官報
（号　外）
発行　内閣府
（原稿作成　国立印刷局）

目次

〔内閣官房令〕
○標準的な官職を定める政令に規定する内閣官房令で定める標準的な官職等を定める内閣官房令の一部を改正する内閣官房令（内閣官房七）　二
〔府　令〕
○金融庁組織規則の一部を改正する内閣府令（内閣府六六）　三
〔省　令〕
○国税不服審判所組織規則及び財務省組織規則の一部を改正する省令（財務五七）　四
○雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（厚生労働七一）　六
○建築基準法施行規則及び建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令の一部を改正する省令（国土交通八〇）　九
〔規　則〕
○人事院規則二―八（人事院の顧問及び参与）の一部を改正する人事院規則（人事院二―八―三）　三
○人事院規則九―二（俸給表の適用範囲）の一部を改正する人事院規則（同九―二―七六）　四
○人事院規則九―六（俸給の調整額）の一部を改正する人事院規則（同九―六―九四）　四
○人事院規則九―一四七（給与法附則第八項の規定による俸給月額）の一部を改正する人事院規則（同九―一四七―二）　四
○人事院規則一一―一一（管理監督職勤務上限年齢による降任等）の一部を改正する人事院規則（同一一―一一―五）　五
〔訓　令〕
○内閣府政策統括官の職務分担に関する訓令の一部を改正する訓令（内閣府二〇）　六
〔法規的告示〕
○災害対策基本法第二条第五号の規定により内閣総理大臣が指定する指定公共機関の件の一部を改正する件（内閣府一〇六）　七
○電気通信事業法第三十三条第一項及び電気通信事業法施行規則第二十三条の二第一項の規定に基づき電気通信設備を指定する件の一部を改正する件（総務二四四）　七
○重要通信を行う機関を指定する件の一部を改正する件（同二四五）　七
○出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件の一部を改正する件（法務一〇四）　八
○出入国管理及び難民認定法施行規則第七条の二第三項第一号の規定に基づき希望者登録に関し出入国在留管理庁長官が定める国、地域及び行政区画を定める件の一部を改正する件（出入国在留管理庁三）　八
○漁業の許可及び取締り等に関する省令別表第四かつお・まぐろ漁業の項第二十二号の農林水産大臣が定めた期間を定める件の一部を改正する件（農林水産一〇四六）　八
〔その他告示〕
○農業協同組合法第十条第十八項の規定に基づき、主務大臣の指定する農業協同組合連合会を定める件の一部を改正する件（金融庁・農林水産一七）　八
○電気通信事業法第三十条第三項第二号の規定により禁止される行為の相手方となる電気通信事業者を指定する件の一部を改正する件（総務二四六）　九
○電気通信事業法第三十一条第一項の規定に基づく特定関係事業者の指定に関する件の一部を改正する件（同二四七）　九
○電気通信事業法第二十七条の三第一項の規定に基づき、同条第二項の規定の適用を受ける電気通信事業者を指定する件の一部を改正する件（同二四八）　九
○特定利用者情報を適正に取り扱うべき電気通信事業者を指定する件の一部を改正する件（同二四九）　九
○地方税法第七百一条の三十四第三項第二十四号に規定する電気通信事業を営む者を指定する件の一部を改正する件（同二五〇）　九
○特定水産資源（大西洋くろまぐろ（西大西洋海域）、大西洋くろまぐろ（東大西洋海域）、にしくろかじき（大西洋条約海域）、にしまかじき及びふうらいかじき（大西洋条約海域）、びんなが（南大西洋海域）、めかじき（北大西洋海域）、めばち（大西洋条約海域）、よしきりざめ（北大西洋海域）、あおざめ（南大西洋海域）並びによしきりざめ（南大西洋海域））に関する令和七管理年度における漁業法第十五条第一項各号に掲げる数量を公表する件（農林水産一〇四七）　九
○道路に関する件
（北陸地方整備局三二）　九
○道路に関する件
（近畿地方整備局七五）　九
○道路に関する件
（北海道開発局六一、六二）　九

（以下次のページへ続く）

（前のページより続き）

〔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第三条第二十号に規定する指定公共機関を公示する件の一部を改正する件（内閣官房）　三七
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の一部を改正する件（内閣）　二〇
人事院年次報告（業務状況報告）（同）　二一
東北地方整備局公示（東北地方整備局）　二一
北陸地方整備局公示（北陸地方整備局）　二二
中部地方整備局公示（中部地方整備局）　二二
四国地方整備局公示（四国地方整備局）　二三
九州地方整備局公示（九州地方整備局）　二三
北海道開発局公示（北海道開発局）　二三

国家試験

二千二十五年度経験者採用試験（係長級（事務））公告（人事院）　二三
二千二十五年度総務省経験者採用試験（係長級（技術））公告（同）　二五
二千二十五年度外務省経験者採用試験（書記官級）公告（同）　二六
二千二十五年度国税庁経験者採用試験（国税調査官級）公告（同）　二七
二千二十五年度農林水産省経験者採用試験（係長級（技術））公告（同）　二八
二千二十五年度国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））公告（同）　二九
二千二十五年度気象庁経験者採用試験（係長級（技術））公告（同）　三一
令和七年度土地家屋調査士試験に関する公告（法務省）　三三
令和七年度簡裁訴訟代理等能力認定考査に関する公告（同）　三三
通関士試験公告（財務省）　三四
医師国家試験の施行（厚生労働省）　三五
歯科医師国家試験の施行（同）　三六
令和七年海事代理士試験の施行（国土交通省）　三六

内閣官房令

○内閣官房令第七号

標準的な官職を定める政令（平成二十一年政令第三十号）の規定に基づき、標準的な官職を定める政令に規定する内閣官房令で定める標準的な官職等を定める内閣官房令の一部を改正する内閣官房令を次のように定める。

令和七年七月一日　　内閣総理大臣　石破　茂

標準的な官職を定める政令に規定する内閣官房令で定める標準的な官職等を定める内閣官房令の一部を改正する内閣官房令

標準的な官職を定める政令に規定する内閣官房令で定める標準的な官職等を定める内閣官房令（平成二十一年内閣府令第二号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した号を削る。

改正後	改正前
（表一の項関係）	（表一の項関係）
第一条　［略］	**第一条**　［同上］
［2・3　略］	［2・3　同上］
4　表一の項第三欄第一号の内閣官房令で定める内閣審議官は、次の各号に掲げるとおりとする。	4　［同上］
［一～八　略］	［一～八　同上］
［号を削る。］	九‖　内閣官房副長官補の掌理する事務のうち、令和六年能登半島地震により被害を受けた地域の復旧及び復興の支援に関する施策の推進に係る企画及び立案並びに総合調整について、内閣官房副長官補を補佐するもの
［号を削る。］	十‖　内閣サイバーセキュリティセンター長の事務を代理するもの
［5～7　略］	［5～7　同上］
備考　表中の［　］の記載は注記である。	

附　則

この内閣官房令は、公布の日から施行する。

府令

○内閣府令第六十六号

金融庁組織令（平成十年政令第三百九十二号）第二十七条の規定に基づき、並びに金融庁設置法（平成十年法律第百三十号）及び同令を実施するため、金融庁組織規則の一部を改正する内閣府令を次のように定める。

令和七年七月一日

内閣総理大臣　石破　茂

金融庁組織規則の一部を改正する内閣府令

金融庁組織規則（平成十年総理府令第八十一号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分（連続する他の規定と記号により一括して掲げる規定にあっては、その標記部分に係る記載）に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
目次 第一章　内部部局 ［第一節・第二節　略］ 第三節　監督局（第九条―第十四条の二） ［第二章・第三章　略］ 附則 （金融経済教育推進室及び研究官） **第三条**　総合政策課に、金融経済教育推進室及び研究官四人を置く。 ［項を削る。］	目次 第一章　［同上］ ［第一節・第二節　同上］ 第三節　監督局（第九条―第十四条） ［第二章・第三章　同上］ 附則 （資産運用高度化室等及び研究官等） **第三条**　総合政策課に、資産運用高度化室及び金融経済教育推進室並びに研究官四人を置く。 2　資産運用高度化室は、総合政策課の所掌事務のうち金融庁の所掌に係る資産運用の高度化に関する政策の企画及び立案並びに調整に関する事務をつかさどる。 3　資産運用高度化室に、室長を置く。 4～6　［同上］ （主任統括検査官等） **第五条**　リスク分析総括課に、主任統括検査官八人（うち一人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括検査官四人、特別検査官二十五人（うち二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、専門検査官三十五人及び金融証券検査官三百二十人（うち百九十二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 2～4　［同上］
［項を削る。］ 2～4　［略］ （主任統括検査官等） **第五条**　リスク分析総括課に、主任統括検査官七人（うち一人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括検査官四人、特別検査官二十五人（うち二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、専門検査官三十五人及び金融証券検査官三百二十人（うち百九十二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 ［2～8　略］	［項を削る。］ 3　資産運用高度化室に、室長を置く。 4～6　［同上］ （主任統括検査官等） **第五条**　リスク分析総括課に、主任統括検査官八人（うち一人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括検査官四人、特別検査官二十五人（うち二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、専門検査官三十五人及び金融証券検査官三百二十人（うち百九十二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 ［2～8　同上］

改正後	改正前
（企画官等） **第八条**　企業開示課に、企画官三人、開示企画調整官一人、企業財務調査官一人、主任会計専門官一人及び国際会計調整官一人を置く。 ［2～6　略］ （主任統括検査官等） **第九条**　監督局に、主任統括検査官三人、統括検査官一人、特別検査官十三人、主任専門検査官一人、専門検査官十一人及び金融証券検査官七十七人（うち十人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 （監督調査室等及び監督企画官等） **第十条**　総務課に、監督調査室及び信用機構対応室並びに監督企画官二人、主任金融情報分析官一人、金融情報分析官二人、事業再生支援管理官一人及び国際監督調整官一人を置く。 ［2～10　略］ ［項を削る。］	（企画官等） **第八条**　企業開示課に、企画官二人、開示企画調整官一人、企業財務調査官一人、主任会計専門官一人及び国際会計調整官一人を置く。 ［2～6　同上］ （主任統括検査官等） **第九条**　監督局に、主任統括検査官三人、統括検査官一人、特別検査官十三人、主任専門検査官一人、専門検査官十一人及び金融証券検査官七十四人（うち十人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 （監督調査室等及び監督企画官等） **第十条**　総務課に、監督調査室及び信用機構対応室並びに監督企画官三人、主任金融情報分析官一人、金融情報分析官二人、事業再生支援管理官一人、国際監督調整官一人及び資産運用調整官一人を置く。 ［2～10　同上］ 11　資産運用調整官は、命を受けて、総務課の所掌事務のうち資産運用に関する重要事項についての企画及び立案並びに調整に関する事務に従事する。 （損害保険・少額短期保険監督室及び保険計理官等） **第十三条**　保険課に、損害保険・少額短期保険監督室並びに保険計理官二人、保険サービス監視専門官二人、保険財務会計管理官一人、保険財務会計基準専門官二人、保険業務専門官一人及び保険数理専門官五人（うち一人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 ［2・3　同上］ ［項を加える。］ 4～9　［同上］
（損害保険・少額短期保険監督室及び監督企画官等） **第十三条**　保険課に、損害保険・少額短期保険監督室並びに監督企画官一人、保険計理官二人、保険サービス監視専門官二人、保険財務会計管理官一人、保険財務会計基準専門官二人、保険業務専門官一人及び保険数理専門官五人（うち一人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。 ［2・3　略］ 4　監督企画官は、命を受けて、保険課の所掌事務のうち重要事項についての企画及び立案並びに調整に関する事務に従事する。 5～10　［略］	

（資産運用調整官）

第十四条の二　資産運用課に、資産運用調整官一人を置く。

２　資産運用調整官は、命を受けて、資産運用課の所掌事務のうち資産運用に関する重要事項についての企画及び立案並びに調整に関する事務に従事する。

（総括調整官等）

第二十三条　委員会の事務局に、総括調整官一人、主任情報技術専門官一人、情報技術専門官四人、主任証券取引審査官五人、証券取引審査官五十一人（うち二十六人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、インターネット審査官七人、主任国際専門審査官一人、国際専門審査官四人、統括検査官五人、特別検査官二十三人、専門検査官十三人、証券検査官百五十四人（うち百六人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括調査官三人、総括証券調査官二人、主任証券調査官十六人、証券調査官百七十九人（うち百二十四人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、証券調査指導官二人（検察官をもって充てるものとする。）、特別調査管理官一人（関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括特別調査官三人、主任証券取引特別調査官十五人、証券取引特別調査官三百二十人（うち二百七十人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、主任国際専門調査官一人及び国際専門調査官二人を置く。

［２～25　略］

備考　表中の［　］の記載は注記である。

附　則

この府令は、公布の日から施行する。

［条を加える。］

（総括調整官等）

第二十三条　委員会の事務局に、総括調整官一人、主任情報技術専門官一人、情報技術専門官四人、主任証券取引審査官五人、証券取引審査官五十一人（うち二十六人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、インターネット審査官七人、主任国際専門審査官一人、国際専門審査官四人、統括検査官五人、特別検査官二十四人、専門検査官十三人、証券検査官百五十四人（うち百六人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括調査官三人、総括証券調査官二人、主任証券調査官十六人、証券調査官百七十九人（うち百二十四人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、証券調査指導官二人（検察官をもって充てるものとする。）、特別調査管理官一人（関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、統括特別調査官三人、主任証券取引特別調査官十五人、証券取引特別調査官三百二十人（うち二百七十人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、主任国際専門調査官一人及び国際専門調査官二人を置く。

［２～25　同上］

省　令

○財務省令第五十七号

財務省設置法（平成十一年法律第九十五号）第十四条第四項、第十六条第六項、第十七条第二項、第二十三条第六項及び第八項並びに第二十四条第二項、国税不服審判所組織令（昭和四十五年政令第五十号）第三条並びに財務省組織令（平成十二年政令第二百五十号）第六十七条第三項、第八十一条第三項、第八十五条第二項及び第九十五条第四項の規定に基づき、並びに同法及び同令を実施するため、国税不服審判所組織規則及び財務省組織規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和七年七月一日

財務大臣　加藤　勝信

国税不服審判所組織規則及び財務省組織規則の一部を改正する省令

（国税不服審判所組織規則の一部改正）

第一条　国税不服審判所組織規則（昭和四十五年大蔵省令第十七号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（国税審判官等の定数） **第二条**　国税審判官及び国税副審判官の定数は、次のとおりとする。 一　［略］ 二　国税副審判官　八十九人 （国税審査官） **第三条**　国税不服審判所に、国税審査官百七十五人以内を置く。 ２　［略］	（国税審判官等の定数） **第二条**　国税審判官及び国税副審判官の定数は、次のとおりとする。 一　［同上］ 二　国税副審判官　八十八人 （国税審査官） **第三条**　国税不服審判所に、国税審査官百七十六人以内を置く。 ２　［同上］

備考　表中の［　］の記載は注記である。

（財務省組織規則の一部改正）

第二条　財務省組織規則（平成十三年財務省令第一号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定は、その標記部分が異なるものはそれぞれ改正後欄に掲げる規定として移動し、改正前欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
（企画調整室、情報公開・個人情報保護室、公文書監理室、広報室、政策評価室、情報管理室及び業務企画室並びに企画調整専門官、国会連絡調整官、広報企画専門官、行政相談官、業務改革・情報化調整官、システム総合調整官及び業務企画専門官）	（企画調整室、情報公開・個人情報保護室、公文書監理室、広報室、政策評価室、情報管理室及び業務企画室並びに企画調整専門官、国会連絡調整官、広報企画専門官、行政相談官、業務改革・情報化調整官及び業務企画専門官）
第三条　文書課に、企画調整室、情報公開・個人情報保護室、公文書監理室、広報室、政策評価室、情報管理室及び業務企画室並びに企画調整専門官、国会連絡調整官、広報企画専門官、行政相談官、業務改革・情報化調整官、システム総合調整官及び業務企画専門官それぞれ一人を置く。	**第三条**　文書課に、企画調整室、情報公開・個人情報保護室、公文書監理室、広報室、政策評価室、情報管理室及び業務企画室並びに企画調整専門官、国会連絡調整官、広報企画専門官、行政相談官、業務改革・情報化調整官及び業務企画専門官それぞれ一人を置く。
［2～19　略］	［2～19　同上］
20　業務改革・情報化調整官は、命を受けて、財務省の情報システムの整備及び管理に関する事務並びに行政情報化に関する事務の総合調整に関する事務のうち業務改革についての企画及び立案並びに調整その他専門的事項を処理する（システム総合調整官の所掌に属するものを除く。）。	20　業務改革・情報化調整官は、命を受けて、財務省の情報システムの整備及び管理に関する事務並びに行政情報化に関する事務の総合調整に関する事務のうち業務改革についての企画及び立案並びに調整その他専門的事項を処理する。
21　システム総合調整官は、命を受けて、財務省の行政情報化に関する事務の総合調整に関する事務のうち情報システムの最適化についての総括、調査及び調整その他専門的事項を処理する。	［項を加える。］
22　業務企画専門官は、命を受けて、財務省の行政情報化に関する事務の総合調整に関する事務のうち重要事項についての調査及び調整その他専門的事項を処理する。	21　業務企画専門官は、命を受けて、財務省の行政情報化に関する事務の総合調整に関する事務のうち重要事項についての調査及び企画その他専門的事項を処理する。
（外国為替室、対外取引管理室、投資企画審査室及び為替実査室並びに外国為替調査官、国際投資企画官及び為替実査官）	（外国為替室、対外取引管理室、投資企画審査室及び為替実査室並びに外国為替調査官、国際投資企画官及び為替実査官）
第三十二条　調査課に、外国為替室、対外取引管理室、投資企画審査室及び為替実査室並びに外国為替調査官一人（関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、国際投資企画官一人及び為替実査官十六人以内（うち十二人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。	**第三十二条**　調査課に、外国為替室、対外取引管理室、投資企画審査室及び為替実査室並びに外国為替調査官一人（関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）、国際投資企画官一人及び為替実査官十二人以内（うち八人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。
［2～4　略］	［2～4　同上］
5　対外取引管理室に、室長及び対外取引管理官一人を置く。	5　対外取引管理室に、室長を置く。
6　対外取引管理官は、命を受けて、対外取引管理室の所掌事務のうち重要事項についての調整その他専門的事項を処理する。	［項を加える。］
7～14　［略］	6～13　［同上］
15　為替実査官は、命を受けて、第十項に規定する指導及び助言並びに検査を実施する。	14　為替実査官は、命を受けて、第九項に規定する指導及び助言並びに検査を実施する。
（主任研究官）	（主任研究官）
第四十四条　総務研究部に、主任研究官八人以内（うち五人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。	**第四十四条**　総務研究部に、主任研究官九人以内（うち五人は、関係のある他の職を占める者をもって充てられるものとする。）を置く。
2　［略］	2　［同上］
（データ分析専門官）	［条を加える。］
第四十四条の二　総務研究部に、データ分析専門官一人を置く。	
2　データ分析専門官は、命を受けて、第三十九条第六号に掲げる事務のうち専門的事項を処理する。	

（統括証券検査官）

第百九十条の三　関東財務局に、統括証券検査官十九人を、近畿財務局に、統括証券検査官三人を、東海財務局に、統括証券検査官二人を、北海道財務局、東北財務局、北陸財務局、中国財務局、四国財務局、九州財務局及び福岡財務支局に、統括証券検査官それぞれ一人を置く。

２　［略］

（上席証券検査官及び証券検査官）

第百九十一条　各財務局及び福岡財務支局を通じて上席証券検査官四十三人以内及び証券検査官二百二十二人以内を置く。

［２・３　略］

（理財部に置く課等）

第二百十六条　理財部に、次の表に掲げる課を置く。

財務局又は財務支局名	設置する課名
［略］	
近畿財務局	主計第一課　主計第二課　理財第一課　理財第二課　金融総括課　検査総括課　審査業務課　金融監督第一課　金融監督第二課　金融監督第三課　金融監督第四課　金融監督第五課　証券監督第一課　証券監督第二課　融資課
［略］	

２　前項に掲げる課のほか、理財部に、特別主計実地監査官（北海道財務局、北陸財務局、四国財務局及び福岡財務支局に限る。）、統括証券監査官（関東財務局、東海財務局及び近畿財務局に限る。）、検査指導官（北陸財務局及び四国財務局を除く。）、特別金融証券検査官（北海道財務局、北陸財務局、四国財務局及び九州財務局を除く。）、統括金融証券検査官及び金融調整官（北陸財務局を除く。）を置く。

３　特別主計実地監査官、統括証券監査官、検査指導官、特別金融証券検査官、統括金融証券検査官及び金融調整官の財務局及び福岡財務支局別の定数は、次のとおりとする。

財務局又は財務支局名	特別主計実地監査官	統括証券監査官	検査指導官	特別金融証券検査官	統括金融証券検査官	金融調整官
北海道財務局	一人	－	一人	－	二人	一人
［略］						
合計	四人	七人	八人	十四人	三十七人	九人

（上席為替実査官及び為替実査官）

第二百二十九条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席為替実査官十四人以内及び為替実査官五十八人以内を置く。

［２・３　略］

（統括証券検査官）

第百九十条の三　関東財務局に、統括証券検査官十八人を、近畿財務局に、統括証券検査官三人を、東海財務局に、統括証券検査官二人を、北海道財務局、東北財務局、北陸財務局、中国財務局、四国財務局、九州財務局及び福岡財務支局に、統括証券検査官それぞれ一人を置く。

２　［同上］

（上席証券検査官及び証券検査官）

第百九十一条　各財務局及び福岡財務支局を通じて上席証券検査官四十三人以内及び証券検査官二百十八人以内を置く。

［２・３　同上］

（理財部に置く課等）

第二百十六条　理財部に、次の表に掲げる課を置く。

財務局又は財務支局名	設置する課名
［同上］	
近畿財務局	主計第一課　主計第二課　理財第一課　理財第二課　金融総括課　検査総括課　審査業務課　金融監督第一課　金融監督第二課　金融監督第三課　金融監督第四課　証券監督第一課　証券監督第二課　融資課
［同上］	

２　前項に掲げる課のほか、理財部に、特別主計実地監査官（北海道財務局、北陸財務局、四国財務局及び福岡財務支局に限る。）、統括証券監査官（関東財務局、東海財務局及び近畿財務局に限る。）、検査指導官（北陸財務局及び四国財務局を除く。）、特別金融証券検査官（北海道財務局、北陸財務局、四国財務局及び九州財務局を除く。）、統括金融証券検査官及び金融調整官（北海道財務局及び北陸財務局を除く。）を置く。

３　特別主計実地監査官、統括証券監査官、検査指導官、特別金融証券検査官、統括金融証券検査官及び金融調整官の財務局及び福岡財務支局別の定数は、次のとおりとする。

財務局又は財務支局名	特別主計実地監査官	統括証券監査官	検査指導官	特別金融証券検査官	統括金融証券検査官	金融調整官
北海道財務局	一人	－	一人	－	二人	－
［同上］						
合計	四人	七人	八人	十四人	三十七人	八人

（上席為替実査官及び為替実査官）

第二百二十九条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席為替実査官十一人以内及び為替実査官五十一人以内を置く。

［２・３　同上］

（主任投資調査官及び投資調査官）

第二百三十条の二　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、主任投資調査官十八人以内及び投資調査官二十一人以内を置く。

［２・３　略］

（上席金融証券検査官及び金融証券検査官）

第二百三十二条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席金融証券検査官七十七人以内及び金融証券検査官四百九十三人以内を置く。

［２・３　略］

（上席調査官及び調査官）

第二百三十四条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席調査官百七十九人以内及び調査官四百二十一人以内を置く。

［２・３　略］

（上席国有財産管理官及び国有財産管理官）

第二百五十条　各財務局及び福岡財務支局を通じて管財部（関東財務局にあっては、管財第一部及び管財第二部）に、上席国有財産管理官八十六人以内及び国有財産管理官三百四十七人以内を置く。

［２・３　略］

（総務部の所掌事務）

第二百六十三条　総務部は、次に掲げる事務をつかさどる。

［一～十三　略］

十四　税関の所掌事務のうち、先端技術の導入及び活用並びに高度情報化の推進に関すること。

十五　［略］

十六　税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関すること。

十七～二十　［略］

（総務部に置く課等）

第二百六十八条　［略］

２　前項に掲げる課及び室のほか、函館税関、東京税関、横浜税関、名古屋税関、大阪税関、神戸税関及び門司税関の総務部に厚生管理官それぞれ一人を、東京税関の総務部に総括システム企画調整官一人を置く。

（人事課の所掌事務）

第二百七十条　［略］

２　長崎税関の総務部人事課は、前項各号に掲げる事務のほか、第二百七十五条各号に掲げる事務をつかさどる。

（システム企画調整室の所掌事務）

第二百七十三条　［略］

一　［略］

二　税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関すること。

（企画調整官）

第二百七十七条　東京税関の総務部に、企画調整官二人以内を、函館税関及び長崎税関の総務部に、企画調整官それぞれ一人を置く。

２　［略］

（主任投資調査官及び投資調査官）

第二百三十条の二　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、主任投資調査官十八人以内及び投資調査官十七人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席金融証券検査官及び金融証券検査官）

第二百三十二条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席金融証券検査官七十九人以内及び金融証券検査官四百九十四人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席調査官及び調査官）

第二百三十四条　各財務局及び福岡財務支局を通じて理財部に、上席調査官百七十五人以内及び調査官四百十四人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席国有財産管理官及び国有財産管理官）

第二百五十条　各財務局及び福岡財務支局を通じて管財部（関東財務局にあっては、管財第一部及び管財第二部）に、上席国有財産管理官八十五人以内及び国有財産管理官三百四十人以内を置く。

［２・３　同上］

（総務部の所掌事務）

第二百六十三条　総務部は、次に掲げる事務をつかさどる。

［一～十三　同上］

［号を加える。］

十四　［同上］

十五　税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関する事務のうち税関長の指定するもの。

十六～十九　［同上］

（総務部に置く課等）

第二百六十八条　［同上］

２　前項に掲げる課及び室のほか、東京税関、横浜税関、名古屋税関、大阪税関、神戸税関及び門司税関の総務部に厚生管理官それぞれ一人を、東京税関の総務部に総括システム企画調整官一人を置く。

（人事課の所掌事務）

第二百七十条　［同上］

２　函館税関及び長崎税関の総務部人事課は、前項各号に掲げる事務のほか、第二百七十五条各号に掲げる事務をつかさどる。

（システム企画調整室の所掌事務）

第二百七十三条　［同上］

一　［同上］

二　税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関する事務のうち税関長の指定するもの。

（企画調整官）

第二百七十七条　函館税関、東京税関及び長崎税関の総務部に、企画調整官それぞれ一人を置く。

２　［同上］

（システム企画調整官）

第二百七十八条　東京税関の総務部に、システム企画調整官十二人以内を、神戸税関の総務部に、システム企画調整官四人以内を、大阪税関の総務部に、システム企画調整官三人以内を、函館税関、横浜税関、名古屋税関及び長崎税関の総務部に、システム企画調整官それぞれ二人以内を、門司税関の総務部に、システム企画調整官一人を置く。

２　［略］

（税関監察官）

第二百八十二条　各税関を通じて総務部に、税関監察官十六人以内を置く。

２　［略］

（上席調査官及び調査官）

第二百八十五条　各税関を通じて総務部に、上席調査官七十二人以内及び調査官百十六人以内を置く。

［２・３　略］

（監視部に置く課等）

第二百八十六条　［略］

２　［略］

３　統括監視官、特別監視官及び保税地域監督官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括監視官	特別監視官	保税地域監督官
［略］			
神戸税関	十九人	四人	四人
［略］			
合　計	八十八人	二十二人	二十二人

（密輸対策管理官）

第二百九十六条　神戸税関の監視部に、密輸対策管理官四人以内を、横浜税関の監視部に、密輸対策管理官三人以内を、東京税関、名古屋税関、大阪税関及び門司税関の監視部に、密輸対策管理官それぞれ二人以内を、函館税関及び長崎税関の監視部に、密輸対策管理官それぞれ一人を置く。

２　［略］

（上席監視官及び監視官）

第二百九十八条　各税関を通じて監視部に、上席監視官三百十五人以内及び監視官三百八十二人以内を置く。

［２・３　略］

（上席調査官及び調査官）

第二百九十九条　各税関を通じて監視部に、上席調査官四十三人以内及び調査官三十六人以内を置く。

［２・３　略］

（業務部に置く課等）

第三百一条　［略］

２　［略］

（システム企画調整官）

第二百七十八条　東京税関の総務部に、システム企画調整官十人以内を、神戸税関の総務部に、システム企画調整官三人以内を、大阪税関の総務部に、システム企画調整官二人以内を、函館税関、横浜税関、名古屋税関及び長崎税関の総務部に、システム企画調整官それぞれ一人を置く。

２　［同上］

（税関監察官）

第二百八十二条　各税関を通じて総務部に、税関監察官十四人以内を置く。

２　［同上］

（上席調査官及び調査官）

第二百八十五条　各税関を通じて総務部に、上席調査官六十人以内及び調査官百六人以内を置く。

［２・３　同上］

（監視部に置く課等）

第二百八十六条　［同上］

２　［同上］

３　統括監視官、特別監視官及び保税地域監督官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括監視官	特別監視官	保税地域監督官
［同上］			
神戸税関	十七人	四人	四人
［同上］			
合　計	八十六人	二十二人	二十二人

（密輸対策管理官）

第二百九十六条　神戸税関の監視部に、密輸対策管理官四人以内を、横浜税関の監視部に、密輸対策管理官三人以内を、東京税関及び門司税関の監視部に、密輸対策管理官それぞれ二人以内を、函館税関、名古屋税関、大阪税関及び長崎税関の監視部に、密輸対策管理官それぞれ一人を置く。

２　［同上］

（上席監視官及び監視官）

第二百九十八条　各税関を通じて監視部に、上席監視官三百三十九人以内及び監視官三百九十四人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席調査官及び調査官）

第二百九十九条　各税関を通じて監視部に、上席調査官四十四人以内及び調査官三十六人以内を置く。

［２・３　同上］

（業務部に置く課等）

第三百一条　［同上］

２　［同上］

3　統括審査官、特別審査官、統括分析官、特別分析官、通関業監督官、首席通関業監督官、総括関税鑑査官、総括原産地調査官、総括認定事業者管理官、総括知的財産調査官及び総括関税評価官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括審査官	特別審査官	統括分析官	特別分析官	通関業監督官	首席通関業監督官	総括関税鑑査官	総括原産地調査官	総括認定事業者管理官	総括知的財産調査官	総括関税評価官
大阪税関	八人	二人	一人	一人	一人	一人	—	—	—	—	—
合計	七十八人	十二人	七人	四人	八人	五人	一人	一人	一人	一人	一人

［略］

（上席審査官及び審査官）

第三百二十一条　各税関を通じて業務部に、上席審査官二百四十四人以内及び審査官二百六十八人以内を置く。

［２・３　略］

（上席調査官及び調査官）

第三百二十二条　各税関を通じて業務部に、上席調査官八十四人以内及び調査官百二十人以内を置く。

［２・３　略］

（上席分析官及び分析官）

第三百二十三条　東京税関の業務部に、上席分析官四人以内を、横浜税関及び大阪税関の業務部に、上席分析官それぞれ三人以内を、神戸税関の業務部に、上席分析官二人以内を、名古屋税関、門司税関及び長崎税関の業務部に、上席分析官それぞれ一人を、各税関を通じて業務部に、分析官十九人以内を置く。

［２・３　略］

（調査部に置く課等）

第三百二十四条　［略］

２　［略］

３　統括調査官、特別関税調査官、統括審理官、特別審理官及び総括情報管理官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括調査官	特別関税調査官	統括審理官	特別審理官	総括情報管理官
横浜税関	十九人	七人	十一人	四人	—
合計	百二十人	四十人	五十三人	二十人	一人

［略］

3　統括審査官、特別審査官、統括分析官、特別分析官、通関業監督官、首席通関業監督官、総括関税鑑査官、総括原産地調査官、総括認定事業者管理官、総括知的財産調査官及び総括関税評価官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括審査官	特別審査官	統括分析官	特別分析官	通関業監督官	首席通関業監督官	総括関税鑑査官	総括原産地調査官	総括認定事業者管理官	総括知的財産調査官	総括関税評価官
大阪税関	七人	二人	一人	一人	一人	一人	—	—	—	—	—
合計	七十七人	十二人	七人	四人	八人	五人	一人	一人	一人	一人	一人

［同上］

（上席審査官及び審査官）

第三百二十一条　各税関を通じて業務部に、上席審査官二百七十一人以内及び審査官二百七十五人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席調査官及び調査官）

第三百二十二条　各税関を通じて業務部に、上席調査官八十七人以内及び調査官百二十一人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席分析官及び分析官）

第三百二十三条　東京税関の業務部に、上席分析官四人以内を、横浜税関、大阪税関及び神戸税関の業務部に、上席分析官それぞれ二人以内を、名古屋税関、門司税関及び長崎税関の業務部に、上席分析官それぞれ一人を、各税関を通じて業務部に、分析官二十人以内を置く。

［２・３　同上］

（調査部に置く課等）

第三百二十四条　［同上］

２　［同上］

３　統括調査官、特別関税調査官、統括審理官、特別審理官及び総括情報管理官の各税関別定数は、次のとおりとする。

	統括調査官	特別関税調査官	統括審理官	特別審理官	総括情報管理官
横浜税関	二十人	六人	十一人	四人	—
合計	百二十一人	三十九人	五十三人	二十人	一人

［同上］

（情報管理官）

第三百三十六条　東京税関の調査部に、情報管理官十九人以内を、大阪税関の調査部に、情報管理官五人以内を、横浜税関、名古屋税関、神戸税関及び門司税関の調査部に、情報管理官それぞれ四人以内を、函館税関及び長崎税関の調査部に、情報管理官それぞれ二人以内を置く。

［２・３　略］

（上席調査官及び調査官）

第三百三十七条　各税関を通じて調査部に、上席調査官三百九人以内及び調査官三百五十二人以内を置く。

［２・３　略］

（上席審理官及び審理官）

第三百三十八条　各税関を通じて調査部に、上席審理官百二十六人以内及び審理官百六十四人以内を置く。

［２・３　略］

（総務部の所掌事務）

第三百四十五条　総務部は、次に掲げる事務をつかさどる。

［一～十三　略］

十四　沖縄地区税関の所掌事務のうち、先端技術の導入及び活用並びに高度情報化の推進に関すること。

十五　［略］

十六　沖縄地区税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関すること。

十七～二十　［略］

（システム企画調整官）

第三百五十四条　沖縄地区税関の総務部に、システム企画調整官二人以内を置く。

２　［略］

［一～三　略］

四　沖縄地区税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関すること。

（上席調査官及び調査官）

第三百五十七条の二　沖縄地区税関の総務部に、上席調査官三人以内及び調査官四人以内を置く。

［２・３　略］

（監視部に置く課等）

第三百五十八条　［略］

２　前項に掲げる課及び室のほか、監視部に統括監視官七人並びに特別監視官及び保税地域監督官それぞれ一人を置く。

（統括監視官の職務）

第三百六十一条　統括監視官は、命を受けて、次に掲げる事務（特別監視官の所掌に属するものを除く。）を分掌する。

［一～十二　略］

（情報管理官）

第三百三十六条　東京税関の調査部に、情報管理官十八人以内を、大阪税関の調査部に、情報管理官五人以内を、横浜税関、名古屋税関、神戸税関及び門司税関の調査部に、情報管理官それぞれ四人以内を、函館税関及び長崎税関の調査部に、情報管理官それぞれ二人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席調査官及び調査官）

第三百三十七条　各税関を通じて調査部に、上席調査官三百七人以内及び調査官三百五十一人以内を置く。

［２・３　同上］

（上席審理官及び審理官）

第三百三十八条　各税関を通じて調査部に、上席審理官百二十三人以内及び審理官百六十四人以内を置く。

［２・３　同上］

（総務部の所掌事務）

第三百四十五条　総務部は、次に掲げる事務をつかさどる。

［一～十三　同上］

［号を加える。］

十四　［同上］

十五　沖縄地区税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関する事務のうち沖縄地区税関長の指定するもの。

十六～十九　［同上］

（システム企画調整官）

第三百五十四条　沖縄地区税関の総務部に、システム企画調整官一人を置く。

２　［同上］

［一～三　同上］

四　沖縄地区税関の所掌事務に係る電子情報処理組織による処理に関する事務のうち沖縄地区税関長の指定するもの。

（上席調査官及び調査官）

第三百五十七条の二　沖縄地区税関の総務部に、上席調査官二人以内及び調査官三人以内を置く。

［２・３　同上］

（監視部に置く課等）

第三百五十八条　［同上］

２　前項に掲げる課及び室のほか、監視部に統括監視官七人及び保税地域監督官一人を置く。

（統括監視官の職務）

第三百六十一条　統括監視官は、命を受けて、次に掲げる事務を分掌する。

［一～十二　同上］

（特別監視官の職務）

第三百六十一条の二　特別監視官は、前条各号に掲げる事務のうち特に処理困難なものとして、沖縄地区税関長が指定するものをつかさどる。

（保税地域監督官の職務）

第三百六十二条　保税地域監督官は、次に掲げる事務（統括監視官及び特別監視官の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

［一～三　略］

２　［略］

（上席監視官及び監視官）

第三百六十三条の二　沖縄地区税関の監視部に、上席監視官二十五人以内及び監視官三十六人以内を置く。

２　上席監視官は、命を受けて、第三百六十条各号、第三百六十一条各号及び第三百六十一条の二に規定する事務を処理し、並びに監視官の行う事務を総括する。

３　監視官は、命を受けて、第三百六十条各号、第三百六十一条各号及び第三百六十一条の二に規定する事務を処理する。

（収納課の所掌事務）

第三百六十六条　収納課は、次に掲げる事務（統括監視官、特別監視官、統括審査官及び特別審査官の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

［一～九　略］

（統括審査官の職務）

第三百六十七条　統括審査官は、命を受けて、次に掲げる事務（統括監視官、特別監視官及び特別審査官の所掌に属するものを除く。）を分掌する。

［一～二十五　略］

［２～４　略］

（特別審査官の職務）

第三百六十七条の二　特別審査官は、命を受けて、前条第一項各号に掲げる事務（統括監視官及び特別監視官の所掌に属するものを除く。）のうち特に処理困難なものとして、沖縄地区税関長が指定するものを分掌する。

（上席調査官及び調査官）

第三百八十条の二　沖縄地区税関の調査部に、上席調査官五人以内及び調査官七人以内を置く。

［２・３　略］

（国税実査官）

第四百十条　課税部及び徴収部を通じて国税実査官二百八十五人以内を置く。

２　［略］

（税務大学校に置く部等）

第四百二十八条　税務大学校に、次の二課及び三部並びに教授百十八人以内、教育官七十六人以内、総務主事一人、学務主事三人及び副主事二人を置く。

総務課
教務課
研究部
総合教育部
専門教育部

［条を加える。］

（保税地域監督官の職務）

第三百六十二条　保税地域監督官は、次に掲げる事務（統括監視官の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

［一～三　同上］

２　［同上］

（上席監視官及び監視官）

第三百六十三条の二　沖縄地区税関の監視部に、上席監視官二十六人以内及び監視官四十二人以内を置く。

２　上席監視官は、命を受けて、第三百六十条各号及び第三百六十一条各号に規定する事務を処理し、並びに監視官の行う事務を総括する。

３　監視官は、命を受けて、第三百六十条各号及び第三百六十一条各号に規定する事務を処理する。

（収納課の所掌事務）

第三百六十六条　収納課は、次に掲げる事務（統括監視官、統括審査官及び特別審査官の所掌に属するものを除く。）をつかさどる。

［一～九　同上］

（統括審査官の職務）

第三百六十七条　統括審査官は、命を受けて、次に掲げる事務（統括監視官及び特別審査官の所掌に属するものを除く。）を分掌する。

［一～二十五　同上］

［２～４　同上］

（特別審査官の職務）

第三百六十七条の二　特別審査官は、命を受けて、前条第一項各号に掲げる事務（統括監視官の所掌に属するものを除く。）のうち特に処理困難なものとして、沖縄地区税関長が指定するものを分掌する。

（上席調査官及び調査官）

第三百八十条の二　沖縄地区税関の調査部に、上席調査官五人以内及び調査官八人以内を置く。

［２・３　同上］

（国税実査官）

第四百十条　課税部及び徴収部を通じて国税実査官二百七十八人以内を置く。

２　［同上］

（税務大学校に置く部等）

第四百二十八条　税務大学校に、次の二課及び三部並びに教授百十一人以内、教育官七十五人以内、総務主事一人、学務主事三人及び副主事二人を置く。

総務課
教務課
研究部
総合教育部
専門教育部

（総務部に置く課等）

第四百五十三条　［略］

２　［略］

３　統括国税管理官及び情報処理管理官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	統括国税管理官	情報処理管理官
札幌国税局	四人	—
仙台国税局	五人	—
関東信越国税局	六人	—
東京国税局	二十三人	二人
［略］		
名古屋国税局	九人	—
［略］		
広島国税局	四人	—
［略］		
熊本国税局	三人	—
合　計	七十二人	五人

（税務相談官）

第四百六十六条　総務部を通じて税務相談官五百六十一人以内を置く。

２　［略］

（主任国税管理官）

第四百六十六条の三　総務部を通じて主任国税管理官六百三十五人以内を置く。

２　［略］

（国税管理官）

第四百六十六条の四　総務部を通じて国税管理官一万五千十九人以内を置く。

２　［略］

（課税部、課税第一部及び課税第二部に置く課等）

第四百六十七条　［略］

２　［略］

３　審理官、資産評価官、企画調整官、統括国税実査官及び統括国税調査官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	部名	審理官	資産評価官	企画調整官	統括国税実査官	統括国税調査官
［略］						

（総務部に置く課等）

第四百五十三条　［同上］

２　［同上］

３　統括国税管理官及び情報処理管理官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	統括国税管理官	情報処理管理官
札幌国税局	三人	—
仙台国税局	四人	—
関東信越国税局	四人	—
東京国税局	十七人	二人
［同上］		
名古屋国税局	八人	—
［同上］		
広島国税局	三人	—
［同上］		
熊本国税局	二人	—
合　計	五十九人	五人

（税務相談官）

第四百六十六条　総務部を通じて税務相談官五百六十二人以内を置く。

２　［同上］

（主任国税管理官）

第四百六十六条の三　総務部を通じて主任国税管理官五百五十人以内を置く。

２　［同上］

（国税管理官）

第四百六十六条の四　総務部を通じて国税管理官一万四千二百四十八人以内を置く。

２　［同上］

（課税部、課税第一部及び課税第二部に置く課等）

第四百六十七条　［同上］

２　［同上］

３　審理官、資産評価官、企画調整官、統括国税実査官及び統括国税調査官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	部名	審理官	資産評価官	企画調整官	統括国税実査官	統括国税調査官
［同上］						

関東信越国税局	課税第一部	課税第二部						
	―	―	一人	―	―	四人	―	―
			―			一人		二人
［略］								
合計	十一人	十一人	一人	一人	二十六人	十二人		

（鑑定官）

第四百八十三条　課税部及び課税第二部を通じて鑑定官七十六人以内を置く。

2　［略］

（国税実査官）

第四百八十五条　課税部並びに課税第一部及び課税第二部を通じて国税実査官三千七百十三人以内を置く。

2　［略］

（徴収部に置く課等）

第四百八十七条　［略］

2　［略］

3　納税管理官、特別国税徴収官及び統括国税徴収官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	納税管理官	特別国税徴収官	特別機動国税徴収官	統括国税徴収官
［略］				
大阪国税局	一人	五人	―	六人
［略］				
合計	四人	二十人	四人	四十一人

（国税徴収官）

第四百九十八条　徴収部を通じて国税徴収官千百三十九人以内を置く。

2　［略］

（国税調査官）

第五百十七条　調査査察部（東京国税局にあっては、調査第一部、調査第二部、調査第三部及び調査第四部、大阪国税局にあっては、調査第一部及び調査第二部、名古屋国税局にあっては、調査部とする。）を通じて国税調査官二千七百八十六人以内を置く。

2　［略］

（国税査察官）

第五百十八条　調査査察部（東京国税局、名古屋国税局及び大阪国税局にあっては、査察部とする。）を通じて国税査察官千六百八十六人以内を置く。

2　［略］

（国税実査官）

第五百四十条　課税総括課、個人課税課、資産課税課、法人課税課、間税課及び資料調査課を通じて国税実査官九十九人以内を、徴収課に、国税実査官二十一人以内を置く。

［2・3　略］

関東信越国税局	課税第一部	課税第二部						
	―	―	一人	―	―	三人	―	―
			―			一人		二人
［同上］								
合計	十一人	十一人	一人	一人	二十五人	十二人		

（鑑定官）

第四百八十三条　課税部及び課税第二部を通じて鑑定官七十五人以内を置く。

2　［同上］

（国税実査官）

第四百八十五条　課税部並びに課税第一部及び課税第二部を通じて国税実査官三千七百三十九人以内を置く。

2　［同上］

（徴収部に置く課等）

第四百八十七条　［同上］

2　［同上］

3　納税管理官、特別国税徴収官及び統括国税徴収官の国税局別定数は、次のとおりとする。

名称	納税管理官	特別国税徴収官	特別機動国税徴収官	統括国税徴収官
［同上］				
大阪国税局	一人	四人	―	六人
［同上］				
合計	四人	十九人	四人	四十一人

（国税徴収官）

第四百九十八条　徴収部を通じて国税徴収官千百二十八人以内を置く。

2　［同上］

（国税調査官）

第五百十七条　調査査察部（東京国税局にあっては、調査第一部、調査第二部、調査第三部及び調査第四部、大阪国税局にあっては、調査第一部及び調査第二部、名古屋国税局にあっては、調査部とする。）を通じて国税調査官二千八百四人以内を置く。

2　［同上］

（国税査察官）

第五百十八条　調査査察部（東京国税局、名古屋国税局及び大阪国税局にあっては、査察部とする。）を通じて国税査察官千六百九十二人以内を置く。

2　［同上］

（国税実査官）

第五百四十条　課税総括課、個人課税課、資産課税課、法人課税課、間税課及び資料調査課を通じて国税実査官八十四人以内を、徴収課に、国税実査官二十一人以内を置く。

［2・3　同上］

（副署長）

第五百四十六条　各税務署を通じて副署長四百七十九人以内を置く。

［２・３　略］

（税務署に置く課等）

第五百四十七条　［略］

［２～４　略］

５　税務広報広聴官の定数は、各税務署を通じて百二十人以内とし、特別国税徴収官の定数は、各税務署を通じて四百七人以内とし、特別国税調査官の定数は、各税務署を通じて千五百十人以内とし、統括国税徴収官の定数は、各税務署を通じて九百四十九人以内とし、統括国税調査官の定数は、各税務署を通じて三千四百二十九人以内とし、酒類指導官の定数は、各税務署を通じて百三十一人以内とする。

（国税徴収官）

第五百五十五条　各税務署を通じて国税徴収官五千九百七十六人以内を置く。

２　［略］

（国税調査官）

第五百五十六条　各税務署を通じて国税調査官一万五千八百五十九人以内を置く。

２　［略］

（国税調査官）

第五百六十九条　各税務署を通じて国税調査官百十八人以内を置く。

２　［略］

附　則

（施行期日）

［１～30　略］

（沖縄地区税関の監視部統括監視官の職務の特例）

31　沖縄地区税関の監視部統括監視官は、第三百六十一条各号に掲げる事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、同法第三条第三項及び第四項並びに第四条第二項の規定に基づく措置の実施に関する事務（特別監視官の所掌に属するものを除く。）を分掌する。

（沖縄地区税関の監視部特別監視官の職務の特例）

32‖　特別監視官は、第三百六十一条の二に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、前項に規定する事務のうち特に処理困難なものとして、沖縄地区税関長が指定するものをつかさどる。

（沖縄地区税関の監視部保税地域監督官の職務の特例）

33‖　沖縄地区税関の監視部保税地域監督官は、第三百六十二条第一項各号に掲げる事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、同法第五条の規定に基づく措置の実施に関する事務をつかさどる。

（副署長）

第五百四十六条　各税務署を通じて副署長四百九十人以内を置く。

［２・３　同上］

（税務署に置く課等）

第五百四十七条　［同上］

［２～４　同上］

５　税務広報広聴官の定数は、各税務署を通じて百二十人以内とし、特別国税徴収官の定数は、各税務署を通じて四百八人以内とし、特別国税調査官の定数は、各税務署を通じて千五百十一人以内とし、統括国税徴収官の定数は、各税務署を通じて千十七人以内とし、統括国税調査官の定数は、各税務署を通じて三千四百四十四人以内とし、酒類指導官の定数は、各税務署を通じて百三十一人以内とする。

（国税徴収官）

第五百五十五条　各税務署を通じて国税徴収官六千二百五十四人以内を置く。

２　［同上］

（国税調査官）

第五百五十六条　各税務署を通じて国税調査官一万五千八百三十六人以内を置く。

２　［同上］

（国税調査官）

第五百六十九条　各税務署を通じて国税調査官百二十人以内を置く。

２　［同上］

附　則

（施行期日）

［１～30　同上］

（沖縄地区税関の監視部統括監視官の職務の特例）

31　沖縄地区税関の監視部統括監視官は、第三百六十一条各号に掲げる事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、同法第三条第三項及び第四項並びに第四条第二項の規定に基づく措置の実施に関する事務を分掌する。

［項を加える。］

（沖縄地区税関の監視部保税地域監督官の職務の特例）

32‖　沖縄地区税関の監視部保税地域監督官は、第三百六十二条第一項各号に掲げる事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、同法第五条の規定に基づく措置の実施に関する事務をつかさどる。

34・35　［略］

（沖縄地区税関の監視部上席監視官の職務の特例）

36　沖縄地区税関の監視部上席監視官は、第三百六十三条の二第二項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十一項及び附則第三十二項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部監視官の職務の特例）

37　沖縄地区税関の監視部監視官は、第三百六十三条の二第三項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十一項及び附則第三十二項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部上席調査官の職務の特例）

38　沖縄地区税関の監視部上席調査官は、第三百六十三条の三第二項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十三項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部調査官の職務の特例）

39　沖縄地区税関の監視部調査官は、第三百六十三条の三第三項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十三項に規定する事務を処理する。

40～46　［略］

別表第四（第三百四十三条関係）

税関出張所及び税関支署出張所の名称及び位置

所轄税関	出張所名	位置
大阪	［略］	［略］
	舞鶴税関支署宮津出張所	宮津市
	大阪税関南港出張所	大阪市

備考　表中の「　」の記載及びその標記部分に二重傍線を付した規定の当該標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

33・34　［同上］

（沖縄地区税関の監視部上席監視官の職務の特例）

35　沖縄地区税関の監視部上席監視官は、第三百六十三条の二第二項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十一項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部監視官の職務の特例）

36　沖縄地区税関の監視部監視官は、第三百六十三条の二第三項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十一項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部上席調査官の職務の特例）

37　沖縄地区税関の監視部上席調査官は、第三百六十三条の三第二項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十二項に規定する事務を処理する。

（沖縄地区税関の監視部調査官の職務の特例）

38　沖縄地区税関の監視部調査官は、第三百六十三条の三第三項に規定する事務のほか、国際連合安全保障理事会決議第千八百七十四号等を踏まえ我が国が実施する貨物検査等に関する特別措置法がその効力を有する間、命を受けて、附則第三十二項に規定する事務を処理する。

39～45　［同上］

別表第四（第三百四十三条関係）

税関出張所及び税関支署出張所の名称及び位置

所轄税関	出張所名	位置
大阪	［同上］	［同上］
	舞鶴税関支署宮津出張所	宮津市
	大阪税関国際博覧会出張所	大阪市
	大阪税関南港出張所	大阪市

附　則

この省令は、公布の日から施行する。ただし、第一条並びに第二条中財務省組織規則第四百十条、第四百二十八条、第四百五十三条、第四百六十六条、第四百六十六条の三、第四百六十六条の四、第四百六十七条、第四百八十三条、第四百八十五条、第四百八十七条、第四百九十八条、第五百十七条、第五百十八条、第五百四十条、第五百四十六条、第五百四十七条、第五百五十五条、第五百五十六条及び第五百六十九条の改正規定は、令和七年七月十日から、別表第四の改正規定は、令和八年二月一日から施行する。

○厚生労働省令第七十一号

雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条第二項の規定に基づき、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和七年七月一日

厚生労働大臣　福岡　資麿

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令

雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
（キャリアアップ助成金に関する暫定措置） **第十七条の二の七**　第百十八条の二第十一項の短時間労働者労働時間延長コース助成金に代えて、当分の間、社会保険適用時処遇改善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金を支給するものとし、同項の規定は適用しない。ただし、社会保険適用時処遇改善コース助成金の支給については、令和八年三月三十一日までの間、行うものとする。 ２　社会保険適用時処遇改善コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額（一の事業所において、対象者一人につき、同号に掲げる額のいずれかの額に限る。）を支給するものとする。 一　有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。 イ　事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主 ロ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対し、提出した事業主 ハ　次のいずれかに該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等について処遇の改善を図つたもの (1)　その雇用する有期契約労働者等であつて健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者（以下このハ及び次項第一号ハにおいて「被保険者」という。）でないものが新たに被保険者となる場合において、当該有期契約労働者等について、次に掲げるいずれかの措置を講じたもの (i)　賃金をおおむね十五パーセント以上増額する措置 (ii)　賃金をおおむね十八パーセント以上増額する措置 (iii)　一週間の所定労働時間を四時間以上延長する措置 (iv)　一週間の所定労働時間を三時間以上四時間未満延長するとともに、賃金を五パーセント以上増額する措置 (v)　一週間の所定労働時間を二時間以上三時間未満延長するとともに、賃金を十パーセント以上増額する措置 (vi)　一週間の所定労働時間を一時間以上二時間未満延長するとともに、賃金を十五パーセント以上増額する措置 (2)　その雇用する有期契約労働者等であつて被保険者でないものについて、(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を講じた事業主（当該有期契約労働者等が当該措置により被保険者となつた場合に限る。）	（キャリアアップ助成金に関する暫定措置） **第十七条の二の七**　第百十八条の二第十一項の規定の適用については、令和八年三月三十一日までの間、次の表の上欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第十一項各号列記以外の部分	短時間労働者労働時間延長コース助成金	定める額
第十一項第一号ハ	ハ　その雇用する有期契約労働者等（健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金保険の被保険者（以下このハにおいて「被保険者」という。）でないものに限る。）に対し、一週間の所定労働時間を三時間以上延長する措置を講じた事業主（当該措置により当該有期契約労働者等が被保険者となる場合に限る。）	

第十一項各号列記以外の部分	社会保険適用時処遇改善コース助成金	定める額（一の事業所において、対象者一人につき、同号に掲げる額のいずれかの額に限る。）
第十一項第一号ハ	ハ　次のいずれかに該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等について処遇の改善を図つたもの (1)　その雇用する有期契約労働者等であつて健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金保険の被保険者（以下このハにおいて「被保険者」という。）でないものが新たに被保険者となる場合において、当該有期契約労働者等について、次に掲げるいずれかの措置を講じたもの (i)　賃金をおおむね十五パーセント以上増額する措置 (ii)　賃金をおおむね十八パーセント以上増額する措置	

ニ　ハの措置に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主

二　次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した事業主　十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

ロ　前号ハ(1)(i)の措置を二年間継続し、かつ、当該措置の開始から二年を経過した後、同号ハ(1)(ii)の措置を講ずることが就業規則その他の書類により確認できる事業主　三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

ハ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同号ハ(1)(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ニ　前号ハ(1)(i)の措置を二年間継続した後、同号ハ(1)(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ホ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同号ハ(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ヘ　前号ハ(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主　二十二万五千円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

3　短時間労働者労働時間延長支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額（一の事業所において、対象者一人につき、同号に掲げる額のいずれかの額に限る。）を支給するものとする。

一　有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ　事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主

ロ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対し、提出した事業主

ハ　次のいずれかに該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等について処遇の改善を図つたもの

(1)　その雇用する有期契約労働者等（被保険者でないものに限る。）に対し、次に掲げるいずれかの措置を講じた事業主（当該措置により当該有期契約労働者等が被保険者となる場合に限る。）

(i)　一週間の所定労働時間を五時間以上延長する措置

(ii)　一週間の所定労働時間を四時間以上五時間未満延長するとともに、賃金を五パーセント以上増額する措置

(iii)　一週間の所定労働時間を三時間以上四時間未満延長するとともに、賃金を十パーセント以上増額する措置

(iv)　一週間の所定労働時間を二時間以上三時間未満延長するとともに、賃金を十五パーセント以上増額する措置

(iii)　一週間の所定労働時間を四時間以上延長する措置

(iv)　一週間の所定労働時間を三時間以上四時間未満延長するとともに、賃金を十パーセント以上増額する措置

(v)　一週間の所定労働時間を二時間以上三時間未満延長するとともに、賃金を十パーセント以上増額する措置

(vi)　一週間の所定労働時間を一時間以上二時間未満延長するとともに、賃金を十五パーセント以上増額する措置

(2)　その雇用する有期契約労働者等であつて被保険者でないものについて、(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を講じた事業主（当該有期契約労働者等が当該措置により被保険者となつた場合に限る。）

二　次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した事業主　十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

ロ　前号ハ(1)(i)の措置を二年間継続し、かつ、当該措置の開始から二年を経過した後、同号ハ(1)(ii)の措置を講ずることが就業規則その他の書類により確認できる事業主　三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

第十一項第二号

二　対象者一人につき七万五千円（中小企業事業主にあつては、十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。）

二　次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した事業主　十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

ロ　前号ハ(1)(i)の措置を二年間継続し、かつ、当該措置の開始から二年を経過した後、同号ハ(1)(ii)の措置を講

(2)　(1)に該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等に対し(1)(i)から(iv)までに掲げるいずれかの措置を一年間継続した後、次に掲げるいずれかの措置を講じたもの

(i)　一週間の所定労働時間を二時間以上延長する措置

(ii)　賃金を五パーセント以上増額する措置又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、昇給制度を整備する措置、賞与制度を整備し、かつ、当該制度に基づき賞与の支給を行う措置若しくは退職金制度を整備し、かつ、当該制度に基づき退職金の積立てを行う措置

ニ　ハの措置に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主

二　次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号ハ(1)(i)から(iv)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主（ロに該当する事業主を除く。）　三十万円（中小企業事業主（小規模企業事業主（その常時雇用する労働者の数が三十人以下である事業主をいう。以下同じ。）を除く。以下この号において同じ。）にあつては四十万円、小規模企業事業主にあつては五十万円）

ロ　前号ハ(1)(i)から(iv)までに掲げるいずれかの措置を一年間継続した後、同号ハ(2)(i)又は(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　四十五万円（中小企業事業主にあつては六十万円、小規模企業事業主にあつては七十五万円）

4　第二項第一号又は前項第一号に該当する事業主に対しては、その雇用する有期契約労働者等一人につき、社会保険適用時処遇改善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金のいずれか一方のみを支給する。

附　則

（施行期日）

第一条　この省令は、令和七年七月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の日から令和八年三月三十一日までの間は、社会保険適用時処遇改善コース助成金及び短時間労働者労働時間延長支援コース助成金のほか、この省令による改正後の雇用保険法施行規則（以下この条において「新雇保則」という。）附則第十七条の二の七第二項第一号（ハを除く。）に該当する事業主であって、次の各号のいずれかに該当するものに対し、それぞれ当該各号に定める額（一の事業所において、対象者一人につき、当該各号に掲げる額のいずれかの額）を支給するものとする。

一　新雇保則附則第十七条の二の七第二項第一号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同条第三項第一号ハ(1)(i)から(iv)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主　四十五万円（中小企業事業主（新雇保則第百二条の三第一項第二号に規定する中小企業事業主をいい、小規模企業事業主（新雇保則附則第十七条の二の七第三項第二号に規定する小規模企業事業主をいう。以下同じ。）を除く。次号において同じ。）にあっては六十万円、小規模企業事業主にあっては七十万円）

二　新雇保則附則第十七条の二の七第二項第一号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同条第三項第一号ハ(1)(i)から(iv)までに掲げるいずれかの措置を一年間継続し、同号ハ(2)(i)又は(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　六十万円（中小企業事業主にあっては八十万円、小規模企業事業主にあっては九十五万円）

ずることが就業規則その他の書類により確認できる事業主　三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

ハ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同号ハ(1)(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ニ　前号ハ(1)(i)の措置を二年間継続した後、同号ハ(1)(ii)の措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ホ　前号ハ(1)(i)の措置を一年間継続した後、同号ハ(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主　三十七万五千円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

ヘ　前号ハ(1)(iii)から(vi)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主　二十二万五千円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

○国土交通省令第八十号

建築基準法（昭和二十五年法律第二百一号）第六条第九項（同法第八十七条第一項において準用する場合を含む。）、第六十八条の二十六、第七十七条の十六第三項、第七十七条の三十五の二十一第三項、第七十七条の五十二第三項（同法第七十七条の五十六第二項において準用する場合を含む。）、第九十三条の三及び第九十七条の四第一項の規定に基づき、建築基準法施行規則及び建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令の一部を改正する省令を次のように定める。

令和七年七月一日

国土交通大臣　中野　洋昌

建築基準法施行規則及び建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令の一部を改正する省令

（建築基準法施行規則の一部改正）

第一条　建築基準法施行規則（昭和二十五年建設省令第四十号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下この条において「対象規定」という。）は、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
（特殊構造方法等認定の申請） **第十条の五の二十三**　特殊構造方法等認定の申請をしようとする者（次項において「申請者」という。）は、別記第五十号の十四様式による申請書に次に掲げる図書を添えて、国土交通大臣に提出するものとする。 一～三　（略） ２　申請者は、前項各号に掲げる図書に加え、同項第三号の図書を補足する構造方法又は建築材料の専門的事項であって、同号の審査の参考となるべきものを記載した図書（第十一条の二の三第一項第二号及び第二項第四号において「参考図書」という。）を提出することができる。 ３　国土交通大臣は、第一項各号に掲げる図書のみでは同項第三号の審査が困難と認める場合にあつては、当該構造方法又は建築材料の実物又は試験体その他これらに類するものの提出を求めることができる。 （手数料の額） **第十一条の二の三**　法第九十七条の四第一項の国土交通省令で定める手数料の額は、次の各号に掲げる処分の区分に応じ、当該各号に定める額とする。 一　構造方法等の認定　申請一件につき、四万二百円（電子申請（情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成十四年法律第百五十一号）第六条第一項の規定により同項に規定する電子情報処理組織を使用して行う申請をいう。以下この条において同じ。）による場合にあつては、一万九千五百円）に、別表第二の㈠欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の㈢欄に掲げる額を加算した額（次項第一号において「基本額」という。）（法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、申請一件につき、四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円）） 二　特殊構造方法等認定　申請一件につき、二百十二万円（参考図書を提出する場合にあつては、十七万三千五百円） 三～五　（略） ２　前項各号の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の手数料は、当該各号に定める額とする。 一　構造方法等の認定のための審査に当たつて実物等の提出を受けて試験その他の方法により評価を行うことが困難であることその他の理由により申請者が工場等において行う試験又は工場等における指定建築材料の製造、検査若しくは品質管理を目視その他適切な方法により	（特殊構造方法等認定の申請） **第十条の五の二十三**　特殊構造方法等認定の申請をしようとする者は、別記第五十号の十四様式による申請書に次に掲げる図書を添えて、国土交通大臣に提出するものとする。 一～三　（略） （新設） ２　国土交通大臣は、前項各号に掲げる図書のみでは前項第三号の規定による審査が困難と認める場合にあつては、当該構造方法又は建築材料の実物又は試験体その他これらに類するものの提出を求めることができる。 （手数料の額） **第十一条の二の三**　法第九十七条の四第一項の国土交通省令で定める手数料の額は、次の各号に掲げる処分の区分に応じ、当該各号に定める額とする。 一　構造方法等の認定　申請一件につき、二万円に、別表第二の㈠欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の㈢欄に掲げる額を加算した額。ただし、法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、二万円とする。 二　特殊構造方法等認定　申請一件につき、二百十二万円 三～五　（略） ２　前項各号の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合の手数料は、当該各号に定める額とする。 一　構造方法等の認定のための審査に当たつて実物等の提出を受けて試験その他の方法により評価を行うことが困難であることその他の理由により申請者が工場等において行う試験又は工場等における指定建築材料の製造、検査若しくは品質管理を目視その他適切な方法により

確認する必要がある場合として国土交通大臣が定める場合　申請一件につき、基本額に、当該目視その他適切な方法による確認を行うために必要な費用として国土交通大臣が定める額を加算した額（法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、申請一件につき、四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円））

二　既に構造方法等の認定のための審査に当たつて行われた評価に係る試験の結果を用いることにより、新たな試験を要しないこととなる評価に基づいて行われる認定を受けようとする場合　申請一件につき、次のイからハまでに掲げる場合の区分に応じ、当該イからハまでに定める額（法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円））

イ　法第二条第九号若しくは第九号の二ロ、法第二十七条第一項（防火設備に関するものに限る。）若しくは法第六十一条第一項（防火設備に関するものに限る。）又は令第一条第五号若しくは第六号、令第二十条の七第二項から第四項まで、令第百十二条第一項若しくは第十二項ただし書、令第百十四条第五項若しくは令第百三十七条の十第一号ロ(4)の規定に基づく認定の場合　三十七万二百円（電子申請による場合にあつては、三十四万九千五百円）

ロ　令第四十六条第四項の規定に基づく認定の場合（令第四十五条第一項又は第二項の規定に基づく認定を併せて受けようとする場合を含む。）又は第八条の三の規定に基づく認定の場合　百四十一万二百円（電子申請による場合にあつては、百三十八万九千五百円）

ハ　建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令（平成十一年建設省令第十三号。第五項第一号において「機関省令」という。）第六十三条第四号に掲げる認定のうち、イ又はロの認定以外の認定の場合　四十八万二百円（電子申請による場合にあつては、四十五万九千五百円）

三　既に構造方法等の認定を受けた構造方法等の軽微な変更であつて、国土交通大臣が安全上、防火上及び衛生上支障がないと認めるものの認定を受けようとする場合　申請一件につき、次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める額（法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円））

イ　法第二十条第一項第一号の認定又は法第三十七条第二号の認定（コンクリート又は膜材料に係るものに限る。）の場合　四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円）に、別表第二(い)欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の(ろ)欄に掲げる額の三分の一の額を加算した額（その額に千円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。）

ロ　イに掲げる場合以外の場合　四万二百円（電子申請による場合にあつては、一万九千五百円）に、別表第二(い)欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の(ろ)欄に掲げる額の十分の一の額を加算した額

四　既に特殊構造方法等認定を受けた構造方法又は建築材料の軽微な変更であつて、国土交通大臣が安全上、防火上及び衛生上支障がないと認めるものの認定を受けようとする場合　申請一件につき、五十七万円（参考図書を提出する場合にあつては、四万六千二百円）

五～九　（略）

3～8　（略）

確認する必要がある場合として国土交通大臣が定める場合　申請一件につき、前項第一号本文に定める額に、当該目視その他適切な方法による確認を行うために必要な費用として国土交通大臣が定める額を加算した額（ただし、法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、二万円）

二　既に構造方法等の認定のための審査に当たつて行われた評価に係る試験の結果を用いることにより、新たな試験を要しないこととなる評価に基づいて行われる認定を受けようとする場合　次のイからハまでに掲げる場合の区分に応じ、当該イからハまでに定める額（ただし、法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、二万円）

イ　法第二条第九号若しくは第九号の二ロ、法第二十七条第一項（防火設備に関するものに限る。）若しくは法第六十一条第一項（防火設備に関するものに限る。）又は令第一条第五号若しくは第六号、令第二十条の七第二項から第四項まで、令第百十二条第一項若しくは第十二項ただし書、令第百十四条第五項若しくは令第百三十七条の十第一号ロ(4)の規定に基づく認定の場合　三十万円

ロ　令第四十六条第四項の規定に基づく認定の場合（令第四十五条第一項又は第二項の規定に基づく認定を併せて受けようとする場合を含む。）又は第八条の三の規定に基づく認定の場合　百三十九万円

ハ　建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令（平成十一年建設省令第十三号。第五項第一号において「機関省令」という。）第六十三条第四号に掲げる認定のうち、イ又はロの認定以外の認定の場合　四十六万円

三　既に構造方法等の認定を受けた構造方法等の軽微な変更であつて、国土交通大臣が安全上、防火上及び衛生上支障がないと認めるものの認定を受けようとする場合　次のイ又はロに掲げる場合の区分に応じ、当該イ又はロに定める額（ただし、法第六十八条の二十五第五項及び第七項の規定により申請する場合にあつては、二万円）

イ　法第二十条第一項第一号の規定に基づく認定の場合　二万円に、別表第二(い)欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の(ろ)欄に掲げる額の三分の一の額を加算した額（その額に千円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。）

ロ　イに掲げる場合以外の場合　二万円に、別表第二(い)欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の(ろ)欄に掲げる額の十分の一の額を加算した額

四　既に特殊構造方法等認定を受けた構造方法又は建築材料の軽微な変更であつて、国土交通大臣が安全上、防火上及び衛生上支障がないと認めるものの認定を受けようとする場合　五十七万円

五～九　（略）

3～8　（略）

別表第二（第十一条の二の三関係）

	(い)	(ろ)
（略）		
	（略）	（略）
	令第百十二条第二項の認定に係る評価	二百二十四万円
	耐力壁について加熱開始後一時間、構造耐力上支障のある変形等を生じないものであること等を確かめる場合	
	（略）	（略）
（略）		

第二号様式（第一条の三、第三条、第三条の三関係）（A４）

（注意）

１．～４．　（略）

５．第四面関係

①～㉓　（略）

㉔　劇場等の客席に車椅子使用者用部分を設ける建築物であるときは、19欄に当該部分の構造が車椅子使用者が舞台等を容易に視認できるものであることの検証の内容並びに当該部分の客席内の分散配置及び同伴者用の座席又はスペースの隣接設置についての検討の内容を記入してください。

㉕　（略）

６．・７．　（略）

（建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令の一部改正）

第二条　建築基準法に基づく指定建築基準適合判定資格者検定機関等に関する省令（平成十一年建設省令第十三号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（建築基準適合判定資格者検定事務等の引継ぎ）	（建築基準適合判定資格者検定事務等の引継ぎ）
第十二条　指定建築基準適合判定資格者検定機関（国土交通大臣が法第七十七条の十五第一項又は第二項の規定により指定建築基準適合判定資格者検定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定建築基準適合判定資格者検定機関であった者）は、法第七十七条の十六第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。	**第十二条**　指定建築基準適合判定資格者検定機関（国土交通大臣が法第七十七条の十五第一項又は第二項の規定により指定建築基準適合判定資格者検定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定建築基準適合判定資格者検定機関であった者）は、法第七十七条の十六第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。
一　（略）	一　（略）
二　第九条第三項に規定する帳簿を国土交通大臣に引き継ぐこと。	二　建築基準適合判定資格者検定事務に関する帳簿及び書類を国土交通大臣に引き継ぐこと。
三　（略）	三　（略）
（確認検査の業務の引継ぎ）	（確認検査の業務の引継ぎ）
第三十一条　指定確認検査機関（国土交通大臣等が法第七十七条の三十五第一項又は第二項の規定により指定確認検査機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定確認検査機関であった者。次項において同じ。）は、法第七十七条の三十四第一項の規定により確認検査の業務の全部を廃止したとき又は法第七十七条の三十五第一項又は第二項の規定により指定を取り消されたときは、次に掲げる事項を行わなければならない。	**第三十一条**　指定確認検査機関（国土交通大臣等が法第七十七条の三十五第一項又は第二項の規定により指定確認検査機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定確認検査機関であった者。次項において同じ。）は、法第七十七条の三十四第一項の規定により確認検査の業務の全部を廃止したとき又は法第七十七条の三十五第一項又は第二項の規定により指定を取り消されたときは、次に掲げる事項を行わなければならない。
一　確認検査の業務を所轄特定行政庁に引き継ぐこと。	一　確認検査の業務を、所轄特定行政庁に引き継ぐこと。

別表第二（第十一条の二の三関係）

	(い)	(ろ)
（略）		
	（略）	（略）
	令第百十二条第二項の認定に係る評価	百九十四万円
	耐力壁について加熱開始後一時間、構造耐力上支障のある変形等を生じないものであること等を確かめる場合	
	（略）	（略）
（略）		

第二号様式（第一条の三、第三条、第三条の三関係）（A４）

（注意）

１．～４．　（略）

５．第四面関係

①～㉓　（略）

（新設）

㉔　（略）

６．・７．　（略）

二　第二十八条第三項に規定する帳簿を国土交通大臣等に、第二十九条第三項に規定する書類を所轄特定行政庁に引き継ぐこと。

三　（略）

２　（略）

（構造計算適合性判定の業務の引継ぎ）

第三十一条の十四　指定構造計算適合性判定機関（国土交通大臣等が法第七十七条の三十五の十九第一項又は第二項の規定により指定構造計算適合性判定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定構造計算適合性判定機関であった者）は、法第七十七条の三十五の二十一第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　構造計算適合性判定の業務を委任都道府県知事に引き継ぐこと。

二　第三十一条の十第三項に規定する帳簿を国土交通大臣等に、第三十一条の十一第三項に規定する書類を委任都道府県知事に引き継ぐこと。

三　（略）

２　（略）

（認定等の業務の引継ぎ）

第四十六条　指定認定機関（国土交通大臣が法第七十七条の五十一第一項又は第二項の規定により指定認定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定認定機関であった者）は、法第七十七条の五十二第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　（略）

二　第四十三条第三項に規定する帳簿及び第四十四条第三項に規定する書類を国土交通大臣に引き継ぐこと。

三　（略）

（性能評価の業務の引継ぎ）

第七十一条　指定性能評価機関（国土交通大臣が法第七十七条の五十六第二項において準用する法第七十七条の五十一第一項又は第二項の規定により指定性能評価機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定性能評価機関であった者）は、法第七十七条の五十六第二項において準用する法第七十七条の五十二第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　（略）

二　第六十八条第三項に規定する帳簿及び第六十九条第三項に規定する書類を国土交通大臣に引き継ぐこと。

三　（略）

二　法第七十七条の二十九第一項の帳簿を国土交通大臣等に、同条第二項の書類を所轄特定行政庁に引き継ぐこと。

三　（略）

２　（略）

（構造計算適合性判定の業務の引継ぎ）

第三十一条の十四　指定構造計算適合性判定機関（国土交通大臣等が法第七十七条の三十五の十九第一項又は第二項の規定により指定構造計算適合性判定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定構造計算適合性判定機関であった者）は、法第七十七条の三十五の二十一第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　構造計算適合性判定の業務を、委任都道府県知事に引き継ぐこと。

二　法第七十七条の三十五の十四第一項の帳簿を国土交通大臣等に、同条第二項の書類を委任都道府県知事に引き継ぐこと。

三　（略）

２　（略）

（認定等の業務の引継ぎ）

第四十六条　指定認定機関（国土交通大臣が法第七十七条の五十一第一項又は第二項の規定により指定認定機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定認定機関であった者）は、法第七十七条の五十二第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　（略）

二　認定等の業務に関する帳簿及び書類を国土交通大臣に引き継ぐこと。

三　（略）

（性能評価の業務の引継ぎ）

第七十一条　指定性能評価機関（国土交通大臣が法第七十七条の五十六第二項において準用する法第七十七条の五十一第一項又は第二項の規定により指定性能評価機関の指定を取り消した場合にあっては、当該指定性能評価機関であった者）は、法第七十七条の五十六第二項において準用する法第七十七条の五十二第三項に規定する場合には、次に掲げる事項を行わなければならない。

一　（略）

二　性能評価の業務に関する帳簿及び書類を国土交通大臣に引き継ぐこと。

三　（略）

附　則

この省令は、令和七年八月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中建築基準法施行規則別記第二号様式の改正規定　令和八年一月一日

