

人事院会議議事録

会議日

令和5年8月10日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官
(幹事) 柴崎事務総長、米村総括審議官
(説明員) (官房部局)
箕浦事務総局審議官、
野口総務課長、高尾人事課長、佐藤会計課長

議題

令和6年度予算概算要求及び組織・定員要求

議事の概要

- 議題「令和6年度予算概算要求及び組織・定員要求」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 予算及び組織定員の要求内容を、政策と紐付けてまとめたことは良いこと。
 - ・ 人事戦略室長の設置について、人事院が他府省に先駆けて、トライアンドエラーも含めたチャレンジをすることは、実感を持って新しい人事制度を作っていく上で重要であり、そのための体制整備は良いこと。
 - ・ 人事院がDXに関する施策を推進していく上では、アプリケーションエリアの人材も必要。多様な専門家に来ていただけると良い。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

令和6年度
予算概算要求及び組織・定員要求について
(案)

官房部局
令和5年8月10日

01 令和6年度予算概算要求の基本方針

人事院が直面する諸課題を解決するため、以下の方針を基本に要求し、施策の遂行に必要な予算の確保を目指す。

- 1 政府の重要政策への取組の一環と位置付けられる事業、特に、公務員人事管理に関する報告に関連する施策については重要政策推進枠を活用して要求する。
- 2 義務的経費(人件費)は、新たな課題に対応すべき必要な組織等を要求するとともに、人員構成等を反映した必要な予算を確保する。
- 3 シーリング基準達成を考慮しつつ、円安や物価上昇等、情勢の変化に対応した必要な予算を確保する。

02 令和6年度予算概算要求概要

- ・要求総額は、対前年度+9.0%、約7億8千万円上回る要求額となった。
- ・義務的経費は、増員等要求による増、定年退職者数の増による。
- ・裁量的経費は、重要政策推進枠での要求を限度額近くまで活用したことにより、20%以上の増加

| 単位:百万円 | R5予算額 | R6要求額 | 対前年額 | 対前年比 |
|--------|-------|-------|------|--------|
| 人事院予算額 | 8,680 | 9,462 | +782 | +9.0% |
| 義務的経費 | 6,970 | 7,374 | +404 | +5.8% |
| 裁量的経費 | 1,710 | 2,088 | +378 | +22.1% |

別途、デジタル庁から要求する、政府情報システムの要求総額は、3億4千万円(対前年度△4.4%)

03 重要政策推進枠の要求事項

人材確保等のための経費 39,325千円

- ・人材確保啓発活動の実施経費 14,988千円
- ・国家公務員採用試験の試験問題のHP公表 24,337千円

勤務環境等整備のための経費 64,130千円

- ・勤務間インターバルの確保状況の
実態等に係る調査 20,130千円
- ・心の健康に係る長期病休者等の
職場復帰支援手法の開発 44,000千円

研修等実施のための経費 94,144千円

- ・若手職員のキャリア形成支援 43,320千円
- ・エグゼクティブコーチングの実施 4,180千円
- ・オンライン研修教材の開発等 21,549千円
- ・行政研修における実地体験の推進 22,510千円
- ・職員相談業務における動画研修教材の作成 2,585千円

その他の経費 280,539千円

- ・業務効率化等のための行政文書等の電子化 154,726千円
- ・国際連携等強化のための経費 71,478千円
- ・公務員研修所施設の整備等 54,335千円

要求額 478,138千円

04 令和6年度組織・定員要求の基本方針

人事院が直面する諸課題を解決するため、以下の方針を基本に要求し、施策の遂行に必要な定員等の確保を目指す。

- 1 政府の重要政策への取組の一環と位置付けられる施策、特に、公務員人事管理に関する報告に関連する施策を実施していくために必要な体制の整備を目指す。
- 2 定員合理化計画(R2～6年度)に沿った定員の合理化減を行う。
なお、合理化減のうち、自律的再配置が可能とされている定員数については、新規施策の実施に必要なポスト及び既存業務の業務量の増大が顕著なポストの設置に当たって有効に活用する。
- 3 定年引上げに伴い新規採用者が抑制されないよう、通常の設定員枠とは別に要求可能な1年限りの特例定員を確保し、令和6年度の新規採用者数の確保を図る。

