

# 1 人事院の報告及び勧告の概要

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

国家の屋台骨を支える優秀な人材の確保が最優先課題

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

### 1 多様で有為な人材の確保

#### ○給与制度のアップデート

- ▶ 若年層の給与水準引上げによる採用市場競争力向上
- ▶ 早期に昇格した者や民間等からの採用者の処遇を改善
- ▶ ボーナスにおける実績反映の拡大による年収増
- ▶ 採用における多様なニーズに適応した手当支給の拡大

#### ○採用手法の更なる見直し

##### ・総合職試験「教養区分」の春実施

- ▶ 受験機会拡大のため、現行の秋に加えて春にも実施
- ▶ 令和7年中に措置の内容を決定し、令和8年実施を目指す

##### ・一般職試験「教養区分（仮称）」の新設

- ▶ 令和7年度から、一般職試験（大卒程度試験）に、専門試験を課さない「教養区分（仮称）」を新設し、大学3年生から受験可能に

##### ・オンライン試験の活用・試験科目の更なる見直し

- ▶ CBT(Computer Based Testing)方式の令和9年度からの段階的導入を目指し、令和8年度にプレテストを実施
- ▶ 試験科目数の削減など更なる試験制度の見直し

##### ・専門活用型インターンシップを活用した採用手法

- ▶ 専門性を重視したインターンシップで得られた情報を採用に積極活用

##### ・公務の魅力の発信

- ▶ 学生等へ公務の魅力が十分伝わるよう、情報発信を戦略的・理論的に工夫し、各府省とより連携しながら発信強化

#### ○民間企業などからの多様な人材の積極的誘致

##### ・民間人材等の募集～採用～定着の一貫した支援

- ▶ 募集から採用後の適応・定着までの体系的なガイドや研修教材を作成

##### ・経験者採用試験の拡大

- ▶ 令和7年度から、主に一般職試験で採用された職員が従事する政策・事業の実施等を担う係長級職員を採用する府省合同の経験者採用試験を新設。試験地も拡充

### 2 職員の成長支援と組織パフォーマンスの向上

#### ○自律的・主体的なキャリア形成支援

##### ・キャリア形成支援を総合的・体系的に行えるよう支援

- ▶ キャリア形成支援のための取組をまとめたガイド作成
- ▶ 若手職員へのキャリア支援研修を充実
- ▶ 各府省の支援担当者のキャリアコンサルタント資格取得を支援
- ▶ 官民人事交流を促進、国内外の大学院への派遣を拡充

### ○給与制度のアップデート

- ▶ 管理職員の職責に見合う処遇の確保
- ▶ 能力・実績をより反映することができる制度への見直し
- ▶ 異動の円滑化のための観点を踏まえた給与制度の整備
- ▶ 異動をめぐる多様なニーズに適応した手当の支給拡大

### ○人事管理のデジタル化

#### ・人事管理業務のシステム化

- ▶ 勤務時間管理等の人事管理業務の共通システム化の全体設計を本年度中に整理、段階的に実装
- ▶ 国家公務員制度ナレッジベース（通称 SEDO）の活用による業務効率化の推進

## 3 Well-being の実現に向けた環境整備

### ○時代に即した働き方の推進等

#### ・勤務間のインターバル確保に向けた取組

- ▶ 職員アンケート調査や各府省ヒアリング等による各職場の実情把握など調査・研究を実施し、課題解消に資する取組を推進

#### ・柔軟な働き方、更なる魅力的な環境へ

- ▶ 制度を浸透させるための効果的な働きかけ方について検討
- ▶ 育児・介護などに限らない事情による無給休暇の検討、自律的に勤務時間帯や長さを選択できる枠組みの研究

#### ・兼業制度の見直し

- ▶ 職員アンケート、民間企業ヒアリング等を通じて具体的に検討

### ○仕事と生活の両立支援の拡充

#### ・子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現

- ▶ 育児時間の取得パターンの多様化等
- ▶ 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

#### ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境整備

- ▶ 職員への制度周知・意向確認等

### ○職員の Well-being の土台づくりへの取組

#### ・超過勤務の縮減

- ▶ あらゆるチャネルを通じて業務削減・合理化、職場風土・職員意識の改革を支援・推進
- ▶ 国会対応業務等に係る各府省アンケートを実施。関係各方面に御理解・御協力を依頼

#### ・ゼロ・ハラスメントの実現

- ▶ 未然防止と迅速・適切な対応に向けた取組の強化
- ▶ 相談方法の周知、相談員のための相談窓口の充実
- ▶ カスタマー・ハラスメント対応について研究し、各府省を支援

・ **職員の健康増進**

- ▶ 性差に応じた健康課題に相談拡充、健康管理体制の充実
- ▶ 心の健康に係るより実践的な職場復帰支援手法を各府省に提供

○ **給与制度のアップデート**

- ▶ 官民の状況変化等を踏まえた扶養手当の見直し
- ▶ 育児や介護等の多様な事情に適応できる手当制度の整備

【**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

○ **求められる行動の明確化**

- ✓ これまで、国家公務員には職務専念義務等の服務規律（禁止事項）のみが定められていた
- ✓ 職員の判断のよりどころを示し、国民の信頼を得るため、国家公務員として取るべき行動を規範として明確にすることが求められる
  - 行動規範の策定に向けた検討を進める

○ **職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底**

- ✓ 採用年次にとらわれず、職務をベースとした人事制度の運用と、それを前提とした適切な報酬水準を設定することが求められる
- ✓ ポストへの登用の際の在級年数の昇格要件などについて、制度・運用の改善が必要
  - 以下について検討を進める
    - ▶ 職務給の原則や能力・実績主義の徹底に必要な施策の実装
    - ▶ 昇格における要件の一つである在級期間の見直し
    - ▶ 官民給与の比較を行う際の企業規模