

人事行政諮問会議 最終提言について

人事行政諮問会議 最終提言 ～ 未来をつくるための改革を、今 ～

2025年3月

「公務の危機は、国民の危機」

危機的状況にある公務の人材確保
(公務志望者の減少、若手職員の離職増加)



国民生活に大きな影響
国際社会での日本の影響力低下

公務組織の生産性を高めつつ、国の未来を支えるため、
人材マネジメントのパラダイムシフトを

✓ 使命感を持って意欲的に働ける公務

✓ 働きやすく成長を実感できる公務

新たな公務の世界

✓ 年次に縛られず
実力本位で活躍できる公務

✓ 多くの人から「選ばれる」公務

実現のため、早急に具体的取組を

新時代の人事管理を実現するための具体的施策（1）

使命感を持って意欲的に働ける公務

- ✓ 「国家公務員行動規範」の策定と周知・啓発
 - ① 「国民を第一」に考えた行動
 - ② 「中立・公正」な立場での職務遂行
 - ③ 「専門性と根拠」に基づいた客観的判断

年次に縛られず実力本位で活躍できる公務

- ✓ 官民給与の比較対象となる企業規模の引上げ
- ✓ 政策の企画立案・調整等の職務に見合った外部労働市場も考慮した給与水準の設定
- ✓ 納得感と成長につながる評価の実効性向上とマネジメント力の養成
- ✓ 初任管理職の給与水準の引上げ／在級期間の廃止

新時代の人事管理を実現するための具体的施策（2）

働きやすく成長を実感できる公務

- ✓ 業務効率化と長時間労働の改善
- ✓ 短時間勤務の拡大と裁量勤務の導入
- ✓ 資格取得の支援や兼業・副業の後押し
- ✓ 転勤する職員へのインセンティブの充実

多くの人から「選ばれる」公務

- ✓ オンライン試験の導入／採用プロセスにおけるインターンシップの活用
- ✓ 地元志向のニーズに応える採用スキーム
- ✓ 公務の戦略的ブランディングの推進
- ✓ 公務内外の人材に魅力的な公務の実現

提言内容の実現のために

各府省の人事担当部署のマンパワーが限られる中で、
提言内容を着実に実施していくための人事院としての取組



- ✓ 工程表の作成、取組の進捗状況の定期的なモニタリング
- ✓ 各府省の運用状況を継続的に把握するためのサーベイの実施
- ✓ 給与制度を始めとした簡明な制度設計や各府省の裁量拡大
- ✓ 各府省の人事管理実務に対する人材面での支援

