

新たな公務員人事管理に関する勉強会（第7回） 議事要旨

1. 日時 令和7年10月9日（木）10:00～12:00

2. 出席委員

（座長）横田 明美 明治大学法学部専任教授
荒見 玲子 名古屋大学大学院法学研究科教授
入江 崇介 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
研究主幹
大木 清弘 東京大学大学院経済学研究科准教授
奥平 寛子 同志社大学大学院ビジネス研究科准教授
小田 勇樹 慶應義塾大学法学部政治学科准教授
加藤 守和 PwC コンサルティング合同会社ディレクター
早津 裕貴 金沢大学人間社会研究域法学系准教授

※各委員の所属・役職は令和7年10月9日時点

3. 議事次第

令和7年人事院勧告・報告について

4. 概要

事務局からの資料説明の後、出席者全員で主に以下のような意見交換が行われた。

- ・技術系人材の採用予定数が満たせないという課題について、採用プロセスの見直しはもちろんだが、大胆な給与水準の見直しが必要なのではないか。
- ・公務員全体について一律でしか給与を変えられない現行の仕組みに限界があるのではないか。外国政府ではデジタル人材に別の給料表を適用した例があり、人材獲得が難しい領域については、個別に対応する必要がある。
- ・給与引上げが民間の後追いとなるという制度的制約があるとすると、全く違う発想で施策を考えるフェーズに来ているのではないか。そうでないと職員のモチベーションを上げる施策を打つことはできないのではないか。
- ・民間企業では、報酬だけでなく「評価」も重要ではないかという議論がある。民間企業では成果を厳しく見て評価せざるを得ないが、公務では成長プロセスに着目して評価することができるのではないか。
- ・公務の評価は民間と比べて、職場や上司との関係でも能力の要素が変わり、標準化が難しい。在級期間表の廃止にあたっては、適切な評価が必要ではないか。
- ・民間企業でも、優秀な若手を登用するためには重い意思決定を伴うため、数値目標を KPI として設定し、組織全体で共有する例がある。公務も同様に、若手の抜擢をうまく機能させる仕掛けが必要ではないか。
- ・新たな制度を導入する際、その制度を各府省が運用しない場合に生じるデメリット

- ットを示すなどして、各府省が運用を変更するように促す措置ができないか。
- ・ 本年の勧告・報告は、「人材獲得競争を勝ち抜く」や「実力本位」などマッチョイズムなワードがあり、若い人が付いて来られるか気になった。ワーディングはどのように選定されたのか。
 - ・ 現在の人事院勧告は、企業規模を均衡させているだけで、専門性が高い職種や労働市場で希少性のある職種など、職種ごとの情勢適応を行っているわけではなく、行政組織内や地方自治体との均衡などに配慮した給与設計となっている。人材確保が厳しくなっている中で、現在の給与決定の仕組みはこうした変化に対応し切れていないのではないか。

以 上