

人事院の近年の動き

人事院の近年の動き

1 「人事行政諮問会議」最終提言（令和 7 年 3 月）

人事院は、デジタル化が進展し、人材戦略の重要性が増大する新たな時代を見据え、優秀な人材を公務に誘致する上で不可欠である人材マネジメントのグランドデザインの構築が急務として、有識者による「人事行政諮問会議」を設置し、令和 7 年 3 月に最終提言を取りまとめました。同提言は、生産年齢人口の減少等を背景に、公務における人材確保は「危機に瀕している」との認識に立ち、一人ひとりの職員を尊重し、その能力が最大限に発揮されるよう、育成・成長への投資を通じて組織の生産性を高めていく発想への転換を求めています。

主な内容は、次のとおりです。

(1) 総論

ア 各府省が組織として目指す方向性や重視する価値をミッション・ビジョン・バリュー（MVV）として定めた上で、MVVを踏まえた組織マネジメントを当然のことと考える組織風土を目指す必要がある。

イ 幹部・管理職員のマネジメントの質を向上させ、組織全体で勤務環境の整備を行い、働きがいと成長実感を持てるよう変革を進め、ワークエンゲージメントを向上させていく必要がある。

ウ 採用手法の改善や戦略的な公務の魅力の向上と発信に取り組む必要がある。

(2) 各論

ア 職務基準と給与制度・運用の見直し

(ア) 幹部・管理職員を中心にした政策の企画立案や高度な調整等に係る職員層は、職務との結びつきが強い給与体系に移行すべき。非管理職員については、採用の種類や年次に縛られない人事管理を進展させるべき。

(イ) 外部労働市場と比較して見劣りしない報酬水準とするべき。

(ウ) 人事評価の精度を向上させるべき。また、昇任した職員がそのポストで能力を発揮できなかった場合に柔軟に元の役職段階に戻すことを可能にするべき。

イ 組織・人材戦略の策定

今後集中的に取り組むべき政策領域を特定し、人材の質的・量的な構成を明らかにし、人材の確保・育成戦略を明確にするべき。

ウ 職員が意欲を高め成長実感を得るための環境整備

- (ア) 業務プロセス改革やDXによる業務効率化を進めるべき。必要な人員の確保や長時間労働の是正が求められる。
- (イ) フレックスタイム制や短時間勤務の活用及び裁量勤務導入による柔軟な働き方やテレワークの活用等による時間や場所に縛られない働き方を推進するべき。
- (ウ) ハラスメント防止対策や勤務間インターバルの確保を徹底し、Well-beingを実現するべき。
- (エ) ポストへの公募を推進するとともに、希望しない部署への異動に際しては人事に対する考えや配属理由を丁寧に説明するべき。
- (オ) 職員の主体的な学びを支援するとともに、兼業・副業の経験を後押しするべき。

エ 採用・広報戦略の見直し

- (ア) CBT方式（オンライン試験）の導入など、公務を志望する者にとって受験しやすく、実効的な採用試験の在り方を検討するべき。また、インターンシップを採用プロセスに活用するべき。
- (イ) 公務のブランディングを戦略的に行うとともに、オフィス環境改善や転居の際の負担軽減などの福利厚生の実施に努める必要がある。

2 人事院勧告・報告の経過（令和6年～令和8年）

(1) 令和6年人事院勧告・報告

当該年度の給与改定について、官民較差解消のため月例給を2.76%引き上げるとともに、ボーナスを0.10月分引き上げ、4.50月分から4.60月分とする勧告を行いました。約30年ぶりとなる高水準のベースアップで、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象として俸給表を引き上げました。また、給与制度のアップデートとして、管理職の俸給が職責重視の体系に刷新されました。

採用面では、総合職試験（教養区分）の年２回実施やＣＢＴ方式試験の段階的導入が示されました。

(2) 令和７年人事院勧告・報告

給与については、行政課題の複雑化・多様化や厳しい人材確保競争を踏まえ、公務の職務・職責を重視し、比較する企業の規模を「50人以上」から「100人以上」に引き上げました。官民較差解消のため月例給を3.62%引き上げるとともに、ボーナスを4.65月分に引き上げる勧告を行いました。

人事管理に関する報告では、副題に「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」と明示され、「人事行政諮問会議」の最終提言を踏まえた取組が次のとおり示されました。

ア 高い使命感とやりがいを持って働ける公務

国家公務員行動指針の周知・啓発と公務のブランディングを進める。

イ 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、任用等を一体にして検討を進める。併せて、本府省業務調整手当の拡充と給与の在級期間に係る制度の廃止を行う。

ウ 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の最小化に向けて調査・指導を強化する。また、兼業制度（自営兼業）の見直しを行うとともに様々な事情を抱えた職員の活躍を支えるため、無給休暇の導入の検討を進める。

エ 誰もが挑戦できる開かれた公務

経験者採用試験においてＣＢＴ方式試験の試行試験を実施する。また、インターンシップを活用した早期選考の環境整備や技術系人材の確保に特化した採用ルートの整備に取り組む。

(3) 令和８年人事院勧告・報告

別記第２参照

