

第1部

人事行政この1年の主な動き

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

社会情勢が急速に変化する中で、質の高い行政サービスを国民に提供し続けるためには、行政がいつの時代にも求められる役割を的確に果たせるよう、これを支える公務組織が能率的で活力のある組織であり続ける必要がある。そのためには、時代環境に適応できる能力を有する多様な有為の人材を行政の担い手として継続的に確保し、計画的な育成を行うとともに、職員一人一人がやりがいを持って職務を遂行し、その能力を十全に発揮できる職場環境を整えることが必要不可欠である。あわせて、グローバル社会の中で世界の動向に目を向け、国際協力を進めることや各国公務の事例から学びを得ることが重要である。

人事院は、このような認識の下、公務全体のパフォーマンスを向上させ、公務の魅力を高め、更に有為な人材を公務にひきつけるという好循環を生み出すことができるよう、令和4年度において、以下の諸課題について具体的な取組を進めた。

第1章 人材の確保

- 公務組織の中核を中長期的に担うことが期待される優秀な人材を継続的に確保していくため、申込者数の増加に向けた採用試験制度の改革に取り組んだ。具体的には、
 - ・ 総合職春試験の実施時期の前倒し
 - ・ 教養区分の受験可能年齢引下げ
 - ・ 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
 - ・ 合格有効期間の延長
 - ・ 受験しやすい基礎能力試験の実現 等
 について検討を進め、令和5年3月までに方針を決定し、必要な制度改正等を行った。
- 各府省における民間との人材交流を円滑にするため、採用面では、任期付職員の採用について、各府省限りで採用できる範囲を拡大したほか、官民人事交流について、交流基準の見直し及び審査事務の合理化を進めた。
- また、給与面では、民間企業等からの採用時の柔軟な給与決定等についての周知、特定任期付職員に支給される業績手当の支給手続の見直し、優秀な若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についての枠組みの整備などを進めた。

1 採用試験制度の改革

民間企業等との激しい人材獲得競争の中で、国家公務員採用試験の申込者数は長期的な減少傾向にあり、採用試験制度の改革は喫緊の課題となっている。

令和3年度に人事院が実施した就職活動を終えた学生を対象とする意識調査によると、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」との回答が最も多く、また、民間企業等から採用内定を得た時期が早期化していることも明らかになった。各府省や大学関係者からも、「学生の間で採用試験に対する負担感が大きくなっている」、「民間企業の採用時期と比べ国家公務員採用試験の時期が遅い」といった意見が寄せられていた。

こうした状況を踏まえ、人事院としても、採用試験制度の改革について、適切な能力実証の観点に十分留意しつつ、学生等にとってより受験しやすくなるよう見直していくこととした。令和4年度に措置した主な施策は以下のとおり。

(1) 総合職春試験の実施時期の前倒し

春に実施する総合職試験について、民間企業のスケジュールを踏まえた採用試験日程とすることが重要との認識の下、各府省の官庁訪問を民間企業の内々定解禁日（6月1日）と同時期に行うことができるようにするため、試験実施時期を段階的に前倒しすることとし、令和5年は第1次試験を4月9日（日）に実施（6月8日（木）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（令和6年は3月17日（日））に実施（5月下旬最終合格者発表）することを決定し、公表した。

(2) 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

年々進む民間企業の採用活動の早期化に抜本的に対応していくことが重要との認識の下、毎年秋に実施している総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」について、令和5年の試験から、受験可能年齢を1歳引き下げて「19歳以上」とし、大学2年生の秋から受験できるよう、令和4年12月に人事院規則等の改正を行い、公表した。

(3) 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

多様かつ優秀な人材を確保していくためには、多様な専門分野に対応した試験体系を整備することが必要である。あわせて、専門分野にかかわらず受験できる試験区分をより受験しやすくすることが必要である。

このため、人文系の専門分野に対応することが重要との認識の下、総合職試験（院卒者試験）「行政区分」に人文系のコースを、総合職試験（大卒程度試験）に「政治・国際・人文区分」を設けるとともに、出題分野及び内容についてこれらの区分等に対応したものとし、令和6年の試験から実施できるよう、令和5年3月に人事院規則等の改正を行い、公表した。

また、専門分野にかかわらず受験できる総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」について、令和5年の試験から、第1次試験地を全国9都市に拡充することを決定し、公表した（令和4年は札幌市、東京都、大阪市及び福岡市の4都市で実施。令和5年は仙台市、名古屋市、広島市、高松市及び那覇市を追加）。

(4) 採用試験の合格有効期間の延長

民間企業での勤務や博士課程進学といった経験を積んだ者が、再度採用試験を受け直すことなく各府省の官庁訪問を受けられるよう、令和5年の試験から、春に実施する総合職試験、一般職試験（大卒程度試験）、財務専門官採用試験、国税専門官採用試験及び労働基準監督官採用試験の合格有効期間を5年に、総合職試験（大卒程度試験）「教養区分」の合格有効期間を6年6箇月にそれぞれ延長することとし、令和4年12月に人事院規則の改正を行い、公表した。

