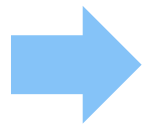


# 令和4年度 人事院年次報告書 概要

令和5年6月  
人事院

公務における人材確保は厳しい状況が続いており、働き方改革も急務



採用試験改革や働き方の柔軟化などの現行制度のアップデートと、データやデジタルの活用などの新たな施策を展開することで「好循環」を生み出す人事行政を実現



多様な有為の人材を確保し  
計画的に育成する



職員が能力を発揮できる  
職場環境や処遇を整備する



好循環



更なる有為な人材を  
公務にひきつける

公務のパフォーマンスや  
魅力が向上する



## 人事行政この1年の主な動き（第1編第1部）

### 第1章

## 人材の確保

- 志望者拡大に向けた採用試験改革の実施（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等）
- 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲拡大、官民人事交流における交流基準の見直し等の実施
- 民間企業等からの採用時の柔軟な給与決定等についての周知、優秀な若手・中堅職員を抜てきする場合の給与決定の枠組みの整備等を実施

### 第2章

## 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- マネジメント能力向上に向けた行政研修（課長級）のコース新設
- 若年層等のキャリア形成支援等に向けた研修の充実
- 人事評価制度見直しを反映した基準に基づく人材の登用やメリハリある処遇のため、制度の周知・運用支援

## 人事行政この1年の主な動き（第1編第1部）

### 第3章

#### 勤務環境の整備

- 超過勤務縮減に向けて、新設の勤務時間調査・指導室による調査等や、関係各方面への働きかけを実施
- 有識者の研究会の中間報告を踏まえたフレックスタイム制等の柔軟化を措置。同研究会はより柔軟な働き方、テレワーク、勤務間インターバルについて最終報告を取りまとめ

### 第4章

#### 適正な公務員給与の確保等

- 民間給与との均衡を図るため、月例給及び特別給の上げを内容とする勧告を行い、給与法等改正法が成立
- 高度な専門性等を有する人材の活躍をより一層支援するため、博士課程修了者等の初任給基準の見直し等を実施

### 第5章

#### グローバル社会における人事行政分野の取組

- 「デジタル化と人事管理」をテーマに、シンガポール、オランダ及びデンマーク各国のオンライン講演会を開催

## 国家公務員倫理審査会の業務（第2編）

職員の倫理意識の醸成  
研修教材の作成・配布、  
倫理月間の実施等

倫理的な組織風土の構築  
相談・通報窓口の周知等

倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応  
倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の  
適正な実施

## 課題認識

### 公務を取り巻く環境

- ✓ 極めて厳しい人材確保
- ✓ 職員の働き方に関する価値観等が多様化

きめ細かい人材マネジメントが必要。一方、多くの府省では人事担当部局・管理職員の体制に余裕がなく困難

### 若年層をめぐる状況

- ✓ 個別の事情に応じた人材マネジメントを求める
- ✓ 能力支援は離職防止に有効である可能性

**個々の職員への配慮と効率性が両立した人材マネジメント**の実施が急務

➡ **データやデジタルを活用することが有効**

## 課題への対応

- ① データを活用した組織改善
- ② 求められる知識・スキル等の可視化
- ③ 府省内の職員情報を活用しやすくする環境整備
- ④ 人事業務プロセス間のデータ共有・活用強化
- ⑤ 各府省人事担当部局の体制増強

### 人事院として

安定的な情報収集の仕組み、情報取扱の在り方等を含め、内閣人事局、デジタル庁、各府省とも緊密に連携しながら検討を深めていく。

データやデジタルの活用を進めていくため、検討に着手すべき論点

### 求められる知識・スキル等の 可視化



業務分野・役職段階ごとに  
求められる知識・スキル等  
をデータとして蓄積し育成  
や配置に活用

### 府省内の職員情報を 活用しやすくする環境整備



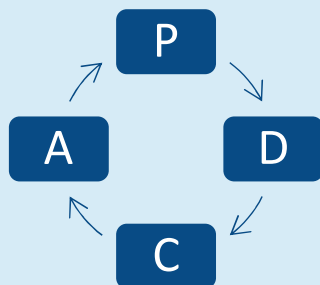
きめ細かい人材マネジメント  
を効率的に行う基礎とし  
て、タレントマネジメントシ  
ステム等を導入