05 令和6年度組織・定員要求概要(1/2)

組織関係

- ▶ 組織関係(企画官級以上)は、指定職1ポスト、企画官級3ポストを要求

(【参考】昨年度の要求数は0)

| | | |
|--------------------------|----|--|
| 事務総局審議官(研修・国際担当) | 指定 | 研修を中心とした人材育成に関する取組を総括するとともに、人事行政分野における国際協力を進め、各国の先進事例を我が国の公務員制度に取り込んでいく <u>国際戦略の立案を総括</u> するポストを新設 |
| 人事課 人事戦略室長 | 8級 | 人事院の人材確保・育成への戦略的な取組、職員のキャリア形成等を支援するための取組の推進を図る体制整備(能率厚生管理室を統合)。 <u>運用面での好事例や課題を研究</u> し、施策改善に活かしていく |
| 職員福祉局 職員福祉課 職員福祉企画調整官 | 7級 | 勤務間インターバルの確保、勤務時間管理のシステム化等に関して関係府省との調整を行うとともに、勤務環境の整備を一体的かつ戦略的に進めるべく <u>連携強化を図るための局内司令塔機能</u> を創設 |
| 人材局 企画課 人材戦略企画調整官 | 7級 | 新規・中途採用を含めた 抜本的な採用戦略の在り方を検討 し、各府省と調整するとともに、人材確保・採用試験・人材育成を一体的かつ戦略的に進めるべく <u>連携強化を図るための局内司令塔機能</u> を創設 |

定員関係

- ▶ 定員関係(課長補佐以下)は、13ポスト(自律的再配置分と合わせて18ポスト)を新規要求

- ▶ 定員の振替要求は3ポスト

- ▶ 定年引上げに伴う特例定員(1級ポスト、1年間の時限)として、新規採用職員配属予定の4ポストを要求

- ▶ 再任用短時間勤務職員の定員については、6～5級の8ポストの新設を要求(財源:3級▲9ポスト)

| 新規増員 | 定員合理化 13ポスト | |
|-------|-----------------|-------------|
| | 業務改革関係 | 業務改革関係以外 |
| 13ポスト | 5ポスト ⇒自律的再配置 | 8ポスト ⇒純減 |

05 令和6年度組織・定員要求概要(2/2)

新規増員要求(自律的再配置(※)を含む) 18ポスト

| | | | |
|---------------------------|----|------------------|----|
| 総務課 業務改革推進専門官 | 5級 | 試験課 試験計画官 ※ | 3級 |
| 人事課 課長補佐(人事戦略担当) | 5級 | 研修推進課 主査(企画班) | 3級 |
| 人事課 人事戦略係長 | 3級 | 試験専門官室 試験専門官(開発) | 5級 |
| 国際課 国際連携戦略官 | 5級 | 試験専門官室 試験専門官(開発) | 3級 |
| 政策立案参事官付 人事管理デジタル化推進専門官 ※ | 5級 | 給与第一課 情報統計官 ※ | 5級 |
| 政策立案参事官付 人事管理デジタル化推進専門官 | 3級 | 給与第二課 給与制度簡素化研究官 | 3級 |
| 職員福祉課 勤務時間調査・指導専門官 | 3級 | 職員相談課 相談技法研究官 | 5級 |
| 職員福祉課 勤務間インターバル調査・研究専門官 ※ | 3級 | 公平審査局第4課 審理官 | 5級 |
| 補償課 災害補償システム専門官 | 5級 | 公務員研修所 総務課調達係長 ※ | 3級 |

振替要求 3ポスト

| 振替増 | 級 | 振替減 | 級 |
|------------------|----|----------------|----|
| 人事課 課長補佐(採用戦略担当) | 5級 | 総務課 広報専門官 | 5級 |
| 人事課 採用戦略係長 | 3級 | 企画課 募集対策官 | 3級 |
| 沖縄事務所 調査課 専門官 | 5級 | 公務員研修所 第一課 専門官 | 5級 |

