

令和7年度人事院政策評価結果

人事院会議決定
令和8年6月25日

人事院は、令和7年度人事院政策評価実施計画に定めた評価対象政策ごとの評価結果等について、次のとおり決定する。

なお、実施計画に定めた確認時期により、評価を完了できない評価対象政策については、令和8年度の政策評価に継続する。

評価の考え方

政策評価は、具体的取組の達成状況を重要業績評価指標（KPI）で、政策効果の発現状況を重要目標達成指標（KGI）で、それぞれ評価した上で、次の表1に従って総合的に評価する。

表1 評価の定義

		政策効果の発現状況（KGIに対する評価）	
		達成	未達成
具体的取組の達成状況（KPIに対する評価）	達成	目標達成	アプローチの改善が必要
	未達成	更なる効率化が可能	抜本の見直しが必要

評価時点において、KPIが計画時に設定した基準を満たしている場合は、具体的取組の達成状況を達成と評価する。

評価時点において、KGIが計画時に設定した基準を満たしている場合は、政策効果の発現状況を達成と評価する。

KPI又はKGIを複数設定した場合は、全ての指標について基準を満たしていた場合、達成と評価する。

各評価対象政策の評価後は、今後の施策への反映に向けて、評価に応じて表2に掲げる観点から検討することが考えられる。

表2 評価に対する今後の施策への検討事項

評価	検討事項
目標達成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 更に改善できる部分はないか。 ・ 今回達成した状況を起点とした新たな課題はないか。
アプローチの改善が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実現可能なKGIを設定していたか。 ・ KGIの達成に有効と考えられる別の具体的取組はないか。
更なる効率化が可能	<ul style="list-style-type: none"> ・ KGIの設定水準が低すぎるということはないか。 ・ 具体的取組のプロセスに省力化、効率化の余地はないか。
抜本の見直しが必要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施可能なKPIを設定していたか。

人事院における政策評価に関する懇談会における意見
(全体に通じるもの)

- 評価対象政策ごとに設定される KPI、KGI の解像度(定量目標の精度等)が年々上がり、政策評価の内容が全体として進化している。
- 課題を定量的に捉えるためのエンゲージメント調査に踏み切る取組を始めたのは大きな進歩。各部局における担当分野の調査事項を包含して全体整理することで、事象の関連性や相関も見えやすくなると思う。
- 全体として施策はあるべき姿に向かって確実に進んでおり、新しく、困難なことにもチャレンジしている。一方、人材流動化が進む中で「長く勤めるモデル」をどこまで維持するかなどの問題もある。働き方モデルの中長期的な変化に応じて、今後の施策をどうしていくかが課題である。

目次

I 政策評価結果

働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ

時代に即した働き方の推進等 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

勤務環境の整備 職員の健康確保や希望に応じた働き方を一層可能とする制度改革の推進 ————— 02

高い使命感とやりがいを持って働ける魅力あふれる公務へ

国家公務員行動規範の浸透等

①国家公務員行動規範の周知・啓発 公務のブランディング ————— 05

採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務へ

職務・職責を重視した給与の実現

今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組（職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底）

②優秀な人材の確保のための新たな人事制度の構築（職務・職責をより重視した給与体系の実現） — 06

働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ

超過勤務の縮減

勤務環境の整備 ③超過勤務の縮減 ————— 07

時代に即した働き方の推進等 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

勤務環境の整備 ④仕事と生活の両立支援 ゼロ・ハラスメントの実現 ————— 08

不服・苦情等への対応の充実

⑤不服・苦情等への対応の充実 ————— 09

未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務へ

採用手法の更なる見直し

人材の確保 ⑥国家公務員採用試験の改革 ————— 10

アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化

人材の確保 ⑦民間人材等の積極的誘致 ————— 11

⑧公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実 ————— 12

II 次年度の政策評価に継続する評価対象政策

I 政策評価結果

I 勤務環境の整備

(初出:令和4(2022)年度政策評価実施計画)

