

参 与 会 参 考 資 料

2021年7月13日

1	給与水準関係	
(1)	給与勧告の手順	1
(2)	民間給与との比較	2
(3)	春季賃上げに関する各種調査結果	3
(4)	2020年年末一時金、2021年夏季一時金の各種調査結果	4
(5)	令和2年給与勧告の骨子（ボーナスに関する勧告・報告）	5
(6)	令和2年報告の骨子（月例給に関する報告）	6
2	働き方改革と勤務環境の整備	
(1)	超過勤務の上限等に関する措置について	7
(2)	上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について	8
(3)	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）	11
(4)	国家公務員の育児休業制度の概要	12
(5)	少子化社会対策大綱（抄）	13
3	人材の確保・育成	
(1)-1	国家公務員採用試験の申込者数の推移	15
(1)-2	学歴別総合職試験申込者数の推移（H24～R2）	16
(2)	2020年度総合職試験、一般職（大卒・高卒）試験実施結果	17
(3)	2021年度国家公務員採用試験日程	18
(4)	国家公務員採用試験におけるデジタル区分の新設等について	19
(5)	令和3年度人材確保活動の実施状況	22
(6)	就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代試験）の実施の依頼等について（令和2年2月26日人事管理運営協議会幹事会申合せ）	24
(7)	2020年度国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）実施結果	27
(8)	2021年度国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）実施予定	28
(9)	人事院が実施している研修	29
(10)	派遣研修〔留学〕	30

給与勧告の手順

人事院では、国家公務員と民間の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本的に勧告を行っています。

また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本的に勧告を行っています。

国家公務員給与の調査

4月分給与
約25万人
(新規採用者等を除く)
全員を対象
個人別調査

各地域において有識者、
中小企業経営者等と意見交換

各府省、職員団体等
の要望・意見を聴取

国家公務員（行（一））と民間の月例給を比較
役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士の給与を比較
(ラスパイレース方式)

水準の改定、俸給制度・諸手当制度の見直し

情勢適応の原則
(民間準拠)

人事院勧告・報告

国会

(給与法の改正)

法案提出

内閣

(勧告の取扱い
決定)

民間給与の調査

4月分給与
約43万人を対象
従業員別調査

企業規模50人以上かつ
事業所規模50人以上の
事業所を調査

母集団事業所
約54,800事業所のうち、
約12,000事業所を対象

**給与改定や
諸手当の支給状況
ボーナス**
(前年8月から当年7月まで)
事業所別調査

国家公務員の特別給の支給月数と
民間の特別給の支給割合を比較

(令和2年の例)

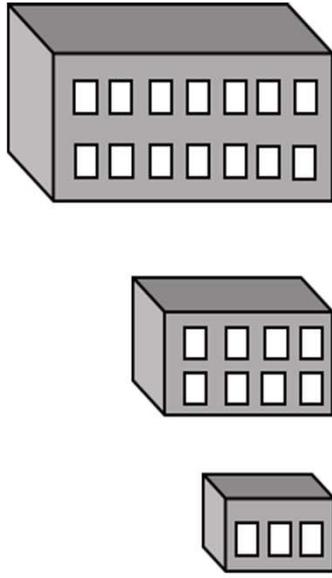
民間給与との比較

調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長・係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、実地による精緻な調査が可能

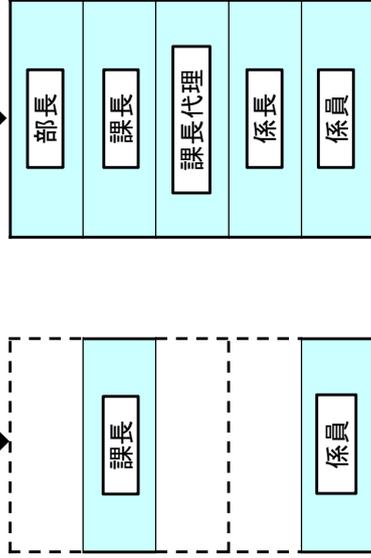
企業規模50人未満

企業規模50人以上



2

(役職段階の例)



比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
 - ※ 国家公務員の人員数のウエイトを用いたラスパイルス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

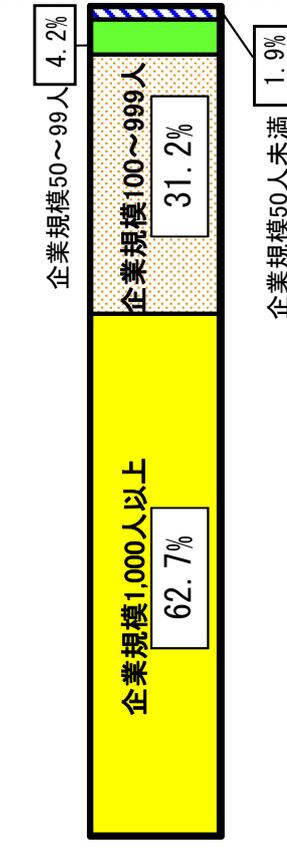
勤務地域

(地域手当1級地(東京23区)～7級地、地域手当非支給地)

年齢

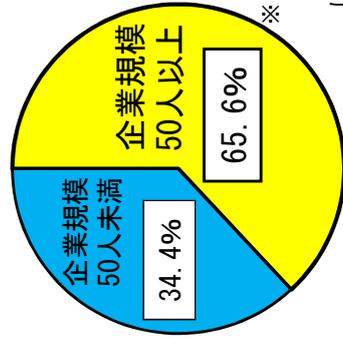
学歴

(参考) 国家公務員の内定者が内定を得た民間企業の規模



※ 平成27年度の総合職試験及び一般職試験(大卒)の内定者を対象[人事院調査]

民営事業所全体の
正社員数の6割を
超える人数をカバー



※ 平成28年経済センサス-活動調査
(総務省・経済産業省)を基に人事院
において集計

春季賃上げに関する各種調査結果（2021年）

各種調査		賃上げ率	前年比	
厚労省調査（主要企業） ・対象は資本金10億円以上、従業員1,000人以上の主要企業	規模計	未公表	未公表	前年比
経団連調査 ・対象は大手が東証一部、従業員500人以上／中小が従業員500人未満の企業 ※中間集計（大手:5月28日公表、中小:6月11日公表）	大手企業	1.82 %	△0.21 ポイント	同一企業比
	中小企業	1.72 %	±0.00 ポイント	前年同期比
連合調査 ・対象は連合傘下の組合 ※最終集計（7月5日公表）	規模計	1.78 %	△0.12 ポイント	前年同期比
	300人未満	1.73 %	△0.08 ポイント	
東京都調査 ・対象は都内の1,000組合 ※最終集計（7月5日公表）	規模計	1.83 %	+0.03 ポイント	前年同期比
	1,000人以上	1.84 %	+0.03 ポイント	
	300～999人	1.68 %	△0.03 ポイント	
	299人以下	1.79 %	△0.06 ポイント	
日本経済新聞社調査 ・対象は上場企業、有力非上場企業		1.82 %	△0.18 ポイント	同一企業比