人事院・内閣人事局のリーダーシップの発揮と連携強化

公務員人事管理の現状と課題

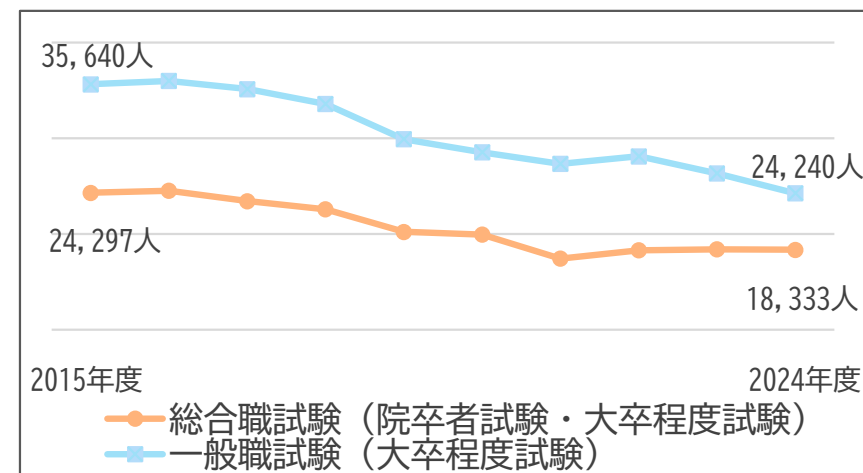
参考

● 採用試験申込者数の減少

10年前と比べ、総合職試験・
一般職試験いずれも 約3割減

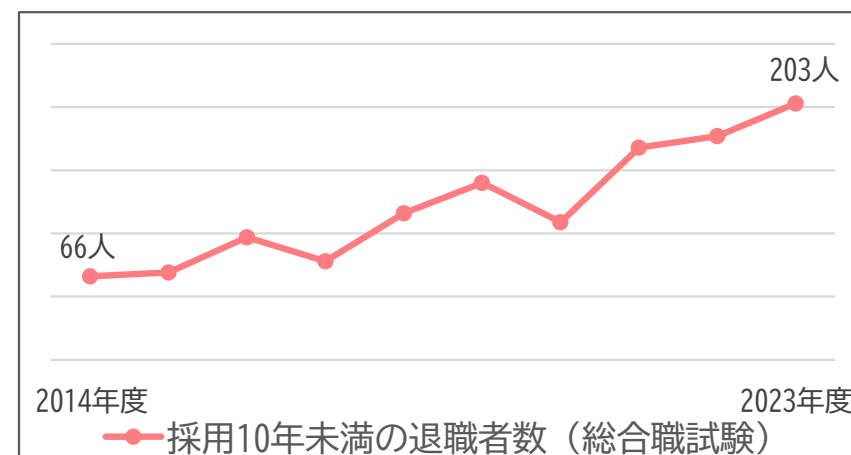
※22歳人口は、近年大きな変動なく推移

2015年 115.9万人 → 2023年 116.3万人



● 若年層職員の離職の増大

直近では、総合職試験採用者が
200人超離職



主な背景

- ✓ 生産年齢人口の減少
- ✓ 勤務環境・処遇面での魅力の低下
- ✓ 若年層のキャリア意識の変化

令和7年人事院勧告・報告 に向けて

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

※前回（1月24日）からの進捗を赤字で記載

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

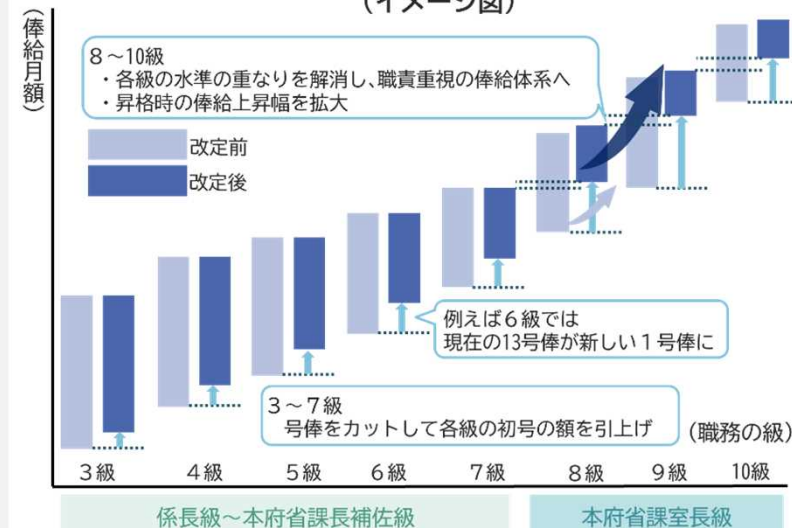
- ・ **新卒初任給や若年層の俸給月額を大幅に引上げ**。採用市場での競争力のある水準に
【総合職(大卒)】230,000円(+29,300円)【一般職(大卒)】220,000円(+23,800円)
【一般職(高卒)】188,000円(+21,400円)

※ 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、**職務重視の体系に刷新**。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
【改定後の行政職俸給表(一) 8～10級の初号の俸給月額】
8級 458,300円(+42,700円) 9級 510,200円(+44,700円) 10級 550,800円(+21,800円)
 - ▶ 成績優秀者は昇給により更に大きな給与上昇を確保

