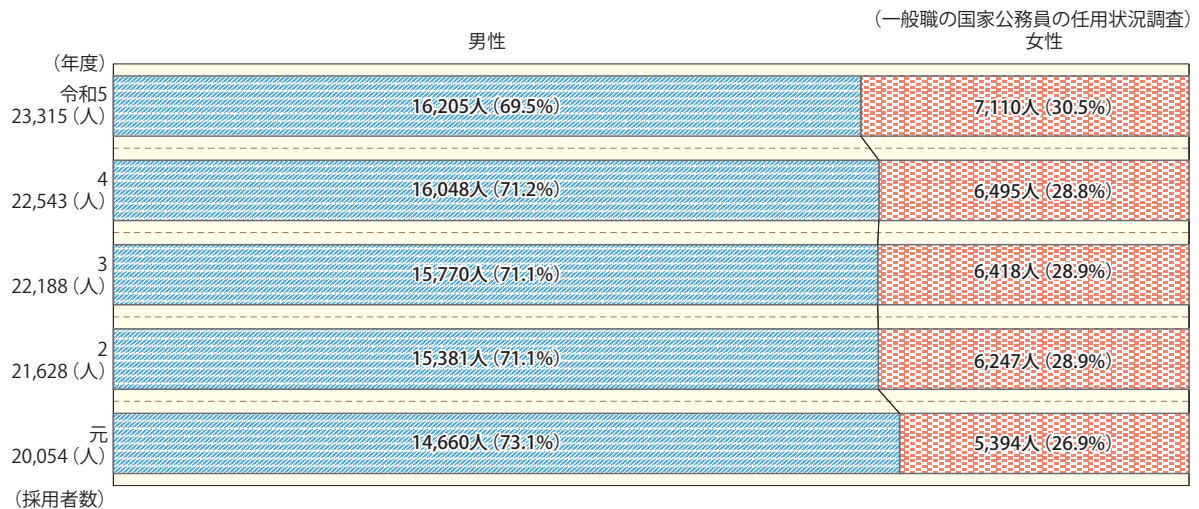
図1-3 令和5年度における職員の採用状況



最近5年間の採用者総数を男女別構成比で見ると、女性の割合は徐々に増加しており、

令和5年度は30.5%で、前年度に比べ1.7ポイント高くなっている（図1-4）。

図1-4 最近5年間の採用者の男女別構成比



令和5年度の試験採用者を採用試験の種類別で見ると、総合職試験（院卒者試験）による者は270人（試験採用者全体の2.7%）、総合職試験（大卒程度試験）による者は505人（同5.0%）、一般職試験（大卒程度試験）による者は3,509人（同35.0%）、一般職試験（高卒者試験）による者は1,511人（同15.1%）、一般職試験（社会人試験（係員級））による者は19人（同0.2%）、専門職試験（大卒程度試験）による者は1,957人（同19.5%）、専門職試験（高卒程度試験）による者は2,161人（同21.5%）、経験者採用試験による者は102人（同1.0%）となっている。給与法適用職員について見ると、試験採用者は9,949人となっている。

（3）離職状況

離職とは、職員が職員としての身分を失うことをいい、定年退職、辞職（人事交流によるものを含む。）、免職、失職等である。

令和5年度の離職者総数は19,435人であり、前年度に比べ2,438人減少している。このうち、給与法適用職員は18,408人（前年度比2,349人減）、行政執行法人職員は298人（同101人減）となっている。

離職率（令和5年1月15日現在の在職者数に対する令和5年度中の離職者数の割合）は、給与法適用職員で6.7%、行政執行法人職員で4.2%、全職員で6.8%となっている。

3 特定官職（本府省の課長等）への任命等

本府省の課長相当以上の官職及び地方支分部局、施設等機関等のこれと同等の官職並びに行政執行法人の官職のうち人事院の定める官職（以下「特定官職」という。）に昇任、採用、配置換え等を行う場合には、その職責の高さに鑑み、情実人事を求める圧力や働きかけその他の不当な影響を受けることなく、公正に任用が行われる必要があるため、職務遂行に必要な知識、経験、管理・監督能力等の有無を、経歴評定、人事評価の結果、その他客観的な判定方法により、公正に検証しなければならない。なお、特定官職のうち内閣による人事管理の一元化の対象となる官職以外のものに選考採用する場合等には、あらかじめ人事院と協議することとされ

ている。

また、特定官職への採用、昇任等を行った場合（人事院にあらかじめ協議した場合を除く。）には、任命権者はその旨を人事院に報告することとされている。

人事院が定める特定官職の総数は、令和7年3月31日現在2,620あり、令和6年度中における特定官職への採用、昇任等に係る各府省からの報告は701人、協議はなかった。その内訳は表1-5に示すとおりである。

表1-5 令和6年度特定官職（本府省課長等）への任命の報告・協議状況

（単位：人）

区分 \ 官職	次官級	本府省局長級	本府省審議官級	本府省課長級	計
採 用	0	3	27	47	77
	0	0	0	0	0
昇 任	30	62	158	191	441
	0	0	0	0	0
転 任	0	10	40	98	148
	0	0	0	0	0
配置換	0	3	7	25	35
	0	0	0	0	0
計	30	78	232	361	701
	0	0	0	0	0

（注） 上段は「報告」、下段は「協議」の人数を示す。

4 幹部職員人事の一元管理

「幹部職員の任用等に関する政令」（平成26年政令第191号）において、国家公務員でない者を採用する際の適格性審査に際し、「人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くものとする」と規定されており、このような枠組みの下、内閣官房長官より、公務外からの採用者に関して、上記に該当する者として人事院人事官に見解を求められ、令和6年度においては1件について人事官が意見を述べた。

5 女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。

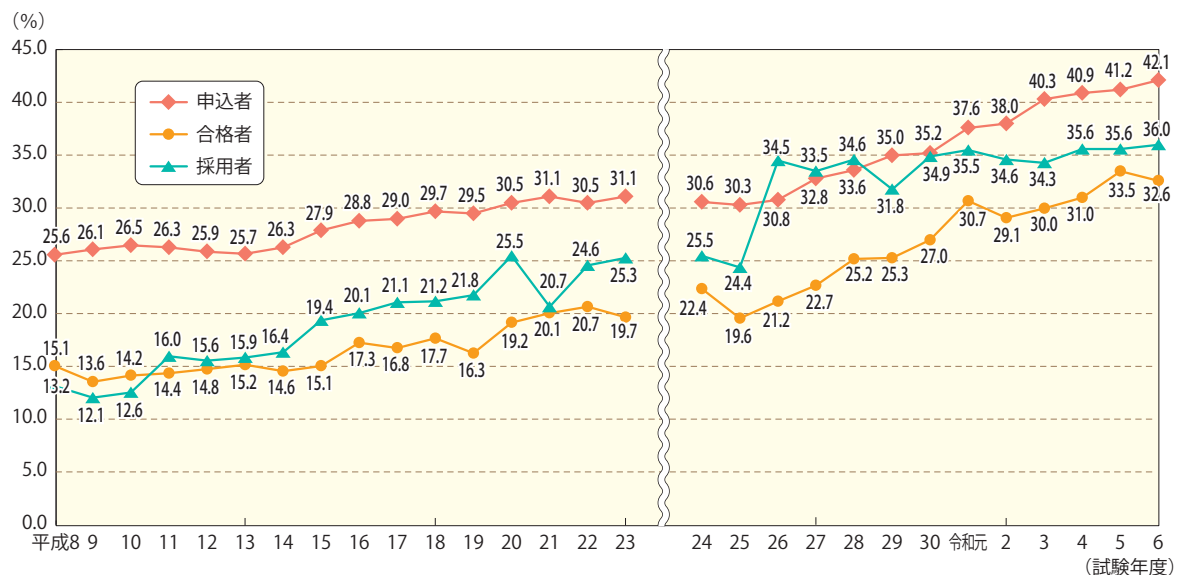
「第5次男女共同参画基本計画」において、政府全体の成果目標として、採用については、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度35%以上、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度35%以上、国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合を2025年度までに30%とする目標が定められており、登用については、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合を2025年度末までに、それぞれ本省係長相当職を30%、本省係長相当職のうち新たに昇任した職員を35%、地方機関課長・本省課長補佐相当職を17%、本省課室長相当職を10%、指定職相当を8%以上とする目標が定められている。

また、女性職員の採用・登用の拡大については、内閣官房内閣人事局長を議長に全府省の事務次官等で構成される「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、具体的な施策を盛り込んだ「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」（令和6年1月改正）に基づき、政府全体で取組が進められている。

一方、人事院においては、政府の取組と連携しつつ、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」（平成27年12月25日人事院事務総長通知）に基づき、各府省における目標達成に向けた取組を支援している。

このような状況の中、2024年度国家公務員採用試験の申込者に占める女性の割合については、総合職試験で42.1%、一般職試験（大卒程度）で42.5%と、いずれも過去最高の水準となった。採用については、図1—5のとおり、令和6年度の総合職試験の採用者に占める女性の割合は35.6%であり、令和7年度の採用内定者は36.0%となっている。今後とも、優秀な女子学生等を公務に誘致するために、各府省と協力して行う人材確保策を強化していくことが重要である。

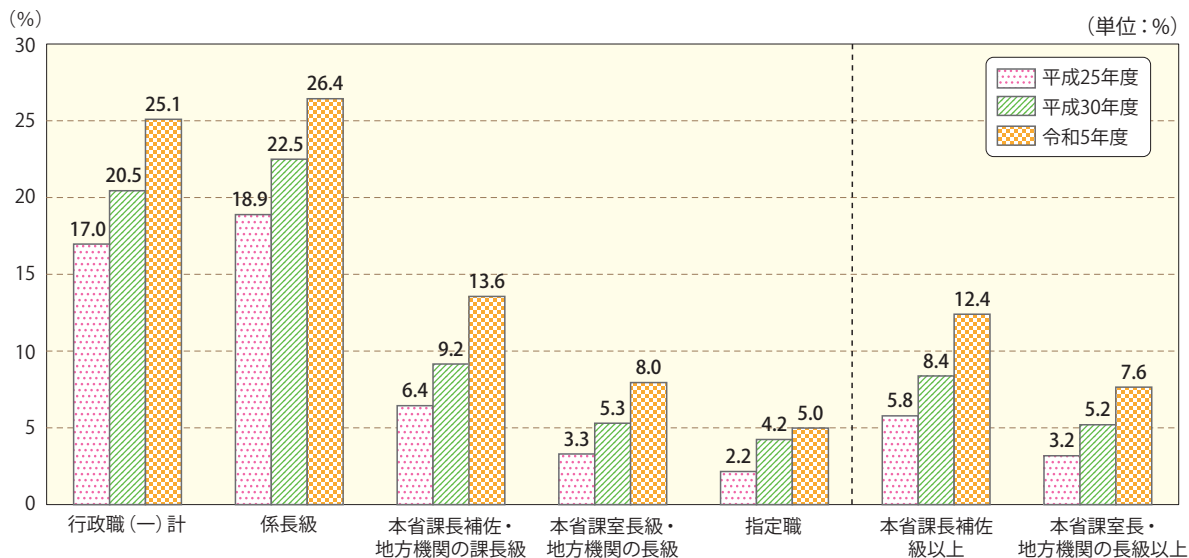
図1-5 I 種試験・総合職試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



- (注) 1 採用者は、各年度の翌年度における採用者（過年度合格者を含む。）の割合であり、平成24年度以降は特別職の採用を含む。
 2 平成23年度まではI種試験、平成24年度以降は総合職試験である。
 3 令和5年度は令和6年4月1日現在の採用者に占める割合、令和6年度は令和6年10月1日現在の採用内定者に占める割合である。

また、管理職等への登用については、図1—6のとおり、各役職段階において、女性の占める割合が高まっている。今後とも、女性の採用拡大が女性職員の登用拡大につながるよう、各府省におけるより一層の取組強化が必要である。

図1-6 各役職段階に占める女性の割合（行政職俸給表（一）、指定職俸給表）



(注) 1 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成

2 各年度1月15日現在の割合

3 係長級は行政職俸給表（一）3、4級、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級の適用者に占める女性の割合

人事院では、各府省と連携して、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動を行うとともに、管理職等へのアプローチや女性職員へのアプローチを通じて、意識改革のための研修や女性職員が働きやすい勤務環境の整備等を行っている。

こうした取組を通じて、今後とも、女性職員の採用・登用の拡大に向けた各府省の具体的な取組を支援していくこととしている。

6 II種・III種等採用職員の幹部職員への登用

意欲と能力のある優秀なII種・III種等採用職員の幹部職員への登用を着実に推進するため、各府省においては、「II種・III種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」（平成11年事務総長通知）に基づき、「計画的育成者」の選抜、育成に努めており、従前I種採用職員が就いていたポストへの任用や出向ポストの拡大等、各府省それぞれの実情に応じた取組がなされている。また、人事院においては、「計画的育成者」の登用に資することを目的として、行政研修（特別課程）を係員級、係長級及び課長補佐級に分けて実施している。令和6年度においては、係員級では29府省から107人、係長級では25府省から114人、課長補佐級では24府省から52人の参加があった。

また、各府省の行政官を諸外国の政府機関等に派遣する研修制度である行政官短期在外研究員制度には、II種・III種等採用職員の登用を推進するための施策の一環として実施しているコースもあり、行政研修（係長級特別課程）の対象者である「計画的育成者」で、課長補佐級までの職員を対象としている。令和6年度は、3名を米国に派遣した。

令和5年度末におけるII種・III種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数は、指定職26人、本府省課長等140人、地方支分部局長等47人、外務省（大使・総領事）69人で、計282人となっている（表1-6）。

人事院は、これらの登用の状況を各府省に提供し、登用の啓発に努めている。

表1-6 Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数の推移

(単位：人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
在職者数	267	256	261	270	282

(注) 在職者数は、各年度末における人数である。

7 法科大学院等への派遣

各府省は、法科大学院派遣法、福島復興再生特別措置法、令和七年に開催される国際博覧会の準備及び運営のために必要な特別措置に関する法律又は令和九年に開催される国際園芸博覧会の準備及び運営のために必要な特別措置に関する法律に基づき、職員をその同意の下に法科大学院、公益社団法人福島相双復興推進機構若しくは公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会又は公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会に派遣している。

令和6年度において法科大学院又は各法人に派遣された期間のある職員数は表1-7のとおりである。

表1-7 令和6年度に派遣された期間のある職員数

(単位：人)

派遣先	派遣された期間のある職員数
法科大学院	23 (22)
うち	
パートタイム型派遣	8 (7)
フルタイム型派遣	15 (15)
公益社団法人福島相双復興推進機構	34
公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構	8
公益社団法人2025年日本国際博覧会協会	130
公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会	33

(注) () 内は、検察官の人数を内数で示す。

第4節 民間人材の採用の促進

民間人材の公務における活用に関しては、①公務の活性化のための民間人材の採用、②任期を定めた職員の採用、③研究公務員の任期を定めた採用、④官民人事交流など多様な制度によりこれを実施している。

1 公務の活性化のための民間人材の採用

規則1-24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）によって、部内の養成では得られない高度の専門性や多様な経験を有する民間の人材を円滑に採用し、公務の活性化に資するための弾力的な採用システムを設けている。

対象となるのは、(1) 実務経験等により高度の専門的な知識経験を有する民間の人材を採用する場合、(2) 新規の行政需要に対応するため、実務経験等により公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合、(3) 公務と異なる分野における多様な経験等を通じて公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合であり、具体的には、原子力に関する専門技術者、診療情報管理士、金融実務経験者等をこの制度により採用している。

この制度による令和6年度の採用者数は表1-8のとおりである。

表1-8 民間人材の採用（規則1-24）に基づく採用状況

(単位：人)

府省名	採用者数					累計
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
人事院						3
内閣官房						177
宮内庁	2	2	2	3	3	73
公正取引委員会		1	1	2		77
個人情報保護委員会			5	14	3	23
金融庁	5	2	1	1	4	269
消費者庁	3					10
法務省	1	1				38
公安調査庁		23	19	15	6	92
外務省	2	6	3			219
財務省		8	6	9	15	175
国税庁						3
文部科学省						124
厚生労働省						9
農林水産省						31
水産庁						3
経済産業省						180
資源エネルギー庁						1
特許庁			2		10	12
中小企業庁						1
国土交通省	5	7	8	7	5	183
気象庁			27			27
環境省						1
原子力規制委員会	6	8	17	39	34	309
国立印刷局			1			1
(参考) 家畜改良センター						1
(参考) 国立病院機構						170
(参考) 社会保険庁						59
(参考) 日本郵政公社						254
合計	24	58	92	90	80	2,525

(注) 累計は制度発足時（平成10年4月1日施行）以降の累積数

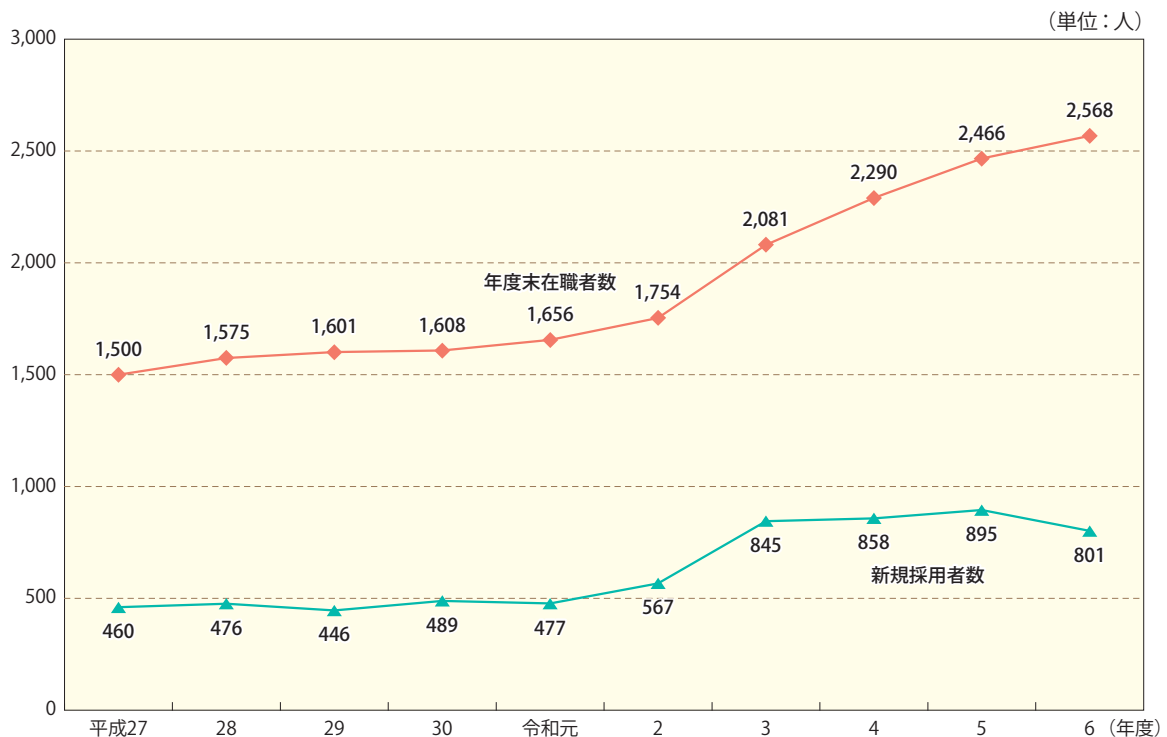
2 任期を定めた職員の採用

任期付職員法に基づく任期付職員制度は、試験研究機関の研究員等を除く一般職の職員について実施しているものであり、(1) 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合、(2) 専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合の二つに分けて実施している。また、(1) の場合については、当該職員に対し、その高度の専門性等にふさわしい給与を支給できることとしている。

この制度による採用に当たっては、高度な専門的知識経験等を有することについての適正な能力実証に加え、公募又は公募に準じた公正な手続を経ることが必要である。

この制度による令和6年度の採用者数等は801人であり、幅広い府省において着実な活用が図られている（図1-7、表1-9）。

図1-7 任期付職員法に基づく採用状況



(注) 在職者数は、各年度末における人数である。

表1-9 任期付職員法に基づく府省別採用状況

(単位：人)

府省名	令和6年度における採用官職の例 ※〔 〕内は令和5年度以前の採用官職の例	採用者数					
		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
会計検査院	〔事務総長官房上席企画調査官付企画調査官〕	1	3	1	2		45
人事院	事務総局政策立案参事官付人事管理デジタル化推進専門官	2	2	3	5	3	44
内閣官房	内閣サイバーセキュリティセンター上席サイバーセキュリティ分析官	21	30	39	33	18	440
内閣府	健康・医療戦略推進事務局参事官補佐	21	19	23	23	27	454
公正取引委員会	事務総局経済取引局取引部企業取引課長補佐（調査担当）	5	7	5	23	18	142
個人情報保護委員会	事務局参事官補佐	12	9	8	14	8	65
カジノ管理委員会	事務局監督調査部規制監督課犯罪収益移転防止対策室室長補佐	8	2	1		2	13
金融庁	総合政策局リスク分析総括課金融証券検査官	105	81	88	106	93	1,609
消費者庁	取引対策課消費者取引対策官	18	19	20	26	33	277
こども家庭庁	成育局保育政策課教育・保育専門官				7	18	25
デジタル庁	統括官付審議官		6	4	5	13	28
復興庁	統括官付参事官付参事官補佐			4		4	10
総務省	総合通信基盤局電気通信事業部利用環境課専門職	5	10	13	7	25	138
法務省	法務省民事局総務課法務専門職	7	12	12	18	13	238
公安調査庁	〔公安調査専門職〕						1
外務省	経済局国際経済課課長補佐	83	136	114	148	143	1,237
財務省	財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官	15	16	16	9	14	393
国税庁	東京国税不服審判所国税審判官	21	14	24	17	17	289
文部科学省	国立教育政策研究所研究企画開発部情報支援課長	6	8	3	7	11	177
文化庁	文化庁政策課専門官	2	1	4	1	3	18
スポーツ庁	競技スポーツ課専門職	1	2	4	3	3	17
厚生労働省	保険局医療課長補佐	28	54	77	66	66	473
農林水産省	大臣官房検査・監察部検査課検査官	16	24	21	12	8	121
林野庁	〔国有林野部経営企画課企画官（情報処理担当）〕				1		6
経済産業省	大臣官房総務課政策企画官	14	18	29	22	23	276
資源エネルギー庁	省エネルギー・新エネルギー部新エネルギー課長補佐（制度担当）	2	2	3	5	5	47
特許庁	審査第一部審査官	104	123	93	96	79	2,073
中小企業庁	事業環境部財務課長補佐（経営承継担当）	2	1	8	3	4	32
国土交通省	総合政策局情報政策課統計分析官	18	17	15	12	17	221
観光庁	〔観光産業課専門官〕	3	1				7
気象庁	〔情報基盤部情報通信基盤課技術専門官〕			3	2		5
運輸安全委員会	事務局鉄道事故調査官	4	2	4	4	4	53
海上保安庁	総務部国際戦略官付派遣協力官				3	6	10
環境省	水・大気環境局海洋環境課企画官	37	220	196	192	106	912
原子力規制委員会	原子力規制庁長官官房技術基盤課課長補佐（技術戦略担当）	5	6	17	21	8	175
国立印刷局	IT企画推進室専門官			2	1	3	14
造幣局	〔事業部販売事業課海外販売室主事〕			1	1		5
製品評価技術基盤機構	国際評価技術本部蓄電池評価センター主査	1		3		1	5
国立公文書館	総務課企画官					3	3
統計センター	統計技術・提供部統計情報提供課統計データ利活用推進室データ利活用推進係					2	2
（参考）国立環境研究所	〔地球環境研究センター主幹〕						1
（参考）社会保険庁	〔総務部サービス推進課社会保険指導室特別社会保険指導官〕						1
（参考）日本郵政公社	〔コーポレートIT部門企画室企画役〕						9
合計		567	845	858	895	801	10,111

(注) 累計は制度発足時（平成12年11月27日施行）以降の累積数

3 研究公務員の任期を定めた採用

任期付研究員法に基づく任期付研究員制度は、国の試験研究機関等で研究業務に従事する一般職の職員について、(1) 高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させるため特に優れた研究者を採用する「招へい型」と、(2) 当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させるため、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる若手研究者を採用する「若手育成型」の二つの場合に分けて実施している。

この制度により、令和6年度は、招へい型として58人、若手育成型として46人の者が採用されている。

なお、任期付職員法や任期付研究員法のほか、任期を定めた採用としては、規則8-12（職員の任免）第42条に基づき、(ア) 3年以内に廃止される予定の官職、(イ) 特別の計画に基づき実施される研究事業に係る5年以内に終了する予定の科学技術等に従事する官職に採用する場合がある。これによる令和6年度の採用者数は、(ア) については公共職業安定所の職員として1人、(イ) については採用実績はなかった。

4 官民人事交流

官民人事交流法に基づく官民人事交流制度は、公務の公正な運営を確保しつつ、民間企業と国の機関との人事交流を通じて、民間と国との相互理解を深めるとともに、組織の活性化と人材の育成を図ることを目的とする制度であり、(1) 府省の職員を民間企業に派遣する交流派遣と、(2) 民間企業の従業員を府省で任期を付して採用する交流採用の二つのケースがある。

人事院は、官民人事交流法第23条第2項の規定に基づき、令和7年3月26日に令和6年における官民人事交流の状況を国会及び内閣に報告した。

令和6年中に交流派遣職員であった者は90人、交流採用職員であった者は1,141人であり、令和4年から令和6年までの間に交流派遣後職務に復帰した職員は102人であった。

また、令和6年における新たな交流派遣者数は26人、交流採用者数は397人であった（図1-8、表1-10）。

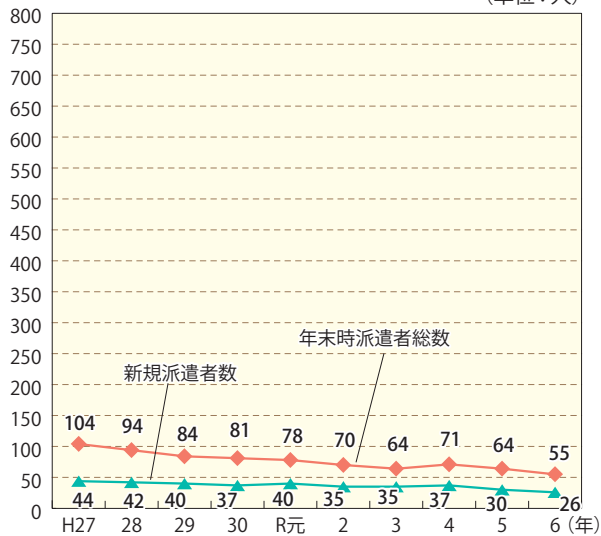
さらに、経済団体等の協力を得て、内閣官房内閣人事局及び内閣府官民人材交流センターと共同して民間企業を対象とした説明会を、令和5年度に引き続き、東京において開催するとともに、令和6年11月18日から同年12月17日までの1か月、インターネットを利用した録画配信により実施した。

加えて、制度のあらましと官民人事交流経験者や民間企業の人事担当者の体験談を紹介するパンフレットを、内閣官房内閣人事局及び内閣府官民人材交流センターと共同して作成し、各種説明会等の機会を通じて配布するなど、官民人事交流の推進に努めた。

図1-8 官民人事交流の実施状況

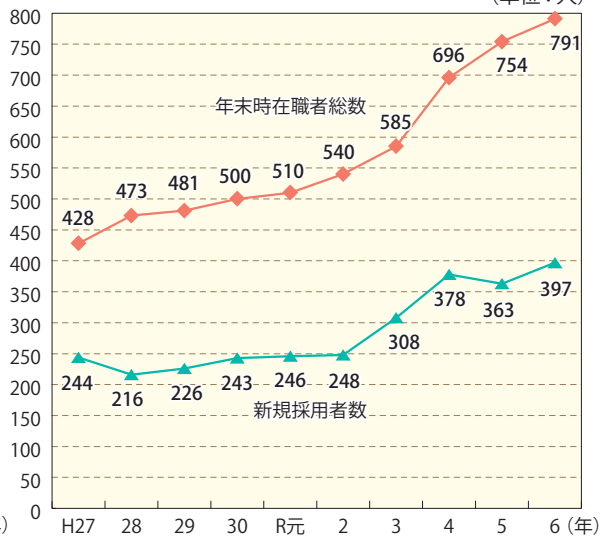
①交流派遣（国から民間へ）

（単位：人）



②交流採用（民間から国へ）

（単位：人）



（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。

表1-10 府省別官民人事交流の実施状況

(1) 交流派遣

（単位：人）

府省名	年（平成・令和）	交流派遣者数										
		H27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6	累計
会 計 検 査 院		1	1	2	1	1		3		1	1	11
人 事 院										1	2	4
内 閣 官 房		1		1	1							3
内 閣 府		1	1		1		1	1	1	1	1	17
公 正 取 引 委 員 会					1							1
警 察 庁					1	1		1	1	1	2	7
金 融 庁		7	6	6	5	6	2	6	2	4	2	65
総 務 省		6	8	3	2	3	2	2	3	1	1	91
法 務 省												3
外 務 省						2						4
財 務 省					1	1	2		1	1	1	22
文 部 科 学 省		1			1	2	1	1	1			17
厚 生 労 働 省		7	8	7	8	5	7	2	5	4	4	85
農 林 水 産 省		2	1	2	2	2	3	1	4	2	2	62
林 野 庁		3	1	4		4		2		2		23
水 産 庁		1										1
経 済 産 業 省		3	8	5	6	3	6	4	8	3	3	152
資 源 エ ネ ル ギ ー 庁												1
特 許 庁		1	1	2	1	2	1		3	1	1	19
中 小 企 業 庁												1
国 土 交 通 省		9	7	6	5	6	9	6	5	3	5	208
観 光 庁												3
気 象 庁								1				1
海 上 保 安 庁								1		1		2
環 境 省		1		2		2	1	4	1	4	1	23
原 子 力 規 制 庁					1							1
(独)製品評価技術基盤機構									2			2
計		44	42	40	37	40	35	35	37	30	26	829

(2) 交流採用

(単位：人)

府省名	年（平成・令和）	交流採用者数										
		H27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6	累計
会 計 検 査 院		1			1	1		1	2			6
人 事 院										1		1
内 閣 官 房								1	1	1	4	7
内 閣 府		3	4	3	6	7	4	12	5	11	9	77
宮 内 庁			1						1	2		4
公 正 取 引 委 員 会			2		2	1	1		1			8
警 察 庁		2		3	2	3	1	2	3	3	5	24
金 融 庁		10	14	5	10	9	10	13	7	20	11	160
消 費 者 庁		2	1	3		2		4		10	5	33
こ ど も 家 庭 庁											5	5
デ ジ タ ル 庁								1	24	8	22	55
総 務 省		10	11	15	10	14	11	16	17	19	16	201
消 防 庁											1	1
法 務 省												1
外 務 省		13	9	13	12	16	17	23	30	20	26	272
財 務 省		17	9	10	8	9	10	9	12	16	14	206
国 税 庁		1										1
文 部 科 学 省				2	4	4	2	6	4	7	11	47
ス ポ ー ツ 庁		10	3	2	9	2	7	4	7	4	7	55
文 化 庁							5	2	2	1	1	11
厚 生 労 働 省		26	14	23	20	22	24	43	52	43	55	395
農 林 水 産 省		8	6	8	6	8	13	7	7	8	10	142
林 野 庁				1		1		1		1		9
水 産 庁			1		1			2		2		9
経 済 産 業 省		54	38	49	51	42	47	43	47	66	48	693
資 源 エ ネ ル ギ ー 庁		4	6	4	5	5	3	2	7	7	4	77
特 許 庁		1	1	1	2	3	2	3		3		19
中 小 企 業 庁		1	4	2	5	1	4	1	6	1	4	39
国 土 交 通 省		66	73	68	77	77	78	94	101	90	109	1,140
観 光 庁		2	7	3	4	5	2	2	1	2	1	62
気 象 庁								1				1
運 輸 安 全 委 員 会								1	1			2
海 上 保 安 庁			1	1	1							5
環 境 省		13	8	10	4	12	7	13	40	17	28	193
原 子 力 規 制 庁			3		3	2		1			1	10
計		244	216	226	243	246	248	308	378	363	397	3,971

(参考) 日本郵政公社を含む	244	216	226	243	246	248	308	378	363	397	4,012
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

(注) 累計は、制度の施行（平成12年3月21日）以降令和6年12月31日までに交流派遣又は交流採用された者の累積数である。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第5節 分限処分の状況

分限処分とは、職員の責任の有無にかかわらず、公務能率を維持するため、法令に定められた事由に該当する場合に降任、免職、休職、降給を行うことである。人事院では、分限制度の趣旨に則した適正な運用が図られるよう、本院のほか各地方事務局（所）において、各府省が対応に苦慮している事例等をもとに、分限処分を行うに当たって留意すべき点や対応方法について研修会を実施し、各府省人事担当者に対して周知徹底を図るとともに、個別の相談にも随時対応している。

1 降任・免職

任命権者が職員の意に反して降任又は免職の処分を行った場合には、規則11-4（職員の身分保障）により、その処分の際に職員に交付した処分説明書の写しを人事院に提出することとされている。令和6年度中において、免職処分された者は7人であり、降任処分された者は3人であった。処分の状況を見ると、免職処分のうち最も多い事由は、「官職に必要な適格性を欠く場合」に該当するとされたもの（5人）である（資料1-21）。

2 休職

令和6年7月1日現在で、休職中の職員は2,291人であり、事由別に見ると、いわゆる病気休職が1,980人で全体の86.4%を占めている（資料1-22）。

3 降給

任命権者が職員の意に反して降給（降格・降号）の処分を行った場合には、規則11-10（職員の降給）により、その処分の際に職員に交付した処分説明書の写しを人事院に提出することとされている。令和6年度中において、降給処分された者は3人（「勤務実績不良に伴う降格」が2人、「勤務実績不良に伴う降号」が1人）である。

