

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会 意見交換のテーマ

(国家公務員の給与に関する現状認識)

- 国家公務員の給与の現状について、どのように考えるか。また、国家公務員の給与に関する人事院の取組や人事院勧告の内容について、どのような問題意識があるか。

1-1 国の公務及び国家公務員の役割

- 近年、経済におけるグローバル化の進展、少子高齢化など社会構造の急激な変化、行政のスリム化の要請などを背景として、「官から民へ」、「国から地方へ」の流れが強まってきている中で、今後、国の公務及び国家公務員は、どのような役割・機能を果たすべきか。
- 近年、行政において「政治主導」が定着してきている中で、今後、大臣等の政治家と国家公務員との役割分担はどうあるべきか。

1-2 国家公務員に求められる人材

- 国家公務員には、本府省において企画立案の中核を担う職員（例えば、TPP交渉を担当する職員）と、全国の地方機関において執行業務を担う職員（例えば、国土交通省の河川・道路の管理を担当する職員や国税庁の税務署の職員）が存在するが、それぞれの業務に、どのような人材が求められているか。
- 現在、国家公務員として求められる能力や資質を有する優秀な人材が確保できているか。また、採用後において、十分な人材育成が図られているか。

1-3 国家公務員にふさわしい給与の在り方

- 上記1-1、1-2を踏まえ、国家公務員に求められる能力や資質にふさわしい給与（人材確保に資する給与）は、どうあるべきか。また、給与原資に制約がある中、どのような職員に重点的に給与を配分すべきか。

2-1 国家公務員給与の水準決定の在り方

現行の国家公務員給与は、情勢適応の原則に基づき、国家公務員給与を民間企業従業員の賃金水準と均衡させること（民間準拠）を基本として給与改定を行っているが、国家公務員給与の水準決定の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 公務は民間企業のような「倒産」がないこと、また、公務の公正性確保のため、法律上、国家公務員に身分保障がなされていることから、その分、民間の給与水準よりも低くてもよいとの議論があること。
- ② 人事院勧告は、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであるが、その勧告においても、国の財政事情を考慮すべきとの議論があること。
- ③ 労働基本権制約の代償措置である人事院勧告を受けた政府において、厳しい財政事情等を理由として、勧告どおりの給与改定を実施しない場合があること。
※ 現在、国家公務員は、「我が国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処する」ため、人事院勧告とは別に、給与が減額されている。

2-2 官民給与の比較方法の在り方

民間準拠により給与改定を行う場合、本府省や地方機関における国家公務員の役割や人材の確保等を踏まえると、官民給与の比較方法の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 現行の官民比較の企業規模（企業規模50人以上）は適当でないとの議論があること。
※ 企業規模50人未満の事業所を含めるべきとの議論や、もっと大きな企業の事業所と比較すべきとの議論がある。
- ② 近年、民間事業所において、いわゆる非正規雇用労働者の比率が高まる中で、非正規雇用労働者を含む雇用者全体の給与と比較して、公務の給与が高いとの議論があること。
※ 現行の官民比較は、公務の常勤職員と民間の常勤従業員の給与を比較している。
- ③ 現行は、公務と民間の同種の職種について、主な給与決定要素を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っているが、民間従業員の単純平均との比較でよいといった議論があること。

3 国家公務員給与制度の在り方

① 能力・実績の給与への反映の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 新規採用後、長期間にわたる雇用、人材育成が基本となる公務において、職員の能力や実績を給与にどのように反映させるべきか。
※ 一部の優秀な職員のみが常に高い処遇を受けていると、全体の人事管理や他の職員の士気への影響が懸念される一方で、平等主義的な処遇を行うことは、能力・実績主義に反し、優秀な職員の士気に影響するおそれがある。

② 世代間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 特に、今後、公務、民間を通じて65歳までの雇用確保が義務づけられる中で、50歳台、60歳台の給与は、それぞれどうあるべきか。

③ 地域間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

地域間の給与差に関しては、

- ・ 東京都特別区等の都市部と他の地域の賃金格差が十分には反映されていないとして、それぞれの地域の地場の民間賃金の水準に合わせるべきとの議論や、
- ・ 他方で、国は、全国において同水準の行政サービスを提供する必要があることから、それほど大きな賃金格差を設ける必要はないとの議論、
- ・ さらに、本府省については、優秀な人材を確保する必要があることから、本府省以外の地方機関との給与差を考慮すべきとの議論など、様々な議論がある。

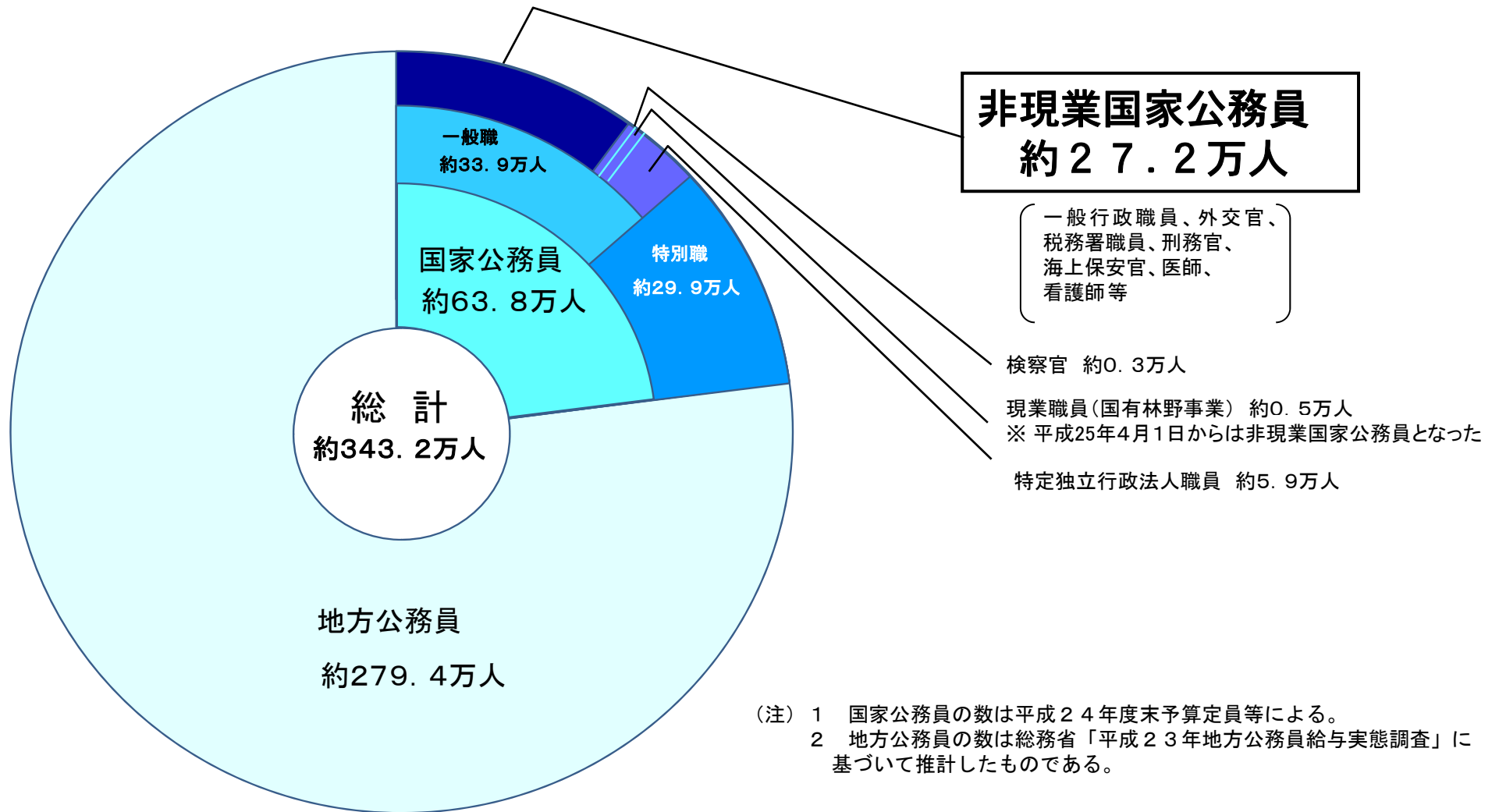
* 上記1～3のテーマについては、懇話会における意見等を踏まえ、今後適宜修正を行うことがあり得ます。