二　第一条中建築基準法施行規則第十一条の二の三第一項第一号並びに第二項第一号及び第二号の改正規定並びに同項第三号イの改正規定（「規定に基づく認定」を「認定又は法第三十七条第二号の認定（コンクリート又は膜材料に係るものに限る。）」に改める部分を除く。）　令和八年四月一日

規　則

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、人事院規則二―八（人事院の顧問及び参与）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年七月一日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則二―八―三

人事院の顧問及び参与の一部を改正する人事院規則

人事院規則二―八（人事院の顧問及び参与）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（顧問） **第一条**　人事院に、顧問若干人を置くことができる。 ２～５　（略）	（顧問） **第一条**　人事院に、顧問一人を置くことができる。 ２～５　（略）

附　則

この規則は、公布の日から施行する。

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、人事院規則九―二（俸給表の適用範囲）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年七月一日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則九―二―七六

人事院規則九―二（俸給表の適用範囲）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九―二（俸給表の適用範囲）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（指定職俸給表の適用範囲） **第十五条**　指定職俸給表は、次に掲げる職員に適用する。 一・二　（略） 三　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣府審議官、防災監、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 四～九　（略）	（指定職俸給表の適用範囲） **第十五条**　指定職俸給表は、次に掲げる職員に適用する。 一・二　（略） 三　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣府審議官、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 四～九　（略）

附　則

この規則は、公布の日から施行する。

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、人事院規則九―六（俸給の調整額）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年七月一日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則九―六―九四

人事院規則九―六（俸給の調整額）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九―六（俸給の調整額）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後			改正前		
別表第一　適用区分表（第一条第一項―第三項関係）			**別表第一**　適用区分表（第一条第一項―第三項関係）		
勤務箇所	職員	調整数	勤務箇所	職員	調整数
一　会計検査院、人事院、内閣官房（国家サイバー統括室を除く。）、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、デジタル庁、総務省、法務省、出入国在留管理庁、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、林野庁、経済産業省、国土交通省、環境省及び原子力規制委員会	サイバーセキュリティの確保、情報システムの整備若しくは管理又はこれらと併せて行われる事務の運営の改善及び効率化に関する業務に直接従事することを本務とする職員（人事院の定める者に限る。）	一	一　会計検査院、人事院、内閣官房（内閣サイバーセキュリティセンターを除く。）、内閣府、宮内庁、公正取引委員会、警察庁、カジノ管理委員会、金融庁、消費者庁、デジタル庁、総務省、法務省、出入国在留管理庁、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、林野庁、経済産業省、国土交通省、環境省及び原子力規制委員会	サイバーセキュリティの確保、情報システムの整備若しくは管理又はこれらと併せて行われる事務の運営の改善及び効率化に関する業務に直接従事することを本務とする職員（人事院の定める者に限る。）	一
一の二　内閣官房国家サイバー統括室	(1)　サイバーセキュリティ運用専門官（人事院の定める者に限る。）	二	一の二　内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター	(1)　サイバーセキュリティ運用専門官（人事院の定める者に限る。）	二
	(2)　上席情報システム専門官及び情報システム専門官（人事院の定める者に限る。）	一		(2)　上席情報システム専門官及び情報システム専門官（人事院の定める者に限る。）	一
一の三～二十二　（略）	（略）	（略）	一の三～二十二　（略）	（略）	（略）

附　則

この規則は、公布の日から施行する。

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、人事院規則九―一四七（給与法附則第八項の規定による俸給月額）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和七年七月一日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則九―一四七―二

人事院規則九―一四七（給与法附則第八項の規定による俸給月額）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九―一四七（給与法附則第八項の規定による俸給月額）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（給与法附則第八項第二号の人事院規則で定める職員及び年齢） **第三条**　給与法附則第八項第二号の人事院規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、同項第二号の人事院規則で定める年齢は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ当該各号に定める年齢とする。 一　次に掲げる職員　六十二歳 イ・ロ　（略） ハ　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣審議官のうちその職務と責任が事務次官又は外局の長官に相当するものとして人事院が定めるもの、内閣府審議官、防災監、地方創生推進事務局長、知的財産戦略推進事務局長、科学技術・イノベーション推進事務局長、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものを除く。）、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 ニ　（略） 二　（略） **附　則** この規則は、公布の日から施行する。	（給与法附則第八項第二号の人事院規則で定める職員及び年齢） **第三条**　給与法附則第八項第二号の人事院規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、同項第二号の人事院規則で定める年齢は、当該各号に掲げる職員の区分に応じ当該各号に定める年齢とする。 一　次に掲げる職員　六十二歳 イ・ロ　（略） ハ　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣審議官のうちその職務と責任が事務次官又は外局の長官に相当するものとして人事院が定めるもの、内閣府審議官、地方創生推進事務局長、知的財産戦略推進事務局長、科学技術・イノベーション推進事務局長、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものを除く。）、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 ニ　（略） 二　（略）

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、人事院規則一一―一一（管理監督職勤務上限年齢による降任等）の一部を改正する人事院規則を制定する。

令和七年七月一日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則一一―一一―五

人事院規則一一―一一（管理監督職勤務上限年齢による降任等）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一一―一一（管理監督職勤務上限年齢による降任等）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（管理監督職勤務上限年齢を年齢六十年としない管理監督職等） **第四条**　法第八十一条の二第二項第一号の人事院規則で定める管理監督職は、次に掲げる官職とする。 一・二　（略） 三　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣審議官のうちその職務と責任が事務次官又は外局の長官に相当するものとして人事院が定める官職、内閣府審議官、防災監、地方創生推進事務局長、知的財産戦略推進事務局長、科学技術・イノベーション推進事務局長、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものが占める場合を除く。）、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 2・3　（略）	（管理監督職勤務上限年齢を年齢六十年としない管理監督職等） **第四条**　法第八十一条の二第二項第一号の人事院規則で定める管理監督職は、次に掲げる官職とする。 一・二　（略） 三　会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣審議官のうちその職務と責任が事務次官又は外局の長官に相当するものとして人事院が定める官職、内閣府審議官、地方創生推進事務局長、知的財産戦略推進事務局長、科学技術・イノベーション推進事務局長、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものが占める場合を除く。）、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官 2・3　（略）

附　則

この規則は、公布の日から施行する。

訓　令

○内閣府訓令第二十号

内閣府政策統括官の職務分担に関する訓令の一部を改正する訓令を次のように定める。

令和七年七月一日

内閣総理大臣　石破　茂

内閣府政策統括官の職務分担に関する訓令の一部を改正する訓令

内閣府政策統括官の職務分担に関する訓令（平成十三年内閣府訓令第十九号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正後欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定を加える。

改正後	改正前
1　内閣府政策統括官十人は、それぞれ別表上欄に掲げる担当の区分に応じ、同表下欄に掲げる職務を行うものとする。	1　内閣府政策統括官九人は、それぞれ別表上欄に掲げる担当の区分に応じ、同表下欄に掲げる職務を行うものとする。
2　［略］	2　［同上］

別表

担当	職務
［略］	［略］
経済安全保障担当	［略］
サイバー安全保障担当	主に次に掲げる事務をつかさどること。 1　行政各部の施策の統一を図るために必要となる重要電子計算機（重要電子計算機に対する不正な行為による被害の防止に関する法律（令和七年法律第四十二号）第二条第二項に規定するものをいう。次号において同じ。）に対する特定不正行為（同条第四項に規定するものをいう。同号において同じ。）による被害の防止のための基本的な政策に関する事項の企画及び立案並びに総合調整に関すること（内閣官房が行う内閣法第十二条第二項第二号に掲げる事務を除く。）。 2　重要電子計算機に対する不正な行為による被害の防止に関する法律に基づく重要電子計算機に対する特定不正行為による被害の防止に関する事務に関すること（他省及び金融庁の所掌に属するものを除く。）。

担当	職務
［同上］	［同上］
［同上］	［同上］
［項を加える。］	

備考　表中の［　］の記載は注記である。

附　則

この訓令は、令和七年七月一日から施行する。

法規的告示

○内閣府告示第百六号

災害対策基本法（昭和三十六年法律第二百二十三号）第二条第五号の規定に基づき、災害対策基本法第二条第五号の規定により内閣総理大臣が指定する指定公共機関の件（昭和三十七年八月六日総理府告示第二十六号）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

内閣総理大臣　石破　茂

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
国立研究開発法人防災科学技術研究所　国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構　国立研究開発法人日本原子力研究開発機構　独立行政法人国立病院機構　独立行政法人地域医療機能推進機構　国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構　国立研究開発法人森林研究・整備機構　国立研究開発法人水産研究・教育機構　国立研究開発法人土木研究所　国立研究開発法人建築研究所　国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所　独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構　独立行政法人水資源機構　独立行政法人都市再生機構　独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構　日本銀行　日本赤十字社　日本放送協会　電力広域的運営推進機関　東日本高速道路株式会社　首都高速道路株式会社　中日本高速道路株式会社　西日本高速道路株式会社　本州四国連絡高速道路株式会社　成田国際空港株式会社　新関西国際空港株式会社　中部国際空港株式会社　北海道旅客鉄道株式会社　東日本旅客鉄道株式会社　東海旅客鉄道株式会社　西日本旅客鉄道株式会社　四国旅客鉄道株式会社　九州旅客鉄道株式会社　日本貨物鉄道株式会社　ＮＴＴ株式会社　ＮＴＴ東日本株式会社　ＮＴＴ西日本株式会社　日本郵便株式会社　東京瓦斯株式会社　大阪瓦斯株式会社　東邦瓦斯株式会社　西部瓦斯株式会社　岩谷産業株式会社　アストモスエネルギー株式会社　株式会社ジャパンガスエナジー　ＥＮＥＯＳグローブ株式会社　ジクシス株式会社　出光興産株式会社　太陽石油株式会社　コスモ石油株式会社　富士石油株式会社　ＥＮＥＯＳ株式会社　日本通運株式会社　福山通運株式会社　佐川急便株式会社　ヤマト運輸株式会社　西濃運輸株式会社　北海道電力株式会社　北海道電力ネットワーク株式会社　東北電力株式会社　東北電力ネットワーク株式会社　東京電力ホールディングス株式会社　東京電力ニューアブルパワー株式会社　東京電力パワーグリッド株式会社　東京電力エナジーパートナー株式会社　北陸電力株式会社　北陸電力送配電株式会社　中部電力株式会社　中部電力パワーグリッド株式会社　中部電力ミライズ株式会社　関西電力株式会社　関西電力送配電株式会社　中国電力株式会社　中国電力ネットワーク株式会社　四国電力株式会社　四国電力送配電株式会社　九州電力株式会社　九州電力送配電株式会社　沖縄電力株式会社　株式会社ＪＥＲＡ　電源開発株式会社　電源開発送変電ネットワーク株式会社　日本原子力発電株式会社　ＫＤＤＩ株式会社　株式会社ＮＴＴドコモ　ＮＴＴドコモビジネス株式会社　ソフトバンク株式会社　楽天モバイル株式会社　輸出入・港湾関連情報処理センター株式会社　株式会社イトーヨーカ堂　イオン株式会社　ユニー株式会社　株式会社セブン―イレブン・ジャパン　株式会社ローソン　株式会社ファミリーマート　株式会社セブン＆アイ・ホールディングス　公益社団法人全日本トラック協会　一般社団法人全国建設業協会　公益社団法人日本医師会　一般社団法人日本建設業連合会　一般社団法人全国中小建設業協会　一般社団法人ＡＮ―ＣＯＭ丸和・支援ネットワーク　特定非営利活動法人全国災害ボランティア支援団体ネットワーク	国立研究開発法人防災科学技術研究所　国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構　国立研究開発法人日本原子力研究開発機構　独立行政法人国立病院機構　独立行政法人地域医療機能推進機構　国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構　国立研究開発法人森林研究・整備機構　国立研究開発法人水産研究・教育機構　国立研究開発法人土木研究所　国立研究開発法人建築研究所　国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所　独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構　独立行政法人水資源機構　独立行政法人都市再生機構　独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構　日本銀行　日本赤十字社　日本放送協会　電力広域的運営推進機関　東日本高速道路株式会社　首都高速道路株式会社　中日本高速道路株式会社　西日本高速道路株式会社　本州四国連絡高速道路株式会社　成田国際空港株式会社　新関西国際空港株式会社　中部国際空港株式会社　北海道旅客鉄道株式会社　東日本旅客鉄道株式会社　東海旅客鉄道株式会社　西日本旅客鉄道株式会社　四国旅客鉄道株式会社　九州旅客鉄道株式会社　日本貨物鉄道株式会社　日本電信電話株式会社　東日本電信電話株式会社　西日本電信電話株式会社　日本郵便株式会社　東京瓦斯株式会社　大阪瓦斯株式会社　東邦瓦斯株式会社　西部瓦斯株式会社　岩谷産業株式会社　アストモスエネルギー株式会社　株式会社ジャパンガスエナジー　ＥＮＥＯＳグローブ株式会社　ジクシス株式会社　出光興産株式会社　太陽石油株式会社　コスモ石油株式会社　富士石油株式会社　ＥＮＥＯＳ株式会社　日本通運株式会社　福山通運株式会社　佐川急便株式会社　ヤマト運輸株式会社　西濃運輸株式会社　北海道電力株式会社　北海道電力ネットワーク株式会社　東北電力株式会社　東北電力ネットワーク株式会社　東京電力ホールディングス株式会社　東京電力ニューアブルパワー株式会社　東京電力パワーグリッド株式会社　東京電力エナジーパートナー株式会社　北陸電力株式会社　北陸電力送配電株式会社　中部電力株式会社　中部電力パワーグリッド株式会社　中部電力ミライズ株式会社　関西電力株式会社　関西電力送配電株式会社　中国電力株式会社　中国電力ネットワーク株式会社　四国電力株式会社　四国電力送配電株式会社　九州電力株式会社　九州電力送配電株式会社　沖縄電力株式会社　株式会社ＪＥＲＡ　電源開発株式会社　電源開発送変電ネットワーク株式会社　日本原子力発電株式会社　株式会社ＮＴＴドコモ　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社　ソフトバンク株式会社　楽天モバイル株式会社　輸出入・港湾関連情報処理センター株式会社　株式会社イトーヨーカ堂　イオン株式会社　ユニー株式会社　株式会社セブン―イレブン・ジャパン　株式会社ローソン　株式会社ファミリーマート　株式会社セブン＆アイ・ホールディングス　公益社団法人全日本トラック協会　一般社団法人全国建設業協会　一般社団法人全国中小建設業協会　一般社団法人日本医師会　一般社団法人ＡＮ―ＣＯＭ丸和・支援ネットワーク　特定非営利活動法人全国災害ボランティア支援団体ネットワーク

附　則

この告示は、公布の日から施行する。

○総務省告示第二百四十四号

電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第三十三条第一項及び電気通信事業法施行規則（昭和六十年郵政省令第二十五号）第二十三条の二第一項の規定に基づき、平成十三年総務省告示第二百四十三号（電気通信事業法第三十三条第一項及び電気通信事業法施行規則第二十三条の二第一項の規定に基づき電気通信設備を指定する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
次に掲げる電気通信設備であって、別表の上欄に掲げる区域において、同表の下欄に掲げる電気通信事業者が設置するもの並びに第三号ハの設備であって、東京都においてＮＴＴ西日本株式会社が設置するもの及び大阪府においてＮＴＴ東日本株式会社が設置するもの ［一～七　略］	次に掲げる電気通信設備であって、別表の上欄に掲げる区域において、同表の下欄に掲げる電気通信事業者が設置するもの並びに第三号ハの設備であって、東京都において西日本電信電話株式会社が設置するもの及び大阪府において東日本電信電話株式会社が設置するもの ［一～七　同上］

別表

区域	電気通信事業者
北海道	ＮＴＴ東日本株式会社
青森県	ＮＴＴ東日本株式会社
岩手県	ＮＴＴ東日本株式会社
宮城県	ＮＴＴ東日本株式会社
秋田県	ＮＴＴ東日本株式会社
山形県	ＮＴＴ東日本株式会社
福島県	ＮＴＴ東日本株式会社
茨城県	ＮＴＴ東日本株式会社
栃木県	ＮＴＴ東日本株式会社
群馬県	ＮＴＴ東日本株式会社
埼玉県	ＮＴＴ東日本株式会社
千葉県	ＮＴＴ東日本株式会社
東京都	ＮＴＴ東日本株式会社
神奈川県の区域に静岡県熱海市泉の一部及び裾野市茶畑の一部の区域を併せた区域	ＮＴＴ東日本株式会社
新潟県	ＮＴＴ東日本株式会社

別表

区域	電気通信事業者
北海道	東日本電信電話株式会社
青森県	東日本電信電話株式会社
岩手県	東日本電信電話株式会社
宮城県	東日本電信電話株式会社
秋田県	東日本電信電話株式会社
山形県	東日本電信電話株式会社
福島県	東日本電信電話株式会社
茨城県	東日本電信電話株式会社
栃木県	東日本電信電話株式会社
群馬県	東日本電信電話株式会社
埼玉県	東日本電信電話株式会社
千葉県	東日本電信電話株式会社
東京都	東日本電信電話株式会社
神奈川県の区域に静岡県熱海市泉の一部及び裾野市茶畑の一部の区域を併せた区域	東日本電信電話株式会社
新潟県	東日本電信電話株式会社

富山県の区域のうち中新川郡立山町芦峅寺ブナ坂外の一部の区域を除く区域	ＮＴＴ西日本株式会社
石川県	ＮＴＴ西日本株式会社
福井県	ＮＴＴ西日本株式会社
山梨県	ＮＴＴ東日本株式会社
長野県の区域のうち木曽郡南木曽町（吾妻の一部及び田立に限る。）の区域を除く区域に富山県中新川郡立山町芦峅寺ブナ坂外の一部の区域を併せた区域	ＮＴＴ東日本株式会社
岐阜県の区域に長野県木曽郡南木曽町（吾妻の一部及び田立に限る。）の区域を併せた区域	ＮＴＴ西日本株式会社
静岡県の区域のうち熱海市泉の一部及び裾野市茶畑の一部の区域を除く区域	ＮＴＴ西日本株式会社
愛知県	ＮＴＴ西日本株式会社
三重県	ＮＴＴ西日本株式会社
滋賀県	ＮＴＴ西日本株式会社
京都府	ＮＴＴ西日本株式会社
大阪府	ＮＴＴ西日本株式会社
兵庫県	ＮＴＴ西日本株式会社
奈良県	ＮＴＴ西日本株式会社
和歌山県	ＮＴＴ西日本株式会社
鳥取県	ＮＴＴ西日本株式会社
島根県	ＮＴＴ西日本株式会社
岡山県	ＮＴＴ西日本株式会社
広島県	ＮＴＴ西日本株式会社
山口県	ＮＴＴ西日本株式会社

富山県の区域のうち中新川郡立山町芦峅寺ブナ坂外の一部の区域を除く区域	西日本電信電話株式会社
石川県	西日本電信電話株式会社
福井県	西日本電信電話株式会社
山梨県	東日本電信電話株式会社
長野県の区域のうち木曽郡南木曽町（吾妻の一部及び田立に限る。）の区域を除く区域に富山県中新川郡立山町芦峅寺ブナ坂外の一部の区域を併せた区域	東日本電信電話株式会社
岐阜県の区域に長野県木曽郡南木曽町（吾妻の一部及び田立に限る。）の区域を併せた区域	西日本電信電話株式会社
静岡県の区域のうち熱海市泉の一部及び裾野市茶畑の一部の区域を除く区域	西日本電信電話株式会社
愛知県	西日本電信電話株式会社
三重県	西日本電信電話株式会社
滋賀県	西日本電信電話株式会社
京都府	西日本電信電話株式会社
大阪府	西日本電信電話株式会社
兵庫県	西日本電信電話株式会社
奈良県	西日本電信電話株式会社
和歌山県	西日本電信電話株式会社
鳥取県	西日本電信電話株式会社
島根県	西日本電信電話株式会社
岡山県	西日本電信電話株式会社
広島県	西日本電信電話株式会社
山口県	西日本電信電話株式会社

徳島県	ＮＴＴ西日本株式会社
香川県	ＮＴＴ西日本株式会社
愛媛県	ＮＴＴ西日本株式会社
高知県	ＮＴＴ西日本株式会社
福岡県	ＮＴＴ西日本株式会社
佐賀県	ＮＴＴ西日本株式会社
長崎県	ＮＴＴ西日本株式会社
熊本県	ＮＴＴ西日本株式会社
大分県	ＮＴＴ西日本株式会社
宮崎県	ＮＴＴ西日本株式会社
鹿児島県	ＮＴＴ西日本株式会社
沖縄県	ＮＴＴ西日本株式会社

備考　表中の［　］の記載は注記である。

徳島県	西日本電信電話株式会社
香川県	西日本電信電話株式会社
愛媛県	西日本電信電話株式会社
高知県	西日本電信電話株式会社
福岡県	西日本電信電話株式会社
佐賀県	西日本電信電話株式会社
長崎県	西日本電信電話株式会社
熊本県	西日本電信電話株式会社
大分県	西日本電信電話株式会社
宮崎県	西日本電信電話株式会社
鹿児島県	西日本電信電話株式会社
沖縄県	西日本電信電話株式会社

備考　表中の［　］の記載は注記である。

○総務省告示第二百四十五号

電気通信事業法施行規則（昭和六十年郵政省令第二十五号）第五十六条第一号の規定に基づき、平成二十一年総務省告示第百十三号（重要通信を行う機関を指定する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	
分類	対象機関
［略］	［略］
通信役務の提供に直接関係がある機関	ＮＴＴ株式会社　電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第五号に定める電気通信事業者（法人に限る。）
［略］	［略］

［注一～三　略］

改正前	
分類	対象機関
［同上］	［同上］
通信役務の提供に直接関係がある機関	日本電信電話株式会社　電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第五号に定める電気通信事業者（法人に限る。）
［同上］	［同上］

［注一～三　同上］

備考　表中の［　］の記載は注記である。

○法務省告示第百四号

出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第七条第一項第二号の規定に基づき、出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成二年法務省告示第百三十一号）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

法務大臣　鈴木　馨祐

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「法」という。）第七条第一項第二号の規定に基づき、同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動であらかじめ定めるものを次のとおり定める。 ［一～五十七　略］ ［**別表第一～別表第八**　略］ **別表第九** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ ［**別表第十～別表第十三**　略］ **別表第十四** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、ギリシャ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、台湾、香港 **別表第十五** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ ［**別表第十～別表第十三**　同上］ **別表第十四** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、ギリシャ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、台湾、香港 **別表第十五** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シン	出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「法」という。）第七条第一項第二号の規定に基づき、同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動であらかじめ定めるものを次のとおり定める。 ［一～五十七　同上］ ［**別表第一～別表第八**　同上］ **別表第九** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ ［**別表第十～別表第十三**　同上］ **別表第十四** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、ギリシャ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、台湾、香港 **別表第十五** アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シン

ガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ

［別表第十六・別表第十七　略］

備考　表中の［　］の記載は注記である。

附　則

この告示は、公布の日から施行する。

○出入国在留管理庁告示第三号

出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）第七条の二第三項第一号の規定に基づき、出入国管理及び難民認定法施行規則第七条の二第三項第一号の規定に基づき希望者登録に関し出入国在留管理庁長官が定める国、地域及び行政区画を定める件（平成二十八年法務省告示第五百四十五号）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

出入国在留管理庁長官　丸山　秀治

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）第七条の二第三項第一号の出入国在留管理庁長官が定める国、地域及び行政区画は、アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ	出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）第七条の二第三項第一号の出入国在留管理庁長官が定める国、地域及び行政区画は、アイスランド共和国、アイルランド、アメリカ合衆国、アラブ首長国連邦、アルゼンチン共和国、アンドラ公国、イスラエル国、イタリア共和国、インドネシア共和国、ウルグアイ東方共和国、エストニア共和国、エルサルバドル共和国、オーストラリア連邦、オーストリア共和国、オランダ王国、カタール国、カナダ、北マケドニア共和国、キプロス共和国、ギリシャ共和国、グアテマラ共和国、グレートブリテン及び北アイルランド連合王国、クロアチア共和国、コスタリカ共和国、サンマリノ共和国、シンガポール共和国、スイス連邦、スウェーデン王国、スペイン王国、スリナム共和国、スロバキア共和国、スロベニア共和国、セルビア共和国、タイ王国、大韓民国、チェコ共和国、チュニジア共和国、チリ共和国、デンマーク王国、ドイツ連邦共和国、ドミニカ共和国、トルコ共和国、ニュージーランド、ノルウェー王国、パナマ共和国、バハマ国、パラグアイ共和国、バルバドス、ハンガリー、フィンランド共和国、ブラジル連邦共和国、フランス共和国、ブルガリア共和国、ブルネイ・ダルサラーム国、ペルー共和国、ベルギー王国、ポーランド共和国、ポルトガル共和国、ホンジュラス共和国、マルタ共和国、マレーシア、メキシコ合衆国、モーリシャス共和国、モナコ公国、ラトビア共和国、リトアニア共和国、リヒテンシュタイン公国、ルーマニア、ルクセンブルク大公国、レソト王国、台湾、香港、マカオ

附　則

この告示は、公布の日から施行する。

○農林水産省告示第千四十六号

漁業の許可及び取締り等に関する省令（昭和三十八年農林省令第五号）別表第四かつお・まぐろ漁業の項第二十四号の規定に基づき、令和四年農林水産省告示第千七十七号（漁業の許可及び取締り等に関する省令別表第四かつお・まぐろ漁業の項第二十二号の農林水産大臣が定めた期間を定める件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

農林水産大臣　小泉進次郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
漁業の許可及び取締り等に関する省令別表第四かつお・まぐろ漁業の項第二十四号の農林水産大臣が定めた期間は、令和四年八月一日から令和八年七月三十一日までとする。	漁業の許可及び取締り等に関する省令別表第四かつお・まぐろ漁業の項第二十二号の農林水産大臣が定めた期間は、令和四年八月一日から令和七年七月三十一日までとする。

附　則

この告示は、令和七年七月一日から施行する。

その他告示

○金融庁・農林水産省告示第十七号

農業協同組合法（昭和二十二年法律第百三十二号）第十条第十八項の規定に基づき、平成十七年金融庁・農林水産省告示第一号（農業協同組合法第十条第十八項の規定に基づき、主務大臣の指定する農業協同組合連合会を定める件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

金融庁長官　伊藤　豊
農林水産大臣　小泉進次郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後		改正前	
名称	住所	名称	住所
（略）		（略）	
大分県信用農業協同組合連合会	大分県大分市花園三丁目二番十七号	大分県信用農業協同組合連合会	大分県大分市舞鶴町一丁目四番十五号
（略）		（略）	

附　則

この告示は、公布の日から施行する。

○総務省告示第二百四十六号

電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第三十条第三項第二号及び電気通信事業法施行規則（昭和六十年郵政省令第二十五号）第二十二条の四の規定に基づき、平成二十八年総務省告示第二百二十一号（電気通信事業法第三十条第三項第二号の規定により禁止される行為の相手方となる電気通信事業者を指定する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改める。

改正後	改正前
電気通信事業法第三十条第一項の規定により指定された株式会社ＮＴＴドコモに係る同条第三項第二号の規定により禁止される行為の相手方は、次に掲げる電気通信事業者とする。 一　ＮＴＴ東日本株式会社 二　ＮＴＴ西日本株式会社 三　ＮＴＴドコモビジネス株式会社 ［四～七　略］ 八　ＮＴＴメディアサプライ株式会社	［同上］

備考　表中の［　］の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

○総務省告示第二百四十七号

電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第三十一条第一項及び電気通信事業法施行規則（昭和六十年郵政省令第二十五号）第二十二条の五の規定に基づき、令和二年総務省告示第二百二十号（電気通信事業法第三十一条第一項の規定に基づく特定関係事業者の指定に関する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日

総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改める。

改正後	改正前
一　ＮＴＴ東日本株式会社に係る特定関係事業者は、次に掲げる電気通信事業者とする。 イ　ＮＴＴドコモビジネス株式会社 ［ロ　略］ 二　ＮＴＴ西日本株式会社に係る特定関係事業者は、次に掲げる電気通信事業者とする。 イ　ＮＴＴドコモビジネス株式会社 ［ロ　略］	一　東日本電信電話株式会社に係る特定関係事業者は、次に掲げる電気通信事業者とする。 イ　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社 ［ロ　同上］ 二　西日本電信電話株式会社に係る特定関係事業者は、次に掲げる電気通信事業者とする。 イ　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社 ［ロ　同上］

備考　表中の［　］の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

○総務省告示第二百四十八号

電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二十七条の三第一項及び第三項の規定に基づき、令和五年総務省告示第二百九十一号（電気通信事業法第二十七条の三第一項の規定に基づき、同条第二項の規定の適用を受ける電気通信事業者を指定する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日　　総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改める。

改正後	改正前
［一～六　略］	［一～六　同上］
七　ＮＴＴドコモビジネス株式会社	七　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
［八～十　略］	［八～十　同上］
十一　ＮＴＴメディアサプライ株式会社	十一　エヌ・ティ・ティ・メディアサプライ株式会社
［十二～二十八　略］	［十二～二十八　同上］

備考　表中の［　］の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。

○総務省告示第二百四十九号

電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二十七条の五及び電気通信事業法施行規則（昭和六十年郵政省令第二十五号）第二十二条の二の十九の規定に基づき、令和五年総務省告示第四百十六号（特定利用者情報を適正に取り扱うべき電気通信事業者を指定する件）の一部を次のように改正する。

令和七年七月一日　　総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重下線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

改正後	改正前
［一・二　略］	［一・二　同左］
［削る］	三　エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
三　株式会社ＮＴＴドコモ	四　［同左］
四　ＮＴＴドコモビジネス株式会社	［新設］
五　ＮＴＴ西日本株式会社	［新設］
六　ＮＴＴ東日本株式会社	［新設］
七～十一　［略］	五～九　［同左］
［削る］	十　西日本電信電話株式会社
［削る］	十一　東日本電信電話株式会社
［十二～十九　略］	［十二～十九　同左］

備考　表中の［　］の記載及び対象規定の二重下線を付した標記部分を除く全体に付した下線は注記である。

○総務省告示第二百五十号

地方税法施行令（昭和二十五年政令第二百四十五号）第五十六条の四十第一項の規定に基づき、平成十六年総務省告示第四百九十七号（地方税法第七百一条の三十四第三項第二十四号に規定する電気通信事業を営む者を指定する件）の一部を次のように改正し、公布の日から施行する。

総務大臣　村上誠一郎

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
ＮＴＴ東日本株式会社	東日本電信電話株式会社
ＮＴＴ西日本株式会社	西日本電信電話株式会社
ＫＤＤＩ株式会社	ＫＤＤＩ株式会社
ソフトバンク株式会社	ソフトバンク株式会社
ＮＴＴドコモビジネス株式会社	エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社
楽天モバイル株式会社	楽天モバイル株式会社

○農林水産省告示第千四十七号

漁業法（昭和二十四年法律第二百六十七号）第十五条第一項の規定に基づき、大西洋くろまぐろ（西大西洋海域）、大西洋くろまぐろ（東大西洋海域）、にしくろかじき（大西洋条約海域）、にしまかじき及びふうらいかじき（大西洋条約海域）、びんなが（南大西洋海域）、めかじき（南大西洋海域）、めかじき（北大西洋海域）、めばち（大西洋条約海域）、よしきりざめ（北大西洋海域）並びによしきりざめ（南大西洋海域）に関する令和七管理年度における同項各号に掲げる数量を次のように定めたので、同条第五項の規定に基づき、次のとおり公表する。

令和七年七月一日　　農林水産大臣　小泉進次郎

大西洋くろまぐろ（西大西洋海域）、大西洋くろまぐろ（東大西洋海域）、にしくろかじき（大西洋条約海域）、にしまかじき及びふうらいかじき（大西洋条約海域）、びんなが（南大西洋海域）、めかじき（南大西洋海域）、めかじき（北大西洋海域）、めばち（大西洋条約海域）、よしきりざめ（北大西洋海域）、あおざめ（南大西洋海域）、めかじき（北大西洋海域）並びによしきりざめ（南大西洋海域）に関する令和７管理年度（令和７年８月１日から令和８年７月31日までの期間をいう。）における漁業法（以下「法」という。）第15条第１項各号に掲げる数量は、次のとおりとする。

第一　大西洋くろまぐろ（西大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

683.66トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
大西洋くろまぐろ（西大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	681.66

第二　大西洋くろまぐろ（東大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

3,269.70トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
大西洋くろまぐろ（東大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	3,254.70

第三　にしくろかじき（大西洋条約海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

328.10トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
にしくろかじき（大西洋条約海域）かつお・まぐろ漁業	328.10

第四　にしまかじき及びふうらいかじき（大西洋条約海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

35.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
にしまかじき及びふうらいかじき（大西洋条約海域）かつお・まぐろ漁業	35.00

第五　びんなが（南大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

2,337.50トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
びんなが（南大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	2,312.50

第六　めかじき（南大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

1,451.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
めかじき（南大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	1,448.00

第七　めかじき（北大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

667.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
めかじき（北大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	663.00

第八　めばち（大西洋条約海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

14,634.08トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
めばち（大西洋条約海域）かつお・まぐろ漁業	14,603.08

第九　よしきりざめ（北大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

3,012.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
よしきりざめ（北大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	2,613.00

第十　あおざめ（南大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

62.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
あおざめ（南大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	62.00

第十一　よしきりざめ（南大西洋海域）

一　漁獲可能量（法第15条第１項第１号関係）

1,520.00トン

二　大臣管理漁獲可能量（法第15条第１項第３号関係）

法第15条第１項第３号の大臣管理漁獲可能量は、次の表の左欄に掲げる大臣管理区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる数量とする。

（単位：トン）

大臣管理区分	大臣管理漁獲可能量
よしきりざめ（南大西洋海域）かつお・まぐろ漁業	1,292.00

○北陸地方整備局告示第三十二号

次のように道路の供用を開始するので、道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第十八条第二項の規定に基づき、告示する。

令和七年七月一日

北陸地方整備局長　髙松　諭

路線名	供用開始の区間	図面縦覧場所
百五十七号及び三百五号	野々市市若松町二三二番一から同市若松町二二二番一まで（ただし、関係図面に表示する部分のみ。）	北陸地方整備局及び同局金沢河川国道事務所

供用開始の期日　令和七年七月一日

○近畿地方整備局告示第七十五号

次のように道路の区域を変更したので、道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第十八条第一項の規定に基づき、告示する。

その関係図面は、令和七年七月一日から二週間一般の縦覧に供する。

近畿地方整備局長　齋藤　博之

㈠　道路の種類　一般国道

㈡　路線名　四十二号

㈢　道路の区域

区間	変更前後別	敷地の幅員延長
和歌山県有田郡有田川町大字小島字夙谷四三三番二地内	前	二七・八〇～四六・一一メートル　〇・〇一二キロメートル
	後	二七・八〇～四六・一一メートル　〇・〇一二キロメートル

㈣　図面縦覧場所　近畿地方整備局及び同局和歌山河川国道事務所

○北海道開発局告示第六十一号

次のように道路の供用を開始するので、道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第十八条第二項の規定に基づき、告示する。

その関係図面は、令和七年七月一日から二週間一般の縦覧に供する。

北海道開発局長　遠藤　達哉

路線名	供用開始の区間	図面縦覧場所
二百三十九号	北海道雨竜郡幌加内町字添牛内国有林石狩空知森林計画区空知森林管理署北空知支署二八〇林班る小班から同町字添牛内国有林石狩空知森林計画区空知森林管理署北空知支署二六七林班は小班まで	北海道開発局及び同局旭川開発建設部

供用開始の期日　令和七年七月一日

○北海道開発局告示第六十二号

次のように道路の供用を開始するので、道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第十八条第二項の規定に基づき、告示する。

その関係図面は、令和七年七月一日から二週間一般の縦覧に供する。

令和七年七月一日

北海道開発局長　遠藤　達哉

路線名	供用開始の区間	図面縦覧場所
二百二十九号	北海道古平郡古平町大字浜町四〇番三〇から同町大字浜町四〇番四一まで	北海道開発局及び同局小樽開発建設部

供用開始の期日　令和七年七月一日

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

第２節　競合する民間企業等が提供する価値
第３節　公務職場の提供価値として打ち出すべきもの
１　公務職場の唯一無二の中核的価値
２　公務と、競合する民間企業等が共に提供できる価値
第３章　魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信
第１節　公務職場内への浸透による魅力向上の取組
１　「社会への貢献に関する価値」の浸透
２　「職員の成長に関する価値」の浸透
３　「働く環境や経済的利益に関する価値」の浸透
第２節　公務外への魅力発信に向けた取組
１　社会全体への公務の価値の発信
２　戦略的な人材確保施策の実施
第３節　公務のブランディングの実施体制等
おわりに
第３部　令和６年度業務状況
第１章　職員の任免
第１節　人材確保
第２節　採用試験
１　2024年度における採用試験の実施
２　2025年度採用試験の改善等
第３節　任用状況等
１　令和６年度における採用状況
２　「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施
３　特定官職（本府省の課長等）への任命等
４　幹部職員人事の一元管理
５　女性職員の採用・登用の拡大
６　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用
７　法科大学院等への派遣
第４節　民間人材の採用の促進
１　公務の活性化のための民間人材の採用
２　任期を定めた職員の採用
３　研究公務員の任期を定めた採用
４　官民人事交流
第５節　分限処分の状況
１　降任・免職
２　休職
３　降給
第２章　人材の育成
第１節　人事院が実施する研修の概要
第２節　役職段階別研修
１　行政研修
２　地方機関職員研修
第３節　派遣研修
１　在外研究員制度
２　国内研究員制度
３　留学費用償還制度
第４節　テーマ別研修等
１　テーマ別研修
２　指導者養成研修
第３章　職員の給与
第１節　給与に関する勧告・報告
１　給与勧告制度の仕組み
２　令和６年の給与に関する勧告・報告
３　公務員給与の実態調査
４　民間給与の実態調査
第２節　給与法の実施等
１　給与法の改正に伴う規則改正等
２　行政組織の新設等に伴う規則改正
３　級別定数の設定・改定等
４　独立行政法人等の給与水準の公表
第４章　職員の生涯設計
第１節　定年退職、管理監督職勤務上限年齢制及び再任用制度の状況等
１　定年退職及び勤務延長の状況
２　管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況
３　定年前再任用制度の状況
４　暫定再任用制度の実施状況
５　定年の引上げの円滑な実施に向けた対応
第２節　生涯設計セミナーの実施等
第５章　職員の勤務環境等
第１節　勤務時間及び休暇等
１　超過勤務・年次休暇の使用の状況
２　勤務時間・休暇制度等に関する調査研究
第２節　健康安全対策
１　健康の保持増進
２　安全の確保
３　健康安全管理の指導及び啓発（国家公務員安全週間・健康週間）
４　原子力発電所等において発生した事故等への対応
第３節　ハラスメント対策
１　ハラスメント防止対策に関する研修の開催等
２　国家公務員ハラスメント防止週間
第４節　育児休業等制度
１　育児休業等制度の利用の促進
２　育児休業等の取得状況
第５節　自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度
第６節　災害補償
１　災害補償の制度改正
２　災害補償の実施状況
３　災害補償制度の運営
第７節　監査
１　給与簿監査
２　健康安全管理状況監査
３　災害補償実施状況監査

第８節　服務及び懲戒
１　服務
２　懲戒
３　兼業
第６章　職員団体
第１節　管理職員等の範囲
第２節　職員団体の登録
第３節　職員団体のための職員の行為
１　在籍専従
２　短期従事
第４節　職員団体等の法人格
１　登録職員団体
２　認証職員団体等
第５節　職員団体との会見
第７章　公平審査
第１節　不利益処分についての審査請求
第２節　勤務条件に関する行政措置の要求
第３節　災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て
第４節　給与の決定に関する審査の申立て
第５節　苦情相談
第８章　国際協力
第１節　派遣法による派遣状況
第２節　国際協力・国際交流
１　ＡＳＥＡＮ諸国との国際協力
２　日中韓人事行政ネットワーク事業
３　開発途上国等に対する技術協力
４　マンスフィールド研修
５　外国からの調査訪問対応等
第９章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換
第１節　人事院総裁賞
第２節　各方面との意見交換等
１　公務員問題懇話会
２　企業経営者等との意見交換
３　参与との意見交換
４　有識者の職場訪問
第２編　国家公務員倫理審査会の業務
この１年の主な施策及び今後の展望
倫理法及び国家公務員倫理審査会について
第１章　職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築
１　職員の倫理意識のかん養
２　倫理的な組織風土の構築
３　公務員倫理に関する広報、意見聴取
第２章　倫理法に基づく報告制度の状況
１　報告制度の概要
２　各種報告書の提出状況等
第３章　倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応
１　調査及び懲戒手続の概要
２　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況

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～

デジタル化が進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据え、優秀な人材を公務に誘致する上で不可欠である人材マネジメントのグランドデザイン構築が急務となっている。

人事院は、これまでも、採用試験実施時期の前倒し、受験可能年齢の引下げ、新たな区分の創設等の試験制度の改善、勤務間のインターバル確保の努力義務化、フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大等、異なるバックグラウンド、キャリア意識、人生設計を持つ職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される公務を目指してきた。

しかし、現在の大きく変容する状況に対応し、公務が直面する国家公務員の人材確保に係る危機的な状況を打破するためには、公務員人事管理全般について更に抜本的な方策を講ずる必要がある。

そこで、人事院は、令和５年９月より公務員人事管理の在り方について、聖域を設けることなく骨太かつ課題横断的な議論を行う各界有識者による会議（「人事行政諮問会議」）を開催し、そこでの議論を踏まえ、公務員人事管理について抜本的なアップグレードに向けた施策を検討することとしている。

令和５年度年次報告書では、第１回から第８回までの当該会議の開催状況及び昨年５月に取りまとめられた中間報告について報告した。本稿では、第９回以降の会議の開催状況及び本年３月に取りまとめられた最終提言について報告するものである。

第１章　人事行政諮問会議の開催状況

人事行政諮問会議は、次の５名の有識者により構成され、令和５年９月から令和７年３月までの間で、計17回開催された。そのうち、中間報告以降に開催された会議の開催状況は、後記１～９のとおりである。

	荒木	尚志　東京大学大学院法学政治学研究科教授
	小林	洋子　国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（ＪＡＸＡ）監事　等
【座長代理】	峰岸	真澄　株式会社リクルートホールディングス代表取締役会長兼取締役会議長
	宮島	香澄　日本テレビ放送網株式会社報道局解説委員
【座　　長】	森田	朗　東京大学名誉教授

（五十音順、敬称略）

なお、各回の議事次第、資料、議事録等については、以下のＵＲＬ及びＱＲコードより閲覧可能となっている。

https://www.jinji.go.jp/civilservicehrmadvisoryboard/index.html

１　第９回（令和６年６月25日）

中間報告を踏まえ、今後の会議において取り扱う事項を以下のテーマとするとともに、各事項の関係性について整理を行った。

①　国家公務員に求められる行動を「行動規範」として明確化
②　職務をベースとした人事制度・運用に基づくマネジメントと報酬水準
③　納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成
※　「主体的な学びの支援・キャリア開発支援」、「魅力ある勤務環境」及び「採用試験の設計を始めとした採用手法」は、人事院において具体策を検討することとされた。

続いて、「行動規範の明確化」について議論が行われた。中間報告を踏まえ、行動規範の趣旨について、委員間で意見が交わされた。

2　第10回（令和６年８月28日）

令和６年８月８日に国会及び内閣に提出された「令和６年　人事院勧告・報告」における、中間報告を踏まえた人事院での取組について、本会議事務局から説明がなされた。その後、委員から取組に関する質疑が行われ、意見が交わされた。

3　第11回（令和６年９月13日）

第９回会議に引き続き、「行動規範の明確化」について議論が行われた。「行動規範」の位置付けや国家公務員に求められる行動の方向性を踏まえ、その具体的内容について、委員間で意見が交わされた。

4　第12回（令和６年10月17日）

「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象に、職務給の原則を更に徹底するために必要な取組を検討すべきとした上で、当面の課題への対応と、次なる段階への対応について、委員間で意見が交わされた。

5　第13回（令和６年11月12日）

第12回会議に引き続き、「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。職務をベースとした人事制度・運用の実現を目指し、登用や給与処遇の根拠や納得性を人事評価結果が十分担保し得るだけの精度を備えるべく、人事評価の運用改善のために必要な施策について、委員間で意見が交わされた。

6　第14回（令和６年11月25日）

最終提言に盛り込むべき論点が提示され、委員による意見交換が行われた。あわせて、人事院において具体策を検討することとされた「主体的な学びの支援・キャリア開発支援」、「勤務環境の整備」及び「採用手法の改善」について、人事院から取組状況の説明がなされた。

7　第15回（令和７年１月14日）

第14回会議における論点整理を踏まえ、最終提言の構成イメージのうち、課題認識及び課題への対応の方向性に関する記載が提示され、委員による意見交換が行われた。

8　第16回（令和７年２月４日）

最終提言の構成イメージのうち、課題解決のために必要と考えられる具体的施策についての記載等が提示され、委員による意見交換が行われた。

9　第17回（令和７年３月10日）

第15回及び第16回会議を踏まえ作成された最終提言案について、委員による意見交換が行われた。その後、最終提言案は了承されるとともに、座長と事務局で最終的な確認を行った上で、最終提言を確定することで了承された。

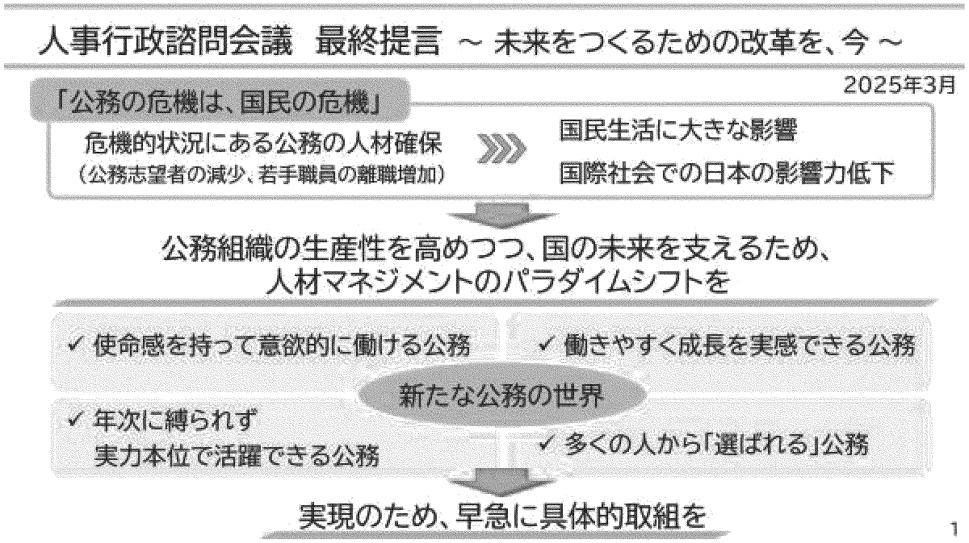
第２章　最終提言

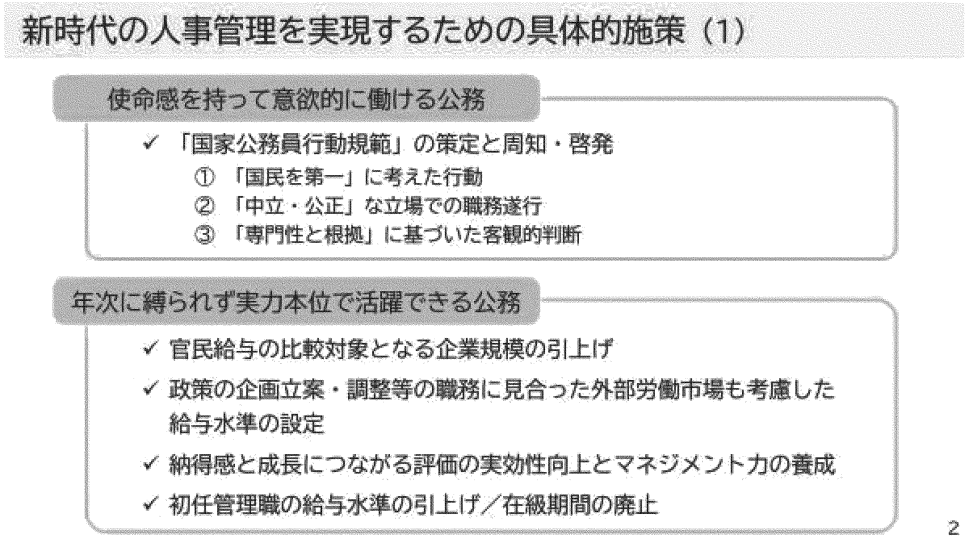
令和７年３月24日に、森田座長から人事院総裁に対し、最終提言が手交された。

手交の際、森田座長からは、「限られた人的資本で最大のパフォーマンスを発揮していくという新たな時代にふさわしい人事管理を実現するために不可欠な施策を盛り込むことができた。直ちに手を打たなければ手遅れになるという強い認識の下、まずは人事院として提言内容を受け止めていただきたい。そして、人事院と内閣人事局がリーダーシップを発揮して、人事の現場に責任をもつ各府省とも連携し、提言内容を着実に実施することを期待する」との発言がなされた。

最終提言を受け取った人事院総裁からは、「公務における人材確保の危機をどう乗り越えるか、新たな時代にふさわしい人事管理を実現していくためにどのような施策を講じるか、貴重な御意見や御提案を頂いた。最終提言の内容を人事院としてしっかり受け止め、今後、内閣人事局や各府省とも連携・協力しながら、有為で多様な人材にとって魅力ある公務となるよう、全力で取り組んでまいりたい」との発言がなされた。

人事院としては、最終提言の内容を受け止め、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。





新時代の人事管理を実現するための具体的施策（2）

働きやすく成長を実感できる公務

- ✓ 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

多くの人から「選ばれる」公務

- ✓ 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

3

提言内容の実現のために

各府省の人事担当部署のマンパワーが限られる中で、
提言内容を着実に実施していくための人事院としての取組

- ✓ 工程表の作成、取組の進捗状況の定期的なモニタリング
- ✓ 各府省の運用状況を継続的に把握するためのサーベイの実施
- ✓ 給与制度を始めとした簡明な制度設計や各府省の裁量拡大
- ✓ 各府省の人事管理実務に対する人材面での支援

人事院・内閣人事局のリーダーシップの発揮と連携強化

4

公務員人事管理の現状と課題

参考

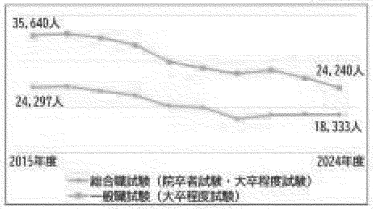
国家公務員の人材確保は危機的な状況

● 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

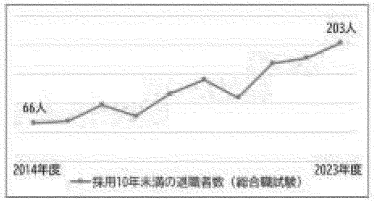
※22歳人口は、近年大きな変動なく推移

2015年 115.9万人 ⟶ 2023年 116.3万人



● 若年層職員の離職の増大

直近では、総合職試験採用者が200人超離職



主な背景

- ✓ 生産年齢人口の減少
- ✓ 勤務環境・処遇面での魅力の低下
- ✓ 若年層のキャリア意識の変化

5

人事行政諮問会議　最終提言

2025年３月24日

はじめに　～未来をつくるための改革を、今～

公務が危機に瀕している。

公務の危機は、国民の危機である。

国家公務員は、国民の安全・安心な暮らしを守り、この国を一層発展させる、そして未来への責任も担っている。

しかし今、その人材確保が公務組織の各層において危機的な状況に陥っている。生産年齢人口の減少に加え、社会経済情勢、国際情勢が激しく変化し、不確実性が増している時代において、この状況を放置すれば、国民生活へ深刻な影響が及び、また国際社会において日本の影響力が低下することとなる。優秀な人材が国家公務員を志し、公務を担う人材が最大のパフォーマンスを発揮する、そのための改革を早急に講じなければならない。課題への対処をこれ以上先送りしてはならない。

複雑化・多様化する国際情勢、生成ＡＩを始めとしたテクノロジーの急速な進展、我が国の生産年齢人口の減少、公的分野における企業活動のプレゼンスの拡大など、国内外において様々な変容が生じている。組織を支える人材に目を向ければ、公務の人材獲得の競合相手となる企業では、働き方やキャリア形成に対する意識の変化に対応し、採用手法、職場環境、雇用慣行や処遇などの面で、特に若年層を中心としたニーズに沿った変革が講じられている。いかにして優秀な人材を集め、強靭で持続可能な組織をつくり、事業を展開していくか工夫を重ねている。

公務組織においても、近年、採用試験の見直し、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、初任給の引上げや諸手当の見直しを含む給与制度のアップデートを講じてきた。しかしながら、国家公務員志望者数が増加に転じているとは言えず、若手職員の離職は増加傾向にある。当会議が昨年５月にまとめた「中間報告」で国家公務員人事管理の現状と課題を示したように、官民を問わず、今の若年層は一つの組織で定年まで働くことを当然と考えていない。自身の市場価値を高めるべく、仕事を通じて早い段階から成長できる環境があるかを重視する傾向がある。

国家公務員の人事管理は、この状況変化に十分応えられていない。人事・給与制度の複雑さに加え、長期雇用を前提とし採用年次を重視してきた。育成・成長への投資など一人一人の職員に向き合ったマネジメントが十分なされていない。国家公務員として働くことの意義や使命が公務内外に伝わっておらず、パフォーマンスに応じた処遇がタイムリーかつ適切になされていない。

国家公務員を大幅に増加させることは難しい。こうした中で、複雑化・高度化する行政課題に対応していくためには、人材に「投資」して、そのパフォーマンスを最大限に発揮できるようにし、一人一人の仕事の付加価値を高めることにより組織の生産性を高めていく発想に転換しなければならない。こうした変革は、人事行政を司る人事院と内閣人事局が旗振り役となることはもちろんであるが、人事の現場に責任を持つ各府省も含め政府全体で推進していくことが不可欠である。関係者が人材確保の危機感を共有し、一体となって、新時代にふさわしい人材マネジメントにパラダイムシフトを起こす必要がある。

当会議は、令和５年９月以降、国家公務員人事管理の在り方について課題横断的に議論を行い、人材マネジメント改革をパッケージで提言するに至った。第Ⅰ章において課題への対応の方向性、第Ⅱ章において具体策を示している。国家公務員には多様な職務・職域が存在することに留意し、国家公務員全体で共通するものと、特定の職務・職域を対象にするものとを分けて提言している。

国家公務員がより一層高いパフォーマンスをあげること、その効果は国民や社会に還元される。今回提言する人材マネジメント改革は、国家公務員のためだけではなく、国民のため、日本のためでもある。

今の日本を、そして未来を支える公務であり続けるために、真の改革に挑む時である。

Ⅰ　国家公務員人事管理の課題解決に向けた対応の方向性

１　新時代にふさわしい人事管理へのパラダイムシフト

近年、社会経済の前提が大きく変化しており、公務においても、年功的な人事管理の見直しやマネジメントの改善に向けた取組が行われてきたが、急速な変化に十分対応できているとはいえない。限られた人的資本で最大のパフォーマンスを発揮するためには、新たな時代にふさわしい人事管理にパラダイムシフトしていく必要がある。

また、組織としてのパフォーマンスを最大化するためには、職員の価値観やキャリアに対する考え方が多様化する状況を踏まえ、個々の職員がとる行動の方向性と組織の目的や方向性とを一致させていくことも求められる。

そして、個々の職員がパフォーマンスを更に発揮できるようにするためには、幹部・管理職員が職員の育成の重要性を十分に理解しマネジメントスキルを磨くとともに、組織全体で働きがいと成長実感を持てる公務組織となるよう更なる変革を進め、職員のワークエンゲージメントを向上させていくことが求められる。加えて、近時、足下で起きている公務志望者の減少に伴う人材確保難に対応していくためには、採用手法の改善にも取り組んでいく必要がある。

多様な職務・職域が存在する国家公務員においては、人事管理に関する課題が職務・職域ごとに異なっている。そこで本提言では、国家公務員全体で共通する課題と、特定の職務・職域において先んじて対処していく必要がある課題とを分けた上で、施策を提言する。また、ここで提言する施策に関しては、府省等によって人事管理に関する課題が異なると考えられることから、可能な限り、各府省がニーズを踏まえて順次、柔軟に講じることができる形式としていくことが適当である。

２　国家公務員全体に共通する人事管理の変革

外部環境の変化が激しい時代において、意欲的に働ける公務組織を実現していくためには、職員の働き方に対する価値観などの多様化を踏まえた組織運営が求められる。また、国家公務員は所属する府省や一部の利害を偏重せず、国や国民全体を視野に入れ、意欲的に働く必要がある。

そのため、まず、国民から信頼される国家公務員としての使命を、職務を遂行する際の前提として、明確化する必要がある。一人一人の国家公務員が、国民全体の奉仕者として公務全体のパフォーマンス向上に資する働き方をするために通底する要素を示すことで、国民と国家公務員との間の信頼関係をより強固なものとしていく必要がある。

また、国家公務員の人事管理は府省ごとに行われることから、明確化された国家公務員全体に求められる行動を踏まえ、それぞれの組織が目指す方向性や重視する価値を明確にし、多様な人材が共通の目的意識を持ちながら働ける環境を整備することが不可欠である。既に複数の府省では、組織として目指す方向性や重視する価値をミッション・ビジョン・バリュー（ＭＶＶ）として定めており、有効な手法と考えられる。各府省はＭＶＶを定めた上で、これに沿った職員の行動を組織としてどのように引き出し、職員個人の業績や組織としての成果と結び付けていくかを考える必要がある。そのためには、ＭＶＶを踏まえたマネジメントを当然のことと考える組織風土を目指していくことも重要である。

こうした国家公務員全体に求められる行動と各府省が目指す方向性・重視する価値の明確化は、それらに魅力を感じる多様な人材を公務に呼び込むことにも資するため、優秀な人材の採用・定着にもつながると考えられる。

そして、幹部・管理職員のマネジメントの質を向上させ、組織全体で勤務環境の整備を行い、働きがいと成長実感を持てる公務組織となるよう更なる変革を進め、ワークエンゲージメントを向上させていくことが、個々の職員のパフォーマンスを更に向上させていくこととなる。

あわせて、採用手法の改善や戦略的な公務の魅力の向上と発信についても、あらゆる国家公務員の人材確保が危機的状況にある目下の課題として取り組むべき喫緊の課題である。

３　特定の職務・職域を対象に先んじて対応すべき人事管理の変革

優秀な人材が魅力と捉えるような、採用の種類や年次に縛られない実力本位の人事管理を実現するためには、職務の難易度・責任の重さに見合った給与を実現し、外部労働市場に見劣りしない報酬水準とすることが求められる。また、職員が能力・実績に基づき適切な処遇を受けるには、評価と処遇が結び付いていなければならず、そのためにメリハリと納得性のある人事評価の運用を実現する必要がある。さらに、政策の企画や立案、調整等の遂行能力を高めていくためには、幅広い人材から弾力的な登用・抜てきを行いやすくするよう、給与や人事評価の在り方とともに、任用の在り方も見直す必要がある。

こうした見直しは、約30万人の多様な職務・職域の国家公務員に対して、一度に講じることは困難である。そこで、「中間報告」で整理したとおり、まずは本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象に講じることが適当であると考えられる。

⑴　等級・報酬・評価の在るべき姿

実力本位で活躍できる公務を実現していくためには、職務の難易度・責任の重さに見合った給与を実現することが必要である。そのためには、採用の種類や年次ではなく職務の難易度や責任の重さを基準とする給与制度・運用（以下「職務基準の給与制度・運用」という。）を徹底していくことが求められる。

現在の給与制度においては、任用される職制上の段階（役職）と職務の級（給与等級）が必ずしも厳格に対応していない。制度上は職務給原則がうたわれているものの、同じ職務・職責のポストに任用されても、職員に適用される職務の級が異なるケースが生じており、運用面では年功的な色合いが濃い。したがって、まずは等級制度について、採用の種類や年次に縛られず、ポストごとの職務・職責に対応した職務の級が職員に適用できるよう、給与制度・運用を見直すべきである。

また、一つの組織で定年まで働くことを当然と考えない者は、給与水準についても外部労働市場を意識している。そのため、職務基準の給与制度・運用には、ポストの職務・職責と給与等級が一致していることのみでなく、報酬水準そのものが外部労働市場との比較の中で適切であることも求められる。人材確保の観点から、ポストの職務・職責に対応した職務の級が職員に適用され、報酬水準が民間企業などの外部労働市場との比較の中で見劣りする状況に対応する必要がある。

そして、こうした実力本位の人事管理を徹底していくためには、納得性の高い人事評価も伴っていなければならない。

人事評価の結果により、抜てき・登用する候補者を能力面でスクリーニングした上で、ポストに求められる適性を有する者を機動的に配置することが職務基準の人事運営の大前提である。民間企業における評価の取組を参考にしつつ、メリハリと納得性のある人事評価の運用を実現することが職務基準の人事運営の実現に不可欠である。

⑵　職務基準の給与制度・運用の実現に必要な人事運営

職務基準の給与制度・運用を、本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員の人事管理に実装していくためには、これらの国家公務員を対象とする人材マネジメントを、新しい制度・運用に合致する人材マネジメント（以下「職務基準の人事運営」という。）へと転換しなければならない。

具体的には、

・　職員が配属された部署・ポストが達成すべき役割について入念に説明すること

・　職員に期待する業績・達成度を上司と部下とで明確にすり合わせること

・　人事評価に当たっては具体的な評価事実に基づき納得感のある説明を行うこと

・　職員の育成につながるよう人事評価結果をフィードバックすること

が重要である。

また、こうした一連の職務基準の人事運営が定着するよう、そのための指針をＭＶＶと合わせて一体的に具体化・言語化する必要がある。組織として求める方向性や重視する価値は府省ごとに異なるため、職務基準の人事運営のための指針は府省ごとに策定することが望ましい。

さらに、職務基準の人事運営を実現する責任を持つ立場にある幹部・管理職員のマネジメント状況を可視化するサーベイを行い、その結果の活用状況を組織内で開示することが必要である。これにより、マネジメント行動の更なる改善を促すとともに、組織全体として、マネジメントスキル向上を図る組織文化を醸成することが重要である。

以上のように、まずは特定の職務・職域の国家公務員について、等級・報酬・評価に関するパッケージでの一体的な見直しを行い、職務基準の給与制度・運用を実装していく必要がある。

Ⅱ　新時代の人事管理を実現するための具体的施策

Ⅰで述べた課題解決に向けた対応の方向性の下、当会議としては、１．国家公務員としての使命感を持って意欲的に働ける公務、２．年次に関係なく実力本位で活躍できる公務、３．働きやすく成長を実感できる公務、４．優秀な人材を惹きつけ、選ばれる公務という４つの観点から、以下のとおり具体的な施策を提言する。

１　国家公務員の行動規範の策定

【全職員を対象／本提言後直ちに】

今後、これまでにも増して多様な人材が公務で活躍することが見込まれる中、組織パフォーマンスの向上につながるよう人的資本の価値を最大化するためには、組織と職員の業務遂行双方における目的や方向性が一致することが不可欠である。したがって、職員が仕事をするに当たって判断のよりどころとなり、自身の仕事を意義付け、国民からの信頼の下に円滑な公務運営を行えるよう、国家公務員に共通して求められる行動を明確にすることが必要となる。しかし、これまではこうした行動が分かりやすい内容で言語化されていたとは言えない。

こうした状況を踏まえ、当会議では、全ての国家公務員が職務を行うに当たって常に念頭に置くべき基本認識を言語化し、共通して求められる行動の指針となる「行動規範」を策定することが適当と考え、定めるべき内容を第９回及び第11回会議で議論した。この結果、「全体の奉仕者」（憲法第15条第２項）として国家公務員に求められる行動規範を分かりやすく言語化することが適当であるとの結論に至った。具体的には、①国民を第一に考えること、②中立で公正な公務運営を意識すること、③根拠に基づいた客観的判断を行うことの３つの要素を中核的なものとして検討した。

このような議論の結果、「国家公務員行動規範」として望ましい内容を次のとおり提言する。

【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

人事院には、速やかに「国家公務員行動規範」を定めることを求める。また、当該行動規範の内容を実効あるものとするため、人事院には、本府省・本府省以外を問わず、国家公務員に対して周知・啓発を行うとともに、各府省でもＭＶＶ等の制定・見直しを行う際には当該行動規範をベースとするよう求めることなどを通じて、職員に浸透させていくことを期待する。

２　職務基準の給与制度・運用

⑴　「等級・報酬・評価」の一体的な改革

公務において実力本位の人事管理を進めていくためには、採用の種類や年次に縛られず、幅広い人材から弾力的な登用や抜てきを行いやすくなるように等級・報酬・評価の在り方を一体的に見直していく必要がある。

具体的に見直すべき事項は以下のとおり。

①　等級・報酬

ⅰ　職務の難易度・責任が厳格に対応した等級制度

【特定の職務・職域を対象／本提言から５年以内を目途】

昨今、民間企業でも、職務基準の給与制度・運用への移行・転換を図る動きが見られる。組織によって問題意識・事業環境が異なるため、様々なバリエーションがあるが、職務基準の給与制度・運用の基盤となるのは担う職務を明確化することである。

○　職務分析・評価の手法による給与等級の見直し

担う職務を明確化する手法である職務分析・評価により、公務内のポストの職務価値と等級との対応について検証を行い、公務の特性も踏まえて給与等級を見直すべきである。

既に、人事院において一部ポストを対象に試行的に職務分析・評価を実施し、職務価値が同等の民間企業のポストの報酬水準と比較が行われている。こうした取組を他府省にも広げていくことを期待する。

○　職務基準の給与を実現するための制度・運用の見直し

幹部・管理職員を中心に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員層は、現行制度以上に職務との結び付きが強い給与体系に移行することを目指すべきである。一方、非管理職員については、現行の給与体系を前提としつつも、優秀な人材を確保するため、採用の種類や年次に縛られない人事管理を進展させることが必要である。

ii　外部労働市場と比較して見劣りしない報酬水準

職務基準の給与制度・運用は、ポスト間の相対的なランク付けの妥当性の検証に資するだけでなく、実際に支給されている給与水準が外部労働市場で競争力のあるものとなっているかどうかの検証（ポストごとの給与水準の妥当性の検証）にも有効である。

○　外部労働市場を考慮したポストごとの給与水準設定

・　職務分析・評価

【特定の職務・職域を対象／本提言から５年以内を目途】

給与水準などが外部労働市場と比較して大きく乖離していると考えられる幹部・管理職員の給与は、職務基準の人事運営を行っていくことを前提に、職務分析・評価をベースとし外部労働市場と比較して見劣りしない水準に引き上げるべきである。その際、国民の理解を得ていくためには、職務内容をできるだけ明示的に開示し、メリハリのある客観的な評価を前提とした人事運用の結果、職務に見合った報酬を受けることとしなければならない。

また、将来的には、民間企業の動向や幹部・管理職員の職務基準の人事運営の定着状況も踏まえつつ、幹部・管理職員への育成期間でもある課長補佐等の給与も、職務の難易度・責任を基準とする度合いを強めていくことを考えていく必要がある。

・　官民給与比較手法の見直し【全職員を対象／来年度目途】

公務全体の人材確保のためには、国家公務員全体の給与水準の在り方、特に現行の官民給与比較手法も見直す必要がある。昨年の公務員人事管理に関する報告でも言及があるように、官民給与の比較対象を見直すべきである。

具体的には、現在50人以上とされている官民給与の比較対象となる企業規模について、少なくとも従前の100人以上に戻すべきである。特に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員については、その業務の困難性や特殊性、採用において競合する企業規模などを詳細に分析・評価した上で、それらの職務と類似する職責を担う民間企業の職種・職位を特定し、より実質的な比較が可能となる手法を構築すべきであり、それに向けて、少なくとも1,000人以上の企業と比較すべきである。

・　現行の給与体系の抜本的見直し

【全職員を対象／本提言から５年以内を目途】

社会経済情勢の変化に対応して諸手当の体系を抜本的に見直す必要がある。

また、人材確保が非常に困難な高度の専門性を有する人材（高度専門人材）は、現在よりも高い俸給水準が設定可能となるよう、法令の見直しなどが必要である。

こうした国家公務員の報酬水準については、専門家からの意見等も聴取しながら、その課題解決に取り組むべきである。

iii　当面の課題対応（室長級昇任時の給与、役職段階と職務の級の対応）

【全職員を対象／来年度目途】

ここまで述べてきた職務基準の給与制度・運用は、職務分析・評価の研究に相応の時間を要するため、これと並行して、喫緊に解決しなければならない当面の課題への対応を速やかに進める必要がある。

具体的には、

(a)　課長補佐級から室長級に昇任・昇格した際に年収ベースで給与が下がるケースが少なくないこと（初任管理職の給与水準の問題）

(b)　上位の役職段階に昇任したにもかかわらず、給与等級がそれまでの役職段階のままといった運用があること（職務の級の決定における職能的運用の問題）

といった足下の問題の解消が挙げられる。まずは、在級期間表を廃止するなど、現行の給与制度の枠組みで可能な限り早急に対応する必要がある。その際、予算制約を前提としつつ、各府省の裁量による級別定数の柔軟な運用を確保する必要がある。

なお、(a)の課題への対応としては、職務給原則との整合性を確保することを前提として、実労働時間だけではなく職務の重要性や業務の特性をメルクマールとして妥当性のある給与水準とすることが求められる。

②　納得感があり成長へとつながる評価

i　人事評価制度と運用の現状把握

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

職務基準の給与制度・運用を推進していくためには、能力・実績に基づく人事管理の原則を徹底させることが不可欠である。その前提として、人事評価結果が登用や給与処遇の根拠や納得性を十分担保し得るだけの精度を備えることが必要である。

令和３年３月に人事評価の改善に向けた有識者検討会（内閣人事局）から出された報告書によると、「人事評価においては、人事評価が人材育成やマネジメントに活用されている実感に乏しい」、「一部の評語が大きな塊となり、識別性が弱く活用しにくい」、「人材育成やパフォーマンス向上につながらない煩雑・非効率な作業や人事管理への使いにくさ」といった課題が示され、令和４年10月にはこれまで５段階だった評語区分を６段階にするなど、制度的な改善が図られた。一方で、人事評価を実際に運用していく主体は各府省であり、その運用が改善されなければ、人事評価結果が登用や給与処遇の根拠や納得性を十分担保し得るだけの精度を備えるものとはならない。まずは、内閣人事局で評語の分布状況等を調査し、人事評価制度の見直しの効果検証を行うことが求められる。

ii　昇任時における評価の実効性向上

【特定の職務・職域を対象／本提言から３年以内を目途】

実力本位の人事管理を徹底するためには、最適な人材をタイムリーに配置できる仕組みの整備が不可欠である。このような配置を実現するため、登用候補者を適切に確保できるようにすることが必要である。

また、登用された者がそのポストで能力を発揮できなかったような場合に、元の役職段階へと戻すことができる柔軟な運用をしていくことも必要である。現行制度でも、原則として昇任後の６か月間は条件付きでの昇任期間となり、その後の人事評価結果により正式な昇任の可否が判断されるが、その際に昇任不可となるのは極めて稀である。今後、実力本位の人事管理を定着させていく上では、条件付昇任期間を現在よりも長くするなどして、昇任の可否の判断をより実効的に行えるようにしていく必要がある。

iii　評価運用の改善【人事院職員を対象／来年度目途】

納得感があり、職員が働きがいと成長実感を得られる人事評価の実現は喫緊の課題である。そこで、現行制度下でも実施できるものは、幹部・管理職員への更なるマネジメントトレーニングと併せて、上記ｉの効果検証の結果を待つことなく、まずは人事院において試行すべきである。

具体的には、

(a)　評価期間の期首における目標設定の明確化と期末評価前の評価事実の事前確認

(b)　同じ部局の評価者同士が評価結果の意見交換と調整を行う評価者会議の開催

(c)　評価者が評価業務を適切に行えるよう被評価者数を適正化

(d)　評価者の多面観察（マネジメントサーベイ）の状況を可視化し幹部・管理職員のマネジメントスキル向上に活用

などは、まず、人事院において令和７年度から試行的に実施し、好事例や改善点を内閣人事局と連携して各府省に展開していくべきである。

さらに、人事評価結果と給与上の考課査定結果を連動させていくことで職員の納得感を高める必要があることから、人事院の行う試行において、メリハリある人事評価が行われるよう取り組むことを求める。その一環として、例えば民間企業で行われているように、評価結果の分布の目安を設けることなども検討すべきである。

⑵　基盤となる環境の整備

今後の公務の人材マネジメントで職務基準の人事運営を実現するために求められる制度・運用の方向性は前述のとおりである。しかしながらこうした給与制度があっても、基盤となる環境が整備されていなければ、実際の運用につながらない。そのため、運用を確実に実行するために必要な基盤として講ずべき施策を述べる。

①　組織・人材戦略と職務基準の人事運営のための指針の策定

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

行政課題が複雑・高度化する中、各府省には、今後集中的に先行して取り組むべき政策領域を特定し、その戦略の実施を担う組織を戦略的に構成・運営していくことが求められる。そのため、各府省において、組織として求める方向性や重視する価値、自府省の今後の業務領域の展開等を見据えながら、当該事業展開を踏まえた人材ポートフォリオ（今後の事業戦略の実現に必要となる人材の質的・量的な構成を明らかにしたもの）を念頭に置いて、今後どのような人材がどのくらい必要となるか、組織が現在有している人材との差をどのような手段で埋めるのか（新卒採用や経験者採用により埋めるのか、あるいは育成や人事異動により埋めるのか）、といった人材の確保・育成戦略を明確にしていくことが必要となる。

また、各府省が新しい人材マネジメントを確立していくためには、Ⅰ３⑵で述べた上司と部下の緊密なコミュニケーションの必要性、マネジメントサーベイによる幹部・管理職員の実効的なマネジメント力の養成などを具体的に言語化した職務基準の人事運営のための指針を策定することが重要である。

②　人事管理におけるデジタルツール活用

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

若年層を中心に自律的なキャリア形成等に対する意識が変化しており、育児や介護など様々な個別事情を持つ職員への対応の必要性も増しているなど、組織運営の前提となる環境は大きく変容している。今後、人手不足の深刻化に伴い労働市場が更に流動化し、また、ＳＮＳや転職サービス等を通じて容易に外部の雇用環境を知ることができる環境下にあって、職員個別の状況にきめ細かく配慮しながら組織を運営できなければ、優秀な人材を確保していくことはできない。

したがって、各府省の人事担当部署には、人材ポートフォリオとの整合を意識しながら、職員個別の状況を細かく動的に把握し人事管理にいかす努力も求められる。その際、職員の経験や保有スキル、キャリアに関する意向等をデータ化し、いわゆるタレントマネジメントシステムのようなツールに蓄積して活用することが重要である。このような人事管理におけるデジタルツールの活用の重要性や府省等共通の人事関連システムの整備は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和６年６月21日閣議決定）でも言及されている。人事院、内閣人事局、デジタル庁には、この閣議決定を踏まえ、連携して人事管理におけるデジタル活用を積極的に進めることを求める。

⑶　公務全体に及ぶ効果

上述のように本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象とする施策を展開していくことを通じて、公務全体に次のような効果が及ぶことが期待される。