職員の健康確保や希望に応じた働き方を一層可能とする制度改革の推進(担当局:職員福祉局)

- 求める政策効果(あるべき姿)
 - 職員一人一人が、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し、希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方を通じ、意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる

- CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)
 - 職員が健康確保や希望に応じた働き方ができる制度が整備されていること
 - 制度が各府省で適切に運用されていること

- 具体的取組
 - フレックスタイム制の見直し、各府省の勤務間のインターバル確保に努める責務の明確化、兼業制度の見直しのための人事院規則等の改正
 - 各府省への支援(内規例・Q&Aの作成等)
 - 勤務間のインターバル確保に係る調査・研究

やるべきことをやったか

- KPI(重要業績評価指標)
 - ① 関連規則等の改正状況
 - ② 制度の円滑な運用に向けた各府省への支援の状況

確認時期：2026年3月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

	① 関連規則等の改正状況	② 各府省への支援の状況
フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> 1日の最短勤務時間短縮等のための改正(2023年4月施行) 勤務しない日を設けられる措置の対象拡大等のための改正(2025年4月施行) 期間業務職員への導入等のための改正(2025年4月施行) 	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制の活用例等を記載した周知用資料や、内規・申告様式の例を提供(2023年4月) フレックスタイム制、インターバル確保のための周知用資料を提供(2024年3月) 柔軟な働き方の実現・適切なマネジメントの観点も踏まえ、勤務時間管理共通システムを設計・構築
勤務間のインターバル確保	<ul style="list-style-type: none"> 11時間のインターバル確保に係る努力義務の導入(2024年4月施行) 課題解消に資する取組例や、インターバル確保が難しい職場等での対応を各府省に示すための改正(2025年12月施行) 	
新たな兼業制度	<ul style="list-style-type: none"> 職員の自己実現や社会貢献につながる自営兼業を承認可能とするための改正(2026年4月施行) 	<ul style="list-style-type: none"> 自営兼業の承認時の判断目安となるQ&Aを公表(2025年12月)

あるべき姿になったか

- KGI(重要目標達成指標)
 - ① フレックスタイム制の利用状況
 - ② 職員の勤務間のインターバル確保の努力義務が全府省に浸透し取り組まれている。

確認時期：2025年3月ほか

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ① 新たに3万人を超える期間業務職員を適用対象とし、より多くの職員がフレックスタイム制を利用できるようになった。
 - ※ 利用希望する職員のうち実際に利用できている職員の割合等を把握するための調査を2026年度中に実施・集計予定
- ② 勤務間のインターバル確保
 - 努力義務の導入後に実施した職員アンケート調査(2024年)では、回答者の9割超がインターバルを確保

	第1回	第2回
対象期間	5.13~5.26	9.2~9.15
全体	91.3%	93.6%
本府省	80.2%	85.4%
本府省以外	94.3%	95.8%

- 職場においてインターバル確保に向けた取組がされていたと回答した職員は7割超

I 勤務環境の整備

職員の健康確保や希望に応じた働き方を一層可能とする制度改革の推進(担当局:職員福祉局)

- 求める政策効果(あるべき姿)
 - 職員一人一人が、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保し、希望や置かれている事情に応じた柔軟な働き方を通じ、意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる

■ 施策の分析(具体的取組の有効性等)

1. KPIについて 評価 ○

「制度が整備されていること」及び「各府省において適切に運用されていること」をCSFとし、そのための取組をKPIとしたことは、柔軟な働き方の実現には、制度面の整備と現場での適切な運用の両方が必要であるため妥当であり、これに沿ってKPIの達成度を評価する。

【制度の整備について】

- 公務員人事管理に関する報告で表明した次の制度改革を全て行った。
 - 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(努力義務の導入)、兼業制度(自営兼業)の見直し

