

国家公務員の採用は、公開平等の採用試験によることを原則とし、その他に選考による採用も行っています。公務組織を支える多様で有為な人材を確保するため、採用試験の見直しや適切・公正な実施、民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材のより一層の公務への誘致・確保、人材確保に係る情報発信等の充実に取り組んでいます。

人材確保のための活動

各府省と協力し、府省合同イベントを企画・実施するとともに、企業合同説明会の場を活用するなどして、学生等や転職を考える社会人の方々に向けても国家公務員の仕事や各府省の業務の概要・魅力などを伝えています。

また、人事院ホームページ「採用情報NAVI」や各種SNS等を運用し、イベント情報のほか、試験情報・採用情報などを随時発信しています。

現在、取り組んでいる施策

働く場としての公務のブランディング

「選ばれる」公務職場を目指し、公務の魅力を整理し、公務内への浸透と公務外への発信を一体的・統合的に展開

- ▶ 府省横断チームの立上げ
- ▶ 公務全体のブランドメッセージ及び発信戦略の策定
- ▶ リクルーター養成講座(スピーカーの能力向上等)
- ▶ 外部有識者とも連携した公務の魅力発信強化
- ▶ 公務の魅力や府省横断チームの活動について発信するためのnoteの開設



▲府省横断チームによる検討の様子

人材確保活動の取組

各種イベント

- 府省合同説明会(対面、オンライン)
 - ・新卒者向け、転職者向け
- オープンカンパニー(対面、オンライン)
- 就職支援会社主催イベントへの参加(対面、オンライン)
 - ・新卒者向け、転職者向け、理系学生向け
- 大学等へのガイダンス(対面、オンライン)

各種情報発信

- 国家公務員試験採用情報NAVI
- Instagram、X、YouTube、
- Threads、note、メールマガジン



国家公務員採用試験
イメージキャラクター
KOHちゃん

※ このほか、各府省独自に人材確保活動を行っております。



▲各府省の職員から、業務の内容やその魅力を説明する合同業務説明会(一般職各府省合同業務説明会)



▲職場訪問型各府省合同イベント。仕事見学・体験や職員との懇談など、各府省が様々なプログラムを実施(夏に開催した国家公務員OPENゼミ1Day職場訪問・仕事体験(第1弾の理系学生限定イベント))



採用試験

総合職試験

政策の企画立案や調査研究に関する事務をその職務とする係員の採用試験

- ▶ 院卒者試験
- ▶ 大卒程度試験
- ▶ 【秋試験】教養区分(大卒程度)

一般職試験

政策の実行やフォローアップなどに関する事務をその職務とする係員の採用試験

- ▶ 大卒程度試験
- ▶ 高卒者試験
- ▶ 社会人試験(係員級)

