

人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

※前回（令和8年3月3日）からの進捗を赤字で記載

令和8年6月
人 事 院

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

国家公務員行動規範の浸透(対象:各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
【方向性】 ▶ 研修やポスター掲載等による職員への周知・啓発 ▶ 各府省のMVV制定・見直しにおける行動規範の活用の働きかけ ▶ 公務のブランディングを通じた公務の魅力の発信への活用 (令和7年度から実施) 【目標・成果指標案】 ▶ 国家公務員における国家公務員行動規範の認知度(約50%〈令和7年11月〉)を100%とする(～令和9年度)	【取組状況】 ▶ 行動規範を取り入れた研修の実施やポスターの配布、周知用動画の作成等の広報の実施 ▶ 行動規範を取り入れた研修の充実など新たな周知策について検討中 【課題】 ▶ インナーブランディングと行動規範の連携の検討 ▶ 国家公務員に対するアンケート(行動規範の認知度や行動に与えた影響)を踏まえたより効果的な浸透策の検討

「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～(対象:国民)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況・課題
【方向性】 ▶ 競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を整理し、<u>公務内への浸透と公務外への発信を一体的・整合的に展開</u> ・ 府省横断チームにおいて、公務全体のブランドメッセージの策定、効果的な発信方法を具体化 (令和8年度から採用活動に活用) 【目標・成果指標案】 ▶ 国家公務員採用試験Instagram及びXのフォロワー数(それぞれ6,580人、24,985人〈1月21日時点〉)を令和8年度末までにそれぞれ20%増加させる ▶ 国家公務員公式noteビュー数(5,677〈1月21日時点〉)を令和8年度末までに50,000にする ▶ 学生を対象に国家公務員に対するイメージ調査を新規に実施予定(令和7年度中)	【取組状況】 ▶ 府省横断チームにおいて、7回の会合を経て、本年3月に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」)を策定 ▶ 外部有識者等を公務ブランドアンバサダーに任命し、公務外の者と連携した魅力発信の体制を整備 ▶ ブランドメッセージを柱とした公務の魅力の公務内外への浸透・発信について取組を推進中 ▶ 本年3月に大学2年生を主な対象とした国家公務員に対するイメージ調査を実施し、結果を分析中。調査結果は、各種採用イベントの企画や具体的な発信内容(SNS等)の検討など、今後の人材確保施策に反映。 【課題】 ▶ 公務に関心のない大学生をはじめ、高校生以下の世代や親世代などに対する広報にとどまらず、社会全体を巻き込み、公務の魅力への理解を求める運動への展開

2 実力本位で活躍できる公務

1 優秀な人材の確保・定着に向けた人事制度(対象:公務志望者、各府省職員)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 ▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、<u>職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ</u> ・ 高い能力・実績のある人材が登用され、より<u>職務・職責に見合った給与</u>が支給される体系へ ・ 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し ▶ 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人事制度の<u>見直し</u>は、次の事項を一体的に検討 職務・職責をより重視した給与体系 例えば、 ・ 役職段階等により職務・職責に応じた簡素な号俸構成 ・ 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み ・ 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与 勤務時間・任用等 ・ 時間に<u>とらわれない</u>働き方の導入 ・ メリハリと納得性のある人事評価・任用の在り方 【目標・成果指標案】 ▶ <u>優秀な人材の確保・定着に向けた</u>人事制度の施行後に、総合職試験採用職員の採用後10年未満退職率（※）が減少しているか否かを検証するほか、同制度の内容に応じた職員アンケートを実施して成果を測定 ※H27年採用者で22.7%〈令和7年3月31日時点〉	【取組状況】 ▶ 職務・職責をより重視した給与体系の構築、人事評価・任用、勤務時間等の見直しをパッケージとした政策の企画立案等に関わる職員の人事制度の<u>見直し</u>について、令和8年夏に措置の骨格を報告できるよう、各府省・職員団体に<u>案を提示して調整中</u> 先行して、官民給与の比較対象、本府省業務調整手当、在級期間に係る制度、特勤勤務手当等を令和7年度に見直し ▶ <u>令和7年度に</u>公務内のポストの職務価値と給与等級との対応を検証するため、各府省のポストを対象に職務分析・評価を実施。データ数を増やす観点から、<u>令和8年度は対象府省を広げて調査中</u> 【課題】 ▶ 令和8年夏の勧告時に提示する骨格を固めるためには、多くの関係者（制度官庁、財政当局、各府省や職員団体等）と調整を行い理解を得る必要