(5) 受験しやすい基礎能力試験の実現

民間企業等との人材獲得競争が特に激しい理系人材を確保していくためには、国家公務員と民間企業を併願する学生にとってより受験しやすい採用試験とする必要があるとの認識の下、令和6年の基礎能力試験から、春に実施する総合職試験（大卒程度試験）、一般職試験（大卒程度試験）及び専門職試験（大卒程度試験）について出題数を40題（知能分野：27題、知識分野：13題）から30題（知能分野：24題、知識分野：6題）に削減するとともに、知識分野については単に知識を問うような出題を避けて時事問題を中心とし、普段から社会情勢等に関心を持っていれば対応できるような内容とするほか、試験時間を短縮するなどの対応策を行うこととし、令和5年3月に公表した。

(6) その他の施策

上記施策に加え、総合職試験「行政区分」、「政治・国際・人文区分」、「法律区分」及び「経済区分」の専門試験（記述式）の解答題数を令和6年の試験から削減することとし、令和5年3月に人事院公示の改正を行い、公表した。また、令和6年の試験から、高卒程度試験を含む全ての基礎能力試験の知識分野において「情報」分野の問題を出題することとし、令和5年3月に公表した。

2 民間との人材交流の円滑化

行政の直面する課題が複雑化・高度化する中、こうした課題に的確に対処していくためには、公務部内における人材育成はもとより、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。こうした観点から、人事院は、各府省において民間との人材交流が円滑に行われるよう支援するための取組を積極的に進めてきている。

(1) 柔軟・迅速な採用等に向けた取組

任期付職員法に基づく任期付職員の採用について、高度デジタル人材に係る特定任期付職員としての採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用に関して、人事院の明示する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協議することなく各府省限りで採用できることとした（令和4年7月26日施行）。

また、官民人事交流の交流基準において、同一の企業から所管関係のある同一部局（局単位）に連続3回までとしている制限について、局単位を課単位とするなどの見直しを行った。あわせて、各府省の負担を軽減し、手続の迅速化を図るための審査事務の合理化を実施した（令和5年1月1日施行）。

(2) 柔軟・迅速な給与の決定に向けた取組

デジタル庁において特定任期付職員として任用される職員の給与について、一定の要件の下で人事院に協議することなく同庁限りで特例的な俸給月額に決定できることとする通知を同庁に対して発出した（令和4年7月1日施行）。

また、各府省における柔軟な給与決定を支援する観点から、現行制度においても、給与決定に当たり民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価することや前職の給与等を考慮することが可能な仕組みであること等を明文化し、判断目安や運用事例等も併せて通知した（令和4年9月12日発出）。

さらに、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について、支給要

件を明示して人事院に協議することなく各府省限りで支給できることとした（令和4年11月18日施行）。

このほか、部内職員も含めた機動的かつ柔軟な人員配置に資するよう、本府省の課長補佐や係長について抜てき任用を行う場合においても、在級期間にかかわらず、そのポストの標準的な職務の級に応じた級に昇格させることを各府省限りで可能とする枠組みを整備した（令和5年4月1日施行）。

上記の取組に加えて、各府省において採用志望者に対して事前に給与水準を明示することを支援するための給与計算支援ツールを作成し提供したほか、民間人材の採用に関する各府省からの相談や照会にワンストップで対応する「民間人材採用サポートデスク」の運用を開始するなど、様々な取組を進めてきている。

第2章

人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

- マネジメント能力向上のため、行政研修（課長級）におけるコース新設や、係長・課長補佐級職員を対象とした基礎的な研修教材の作成に取り組んだ。また、若年層等のキャリア形成支援や実務経験採用者への支援等に向けて、研修を充実させた。
- 人事評価制度の見直しを受け、改正した任用、給与等の関連規則を令和4年10月に施行した。各府省において新たな基準に基づき、高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう、制度解説動画の提供等を通じて制度の周知徹底等を図った。あわせて、人事評価に対する職員の納得感の向上に資するよう各府省が実施する研修を支援するため、各府省の新任評価者を対象に、評価・育成能力の向上を図る研修を実施した。

1 研修を通じた人材の育成

(1) マネジメント能力の向上等に係る取組

人事院は、昨年度に引き続き、マネジメント能力の醸成を図るための研修の充実に向けた取組を行うこととし、具体的には、行政研修（課長級）において、課長としてのマネジメント力を向上させるための「課長力向上コース」を新設し、試行した。また、係長級や課長補佐級などの職員についても、マネジメントに係る基礎的な知識やスキルを身に付けることが、能率的で活力あるチームづくりに主体的に取り組む力の向上につながることから、コーチング、リーダーシップ、コミュニケーション等に関する研修教材の作成などに取り組んだ。

あわせて、若年層の職員を中心に、成長を実感しながら活躍することができるよう、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こととし、30歳台職員を対象とする研修の実施に加え、20歳台職員を対象とする「キャリア支援研修20」の試行などを行った。

さらに、民間企業での実務経験を有する職員等の採用が増加傾向にあることを踏まえ、これらの職員に対しても、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などを通じて支援した。

女性職員の登用拡大に向けては、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ことが重要であることから、女性職員に加えその直属上司等も参加する研修等を通じて意識改革を推進した。

(2) 研修の実施形式の工夫等に係る取組

行政研修については、初任行政研修や3年目フォローアップ研修等において、過去2年間実施できなかった実地での現場訪問プログラムや、オンラインと対面を組み合わせた研修を実施することで研修内容の充実に努めた。具体的な例としては、ウェブ会議システムの機能を活用し班別での討議を行うなど、オンラインにおいても参加型カリキュラムの充実に積極的に取り組んだほか、地方や海外在住の講師からの指導や地方出先機関職員の参加機会の拡充など、オンラインの長所を生かした試みを行うとともに、対面研修を復活さ

