

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

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 全ての国家公務員が「全体の奉仕者」として職務を遂行する上で常に意識すべき、求められる行動の指針として、「国家公務員行動規範」を策定し、職員への周知・啓発に取り組んだ。
- 採用試験の見直しのほか、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進、給与の改善等を進めてきたが、公務の魅力や改善の方向性が十分に伝わっているとは言えないため、34府省等が参加する府省横断チームを立ち上げ、複数回にわたるワークショップを実施して、公務全体のブランドメッセージを策定した。
- 府省横断チームにおける検討に加え、近年の学生の就職活動の動向等を踏まえて、広報戦略を策定した。新規採用職員や学生の公務に対するイメージ等の調査結果等を踏まえ、令和8年度の人材確保活動を戦略的に実施する。人材確保をめぐる課題も踏まえつつ、対外的なメッセージ発信とともに、公務内の職員へのメッセージの浸透を図っていく。

1 国家公務員行動規範の策定・浸透

公務において多様な人材の活躍が見込まれる中、世代や経験を問わず職務を遂行する上でよって立つ価値観を共有し、組織と職員の目的や方向性を一致させる必要がある。この価値観を言語化し意思決定の土台とすることが、職員の高い使命感と創造性を持った行動ややりがいを生み、さらには、組織のパフォーマンスの向上にもつながる。

こうした認識の下、令和7年5月15日、人事院は、人事行政諮問会議最終提言を踏まえ、国家公務員行動規範（以下「行動規範」という。）を策定した。

行動規範は、以下の3つの柱からなり、全ての国家公務員が「全体の奉仕者」として職務を遂行する上で常に意識すべき基本認識を言語化したもので、求められる行動の指針となるものである。

- 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

人事院は、各府省への周知ポスターの配布や研修等の機会を通じて、行動規範の職員への周知・啓発を行った。こうした取組を通じて、行動規範の職員への浸透を図り、公務組織の活性化につなげていく。

【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

2 「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～

公務においては、採用試験の見直しのほか、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。

しかしながら、国家公務員として働くやりがいや仕事を通じた成長、働く環境の現状や今後の改善の方向性などが、公務外に十分に伝わっているとは言えない。そのため、特にこれからの社会を担う若年層が国家公務員の仕事に対して持つイメージと実態の間にはギャップが存在し、就職先として国家公務員を選択しない一因となっている。こうしたイメージと実態のギャップを埋めるため、公務のブランディングを戦略的に進めることとした。

令和7年7月には、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省が連携して34府省等の約130人の職員が参加する府省横断チームを立ち上げ、令和7年度中に7回の会合を開催した。会合では、現役の大学生の協力も得て、学生を惹きつける公務の魅力を議論するとともに、学生たちの実際の経験を基にしたカスタマージャーニーマップ（仕事観形成→情報収集→深掘・選定→意思決定）を作成し、志望動機形成に有効な広報戦略等の検討を行った。これらの検討を踏まえ、令和8年3月に、公務全体に共通するブランドメッセージとして「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」を策定した。また、メッセージに込められた国家公務員の多様な魅力を言語化したコンセプトブックを作成した。

さらに、人事院では、総合職試験等に合格して令和7年4月に採用された職員に対するアンケートや学生に対する公務のイメージ調査等を実施し、国家公務員の志望理由や公務に対するイメージ等の把握・分析を行った。このほか、近年における学生の就職活動の動向等も踏まえて、広報戦略の策定を行った。

今後は、府省横断チームでの議論や各調査結果、広報戦略等を踏まえ、戦略的に令和8年度の人材確保活動を計画し、着実に実施することとしている。その際、後述のように特に技術系区分の採用が極めて厳しい状況にあることなどの人材確保をめぐる課題にも対応した取組も推進する予定としている。

なお、公務組織に対するイメージは、国民が直接接する職員の姿や行動を通じて形成されるため、職員一人一人が国家公務員の仕事のやりがいを認識して誇りを持って働く姿を見せるこ

とが公務のブランディングにつながる。このため、対外的な発信に加えて府省横断チームで策定したブランドメッセージを公務内の職員にも発信するとともに、行動規範の周知・啓発や各府省におけるMVV等を通じて、自らの仕事の意義への気付きを促し、志高く業務に専念することができるよう、各府省へ働きかけていく。