2 実力本位で活躍できる公務

2 優秀な人材の確保・定着に向けた人事制度の導入に先行して実施する見直し

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
官民給与の比較対象(対象:公務志望者、各府省職員) 【方向性】 ▶ 公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、<u>より規模の大きな民間企業と比較する</u> ・ 官民給与の比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする ・ 本府省と対応させる企業規模を東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」とする (令和7年度に見直し) 【目標・成果指標案】 ▶ 本施策の効果は、各府省人事当局への聞き取り等により把握予定(～令和8年度)	【取組状況】 ▶ 令和7年勧告から見直しを行い、令和7年の官民の給与較差は15,014円(3.62%) ▶ 較差を解消するため、次のとおり勧告し、これらを実現するための給与法等一部改正法が、令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布 ・ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ ・ 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も令和6年を大幅に上回る引上げ ・ 本府省業務の特殊性・困難性の高まりを踏まえた本府省業務調整手当の拡充 など 【課題】 ▶ 給与法等の改正を踏まえた、職員や公務志望者等に対する情報発信

2 実力本位で活躍できる公務

2 優秀な人材の確保・定着に向けた人事制度の導入に先行して実施する見直し

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
本府省業務調整手当(対象:公務志望者、各府省職員) 【方向性】 ▶ 本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省職員の職務・職責が重くなっていることを踏まえ、本府省業務調整手当を拡充 ・ 幹部・管理職員（指定職職員、課長級・室長級職員）を支給対象に加え、<u>月51,800円を支給</u> ※ 本府省の行(一)6級の課長補佐が、行(一)7級の室長に昇任・昇格した場合 超過勤務が月平均47時間までは年収ベースで給与が減少する状況は解消 〔平均的なケースの場合〕 ・ 課長補佐級の職員の手当額を<u>10,000円</u>、係長級以下の職員の手当額を<u>2,000円引上げ</u> （令和7年度に見直し） 【目標・成果指標案】 ▶ 本施策の効果は、各府省人事当局への聞き取り等により把握予定（～令和8年度）	【取組状況】 ▶ 給与法等一部改正法が、令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布。人事院規則等の改正も同日に公布 ▶ 円滑な制度導入に向け、改正点をまとめた資料を作成し、各府省に対し説明を実施 【課題】 ▶ 給与法等の改正を踏まえた、職員や公務志望者等に対する情報発信
在級期間に係る制度(対象:公務志望者、各府省職員、各府省人事担当者) 【方向性】 ▶ 職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める<u>在級期間に係る制度を廃止</u> 【目標・成果指標案】 ▶ 職務と職務の級が一致していない職員（標準の級よりも下位に決定されている本府省課長補佐。約1,000人）をゼロにする（～令和10年度）	【取組状況】 ▶ 人事院規則等の改正に先行して、既に本府省課室長級職員等については在級期間要件を不要とする運用通知を发出（令和7年4月） ▶ 人事院規則等を改正（令和8年4月施行） 【課題】 ▶ 採用試験の種類や年次に縛られない実力本位の人事管理の実現に向けて、今回の制度改正の趣旨や目的を引き続き各府省に浸透させていく必要