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会（第1回）

説明資料

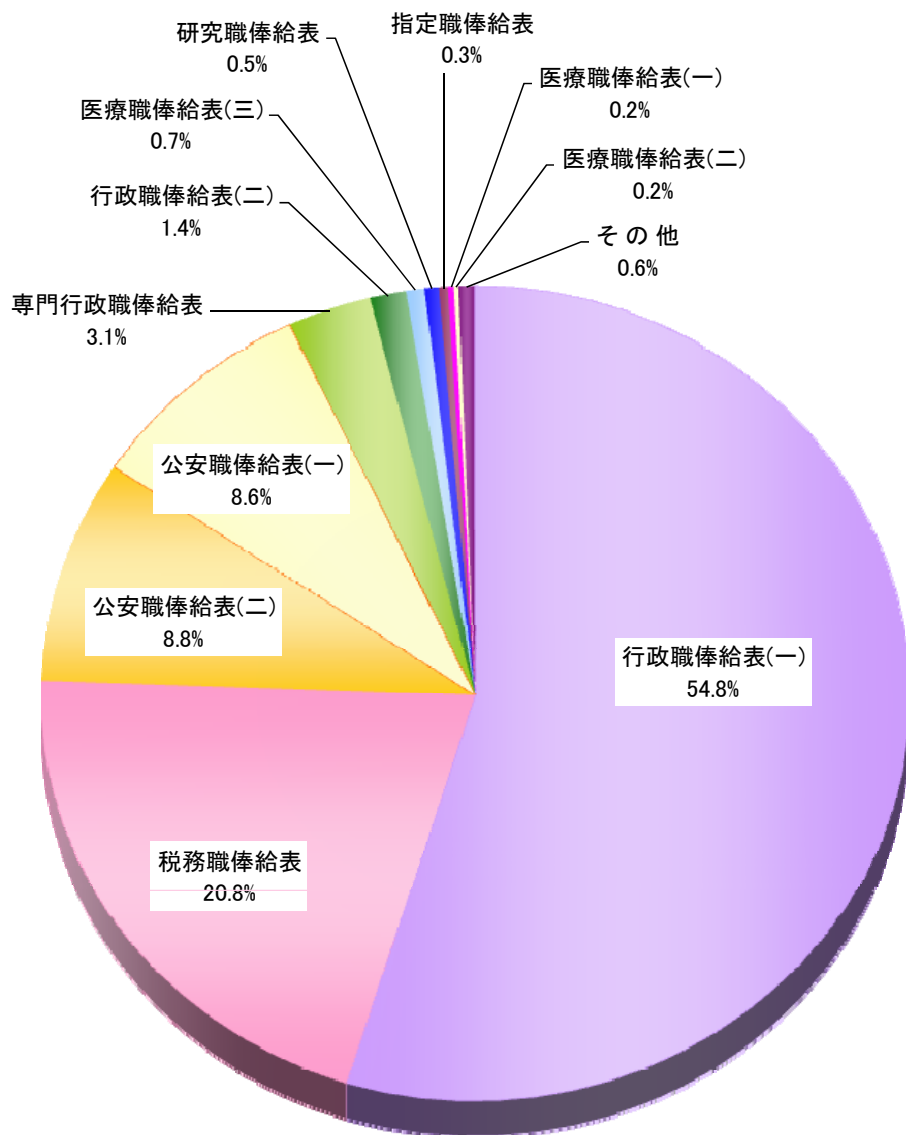
平成25年4月18日

公務員の数



国家公務員の職種別の人員(給与法適用職員)

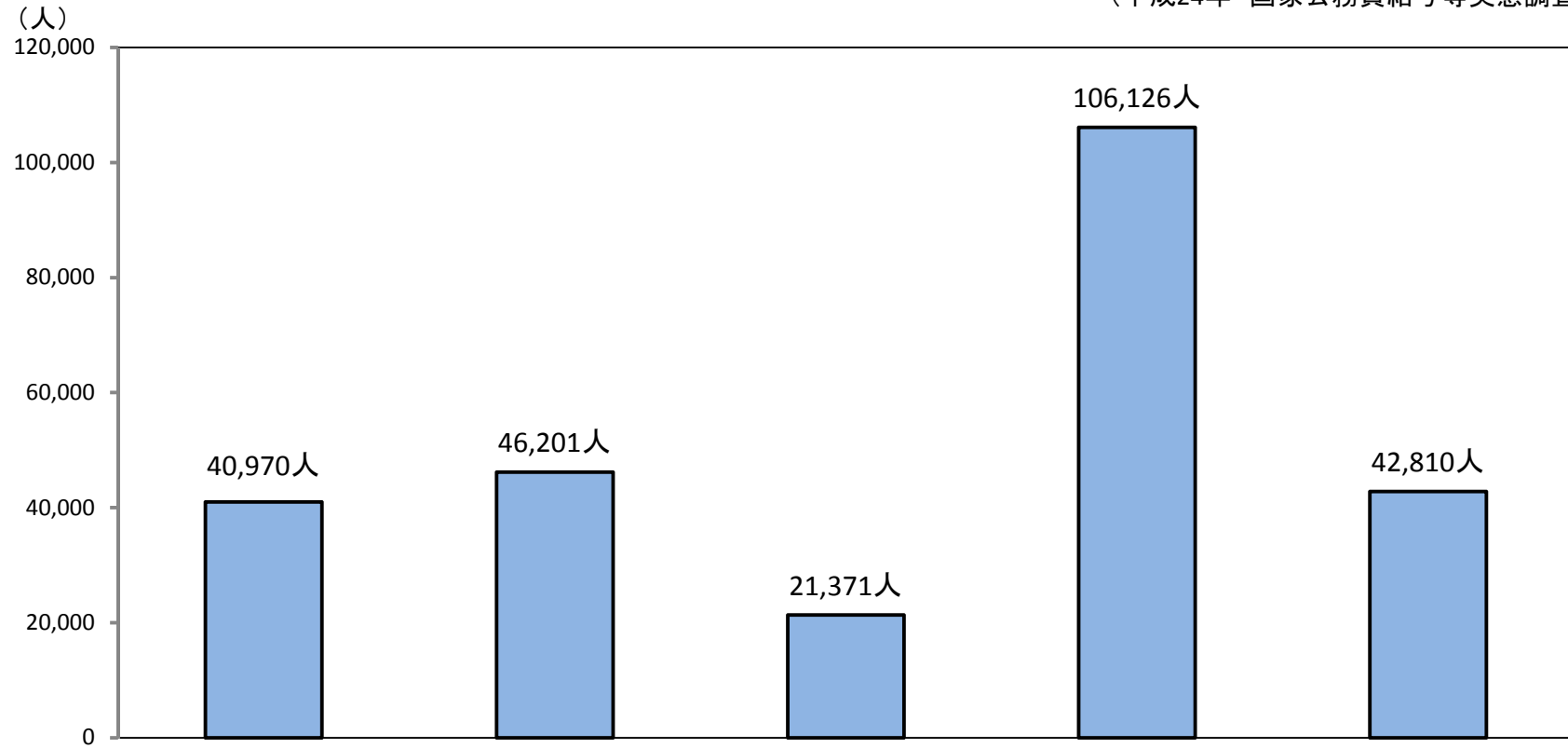
(平成24年国家公務員給与等実態調査)



俸給表	職員の例	適用人員 (人)
全俸給表		257,478
行政職俸給表(一)	一般行政職等	140,981
行政職俸給表(二)	守衛、用務員、自動車運転手	3,479
専門行政職俸給表	航空管制官、特許庁の審査官等	8,061
税務職俸給表	税務署職員	53,551
公安職俸給表(一)	皇宮護衛官、刑務官等	22,227
公安職俸給表(二)	海上保安官等	22,639
海事職俸給表(一)	船長、航海士	196
海事職俸給表(二)	甲板長、機関員	319
教育職俸給表(一)	大学に準ずる学校の教授、准教授	82
教育職俸給表(二)	国立障害者リハビリテーションセンターの教官	95
研究職俸給表	研究員	1,358
医療職俸給表(一)	医師、歯科医師等	581
医療職俸給表(二)	薬剤師、栄養士等	446
医療職俸給表(三)	保健師、助産師、看護師等	1,777
福祉職俸給表	生活支援員、保育士	246
専門スタッフ職俸給表	政策情報分析官、国際総合研究官等	194
指定職俸給表	事務次官等	853
特定任期付職員俸給表	高度の専門的業務を行う任期付職員	337
第一号任期付研究員俸給表	招へい型任期付研究員	18
第二号任期付研究員俸給表	若手育成型任期付研究員	38