職務基準の給与制度・運用が徹底されるようになれば、各府省内のポストが担う役割、その役割を果たすために必要なスキル等の言語化が進展することとなる。その結果、人材確保でアプローチする範囲を各府省内から府省間、さらには公務部外にも広げやすくなり、厳しい人材確保の状況の改善の一助となると考えられる。特に、高度専門人材が必要となるポストなど担う職務や役割が比較的明確なポストは、外部労働市場での競争力の視点も踏まえた給与水準を設定することで、民間人材等の採用を現行より円滑に行うことも可能となる。

こうした人事制度・運用面の改善にとどまらず、民間企業経験者や公務員経験者など多様な人材を取り込んでいく開放的な組織文化を公務で醸成していくことも重要である。

３　職員の意欲を高め成長を実感できる公務の実現に向けた環境整備

⑴　魅力ある勤務環境

①　業務改善と長時間労働の是正

【全職員を対象／本提言から５年以内を目途】

○　デジタル技術の活用を含めた業務の効率化

国家公務員全体の勤務環境を魅力あるものとするためには長時間労働の改善は喫緊の課題である。

まずは、生産性を向上するための業務プロセス改革やＤＸの推進といった業務効率化、業務量に応じた柔軟な人員配置に努めるべきである。デジタル技術の活用による業務効率化は、デジタル技術では代替できない業務に対してより多くの人員を充てることを可能とし、組織パフォーマンスの向上にも資すると考えられる。その際には、業務遂行の実情に応じ、ＡＩ等の最新技術を活用していくべきである。

○　必要な人員の確保

公務の現場では、採用の困難化などにより、必要な人員を確保することができず円滑に業務を遂行することが困難な状況が生じている。今後、生産年齢人口の減少により人材を確保することが更に困難となっていくことが見込まれる中では、業務量に応じて必要な人員を確保できる環境を整備するとともに、ワークライフバランスのとれた働き方を拡充し、様々な事情に直面する人材が公務で働き続けられるようにすることが人材の確保において極めて重要である。このような働き方改革や業務見直しを推進するための人員の拡充の検討が政府においてなされることが求められる。

○　長時間労働の是正

業務効率化のため、公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替えることが求められる。その上で、他律的な業務として挙げられることの多い国会対応は、行政府における改善を一層進めるとともに、速やかな質問通告やオンラインによる質問レクなどデジタルツールを利用した質問通告の推進等、立法府でも一層の改善が求められる。

②　時間に縛られない働き方の推進

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　柔軟な働き方の更なる促進

価値観が多様化している今日、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択できるようにすることが重要である。例えば、男性国家公務員の育児休業の取得が近年一般的となってきたように、介護のための休暇、フレックスタイム制なども広く活用されるよう、職場環境の整備に取り組む必要がある。

○　短時間勤務の拡大

様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍していくためには、フルタイムを前提としない勤務を拡大するための部分休業・休暇や短時間勤務などの制度の対象を育児や介護などの事情がある職員に限定することなく、一般の職員にも事情を問わず拡大すべきである。なお、その際には、多様な勤務形態の職員が担っている業務量がフルタイムの職員の業務量の何人分に相当するかを勤務時間ベースで把握し、それに基づいて実員を管理するＦＴＥ（Full-Time Equivalent）の考え方を我が国でも研究すべきと考える。

○　裁量勤務の導入

一定の自律性をもって業務を行うことができるポストや一部に他律的な業務が含まれていてもそれを明確に切り分けられるポストは、総労働時間の多寡ではなく、アウトプットによって仕事を評価する仕組みが考えられる。現在、一部の職員に適用が認められている裁量勤務制も参考とし、健康確保にも留意しつつ、職員が自律的に働くことができる枠組みを整備すべきである。

③　場所に縛られない働き方の推進

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　テレワークの更なる活用

近時の人材確保に際しては、働く場所も可能な限り自律的に選択できることが重要である。フルリモート勤務を含めたテレワークの更なる活用について、幹部・管理職員が自ら業務の在り方や方法を見直すことなどにより推進すべきである。なお、現在、テレワーク勤務が難しいとされる職種・職域では、どうすればテレワークが可能となるかという視点で更なる検討を行うべきである。

○　転勤の在り方の見直し

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である。転勤を伴う人事異動は、育児や介護など個人の置かれた事情を最大限斟酌する必要がある。それでも必要不可欠な転勤に対応する職員に対しては、十分な金銭的インセンティブや組織的サポート体制を整えるべきである。また、ライフステージごとに、転勤のない働き方が選べるような制度・運用を導入すべきである。

④　ハラスメントの根絶を始めとしたWell-beingの実現

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　ハラスメント防止対策の徹底

ハラスメントの根絶を始めとしたWell-beingの実現は不可欠である。近年、人事院が受け付けた常勤職員の苦情相談のうち相談内容として最も多いのはハラスメント関係である。今後、人材マネジメント改革を進める上では、上司からのパワー・ハラスメントの防止・根絶は一層の徹底が求められるものであり、パワー・ハラスメントが重ねて認定された場合には、幹部・管理職員としては不適格であるとの判断をすることが求められる。

また、国家公務員は国民全体の奉仕者であるという位置付けから、業務で対峙する関係者からの質問や苦情に丁寧に対応する必要があるが、業務の範囲を明らかに超える過度の要求等があった場合には、職員に大きな負担がかかることになる。カスタマー・ハラスメントの防止の必要性を人事院規則等に明記するなど、積極的に職員を保護する取組を進める必要がある。

○　勤務間のインターバル確保の徹底

Well-beingの実現にとって、職員の健康管理はその基盤となることから、休息や生活の時間の確保につながる勤務間のインターバルの確保をより実効的なものとできるよう一層の取組を進めるべきである。

今後、官民の間で人材交流が進んでいくことが見込まれる中にあっては、多様な人材が公務に魅力を感じられるよう、公務の役割を適切に果たす前提の下で、働き方を必要以上に管理するのではなく、勤務時間・休暇などの制度を柔軟化し、民間労働法制に近づけていくべきである。

⑵　働きがいと成長実感を得られる環境

①　自律的なキャリア形成の支援

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　人事の納得感の向上

若年層のキャリア意識が変化し、自身のキャリア形成に対する関心や、きめ細かな人事上の対応へのニーズが高まっている。公務でも、納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成、具体的には職員の具体的な行動に対する指導・助言を行うことなどが求められる。また、人事配置は、組織・人材戦略に沿って、キャリア形成支援の観点も十分に踏まえて行うことを前提に、人事担当部署が職員の希望を可能な限り尊重するよう努めるべきであるが、希望しない部署やポストへ異動しなければならない職員に対しては、その人事に対する考えや配属理由を丁寧に説明していくべきである。

○　組織内や府省間の公募推進

主に課長補佐級以下の職員の育成の観点から、職員が希望するポストに応募することが可能な組織内公募や府省間の公募による異動を活性化することにより、職員自らが希望する仕事に自らの意思でチャレンジできるような環境を整備することが必要である。特に本人の希望やマッチングが重要となる他府省等への出向や官民人事交流派遣の際には、部内公募で候補者を選定するなど、本人の意欲を重視した人事を目指すべきである。

○　休業からの職場復帰支援

育児休業等により、やむを得ない事情で自身のキャリアを一時的に中断せざるを得ない職員も少なくない。当初思い描いていたキャリアを諦めることのないよう、本人が希望する場合には、その後の仕事への復帰をスムーズにする観点から、例えば、休業中でも業務上の情報にアクセスできる環境を提供するなど職場とのつながりを保ち続けられるような工夫をしていくべきである。また、復帰後の本人の状況により、年次に関係なく実力本位で自身のキャリア形成にチャレンジできる環境の整備も重要である。

②　主体的な学びの支援【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　金銭的・時間的な学びの支援

年齢問わず職員の自発的な学びを促進する観点から、公務における職務に有用な能力開発（資格取得等）のための金銭的補助の導入や、自ら学びたいことを選んで研鑽する機会を充実する自己啓発等休業の対象範囲を拡大するなど、職員の主体的な学びを支援すべきである。また、こうした自発的な学びにより身に付けたスキルや経験などを公務に還元したことを評価することも重要である。

○　兼業・副業経験の後押し

職務の公正な執行や公務の信用等を確保した上で、業務や職員の健康に支障のない範囲で兼業・副業を認め、自発的な公務外での経験を後押しするとともに、兼業・副業ができないと受け止められることが人材確保の障壁とならないようにすべきである。

こうした国家公務員としてのキャリア開発支援について着手できるものから実施するとともに、幹部・管理職員が部下職員の主体的なキャリア形成の必要性の理解を深め実践するための研修等を充実していく必要がある。

4　優秀な人材を惹きつけ、選ばれる公務にするための取組

⑴　優秀な人材をより惹きつけられる採用スキームへの見直し

【全職員を対象／本提言から３年以内を目途】

○　採用試験の在り方の見直し

人事院が行ったアンケート調査によると、学生が職業として国家公務員を選ばなかった理由として「採用試験の勉強や準備が大変」を挙げる者が最も多かった。その背景には、国家公務員の処遇や業務の他律性が、国家公務員独自の採用試験の準備に要するコストに対して見合わないとの考えがある。したがって、採用試験が国家公務員制度の根幹である情実任用の排除や官職の国民への公開平等を支える重要な仕組みであることを前提としつつ、国家公務員を志望する者にとっては受験しやすく、各府省の採用活動にとっても実効的な採用試験の在り方を考えていかなければならない。

○　総合職試験「教養区分」の実施拡大

当面の対応策としては、現在進めている総合職試験「教養区分」の受験機会拡大に加え、試験全般に関して、受験者数の拡大につながる試験科目の構成とする方向で見直していくべきである。

○　ＣＢＴ方式（オンライン試験）の導入

民間企業ではオンラインでの適性検査などが一般的となる中で、国家公務員採用試験でも、全国のテストセンターにおいて一定の期間内で受験できる手法を導入していくべきである。これにより、国家公務員採用試験が年に一回の一発勝負の試験ではなく、年に複数回の受験が可能となって、実質的な採用の通年化につながることになり、志望者の獲得と各府省の採用ニーズを同時に満たすことが可能となる。なお、採用試験の見直しを進める際には、技術系の職種を始め公務部内の育成プロセスだけで獲得することが難しい専門的な能力や特性を採用時に適切に検証しなければならないことにも留意する必要がある。

○　インターンシップを活用した採用の推進

実際の職場にマッチした優秀な人材、例えば人材確保が困難な技術系人材などを誘致しやすくするため、インターンシップを拡大するとともに、民間企業の活用状況を踏まえ、採用試験や選考採用のプロセスで活用すべきである。

○　地元志向のニーズに対応した採用

生まれ育った土地で働きたい、一定の地域内で働きたいとの意向が若年層に広がっている。このようなニーズに対応するため、現在より転勤可能性が低い採用スキームを導入する必要がある。

○　経験者等の採用プロセスの簡素化

採用したい特定の候補者（例えば、退職した職員のうち、専門的な能力とスキルを必要とする職務にかつて従事していた者など）が存在する場合などには、情実や縁故による採用とならないよう人事院が公正性を担保する一定のルールを策定した上で、採用プロセスを可能な限り簡素化し、公務員経験者や民間企業経験者などを採用しやすくしていくべきである。

⑵　公務の魅力の向上と発信【全職員を対象／来年度目途】

○　戦略的な公務のブランディング

採用戦略には、採用手法の改善のみではなく、公務の魅力の向上と発信にも力を入れていくことが求められる。公務職場に対するマイナスのイメージを払拭するとともに、職務内容の魅力や仕事で身に付くスキルを分かりやすく言語化するなどにより、国家公務員という仕事のブランディングを人材確保の観点から戦略的に行うべきである。

○　人材確保につながる福利厚生の充実

宿舎の建設・改修、オフィス環境の整備・改善や転居の際の負担軽減などの福利厚生も志望者が魅力を感じる点である。その一層の推進のため、人事院や内閣人事局から関係府省に働きかけを行うなど、人材確保に効果的と考えられるあらゆる選択肢を可能な限り民間企業に劣らないものとしていくよう努める必要がある。

Ⅲ　提言内容の実現のために

当会議では、公務における人材確保の危機を踏まえ、一人一人の職員を尊重し、その能力が最大限に発揮されるように育成し成長を促す人的資本経営の発想に基づいた人事管理の在り方の改革を提言した。

この改革を実行し、危機を克服して公務の高いパフォーマンスを実現するためには、現状が危機的状況にあることを改めて認識し、危機から脱出するために発想の転換を図ることが必要である。

当会議としては、新たなパラダイムに基づいて、人事院・内閣人事局には改革のリーダーシップをとることを、また、各府省には、人事管理の現場において改革に挑戦することを期待する。

このような改革を進めていくプロセスにおいては、オペレーション中心の人事・給与業務を合理化し、事業戦略や組織戦略と連動した人事管理や、キャリア志向など職員個々に異なる状況も踏まえたきめ細かい人事管理の比重を高めていくことが有用である。各府省の人事担当部署のマンパワーが限られる中で、公務を支える人材の確保や育成に関する取組を着実に実施して実を挙げられるよう、人事院には、各府省を制度面・運用面から支援していくことが求められる。

1　各府省の人事管理実務の支援

人事院は、制度運用の適正性を確保しつつ、時代環境に即して各府省の更なる業務効率化に資するよう、例えば制度運用についてプロセスが情報システム上で完結するなど、デジタル技術を活用していくべきである。この前提として、例えば、給与や勤務時間、任用などの各種制度をユーザーにとって簡明なものとするとともに、各府省の裁量を一層拡大し、人事院による監査などの事後チェックを徹底することが必要である。

また、各府省における戦略的人事の支援、人事・給与関連のオペレーション業務の負担軽減のため、人事院が確保・育成した人事分野の専門性を有する人材を各府省に配置することなど、各府省の人事管理実務を人材面でも支援していくべきである。

人事院には、戦略的人事支援を行うために必要となる体制の整備、人的リソースの確保が求められる。そのため、現在、人事院が行う各種事業の実施に振り分けている人的リソースを戦略的人事支援に投入できるよう、現行の組織、人事、業務遂行の在り方を見直していくべきである。

2　施策の進捗管理

本提言に記載した改革を確実に進めていくため、人事院には、速やかに各施策の工程表を作成した上で、取組の進捗状況を定期的にモニタリングし、その結果を公表することを求める。

また、国家公務員一人一人の意識の変革、ひいては行動の変革に焦点を当てることも重要である。人事院は、人事制度の見直しにとどまらず、制度の見直し後に各府省における制度運用の状況がどのように変化しているのか、サーベイ等を通じて継続的に把握していく必要がある。

3　人事院・内閣人事局のリーダーシップの発揮と連携強化

本提言で述べた個別の人事管理・運用は、各府省で取組を推進していかなければならないものも多い。人事院と内閣人事局はともに中央人事行政機関として、それぞれの役割に応じ、各府省の取組を後押しし、積極的に必要なサポートを行っていくことが求められる。

加えて、本提言で述べた新時代に求められる公務の人材マネジメントに必要な改革を進めていくため、例えば、内閣人事局が本提言に沿って政府としての取組方針を「人事管理運営方針」に盛り込むなど、今後、人事院と内閣人事局がそれぞれの役割に基づき一層連携して人事行政施策を推進していくことを望む。

以　上

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）

◉　国会及び内閣に対し、①国公法に定める情勢適応の原則に基づき、官民の給与水準を均衡させるための月例給及び特別給の引上げ、②給与制度のアップデートとして、様々な側面から包括的な給与制度の見直しを行うこと等を内容とする報告及び勧告を行い、法改正を経て、勧告どおりの給与改定がなされた。

令和６年８月８日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させるため（民間準拠）、月例給及び特別給を引き上げるとともに、現下の人事管理上の重点課題に対応するため、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」（給与制度のアップデート）として、様々な側面から包括的な給与制度の見直しを行うこと等を内容とする報告及び勧告を行った。

内閣は、人事院勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定し、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和６年法律第72号）が制定され、勧告どおりの給与改定がなされた。

１　令和６年の民間給与との較差等に基づく給与改定

（令和６年４月１日実施。寒冷地手当に係る支給地域の改定及び職員の居住地に関する要件の廃止は令和７年４月１日実施）

⑴　月例給

民間と公務の令和６年４月分給与を調査し、主な給与決定要素を同じくする者同士を比較した結果、国家公務員給与が民間給与を平均11,183円（2.76％）下回っていたことから、初任給を始め若年層に特に重点を置きつつ、全職員について俸給表の引上げ改定を行った。

⑵　特別給

直近１年間（令和５年８月～令和６年７月）の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較した結果、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.50月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.10月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げて4.60月分とし、引上げ分は民間の支給状況等を踏まえ、期末手当・勤勉手当に0.05月分ずつ均等に配分した。

⑶　初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当

医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当について所要の改定を行った。

⑷　寒冷地手当

民間における同種手当の支給額が、公務を11.3％上回っていたことから、寒冷地手当の月額を11.3％引き上げた。

また、新たな気象データ（「メッシュ平年値2020」（気象庁））が提供されたことから、当該データに基づき、支給地域の改定を行った。さらに、内閣総理大臣が定める官署に勤務する職員の寒冷地手当の支給について、職員の居住地に関する要件を廃止した。なお、今般の見直しに伴い支給地域から外れる地域等に引き続き勤務する職員に対し、所要の経過措置を講じた。

２　給与制度のアップデート

（令和７年４月１日実施。初任給や若年層の俸給月額の引上げは令和６年４月１日実施）

⑴　俸給表及び俸給制度

ア　係員級（行政職俸給表（一）１級・２級相当）

採用市場における給与面での競争力向上を実現するため、民間における初任給の状況等を踏まえて初任給を大幅に引き上げ、一般職試験（高卒者試験）は188,000円、一般職試験（大卒程度試験）は220,000円、総合職試験（大卒程度試験）は230,000円とした。また、初任給の引上げを踏まえ、若年層の俸給月額を大幅に引き上げた（１級は平均11.1％、２級は平均7.6％の引上げ）。あわせて、昇給制度について、上位の昇給区分に決定できる職員の割合を引き上げた。

イ　係長級～本府省課長補佐級（行政職俸給表（一）３級～７級相当）

若手・中堅の優秀者層が早期に昇格した場合のメリットの拡大や民間人材等の採用時の給与改善を図るため、各級の初号近辺の号俸をカットし各級初号の俸給月額を引き上げた。また、昇給制度について、昇給区分を決定する際に役職段階に応じて設定される職員層の範囲を見直した。

ウ　本府省課室長級（行政職俸給表（一）８級～10級相当）

職員の役割の重さに見合った処遇を確保するため、職務や職責をより重視した俸給体系の整備を図ることとし、隣接する職務の級間での俸給月額の重なりを解消するとともに俸給表を簡素な号俸構成とした。また、昇格についてメリットがより大きくなるよう設定したほか、成績優秀者にはより一層の給与上昇を確保できるよう昇給制度を見直した。

⑵　地域手当

ア　級地区分及び支給割合等

市町村単位で細かく支給割合を定めている仕組みについて、隣接市町村で不均衡が生じる等の意見があったことを踏まえ、級地区分の設定の大くくり化を図った。

具体的には、級地区分を設定する地域の単位は都道府県を基本とし、都道府県庁所在地及び人口20万人以上の市については、民間賃金に違いがある場合は都道府県より高い級地区分を個別に設定することとした。また、級地区分を５区分に削減して再編成し、支給割合も４～20％の４ポイントの等間隔とした。

その上で、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）のデータに基づく指定基準により最新の民間賃金の状況を反映して支給地域の級地区分を見直した。ただし、支給割合が引下げとなる市町村は低下幅が４ポイントを超えない級地区分とした。また、支給割合の引下げは１年ごとに１ポイントとし、支給割合の引上げも段階的に行うこととした。

なお、地域手当の見直しは、これまで10年ごととしてきたが、今後はより短期間で行うこととし、また、支給割合の差の在り方について今後とも検討していくこととした。

イ　異動保障

全国各地での行政サービスの提供体制を維持するため、異動保障の期間を異動等から３年間とし、３年目の支給割合は異動等前の支給割合の60％とした（令和７年４月１日以降の異動等から適用）。

⑶　その他の月例手当等

ア　扶養手当

配偶者の働き方に中立な制度への見直しの取組や官民における配偶者に係る手当の状況を踏まえ、配偶者に係る手当を廃止した。その上で、我が国全体としての少子化対策の推進等を踏まえ、子に係る手当を13,000円に引き上げた（２年間で段階実施）。

イ　通勤手当及び単身赴任手当

㋐　通勤手当の支給限度額

民間における手当の支給状況やライフスタイルの多様化への対応の必要性を踏まえ、手当の支給限度額を１か月当たり150,000円に引き上げ、その範囲内で新幹線等の特別料金も全額支給することとした。

㋑　新幹線等に係る通勤手当及び単身赴任手当の支給要件

民間人材等の採用促進等の変化に対応するため、採用に伴い新幹線通勤や単身赴任が生じた場合を手当の支給対象とした。あわせて、様々な事情を有する職員の勤務継続を可能とするため、新幹線等に係る通勤手当の支給要件を見直した。

ウ　管理職員特別勤務手当

管理職員が他律的な事由により深夜に及ぶ勤務を相当程度行う実態に応じた適切な処遇を確保するため、平日深夜に係る手当の支給対象時間帯を、午後10時から翌日の午前５時までに拡大した。また、指定職俸給表適用職員等も支給対象とした。

⑷　特別給（ボーナス）

ア　勤勉手当の成績率等

特に高い業績を挙げた者に対してより高い水準の処遇が可能となるよう、「特に優秀」の成績区分の成績率の上限を平均支給月数の３倍に引き上げた。あわせて、各府省における実情に応じ「特に優秀」の成績区分の適用者を増やせるよう見直した。

イ　特定任期付職員のボーナス制度

専門人材について適時のタイミングで勤務成績を給与に反映し競争力のある年収水準を可能とするため、特定任期付職員のボーナスを、期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当から成る構成に改め、特定任期付職員業績手当を廃止した。

⑸　定年前再任用短時間勤務職員等の給与

人事運用の変化を踏まえ、異動の円滑化に資する手当として、地域手当の異動保障等、住居手当、特地勤務手当（同手当に準ずる手当を含む。）、寒冷地手当等を支給することとした（地域手当の異動保障及び特地勤務手当に準ずる手当については、令和７年４月１日以降の異動から適用）。

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

◉　国家公務員の志望者の減少が続く中、「一般職試験（大卒程度試験）における『教養区分』の新設」等、令和４年度から取り組んでいる採用試験の改革を引き続き進めた。

◉　令和９年度からのＣＢＴ方式の段階的導入を目指し、令和８年度にプレテストを実施することとし、そのために必要となる問題バンクの構築やプレテストの実施に向けた準備を進めた。

◉　民間人材等の積極的な誘致の観点から、募集から定着までの各段階における必要な取組や参考となるノウハウ・事例などを取りまとめた体系的なガイドを作成し、提供した。

◉　民間人材等を係長級の官職に採用するため、経験者採用試験において、主に政策・事業の実施等を担う職員として採用する府省合同試験を新設した。

1　採用手法の更なる見直し

⑴　総合職試験の「教養区分」の年２回実施

総合職試験（大卒程度試験）のうち専門分野に関係なく受験できる「教養区分」については、申込者数が堅調に推移し、総合職試験からの採用者全体に占める同試験区分の採用者の割合も年々高まってきている。

こうした状況を踏まえ、令和５年度の試験から、同試験区分を大学２年生の秋から受験できるよう受験可能年齢を１歳引き下げて「19歳以上」とし、第１次試験の試験地を全国に拡充するなどの措置を行ってきた。令和８年からは、同試験区分の受験機会の更なる拡大のため、現行の秋の実施に加えて春にも実施することで、年に２回受験することを可能とするよう措置した。

⑵　一般職試験における「教養区分」の新設

一般職試験（大卒程度試験）については、過去10年間で申込者数が約３割減少しており、各府省は事務系、技術系を問わず採用に苦慮している状況にある。

こうした状況を踏まえ、地方公共団体や民間企業とも併願しやすくし、より多くの受験者を誘致することができるよう、専門試験に代えて、より判断力・思考力等を検証する試験内容とする「教養区分」を令和７年度より新設するべく、人事院規則等の改正を行った。同試験区分は、民間企業の採用活動の早期化にも対応していくため、受験可能年齢を一般職試験（大卒程度試験）の他の試験区分よりも１歳低い「20歳以上」とし、大学３年生の受験も可能とした。

このほか、同試験区分の新設やその特徴が受験者層に広く認知されるよう、大学等ガイダンスをはじめとする人材確保活動の場面でＰＲ活動を展開した。

⑶　ＣＢＴの段階的導入など

採用試験における受験者の利便性の向上や受験機会の拡大を図るため、令和９年度からのＣＢＴ方式の段階的導入を目指し、令和８年度にプレテスト（模擬受験者を対象とする試行試験）を実施することとしている。そのために必要となる問題バンク（あらかじめ難易度が判明している問題を多数蓄積したもの）の構築やプレテストの実施に向けた準備を進めた。なお、「ＣＢＴ」（Computer Based Testing）とは「コンピュータ上で実施される試験」のことを言い、テストセンターに設置された端末に対して配信される問題を受験者がオンラインで解答する方式を想定している。

また、既に一部開始している採用試験実施における試験係官への人材派遣の活用の拡大に取り組んだ。

⑷　公務の魅力の発信

国家公務員の志望者拡大のためには、公務の魅力を高める取組に合わせて、学生等へ公務の魅力が十分に伝わることも重要である。情報発信の現状については、令和５年度に実施した有識者との意見交換では、世間に広がっているネガティブな情報の量や印象の強さに比して、その反証やポジティブな面、キャリアの見通しといった情報の量の不足・解像度の低さ・受け手による情報格差といった問題がある等の指摘があったところである。

こうした指摘を踏まえて、公務の魅力の発信に当たっては、学生の最終的な就職先としての意思決定に資するよう、就職先候補としての公務の認知から採用試験の受験に至るまでの学生の意思決定の各段階に応じて、適切な情報をより効果的なタイミングで発信すること等を念頭に取組を進めている。

2　民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

⑴　民間人材等の採用に関する募集から採用を経て定着するまでの一貫した支援

現下の行政課題の複雑・高度化に加え、公務における若年退職者の増加に対応するため、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である。これらの採用者が各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするためには、各府省における募集から採用プロセスを経て採用後の適応・定着までの一貫した取組が必要である。

そのため、募集から定着までの各段階における必要な取組や参考となるノウハウ・事例などを取りまとめた体系的なガイドを作成し、各府省に提供した。また、採用後の適応・定着において各府省が活用できる汎用的な研修教材等を作成した。

⑵　経験者採用試験の拡大

各府省において実務の中核を担う係長級の層の職員が少なくなってきていることなどにより、係長級の官職への民間人材等の採用を促進する必要性が増している。

従来より、政策の企画・立案等を担う係長級の職員を採用するため、府省合同の「経験者採用試験（係長級（事務））」を実施してきた。これに加えて、地方機関等を含めた各府省において政策・事業の実施等を担う係長級の職員を採用するための府省合同試験を令和７年度から新設することとするため、人事院公示の改正等を行った。

第２節　職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

◉　官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示した。

◉　各府省においてキャリア形成支援の取組を推進する要となる職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得支援を行う養成研修を実施した。

◉　国家公務員の人事管理分野について、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化全体の将来設計を整理した。

1　自律的・主体的なキャリア形成支援

自律的なキャリア形成を支援することは、個々の職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生み、人材育成はもとより組織の活性化や人材確保の観点からも重要である。一方で、その実現のためには、キャリア研修やキャリア面談、人事運用における様々な工夫、職員の成長機会の付与や支援など、各府省における総合的・体系的な取組が求められる。

そのため、官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に提示した。また、各府省におけるキャリア形成支援の取組を担う職員の育成に資するよう、キャリアコンサルタント資格の取得を支援する研修を実施した。さらに、20歳台及び30歳台の若手職員を対象として実施しているキャリア支援研修について、地方事務局での開催を拡充したほか、内閣官房内閣人事局と連携して女性職員のキャリア支援研修を実施した。

2　人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、勤務時間管理や学習管理・人事評価等の領域で、事務手続全体の電子化や府省等共通システムの構築、各種システム間の連携を通じたデジタル化による業務効率化の余地が大きい。また、職員の働き方やキャリアの希望等に配慮した人事管理が一層求められる中、職員に係る諸情報をシステムで統合的に蓄積・管理することが有効である。

人事院は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和６年６月21日閣議決定）を踏まえ、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して、各府省等が共通的に使用する機能の範囲やスケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化全体の将来設計について整理し、令和７年３月25日に「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」がデジタル社会推進会議幹事会で決定された。また、同計画を踏まえ、各府省共通の勤務時間管理システムについては、他のシステムに先行して令和８年度末までに必要な整備を行えるよう、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して取り組んでいる。

加えて、人事院は、各府省からの人事制度に関する問合せの受付から回答までのやりとり等をデジタルデータとして記録、蓄積、共有する情報システムである「国家公務員制度ナレッジベース」（通称ＳＥＤＯ）を運用し、人事制度に関する問合せに係る業務の効率化を進めるとともに、問合せの傾向等から制度に対するニーズ等を把握していく。

第３節　Well-beingの実現に向けた環境整備

◉　多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境を整備するため、勤務間のインターバル確保の推進や、フレックスタイム制等の柔軟な働き方の浸透策の検討、魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組、兼業制度の見直しの検討を進めた。

◉　勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組を行った。

◉　ゼロ・ハラスメントの実現に向け、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するための意識啓発に取り組んだ。

◉　健康管理体制の充実に向けた検討、健康に関する相談窓口の拡充、職場復帰支援手法の開発等に取り組んだほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）の有給化などの非常勤職員の勤務環境の整備を進めた。

1　時代に即した働き方の推進

⑴　勤務間のインターバル確保に係る調査・研究

睡眠時間を含む生活時間の確保は、健康の維持のために不可欠であること等から、令和６年４月に、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入した。これを踏まえ、各府省や職員の協力を得ながら、職員アンケート調査、各種ヒアリング等の調査研究事業を実施し、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組の検討等を進めた。

⑵　制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組

勤務間のインターバル、フレックスタイム制、テレワーク等が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるようにするためには、職員の意識や職場の慣習を変えていくことも必要であること等から、民間企業における事例を参考にしつつ、公務における制度の浸透のための効果的な働きかけ方を検討し、各府省に展開するための取組を進めた。

⑶　魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組

時代に即した働き方を進め、公務の勤務環境を魅力あるものとするため、人事行政諮問会議の報告を踏まえ、育児や介護などに限らない職員の様々な事情に応じ無給の休暇による勤務時間の短縮等を可能とすることの検討や、厳格な勤務時間管理が馴染まない職員が自律的に勤務時間帯やその長さを選択した上で職務に従事させることができる枠組みについての研究を進めている。

⑷　兼業制度の見直しの検討

現行の兼業制度の考え方等について整理した「一般職の国家公務員の兼業について（Ｑ＆Ａ集）」を内閣官房内閣人事局と共同で作成し、令和６年６月に公表した。また、国家公務員の兼業制度の見直しの検討の基礎資料を得るため、内閣官房内閣人事局と合同で、兼業に関する職員の意識の把握のための職員アンケート及び民間企業等の兼業・副業の実態の把握のためのヒアリングを実施し、その結果を令和７年２月に公表した。

2　仕事と生活の両立支援の拡充

令和６年８月、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化のための措置の実現を図るため、育児時間の取得パターンの多様化等を内容とする育児休業法の改正について意見の申出を行うとともに、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の見直し、子の看護休暇の子の範囲・取得事由の見直し、育児・介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備することを表明した。

育児時間の取得パターンの多様化及び非常勤職員の育児時間の対象となる子の拡大を内容とする意見の申出に基づく「国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」（令和６年法律第79号）は、令和６年12月25日に公布された（令和７年10月１日施行）。また、超過勤務の免除の対象となる子の範囲に加え、子の看護休暇の対象となる子の範囲や取得事由を見直したほか、介護に係る両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に関する措置等の各省各庁の長等への義務付けについては、所要の人事院規則及び運用事項等を改正した（令和７年４月１日施行）。

3　職員のWell-beingの土台づくりのための取組

⑴　超過勤務の縮減

超過勤務縮減の観点から、国会対応業務の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するために、各府省に対して令和４年度にアンケートを行い、その結果を踏まえ、関係各方面の御理解と御協力をお願いした。その後の各府省の実態を把握するため、フォローアップアンケートを実施し、令和６年８月に公表した。国会対応業務に係るアンケートについては、人事院総裁が同月に衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明を行った。また、業務量に応じた要員確保に係るアンケートについては、その結果を踏まえ各府省の実情を把握した上で、関係部局と意見交換を行い、必要な協力を求めた。

また、勤務時間調査・指導室では、令和４年度から各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を行っている。令和６年度は、調査・指導を更に充実させる観点から、対象となる職員数を増やして実施した。同調査の場においては、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行ったほか、他律部署（他律的な業務の比重が高い部署）・特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務）の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行った。このほか、各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組について協力を求めた。

⑵　ゼロ・ハラスメントの実現

本府省及び地方機関の幹部・管理職員（課長級以上の職員）等にハラスメント防止に関する自身の役割の重要性の理解促進を図る研修を実施するとともに、国家公務員ハラスメント防止週間には「ゼロ・ハラスメントで明るい職場づくり」をテーマとし、全ての職員にハラスメント等に対する正しい認識とハラスメントをしてはならないという自覚を徹底するための意識啓発に取り組んだ。

近年、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっていることから、研修やポスターを通じて、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等の意識啓発に取り組んだ。

また、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者（以下「相談員」という。）の専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、相談員向けの専門家の相談窓口を設置した。

⑶　職員の健康増進

職員の健康管理施策を一層推進していくためには、これを担う健康管理体制の充実が不可欠である。人事院は、令和５年度に実施した各府省における健康管理体制の充実のための官民調査（Well-being調査）の結果も踏まえ、女性特有の健康課題に関する職員の相談窓口の新設に向けた準備を進めたほか、心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰のための新たなマニュアル等の作成に取り組んだ。引き続き、各府省と連携し、実効的な改善策を検討していく。

また、非常勤職員の健康に関する支援や適切な勤務環境の整備を進める観点から、総合的な健康診査（人間ドック）の受診に係る職務専念義務の免除が認められる非常勤職員の範囲を拡大したほか、非常勤職員の病気休暇（私傷病）について有給化した（令和７年４月１日施行）。

【コラム】　グローバル社会における人事行政分野の取組

グローバル化の進展により、国際社会及び我が国を取り巻く環境が大きく変化し、新たな対応が求められている中、諸外国との意見交換を通じ、今の時代環境に即した公務員人事制度に関する知識や情報を得るとともに、人事行政分野において国際社会に貢献できるよう、国際交流や国際協力を一層充実させていくことが重要である。

人事院は、主催国として国際会議を実施するなど、これまでも多国間のネットワーク構築に尽力してきている。東南アジア諸国連合（ＡＳＥＡＮ）諸国とは、互いに学び合うことが時代環境に則した公務員人事管理を進めていく上で重要であるとの考えの下、人事行政分野におけるネットワークをより強固なものとすべく様々な取組を行っている。具体的には、人事院は、令和６年10月に、ＡＳＥＡＮ＋３公務協力会議（ASEAN Plus Three Cooperation on Civil Service Matters, ACCSM＋３）の枠組みにおける国際協力事業として、「Work Engagement and Well-being in the Public Service（公務におけるワークエンゲージメントとウェルビーイング）」をテーマとする国際ワークショップを札幌市にて開催した。同会合においては、各国や国際機関の代表者によるプレゼンテーションや課題対応に関する活発な意見交換を通して、専門的知見や好事例の共有が行われた。

また、人事院は、シンガポールとの間で職員の相互派遣の検討を進めるなど、このＡＣＣＳＭ＋３諸国の中で二国間における協力関係の推進も図っている。

上記のほか、人事院は、中国及び韓国との間で人事行政分野における連携及び相互交流を進めるために構築された日中韓人事行政ネットワークの枠組み、経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）の公務員雇用管理（ＰＥＭ）に関する作業部会などにおいて、人事行政分野における重要課題や最先端の取組について参加国との間で意見交換などを行う場に参画している。これらに加えて、人事院は、アジア諸国やアフリカ諸国の開発途上国等に対する技術協力において、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）プロジェクトを通じて様々な協力を行っている。

人事院としては、こうした様々な機会を有効に活用し、国際交流・国際協力の一層の充実を戦略的に進めていき、公務員制度の発展と改善に取り組むとともに、グローバル社会における人事行政分野での貢献度を高めていくこととしている。

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

国家公務員は、国民の生活・安全を守るため、国内外で奮闘している。その仕事は、国家の屋台骨を支える極めて重要なものである。しかしながら、国家公務員の魅力は何か、国家公務員として働くやりがいとは何かということが、今、改めて問われている。

国家公務員採用試験の志望者の減少や若手職員の離職増加など、公務の人材確保は依然として危機的な状況にある。こうした中、公務においては、これまで、採用試験の見直しを行うとともに、魅力「向上」の観点から、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。また、本年３月に取りまとめられた人事行政諮問会議最終提言において、公務の人材確保の危機に対応するため、新時代の人事管理を実現するための具体的施策が示された。人事院としても、同提言の内容を受け止め、公務の魅力向上のための取組を更に進めることとしている。

また、人事院は、令和６年８月の公務員人事管理に関する報告において、公務の魅力の発信強化に取り組んでいくことを表明しており、人事行政諮問会議最終提言においても、「国家公務員という仕事のブランディングを人材確保の観点から戦略的に行うべき」とされている。公務職場の魅力の外部への「発信」は、人事院、内閣官房内閣人事局、各府省それぞれで取り組んでいる。しかしながら、国家公務員として働くやりがいなどについて、必ずしもその魅力が、国民各層、特にこれからの社会を担う若年層に十分に伝わっているとは言えない状況にある。厳しい人材獲得競争の中で、優秀で志のある人材を公務に集めるためには、人材確保を最重要課題として位置付けて、公務内外の人材から積極的に「選ばれる」魅力的な公務組織を目指す必要がある。そのためには、公務職場内における魅力の浸透・向上に取り組むとともに、その魅力を外部に対して訴求力を持った形で効果的に発信していくことが不可欠である。

そこで、本報告において、「公務のブランディング」として、労働市場において魅力として差別化できる公務職場の価値を整理した上で、その魅力を公務内で浸透させることによる内側からの魅力「向上」と、公務外への戦略的な魅力「発信」を一体的、整合的に展開する取組を提言する。

公務のブランディングは一朝一夕に行えるものではなく、公務全体が連携して、中長期的視点で取り組んでいくべきものである。そこで、今後の継続的な取組として、公務のブランディングに関する府省横断チームを立ち上げ、各府省が一丸となって公務の魅力の言語化や発信に取り組むことも提言している。

今後、公務職場の魅力向上と公務外への魅力発信の取組を両輪として継続的に進めることで、公務に優秀で志のある人材を確保することを可能とし、質の高い行政サービスの提供及び国民生活の一層の向上を図っていくこととする。

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

社会経済情勢、国際情勢が急速に変化する中、生産年齢人口が減少する我が国においては、人材獲得競争が激しさを増している。働き方やキャリア形成に対する若年層の意識変化を背景として、公務の人材獲得の競合となる民間企業等では、採用手法、職場環境、雇用慣行や処遇などの面で変革が行われている。

就職活動を行う学生等にとっては、売り手市場が続く中で、自身の希望に合う就職先を吟味することが可能となっている。世代による特徴を一括りにして論ずることはできないが、1990年代半ばから2010年前後に生まれたいわゆるＺ世代の学生は、職業選択において、自分らしさややりがいを求めるとともに、仕事だけでなくプライベートの充実への関心が強く、社会の先行きが見通せない中で労働市場での価値向上のためのキャリア形成や短期間での成長を重視するといった特徴が指摘されている。

また、いわゆるデジタルネイティブとして育ったＺ世代の学生にとって、情報収集や情報の比較に当たってデジタルツールを駆使して各種ＳＮＳ等を活用することは当然の行動様式となっている。情報があふれる社会となる中、採用側としては、発信した情報が大量の情報に埋もれないよう、自分たちの組織の魅力を個々の学生の価値観に応じて的確に発信することが重要となっている。

このような人材確保を取り巻く状況を踏まえると、適切な処遇や勤務環境の整備を前提とした上で、厳しい人材獲得競争の中で、求職者に自分たちの組織を働く場として選んでもらうために、人材獲得における競合相手と差別化した魅力を戦略的に訴求していくことが重要と言える。

第２節　公務組織における魅力向上・発信の取組状況

国家公務員採用試験の申込者数は、長期にわたり減少傾向が続いており、また、若年層職員の離職が増加するなど、国家公務員の人材確保は危機的状況にある。

こうした中、公務においては、近年、採用試験の見直し（試験実施時期の早期化、総合職試験教養区分の受験可能年齢の引下げ、一般職試験への教養区分導入等）を行うとともに、超過勤務の縮減や柔軟な働き方の推進（各府省の勤務時間の管理等に関する調査・指導を行う部署を人事院に設置、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保の努力義務導入等）、初任給の引上げや諸手当の見直しを含む給与制度のアップデートなど、公務の魅力を向上させるための施策を講じてきた。また、本年３月の人事行政諮問会議最終提言において、新時代の人事管理を実現するための具体的施策が提言されており、人事院としても、今後、同提言の内容を受け止め、公務の魅力向上のための取組を更に進めることとしている。

各府省においても、働き方やマネジメントの改善を進めるとともに、組織の使命や目指す姿、行動指針などを、ミッション・ビジョン・バリュー（ＭＶＶ）等の形で定めることにより、組織の目指す方向性や職員共通で重視する価値を改めて明確にする等の取組が行われている。

このように、公務職場の魅力「向上」に向け、様々な取組が進められている。その一方で、魅力の「発信」についても、人事院、内閣官房内閣人事局、各府省の各主体が、説明会の充実や動画・ＳＮＳの活用などそれぞれ工夫しながら取り組んでいる。しかしながら、国家公務員採用試験の全体の申込者数を増加に転じさせるには至っていないなど、必ずしも大きな成果につながっているとは言えない状況である。

厳しい人材獲得競争の中、各主体がそれぞれで取り組んでいるだけでは、公務全体として優秀で志のある人材を十分に確保できなくなるおそれがある。人材の獲得を最重要課題として位置付け、公務内外の人材から積極的に「選ばれる」公務組織を目指して、公務全体としての魅力「発信」にも力を入れて取り組んでいく必要がある。

第３節　国家公務員に対して持たれているイメージ

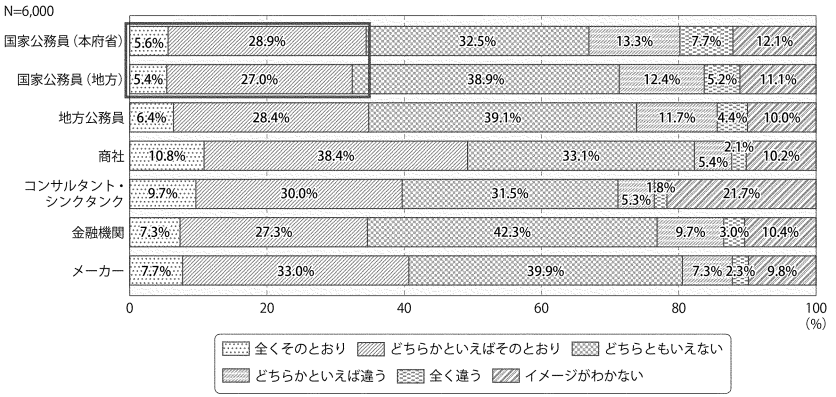
１　国家公務員イメージ調査

国家公務員の仕事のやりがいや働き方について、国民各層から持たれているイメージを把握し、魅力向上・発信施策の検討材料を得るため、令和７年２月に、職業等を問わず6,000人を対象に意識調査（以下「国家公務員イメージ調査」という。）を実施した。この調査は他の業界と比較する形で実施し、比較する業界として、人材獲得において国家公務員と競合する可能性の高い、商社、コンサルタント・シンクタンク、金融機関、メーカー、地方公務員を設定した。

⑴　「やりがいのある仕事ができている」についてのイメージ

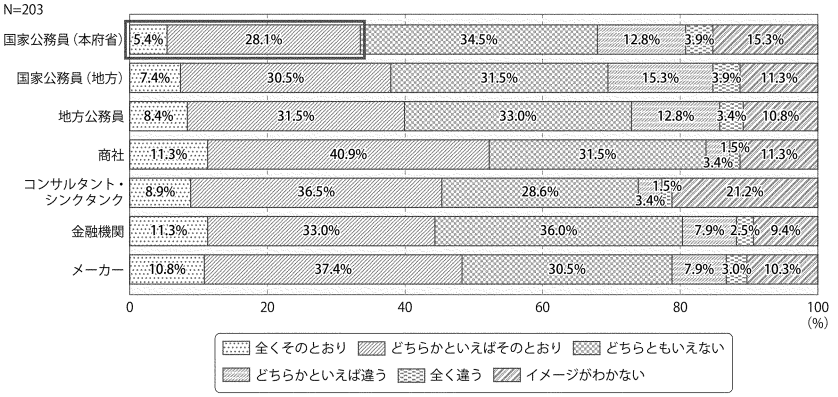
やりがいのある仕事ができているイメージがあるかという設問への回答においては、本府省に勤務する国家公務員（以下「国家公務員（本府省）」という。）及び本府省以外に勤務する国家公務員（以下「国家公務員（地方）」という。）ともに、商社やコンサルタント・シンクタンク、メーカーと比べると、肯定的回答の割合が低かった。地方公務員も同様に肯定的回答の割合が低く、国・地方を合わせた公務員全体に対して、やりがいについてポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図１－１）。

図1-1　やりがいのある仕事ができている（全年代計）



同設問を、就職活動中の者が多いと考えられる「20歳台の学生」に絞って見ると、全年代計に比べて全体的に肯定的回答の割合が高くなった。他方で、国家公務員（本府省）のみ、肯定的回答の割合は全年代計よりも更に低くなった。学生からは、特に国家公務員（本府省）の仕事のやりがいについて、ポジティブなイメージを持たれてないことが分かる（図１－２）。

図1-2　やりがいのある仕事ができている（20歳台学生）



⑵　「仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い」についてのイメージ

仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多いイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計でも、「20歳台の学生」に絞って見ても、国家公務員（本府省）及び国家公務員（地方）ともに、肯定的回答の割合が低かった。また、地方公務員も同様であり、国・地方を合わせた公務員全体に対して、スキルアップや成長の機会にポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図１－３、図１－４）。

図1-3　仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（全年代計）

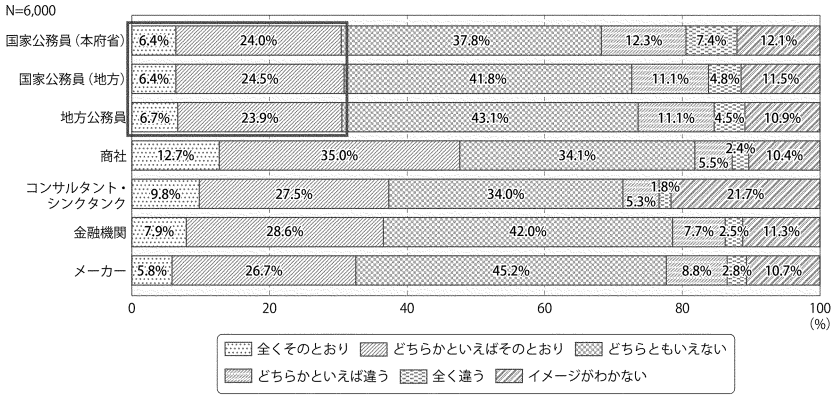
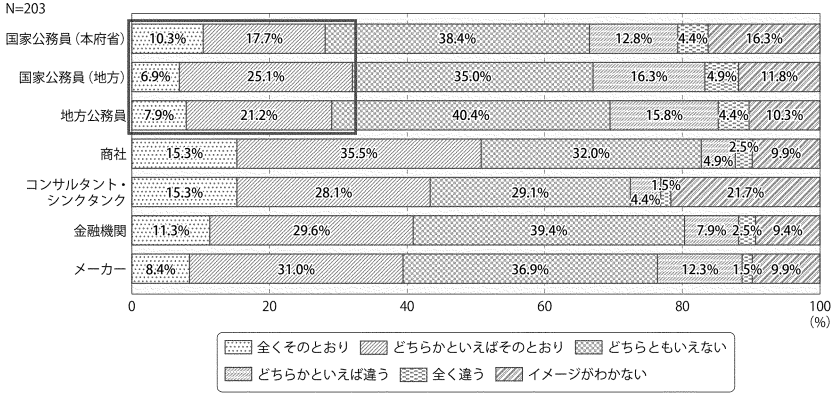


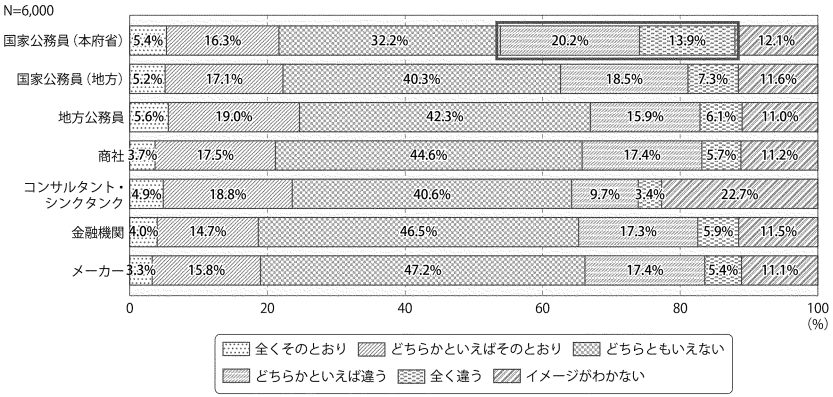
図1-4　仕事を通じたスキルアップや成長の機会が多い（20歳台学生）



⑶　「個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている」についてのイメージ

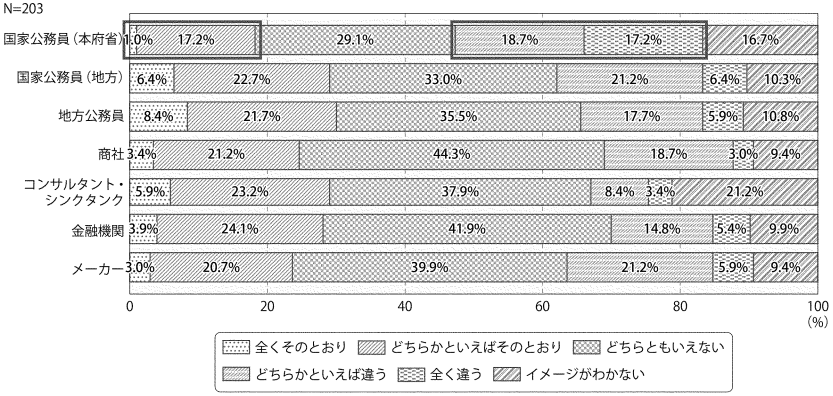
個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができているイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計で見ると、肯定的回答の割合に顕著な差は見られないものの、国家公務員（本府省）に対する否定的回答の割合は、他と比較して高かった（図１－５）。

図1-5　個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（全年代計）



同設問を「20歳台の学生」に絞って見ると、国家公務員（本府省）では、肯定的回答の割合が全年代計と比べて低くなり、また、否定的回答の割合も高くなった。国家公務員（本府省）の柔軟な働き方について、特に学生からは、ネガティブなイメージを持たれていることが分かる（図１－６）。

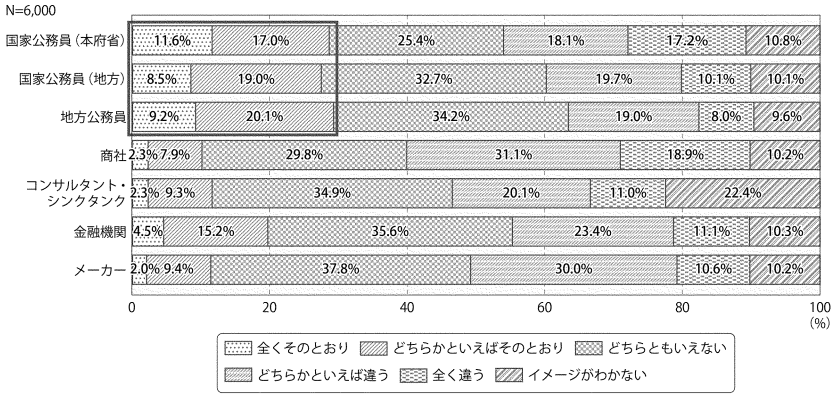
図1-6　個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができている（20歳台学生）



⑷　「残業が少ない」についてのイメージ

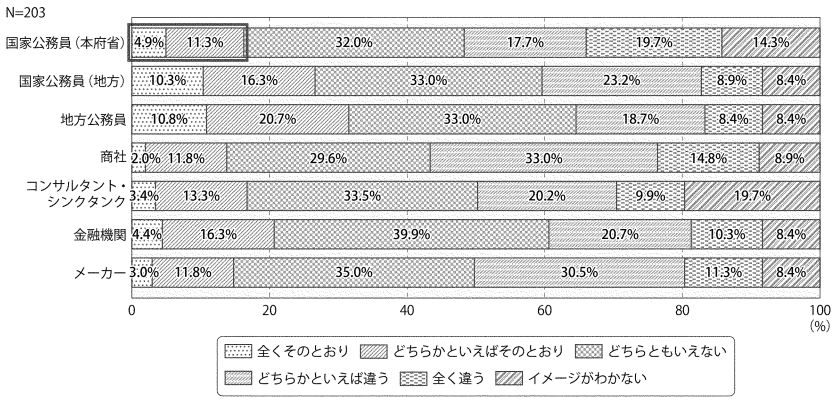
残業が少ないイメージがあるかという設問への回答においては、全年代計で見ると、国・地方を合わせた公務員全体として、肯定的回答の割合が民間企業を大きく上回っている（図１－７）。

図1-7　残業が少ない（全年代計）



一方で、同設問を「20歳台の学生」に絞って見ると、国家公務員（本府省）では、全年代計と比較して肯定的回答の割合がかなり低くなっている。国家公務員（本府省）の残業について、学生からはポジティブなイメージを持たれていないことが分かる（図１－８）。

図1-8　残業が少ない（20歳台学生）



【コラム１】　小中高生から見た国家公務員のイメージ

今回の国家公務員イメージ調査では、小中高生は対象としていないが、未来を担うこどもたちが国家公務員に対して持つイメージを把握し、それに応じた対応を考えることは重要である。

民間企業が実施する各種調査を見ると、こどもたちが将来なりたい職業として、「公務員」は上位となることが多い。「公務員」としてイメージするものは様々と考えられるが、少なくともネガティブな印象は持たれていないことがうかがえる。

また、人事院では、小中高生を対象に、職員を学校に派遣して国家公務員の仕事内容などについてＰＲする「出前授業」などの取組を行っている。本報告を取りまとめるに当たり、令和６年度に「出前授業」に参加した一部の小学生に対して、学校の御協力を頂いた上で、国家公務員として「働いてみたい理由」、「働いてみたいと思わない理由」などについてアンケートを行った（回答者数：小学校６年生43人）。その結果、そもそも「国家公務員のことをよく知らない」という回答が多数であった。

前記の国家公務員イメージ調査においても、特に国家公務員（本府省）について「イメージがわかない」と回答した者の割合が高いことを踏まえると、国家公務員がどういう存在なのか、どのような仕事をしているのかを知ってもらう取組が不可欠である。

２　就職活動を行う学生等からのイメージ

人事行政諮問会議最終提言の参考資料で紹介されている「人事行政諮問会議事務局によるヒアリング等の概要（学生）」や、人事院が令和６年４月に公表した「優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための有識者との意見交換の結果」などによると、就職活動を行う学生等からは、国家公務員の業務量、業務内容、労働時間、処遇、身に付くスキル等についてネガティブな印象を持たれている状況にある。

国家公務員のやりがいを理解しつつも、就職先として選択しない行動につながっている状況がうかがわれるとともに、成長意欲を持つ者にとっては、キャリアパスや身に付くスキルの不透明さもネックになっていると言える。

第４節　公務のブランディングの提案

前記第３節１で見たように、人事院が行った国家公務員イメージ調査では、「20歳台の学生」には、国家公務員のやりがいや成長の機会などに対してポジティブなイメージを持たれていない状況にある。また、就職活動を行う学生等からは業務量、業務内容やキャリアパス、身に付くスキルの不透明さなどについてネガティブに受け止められている状況にある。

一方で、内閣官房内閣人事局が国家公務員として働いている者を対象に実施した「国家公務員の働き方改革職員アンケート」によれば、働き方改革が進んだ実感について、平成30年度の43.0％から令和４年度では66.4％に増加している。また、令和５年度では、現在の職場について働きやすい、あるいは働きがいがあると回答した割合がいずれも約６割となっているなど、公務職場で働く職員は、働き方が着実に改善しているイメージを持っていることがうかがえる。このような公務職場内における改善の状況を公務外に十分に伝えられていないのが現状である。

近年、公務職場では、制度面の改善のほか、各府省の現場でも工夫をしながら様々な改善の取組を行っているものの、公務職場の提供価値の全体像を整理し、魅力という観点で各府省が連携して発信する取組は十分ではなかった。そのため、公務のイメージが断片的で分かりにくくなっている状況にある。働く場としての公務のイメージが的確に公務外に、特に求職者に伝わらないことには、いかに公務の魅力を向上しようともその効果は限定的となる。

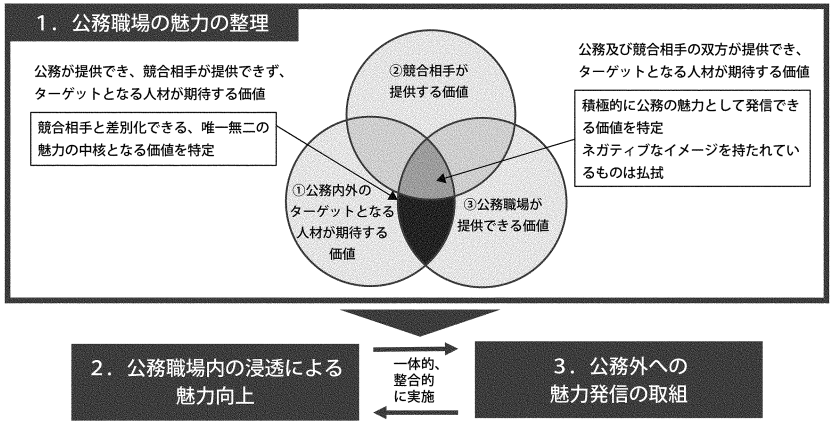
そこで、今回、「公務のブランディング」の取組を提案する。公務のブランディングにおいては、まず、公務職場の提供価値のうち、何を魅力として発信すべきかを整理する。具体的には、①公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値を把握した上で、②競合する民間企業等が提供する価値も踏まえつつ、③公務職場の提供価値のうち差別化した魅力として打ち出すべきものを戦略的に検討する。

その上で、魅力として差別化した公務職場の提供価値について、公務職場内における浸透施策を通じた魅力向上の取組と、公務外への魅力発信の取組を一体的、整合的に実施する。これらの取組を戦略的に行うことにより、公務内外のターゲットとなる人材を惹きつけていくことが重要となる。

なお、公務のブランディングは各府省レベルでも実施する必要があるが、今回の提案は公務「全体」のブランディングとする。これは、公務全体としての魅力を伝えることで、まずは職業選択において公務を選択肢として考えてもらい、その上で、個々の関心に応じて各府省につないでいくことが有効かつ効率的と言えるためである。

公務のブランディングの枠組みの全体像を示すと、以下のとおりである（図１－９）。

図1-9　公務のブランディングの枠組み



【コラム２】　エンプロイヤー・ブランディングの潮流

（寄稿）アビームコンサルティング株式会社　ダイレクター　佐藤一樹氏

現在、日本の労働市場では、優秀な人材を巡る獲得競争が激化しています。一方で、「働く場」としての企業内に目を向けると、日本における社員のエンゲージメントと生産性は諸外国に比べて長らく低い水準となっています。結果として、多くの日本企業は、優秀な人材の採用が十分にできない、流出を止めることができない等の問題に直面しています。このような状況が放置されれば、企業は必要な人材の質及び量を確保することが困難となり、持続的な成長は不可能となります。企業の人事部を対象にした調査によると、必要な人材の量（ヘッドカウント）を十分に確保できていると答える企業は12.0％に過ぎず、必要な人材の質（スキル・経験）を十分に確保できていると答える企業は12.6％にとどまっています。その理由について、「労働市場の人手不足」という不可避の環境要因を最大の理由としながら、続く理由として挙がったのは、量・質両面において「自社の魅力が不十分」というものでした。

このような状況を打破するには、今一度「働く場」としての「自社ならでは」の提供価値を社内外の労働者に対して訴求し、惹きつける必要があります。この取組がエンプロイヤー・ブランディングです。

エンプロイヤー・ブランディングは、採用市場に対する外面をよくするだけの表面的な採用ブランディングではありません。社員に対しては、日々の働く経験をよりよいものにする施策を通してエンゲージメントを高め、それを根拠に採用市場に対しても「働く場」としての価値を訴求していく一つの統合された取組を指します。つまりエンプロイヤー・ブランディングとは「働く場としての会社のブランドイメージを構築し、社内外のターゲットとする労働者を惹きつける取組」と言えます。

欧米では、エンプロイヤー・ブランディングは10年以上前から重要視されていますが、日本では「企業が人を選ぶ」との考えが根強く、あまり注目されてきませんでした。しかし、経済産業省が発表した「人材版伊藤レポート」は、企業と人が「選び、選ばれる関係」へ見直すことを提案しています。

「選び、選ばれる関係」を創り上げるエンプロイヤー・ブランディングについて、日本においても官民問わず一層の取組が進むことを期待します。

第２章　公務職場の魅力の整理

本章では、公務のブランディングの枠組み、すなわち「公務職場の魅力の整理」、「公務職場内の浸透による魅力向上」、「公務外への魅力発信」に沿って、まず、公務職場の魅力の整理を行う。

公務職場の魅力の整理は、前記第１章第４節で記載したとおり、①公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値、②競合する民間企業等が提供する価値、③公務職場の提供価値を踏まえて行う必要がある。

以下、それぞれの価値について整理する。

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

多様な行政ニーズに応え、複雑・高度化する行政課題に対応していくためには、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務する高い志と能力を持つ、多様で有為な人材を確保していく必要がある。このような人材から「選ばれる」公務職場となるためにはどのような魅力が必要なのか。これを確認するため、まずは、公務の採用対象となり得る人材が、働く場に対してどのような価値を期待しているのかについて、いくつかの民間調査等から確認する。

１　就職活動を行った大学生等が仕事に求める価値

「2025年新卒採用　大学生の就職活動に関する調査」(2024年11月28日株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）によれば、2025年新卒採用の就職活動を行った大学生・大学院生が仕事に求めることとして、「安定」、「貢献」、「金銭」、「成長」が上位に挙がっている（図２－１）。同調査では、「まず安定した環境を確保した上で、仕事を通じて貢献や成長をしていきたいという学生の考えがうかがえる」とされている。

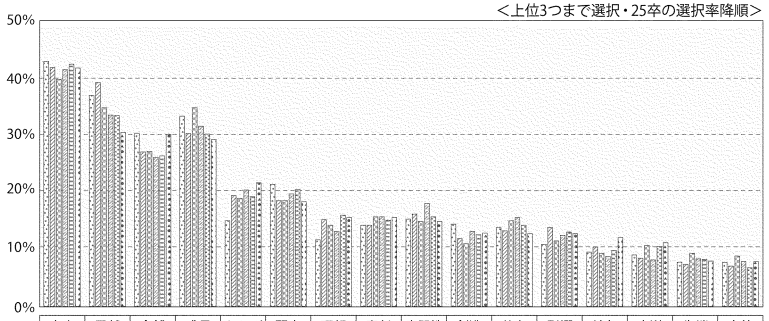
なお、同調査を見ると、「チャレンジ」が2025年卒で再び第５位となり、2020年卒からの結果を見ると、「チャレンジ」を求める学生の割合は2025年卒が最も高くなっている。

図2-1　2025年新卒採用　大学生の就職活動に関する調査「仕事に求めること」

仕事に求めること

Q：あなたの「仕事に対する価値観（仕事にどのようなことを求めるか）」について、特に重要だと思うもの上から3つを選択してください。
※志望している、または入社予定の企業についてではなく、あなた自身の考えに近いものを回答してください。
※あてはまるものがない場合でもお気持ちに近いものをお選びください。

＜上位3つまで選択・25卒の選択率降順＞



	安定	貢献	金銭	成長	チャレンジ	堅実	理想	責任	専門性	創造	共存	影響	競争	完遂	先端	自律
20卒（n=1,030）	43.8%	37.7%	30.5%	34.0%	15.3%	21.8%	11.9%	14.5%	15.6%	14.7%	14.1%	11.1%	9.7%	9.2%	7.9%	7.9%
21卒（n=1,407）	42.7%	40.0%	27.6%	30.9%	19.8%	18.9%	15.5%	14.5%	16.5%	12.1%	13.5%	14.1%	10.6%	8.6%	7.5%	7.2%
22卒（n=1,287）	40.6%	35.5%	27.7%	35.5%	19.3%	18.9%	14.5%	16.0%	15.2%	11.2%	15.3%	11.7%	9.5%	10.9%	9.5%	9.0%
23卒（n=1,316）	42.3%	34.2%	26.6%	32.2%	20.8%	20.1%	13.4%	16.0%	18.4%	13.4%	15.9%	12.7%	8.9%	8.3%	8.5%	8.0%
24卒（n=1,117）	43.3%	34.1%	26.9%	30.8%	19.6%	20.9%	16.3%	15.4%	16.0%	12.8%	14.5%	13.3%	10.0%	10.7%	8.4%	6.9%
25卒（n=1,117）	42.6%	31.1%	30.0%	29.8%	22.1%	18.7%	15.9%	15.9%	15.2%	13.1%	13.0%	13.0%	12.3%	11.4%	8.1%	8.0%

（注）「2025年新卒採用　大学生の就職活動に関する調査」（2024年11月28日株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）より作成。

また、「2026年卒春期就職人気企業ランキング（１月～３月）」（2025年５月14日株式会社リーディングマーク）によれば、調査対象となる学生が企業の魅力として重要視する要素トップ10において、「将来的な高所得の見通し」に次いで、「企業の強い社会的責任感」、「チャレンジ性のある仕事」が挙げられている（図２－２）。

図2-2　学生が企業の魅力として重要視する要素トップ10

（2026年卒　春期調査）

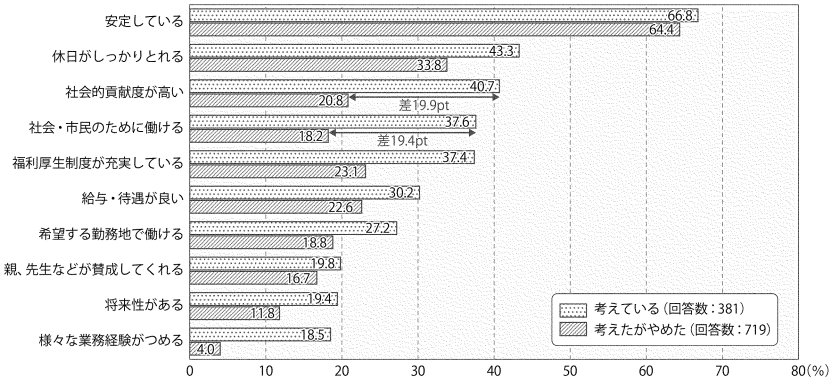
1. 将来的な高所得の見通し（報酬と昇進の機会）
2. 企業の強い社会的責任感（企業の評判とイメージ）
3. チャレンジ性のある仕事（仕事の特性）
4. 魅力的または面白い製品サービス（企業の評判とイメージ）
5. 将来のキャリアへの良い関連性（報酬と昇進の機会）
6. 友好的な職場環境を提供する（人と文化）
7. 仕事と生活の良いバランス（人と文化）
8. 多様な仕事内容（仕事の特性）
9. 市場での成功（企業の評判とイメージ）
10. 競争力のある福利厚生（報酬と昇進の機会）

（注）「2026年卒春期就職人気企業ランキング（1月～3月）」（2025年5月14日株式会社リーディングマーク）より作成。有効回答は2,051人（男性69.8%、女性30.2%）。
なお、同社の調査の対象学生は、「2026年卒予定の、東京大学・慶應義塾大学・早稲田大学・一橋大学・東京科学大学（旧東京工業大学）・京都大学・大阪大学・神戸大学・北海道大学・東北大学・名古屋大学・九州大学の大学生、大学院生」とされている。

２　公務員志望者層が仕事に求める価値

「マイナビ2026年卒大学生公務員のイメージ調査」（2025年２月17日株式会社マイナビ）によれば、国家公務員・地方公務員を含めた「公務員」になりたい理由について、公務員を就職先として考えている人では、「安定している」、「休日がしっかりとれる」という項目に次いで、「社会的貢献度が高い」、「社会・市民のために働ける」が挙がっている（図２－３）。

図2-3　「「公務員」になりたい理由」



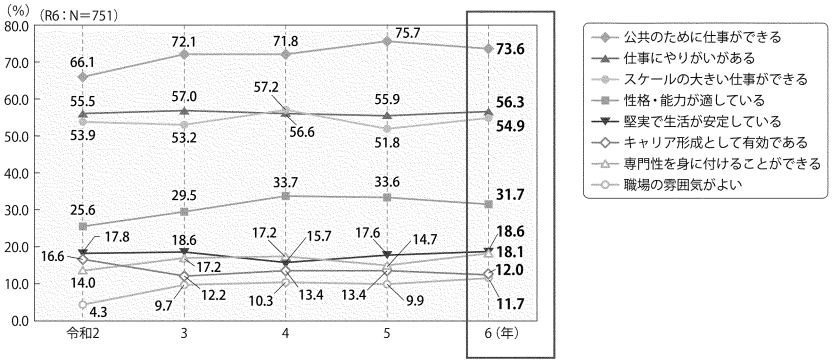
（注）「マイナビ2026年卒大学生公務員のイメージ調査」（2025年2月17日株式会社マイナビ）より作成。

国家公務員採用総合職試験等に合格して令和６年４月に採用された職員に対して行ったアンケート（総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果（令和６年12月25日人事院））によると、国家公務員になろうとした主な理由は、「公共のために仕事ができる」、「仕事にやりがいがある」、「スケールの大きい仕事ができる」が上位となっている（図２－４）。

図2-4　総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果

国家公務員になろうとした主な理由（３つ選択）

「公共のために仕事ができる」「仕事にやりがいがある」「スケールの大きい仕事ができる」が引き続き上位３つを占める



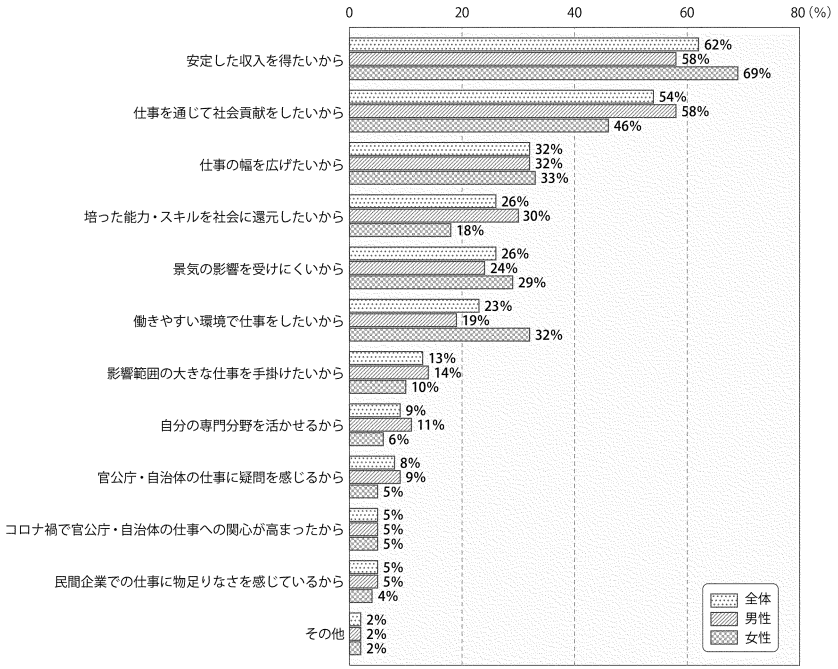
（注）　総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果（令和６年12月25日）より作成。

3　転職市場における公務員志望者が仕事に求める価値

「ビジネスパーソン6500人に聞いた「官公庁・自治体への転職」意識調査」（2025年１月６日エン・ジャパン『エン転職』『ＡＭＢＩ』『ミドルの転職』３サイト合同調査）を見ると、「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した者が興味を持つ理由の上位は「安定した収入を得たいから」、「仕事を通じて社会貢献をしたいから」となっている（図２－５）。

図2-5　「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した者が興味を持つ理由

「官公庁・自治体への転職に興味がある」と回答した方に伺います。興味をもつ理由を教えてください。
（複数回答可、男女別）



（注）「ビジネスパーソン6500人に聞いた「官公庁・自治体への転職」意識調査」（2025年1月6日エン・ジャパン『エン転職』『AMBI』『ミドルの転職』3サイト合同調査）より作成。
有効回答は6,509人。

4　現役職員が仕事に求める価値

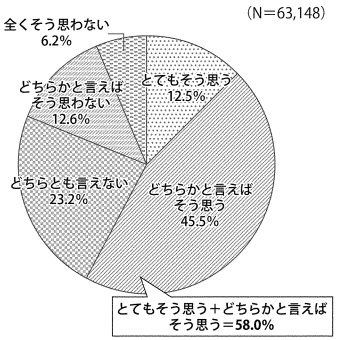
内閣官房内閣人事局が実施した「国家公務員の働き方改革職員アンケート」の令和５年度の結果によれば、国家公務員の働きがいと関連している割合が高いものは、高い順に「成長を実感できている」、「国民・社会に貢献していると実感できている」となっている（図２－６）。

なお、同アンケート結果では、数年以内に離職意向を有する職員について、その要因を見ると、「自分にとって満足できるキャリア形成ができる展望がない」に次いで「成長実感が得られない」が高くなっている。現役職員については、「成長実感」の有無は、働きがいと離職意向の双方に関連があると言える。

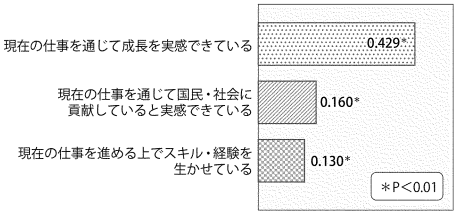
図2-6　令和５年度国家公務員の働き方改革職員アンケート結果

働きがい（やりがい）の実感度

「私は、現在の仕事にやりがいを感じている」への回答内訳



働きがい（やりがい）に関連する職員自身の状況



※　働きがい（やりがい）と職員自身の状況の関係を明らかにするため重回帰分析を実施。グラフ中の数字は回帰係数。働きがい（やりがい）と職員自身の状況に関する設問11項目それぞれについて、「とてもそう思う」～「全くそう思わない」の５段階評価で回答されたものを５点～１点として分析を実施し、回帰係数が高い順に３つの項目のみ掲載。

（注）「令和５年度国家公務員の働き方改革職員アンケート結果」（2024年８月２日内閣官房内閣人事局）より作成。

なお、令和２年度人事院年次報告書第１編第２部において調査結果を報告した「公務職場に関する意識調査」においても「挑戦しがいのある仕事を通じて成長実感を得ることは、仕事のやりがいを感じることにつながり、さらに仕事のやりがいを感じることで新たな仕事にチャレンジするという好循環を生む」と分析している。また、「国民や社会への奉仕は、国家公務員の存在意義でもある。（中略）多くの職員が、政策の立案や行政サービスの提供、国民の保護など自身の所属する府省庁の所管業務が社会への貢献や国民への奉仕につながると感じていることがうかがえる。」としている。

