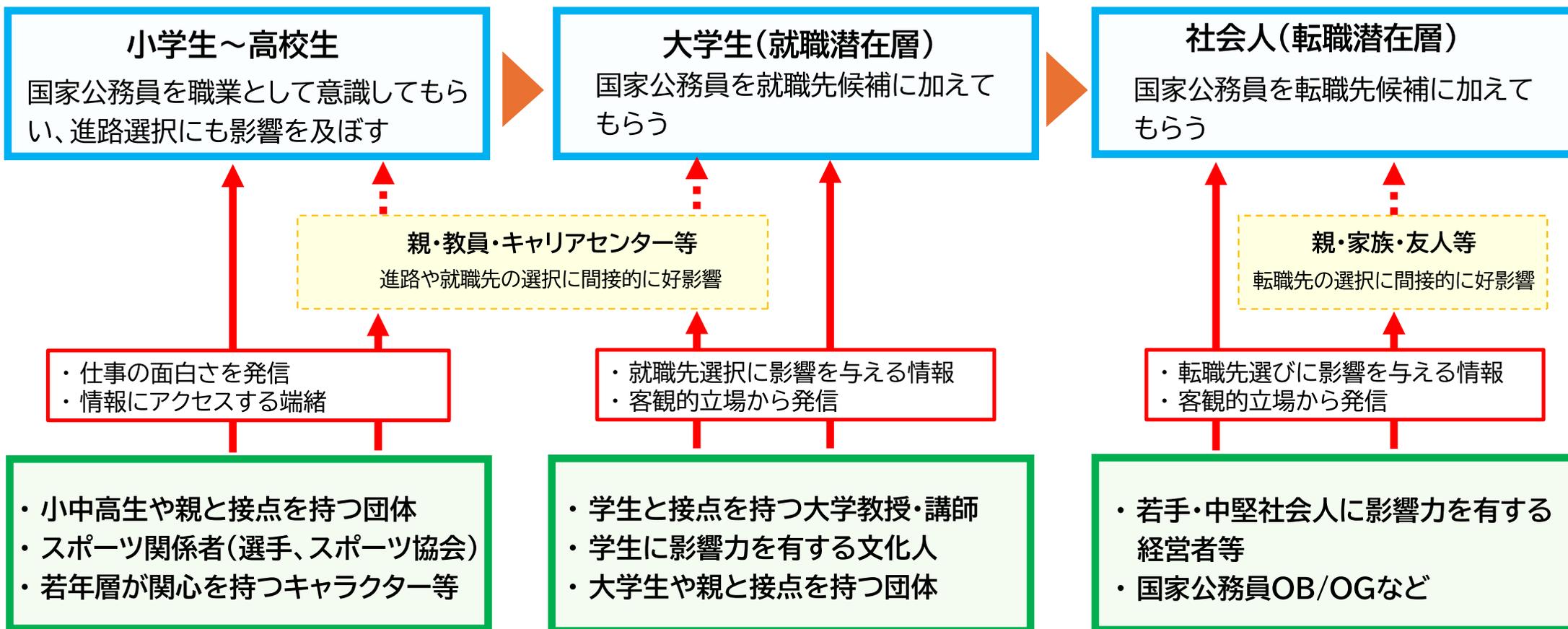


【公務のブランディング】

【論点】

- ①ブランドメッセージの発信・浸透施策
- ②外部協力者(公務応援団)の協力を得るための効果的なアプローチ
(どのような業界・団体に接触するべきか等)
- ③ブランディングの効果測定の方法

社会全体へのイメージ浸透に向けた運動論(公務応援団の活用)



当面の公務応援団候補及び活用方法(案)

- ・ 応援団を引き受けてくれた方にはブランドメッセージを入れた「公務応援団名刺」を配布
- ・ 人事院から定期的に国家公務員に関する情報(制度改善、最近の取組等)を共有

小学生～高校生(その保護者)

カテゴリー	活用方法
接点を持つ団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国の付属小・中の生徒に対するキャリア教育の場を設ける ・ 設けてもらえる場合、府省横断チームとも協力して職員を派遣して授業を実施
スポーツ関係者(選手、スポーツ協会等)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 試合会場での広報(パンフレット配布、試合のプログラムへの広告掲載、垂れ幕の表示等) ・ 選手等が国家公務員を交えた座談会に参加(その模様を発信)
キャラクター・親善大使等	<ul style="list-style-type: none"> ・ ポスターやパンフレットへの掲載 ・ 各府省の現場視察の模様を発信

大学生(就職潜在層)

大学教授等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当している授業・ゼミに職員を派遣して講義を実施 ・ 国家公務員に関するポジティブな情報を学生に発信・国家公務員への申込を促す。
文化人	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員に関するポジティブな情報を講演、コラム(あれば)、SNSで発信。 ・ 公式noteへの寄稿、国家公務員を交えた座談会に参加(その模様を発信)

社会人(転職潜在層)

経営者等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員に関するポジティブな情報を講演等で発信。 ・ 公式noteへの寄稿、国家公務員を交えた座談会に参加(その模様を発信)
国家公務員OB/OG	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員経験から来るリアルな声(ネガティブではない情報)や実態を講演等で発信。 ・ 公式noteへの寄稿、国家公務員を交えた座談会に参加(その模様を発信)

公務ブランディング 府省横断チーム 概要

- 令和7年7月に34府省等の約130人のメンバーで立ち上げ、同月に初回会合。
- 年度内のブランドメッセージ、広報戦略策定に向け、おおむね月1回のペースで会合を開催(これまで6回開催)。

第1回: マーケティング・ブランディングの基礎講義 (7月17日)

○ 活動方針の共有

- ① マーケティング手法の活用
- ② 共創と競争の視点
- ③ 社会全体のムーブメントに
- ④ インナーブランディングの重要性
- ⑤ アジャイルで継続的な改善と仕組化

○ 池上重輔 早稲田大学教授による講義

- 人材像の再定義と候補者視点でのブランディング
- ブランド構築における一貫性の重要性
- 発信の工夫と職員への動機付け
- 国家公務員ならではの魅力の訴求



第2回: SF思考ワークショップ「50年後の公務員」 (9月5日)

○ 概要

- **自由な発想**で議論する基礎づくり(講師: 株式会社SF実装研究所の宮本道人氏)
- **現実の延長線上の発想にとらわれず**、50年後を議論
- 最も面白い未来像に対して、公務員の在り方を考えロードマップを描く。

○ 各グループで議論された未来像の具体例

- 「ポケモン」と「省庁間人事交流」を組み合わせた「ポケ人」(全国家公務員のスキル・特性を可視化・分類、省庁間の最適配置を行うシステム)



第3回：公務の価値発見ワークショップ (10月23日)

○ 概要

- ・各自の本音、公務を目指した原体験を共有・分析
- ・お互いの経験について、ペアインタビュー
- ・「公務の価値」と言い得る要素を抽出。

○ ワークショップの成果(キーワード)

- ・前向きな風土・スタンス、共に働く仲間のすばらしさ
- ・国のルールを作る、「日本」を主語にできる仕事
- ・業務の幅の広さ、仕事の広がり、自己成長
- ・周囲からの信頼、国家公務員としての誇り
- ・対価性のない感謝



【キーワードを「6つの種」に分類】

- ① **ルールメイキング**の醍醐味
- ② **攻めと守り**を圧倒的なスケールで実現可能な仕事
- ③ 国民の**「あたりまえ」**を作り・守る仕事
- ④ **多様な経験**を積むキャリア形成ができる
- ⑤ **入省してから見つけられる価値**がある
- ⑥ 共通認識をもって一つの目的に向かい、**同じ方向を向く仲間**と共に仕事ができる

第4回：学生との対話～価値の翻訳～ (11月27日)

○ 概要

- ・「6つの種」から作ったメッセージに対し、学生(公務志望、民間志望混在)からフィードバックを得る。

○ 学生意見

- ・ **組織ではなく個人**、自分の仕事がどのような変革を起こしているかに関心 (⇒「自らの手で」が重要)
- ・ 大変さも受け入れた上で職業を検討したい (⇒ **大変だが、意味がある仕事**としっかり伝えるべき)
- ・ **生の対話**を通じて業務への解像度が上がる
- ・ 当たり前を守るだけでなく **バージョンアップ**するのが魅力



第5回: カスタマージャーニーマップ作成 (12月15日)

○概要

- ・学生へのインタビューを元に就職先選択のジャーニーマップ(仕事観形成→情報収集→深掘・選定→意思決定)を作成
- ・就活の軸に大きく影響を与えた「重要ポイント」を探す。
- ・重要ポイントに基づき、誰にどのような変化を与えたいかを整理し、効果的な広報施策を5W1Hで整理

○学生の意見から得られた示唆

- ・**早期に国家公務員の認知を広げる**(OB・OGの職場訪問、小中学校の職場体験等の活用等)
- ・**就活前に国家公務員の解像度を上げる**(職員との交流やSNSにより、リアルな業務ストーリー、キャリア実例を提示)
- ・**採用試験や大学での勉強の意義**を伝え、試験対策のモチベーションを上げる



リクルーター養成講座① (12月19日)

○概要

- ・採用における「企業イメージ」の重要性、構築のステップについて民間企業の事例を交えつつ紹介
- ・採用説明会におけるプレゼン資料の見せ方、登壇時の服装の決め方等も説明

○講演内容(株式会社ワンキャリア 北野唯我 氏)

- ・**質的ゴール**(持たれたいイメージ)→**自組織のフェーズ**(イメージ構築期・調整期・変革期のいずれか)→**体験施策**(魅力の言語化)を設定した上で**メディア戦略を実施**すべき
- ・採用の目指すべきゴールは**評判が良く認知度が高い状態**(クチコミ等で測定)
- ・**競合分析も重要**。現在は**業種を超えて競合する時代**→データによる**自社の立ち位置把握**

第6回：ブランディングメッセージの磨き上げ (1月28日)

○ 概要

- ・事前に、「6つの種」を基に、各府省で活躍する職員に、公務の魅力・やりがいに関するインタビューを実施。
- ・これまで議論したカスタマージャーニーやインタビュー結果、民間企業等のコピーなども参考に、チームメンバーが6班に分かれ、具体的なメッセージ案を作成して発表。

○ 会合の成果として得られたメッセージの原案 (各メッセージ原案の趣旨や背景は別紙のとおり)

- ① 日本を動かす一歩。踏み出すのは君だ！
- ② 転職が多い時代に、あなただけのキャリアで未来を描こう。
- ③-1 転職から育成へ 社会の幸せ、あなたの幸せ
- ③-2 “あたりまえ”の中にはいつも私たちがいる。
- ④-1 安定しているから、壊せる。
- ④-2 未来が育つ土
- ⑤ 未来の“あたりまえ”はあなたがつくる。
- ⑥ 安定するな、挑戦者たれ。



これらの原案を基に、ブランドメッセージの最終案を仕上げるべく検討中(複数メッセージの併存も視野)

リクルーター養成講座② (2月4日・2月20日)

○ 概要

「伝わる・刺さる」構成技法、共感を引き出す語り、非言語(姿勢・声・視線)の磨き方、使命感を端的に伝える演習など、現場で即使える力を短期間で獲得することを目指して、少人数によるゼミ形式で実施(7時間 × 2回)

○ 講演内容(株式会社グローコム 岡本純子 氏)

- ・結論から述べ、相手が「何を聞きたいのか」(**共感**)「何を感じるのか」(**感情**)「どのように言うのか」(**熱量**)が大切。(相手のカギ穴を見つける)
- ・伝える際には、**ジェスチャーを入れると+60%伝わりやすくなる**。(堂々と話す)
上記を意識をした**演習を2回**入れ、即使える力を身につけた。



【転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与】

転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与

- ▶ 民間企業では、社員の転勤に対する忌避感の高まりに伴い、離職防止や人材確保、経済的負担の軽減等の観点から、転勤に応じた職員に対し、一時金等を支給するなどの取組が行われている

民間企業の取組例（報道ベースの情報）

企業	転勤に伴う一時金等の手当
A社（建設・土木）	赴任手当・別居手当などとは別に一時金100万円 *最大
B社（飲料）	転居を伴う転勤に一時金 50万円
C社（銀行）	転居を伴う転勤に一時金 50万円
D社（保険サービス）	転居を伴う異動手当 60万円 *最大 （転勤後3年間、年2回の賞与に10万上乘せ）
E社（金融サービス）	転居を伴う転勤に一時金 30万円 *最大
F社（銀行）	年収ベースで96万円増 *最大 （役職に応じて3万～8万円を給与に上乘せ）
G社（産業機械）	転居を伴う転勤に一時金 50万円