第1章 補足資料

資料1-1 2024年度国家公務員採用試験実施状況

(その1) 試験機関が人事院であるもの

試験の 程度	試験の種類	申込受付 期間	第1次試験		第2次試験		合格者発表日
			試験日	試験地	試験日	試験地	
大学（大学院） 卒業程度	国家公務員採用総合職試験 (院卒者試験)	2月5日～ 2月26日	3月17日	札幌市ほか 22都市	4月14日筆記 4月30日～ 5月15日人物	札幌市ほか 8都市 さいたま市 ほか2都市	5月28日
	国家公務員採用総合職試験 (大卒程度試験) (教養区分を除く。)	2月5日～ 2月26日	3月17日	札幌市ほか 22都市	4月14日筆記 4月22日～ 5月15日人物	札幌市ほか 8都市 札幌市ほか 9都市	5月28日
	国家公務員採用総合職試験 (大卒程度試験) (教養)	7月26日～ 8月19日	9月29日	札幌市ほか 8都市	11月16日、17日 11月23日、24日	さいたま市 ほか2都市	12月12日
	国家公務員採用一般職試験 (大卒程度試験)	2月22日～ 3月25日	6月2日	札幌市ほか 25都市	7月10日～ 7月26日	札幌市ほか 17都市	8月13日
	皇宮護衛官採用試験 (大卒程度試験)	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 5都市	7月9日～ 7月17日	札幌市ほか 4都市	8月13日
	法務省専門職員（人間科学） 採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 8都市	7月1日～ 7月4日	札幌市ほか 9都市	8月13日
	財務専門官採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 18都市	7月1日～ 7月4日	札幌市ほか 10都市	8月13日
	国税専門官採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 20都市	6月24日～ 7月5日	札幌市ほか 11都市	8月13日
	食品衛生監視員採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	小樽市ほか 3都市	7月9日～ 7月17日	東京都	8月13日
	労働基準監督官採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 18都市	7月9日～ 7月12日	札幌市ほか 10都市	8月13日
	航空管制官採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 10都市	7月3日 (3次試験) 8月22日～ 8月23日	札幌市ほか 4都市 泉佐野市	8月13日 10月2日
	海上保安官採用試験	2月22日～ 3月25日	5月26日	札幌市ほか 10都市	7月9日～ 7月17日	小樽市ほか 10都市	8月13日
	経験者採用試験	7月22日～ 8月13日	9月29日	東京都	11月2日～ 11月29日 (3次試験) 11月下旬～ 12月上旬	札幌市ほか 11都市 札幌市ほか 14都市	11月15日 (注) 12月19日
高等学校 卒業程度	国家公務員採用一般職試験 (高卒者試験)	6月14日～ 6月26日	9月1日 (再実施) 9月16日	札幌市ほか 41都市 静岡市ほか 9都市	10月9日～ 10月18日	札幌市ほか 24都市	11月12日
	国家公務員採用一般職試験 (社会人試験 (係員級))	6月14日～ 6月26日	9月1日 (再実施) 9月16日	札幌市ほか 10都市 京都市ほか 3都市	10月9日～ 10月18日	札幌市ほか 17都市	11月12日
	皇宮護衛官採用試験 (高卒程度試験)	7月16日～ 7月25日	9月22日	札幌市ほか 5都市	10月21日～ 10月25日	札幌市ほか 4都市	11月19日
	刑務官採用試験	7月16日～ 7月25日	9月15日	札幌市ほか 47都市	10月17日～ 10月23日	札幌市ほか 49都市	11月19日
	入国警備官採用試験	7月16日～ 7月25日	9月22日	札幌市ほか 8都市	10月21日～ 10月25日	札幌市ほか 8都市	11月19日
	税務職員採用試験	6月14日～ 6月26日	9月1日 (再実施) 9月16日	札幌市ほか 41都市 静岡市ほか 9都市	10月9日～ 10月18日	札幌市ほか 11都市	11月12日
	航空保安大学校学生採用試験	7月16日～ 7月25日	9月22日	千歳市ほか 10都市	11月11日～ 11月14日	千歳市ほか 4都市	12月17日
	気象大学校学生採用試験	8月22日～ 9月4日	10月26日 10月27日	札幌市ほか 10都市	12月13日	札幌市ほか 5都市	7年1月16日
	海上保安大学校学生採用試験	8月22日～ 9月4日	10月26日 10月27日	札幌市ほか 38都市	12月13日	小樽市ほか 11都市	7年1月16日
	海上保安大学校学生採用試験 (航空課程以外)	7月16日～ 7月25日	9月22日	札幌市ほか 38都市	10月15日～ 10月24日	小樽市ほか 11都市	11月19日
	(航空課程)				(3次試験) 11月30日～ 12月10日	東京都	7年1月16日
	海上保安大学校学生採用試験 (特別)	2月22日～ 3月11日	5月12日	札幌市ほか 37都市	6月5日～ 6月26日	小樽市ほか 11都市	7月26日

(注) 「経験者採用試験」の「合格者発表日」は、次のとおりである。

経験者採用試験（係長級（事務））：11月15日、総務省経験者採用試験（係長級（事務））、総務省経験者採用試験（係長級（技術））、
外務省経験者採用試験（書記官級）、国税庁経験者採用試験（国税調査官級）、農林水産省経験者採用試験（係長級（技術））、国土交通
省経験者採用試験（係長級（事務））、国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））、観光庁経験者採用試験（係長級（事務））、気象庁
経験者採用試験（係長級（技術））：12月19日

第1編

第3部

令和6年度業務状況

(その2) 試験機関が外務省であるもの

試験の 程度	試験の種類	申込受付 期間	第1次試験		第2次試験		合格者発表日
			試験日	試験地	試験日	試験地	
大学卒業 程度	外務省専門職員採用試験	3月22日～ 4月5日	6月1日 6月2日	東京都 大阪市	7月16日～ 7月25日	東京都	8月14日

資料 1-2-1 2024年度国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
行政		286	93	168	52
人間科学		102	64	61	39
デジタル		64	11	26	4
工学		292	48	127	16
数理科学・物理・地球科学		139	25	58	10
化学・生物・薬学		228	86	88	32
農業科学・水産		129	37	68	20
農業農村工学		14	5	9	3
森林・自然環境		81	29	53	17
法務		15	3	10	2
計		1,350	401	668	195

資料 1-2-2 2024年度国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
政治・国際・人文		1,649	732	199	81
法律		7,325	3,577	296	130
経済		987	294	128	37
人間科学		254	176	43	31
デジタル		127	30	35	2
工学		842	139	260	48
数理科学・物理・地球科学		135	23	26	5
化学・生物・薬学		288	146	40	17
農業科学・水産		334	160	151	73
農業農村工学		128	33	60	16
森林・自然環境		180	64	47	17
小計		12,249	5,374	1,285	457
教養		4,734	1,937	467	136
合計		16,983	7,311	1,752	593

資料 1-3

2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の区分試験別・地域試験別
申込者数・合格者数

(単位：人)

区分（地域）試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
行	政	20,720	9,312	6,075	2,809
	北海道	981	330	527	192
	東北	1,394	638	550	258
	関東甲信越	7,915	3,501	1,942	881
	東海北陸	2,191	1,029	653	329
	近畿	3,036	1,437	816	402
	中国	1,416	647	523	256
	四国	986	442	299	136
	九州	2,300	1,043	631	292
	沖縄	501	245	134	63
	デジタル・電気・電子	455	69	164	25
	機械	199	22	83	8
	土木	819	155	312	65
	建築	136	50	52	19
	物理	285	57	155	36
	化学	443	175	172	68
	農学	661	295	285	129
	農業農村工学	149	42	57	18
	林学	373	125	202	73
	計	24,240	10,302	7,557	3,250

(注) 行政区分以外の区分は、全国試験であり、地域試験を行っていない。

資料 1-4

2024年度法務省専門職員（人間科学）採用試験の
区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数	合格者数
	矯正心理専門職A（男子）	165	53
	矯正心理専門職B（女子）	295	42
	法務教官A（男子）	677	158
	法務教官B（女子）	345	89
	法務教官A（社会人）（男子）	103	30
	法務教官B（社会人）（女子）	29	8
	保護観察官	266（176）	71（56）
	計	1,880（845）	451（195）

(注) 計及び保護観察官の（ ）内の数字は、女性を内数で示す。

資料 1-5

2024年度国税専門官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
	国税専門A	11,761	5,047	3,251	1,473
	国税専門B	400	90	107	30
	計	12,161	5,137	3,358	1,503

第1編

第3部

令和6年度業務状況

資料 1-6 2024年度労働基準監督官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
労働基準監督 A		2,461	1,082	336	167
労働基準監督 B		338	71	95	19
計		2,799	1,153	431	186

資料 1-7-1 2024年度国家公務員採用一般職試験（高卒者試験）の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分（地域）試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
事務		8,113	3,124	2,379	1,033
北海道		570	201	240	94
東北		834	352	174	84
関東甲信越		3,571	1,306	1,260	543
東海北陸		509	216	157	68
近畿		531	226	170	87
中国		397	150	112	48
四国		196	77	53	23
九州		1,116	438	159	67
沖縄		389	158	54	19
技術		1,140	190	516	83
北海道		82	8	34	1
東北		170	28	74	13
関東甲信越		240	41	79	11
東海北陸		99	13	55	7
近畿		75	21	39	11
中国		57	11	17	4
四国		44	8	24	2
九州		362	60	192	34
沖縄		11	0	2	0
農業土木		278	41	149	22
林業		150	29	88	20
計		9,681	3,384	3,132	1,158

(注) 1 農業土木区分及び林業区分は、全国試験であり、地域試験を行っていない。
2 農業区分は休止とした。

(単位：人)

区分（地域）試験		項目	申込者数		合格者数	
				うち女性数		うち女性数
技術		196	31	35	4	
	北海道	14	3	5	1	
	東北	9	3	0	0	
	関東甲信越	67	10	9	0	
	東海北陸	9	0	4	0	
	近畿	34	7	9	2	
	中国	13	3	2	0	
	四国	8	1	0	0	
	沖縄	42	4	6	1	
農業土木		77	19	7	1	
計		273	50	42	5	

- (注) 1 農業土木区分は、全国試験であり、地域試験を行っていない。
 2 事務区分、技術区分（九州地域）、農業区分及び林業区分は休止とした。

資料 1-8 2024 年度刑務官採用試験の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分（地域）試験	項目	申込者数	合格者数
刑務A（男子）合計		3,405	1,031
北海道		187	77
東北		207	80
関東甲信越静		953	266
東海北陸		295	109
近畿		533	168
中国		204	85
四国		98	50
九州		700	190
沖縄		228	6
刑務B（女子）合計		1,298	280
北海道		63	30
東北		70	26
関東甲信越静		362	44
東海北陸		104	23
近畿		186	50
中国		66	27
四国		27	13
九州		420	67
沖縄		—	—
刑務A（社会人）（男子）合計		237	77
北海道		19	7
東北		16	7
関東甲信越静		96	28
東海北陸		13	4
近畿		44	14
中国		8	4
四国		14	5
九州		27	8
沖縄		—	—
刑務B（社会人）（女子）合計		38	8
北海道		4	0
東北		3	2
関東甲信越静		7	1
東海北陸		4	3
近畿		12	1
中国		2	0
四国		1	0
九州		5	1
沖縄		—	—
刑務A（武道）（男子）合計		371	191
北海道		26	14
東北		36	15
関東甲信越静		117	61
東海北陸		39	25
近畿		40	19
中国		31	22
四国		25	13
九州		49	19
沖縄		8	3
刑務B（武道）（女子）合計		65	34
北海道		5	3
東北		8	5
関東甲信越静		20	13
東海北陸		3	2
近畿		10	3
中国		8	5
四国		1	1
九州		10	2
沖縄		—	—
刑務官総計		5,414	1,621

(注) 刑務B、刑務A（社会人）、刑務B（社会人）及び刑務B（武道）の沖縄地域は休止とした。

資料 1-9 2024 年度入国警備官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
	警備官	1,412	477	176	59
	警備官（社会人）	169	33	3	0
	計	1,581	510	179	59

資料 1-10 2024 年度税務職員採用試験の地域試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

地域試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
	北海道	134	45	59	23
	東北	242	96	86	32
	関東甲信越	1,332	392	504	190
	東海北陸	505	164	151	68
	近畿	715	175	244	96
	中国	302	85	84	28
	四国	147	44	50	16
	九州	841	278	217	88
	沖縄	71	25	8	3
	計	4,289	1,304	1,403	544

第1編

第3部

令和6年度業務状況

資料 1-11 2024 年度航空保安大学校学生採用試験の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
	航空情報科	187	108	42	22
	航空電子科	153	45	61	17
	計	340	153	103	39

資料 1-12 2024 年度海上保安学校学生採用試験の区分試験別申込者数・合格者数

(単位：人)

区分試験	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
	一般課程	1,729	317	475	86
	航空課程	237	12	20	0
	管制課程	56	33	10	6
	海洋科学課程	42	11	9	4
	計	2,064	373	514	96

資料 1-13 2024年度経験者採用試験の試験の種類別申込者数・合格者数

(単位：人)

試験の種類	項目	申込者数		合格者数	
			うち女性数		うち女性数
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
	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
計		1,351	313	203	49

(注) 経験者採用試験（係長級（事務））は、会計検査院、人事院、警察庁、金融庁、デジタル庁、財務省、国税庁、文部科学省、農林水産省及び環境省の事務系の係長級の職員を採用するために実施した試験である。

資料 1-14 2024年度国家公務員採用総合職試験（法務・教養区分を除く。）の系統別・学歴別申込者数・合格者数

(単位：人、%)

項目 学歴		法文系				理工系				農学系				合計			
		申込者数		合格者数		申込者数		合格者数		申込者数		合格者数		申込者数		合格者数	
		うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数	うち女性数
院卒者試験	大学院	383 (98.7)	157 (100.0)	225 (98.3)	91 (100.0)	722 (99.9)	170 (100.0)	298 (99.7)	62 (100.0)	224 (100.0)	71 (100.0)	130 (100.0)	40 (100.0)	1,329 (99.6)	398 (100.0)	653 (99.2)	193 (100.0)
	その他	5 (1.3)	0 (0.0)	4 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.1)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (0.4)	0 (0.0)	5 (0.8)	0 (0.0)
	計	388 (100.0)	157 (100.0)	229 (100.0)	91 (100.0)	723 (100.0)	170 (100.0)	299 (100.0)	62 (100.0)	224 (100.0)	71 (100.0)	130 (100.0)	40 (100.0)	1,335 (100.0)	398 (100.0)	658 (100.0)	193 (100.0)
大卒程度試験	大学院	108 (1.1)	53 (1.1)	15 (2.3)	7 (2.5)	79 (5.7)	23 (6.8)	20 (5.5)	4 (5.6)	33 (5.1)	14 (5.4)	16 (6.2)	5 (4.7)	220 (1.8)	90 (1.7)	51 (4.0)	16 (3.5)
	大学	9,964 (97.5)	4,684 (98.0)	650 (97.6)	272 (97.5)	1,302 (93.5)	312 (92.3)	338 (93.6)	66 (91.7)	606 (94.4)	242 (94.2)	241 (93.4)	101 (95.3)	11,872 (96.9)	5,238 (97.5)	1,229 (95.6)	439 (96.1)
	その他	143 (1.4)	42 (0.9)	1 (0.2)	0 (0.0)	11 (0.8)	3 (0.9)	3 (0.8)	2 (2.8)	3 (0.5)	1 (0.4)	1 (0.4)	0 (0.0)	157 (1.3)	46 (0.9)	5 (0.4)	2 (0.4)
	計	10,215 (100.0)	4,779 (100.0)	666 (100.0)	279 (100.0)	1,392 (100.0)	338 (100.0)	361 (100.0)	72 (100.0)	642 (100.0)	257 (100.0)	258 (100.0)	106 (100.0)	12,249 (100.0)	5,374 (100.0)	1,285 (100.0)	457 (100.0)
合計	大学院	491 (4.6)	210 (4.3)	240 (26.8)	98 (26.5)	801 (37.9)	193 (38.0)	318 (48.2)	66 (49.3)	257 (29.7)	85 (25.9)	146 (37.6)	45 (30.8)	1,549 (11.4)	488 (8.5)	704 (36.2)	209 (32.2)
	大学	9,964 (94.0)	4,684 (94.9)	650 (72.6)	272 (73.5)	1,302 (61.6)	312 (61.4)	338 (51.2)	66 (49.3)	606 (70.0)	242 (73.8)	241 (62.1)	101 (69.2)	11,872 (87.4)	5,238 (90.7)	1,229 (63.3)	439 (67.5)
	その他	148 (1.4)	42 (0.9)	5 (0.6)	0 (0.0)	12 (0.6)	3 (0.6)	4 (0.6)	2 (1.5)	3 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (0.0)	163 (1.2)	46 (0.8)	10 (0.5)	2 (0.3)
	総計	10,603 (100.0)	4,936 (100.0)	895 (100.0)	370 (100.0)	2,115 (100.0)	508 (100.0)	660 (100.0)	134 (100.0)	866 (100.0)	328 (100.0)	388 (100.0)	146 (100.0)	13,584 (100.0)	5,772 (100.0)	1,943 (100.0)	650 (100.0)

(注) 1 「法文系」とは、院卒者試験の行政及び人間科学区分並びに大卒程度試験の政治・国際・人文、法律、経済及び人間科学区分を示し、「理工系」とは、院卒者試験及び大卒程度試験ともに、デジタル、工学、数理科学・物理・地球科学及び化学・生物・薬学を示し、「農学系」とは、院卒者試験及び大卒程度試験ともに、農業科学・水産、農業農村工学及び森林・自然環境を示す。

2 () 内は、申込者総数又は合格者総数に対する割合 (%) を示す。

資料 1-15

2024年度国家公務員採用総合職試験（教養区分を除く。）の
国・公・私立別出身大学（含大学院）別申込者数・合格者数

（単位：人、％）

学歴			申込者数		合格者数	
項目				うち女性数		うち女性数
院卒者試験	大学院	国立	959 (71.0)	269 (67.1)	500 (74.9)	141 (72.3)
		公立	55 (4.1)	21 (5.2)	21 (3.1)	9 (4.6)
		私立	330 (24.4)	111 (27.7)	142 (21.3)	45 (23.1)
	その他		6 (0.4)	0 (0.0)	5 (0.7)	0 (0.0)
	計		1,350 (100.0)	401 (100.0)	668 (100.0)	195 (100.0)
大卒程度試験	大学院・大学	国立	5,046 (41.2)	2,276 (42.4)	773 (60.2)	277 (60.6)
		公立	731 (6.0)	411 (7.6)	53 (4.1)	24 (5.3)
		私立	6,282 (51.3)	2,632 (49.0)	443 (34.5)	152 (33.3)
	その他		190 (1.6)	55 (1.0)	16 (1.2)	4 (0.9)
	計		12,249 (100.0)	5,374 (100.0)	1,285 (100.0)	457 (100.0)
合計	大学院・大学	国立	6,005 (44.2)	2,545 (44.1)	1,273 (65.2)	418 (64.1)
		公立	786 (5.8)	432 (7.5)	74 (3.8)	33 (5.1)
		私立	6,612 (48.6)	2,743 (47.5)	585 (30.0)	197 (30.2)
	その他		196 (1.4)	55 (1.0)	21 (1.1)	4 (0.6)
	総 計		13,599 (100.0)	5,775 (100.0)	1,953 (100.0)	652 (100.0)

（注）1 （ ）内は、申込者総数又は合格者総数に対する割合（％）を示す。
2 「その他」は、短大・高専、外国の大学等である。

資料 1-16

2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の
学歴別申込者数・合格者数

（単位：人、％）

学歴		申込者数		合格者数	
項目			うち女性数		うち女性数
大学院		1,280 (5.3)	430 (4.2)	406 (5.4)	137 (4.2)
大学		22,068 (91.0)	9,555 (92.7)	6,949 (92.0)	3,053 (93.9)
短大・高専等		717 (3.0)	259 (2.5)	172 (2.3)	58 (1.8)
高校・その他		175 (0.7)	58 (0.6)	30 (0.4)	2 (0.1)
合計		24,240 (100.0)	10,302 (100.0)	7,557 (100.0)	3,250 (100.0)

（注）（ ）内は、申込者総数又は合格者総数に対する割合（％）を示す。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

資料 1-17

2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の
国・公・私立別出身大学（含大学院）別申込者数・合格者数

(単位：人、%)

学歴		項目	申込者数				合格者数			
					うち女性数				うち女性数	
大学・大学院	国 立	7,922	(32.7)	3,504	(34.0)	3,290	(43.5)	1,500	(46.2)	
	公 立	1,795	(7.4)	947	(9.2)	611	(8.1)	291	(9.0)	
	私 立	13,596	(56.1)	5,520	(53.6)	3,449	(45.6)	1,396	(43.0)	
その他		927	(3.8)	331	(3.2)	207	(2.7)	63	(1.9)	
合計		24,240	(100.0)	10,302	(100.0)	7,557	(100.0)	3,250	(100.0)	

(注) 1 () 内は、申込者総数又は合格者総数に対する割合 (%) を示す。
2 「その他」は、短大・高専、外国の大学等である。

資料 1-18

2024年度国家公務員採用一般職試験（高卒者試験）の
学歴別申込者数・合格者数

(単位：人、%)

学歴	項目	申込者数		合格者数					
			うち女性数		うち女性数				
	短大・高専	214	(2.2)	119	(3.5)	58	(1.9)	32	(2.8)
	専修学校等	4,559	(47.1)	1,483	(43.8)	1,603	(51.2)	635	(54.8)
	高校	4,829	(49.9)	1,749	(51.7)	1,451	(46.3)	484	(41.8)
	中学	26	(0.3)	7	(0.2)	7	(0.2)	1	(0.1)
	その他	53	(0.5)	26	(0.8)	13	(0.4)	6	(0.5)
	合計	9,681	(100.0)	3,384	(100.0)	3,132	(100.0)	1,158	(100.0)

(注) 1 () 内は、申込者総数又は合格者総数に対する割合 (%) を示す。
2 学歴は、既卒、卒見、在学中、中退の総数である。
3 「その他」は、大学在学中、中退の総数である。

令和6年度における国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）の区分試験別・府省等別採用状況

(単位：人)

区分試験 府省等	行政	人間科学	デジタル	工学	数理学 ・物理・ 地球科学	化学・ 生物・ 薬学	農業科学・ 水産	農業農村 工学	森林・ 自然環境	計	法務	合計
会計検査院												
人事院												
内閣府	1 (1)									1 (1)		1 (1)
こども家庭庁												
デジタル庁	1		1				1			3		3
公正取引委員会	1									1		1
警察庁	2 (1)			4 (1)	1	1	2 (1)			10 (3)		10 (3)
金融庁	1 (1)					1				2 (1)		2 (1)
消費者庁												
総務省	8 (1)		3	1					1 (1)	13 (2)		13 (2)
消防庁												
法務省	3 (1)	8 (7)								11 (8)		11 (8)
出入国在留管理庁	4 (2)	1								5 (2)		5 (2)
公安調査庁	2									2		2
外務省	1 (1)								1	2 (1)		2 (1)
財務省	4 (1)						1 (1)	1		6 (2)		6 (2)
国税庁	2 (2)			1		2 (2)	1 (1)			6 (5)		6 (5)
文部科学省	3 (2)	1	1	2	1 (1)	2 (1)	1		1 (1)	12 (5)		12 (5)
厚生労働省	6 (3)	2 (2)	1	1	4	9 (5)	1			24 (10)		24 (10)
農林水産省	6 (3)			2		3	34 (18)	3 (2)	6 (2)	54 (25)		54 (25)
経済産業省	3 (1)			3 (1)		3 (2)	1			10 (4)		10 (4)
特許庁			2 (1)	16 (1)	3	8 (5)	2 (1)			31 (8)		31 (8)
国土交通省	4 (2)			28 (5)	2				4 (2)	38 (9)		38 (9)
気象庁				1	8					9		9
海上保安庁				1	1		2 (1)			4 (1)		4 (1)
環境省	1 (1)			1 (1)		4 (1)	1		7 (3)	14 (6)		14 (6)
原子力規制庁						1	1 (1)			2 (1)		2 (1)
(独) 造幣局												
(独) 国立印刷局												
計	53 (23)	12 (9)	8 (1)	61 (9)	20 (1)	34 (16)	48 (24)	4 (2)	20 (9)	260 (94)		260 (94)

(注) 1 () 内は、女性を内数で示す。

2 採用者数は、過年度名簿等からの採用者を含む。

3 上記のほか、防衛省（特別職）でデジタル3人（うち女性0人）、工学13人（同2人）、化学・生物・薬学3人（同0人）、計19人（同2人）の採用者がいる。

資料 1-19-2

令和6年度における国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）の区分試験別・府省等別採用状況

(単位：人)

区分試験 府省等	政治・ 国際・ 人文	法律	経済	人間 科学	デジ タル	工学	数理科学 ・物理・ 地球科学	化学・ 生物・ 薬学	農業科学 ・水産	農業農村 工学	森林・ 自然環境	計	教養	合計
会計検査院		3 (1)	2 (1)									5 (2)		5 (2)
人事院		4 (1)	1 (1)	1 (1)					1			7 (3)		7 (3)
内閣府	1 (1)	3 (2)	3 (2)									7 (5)	8 (2)	15 (7)
こども家庭庁		1										1		1
デジタル庁	2 (2)	1	2 (1)		1							6 (3)	2 (2)	8 (5)
公正取引委員会		4 (2)	3 (1)									7 (3)		7 (3)
警察庁	3 (2)	5 (2)	1			2		1				12 (4)	11 (3)	23 (7)
金融庁			8 (2)				1 (1)					9 (3)	6 (3)	15 (6)
消費者庁	1 (1)		2 (1)									3 (2)		3 (2)
総務省	6 (1)	6 (4)	1		1 (1)	2						16 (6)	27 (9)	43 (15)
消防庁						1 (1)						1 (1)		1 (1)
法務省		12 (5)		6 (4)		2						20 (9)		20 (9)
出入国在留管理庁	4 (2)	2 (1)										6 (3)		6 (3)
公安調査庁	4 (1)	1										5 (1)		5 (1)
外務省	13 (5)	1 (1)										14 (6)	20 (9)	34 (15)
財務省	7 (2)	10 (4)	5 (2)									22 (8)	13 (3)	35 (11)
国税庁	1	1	3 (1)						2 (1)			7 (2)	1	8 (2)
文部科学省	2	2	2 (1)		1 (1)	2						9 (2)	8 (5)	17 (7)
厚生労働省	3 (2)	14 (6)	1	1	1	1 (1)	1	1	4 (3)			27 (12)	12 (8)	39 (20)
農林水産省	4 (3)	7 (3)	1	1	1			1 (1)	17 (9)	15 (5)	10 (5)	57 (26)	12 (2)	69 (28)
経済産業省	6 (1)		4 (1)	1 (1)		5	1			1		18 (3)	28 (7)	46 (10)
特許庁					1	13 (4)		5 (2)	2 (2)	1 (1)		22 (9)		22 (9)
国土交通省	4	8 (1)	4 (2)		1	50 (9)	2			5	5 (3)	79 (15)	10 (5)	89 (20)
気象庁							1 (1)	1				2 (1)		2 (1)
海上保安庁														
環境省	2 (1)	3 (1)	1 (1)			2 (1)		1	1 (1)	1		11 (5)	4 (2)	15 (7)
原子力規制庁														
(独) 造幣局						2 (1)						2 (1)		2 (1)
(独) 国立印刷局		1 (1)			1							2 (1)		2 (1)
計	63 (24)	89 (35)	44 (17)	10 (6)	8 (2)	82 (17)	6 (2)	10 (3)	27 (16)	23 (6)	15 (8)	377 (136)	162 (60)	539 (196)

(注) 1 () 内は、女性を内数で示す。

2 採用者数は、過年度名簿等からの採用者を含む。

3 上記のほか、防衛省（特別職）で政治・国際・人文6人（うち女性3人）、経済2人（同1人）、デジタル1人（同0人）、工学10人（同2人）、化学・生物・薬学2人（同0人）教養9人（同2人）、計30人（同8人）の採用者がいる。

(単位：人)

程度	区分	府省	申込者数		合格者数		採用内定者数	
				うち女性数		うち女性数		うち女性数
総合職 (院卒者)	獣医学	厚生労働省	12	8	5	3	5	3
		農林水産省	47	22	27	12	16	7
	計		59	30	32	15	21	10
総合職 (大卒程度)	意匠学	特許庁	34	26	4	2	4	2
一般職 (大卒程度)	畜産	農林水産省	101	73	35	28	28	23
	水産	農林水産省	116	27	20	5	12	3
	船舶工学	国土交通省	19	5	8	3	8	3
	原子力工学	原子力規制委員会	12	3	8	3	4	2
	計		248	108	71	39	52	31
合計			341	164	107	56	77	43

(注) 採用内定者数は、令和 7 年 3 月 31 日現在の人数である。

(単位：人)

程度	区分	府省	申込者数		合格者数		採用者数	
				うち女性数		うち女性数		うち女性数
総合職 (院卒者)	獣医学	厚生労働省	7	2	3	1	1	0
		農林水産省	62	37	36	22	21	15
	計		69	39	39	23	22	15
総合職 (大卒程度)	意匠学	特許庁	24	20	3	3	3	3
一般職 (大卒程度)	畜産	農林水産省	110	71	41	30	35	25
	水産	農林水産省	139	39	33	9	18	4
	船舶工学	国土交通省	25	6	7	2	5	1
	原子力工学	原子力規制 委員会	6	1	3	0	2	0
	計		280	117	84	41	60	30
合計			373	176	126	67	85	48

(単位：人)

事由 種類	勤務実績がよくない場合	心身の故障のため職務遂行に支障がある場合	官職に必要な適格性を欠く場合	廃職又は過員を生じた場合	計
降任	3 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (6)
免職	1 (4)	1 (1)	5 (4)	0 (0)	7 (9)

(注) 1 () 内は、前年度の人数を示す。

2 降任・免職事由が「勤務実績がよくない場合」及び「官職に必要な適格性を欠く場合」である場合は、「勤務実績がよくない場合」に計上。

資料1-22 休職の状況（令和6年7月1日現在）

（単位：人）

心身の故障のため長期の休養を要する場合					刑事事件に関し起訴された場合	学術に関する研究等に從事する場合	共同研究等に從事する場合	研究成果活用企業の役員等に兼業する場合	公共的機関の設立を援助する場合	災害により行方不明になった場合	復職時に欠員がない場合	合計
公務傷病	通勤傷病	結核性疾患	非結核性疾患	小計								
5 (3)	3 (2)	0 (1)	1,972 (1,777)	1,980 (1,783)	1 (2)	310 (322)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2,291 (2,107)

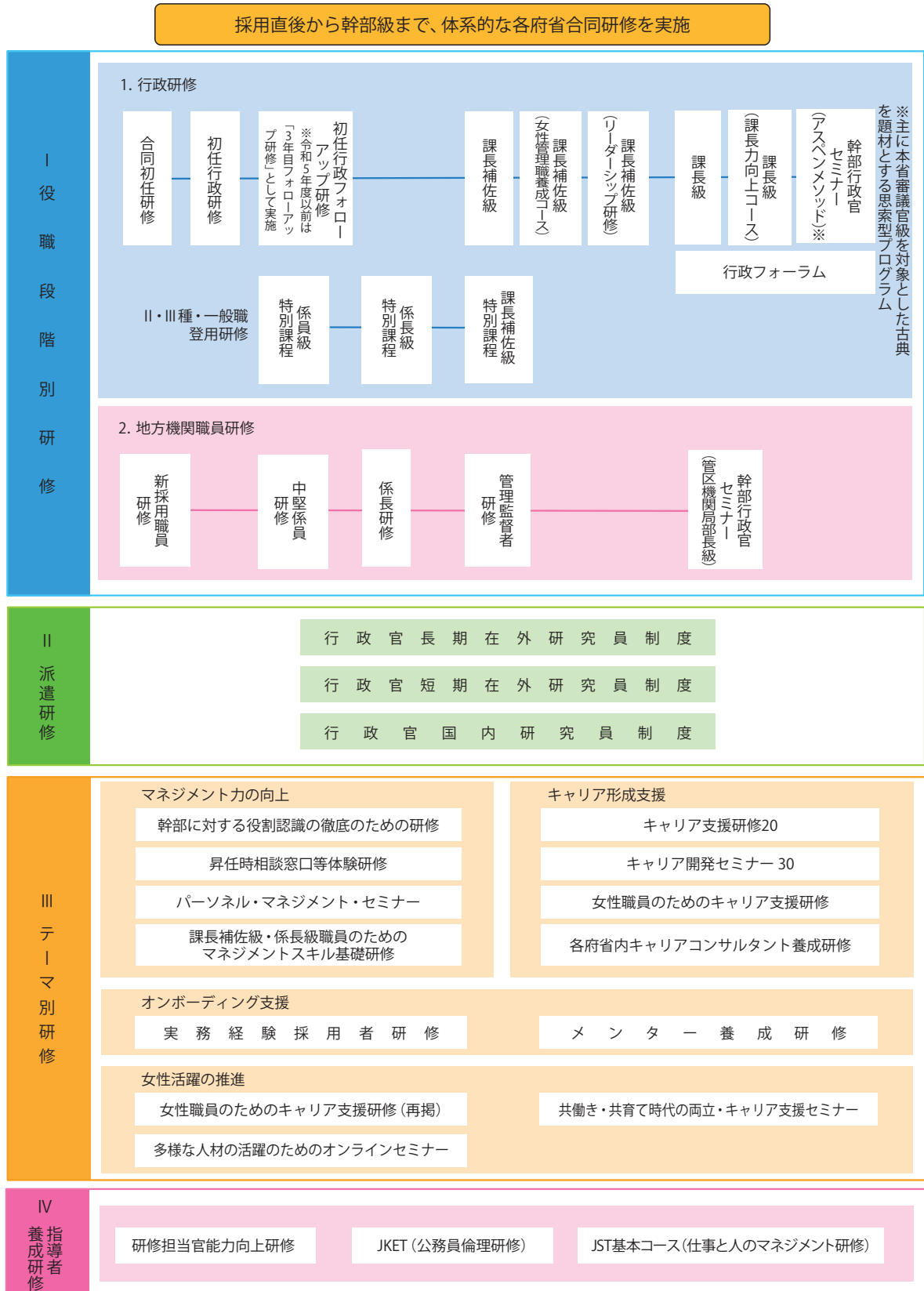
（注）（ ）内は、令和5年7月1日現在の人数を示す。

第2章

人材の育成

人事院は、全府省の職員を対象として以下の研修を計画し、実施している（図2-1）。

図2-1 人事院が実施する主な研修



第1節 人事院が実施する研修の概要

研修（Off-JT）は、職場での人材育成（OJT）を補完し、キャリア形成や各役職段階での能力発揮など、様々な場面で職業生活を支える重要なものであり、人事院は、多様で効果的な研修を幅広く提供し、各府省における有為な人材の育成を促進していくこととしている。具体的には、役職段階別研修、派遣研修、テーマ別研修等を実施しており、マネジメント能力向上のための研修を始め、各種研修の充実・強化に取り組んでいる。

また、人事院では、各府省からの要請に応じて、人事院職員を各府省が実施する研修に講師として派遣しており、令和6年度においては、9機関延べ9コースに職員を派遣した。

第2節 役職段階別研修

人事院では、役職段階ごとに求められる資質・能力を伸ばすことができるよう、行政研修及び地方機関職員研修を実施し、採用時から幹部級まで必要な研修の体系化と研修内容の充実を図っている。

