

人事行政施策に関する工程表

— 取組の進捗状況について —

令和7年9月

人 事 院

令和7年 人事院勧告・報告の概要

激しい人材獲得競争を勝ち抜くため、改革を次のフェーズへ

人事院が実現する「これから」の公務

高い使命感とやりがいを持って働ける公務

- 国家公務員行動規範の周知・啓発
- 府省横断チームによる公務のブランディング

実力本位で活躍できる公務

- 職務・職責をより重視した給与体系を含む、**新たな人事制度の構築**に向けて、給与、勤務時間、任用等を一体的に検討

【R8年度に骨格、R9年度に具体的内容を報告】

- 採用市場での競争力確保のため、**官民給与の比較対象を見直し**
- 業務の特殊・困難性の高まりに伴い**本府省業務調整手当を拡充**
- 職務・職責に見合った処遇確保のため、**在級期間に係る制度を廃止**

【R7年度から先行して実施】

働きやすさと成長が両立する公務

- 月100時間超等の超過勤務最小化**に向け、各府省の実情に応じた伴走支援や調査・指導の強化

【R7年度から実施】

- 自己実現や社会貢献につながるような**兼業制度(自営兼業)の見直し**

【R8年度から施行】

- 様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるための**無給休暇の導入**

【R8年度に措置内容を報告】

- 国家公務員の「**能力一覧**」を作成し、人材の育成や確保に活用

【R7年度に作成】

誰もが挑戦できる開かれた公務

- 経験者採用試験におけるCBT(オンライン試験)の導入

【R8年度に試行試験、R9年度に導入】

- インターンシップを活用した早期選考**の実施に向けた環境整備

【R8年度から実施】

- 柔軟なアルムナイ採用のための能力実証方法や公募手続の簡素化

【R8年度から実施】

- 技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備

【R8年度に具体像の提示】

官民給与の比較方法の見直し

- ✓ 行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材獲得競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな企業と比較
 - 比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に引上げ
 - 本府省職員との対応関係を東京23区・本店の企業規模「500人以上」から「1,000人以上」に引上げ
- ➡ 令和7年は見直し後の方法で比較。月例給は、生じた較差を解消するため、次のとおり改定

月例給

官民較差:15,014円(3.62%)

[令和7年4月分の民間給与を調査して官民比較] 【令和7年4月実施】

✓ 俸給

- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ
【総合職(大卒)】242,000円(+5.2%[+12,000円]) 【一般職(大卒)】232,000円(+5.5%[+12,000円])
【一般職(高卒)】200,300円(+6.5%[+12,300円])
- 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定
 - ※ 行政職俸給表(一)の平均改定率は、3.3%
 - ※ 官民較差はいわゆる「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5.1%の給与改善

✓ 本府省業務調整手当

- 幹部・管理職員を新たに支給対象に加え、51,800円を支給
- 課長補佐級の手当額を10,000円、係長級以下の手当額を2,000円引上げ

✓ 特地勤務手当等

- 著しく不便な地に所在する官署(特地官署等)に勤務する職員に支給される特地勤務手当等と他の手当との減額調整を廃止
- 特地官署等への採用に伴い転居を行った職員を手当の支給対象に追加

ボーナス

[直近1年間(令和6年8月～令和7年7月)の民間の支給状況を調査して官民比較]

☑ 支給月数の改定【令和7年4月実施】

年間 4.60 月分 → 4.65 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに0.025月分引上げ

■ 職務・職責をより重視した新たな給与体系に移行するため先行して行う見直し

- ①官民給与の比較方法、②本府省業務調整手当、③特地勤務手当等の見直し(以上前掲)のほか、
④昇格前の級に一定期間在級することを求める制度(在級期間表)を廃止

【①は令和7年の官民給与比較から実施、②及び③は令和7年4月実施、④は令和8年4月実施】

■ その他の主な給与制度の見直し

通勤手当【②は令和7年4月実施、①及び③は令和8年4月実施】

- ① 自動車等使用者について、65km以上から100km以上までの区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)
- ② 現行の「60km以上」までの距離区分についても、民間の支給状況等を踏まえ、200円から7,100円までの幅で引上げ
- ③ 1か月当たり5,000円を上限とする駐車場等の利用に対する通勤手当を新設