3 働きやすさと成長が両立する公務

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(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 ▶ 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、各府省における取組の伴走支援を実施 ▶ 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を新たに実施 (令和7年度から実施) 【目標・成果指標案】 ▶ 月100時間の上限を超えた職員数(5,821人〈令和5年度〉)の20%減(～令和10年度) ▶ 月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上の職員数(218人)をゼロにする(可及的速やかに)	【取組状況】 ▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務が多い部署の実情把握、要因分析、継続的な縮減策の提案などの伴走支援を実施中。 ▶ 臨時調査において対象府省の実情等を聴取し、超過勤務時間の適正な管理等に関する指導・助言を実施中 ▶ 他律部署や特例業務の範囲をより厳格に判断等するよう、通知を改正(令和8年4月1日施行) 【課題】 ▶ 職場風土や職員意識の抜本的切替え ▶ 各府省の業務量に応じた柔軟な要員確保への支援 ▶ 他律的業務に係る超過勤務の縮減に向けた関係各方面の理解・協力

2 時代に即した働き方の推進等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
兼業制度(自営兼業)の見直し (対象:各府省職員、公務志望者) 【方向性】 ▶ 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ことを前提に、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可能となるよう、承認基準を新設 (令和8年度から施行) 【目標・成果指標案】 ▶ 今回新たに承認可能とする自営兼業の件数増加(具体的な目標は令和8年分の承認状況調査結果を踏まえて設定) ▶ 制度施行後の各府省の承認状況を把握し、承認事例集を作成(令和8年度中)	【取組状況】 ▶ 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を可能とするための人事院会議決定及び事務総長通知の改正を実施(令和7年12月19日改正、令和8年4月1日施行) ▶ 制度改正とあわせて、新たに可能となる自営兼業の承認に係るQ&A集を作成・公表。自営兼業の承認に関する各府省からの照会に随時対応 【課題】 ▶ 各府省における制度の円滑な運用のための支援 ▶ 職員や公務志望者等に対する戦略的な周知・広報

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与 (対象:公務志望者、各府省職員) 【方向性】 - 勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給される<u>特勤手当等と他の手当との減額調整措置を廃止</u> - 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に手当を新たに支給 (令和7年度に見直し) - その他の勤務地を異にする異動に係る手当の見直し (令和8年度の措置に向け調査・検討) 【目標・成果指標案】 - 転勤する職員の給与上のインセンティブの措置(～令和8年度)	【取組状況】 - 給与法等一部改正法が令和7年12月16日に国会で成立、同月24日に公布。人事院規則等の改正も、同日に公布 - 令和8年春の職種別民間給与実態調査の結果を踏まえ、まず既存の異動に係る手当について見直しを検討 【課題】 - 転勤に関し、各府省における人事異動の実態、民間企業におけるインセンティブ付与の実態等を把握した上で、転勤関連手当の在り方や見直しの方向性を検討する必要
地元志向人材層に対応するための新たな仕組み (対象:公務志望者、各府省人事担当者) 【方向性】 - 職員本人の勤務地等に関する意向を採用段階から把握できるよう、<u>初任地の希望を受験時に聴取する採用試験を実施</u> - 全国9つの地域ごとに作成する<u>採用候補者名簿の作成単位の見直し、地元志向に対応した採用の仕組み等</u>について検討 (令和8年度から実施) 【目標・成果指標案】 - 採用候補者名簿の作成単位の見直し及び地元志向に対応した採用の仕組みの構築(令和8年度中に措置、令和9年度中から適用) - 令和7年度の一般職試験(大卒程度)の申込者数(25,437人)から、技術系区分の申込者数を30%増加(後掲)及び行政・教養区分の申込者数を増加傾向に転じさせることにより全体で5%増加(～令和10年度)	【取組状況】 - 第2次試験受験時に新たに希望勤務地を登録できるよう「国家公務員採用試験インターネット申込みシステム」を改修(令和8年度の一般職試験(大卒程度試験)で導入) - 地元志向に対応した採用の仕組みについて、各府省人事担当者に対して実施したヒアリング結果を踏まえ、今後の施策の方向性を検討 【課題】 「希望勤務地」に応じた配置による各府省の人事管理への影響

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

勤務時間・休暇制度等の更なる見直し(対象:各府省職員)

【方向性】

- ▶ 無給休暇について、行政サービスの提供体制の維持を前提に、職員の勤務継続の観点などを踏まえ、職員の様々な事情に応じて勤務時間の短縮等が可能となるよう具体的な措置を検討
- ▶ フレックスタイム制や年次休暇取得単位の見直しなど、個人の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討