【各府省における運用支援について】

- 内規・申告様式の例や制度改革に係る概要・周知用資料を各府省へ提供するなど運用支援を積極的に行った。

2. KGIについて 評価 ○

- 以下のとおり、求める政策効果に照らし、施策は有効であった。
- フレックスタイム制については、新たに3万人を超える期間業務職員が対象となるなど、一層の柔軟な働き方が可能となっている。
 - 勤務間のインターバル確保の努力義務の浸透については、職員アンケート調査で、11時間のインターバルを確保できたと回答した職員割合は9割を超える高水準であり、施策が各府省に浸透し、睡眠時間を含む生活時間を確保するという観点から成果をあげている。



■ 評価対象政策の評価

目標達成

■ 有識者の意見

- 生活時間を数値として把握し、見える化できれば、中長期のトレンドを踏まえた課題設定につながる。
- 本業にいかしていくという観点で兼業・副業を進めるなら、労働時間管理が重要となる。勤務時間管理のシステム化も併せて進めていくと良い。
- 社会の変化に伴い働き方やニーズも変わるため、その時々で最もフィットする制度が整備・提示されている状態が望ましい。
- 超過勤務縮減については、最終的にどの水準を目指すのかは、採用競争力や若者の働く意欲にも影響するため、若手目線で受け入れられる水準かという観点も重要



■ 今後の施策に反映させるべき事項

- 勤務時間の適切な把握・マネジメントや、勤務間のインターバル確保状況の見える化のため、2026年度末までに各府省共通の勤務時間管理システムについて必要な整備が行えるよう、内閣人事局やデジタル庁と連携して取り組む。
- 自営兼業についてはQ&Aにおいて兼業を行う時間の目安を示し、職員に過度な負担がかからないようにしている。今後は制度の周知や承認事例集の作成にも取り組む。
- 今後も社会の変化等を踏まえ、引き続き制度の整備を検討していく。また、柔軟な働き方の実現には、職員の制度理解や、意識・職場慣行の見直しが大切。民間の好事例の収集等を通じて効果的な働きかけ方を検討し、各府省に展開する。
- 超過勤務の縮減については、評価対象政策として次年度に継続し、達成状況に応じて目標水準を検討していく。

Ⅱ 次年度の政策評価に継続する 評価対象政策

II-①

(初出:令和7(2025)年度政策評価実施計画)

国家公務員行動規範の周知・啓発 公務のブランディング(担当局:総合政策課・人材局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 国家公務員が行動規範を意思決定の土台として職務を行い、高い使命感ややりがいを持って行動する
- 行動規範が浸透し、働きがいをもって公務に従事する国家公務員が増加する

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 行動規範が、職員に認知されている
- 公務の魅力をアピールするツールとして、行動規範を利用する

■ 具体的取組

- 各府省等に行動規範の周知ポスターを配布
- 初任行政研修等に行動規範を題材とした研修を取り入れる
- 国家公務員制度eラーニング教材に行動規範を取り入れる
- 採用ブランドメッセージに行動規範を取り入れる
- ブランディング活動の取組と目標を具体化
- エンゲージメントサーベイの定期実施に取り組む

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- 行動規範を導入している研修数
- ブランドメッセージの活用状況
- 行動変容の好事例などに係る各府省ヒアリング
- 各府省におけるMVVの策定及び浸透活動の支援

確認時期：2026年4月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 2025年度初任行政研修(総合職試験新規採用職員778人が受講)をはじめ、人事院の研修で行動規範を周知。国家公務員制度eラーニング教材にて行動規範を四半期ごとに周知(2025年度の受講者数合計は6,131人)
- 行動規範のポスターを作成し、51府省等へ配布
- 人事管理官会議分科会(2025年4月)において、各府省の行動規範を参考にしたMVV策定について意見交換
- 2025年7月に府省横断チームを立ち上げ、同年度中に7回の会合を開催し、公務の魅力を伝えるためのブランドメッセージを策定

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① 行動規範の浸透度
- ② 働きがいをもって公務に従事する職員割合の増加