国家公務員の組織区分別人員（給与法適用職員）

（平成24年 国家公務員給与等実態調査）



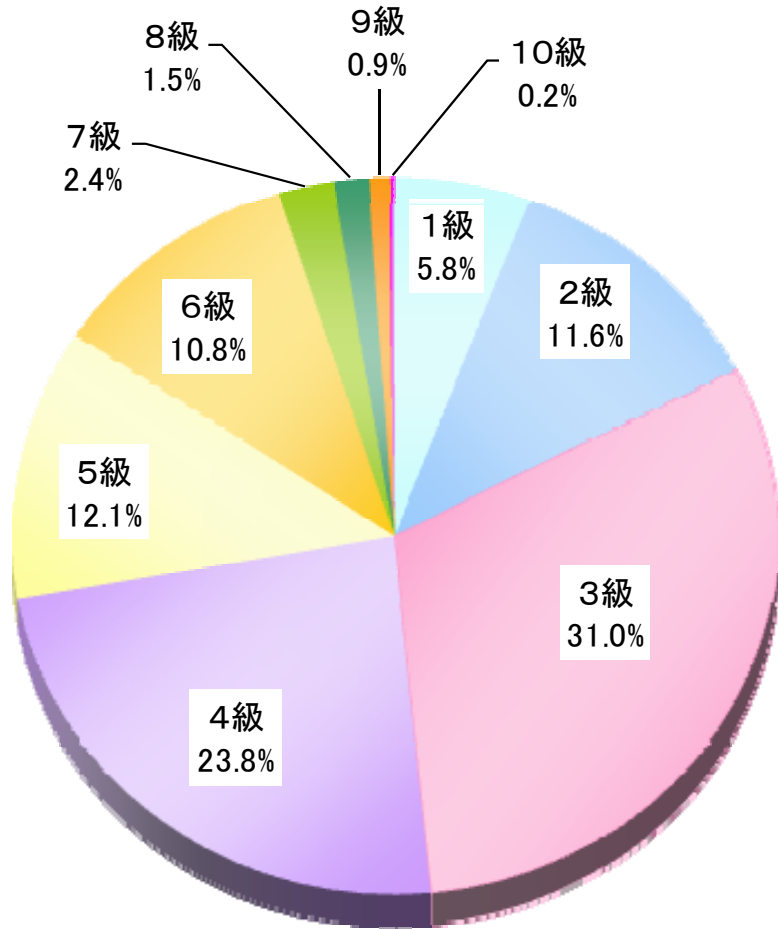
組織区分	本府省	管区機関 〔 地方整備局、 地方農政局等 〕	府県単位機関 〔 地方法務局、 都道府県労働局等 〕	その他の地方支分部局 〔 税務署、 公共職業安定所等 〕	施設等機関等 〔 刑務所等 〕
計 257,478人	40,970人 (15.9%)	46,201人 (17.9%)	21,371人 (8.3%)	106,126人 (41.2%)	42,810人 (16.6%)

（注）（ ）書きは構成比を示す。それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない。

国家公務員の職務の級別人員構成比

〔行政職俸給表(一)〕

(平成24年国家公務員給与等実態調査)



職務の級	機関等		職員数 (人)
	本府省	府県単位 機関	
10級	課長		219
9級			1,270
8級	室長	機関の長	2,075
7級			3,317
6級	課長補佐	課長	15,189
5級			17,110
4級	係長	係長	33,524
3級			43,650
2級	主任	主任	16,390
1級	係員	係員	8,237

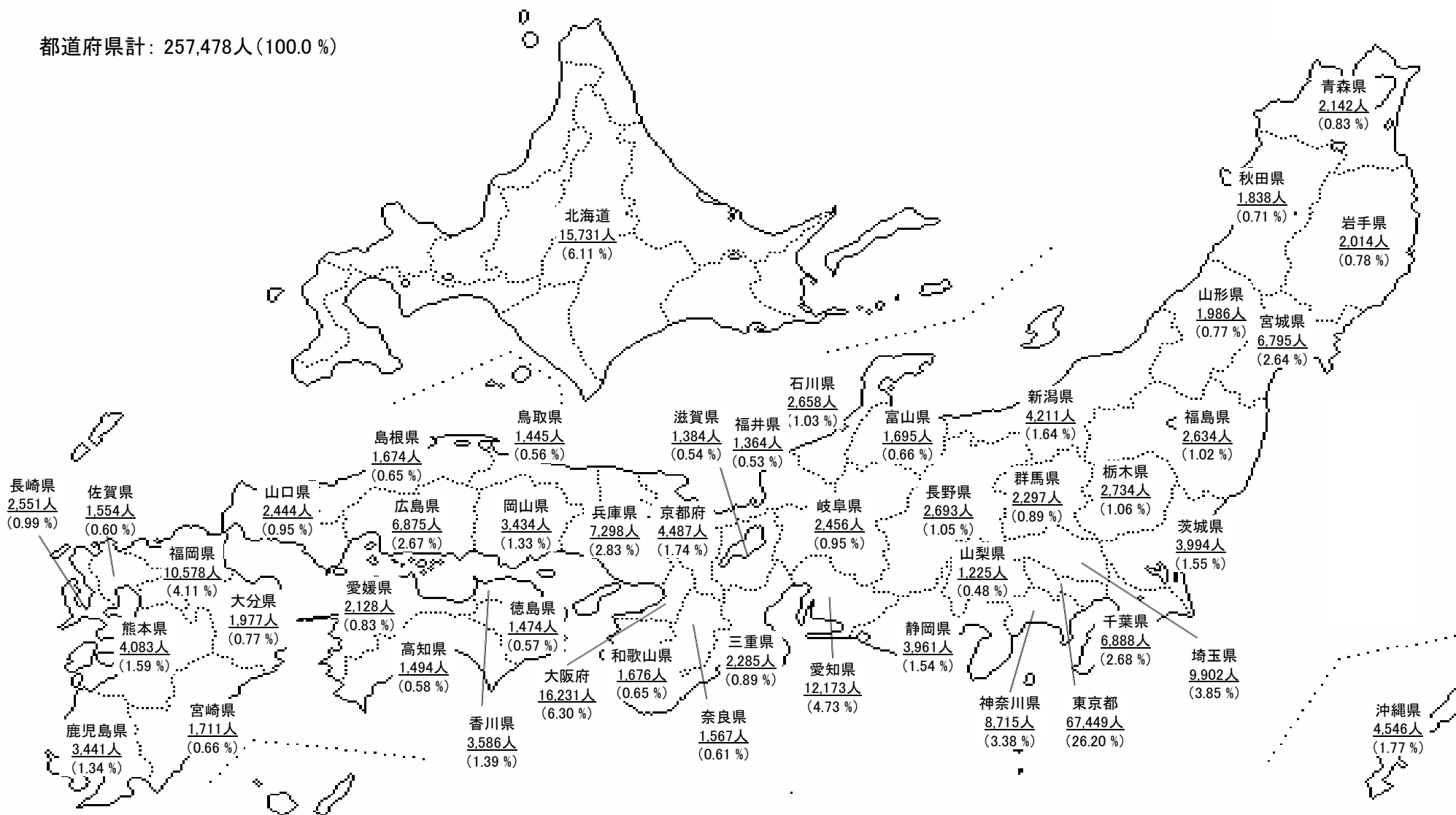
計140,981人

(注) 構成比は、それぞれ小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない。

都道府県別在勤人員・構成比(給与法適用職員)

(平成24年 国家公務員給与等実態調査)

都道府県計: 257,478人(100.0%)

