

人事院総裁談話

令和6年8月8日

1 国家公務員は、国家の屋台骨を支える唯一無二の仕事をしています。

社会経済や国際情勢など環境が激しく変化する時代において、その仕事を着実に果たすためには、多様で優秀な人材が公務に集まり、職員一人一人が日々の職務に意欲と志を高く持ち、磨いた能力を最大限に発揮できることが重要です。

人事院は、近年、公務員人事管理を時代環境に即したものにすべく、制度改革や運用改善に力を注いできました。例えば、近年にない初任給の大幅な引上げや、総合職試験「教養区分」の受験可能年齢引下げ、各種試験における試験科目の見直し、個々の事情・希望に応じた働き方を可能とするフレックスタイム制の柔軟化、長時間の超過勤務を是正するための担当部署の新設、勤務間のインターバル確保の努力義務化など、改革を進めてきました。

こうした中、顕著な減少傾向にあった総合職試験の申込者数は近年僅かながらも増加しています。しかし、若年層の離職は増加傾向にあるほか、一般職試験の申込者数は減少が続くなど、国家公務員の人材確保の現状は依然として厳しい状況にあります。また、実務の中核を担う中堅層の職員は少なく、このままでは、公務を支える職員が質・量ともに不足し、行政サービスの維持が困難となる懸念もあります。各組織のリーダー層が中心となって、これまでのように政策に尽力することに加え、一人一人の職員を重要な資本と捉えて力を発揮させる組織マネジメントにも注力し、ベストの人事制度・運用を実現していく必要があります。そのために、新時代における公務員人事管理の青写真を描き改革を続けていくことこそが、人事院の使命と考えています。

2 適切な処遇は優秀な人材の確保のために不可欠であり、今回、給与制度をアップデートし、処遇面を包括的に見直します。俸給体系については、採用市場における競争力を向上させるため初任給・若年層の給与を大幅に引き上げ、管理職は職責や役割に見合った体系に刷新します。諸手当も、人事配置や異動を円滑に行うため、地域手当の都道府県単位への広域化、新幹線を含む通勤手当の支給拡充や、共働き世帯が増加している実態を踏まえた配偶者手当の廃止・子に係る手当への充当など、時代の要請に即した給与制度を実現します。

また、公務志望者の増加を期待し、採用試験の見直しも更に進めます。専門分野に関わらず受験でき各府省の採用者も増加している総合職試験の「教養区分」の試験回数を年に2回に増やします。志望者の減少が続く一般職試験においても「教養区分（仮称）」を新設します。受験者の利便性を高める CBT 方式（オンライン試験）の導入も早期に実現します。

さらに、職員の成長を支援することも欠かせません。若手だけでなく中堅職員を含め国内外の大学院への派遣を促進するほか、キャリア形成を支援する人事管理のための府省共通システムの設計・構築にも取り組みます。

時代に合った働き方に変えていくため、勤務環境の整備も一層推進します。特に、長時間労働もやむを得ないとする職場風土やマインドセットの抜本的な切替が必須であり、各府省トップの強力なリーダーシップの下での業務の削減・合理化は、その解決の糸口です。あらゆるチャンネルを通じて各府省の超過勤務縮減を強く求めるとともに、人

事院の体制や取組を強化していきます。また、仕事と生活の両立支援制度の一層の充実やゼロ・ハラスメントの実現、職員の健康増進にも取り組んでいきます。

人材確保という大きな課題を真正面から受け止め、持続可能な公務組織とするために施策を総動員し、重層的な取組を推し進めます。

- 3 従来の延長線上にある考え方では、公務員人事管理の課題に対する解を見いだすことはできない———そうした危機感から、各界の有識者で構成する「人事行政諮問会議」を開催し、今までの枠組みにとらわれない議論を行っています。本年5月の中間報告では、一人一人の職員を重要な資本と捉える人的資本経営の考え方を公務にも取り入れる必要性や、優秀な人材の確保のために早期選抜や給与処遇に最優先で対処すべきとの方向性が示されました。

今回の公務員人事管理報告においても、その実現に向けて、先んじて着手できる施策を盛り込んでいます。また、中間報告で課題とされた採用年次にとらわれない人事制度・運用の実現に向け、昇格要件の一つである在級期間の廃止を含めた見直しを早急に検討します。優秀な人材の確保に必要な報酬水準の設定に向けて、官民給与の比較対象となる企業規模についても検討を進めます。

今後いただく最終提言も含め、同会議で示された改革の方向性を各府省の現場で運用できる制度へと落とし込んでいくことを人事院の最重要課題とし、取り組んでいきます。

- 4 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与の改定について勧告を行うとともに、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を行いました。

給与については、民間企業の賃上げの状況を反映して月例給は約30年ぶりとなる高水準のベースアップとしました。全体では平均11,183円(2.76%)引き上げ、総合職大卒の初任給を約3万円(約15%)引き上げるなど、若年層に特に重点を置きつつ、全ての職員を対象に引上げ改定を行います。特別給は3年連続で0.10月分引き上げ、年間4.60月分とします。前述の給与制度のアップデートとあわせ、この改定が優秀な人材の確保につながることを期待します。

また、職員が自らの希望や事情に応じて育児時間を取得しやすくなるよう、1年に10日相当の範囲内で育児時間を取得できるパターンを新設します。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるとともに、意見の申出の実現のために所要の措置を採られるよう要請いたします。

国民の皆さんにおかれては、人材確保に向けた抜本的施策と更なる改革の必要性について、深い御理解をいただければと存じます。

最後に、国民の生活と安全を守るため日夜業務に精励する国家公務員の皆さんに、心から敬意を表するとともに、国民の期待に応えられるよう、ますますの御活躍を祈念いたします。