

公務員人事管理に関する報告の骨子（一部略）

(前略)

1 人材の確保及び育成

【課題】

公務志望者が減少し若年層職員の離職も増加する中で、優秀な人材の確保は喫緊の課題であり、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誘致が不可欠。また、公務職場全体の魅力を高め、個々の職員が能力・経験を十分に発揮し、意欲を持って働ける環境を実現するためには、幹部職員等の組織マネジメントが極めて重要

【対応】

- (1) 志望者の拡大 (略)
- (2) デジタル人材の確保 (略)
- (3) 民間との人材の交流促進 (略)
- (4) 女性の採用及び登用の促進 (略)
- (5) 研修を通じた人材育成 (略)

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援

【課題】

少子化社会対策大綱では、男性の家事・育児参画の促進や不妊治療への支援を含め、個々人の結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む隘路の打破に強力に取り組むこととされ、公務においても、職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立を支援することが一層重要

【対応】 ※下記、意見の申出を参照

育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出。(略)

3 良好な勤務環境の整備

【課題】

職員が能力を十分に発揮し、組織としてパフォーマンスを上げるため、長時間労働を是正するとともに、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務環境を整備することが重要

【対応】

- (1) 長時間労働の是正 (略)
- (2) テレワーク等の柔軟な働き方への対応 (略)
- (3) ハラスメントの防止 (略)
- (4) 心の健康づくりの推進等 (略)

4 定年の引上げ及び能力・実績に基づく人事管理の推進

【課題】

定年の引上げにより職員構成の高齢化や在職期間の長期化が一層進む中で、職員の士気を高め、組織活力を維持するためには、人事評価により職員の能力・実績を的確に把握した上で、その結果を任用、給与等に適切に反映するとともに、人材育成の観点からも活用することが重要

【対応】 (以下、略)

国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の骨子（一部略）

(前略)

1 育児休業の取得回数制限の緩和

育児休業を原則2回まで（現行：原則1回まで）取得可能とする
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（現行：1回まで）取得可能とする

2 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のために一体的に講じる休暇・休業等に関する措置

(1) 民間育児・介護休業法の改正内容を踏まえた措置

ア 子の出生後8週間以内の育児休業について請求期限を2週間前まで（現行：1月前まで）に短縮

イ アのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児休業・介護休暇の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
- ② 子の出生後8週間以内の育児休業の取得要件を緩和
- ③ 子が1歳以降の育児休業の取得の柔軟化

ウ 各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け

- ① 本人・配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認のための措置
- ② 育児休業を取得しやすい勤務環境の整備に関する措置
- ③ 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表）

(2) (1) のほか、妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のための措置

ア 不妊治療のための休暇（原則年5日、頻繁な通院を要する場合は5日加算）を新設（有給）

イ 育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日まで（現行：産後8週間を経過する日まで）に拡大

ウ ア及びイのほか、非常勤職員について次の措置

- ① 育児時間・介護時間の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止
子の看護休暇・短期介護休暇の取得要件のうち、6月以上の継続勤務の要件を緩和
- ② 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
- ③ 産前休暇・産後休暇の有給化

エ 期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないこととする

給与勧告の骨子（一部略）

○本年の給与勧告のポイント

月例給は改定なし、ボーナスを引下げ(▲0.15月分)

I 給与勧告制度の基本的考え方（略）

II 民間給与との比較に基づく給与改定等

1 民間給与との比較

(略)

○民間給与との較差 △19円 (0.00%)

〔行政職俸給表（一）適用職員…現行給与 407,153円、平均年齢43.0歳〕

〈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（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.32月 [公務の支給月数4.45月]

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わない

〈ボーナス〉

民間の支給割合との均衡を図るため引下げ 4.45月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、期末手当の支給月数に反映

(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	1.275月（支給済み）	1.125月（現行1.275月）
勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
4年度 期末手当	1.20月	1.20月
以降 勤勉手当	0.95月	0.95月

〈参考〉再任用職員の期末勤勉手当

	6月期	12月期
令和3年度 期末手当	0.725月（支給済み）	0.625月（現行0.725月）
勤勉手当	0.45月（支給済み）	0.45月（改定なし）
4年度 期末手当	0.675月	0.675月
以降 勤勉手当	0.45月	0.45月

※上記図表は自治労連作成

(実施時期)

法律の公布日

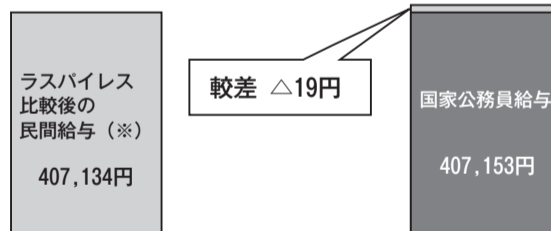
(以下、略)



詳しくは人事院のホームページで

民間給与との較差

本年の民間給与との較差は△19円(0.00%)と極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定は行わないこととしました。



※民間給与の単純平均ではなく、ラスパイレス比較により算出した民間給与額。
～国家公務員の人員構成（役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層）と同じ人員構成の民間企業であればいくらの給与が支払われるかを算出したもの～

給与勧告の実施状況（行政職（一）関係）

	月例給	特別給（ボーナス）		行政職（一）職員の平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成23年	△0.23%	3.95月	—	△1.5万円	△0.2%
平成24年	—	3.95月	—	—	—
平成25年	—	3.95月	—	—	—
平成26年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%
平成27年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%
平成28年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成29年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%
平成30年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%
令和元年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%
令和2年	—	4.45月	△0.05月	△2.1万円	△0.3%
令和3年	—	4.30月	△0.15月	△6.2万円	△0.9%

3 実施時期

- 育児休業の取得回数制限の緩和及びこれを踏まえた措置（1、2（1）ア、イ②・③、（2）イ、エ）：民間育児・介護休業法の改正事項のうち育児休業の分割取得等に係る施行日に遅れず実施
- 休暇の新設・有給化（2（2）ア、ウ②・③）：令和4年1月1日
- 非常勤職員の休暇・休業等の取得要件緩和、各省各庁の長等に対する措置等の義務付け（2（1）イ①、ウ、（2）ウ①）：令和4年4月1日