

令和5年 人事院勧告・報告について

<ポイント版>

職員一人一人が躍動でき
Well-beingが実現される公務を目指して

令和5年8月
人事院

基本的な考え方


社会経済情勢や国際情勢が激変する中、
国民の利益を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く

➡ 行政の経営管理力を高め、公務組織の各層に有為な人材を誘致・育成することが不可欠




職員一人一人が躍動でき、Well-beingが実現される環境整備が必要




01 

公務組織を支える
多様で有為な人材の確保の
ための一体的な取組

02 

職員個々の成長を通じた
組織パフォーマンスの
向上施策

03 

多様なワークスタイル・ライフ
スタイル実現とWell-being
の土台となる環境整備

さらに、新時代にあふさわしい公務員人事管理を実現すべく、有識者会議を設置し
聖域なく課題横断的に議論（令和6年秋を目途に最終提言）

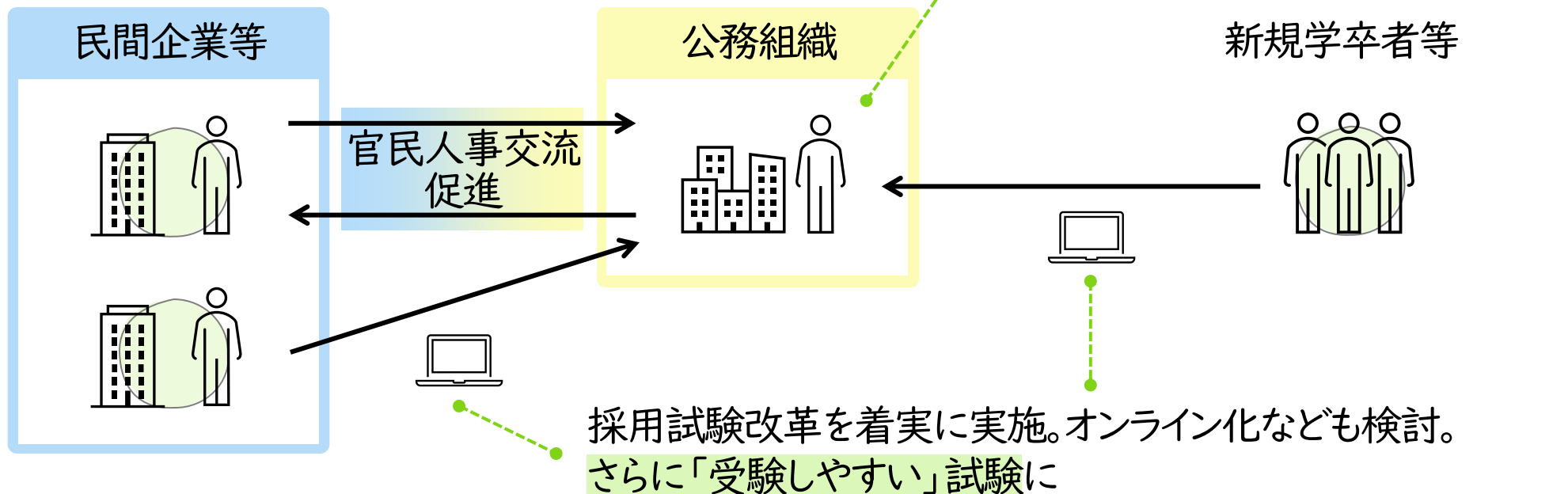
1 公務組織を支える多様で有為な人材の確保のための一体的な取組

新規学卒者等の確保・育成だけでは行政課題の解決や組織維持は困難。民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材のより一層の誘致・確保が不可欠

