

国公連合発行

東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館5F 公務労協内

03-5209-6205 03 - 5209 - 6206編集発行人 荘司 真佐人

2023

の整備」の骨格案や長時間労働の是正をはじめとした課題に関する公務員人 事管理に関する報告も行われた。 年以来5年ぶり、また、期末手当の引上げは1997年以来26年ぶりとな 告、公務員人事管理に関する報告を行った。 る。その他、昨年人事院が打ち出した「社会と公務の変化に応じた給与制度 一時金ともに2年連続で引上げ勧告となり、全職員の俸給表改定は2018 8月7日、 人事院は政府・内閣に対し、国家公務員の給与改定に関する勧 (骨子は4面に掲載) 月例給・

ていることから、生活防衛 やコスト高などが、日本で ・生活改善のための賃上げ 暮らす人々の生活を圧迫し 近年引き続く物価の高騰 今年の民間 約30年来の高水準での妥結 絡会に結集し に至った。 このことを背景に、国家

公務員の生活も改善させる 例給引上げ」をはじめとし べく、国公連合は公務員連 「全職員の月

春闘では多くの労働組合が

た要求を掲げ、人事院勧告 切実な思いを人事院に訴え ってきた。特に、組合員の 月例 の取り組みを精力的に行 初 任 給 は 人材確

> を集めた。また、4年ぶり してきた。 全国の仲間が主体的に参加 に開催された中央行動にも 名活動では、 る取り組みとして行った署 約6万3千筆

> > したものといえる。

求実現を粘り強く迫ってき 八事院との交渉を重ね、要 さらには、各級段階での

た。

る内容ではないものの、

その結果、十分納得でき

給 年 に 保 重点を置 の観 点から今年 41 も

[月例給]

り、官民比較の基となる国 公の給与水準が下がってい 3歳下がって42・4歳とな 平均年齢は昨年に比べり・ 態等調査 (4月1日現在) によると、行(一)職員の 本年の国家公務員給与実

告がされた。 円上回っていたことから、 間が0・96%、 この較差を埋めるための勧 査の結果と比較すると、 った業種別民間給与実態調 これにより、 3 人事院が行 869 民

置き、 ついては、若年層に重点を ぞれ引上げ、 %、11、000円をそれ 任給を高卒で約8%、 その配分については、 000円、 そこから改定率を逓 初任給以外に 大卒で約6 1 げられ、これによっても全

回答する川本人事院総裁(写真右)8月4日の最終回答交渉に臨む武藤議長(国公連合委員長:写真左)

٢

の制度改革の推進等」とし

香助

を示していたが、粘り強く 全体の改定を勝ち取ること 主張し続けたことが俸給表 が月例給改定に厳しい認識 につながった。 「全職員の引上げ」を求め この間の交渉で、人事院

[一時金]

初 ことから、民間の支給状況 き上げるとされた。 の支給割合が4・49月とな 民間における昨年8月から っており、公務の支給月数 本年7月までの直近1年間 に見合うよう0・1月分引 が4・40月と下回っている 人事院の調査結果では、

をそれぞれ0・05月引き上 は、期末手当及び勤勉手当 なお、引き上げる月数分 軟な働き方を実装するため

給表が改定される。 減させる形で、全職員の俸 た改 定 が求めてきた在宅勤務等に 職員の支給額が増えること 伴う光熱・水道費等の職員 となった。 これまでの間、われわれ [諸手当に関する検討]

負担を軽減する観点からの 夏季休暇の使用 公務員人事管理に関する報 可 能期間の 拡

支える多様で有為な人材の 実現とWell-bei 向上施策、③多様なワー じた組織パフォーマンスの の3つを大きな課題として gの土台となる環境整備、 スタイル・ライフスタイル 組、②職員個々の成長を通 確保のための一体的な取 報告」では、①公務組織を 公務員人事管理に関する 勧告にあわせて出された ク 上現行の期 るなど、要 書を提出し え改善を求 について様 て、夏季休 国公連合 暇について業務

は、職場からの運動が結実 定の成果が得られたこと 態度などを示す声明文(2 ・3面に掲載)を発出 人事院勧告・報告に対する 公務員連絡会は、今年の 給与法改正 に対しては 定や法案提 のとはいえないが、全職員 られることなどから、政府 の月例給や 務員連絡会とともに確定期 引き続き公務労協・公 出などを行うよ のための閣議決 勧告を踏まえた 一時金が引上げ