2020年年末一時金、2021年夏季一時金の各種調査結果
(各欄下段の括弧内は前年比)

		2021年 夏季	2020年 年末
毎月勤労統計調査 ・対象は30人以上の事業所 ・額は、賞与支給事業所の全常用労働者（パート、賞与非支給者を含む）の1人当たり平均支給額 ・月数は、賞与支給事業所ごとに算出した所定内給与に対する賞与の割合の1事業所当たり平均	額	未公表	440,899円 (△3.4%)
	月数	未公表	1.26月 (△0.01月)
厚労省調査(主要企業) ・対象は資本金10億円以上、従業員1,000人以上の主要企業 ・妥結額の組合員1人当たり加重平均	額	未公表	786,460円 (△9.46%)
経団連調査(大手企業) ・対象は東証一部、従業員500人以上の企業 ・妥結額の組合員1人当たり加重平均 ※ 2021年夏季は中間集計の結果（6月25日公表）	額	841,150円 (△7.28%)	865,621円 (△9.02%)
連合調査(全規模) ・対象は連合傘下の組合（全規模） ・回答の額・月数の組合員1人当たり加重平均 ・額と月数の集計対象組合は異なる。 ※ 2021年夏季は最終集計の結果（7月5日公表）	額	660,249円 (+0.73%)	613,336円 (△14.11%)
	月数	2.18月 (△0.04月)	2.17月 (△0.28月)
東京都調査(規模計) ・対象は都内の1,000組合 ・妥結額・月数の組合員1人当たり加重平均 ※ 2021年夏季は中間集計の結果（6月14日公表）	額	743,805円 (△3.60%)	754,064円 (△3.15%)
	月数	2.30月 (△0.09月)	2.34月 (△0.08月)
日本経済新聞社調査 ・対象は上場企業、有力非上場企業 ・組合員平均、従業員平均、モデル方式による妥結額の加重平均 ※ 2021年夏季は中間集計の結果（5月30日公表）	額	730,923円 (△3.64%)	761,786円 (△8.55%)

(注) 前年比は、東京都調査の額は同一労組間の比較、経団連調査（2021年夏季）及び日本経済新聞社調査は同一企業間の比較、その他は前年最終結果比である。

給与勧告の骨子

○ 給与勧告のポイント

ボーナスを引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、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民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II ボーナスの改定等

1 民間給与の調査

約12,000民間事業所を対象に調査。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、ボーナスに関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率80.3%）
なお、月例給に関する調査は9月30日まで実施

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○ 民間の支給割合 4.46月（公務の支給月数 4.50月）

2 ボーナスの改定の内容と考え方

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
令和2年度 期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
3年度 期末手当	1.275月	1.275月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〔実施時期〕

法律の公布日

3 月例給

公務と民間の4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳 [対前年 △2,255円、△0.2歳]

報告の骨子

○ 今回の報告のポイント

月例給の改定なし

民間給与との較差（ $\Delta 0.04\%$ ）が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 $\Delta 164$ 円 $\Delta 0.04\%$

〔行政職(一)…現行給与 408,868円 平均年齢 43.2歳〕

2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

（参考）ボーナスの改定（令和2年10月7日勧告）

民間の支給割合（4.46月）との均衡を図るため引下げ 4.50月分→4.45月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

超過勤務の上限等に関する措置について

(平成31年4月施行)

超過勤務命令の上限

- 各省各庁の長は、原則として1箇月について45時間かつ1年について360時間の範囲内（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては、1箇月について100時間未満、1年について720時間等の範囲内）で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。
- 特例業務（大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認める業務）に従事する職員又は従事していた職員に、上限を超えて超過勤務を命ずる必要がある場合には、超過勤務命令の上限は適用しない。

特例業務（大規模災害への対処、重要な政策に関する法律の立案、他国又は国際機関との重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認める業務）に従事する場合

- ◆ 月45時間以下
- ◆ 年360時間以下

超過勤務

- ◆ 月100時間未満
- ◆ 年720時間以下
- ◆ 2～6箇月平均80時間以下(注)
- ◆ 月45時間超は年6箇月まで

(注) 2箇月、3箇月、4箇月、5箇月、6箇月のいずれの期間においても、平均が80時間以下であることをいう。

正規の勤務時間

原則

他律的な業務の比重の高い部署

要因の整理分析等

- 特例により、上限を超えて超過勤務を命ずる場合には、当該超えた部分の超過勤務を必要最小限のものとし、当該職員の健康の確保に最大限の配慮をするとともに、適切に情報を収集して、1年の末日の翌日から起算して6箇月以内に、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行う必要。

健康確保措置の強化・職員の超過勤務時間の適切な把握

- 各省各庁の長は、職員に1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える超過勤務を命じた場合には、本人からの申出がなくとも当該職員に対して医師による面接指導を行うものとする。
- 疲労の蓄積が認められる職員からの申出により、医師の面接指導を行うことが義務となる超過勤務時間を1箇月について100時間超から80時間超に引き下げる。
- 各省各庁の長は、職員の超過勤務について、その年月日、職員の氏名及び当該日の超過勤務時間数を記録するものとする。

上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合等について（令和元年度）

令和3年3月
人事院事務総局職員福祉局

上限を超えて超過勤務を命じられた職員の割合

- 令和元年度において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（定員比）は、他律的業務の比重が高い部署（他律部署）では8.7%、それ以外の部署（自律部署）では6.6%となっている。このうち、本府省の他律部署においては15.7%が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。

	全体	本府省	本府省以外
他律部署	8.7%	15.7%	1.5%
自律部署	6.6%	12.3%	6.2%
(参考) 全体	7.1%	14.8%	5.5%

(参考) 他律部署の指定状況（令和元年度末時点）

全体	本府省	本府省以外
26.8%	77.0%	16.6%

基準別の上限を超えた職員の割合

（他律部署）

【他律部署の基準】	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	4.2%	7.8%	0.6%
年720時間以下	2.8%	5.3%	0.2%
2～6月平均80時間以下	5.6%	10.4%	0.7%
月45時間超は年6回まで	5.9%	10.8%	0.9%

- 本府省の他律部署では、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の基準を超えた職員の割合が10%を超えている。
- また、本府省では7.8%の職員が「1月100時間未満」の基準を超えている。

基準別の上限を超えた職員の割合

（自律部署）

【自律部署の基準】	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	5.8%	11.4%	5.5%
年360時間以下	2.9%	7.0%	2.7%

- (注) 同一の職員が複数の基準を超えている場合もあるため、基準別の数値の合計は、上限を超えて超過勤務を命じられた職員の割合を超えることとなる。

主な特例業務の内容

○ 令和元年度において、職員が従事した主な特例業務としては以下のものがあった。

- ①大規模災害への対処
(台風第15号、第19号への対応等)
- ②重要な政策に関する法律の立案
(道路交通法改正法案、地方税法改正法案等)
- ③他国又は国際機関との重要な交渉
(G20大阪サミット、日米貿易協定等)
- ④新型コロナウイルス感染症対策業務
- ⑤国会対応業務
- ⑥予算・会計・人事関連業務 など

