

人事院会議議事録

会議日

令和4年8月9日 火曜日

会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官
(幹事) 松尾事務総長、池本総括審議官
(説明員) (官房部局)
高尾人事課長、佐藤会計課長

議題

- 1 令和5(2023)年度予算概算要求
- 2 令和5(2023)年度予算概算要求(組織・定員等)

議事の概要

- 議題1「令和5(2023)年度予算概算要求」及び議題2「令和5(2023)年度予算概算要求(組織・定員等)」について、担当局から別添1及び別添2のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 定員要求について、デジタルトランスフォーメーションの推進に関わる官職には、データアナリスト等デジタルのエキスパートを採用するようにしてほしい。
 - ・ 研修に関わる要求官職は、各官職の職務内容の違いを明確にする必要。特に新たな取組に関しては、研修担当部署の間でよく連携しつつ要求も考えるべき。
 - ・ 査定当局への説明に当たっては、例えば、政策立案情報専門官であればデータアナリスト等、就けるべき人材をイメージした説明をしてほしい。また、リスキング等のキーワードや勧告時報告における記載内容を盛り込んでしっかりと説明してほしい。
- 議題1及び議題2については、三人事官一致で議決された。

令和5(2023)年度予算概算要求について(案)

令和4年8月9日
官 房 部 局

	令和4年度 (2022) 予 算 額 (百万円)	令和5年度 (2023) 要 求・要 望 額 (百万円)	比 較 増 △ 減 額 (百万円)	増△減率 (%)
人 事 院	8, 5 3 8	9, 0 0 5	4 6 7	5. 5

(注) 要求・要望額には「重要政策推進枠」による2億1千万円を含む。

「令和5年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について」(令和4年7月29日閣議了解)において示された概算要求基準(シーリング)を踏まえ、以下の方針に基づき、総額で約90億円(前年度比4.7億円、5.5%増)の概算要求・要望を行う。

1 要求額

(1) 義務的経費(主に人件費)【71億6千万円】(前年度予算額68億4千万円)

人事院の人員構成を反映した必要経費を要求。

増員要求等により、職員基本給等が前年度比6千万円増。また、退職見込者数が増加したことにより退職手当が前年比2億6千万円増。

(2) 裁量的経費【16億3千万円】

シーリングにより、要求額を前年度予算額の90%に抑制する必要があることから、執行実績を踏まえた既定経費の見直し、後述する要望枠(重要政策推進枠)の活用により圧縮するが、人事院の根幹業務に係る経費については、要求額に盛り込むことを基本とする。なお、虎ノ門庁舎移転に係る経費7千万円は要求額に含まれるが、シーリングの適用外となる。

2 要望額「重要政策推進枠」【2億1千万円】

政府の重要政策への取組の一環と位置付けられる項目については、裁量的経費とは別に「重要政策推進枠」において要望することができる。人事院が直面する新たな課題に対応するための予算を確保すべく、当該枠を活用する。

具体的には、令和4年公務員人事管理に関する報告の内容を踏まえ、①人材の確保、②人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等、③勤務環境の整備に関連した施策を中心に、全9事業合計2億1千万円を要望する。

<参考>各府省システム予算(デジタル庁による一括要求)

