官　庁　報　告

官　庁　事　項

新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成二十五年政令第百二十二号）第三条第二十号の規定に基づき、新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第三条第二十号に規定する指定公共機関を公示する件（平成二十五年四月十二日）の一部を次のように改正する指定をしたので公示する。

令和七年七月一日　　内閣総理大臣　石破　茂

第九十七号を次のように改める。

九十七　ＮＴＴドコモビジネス株式会社

武力攻撃事態等及び存立危機事態における我が国の平和と独立並びに国及び国民の安全の確保に関する法律施行令（平成十五年政令第二百五十二号）第三条第三十七号の規定に基づき、武力攻撃事態等及び存立危機事態における我が国の平和と独立並びに国及び国民の安全の確保に関する法律第二条第七号に規定する指定公共機関を公示する件（平成十六年九月十七日）の一部を次のように改正する指定をしたので公示する。

令和七年七月一日　　内閣総理大臣　石破　茂

第百五号を次のように改める。

百五　ＮＴＴドコモビジネス株式会社

人事院年次報告（業務状況報告）

国家公務員法第24条第１項の規定に基づいて、人事院から、令和６年度の人事院の業務の状況について報告があったので、同条第２項の規定により次のとおり公表する。

はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等その使命の達成に努めてきており、人事院勧告制度を始めとする公務員制度は、行政運営の基盤として重要な機能を果たしている。

令和６年８月の人事院勧告では、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向けた改革の一環として、給与制度のアップデートについて勧告するとともに、「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の向上」、「Well-beingの実現に向けた環境整備」の３つの柱から成る人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像を示した。

さらに、本年３月には、各界有識者による「人事行政諮問会議」から、最終提言をいただいた。同提言では、公務の人材確保が危機的状況であり、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が必要との課題認識の下、「使命感を持って意欲的に働ける公務」、「年次に縛られず実力本位で活躍できる公務」、「働きやすく成長を実感できる公務」、「多くの人から「選ばれる」公務」の４つの観点から施策が示されている。同提言を受け止め、公務員人事管理の更なるアップグレードを講じていくこととしている。

本報告書は、主として令和６年度における人事院の業務の状況をまとめたものであり、第１編は「人事行政」全般について、第２編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況について記述している。このうち第１編は３部からなり、第１部は、令和６年度における人事行政の主な動き並びに人事行政諮問会議の概要及び同会議による最終提言について記述している。次いで第２部では、「「選ばれる」公務職場を目指した魅力向上・発信戦略～働く場としての公務のブランディング～」と題し、公務のブランディングの必要性、公務職場の魅力、魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信について提案を行っている。そして第３部では、令和６年度の人事院の業務状況について、各種資料を掲載して記述している。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

目　　次

はじめに
第１編　人事行政
第１部　人事行政この１年の主な動き
Ⅰ　新時代における公務人材マネジメントの実現に向けて～人事行政諮問会議～
第１章　人事行政諮問会議の開催状況
1　第９回（令和６年６月25日）
2　第10回（令和６年８月28日）
3　第11回（令和６年９月13日）
4　第12回（令和６年10月17日）
5　第13回（令和６年11月12日）
6　第14回（令和６年11月25日）
7　第15回（令和７年１月14日）
8　第16回（令和７年２月４日）
9　第17回（令和７年３月10日）
第２章　最終提言
Ⅱ　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
第１章　適正な公務員給与の確保等（給与に関する勧告・報告）
1　令和６年の民間給与との較差等に基づく給与改定
2　給与制度のアップデート
第２章　公務員人事管理における主な課題の取組状況
第１節　多様で有為な人材の確保
1　採用手法の更なる見直し
2　民間企業などからの多様な人材の積極的誘致
第２節　職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上
1　自律的・主体的なキャリア形成支援
2　人事管理のデジタル化
第３節　Well-beingの実現に向けた環境整備
1　時代に即した働き方の推進
2　仕事と生活の両立支援の拡充
3　職員のWell-beingの土台づくりのための取組
第２部　「選ばれる」公務職場を目指した魅力向上・発信戦略～働く場としての公務のブランディング～
はじめに
第１章　公務のブランディングの必要性
第１節　現在の公務の人材確保を取り巻く状況
第２節　公務組織における魅力向上・発信の取組状況
第３節　国家公務員に対して持たれているイメージ
1　国家公務員イメージ調査
2　就職活動を行う学生等からのイメージ
第４節　公務のブランディングの提案
第２章　公務職場の魅力の整理
第１節　公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値
1　就職活動を行った大学生等が仕事に求める価値
2　公務員志望者層が仕事に求める価値
3　転職市場における公務員志望者が仕事に求める価値
4　現役職員が仕事に求める価値