

令和4年8月8日
【人事院】

【概要書】

令和4年 人事院勧告・報告

標記の報告書を衆議院議長に提出いたしました。

連絡先は省略。

令和4年 人事院勧告・報告等の概要

I 給与勧告・報告

3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ
月例給：+0.23%（921円） ボーナス：+0.10月分

【月例給】公務と民間の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較

- ・ 初任給・20歳台半ばに重点を置き、若年層(30歳台半ばまで)の俸給月額を引上げ
〔初任給 院卒・大卒 +3,000円、高卒 +4,000円〕

【ボーナス】昨年8月～本年7月の直近1年間の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較

- ・ 年間4.30月分 → 4.40月分 勤勉手当の支給月数を引上げ

博士課程修了者等の初任給改善。テレワークに係る新たな手当の具体的な枠組みを検討
社会と公務の変化に応じた給与制度のアップデートに向けて一体的に取り組

II 公務員人事管理に関する報告 ～一人一人が躍動できる公務組織を目指して～

能率的で活力ある公務組織であり続けるためには、時代環境に適応できる多様な有為の人材の継続的な確保と計画的な育成に加え、多様な経験や専門性を有する民間人材の誘致が不可欠。また、組織の構成員である職員のWell-beingの実現を図り、高い意欲とやりがいを持って生き生きと働き続けられる職場環境を整備することが肝要

○ 人材の確保

- － 受験者の利便性向上のため、令和4年度内に、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・試験地追加、合格有効期間の延伸等の方針を決定
- － 任期付職員の各府省限りで採用できる範囲を拡大。民間人材の給与の柔軟な取扱いについて運用・制度両面で各府省を支援。官民人事交流の基準の見直しを検討

○ 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

- － マネジメント能力向上のため課長級研修のコース新設。若年層のキャリア支援研修や民間人材への研修教材を充実。女性登用に係る管理職等の意識改革を推進
- － 人事評価について研修支援や制度周知を通じ、納得感のある人事管理を推進

○ 勤務環境の整備

- － 超過勤務縮減に向けて、新設の指導室が適正な時間管理を指導。業務量に応じた定員・人員確保の必要性を指摘。国会対応業務について国会等の理解と協力を切願
- － ライフスタイルが多様化する中、フレックスタイム制等の柔軟化を速やかに措置。さらに、テレワークや勤務間インターバル等について令和4年度内を目途に結論
- － 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を調査。ストレスチェックの更なる活用を促進。「こころの健康相談室」のオンライン相談窓口を拡充
- － 組織マネジメントの観点も反映し、ハラスメント研修を令和5年度から見直して実施