1 行政研修

各府省の行政運営の中核を担うことが期待される職員等を対象とする行政研修は、高い倫理感に基づいた国民全体の奉仕者としての使命感の向上、広い視野や柔軟な発想など国民の視点に立つために求められる資質・能力の向上及び国家公務員として協力して施策を行うための相互の信頼関係の醸成を基本的な目的としている。

行政研修は、役職段階ごとに、採用時の合同初任研修、初任行政研修を始め、初任行政フォローアップ研修¹、本府省の係長級、課長補佐級、課長級の職員に対する研修、さらには課長級以上の職員を対象とした行政フォーラムなどからなり、①国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える、②公共政策の在り方を多角的に検証し考える、③公正な公務運営について学ぶ、の3点をカリキュラムの柱としている。また、研修参加者が、互いに啓発しながら相互の理解・信頼を深めることができるよう、多くの行政研修で班別での討議を設定し、意見交換を行う機会の提供に努めている。

課長級及び課長補佐級の研修では、様々な分野の者との交流を通じ幅広い視野を身に付け相互の理解を促進する観点から、民間企業、外国政府等からも研修員の参加を得ている。

令和6年度における行政研修の実施状況は、表2-1のとおりであり、全体で36コースを実施した。

¹ 令和5年度以前は「3年目フォローアップ研修」として実施

表2-1 令和6年度行政研修実施状況

研 修 名	回 次	実施方法	研 修 期 間		研修修了者数（人）		
					うち独立行政 法人等	うち民間 企業等	うち外国 政府
国家公務員合同初任研修	第58回	オンライン	4.3	891	4	—	—
初任行政研修	Aコース	合宿、 通勤、 オンライン	5.9、5.13～5.29	115	—	—	—
	Bコース		5.9、5.20～6.5	115	—	—	—
	Cコース		5.9、5.27～6.12	108	—	—	—
	Dコース		5.9、6.3～6.19	112	—	—	—
	Eコース		6.6、6.10～6.26	111	—	—	—
	Fコース		6.6、7.1～7.18	112	—	—	—
	Gコース		6.6、7.8～7.24	109	—	—	—
初任行政フォローアップ研修	Aコース	合宿	9.3～9.6	104	1	※3	—
	Bコース		9.10～9.13	104	1	※1	—
	Cコース		9.24～9.27	106	1	—	—
	Dコース		10.1～10.4	109	2	※4	—
	Eコース		10.8～10.11	105	—	※2	—
	Fコース		10.22～10.25	103	—	※1	—
行政研修（課長補佐級）	第296回	通勤	9.17～9.20	55	1	7	—
	第297回	オンライン	11.19～11.22	64	2	5	—
	第298回	合宿	12.10～12.13	49	—	14	—
	第299回		2.25～2.28	47	2	15	—
行政研修（課長補佐級）国際コース		通勤	2.12～2.14	40	2	4	16
行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース		通勤	1.22～1.24	33	—	11	—
行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修		合宿	8.21～8.23	22	—	—	—
		オンライン	10.7～10.9				
			11.27～11.29				
		通勤	9.4				
行政研修（課長級）課長力向上コース	第241回	通勤	10.22、11.14	23	1	4	—
	第242回		1.15～1.17、 2.19	50	1	20	—
行政研修（係員級特別課程）	第44回	合宿	11.18～11.22	53	—	—	—
	第45回	通勤	12.2～12.6	54	—	—	—
行政研修（係長級特別課程）	第63回	通勤	12.16～12.20	33	—	—	—
	第64回	合宿	1.20～1.24	50	—	—	—
	第65回	オンライン	2.17～2.21	31	—	—	—
行政研修（課長補佐級特別課程）	第42回	通勤	2.3～2.7	52	—	—	—
行政フォーラム	第198回	オンライン	9.10	66	—	—	—
	第199回		10.17	54	—	—	—
	第200回		11.29	125	—	—	—
	第201回		12.26	189	—	—	—
	第202回		1.21	119	—	—	—
	第203回		2.6	121	—	—	—
幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）		通勤	10.2	17	1	2	—
		オンライン	9.11、11.1、 12.3				

- (注) 1 「実施方法」は主な実施方法であり、個々のカリキュラムの実施に当たってはオンラインによる講義等も含まれる。
2 研修修了者数の内数の「—」は、該当する修了者がいないことを示す。
3 ※ はいずれも各府省から地方公共団体又は民間企業へ出向中の者である。
4 行政フォーラムの研修修了者数については参加登録をした者としている。

(1) 国家公務員合同初任研修

例年、各府省において、主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される新規採用職員を対象に合同研修を実施している（4月に内閣官房内閣人事局と共催で実施）。

令和6年度は、オンライン方式により、岸田内閣総理大臣訓示、川本人事院総裁訓示のほか、公務員の基本に関する講義を実施した。

(2) 初任行政研修

(1) の合同初任研修対象者のうち、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される者を対象として、5月から7月にかけて7コースに分けて実施した。まず、第1週目として1日のオンライン研修を、全コースを2回の機会に集約する形で実施した。次に、第2週目として埼玉県入間市にある公務員研修所での合宿研修を、第3週目として地方自治体実地体験等を、第4週目として西ヶ原研修合同庁舎にて3日間の通勤研修（うち2コースは公務員研修所で2泊3日の合宿研修）を実施した。

同研修は、国家公務員としての一体感を醸成するとともに、全体の奉仕者としての素養を身に付けさせ、国民の視点に立って行政を遂行する姿勢を学ばせることを狙いとしている。令和5年度は、2日間の地方自治体等実地体験を4年ぶりに行うとともに、公務員研修所での2泊3日の合宿研修を3年ぶりに行ったが、令和6年度はそれらを更に拡充し、地方自治体等実地体験を4日間に、合宿研修を4泊5日にて実施した。カリキュラムについては、前年度と同様、研修科目を厳選し、討議を重視した内容とした。具体的には、基軸科目として、歴史的意義の大きい過去の行政事例を題材に、公共政策の在り方を多角的に研究・考察する「行政政策事例研究」、あるいは、府省横断的な政策課題について調査研究を行い、公共政策の在り方を多角的に検討する「政策課題研究」を行った。また、事例を通じて倫理的な行動の在り方を考える「公務員倫理を考える」、自治体、市民、NPO等の地域の現場で活動している関係者等と行政課題の解決に関する市民との協働について考える「市民との協働について考える」等のカリキュラムを実施した。また、研修員間の相互理解が円滑なものとなるようチームビルディングも実施した（表2-2）。

表2-2 令和6年度初任行政研修のカリキュラム

分類	研修科目	科目のねらい
国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える	公務員の在り方、政治と行政	各府省の事務次官等から行政官としての心構えに関する講義を聴き、また、政治と行政に関する講義を聴いた上で、本研修全体を通じて期待される国家公務員の在り方について考察を深め、研修の最後でレポートにまとめることにより、国家公務員としての自覚と使命感を醸成する。
	公務員倫理を考える	公務員倫理に関する講義を聴き、事例研究などを通じて、倫理学の基礎理論に基づく価値判断や政策立案の在り方について検討し、実践への動機付けを図る。
	人権	人権問題に関わる講義を聴き、我が国や国際社会が抱える人権問題の現状を認識するとともに、基本的人権に対する意識を高める。
公共政策の在り方を多角的に検証し考える	行政政策事例研究	歴史的意義の大きい過去の行政事例を題材として、当時の困難な状況の下で取るべき方策を模索した関係者からの講義を聴き、批判的な視点も含めて多角的な立場から見た「行政官として取るべき行動」について、率直かつ自由に討議し、研究成果をまとめることで、行政官としての使命感や識見、問題発見能力、問題解決能力等をかん養する。
	政策課題研究	府省横断的な政策課題について、有識者からの講義を聴いた上で調査研究を行い、府省の異なる研修員同士での班別討議と長期的展望に立った具体的な政策提言や研究成果をまとめることで、行政官としての使命感や識見、問題発見能力、問題解決能力等をかん養する。
	若手公務員の歩み	各府省の課長補佐等を講師とし、各府省が取り組んだ行政課題等を題材にした講義を聴き、実際の政策形成に当たって必要となる視点、関係者との調整の在り方を学ぶほか、若手公務員の能力開発・キャリア形成について理解を深める。
	特別講義	行政課題に関する講義、意見交換を通じ、国民全体の視点から施策を行うための素養、見識を養う。
公正な公務運営について学ぶ	コミュニケーション	論理性や説得力を備えた対話法や対話に当たって意識すべき事項等に関する講義を聴き、職場において上司、同僚等と円滑なコミュニケーションを図るための効果的な手法等について学ぶ。
	公務員の在り方、政治と行政	(再掲)
	公務員倫理を考える	(再掲)
	若手公務員の歩み	(再掲)
体験を通して行政の在り方を考える	地方自治体実地体験 被災地復興・地方創生プログラム	地方自治体又はNPO等の現場を訪問し、視察、活動体験、関係者との意見交換等を通じて、地域の実情や復興・地方創生への取組を現場ベースで理解する。また、地域の多様性、住民の意識やニーズ、各地域における課題解決の取組等について認識を深め、持続可能な地域の未来の在り方を考え、国と地方との関係、行政の役割や公務員の在り方等を考察する。
	国際行政の現場	国際的な業務の最前線で活躍した経験に基づく講義を聴き、国際情勢や我が国の置かれている立場、国際協力の在り方や諸外国との関係などについて認識を深める。
	市民との協働について考える	自治体、市民、NPO等の地域の現場で活動している関係者から、現場の実情や取組を聴き、我が国が直面している諸課題について認識を深め、行政課題の解決に関する市民との協働の在り方や、今後の行政の役割・在り方について考える。
諸行事	開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等	

(注) それぞれの科目につき、講義、討議、実習等の技法を組み合わせ実施している。

(3) 初任行政フォローアップ研修

原則として(2)の初任行政研修の受講から2年を経過した職員のうち、本府省において政策の企画立案等の業務に従事することが想定される者を対象として研修を実施している。

令和6年度は、令和4年度採用者を6コースに分け、4日間の合宿形式で実施した。前年度に続き、公務員研修所が所在する埼玉県入間市並びに同市及び同市近隣市内の中小企業の協力を得て、同市内の公共施設や企業への現場訪問、入間市長等との意見交換を行う体験型プログラムを実施した。他にも、会議や日常業務においてグループでの討議を円滑に進めるためのファシリテーション技法や、グループをまとめる上で必要となるマネジメン

ト力の入門的な講義・演習、初任行政研修受講後からの2年間の自身を振り返り、先輩職員の参画を得て今後の自身の課題とキャリアを考えるプログラム、各々が所属する組織の政策や課題等を発表し、相互に討議するなどのカリキュラムにより実施した。

(4) 行政研修（課長補佐級）

本府省課長補佐級に昇任後おおむね1年以内の者のうち、政策の企画立案等の業務に従事する者を対象に、合宿での4日間の研修を2コース、通勤での4日間の研修を1コース、オンラインでの4日間の研修を1コースの計4コースを実施した。

本研修は、班別討議を経て政策提言・分析を行う「政策課題研究」、研修員自らが直面する行政課題をテーマに議論を行う「個別政策研究」、「マネジメント研究」、外国人との共生をテーマとした政策課題研究に関連付けて埼玉県川口市の芝園団地を訪問する「現場訪問」等からなるカリキュラムにより実施した。

(5) 行政研修（課長補佐級）国際コース

英語による発表や議論を通じ、英語での意思伝達及び説得能力の向上を図り、各府省における行政の国際化に対応できる人材の育成に資すること等を目的とする国際コースを1コース（3日間）、通勤で実施した。擬似的なグローバル環境における議論ができるよう、駐日大使館等から外国人研修員の参加を得て、日本人参加者が所属組織の政策や課題を英語で発表し、外国人研修員と共に討議等を実施した。

(6) 行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース

近い将来、本府省の管理職員として行政運営の一翼を担い、後に続く女性管理職員のロールモデルとなることが期待される者を対象に、官民の女性リーダーとの意見交換や、部下のマネジメント、組織運営について考察する研修を1コース（3日間）、通勤で実施した。

(7) 行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修

本府省課長補佐級の職員で、将来、本府省幹部職員として行政運営の中核を担うことが期待される者を対象に、令和6年8月から令和7年1月までの間に通算14日間の研修を1コース、合宿、通勤及びオンラインの組合せにより実施した。

令和6年度は「東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム」の協力により研究者の参加を得て実施した。研修員が小グループに分かれて日本が抱える重要問題について研究し、提言をまとめる「共同研究」を民間企業等で活躍する方々との意見交換を含めて実施したほか、リーダーの在り方に関する各界有識者からの講義を実施した。また、島根県海士町で活動する「株式会社風と土と」に委託し、同町の地方創生の取組について理解を深めるとともに、離島という研修員にとって非日常の環境に身を置いて自らを深く見つめ直し、今後のビジョンや志を言葉にする現場学習を実施した。

(8) 行政研修（課長級）

本府省課長級職員を対象に、課長級の職員として求められる組織統率力、人材育成力及び政策の実現に必要な対外的説明能力等を充実・向上させることを目的とした「課長力向上コース」を、途中で職場でのマネジメント課題の実践期間を1か月程度挟み込む形で、通勤2日間のコース、通勤4日間のコースを1コースずつ実施した。

日本の組織・人材マネジメントの第一線で活躍される講師からの講義を通じ、これからの組織運営の課題や目指すべき方向性について理解を深めるとともに、官民双方からの参加者による、自らが所属する組織におけるマネジメント上の取組や課題を持ち寄っての討

議や意見交換を行った。前半の研修の最後に、研修内容を踏まえて実践期間中に取り組む課題設定を各自が行い、当該課題について約1か月間にわたって職場で実践した後、その結果と今後に向けた課題を引き続く後半の研修で持ち寄って報告・共有を行い、これに対する講師からの講評等も織り込んで、組織統率に当たり必要となる自らの使命と職責について深く考察する流れでのカリキュラムを実施した。

(9) 行政研修（係員級特別課程）

係長級への昇任直前のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、勤務成績優秀な者を対象として、将来の幹部職員への登用を視野に入れた育成に資するために実施している。

令和6年度は、「政策課題研究」、「公務員倫理を考える」等からなるカリキュラムにより、5日間の日程で合宿1コース、通勤1コースを実施した。

(10) 行政研修（係長級特別課程）

本府省係長級のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、各府省が将来の幹部要員として計画的に育成しようとしている者を対象に実施している。

令和6年度は、「政策課題研究」、「個別政策研究」、「マネジメント研究」、「特別講義」等からなるカリキュラムにより、5日間の日程で合宿1コース、通勤1コース、オンライン1コースを実施した。

(11) 行政研修（課長補佐級特別課程）

本府省課長補佐級のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、各府省が将来の幹部要員として計画的に育成しようとしている者を対象に実施している。

令和6年度は、「政策課題研究」、「個別政策研究」、「古典に学ぶ」、「マネジメント研究」からなるカリキュラムにより、5日間の日程で通勤1コースを実施した。

(12) 行政フォーラム（本府省課長級及び本府省幹部級）

本府省の課長級以上の職員の研修機会として、約1時間30分、我が国の抱える諸問題について各界の優れた有識者による講義と意見交換を行っている。

令和6年度はオンラインで計6回実施した。

(13) 幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）

本府省審議官級及び筆頭課長級の職員を対象に、4日間の研修を1コース、通勤及びオンラインで実施した。アスペンメソッドとは、米国アスペン研究所が行っている研修手法であり、様々な古典を素材に、参加者相互の対話を通じて高次のリーダーシップの養成を目指す思索型プログラムである。幹部行政官セミナーでは、このプログラムを活用して優れた思想や人間的価値の本質を探る中で、現代社会の複雑な課題に的確に対応できる高次のリーダーシップの養成を図っている。

2 地方機関職員研修

人事院各地方事務局（所）では、管内の各府省の地方機関の実情を踏まえつつ、役職段階別に求められる資質・能力を向上させるとともに、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図ることを目的とする役職段階別の研修を実施している。また、行政運営の在り方及び幹部行政官として求められる倫理感を考察させることを目的とする幹部行政官セミナーを実施している。これらの研修では、各役職段階に必要な基本的知識等を付与するカリキュラムのほか、近年の

公務を取り巻く諸情勢を踏まえたカリキュラムを取り入れて行っている（表2-3）。

このほか、係長級職員を主な対象として、役職段階別研修におけるマネジメント科目の設定や、JST教材を活用したマネジメント研修（1日コース）の実施など、マネジメント能力を高めることを主眼とする研修を引き続き行った。

表2-3 令和6年度地方機関職員研修実施状況

研修		項目	実施回数	研修日数	修了者数
地方機関職員研修	新採用職員研修		9回	2～3日	949人
	中堅係員研修		13	2～4	585
	係長研修		12	2～4	479
	管理監督者研修		11	1～4	426
	幹部行政官セミナー		1	1	15
合 計			46	—	2,454

（1）新採用職員研修

各府省の地方機関に採用された職員を対象として、公務員としての心構え、公務員倫理、公務員制度の解説などのカリキュラムを中心に実施している。

（2）中堅係員研修

一定の職務経験を積んだ中堅の係員を対象として、将来の職場のリーダーとしての心構えや、中堅係員に共通して求められる能力の向上を目的として、公務員倫理、人権、情報発信スキルなどのカリキュラムを中心に実施した。

（3）係長研修

各府省地方機関の係長級職員を対象として、将来の中堅幹部としての心構えや、職場のリーダーに求められる能力の向上を目的として、公務員倫理、部下の育成、メンタルヘルスなどのカリキュラムを中心に実施した。

（4）管理監督者研修（課長補佐研修・課長研修）

各府省地方機関の課長補佐又は課長を対象として、将来の地方機関における上級幹部職員の養成を目的として、管理監督者の心構えや役割に関するカリキュラムを中心に実施した。

（5）幹部行政官セミナー

管区機関の局部長級の職員を対象として、これからの行政と行政官の在り方を基本に立ち返って考え、意識改革を図ることを目的として、各界の有識者からの講話と講師を交えた意見交換を行った。

第3節 派遣研修

人事院は、各府省の行政官を国内外の大学院等に派遣する派遣研修の制度を運営、実施しており、応募者の研究計画や人物に関する厳格な審査を通じ、国民全体の奉仕者としての自覚、研究の有用性、公務に対する成果還元の意欲等について様々な角度からチェックするなど、厳正な運用に努めている。

1 在外研究員制度

(1) 行政官長期在外研究員制度

本制度は、行政の国際化が進展する中で、国際的視野を持ち、複雑・多様化する国際環境に的確に対応できる行政官の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を原則として2年間を限度として諸外国の大学院に派遣し、研究に従事させる制度である（博士課程へ派遣する場合は延長・再派遣の仕組みあり。また、令和6年度派遣から1年制の大学院に1年間のみ派遣するコースを新設）。

派遣される研究員は、在職期間が10年未満の行政官（令和7年度派遣からは、各府省が人事管理上必要と認める場合は10年以上の行政官も応募が可能）で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の選考を経て決定している。

令和6年度は148人を派遣した。派遣先内訳は、表2-4のとおりである。

表2-4 令和6年度行政官長期在外研究員派遣状況

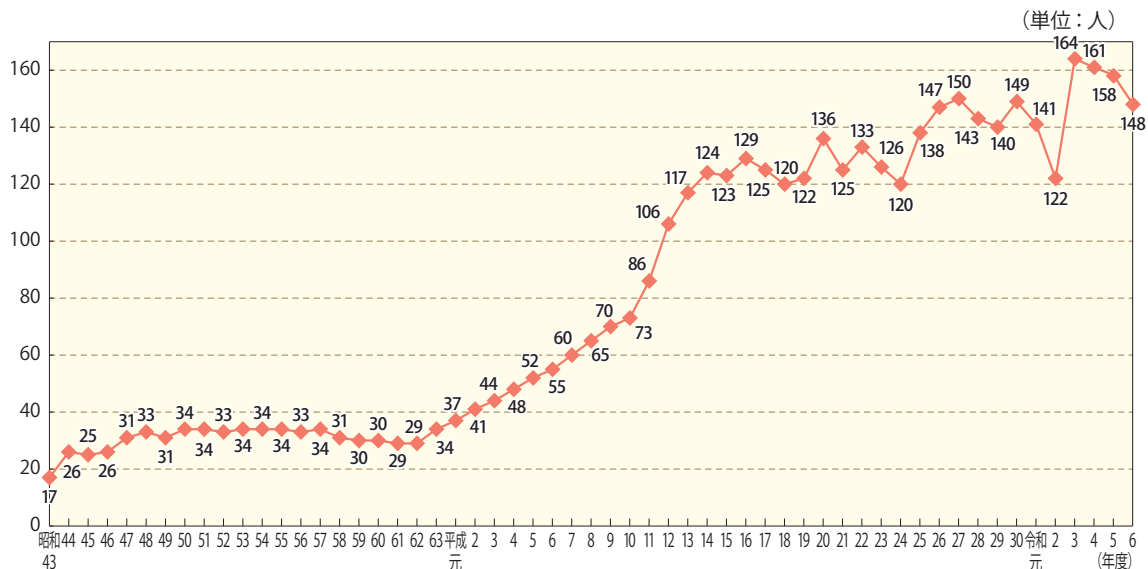
（単位：人）

派遣先 国名	アメリカ	イギリス	フランス	スウェー デン	ドイツ	シンガ ポール	中国	オースト リア	ニュージ ーランド	カナダ	イタリア	スペイン	フィン ランド	計
派遣人数	74	55	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	148

（注）当該年度に派遣を開始した人数を示す。

昭和41年度の制度発足以来、令和6年度までに派遣した研究員の総数は4,678人で、各年度の派遣者数は、昭和62年度以降着実に増加しており、平成5年度には50人、平成12年度には100人を超えた。平成26年度以降令和6年度までの新規派遣者数は、令和2年度を除き140人以上で推移している。

図2-2 行政官長期在外研究員新規派遣者数の推移



- (注) 1 博士課程への派遣のため、当該年度に研究従事期間を延長した者及び当該年度に再度派遣された者（平成24年度3人、平成25年度2人、平成26年度2人、平成28年度1人、平成29年度1人、平成30年度2人、令和2年度3人、令和3年度1人、令和4年度1人、令和5年度2人、令和6年度1人）を含む。
2 当該年度に派遣を開始した人数を示す。

派遣した研究員の総数を派遣先国別の内訳で見ると、アメリカ3,256人、イギリス908人、フランス203人、ドイツ97人、カナダ54人、オーストラリア41人、中国30人、シンガポール27人、オランダ26人、スウェーデン8人、韓国5人、その他の国（地域）23人となっている。

本制度の修了者は、帰国後、留学中に得た知見、人的ネットワークをいかし、国際会議、国際交渉、海外勤務等国際的な業務に従事したり、国内にあっても、国際的視野に立った行政施策の企画・立案等の業務を担ったりしているなど、我が国行政の国際対応という点で大きな役割を果たしている。

(2) 行政官短期在外研究員制度

本制度は、諸外国において専門的な知識、技能等を習得させることにより、増大する国際的業務に適切かつ迅速に対処し得る人材の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を原則として1年間を限度として、諸外国の政府機関等に派遣する制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね6年以上で、かつ、職務の級が行政職俸給表（一）の3級以上（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査を経て決定している。研究員は、諸外国の政府機関、国際機関等の派遣先でそれぞれの課題について調査・研究活動に従事している。

令和6年度は、24人を派遣した。派遣先内訳は、表2-5のとおりである。

表2-5 令和6年度行政官短期在外研究員派遣状況

(単位:人)

派遣先 国名	アメリカ	イギリス	フランス	シンガ ポール	ドイツ	タイ	オースト ラリア	カナダ	オランダ	計
派遣人数	7	5	4	2	2	1	1	1	1	24

(注) 当該年度に派遣を開始した人数を示す。(3) のリーダー派遣コースで派遣した人数を含む。

昭和49年度の制度発足以来、令和6年度までに派遣した研究員の総数は1,616人で、派遣先国別の内訳で見ると、アメリカ754人、イギリス326人、オーストラリア102人、フランス76人、ドイツ67人、カナダ56人、その他の国（地域）235人となっている。

本制度の修了者は、帰国後、国際的視野をいかした業務に携わるなど各方面で活躍をしている。

(3) リーダー派遣コースの新設

管理職層の職員の国際交渉力の強化、高度な判断力やリーダーシップ、マネジメント能力等の向上を図る観点から、行政官短期在外研究員制度の一つとして、リーダー派遣コースを新設し、本府省の課室長級の職員4名を、オックスフォード大学ブラバトニック公共政策大学院のリーダー養成プログラムに派遣した。

2 国内研究員制度

本制度は、複雑かつ高度化する行政に対応し得る専門的な知識、技能等を有する行政官の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を国内の大学院に派遣し、研究に従事させる制度である。

(1) 行政官国内研究員制度（博士課程コース）

本コースは、各府省の行政官を原則として3年間を限度として、国内の大学院の博士課程に派遣し研究に従事させる制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね2年以上25年未満で、かつ、職務の級が行政職俸給表(一)の2級から9級まで（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の入学試験を経て決定される。

令和6年度は、5人を新規で派遣した（表2-6）。

(2) 行政官国内研究員制度（修士課程コース）

本コースは、各府省の行政官を原則として2年間を限度として、国内の大学院の修士課程に派遣し研究に従事させる制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね2年以上18年未満で、かつ、職務の級が行政職俸給表(一)の1級から6級まで（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の入学試験を経て決定される。

令和6年度は、13人を新規で派遣した（表2-6）。

表2-6 令和6年度行政官国内研究員（博士課程コース・修士課程コース）派遣状況

(単位：人)

派遣先大学院	令和6年度新規派遣人数		派遣人数（累計）	
	博士課程	修士課程	博士課程	修士課程
北海道大学大学院				1
東北大学大学院			2	3
筑波大学大学院			4	123
埼玉大学大学院				97
千葉大学大学院				1
東京大学大学院	2	2	11	105
東京農工大学大学院			2	2
東京科学大学大学院		1	2	1
東京海洋大学大学院			5	
お茶の水女子大学大学院			1	
電気通信大学大学院			1	4
一橋大学大学院		5	1	103
横浜国立大学大学院		1	2	66
名古屋大学大学院				1
滋賀大学大学院				4
京都大学大学院	1		6	50
大阪大学大学院				1
神戸大学大学院				2
愛媛大学大学院			1	
九州大学大学院				1
政策研究大学院大学		3	15	108
京都府立大学大学院				1
慶應義塾大学大学院	1		2	1
東京理科大学大学院	1		1	
法政大学大学院				1
明治大学大学院				1
早稲田大学大学院		1		2
情報セキュリティ大学院大学				1
同志社大学大学院				1
立命館大学大学院				1
計	5	13	56	682
	18		738	

(注) 修士課程コースは昭和51年度、博士課程コースは平成20年度に派遣を開始した。

3 留学費用償還制度

国家公務員の留学の実効性を確保するとともに、留学に対する国民の信頼の確保に資すること等を目的として、平成18年6月19日に留学費用償還法が施行された。同法に基づき、国の機関の職員が留学中又はその終了後原則として5年以内に離職した場合、その職員は、留学費用相当額の全部又は一部を償還することとされている。

令和5年度に新たに留学費用の償還義務が発生した件数は85件（特別職国家公務員33件を含む。）である（表2-7）。

表2-7 留学費用償還義務者の状況

(単位：件)

	当該年度に償還義務者となった者の数	うち留学期間中離職	うち留学期間終了後5年以内離職
令和5年度	85	1	84
令和4年度	84	2	82
令和3年度	76	3	73

(注) 件数には、特別職国家公務員を含む。

第4節 テーマ別研修等

人事院は、公務における人材育成や、公務を取り巻く様々な課題への対応に必要となる知識及び能力の向上を図る「テーマ別研修」を実施している。また、各府省において職員の能力の向上をより効果的に図るための技法を修得させるなど研修の指導者を養成する「指導者養成研修」を実施している。

1 テーマ別研修

(1) 幹部に対する役割認識の徹底のための研修

各府省の幹部職員に対し、それぞれの組織を牽引する立場としての役割認識を徹底すること、また、幹部公務員としての高い見識を持ち、国民の信頼を得ながら公正に職務を遂行するよう、倫理感・使命感のかん養を図ることを目的として幹部に対する役割認識の徹底のための研修を実施している。令和6年度は、新任局長級職員を対象として、組織マネジメントの重要性に係る意識啓発に重点を置いた研修を、全2回、対面及びオンラインで実施し、計70人が参加した。

(2) 昇任時相談窓口等体験研修

原則として直近1年間に本府省の審議官級に昇任した職員を対象に、国民と行政が直接交わる最前線の現場を改めて体験する機会を提供し、「消費者・生活者を主役とする行政を担う国家公務員の意識改革」を図ることを目的として昇任時相談窓口等体験研修を消費者庁と共催で実施している。

本研修の受講生は、①消費生活センター等7種類の相談窓口機関のいずれかに赴いて、消費者・生活者の声に触れる業務を体験する「業務体験研修」と、②業務体験研修で得られた経験や気づきについて、研修参加者同士で意見交換を行う「事後研修」を行う。令和6年度は、23府省等から147人が参加した。

(3) パーソネル・マネジメント・セミナー

各府省の管理職員が広くマネジメントの知識や理論、ノウハウに触れる機会を設け、今後のマネジメント能力向上の契機とすることを目的として、平成22年度から管理職員を対象にパーソネル・マネジメント・セミナーを実施している。

令和6年度からは、本院において、地方機関に勤務する管理職員まで対象者を広げた上でオンライン配信により実施することとし、令和6年度は「ネガティブ・フィードバック」をテーマにオンライン及びアーカイブ配信で実施し、合わせて1,455人が受講した。

(4) 課長補佐級・係長級職員のためのマネジメントスキル基礎研修

行政の現場において実務やチーム運営の要を担う課長補佐・係長に対して、マネジメントに係る基礎的な知識やスキルを付与し、各府省の現場の円滑かつ健全な運営を支援することを目的に、令和6年度から、新たに課長補佐級・係長級職員のためのマネジメントスキル基礎研修を開始した。

令和6年度は、基礎的なマネジメント知識を網羅的に獲得するためのeラーニング研修及び獲得した知識を実践につなげるためのロールプレイ研修（集合・オンライン）を実施し、eラーニング研修を3,258人、ロールプレイ研修を108人が受講した。

(5) キャリア支援研修（キャリア支援研修20、キャリア開発セミナー30）

職員の主体的なキャリア形成の支援は、人材育成、組織の活性化や人材確保の観点からも重要な課題となっている。人事院では、職員一人一人の主体的なキャリア形成を支援するため、他府省の同世代の職員とのディスカッションを通して、他者とは違う自分の個性や仕事への価値観を捉え、自分らしい働き方について考える契機となるよう、各種研修を実施している。

ライフイベントの多い30歳台の職員に対しては、自分らしい生き方や働き方を考える機会として、平成30年度から、キャリア開発セミナー30を実施している。これまでの職業人生を振り返りながら、自分の強みや特徴、仕事への価値観等を自己分析し、今後の人生について深く考えて自律的に歩むための契機としている。

令和4年度からは、20歳台職員向けにキャリア支援研修20も開始し、学生時代から受けてきたキャリア教育を実際の職務上でどのようにいかすかを考える機会を提供している。

この二つの研修は、令和5年度から、人事院の地方事務局（所）での実施も順次拡大してきており、令和5年度には、北海道・中部・沖縄の3事務局（所）、令和6年度には、東北・関東・九州が加わり6事務局において実施した。令和7年度には、全地方事務局（所）での実施を予定している。令和6年度の両研修の実施状況は、表2-8のとおりである。

表2-8 キャリア支援研修の実施状況

（単位：人）

	本院	北海道	東北	関東	中部	九州	沖縄	計
キャリア開発セミナー30	37	35	28	36	30	35	18	219
キャリア支援研修20	39	45	30	32	36	33	15	230

（注）実施回数は、それぞれ1回ずつである。

(6) 各府省キャリアコンサルタント養成研修

各府省がキャリア形成支援を体系的に進めていくことができるよう、その中核的な役割を果たすことが期待される職員の育成を図るため、国家資格であるキャリアコンサルタント資格の取得を支援するための研修を新たに開始し、令和6年度は、25人の参加者が全員修了し、令和7年3月の試験で19人が合格した。

(7) 実務経験採用者研修

民間企業からの中途採用者等を対象に、「国民全体の奉仕者」として求められる服務規律に関する知識や公務員としての倫理感の醸成を図るとともに、公務職場への適応を支

援すること等を目的として、平成14年度から実務経験採用者研修を実施している。

令和5年度から、国家公務員として必要となる服務規律や倫理、基本的な国家公務員制度についてはeラーニングによる学習として受講者及び各府省に提供している。集合研修については、受講者同士で仕事の進め方に関する違和感等について共有しながら相互啓発やネットワーク形成を通じて公務への適応を支援した。令和6年度は、eラーニング研修は計745人、集合研修は地方機関に勤務する職員にも対象を広げ、計4回、220人が受講した。

(8) メンター養成研修

各府省における「メンター制度（人事当局の一定の関与の下、先輩職員が後輩職員の申出等を受けて助言等の支援を行う仕組み）」実施支援の一環として、メンターとなることが予定されている職員を対象に、職場におけるメンター、メンタリングに関する基本的な知識とコミュニケーション・スキルを習得させることを目的に、平成18年度から、メンター養成研修を実施している。

令和6年度は、オンライン及び対面で実施し、実施状況は、表2-9のとおりである。

表2-9 メンター養成研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数(回)	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	15
受講者数(人)	85	159	39	121	58	40	63	103	39	35	742

(9) 女性職員の活躍を支援するための各種研修

公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と、マネジメント能力開発や人的ネットワーク形成の機会の付与を目的として、平成13年度から、女性職員を対象としたキャリア形成支援のための研修を本院と地方事務局（所）において実施している。令和6年度の実施状況は、表2-10のとおりである。

令和6年度からは、本院で実施している「女性職員のためのキャリア支援研修」を内閣官房内閣人事局との共催とし、広くキャリア形成に悩みを抱える女性職員を対象に実施した。

また、これまで女性職員のみを対象としていた育児中の職員向けの研修を「共働き・共育て時代の両立・キャリア支援セミナー」として男性職員や上司等も対象とし、内閣官房内閣人事局との共催で実施した。

表2-10 女性職員を対象とした研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数(回)	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
受講者数(人)	38	28	40	54	26	42	32	36	34	19	349

(10) 多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー

女性職員登用推進のための環境整備を目指し、平成26年度から、「女性職員登用推進セミナー」も実施している。令和5年度からは、近年の複雑高度化する行政課題へ対応する

ため、女性を含めた多様な人材がその能力を発揮できる職場環境整備が必要であることから「多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー」に改編した。令和6年度は、多様な人材が活躍するための環境整備の担い手となる各府省の管理職員が様々な視点から人事関連施策に係る意識啓発及び知識習得を行うことを目指し、「多様な人材が活躍できる職場環境づくりとマジョリティ特権の理解」をテーマとして取り上げ、合わせて722人が受講した。