せることで、研修員同士の直接的な対話による相互理解や政策立案に関する視野の拡大、府省と官民を越えたネットワークの拡大に資する機会を提供した。

テーマ別研修等については、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・活用等を図るとともに、それぞれの研修について、その趣旨や目的に応じた目標設定やフィードバックの方法などを工夫しながら実効性を高められるよう努めた。

(3) 派遣研修の充実に係る取組

行政官長期在外研究員制度では、派遣期間を原則2年間としているが、より多くの職員に柔軟に留学機会を付与する観点から、諸外国の1年制の大学院に1年間派遣する仕組み（1年コース）を新たに設けた（令和5年度の選抜審査を経て、令和6年度に派遣を開始する予定）。

2 能力・実績に基づく人事管理の推進等

人事評価については、内閣人事局において、令和3年9月に制度の見直しが行われ、人材育成やマネジメント強化のツールとして人事評価を活用することなど一部の規定は同年10月に施行された。令和4年10月からは、職員の能力・実績をよりきめ細かく的確に把握するため、幹部職員以外の職員の評語区分の段階を5段階から6段階に細分化するなどの規定が施行された。

人事院においては、この新たな6段階の評語区分に基づく評価結果をより適切に任用、給与等に反映するための関連規則を令和3年12月に改正し、令和4年10月に施行した。また、改正後の新たな基準に基づき、各府省において高い能力・実績のある人材の登用やメリハリのある処遇がなされるよう、制度解説動画や有識者による講演動画を作成し、提供するなど、制度の周知徹底と運用支援を行った。あわせて、人事評価を活用した人材育成や人事評価に対する職員の納得感の向上に資するよう、管理職員の評価・育成能力の向上に向けて各府省が実施する研修を支援するため、内閣人事局と連携し、各府省の新任評価者を対象に、評価・育成能力の向上を図る研修を実施した。

第3章

勤務環境の整備

第1編

第1部

人事行政この1年の主な動き

- 令和4年4月に新設した勤務時間調査・指導室による調査等を通じて、超過勤務の縮減に向けた取組を行った。
- 超過勤務の縮減に係る各府省アンケートを実施し、国会対応業務に関する結果を令和5年3月に、業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に関する結果を同年4月に公表するとともに、関係各方面への働きかけを行った。
- 令和4年1月から令和5年3月にかけて開催した「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」において中間報告及び最終報告が取りまとめられた。中間報告を踏まえ、フレックスタイム制及び休憩時間制度を柔軟化するための規則等の改正を行った（同年4月1日施行）。
- 職員の健康増進を担う各府省の健康管理体制の充実を検討するため、官民の実態等の調査を開始した。ストレスチェックの更なる活用を促進し、「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を開設するなど、心の健康づくりの更なる推進に取り組んだ。
- 改正後の育児休業法に基づく新たな育児休業など両立支援制度を整備するとともに、これらが職員に広く活用されるよう、周知啓発、各府省に対する支援・指導に取り組んだ。
- ハラスメント防止対策の徹底のため、幹部・管理職員ハラスメント防止研修の見直しや各府省の相談体制等に係る実情・課題を把握するためのアンケート調査を行った。

1 長時間労働の是正

(1) 超過勤務の上限規制の運用状況

国家公務員の超過勤務については、規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、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業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができるが、その場合には、各省各庁の長は、当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。

各府省において上限を超えた職員について、令和3年度の状況を人事院が把握したところ、その状況は表1から表3のとおりである。本府省の他律的業務の比重の高い部署（以下「他律部署」という。）においては、28.1%の職員が上限を超えており、また、上限の基準別では、1箇月について100時間未満の上限を超えた職員が14.1%、2箇月から6箇月の平均で80時間以下の上限を超えた職員が19.9%となっていた。

表1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（他律部署）

全体	本府省	本府省以外
15.6%	28.1%	2.9%

※数値は、他律部署における年度末定員の総数を100とした場合のもの（次表についても同様）。

〔基準別で見た場合〕

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.7%	14.1%	1.1%
年720時間以下	6.8%	12.7%	0.8%
2～6月平均80時間以下	10.7%	19.9%	1.2%
月45時間超は年6回まで	11.9%	21.5%	2.1%

表2 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合（自律部署）

全体	本府省	本府省以外
6.8%	13.1%	6.4%

※数値は、自律部署における年度末定員の総数を100とした場合のもの（次表についても同様）。

〔基準別で見た場合〕

基準（上限）	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.1%	12.3%	5.8%
年360時間以下	4.1%	7.9%	3.9%

表3 他律部署の指定状況

全体	本府省	本府省以外
26.6%	78.4%	15.9%

※数値は、全部署（他律部署及び自律部署）における年度末定員の総数を100とした場合のもの。

上限を超えた職員が従事した主な特例業務としては、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のほか、新型コロナウイルス感染症対策関連業務、予算・会計関係業務、人事・給与関係業務、国会対応業務等があった。

令和3年度においては、他律部署において「国会対応業務」により上限を超えた職員割合は、依然として最も大きい状況であった。

(2) 超過勤務の縮減に向けた取組

人事院は、令和4年4月に、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、勤務時間調査・指導室を新設した。令和4年度においては、本府省の35機関、地方の42官署に対して、勤務時間の管理等に関する調査を実施した。同調査においては、対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、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指導を行った。

