採用昇任等基本方針

１　国家公務員の採用、昇任等に関する基本的な考え方

我が国の社会経済情勢や行政を取り巻く環境が刻々と変化する中で、政府には、複雑・高度化する行政課題を的確に処理することが求められている。また、職員には、企画立案能力、迅速かつ正確な業務処理能力等の業務遂行能力を発揮・研鑽（さん）するとともに、幅広い視野に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って職務に全力を傾注することが求められている。

このため、多様で有為な人材を確保した上で、人事評価制度及び任用制度を一層的確に運用するとともに、新たに導入された幹部職員人事の一元管理、管理職員への任用に関する運用の管理、幹部候補育成課程の適切な実施等を通じて、これまでの人事慣行から脱却し、能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を図る。また、女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の推進、人事交流の推進等を進める。

２　採用に関する指針

（１）採用候補者名簿による採用

「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」（平成 26 年政令第 192 号）に規定する確保すべき人材に関する事項を活用するとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、特定の専門区分や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、多様な能力及び経験を持つ人材を採用する。また、「第６次男女共同参画基本計画」（令和８年３月 13 日閣議決定。以下「男女基本計画」という。）の定める目標[1]の達成に向けて女性職員の採用を図る。

（２）職員の選考による採用及び公募

行政課題が複雑・高度化しつつある中、多様かつ専門的な能力及び経験を有

1　男女基本計画においては、女性職員の採用について、毎年度、政府全体として、国家公務員採用試験からの採用者の女性割合を 40%以上とすることを目標とし、これに加えて、2030 年度までの可能な限り早期に、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政府全体で 40%、2030 年度までに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政府全体で 30%とすることも併せて目標としている。

女性職員の登用については、2030 年度末までに政府全体として、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて係長相当職（本省）に占める女性の割合を 35%、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を 23%、本省課室長相当職に占める女性の割合を 17%、指定職相当に占める女性の割合を８％とすることを目標とし、女性職員の登用を積極的に進めることとしている。

する人材を登用するため、選考採用を活用する。選考に当たっては、求める人材像をあらかじめ明らかにするよう努めるとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用する官職、当該官職に求められる標準職務遂行能力及び専門的知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則とする。その際、公務内外を通じ、広く募集することに努めるものとする。

また、幹部職員等の公募による任用の推進を規定した国家公務員制度改革基本法（平成 20 年法律第 68 号）を踏まえつつ、同法の成立以降の公募の実態に係る議論等にも留意の上、段階的な検証を経ながら取組を進めていくものとする。

（３）採用に当たっての留意点

公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、採用後の職務経験を通じて能力の研鑽（さん）を図ることができる素質を有するか等もできる限り把握するよう留意するものとする。

３ 昇任及び転任に関する指針

（１）基本的な考え方

職員の昇任及び転任を行うに当たっては、人事評価（人事評価が行われない場合には、その他の能力の実証。以下同じ。）に基づき、適材適所の人事運用を徹底する。

また、職員の育成とモチベーションの向上等の観点から、個々の職員のキャリアプランに関する意向の把握や必要な専門的知識・技術の習得の支援、専門スタッフ職の活用や人事交流の推進など職員の専門的知識・技術や経験を公務内外で活用する機会の確保等に配慮する。

なお、幹部職員、管理職員を含め、採用年次、採用試験の種類等にとらわれた人事運用を行ってはならない。

（２）昇任に関する指針

人事評価に基づき、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する。その際、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、速やかに昇任させることとし、特に必要と認める場合には、二段階以上上位の官職に昇任させるなど

