

【説明資料】公務員人事管理をめぐる状況について

1. 人事院勧告・報告関係

(1) 令和4年人事院勧告・報告について(令和4年8月8日人事院) 1

2. 人事行政施策に関する工程表関係

(1) 人事院参与会について 9

(2) 人事行政施策に関する工程表の取組の進捗状況について(抜粋)

(令和5年4月21日人事院) 10

令和4年 人事院勧告・報告について

令和4年8月
人事院



基本的な考え方

社会情勢が急速に変化する中で、
質の高い行政サービスを国民に提供し続けるために



行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、
これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要

そのために求められること

多様な有為の人材の確保・計画的育成
時代環境に適応できる能力を有する多様な
有為の人材を行政の担い手として継続的に
確保し、計画的な育成を行う



職員が能力を発揮できる職場環境や処遇
職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、
その能力を十全に発揮できる職場環境を整え、
給与制度をアップデート

好循環

更なる有為な人材を
公務に惹きつける

公務全体のパフォーマンスや
公務の魅力が向上する



課題と対応

分類

課題認識

主な対応

1

人材の確保

- 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向。採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題
- 多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

- ✓ 総合職春試験の実施時期前倒し、教養区分の受験可能年齢引下げ・試験地追加、合格有効期間延伸
- ▶ ✓ 特定任期付職員・一般任期付職員の採用について各府省限りで採用できる範囲を拡大。民間人材の給与決定について、制度上可能な柔軟な取扱いの明文化を始め、運用・制度の両面で各府省を支援

2

人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要
- 職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要

- ✓ マネジメント能力向上のための課長級研修コース新設。職員のキャリア形成支援の研修、民間人材が早期に公務になじめるよう支援する研修の充実
- ▶ ✓ 能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知。管理職員の評価・育成能力向上に向けて各府省の研修を支援

3

勤務環境の整備

- 職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要
- 働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。職員の健康増進は職員のWell-being実現の土台

- ✓ 新設の勤務時間調査・指導室において超過勤務時間の適正な管理を指導。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。国会対応業務について国会等の理解と協力を切願
- ▶ ✓ フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化
- ✓ 各府省の健康管理体制の充実に向けて官民を調査

4

給与制度のアップデート

- ①～③の取組を進める中、給与面においても諸課題（若い世代の誘致・確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ、採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化等）に対応できるよう、社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートが必要

- ✓ 本年の勧告では、初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層（30歳台半ばまで）の俸給月額を引上げ〔初任給 院卒・大卒 +3,000円、高卒 +4,000円〕
- ▶ ✓ 俸給表、初任給・昇格・昇給の基準、諸手当など給与制度の各側面から一体的に取組



① 人材の確保

課題認識

- 民間企業等との人材獲得競争がし烈になる中で採用試験申込者数が減少傾向にあり、採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題
- 多様な経験・専門性を有する民間人材の円滑な採用のため、運用面・制度面の課題の解消にスピード感を持って取り組む必要

課題への対応策

採用試験の見直し

※下線のあるものは令和4年度内に方針決定
その他は令和5年度内を目的に方針決定

民間企業における採用活動の早期化への対応

総合職春試験の実施時期の前倒し、総合職教養区分の受験可能年齢の引下げ、総合職大卒程度試験（教養区分以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢の引下げ

幅広い人材が受験しやすい試験の実現

総合職教養区分の試験地追加、人文科学専攻者が受験しやすい試験区分の在り方の検討、一般職大卒程度試験に専門試験を課さない区分の創設

第二新卒等の確保のための取組

採用試験合格有効期間の延伸

理系学生の確保のための取組

総合職春試験及び一般職大卒程度試験における基礎能力試験の在り方の検討、総合職院卒者試験の受験資格見直し

民間との人材交流の円滑化

任期付職員の採用円滑化

本年7月に、高度デジタル人材に係る特定任期付職員の採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について基準を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大。今後も任期付職員の採用円滑化を推進

民間人材の給与決定

- 現行制度上可能な柔軟な取扱い（民間での在職期間は原則100/100換算で評価等）の明文化
- 特定任期付職員業績手当の支給要件を明示し人事院との協議を不要に。若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についても各府省限りで行えるよう枠組みを整備

官民人事交流の促進

官民人事交流の促進のため、交流基準の見直しを検討



② 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

課題認識

- 職員の能力を引き出し、組織のパフォーマンスを最大限発揮するためには、職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映が重要
- また、職員がキャリアを自律的に考えられるよう、人事当局によるキャリアパスモデルの提示、成長機会の積極的な付与、管理職員による部下職員との適切なコミュニケーションが必要



課題への対応策

研修を通じた人材育成

- ・ マネジメント能力向上のため課長級行政研修のコース新設や係長級等への基礎教材作成等を実施
- ・ 若年層等のキャリア形成を支援する研修を充実
- ・ 民間人材が早期に公務になじみ能力発揮できるよう研修教材等を充実
- ・ 管理職員への研修等で女性登用に係る意識改革を推進