べての項目に応えているも は、私たちが求めてきたす 本年の人事院勧告・報告 の取り組み を展開してい

る。 され、一定の要件に該当す 手当の取扱いが措置され れる。なお が来年4月 る職員に月額3、000円 「在宅勤務 、その際に通勤 等手当」が新設 1日から支給さ

告」の中で 人等を明言

このうち、③の中で「柔 取り組みが での使用が困難な職員につ 後各1月拡大(6~10月) 昨年11月には人事院に要求 することを明言している。 いて、使用できる期間を前 **沽動を展開** しており、その 求実現に向けた 現場実態を訴え めるとともに、 では、この課題 間 (7~9月) 結実したものと 々な機会をとら

副 委員長回覧板 天変地塁

りとチェックする必要がある。 謝をしつつ、今回の賃上げが で風の便りが流れている。春闘 げとの見込み、と原稿執筆時点 えた。とはいえ、新型コロナが 世の中はなかなか難しい▼新型 酒量の塩梅も良くはならない。 と、ニュースを見ながら酒を飲 ばかりである▼しかし、暑さ、 花掛水が必要となるこの季節、 我々公務に集う仲間も、健康に いい塩梅なのか、今後もしっか での連合加盟組合の皆さんに感 ▼本年の人事院勧告は、月例 無くなった訳では無く、よき塩 街は賑わっている。旅行者も増 なってから初の夏休み。今まで 調度いい塩梅にならないものか 十分な水が確保できるよう祈る いただきたい▼その一方で少雨 留意して、復旧事業に携わって の傷の対処もこれからであり、 け直前の線状降水帯による大雨 どんと暑くなっている。梅雨明 我々の生活にプラスのなるのに 梅での付き合いになるのだろう コロナウイルスが、5類感染に む毎日である。そういえば、飲 により渇水状況の地域もある。 の閉塞感から解放されるように 梅雨も明け、列島全体がどん 期末・勤勉手当とも引き上 渇水と極端なことばかり。

2023人勧期署名提出•要請行動 - 7/11 (7.26) 公務員連絡会人勧期中



大滝審議官に署名等を手交する高柳副事務局長(左から3人目)と構成組織代表者のみなさん

公務員連絡会は7月11日に、人勧期の課題に対して、地域や職場の想と 人事院に届けることを目的に署名提出・要請行動を実施した。 5 月 下旬から約1か月と短期間の取組にもかかわらず683.141筆 合より62.681筆)もの署名を集約し、組合員等から寄せられた一言メッセ ージとあわせて提出した。また、参加した国公連合構成組織の代表者(国 税労組・全農林・税関労組・全開発)から、手当全般の見直し・改善、全 職員の賃金引上げ等について、人事院に対し強く求めた。

年次

(平成21年)

2010

(平成22年)

2011

(平成23年)

(平成24年)

2013

(平成25年)

2014

(平成26年)

(平成27年)

2016

(平成28年)

2017

(平成29年)

2018

(平成30年)

2019

(令和元年)

2020

(令和2年)

2021

(令和3年)

2022

(令和4年)

2023

(令和5年)

法室が2012年2月成立 3月施行。

41.5歳

41.9歳

42. 3歳

42.8歳

43.1歳

43.5歳

43.5歳

43.6歳

43.6歳

43.5歳

43. 4歳

43. 2歳

43.0歳

42.7歳

42. 4歳

人事院勧告(月例給、期末・勤勉手当)の変遷

391,770円

395,666円

397, 723円

特例減額前

401,789円

特例減額後

372. 906円

特例減額前

405, 463円

特例減額後

376, 257円

408, 472円

408.996円

410,984円

410,719円

410,940円

411, 123円

408,868円

407, 153円

405,049円

404,015円

8月11日

8月10日

9月30日

8月8日

8月8日

8月7日

8月6日

8月8日

8月8日

8月10日

8月7日

(一時金)

10月7日

(月例給)

10月28日

8月10日

8月8日

8月7日



現場の声を訴える

【作成:国公連合】

△0. 22%

△0. 19%

△757円

△0. 23%

改定見送り

△0. 07%

△273F.