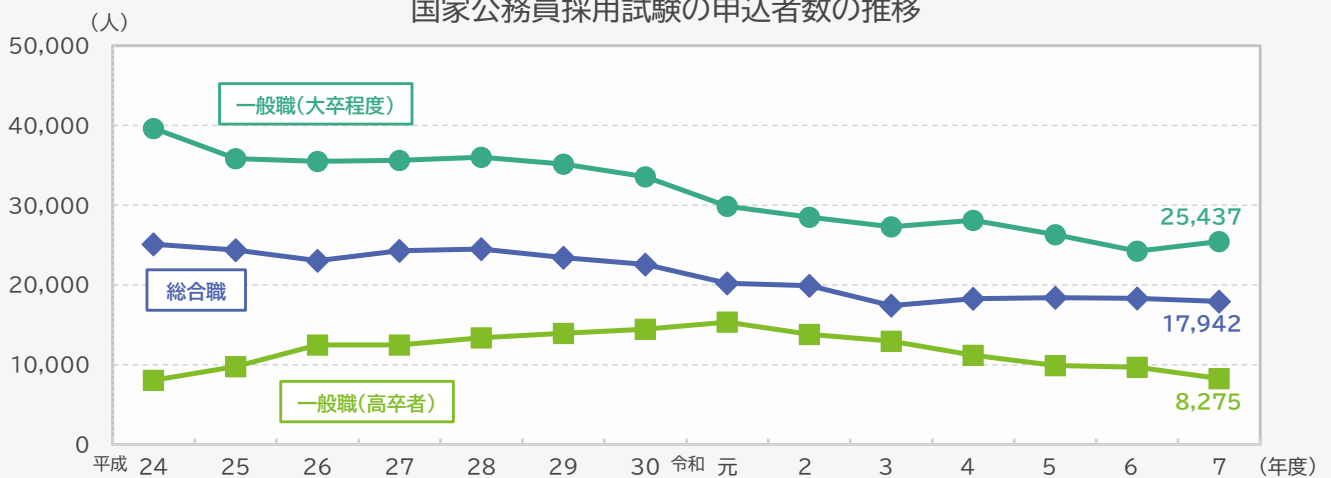
専門職試験

特定の行政分野に関する専門的な知識を必要とする事務をその職務とする係員の採用試験

経験者採用試験

民間企業における実務の経験等を有する人材を係長以上の官職に採用するための採用試験

国家公務員採用試験の申込者数の推移



2025年度 採用試験実施結果

(人)

試験の種類		申込者数		合格者数	
総合職		17,942	(7,856)	2,219	(768)
	院卒者	1,288	(429)	640	(229)
	大卒程度(教養区分除く)	10,740	(4,900)	1,153	(401)
	大卒程度(教養区分)	5,914	(2,527)	426	(138)
一般職		33,712	(14,389)	12,153	(5,480)
	大卒程度(教養区分除く)	20,454	(9,013)	7,052	(3,251)
	大卒程度(教養区分)	4,983	(2,325)	1,763	(901)
	高卒者	8,275	(3,051)	3,338	(1,328)
経験者		1,121	(311)	398	(103)
	府省合同A	204	(48)	27	(3)
	府省合同B	917	(263)	371	(100)
その他		34,213	(12,404)	9,506	(3,662)

(注) ()内は、女性を内数で示す。

最近の採用試験等における改革

令和8年度実施に向けて措置した取組

総合職試験（大卒程度試験）に「教養区分」を年2回実施

受験機会の拡大を目的として、従来秋にのみ実施していた総合職試験(大卒程度試験)の「教養区分」を、令和8年度から春にも実施することとした

公務経験者も含めた専門人材の採用の円滑化

公務や民間での経験を通じて培った専門的知見や実務能力を有する元国家公務員についても、各府省において、一定のルールの下で柔軟に再採用できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化等を整備し、令和8年度から運用を開始

現在、取り組んでいる施策

経験者採用試験におけるCBTの導入

受験者の利便性向上と受験機会の拡大を目的として、令和9年度から経験者採用試験の基礎能力試験に CBT (Computer Based Testing)方式を導入

一般職試験（大卒程度）日程の前倒し

官庁訪問時期と最終合格者発表日の逆転を解消し、これまでよりも早期に試験を実施することで、就職活動の選択肢の一つとしてより受験しやすい試験にすることを検討

技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

技術系人材を多く採用している省庁からなる「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」を立ち上げ、採用手法の見直しに向けた検討

採用におけるインターンシップの更なる活用

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、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等

地元志向人材層に対応するための新たな仕組み

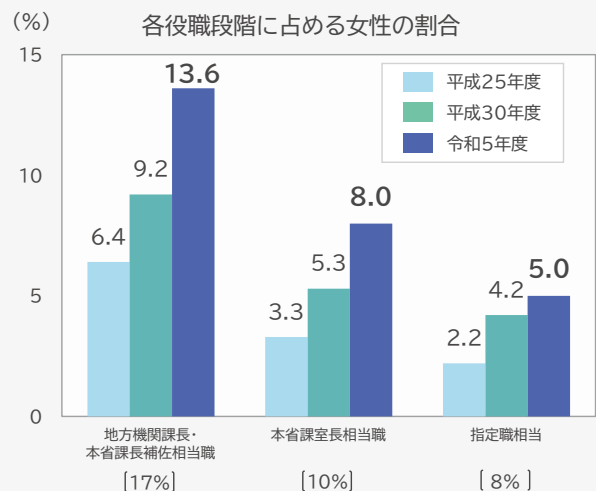
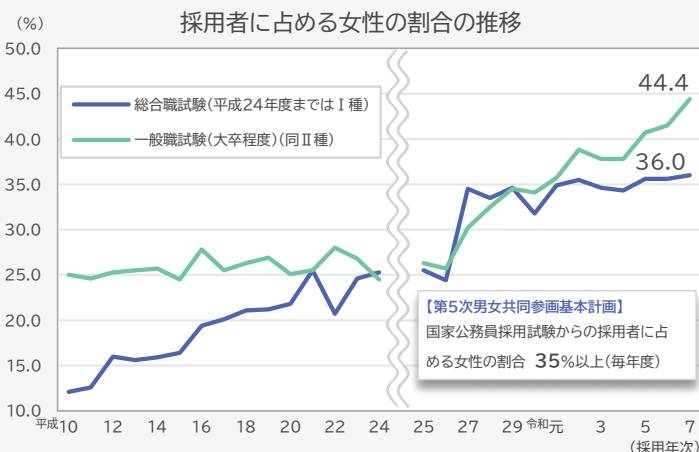
勤務地等に関する意向を採用段階から把握できるよう、初任地の希望を受験時に聴取する採用試験を実施

