

1 人事院の報告及び勧告の概要

令和7年 公務員人事管理に関する報告のポイント

1 高い使命感とやりがいを持って働ける魅力あふれる公務へ

国家公務員行動規範の浸透

- ▶ 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】

「選ばれる」公務職場の実現～公務のブランディング～

- ▶ 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、一体的・整合的に公務内外へ発信
- ▶ 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】

2 採用年次にとらわれない実力本位で挑戦できる公務へ

優秀な人材の確保のための新たな人事制度

- ▶ 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
- ▶ 幹部・管理職員を中心とした政策の企画立案等に関わる職員については、給与・勤務時間・任用の制度等を一体的に検討

【令和8年度に措置の骨格を、令和9年度に具体的な内容を報告】

新たな人事制度の導入に先行して実施する見直し

- ▶ 採用市場で競合関係にある企業規模を踏まえ、官民給与の比較対象を見直し
- ▶ 本府省の業務の特殊性・困難性の高まりに伴い、本府省業務調整手当を拡充
- ▶ 職務・職責に見合った給与処遇の確保を一層推進するため、昇格前の級に一定期間の在級を求める在級期間に係る制度を廃止
- ▶ 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特地勤務手当等と他の手当との調整措置を廃止

【令和7年度から見直し】

1

3 働きやすさと成長が両立し、自分らしく挑戦できる公務へ

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

- ▶ 各府省の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、伴走支援
- ▶ 調査・指導後の取組が不十分な場合は臨時調査を新規実施
- ▶ 行政部内を超えた取組が必要なものは関係各方面に協力要請
- ▶ 特例業務の範囲の厳格化に向けた取組の推進

【令和7年度から実施】

時代に即した働き方の推進等

- ▶ 自己実現や社会貢献につながるような兼業を可能とする兼業制度(自営兼業)の見直し 【令和8年度から施行】
- ▶ 転勤する職員に対する給与上のインセンティブを付与
- ▶ 特地勤務手当等の見直し(再掲) 【令和7年度に実施】
- ▶ 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】
- ▶ 育児・介護に係る両立支援制度の効果的な周知・啓発 【令和7年度から実施】
- ▶ 無給休暇の導入及びフレックスタイム制や年次休暇取得単位などの見直し 【令和8年度に措置の内容を報告】

職員のWell-beingの土台づくりのための取組

- ▶ 勤務間のインターバル確保に向けた課題解消の取組例を示すなど、より実効性のある取組を推進 【令和7年度から実施】
- ▶ 各府省における産業医学に詳しい医師や保健師等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】
- ▶ カスタマー・ハラスメントに対して組織として毅然とした対応を取りやすくするよう人事院規則に必要な取組を明記 【民間労働法制に遅れずに施行】
- ▶ 宿舍整備について、関係府省への働きかけや民間状況の調査を実施 【令和7年度から実施】

主体的な学びと成長の支援等

- ▶ 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 【令和7年度に実施】
- ▶ 自己啓発等休業の対象となる事由の拡大の検討 【令和8年度に措置の内容を報告】
- ▶ 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】
- ▶ 公平審査制度や苦情相談の迅速性・実効性を高める方策の検討 【令和7年度から8年度にかけて実施】

2

4 未来を創る高い志を持つすべての人が挑戦できる公務へ～採用プロセスのアップデート～

CBT方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し

- ▶ 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
【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】

採用におけるインターンシップの更なる活用

- ▶ 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】

官庁訪問プロセスの改善

- ▶ 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】

アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化

- ▶ 各府省においてアルムナイ人材を柔軟に再採用できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化
- ▶ 採用希望者の情報を一元的に集約し、各府省に共有する「人材プール」の整備
【令和8年度から順次実施】

技術系人材の確保に特化した採用ルートの構築

- ▶ 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早期に確保するための仕組みの整備
- ▶ 技術系に特化した新たな採用の入口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】

地元志向人材層に対応するための新たな仕組み

- ▶ 初任地の希望を受験時に聴取する採用試験の実施
【令和8年度から実施】
- ▶ 地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直しの検討
【令和8年度から実施】

3

本年の給与勧告のポイント①

月例給 民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較《令和7年4月実施》

民間給与との較差(*) 15,014円 (3.62%) を解消するため次のとおり改定

*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

◎ 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) 本府省採用の総合職(大卒)は30万円を超える初任給に(301,200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、1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 4.2%、全体 3.3%

◎ 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

◎ 特勤勤務手当等

- ▶ 特勤勤務手当及び特勤勤務手当に準ずる手当と他の手当との減額調整の廃止等

※ 改定の内訳：俸給 10,975円 本府省業務調整手当 2,568円 特勤勤務手当等 72円 はね返り分(*) 1,399円 *俸給の改定により諸手当の額が増減する分

ボーナス 直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較《令和7年4月実施》

- ▶ 民間の支給割合 4.65月
- ▶ 公務の平均支給月数 現行 4.60月
▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.60月分→4.65月分(+0.05月分)
- ▶ 引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に
0.025月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期		12月期	
		令和7年度	8年度以降	令和7年度	8年度以降
期末手当		1.25月(支給済み)	1.2625月	1.275月(現行1.25月)	1.2625月
勤勉手当		1.05月(支給済み)	1.0625月	1.075月(現行1.05月)	1.0625月