能力・実績に基づく人事管理の推進等

- ・ 人事評価制度の見直しを踏まえ、能力・実績ある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう制度周知
- ・ 管理職員の評価・育成能力の向上に向けて各府省の研修を支援



③ 勤務環境の整備

課題認識

- 職員のWell-being実現等に向けた職場環境整備が肝要
- 働き方改革の推進は急務であり、中でも長時間労働の是正は人材確保の観点からも喫緊の課題。場所・時間を有効活用できるテレワークが広がっており、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備が必要。職員の健康増進は職員のWell-being実現の土台

課題への対応策

長時間労働の是正

- 新設の勤務時間調査・指導室において超過勤務時間の適正な管理を指導
- 業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。定員管理担当部局に対して必要な働きかけ
- 国会対応業務について、質問通告の早期化、オンラインの対応は超過勤務の縮減に寄与。引き続き国会等の理解と協力を切願

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討

- 学識経験者による研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を速やかに措置
- テレワークや勤務間インターバル確保の方策等について本年度内を目途に結論を得るべく研究会で引き続き検討

健康づくりの推進

- 職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充

仕事と生活の両立支援

- 不妊治療に関するイベントの開催や研修教材の提供等により周知啓発、各府省を支援

ハラスメント防止対策

- 組織マネジメントの観点も反映し、ハラスメント研修を令和5年度から見直して実施



④ 給与制度のアップデート

課題認識

- 能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に取り組む中で、給与面でも公務や社会の変化に対応したアップデートが必要

給与上対応すべき課題

※定年引上げの完成に向け、60歳前後の給与水準接続に向け検討することも法律で規定

- ・ 若い世代の誘致・確保
- ・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・ 働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開体制確保等の要請

課題への対応策

給与制度の各側面からの一体的な取組を推進

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

令和6年にその時点で必要な措置の成案を示すべく俸給表、初任給・昇格・昇給の基準、諸手当などについて、一体的に取組

※定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けその後も対応



給与に関する勧告・報告

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ（月例給：+0.23%（921円）、ボーナス：+0.10月分）

月例給 [公務と民間の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較]

- ✓ 初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層（30歳台半ばまで）の俸給月額を引上げ
[初任給 院卒・大卒 +3,000円、高卒 +4,000円]

ボーナス [昨年8月～本年7月の直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較]

- ✓ 年間 4.30月分 → 4.40月分 勤勉手当の支給月数を引上げ

※勧告後の平均給与（行政職俸給表（一））月額 405,970円 年間給与 6,660,000円（勧告前との差 月額：921円 年間給与：55,000円）

その他の取組

- ✓ 博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施
- ✓ テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について具体的な枠組を検討

参与会について

1 趣 旨

人事院の所掌する事務のうち、重要な事項について、参与と総裁・人事官が意見交換を行うための会合

2 参 与

学識経験のある者のうちから、総裁が委嘱

早稲田大学政治経済学術院 教授	縣 公一郎
日本大学大学院法務研究科 教授	小 幡 純 子
国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構 (JAXA) 監事 等	小 林 洋 子
時事通信社 代表取締役社長	境 克 彦
東日本旅客鉄道株式会社 取締役会長	富 田 哲 郎
ヤマハ発動機株式会社 顧問	柳 弘 之

3 人事院側出席者

総裁、両人事官、事務総長、総括審議官、各局局长

人事行政施策に関する工程表

取組の進捗状況について（抜粋）

令和5年4月
人事院

-10-

目次

I 人材の確保

- 1 採用試験の見直し..... 3
- 2 民間との人材交流の円滑化..... 7

II 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- 1 研修を通じた人材の育成..... 10
- 2 能力・実績に基づく人事管理の推進等..... 12

III 勤務環境の整備

- 1 長時間労働の是正..... 13
- 2 テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討..... 15
- 3 健康づくりの推進..... 16
- 4 仕事と生活の両立支援..... 17
- 5 ハラスメント防止対策..... 18

- IV 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備..... 19

I 人材の確保

【1-1 採用試験の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
採用試験申込者数の増加に向けて、学生等にとってより受験しやすい試験となるよう、採用試験を見直し (1)令和4年度内に方針を決定する施策 i) 総合職春試験の実施時期の前倒し	【令和4年の例】 4月24日に第1次試験実施。第2次試験を経て6月20日に最終合格者発表 その後、6月22日から官庁訪問が行われ、7月5日正午以降内々定解禁	官庁訪問を民間企業の内々定解禁と同時期に行えるよう、試験実施時期の段階的な前倒しを実施する	令和5年は第1次試験を4月9日(日)に実施(6月8日(木)最終合格者発表)し、令和6年以降は第1次試験を3月中下旬(令和6年は3月17日(日))に実施(5月下旬最終合格者発表)する旨を公表 引き続き周知を図るとともに、応募者数等のデータを踏まえ効果の検証を行っていく	① (実施は令和5年から)	人材局
ii) 総合職試験(大卒程度試験)「教養区分」の受験可能年齢の引下げ	現行、原則として大学3年生から受験が可能	令和5年の試験から、現行の受験可能年齢を1歳引き下げて「19歳以上」とし、大学2年生からの受験を可能とする	左記の受験可能年齢引下げについて、令和4年12月に人事院規則等を改正し、公表 引き続き周知を図るとともに、応募者数等のデータを踏まえ効果の検証を行っていく	① (実施は令和5年から)	人材局

