

人事行政施策に関する取組の 進捗状況について

令和6年9月
人 事 院

人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

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

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向上

Well-beingの実現
に向けた環境整備

給与制度のアップデート – 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換 –

【措置内容の例】

- 初任給を大幅引上げ。管理職は職責重視の体系に刷新
- 地域手当を都道府県単位に広域化
- 通勤手当の上限を月15万円に引上げ。新幹線通勤の要件緩和
- 配偶者に係る扶養手当を廃止、子に係る手当を増額

- 一般職試験にも「教養区分」を導入【令和7年目途】
- 総合職試験「教養区分」の年2回実施【令和8年目途】
- CBT(オンライン試験)の段階的導入【令和9年目途】

- キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- 国内外の大学院への派遣を拡充
- キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計

- 育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇の対象を小3まで拡大
- 超過勤務縮減に向け、各種アンケートを踏まえた関係各方面への協力依頼
- 勤務間のインターバル確保状況の実態把握・各省ヒアリングなど取組を推進
- 兼業制度の見直しの検討



人事行政諮問会議
中間報告を
踏まえた取組

- ✓ 職員の判断のよりどころとなり、国民の信頼を得るための行動規範の検討
- ✓ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策等の検討
(在級期間に係る制度・運用の見直しの検討、官民給与の比較を行う際の企業規模の検討など)

工 程 表

給与制度のアップデート（1／2）

現下の人事管理上の重要課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換【特記するものを除き令和7年4月から実施】

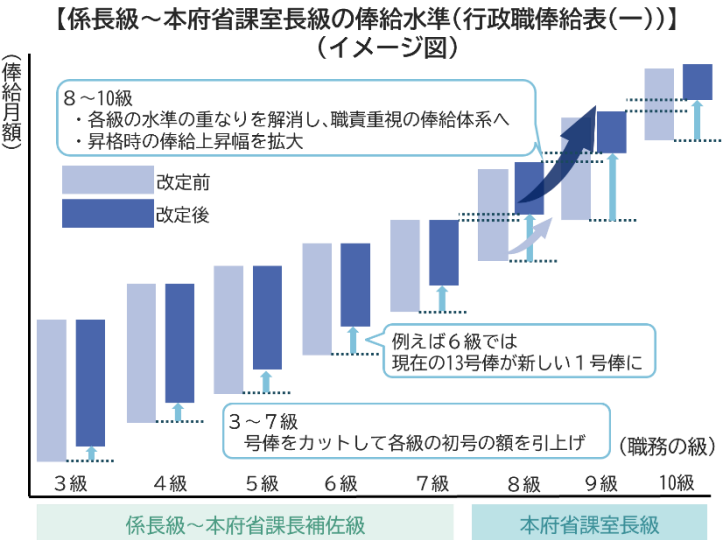
俸給

若年層競争力

職務職責重視

能力実績反映

- 新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ。採用市場での競争力のある水準に
【総合職(大卒)】230,000円(+29,300円)【一般職(大卒)】220,000円(+23,800円)
【一般職(高卒)】188,000円(+21,400円)
※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- 【令和6年4月実施】
- 係長級～本府省課長補佐級の俸給月額の最低水準を引上げ。早期昇格時や民間人材等の採用時の給与を改善
- 本府省課室長級について、職責重視の体系に刷新。重い役割に見合う処遇を確保
 - 俸給月額の最低水準引上げ、隣接する級間の俸給月額の重なり解消などにより、昇格時に給与が大きく上がる仕組みに
 - 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保



地域手当

地域給与反映

- 地域の民間賃金に関する最新データを反映
- 隣接する市町村との不均衡などの指摘も踏まえ、支給地域等を見直し
- 支給地域：市町村単位から都道府県単位へ広域化。民間賃金の高い中核的な市は個別指定
- 級地区分：7段階から5段階へ削減
- 激変緩和：支給割合の引下げは4ポイント以内に抑制、1年1ポイントずつ段階実施。
引上げは都道府県割合の1段階上までに抑制、
原資の状況を踏まえて段階的实施
- 異動保障を2年間に3年間に延長
- 今後の見直しは現行の10年より短期間で実施

【見直し後の支給地域】16都府県+79市

級地区分	支給割合	支給地域の例	
		(都府県で指定)	(中核的な市で個別に指定)
1級地	20%		東京都特別区
2級地	16%	東京都	横浜市、大阪市 等
3級地	12%	神奈川県、大阪府	さいたま市、千葉市、名古屋市 等
4級地	8%	愛知県、京都府	仙台市、静岡市、神戸市、広島市、福岡市 等
5級地	4%	茨城県、栃木県、埼玉県、千葉県、静岡県、三重県、滋賀県、兵庫県、奈良県、広島県、福岡県	札幌市、岡山市、高松市 等