7. 67%

28,610円

改定見送り

0.02%

7. 78%

0. 27%

1,090円

0.36%

1,469円

0.17%

708円

0.15%

631円

0.16%

0.09%

387圧

改定見送り

△0. 04%

改定見送り

0.00%

△19円

0.23%

0.96%

3,869円

921円

164円

655円

29, 282円

減額後の較差

減額後の較差

減額前の較差

減額後の較差

△899円

△863F.

4.15 勧告通り

3.95 勧告通り

別記 (塗3)

改定見送りにつ

いては勧告通り

*55歳超の昇給

昇格制度の改正

は自公政権へ交

代後、2014年か

らの実施を閣議

*なお、特例減

額は法律の規定

どおり2014年3

月末での終了を

あわせて閣議決

決定した。

勧告通り

定した。

4.1 勧告通り

4.2 勧告通り

4.3 勧告通り

4.4 勧告通り

4.45 勧告通り

4.5 勧告通り

4.45 勧告通り

4. 3

4. 49

勧告通り

(建4)

4.4 勧告通り

(3.95)

(3.95)

2023人勧期ヤマ場の最終局面で中央行動を展開!!

公務員連絡会は7月26日、猛暑のなか4年ぶりとなる人勧期中央行動を展開した。

起集会を開催し、協約締結 織(政労連・全駐労・全農 林・全開発・沖縄国公労 報告を行い、今後の闘いに ついて最後まで全力で闘い 抜くことを参加者全員で確 認し意思統一を図った。



この日の最高気温37.7度!国公連合の仲間250名が全国から参集!



中

処遇

る

処遇

改

のフ

こ納得が得られる内容となるよう、引き続き、水」に向けて今後具体化されていくことから、、の三つの柱が示された。いずれの項目も、マンスの向上」として、役割や活躍に応じたマン の「人材確保への対応」として、新卒者、、①「人材確保への対応」として、新卒者、

9 O V

間の

の勧告以降今日まで主張し続けた我々の要求を人事院には強く求める。なお、初任給を始を人事院には強く求める。なお、初任給を始を人事院には強く求める。なお、初任給を始として理解したい。②一時金に関しては、2として理解したい。③これら月例給および一時職員全体のモチベーションの維持・向上の観職員全体のモチベーションの維持・向上の観い上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全以上に厳しい認識を示すもと、粘り強く「全

0

を

0

9

等になる。

分

0

こよう配分する 大上げ、今年度 上ば、今年度

するとしている。年度については、お生産については、などでいる。

、 12 12 月期 に 発産率

VI D

課題でも

あ

ること等

国取 国公連合の仲間 収組報告をした 間た

沖縄国公労中島さん

全農林 小坂さん 全駐労 神成さん 政労連 一瀬さん

出 21

行 日

以

降

る署名

総計

による交渉を複数回行総計683、1441筆)

っと

長クラ

お

も と 、 の の ②

職員の待遇を改善させることものとさせること、⑤再任田

員の待遇を改善させること等であのとさせること、⑤再任用職員への格差解消を図らせること、④「②一時金の支給月数を引き上げ、

で

あった。

で

あった。

全国から約100名が参集。中村議長による団結がんばろう

7 • 26

全開発 吉田さん

霞ヶ関一周のデモ行 進で人勧期要求実現

勧

告

3

公務

の変化に応じた給与制度の

整

備

お

75

米軟な働き方等な2数の0・10月分

守を含む公務員-7分引上げ等に問

務員人事管理に関守に関する勧告、

行(一)俸給表 官民較差 行(一)俸給表 期末・勤勉手当 平均給与月額 勧告日 平均改定率 国会決定内容 平均年齢 支給月数(建2) (建1) 平均改定額









にの

反映にいて、

0

令の

が示さ

要員不足など

職場の

「夏季

休い

暇 日

可割

能期間の振り日)