コンセプトブックの概要

[公務全体のブランドメッセージ]

国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある

[6つの国家公務員の魅力]

- ① ルールメイキングの醍醐味
「守るべき日常を守り、新しい日常も創る」
- ② 攻めと守りを圧倒的なスケールで実現可能な仕事
「主語は「日本」対象は「国民」日本まるごと、自分ごと」
- ③ 国民の「あたりまえ」をつくり・守る、対価性のない感謝
「人を想い、社会のあたりまえをアップデートする使命」
- ④ 多様な経験を積むキャリア形成ができる
「キャリアの可能性は、この国いっぱい広がっている」
- ⑤ 共通認識をもって目的に向かい、仲間とともに仕事ができる
「国家公務員、すべてが仲間 「きれいごと」を本気で形にできる場所」
- ⑥ 入省してから見つけられる価値
「社会に感じる「^{はてな}？」のため、私たちの挑戦がある」

第2節 実力本位で活躍できる公務

- 人材獲得競争が激しくなる中、特に政策の企画立案等の業務については、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題であることなどを踏まえ、優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討する方針を示した。

人材獲得競争が激しくなる中、多様な人材確保策、勤務環境の整備、給与制度の見直し等の施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていくことがこれまで以上に求められている。特に政策の企画立案等の業務については、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題である。

こうしたことを踏まえ、人事院は、令和7年の公務員人事管理に関する報告において、優秀な人材が魅力と受け止めるものとなるよう、毎年の適正な人事評価に基づき高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系とすることや、人事給与業務の効率化の視点も踏まえ、諸手当が簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討する方針を示した。

特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、職務・職責をより重視した給与体系、時間に縛られない勤務を可能とする制度、メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方について、一体的に検討を進めることと

し、令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な措置内容を報告できるよう見直しを進めることとしている。

一方、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、前記第1章3(3)に記載のとおり、先行して見直しを行った。

第3節 働きやすさと成長が両立する公務

- 勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に取り組むとともに、月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化に取り組んだ。
- 職員の自己実現や社会課題の解決につながるような自営兼業が可能となるよう、自営兼業制度の見直しを行った。
- ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する中、不可欠な転勤をする職員の一部に給与上のインセンティブを先行して付与したほか、個々の職員の事情に応じた柔軟な働き方を推進するため、年次休暇の取得単位及び非常勤職員の休暇制度の見直しを行った。
- 一人一人の職員が生き生きと働き、パフォーマンスを最大限に発揮できるよう、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を行った。
- 職員の健康増進に向け、各府省の健康管理担当者間・産業保健スタッフ間の意見交換の実施、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための資料の作成・各府省への提供、女性の健康について相談できる窓口の新設・運用を行った。
- カスタマー・ハラスメントについて、民間労働法制の施行時期に遅れることなく、必要となる取組を人事院規則に明記して各府省における対策を支援することを表明し、関係規定の整備に向けた検討を進めた。
- 主体的な学びと成長の支援のため、「スキル一覧」などを作成し、各府省に提供しているほか、自己啓発等休業の対象となる事由を拡大した。
- 公平審査制度や苦情相談の迅速性や実効性を高める方策を検討するため、有識者で構成する「公平審査充実研究会」の第1回を開催した。

1 超過勤務の縮減 ― 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて

月100時間や平均月80時間の上限を超える超過勤務は、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされており、まずはこのような超過勤務の最小化が喫緊の課題であることから、各府省が自律的に取組を進められるよう、新たな取組として、長時間の超過勤務が行われている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する取組を開始した。

また、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、超過勤務の縮減に向け、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行うことに加え、調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、新たな取組として、臨時調査を実施し、該当府省に対して、より一層の取組と改善状況の報告を求めた。

さらに、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）の範囲に関する判断を厳格にするよう指導を強化するとともに、通知の改正を行った。このほか、超過勤務の上限制度が適正に運用されるよう、月100時間等の超過勤務の最小化や制度の概要などに関する職員向け周知用資料を作成し、各府省に提供した。

2 時代に即した働き方の推進等

(1) 自営兼業の承認基準の新設等

自営兼業制度において、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用を確保するとの制度趣旨を前提としつつ、職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が承認可能となるよう、承認基準を新設する等の見直しを行った（令和8年4月1日施行）。

