

公務員を元気に 国民を幸せに



国家公務員スキル一覧

Ver.1.0

説明資料

令和8年6月

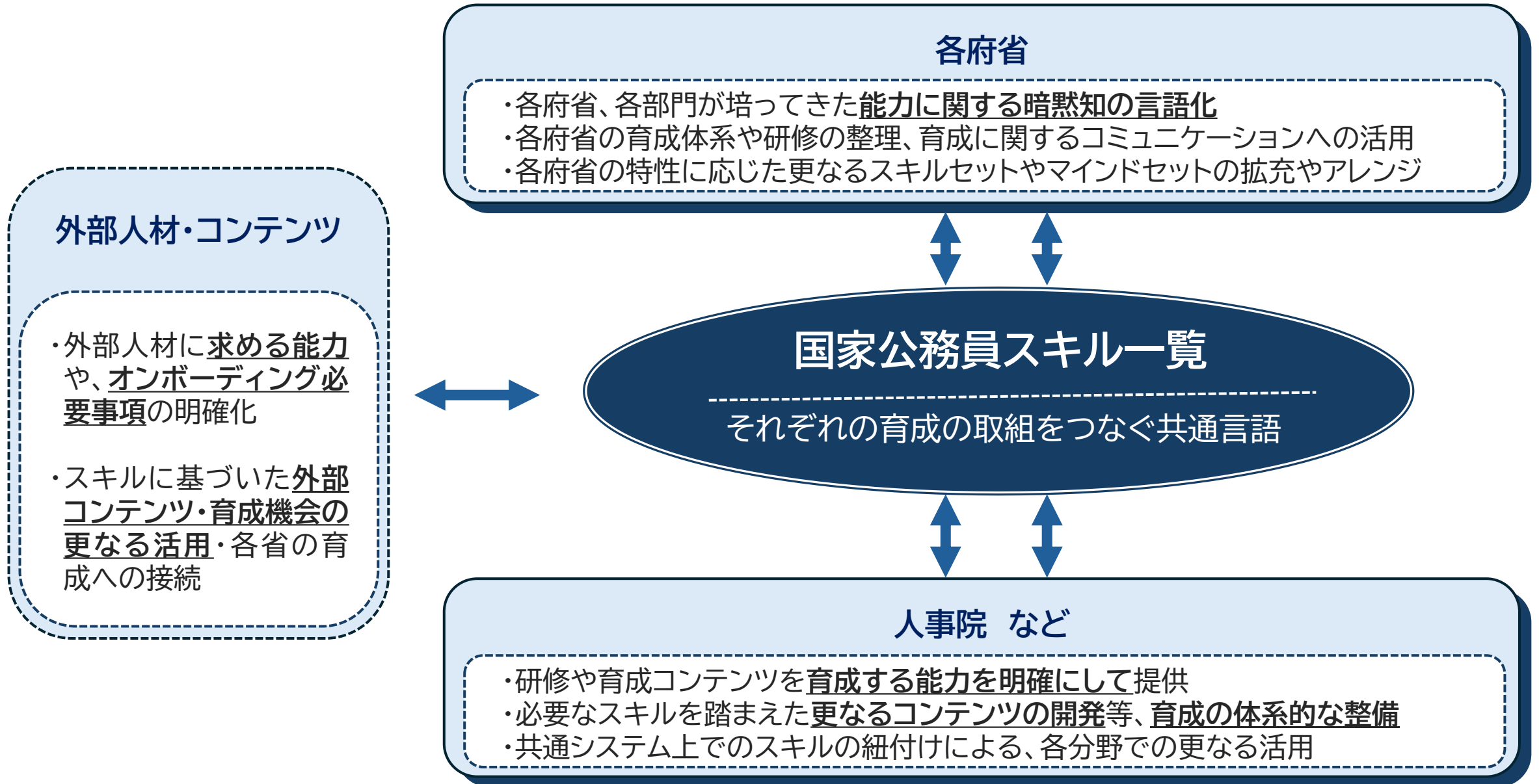
公務のブランディング
ブランドメッセージ



no+e



目指す姿: スキルを共通言語としてそれぞれの育成の取組が体系的につながる



国家公務員のスキル一覧の作成

【基本スキル候補の特定】

- 様々な見方ができる「国家公務員の能力」について、以下の3つの手法を通じて、国家公務員に必要なスキルのうち、省庁や業務を超えて共通性が高いと考えられるスキルを特定
 - ① 職員アンケート…職員本人(育成される側)が有するスキル観やその共感性について聴取
 - ② 各府省人事担当ヒアリング…組織側(育成する側)として重要と考えられる能力について聴取
 - ③ 有識者ヒアリング…上記の結果も踏まえて、そこで挙げた能力の定義や、その区分けの仕方について聴取