【係長級～本府省課室長級の俸給水準(行政職俸給表(一))】
(イメージ図)



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年間から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15万円に引き上げ
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倍に引き上げ。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】

- 給与制度のアップデートを実現するための給与法等一部改正法は、令和6年12月17日に国会で成立、同月25日に公布
(令和7年4月1日施行。初任給や若年層の俸給月額の上上げは令和6年4月1日に遡及して適用)
- 給与制度のアップデートに関する人事院規則は、令和7年2月5日に公布、同年4月1日から施行
- 円滑な制度導入のため、各府省等に対する説明会を開催したほか、改正のポイントを分かりやすくまとめた職員向け周知資料を各府省に提供

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												
<p>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</p> <p>▶ 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</p> <p>▶ 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</p> <p>【令和7年に実施】</p>	<p>▶ 新設に向け人事院規則等において所要の改正を行い、公布・施行</p> <p>▶ 様々な人材確保活動の場面を活用し、教養区分の特徴についてPR活動を展開</p> <p>▶ 2025年度一般職試験（大卒程度試験）の申込者数は25,437人（前年度比1,197人(4.9%)増加）、うち「教養区分」の申込者数は4,983人</p>												
<p>総合職試験「教養区分」の受験機会拡大</p> <p>▶ 毎年秋に実施する「教養区分」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</p> <p>【令和7年中に措置内容決定、令和8年に実施】</p>	<p>▶ 年に2回実施することに向け、人事院規則等における所要の改正の公布に向けて作業中</p>												
<p>オンライン試験の活用</p> <p>▶ 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</p> <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				<p>▶ 問題バンクに搭載する試験問題作成業務の調達作業中</p> <p>▶ プレテストの規模・合格者の決定方法・システム改修等の具体的検討(有識者等とのヒアリングを含む)を、受託先と協働して実施中</p>
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
<p>インターンシップを活用した採用手法の多様化</p> <p>▶ 多様な人材の確保等のため、<u>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</u>するなど、新たな手法の導入を早急に進める</p> <p style="text-align: right;">【令和6年度から実施】</p>	<p>▶ 各府省におけるインターンシップの実施状況及び活用に向けた意見を集約の上、タイプ3インターンシップ（5日間以上の期間で実施され、期間の半分超が実際の就業体験で構成される等の要件を満たすもの）で取得した学生の情報を、広報活動及び官庁訪問において使用することができる旨が官庁訪問ルールにおいて定められ、2025年度官庁訪問から適用される</p>
<p>公務の魅力の発信</p> <p>▶ 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、<u>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</u>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。</p> <p style="text-align: right;">【令和6年度から実施】</p>	<p>▶ 学生の就職活動の段階によって関心度が異なっていることを踏まえたコンテンツのあり方、情報発信主体や伝え方等について、基本的考え方を令和6年度年次報告書に掲載予定。これを基に広く関係者とともに整理予定。随時人材確保活動に取り込む</p>

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
<p>民間人材等の採用・定着に係る支援</p> <p>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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 <p style="text-align: right;">【令和6年度中に作成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 <p style="text-align: right;">【令和7年度中から開始】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 体系的ガイドを作成し、各府省に提供。引き続き各府省からの意見等を踏まえ内容の充実を検討予定 ▶ 国家公務員制度全般に関する基礎知識を習得するためのeラーニング教材をパッケージ化し、4月に各府省に提供
<p>経験者採用試験の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 <p style="text-align: right;">【令和7年に実施】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「経験者採用試験」の府省合同試験の新設に向け人事院規則等において所要の改正を行い、公布・施行 ▶ 令和7年10月の第1次試験実施に向けて作業中

2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

1 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)