以上を踏まえると、公務内外のターゲットとなる人材が「働く場」に求めるものは、大きく分けて、社会貢献性、成長の機会、処遇の３点にあると言える。

この観点を踏まえつつ、次に競合する民間企業等が提供する価値を見ていく。

第２節　競合する民間企業等が提供する価値

公務は、職種・職域が多岐にわたることから、人材獲得において競合する民間企業等を特定することは困難である。他方で、前記第１章第３節１の「国家公務員イメージ調査」を見ると、商社及びコンサルタント・シンクタンクにおいて、やりがいや成長に関する肯定的回答の割合が国家公務員に比して高くなっている。

そこで、今回、複数の商社及びコンサルティング会社にヒアリングを行ったところ、各企業は、成長できる職場であることを積極的に発信するとともに、事業活動を通じた社会課題の解決への貢献もやりがいとして打ち出している状況がうかがえた。一方で、処遇や勤務環境については、競合他社と明確に差別化できるものでなければ、それほど積極的にアピールしていない状況が明らかとなった。

各企業の人事担当者等からヒアリングした内容の概要は以下のとおりである。

(1)　三井物産株式会社

三井物産株式会社が提供する価値は、グローバルに新しいビジネスに携わり、自分自身が成長できる環境である。同社では、海外の大学で１年間勉強した後、そのまま海外で１年間のＯＪＴをしながら語学力を高める機会を提供するなど、成長ができる環境が与えられている。

同社は幅広い事業展開をしており、社内公募制により、全く異なる事業領域に異動することができる。そのため、入社後に自分のやりたいことが変わった場合でも、自身のキャリア志向に合わせて事業を選ぶ機会が与えられている。

同社では、一つの産業では解決できないようなスケールの大きな産業横断的な課題の解決に取り組むことができることも一つの価値としてアピールしている。

⑵　伊藤忠商事株式会社

伊藤忠商事株式会社では、企業の成長と社員の成長を前提として、「厳しくとも働きがいのある会社」を目指すことを人材戦略の柱として打ち出している。働き方改革を積極的に進めているが、それにより企業としての成長が妨げられるものであってはならず、成長と働き方改革の取組は両方が進むことでより魅力的なものとなると考えている。

同社では、同業他社との比較で社員数が少なく、社員一人一人が持つ裁量が大きいため、社員の能力開発と主体的キャリア形成支援を積極的に行っており、人材育成のきめ細やかさも同社のアピールポイントとなっている。

また、退職者には必ず個別面談を実施して退職の背景・理由を分析し、選ばれる会社となるための方策を考えるためのヒントとしている。

⑶　Ａ社（商社）

Ａ社は、グローバルなフィールドで、スケールが大きく、社会貢献性が高いビジネスに携われることを価値として提供している。

また、学生は若いうちから成長の機会があることを期待するため、同社では業務を通じて成長できる機会が多くあることも大きな魅力としている。採用広報活動では、入社10年目程度までの社員がどのようなキャリアを歩み、スキルや知識を身に付けて成長してきたのか、携わった仕事がどのような社会貢献につながってきたのかという社員自身の実体験を発信している。

⑷　アビームコンサルティング株式会社

アビームコンサルティング株式会社は、現状、採用市場において「働きやすい」、「人間関係が良好」といった想起を得ている。しかしながら、これだけでは同社の定める「Vision2030」の実現に必要な人材を惹きつけるには不十分だと捉え、労働市場とのコミュニケーションにおいて提示する自社に来る理由を「社会的責任への高い意識」、「チャレンジングな業務」、「キャリア形成に資する経験価値」の３点と再定義し、コミュニケーションを実施している。

さらに、持続的な価値創造を実現する「価値創出経営」を掲げ、この考え方に共感し、社会を変革する人材を迎えるべく、自社のエンプロイヤー・ブランディング（前記コラム２参照）を実施している。

⑸　ＥＹストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

ＥＹストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社は、パーパス（企業が存在する目的）に基づく採用、発信に力を入れており、求職者に対して、業務を通じた社会貢献性の高さを提供価値としてアピールしている。同業他社も社会貢献性を自社の魅力として発信しているが、同社は従前から長期にわたり事業として社会貢献に取り組んでいることを独自の価値として捉えている。また、パーパス実現に向けて、社員に能力を発揮してもらうため、働きやすいオフィス環境を整備している。同社が求めるような、長い目で見て社会に貢献できる人材を獲得するため、短期的に人気が出るような取組ではなく、会社の軸であるパーパスをぶれずに発信することに取り組んでいる。勤務条件や研修制度も、パーパスに紐付けて、パーパス実現のために制度が利用できることを発信している。

同社は、求職者はスキルを身に付けて成長することより、より良い社会の構築に向けて自身の実現したいことが達成できることを重視して企業を選んでいると考えている。したがって、同社では業務で身に付くスキルだけを殊更に発信するような取組はしていない。

第３節　公務職場の提供価値として打ち出すべきもの

前記第１節及び第２節では、公務のブランディングの枠組みに基づき、公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値及び競合する民間企業等が提供する価値を見てきた。

本節においては、公務職場の提供価値を整理した上で、公務のブランディングにおいて魅力として打ち出すべきものを特定していく。

公務職場が提供できる価値の整理の仕方は様々あり得るが、ここでは公務内外のターゲットとなる人材が期待する価値等を踏まえ、「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つに分類して整理することとする。

このうち、「社会への貢献に関する価値」については、前記第１節２で示したとおり、国家公務員採用総合職試験等からの新規採用職員が国家公務員になろうとした主な理由として挙げる「公共のために仕事ができる」、「仕事にやりがいがある」、「スケールの大きい仕事ができる」に関わるものである。仕事を通じた社会への貢献については、特に昨今の持続可能な開発目標（SDGs）への取組やパーパス経営の潮流もあり、競合する民間企業等でも価値として打ち出しているものではあるが、国家公務員の場合、「国」の視点から社会・国民生活の向上に貢献できるという点で、競合相手と差別化できる唯一無二の価値として、魅力の中核となり得るものと言える。

一方で、「職員の成長に関する価値」及び「働く環境や経済的利益に関する価値」については、人的資本経営や健康経営の観点とも相まって、競合する民間企業等もそれぞれ力を入れて提供している価値であり、より直接的に公務と比較される部分となる。したがって、積極的に魅力として打ち出せるものはより強化していくとともに、ネガティブなイメージを持たれている場合はそれを払拭する取組が必要となる。

１　公務職場の唯一無二の中核的価値

⑴　社会への貢献に関する価値

公務職場の提供価値のうち、「社会への貢献に関する価値」は、競合相手と差別化できる国家公務員の魅力の中核であり、国家公務員として働くやりがいとして、「なぜ私はここで働くべきなのか」という求職者からの問いへの答えとなるものである。

ただし、前記第２節で紹介した企業のヒアリング結果にもあるように、近年は民間企業においても、事業活動を通じて社会課題の解決に積極的に貢献することを価値として打ち出している。これにより、公務と明確に差別化しにくくなってきており、特に若年層からの国家公務員のイメージにおいて「やりがい」がポジティブに評価されない原因の一つともなっていると言える。

そこで「社会への貢献に関する価値」を打ち出すに当たっては、競合する民間企業等と比べてどのような点で差別化でき、国家公務員が唯一無二であると言えるのか、分かりやすい切り口で整理して示していく必要がある。

今回、民間企業の人事担当者や、国家公務員と民間企業の双方の勤務経験を有する者などへのヒアリングを通じ、国家公務員の仕事の唯一無二性について、次のような視点を得ることができた。

〈国家公務員の仕事の唯一無二性に関する視点の例〉

○　国のために、国家レベルで国際的に仕事ができる。
○　高い視座、広い視野で、社会のこと、社会の反応を考えながら施策を検討できる。
○　物事を語るときの主語が「国」となり、俯瞰的な視座で仕事ができる。
○　公共目的を達成するために正面から社会課題解決に取り組める。
○　将来の日本の在るべき姿を多面的に考えて実現するための検討・思考を続けられる。
○　政府の立場でしか扱えない法令、予算、税制等を通じて社会にインパクトを与えられる。
○　法令や政策の立案を通じて社会をリードし、国を変えることは、国家公務員しかできない。
○　特に海外における国際交渉等では、日本政府の一員になることで信頼が得られ、その経験が自身の財産になる。

また、人事院が作成している「国家公務員試験ガイド　2025」においては、各府省の若手職員が挙げる国家公務員の魅力として、

○　日々の仕事が我が国のあるべき姿の実現につながっていくこと。
○　広い視点と大きな責任をもって業務に取り組むことができること。
○　この国の未来を憂うのではなく、自分の手で変えられること。
○　唯一無二の社会的インパクトの大きさ。
○　実施した事業が全国に行き渡るその規模の大きさ。

といった点が挙げられている（図２－７、図２－８）。

図2-7　国家公務員試験ガイド　2025総合職



図2-8　国家公務員試験ガイド　2025一般職



このような公務の唯一無二の魅力として挙げられているものを共通項で整理すると、大きく分けて、「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の三つの視点を抽出することができる。

この三つの視点について、以下⑵では国家公務員行動規範との関連を見ていく。

⑵　国家公務員行動規範との関係

人事行政諮問会議最終提言において、全ての国家公務員が職務を行うに当たって常に念頭に置くべき基本認識を言語化し、共通して求められる行動の指針として、国家公務員行動規範を定めることが人事院に対して求められた。

国家公務員行動規範においては、国家公務員に求められる行動として、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を挙げている。

これらは、①が「視座の高さ」と、②が「視野の広さ」にそれぞれ関連している。また、③の「専門性と根拠」に基づいた客観的判断は、国家公務員の仕事の「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の全てに関連して求められるものと言える。

このように見れば、国家公務員の仕事の唯一無二の魅力となる差別化要素は、国家公務員行動規範で示す各行動が求められる背景と密接に関連していると言うことができる。

参考　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

さらに、このような国家公務員の唯一無二の価値に魅力を感じて集まる者は、国家公務員行動規範に定める行動を取る使命感の高い行政のプロフェッショナルであり、これらの者が互いに切磋琢磨する職場であるという点も、働く場として、他と差別化された魅力となり得る。

⑴で整理した「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」の三つの視点に、上記のような「職場の使命感とプロ意識の高さ」という視点も加えて、国家公務員の「社会への貢献に関する提供価値」について、競合相手と差別化する観点で整理すると次のとおりである。

（「社会への貢献に関する価値」を差別化する観点からの整理）

視座の高さ
- ○　国の視点から日本社会の在るべき姿、更には国際社会の在り方まで俯瞰的に考え、国民全体の安全・安心や生活の向上を追求する仕事であること。
- ○　社会全体の在り方から国民一人一人の生活への影響まで見据えて取り組む仕事であること。
- ○　長期的なスパンで未来の我が国の在るべき姿を考える仕事であること。

視野の広さ
- ○　国民全体に関わる複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら社会課題を解決する仕事であること。
- ○　多種多様な職務、現場を通じて政策を執行し、国民生活の向上に貢献する仕事であること。
- ○　国内にとどまらず、国際機関や各国とも協力して困難な社会課題解決に取り組む仕事であること。

影響力の大きさ

○　法令や政策の企画・立案を通じて社会をリードし、国民生活や社会の仕組みに関わるルールを形成していく影響力の大きい仕事であること。

○　現場での執行を通じて国民一人一人の生活に深く影響を与える仕事であること。

○　国を背負い外国政府との交渉を通じた国際基準の策定等に携わる仕事であること。

職場の使命感とプロ意識の高さ

○　政策の立案から現場での執行まで、社会や国民生活の向上に対して高い使命感、志を持って取り組む者が集まる職場であること。

○　社会や国民生活への影響の大きさを自覚し、政策の立案から現場の執行まで、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を求められる職場であること。

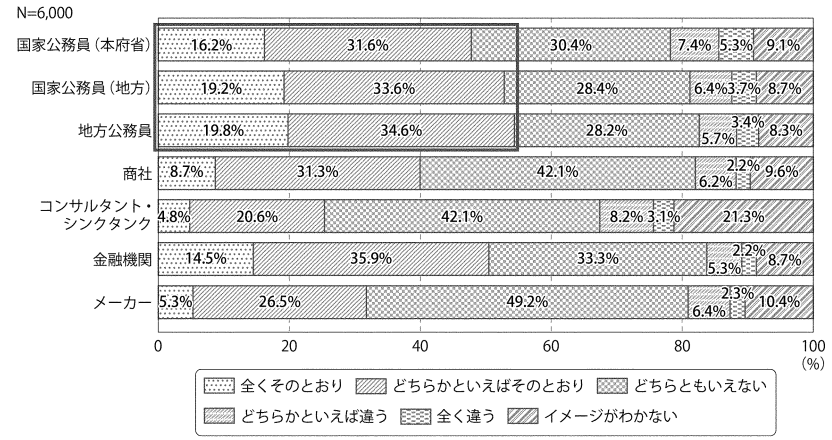
【コラム３】　国家公務員の「社会的信用」

「The Times Top 100 Graduate Employers」によれば、2024年の英国における新規学卒者が選ぶ良い雇用者のランキングにおいて、国家公務員は第２位となっている。令和７年２月に英国の政府機関（内閣府等）の職員複数名に対し、国家公務員として働く魅力について聴取したところ、仕事のインパクトや多様さ、幅の広さ、成長の機会といった仕事に起因する魅力のほか、「評判」や「名声の高さ」、「プライド」などに関する言及があった。

我が国について見ると、人事院が令和４年３月に公表した「本年度就職活動を終えた学生を対象とする意識調査」では、学生が持つ国家公務員のイメージとして「周囲の人に誇れる職業である」が最も高くなっている。

また、前記第１章第３節１で紹介した「国家公務員イメージ調査」でも、国家公務員の「社会的信用」に関するイメージは、肯定的回答の割合が高くなっている（図２－９）。

図2-9　社会的に信用されている（全年代計）



前記⑴の国家公務員の仕事の唯一無二性に関する視点の例でも挙がっているように、特に国際交渉等の場においては、日本政府の国家公務員であることで、高い信用を得て重要な議論に参画することができるといった声もある。この点は海外に限らず国内においても同様であり、例えば、国家公務員として働くことで、行政サービスの受け手となる様々な立場・経験を有する方々や、学識経験者、企業経営者等と若いうちから意見交換・折衝をすることで貴重な知見を得て、政策の立案・執行に反映できるという点が挙げられる。

国家公務員として社会・国民生活の向上のために働く立場であるからこそ、社会的な信用を得てこのような機会を得ることができている。このような国家公務員の仕事の社会的信用も、働く場としての魅力の一つと言えよう。

２　公務と、競合する民間企業等が共に提供できる価値

次に、公務職場の提供価値のうち、競合する民間企業等も提供する「職員の成長に関する価値」及び「働く環境や経済的利益に関する価値」について整理する。

「職員の成長に関する価値」は公務内外のターゲットとなる人材が特に強く求める価値であり、競合相手も力を入れて提供していることから、「社会への貢献に関する価値」と関連付けるなどして差別化した上で、積極的に発信していく必要がある。

また、「働く環境や経済的利益に関する価値」についても、実態に応じた正しい情報を発信することが重要である。特に、ネガティブなイメージについてはその払拭に向けて、正しい情報の発信に加え、現状に対する問題意識や今後の改善の方向性、目指す未来の姿も併せて示していくことが重要である。

この点、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための施策については、工程表を作成した上で、取組の進捗状況を定期的にモニタリングしその結果を公表することが人事院に対し求められている。このような改善に向けた取組の進捗状況は、特に併せて発信すべき重要な情報の一つと言える。

⑴　職員の成長に関する価値

職員が成長の機会として何に魅力を感じるかは、個々の価値観や、職種・職域、専門性などによって様々であるが、ここでは競合相手との差別化を図る観点から、「社会への貢献に関する価値」の差別化の切り口である「視座の高さ」、「視野の広さ」、「影響力の大きさ」、「職場の使命感とプロ意識の高さ」を使って整理することとする。

①　全体を俯瞰し、物事を構造的に捉える力（視座の高さ）

国家公務員は、国の視点から日本社会の在るべき姿、更には国際社会の在り方まで俯瞰的に考え、国民全体の安全・安心や生活の向上のために最も望ましい政策を提案・実行する役割を担っている。また、国の未来を見据えて長期的な視点で政策を検討し、実行している。

個々の業務はその範囲で閉じることなく、社会全体の制度や仕組みに影響を及ぼすこととなる。そのため、職員はどのような職位であっても、目の前の業務と社会全体とのつながりを意識して、社会の仕組みを読み解く力を養っていくこととなる。

このように全体を俯瞰し、物事を構造的に捉えて全体最適を考える力は、いわば民間企業において経営層が行うような高い視座での思考であり、そのような機会を、比較的若い段階から国の視点で働く国家公務員という立場から得ることができると言える。

②　多様で幅広い仕事を通じた多角的な視点、課題解決力、調整力（視野の広さ）

国家公務員は、自分たちの組織内にとどまらず他府省、地方公共団体、民間企業等との人事交流、更には外務省以外の職員でも在外公館での勤務や国際機関等への派遣の機会などがある。これらの「越境体験」を通じて、能力開発はもちろんのこと、異なる組織文化、立場からの多角的な視点を得ることができる。

また、国家公務員が直面する課題の多くは前例のないものであり、課題の解決に当たっては、既存の枠組みにとらわれない新たな発想で、各現場、府省横断、さらには各国とも協力して、政策を総動員して困難な社会課題解決に取り組む必要がある。このような仕事を通じて高度な課題解決力が培われることとなる。さらに、このような仕事は、複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら、社会全体、あるいは国民生活に直結するような課題の解決に向けて関係者を巻き込んで取り組むものであり、高度な調整力を発揮することが求められる。

③　責任の大きい仕事への挑戦と中長期的な人材育成（影響力の大きさ）

国家公務員は、法令や政策の立案・執行を通じて社会をリードし、国民生活や社会の仕組みに関わるルールを形成するとともに、国際的な場では国を背負って国際基準の策定等の議論をするといった影響力の大きい仕事に挑戦することとなる。それだけに、政策の合理性や整合性を確保し、客観的根拠に基づく責任のある判断が求められる。

このような高度な判断を職員が責任を持って行うためには、実務経験と理論や演習による体系化の繰り返しが重要であり、中長期的な視点での育成が必要となる。そこで、各職場でのＯＪＴを通じた行政経験の付与に加え、人事院では各府省の職員に対して、役職段階別研修、テーマ別研修等を実施している。さらに、派遣研修として、専門的な知識、技能等を習得させ、その後の公務に還元させることを念頭に置いて毎年多くの職員を国内外の大学院（修士課程・博士課程）へ派遣している。また、各府省においても、それぞれの職員の能力開発のための様々な研修を実施するとともに、一部府省では独自の研修施設を有するなどしており、中長期的な視点での能力向上が意識されている。

④　使命感に根ざした成長の場（職場の使命感とプロ意識の高さ）

国家公務員の職場には、国家公務員行動規範に定める各行動を取り、国民全体の利益の実現に高い使命感を持って取り組む行政のプロフェッショナルが集まっている。このような志の高い職員同士が、日々の行政サービスの提供や将来に向けた政策の企画立案に真摯に取り組み、互いに切磋琢磨している。国民生活に関わる社会課題の解決に向けて重責を担い、多様な視点と高度な専門性を培いながら業務を遂行する中で、職員一人一人が大きく成長できる場であると言える。

以上の内容を改めて整理すると次のとおりである。

（職員の成長に関する価値を差別化する観点からの整理）

①　全体を俯瞰し、物事を構造的に捉える力（視座の高さ）
- ○　目の前の業務と社会全体とのつながりを意識して、社会の仕組みを読み解く力を醸成
- ○　民間企業において経営層が行うような高い視座での思考を国家公務員として実施

②　多様で幅広い仕事を通じた多角的な視点、課題解決力、調整力（視野の広さ）
- ○　「越境体験」を通じた多角的な視点の獲得
  - ・自分たちの組織内での幅広い政策分野の経験
  - ・他府省、地方公共団体、民間企業等との人事交流
  - ・在外公館での勤務や国際機関等への派遣
- ○　前例のない課題に対し、新たな発想で政策を総動員して対応する高度な課題解決力の獲得
- ○　複雑かつ多様なステークホルダーの利害を調整しながら関係者を巻き込んで課題を解決する高度な調整力の獲得

③　責任の大きい仕事への挑戦と中長期的な人材育成（影響力の大きさ）
- ○　国や社会の仕組みに関わるルール形成に直接関与するような、国民生活に大きく影響する仕事に挑戦する機会
- ○　高度な能力を培うため中長期的な視点で人材育成（公務への還元を念頭に多くの職員を海外の大学院へ派遣等）

④　使命感に根ざした成長の場（職場の使命感とプロ意識の高さ）
- ○　志の高い職員同士が、真摯に職務に取り組み、互いに切磋琢磨する場
- ○　重責を担い、多様な視点と高度な専門性を培いながら業務を遂行して成長する場

【コラム４】　国家公務員の海外留学の機会

国家公務員の海外留学（行政官長期在外研究員制度）は、国際的視野を持ち、複雑・多様化する国際環境に的確に対応できる行政官の育成を図ることを目的として実施しており、人事院は、従来から国家公務員の魅力の一つとして力を入れてきている。毎年、ハーバード大学、マサチューセッツ工科大学、オックスフォード大学、ケンブリッジ大学など、米英を中心に世界各国の大学院の修士課程・博士課程で日本の国家公務員が研鑽を積んでいる（年間約150人程度を派遣）。

留学経験については、各府省の採用パンフレットを始め様々な媒体で紹介されており、国家公務員の魅力的な能力開発の機会として発信されている。

なお、帰国した行政官長期在外研究員は、留学の経験・成長をいかして公務に従事しており、その一部は帰朝報告のため、高円宮妃殿下に御接見を賜っている。

このほか、令和６年度には、各府省の管理職員を海外の大学院のリーダー養成コースに短期間派遣する「リーダー派遣コース」も新たに設けるなど、若手のうちだけでなく、キャリアパスの様々な段階において視野を広げ、成長するための機会を提供している。

【コラム５】　国家公務員として得られる能力やスキル

前記第１章第３節１の国家公務員イメージ調査のとおり、仕事を通じたスキルアップや成長の機会について国家公務員はネガティブなイメージを持たれている。しかしながら、これまで見てきたように、実際は、国家公務員という仕事は、前例のない課題に政策を総動員して対応する高度な課題解決力や、複雑かつ多様なステークホルダーを相手とする高度な調整力など、様々な能力・スキルを向上させる機会が多く得られるものである。

【職員の成長イメージと能力の明確化】

この観点で、職員の成長イメージと能力の伸長を結び付けて公表している先行事例として、「METI CAREER GUIDE～経産省でともに成長するために～」（令和６年６月経済産業省）がある。

このガイドは、経済産業省が職員のキャリアについてどのように考えているのか、どのような形でキャリア支援を推進しているのかを明確化・見える化する目的で作成されたものである。同時に、人的資本経営の観点から対外的に発信し、人材確保にもつなげるという狙いもある。

具体的な仕事の内容等についてはポストによって様々であることは当然であるが、このように分かりやすい形で職員の成長イメージと得られる能力を示すことは、部内職員の成長実感を高めるとともに、公務外に対する魅力発信としても有効と考えられる（図２―10）。

図2-10　METI CAREER GUIDE（経済産業省）



（注）「METI CAREER GUIDE ～経産省でともに成長するために～」（2024年6月経済産業省）

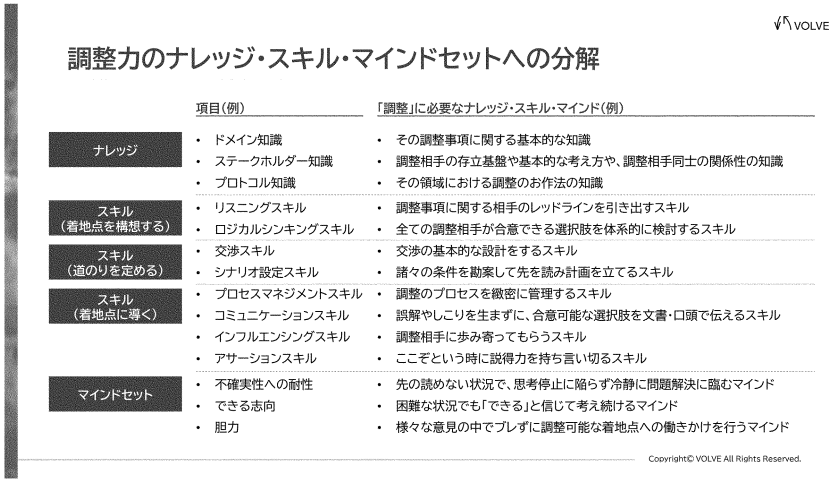
【「調整力」の言語化】

国家公務員の行う調整は、各種スキル・能力を総動員して行われるものであることから、「調整力」の中身については、人や仕事内容によってイメージするものが様々となっている。

この「調整力」について、民から官、官から民への越境転職支援を行っているＶＯＬＶＥ株式会社のＷＥＢサイトでは「さまざまなステークホルダーの利害関係や価値観の違いがある論点について、現状とは異なる最適解を構想し、その最適解の実現に向けて、意思決定に必要な人々の合意形成をすること」と表現されている。また、「調整力」をナレッジ・スキル・マインドセットに分解し、国家公務員の仕事を通じてどのようなスキル・能力が身に付くのかを言語化する試みが行われている。

このように民間企業と共通する言語を用いて分解し、国家公務員で身に付く能力・スキルを説明することも、公務内外に対する魅力発信として効果的と言える（図２―11）。

図2-11　調整力のナレッジ・スキル・マインドセットへの分解



（注）　VOLVE株式会社提供

これらも参考にしながら、今後、国家公務員の仕事を通して身に付く能力・スキルを明確化し、分かりやすく情報発信していくことは、公務の魅力向上・発信のために有効と考えられる。

⑵　働く環境や経済的利益に関する価値

前記第１章第３節１の「国家公務員イメージ調査」では、個人の事情に合わせて柔軟な働き方ができているという点について、「20歳台の学生」は国家公務員（本府省）に対してネガティブなイメージを持っていた。しかしながら、実際は柔軟なフレックスタイム制の導入や、テレワークの推進を行っており、実態に応じた正しい情報の発信を通じたイメージ形成が必要と言える。

国家公務員に対して働く環境や経済的利益に関する価値を適切に提供することは、職員が最大のパフォーマンスを発揮し、国民に対して持続的に行政サービスを提供するために不可欠である。したがって、これらの価値について、正しい情報を発信するとともに、現状の課題に対する認識と今後の改善の方向性、目指す未来の姿を積極的に示すことで、ネガティブなイメージを払拭していくことは、人材確保の観点のみならず、職員のパフォーマンス向上及び持続的な行政サービスを提供する観点からも積極的に行うべきである。

国家公務員の「働く環境や経済的利益に関する価値」について、このような観点から改めて整理すると以下のとおりである。

（働く環境や経済的利益に関する価値の整理例）

働く環境に関する価値

○　フレックスタイム制、テレワークによる柔軟な勤務が可能な仕組みを整備していること。

・柔軟なフレックスタイム制の整備（一定の期間内で、勤務時間数の総量は同じまま１日の勤務時間数を変更できる仕組みであり、土日のほか週１日勤務しない日を設けることも可能。また、勤務開始後でも将来に向かって勤務時間の割振り変更可能）

・テレワークの推進（テレワークの適切な実施の推進のためのガイドラインを策定し、更なる浸透と定着を推進）

○　各府省において働きやすいオフィス環境の整備や業務効率化を進めていること。

・ガバメントソリューションサービス（ＧＳＳ）の導入（デジタル庁が行政機関に対して業務遂行に必要なデジタル環境を整備・提供するもの。後記コラム６参照）、オフィス改革（ペーパーレス化、フリーアドレス席の導入等）など、各府省においてオフィス環境の整備や業務効率化が進展

○　充実した両立支援制度や休暇制度を整備していること。

・３歳まで利用可能な育児休業制度

・男性職員の育児休業取得率80.9％（令和５年度）

・年次休暇の取得日数の年平均16.2日（令和５年）など

（参考）民間における男性の育児休業取得率は30.1％（厚生労働省・令和５年度雇用均等基本調査）、年間の年次有給休暇の労働者１人平均取得日数は11.0日（厚生労働省・令和６年就労条件総合調査）

○　ハラスメントの根絶に向けた取組を行っていること。

・幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの実施、国家公務員ハラスメント防止週間の設定等

○　勤務間のインターバル確保の努力義務を導入していること。

（参考）民間における勤務間インターバル制度導入企業の割合は5.7％（厚生労働省・令和６年就労条件総合調査）

○　超過勤務の縮減に向けた継続的な取組を進めていること。

・公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員の意識を抜本的に切り替えられるよう人事院から各府省に対して働きかけ

・国会対応業務のみならず、各府省の一層の業務削減・合理化に向けた取組を促進

○　長期的な視点で仕事に専念できること。

・法令に基づき任用され、長期的な視点で仕事に専念し、持続的な行政サービスを提供できる地位（立場）を保護

・職員の苦情を受け付ける仕組みや不利益となる処分を受けたときの救済制度を整備

経済的利益に関する価値

○　社会一般の情勢に応じた適正な給与水準が確保されること。

・近年着実に新卒初任給を改善。令和６年人事院勧告では、年収ベースで最大60万円増加

・官民給与の比較対象となる企業規模の見直しや現行の給与体系の抜本的見直しを検討

○　勤務実績に応じたボーナス、昇任・昇格、昇給制度があること。

・人事評価に基づくボーナスの査定、昇任・昇格の仕組み

・毎年の昇給も人事評価に基づき昇給幅に差が付く仕組み

これらの価値の中には、超過勤務の縮減のように、改善に向けて継続的な取組が必要となるものもある。これらについても、引き続き正しい情報を発信するとともに、現状の課題や今後の改善の方向性を合わせて提示することで、取組の姿勢や公務組織として目指す未来の姿を積極的に発信していくことが重要である。

特に、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための具体的施策の進捗状況は、併せて示すことにより魅力として認知され得るものであり、積極的な発信が求められる。

【コラム６】　人事院におけるオフィス改革の取組

行政機関では、デジタル庁が整備・提供した「ＧＳＳ（ガバメントソリューションサービス）」によって、高いセキュリティを確保しつつ場所を問わない働き方が可能となっている。

ＧＳＳは、政府職員が定常業務を遂行するために使用するＰＣや周辺機器、それぞれの端末で使用するソフトウェア、ネットワーク環境まで、ＩＴ環境全体を提供しており、クラウドサービスやゼロトラスト・アーキテクチャなどの最新技術を取り入れて生産性やセキュリティの向上を図りつつ、各府省の業務環境の統合を進めている。

人事院は、最初のユーザーとして令和４年度にＧＳＳを導入し、オンライン会議の活用、ペーパーレス化のほか、チャット等を通じたコミュニケーションの促進、職員自らのシステム開発等による業務効率化など、ＤＸを着実に進めている。

また、現在、東京都・霞が関にある人事院本院は、令和７年度中に東京都・虎ノ門のオフィスビルに移転する予定である。庁舎移転に当たっては、職員自ら新たなオフィス空間・環境整備を考え、より一層働きやすいオフィスとなるよう準備を進めている。

第３章　魅力の公務職場内への浸透及び公務外への発信

前記第２章において、公務職場の提供価値を「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つの観点から整理した。そして、「社会への貢献に関する価値」は「国」の視点から社会・国民生活の向上に貢献できるという点で国家公務員の唯一無二の魅力として整理できること、「職員の成長に関する価値」もより積極的に魅力として整理することが可能であることを確認した。また、「働く環境や経済的利益に関する価値」についても、正しいイメージが伝わるように情報発信に取り組むとともに、今後の改善の方向性等を合わせて示すことでネガティブなイメージの払拭に取り組むことが重要であることを確認した。

公務のブランディングを進めていくに当たっては、これらの魅力となる提供価値について、公務職場内の浸透による魅力向上の取組と、公務外への発信のための取組を一体的、整合的に実施していくことが重要となる。そこで、本章においては、公務全体のブランディング施策の方向性を整理する。

なお、公務全体のブランディングと府省ごとのブランディングは、相乗的に取り組んでいくことが重要である。府省ごとのブランディングは、府省それぞれの所管業務や組織の特徴などを踏まえ、更に独自の提供価値を整理した上で進めていくこととなる。

まず、第１節では、公務職場内への価値浸透による魅力向上の取組について検討していく。

第１節　公務職場内への浸透による魅力向上の取組

公務職場内への浸透による魅力向上の取組について、「社会への貢献に関する価値」、「職員の成長に関する価値」、「働く環境や経済的利益に関する価値」の三つに分けてそれぞれ検討していく。

１　「社会への貢献に関する価値」の浸透

前記第２章第３節１⑵に記載のとおり、「社会への貢献に関する価値」は、国家公務員行動規範の内容とも密接に関連している。

この点、人事行政諮問会議最終提言においては、各府省でＭＶＶ等の制定・見直しを行う際には、国家公務員行動規範をベースとすることなどを通じて、職員に浸透させていくことが期待されている。国家公務員行動規範の要素をＭＶＶに取り込み、活用することは、公務職場の唯一無二の価値を職場内に効果的に浸透させることにつながるものであり、人材確保・定着の観点からも効果的と言える。

そこで、以下では「社会への貢献に関する価値」の浸透の基盤となるＭＶＶの策定状況や浸透施策を見ていくこととする。

⑴　ＭＶＶの策定状況

近年、民間企業を中心に、組織の「ミッション」や「パーパス」といった形で、組織の存在意義や社会において果たすべき使命を再定義する動きが見られる。また、ミッション等の策定に合わせ、「ビジョン」という形で組織の目指す将来の社会像を、「バリュー」という形で組織が大事にする価値観や行動規範を定めることも多く、「ミッション」、「ビジョン」、「バリュー」を合わせた「ＭＶＶ」という呼称が広く見られるようになっている。

ＭＶＶは、組織の構成員が理解しやすいよう、より日常的な言葉で組織の目指す方向性を示すことで、それぞれが自らの仕事の意義を認識することを可能とするとともに、日々の業務における判断の指針として、組織運営に有効なツールとなり得るものである。政府機関の場合、各府省等の設置根拠となる法令等において、組織の目的や役割が規定されており、それを通じて組織内に理念が浸透している場合もあるが、法令とは別にＭＶＶを定めている例も多く見られる。

令和７年３月、ＭＶＶの策定・活用状況について各府省に聴取したところ、半数以上の機関がＭＶＶ（各府省の解釈上これに相当するものを含む。）を策定済みであった。また、ＭＶＶの策定を現在検討中の機関も多くあった。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/sankoudata.html

⑵　ＭＶＶの浸透施策

ＭＶＶは、策定するだけで終わりではなく、組織内に浸透させていく必要がある。前述の各府省に対する聴取結果によれば、ＭＶＶを策定済みの機関では、浸透状況について、いずれの機関も「非常に浸透している」又は「ある程度は浸透している」と回答した。

また、ＭＶＶが一定程度浸透している府省で見られる浸透施策として、①ポスターやカードなどによる言葉そのものの周知、②部内研修・ワークショップの実施、③幹部からのメッセージが挙げられる。①は、職員にＭＶＶ自体を認知してもらうため、策定の初期段階において有効な施策である。②は、ある程度ＭＶＶの認知が進んだ後、職員それぞれが日々の業務においてＭＶＶを意識して行動に移し、実践していく段階において有効な施策である。③は、①及び②の施策と並行して、組織として目指す方向性として説得力を持って組織の構成員に訴えかける施策として有効であり、これを通じて、より強くＭＶＶを意識させることが可能となるため、最も重要な施策と言える。さらに、各府省への聴取結果によれば、ＭＶＶを策定している機関のほとんどが採用活動にＭＶＶを活用していると回答している。具体的な活用方法としては、「採用パンフレットへの掲載」、「採用説明会での説明」を行っている機関が多く、「採用ホームページでの明示」や「採用面接時の質問・評価基準に反映」を行っている機関も見られた。

各府省においては、これらを軸とした様々な施策により、ＭＶＶの浸透や活用を図っていくことが期待される。その際、ＭＶＶを通じて、公務の唯一無二の価値の組織内への浸透が図られるよう、国家公務員行動規範との関連付けについても今後取り組んでいく必要がある。これらの価値を組織内に浸透させるためには、あらゆる機会を活用して取り組む必要があり、特に、幹部職員を始めとした組織マネジメントに責任を持つ者が率先して、繰り返し発信し続けることが重要である。

【コラム７】　民間企業におけるＭＶＶ浸透・活用の例

人事院は、ＭＶＶの組織内での浸透や採用活動における活用の取組を進めている民間企業に対し、ヒアリングを行った。以下、主な取組事例を紹介する。

⑴　オムロン株式会社

企業理念（ミッション）として「われわれの働きで、われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう」、バリューズとして「ソーシャルニーズの創造」、「絶えざるチャレンジ」、「人間性の創造」を掲げている。企業理念（ミッション）は以前から存在しており、バリューズは直近では10年ほど前にアップデートがなされているが、基本的には変わっていない。ビジョンである「Shaping the Future 2030」は長期経営計画という位置付けであり、経営理念を数字に落とし込み、最終的には企業損益等に結び付けて日々の業務へつながるようにしている。

人事評価において企業理念の実践をコンピテンシー（行動特性）のレベルまで落とし込んで評価基準としており、それを採用基準と連動させている。また、オムロン株式会社の歴史と技術を通して企業理念を体感してもらえる施設に、就職活動中の学生や、新規採用者、就職エージェントを招待して企業理念を理解してもらうと同時に、自社のファンになってもらうことを意識している。

社内向けには、５月10日の創業記念日（ファウンダーズデイ）の式典や表彰式（The OMRON Global Awards：ＴＯＧＡ）を開催している。ＴＯＧＡは、企業理念を実践した社内の取組をたたえ合う大会で、グローバルに開催している。社外からも、パートナー企業やメディア関係者、学生などがゲストとして参加しており、元々は企業理念実践の取組を共有し、共感・共鳴の輪を社内に広げるための取組であったが、社外の人々も巻き込む形で発展してきた。

社員には企業理念が根付いており、業務上迷ったときには企業理念に立ち返り、企業理念が判断する際の軸となっている。そのため、日常的に職場で、企業理念やバリューズに照らしてどうかといった観点での会話がなされている。さらに、社外でもオムロン株式会社のことを知っている方や企業には、オムロン株式会社のイメージが浸透していると認識している。

⑵　三井物産株式会社

2020年にＭＶＶを刷新し、同時にValuesを体現する12の行動基準をMitsui Leadership in Actionとして定めた。本質的な要素は刷新前から変えていないが、海外現地法人での採用が増えるなど、人材の流動性が高まっているため、多様性という観点を新たに追加するとともに、覚えやすく、英語に翻訳した場合でも分かりやすい言葉を選んでいる。行動基準は、現地法人での採用社員も巻き込んで議論を行い、数か月かけて策定された。

ＭＶＶ刷新当初は、認知度を高めるために、ＭＶＶの記載されたストラップやカップを作るほか、社員証の裏にＭＶＶを印字するなど、ＭＶＶが目に触れる機会を増やすべく様々な施策を実施した。また、2021年から毎年１回ＭＶＶ強化月間を設定し、ＭＶＶに関する社員同士のグループディスカッション、社員と社長とのＭＶＶに関する座談会のウェブ配信などの取組を実施してきている。会社や人事当局から一方的に発信するのではなく、社員自身にＭＶＶの当事者になってもらうため、ディスカッションをして、考えてもらう機会を作ることが重要だと考えている。

毎年の人事評価基準にも12の行動基準が組み込まれており、新人もマネージャーレベルでも求められる行動は変わらず、12の行動基準に基づいて強みや課題について上司と話し合いをすることとなっている。上司から、個人又はチームについて、強みや課題のフィードバックを行うことで対話につながっている。この評価基準の考え方は採用時にも応用されており、採用面接を通じて12の行動基準を体現できる人材かどうかを判断している。

⑶　伊藤忠商事株式会社

企業理念として「三方よし（売り手よし・買い手よし・世間よし）」を、企業行動指針として「ひとりの商人、無数の使命」を掲げている。2020年に企業理念として掲げた「三方よし」は、近江商人である創業者の経営理念を短く表現したもので、160年以上受け継がれた精神であり、社内ではその意味を説明する必要がない言葉として定着している。

企業理念は、採用活動の時点で掲げるとともに、採用後には新入社員研修にて全員が創業地を訪問することで、浸透を図っている。また、企業行動指針は、社内での掲示に加え全社員の名刺にも記載している。

⑷　Ａ社（商社）

ＭＶＶ浸透のためにはトップからの発信が重要であると考えており、経営陣からは社内外に対して当社の事業精神や経営理念をベースとしたメッセージが頻繁に発信されている。採用活動においても、新卒学生に対し、事業に対するベースとなる考え方の部分で事業精神や経営理念を絡めた説明をしており、当社への理解促進を図っている。また、オウンドメディアを使って、当社の社員や事業について情報発信している。オウンドメディアの運営には様々な社員が関わっており、社員からもよく見られているメディアである。こういったメディアを通じてインナーブランディングをしていくことも重要であると考えている。

各社員は、業務を行う上でも社会貢献性を意識しており、ミッションが社員にとって判断の拠り所となっている。営利企業である以上、利益を出すことは絶対であるが、仮に利益を生む事業であっても、それが社会貢献に結び付かないような場合には、実施しないという判断になり得る。

⑸　ＥＹストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

「Building a better working world」という世界共通のパーパスを掲げている。コンサルティングファームながらも「クライアント」だけにとどまるのではなく、「社会」という視座を持ち合わせているのが特徴である。

パーパスは人事管理全般のベースにもなっており、パーパスに基づいた採用、育成、評価、処遇を行っている。さらに、受注案件もパーパスに照らしてＥＹとして取り組むべきかを判断するようにしており、利益は小さいがパーパスに沿った案件と利益は大きいがパーパスに沿っていない案件があれば、前者を選択するのが原則である。

上記取組により、社員の多くにパーパスへの意識が醸成されるとともに、パーパスに共感する新入社員が入社することで、入社後の期待と実際のギャップも少なくなり、業界の中では定着率は高い。志望者も増え、選ばれる企業へと変化したことで、良い人材を選べるようになった。パーパスに共感してくれる人を採用しており、優秀であっても会社とは目指す方向が合わず入社後に力を発揮できないのは本末転倒であると考え、仮に能力が高くても他社の方が向いていると判断した場合には、他社を勧める。パーパスを軸に採用をしているのは、コンサルタントだけではなく、バックオフィスの人材についても同様である。

メッセージを多少変えることはあっても、会社の中心となる部分は統一して発信すべきだと考えている。

【コラム８】　外国政府におけるＭＶＶ浸透施策等

○　シンガポール政府のバリュー浸透の取組等

シンガポール政府では、全行政機関共通のバリューとして「Service」、「Integrity」、「Excellence」の３要素を定めており、更に府省によっては追加して独自のバリューを設定している。

ミッションとビジョンは各府省が独自に定めている。ただし、政府全体の足並みを揃えるため、首相府の戦略グループ（Strategy Group）が省庁間の調整を行っている。

公務員のバリューを浸透させるため、リーダー層が一貫して同じメッセージを繰り返し発信し続けることが重要視されている。

リーダー層には研修や360度評価、定期会合（各府省の局長級以上150人程度で２～３か月ごとに実施）を通じてバリューの共有を強化し、リーダー間の結束と方向性の統一を図っている。

バリューについては、毎年７月に実施する公共サービス週間（後記コラム９参照）でも浸透を図っている。

○　カナダ連邦政府の「公務における価値観及び倫理規範」

カナダ連邦政府では、「公務における価値観及び倫理規範」（Values and Ethics Code for the Public Sector）を策定している。これは、カナダ連邦政府職員が具体化することが期待される価値観と、全ての役職段階で示すことが期待される行動を定めたものであり、幹部を含む全ての職員は、勤務条件の一部として、「公務における価値観及び倫理規範」を尊重することとされている。具体的には、価値観（Values）として、「Respect for Democracy」、「Respect for People」、「Integrity」、「Stewardship」、「Excellence」を定めており、これらはカナダ政府職員が取る全ての行動における指針となるものである。

また、「公務における価値観及び倫理規範」を解説したガイドが職員に提供されている。その中で示されている価値観の具体的な意味の解説やそれに基づいて取るべき行動の例は、職員が価値観を理解し、それを日常の業務にどのようにいかすかを理解するために役立っている。

○　英国における「国家公務員規範」と国家公務員共通のビジョン

英国政府は、1996年に国家公務員の行動基準として「国家公務員規範（Civil Service Code）」を制定している。「国家公務員規範」では、国家公務員が遵守すべき公務における四つの中核的な価値として、「Integrity」、「Honesty」、「Objectivity」、「Impartiality」を規定している。

また、2021年には、各省庁のＭＶＶとは別に、国家公務員共通のビジョン「A Modern Civil Service」が策定されている。その中では、「Our Vision」として、スキル、変革意識及び意欲のある公務組織（A skilled, innovative and ambitious Civil Service）を目指すとされるとともに、「Our Values」として「国家公務員規範」における四つの価値が掲げられている。さらに、このビジョンを実現するため、国家公務員の五つの優先的な変革分野として、「Capability」、「Place」、「Delivery」、「Digital & Data」、「Innovation」が掲げられている。

この「A Modern Civil Service」という国家公務員共通のビジョンの下で、国家公務員の能力開発の機会として「Civil Service Live」や「One Big Thing」（後記コラム９参照）を実施しており、ビジョンの浸透及びその実現に向けた取組が一体的に行われている。

2　「職員の成長に関する価値」の浸透

⑴　公務職場内での現状と課題

前記第２章第１節において示したとおり、国家公務員の仕事を通じて得られる経験には様々なものがあり、その経験の幅は民間企業等と比べて決して劣るものではない。しかしながら、前述のとおり、「国家公務員の働き方改革職員アンケート」の令和５年度の結果によれば、数年以内に離職意向を有する職員は、「自分にとって満足できるキャリア形成ができる展望がない」、「成長実感が得られていない」と回答する割合が高く、仕事を通じて得られる実際の経験と職員の認識との間にギャップが存在していることがうかがわれる。

このギャップが生じている大きな要因としては、各ポストでの仕事を通じて得られる能力やスキルが可視化されていないため、実際には勤務を通じてスキルが身に付いていたとしても、その実感を得られにくいことが挙げられる。また、他府省・地方公共団体での勤務や官民人事交流のほか、海外留学・在外公館勤務・国際機関派遣などの「越境体験」やグローバルな経験の機会について、キャリアパス上での位置付けを人事当局から明確に示されない場合もあり、職員にとって自分の成長にどのようにつながるかが見えづらいことも要因の一つと言える。

これに加え、若手職員を中心に、働くことへの意識、キャリア意識の変化も見られる。しかし、これに対応するためのマネジメントが求められる現場の管理職員には、自身も多様な事情を抱える中で負担が増加するなど、これまでのようにＯＪＴによる人材育成が成り立ちにくい状況が生まれてきている。職員の意欲や働きがいという観点から、「キャリア形成支援」の取組も重要な課題である。

そのため、各府省においては、仕事を通じて得られる能力やスキルの可視化、越境体験やグローバルな経験のキャリアパス上での位置付けの明確化を行い、キャリア形成支援を強化していくことが求められる。

⑵　今後の取組

ア　行政官のスキルや各ポジションで求められる知識・スキルの明確化

前記コラム５「国家公務員として得られる能力やスキル」において述べたとおり、職員の成長イメージと能力の可視化や、「調整力」のような行政官に求められるスキルを言語化する試みが行われている。このような取組を行政官の他のスキルにも拡大し、可能な限り具体的な言葉に落とし込んでいくことが、成長実感を得られる公務組織にしていく上で有効である。

また、各ポジションに求められる知識・スキル等を可視化することは、職員個別の状況を踏まえたきめ細かい人材マネジメントを行う基盤となる取組となる。この取組により、各ポジションを経験することで身に付けられるスキルが明確になるとともに、各人が今後習得すべきスキルが明らかになり、職員の成長実感や成長意欲を向上させることとなる。

この観点から、人事評価の期首や期末における面談に限らず、これまで以上にきめ細かく上司と部下とで対話することが必要である。若手職員の意識の変化を受け止めた上で、上司の人材マネジメント力を強化することが重要である。

府省によっては人材育成、マネジメント強化等を進める中で既にこれらに取り組んでいる事例も見られることから、このような先行取組事例を他府省に共有し、各府省においても知識・スキルの明確化を進めるとともに、きめ細かいフィードバック等を通じた人材マネジメントの強化に取り組むことが求められる。

イ　キャリア形成支援の充実

自律的なキャリア形成を支援することは、職員のやりがいや主体的に職務に従事する意欲を生むことにつながるとともに、職員が成長実感を得やすい環境整備につながる。

キャリア形成支援は、各府省において、人材育成のニーズや方針、組織の実情等に応じて体系的に取組を進めるべきものである。各府省の中には、「キャリア形成支援」の取組を進めている府省もある一方で、課題としては認識しているものの、どう取り組むべきか悩みを抱えている府省もある。そのため、人事院では、各府省において、「キャリア形成支援」に取り組む際の参考となるよう、官民における各種の先進事例等を参考に、総合的・体系的なキャリア形成支援のための取組をまとめたガイドを作成し、各府省に配布している。こうしたガイドを参考に、各府省において、キャリア研修やキャリア面談の取組を進める必要がある。

あわせて、前記アで述べたような各ポジションで求められる知識・スキルの明確化や、入省後のキャリアパスや各役職段階で受講できる研修の全体像の可視化などを進めることにより、キャリア形成支援をより実効的・効果的にしていくことが必要である。

3　「働く環境や経済的利益に関する価値」の浸透

⑴　公務職場内での現状と課題

公務職場内に対しては、これまで給与制度や両立支援制度等の各種制度改正の機会に周知を行っているものの、働く場としての魅力向上という観点からは、提供価値を積極的に周知することは行ってこなかった。

このため、制度の改正内容以外も含めた働く環境や経済的利益に関する価値としてどのようなものがあるのか、その全体像について職員が共通認識を得ることができていない状況にある。

⑵　今後の取組

国家公務員に対して働く環境や経済的利益に関する価値を適正に提供することは、職員が最大のパフォーマンスを発揮し、国民に対して持続的に行政サービスを提供するために必要なものである。

したがって、引き続き公務の魅力向上のための制度改革に不断に取り組むとともに、公務部内に対しては、各種制度等を通じて得られる価値について職員が正しい認識を持つことができるよう、改めて受け手の視点に立って周知することが重要である。

このような正しい情報の発信を通じて、ネガティブなイメージの払拭を積極的に行うとともに、引き続き取り組むべき課題について、現状と今後の改善の方向性を合わせて提示することで、公務組織として目指す未来の姿と取組の姿勢を積極的に示していくことが重要である。特に、人事行政諮問会議最終提言において示された新時代の人事管理を実現するための施策については、取組の進捗状況を各府省の職員に対しても積極的に周知していくことが効果的である。

第２節　公務外への魅力発信に向けた取組

公務のブランディングを一体的、整合的に実施するためには、前記第１節で記載した公務部内への魅力の浸透を行うと同時に、公務外に対して、戦略的に公務の魅力を伝える取組を行っていく必要がある。

特に、多様な価値観や働き方への志向が広がる中で、公務が「選ばれる」組織となるためには、これまで見てきたとおり、制度や処遇の情報にとどまらず、公務の仕事を通じた社会への貢献や成長に関する価値を、差別化した魅力として発信していくことが求められる。

公務外の者が持つ国家公務員のイメージは、家族や友人など身の回りの人々、あるいは国民全体の認識の中で形成されていくものであり、そのイメージが、「働く場」を選択する際の意思決定に影響することとなる。そのため、発信という観点からは、直接の採用対象に限らず、公務の価値を広く社会に発信することも重要である。これは、国民の公務への理解と信頼の向上に資するとともに、公務に対するポジティブな認識を広げることで、公務の役割に共感し、応援してくれる理解者を増やすことにもつながる。こうした社会的な支持の広がりは、公務員という仕事の社会的評価の向上や、将来的な人材確保の基盤強化にも資するものである。

したがって、公務の魅力向上と長期的な人材確保の観点から、採用対象に向けた魅力発信と、より広く社会全体へ公務の価値を発信する取組の双方を、一体的に進めていくことが今後重要となってくる。

以下では、まず１で広く社会全体へ公務の価値を発信する方策について記載した上で、２で採用対象に対する戦略的な人材確保施策の実施について記載する。

1　社会全体への公務の価値の発信

諸外国においては、「パブリックサービスウィーク」などの形で、職員の士気向上と併せ、公務の価値を社会一般に発信する取組を行っている例が見られる（後記コラム９参照）。

これに類する取組として、人事院においては、昭和63年から毎年、「人事院総裁賞」を実施している。これは、国民全体の奉仕者として、長年にわたる地道な活動や高いモチベーションの下での勇気ある行動などを通じ、行政サービスや国民生活の向上に顕著な功績を挙げ、国民の期待に応えた国家公務員（個人又は職域）を表彰するものである。

このほか、例えば、文部科学省を始め各府省が連携して実施する「こども霞が関見学デー」なども、参加するこどもたちだけでなく、親を始めとした家族や学校関係者も含め、幅広い世代に対して公務の価値を伝えるための取組となっている。

今後は、人材確保の観点から、このような関連するイベントと戦略的に連携していくことが考えられる。

また、広報の手法に関して、例えば農林水産省では、NIPPON FOOD SHIFTに関する新聞広告が第73回日経広告賞の大賞を受賞するなど、政府の広報で高い認知を得られる効果的な発信を行う事例も出てきている。

府省それぞれが、他府省における効果的な発信の取組事例も参考にしながら、情報発信を強化するとともに、政府が運用している政府広報なども含め、あらゆる発信の機会を活用して、公務の価値を国民に伝えていくことが重要である。

【コラム９】　諸外国におけるパブリックサービスウィーク、アワードの事例

○　シンガポール

シンガポールでは、毎年７月に「公共サービス週間（Public Service Week）」を実施している（週間であるが実際には１か月ほどイベントが続く。）。

この期間中は、バリューやその年の優先課題に焦点を当てた取組を行っており、職員に公務員としての使命感を思い出させるとともに、日々の業務の中で見失いがちなやりがいや価値を再確認させることを目指している。

また、バリューの実践、変革、市民との連携などに基づいてPublic Sector Transformation (PST) Awards（政府全体、機関、個人の各カテゴリーでの貢献を表彰するもの）を授与するとともに、公務員がスキルアップできるようなコースやプログラムを提供するなどしている。

○　英国

〈Civil Service Awards〉

英国では、毎年12月頃に、優れた国家公務員を表彰するCivil Service Awardsを民間団体と共同で開催している。

本イベントは2006年から実施されており、「A Modern Civil Service」（前記コラム８参照）の策定後は、このビジョンに合わせて、「A Skilled Civil Service」、「An Innovative Civil Service」、「An Ambitious Civil Service」のカテゴリーを設けて表彰している。

また、これらのカテゴリーを横断する「ライジング・スター賞」、「内閣官房事務次官優秀リーダー賞」、「首相特別公務賞」を設け、職員を表彰している。

〈Civil Service Live〉

Civil Service Liveは、毎年６～７月に英国各地（７～８か所）で１日ずつ実地開催する能力開発、学びのイベントであり、民間団体と共同で開催し、約２万人の国家公務員が参加している。このイベントは、各地の国家公務員が横のつながりを作る機会を提供するとともに、各府省の幹部職員が直接現地に赴くことで、職員との一体感を醸成することも狙いとしている。

本イベントは2008年から実施されており、「A Modern Civil Service」（前記コラム８参照）の策定以降は、そのテーマと連動した内容で実施されている。

〈One Big Thing〉

One Big Thingは、一つのテーマの下、全職員（約50万人）に学びの機会をオンラインで提供する能力向上のイベントである。数か月間の実施期間を設定し、各職場での実践につなげてもらうとともに、ベストプラクティスを共有するプラットフォームも提供している。

このイベントは2023年から開始されており、2023年のテーマはDigital & Data、2024年のテーマはInnovationとなっている。各職場の職員が自分事として捉えて取り組むことができるよう、2024年のInnovationのテーマの下では、まずは各職場で小さな変化を起こすよう促すこととされている。

○　カナダ

〈National Public Service Week〉

カナダのNational Public Service Week（ＮＰＳＷ）は、法律に基づいて1992年に制定されており、毎年６月第３週に実施されている。その目的は、連邦公務員が提供するサービスの価値を認識すること及び連邦公務員の連邦行政への貢献を認識することとされている。ＮＰＳＷは、カナダ国民及び組織内に対して、連邦公務員が優れた公共サービスを提供していることを周知し、公共サービス及び連邦公務員に対する信頼を高めるために設けられている。

〈Public Service Awards of Excellence〉

カナダでは、優れた連邦公務員を表彰するPublic Service Awards of Excellenceを設けている。具体的には、高い専門性を発揮して公務に貢献した職員、イノベーションを進めた優秀な若手職員、連邦政府が策定した「公務における価値観及び倫理規範（Values and Ethics Code for the Public Sector。前記コラム８参照）」において示された公務の価値を体現した職員などが表彰される。この賞は、優れた業績を挙げた連邦公務員をたたえると同時に、連邦公務員の日々の働きをカナダ国民が認識する機会ともなっている。また、受賞者は、カナダ国民に対して優れた貢献を行った連邦公務員の模範となっている。

2　戦略的な人材確保施策の実施

人事院においては、各種の人材確保活動を展開してきているが、今後は、公務の魅力を整合的・効果的に発信するため、人材確保施策について、対象、発信内容、発信時期、発信方法の観点から整理や見直しを行い、より戦略的に進めていく必要がある。

そのため、人事院としては、以下のとおり取組を進めていく。

⑴　対象

従来の人材確保活動においては、具体的な対象は念頭に置きつつも、幅広く参加者を受け入れることを優先して、各イベントの参加対象を必ずしも限定することなく周知する傾向にあった。そのため、参加者側にとって、どのイベントに参加すれば有益な情報を得られるのかが分かりづらく、発信内容と対象のミスマッチが生じていた可能性がある。

また、従来のイベントは、新規学卒者の就職活動が本格化する大学３年生で、既に国家公務員に一定の関心を有する者を主な対象とするものが多く、就職活動開始前の者を主な対象とする取組は少なかった。そのため、就職活動開始時点で、就職先として国家公務員が認知されない場合、あるいは国家公務員に対してネガティブなイメージを持たれていた場合、国家公務員という進路が検討されることなく、就職先の候補から外れていた可能性もある。そこで、今後の人材確保活動の展開においては、対象を大学１、２年生や高校生以下まで拡大した上で、学年、専攻分野、国家公務員への関心・志望度合い、受験を考えている採用試験等の属性に応じて対象を細分化して設定し、各イベントの対象者の明確化を進めていくこととする。

このほか、近年、選考採用や経験者採用試験による採用などの中途採用が拡大していることに鑑み、中途採用のターゲット層を対象とした発信も強化していくこととする。

⑵　発信内容

従来の人材確保活動では、多様な参加者を意識して、試験制度、試験スケジュール、国家公務員の仕事の種類・内容、勤務条件等の様々な内容を網羅的に発信する傾向にあった。そのため、参加者の関心が高いテーマへの言及が少なくなったり、関心が低いテーマに多くの時間が割かれたりする場合があったと考えられる。今後は、公務の魅力を効果的に伝えられるよう、対象の特性等を踏まえて発信内容を適切に選定することとする。

その上で、これまでに述べた公務職場の提供価値を踏まえて、公務のブランディングを意識した情報発信を行っていくこととする。その際には、職員の実体験に即して公務の提供価値をストーリーとして伝えることも効果的であり、人材確保活動に参画する職員一人一人が、自らの発する情報やイメージが学生等の行動や決定に影響を与え得るという認識を持つことが重要である。そのため、人材確保活動に参画する職員と、発信対象の属性や発信内容などについて事前に十分認識を合わせることとする。

また、公務に対するネガティブなイメージを持つ原因となっている要素については、正確な情報を発信するとともに、改善の取組を併せて発信していくことを通じて、ネガティブなイメージの払拭、あるいはポジティブなイメージへの転換を図っていく必要がある。

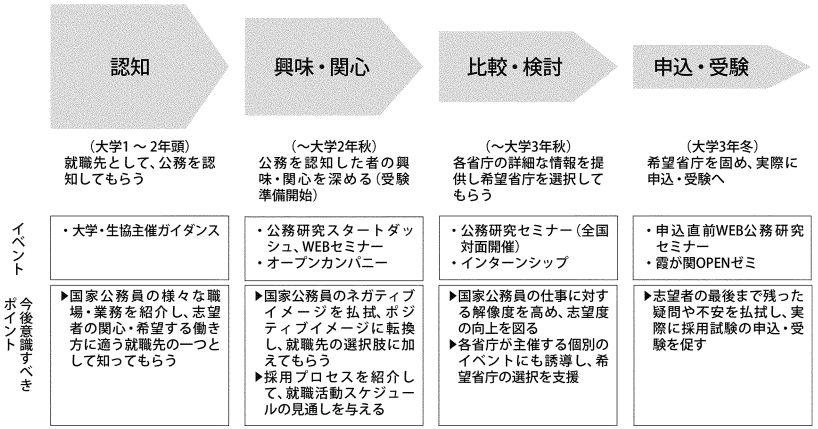
⑶　発信時期

就職活動は、一般的に、就職先候補の認知から始まり、認知した就職先候補に対して興味・関心を持ち、他の就職先候補との比較・検討を経て、申込・選考に進む、という流れで行われる。それぞれの段階で必要とされる情報は異なるが、従来の人材確保活動においては、就職活動の進捗状況には個人差があることに鑑み、時期により発信内容に大きく変化を付けてはこなかった。その結果、必ずしも就職活動の各段階で求められる情報を効果的に発信できていなかった可能性がある。

特に、インターンシップに関しては、民間企業がインターンシップを通じて社風、従業員の魅力、仕事内容やキャリアパス、自己成長の機会等について十分に情報提供し、学生の志望を高めているのに対し、国家公務員では、インターンシップを通じた学生への魅力発信が十分に行えていない可能性がある（下記コラム10参照）。

今後は、対象ごとに就職活動の段階を意識した情報発信を行うとともに、インターンシップの一層の活用を推進していく必要がある（図３）。

図３　就職活動の段階を意識した募集・採用活動のイメージ（総合職春試験の例）



※イベント名は令和６年度に実施したもの
※上記のほか、理系の学生や地方の学生を意識して、「認知」、「興味・関心」期に、各大学への直接訪問、理系学生向けのイベントや地域限定のイベントへの参加、情報発信を実施

【コラム10】　クチコミで見る学生等の評価の推移

株式会社ワンキャリアが保有する就職活動中の学生によるクチコミ（評価）を用いて、中央省庁（クチコミが寄せられた17省庁）のクチコミ（評価）を集計した。その結果、「中央省庁」に対して、説明会・セミナー時（「興味・関心」の時期）は一定程度高い評価を得ていたが、インターンシップ、本選考と段階が進むにつれて評価が下がっていた。「総合・ＩＴコンサル」、「総合商社」については就職活動の段階が進むにつれて、評価が上がっているのと対照的である。

なお、インターンシップ後のクチコミのうち、「自己成長の機会」の項目について、中央省庁、総合・ＩＴコンサル、総合商社を比較すると、中央省庁は最も低い評価であった。

【中央省庁のクチコミ推移】

各業界の「業界・事業の情報」及び「社風・人の魅力」のクチコミ推移

中央省庁	業界・事業の情報	社風・人の魅力
説明会・セミナー	4.43	4.44
インターンシップ	4.41	4.31
本選考	4.21	4.17

総合・ITコンサル	業界・事業の情報	社風・人の魅力
説明会・セミナー	4.25	4.28
インターンシップ	4.45	4.45
本選考	4.47	4.50

総合商社	業界・事業の情報	社風・人の魅力
説明会・セミナー	4.12	4.30
インターンシップ	4.43	4.47
本選考	4.58	4.53

各業界のインターンシップ後の「自己成長の機会」のクチコミ

中央省庁	総合・ITコンサル	総合商社
4.09	4.40	4.26

（注）１　クチコミの評価は５点満点で、「説明会・セミナー参加後」、「インターンシップ参加後」、「本選考（官庁訪問）参加後」のそれぞれの時点で各項目を評価したものとなっている。
２　総合・ITコンサルは５社、総合商社は７社のクチコミの平均となっている。
３　就活サイト「ONE CAREER」に登録している2021年卒以降のユーザーが投稿したクチコミを基に算出（n=8,505）。

今後は、インターンシップ時（「比較・検討」の時期）から「申込・受験」の時期の間における国家公務員の魅力発信をより的確に行うことで学生の志望度を高め、採用試験の申込みにつなげていくことが重要であると考えられる。

⑷　発信方法

人材確保活動は、人事院が主催するイベントのほか、大学や民間就職支援会社が主催するセミナーや合同業務説明会への参加、ＳＮＳの活用など、様々なチャネルを活用して実施してきている。今後も、対象や時期に応じて、引き続き効果的な手法を検討・選択していく。

また、採用情報を掲載するホームページやＳＮＳなど、学生等とのタッチポイント（接点）も、国家公務員のイメージや志望度に大きな影響を与えていると考えられる。そのため、採用情報を掲載する人事院のホームページについて、学生等が求める情報に容易に到達できるようユーザーの視点に立ったリニューアルを行うなど、受け手に与える印象を意識した見直しを行っていくこととする。

さらに、これまでの情報発信は、イベントへの参加やホームページの閲覧、ＳＮＳのフォローなど、学生等の側による積極的な行動を必要とするものが中心であった。今後は、元々国家公務員に関心のない者にも情報が届くよう、例えば、現役職員が出身校等を訪問して魅力を発信するなど、公務側からの能動的な取組を強化していくことが重要である。

なお、学生等に対して国家公務員に関する情報を発信する主体として、保護者、学校関係者、就職支援企業、公務員試験予備校関係者など、学生等の周囲の者の影響も無視できない。今後は、学生等に対する直接のアプローチのみならず、学生等の周囲の者に向けて国家公務員の魅力を発信する取組も進めていく。

第３節　公務のブランディングの実施体制等

人材確保に向けて、人事院のみならず、内閣官房内閣人事局、各府省も、それぞれの立場で工夫しながら取組を進めてきている。

しかしながら、これまで見てきたように、国家公務員のやりがいや成長の機会、働き方についてネガティブなイメージを持たれている現状を踏まえれば、公務全体が一丸となって公務のブランディングに取り組まなければ、厳しい人材獲得競争の中で、優秀で志のある人材を確保し続けることはできない。今後、公務のブランディングを推進していくに当たっては、関係機関が連携を強化し、一体として公務の魅力の言語化、部内浸透、対外発信に戦略的に取り組んでいくことが重要である。

そこで、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省人事当局が連携して、公務のブランディングに関する府省横断チーム（各府省の若手・中堅を中心に構成）を立ち上げることを提案する。府省横断チームにおいては、例えば、国家公務員の募集・採用活動における共通の採用ブランドメッセージの策定、人事院・内閣官房内閣人事局・各府省の採用情報を掲載するホームページ間の連携強化、人材確保活動に関するベストプラクティスの共有などを行い、公務の魅力に関する共通認識を持った上で各府省が整合的な魅力発信を行うよう連携することが考えられる。

このような取組を進めるためには、当然ながら、公務のブランディングに必要な人員等が確保される必要がある。「令和７年度における人事管理運営方針について」（令和７年３月31日内閣総理大臣決定）においては、「各府省等の官房人事課等の人事管理部門の機能強化を図る」旨言及されており、人事院としても、各府省人事当局における必要な人員の確保等に向けて、内閣官房内閣人事局等と連携して取り組んでいくこととする。また、人事院内においても、公務のブランディングの司令塔となる部署の強化を図っていく必要がある。

さらに、人材確保施策に関わる職員以外の者についても、一人一人が公務の価値の発信者になり得るという自覚を持ち、それぞれが公務のブランディングを担うという意識で日々行動していくことが重要である。なお、公務のブランディングによる組織内での魅力浸透の状況については、各府省におけるエンゲージメント調査の定期的な実施により、進捗状況を把握していくことが重要である。

おわりに

本報告においては、「公務のブランディング」として、公務職場の魅力を整理した上で、公務職場内での浸透による魅力向上と、公務外への魅力発信を一体的、整合的に実施する取組を提言した。

公務職場の魅力については、社会への貢献に関する価値、職員の成長に関する価値、働く環境や経済的利益に関する価値という切り口で整理した。特に、社会への貢献に関する価値については、「国」の視点から社会、国民生活の向上に貢献できるという唯一無二の中核的な価値があること、国家公務員行動規範に基づく高い使命感とプロ意識を持つ人材が集まる職場であることなどを確認した。また、職員の成長に関する価値についても、積極的に訴求できるものが数多くあることを確認するとともに、働く環境や経済的利益に関する価値については、正しい情報の発信と合わせて、現状の課題や目指す未来の姿を積極的に発信することで、ネガティブなイメージの払拭を図ることが重要である旨言及した。

その上で、これらの公務職場の魅力について、公務内で浸透させることによる内側からの魅力向上と、公務外への戦略的な魅力発信を一体的、整合的に展開する取組を提言した。

公務のブランディングは、一朝一夕で実現できるものではなく、各府省が連携して、短期的な対応だけでなく、中長期的視点で継続的に取り組んでいくべきものである。そこで、本報告では、人事院、内閣官房内閣人事局及び各府省人事当局が連携して、公務のブランディングに関する府省横断チームを立ち上げることも提案した。

なお、公務のブランディングについては、人事担当部署だけでなく、それ以外の部署も含め、府省全体で常に意識して取り組むことが求められる。また、職員一人一人についても、公務の価値の発信者となり得るという自覚を持ち、それぞれが公務のブランディングを担うという意識で日々行動していく必要がある。

そのためには、当然ながら、魅力の発信手法のみに注力するのではなく、各府省の職員一人一人が公務職場の魅力を実感し、魅力を発信したいと思えるような職場環境の整備が必要となる。

人事院としては、公務職場の魅力向上及び魅力発信の取組を両輪として進める公務のブランディングを継続的に実施することで、公務に優秀で志のある人材を安定的に確保するとともに、質の高い行政サービスの提供を通じて国民生活の一層の向上を図っていくこととする。

第２部執筆メンバー（五十音順）

伊東　千尋
植田　有佐
小川佳保里
酒井　一樹
髙田　悠二
仲田　博文
西村　悠己
長谷川　萌
福田　実穂
古本　美咲
本田　英章
油井　宏樹
若林　大督

第３部　令和６年度業務状況

第１章　職員の任免

職員の任用は、成績主義に基づき、受験成績、人事評価又はその他の能力の実証により行うものとされている。職員の採用は、公開平等の競争試験によることを基本とし、これによらない場合は選考によっている。このような中、近年においては、公務の活性化のために、公務外での専門的な実務経験等を有する人材を採用する制度や任期付職員制度等各種の制度が整備され、公正な能力実証や採用手続の下、多様な民間人材が公務に選考採用されている。

また、採用後の昇任、転任などの任用についても、この成績主義の原則に基づき、公正に実施されなければならず、人事評価の結果を任免に活用すべく、各府省に対して、制度の趣旨にのっとった運用を行うよう指導を行っている。さらに、人材育成、公務の活性化等の観点から、官民人事交流制度についても、公正を確保しつつ、円滑な推進のための環境整備を進めている。

一方、公務能率の維持及び公務の適正な運営の確保の観点から、職員が一定の事由に該当する場合には、その意に反して免職、降任、休職等の処分を行うことができることとされている。

第１節　人材確保

行政課題が一層複雑・高度化している中で、国民全体の奉仕者として公務能率を維持・向上させていくためには、時代環境に対応できる多様で有為な人材を確保していくことが重要な課題である。

若年層において進路選択の早期化や就業意識の多様化が顕在化する中、公務における人材確保については、民間企業等との人材獲得競争が激しくなるなど非常に厳しい状況にある。

このような中、時間や場所に縛られずに様々な活動を展開できるオンラインによる配信やアーカイブの公開を積極的に活用しながら、国家公務員が社会への貢献とやりがいを感じられる魅力的な職業であることや各府省が求める具体的な人材像などを発信するとともに、民間就職支援会社が開催する合同説明会の場も一層活用するなど、新たな人材供給源を開拓するために、各府省や大学等との連携・協力の下、積極的に人材確保のための活動を行った。

また、現下の公務組織における職員の年齢階層別の在職状況の偏りや行政課題の複雑・高度化を踏まえれば、公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等における多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致することが不可欠な状況にある。

このような中、国家公務員として働く魅力や採用プロセス等を民間転職情報サイトに掲載し情報発信を行うとともに、民間就職支援会社が開催する転職希望者向けの説明会に出展し、これまで国家公務員への転職を検討してこなかった層も対象に人材確保のための活動を行った。

表1-1　令和６年度人材確保のための活動の実施状況

開催イベント	開催時期	実施回数	参加者数
公務研究スタートダッシュ	令和６年５月19日（日）	１回（対面）	約350人
WEB公務研究セミナー	令和６年６月22日（土）、23日（日）	１回（WEB）	延べ　約10,100人 アーカイブ公開
公務研究セミナー（本府省） 〃　（地方機関）	令和６年９月～ 令和７年２月	７地区８回（対面） ４地区14回（対面及びWEB）	約2,500人 延べ　約3,400人
公務研究セミナーin霞が関	令和６年12月３日（火）～12月８日（日）	１回（対面及びWEB）	延べ　約5,500人
申込直前WEB公務研究セミナー	令和７年２月１日（土）、２日（日）	１回（WEB）	延べ　約7,300人 アーカイブ公開
WEB国家公務員テーマ別クロストーク	令和６年７月～ 令和７年２月	10回（WEB）	延べ　約4,100人 アーカイブ公開
WEB国家公務員セミナー	令和６年５月～９月、 令和７年１月・２月	２地区10回（WEB）	約900人
国家公務員OPENゼミ	（理系学生限定） 令和６年７月・８月、 令和７年２月	２回（対面及びWEB）	延べ　約2,000人
	（文理対象） 令和６年８月	１回（対面及びWEB）	延べ　約2,100人
霞が関OPENゼミ 地方機関OPENゼミ	令和７年２月 令和７年２月・３月	１回（対面及びWEB） ９地区９回（対面及びWEB）	延べ　約8,600人 延べ　約14,700人
経験者採用試験WEB説明会	令和６年７月	１回（WEB）	延べ　約2,500人 共催する内閣官房内閣人事局からアーカイブ公開
国家公務員中途採用WEB説明会	令和７年２月	１回（WEB）	延べ　約340人 共催する内閣官房内閣人事局からアーカイブ公開
各地方事務局（所）主催のその他のイベント	随時	45回程度（対面及びWEB）	延べ　約9,600人

その他	開催時期	実施回数	参加者数等
大学等主催就職ガイダンスへの登壇	随時	142回（対面及びWEB）	延べ　約5,600人 一部大学においてアーカイブ公開
民間企業等主催 合同説明会・WEBセミナーへの登壇	随時	37回（対面及びWEB） ※うち転職希望者向け７回（対面及び動画配信）	延べ　約4,300人 ※うち転職希望者向け 約340人 コンテンツにより主催企業からアーカイブ公開
メールマガジンの配信		週１回程度	有効配信数 約10,900人／回
インスタグラム、X（旧ツイッター）、YouTube及びThreadsの配信		随時	－

公務研究スタートダッシュ

公務研究スタートダッシュは、令和５年度から開始した取組である。国家公務員という職業が、学生にとって将来について考える際の選択肢となるよう大学２年生以下を主な対象とし、就職活動を始める前の階層に公務の魅力を知ってもらうことを目的とするものである。