① 職員アンケート

【対象】 全府省職員

【回答数】 41,287 人

【調査時期】2025年10月14日～10月24日

【調査内容】

- 8つの業務区分(「業務共通」、「政策・立案」、「事業・予算執行」など)ごとに計118の仮説スキルを設定
- 上記の仮説スキルをそれぞれ「重要と考える能力」「今後伸ばしたい能力」の観点でアンケート収集
- 仮説スキルのうち、重要と考えられている割合を職務や役職別に分析

② 各府省人事担当ヒアリング

【対象】 17府省庁の人材育成を担当する人事担当職員

【ヒアリング内容】

○ 下記の項目をヒアリング

- ・職員にとって、共通して、あるいは業務・役職ごとに重要と考えられるスキルは何か
- ・現状の育成方法では十分育成できていないスキルやさらに育成したいスキルは何か など

○ 上記のヒアリングの中から「能力」に関する言及を踏まえ、新規の仮説スキルとして抽出・整理

③ 有識者ヒアリング

【対象】計15人

【内容】

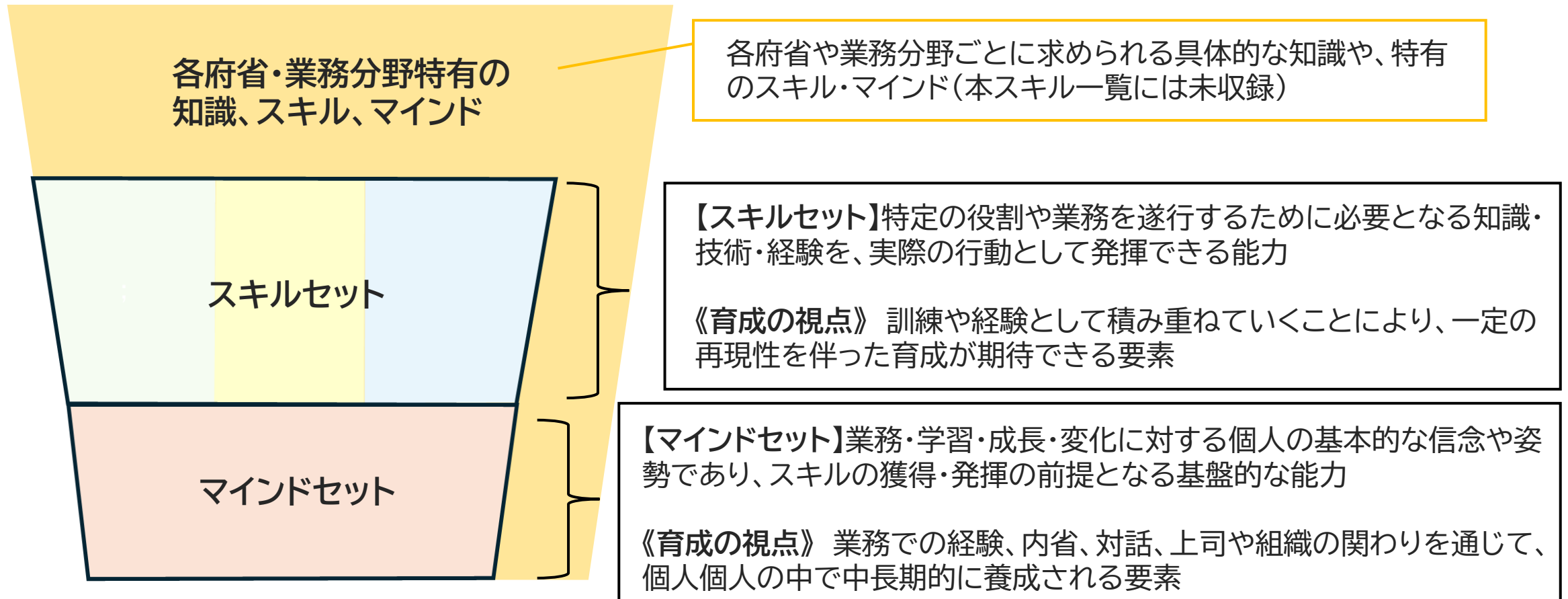
①と②の抽出結果を共有しつつ、抽出するスキルやその分類についての考え方、スキル一覧の作成後の活用についてヒアリング

