【国家公務員行動規範】

1　「国民を第一」に考えた行動
- 国を支える国家公務員としての使命感の下、国民を第一に考え、志と意欲を持って誠実に行動する
- 確かな行政サービスを提供し続けるため、限りあるリソースを効果的に活用し、最大のパフォーマンスを発揮する

2　「中立・公正」な立場での職務遂行
- 特定の個人や組織など一部の利害を偏重せず、中立・公正な立場で職務を遂行する
- 行政に対する多様なニーズや様々な立場があることを理解し、広い視野を持って職務にあたる

3　「専門性と根拠」に基づいた客観的判断
- 国民からの信頼が得られるよう、常に透明性の高い行政運営を意識した上で、根拠に基づいた客観的判断を行う
- 知識を深め、スキルを磨き、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を持つ

2　「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～

公務においては、採用試験の見直しのほか、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進、給与制度のアップデートなどに取り組んできた。

しかしながら、国家公務員として働くやりがいや仕事を通じた成長、働く環境の現状や今後の改善の方向性などが、公務外に十分に伝わっているとは言えない。そのため、特にこれからの社会を担う若年層が国家公務員の仕事に対して持つイメージと実態の間にはギャップが存在し、就職先として国家公務員を選択しない一因となっている。こうしたイメージと実態のギャップを埋めるため、公務のブランディングを戦略的に進めることとした。

令和７年７月には、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省が連携して34府省等の約130人の職員が参加する府省横断チームを立ち上げ、令和７年度中に７回の会合を開催した。会合では、現役の大学生の協力も得て、学生を惹きつける公務の魅力を議論するとともに、学生たちの実際の経験を基にしたカスタマージャーニーマップ（仕事観形成→情報収集→深掘・選定→意思決定）を作成し、志望動機形成に有効な広報戦略等の検討を行った。これらの検討を踏まえ、令和８年３月に、公務全体に共通するブランドメッセージとして「国のミライをつくる、唯一無二の挑戦がある」を策定した。また、メッセージに込められた国家公務員の多様な魅力を言語化したコンセプトブックを作成した。

さらに、人事院では、総合職試験等に合格して令和７年４月に採用された職員に対するアンケートや学生に対する公務のイメージ調査等を実施し、国家公務員の志望理由や公務に対するイメージ等の把握・分析を行った。このほか、近年における学生の就職活動の動向等も踏まえて、広報戦略の策定を行った。

今後は、府省横断チームでの議論や各調査結果、広報戦略等を踏まえ、戦略的に令和８年度の人材確保活動を計画し、着実に実施することとしている。その際、後述のように特に技術系区分の採用が極めて厳しい状況にあることなどの人材確保をめぐる課題にも対応した取組も推進する予定としている。

なお、公務組織に対するイメージは、国民が直接接する職員の姿や行動を通じて形成されるため、職員一人一人が国家公務員の仕事のやりがいを認識して誇りを持って働く姿を見せることが公務のブランディングにつながる。このため、対外的な発信に加えて府省横断チームで策定したブランドメッセージを公務内の職員にも発信するとともに、行動規範の周知・啓発や各府省におけるＭＶＶ等を通じて、自らの仕事の意義への気付きを促し、志高く業務に専念することができるよう、各府省へ働きかけていく。

コンセプトブックの概要

〔公務全体の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

〔６つの国家公務員の魅力〕

① ルールメイキングの醍醐味
「守るべき日常を守り、新しい日常も創る」

② 攻めと守りを圧倒的なスケールで実現可能な仕事
「主語は「日本」対象は「国民」日本まるごと、自分ごと」

③ 国民の「あたりまえ」をつくり・守る、対価性のない感謝
「人を想い、社会のあたりまえをアップデートする使命」

④ 多様な経験を積むキャリア形成ができる
「キャリアの可能性は、この国いっぱいに広がっている」

⑤ 共通認識をもって目的に向かい、仲間とともに仕事ができる
「国家公務員、すべてが仲間　「きれいごと」を本気で形にできる場所」

⑥ 入省してから見つけられる価値
「社会に感じる「？（はてな）」のため、私たちの挑戦がある」

第２節　実力本位で活躍できる公務

◉　人材獲得競争が激しくなる中、特に政策の企画立案等の業務については、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題であることなどを踏まえ、優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討する方針を示した。

人材獲得競争が激しくなる中、多様な人材確保策、勤務環境の整備、給与制度の見直し等の施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていくことがこれまで以上に求められている。特に政策の企画立案等の業務については、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題である。

こうしたことを踏まえ、人事院は、令和７年の公務員人事管理に関する報告において、優秀な人材が魅力と受け止めるものとなるよう、毎年の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体系とすることや、人事給与業務の効率化の視点も踏まえ、諸手当が簡素で分かりやすいものとなるよう抜本的な見直しを検討する方針を示した。

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新たな人事制度は、職務・職責をより重視した給与体系、時間に縛られない勤務を可能とする制度、メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方について、一体的に検討を進めることとし、令和８年夏に措置の骨格を、令和９年夏に具体的な措置内容を報告できるよう見直しを進めることとしている。

一方、職務・職責を重視した給与を実現し、公務にとって必要不可欠な転勤をする職員に対する給与上の課題に速やかに対処する観点から、前記第１章３⑶に記載のとおり、先行して見直しを行った。