(2) 転勤を伴う異動への配慮

近年、共働きが増加し、働き方への価値観も多様化する中、転勤を伴う異動が、人事管理や人材確保を困難にしている。

転勤を伴う職員の異動に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児・介護等の事情に配慮するなど、きめ細やかな人事管理が必要である。一方、国家公務員は全国各地で行政サービスを提供する必要があるため、転居等を伴う転勤を行わなければならない場合もある。

このような状況を踏まえ、公務上の必要性から不可欠な転勤をする職員への給与上のインセンティブを付与するため、特勤手当等について、前記第1章3(3)ウに記載のとおり、その他の転勤に関する手当に先行して見直しを行った。

また、勤務地に対する希望等を理由に国家公務員を志望しなかった層に対しても、公務への関心を喚起し、人材獲得につなげるため、初任地の希望を受験時に聴取する採用試験を令和8年度に実施するとともに、地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し等、地元志向に対応した採用の仕組み等について検討を進めた。

(3) 勤務時間・休暇制度等の更なる見直し

休暇制度の更なる見直しについて、ライフスタイルや働き方に対する価値観の多様化に応じた勤務環境の整備が求められていることを踏まえ、個人の事情に配慮した働き方を推進し柔軟な働き方ができるよう、常勤職員及び非常勤職員の年次休暇について15分単位での取得を可能とした。あわせて、非常勤職員について、①年次休暇の付与の時期を見直すとともに、②保育時間、子の看護等休暇、短期介護休暇及び骨髄等ドナー休暇を有給化し、③通勤上傷病休暇（無給）を新設した（令和8年4月実施）。

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

(1) より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組

令和6年度に実施した公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、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例や、毎日、インターバルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、「勤務間のインターバル確保について（通知）」（令和6年3月29日職職-78）を改正した。本通知の改正も踏まえ、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進している。

(2) 職員の健康増進に向けた取組

職員の健康増進に向けて、人事院は、令和7年10月に「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を開催し、職員の多様化を踏まえた健康管理への配慮や健康管理の推進、産業医資格を有する医師や保健師等の配置など健康管理体制の整備充実に取り組むよう各府省に対し説明を行った。また、本府省の健康管理担当者間・産業保健スタッフ間の意見交換をそれぞれ実施し、資質向上の支援を実施した。

また、心の健康の問題による長期病休者への対応として、令和7年5月に「心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための職員向け手引き」及び「担当者向けマニュアル」を作成し、各府省に提供した。

さらに、令和7年5月に女性の健康について産婦人科医や助産師に相談できる窓口を新たに設置し、運用を開始した。

(3) ゼロ・ハラスメントの実現

近年、社会全体で関心が高まり民間企業における取組が強化されているカスタマー・ハラスメントについて、公務においても対策を更に講じる必要があることから、民間労働法制の施行時期に遅れることなく、カスタマー・ハラスメントについて必要となる取組を人事院規則に明記して各府省におけるカスタマー・ハラスメント対策を支援することを表明し、関係規定の整備に向けた検討を進めた。

4 主体的な学びと成長の支援等

(1) 主体的な学びと成長の支援

若手職員を中心とする自身のキャリア形成への関心の高まりや一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の観点からも、職員が自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを行うことができる環境を作ることが重要である。そのような認識の下、その環境づくりの土台として、国家公務員に求められるスキル（公務で獲得できるスキル）を整理し、スキルごとに名称や育成手法の類型を記載した国家公務員の「スキル一覧」などを作成し、各府省に提供している。

また、職員の主体的な学びを支援する一環として、自己啓発等休業の対象となる事由として国際連合ボランティア計画の要請に応じて参加する外国における活動を追加した（令和8年7月実施）。

(2) 人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、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7年6月13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年度末までに基本機能を整備し、令和9年度から段階的に導入することとしている。また、職員の基本情報を蓄積・管理する職員情報管理共通システムについては、要件の調整やデータ基盤に係る実証を進め、段階的に整備を進めている。このほか、研修受講履歴のシステム管理などについても併せて検討を進