※ ①～③は人事院規則に例示する特例業務、④～⑥は「その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」として報告された業務のうち代表的な業務を取り上げたものである。

各府省において見られた上限超え回避のための取組

各府省においては、上限を超えて超過勤務を命じることを回避するため、①同一部署内又は部署をまたいだ業務分担や人員配置の見直しによる繁忙部署への支援、②国会会期中における当番制による対応、などの取組が行われていた。

また、職員の超過勤務時間を課室長等が日々把握し、定期的に幹部職員まで超過勤務の状況を報告することにより、管理職の意識を高めるといった取組も行われていた。

他 律 部 署	特例業務の内容	割合
	①大規模災害への対処	11.8%
	②重要な政策に関する法律の立案	16.1%
	③他国又は国際機関との重要な交渉	13.6%
	④新型コロナウイルス感染症対策業務	17.7%
	⑤国会対応業務	6.8%
	⑥予算・会計・人事関連業務	11.2%
自 律 部 署	特例業務の内容	割合
	①大規模災害への対処	29.2%
	②重要な政策に関する法律の立案	0.6%
	③他国又は国際機関との重要な交渉	0.5%
	④新型コロナウイルス感染症対策業務	4.8%
	⑤国会対応業務	0.2%
	⑥予算・会計・人事関連業務	41.8%

(注1) 各府省から報告された内容を基に、人事院において分類したものである。

(注2) 同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、また、上記の特例業務のほか、各府省固有業務等が特例業務とされている場合もあるため、上記数値を足しても100%にならない。

上限を超えて超過勤務を命じざるを得なかった背景

- 平時の体制を基準に定員が措置されているため、内閣の示す方針の下、緊急性が高く、直ちに企画、立案及び実施しなればならぬ施策が生じた場合には、限られた人員で対応せざるを得ず、超過勤務によって対応せざるを得ない状況が多く見られた。
- 一方、一定の増員や応援態勢の構築などを行っていたものの、業務量に対し、なお人員が不足しているため、上限を超えて超過勤務を命じざるを得ない状況も見られた。
- 予算・会計・人事関連業務等においては、会計年度や人事発令日までの限られた期間の中で、必要な業務を処理する必要があり、特に小規模官庁を中心に、超過勤務によって対応せざるを得ない状況も見られた。
- また、高い専門性を要する業務や継続性が求められる業務、秘密の保持が求められる業務等については、業務分担等を行えず、特定の職員に超過勤務を命じざるを得ない場合もあった。

各府省における超過勤務縮減のための取組事例

各府省においては、超過勤務の上限の導入を契機として超過勤務の縮減に対する意識が高まっており、2頁で挙げた取組のほか、例えば以下のような取組を行うことにより、超過勤務の縮減に努めていた。

【勤務時間の適切な把握や見える化】

- ・ エクセル表等を用いた超過勤務予定の事前申告・事後確認の徹底
- ・ 職員の業務端末のログイン・ログオフ時間による在庁状況の客観的な把握
- ・ 各職員の退庁予定時刻を示したカード等を執務机に掲示

【国会対応関係】

- ・ 質問通告時に答弁の作成方針を予めトツプダウンで示すこと等答弁作成プロセスの合理化による作業の効率化
- ・ インترنتの共有掲示板を利用した答弁の作成及び当該掲示板を利用した答弁の幹部説明の実施
- ・ 大臣への早朝の答弁レクの省略
- ・ 過去の国会答弁のデータベース化

【業務改革チーム等による業務の見直し】

- ・ 大臣や事務次官直属の業務改革チームを設立し、業務プロセスの見直しや管理職の意識改革を実施
- ・ 業務改善に関する提案を受け付け、良い提案を実現

【業務に応じた勤務時間の設定】

- ・ 早出遅出勤務により午後からの出勤を可能とするなど、多様な勤務時間帯を設定
- ・ フレックスタイム制を活用し、繁忙な週については一日の勤務時間を長くし、他の週は短くするなど、業務の繁閑に応じて一日の勤務時間の長さを柔軟に設定
- ・ 電子出勤簿を利用した簡便な方法での勤務時間の割り振り変更の実施

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
- ②分割して取得できる回数 は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5：令和4年4月1日
- ・1、3及び6：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日）
- ・4：令和5年4月1日

国家公務員の育児休業制度の概要

対象職員：臨時的任用職員等を除く常勤職員、引き続き1年以上在職した等の要件を満たす非常勤職員

対象期間：子が3歳になるまで（非常勤職員は、子が原則1歳（一定の場合に2歳）になるまで）

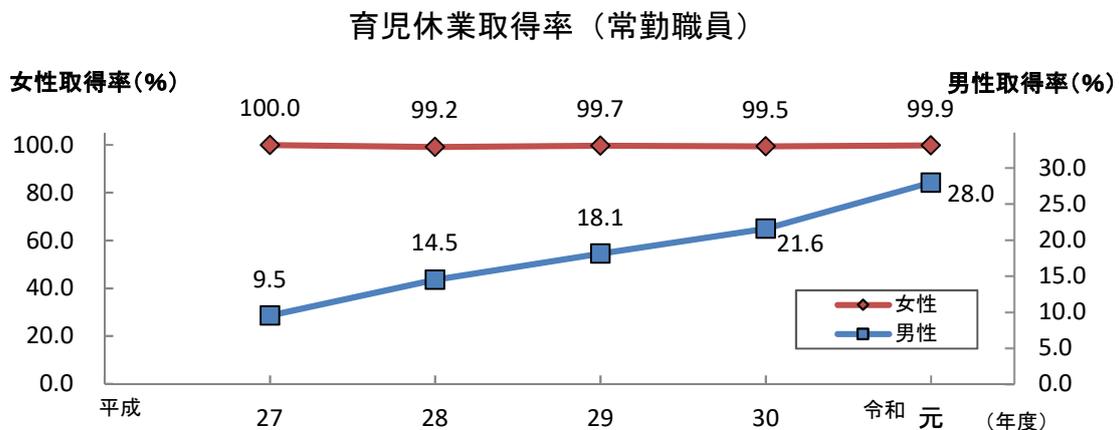
取得回数：原則1回まで

ただし、子の出生後8週間以内に終了する育児休業を取得した場合は2回目の取得が可能。また、育児休業の請求の際に、育児休業等計画書により申し出た上でその育児休業の終了後3月以上経過した場合にも2回目の取得が可能。

請求期限：原則1月前まで

効果：職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。給与は支給しない。

取得状況



※ 令和元年度に新たに育児休業をした男性の常勤職員のうち、7割の者は育児休業期間が1月以下

「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）」に基づき、令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して、管理職員が、子の出生が見込まれる男性職員に対し本人の意向に沿った取得計画を作成する、その取組状況を人事評価に反映する、などの取組を実施している。