御意見等いただきたい事項

- ① 参与の所属されている企業等又はよくご存じの企業等において、転勤に対する金銭的インセンティブ付与のための取組が行われているとすれば、どのような取組が行われているか。また、近年、見直しなどは行われているか。
- ② 今後、公務において転勤に関してパッケージで見直す場合、どのような方向で検討することが望ましいか（転勤者や家族のサポートなど、給与以外の見直しも含む）。 また、どのような点に留意して検討を進めていくべきか。

転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与<参考>

転勤関連手当の概要

手当名等	手当額	支払期間	受給者数
広域異動手当	俸給等の月額×距離別支給割合 支給割合（官署間の距離） 300km以上 10% 60km以上300km未満 5%	異動等の日から3年間	約 34,000人
単身赴任手当	基礎額30,000円+加算額 （加算額は職員の住居と配偶者等の住居との交通距離に応じて最大70,000円）	単身生活が継続している間	約 17,200人
地域手当の異動保障	俸給等の月額×級地別支給割合× （1年目100%、2年目80%、3年目60%）	異動等の日から3年間	約 35,000人
特地勤務手当等	俸給等の月額×支給割合	異動等の日から3年間 （最大6年まで延長可能）	約 2,300人
通勤手当 （新幹線等特例）	職員が負担している運賃・特別料金等の額 に相当する額を支給 （最大150,000円）	特例要件を満たして通勤 している期間	約 3,500人

【国家公務員に対するアンケート】

国家公務員の意識に関するアンケート結果

調査概要

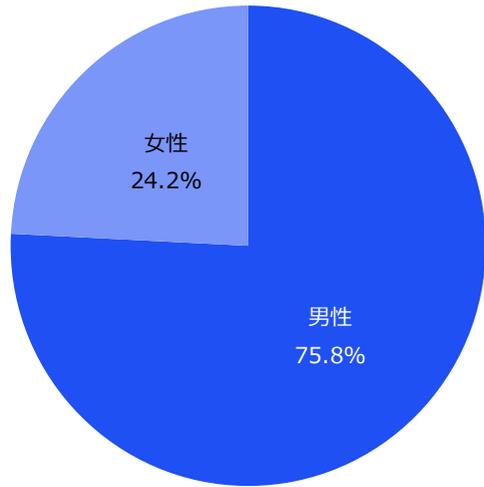
調査目的	国家公務員の仕事へのエンゲージメントや施策の効果について試行的に調査し、結果をとりまとめ、今後の調査・施策検討の一助とする。												
調査エリア	全国												
調査対象者	・男女18歳以上 ・国家公務員 特別職以外												
サンプル数・割付	<p>本調査：550ss (右図の構成比(※)になるよう、WBを実施) ※ 一般職国家公務員在職状況統計表 (令和7年7月1日現在)による年齢別 在職者数を基に設定。</p> <table border="1"><tr><td>～29歳</td><td>119</td></tr><tr><td>30～39歳</td><td>109</td></tr><tr><td>40～49歳</td><td>126</td></tr><tr><td>50～59歳</td><td>169</td></tr><tr><td>60歳以上</td><td>27</td></tr><tr><td>合計</td><td>550</td></tr></table>	～29歳	119	30～39歳	109	40～49歳	126	50～59歳	169	60歳以上	27	合計	550
～29歳	119												
30～39歳	109												
40～49歳	126												
50～59歳	169												
60歳以上	27												
合計	550												
実査期間	2025年11月26日(水)～2025年11月29日(土)												
調査手法	クロスマーケティングモニターへのインターネット定量調査												
調査機関	株式会社クロスマーケティング												

目次

<本調査対象者プロフィール>	… 3
<エンゲージメント関係>	
仕事への熱心な取組	… 4
仕事への活力意識	… 5
仕事への没頭度合い	… 6
仕事に活力・熱意をもって取り組むために、今後さらに充実・実現を希望する項目	… 7
所属組織（府省）の理念への共感	… 8
所属組織（府省）で働くことへの誇り	… 9
仕事や研修を通じて能力を高められているか	… 10
自分の成長につながるフィードバックがあるか	… 11
現在の職場は、成果や役割に報いてくれるか	… 12
自分の意見・考えを安心して言える環境か	… 13
<行動規範の浸透度関係>	
行動規範の認知状況	… 14
行動規範の認知経路	… 15
行動規範に沿った行動ができているか／「国民を第一」に考えた行動	… 16
行動規範に沿った行動ができているか／「中立・公正」な立場での職務遂行	… 17
行動規範に沿った行動ができているか／「専門性と根拠」に基づいた客観的判断	… 18

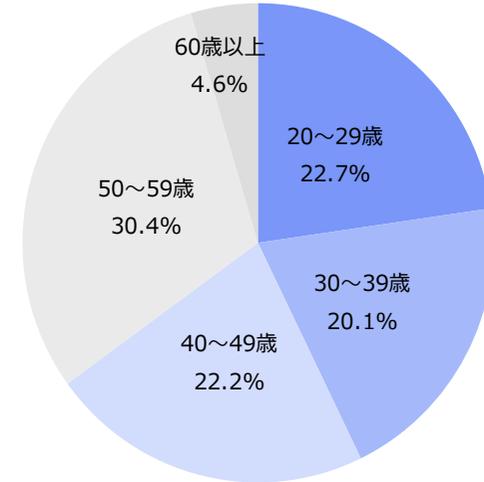
本調査対象者プロフィール

性別



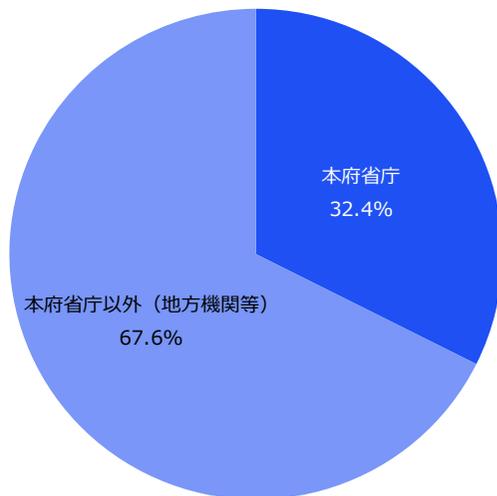
(n=550)

年齢



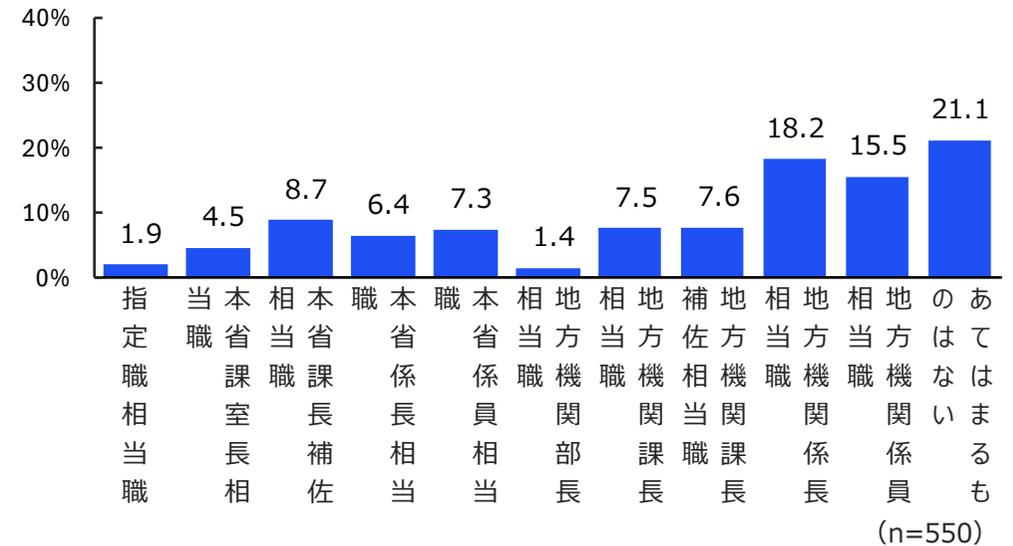
(n=550)

勤務先



(n=550)

役職



(n=550)

仕事への熱心な取組み

仕事への熱心な取組は【指定職、本省（課室長）】の「感じる・計」が他役職に比べて高い。所属組織の理念に共感している者なども高い。

		n=	感じる・計					感じる・計 (%)
			いつも感じる	よく感じる	時々感じる	めったに感じない	全く感じない	
全体		550	8.3	23.6	42.4	15.7	10.0	74.3
年齢別	～29歳	125	5.6	22.2	50.0	16.7	5.6	77.8
	30～39歳	110	5.4	23.2	37.5	17.9	16.1	66.1
	40～49歳	122	7.4	25.7	41.1	14.9	10.9	74.3
	50～59歳	167	13.0	19.0	44.0	15.0	9.0	76.0
	60歳以上	25	7.4	51.9	22.2	11.1	7.4	81.5
役職	指定職、本省（課室長）	35	13.7	45.9	36.0	4.4	95.6	
	本省（課長補佐、係長、係員）	123	6.6	25.3	46.0	13.1	9.0	77.9
	地方機関（部長、課長）	49	15.4	11.6	46.2	20.1	6.7	73.2
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	227	8.0	20.8	42.4	19.2	9.7	71.2
	その他	116	6.0	25.4	39.1	13.5	16.0	70.5
共感・誇り別	理念に共感あり・計	181	19.5	41.2	35.3	3.3	0.8	95.9
	府省での従事に誇りあり・計	222	18.0	38.5	40.5	3.0		97.0

※n=30未満の場合はグレーアウト

仕事への活力意識

仕事への活力意識は【指定職、本省（課室長）】の「感じる・計」が他役職に比べて高い。所属組織の理念に共感している者なども高い。

		n=	感じる・計					感じる・計 (%)
			いつも感じる	よく感じる	時々感じる	めったに感じない	全く感じない	
全体		550	4.4	12.2	32.9	33.7	16.8	49.5
年齢別	～29歳	125	2.8	11.1	30.6	44.4	11.1	44.4
	30～39歳	110	3.6	8.0	30.4	33.9	24.1	42.0
	40～49歳	122	4.6	12.0	37.1	32.0	14.3	53.7
	50～59歳	167	6.0	15.5	31.5	28.0	19.0	53.0
	60歳以上	25	3.7	14.8	44.4	25.9	11.1	63.0
役職	指定職、本省（課室長）	35	4.4	28.1	44.7	18.5	4.4	77.2
	本省（課長補佐、係長、係員）	123	4.7	11.7	28.6	40.5	14.6	45.0
	地方機関（部長、課長）	49	3.4	9.9	43.1	28.3	15.2	56.5
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	227	3.9	10.6	29.0	39.9	16.6	43.6
	その他	116	5.2	11.9	37.1	21.5	24.2	54.3
共感・誇り別	理念に共感あり・計	181	11.4	30.8	34.3	21.1	2.4	76.5
	府省での従事に誇りあり・計	222	10.1	24.5	42.3	19.1	4.0	76.8

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q1_1 現在の主な仕事に対してのあなたの認識についてお聞かせください。／仕事をしていると活力がみなぎるように感じる(SA)

