

# 令和3年 人事院勧告・報告について

令和3年8月  
人 事 院



# 給与に関する勧告・報告

➤ 月例給は改定なし、ボーナスを引下げ（△ 0.15月分）

## 月例給

公務と民間の本年4月分給与を調査し、主な給与決定要素を同じくするもの同士を比較

✓ 民間給与との較差が極めて小さい(△ 19円、0.00%)ことから、月例給の改定なし

## ボーナス

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績と公務の年間の支給月数を比較

✓ 年間 4.45 月分 → 4.30 月分 期末手当の支給月数を引下げ

※ 勧告後の平均給与（行政職俸給表(一)）月額 407,153円 年間給与 6,642,000円（勧告前との差 月額：増減なし 年間給与：△62,000円）

## その他の取組

○ 非常勤職員へのボーナスに相当する給与の支給

- 本年7月、常勤職員の支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう指針を改正
- 早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう指導

○ テレワーク(在宅勤務)への対応

- 民間企業の動向を踏まえ、在宅勤務手当の導入企業へのヒアリングなど、引き続き研究

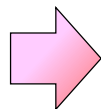
○ 今後の給与制度見直し

- 能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇給等の基準の整備を始めとして、順次取組



## 公務員人事管理における課題

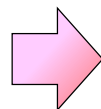
- ✓ 公務志望者の減少
- ✓ 若手職員の離職の増加
- ✓ デジタル人材などの専門人材の不足



人材の確保は喫緊の課題  
時代環境に適応できる人材の確保が不可欠

→ 官民の垣根を越えた人材誘致も必要

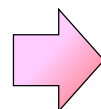
- ✓ 職員意識調査の結果では  
組織マネジメントに否定的傾向



幹部職員・管理職員が組織マネジメントに  
真摯に取り組むことが極めて重要

→ 公務職場全体の魅力向上へ

- ✓ 長時間労働の問題
- ✓ 仕事と家庭生活の両立支援の重要性



長時間労働の是正などの取組により、  
職員の能力を引き出し、組織パフォーマンスを  
最大化させることが重要

→ テレワークの推進により業務プロセスを変革

課題を認識した上で、公務員人事管理全般に関する取組を推進



国家公務員が、それぞれの能力を十分発揮し、  
誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現へ



# 公務員人事管理に関する報告 ～人材の確保及び育成等～

## 課題認識

- ✓ 公務志望者の減少
- ✓ 若手職員の離職増加
- ✓ デジタル人材などの専門人材の不足

新規学卒者の確保・育成に加え、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材の確保が不可欠

## 対応策 人材の確保・育成の方策

### (1) 公務志望者の拡大

- 学生の公務に対するイメージ等を**新規に調査**。その結果を活用し、公務志望者の裾野拡大の**取組を強化**。
- 技術系人材向けの体験型イベントを**新規に展開**。
- SNSを活用した**情報発信を強化**。

### (2) デジタル人材の確保

### (3) 公務と民間との 人材の流動性の促進

- 総合職試験に「デジタル」区分を**新設**。【R4年度】
- デジタル庁新設の動きも見据え、
  - ・ 中途採用のための仕組みの**周知活動を強化**。
  - ・ 任期付職員の**各府省限りで採用できる範囲を拡大**。

### (4) 女性の採用・登用の促進

- 広報活動の**充実**、研修の**充実**、勤務環境の整備等を通じ、各府省の女性の採用・登用目標の達成を支援。

### (5) マネジメント研修の充実

- 幹部職員向けマネジメント研修を**抜本的に改定**。



# 公務員人事管理に関する報告 ～良好な勤務環境の整備～

## 課題認識

- ✓ 職員の能力を十分に引き出す必要
- ✓ 組織として最大限のパフォーマンスを発揮する必要
- ✓ 多様な有為の人材を確保する必要

長時間労働の是正と、仕事と家庭生活の両立が重要  
職員にとって働きやすい環境の整備が必要

## 対応策

### 良好な勤務環境の整備の方策

#### (1) 長時間労働の是正

- 医師による面接指導の徹底、人員配置等の見直しによる改善等を各府省に指導。各府省の組織全体としての取組も促進。
- 超過勤務手当の適正支給について、あらゆる機会を通じて各府省に指導。
- 業務量に応じた要員の確保の必要性を指摘。
- 国会対応業務の改善は喫緊の課題。国会等の一層の理解と協力を切願。

#### (2) 柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究

- 業務プロセスの変革の観点などから重要であるテレワークなどの柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方を、有識者による研究会を新たに設置し、検討。
- 勤務間インターバルの確保の方策等についても検討。

#### (3) ハラスメント防止対策

- 各府省における防止対策の実施状況を把握し、指導。

#### (4) 心の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新規導入。【R4年度目途】



## 課題認識

- ✓ 少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少
- ✓ 性別にかかわらず個性や能力を十分発揮できる社会の実現は重要な課題

男性職員の育児の促進、女性職員の活躍の促進を一層進めることが必要

## 対応策 両立支援の方策

(1) 男性職員の  
育児休業取得の促進

- 育児休業の取得回数制限を緩和。【法改正の意見の申出】

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

(2) 不妊治療のための  
休暇の新設

- **不妊治療のための休暇（有給）を新設。**

常勤職員・非常勤職員いずれも対象。

※ 原則年5日。頻繁な通院を要する場合は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。