確認時期：2026～2028年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

国家公務員の意識に関するアンケート(550人を対象に、2025年11月に実施)において、

- ① 行動規範の浸透度
 - 認知度…51.2%
 - 行動規範に沿った行動ができている職員…62.2%(各項目の平均)
- ② 働きがい
 - 仕事へ熱心に取り組んでいる職員…74.3%
 - 仕事をしていると活力がみなぎると感じる職員…49.5%
 - 仕事をしているとつい夢中になっていると感じる職員…66.6%

II-② 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組(職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底)

(初出:令和5(2023)年度政策評価実施計画)

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の構築(職務・職責をより重視した給与体系の実現)(担当局:給与局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 優秀な人材を継続的に確保できている
- ・ 在職する職員にとっても納得感や魅力のある給与制度となっている

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準が確保された給与体系の実現

■ 具体的取組

- ・ 初任給等の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大を図るための給与制度の改正(勧告及び法令改正)
- ・ 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給与体系の実現
- ・ 改正情報の对外発信

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 給与制度の改正(勧告及び法令改正)状況
- ・ 改正情報の発信状況

確認時期:2024年8月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ① 2024年人事院勧告(勧告どおり措置)
 - ・ 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
 - ・ 成績優秀者への勤勉手当の成績率の上限を引上げ
 - ・ 係長級~本府省課長補佐級の俸給月額を最低水準を引き上げ、若手・中堅優秀者の早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
 - ・ 特定任期付職員のボーナス拡充(期末手当及び勤勉手当を支給する形に再編)
 - ・ 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- ② 2025年人事院勧告・報告(勧告どおり措置)
 - ・ 官民給与の比較対象を見直し
 - ・ 本府省業務調整手当を拡充
 - ・ 在級期間に係る制度を廃止
 - ・ 特勤勤務手当等を見直し
- ③ 措置内容について、各種SNSへの投稿、報道発表、HPの公開、学生向け人材確保イベントを通じた对外発信

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① 新採アンケート(総合職等)で、優秀な人材確保に必要な取組として「給与水準の引上げ」、「年次に関わらない能力・実績に基づく柔軟な人事管理・処遇を徹底する」を選択する割合の減少
- ② 総合職職員の採用後10年未満退職率の減少

確認時期:2024~2028年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ① 「給与水準の引上げ」を選択した者
 - 2024年:79.8%
 - 2025年:78.2%「年次に関わらない能力・実績に基づく柔軟な人事管理・処遇を徹底する」を選択した者
 - 2024年:20.1%
 - 2025年:19.0%
- ② 総合職職員の採用後10年未満退職率
 - 2014年度採用者:23.2%
 - 2015年度採用者:22.7%

II-③ 勤務環境の整備

超過勤務の縮減(担当局:職員福祉局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる
- ・ 国家公務員の平均年間超過勤務時間数が減少傾向にある

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 各府省における超過勤務縮減に向けた取組の推進
- ・ 各府省における業務量に応じた定員の確保
- ・ 超過勤務縮減に向けた国会対応業務等の改善

■ 具体的取組

- ・ 各府省調査を行い、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理、他律部署・特例業務の範囲について指導する。また、勤務間のインターバルの確保の観点からも超過勤務縮減を指導する
- ・ 様々な機会に各府省に対して業務の削減・合理化等に取り組むよう求める。また、各府省で対応困難な課題も、関係機関と連携して積極的に取り組む

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 調査・指導等の実施状況
- ・ 超過勤務の上限を超えた職員の状況(特に月100時間又は平均月80時間の上限を超えて超過勤務をした職員の状況)
- ・ 他律部署・特例業務の状況
- ・ 好事例の横展開の実施状況
- ・ 各府省の実情・要望等の把握及び支援等の実施状況
- ・ 関係各方面への働きかけの状況

確認時期:毎年8月(2026年まで)