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】

取組状況

- ▶ 体系的なガイドを作成し、各府省に提供。引き続き各府省からの意見等を踏まえ内容の充実を検討予定
- ▶ キャリアコンサルタント資格取得支援のための研修を実施(令和6年9月～12月)。25名の参加者全員が修了し、そのうち、令和7年3月の試験で19人が合格。今後、国家資格キャリアコンサルタントへ登録の流れ。引き続き受験状況及び登録状況をフォロー予定
- ▶ 国内大学院へ令和7年度27名を新規に派遣(前年度比約1.5倍)
- ▶ オックスフォード大学ブラバトニック公共政策大学院のプログラム(令和7年3月末)へ4名派遣

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)

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

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		

取組状況

- ▶ 「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」(令和7年3月25日デジタル社会推進会議幹事会決定)で、人事管理支援共通プラットフォームを、職員情報管理共通システム、勤務時間管理共通システム、研修管理共通システム等から構成することなどを合意
- ▶ 各府省共通の勤務時間管理システムについては、標準的な業務フローを整理し、令和7年度からのシステム整備に向けて、要件定義を精査

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 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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】 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員アンケート調査や民間企業及び各府省ヒアリングを実施。今後、調査結果の分析や有識者に対するヒアリングも行い、勤務間のインターバル確保に向けた課題や対応策等を取りまとめる
制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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6年度から実施】 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 事例収集のため民間企業調査（委託事業）の準備を進めている。その結果も踏まえつつ、効果的な働きかけ方の検討を進める
魅力ある勤務環境整備に向けた更なる取組 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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年度から検討開始】 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 様々な事情に応じた無給休暇を検討するため、民間状況の調査（秋民調）などを進めていく予定 ▶ 民間状況の調査（秋民調）で、自律的な勤務時間の選択を導入している企業の状況を分析
兼業制度の見直しの検討 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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年度から検討開始】 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 令和7年2月に職員アンケート及び民間企業ヒアリングの結果を公表。その結果も踏まえ、兼業制度の具体的な見直し案の検討を進めている

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)

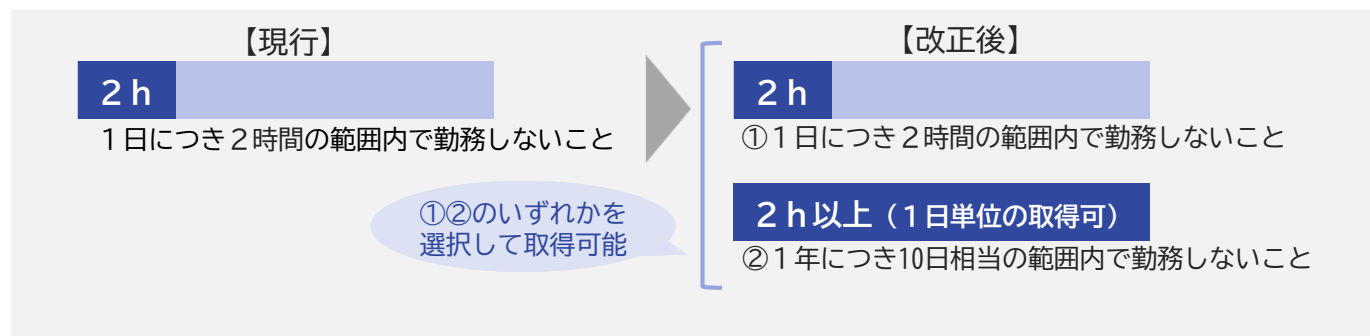
子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- ▶ **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】



取組状況

- ▶ 育児時間の取得パターンの多様化及び非常勤職員の育児時間の対象となる子の拡大について規定する、改正国家公務員育児休業法は、令和6年12月25日に公布。実施に必要な事項を規定する人事院規則を**改正（令和7年4月25日公布）**。**施行はいずれも令和7年10月1日**
- ▶ 子の看護休暇の対象や取得事由を拡大するため、人事院規則15—14等を改正（令和6年12月2日公布、令和7年4月1日施行）
- ▶ 育児に関する制度利用に係る職員の意向確認等（①）や介護に係る両立支援制度の周知・意向確認等（②）について人事院規則を**改正（①：令和7年4月25日公布、令和7年10月1日施行、②：令和7年2月14日公布、令和7年4月1日施行）**