の運用も考慮する。

（３）転任に関する指針

転任については、多様な勤務機会の付与、多岐にわたる行政課題や業務の繁閑への的確な対応、同一官職に長期間就けることに伴う弊害の防止等を勘案しつつ行う。

４　幹部職及び管理職への任用に関する指針

（１）幹部職への任用に関する指針

内閣の重要政策に応じた戦略的人材配置を実現し、縦割り行政の弊害を排除して各府省一体となった行政運営を確保できるよう、幹部職員人事の一元管理が導入されたことを踏まえ、政策課題への取組方針とその実現のための人事配置との関係を明確にし、適材適所の任用を行うものとする。その際、例えば、重要政策課題に対しては、より優秀な人材の配置を可能とするため、担務の弾力化等を活用するなど、組織の機能が最大限に発揮できる体制を整えるものとする。

また、幹部職の任用に当たっても、能力・実績主義の人事管理の下、男女基本計画の定める目標の達成に向けて、女性職員の登用を図るとともに、府省間人事交流を推進し、各府省等において、内閣官房、他府省、在外公館等、地方公共団体、民間企業等への出向といった多様な経験の有無を勘案の上、政府全体の課題に積極的に取り組むことのできる人材を適切に登用するものとする。

なお、適切な人材登用の前提として、幹部職にとどまらず、行政のスリム化、自主的な事業の改善、働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現する取組の成果等を適切に評価するよう努めるものとする。

（２）管理職への任用に関する指針

本府省等課長級に関しては、能力・実績主義の人事管理の下、人事院規則の定める公正な任用の確保のための基準を満たす者の中から、以下の基準にも配慮して、優れた人材の育成、活用に資する適切な任用を行うものとする。また、本府省等室長級についてもこれに準ずるものとする。

ア　能力・実績主義を徹底し、採用年次、採用試験の種類及び幹部候補育成課程経験の有無にとらわれず、人事評価に基づき、能力及び適性を有する者を

選定すること

イ　女性の能力を一層活用する観点から、男女基本計画に定める目標の達成に向けて、女性職員の能力及び適性を的確に把握した上で登用を図ること

ウ　縦割り行政の弊害を排し、内閣の重要政策等の推進等を図るため、また、「省庁間人事交流の推進について」（平成６年 12 月 22 日閣議決定）も踏まえ、内閣官房、他府省、在外公館等、地方公共団体、民間企業等への出向経験、内閣人事局、人事院等が行う研修のうち、省益にとらわれることなく府省横断的に課題を解決するのに資するものの受講経験を有するなど、多様な経験を通じて幅広い視野を有し、政府全体の立場に立って判断ができる者を選定すること

エ　国民全体の奉仕者として、服務規律を遵守し、政府全体の観点から、公正に職務を遂行することができる者を選定すること

オ　効率的な行政を推進していく観点から、事業や予算について不断の検証、見直しを行い、コスト意識を持って効率的な業務を進めることができる者を選定すること

カ　職員の士気を確保し、公務の能率的な運営を実現する観点から、適切な業務配分の下で、部下の指導・育成を行うことができ、部下の仕事と生活の調和にも十分配慮できる者を選定すること

５　女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

（１）基本的な姿勢

男女共同参画社会の実現はもとより、我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進する。

（２）女性職員の採用・登用の拡大

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）及び男女基本計画を踏まえ、以下の取組を推進する。

ア　女性職員の採用の拡大

能力の実証に基づき、優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。これに

資するため、女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を推進する。

イ　女性職員の登用の拡大

これまで女性職員の登用を阻害していた要因を把握・分析・除去するとともに、職員の仕事と生活の調和を推進することにより、女性職員の登用拡大に積極的に取り組む。

このため、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員に職域拡大等により多様な職務機会を付与するとともに、研修等の必要な支援を行うことにより、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成を支援する。育児休業を取得する職員等についても、積極的な登用に向けて、キャリア形成の支援や適切なキャリアパスの提示を行う。また、女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

さらに、各府省等は、女性職員の配置や研修受講状況等について、出先機関等も含めて全省的に把握し、潜在的な人材の発掘・抜擢等に努める。幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員の育成を積極的に行う。

