⑼　女性職員の活躍を支援するための各種研修

公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省合同の研修を通じた相互啓発等による能力伸長と、マネジメント能力開発や人的ネットワーク形成の機会の付与を目的として、女性職員を対象としたキャリア形成支援のための研修を本院と地方事務局（所）において実施している。令和７年度は、10回実施し、合わせて355人が受講した（うち、本院31人、地方事務局（所）324人）。

令和６年度からは、本院で実施している「女性職員のためのキャリア支援研修」を内閣官房内閣人事局との共催とし、広くキャリア形成に悩みを抱える女性職員を対象に実施した。また、これまで女性職員のみを対象としていた育児中の職員向けの研修を「共働き・共育て時代の両立・キャリア支援セミナー」として男性職員や上司等も対象とし、内閣官房内閣人事局との共催で実施した。

⑽　多様な人材の活躍のためのオンラインセミナー

多様な職員が能力を発揮できる職場環境を整備するため、各職場の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員を対象に、幅広く人事関連施策に係る意識啓発を図ることを目的として実施している。令和７年度は「なぜジェンダーギャップの解消が必要なのか～少子化対策、地方創生、経済成長の視点から～」をテーマとして取り上げ、合わせて701人が受講した。

⑾　研修担当官能力向上研修

本府省等に勤務するおおむね着任後１年未満の研修の企画に関わる研修担当官に対し、研修に関する講義・意見交換等を通じ、担当官としての職務遂行に必要な知識の習得及び能力の向上等を図ることを目的に実施した。令和７年度は「ビジネス・インストラクショナルデザイン」をテーマに、講義とグループワークを実施し、53人が受講した。

第３章　職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも１回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第１節　給与に関する勧告と報告

１　給与勧告制度の仕組み

⑴　給与勧告制度の意義と役割

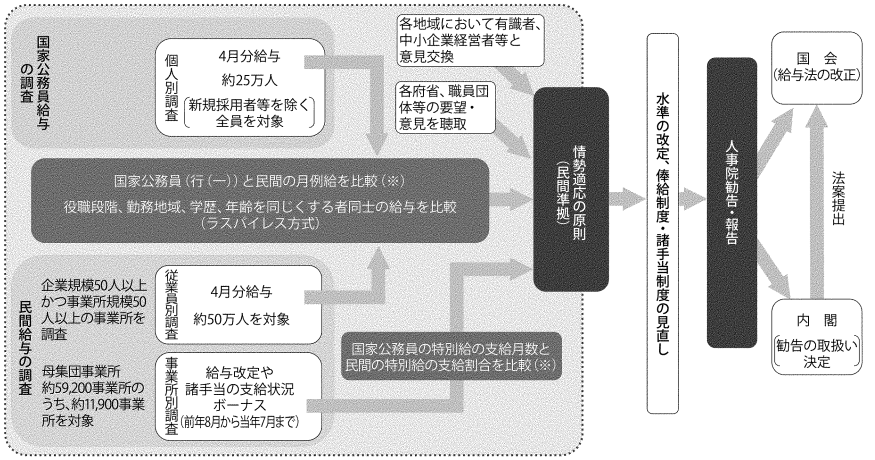
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

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がある。人事院が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、公務における人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

⑵　民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々の経済・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企業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）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1　給与勧告の手順



（※）月例給及び特別給の比較は、企業規模100人以上で実施

⑶　民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っている（図３－１）。

月例給及び特別給の比較対象は、令和７年勧告から、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所とした。官民給与の比較方法の見直しの詳細は、第１部第１章１に掲げるとおりである。

〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の４月分給与を比較している。給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていることから、比較に際しては、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせた精密な比較（同種・同等比較）を行っている。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年８月から当年７月までの直近１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

２　令和７年の給与に関する勧告・報告

令和７年８月７日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について勧告及び報告を行った。その内容は第１部第１章に掲げるとおりである。

３　公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和７年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

⑴　令和７年調査の概要

ア　調査の対象

令和７年１月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）