-12-

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に(令和4年8月から)1~2年を要する課題、③は検討に(令和4年8月から)3~4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

I 人材の確保

【1-2 採用試験の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
iii) 幅広い専門分野の人材が受験しやすい総合職試験の実現	<ul style="list-style-type: none"> 総合職（大卒程度試験）「教養区分」は、専門試験を課しておらず、専門分野に関係なく受験が可能 近年、総合職試験の事務系区分の採用者に占める人文科学専攻者の割合が上昇傾向。その多くが大学での専攻と一致しない法律区分等で受験している状況 	<ul style="list-style-type: none"> 「教養区分」がより受験しやすいものとなるよう、令和4年の試験から第1次試験地として、従来の東京都及び大阪市の2都市に、札幌市及び福岡市を追加。令和5年の試験から、更に第1次試験地を追加することとする 人文科学専攻者が自らの専門分野で受験しやすい試験区分の在り方を検討し、令和6年の総合職試験から必要な措置を講ずる 	<p>令和5年の試験から、第1次試験地を全国9都市とすることを公表（令和4年は札幌市、東京都、大阪市及び福岡市の4都市で実施。令和5年は更に仙台市、名古屋市、広島市、高松市及び那覇市を追加） 引き続き周知を図るとともに、応募者数等のデータを踏まえ効果の検証を行っていく</p> <p>左記の試験区分について、令和6年から実施できるよう、令和5年3月に人事院規則等を改正し、公表 引き続き周知を図っていくとともに、令和6年の試験実施に向けて出題内容等の検討を進める</p>	<p>① （実施は令和4年から）</p> <p>① （実施は令和6年から）</p>	<p>人材局</p> <p>人材局</p>
iv) 採用試験の合格有効期間の延伸（第二新卒等の確保）	<p>試験合格後に採用候補者として名簿に記載される有効期間は、総合職試験・一般職大卒程度試験ともに3年間（したがって、例えば、大学4年時に合格し、その後民間企業で数年間勤務した後国家公務員への転職を目指す場合、再度採用試験を受験する必要がある）</p>	<p>採用試験合格者が一定の経験等を経た後、再度試験を受験することなく各府省の官庁訪問に参加できるよう、総合職試験と一般職大卒程度試験について、令和5年の試験から、「教養区分」以外については5年間、「教養区分」については6年6箇月間にそれぞれ延伸することとする</p>	<p>左記の合格有効期間の延伸について、令和4年12月に人事院規則を改正し、公表 引き続き周知を図るとともに、採用者の属性等に関するデータを踏まえ効果の検証を行っていく</p>	<p>① （実施は令和5年から）</p>	<p>人材局</p>

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

I 人材の確保

【1-3 採用試験の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
v) 受験しやすい基礎能力試験の実現	総合職春試験及び一般職大卒程度試験の第1次試験の基礎能力試験において、自然・人文・社会科学分野の知識分野を出題。「特に人文・社会科学分野が理系学生にとって負担が大きい」といった意見がある	人材獲得競争が激しい理系学生の確保の観点から、能力実証の観点に留意しつつ、令和6年以降の総合職春試験及び一般職大卒程度試験における基礎能力試験の知識分野の取扱いについて、現行より受験しやすくなるよう検討を進める	基礎能力試験の出題数を40題から30題に削減し、知識分野の出題について時事問題を中心にすることとし、令和5年3月に公表 引き続き周知を図るとともに、令和6年の試験実施に向けて出題内容等の検討を進める	① (実施は令和6年から)	人材局
vi) その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> 総合職試験「行政区分」、「政治・国際区分」、「法律区分」及び「経済区分」の第2次試験の専門試験（記述式）においては、3題解答（4時間）を求めている 情報系の専門的な素養を持つ人材を確保するため、令和4年から総合職試験に「デジタル区分」を新設、一般職大卒程度試験の「電気・電子・情報」区分を「デジタル・電気・電子」区分に見直して実施 	<ul style="list-style-type: none"> 能力実証の観点に留意しつつ、専門試験（記述式）の解答題数削減について検討を進める デジタル分野の基礎的な知識を有することへの社会的要請の高まりも踏まえ、基礎能力試験における「情報」分野に関する出題の在り方について検討を進める 	<ul style="list-style-type: none"> 総合職試験「行政区分」、「政治・国際区分」、「法律区分」及び「経済区分」の専門試験（記述式）の解答題数を3題から2題（3時間）に削減することとし、令和5年3月に公表 引き続き周知を図るとともに、令和6年の試験実施に向けて出題内容等の検討を進める 全ての基礎能力試験において、「情報」分野の問題を出題することとし、令和5年3月に公表 引き続き周知を図るとともに、令和6年の試験実施に向けて出題内容等の検討を進める 	① (実施は令和6年から)	人材局