（３）職員の仕事と生活の調和の推進

職員の健康維持、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進等の観点から、男女基本計画等を踏まえつつ、以下の取組を推進し、公務の能率的な運営の確保を図る。

ア　職員の状況に応じた働き方の推進

子の養育、家族の介護等を行う職員の状況を考慮した適切な配置に努めるとともに、多様なキャリアパスの選択肢を職員に提示すること等により、職員の状況に配慮した人事運用を行う。

また、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、育児休業、介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度について、休業する職員等の代替要員の確保、円滑な職務復帰の支援、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発等を行うことにより、利用しやすい環境の整備を図る。

この際、特に、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備し、母親の負担緩和にも資する観点から、男性職員の育児休業の取得等を促進する。

さらに、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の確保など育児を行う職員の支援方策の充実を図る。

イ　健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組

これまでの労働時間短縮対策を更に進め、計画的な年次休暇の取得促進と超過勤務の縮減に一層積極的に取り組むなど、健康で豊かな生活のための時間の確保に向けた取組を推進する。

このため、業務配分等についてよりきめ細かに改善策を講じること等により、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進するとともに、職場の特性に応じた業務の進め方に関する工夫を不断に行う。

また、メンタルヘルス対策など、職員の健康管理対策に適切に取り組む。

（４）女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制の整備等

政府は、関係行政機関相互の緊密な連携を確保しつつ、女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進を図るため、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を設置し、具体的な施策等を盛り込んだ取組指針を定めるとともに、これを総合的に推進する。

各府省等は、府省等の長等のリーダーシップの下、人事担当部局が中心となって、各職場、各世代の男女の声も広くくみ上げることができるような全省的な体制を整備し、各府省等や各部局等の実情を踏まえた目標を設定しつつ、府省等ごとに取組計画を策定、公表することにより、積極的な取組を行う。

また、職員の仕事と生活の調和について、制度の周知、職員からの相談対応等の業務を担う担当官を本府省、管区機関等に設置し、制度及び施策の普及を促進する。さらに、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

内閣総理大臣は、各府省等における取組の検討、具体化のために必要な支援を行うとともに、各府省等の具体的な取組のフォローアップを行う。あわせて、職員の状況に応じた柔軟な働き方の推進等のために必要な制度や仕組みの見直しについても、必要に応じて、人事院に要請を行う。

また、法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、国際関係業務等による超過勤務の縮減については、各府省等の枠を越えた対応が必要であり、

政府として、業務の合理化に係る取組の推進、関係府省等間の調整についてのルールの徹底、弾力的な勤務時間の割振りなど、一層の取組を図るとともに、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

６　人事交流等の推進

（１）府省間人事交流に関する指針

複雑・高度化する行政課題に対応するためには、行政が総合的かつ一体的に遂行されることが必要であることから、各府省等における様々な府省等の出身者の登用など政府全体での適材適所の人事を推進するとともに、府省等間の連携の強化と広い視野に立った人材の育成の観点から府省間人事交流を一層推進する。

このため、各省庁人事担当課長会議の場等を活用して、府省間人事交流に資する情報提供、情報交換に努めるものとする。あわせて、内閣総理大臣は、府省間人事交流の円滑な実施に資するよう、任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進その他の必要な調整を行うものとする。

（２）地方公共団体との人事交流等に関する指針

相互理解の促進及び広い視野を有する人材の育成の観点から、相互・対等交流を原則として、交流ポストの固定化による弊害の排除に配慮しつつ、地方公共団体との人事交流を進める。

また、国際社会の中で国益を全うし得る人材を育成するため、国際機関等への派遣、在外公館勤務、海外への留学等の機会の拡充に努める。

（３）官民の人材交流に関する指針

官民を超えた有為な人材の登用、職員の意識改革、人材の育成、行政運営の活性化等の観点とともに、公務部門で培ってきた知識経験の民間等他の分野での活用等の観点から、官民人事交流制度、休職制度等を積極的に活用し、幅広い分野における多様な人材について、「官から民」、「民から官」の双方向の交流の拡充を図る。

