⑵　各府省が採用の際に活用できる人材プールの整備

各府省が必要な人材をタイムリーに確保するためには、採用候補となる人材情報が可視化され、採用プロセスにおいて円滑に活用できる状態にあることも不可欠である。このため、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、採用候補者名簿に記載された試験合格者のほか、専門的知識又は技術を有する人材等の採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「人材プール」の整備の検討を進めた。

また、総合職試験や一般職試験の最終合格者の意向情報の可視化を図るため、意向届システムの改修を実施し、先行して令和７年度から経験者採用試験の意向情報を各府省担当者が確認できる仕組みの整備を行った。

5　技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築

技術系職種における人材の確保は深刻な課題となっている。技術系人材の不足が全国的に深刻化する中、民間企業では多様な手法を駆使した人材獲得競争が激しさを増している。

このような中、各府省が連携して技術系人材を安定的に確保するための施策を検討するため、令和７年12月に「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」を立ち上げた。本検討会は、外局を含む19機関から構成されている。

本検討会においては、技術系国家公務員の一体的な魅力発信や技術系人材の早期の確保に向けた仕組みに関する議論を進め、既に採用試験に合格している者を通常の官庁訪問よりも早期に確保するための仕組みを整備した。また、技術系に特化した新たな採用の入口となる採用試験等の採用手法についても検討を進め、令和８年度に具体像を示すこととしている。

【コラム】　シンガポール首相府公務員局との人事交流プログラム

～日シンガポール首脳共同声明に位置付けられた「日シンガポール知見交換プログラム」を通じてシンガポールとの間で公務員交流を強化～

１．「日本とシンガポール共和国間の戦略的パートナーシップ立上げに関する共同声明」の発出

令和８年は、日本とシンガポールの外交関係樹立60周年に当たり、これを機に、シンガポールのウォン首相が来日し、３月18日に首脳会談が行われた。その成果として、「日本とシンガポール共和国間の戦略的パートナーシップ立上げに関する共同声明」が発出された。同声明において、両国の関係が「戦略的パートナーシップ」へと格上げされるとともに、同パートナーシップにおける５つの協力優先分野が定められた。その一つである「パートナーシップと交流」の分野に、人事院が取り組む「日シンガポール知見交換プログラム」も位置付けられた。

２．「日シンガポール知見交換プログラム」の推進

本プログラムは、日本とシンガポールの人事行政に携わる職員の交流、公務における共通課題に関する意見交換、先進事例の相互共有を目的とするものであり、令和７年１月の川本総裁のシンガポール訪問時に、人事院とシンガポール首相府公務員局（Public Service Division：ＰＳＤ）との間で合意された。令和７年10月には、シンガポールからＰＳＤ職員２名を受け入れ、「公務における価値提案（Employee Value Proposition：ＥＶＰ）」をテーマとして、意見交換及び情報共有を行った。シンガポール側からは、社会構造の変化や多様化するニーズに対応するため、職員の能力を起点に、採用及び人材育成を戦略的に進め、個人と組織の持続的な成長を図る「能力主導型の成長」の取組などが紹介された。

３．本プログラムに基づく今後の取組

日本とシンガポールは、少子高齢社会の進行や、民間企業との厳しい競争の中で優秀な人材の確保が困難となっている点など、共通する課題も多い。こうした共通課題やその対応策について継続して情報共有することは、双方にとって有益である。令和８年度にはシンガポールに人事院から職員２名を派遣し、「持続的な公務組織の構築」をテーマに意見交換を行うなど、今後も両機関間の協力関係を一層強化していくこととしている。

第２部　公務における転勤の現状と今後について～時代に応じた持続可能な公務を目指して～

はじめに

国民が、全国どこに住んでいてもあまねく行政サービスを受けられるよう、各府省は、東京の本府省だけでなく、離島やへき地を含む全国各地の職場で業務を行っている。そのため、必要な人材を確保し、全国各地にある職場に職員を配置するとともに、職員の成長を支援し、円滑な昇進や人事運用を行い、職場の活性化や組織の健全性を保つことが重要となる。

こうした観点から、国家公務員にとって転勤（異動や組織の移転により勤務地が変わり、転居（引っ越し）する必要があるもの。以下同じ。）は、これまで不可欠なものとされてきた。

一方で、転勤は職員の生活に大きな影響を及ぼす。家族との同居、子育てや介護との両立、地域コミュニティとのつながりなど、個人のライフスタイルや価値観に深く関わる問題でもある。近年は、情報通信技術の発達等により、必ずしも勤務地に縛られない働き方が可能な職種・職域も増えてきた。また、働き方やライフスタイルが多様化する中で、官民を問わず、転勤を避けたいと考える人が増えているとの指摘もある。

こうした状況を踏まえると、転勤の意義や必要性について、改めて見直すことが求められている。特に、転勤は国家公務員を目指す人の応募意欲にも影響を与え得るため、人材確保の観点からも重要な課題である。転勤によって幅広い業務経験を積み、キャリア形成につながるという利点がある一方で、それが本人の望むものではない場合には、仕事へのモチベーションの低下や離職につながるリスクも否定できない。

このように、職員の転勤をめぐっては、行政サービスを安定的に提供するための必要性と、職員一人一人の生活の質や希望との間でどのようにバランスを取るかという難しい課題がある。令和７年３月に取りまとめられた人事行政諮問会議の最終提言においても、「ワークスタイルやライフスタイルが大きく変わるような転勤の必要性を改めて見直すべき」とされている。人事院としては、こうした提言や最新の実態を踏まえ、公務の持続可能性を高める観点から、職員の多様な価値観やライフスタイルに配慮した、これからの転勤の在り方と考えられる施策を提案したい。

本報告を執筆するに当たり、アンケートやインタビューに御回答いただいた職員、ヒアリングに御協力いただいた各府省人事担当部局、民間企業、地方公共団体、外国政府等の方々には感謝申し上げたい。

第１章　転勤の意義と制度

第１節　転勤の意義

「転勤」という用語は、国家公務員法には規定されていない。本稿では、異動に伴い転居する必要があるものを転勤として取り扱うことは先に述べたとおりであるが、国家公務員制度において、昇任、降任、転任、配置換等の異動によって職員を配置すること（任用行為）は、各省大臣等の任命権者の権限とされている。行政機関においては、行政組織法令に基づき、本府省には局や課が、全国には地方機関が置かれ、そこに職（官職）が置かれている。国家公務員制度においては、欠員が生じた官職に職員が任命されるとされており、職員の働く場所について、官職への任命にはその官職が置かれる官署で勤務することが含意されていると考えられる。そのため、異なる官署に置かれる官職への任命（転任発令）には、職員がその官署において勤務することの命令も含まれていることになる。転任、配置換の法的性質について、多くの判例は民間企業における労働契約とは異なる職員本人の同意を要しないものとして取り扱っており、任命権者の裁量に委ねられるものとしている。したがって、異動に当たって職員の意向を事実上考慮することはあるものの、国家公務員制度において、職員の転勤は、任命権者が一方的に決めることができるものであり、裁量の逸脱又は濫用がある場合にのみ違法とされ得るものである。