I 人材の確保

【1-4 採用試験の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
<p>(2)令和5年度内を目途に方針を決定する施策</p> <p>i) 総合職試験（大卒程度試験）（「教養区分」以外）及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢の引下げ</p>	<p>総合職試験(大卒程度試験)(「教養区分」以外)及び一般職大卒程度試験については、現行、原則として大学4年生から受験可能</p>	<p>民間企業における採用活動の早期化を踏まえ、「教養区分」以外の総合職試験及び一般職大卒程度試験の受験可能年齢についても、「教養区分」における引下げの影響を分析しつつ検討を進める</p>	<p>大学等の関係者の意見や先行して実施する「教養区分」の受験可能年齢の引下げの影響分析を踏まえ、検討を進めている</p>	②	人材局
<p>ii) 一般職大卒程度試験における新区分の創設</p>	<p>現行の一般職大卒程度試験における試験区分は次のとおり： 行政、デジタル・電気・電子、機械、 土木、建築、物理、化学、農学、 農業農村工学、林学</p>	<p>採用試験の負担軽減を進める地方公共団体が増えてきている中で、地方公共団体との併願が多いとされる一般職大卒程度試験において、専門試験を課さない新たな試験区分を設けることについて検討を進める</p>	<p>専門試験を課さない区分において、どのような能力実証が必要か検討を進めている</p>	②	人材局
<p>iii) 総合職試験（院卒者試験）の受験資格の見直し</p>	<p>現行、修士課程2年生から受験可能</p>	<p>理工系大学院生については、修士課程1年生時に実質的に民間企業の就職活動が終了している例が多いとの大学関係者の意見を踏まえ、現行の総合職試験（院卒者試験）の受験資格を見直し、修士課程1年生時から受験可能とするよう検討を進める</p>	<p>修士課程1年生時に受験できる院卒者試験の在り方（実施時期など）について検討を進めている</p>	②	人材局

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

I 人材の確保

【2-1 民間との人材交流の円滑化】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
(1) 高度の専門性を有する民間人材を特定任期付職員として採用することの円滑化	令和4年7月、高度の専門性を有するデジタル人材の特定任期付職員としての採用について、公務及び任用の公正性の確保等に関する要件を満たす場合には人事院による事前の審査手続を不要とし、各府省限りで採用可能とした（弁護士、公認会計士、研究所の研究員等については、従前より各府省限りでの採用が可能）	各府省のニーズを踏まえながら、特定任期付職員の各府省限りで採用可能な範囲の更なる拡大等、採用の円滑化に積極的に取り組んでいく	左記の取組について、各府省から具体的なニーズがあった場合には、随時必要な対応を行うこととしている ※ 令和4年12月には運輸安全委員会の鉄道事故調査官について、令和5年1月には金融庁の市場リスク専門家について措置	① (随時)	人材局
(2) 民間人材の経験を適切に評価した給与決定、高度な専門性・業績等に応じた柔軟な給与決定のための支援	・ 現行制度上も、民間での在職期間を評価して100/100換算すること、部内トップの者を超える初任給決定や優秀者の在職期間の短縮、本府省課長・室長の抜擢任用を行う場合の給与決定が各府省限りで可能	・ このような柔軟な取扱いについて通知により明文化するとともに、運用上の判断目安や事例等を示すことにより、各府省における現行制度を活用した民間人材の柔軟な給与決定を支援する（9月中発出予定） ・ 令和4年秋までに、若手・中堅職員の抜擢任用を行う場合の給与決定についても各府省限りで可能とするよう枠組みを整備する	・ 令和4年9月、左記の通知を各府省に対して発出した ・ 令和4年11月に人事院規則を改正し、高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための取組の一環として、優秀な若手・中堅職員の抜てきを行う場合に在職期間によらない昇格を各府省限りで可能とする枠組みの整備を行い、各府省から要望を聴取の上、当該要望に対応する形での通知を発出した（令和5年4月施行） ・ 引き続き周知徹底を図るとともに各府省における更なる要望の把握や運用の支援等を行っていく	① ①	給与局

-16-

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

I 人材の確保

【2-2 民間との人材交流の円滑化】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
<p>(2)民間人材の経験を適切に評価した給与決定、高度な専門性・業績等に応じた柔軟な給与決定のための支援</p> <p>※前頁からの続き</p>	<p>・特定任期付職員の給与は、専門性や業務の重要度等に応じて決定可能（最高で事務次官級まで）。また、特に顕著な業績を挙げたと認められる場合には、人事院に協議してその俸給月額に相当する額を業績手当として12月に支給可能</p>	<p>・令和4年秋までに、特に高い業績を挙げた特定任期付職員に支給される業績手当の支給要件を明示し、各府省限りで支給可能とする</p>	<p>・左記の措置について、令和4年11月に事務総長通知を改正し、施行した。 引き続き周知徹底を図るとともに、各府省における活用状況等を踏まえ効果の検証を行っていく</p>	<p>①</p>	<p>給与局</p>