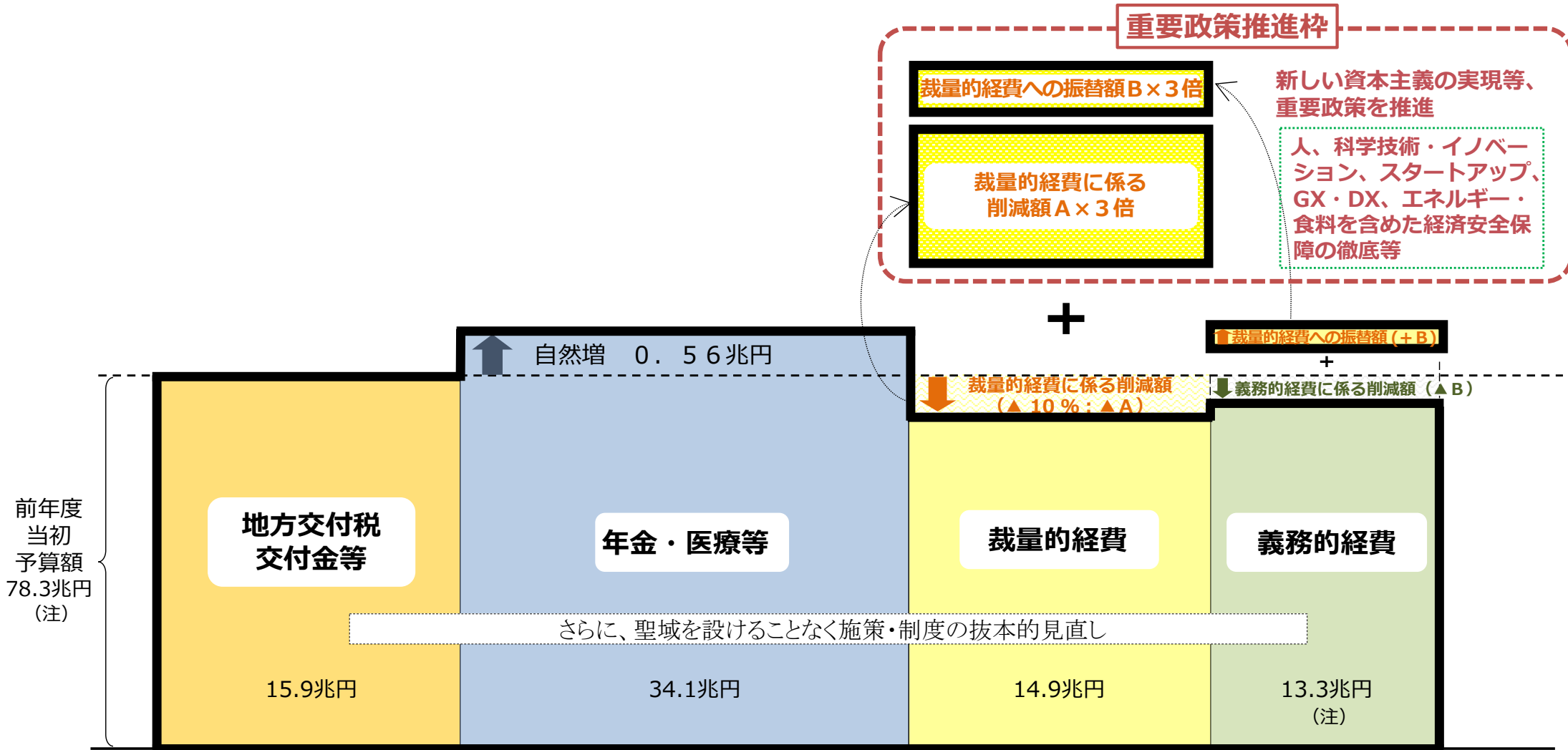
政府情報システムについては、昨年度の概算要求から全ての情報システムについてデジタル庁で予算を管理することとされている(予算執行は人事院)。