2 指導者養成研修

人事院が令和6年度に実施した指導者養成研修のねらい及び実施状況は、表2-11及び表2-12のとおりである。

表2-11 指導者養成研修のねらい

研修名	ねらい
研修担当官能力向上研修	各府省等の新任の研修担当官を主たる対象に、その職務遂行に必要な基礎的知識の修得及び企画能力の向上等を図る。
JKET（公務員倫理研修）	公務員倫理について考えることにより、倫理感の醸成を図るとともに実践的能力を付与する。
JST基本コース（仕事と人のマネジメント研修）	仕事の管理や部下の指導等に関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに実践的能力を付与する。

表2-12 指導者養成研修の実施状況

研修名	項目	研修日数（日）	実施回数（回）	受講者数（人）
研修担当官能力向上研修		1	1	70
JKET（公務員倫理研修）		3	1	14
JST基本コース（仕事と人のマネジメント研修）		4	1	15
合計		—	3	99

第3章 職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも1回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第1節 給与に関する勧告・報告

1 給与勧告制度の仕組み

(1) 給与勧告制度の意義と役割

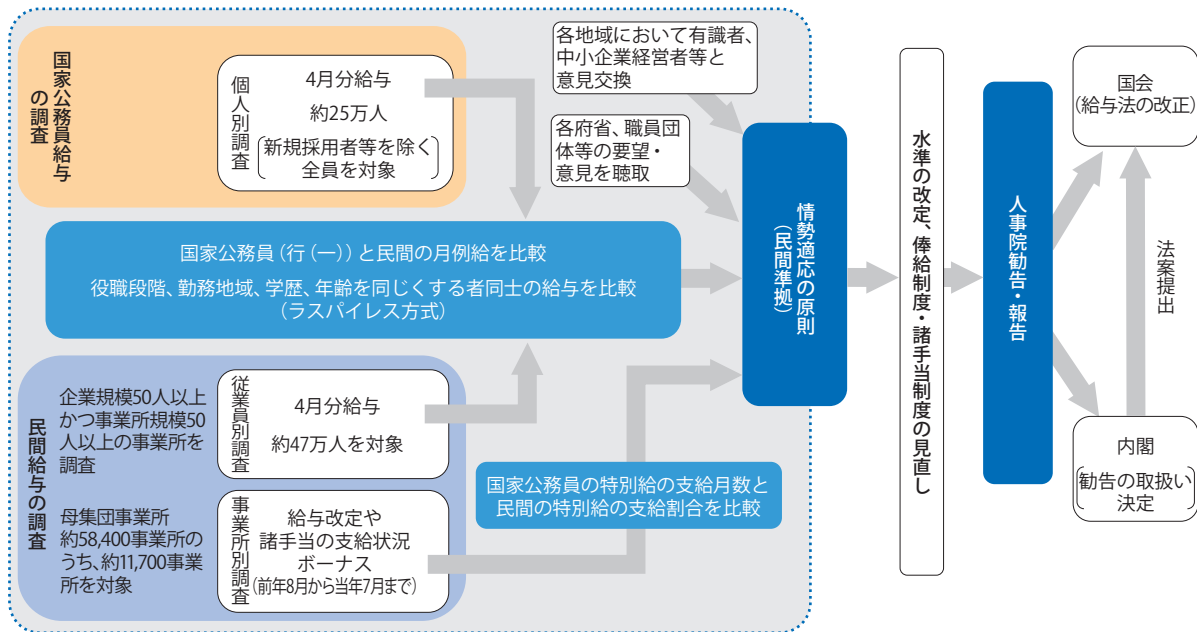
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要がある。人事院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、公務における人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

(2) 民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々を経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1 給与勧告の手順



(3) 民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っている（図3-1）。

「職種別民間給与実態調査」の調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の役職段階を有し、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、調査の精確性を維持することができること等によるものである（図3-2）。

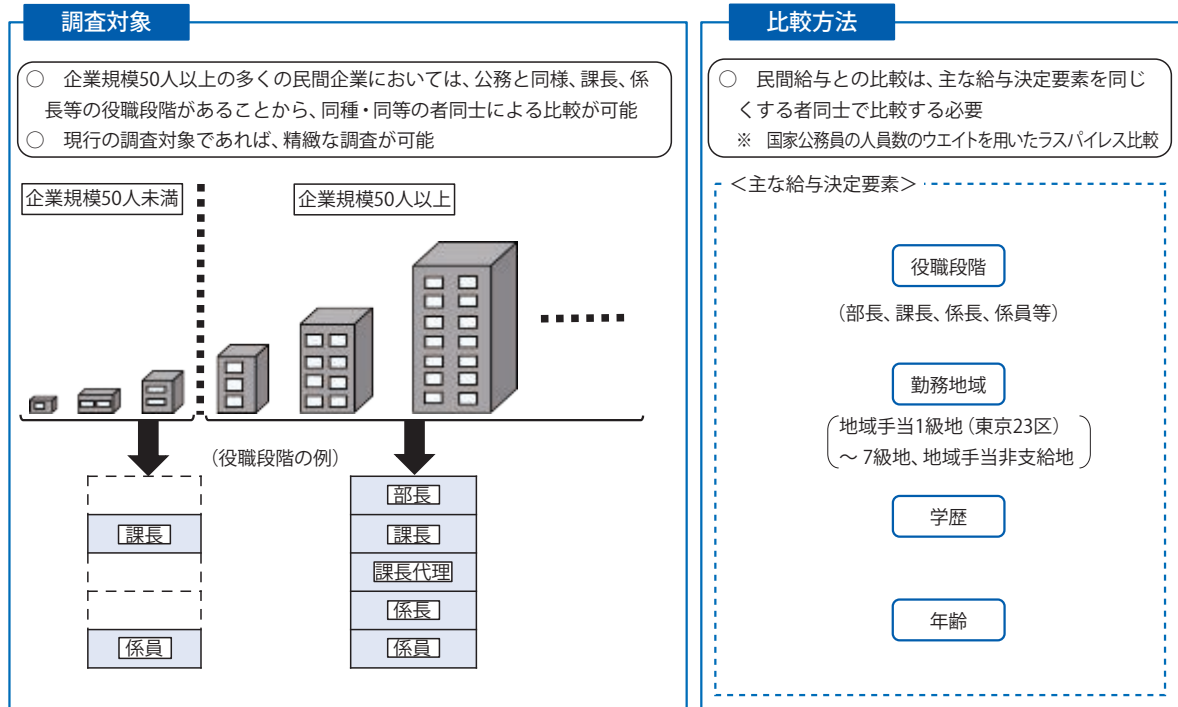
〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分給与を比較している。給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、比較に際しては、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせた精密な比較（同種・同等比較）を行っている（図3-2）。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年8月から当年7月までの直近1年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

図3-2 民間給与との比較



2 令和6年の給与に関する勧告・報告

令和6年8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。その内容は第1部Ⅱ第1章に掲げるとおりである。

3 公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和6年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和6年調査の概要

ア 調査の対象

令和6年1月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

イ 調査項目

俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

ウ 調査の集計

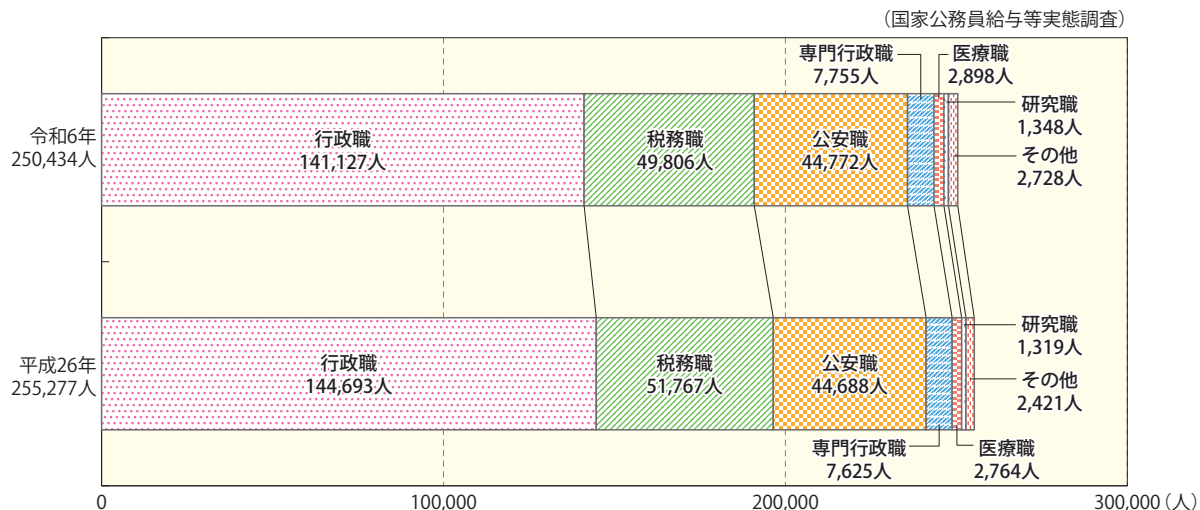
令和6年4月1日における給与等の状況を集計

(2) 令和6年調査結果の概要（定年の段階的な引上げに伴い、給与法附則第8項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除く）

ア 職員の構成

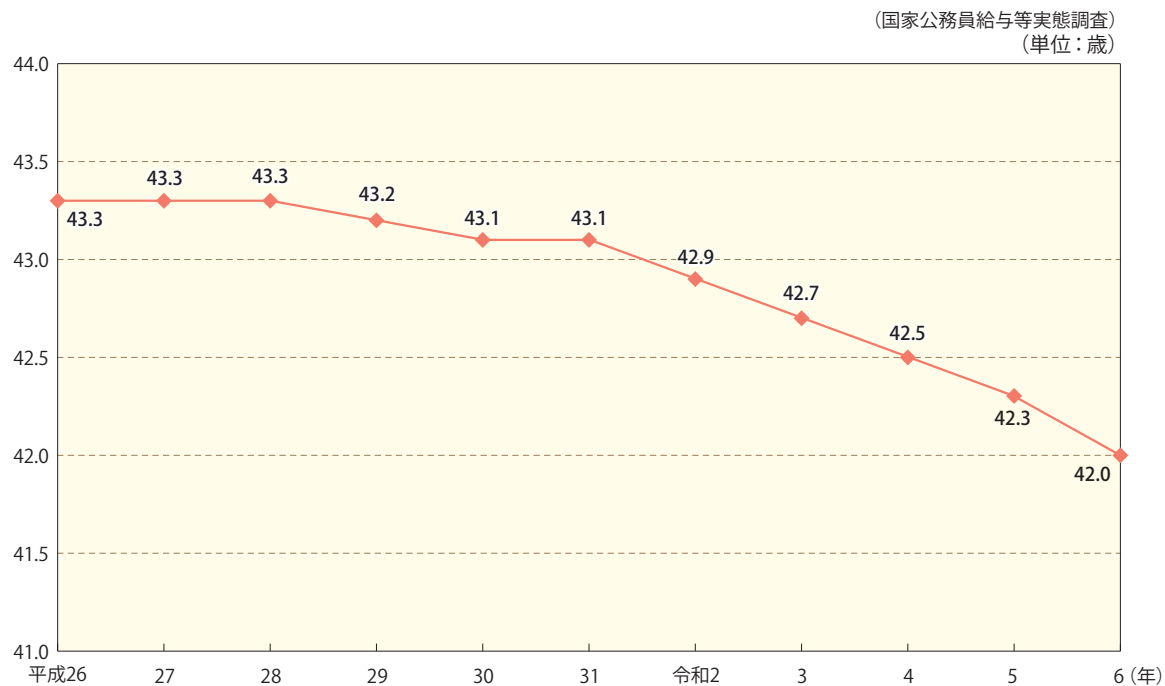
国家公務員の人数は、250,434人となっている（図3-3）。また、全職員の平均年齢は42.0歳であり、昨年と比べ0.3歳低くなっている（図3-4）。

図3-3 職種別職員数



- (注) 1 職員数は、給与法、任期付研究員法及び任期付職員法が適用される4月1日現在の在職者（新規採用者、再任用職員、退職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等は含まない。）である（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
- 2 令和6年の数値は、定年が段階的に引き上げられることに伴い、給与法附則第8項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除いている（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
- 3 行政職のうち、行政職俸給表（一）適用の在職者は、令和6年が139,298人（55.6%）、平成26年が141,574人（55.5%）である。

図3-4 平均年齢の推移



イ 職員の給与

令和6年4月1日における平均給与月額及び諸手当の受給状況は、表3-1及び表3-2のとおりである。

表3-1 給与種目別平均給与月額

(令和6年国家公務員給与等実態調査)

区分 給与種目	全職員		行政職俸給表(一)適用職員	
	平均月額 (構成比)		平均月額 (構成比)	
	円	%	円	%
俸給	336,041	(81.0)	323,823	(79.9)
地域手当等	43,679	(10.5)	44,134	(10.9)
俸給の特別調整額	11,871	(2.9)	12,627	(3.1)
扶養手当	8,736	(2.1)	8,189	(2.0)
住居手当	6,988	(1.7)	7,628	(1.9)
その他	7,486	(1.8)	8,977	(2.2)
合計	414,801	(100.0)	405,378	(100.0)

(注) 1 「俸給」には、俸給の調整額を含む。

2 「地域手当等」には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。

3 「その他」は、本府省業務調整手当、単身赴任手当(基礎額)、寒冷地手当、特勤勤務手当等であり、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当等の実費弁償又は実績給である給与は含まない。

表3-2 主な手当の受給者数、受給者割合及び受給者平均手当月額

(令和6年国家公務員給与等実態調査)

給与種目	受給者数	受給者割合	受給者平均手当月額
地域手当	205,322人	82.0%	50,009円
通勤手当	201,195人	80.3%	14,485円
扶養手当	109,051人	43.5%	20,061円
住居手当	67,853人	27.1%	25,793円
俸給の特別調整額	42,624人	17.0%	69,746円
広域異動手当	33,427人	13.3%	20,060円
寒冷地手当	24,689人	9.9%	6,559円
単身赴任手当	17,458人	7.0%	46,772円

4 民間給与の実態調査

公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で実施した「令和6年職種別民間給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和6年調査の概要

ア 調査対象事業所

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所58,405事業所。

イ 調査事業所

調査対象事業所を都道府県、政令指定都市等別に組織、規模、産業により911層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,686事業所。

ウ 調査方法・内容

令和6年4月22日から同年6月14日までの間において、令和6年4月分として支払われた給与月額等について、人事院及び人事委員会の職員による調査を実施。

エ 集計の方法

総計及び平均値の算出に際しては、母集団に復元。

(2) 令和6年調査結果の概要

ア 調査完了事業所

調査完了事業所は、資料3-1のとおりであり、調査完了率は82.5%となっている。

イ 調査実人員

公務と類似すると認められる76職種（行政職(一)相当職種22職種、その他の職種54職種）の調査実人員は、行政職(一)相当職種が423,517人（初任給関係 29,157人、初任給関係以外 394,360人）であり、その他の職種が44,582人（初任給関係 1,942人、初任給関係以外 42,640人）である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は4,282,996人であり、このうち、行政職(一)相当職種は3,531,281人である。

ウ 初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

初任給、職種別給与及び給与改定等の状況については、資料3-2から資料3-4までのとおりである。

第2節 給与法の実施等

1 給与法の改正に伴う規則改正等

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則は、「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）の公布日である令和6年12月25日に公布・施行し、下記（1）オのうち総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の適用を受ける職員を定めた規則の廃止、特定任期付職員の俸給月額の変更に関する規則を除き、令和6年4月1日に遡及して適用した。ただし、下記（1）ウのうち令和7年度以降の勤勉手当に関する規則は、令和7年2月5日に公布し、同年4月1日から施行した。また、給与制度のアップデート等に関する規則についても、同年2月5日に公布し、同年4月1日から施行した。

主な制定・改正の内容は次のとおりである。

(1) 民間給与との較差に基づく給与改定に関するもの

ア 俸給の特別調整額

俸給表の改定によって職務の級における最高の号俸の俸給月額が引き上げられることに伴い、当該俸給月額の100分の25に相当する額となっている俸給の特別調整額の支給額を改めるため、規則9-17（俸給の特別調整額）の一部を改正した。

イ 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則9-34（初任給調整手当）の一部を改正した。

ウ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和6年12月期及び令和7年度以降の勤勉手当の成績率の基準を定めるため、規則9-40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

エ 非常勤職員の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当について、指定職俸給表の改定状況

を踏まえた支給限度額の引上げに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす額の引上げを行うため、規則9-1（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

オ その他

総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の廃止に伴い、この措置の適用を受ける職員が降格した場合の号俸を定める規定を削除するため、規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正するとともに、規則9-99（給与法別表第1イの備考（二）等の規定の適用を受ける職員）を廃止した。また、俸給表の引上げ改定に伴い、新たに規則9-152（令和6年改正法附則第2条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける特定任期付職員の俸給月額の切替え）を制定した。

(2) 給与制度のアップデート等に関するもの

ア 初任給、昇格、昇給等の基準

本府省課室長級職員への職務や職責をより重視した俸給体系の導入等に伴う昇給号俸数や職員が昇格等をした場合に決定される号俸の見直し、多様な経験や専門性を有する民間人材等をより一層公務に誘致するための初任給決定方法の見直し等を行うため、規則9-8の一部を改正した。

イ 通勤手当

通勤手当の支給限度額の引上げ、新幹線鉄道等に係る特例の適用範囲の拡大、橋等の特例の廃止等に伴い、新幹線鉄道等に係る特例における「異動等の直前の住居に相当する住居」の拡大、新幹線鉄道等の利用基準の廃止、新幹線鉄道等に係る特例を適用する権衡職員等の範囲拡大、橋等の特例に係る規定の削除等を行うため、規則9-24（通勤手当）の一部を改正した。

ウ 期末・勤勉手当

勤勉手当について、一般職員及び特定管理職員の成績率の上限を平均支給月数の3倍に引き上げるため、また、特定任期付職員に勤勉手当を支給することに伴い、成績率の設定等の規定の整備等を行うため、規則9-40の一部を改正した。

エ 地域手当

見直し後の地域手当の支給地域及び地域ごとの級地区分を定め、異動保障を3年に延長すること及び再任用職員に対し異動保障を支給することに伴う規定の整備を行い、支給地域及び級地について10年ごとに見直すことを例とする規定を削除し、経過措置期間中における支給地域及び地域ごとの級地区分等を定めるため、規則9-49（地域手当）の一部を改正した。

オ 特地勤務手当等

再任用職員に対して特地勤務手当等を支給することに伴い、再任用職員の特地勤務手当基礎額について定めるなど規定の整備等を行うため、規則9-55（特地勤務手当等）の一部を改正した。

カ 扶養手当

改正前の給与法第11条の2に規定されていた要件具備の届出並びに支給の始期及び終期等の扶養手当の支給に関し必要な事項に係る規定の新設、経過措置期間（令和7年度）中における扶養手当の支給要件等に係る規定の整備等を行うため、規則9-80

(扶養手当)の一部を改正した。

キ 単身赴任手当

単身赴任手当の支給対象に、新規採用等により「新たに俸給表の適用を受ける職員となったこと」に伴って単身赴任となった職員を加えることに伴い、規則において定めることとされている権衡職員の範囲に係る規定の整備等を行うため、規則9-89(単身赴任手当)の一部を改正した。

ク 管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員の拡大に伴い、支給対象職員の区分に応じた手当額の新設等を行うため、規則9-93(管理職員特別勤務手当)の一部を改正した。

(3) 寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告

国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正に伴い、令和7年1月22日、人事院は内閣総理大臣に対して寒冷地手当支給規則(昭和39年総理府令第33号)の改正に関する勧告を行い、この勧告に基づき、同規則の一部を改正する内閣官房令が同年3月28日に公布された。これにより、寒冷地手当の支給地域以外の地域に所在する官署のうち、官署所在地の気象データが4級地の基準を満たす142官署が指定されたほか、寒冷地手当法の改正に伴う規定の整備等が行われた。

2 行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・廃止、官職の新設等に伴い、公安職俸給表(二)の適用範囲の変更を行うため規則9-2(俸給表の適用範囲)の一部を改正したほか、規則9-6(俸給の調整額)、規則9-17等の一部を逐次改正した。

3 級別定数の設定・改定等

(1) 級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

級別定数は、府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数(枠)を、会計別、組織別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付の統一性、公正性を確保する役割を担っている。

毎年、行政需要の増大や行政の複雑・多様化等に伴う業務の変化に対応し、能率的な行政運営を推進するとともに、適正かつ安定した人事運用を確保するため、所要の見直しを行っており、令和6年度においても、令和6年8月末の各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院は労使双方の意見を聴取して級別定数の設定・改定等に関する案を作成し、予算概算閣議決定前の令和6年12月19日に意見として内閣総理大臣に提出した。この人事院の意見を反映した予算の成立を視野に、人事院は各府省における級別定数の運用に必要な事項等を加えた級別定数等に係る意見の申出を令和7年3月31日に内閣総理大臣に行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

このほか、令和6年度の年度途中において政府が行った機構の新設及び定員の増減等に対応して、人事院は、級別定数の設定・改定等に関する意見の申出を3件行った。人事院

の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、いずれも意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

(2) 職務の級の決定等の審査

職員の採用、昇格、昇給に当たっての給与決定については、規則9－8等に定める基準に従い、各府省において決定できることとしている。ただし、本府省の企画官等の標準的な職務の級である行政職俸給表(一)7級以上の上位級への決定において基準どおりでない例外的な給与決定に係る案件や、民間における特に有用な知識・経験を有する者の初任給決定における特例的な決定を行う案件等については、人事院への協議を必要としている。このため、人事院は各府省からの個別の協議に応じ、審査を行った。

4 独立行政法人等の給与水準の公表

総務大臣が定める給与水準公表のガイドライン等に基づき、独立行政法人、国立大学法人、特殊法人及び認可法人等の給与水準が公表されている。人事院は、これら法人（令和6年度189法人）による給与水準の公表に当たり、各法人と国家公務員との給与の比較指標等を作成、提供するなど、専門機関として必要な協力を行った。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第3章 補足資料

資料3-1 令和6年職種別民間給与実態調査の産業別、企業規模別調査事業所数

(単位：所)

産業	企業規模	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
産業計		9,471	1,705	1,281	1,152	3,879	1,454
農業、林業、漁業		22	0	0	0	8	14
鉱業、採石業、砂利採取業、建設業		775	145	89	83	254	204
製造業		3,927	500	553	507	1,729	638
電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業		1,647	333	253	191	645	225
卸売業、小売業		757	132	113	120	317	75
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業		367	140	76	38	94	19
教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業		1,976	455	197	213	832	279

- (注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が201所、調査不能の事業所が2,014所あった。
- 2 調査対象事業所11,686所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所201所を除いた11,485所に占める調査完了事業所9,471所の割合（調査完了率）は、82.5%である。
- 3 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」（宗教及び外国公務に分類されるものを除く。）である。

資料3-2 民間の職種別、学歴別、企業規模別初任給

(令和6年職種別民間給与実態調査)

(単位：円)

職種		学歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
事務・技術関係	新卒事務員	大学院修士課程修了	254,793	258,772	245,268	256,787
		大学卒	220,368	226,469	214,437	214,930
		短大卒	190,835	193,196	188,966	187,257
		高校卒	179,570	184,141	175,537	177,999
	新卒技術者	大学院修士課程修了	253,778	261,567	240,671	224,707
		大学卒	225,914	235,998	219,000	216,258
		短大卒	206,271	213,345	200,234	194,907
		高校卒	185,524	189,643	182,467	181,453
	新卒事務員・技術者計	大学院修士課程修了	254,158	260,515	242,257	243,175
		大学卒	222,379	229,615	216,185	215,497
		短大卒	199,520	204,776	195,070	191,829
		高校卒	182,852	187,214	179,311	179,893
その他	新卒船員	海上技術学校卒	* 212,716	—	* 230,132	x
	新卒大学助教	大学卒	x	—	x	—
	新卒高等学校教諭	大学卒	218,925	* 220,000	* 215,886	x
	新卒研究員	大学卒	232,898	239,562	217,802	—
	新卒研究補助員	短大卒	* 219,789	* 227,366	* 185,298	—
		高校卒	* 187,236	* 187,866	x	—
	準新卒医師	大学卒	450,084	448,394	* 459,518	—
	準新卒薬剤師	大学卒	244,517	237,539	263,711	—
	準新卒診療放射線技師	養成所卒	199,422	* 193,167	* 213,467	—
	新卒栄養士	短大卒	* 189,521	* 190,709	x	—
	準新卒看護師	養成所卒	219,315	221,389	216,518	x
	準新卒准看護師	養成所卒	* 184,416	x	* 185,756	—

- (注) 1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。
- 2 「準新卒」とは、令和5年度中に資格免許を取得し、令和6年4月までの間に採用された者をいう。
なお、医師については、令和3年3月又は令和4年3月に大学卒業後、免許を取得し、2年間の臨床研修を修了した後、令和6年4月までの間に採用された者（令和5年4月採用者を除く）に限っている。
- 3 「x」は、調査事業所が1事業所の場合である。
- 4 「*」は、調査事業所が10事業所以下であることを示す。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

資料3-3 民間の職種別従業員数、平均年齢及び平均支給額

(令和6年職種別民間給与実態調査)

職種名	調査 実人員	調査人員 (復元後)	平均 年齢	令和6年4月分平均支給額				備考
				きま って 支給 する 給与 (A)	うち時間 外手当 (B)	(A - B)	うち 通勤手当	
支 店 長	人 719	人 3,994	歳 53.6	円 804,752	円 6,758	円 797,994	円 18,153	構成員50人以上の支店（社）の長（取締役兼任者を除く。）
事 務 部 長	14,218	113,902	52.6	751,819	4,093	747,726	15,714	2課以上又は構成員20人以上の部の長 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の 長及び部長級専門職 (取締役兼任者を除く。)
事務部次長	5,801	42,241	51.5	668,592	7,844	660,748	16,178	上記部長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の 次長及び部次長級専門職 中間職（部長－課長間）
事 務 課 長	27,965	243,335	48.4	632,972	18,287	614,685	15,855	2係以上又は構成員10人以上の課の長 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の 長及び課長級専門職
事務課長代理	10,602	100,964	46.2	572,269	55,118	517,151	22,506	上記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課 長代理及び課長代理級専門職 中間職（課長－係長間）
事 務 係 長	30,253	235,337	45.1	477,167	55,312	421,855	16,827	係の長及び係長級専門職
事 務 主 任	25,448	205,725	40.4	408,805	53,098	355,707	16,476	係長等のいる事業所における主任 係長等のいない事業所における主任のうち、課長 代理以上に直属し、部下を有する者 係長等のいない事業所において、職能資格等が 上記主任と同等と認められる主任 中間職（係長－係員間）
事 務 係 員	105,306	1,002,025	38.0	361,445	42,509	318,936	13,082	
工 場 長	473	2,431	54.6	743,878	2,079	741,799	8,040	構成員50人以上の工場の長（取締役兼任者を除く。）
技 術 部 長	9,592	62,066	53.2	731,381	3,917	727,464	12,576	事務部長に同じ。
技術部次長	3,214	21,417	52.4	690,796	10,117	680,679	17,309	事務部次長に同じ。
技 術 課 長	23,972	184,606	49.7	621,193	12,470	608,723	11,712	事務課長に同じ。
技術課長代理	7,294	50,566	47.4	560,252	48,442	511,810	11,585	事務課長代理に同じ。
技 術 係 長	24,243	194,610	46.2	519,698	71,681	448,017	11,246	事務係長に同じ。
技 術 主 任	22,980	179,441	42.6	460,114	74,167	385,947	11,318	事務主任に同じ。
技 術 係 員	82,280	888,621	36.7	385,900	55,895	330,005	9,492	

- (注) 1 「中間職（部長－課長間）」とは、部長と課長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が部長と課長の間に位置付けられる者をいう。
- 2 「中間職（課長－係長間）」とは、課長と係長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が課長と係長の間に位置付けられる者をいう。
- 3 「中間職（係長－係員間）」とは、係長と係員の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級（格付）から職責が係長と係員の間に位置付けられる者をいう。

資料3-4 民間の給与改定等の状況

(令和6年職種別民間給与実態調査)

(単位：％)

1 ベース改定の状況

項目 役職段階	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
係 員	53.3	1.9	0.7	44.1
課 長 級	49.0	2.4	0.6	48.0

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 定期昇給の実施状況

(単位：％)

項目 役職段階	定期昇給制度 あり	定期昇給実施				定期昇給 中止	定期昇給制度 なし
		定期昇給実施	増額	減額	変化なし		
係 員	88.2	87.6	38.8	4.5	44.4	0.6	11.8
課 長 級	81.3	80.5	33.9	4.4	42.2	0.8	18.7

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第4章 職員の生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、定年制度や再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供、定年の引上げの円滑な実施に向けた対応等の施策を進めてきている。

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

1 定年退職及び勤務延長の状況

国家公務員の定年については、令和13年4月1日に原則65歳となるよう、令和5年4月1日から2年に1歳ずつ引き上げることとされており、令和6年度における定年は、一部を除き原則61歳となっている（令和5年4月1日より前に職務や責任の特殊性等から60歳を超える定年とされていた職員（例：医師65歳、事務次官62歳）については、引き続き当該年齢が定年となっている。）。定年を65歳とすることが職務や責任の特殊性等から著しく不適当な官職（例：矯正施設の医師）については、66～70歳の範囲内で定める年齢（特例定年）とされ、令和6年度における定年は66歳となっている。

また、定年の特例として、定年退職すると公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に、退職することなく引き続き勤務させることができる制度として、勤務延長制度が設けられている。

表4-1 令和5年度定年退職者数

（単位：人）

合計	給与法適用職員	行政執行法人職員
107	107	0

（注）令和5年度は原則定年が60歳から61歳に引き上げられたため、例年に比べて定年退職者数が少なくなっている。

表4-2 令和6年度に勤務延長により勤務した職員

（単位：人）

	勤務延長により勤務した職員	新規	勤務延長の期限の延長	勤務延長の期限の再延長
給与法適用職員	35	10	13	14
行政執行法人職員	1	0	1	0

（注）「新規」の後、年度途中に「勤務延長の期限の延長」をされた職員がいるため、「勤務延長により勤務した職員」と各区分の合計は一致しない。

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況

定年の段階的引上げに伴い、管理監督職の職員の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図るため、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）が導入された。令和5年度中に役職定年年齢に達し、令和6年4月1日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員は、1,465人である（表4-3）。

また、役職定年制の特例として、役職定年制による降任等を行うことにより業務の遂行に重大な障害が生ずる場合は、引き続き管理監督職に就くことを認める特例任用が設けられている。令和6年度に特例任用により勤務した職員は、1,331人である（表4-4）。

表4-3 令和5年度中に役職定年年齢に達し、令和6年4月1日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員数（給与法適用職員）

（単位：人）

合計	非管理監督職へ 降任又は降給を伴う転任 （国公法第81条の2第1項本文）	左記以外の 非管理監督職への異動 （国公法第81条の2第1項ただし書）
1,465	1,410	55

表4-4 令和6年度特例任用職員数

（単位：人）

	特例任用職員数	特例任用職員の区分	
		勤務延長型特例任用	異動可能型特例任用
給与法適用職員	1,330	423	941
行政執行法人職員	1	1	0

（注） 年度途中に、勤務延長型特例任用の後、異動可能型特例任用により勤務した職員がいるため、「特例任用職員数」と各区分の合計は一致しない。

3 定年前再任用制度の状況

定年前再任用制度は、60歳を超える職員が希望する多様な働き方を可能とし、意欲と能力のある人材を公務内で引き続き活用できるようにするため、定年の段階的引上げに伴い設けられた制度である。

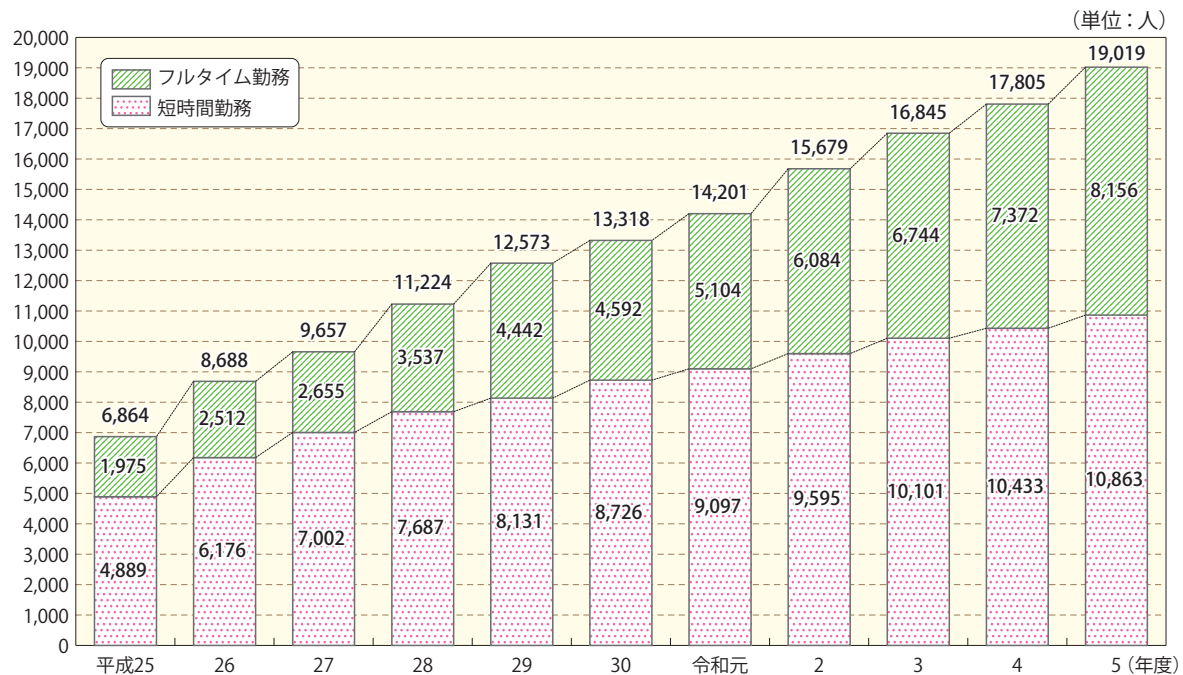
令和5年度に定年前再任用制度で再任用された職員は、7人（全て給与法適用職員）である。

4 暫定再任用制度の実施状況

定年の段階的な引上げに伴い、平成13年度に導入された再任用制度（以下「旧再任用制度」という。）は令和4年度をもって廃止された。定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として、65歳まで再任用できるよう旧再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）が設けられている。

令和5年度に暫定再任用制度で再任用された職員は、19,811人（給与法適用職員19,019人、行政執行法人職員792人）である。これまでの給与法適用職員の再任用の実施状況は図4-1のとおりフルタイム勤務の割合が徐々に増加してきている。他方、民間企業の再雇用制度ではフルタイム勤務者の割合が非常に高くなっている（図4-2）。

