

# 人事行政諮問会議 最終提言 ～ 未来をつくるための改革を、今 ～

2025年3月

## 「公務の危機は、国民の危機」

危機的状況にある公務の人材確保  
(公務志望者の減少、若手職員の離職増加)



国民生活に大きな影響  
国際社会での日本の影響力低下

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を

✓ 使命感を持って意欲的に働ける公務

✓ 働きやすく成長を実感できる公務

新たな公務の世界

✓ 年次に縛られず  
実力本位で活躍できる公務

✓ 多くの人から「選ばれる」公務

実現のため、早急に具体的取組を

# 新時代の人事管理を実現するための具体的施策（1）

## 使命感を持って意欲的に働ける公務

- ✓ 「国家公務員行動規範」の策定と周知・啓発
  - 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

## 年次に縛られず実力本位で活躍できる公務

- ✓ 官民給与の比較対象となる企業規模の引上げ
- ✓ 政策の企画立案・調整等の職務に見合った外部労働市場も考慮した給与水準の設定
- ✓ 納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成
- ✓ 初任管理職の給与水準の引上げ／在級期間の廃止

# 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

# 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に限られる中で、  
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

# 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

