

令和5年8月7日

人事院勧告・報告における川本総裁記者会見の概要



【冒頭発言】

本日はお越しくださり、ありがとうございます。

先ほど、国会と内閣に対しまして、国家公務員の給与の改定、そして勤務時間の改定についての勧告を行い、本勧告どおり実施していただくように要請をいたしました。

本年の給与勧告では、民間が公務を上回る結果となったため、月例給とボーナスともに引き上げることとしています。特に月例給の引上げ率は、民間における大幅な賃上げを反映して、過去5年の平均と比べて、約10倍のベースアップとなります。また、テレワーク中心の働き方をする職員に対して、電気代、ガス代といった光熱費などの負担を軽減するため、新たな手当をつくります。

給与面では、民間の動向を反映して明るい傾向が見られますが、公務の人材確保は、応募者の減少や若手職員の離職の増加などにより、依然として厳しい、危機的とも言える状況にあります。また、公務の職場環境に対しては、霞が関を中心に「ブラック」というイメージがなかなか払拭されません。

この「ブラックと言われる状況」を打開しなければならない、ということは、霞ヶ関共通の思いです。その思いを叶えるためにも、人事院は、関係者の皆さんの御理解・御協力をいただきながら、各種の施策の検討を進め、実行してまいりました。

この国の人々の利益や生活を守り、世界最高水準の行政サービスを提供し、活力ある社会を築く。その実現のため、日々、職務にまい進している国家公務員の皆さんが生き生きと働けるよう、公務員人事管理について制度面からも運用面からも、より良くしていくことが人事院の役割でもあります。

このような認識のもと、本日の勧告と併せてお示しした「公務員人事管理に関する報告」では、職員一人一人が躍動でき、Well-being が実現される公務を目指すべく、3本の柱を立てて、施策の方向性や具体策を示しています。柱の

- ・1点目は、公務組織を支える人材の確保
 - ・2点目は、職員の成長と組織パフォーマンスの向上
 - ・3点目は、多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現と Well-being の土台となる環境整備
- です。

まず、1つ目の柱である「人材の確保」についてです。

これまでの会見でも、行政の担い手となる『人』が最重要課題との認識を示してまいりましたが、そもそも公務組織に『人』が来てくださらなければ、組織運営も成り立ちません。やはり、従来の採用戦略、採用手法を踏襲しては、事態は好転しない、大胆に変えていくことも必要です。昨年からの採用試験改革に着手していますけれども、今後もオンライン方式を活用した採用試験の検討など、試験実施に向けた課題などを整理しつつ、不断の見直しを行ってまいります。

また、社会経済情勢や国際情勢がこれほどまでに変化している状況においては、公務に限らず、どのような組織でも、組織内部で育成した人材だけでは課題に対応しきれません。民間人材を積極的に採用することや、民間と公務の人事交流を促進するといった「民間と公務の知の融合」が鍵となります。公務の魅力や働きがい、人事交流を通じて得られる効果などを言語化、すなわち、言葉で表し、しっかりと広報・情報発信をしていきたいと思っています。

次に、2つ目の柱である、「職員の成長と組織パフォーマンスの向上」についてです。

民間であろうと公務であろうと、年齢にかかわらず、働く人々にとって、ご自

身のキャリアをどのように創っていくのか、能力やスキルをいかに発展させ、仕事に活かしていくか。このような関心が非常に高まっています。そこで、職員のキャリア形成をさらに支援し、また、職員の「学び」を後押しするような取組を進めていきます。

職員が学び、成長し、仕事に対するモチベーションを高め、実績をあげていくことになれば、組織としてのパフォーマンス向上にもつながります。その結果、国民の皆様や社会に対して良い影響をもたらすことになります。いわば、「学びと仕事の好循環」です。

この好循環を生み出す観点から、民間企業で導入が進んでいる兼業についても避けて通れない論点だと思っています。職員の成長や組織パフォーマンスの向上につながるような兼業の在り方について、検討を進めていきます。

次に、3つ目の柱です。「多様なワークスタイル・ライフスタイルの実現と Well-being の土台となる環境整備」についてです。

職員の皆さんが、仕事に対するやりがい、さらには生きがいを感じているかどうかは、職員の成長、パフォーマンスに影響します。公務の職場環境に対しては、「ブラック」と言われることがあります。人事院としても、いわば「残業Gメン」と言いましょうか、昨年4月に担当部署を設置し、各省庁に出向いて勤務時間が適正に管理されているか調査をし、お話もうかがいながら、必要な指導・助言を行ってまいりました。今後、調査を拡充し、各省庁をサポートしつつ、人事院としてできる対応を進めていきたいと考えています。

国家公務員の働き方の関係では、国会対応業務の改善を求める声も聞かれます。この点、本年6月に、衆議院の議院運営委員会の理事会において、「速やかな質問通告に努めるとともに、オンラインによる質問レクなどデジタルツールを利用した質問通告の推進に努めるものとする」などを内容とする申合せがなされました。各省庁や職員の声を受け止め、国家公務員の超過勤務の縮減に向けて御協力をいただいたことを非常にありがたく思っています。行政部内で更なる改善に取り組むことは当然ですが、人事院としても、国会を始めとする関係各方面の御理解と御協力を引き続きお願いしていききたいと思っています。

今や、働き方に関する価値観やライフスタイルが多様化しています。個々の職員の成長やキャリア形成の支援という点を考えても、「大量処理型のマネジメント」から、「個人個人に着目したマネジメント」に転換する必要があります。そこで、職員の希望や事情に応じた働き方が可能となるよう、制度改革を進めます。

今回の勤務時間に関する「勧告」で示したとおり、一般の職員でも、フレックスタイム制を活用して、勤務時間の総量は維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日、いわゆる「ゼロ割振り日」を設定できるようにします。また、勤務間のインターバル確保の努力義務を設けます。さらに、民間企業で重要視されている「健康経営」の視点からも、職員が健やかに働くことができるよう、健康管理体制の充実に向けた検討を行うほか、ゼロ・ハラスメントに向けた取組を進めます。

以上、3つの柱をもとに、お話をいたしました。

今回、「報告」で示した様々な施策は、人材の確保や組織パフォーマンスの向上につながるような給与制度の対応も必要です。それぞれの施策を連係しながら、重層的に取り組んでまいります。施策を推進し、職員一人一人が高い意欲とやりがいを持って躍動でき、Well-being が実現される環境を整備していきたいと考えています。

本日、「勧告」と「報告」を岸田総理大臣にお渡しした際に、総理から、「民間給与の状況を反映した給与勧告、在宅勤務等を中心とする働き方に対応した手当の新設、フレックスタイム制の見直しなどの勧告をしっかりと受け止め、政府部内において議論したい、人事行政に関する様々な課題に係る検討の方向性についても報告いただいております、人事院と関係省庁で連携して取組を進めていただきたい」とのお言葉をいただきました。

とのお言葉をいただきました。

このような御期待にしっかり応えるべく、対応してまいります。

最後になりますが、先週、「こども霞が関見学デー」が開催され、人事院にも多くの子どもたちが来てくれました。私も子どもたちと色々とお話をしましたが、子どもたちのワクワクしている表情を見て、日本の将来を担う子どもたちのためにも、この国を支える公務組織を、より良いものにしなければならない、と改めて感じました。

今回、「報告」では、有識者会議を設置し、聖域なく議論をし、新たな時代にふさわしい公務員人事管理を実現していくことも表明しています。「子どもたちの未来への責任」、という点からも、課題解決を先送りせずに、果敢に取り組む、新たな時代にふさわしい公務の世界を実現していきたいと思っています。

私からは以上です。