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 <ul style="list-style-type: none"> 各府省に<u>管理職員等の果たす役割の重要性</u>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 <u>勤務時間管理等の調査・指導を更に充実</u>（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局に改善を依頼 <p style="text-align: right;">【随時実施】</p>	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間の管理等に関する調査や各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて取組を依頼 調査の対象職員数を増やすとともに、担当部署の職員を増員 国会对応業務に係る状況について総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明 業務量に応じた要員確保に係る各府省の実情を把握するためのヒアリングを実施
ゼロ・ハラスメントの実現 <ul style="list-style-type: none"> 未然防止と迅速・適切な対応に向け、<u>全職員に正しい認識と自覚を徹底</u>する取組強化 【着手済、随時実施】 職員が相談しやすくなる工夫のほか、<u>相談員が専門家に相談できる窓口を充実</u> 【令和6年度から試行中】 カスタマー・ハラスメントについて、<u>情報収集して対応を研究・提供し、各府省を支援</u> 【着手済、随時実施】 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止研修に加え、全職員向け自習用研修教材や周知ポスターの配布、講演会等の開催を実施 相談員のための相談窓口について、令和7年3月から設置 民間労働法制の検討状況や先進的な事例等を収集。関係府省連絡会議に参画し、更なる対応について検討
職員の健康増進 <ul style="list-style-type: none"> <u>性差に応じた健康課題</u>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】 <u>健康管理体制の充実</u>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<u>長期病休者のより実践的な職場復帰支援手法</u>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】 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の健康に関する相談窓口の開設を進めている（令和7年度5月中） 健康管理体制の充実について各府省連絡会議で体制充実の重要性を周知。引き続き取組を検討 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰支援のための職員向け手引き・担当者向けマニュアルを作成し、各府省に提供

人事行政諮問会議最終提言への対応

人事行政諮問会議最終提言のうち必要な施策については、令和7年人事院勧告・報告に盛り込み、取組を進めていく。
 また、下記の施策については、令和7年人事院勧告・報告を待つことなく取組を進めている。

施策の具体的な方向性 (最終提言)	現在の取組状況
<p>国家公務員の行動規範の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 全ての国家公務員が職務を行うに当たって常に念頭に置くべき基本認識を言語化し、共通して求められる行動の指針となる「行動規範」を策定することが適当 ▶ 本府省・本府省以外を問わず、国家公務員に対して周知・啓発を行うとともに、各府省でもMVV等の制定・見直しを行う際には当該行動規範をベースとするよう求めることなどを通じて、職員に浸透させていく <p style="text-align: right;">【全職員を対象/本提言後直ちに】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5月15日に「国家公務員行動規範」を策定 ▶ 国家公務員に行動規範が浸透するよう、各府省庁に対して周知・啓発を行っていく
<p>職務の難易度・責任が厳格に対応した等級制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 担う職務を明確化する手法である職務分析・評価により、公務内のポストの職務価値と等級との対応について検証を行い、公務の特性も踏まえて給与等級を見直すべきである。既に、人事院において一部ポストを対象に試行的に職務分析・評価を実施し、職務価値が同等の民間企業のポストの報酬水準と比較が行われている。こうした取組を他府省にも広げていくことを期待する。 ▶ 幹部・管理職員を中心に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる職員層は、現行制度以上に職務との結び付きが強い給与体系に移行することを目指すべきである。 ▶ 幹部・管理職員の給与は、職務基準の人事運営を行っていくことを前提に、職務分析・評価をベースとし外部労働市場と比較して見劣りしない水準に引き上げるべきである。その際、国民の理解を得ていくためには、職務内容をできるだけ明示的に開示し、メリハリのある客観的な評価を前提とした人事運用の結果、職務に見合った報酬を受けることとしなければならない。 <p style="text-align: right;">【特定の職務・職域を対象/本提言から5年以内を目途】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公務内のポストの職務価値と等級との対応について検証を行うため、他府省における職務分析・評価を試行する予算を令和6年度補正予算で確保しており、現在、試行の実施に向けて作業中