が拡大」「年

0

現状と組 川 新務

で、 要員での使用に

0

の

長時間労働 Ø 15

なっ

か

おつ

勤務に関す

スる

応する

るこ

んの影響

めが

治出て

る

署

使間で真なない等に

呉摯に超過勤務縮減に向毕の明確化や特例業務の時に関して課題が多く健

(向けた議論を)が成の範囲の厳格

改

い改 職 る ま指の 立支 4月 度 0 策 改 0 さな らお て改 な やお 11 M 、下防止対策の強に場合には、指針に場合には、指針の対象を開始するのが、 対強化についるない。 ついても、人事院なが示されたこともなっく遡及改定が徹底が、特に本年は、対 れる課題も多 大事院との 人事院との が徹底さ

勧告通り 政府関係 人の 唯定闘争に向けて、全力を尽く、会に提出することを求める。 今後の具体的検討に委ねられ もので あ る

公務員労働組合連絡

② 1 …平給与月額とは、所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等以外の俸給、扶養手当、俸給の特別調整額 (管理職手当)、地域手当、住居手当等の全ての給与の平均月額をいう。 ②2…期末・勤勉手当の月数の()は改定勧告を行っていないことを表す。 ② 3 …2011年は給与特例減額法案の閣法提出があり人勧不実施を決めるも、民自公の 3 党合意に基づき、人勧実施の上で給与を減額する

選4…2021年は政治日程の都合により、勧告に基づく給与法改定が2022年2月になったため、一時金の減額措置は同年6月分で行われた。

2023人事院勧告・報告の骨子

■令和5年 給与勧告の骨子

- 本年の給与勧告のポイント
- ①民間給与との較差: 3,869円 [0.96%] を解消するため、初任給を高卒:約8% [12,00 0円]、大卒:約6% [11,000円] 引き上げる等、俸給表を引上げ改定
- ②ボーナスを0.10月分引上げ、民間の支給状況等を踏まえて期末手当及び勤勉手当に0.05 月分ずつ均等に配分
- ③テレワーク中心の働き方をする職員の光熱・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]

- I **給与勧告制度の基本的考え方**・ 国家公務員は、労働基本権が制約されており、代償措置としての人事院勧告(給与勧 に基づき給与を決定
 - 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するもので 能率的な行政運営を維持する上での基盤
 - 主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、経済・雇用情勢等を反映して労使交 渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水 準を均衡させること (民間準拠) を基本として給与勧告

Ⅱ 民間給与との比較に基づく給与改定等

民間給与との比較

約11,900民間事業所の約46万人の個人別給与を調査(完了率82.6%)して、 精密な比較を実施

《月 例 給》 公務と民間の本年4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較 O民間給与との較差 3,869円 (0.96%) 〔行政職俸給表(一)適用職員…現行給与404,015円、平均年齢42.4歳〕 〈月 例 給〉

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と 公務の年間の平均支給月数を比較

 O民間の支給割合
 4.49月〔公務の平均支給月数…現行4.40月〕

2 給与改定の内容と考え方[実施時期:令和5年4月1日(ボーナスは、法律の公布日)] 〈月 例 給〉 民間給与との較差(3,869円)を解消するため、俸給表を引上げ改定 〔内訳:俸給 3,431円 はね返り分(※)438円〕 ※俸給の改定により諸手当の額が増減する分

〇俸給表

- 行政職俸給表 (一)

 - 行政職俸給表(一)
 ・民間企業における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であること等を踏まえ、初任給を次のとおり引上げ
 ◇一般職試験(高卒者)7.8% [12,000円]
 ◇一般職試験(大卒程度)5.9% [11,000円]
 ◇総合職試験(大卒程度)5.8% [11,000円]
 ・初任給を始め若年層に重点を置き、そこから改定率を逓減させる形で引上げ改定(平均改定率:全体 1.1% [1 級5.2%、2 級2.8%、3 級1.0%、4 級0.4%、5 級以上0.3%])
 ・定年前車仟甲短時間助路聯員の基準俸給日額について、各級の改定額を踏まる。
 - ・定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額について、各級の改定額を踏まえ、 所要の引上げ改定

その他の俸給表

- ・行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は、行政職俸給表(一) 10級の平均改定率 [0.3%] と同程度の引上げ改定)
- 民間の支給状況に見合うよう引上げ 年間4.40月分→4.50月分 (+0.10月
 - ・民間の支給状況等を踏まえ、支給月数の引上げ分は、期末手当及び勤勉手当に0.05 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 5 年度 期末手当	1.20月(支給済み)	1.25月(現行1.20月)
勤勉手当	1.00月(支給済み)	1.05月(現行1.00月)
6 年度 期末手当	1. 225月	1. 225月
以降 勤勉手当	1. 025月	1. 025月