図4-1 年度別暫定再任用職員数（給与法適用職員）



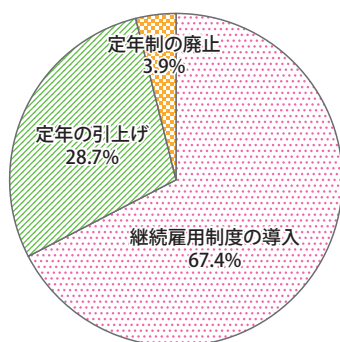
(注) 令和4年度以前は、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）による改正前の再任用の状況を表す。

図4-2 高齢期雇用をめぐる公務と民間の現状

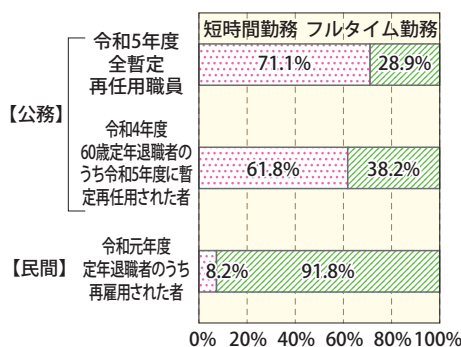
民間の高年齢者雇用確保措置の状況

公務（行（一））と民間（事務・技術関係職種）の勤務形態の比較

公務で短時間暫定再任用となった主な事情（新規のうち令和4年度に60歳で定年退職した者）（行（一））

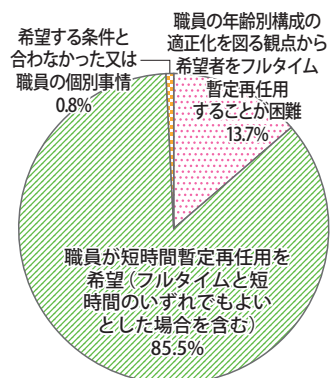


令和6年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果（厚生労働省）を基に人事院が作成



公務：令和6年「暫定再任用実施状況報告」（内閣人事局・人事院）

民間：令和2年「民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院）



令和6年「暫定再任用実施状況報告」（内閣人事局・人事院）

5 定年の引上げの円滑な実施に向けた対応

定年の段階的な引上げが各府省等で円滑に行われるよう、各府省等に対し、60歳以降に適用される任用、給与、退職手当の制度を取りまとめた情報提供パンフレット等を提供するとともに、本府省及び地方機関等の人事担当者等を対象に、定年の段階的引上げに関する各種制度について理解を深めてもらうため、オンライン形式による制度説明会を令和6年5月及び12月に実施した。また、定年引上げに関して職員から多く寄せられた質問をFAQとして取りまとめ人事院ホームページにて公開している。

第2節 生涯設計セミナーの実施等

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、主に50歳台の職員及び40歳台の職員を対象に、定年・再任用、退職手当、公的年金、社会保障等の制度、定年後の仕事の選択、定年後の家計、健康管理等に関する情報や参加職員による討議を通して生涯設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施している。令和6年度は、対面形式で19回、オンライン形式で10回実施し、928人が参加した。

また、職員が生涯設計を考える際に役立つ具体的な情報をまとめた冊子「新たなステップを踏み出すために（令和6年度版）」を作成、配付するとともに、人事院ホームページにも掲載している。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第5章 職員の勤務環境等

第1節 勤務時間及び休暇等

職員の勤務時間・休暇等は、職員の基本的な勤務条件であり、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15－14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等を制定するとともに、実際に制度の運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めている。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1 超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として1日7時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和6年国家公務員給与等実態調査によると、令和5年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で230時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では382時間、本府省以外では194時間であった。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合を見ると78.3%であった。

また、国家公務員の超過勤務については、規則15－14により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、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に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができる。令和5年度の超過勤務の上限を超えた職員の状況は、表5のとおりである。

表5 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合

(1) 他律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	15.9%	27.9%	3.2%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月100時間未満」、「年720時間以下」、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

(2) 自律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	8.3%	15.2%	7.9%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月45時間以下」及び「年360時間以下」の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

職員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和6年国家公務員給与等実態調査によると、令和5年の1人当たり平均使用日数は16.2日であり、組織区分別に見ると、本府省

では14.4日、本府省以外では16.6日となっていた。

2 勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

(1) 公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和6年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和5年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第1部Ⅱ第2章第3節3（1）に記載した勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

令和6年度に実施した調査では、対象となる職員ごとに客観的に記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行った。具体的には、本府省の20機関及び地方の4官署を直接訪問して調査を実施し、合計で約1,800人の直近1月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。さらに、他律部署・特例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ほか、管理職員のマネジメントに関する助言等を行った。

(2) 民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和5年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,532社を対象として、令和5年10月1日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。また、調査の回答は、全ての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

令和5年の調査では、健康管理制度に関し、従業員に対し、子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施している企業の割合等について調査を行った。

第2節 健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10-4（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1 健康の保持増進

(1) 心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が6~7割を占める状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、1次予防（健康不全の未然防止）、2次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び3次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア 心の健康づくり研修の開催、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和6年度においては、10月に「国家公務員健康週間」の取組として、心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を実施し、メンタルヘルス対策や職場環境改善、長期病休者の円滑な職場復帰のための支援等について、各府省と課題の共有及び意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

イ 職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、平成27年12月にストレスチェック制度を導入したところであり、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、生き生きとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援している。令和6年度においては、職場環境の改善に当たり、改善策の検討及び実施を支援する者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の各地方事務局（所）（全国3か所）において実施した。

ウ 心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。令和6年度における相談件数は、合計286件であった。

エ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で対面で利用可能）を開設している。令和6年度における相談件数は、合計146件であった。

(2) 精神及び行動の障害による長期病休者数調査

職員の心の健康づくりに関する施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令

和5年度において引き続いて1月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった者について、「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」を実施した。この調査は、5年に一度実施している「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施している。

令和5年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,683人（全職員の2.02%）であり、人数・率とも前年度より増加している。

(3) 国家公務員死因調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和5年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死因調査」を実施した。なお、この調査は、3年ごとに実施しており、「国家公務員死因調査」を実施しない年度においては「国家公務員死亡者数等調査」を実施している。

令和5年度における在職中の死亡者は246人、死亡率（職員10万人に対する率）は87.5で、人数・率とも前年度より減少している。

2 安全の確保

(1) 職場における災害の防止

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けており、取りまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止するよう促している。

令和5年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（死亡者及び休業1日以上を負傷者）は232人（うち死亡者は6人）で、前年度に比べ減少している。

(2) 設備等の届出等

各府省は、ボイラー、クレーン等安全管理上特に配慮を必要とする設備の設置等の際には、人事院に届け出ることとなっている。

また、エックス線装置についても、同様に届け出ることとなっている。

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）

健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、毎年7月1日から「国家公務員安全週間」を、10月1日からは「国家公務員健康週間」を実施している。各週間の実施に先立ち、人事院ホームページに実施要領を掲載して、各週間における取組等を周知した。さらに、安全週間の取組として、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和6年度は、人事院の本院でオンラインによる会議を開催したほか、本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）において、各府省に対して安全管理に関する有識者講演の動画配信及び資料を配布し、安全対策等の周知徹底を図った。

4 原子力発電所等において発生した事故等への対応

東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10－5（職員の放射線障害の防止）及び規則10－13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等のための業務等に係る職員の放射線障害の防止）等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量は測定が義務付けられており、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第3節 ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、規則10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び規則10-16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

1 ハラスメント防止対策に関する研修の開催等

本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を開催し、ハラスメント防止対策に関する幹部・管理職員の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を図った。また、本府省及び地方機関の人事担当者等を対象にした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を開催し、ハラスメント防止対策を担当する職員の専門性の向上を促進した。

さらに、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを、人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技術等の向上を図り、相談しやすい体制づくりを促進した。

これらに加え、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状況を踏まえ、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、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について認識を広げていくため、カスタマー・ハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供した。

図5-1 カスタマー・ハラスメント対策ポスター画像



2 国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月4日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うための講演会を開催しており、令和6年度においては、さいたま市、広島市及び福岡市で開催した。

また、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくり

図5-2 国家公務員ハラスメント防止週間ポスター画像



に向け、ハラスメント防止週間に合わせて、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させるとともに、相談窓口を周知することに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版とポスターを作成・提供した。

第4節 育児休業等制度

1 育児休業等制度の利用の促進

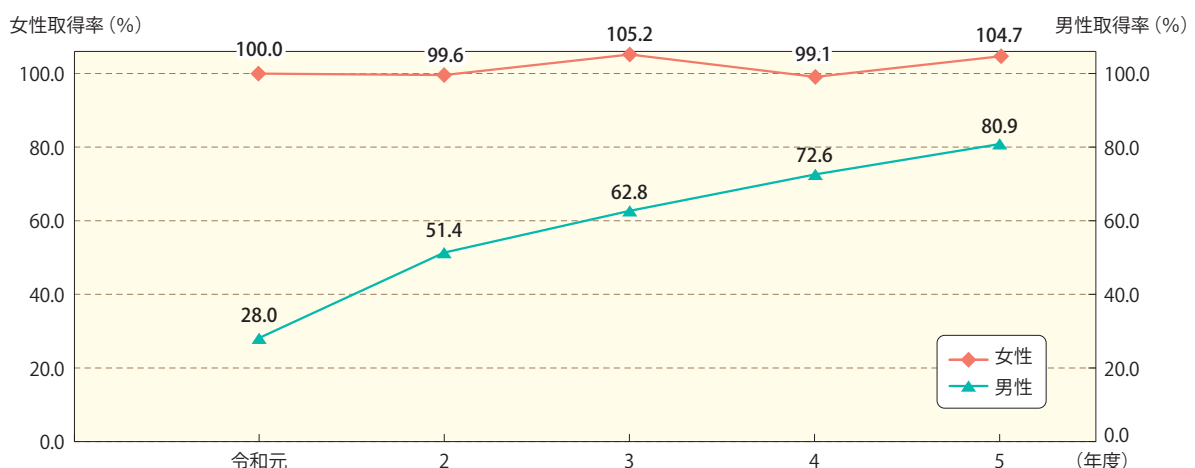
公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児の両立を可能にする観点から、育児休業法により、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられている。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和5年職員福祉局長通知）を周知するなどして、性別に関わりなく両立支援制度が適切に活用されるよう各府省に求めている。

2 育児休業等の取得状況

一般職の国家公務員を対象とした令和5年度における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得状況について調査し、令和7年1月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。令和5年度に令和5年度以前に生まれた子についての最初の育児休業を取得した常勤の一般職国家公務員（以下「常勤職員」という。）の育児休業の取得率は、図5-3のとおりとなっており、男性は初の8割超えとなっている。

図5-3 育児休業取得率（常勤職員）



- (注) 1 令和5年度の「取得率」は、令和5年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）をいう。（b）には、令和4年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和5年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3年度・令和4年度の「取得率」も同様である。
- 2 令和2年度の「取得率」は、令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a'）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b'）の割合（b'/a'）をいう。（b'）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元年度の「取得率」も同様である。

第5節 自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

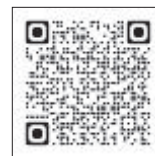
自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

それぞれの取得状況は定期的に調査しており、自己啓発等休業制度については令和7年1月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として、配偶者同行休業制度については令和5年11月29日に「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和4年度）の結果について」として人事院ホームページ上で公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2501/ikukyuR6gaiyou_00002.html

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2311/ikukyuR5gaiyou.html



第6節 災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補填（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

1 災害補償の制度改正

次の事項について改正を行い、令和6年4月1日から施行した。

(1) 奨学援護金

奨学援護金の支給月額のうち、小学校等、中学校等及び高等学校等に係る額を次のように改定した（規則16－3（災害を受けた職員の福祉事業）の一部改正）。

参考 奨学援護金の額

	令和5年度	令和6年度
小学校等	14,000円	15,000円
中学校等	18,000円	20,000円
高等学校等	18,000円	19,000円

(2) 就労保育援護金

就労保育援護金の支給月額を、12,000円から8,000円に改定した。なお、現受給者の生活への影響を考慮し、施行日（令和6年4月1日）の前日から引き続き就労保育援護金の適用を受ける場合については、令和7年3月31日までの間、施行日前から引き続き保育児である者にあつては10,000円とする経過措置を講じた（規則16－3の一部改正）。

(3) 特別援護金

公務災害による傷病が治癒したときに一定の障害が残った職員に支給される障害特別援護金の限度額を1,540万円から1,435万円に、通勤災害で死亡した職員の遺族に支給される遺族特別援護金の限度額を1,115万円から1,045万円に改定するとともに、各障害等級の障害特別援護金の額等についても改定した（規則16－3の一部改正等）。

(4) 介護補償

介護補償の最高限度額及び最低保障額を次のように改定した（「災害補償制度の運用について」（昭和48年事務総長通知）の一部改正）。

参考 介護補償の最高限度額及び最低保障額

		令和5年度	令和6年度
常時介護	最高限度額	172,550円	177,950円
	最低保障額	77,890円	81,290円
随時介護	最高限度額	86,280円	88,980円
	最低保障額	38,900円	40,600円

(5) 平均給与額の改定率等

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項を改正した。

- ア 年金たる補償に係る令和6年度の補償額の算定に用いる平均給与額の改定率等（平成2年人事院公示第8号の一部改正）
- イ 年金たる補償等に係る令和6年度の平均給与額の最低限度額及び最高限度額（平成4年人事院公示第6号の一部改正）
- ウ 令和6年度の遺族補償一時金等の算定における既支給額の再評価率（平成4年人事院公示第7号の一部改正）
- エ 平均給与額の最低保障額（平成8年人事院公示第11号の一部改正）

2 災害補償の実施状況

人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受け、その結果を人事院ホームページ上で公表している。概要は次のとおりである。

補償法は、常勤職員・非常勤職員を問わず、一般職の国家公務員に適用され、その適用対象職員数は約45.8万人（令和5年7月現在）である。

令和5年度に実施機関が公務災害又は通勤災害と認定した件数は2,150件（公務災害1,301件、通勤災害849件）で、前年度と比べ増加した。

令和5年度における補償及び福祉事業の実施件数は6,802件（補償4,539件、福祉事業2,263件）、実施金額は約54.8億円（補償約43.1億円、福祉事業約11.7億円）で、前年度と比べ、実施件数は減少し、実施金額は増加している。

3 災害補償制度の運営

(1) 補償制度の適正な運営

実施機関は、国の機関及び行政執行法人等が指定されており、被災職員等に対し補償及び福祉事業の直接的な実施に当たっている。人事院は、実施に係る基準等を定めるほか、各実施機関における公務災害及び通勤災害の認定、障害等級の決定等について、必要に応じて協議、相談に応じている。

また、実施機関における迅速かつ適正な補償等の実施のために、実施機関の担当者等の災害補償に係る制度や認定実務に対する理解を深めることを目的として、担当官会議（令和6年4月）、災害補償実務担当者研修（基礎）（同年9月～10月）、災害補償実務担当者研修（応用）（同年11月～12月）を開催した。

(2) 年金たる補償等の支給に係る承認

各実施機関が年金たる補償又は特別給付金の支給決定を行う場合には、人事院において承認手続を通じて災害の内容や補償額等を確認している。

(3) 民間企業の法定外給付調査

毎年人事院が実施している「民間企業の勤務条件制度等調査」の中で、労働者災害補償保険法による給付以外に個々の企業が独自の給付を行ういわゆる法定外給付に関する調査を行っている。この調査の結果を基に、民間企業の法定外給付に当たる特別援護金の支給額の改定を検討している。

第7節 監査

人事院は、職員の給与、健康安全及び公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の適正な実施等を確保するため、給与簿監査、健康安全管理状況監査及び災害補償実施状況監査を実施しており、令和6年度においては581機関について実施した。

1 給与簿監査

職員の給与が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

令和6年度は、俸給制度及び諸手当において近年改正のあった事項に留意しつつ、職員の給与と全般にわたって、497機関を対象として実施した。実施に当たっては、平成29年度から電子的手法を用いた監査を推進している。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

2 健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

令和6年度は、有害物質を取り扱う業務、設備等を多く保有する機関のほか、適切な健康管理が必要となる繁忙業務の多い本府省に留意しつつ、61機関を対象として実施した。

監査の結果、重大な健康障害や災害に直結するような違反等は認められなかったものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

3 災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

令和6年度は、令和4年4月1日以降に行われた公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業の実施状況を中心に、23機関を対象として実施した。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

第8節 服務及び懲戒

国公法第96条第1項は、服務の根本基準として、「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、私企業からの隔離などの職員に対する服務上の制限を課している。また、服務規律保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

これを受けて、任命権者においては、職員に服務義務違反が生じた場合に、速やかにその事実関係を十分把握した上で懲戒処分を行うなど厳正に対処することが求められる。また、人事院においても各府省等に対し、従来より種々の機会を通じて、服務規律の保持と再発防止策の実施について徹底を図っている。

1 服務

職員の服務に関する事項のうち、政治的行為の制限、私企業からの隔離等については人事院が直接所掌している。これらの事項については、制度の周知徹底や適正な運用の確保を図るため、令和6年度においても、各府省等に対し、日常の具体的事例に関する照会回答等の機会を通じて、適切な処理についての指導を行った。

また、服務・懲戒制度全般の趣旨を徹底させるため、令和6年度においては、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務・懲戒制度の説明会を実施したほか、音声解説付きの制度説明資料の提供を通じて、制度の周知徹底を図った。加えて、職員に全体の奉仕者としての自覚を促し、服務・懲戒制度について理解を深めてもらうため、各府省等職員を対象とするe

ラーニングシステムを活用した服務・懲戒制度研修を令和6年4月期及び10月期の2期において実施した。

2 懲戒

(1) 懲戒制度の概要、懲戒処分に関する指導等

各府省等の任命権者は、職員が、①国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、当該職員に対し、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができることとされている（国公法第82条第1項）。その具体的手続は、国公法及び規則12-0（職員の懲戒）に定められている。

人事院は、毎年の懲戒処分の状況を公表するとともに、各府省等に対し、担当者会議等の機会を通じて、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

(2) 懲戒処分の状況

令和6年の懲戒処分の状況については、令和7年3月14日に「令和6年における懲戒処分の状況について」として人事院ホームページに公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2503/choukaiR6.html



令和6年中において、懲戒処分を行った事例としては、国家公務員倫理規程違反事案を除くと、以下のようなものがあった。

● パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等事案

巡視船内において、他の船内職員に対してパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを行ったほか、部内規則に反して船内で飲酒等し、加えて、船内職員に対する暴行により暴行罪で刑事処分を受けたとして、海上保安庁の職員1人に対して停職処分が行われた。

● 雇用調整助成金等不正受給事案

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、一時的な雇用調整を実施することによって従業員の雇用を維持した場合に国から支給される雇用調整助成金等の不正受給に加担したとして、厚生労働省の職員1人に対して免職処分が行われた。

各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て、適宜、懲戒処分を行うことができることとされている（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）。令和6年においても、この手続により懲戒処分が行われた事案があった。

3 兼業

(1) 営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14－17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14－18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14－19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、令和6年において所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった。

(2) 自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14－8（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。

所轄庁の長等が自営に係る兼業を承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった件数の合計は、令和6年は302件であった。兼業の主な内容は、不動産の賃貸、太陽光電気の販売などとなっている。

(3) 株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14－21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知することとされている。ただし、明示された基準を満たしている場合には所轄庁の長限りにおいて報告を受領することができるよう措置しており、令和6年において人事院には職員から株式所有に係る報告はなかった。

第1編

第3部

令和6年度業務状況

第6章 職員団体

一般職の国家公務員（行政執行法人職員を除く。）は、国公法第108条の2の規定により、警察職員及び海上保安庁又は刑事施設で勤務する職員を除き、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができることとされている。

職員団体制度の周知徹底を図るため、音声解説付きの制度説明資料を本府省及び各府省の地方支分部局等の担当者に対し提供している。

第1節 管理職員等の範囲

国公法第108条の2の規定により、重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員及び職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員である「管理職員等」とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができないこととされている。

管理職員等の範囲については、規則17-0（管理職員等の範囲）の別表で、組織区分に応じて具体的に定められており、行政機関の組織又は官職の改廃等があった場合には、それに適応するよう同規則別表の改正が行われている。

令和6年度末における管理職員等の総数は38,384人であった。

第2節 職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が国公法に定める要件を満たした民主的かつ自主的な団体であることを人事院が公証するものであり、これによって、交渉等における当局と職員団体との関係の円滑化を図り、安定した労使関係の確立を期待しているものである。

国公法第108条の3及び規則17-1（職員団体の登録）の規定に基づき、新規登録や登録の抹消を行った結果、令和6年度末における登録職員団体の総数は1,196団体となり、職員団体加入人員は61,096人となっている。

第3節 職員団体のための職員の行為

1 在籍専従

職員は職員としての身分を保有したまま、職員団体の業務に専ら従事することはできないが、所轄庁の長の許可を受けた場合には登録職員団体の役員として専ら当該団体の業務に従事すること（いわゆる在籍専従）が認められている（国公法第108条の6）。その最長期間については、国公法附則第7条により、当分の間、7年以下の範囲内で規則で定める期間とされ、規則により7年と定められている（規則17-2（職員団体のための職員の行為）第8条）。

令和6年末における在籍専従者数は94人であった。

2 短期従事

在籍専従以外に、職員は登録職員団体の役員、議決機関の構成員等として、所轄庁の長の許可を受けて、1日又は1時間を単位として年間30日の範囲内でその職員団体の業務に短期に従事することができることとされている（規則17-2第6条）。令和6年中の短期従事者数は170人であった。

第4節 職員団体等の法人格

1 登録職員団体

登録職員団体は、法人格法第3条第1項の規定により、法人となる旨を人事院に申し出ることにより、法人となることができることとされている。令和6年度末において、法人格を付与されている登録職員団体は95団体となっている。

2 認証職員団体等

登録されていない職員団体等の申請に基づき、その規約が要件を満たすものであると人事院が認証した場合は、その職員団体等が主たる事務所の所在地において設立の登記をすることにより法人格が付与されることとされている（法人格法及び規則17-3（職員団体等の規約の認証））。令和6年度末において、人事院が認証機関として規約を認証している職員団体等は5団体となっている。

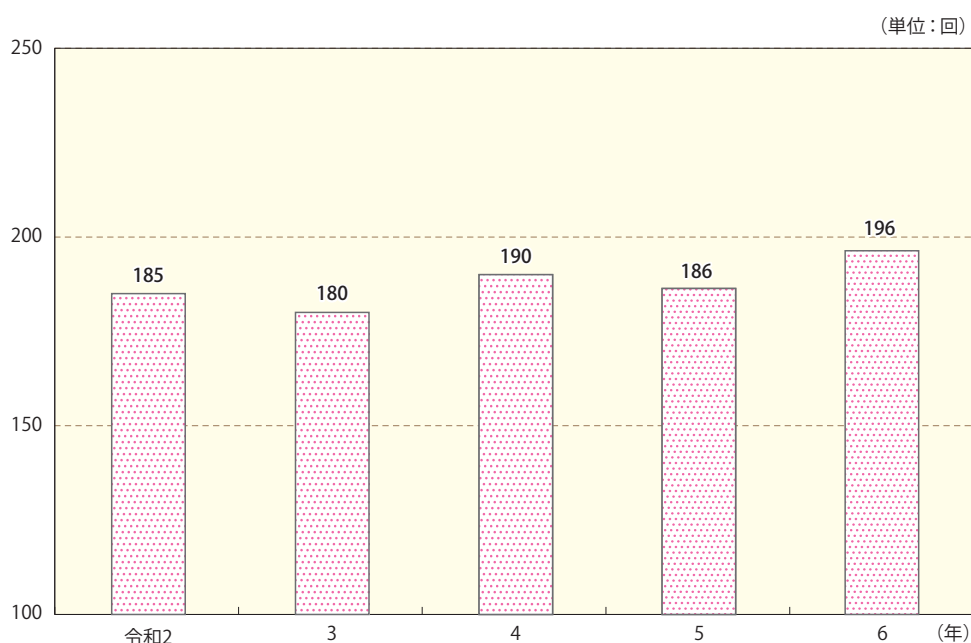
第5節 職員団体との会見

人事院は、職員の勤務条件に関し、勧告、規則の制定・改廃などを行うに当たって、職員団体等と会見を行うことを通じて、意見、要望などを聴き、施策に反映させることとしている。

令和6年の職員団体等との会見回数は、本院において78回、地方事務局（所）において118回の合計196回であった。その内容は、春闘統一要求・人事院勧告要求関係（給与制度のアップデートを含む。）が109回（55.6%）と最も多く、次いで級別定数の改定関係が81回（41.3%）、男女共同参画関係が5回（2.6%）などとなっている。

令和6年の会見回数は、給与制度のアップデートに伴う会見を実施したことなどにより、令和5年と比べ10回の増加となった（図6）。

図6 職員団体等との会見回数



第7章 公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分などの不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等及び給与の決定に関する審査の申立ての仕組みがあり、それぞれ職員から人事院に対してなされた場合に、準司法的な所定の審査手続に従って、迅速かつ適切に事案の処理を行っている。人事院は、事案処理に関する目標を定め、その進捗状況等を定期的に把握するとともに、当事者等との書面交換の電子化等を推進し、利便性の向上と手続面での効率化を図るなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、職員からの苦情相談を受け付け、各府省に対する働きかけを含め必要な対応を行っている。

これらの公平審査の仕組みは、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の公正の確保、ひいては公務の能率的な運営に資することを目的とするものである。また、勤務条件に関する行政措置の要求の仕組みは、給与勧告・報告の制度等と並び、職員の労働基本権制約の代償措置の一つとして位置付けられ、勤務条件の改善と適正化のため重要な意義を有するものである。

令和6年度は、公平審査の役割の重要性を広く周知するため、学生を対象に、職員からの勤務条件や勤務環境等に関する悩みについて解決策を提示する体験型のワークショップを開催した。また、公平審査の実績を人事管理上の課題の解決にいかしていくため、国家公務員制度ナレッジベース（SEDO）を通じて、各府省の人事担当者に対し、公平審査で得られた知見の共有を図っている。

第1節 不利益処分についての審査請求

不利益処分についての審査制度（国公法第90条）は、職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正又は取消しの判定を行うものである。

人事院は、処分を修正し又は取り消した場合には、その処分によって生じた職員の不利益を回復するための処置を自ら行い、又は処分者に対し必要な処置を行うように指示することとされている。なお、人事院の判定は、行政機関における最終のものである。

不利益処分の審査は、規則13-1（不利益処分についての審査請求）に定められた手続に従って行われ、集中審理を行うなどして事案の早期処理に努めている。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した16件を加えて35件となった。その処理状況は、判定を行ったもの17件、取下げ・却下等6件であり、翌年度に繰り越したものは12件である（表7-1）。

表7-1 令和6年度不利益処分審査請求事案判定一覧

(1) 懲戒処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-12	令和6年5月30日	停職3月（セクシュアル・ハラスメント）	承認	非公開
13-17	令和6年8月1日	停職3月（セクシュアル・ハラスメント）	承認	非公開
13-18	令和6年9月12日	戒告（セクシュアル・ハラスメント）	承認	審尋
13-26	令和6年10月10日	減給1月（パワー・ハラスメント）	承認	非公開
13-30	令和6年12月19日	停職3月（通勤手当等の不正受給） 減給3月（宿舍の不正使用及び虚偽報告）	承認	審尋
13-7	令和7年3月6日	戒告（職場における部下、上司への暴行）	承認	公開
13-11	令和7年3月13日	減給3月（旅費・飲食費用の享受）	承認	審尋

(2) 分限処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-13	令和6年6月6日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障により3件）	承認	公開
13-21	令和6年9月26日	分限免職（適格性欠如）	承認	審尋
13-1	令和7年1月21日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障）	一部取消	非公開
13-15	令和7年3月27日	分限免職（勤務実績不良・適格性欠如）	承認	公開

(3) その他

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13-5	令和7年2月13日	辞職承認	承認	非公開

(注) 審理方式は、請求者が、公開口頭審理、非公開口頭審理又は審尋審理（両当事者を対面させず非公開で行う審理）のいずれかを選択することとされており、表中「公開」は公開口頭審理を、「非公開」は非公開口頭審理を、「審尋」は審尋審理を示す。

第2節 勤務条件に関する行政措置の要求

行政措置要求の制度（国公法第86条）は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあつせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たること、職員が勤務条件の改善と適正化を能動的に求めることを保障するものである。

行政措置要求の審査は、規則13-2（勤務条件に関する行政措置の要求）に定められた手続に従って行われる。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した16件を加えて52件となった。その処理状況は、判定を行ったもの5件、取下げ・却下33件（要求事項の一部を受理したもの3件を含む。）であり、翌年度に繰り越したものは17件である（表7-2）。

表7-2 令和6年度行政措置要求事案判定一覧

判定年月日	要求内容	判定
令和6年10月29日	女性トイレの使用制限の撤廃	容認
令和7年2月6日	専門外の業務を行っている状況の改善及び嫌がらせ行為をやめさせること	棄却
令和7年2月6日	嫌がらせ行為をやめさせること等	棄却
令和7年3月6日	ハラスメント行為等の解消による職場環境の改善及びプライバシー保護等を遵守するための措置を行うこと	棄却
令和7年3月13日	選考採用者の初任給決定の取扱いの是正	棄却

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

災害補償の審査申立制度（補償法第24条）は、実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の措置申立制度（補償法第25条）は、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものである。

災害補償の審査等は、規則13－3（災害補償の実施に関する審査の申立て等）に定められた手続に従って行われている。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて22件となった。その処理状況は、判定を行ったもの8件、取下げ・却下5件であり、翌年度に繰り越したものは9件である（表7－3）。

表7-3 令和6年度災害補償審査申立等事案判定一覧

指令番号	判定年月日	申立内容	判定
13－15	令和6年7月11日	腰椎椎間板ヘルニア等に係る治癒の認定及び抑鬱状態等に係る公務上の災害の認定	棄却
13－16	令和6年7月11日	鬱病に係る公務上の災害の認定	棄却
13－20	令和6年9月12日	右股関節唇損傷等に係る障害等級の上位等級への変更	棄却
13－28	令和6年11月14日	鬱病に係る傷病等級の決定	棄却
13－9	令和7年3月6日	脳挫傷等に係る障害等級の上位等級への変更	容認
13－10	令和7年3月6日	右頬骨折等に係る障害等級の上位等級への変更	棄却
13－18	令和7年3月27日	身体表現性障害に係る公務上の災害の認定	棄却
13－19	令和7年3月27日	鬱病に係る通勤による災害の認定	棄却

第4節 給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定に関する審査制度（給与法第21条）は、給与の決定（俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で、決定という形でそれに対する判断を示すものであって、規則13－4（給与の決定に関する審査の申立て）に定められた手続に従って行われている。

このうち、人事評価結果に基づく給与の決定に関する申立事案の審査においては、申立人の人事評価について必要な事実関係等の調査を行い、人事評価の妥当性等を検証しつつ、当該給与の決定が法令の規定に合致しているか否かについての判断を行っている。

令和6年度の係属件数は、前年度から繰り越した21件を加えて68件となった。その処理状況は、決定を行ったもの26件、取下げ・却下7件であり、翌年度に繰り越したものは35件である（表7－4）。

表7-4 令和6年度給与決定審査申立事案決定一覧

指令番号	決定年月日	申立内容	決定
13-14	令和6年6月27日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	容 認
13-19	令和6年9月12日	令和4年12月期の勤勉手当の成績率 令和5年1月1日の昇給区分	棄 却
13-22	令和6年9月26日	通勤手当の認定	棄 却
13-23	令和6年10月3日	初任給決定	容 認
13-24	令和6年10月3日	令和5年1月1日の昇給区分	棄 却
13-25	令和6年10月3日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-27	令和6年10月31日	俸給表の適用を異にする異動後の職務の級及び号俸の決定	棄 却
13-29	令和6年11月28日	令和5年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-31	令和6年12月19日	初任給決定	棄 却
13-3	令和7年2月6日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-4	令和7年2月6日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率 令和6年1月1日の昇給区分 令和6年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-6	令和7年2月13日	平成29年12月期の勤勉手当の成績率 平成30年12月期の勤勉手当の成績率 平成31年1月1日の昇給区分 令和元年12月期の勤勉手当の成績率 令和2年1月1日の昇給区分 令和2年6月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-8	令和7年3月6日	通勤手当の認定	棄 却
13-12	令和7年3月13日	令和5年12月期の勤勉手当の成績率	棄 却
13-13	令和7年3月13日	初任給決定	棄 却
13-14	令和7年3月13日	通勤手当の認定	棄 却
13-16	令和7年3月27日	初任給決定	棄 却
13-17	令和7年3月27日	令和6年1月1日の昇給区分	棄 却

第5節 苦情相談

苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対し助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんその他必要な対応を行うものであって、規則13-5（職員からの苦情相談）に定められた手続に従って行われている。

このような職員からの苦情を迅速かつ適切に解決するための苦情相談業務は、能力実績重視の人事管理とともに、ワーク・ライフ・バランスの充実など働きやすい勤務環境の実現が求められている中で、公務能率の維持・増進の観点からもますます重要になってきている。

苦情相談件数は、これまで増加傾向にあったが、令和6年度については1,598件となり、前年度よりも224件減少（減少率12.3%）した（図7-1）。

苦情相談を内容別に見ると、相談件数の上位を占める「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」、「勤務時間・休暇・服務等関係」及び「任用関係」は全て減少しているが、中でも相談件数の最も多い「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」については、前年度の695件から550件と大幅に減少（減少率20.9%）し、その結果全体に占める割合も34.4%（前年度38.1%）に低下している（図7-2）。

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、苦情相談の対応に際して必要な情報の交換など

各府省との連携協力体制の充実を図るための「苦情相談に関する府省連絡会議」を開催するとともに、各府省において苦情相談業務を適切に遂行できるよう必要な知識の習得や技能の向上を目的とした「各府省苦情相談担当官研修」を実施した。