<div>施策の具体的な方向性 (最終提言)</div>	<div>現在の取組状況</div>
<div>官民給与比較手法の見直し</div> <div>▶ 現在50人以上とされている官民給与の比較対象となる企業規模について、少なくとも従前の100人以上に戻すべきである。特に、政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省職員については、その業務の困難性や特殊性、採用において競合する企業規模などを詳細に分析・評価した上で、それらの職務と類似する職責を担う民間企業の職種・職位を特定し、より実質的な比較が可能となる手法を構築すべきであり、それに向けて、少なくとも1,000人以上の企業と比較すべきである。</div> <div>【全職員を対象/来年度目処】</div>	<div>▶ 令和7年勧告に向け、官民給与の比較対象となる企業規模の見直しを検討中</div>
<div>室長級昇任時の給与</div> <div>▶ 課長補佐級から室長級に昇任・昇格した際に年収ベースで給与が下がるケースが少なくないこと（初任管理職の給与水準の問題）…（略）…といった足下の問題の解消が挙げられる。…（略）…職務給原則との整合性を確保することを前提として、実労働時間だけではなく職務の重要性や業務の特性をメルクマールとして妥当性のある給与水準とすることが求められる。</div> <div>【全職員を対象/来年度目処】</div>	<div>▶ 令和7年勧告に向け、本府省の管理職員の給与水準について、職務の重要性や業務の特殊性を踏まえたものとすることを検討中</div>
<div>役職段階と職務の級の対応</div> <div>▶ 上位の役職段階に昇任したにもかかわらず、給与等級がそれまでの役職段階のままといった運用があること（職務の級の決定における職能的運用の問題）といった足下の問題の解消が挙げられる。まずは、在級期間表を廃止するなど、現行の給与制度の枠組みで可能な限り早急に対応する必要がある。その際、予算制約を前提としつつ、各府省の裁量による級別定数の柔軟な運用を確保する必要がある。</div> <div>【全職員を対象/来年度目処】</div>	<div>▶ 関係者からの意見を聴取し、在級期間の廃止を含めた見直しを検討中</div>

<p>施策の具体的な方向性 (最終提言)</p>	<p>現在の取組状況</p>
<p>人事管理におけるデジタルツール活用</p> <p>▶ 各府省の人事担当部署には、人材ポートフォリオとの整合を意識しながら、職員個別の状況を細かく動的に把握し人事管理にいかす努力も求められる。その際、職員の経験や保有スキル、キャリアに関する意向等をデータ化し、いわゆるタレントマネジメントシステムのようなツールに蓄積して活用することが重要である。このような人事管理におけるデジタルツールの活用の重要性や府省等共通の人事関連システムの整備は、「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）でも言及されている。<u>人事院、内閣人事局、デジタル庁には、この閣議決定を踏まえ、連携して人事管理におけるデジタル活用を積極的に進めることを求める。</u></p> <p style="text-align: right;">【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 「人事管理情報のデジタル化に関する将来設計」（令和7年3月25日デジタル社会推進会議幹事会決定）で、人事管理支援共通プラットフォームを、職員情報管理共通システム、勤務時間管理共通システム、研修管理共通システム等から構成することなどを合意</p> <p>▶ 各府省共通の勤務時間管理システムについては、標準的な業務フローを整理し、令和7年度からのシステム整備に向けて、要件定義を精査</p>
<p>長時間労働の是正</p> <p>▶ 業務効率化のため、公務部内の人材マネジメントを徹底するなどにより、<u>長時間労働もやむを得ないとする職場風土や職員意識を抜本的に切り替えることが求められる。</u>その上で、他律的な業務として挙げられることの多い<u>国会对応は、行政府における改善を一層進めるとともに、速やかな質問通告やオンラインによる質問レクなどデジタルツールを利用した質問通告の推進等、立法府でも一層の改善が求められる。</u></p> <p style="text-align: right;">【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 勤務時間の管理等に関する調査や各府省における超過勤務制度の運用状況を聴取する機会を通じて取組を依頼</p> <p>▶ 調査の対象職員数を増やすとともに、担当部署の職員を増員</p> <p>▶ 国会对応業務に係る状況について総裁が衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明</p> <p>▶ 業務量に応じた要員確保に係る各府省の実情を把握するためのヒアリングを実施</p>