仕事への没頭度合い

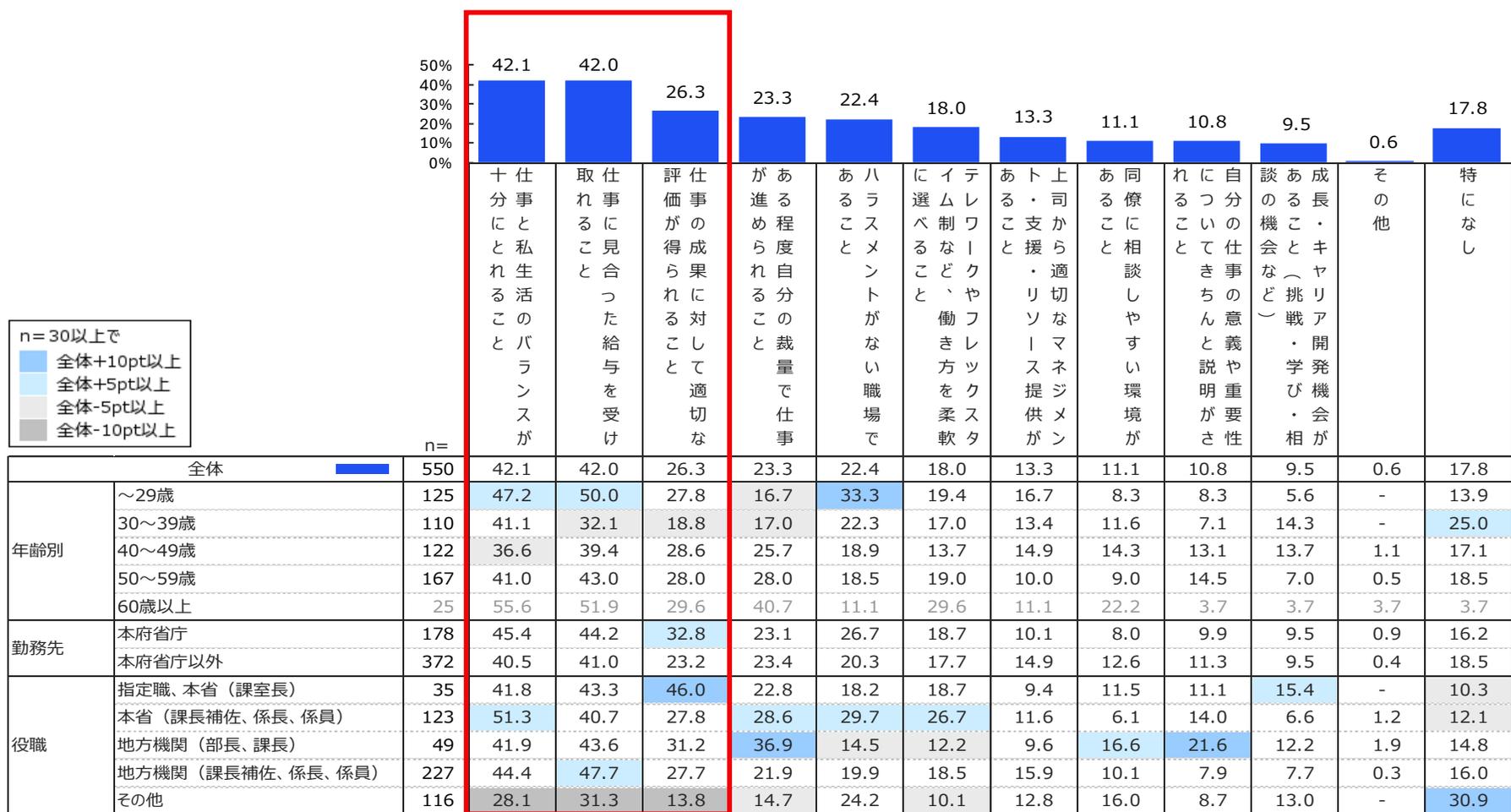
仕事への没頭度合いは【指定職、本省（課室長）】の「感じる・計」が他役職に比べて高い。【～29歳】、所属組織の理念に共感している者なども高い。

		感じる・計					感じる・計 (%)
		いつも感じる	よく感じる	時々感じる	めったに感じない	全く感じない	
n=30以上で							
■ 全体+10pt以上							
■ 全体+5pt以上							
■ 全体-5pt以上							
■ 全体-10pt以上							
n=							
全体	550	6.3	16.9	43.4	21.9	11.4	66.6
年齢別	～29歳	5.6	13.9	52.8	22.2	5.6	72.2
	30～39歳	1.8	16.1	39.3	26.8	16.1	57.1
	40～49歳	4.6	19.4	40.0	23.4	12.6	64.0
	50～59歳	10.5	16.5	42.0	19.0	12.0	69.0
	60歳以上	11.1	25.9	40.7	11.1	11.1	77.8
役職	指定職、本省（課室長）	16.3	29.5	41.0	9.1	4.0	86.9
	本省（課長補佐、係長、係員）	5.4	15.9	45.6	23.0	10.1	66.9
	地方機関（部長、課長）	5.1	19.9	45.3	19.6	10.1	70.3
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	6.1	14.4	45.8	22.6	11.1	66.3
	その他	5.2	17.8	36.4	24.2	16.4	59.4
共感・誇り別	理念に共感あり・計	15.9	32.6	41.6	8.0	1.9	90.1
	府省での従事に誇りあり・計	14.2	31.2	44.2	9.6	0.8	89.6

※n=30未満の場合はグレーアウト

仕事に活力・熱意をもって取り組むために、今後さらに充実・実現を希望する項目

全体では、「仕事と私生活のバランスが十分にとれること」(42.1%)と「仕事に見合った給与を受け取れること」(42.0%)がおおよそ同率で高く、最重要ニーズであることが窺える。次点は「成果に対する適切な評価」(26.3%)が高い。



※n=30未満の場合はグレーアウト

※全体の値を基準に降順並び替え

Q2 仕事に活力・熱意をもって取り組むために、今後さらに充実・実現してほしいとあなたが思う項目を、次の中から、上位3つまで選んでください。(MA)

所属組織（府省）の理念への共感

全体では、「あてはまる・計」が32.9%にとどまる。役職別では、【指定職、本省（課室長）】、【地方機関（部長、課長）】が高く、職位が高いほど所属組織の理念に共感している傾向。

		あてはまる・計		あてはまらない・計		（%）			
		あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	あてはまる・計	あてはまらない・計	
n=30以上で		全体+10pt以上		全体+5pt以上		全体-5pt以上		全体-10pt以上	
n=									
全体		8.9	24.1	42.8	14.3	10.0	32.9	24.3	
年齢別	～29歳	11.1	16.7	50.0	16.7	5.6	27.8	22.2	
	30～39歳	4.5	24.1	41.1	17.0	13.4	28.6	30.4	
	40～49歳	5.1	29.7	41.7	12.6	10.9	34.9	23.4	
	50～59歳	13.0	23.5	39.0	13.0	11.5	36.5	24.5	
	60歳以上	7.4	37.0	44.4	7.4	3.7	44.4	11.1	
勤務先	本府省庁	14.1	24.9	41.5	12.2	7.3	39.0	19.5	
	本府省庁以外	6.3	23.7	43.4	15.3	11.3	30.0	26.6	
役職	指定職、本省（課室長）	21.2	35.1	25.4	16.3	2.0	56.3	18.2	
	本省（課長補佐、係長、係員）	9.2	24.8	43.9	11.6	10.5	34.0	22.1	
	地方機関（部長、課長）	8.5	37.8	32.0	13.4	8.4	46.3	21.8	
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	6.0	23.0	45.3	14.6	11.3	28.9	25.8	
	その他	10.5	16.3	46.6	16.4	10.3	26.8	26.6	

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q3_1 現在の所属組織（府省）について、どの程度あてはまりますか。／今の所属組織（府省）の理念に共感している(SA)

所属組織（府省）で働くことへの誇り

全体では、「あてはまる・計」は40.3%。役職別では、【指定職、本省（課室長）】、【地方機関（部長、課長）】が高く、職位が高いほど所属組織で働くことに誇りを持っている傾向。

			あてはまる・計			あてはまらない・計					
			あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	あてはまる・計	あてはまらない・計		
n=30以上で											
全体			12.7	27.6	34.6	15.1	10.0	40.3	25.0		
年齢別	～29歳	125	13.9	27.8	36.1	19.4	2.8	41.7	22.2		
	30～39歳	110	8.9	22.3	35.7	20.5	12.5	31.3	33.0		
	40～49歳	122	8.0	33.7	32.6	14.3	11.4	41.7	25.7		
	50～59歳	167	17.0	25.0	34.0	10.5	13.5	42.0	24.0		
	60歳以上	25	18.5	37.0	37.0	3.7	3.7	55.6	7.4		
勤務先	本府省庁	178	18.7	28.5	35.5	10.2	7.0	47.3	17.2		
	本府省庁以外	372	9.9	27.1	34.2	17.4	11.4	37.0	28.8		
役職	指定職、本省（課室長）	35	29.9	31.4	22.8	11.9	4.0	61.3	15.9		
	本省（課長補佐、係長、係員）	123	14.6	28.0	34.0	11.6	11.7	42.7	23.3		
	地方機関（部長、課長）	49	12.2	38.9	27.1	13.4	8.4	51.1	21.8		
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	227	9.1	25.1	38.2	17.5	10.1	34.2	27.6		
	その他	116	12.9	26.0	35.2	15.7	10.3	38.9	25.9		

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q3_2 現在の所属組織（府省）について、どの程度あてはまりますか。／今の所属組織（府省）で働くことに誇りをもっている(SA)

仕事や研修を通じて能力を高められているか

全体では、「そう思う・計」が35.5%。年齢別では、【30～39歳】の「そう思う・計」は26.8%と、他年代に比べて低い。

		そう思う・計		そう思わない・計					
		とてもそう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言えばそう思わない	全くそう思わない	そう思う・計	そう思わない・計	
n=30以上で		全体+10pt以上							
		全体+5pt以上							
		全体-5pt以上							
		全体-10pt以上							
n=									
全体		550	6.8	28.7	34.7	18.6	11.2	35.5	29.8
年齢別	～29歳	125	8.3	27.8	33.3	22.2	8.3	36.1	30.6
	30～39歳	110	5.4	21.4	35.7	21.4	16.1	26.8	37.5
	40～49歳	122	6.9	29.7	30.9	18.9	13.7	36.6	32.6
	50～59歳	167	6.5	30.5	38.5	15.5	9.0	37.0	24.5
	60歳以上	25	7.4	48.1	29.6	7.4	7.4	55.6	14.8
勤務先	本府省庁	178	11.2	24.5	34.3	22.0	8.0	35.7	30.0
	本府省庁以外	372	4.7	30.7	34.8	17.0	12.8	35.4	29.8
役職	指定職、本省（課室長）	35	14.1	38.9	29.2	13.9	4.0	53.0	17.8
	本省（課長補佐、係長、係員）	123	7.7	23.9	37.4	19.8	11.2	31.6	31.0
	地方機関（部長、課長）	49	2.0	36.5	28.6	26.1	6.7	38.5	32.8
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	227	5.9	29.1	35.7	17.3	12.1	35.0	29.3
	その他	116	7.4	26.6	34.0	18.2	13.9	34.0	32.0

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q4_1 現在の仕事について、どの程度あてはまりますか。／仕事や研修を通じて自分の能力を高められている(SA)

自分の成長につながるフィードバックがあるか

全体では、「そう思う・計」が32.8%。年齢別では、【～29歳】の「そう思う・計」が高い一方、【30～39歳】の「そう思わない・計」が高い。

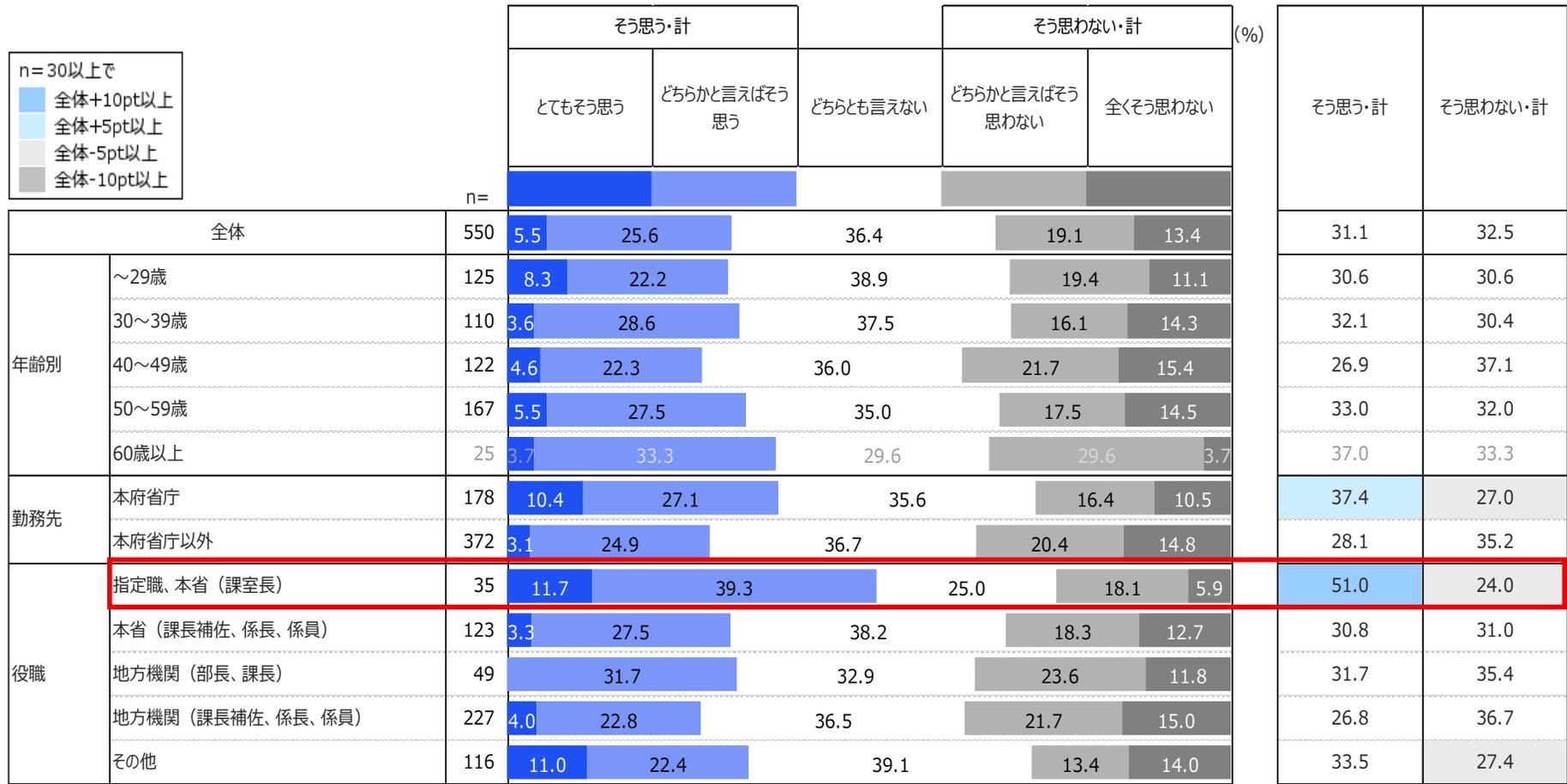
	n=	そう思う・計			そう思わない・計		そう思う・計 (%)	そう思わない・計 (%)
		とてもそう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらとも言えない	どちらかと言えばそう思わない	全くそう思わない		
		n=30以上で						
		全体+10pt以上	全体+5pt以上	全体-5pt以上	全体-10pt以上			
全体	550	6.7	26.1	38.1	17.8	11.3	32.8	29.1
年齢別	～29歳	8.3	30.6	33.3	22.2	5.6	38.9	27.8
	30～39歳	4.5	19.6	40.2	18.8	17.0	24.1	35.7
	40～49歳	5.1	24.6	37.1	20.0	13.1	29.7	33.1
	50～59歳	8.5	26.0	40.0	14.5	11.0	34.5	25.5
	60歳以上	3.7	40.7	44.4	3.7	7.4	44.4	11.1
勤務先	本府省庁	9.1	26.0	36.8	20.1	8.0	35.1	28.1
	本府省庁以外	5.5	26.2	38.7	16.8	12.8	31.7	29.6
役職	指定職、本省（課室長）	14.1	43.3	20.4	18.2	4.0	57.4	22.2
	本省（課長補佐、係長、係員）	4.2	22.6	41.7	19.8	11.7	26.8	31.5
	地方機関（部長、課長）	1.7	31.5	35.4	21.0	10.4	33.2	31.4
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	6.8	24.4	38.0	18.9	11.8	31.3	30.7
	その他	8.9	25.7	40.9	12.3	12.3	34.5	24.6