少子化社会対策大綱
～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～（抄）

令和2年5月29日

閣議決定

（※下線は職員福祉課において施したもの）

Ⅲ 基本的な考え方 ～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～

（１）結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

（略）

このため、家庭内における子育て等にかかる負担の軽減を図りつつ、結婚・子育て世代の男女が、制度的な制約によりライフスタイルの選択の幅が狭められることのないよう、男女共にキャリアとライフイベント双方について展望を描ける環境を整備していく。性別役割分業を前提とした働き方、暮らし方を見直すことにより、経済的基盤の安定を図り、ワーク・ライフ・バランスを確保し、多様なライフスタイルを可能にしていく。就業形態や就業の有無にかかわらず、結婚、妊娠・出産、子育てについて、男女が共に担うべき共通の課題にしていく。

<重点課題>

- ・（略）
- ・男性の家事・育児参画の促進
- ・（略）

Ⅳ ライフステージの各段階における施策の方向性

（３）妊娠・出産

（妊娠前からの支援）

（略）

調査研究等を通じて不妊治療に関する実態把握を行うとともに、男女問わず不妊に悩む方への支援に取り組む。

（４）子育て

（男性の家事・育児参画の促進）

男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。

長時間労働の是正や経営者・管理職の意識改革を促すことなどにより、男性の家事・育児参画を促進する。

施策の具体的内容

I 重点課題

1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

I-1 (5) 男性の家事・育児参画の促進

○育児休業など男性の育児参画の促進

男女が共に子育てに参画していく観点から、男性の育児休業の取得促進等について、以下の取組を総合的に推進する。

- ・(略)
- ・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。
- ・(略)
- ・妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。
- ・(略)
- ・2020年の雇用保険法改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

○男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

- ・男性職員が育児に参画する時間をきちんと確保し、民間部門も含めた我が国全体の育児休業等の取得率向上にもつなげていく観点から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、職場全体の意識の変革や、取得の勧奨、休暇・休業中の業務運営の確保等に積極的に取り組む。

3 妊娠・出産

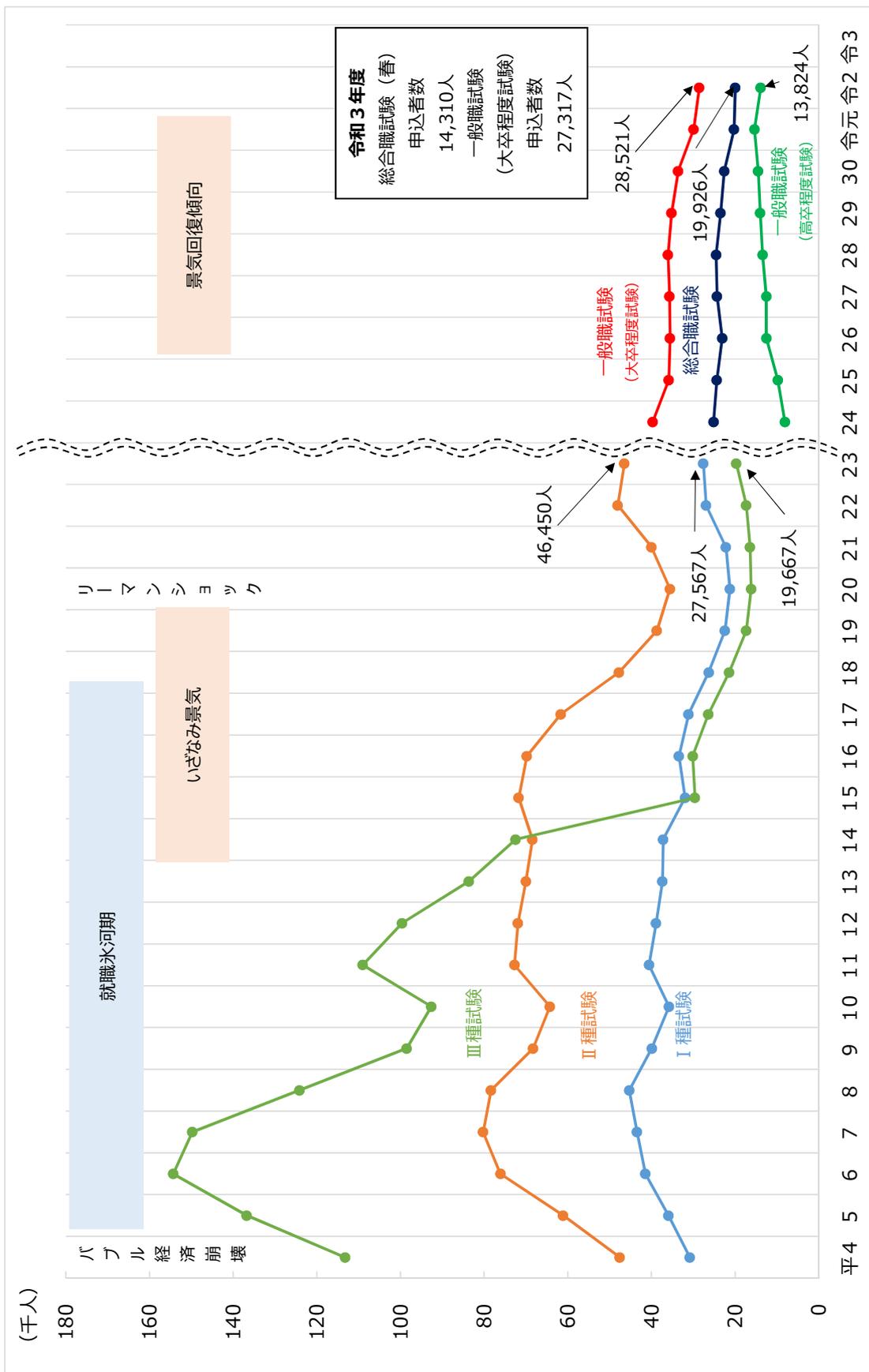
II-3 (1) 妊娠前からの支援

(不妊治療等への支援)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

- ・不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。
- ・国家公務員についても、人事院とも連携し、引き続き民間の状況を注視しつつ、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図っていく。