本年度は、５月に対面形式で実施し、33府省66名の職員が異なる府省同士でペアを組み、国家公務員を目指すこととなったきっかけや休日の過ごし方などを参加者に伝えた。

ＷＥＢ公務研究セミナー・公務研究セミナー・申込直前ＷＥＢ公務研究セミナー

公務研究セミナーは、国家公務員の仕事や各府省の業務概要、直面する政策課題（現在の取組、今後の展望等）の説明、仕事のやりがい、職場の状況等の紹介を通じて、国家公務員の仕事の魅力や勤務の実情等について理解を深めてもらい、学生の職業観の育成を図りつつ、公務に関心を持ってもらうことを目的とするものである。

本年度は、６月のＷＥＢ公務研究セミナーの実施を皮切りに、２月にかけて全国主要都市において基本対面形式で実施した。

また、総合職春試験の申込受付直前である２月上旬にも、申込直前期に各府省の魅力や求める人材像等を紹介することで、志望度合いやモチベーションを高めてもらうことを目的として、各府省合同のオンライン形式で実施した。

公務研究セミナーin霞が関・霞が関ＯＰＥＮゼミ

公務研究セミナーin霞が関及び霞が関ＯＰＥＮゼミは、中央省庁の職場を開放して実際にその仕事ぶりを見学し、業務説明や職員との意見交換等の機会を持つことを通じて、公務への理解と関心を高め、国家公務員志望者を増やすことを目的とするものである。

本年度は、対面形式を基本としつつ、府省によっては遠方からも参加できるようオンライン形式を併用して実施した。

ＷＥＢ国家公務員テーマ別クロストーク

ＷＥＢ国家公務員テーマ別クロストークは、令和３年度から開始した取組である。国家公務員志望者等が関心を持ちやすいようなテーマを毎回設定して、各府省の若手や中堅の職員を交え、様々な角度から国家公務員の仕事の魅力を伝えることにより、公務に関心を持ってもらうことを主な目的とするものである。本年度は、７月から２月にかけて、計10回、学生等が視聴しやすい夕方から夜の時間帯にオンラインでライブ配信し、質疑応答パートなど視聴者参加型で実施した。

国家公務員ＯＰＥＮゼミ

国家公務員ＯＰＥＮゼミは、理系学生を対象とする技術×国家公務員仕事ＯＰＥＮとして令和３年度から開始した取組であり、本年度は令和５年度に引き続き、理系学生を対象にしたＯＰＥＮゼミ及び文系学生も対象に含めたＯＰＥＮゼミを実施した。国家公務員が活躍する職場を直接訪問し、実際の仕事の見学・体験や職員との座談会などにより、仕事の魅力をリアルに体感しつつ、国家公務員の業務に関心を持ってもらうことを主な目的とするものである。

中央省庁及び地方機関において、対面形式を基本としつつ、府省によっては遠方からも参加できるようオンライン形式を併用して実施した。

公共政策大学院及び法科大学院の学生を対象とした人材確保のための活動

1　インターンシップ

公共政策大学院及び法科大学院の学生に政策決定等の行政実務に係る就業体験の機会を付与することを通じて、大学院教育に協力するとともに、行政に対する理解を深めてもらうことを目的として、７月から９月までに公共政策大学院６大学院34人が10府省、法科大学院５大学院９人が４府省で２週間を基本に実習を実施した。

2　就職指導担当教員との意見交換会

公共政策大学院・法科大学院それぞれの就職指導担当教員と公務における人材確保等について意見交換を実施した。

（参考：総合職試験（事務系区分）における公共政策大学院・法科大学院出身者数）

		申込者数		合格者数		採用者数	
総合職試験（事務系区分）の合計	令和５年度	14,541人	(100.0%)	1,292人	(100.0%)	428人	(100.0%)
	令和６年度	14,996人	(100.0%)	1,268人	(100.0%)	422人	(100.0%)
公共政策大学院	令和５年度	83人	(0.6%)	44人	(3.4%)	20人	(4.7%)
	令和６年度	69人	(0.5%)	40人	(3.2%)	31人	(7.3%)
法科大学院	令和５年度	125人	(0.9%)	36人	(2.8%)	７人	(1.6%)
	令和６年度	121人	(0.8%)	43人	(3.4%)	７人	(1.7%)

㈱1　「事務系区分」とは、行政、法務、政治・国際（令和６年度は政治・国際・人文）、法律、経済及び教養区分である。

2　公共政策大学院には、専門職大学院以外の公共政策系大学院を含む。

3　令和５年度の採用者数は、令和６年度における採用者（過年度合格者を含む。）の数である。（特別職含む）

4　令和６年度の採用者数は、令和７年３月31日現在で令和７年度における採用が内定している者（過年度合格者を含む。）の数である。（特別職含む。）

5　公共政策大学院・法科大学院出身者には、在学者を含む。ただし、総合職試験（院卒者試験）は修了者及び修了見込み者に限る。

ホームページ、メールマガジン、各種ＳＮＳの活用

多様で有為な人材を確保するためには、より多くの学生等に国家公務員に関心を持ってもらい、国家公務員採用試験を受験してもらうことが必要であることから、学生等が手軽に情報を入手できるよう、次のような媒体を活用し、国家公務員採用試験情報、試験合格から採用までの手続、説明会・セミナーなどに関する情報を発信している。

◎　ホームページ「国家公務員試験採用情報ＮＡＶＩ」

学生等が国家公務員採用試験や採用試験合格後の採用手続、説明会、セミナーに関する情報などを入手しやすいよう、これらの情報を集約したＷＥＢページ「国家公務員試験採用情報ＮＡＶＩ」を人事院ホームページ上で展開している。

◎　メールマガジン「国家公務員試験採用情報ＮＥＷＳ」

ＷＥＢ上で配信登録をした学生等に対し、採用試験日程、説明会・セミナー等の情報などを週１回程度配信している。

◎　インスタグラム・Threads「国家公務員試験採用情報Instagram」

学生等に対し、各府省に勤務する国家公務員からのメッセージ、国家公務員の採用に関する情報などを随時発信している。

◎　Ｘ（旧ツイッター）「国家公務員試験採用情報Ｘ」

学生等に対し、国家公務員採用試験日程、説明会・セミナー等に関する情報のほか、上記のインスタグラムにおいて発信した内容の紹介などを随時発信している。

◎　YouTube「国家公務員試験採用情報チャンネル」

学生等に対し、国家公務員の採用に関する情報や各府省職員が出演する国家公務員の魅力や実態に関する動画などを随時発信している。

第２節　採用試験

1　2024年度における採用試験の実施

⑴　採用試験の種類

人事院が試験機関として自ら実施した2024年度の採用試験は、31種類33回である。このほか、人事院の指定に基づき、外務省が試験機関として実施した外務省専門職員採用試験がある（表１―２）。

31種類の内訳は、①政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務をその職務とする係員を採用する総合職試験（院卒者試験及び大卒程度試験の２種類）、②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を採用する一般職試験（大卒程度試験、高卒者試験及び社会人試験（係員級）の３種類）、③特定の行政分野に係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を採用する専門職試験（国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験等の16種類）、④民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者を係長以上の官職へ採用する経験者採用試験（2024年度に新設した総務省経験者採用試験（係長級（事務））を含め10種類）である。

⑵　採用試験の周知

人事院が試験機関として実施する2024年度の採用試験全体の施行計画については、令和５年12月25日に官報公告を行った後、各採用試験の詳細について、受験申込みの受付期間を考慮し、31種類33回の採用試験を６回に分けて官報により告知した。また、人事院のホームページなどで採用試験について情報提供を行うとともに、ポスター、採用試験の概要等の募集資料の掲示・配布を全国の大学、高等学校等に依頼し、積極的な採用試験の周知を図った。

表1-2　国家公務員採用試験実施状況一覧

2024年度

（その1）試験機関が人事院であるもの

（単位：人、倍）

試験の程度	試験の種類		申込者数（A）	うち女性数	第1次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学（大学院）卒業程度	総合職試験		18,333	7,712	14,290	6,179	2,420	788	7.6	5.9
		院卒者試験	1,350	401	1,057	329	668	195	2.0	1.6
		大卒程度試験（教養区分を除く。）	12,249	5,374	10,141	4,557	1,285	457	9.5	7.9
		大卒程度試験（教養区分）	4,734	1,937	3,092	1,293	467	136	10.1	6.6
	一般職試験	大卒程度試験	24,240	10,302	17,463	7,632	7,557	3,250	3.2	2.3
	専門職試験	皇宮護衛官（大卒程度試験）	786	187	427	114	28	11	28.1	15.3
		法務省専門職員（人間科学）	1,880	845	1,365	622	451	195	4.2	3.0
		財務専門官	2,422	1,099	1,277	582	527	257	4.6	2.4
		国税専門官	12,161	5,137	8,555	3,672	3,358	1,503	3.6	2.5
		食品衛生監視員	339	226	216	152	70	54	4.8	3.1
		労働基準監督官	2,799	1,153	1,377	527	431	186	6.5	3.2
		航空管制官	800	382	472	229	135	68	5.9	3.5
		海上保安官	506	94	255	50	84	18	6.0	3.0
	経験者採用試験（10種類）		1,351	313	705	172	203	49	6.7	3.5
	計		65,617	27,450	46,402	19,931	15,264	6,379	4.3	3.0
高等学校卒業程度	一般職試験	高卒者試験	9,681	3,384	8,362	2,985	3,132	1,158	3.1	2.7
		社会人試験（係員級）	273	50	122	20	42	5	6.5	2.9
	専門職試験	皇宮護衛官（高卒程度試験）	222	68	101	33	10	4	22.2	10.1
		刑務官	5,414	1,401	3,978	1,062	1,621	322	3.3	2.5
		入国警備官	1,581	510	771	261	179	59	8.8	4.3
		税務職員	4,289	1,304	3,315	1,091	1,403	544	3.1	2.4
		航空保安大学校学生	340	153	301	138	103	39	3.3	2.9
		気象大学校学生	332	94	269	77	66	16	5.0	4.1
		海上保安大学校学生	321	73	236	55	87	23	3.7	2.7
		海上保安学校学生	2,064	373	1,056	168	514	96	4.0	2.1
		海上保安学校学生（特別）	3,568	1,001	2,768	815	1,172	364	3.0	2.4
	計		28,085	8,411	21,279	6,705	8,329	2,630	3.4	2.6
合計			93,702	35,861	67,681	26,636	23,593	9,009	4.0	2.9

（その2）試験機関が外務省であるもの

（単位：人、倍）

試験の程度	試験の種類	申込者数（A）	うち女性数	第1次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学卒業程度	外務省専門職員	256	142	174	100	61	37	4.2	2.9

（その3）総合計

（単位：人、倍）

試験の程度	申込者数（A）	うち女性数	第1次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学（大学院）卒業程度	65,873	27,592	46,576	20,031	15,325	6,416	4.3	3.0
高等学校卒業程度	28,085	8,411	21,279	6,705	8,329	2,630	3.4	2.6
総合計	93,958	36,003	67,855	26,736	23,654	9,046	4.0	2.9

2023年度

（その1）試験機関が人事院であるもの

（単位：人、倍）

試験の程度	試験の種類		申込者数（A）	うち女性数	第1次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学（大学院）卒業程度	総合職試験		18,386	7,573	13,865	5,834	2,450	821	7.5	5.7
		院卒者試験	1,486	505	1,129	407	667	234	2.2	1.7
		大卒程度試験（教養区分を除く。）	12,886	5,412	10,205	4,379	1,360	449	9.5	7.5
		大卒程度試験（教養区分）	4,014	1,656	2,531	1,048	423	138	9.5	6.0
	一般職試験	大卒程度試験	26,319	10,910	18,946	7,936	8,269	3,336	3.2	2.3
	専門職試験	皇宮護衛官（大卒程度試験）	856	272	383	131	59	17	14.5	6.5
		法務省専門職員（人間科学）	1,990	884	1,320	600	472	215	4.2	2.8
		財務専門官	2,986	1,293	1,583	689	560	242	5.3	2.8
		国税専門官	14,093	5,837	9,818	4,038	3,274	1,416	4.3	3.0
		食品衛生監視員	420	273	267	168	93	66	4.5	2.9
		労働基準監督官	2,957	1,157	1,419	515	413	161	7.2	3.4
		航空管制官	795	397	418	219	94	50	8.5	4.4
		海上保安官	529	107	237	43	82	13	6.5	2.9
	経験者採用試験（9種類）		1,699	459	842	234	152	44	11.2	5.5
	計		71,030	29,162	49,098	20,407	15,918	6,381	4.5	3.1
高等学校卒業程度	一般職試験	高卒者試験	9,889	3,688	8,459	3,260	3,407	1,289	2.9	2.5
		社会人試験（係員級）	309	49	152	22	66	11	4.7	2.3
	専門職試験	皇宮護衛官（高卒程度試験）	301	115	154	66	23	7	13.1	6.7
		刑務官	3,797	924	2,090	475	1,026	261	3.7	2.0
		入国警備官	1,568	493	817	269	263	94	6.0	3.1
		税務職員	4,952	1,634	4,077	1,429	1,367	554	3.6	3.0
		航空保安大学校学生	300	109	251	92	120	43	2.5	2.1
		気象大学校学生	289	78	244	57	58	16	5.0	4.2
		海上保安大学校学生	364	90	276	69	101	32	3.6	2.7
		海上保安学校学生	3,140	551	1,853	283	665	127	4.7	2.8
		海上保安学校学生（特別）	3,837	1,057	2,963	868	1,225	395	3.1	2.4
	計		28,746	8,788	21,336	6,890	8,321	2,829	3.5	2.6
合計			99,776	37,950	70,434	27,297	24,239	9,210	4.1	2.9

（その２）試験機関が外務省であるもの　（単位：人、倍）

試験の程度	試験の種類	申込者数（A）	うち女性数	第１次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学卒業程度	外務省専門職員	273	145	195	106	60	35	4.6	3.3

（その３）総合計　（単位：人、倍）

試験の程度	申込者数（A）	うち女性数	第１次試験受験者数（B）	うち女性数	合格者数（C）	うち女性数	倍率 (A／C)	倍率 (B／C)
大学（大学院）卒業程度	71,303	29,307	49,293	20,513	15,978	6,416	4.5	3.1
高等学校卒業程度	28,746	8,788	21,336	6,890	8,321	2,829	3.5	2.6
総　合　計	100,049	38,095	70,629	27,403	24,299	9,245	4.1	2.9

⑶　採用試験の方法

採用試験は、受験者がそれぞれの試験の対象となる官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力及び適性を有するかどうかを相対的に判定することを目的としている。

そのため、官職の職務遂行に求められる知識、技術、その他の能力及び適性を検証する方法として、基礎能力試験、専門試験、人物試験等の試験種目のうちから、それぞれの採用試験に効果的な試験種目を組み合わせて実施している。

例えば、総合職試験の大卒程度試験においては、国家公務員として必要な基礎的な知能及び知識をみるための「基礎能力試験」、必要な専門知識及び技術等をみるための「専門試験」、政策の企画立案に必要な能力、総合的な判断力及び思考力等をみるための「政策論文試験」をそれぞれ筆記試験により行い、さらに、人柄、対人的能力等をみるための「人物試験」を個別面接により行っている。また、総合職試験の院卒者試験では、「政策論文試験」に替えて、課題に対するグループ討議を通してプレゼンテーション能力やコミュニケーション力等をみるための「政策課題討議試験」を行っている。

こうした試験種目のうち、専門性の高い試験種目の内容については、試験専門委員として委嘱した大学の教員及び専門知識を有する各府省の職員等とともに検討を重ねた上で決定している。

また、採用試験の実施後は、その結果分析を通じて試験方法の検討を行うほか、必要に応じて各学校における教科内容の実態調査を実施するなど、採用試験の妥当性及び信頼性を高めるよう常に研究を行っている。

⑷　実施状況

ア　概況

2024年度に実施した採用試験の状況は、表１－２に示したとおりである。

全採用試験（外務省の実施する試験を含む。）の申込者総数は93,958人で、前年度に比べると6,091人（6.1％）減少した。このうち、大学・大学院卒業程度の試験は65,873人で、前年度に比べ5,430人（7.6％）減少した。また、高等学校卒業程度の試験は28,085人で、前年度に比べ661人（2.3％）減少した。

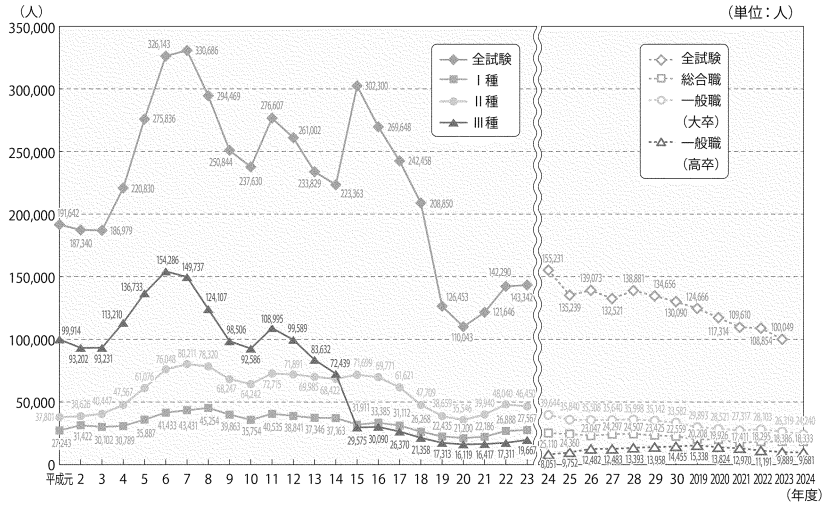
全採用試験の合格者総数は23,654人で、前年度に比べ645人（2.7％）減少した。

申込者数又は第１次試験受験者数が合格者数の何倍かを示す比率（以下「倍率」という。）は、表１－２のとおりである。その内訳は、大学・大学院卒業程度の試験では申込者数に対する倍率は4.3倍（前年度4.5倍）、第１次試験受験者数に対する倍率は3.0倍（前年度3.1倍）、高等学校卒業程度の試験では申込者数に対する倍率は3.4倍（前年度3.5倍）、第１次試験受験者数に対する倍率は2.6倍（前年度2.6倍）であった。

なお、総合職試験（院卒者試験）は、対象となる官職に必要とされる専門知識等に応じて10の区分試験に分けて実施した。また、総合職試験（大卒程度試験）は12区分、一般職試験（大卒程度試験）は10区分、法務省専門職員（人間科学）採用試験は７区分、国税専門官採用試験は２区分、労働基準監督官採用試験は２区分、一般職試験（高卒者試験）は４区分、一般職試験（社会人試験（係員級））は２区分、刑務官採用試験は６区分、入国警備官採用試験及び航空保安大学校学生採用試験は２区分、海上保安学校学生採用試験は４区分、国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））は２区分の試験に分けて、それぞれ実施した。

さらに、一般職試験（大卒程度試験）のうち「行政」の区分試験、一般職試験（高卒者試験）のうち「事務」及び「技術」の区分試験、一般職試験（社会人試験（係員級））のうち「技術」の区分試験、刑務官採用試験及び税務職員採用試験については、合格者の地域的偏在を防ぎ、各地域に所在する官署からの採用に応じられるように、地域別の試験に分けて実施した。

図1-1　**国家公務員採用試験申込者数（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種（平成23年度まで）及び総合職・一般職（大卒・高卒））の推移**



イ　試験の種類別等の状況

㈠　総合職試験

①　表１－２のとおり春に実施した総合職試験の申込者数は、院卒者試験が1,350人で前年度に比べ136人（9.2％）の減少、大卒程度試験（教養区分を除く。以下①において同じ。）が12,249人で637人（4.9％）の減少、全体では13,599人で773人（5.4％）の減少となった。

女性の申込者数は、院卒者試験が401人、大卒程度試験が5,374人で、全体では5,775人となった。

合格者数は、院卒者試験が668人、大卒程度試験が1,285人で、全体では1,953人で前年度に比べ74人（3.7％）の減少となった。

女性の合格者数は、院卒者試験が195人、大卒程度試験が457人で、全体では652人となった。また、合格者に占める女性の割合は、院卒者試験が29.2％、大卒程度試験が35.6％で、全体では33.4％となった。

申込者数及び合格者数について、国・公・私立別の出身大学（大学院を含む。）別の割合で見ると、それぞれ国立大学44.2％及び65.2％、公立大学5.8％及び3.8％、私立大学48.6％及び30.0％、その他外国の大学等1.4％及び1.1％であった。

②　表１－２のとおり秋に実施した大卒程度試験「教養区分」の申込者数は4,734人で、前年度に比べ720人（17.9％）増加し、合格者数は467人で、前年度に比べ44人（10.4％）増加した。

女性の申込者数は1,937人で、前年度に比べ281人（17.0％）増加し、申込者全体に占める割合は40.9％で0.4ポイント低下した。女性の合格者数は136人で、前年度に比べ２人（1.4％）減少し、合格者に占める割合は29.1％で3.5ポイント低下した。

㈡　一般職試験（大卒程度試験）

①　表１－２のとおり申込者数は24,240人で、前年度に比べ2,079人（7.9％）減少し、合格者数は7,557人で、前年度に比べ712人（8.6％）減少した。

女性の申込者数は10,302人で、前年度に比べ608人（5.6％）減少し、申込者全体に占める割合は42.5％で1.0ポイント上昇した。また、女性の合格者数は3,250人で、前年度に比べ86人（2.6％）減少し、合格者に占める割合は43.0％で2.7ポイント上昇した。

②　申込者及び合格者を学歴別に見ると、大学卒業者等の占める割合は、申込者は91.0％で前年度に比べ0.2ポイント上昇し、合格者は92.0％で前年度に比べ0.4ポイント上昇した。大学院修了者等の占める割合は、申込者は5.3％で前年度に比べ0.3ポイント低下し、合格者は5.4％で前年度に比べ0.4ポイント低下した。

③　申込者数及び合格者数について、国・公・私立別の出身大学（大学院を含む。）別の割合で見ると、それぞれ国立大学32.7％及び43.5％、公立大学7.4％及び8.1％、私立大学56.1％及び45.6％、その他3.8％及び2.7％であった。

㈢　一般職試験（高卒者試験）

①　表１－２のとおり申込者数は9,681人で、前年度に比べ208人（2.1％）減少し、合格者数は3,132人となり、前年度に比べ275人（8.1％）減少した。

女性の申込者数は3,384人で、前年度に比べ304人（8.2％）減少し、申込者全体に占める割合は35.0％で2.3ポイント低下した。また、女性の合格者数は1,158人で、前年度に比べ131人（10.2％）減少し、合格者に占める割合は37.0％で0.8ポイント低下した。

②　申込者及び合格者を学歴別に見ると、高等学校卒業者等の占める割合は、申込者は49.9％で前年度に比べ1.5ポイント上昇し、合格者は46.3％で前年度に比べ3.4ポイント上昇した。専修学校卒業者等の占める割合は、申込者は47.1％で前年度に比べ1.0ポイント低下し、合格者は51.2％で前年度に比べ3.7ポイント低下した。

㈣　経験者採用試験

2024年度は、10種類の経験者採用試験を実施した。

表１－２のとおり申込者数は1,351人で、前年度に比べ348人（20.5％）減少したが、合格者数は203人で、前年度に比べ51人（33.6％）増加した。

女性の申込者数は313人で、前年度に比べ146人（31.8％）減少し、申込者全体に占める割合は23.2％で3.8ポイント低下した。また、女性の合格者数は49人で、前年度に比べ５人（11.4％）増加したが、合格者に占める割合は24.1％で4.8ポイント低下した。

㈤　点字等による試験の実施

①　点字による試験の実施は、総合職試験（大卒程度試験）の法律区分及び一般職試験（大卒程度試験）の行政区分を対象に措置することとしている。

また、視覚障害の程度によって、総合職試験、一般職試験、財務専門官採用試験、国税専門官採用試験、食品衛生監視員採用試験、労働基準監督官採用試験、税務職員採用試験及び気象大学校学生採用試験については、拡大文字による試験及び解答時間の延長等の措置を講じている。

②　2024年度においては、点字試験を希望する申込者はいなかった。

拡大文字による試験と解答時間の延長の両方の措置を希望する申込者は一般職試験（高卒程度試験）で２人であった。

解答時間の延長の措置を希望する申込者は総合職試験（大卒程度試験）、一般職試験（大卒程度試験）及び国税専門官採用試験で各１人だった。

また、拡大文字による試験を希望する申込者は一般職試験（大卒程度試験）で１人であった。

なお、以上のほか、身体の障害等がある受験者に対して、試験の公正な実施に支障を来さない範囲で、受験上の配慮として必要に応じ着席位置の指定等の措置を講じた。

ウ　インターネットによる受験申込み

インターネットによる受験申込みは、受験申込みの利便性の向上及び行政事務の効率化を図る観点から、平成16年度に航空管制官採用試験及び航空保安大学校学生採用試験で導入し、順次、対象を広げ、平成24年度からは、全ての試験においてインターネットによる受験申込みを導入した。

2024年度におけるインターネットによる申込者の割合は99.9％（院卒者・大卒程度試験99.9％、高卒程度試験99.9％）であった。

エ　委託試験の適正な実施

2024年度においても、公正かつ適正な採用試験の実施の確保のため、試験実施事務等を当該試験により職員を採用する府省に委託して行っている試験（以下「委託試験」という。）に対する総合的支援策を実施した。

具体的には、当該府省が実施する事前研修への人事院職員の講師派遣、総合職試験及び一般職試験（大卒程度試験）の第１次試験の試験係官に当該府省の職員を受け入れる実地研修を実施した。

2　2025年度採用試験の改善等

2024年度に実施した採用試験の結果や各府省からの要望等を踏まえ、2025年度国家公務員採用試験において以下のような取組を行うこととし、令和６年12月に2025年度国家公務員採用試験の施行計画を公表した。

⑴　一般職試験（大卒程度試験）における「教養区分」の新設

一般職試験（大卒程度試験）に、法律学などの専門試験に代えてより判断力・思考力等を検証する試験内容とする「教養区分」を新設することとした。同試験区分については、民間企業の採用活動の早期化への対応が必要であることから受験可能年齢を他の試験区分よりも１歳低い「20歳以上」とし、大学３年生の受験を可能とすることとした。

⑵　経験者採用試験の拡大

多様な人材を係長級以上の官職に採用するため、政策・事業の実施等を担う係長級の職員として民間人材等を採用する府省合同試験を新設することとし、これまで基本的に東京のみとしていた試験地について、採用官署が全国に広がることを踏まえ、９試験地に拡充することとした。

⑶　専門職試験（高卒程度試験）の受付期間拡大

全ての専門職試験（高卒程度試験）について、申込みの受付期間を３～５日間拡大することとした。

第３節　任用状況等

1　令和６年度における採用状況

職員の採用は、公開平等の競争試験によることが原則である。採用試験に合格した者は、採用試験ごとに作成される採用候補者名簿（以下「名簿」という。）に記載される。採用に当たっては、人事院が、任命権者の求めに応じ、名簿を示し、各府省等の任命権者は、名簿に記載された者の中から面接を行い、その結果を考慮して採用（以下「試験採用」という。）することとなる。令和６年度中の名簿からの採用は、その大半が令和５年度に実施した採用試験の結果に基づき作成された名簿から行われている。

他方、係員の官職以外の官職、教育職、医療職のように採用試験を実施していない官職及び原則として競争試験により採用することとされている官職のうち特別な知識、技術等を必要とする官職等については、競争試験以外の能力の実証に基づく試験の方法である選考による採用（以下「選考採用」という。）が行われている。

⑴　採用候補者名簿からの採用

ア　総合職試験名簿からの採用状況

総合職試験（院卒者試験）及び総合職試験（大卒程度試験）の名簿（以下「総合職試験名簿」という。）からの令和６年度の採用者数は799人となっており、令和５年度における総合職試験名簿からの採用者数と比べると24人増加している（表１－３、表１－４）。

表1-3　採用候補者名簿からの採用等の状況

（単位：人）

試験の程度	採用候補者名簿＼項目	名簿作成日（令和年月日）	名簿記載者数	採用者数	辞退・無応答者数
大学（大学院）卒業程度	2023年度　国家公務員総合職（院卒者）	令和５年６月８日（法務区分は休止）	667（234）	260（94）	346（120）
	2023年度　国家公務員総合職（大卒程度）	令和５年６月８日（教養区分は令和５年12月13日）	1,783（587）	539（196）	962（302）
	2023年度　国家公務員一般職（大卒程度）	令和５年８月15日	8,269（3,336）	3,606（1,520）	3,997（1,599）
	2023年度　皇宮護衛官（大卒程度）	令和５年８月15日	59（17）	38（10）	14（4）
	2023年度　法務省専門職員（人間科学）	令和５年８月15日	472（215）	175（95）	276（114）
	2023年度　外務省専門職員	令和５年８月23日	60（35）	59（34）	1（1）
	2023年度　財務専門官	令和５年８月15日	560（242）	134（59）	404（34）
	2023年度　国税専門官	令和５年８月15日	3,274（1,416）	945（295）	2,266（1,100）
	2023年度　食品衛生監視員	令和５年８月15日	93（66）	31（21）	35（26）
	2023年度　労働基準監督官	令和５年８月15日	413（161）	201（79）	175（73）
	2023年度　航空管制官	令和５年10月２日	94（50）	83（48）	11（2）
	2023年度　海上保安官	令和５年８月15日	82（13）	35（8）	41（4）
	2023年度　経験者（係長級（事務、技術）、外務省書記官級、国税庁国税調査官級）(注6)	令和５年11月17日及び令和５年12月21日	152（44）	105（29）	47（15）
	計		15,978（6,416）	6,211（2,488）	8,575（3,394）
高等学校卒業程度	2023年度　国家公務員一般職（高卒者）	令和５年11月14日	3,407（1,289）	1,598（638）	1,554（548）
	2023年度　国家公務員一般職（社会人）	令和５年11月14日	66（11）	26（5）	27（5）
	2023年度　皇宮護衛官（高卒程度）	令和５年11月21日	23（7）	20（6）	3（1）
	2023年度　刑務官	令和５年11月21日	1,026（261）	672（145）	351（116）
	2023年度　入国警備官	令和５年11月21日	263（94）	101（28）	162（66）
	2023年度　税務職員	令和５年11月14日	1,367（554）	713（295）	625（253）
	2023年度　航空保安大学校学生	令和５年12月19日	120（43）	50（18）	35（12）
	2023年度　海上保安大学校学生	令和６年１月18日	101（32）	66（22）	14（7）
	2023年度　海上保安学校学生	令和５年11月21日（航空課程は令和６年１月18日）	665（127）	338（67）	320（60）
	2023年度　気象大学校学生	令和６年１月18日	58（16）	16（7）	42（9）
	2024年度　海上保安学校学生（特別）	令和６年７月26日	1,172（364）	195（20）	944（338）
	計		8,268（2,798）	3,795（1,251）	4,077（1,415）
合　計			24,246（9,214）	10,006（3,739）	12,652（4,809）

（注）１　（　）内は、女性を内数で示す。
２　総合職、一般職（大卒程度）、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官及び海上保安学校学生（特別）については、令和７年３月31日現在の状況である。
３　総合職、一般職（大卒程度）、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官及び海上保安学校学生（特別）以外については、名簿有効期間満了時の状況である。
４　総合職、一般職（大卒程度）、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官の採用者数は、過年度名簿等からの採用者を含む。
５　上記のほか、防衛省（特別職）で、総合職（院卒者）19人（うち女性２人）、総合職（大卒程度）30人（同８人）、一般職（大卒程度）280人（同100人）、一般職（高卒者）244人（同98人）、一般職（社会人）13人（同１人）の採用者がいる。
６　経験者（係長級（事務））の名簿作成日は令和５年11月17日及び令和５年12月21日、その他の経験者（係長級（技術）、外務省書記官級及び国税庁国税調査官級）の名簿作成日は令和５年12月21日である。

表1-4　国家公務員採用総合職試験の年度別、学歴別の合格者数及び採用者数

（単位：人、％）

学歴	項目	名簿作成年度（採用年度）	平成30年度（令和元年度）	2019年度（令和2年度）	2020年度（令和3年度）	2021年度（令和4年度）	2022年度（令和5年度）	2023年度（令和6年度）	2024年度
大学院・大学	国立	合格者数	1,377 (70.5)	1,408 (71.9)	1,289 (67.9)	1,469 (71.4)	1,446 (67.7)	1,616 (66.0)	1,614 (66.7)
		採用者数	513 [74.8]	529 [75.0]	543 [75.1]	521 [72.7]	568 [73.3]	565 [70.7]	
	公立	合格者数	50 (2.6)	51 (2.6)	63 (3.3)	69 (3.4)	78 (3.6)	89 (3.6)	81 (3.3)
		採用者数	9 [1.3]	7 [1.0]	13 [1.8]	10 [1.4]	18 [2.3]	22 [2.8]	
	私立	合格者数	518 (26.5)	492 (25.1)	535 (28.2)	503 (24.5)	596 (27.9)	728 (29.7)	697 (28.8)
		採用者数	160 [23.3]	169 [24.0]	165 [22.8]	179 [25.0]	185 [23.9]	205 [25.7]	
	計	合格者数	1,945 (99.6)	1,951 (99.7)	1,887 (99.5)	2,041 (99.3)	2,120 (99.2)	2,433 (99.3)	2,392 (98.8)
		採用者数	682 [99.4]	705 [100.0]	721 [99.7]	710 [99.0]	771 [99.5]	792 [99.1]	
その他		合格者数	8 (0.4)	6 (0.3)	10 (0.5)	15 (0.7)	17 (0.8)	17 (0.7)	28 (1.2)
		採用者数	4 [0.6]	0 [0.0]	2 [0.3]	7 [1.0]	4 [0.5]	7 [0.9]	
合計		合格者数	1,953 (100.0)	1,957 (100.0)	1,897 (100.0)	2,056 (100.0)	2,137 (100.0)	2,450 (100.0)	2,420 (100.0)
		採用者数	686 [100.0]	705 [100.0]	723 [100.0]	717 [100.0]	775 [100.0]	799 [100.0]	

（注）1　（　）内は、合格者総数に対する割合（％）を、［　］内は、採用者総数に対する割合（％）を示す。
2　「その他」は、短大・高専、外国の大学等である。
3　国家公務員採用総合職試験は、院卒者試験（法務区分を含む。）及び大卒程度試験（教養区分を含む。）を合計した人数である。
4　採用者数は、名簿作成年度の翌年度における採用者数である（過年度名簿等からの採用者を含む。）。

イ　一般職試験名簿からの採用状況

一般職試験（大卒程度試験）名簿からの令和６年度の採用者数は3,606人となっており、令和５年度における一般職試験（大卒程度試験）名簿からの採用者数と比べると94人増加している（表１－３）。

また、2023年度一般職試験（高卒者試験）名簿からの採用者数は1,598人であり、2022年度一般職試験（高卒者試験）名簿からの採用者数と比べると73人増加している（表１－３）。

⑵　総合職試験相当の試験又は一般職試験相当の試験による採用

特許庁で採用する意匠学や農林水産省及び厚生労働省で採用する獣医学等の専門的知識又は技術を必要とする官職については、採用予定数が少ないこと等から採用試験は行っていないが、選考の一形態として総合職試験相当の試験又は一般職試験相当の試験を行っている。試験の内容及び方法は、総合職試験又は一般職試験とほぼ同様であり、人事院は、基礎能力試験問題の提供、専門試験問題の作成指導等の援助を行っている。

令和６年度においては、総合職試験（院卒者試験）相当の試験として獣医学区分、総合職試験（大卒程度試験）相当の試験として意匠学区分、一般職試験（大卒程度試験）相当の試験として畜産、水産、船舶工学及び原子力工学の４区分について実施した。

なお、令和５年度に実施した総合職試験（院卒者試験）相当の試験により採用された者は22人、総合職試験（大卒程度試験）相当の試験により採用された者は３人、一般職試験（大卒程度試験）相当の試験により採用された者は60人となっている。

２　「一般職の国家公務員の任用状況調査」の実施

人事院では、一般職の国家公務員の任用実態を把握し、今後の任用施策等人事行政全般の検討に資するため、「一般職の国家公務員の任用状況調査」（以下「任用状況調査」という。）を毎年実施している。令和６年度における任用状況調査は、令和５年度に在職した一般職の国家公務員を対象として実施した。

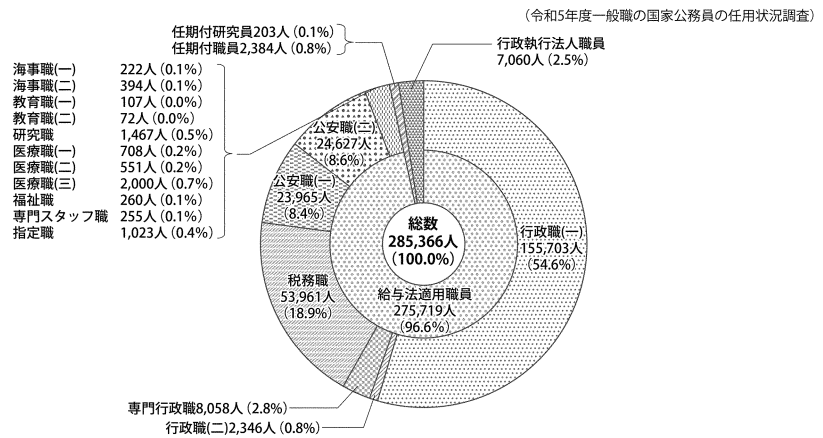
⑴　在職状況

令和６年１月15日現在の一般職の職員（休職者、専従休職者、国際機関等派遣職員、交流派遣職員、育児休業職員及び再任用フルタイム勤務職員を含み、検察官、臨時的任用の職員、常勤労務者及び非常勤職員を除く。）の在職者数（同日付けで辞職した者を除く。）は285,366人であり、前年と比べ439人の増加となっている。

このうち、給与法適用職員は275,719人（前年比158人増）、行政執行法人職員は7,060人（前年比43人増）となっている（図１－２）。

また、在職者を男女別に見ると、男性は217,028人、女性は68,338人であり、その構成比は男性76.1％、女性23.9％となっている。

図1-2　職員の俸給表別在職状況（令和６年１月15日現在）



在職者のうち、採用試験により採用された者（以下「試験任用者」という。）の総数は238,451人（男性180,404人、女性58,047人）である。これを試験の種類別に見ると、総合職試験（院卒者試験）による者は2,111人（試験任用者全体の0.9％）、総合職試験（大卒程度試験）による者は3,951人（同1.7％）、一般職試験（大卒程度試験）による者は28,599人（同12.0％）、一般職試験（高卒者試験）による者は10,286人（同4.3％）、一般職試験（社会人試験（係員級））による者は93人（同0.0％）、専門職試験（大卒程度試験）による者は17,960人（同7.5％）、専門職試験（高卒程度試験）による者は18,025人（同7.6％）、経験者採用試験による者は1,377人（同0.6％）、Ⅰ種試験及びこれに相当する試験による者は10,378人（同4.4％）、Ⅱ種試験及びこれに相当する試験による者は46,925人（同19.7％）、Ⅲ種試験及びこれに相当する試験による者は81,666人（同34.2％）、上級乙種試験及びこれに相当する試験による者は16,899人（同7.1％）、中級試験及びこれに相当する試験による者は181人（同0.1％）となっている。在職者総数に対する試験任用者の割合は83.6％であり、前年度に比べ0.5ポイント低くなっている。

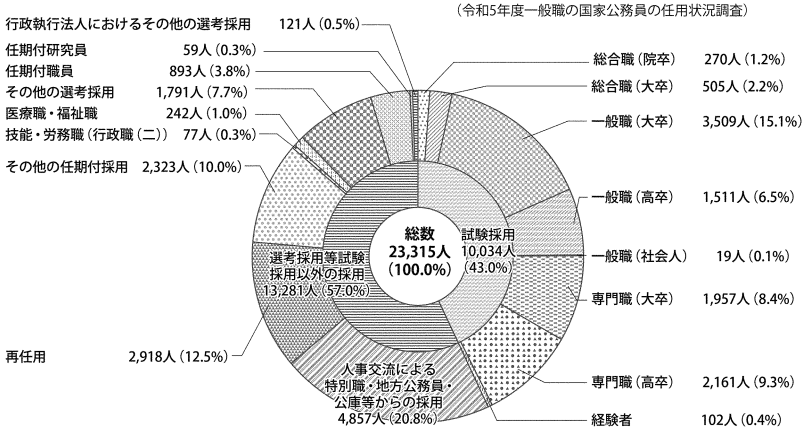
また、給与法適用職員のうち、試験採用を行っている俸給表の適用職員について試験任用者の割合を見ると、在職者が最も多い行政職俸給表（一）では88.7％で、前年度に比べ0.9ポイント低くなっている。

その他の俸給表における試験任用者の割合は、専門行政職俸給表70.1％、税務職俸給表95.4％、公安職俸給表（一）73.0％、公安職俸給表（二）88.5％、研究職俸給表35.5％となっている。

⑵　採用状況

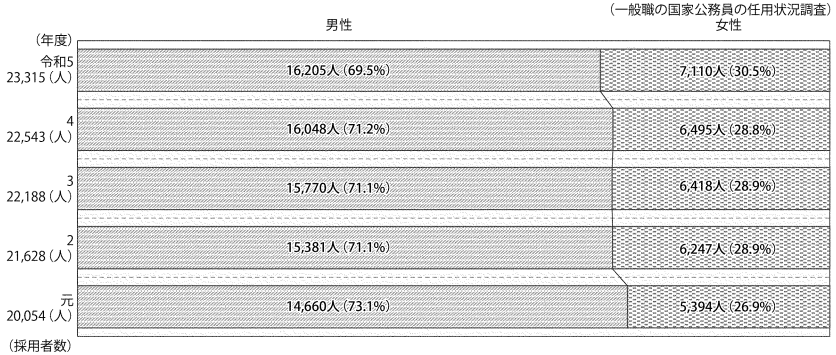
令和５年度における採用者総数は、23,315人（男性16,205人、女性7,110人）であり、令和４年度に比べ772人増加（男性157人、女性615人）している。採用者総数のうち、試験採用者は10,034人、選考採用等試験採用以外の採用者は13,281人（うち、再任用2,918人、任期付採用3,275人、特別職職員、地方公務員、行政執行法人職員以外の独立行政法人職員、国立大学法人職員又は大学共同利用機関法人職員及び公庫、公団又は事業団等職員（特・地・公等）からの人事交流による採用4,857人、国の機関におけるその他の選考採用2,110人、行政執行法人におけるその他の選考採用121人）となっている（図１－３）。

図1-3　令和５年度における職員の採用状況



最近５年間の採用者総数を男女別構成比で見ると、女性の割合は徐々に増加しており、令和５年度は30.5%で、前年度に比べ1.7ポイント高くなっている（図１－４）。

図1-4　最近５年間の採用者の男女別構成比



令和５年度の試験採用者を採用試験の種類別で見ると、総合職試験（院卒者試験）による者は270人（試験採用者全体の2.7%）、総合職試験（大卒程度試験）による者は505人（同5.0%）、一般職試験（大卒程度試験）による者は3,509人（同35.0%）、一般職試験（高卒者試験）による者は1,511人（同15.1%）、一般職試験（社会人試験（係員級））による者は19人（同0.2%）、専門職試験（大卒程度試験）による者は1,957人（同19.5%）、専門職試験（高卒程度試験）による者は2,161人（同21.5%）、経験者採用試験による者は102人（同1.0%）となっている。給与法適用職員について見ると、試験採用者は9,949人となっている。

⑶　離職状況

離職とは、職員が職員としての身分を失うことをいい、定年退職、辞職（人事交流によるものを含む。）、免職、失職等である。

令和５年度の離職者総数は19,435人であり、前年度に比べ2,438人減少している。このうち、給与法適用職員は18,408人（前年度比2,349人減）、行政執行法人職員は298人（同101人減）となっている。

離職率（令和５年１月15日現在の在職者数に対する令和５年度中の離職者数の割合）は、給与法適用職員で6.7%、行政執行法人職員で4.2%、全職員で6.8%となっている。

３　特定官職（本府省の課長等）への任命等

本府省の課長相当以上の官職及び地方支分部局、施設等機関等のこれと同等の官職並びに行政執行法人の官職のうち人事院の定める官職（以下「特定官職」という。）に昇任、採用、配置換等を行う場合には、その職責の高さに鑑み、情実人事を求める圧力や働きかけその他の不当な影響を受けることなく、公正に任用が行われる必要があるため、職務遂行に必要な知識、経験、管理・監督能力等の有無を、経歴評定、人事評価の結果、その他客観的な判定方法により、公正に検証しなければならない。なお、特定官職のうち内閣による人事管理の一元化の対象となる官職以外のものに選考採用する場合等には、あらかじめ人事院と協議することとされている。

また、特定官職への採用、昇任等を行った場合（人事院にあらかじめ協議した場合を除く。）には、任命権者はその旨を人事院に報告することとされている。

人事院が定める特定官職の総数は、令和７年３月31日現在2,620あり、令和６年度中における特定官職への採用、昇任等に係る各府省からの報告は701人、協議はなかった。その内訳は表１－５に示すとおりである。

表1-5　令和６年度特定官職（本府省課長等）への任命の報告・協議状況

（単位：人）

区分＼官職	次官級	本府省局長級	本府省審議官級	本府省課長級	計
採　用	0	3	27	47	77
	0	0	0	0	0
昇　任	30	62	158	191	441
	0	0	0	0	0
転　任	0	10	40	98	148
	0	0	0	0	0
配置換	0	3	7	25	35
	0	0	0	0	0
計	30	78	232	361	701
	0	0	0	0	0

（注）　上段は「報告」、下段は「協議」の人数を示す。

４　幹部職員人事の一元管理

「幹部職員の任用等に関する政令」（平成26年政令第191号）において、国家公務員でない者を採用する際の適格性審査に際し、「人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くものとする」と規定されており、このような枠組みの下、内閣官房長官より、公務外からの採用者に関して、上記に該当する者として人事院人事官に見解を求められ、令和６年度においては１件について人事官が意見を述べた。

5　女性職員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。

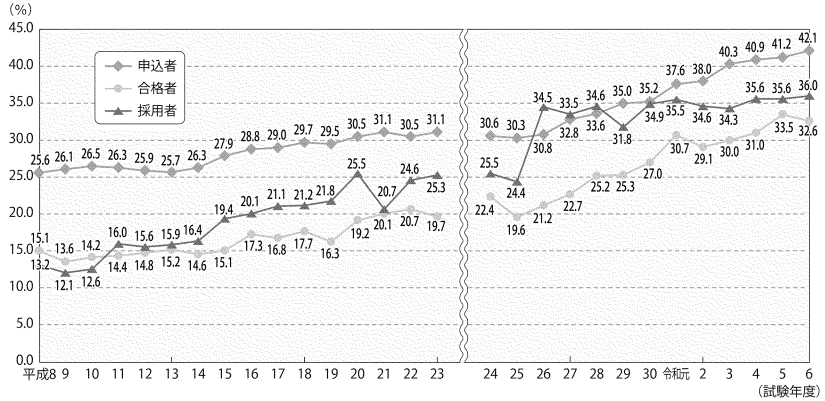
「第５次男女共同参画基本計画」において、政府全体の成果目標として、採用については、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度35％以上、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を毎年度35％以上、国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合を2025年度までに30％とする目標が定められており、登用については、国家公務員の各役職段階に占める女性の割合を2025年度末までに、それぞれ本省係長相当職を30％、本省係長相当職のうち新たに昇任した職員を35％、地方機関課長・本省課長補佐相当職を17％、本省課室長相当職を10％、指定職相当を８％以上とする目標が定められている。

また、女性職員の採用・登用の拡大については、内閣官房内閣人事局長を議長に全府省の事務次官等で構成される「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」において、具体的な施策を盛り込んだ「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（令和６年１月改正）に基づき、政府全体で取組が進められている。

一方、人事院においては、政府の取組と連携しつつ、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」（平成27年12月25日人事院事務総長通知）に基づき、各府省における目標達成に向けた取組を支援している。

このような状況の中、2024年度国家公務員採用試験の申込者に占める女性の割合については、総合職試験で42.1％、一般職試験（大卒程度）で42.5％と、いずれも過去最高の水準となった。採用については、図１－５のとおり、令和６年度の総合職試験の採用者に占める女性の割合は35.6％であり、令和７年度の採用内定者は36.0％となっている。今後とも、優秀な女子学生等を公務に誘致するために、各府省と協力して行う人材確保策を強化していくことが重要である。

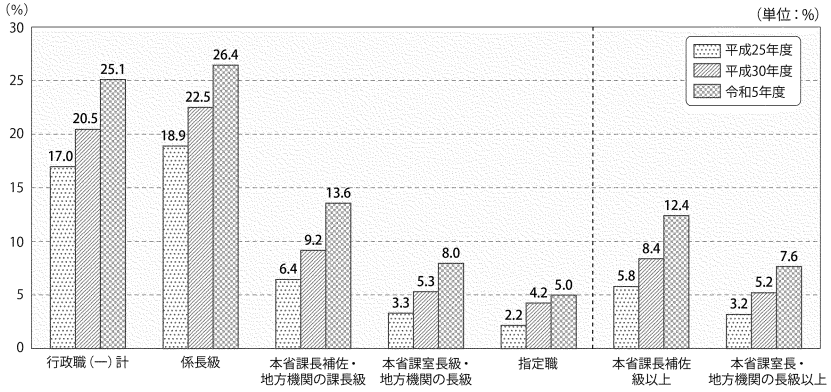
図1-5　Ⅰ種試験・総合職試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



（注）１　採用者は、各年度の翌年度における採用者（過年度合格者を含む。）の割合であり、平成24年度以降は特別職の採用を含む。
２　平成23年度まではⅠ種試験、平成24年度以降は総合職試験である。
３　令和５年度は令和６年４月１日現在の採用者に占める割合、令和６年度は令和６年10月１日現在の採用内定者に占める割合である。

また、管理職等への登用については、図１－６のとおり、各役職段階において、女性の占める割合が高まっている。今後とも、女性の採用拡大が女性職員の登用拡大につながるよう、各府省におけるより一層の取組強化が必要である。

図1-6　各役職段階に占める女性の割合（行政職俸給表(一)、指定職俸給表）



（注）１　人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成
２　各年度１月15日現在の割合
３　係長級は行政職俸給表(一)3、4級、本省課長補佐・地方機関の課長級は同5、6級、本省課室長・地方機関の長級は同7～10級の適用者に占める女性の割合

人事院では、各府省と連携して、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動を行うとともに、管理職等へのアプローチや女性職員へのアプローチを通じて、意識改革のための研修や女性職員が働きやすい勤務環境の整備等を行っている。

こうした取組を通じて、今後とも、女性職員の採用・登用の拡大に向けた各府省の具体的な取組を支援していくこととしている。

6　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用

意欲と能力のある優秀なⅡ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用を着実に推進するため、各府省においては、「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」（平成11年事務総長通知）に基づき、「計画的育成者」の選抜、育成に努めており、従前Ⅰ種採用職員が就いていたポストへの任用や出向ポストの拡大等、各府省それぞれの実情に応じた取組がなされている。また、人事院においては、「計画的育成者」の登用に資することを目的として、行政研修（特別課程）を係員級、係長級及び課長補佐級に分けて実施している。令和６年度においては、係員級では29府省から107人、係長級では25府省から114人、課長補佐級では24府省から52人の参加があった。

また、各府省の行政官を諸外国の政府機関等に派遣する研修制度である行政官短期在外研究員制度には、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の登用を推進するための施策の一環として実施しているコースもあり、行政研修（係長級特別課程）の対象者である「計画的育成者」で、課長補佐級までの職員を対象としている。令和６年度は、３名を米国に派遣した。

令和５年度末におけるⅡ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数は、指定職26人、本府省課長等140人、地方支分部局長等47人、外務省（大使・総領事）69人で、計282人となっている（表１－６）。

人事院は、これらの登用の状況を各府省に提供し、登用の啓発に努めている。

表1-6　Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員（本府省課長級以上）の在職者数の推移

（単位：人）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
在職者数	267	256	261	270	282

（注）在職者数は、各年度末における人数である。

7　法科大学院等への派遣

各府省は、法科大学院派遣法、福島復興再生特別措置法、令和七年に開催される国際博覧会の準備及び運営のために必要な特別措置に関する法律又は令和九年に開催される国際園芸博覧会の準備及び運営のために必要な特別措置に関する法律に基づき、職員をその同意の下に法科大学院、公益社団法人福島相双復興推進機構若しくは公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構、公益社団法人2025年日本国際博覧会協会又は公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会に派遣している。

令和６年度において法科大学院又は各法人に派遣された期間のある職員数は表１―７のとおりである。

表1-7　令和６年度に派遣された期間のある職員数

（単位：人）

派遣先		派遣された期間のある職員数
法科大学院		23（22）
	うち　パートタイム型派遣	8（7）
	うち　フルタイム型派遣	15（15）
公益社団法人福島相双復興推進機構		34
公益財団法人福島イノベーション・コースト構想推進機構		8
公益社団法人2025年日本国際博覧会協会		130
公益社団法人2027年国際園芸博覧会協会		33

（注）（　）内は、検察官の人数を内数で示す。

第４節　民間人材の採用の促進

民間人材の公務における活用に関しては、①公務の活性化のための民間人材の採用、②任期を定めた職員の採用、③研究公務員の任期を定めた採用、④官民人事交流など多様な制度によりこれを実施している。

1　公務の活性化のための民間人材の採用

規則１―24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）によって、部内の養成では得られない高度の専門性や多様な経験を有する民間の人材を円滑に採用し、公務の活性化に資するための弾力的な採用システムを設けている。

対象となるのは、⑴実務経験等により高度の専門的な知識経験を有する民間の人材を採用する場合、⑵新規の行政需要に対応するため、実務経験等により公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合、⑶公務と異なる分野における多様な経験等を通じて公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合であり、具体的には、原子力に関する専門技術者、診療情報管理士、金融実務経験者等をこの制度により採用している。

この制度による令和６年度の採用者数は表１―８のとおりである。

表1-8　民間人材の採用（規則1－24）に基づく採用状況

（単位：人）

府省名	採用者数					
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
人事院						3
内閣官房						177
宮内庁	2	2	2	3	3	73
公正取引委員会		1	1	2		77
個人情報保護委員会			5	14	3	23
金融庁	5	2	1	1	4	269
消費者庁	3					10
法務省	1	1				38
公安調査庁		23	19	15	6	92
外務省	2	6	3			219
財務省		8	6	9	15	175
国税庁						3
文部科学省						124
厚生労働省						9
農林水産省						31
水産庁						3
経済産業省						180
資源エネルギー庁						1
特許庁			2		10	12
中小企業庁						1
国土交通省	5	7	8	7	5	183
気象庁			27			27
環境省						1
原子力規制委員会	6	8	17	39	34	309
国立印刷局			1			1
（参考）家畜改良センター						1
（参考）国立病院機構						170
（参考）社会保険庁						59
（参考）日本郵政公社						254
合計	24	58	92	90	80	2,525

（注）累計は制度発足時（平成10年4月1日施行）以降の累積数

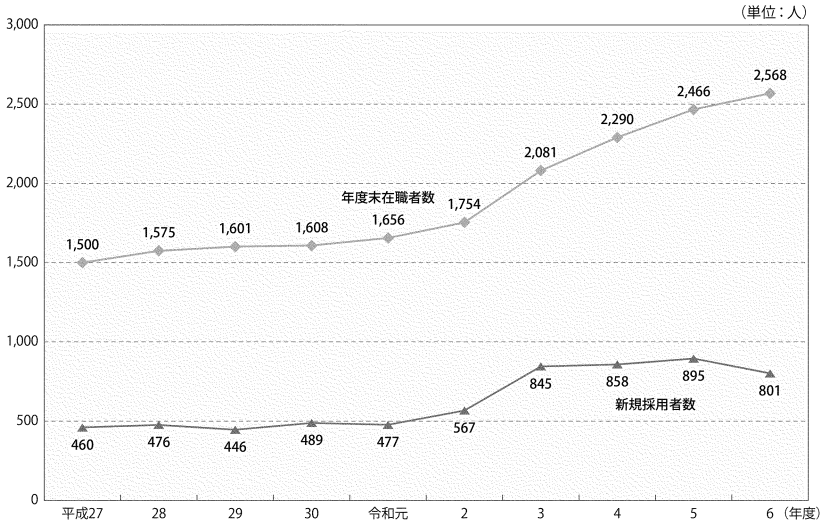
2　任期を定めた職員の採用

任期付職員法に基づく任期付職員制度は、試験研究機関の研究員等を除く一般職の職員について実施しているものであり、⑴高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合、⑵専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合の二つに分けて実施している。また、⑴の場合については、当該職員に対し、その高度の専門性等にふさわしい給与を支給できることとしている。

この制度による採用に当たっては、高度な専門的知識経験等を有することについての適正な能力実証に加え、公募又は公募に準じた公正な手続を経ることが必要である。

この制度による令和６年度の採用者数等は801人であり、幅広い府省において着実な活用が図られている（図１－７、表１－９）。

図1-7　**任期付職員法に基づく採用状況**



（注）在職者数は、各年度末における人数である。

表1-9　**任期付職員法に基づく府省別採用状況**

（単位：人）

府省名	令和６年度における採用官職の例 ※〔　〕内は令和５年度以前の採用官職の例	採用者数					
		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
会計検査院	〔事務総長官房上席企画調査官付企画調査官〕	1	3	1	2		45
人事院	事務総局政策立案参事官付人事管理デジタル化推進専門官	2	2	3	5	3	44
内閣官房	内閣サイバーセキュリティセンター上席サイバーセキュリティ分析官	21	30	39	33	18	440
内閣府	健康・医療戦略推進事務局参事官補佐	21	19	23	23	27	454
公正取引委員会	事務総局経済取引局取引部企業取引課長補佐（調査担当）	5	7	5	23	18	142
個人情報保護委員会	事務局参事官補佐	12	9	8	14	8	65
カジノ管理委員会	事務局監督調査部規制監督課犯罪収益移転防止対策室室長補佐	8	2	1		2	13
金融庁	総合政策局リスク分析総括課金融証券検査官	105	81	88	106	93	1,609
消費者庁	取引対策課消費者取引対策官	18	19	20	26	33	277
こども家庭庁	成育局保育政策課教育・保育専門官				7	18	25
デジタル庁	統括官付審議官		6	4	5	13	28
復興庁	統括官付参事官付参事官補佐			4		4	10
総務省	総合通信基盤局電気通信事業部利用環境課専門職	5	10	13	7	25	138
法務省	法務省民事局総務課法務専門職	7	12	12	18	13	238
公安調査庁	〔公安調査専門職〕						1
外務省	経済局国際経済課課長補佐	83	136	114	148	143	1,237
財務省	財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官	15	16	16	9	14	393
国税庁	東京国税不服審判所国税審判官	21	14	24	17	17	289
文部科学省	国立教育政策研究所研究企画開発部情報支援課長	6	8	3	7	11	177
文化庁	文化庁政策課専門官	2	1	4	1	3	18
スポーツ庁	競技スポーツ課専門職	1	2	4	3	3	17
厚生労働省	保険局医療課長補佐	28	54	77	66	66	473
農林水産省	大臣官房検査・監察部検査課検査官	16	24	21	12	8	121
林野庁	〔国有林野部経営企画課企画官（情報処理担当）〕				1		6
経済産業省	大臣官房総務課政策企画官	14	18	29	22	23	276
資源エネルギー庁	省エネルギー・新エネルギー部新エネルギー課長補佐（制度担当）	2	2	3	5	5	47
特許庁	審査第一部審査官	104	123	93	96	79	2,073
中小企業庁	事業環境部財務課長補佐（経営承継担当）	2	1	8	3	4	32
国土交通省	総合政策局情報政策課統計分析官	18	17	15	12	17	221
観光庁	〔観光産業課専門官〕	3	1				7
気象庁	〔情報基盤部情報通信基盤課技術専門官〕			3	2		5
運輸安全委員会	事務局鉄道事故調査官	4	2	4	4	4	53
海上保安庁	総務部国際戦略官付派遣協力官				3	6	10
環境省	水・大気環境局海洋環境課企画官	37	220	196	192	106	912
原子力規制委員会	原子力規制庁長官官房技術基盤課課長補佐（技術戦略担当）	5	6	17	21	8	175
国立印刷局	IT企画推進室専門官			2	1	3	14
造幣局	〔事業部販売事業課海外販売室主事〕			1	1		5
製品評価技術基盤機構	国際評価技術本部蓄電池評価センター主査	1		3		1	5
国立公文書館	総務課企画官					3	3
統計センター	統計技術・提供部統計情報提供課統計データ利活用推進室データ利活用推進係					2	2
（参考）国立環境研究所	〔地球環境研究センター主幹〕						1
（参考）社会保険庁	〔総務部サービス推進課社会保険指導室特別社会保険指導官〕						1
（参考）日本郵政公社	〔コーポレートIT部門企画室企画役〕						9
合計		567	845	858	895	801	10,111

（注）累計は制度発足時（平成12年11月27日施行）以降の累積数

3　研究公務員の任期を定めた採用

任期付研究員法に基づく任期付研究員制度は、国の試験研究機関等で研究業務に従事する一般職の職員について、⑴高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させるため特に優れた研究者を採用する「招へい型」と、⑵当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させるため、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる若手研究者を採用する「若手育成型」の二つの場合に分けて実施している。

この制度により、令和６年度は、招へい型として58人、若手育成型として46人の者が採用されている。

なお、任期付職員法や任期付研究員法のほか、任期を定めた採用としては、規則８―12（職員の任免）第42条に基づき、㋐３年以内に廃止される予定の官職、㋑特別の計画に基づき実施される研究事業に係る５年以内に終了する予定の科学技術等に従事する官職に採用する場合がある。これによる令和６年度の採用者数は、㋐については公共職業安定所の職員として１人、㋑については採用実績はなかった。

4　官民人事交流

官民人事交流法に基づく官民人事交流制度は、公務の公正な運営を確保しつつ、民間企業と国の機関との人事交流を通じて、民間と国との相互理解を深めるとともに、組織の活性化と人材の育成を図ることを目的とする制度であり、⑴府省の職員を民間企業に派遣する交流派遣と、⑵民間企業の従業員を府省で任期を付して採用する交流採用の二つのケースがある。

人事院は、官民人事交流法第23条第２項の規定に基づき、令和７年３月26日に令和６年における官民人事交流の状況を国会及び内閣に報告した。

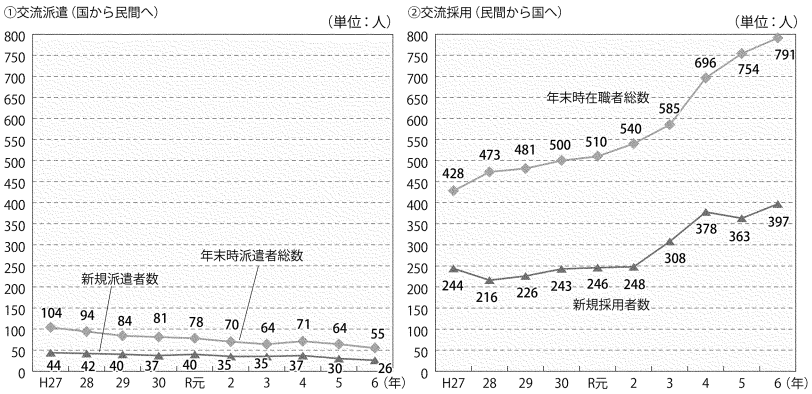
令和６年中に交流派遣職員であった者は90人、交流採用職員であった者は1,141人であり、令和４年から令和６年までの間に交流派遣後職務に復帰した職員は102人であった。

また、令和６年における新たな交流派遣者数は26人、交流採用者数は397人であった（図１―８、表１―10）。

さらに、経済団体等の協力を得て、内閣官房内閣人事局及び内閣府官民人材交流センターと共同して民間企業を対象とした説明会を、令和５年度に引き続き、東京において開催するとともに、令和６年11月18日から同年12月17日までの１か月、インターネットを利用した録画配信により実施した。

加えて、制度のあらましと官民人事交流経験者や民間企業の人事担当者の体験談を紹介するパンフレットを、内閣官房内閣人事局及び内閣府官民人材交流センターと共同して作成し、各種説明会等の機会を通じて配布するなど、官民人事交流の推進に努めた。

図1-8　官民人事交流の実施状況



（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。

表1-10　府省別官民人事交流の実施状況

(1)　交流派遣　（単位：人）

府省名＼年（平成・令和）	交流派遣者数										
	H27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6	累計
会計検査院	1	1	2	1	1		3		1	1	11
人事院									1	2	4
内閣官房	1		1	1							3
内閣府	1	1		1		1	1	1	1	1	17
公正取引委員会				1							1
警察庁				1	1		1	1	1	2	7
金融庁	7	6	6	5	6	2	6	2	4	2	65
総務省	6	8	3	2	3	2	2	3	1	1	91
法務省											3
外務省					2						4
財務省				1	1	2		1	1	1	22
文部科学省	1			1	2	1	1	1			17
厚生労働省	7	8	7	8	5	7	2	5	4	4	85
農林水産省	2	1	2	2	2	3	1	4	2	2	62
林野庁	3	1	4		4		2		2		23
水産庁	1										1
経済産業省	3	8	5	6	3	6	4	8	3	3	152
資源エネルギー庁											1
特許庁	1	1	2	1	2	1		3	1	1	19
中小企業庁											1
国土交通省	9	7	6	5	6	9	6	5	3	5	208
観光庁											3
気象庁							1				1
海上保安庁							1		1		2
環境省	1		2		2	1	4	1	4	1	23
原子力規制庁				1							1
(独)製品評価技術基盤機構								2			2
計	44	42	40	37	40	35	35	37	30	26	829

(2)　交流採用　（単位：人）

府省名＼年（平成・令和）	交流採用者数										
	H27	28	29	30	R元	2	3	4	5	6	累計
会計検査院	1			1	1		1	2			6
人事院									1		1
内閣官房							1	1	1	4	7
内閣府	3	4	3	6	7	4	12	5	11	9	77
宮内庁		1						1	2		4
公正取引委員会		2		2	1	1		1			8
警察庁	2		3	2	3	1	2	3	3	5	24
金融庁	10	14	5	10	9	10	13	7	20	11	160
消費者庁	2	1	3		2		4		10	5	33
こども家庭庁										5	5
デジタル庁							1	24	8	22	55
総務省	10	11	15	10	14	11	16	17	19	16	201
消防庁										1	1
法務省											1
外務省	13	9	13	12	16	17	23	30	20	26	272
財務省	17	9	10	8	9	10	9	12	16	14	206
国税庁	1										1
文部科学省			2	4	4	2	6	4	7	11	47
スポーツ庁	10	3	2	9	2	7	4	7	4	7	55
文化庁						5	2	2	1	1	11
厚生労働省	26	14	23	20	22	24	43	52	43	55	395
農林水産省	8	6	8	6	8	13	7	7	8	10	142
林野庁			1		1		1		1		9
水産庁		1		1			2		2		9
経済産業省	54	38	49	51	42	47	43	47	66	48	693
資源エネルギー庁	4	6	4	5	5	3	2	7	7	4	77
特許庁	1	1	1	2	3	2	3		3		19
中小企業庁	1	4	2	5	1	4	1	6	1	4	39
国土交通省	66	73	68	77	77	78	94	101	90	109	1,140
観光庁	2	7	3	4	5	2	2	1	2	1	62
気象庁							1				1
運輸安全委員会							1	1			2
海上保安庁		1	1	1							5
環境省	13	8	10	4	12	7	13	40	17	28	193
原子力規制庁		3		3	2		1			1	10
計	244	216	226	243	246	248	308	378	363	397	3,971
（参考）日本郵政公社を含む	244	216	226	243	246	248	308	378	363	397	4,012

（注）累計は、制度の施行（平成12年3月21日）以降令和6年12月31日までに交流派遣又は交流採用された者の累積数である。

第５節　分限処分の状況

分限処分とは、職員の責任の有無にかかわらず、公務能率を維持するため、法令に定められた事由に該当する場合に降任、免職、休職、降給を行うことである。人事院では、分限制度の趣旨に則した適正な運用が図られるよう、本院のほか各地方事務局（所）において、各府省が対応に苦慮している事例等をもとに、分限処分を行うに当たって留意すべき点や対応方法について研修会を実施し、各府省人事担当者に対して周知徹底を図るとともに、個別の相談にも随時対応している。

１　降任・免職

任命権者が職員の意に反して降任又は免職の処分を行った場合には、規則11－４（職員の身分保障）により、その処分の際に職員に交付した処分説明書の写しを人事院に提出することとされている。令和６年度中において、免職処分された者は７人であり、降任処分された者は３人であった。

処分の状況を見ると、免職処分のうち最も多い事由は、「官職に必要な適格性を欠く場合」に該当するとされたもの（５人）である。

２　休職

令和６年７月１日現在で、休職中の職員は2,291人であり、事由別に見ると、いわゆる病気休職が1,980人で全体の86.4％を占めている。

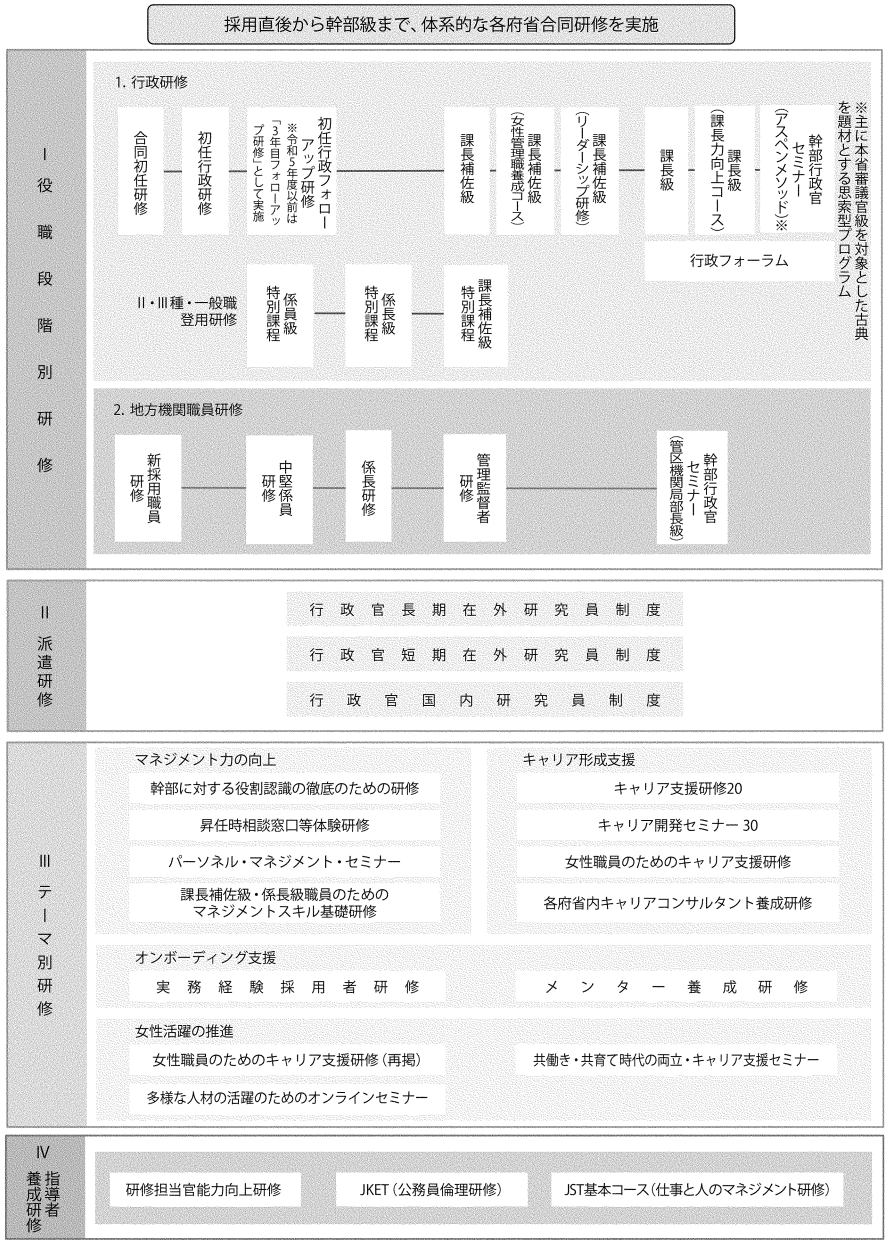
３　降給

任命権者が職員の意に反して降給（降格・降号）の処分を行った場合には、規則11―10（職員の降給）により、その処分の際に職員に交付した処分説明書の写しを人事院に提出することとされている。令和６年度中において、降給処分された者は３人（「勤務実績不良に伴う降格」が２人、「勤務実績不良に伴う降号」が１人）である。

第２章　人材の育成

人事院は、全府省の職員を対象として以下の研修を計画し、実施している（図２－１）。

図2-1　人事院が実施する主な研修



第１節　人事院が実施する研修の概要

研修（Off-JT）は、職場での人材育成（ＯＪＴ）を補完し、キャリア形成や各役職段階での能力発揮など、様々な場面で職業生活を支える重要なものであり、人事院は、多様で効果的な研修を幅広く提供し、各府省における有為な人材の育成を促進していくこととしている。具体的には、役職段階別研修、派遣研修、テーマ別研修等を実施しており、マネジメント能力向上のための研修を始め、各種研修の充実・強化に取り組んでいる。

また、人事院では、各府省からの要請に応じて、人事院職員を各府省が実施する研修に講師として派遣しており、令和６年度においては、９機関延べ９コースに職員を派遣した。

第２節　役職段階別研修

人事院では、役職段階ごとに求められる資質・能力を伸ばすことができるよう、行政研修及び地方機関職員研修を実施し、採用時から幹部級まで必要な研修の体系化と研修内容の充実を図っている。

１　行政研修

各府省の行政運営の中核を担うことが期待される職員等を対象とする行政研修は、高い倫理感に基づいた国民全体の奉仕者としての使命感の向上、広い視野や柔軟な発想など国民の視点に立つために求められる資質・能力の向上及び国家公務員として協力して施策を行うための相互の信頼関係の醸成を基本的な目的としている。

行政研修は、役職段階ごとに、採用時の合同初任研修、初任行政研修を始め、初任行政フォローアップ研修、本府省の係長級、課長補佐級、課長級の職員に対する研修、さらには課長級以上の職員を対象とした行政フォーラムなどからなり、①国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える、②公共政策の在り方を多角的に検証し考える、③公正な公務運営について学ぶ、の３点をカリキュラムの柱としている。また、研修参加者が、互いに啓発しながら相互の理解・信頼を深めることができるよう、多くの行政研修で班別での討議を設定し、意見交換を行う機会の提供に努めている。

