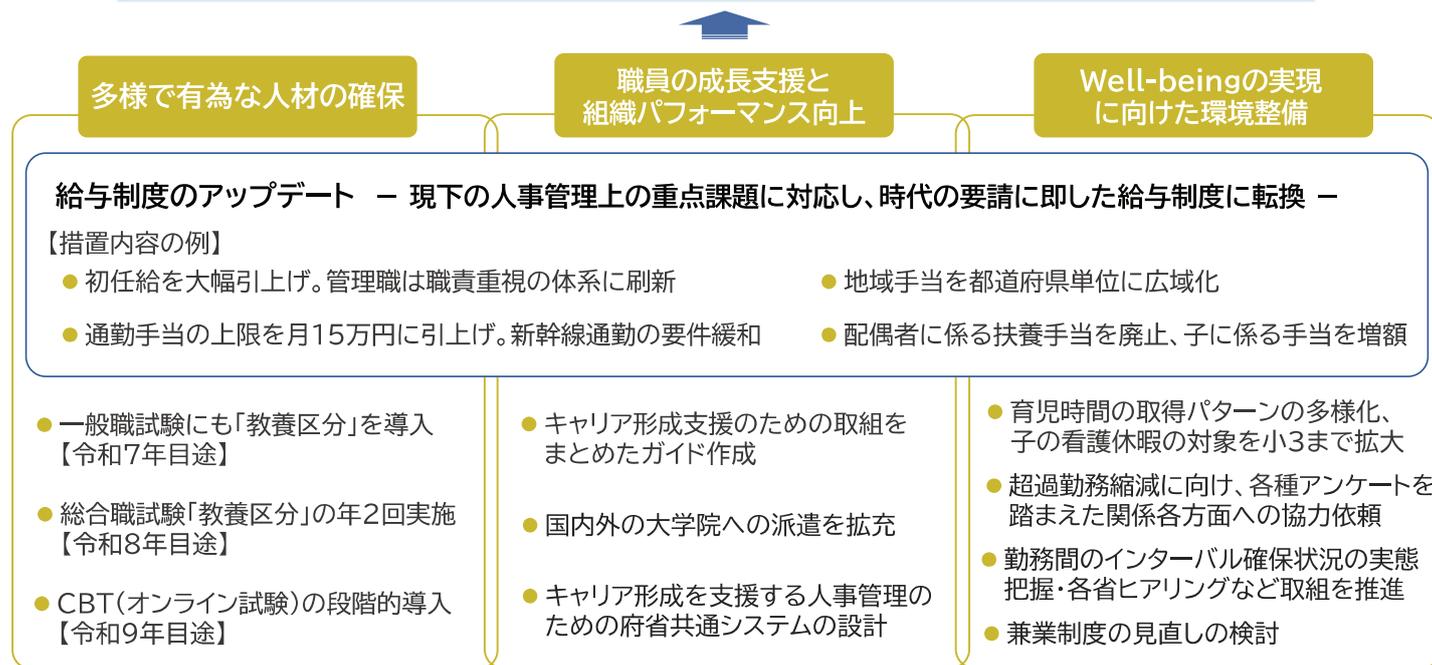


人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の全体像

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



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)

令和6年 人事院勧告・報告の概要

本年の給与改定(勧告)

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

**月例給** [ 本年4月分の民間給与を調査して官民比較 ] 【令和6年4月実施】

- ✓ 官民較差: 11,183円(2.76%)
- 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ **給与制度のアップデートの先行実施**  
【総合職(大卒)】 230,000円(+14.6%[+29,300円]) 【一般職(大卒)】 220,000円(+12.1%[+23,800円])  
【一般職(高卒)】 188,000円(+12.8%[+21,400円])
- 若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定  
※ おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて改定  
行政職俸給表(一)の平均改定率は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%  
※ 官民較差はいわゆる「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4.4%の給与改善

**ボーナス** [ 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 ] 【令和6年4月実施】

- ✓ 年間 4.50 月分 → 4.60 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

**寒冷地手当** 【手当額改定:令和6年4月実施、支給地域改定:令和7年4月実施】

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データに基づき、支給地域を改定

**給与制度のアップデート(勧告)** 【令和7年4月実施(初任給・若年層の水準引上げは、令和6年4月に先行実施)】

- ✓ 現下の人事管理上の重点課題に対応し、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

<b>俸給</b>	初任給・若年層の水準を大幅引上げ 係長以上はより職責重視の体系とし、特に本府省課室長級は役割に見合う処遇に抜本的に見直し
<b>地域手当</b>	都道府県単位(中核的な市は個別指定)とし、級地を5段階に削減の上で最新民間賃金を反映(激変緩和を措置) 異動保障を3年間に延長
<b>通勤手当等</b>	支給限度額を月15万円に引上げ、この範囲内で特急料金も全額支給 新幹線通勤等の要件緩和
<b>扶養手当</b>	配偶者に係る手当を廃止、子に係る手当を増額
<b>ボーナス</b>	成績優秀者への勤勉手当の支給上限を引上げ(標準者の約3倍まで可能に) 任期付専門人材のボーナス拡充
<b>その他手当</b>	管理職員の平日深夜勤務に対する手当の対象時間帯拡大 再任用職員の手当拡大(住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等)

**国家公務員の育児休業法の改正(意見の申出)** 【民間労働法制の施行から遅れることなく実施】

- ✓ 民間労働法制の内容も踏まえ、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を拡充
  - ・ 1年につき10日相当、1日の上限時間数なく育児時間を取得できるパターンを選択可能に
  - ・ 非常勤職員の育児時間について、対象となる子の範囲を小学校就学前の子に拡大