### 人事業務プロセス間の データ共有・活用強化



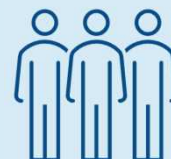
評価や育成等、複数の人事  
業務プロセスに関する  
データを連動させ活用

### データを活用した組織改善



定期的なサーベイにより  
組織課題の改善状況を  
把握。組織改善のPDCA  
サイクルを実装

### 各府省人事担当部局の体制増強



データを活用する職員を  
支援するため、各府省人  
事担当部局の体制増強  
を行う

# 令和5年 人事院勧告・報告について

職員一人一人が躍動でき  
Well-beingが実現される公務を目指して

令和5年8月  
人事院

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



01



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

02



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

03



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）



## 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

### 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

### 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
- ✓ 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げ、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

### 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

### 課題への対応

#### 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
- ✓ 職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しのため、内閣人事局や各府省と協力し、職員が学びに利用できる研修や研修教材等を整理・一覧化
- ✓ 職員個人の主体的な学びが仕事にいかされ、キャリアパスにつながることを実感し、次の成長の意欲となる「学びと仕事の好循環」の形成に向け、各府省との意見交換も踏まえながら分析・検討し、可能な支援を実施
- ✓ 職員の健康への配慮のほか、職務専念義務、職務の公正な執行、国民の公務への信頼の確保の必要性を踏まえつつ、職員としての成長や組織のパフォーマンス向上等につながるような兼業の在り方について、各府省等の意見を聞きながら検討

#### 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検討

##### 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

全国各地での行政サービスを維持するため勤務地の異なる人事配置を円滑化

- ✓ 地域手当の大きくり化
- ✓ 新幹線通勤に係る手当額見直し
- ✓ 定年前再任用短時間勤務職員等に支給する手当の拡大

## 課題認識

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

## 課題への対応

### 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

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(※)、勤務間のインターバル確保、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勧告

#### 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・周知等に取組

#### 職員の選択を後押しする給与制度上の措置

令和6年  
給与アップデート

働き方のニーズやライフスタイルが多様化する中で、職員の選択を給与制度上も後押し

- ✓ 扶養手当の見直し
- ✓ テレワーク関連手当の新設(本年勧告)
- ✓ 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

#### ゼロ・ハラスメントに向けた取組

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



## 過去5年の平均と比べ、約10倍のベースアップ

初任給を引上げ（高卒：約8%[12,000円]、大卒：約6%[11,000円]）、ボーナスを0.10月分引上げ  
 テレワーク中心の働き方をとする職員について、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）

【官民較差】3,869円（0.96%）

→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2.7%、年収で約3.3%の給与改善

※ 過去5年の官民較差の額及び率の平均は、約 360円（約0.1%）。大卒・高卒の初任給をともに10,000円を超えて引き上げるのは、平成2年以来33年ぶり  
 官民較差の額3,869円は、平成6年の 3,975円以来、29年ぶりの水準。官民較差の率0.96%は、平成9年の1.02%以来、26年ぶりの水準

### 月例給 [ 民間と公務の本年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 ]

- ✓ 初任給を始め若年層に重点を置いて俸給表を引上げ改定  
 【平均改定率】1級[係員] 5.2%、2級[主任等] 2.8% 等

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

- ✓ 年間 4.40 月分 → 4.50 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

### 在宅勤務等手当 [ 新設 ]

- ✓ 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ついて、光熱・水道費等の負担軽減のため、月額3,000円を支給（受給者に係る通勤手当の取扱いを併せて措置）

### その他 [ 非常勤職員の給与 等 ]

- ✓ 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