給与制度のアップデート（2／2）

その他諸手当

採用・異動ニーズ

環境変化対応

- 通勤手当の支給限度額を1か月当たり15万円に引上げ
非課税限度額まで全額支給し、新幹線通勤や遠距離通勤者の自己負担を解消
- 新幹線等に係る通勤手当を採用時から支給可能に
さらに、人事配置の円滑化を図る観点から支給要件を緩和
- 単身赴任手当を採用時から支給可能に
- 管理職の平日深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯を拡大
緊急対応等の勤務実態に応じた処遇を確保
- 配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る扶養手当を充実
配偶者の働き方に中立的な制度に向かう社会状況の変化や少子化対策に対応

	現行	見直し後
支給対象時間帯	午前0時～午前5時	午後10時～午前5時

扶養親族	現行	令和7年度	令和8年度
配偶者	6,500円	3,000円	廃止
子(1人当たり)	10,000円	11,500円	13,000円

ボーナス

能力実績反映

- 勤勉手当の成績率上限を平均支給月数の3倍に引上げ。特に高い業績を挙げた者のボーナス増額を可能に
- 特定任期付職員にも勤勉手当支給。優秀な専門人材の業績を適時に反映し年収増へ

再任用職員

採用・異動ニーズ

- 異動に資する手当(地域手当の異動保障、住居手当、特地勤務手当、寒冷地手当等)を支給し、多様な人事配置での活躍を支援

【取組状況】

Ⅰ 多様で有為な人材の確保

Ⅰ 採用手法の更なる見直し

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況												
一般職試験における専門試験を課さない試験区分の新設 ▶ 地方公共団体や民間企業とも併願しやすくし、一般職試験（大卒程度試験）の申込者数の減少を食い止めるため、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年より新設 ▶ 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する 【令和7年に実施】													
総合職試験「教養区分」の受験機会拡大 ▶ 毎年秋に実施する「教養区分」（専門試験なし）について、採用者の割合が年々増加していることを踏まえ、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 【令和7年中に措置内容決定、令和8年に実施】													
オンライン試験の活用 ▶ 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（テストセンター方式を想定）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 <table><tr><td>令和6年度</td><td>令和7年度</td><td>令和8年度</td><td>令和9年度以降</td></tr><tr><td colspan="2">導入に向けた検討</td><td>プレテスト</td><td>段階的導入</td></tr><tr><td colspan="4">問題バンクの構築</td></tr></table>	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降	導入に向けた検討		プレテスト	段階的導入	問題バンクの構築				
令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降										
導入に向けた検討		プレテスト	段階的導入										
問題バンクの構築													

I 多様で有為な人材の確保

I 採用手法の更なる見直し

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
インターンシップを活用した採用手法の多様化 ▶ 多様な人材の確保等のため、インターンシップを通じて得られた学生の情報を採用に積極的に活用するなど、新たな手法の導入を早急に進める 【令和6年度から実施】	
公務の魅力の発信 ▶ 国家公務員の志望者拡大に向けて、学生等へ公務の魅力を十分に伝えるため、情報発信のコンテンツやタイミングなどを戦略的・理論的に工夫し、各府省との連携をより強化しながら、公務の魅力の発信強化に取り組んでいく。 【令和6年度から実施】	

I 多様で有為な人材の確保

2 民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
民間人材等の採用・定着に係る支援 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するため、 ▶ 募集から定着までのノウハウ・事例を取りまとめた体系的なガイドの作成 【令和6年度中に作成】 ▶ 各府省が共通して使用できる国家公務員の基礎知識に係る汎用的な研修教材等の提供 【令和7年度中から開始】	
経験者採用試験の拡大 ▶ 民間人材等を係長級以上の官職へ採用する「経験者採用試験」について、実務の中核を担う係長級の職員数の減少を踏まえ、主に一般職試験採用者が従事する政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用できるよう、府省合同試験を新設 ▶ 採用官署が全国に広がることを踏まえ、東京都のみだった試験地を全国9試験地に拡充 【令和7年に実施】	

2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

I 自律的・主体的なキャリア形成支援

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
各府省におけるキャリア形成支援体制の整備支援 ▶ 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の作成 ▶ キャリアコンサルタント資格の取得支援のための研修講座の開設 【令和6年度中に作成・開始】 国内外の大学院への派遣を拡充 ▶ 令和7年度の国内大学院への派遣者数について、令和6年度(18名)から拡充 ▶ 海外大学院の短期幹部育成プログラムへ課長級職員を派遣するコースを新たに創設 【令和7年度から開始】	

2 人事管理のデジタル化

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況											
人事管理業務のシステム化 ▶ 「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、内閣人事局、デジタル庁と連携して、各府省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の全体設計を整理 ▶ 各府省共通の勤務時間管理システムについては、優先的に取り組む <table><tr><th>令和6年度</th><th>令和7年度</th><th>令和8年度</th><th>令和9年度以降</th></tr><tr><td rowspan="2">共通化範囲の全体整理、 勤務時間管理システム の要件定義等</td><td>勤務時間管理システムの整備</td><td></td><td>各府省導入支援</td></tr><tr><td colspan="3">職員情報管理機能等の整備</td></tr></table>	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降	共通化範囲の全体整理、 勤務時間管理システム の要件定義等	勤務時間管理システムの整備		各府省導入支援	職員情報管理機能等の整備			
令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度以降									
共通化範囲の全体整理、 勤務時間管理システム の要件定義等	勤務時間管理システムの整備		各府省導入支援									
	職員情報管理機能等の整備											

