

第120回人事院参与会 議事録

- 1 日 時 令和6年9月25日（水）14：00～16：00
- 2 出席者 縣公一郎、小幡純子、小林洋子、境克彦、富田哲郎、柳弘之の各参与
川本総裁、伊藤人事官、土生人事官、柴崎事務総長、役田総括審議官、
荻野職員福祉局長、荒井人材局長、佐々木給与局長、野口総務課長
（陪席）植村審議官、神宮司企画法制課長
- 3 テーマ ○ 人事院勧告・報告等について
- 4 議事概要

（野口総務課長）

ただいまから、参与会を開催いたします。

開会に当たりまして総裁・川本から御挨拶申し上げます。

（川本総裁）

参与の皆様におかれては、大変お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

先月、国会と内閣に対して、給与に関する勧告と報告、公務員人事管理に関する報告、育児休業法の改正に関する意見の申出を行いました。今年の給与勧告は、民間企業の賃上げの状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップとなり、ボーナスも引上げとなっております。

また、参与会の場でもお示しして参りましたが、給与制度のアップデートについても、具体的な措置内容を勧告しております。適切な処遇は優秀な人材の確保のために不可欠です。初任給・若年層の給与の大幅な引上げ、管理職の職責・役割に見合った給与体系への刷新、新幹線通勤などの通勤手当の支給拡充など、包括的なパッケージとして処遇面を見直します。

公務員人事管理報告では、採用手法、組織マネジメント、勤務環境の整備という観点から、具体的な施策を打ち出しています。また、参与会でも何度も御指摘をいただいていた、官民給与の比較対象となる企業規模と在級年数廃止について、人事院として検討することを正式に表明したところです。

勧告・報告に盛り込んだ施策の早期実現と、更なる改革の継続が、人事院の使命であると考えています。新時代における国家公務員制度のあるべき姿に向けて、本日も皆様から忌憚のない御意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

（野口総務課長）

それでは、本日のテーマであります人事院勧告・報告等につきまして御説明いたします。

なお、今回から工程表を今年の勧告・報告の内容を反映したものにリニューアルしてございます。こちらの工程表に沿って、まずは給与局から御説明いたします。

(佐々木給与局長)

工程表の3ページを御覧いただければと思います。3ページから、給与制度のアップデートについての御説明を2ページにわたりさせていただいております。

給与制度のアップデートでございますけれども、今、総裁からお話ございましたとおり、パッケージで見直し・改善を図るという観点で取組をしております。そのうち俸給について、本年の官民比較に基づきます改定の中で、新卒の初任給、それから若年層の俸給月額を大幅に引き上げております。これにつきましては、官民比較に基づく部分ですので、令和6年の4月に遡及して実施するということを勧告しております。

そのほか俸給につきましては、係長級から補佐級のところの俸給月額の最低水準の引上げ、それから本省の課室長級につきまして職責重視の体系に刷新をし、併せて、昇格時に給与が大きく上がるようにというのと、それから昇給につきましても、成績優秀者については現行よりも大きな給与上昇が確保できるようにという見直しを行っているところでございます。

それから給与制度のアップデートの手当の関係でございますけれども、地域の給与の反映という観点で、地域手当につきましては民間の最新のデータを反映させることとしており、それに当たりまして制度のかなり大幅な見直しを行っているところでございます。現在、市町村単位で支給地域が決まっておりますけれども、これを都道府県単位に広域化するという、それから級地区分につきましても、現在の7段階を5段階に削減をするという形で、全般を大きくくり化した制度に見直すということをしております。

これに伴いまして、現行よりも地域手当の支給割合が大幅に下がることも出てまいりますので、激変緩和ということで、支給割合が引き下がるのは今回については4ポイント以内に抑制しつつ、かつ、実施に当たりまして1年に1ポイントずつ段階的に実施する等の緩和措置を取っております。

それから異動の円滑化のため、現在この地域手当は勤務地を異にして異動しますと、1年目は100%、2年目は80%を保障するという形にしておりますが、これを3年目も60%を支給するという形に延長するというようにしております。

それから、現行は10年単位で見直しということにしておりましたけれども、今後はこれをもっと短期間でやっていくという形にしております。

それ以外の諸手当につきましても、かなり幅広く見直しを行っております。

まず通勤手当につきまして、支給限度額は現在5万5,000円でございますけれども、これを1か月当たり15万円に引き上げるとともに、新幹線通勤等の特急料金につきましては、現在は2万円を限度にその2分の1を支給するというところでございますが、この15万円の範囲内であれば全額支給をするという形にしております。また、採用も大分変わっ

てきているという中で、採用の段階でこの新幹線通勤の要件を満たす者、あるいは単身赴任手当の支給要件を満たす者については、採用時からこれらの手当を支給できるようにする、さらにこの新幹線通勤等に係る通勤手当については支給要件を緩和して制度を使いやすくする、それから、管理職の平日の深夜勤務に対する手当の支給対象時間帯の拡大等の措置も実施することとしております。

また、配偶者に係る扶養手当を廃止して、子に係る扶養手当を充実するといった見直しも併せて行っております。

そのほか、能力・実績の反映ということで、ボーナスにつきましては勤勉手当の成績率の上限を、現在は2倍までということにしておりますけれども、これを3倍まで引き上げるということ、また、特定任期付の職員につきましても、この勤勉手当を支給できるようにすることによりまして、制度上最大3,000万円台に届く3,150万円の支給、年収でそれぐらいの水準を確保できるようにという措置も勧告に盛り込んでいるところでございます。

そのほか、再任用職員も大分増えてきておりまして、再任用職員にも異動をしてもらう必要が出てきているということで、その異動に資する手当を新たに支給するようにするといった措置も盛り込んでおります。これらにつきましては、令和7年の4月から実施という形で勧告をしているところでございます。

今回のその給与勧告の実施によって、予算的にどれぐらいかかるのかといった御質問を事前に頂いております。その点についてでございますが、官民の比較に基づく給与改定が月例給で1万1,000円余り、それからボーナスの0.10月の引上げと寒冷地手当の引上げ。ここの部分につきまして、財務省が算出している数字によりまして、特別職も含めまして国家公務員全体で大体1,800億円程度という額になるところでございます。

以上でございます。

(野口総務課長)

次に多様で有為な人材の確保の関係につきまして、人材局長・荒井より御説明申し上げます。

(荒井人材局長)

まずスライド5ページの1つ目、一般職大卒程度試験に関するものです。

この一般職試験で実施される試験種目の中に専門試験というのがございますが、専攻分野を越えて様々な分野の受験準備が必要とされるこの専門試験に代えまして、判断力・思考力等の検証により重点を置いた試験内容とする新たな試験区分を設けるというものでございまして、名称を教養区分といたしており、大学3年から受けられるようにするというものです。

2つ目の箱に参りまして、総合職教養区分に関するものです。この区分は毎年秋に実施

しておりますけれども、今秋の申込者が対前年 18%増となっており、また、教養区分合格者のうち実際に採用された者の割合が、全区分平均 36%に対しまして 56%と各省の採用ニーズとマッチをしていることも踏まえまして、秋・春の年 2 回の実施とするものです。

そして一番下の箱に記載している CBT 方式の導入についてですけれども、これはテストセンターに設置された端末に対して本部から配信される問題を、受験者がオンラインで解答する方式を考えております。これは比較的小規模の採用試験から段階的に導入していくということで、仮想の受験者を用いた予備テストであるプレテストを令和 8 年度に実施したいというものでございます。

次のスライドの 6 ページに移っていただきまして、1 つ目の箱、インターンシップについてでございます。民間就活ルールでは、今年からタイプ 3 という一定の期間の就業体験を伴うインターンシップに参加した学生の情報を、採用に当たっての広報活動に活用できるという動きもあることから、公務においても新たな手法の導入を進めていくというものでございます。

その下の箱の公務の魅力の発信についてです。仕事のやりがいに加えて、公務のキャリアの魅力やワーク・ライフ・バランス、そして処遇改善の動き、こういったことに関する発信の内容を充実させていくということ、そして、発信のタイミングについても工夫をして情報発信を強化していくというものでございます。