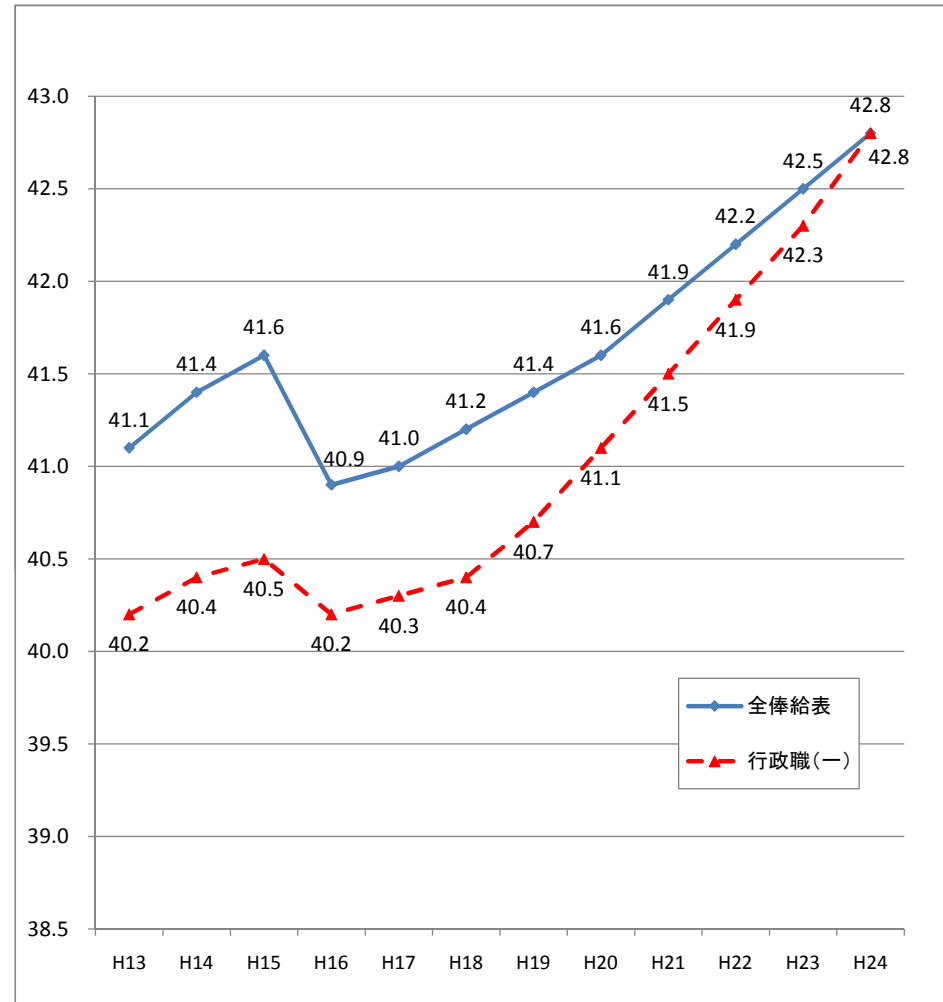
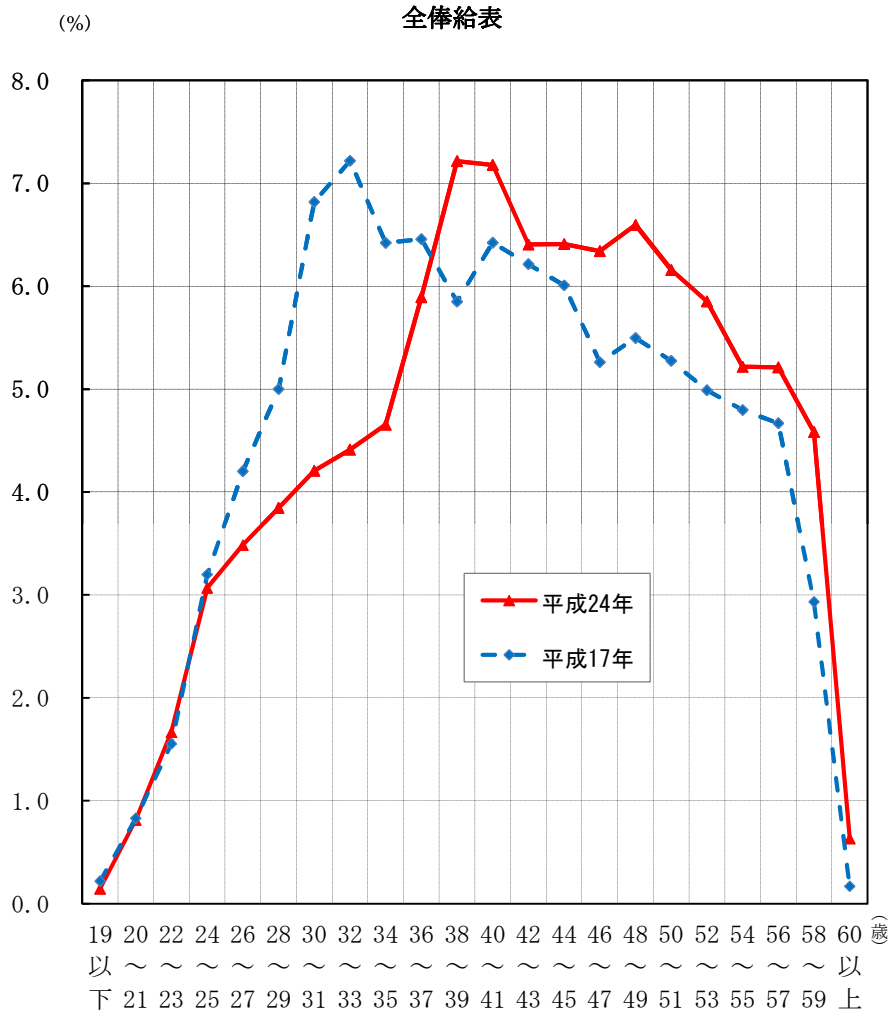


国家公務員の年齢階層別人員構成比(給与法適用職員)

(各年国家公務員給与等実態調査)

年齢階層別人員構成比

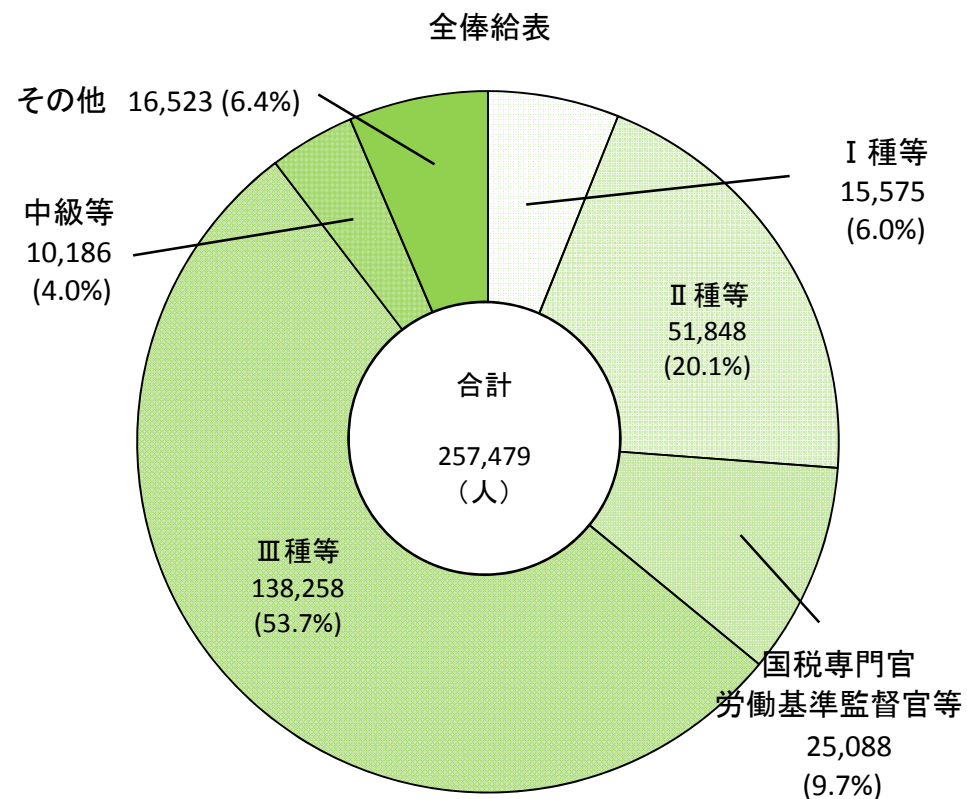
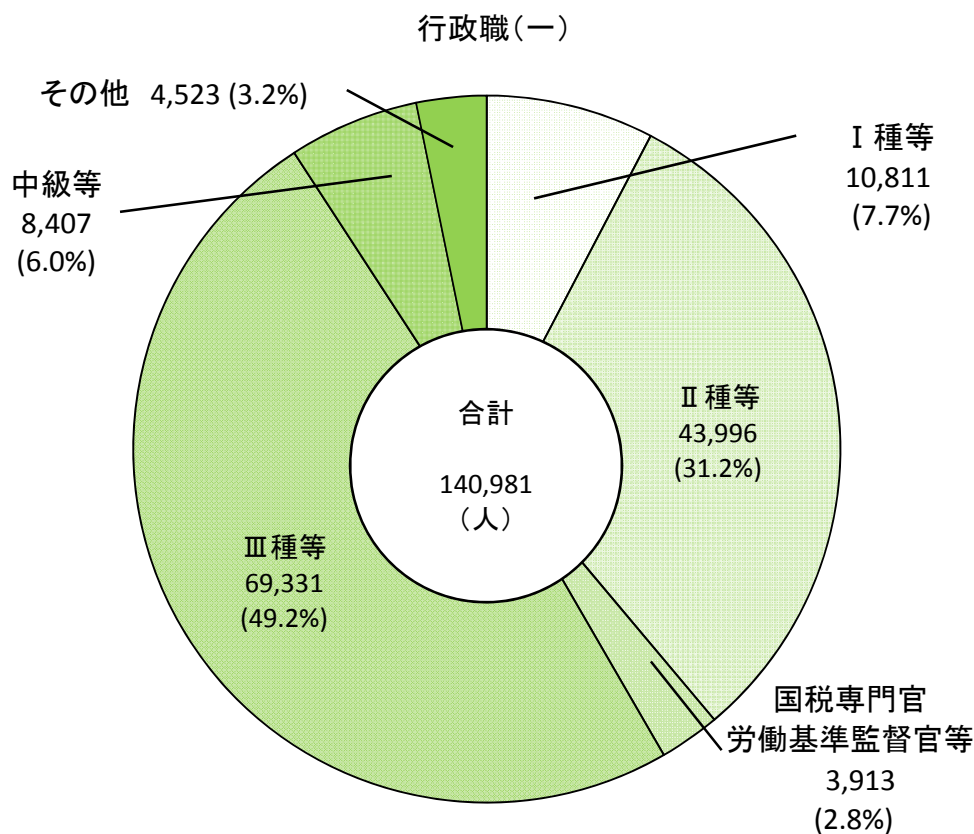
平均年齢の推移