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q4_2 現在の仕事について、どの程度あてはまりますか。／自分の成長につながるフィードバックがある(SA)

現在の職場は、成果や役割に報いてくれるか

全体では、「どちらとも言えない」(36.4%)が最多。役職別では、【指定職、本省(課室長)】が高い。



※n=30未満の場合はグレーアウト

Q8_1 現在の職場について、どの程度あてはまりますか。／現在の職場は、成果や役割に報いてくれる(SA)

自分の意見・考えを安心して言える環境か

全体では、「あてはまる・計」が51.1%と過半数を占めている。年齢別では【30～39歳】が低い。

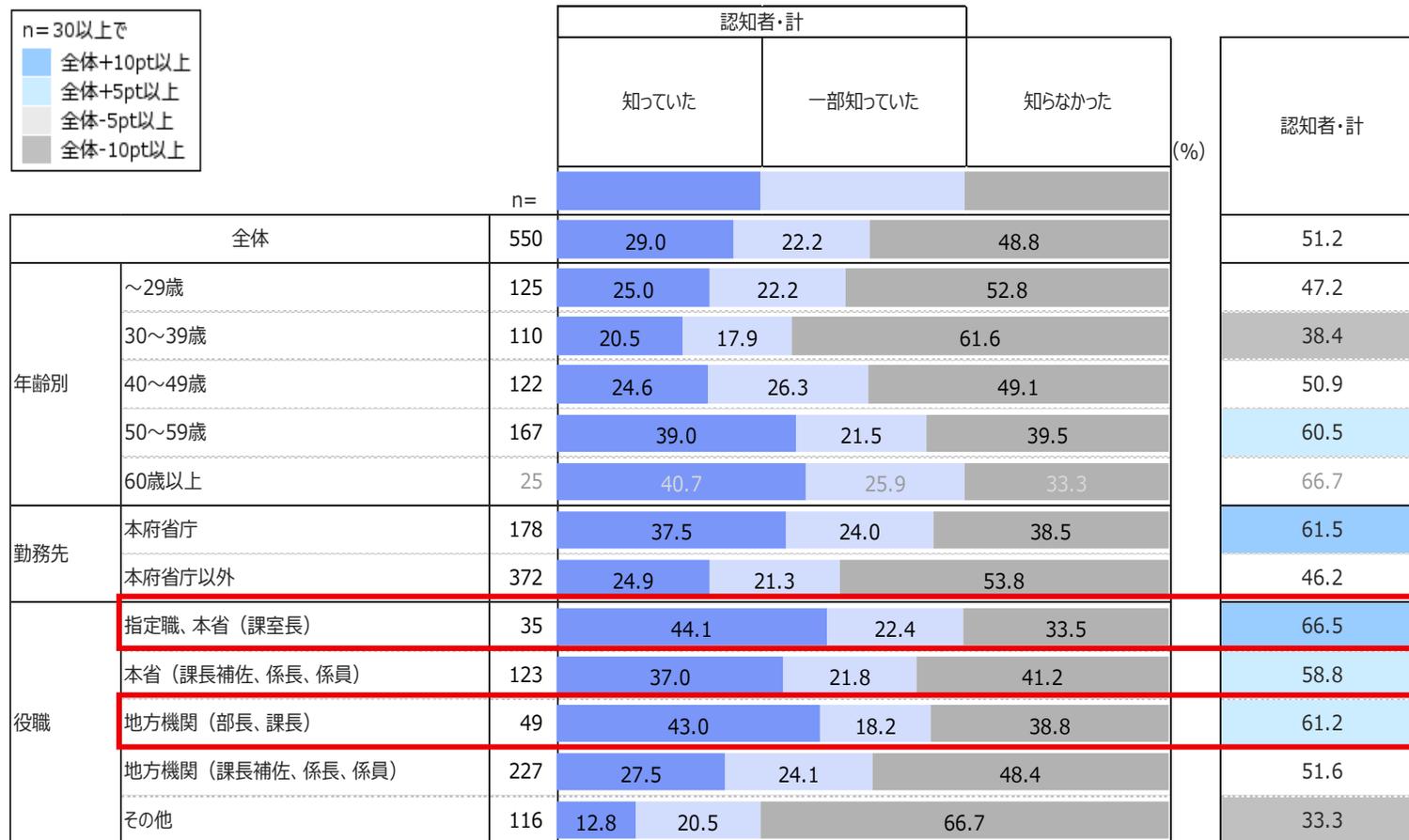
		あてはまる・計			あてはまらない・計			(%)	
		あてはまる	ややあてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	全くあてはまらない	あてはまる・計	あてはまらない・計	
n = 30以上で		全体+10pt以上			全体+5pt以上				
		全体+5pt以上			全体-5pt以上				
		全体-5pt以上			全体-10pt以上				
		全体-10pt以上							
n =									
全体		550	12.3	38.7	28.1	10.5	10.4	51.1	20.9
年齢別	～29歳	125	8.3	47.2	30.6	2.8	11.1	55.6	13.9
	30～39歳	110	8.0	32.1	28.6	16.1	15.2	40.2	31.3
	40～49歳	122	12.6	36.0	26.9	16.0	8.6	48.6	24.6
	50～59歳	167	16.0	39.5	26.5	9.0	9.0	55.5	18.0
	60歳以上	25	25.9	33.3	29.6	7.4	3.7	59.3	11.1
勤務先	本府省庁	178	17.5	35.8	26.4	10.4	9.8	53.3	20.3
	本府省庁以外	372	9.9	40.1	28.8	10.5	10.6	50.0	21.2
役職	指定職、本省（課室長）	35	27.2	36.7	20.0	14.1	2.0	63.8	16.1
	本省（課長補佐、係長、係員）	123	11.2	39.7	24.7	10.4	14.0	51.0	24.4
	地方機関（部長、課長）	49	13.6	52.8	18.5	6.4	8.7	66.4	15.1
	地方機関（課長補佐、係長、係員）	227	9.8	39.1	31.7	10.9	8.6	48.9	19.4
	その他	116	13.4	31.6	31.1	10.5	13.4	45.0	23.9

※n=30未満の場合はグレーアウト

Q5 あなたの職場は、自分の意見・考えを安心して言える環境ですか。(SA)

行動規範の認知状況

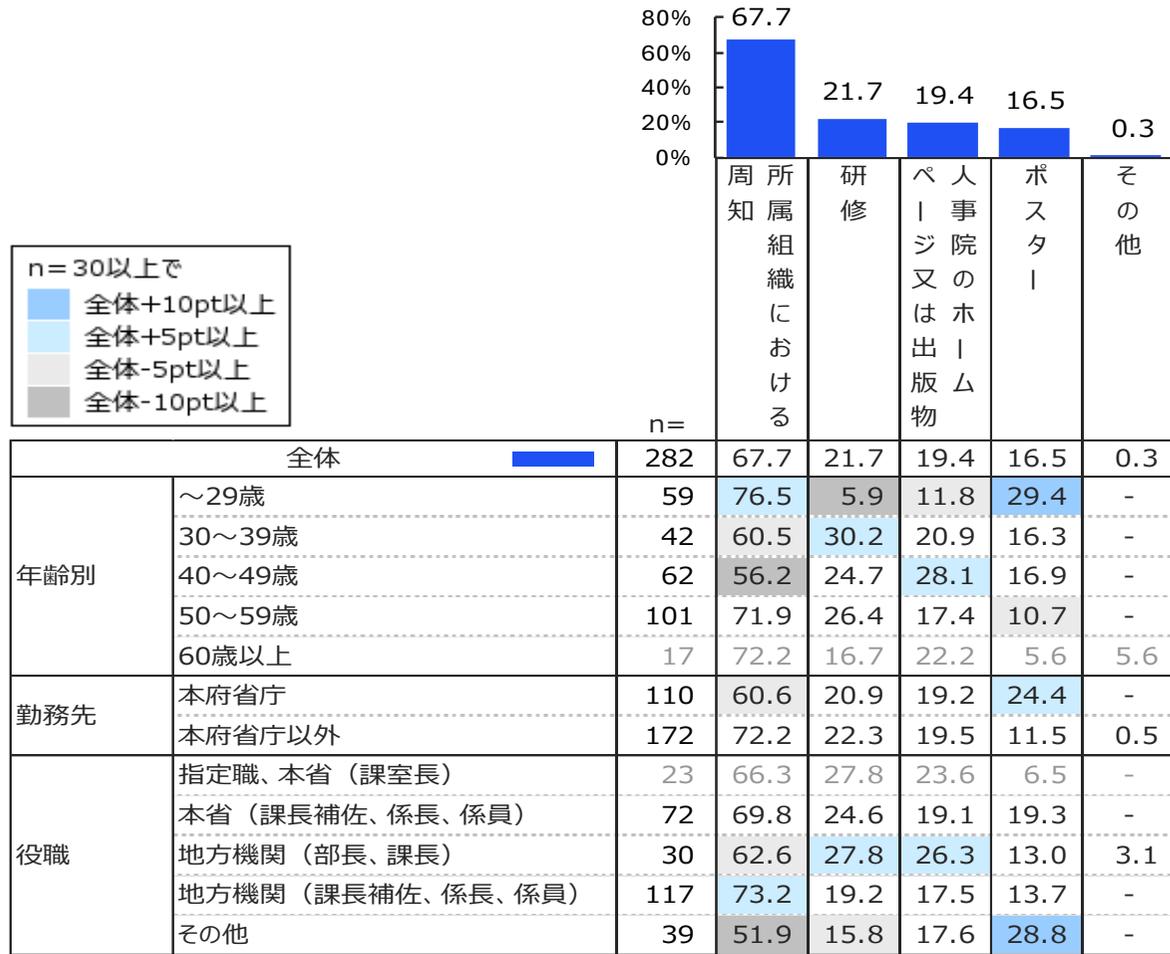
全体では「認知者・計」は51.2%。役職別では、【指定職、本省（課室長）】、【地方機関（部長、課長）】といった管理職層で認知が高い。