- ・初任給調整手当:医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保す る観点から、所要の改定
- ・委員、顧問、参与等の手当:指定職俸給表の改定状況を踏まえ、支給限度額を引

3 在宅勤務等手当の新設

在宅勤務等を中心とした働き方をする職員については、在宅勤務等に伴う光熱・水道費等の費用負担が特に大きいことを考慮し、その費用負担を軽減するため、当該職員を対象 とした在宅勤務等手当を新設

〈手当の概要〉

- ・住居その他これに準ずる場所で、一定期間以上継続して1箇月当たり10日を超えて正規の勤務時間の全部を勤務することを命ぜられた職員に支給
- ・手当額は月額3,000円
- 令和6年4月1日から実施
- ・在宅勤務等手当の新設に伴う通勤手当の取扱いを措置

本年4月、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて非常勤職員の給与を改定するよう努める旨を、非常勤職員の給与に関する指針に追加。指針の内容に沿った適切な給与支 給が行われるよう、各府省を指導

- 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一)) 月額407,884円(+3,869円、+0.96%)、 年間給与6,731,000円(+105,000円、+1.6%) 勧告後の初任給(行政職俸給表(一)) 総合職大卒 [本府省] 249,640円(本府省業 務調整手当を含む)一般職大卒 [地方機関] 196,200円(地域手当非支給地)一般職 高卒「地方機関〕166,600円(地域手当非支給地)
- このほか、昨年の勧告時に表明した「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備(給与制度のアップデート)」について、公務員人事管理に関する報告の中で、令和6年に向けて措置を検討する事項の骨格案を現下の重要課題に即して整理・公表

■令和5年 勤務時間に関する勧告の骨子

- 「育児介護等職員については、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を設定することが可能一般の職員については、本年4月のフレックスタイム制の改正により、コアタイム及び1日の最短勤務時間数を免除する日を、週1日を限度に各省各庁の長が設定することが可能に。ただし、勤務時間法の規定により、当該日を勤務しない日とすることまではできず、柔軟化の効果が限定的

必要性

- ・職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境を作り、公務職場の魅力向上を図るため、職員の希望や事情に応じた時間や場所での勤務を可能とする、より柔 軟な働き方を推進する取組が求められている
- フレックスタイム制等の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保を通じた公務職場の魅力向上につながるほか、公務能率の向上にも資するもの
- るはか、公前に挙いの上にも買りるもの 単身赴任者の帰省、遠隔地に居住する親宅の訪問、通院、主体的な学びのための大学 院通学等のために、平日に勤務しない日を設けるニースは一般の職員にも広く存在。 近年、ワーク・ライフ・バランスがより重視されていること、定年引上げに伴い高齢 の親族を有する職員の増加が見込まれること、学びの奨励等が進んでいること等に鑑 みれば、これらのニーズは今後ますます高まる

Ⅲ 概要

勤務時間法を改正し、一般の職員について、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を設定することを可能とす る。(育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大)

施行日 会和7年4月1日

■令和5年 公務員人事管理に関する報告の骨子

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

- 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 ② 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
- 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)

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

課題認識

公務組織を支える多様で有為な人材を確保するためには、採用試験を通じた新規学卒者等の確保・育成だけでは組織を維持することは難しく、民間企業等で多様な経験や高度な専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠。これを実現するため、採用手法、 人材育成、給与等の在り方について一体的な取組を推進していく必要

課題への対応 〇民間と公務の知の融合の推進

・実務の中核を担う人材の積極的誘致 幅広い府省において、民間人材等を政策・事業の実施等を担う係長級の職員として採用す る試験を創設

・官民人事交流の促進のための発信強化

交流経験者へのアンケート調査により、官民人事交流を通じて得られる効果等を把握し積極的に官民双方に向け発信

・公務組織への円滑な適応支援(オンボーディング)の充実 民間人材等が早期に職場に適応し能力発揮できるようにするため、オンボーディング研修 の拡充や好事例の共有等 ○採用試験の実施方法の見直し