本年の給与勧告のポイント②

官民給与の比較方法の見直し

【考え方】

- 官民給与の比較は、民間企業の状況を広く反映させるとともに、公務の職務・職責に照らして、適切な比較対象とすることが必要
- 行政課題の複雑化・多様化を踏まえると、公務の職務・職責を重視し、より規模の大きな民間企業と比較することが適当
- 採用市場における競争力を高めるには、人材獲得上の競合関係にある企業規模を意識する必要

【見直し内容】

- 官民給与の比較対象を【企業規模100人以上】とする
- 較差算出に当たり、本府省職員は、業務執行面での類似性や立地条件、業務の特殊性や困難性を考慮し、東京23区本店の【企業規模1,000人以上】と対応させる

現行

企業規模50人以上と比較

本府省職員

東京23区の企業規模
500人以上の本店事業所
の従業員と対応

見直し後

企業規模100人以上と比較

本府省職員

東京23区の企業規模
1,000人以上の本店事業所
の従業員と対応

本年の給与勧告のポイント③

①本府省業務調整手当の見直し 《令和7年4月実施》

- ▶ 本府省業務の特殊性・困難性の一層の高まりを踏まえ、本府省業務調整手当を次のとおり見直し
 - ・ 支給対象に本府省の幹部・管理職員を追加し、51,800円を支給
 - ・ 本府省の課長補佐級以下の職員の手当額を引上げ
 - 〔引上げ額〕 課長補佐級 10,000円
 - 係長級以下 2,000円

【本府省業務調整手当の手当額】 (指定職俸給表及び行政職俸給表(一)の場合)

	職務の級	手当額 (円)	
		現行	見直し後
幹部・ 管理職員	指定職	—	51,800
	行(一) 7級以上	—	51,800
幹部・ 管理職員 以外の職員	行(一) 7級以上	41,800	51,800
	行(一)6級	39,200	49,200
	行(一)5級	37,400	47,400
	行(一)4級	22,100	24,100
	行(一)3級	17,500	19,500
	行(一)2級	8,800	10,800
	行(一)1級	7,200	9,200

②在級期間表の廃止 《令和8年4月実施》

- ▶ 職務給の原則の下、職務・職責に見合った給与処遇が確保できるよう、在級期間に係る制度を廃止
 - ※ 在級期間 … 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もの
- ▶ 関連する初任給制度等の諸制度も見直し

③転勤する職員に対する給与上の措置 (特勤勤務手当等の見直し)

《(1)、(2)及び②は令和7年4月実施、①は令和8年4月実施》

- ▶ 勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要
- ▶ この一環として、著しく不便な地に所在する特勤官署等に勤務する職員に支給される特勤勤務手当等を次のとおり見直し
 - (1) 特勤勤務手当等と他の手当との減額調整の廃止
 - ・ 特勤勤務手当と地域手当との減額調整の廃止
 - ・ 特勤勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との減額調整の廃止
 - (2) 特勤勤務手当に準ずる手当の支給対象の拡大
 - ・ 特勤官署等への採用に伴い転居した職員に手当を新たに支給
 - ※ そのほか、①特勤官署等の指定の見直し、②特勤勤務手当等の額の算定基礎の見直し等を実施
- ▶ その他の勤務地を異にする異動に係る手当については、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう調査・検討

本年の給与勧告のポイント④

その他

通勤手当 《①(1)及び(3)は令和8年4月実施、①(2)は令和7年4月実施、②は令和8年10月実施》

- ① 自動車等使用者に対する通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ、以下のとおり見直し
 - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円)(現行は「60km以上」)
 - (2) 現行の距離区分についても、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
- ② 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用や異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

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

宿日直手当 《令和7年4月実施》

- ▶ 宿日直勤務対象職員の給与の状況を踏まえ、所要の改定(普通・特別宿日直：+300円 医師当直：+1,500円)

地域手当 《令和8年4月実施》

- ▶ 給与制度のアップデート(令和7年4月～)で段階的に見直しを行うこととしている支給割合について、令和8年度の支給割合を設定

期末・勤勉手当における在職期間等の取扱い 《令和8年4月実施》

- ▶ 官民間の人事交流を活性化させるため、官民人事交流法に基づく交流採用職員が民間企業で勤務した期間を在職期間等に通算
 - ▶ 研究休職の活用を促進するため、法人の種類にかかわらず、職務に密接に関連し、公務に特に資する研究に従事した期間を在職期間等に通算
- ※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当について、本年の俸給表の改定状況を踏まえ、所要の改定

4

職務・職責を重視した新たな給与体系の構築等

優秀な人材の確保のための新たな人事制度の必要性

- ▶ 人材獲得競争が激しい中、各種施策を総動員して、優秀な人材を確保し、定着させていく必要
特に政策の企画立案等の業務は、その困難性や特殊性に対応できる能力を有する人材の獲得・リテンションが喫緊の課題
- ▶ 給与制度のアップデートで措置した、職務・職責をより重視した俸給体系の整備等の取組を更に強化する必要
- ▶ 人事行政諮問会議の最終提言で、まずは政策の企画や立案、高度な調整等を担う職員を対象に、給与・人事評価・任用の在り方を一体的に見直す必要性について指摘

優秀な人材の確保に向け、新たな人事制度を検討

新たな人事制度の方向性

- ▶ 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とすることが重要
 - ・ 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

職務・職責をより重視した給与体系

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

勤務時間・任用等

- ・ 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

- ▶ 令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告

※ 令和7年においても、職務・職責をより重視した給与を実現し、給与上の各課題に速やかに対処する観点から先行して「本年の給与勧告のポイント②③」の見直しを実施

5