(注) 平成16年は、国立大学の法人化等が行われた。

国家公務員の採用試験別人員構成比(給与法適用職員)

(平成24年国家公務員給与等実態調査)



(注)

Ⅰ種等 = 国家公務員採用Ⅰ種試験等

Ⅱ種等 = 国家公務員採用Ⅱ種試験、法務教官採用試験、外務専門職員採用試験、航空管制官採用試験

Ⅲ種等 = 国家公務員採用Ⅲ種試験、皇宮護衛官採用試験、海上保安大学校学生・海上保安学校学生採用試験、刑務官採用試験、気象大学校学生採用試験、航空保安大学校学生採用試験

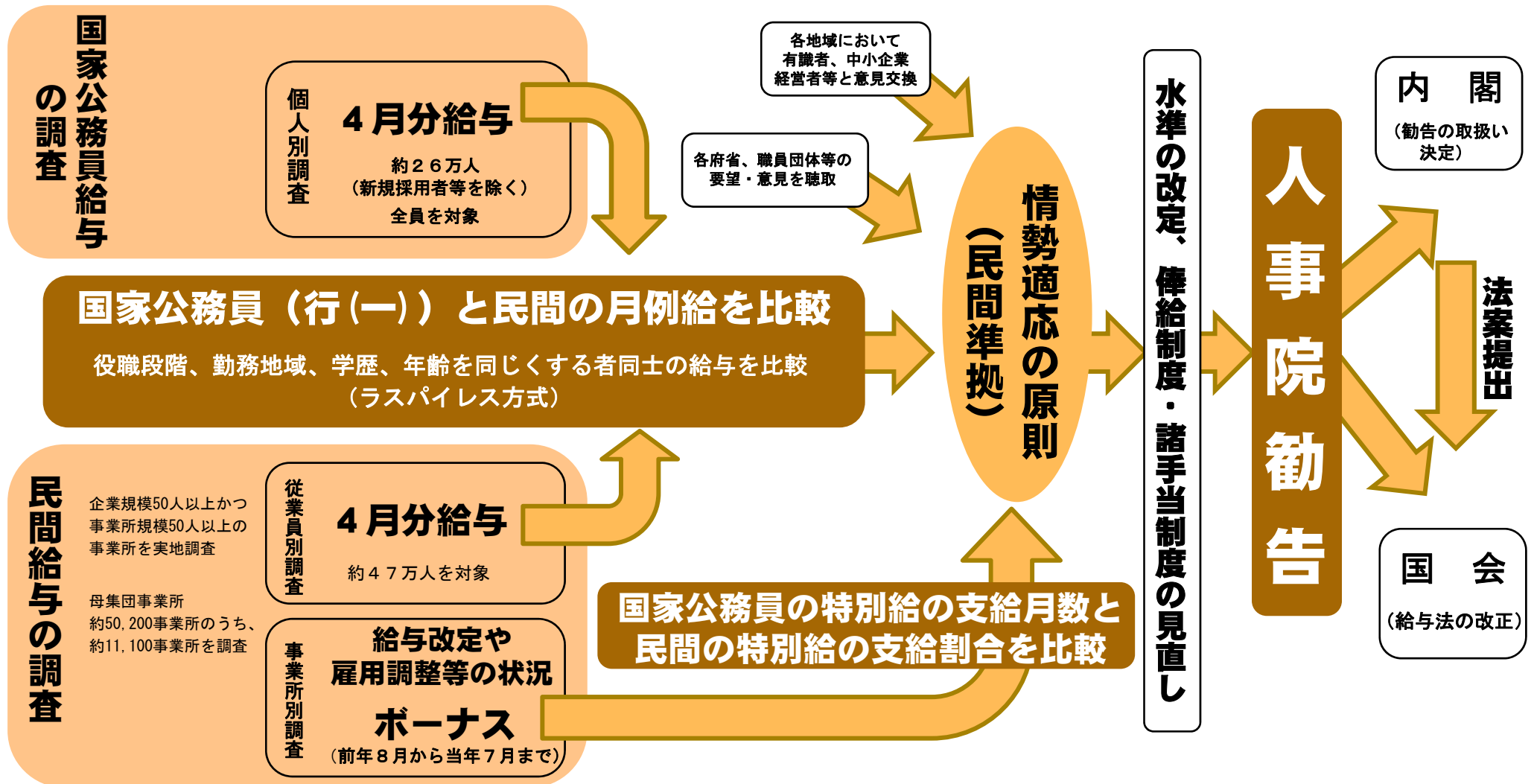
中級等 = 国家公務員採用中級試験

その他 = 任期付職員、任期付研究員、特別職・地方公共団体等からの出向者、特殊な資格や能力を必要とする官職への選考採用

給与勧告の手順(平成24年の例)

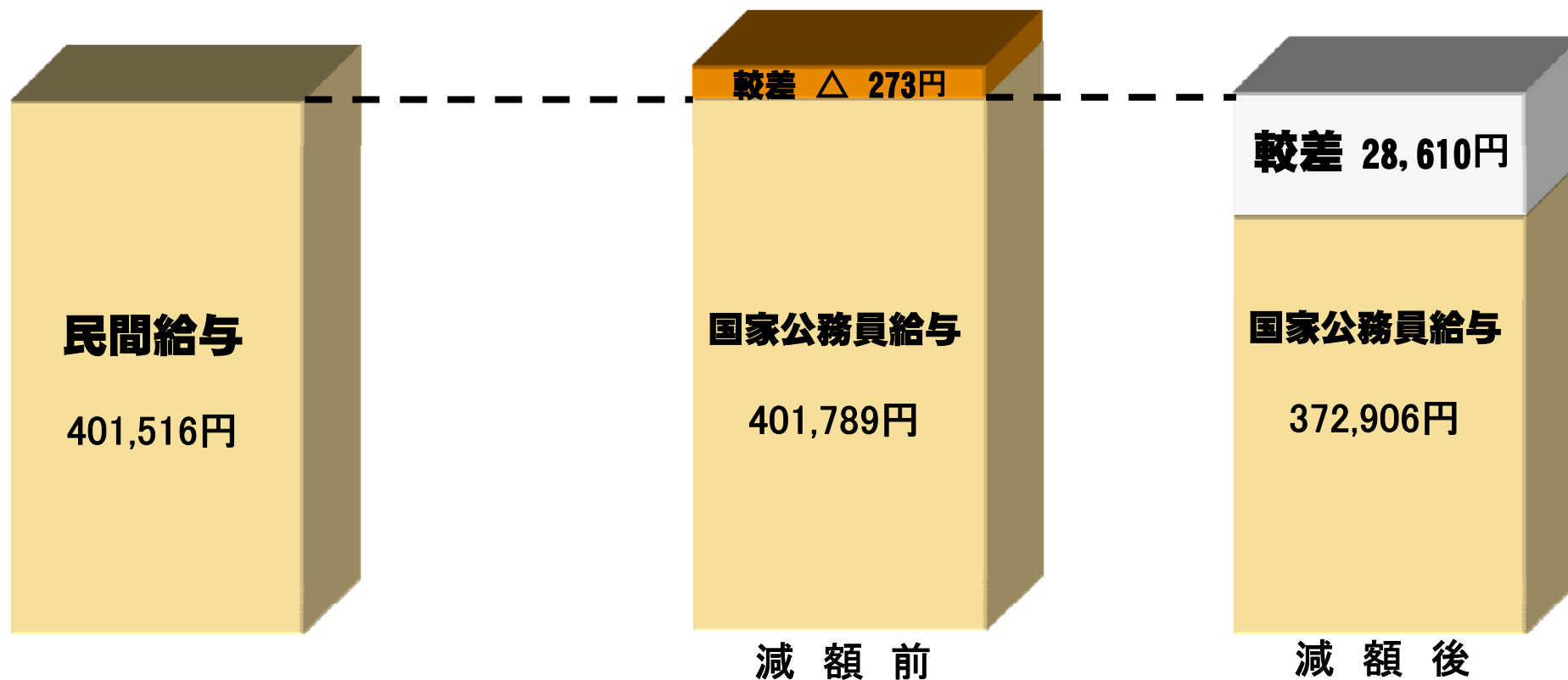
人事院では、国家公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間(前年8月から当年7月まで)の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