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

I 時代に即した働き方の推進等

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
勤務間のインターバル確保に係る調査・研究 ▶ 勤務間のインターバル確保（令和6年4月に努力義務規定を導入）について、各府省における実態を把握し、課題の解消に資する取組を推進するため、職員アンケート調査や各府省・民間企業・有識者ヒアリング等の調査研究事業を実施し、事業成果を公表 【令和7年中に公表】	
制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組 ▶ フレックスタイム制、勤務間のインターバル、テレワーク等の制度が各職場で適切に運用され、積極的に活用されるよう、民間事例を収集し、職員への効果的な働きかけ方を検討 【令和7年度に実施】	
魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組 ▶ 育児・介護などに限らない様々な事情に応じた無給休暇による勤務時間の短縮等を検討 ▶ 厳格な勤務時間管理がなじまない職員が自律的に勤務時間等を選択できる枠組みを研究 【令和7年度に無給休暇について見直しの方向性を提示】	
兼業制度の見直しの検討 ▶ 職員アンケートによる職員の意識の把握や、民間企業ヒアリングによる兼業・副業の実態の把握等を行い、兼業制度の見直しについて具体的に検討 【令和6年度から実施】	

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

2 仕事と生活の両立支援の拡充

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
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 ▶ 育児時間の取得パターンの多様化 (下図参照) ▶ 非常勤職員の育児時間・超過勤務の免除の対象となる子を小学校就学前まで拡大 ▶ 子の看護休暇の対象を小3まで拡大、行事参加等も取得可能に ▶ 制度利用に関する職員の意向確認等を各府省に義務付け ※ 育児時間については、育児休業法改正のための意見の申出 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備 ▶ 職員への両立支援制度の周知・意向確認等を各府省に義務付け 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】 【現行】 2 h 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと ➡ 【改正後】 2 h ① 1日につき2時間の範囲内で勤務しないこと 2 h 以上 (1日単位の取得可) ② 1年につき10日相当の範囲内で勤務しないこと ①②のいずれかを選択して取得可能	

3 Well-beingの実現に向けた環境整備

3 職員のWell-beingの土台づくりのための取組

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
超過勤務の縮減 ▶ 各府省に管理職員等の果たす役割の重要性を伝え、業務の削減・合理化や職場の雰囲気・認識の変革等、超過勤務の縮減に向けた一層の取組を依頼 ▶ 勤務時間管理等の調査・指導を更に充実（調査対象者数増、担当部署の体制強化） ▶ 国会对応業務について、各府省に一層の取組を求め、関係各方面に理解と協力を依頼 ▶ 業務量に応じた要員確保について、各府省の実情を把握し、必要に応じて定員管理担当部に改善を依頼 【随時実施】	
ゼロ・ハラスメントの実現 ▶ 未然防止と迅速・適切な対応に向け、全職員に正しい認識と自覚を徹底する取組強化 【令和6年度から実施】 ▶ 職員が相談しやすくなる工夫のほか、相談員が専門家に相談できる窓口を充実 【令和7年度から実施】 ▶ カスタマー・ハラスメントについて、情報収集して対応を研究・提供し、各府省を支援 【令和6年度から実施】	
職員の健康増進 ▶ 性差に応じた健康課題も相談可能とするよう健康相談窓口を拡充 【令和7年度から実施】 ▶ 健康管理体制の充実について内閣人事局・各府省と連携、改善 【随時実施】 ▶ 心の健康に起因した長期病休者のより実践的な職場復帰支援手法を各府省に提供 【令和6年度中に検討、令和7年度に各府省に提供】	

人事行政諮問会議中間報告を踏まえた取組

各界有識者による「人事行政諮問会議」を開催し、人事管理の在り方について課題横断的に議論
 本年5月の中間報告で示された方向性を実現するため、同会議の更なる議論も踏まえつつ取り組む

施策の具体的な方向性 (公務員人事管理に関する報告)	取組状況
国家公務員に求められる行動の明確化 ▶ 職員の判断のよりどころとなる価値観や仕事の意義を示し、国民の信頼を得るための行動規範を策定 ▶ 本年9月に開催された人事行政諮問会議において、行動規範の内容や位置付けが議論されており、当該議論を踏まえ、策定に向けた具体的な検討を進める 【令和6年度に策定】	
職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底 ▶ 昇格における要件の一つである在級期間について、関係者の意見を聴きながら、廃止を含めた見直しについて早急に検討 ▶ 職務内容等を明確化し、職務の重要性に見合った報酬水準を設定するなど、職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要となる施策の実装に向けて検討 ▶ 人材確保の要請も考慮した適切な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模について、各方面の意見を聴きながら検討 【人事行政諮問会議の議論も踏まえ検討（在級期間の見直しは令和7年勧告に向け検討）】	