内閣府官民人材交流センターは、官民の人材交流の円滑な実施のための支援として、関係機関と密接に連携して、官民の人材交流の実施に関する情報提供等や関連する制度等に関する広報・啓発活動を行うものとする。

ア　官から民への交流

多様な勤務の経験を通じて自らの視野及び知識経験の幅を広げることが重要であるとの観点から、幹部候補育成課程対象者をはじめとする行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員を中心に、多様で有為な人材を交流の対象とするものとする。

また、公務部門で培ってきた知識経験を民間等他の分野で活用するという観点からは、民間のニーズ等も踏まえ、適切な職員を交流の対象とするものとする。

イ　民から官への交流

複雑・専門化する行政課題への対応、行政運営の活性化等を図る観点から、積極的に交流を行うものとする。この際、民間から採用した職員の知識経験を十全に活用できるよう、適切な配置及び処遇に努めるものとする。

ウ　適切な運用の確保

官民の人材交流に当たっては、職務の特殊性等を踏まえ、官民癒着等の懸念が生じないよう、制度を的確に運用するものとする。

また、民間の知見を幅広く公務に取り入れる観点から、人材交流の対象の多様化に努めるものとする。

7　その他職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項

（1）研修その他職員の能力開発の推進

職務遂行に求められる多様な知識・技能の習得、能力・資質の向上などの人材育成を人事評価結果も一層活用しながら計画的に推進するとともに、長期的な人材の育成や職員にとって働きがいのある職場の環境整備を図る観点から、執務を通じての研修（ＯＪＴ）、執務を離れての研修（ＯＦＦ－ＪＴ）及び職務付与を相互に効果的に組み合わせることにより、職員のキャリア形成や中長期的な能力向上の支援に努める。

このため、各府省等独自のＯＪＴを含めた研修等の機会を職員に適切に付与するとともに、政府横断的な研修にも職員を積極的に参加させるよう努める。特に、幹部候補育成課程対象者については、内閣総理大臣が定める基準に従い、適切に人材配置を行うとともに、必要な研修等の機会を付与するものとする。

加えて、超過勤務の縮減に向けた取組、自己啓発等休業を取得しやすい環境

づくり等を通じ、個々の職員が自発的な能力開発に取り組みやすくなるよう努める。

（２）勤務実績がよくない場合の措置

厳正な人事評価を行った結果、全体評語が最も下位のものであった者その他勤務実績がよくないと考えられる者に対しては、適切な指導、助言等の措置を講じ、その改善を図る。これらの措置を講じてもなお改善が見られない場合には、公正な一定の手続に従い、降給、降任又は免職の措置を厳正に行う。

（３）政府全体としての適切な運用の確保等

本方針の適切な運用を確保するため、任命権者は、毎年、内閣総理大臣が定めるところにより任用の状況について公表するとともに、内閣総理大臣に対する報告を行う。内閣総理大臣は、これを取りまとめ、国民に分かりやすい形で公表する。あわせて、内閣総理大臣は、幹部職員人事の一元管理、管理職員の任用に関する運用の管理、幹部候補育成課程の実施等のため、必要に応じ人事院とも連携して、任用に関する調査を行う。

内閣総理大臣は、各任命権者からの報告を通じて任用に関する制度の運用状況を把握し、制度の運用に係る総合調整を行う。さらに、任命権者は、個々の人事異動が昇任、降任又は転任のいずれに該当するのかを職員があらかじめ認識でき、また、官職ごとに発揮することが求められる標準職務遂行能力が明確になるよう、当該各府省等に置かれる各官職がいずれの職制上の段階に属するかを訓令、通達等により明らかにし、内閣総理大臣に報告する（官職の新設・改廃が行われた場合も同様とする。）。

また、任命権者を補佐する立場にある人事管理官は、人事管理官会議の場等を活用し、相互に連携を図る。