スライドの 7 ページに移っていただきたいと思います。1 つ目の箱のところになりますが、民間人材の採用です。よりスムーズに公務に入っていただくために、募集から始まってオンボーディングに至るまで、採用される側の目線に立った一連の取組がなされるようにガイドを作成、そして提供していくということがまず 1 つ。そして 2 つ目のカギのところですが、国家公務員として働く上で必要となる基礎知識、これを確実に学べる教材の製作と提供を行ってまいります。

その下、経験者採用試験についてでございます。民間人材が公務にエントリーする方法は 2 通りございまして、1 つは各省で行う選考採用に応募するという方法。そしてもう 1 つは、人事院が実施する経験者採用試験に応募するという方法の 2 つになります。後者につきまして、近年、特に各省の地方機関で係長級の職員の方の採用人数が増えてきておりますことから、今回、府省合同試験を新設するというものであります。

そして、その下のカギのところ、経験者採用に関しましては近年、地方機関での採用が多くなっていることを踏まえまして、受験者の利便性向上のため全国 9 か所で試験を行うというものであります。

次の 8 ページに移っていただきたいと思います。1 番目のキャリア形成支援でございます。主体的・自律的なキャリア形成支援、これを本格的に行っていくということで、職員に対するそのキャリア研修、キャリア面談、人事運用面での工夫、そして成長機会の付与、こうしたことを、各省ごとに総合的・体系的に実施していく必要がございます。このために、人事院のほうでもそうした取組の参考となるガイドを作成して、各省に提供して

いくというものでございます。

その下のカギになりますが、各省がそうした取組を実施しようとしたときには、キャリアコンサルタント資格を持っている職員がその中核的な役割を果たしていくということになります。こういったキャリアコンサルタント資格を持つ職員の養成を後押しするために、人事院のほうで研修講座を開設し、併せてその資格取得の受験費用を支援していくというものでございます。

そのすぐ下の国内外の大学院への派遣でございますが、1つ目のカギのところ、行政官の国内研究員制度の利用を若手だけではなく、中堅職員層にも拡充をしていくということがまず1つでございます。

そして、2つ目のところで海外の大学院、これは例えば、英国のオックスフォード大学のBSG (The Blavatnik School of Government)、リーダーシップと公共政策に取り組んでおります大学院ですけれども、そちらが主催している課長級職員対象のリーダーズプログラム。このプログラムは実践演習・グループワーク・シミュレーション・理論、こういったことから成っている1週間程度のプログラムですけれども、こうしたところへの派遣といったことなどの新たな研修派遣のメニューを設けるということを考えているものでございます。人材局からは以上でございます。

(野口総務課長)

続きまして、資料9ページのWell-beingの実現に向けた環境整備について、職員福祉局から御説明申し上げます。

(荻野職員福祉局長)

それでは職員福祉局から御説明いたします。工程表の説明に入ります前に、人事管理に関する報告に先立ちまして幾つか調査をしてございます。その結果、勧告時報告までにまとまったものが幾つかございますので、そちらのほうの御紹介をまずさせていただきたいと思います。

まず最初の調査は、勤務間インターバル等ウェブ調査の関係でございます。今年度中に2回予定している調査の1回目の調査の速報でございます。調査期間は5月13日からの2週間で、一般職の全国家公務員28万人を対象に行っております。この間に勤務間インターバルを取れていたかどうか等について調査をしており、回答としまして10万人以上の職員から回答を頂いておりまして、速報値でございますけれども、調査対象期間に11時間の勤務間インターバルを確保できている職員は、全体では9割、本府省に限ると8割でございました。

9月の第1週から本年度2回目の調査期間を2週間とりまして、現在その回答期間中でございます。その速報をできるだけ速やかに、年内には発表します。インターバルが取れなかった職員はどのような業務で、どのような層でといった詳細な分析につきまして

は、1・2回目合わせて進めていきたいと考えており、それらの結果を踏まえて、今後の対応について検討していきたいと考えております。これが1点目の調査でございます。

2つ目の調査が、超過勤務をめぐる現在の状況に係る各府省アンケートになります。超過勤務の関係で、国会対応業務や要員の確保について各府省等の人事担当課長等を対象にアンケートを実施したものでございます。外局等も入りますので、全体で45府省等が対象になっております。

その結果ですが、国会対応業務の関係について、国会対応業務に係る超過勤務の状況はどう変わったかということをお伺いしております。令和4年度調査時にも同様に変化の状況を調査しており、当時の回答と同じく、一番多い回答は「特に変わっていない」というものでございました。

ただ、令和4年度の調査等と比較しますと、大きな違いとして「大幅に削減されている」、「削減傾向にある」という回答が、前は3府省ほどだったのが、今回は12に増加しており一定の進捗を窺わせるものとなっております。その一方で、ボリュームゾーンは依然として「変わっていない」というところでございましたので、引き続き国会関係の業務削減、縮減を進めていく必要があると考えてございます。

次に、各回答の要因として挙げられたもののうち削減傾向にある要因として、多くの質問通告の早期化等が挙げられております。一方で、増加の要因にも一部の質問通告が遅いという回答も依然としてございます。また、災害等に伴い質問数そのものが増えたというような回答もございますが、これは増加要因としてはやむを得ないものと思っております。

続きまして、業務量に応じた要員の確保の関係でございます。多くの府省から恒常的な人員不足が生じているという回答を頂いておりますが、その理由としては、記載しているもの以外に、複数の要因が組み合わさっているなど単純な要因として挙げるのが難しいといった御回答も多数頂いておりますので、もう少し各府省の実情を聞いていく必要があると考えております。

3つ目の調査は、各府省におけるハラスメント相談に関する職員アンケートの調査結果でございます。こちらは昨年末から今年にかけて、職員3,000人を対象にハラスメント相談に関する調査を行い、約2,000人から回答を得ているものでございます。

その結果ですが、3割弱の職員がハラスメントを受けたことがあると回答しており、その中で一番多かったのがパワーハラスメントでございます。

また、女性だけで見るとセクハラも多いという状況になっております。

ハラスメントを受けたときに誰に相談しましたかという項目では上司・同僚等が最多となっております。ハラスメントについては相談員制度を設けておりますが、相談員には相談しにくいと感じている職員が一定数いることも分かってきました。その理由として、相談員の問題解決能力に疑いを持つ者や、そもそも窓口自体を知らない、相談方法を知らないという者も一定数いることが分かりました。こうした状況を踏まえて対応していく

必要があると考えてございます。

続いて4種類目の調査は、各府省における健康管理体制の充実のための官民調査です。健康管理体制等の実情について調査したものでございまして、健康管理者を置くこととしている全国約2,500の職場を調査対象としております。小規模な出先機関等も対象となっております。

その結果として、まず、健康管理に関する体制等の課題を挙げてございます。健康管理部門と健康管理医・人事管理部門等の関係者間の連携が取れてないというような実情が分かってきています。

また、健康管理に関する支援としては、メンタル不調による長期病休者への職場復帰支援、様々な研修ニーズへの対応、相談窓口の充実等の課題が示されております。これらを踏まえまして、適切な方法を検討し、今の段階で全てについて結論を得ているものではないですが、方向性や課題認識等を勧告時報告に盛り込んでいるところでございます。

以上が調査のご報告になります。

これらも踏まえて工程表の9ページでございます。

時代に即した働き方の促進ということで、1つ目の項目は勤務間のインターバル確保に係る調査・研究です。先ほど申し上げたとおり、全ての常勤職員を対象にしたアンケート調査を計2回行っておりますので、その結果について詳細な分析を行い、さらに民間企業・有識者ヒアリングなども行い、課題解消に資する取組を進めていくこととしております。

次に、制度改革を柔軟な働き方につなげていくための取組でございます。これまでフレックス、勤務間インターバル、テレワーク等、柔軟な働き方の制度の実装を進めておりますが、今後はいかに浸透させて、活用してもらうかという点について、効果的な働き方、浸透方法を検討していきたいと考えてございます。

続いて、魅力ある勤務環境整備に向けたさらなる取組につきまして、公務を魅力ある職場にするためには、勤務環境の面からも不断の取組が必要だと考えてございます。

次のページに出てまいりますけれども、今回も育児・介護に携わる人に対しては、一定の休暇等を充実させておりますけれども、育児・介護等を行っていない人でも、どうしても休まなければいけない事情があるという方もいます。そうした場合に活用できるような様々な事情に応じた無給の休暇制度について、さらなる魅力向上につながるのではないかと考えて、今後検討していきたいと考えてございます。