民間給与との較差

平成24年は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられていることから、同法に基づく給与減額支給措置による減額前と減額後の国家公務員給与を把握した上で、民間給与との比較を行いました。その較差は、減額前は△273円(△0.07%)、減額後は28,610円(7.67%)でした。



国家公務員（行政職（一）及び指定職）モデル給与例（平成24年の例）

職務段階	年齢	家族構成等	減額前		減額後		減額前と減額後の 年間給与の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係員	18歳	独身 Ⅲ種採用（初任給）	円 140,100	円 2,226,000	円 133,418	円 2,093,000	円 △ 133,000
	22歳	独身 Ⅱ種採用（初任給）	172,200	2,736,000	163,987	2,572,000	△ 164,000
	25歳	独身	182,400	2,898,000	173,700	2,725,000	△ 173,000
	30歳	配偶者	229,500	3,630,000	219,173	3,420,000	△ 210,000
係長	35歳	配偶者、子1人	289,100	4,621,000	268,153	4,257,000	△ 364,000
	40歳	配偶者、子2人	323,400	5,163,000	300,293	4,761,000	△ 402,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	447,800	7,040,000	414,383	6,476,000	△ 564,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	456,448	7,301,000	425,817	6,755,000	△ 546,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	732,662	11,870,000	663,726	10,742,000	△ 1,128,000
行政職（一）平均	—	—	401,789	6,450,000	372,906	5,944,000	△ 506,000
本府省局長	—	—	1,076,160	17,244,000	971,020	15,559,000	△ 1,685,000
事務次官	—	—	1,413,640	22,652,000	1,275,528	20,439,000	△ 2,213,000

（注）1 モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額（減額前 46,300円、減額後 41,670円）
- 本府省課長補佐：本府省業務調整手当（39,200円）及び地域手当（18%）
- 本府省課長：俸給の特別調整額（減額前 130,300円、減額後 117,270円）及び地域手当（18%）
- 本府省局長・事務次官：地域手当（18%）

2 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

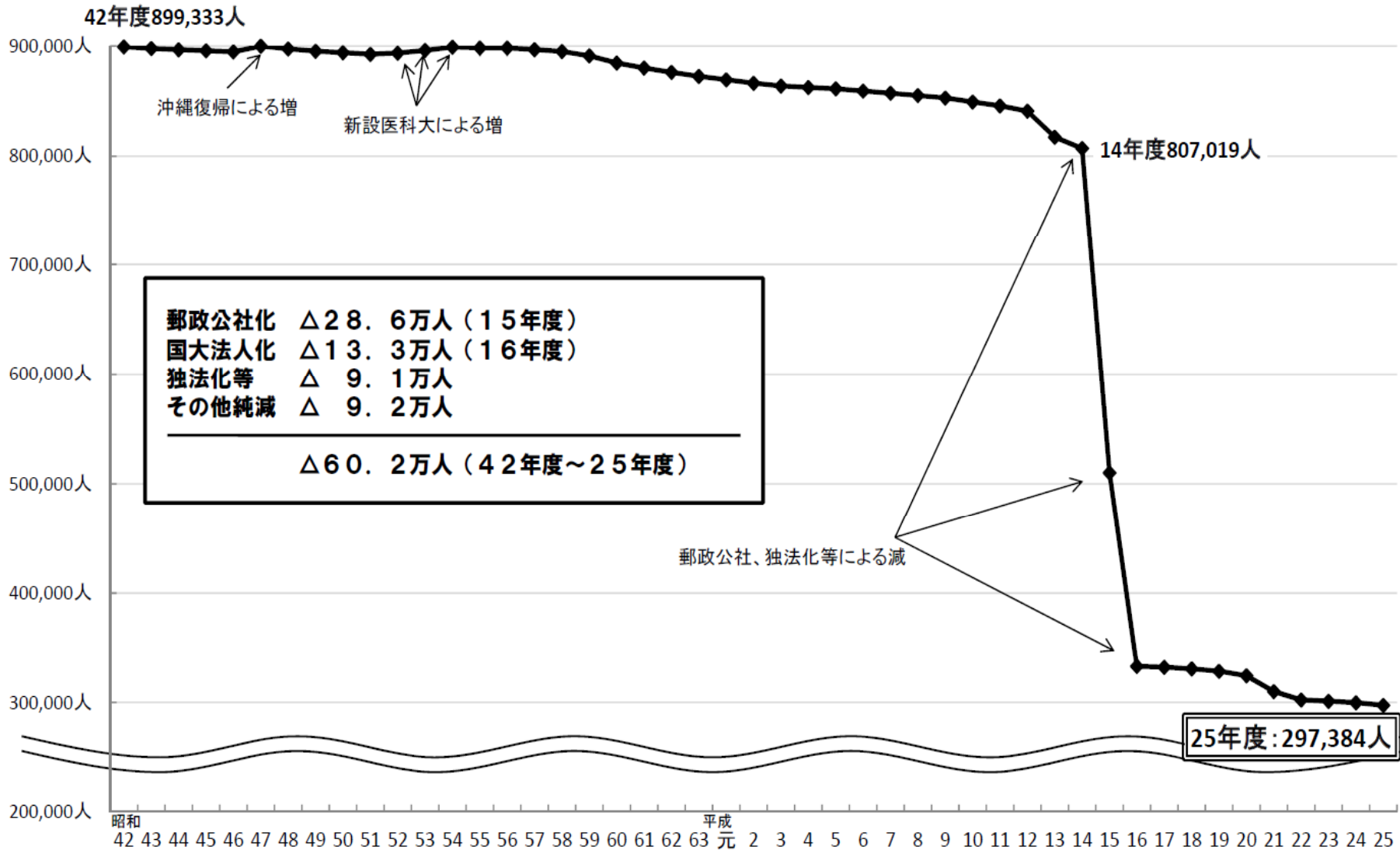
最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	-	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%
平成18年	-	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%
平成20年	-	4.50月	-	-	-
平成21年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%
平成22年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%
平成23年	△ 0.23%	3.95月	-	△ 1.5万円	△ 0.2%
平成24年(注)	-	3.95月	-	-	-

(注) 国家公務員給与は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられ、上記とは別に、年間で50.6万円の減額となっている(行政職(一)平均)。

国の行政機関の定員の推移



(注) 国の行政機関の定員とは、特別職及び特別機関(会計検査院及び人事院)の職員を除いた定員である。

(出典:総務省)

年度

省庁再編以降の国の行政組織等の職員数の動向

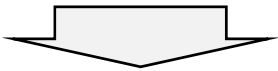
【平成13年1月】

行政機関 84.1万人 (除く自衛官。以下同じ)	特殊法人 42.7万人
-----------------------------	-------------



【平成15年3月】

行政機関 80.7万人													独立行政法人 1.9万人	特殊法人 26.1万人 (H14.1)	民営化 JR東日本(7.5) JR東海(2.2) JR西日本(3.9)
治安	国税	社保・労働	河川・道路・港湾等	防衛 (除く自衛官)	農政	登記等	その他	国有林野	郵政事業	印刷・造幣	国立病院等	国立学校			
6.2万人	5.6万人	4.1万人	3.0万人	2.4万人	2.0万人	1.2万人	8.5万人	0.6万人	28.6万人	0.7万人	4.4万人	13.4万人			



【平成25年3月】

行政機関 30.0万人									国立大学法人等 (非公務員) 13.2万人 (H24.1)	独立行政法人 (公務員・非公務員) 14.1万人 (H24.1)	特殊法人 (非公務員) 32.8万人 (H24.1)	民営化等 ○完全民営化 ○民間法人化 ○廃止
治安	国税	河川・道路・港湾等	防衛 (除く自衛官)	労働	農政	登記等	その他	国有林野				
6.7万人	5.5万人	2.6万人	2.2万人	2.2万人	1.2万人	0.9万人	8.2万人	0.5万人				