職員の月例給与水準を適切に確保するための措置【令和8年4月実施】

人材獲得競争が激しくなる中、最低賃金の上昇が続いている状況を踏まえ、月例給与水準が地域別最低賃金に相当する額を下回る場合に、その差額を補填するための手当を措置

工程表

Ⅰ 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

Ⅰ▶ 国家公務員行動規範の浸透

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
▶ 研修やポスター掲載等による職員への周知・啓発 ▶ 各府省のMVV制定・見直しにおける行動規範の活用の働きかけ ▶ 公務のブランディングを通じた公務の魅力の発信への活用 【令和7年度から実施】	▶ 総合職新規採用職員を対象とした初任行政研修（本年は5月～7月に実施）を始めとした研修において、行動規範を取り入れた講義を実施 ▶ 各府省への周知用ポスターを令和7年中に配布できるよう作成中 ▶ 今年度、行動規範の認知度について調査する予定

2▶ 「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～

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
▶ 競合する企業等と差別化できる公務職場の魅力を整理し、公務内への浸透と公務外への発信を一体的・整合的に展開 ・ 府省横断チームにおいて、公務全体のブランドメッセージの策定、効果的な発信方法を具体化 【令和8年度から採用活動に活用】	▶ 7月に府省横断チーム(34府省の人事担当者等約130人)を立上げ。初回(7/17)は、外部専門家による講演、第2回(9/5)は、外部専門家を招いてワークショップを実施 ▶ 外部の有識者とも連携した公務の魅力の発信力強化に係る方策を検討中 ▶ 府省横断チームで検討を重ね、年度内にブランドメッセージ及び発信戦略を策定予定

2 実力本位で活躍できる公務

1 優秀な人材の確保のための新たな人事制度

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				
▶ 採用後の役割や活躍に応じて給与が上昇し、職員の職務や公務への貢献にふさわしい給与水準へ - 高い能力・実績のある人材が登用され、より職務・職責に見合った給与が支給される体系へ - 業務効率化の視点を踏まえ、簡素で分かりやすいものとなるよう諸手当を抜本的に見直し ▶ 特に幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員の新たな人事制度は、次の事項を一体的に検討 <table border="1" data-bbox="107 726 1440 941"> <thead> <tr> <th data-bbox="107 726 913 778">職務・職責をより重視した給与体系</th><th data-bbox="913 726 1440 778">勤務時間・任用等</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="107 778 913 941"> 例えば、 - 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成 - 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み - 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与 </td><td data-bbox="913 778 1440 941"> - 時間に縛られない働き方の導入 - メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方 </td></tr> </tbody> </table>	職務・職責をより重視した給与体系	勤務時間・任用等	例えば、 - 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成 - 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み - 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与	- 時間に縛られない働き方の導入 - メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方	▶ 公務内のポストの職務価値と給与等級との対応を検証するため、各府省のポストを対象に職務分析・評価を実施中 ▶ 新たな人事制度については、令和8年夏に措置の骨格を報告できるよう検討中 (先行して、官民給与の比較対象、本府省業務調整手当、在級期間に係る制度、特勤勤務手当等を令和7年度に見直し)
職務・職責をより重視した給与体系	勤務時間・任用等				
例えば、 - 役職段階等により職務や職責に応じた簡素な号俸構成 - 時々の職務・職責の変化に応じ水準調整が可能な仕組み - 参照すべき民間企業の業種・規模等の水準を踏まえた給与	- 時間に縛られない働き方の導入 - メリハリと納得性のある人事評価に基づく任用の在り方				