続いて、兼業制度の見直しでございます。兼業制度の見直しにつきましても、職員の意識の把握、民間企業ヒアリング等を行って具体的に検討していくこととしてございます。

10ページを御覧ください。子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充ということで、民間法制を踏まえまして、育児時間の取得パターンの多様化を図ることとしております。現行の育児時間というのは日に2時間まで、その代わり日数の制限がないというものですが、そのほかのパターンとして、年間10日相当の範囲内で1日単位で

の育児時間の取得を選択できるよう、民間法制的状況を踏まえて法改正について意見の申出をしております。その他、子の看護休暇の対象となる子を現行の小学校就学前から小学校3年生まで拡大するといった措置を行うこととしております。

法改正につきましては国会のほうで全て決めていかないといけませんけども、人事院規則での議論については早急に準備をしていきたいと考えております。仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備につきましても、職員への周知、職員からの意向確認等について措置をしていきたいというふうに考えてございます。

11 ページを御覧ください。超過勤務の縮減の関係では、各府省に一層の取組をお願いしていきたいと考えております。令和4年に勤務時間調査・指導室を設置して取組を進めてきておりますけれども、その体制も充実させて、調査対象数を増やす等の取組をしていきたいと考えております。まず、先ほどの国会対応業務の部分の関係につきましては、行政内部でできることをさらに各府省に促すとともに、総裁からも両院議長に本年度のアンケート結果を説明したりしていただいておりますところ、事務レベルでも関係先に御説明して一層の取組をお願いしています。また、人員の件につきましても、既に申し上げましたとおり各府省の実情を把握していきたいと思っております。その上で関係部局にお願いすべきことがあれば、人事院からもお願いしていきたいと思っております。

続いて、ゼロ・ハラスメントの実現の関係です。先ほどのアンケート調査では何かあったら身近な人に相談するという結果が示されています。全職員にハラスメントに対して正しい認識、そしてハラスメントをしてはいけないという自覚を持ってもらわないといけないと再認識したところでございまして、意識啓発にさらに取り組んでまいります。

また、相談の敷居が高いとか、相談員の専門性に疑義もあったところでございますので、相談しやすくなるような工夫ですとか、現在設けている相談員が相談できる窓口についてもさらに充実させていきたいと思っております。また、カスタマー・ハラスメントについても様々な動きがございまして、しっかり情報収集して、各府省に提供していきたいと考えてございます。

最後に、職員の健康増進についてでございます。現在、健康に関する職員相談は心の関係だけでございますけれども、ニーズも踏まえまして、性差に応じた健康課題等、体の関係も相談可能としていきたいと考えてございます。また、健康管理体制につきましては、調査結果から様々な課題が明らかになってきておりますので、内閣人事局や各府省と連携して、改善策を検討していきたいと思っております。また、心の健康で長期病休となっている職員も増えております。正しいタイミングで職場復帰しているのか等、再発防止、円滑な職場復帰支援も重要になっております。現在調査・研究事業を実施中でございますので、実践的な職場復帰支援手法を令和7年度には各府省に提供していきたいと考えてございます。以上でございます。

(野口総務課長)

最後に、人事管理のデジタル化及び人事行政諮問会議関係につきまして、総括審議官・役田より御説明申し上げます。

(役田総括審議官)

それでは御説明いたします。資料お戻りいただきまして8ページの下の段を御覧ください。人事管理のデジタル化でございます。人事管理業務のシステム化ということで閣議決定されました、デジタル社会の実現に向けた重点計画というものがございます。その中におきましては、人事管理分野というのはデジタル化による業務の効率化の余地が大きい、また、職員の働き方やキャリアの希望等に配慮した人事管理が重要ということで、人事管理情報をシステムで蓄積・管理することが有効と述べられております。

こうしたことを受けまして、内閣人事局・デジタル庁と連携しまして、各府省が共通的に使用する機能の範囲ですとか、スケジュールを始めとする人事管理業務に係るシステム化の全体設計を整理していくということでございます。その中でも特に工程表において先行することとされています各府省共通の勤務時間管理システムについては、優先的に取り組むとされてございます。

ページ飛びまして、最後の12ページを御覧ください。人事行政諮問会議中間報告を踏まえた取組でございます。同会議におきましては、本年5月に中間報告を取りまとめたいただきました。そこでの方向性を実現するために、会議でのさらなる議論を踏まえつつ取り組むということでございます。

まず1つ目は国家公務員に求められる行動の明確化ということでございます。

職員の判断のよりどころとなる価値観や仕事の意義を示し、国民の信頼を得るための行動規範を策定するとされました。これを受けまして、さらに9月に開催されました同会議におきまして、行動規範の内容や位置づけが議論されております。

その諮問会議において示された行動規範の内容案では、行動規範が3点に分けられて述べられております。1つ目が国民を第一に考えた行動ということで、以下読み上げますと、「国民を支える国家公務員としての使命感の下、国民を第一に考え、志と意欲を持って誠実に行動する。確かな行政サービスを提供し続けるため、限りあるリソースを効果的に活用し、最大のパフォーマンスを発揮する。」です。

2つ目が中立・公正な立場での職務遂行ということで2点ございます。「特定の個人や組織など一部の利害を偏重せず、中立・公正な立場で職務を遂行する。行政に対する多様なニーズや様々な立場があることを理解し、広い視野を持って職務に当たる。」です。

3つ目が専門性と根拠に基づいた客観的判断ということで、これも2点ございまして、「国民からの信頼が得られるよう常に透明性の高い行政運営を意識した上で、根拠に基づいた客観的判断を行う。知識とスキルを磨き、行政のプロフェッショナルとしての誇りと責任感を持つ」です。こういった内容について御議論いただきまして、会議におきましては合意が得られている状況でございます。これを踏まえまして、策定に向けて具体的な

検討を進めていくことになります。

それから、下の箱、職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底でございます。まず、公務員の給与におきまして、給与の等級が上がる、昇格というものがございすけれども、上の級に昇格するための要件といたしまして、その下の級に一定期間在職しなければならないという在級期間がございす。これが年功的な昇進ですとか、あるいは、抜てきを妨げているというような指摘もございまして、関係者の意見も聞きながら、廃止を含めた見直しについて早急に検討していくこととしてございす。

2つ目の点につきまして、もともと国家公務員法にも職務給の原則ですとか、人事評価に基づく人事管理ということが規定をされておりますけれども、これを徹底するというところでございまして、職務内容等を明確化し職務の重要性に見合った報酬水準を設定するという点について検討が求められております。

また、3つ目、人材確保の要請も考慮いたしまして、適切な報酬水準の設定におきまして、これまでも参与会において御議論あるいは御意見いただいているところではございすけれども、官民給与の比較対象となる企業規模について、各方面の意見も聞きながら検討するというところでございす。

私からの御説明は以上となります。

(野口総務課長)

人事院側からの説明は以上でございす。ただいま御説明した内容などにつきまして、参与の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いいたします。どなたからでも結構でございすので、よろしくお願いいたします。

(冨田参与)

ありがとうございます。給与制度のアップデートや今回の勧告・報告で、非常に意欲的な改善がされたと感じております。関係の皆様方の御努力に敬意を表したいと思います。ただ、問題はいくつか残っており、それらにスピード感を持って対応することがとても大事だと思います。今は大きな変革の時期であります。民間も人事制度を思い切って変えてきていますので、ぜひスピード感を持った変革・改革を続けていただきたいと思います。

第一点はやはり、民間給与の調査対象となる企業規模の問題です。諮問会議の中でもご指摘があり、検討するとありますので、そろそろ決着をつけていただきたいと思います。50人以上という規模での比較で「4.4%」という数字なので、大企業をベースにすれば、もう少し上がるはずで。その点はぜひ、お願いしたいと思います。

もう一つは、公務員の仕事というものは、もはや、「定量的にこれだけ・言われたことだけをやればいい」という性格のものではありません。自分の創造力や発意をいかに発揮するかが公務員の仕事だと思います。諮問会議でも強く指摘されているところですが、ぜひ、職務ベースの報酬設定や能力・実績主義の徹底を実践していただきたいと思います。

描くのは簡単ですが、どうやって実践するかは、民間企業でも非常に大きな問題です。最近ジョブ型など新しい働き方を導入している企業が製造業系を中心に増えてきています。公務員の中でもぜひ定着させていただきたいです。