本府省の35機関に対する調査については、合計で約2,200人の直近1月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、超過勤務手当の追給や返納を行った事例等があった。また、長時間の超過勤務を行う職員に対する医師の面接指導については、多くの府省において、その担当部署か

ら対象者に打診をしたものの受診していない状況が確認されたため、面接指導が確実に実施されるよう、各府省に指導を行った。

このほか、同室の調査や制度の運用状況の聴取の機会などを通じて、各府省に対し、特例業務について業務の実態に即して課室よりも細かく指定するよう指導を行うとともに、特例業務の範囲が必要最小限となるよう指導を行った。また、各府省のマネジメントに責任を有する者に対して、管理職員等のマネジメントに関する助言等を行うとともに、超過勤務の縮減に向けた各府省の主な取組を収集・整理した上で各府省に情報提供した。

さらに、超過勤務縮減の観点から、関係各方面への働きかけに向けて、国会対応業務等の超過勤務への影響や業務量に応じた要員確保の状況等を把握するため、各府省に対してアンケートを実施した。

国会対応業務に係る各府省アンケートの結果については、令和5年3月に公表するとともに、人事院総裁が4月3日及び4日に衆議院議長及び参議院議長を訪問して説明した。また、業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係る各府省アンケートの結果については、同月に公表するとともに、人事院総裁が同月25日に国家公務員制度担当大臣を訪問して、国会対応業務に係る各府省アンケート結果とともに説明して御協力をお願いした。人事院としては、引き続き、関係各方面の御理解と御協力をお願いしていくこととしている。

【国会対応業務に係る各府省アンケート結果の概要】

- ・令和3年度の国会対応業務に関する超過勤務の状況について、「前年度（2年度）から状況は変わっていない」が多い。
- ・国会対応業務について改善を希望する事項として、多く挙げられたもの
質問通告の早期化・内容の明確化、質疑時間を考慮した質問通告数、質問主意書に係る回答期限の緩和、作業期間を考慮した資料要求の回答期限の設定、準備期間を考慮したレク日時の設定、レク内容を明確にした依頼等

【業務量に応じた要員確保及び人事・給与関係業務に係る各府省アンケート結果の概要】

〔1. 業務量に応じた要員確保の状況〕

- ・令和3年度において、恒常的な人員不足が生じていなかったとするところは10府省等。それ以外の34府省等中、恒常的な人員不足の部署があった理由として、「定員が不足していたため」を挙げたのは30府省等、「欠員補充が困難であったため」を挙げたのは12府省等。
- ・定員管理を担当する部局への要望として、多く挙げられたもの

定員の増加・新設（現行の国家公務員のワークライフバランスの推進のための定員の増加など）、合理化目標数の緩和等

〔2. 人事・給与関係業務の超過勤務への影響〕

- ・令和3年度の人事・給与関係業務に関する超過勤務の状況について、「前年度（2年度）と同程度」を挙げたのは19府省等、「前年度と比較して増加」を挙げたのは18府省等。
- ・人事・給与関係業務の制度官庁等への要望として、多く挙げられたもの
各種調査の簡素化、作業依頼の重複の解消、人事・給与関係業務情報システムの機能性・操作性の向上、各種制度の簡素化等

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

官民を問わずテレワークによる働き方が広がってきていることを踏まえ、令和4年1月から令和5年3月にかけて、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」（座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）を計15回開催した。研究会においては、関係者からのヒアリング等を交えながら、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た。令和4年7月12日には、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化を早期に実施すべきとの中間報告が取りまとめられた。これを踏まえた措置を実施するため、令和5年1月20日、必要な規則等の改正を行った（同年4月1日施行）。さらに、同年3月27日には、より柔軟なフレックスタイム制等による働き方、テレワーク、勤務間インターバルの在り方について最終報告が取りまとめられた。

(1) 中間報告の概要

テレワークやフレックスタイム制の活用による柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員のエンゲージメントを高め、公務能率向上や多様な有為の人材誘致・活用にもつながるものである。研究会においては、このような観点から検討事項について議論が行われ、このうち早期に実施すべき事項として、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提言が行われた。

ア フレックスタイム制の柔軟化

- ① 勤務時間の割振りの基準（1日の最短勤務時間数、コアタイム及びフレキシブルタイム）について、一定の幅を持った形で柔軟化し（基本的枠組み）、各府省がその範囲内で業務の実情等に応じて府省・部署ごとに最適な割振り基準のパターンを設定できるようにする。

表4 フレックスタイム制の柔軟化

（一般の職員の場合）

勤務時間の割振り基準	柔軟化後	柔軟化前
1日の最短勤務時間数	2～4時間で各省各庁の長が定める時間 (これを下回ることができる日(※)を週1日まで設定可)	6時間
コアタイム	毎日(上記※の日を除く) 2～4時間で各省各庁の長が定める時間 9時～16時の間に設定	毎日 5時間 9時～16時の間に設定
フレキシブルタイム	5時～22時	7時～22時

- ② 勤務時間の割振り基準について、各府省が人事院と協議して、基本的枠組みよりも更に柔軟なパターンを設定できるようにする。
- ③ 単位期間に係る当初の割振りを行う期限を「できる限り単位期間が始まる日の前日の1週間前の日まで」から「単位期間の開始以前」に見直す。