本年度においても、各府省システムに係る経費3億5千万円をデジタル庁より一括要求する。

以 上

令和5年度予算の概算要求に当たっての基本的な方針について

資料 1

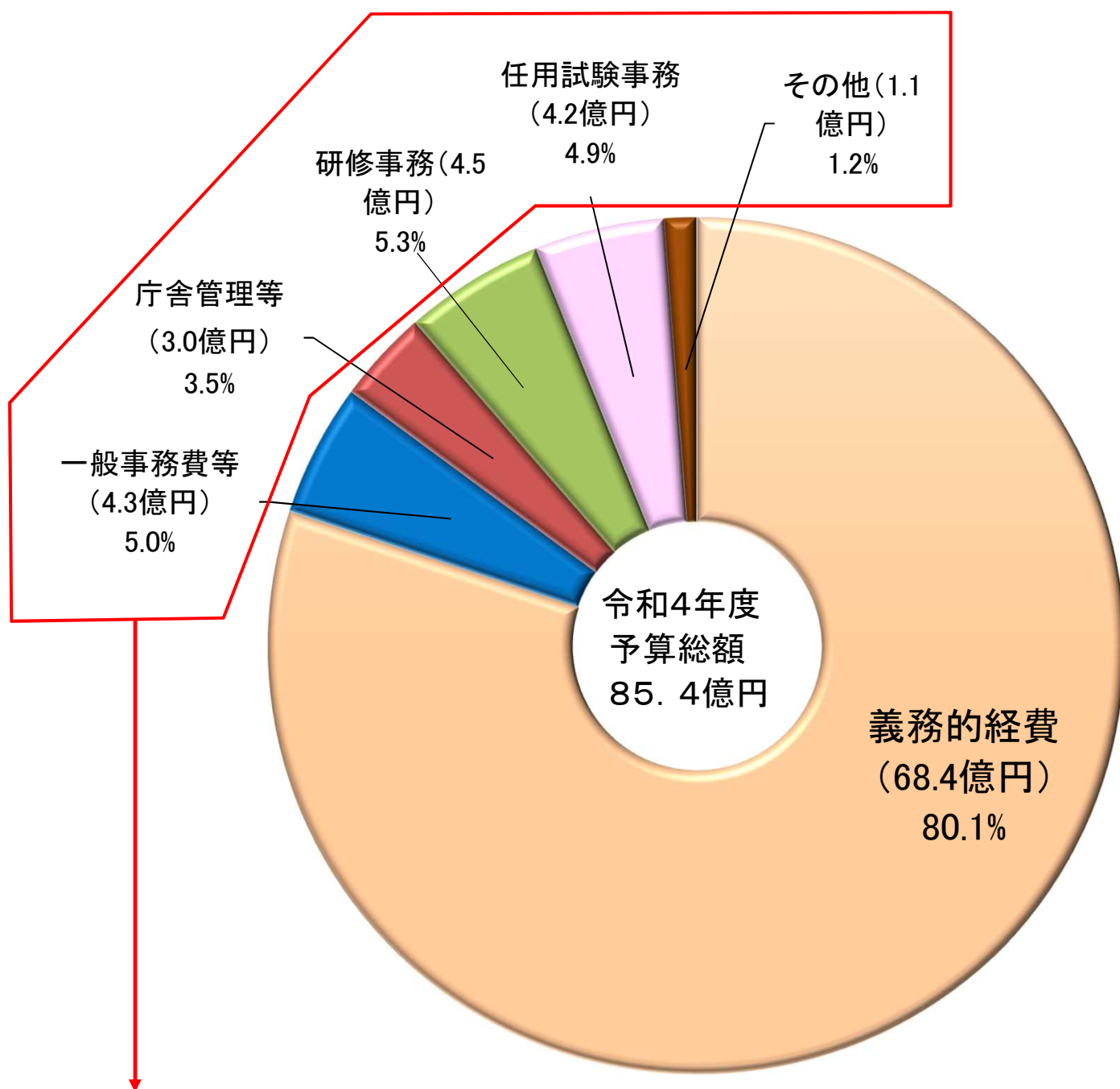


※ 地方交付税交付金等については「新経済・財政再生計画」との整合性に留意しつつ要求。義務的経費については、広島サミットの開催に必要な経費等の増減について加減算。
 (注) 上記前年度当初予算額は、コロナ予備費を除いたもの。コロナ予備費を含めると、前年度予算額の総額は83.3兆円、義務的経費は18.3兆円。