また、昇格における在級期間の問題もあります。これは法律改正が必要なものではなく、運用の問題だと思いますので、やる気になればすぐにできると思います。関係者の意見を聞きながら、とありましたが、あまり反対する人はいないのではないかと思います。ぜひ早くスタートさせていただきたいです。資料の12ページを見ると、他の項目は大体「令和6年度中に実施」と書いてある中、在級期間の見直しは「令和7年勧告に向けて検討」とあり、違和感があります。在級期間の見直しもぜひ、令和6年度中に実施させていただきたいです。昇格というのは春に行われるものだと思いますので、来年の春には実施できるよう、検討をお願いします。

キャリア形成に関して、国内外の大学院派遣は、ぜひ増やしていただきたいと思います。問題は、大学院への派遣経験を生かした仕事や活躍のフィールドを増やすことだと思います。海外機関での仕事など、日本の優秀な公務員の方の力を発揮できるフィールドをさらに増やすことも、やはりキャリア形成の大事な点だと思います。研修をやればよいというのではなく、その後が大事だと考えます。

高卒で入ってこられる公務員の方は多いと思います。そういう方が就職後に国内で4年制大学へ通うことができるという制度もとても大事だと思います。一般職の採用募集でも、家庭の事情で大学に行けなかったような方にとって、制度により公務員になった後でも大学へ通うことができれば、キャリア形成において選択肢が増えると思います。

また、いつも申し上げていることですが、兼業制度の見直しは検討となっていますが、日本の人口が減少してきている中で、一人ひとりの持っている能力をフルに活用することが必要だと考えます。二刀流・三刀流の時代です。官民で兼業の意義を広めていくべきです。単なる人口減少対策としてだけではなく、自分自身の問題意識や気づきから新しい解決策を導き、仕事をしていくという力を養う上でも、色々な角度で仕事をしてみることは大変意味のあることだと思います。

民間企業にとっても大事なことです。ぜひ、官民の間で兼業しやすいようにしていただきたいと思います。また、経験者採用を取り組まれていると思いますが、採用まで至らなくても人事交流、又は兼業でもいいと思います。人材の有効活用のあり方を検討していただきたいと思います。私からは以上です。

(柳参与)

どうもありがとうございました。大分資料も見やすくなりました。

先ほど、今回の給与改定が約2,000億ということで、私はこういう表現はぜひ積極的にやっていただきたいと思うんですね。これは人的資本投資だから、給与だとかいろんな活動にどのぐらい霞が関として投資しているのか、そのインプットとアウトプット両方を

見ながら、それがバランス取れているかということだと思いますね。企業経営はもう基本的にそういうふうに見ています。インプットとして 2,000 億と活動経費でどのぐらいお金を使って、そのアウトプットもしくはアウトカムとしてエンゲージメントの調査を整理して行う。どう上がっているのか、採用が活性化しているかといったことをバランスとして見ていけばいいと思います。ぜひ、そういうマネジメント体系をつくっていただきたい。2,000 億と聞くと、やった感があるじゃないですか。全体の何%になるのか分からないですけど、ぜひお願いします。

それから、もう一つ、受験者が少ないといったことは新聞にもやはり露出されるわけで、周りの穴埋めというか、どんどんいろんな制度を改革されていて、これは非常にいいと思うんですけど、最後はやはり学生と直接接する、そういう場面をもっともっと作らないといけないのではないかというふうには思います。既にやってらっしゃるかもしれませんが。自動車工業会がもう 12、3 年前から、全社長が学校を回る取組を行っており、私も数年前に説明に行っていた。コロナが明けて、またこれが再開して一生懸命やっています。特に車ってというのは、車自体が今変わるとか、学生がもう免許取らない時代になってきているから、もっと車の面白さとか魅力を伝えなきゃいけないんですよ。ですから、公務員のやりがいとか面白さとか、公務員になると何ができるんだというのを、もっと直にパッションを学生に伝えるということだと思います。

似たような事例で、経産省の下にある産総研では、採用は特に問題ないんですけど、研究テーマを自分から取りに行く必要がある。これは待っていても駄目なので、理事長が 100 社回るというプロジェクトをやっている、大体半分ぐらい回っています。そうするとやはりちょっと感触が変わってくるんですよ。

もう一つの例は、東大に東大基金というのがあって、150 周年で 200 億円を集めたいんですけどどうすればいいですかという相談を受けて何年か前から面倒見ている。それは、総長と副学長が 100 社回ってくださいと。最初はちょっと二の足踏まれたんですけど、この前聞いたらもう 40 社ぐらい回りましたと言っていて、やはり実際に行くと、初めて東大から来たという人がたくさん会社ばかりなわけですよ。そういうことがあると全然リレーションが変わってくるので、公務員と学生のリレーションを直接変えていく。やっぱこういう活動が基本にあるべきじゃないかと思うんですね。ぜひそういうのを企画してですね、例えば全事務次官が 10 校ずつ回るとか、そのぐらい迫力があってもいいと思うんですよ。本当に今大変なんだということをぜひ伝えていただきたいと思います。

今回は給与改定等本当にありがとうございました。また続けてやってください。

(小幡参与)

ありがとうございました。今の御意見ともつながるのですが、まずこの給与のアップデートについては、直感的にはかなり思い切ってやってもらいたいと思いました。もちろん

ん民間ではもっと思い切っているところもあるかもしれませんが、1,800 億円純増、ということだと、公務員がここまで前向きだというのは大きなことだと思います。

どちらかというと、若年層とか初任給のほうに手厚くするために年次が上の職員の分を持ってくるという形で調整をするのかと思っていたのですが、そうではなくて、まさに人的資源のために投資をするということで、予算を増やすというのはすばらしいと思います。多少はそういった調整もあるのかについても少し伺いたかったのですが、いずれにしても今回の方向で実施するというのはとても大事だと思います。

通勤手当の引上げもかなり思い切っていますし、配偶者ではなく子の扶養手当のほうにシフトしている。この辺りは公務員が給与制度をこのように改正しますと、公的な法人がどこも変えていくので、実は国家公務員だけではなく、非常に大きな影響力を持っていると思います。的確なアップデートで制度を改革するということはとても重要なことだと思います。

さらに、ボーナスが引き上がって、高い業績を上げたら増額がかなりできるということ、先ほど 3,000 万円とおっしゃっていましたね。

(佐々木給与局長)

任期付で 3,150 万円です。

(小幡参与)

年齢がどのぐらいかという話もあると思いますが、そこまでの水準になれるということであれば、6 ページの公務の魅力を発信していくという場での発信、これは以前から大事だと申し上げていたところですが、もちろん公務員がどういう仕事ができるかという魅力を発信することもとても大事ですが、やはりお給料が高くないというイメージがどうしてもあると思うので、ぜひ公務の魅力の発信のところで、頑張ればかなり高いお給料もあり得るということをきちんと説明していくことも必要かと思います。働きがいがあるというか、頑張れば安定だけではなくてそれに見合ったお給料ももらえるようになるということの発信を早めにしていくことがとても大事だと思いました。公務の魅力の発信のコンテンツとして、俸給のところも含めてはどうかと思います。

もう一点、採用試験のところの、CBT 方式ですね。世の中の流れがだんだんそういうふうになってきますので、当然公務員試験もそのように進んでいくのは必要かと思います。

具体的にどのようにしていくか、おそらく複数の日にちと場所を設けて、最初は択一試験だけだと思いますが、そのうち論文試験もできるようにもなるかもしれません。そこは何回も分けて、場所も用意してという大変かもしれませんが、少なくとも一次試験のところで、この日に受けなければいけないということではなくて、日時も場所も複数あるということになれば選択肢が広がるので、公務員試験は日程が決まってしまうから受けにくいということが受験生からよく聞くので、そこが改善できればよいと思います。

1点、教養区分のところで大学3年の受験が可能になり、実際に各省の採用の率が高いというお話を伺ったのですが、内定して実際に行ったのかというところ。内定した後の卒業後に残るパーセントをお伺いできればと思いました。要するに実際にほかには行かずに国家公務員になったかという結果のところが伺えればと思います。

(野口総務課長)

ありがとうございます。最後の点につきまして人材局から何かございますでしょうか。

(荒井人材局長)