<p>施策の具体的な方向性 (最終提言)</p>	<p>現在の取組状況</p>
<p>柔軟な働き方の更なる促進</p> <p>▶ 価値観が多様化している今日、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択できるようにすることが重要である。例えば、男性国家公務員の育児休業の取得が近年一般的となってきたように、<u>介護のための休暇、フレックスタイム制なども広く活用されるよう、職場環境の整備に取り組む必要がある。</u></p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 事例収集のため民間企業調査（委託事業）の準備を進めている。その結果も踏まえつつ、効果的な働きかけ方の検討を進める</p>
<p>短時間勤務の拡大</p> <p>▶ 様々な事情を抱えながらも職員が継続して活躍していくためには、<u>フルタイムを前提としない勤務を拡大するための部分休業・休暇や短時間勤務などの制度の対象を育児や介護などの事情がある職員に限定することなく、一般の職員にも事情を問わず拡大すべきである。</u>なお、その際には、多様な勤務形態の職員が担っている業務量がフルタイムの職員の業務量の何人分に相当するかを勤務時間ベースで把握し、それに基づいて実員を管理するFTE（Full-Time Equivalent）の考え方を我が国でも研究すべきと考える。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p> <p>裁量勤務の導入</p> <p>▶ 一定の自律性をもって業務を行うことができるポストや一部に他律的な業務が含まれていてもそれを明確に切り分けられるポストは、総労働時間の多寡ではなく、アウトプットによって仕事を評価する仕組みが考えられる。現在、<u>一部の職員に適用が認められている裁量勤務制も参考とし、健康確保にも留意しつつ、職員が自律的に働くことができる枠組みを整備すべきである。</u></p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 様々な事情に応じた無給休暇を検討するため、民間状況の調査（秋民調）などを進めていく予定</p> <p>▶ 民間状況の調査（秋民調）で、自律的な勤務時間の選択を導入している企業の状況を分析</p>

<p>施策の具体的な方向性 (最終提言)</p>	<p>現在の取組状況</p>
<p>ハラスメント防止対策の徹底</p> <p>▶ 今後、人材マネジメント改革を進める上では、上司からのパワー・ハラスメントの防止・根絶は一層の徹底が求められるものであり、パワー・ハラスメントが重ねて認定された場合には、幹部・管理職員としては不適格であるとの判断をすることが求められる。</p> <p>また、国家公務員は国民全体の奉仕者であるという位置付けから、業務で対峙する関係者からの質問や苦情に丁寧に対応する必要があるが、業務の範囲を明らかに超える過度の要求等があった場合には、職員に大きな負担がかかることになる。カスタマー・ハラスメントの防止の必要性を人事院規則等に明記するなど、積極的に職員を保護する取組を進める必要がある。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ ハラスメント防止研修に加え、全職員向け自習用研修教材や周知ポスターの配布、講演会等の開催を実施</p> <p>▶ 相談員のための相談窓口について、令和7年3月から設置</p> <p>▶ 民間労働法制の検討状況や先進的な事例等を収集。関係府省連絡会議に参画し、更なる対応について検討</p>
<p>勤務間のインターバル確保の徹底</p> <p>▶ Well-beingの実現にとって、職員の健康管理はその基盤となることから、休息や生活の時間の確保につながる勤務間のインターバルの確保をより実効的なものとするよう一層の取組を進めるべきである。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 職員アンケート調査や民間企業及び各府省ヒアリングを実施。今後、調査結果の分析や有識者に対するヒアリングも行い、勤務間のインターバル確保に向けた課題や対応策等を取りまとめる</p>