仮説スキル群について、アンケートでの回答が少なかったものの削除、ヒアリングを踏まえた統合、名称・定義の補正を行い、計57の能力に関する要素を言語化したラベルを作成

国家公務員のスキル一覧の全体像

【国家公務員スキル一覧のフレームワーク】

- 今回の調査などで抽出された能力に関するラベルを、その性質や育成の視点での性質の違いを踏まえて「**スキルセット**」カテゴリと「**マインドセット**」カテゴリに分類
- あわせて、今回抽出したスキル・マインドは組織を超えて共通性の高いものであり、その外側に各府省や業務の現場で具体的に求められる知識や、特有のスキル・マインドが広がる



国家公務員スキル一覧及びディクショナリーの説明

【国家公務員スキル一覧シート】

○ これまでのカテゴリー分け等の考え方も踏まえて分類したスキルを一覧にした資料

国家公務員スキル一覧(2026年6月)

	業務スキル (実務を遂行するための基礎的・ 具体的なスキル)	対人スキル (他人と関わりチームで働いていくためのスキル)	概念化スキル (組織が直面する課題に対して解決策や 戦略を考えるスキル)
	各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル		
スキルセット カテゴリー	<p>社会人汎用スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 1語学力 2デジタルリテラシー 3データマネジメント 4タイムマネジメント 5ヘルスリテラシー <p>社会人基礎スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 6読解力 7文章力 8コミュニケーション力 <p>業務スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 9資料作成力 10資料管理能力 11マルチタスク 12情報収集・活用力 <p>業務基礎スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 13機密保持意識 14法令・制度理解 15組織プロセス理解 16法・予算プロセス理解 17統計力 	<p>対人関係中級スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 18ステークホルダーマネジメント力 19ファシリテーション力 20官民・アカデミア連携 21対外発信力 22合意形成力 <p>対人関係基礎スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 23相互尊重性 24ネットワーク形成力 25プレゼンテーション力 26交渉力 <p>マネジメント中級スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 27チームング力 28多様性マネジメント 29アンコンシャスバイアスマネジメント 30インフルエンシングスキル 31リーダーシップ <p>マネジメント基礎スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 32傾聴力 33モチベーション促進力 34コーチング力 35成長促進 36フィードバック力 	<p>公共価値創出スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 37アカウンタビリティ 38コーザー視点 39洞察力 40国際的視野 41政策設計 42法・予算プロセスマネジメント 43組織プロセスマネジメント <p>課題解決スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 44状況把握力 45論理的思考力 46課題発見・設定力 47調査設計・実行力 48有事対応力 <p>将来構想スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 49将来予測力 50多角的視点 51俯瞰視点 52長期的構想力 53ナラティブ力 <p>実行管理スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> 54プロジェクト管理力 55リソースマネジメント力 56リスクマネジメント力 57意思決定力
マインドセット カテゴリー	<p>変化の時代に求められるマインドセット</p> <p>A 学び続ける姿勢 B アジリティ C AIデジタル活用志向 D レジリエンス E イノベーション創出 F 感情的知性 G エンゲージメント醸成 H 社会的包摂性 I キャリア形成意識</p> <p>普遍的に求められるマインドセット</p> <p>① 責任感 ② 誠実さ ③ 探究心 ④ 向上心 ⑤ 使命感 ⑥ チャレンジ精神 ⑦ 胆力 ⑧ 謙虚さ ⑨ 緻密性 ⑩ 正確性 ⑪ 柔軟性 ⑫ 主体性 ⑬ 法令遵守・コンプライアンス志向 ⑭ 公平性 ⑮ 公共性 ⑯ 変革志向 ⑰ 育成精神 ⑱ 国家公務員行動規範</p>		

【留意点】一人の職員に対して上記の全てが求められるものではなく、業務内容・業務の分野・役職などによって、それぞれの必要なスキル・マインドの組み合わせがあり、その組み合わせのための要素を言語化したもの。

業務別スキルマップのイメージ (①政策(法律・予算・事業)立案業務)

若手職員

中堅職員

管理職員

各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル

業務スキル

対人スキル

概念化スキル

情報収集・活用力

情報収集・活用力

情報収集・活用力

情報収集・活用力

情報収集・活用力

法令・制度理解

法令・制度理解

法令・制度理解

タイムマネジメント

タイムマネジメント

文章力

コーチング力

コーチング力

リーダーシップ力

コーチング力

ステークホルダー
マネジメント力

ステークホルダー
マネジメント力

ステークホルダー
マネジメント力

ステークホルダー
マネジメント力

プレゼンテーション力

プレゼンテーション力

プレゼンテーション力

プレゼンテーション力

長期構想力

ナラティブ力

ナラティブ力

プロジェクト管理力

プロジェクト管理力

プロジェクト管理力

プロジェクト管理力

課題発見・設定力

課題発見・設定力

課題発見・設定力

課題発見・設定力

課題発見・設定力

マインドセット

業務別スキルマップのイメージ (②事業・予算の執行)