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 勤務時間の管理等に関する調査を実施し、他律部署・特例業務の範囲を指導
- ・ 職員向け周知用資料の作成、提供
- ・ 上限を超えて超過勤務をした職員数
- ・ 2022年度及び2024年度に各府省アンケートを実施し、国会対応業務等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。関係各方面に協力を依頼
- ・ 国会対応業務について、毎年、人事院総裁が衆議院議長及び参議院議長に超過勤務に係る状況等を説明
- ・ 他律部署の一部を自律部署に変更した府省を確認。他律部署や特例業務の範囲をより厳格にするよう、通知を改正(2026年4月1日施行)
- ・ マネジメントに関する助言等を行うとともに、業務合理化の好事例を横展開。調査・指導を行っても取組が不十分な場合に臨時調査を実施
- ・ 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

	本府省	地方
2022年度~2025年度	92機関	182官署

※ 機関・官署数は4年間の延べ数

	月100時間	平均月80時間
2023年度	5,821人	7,875人
2024年度	5,121人	7,118人

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 国家公務員の平均年間超過勤務時間数(毎年1~12月)

確認時期:毎年8月(2026年まで)

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 2024年1~12月

	平均年間超過勤務時間数	対前年比
全府省平均	219時間	▲11時間
本府省	376時間	▲6時間
本府省以外	181時間	▲12時間

(参考)

平均年間超過勤務時間数の推移

2022年 219時間
 2023年 230時間
 2024年 219時間

II-④ 勤務環境の整備

仕事と生活の両立支援 ゼロ・ハラスメントの実現(担当局:職員福祉局)

- 求める政策効果(あるべき姿)
 - ・ 職員一人一人が意欲とやりがいを持って生き生きと働くことができる
 - ・ 男性職員による育児参画や女性職員の活躍の更なる促進
 - ・ 各種ハラスメントの防止に対する理解が各職場で浸透する

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 両立支援制度(※)を利用しやすい環境の整備
 - ※ 妊娠・出産・育児・介護等のために利用できる休暇、休業等の制度
- ・ カスハラに関する規定の整備、各種ハラスメントに係る研修等の実施

■ 具体的取組

- ・ 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に関する周知の強化等を図るための育児・介護に関する休暇制度等の改正
- ・ カスハラについての取組を人事院規則に明記するとともに、ハラスメント防止研修等、各府省へ必要な支援を行う

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 育児・介護に関する休暇制度等の改正(意見の申出及び人事院規則等改正)状況
- ・ 改正内容の職員向け周知資料、研修教材等への反映、周知啓発や各府省の支援・指導状況
- ・ ハラスメント防止規則等改正状況、研修等各府省への支援の状況

確認時期：2025年4月ほか

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 育児休業法の改正について2024年8月に意見の申出を行い、育児・介護に関する制度等について改正人事院規則等を2025年4月及び同年10月に施行
- ・ 人事院規則の改正(2022年10月施行、2025年4月施行及び同年10月施行)に伴い以下の取組を実施
 - ① 新たに周知用の職員向けリーフレットやQ&Aを作成し、各府省等の人事担当部局を通じて全職員(約29万人)へ配布、WEBページに掲載
 - ② 育児・介護と仕事の両立支援に係る研修教材を作成し、各府省等へ配布
- ・ 2025年度は介護に関するセミナー(270人受講)を実施
- ・ 2025年度はハラスメント防止研修(2コース、計746人受講)、相談員向けのセミナー(444人がオンライン又は対面で参加)を実施し、12月のハラスメント防止週間において自習用研修教材と啓発ポスターを各府省へ配布
- ・ カスハラ対策に係る人事院規則を制定(2026年4月公布・10月施行)

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ① 育児休業、介護休業等両立支援制度の利用実績【対前回調査比増】
 - ※ こども未来戦略(2023年12月閣議決定)/男性(一般職国家公務員)の育休目標
 - 2025年 85%(1週間以上の取得率)
 - 2030年 85%(2週間以上の取得率)
- ② ハラスメント防止に対する職員の理解度の向上