予算編成過程における検討事項

- ✓ **新型コロナウイルス感染症対策、原油価格・物価高騰対策等を含めた重要政策**（上記 [] や為替変動への適切な対応を含む）については、必要に応じて、「重要政策推進枠」や事項のみの要求も含め、適切に要求・要望を行い、予算編成過程において検討。
- ✓ **新たな「中期防衛力整備計画」に係る経費**については、「基本方針2022」で示された方針を踏まえ、予算編成過程において検討。
- ✓ **少子化対策・こども政策に係る経費**については、「基本方針2022」で示された方針を踏まえ、予算編成過程において検討。
- ✓ **GXへの投資に係る経費**については、「基本方針2022」で示された方針を踏まえ、予算編成過程において検討。

令和4(2022)年度人事院予算額とシーリング対象額



【裁量的経費の要求上限】
15.6億(原則、前年度予算額×90%)

(注) 計数は、それぞれ四捨五入によっているので、
端数において総額とは一致しない。

「重要政策推進枠」による要望事項

要望枠 総計	214,537千円
--------	-----------

① 人材の確保	161,349千円
---------	-----------

- 総合職春試験の実施時期の前倒し 86,494千円

競合する民間企業における採用活動の早期化が進む中、優秀な人材を確保するためには、総合職春試験の官庁訪問を民間企業の内々定解禁日（6月1日）と同時期に行える環境を整備する必要。そのためには、総合職春試験について、1次試験及び2次試験を経て最終合格者発表を5月下旬（現行6月下旬）までに行うことが不可欠であることから、令和6年度の総合職春試験の第1次試験を令和6年3月（令和5年度中）に実施する必要。

- 総合職試験（教養区分）の試験地拡充 7,433千円

総合職試験（教養区分）については、各府省における採用者数が増加しており、合格者数の更なる拡大を求める意見が強い。これに応えるためには、申込者数を増加させることが重要となることから、より多くの志望者が同区分を受験しやすくなるよう、令和5年度より人事院の地方事務局（所）が所在する全国9都市において、総合職採用試験（教養区分）の第1次試験を実施する。

- 国家公務員採用試験における新型コロナウイルス感染防止措置 67,422千円

令和2年度～4年度と同様に、新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で、各種国家公務員採用試験を適正に実施する。そのためには、三密対策等を行うことに伴い多数の試験室の確保が必要。また、コロナ禍前に借用していた安価な大学等の施設の中には外部への貸出し停止等を行っているところがあり、代替となる会場を確保する必要。

② 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等 27,390千円

○ オンライン研修等の推進 23,430千円

「新たな日常」を念頭に置き、オンライン研修を効果的・効率的に実施するため、研修受講者が事前に研修内容を自習することが可能となる研修教材を作成する。また、当該研修教材が対象とする全職員にも自習用教材として広く活用されるよう、研修教材の提供・受講管理などを外部委託する。

○ 研修所職員の資質向上を図る取組 3,960千円

研修を取り巻く環境の変化により、研修所の教官等のプレゼンテーション能力やファシリテーション能力、オンライン研修に係る先進的な技術の習得等が不可避となっていることから、属性等が多様化する研修員が満足しやすい研修カリキュラムの策定方法や、オンラインを含め研修の実施方法などについて、民間等で開発される研修ノウハウに関する研修を受講できる体制を構築する。

③ 勤務環境の整備 25,798千円

○ Well-being¹の実現のための調査・研究 5,500千円

公務における Well-being の実現のため、各府省の健康管理体制の充実を図ることは喫緊の課題であることから、次の調査・研究を行う。

ア 民間企業の実態調査・研究（実地調査） (4,400千円)

民間企業においては、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が進展していることに注目し、民間企業における健康管理体制の他、従業員が健康で充実した職業生活を送るために先進的な取組を行っている相当数の企業を調査することを通じて、公務における現状分析や課題の洗い出し等を行う。