※n=30未満の場合はグレーアウト

行動規範の認知経路

全体では、「所属組織における周知」(67.7%)が高く、次いで「研修」(21.7%)、「人事院のホームページ又は出版物」(19.4%)が2割前後。



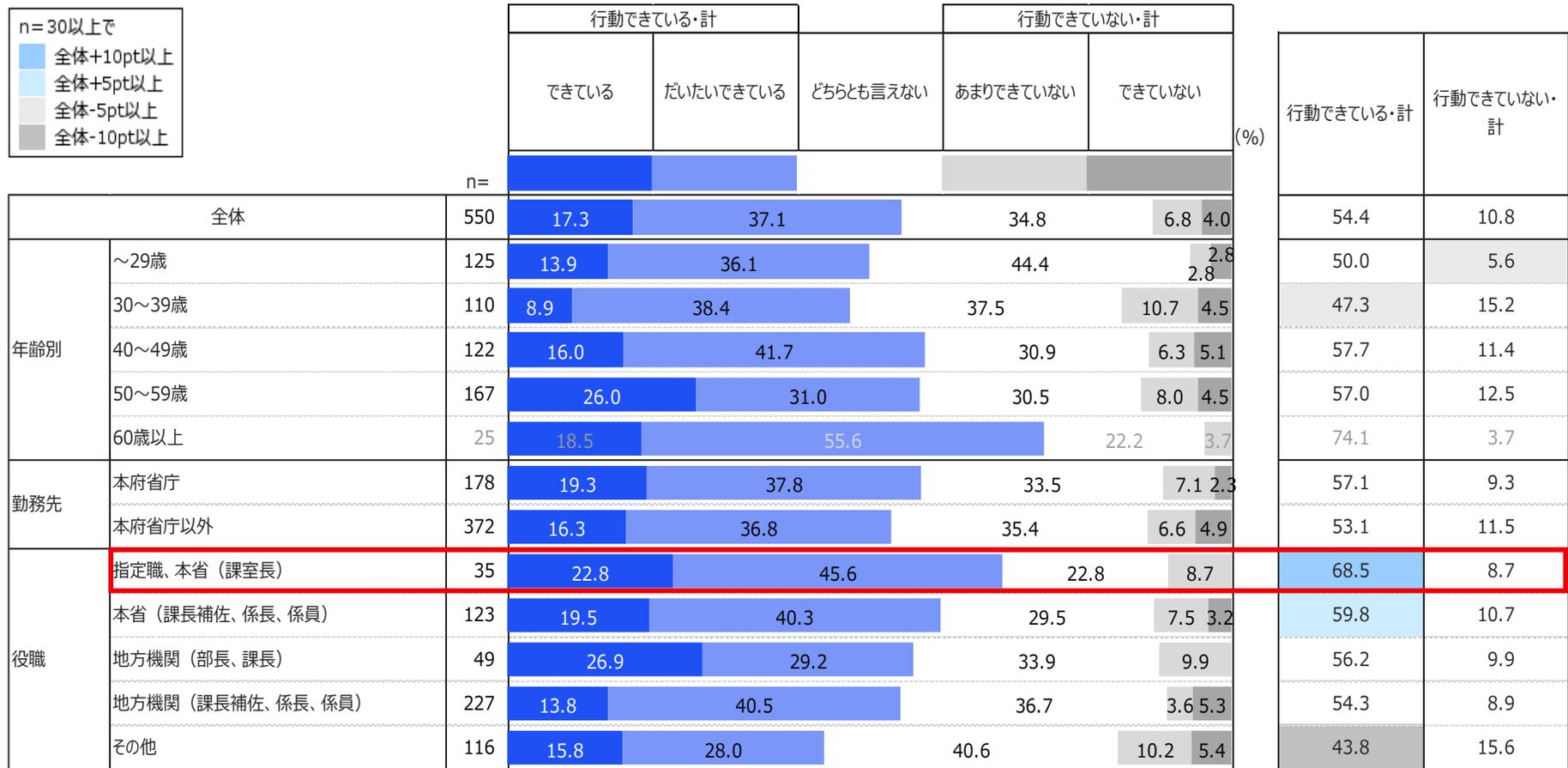
※n=30未満の場合はグレーアウト

※全体の値を基準に降順並び替え

Q10 あなたは行動規範の内容をどこで知りましたか。(MA)

行動規範に沿った行動ができていないか／「国民を第一」に考えた行動

全体では、「行動できている・計」が54.4%。役職別では、【指定職、本省（課室長）】の「行動できている・計」が68.5%と、全体を14pt以上上回っている。

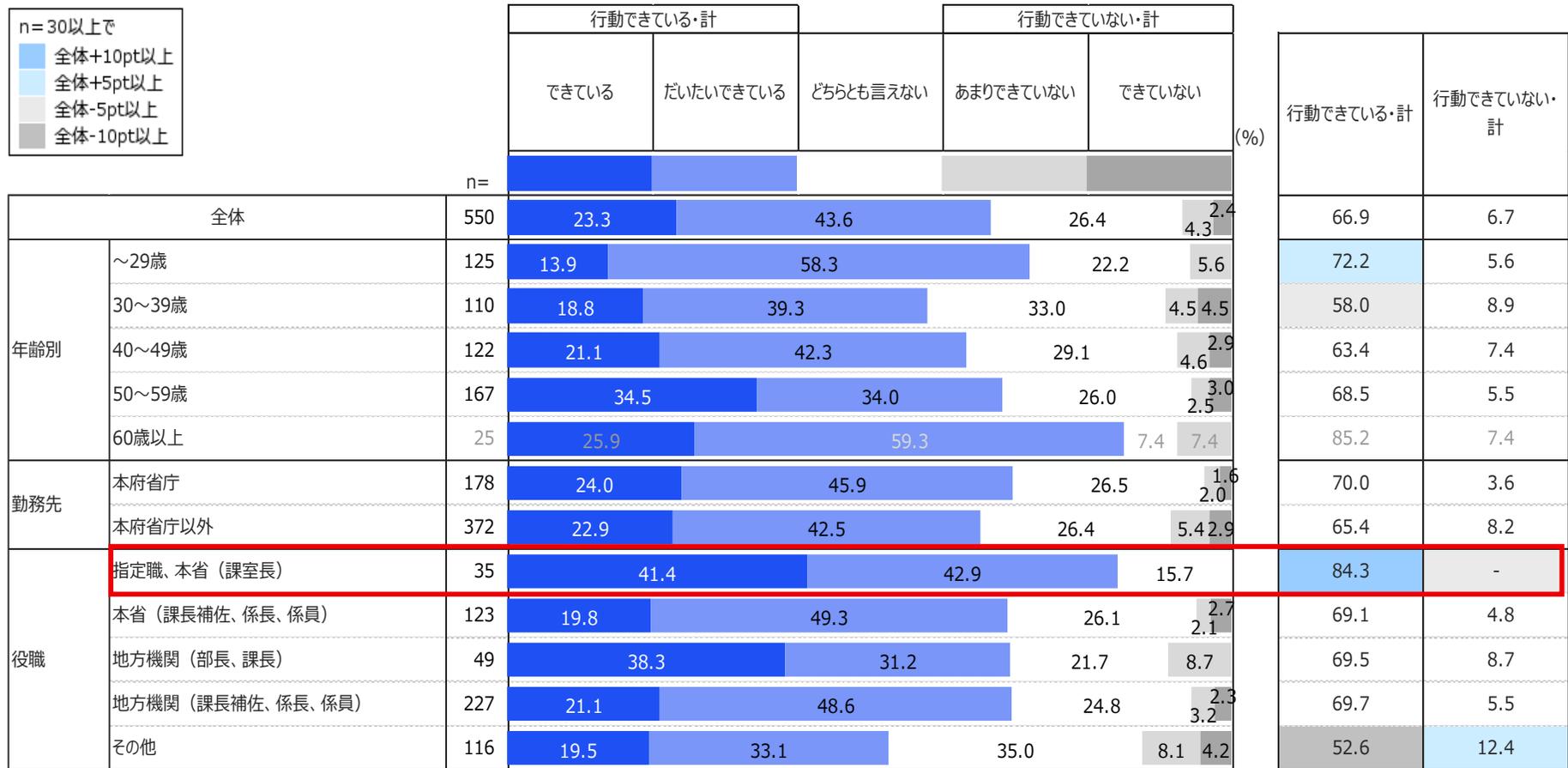


※n=30未満の場合はグレーアウト

Q11_1 あなたは、国家公務員行動規範（「国民を第一」に考えた行動、「中立・公正」な立場での職務遂行、「専門性と根拠」に基づいた客観的判断）に沿った行動ができていますか。／「国民を第一」に考えた行動(SA)

行動規範に沿った行動ができていないか／「中立・公正」な立場での職務遂行

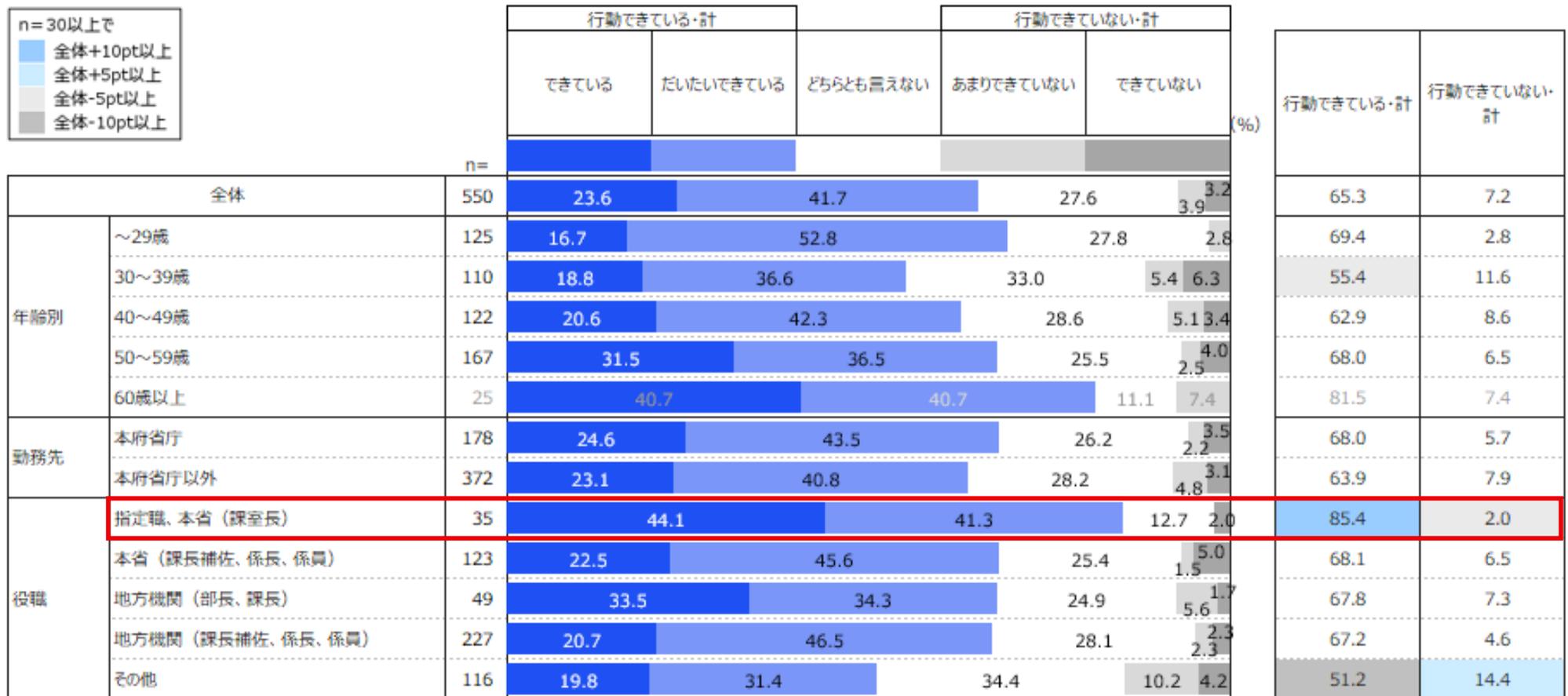
全体では、「行動できている・計」が66.9%。役職別では、【指定職、本省（課室長）】の「行動できている・計」が84.3%と顕著に高い。



※n=30未満の場合はグレーアウト

行動規範に沿った行動ができているか／「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

全体では、「行動できている・計」は65.3%。役職別では、【指定職、本省（課室長）】の「行動できている・計」が85.4%と顕著に高い。



※n=30未満の場合はグレーアウト

Q11_3 あなたは、国家公務員行動規範（「国民を第一」に考えた行動、「中立・公正」な立場での職務遂行、「専門性と根拠」に基づいた客観的判断）に沿った行動ができていますか。／「専門性と根拠」に基づいた客観的判断(SA)

国家公務員の意識に関するアンケート結果から(主なもの)

1. 分析結果

(1) エンゲージメント関係

- 仕事に活力・熱意を持って取り組むためのニーズは、「仕事と私生活のバランスが十分にとれること」「仕事に見合った給与を受け取れること」「仕事の成果に対して適切な評価が得られること」の順に高い。(p7)
- 所属組織の理念に共感している者の約96%、所属組織で働くことに誇りを持っている者の97%が、仕事に熱心に取り組んでいると感じると答えている。(p4)
- 職位が高い者は、他の役職に比べ仕事へのエンゲージメントが高い可能性がうかがえる。(p4～6)