図7-1 苦情相談件数の推移

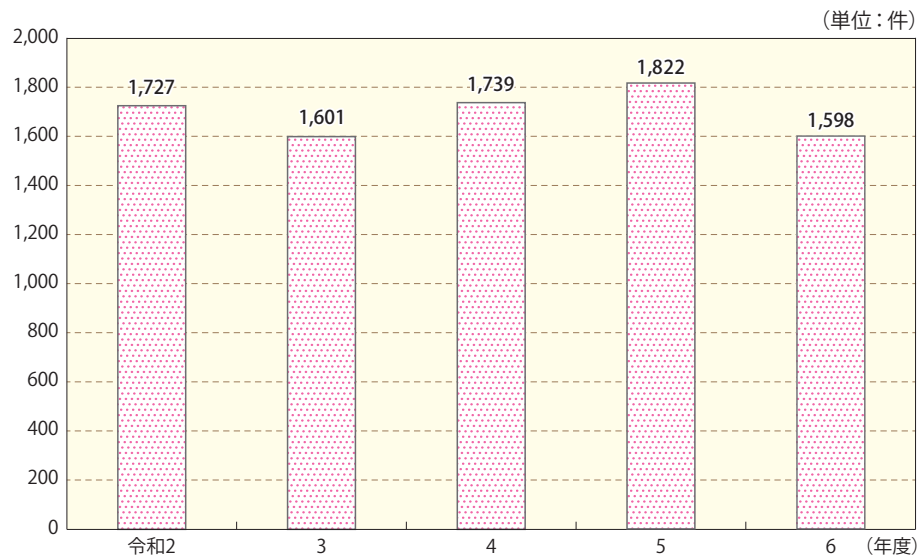
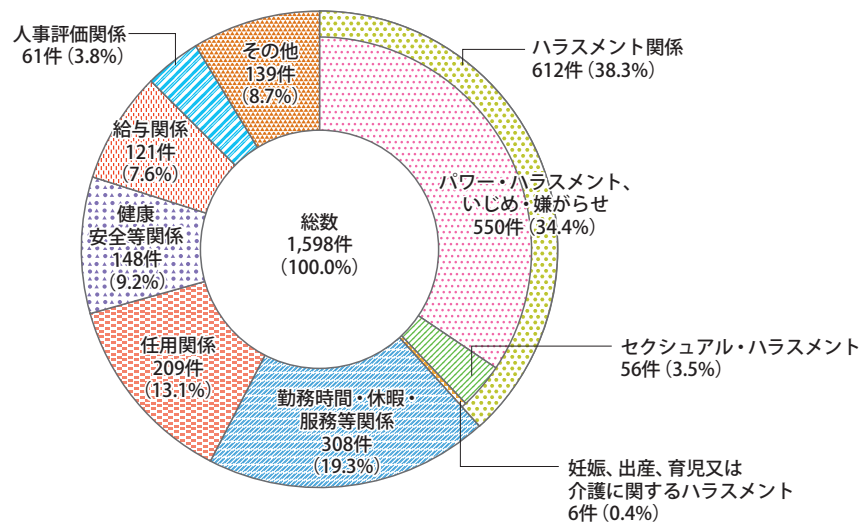


図7-2 令和6年度苦情相談の内容別件数



(注) 一つの事案に関して、同一の者から同一の内容について複数回の相談を受けた場合、それぞれを件数に計上している。

第8章 国際協力

第1節 派遣法による派遣状況

各府省は、派遣法に基づき、国際協力の一環として、条約その他の国際約束や我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等の要請に応じ、職員をその同意の下にこれらの機関に派遣している。

令和5年度において新たに国際機関等に派遣された職員は138人で、前年度と比べると16人増加している。一方、令和5年度中に派遣を終了した職員は142人（うち派遣期間中又は職務復帰と同時に退職した者は16人）であり、令和5年度末における派遣職員は342人で、前年度末と比べると4人減少している（図8-1、資料8）。

なお、派遣期間が5年を超える新たな派遣又は更新の場合には人事院に協議することとされており、令和6年度には2件の協議があった。

令和5年度末の派遣先機関別及び派遣先地域別の状況は、図8-2及び図8-3のとおりである。

図8-1 派遣職員数の推移

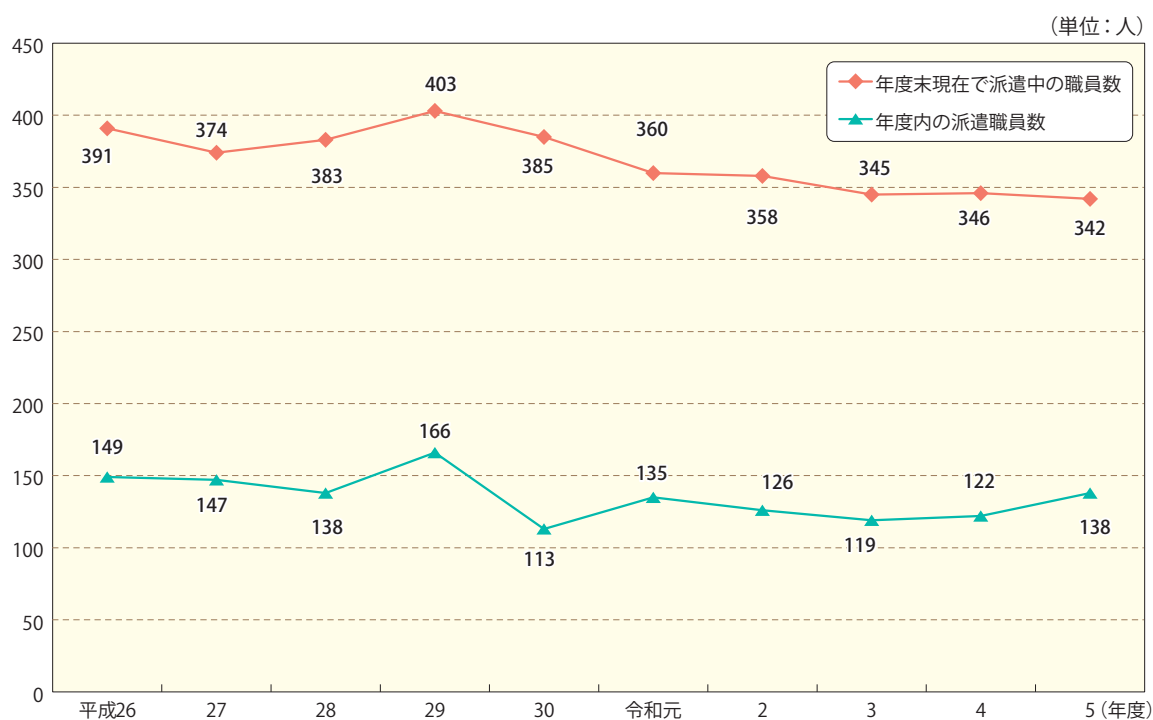
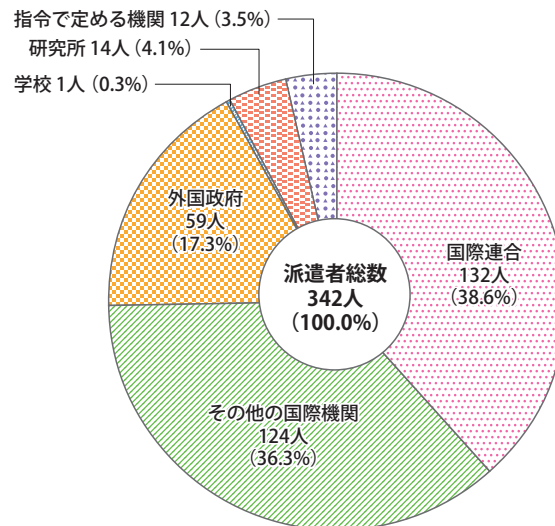
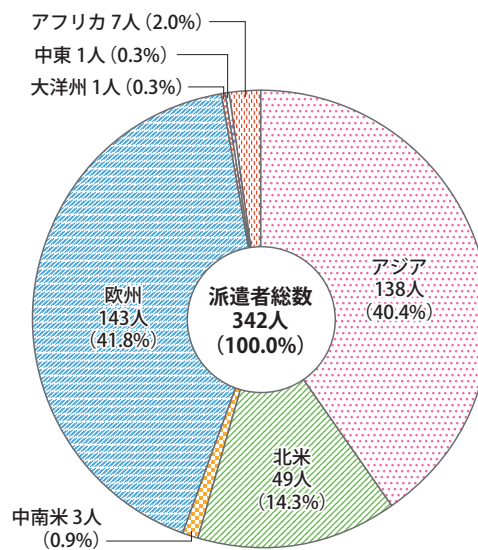


図8-2 令和5年度末派遣先機関別状況



※数値は端数処理の関係で合致しないものがある。

図8-3 令和5年度末派遣先地域別状況



第8章 補足資料

資料8 派遣職員数の推移

(単位：人)

年度	年度内の派遣職員数	年度内に派遣を終了した職員数	年度末現在派遣中の職員数
昭和45	159	19	140
46	195	81	254
47	135	155	234
48	126	115	245
49	106	118 (4)	233
50	147	129	251
51	105	110 (2)	246
52	130	126 (6)	250
53	197	132 (3)	315
54	157	143	329
55	208	162 (8)	375
56	136	151 (4)	360
57	156	166 (4)	350
58	174	169 (8)	355
59	157	141 (10)	371
60	138	131 (9)	378
61	181	199 (15)	360
62	189	138 (9)	411
63	190	176 (9)	425
平成元	166	182 (8)	409
2	191	178 (12)	422
3	173	162 (5)	433
4	187	180 (9)	440
5	207	184 (18)	463
6	182	186 (15)	459
7	223	173 (18)	509
8	231	205 (19)	535
9	203	212 (9)	526
10	214	212 (11)	528
11	230	219 (5)	539
12	233	204 (18)	568
13	229	227 (15)	570
14	187	221 (18)	536
15	199	209 (13)	526 [505]
16	169	208 (15)	466
17	151	190 (23)	427 [410]
18	151	160 (9)	401
19	136	149 (13)	388
20	149	142 (13)	395
21	147	135 (13)	407 [402]
22	146	146 (7)	402
23	147	139 (6)	410
24	148	132 (10)	426
25	119	148 (18)	397
26	149	155 (7)	391
27	147	164 (13)	374
28	138	129 (18)	383
29	166	146 (13)	403
30	113	131 (19)	385
令和元	135	160 (14)	360
2	126	128 (13)	358
3	119	132 (14)	345
4	122	121 (8)	346
5	138	142 (16)	342
計	8,857	8,472 (546)	

(注) 1 () 内の数は、派遣期間中に死亡し、又は退職したため職務に復帰しなかった者及び職務復帰と同時に退職した者を内数で示したものである。

2 [] 内の数は、国立大学法人の発足や特定独立行政法人の非特定独立法人化等に伴い、派遣中に派遣法の対象外となった職員を除いた人数である。

第2節 国際協力・国際交流

1 ASEAN諸国との国際協力

ASEANでは、公務員制度・公務員人事管理に関する地域間協力を推進することを目的に、ASEAN公務協力会議（ASEAN Cooperation on Civil Service Matters, ACCSM）というネットワークを構築している。人事院は、このネットワークに日本、中国及び韓国の三国を含めたASEAN+3公務協力会議（ACCSM+3）に、我が国の代表として参画し、各種協力事業の実施を支援している。

令和6年度は、第7回ACCSM+3閣僚級会議が8月にブルネイで開催され、令和3年から令和7年までの行動計画の進捗状況の確認や、令和8年から令和12年までの次期計画の策定に向けた意見交換等が行われた。

また、令和6年10月に札幌市において、ASEAN諸国、中国、韓国及びオーストラリアの公務員人事管理に携わる課長級職員等と、OECD（経済協力開発機構）、東京大学公共政策大学院の学識経験者を招き、「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主催した。

2 日中韓人事行政ネットワーク事業

平成17年1月より、人事行政分野における連携及び相互交流を進めるため、中国及び韓国の中央人事行政機関と日中韓人事行政ネットワークを構築し、各種協力事業を実施している。令和6年度は、6月に韓国において「有為な人材の公務への誘致」をテーマとする第16回三国共催シンポジウムが開催されたほか、12月には人事院が、第16回三国若手・中堅職員合同研修を主催した。

3 開発途上国等に対する技術協力

行政の基盤である公務員制度を整備し、ガバナンスを向上させるという開発途上国が抱える共通課題を踏まえ、人事院は、独立行政法人国際協力機構（JICA）が主催する開発途上国の政府職員を対象とした研修の実施等に協力している。

（1）人事管理セミナー

人事管理セミナーは、各国の中央人事行政機関等の管理職員を対象に、我が国の人事行政について、その基本的な考え方や運用、新たな動向等を紹介するとともに、討議や各国との比較研究を通じ、各国の人事行政の実情に適合した人材マネジメントを参加者自らが考える研修である。

（各国の中央人事行政機関等の上級幹部職員を対象とする「上級人事管理セミナー」と、課長補佐級職員を対象とする「人事行政セミナー」の2コースが令和5年度まで実施されていたが、令和6年度に統合された。）

令和6年度は、13か国・地域から13人が来日し、約2週間にわたり実施された。

（2）上級国家行政セミナー

各国の中央政府機関の上級幹部職員を対象に、我が国のガバナンスと社会経済の発展の経緯を紹介しつつ、様々な政策課題についての討議等を通じて、各国の社会経済の発展に資する行政の在り方を考える研修である。

令和6年度は、11か国から13人が来日し、約3週間にわたり実施された。昭和61年度の開始から令和6年度までの参加者は、合計85か国・地域397人である。

(3) ベトナム政府への支援

ベトナム政府の公務員採用試験改革に向けた取組に対し、JICAの技術協力プロジェクトを通じて、人事院は協力・支援を行っている。令和6年度は、同国内務省の職員等10人の訪日研修の際に、面接試験の実施に関する講義を行った。

(4) ウズベキスタン政府への支援

ウズベキスタン政府は、現在、公務員・国民の汚職予防意識向上に取り組んでおり、令和6年度には、人事院はこの取組に対し、JICAが実施する汚職対策促進のための訪日研修を通じて、2回にわたり協力・支援を行った。具体的には、ウズベキスタン汚職対策庁等から来日した研修員18人に対し、我が国の国家公務員倫理制度について紹介する研修を行った。

(5) キルギス政府への支援

キルギス政府は、令和3年度及び4年度にJICAが実施したキルギス・ウズベキスタン国別研修「公務員の採用・選考制度改善」を通じて得た我が国の公務員採用・選考制度の知見を参考に、公務員採用制度改善プロジェクトに取り組んでいる。人事院は、キルギス政府の本件プロジェクトを推進できるよう、令和6年度は、JICA国別研修のフォローアップ事業として、公務員採用制度改善のためのオンライン・セミナーを研修員8人に対し行った。

4 マンスフィールド研修

米国国務省は、マイク・マンスフィールド・フェローシップ法（1994年4月成立）に基づき、我が国に対する深い理解を持つ同国政府職員の育成を図るための研修（マンスフィールド研修）を行っている。

人事院は、外務省と協力して、研修員の各府省等への受入れの協議・調整、オリエンテーション、調査見学等を企画・実施している。

令和6年度は第28期研修員10人が来日し、10か月間の予定で日本の政府機関等での実務研修に参加している。

5 外国からの調査訪問対応等

我が国の公務における人事管理、人材育成等についての実態の把握等のため、令和6年度は、カンボジア、インドネシア、イラク、韓国、キルギス、マレーシア、モンゴル、台湾、タンザニア、タイ、チュニジア、英国、ウズベキスタン、ベトナムの14か国・地域と世界銀行（World Bank）やOECDから合計20回にわたり外国政府職員等が来訪した。

また、令和7年1月には、JICAが行っている人材育成奨学計画（JDS）により、我が国で留学中の開発途上国の行政官12人が来訪した。

これら訪問者に対しては、それぞれの国・地域における人事行政等の現状や訪問者個々の問題意識に応じて我が国の公務員制度やその運用実態等について説明等を行うとともに、意見交換を行った。

第9章

人事院総裁賞及び各方面との意見交換

第1節

人事院総裁賞

「人事院総裁賞」は、国民全体の奉仕者として、長年にわたる地道な活動や高いモチベーションの下での勇気ある行動などを通じ、行政サービスや国民生活の向上に顕著な功績を挙げ、国民の期待に応えた国家公務員（個人又は職域）を顕彰するもので、昭和63年に人事院創立40周年を記念して創設された。

被顕彰者は、人事院総裁の委嘱する各界有識者から成る選考委員会（令和6年度は玉塚元一委員長（株式会社ロッテホールディングス代表取締役社長CEO）のほか、7人の委員）が、各府省及び行政執行法人から推薦された職員又は職域グループについて厳正な審査・選考を行い、その結果に基づいて人事院総裁が決定している。

第37回を迎えた令和6年度「人事院総裁賞」は、個人1名及び職域3グループに対して授与された（表9）。授与式は、令和7年2月25日、東京都内において行われ、翌26日に、皇居において天皇皇后両陛下に御接見を賜った。

令和6年度までの被顕彰者の合計は、個人72名、職域118グループとなっている。

表9 令和6年度「人事院総裁賞」受賞者及び受賞職域グループ

(1) 個人部門

氏名・官職名	顕彰理由
海上保安庁 第三管区海上保安本部 横浜海上保安部 警備救難課 海上防災係長 徳永 悠希	特殊救難隊に代表される高度な知識・技術を要する救助勢力として、沖縄八重山諸島周辺海域をはじめ全国各地での人命救助活動に尽力。ネパール大地震など海外での人道支援にも参画。潜水等の新手法導入や他機関への指導・協力、後進の指導・育成、離職防止にも精力的に従事し、国民の安全確保に大きく貢献。

(2) 職域部門

府省名・職域名	顕彰理由
農林水産省 #食べるぜニッポンプロジェクトチーム	ALPS処理水の放出に伴う海外からの輸入停止等により、深刻な影響を受けた水産業支援のため、部局横断の広報プロジェクトを短期間で立ち上げ。誰でも参加しやすいSNS広報を展開し、ホタテ等の水産物消費の呼びかけが全国に拡散されるという広報のモデルケース構築に成功。
環境省 関東地方環境事務所 佐渡自然保護官事務所	野生絶滅したトキについて、佐渡島内において推定個体数が500羽を超えるなど安定的に生息する状況を実現。地域の理解促進、生息環境の整備、科学的知見に基づく繁殖・放鳥等について、継続して丁寧な調整、対応に努め、日本の自然環境保全に大きく貢献。
独立行政法人国立印刷局 工芸部門	150余年にわたり継承してきた伝統技術とデジタル技術とを融合して、20年ぶりとなる新しいお札のデザインを作り上げた。長年にわたる伝統技術の継承と技術開発が、高い偽造防止効果の基盤となっており、日本の通貨に対する信頼性確保に大きく貢献。



天皇皇后両陛下の御接見を賜る受賞者

第2節 各方面との意見交換等

人事行政を適切に運営していくため、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する理解を得るよう努めている。

これらの意見については、制度改革などを通じ、人事行政の方針の策定や運営面に反映させていくこととしている。

1 公務員問題懇話会

地方の実情を的確に把握するため、札幌市、静岡市及び高松市において、人事行政全般に関する諸問題について、それぞれの地域の各界有識者と人事院幹部が意見交換を行った。

2 企業経営者等との意見交換

中小企業経営者、報道機関の論説委員等を対象に、令和6年4月から5月にわたり全国52都市において、国家公務員給与の決定方法、人事院勧告の意義・役割等を説明するとともに、地域における経営環境、賃金改定の動向及び公務員給与の在り方等に関して率直な意見交換を行った。

3 参与との意見交換

人事行政に関する重要な事項について意見を求めるため、各界の有識者に参与を委嘱し、人事行政施策の工程表の進捗状況などについて意見交換を行った。

4 有識者の職場訪問

ふだん目に触れることの少ない各府省の様々な職種の勤務実態などを目の当たりにすることで、公務員に対する理解を深めてもらうことを目的に、外部有識者の職場訪問を行っている。令和6年度は、本院及び沖縄事務所において、報道機関の論説委員、人事院総裁賞選考委員等の有識者による人事院総裁賞受賞官署、地方法務局、地区税関等への訪問・視察を行った。

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

- 令和6年度は倫理審査会発足25周年に当たることを踏まえ、今後、より実効的な倫理保持の仕組みへ発展させていくため、新たに重点的に取り組む課題として、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』及び③『倫理法令上の規制に関する検討』の3つを設定した。これらを踏まえ、①及び②の具体策として、新たに、ケーススタディ教材（「事例で学ぶ職場の倫理リスク」）、会合参加時のチェックツール、利害関係者リストのサンプルを作成し、各府省に周知し、また、③の具体策として、利害関係者との飲食時の割り勘の端数の取扱い等について、一部見直しを行った。
- 各府省の官房長等や地方機関の長等との懇談による現状把握のほか、本府省及び地方機関の倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会やWebを通じた有識者講演会の実施、研修教材の制作・配布、各府省が実施する倫理研修等への講師派遣、国家公務員倫理月間における各種研修・啓発活動の実施等、職員に対する定期的・継続的な意識啓発活動に資する取組を行った。また、相談・通報窓口の周知や相談しやすい職場環境を構築すること等を各府省に促した。
- 職員の職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知・理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対する広報依頼、地方公共団体への周知依頼等を行った。特に令和6年度は、倫理審査会の会長及び委員が公益社団法人経済同友会の幹事会に初めて出席し、国家公務員倫理のルールに関する説明等を行った。
- 倫理の保持のための施策の参考とするため、各界の有識者からの意見聴取や市民・職員アンケートを実施した。
- 今後も、公務に対する国民の信頼を確保しつつ、公務においても事業者等においても円滑な業務運営ができるよう、新たな重点課題への取組など、様々な施策を展開していきたい。

倫理法及び国家公務員倫理審査会について

倫理法は、幹部公務員を中心に不祥事が続発し、厳しい社会的批判を招いたことを背景として平成11年8月に制定され、平成12年4月から全面施行された。その目的は、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務に対する国民の信頼を確保することである。

倫理法は、職員が遵守すべき職務に係る倫理原則を定めている。あわせて、倫理原則を踏まえ職員の倫理の保持に必要な事項を定める政令（国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号。以下「倫理規程」という。）の制定、職員と事業者等との接触について透明性を確保するための各種報告制度等（報告のルール）、職員の職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌する機関である国家公務員倫理審査会（以下「倫理審査会」という。）の設置、行政機関等への倫理監督官（各府省事務次官等）の設置についても規定している。

倫理規程は、倫理法の倫理原則を受けた倫理行動規準を定めている。また、許認可等の相手方や補助金等の交付を受ける者などを利害関係者として規定するとともに、職員が利害関係者から贈与や接待を受けるなどの禁止行為に関する「行動のルール」についても規定している。

国公法及び倫理法に基づいて人事院に設置された倫理審査会は、会長及び委員4人をもって組織され、倫理規程の制定・改廃に関する意見の申出、各種報告書の審査、倫理法・倫理規程に違反する疑いがある場合の調査・懲戒の手段の実施、懲戒処分の承認など、職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌している。具体的には、倫理法・倫理規程の適正な運用を確保するとともに、『職員の倫理意識のかん養』、『倫理的な組織風土の構築』及び『倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応』の3つを主要な柱に据えて各種施策を実施している。また、令和6年度は倫理審査会発足25周年に当たることを踏まえ、今後、より実効的な倫理保持の仕組みへ発展させていくため、今までの3つの柱は維持しつつ、新たに重点的に取り組む課題として、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』及び③『倫理法令上の規制に関する検討』の3つを設定した。

倫理審査会には、その事務を処理するため、事務局が置かれている。その業務実施には、倫理審査会の議決が必要であり、倫理審査会会議は、令和6年度には19回、倫理審査会設立以来計612回開催されている。

また、各府省及び各行政執行法人に置かれた倫理監督官は、各府省の長等と共に、倫理審査会と連携して、その属する府省等の職員の職務に係る倫理の保持に関する責務を担っている。

本編は、令和6年度において、倫理審査会が行った業務について記述したものである。

（令和7年3月31日現在）



山田久委員
（法政大学経営大学院イノベーション・
マネジメント研究科教授）

あおい有紀委員
（フリーアナウンサー）

秋吉淳一郎会長

山下良則委員
（株式会社リコー代表取締役会長）

伊藤かつら委員
（人事官）

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

1 職員の倫理意識のかん養

職員の倫理意識のかん養のためには、研修等の機会を通じた職員に対する定期的・継続的な意識啓発が不可欠である。そのため、倫理審査会は、各府省の幹部職員や倫理事務担当者に対して所属職員への意識啓発の取組を促すとともに、倫理の問題を職員個々人が自分事として捉える機会を提供できるよう、各府省における研修・啓発活動の企画・実施の支援、府省等横断的な研修・啓発活動の実施を行ってきている。令和6年度においては、以下の(1)～(4)の業務を実施した。

(1) 各府省における現状の把握及び取組の促進

各府省の官房長等や地方機関の長等と倫理審査会会長・委員との懇談会等を行い、各府省における職員に対する倫理意識のかん養や倫理的な組織風土の構築に向けての取組状況や課題について把握した。また、後述する「国家公務員倫理月間」の機会等を捉え、倫理研修の定期的・計画的な実施、職員の職務に係る倫理の保持のための相談・通報窓口の活用促進の要請を行った。あわせて、各府省における倫理保持のための取組の参考となるよう、各府省で実施された啓発活動や倫理的な組織風土の構築のための取組の具体例の共有等を行った。

倫理制度の周知徹底及び各府省における倫理保持に係る取組の推進を目的として、令和6年4月に、本府省で実務を担う倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会を、同年10月に、本府省に加え新たに地方機関の倫理事務担当者等にも対象を広げた説明会を、Webでそれぞれ実施した。また、当該説明会のアーカイブ配信も行い、広く視聴できる機会を提供するよう工夫した。

さらに、Webを通じた有識者講演会として熊田総合法律事務所代表弁護士の熊田彰英弁護士を講師に招き、「時代と国民に寄り添う国家公務員を目指して」をテーマとして質疑応答を含めたライブ配信での講演を行っていただいた。幹部・管理職員を含む全職員向けに同年12月に実施し、本府省及び地方機関の職員に広く視聴を呼びかけるとともに、その模様を録画し、同月から令和7年2月にかけて約2か月間配信した。同講演会のアンケートにおいて、「まずは職員が周囲や上司に相談しやすい雰囲気を作ることが重要であるということが再認識できた」、「倫理保持は自己防衛のためであるということが再認識できた」といった感想が寄せられた。

(2) 国家公務員倫理制度の運用見直し

192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、③『倫理法令上の規制に関する検討』を踏まえた取組として、倫理規程の飲食に関する規制について一部運用の見直しを行うこととし、「国家公務員倫理規程の運用の見直し等について」（令和6年国家公務員倫理審査会事務局長通知）において周知した。具体的には、令和4年度に実施した職員アンケートにおいて、当該規制により民間企業等との意見交換等に支障が生じていると思うとの回答が他の規制による支障と比較して多かったことや、社会情勢の変化等を踏まえ、利害関係者と飲食時に割り勘をする際、1円単位での厳密な精算を求めず、自己の飲食費用が1,000円を超える場合には1,000円未満の端数切捨てを許容するなどした。なお、特定の相手方に繰り返し端数を負担させるなど国民の疑惑や不信を招かないよう、常識の範囲

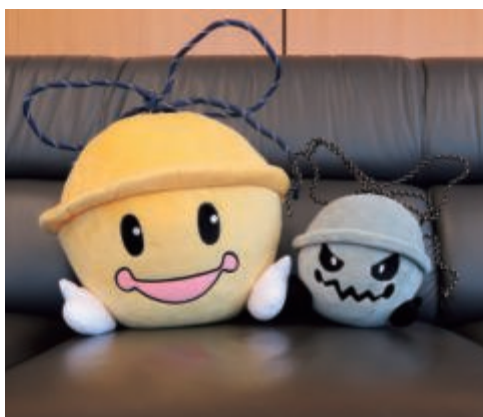
内で対応することとしている。

倫理審査会としては、今後も、各府省からの意見等を踏まえて、社会情勢等に応じて国家公務員倫理制度の在り方を検討していきたいと考えている。

(3) 各府省が企画・実施する研修の支援

倫理審査会は、各府省における研修・啓発活動の充実に資するよう、各種研修教材を制作・配布している。例えば、倫理制度の概要や法令、マンガ教材を収録した小冊子「国家公務員倫理教本」を改訂し、主として各府省の新規採用職員及び幹部職員へ配布した。また、各府省におけるeラーニングに資する教材（自習研修教材）として、一般職員用、課長補佐級職員用及び幹部・管理職員用の3階層の教材を各府省へ配布した。

これら教材及び啓発資料の制作・配布のほか、倫理審査会では、各府省からの要請に応じて、事務局職員を各府省が実施する倫理研修等に講師として派遣している。令和6年度は、各府省における階層別研修など延べ26回・参加者数約2,300人（うちWebを通じたものは10回・参加者数約1,100人）に講師を派遣した。研修では、具体的なケースも交えて倫理制度の解説を行い、倫理制度に対する理解の浸透を図るとともに、相談・通報の仕組みの周知などを行った。また、一部の研修においては、参加者間での討議を取り入れることで、より当事者意識を持って研修に参加し、考える機会を持てるよう工夫を行った。加えて、中途採用者を含む新規採用職員の倫理に関する知識の定着を図り、倫理法等違反を防止することを目的として、令和6年度から新たに各府省が活用できるeラーニングシステムを通じて国家公務員倫理研修を4月期及び10月期の2期において実施した。



倫理審査会公式マスコット
左：「りんりん」、右：「BanBan」



研修・広報資料

(4) 国家公務員倫理月間における研修・啓発活動等の実施

国家公務員への倫理意識の効果的な浸透を目的として、令和6年度も12月の1か月間を「国家公務員倫理月間」と位置付け、様々な取組を実施した。

特に、令和6年度は、192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、及び②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』を踏まえた取組として、新たにケーススタディ教材（「事例で学ぶ職場の倫理リスク」）、会合参加時のチェックツール、利害関係者リストのサンプルを作成し、各府省に周知した。

各府省に対しては、例年同様、事務次官等の倫理監督官などによる公務員倫理に関する

メッセージの発信や幹部・管理職員への直接の注意喚起、組織内外の相談・通報窓口の周知徹底や利活用の促進などの要請を行った。また、全職員に公務員倫理研修を受講させるよう要請するとともに、倫理月間後に採用又は休職・休業等から復帰する職員がいる場合、採用又は復帰後速やかに受講を案内するよう各府省に対して要請を行った。さらに、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して、各府省から直接、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組についても、実施あるいは検討を要請した。

国家公務員倫理月間に際しては、毎年、職員向け及び事業者向けの標語の募集を行っている。今年度は職員向け標語については6,946点、事業者向け標語については1,671点の応募があった。各府省による投票結果等も踏まえ、倫理審査会において最終的に、職員向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品2点、事業者向け標語は最優秀作品1点及び優秀作品1点を選定した。

【職員向け】

最優秀作品 『「おかしいな」 気づける知識と 話せる職場』

(海上保安庁敦賀海上保安部巡視船ほたか 田邊 慎也さん)

優秀作品 『「もしかして」 そう感じたら まず相談』

(財務省名古屋税関四日市税関支署 浦川 善宏さん)

『その倫理 あなたや誰かを 守るもの』

(国立印刷局彦根工場 川端 殊羽さん)

【事業者向け】

最優秀作品 『その気遣い 組織が違えば ルール違反』

(海上保安庁宇和島海上保安部 二宮 虎幸さん)

優秀作品 『信頼を 互いに育む 倫理観』

(国立印刷局研究所総合研究部 大澤 史朗さん)

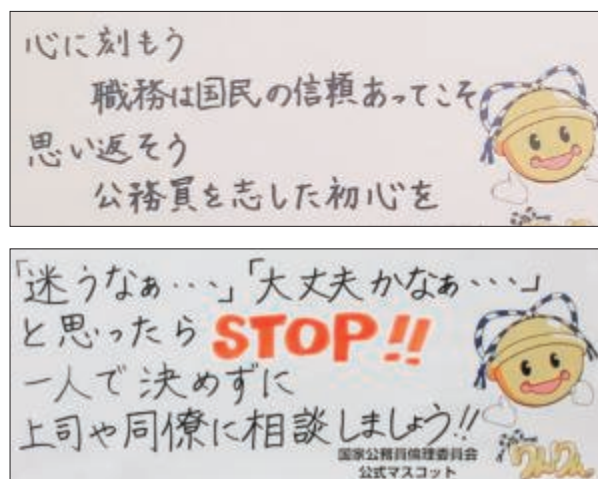
最優秀作品の標語を用いて作成した啓発用ポスターについては、各府省や地方公共団体、経済団体等に配布した。このうち、各府省に対しては、職員向けの標語を用いたポスター右下のメッセージ記入欄に、管理職員が倫理に関するメッセージを記載するよう要請した。事業者向けの標語を用いたポスターについては、後述のように、経済団体への公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組に利用した。

職員の倫理意識のかん養のためには、職員が倫理研修を定期的に受講することが重要であり、職員アンケートの結果によると、休職・休業中の職員等を除き、職員は倫理研修をおおむね定期的に受講している状況にある。

国家公務員倫理月間における取組の概要は、『人事院月報』（2024年12月号及び2025年4月号）に掲載した。



メッセージ欄を設けた
啓発用ポスター



【メッセージの一例】

倫理審査会としては、Webを通じた研修・啓発機会を更に充実させるとともに、事例を活用した研修機会の提供などを進め、職員の倫理意識を高める取組を強化していくこととしたい。

2 倫理的な組織風土の構築

倫理保持の徹底を図るためには、各職場において倫理的な組織風土を構築していくことが極めて重要であるため、令和6年度においては、次の（1）及び（2）の業務を実施した。

（1）相談・通報窓口の周知

倫理的な組織風土を構築する観点からは、相談・通報の体制が整備されるだけでなく、利用されることが重要となる。これらの利用が促進されることは、その組織が倫理保持を重視していることを示すだけでなく、違反行為に対し早期に認識・対処することで事態の深刻化を防ぐことにもつながるものである。組織内外の相談・通報窓口の体制整備は各府省でおおむね整えられてきたが、職員アンケートによると相談・通報窓口の存在を知らない職員も依然として一定数存在することから、相談・通報窓口の周知に引き続き取り組んだ。具体的には、国家公務員倫理月間に、倫理審査会が設置している公務員倫理ホットラインの連絡先、各府省が設置する相談・通報窓口の内部窓口や外部窓口の連絡先を記載したリーフレットを職員に配布するよう依頼した。また、職員が常時携帯できるように配布している国家公務員倫理カードについて、府省ごとの相談・通報窓口が記載されているものを配布した。各府省においては、これらのリーフレット・カードの活用のほか、相談・通報窓口のイントラネットへの掲載やメール等による職員への周知が行われた。

職員アンケートによれば、相談・通報したことにより不利益な取扱いを受けるおそれがあるのではないかなど、相談・通報に対して懸念を持つ職員もいる。そのため、相談・通報窓口を周知する際には、相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう万全を期していること、匿名による相談・通報も受け付けていること、通報後の流れなども併せて周知するとともに、各府省に対してこれらの事項を周知するよう要請した。



啓発用ポスター等に掲載している公務員倫理ホットラインの周知例

(2) 相談しやすい職場環境の構築

倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ってしまう前に、あるいは倫理法等違反と言えるか必ずしも判然としなくとも疑義が生じた際に、当事者が立ち止まり、本人への確認や身近な上司・同僚への相談等を行ったり組織内外の窓口に相談したりすることは、倫理法等違反を未然に防止し、事態の深刻化を防ぐ上で効果的である。