めている。

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。

(3) 不服・苦情等への対応の充実

人事院は、職員の利益保護と公正な人事管理の確保のため、公平審査制度や苦情相談を通じて公務職場の様々な問題の迅速・適切な解決を図っている。

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、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の整備が求められている。そのためには、個々の職員の勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等への対応方策を充実させ、早期かつ終局的な解決を図ることも重要となる。

このため、公平審査制度や苦情相談の迅速性や実効性を高める観点から、既存制度の見直しや、不服・苦情・紛争等の早期かつ終局的解決を図る上で有効な方策を検討するため、令和8年3月から「公平審査充実研究会」を開催し、有識者の意見を聴取しながら更なる検討を進めている。

第4節 誰もが挑戦できる開かれた公務

- 令和9年度からのCBT方式の段階的導入を目指し、令和8年度に試行試験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試行試験の実施に向けた準備を進めた。
- 国家公務員の志望者の減少が続く中、令和4年度から取り組んでいる採用試験の改革の一環として、一般職試験（大卒程度試験）における「教養区分」の新設を行った。
- 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、第1次試験地を拡大した。
- 公務経験者を含む専門人材を適切なタイミングで柔軟に選考により再採用できる制度の運用を令和8年度から開始できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化等の制度整備を行った。
- 技術系人材を安定的に確保するため、「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」を立ち上げ、既に採用試験に合格している者を通常の官庁訪問よりも早期に確保するための仕組みを整備した。

1 CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し

(1) CBT方式の段階的導入

採用試験における受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、海外を含めた受験会場及び受験日の選択が可能となる、CBT（Computer Based Testing）方式による採用試験の段階的な導入を目指し、効率的で質の高い試験運営を実現し得る民間のWebテスト等の活用も視野に入れつつ検討を進めた。

令和9年度の経験者採用試験の基礎能力試験へのCBT方式の導入に向け、令和8年度に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。

(2) 一般職試験「教養区分」の新設等

現行の試験についても、受験しやすく時代に即した形へと更に見直しを進めており、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「教養区分」を一般職試験（大卒程度試験）に新設した。

(3) 総合職試験「教養区分」の年2回実施等

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状況を踏まえ、令和8年からは、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ため、人事院規則等の改正を行った。これらの採用試験見直しが受験者層に広く認知されるよう、大学等ガイダンスを始めとする人材確保活動の場面でPR活動を展開した。

このほか、既に一部開始している採用試験実施の外部委託の拡大に取り組んだ。

2 採用におけるインターンシップの更なる活用

学生の就職活動において、インターンシップの重要性が増している中、公務においては、令和7年度大学等卒業予定者等の官庁訪問において、タイプ3インターンシップ¹で取得した学生の情報を、広報活動及び選考で使用することができることとした。令和7年度の各府省におけるインターンシップの実施状況、官庁訪問での活用状況を確認したところ、多くの府省では、タイプ3に該当するインターンシップを実施していない状況にあった。

今後、このような状況も踏まえ、実際の職場に適した優秀な人材を誘致するための方策としてインターンシップを実効的に活用していけるよう、各府省におけるインターンシップの実施拡大に向けた支援の提供等に取り組むこととしている。

3 官庁訪問プロセスの改善

総合職試験合格者を対象とする官庁訪問については、約2週間にわたって実施され、受験者、特に地方在住者にとっては負担が大きい。近年では、オンライン面接を活用しているが、更なる受験者の負担軽減を目的として、各府省で申し合わせている官庁訪問ルールについて、取りまとめを行っている内閣官房と連携し、各府省の意見を聞きながら、官庁訪問プロセスの改善に取り組んだ。

具体的には、訪問の負担を減らすべく、各日の面接終了時刻の前倒しを図り、各府省に対して選考プロセスの更なる合理化に向けての検討を促すこととした。また、地方在住の受験者の経済的負担を軽減するため、宿泊施設のあっせんを拡大する取組を行った。引き続き、受験者の多様な事情に対応すべく、各府省と連携して検討を進める。

¹ 5日間以上の期間で実施され、期間の半分超が実際の就業体験で構成されるなど、「2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」（令和6年4月16日付経済団体等への要請（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省））に定める要件を満たすもの。

4 アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化

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。このため、募集から定着までの一貫した支援として体系的なガイドを作成した。