イ 休憩時間制度の柔軟化

- ① 官執勤務制及びフレックスタイム制の場合、休憩時間を置く時間帯にかかわらず、連続する正規の勤務時間が6時間30分を超えることとなる前に休憩時間を置くことができるようにする。

- ② フレックスタイム制の場合、職員の申告を考慮して休憩時間を置くことができるようにする。

(2) 規則等の改正

研究会の中間報告を受けて、令和4年8月8日の人事院勧告時の報告においては、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、中間報告の提言の内容を基本として、規則等の改正などの必要な措置を速やかに講ずることを表明した。

その後、関係各方面と調整を進め、令和5年1月20日、規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）を改正する規則等を公布・発出し、同年4月1日から施行した。

また、規則等の施行に向けて、部内規定や表計算アプリによる申告様式の例、職員向け周知用資料を作成して提供し、各府省における円滑な実施を支援した。

(3) 最終報告の概要

最終報告では、公務において最も重要な目的・理念は質の高い公務の提供とその持続であることが指摘され、その実現に向けて、第一に、ディーセント・ワークを推進するため、職員の業務負担を軽減し、勤務環境を向上させる施策を実施すること、第二に、個人の尊重の観点から、公務においてより柔軟な働き方を推進することが求められるとされた。これらを踏まえて、今後、公務における働き方に関して推進すべき施策として、より柔軟な働き方、テレワーク、勤務間インターバルについて、主に次のとおり見解が示された。

ア より柔軟な働き方

- ① フレックスタイム制の拡充
 - ・ 選択的週休3日の対象職員の拡大
 - ・ 勤務開始後の勤務時間の変更
 - ・ 非常勤職員の1日の勤務時間の上限見直し
- ② 夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し

イ テレワーク

- ① 業務上支障がない限り、基本的に職員が希望する場合には、テレワーク勤務をすることができるよう基準を明確化
- ② テレワーク時の勤務管理、長時間労働対策、健康管理等について考え方を整理。テレワークの円滑な運用のためマネジメント支援やシステム整備が必要

ウ 勤務間インターバル

- ① 勤務間インターバル確保について各省各庁の長の責務を早期に法令上明記
- ② 最終的には、全職員を対象に、原則11時間のインターバル確保を目指す。
- ③ 当面は現行制度の運用改善等を推進し、現状・課題を把握。課題解消に向けた取組を試行として段階的に実施した上で、本格的実施のための制度的措置を検討

また、勤務間インターバルや柔軟な働き方に関する施策を実効的なものとするためには、超過勤務の縮減が必要不可欠であることから、政府全体の取組として、一層の業務改革や適正な人員体制の確保に取り組むことを求めている。さらに、特に国会対応業務に従事する職員については、行政側の自助努力による業務合理化だけでは、勤務間インターバルの確保は困難であることから、研究会として、勤務間インターバルの趣旨や国会対応業務の改善について、国会の理解・協力を強く求めている。

3 健康づくりの推進

職員の健康増進は職員のWell-being実現の土台である。今後、高齢層職員や女性職員の割合が増加していくことも念頭に置きつつ職員の健康管理施策を一層推進する必要があるが、そのための健康管理体制は必ずしも十分とは言えない。このため、本院としては、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を調査し、各府省における健康管理体制を充実させるための方策についての検討を始めた。

また、公務においては、心の疾病による長期病休者の数が長期病休者全体の7割を超えた。心の疾病による長期病休者率（職員数に占める心の疾病による長期病休者数の割合）は、令和3年度（1.70%）は平成28年度（1.27%）と比べて約1.3倍となっており、メンタルヘルス対策の重要性が増している。なお、年齢階層別にみると、全ての階層で増加しているが、特に20歳台の増加の割合が高く、令和3年度（2.25%）は平成28年度（1.33%）と比べて約1.7倍となっている。

職員の心の不健康な状態を未然に防止するため創設されたストレスチェック制度について、有識者から意見を聴取し、令和4年2月に、エンゲージメントの状況等を確認できる調査項目を追加して実施することや同制度を活用して職場環境改善をより効果的に行うことなどを内容とする報告書を取りまとめた。これを踏まえ、ストレスチェックの更なる活用、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具体的な取組について、各府省への通知や研修等において周知を図ってきたところであり、引き続きこれらの取組を促していく。

さらに、人事院が設けている「こころの健康相談室」については、相談を希望する職員や各府省の担当者がより相談しやすい体制となるよう、本年度より一部の窓口においてオンライン相談を導入したところである。令和5年度には、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するとともに、その活用を周知することにより、心の健康づくりを一層推進する。

4 仕事と生活の両立支援

人事院は、令和3年8月、男性職員による育児の促進や女性職員の活躍促進を更に進めるため、育児休業の取得回数制限を緩和するための育児休業法の改正について意見の申出を行った。あわせて、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、人事院規則等の改正により、休暇・休業等に関する措置を一体的に講じることを表明した。

意見の申出に基づき、育児休業法が改正され、令和4年10月1日から施行された。この改正により、育児休業を子の3歳の誕生日の前日までの間（非常勤職員にあっては原則子の1歳の誕生日の前日までの間）に原則2回まで（改正前：原則1回まで）取得することが可能となるとともに、この原則2回までとは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで（改正前：1回まで）取得すること等が可能となった。また、人事院規則等の改正により措置を講じることを表明した事項のうち、子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限の短縮、育児参加のための休暇の対象期間の拡大、期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定の見直し、非常勤職員の子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化等を実施するため、同年6月17日、規則19-0（職員の育児休業等）を改正する規則等を公布・発出し、同年10月1日から施行した。