(令和8年度に措置の内容を報告)

【目標・成果指標案】

- ▶ 職員の様々な事情に応じた勤務時間の短縮等ができるよう措置(令和9年度)
- ▶ フレックスタイム制の利用を希望する職員のうち実際に利用できている職員の割合(28.5%〈令和6年5月〉)を、令和12年までに50.0%へ引上げ
- ▶ 令和7年4月の制度の見直しの効果を検証するため令和8年に調査を実施

取組状況、課題

【取組状況】

- ▶ 令和7年10月・11月に民間状況の調査(秋民調)を実施し、**無給休暇の検討の基礎となる民間の措置状況を把握**
- ▶ 無給休暇、フレックスタイム制等については、**令和8年2月**に各府省や職員団体に措置概要案を提示し、学識経験者へのヒアリングを実施
- ▶ 「年次休暇取得単位」及び「非常勤職員の休暇制度」の見直しについて、令和7年12月に改正人事院規則等を公布・発出(令和8年4月施行)

【課題】

- ▶ 各府省にとって利用しやすい制度設計、勤務時間管理共通システムの円滑な整備

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

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
(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

【方向性】

- ▶ 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など、より実効性のある取組を推進

【目標・成果指標案】

- ▶ 月100時間の上限を超えた職員数(5,821人〈令和5年度〉)の20%減(～令和10年度)※再掲
- ▶ 月100時間の上限を超えて超過勤務を命ぜられた1年間の累計回数7回以上(218人)をゼロにする(可及的速やかに)※再掲
- ▶ 令和9年度より順次導入を予定している勤務時間管理共通システムにおいて勤務間のインターバル確保状況を把握

取組状況、課題

【取組状況】

- ▶ 左記の内容を含む勤務間のインターバル確保に関する局長通知の改正について令和7年12月に発出・施行
- ▶ **上記通知改正にあわせて、超過勤務の縮減と勤務間のインターバル確保の取組を一体的に啓発する周知用資料を作成し、各府省へと展開**
- ▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務が多い部署の実情把握、要因分析、継続的な縮減策の提案などの伴走支援を実施中。 ※再掲

【課題】

- ▶ 局長通知の改正を踏まえた今後のインターバル確保に向けた取組の浸透

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
職員の健康増進(対象:各府省職員、各府省人事担当者) 【方向性】 - 各府省における産業医資格を有する医師や保健師等の専門職の配置など体制を充実させる方策の検討 (令和7年度から実施) - 相談窓口の利用状況の検証等を進め、効果的かつ効率的な相談支援体制の構築に向けた検討 (令和7年度に利用状況の検証等、令和8年度に実施) 【目標・成果指標案】 - 産業医資格を有する健康管理医を配置している官署の割合(令和5年度:25.9%)を50%とする(～令和12年度)	【取組状況】 - 各府省に対し、産業医資格を有する医師や保健師などの産業保健スタッフの配置など体制充実に取り組むよう各府省連絡会議で説明(令和7年10月実施) - 令和7年度補正予算として、各府省の健康管理体制の整備充実等につながる調査研究事業を実施中 - 令和7年5月に設置した「女性の健康相談窓口」を令和8年度も引き続き実施中 【課題】 - 各府省が配置する医療系専門職や相談支援に対応する人材確保 - 各府省への女性の健康相談窓口の周知・利用促進
ゼロ・ハラスメントの実現(対象:各府省職員、各府省人事担当者) 【方向性】 - カスハラについて必要となる取組を人事院規則に明記し、カスハラに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、<u>各府省におけるカスハラ対策を支援</u> (民間労働法制に遅れずに施行) 【目標・成果指標案】 - 人事院規則に基づきカスハラへの対処方針策定等の実効的な措置を講じている各府省の割合を100%とする(～令和9年度)	【取組状況】 - カスハラ対策にかかる人事院規則を制定(令和8年4月15日公布・10月1日施行) 【課題】 - 各府省への制度周知・理解促進 - 各府省がカスハラに対して実効的な措置を講じられるようにするための支援