採用試験改革を着実に進めるとともに、受験しやすい試験実施方法を実現する観点から、 オンライン方式を活用した採用試験の実施に向けた課題等を整理・検討 〇今後の公務に求められる人材の戦略的確保に向けた取組

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討

優秀な新規学卒者や民間人材、理系人材等の獲得に必要な採用戦略の在り方を多角的な観 点から議論する場として、有識者を交えた意見交換スキームを創設

人材確保を支える処遇の実現(令和6年給与アップデート)

潜在的志望者層の公務員給与の従来イメージを変えるため、採用時給与水準の改善や、役割・活躍に応じた給与上昇の拡大 ✓新卒初任給の引上げ

✓ 新や付付給の引上げ
 ✓ 係長級~本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ(若手・中堅優秀者の処遇引上け、民間人材等の採用時給与のベース引上げ)
 ✓ 最優秀者のボーナスの上限引上げ
 ✓ 特定任期付職員のボーナス拡充
 ✓ 採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給

非常勤職員制度の運用の在り方の検討

非常勤職員の人材確保も厳しさを増しているとの意見がある中、各府省の実態等を把握しつつ、制度の適切な運用の在り方等について検討

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

課題認識

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。そのため、職員個々のキャリアの明確化、幹部職員・管理職員のマ ネジメント力向上が不可欠。職員の学び直し、能力・実績に基づく登用等の推進も重要

○職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

- ✓20~30歳台の若手職員を対象としたキャリア支援研修やマネジメント層のキャリア支 援力向上に資する取組を拡充

○個々の力を組織の力へつなげる取組

組織パフォーマンス向上に資する人事管理の推進 人事評価結果を任用・給与へ適切に反映。制度内容の周知等、必要な指導・支援を実施。また、人事管理におけるデジタル活用について内閣人事局、デジタル庁や各府省とも連携し

・職員の役割・貢献に応じた処遇等の実現(令和6年給与アップデート) 役割や能力・実績等をより反映し、貢献にふさわしい処遇を実現 〈係長級~本府省課長補佐級の俸給の最低水準を引上げ

- ✓本府省課室長級の俸給体系をより職責重視に見直し✓管理職員の超過勤務に対する手当支給拡大 ✓最優秀者のボーナスの上限引上げ
- ✓定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

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

価値観が多様化する中、個々の職員の事情を尊重した働き方を可能とする人事・給与制度の整備推進は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりにつながり、ひいては公務職場の魅力向上にも資する。こうした観点から、より柔軟な働き方を推進する取組等も求められる。また、超過勤務の縮減等、Well-beingの土台となる職場環境整備も急務

○多様なワークスタイル・ライフスタイルを可能とする取組

・柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等

歌な働き方を美装 9 るための制度改革の推進等 個々の職員の健康確保や希望に応じた働き方をより一層可能とするためのフレックスタイム制の見直し (※)、勤務間のインターパル確保、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し、テレワークガイドラインの策定等 ※ 一般の職員について、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を設定することを可能とする (育児介護等職員に認められている措置の一般の職員への拡大) ための勤務時間法の改正を

・仕事と生活の両立支援

各府省等の要望、民間の状況等を踏まえ必要な方策を検討、両立支援制度の整備・周知等

採用時からの新幹線通勤・単身赴任に対する手当支給、新幹線通勤に係る手当額見直し

○職員のWell-beingの土台づくりに資する取組 ・超過勤務の縮減-負のイメージの払拭に向けて

勤務時間調査・指導室における超過勤務時間の適正管理等の調査・指導について、地方官 署への調査を新たに実施。今後体制強化を図り更に充実。国会対応業務について各府省に 改善の取組を求め、引き続き関係各方面に理解と協力をお願い。業務量に応じた定員・人 員確保の必要性を指摘。人事・給与関係業務の改善を実施

・職員の健康増進-公務版の「健康経営」の推進等

官民調査を実施し、健康管理体制の充実や効果的な健康管理施策の推進に向けて検討。心 の健康に関する各取組を推進

本府省・地方機関の課長級以上の職員等に対し、ハラスメント防止対策に関する自身の役 割の重要性の理解促進を図る研修を実施。 相談担当者のニーズに応じた研修の充実やサポートするための体制整備の具体化等に取組