I 人材の確保

【2-3 民間との人材交流の円滑化】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
(3)官民人事交流法に基づく人事交流の制限等に関する事項等の見直し	公務の公正性を確保しつつ、適正な官民人事交流を実施するため、有識者（交流審査会）の意見を聴いて、同一の企業と国の同一部局（局単位）との間の人事交流は連続して3回までとするなどの交流基準を定めている	民間企業との間の人事交流の制限に関する事項等に係る交流基準の見直しを検討し、交流審査会の了承が得られた内容につき令和4年中に措置を講ずる。 あわせて、官民人事交流に係る事務負担軽減と手続の迅速化のため、審査資料の簡素化等事務の合理化を図る	令和4年12月、官民人事交流の交流基準において、同一の企業から所管関係のある同一部局（局単位）に連続3回までとしている制限について、局単位を課単位とするなどの見直しを行った。あわせて、各府省の負担を軽減し、手続の迅速化を図るための審査事務の合理化を実施した（令和5年1月施行） ※ 審査事務の合理化（例） ・ 審査ポイントの明示 ・ 各府省及び企業に負担となっている契約関係の確認方法の見直し ・ 申請に係る入力支援シートを各府省に配布 引き続き周知徹底を図るとともに各府省における人事交流の状況等を踏まえ効果の検証を行っていく	①	人材局
(4)各府省における民間人材の円滑な採用に向けた課題の把握と支援のための対話の強化		各府省における民間人材の採用に当たっての人事制度の運用等に関する相談・照会にワンストップで対応する「中途採用相談窓口」（仮称）を官房部局に新設し、令和4年秋より運用を開始する	令和4年10月に「民間人材採用サポートデスク」の運用を開始引き続き各府省からの相談等に迅速に対応していく	①	官房部局 人材局 給与局

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

Ⅱ 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【1-1 研修を通じた人材の育成】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
多様で効果的な研修の幅広い提供を通じた有為な人材の育成の促進	人事院として、役職段階別研修、派遣研修、テーマ別研修等を実施しており、各種研修の充実・強化に取り組んでいる	<ul style="list-style-type: none"> 行政研修（課長級）に、組織統率や人材育成等に関するマネジメント能力の向上に重点を置いたコースを新設する 	<ul style="list-style-type: none"> 本府省課長級昇任後3年目程度の職員等に対し、令和5年1月から通勤研修（講義・演習など）とオンライン研修（通勤研修後の職場実践を踏まえ振り返り）を試行実施した 引き続き社会の情勢等を踏まえ内容の充実を検討していく 	①	公務員研修所
		<ul style="list-style-type: none"> 係長・課長補佐級職員を対象にマネジメントに係る基礎的な知識やスキルを身につけるための研修教材作成に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> 左記職員を対象とした、コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等に関する自学自習用のeラーニング教材を順次作成している 	①	人材局
		<ul style="list-style-type: none"> 若年層の職員を中心に、自身のキャリア形成について考え、仕事や能力開発への意欲を向上させる機会となる研修を充実させる 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年9月に、20歳台後半の職員を対象としたキャリア形成支援のための研修を試行実施した 引き続き社会の情勢等を踏まえ内容の充実を検討していく 	①	人材局
		<ul style="list-style-type: none"> 民間企業等からの実務経験採用者が、早期に公務になじみ能力を発揮できるよう研修教材等の充実等を通じて支援する 	<ul style="list-style-type: none"> 実務経験採用者のオンボーディング（職場適応支援）に係る研修を年1回から2回に拡充した一部の研修科目については、eラーニング教材を作成し、各府省に提供した 引き続き社会の情勢等を踏まえ内容の充実を検討していく 	①	人材局

Ⅱ 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【1-2 研修を通じた人材の育成】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
<p>多様で効果的な研修の幅広い提供を通じた有為な人材の育成の促進</p> <p>※前頁からの続き</p>	<p>人事院として、役職段階別研修、派遣研修、テーマ別研修等を実施しており、各種研修の充実・強化に取り組んでいる</p> <p>※前頁からの続き</p>	<p>・女性職員の登用拡大に向けて、性別や家庭の事情などに係る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに人事配置や人材育成等が行われるよう、管理職員向け研修等を通じた意識改革を推進する</p>	<p>・女性職員とその上司を対象とした研修（女性職員キャリアアップ研修）において、令和5年2月にアンコンシャス・バイアスに係る講義等を実施した引き続き社会の情勢等を踏まえ内容の充実を検討していく</p>	①	人材局
		<p>・各府省からのニーズの高い研修を中心に、より多くの職員が受講できるよう、オンライン教材の充実・活用等を図る</p>	<p>・講義形式の一部の研修科目について、自学自習用のeラーニング教材として作成し、各府省に提供</p> <p>係長・課長補佐級職員を対象とした、コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等に関する自学自習用のeラーニング教材を順次作成している【前述】</p>	①	人材局