また、政策・事業の実施等を担う係長級の職員の府省合同の経験者採用試験を新設し、第1次試験地を全国9試験地に拡大したほか、次のような取組を行った。

(1) 公務経験者も含めた専門人材の円滑な採用を可能とする制度整備

公務を一度離職した者は、民間経験や新たな視点を有しつつ、業務内容や公務組織への理解も備えており、専門性を有する即戦力としてのみならず、組織を安定的に支える存在として非常に重要な人材となる（いわゆる「アルムナイ人材」）。このため、各府省において、一定のルールのもと、専門的なスキルを有する民間人材とともに、アルムナイ人材を適切なタイミングで柔軟に選考により再採用できる制度の運用を令和8年度から開始できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化等の制度整備を行った。

(2) 各府省が採用の際に活用できる人材プールの整備

各府省が必要な人材をタイムリーに確保するためには、採用候補となる人材情報が可視化され、採用プロセスにおいて円滑に活用できる状態にあることも不可欠である。このため、採用希望者と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、採用候補者名簿に記載された試験合格者のほか、専門的知識又は技術を有する人材等の採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「人材プール」の整備の検討を進めた。

また、総合職試験や一般職試験の最終合格者の意向情報の可視化を図るため、意向届システムの改修を実施し、先行して令和7年度から経験者採用試験の意向情報を各府省担当者が確認できる仕組みの整備を行った。

5 技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築

技術系職種における人材の確保は深刻な課題となっている。技術系人材の不足が全国的に深刻化する中、民間企業では多様な手法を駆使した人材獲得競争が激しさを増している。

このような中、各府省が連携して技術系人材を安定的に確保するための施策を検討するため、令和7年12月に「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」を立ち上げた。本検討会は、外局を含む19機関から構成されている。

本検討会においては、技術系国家公務員の一体的な魅力発信や技術系人材の早期の確保に向けた仕組みに関する議論を進め、既に採用試験に合格している者を通常の官庁訪問よりも早期に確保するための仕組みを整備した。また、技術系に特化した新たな採用の入口となる採用試験等の採用手法についても検討を進め、令和8年度に具体像を示すこととしている。

【コラム】シンガポール首相府公務員局との人事交流プログラム ～日シンガポール首脳共同声明に位置付けられた「日シンガポール知見交換プログラム」を 通じてシンガポールとの間で公務員交流を強化～

1. 「日本とシンガポール共和国間の戦略的パートナーシップ立上げに関する共同声明」の発出

令和8年は、日本とシンガポールの外交関係樹立60周年に当たり、これを機に、シンガポールのウォン首相が来日し、3月18日に首脳会談が行われた。その成果として、「日本とシンガポール共和国間の戦略的パートナーシップ立上げに関する共同声明」が発出された。同声明において、両国の関係が「戦略的パートナーシップ」へと格上げされる



日・シンガポール首脳会談
(出典：首相官邸ホームページ)

とともに、同パートナーシップにおける5つの協力優先分野が定められた。その一つである「パートナーシップと交流」の分野に、人事院が取り組む「日シンガポール知見交換プログラム」も位置付けられた。

2. 「日シンガポール知見交換プログラム」の推進

本プログラムは、日本とシンガポールの人事行政に携わる職員の交流、公務における共通課題に関する意見交換、先進事例の相互共有を目的とするものであり、令和7年1月の川本総裁のシンガポール訪問時に、人事院とシンガポール首相府公務員局（Public Service Division：PSD）との間で合意された。令和7年10月には、シンガポールからPSD職員2名を受け入れ、「公務における価値提案（Employee Value Proposition：EVP）」をテーマとして、意見交換及び情報共有を行った。シンガポール側からは、社会構造の変化や多様化するニーズに対応するため、職員の能力を起点に、採用及び人材育成を戦略的に進め、個人と組織の持続的な成長を図る「能力主導型の成長」の取組などが紹介された。



川本総裁とPSDタン事務次官

3. 本プログラムに基づく今後の取組

日本とシンガポールは、少子高齢社会の進行や、民間企業との厳しい競争の中で優秀な人材の確保が困難となっている点など、共通する課題も多い。こうした共通課題やその対応策について継続して情報共有することは、双方にとって有益である。令和8年度にはシンガポールに人事院から職員2名を派遣し、「持続的な公務組織の構築」をテーマに意見交換を行うなど、今後も両機関間の協力関係を一層強化していくこととしている。