受験年齢を引き下げた結果どれだけ合格・採用に結びついているかは非常に肝心なところで、来年度以降、引き下げによる結果が出てまいりますので、今後検証していきたいところとして非常に注意深く見ているところです。

(小林参与)

5点ほどコメントとお願いを申し上げたいと思います。まず非常に大胆な人事院勧告・報告をお出しいただいて本当にありがとうございました。嬉しかったのは、マスメディアも含めて世の中がそれに対して支持してくださったという実感があったことです。それは前置きとして申し上げた上で、5点ほど。

最初に、原資の確保という問題です。先ほど、1,800億円プラス来年4月からの分、周辺経費も含めてこれだけのお金が必要になると。その原資を確保するために、従前からこの場でも議論に上がっていますが、現行の業務の効率化、それから断捨離。デジタルですとかICTを駆使して、新しい業務遂行の方法を考えて、そのことが、中長期的に大幅なコスト削減につながるようにすること、それで原資の確保をしていくということをやっていただくとともに、公務員が真剣にそれらに取り組んでいるという事実を国民の皆さんにお知らせいただきたいと思います。

今は、人がいなくて成り手がいなくて困っていた公務員の待遇が良くなって、給与水準が改善されて良かったという風潮なんですけれども、この先、その原資は税金を増やすんですかという議論に必ずなるのではないかと思いますので、我々はやるべきことはきちんと襟を正して厳しくやっていますということを主張していただきたいというのがまず1点です。

2点目でございますが、マスメディアも含めて好意的な論調というふうに申し上げましたが、気になりましたのが、8月9日の報道では、「まだまだ」というトーンがありました。特に従業員50人以上の企業の給与水準を見て決めるという点については、キャリア官僚を志す学生らが比較対象とするような大企業との給与差を十分に反映できない制度上の限界があると書いてあったんですね。これは制度上の限界でも何でもないので、変えられるものだというふうに認識しておりますので、スピードアップして

いただきたいことの1つとして、50 人問題、これを改めてですね、きちんとスケジュール管理をして実現をしていただきたいなと思います。

3点目が、スピードアップしていただきたいこととして、先ほど御説明いただいた12ページの、職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底のところです。人事行政諮問会議で非常に熱く議論された在級期間について、これは令和7年の勧告に向けて検討と書いてありますが、もう少しスピードアップできないのかと私も思います。遅くとも令和7年勧告。そうすると今年が大事なんですね。令和7年の勧告だから、スピードアップしていただかなくてはなりません。在級期間の次の2項目と3項目もセットで今年度中に枠組みは作っていただいて、来年度の人勧には確実に載せるというような線表を引いていただくと良いのではないかと思います。それから、ここに必要なのはスケジュール表だと思いますので、そこをぜひお願いしたいというのが3点目です。

4点目でございますけれども、国会待機その他ですが、昨年と比べてどうかという数字が出ておりましたが、災害等の非常事態のケースを差し引くと、十分と言えるかどうかは分かりませんがかなり改善された。これは総裁がしっかりと政治家の先生方に自覚を促すような伝え方をしてくださった成果でもあると思っております。そこで気になったのが、まだ一部の質問通告が遅いと書いてございました。その点についてフィードバックをされる機会があってもいいのではないだろうかと思えます。論調としては、国会、衆議院・参議院に御説明に行かれるときに、「衆議院・参議院の皆様の御協力のおかげでこんなに改善されました。ありがとうございます」というお礼をおっしゃりに行く機会に、一部の質問通告、具体的に「AとかBとかCのここはこんなに遅いんですよ」という、言い方で丁寧にフィードバックをされるといいのではないかと思います。

5点目、最後ですけれども、ハラスメントの相談に関して、ハラスメントを受けた、あるいはハラスメントを見聞きしたという方々が相談しない理由というのが、相談ですとか通報することによって自分が嫌な思いをしたり、仕事がやりにくくなったり、変な人だと思われたり、最悪の場合は犯人探しをされるというようなことを恐れて通報しない人がいるとしたら、これは民間企業では殆どの大企業が導入しているんですけれども、窓口を1つ増やすということが必要です。まず、職場内部の通報窓口というのがある。それ以前に相談員に相談できますが、それらにプラスして、多くの企業では社外の人たちに相談できる外部通報窓口があります。外部委託ということで、専門の会社ですとか弁護士の先生等に委託されて、信頼のできる外部の通報窓口を作ってみたらどうかと思います。以前の消費者庁の調査でも、外部通報窓口を設置することにより社内の事情に左右されない公正な判断ができる、面識がないから事件時に通報しやすい、匿名性が確保できるといった調査結果もございますので、御検討いただければと思います。以上です。

(境参与)

勧告については本当にインパクトがある内容で、我々としても報道のしがいがあった

という感じがしています。初任給の大幅アップや若年層への重点配分は、採用市場においても、それなりの効果を発揮するのではないかと期待しているところです。

今後は、子育て世代以降の待遇をどう改善して、せっかく採った人材の流出を食い止める方策、そこが大変なんだろうなと思います。財源の制約がある中で、そんな簡単な問題じゃないと思いますし、給与だけで解決できる問題ではないと思うんですけども、ぜひ知恵を絞っていただきたいと思います。

応募の拡大に関して言えば、もう既にコメントがありましたけれども、CBT の導入は一番効果の期待できるところだろうなと思っています。そもそも実態として、現場で手書きの書類を作るような場面はほぼ消えているはずですし、公文書管理は全面的に電子化の方向に沿った取組が進んでいるわけですから、これはもう本当に必然的な流れだろうと思います。もっと早くやってもよかったのではないかと考えています。聞くとここによると、今も受験票は紙で、自分でプリントして持って行くらしいですが、こういうのも早く世の中全体のデジタル化の流れを引っ張っていくような形にしたほうがよろしいんじゃないかなと思っています。

実は私ども、前にもちょっとここでお話ししましたが、この秋から新しい検定事業を始めることにしていて、大手の CBT 専門業者と組むんですが、そこは全国に 300 か所ぐらいテストセンターがあって、都合のいい時間に行って受けられる。1、2 か月ほどの受験期間を設けようかと思っているんですけども、遅刻の心配をしなくていいというか、好きなときに行って受けることができる。

私も実地で見せてもらったんですけど、セキュリティーに関しては、恐らく今の紙の試験よりよっぽど強いという感じがしました。試験の運営負担はトータルで見たら相当軽減されるんじゃないかなと思いますし、受ける側と試験を運営する側双方にとってメリットが大きいと思っています。

それと工程表の中の、国会対応業務に伴う超過勤務に削減の兆しが見えているというアンケート調査には非常に意を強くしたところです。口に出して言い続けないと考え不下去了ので、ずっと言い続けることが大切なんだなと思っています。

ハラスメント対策はなかなか難しい問題があって、これはもう何かルールを作っていくしかないんじゃないかなろうかと個人的には思っているところです。つまり、組織の中の言葉遣いから変えていく。いろんな人に聞いているんですけど、一番感心したのが、アメリカの航空宇宙局 NASA は、批判的な質問を禁じているらしいです。何かトラブルが起きたときに「誰の責任なんだ」とか「誰がやったんだ」とかいう質問を全て前向きな言い方に変えて、そのルールを徹底的に研修しているそうです。国際宇宙ステーションでトラブルがあっても、それが致命的な結果につながらずに済むような雰囲気作りをやっていると聞いて、もう少し詳しく調べてみたいなと思ったところです。単なる研修ではなかなか難しいところがあるので、何らかのルールを作っていくようなことが必要なのではなかろうかなと思いました。

それと、リニューアルした工程表、私も非常に見やすくなったと思っています。ただ、初めて作った工程表に、これからは三つの観点から検討を進めていくというお話があって、一つはマネジメント能力を高める。それと時代環境に適応できる能力の確保。これは新しいバージョンの工程表にも散りばめられていると思うんですけども、もう一つあった国際性と開放性という方向性がちょっと後退したのかな、どこに行ったのかなという印象は少し受けました。

3年ほど前、たしか私が初めて出席した参与会だったと思うんですけども、外国人材の採用について何か考えていくほうがいいんじゃないかということを書いて、そのときは例の法制局の見解とか憲法上の当然の法理とかという言葉で片づけられてしまったんですけども、最近もある役所の幹部と話していて、例えばデジタル関連の政策を推進していく上で、本当であればインド人の優秀な学生を採用したいのに、国籍要件が壁になってそれができないという悩みを聞いたことがあります。