Ⅱ 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

【2 能力・実績に基づく人事管理の推進等】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
(1)新たな人事評価制度に基づいた高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇の推進	評価の評語を5段階から6段階に細分化する等の人事評価制度の改正を踏まえ、改正後の人事評価の結果をより適切に任用、給与等に反映するため、令和3年12月、人事院規則を改正（令和4年10月施行）	令和4年6月、新たな人事評価制度における人材マネジメント等の在り方についての有識者の講演動画や、人事評価結果の適切な活用を推進するための解説資料を作成し、各府省に配布した。引き続き、各府省への制度内容の周知を進めるとともに、各府省における適切な制度の運用を支援していく	各府省において、令和4年10月に施行された新たな人事評価制度に基づく評価結果の適切な活用がなされるよう、引き続き左記解説資料の活用等を通じて制度内容の周知を図っているほか、随時各府省からの照会対応等の支援を行っている	① (随時)	官房部局 人材局 給与局
(2)人事評価を活用した人材育成や納得感のある人事評価の推進に向けた、管理職員の評価・育成能力の向上	人事院は各府省の評価者等を対象とする評価・育成能力向上研修を実施。（内閣人事局においても、eラーニング研修等を実施）	内閣人事局と連携し、各府省が所属の評価者等を対象に行う研修について必要な支援を実施する	令和5年1～3月に、各府省の新任評価者を対象に、面談に関するロールプレイ等を通じて評価・育成能力の向上を図る研修を実施した ※ 令和5年度以降は、 ・内閣人事局が各府省人事担当者を対象とする研修を実施 ・各府省がそれぞれ部内の新任評価者を対象とする研修を実施	①	人材局

Ⅲ 勤務環境の整備

【1-1 長時間労働の是正】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
長時間労働の是正を通じた働き方改革の推進	令和4年4月、勤務時間調査・指導室を新設。人事院規則により超過勤務の上限を定めており、これに基づく各府省における制度運用状況を把握するとともに、必要な指導を実施	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度内に本府省の約30機関、地方の約40官署に対して勤務時間管理等に係る調査を行い、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理についての指導を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度内に本府省の35機関、地方の42官署に対して勤務時間管理等に係る調査を行い、超過勤務時間の適正な管理に関する指導を実施している 	① (随時)	職員 福祉局
		<ul style="list-style-type: none"> 他律部署、特例業務の範囲が必要最小限のものとなるよう指導するほか、長時間の超過勤務を行う職員に対する医師の面接指導の徹底を求めるとともに、管理職員等のマネジメントに関する助言等を行う また、デジタルを活用した事例など業務の合理化・見直しの好事例を把握し、横展開していく 	<ul style="list-style-type: none"> 上記調査などの機会を通じて、他律部署の範囲等について指導・助言等を行っており、一部の府省では他律部署の範囲の見直し等が行われている。また、業務の合理化等の好事例の横展開を行っている 	① (随時)	職員 福祉局

Ⅲ 勤務環境の整備

【1-2 長時間労働の是正】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
<p>長時間労働の是正を通じた働き方改革の推進</p> <p>※前頁からの続き</p>	<p>令和4年4月、勤務時間調査・指導室を新設。人事院規則により超過勤務の上限を定めており、これに基づく各府省における制度運用状況を把握するとともに、必要な指導を実施</p> <p>※前頁からの続き</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各府省における業務量に応じた定員の確保について、定員管理を担当する部局に対して必要な働きかけを行う また、国会対応業務の改善を通じた超過勤務の縮減について、国会をはじめとする関係各方面に理解と協力を求めていく 	<ul style="list-style-type: none"> 国会対応業務による超過勤務縮減の観点から、総裁より衆議院・参議院の両院議長をはじめとする関係各方面に理解と協力を求めてきている また、今後の関係各方面への働きかけに向けて、業務量に応じた要員確保の状況や国会対応業務の超過勤務への影響等を把握するため、各府省に対してアンケートを実施している 国会対応業務に係るアンケート結果については、令和5年3月に公表し、総裁が衆議院・参議院の両院議長にアンケート結果を説明している 業務量に応じた要員確保の状況等に係るアンケート結果については、令和5年4月に公表している 	<p>① (随時)</p>	<p>職員 福祉局</p>