(2) 行動規範の浸透度関係

- 国家公務員行動規範に沿った行動ができていると回答した者の割合は、本省幹部・管理職層が顕著に高い。(p16～18)

2. アンケートから見えた課題

- 本アンケートでは、仕事へのエンゲージメント(熱心・活力・没頭)は、30代が最も低い。仕事を通じた能力向上や成長機会の実感も30代が低い。(p4～6, 10～11)
- 所属組織の理念に共感していると答えた者は約3割にとどまり、組織理念の浸透度合いに課題があることがうかがえる。(p8)

3. 今後の取組の方向性

(1) エンゲージメント関係

- 能力向上実感・成長機会実感の向上のための取組の強化(特に30代)
- 組織理念の浸透のための取組の強化
- 職位が高い者は、高いレベルでの仕事への取組姿勢を、他の層に伝播する役割が期待される

(2) 行動規範の浸透度関係

- 国家公務員行動規範の現場実践(具体事例の共有、行動規範に沿った行動がとれたかのフィードバック等)と所属組織の理念への共感、所属組織で働くことへの誇り、エンゲージメントを循環させる取組

【上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況に関する調査】

上限を超えて超過勤務を命ぜられた 職員の状況に関する調査 (令和6年度※)

令和8年1月

人 事 院

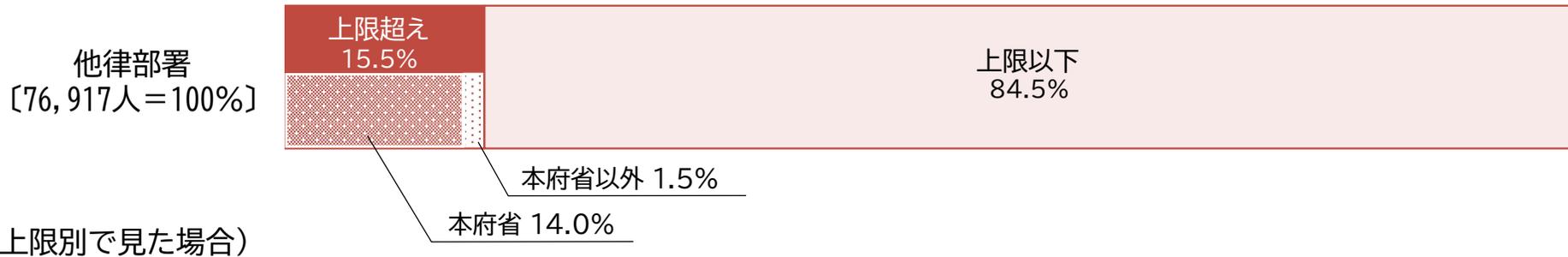
※令和6年4月から令和7年3月までの状況。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和6年7月から令和7年6月までの状況

1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況

(1) 他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

主なポイント

- ・ いずれかの上限を超えた職員は全体で11,925人（15.5%）、前年度と比べて本府省は全て減少
- ・ 1月100時間未満の上限を超えた職員は全体で5,121人（6.7%）、前年度と比べて700人減少
- ・ 月平均80時間以下の上限を超えた職員は全体で7,118人（9.3%）、前年度と比べて757人減少



上限(他律部署)	全体 [76,917人=100%]	本府省 [40,265人=100%]	本府省以外 [36,652人=100%]
1月100時間未満	↓ 5,121人 (5,821人) ↓ 6.7% (7.7%)	↓ 4,792人 (5,418人) ↓ 11.9% (13.9%)	↓ 329人 (403人) ↓ 0.9% (1.1%)
2～6月平均80時間以下	↓ 7,118人 (7,875人) ↓ 9.3% (10.4%)	↓ 6,626人 (7,318人) ↓ 16.5% (18.7%)	↓ 492人 (557人) ↓ 1.3% (1.5%)
年720時間以下	↓ 4,876人 (5,115人) ↓ 6.3% (6.7%)	↓ 4,566人 (4,874人) ↓ 11.3% (12.5%)	↑ 310人 (241人) ↑ 0.8% (0.7%)
月45時間超は年6回まで	↓ 9,300人 (9,458人) ↓ 12.1% (12.5%)	↓ 8,347人 (8,635人) ↓ 20.7% (22.1%)	↑ 953人 (823人) ↑ 2.6% (2.2%)
いずれかの上限を超えた職員	↓ 11,925人 (12,074人) ↓ 15.5% (15.9%)	↓ 10,747人 (10,898人) ↓ 26.7% (27.9%)	↑ 1,178人 (1,176人) ↑ 3.2% (3.2%)

※上限別で見た場合の表について

1 () 内は令和5年度の状況

2 [] 内の人数は年度末定員の総数。「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合

3 上限別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の上限を超えている場合もあるため、「いずれかの上限を超えた職員」の割合とは一致しない

1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況

(2) 自律部署（他律部署以外の部署）

主なポイント

- ・いずれかの上限を超えた職員は全体で17,263人（8.4%）、前年度と比べて微増だが、本府省は全て減少



（上限別で見た場合）

上限(自律部署)	全体 〔206,532人=100%〕	本府省 〔11,078人=100%〕	本府省以外 〔195,454人=100%〕
1月45時間以下	↓ 15,283人 (15,320人) → 7.4% (7.4%)	↓ 1,464人 (1,593人) ↓ 13.2% (14.0%)	↑ 13,819人 (13,727人) → 7.1% (7.1%)
年360時間以下	↓ 10,321人 (10,652人) ↓ 5.0% (5.2%)	↓ 962人 (1,074人) ↓ 8.7% (9.4%)	↓ 9,359人 (9,578人) ↓ 4.8% (4.9%)
いずれかの上限を超えた職員	↑ 17,263人 (17,123人) ↑ 8.4% (8.3%)	↓ 1,630人 (1,731人) ↓ 14.7% (15.2%)	↑ 15,633人 (15,392人) ↑ 8.0% (7.9%)

※上限別で見た場合の表について

- 1 () 内は令和5年度の状況
- 2 [] 内の人数は年度末定員の総数。「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合
- 3 上限別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の上限を超えている場合もあるため、「いずれかの上限を超えた職員」の割合とは一致しない

上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員が従事した主な業務としては、以下のものがあつた。

主なポイント

- ・他律部署において、「①大規模災害への対処」、「③他国又は国際機関との重要な交渉」及び「⑥国会対応業務」により上限を超えた職員は減少
- ・「②重要な政策に関する法律の立案」、「④予算・会計関係業務」及び「⑤人事・給与関係業務」により上限を超えた職員は、他律・自律部署のいずれも増加
- ・主な要因のうち最も多かったのは、他律部署で「⑥国会対応業務」（2,445人、20.5%）、自律部署で「④予算・会計関係業務」（2,774人、16.1%）

上限超えの主な要因	他律部署 〔11,925人=100%〕	自律部署 〔17,263人=100%〕
①大規模災害への対処	↓ 351人 (1,088人) ↓ 2.9% (9.0%)	↓ 1,730人 (2,763人) ↓ 10.0% (16.1%)
②重要な政策に関する法律の立案	↑ 1,170人 (1,141人) ↑ 9.8% (9.5%)	↑ 87人 (63人) ↑ 0.5% (0.4%)
③他国又は国際機関との重要な交渉	↓ 987人 (1,161人) ↓ 8.3% (9.6%)	↓ 40人 (60人) ↓ 0.2% (0.4%)
④予算・会計関係業務	↑ 1,589人 (1,476人) ↑ 13.3% (12.2%)	↑ 2,774人 (2,581人) ↑ 16.1% (15.1%)
⑤人事・給与関係業務	↑ 909人 (885人) ↑ 7.6% (7.3%)	↑ 1,916人 (1,668人) ↑ 11.1% (9.7%)
⑥国会対応業務	↓ 2,445人 (2,666人) ↓ 20.5% (22.1%)	↑ 146人 (102人) ↑ 0.8% (0.6%)

※1 〔 〕内の人数は、複数ある上限のうちいずれかの上限を超えた職員の数

※2 ()内は令和5年度の状況

※3 ①～③は人事院規則に例示する特例業務。④～⑥は「その他の重要な業務であつて特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち、共通的な業務を取り上げたもの

※4 それ以外の要因で上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、他律部署で6,077人（51.0%）、自律部署で14,118人（81.8%）

※5 ⑥は、他の特例業務に付随する業務以外の国会対応業務を計上したもの

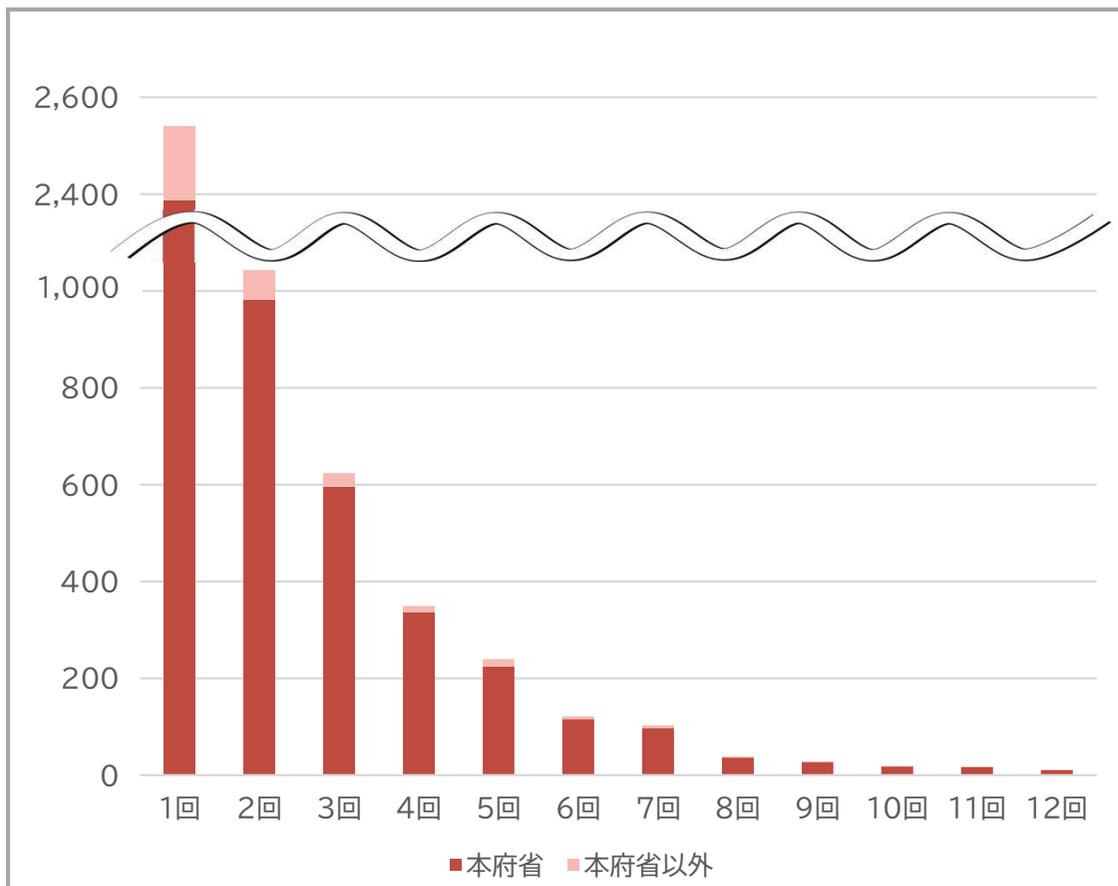
※6 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、職員人数の合計は〔 〕内の人数にならず、割合の数値の合計は100%にならない

3 月100時間未満の上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況

月100時間未満の上限を超えて超過勤務を命ぜられた累計回数別の状況は、以下のとおりだった。

主なポイント

- ・月100時間未満の上限を超えて超過勤務を命ぜられた累計回数は、1回が約5割、3回以下が8割超



累計回数	全体 〔5,121人=100%〕		本府省 〔4,792人=100%〕		本府省以外 〔329人=100%〕	
	人数	%	人数	%	人数	%
1回	2,524人	49.3%	2,329人	48.6%	195人	59.3%
2回	1,043人	20.4%	982人	20.5%	61人	18.5%
3回	624人	12.2%	596人	12.4%	28人	8.5%
4回	350人	6.8%	337人	7.0%	13人	4.0%
5回	240人	4.7%	225人	4.7%	15人	4.6%
6回	122人	2.4%	116人	2.4%	6人	1.8%
7回	103人	2.0%	97人	2.0%	6人	1.8%
8回	39人	0.8%	37人	0.8%	2人	0.6%
9回	29人	0.6%	27人	0.6%	2人	0.6%
10回	18人	0.4%	18人	0.4%	—	—
11回	18人	0.4%	17人	0.4%	1人	0.3%
12回	11人	0.2%	11人	0.2%	—	—