2 新たな人事制度の導入に先行して実施する見直し

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
官民給与の比較対象 ▶ 公務の職務・職責を重視するとともに、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識し、より規模の大きな民間企業と比較する - 官民給与の比較対象とする企業規模を「50人以上」から「100人以上」とする - 本府省と対応させる企業規模を東京23区本店「500人以上」から「1,000人以上」とする 【令和7年度に見直し】	▶ 令和7年勧告から見直しを行い、本年の官民の給与較差は15,014円(3.62%) ▶ 較差を解消するため、次のとおり勧告 - 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ - 若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る引上げ改定 - 本府省業務調整手当の見直し など

2 実力本位で活躍できる公務

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
本府省業務調整手当 ▶ 本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省職員の職務・職責が重くなっていることを踏まえ、本府省業務調整手当を拡充 - 幹部・管理職員（指定職職員、課長級・室長級職員）を支給対象に加え、月51,800円を支給 ※ 本府省の行(一)6級の課長補佐が、行(一)7級の室長に昇任・昇格した場合 超過勤務が月平均47時間までは年収ベースで給与が減少する状況は解消 〔平均的なケースの場合〕 - 課長補佐級の職員の手当額を10,000円、係長級以下の職員の手当額を2,000円引上げ 【令和7年度に見直し】	▶ 給与法・人事院規則等の改正に向けて準備中
在級期間に係る制度 ▶ 職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、職員が昇格するために原則として一定の期間昇格前の級に在級することを求める在級期間に係る制度を廃止 【令和7年度に見直し】	▶ 人事院規則等の改正に先行して、本府省課室長級職員等については在級期間要件を不要とする運用通知を発出 (令和7年4月) ▶ 人事院規則等の改正に向けて準備中 (令和8年4月施行予定)

3 働きやすさと成長が両立する公務

1 超過勤務の縮減 — 月100時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けて

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
▶ 長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、各府省における取組の伴走支援を実施 ▶ 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を新たに実施 【令和7年度から実施】	▶ 月100時間等の上限を超える超過勤務が多い部署の実情把握、要因分析、継続的な縮減策の提案などの伴走支援の実施に向けて、関係府省と調整中 ▶ 臨時調査において対象府省の実情等を聴取し、超過勤務時間の適正な管理等に関する指導・助言内容を検討中

2 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
兼業制度（自営兼業）の見直し ▶ 自営兼業制度において、職務専念義務、職務の公正な執行や国民の公務への信用を確保することを前提に、職員が有する知識・技能をいかした自営兼業及び社会貢献に資する自営兼業が可能となるよう、承認基準を新設 【令和8年度から施行】	▶ 令和8年度から新たな制度を施行するべく、承認基準等の案を検討中。今後、各府省、職員団体など関係者の意見も聴きつつ検討

3 働きやすさと成長が両立する公務

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
転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与 ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るため、著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に支給される<u>特勤手当等と他の手当との減額調整措置を廃止</u> ▶ 特勤官署等への採用に伴い転居を行った職員に手当を新たに支給 【令和7年度に見直し】 ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当の見直し 【令和8年度の措置に向け調査・検討】 地元志向人材層に対応するための新たな仕組み ▶ 職員本人の勤務地等に関する意向を採用段階から把握できるよう、<u>初任地の希望を受験時に聴取</u>する採用試験を実施 【令和8年度から実施】 ▶ 全国9つの地域ごとに作成する<u>採用候補者名簿の作成単位の見直し、地元志向に対応した採用の仕組み等</u>について検討 【令和8年度から実施】	▶ 給与法・人事院規則等の改正に向けて準備中 ▶ 来年度の民調に向け、必要な調査項目や内容等を検討中 ▶ 対象とする採用試験の範囲や初任地の配属のあり方など、地元志向に対応した採用の仕組み等について、各府省の意向を確認するための人事担当者に対するヒアリングに向けて準備中
勤務時間・休暇制度等の更なる見直し ▶ 無給休暇について、行政サービスの提供体制の維持を前提に、職員の勤務継続の観点などを踏まえ、職員の様々な事情に応じて<u>勤務時間の短縮等が可能となるよう具体的な措置を検討</u> ▶ <u>フレックスタイム制や年次休暇取得単位の見直し</u>など、個人の事情に配慮した柔軟な働き方が可能となるよう検討 【令和8年度に措置の内容を報告】	▶ 無給休暇を検討するため、民間状況の調査（秋民調）を令和7年10月・11月に実施予定 ▶ 各府省や職員団体、学識経験者へのヒアリングに向けて準備中