確認時期：2025年12月ほか

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- ・ 男性の育児休業取得率

	1週間以上	2週間以上
2023年度	79.1%	73.9%
2024年度	84.2%	79.4%

- ・ 介護休業等利用実績

	介護休業	短期介護休業
2022年度	232人	4,383人
2024年度	236人	6,249人

不服・苦情等への対応の充実(担当局:公平審査局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 公平審査制度・苦情相談が、勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等の早期かつ終局的な解決につながっている

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 公平審査制度・苦情相談について、事案内容や時代に即した、より迅速性や実効性のある制度・運用となるようにすること

■ 具体的取組

- 近年の要求・相談事例の傾向の把握・分析
- 既存の制度ごとに、手続の各段階における課題と対応策を整理・検討
- 関連制度の動向把握、有識者意見や地方自治体の仕組み聴取等の調査研究を実施
- これらを踏まえた既存制度の見直し
- 既存制度以外の有効な方策も検討



やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- 要求・相談事例の近年の傾向の変化の分析状況
- 訴訟や行政不服審査等の関連制度の動向の把握・分析状況
- 有識者からの意見聴取の状況
- 自治体の仕組み等の調査研究の状況
- 左記の情報収集の結果等を踏まえた、有効な方策の検討状況
- 所要の見直しの実施状況(法令改正の進捗状況等)

確認時期：2025～2027年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 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の検討を行うため、2026年3月から2027年3月(予定)にかけて公平審査充実研究会を開催
 - 第1回 2026年3月19日実施
 - 概要
 - 公平審査や苦情相談のあるべき姿について委員の意見や論点を聴取

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 見直し後の運用(早期終結)状況(各手続や終局に要した期間の状況等)
- 見直し後の運用(終局的な解決)状況(後続制度に申立がなされた割合等)

確認時期：2026～2029年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

(今後記載予定)



II-⑥ 人材の確保

国家公務員採用試験の改革(担当局:人材局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- ・ 少子高齢化とこれに伴う生産年齢人口の減少が続く中、公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保できている

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- ・ 地方公共団体や民間企業等と併願する者が受験しやすい
- ・ 公務の採用活動が民間企業に遅れをとっていない

■ 具体的取組

- ・ 2025年より、一般職試験(大卒程度試験)に、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
- ・ 同区分については、他の試験区分よりも1年早期に受験可能とするよう措置



やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- ・ 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に向けた制度改正状況
- ・ 一般職試験(大卒程度試験)教養区分の新設に係る情報発信の状況(人事院が関与するイベントの参加者数)
- ・ 技術系人材確保のための取組

確認時期：2024～2027年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- ・ 一般職試験(大卒程度試験)「教養区分」の新設のため、人事院規則等を改正(2024年12月施行)
 - ※ 受験可能年齢については、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なるよう措置
- ・ 2024年9月～2025年3月、大学における国家公務員ガイダンス、公務員予備校主催の説明会、人事院主催のWEBセミナー等、27回の機会において延べ9,390人に対し、「教養区分」の新設や同区分の試験種目等に係る情報発信を行った。
- ・ 2025年12月に「技術系国家公務員の採用強化に係る検討会」を立ち上げ、会合を2回開催し、2026年2月に技術系区分の既合格者を対象とした早期官庁訪問について申合せを行った。

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- ・ 2025年度～2027年度の一般職試験(大卒程度試験)全体及び一般職試験(大卒程度試験)教養区分の申込者数

確認時期：2025～2027年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

	一般職試験(大卒程度試験)申込者数	
	全体	うち教養区分
2024年度	24,240人	—(新設前)
2025年度	25,437人	4,983人



II-⑦ 人材の確保

民間人材等の積極的誘致(担当局:人材局)