若手職員

中堅職員

管理職員

各組織・各分野・各業務ごとに求められるスキル

求めるスキルの例

業務スキル

対人スキル

概念化スキル

情報収集・活用力	情報収集・活用力	情報収集・活用力	情報収集・活用力	情報収集・活用力
文章力	法・予算プロセス理解			
法・予算プロセス理解	コミュニケーション力		対外発信力	チームング力
		ステークホルダー マネジメント力	ステークホルダー マネジメント力	ステークホルダー マネジメント力
プレゼンテーション力	プレゼンテーション力	プレゼンテーション力	プレゼンテーション力	
		プロジェクト管理力	プロジェクト管理力	有事対応力
	プロジェクト管理力	課題発見・設定力	課題発見・設定力	多角的視点
リスクマネジメント力	課題発見・設定力	リスクマネジメント力	リスクマネジメント力	プロジェクト管理力
				課題発見・設定力

マインドセット

【参考】ロバート・カッツのスキルフレームワーク

【参考:ロバート・カッツ(Robert L. Katz)のスキルフレームワークのポイント】

- 役職に応じて求められるスキルをテクニカルスキル(業務遂行のためのスキル)、ヒューマンスキル(対人関係のためのスキル)、コンセプチュアルスキル(概念化スキル)に区別し、役職に応じてそれぞれ重要となるスキルの割合が変わってくることを提唱

【テクニカルスキル】

- 特定の業務や作業を遂行するために必要な専門的知識及び技術を用いる能力
- 具体的な業務を正確かつ効率的に遂行することに直接結びつく能力

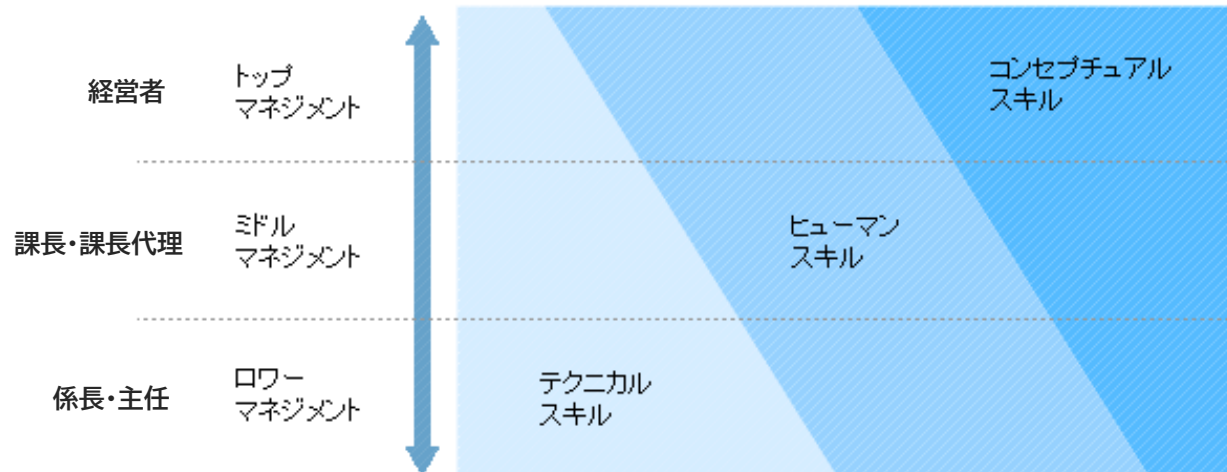
【ヒューマンスキル】

- 他者と協働し、集団の中で効果的に働くための対人関係能力
- 個人や集団を理解し、調整しながら働く力であり、組織内のあらゆる管理階層に共通して必要とされる能力

【コンセプチュアルスキル】

- 組織や業務全体を一つの体系として捉え、要素間の関係性を理解し、状況を抽象化・統合して判断する能力
- 特に上位の管理段階において重要性が高まる能力とされる

(階層により求められる比重が異なる)



【ポイント】

- 役職の階層や役割によって、重要となるスキルの割合が変わる。
- 低い役職だからコンセプチュアルスキルが不要、高い役職だからテクニカルスキルが不要、ということではなく、あくまでその重要性・必要性の割合が変わるというもの。