3 働きやすさと成長が両立する公務

4 主体的な学びと成長の支援等

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
主体的な学びと成長の支援(対象:各府省職員、各府省人事担当者) 【方向性】 ▶ 各府省職員へのアンケートや人事担当者へのヒアリング等を通じて、国家公務員に求められる能力（公務で獲得できる能力）を整理し、能力ごとに名称・定義・能力が発揮された行動例を記載した<u>国家公務員の「能力一覧」</u>を作成し、各府省に提供 ▶ 「能力一覧」に基づいて、<u>能力開発の支援メニュー</u>を整理し、各府省に提供（令和7年度に実施） ▶ <u>能力開発の支援メニュー</u>を拡充し、各府省に提供するとともに、「能力一覧」を参考に、職位や職種に応じて求められる能力の詳細を整理した<u>スキルマップ</u>を作成する府省を支援（令和8年度以降に実施） 【目標・成果指標案】 ▶ 能力一覧を活用して能力開発の支援メニュー等を設定した府省庁数及び当該メニュー数（具体的な数値目標は、能力一覧決定後の状況を踏まえて令和8年度に設定）	【取組状況】 ▶ 職員に対するアンケートや各府省人事担当者及び有識者に対するヒアリングを基に、組織を超えて共通性の高いスキル・マインドセットを抽出した「国家公務員スキル一覧」のプロトタイプ版を作成し、令和8年3月末に各府省へ提供（既存研修がターゲットとするスキルの整理イメージも併せて提供） ▶ 各府省等の意見を基に改めて修正・調整等を行い、ver1.0を第1四半期中にリリース予定 【課題】 ▶ スキル一覧に基づいた、各府省におけるニーズを反映した能力開発の支援メニューの拡充及び周知・活用促進
自己啓発等休業(対象:各府省職員) 【取組状況】 ▶ <u>自己啓発等休業の対象となる事由の拡大について検討</u>（令和8年度に措置の内容を報告） 【目標・成果指標案】 ▶ 各府省のニーズ等を踏まえ、自己啓発等休業の対象となる事由を拡大（法改正を要さない部分について令和8年度までに措置）	【取組状況】 ▶ 自己啓発等休業の対象である国際貢献活動に「職員が国連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」を含めるよう運用通知を改正（令和8年7月施行）各府省職員のニーズ等の把握のため、令和8年に各府省職員を対象としたアンケート調査を実施し、自己啓発等休業法で規定されている対象の在り方について検討 【課題】 ▶ 各府省への制度周知・円滑な運用のための支援

3 働きやすさと成長が両立する公務

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

人事管理のデジタル化(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

【方向性】

- 「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）等を踏まえ、内閣人事局やデジタル庁と連携し、職員情報管理、勤務時間管理、研修管理・タレントマネジメントに関するデジタル化の推進

	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降
職員情報	システムの要件定義等		システムの整備
勤務時間	システムの基本機能の整備		各府省導入支援
研修管理・タレマネ	現行システム調査	基本方針策定	システム化方針策定等

【目標・成果指標案】

- 勤務時間管理共通システムにおいては、
 - 令和9年度から一部府省において先行運用を開始し、順次各府省へ導入
 - フレックスタイム制の利用を希望する職員のうち実際に利用できている職員の割合（28.5%〈令和6年5月〉）を、令和12年までに50.0%へ引上げ※再掲
- 職員情報管理共通システムにおいては、令和11年度から一部府省において先行運用開始予定

不服・苦情等への対応の充実(対象:各府省職員、各府省人事担当者)

【方向性】

- 不服・苦情等の早期かつ終局的な解決を図るため、公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策について、有識者からの意見聴取も行いつつ検討（令和7年度から8年度にかけて実施）

令和7年度	令和8年度
近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析	有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討

【目標・成果指標案】

- 有識者からなる研究会を開催して、公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策を示すため、報告書を取りまとめる（令和8年度）