イ 公務における健康管理体制の実態調査（Web 調査） (1,100千円)

各府省における健康管理医、健康管理者及び健康管理担当者の配置状況や、心身の健康に係る各種相談体制の実態（運用状況）を調査（約2,500官署）する。更に、別

¹ 「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態（Well-being）にあることをいいます」（世界保健機関（WHO）憲章前文（日本WHO協会、訳））

途、実施している健康診断実施結果等の調査と紐づけを行い、各府省における健康管理体制を充実させるための有用な検討資料を得る。

○ 幹部・管理職員ハラスメント防止研修 3,630 千円

ハラスメント防止対策として、幹部・管理職員に求められる役割や行動様式等について再認識させることをねらいとした研修を、オンラインを利用して実施する。対象は、本府省課長級以上の職員及び管区機関等の課長級以上の職員とする。

○ ハラスメント防止対策担当者実務研修 4,730 千円

各府省のハラスメント防止対策担当者の認識を深め、各府省におけるハラスメントの防止等のための施策の充実を図ることを目的とし、ハラスメント防止対策担当者の実務に資する事例研究や、専門的知見の提供等を内容とする研修を、オンラインを利用して実施する。対象は、本府省及び管区機関等のハラスメント防止対策を担当する係長級以上の職員とする。

○ 社会と公務の変化に応じた今後の給与制度の整備に向けた調査・研究 11,938 千円

定年の65歳への段階的引上げ、公務における優秀な若手人材の確保、デジタル人材を含めた中途採用の円滑化等の課題を踏まえ、今後の給与制度の在り方について、広く検討を進めるため、国内における民間企業等の給与制度に関する取組事例などについて業務委託調査を行いつつ、各課題に応じた今後の給与制度の在り方について、有識者の意見を聴取し、効果的な施策を実施するための基礎資料とする。

令和 5 (2023) 年度予算概算要求 (組織・定員等) について (案)

令和 4 年 8 月 9 日
官 房 部 局

1 定員合理化計画

総定員法の対象となる国の行政機関については、令和 2 (2020) 年度以降の 5 年間に
おいて、平成 26 (2014) 年 7 月の閣議決定等に基づく基本方針 (令和 6 (2024) 年度まで
の 5 年間で、令和元 (2019) 年度末定員の 10% 以上 + 障害者雇用定員を合理化) に基づ
いて定員合理化を行うこととされている。

これを踏まえ、総定員法の対象外となっている人事院においても、令和 2 (2020) 年
度以降の 5 年間に、令和元 (2019) 年度末定員 (一般職 628 人) の約 10% に相当
する 62 人に、障害者雇用定員として措置された 3 人を上積みした 65 人を合理化目標
数とする定員合理化計画を策定したところである。

令和 5 (2023) 年度については、同計画に沿って、13 人 (「業務改革に係るもの以外」
8 人、「業務改革に係るもの(注)」 5 人) の定員合理化を行うこととする。

(注) 「業務改革に係るもの」とは、「国の行政の業務改革に関する取組方針」(平成 26 年 7 月 25 日総務
大臣決定) に基づいて業務改革を推進するものをいい、当該合理化分については、定員の再配置と
して増員要求を行うことができる。

[人事院における定員合理化計画]

年 度	2 年度 (2020)	3 年度 (2021)	4 年度 (2022)	5 年度 (2023)	6 年度 (2024)	計
合理化目標数	13	13	13	13	13	65
うち、業務改革に係るもの以外	8	8	8	8	8	40
うち、業務改革に係るもの	5	5	5	5	5	25

2 増員要求

新規増員の要求については、「令和 5 年度内閣の重要課題を推進するための体制整備
及び人件費予算の配分の方針」(令和 4 年 7 月 29 日内閣総理大臣決定) において、業務改
革による再配置等を除き、前年度要求数 (13 人) と同数以下となるよう厳しく抑制す