これらの制度が職員に広く活用されるよう、両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備す

るため、職員向けのリーフレットや管理職員向けの研修教材の提供等、その内容を充実させて周知啓発や各府省に対する支援・指導に取り組んだ。令和5年2月には、出生サポート休暇の活用に当たって、不妊治療に関する基本的な知識や職場で配慮するために必要な情報等について、職員の理解・関心を深めることを目的に、不妊治療に関する有識者等を招き、不妊治療と仕事の両立支援をテーマとしたシンポジウムを会場とオンラインの同時開催で実施した。

5 ハラスメント防止対策

ハラスメント防止対策については、人事院規則に基づき、研修の実施、苦情相談体制の整備等の対策を講じているところであるが、苦情相談についてみると、令和3年度に人事院が受け付けた苦情相談のうち相談内容として最も多いのが「パワー・ハラスメント、いじめ・嫌がらせ」で、全体の事案数の30.4%となっている。このため、引き続き、地方機関を含めた全ての職場においてハラスメント防止対策を徹底することが必要である。

防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、「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て、本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象に令和5年度から実施することとし、研修の具体的な内容の企画等を進めた。

また、ハラスメント事案の迅速・適切な解決に向けては、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者の専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、それらの実現に向けて、各府省における相談体制等に係る実情・課題を把握するため、本府省及び地方機関に勤務するハラスメント相談員（ハラスメントに関する相談に対応する担当者）を対象として、相談員の選定・周知の状況、研修受講状況、在任年数、相談を受ける件数等に係るアンケート調査を実施した。今後、この結果も踏まえて必要な対応を検討していくこととしている。

第4章 適正な公務員給与の確保等

- 令和4年8月8日、国会及び内閣に対し、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、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ため（民間準拠）、月例給及び特別給を引き上げることを内容とする報告及び勧告を行った。
- 政府においては、令和4年10月7日、人事院勧告どおり給与改定を行うこと等を閣議決定した。「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和4年法律第81号）は、令和4年11月11日に成立し、同月18日に公布、施行（令和5年度以降の期末手当・勤勉手当に関する改定については令和5年4月1日に施行）された。
- 令和4年11月、高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するため、博士課程修了者等の初任給基準の見直しや、特定任期付職員に支給される業績手当の支給手続の見直し、優秀な若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についての枠組みの整備等の給与制度の改正を行った。

1 勧告・報告

令和4年8月8日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告し、給与の改定について勧告を行った。

(1) 公務と民間の給与比較に基づく給与改定等

ア 月例給

人事院は給与勧告を行うに当たり、毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施し、国家公務員及び民間企業従業員の4月分の月例給を把握している。その上で、一般の行政事務を行っている国家公務員（行政職俸給表（一）適用職員）と民間においてこれに類似すると認められる事務・技術関係職種の従業員について、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の給与を比較している（ラスパイレス方式）。

令和4年は、「職種別民間給与実態調査」を、例年と同様、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所を調査対象として実施した。また、「国家公務員給与等実態調査」においては、給与法が適用される常勤職員約25万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。

両調査により得られた令和4年4月分の給与について、前記のラスパイレス方式により国家公務員給与と民間給与との較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均921円（0.23%）下回っていたことから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行うこととした。

イ 特別給

令和3年8月から令和4年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額額の4.41月分に相当しており、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とすることとした。

(2) 給与改定等

ア 俸給表

一般的な行政事務を行っている職員に適用される行政職俸給表(一)について、令和4年4月1日に遡って平均0.3%引き上げることとした。具体的には、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験(大卒程度)に係る初任給について3,000円、一般職試験(高卒者)に係る初任給について4,000円、それぞれ引き上げることとした。また、これを踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重点を置き、初任の係長級(3級)の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行うこととした。

その他の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行うこととした。なお、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表については、今回の俸給表改定が若年層を対象としたものであることから改定を行わないこととした。

イ 特別給

前記のとおり、国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数が、民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていたことから、支給月数を0.10月分引き上げることとした。引上げ分の期末手当・勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、勤勉手当に配分することとした。

ウ その他

(ア) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士人材が活躍する環境を社会全体で整備する取組が進められていることや、官民を問わず人材獲得競争が厳しい技術系の人材を公務において確保する必要があることなどを踏まえ、博士課程修了者等の処遇を改善するため、令和4年中に初任給基準の改正を行い、令和5年4月から実施することとした。なお、これに伴い、在職者についても所要の措置を講ずることとした。

(イ) テレワークに関する給与面での対応

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、具体的な枠組みの検討を進めていくこととした。検討に当たっては、テレワークに関する民間企業及び公務の動向を引き続き注視しつつ、手当の支給に関する事務負担等にも留意し、関係者との調整を行いながら、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめていくこととした。

(3) 社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるように、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組を進めることとした。

取組に当たっては、令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、措置を講ずることを目指すこととした。また、定年引上げ完成を見据えた更なる措置等に向けて、その後も対応を図っていくこととした。

【給与上対応すべき課題】

- ・若い世代の誘致・確保
- ・積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

→

【取組事項】

- ・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・60歳超の給与カーブ
- ・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