<p>施策の具体的な方向性 (最終提言)</p>	<p>現在の取組状況</p>
<p>兼業・副業経験の後押し</p> <p>▶ 職務の公正な執行や公務の信用等を確保した上で、業務や職員の健康に支障のない範囲で兼業・副業を認め、自発的な公務外での経験を後押しするとともに、兼業・副業ができないと受け止められることが人材確保の障壁とならないようにすべきである。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 令和7年2月に職員アンケート及び民間企業ヒアリングの結果を公表。その結果も踏まえ、兼業制度の具体的な見直し案の検討を進めている</p>
<p>総合職試験「教養区分」の実施拡大</p> <p>▶ 当面の対応策としては、現在進めている総合職試験「教養区分」の受験機会拡大に加え、試験全般に関して、受験者数の拡大につながる試験科目の構成とする方向で見直していくべきである。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 年に2回実施することに向け、人事院規則等における所要の改正の公布に向けて作業中</p>
<p>CBT方式(オンライン試験)の導入</p> <p>▶ 民間企業ではオンラインでの適性検査などが一般的となる中で、国家公務員採用試験でも、全国のテストセンターにおいて一定の期間内で受験できる手法を導入していくべきである。</p> <p>これにより、国家公務員採用試験が年に一回の一発勝負の試験ではなく、年に複数回の受験が可能となって、実質的な採用の通年化につながることであり、志望者の獲得と各府省の採用ニーズを同時に満たすことが可能となる。なお、採用試験の見直しを進める際には、技術系の職種を始め公務部内の育成プロセスだけで獲得することが難しい専門的な能力や特性を採用時に適切に検証しなければならないことにも留意する必要がある。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 問題バンクに搭載する試験問題作成業務の調達作業中</p> <p>▶ プレテストの規模・合格者の決定方法・システム改修等の具体的検討(有識者等とのヒアリングを含む)を、受託先と協働して実施中</p>

<p>施策の具体的な方向性 (最終提言)</p>	<p>現在の取組状況</p>
<p>インターンシップを活用した採用の推進</p> <p>▶ 実際の職場にマッチした優秀な人材、例えば人材確保が困難な技術系人材などを誘致しやすくするため、インターンシップを拡大するとともに、民間企業の活用状況を踏まえ、採用試験や選考採用のプロセスで活用すべきである。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 各府省におけるインターンシップの実施状況及び活用に向けた意見を集約の上、タイプ3インターンシップ（5日間以上の期間で実施され、期間の半分超が実際の就業体験で構成される等の要件を満たすもの）で取得した学生の情報を、広報活動及び官庁訪問において使用することができる旨が官庁訪問ルールにおいて定められ、2025年度官庁訪問から適用される</p>
<p>経験者等の採用プロセスの簡素化</p> <p>▶ 採用したい特定の候補者（例えば、退職した職員のうち、専門的な能力とスキルを必要とする職務にかつて従事していた者など）が存在する場合などには、情実や縁故による採用とならないよう人事院が公正性を担保する一定のルールを策定した上で、採用プロセスを可能な限り簡素化し、公務員経験者や民間企業経験者などを採用しやすくしていくべきである。</p> <p>【全職員を対象/本提言から3年以内を目処】</p>	<p>(再掲)</p> <p>▶ 「経験者採用試験」の府省合同試験の新設に向け人事院規則等において所要の改正を行い、公布・施行</p> <p>▶ 令和7年10月の第1次試験実施に向けて作業中</p>