そこで、倫理審査会が行う研修・啓発活動等において、繰り返し職場でのコミュニケーション・相談等の重要性を強調するとともに、実際にそうした事態に直面した場合にどのような行動が取れるか等の意見交換を行うよう依頼した。また、官房長等との懇談会や倫理事務担当者向けの倫理制度説明会等の機会を捉え、各組織の窓口において倫理法等違反に関する相談等も受け付けていることを周知すること、相談しやすい職場環境を構築することなどを促した。

3 公務員倫理に関する広報、意見聴取

公務員倫理に関しては、職員自身が襟を正すべきことは当然のことであるが、国民や職員の仕事の相手方となる事業者等にも周知することは、職員・事業者双方にとって、円滑な業務運営に資するものとなる。そのため、1(4)で述べた各府省からの周知等の取組と併せて、倫理審査会としても国民や事業者等への広報を行っている。また、倫理審査会では、倫理の保持のための施策の参考とするため、倫理制度や公務員倫理をめぐる諸問題について、各界から意見を聴取している。令和6年度においては、次の(1)～(3)を行った。

(1) 国民や事業者等への広報活動

国家公務員と接触する機会のある事業者等に対して倫理法・倫理規程の周知及び理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対し、機関誌やウェブサイト、掲示板等への事業者向けの啓発用ポスターや公務員倫理に関する記事、パンフレットなどの掲載、会員企業のコンプライアンス担当部署に対する広報依頼など、事業者等に対する広報活動への協力の依頼等を行った。12月には、倫理審査会の会長、山下委員及び伊藤委員が公益社団法人経済同友会の幹事会に出席し、国家公務員倫理のルールに関する説明を行うとともに、国家公務員倫理の保持に関する広報活動への協力依頼等を呼びかけた。

地方公共団体に対しても、国家公務員倫理月間の啓発用ポスターの電子媒体を47都道府県、20政令指定都市に配布し、国家公務員倫理に関する周知を要請した。

さらに、事業者向けの啓発用ポスターがより多くの人の目に触れるよう、東京駅や霞ヶ関駅などの主要駅に掲示するとともに、全国16駅（札幌駅、新千歳空港駅、仙台駅、盛岡駅、東京駅、浦和駅、名古屋駅、浜松駅、大阪駅、京都駅、広島駅、岡山駅、高松駅、松山駅、博多駅、鹿児島中央駅）のデジタルサイネージ（電子看板）にも掲示し、啓発活動を行った。各地方事務所の協力により、全国の主要駅や公共交通機関の車内等への掲示も実施した。

また、引き続き各府省における職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知にも重点を置き、各府省に対し、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して直接、事業者向けの各種広報資料（公務員倫理制度について事業者等にも知ってもらいたい内容を簡潔にまとめたカード形式の啓発資料やYouTube動画）等を用いて、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組の実施あるいは検討を要請した。一部の府省では、倫理審査会作成の事業者向けカードや事業者用ポスターを活用した周知徹底のほか、関係団体や所管法人等に対し、倫理保持への協力を要請する文書を発出する、関係団体や契約の相手方の事業者等に対し、打合せ、会合など直接接する機会において、倫理保持への協力を要請するなどの取組が行われた。倫理審査会としては、各府省で実施された啓発活動の具体例の共有等を通じ、各府省とも連携しつつなお一層の事業者等への広報活動の展開が重要であると考えている。



デジタルサイネージ(電子看板)へのポスター掲示(東京駅)



経済同友会幹事会での説明（秋吉会長）

(2) 有識者からの意見聴取の実施

倫理審査会では、各界の有識者から、国家公務員の倫理保持の状況や倫理保持のための施策、これからの官民連携と倫理保持の在り方などについての意見聴取を行っている。令和6年度においては、12月に国家公務員倫理に関する有識者との座談会を開催し、弁護士、企業経営者及び報道関係者から意見を聴取した。

また、令和7年2月から3月にかけて、学識経験者や弁護士等の各界の有識者から個別に意見聴取を行った。

〈有識者との座談会における主な意見等〉

- ・ 近年の不祥事の原因としては、個々人の資質と、幹部・管理者のリーダーシップやマネジメントの欠如が挙げられるのではないかと思います。個々人の資質に関しては、採用してから資質を向上させていくこと、あるいは、問題のある人を早く発見してしかるべき対応をすることが重要。
- ・ 民間と国家公務員の付き合いが希薄になればなるほど、つまり一般国民から国家公務員の存在が遠くなればなるほど、行政に対する不満を生じさせ、SNSなどによるマイナスの情報発信につながるという悪循環に陥る可能性がある。
- ・ コンプライアンスを前向きに捉えることは大切。コンプライアンスを自らのために実践することにより、自らの行動に自信を持つことができる。倫理規制を遵守することにより、透明性が確保され、自信を持って事業者と交際することにつながる。
- ・ 利害関係者以外の者との付き合いの線引きが不明瞭なところがあり、国民一般にも国家公務員自身にも分かりづらいものとなっていると思う。国家公務員の交際範囲を必要以上に狭めるべきではないと思う。
- ・ 飲食規制をはじめとする倫理規制について、実効性の面から検討し、行き過ぎた規制は見直した方がよいと思う。
- ・ 利害関係者との会食は割り勘であっても一万円を超える場合は届出が必要ということに関して、現下の物価高騰を考えると引き上げを検討してもよいのではないか。

(3) アンケートの実施

倫理審査会では、倫理保持のための施策の企画等に活用するため、毎年、各種アンケートを実施している。令和6年度に実施したアンケート結果の概略は、次のとおりである。

・ 市民アンケート

国民各層から年齢・性別・地域等を考慮して抽出した1,000人を対象に令和6年8月から9月にかけて実施。(Web調査)

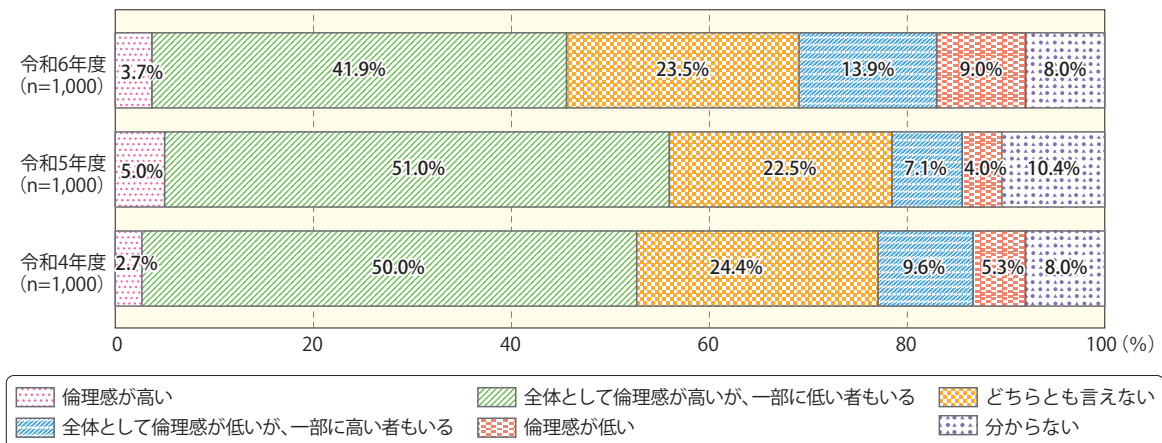
・ 職員アンケート

一般職の国家公務員のうち、本府省、地方機関の別、役職段階等を考慮して抽出した2,500人を対象に令和6年8月から9月にかけて実施。(原則Web調査とし、同調査による回答が困難な者に限りExcel又は紙媒体調査。回答数2,277人。)

ア 国家公務員の倫理感についての印象（市民アンケート）〔図1-1〕

市民アンケートにおける「国家公務員の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「倫理感が高い」又は「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もある」と回答した割合は平均51.4%であり、その増減幅は±10.4ポイントであった。「全体として倫理感が低い、一部に高い者もある」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均16.3%であり、その増減幅は±11.8ポイントであった。

図1-1 一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。

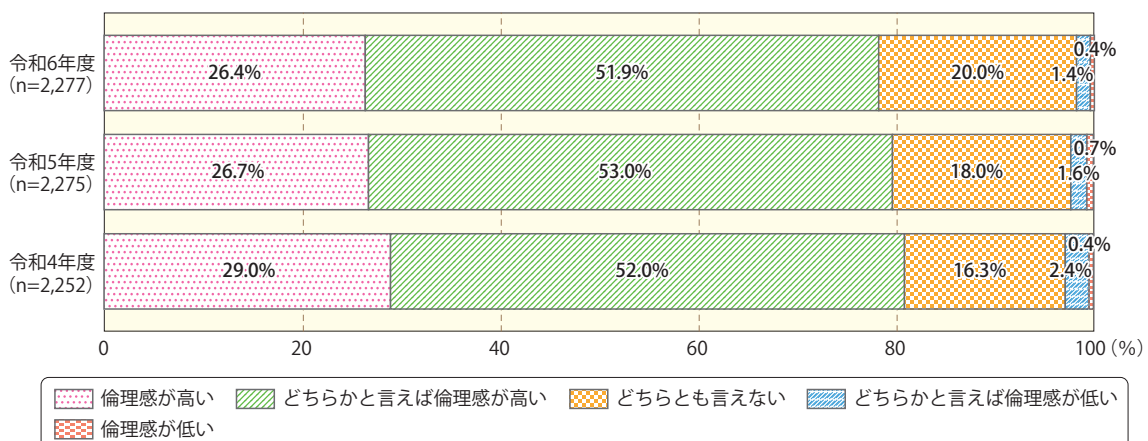


(注) 1 n：有効回答者数（以下同じ）
2 数値は端数処理の関係で合致しない場合がある（以下同じ）。

イ 所属する組織の倫理感についての印象（職員アンケート）〔図1-2〕

職員アンケートにおける「所属する組織の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「倫理感が高い」又は「どちらかと言えば倫理感が高い」と回答した割合は平均79.7%であり、その増減幅は±2.7ポイントであった。「どちらかと言えば倫理感が低い」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均2.4%であり、その増減幅は±1ポイントであった。

図1-2 あなたの所属府省等における組織の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。

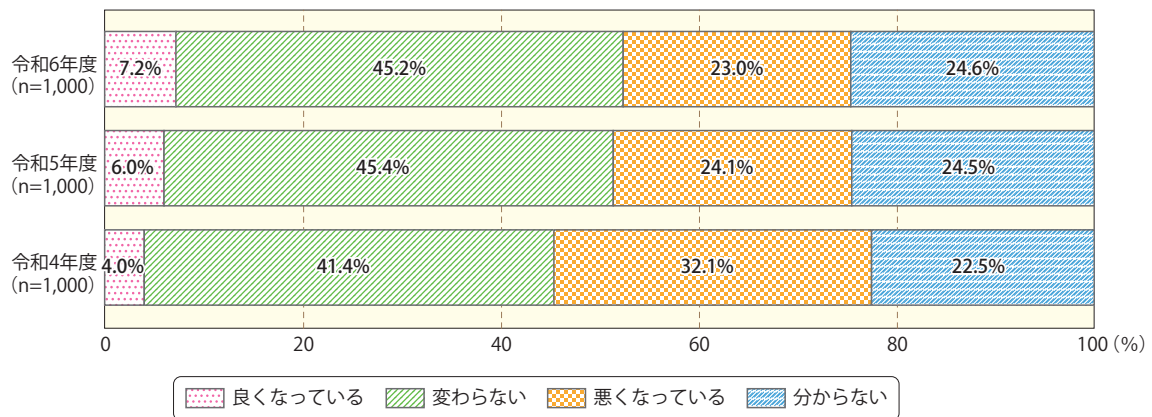


ウ 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況についての印象（市民アンケート）[図1-3]

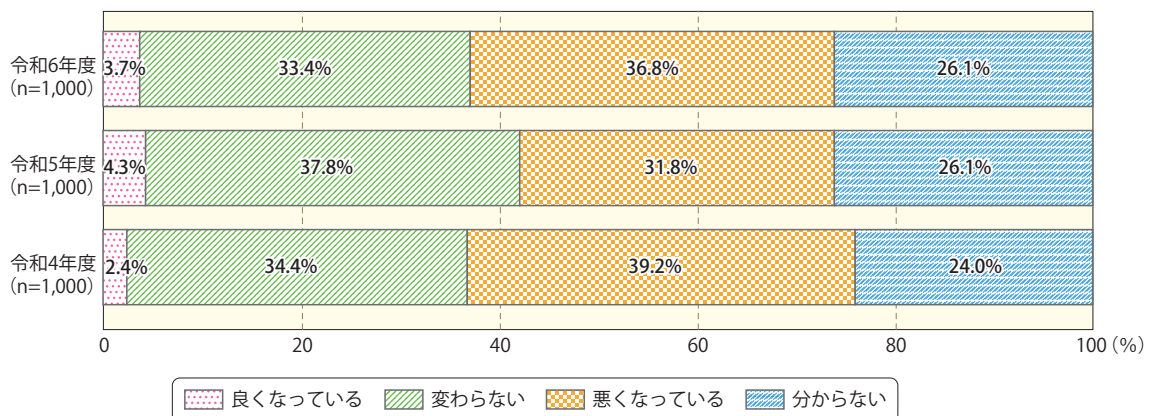
市民アンケートにおける「近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、一般職員については「良くなっている」と回答した割合は平均5.7%であり、その増減幅は±3.2ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均44.0%であり、その増減幅は±4ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均26.4%であり、増減幅は±9.1ポイントであった。幹部職員については「良くなっている」と回答した割合は平均3.5%であり、その増減幅は±1.9ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均35.2%であり、その増減幅は±4.4ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均35.9%であり、増減幅は±7.4ポイントであった。

図1-3 近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況をどのように思いますか。

○一般職員について



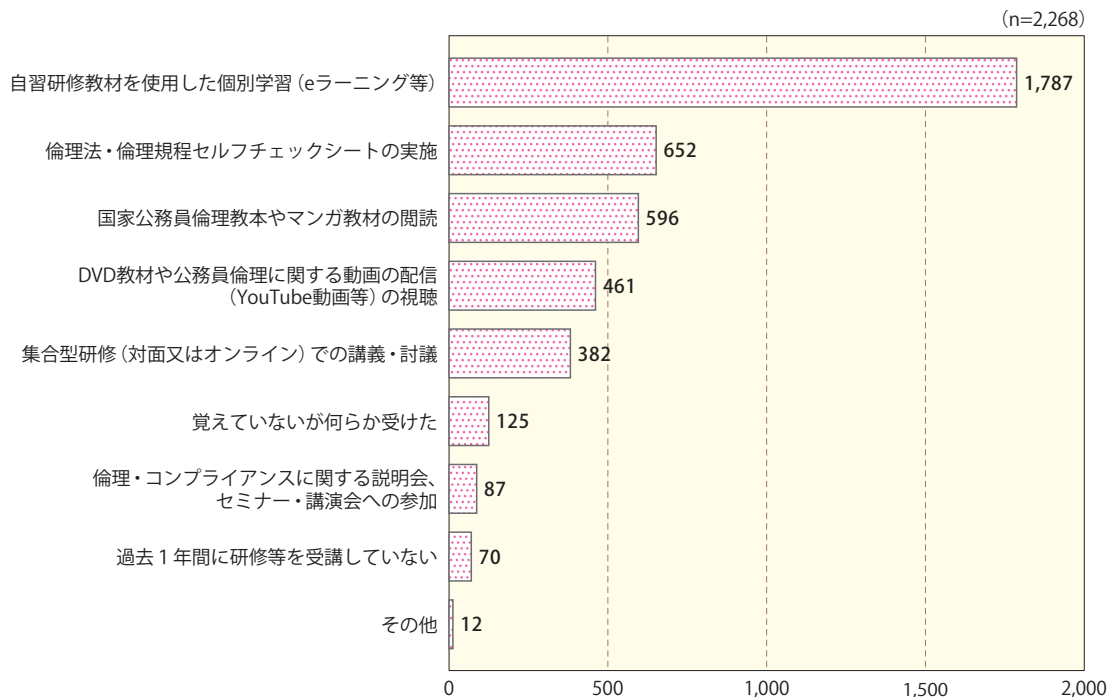
○幹部職員について



エ 倫理に関する研修の受講状況（職員アンケート）[図1-4]

職員アンケートにおける「過去1年間に受けた公務員倫理に関する研修等の種類」を問う設問の回答結果について、令和6年度は、「自習研修教材を使用した個別学習（eラーニング等）」を選択した回答者が最も多い結果となった。

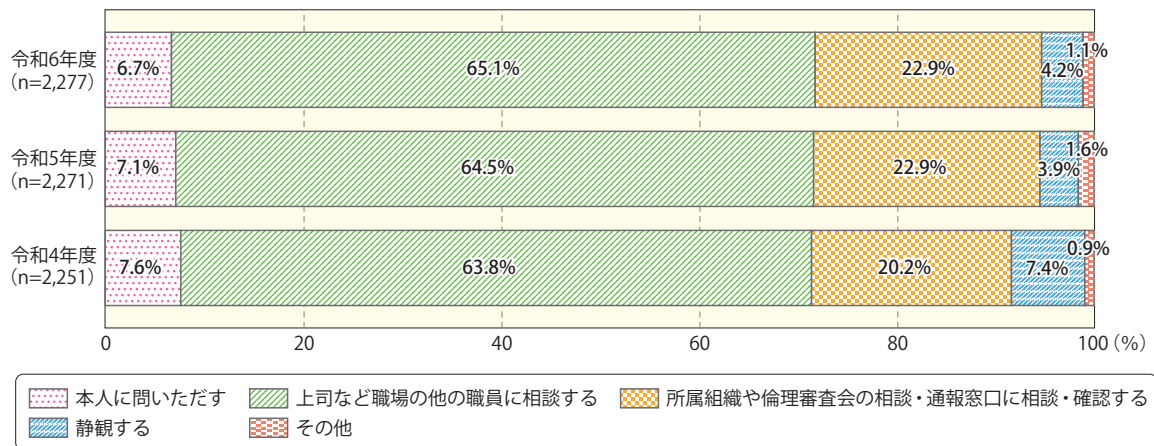
図1-4 過去1年間に受けた公務員倫理に関する研修等は次のうちいずれでしょうか。（複数回答。出向、休業、長期研修などで所属機関を離れていたために受けていない場合は「過去1年間に研修等を受講していない」を選択。）



オ 違反行為を見聞きした場合の行動（職員アンケート）[図1-5]

職員アンケートにおける「同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、見聞きした場合に、どのように行動するか」を問う設問の回答結果について、直近3年間を見ると、「本人に問いただす」、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」と回答した割合は平均93.6%（令和6年度は94.7%）であった。

図1-5 あなたの同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、あなたが見聞きした場合に、どのように行動しますか。



カ 違反行為を見聞きした場合に静観する理由（職員アンケート）[図1-6]、[図1-7]

オの設問に対し「静観する」と回答した者に対し、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由を尋ねたところ、例年同様、いずれも「同僚が違反行為をしていなかった場合に、本人や職場の他の職員に迷惑がかかるおそれがある」を選択した回答者が最も多かった。

図1-6 「上司など職場の他の職員に相談する」を選択しなかった理由（複数回答）

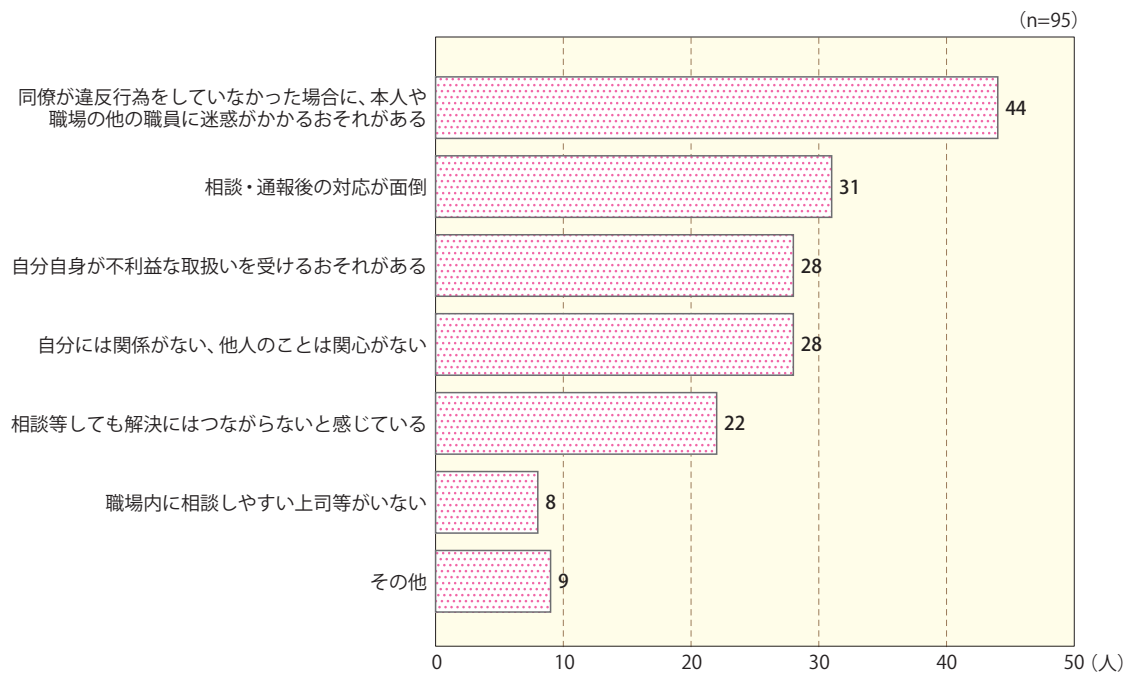
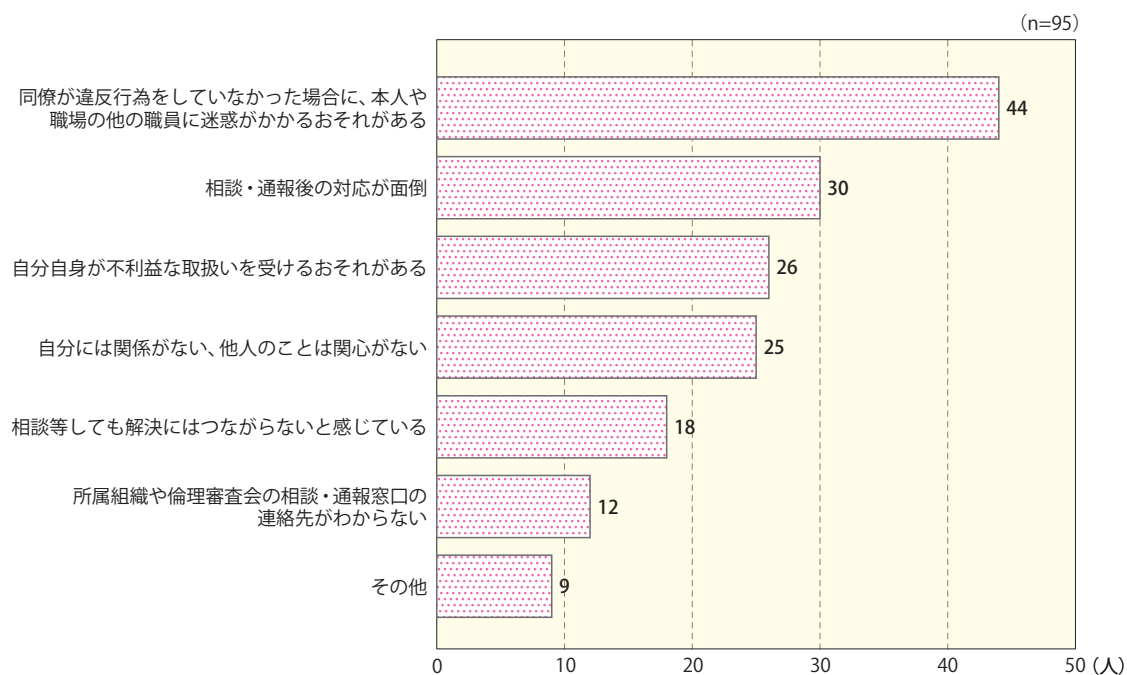


図1-7 「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口相談・確認する」を選択しなかった理由
(複数回答)



第2章

倫理法に基づく報告制度の状況

1 報告制度の概要

倫理法では、国家公務員と事業者等との関係の透明性を確保するため、3種類の報告制度を定めている。各報告制度の概要は、次のとおりである。

(1) 贈与等の報告及びその閲覧制度

ア 本省課長補佐級以上の職員は、事業者等から1件につき5千円を超える贈与等を受けたときは、四半期ごとに贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内に、各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第6条）。

各省各庁の長等は、このうち指定職以上の職員に係る贈与等報告書の写しを倫理審査会に送付しなければならない。

イ また、事業者等との間の透明性の確保を通じて不適切な贈与等の防止を図る観点から、贈与等の報告には閲覧制度が設けられており、何人も、1件につき2万円を超える贈与等報告書の閲覧を請求できることとされている（倫理法第9条第2項）。

(2) 株取引等の報告

本省審議官級以上の職員は、前年において行った株券等の取得又は譲渡について、株取引等報告書を毎年3月1日から同月31日までの間に各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第7条）。

各省各庁の長等は、その写しを倫理審査会に送付しなければならない。

(3) 所得等の報告

本省審議官級以上の職員は、前年分の所得等について、所得等報告書を毎年3月1日から同月31日までの間に各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第8条）。

各省各庁の長等は、その写しを倫理審査会に送付しなければならない。

2 各種報告書の提出状況等

(1) 贈与等報告書の提出状況

指定職以上の職員に係る贈与等報告書の提出件数（令和元～令和5年度）は、表2-1のとおりである。

表2-1 贈与等報告書の提出状況（令和元～令和5年度）

区分 年度	金銭、物品等の供与		飲食の提供等		報酬		合計
	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)
令和元年度	105	3.0	2,857	82.3	509	14.7	3,471
令和2年度	111	16.2	146	21.3	429	62.5	686
令和3年度	115	13.2	160	18.3	598	68.5	873
令和4年度	202	9.9	1,345	66.2	486	23.9	2,033
令和5年度	183	4.9	3,084	82.0	492	13.1	3,759

(注) 1 令和6年4月～12月における提出状況は2,892件（前年同期2,589件、以下同じ。）で、その内訳は、「金銭、物品等の供与」関係が165件（144件）、「飲食の提供等」関係が2,345件（2,093件）、「報酬」関係が382件（352件）となっている。
2 令和5年度各府省等別内訳については、補足資料参照。

「金銭、物品等の供与」関係の主な贈与品は、食料品・飲料、チケット及び記念品であ

り、「飲食の提供等」関係の主な提供者は、財団・社団法人等、外国政府・国際機関及び民間企業であり、「報酬」関係の主なものは、原稿料、印税及び講演に対する報酬であった。

指定職以上の職員に係る令和5年度の提出人数は799人となっている。倫理審査会が、この指定職以上の職員に係る贈与等報告書の写しについて、特定の事業者等から繰り返し飲食の提供、贈与等を受けるなど、国民の疑惑や不信を招くようなものがないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

(2) 株取引等報告書の提出状況

本省審議官級以上の職員に係る株取引等報告書の提出件数（令和元～令和5年）は、表2-2のとおりである。

表2-2 株取引等報告書の提出件数とその態様（令和元～令和5年）

年(暦年)	提出件数(件)	態様別取引回数(取得及び譲渡)			
		市場を通じた 売買等(回)	相続・贈与(回)	交換・分割(回)	総取引回数(回)
令和元年	48	664(1)	25(2)	7(0)	696(3)
令和2年	94	1,020(1)	29(1)	56(0)	1,105(2)
令和3年	107	1,115(4)	68(4)	46(0)	1,229(8)
令和4年	100	950(2)	41(2)	47(0)	1,038(4)
令和5年	121	2,134(0)	118(3)	56(0)	2,308(3)

(注) ()内は、未公開株の取引回数を内数で示す。

倫理審査会では、令和5年の株取引等報告書の写しについて、職務と関係のある事業者等からの不適切な株券等の贈与など、国民の疑惑や不信を招くような取引等が行われていないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

(3) 所得等報告書の提出状況

本省審議官級以上の職員に係る所得等報告書の提出件数（令和元～令和5年）は、表2-3のとおりである。

表2-3 所得等報告書の提出件数とその内訳（令和元～令和5年）

年(暦年)	提出件数(件)	給与所得のみ		給与所得以外の所得あり	
		件数(件)	構成割合(%)	件数(件)	構成割合(%)
令和元年	1,354	1,019	75.3	335	24.7
令和2年	1,399	1,056	75.5	343	24.5
令和3年	1,426	962	67.5	464	32.5
令和4年	1,485	1,031	69.4	454	30.6
令和5年	1,509	1,061	70.3	448	29.7

倫理審査会では、令和5年の所得等報告書の写しについて、職務と関係のある事業者等からの不適切な贈与、報酬など国民の疑惑や不信を招くような所得等がないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

第3章

倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

1 調査及び懲戒手続の概要

倫理法等に違反する行為に関する調査及び懲戒は、国公法における一般服務義務違反の場合と同様に、一義的には任命権者が行うこととされているが、厳正かつ公正な事実の確認及び措置が行われるよう、また、府省間での均衡を著しく欠いた対応とならないよう、倫理法において、倫理審査会の一定の関与の下にその手続が行われる旨の定めがなされている。また、規則22—1（倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の基準）において倫理法等に違反した場合に係る懲戒処分の基準が、規則22—2（倫理法又は同法に基づく命令の違反に係る調査及び懲戒の手続）において倫理法等違反に係る調査及び懲戒の手続の細目が、それぞれ定められている。

任命権者が職員に倫理法等に違反する疑いがあるとの情報を得た場合には、任命権者により必要な事実確認等が行われるとともに、倫理法等に違反する行為を行った疑いがあると思料するときは倫理審査会に端緒報告がなされ、任命権者による調査が実施される。倫理審査会では、必要に応じ、任命権者と共同して調査を実施するほか、特に必要があると認めるときは、自ら単独で調査を実施できることとなっている。

調査の結果、職員に倫理法等に違反する行為があることを理由として任命権者が懲戒処分を行おうとする場合は、あらかじめ倫理審査会の承認を得なければならないこととされており、倫理審査会は、違反行為の内容を厳正に審査し、任命権者が行おうとする処分案が適正かどうかを判断している。なお、倫理審査会が自ら単独で調査を実施したときは、倫理審査会が自ら懲戒処分を行うことができることとされている。

また、倫理審査会では、倫理法等違反に関する情報を公務員倫理ホットラインなどを通じて、電子メール、投書等で得るほか、新聞報道等によっても得ており、これらの情報を得たときは、任命権者に依頼し、必要な事実確認等が行われることとなる。

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

(1) 調査及び懲戒処分等の件数

令和6年度に倫理法等に違反する疑いのある行為に関し新たに調査が開始された事案は11件であり、前年度から継続して調査が行われた事案はなかった。これらのうち、倫理法等に違反する行為があることを理由として懲戒処分が行われたものは6件で合計6人（免職1人、停職2人、減給3人）であった（下記（2）参照）。また、各府省の内規による訓告・厳重注意等の措置（以下「矯正措置」という。）が講じられたものは5件で合計5人であった。なお、令和6年度の調査が令和7年度に継続された事案はない。

これらを前年度（令和5年度）と比べると、新たに開始された調査件数及び処分等件数は前年度と同数であった（表3-1）。

表3-1 調査及び懲戒処分等の件数等の推移

（単位：件、人）

項目	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計 (平成12～令和6年度)
調査開始事案数（件）		11 〈0〉	15 〈2〉	9 〈2〉	11 〈0〉	11 〈0〉	457
処分等件数（人数）		9 (29)	13 (46)	7 (16)	11 (17)	11 (11)	431 (1,565)
懲戒処分件数（人数）		7 (20)	11 (20)	3 (9)	5 (5)	6 (6)	260 (591)
免職		0 (0)	3 (3)	0 (0)	2 (2)	1 (1)	74 (91)
停職		2 (2)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	52 (63)
減給		3 (11)	5 (10)	2 (7)	0 (0)	3 (3)	75 (157)
戒告		5 (7)	0 (4)	1 (2)	3 (3)	0 (0)	111 (280)
矯正措置件数（人数）		5 (9)	4 (26)	6 (7)	8 (12)	5 (5)	240 (974)

- （注）1 〈 〉は前年度からの継続事案数（外数）を表す。
 2 1事案につき懲戒処分を受けた職員と矯正措置が講じられた職員の両方がいる場合はそれぞれに件数を計上しているため、懲戒処分の件数と矯正措置の件数との合計は、処分等件数と一致しない。
 3 1事案につき異なる種類の懲戒処分を受けた職員がいる場合はそれぞれの種類ごとに件数を計上しているため、内訳（免職等）の件数の合計は、懲戒処分件数と一致しない。
 4 1事案につき調査結果報告が複数回行われた場合には、処分等件数は、最初に調査結果報告が行われた年度のみに計上し、処分等人数は、それぞれの処分等に係る調査結果報告が行われた年度に計上している。

(2) 倫理法等違反事案の概要

令和6年度において、倫理法等に違反する行為があることを理由として懲戒処分が行われた事案の概要及び処分内容は、表3-2のとおりである。

表3-2 令和6年度における倫理法等違反により懲戒処分が行われた事案の概要等

番号	違反行為	処分内容	事案の概要
1	利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けた事案（倫理規程第5条第1項違反）	減給6月 (1/10) (1人)	財務省の施設等機関の職員1人が、利害関係がない事業者から金銭の貸付けを1回（500万円）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けたもの。
2	贈与等報告書を提出せず、利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理法第6条第1項、倫理規程第5条第1項違反）	減給3月 (1/10) (1人)	在外公館の職員1人が、利害関係がない事業者から供応接待等を複数回（合計113,000円相当以上）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受け、また、贈与等報告書を提出しなかったもの。 なお、他の国公法違反行為も併せて懲戒処分が行われた。
3	贈与等報告書を提出せず、利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理法第6条第1項、倫理規程第5条第1項違反）	減給3月 (1/10) (1人)	地方警務官1人が、利害関係がない事業者から飲食の供応接待を13回（合計約13万円）受け、当該飲食の際、同事業者の自動車により送迎を13回（合計約57km）受けたほか、物品の贈与を複数回（合計約14万円相当）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受け、また、贈与等報告書を提出しなかったもの。
4	利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理規程第5条第1項違反）	停職6月 (1人)	国税庁の地方支分部局の職員1人が、利害関係がない2事業者から、複数回にわたり、物品の贈与及び飲食の供応接待を受け、タクシー運賃を負担させ（合計約75,000円）、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けたもの。 なお、他の国公法違反行為も併せて懲戒処分が行われた。
5	利害関係者から金銭の贈与を受けた事案（倫理規程第3条第1項第1号違反）	免職 (1人)	法務省の施設等機関の職員1人が、不利益処分及び行政指導の相手方として利害関係がある者2人から、職務上不正な行為をし、その謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたいとの趣旨の下に供与されるものであることを知りながら、他者を介し、金銭の贈与を4回（合計335,000円）受けたもの（職員は収賄等の容疑で逮捕・起訴され、有罪判決を受けている。）。 また、不利益処分及び行政指導の相手方として利害関係がある別の者から、他者を介し、金銭の贈与を1回（2万円）受けたもの。
6	利害関係者から金品の贈与を受け、無償で役務の提供を受け、供応接待を受け、共にゴルフをし、共に旅行をした事案（倫理規程第3条第1項第1号、第4号、第6号、第7号、第8号違反）	停職6月 (1人)	厚生労働省の地方支分部局の職員1人が、利害関係がある複数の事業者から、交通費として金銭の贈与を17回（合計149,796円相当）受け、物品の贈与を7回（合計35,850円）受け、自動車により2回送迎させて無償で役務の提供を受け、飲食の供応接待を9回（合計83,809円相当）受けたほか、ホテル宿泊の供応接待を1回（7,200円）受けたもの。 また、立入検査、監査又は監察及び不利益処分の相手方として利害関係がある複数の者と共にゴルフ及び旅行を複数回し、物品の贈与を受けたほか、飲食の供応接待を複数回受けたもの。