課長級及び課長補佐級の研修では、様々な分野の者との交流を通じ幅広い視野を身に付け相互の理解を促進する観点から、民間企業、外国政府等からも研修員の参加を得ている。

令和６年度における行政研修の実施状況は、表２－１のとおりであり、全体で36コースを実施した。

表2-1　令和６年度行政研修実施状況

研修名	回次	実施方法	研修期間	研修修了者数（人）			
					うち独立行政法人等	うち民間企業等	うち外国政府
国家公務員合同初任研修	第58回	オンライン	4.3	891	4	—	—
初任行政研修	Aコース	合宿、通勤、オンライン	5.9、5.13～5.29	115	—	—	—
	Bコース		5.9、5.20～6.5	115	—	—	—
	Cコース		5.9、5.27～6.12	108	—	—	—
	Dコース		5.9、6.3～6.19	112	—	—	—
	Eコース		6.6、6.10～6.26	111	—	—	—
	Fコース		6.6、7.1～7.18	112	—	—	—
	Gコース		6.6、7.8～7.24	109	—	—	—
初任行政フォローアップ研修	Aコース	合宿	9.3～9.6	104	1	※3	—
	Bコース		9.10～9.13	104	1	※1	—
	Cコース		9.24～9.27	106	1	—	—
	Dコース		10.1～10.4	109	2	※4	—
	Eコース		10.8～10.11	105	—	※2	—
	Fコース		10.22～10.25	103	—	※1	—
行政研修（課長補佐級）	第296回	通勤	9.17～9.20	55	1	7	—
	第297回	オンライン	11.19～11.22	64	2	5	—
	第298回	合宿	12.10～12.13	49	—	14	—
	第299回		2.25～2.28	47	2	15	—
行政研修（課長補佐級）国際コース		通勤	2.12～2.14	40	2	4	16
行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース		通勤	1.22～1.24	33	—	11	—
行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修		合宿	8.21～8.23	22	—	—	—
			10.7～10.9				
			11.27～11.29				
		オンライン	9.4				
		通勤	11.6～11.8				
			1.10				
行政研修（課長級）課長力向上コース	第241回	通勤	10.22、11.14	23	1	4	—
	第242回		1.15～1.17、2.19	50	1	20	—
行政研修（係員級特別課程）	第44回	合宿	11.18～11.22	53	—	—	—
	第45回	通勤	12.2～12.6	54	—	—	—
行政研修（係長級特別課程）	第63回	通勤	12.16～12.20	33	—	—	—
	第64回	合宿	1.20～1.24	50	—	—	—
	第65回	オンライン	2.17～2.21	31	—	—	—
行政研修（課長補佐級特別課程）	第42回	通勤	2.3～2.7	52	—	—	—
行政フォーラム	第198回	オンライン	9.10	66	—	—	—
	第199回		10.17	54	—	—	—
	第200回		11.29	125	—	—	—
	第201回		12.26	189	—	—	—
	第202回		1.21	119	—	—	—
	第203回		2.6	121	—	—	—
幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）		通勤	10.2	17	1	2	—
		オンライン	9.11、11.1、12.3				

（注）1　「実施方法」は主な実施方法であり、個々のカリキュラムの実施に当たってはオンラインによる講義等も含まれる。
2　研修修了者数の内数の「—」は、該当する修了者がいないことを示す。
3　※はいずれも各府省から地方公共団体又は民間企業へ出向中の者である。
4　行政フォーラムの研修修了者数については参加登録をした者としている。

⑴　国家公務員合同初任研修

例年、各府省において、主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される新規採用職員を対象に合同研修を実施している（４月に内閣官房内閣人事局と共催で実施）。

令和６年度は、オンライン方式により、岸田内閣総理大臣訓示、川本人事院総裁訓示のほか、公務員の基本に関する講義を実施した。

⑵　初任行政研修

⑴の合同初任研修対象者のうち、本府省において主に政策の企画立案等の業務に従事することが想定される者を対象として、５月から７月にかけて７コースに分けて実施した。まず、第１週目として１日のオンライン研修を、全コースを２回の機会に集約する形で実施した。次に、第２週目として埼玉県入間市にある公務員研修所での合宿研修を、第３週目として地方自治体実地体験等を、第４週目として西ケ原研修合同庁舎にて３日間の通勤研修（うち２コースは公務員研修所で２泊３日の合宿研修）を実施した。

同研修は、国家公務員としての一体感を醸成するとともに、全体の奉仕者としての素養を身に付けさせ、国民の視点に立って行政を遂行する姿勢を学ばせることを狙いとしている。令和５年度は、２日間の地方自治体等実地体験を４年ぶりに行うとともに、公務員研修所での２泊３日の合宿研修を３年ぶりに行ったが、令和６年度はそれらを更に拡充し、地方自治体等実地体験を４日間に、合宿研修を４泊５日にて実施した。カリキュラムについては、前年度と同様、研修科目を厳選し、討議を重視した内容とした。具体的には、基軸科目として、歴史的意義の大きい過去の行政事例を題材に、公共政策の在り方を多角的に研究・考察する「行政政策事例研究」、あるいは、府省横断的な政策課題について調査研究を行い、公共政策の在り方を多角的に検討する「政策課題研究」を行った。また、事例を通じて倫理的な行動の在り方を考える「公務員倫理を考える」、自治体、市民、ＮＰＯ等の地域の現場で活動している関係者等と行政課題の解決に関する市民との協働について考える「市民との協働について考える」等のカリキュラムを実施した。また、研修員間の相互理解が円滑なものとなるようチームビルディングも実施した（表２－２）。

表2-2　令和６年度初任行政研修のカリキュラム

分類	研修科目	科目のねらい
国民全体の奉仕者としての使命と職責について考える	公務員の在り方、政治と行政	各府省の事務次官等から行政官としての心構えに関する講義を聴き、また、政治と行政に関する講義を聴いた上で、本研修全体を通じて期待される国家公務員の在り方について考察を深め、研修の最後でレポートにまとめることにより、国家公務員としての自覚と使命感を醸成する。
	公務員倫理を考える	公務員倫理に関する講義を聴き、事例研究などを通じて、倫理学の基礎理論に基づく価値判断や政策立案の在り方について検討し、実践への動機付けを図る。
	人権	人権問題に関わる講義を聴き、我が国や国際社会が抱える人権問題の現状を認識するとともに、基本的人権に対する意識を高める。
公共政策の在り方を多角的に検証し考える	行政政策事例研究	歴史的意義の大きい過去の行政事例を題材として、当時の困難な状況の下で取るべき方策を模索した関係者からの講義を聴き、批判的な視点も含めて多角的な立場から見た「行政官として取るべき行動」について、率直かつ自由に討議し、研究成果をまとめることで、行政官としての使命感や識見、問題発見能力、問題解決能力等をかん養する。
	政策課題研究	府省横断的な政策課題について、有識者からの講義を聴いた上で調査研究を行い、府省の異なる研修員同士での班別討議と長期的展望に立った具体的な政策提言や研究成果をまとめることで、行政官としての使命感や識見、問題発見能力、問題解決能力等をかん養する。
	若手公務員の歩み	各府省の課長補佐等を講師とし、各府省が取り組んだ行政課題等を題材にした講義を聴き、実際の政策形成に当たって必要となる視点、関係者との調整の在り方を学ぶほか、若手公務員の能力開発・キャリア形成について理解を深める。
	特別講義	行政課題に関する講義、意見交換を通じ、国民全体の視点から施策を行うための素養、見識を養う。
公正な公務運営について学ぶ	コミュニケーション	論理性や説得力を備えた対話法や対話に当たって意識すべき事項等に関する講義を聴き、職場において上司、同僚等と円滑なコミュニケーションを図るための効果的な手法等について学ぶ。
	公務員の在り方、政治と行政	（再掲）
	公務員倫理を考える	（再掲）
	若手公務員の歩み	（再掲）
体験を通して行政の在り方を考える	地方自治体実地体験被災地復興・地方創生プログラム	地方自治体又はNPO等の現場を訪問し、視察、活動体験、関係者との意見交換等を通じて、地域の実情や復興・地方創生への取組を現場ベースで理解する。また、地域の多様性、住民の意識やニーズ、各地域における課題解決の取組等について認識を深め、持続可能な地域の未来の在り方を考え、国と地方との関係、行政の役割や公務員の在り方等を考察する。
	国際行政の現場	国際的な業務の最前線で活躍した経験に基づく講義を聴き、国際情勢や我が国の置かれている立場、国際協力の在り方や諸外国との関係などについて認識を深める。
	市民との協働について考える	自治体、市民、NPO等の地域の現場で活動している関係者から、現場の実情や取組を聴き、我が国が直面している諸課題について認識を深め、行政課題の解決に関する市民との協働の在り方や、今後の行政の役割・在り方について考える。
諸行事	開・閉講式、オリエンテーション、チームビルディング等	

（注）　それぞれの科目につき、講義、討議、実習等の技法を組み合わせて実施している。

⑶　初任行政フォローアップ研修

原則として⑵の初任行政研修の受講から２年を経過した職員のうち、本府省において政策の企画立案等の業務に従事することが想定される者を対象として研修を実施している。

令和６年度は、令和４年度採用者を６コースに分け、４日間の合宿形式で実施した。前年度に続き、公務員研修所が所在する埼玉県入間市並びに同市及び同市近隣市内の中小企業の協力を得て、同市内の公共施設や企業への現場訪問、入間市長等との意見交換を行う体験型プログラムを実施した。他にも、会議や日常業務においてグループでの討議を円滑に進めるためのファシリテーション技法や、グループをまとめる上で必要となるマネジメント力の入門的な講義・演習、初任行政研修受講後からの２年間の自身を振り返り、先輩職員の参画を得て今後の自身の課題とキャリアを考えるプログラム、各々が所属する組織の政策や課題等を発表し、相互に討議するなどのカリキュラムにより実施した。

⑷　行政研修（課長補佐級）

本府省課長補佐級に昇任後おおむね１年以内の者のうち、政策の企画立案等の業務に従事する者を対象に、合宿での４日間の研修を２コース、通勤での４日間の研修を１コース、オンラインでの４日間の研修を１コースの計４コースを実施した。

本研修は、班別討議を経て政策提言・分析を行う「政策課題研究」、研修員自らが直面する行政課題をテーマに議論を行う「個別政策研究」、「マネジメント研究」、外国人との共生をテーマとした政策課題研究に関連付けて埼玉県川口市の芝園団地を訪問する「現場訪問」等からなるカリキュラムにより実施した。

⑸　行政研修（課長補佐級）国際コース

英語による発表や議論を通じ、英語での意思伝達及び説得能力の向上を図り、各府省における行政の国際化に対応できる人材の育成に資すること等を目的とする国際コースを１コース（３日間）、通勤で実施した。擬似的なグローバル環境における議論ができるよう、駐日大使館等から外国人研修員の参加を得て、日本人参加者が所属組織の政策や課題を英語で発表し、外国人研修員と共に討議等を実施した。

⑹　行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース

近い将来、本府省の管理職員として行政運営の一翼を担い、後に続く女性管理職員のロールモデルとなることが期待される者を対象に、官民の女性リーダーとの意見交換や、部下のマネジメント、組織運営について考察する研修を１コース（３日間）、通勤で実施した。

⑺　行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修

本府省課長補佐級の職員で、将来、本府省幹部職員として行政運営の中核を担うことが期待される者を対象に、令和６年８月から令和７年１月までの間に通算14日間の研修を１コース、合宿、通勤及びオンラインの組合せにより実施した。

令和６年度は「東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム」の協力により研究者の参加を得て実施した。研修員が小グループに分かれて日本が抱える重要問題について研究し、提言をまとめる「共同研究」を民間企業等で活躍する方々との意見交換を含めて実施したほか、リーダーの在り方に関する各界有識者からの講義を実施した。また、島根県海士町で活動する「株式会社風と土と」に委託し、同町の地方創生の取組について理解を深めるとともに、離島という研修員にとって非日常の環境に身を置いて自らを深く見つめ直し、今後のビジョンや志を言葉にする現場学習を実施した。

⑻　行政研修（課長級）

本府省課長級職員を対象に、課長級の職員として求められる組織統率力、人材育成力及び政策の実現に必要となる対外的説明能力等を充実・向上させることを目的とした「課長力向上コース」を、途中に職場でのマネジメント課題の実践期間を１か月程度挟み込む形で、通勤２日間のコース、通勤４日間のコースを１コースずつ実施した。

日本の組織・人材マネジメントの第一線で活躍される講師からの講義を通じ、これからの組織運営の課題や目指すべき方向性について理解を深めるとともに、官民双方からの参加者による、自らが所属する組織におけるマネジメント上の取組や課題を持ち寄っての討議や意見交換を行った。前半の研修の最後に、研修内容を踏まえて実践期間中に取り組む課題設定を各自が行い、当該課題について約１か月間にわたって職場で実践した後、その結果と今後に向けた課題を引き続く後半の研修で持ち寄って報告・共有を行い、これに対する講師からの講評等も織り込んで、組織統率に当たり必要となる自らの使命と職責について深く考察する流れでのカリキュラムを実施した。

⑼　行政研修（係員級特別課程）

係長級への昇任直前のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、勤務成績優秀な者を対象として、将来の幹部職員への登用を視野に入れた育成に資するために実施している。

令和６年度は、「政策課題研究」、「公務員倫理を考える」等からなるカリキュラムにより、５日間の日程で合宿１コース、通勤１コースを実施した。

⑽　行政研修（係長級特別課程）

本府省係長級のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、各府省が将来の幹部要員として計画的に育成しようとしている者を対象に実施している。

令和６年度は、「政策課題研究」、「個別政策研究」、「マネジメント研究」、「特別講義」等からなるカリキュラムにより、５日間の日程で合宿１コース、通勤１コース、オンライン１コースを実施した。

⑾　行政研修（課長補佐級特別課程）

本府省課長補佐級のⅡ種・Ⅲ種等採用職員又は一般職試験等採用職員で、各府省が将来の幹部要員として計画的に育成しようとしている者を対象に実施している。

令和６年度は、「政策課題研究」、「個別政策研究」、「古典に学ぶ」、「マネジメント研究」からなるカリキュラムにより、５日間の日程で通勤１コースを実施した。

⑿　行政フォーラム（本府省課長級及び本府省幹部級）

本府省の課長級以上の職員の研修機会として、約１時間30分、我が国の抱える諸問題について各界の優れた有識者による講義と意見交換を行っている。

令和６年度はオンラインで計６回実施した。

⒀　幹部行政官セミナー（アスペンメソッド）

本府省審議官級及び筆頭課長級の職員を対象に、４日間の研修を１コース、通勤及びオンラインで実施した。アスペンメソッドとは、米国アスペン研究所が行っている研修手法であり、様々な古典を素材に、参加者相互の対話を通じて高次のリーダーシップの養成を目指す思索型プログラムである。幹部行政官セミナーでは、このプログラムを活用して優れた思想や人間的価値の本質を探る中で、現代社会の複雑な課題に的確に対応できる高次のリーダーシップの養成を図っている。

２　地方機関職員研修

人事院各地方事務局（所）では、管内の各府省の地方機関の実情を踏まえつつ、役職段階別に求められる資質・能力を向上させるとともに、国民全体の奉仕者としての意識の徹底を図ることを目的とする役職段階別の研修を実施している。また、行政運営の在り方及び幹部行政官として求められる倫理感を考察させることを目的とする幹部行政官セミナーを実施している。これらの研修では、各役職段階に必要な基本的知識等を付与するカリキュラムのほか、近年の公務を取り巻く諸情勢を踏まえたカリキュラムを取り入れて行っている（表２－３）。

このほか、係長級職員を主な対象として、役職段階別研修におけるマネジメント科目の設定や、ＪＳＴ教材を活用したマネジメント研修（１日コース）の実施など、マネジメント能力を高めることを主眼とする研修を引き続き行った。

表2-3　令和６年度地方機関職員研修実施状況

研修＼項目		実施回数	研修日数	修了者数
		回	日	人
地方機関職員研修	新採用職員研修	9	2～3	949
	中堅係員研修	13	2～4	585
	係長研修	12	2～4	479
	管理監督者研修	11	1～4	426
	幹部行政官セミナー	1	1	15
合　計		46	－	2,454

⑴　新採用職員研修

各府省の地方機関に採用された職員を対象として、公務員としての心構え、公務員倫理、公務員制度の解説などのカリキュラムを中心に実施している。

⑵　中堅係員研修

一定の職務経験を積んだ中堅の係員を対象として、将来の職場のリーダーとしての心構えや、中堅係員に共通して求められる能力の向上を目的として、公務員倫理、人権、情報発信スキルなどのカリキュラムを中心に実施した。

⑶　係長研修

各府省地方機関の係長級職員を対象として、将来の中堅幹部としての心構えや、職場のリーダーに求められる能力の向上を目的として、公務員倫理、部下の育成、メンタルヘルスなどのカリキュラムを中心に実施した。

⑷　管理監督者研修（課長補佐研修・課長研修）

各府省地方機関の課長補佐又は課長を対象として、将来の地方機関における上級幹部職員の養成を目的として、管理監督者の心構えや役割に関するカリキュラムを中心に実施した。

⑸　幹部行政官セミナー

管区機関の局部長級の職員を対象として、これからの行政と行政官の在り方を基本に立ち返って考え、意識改革を図ることを目的として、各界の有識者からの講話と講師を交えた意見交換を行った。

第３節　派遣研修

人事院は、各府省の行政官を国内外の大学院等に派遣する派遣研修の制度を運営、実施しており、応募者の研究計画や人物に関する厳格な審査を通じ、国民全体の奉仕者としての自覚、研究の有用性、公務に対する成果還元の意欲等について様々な角度からチェックするなど、厳正な運用に努めている。

１　在外研究員制度

⑴　行政官長期在外研究員制度

本制度は、行政の国際化が進展する中で、国際的視野を持ち、複雑・多様化する国際環境に的確に対応できる行政官の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を原則として２年間を限度として諸外国の大学院に派遣し、研究に従事させる制度である（博士課程へ派遣する場合は延長・再派遣の仕組みあり。また、令和６年度派遣から１年制の大学院に１年間のみ派遣するコースを新設）。

派遣される研究員は、在職期間が10年未満の行政官（令和７年度派遣からは、各府省が人事管理上必要と認める場合は10年以上の行政官も応募が可能）で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の選考を経て決定している。

令和６年度は148人を派遣した。派遣先内訳は、表２－４のとおりである。

表2-4　令和６年度行政官長期在外研究員派遣状況

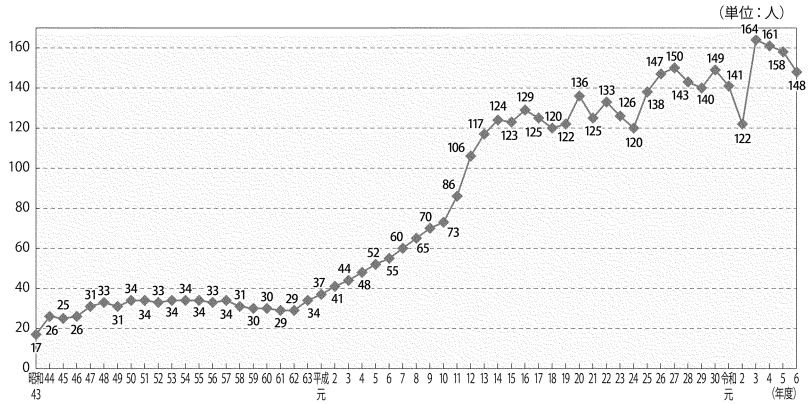
（単位：人）

派遣先国名	アメリカ	イギリス	フランス	スウェーデン	ドイツ	シンガポール	中国	オーストラリア	ニュージーランド	カナダ	イタリア	スペイン	フィンランド	計
派遣人数	74	55	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	148

（注）当該年度に派遣を開始した人数を示す。

昭和41年度の制度発足以来、令和６年度までに派遣した研究員の総数は4,678人で、各年度の派遣者数は、昭和62年度以降着実に増加しており、平成５年度には50人、平成12年度には100人を超えた。平成26年度以降令和６年度までの新規派遣者数は、令和２年度を除き140人以上で推移している。

図2-2　行政官長期在外研究員新規派遣者数の推移



（注）１　博士課程への派遣のため、当該年度に研究従事期間を延長した者及び当該年度に再度派遣された者（平成24年度３人、平成25年度２人、平成26年度２人、平成28年度１人、平成29年度１人、平成30年度２人、令和２年度３人、令和３年度１人、令和４年度１人、令和５年度２人、令和６年度１人）を含む。
２　当該年度に派遣を開始した人数を示す。

派遣した研究員の総数を派遣先国別の内訳で見ると、アメリカ3,256人、イギリス908人、フランス203人、ドイツ97人、カナダ54人、オーストラリア41人、中国30人、シンガポール27人、オランダ26人、スウェーデン８人、韓国５人、その他の国（地域）23人となっている。

本制度の修了者は、帰国後、留学中に得た知見、人的ネットワークをいかし、国際会議、国際交渉、海外勤務等国際的な業務に従事したり、国内にあっても、国際的視野に立った行政施策の企画・立案等の業務を担ったりしているなど、我が国行政の国際対応という点で大きな役割を果たしている。

⑵　行政官短期在外研究員制度

本制度は、諸外国において専門的な知識、技能等を習得させることにより、増大する国際的業務に適切かつ迅速に対処し得る人材の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を原則として１年間を限度として、諸外国の政府機関等に派遣する制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね６年以上で、かつ、職務の級が行政職俸給表（一）の３級以上（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査を経て決定している。研究員は、諸外国の政府機関、国際機関等の派遣先でそれぞれの課題について調査・研究活動に従事している。

令和６年度は、24人を派遣した。派遣先内訳は、表２－５のとおりである。

表2-5　令和６年度行政官短期在外研究員派遣状況

（単位：人）

派遣先国名	アメリカ	イギリス	フランス	シンガポール	ドイツ	タイ	オーストラリア	カナダ	オランダ	計
派遣人数	7	5	4	2	2	1	1	1	1	24

（注）当該年度に派遣を開始した人数を示す。⑶のリーダー派遣コースで派遣した人数を含む。

昭和49年度の制度発足以来、令和６年度までに派遣した研究員の総数は1,616人で、派遣先国別の内訳で見ると、アメリカ754人、イギリス326人、オーストラリア102人、フランス76人、ドイツ67人、カナダ56人、その他の国（地域）235人となっている。

本制度の修了者は、帰国後､国際的視野をいかした業務に携わるなど各方面で活躍をしている。

⑶　リーダー派遣コースの新設

管理職層の職員の国際交渉力の強化、高度な判断力やリーダーシップ、マネジメント能力等の向上を図る観点から、行政官短期在外研究員制度の一つとして、リーダー派遣コースを新設し、本府省の課室長級の職員４名を、オックスフォード大学ブラバトニック公共政策大学院のリーダー養成プログラムに派遣した。

２　国内研究員制度

本制度は、複雑かつ高度化する行政に対応し得る専門的な知識、技能等を有する行政官の育成を図ることを目的に、各府省の行政官を国内の大学院に派遣し、研究に従事させる制度である。

⑴　行政官国内研究員制度（博士課程コース）

本コースは、各府省の行政官を原則として３年間を限度として、国内の大学院の博士課程に派遣し研究に従事させる制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね２年以上25年未満で、かつ、職務の級が行政職俸給表（一）の２級から９級まで（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の入学試験を経て決定される。

令和６年度は、５人を新規で派遣した（表２－６）。

⑵　行政官国内研究員制度（修士課程コース）

本コースは、各府省の行政官を原則として２年間を限度として、国内の大学院の修士課程に派遣し研究に従事させる制度である。

派遣される研究員は、在職期間がおおむね２年以上18年未満で、かつ、職務の級が行政職俸給表（一）の１級から６級まで（他の俸給表についてはこれに相当する級）の行政官で、各府省の長が推薦する者のうちから、人事院の選抜審査及び大学院の入学試験を経て決定される。

令和６年度は、13人を新規で派遣した（表２－６）。

表2-6　令和６年度行政官国内研究員（博士課程コース・修士課程コース）派遣状況

（単位：人）

派遣先大学院	令和６年度新規派遣人数		派遣人数（累計）	
	博士課程	修士課程	博士課程	修士課程
北海道大学大学院				1
東北大学大学院			2	3
筑波大学大学院			4	123
埼玉大学大学院				97
千葉大学大学院				1
東京大学大学院	2	2	11	105
東京農工大学大学院			2	2
東京科学大学大学院		1	2	1
東京海洋大学大学院			5	
お茶の水女子大学大学院			1	
電気通信大学大学院			1	4
一橋大学大学院		5	1	103
横浜国立大学大学院		1	2	66
名古屋大学大学院				1
滋賀大学大学院				4
京都大学大学院	1		6	50
大阪大学大学院				1
神戸大学大学院				2
愛媛大学大学院			1	
九州大学大学院				1
政策研究大学院大学		3	15	108
京都府立大学大学院				1
慶應義塾大学大学院	1		2	1
東京理科大学大学院	1		1	
法政大学大学院				1
明治大学大学院				1
早稲田大学大学院		1		2
情報セキュリティ大学院大学				1
同志社大学大学院				1
立命館大学大学院				1
計	5	13	56	682
	18		738	

（注）修士課程コースは昭和51年度、博士課程コースは平成20年度に派遣を開始した。

3　留学費用償還制度

国家公務員の留学の実効性を確保するとともに、留学に対する国民の信頼の確保に資すること等を目的として、平成18年６月19日に留学費用償還法が施行された。同法に基づき、国の機関の職員が留学中又はその終了後原則として５年以内に離職した場合、その職員は、留学費用相当額の全部又は一部を償還することとされている。

令和５年度に新たに留学費用の償還義務が発生した件数は85件（特別職国家公務員33件を含む。）である（表２－７）。

表2-7　留学費用償還義務者の状況

（単位：件）

	当該年度に償還義務者となった者の数	うち留学期間中離職	うち留学期間終了後５年以内離職
令和５年度	85	1	84
令和４年度	84	2	82
令和３年度	76	3	73

（注）件数には、特別職国家公務員を含む。

第４節　テーマ別研修等

人事院は、公務における人材育成や、公務を取り巻く様々な課題への対応に必要となる知識及び能力の向上を図る「テーマ別研修」を実施している。また、各府省において職員の能力の向上をより効果的に図るための技法を修得させるなど研修の指導者を養成する「指導者養成研修」を実施している。

1　テーマ別研修

⑴　幹部に対する役割認識の徹底のための研修

各府省の幹部職員に対し、それぞれの組織を牽引する立場としての役割認識を徹底すること、また、幹部公務員としての高い見識を持ち、国民の信頼を得ながら公正に職務を遂行するよう、倫理感・使命感のかん養を図ることを目的として幹部に対する役割認識の徹底のための研修を実施している。令和６年度は、新任局長級職員を対象として、組織マネジメントの重要性に係る意識啓発に重点を置いた研修を、全２回、対面及びオンラインで実施し、計70人が参加した。

⑵　昇任時相談窓口等体験研修

原則として直近１年間に本府省の審議官級に昇任した職員を対象に、国民と行政が直接交わる最前線の現場を改めて体験する機会を提供し、「消費者・生活者を主役とする行政を担う国家公務員の意識改革」を図ることを目的として昇任時相談窓口等体験研修を消費者庁と共催で実施している。

本研修の受講生は、①消費生活センター等７種類の相談窓口機関のいずれかに赴いて、消費者・生活者の声に触れる業務を体験する「業務体験研修」と、②業務体験研修で得られた経験や気付きについて、研修参加者同士で意見交換を行う「事後研修」を行う。令和６年度は、23府省等から147人が参加した。

⑶　パーソネル・マネジメント・セミナー

各府省の管理職員が広くマネジメントの知識や理論、ノウハウに触れる機会を設け、今後のマネジメント能力向上の契機とすることを目的として、平成22年度から管理職員を対象にパーソネル・マネジメント・セミナーを実施している。

令和６年度からは、本院において、地方機関に勤務する管理職員まで対象者を広げた上でオンライン配信により実施することとし、令和６年度は「ネガティブ・フィードバック」をテーマにオンライン及びアーカイブ配信で実施し、合わせて1,455人が受講した。

⑷　課長補佐級・係長級職員のためのマネジメントスキル基礎研修

行政の現場において実務やチーム運営の要を担う課長補佐・係長に対して、マネジメントに係る基礎的な知識やスキルを付与し、各府省の現場の円滑かつ健全な運営を支援することを目的に、令和６年度から、新たに課長補佐級・係長級職員のためのマネジメントスキル基礎研修を開始した。

令和６年度は、基礎的なマネジメント知識を網羅的に獲得するためのｅラーニング研修及び獲得した知識を実践につなげるためのロールプレイ研修（集合・オンライン）を実施し、ｅラーニング研修を3,258人、ロールプレイ研修を108人が受講した。

⑸　キャリア支援研修（キャリア支援研修20、キャリア開発セミナー30）

職員の主体的なキャリア形成の支援は、人材育成、組織の活性化や人材確保の観点からも重要な課題となっている。人事院では、職員一人一人の主体的なキャリア形成を支援するため、他府省の同世代の職員とのディスカッションを通して、他者とは違う自分の個性や仕事への価値観を捉え、自分らしい働き方について考える契機となるよう、各種研修を実施している。

ライフイベントの多い30歳台の職員に対しては、自分らしい生き方や働き方を考える機会として、平成30年度から、キャリア開発セミナー30を実施している。これまでの職業人生を振り返りながら、自分の強みや特徴、仕事への価値観等を自己分析し、今後の人生について深く考えて自律的に歩むための契機としている。

令和４年度からは、20歳台職員向けにキャリア支援研修20も開始し、学生時代から受けてきたキャリア教育を実際の職務上でどのようにいかすかを考える機会を提供している。

この二つの研修は、令和５年度から、人事院の地方事務局（所）での実施も順次拡大してきており、令和５年度には、北海道・中部・沖縄の３事務局（所）、令和６年度には、東北・関東・九州が加わり６事務局において実施した。令和７年度には、全地方事務局（所）での実施を予定している。令和６年度の両研修の実施状況は、表２－８のとおりである。

表2-8　キャリア支援研修の実施状況

（単位：人）

	本院	北海道	東北	関東	中部	九州	沖縄	計
キャリア開発セミナー30	37	35	28	36	30	35	18	219
キャリア支援研修20	39	45	30	32	36	33	15	230

（注）実施回数は、それぞれ1回ずつである。

⑹　各府省キャリアコンサルタント養成研修

各府省がキャリア形成支援を体系的に進めていくことができるよう、その中核的な役割を果たすことが期待される職員の育成を図るため、国家資格であるキャリアコンサルタント資格の取得を支援するための研修を新たに開始し、令和６年度は、25人の参加者が全員修了し、令和７年３月の試験で19人が合格した。

⑺　実務経験採用者研修

民間企業からの中途採用者等を対象に、「国民全体の奉仕者」として求められる服務規律に関する知識や公務員としての倫理感のかん養を図るとともに、公務職場への適応を支援すること等を目的として、平成14年度から実務経験採用者研修を実施している。

令和５年度から、国家公務員として必要となる服務規律や倫理、基本的な国家公務員制度についてはｅラーニングによる学習として受講者及び各府省に提供している。集合研修については、受講者同士で仕事の進め方に関する違和感等について共有しながら相互啓発やネットワーク形成を通じて公務への適応を支援した。令和６年度は、ｅラーニング研修は計745人、集合研修は地方機関に勤務する職員にも対象を広げ、計４回、220人が受講した。

⑻　メンター養成研修

各府省における「メンター制度（人事当局の一定の関与の下、先輩職員が後輩職員の申出等を受けて助言等の支援を行う仕組み）」実施支援の一環として、メンターとなることが予定されている職員を対象に、職場におけるメンター、メンタリングに関する基本的な知識とコミュニケーション・スキルを習得させることを目的に、平成18年度から、メンター養成研修を実施している。

令和６年度は、オンライン及び対面で実施し、実施状況は、表２－９のとおりである。

表2-9　メンター養成研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数（回）	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	15
受講者数（人）	85	159	39	121	58	40	63	103	39	35	742

⑼　女性職員の活躍を支援するための各種研修

公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と、マネジメント能力開発や人的ネットワーク形成の機会の付与を目的として、平成13年度から、女性職員を対象としたキャリア形成支援のための研修を本院と地方事務局（所）において実施している。令和６年度の実施状況は、表２－10のとおりである。

令和６年度からは、本院で実施している「女性職員のためのキャリア支援研修」を内閣官房内閣人事局との共催とし、広くキャリア形成に悩みを抱える女性職員を対象に実施した。

また、これまで女性職員のみを対象としていた育児中の職員向けの研修を「共働き・共育て時代の両立・キャリア支援セミナー」として男性職員や上司等も対象とし、内閣官房内閣人事局との共催で実施した。

表2-10　女性職員を対象とした研修の実施状況

区分	本院	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	沖縄	計
実施回数（回）	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11
受講者数（人）	38	28	40	54	26	42	32	36	34	19	349

⑽　多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー

女性職員登用推進のための環境整備を目指し、平成26年度から、「女性職員登用推進セミナー」も実施している。令和５年度からは、近年の複雑高度化する行政課題へ対応するため、女性を含めた多様な人材がその能力を発揮できる職場環境整備が必要であることから「多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー」に改編した。令和６年度は、多様な人材が活躍するための環境整備の担い手となる各府省の管理職員が様々な視点から人事関連施策に係る意識啓発及び知識習得を行うことを目指し、「多様な人材が活躍できる職場環境づくりとマジョリティ特権の理解」をテーマとして取り上げ、合わせて722人が受講した。

２　指導者養成研修

人事院が令和６年度に実施した指導者養成研修のねらい及び実施状況は、表２－11及び表２－12のとおりである。

表2-11　指導者養成研修のねらい

研修名	ねらい
研修担当官能力向上研修	各府省等の新任の研修担当官を主たる対象に、その職務遂行に必要な基礎的知識の修得及び企画能力の向上等を図る。
JKET（公務員倫理研修）	公務員倫理について考えることにより、倫理感のかん養を図るとともに実践的能力を付与する。
JST基本コース（仕事と人のマネジメント研修）	仕事の管理や部下の指導等に関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに実践的能力を付与する。

表2-12　指導者養成研修の実施状況

研修名＼項目	研修日数（日）	実施回数（回）	受講者数（人）
研修担当官能力向上研修	1	1	70
JKET（公務員倫理研修）	3	1	14
JST基本コース（仕事と人のマネジメント研修）	4	1	15
合計	－	3	99

第３章　職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも１回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第１節　給与に関する勧告・報告

１　給与勧告制度の仕組み

⑴　給与勧告制度の意義と役割

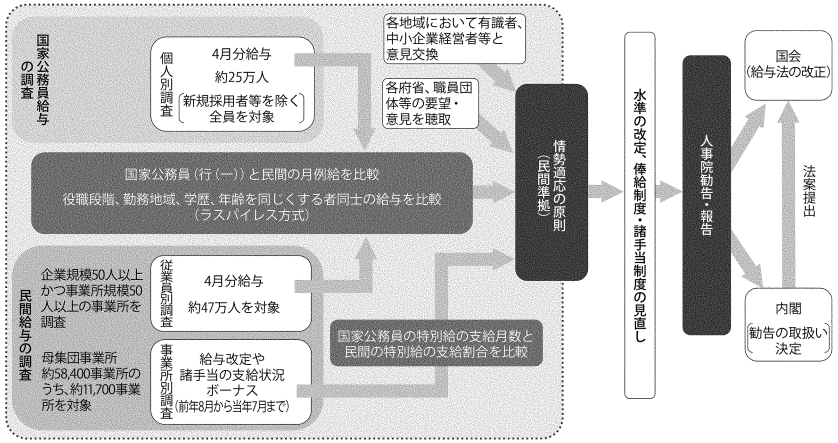
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要がある。人事院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、公務における人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

⑵　民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1　給与勧告の手順



⑶　民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っている（図３－１）。

「職種別民間給与実態調査」の調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の役職段階を有し、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、調査の精確性を維持することができること等によるものである（図３－２）。

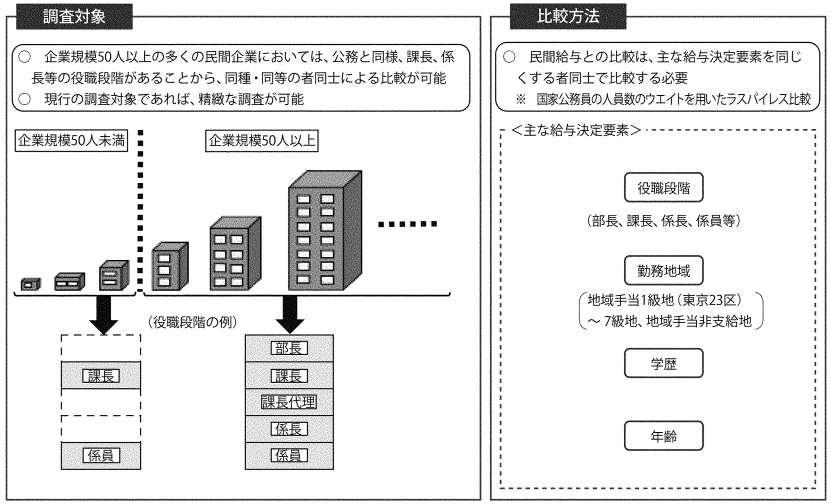
〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の４月分給与を比較している。給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、比較に際しては、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせた精密な比較（同種・同等比較）を行っている（図３－２）。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年８月から当年７月までの直近１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

図3-2　民間給与との比較



２　令和６年の給与に関する勧告・報告

令和６年８月８日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。その内容は第１部Ⅱ第１章に掲げるとおりである。

３　公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和６年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

⑴　令和６年調査の概要

ア　調査の対象

令和６年１月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

イ　調査項目

俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

ウ　調査の集計

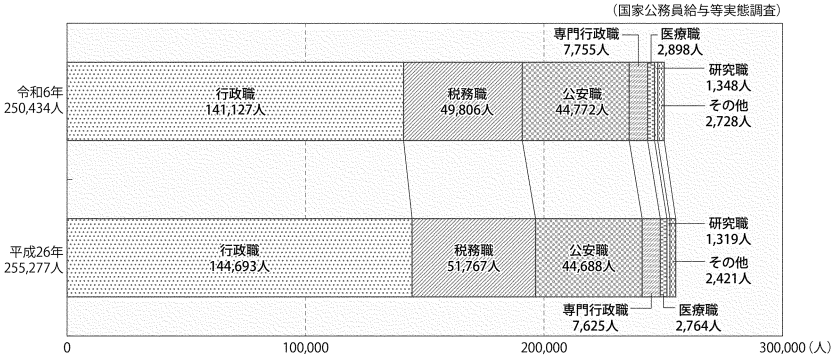
令和６年４月１日における給与等の状況を集計

⑵　令和６年調査結果の概要（定年の段階的な引上げに伴い、給与法附則第８項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除く）

ア　職員の構成

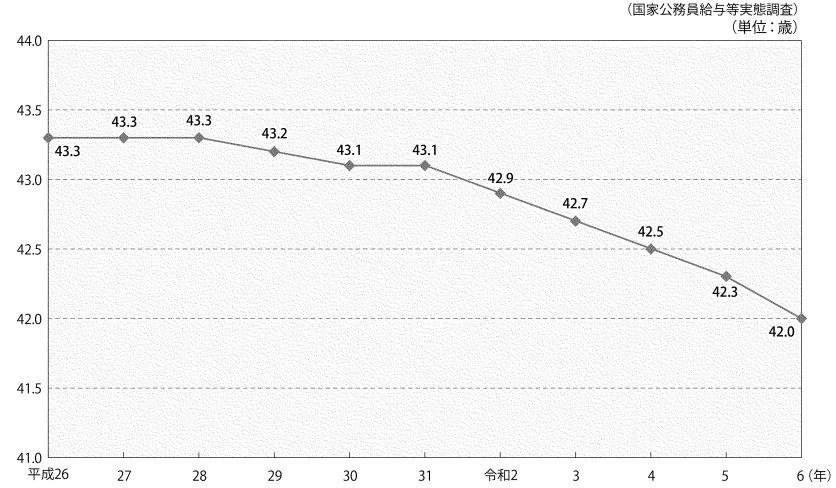
国家公務員の人数は、250,434人となっている（図３－３）。また、全職員の平均年齢は42.0歳であり、昨年と比べ0.3歳低くなっている（図３－４）。

図3-3　職種別職員数



（注）１　職員数は、給与法、任期付研究員法及び任期付職員法が適用される４月１日現在の在職者（新規採用者、再任用職員、休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等は含まない。）である（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
２　令和６年の数値は、定年が段階的に引き上げられることに伴い、給与法附則第８項の規定に基づき俸給月額が決定される職員を除いている（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。
３　行政職のうち、行政職俸給表（一）適用の在職者は、令和６年が139,298人（55.6%）、平成26年が141,574人（55.5%）である。

図3-4　平均年齢の推移



イ　職員の給与

令和６年４月１日における平均給与月額及び諸手当の受給状況は、表３－１及び表３－２のとおりである。

表3-1　給与種目別平均給与月額

（令和６年国家公務員給与等実態調査）

区分／給与種目	全職員		行政職俸給表（一）適用職員	
	平均月額（構成比）		平均月額（構成比）	
	円	%	円	%
俸給	336,041	(81.0)	323,823	(79.9)
地域手当等	43,679	(10.5)	44,134	(10.9)
俸給の特別調整額	11,871	(2.9)	12,627	(3.1)
扶養手当	8,736	(2.1)	8,189	(2.0)
住居手当	6,988	(1.7)	7,628	(1.9)
その他	7,486	(1.8)	8,977	(2.2)
合計	414,801	(100.0)	405,378	(100.0)

（注）１「俸給」には、俸給の調整額を含む。
２「地域手当等」には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。
３「その他」は、本府省業務調整手当、単身赴任手当（基礎額）、寒冷地手当、特地勤務手当等であり、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当等の実費弁償又は実績給である給与は含まない。

表3-2　主な手当の受給者数、受給者割合及び受給者平均手当月額

（令和６年国家公務員給与等実態調査）

給与種目	受給者数	受給者割合	受給者平均手当月額
地域手当	205,322人	82.0%	50,009円
通勤手当	201,195人	80.3%	14,485円
扶養手当	109,051人	43.5%	20,061円
住居手当	67,853人	27.1%	25,793円
俸給の特別調整額	42,624人	17.0%	69,746円
広域異動手当	33,427人	13.3%	20,060円
寒冷地手当	24,689人	9.9%	6,559円
単身赴任手当	17,458人	7.0%	46,772円

４　民間給与の実態調査

公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で実施した「令和６年職種別民間給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

⑴　令和６年調査の概要

ア　調査対象事業所

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所58,405事業所。

イ　調査事業所

調査対象事業所を都道府県、政令指定都市等別に組織、規模、産業により911層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,686事業所。

ウ　調査方法・内容

令和６年４月22日から同年６月14日までの間において、令和６年４月分として支払われた給与月額等について、人事院及び人事委員会の職員による調査を実施。

エ　集計の方法

総計及び平均値の算出に際しては、母集団に復元。

⑵　令和６年調査結果の概要

ア　調査完了事業所

調査完了事業所は、資料３－１のとおりであり、調査完了率は82.5％となっている。

イ　調査実人員

公務と類似すると認められる76職種（行政職（一）相当職種22職種、その他の職種54職種）の調査実人員は、行政職（一）相当職種が423,517人（初任給関係29,157人、初任給関係以外394,360人）であり、その他の職種が44,582人（初任給関係1,942人、初任給関係以外42,640人）である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は4,282,996人であり、このうち、行政職（一）相当職種は3,531,281人である。

ウ　初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

初任給、職種別給与及び給与改定等の状況については、資料３－２から資料３－４までのとおりである。

第２節　給与法の実施等

1　給与法の改正に伴う規則改正等

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和６年法律第72号）の公布日である令和６年12月25日に公布・施行し、下記⑴オのうち総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の適用を受ける職員を定めた規則の廃止、特定任期付職員の俸給月額の切替えに関する規則を除き、令和６年４月１日に遡及して適用した。ただし、下記⑴ウのうち令和７年度以降の勤勉手当に関する規則は、令和７年２月５日に公布し、同年４月１日から施行した。また、給与制度のアップデート等に関する規則についても、同年２月５日に公布し、同年４月１日から施行した。

主な制定・改正の内容は次のとおりである。

⑴　民間給与との較差に基づく給与改定に関するもの

ア　俸給の特別調整額

俸給表の改定によって職務の級における最高の号俸の俸給月額が引き上げられることに伴い、当該俸給月額の100分の25に相当する額となっている俸給の特別調整額の支給額を改めるため、規則９―17（俸給の特別調整額）の一部を改正した。

イ　初任給調整手当

医療職俸給表（一）の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則９―34（初任給調整手当）の一部を改正した。

ウ　期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和６年12月期及び令和７年度以降の勤勉手当の成績率の基準を定めるため、規則９―40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

エ　非常勤職員の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえた支給限度額の引上げに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす額の引上げを行うため、規則９－１（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

オ　その他

総合職試験（大卒程度試験）採用者の初任給について別途の額を設ける措置の廃止に伴い、この措置の適用を受ける職員が降格した場合の号俸を定める規定を削除するため、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正するとともに、規則９―99（給与法別表第１イの備考（二）等の規定の適用を受ける職員）を廃止した。また、俸給表の引上げ改定に伴い、新たに規則９―152（令和６年改正法附則第２条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける特定任期付職員の俸給月額の切替え）を制定した。

⑵　給与制度のアップデート等に関するもの

ア　初任給、昇格、昇給等の基準

本府省課室長級職員への職務や職責をより重視した俸給体系の導入等に伴う昇給号俸数や職員が昇格等をした場合に決定される号俸の見直し、多様な経験や専門性を有する民間人材等をより一層公務に誘致するための初任給決定方法の見直し等を行うため、規則９－８の一部を改正した。

イ　通勤手当

通勤手当の支給限度額の引上げ、新幹線鉄道等に係る特例の適用範囲の拡大、橋等の特例の廃止等に伴い、新幹線鉄道等に係る特例における「異動等の直前の住居に相当する住居」の拡大、新幹線鉄道等の利用基準の廃止、新幹線鉄道等に係る特例を適用する権衡職員等の範囲拡大、橋等の特例に係る規定の削除等を行うため、規則９―24（通勤手当）の一部を改正した。

ウ　期末・勤勉手当

勤勉手当について、一般職員及び特定管理職員の成績率の上限を平均支給月数の３倍に引き上げるため、また、特定任期付職員に勤勉手当を支給することに伴い、成績率の設定等の規定の整備等を行うため、規則９―40の一部を改正した。

エ　地域手当

見直し後の地域手当の支給地域及び地域ごとの級地区分を定め、異動保障を３年に延長すること及び再任用職員に対し異動保障を支給することに伴う規定の整備を行い、支給地域及び級地について10年ごとに見直すことを例とする規定を削除し、経過措置期間中における支給地域及び地域ごとの級地区分等を定めるため、規則９―49（地域手当）の一部を改正した。

オ　特地勤務手当等

再任用職員に対して特地勤務手当等を支給することに伴い、再任用職員の特地勤務手当基礎額について定めるなど規定の整備等を行うため、規則９―55（特地勤務手当等）の一部を改正した。

カ　扶養手当

改正前の給与法第11条の２に規定されていた要件具備の届出並びに支給の始期及び終期等の扶養手当の支給に関し必要な事項に係る規定の新設、経過措置期間（令和７年度）中における扶養手当の支給要件等に係る規定の整備等を行うため、規則９―80（扶養手当）の一部を改正した。

キ　単身赴任手当

単身赴任手当の支給対象に、新規採用等により「新たに俸給表の適用を受ける職員となったこと」に伴って単身赴任となった職員を加えることに伴い、規則において定めることとされている権衡職員の範囲に係る規定の整備等を行うため、規則９―89（単身赴任手当）の一部を改正した。

ク　管理職員特別勤務手当

平日深夜に係る管理職員特別勤務手当の支給対象時間帯及び支給対象職員の拡大に伴い、支給対象職員の区分に応じた手当額の新設等を行うため、規則９―93（管理職員特別勤務手当）の一部を改正した。

⑶　寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告

国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正に伴い、令和７年１月22日、人事院は内閣総理大臣に対して寒冷地手当支給規則（昭和39年総理府令第33号）の改正に関する勧告を行い、この勧告に基づき、同規則の一部を改正する内閣官房令が同年３月28日に公布された。これにより、寒冷地手当の支給地域以外の地域に所在する官署のうち、官署所在地の気象データが４級地の基準を満たす142官署が指定されたほか、寒冷地手当法の改正に伴う規定の整備等が行われた。

2　行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、公安職俸給表（二）の適用範囲の変更を行うため規則９－２（俸給表の適用範囲）の一部を改正したほか、規則９－６（俸給の調整額）、規則９－17等の一部を逐次改正した。

3　級別定数の設定・改定等

⑴　級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

級別定数は、府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数（枠）を、会計別、組織別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付の統一性、公正性を確保する役割を担っている。

毎年、行政需要の増大や行政の複雑・多様化等に伴う業務の変化に対応し、能率的な行政運営を推進するとともに、適正かつ安定した人事運用を確保するため、所要の見直しを行っており、令和６年度においても、令和６年８月末の各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院は労使双方の意見を聴取して級別定数の設定・改定等に関する案を作成し、予算概算閣議決定前の令和６年12月19日に意見として内閣総理大臣に提出した。この人事院の意見を反映した予算の成立を視野に、人事院は各府省における級別定数の運用に必要な事項等を加えた級別定数等に係る意見の申出を令和７年３月31日に内閣総理大臣に行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

このほか、令和６年度の年度途中において政府が行った機構の新設及び定員の増減等に対応して、人事院は、級別定数の設定・改定等に関する意見の申出を３件行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、いずれも意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

⑵　職務の級の決定等の審査

職員の採用、昇格、昇給に当たっての給与決定については、規則９－８等に定める基準に従い、各府省において決定できることとしている。ただし、本府省の企画官等の標準的な職務の級である行政職俸給表（一）７級以上の上位級への決定において基準どおりでない例外的な給与決定に係る案件や、民間における特に有用な知識・経験を有する者の初任給決定における特例的な決定を行う案件等については、人事院への協議を必要としている。このため、人事院は各府省からの個別の協議に応じ、審査を行った。

4　独立行政法人等の給与水準の公表

総務大臣が定める給与水準公表のガイドライン等に基づき、独立行政法人、国立大学法人、特殊法人及び認可法人等の給与水準が公表されている。人事院は、これら法人（令和６年度189法人）による給与水準の公表に当たり、各法人と国家公務員との給与の比較指標等を作成、提供するなど、専門機関として必要な協力を行った。

第４章　職員の生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、定年制度や再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供、定年の引上げの円滑な実施に向けた対応等の施策を進めてきている。

第１節　定年退職、管理監督職勤務上限年齢制及び再任用制度の状況等

1　定年退職及び勤務延長の状況

国家公務員の定年については、令和13年４月１日に原則65歳となるよう、令和５年４月１日から２年に１歳ずつ引き上げることとされており、令和６年度における定年は、一部を除き原則61歳となっている（令和５年４月１日より前に職務や責任の特殊性等から60歳を超える定年とされていた職員（例：医師65歳、事務次官62歳）については、引き続き当該年齢が定年となっている。）。定年を65歳とすることが職務や責任の特殊性等から著しく不適当な官職（例：矯正施設の医師）については、66～70歳の範囲内で定める年齢（特例定年）とされ、令和６年度における定年は66歳となっている。

また、定年の特例として、定年退職すると公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に、退職することなく引き続き勤務させることができる制度として、勤務延長制度が設けられている。

表4-1　令和５年度定年退職者数

（単位：人）

合計	給与法適用職員	行政執行法人職員
107	107	0

（注）令和５年度は原則定年が60歳から61歳に引き上げられたため、例年に比べて定年退職者数が少なくなっている。

表4-2　令和６年度に勤務延長により勤務した職員

（単位：人）

	勤務延長により勤務した職員	新規	勤務延長の期限の延長	勤務延長の期限の再延長
給与法適用職員	35	10	13	14
行政執行法人職員	1	0	1	0

（注）「新規」の後、年度途中に「勤務延長の期限の延長」をされた職員がいるため、「勤務延長により勤務した職員」と各区分の合計は一致しない。

2　管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況

定年の段階的引上げに伴い、管理監督職の職員の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図るため、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）が導入された。令和５年度中に役職定年年齢に達し、令和６年４月１日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員は、1,465人である（表４－３）。

また、役職定年制の特例として、役職定年制による降任等をすることにより業務の遂行に重大な障害が生ずる場合は、引き続き管理監督職に就くことを認める特例任用が設けられている。令和６年度に特例任用により勤務した職員は、1,331人である（表４－４）。

表4-3　令和５年度中に役職定年年齢に達し、令和６年４月１日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員数（給与法適用職員）

（単位：人）

合計	非管理監督職へ降任又は降給を伴う転任（国公法第81条の２第１項本文）	左記以外の非管理監督職への異動（国公法第81条の２第１項ただし書）
1,465	1,410	55

表4-4　令和６年度特例任用職員数

（単位：人）

	特例任用職員数	勤務延長型特例任用	異動可能型特例任用
給与法適用職員	1,330	423	941
行政執行法人職員	1	1	0

（注）年度途中に、勤務延長型特例任用の後、異動可能型特例任用により勤務した職員がいるため、「特例任用職員数」と各区分の合計は一致しない。

3　定年前再任用制度の状況

定年前再任用制度は、60歳を超える職員が希望する多様な働き方を可能とし、意欲と能力のある人材を公務内で引き続き活用できるようにするため、定年の段階的引上げに伴い設けられた制度である。

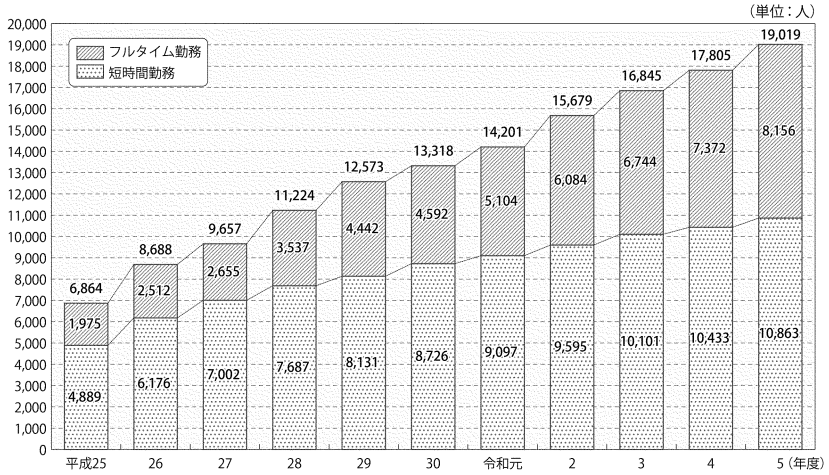
令和５年度に定年前再任用制度で再任用された職員は、７人（全て給与法適用職員）である。

4　暫定再任用制度の実施状況

定年の段階的な引上げに伴い、平成13年度に導入された再任用制度（以下「旧再任用制度」という。）は令和４年度をもって廃止された。定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として、65歳まで再任用できるよう旧再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）が設けられている。

令和５年度に暫定再任用制度で再任用された職員は、19,811人（給与法適用職員19,019人、行政執行法人職員792人）である。これまでの給与法適用職員の再任用の実施状況は図４－１のとおりフルタイム勤務の割合が徐々に増加してきている。他方、民間企業の再雇用制度ではフルタイム勤務者の割合が非常に高くなっている（図４－２）。

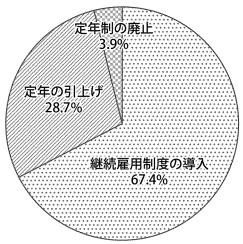
図4-1　年度別暫定再任用職員数（給与法適用職員）



（注）令和４年度以前は、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和３年法律第61号）による改正前の再任用の状況を表す。

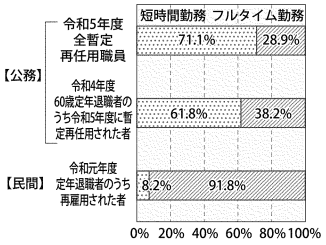
図4-2　高齢期雇用をめぐる公務と民間の現状

民間の高年齢者雇用確保措置の状況



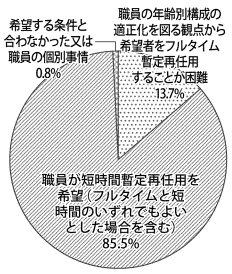
令和6年「高年齢者雇用状況等報告」集計結果（厚生労働省）を基に人事院が作成

公務（行(一)）と民間（事務・技術関係職種）の勤務形態の比較



公務：令和6年「暫定再任用実施状況報告」（内閣人事局・人事院）
民間：令和2年「民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院）

公務で短時間暫定再任用となった主な事情（新規のうち令和4年度に60歳で定年退職した者）（行(一)）



令和6年「暫定再任用実施状況報告」（内閣人事局・人事院）

5　定年の引上げの円滑な実施に向けた対応

定年の段階的な引上げが各府省等で円滑に行われるよう、各府省等に対し、60歳以降に適用される任用、給与、退職手当の制度を取りまとめた情報提供パンフレット等を提供するとともに、本府省及び地方機関等の人事担当者等を対象に、定年の段階的引上げに関する各種制度について理解を深めてもらうため、オンライン形式による制度説明会を令和６年５月及び12月に実施した。また、定年引上げに関して職員から多く寄せられた質問をＦＡＱとして取りまとめ人事院ホームページにて公開している。

第２節　生涯設計セミナーの実施等

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、主に50歳台の職員及び40歳台の職員を対象に、定年・再任用、退職手当、公的年金、社会保障等の制度、定年後の仕事の選択、定年後の家計、健康管理等に関する情報や参加職員による討議を通して生涯設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施している。令和６年度は、対面形式で19回、オンライン形式で10回実施し、928人が参加した。

また、職員が生涯設計を考える際に役立つ具体的な情報をまとめた冊子「新たなステップを踏み出すために（令和６年度版）」を作成、配付するとともに、人事院ホームページにも掲載している。

第５章　職員の勤務環境等

第１節　勤務時間及び休暇等

職員の勤務時間・休暇等は、職員の基本的な勤務条件であり、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等を制定するとともに、実際に制度の運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めている。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1　超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として１日７時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和６年国家公務員給与等実態調査によると、令和５年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で230時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では382時間、本府省以外では194時間であった。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合を見ると78.3％であった。

また、国家公務員の超過勤務については、規則15―14により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができる。令和５年度の超過勤務の上限を超えた職員の状況は、表５のとおりである。

表5　上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合

(1) 他律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	15.9%	27.9%	3.2%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月100時間未満」、「年720時間以下」、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

(2) 自律部署

	全体	本府省	本府省以外
いずれかの上限を超えた職員	8.3%	15.2%	7.9%

(注) 1 「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月45時間以下」及び「年360時間以下」の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2 数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100%とした場合のものである。
3 令和5年4月から令和6年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和5年7月から令和6年6月までの状況である。

職員の年次休暇は、原則として１年につき20日とされ、令和６年国家公務員給与等実態調査によると、令和５年の１人当たり平均使用日数は16.2日であり、組織区分別に見ると、本府省では14.4日、本府省以外では16.6日となっていた。

2　勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

⑴　公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和６年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和５年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第１部Ⅱ第２章第３節3⑴に記載した勤務時間の管理等に関する調査も勤務時間・休暇制度等運用状況調査として実施している。

令和６年度に実施した調査では、対象となる職員ごとに客観的に記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行った。具体的には、本府省の20機関及び地方の４官署を直接訪問して調査を実施し、合計で約1,800人の直近１月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。さらに、他律部署・特例業務の範囲を必要最小限のものとするとともに、月100時間等の超過勤務の上限を超える職員数を減らすよう指導を行ったほか、管理職員のマネジメントに関する助言等を行った。

⑵　民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和５年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,532社を対象として、令和５年10月１日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。また、調査の回答は、全ての調査項目についてオンライン調査システムを利用した回答も可能とした。

令和５年の調査では、健康管理制度に関し、従業員に対し、子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施している企業の割合等について調査を行った。

第２節　健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するため、規則10―４（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

1　健康の保持増進

⑴　心の健康づくり対策

近年、長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が６～７割を占める状況となっており、心の健康に関し、職員の状況に応じて、１次予防（健康不全の未然防止）、２次予防（健康不全の早期発見、早期対処）及び３次予防（職場復帰支援、再発防止）の各取組を推進していくことがますます重要となっている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、以下のような各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア　心の健康づくり研修の開催、職員の意識啓発のためのガイドブックの作成等、心の健康づくりの推進を図ってきている。令和６年度においては、10月に「国家公務員健康週間」の取組として、心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を実施し、メンタルヘルス対策や職場環境改善、長期病休者の円滑な職場復帰のための支援等について、各府省と課題の共有及び意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

イ　職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、平成27年12月にストレスチェック制度を導入したところであり、各府省において実施されている。また、過度のストレスがなく、生き生きとした職場の実現を目指す職場環境改善について、平成28年11月に「「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を各府省に提示し、各府省のより積極的な取組を支援している。令和６年度においては、職場環境の改善に当たり、改善策の検討及び実施を支援する者等を対象にしたファシリテータ研修を人事院の各地方事務局（所）（全国３か所）において実施した。

ウ　心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組として、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。令和６年度における相談件数は、合計286件であった。

エ　心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で対面で利用可能）を開設している。令和６年度における相談件数は、合計146件であった。

⑵　精神及び行動の障害による長期病休者数調査

職員の心の健康づくりに関する施策の検討に資するため、一般職の国家公務員のうち、令和５年度において引き続いて１月以上の期間、精神及び行動の障害のため勤務しなかった者について、「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」を実施した。この調査は、５年に一度実施している「国家公務員長期病休者実態調査」を実施しない年度に実施している。

令和５年度における精神及び行動の障害による長期病休者は5,683人（全職員の2.02％）であり、人数・率とも前年度より増加している。

⑶　国家公務員死因調査

職員の健康管理及び安全管理の向上に資するため、令和５年度中に死亡した一般職の国家公務員について「国家公務員死因調査」を実施した。なお、この調査は、３年ごとに実施しており、「国家公務員死因調査」を実施しない年度においては「国家公務員死亡者数等調査」を実施している。

令和５年度における在職中の死亡者は246人、死亡率（職員10万人に対する率）は87.5で、人数・率とも前年度より減少している。

2　安全の確保

⑴　職場における災害の防止

職場における災害の発生を防止し、安全管理対策を推進するために、各府省から職場における災害の発生状況等について報告を受けており、取りまとめた災害状況については、各府省に情報提供し、類似の災害発生を防止するよう促している。

令和５年度に職場で発生した災害による常勤職員の死傷者（死亡者及び休業１日以上の負傷者）は232人（うち死亡者は６人）で、前年度に比べ減少している。

⑵　設備等の届出等

各府省は、ボイラー、クレーン等安全管理上特に配慮を必要とする設備の設置等の際には、人事院に届け出ることとなっている。

また、エックス線装置についても、同様に届け出ることとなっている。

3　健康安全管理の指導及び啓発（国家公務員安全週間・健康週間）

健康安全管理の推進について、広く職員の意識の高揚を図るため、毎年７月１日から「国家公務員安全週間」を、10月１日からは「国家公務員健康週間」を実施している。各週間の実施に先立ち、人事院ホームページに実施要領を掲載して、各週間における取組等を周知した。さらに、安全週間の取組として、各府省の安全管理担当者による安全対策会議を人事院の本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）で開催している。令和６年度は、人事院の本院でオンラインによる会議を開催したほか、本院及び各地方事務局（所）（全国10か所）において、各府省に対して安全管理に関する有識者講演の動画配信及び資料を配布し、安全対策等の周知徹底を図った。

4　原子力発電所等において発生した事故等への対応

東京電力福島第一原子力発電所の事故に対しては、規則10―５（職員の放射線障害の防止）及び規則10―13（東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等の除染等のための業務等に係る職員の放射線障害の防止）等により、除染等業務等に従事する職員の被ばく線量は測定が義務付けられており、引き続き職員の放射線障害防止に努めている。

第３節　ハラスメント対策

ハラスメント対策については、規則10―10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、規則10―15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び規則10―16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定めるなど、ハラスメントの防止等を図っている。

1　ハラスメント防止対策に関する研修の開催等

本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象とした「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を開催し、ハラスメント防止対策に関する幹部・管理職員の役割の重要性、あるべき行動等の理解促進を図った。また、本府省及び地方機関の人事担当者等を対象にした「ハラスメント防止対策担当者実務研修」を開催し、ハラスメント防止対策を担当する職員の専門性の向上を促進した。

さらに、各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを、人事院の本院及び地方事務局（所）で開催し、相談員の知識、技術等の向上を図り、相談しやすい体制づくりを促進した。

これらに加え、社会全体で、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマー・ハラスメント）への対応についても関心が高まっている状況を踏まえ、カスタマー・ハラスメントもハラスメントの一つであり、各府省には職員を守る責務があることや過度な要求に対しては毅然とした対応も求められること等について認識を広げていくため、カスタマー・ハラスメントへの対応に特化したポスターを作成・提供した。

2　国家公務員ハラスメント防止週間

職員の認識向上や、ハラスメント防止対策の組織的、効果的な実施のため、毎年12月４日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めている。人事院においても、防止週間における取組の一環として、ハラスメントの防止等に関する啓発、助言、情報の提供等を行うための講演会を開催しており、令和６年度においては、さいたま市、広島市及び福岡市で開催した。

また、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対応し、解決できる職場づくりに向け、ハラスメント防止週間に合わせて、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させるとともに、相談窓口を周知することに主眼を置いた自習用研修教材の改訂版とポスターを作成・提供した。

第４節　育児休業等制度

1　育児休業等制度の利用の促進

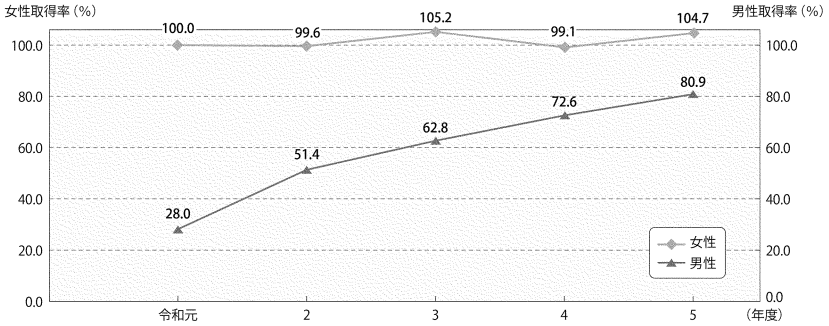
公務における育児休業、育児短時間勤務及び育児時間は、仕事と育児の両立を可能にする観点から、育児休業法により、子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、公務の円滑な運営に資することを目的として設けられている。

これら育児休業等の両立支援制度の利用を促進するため、制度説明資料やハンドブックの改訂・配布等を通じ、各府省に対して、制度の周知や環境の整備を図ることなど積極的な取組を要請している。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和５年職員福祉局長通知）を周知するなどして、性別に関わりなく両立支援制度が適切に活用されるよう各府省に求めている。

2　育児休業等の取得状況

一般職の国家公務員を対象とした令和５年度における育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の取得状況について調査し、令和７年１月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として人事院ホームページ上で公表した。令和５年度に令和５年度以前に生まれた子についての最初の育児休業を取得した常勤の一般職国家公務員（以下「常勤職員」という。）の育児休業の取得率は、図５―３のとおりとなっており、男性は初の８割超えとなっている。

図5-3　育児休業取得率（常勤職員）



（注）1　令和5年度の「取得率」は、令和5年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数（a）に対する同年度中に最初の育児休業をした職員数（b）の割合（b／a）をいう。（b）には、令和4年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和5年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和3年度・令和4年度の「取得率」も同様である。

2　令和2年度の「取得率」は、令和2年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a´）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b´）の割合（b´／a´）をいう。（b´）には、令和元年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元年度の「取得率」も同様である。

第５節　自己啓発等休業制度及び配偶者同行休業制度

自己啓発等休業制度は、公務において行政課題の複雑・高度化が顕著となっている情勢に対応できるよう、職員について幅広い能力開発を促進していく必要がある等の観点から、自己啓発等休業法により、自発的に職務を離れて大学等で修学することや国際貢献活動への参加を通して国際協力に資することを希望する意欲ある職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

配偶者同行休業制度は、公務において今後の活躍が期待される有為な職員の継続的な勤務を促進し、もって公務の円滑な運営に資する観点から、配偶者同行休業法により、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認めることができる無給の休業制度である。

それぞれの取得状況は定期的に調査しており、自己啓発等休業制度については令和７年１月28日に「国家公務員の育児休業等の利用状況に関する調査結果について」として、配偶者同行休業制度については令和５年11月29日に「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和４年度）の結果について」として人事院ホームページ上で公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2501/ikukyuR6gaiyou_00002.html

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2311/ikukyuR5gaiyou.html

第６節　災害補償

災害補償制度は、職員が公務上の災害（公務災害）又は通勤による災害（通勤災害）を受けた場合に、その災害によって生じた損害の補塡（補償）と、被災職員の社会復帰の促進及び職員・遺族の援護を図るために必要な事業（福祉事業）を行うことを目的としている。現在、補償法等において12種類の補償及び18種類の福祉事業が定められている。その直接の実施には各実施機関（各府省等）が当たり、人事院は、補償法の完全な実施のため、実施に係る基準の制定、実施機関が行う補償等の実施についての総合調整等を行っている。

１　災害補償の制度改正

次の事項について改正を行い、令和６年４月１日から施行した。

⑴　奨学援護金

奨学援護金の支給月額のうち、小学校等、中学校等及び高等学校等に係る額を次のように改定した（規則16―３（災害を受けた職員の福祉事業）の一部改正）。

参考　奨学援護金の額

	令和５年度	令和６年度
小学校等	14,000円	15,000円
中学校等	18,000円	20,000円
高等学校等	18,000円	19,000円

⑵　就労保育援護金

就労保育援護金の支給月額を、12,000円から8,000円に改定した。なお、現受給者の生活への影響を考慮し、施行日（令和６年４月１日）の前日から引き続き就労保育援護金の適用を受ける場合については、令和７年３月31日までの間、施行日前から引き続き保育児である者にあっては10,000円とする経過措置を講じた（規則16―３の一部改正）。

⑶　特別援護金

公務災害による傷病が治癒したときに一定の障害が残った職員に支給される障害特別援護金の限度額を1,540万円から1,435万円に、通勤災害で死亡した職員の遺族に支給される遺族特別援護金の限度額を1,115万円から1,045万円に改定するとともに、各障害等級の障害特別援護金の額等についても改定した（規則16―３の一部改正等）。

⑷　介護補償

介護補償の最高限度額及び最低保障額を次のように改定した（「災害補償制度の運用について」（昭和48年事務総長通知）の一部改正）。

参考　介護補償の最高限度額及び最低保障額

		令和５年度	令和６年度
常時介護	最高限度額	172,550円	177,950円
	最低保障額	77,890円	81,290円
随時介護	最高限度額	86,280円	88,980円
	最低保障額	38,900円	40,600円

⑸　平均給与額の改定率等

一般職の国家公務員の給与水準の変動等に対応して、次の事項を改正した。

ア　年金たる補償に係る令和６年度の補償額の算定に用いる平均給与額の改定率等（平成２年人事院公示第８号の一部改正）

イ　年金たる補償等に係る令和６年度の平均給与額の最低限度額及び最高限度額（平成４年人事院公示第６号の一部改正）

ウ　令和６年度の遺族補償一時金等の算定における既支給額の再評価率（平成４年人事院公示第７号の一部改正）

エ　平均給与額の最低保障額（平成８年人事院公示第11号の一部改正）

2　災害補償の実施状況

人事院では、毎年、各実施機関から前年度における補償及び福祉事業の実施状況について報告を受け、その結果を人事院ホームページ上で公表している。概要は次のとおりである。

補償法は、常勤職員・非常勤職員を問わず、一般職の国家公務員に適用され、その適用対象職員数は約45.8万人（令和５年７月現在）である。

令和５年度に実施機関が公務災害又は通勤災害と認定した件数は2,150件（公務災害1,301件、通勤災害849件）で、前年度と比べ増加した。

令和５年度における補償及び福祉事業の実施件数は6,802件（補償4,539件、福祉事業2,263件）、実施金額は約54.8億円（補償約43.1億円、福祉事業約11.7億円）で、前年度と比べ、実施件数は減少し、実施金額は増加している。

3　災害補償制度の運営

⑴　補償制度の適正な運営

実施機関は、国の機関及び行政執行法人等が指定されており、被災職員等に対し補償及び福祉事業の直接的な実施に当たっている。人事院は、実施に係る基準等を定めるほか、各実施機関における公務災害及び通勤災害の認定、障害等級の決定等について、必要に応じて協議、相談に応じている。

また、実施機関における迅速かつ適正な補償等の実施のために、実施機関の担当者等の災害補償に係る制度や認定実務に対する理解を深めることを目的として、担当官会議（令和６年４月）、災害補償実務担当者研修（基礎）（同年９月～10月）、災害補償実務担当者研修（応用）（同年11月～12月）を開催した。

⑵　年金たる補償等の支給に係る承認

各実施機関が年金たる補償又は特別給付金の支給決定を行う場合には、人事院において承認手続を通じて災害の内容や補償額等を確認している。

⑶　民間企業の法定外給付調査

毎年人事院が実施している「民間企業の勤務条件制度等調査」の中で、労働者災害補償保険法による給付以外に個々の企業が独自の給付を行ういわゆる法定外給付に関する調査を行っている。この調査の結果を基に、民間企業の法定外給付に当たる特別援護金の支給額の改定を検討している。

第７節　監査

人事院は、職員の給与、健康安全及び公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の適正な実施等を確保するため、給与簿監査、健康安全管理状況監査及び災害補償実施状況監査を実施しており、令和６年度においては581機関について実施した。

1　給与簿監査

職員の給与が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、給与簿の検査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う給与簿監査を毎年実施している。

令和６年度は、俸給制度及び諸手当において近年改正のあった事項に留意しつつ、職員の給与全般にわたって、497機関を対象として実施した。実施に当たっては、平成29年度から電子的手法を用いた監査を推進している。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

2　健康安全管理状況監査

職員の保健及び安全保持が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う健康安全管理状況監査を毎年実施している。

令和６年度は、有害物質を取り扱う業務、設備等を多く保有する機関のほか、適切な健康管理が必要となる繁忙業務の多い本府省に留意しつつ、61機関を対象として実施した。

監査の結果、重大な健康障害や災害に直結するような違反等は認められなかったものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

3　災害補償実施状況監査

職員の公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業が法律、規則等に適合して行われることを確保することを目的に、その実施状況について監査を行うとともに、不当事項等を発見したときには、その是正の確保を図るため、必要な指導を行う災害補償実施状況監査を毎年実施している。

令和６年度は、令和４年４月１日以降に行われた公務上の災害又は通勤による災害の認定並びにこれらの災害に係る補償及び福祉事業の実施状況を中心に、23機関を対象として実施した。

監査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

第８節　服務及び懲戒

国公法第96条第１項は、服務の根本基準として、「すべて職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たつては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と規定している。この根本基準の趣旨を具体的に実現するため、同法は、職員に対し、法令及び上司の職務上の命令に従う義務、職務上知り得た秘密を守る義務、争議行為及び信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限、私企業からの隔離などの職員に対する服務上の制限を課している。また、服務規律保持のために、非違行為に対する懲戒制度が設けられている。

これを受けて、任命権者においては、職員に服務義務違反が生じた場合に、速やかにその事実関係を十分把握した上で懲戒処分を行うなど厳正に対処することが求められる。また、人事院においても各府省等に対し、従来より種々の機会を通じて、服務規律の保持と再発防止策の実施について徹底を図っている。

1　服務

職員の服務に関する事項のうち、政治的行為の制限、私企業からの隔離等については人事院が直接所掌している。これらの事項については、制度の周知徹底や適正な運用の確保を図るため、令和６年度においても、各府省等に対し、日常の具体的事例に関する照会回答等の機会を通じて、適切な処理についての指導を行った。

また、服務・懲戒制度全般の趣旨を徹底させるため、令和６年度においては、本府省、地方支分部局等の人事担当者を対象に服務・懲戒制度の説明会を実施したほか、音声解説付きの制度説明資料の提供を通じて、制度の周知徹底を図った。加えて、職員に全体の奉仕者としての自覚を促し、服務・懲戒制度について理解を深めてもらうため、各府省等職員を対象とするｅラーニングシステムを活用した服務・懲戒制度研修を令和６年４月期及び10月期の２期において実施した。

2　懲戒

⑴　懲戒制度の概要、懲戒処分に関する指導等

各府省等の任命権者は、職員が、①国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合、②職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合、③国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合のいずれかに該当するときは、当該職員に対し、懲戒処分として免職、停職、減給又は戒告の処分をすることができることとされている（国公法第82条第１項）。その具体的手続は、国公法及び規則12―０（職員の懲戒）に定められている。