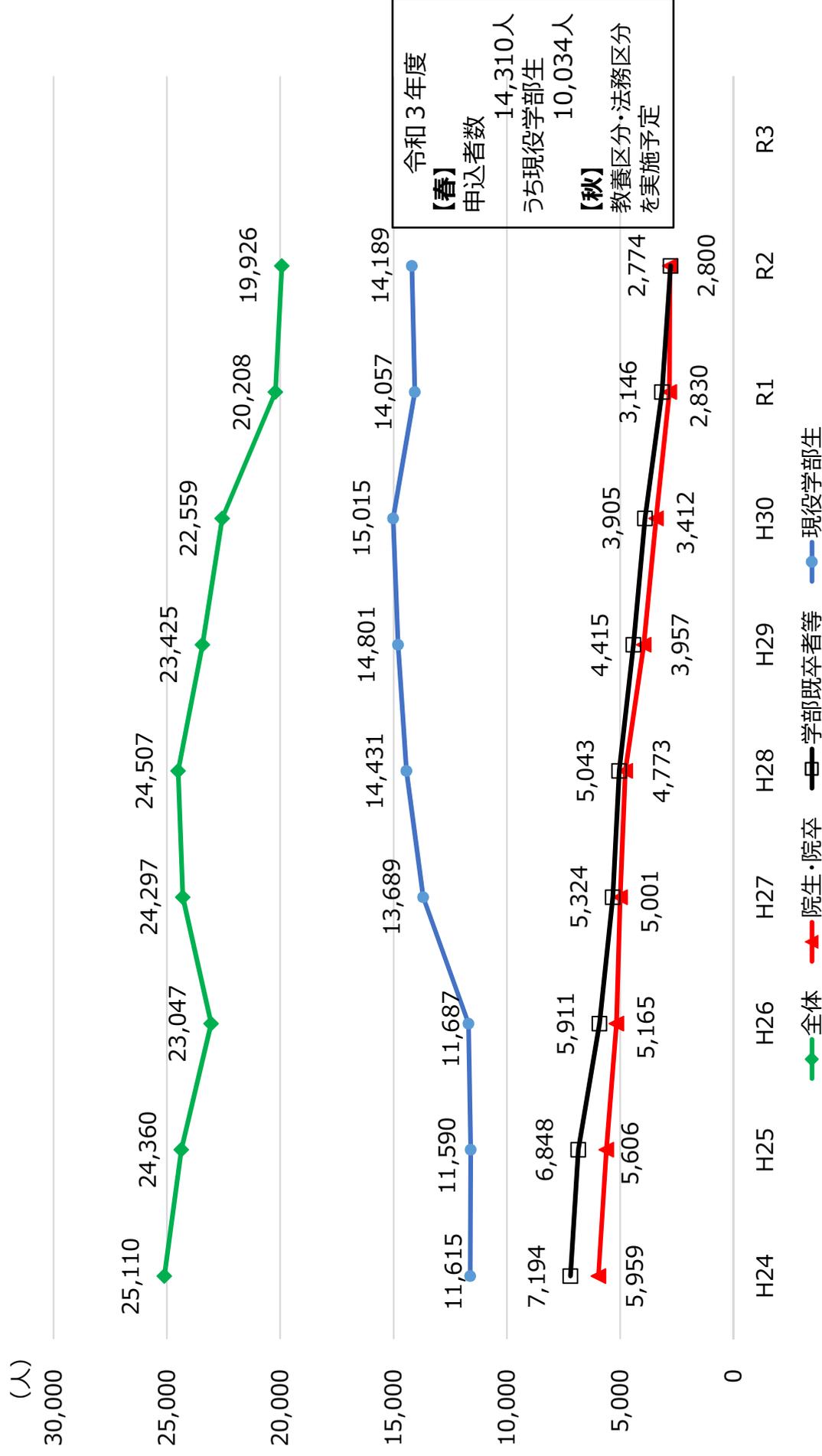
国家公務員採用試験の申込者数の推移



平成23年度までは、I種試験及びII種試験であり、平成24年度からは、総合職及び一般職試験（大卒程度試験）である。
 なお、総合職試験については、院卒者試験及び大卒程度試験の合計である。

学歴別 総合職試験申込者数の推移 (H24~R2)

申込者数は、総合職試験を創設した平成24年以降、全体として減少傾向。内訳をみると、現役学部生は横ばい、院生・学部既卒者等は大きく減少。



(2) 2020年度総合職試験、一般職(大卒・高卒)試験実施結果

(単位:人、倍)

試験の 程度	試験の種類		申込者数(A) 人		合格者数(B) 人		倍率(A/B) 倍
				うち女性数		うち女性数	
大学(大学 院)卒業 程度	総合職試験	院 卒 者 試 験 (法務区分を除く。)	1,765	512	501	152	3.5
		院 卒 者 試 験 (法務区分)	24	3	17	2	1.4
		大 卒 程 度 試 験 (教養区分を除く。)	14,965	5,861	1,216	359	12.3
		大 卒 程 度 試 験 (教養区分)	3,172	1,203	163	39	19.5
	一般職試験	大 卒 程 度 試 験	28,521	11,035	6,031	2,209	4.7
	計		48,447	18,614	7,928	2,761	6.1
高等学 校卒業 程度	一般職試験	高 卒 者 試 験	13,824	4,633	3,075	1,002	4.5
		社会人試験(係員級)	293	54	24	5	12.2
	計		14,117	4,687	3,099	1,007	4.6
合計			62,564	23,301	11,027	3,768	5.7

2021年度国家公務員採用試験日程

試験名		申込受付期間 (インターネット)	第1次試験日	第1次試験 合格者発表日	第2次試験日	最終合格者 発表日	
院 卒 者 ・ 大 学 卒 業 程 度	総合職試験 院卒者試験 (法務を除く。) 大卒程度試験 (教養を除く。)	3/26(金)～4/5(月)	4/25(日)	5/7(金)	5/23(日)(筆記) 6/3(木)～6/11(金) (政策課題討議・人物)	6/21(月)	
					5/23(日)(筆記) 5/25(火)～6/11(金)(人物)		
		院卒者試験(法務)	9/7(火)～14(火)	10/3(日)	10/12(火)	10/14(木)又は15(金)	10/22(金)
		大卒程度試験(教養)	7/30(金)～8/23(月)		10/20(水)	11/18(木)～26(金) (連続する2日間)	12/10(金)
	一般職試験(大卒程度試験)	4/2(金)～14(水)	6/13(日)	7/7(水)	7/14(水)～8/2(月)	8/17(火)	
	専門職試験 (大卒程度試験)	皇宮護衛官採用職員 (大卒程度試験)	3/26(金)～4/7(水)	6/6(日)	7/7(水)	7/13(火)～20(火)	8/17(火)
		法務省専門職員 (人間科学)採用試験			6/29(火)	7/5(月)～8(木)	
		外務省専門職員採用試験	3/26(金)～4/9(金)	6/12(土) ・13(日)	7/6(火)	7/13(火)～21(水)	8/18(水)
		財務専門官採用試験	3/26(金)～4/7(水)	6/6(日)	6/29(火)	7/5(月)～7(水)	8/17(火)
		国税専門官採用試験				7/5(月)～16(金)	
食品衛生監視員採用試験		7/7(水)			7/14(水)～21(水)		
労働基準監督官採用試験		7/13(火)～15(木)			10/4(月)		
航空管制官採用試験		6/29(火)				7/7(水) 第3次試験 8/26(木)・27(金)	
海上保安官採用試験	7/7(水)	7/13(火)～20(火)			8/17(火)		
高 校 卒 業 程 度	一般職試験 高卒者試験 社会人試験(係員級)	6/21(月)～30(水)			9/5(日)	10/7(木)	10/13(水)～22(金)
			税務職員採用試験				
	専門職試験 (高卒程度試験)	皇宮護衛官採用試験 (高卒程度試験)	7/20(火)～29(木)	9/26(日)	10/13(水)	10/25(月)～29(金)	11/24(水)
		刑務官採用試験		9/19(日)		10/21(木)～27(水)	
		入国警備官採用試験		9/26(日)		10/26(火)～28(木)	
		航空保安大学校学生 採用試験		11/15(月)～18(木)		12/21(火)	
		海上保安学校学生 採用試験(特別)		3/26(金)～4/2(金)		5/16(日)	6/4(金)
	海上保安学校学生 採用試験	船舶運航システム課程 情報システム課程 管制課程 海洋科学課程	7/20(火)～29(木)	9/26(日)	10/13(水)	10/19(火)～28(木)	11/24(水)
		航空課程				10/19(火)～28(木) 第3次試験 12/4(土)～12/14(火)	
	海上保安大学校学生 採用試験	8/26(木)～9/6(月)	10/30(土) ・31(日)	12/10(金)	12/17(金)	2022年 1/20(木)	
気象大学校学生採用試験							