公権力の行使と国家意思の形成への参画に携わる公務員は、もちろんそれは当然、日本国籍を持っていなければ難しいと思いますが、全ての公務員がそうではないような気がします。例えば、専ら研究開発の仕事に従事する分野というのは当然あるわけでしょうし、この法理が及ぶのかどうか、最初から考え直したほうがいいのかどうかという気がします。そうしないと、今はもうIT人材は日本国内どころか世界中で不足していますし、例えば、地方創生をやっている分野はむしろ外国人がやったほうがよっぽどインバウンド政策の実現に資するのではなかろうかという気がします。世界最高水準の行政サービスを提供していくのであれば、単に、外形的な基準で日本国籍がなければ駄目というようなことではなくて、少し区分を設けて考えていくほうが、これから人口減少が進む中ではむしろ良いのではなかろうかと思っています。工程表に盛り込むことまでは求めませんが、人事院としてはそういう問題意識も持ち続けていたほうが良いと思っています。

(野口総務課長)

ありがとうございます。オンラインで御参加の県参参与からも御意見、コメントをお願いできればと思います。

(県参与)

遅れての参加で冒頭の説明を拝聴できず失礼いたしました。事前打合せで伺ったことを前提に申し上げます。

まず、この参与会にお世話になりましたから頂いた報告では最も明るい内容でうれしく感じました。しかも、小林参与がおっしゃったように、社会的にも受け入れられているようですので、こういう方向がずっと続けられるようであれば、非常に幸いと思っています。4点申し上げて、1点お伺いがあります。

まず、細かいことですが、スライド5ページ。教養区分のことで、これは事前打合せのときも申し上げましたが、専門試験なしという表現は避けていただきたいと思います。教養区分というのは公務員にとって必要な専門能力を、縦割りの専門科目という側面ではなく、別の側面から専門能力を測っていると私は理解しております。ですから、ボックスの一番上は、専門試験に代えてより判断力・思考力等云々というので良いと思います。その次のボックスの括弧の中に「専門試験なし」とあるのは、単に教養区分についてとしていただければそれでよろしいのではないかと存じます。これはやはり非常にこの試験に対する社会的なイメージへの影響を与えたいと思いますので、御検討いただきたいと思います。

2点目はCBTですが、これはもちろん私も大賛成です。ただ、CBTには少なくとも3類型が想定されていて、まず、対面で行うということ。2つ目は遠隔同時の場合、3つ目は遠隔非同時の場合であります。対面もしくは遠隔同時であれば試験問題は1種類で、それを共有して終わります。ところが遠隔非同時になると、試験問題をどうするかが論点と思います。時間を違えて受験する人がいるとすると、公平性をどう担保するのか、問題の出題の仕方をどうするのかということが非常に大きな論点になるだろうと思います。この点についてはよくシミュレーションをしていただいて、このCBT方式を如何に実装するのかということを御検討中とは思いますが、その結果などを教えていただければと思います。

それから、3番目は、既に先生方もおっしゃっていますが、内外の大学院の派遣拡充、これも大賛成であります。公務員等とされて、もちろん既に、大学・大学院には行っちゃる方もいらっしゃると思いますが、さらに執務を経て、また別のところで勉強をされるということは非常に重要で、それによって、それまで持っておられた価値観や慣習を相対化するということが非常に重要だと思います。しかもそれが海外でありますと、他国の文化・制度、公務員制度等との比較がなされて、なおさら日本の在り方というものが相対化される、そのいい機会であると思いますので、これをぜひ拡張していただきたいと思います。

それから、4番目は先ほど御発言にあった兼業のことですが、官民交流と兼業とは本質的に目的や過程が違うと思います。交流した場合は、立場をたがえて交換して1つの価値観なり目的を追求するということで進めるとは思いますが、兼業した場合は一人格の中に二つの目的や価値観が併存、あるいは三つ以上存在するかもしれません。そうしますと、それを追求している間に経済的利益相反や社会的利益相反が一人の人格の中に生ずる可能性があります。ですから、これを想定した上で兼業を進められるのであれば、これに対してどのような措置を取った上で兼業を進められるのかということについて教えていただきたいと思います。

最後は、もう既に議論されたのでしょうか。諮問会議が出されている施策の具体的な方向性の中で最も重要なものの1つに、「職員の判断のよりどころとなる価値観や仕事の意

義を示し」と書いてありますが、これを諮問会議の方々はどう認識されて、どのような文章で社会的に公表されるということなのか。この辺りについて教えていただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

(野口総務課長)

人事院側のほうから、給与局長発言をお願いします。

(佐々木給与局長)

はい。まず、私のほうから給与の関係で御指摘を頂いたことにつきまして、若干補足の説明をさせていただきたいと思います。

まず、比較企業規模の問題につきましては、比較企業規模という言葉を使ってこれを見直すということを報告で述べたというのは、私どもとしては非常に大きなものではありませんけれども、御指摘にございましたとおり、必要な準備をしつつ、できるだけ早急に取り組みたいというふうに思っております。

それから、襟を正してというお話もございました。私もかつて、公務員給与に対する批判が非常に厳しい頃に、勧告で給与の引上げを求めるんですけれども、同時にどれだけ行政で効率化を進めているのか、少ない人数でこれだけの業務をこなしているというのかをうまく示せないかということを当時議論したことを、今、お話を伺っていて思い出しました。大変重要な御指摘を頂いたというふうに思っております。

それから在級期間のお話でございますけれども、抜てきあるいは、年功にとらわれない処遇について必要な対応ができるように早急に取り組みたいというふうに思っております。

また、今回、初任給、初任層に重点を置いて改定をいたしました。その部分はこの官民比較に基づく部分の中で行っております。この1万1,183円、平均すると行(一)1人当たりそういう額ですけれども、これを俸給表の中で、例えば総合職の初任給ですと率にして14.6%、一番低いところは1.1%という改定率でありまして、そのように、この全体の配分にかなり大きくウェイトをつけるような形で実施をしているということです。全てマイナスになってはいないんですけれども、全体的に上がっている中で、要は初任給を上げるとして、一方で非常に低い改定率の部分についてどうなのかという御指摘もあるところではあります。そういうやり方の中で賄っているということでございます。

(野口総務課長)

では、職員福祉局長のほうからよろしくお願いします。

(荻野職員福祉局長)

まず、兼業の関係で幾つかコメントを頂きました。兼業につきましては、魅力向上を通

じた人材確保だとか、あるいはスキルアップ、あるいは自己実現等々の効用を指摘されているところではございますけども、それに加えて将来の社会を見据えて、人材の有効活用という観点からも、そういう視点を持って検討していくべきではないかという御指摘でありまして、まさにそのとおりかというふうに思っております。

今後行っていくこととしましては、まず、職員の中でどのようなニーズがあるのかを聞いていきたいと思っております。全分野についてなのか、特に例えば自己実現について興味を持っているのか、そういう点についてしっかり調査をして把握をしていきたいと思っております。

その一方で、公務員の兼業については公正性の観点等から様々な懸念があることも承知しております。この対応は、民間企業にもいろいろヒアリングをしていきたいというふうに思っております。公務と完全に同じではないかもしれませんが、同じような悩みを持って、どのように乗り越えてきたのか、あるいはある部分については達成できましたといったこともあるかと思いますので、そういったような知見も得ながら、うまく両立するようにアンケート等を進めていきたいなど思っている次第でございます。

続けて、超過勤務の関係でございます。国会对応業務の御指摘にもありましたとおり、兆しとしてよい方向に向かってきているのではないかと捉えておりますが、一方で、ここで留まてはいけないので、引き続き改善についてお願いをしていくことを考えております。

最後にハラスメントについてになります。まさに、各府省の中のハラスメント相談員とは別に、各府省の中では言いづらかったときに言ってもらえる窓口が、まず人事院だろうと、我々としてはそういう役割を果たしていきたいというふうには思っているところではございます。それとは別に、各府省独自に外部の窓口を設けているところも幾つかあるというふうに認識をしておりますので、そこでの状況等についてもこれから聞いていきたいと思っております。

職員福祉局からは以上でございます。

(野口総務課長)

人材局長お願いします。

(荒井人材局長)

