

# 令和3年度 人事院 年次報告書について

令和4年6月  
人 事 院

## 人事行政この1年の主な動き (第1編第1部)

### 人材の確保及び育成(第1章)

- ・ オンラインイベント拡充等の志望者拡大に向けた取組
- ・ 国家公務員採用試験に「デジタル」区分を新設
- ・ 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大
- ・ 女性の公務志望者拡大に向けた広報活動の展開
- ・ 課長としてのマネジメント力を向上させる研修を新設

### 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援(第2章)

- ・ 男性職員による育児の促進等のため、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を行い、改正法が成立
- ・ 不妊治療のための休暇(出生サポート休暇)の新設
- ・ 非常勤職員の休暇の新設及び育児休業の改善

### 良好な勤務環境の整備(第3章)

- ・ 令和2年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命じた職員の状況を把握するとともに、必要な指導等を実施
- ・ 「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」の開催
- ・ オンラインによる「こころの健康相談室」の開設に向けた準備等

### 定年の引上げ及び

### 能力・実績に基づく人事管理の推進(第4章)

- ・ 定年の段階的引上げに伴う規則の制定・改正等
- ・ 人事評価の評語の段階の変更を踏まえ、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の規則改正

### 適正な公務員給与の確保等(第5章)

- ・ 民間準拠を基本とする給与改定について勧告を行い、給与法等改正法が成立
- ・ 民間企業の退職給付の調査及び官民比較を実施し、その結果と退職給付に係る見解を表明

### グローバル社会における人事行政分野の取組(第6章)

- ・ 駐日大使及び民間企業経営者を招き、「ダイバーシティ&インクルージョン講演会 ～個々が強みを発揮できる働き方の実現に向けて～」を開催
- ・ 日中韓三国共催シンポジウム、三国若手・中堅職員合同研修の実施

## 国家公務員倫理審査会の業務 (第2編)

### 職員の倫理意識のかん養

研修教材の作成・配布、倫理月間の実施等

### 倫理的な組織風土の構築

相談・通報窓口の周知等

### 倫理法等違反への厳正かつ迅速な対応

倫理法等違反行為に関する調査・懲戒手続の適正な実施

## 人材確保に向けた国家公務員採用試験の課題と今後の施策（第1編第2部）

### 採用試験の実施状況(第1章)

#### 【総合職試験】(第1節)

##### <申込者数>

- ・ 全体の申込者数は減少傾向
- ・ 学歴別に見ると「大学院」及び「学部既卒・中退」の減少が顕著
- ・ 教養区分の申込者数は堅調に推移

##### <合格者>

- ・ 合格者に占める女性割合は3割程度
- ・ 教養区分合格者に占める大学3年生の割合が上昇

##### <採用者>

- ・ 特に教養区分における採用率が上昇傾向
- ・ 事務系採用者に占める人文科学専攻者の割合が上昇

#### 【一般職試験(大卒程度試験)】(第2節)

##### <申込者数>

- ・ 全体の申込者数は減少傾向
- ・ 学歴別に見ると「大学院」及び「学部既卒・中退」の減少が顕著

##### <合格者>

- ・ 合格者に占める女性割合は4割程度

#### 【総合職新規採用職員アンケート】(第3節)

- ・ 約5割が大学2年生までに国家公務員を就職先として意識
- ・ 約2割が早期の転職も視野
- ・ 人材確保にとって超過勤務縮減が必要とする回答が過去最多

### 民間企業・大学生等の変化(第2章)

#### 【企業及び学生の動向】(第1節)

- ・ 民間企業の採用活動が早期化
- ・ 学生が内々定を獲得する時期も早期化

#### 【大学・各府省の認識・意見】(第2節)

##### <大学関係者>

- ・ 地方自治体が試験負担軽減を進める中、国家公務員採用試験の準備に要する負担が大きい
- ・ 長時間労働・転勤に対する忌避感が強い

##### <各府省人事担当者>

- ・ 国家公務員採用試験の負担軽減を求める声
- ・ 総合職春試験の実施時期の早期化を求める意見
- ・ 大学3年生で受験できる「教養区分」の拡大に対する要望

### 就職活動を終えた学生を対象とする意識調査(第3章)

- ・ 国家公務員のイメージは「国民のためにやりがいのある仕事である」、「国を動かす仕事などスケールが大きい」が上位
- ・ 国家公務員を志望しなかった理由として、「採用試験の勉強や準備が大変」とする者が最多。  
一長時間労働等の業務・勤務環境に関する不安がこれに続く
- ・ 多くの者が国家公務員採用試験の最終合格者発表前に公務以外の第一志望先から内々定を獲得

## 人事院として取り組むべき採用試験見直し（第4章）

- 人事院は、国家公務員志望者を増やすための一つの方策として、学生等にとって受験しやすい採用試験の在り方について検討
- 採用試験の見直しに関する具体的な施策は以下のとおり

### 2022年度中を目途に方針を打ち出すべき施策(第1節)

- **総合職春試験の実施時期の前倒し**  
総合職春試験の最終合格者発表日後に行われる官庁訪問を民間企業における内々定解禁日と同時期に行えるよう、試験実施時期を前倒し
- **「教養区分」受験機会の拡大**  
志望者が受験しやすくなるよう、更なる試験地の拡大
- **人文科学専攻者が受験しやすい試験区分**  
人文科学専攻者が自らの専攻分野で受験しやすい試験区分の在り方を検討
- **合格有効期間の延伸**  
採用試験合格後に、民間企業や博士課程等で経験を積んだ後でも官庁訪問ができるよう、試験の合格有効期間の延伸

### その他検討を行うべき施策(第2節)

- **一般職試験(大卒程度試験)における新区分の創設**  
能力実証の観点に留意しつつ、地方自治体等と併願する志望者に対する間口を拡大するため、専門試験を課さない試験区分を新設
- **受験しやすい基礎能力試験の検討**  
国家公務員に必要とされる基礎的素養について勘案しつつ、現行より受験しやすい基礎能力試験を検討
- **総合職春試験(事務系区分)第2次試験の負担軽減**  
より自らの専攻分野に沿った受験が可能となるよう、事務系区分の専門試験(記述式)の解答数を削減
- **デジタル社会に対応した出題の検討**  
文系・理系問わず取り組めるような情報分野に関する出題を検討
- **受験可能年齢の引下げ**  
より早期に採用試験を受けられるよう、受験可能年齢の引下げ
- **総合職(院卒者試験)の受験資格見直し**  
総合職試験(院卒者試験)を修士課程1年次でも受験できるようにするなど、受験資格を見直し

採用試験の申込者数減少を食い止め反転させるためには、公務全体での働き方改革の推進や若手職員のモチベーション向上等、学生にとっての公務職場の魅力を高める取組も総合的に進める必要