経験者採用試験	2021年7月以降公表予定
---------	---------------

国家公務員採用試験におけるデジタル区分の新設等について

今後のデジタル社会への対応やその司令塔となるデジタル庁の設置を示した「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」（令和2年12月25日閣議決定）において、国家公務員採用試験について総合職試験に新たな区分を設けることなどに関する検討を人事院に要請することとされた。

これを受けて、情報系の専門的な素養を持つ有為の人材をこれまで以上に確保するため、令和4年度の国家公務員採用試験から、総合職試験に新たにデジタル区分を創設し、また、一般職試験についても電気・電子・情報区分の試験内容を見直し、デジタル・電気・電子区分に改めることとした（別添）。

本件については、受験生への周知期間や準備期間が必要であることから、総合職試験の概ね1年前となる令和3年4月26日に報道発表を行い、同年6月30日に人事院規則等(※)を公布した。

(※) 採用試験の区分等を定める人事院規則8—18（採用試験）の一部を改正する人事院

規則及び出題分野及び内容について定める平成23年人事院公示第16号の一部を改正

する人事院公示

以 上

デジタル人材募集!

2022年度
試験からを
予定

- 総合職試験に「デジタル」区分を新設
- 一般職試験の「電気・電子・情報」区分を見直し

総合職試験：「デジタル」区分を新設

情報通信技術を活用するデジタル社会の実現に向けて、
情報系の専門的な素養を持つ人材が必要です!

情報系の知識を持って、各府省の政策の企画立案に参画する人材を募集します!
問題選択の柔軟性が高く、受験者の専門性に合わせて受験できます。

「デジタル」区分の試験科目

※ ○内の数字は出題予定数

多肢選択式 【63題中40題解答】		記述式 【6題中2題解答】
必須問題	基礎数学⑩ 情報基礎⑦ 情報と社会③	情報工学 (ハードウェア)② 情報工学 (ソフトウェア)②
選択必須問題 【17題中10題以上 解答】	計算機科学③ 情報工学(ハードウェア)⑤ 情報工学(ソフトウェア)⑤ 情報技術④	計算機科学① 情報技術①
選択問題 【選択必須+ 選択で20題解答】	線形代数・解析・確率・統計⑧ 数学モデル・オペレーションズ リサーチ・経営工学⑤ 電磁気学② 電気工学③ 電子工学③ 通信工学③ 制御工学②	

- 情報系の科目(赤字)を中心に出题します。
- 情報系の専門的な科目として、「**情報と社会**」(情報技術と社会に関する基礎的な分野)や「**情報技術**」(計算機科学、情報工学の技術が応用された分野(AI、システム工学、情報セキュリティ等))などを出题します。

※ 問題例は「国家公務員試験採用情報NAVI」に掲載予定です!

2022年度以降の「工学」区分についての留意点

- 「工学」区分では、これまで出題していた「**情報工学(ハードウェア)**」、「**情報工学(ソフトウェア)**」を多肢選択式、記述式ともに出題しないこととします。

※ 「数理科学・物理・地球科学」区分の試験科目には、これまでと変更ありません。

【参考】デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針

(令和2年12月25日閣議決定) (抄)

IV デジタル庁(仮称)設置の考え方

2. デジタル庁の業務

(7) デジタル人材の確保

(前略) また、デジタル人材の採用について、採用募集活動を強化し、令和3年度から、デジタル庁を中心に各府省において国家公務員採用試験の総合職試験(工学区分)や一般職試験(電気・電子・情報区分)等の合格者の積極的な採用に努めるとともに、民間企業等における実務経験を有する人材を確保するため経験者採用試験を活用するものとする。

あわせて、国家公務員採用試験について、令和4年度以降の実施に向けて総合職試験に新たな区分(「デジタル」(仮称))を設けることや、出題などに関する検討を人事院に要請する。(後略)

令和3年度人材確保活動の実施状況

○ 令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響等による人材確保をめぐる状況の変化を踏まえ、各府省や大学等と連携しながら、採用情報に特化した各種SNSの活用やオンラインによる大規模イベントの実施（次頁参照）などの人材確保活動を積極的に展開した。

○ 令和3年度は、総合職試験及び一般職試験の第1次試験合格者等を対象とした合同業務説明会を、各地域における新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえて、オンラインにより実施した。

今後は、各種SNS等を通じた広報活動を強化するとともに、8月以降、大学1、2年生等に向けた啓発活動の展開や、特に人材確保が困難になっている技術系人材の確保に向けたイベントの新規実施を予定している。

インターネットを活用した新たな人材確保施策の展開

－令和2年から積極的に展開－

●オンラインによるセミナー（令和2年から実施）



- 公務研究セミナー
(令和2年11月)

延べ視聴者数：37,899名

- WEB総合職中央省庁セミナー
(令和3年3月)

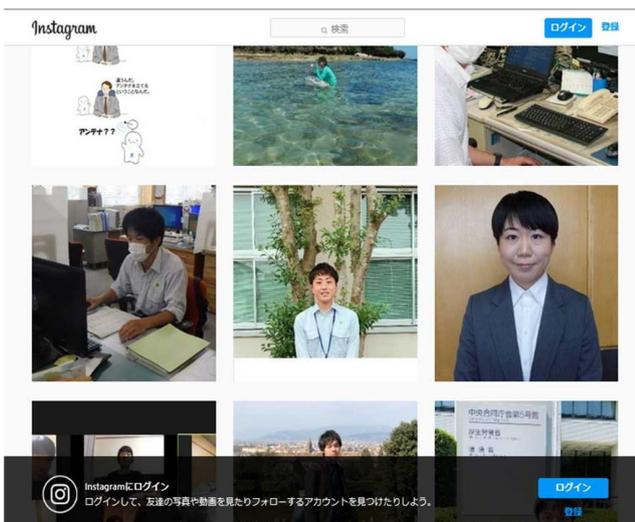
延べ視聴者数：6,518名

- WEB一般職各府省合同業務説明会
(令和3年3月)

延べ視聴者数：18,430名

WEBによる丸1日開催の各府省合同セミナー。ほぼ全府省が参加して業務説明などを行う他、インフォメーションチャンネルによる有益な情報などを発信。

●Instagram (令和2年7月から運用)



各府省から提供された職場の様子などを主に掲載。同内容をフェイスブックにも掲載

フォロワー数
2,227人

(2021.5.25現在)