人事院は、毎年の懲戒処分の状況を公表するとともに、各府省等に対し、担当者会議等の機会を通じて、懲戒制度の厳正な運用について徹底を図っている。

⑵　懲戒処分の状況

令和６年の懲戒処分の状況については、令和７年３月14日に「令和６年における懲戒処分の状況について」として人事院ホームページに公表した。

https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya/2503/choukaiR6.html

令和６年中において、懲戒処分を行った事例としては、国家公務員倫理規程違反事案を除くと、以下のようなものがあった。

●　パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等事案

巡視船内において、他の船内職員に対してパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを行ったほか、部内規則に反して船内で飲酒等し、加えて、船内職員に対する暴行により暴行罪で刑事処分を受けたとして、海上保安庁の職員１人に対して停職処分が行われた。

●　雇用調整助成金等不正受給事案

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、一時的な雇用調整を実施することによって従業員の雇用を維持した場合に国から支給される雇用調整助成金等の不正受給に加担したとして、厚生労働省の職員１人に対して免職処分が行われた。

各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て、適宜、懲戒処分を行うことができることとされている（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実に該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）。令和６年においても、この手続により懲戒処分が行われた事案があった。

３　兼業

⑴　営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14―17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14―18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14―19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、令和６年において所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった。

⑵　自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14―８（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。

所轄庁の長等が自営に係る兼業を承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった件数の合計は、令和６年は302件であった。兼業の主な内容は、不動産の賃貸、太陽光電気の販売などとなっている。

⑶　株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14―21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知することとされている。ただし、明示された基準を満たしている場合には所轄庁の長限りにおいて報告を受領することができるよう措置しており、令和６年において人事院には職員から株式所有に係る報告はなかった。

第６章　職員団体

一般職の国家公務員（行政執行法人職員を除く。）は、国公法第108条の２の規定により、警察職員及び海上保安庁又は刑事施設で勤務する職員を除き、勤務条件の維持改善を図ることを目的として職員団体を結成することができることとされている。

職員団体制度の周知徹底を図るため、音声解説付きの制度説明資料を本府省及び各府省の地方支分部局等の担当者に対し提供している。

第１節　管理職員等の範囲

国公法第108条の２の規定により、重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員及び職員団体との関係において当局の立場に立って遂行すべき職務を担当する職員である「管理職員等」とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができないこととされている。

管理職員等の範囲については、規則17―０（管理職員等の範囲）の別表で、組織区分に応じて具体的に定められており、行政機関の組織又は官職の改廃等があった場合には、それに適応するよう同規則別表の改正が行われている。

令和６年度末における管理職員等の総数は38,384人であった。

第２節　職員団体の登録

職員団体の登録制度は、職員団体が国公法に定める要件を満たした民主的かつ自主的な団体であることを人事院が公証するものであり、これによって、交渉等における当局と職員団体との関係の円滑化を図り、安定した労使関係の確立を期待しているものである。

国公法第108条の３及び規則17―１（職員団体の登録）の規定に基づき、新規登録や登録の抹消を行った結果、令和６年度末における登録職員団体の総数は1,196団体となり、職員団体加入人員は61,096人となっている。

第３節　職員団体のための職員の行為

１　在籍専従

職員は職員としての身分を保有したまま、職員団体の業務に専ら従事することはできないが、所轄庁の長の許可を受けた場合には登録職員団体の役員として専ら当該団体の業務に従事すること（いわゆる在籍専従）が認められている（国公法第108条の６）。その最長期間については、国公法附則第７条により、当分の間、７年以下の範囲内で規則で定める期間とされ、規則により７年と定められている（規則17―２（職員団体のための職員の行為）第８条）。

令和６年末における在籍専従者数は94人であった。

２　短期従事

在籍専従以外に、職員は登録職員団体の役員、議決機関の構成員等として、所轄庁の長の許可を受けて、１日又は１時間を単位として年間30日の範囲内でその職員団体の業務に短期に従事することができることとされている（規則17―２第６条）。令和６年中の短期従事者数は170人であった。

第４節　職員団体等の法人格

１　登録職員団体

登録職員団体は、法人格法第３条第１項の規定により、法人となる旨を人事院に申し出ることにより、法人となることができることとされている。令和６年度末において、法人格を付与されている登録職員団体は95団体となっている。

２　認証職員団体等

登録されていない職員団体等の申請に基づき、その規約が要件を満たすものであると人事院が認証した場合は、その職員団体等が主たる事務所の所在地において設立の登記をすることにより法人格が付与されることとされている（法人格法及び規則17―３（職員団体等の規約の認証））。令和６年度末において、人事院が認証機関として規約を認証している職員団体等は５団体となっている。

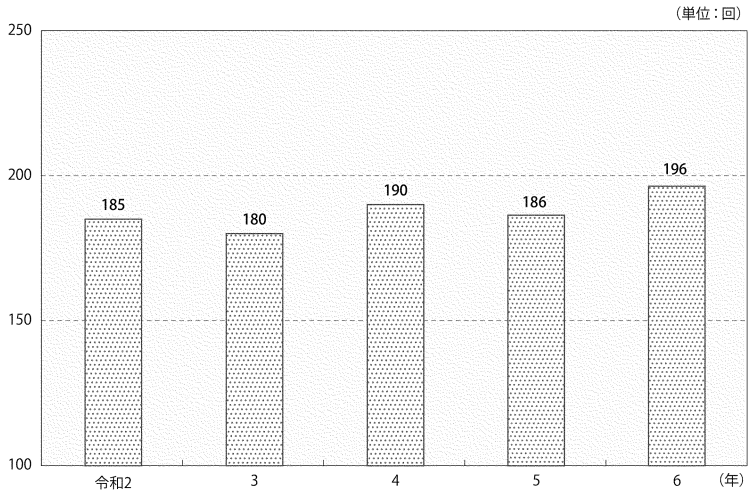
第５節　職員団体との会見

人事院は、職員の勤務条件に関し、勧告、規則の制定・改廃などを行うに当たって、職員団体等と会見を行うことを通じて、意見、要望などを聴き、施策に反映させることとしている。

令和６年の職員団体等との会見回数は、本院において78回、地方事務局（所）において118回の合計196回であった。その内容は、春闘統一要求・人事院勧告要求関係（給与制度のアップデートを含む。）が109回（55.6％）と最も多く、次いで級別定数の改定関係が81回（41.3％）、男女共同参画関係が５回（2.6％）などとなっている。

令和６年の会見回数は、給与制度のアップデートに伴う会見を実施したことなどにより、令和５年と比べ10回の増加となった（図６）。

図6　職員団体等との会見回数



第７章　公平審査

公平審査には、懲戒処分、分限処分などの不利益処分についての審査請求、勤務条件に関する行政措置の要求、災害補償の実施に関する審査の申立て等及び給与の決定に関する審査の申立ての仕組みがあり、それぞれ職員から人事院に対してなされた場合に、準司法的な所定の審査手続に従って、迅速かつ適切に事案の処理を行っている。人事院は、事案処理に関する目標を定め、その進捗状況等を定期的に把握するとともに、当事者等との書面交換の電子化等を推進し、利便性の向上と手続面での効率化を図るなど、事案の早期処理に取り組んでいる。このほか、職員からの苦情相談を受け付け、各府省に対する働きかけを含め必要な対応を行っている。

これらの公平審査の仕組みは、中立第三者機関である人事院が、職員の利益の保護、人事行政の公正の確保、ひいては公務の能率的な運営に資することを目的とするものである。また、勤務条件に関する行政措置の要求の仕組みは、給与勧告・報告の制度等と並び、職員の労働基本権制約の代償措置の一つとして位置付けられ、勤務条件の改善と適正化のため重要な意義を有するものでもある。

令和６年度は、公平審査の役割の重要性を広く周知するため、学生を対象に、職員からの勤務条件や勤務環境等に関する悩みについて解決策を提示する体験型のワークショップを開催した。また、公平審査の実績を人事管理上の課題の解決にいかしていくため、国家公務員制度ナレッジベース（ＳＥＤＯ）を通じて、各府省の人事担当者に対し、公平審査で得られた知見の共有を図っている。

第１節　不利益処分についての審査請求

不利益処分についての審査制度（国公法第90条）は、職員からその意に反して降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けたとして審査請求があった場合に、人事院が、事案ごとに公平委員会を設置して審理を行わせ、公平委員会が作成した調書に基づき、処分の承認、修正又は取消しの判定を行うものである。

人事院は、処分を修正し又は取り消した場合には、その処分によって生じた職員の不利益を回復するための処置を自ら行い、又は処分者に対し必要な処置を行うように指示することとされている。なお、人事院の判定は、行政機関における最終のものである。

不利益処分の審査は、規則13―１（不利益処分についての審査請求）に定められた手続に従って行われ、集中審理を行うなどして事案の早期処理に努めている。

令和６年度の係属件数は、前年度から繰り越した16件を加えて35件となった。その処理状況は、判定を行ったもの17件、取下げ・却下等６件であり、翌年度に繰り越したものは12件である（表７―１）。

表7-1　令和６年度不利益処分審査請求事案判定一覧

(1) 懲戒処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―12	令和６年５月30日	停職３月（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	非公開
13―17	令和６年８月１日	停職３月（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	非公開
13―18	令和６年９月12日	戒告（セクシュアル・ハラスメント）	承　認	審　尋
13―26	令和６年10月10日	減給１月（パワー・ハラスメント）	承　認	非公開
13―30	令和６年12月19日	停職３月（通勤手当等の不正受給） 減給３月（宿舎の不正使用及び虚偽報告）	承　認	審　尋
13―7	令和７年３月６日	戒告（職場における部下、上司への暴行）	承　認	公　開
13―11	令和７年３月13日	減給３月（旅費・飲食費用の享受）	承　認	審　尋

(2) 分限処分

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―13	令和６年６月６日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障により３件）	承　認	公　開
13―21	令和６年９月26日	分限免職（適格性欠如）	承　認	審　尋
13―1	令和７年１月21日	休職（心身の故障） 休職期間更新（心身の故障）	一部取消	非公開
13―15	令和７年３月27日	分限免職（勤務実績不良・適格性欠如）	承　認	公　開

(3) その他

指令番号	判定年月日	原処分等	判定	審理方式
13―5	令和７年２月13日	辞職承認	承　認	非公開

（注）　審理方式は、請求者が、公開口頭審理、非公開口頭審理又は審尋審理（両当事者を対面させず非公開で行う審理）のいずれかを選択することとされており、表中「公開」は公開口頭審理を、「非公開」は非公開口頭審理を、「審尋」は審尋審理を示す。

第２節　勤務条件に関する行政措置の要求

行政措置要求の制度（国公法第86条）は、職員から勤務条件に関し、適当な行政上の措置を求める要求があった場合に、人事院が必要な審査をした上で判定を行い、あるいはあっせん又はこれに準ずる方法で事案の解決に当たることで、職員が勤務条件の改善と適正化を能動的に求めることを保障するものである。

行政措置要求の審査は、規則13―２（勤務条件に関する行政措置の要求）に定められた手続に従って行われる。

令和６年度の係属件数は、前年度から繰り越した16件を加えて52件となった。その処理状況は、判定を行ったもの５件、取下げ・却下33件（要求事項の一部を受理したもの３件を含む。）であり、翌年度に繰り越したものは17件である（表７－２）。

表7-2　令和６年度行政措置要求事案判定一覧

判定年月日	要求内容	判定
令和６年10月29日	女性トイレの使用制限の撤廃	容　認
令和７年２月６日	専門外の業務を行っている状況の改善及び嫌がらせ行為をやめさせること	棄　却
令和７年２月６日	嫌がらせ行為をやめさせること等	棄　却
令和７年３月６日	ハラスメント行為等の解消による職場環境の改善及びプライバシー保護等を遵守するための措置を行うこと	棄　却
令和７年３月13日	選考採用者の初任給決定の取扱いの是正	棄　却

第３節　災害補償の実施に関する審査の申立て及び福祉事業の運営に関する措置の申立て

災害補償の審査申立制度（補償法第24条）は、実施機関の行った公務上の災害又は通勤による災害の認定、治癒の認定、障害等級の決定その他補償の実施について不服のある者から審査の申立てがあった場合に、また、福祉事業の措置申立制度（補償法第25条）は、福祉事業の運営について不服のある者から措置の申立てがあった場合に、それぞれ人事院が事案を災害補償審査委員会の審理に付した上で判定を行うものである。

災害補償の審査等は、規則13―３（災害補償の実施に関する審査の申立て等）に定められた手続に従って行われている。

令和６年度の係属件数は、前年度から繰り越した10件を加えて22件となった。その処理状況は、判定を行ったもの８件、取下げ・却下５件であり、翌年度に繰り越したものは９件である（表７－３）。

表7-3　令和６年度災害補償審査申立等事案判定一覧

指令番号	判定年月日	申立内容	判定
13－15	令和６年７月11日	腰椎椎間板ヘルニア等に係る治癒の認定及び抑鬱状態等に係る公務上の災害の認定	棄　却
13－16	令和６年７月11日	鬱病に係る公務上の災害の認定	棄　却
13－20	令和６年９月12日	右股関節唇損傷等に係る障害等級の上位等級への変更	棄　却
13－28	令和６年11月14日	鬱病に係る傷病等級の決定	棄　却
13－9	令和７年３月６日	脳挫傷等に係る障害等級の上位等級への変更	容　認
13－10	令和７年３月６日	右頬骨骨折等に係る障害等級の上位等級への変更	棄　却
13－18	令和７年３月27日	身体表現性障害に係る公務上の災害の認定	棄　却
13－19	令和７年３月27日	鬱病に係る通勤による災害の認定	棄　却

第４節　給与の決定に関する審査の申立て

給与の決定に関する審査制度（給与法第21条）は、給与の決定（俸給の更正決定を含む。）に関して苦情のある職員から審査の申立てがあった場合に、人事院が事案を審査した上で、決定という形でそれに対する判断を示すものであって、規則13―４（給与の決定に関する審査の申立て）に定められた手続に従って行われている。

このうち、人事評価結果に基づく給与の決定に関する申立事案の審査においては、申立人の人事評価について必要な事実関係等の調査を行い、人事評価の妥当性等を検証しつつ、当該給与の決定が法令の規定に合致しているか否かについての判断を行っている。

令和６年度の係属件数は、前年度から繰り越した21件を加えて68件となった。その処理状況は、決定を行ったもの26件、取下げ・却下７件であり、翌年度に繰り越したものは35件である（表７－４）。

表7-4　令和６年度給与決定審査申立事案決定一覧

指令番号	決定年月日	申立内容	決定
13－14	令和６年６月27日	令和５年６月期の勤勉手当の成績率	容　認
13－19	令和６年９月12日	令和４年12月期の勤勉手当の成績率 令和５年１月１日の昇給区分	棄　却
13－22	令和６年９月26日	通勤手当の認定	棄　却
13－23	令和６年10月３日	初任給決定	容　認
13－24	令和６年10月３日	令和５年１月１日の昇給区分	棄　却
13－25	令和６年10月３日	令和５年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－27	令和６年10月31日	俸給表の適用を異にする異動後の職務の級及び号俸の決定	棄　却
13－29	令和６年11月28日	令和５年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－31	令和６年12月19日	初任給決定	棄　却
13－3	令和７年２月６日	令和５年12月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－4	令和７年２月６日	令和５年12月期の勤勉手当の成績率 令和６年１月１日の昇給区分 令和６年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－6	令和７年２月13日	平成29年12月期の勤勉手当の成績率 平成30年12月期の勤勉手当の成績率 平成31年１月１日の昇給区分 令和元年12月期の勤勉手当の成績率 令和２年１月１日の昇給区分 令和２年６月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－8	令和７年３月６日	通勤手当の認定	棄　却
13－12	令和７年３月13日	令和５年12月期の勤勉手当の成績率	棄　却
13－13	令和７年３月13日	初任給決定	棄　却
13－14	令和７年３月13日	通勤手当の認定	棄　却
13－16	令和７年３月27日	初任給決定	棄　却
13－17	令和７年３月27日	令和６年１月１日の昇給区分	棄　却

第５節　苦情相談

苦情相談制度は、職員から勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出及び相談があった場合に、人事院が指名した職員相談員が職員に対し助言を行うほか、関係当事者に対し、指導、あっせんその他必要な対応を行うものであって、規則13―５（職員からの苦情相談）に定められた手続に従って行われている。

このような職員からの苦情を迅速かつ適切に解決するための苦情相談業務は、能力実績重視の人事管理とともに、ワーク・ライフ・バランスの充実など働きやすい勤務環境の実現が求められている中で、公務能率の維持・増進の観点からもますます重要になってきている。

苦情相談件数は、これまで増加傾向にあったが、令和６年度については1,598件となり、前年度よりも224件減少（減少率12.3％）した（図７－１）。

苦情相談を内容別に見ると、相談件数の上位を占める「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」、「勤務時間・休暇・服務等関係」及び「任用関係」は全て減少しているが、中でも相談件数の最も多い「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」については、前年度の695件から550件と大幅に減少（減少率20.9％）し、その結果全体に占める割合も34.4％（前年度38.1％）に低下している（図７－２）。

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、苦情相談の対応に際して必要な情報の交換など各府省との連携協力体制の充実を図るための「苦情相談に関する府省連絡会議」を開催するとともに、各府省において苦情相談業務を適切に遂行できるよう必要な知識の習得や技能の向上を目的とした「各府省苦情相談担当官研修」を実施した。

図7-1　苦情相談件数の推移

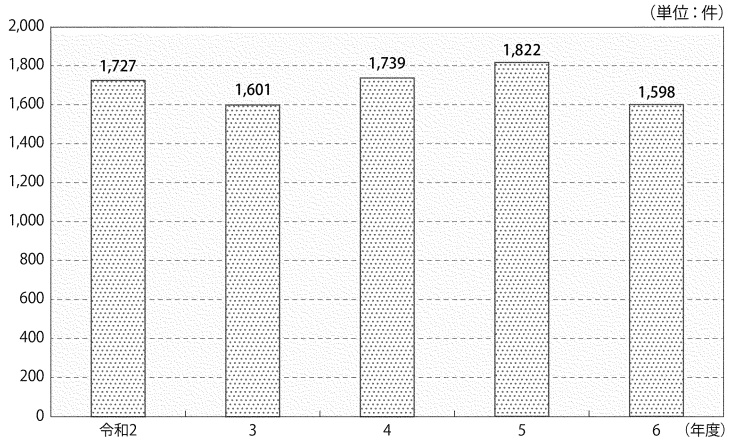
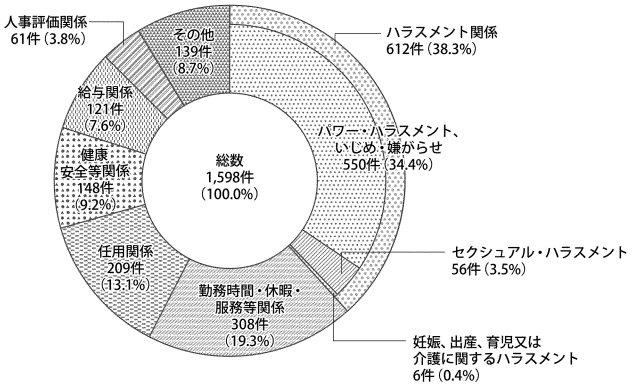


図7-2　令和６年度苦情相談の内容別件数



（注）　一つの事案に関して、同一の者から同一の内容について複数回の相談を受けた場合、それぞれを件数に計上している。

第８章　国際協力

第１節　派遣法による派遣状況

各府省は、派遣法に基づき、国際協力の一環として、条約その他の国際約束や我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等の要請に応じ、職員をその同意の下にこれらの機関に派遣している。

令和５年度において新たに国際機関等に派遣された職員は138人で、前年度と比べると16人増加している。一方、令和５年度中に派遣を終了した職員は142人（うち派遣期間中又は職務復帰と同時に退職した者は16人）であり、令和５年度末における派遣職員は342人で、前年度末と比べると４人減少している（図８－１）。

なお、派遣期間が５年を超える新たな派遣又は更新の場合には人事院に協議することとされており、令和６年度には２件の協議があった。

令和５年度末の派遣先機関別及び派遣先地域別の状況は、図８－２及び図８－３のとおりである。

図8-1　派遣職員数の推移

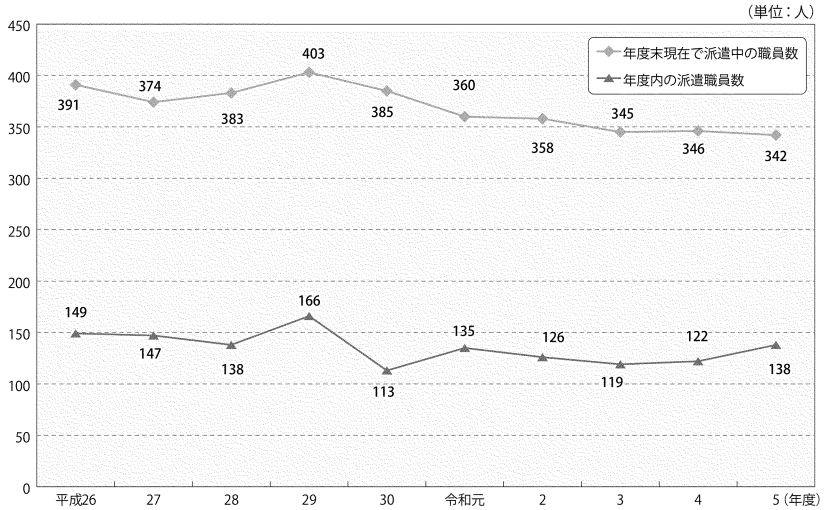
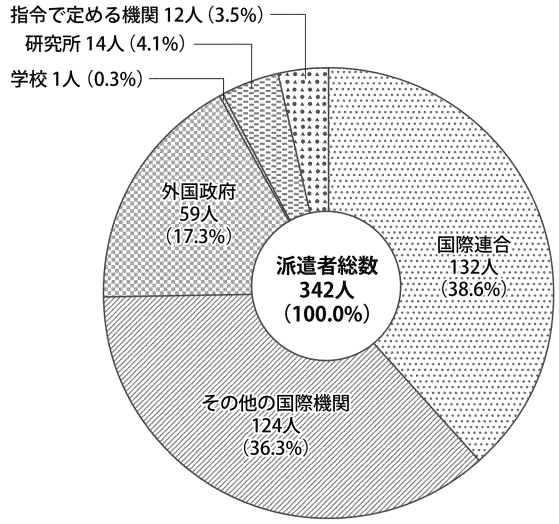
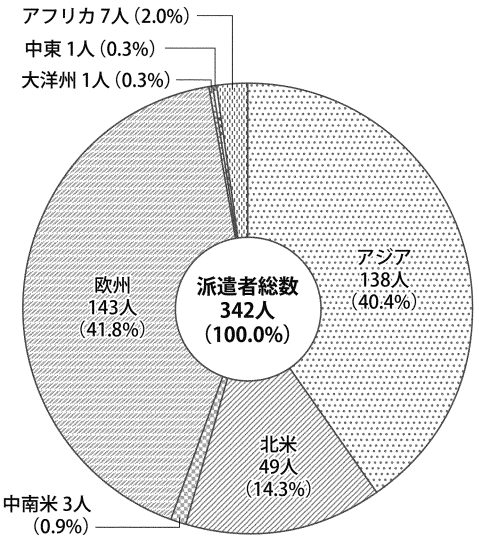


図8-2　令和５年度末派遣先機関別状況



※数値は端数処理の関係で合致しないものがある。

図8-3　令和５年度末派遣先地域別状況



第２節　国際協力・国際交流

１　ＡＳＥＡＮ諸国との国際協力

ＡＳＥＡＮでは、公務員制度・公務員人事管理に関する地域間協力を推進することを目的に、ＡＳＥＡＮ公務協力会議（ASEAN Cooperation on Civil Service Matters, ACCSM）というネットワークを構築している。人事院は、このネットワークに日本、中国及び韓国の三国を含めたＡＳＥＡＮ＋３公務協力会議（ＡＣＣＳＭ＋３）に、我が国の代表として参画し、各種協力事業の実施を支援している。

令和６年度は、第７回ＡＣＣＳＭ＋３閣僚級会議が８月にブルネイで開催され、令和３年から令和７年までの行動計画の進捗状況の確認や、令和８年から令和12年までの次期計画の策定に向けた意見交換等が行われた。

また、令和６年10月に札幌市において、ＡＳＥＡＮ諸国、中国、韓国及びオーストラリアの公務員人事管理に携わる課長級職員等と、ＯＥＣＤ（経済協力開発機構）、東京大学公共政策大学院の学識経験者を招き、「Work Engagement and Well-being in the Public Service」（公務におけるワークエンゲージメントとウェルビーイング）をテーマとする国際ワークショップを主催した。

２　日中韓人事行政ネットワーク事業

平成17年１月より、人事行政分野における連携及び相互交流を進めるため、中国及び韓国の中央人事行政機関と日中韓人事行政ネットワークを構築し、各種協力事業を実施している。令和６年度は、６月に韓国において「有為な人材の公務への誘致」をテーマとする第16回三国共催シンポジウムが開催されたほか、12月には人事院が、第16回三国若手・中堅職員合同研修を主催した。

３　開発途上国等に対する技術協力

行政の基盤である公務員制度を整備し、ガバナンスを向上させるという開発途上国が抱える共通課題を踏まえ、人事院は、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）が主催する開発途上国の政府職員を対象とした研修の実施等に協力している。

⑴　人事管理セミナー

人事管理セミナーは、各国の中央人事行政機関等の管理職員を対象に、我が国の人事行政について、その基本的な考え方や運用、新たな動向等を紹介するとともに、討議や各国との比較研究を通じ、各国の人事行政の実情に適合した人材マネジメントを参加者自らが考える研修である。

（各国の中央人事行政機関等の上級幹部職員を対象とする「上級人事管理セミナー」と、課長補佐級職員を対象とする「人事行政セミナー」の２コースが令和５年度まで実施されていたが、令和６年度に統合された。）

令和６年度は、13か国・地域から13人が来日し、約２週間にわたり実施された。

⑵　上級国家行政セミナー

各国の中央政府機関の上級幹部職員を対象に、我が国のガバナンスと社会経済の発展の経緯を紹介しつつ、様々な政策課題についての討議等を通じて、各国の社会経済の発展に資する行政の在り方を考える研修である。

令和６年度は、11か国から13人が来日し、約３週間にわたり実施された。昭和61年度の開始から令和６年度までの参加者は、合計85か国・地域397人である。

⑶　ベトナム政府への支援

ベトナム政府の公務員採用試験改革に向けた取組に対し、ＪＩＣＡの技術協力プロジェクトを通じて、人事院は協力・支援を行っている。令和６年度は、同国内務省の職員等10人の訪日研修の際に、面接試験の実施に関する講義を行った。

⑷　ウズベキスタン政府への支援

ウズベキスタン政府は、現在、公務員・国民の汚職予防意識向上に取り組んでおり、令和６年度には、人事院はこの取組に対し、ＪＩＣＡが実施する汚職対策促進のための訪日研修を通じて、２回にわたり協力・支援を行った。具体的には、ウズベキスタン汚職対策庁等から来日した研修員18人に対し、我が国の国家公務員倫理制度について紹介する研修を行った。

⑸　キルギス政府への支援

キルギス政府は、令和３年度及び４年度にＪＩＣＡが実施したキルギス・ウズベキスタン国別研修「公務員の採用・選考制度改善」を通じて得た我が国の公務員採用・選考制度の知見を参考に、公務員採用制度改善プロジェクトに取り組んでいる。人事院は、キルギス政府の本件プロジェクトを推進できるよう、令和６年度は、ＪＩＣＡ国別研修のフォローアップ事業として、公務員採用制度改善のためのオンライン・セミナーを研修員８人に対し行った。

４　マンスフィールド研修

米国国務省は、マイク・マンスフィールド・フェローシップ法（1994年４月成立）に基づき、我が国に対する深い理解を持つ同国政府職員の育成を図るための研修（マンスフィールド研修）を行っている。

人事院は、外務省と協力して、研修員の各府省等への受入れの協議・調整、オリエンテーション、調査見学等を企画・実施している。

令和６年度は第28期研修員10人が来日し、10か月間の予定で日本の政府機関等での実務研修に参加している。

5　外国からの調査訪問対応等

我が国の公務における人事管理、人材育成等についての実態の把握等のため、令和６年度は、カンボジア、インドネシア、イラク、韓国、キルギス、マレーシア、モンゴル、台湾、タンザニア、タイ、チュニジア、英国、ウズベキスタン、ベトナムの14か国・地域と世界銀行（World Bank）やＯＥＣＤから合計20回にわたり外国政府職員等が来訪した。

また、令和７年１月には、ＪＩＣＡが行っている人材育成奨学計画（ＪＤＳ）により、我が国で留学中の開発途上国の行政官12人が来訪した。

これら訪問者に対しては、それぞれの国・地域における人事行政等の現状や訪問者個々の問題意識に応じて我が国の公務員制度やその運用実態等について説明等を行うとともに、意見交換を行った。

第９章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換

第１節　人事院総裁賞

「人事院総裁賞」は、国民全体の奉仕者として、長年にわたる地道な活動や高いモチベーションの下での勇気ある行動などを通じ、行政サービスや国民生活の向上に顕著な功績を挙げ、国民の期待に応えた国家公務員（個人又は職域）を顕彰するもので、昭和63年に人事院創立40周年を記念して創設された。

被顕彰者は、人事院総裁の委嘱する各界有識者から成る選考委員会（令和６年度は玉塚元一委員長（株式会社ロッテホールディングス代表取締役社長ＣＥＯ）のほか、７人の委員）が、各府省及び行政執行法人から推薦された職員又は職域グループについて厳正な審査・選考を行い、その結果に基づいて人事院総裁が決定している。

第37回を迎えた令和６年度「人事院総裁賞」は、個人１名及び職域３グループに対して授与された（表９）。授与式は、令和７年２月25日、東京都内において行われ、翌26日に、皇居において天皇皇后両陛下に御接見を賜った。

令和６年度までの被顕彰者の合計は、個人72名、職域118グループとなっている。

表９　令和６年度「人事院総裁賞」受賞者及び受賞職域グループ

(1) 個人部門

氏名・官職名	顕彰理由
海上保安庁　第三管区海上保安本部 横浜海上保安部　警備救難課 海上防災係長　徳永　悠希	特殊救難隊に代表される高度な知識・技術を要する救助勢力として、沖縄八重山諸島周辺海域をはじめ全国各地での人命救助活動に尽力。ネパール大地震など海外での人道支援にも参画。潜水等の新手法導入や他機関への指導・協力、後進の指導・育成、離職防止にも精力的に従事し、国民の安全確保に大きく貢献。

(2) 職域部門

府省名・職域名	顕彰理由
農林水産省 ＃食べるぜニッポン プロジェクトチーム	ALPS処理水の放出に伴う海外からの輸入停止等により、深刻な影響を受けた水産業支援のため、部局横断の広報プロジェクトを短期間で立ち上げ。誰でも参加しやすいSNS広報を展開し、ホタテ等の水産物消費の呼びかけが全国に拡散されるという広報のモデルケース構築に成功。
環境省 関東地方環境事務所 佐渡自然保護官事務所	野生絶滅したトキについて、佐渡島内において推定個体数が500羽を超えるなど安定的に生息する状況を実現。地域の理解促進、生息環境の整備、科学的知見に基づく繁殖・放鳥等について、継続して丁寧な調整、対応に努め、日本の自然環境保全に大きく貢献。
独立行政法人国立印刷局 工芸部門	150余年にわたり継承してきた伝統技術とデジタル技術とを融合して、20年ぶりとなる新しいお札のデザインを作り上げた。長年にわたる伝統技術の継承と技術開発が、高い偽造防止効果の基盤となっており、日本の通貨に対する信頼性確保に大きく貢献。

第２節　各方面との意見交換等

人事行政を適切に運営していくため、各方面から公務員や公務員制度に対する率直な意見を聴取するとともに、公務に対する理解を得るよう努めている。

これらの意見については、制度改正などを通じ、人事行政の方針の策定や運営面に反映させていくこととしている。

1　公務員問題懇話会

地方の実情を的確に把握するため、札幌市、静岡市及び高松市において、人事行政全般に関する諸問題について、それぞれの地域の各界有識者と人事院幹部が意見交換を行った。

2　企業経営者等との意見交換

中小企業経営者、報道機関の論説委員等を対象に、令和６年４月から５月にわたり全国52都市において、国家公務員給与の決定方法、人事院勧告の意義・役割等を説明するとともに、地域における経営環境、賃金改定の動向及び公務員給与の在り方等に関して率直な意見交換を行った。

3　参与との意見交換

人事行政に関する重要な事項について意見を求めるため、各界の有識者に参与を委嘱し、人事行政施策の工程表の進捗状況などについて意見交換を行った。

4　有識者の職場訪問

ふだん目に触れることの少ない各府省の様々な職種の勤務実態などを目の当たりにすることで、公務員に対する理解を深めてもらうことを目的に、外部有識者の職場訪問を行っている。令和６年度は、本院及び沖縄事務所において、報道機関の論説委員、人事院総裁賞選考委員等の有識者による人事院総裁賞受賞官署、地方法務局、地区税関等への訪問・視察を行った。

第２編　国家公務員倫理審査会の業務

この１年の主な施策及び今後の展望

◉　令和６年度は倫理審査会発足25周年に当たることを踏まえ、今後、より実効的な倫理保持の仕組みへ発展させていくため、新たに重点的に取り組む課題として、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』及び③『倫理法令上の規制に関する検討』の３つを設定した。これらを踏まえ、①及び②の具体策として、新たに、ケーススタディ教材（「事例で学ぶ職場の倫理リスク」）、会合参加時のチェックツール、利害関係者リストのサンプルを作成し、各府省に周知し、また、③の具体策として、利害関係者との飲食時の割り勘の端数の取扱い等について、一部見直しを行った。

◉　各府省の官房長等や地方機関の長等との懇談による現状把握のほか、本府省及び地方機関の倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会やWebを通じた有識者講演会の実施、研修教材の制作・配布、各府省が実施する倫理研修等への講師派遣、国家公務員倫理月間における各種研修・啓発活動の実施等、職員に対する定期的・継続的な意識啓発活動に資する取組を行った。また、相談・通報窓口の周知や相談しやすい職場環境を構築すること等を各府省に促した。

◉　職員の職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知・理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対する広報依頼、地方公共団体への周知依頼等を行った。特に令和６年度は、倫理審査会の会長及び委員が公益社団法人経済同友会の幹事会に初めて出席し、国家公務員倫理のルールに関する説明等を行った。

◉　倫理の保持のための施策の参考とするため、各界の有識者からの意見聴取や市民・職員アンケートを実施した。

◉　今後も、公務に対する国民の信頼を確保しつつ、公務においても事業者等においても円滑な業務運営ができるよう、新たな重点課題への取組など、様々な施策を展開していきたい。

倫理法及び国家公務員倫理審査会について

倫理法は、幹部公務員を中心に不祥事が続発し、厳しい社会的批判を招いたことを背景として平成11年８月に制定され、平成12年４月から全面施行された。その目的は、職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、公務に対する国民の信頼を確保することである。

倫理法は、職員が遵守すべき職務に係る倫理原則を定めている。あわせて、倫理原則を踏まえ職員の倫理の保持に必要な事項を定める政令（国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号。以下「倫理規程」という。））の制定、職員と事業者等との接触について透明性を確保するための各種報告制度等（報告のルール）、職員の職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌する機関である国家公務員倫理審査会（以下「倫理審査会」という。）の設置、行政機関等への倫理監督官（各府省事務次官等）の設置についても規定している。

倫理規程は、倫理法の倫理原則を受けた倫理行動規準を定めている。また、許認可等の相手方や補助金等の交付を受ける者などを利害関係者として規定するとともに、職員が利害関係者から贈与や接待を受けるなどの禁止行為に関する「行動のルール」についても規定している。

国公法及び倫理法に基づいて人事院に設置された倫理審査会は、会長及び委員４人をもって組織され、倫理規程の制定・改廃に関する意見の申出、各種報告書の審査、倫理法・倫理規程に違反する疑いがある場合の調査・懲戒の手続の実施、懲戒処分の承認など、職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌している。具体的には、倫理法・倫理規程の適正な運用を確保するとともに、『職員の倫理意識のかん養』、『倫理的な組織風土の構築』及び『倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応』の３つを主要な柱に据えて各種施策を実施している。また、令和６年度は倫理審査会発足25周年に当たることを踏まえ、今後、より実効的な倫理保持の仕組みへ発展させていくため、今までの３つの柱は維持しつつ、新たに重点的に取り組む課題として、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』及び③『倫理法令上の規制に関する検討』の３つを設定した。

倫理審査会には、その事務を処理するため、事務局が置かれている。その業務実施には、倫理審査会の議決が必要であり、倫理審査会会議は、令和６年度には19回、倫理審査会設立以来計612回開催されている。

また、各府省及び各行政執行法人に置かれた倫理監督官は、各府省の長等と共に、倫理審査会と連携して、その属する府省等の職員の職務に係る倫理の保持に関する責務を担っている。

本編は、令和６年度において、倫理審査会が行った業務について記述したものである。

第１章　職員の倫理意識のかん養及び倫理的な組織風土の構築

１　職員の倫理意識のかん養

職員の倫理意識のかん養のためには、研修等の機会を通じた職員に対する定期的・継続的な意識啓発が不可欠である。そのため、倫理審査会は、各府省の幹部職員や倫理事務担当者に対して所属職員への意識啓発の取組を促すとともに、倫理の問題を職員個々人が自分事として捉える機会を提供できるよう、各府省における研修・啓発活動の企画・実施の支援、府省等横断的な研修・啓発活動の実施を行ってきている。令和６年度においては、以下の⑴～⑷の業務を実施した。

⑴　各府省における現状の把握及び取組の促進

各府省の官房長等や地方機関の長等と倫理審査会会長・委員との懇談会等を行い、各府省における職員に対する倫理意識のかん養や倫理的な組織風土の構築に向けての取組状況や課題について把握した。また、後述する「国家公務員倫理月間」の機会等を捉え、倫理研修の定期的・計画的な実施、職員の職務に係る倫理の保持のための相談・通報窓口の利活用促進の要請を行った。あわせて、各府省における倫理保持のための取組の参考となるよう、各府省で実施された啓発活動や倫理的な組織風土の構築のための取組の具体例の共有等を行った。

倫理制度の周知徹底及び各府省における倫理保持に係る取組の推進を目的として、令和６年４月に、本府省で実務を担う倫理事務担当者等を対象とした倫理制度説明会を、同年10月に、本府省に加え新たに地方機関の倫理事務担当者等にも対象を広げた説明会を、Webでそれぞれ実施した。また、当該説明会のアーカイブ配信も行い、広く視聴できる機会を提供するよう工夫した。

さらに、Webを通じた有識者講演会として熊田総合法律事務所代表弁護士の熊田彰英弁護士を講師に招き、「時代と国民に寄り添う国家公務員を目指して」をテーマとして質疑応答を含めたライブ配信での講演を行っていただいた。幹部・管理職員を含む全職員向けに同年12月に実施し、本府省及び地方機関の職員に広く視聴を呼びかけるとともに、その模様を録画し、同月から令和７年２月にかけて約２か月間配信した。同講演会のアンケートにおいて、「まずは職員が周囲や上司に相談しやすい雰囲気を作ることが重要であるということが再認識できた」、「倫理保持は自己防衛のためであるということが再認識できた」といった感想が寄せられた。

⑵　国家公務員倫理制度の運用見直し

192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、③『倫理法令上の規制に関する検討』を踏まえた取組として、倫理規程の飲食に関する規制について一部運用の見直しを行うこととし、「国家公務員倫理規程の運用の見直し等について」（令和６年国家公務員倫理審査会事務局長通知）において周知した。具体的には、令和４年度に実施した職員アンケートにおいて、当該規制により民間企業等との意見交換等に支障が生じていると思うとの回答が他の規制による支障と比較して多かったことや、社会情勢の変化等を踏まえ、利害関係者と飲食時に割り勘をする際、１円単位での厳密な精算を求めず、自己の飲食費用が1,000円を超える場合には1,000円未満の端数切捨てを許容するなどした。なお、特定の相手方に繰り返し端数を負担させるなど国民の疑惑や不信を招かないよう、常識の範囲内で対応することとしている。

倫理審査会としては、今後も、各府省からの意見等を踏まえて、社会情勢等に応じて国家公務員倫理制度の在り方を検討していきたいと考えている。

⑶　各府省が企画・実施する研修の支援

倫理審査会は、各府省における研修・啓発活動の充実に資するよう、各種研修教材を制作・配布している。例えば、倫理制度の概要や法令、マンガ教材を収録した小冊子「国家公務員倫理教本」を改訂し、主として各府省の新規採用職員及び幹部職員へ配布した。また、各府省におけるｅラーニングに資する教材（自習研修教材）として、一般職員用、課長補佐級職員用及び幹部・管理職員用の３階層の教材を各府省へ配布した。

これら教材及び啓発資料の制作・配布のほか、倫理審査会では、各府省からの要請に応じて、事務局職員を各府省が実施する倫理研修等に講師として派遣している。令和６年度は、各府省における階層別研修など延べ26回・参加者数約2,300人（うちWebを通じたものは10回・参加者数約1,100人）に講師を派遣した。研修では、具体的なケースも交えて倫理制度の解説を行い、倫理制度に対する理解の浸透を図るとともに、相談・通報の仕組みの周知などを行った。また、一部の研修においては、参加者間での討議を取り入れることで、より当事者意識を持って研修に参加し、考える機会を持てるよう工夫を行った。加えて、中途採用者を含む新規採用職員の倫理に関する知識の定着を図り、倫理法等違反を防止することを目的として、令和６年度から新たに各府省が活用できるｅラーニングシステムを通じて国家公務員倫理研修を４月期及び10月期の２期において実施した。

⑷　国家公務員倫理月間における研修・啓発活動等の実施

国家公務員への倫理意識の効果的な浸透を目的として、令和６年度も12月の１か月間を「国家公務員倫理月間」と位置付け、様々な取組を実施した。

特に、令和６年度は、192ページに記載した新たに重点的に取り組む課題のうち、①『「単なる知識」から「具体的な場面を意識した知識」へ』、及び②『倫理保持に関する新たな価値観の設定・普及～倫理を「身を守る武器とするもの」へ～』を踏まえた取組として、新たにケーススタディ教材（「事例で学ぶ職場の倫理リスク」）、会合参加時のチェックツール、利害関係者リストのサンプルを作成し、各府省に周知した。

各府省に対しては、例年同様、事務次官等の倫理監督官などによる公務員倫理に関するメッセージの発信や幹部・管理職員への直接の注意喚起、組織内外の相談・通報窓口の周知徹底や利活用の促進などの要請を行った。また、全職員に公務員倫理研修を受講させるよう要請するとともに、倫理月間後に採用又は休職・休業等から復帰する職員がいる場合、採用又は復帰後速やかに受講を案内するよう各府省に対して要請を行った。さらに、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して、各府省から直接、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組についても、実施あるいは検討を要請した。

国家公務員倫理月間に際しては、毎年、職員向け及び事業者向けの標語の募集を行っている。今年度は職員向け標語については6,946点、事業者向け標語については1,671点の応募があった。各府省による投票結果等も踏まえ、倫理審査会において最終的に、職員向け標語は最優秀作品１点及び優秀作品２点、事業者向け標語は最優秀作品１点及び優秀作品１点を選定した。

最優秀作品の標語を用いて作成した啓発用ポスターについては、各府省や地方公共団体、経済団体等に配布した。このうち、各府省に対しては、職員向けの標語を用いたポスター右下のメッセージ記入欄に、管理職員が倫理に関するメッセージを記載するよう要請した。事業者向けの標語を用いたポスターについては、後述のように、経済団体への公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組に利用した。

職員の倫理意識のかん養のためには、職員が倫理研修を定期的に受講することが重要であり、職員アンケートの結果によると、休職・休業中の職員等を除き、職員は倫理研修をおおむね定期的に受講している状況にある。

国家公務員倫理月間における取組の概要は、『人事院月報』（2024年12月号及び2025年４月号）に掲載した。

倫理審査会としては、Webを通じた研修・啓発機会を更に充実させるとともに、事例を活用した研修機会の提供などを進め、職員の倫理意識を高める取組を強化していくこととしたい。

2　倫理的な組織風土の構築

倫理保持の徹底を図るためには、各職場において倫理的な組織風土を構築していくことが極めて重要であるため、令和６年度においては、次の⑴及び⑵の業務を実施した。

⑴　相談・通報窓口の周知

倫理的な組織風土を構築する観点からは、相談・通報の体制が整備されるだけでなく、利用されることが重要となる。これらの利用が促進されることは、その組織が倫理保持を重視していることを示すだけでなく、違反行為に対し早期に認識・対処することで事態の深刻化を防ぐことにもつながるものである。組織内外の相談・通報窓口の体制整備は各府省でおおむね整えられてきたが、職員アンケートによると相談・通報窓口の存在を知らない職員も依然として一定数存在することから、相談・通報窓口の周知に引き続き取り組んだ。具体的には、国家公務員倫理月間に、倫理審査会が設置している公務員倫理ホットラインの連絡先、各府省が設置する相談・通報窓口の内部窓口や外部窓口の連絡先を記載したリーフレットを職員に配布するよう依頼した。また、職員が常時携帯できるように配布している国家公務員倫理カードについて、府省ごとの相談・通報窓口が記載されているものを配布した。各府省においては、これらのリーフレット・カードの活用のほか、相談・通報窓口のイントラネットへの掲載やメール等による職員への周知が行われた。

職員アンケートによれば、相談・通報したことにより不利益な取扱いを受けるおそれがあるのではないかなど、相談・通報に対して懸念を持つ職員もいる。そのため、相談・通報窓口を周知する際には、相談・通報者が不利益な取扱いを受けないよう万全を期していること、匿名による相談・通報も受け付けていること、通報後の流れなども併せて周知するとともに、各府省に対してこれらの事項を周知するよう要請した。

⑵　相談しやすい職場環境の構築

倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ってしまう前に、あるいは倫理法等違反と言えるか必ずしも判然としなくとも疑義が生じた際に、当事者が立ち止まり、本人への確認や身近な上司・同僚への相談等を行ったり組織内外の窓口に相談したりすることは、倫理法等違反を未然に防止し、事態の深刻化を防ぐ上で効果的である。

そこで、倫理審査会が行う研修・啓発活動等において、繰り返し職場でのコミュニケーション・相談等の重要性を強調するとともに、実際にそうした事態に直面した場合にどのような行動が取れるか等の意見交換を行うよう依頼した。また、官房長等との懇談会や倫理事務担当者向けの倫理制度説明会等の機会を捉え、各組織の窓口において倫理法等違反に関する相談等も受け付けていることを周知すること、相談しやすい職場環境を構築することなどを促した。

3　公務員倫理に関する広報、意見聴取

公務員倫理に関しては、職員自身が襟を正すべきことは当然のことであるが、国民や職員の仕事の相手方となる事業者等にも周知することは、職員・事業者双方にとって、円滑な業務運営に資するものとなる。そのため、１⑷で述べた各府省からの周知等の取組と併せて、倫理審査会としても国民や事業者等への広報を行っている。また、倫理審査会では、倫理の保持のための施策の参考とするため、倫理制度や公務員倫理をめぐる諸問題について、各界から意見を聴取している。令和６年度においては、次の⑴～⑶を行った。

⑴　国民や事業者等への広報活動

国家公務員と接触する機会のある事業者等に対して倫理法・倫理規程の周知及び理解の促進を図るため、全国の経済団体等に対し、機関誌やウェブサイト、掲示板等への事業者向けの啓発用ポスターや公務員倫理に関する記事、パンフレットなどの掲載、会員企業のコンプライアンス担当部署に対する広報依頼など、事業者等に対する広報活動への協力の依頼等を行った。12月には、倫理審査会の会長、山下委員及び伊藤委員が公益社団法人経済同友会の幹事会に出席し、国家公務員倫理のルールに関する説明を行うとともに、国家公務員倫理の保持に関する広報活動への協力依頼等を呼びかけた。

地方公共団体に対しても、国家公務員倫理月間の啓発用ポスターの電子媒体を47都道府県、20政令指定都市に配布し、国家公務員倫理に関する周知を要請した。

さらに、事業者向けの啓発用ポスターがより多くの人の目に触れるよう、東京駅や霞ヶ関駅などの主要駅に掲示するとともに、全国16駅（札幌駅、新千歳空港駅、仙台駅、盛岡駅、東京駅、浦和駅、名古屋駅、浜松駅、大阪駅、京都駅、広島駅、岡山駅、高松駅、松山駅、博多駅、鹿児島中央駅）のデジタルサイネージ（電子看板）にも掲示し、啓発活動を行った。各地方事務局の協力により、全国の主要駅や公共交通機関の車内等への掲示も実施した。

また、引き続き各府省における職務の相手方となる事業者等への倫理法・倫理規程の周知にも重点を置き、各府省に対し、利害関係者となり得る関係団体や契約の相手方等に対して直接、事業者向けの各種広報資材（公務員倫理制度について事業者等に知ってもらいたい内容を簡潔にまとめたカード形式の啓発資料やYouTube動画）等を用いて、公務員倫理保持のための制度の周知や理解・協力を求める取組の実施あるいは検討を要請した。一部の府省では、倫理審査会作成の事業者向けカードや事業者用ポスターを活用した周知徹底のほか、関係団体や所管法人等に対し、倫理保持への協力を要請する文書を発出する、関係団体や契約の相手方の事業者等に対し、打合せ、会合など直接接する機会において、倫理保持への協力を要請するなどの取組が行われた。倫理審査会としては、各府省で実施された啓発活動の具体例の共有等を通じ、各府省とも連携しつつなお一層の事業者等への広報活動の展開が重要であると考えている。

⑵　有識者からの意見聴取の実施

倫理審査会では、各界の有識者から、国家公務員の倫理保持の状況や倫理保持のための施策、これからの官民連携と倫理保持の在り方などについての意見聴取を行っている。令和６年度においては、12月に国家公務員倫理に関する有識者との座談会を開催し、弁護士、企業経営者及び報道関係者から意見を聴取した。

また、令和７年２月から３月にかけて、学識経験者や弁護士等の各界の有識者から個別に意見聴取を行った。

〈有識者との座談会における主な意見等〉

- 近年の不祥事の原因としては、個々人の資質と、幹部・管理者のリーダーシップやマネジメントの欠如が挙げられるのではないかと思う。個々人の資質に関しては、採用してから資質を向上させていくこと、あるいは、問題のある人を早く発見してしかるべき対応をすることが重要。
- 民間と国家公務員の付き合いが希薄になればなるほど、つまり一般国民から国家公務員の存在が遠くなればなるほど、行政に対する不満を生じさせ、ＳＮＳなどによるマイナスの情報発信につながるという悪循環に陥る可能性がある。
- コンプライアンスを前向きに捉えることは大切。コンプライアンスを自らのために実践することにより、自らの行動に自信を持つことができる。倫理規制を遵守することにより、透明性が確保され、自信を持って事業者と交際することにつながる。
- 利害関係者以外の者との付き合いの線引きが不明瞭なところがあり、国民一般にも国家公務員自身にも分かりづらいものとなっていると思う。国家公務員の交際範囲を必要以上に狭めるべきではないと思う。
- 飲食規制をはじめとする倫理規制について、実効性の面から検討し、行き過ぎた規制は見直した方がよいと思う。
- 利害関係者との会食は割り勘であっても一万円を超える場合は届出が必要ということに関して、現下の物価高騰を考えると引き上げを検討してもよいのではないか。

⑶　アンケートの実施

倫理審査会では、倫理保持のための施策の企画等に活用するため、毎年、各種アンケートを実施している。令和６年度に実施したアンケート結果の概略は、次のとおりである。

・市民アンケート

国民各層から年齢・性別・地域等を考慮して抽出した1,000人を対象に令和６年８月から９月にかけて実施。(Web調査)

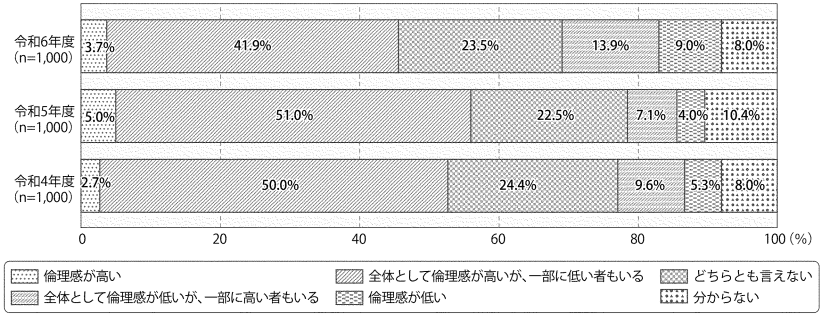
・職員アンケート

一般職の国家公務員のうち、本府省、地方機関の別、役職段階等を考慮して抽出した2,500人を対象に令和６年８月から９月にかけて実施。(原則Web調査とし、同調査による回答が困難な者に限りExcel又は紙媒体調査。回答数2,277人。)

ア　国家公務員の倫理感についての印象（市民アンケート）[図１－１]

市民アンケートにおける「国家公務員の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近３年間を見ると、「倫理感が高い」又は「全体として倫理感が高いが、一部に低い者もいる」と回答した割合は平均51.4％であり、その増減幅は±10.4ポイントであった。「全体として倫理感が低いが、一部に高い者もいる」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均16.3％であり、その増減幅は±11.8ポイントであった。

図1-1　一般職の国家公務員の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。

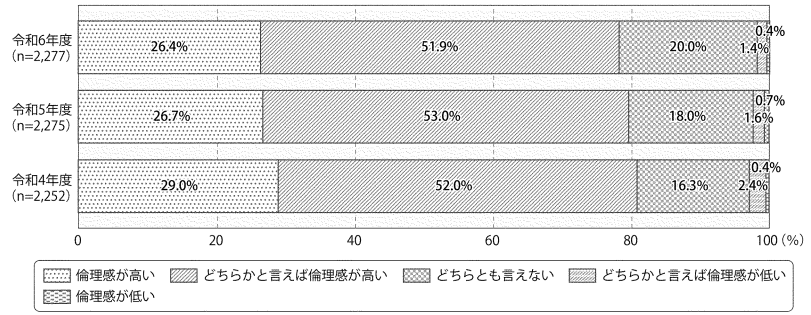


(注) 1　n：有効回答者数（以下同じ）
2　数値は端数処理の関係で合致しない場合がある（以下同じ）。

イ　所属する組織の倫理感についての印象（職員アンケート）[図１－２]

職員アンケートにおける「所属する組織の倫理感の印象」を問う設問の回答結果について、直近３年間を見ると、「倫理感が高い」又は「どちらかと言えば倫理感が高い」と回答した割合は平均79.7％であり、その増減幅は±2.7ポイントであった。「どちらかと言えば倫理感が低い」又は「倫理感が低い」と回答した割合は平均2.4％であり、その増減幅は±１ポイントであった。

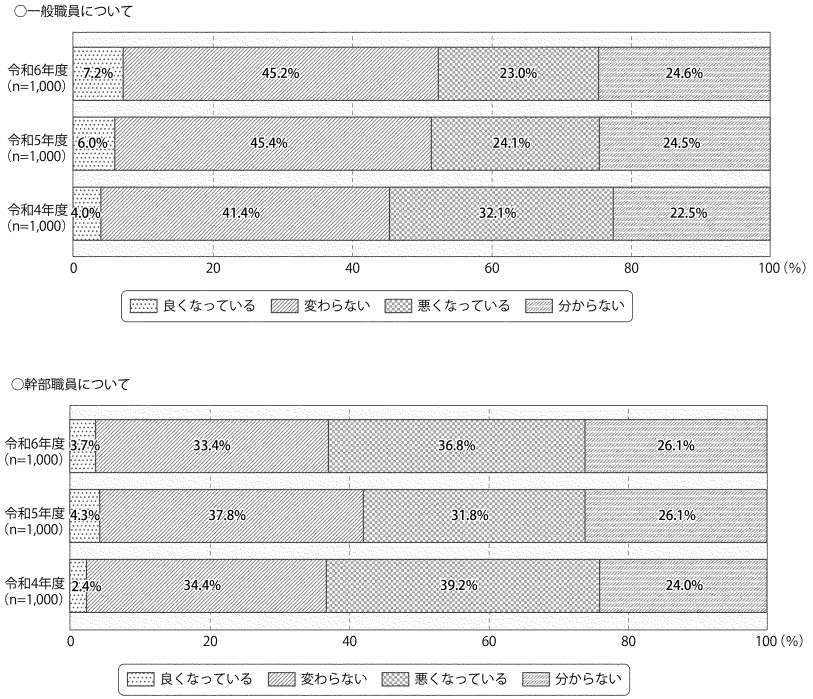
図1-2　あなたの所属府省等における組織の倫理感について、現在、どのような印象をお持ちですか。



ウ　近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況についての印象（市民アンケート）［図１－３］

市民アンケートにおける「近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況」を問う設問の回答結果について、直近３年間を見ると、一般職員については「良くなっている」と回答した割合は平均5.7％であり、その増減幅は±3.2ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均44.0％であり、その増減幅は±４ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均26.4％であり、増減幅は±9.1ポイントであった。幹部職員については「良くなっている」と回答した割合は平均3.5％であり、その増減幅は±1.9ポイントであった。「変わらない」と回答した割合は平均35.2％であり、その増減幅は±4.4ポイントであった。「悪くなっている」と回答した割合は平均35.9％であり、増減幅は±7.4ポイントであった。

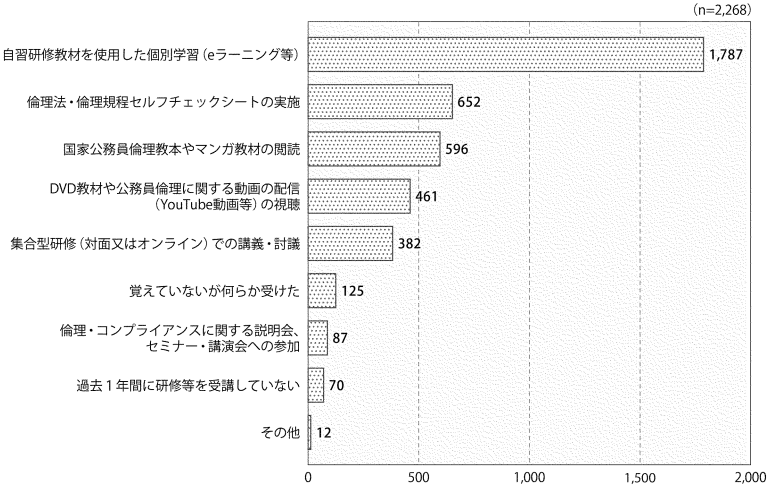
図1-3　**近年の一般職の国家公務員の職務に係る倫理の保持の状況をどのように思いますか。**



エ　倫理に関する研修の受講状況（職員アンケート）［図１－４］

職員アンケートにおける「過去１年間に受けた公務員倫理に関する研修等の種類」を問う設問の回答結果について、令和６年度は、「自習研修教材を使用した個別学習（ｅラーニング等）」を選択した回答者が最も多い結果となった。

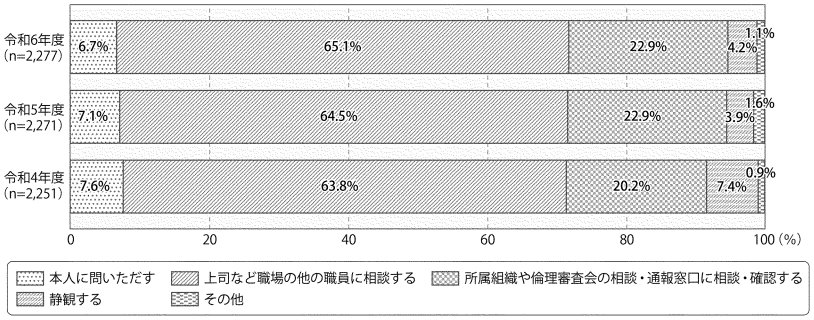
図1-4　**過去１年間に受けた公務員倫理に関する研修等は次のうちいずれでしょうか。（複数回答。出向、休業、長期研修などで所属機関を離れていたために受けていない場合は「過去１年間に研修等を受講していない」を選択。）**



オ　違反行為を見聞きした場合の行動（職員アンケート）［図１－５］

職員アンケートにおける「同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、見聞きした場合に、どのように行動するか」を問う設問の回答結果について、直近３年間を見ると、「本人に問いただす」、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口に相談・確認する」と回答した割合は平均93.6％（令和６年度は94.7％）であった。

図1-5　**あなたの同僚が倫理法・倫理規程に違反すると疑われる行為を行ったことを、もし、あなたが見聞きした場合に、どのように行動しますか。**



カ　違反行為を見聞きした場合に静観する理由（職員アンケート）［図１－６］、［図１－７］

オの設問に対し「静観する」と回答した者に対し、「上司など職場の他の職員に相談する」又は「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口に相談・確認する」を選択しなかった理由を尋ねたところ、例年同様、いずれも「同僚が違反行為をしていなかった場合に、本人や職場の他の職員に迷惑がかかるおそれがある」を選択した回答者が最も多かった。

図1-6　「上司など職場の他の職員に相談する」を選択しなかった理由（複数回答）

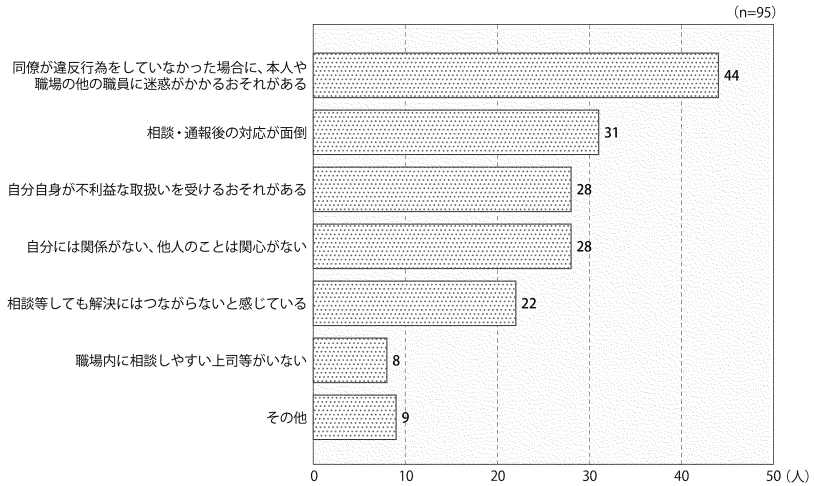
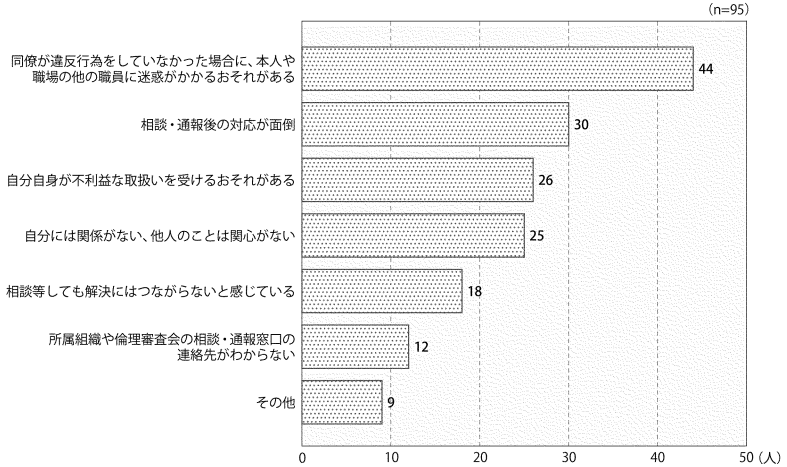


図1-7　「所属組織や倫理審査会の相談・通報窓口に相談・確認する」を選択しなかった理由（複数回答）



第２章　倫理法に基づく報告制度の状況

１　報告制度の概要

倫理法では、国家公務員と事業者等との関係の透明性を確保するため、３種類の報告制度を定めている。各報告制度の概要は、次のとおりである。

⑴　贈与等の報告及びその閲覧制度

ア　本省課長補佐級以上の職員は、事業者等から１件につき５千円を超える贈与等を受けたときは、四半期ごとに贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内に、各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第６条）。

各省各庁の長等は、このうち指定職以上の職員に係る贈与等報告書の写しを倫理審査会に送付しなければならない。

イ　また、事業者等との間の透明性の確保を通じて不適切な贈与等の防止を図る観点から、贈与等の報告には閲覧制度が設けられており、何人も、１件につき２万円を超える贈与等報告書の閲覧を請求できることとされている（倫理法第９条第２項）。

⑵　株取引等の報告

本省審議官級以上の職員は、前年において行った株券等の取得又は譲渡について、株取引等報告書を毎年３月１日から同月31日までの間に各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第７条）。

各省各庁の長等は、その写しを倫理審査会に送付しなければならない。

⑶　所得等の報告

本省審議官級以上の職員は、前年分の所得等について、所得等報告書を毎年３月１日から同月31日までの間に各省各庁の長等に提出しなければならない（倫理法第８条）。

各省各庁の長等は、その写しを倫理審査会に送付しなければならない。

２　各種報告書の提出状況等

⑴　贈与等報告書の提出状況

指定職以上の職員に係る贈与等報告書の提出件数（令和元～令和５年度）は、表２－１のとおりである。

表2-1　贈与等報告書の提出状況（令和元～令和５年度）

区分／年度	金銭、物品等の供与		飲食の提供等		報酬		合計
	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)	(%)	(件)
令和元年度	105	3.0	2,857	82.3	509	14.7	3,471
令和２年度	111	16.2	146	21.3	429	62.5	686
令和３年度	115	13.2	160	18.3	598	68.5	873
令和４年度	202	9.9	1,345	66.2	486	23.9	2,033
令和５年度	183	4.9	3,084	82.0	492	13.1	3,759

（注）１　令和６年４月～12月における提出状況は2,892件（前年同期2,589件、以下同じ。）で、その内訳は、「金銭、物品等の供与」関係が165件（144件）、「飲食の提供等」関係が2,345件（2,093件）、「報酬」関係が382件（352件）となっている。
２　令和５年度各府省等別内訳については、補足資料参照。

「金銭、物品等の供与」関係の主な贈与品は、食料品・飲料、チケット及び記念品であり、「飲食の提供等」関係の主な提供者は、財団・社団法人等、外国政府・国際機関及び民間企業であり、「報酬」関係の主なものは、原稿料、印税及び講演に対する報酬であった。

指定職以上の職員に係る令和５年度の提出人数は799人となっている。倫理審査会が、この指定職以上の職員に係る贈与等報告書の写しについて、特定の事業者等から繰り返し飲食の提供、贈与等を受けるなど、国民の疑惑や不信を招くようなものがないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

⑵　株取引等報告書の提出状況

本省審議官級以上の職員に係る株取引等報告書の提出件数（令和元～令和５年）は、表２－２のとおりである。

表2-2　株取引等報告書の提出件数とその態様（令和元～令和５年）

区分 / 年（暦年）	提出件数（件）	態様別取引回数（取得及び譲渡）			
		市場を通じた売買等（回）	相続・贈与（回）	交換・分割（回）	総取引回数（回）
令和元年	48	664（1）	25（2）	7（0）	696（3）
令和２年	94	1,020（1）	29（1）	56（0）	1,105（2）
令和３年	107	1,115（4）	68（4）	46（0）	1,229（8）
令和４年	100	950（2）	41（2）	47（0）	1,038（4）
令和５年	121	2,134（0）	118（3）	56（0）	2,308（3）

（注）（ ）内は、未公開株の取引回数を内数で示す。

倫理審査会では、令和５年の株取引等報告書の写しについて、職務と関係のある事業者等からの不適切な株券等の贈与など、国民の疑惑や不信を招くような取引等が行われていないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

⑶　所得等報告書の提出状況

本省審議官級以上の職員に係る所得等報告書の提出件数（令和元～令和５年）は、表２－３のとおりである。

表2-3　所得等報告書の提出件数とその内訳（令和元～令和５年）

区分 / 年（暦年）	提出件数（件）	給与所得のみ		給与所得以外の所得あり	
		件数（件）	構成割合（%）	件数（件）	構成割合（%）
令和元年	1,354	1,019	75.3	335	24.7
令和２年	1,399	1,056	75.5	343	24.5
令和３年	1,426	962	67.5	464	32.5
令和４年	1,485	1,031	69.4	454	30.6
令和５年	1,509	1,061	70.3	448	29.7

倫理審査会では、令和５年の所得等報告書の写しについて、職務と関係のある事業者等からの不適切な贈与、報酬など国民の疑惑や不信を招くような所得等がないかなどの観点から審査を行ったが、倫理法等に違反するものはなかった。

第３章　倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

１　調査及び懲戒手続の概要

倫理法等に違反する行為に関する調査及び懲戒は、国公法における一般服務義務違反の場合と同様に、一義的には任命権者が行うこととされているが、厳正かつ公正な事実の確認及び措置が行われるよう、また、府省間での均衡を著しく欠いた対応とならないよう、倫理法において、倫理審査会の一定の関与の下にその手続が行われる旨の定めがなされている。また、規則22―１（倫理法又は同法に基づく命令に違反した場合の懲戒処分の基準）において倫理法等に違反した場合に係る懲戒処分の基準が、規則22―２（倫理法又は同法に基づく命令の違反に係る調査及び懲戒の手続）において倫理法等違反に係る調査及び懲戒の手続の細目が、それぞれ定められている。

任命権者が職員に倫理法等に違反する疑いがあるとの情報を得た場合には、任命権者により必要な事実確認等が行われるとともに、倫理法等に違反する行為を行った疑いがあると思料するときは倫理審査会に端緒報告がなされ、任命権者による調査が実施される。倫理審査会では、必要に応じ、任命権者と共同して調査を実施するほか、特に必要があると認めるときは、自ら単独で調査を実施できることとなっている。

調査の結果、職員に倫理法等に違反する行為があることを理由として任命権者が懲戒処分を行おうとする場合は、あらかじめ倫理審査会の承認を得なければならないこととされており、倫理審査会は、違反行為の内容を厳正に審査し、任命権者が行おうとする処分案が適正かどうかを判断している。なお、倫理審査会が自ら単独で調査を実施したときは、倫理審査会が自ら懲戒処分を行うことができることとされている。

また、倫理審査会では、倫理法等違反に関する情報を公務員倫理ホットラインなどを通じて、電子メール、投書等で得るほか、新聞報道等によっても得ており、これらの情報を得たときは、任命権者に依頼し、必要な事実確認等が行われることとなる。

２　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況

⑴　調査及び懲戒処分等の件数

令和６年度に倫理法等に違反する疑いのある行為に関し新たに調査が開始された事案は11件であり、前年度から継続して調査が行われた事案はなかった。これらのうち、倫理法等に違反する行為があることを理由として懲戒処分が行われたものは６件で合計６人（免職１人、停職２人、減給３人）であった（下記⑵参照）。また、各府省の内規による訓告・厳重注意等の措置（以下「矯正措置」という。）が講じられたものは５件で合計５人であった。なお、令和６年度の調査が令和７年度に継続された事案はない。

これらを前年度（令和５年度）と比べると、新たに開始された調査件数及び処分等件数は前年度と同数であった（表３－１）。

表3-1　調査及び懲戒処分等の件数等の推移

（単位：件、人）

項目 / 年度		令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	累計（平成12～令和6年度）
調査開始事案数（件）		11 〈0〉	15 〈2〉	9 〈2〉	11 〈0〉	11 〈0〉	457
処分等件数（人数）		9（29）	13（46）	7（16）	11（17）	11（11）	431（1,565）
懲戒処分件数（人数）		7（20）	11（20）	3（9）	5（5）	6（6）	260（591）
	免職	0（0）	3（3）	0（0）	2（2）	1（1）	74（91）
	停職	2（2）	3（3）	0（0）	0（0）	2（2）	52（63）
	減給	3（11）	5（10）	2（7）	0（0）	3（3）	75（157）
	戒告	5（7）	0（4）	1（2）	3（3）	0（0）	111（280）
矯正措置件数（人数）		5（9）	4（26）	6（7）	8（12）	5（5）	240（974）

（注）１　〈 〉は前年度からの継続事案数（外数）を表す。
２　１事案につき懲戒処分を受けた職員と矯正措置が講じられた職員の両方がいる場合はそれぞれに件数を計上しているため、懲戒処分の件数と矯正措置の件数との合計は、処分等件数と一致しない。
３　１事案につき異なる種類の懲戒処分を受けた職員がいる場合はそれぞれの種類ごとに件数を計上しているため、内訳（免職等）の件数の合計は、懲戒処分件数と一致しない。
４　１事案につき調査結果報告が複数回行われた場合には、処分等件数は、最初に調査結果報告が行われた年度のみに計上し、処分等人数は、それぞれの処分等に係る調査結果報告が行われた年度に計上している。

⑵　倫理法等違反事案の概要

令和６年度において、倫理法等に違反する行為があることを理由として懲戒処分が行われた事案の概要及び処分内容は、表３－２のとおりである。

表3-2　令和６年度における倫理法等違反により懲戒処分が行われた事案の概要等

番号	違反行為	処分内容	事案の概要
1	利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けた事案（倫理規程第５条第１項違反）	減給6月 (1/10) （1人）	財務省の施設等機関の職員１人が、利害関係がない事業者から金銭の貸付けを１回（500万円）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて財産上の利益の供与を受けたもの。
2	贈与等報告書を提出せず、利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理法第６条第１項、倫理規程第５条第１項違反）	減給3月 (1/10) （1人）	在外公館の職員１人が、利害関係がない事業者から供応接待等を複数回（合計113,000円相当以上）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受け、また、贈与等報告書を提出しなかったもの。 なお、他の国公法違反行為も併せて懲戒処分が行われた。
3	贈与等報告書を提出せず、利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理法第６条第１項、倫理規程第５条第１項違反）	減給3月 (1/10) （1人）	地方警務官１人が、利害関係がない事業者から飲食の供応接待を13回（合計約13万円）受け、当該飲食の際、同事業者の自動車により送迎を13回（合計約57km）受けたほか、物品の贈与を複数回（合計約14万円相当）受け、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受け、また、贈与等報告書を提出しなかったもの。
4	利害関係者以外の者から社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けた事案（倫理規程第５条第１項違反）	停職6月 （1人）	国税庁の地方支分部局の職員１人が、利害関係がない２事業者から、複数回にわたり、物品の贈与及び飲食の供応接待を受け、タクシー運賃を負担させ（合計約75,000円）、社会通念上相当と認められる程度を超えて供応接待及び財産上の利益の供与を受けたもの。 なお、他の国公法違反行為も併せて懲戒処分が行われた。
5	利害関係者から金銭の贈与を受けた事案（倫理規程第３条第１項第１号違反）	免職 （1人）	法務省の施設等機関の職員１人が、不利益処分及び行政指導の相手方として利害関係がある者２人から、職務上不正な行為をし、その謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたいとの趣旨の下に供与されるものであることを知りながら、他者を介し、金銭の贈与を４回（合計335,000円）受けたもの（職員は収賄等の容疑で逮捕・起訴され、有罪判決を受けている。）。 また、不利益処分及び行政指導の相手方として利害関係がある別の者から、他者を介し、金銭の贈与を１回（２万円）受けたもの。
6	利害関係者から金品の贈与を受け、無償で役務の提供を受け、供応接待を受け、共にゴルフをし、共に旅行をした事案（倫理規程第３条第１項第１号、第４号、第６号、第７号、第８号違反）	停職6月 （1人）	厚生労働省の地方支分部局の職員１人が、利害関係がある複数の事業者から、交通費として金銭の贈与を17回（合計149,796円相当）受け、物品の贈与を７回（合計35,850円）受け、自動車により２回送迎させて無償で役務の提供を受け、飲食の供応接待を９回（合計83,809円相当）受けたほか、ホテル宿泊の供応接待を１回（7,200円）受けたもの。 また、立入検査、監査又は監察及び不利益処分の相手方として利害関係がある複数の者と共にゴルフ及び旅行を複数回し、物品の贈与を受けたほか、飲食の供応接待を複数回受けたもの。