府省が採用の際に活用できる人材プールの整備

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、各府省に共有できるようなシステムの検討

女性国家公務員の採用・登用の拡大

女性の活躍推進は、人事行政における重要な課題の一つです。女子学生等を対象とした各種業務説明会の開催や女性職員の登用にに向けた研修などに取り組んでいます。



(注) 令和7年度総合職試験は令和6年10月1日現在、一般職試験(大卒程度)は令和6年10月31日現在の採用内定者数に占める割合である。

(注1) 括弧内は第5次男女共同参画基本計画に定める令和7年度末までの成果目標。
(注2) 地方機関課長・本省課長補佐相当職及び本省課室長相当職については行(一)のみ。

官民人事交流

官民人事交流は、国の機関と民間企業との間の人事交流を通じて、人材の育成、組織運営の活性化等を図るもので、公正性、透明性を確保しつつ実施しています。



国の行政機関

- ▶ 府省等
(本府省、地方支分部局)
- ▶ 行政執行法人

交流派遣

民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるもの

- 身分: 派遣先企業の従業員(国家公務員としての身分も保有)
- 期間: 原則3年以内(最長5年)
- 服務等: 派遣前に在職していた府省等に対する許認可申請等の業務や国家公務員としての地位等に係る影響力利用行為の禁止
- 給与: 派遣先が支給(府省等からは支給せず)



民間企業等

- ▶ 株式会社
- ▶ 相互会社
- ▶ 信用金庫
- ▶ 一般社団法人
- ▶ 一般財団法人
- ▶ NPO法人等

- 身分: 府省等の職員(任期満了後は交流元に復帰)
- 期間: 原則3年以内(最長5年)
- 職務等: 交流元企業の業務に従事することや交流元企業に対する許認可等の業務を行う官職に就くことの禁止
- 給与: 府省等が支給(交流元からの支給は不可)

交流採用

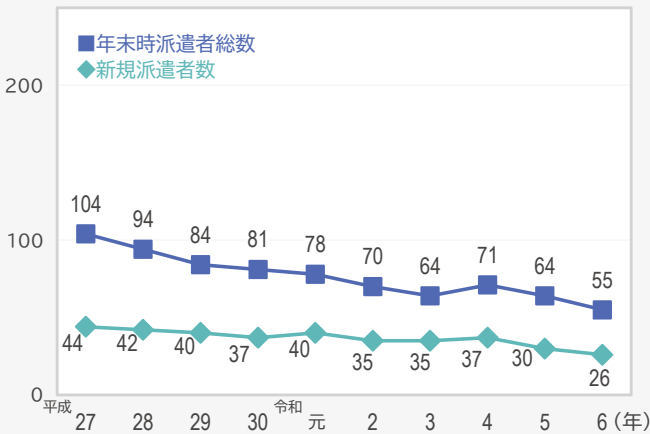
府省等が民間企業等の従業員を職員として採用し、任期を定めてその職務に従事させるもの

給与に関する見直し

令和8年4月から、交流採用者の期末・勤勉手当(ボーナス)の制度を見直し、採用後の最初の支給の際に、交流元企業での勤務期間を考慮して期末・勤勉手当を支給できることとなりました。

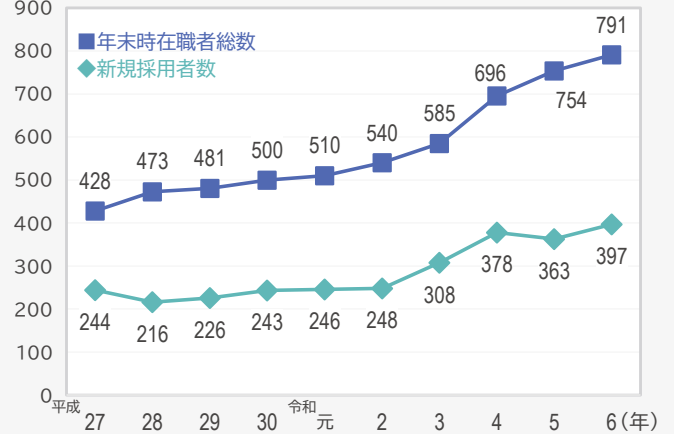
交流派遣、交流採用の実施状況の推移(暦年別)