●採用情報ツイッター (令和2年11月から運用)



各種媒体への水先案内として、HPの更新情報や、Instagram等SNSの更新情報などについて随時掲載

フォロワー数
7,681人

(2021.5.25現在)

就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験
(就職氷河期世代試験)の実施の依頼等について

令和 2 年 2 月 26 日
人事管理運営協議会幹事会申合せ

安心と成長の未来を拓く総合経済対策（令和元年12月5日閣議決定）、就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019（令和元年12月23日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定）により、就職氷河期世代の方々に意欲・能力をいかして活躍いただくとともに、組織の活性化を図る観点から、令和2年度から令和4年度までの間、国家公務員の中途採用について政府を挙げて集中的に取り組むこととされた。これを実現するために、既存の中途採用の取組を継続するほか、人事院に対し、就職氷河期世代に係る国家公務員中途採用者選考試験（以下「就職氷河期世代試験」という。）のうち能力実証等の一部の統一的な実施を要請することとし、下記の申合せを行う。

記

- 1 就職氷河期世代試験は、令和2年度から4年度までの3年間にわたって実施することとし、同試験に基づく採用予定者を政府全体で毎年150名以上確保することを目標とする。
- 2 就職氷河期世代試験は次のとおり、事務、技術以外の専門職種試験区分の実施に係る検討や、地方を含めた全国での試験の実施に係る検討など、各府省の採用ニーズに十分配慮するよう人事院に要請する。
 - ・ 本省のみならず地方支分部局等での採用も想定されることから、全国で試験を実施すること。
 - ・ 受験資格については、（令和3年4月1日時点で）35歳～54歳の者が含まれるようにすること。
- 3 就職氷河期世代試験の実施に当たっては、就職氷河期世代の方々の活躍の場を広げることが本旨であることを踏まえ、取り組むことが必要である。また、この世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいることも踏まえ、試験の際には、職歴がない、あるいは少ないといった外形上の要件のみにとらわれることな

く、各府省における面接を通じて、各応募者個人の公務への意欲・適性等を可能な限り細かに見た上で、採用の可否を判断するよう努めるものとする。

- 4 各府省は、就職氷河期世代試験の确实かつ適正な実施のために、人事院の要請があった場合には、試験官等の派遣について協力するものとする。
- 5 各府省は、就職氷河期世代試験の実施に関して国民に対する十分な周知を図るため、地方出先機関等において、リーフレットの配布やポスターの掲示等について協力するものとする。
- 6 各府省は、所管の行政執行法人に対して、就職氷河期世代試験及び本申合せの趣旨につき周知し、本試験を活用した採用等について協力を要請するものとする。
- 7 就職氷河期世代試験を通じた採用者が、採用後、公務に円滑に取り組めるよう、人事院、内閣人事局及び各府省は連携して必要な研修等を行うものとする。

(別表)

就職氷河期世代試験 府省別採用予定数 (令和2年2月26日時点)

府省	1年当たりの採用予定数
会計検査院	1人
人事院	1人
内閣府	3人
公正取引委員会	1人
警察庁	3人
金融庁	1人
消費者庁	1人
総務省	1人
法務省	40人
外務省	7人
財務省	20人
文部科学省	1人
厚生労働省	30人
農林水産省	3人
経済産業省	2人
国土交通省	40人
環境省	1人
防衛省	1人
合計	157人

就職氷河期世代試験については、令和2年度から4年度にかけての実施を予定している。

2020年度 国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代） 実施結果

(単位：人)

府 省 等 名	合格者数	【参考】採用予定数
会 計 検 査 院	2	1
人 事 院	2	1
内 閣 府	2	3
公正取引委員会	1	1
警 察 庁	3	3
金 融 庁	2	1
消 費 者 庁	1	1
総 務 省	2	1
法 務 省	41	40
外 務 省	12	7
財 務 省	21	20
文 部 科 学 省	1	1
厚 生 労 働 省	34	30
農 林 水 産 省	5	3
経 済 産 業 省	2	2
国 土 交 通 省	66	40
環 境 省	1	1
防 衛 省	1	1
合 計	199	157

国家公務員 中途採用者選考試験（就職氷河期世代）の概要

定型的な事務等とその職務とする係員を採用するための試験

試験日程

受験申込受付期間	2021年 7月21日（水）～30日（金）	インターネット申込み
第1次選考日	2021年10月31日（日）	
第1次選考通過者発表日	2021年11月26日（金）	
第2次選考日（予定）	2021年12月 8日（水）～20日（月）	
合格者発表日	2021年12月24日（金）	

受験資格 1966（昭和41）年4月2日～1986（昭和61）年4月1日に生まれた者

ただし、次のいずれかに該当する者は受験できません。

- (1) 日本の国籍を有しない者
 - ※日本国籍を有する者であっても外国の国籍を有する者は、外務公務員になることができません。
- (2) 国家公務員法第38条の規定により国家公務員となることができない者
 - 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでの者又はその刑の執行猶予の期間中の者その他その執行を受けることがなくなるまでの者
 - 一般職の国家公務員として懲戒免職の処分を受け、その処分の日から2年を経過しない者
 - 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者
- (3) 平成11年改正前の民法の規定による準禁治産の宣告を受けている者（心神耗弱を原因とするもの以外）

採用予定数 167名（詳細は人事院ホームページに掲載）

採用予定日 2022年1月以降

試験の区分

事務、技術、刑務官

※ 各区分は採用予定に応じて、北海道、東北、関東甲信越（刑務官は関東甲信越静）、東海北陸、近畿、中国、四国、九州、沖縄の地域試験に分かれています。詳細は受験案内を御確認ください。

第1次選考試験地 札幌市、仙台市、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、高松市、福岡市、那覇市

※ 試験の区分にかかわらず、受験に便利な1都市を選んでください。原則として上記都市内に試験場を設けますが、申込者数等の状況に応じて、上記都市周辺に設ける場合もあります。

試験種目

試験の区分	第1次選考	第2次選考
事務、技術	基礎能力試験（多肢選択式）、作文試験	採用面接等
刑務官	基礎能力試験（多肢選択式）、作文試験	身体検査、身体測定、体力検査、採用面接等

