

令和4年人事院勧告・報告に向けて

令和4年7月
人事院

1 人材の確保及び育成

現状・課題

- 国家公務員採用試験の申込者数は長期的にみれば減少傾向にあり、近年の国家公務員の人材確保はますます厳しい状況。官民の垣根を越えた人材誘致も必須
- 行政課題が複雑・多様化する中で、限られた人員での効率的な行政運営が引き続き求められており、こうした公務環境に対応できる職員の育成が喫緊の課題

施策の方向性・具体的な取組

(1) 採用試験の見直し

- 多様な有為の人材の確保に向けた公務志望者の拡大の取組を強化

- 総合職試験（春試験）の実施時期の前倒し
- 総合職試験（教養区分）の試験地拡大
- 多様な人材が受験しやすい試験区分・試験科目の在り方
- 採用試験の受験可能年齢の引下げ 等

(2) 民間人材の採用の円滑化

- 民間人材の柔軟かつ迅速な採用を可能とするための見直し

- 任期付職員の採用手続の更なる簡素化
(人事院の事前承認を要さず、各府省限りで採用可能な範囲の拡大など)
- 官民人事交流の採用手続の合理化 等
(時代に適合した交流基準の見直し、審査の合理化など)

(3) 研修の充実

- OJTとOff-JTを両輪として様々な行政課題に適時・的確に対応できる職員を育成

- マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実
(課長のマネジメント力向上研修の新設など)
- キャリア形成支援研修の充実
- オンラインでの参加型カリキュラムの充実 等

2 良好な勤務環境の整備

現状・課題

- 長時間労働や健康など勤務環境への関心が高まるとともに、テレワークの進展により働き方が大きく変化
- 仕事と家庭の両立を含め、職業選択において勤務環境を重視する傾向の強まり

長時間労働の是正や仕事と家庭の両立等を進めるとともに、変化を踏まえ、柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の構築、職員の健康づくり等を進めていくことにより、魅力ある職場環境づくりを推進することが重要な課題に

施策の方向性・具体的な取組

(1) 長時間労働の是正

- 令和元年度から人事院規則により超過勤務を命ずることができる上限を設定
- 昨年8月の公務員人事管理に関する報告において、業務量に応じた要員確保の必要性を指摘。国会対応業務の改善へ国会等の理解と協力を切願
- 本年4月新設の勤務時間調査・指導室において、各府省における運用状況や業務改善の取組を把握し、超過勤務の縮減に向けた指導・助言を徹底

(2) 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

- 本年1月から、学識経験者により構成する研究会を開催
- 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、勤務間インターバルの確保の方策等について検討
- 7月に中間報告がなされたフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について、必要な調整・作業を進め、速やかに措置

(3) 健康づくりの推進等

- 心の健康に関するオンライン相談を令和4年度より導入
- 本年3月にストレスチェックの実施体制など健康管理体制の充実について通知、引き続き推進

2 良好な勤務環境の整備（続き）

施策の方向性・具体的な取組（続き）

（4）仕事と家庭の両立支援

①男性職員の育児休業取得の促進

- ・ 育児休業の取得の柔軟化
- ・ 制度を利用しやすい勤務環境の整備

- 育児休業の取得回数制限を緩和する育休法改正について意見の申出、改正法成立（令和4年10月1日施行）

現行：原則1回まで
+
子の出生後8週間
以内に1回まで



改正後：原則2回まで
+
子の出生後8週間
以内に2回まで

- 「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」を改訂（令和4年3月）

②不妊治療のための休暇の新設 （令和4年1月）

- 通称「出生サポート休暇」を新設（有給。常勤・非常勤）
※ 原則年5日。体外受精等に係る通院等の場合は更に5日加算

③非常勤職員に対する両立支援

- 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を新設（有給）、
産前休暇・産後休暇を有給化（いずれも令和4年1月）
- 育児休業の取得要件の緩和等（令和4年4月、10月）

（5）ハラスメント防止対策 （セクハラ・マタハラ・パワハラの防止）

- 各府省における防止対策の実施状況を把握し、指導
- 相談員向けの研修等により各府省を支援

3 適正な国家公務員給与の確保

現状・課題

- 情勢適応の原則（国家公務員法第28条）に基づき、労働基本権制約の代償機能である人事院勧告を通じて、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させる必要
※令和3年勧告：月例給は改定なし、特別給は引下げ（4.45月分→4.30月分【△0.15月分】）
- 特別の専門的知識を有する人材（博士号取得者・デジタル人材）の処遇の在り方や、定年の65歳への段階的引上げを見据えた今後の給与制度について検討を進める必要

施策の方向性・具体的な取組

- (1) 国家公務員・民間事業所（企業規模・事業所規模50人以上）双方の給与を調査。調査結果を基に、月例給・特別給（ボーナス）それぞれを比較して均衡させることを基本に勧告
 - 改定が必要となる場合には、特に若手の人材確保の必要性等に留意
- (2) 特別の専門的知識を有する人材が適切に処遇されるよう、必要な取組
 - 高度な専門性や業績に応じた給与の柔軟な決定などについて、各種制度の見直しやその積極的活用等に向けて取組
- (3) 60歳を超えると60歳前の7割となる給与水準を、連続的なものとなるよう給与制度の在り方を検討
 - 民間の高齢層従業員の給与や公務の定年引上げ開始後の人事運用等の状況を踏まえ、給与カーブの設計などについて検討