2 給与勧告の取扱い等

(1) 給与勧告の取扱い

政府は、給与関係閣僚会議を令和4年8月8日及び10月7日に開催して給与勧告の取扱いを協議し、同日の閣議において、人事院勧告どおり給与改定を行うことが決定された。また、同日、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、第210回国会に提出された。同法律案は、衆議院内閣委員会、参議院内閣委員会における審査を経て、11月11日の参議院本会議で可決・成立し、同月18日に「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和4年法律第81号）（以下「給与法等改正法」という。）が公布された。給与法等改正法に基づく給与改定については、令和5年度以降の期末手当・勤勉手当に関する改定を除き同日から施行され、俸給表に関する改定は、令和4年4月1日に遡及して適用された。令和5年度以降の期末手当・勤勉手当に関する改定については、令和5年4月1日から施行された。

(2) 規則の改正

給与法等改正法に基づく給与改定に関し、以下の規則の改正を行った。

ア 俸給表関係

俸給表の引上げ改定に伴い、職員が昇格等をした場合に決定される号俸を変更するため、規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正した。

イ 特別給関係

勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和4年12月期及び令和5年度以降の成績率の基準を定めるため、規則9-40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

これらの規則は給与法等改正法の公布日に公布・施行し、アは令和4年4月1日に遡及して適用した。ただし、イのうち令和5年度以降の勤勉手当に関する規則改正は、令和5年4月1日から施行した。

3 高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するための給与制度改正

令和4年11月、高度な専門性や能力を有する人材の活躍をより一層支援するため、第1章「人材の確保」で述べた特定任期付職員に支給される業績手当の支給手続の見直し等のほか、博士課程修了者等の初任給基準の見直し等の改正を行った（(1)(3)(4)については令和5年4月1日から、(2)については令和4年11月18日から施行）。

(1) 博士課程修了者等の初任給基準の見直し

博士人材が活躍する環境を社会全体で整備する取組が進められていることや、官民を問

わず人材獲得競争が厳しい技術系の人材を公務において確保する必要があることなどを踏まえ、博士課程修了者等の有する専門性を適切に評価し、より高い初任給の決定ができる仕組みを整備（初任給基準表の見直し）し、併せて在職者についても所要の調整措置を講じるため、規則9-8等の一部を改正した。

(2) 特定任期付職員業績手当の支給手続の見直し

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について、支給要件を明示し、各府省限りでの支給を可能とするため、事務総長通知の一部を改正した。

(3) 若手・中堅職員の抜てきを行う場合における給与決定（昇格）の枠組みの整備

従来から枠組みが用意されていた本府省の管理職に加えて、本府省の課長補佐や係長について抜てき任用を行う場合においても、在職期間にかかわらず、そのポストの標準的な職務の級に応じた級に昇格させることを各府省限りで可能とする枠組みを整備（在級期間表の見直し）するため、規則9-8の一部を改正した。

(4) 医療職俸給表(三)級別標準職務表の見直し

国家公務員の看護師について、職務の実態等を踏まえ、管理的立場にある看護師や特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師を適切に評価し、これらの看護師がキャリアアップに伴いより高い職務の級に昇格できる環境を整備（級別標準職務表の見直し）するため、規則9-8の一部を改正した。

第5章

グローバル社会における人事行政分野の取組

- 人事行政分野において国際社会に貢献する観点から国際交流を推進するとともに、他国の経験や取組から示唆を得ることを目的として様々な事業を展開した。
- 人事行政に関する諸外国等の最新の实情について、情報交換を行い、国民にも広く知ってもらうため、シンガポール、オランダ及びデンマークから、各国の政府職員を迎え、「デジタル化と人事管理」をテーマとする一連のオンライン講演会を実施した。
- 人事行政分野における日中韓三国の協力関係を強化するため、中国及び韓国の中央人事行政機関と日中韓人事行政ネットワークを構築し、各種協力事業を実施している。令和4年度は、トップ会談、局長級会談、「公平審査・苦情相談制度」をテーマとする共催シンポジウム、若手・中堅職員合同研修を、それぞれオンライン形式で実施した。
- ASEAN、日本、中国及び韓国の間で公務員制度・公務員人事管理に関する地域間協力を推進することを目的として開催されるASEAN+3公務協力会議（ASEAN Cooperation on Civil Service Matters + 3）の枠組みの下、2年に一度開催される閣僚級会合に出席し、令和5年に日・ASEAN友好協力50周年記念事業を実施することを提案した。

内外の情勢変化が激しく、行政を取り巻く環境が複雑・高度化していく中、行政組織としてその時々的情勢に適切に適応していくためには、常に世界の動向に目を向け、新しい多様な考え方に触れ、柔軟に取り込んでいく国際性と開放性を持つ必要がある。

人事院では、人事行政分野において国際社会に貢献する観点から国際交流を推進するとともに、我が国の公務員制度が直面する課題に関し、他国の経験や取組から示唆を得ることを目的として事業を展開している。令和4年度は、日中韓人事行政ネットワークやASEAN+3公務協力会議（ASEAN Cooperation on Civil Service Matters + 3）の枠組みの下における協力活動の推進のほか、我が国にとって重要課題である行政のデジタル化に関し、政府におけるデジタル人材の確保、デジタル化に伴う人事管理や働き方への影響について他国の先進事例を収集することを念頭に、以下の事業などを実施した。