3 働きやすさと成長が両立する公務

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
より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組 公務の勤務間のインターバル確保状況等に関する調査結果を踏まえ、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例や毎日確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すなど、より実効性のある取組を推進 【令和7年度中に実施】	左記の内容を含む勤務間のインターバル確保に関する局長通知の改正を検討中
職員の健康増進 - 各府省における産業医学に詳しい医師や保健師等の専門職の配置を充実させる方策の検討 【令和7年度から実施】 - 相談窓口の利用状況の検証等を進め、効果的な相談支援体制の構築に向けた検討 【令和7年度に利用状況の検証等、令和8年度に実施】	- 各府省に対し、産業医学に詳しい専門職の配置の拡充の必要性を示すなどの対応を検討中 - 本年5月に設置した「女性の健康相談窓口」の利用状況等を検証し、次年度の運用方針を検討
ゼロ・ハラスメントの実現 カスハラについて必要となる取組を人事院規則に明記し、カスハラに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするなど、各府省におけるカスハラ対策を支援 【民間労働法制に遅れずに施行】	民間労働法制や各府省の要望等を踏まえ、人事院規則の改正等について検討

3 働きやすさと成長が両立する公務

4 主体的な学びと成長の支援等

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
主体的な学びと成長の支援 ▶ 各府省職員へのヒアリング調査等を通じて、国家公務員に求められる能力を整理し、能力ごとに名称・定義・能力が発揮された行動例を記載した国家公務員の「能力一覧」を作成し、各府省に提供 【令和7年度に実施】 ▶ 「能力一覧」に基づいて、能力開発の支援メニューを充実させ、各府省に提供 ▶ 「能力一覧」を参考に、職位や職種に応じて求められる能力の詳細を整理したスキルマップを作成する府省を支援 【令和8年度以降に実施】	▶ 「能力一覧」作成のため、各府省の実情を反映できるよう、地域・職種・役職等を勘案して抽出した職員に対するヒアリングに向けて準備中 ▶ 9月以降、同ヒアリングを開始し、令和7年度内に作成・各府省へ提供
自己啓発等休業 ▶ 自己啓発等休業の対象となる事由の拡大について検討 【令和8年度に措置の内容を報告】	▶ 各府省におけるニーズ等を把握しつつ、自己啓発等休業法で規定されている対象の在り方について検討

3 働きやすさと成長が両立する公務

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

人事管理のデジタル化

- ▶ 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和7年6月13日閣議決定）等を踏まえ、内閣人事局やデジタル庁と連携し、**職員情報管理、勤務時間管理、研修管理に関するデジタル化の推進**

【勤務時間管理共通システム：令和8年度までに基本機能を整備、令和9年度から段階的に導入】

令和7年度	令和8年度	令和9年度以降
職員情報管理共通システムの要件定義等	職員情報管理共通システムの整備	
勤務時間管理共通システムの基本機能の整備		各府省導入支援
研修管理共通システムの要件定義・実証検証等		

- ▶ 職員情報管理共通システムについては、令和8年度の整備開始に向け、要件定義内容に関する全府省合意に向けた大規模府省庁等への先行確認及び周辺システム連携基盤に係る実証検証を推進中
- ▶ 勤務時間管理共通システムについては、要件定義が概ね完成し、令和7年10月に事業者が決定し、整備開始予定
- ▶ 研修管理共通システムについては、要件定義を精査中