官と民の「知の融合」を加速

民間人材等の採用間口拡大、オンボーディング支援

採用訴求力ある給与に改善

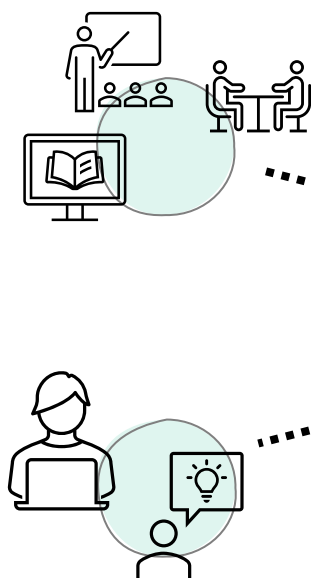


戦略的な採用活動へシフト

2 職員個々の成長を通じた組織パフォーマンス向上施策

職員のキャリア形成意識を各人の成長意欲等につなげ、組織全体のパフォーマンス向上等の原動力とすることが必要

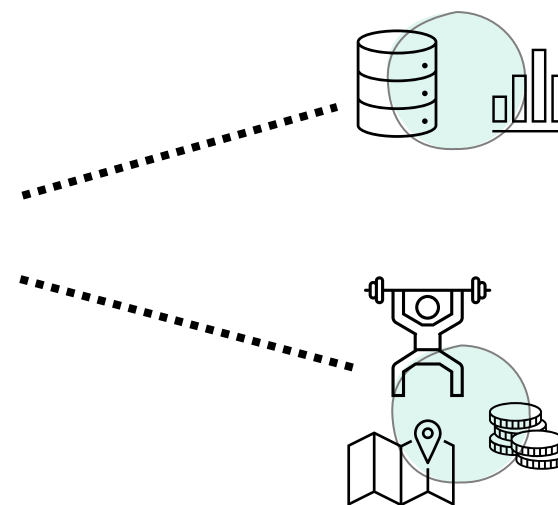
キャリア形成・学びを強かに支援し、
個の成長を組織の成長に



活躍の幅を広げ公務にいかす、
兼業の在り方検討

・公正な人事評価により納得感向上
・データやデジタルを活用し、人事管理を
効率化・高度化

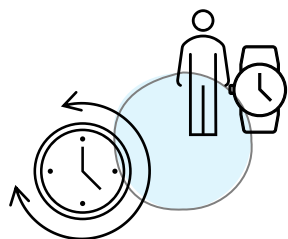
公務組織



役割・活躍をより重視する処遇に
本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し等
人事配置を円滑化する給与に

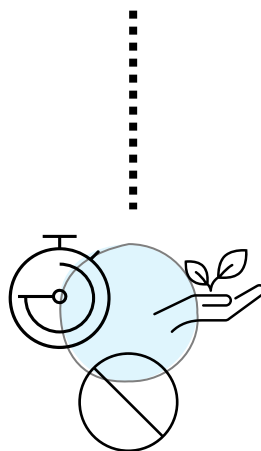
公務職場の魅力向上のため、より柔軟な働き方の推進やWell-beingの土台となる職場環境づくりは急務

柔軟な働き方を実装するための
制度改革推進等



- フレックスタイム制見直し
- 勤務間のインターバル確保
- 夏季休暇使用期間や
年次休暇使用単位見直し
- テレワークガイドライン策定
- 仕事と生活の両立支援

公務組織



職員の選択を後押しする給与に



- テレワーク関連手当の創設等

職員のWell-beingの土台を整備

- 超過勤務縮減
- 公務版「健康経営」推進等
- ゼロ・ハラスメントへの取組

本年の勧告・報告の内容

I 給与に関する勧告・報告 ～過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ～

初任給を引上げ(高卒:約8%[12,000円] 大卒:約6%[11,000円])、ボーナスを0.10月分引上げ、在宅勤務等手当を新設

- ✓ **月例給** 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定
 【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等 【勧告後の本府省大卒初任給】総合職 249,640円、一般職 242,640円
- ✓ **ボーナス** 年間 4.40 月分 → 4.50 月分 期末手当及び勤勉手当の支給月数をともに 0.05月分引上げ
- ✓ **手当新設** テレワーク中心の働き方をする職員について、光熱・水道費等の負担軽減のため、在宅勤務等手当を新設
 [月額:3,000円]

※ 月例給は本年4月分の民間給与、ボーナスは直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給状況を調査して、官民比較を実施

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約360円(約0.1%)。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり
 官民較差の額3,869円は、平成6年の3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

II 勤務時間に関する勧告

フレックスタイム制を活用した「勤務時間を割り振らない日」の対象職員の拡大

- ✓ フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日(ゼロ割振り日)を設定可能に
- ✓ 現在、育児介護等職員に認められている措置を、一般の職員に拡大するもの
- ✓ 令和7年4月1日施行