また、倫理法等に違反する行為の態様等に照らし、矯正措置が講じられた事案は、5件で合計5人であり、これらの違反行為は、次のとおりである。

- ・ 利害関係者から物品の贈与を受け、贈与等報告書を提出しなかった事案（倫理法第6条第1項、倫理規程第3条第1項第1号違反）1件1人
- ・ 利害関係者から物品の贈与を受けた事案（倫理規程第3条第1項第1号違反）4件4人

第2編 補足資料

指定職以上の職員に係る贈与等報告書の提出件数（令和5年度 各府省等別内訳）

（単位：件）（単位：人）

府省等	金銭、物品等の供与		飲食の提供等			報酬		合計		【参考】 在職者数 (常勤)
		うち 2万円超		うち 2万円超	うち立食 パーティー		うち 2万円超		うち 2万円超	
会計検査院	1	1	19	3	19	1		21	4	1,114
人事院	1					2	1	3	1	578
内閣官房	1		18		7	19	8	38	8	1,169
内閣法制局			7			5	5	12	5	73
内閣府	1		41	3	36	11	5	53	8	2,394
宮内庁						1	1	1	1	965
公正取引委員会	6	4	8		8	2	2	16	6	799
国家公安委員会	2		3		2	1	1	6	1	8,210
警察庁	2		14		14	24	21	40	21	
金融庁	8		191	41	179			199	41	1,519
消費者庁			43	2	43			43	2	382
デジタル庁			13	3	12	2	1	15	4	458
復興庁			5	2	5	2	2	7	4	202
総務省	23	3	158	16	145	10	9	191	28	4,268
消防庁			16	3	16	3	3	19	6	166
法務省	23	1	137	1	116	258	159	418	161	44,864
出入国在留管理庁	20		4		3	6	4	30	4	6,044
公安調査庁						5	4	5	4	1,643
外務省	43	9	148	13	4	8	6	199	28	6,364
財務省	3		151	3	130	14	3	168	6	16,129
国税庁			76	5	72			76	5	54,632
文部科学省	4	2	99	8	72	3	1	106	11	1,708
スポーツ庁	8	2	20	5	14	2	2	30	9	107
文化庁			15	1	13	41	17	56	18	293
厚生労働省			131	13	118	63	31	194	44	32,005
中央労働委員会			3	2	3			3	2	96
農林水産省	24	1	331	80	270	2	2	357	83	12,989
林野庁			63	1	52	1	1	64	2	4,244
水産庁			41	6	38			41	6	924
経済産業省	4		239	22	191			243	22	4,368
資源エネルギー庁			5		5			5		425
特許庁	1		59	17	44	1	1	61	18	2,656
中小企業庁			8	1	8			8	1	184
国土交通省	8		852	63	792	4	1	864	64	37,829
観光庁			29	3	25			29	3	213
気象庁			4		4			4		4,356
運輸安全委員会			16	1	16			16	1	166
海上保安庁			55	1	41			55	1	13,475
環境省			61	5	47	1		62	5	2,023
原子力規制委員会			1					1		974
合計	183	23	3,084	324	2,564	492	291	3,759	638	

（注）1 報酬とは、原稿料、講演料等である。

2 報告書の提出のない府省等は省略した。

3 在職者数については、内閣官房内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」（令和5年7月1日現在）による。



參考資料

1 令和6年度制定・改廃の人事院規則

公布日	規則番号	内 容
令和6年		
4. 1	1- 4- 30	1-4 (現行の法律、命令及び規則の廃止)の一部改正
4. 1	9- 2- 73	9-2 (俸給表の適用範囲)の一部改正
4. 1	9- 6- 92	9-6 (俸給の調整額)の一部改正
4. 1	9- 17- 170	9-17 (俸給の特別調整額)の一部改正
4. 1	9- 30- 109	9-30 (特殊勤務手当)の一部改正
4. 1	9- 123- 43	9-123 (本府省業務調整手当)の一部改正
6. 28	9- 30- 110	9-30 (特殊勤務手当)の一部改正
7. 16	9- 55- 148	9-55 (特勤勤務手当等)の一部改正
7. 16	17- 0- 146	17-0 (管理職員等の範囲)の一部改正
9. 4	8- 12- 21	8-12 (職員の任免)の一部改正
9. 4	8- 18- 36	8-18 (採用試験)の一部改正
10. 1	9- 55- 149	9-55 (特勤勤務手当等)の一部改正
10. 1	17- 0- 147	17-0 (管理職員等の範囲)の一部改正
11. 28	9- 55- 150	9-55 (特勤勤務手当等)の一部改正
12. 2	9- 30- 111	9-30 (特殊勤務手当)の一部改正
12. 2	10- 4- 37	10-4 (職員の保健及び安全保持)の一部改正
12. 2	15- 14- 43	15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正
12. 2	15- 15- 21	15-15 (非常勤職員の勤務時間及び休暇)の一部改正
12. 25	1- 4- 31	1-4 (現行の法律、命令及び規則の廃止)の一部改正
12. 25	9- 1- 26	9-1 (非常勤職員の給与)の一部改正
12. 25	9- 8- 93	9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部改正
12. 25	9- 17- 171	9-17 (俸給の特別調整額)の一部改正
12. 25	9- 34- 33	9-34 (初任給調整手当)の一部改正
12. 25	9- 40- 62	9-40 (期末手当及び勤勉手当)の一部改正
12. 25	9-152	9-152 (令和6年改正法附則第2条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける特定任期付職員の俸給月額の切替え)の制定
12. 25	17- 0- 148	17-0 (管理職員等の範囲)の一部改正
令和7年		
2. 5	1- 4- 32	1-4 (現行の法律、命令及び規則の廃止)の一部改正
2. 5	9- 8- 94	9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部改正
2. 5	9- 24- 21	9-24 (通勤手当)の一部改正
2. 5	9- 34- 34	9-34 (初任給調整手当)の一部改正
2. 5	9- 40- 63	9-40 (期末手当及び勤勉手当)の一部改正
2. 5	9- 49- 57	9-49 (地域手当)の一部改正
2. 5	9- 54- 11	9-54 (住居手当)の一部改正
2. 5	9- 55- 151	9-55 (特勤勤務手当等)の一部改正
2. 5	9- 80- 7	9-80 (扶養手当)の一部改正
2. 5	9- 89- 7	9-89 (単身赴任手当)の一部改正
2. 5	9- 93- 4	9-93 (管理職員特別勤務手当)の一部改正
2. 5	23- 0- 1	23-0 (任期付職員の採用及び給与の特例)の一部改正
2. 14	10- 11- 9	10-11 (育児又は介護を行う職員の早出遅出勤並びに深夜勤務及び超過勤務の制限)の一部改正
2. 14	10- 15- 3	10-15 (妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)の一部改正
3. 14	8- 12- 22	8-12 (職員の任免)の一部改正
3. 26	10- 4- 38	10-4 (職員の保健及び安全保持)の一部改正
3. 31	15- 14- 44	15-14 (職員の勤務時間、休日及び休暇)の一部改正
3. 31	16- 0- 76	16-0 (職員の災害補償)の一部改正
3. 31	16- 2- 17	16-2 (在外公館に勤務する職員、船員である職員等に係る災害補償の特例)の一部改正
3. 31	16- 3- 50	16-3 (災害を受けた職員の福祉事業)の一部改正
3. 31	16- 4- 29	16-4 (補償及び福祉事業の実施)の一部改正

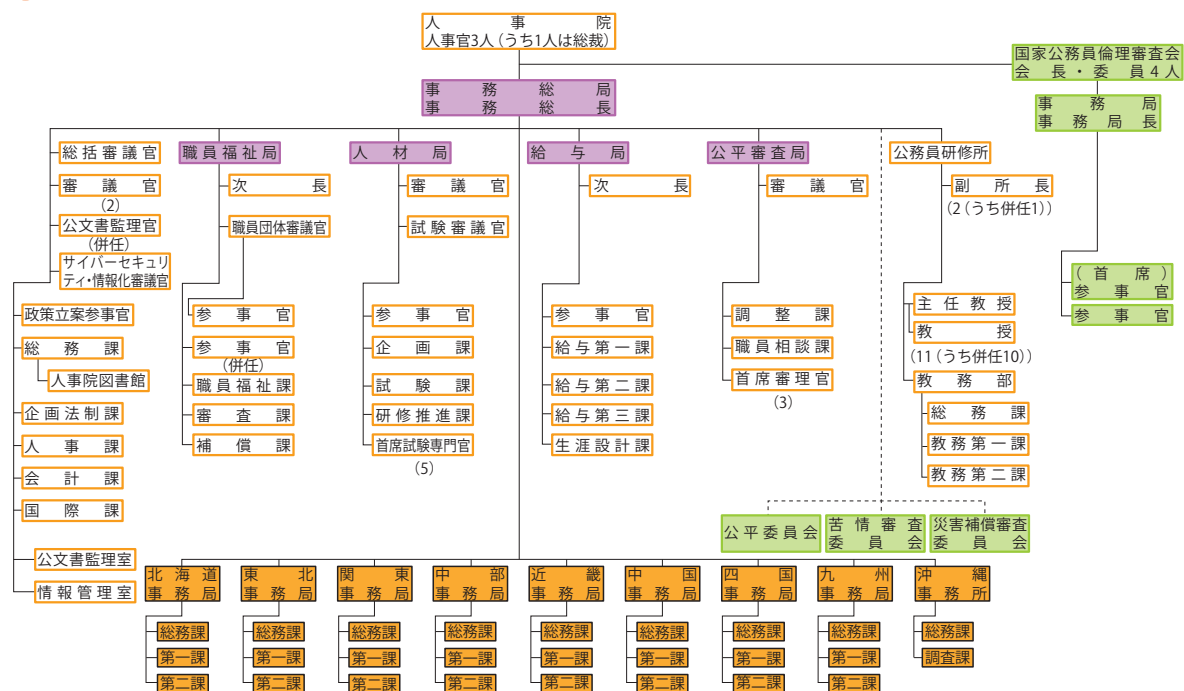
(単位：千円)

事項	予算額	(参考) 令和5年度
人件費	7,106,094	6,721,038
一般事務処理に必要な経費	1,901,711 (190,667)	843,728 (244,614)
人事行政に対する国民の理解促進に必要な経費	507,928	168,961
勤務条件の改善に必要な経費	52,021	106,229
任用に必要な経費	474,819 (126,659)	469,677 (91,072)
研修に必要な経費	500,096 (18,179)	472,047 (15,330)
給与制度の運営に必要な経費	41,070 (251)	28,272 (250)
苦情処理に必要な経費	11,430	10,060
国家公務員倫理審査会に必要な経費	17,760	17,888
計	10,612,929 (335,756)	8,837,900 (351,266)

(注) 1 補正後のものである。

2 () 内は、デジタル庁において一括計上されている政府情報システム経費を外数で示したものである。

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)

(令和5年度一般職の国家公務員の任用状況調査)

(単位:人)

俸給表名	職 務 の 級											計
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
行政職俸給表(一)	22,481	20,851	30,881	32,687	21,783	18,321	4,374	2,452	1,567	306		155,703
行政職俸給表(二)	79	947	922	346	52							2,346
専門行政職俸給表	1,569	1,474	2,437	1,572	721	225	58	2				8,058
税 務 職 俸 給 表	8,800	5,564	7,867	7,353	10,570	11,524	1,658	500	125			53,961
公安職俸給表(一)	5,608	6,885	4,440	3,051	1,309	1,046	627	325	499	169	6	23,965
公安職俸給表(二)	4,684	4,276	6,083	5,012	1,803	1,665	665	330	106	3		24,627
海事職俸給表(一)	3	72	45	49	29	23	1					222
海事職俸給表(二)	43	125	85	75	53	13						394
教育職俸給表(一)	21	27	32	26	1							107
教育職俸給表(二)		71	1									72
研 究 職 俸 給 表	12	271	333	419	432							1,467
医療職俸給表(一)	101	303	254	45	5							708
医療職俸給表(二)	6	265	179	77	19	4	1					551
医療職俸給表(三)	47	1,633	203	99	15	3						2,000
福 祉 職 俸 給 表	62	91	34	59	13	1						260
専門スタッフ職俸給表	21	109	108	17								255
指 定 職 俸 給 表												1,023
給 与 法 適 用 職 員												275,719
任 期 付 職 員												2,384
任 期 付 研 究 員												203
											合計	278,306

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）

（令和5年度一般職の国家公務員の任用状況調査）

（単位：人）

府省名	項目	在職者数		府省名	項目	在職者数	
会 計 検 査 院		1,210	(369)	財 務 省		16,529	(4,174)
人 事 院		604	(220)	国 税 庁		55,748	(14,631)
内 閣		1,183	(223)	文 部 科 学 省		1,810	(579)
内 閣 法 制 局		75	(21)	ス ポ ー ツ 庁		109	(28)
内 閣 府		2,483	(604)	文 化 庁		305	(106)
宮 内 庁		973	(222)	厚 生 労 働 省		32,180	(11,035)
公 正 取 引 委 員 会		841	(227)	中 央 労 働 委 員 会		97	(26)
警 察 庁		8,467	(1,074)	農 林 水 産 省		13,546	(3,329)
個人情報保護委員会		191	(51)	林 野 庁		4,612	(754)
カジノ管理委員会		146	(27)	水 産 庁		958	(157)
金 融 庁		1,573	(402)	経 済 産 業 省		4,586	(1,437)
消 費 者 庁		373	(122)	資 源 エ ネ ル ギ ー 庁		439	(91)
こ だ も 家 庭 庁		418	(142)	特 許 庁		2,773	(679)
デ ジ タ ル 庁		477	(79)	中 小 企 業 庁		197	(29)
復 興 庁		198	(23)	国 土 交 通 省		39,113	(6,537)
総 務 省		4,544	(1,248)	観 光 庁		222	(69)
公害等調整委員会		34	(12)	気 象 庁		4,938	(591)
消 防 庁		172	(18)	運 輸 安 全 委 員 会		171	(21)
法 務 省		43,930	(10,079)	海 上 保 安 庁		14,529	(1,434)
出入国在留管理庁		6,160	(2,059)	環 境 省		2,132	(513)
公安審査委員会		4	(1)	原子力規制委員会		1,064	(179)
公 安 調 査 庁		1,740	(360)	防 衛 省		23	(2)
外 務 省		6,429	(2,280)	計		278,306	(66,264)
検 察 官		2,840	(627)	行政執行法人職員		7,060	(2,074)
				合 計		288,206	(68,965)

（注）1 （ ）内は、女性を内数で示す。

2 在職者数は、任期付職員及び任期付研究員を含む。

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

(1) 特別職国家公務員に関する法制

特別職国家公務員については、国公法を適用しないこととされており、主な適用法制はおおむね次の表のとおりとなっている。

	任 用	給 与	分 限	懲 戒	服 務
内 閣 総 理 大 臣	日本国憲法	特別職給与法 ^(注1)	日本国憲法		
国 務 大 臣	同 上	同 上	同 上		
人 事 官	国公法	同 上	国公法	国公法	国公法
検 査 官	会計検査院法	同 上	会計検査院法	会計検査院法	会計検査院法
内 閣 法 制 局 長 官	内閣法制局設置法	同 上			
内 閣 官 房 副 長 官		同 上			
内 閣 危 機 管 理 監	内閣法	同 上			内閣法 (国公法一部準用)
国家安全保障局長	同 上	同 上			同 上
内閣官房副長官補	同 上	同 上			同 上
内 閣 広 報 官	同 上	同 上			同 上
内 閣 情 報 官	同 上	同 上			同 上
内閣総理大臣補佐官	同 上	同 上			同 上
副 大 臣	国家行政組織法	同 上	国家行政組織法		
大 臣 政 務 官	同 上	同 上	同 上		
大 臣 補 佐 官	同 上	同 上			国家行政組織法 (国公法一部準用)
デ ジ タ ル 監	デジタル庁設置法	同 上			デジタル庁設置法 (国公法一部準用)
秘 書 官		同 上			
特別職の宮内庁職員		同 上			
特命全権大使・公使	外務公務員法	同上、 外務公務員給与法 ^(注2)	外務公務員法		外務公務員法 (国公法一部準用)
裁 判 官	日本国憲法、 裁判所法	裁判官の報酬等に 関する法律	日本国憲法、 裁判所法、 裁判官分限法	日本国憲法、 裁判官弾劾法、 裁判官分限法	裁判所法
その他の裁判所職員	裁判所職員 臨時措置法 (国公法一部準用)	裁判所職員 臨時措置法 (給与法等一部準用)	裁判所職員 臨時措置法 (国公法一部準用)	裁判所職員 臨時措置法 (国公法準用)	裁判所職員 臨時措置法 (国公法準用)
国 会 職 員	国会職員法	国会職員法	国会職員法	国会職員法	国会職員法
防 衛 省 職 員	自衛隊法	防衛省職員給与法 ^(注3)	自衛隊法	自衛隊法	自衛隊法
行政執行法人の役員	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法

(注1)：特別職の職員の給与に関する法律

(注2)：在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律

(注3)：防衛省の職員の給与等に関する法律

(2) 地方公務員に関する法制

一般職地方公務員については、国の法令で定められるもののほか、給与、勤務時間等については各地方公共団体において条例で整備されている。一般職国家公務員の法制との比較を行えばおおむね次の表のとおりとなる。

	法令名	一般職国家公務員の法制
1 基本法	地方公務員法	国公法
2 関係法律	地方公務員法（労働基準法） （労働基準法） 地方公務員災害補償法 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律 地方公務員の育児休業等に関する法律 （地方公務員法） （地方公務員法） 法人格法 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律 地方公務員等共済組合法	給与法 勤務時間法 補償法 派遣法 法科大学院派遣法 育児休業法 自己啓発等休業法 配偶者同行休業法 同左 倫理法 官民人事交流法 任期付職員法 留学費用償還法 国家公務員宿舎法 寒冷地手当法 ^(注1) 旅費法 ^(注2) 国家公務員退職手当法 国家公務員共済組合法
3 特例法	教育公務員特例法	（研究施設研究教育職員に一部適用あり。）
教育公務員	高等学校の定時制教育及び通信教育振興法 農業、水産、工業又は商船に係る産業教育に従事する公立の高等学校の教員及び実習助手に対する産業教育手当の支給に関する法律 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法 市町村立学校職員給与負担法 地方教育行政の組織及び運営に関する法律 学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法 公立の大学における外国人数員の任用等に関する特別措置法 大学の教員等の任期に関する法律 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律	（適用対象なし） ※国立大学等の法人化に伴い、国家公務員である教育公務員は平成16年4月1日以降存在しない。
研究公務員	地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律	科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律 任期付研究員法
現業職員	地方公営企業法 地方公営企業等の労働関係に関する法律	（適用対象なし） ※国有林野事業の一般会計化に伴い、国家公務員である現業職員は平成25年4月1日以降存在しない。

（注1）：国家公務員の寒冷地手当に関する法律

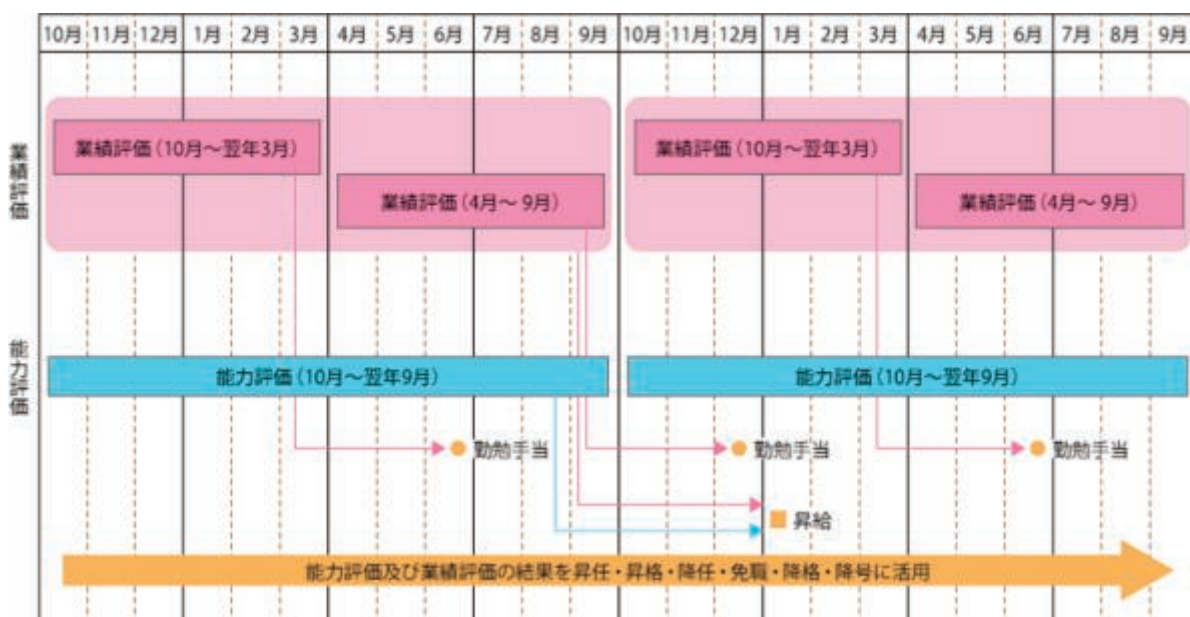
（注2）：国家公務員等の旅費に関する法律

(3) 国公法の適用が一部除外されている主な一般職国家公務員に関する法制

一般職国家公務員のうち、行政執行法人の職員等については、その職務と責任の性質に鑑み、国公法の適用が一部除外されている。その主な例と適用法制はおおむね次の表のとおりとなっている。

	行政執行法人の職員	検 察 官																				
国公法以外の主な 適用 法 令	独立行政法人通則法	検察庁法 検察官の俸給等に関する法律 勤務時間法																				
	行政執行法人の労働関係に関する法律 労働基準法 労働組合法																					
労 働 基 本 権	行政執行法人の労働関係に関する法律 労働組合法	国公法																				
	<table><tr><td rowspan="2">団結権</td><td colspan="2">団体交渉権</td><td rowspan="2">争議権</td></tr><tr><td colspan="2">協約締結権</td></tr><tr><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>×</td></tr></table>	団結権	団体交渉権		争議権	協約締結権		○	○	○	×	<table><tr><td rowspan="2">団結権</td><td colspan="2">団体交渉権</td><td rowspan="2">争議権</td></tr><tr><td colspan="2">協約締結権</td></tr><tr><td>○</td><td>△ (交渉は可能)</td><td>×</td><td>×</td></tr></table>	団結権	団体交渉権		争議権	協約締結権		○	△ (交渉は可能)	×	×
	団結権		団体交渉権			争議権																
		協約締結権																				
○	○	○	×																			
団結権	団体交渉権		争議権																			
	協約締結権																					
○	△ (交渉は可能)	×	×																			
採 用 試 験 [試 験 機 関]	国公法 [人事院]	(司法試験法)																				
任 免	国公法	国公法 検察庁法																				
給 与	独立行政法人通則法 労働基準法	検察官の俸給等に関する法律 国公法																				
勤 務 時 間	独立行政法人通則法 労働基準法	勤務時間法																				
分 限	国公法	国公法 検察庁法																				
服 務 ・ 懲 戒	国公法 倫理法	国公法 倫理法																				
災 害 補 償	補償法	補償法																				
共 済	国家公務員共済組合法	国家公務員共済組合法																				
退 職 手 当	国家公務員退職手当法	国家公務員退職手当法																				
定 員	—	行政機関の職員の定員に関する法律																				

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

補足資料等総索引

第1編第3部補足資料

資料 1-1	2024年度国家公務員採用試験実施状況	115
1-2-1	2024年度国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）の区分試験別申込者数・合格者数	116
1-2-2	2024年度国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）の区分試験別申込者数・合格者数	116
1-3	2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数	117
1-4	2024年度法務省専門職員（人間科学）採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	117
1-5	2024年度国税専門官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	117
1-6	2024年度労働基準監督官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	118
1-7-1	2024年度国家公務員採用一般職試験（高卒者試験）の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数	118
1-7-2	2024年度国家公務員採用一般職試験（社会人試験（係員級））の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数	119
1-8	2024年度刑務官採用試験の区分試験別・地域試験別申込者数・合格者数	120
1-9	2024年度入国警備官採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	121
1-10	2024年度税務職員採用試験の地域試験別申込者数・合格者数	121
1-11	2024年度航空保安大学校学生採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	121
1-12	2024年度海上保安学校学生採用試験の区分試験別申込者数・合格者数	121
1-13	2024年度経験者採用試験の試験の種類別申込者数・合格者数	122
1-14	2024年度国家公務員採用総合職試験（法務・教養区分を除く。）の系統別・学歴別申込者数・合格者数	122
1-15	2024年度国家公務員採用総合職試験（教養区分を除く。）の国・公・私立別出身大学（含大学院）別申込者数・合格者数	123
1-16	2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の学歴別申込者数・合格者数	123
1-17	2024年度国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の国・公・私立別出身大学（含大学院）別申込者数・合格者数	124
1-18	2024年度国家公務員採用一般職試験（高卒者試験）の学歴別申込者数・合格者数	124
1-19-1	令和6年度における国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）の区分試験別・府省等別採用状況	125
1-19-2	令和6年度における国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）の区分試験別・府省等別採用状況	126
1-20-1	2024年度総合職試験相当の試験及び一般職試験相当の試験実施状況	127
1-20-2	2023年度総合職試験相当の試験及び一般職試験相当の試験実施状況	127
1-21	令和6年度における職員の意に反する降任・免職の状況	127
1-22	休職の状況（令和6年7月1日現在）	128
3-1	令和6年職種別民間給与実態調査の産業別・企業規模別調査事業所数	154

3-2	民間の職種別、学歴別、企業規模別初任給	155
3-3	民間の職種別従業員数、平均年齢及び平均支給額	156
3-4	民間の給与改定等の状況	157
8	派遣職員数の推移	184

第2編 補足資料

指定職以上の職員に係る贈与等報告書の提出件数（令和5年度 各府省等別内訳）	210
---	-----

国家公務員及び地方公務員の種類と数	目- 9
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】

1 令和6年度制定・改廃の人事院規則	213
2 令和6年度人事院予算額	214
3 人事院の機構図（令和7年3月31日現在）	214
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）	215
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）	216
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	217
7 人事評価の実施と評価結果の活用サイクル	219



图表索引

図表索引

○図表一覧

第1編第2部

図1-1	やりがいのある仕事ができている（全年代計）	42
図1-2	やりがいのある仕事ができている（20歳台学生）	42
図1-3	仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（全年代計）	43
図1-4	仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（20歳台学生）	43
図1-5	個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（全年代計）	44
図1-6	個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（20歳台学生）	44
図1-7	残業が少ない（全年代計）	45
図1-8	残業が少ない（20歳台学生）	45
図1-9	公務のブランディングの枠組み	47
図2-1	2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査「仕事に求めること」	50
図2-2	学生が企業の魅力として重要視する要素トップ10	50
図2-3	「「公務員」になりたい理由」	51
図2-4	総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果	51
図2-5	「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した者が興味を持つ理由	52
図2-6	令和5年度国家公務員の働き方改革職員アンケート結果	53
図2-7	国家公務員試験ガイド 2025総合職	57
図2-8	国家公務員試験ガイド 2025一般職	57
図2-9	社会的に信用されている（全年代計）	60
図2-10	METI CAREER GUIDE（経済産業省）	64
図2-11	調整力のナレッジ・スキル・マインドセットへの分解	65
図3	就職活動の段階を意識した募集・採用活動のイメージ（総合職春試験の例）	79

第1編第3部

表1-1	令和6年度人材確保のための活動の実施状況	85
表1-2	国家公務員採用試験実施状況一覧	91
図1-1	国家公務員採用試験申込者数（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種（平成23年度まで） 及び総合職・一般職（大卒・高卒））の推移	95
表1-3	採用候補者名簿からの採用等の状況	99
表1-4	国家公務員採用総合職試験の年度別、学歴別の合格者数及び採用者数	100
図1-2	職員の俸給表別在職状況（令和6年1月15日現在）	101
図1-3	令和5年度における職員の採用状況	102
図1-4	最近5年間の採用者の男女別構成比	103
表1-5	令和6年度特定官職（本府省課長等）への任命の報告・協議状況	104
図1-5	Ⅰ種試験・総合職試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移	105
図1-6	各役職段階に占める女性の割合（行政職俸給表（一）、指定職俸給表）	106
表1-6	Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数の推移	107
表1-7	令和6年度に派遣された期間のある職員数	107
表1-8	民間人材の採用（規則1-24）に基づく採用状況	108

図1-7	任期付職員法に基づく採用状況	109
表1-9	任期付職員法に基づく府省別採用状況	110
図1-8	官民人事交流の実施状況	112
表1-10	府省別官民人事交流の実施状況	112
図2-1	人事院が実施する主な研修	129
表2-1	令和6年度行政研修実施状況	131
表2-2	令和6年度初任行政研修のカリキュラム	133
表2-3	令和6年度地方機関職員研修実施状況	136
表2-4	令和6年度行政官長期在外研究員派遣状況	137
図2-2	行政官長期在外研究員新規派遣者数の推移	138
表2-5	令和6年度行政官短期在外研究員派遣状況	138
表2-6	令和6年度行政官国内研究員（博士課程コース・修士課程コース） 派遣状況	140
表2-7	留学費用償還義務者の状況	141
表2-8	キャリア支援研修の実施状況	142
表2-9	メンター養成研修の実施状況	143
表2-10	女性職員を対象とした研修の実施状況	143
表2-11	指導者養成研修のねらい	144
表2-12	指導者養成研修の実施状況	144
図3-1	給与勧告の手順	146
図3-2	民間給与との比較	147
図3-3	職種別職員数	148
図3-4	平均年齢の推移	148
表3-1	給与種目別平均給与月額	149
表3-2	主な手当の受給者数、受給者割合及び受給者平均手当月額	149
表4-1	令和5年度定年退職者数	158
表4-2	令和6年度に勤務延長により勤務した職員	158
表4-3	令和5年度中に役職定年年齢に達し、令和6年4月1日までに 役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員数（給与法適用職員）	159
表4-4	令和6年度特例任用職員数	159
図4-1	年度別暫定再任用職員数（給与法適用職員）	160
図4-2	高齢期雇用をめぐる公務と民間の現状	160
表5	上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合	162
図5-1	カスタマー・ハラスメント対策ポスター画像	166
図5-2	国家公務員ハラスメント防止週間ポスター画像	166
図5-3	育児休業取得率（常勤職員）	167
図6	職員団体等との会見回数	176
表7-1	令和6年度不利益処分審査請求事案判定一覧	178
表7-2	令和6年度行政措置要求事案判定一覧	178
表7-3	令和6年度災害補償審査申立等事案判定一覧	179
表7-4	令和6年度給与決定審査申立事案決定一覧	180
図7-1	苦情相談件数の推移	181
図7-2	令和6年度苦情相談の内容別件数	181

図8-1	派遣職員数の推移	182
図8-2	令和5年度末派遣先機関別状況	183
図8-3	令和5年度末派遣先地域別状況	183
表9	令和6年度「人事院総裁賞」受賞者及び受賞職域グループ	187

第2編

図1-1	一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。	200
図1-2	あなたの所属府省等における組織の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。	200
図1-3	近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況をどのように思いますか。	201
図1-4	過去1年間に受けた公務員倫理に関する研修等は次のうちいずれでしょうか。 (複数回答。出向、休業、長期研修などで所属機関を離れていたために受けていない場合は「過去1年間に研修等を受講していない」を選択。) ……	202
図1-5	あなたの同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、あなたが見聞きした場合に、どのように行動しますか。	203
図1-6	「上司など職場の他の職員に相談する」を選択しなかった理由(複数回答) ……	203
図1-7	「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口に相談・確認する」を選択しなかった理由(複数回答) ……	204
表2-1	贈与等報告書の提出状況(令和元～令和5年度) ……	205
表2-2	株取引等報告書の提出件数とその態様(令和元～令和5年) ……	206
表2-3	所得等報告書の提出件数とその内訳(令和元～令和5年) ……	206
表3-1	調査及び懲戒処分等の件数等の推移 ……	208
表3-2	令和6年度における倫理法等違反により懲戒処分が行われた事案の概要等 ……	209

○キーワード索引

『公務員の人数』関係

国家公務員及び地方公務員の種類と数	目-9
-------------------	-----

『在職者数』関係

図1-2	職員の俸給表別在職状況	101
図3-3	職種別職員数	148
参考資料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	215
参考資料5	一般職国家公務員府省別在職者数	216

『府省別』関係

表1-8	民間人材の採用（規則1-24）に基づく採用状況	108
表1-9	任期付職員法に基づく府省別採用状況	110
表1-10	府省別官民人事交流の実施状況	112
資料1-19-1	令和6年度における国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）の 区分試験別・府省等別採用状況	125
資料1-19-2	令和6年度における国家公務員採用総合職試験（大卒程度試験）の 区分試験別・府省等別採用状況	126
第2編 補足資料	指定職以上の職員に係る贈与等報告書の提出件数	210
参考資料5	一般職国家公務員府省別在職者数	216

『俸給表別』関係

図1-2	職員の俸給表別在職状況	101
参考資料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	215

『女性国家公務員』関係

図1-4	最近5年間の採用者の男女別構成比	103
図1-5	I種試験・総合職試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の 割合の推移	105
図1-6	各役職段階に占める女性の割合 (行政職俸給表(一)、指定職俸給表)	106
表2-10	女性職員を対象とした研修の実施状況	143