Ⅲ 勤務環境の整備

【2 テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の検討】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
テレワークを始めとする柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の整備	令和4年1月から、学識経験者により構成する「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催。本研究会において、関係者からのヒアリングを交えながら、テレワーク、フレックスタイム制、勤務時間インターバルといった検討事項について議論が行われ、同年7月に、フレックスタイム制及び休憩時間の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告がとりまとめられた	<ul style="list-style-type: none"> ・中間報告で提言された、コアタイムや1日の最短勤務時間数の短縮等のフレックスタイム制の柔軟化及びフレックスタイム制の職員の申告を考慮した休憩時間の設定等の休憩時間制度の柔軟化について、関係各方面と調整の上、令和5年4月から実施されるよう、人事院規則等の改正などの必要な措置を速やかに講ずる ・研究会において、引き続き検討することとされている、テレワークや勤務時間インターバル確保の方策、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方等について、令和4年度内を目途に結論を得るべく、引き続き検討を進めていく 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年1月、左記のとおりフレックスタイム制及び休憩時間制度を柔軟化するための人事院規則等の改正を公布・通知した（同年4月施行）引き続き周知徹底を図るとともに、下記研究会の最終報告の内容を踏まえ、必要な措置が講じられるよう検討・調整等の準備を進めていく ・令和4年9月以降、8回にわたって研究会を開催し、左記の検討課題について引き続き検討を進め、令和5年3月に最終報告が取りまとめられた今後、最終報告の内容を踏まえ、必要な措置が講じられるよう検討・調整等の準備を進めていく 	<p>①</p> <p>①</p>	<p>職員福祉局</p> <p>職員福祉局</p>

Ⅲ 勤務環境の整備

【3 健康づくりの推進】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
職員個々のWell-being実現に向けた健康づくりの推進	<ul style="list-style-type: none"> 各省各庁の長は、人事院規則に定める組織区分ごとに健康管理医等を配置。健康管理医は職員に対して、指導区分の決定・変更、健康管理について指導 	<ul style="list-style-type: none"> 各府省における健康管理医等の配置等の実態を調査するとともに、民間における健康経営の状況も把握しつつ、健康管理体制充実の方策を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 各府省の健康管理医の配置状況等を把握するための実態調査を令和5年2月～3月に実施。民間の状況を把握するための調査については準備を進めている 	②	職員福祉局
	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年2月、有識者より意見を聴取し、ストレスチェック制度を活用した効果的な職場環境改善等を内容とする報告書を取りまとめ、各府省に対し制度の更なる活用等に係る通知を发出 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック制度の更なる活用とメンタルヘルス施策の推進に向けた健康管理体制の充実等の取組について、国家公務員健康週間等の機会に各府省に対して促していく 	<ul style="list-style-type: none"> 「国家公務員健康週間」の実施要領において心の健康づくり対策を強調。また、「心の健康づくり対策推進のための各府省連絡会議」での周知を通じて各府省に取組を促すとともに、健康安全管理状況監査等において助言等を行っている 	① (随時)	職員福祉局
	<ul style="list-style-type: none"> 人事院本院及び各地方事務局(所)にて「こころの健康相談室」を設置。令和4年度より一部の窓口においてオンライン相談を導入 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、全ての窓口でオンライン相談に対応できるように体制を拡充し、その活用を周知する 	<ul style="list-style-type: none"> オンライン相談のための専用機器について、令和5年度以降全ての窓口に導入するための予算を確保し、購入手続を終えた。また、効果的・効率的な運営方法や活用の周知について検討を進めている 	②	職員福祉局

Ⅲ 勤務環境の整備

【4 仕事と生活の両立支援】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
個々の職員がその希望や置かれている事情に応じた働き方を選択できるよう、仕事と生活の両立支援を推進	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年1月、不妊治療のための休暇（いわゆる「出生サポート休暇」）を新設。また、非常勤職員の産前・産後休暇を有給化したほか、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員につき有給の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を新設 令和3年8月の人事院の意見の申出に基づき改正された国家公務員の育児休業等に関する法律により、令和4年10月より、育児休業の取得回数が原則2回までに緩和される 要介護者の介護のため、1日又は時間単位の介護休暇（無給）を取得できる（通算して6月の期間内）。また、自発的な大学等における修学や国際貢献活動への従事のため自己啓発等休業を取得できる（大学等における修学：2年を超えない範囲内、国際貢献活動：3年を超えない範囲内） 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年10月施行の改正育児休業法による育児休業取得制限の緩和や、同年1月に新設した不妊治療のための出生サポート休暇をはじめとする両立支援制度について、利用しやすい環境整備のため、イベント開催等周知啓発等に取り組むあわせて、両立支援制度を利用する職員のキャリア形成・職場復帰支援の取組を、内閣人事局とも連携して強化する 定年の段階的引上げを踏まえ、介護休暇や自己啓発等休業制度等について必要な調査研究を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 改正育児休業法の公布・施行に合わせて、職員向けの分かりやすいリーフレットや管理職員向けのPPT研修教材の提供、制度担当者への説明会等を実施した。また、不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを2月に開催した。今後も各府省の両立支援担当者が集う会議等の機会を捉え職員のキャリア形成・職場復帰支援の取組の好事例を展開していく 「令和4年度民間企業の勤務条件制度等調査」において、民間企業における介護のための短時間勤務制度について調査を実施した（現在集計中）。また、国の介護休暇や自己啓発等休業制度等について、利用状況の把握・分析、課題の洗い出し等、必要な調査研究を実施している 	<p>① (随時)</p> <p>②</p>	<p>職員福祉局</p> <p>職員福祉局</p>