はい。人材局関係で幾つか御質問・御意見を頂きました。

最初にまず、留学、海外派遣後のキャリアパスがしっかりできているのかという御質問がございました。最近、霞が関等でも、新たな国際的な枠組みづくりとか、国際交渉、インフラシステムの海外展開、いろいろな海外関係業務が、重要性・業務量ともに相当増えてきておりまして、帰国後に、人事のほうで、配属先を配慮する例もありますし、またG20等の大規模国際会議の応援業務に就けるといった配慮をしている例もございます。

また、国内だけではなくて、海外の国際機関への派遣、あるいは在外公館への出向といった形で留学経験を生かす道もあり、こういう経験を繰り返す中で、専門性・職務遂行能力で高い評価を得て、例えば国際機関の幹部ポストに就くような例もあります。

こういった形で各省人事当局にも工夫・配慮いただいておりますが、この前提になるのはやはりしっかりとしたキャリアの形成支援体制であり、人事院として後押しをしていくことも必要だということで、今回の勧告時報告でも関連するガイドを作る旨の記載をしております。

そして魅力の発信について、学生にしっかりと伝えていく必要があるという御指摘でございます。今、人材確保活動で学生さんに接触する機会というのは幾つか設けておりまして、おおむね6点ぐらいございます。

例えば「公務研究セミナー」というような形で、各省の職員の方が、自分の経験に基づいた仕事のやりがいを、対面あるいはオンラインで学生の皆さん方にお話しいただくとか、あるいは、2つ目に、学生の方々が職場訪問をして、仕事の風景とか、あるいは職員との座談会に参加いただいて、そこで一緒にお話をするというようなタイプの催しもございます。

3つ目としては、民間の就職支援会社が主催しております合同の企業説明会へ出展して接触をするというふうな方法です。

4つ目は大学等主催ガイダンスです。大学のほうからの講師派遣依頼により、人事院の本院、あるいは地方事務局の職員が出張して、学生の皆さん方に公務の説明をするというもので、令和5年度で見ますと、本院からは28回、参加者1,500名余り、地方事務局のほうからも96回、約3,700名ほどの学生さんに実際にお話をさせていただいており、こも力を入れて頑張っているところでございます。

5つ目です。大学生協や公務員予備校の方々との連携は、学生さんにいろいろな情報を伝える意味で非常に有効であり、最近力を入れているところでございます。その成果としては、大学生協とのコラボイベントとして「公務員を知ろうセミナー」をオンラインで開催いただき、各省の実務を担当されている方に御登壇いただいてお話しいただくようなこともしております。

6つ目はSNS、今最大の情報源になっておりますので、そこへの露出度を徹底して高めていくという活動、こういったことをしっかり行って、できるだけ公務の魅力を伝えていくことが重要であるということで頑張っているところでございます。

そして、伝える内容に関しても、やはり給与面とか、具体的なことをお知らせしていくのが重要ということで、例えば、年次休暇の取得状況などワーク・ライフ・バランスの面で、民間よりも公務のほうが高い数字、あとは、女性採用の割合ですとか、選択的週休3日をやるということになっているので、そういった情報も織り交ぜながら、人事院勧告の内容をできる限りいろんな場面でお知らせをしていくなど、具体的な話を学生さん方にもお伝えできるように頑張っていきたいというふうに思っております。

CBT に関しましての御質問も頂きました。ヒアリング等をしましていろいろなタイプの CBT について様々な情報を入手しておりますが、今検討をしております中身としましては、やはり一番効果的だと考えているのは、いわゆる IRT 方式といいまして、多数の試験問題を、問題バンクとしてプールいたしまして、その中から難易度が毎回等しくなるような形で組み合わせたものを受験者の方に送信するという、項目応答理論に基づくものですが、こういう方式が今有力ではないかということで取り組んでいきたいと考えております。

これによりまして、時間をずらした受験が行われる場合でも、異なる問題を出題をすることができますので不公平ということにはなりませんし、いわゆる受託会社の方に委託をするというのが一般的な方式だというふうに聞いておりますので、それをやることであれば、全国のたくさんの試験センターで受験をするということが可能になりますので、この両者をミックスいたしますと、時間的、場所的な制約を柔軟化できるということで、受験者の方々の利便性に資することができるというふうなふうに考えておりまして、このような方向で取り組んでいければと考えているところでございます。

(野口総務課長)

総括審議官をお願いします。

(役田総括審議官)

縣参与から御質問がございました、いわゆる行動規範の内容でございますけれども、先ほど説明の際に読み上げさせていただきましたが、柱だけ申し上げますと３点ございまして、国民を第一に考えた行動。それから、中立・公正な立場での職務遂行。それから、専門性と根拠に基づいた客観的判断という観点に基づきまして、具体的な文案を諮問会議で御議論いただいて、委員の皆様からはコンセンサスを頂いているという状況でございます。

それから、補足の御説明でございますけれども、境参与から外国人の任用についての御意見がございました。実は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律という特別な法律がございまして、研究公務員については外国人を任用できるということになっています。また、公務員の任用ではないんですけれども、個人に着目した勤務の契約ということは、国家公務員法も予定しているということで、委嘱が全面的にできないとか、活用環境を作れないということではないということでございます。以上でございます。

(川本総裁)

先ほど財務省が出されている 1,800 億円という数字をお示しましたが、これは特別職も含めた数字で、確認ですが、ここには国会議員も入っていますよね。

(佐々木給与局長)

はい。国会議員も入っていますし、防衛省の自衛官、国会職員、裁判所職員も特別職として入っております。

(川本総裁)

審議会の先生たちも。

(佐々木給与局長)

そういったものも入っています。

(野口総務課長)

参与のほうから追加で、コメント等ございますでしょうか。

(冨田参与)

数年前の議論を思い出すと随分変化したなと思いながら、今日もお話を聞いておりました。繰り返しになりますが、公務員の方が持つ力を、もっと発揮できるフィールドがあると思います。いろんな制約やリスクはありますが、それを乗り越えて、人事交流や兼業など、活躍フィールドを広げていくことが、日本の社会を変えていく大きな力になると思います。非常に閉ざされた中で仕事をする仕組みが前提にあるということは、非常にもったいないと思います。この前提を崩していただきたいと思います。

労働時間について、一般的に日本は労働時間の短縮を働き方改革として位置づけてきましたが、今、我々は、その位置づけは大きな誤りではないかと反省しています。もちろん、短時間労働にすることは悪いことではありませんが、同時に働きたい人や働く能力と意欲のある人が思い切って働くことができる仕組みをつくるのが日本の社会に欠けていると思います。公務員の世界においても、有能な方はたくさんいらっしゃいます。もっと仕事をしたいという方がたくさんいらっしゃるはずなので、そういった方々が仕事をできる仕組みをぜひ考えていただきたいです。超過勤務の問題は他律的超過勤務の問題であって、強制される超過勤務は問題ですが、自律的な超過勤務は、ある意味、大いに歓迎のはずです。その辺りは御理解された上で調査されていると思いますが、ぜひ徹底していただきたいと思います。

最後に、子育てと仕事の両立は、これからの日本にとって、とても重要な課題です。個別具体的にいろんな事情を持った方がいますので、なかなか一律的にこうすれば解決するという話ではありませんが、まずどういう問題がありながら仕事をしているのかという実態を把握すること、これは民間企業も全く一緒ですが、そこからスタートすることだと思います。その中で、できることは何かを考えていただきたいと思います。以上です。

(野口総務課長)

小林参与、お願いします。

(小林参与)

追加で3点ほど申し上げたいと思います。今の富田先生の御発言に触発されてなんですけれども、私も働きたい人、能力のあり余ってる人に対して、一律に時短とだけ言って働きたい意欲を満たすことを禁じるという世の中の風潮に非常に疑問を感じております。しかし今、時短の嵐の中で後ろ向きに走るのはなかなか世論として厳しいので、一つの出口として兼業があるのかなというふうに思っております。才能があり余っている人、もっと働きたい人に対して、兼業という一つの具体的な解があるのかなと思った次第です。