不服・苦情等への対応の充実

- ▶ 不服・苦情等の早期かつ終局的な解決を図るため、**公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策**について、有識者からの意見聴取も行いつつ検討

【令和7年度から8年度にかけて実施】

令和7年度	令和8年度
近年の傾向や関連制度の動向の把握・分析	有識者からの意見聴取や自治体の仕組み等の調査研究を行い、有効な方策を検討

- ▶ 迅速性・実効性を高めるための具体的な方策について、人事院職員から役職・所掌を問わず幅広く提案を募り、提案を元に意見交換を行うことなどを検討中
- ▶ 訴訟や行政不服審査の動向や自治体の取組について、令和7年秋にヒアリングを行う予定

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

▶ CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し

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												
▶ 受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、海外を含めた受験会場及び受験日の選択が可能となる、CBT方式による採用試験を段階的に導入 ・ 民間のWebテスト等の活用も視野に入れた試行試験を模擬受験者を対象に実施 【令和8年度に実施】 ・ 経験者採用試験の基礎能力試験への導入 【令和9年度に実施】 <table><tr><th>令和7年度</th><th>令和8年度</th><th>令和9年度</th><th>令和10年度以降</th></tr><tr><td>導入に向けた検討</td><td>試行試験</td><td>経験者採用試験へ導入</td><td>段階的な導入</td></tr><tr><td colspan="2">問題バンクの構築</td><td></td><td></td></tr></table> ▶ CBT方式の拡大も見据えて、各試験の目的に応じて、受験資格、実施時期、試験内容などを柔軟に見直し	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度以降	導入に向けた検討	試行試験	経験者採用試験へ導入	段階的な導入	問題バンクの構築				▶ 令和6年度補正予算を活用し以下の2事業を実施中 ①問題バンクに登録する試験問題の作成 ②CBT方式の導入に向けた調査研究（問題バンクの設計・プレテスト（試行試験）の設計・本番試験の設計） ▶ 試行試験の実施に係る費用を令和8年度予算概算要求に計上 ▶ 一般職大卒程度試験の日程の前倒しについて、春に実施される総合職試験等の日程も含めて検討中
令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度以降										
導入に向けた検討	試行試験	経験者採用試験へ導入	段階的な導入										
問題バンクの構築													

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

2 採用におけるインターンシップの更なる活用

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
▶ 各府省におけるインターンシップの実施拡大に向けた支援や、教養区分で早期に合格した学生等に向けたインターンシップの推進 【令和7年度から実施】 ▶ インターンシップを通じて得られた情報を選考過程に活用する上で必要な環境の整備 【令和8年度から実施】	▶ 今年度の活用状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査の実施に向けて準備中

3 官庁訪問プロセスの改善

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
▶ 訪問期間や訪問時間の合理化 ▶ 地方在住の訪問者に対する配慮の拡充 【令和8年度から順次実施】	▶ 令和7年度官庁訪問の実施状況を把握するための各府省人事担当者に対するフォローアップ調査の実施に向けて準備中

4 誰もが挑戦できる開かれた公務

4 アルumni採用も含めた経験者採用の円滑化

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
- 各府省においてアルumni人材を柔軟に再採用できるよう、<u>能力実証方法や公募手続の簡素化</u> - 採用希望者と各府省との効率的なマッチングが可能となるよう、採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「<u>人材プール</u>」の整備 【令和8年度から順次実施】	アルumni人材の確保の実態と課題等を把握するための各府省人事担当者に対するヒアリングの実施に向けて準備中

5 技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築

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、既に採用試験に合格している者を通常より<u>早期に確保するための仕組み</u>の整備 <u>技術系に特化した新たな採用の入口</u>となる採用試験等の採用手法について検討 【令和8年度に具体像の提示】	- 技術系人材の確保に関する課題等を把握するための各府省人事担当者に対するヒアリングの実施に向けて準備中 - 技術系人材の確保を協議する場の設置に向けて、内閣人事局及び関係省庁と調整中