06 人事行政の課題解決に向けて（公務員人事管理報告との整理）

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

532,726千円

<主な要求内容>

※ ◆は予算概算要求、◇は組織・定員要求

(1) 民間と公務の知の融合の推進

| | |
|--|------------------------|
| ◆ 人材確保啓発活動等の実施経費【増額】 (中途採用・経験者試験制度の認知拡大のための広報、官民人事交流推進のための経費等を含む) | 22,710千円 (+8,058千円) |
|--|------------------------|

(2) 採用試験の実施方法の見直し

| |
|--|
| ◇ 試験専門官(開発)[人材局試験専門官室] 補佐級+1、係長級+1 オンライン方式を活用した採用試験について、課題等を整理しつつ検討を行うための体制整備等 |
|--|

(3) 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

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| ◆ 公務員人事管理の在り方に関する有識者会議の実施【増額】 | 2,887千円 (+1,848千円) |
|-------------------------------|-----------------------|

| |
|--|
| ◇ 人材戦略企画調整官[人材局企画課] 企画官級+1 新規・中途採用を含めた抜本的な採用戦略の在り方を検討し、各府省と調整するとともに、人材確保・採用試験・人材育成を一体的かつ戦略的に進めるべく <u>連携強化を図るための局内司令塔機能</u> を創設 |
|--|

551,009千円

<主な要求内容>

※ ◆は予算概算要求、◇は組織・定員要求

(1) 職員の自律的なキャリア形成・主体的な学びの促進

| | |
|-----------------------------|------------------------|
| ◆ 若手職員のキャリア形成支援のための研修実施【新規】 | 43,320千円 |
| ◆ オンライン研修教材の開発等【増額】 | 21,549千円 (+4,719万円) |

◇ 事務総局審議官(研修・国際担当) 指定職+1

研修を中心とした人材育成に関する取組を総括するとともに、人事行政分野における国際協力を進め、各国の先進事例を我が国の公務員制度に取り込んでいく国際戦略の立案を総括するポストを新設

(2) 個々の力を組織の力へつなげる取組

◇ 人事管理デジタル化推進専門官[政策立案参事官付] 補佐級+1、係長級+1

人事管理におけるデジタルの活用目的の特定や情報取扱ルールの在り方等、その実現のために整理すべき論点について、内閣人事局、デジタル庁や各府省と緊密に連携しながら検討するための体制整備

◇ 人事戦略室[人事課] 企画官級+1、補佐級+2、係長級+2

人事院の人材確保・育成への戦略的な取組、職員のキャリア形成等を支援するための取組の推進を図る体制整備(能率厚生管理室を統合)。運用面での好事例や課題を研究し、施策改善に活かしていく

3 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

471,304千円

<主な要求内容>

※ ◆は予算概算要求、◇は組織・定員要求

(1) 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

| | |
|---------------------------------|----------|
| ◆ 勤務間インターバルの確保状況の実態等に係る調査実施【新規】 | 20,130千円 |
|---------------------------------|----------|

| |
|-------------------------------------|
| ◇ 職員福祉企画調整官[職員福祉局職員福祉課] 企画官級+1 |
|-------------------------------------|

勤務間インターバルの確保、勤務時間管理のシステム化等に関して関係府省との調整を行うとともに、勤務環境の整備を一体的かつ戦略的に進めるべく連携強化を図るための局内司令塔機能を創設

(2) 職員のWell-beingの土台づくりに資する取組

| | |
|------------------------|-------------------|
| ◆ 国家公務員の勤務条件等調査の実施【増額】 | 776千円 (+358千円) |
|------------------------|-------------------|

| |
|---------------------------------------|
| ◇ 勤務時間調査・指導専門官[職員福祉局職員福祉課] 係長級+1 |
|---------------------------------------|

| | |
|--------------------------------|----------|
| ◆ 心の健康に係る長期病休者の職場復帰支援手法の開発【新規】 | 44,000千円 |
|--------------------------------|----------|