

# 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