2点目、公務の魅力なんですが、御発言のありました選択的週休3日というのは、既に6月から実施している千葉県が動画も作ってPRしてまして、それを見ると、子育て中の御家族などはものすごく助かっていますということを言っていて、2分ぐらいの動画なんですけど、説得力がありました。こういう動画でのPRも良いと思うんですけれども、例えばSNSなどに動画を載せる場合に、ありきたりのつまらない紹介ではなくて、人事院や各府省庁の方でYouTubeとか、インスタグラムとか、いろんなところにプライベートでおしゃれな動画をアップされてる才能のある人もたくさんおいでだと思います。ぜひそういう才能のある人たちが「よしやってやろう」と思うような短い動画コンテストのような募集企画をして、採用されたものは公式なコンテンツとしてアップしますという形で、自己実現の機会にしてあげるといいのではないかと思います。

3点目ですが、経験者採用についてご参考までにJAXAの事例をご紹介します。JAXAでも数年前までは経験者採用の方というのは、その職場の即戦力ということで、導入研修は新卒とは全く異なる簡素なものでしたし、施設見学もなかったし、そもそも、その職場の即戦力だから基本的には異動がなかったんです。しかし、経験者採用の方にヒアリングをしたところ、それはいかがなものかと、もっと積極的にチャレンジしたいという意見があったので改善することになりました。その結果たとえば導入研修は、民間から国の機関に来る方々なので、お国のルールはご存知ないですから、むしろ新卒よりもさらにしっかりと、国の機関ならではのいろいろなルールや作法を覚えていただき、ものすごく助かったという声をいただきました。さらに、新卒と同じようにキャリアパスを設けて、他部署への異動も含めて育成する方針に変更しましたところ経験者採用の方々のさらなる士気高揚がはかれただけでなく、職場の一体感や生産性においても成果が出ていると思います。1つの事例として御紹介しました。以上です。

(野口総務課長)

ありがとうございます。柳参与お願いします。

(柳参与)

今、企業で一番言われているのはイノベーション。イノベーション流行りなんでしょうね。ただ、そのイノベーションを起こす、起こせる環境をどう作るのかが、今の企業経営、経営者にとっての最大の課題だと思うんですね。それで、公務員の仕事って、とても制約が多い、制約の中での仕事だと思う。これは最もイノベーションが起きやすい仕事でもあるんですよ。イノベーションというのは、制約の中から生まれるという説もあるものですから。制約だからモチベーションになるということなんですけど、でも、どういう環境をつくればいいのかということなんです。特に、公務員の皆さんには、やはりイノベティブに仕事をしてもらいたいわけで。これは持論なんですけど、例えば民間で言うと、人と技術と価値観の掛け算、そういう多様性をつくるということはどうやってやるかっていうことだと思うんですね、一般的には、メーカーでは、縦のいろんな技術があって、これを領域融合すると新しいものができそうだというのは確かにあるわけで、領域融合するということは、いかに人と技術と価値観の組合せをつくるかということ。公務員の皆さんは技術というより専門性という見方でいいと思うんですけど、価値観というのは先ほど出た外国人の見方だとかいうもの。領域融合という意味は、イメージ的にはいろんな省庁の皆さんが、横で日常的に協力する、そういう場をつくる。これは、言葉だけでは無理なもので、どこかにみんなで集まれる、あるテーマがあったらそこに来て半日議論してまた帰るといった場が必要なんですよ。ネットでどうにかというより、物理的にそういう場、霞が関イノベーションフォーラムセンターみたいなものを造って、そこにテーマごとに皆さんが集まってイノベーションを起こすというもの。

最終的にやはり日本が成長するというのが、公務員の皆さんの仕事だと思うものですから、何かそういう新しい枠組みを作ってもいいんじゃないんですかね。こういう工程表の積み上げの最終的な目標はそういうところに設定して、公務員の皆さんがきらきら輝くような仕組みをつくる。学生の皆さんが興味を持つ何か新しい枠組みをぜひ議論してみてください。よろしくお願いします。

(野口総務課長)

ありがとうございます。小幡参与お願いいたします。

(小幡参与)

1,800億円という額については総裁からのお話でよく分かりました。公務の魅力の発信のところのコンテンツに初任給上乘せの話を加えるというのは、それはもちろん必要で、さらに、ボーナスの能力給のところでも3,000万円にまでなるといった具体的な数字があると、大変インパクトがありますし、多分学生さんもそこまで高いのか？と思うのではないかと想像するので、そういう方向で、ぜひうまく宣伝・発信していくということかと思います。

小林参与がおっしゃったように、若くしてこういう仕事をしたといった光るような例がいろいろあると思うので、やはりそういう具体的例が示されると、自分もやれるのではないかと思ってくださる方が少しずつ増えてくると思うので、自分が興味があるものをぱっと引き出せるサイトのようなものがあればよいかもしれませんが、いずれにしても、魅力発信は大変大事だと思うので、頑張っていただければと思います。

(野口総務課長)

ありがとうございます。境参与よろしいでしょうか。

(境参与)

中身の話ではなくて、資料のロゴマークに早速新しい人事院のミッションが入っていて、こういうのがいいんですね。まだ古いのが残っているからかもしれませんが、人事院の封筒も早くミッション入りのものに替えたほうがいいと思います。統一感がやっぱり必要なのです。

(野口総務課長)

縣参与いかかでしょうか。

(縣参与)

諮問会議の御見解は、私がまだ参加していないときに御議論されたのかと思いますが、拝見いたしまして、国民第一、中立・公正、専門性ということで、極めてオーソドックスな御見解と思われ、これをもう少し敷衍した表現にしていく必要があると思います。これをこういう形で諮問会議がまとめられて、それを人事院がお受け取りになったとするならば、これを基盤にして、今議論されている工程表の3つのポイント、つまり人材の確保の点、パフォーマンス向上の点、それから環境整備の点ということを、この一つのまとまった見解と照らし合わせながら、どういう具体的な施策を執っていくかということが考えられやすくなった、若しくは論理的な枠組みができたということと私は理解いたします。そういう形で、今後この工程表の方向性をさらに細かく進めていただきたいと思います。ありがとうございます。

(野口総務課長)

ありがとうございます。人事院側のほうから、総裁お願いします。

(川本総裁)

今、各省庁の事務次官のところをお尋ねして意見交換をしているので少し御紹介致します。今回が4回目ですが、次官の皆様のお話にこの4年で急激な変化を感じます。あま

りにも人が辞めてしまっていること、総合職はもちろんですが、一般職の人たちが辞めてしまうと組織がもう本当にがたがたになっていくとか仰る方もいらっしゃいました。これまでのやり方では、サステナブルではないというお声はすごく強い。

ただ、どこの省庁も中途採用を急激に進めておられる。ノウハウがない等、これからまだ経験を積まなければいけないところもあるのですけれども、募集してみるとたくさんの応募があるので、自信をつけておられ、それは良いことだと思います。

それから、若手が成長できないから、と言って辞めてしまうのだけれども、辞めた人がきちんとした大企業に行って、自分が一番力があることが分かったから役所で成長できていたんだと思ったといった話もお聞きしました。

いろいろと皆さん感じていらっしゃるけれども、大きいのは若手と御自分の世代の違いかもしれません。何の葛藤もなく仕事は嫌だとか、すぐ辞めるといったことが分からないということで、若手とのコミュニケーションを強めておられる次官・幹部は多いように思います。

その関係で、さきほど在級期間の話が出ました。在級期間を廃止すると省内治安が良くなるという話があるのですけれども、今や驚くほど在級期間へのこだわりはありません。これはどうしてかということ、辞めてしまう人が多いので、仕事が停滞しないためには、その分下の級の人を上げなければならない。しかしある級には何年かいない必要のないため、級はそのまま上がってしまい、結局責任が増えてもお給料が上がらない状態の人が増えてしまっているとのことでした。このようなこともこの4年で変わったなという感じがしています。

最後に行動規範については、賛同が多かったです。すでに作っている省庁、「作ろうと思っていた」、「前に作ったけど古いかもしれないから見直す」など、時代の背景がそうさせるのか、行動規範を入れること、ミッション・ビジョン・バリューに対する共感は大変に強かったというのが今回の発見でございました。

(野口総務課長)

それでは、本日も貴重なコメント、叱咤激励もたくさん頂きました。

こちらで本日の参与会閉会をさせていただければと思います。県参与、オンラインからどうもありがとうございました。

最後に次回の参与会ですが、年明けを予定してございます。詳細につきまして、時期が参りましたら、別途御連絡差し上げますのでどうぞよろしくお願いいたします。

本日はお忙しいところありがとうございました。