ることとされている。

令和5(2023)年度については、本年の公務員人事管理に関する報告等に掲げる施策を踏まえ、採用試験の見直し、研修を通じた人材の育成、ハラスメント防止対策等の業務を担う官職を中心とした新規増員要求(13人)及び業務改革に係る定員の再配置要求(5人)の計18人の増員要求を行うこととする。

○ デジタルトランスフォーメーションの推進(新規増員2人、再配置2人)

※は再配置要求(以下同じ。)

課室名	官職名	概要
情報管理室	※デジタルトランスフォーメーション推進官	人事院内におけるIT技術を活用した業務の進め方や業務そのものの見直し等の業務改革を推進
政策立案参事官	政策立案情報専門官	EBPMを推進するため、職員向けアンケートや制度照会状況等のデータ等、政策効果の検証に資するデータの管理、収集の企画等
人事課	人材戦略企画専門官	人材の確保・育成に戦略的に取り組むため、人事情報の管理におけるデジタル技術の活用、中途採用・人事交流等の拡充、管理職マネジメント能力開発などの課題に取組
審査課	※遠隔監査推進官	電子的手法を用いた給与簿監査の拡大、健康安全状況監査や災害補償実施状況監査における電子的手法の導入に向けた体制の強化

○ 採用試験の見直し(新規増員3人、再配置1人)

課室名	官職名	概要
試験課	※試験情報専門官	試験日程などに見直しに伴う試験事務における情報システムの整備及び管理業務の強化
試験専門官室	試験専門官(社会)②	人文科学専攻者が自らの専攻分野で受験しやすくなるよう改変する「人文・人間科学」区分(仮称)に係る試験問題作成等
試験専門官室	試験専門官(教養)	受験者に対し情報に関する基礎的な知識等の有無を検証するための基礎能力試験における「情報」分野に関する試験問題作成等

○ 研修を通じた人材の育成(新規増員2人、再配置1人)

課室名	官職名	概要
研修推進課	研修研究官②	実務経験採用者研修やマネジメント研修等の各種研修の一層の改善・充実に資するオンライン研修教材の研究・検討・作成等
公務員研修所	※研修調査研究官	民間企業やビジネススクール等における研修の先進的な取組の調査、国の研修への応用の研究等

○ ハラスメント防止対策（新規増員 3 人）

課室名	官職名	概要
職員福祉課	ハラスメント事例研究官②	パワハラ認定の判断に有用なハラスメント事例の蓄積・各府省への共有、個々の事例分析、民間における類似事例の調査、判例研究等
職員相談課	苦情連携専門官	ハラスメント等事案への適切・迅速な措置に資するよう各府省の苦情相談対応状況等に関する情報の収集、各府省に対する指導・助言等連携の強化、必要なデータ分析等

○ 給与制度の調査・研究及び適正な運用の確保（新規増員 2 人、再配置 1 人）

課室名	官職名	概要
給与第一課	勤務条件企画官	公務の給与制度をめぐる諸課題の一体的検討のための局内の総合調整、外部意見聴取、調査研究等
給与第三課	手当制度研究官	デジタル人材等の専門的知識経験を有する人材、高齢層職員、テレワークに関連した諸手当の調査研究・検討等
生涯設計課	※雇用連絡調整官	定年の段階的引上げに伴い新設される定年前再任用短時間勤務制、管理監督職勤務上限年齢制に係る各府省への制度・運用面での助言や支援等

○ その他（新規増員 1 人）

課室名	官職名	概要
公平審査局 第四課	審理官	災害補償等に係る審査事案のうち、精神疾患・自殺事案、石綿やがんなどの事案等判断が困難な事案の審理体制の強化

3 時限の到来による定員減

平成 30(2018)年度の増員要求において、定年延長の円滑な導入等への対応のために令和 4 年度末までの時限定員として措置された雇用専門官 1 人が自然減となる。

以 上