また、倫理法等に違反する行為の態様等に照らし、矯正措置が講じられた事案は、５件で合計５人であり、これらの違反行為は、次のとおりである。

・　利害関係者から物品の贈与を受け、贈与等報告書を提出しなかった事案（倫理法第６条第１項、倫理規程第３条第１項第１号違反）１件１人

・　利害関係者から物品の贈与を受けた事案（倫理規程第３条第１項第１号違反）４件４人

東北地方整備局公示

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さ及び軸距に応じ最大25トンである道路を、下記のとおり指定する。

令和７年７月１日　　東北地方整備局長　西村　　拓

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道47号	山形県新庄市大字升形字笹原1648番８から山形県最上郡戸沢村大字津谷字鞭打野1830番20まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を下記のとおり指定し、併せて、同令第10条第１項の規定に基づき、当該道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両の通行方法を下記のとおり定める。

令和７年７月１日　　東北地方整備局長　西村　　拓

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道47号	山形県新庄市大字升形字笹原1648番８から山形県最上郡戸沢村大字津谷字鞭打野1830番20まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

3　通行方法

１の道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両は、次の通行方法によらなければならない。

①走行位置の指定　トンネル等の上空障害箇所では、車両又は車両に積載する貨物が建築限界を侵す恐れがあるので、車線からはみ出さないよう走行するとともに、道路に隣接する施設等に出入りするためやむを得ず車線からはみ出す場合は、標識や樹木等の上空障害物に接触しないよう十分に注意すること。

②後方警戒措置　後方車両に対し十分な車間距離を取らせ、交通の危険を防止するため、横寸法0.23メートル以上、縦寸法0.12メートル以上（又は横寸法0.12メートル以上、縦寸法0.23メートル以上）の地が黒色の板等に黄色の反射塗装その他反射性を有する材料で「背高」と標示した標識を、車両の後方の見やすい箇所に掲げること。

③道路情報の収集　道路の状況は、工事の実施等により変化することがあるので、あらかじめ道路情報を収集し、上空障害箇所のないことを確認の上走行すること。

北陸地方整備局公示

道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第三十七条第一項の規定に基づき、道路の占用を制限する区域を指定することとしたので、同条第三項の規定に基づき次のとおり公示する。

その関係図面は、令和七年七月一日から一週間一般の縦覧に供する。

令和七年七月一日　　北陸地方整備局長　髙松　　諭

(一)　道路の種類　一般国道

(二)　路線名　百五十七号

(三)　占用を制限する区域

区域	備考
野々市市若松町一二三一番一から同市若松町一二四一番一まで	

㈣	制限の対象とする占用物件	新たに地上に設ける電柱（占用の制限の開始の期日より前に占用を認められた電柱の更新又は移設によるものを除く。）ただし、電柱を地上に設けるやむを得ない事情があり、当該道路の敷地外に直ちに用地を確保することができないと認められる場合は、この限りでない。
㈤	占用を制限する理由	緊急輸送道路の占用を制限することにより、災害が発生した場合における被害の拡大を防止するため。
㈥	占用の制限の開始の期日	令和七年七月二日
㈦	図面縦覧場所	北陸地方整備局及び同局金沢河川国道事務所

中部地方整備局公示

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さ及び軸距に応じ最大25トンである道路を、下記のとおり指定する。

令和７年７月１日　　中部地方整備局長　森本　　輝

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道23号	愛知県豊川市為当町六反田83番１から愛知県蒲郡市清田町岡87番１まで
一般国道１号	三重県四日市市山之一色町字穴田537番１から三重県四日市市曽井町字東門田40番１まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を下記のとおり指定し、併せて、同令第10条第１項の規定に基づき、当該道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両の通行方法を下記のとおり定める。

令和７年７月１日　　中部地方整備局長　森本　　輝

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道23号	愛知県豊川市為当町六反田83番１から愛知県蒲郡市清田町岡87番１まで
一般国道１号	三重県四日市市山之一色町字穴田537番１から三重県四日市市曽井町字東門田40番１まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

3　通行方法

１の道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両は、次の通行方法によらなければならない。

①走行位置の指定	トンネル等の上空障害箇所では、車両又は車両に積載する貨物が建築限界を侵す恐れがあるので、車線からはみ出さないよう走行するとともに、道路に隣接する施設等に出入りするためやむを得ず車線からはみ出す場合は、標識や樹木等の上空障害物に接触しないよう十分に注意すること。
②後方警戒措置	後方車両に対し十分な車間距離を取らせ、交通の危険を防止するため、横寸法0.23メートル以上、縦寸法0.12メートル以上（又は横寸法0.12メートル以上、縦寸法0.23メートル以上）の地が黒色の板等に黄色の反射塗装その他反射性を有する材料で「背高」と表示した標識を、車両の後方の見やすい箇所に掲げること。
③道路情報の収集	道路の状況は、工事の実施等により変化することがあるので、あらかじめ道路情報を収集し、上空障害箇所のないことを確認の上走行すること。

四国地方整備局公示

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を下記のとおり指定し、併せて、同令第10条第１項の規定に基づき、当該道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両の通行方法を下記のとおり定める。

令和７年７月１日　　四国地方整備局長　豊口　佳之

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道55号	高知県香南市野市町東野字ツノ丸1135番１から高知県南国市田村字二丁地甲782番１まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

3　通行方法

１の道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両は、次の通行方法によらなければならない。

①走行位置の指定	トンネル等の上空障害箇所では、車両又は車両に積載する貨物が建築限界を侵す恐れがあるので、車線からはみ出さないよう走行するとともに、道路に隣接する施設等に出入りするためやむを得ず車線からはみ出す場合は、標識や樹木等の上空障害物に接触しないよう十分に注意すること。
②後方警戒措置	後方車両に対し十分な車間距離を取らせ、交通の危険を防止するため、横寸法0.23メートル以上、縦寸法0.12メートル以上（又は横寸法0.12メートル以上、縦寸法0.23メートル以上）の地が黒色の板等に黄色の反射塗装その他反射性を有する材料で「背高」と表示した標識を、車両の後方の見やすい箇所に掲げること。
③道路情報の収集	道路の状況は、工事の実施等により変化することがあるので、あらかじめ道路情報を収集し、上空障害箇所のないことを確認の上走行すること。

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さ及び軸距に応じ最大25トンである道路を、下記のとおり指定する。

令和７年７月１日　　四国地方整備局長　豊口　佳之

1　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道55号	高知県香南市野市町東野字ツノ丸1135番１から高知県南国市田村字二丁地甲782番１まで

2　指定する期日　令和７年７月１日

九州地方整備局公示

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さに応じ、最大25トンである道路を下記のとおり指定する。

令和７年７月１日　　九州地方整備局長　垣下　禎裕

１　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道10号	宮崎県都城市高木町6272番２から宮崎県都城市乙房町1864番１まで
一般国道208号	福岡県大川市大字大野島字東乾角1101番１から佐賀県佐賀市諸富町大字為重字上下1543番１まで

２　指定する期日　令和７年７月１日

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を下記のとおり指定し、併せて、同令第10条第１項の規定に基づき、当該道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両の通行方法を下記のとおり定める。

令和７年７月１日　　九州地方整備局長　垣下　禎裕

１　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道10号	宮崎県都城市高木町6272番２から宮崎県都城市乙房町1864番１まで
一般国道208号	福岡県大川市大字大野島字東乾角1101番１から佐賀県佐賀市諸富町大字為重字上下1543番１まで

２　指定する期日　令和７年７月１日

３　通行方法

１の道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両は、次の通行方法によらなければならない。

①走行位置の指定　トンネル等の上空障害箇所では、車両又は車両に積載する貨物が建築限界を侵す恐れがあるので、車線からはみ出さないよう走行するとともに、道路に隣接する施設等に出入りするためやむを得ず車線からはみ出す場合は、標識や樹木等の上空障害物に接触しないよう十分に注意すること。

②後方警戒措置　後方車両に対し十分な車間距離を取らせ、交通の危険を防止するため、横寸法0.23メートル以上、縦寸法0.12メートル以上（又は横寸法0.12メートル以上、縦寸法0.23メートル以上）の地が黒色の板等に黄色の反射塗装その他反射性を有する材料で「背高」と表示した標識を、車両の後方の見やすい箇所に掲げること。

③道路情報の収集　道路の状況は、工事の実施等により変化することがあるので、あらかじめ道路情報を収集し、上空障害箇所のないことを確認の上走行すること。

北海道開発局公示

道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第三十七条第一項の規定に基づき、道路の占用を制限する区域を指定するようとしたので、同条第三項の規定に基づき次のとおり公示する。

その関係図面は、令和七年七月一日から二週間一般の縦覧に供する。

令和七年七月一日　　北海道開発局長　遠藤　達哉

(一)　道路の種類　一般国道

(二)　路線名　二百三十九号

(三)　占用を制限する区域

区域	備考
森林知海道雨竜郡幌加内町字添牛内国有林石狩計画区空知森林管理署二小班から六班まで同一小字林石狩計画区空知森林区署北六八郡幌加内町字林石狩計画区空知森林区署二六班から七班まで同一小字林石狩計画区空知森林区	

(四)　制限の対象とする占用物件　新たに地上に設ける電柱（占用の制限の開始の期日より前に占用を認められた電柱の更新又は移設によるものを除く。）

ただし、電柱を地上に設けるやむを得ない事情があり、当該道路の敷地外に直ちに用地を確保することができないと認められる場合は、この限りでない。

(五)　占用を制限する理由　緊急輸送道路の占用を制限することにより、災害が発生した場合における被害の拡大を防止するため。

(六)　占用の制限の開始の期日　令和七年七月一日

(七)　図面縦覧場所　北海道開発局及び同局旭川開発建設部

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さ及び軸距に応じ最大25トンである道路を次のとおり指定する。

令和７年７月１日　　北海道開発局長　遠藤　達哉

１　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
北海道横断自動車道 黒松内釧路線	釧路市阿寒町下舌辛３番54から同市北園41番290まで
倶知安余市道路	北海道余市郡仁木町東町12丁目12番２地先から同郡余市町登町206番１地先まで
中樹林道路	北海道空知郡南幌町513番２から江別市江別太335番27まで
一般国道238号	北海道宗谷郡猿払村浜鬼志別4436番１から同村知来別4621番まで
一般国道239号	北海道上川郡下川町二の橋955番１から同村町二の橋570番２まで

２　指定する期日　令和７年７月１日

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第２号イの規定に基づき、通行する車両の総重量の最高限度が車両の長さ及び軸距に応じ最大25トンである道路を次のとおり解除する。

令和７年７月１日　　北海道開発局長　遠藤　達哉

１　解除する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道238号	北海道宗谷郡猿払村浜鬼志別4436番１から同村知来別4621番まで
一般国道239号	北海道上川郡下川町二の橋955番１から同町二の橋570番２まで
一般国道276号	北海道岩内郡共和町幌似2083番１から同町幌似2108番２まで

２　解除する期日　令和７年７月１日

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を次のとおり指定し、あわせて、同令第10条第１項の規定に基づき、当該道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両の通行方法を次のとおり定める。

令和７年７月１日　　北海道開発局長　遠藤　達哉

１　指定する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
北海道横断自動車道 黒松内釧路線	釧路市阿寒町下舌辛３番54から同市北園41番290まで
倶知安余市道路	北海道余市郡仁木町東町12丁目12番２地先から同郡余市町登町206番１地先まで
中樹林道路	北海道空知郡南幌町513番２から江別市江別太335番27まで
一般国道238号	北海道宗谷郡猿払村浜鬼志別4436番１から同村知来別4621番まで
一般国道239号	北海道上川郡下川町二の橋955番１から同町二の橋570番２まで

２　指定する期日　令和７年７月１日

３　通行方法

１の道路を通行する高さが3.8メートルを超え4.1メートル以下の車両は、次の通行方法によらなければならない。

①　走行位置の指定　トンネル等の上空障害箇所では、車両又は車両に積載する貨物が建築限界を侵すおそれがあるので、車線からはみ出さないよう走行するとともに、道路に隣接する施設等に出入りするためやむを得ず車線からはみ出す場合は、標識や樹木等の上空障害物に接触しないよう十分に注意すること。

②　後方警戒措置　後方車両に対し十分な車間距離を取らせ、交通の危険を防止するため、横寸法0.23メートル以上、縦寸法0.12メートル以上（又は横寸法0.12メートル以上、縦寸法0.23メートル以上）の地が黒色の板等に黄色の反射塗装その他反射性を有する材料で「背高」と表示した標識を車両の後方の見やすい箇所に掲げること。

③　道路情報の収集　道路の状況は、工事の実施等により変化することがあるので、あらかじめ道路情報を収集し、上空障害箇所のないことを確認の上走行すること。

車両制限令（昭和36年政令第265号）第３条第１項第３号の規定に基づき、通行する車両の高さの最高限度が4.1メートルである道路を次のとおり解除する。

令和７年７月１日　　北海道開発局長　遠藤　達哉

１　解除する道路の路線名及び区間

次表のとおり

路線名	区間
一般国道238号	北海道宗谷郡猿払村浜鬼志別4436番１から同村知来別4621番まで
一般国道239号	北海道上川郡下川町二の橋955番１から同町二の橋570番２まで
一般国道276号	北海道岩内郡共和町幌似2083番１から同町幌似2108番２まで

２　解除する期日　令和７年７月１日

国家試験

2025年度経験者採用試験（係長級（事務））公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　　人事院事務総長　佐々木雅之

１　試験の名称　2025年度経験者採用試験（係長級（事務））

２　試験の区分　府省合同Ａ及び府省合同Ｂ

３　対象官職　標準的な官職が係長である職制上の段階に属する官職のうち、次に掲げる官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

イ　政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務をその職務とする官職

ロ　事務の実施等の業務に従事することをその職務の主たる内容とする官職

⑴　試験の区分「府省合同Ａ」については、上記イの官職

⑵　試験の区分「府省合同Ｂ」については、上記ロの官職

４　給与

⑴　試験の区分「府省合同Ａ」　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用総合職試験又は国家公務員採用Ｉ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用総合職試験による採用後４年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

265,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

⑵　試験の区分「府省合同Ｂ」　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）又は国家公務員採用Ⅱ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）による採用後７年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

268,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

５　受験資格

⑴　試験の区分「府省合同Ａ」　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）（以下「大学等」という。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程（以下「大学院の課程等」という。）を修了した日のうち最も古い日から起算して２年を経過した者

⑵　試験の区分「府省合同Ｂ」　2025（令和７）年４月１日において、次の各号のいずれかに掲げる日から起算して当該各号に定める期間を経過した者

一　学校教育法に定める義務教育を終了した日　14年

二　学校教育法に基づく高等学校又は中等教育学校を卒業した日　11年

三　学校教育法に基づく高等専門学校の第３学年の課程を修了した日　11年

四　学校教育法第90条第２項の規定に基づき大学に入学した日　11年

五　学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第150条第２号の規定に基づき文部科学大臣が高等学校の課程と同等の課程を有するものとして認定した在外教育施設の当該課程を修了した日　11年

六　学校教育法に基づく専修学校の高等課程のうち、学校教育法施行規則第150条第３号の規定に基づき文部科学大臣が指定した課程を修了した日（同号の規定に基づき文部科学大臣が定める日以後に修了した場合に限る。）　11年

七　高等学校卒業程度認定試験規則（平成17年文部科学省令第１号）に規定する高等学校卒業程度認定試験の合格者となった日　11年

八　外国において学校教育における12年の課程を修了した日　11年

九　昭和23年文部省告示第47号第20号から第23号までに規定する資格を取得した日　11年

十　昭和23年文部省告示第47号第24号に規定する教育施設又はこれに準ずるものに置かれる12年の課程を修了した日　11年

十一　昭和56年文部省告示第153号第１号に規定する検定に合格した日又は同告示第２号から第５号までに規定する課程を修了した日　11年

十二　学校教育法に基づく短期大学、高等専門学校、高等学校の専攻科の課程（同法第58条の２の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）又は専修学校の専門課程（同法第132条の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）（以下「短期大学等」という。）を修了した日　９年

十三　学校教育法に基づく専門職大学の前期課程を修了した日　９年

十四　学校教育法施行規則第155条第２項第５号から第７号までに規定する課程を修了した日　９年

十五　大学等を卒業した日　７年

十六　学校教育法第102条第２項の規定に基づき大学院に入学した日　７年

十七　学校教育法第104条第７項第１号の規定に基づき学士の学位を授与された日　７年

十八　学校教育法に基づく専修学校の専門課程のうち、学校教育法施行規則第155条第１項第５号の規定に基づき文部科学大臣が指定した課程を修了した日（同号の規定に基づき文部科学大臣が定める日以後に修了した場合に限る。）　７年

十九　大学院の課程等を修了した日　５年

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

６　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

７　第２次試験

⑴　試験種目

①　試験の区分「府省合同Ａ」　政策課題討議試験及び人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

②　試験の区分「府省合同Ｂ」　人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日

①　試験の区分「府省合同Ａ」　2025（令和７）年11月上旬で指定する日

②　試験の区分「府省合同Ｂ」　2025（令和７）年11月中旬で指定する日

⑶　試験地

①　試験の区分「府省合同Ａ」　東京都

②　試験の区分「府省合同Ｂ」　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

８　最終合格者発表

①　試験の区分「府省合同Ａ」　2025（令和７）年11月21日（金）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

②　試験の区分「府省合同Ｂ」　2025（令和７）年12月５日（金）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

９　採用候補者名簿及び採用方法　試験の区分ごとに採用候補者名簿を作成し、最終合格者の氏名を得点順に記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

10　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

申し込むことができる試験の区分は一つに限る。なお、受験の申込みの受理後における試験の区分及び試験地の変更は認めない。ただし、試験地の変更については、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験の試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参による申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）　（問　合　せ　先）

札 幌 市　人事院北海道事務局　〒060―0042　札幌市中央区大通西12丁目
仙 台 市　人事院東北事務局　〒980―0014　仙台市青葉区本町３－２－23
東 京 都　人事院関東事務局　〒330―9712　さいたま市中央区新都心１－１
名古屋市　人事院中部事務局　〒460―0001　名古屋市中区三の丸２－５－１
大 阪 市　人事院近畿事務局　〒553―8513　大阪市福島区福島１－１－60
広 島 市　人事院中国事務局　〒730―0012　広島市中区上八丁堀６－30
高 松 市　人事院四国事務局　〒760―0019　高松市サンポート３－33
福 岡 市　人事院九州事務局　〒812―0013　福岡市博多区博多駅東２－11－１
那 覇 市　人事院沖縄事務所　〒900―0022　那覇市樋川１－15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

11　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

12　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局及び沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度総務省経験者採用試験（係長級（技術））公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度総務省経験者採用試験（係長級（技術））

2　対象官職　総務省の標準的な官職が係長である職制上の段階に属する官職のうち、同省の所掌に係る事務の実施等の業務に主として技術的な知識を活用して従事することをその職務の主たる内容とする官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

3　給与　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）又は国家公務員採用Ⅱ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）による採用後10年の経験年数を有する総合通信局における係長級職員の標準的な俸給月額

286,200円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

4　受験資格　2025（令和７）年４月１日において、次の各号のいずれかに該当する日（二以上あるときは、当該日のうち最も古い日）から起算して12年を経過した者で、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく短期大学、高等専門学校、高等学校の専攻科の課程（同法第58条の２の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）若しくは専修学校の専門課程（同法第132条の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）、同法に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）、同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程、第一号、第四号、第五号、第七号、第九号若しくは第十号に規定する学校若しくは課程、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第16条第１項若しくは第２項の規定に基づき国若しくは都道府県が設置した職業能力開発短期大学校の専門課程若しくは職業能力開発大学校の専門課程若しくは応用課程又は同法第27条に規定する職業能力開発総合大学校の特定専門課程若しくは特定応用課程に在学して電気、電子、通信、情報工学、機械、物理又は化学に関する課程を修めて卒業又は修了したもの

一　学校教育法に基づく高等学校又は中等教育学校を卒業した日
二　学校教育法に基づく高等専門学校の第３学年の課程を修了した日
三　学校教育法第90条第２項の規定に基づき大学に入学した日
四　学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第150条第２号の規定に基づき文部科学大臣が高等学校の課程と同等の課程を有するものとして認定した在外教育施設の当該課程を修了した日
五　学校教育法に基づく専修学校の高等課程のうち、学校教育法施行規則第150条第３号の規定に基づき文部科学大臣が指定した課程を修了した日（同号の規定に基づき文部科学大臣が定める日以後に修了した場合に限る。）
六　高等学校卒業程度認定試験規則（平成17年文部科学省令第１号）に規定する高等学校卒業程度認定試験の合格者となった日
七　外国において学校教育における12年の課程を修了した日
八　昭和23年文部省告示第47号第20号から第23号までに規定する資格を取得した日
九　昭和23年文部省告示第47号第24号に規定する教育施設又はこれに準ずるものに置かれる12年の課程を修了した日
十　昭和56年文部省告示第153号第１号に規定する検定に合格した日又は同告示第２号から第５号までに規定する課程を修了した日

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

5　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

6　第２次試験

⑴　試験種目　人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月中旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

7　第２次試験合格者発表　2025（令和７）年11月27日（木）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

8　第３次試験

⑴　試験種目　総合評価面接試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月下旬又は12月上旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

9　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

10　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

11　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

受験の申込みの受理後における試験地の変更は認めない。ただし、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で試験地の変更を認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験地の試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025(令和７)年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）	（問合せ先）		
札幌市	人事院北海道事務局	〒060―0042	札幌市中央区大通西12丁目
仙台市	人事院東北事務局	〒980―0014	仙台市青葉区本町３―２―23
東京都	人事院関東事務局	〒330―9712	さいたま市中央区新都心１―１
名古屋市	人事院中部事務局	〒460―0001	名古屋市中区三の丸２―５―１
大阪市	人事院近畿事務局	〒553―8513	大阪市福島区福島１―１―60
広島市	人事院中国事務局	〒730―0012	広島市中区上八丁堀６―30
高松市	人事院四国事務局	〒760―0019	高松市サンポート３―33
福岡市	人事院九州事務局	〒812―0013	福岡市博多区博多駅東２―11―１
那覇市	人事院沖縄事務所	〒900―0022	那覇市樋川１―15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

12　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

13　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局又は沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度外務省経験者採用試験（書記官級）公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度外務省経験者採用試験（書記官級）

2　対象官職　外交領事事務（これと直接関連する業務を含む。）に関する事務をその職務の主たる内容とする書記官等の官職（外務公務員法（昭和27年法律第41号）第２条第５項に規定する外務職員の官職であって、標準的な官職が書記官である職制上の段階に属する官職又はその職務と責任がこれに相当する官職のうち、総領事館に置かれるものをいう。）であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

3　給与　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する外務省専門職員採用試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

本省の係長級に相当する書記官で行政職俸給表㈠３級１号俸を受ける者の俸給月額

265,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

4　受験資格　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程を修了した日のうち最も古い日から起算して９年を経過した者。

ただし、日本の国籍を有しない者、外国の国籍を有する者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

5　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験、外国語試験（記述式）及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　東京都

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

6　第２次試験

⑴　試験種目　外国語試験（面接）、人物試験及び総合評価面接試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月下旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

7　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

8　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

9　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（問　合　せ　先）

人事院関東事務局　〒330―9712　さいたま市中央区新都心１―１

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

10　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

11　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１―２―３）及び人事院関東事務局に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度国税庁経験者採用試験（国税調査官級）公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度国税庁経験者採用試験（国税調査官級）

2　対象官職　内国税の賦課及び徴収、酒類業の発達並びに税理士業務の運営に関する事務をその職務の主たる内容とする標準的な官職が国税調査官である職制上の段階に属する官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

3　給与　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国税専門官採用試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国税専門官採用試験による採用後８年の経験年数を有する国税調査官の標準的な俸給月額

310,500円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

4　受験資格　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程を修了した日のうち最も古い日から起算して８年を経過した者。

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

5　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

6　第２次試験

⑴　試験種目　人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月上旬又は中旬で指定する日

⑶　試験地　札幌市、仙台市、さいたま市、東京都、名古屋市、金沢市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、熊本市、那覇市

7　第２次試験合格者発表　2025（令和７）年12月３日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

8　第３次試験

⑴　試験種目　総合評価面接試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年12月上旬又は中旬で指定する日

⑶　試験地　札幌市、仙台市、さいたま市、東京都、名古屋市、金沢市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、熊本市、那覇市

9　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

10　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

11　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

受験の申込みの受理後における試験地の変更は認めない。ただし、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で試験地の変更を認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）	（問合せ先）
札幌市	人事院北海道事務局　〒060―0042　札幌市中央区大通西12丁目
仙台市	人事院東北事務局　〒980―0014　仙台市青葉区本町３―２―23
東京都	人事院関東事務局　〒330―9712　さいたま市中央区新都心１―１
名古屋市	人事院中部事務局　〒460―0001　名古屋市中区三の丸２―５―１
大阪市	人事院近畿事務局　〒553―8513　大阪市福島区福島１―１―60
広島市	人事院中国事務局　〒730―0012　広島市中区上八丁堀６―30
高松市	人事院四国事務局　〒760―0019　高松市サンポート３―33
福岡市	人事院九州事務局　〒812―0013　福岡市博多区博多駅東２―11―１
那覇市	人事院沖縄事務所　〒900―0022　那覇市樋川１―15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

12　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

13　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局及び沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度農林水産省経験者採用試験（係長級（技術））公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度農林水産省経験者採用試験（係長級（技術））

2　対象官職　農林水産省の標準的な官職が係長である職制上の段階に属する官職のうち、同省の所掌に係る政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務に主として技術的な知識を活用して従事することをその職務とする官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

3　給与　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用総合職試験又は国家公務員採用Ⅰ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用総合職試験による採用後４年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

265,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

4　受験資格　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）（以下「大学等」という。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程（以下「大学院の課程等」という。）を修了した日のうち最も古い日から起算して３年を経過した者。

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

5　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

6　第２次試験

⑴　試験種目　政策課題討議試験及び人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月上旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

7　第２次試験合格者発表　2025（令和７）年11月27日（木）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

8　第３次試験

⑴　試験種目　総合評価面接試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月下旬又は12月上旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

9　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

10　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

11　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

受験の申込みの受理後における試験地の変更は認めない。ただし、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で試験地の変更を認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験の試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）	（問合せ先）	
札幌市	人事院北海道事務局	〒060―0042　札幌市中央区大通西12丁目
仙台市	人事院東北事務局	〒980―0014　仙台市青葉区本町３―２―23
東京都	人事院関東事務局	〒330―9712　さいたま市中央区新都心１―１
名古屋市	人事院中部事務局	〒460―0001　名古屋市中区三の丸２―５―１
大阪市	人事院近畿事務局	〒553―8513　大阪市福島区福島１―１―60
広島市	人事院中国事務局	〒730―0012　広島市中区上八丁堀６―30
高松市	人事院四国事務局	〒760―0019　高松市サンポート３―33
福岡市	人事院九州事務局	〒812―0013　福岡市博多区博多駅東２―11―１
那覇市	人事院沖縄事務所	〒900―0022　那覇市樋川１―15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

12　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

13　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局又は沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度国土交通省経験者採用試験（係長級（技術））

2　試験の区分　本省及び地方整備局・北海道開発局

3　対象官職　国土交通省の標準的な官職が係長である職制上の段階に属する官職のうち、次に掲げる官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの（ロにあっては、2025年度気象庁経験者採用試験（係長級（技術））の対象官職を除く。）。

イ　国土交通省の所掌に係る政策の企画及び立案又は調査及び研究に関する事務に主として技術的な知識を活用して従事することをその職務とする官職

ロ　国土交通省の所掌に係る事務の実施等の業務に主として技術的な知識を活用して従事することをその職務の主たる内容とする官職

⑴　試験の区分「本省」については、上記イの官職のうち、国土交通省の内部部局（本省に置かれる職を含む。）における主として都市計画及び都市計画事業、下水道、河川等の整備及び管理、砂防、道路の整備及び管理、住宅の供給、建築物の質の向上、道路運送車両の安全の確保及び道路運送車両に係る環境の保全、船舶の安全の確保、港湾等の整備及び管理、航空運送及び航空に関する事業の発達、改善及び調整、航空機の安全の確保、空港等の管理に関連する環境対策、官公庁施設の整備及び官公庁施設に関する指導等に関する事務に従事することを職務とする官職

⑵　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」については、上記ロの官職のうち、地方整備局若しくは北海道開発局における主として河川等、道路若しくは港湾等の整備及び管理、官公庁施設の整備及び官公庁施設に関する指導等に関する事務又は北海道開発局における主として農地の保全等に関する事務に従事することを職務とする官職

4　給与

⑴　試験の区分「本省」　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用総合職試験又は国家公務員採用Ｉ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用総合職試験による採用後４年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

265,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

⑵　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）又は国家公務員採用Ⅱ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）による採用後７年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

268,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

5　受験資格

⑴　試験の区分「本省」　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）（以下「大学等」という。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程（以下「大学院の課程等」という。）を修了した日のうち最も古い日から起算して２年を経過した者で、これらの大学等又は大学院の課程等に在学して計測、制御、情報工学、電気、電子、通信、機械、航空、土木、建築、材料工学、造船工学、農業農村工学、林学、砂防又は造園に関する課程を修めて卒業又は修了したもの。

⑵　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」　2025（令和７）年４月１日において、次の各号のいずれかに該当する日（二以上あるときは、当該日のうち最も古い日）から起算して11年を経過した者で、学校教育法に基づく短期大学、高等専門学校、高等学校の専攻科の課程（同法第58条の２の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）若しくは専修学校の専門課程（同法第132条の文部科学大臣の定める基準を満たすものに限る。）、大学等、大学院の課程等又は第一号、第四号、第五号、第七号、第九号若しくは第十号に規定する学校若しくは課程に在学して電気、機械、土木、建築又は農業農村工学に関する課程を修めて卒業又は修了したもの

一　学校教育法に基づく高等学校又は中等教育学校を卒業した日

二　学校教育法に基づく高等専門学校の第３学年の課程を修了した日

三　学校教育法第90条第２項の規定に基づき大学に入学した日

四　学校教育法施行規則（昭和22年文部省令第11号）第150条第２号の規定に基づき文部科学大臣が高等学校の課程と同等の課程を有するものとして認定した在外教育施設の当該課程を修了した日

五　学校教育法に基づく専修学校の高等課程のうち、学校教育法施行規則第150条第３号の規定に基づき文部科学大臣が指定した課程を修了した日（同号の規定に基づき文部科学大臣が定める日以後に修了した場合に限る。）

六　高等学校卒業程度認定試験規則（平成17年文部科学省令第１号）に規定する高等学校卒業程度認定試験の合格者となった日

七　外国において学校教育における12年の課程を修了した日

八　昭和23年文部省告示第47号第20号から第23号までに規定する資格を取得した日

九　昭和23年文部省告示第47号第24号に規定する教育施設又はこれに準ずるものに置かれる12年の課程を修了した日

十　昭和56年文部省告示第153号第１号に規定する検定に合格した日又は同告示第２号から第５号までに規定する課程を修了した日

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

6　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

7　第２次試験

⑴　試験種目

①　試験の区分「本省」　政策課題討議試験及び人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

②　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」　人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日

①　試験の区分「本省」　2025（令和７）年11月上旬で指定する日

②　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」　2025年（令和７）年11月中旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

8　第２次試験合格者発表　2025（令和７）年11月27日（木）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

9　第３次試験

⑴　試験種目　総合評価面接試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月下旬又は12月上旬で指定する日

⑶　試験地

①　試験の区分「本省」　東京都

②　試験の区分「地方整備局・北海道開発局」　札幌市、仙台市、さいたま市、横浜市、新潟市、名古屋市、大阪市、神戸市、広島市、高松市、福岡市

10　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

11　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

12　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

申し込むことができる試験の区分は一つに限る。なお、受験の申込みの受理後における試験の区分及び試験地の変更は認めない。ただし、試験地の変更については、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験の試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）　（問　合　せ　先）

札 幌 市　人事院北海道事務局　〒060―0042　札幌市中央区大通西12丁目
仙 台 市　人事院東北事務局　〒980―0014　仙台市青葉区本町３―２―23
東 京 都　人事院関東事務局　〒330―9712　さいたま市中央区新都心１―１
名古屋市　人事院中部事務局　〒460―0001　名古屋市中区三の丸２―５―１
大 阪 市　人事院近畿事務局　〒553―8513　大阪市福島区福島１―１―60
広 島 市　人事院中国事務局　〒730―0012　広島市中区上八丁堀６―30
高 松 市　人事院四国事務局　〒760―0019　高松市サンポート３―33
福 岡 市　人事院九州事務局　〒812―0013　福岡市博多区博多駅東２―11―１
那 覇 市　人事院沖縄事務所　〒900―0022　那覇市樋川１―15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

13　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

14　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局又は沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

2025年度気象庁経験者採用試験（係長級（技術））公告

国家公務員法第47条の規定に基づき、採用試験について次のように告知する。

令和７年７月１日　人事院事務総長　佐々木雅之

1　試験の名称　2025年度気象庁経験者採用試験（係長級（技術））

2　対象官職　気象庁の標準的な官職が係長である職制上の段階に属する官職のうち、同庁の所掌に係る事務の実施等の業務に主として技術的な知識を活用して従事することをその職務の主たる内容とする官職であって、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を活用することができるもの。

3　給与　この試験に合格し、採用された者は、「一般職の職員の給与に関する法律」の定めるところにより、採用された者の経験年数と同程度の経験年数を有する国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）又は国家公務員採用Ⅱ種試験により採用された職員が受ける俸給月額との均衡を考慮して決定する俸給月額を支給される。

（参考）

国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）による採用後８年の経験年数を有する係長の標準的な俸給月額

272,300円

なお、このほか、同法等の定めるところにより、諸手当が支給される。

4　受験資格　2025（令和７）年４月１日において、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学（短期大学を除き、同法第104条第７項第２号の規定により大学に相当する教育を行うものとして認められた課程を置く教育施設を含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）（以下「大学等」という。）を卒業した日又は同法に基づく大学の大学院の課程（同号の規定により大学院の課程に相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）若しくはこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程（以下「大学院の課程等」という。）を修了した日のうち最も古い日から起算して８年を経過した者で、これらの大学等又は大学院の課程等に在学して電気、電子、通信、情報工学、土木、物理、地球科学又は化学に関する課程を修めて卒業又は修了したもの。

ただし、日本の国籍を有しない者、国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者及び平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）は、受験することができない。

5　第１次試験

⑴　試験種目　基礎能力試験及び経験論文試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年10月５日（日）

⑶　試験地　札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

⑷　第１次試験合格者発表　2025（令和７）年10月31日（金）に、受験番号及び試験地を、インターネットの利用その他の適切な方法により発表する。

6　第２次試験

⑴　試験種目　人物試験（人物試験は、個別面接により行う。）

なお、人物試験の参考とするため、性格検査を行う。

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月中旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

7　第２次試験合格者発表　2025（令和７）年11月27日（木）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

8　第３次試験

⑴　試験種目　総合評価面接試験

⑵　試験の実施日　2025（令和７）年11月下旬又は12月上旬で指定する日

⑶　試験地　東京都

9　最終合格者発表　2025（令和７）年12月24日（水）に、受験番号及び試験地を、第１次試験合格者発表の方法と同一の方法により発表する。

10　採用候補者名簿及び採用方法　採用候補者名簿には、最終合格者の氏名を記載する。採用は、この名簿に記載された者の中から行う。

11　受験手続

⑴　受験申込み及び申込受付期間　受験希望者は、国家公務員採用試験インターネット申込専用アドレスにアクセスして申込手続を行うこと（申込専用アドレス〔https://www.jinji-shiken.go.jp/juken.html〕）。

受験の申込みの受理後における試験地の変更は認めない。ただし、災害又は転居によりやむを得ないと認められる場合に限り、試験の実施に支障のない範囲で試験地の変更を認める。

申込受付期間は、2025（令和７）年７月28日（月）９時から８月18日（月）までとし、８月18日（月）までに申込データの受信を完了したものに限り受け付ける。

なお、インターネットが利用できない環境にある受験希望者は、受けようとする第１次試験の試験地に対応する次の問合せ先に至急問い合わせること（郵送・持参の申込みは2025（令和７）年７月28日（月）から７月29日（火）までとし、郵送による申込みの受付は同日までの通信日付印のあるものに限る。）。

（第１次試験の試験地）	（問合せ先）		
札幌市	人事院北海道事務局	〒060―0042	札幌市中央区大通西12丁目
仙台市	人事院東北事務局	〒980―0014	仙台市青葉区本町３―２―23
東京都	人事院関東事務局	〒330―9712	さいたま市中央区新都心１―１
名古屋市	人事院中部事務局	〒460―0001	名古屋市中区三の丸２―５―１
大阪市	人事院近畿事務局	〒553―8513	大阪市福島区福島１―１―60
広島市	人事院中国事務局	〒730―0012	広島市中区上八丁堀６―30
高松市	人事院四国事務局	〒760―0019	高松市サンポート３―33
福岡市	人事院九州事務局	〒812―0013	福岡市博多区博多駅東２―11―１
那覇市	人事院沖縄事務所	〒900―0022	那覇市樋川１―15―15

⑵　受験票の発行　受験の申込みを受理した場合は、受験票を発行する。

受験者は、本人の写真を申込専用アドレスからアップロードした受験票を印刷し、又は印刷した受験票に本人の写真を貼り、第１次試験の際に必ず持参すること。

12　受験上の配慮　身体の障害等があるため特に何らかの措置を希望する者は、申込時にあらかじめその旨を申し出ること。

13　その他

⑴　受験手続その他受験に関する問合せは、人事院事務総局（〒100―8913　東京都千代田区霞が関１－２－３）、人事院の地方事務局又は沖縄事務所に行うこと。

⑵　提出書類等の所要事項は正確に記入又は入力すること。

⑶　試験の詳細については、別に作成している受験案内、人事院のホームページ等を参照すること。

令和７年度土地家屋調査士試験に関する公告

土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第６条第１項の規定に基づき、令和７年度における土地家屋調査士試験を次のとおり行う。

令和７年７月１日　　法務大臣　鈴木　馨祐

1　受験資格

年令、性別、学歴等に関係なく、誰でも受験することができる。

2　試験期日

筆記試験　令和７年10月19日（日曜日）

口述試験　令和８年１月22日（木曜日）

3　試験の内容

不動産の表示に関する登記につき必要と認められる事項であって、次に掲げるもの

⑴　民法に関する知識

⑵　登記の申請手続（登記申請書の作成に関するものを含む。）及び審査請求の手続に関する知識

⑶　筆界（不動産登記法（平成16年法律第123号）第123条第１号に規定する筆界をいう。）に関する知識

⑷　土地及び家屋の調査及び測量に関する知識及び技能であって、次に掲げる事項

ア　土地家屋調査士法第３条第１項第１号から第６号までに規定する業務を行うのに必要な測量

イ　作図（縮図及び伸図並びにこれに伴う地図の表現の変更に関する作業を含む。）

⑸　その他土地家屋調査士法第３条第１項第１号から第６号までに規定する業務を行うのに必要な知識及び能力

4　試験の時間割等

⑴　指定時刻

土地家屋調査士法施行規則（昭和54年法務省令第53号）第７条第１項の時刻（以下「指定時刻」という。）として、午前の部については午前９時15分、午後の部については午後０時45分を指定する。

受験者は、指定時刻までに試験場内の試験室に出頭せず、又は係員の承認を受けないで試験室から退室したときは、その試験を受けることができない。

⑵　筆記試験

ア　時間割は、次のとおりである。

	試験場指定時刻	時間	試験の内容
午前の部	午前９時15分	午前９時30分から午前11時30分までの２時間	上記３の⑷
午後の部	午後０時45分	午後１時00分から午後３時30分までの２時間30分	上記３の⑴から⑶まで及び⑸

イ　午前の部の試験（以下「測量の試験」という。）及び午後の部の試験（以下「表示に関する登記の試験」という。）とも、多肢択一式及び記述式により実施する。

なお、測量の試験及び表示に関する登記の試験とも、多肢択一式問題又は記述式問題の各成績のいずれかがそれぞれ一定の基準点に達しない場合には、それだけで不合格とする。

⑶　口述試験

筆記試験に合格した者につき、上記３の⑵及び⑸に掲げる事項について行う。

⑷　筆記試験一部免除者

①測量士若しくは測量士補又は一級建築士若しくは二級建築士となる資格を有する者、②測量の試験について筆記試験に合格した者と同等以上の知識及び技能を有するものとして法務大臣が認定した者（筆記試験合格者を除く。）（以下「認定者」という。）、③前々回以前の筆記試験合格者については、筆記試験のうち測量の試験を免除する。

⑸　筆記試験免除申請者

令和６年度の土地家屋調査士試験の筆記試験合格者については、今回の土地家屋調査士試験の筆記試験を免除する。

⑹　法令等の適用日

筆記試験及び口述試験の解答に当たり適用すべき法令等は、令和７年４月１日（火曜日）現在において施行されているもの（同日が施行日とされているものを含む。）とする。

5　試験場所

⑴　筆記試験

法務局（東京、大阪、名古屋、広島、福岡、仙台、札幌及び高松）又は那覇地方法務局が指定する場所

⑵　口述試験

筆記試験受験者については、筆記試験の受験地を管轄する法務局（那覇地方法務局が指定する場所で筆記試験を受験した者については、福岡法務局）が指定する場所

筆記試験免除申請者については、受験申請書類を提出した法務局が指定する場所

6　受験申請受付期間

令和７年７月28日（月曜日）から同年８月８日（金曜日）まで（土曜日、日曜日及び祝祭日を除く。）の午前９時から正午まで及び午後１時から午後５時まで。

なお、受験申請書類を郵送によって提出する場合には、書留郵便によるものとし、令和７年８月８日（金曜日）までの消印があることを要する。

7　受験申請書類の提出先

那覇地方法務局が指定する場所を受験地とする者については、同地方法務局の総務課

それ以外の者については、受験地を管轄する法務局民事行政部総務課又は当該法務局の管区内にある地方法務局の総務課

筆記試験免除申請者については、受験地を管轄する法務局民事行政部総務課

8　受験手数料

8,300円の額に相当する収入印紙を受験申請書に貼って納付すること。

9　受験申請書等の用紙の交付

受験申請書その他の受験の申請に必要な書類の用紙は、令和７年７月１日（火曜日）から全国の法務局及び地方法務局の総務課において交付する。

なお、郵送によって受験申請書等の用紙を請求する場合には、返送用として、郵便番号、住所及び氏名を記載し、郵便切手（180円）を貼った角形２号の郵便封筒を同封すること。

10　筆記試験の結果の発表

令和７年11月21日（金曜日）の午後４時に、法務省ホームページ（https://www.moj.go.jp/）において、筆記試験問題、多肢択一式問題の正解及び基準点等を掲載する。

令和８年１月７日（水曜日）の午後４時に、筆記試験を実施した法務局又は地方法務局において、それぞれ筆記試験合格者及び認定者の受験番号を掲示するほか、筆記試験合格者に対しては筆記試験合格通知書を、認定者に対しては認定通知書を発送して行う。また、同日の午後４時に、法務省ホームページ（https://www.moj.go.jp/）にも筆記試験合格者及び認定者の受験番号を掲載する。

なお、今回の筆記試験に合格した者については、その申請により、次回（令和８年度）の土地家屋調査士試験の筆記試験及びその後に行われる測量の筆記試験が免除される。また、認定者については、その申請により、次回（令和８年度）以降の土地家屋調査士試験における測量の試験が免除される。

11　最終合格者の発表

令和８年２月13日（金曜日）の午後４時に、筆記試験を実施した法務局又は地方法務局において受験番号を掲示するほか、同日の午後４時に、法務省ホームページ（https://www.moj.go.jp/）にも最終合格者の受験番号を掲載する。また、令和８年３月６日（金曜日）の官報において、最終合格者の受験番号及び氏名を公告する。

なお、最終合格者本人には、土地家屋調査士試験合格証書を交付する。

令和７年度簡裁訴訟代理等能力認定考査に関する公告

司法書士法（昭和25年法律第197号）第３条第２項第２号及び司法書士法施行規則（昭和53年法務省令第55号）第11条第１項の規定に基づき、令和７年度簡裁訴訟代理等能力認定考査を次のとおり行う。

令和７年７月１日　　法務大臣　鈴木　馨祐

1　受験資格

司法書士法第３条第２項第１号に規定する研修の課程を修了した者

2　考査の期日等

⑴　期日

令和７年９月14日（日曜日）午後１時から午後３時まで

⑵　指定時刻

司法書士法施行規則第14条において準用する同規則第６条第１項の時刻（以下「指定時刻」という。）として、午後０時50分を指定する。

受験者は、指定時刻までに試験場内の考査室に出頭せず、又は係員の承認を受けないで考査室から退室したときは、その試験を受けることができない。

3　考査の内容等

事実認定の手法に関する能力、立証活動に関する能力、弁論及び尋問技術に関する能力、訴訟代理人としての倫理に関する能力その他簡裁訴訟代理等関係業務を行うのに必要な能力を習得したかどうかについて、記述式により行う。

4　考査会場

考査を受けようとする者が考査申請書類を提出した法務局が指定する場所で行う。

5　考査申請書類の提出等

⑴　考査を受けようとする者は、自己が入会している司法書士会（司法書士会に入会していない者にあっては、その者の住所地を管轄する法務局又は地方法務局の管轄区域ごとに設立された司法書士会）を通じて考査申請書類の交付を受け、令和７年８月６日（水曜日）午後５時までに考査申請書類を当該司法書士会に提出し、当該司法書士会においては、同月13日（水曜日）までに各考査申請書類を取りまとめた上、次の⑵の表に定められた法務局に提出すること。

なお、住所地を管轄する法務局又は地方法務局の管轄区域以外の地域で考査を受けようとする者は、上記にかかわらず、当該地域を管轄する法務局の管轄区域内に設立された司法書士会に考査申請書類を提出することにより、当該地域において考査を受けることができる。

おって、考査申請書類を提出するに当たっては、考査申請書類に司法書士特別研修の修了証明書を添付するほか、考査受験票裏面に氏名、連絡先及び郵便番号を記載し、85円切手を貼ること。

⑵　次の表の①欄記載の司法書士会が考査申請書類を提出する法務局は、②欄記載の法務局とする。

①	②
東京司法書士会	東京法務局
神奈川県司法書士会	
埼玉司法書士会	
千葉司法書士会	
茨城司法書士会	
栃木県司法書士会	
群馬司法書士会	
静岡県司法書士会	
山梨県司法書士会	
長野県司法書士会	
新潟県司法書士会	
大阪司法書士会	大阪法務局
京都司法書士会	
兵庫県司法書士会	
奈良県司法書士会	
滋賀県司法書士会	
和歌山県司法書士会	

愛知県司法書士会	名古屋法務局
三重県司法書士会	
岐阜県司法書士会	
福井県司法書士会	
石川県司法書士会	
富山県司法書士会	
広島司法書士会	広島法務局
山口県司法書士会	
岡山県司法書士会	
鳥取県司法書士会	
島根県司法書士会	
福岡県司法書士会	福岡法務局
佐賀県司法書士会	
長崎県司法書士会	
大分県司法書士会	
熊本県司法書士会	
鹿児島県司法書士会	
宮崎県司法書士会	
沖縄県司法書士会	
宮城県司法書士会	仙台法務局
福島県司法書士会	
山形県司法書士会	
岩手県司法書士会	
秋田県司法書士会	
青森県司法書士会	
札幌司法書士会	札幌法務局
函館司法書士会	
旭川司法書士会	
釧路司法書士会	
香川県司法書士会	高松法務局
徳島県司法書士会	
高知県司法書士会	
愛媛県司法書士会	

6　考査手数料

10,900円の額に相当する収入印紙を考査申請書に貼って納付すること。

7　認定者の発表

法務大臣が簡裁訴訟代理等関係業務を行うのに必要な能力を有すると認定した者（認定者）の発表は、令和７年12月10日（水曜日）の午後４時に考査会場を管轄する法務局に掲示して行うほか、同日の午後４時に法務省ホームページ（https://www.moj.go.jp/）にも認定者の受験番号を掲載する。また、前記掲示及びホームページ掲載後、認定者の受験番号及び氏名について、官報に公告する。

なお、認定者本人には、認定証書を交付する。

おって、認定者は認定を受けるに当たり、登録免許税として5,000円の額に相当する収入印紙の納付が必要となるので、別途指定する方法により納付すること。

通関士試験公告

第59回通関士試験の実施について、通関業法施行規則（昭和42年大蔵省令第50号）第５条の規定により、次のとおり公告する。

令和７年７月１日　　財務大臣　加藤　勝信

通関士試験は、次の要領により行う。

１．試験日　令和７年10月５日（日）

２．試験科目及び時間

①通関業法……午前９時30分から午前10時20分まで

②関税法、関税定率法その他関税に関する法律及び外国為替及び外国貿易法（同法第６章に係る部分に限る。）……午前11時00分から午後０時40分まで

③通関書類の作成要領その他通関手続の実務……午後１時50分から午後３時30分まで

これらの科目の出題範囲は、法律のほか、それぞれの法律に基づく関係政令、省令、告示及び通達とし、令和７年７月１日現在で施行されているものとする。

なお、通関業法に規定する通関業者に係る出題については、関税法第79条の２の規定において定義する認定通関業者に係るものを含む。

３．試験の方法等

⑴　各試験科目とも筆記（マークシート方式）により行う。

試験科目	出題形式、配点及び出題数			
	選択式（注１）	択一式	計算式	選択式・計算式
《１》　通関業法	35点(10問)	10点(10問)		
《２》　関税法、関税定率法その他関税に関する法律及び外国為替及び外国貿易法（同法第６章に係る部分に限る。）	45点(15問)	15点(15問)		
《３》　通関書類の作成要領その他通関手続の実務				
通関書類の作成要領（注２）				20点(２問)
その他通関手続の実務	10点(５問)	５点(５問)	10点(５問)	

注１．「選択式」とは、文章の空欄に当てはまる最も適切な語句を選択肢から選んで解答する形式、又は五肢の中から「正しいもの」若しくは「誤っているもの」を複数選択する形式である。

注２．輸出入・港湾関連情報処理システム（ＮＡＣＣＳ）を使用して行う輸出申告と輸入申告の問題を、前回（第58回）と同様の形式で各１問出題する。

⑵　試験合格のためには、上記３．⑴の表に掲げる各試験科目とも合格基準を満たす必要がある。

４．試験実施地並びに受験願書提出先及びその所在地

（試験実施地）		（受験願書提出先及びその所在地）	
北海道	函館税関業務部通関業監督官	（〒040―8561）	函館市海岸町24番４号　函館港湾合同庁舎
新潟県	東京税関業務部通関業監督官	（〒135―8615）	東京都江東区青海２丁目７番11号　東京港湾合同庁舎
東京都	東京税関業務部通関業監督官	（〒135―8615）	東京都江東区青海２丁目７番11号　東京港湾合同庁舎

宮　城　県	横浜税関業務部通関業監督官	（〒231―8401）	横浜市中区海岸通１丁目１番地
神奈川県	横浜税関業務部通関業監督官	（〒231―8401）	横浜市中区海岸通１丁目１番地
静　岡　県	名古屋税関業務部通関業監督官	（〒455―8535）	名古屋市港区入船２丁目３番12号　名古屋港湾合同庁舎
愛　知　県	名古屋税関業務部通関業監督官	（〒455―8535）	名古屋市港区入船２丁目３番12号　名古屋港湾合同庁舎
大　阪　府	大阪税関業務部通関業監督官	（〒552―0021）	大阪市港区築港４丁目10番３号　大阪港湾合同庁舎
兵　庫　県	神戸税関業務部通関業監督官	（〒650―0041）	神戸市中央区新港町12番１号
広　島　県	神戸税関業務部通関業監督官	（〒650―0041）	神戸市中央区新港町12番１号
福　岡　県	門司税関業務部通関業監督官	（〒801―8511）	北九州市門司区西海岸１丁目３番10号　門司港湾合同庁舎
熊　本　県	長崎税関業務部通関業監督官	（〒850―0862）	長崎市出島町１番36号
沖　縄　県	沖縄地区税関業務部通関業監督官	（〒900―0006）	那覇市おもろまち２丁目１番１号　那覇第２地方合同庁舎３号館

注．試験会場は、受験票に記載して通知する。

５．受験願書の受付期間等

⑴　書面により提出する場合

①　受付期間は、令和７年７月22日（火）から同年８月５日（火）まで(土曜日、日曜日を除く。)とし、受付時間は、午前10時から午後５時までとする。ただし、郵送による場合は、令和７年８月５日（火）までの消印のあるものに限り受け付ける。

なお、受験願書には、受験手数料として３千円に相当する額の収入印紙を貼付すること。

②　受験願書には、所定の箇所に写真を貼付した受験票を添付すること。

③　試験科目の一部免除を受けようとする者は、上記の受験願書の受付期間中に通関士試験科目の一部免除申請書（税関様式Ｂ第1210号）及び証明書（税関様式Ｂ第1215号）(既に「通関士試験科目の一部免除通知書」の交付を受けている者は当該通知書の写し）を受験願書とともに提出すること。

⑵　ＮＡＣＣＳを使用して提出する場合

①　ＮＡＣＣＳを使用して受験願書の提出をする場合の必要な手続は、輸出入・港湾関連情報処理センター株式会社（ＮＡＣＣＳセンター）のホームページ（https://www.naccs.jp）を参照すること。

②　受付期間・時間は、令和７年７月22日（火）午前10時から同年８月５日（火）午後５時まで（土曜日、日曜日を含む。)とし、受験手数料として２千９百円を、上記の受付期間・時間内に電子納付すること。

なお、上記の受付期間・時間内に電子納付されない場合は、ＮＡＣＣＳを使用した受験願書の提出自体が無効となるので注意すること。

③　ＮＡＣＣＳを使用して受験願書の提出を行った後、所定の箇所に写真を貼付した受験票を別途提出すること。

④　ＮＡＣＣＳを使用して試験科目の一部免除を受けようとする者は、証明書（税関様式Ｂ第1215号）(既に「通関士試験科目の一部免除通知書」の交付を受けている者は当該通知書の写し）を電子ファイルとして添付して、ＮＡＣＣＳを使用して提出すること。また、この場合の必要な手続は、ＮＡＣＣＳセンターのホームページを参照すること。

６．その他

⑴　受験願書等の請求又は受験手続に関する照会は、各税関の通関業監督官へ行うこと（郵送による場合は、必ず所要の切手を貼ったあて先明記の返信用封筒を同封すること)。

⑵　試験の詳細は、「第59回通関士試験受験案内」を参照すること。

医師国家試験の施行

医師法（昭和23年法律第201号）第10条第１項の規定により、第120回医師国家試験を次のとおり施行する。

令和７年７月１日

厚生労働大臣　福岡　資麿

１　試験期日　令和８年２月７日（土曜日）及び８日（日曜日）

２　試験地　北海道、宮城県、東京都、新潟県、愛知県、石川県、大阪府、広島県、香川県、福岡県、熊本県及び沖縄県

３　試験内容　臨床上必要な医学及び公衆衛生に関して、医師として具有すべき知識及び技能

４　受験資格

⑴　学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学において、医学の正規の課程を修めて卒業した者（大学において医学を専攻する学生が臨床実習を開始する前に修得すべき知識及び技能を具有しているかどうかを評価するために大学が共用する試験として厚生労働省令で定めるものに合格した者に限る。ただし、令和７年４月１日より前に卒業した者は、この規定にかかわらず医師国家試験を受験することができる。)(令和８年３月10日（火曜日）までに卒業する見込みの者を含む。)

⑵　医師国家試験予備試験に合格した者で、合格した後１年以上の診療及び公衆衛生に関する実地修練を経たもの(令和８年３月10日(火曜日）までに実地修練を終える見込みの者を含む。)

⑶　外国の医学校を卒業し、又は外国で医師免許を得た者であって、厚生労働大臣が⑴又は⑵に掲げる者と同等以上の学力及び技能を有し、かつ、適当と認定したもの

⑷　沖縄の復帰に伴う厚生省関係法令の適用の特別措置等に関する政令（昭和47年政令第108号）第17条第１項の規定により医師法の規定による医師免許を受けたものとみなされる者であって、厚生労働大臣が認定したもの

５　受験手続

⑴　試験を受けようとする者は、次の書類等を提出すること。

ア　すべての受験者が提出する書類等

(ｱ)　受験願書　医師法施行規則（昭和23年厚生省令第47号）第３号書式により作成するとともに、受験願書に記載する氏名は、戸籍（中長期在留者については在留カード又は住民票、特別永住者については特別永住者証明書又は住民票、短期在留者については旅券その他の身分を証する書類）に記載されている文字を使用すること。

(ｲ)　写真　出願前６月以内に脱帽正面で撮影した縦６センチメートル、横４センチメートルのもので、その裏面に(ｱ)の記号、撮影年月日及び氏名を記載し、厚生労働省又は医師国家試験運営本部事務所若しくは医師国家試験運営臨時事務所において交付する受験写真用台紙に貼り付けた上、同台紙に所定の事項を記入して提出すること。

なお、写真の提出に当たっては、卒業し、若しくは在籍している大学又は医師国家試験運営本部事務所若しくは医師国家試験運営臨時事務所において、その写真が受験者本人と相違ない旨の確認を受けること。

㈦　返信用封筒　縦23.5センチメートル、横12センチメートルのもので、表面に、郵便番号及び宛先を記載し、590円（定形郵便110円＋一般書留480円）の郵便切手を貼り付け、書留の表示をすること。

イ　４の⑴に該当する者が提出する書類　卒業証明書又は卒業見込証明書

この場合、卒業見込証明書を提出した者にあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに卒業証明書を提出すること。

ウ　４の⑵に該当する者が提出する書類　医師国家試験予備試験の合格証書の写し（医師国家試験運営本部事務所又は医師国家試験運営臨時事務所に合格証書の原本を提示し、原本照合を受けたもの）又は合格証明書及び実地修練施設の長の発行する実地修練を終えたことを証する書面又は実地修練を終える見込みであることを証する書面

なお、実地修練を終える見込みであることを証する書面を提出した者にあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに実地修練を終えたことを証する書面を提出すること。

エ　４の⑶又は⑷に該当する者が提出する書類　医師国家試験受験資格の認定書の写し（医師国家試験運営本部事務所又は医師国家試験運営臨時事務所に当該認定書の原本を提示し、原本照合を受けたもの）

⑵　受験に関する書類の受付期間、提出場所等

ア　受験に関する書類は、令和７年11月４日（火曜日）から同年11月28日（金曜日）までに提出すること。

イ　受験に関する書類を郵送する場合の提出先は、医師国家試験運営本部事務所とする。

ウ　ただし、下記に掲げる医師国家試験運営臨時事務所においては、受験に関する書類を直接持参する場合について、その提出を受け付けることとする。

北海道　ランスタッド・札幌支店
宮城県　ランスタッド・仙台支店
東京都　ランスタッド・試験監督事業部
愛知県　ランスタッド・名古屋伏見事業所
大阪府　ランスタッド・大阪支店
広島県　ランスタッド・広島支店
香川県　ランスタッド・高松支店
福岡県　ランスタッド・福岡支店
沖縄県　人材派遣センターオキナワ

エ　受験に関する書類を直接持参する場合の受付時間は、アの期間中毎日（土曜日、日曜日その他の行政機関の休日を除く。）午前９時から午前12時までと午後１時から午後５時までとする。

オ　受験に関する書類を郵送する場合は、書留郵便をもって送付すること。この場合、令和７年11月28日（金曜日）までの消印のあるものに限り受け付ける。

カ　受験に関する書類を受理した後は、受験に関する書類の返還及び受験地の変更は認めない。

⑶　書類の提出については次のことに注意すること。

ア　４の⑴に該当する者で卒業見込証明書を提出したものにあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに卒業証明書の提出がなされないときは、当該受験は原則として無効とする。

イ　４の⑵に該当する者で、実地修練を終える見込みであることを証する書面を提出したものにあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに実地修練を終えたことを証する書面の提出がないときは、当該受験は原則として無効とする。

⑷　受験手数料

ア　受験手数料は、15,300円とし、受験手数料の額に相当する収入印紙を受験願書に貼ることにより納付すること。この場合、収入印紙は消印しないこと。

イ　受験に関する書類を受理した後は、受験手数料は返還しない。

⑸　受験票の交付　受験票は、郵送により交付する。なお、令和８年１月26日（月曜日）までに受験票が到着しない場合は、医師国家試験運営本部事務所に問い合わせること。

６　合格者の発表　試験の合格者は、令和８年３月16日（月曜日）午後２時に厚生労働省ホームページの資格・試験情報のページにその受験地及び受験番号を掲載して発表する。

７　受験に伴う配慮　視覚、聴覚、音声機能又は言語機能に障害を有する者で受験を希望するものは、令和７年10月１日（水曜日）までに医師国家試験運営本部事務所に申し出ること。申し出た者については、受験の際にその障害の状態に応じて必要な配慮を講ずることがある。

８　手続及び問い合わせ先

⑴　試験に関する手続及び問い合わせ先は下記のとおりとする。

医師国家試験運営本部事務所　東京都江東区有明３丁目６番11号　ＴＦＴビル東館７階
郵便番号135―0063　電話番号03（5579）6903

⑵　５の⑵のアの期間に、受験に関する書類を直接持参する場合の提出先は下記の試験地を管轄する医師国家試験運営臨時事務所とする。

医師国家試験運営臨時事務所

試験地	所在地
北海道	ランスタッド・札幌支店　国家試験係 北海道札幌市中央区北四条西４丁目１番３号　伊藤ビル５階
宮城県	ランスタッド・仙台支店　国家試験係 宮城県仙台市青葉区中央１丁目２番３号　仙台マークワン15階
東京都 新潟県	ランスタッド・試験監督事業部　国家試験係 東京都江東区有明３丁目６番11号　ＴＦＴビル東館７階
愛知県 石川県	ランスタッド・名古屋伏見事業所　国家試験係 愛知県名古屋市中区栄１丁目24番15号　プライム名古屋伏見ビル２階
大阪府	ランスタッド・大阪支店　国家試験係 大阪府大阪市北区梅田２丁目２番22号　ハービスＥＮＴオフィスタワー18階
広島県	ランスタッド・広島支店　国家試験係 広島県広島市中区本通６番11号　明治安田生命広島本通ビル８階
香川県	ランスタッド・高松支店　国家試験係 香川県高松市番町１丁目６番８号　高松興銀ビル８階
福岡県 熊本県	ランスタッド・福岡支店　国家試験係 福岡県福岡市中央区天神１丁目６番８号　天神ツインビル９階
沖縄県	人材派遣センターオキナワ　国家試験係 沖縄県那覇市久茂地１丁目７番１号　琉球リース総合ビル９階

歯科医師国家試験の施行

歯科医師法（昭和23年法律第202号）第10条第１項の規定により、第119回歯科医師国家試験を次のとおり施行する。

令和７年７月１日

厚生労働大臣　福岡　資麿

１　試験期日　令和８年１月31日（土曜日）及び同年２月１日（日曜日）

２　試験地　北海道、宮城県、東京都、新潟県、愛知県、大阪府、広島県及び福岡県

３　試験内容　臨床上必要な歯科医学及び口腔（くう）衛生に関して、歯科医師として具有すべき知識及び技能

4　受験資格

⑴　学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく大学において、歯学の正規の課程を修めて卒業した者（令和８年３月10日（火曜日）までに卒業する見込みの者を含む。）

⑵　歯科医師国家試験予備試験に合格した者で、合格した後１年以上の診療及び口腔衛生に関する実地修練を経たもの（令和８年３月10日（火曜日）までに実地修練を終える見込みの者を含む。）

⑶　外国の歯科医学校を卒業し、又は外国で歯科医師免許を得た者であって、厚生労働大臣が⑴又は⑵に掲げる者と同等以上の学力及び技能を有し、かつ、適当と認定したもの

⑷　沖縄の復帰に伴う厚生省関係法令の適用の特別措置等に関する政令（昭和47年政令第108号）第18条第１項の規定により歯科医師法の規定による歯科医師免許を受けたものとみなされる者であって、厚生労働大臣が認定したもの

5　受験手続

⑴　試験を受けようとする者は、次の書類等を提出すること。

ア　すべての受験者が提出する書類等

㋐　受験願書　歯科医師法施行規則（昭和23年厚生省令第48号）第３号書式により作成するとともに、受験願書に記載する氏名は、戸籍（中長期在留者については在留カード又は住民票、特別永住者については特別永住者証明書又は住民票、短期在留者については旅券その他の身分を証する書類）に記載されている文字を使用すること。

㋑　写真　出願前６月以内に脱帽正面で撮影した縦６センチメートル、横４センチメートルのもので、その裏面に㋹の記号、撮影年月日及び氏名を記載し、厚生労働省又は歯科医師国家試験運営本部事務所若しくは歯科医師国家試験運営臨時事務所において交付する受験写真用台紙に貼り付けた上、同台紙に所定の事項を記入して提出すること。

なお、写真の提出に当たっては、卒業し、若しくは在籍している大学又は歯科医師国家試験運営本部事務所若しくは歯科医師国家試験運営臨時事務所において、その写真が受験者本人と相違ない旨の確認を受けること。

㋒　返信用封筒　縦23.5センチメートル、横12センチメートルのもので、表面に、郵便番号及び宛先を記載し、590円（定形郵便110円＋一般書留480円）の郵便切手を貼り付け、書留の表示をすること。

イ　４の⑴に該当する者が提出する書類　卒業証明書又は卒業見込証明書

この場合、卒業見込証明書を提出した者にあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに卒業証明書を提出すること。

ウ　４の⑵に該当する者が提出する書類　歯科医師国家試験予備試験の合格証書の写し（歯科医師国家試験運営本部事務所又は歯科医師国家試験運営臨時事務所に合格証書の原本を提示し、原本照合を受けたもの）又は合格証明書及び実地修練施設の長の発行する実地修練を終えたことを証する書面又は実地修練を終える見込みであることを証する書面

なお、実地修練を終える見込みであることを証する書面を提出した者にあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに実地修練を終えたことを証する書面を提出すること。

エ　４の⑶又は⑷に該当する者が提出する書類　歯科医師国家試験受験資格の認定書の写し（歯科医師国家試験運営本部事務所又は歯科医師国家試験運営臨時事務所に当該認定書の原本を提示し、原本照合を受けたもの）

⑵　受験に関する書類の受付期間、提出場所等

ア　受験に関する書類は、令和７年11月４日（火曜日）から同年11月28日（金曜日）までに提出すること。

イ　受験に関する書類を郵送する場合の提出先は、歯科医師国家試験運営本部事務所とする。

ウ　ただし、下記に掲げる歯科医師国家試験運営臨時事務所においては、受験に関する書類を直接持参する場合について、その提出を受け付けることとする。

北海道　ランスタッド・札幌支店
宮城県　ランスタッド・仙台支店
東京都　ランスタッド・試験監督事業部
愛知県　ランスタッド・名古屋伏見事業所
大阪府　ランスタッド・大阪支店
広島県　ランスタッド・広島支店
福岡県　ランスタッド・福岡支店

エ　受験に関する書類を直接持参する場合の受付時間は、アの期間中毎日（土曜日、日曜日その他の行政機関の休日を除く。）午前９時から午前12時までと午後１時から午後５時までとする。

オ　受験に関する書類を郵送する場合は、書留郵便をもって送付すること。この場合、令和７年11月28日（金曜日）までの消印のあるものに限り受け付ける。

カ　受験に関する書類を受理した後は、受験に関する書類の返還及び受験地の変更は認めない。

⑶　書類の提出については次のことに注意すること。

ア　４の⑴に該当する者で卒業見込証明書を提出したものにあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに卒業証明書の提出がなされないときは、当該受験は原則として無効とする。

イ　４の⑵に該当する者で、実地修練を終える見込みであることを証する書面を提出したものにあっては、令和８年３月10日（火曜日）午後２時までに実地修練を終えたことを証する書面の提出がないときは、当該受験は原則として無効とする。

⑷　受験手数料

ア　受験手数料は、18,900円とし、受験手数料の額に相当する収入印紙を受験願書に貼ることにより納付すること。この場合、収入印紙は消印しないこと。

イ　受験に関する書類を受理した後は、受験手数料は返還しない。

⑸　受験票の交付　受験票は、郵送により交付する。なお、令和８年１月19日（月曜日）までに受験票が到着しない場合は、歯科医師国家試験運営本部事務所に問い合わせること。

6　合格者の発表　試験の合格者は、令和８年３月16日（月曜日）午後２時に厚生労働省ホームページの資格・試験情報のページにその受験地及び受験番号を掲載して発表する。

7　受験に伴う配慮　視覚、聴覚、音声機能又は言語機能に障害を有する者で受験を希望するものは、令和７年10月１日（水曜日）までに歯科医師国家試験運営本部事務所に申し出ること。申し出た者については、受験の際にその障害の状態に応じて必要な配慮を講ずることがある。

8　手続及び問い合わせ先

⑴　試験に関する手続及び問い合わせ先は下記のとおりとする。

歯科医師国家試験運営本部事務所　東京都江東区有明３丁目６番11号　ＴＦＴビル東館７階　郵便番号135－0063　電話番号03（5579）6903

(2)　５の(2)のアの期間に、受験に関する書類を直接持参する場合の提出先は下記の試験地を管轄する歯科医師国家試験運営臨時事務所とする。

試験地	所在地
北海道	ランスタッド・札幌支店　国家試験係 北海道札幌市中央区北四条西４丁目１番３号　伊藤ビル５階
宮城県	ランスタッド・仙台支店　国家試験係 宮城県仙台市青葉区中央１丁目２番３号　仙台マークワン15階
東京都 新潟県	ランスタッド・試験監督事業部　国家試験係 東京都江東区有明３丁目６番11号　TFTビル東館７階
愛知県	ランスタッド・名古屋伏見事業所　国家試験係 愛知県名古屋市中区栄１丁目24番15号　プライム名古屋伏見ビル２階
大阪府	ランスタッド・大阪支店　国家試験係 大阪府大阪市北区梅田２丁目２番22号　ハービスENTオフィスタワー18階
広島県	ランスタッド・広島支店　国家試験係 広島県広島市中区本通６番11号　明治安田生命広島本通ビル８階
福岡県	ランスタッド・福岡支店　国家試験係 福岡県福岡市中央区天神１丁目６番８号　天神ツインビル９階

令和七年海事代理士試験の施行

令和七年海事代理士試験の施行について、海事代理士法施行規則（昭和二十六年運輸省令第四十二号）第十条の規定により、次のとおり告示する。

令和七年七月一日

国土交通大臣　中野　洋昌

一、試験地及び試験場所

イ　筆記試験

札幌市	北海道運輸局
仙台市	東北運輸局
横浜市	関東運輸局
新潟市	北陸信越運輸局
名古屋市	中部運輸局
大阪市	近畿運輸局
神戸市	神戸運輸監理部
広島市	中国運輸局
高松市	四国運輸局
福岡市	九州運輸局
那覇市	内閣府沖縄総合事務局

ロ　口述試験

東京都	国土交通省

二、日時

イ　筆記試験

令和七年九月二十五日　午前十時十五分から午後五時まで

ロ　口述試験

令和七年十一月二十五日　午前十時三十分から午後五時三十分まで

（状況により、一部受験者については、十一月二十五日の午後五時三十分以降又は十一月二十六日に行うこととする。）

三、受験手続

イ　受験願書（筆記試験免除申請書）の請求

受験願書及び筆記試験免除申請書（本年の筆記試験免除を受けようとする者に限る。）は、受験者の居住地を管轄する地方運輸局又は神戸運輸監理部（居住地が沖縄県にある場合は内閣府沖縄総合事務局）において交付する。なお、郵便で請求する場合には、百八十円切手をはったあて先明記の返信用封筒（角型二号）を必ず同封すること。

また、受験願書は、国土交通省のホームページからも取得することができる。

ロ　受験願書の出願

受験希望地を管轄する地方運輸局長又は神戸運輸監理部長（受験希望地が那覇市である場合は内閣府沖縄総合事務局長）に提出すること。なお、令和六年の筆記試験合格者であって、本年の筆記試験について免除を受けようとする場合は、国土交通大臣に提出すること。

なお、郵送で提出する場合には、書留郵便とし、百十円切手をはったあて先明記の返信用封筒（長形三号）を必ず同封すること。

ハ　受験願書の出願期間

令和七年八月一日から令和七年八月三十一日まで（郵送の場合は八月三十一日消印有効）

ニ　受験手数料

受験願書に六千八百円の収入印紙を貼付すること（消印はしない）。

ホ　筆記試験の免除

令和六年の筆記試験に合格し、口述試験に不合格となった者が本年受験する場合には、受験願書に筆記試験免除申請書を添えて提出することにより、本年の筆記試験は免除され、直接口述試験を受験することができる。

ヘ　受験願書（筆記試験免除申請書）の請求及び出願先

北海道運輸局 海事振興部旅客・船舶産業課	札幌市中央区大通西十丁目 札幌第二合同庁舎 （郵便番号〇六〇―〇〇四二） 電話〇一一―二九〇―一〇一一
東北運輸局 海事振興部海事産業課	仙台市宮城野区鉄砲町一番地　仙台第四合同庁舎 （郵便番号九八三―八五三七） 電話〇二二―七九一―七五一二
関東運輸局 海事振興部旅客課	横浜市中区北仲通五丁目五七番地　横浜第二合同庁舎 （郵便番号二三一―八四三三） 電話〇四五―二一一―七二一四
北陸信越運輸局 海事振興部海事産業課	新潟市中央区美咲町一丁目二番一号　新潟美咲合同庁舎二号館 （郵便番号九五〇―八五三七） 電話〇二五―二八五―九一五六
中部運輸局 海事振興部旅客課	名古屋市中区三の丸二丁目二番一号　名古屋合同庁舎第一号館 （郵便番号四六〇―八五二八） 電話〇五二―九五二―八〇一三
近畿運輸局 海事振興部旅客課	大阪市中央区大手前四丁目一番七六号　大阪合同庁舎第四号館 （郵便番号五四〇―八五五八） 電話〇六―六九四九―六四一六
神戸運輸監理部 海事振興部旅客課	神戸市中央区波止場町一番一号　神戸第二地方合同庁舎 （郵便番号六五〇―〇〇四二） 電話〇七八―三二一―三一四六
中国運輸局 海事振興部旅客課	広島市中区上八丁堀六番三〇号　広島合同庁舎四号館 （郵便番号七三〇―八五四四） 電話〇八二―二二八―三六七九
四国運輸局 海事振興部海運・港運課	高松市サンポート三番三三号　高松サンポート合同庁舎南館 （郵便番号七六〇―〇〇一九） 電話〇八七―八〇二―六八〇七
九州運輸局 海事振興部旅客課	福岡市博多区博多駅東二丁目一番一号　福岡合同庁舎新館 （郵便番号八一二―〇〇一三） 電話〇九二―四七二―三一五五
内閣府沖縄総合事務局運輸部総務課	那覇市おもろまち二丁目一番一号　那覇第二地方合同庁舎二号館 （郵便番号九〇〇―〇〇〇六） 電話〇九八―八六六―一八三六
国土交通省（本省） 海事局総務課	千代田区霞が関二丁目一番三号　中央合同庁舎三号館 （郵便番号一〇〇―八九一八） 電話〇三―五二五三―八九四六

四、筆記試験合格者の発表

イ　発表場所

受験番号を国土交通省のホームページに掲出するほか、口述試験受験案内を筆記試験合格者に送付する。

ロ　発表日時

令和七年十月三十日

五、口述試験合格者の発表

イ　発表場所

受験番号を、官報で公示するほか、合格証書を口述試験合格者に送付する。

ロ　発表日時

口述試験終了後二十日以内