

人事行政の課題と 方向性について

－ 令和6年度 －

※ 令和6年2月参与会で示した工程表以降の動きは、黄色塗りつぶしとしている

基本的な考え方

社会経済情勢や国際情勢が激変する中、
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠

職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要

01



公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02



職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03



多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年中を目途に最終答申）

公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

課題認識

- 採用試験を通じた新規卒者等の確保・育成だけでなく、民間企業等での多様な経験や高度な専門性を有する人材の誘致・確保が不可欠
- そのために、採用手法、人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 民間と公務の知の融合の推進

◆ 実務の中核を担う人材の積極的な誘致

政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用するための経験者採用試験（府省合同）の新設へ【R6周知・R7実施予定】

◆ 官民人事交流の促進のための発信強化

官民の人事交流経験者や人事担当者等からの意見聴取・アンケートを実施し、官民人事交流の魅力等を把握するとともに、意見聴取の記事やアンケートの結果を発信中

◆ 公務組織への円滑な適応支援（オンボーディング）の充実

採用された民間人材等が職場・業務に早期に適応できるよう研修を拡充 / 民間企業の先進事例を各府省に提供

(3) 今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

◆ 採用戦略に関する有識者との意見交換

採用試験、選考採用や採用に関する情報発信等、多岐にわたる御意見を踏まえ具体的取組を検討

(2) 採用試験制度改革

[これまでに実施した施策]

- ▶ 総合職春試験の実施時期前倒し
- ▶ 教養区分の受験可能年齢引下げ
- ▶ 幅広い専門人材が受験しやすい総合職試験の実現
- ▶ 合格有効期間の延長
- ▶ 受験しやすい基礎能力試験の実現 など

[今後の施策の方向性]

- ➡ 一般職大卒程度で専門試験を課さない新区分創設へ
- ➡ 採用試験のオンライン方式活用について実現に向けた課題等を整理し検討

◆ 人材確保を支える処遇の実現

公務員給与に対する志望者層のイメージを改善する取組
→ 詳細は7ページを参照

◆ 非常勤職員制度の運用の在り方の検討

関係者の意見を踏まえつつ任用制度の運用方針を検討

職員個々の成長を通じた組織パフォーマンスの向上施策

課題認識

- 個々の職員の成長意欲を高め組織全体のパフォーマンスを向上させていくために、職員一人一人が目指すキャリアの明確化が重要
- 行政を取り巻く環境や行政ニーズの激しい変化に対応するために、個々の職員の主体的な学び・学び直しを可能とする環境作りが必要
- 職員の成長を組織パフォーマンスにつなげるためにも能力・実績に基づく登用等の推進が重要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

◆ 若手職員のキャリア形成支援

20～30代の職員対象のキャリア支援研修を全国で実施 / 民間のキャリア形成支援プログラムの先進事例提供

◆ 職員の主体的な学びの促進

内閣人事局と協力し、職員が主体的かつ継続的な学びに活用できる研修教材等を一覧化して提供 / 「学びと仕事の好循環」の形成に向けて検討

◆ 兼業の在り方の検討

職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼確保の必要性を踏まえつつ検討

(2) 個々の力を組織の力へつなげる取組

◆ 人事管理のデジタル化に向けた取組

人事管理のデジタル化を通じた、計画的な育成・機動的な人事配置等の実現に向けて、内閣人事局・デジタル庁等と連携して検討

人事管理業務の効率化・高度化及び勤務時間管理の共通化に関する調査研究を令和6年度に実施

(「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(R5.6閣議決定)参照)

◆ 職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現

役割や能力・実績等をより給与に反映し、貢献にふさわしい処遇を実現 / 全国各地での行政サービス維持のため、人事配置を円滑化するための給与面での措置を検討

→詳細は7ページを参照

多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

1 多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

課題認識

職員がやりがいを持って生き生きと働ける環境を作り、公務職場の魅力を向上させるために、職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備や、より柔軟な働き方を推進する取組等が必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 柔軟な働き方を実装するための制度改革

◆ フレックスタイム制の見直し

以下のとおり制度改革を実施【R6.3公布/R7.4施行】

これらの制度が各府省で円滑に実施されるよう支援

- ▶ 週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定可能に
※ 育児介護等職員以外の一般の職員にも拡大
- ▶ 臨時・緊急の業務の状況の変化等により、職員が変更を申告した場合、勤務開始後の割振り変更を可能に
- ▶ 期間業務職員（非常勤）もフレックスタイム制を可能に

◆ 勤務間のインターバルの確保

職員の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するとともに、各府省に対し確保すべき時間の目安や取組例を通知【R6.4施行】

勤務間のインターバル確保の状況や課題の把握等をするための調査研究を実施中。その結果も踏まえ、各職場で勤務間のインターバル確保が図られるよう引き続き検討

◆ 夏季休暇・年次休暇の見直し【R6.1施行】

- ▶ 業務都合で夏季休暇の使用可能期間（7～9月）内に休暇の使用が困難な職員について、当該期間を6～10月に拡大
- ▶ 交替制等勤務職員の年次休暇について、日単位及び時間に加え、15分単位でも使用可能とした。