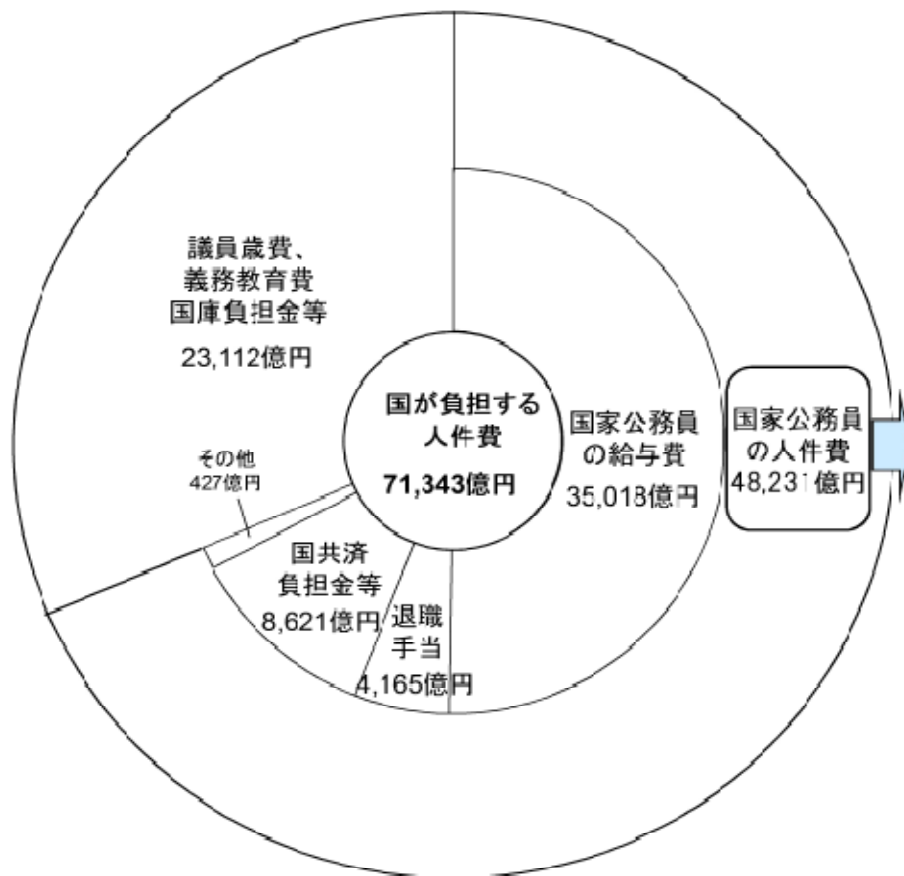
厳格な定員管理

- 中期的な目標管理と第三者による厳格な事後評価
- 廃止・民営化を含めた組織・業務全般の定期的見直し
- 企業的経営手法による業務・財務運営
- 徹底した情報の公開

NTT、JR(本州3社を除く)、NHK、JT、JP(株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険を除く)等
 ※平成19年10月の郵政民営化に伴い、日本郵政公社が廃止され、郵便局株式会社及び郵便事業株式会社が特殊会社として設立された。なお、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険は会社法上の会社として「民営化等」に区分している。

(出典：総務省)

公務部門の人件費の姿 (平成25年度予算政府案)



(注) 計数は、四捨五入しているため、計において一致しないことがある。

◎国家公務員の人件費 57.6万人(55.8万人(注))
4兆8,231億円

(注) 自衛官を実員数で計算した場合

○行政機関 29.7万人 2兆8,366億円

○自衛官、特別機関 27.9万人 1兆9,865億円

- ・自衛官 24.7万人(実員数:22.9万人)
- ・国会 0.4万人
- ・裁判所 2.6万人 等

(注) 平成25年度当初予算ベース。

◎地方公務員の人件費 232.7万人 19.7兆円

(注) 平成25年度地方財政収支見通しにおける給与関係経費ベース
(復旧・復興事業等に係る職員数の増を除く)。

◎公務部門の人件費 290.3万人 25.4兆円

(注) 人数は、上記の国家公務員及び地方公務員の合計。人件費は、国が負担する人件費と地方公務員の人件費の純計額。

平成25年度予算政府案の一般会計歳出合計額(926,115億円)に占める
国家公務員の人件費(48,231億円)の割合 5.2%
国が負担する人件費(71,343億円)の割合 7.7%

財務省資料より作成

国家公務員の役割

(人事院「平成22年度年次報告」(抄))

第1編 《人事行政》

【第2部】 変革が迫られる国家公務員人事管理

第1章 検討に当たって

1 国家公務員の役割と一般職国家公務員の特性

日本国憲法は、「行政権は、内閣に属する」(第65条)と定めており、内閣は、立法や司法に属さない全ての国家の作用を担当し、国民の生命、財産を守ることなどのため、法律に基づいて幅広い行政活動を行っている。すなわち、国家は、公共目的を達成するために活動を行っており、行政が十分に機能することにより成り立っているといえる。

この行政を実際に担うのは、大臣、副大臣、大臣政務官等の特別職国家公務員と一般職国家公務員である。

一般職国家公務員は、専門性に基づき業務遂行を担い、大臣等の政策決定や行政運営を補佐し、行政の質を保ちながら、安定的、継続的にサービスを提供する責任(役割)を有している。また、「全体の奉仕者」(憲法第15条)という観点から、公務の能率を向上させ、ひいては国民の福祉を増進するため、専ら成績主義に基づいて任用されるべきものとされている。その公務員集団の特性としては、次のような点が挙げられる。

① 成績主義による任用・処遇

成績主義原則の下、採用の中心は採用試験によるいわゆる「資格任用」とされており、採用後の任用、給与決定等についても能力・実績に基づいて行われる。

② 専門能力を持つ集団

各行政分野における専門家集団として、複雑・高度化している社会経済の変化に適切に対応して職務を遂行する。

③ 中立・公正性

国民全体の奉仕者として、一部の利益ではなく、公共の利益を追求するため、中立・公正かつ公平に職務を遂行する。

④ 継続性

公務内における長期的な勤務を前提としつつ、長期的な視点を持って、安定的、継続的に行政に従事するとともに、担当者が交替しても、継続性を持って職務を担当する。

このような特性を持つ公務員の役割の重要性については、東日本大震災後の復旧・復興において、国家公務員や地方公務員が厳正な規律、高い使命感、倫理観を保持して様々な取組を行っていることを通じて、改めて認識がなされている。

政・官の在り方

(平成24年12月26日 閣僚懇談会申合せ)(抄)

適切な「政」と「官」の在り方については、今、厳しく問われているところであり、誤った政治主導を是正し、政・官の役割を明確にすることにより、相互に信頼の上に立った本当の意味での政治主導を確立する必要がある。

もとより、「政」、「官」ともに、よって立つ基本は、「国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範」、「政治倫理綱領」、「国家公務員倫理規程」において示されているとおり、公益の実現に全力を挙げることである。こうした基本的考え方に立って、「政」と「官」の適正な役割分担と協力関係を目指し、以下のとおり、当面、内閣が取り組むべき方針を取りまとめたものである。

各府省における具体的な対応は、この方針を踏まえ各大臣の判断と指示の下に行うものとする。

1 基本認識

[1] 「政」は、行政が公正かつ中立的に行われるよう国民を代表する立法権者として監視責任を果たし、また、国務大臣、副大臣、大臣政務官等（以下「大臣等」という。）として行政を担うとともに、「官」を的確に導き得る体制を構築する。「官」は、国民全体の奉仕者として中立性、専門性を踏まえて、法令に基づき、主に政策の実施、個別の行政執行にあたる。

[2] 政策の立案・調整・決定は、「政」が責任をもって行い、「官」は、職務遂行上把握した国民のニーズを踏まえ、「政」に対し、政策の基礎データや情報の提供、複数の選択肢の提示等、政策の立案・調整・決定を補佐する。

[3] 「政」と「官」は、役割分担の関係。それぞれの役割分担に基づき一体として国家国民のために職務を遂行する。

[4] 「政」と「官」は、それぞれが担っている役割を尊重し、信頼を基本とする関係の構築に常に努める必要がある。

2 対応方針

政府の政策決定における内閣主導を徹底する観点に立ち、以下の措置をとるものとする。その際、副大臣、大臣政務官等は、「政」と「官」の関係について、大臣の指示に基づき、「国務大臣、副大臣及び大臣政務官規範」に定