(人) ①交流派遣(国から民間へ)



(注)「年末時派遣者総数」及び「年末時在職者総数」は、各年12月31日現在。

(人) ②交流採用(民間から国へ)



(令和6年度人事院年次報告書より)

官民人事交流の推進に向けた取組、お問い合わせ

人事院では、官民人事交流を更に促進する観点から官民人事交流の仕組み、有識者・官民人事交流経験者のインタビュー記事など、官民双方に情報発信しています。

詳細は人事院HP(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu.html>)【右記二次元コード】をご参照ください。

官民人事交流に関する手続など、お問い合わせは「[✉kanmin-kouryu@jinji.go.jp](mailto:kanmin-kouryu@jinji.go.jp)」まで



官民人事交流

直近の取組

「官民人事交流推進ガイドブック」の作成・配布

近年交流派遣が伸び悩んでいる現状等を踏まえ、官民交流に前向きな府省や企業を対象に官民の現状や課題、ニーズ等を把握し、交流派遣を始めるにあたっての各種ノウハウ等をまとめたガイドブックを作成しました。当該ガイドブックを周知するなど交流派遣が積極的に活用されるよう、各府省への働きかけを行っております。



交流派遣経験者の「ショート動画」を作成・発信

交流派遣をキャリア形成の一部として認知拡大を図るため、その魅力を効果的に発信するためのツールとして、ショート動画を作成し、SNS等で広く発信しております。



任期付採用

公務に有用な専門的な知識経験等を有する民間人材を、5年の範囲内で任期を定めて採用しています。

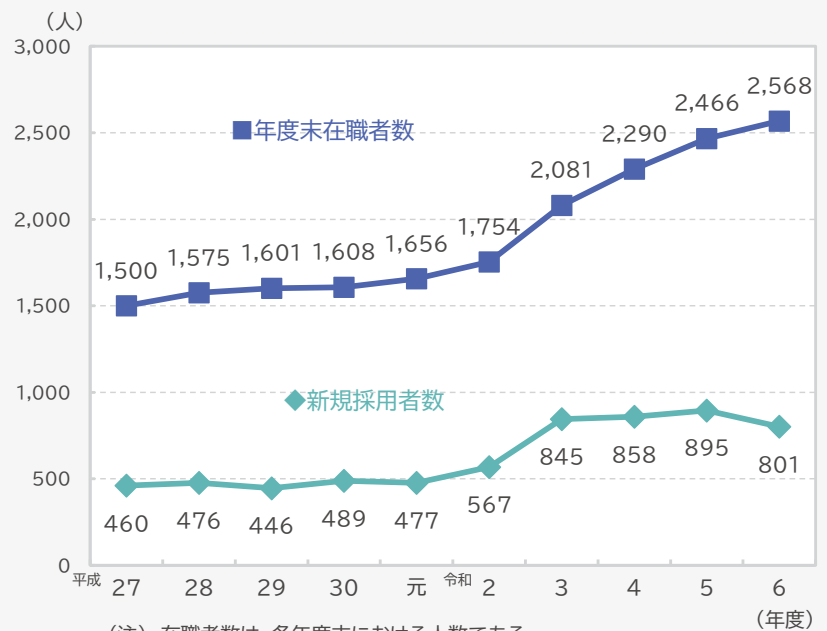
【採用の例】

弁護士、公認会計士、その他の専門家(高度デジタル人材、金融の専門家など)

【給与】

・民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価することや、前職の給与等を考慮することが可能です。

・極めて高度な専門性を有する特定任期付職員については、その俸給を事務次官と同額まで支給することが可能です。



(注) 在職者数は、各年度末における人数である。

(令和6年度人事院年次報告書より)

民間人材の採用・活用に関する情報

人事院ホームページ(民間人材の採用・企業との人事交流関連)【右記二次元コード】

民間人材の採用等に関する制度の紹介(制度別の任用・給与等の取扱い等)、人事院が最近行った取組の概要を掲載しています。

民間人材採用サポートデスク(各府省の相談や照会へのワンストップ窓口)

✉ minkan-supportdesk-hsym@jinji.go.jp