◆ テレワークガイドラインの策定等

R6.3に策定し、各府省におけるテレワークの円滑な実施を支援。今後、内閣人事局と連携し周知徹底を図る

(2) 仕事と生活の両立支援

「こども未来戦略」(R5.12閣議決定)、「民間育児・介護休業法一部改正法案」(R6.3閣議決定)等を踏まえ、両立支援制度の充実や利用推進等を検討

(3) テレワーク関連手当の新設

テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設【R6.4施行】

→職員の選択を後押しする給与制度上の措置は7ページを参照

多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

2 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

課題認識

- 長時間の超過勤務は、健康や業務能率への悪影響や若い世代に選ばれる職場としての魅力低下につながる
- 高齢層や女性、様々な事情を有する職員など、全ての職員のWell-being実現に向け、公務版「健康経営」を追求していくことは喫緊の課題

施策の方向性・具体的な取組

(1) 超過勤務の縮減 -負のイメージ払拭に向けて-

◆ 各府省を直接訪問しての調査・指導

- ▶ 勤務時間調査・指導室（R4設置）において、各府省を直接訪問して、勤務時間の適正な管理等に関する調査を行い、超過勤務の縮減に向けて指導・助言
→ 令和6年度において調査を更に充実

◆ 関係各方面への説明・協力依頼

- ▶ 国会对応業務に係るアンケート結果を、総裁が衆議院・参議院の両院議長に説明
※その後、衆議院議院運営委員会理事会で質問通告に関する申合せ
- ▶ 業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係るアンケート結果を、総裁が国家公務員制度担当大臣に説明し協力依頼
※人事・給与関係業務については、人事院と内閣人事局が各府省に対し行う調査等について、重複を合理化するなどの改善へ

(2) 公務版「健康経営」の推進

- ▶ 公務の健康管理体制の実態、民間における健康経営の取組状況等を調査
→ 調査結果も踏まえ、各府省の健康管理体制の充実等を検討
- ▶ メンタルヘルス対策について、長期病休者の職場復帰支援手法の開発のための事業を実施

(3) ゼロ・ハラスメントに向けた取組

- ▶ 幹部・管理職員を対象に防止対策における自身の役割の重要性の理解促進に向けた研修を実施
- ▶ 各府省のハラスメント相談対応担当者への支援として、新任担当者向けマニュアルの簡略版提供、外部相談窓口の試行提供を実施

適正な国家公務員給与の確保等

課題認識

- 民間企業において、昨年に引き続き高水準の賃上げが行われている中、情勢適応の原則に基づき、労働基本権制約の代償機能である人事院勧告を通じて、適正な国家公務員給与を確保する必要
- 社会と公務の変化に応じた人事管理が求められる中、給与制度についてもアップデートを図っていく必要

施策の方向性・具体的な取組

(1) 適正な国家公務員給与の確保

- ▶ 国家公務員と民間事業所（企業規模・事業所規模50人以上）双方の給与を調査
- ▶ 調査結果を基に、月例給・特別給（ボーナス）それぞれを比較して均衡させることを基本に勧告
- ▶ 改定が必要となる場合には、若手の人材確保や人材定着の重要性等に留意

【昨年の給与勧告のポイント】

～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

- ◆ **月例給** 官民較差：3,869円（0.96%）
初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
- ◆ **ボーナス** 年間4.40月分→4.50月分
期末手当と勤勉手当の支給月数をともに0.05月分引上げ

※ 民間給与との較差は、いわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約2.7%の給与改善

(2) 給与制度のアップデート（7ページを参照）

- ▶ 様々な立場から納得感のある、職務や個人の能力・実績に応じた給与制度を目指し、現下の公務員人事管理の重点課題に対応する措置を一体的に検討

◆ 人材確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージの改善

◆ 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇を実現

全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化するための給与上の措置

◆ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

職員の選択を後押しするための給与上の措置

- ▶ 本年、(1)のベース改定とあわせて制度改正を勧告
(令和7年度施行を想定)

【補足資料】給与制度のアップデート 概要

方向性

【令和5年勧告時に報告した内容】

多様な人材の誘致と能力発揮・活躍
チーム・組織での円滑な機能
国民の理解や信頼

の調和

様々な立場から納得感のある、分かりやすくインクルーシブ(包摂的)な体系
行政サービス提供体制や人材確保等にも配慮しつつ、より職務や個人の能力・実績に応じた体系へ

令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案（主要な取組事項）

① 人材の確保への対応

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大

① 新規学卒者、若手・中堅職員の処遇

- ・新卒初任給の引上げ
- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ
- ・最優秀者のボーナスの上限引上げ

② 民間人材等の処遇

- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・特定任期付職員のボーナス拡充
- ・採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

② 組織パフォーマンスの向上

役割や能力・実績等をより反映し貢献にふさわしい処遇とする一方、全国各地での行政サービス維持のため人事配置を円滑化

① 役割や活躍に応じた処遇

- ・係長級～本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ（再掲）
- ・本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し
- ・管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大
- ・最優秀者のボーナスの上限引上げ（再掲）

② 円滑な配置等への対応

- ・地域手当の大きくくり化
- ・新幹線通勤に係る手当額見直し
- ・定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

③ 働き方やライフスタイルの多様化への対応

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で職員の選択を後押し

- ・扶養手当の見直し
- ・テレワーク関連手当の新設
【令和6年4月から実施】
- ・採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給（再掲）
- ・新幹線通勤に係る手当額見直し（再掲）