

人事行政施策に関する工程表

「令和4年公務員人事管理に関する報告」等反映版

令和4年9月
人事院

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

【参考】他府省の所管事項..... 22

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	施策の期限	担当局
<p>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</p> <p>(1)令和4年度内に方針を決定する施策</p> <p>i) 総合職春試験の実施時期の前倒し</p> <p>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</p>	<p>【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</p> <p>現行、原則として大学3年生から受験が可能</p>	<p>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 令和5年は第1次試験を4月上旬に実施（6月上旬最終合格者発表）し、令和6年以降は第1次試験を3月中下旬に実施（5月下旬最終合格者発表）することとする</p> <p>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</p>	<p>① (実施は令和5年から)</p> <p>① (実施は令和5年から)</p>	<p>人材局</p> <p>人材局</p>

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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>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>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は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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	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 	① (実施は令和6年から)	人材局
			① (実施は令和6年から)	人材局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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

【1-4 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	施策の期限	担当局
(2)令和5年度内を目途に方針を決定する施策 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	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	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	②	人材局
ii) 一般職大卒程度試験における新区分の創設	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	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	②	人材局
iii) 総合職試験(院卒者試験)の受験資格の見直し	現行、修士課程2年生から受験可能	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	②	人材局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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）	各府省の二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	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級期間の短縮、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） また、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	①	給与局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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>①</p>	<p>給与局</p>

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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

【2-3 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	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	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照会を一元的に受け付けて対応する「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	①	官房部局 人材局 給与局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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・強化に取り組んできている	・ 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	①	人材局
		・ 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	①	人材局
		・ 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	①	人材局
		・ 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	①	人材局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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

【1-2 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	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・強化に取り組んできている</p> <p>※前頁からの続き</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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>①</p> <p>①</p>	<p>人材局</p> <p>人材局</p>

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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

【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	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	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	①	人材局

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

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	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 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 	<p>① (随時)</p> <p>① (随時)</p>	<p>職員福祉局</p> <p>職員福祉局</p>

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

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	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 	<p>① (随時)</p>	<p>職員福祉局</p>

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

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	施策の期限	担当局
<p>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</p>	<p>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</p>	<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 	<p>① (実施は令和5年から)</p> <p>①</p>	<p>職員福祉局</p> <p>職員福祉局</p>

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

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	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 	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 	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体制を拡充し、その活用を周知する 	②	職員福祉局

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

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	施策の期限	担当局
<p>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</p>	<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 	<p>① (随時)</p> <p>②</p>	<p>職員福祉局</p> <p>職員福祉局</p>

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

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	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 	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 	①	職員福祉局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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	① (実施は令和5年から)	給与局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	施策の期限	担当局
(2)テレワークに関する給与面での対応	<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>	②	給与局

※各表の「施策の期限」中、①は年度内にも実現できる課題、②は検討に1～2年を要する課題、③は検討に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	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>②～④</p>	<p>給与局</p>

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

【参考】他府省の所管事項

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(1)民間の優秀な人材を公務に誘致するため、兼業・副業規制の緩和</p>	<p>営利企業の一般の従業員や非営利法人の役員・従業員等との兼業については、国公法第104条の許可（内閣人事局の所掌）。</p> <p>国公法第103条第1項に基づく営利企業の役員等との兼業については、憲法第15条第2項に定める公務員の全体の奉仕者性を踏まえて、国立大学の教官及び国立研究所の研究職員についてのみ、技術移転事業者（TL0）・研究成果活用企業等の役員等との兼業について、一定の要件の下で可能</p>	<p>国公法第104条に基づく兼業規制のあり方については、所管の内閣人事局において検討される事項</p> <p>（なお、兼業規制については、諸外国の実情等を把握するための調査を行う予定）</p>	<p>④ （国公法第104条による兼業規制は内閣人事局の所管）</p>	<p>職員福祉局</p>

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

【参考】他府省の所管事項

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(2)ライン職とは別に専門性を重視したスペシャリストとして育成し、次官級まで到達できるキャリアパスを導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野によっては、スペシャリストが就くことを前提とした幹部ポストとして、医務技監（厚生労働省）、デジタル監（デジタル庁（特別職））、原子力規制技監（原子力規制庁）等が存在 ・ライン職とは別の高度の専門能力を持つスペシャリストに対し適用される専門スタッフ職俸給表において、設置される官職の職務の重要度や困難度を踏まえ、1級（課長補佐級程度の処遇）～4級（部長級程度の処遇）まで措置 	<p>各府省において、幹部ポストや専門スタッフ職といったキャリアパスを踏まえた高度の専門能力を持つスペシャリストが到達できるポスト整備が必要。 当該整備が効果的なものとなるよう、必要に応じて給与等の処遇の在り方に関し相談に応じる等の支援を行う</p>	<p>④ （ポスト整備は政府の対応）</p>	<p>官房部局 人材局 給与局</p>
<p>(3)外国の優秀な人材を採用するために国籍条項の対象外となる分野について検討</p>	<p>※国籍条項は憲法上の当然の法理（内閣法制局第一部長見解）</p>	<p>（（※）外国の優秀な人材の知見を活用する方法としては、研究会等において有識者として意見を求めることなどが考えられる。（例：成長戦略会議のデービッド・アトキンソン氏））</p>	<p>④ （憲法解釈は内閣法制局の所管）</p>	<p>官房部局 人材局</p>

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