※1 〔 〕内の人数は令和6年度において1月100時間未満の上限を1回でも超えた職員の総数。
 「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合

※2 1月100時間未満の上限を1回でも超えた職員について、1年の間で1月100時間未満の上限を超えた累計回数ごとに人数を集計したもの。
 例えば、ある職員が4月と6月と10月にそれぞれ上限を超えて超過勤務を命ぜられた場合には、回数が「3回」の欄に計上される

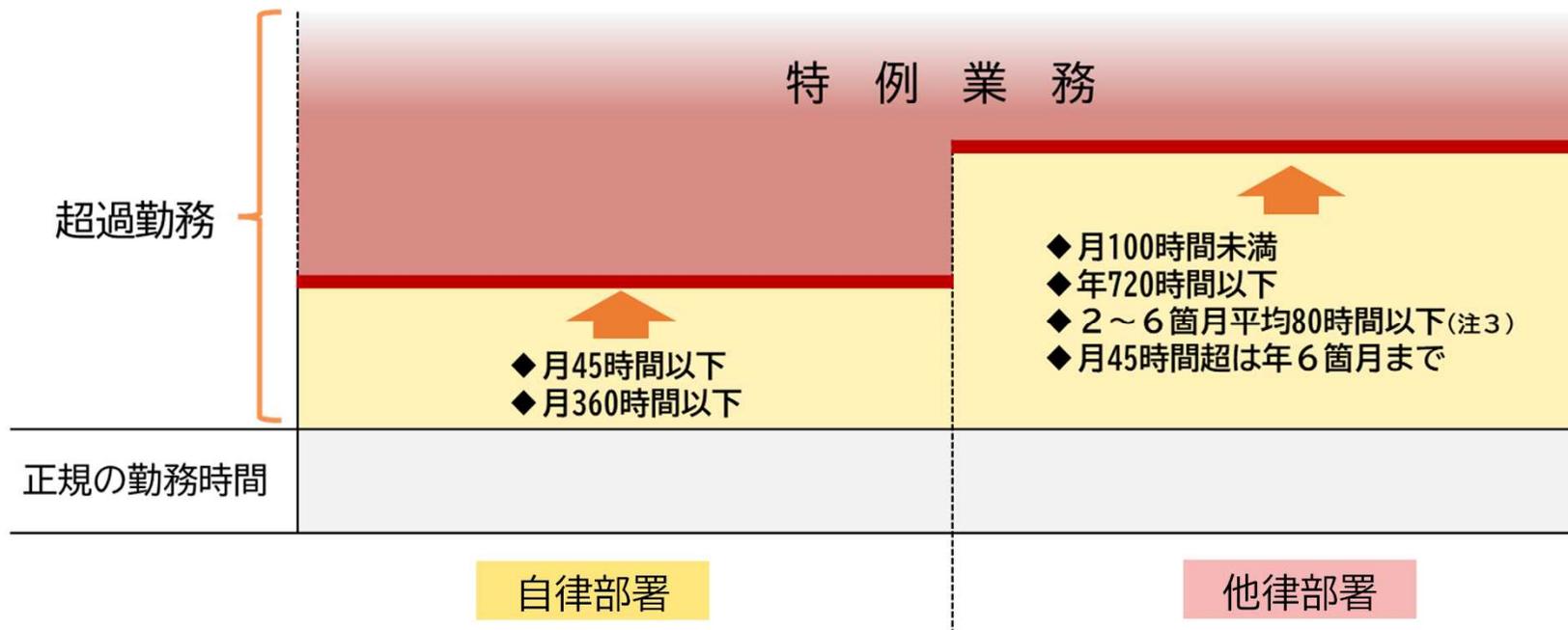
超過勤務命令の上限

- 各省各庁の長は、下表に掲げる範囲内で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。

原則(自律部署)	他律的業務(注1)の比重が高い部署(他律部署)	
1箇月45時間以下	1箇月100時間未満	年間720時間以下
年間360時間以下	2～6箇月平均80時間以下	月45時間以下 × 年6回

注1「他律的業務」とは、業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。

- 特例業務(注2)に従事する職員又は従事していた職員に、上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、超過勤務命令の上限は適用しない。



注2「特例業務」とは、大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他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ものと各省各庁の長が認める業務。

注3 2箇月、3箇月、4箇月、5箇月、6箇月のいずれの期間においても、平均が80時間以下であることをいう。

要因の整理分析等

- 特例業務により、上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、適切に情報を収集して、1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要がある。

令和6年度 他律的業務の比重が高い部署の指定状況及び上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況

府省名	他律的業務の比重が高い部署の割合			いずれかの上限を超えた職員の割合（対定員）								
				他律部署			自律部署			他律部署+自律部署		
	合計	本府省	本府省以外	合計	本府省	本府省以外	合計	本府省	本府省以外	合計	本府省	本府省以外
全体	27.1%	78.4%	15.8%	15.5%	26.7%	3.2%	8.4%	14.7%	8.0%	10.0%	24.0%	6.9%
会計検査院	89.4%	89.4%	—	6.3%	6.3%	—	15.0%	15.0%	—	7.2%	7.2%	—
人事院	48.8%	65.6%	10.1%	8.6%	9.2%	0.0%	0.9%	1.3%	0.6%	4.7%	6.5%	0.5%
内閣官房	91.5%	91.5%	—	29.3%	29.3%	—	26.9%	26.9%	—	29.1%	29.1%	—
内閣法制局	79.0%	79.0%	—	45.3%	45.3%	—	58.8%	58.8%	—	48.1%	48.1%	—
内閣府	58.0%	82.7%	11.4%	28.9%	30.5%	7.9%	16.4%	26.0%	12.9%	23.7%	29.7%	12.3%
宮内庁	41.3%	48.3%	0.0%	20.2%	20.2%	—	11.6%	13.5%	5.9%	15.2%	16.7%	5.9%
公正取引委員会	75.4%	95.6%	0.0%	11.9%	11.9%	—	10.5%	9.4%	10.7%	11.5%	11.8%	10.7%
警察庁	76.2%	89.7%	69.8%	7.5%	19.3%	0.2%	7.4%	1.8%	8.3%	7.5%	17.5%	2.6%
個人情報保護委員会	88.7%	88.7%	—	12.7%	12.7%	—	65.4%	65.4%	—	18.6%	18.6%	—
カジノ管理委員会	51.5%	51.5%	—	15.1%	15.1%	—	18.5%	18.5%	—	13.2%	13.2%	—
金融庁	95.3%	95.3%	—	23.1%	23.1%	—	17.9%	17.9%	—	22.9%	22.9%	—
消費者庁	67.7%	67.7%	—	25.4%	25.4%	—	16.0%	16.0%	—	22.4%	22.4%	—
こども家庭庁	82.6%	100.0%	0.0%	55.5%	55.5%	—	32.1%	—	32.1%	51.4%	55.5%	32.1%
デジタル庁	89.0%	89.0%	—	35.0%	35.0%	—	50.0%	50.0%	—	36.6%	36.6%	—
復興庁	63.3%	90.6%	16.3%	35.5%	36.8%	23.1%	31.3%	69.2%	23.9%	33.9%	39.9%	23.8%
総務省	41.2%	81.3%	0.0%	28.0%	28.0%	—	6.8%	32.0%	2.0%	15.6%	28.7%	2.0%
公害等調整委員会	0.0%	0.0%	—	—	—	—	8.3%	8.3%	—	8.3%	8.3%	—
消防庁	70.9%	91.0%	0.0%	54.9%	54.9%	—	28.0%	66.7%	15.8%	47.1%	56.0%	15.8%
法務省	47.9%	91.0%	47.1%	3.6%	21.5%	2.9%	4.8%	32.5%	4.7%	4.2%	22.0%	3.8%
出入国在留管理庁	35.0%	76.2%	32.0%	20.3%	60.6%	13.4%	10.3%	47.1%	9.4%	13.8%	57.3%	10.7%
公安審査委員会	0.0%	0.0%	—	—	—	—	25.0%	25.0%	—	25.0%	25.0%	—
公安調査庁	5.3%	24.5%	0.0%	8.3%	8.3%	—	2.6%	11.1%	0.8%	2.9%	10.5%	0.8%
外務省	97.7%	97.7%	—	28.3%	28.3%	—	16.4%	16.4%	—	28.0%	28.0%	—
財務省	16.0%	96.4%	4.8%	30.7%	38.4%	8.9%	6.8%	2.7%	6.8%	10.6%	37.1%	6.9%
国税庁	4.1%	77.1%	2.7%	15.9%	34.9%	4.8%	3.2%	6.3%	3.2%	3.7%	28.4%	3.2%
文部科学省	92.7%	98.8%	37.6%	25.5%	26.0%	13.2%	3.8%	21.1%	0.9%	23.9%	26.0%	5.5%
スポーツ庁	98.2%	98.2%	—	19.3%	19.3%	—	100.0%	100.0%	—	20.7%	20.7%	—
文化庁	99.0%	98.9%	100.0%	19.6%	20.1%	0.0%	33.3%	33.3%	—	19.7%	20.2%	0.0%
厚生労働省	26.8%	96.8%	16.3%	18.8%	39.2%	0.7%	3.6%	25.0%	3.5%	7.6%	38.8%	3.0%
中央労働委員会	12.7%	13.3%	0.0%	23.1%	23.1%	—	2.2%	2.4%	0.0%	4.9%	5.1%	0.0%
農林水産省	24.5%	50.3%	13.9%	14.3%	20.9%	4.5%	4.3%	13.5%	2.1%	6.7%	17.0%	2.5%
林野庁	5.2%	40.9%	0.0%	15.2%	15.2%	—	2.4%	21.8%	0.7%	3.0%	19.1%	0.7%
水産庁	21.5%	26.1%	0.0%	19.5%	19.5%	—	14.8%	19.0%	0.0%	15.8%	19.1%	0.0%
経済産業省	44.3%	78.9%	0.0%	28.5%	28.5%	—	17.2%	30.1%	13.7%	22.2%	28.8%	13.7%
資源エネルギー庁	96.5%	96.5%	—	74.3%	74.3%	—	53.3%	53.3%	—	73.5%	73.5%	—
特許庁	14.0%	14.0%	—	22.5%	22.5%	—	1.2%	1.2%	—	3.5%	3.5%	—
中小企業庁	81.5%	81.5%	—	65.6%	65.6%	—	81.1%	81.1%	—	68.5%	68.5%	—
国土交通省	11.1%	87.0%	0.1%	22.4%	22.4%	15.2%	18.8%	27.7%	18.6%	17.2%	23.1%	16.3%
観光庁	96.4%	96.4%	—	22.7%	22.7%	—	50.0%	50.0%	—	23.7%	23.7%	—
気象庁	27.4%	86.6%	0.0%	4.4%	4.4%	—	6.2%	37.4%	4.2%	5.7%	8.8%	4.2%
運輸安全委員会	70.9%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	—	0.0%	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
海上保安庁	6.3%	69.0%	0.0%	20.3%	20.3%	—	21.1%	2.2%	21.7%	21.1%	14.7%	21.7%
環境省	65.1%	95.7%	38.5%	28.6%	39.9%	4.1%	20.6%	20.0%	20.7%	25.8%	39.0%	14.3%
原子力規制委員会	73.2%	75.7%	14.9%	4.9%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	3.8%	0.0%
防衛省	100.0%	100.0%	—	9.1%	9.1%	—	—	—	—	9.1%	9.1%	—

