

4 現在取り組んでいる主な課題と施策

国家公務員の人材確保は、依然として危機的な状況

採用試験申込者数の減少

10年前と比べ、総合職試験・一般職試験いずれも約3割減

若年層職員の離職の増大

近年、総合職試験採用者が毎年100人以上離職

【主な背景】

- ✓ 生産年齢人口の減少
- ✓ 不祥事を契機とする公務への不信感の高まり
- ✓ 若年層のキャリア意識の変化
- ✓ 勤務環境・処遇面での魅力の低下



多様で有為な人材の確保

職員の成長支援と
組織パフォーマンス向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

給与制度のアップデート

－ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 －

【措置内容の例】

- ◆ 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- ◆ 地域手当を都道府県単位に広域化
- ◆ 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。
- ◆ 配偶者に係る扶養手当を廃止、
新幹線通勤の要件緩和
- ◆ 子に係る手当を増額

- | | | |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| ● 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】 | ● キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成 | ● 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大 |
| ● 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】 | ● 国内外の大学院への派遣を拡充 | ● 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼 |
| ● CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】 | ● キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システム的设计 | ● 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進 |
| | | ● 兼業制度の見直しの検討 |



人事行政諮問会議中間報告を踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)



多様な人材が集まり、一人一人が高い志を持って職務を遂行できる魅力ある公務へ

人事行政諮問会議 最終提言 ～ 未来をつくるための改革を、今 ～

(令和7年3月24日 森田朗座長(東京大学名誉教授)から川本人事院総裁へ手交)

「公務の危機は、国民の危機」

危機的状況にある公務の人材確保
(公務志望者の減少、若手職員の離職増加)



国民生活に大きな影響
国際社会での日本の影響力低下



公務組織の生産性を高めつつ、国の未来を支えるため、
人材マネジメントのパラダイムシフトを

新時代の人事管理を実現するための具体的施策

使命感を持って意欲的に働ける公務	働きやすく成長を実感できる公務
▶ 「国家公務員行動規範」の策定と周知・啓発 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	▶ 業務効率化と長時間労働の改善 ▶ 短時間勤務の拡大と裁量勤務の導入 ▶ 資格取得の支援や兼業・副業の後押し ▶ 転勤する職員へのインセンティブの充実
年次に縛られず実力本位で活躍できる公務	多くの人から「選ばれる」公務
▶ 官民給与の比較対象となる企業規模の引上げ ▶ 政策の企画立案・調整等の職務に見合った外部労働市場も考慮した給与水準の設定 ▶ 納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成 ▶ 初任管理職の給与水準の引上げ／在級期間廃止	▶ オンライン試験の導入／採用プロセスにおけるインターンシップの活用 ▶ 地元志向のニーズに応える採用スキーム ▶ 公務の戦略的ブランディングの推進 ▶ 公務内外の人材に魅力的な公務の実現

【参考】人事院のミッション及びビジョン

Mission

公務員を元気に 国民を幸せに

私たち人事院は、国家公務員が働きがいを持って、いきいきと仕事ができる環境を創り出します。これを通じて、行政サービスの向上を実現し、国民の幸せを目指します。

Vision

多様な才能が集い磨きあう 活気ある公務へ

多様な人材と才能が集まり、能力を発揮し磨きあう職場
—— それは、新たな課題に立ち向かうことができる、活力と創造性の溢れる職場です。
私たち人事院は、皆が働きたいと思う、そんな公務を創り上げていきます。