※ 第1次選考の試験問題は、高等学校卒業程度の問題が出題されます。

※ 第2次選考は、採用予定機関で行います。

※ 刑務官区分の作文試験は、第1次選考日に実施しますが、その成績は、第1次選考通過者を対象に評定した上で、第2次選考の合格者決定に反映します。

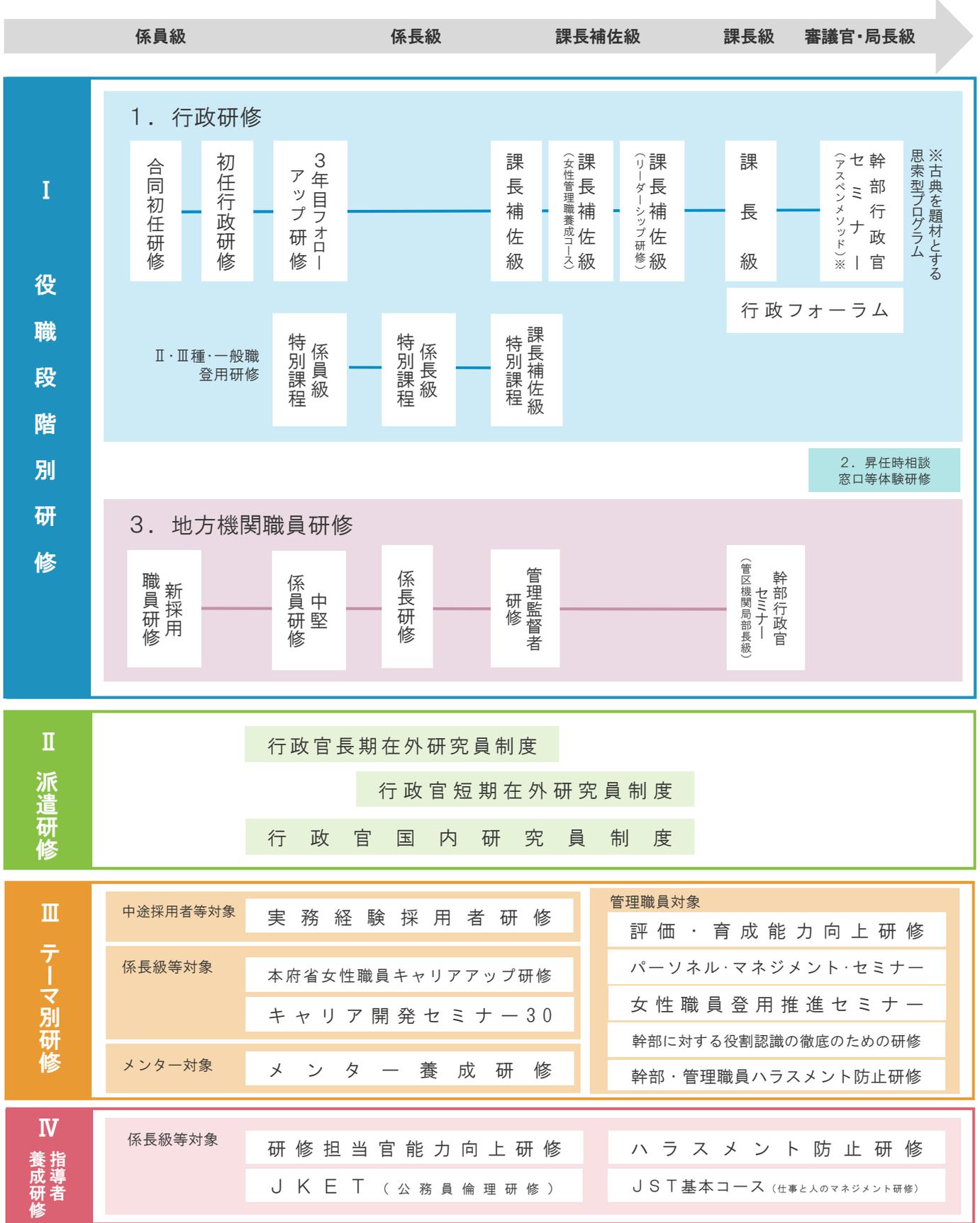
国家公務員試験採用情報N A V I [<https://www.jinji.go.jp/saiyo/saiyo.html>]

問合せ先 人事院人材局試験課 〒100-8913 千代田区霞が関1-2-3 電話 (03) 3581-5311（内線2331）

人事院が実施している研修

人事院は、中立・第三者機関として、また、研修の計画や実施についての知見を蓄積している人事行政の専門機関として、全府省の職員を対象とした研修を実施しています。主な研修は次のとおりです。

令和2年度の研修については、実施時期の延期や研修内容の見直しなどを行いつつ、感染防止対策を適切に講じた上で実施しました。また、一部の研修について、インターネットを活用しオンラインで実施しました。



派遣研修

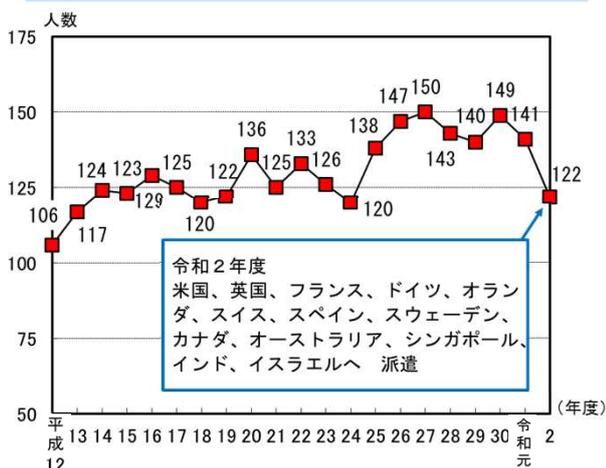
人事院は、行政の国際化、複雑・高度化の進展に対応し得る人材を育成するために、次の派遣研修制度を運営しています。

令和2年度の在外研究員制度については、新型コロナウイルス感染症に係る状況を踏まえ、渡航中の研究員の十分な安全確保を図るとともに、新たな渡航予定者については、インターネットを用いた研究従事や渡航期間の延期を可能とするなどの柔軟な対応を行いました。

行政官長期在外研究員制度

対象職員	在職期間が10年未満
派遣先	外国の大学院
期間	2年(博士課程への進学の場合は延長可)
人員	122人(2020(令和2)年度派遣)

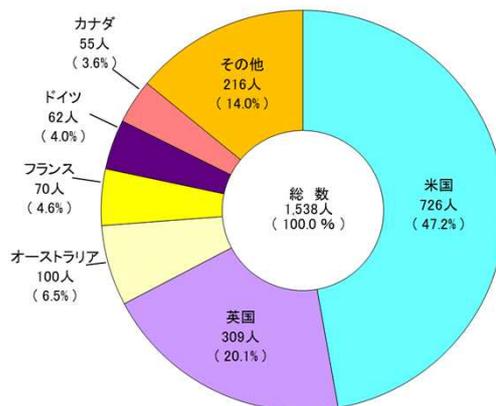
行政官長期在外研究員新規派遣者数の推移



行政官短期在外研究員制度

対象職員	在職期間が6年以上
派遣先	外国の政府機関・国際機関等
期間	6か月又は1年
人員	19人(2018(平成30)年度派遣) 19人(2019(令和元)年度派遣) 4人(2020(令和2)年度派遣)

行政官短期在外研究員の国別派遣者数 (2020(令和2)年度までの累計)



行政官国内研究員制度

修士課程コース

対象職員	在職期間が2年以上18年未満
派遣先	国内の大学院の修士課程
期間	1年～2年
人員	13人(2020(令和2)年度新規派遣)

博士課程コース

対象職員	在職期間が2年以上25年未満
派遣先	国内の大学院の博士課程
期間	3年以内
人員	3人(2020(令和2)年度新規派遣)