(1) 日中韓人事行政ネットワーク事業

人事行政分野における日中韓三国の協力枠組みとして、平成17年1月に、中国人事部（現：国家公務員局）及び韓国中央人事委員会（現：人事革新処）との間で日中韓人事行政ネットワークを発足させ、協力関係の強化に努めている。

ア 第9回トップ会談

令和5年2月22日、中国が実施を担当し、第9回トップ会談をオンライン形式で開催した。川本裕子人事院総裁、徐启方（シュ・チーフアン）中国国家公務員局長、金勝鎬（キム・スンホ）韓国人事革新処長が出席し、これまでの協力活動を振り返りながら、今後の具体的な協力の方向性を確認するとともに、新たな協力覚書に合意・調印した。これにより、本ネットワークは協力関係を一層強化する方向で継続されることとなった。あわせて、「新時代の発展のための公務員の改革と革新」をテーマとして、それぞれの取組について意見交換を行った。

イ 第10回局長級会談

令和4年9月、日本が実施を担当し、三国の中央人事行政機関の局長級職員による第10回局長級会談をオンラインで開催した。人事院事務総局総括審議官、中国国家公務員局弁公庁二級巡視員、韓国人事革新処公務員労使協力官が出席し、今後3年間の協力の枠組みとなる第10次協力計画を策定するとともに、トップ会談の開催に向けた事前協議を行った。

ウ 第14回三国共催シンポジウム

令和4年6月、日本が実施を担当し、「公平審査・苦情相談制度」をテーマに第14回三国共催シンポジウムをオンラインで開催した。人事院公平審査局審議官、中国国家公務員局公務員管理第三局副局長、韓国人事革新処訴請審査委員会行政課長が出席し、職員への不利益処分に対する審査請求などの公平審査制度や、勤務条件等についての苦情相談制度に関する各国の制度やその背景にある考え方についての発表及び意見交換を行った。

エ 第14回三国若手・中堅職員合同研修

令和4年9月、中国が実施を担当し、第14回三国若手・中堅職員合同研修をオンライン形式で行った。三国の中央人事行政機関からそれぞれ3名の若手・中堅職員が参加し、各国の人事行政について発表を行い、意見交換を行った。

(2) ASEAN諸国との間の国際協力

ASEANでは、公務員制度・公務員人事管理に関する地域間協力を推進することを目的に、ASEAN公務協力会議（ASEAN Cooperation on Civil Service Matters）というネットワークを構築している。人事院は、このネットワークに日本、中国及び韓国の三国を含めたASEAN+3公務協力会議に、我が国の代表として参画し、各種協力事業の実施を支援している。

令和4年度は、第6回ASEAN+3公務協力会議閣僚級会議が8月にベトナムで開催され、令和3年から令和7年までの行動計画について、各国提案事業の実施状況報告や新規事業の提案等が行われた。我が国からは、日・ASEAN友好協力50周年である令和5年にASEAN+3公務協力会議加盟国の代表者を日本に招いて国際シンポジウム等を開催することを提案し、加盟国間で合意された。

(3) 国際講演会

諸外国政府機関等との交流を通じ、人事行政に関する最新の实情について、情報交換を行い、国民にも広く知ってもらうことを目的として、毎年度、諸外国の政府機関職員等を招き、講演会を開催している。令和4年度は、デジタル化の推進が我が国としての重要課題であることも踏まえ、電子政府の取組や柔軟な働き方についての取組が進んでいるシンガポール、オランダ、デンマークの各国政府職員に本国からの講演を依頼し、オンライン講演会を開催した。いずれの講演会も、視聴者の利便性を考慮し、講演後一定期間、録画配信を行った。

ア シンガポール

令和5年1月に、シンガポール政府技術庁（GovTech）人事リーダーシップチームのマネージャーであるデズモンド・テオ氏を迎えて、「シンガポール政府におけるデジタル人材の誘致・育成・定着戦略」をテーマとした講演会を開催した。

講演及び質疑応答では、エリート教育や流動的な労働市場を背景として、学生への奨学金を通じた早い段階での人材発掘、各職員の適性やキャリア志向に合わせて専門的な人材を育成するための複線的なキャリアパスの提示、定着しやすい職場環境の醸成、ソーシャル・ネットワーク・サービスなどを駆使した公務のブランディング戦略など、様々な観点からの取組が紹介された。

イ オランダ

令和5年3月に、オランダ内務・王国関係省から講演者を迎えて、「オランダ政府におけるデジタルツールを活用した働き方」をテーマとした講演会を開催した。

講演及び質疑応答では、オランダ政府における人材戦略、職員が自由に勤務する場所・時間・方法を選べるハイブリッド・ワークの推進状況と今後の展望、ハイブリッド・ワークを可能とするためのオフィス環境・テレワーク環境の工夫、デジタル人材の確保のためのブランディングの取組などが紹介された。

ウ デンマーク

令和5年3月に、デンマーク公共財務管理庁から講演者を迎えて、「デンマーク政府におけるデジタルツールを活用した人事管理」をテーマとした講演会を開催した。

講演及び質疑応答では、採用、研修、勤務時間管理、従業員満足度調査などの様々な場面でデジタルツールの活用が進められていること、データを統一的に管理する統合システムを導入し、既存のシステムと連携することによりデータ管理の効率化が図られていることなどが紹介された。