取組状況、課題

【取組状況】

- 職員情報管理共通システムについては、令和7年度に大規模府省向けワークショップを実施の上、必要な機能等の案を作成。令和8年度には同案について各府省合意を得た上、システムの設計着手を予定
- 勤務時間管理共通システムについては、令和7年度までに基本設計を終え、令和8年度は詳細設計・構築・導入に向けたテストを予定
- 研修管理・タレントマネジメントについては、令和8年度に調査研究を実施し、ヒアリング・事例調査等を通じて現状の課題やニーズを分析した上で、今後の検討に係る基本方針を策定予定
- 順次、共通システムの構築も見据えた具体的な制度の簡明・簡素化に着手

【課題】

- 人事管理情報の取扱いに係る安全性の確保
- 制度・業務に係る不断の見直し（簡素化・標準化等）
- ユーザー視点を取り入れたシステム化の推進（優れたUI/UXによるユーザビリティ向上）
- 運用に要する予算に係る考え方（各府省の理解）

【取組状況】

- 迅速性・実効性を高めるための具体的な方策について、人事院職員から幅広くアンケートを実施し、意見交換も実施
- 訴訟及び行政不服審査の動向や自治体の取組について、アンケートやヒアリングを実施中
- 令和8年3月に第1回研究会を開催し、以後、各回において論点を議論中

【課題】

- 見直しに当たっては、審査手続における職員と人事当局との間の公平性・公正性の確保が重要
- 関連制度（訴訟や行政不服審査等）の動向を踏まえた法制的な検討が必要

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

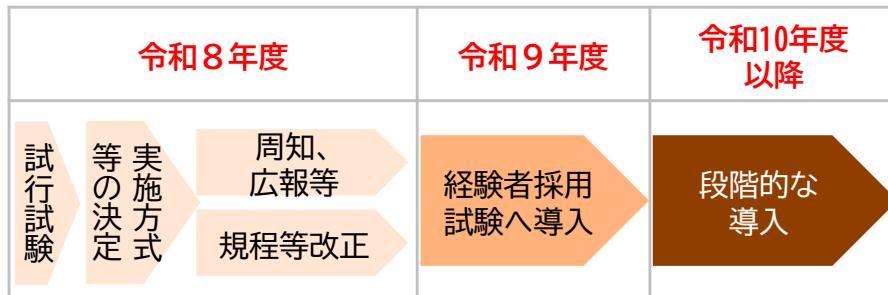
I CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標

【方向性】

- ▶ 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方式による採用試験を段階的に導入

- ・ 民間のWebテスト等の活用も視野に入れた試行試験を模擬受験者を対象に実施 (令和8年度に実施)
- ・ 経験者採用試験の基礎能力試験への導入 (令和9年度に実施)



- ▶ CBT方式の拡大も見据えて、各試験の目的に応じて、受験資格、実施時期、試験内容などを柔軟に見直し

【目標・成果指標案】

- ▶ 2025年度経験者採用試験申込者数(2,360人)から20%増加(採用予定数の約5倍)(～令和10年度)
- ▶ 海外での国家公務員採用試験受験の実現(～令和9年度)
- ▶ 令和7年度の一般職試験(大卒程度)の申込者数(25,437人)から、技術系区分の申込者数30%増加(後述)及び行政・教養区分の申込者数を増加傾向に転じさせることにより全体で5%増加(～令和10年度)
- ▶ 減少傾向にある総合職試験の申込者数を増加に転じさせ、2025年度総合職試験の申込者数(17,942人)から全体で5%増加(申込者数19,000人に相当)(～令和10年度)

取組状況、課題

【取組状況】

- ▶ 令和8年度の新規採用者向け研修(初任行政研修)の参加者を対象として、令和8年5月から6月下旬まで試行試験を実施
- ▶ 試行試験の結果等を踏まえ、令和9年度経験者採用試験におけるCBT方式の具体的実施方式を決定
- ▶ 決定した実施方式を踏まえた制度改正、試験実施準備、対外的な試験周知を進める
- ▶ 令和9年度から、一般職大卒程度試験の日程について最終合格者発表日以降に官庁訪問を行えるよう、春に実施される総合職試験等の日程も含めて前倒しを行うこととし、日程の概要を公表
- ▶ 各府省人事担当者に対する採用試験等に関する書面ヒアリングの結果を踏まえ、今後の施策の方向性を検討中