Ⅲ 勤務環境の整備

【5 ハラスメント防止対策】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
全ての職場におけるハラスメント防止対策の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントについては、人事院規則において、研修の実施や苦情相談への対応等が規定されている 	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の幹部・管理職員ハラスメント防止研修について、組織マネジメントの観点も反映したより実効性のあるものとなるよう研修内容を見直し、令和5年度より実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の具体的な内容の企画等を進めている 	② (実施は令和5年から)	職員 福祉局
	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院規則に基づき、パワー・ハラスメントに関する研修動画の作成・提供、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催等の対策を講じている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント事案の迅速・適切な解決のため、担当者の専門性の向上や適切に対応できる体制整備の実現に向けて、各府省における事案の解決や相談体制に係る課題等を本年度内に把握し、必要な対応を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省のハラスメント相談員に対し、相談体制に関するアンケート調査を実施した。集計・分析を進め、必要な対応の検討を行っている 	②	職員 福祉局

-27-

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

IV 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
(1)博士課程修了者等の処遇改善の実施	博士課程修了者等の初任給について、人事院規則に定める初任給基準表を基礎として、修学年数の差を号俸に反映することが可能	令和4年中に初任給基準の改正を行い、各府省において、総合職試験からの採用者が就任する官職の職務が、博士課程修了等により得られる専門性を必要とする業務であると判断される場合には、現行よりも号俸を加算することを可能とする措置を新設し、令和5年4月より実施する。なお、これに伴い、併せて在職者についても所要の調整措置を講ずる	令和4年11月、人事院規則等を改正し、高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための取組の一環として、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みを整備し、併せて在職者についても所要の調整措置を講じた（令和5年4月施行） 引き続き周知徹底を図るとともに、各府省における活用状況等を踏まえ効果の検証を行っていく	①	給与局

IV 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の期限	担当局
<p>(2)テレワークに関する給与面での対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省においては、業務内容が多様であり、テレワークの実施に必要な機器の整備や通信費の負担等に課題がある中で、本府省を中心にテレワークの実施が拡大してきている ・「令和4年職種別民間給与実態調査」の結果では、在宅勤務を行う者に対して手当を支給する事業所は28.2%（昨年比+5.1%）、支給しない事業所のうち支給を検討している事業所は13.9%となっている 	<p>テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、官民の動向を注視しつつ、手当支給に関する事務負担等にも留意し、通勤手当の取扱いを含め、具体的な枠組みの検討を進めていく</p>	<p>テレワークに係る手当等の具体的な枠組みについて、有識者の意見を聴取するなどして検討を進めており、今後、制度の骨格となる案ができた段階で、関係者に提示し、措置内容をまとめていく</p>	<p>②</p>	<p>給与局</p>

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題

IV 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	取組状況	施策の 期限	担当局
<p>(3)社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデート</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年勧告において月例給、特別給をともに引き上げることとし、月例給は、初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層を引き上げ ・ 民間人材を始めとする多様な人材について、各府省の判断で柔軟な給与決定が可能（「I 2-1 (2)」参照） ・ 令和5年度より定年が段階的に引き上げられ、60歳を超える職員の給与水準は、当分の間、7割に設定。給与水準について、60歳前後で連続的な給与水準となるよう、定年の段階的な引上げが完成する12年度末までに所要の措置を講ずることとされている。定年引上げ後の定年前再任用については、現行の再任用職員と同様の制度が適用される ・ 人事評価の結果を、昇格・昇給・勤勉手当等に反映。人事評価制度の改正を踏まえ、人事評価の結果をより適切に反映するため、人事院規則を改正（「II 2 (1) 参照」） 	<p>以下の取組について、令和5年夏に具体的な措置の骨格案を示し、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずる。その後も、12年度末の定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて検討を進める</p> <ul style="list-style-type: none"> - 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準 - 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定 - 65歳定年を見据えた60歳前後の給与カーブ - 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映 - 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与 - 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し 	<p>令和5年夏に示す具体的な措置の骨格案について検討を進めている</p> <p>令和5年2月より、今後の国家公務員給与の在り方について意見を聴取する場として有識者との意見交換を開始し、これまで5回にわたって開催</p> <p>（主な意見交換テーマ）</p> <ul style="list-style-type: none"> - 公務における人材の確保に向けた給与の在り方 - 定年引上げを見据えたキャリアの多様化・長期化の中での能力・実績や職責の適切な反映の在り方 - 働く環境が変化する中での職員の事情・公務の実情に応じた給与の在り方 	<p>②～④</p>	<p>給与局</p>

※ 各表の「施策の期限」中、①は令和4年度内にも実現できる課題、②は検討に（令和4年8月から）1～2年を要する課題、③は検討に（令和4年8月から）3～4年を要する課題、④はすぐには実現が困難な課題