※1 集計対象は、一般職国家公務員である。

※2 併任の場合は本務で集計している。ただし、専ら併任（併任の期間中、主として併任先の官職の業務に従事する場合を指した通称）の場合は原則併任先で集計している。

※3 公正取引委員会、財務省及び国税庁は令和6年7月から令和7年6月までの状況である。

※4 いずれかの上限を超えた職員の割合は、それぞれの令和6年度末予算定員で除して算出したものである。

※5 他律的業務の比重が高い部署の割合は、それぞれの令和6年度末予算定員を用いて算出したものである。

※6 外務省の在外公館に勤務する職員は除いている。

令和6年度 特例業務の主な要因別の状況（府省別）

【他律部署】

府省名	①大規模災害への 対処		②重要な政策に 関する法律の立案		③他国又は国際 機関との重要な交渉		④予算・会計関係 業務		⑤人事・給与関係 業務		⑥国会対応業務	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
全体	351人	2.9%	1,170人	9.8%	987人	8.3%	1,589人	13.3%	909人	7.6%	2,445人	20.5%
会計検査院	0人	-	0人	-	0人	-	8人	11.4%	10人	14.3%	2人	2.9%
人事院	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	7人	26.9%	0人	-
内閣官房	1人	0.3%	41人	12.5%	6人	1.8%	17人	5.2%	29人	8.9%	57人	17.4%
内閣法制局	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	2人	6.9%
内閣府	64人	15.0%	36人	8.4%	4人	0.9%	34人	7.9%	19人	4.4%	152人	35.5%
宮内庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	16人	18.2%	2人	2.3%
公正取引委員会	0人	-	10人	12.0%	0人	-	4人	4.8%	6人	7.2%	8人	9.6%
警察庁	7人	1.5%	58人	12.6%	11人	2.4%	47人	10.2%	72人	15.6%	154人	33.4%
個人情報保護委員会	0人	-	10人	38.5%	3人	11.5%	0人	-	0人	-	3人	11.5%
カジノ管理委員会	0人	-	0人	-	0人	-	5人	38.5%	2人	15.4%	1人	7.7%
金融庁	3人	0.8%	71人	19.5%	43人	11.8%	11人	3.0%	33人	9.1%	67人	18.4%
消費者庁	1人	1.3%	8人	10.0%	1人	1.3%	1人	1.3%	6人	7.5%	38人	47.5%
こども家庭庁	2人	0.9%	34人	16.0%	0人	-	91人	42.7%	9人	4.2%	56人	26.3%
デジタル庁	0人	-	10人	5.9%	4人	2.4%	12人	7.1%	5人	2.9%	23人	13.5%
復興庁	0人	-	1人	2.0%	0人	-	20人	40.8%	1人	2.0%	11人	22.4%
総務省	12人	2.2%	48人	9.0%	20人	3.7%	31人	5.8%	39人	7.3%	81人	15.2%
公害等調整委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
消防庁	44人	65.7%	0人	-	0人	-	15人	22.4%	7人	10.4%	11人	16.4%
法務省	0人	-	35人	4.3%	1人	0.1%	57人	7.1%	21人	2.6%	77人	9.5%
出入国在留管理庁	0人	-	31人	6.9%	2人	0.4%	17人	3.8%	18人	4.0%	89人	19.7%
公安審査委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
公安調査庁	0人	-	0人	-	0人	-	3人	37.5%	1人	12.5%	0人	-
外務省	0人	-	0人	-	520人	63.6%	15人	1.8%	35人	4.3%	0人	-
財務省	0人	-	8人	1.0%	67人	8.0%	42人	5.0%	87人	10.4%	50人	6.0%
国税庁	3人	0.8%	0人	-	0人	-	33人	8.9%	23人	6.2%	22人	6.0%
文部科学省	15人	3.5%	23人	5.4%	20人	4.7%	185人	43.3%	40人	9.4%	141人	33.0%
スポーツ庁	1人	4.8%	3人	14.3%	2人	9.5%	12人	57.1%	2人	9.5%	8人	38.1%
文化庁	4人	7.1%	2人	3.6%	3人	5.4%	33人	58.9%	4人	7.1%	16人	28.6%
厚生労働省	12人	0.7%	328人	19.3%	33人	1.9%	291人	17.1%	153人	9.0%	554人	32.6%
中央労働委員会	0人	-	0人	-	0人	-	2人	66.7%	0人	-	0人	-
農林水産省	41人	8.5%	72人	14.8%	16人	3.3%	96人	19.8%	58人	12.0%	86人	17.7%
林野庁	0人	-	12人	32.4%	1人	2.7%	15人	40.5%	0人	-	2人	5.4%
水産庁	8人	18.6%	6人	14.0%	2人	4.7%	28人	65.1%	5人	11.6%	17人	39.5%
経済産業省	5人	0.9%	107人	18.2%	79人	13.4%	16人	2.7%	21人	3.6%	238人	40.5%
資源エネルギー庁	0人	-	68人	22.4%	42人	13.9%	0人	-	0人	-	190人	62.7%
特許庁	0人	-	8人	9.1%	1人	1.1%	0人	-	0人	-	8人	9.1%
中小企業庁	10人	9.3%	11人	10.3%	0人	-	0人	-	0人	-	64人	59.8%
国土交通省	73人	7.3%	99人	10.0%	47人	4.7%	303人	30.5%	82人	8.2%	120人	12.1%
観光庁	0人	-	0人	-	0人	-	3人	6.1%	0人	-	6人	12.2%
気象庁	0人	-	0人	-	0人	-	11人	18.3%	2人	3.3%	1人	1.7%
運輸安全委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
海上保安庁	20人	10.6%	0人	-	1人	0.5%	58人	30.9%	59人	31.4%	42人	22.3%
環境省	25人	6.0%	29人	6.9%	56人	13.4%	67人	16.0%	20人	4.8%	46人	11.0%
原子力規制委員会	0人	-	1人	2.4%	2人	4.9%	6人	14.6%	17人	41.5%	0人	-
防衛省	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-

※1 集計対象は、一般職国家公務員である。

※2 併任の場合は本務で集計している。ただし、専ら併任（併任の期間中、主として併任先の官職の業務に従事する場合を指した通称）の場合は原則併任先で集計している。

※3 公正取引委員会、財務省及び国税庁は令和6年7月から令和7年6月までの状況である。

※4 外務省の在外公館に勤務する職員は除いている。

※5 割合は、他律部署の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員の人数を100%として算出したものである。

※6 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされているため、上記数値を足しても100%にならない。

令和6年度 特例業務の主な要因別の状況（府省別）

【自律部署】

府省名	①大規模災害への 対処		②重要な政策に 関する法律の立案		③他国又は国際 機関との重要な交渉		④予算・会計関係 業務		⑤人事・給与関係 業務		⑥国会対応業務	
全体	1,730人	10.0%	87人	0.5%	40人	0.2%	2,774人	16.1%	1,916人	11.1%	146人	0.8%
会計検査院	0人	-	0人	-	0人	-	1人	5.0%	0人	-	0人	-
人事院	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
内閣官房	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
内閣法制局	0人	-	0人	-	0人	-	3人	30.0%	2人	20.0%	1人	10.0%
内閣府	6人	3.4%	2人	1.1%	0人	-	90人	51.1%	20人	11.4%	3人	1.7%
宮内庁	0人	-	0人	-	0人	-	15人	20.8%	12人	16.7%	0人	-
公正取引委員会	0人	-	0人	-	0人	-	1人	4.2%	1人	4.2%	0人	-
警察庁	6人	4.3%	0人	-	0人	-	42人	29.8%	53人	37.6%	0人	-
個人情報保護委員会	0人	-	0人	-	0人	-	3人	17.6%	10人	58.8%	0人	-
カジノ管理委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
金融庁	0人	-	1人	7.1%	1人	7.1%	0人	-	1人	7.1%	0人	-
消費者庁	0人	-	0人	-	0人	-	3人	12.5%	3人	12.5%	0人	-
こども家庭庁	0人	-	0人	-	0人	-	2人	7.7%	1人	3.8%	0人	-
デジタル庁	0人	-	0人	-	0人	-	7人	23.3%	8人	26.7%	1人	3.3%
復興庁	0人	-	0人	-	0人	-	16人	64.0%	6人	24.0%	0人	-
総務省	2人	1.1%	10人	5.4%	5人	2.7%	15人	8.1%	17人	9.1%	8人	4.3%
公害等調整委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	1人	33.3%	1人	33.3%
消防庁	9人	64.3%	0人	-	0人	-	3人	21.4%	0人	-	0人	-
法務省	0人	-	0人	-	0人	-	302人	25.5%	325人	27.4%	0人	-
出入国在留管理庁	0人	-	0人	-	0人	-	48人	11.2%	65人	15.2%	6人	1.4%
公安審査委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	1人	100.0%	0人	-
公安調査庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	7人	15.9%	0人	-
外務省	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
財務省	0人	-	0人	-	0人	-	168人	17.3%	177人	18.2%	0人	-
国税庁	0人	-	0人	-	0人	-	50人	2.9%	343人	19.8%	1人	0.1%
文部科学省	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	2人	40.0%	0人	-
スポーツ庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
文化庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
厚生労働省	2人	0.2%	0人	-	0人	-	35人	4.0%	74人	8.4%	12人	1.4%
中央労働委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
農林水産省	75人	16.6%	37人	8.2%	6人	1.3%	128人	28.3%	79人	17.5%	14人	3.1%
林野庁	16人	15.4%	1人	1.0%	2人	1.9%	41人	39.4%	18人	17.3%	1人	1.0%
水産庁	11人	9.2%	8人	6.7%	17人	14.3%	50人	42.0%	4人	3.4%	18人	15.1%
経済産業省	20人	4.5%	20人	4.5%	6人	1.3%	17人	3.8%	12人	2.7%	28人	6.3%
資源エネルギー庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	3人	37.5%	0人	-
特許庁	0人	-	2人	6.9%	2人	6.9%	0人	-	0人	-	0人	-
中小企業庁	0人	-	1人	3.3%	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
国土交通省	1,574人	23.6%	5人	0.1%	0人	-	1,485人	22.3%	410人	6.2%	38人	0.6%
観光庁	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	4人	100.0%	0人	-
気象庁	0人	-	0人	-	0人	-	35人	15.5%	35人	15.5%	0人	-
運輸安全委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
海上保安庁	4人	0.1%	0人	-	0人	-	201人	6.9%	199人	6.8%	14人	0.5%
環境省	5人	3.1%	0人	-	1人	0.6%	13人	8.0%	23人	14.2%	0人	-
原子力規制委員会	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-
防衛省	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-	0人	-

※1 集計対象は、一般職国家公務員である。

※2 併任の場合は本務で集計している。ただし、専ら併任（併任の期間中、主として併任先の官職の業務に従事する場合を指した通称）の場合は原則併任先で集計している。

※3 公正取引委員会、財務省及び国税庁は令和6年7月から令和7年6月までの状況である。

※4 外務省の在外公館に勤務する職員は除いている。

※5 割合は、自律部署の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員の人数を100%として算出したものである。

※6 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされているため、上記数値を足しても100%にならない。

人事院における取組

- ・ 超過勤務の縮減に向けた人事院の取組については、令和7年人事院勧告時報告において言及
<https://www.jinji.go.jp/content/000011736.pdf>

- ・ 概要は次のとおり

1. 各府省の組織風土改革や実効的取組に向けた調査・指導の強化

※勤務時間調査・指導室において、超過勤務時間の適正な管理等の調査・指導を実施

- 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて各府省が取組を自律的に進められるよう、個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、その着実な実施を伴走支援
- 調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を実施し、一層の取組と改善状況の報告を求める

2. 長時間の超過勤務の主な要因となる業務の重点的な改善

- 各府省に対して、行政部内での効率的な業務遂行を働きかけるとともに、行政部内を超えた取組が必要と判断されるものについては、国会を始めとする関係各方面の協力を要請
- いわゆるバックオフィス業務について、業務の集約やDX等を集中的に進められるよう、関係部局に要請

3. 特例業務の範囲の厳格化に向けた取組

- 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化のため、調査等で把握した各府省の超過勤務の実態を踏まえ、特例業務の範囲に関する判断を厳格にするよう、指導を強化し、関連通知を改正

4. 長時間の超過勤務を行う職員の健康保持に向けた取組

- 各府省に対して、人事院規則で義務付けられている医師による面接指導の実施を徹底させるための助言・指導を実施。その一環として、面接指導が義務付けられていることについての幹部・管理職員の認識を確実なものとするとともに、職員一人一人に面接指導など健康管理の重要性を周知・啓発

月100時間超等の超過勤務最小化に向けた新たな取組（概要）

月100時間超等の超過勤務の最小化に向け、各府省の実情を踏まえて伴走支援や臨時調査を新たに実施

対 象	形 態	詳 細
<p>月100時間超等の上限を超える超過勤務を行う職員が多い部署</p> <p>【令和8年度】 特に月100時間超の年間累計回数が多い傾向にある府省</p>	<p>伴走支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 月100時間超等の要因について、人事担当部局やモデル課へのヒアリング、職員アンケート等を実施し、実情を把握 実情を踏まえて要因を分析した上で、要因に応じた改善策を提案し、継続的に支援 <p>※今年度は3府省を対象にパイロット版を実施 来年度以降は本格実施を予定</p>
<p>公務災害認定等のうち長時間の超過勤務等に関する事案で、他の職員にも重大な問題が生じている蓋然性が高く、再発防止を確認する必要がある場合</p>	<p>臨時調査</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事案(通報事実)発生からの取組内容・改善状況の報告を求める 事案等の対象となった部署を指定し、超過勤務時間と客観的に把握された記録（「在庁時間」）を突合する調査を臨時で実施 更なる取組が必要な場合は指導し、それについても取組結果の報告を求める <p>※今年度は2府省を対象に実施</p>
<p>勤務時間管理や長時間の超過勤務に係る個別通報対応等において、是正指導等を行ったにもかかわらず取組が十分に行われない場合</p>		
<p>その他の府省</p>	<p>(通常調査)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 超過勤務時間と在庁時間の突合や、勤務時間の管理等の状況等の聴取を行う調査を実施