【課題】

- ▶ より実効性のある実施方法選定に向けた、試行試験結果の評価及び比較方法等の確立
- ▶ CBT方式による採用試験の公正かつ適正な試験運営の確立

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

2 採用におけるインターンシップの更なる活用(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 - 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や、教養区分で早期に合格した学生等に向けたインターンシップの推進 (令和7年度から実施) - インターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用する上で必要な環境の整備 (令和8年度から実施) 【目標・成果指標案】 - 早期の選考に活用可能な専門活用型インターンシップを実施する府省庁数(令和7年度実施府省数:1省)を5府省以上に増加させる(令和9年度)	【取組状況】 - 今年度の活用状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査の結果、専門活用型インターンシップを実施・活用した府省数が少数に留まることが判明 - インターンシップの課題の解消や活用事例の共有による支援を検討中 【課題】 - 各府省におけるインターンシップ受入の負担と有為な人材の早期確保ニーズとのバランス

3 官庁訪問プロセスの改善(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 - 訪問期間や訪問時間の合理化 - 地方在住の訪問者に対する配慮の拡充 (令和8年度から順次実施) 【目標・成果指標案】 - 総合職試験の最終合格者で官庁訪問をした者のうち、拘束時間が長すぎると回答した者の割合(37%〈2025年〉)及び官庁訪問期間が長すぎると回答した者の割合(34%〈2025年〉)をいずれも減少させる(令和9年度)	【取組状況】 - 本年2月の各省庁人事担当課長申合せ(いわゆる「官庁訪問ルール」)において、終了時刻を1時間前倒し - 地方在住の訪問者への支援策として、国家公務員共済組合運営の宿泊施設等と連携して官庁訪問者向けプランを案内 【課題】 - 各府省の選考に対するニーズと訪問者の負担感のバランス

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

4 アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 - 各府省においてアルムナイ人材を柔軟に再採用できるよう、<u>能力実証方法や公募手続の簡素化</u> - 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、採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「<u>人材プール</u>」の整備 (令和8年度から順次実施) 【目標・成果指標案】 - 総合職・一般職においても、各府省担当者に、意向情報を可視化できるよう意向届システムを改修(令和8年度)	【取組状況】 - アルムナイ採用に関する運用通知及びガイドラインを整備(採用における能力実証を簡素化) - 人材プールの整備に関する具体的な施策の措置案を各府省に意見照会中 - 先行して、令和7年度より経験者採用試験を新たにプール化 【課題】 - アルムナイ採用については各府省における活用推進に向けた運用支援 - 即戦力の専門人材確保に資する人材プールのシステム設計検討

5 技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築(対象:公務志望者、各府省人事担当者)

施策の具体的な方向性、目標・成果指標	取組状況、課題
【方向性】 - インターンシップを活用し、既に採用試験に合格している者を通常より<u>早期に確保するための仕組みの整備</u> <u>技術系に特化した新たな採用の入口</u>となる採用試験等の採用手法について検討 (令和8年度に具体像の提示) 【目標・成果指標案】 2025年度一般職試験(大卒程度)(技術系区分)の申込者数(2,896人)を30%増加(採用予定数を確保しつつ、申込倍率が2025年度の水準(2.4倍)を維持できる申込者数)(～令和10年度)	【取組状況】 - 技術系人材の確保に関する課題等を把握するための各府省人事担当者に対する書面ヒアリングの結果を踏まえた具体的な施策案を各府省へ提示、意見聴取を実施 - 技術系人材の確保に向け、関係府省の人事担当課長で構成する検討会を設置し、技術系区分の既合格者を対象とした早期官庁訪問を実施中 【課題】 - 公務に関心の薄い技術系人材の新規開拓