める役割を適時適切に果たす。

- [1] 「官」は、国会議員又はその秘書から、個別の行政執行（不利益処分、補助金交付決定、許認可、契約等）に関する要請、働きかけであって、政府の方針と著しく異なる等のため、施策の推進における公正中立性が確保されないおそれがあり、対応が極めて困難なものについては、大臣等に報告するものとする。報告を受けた大臣等は、要請、働きかけを行った国会議員に対し、内容の確認を行うとともに、政・官の関係について適正を確保するなど、自らの責任で、適切に対処する。
- [2] 国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）及び公文書等の管理に関する法律（平成21年法律第66号）等に基づき、「官」が「政」と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理及びその情報の適切な公開について、大臣等の指揮監督の下に適切に対処する。
- [3] 法律案の作成等、政策立案の過程において、大臣等以外の「政」から「官」への具体的な要請、働きかけがあった場合は、大臣等へ報告する。「官」から大臣等以外の「政」への働きかけは、大臣等の指揮監督下であって、その示した方針に沿ってこれを行わなければならない。
- [4] 「官」は、大臣等に報告すべき情報を秘匿したり偏った情報提供を行うことのないよう、報告責任を全うし、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の精神に則り、国民全体の奉仕者として、「基本認識」で明らかにした「官」の役割を誠実に果たすものとする。
- [5] 「官」は、上記〔1〕により大臣等に報告するものについては、日時・経過、内容等、当該案件の処理経過を記録し、大臣等の確認を経た上で保存する。この場合及び上記〔3〕で記録を保存する場合、記録の正確性を十分確保することとし、詳細な発言内容を保存する場合には、必要に応じ改めて本人の確認を求める。
- [6] 府省の見解を表明する記者会見は、大臣等の「政」が行う。また、専門性その他の状況に応じ、大臣等が適切と判断した場合は、「官」が行う。
- [7] 各府省幹部は、政・官関係の不適切な問題が生じないように、部下を指導監督する。また、必要に応じて、大臣等と解決に向けた協議を行う。一府省の問題といえども問題の性質によっては、内閣として対応する。

3 遵守事項 （略）

公務員に求められる能力・資質

(人事院「公務研修・人材育成に関する研究会報告」(平成21年2月24日)(抄))

Ⅱ-3 職業公務員に求められる能力・資質

職業公務員がこうした役割を適切に果たしていくためには、民間とも共通する職業人としての基本的能力のほか、公務特有の能力・資質が求められる。具体的には、各担当分野における深い専門知識や業務管理能力と、公務員に共通する国民全体の奉仕者としての職責の自覚や気概、さらには国全体を見渡せる識見や問題解決能力、洞察力などが必要であり、これらを相互補完的に高めていく必要がある。

「能力・資質」の概念のカテゴリー化は容易ではないが、おおむね次のように整理できると考えられる。

① 職業人としての基本的能力

- ・ 所管業務についての専門的知識・技能
- ・ 組織・業務管理能力
- ・ 国際感覚

② 使命感・職責の自覚

- ・ 国民全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではないとの自覚
- ・ 国益のためにそれぞれの持ち場で職責を果たすという自覚
- ・ 公権力の行使に携わる立場への自覚
- ・ 国民生活を将来にわたり支えているとの誇りや自覚
- ・ 無駄を省き、行政効率を常に高めるべきことの自覚
- ・ 自己や組織の利益拡大を重視する行動の慎み

③ 勇気・気概

- ・ 多数意見や社会・組織内の空気に流されず、国民全体の利益を考えて判断し行動する勇気
- ・ 国民のため、組織にとって不利に働く可能性のある事実や議論等も示すことを進言する勇気
- ・ 国民の感覚や視点を尊重しつつも、担当分野の専門家として必要な主張をする責任感
- ・ 全体の奉仕者としての立場から、それに反する個別要望は断る気概

④ 幅広い視野・高い識見

- ・ 国民全体の視点に立って政策を考えられる幅広い識見、アイデアを出す豊かな発想力、多様性や異なる価値観への理解
- ・ 限られた財源の中で、政策の効果・利害得失を整理して、その必要性・優先順位を判断し説明できる高度の専門性、骨太の論理力
- ・ 現場体験などに裏打ちされた実態への知見、広い視野
- ・ 国民の感覚や、世論・メディアの動向を正確に読み取り、的確に対処する力

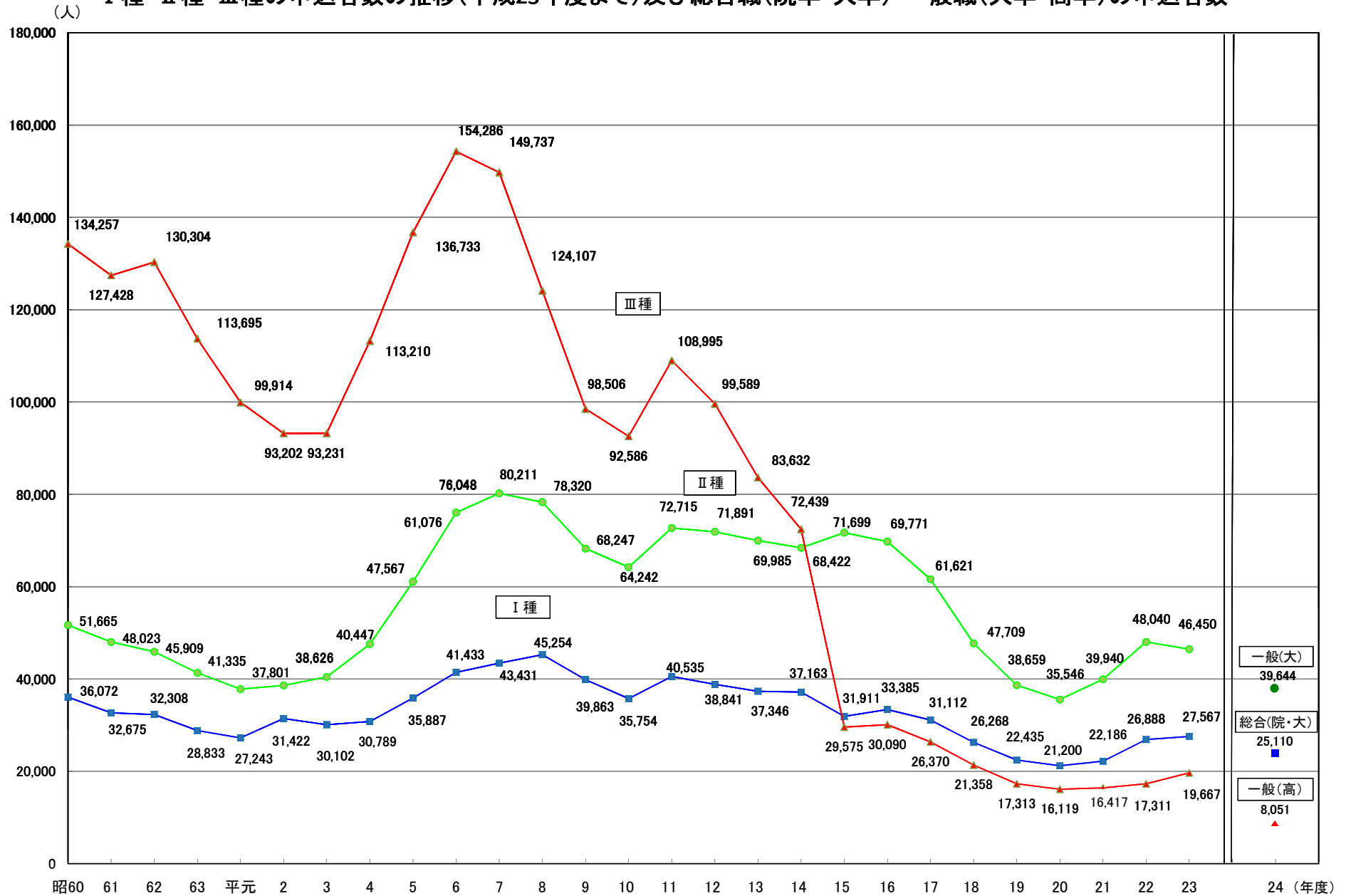
⑤ 問題解決能力

- ・ 錯綜する困難な問題に直面した時に、具体的な成果を迅速に出していく見識と決断力
- ・ 公開の場で堂々と議論し得るだけの裏打ちとなる深い思索と長期的なビジョン

⑥ 状況に対する分析・洞察力

- ・ 世界の動きや過去の失敗について客観的に分析する能力
- ・ 単に国民の要望にそのまま応じたサービスを提供するだけではなく、進むべき方向を判断する先見性や、状況自体を変えていく力

I種・II種・III種の申込者数の推移(平成23年度まで)及び総合職(院卒・大卒)・一般職(大卒・高卒)の申込者数



(注)平成24年度から新たな試験に再編されており、旧試験区分との連続性はない。なお、旧III種(税務)が税務職員試験に改編されており、当該試験の申込者は6,113人。