- 求める政策効果(あるべき姿)
 - 行政課題の複雑・高度化に対応できる民間人材等が確保できている

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 経験者採用試験が民間人材等にとって受験しやすい
- 民間人材等に対し、公務の魅力・勤務環境などの正確な情報が浸透
- 各府省の選考採用情報などのタイムリーな周知
- 官民人事交流の魅力・効果などの情報伝達(対民間企業)

■ 具体的取組

- 経験者採用試験(係長級)の間口拡大
- 民間人材等を公務に誘致するための周知活動の強化、各府省の選考採用に関する情報発信の強化
- 官民人事交流促進のための発信強化

やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- 地方機関の係長級職員を採用するための府省合同試験(B区分)創設
- 合同説明会の一層の活用など周知活動・情報発信強化(人事院が関与するイベントの参加者数)
- 官民人事交流促進のための官民双方に向けた情報発信の状況(HPアクセス数)

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 府省合同試験の創設に係る人事院公示等の改正(2025年4月施行)
- 2023年4月～2026年3月までの人事院が関与する転職者向けイベント等への参加者数は、13,896人(WEB説明会のアーカイブ視聴回数を含む)

【イベント開催数及び動員数の推移】

2023年度	9回	612人
2024年度	11回	911人
2025年度	16回	2,156人

- 企業及び府省担当者へのヒアリング結果のHP掲載(2025年7月)
- 官民人事交流推進ガイドブック及び交流派遣経験者の体験談(ショート動画)のHP掲載(2026年1月)

【アクセス数の推移】

2024年度	39,609
2025年度	48,000

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 経験者採用試験全体の申込者数
- 民間人材等の採用者数

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 経験者採用試験申込者数
 - 2024年度 1,351人
 - 2025年度 2,360人
- 民間人材等の採用者数
 - (一般職の国家公務員の任用状況調査/「任期付採用」及び「その他の選考採用」の状況)
 - 2022年度 4,906人
 - 2023年度 5,506人
 - 2024年度 5,212人

公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実(担当局:人材局)

■ 求める政策効果(あるべき姿)

- 民間人材等の採用者が、国家公務員として勤務する上で必要な知識を獲得し、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ている

■ CSF(あるべき姿を実現する上で特に影響すると考える要因)

- 各府省の実情に合ったオンボーディング支援の環境が整備・活用されていること

■ 具体的取組

- 各府省がオンボーディングを支援できるよう、先行事例等の情報共有や、支援プログラムのテンプレート、eラーニング等のコンテンツの作成・提供を行う



やるべきことをやったか

■ KPI(重要業績評価指標)

- オンボーディング支援を導入している府省の割合
- eラーニングの受講者数/完了率
- 自府省のオンボーディング支援に満足している民間人材等採用者の割合

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトプット(実績及び実績値等)

- 民間人材等採用者向けに、職務上の基本事項(国家公務員制度、倫理、懲戒等)をまとめたeラーニングを研修の一部として各府省へ提供。2025年度からは、研修参加者に限定せず、採用者全員が受講可能な形で提供(特に、自省のオンボーディング支援のサポートを望む省庁における活用を想定)
- オンボーディング支援導入府省数(人事院の提供するeラーニング採用府省数)
 - 2024年度 29府省等
 - 2025年度 35府省等
- eラーニング受講者数/完了率

	受講者数	完了率
2024年度	745人	89%
2025年度 ※新規採用者含む	5,323人	73%

- 自省庁のオンボーディングに満足していると回答した民間人材等採用者の割合

2024年度	31% (578人中182人)
2025年度	48% (1,112人中532人)

あるべき姿になったか

■ KGI(重要目標達成指標)

- 2024年度以降の勤務開始後の民間人材等採用者の職場満足度

確認時期：2024～2026年

■ 得られたアウトカム(実績値等)

- 現在の職場に対する満足度



	大変満足	満足
2024年度 回答者 745人	19% (138人)	51% (380人)
2025年度 回答者 1,889人	22% (425人)	50% (944人)