

公務員人事管理に関する報告の中で記述

方向性

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【本年勧告】
- 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)