

第 121 回人事院参与会 議事録

- 1 日 時 令和 7 年 1 月 24 日（金）13：00～15：00
- 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 ○ 人事行政施策に係る最近の動きについて
- 4 議事概要

（野口総務課長）

定刻になりましたので、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、総裁の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、お忙しい中、お集まりいただき、厚く御礼申し上げます。本年もよろしくお願いいたします。

昨年は、社会経済情勢や国際情勢の激しい変化に加え、能登半島での地震と豪雨を始め日本各地で自然災害が相次ぎました。昨年も多く为国家公務員が例年になく対応に従事していた一年でした。そのような中で、人事行政の分野では、民間の賃上げを反映し、国家公務員の給与も約 30 年ぶりの高い引上げとなりました。

また、地域手当、通勤手当など諸手当の見直しも含め、包括的なパッケージとして給与制度のアップデートを勧告し、採用手法の見直し、勤務環境の整備など様々な施策を打ち出しました。給与の引上げなど法改正が必要なものについては先月の臨時国会で御審議いただき、無事に成立に至りました。

さらに、これからの公務の人材マネジメントについて御議論をいただいている人事行政諮問会議は、現在、最終提言をまとめる段階に入っております。最終提言をいただき、その後、人事院として提言内容の実現に向けて邁進していくことになる本年は、公務員人事管理におけるターニングポイントの年になると考えております。

本日は、人事院として昨年の勧告・報告等で打ち出した施策の進捗状況や、人事行政諮問会議の状況についてご報告します。また、あわせて、昨年 1 月に策定した、人事院のミッション・ビジョン・バリューについて、この 1 年、どのような浸透策を講じてきたか、ご紹介いたします。職員一人一人に M V V が浸透し、共通認識として行動することで、さらに活気に溢れ、高い価値を創造する組織にしていきたいと考えています。

それでは、本日も忌憚のないご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行政施策に係る最近の動きの御説明に入りたいと存じます。まずは工程表を用いまして、給与局長、人材局長、職員福祉局長、総括審議官の順に御説明いたします。その後、人事院の MVV の浸透施策につきまして総括審議官から御説明いたします。参与の皆様からの御質問・御意見などは、MVV の御説明が終わった後に頂戴したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(佐々木給与局長)

まず給与の関係について、工程表の御説明をさせていただきます。工程表の 3 ページと 4 ページが、給与制度のアップデートでございます。個別の内容は、前回 9 月の参与会で御説明させていただいたものと同じでございますが、2 点ほど補足をさせていただきます。

資料の 3 ページの中ほどでございます。本府省の課室長級職員の俸給体系の刷新にしまして、見直しに伴います俸給月額の上昇幅について、イメージしていただきやすいように追記しております。例えば行(一)の 8 級ですと、令和 7 年の 4 月時点と比べまして、俸給月額が 4 万 2,700 円上昇になります。期末・勤勉手当等も含めた年収ベースで申し上げますと、90 万円超の上昇になるというところでございます。

2 点目、4 ページを御覧いただければと思います。4 ページ中央で、ボーナスの説明をさせていただきます。ボーナスの 2 つ目でございますけれども、特定任期付職員にも勤勉手当を支給することにしたということを記載しておりますが、この見直しによりまして、勧告実施前ですと、一番高くて約 2,370 万円ほどでしたけれども、これが年収で制度上最大 3,150 万円支給が可能ということで、成績優秀者については 3,000 万円台の支給ができるような勧告をしております。

9 月の参与会後の取組状況が、この 4 ページの下の方で囲んである部分でございます。

給与制度のアップデートを実現するための給与法等の改正法につきましては、先ほど総裁からお話ございましたとおり、昨年 12 月 17 日に国会で成立いたしました。12 月 25 日に公布されたところでございます。アップデートにつきましては、4 月 1 日から実施ということでございますので、現在、その改正法の施行に向けまして、法律を受けた人事院規則の改正作業を進めているところでございます。それから、併せて、アップデートにつきましてはかなり大きな見直しでございますので、周知徹底のための取組の準備を進めているというところでございます。

この給与制度のアップデートにつきまして、国会審議の模様を若干御紹介させていただければと思います。主な論点として、1 つは各職員層への配分の在り方についてでございます。昨年の勧告では、初任給、あるいは若年層の俸給月額の上昇に重点を置いたわけでございますけれども、そこにつきましては御賛同をいただいた一方で、今後について

は、中堅層以上の職員に対しても、物価上昇等に配慮した処遇改善が必要であるとの御指摘がございました。

職務・職責に応じた魅力的な給与体系が必要という観点から、例えば、管理職には、マネジメントにおきます重い職責を反映した処遇とすることが必要であるとの御指摘もあったところでございます。

それから、地域手当につきましては、支給地域を市町村単位から都道府県単位に大きくくり化したわけですが、それによって、同一の都道府県内での均衡というのは一定程度図れる一方で、県をまたいだ隣接した地域との不均衡は是正されていないとの御意見ですとか、あるいは、保育や介護の関係の公定価格にこの地域手当が利用されている関係で、そちらへの影響を懸念する御指摘がございました。

これらにつきまして、人事院からは、配分につきましては、令和6年の勧告では、公務における人材確保が極めて厳しい状況にあるということも踏まえて、若年層に重点を置いた改定を行ったわけですが、今後については、中堅層以上の職員についても、それぞれの職務・職責に応じた給与が確保されるよう必要な改善を図っていくとの趣旨の答弁をしております。

また、地域手当につきましては、これはあくまで、国家公務員の給与制度としての取組であり、原則都道府県単位に大きくくり化することによりまして、細かく地域手当の差が生ずる現状が改善されていくことになると考えている旨、答弁したところでございます。

このほか、官民給与の比較対象となります企業規模についても取り上げられたところでございます。人事院からは、参与会や人事行政諮問会議等において、国の公務の規模などの観点から、より規模が大きい企業のみと比較すべきなどの議論がなされていることも踏まえて、今後、官民給与の比較対象となる企業規模の在り方について検討を進めていく旨の答弁をしたところでございます。

私からは以上です。

(荒井人材局長)

人材局関係でございます。スライド5ページを御覧いただければと思います。

この1つ目の箱のところ、一般職試験のほうでも、専門試験に代えてより判断力・思考力を検証する内容となる教養区分を今年6月の試験から新しく設けるというものでございまして、受験可能年齢を他の試験区分よりも1年早め、大学の3年生から受験できるということになります。右側の取組状況に記載のとおり、既に所要の改正手続を終えまして、来月20日からの申込受付に向けましてPR活動を展開しております。

そして、下の2つ目の箱でございます。総合職試験の教養区分というふうになりますが、現在年1回秋に実施しているものを、令和8年から春にも実施しようとするもので、試験内容、名簿の有効期間といった具体的な措置内容につきまして各府省との調整の見通しが立ってきておる状態です。

そして、その下の3つ目の箱です。CBT方式の導入についてでございますが、従来型の全国一斉、同一時間帯で行う試験ではなくて、各地のテストセンターで、受験する時間帯を選んで受験できる方式ということで、難易度の調整を施した試験問題を大量にストックする必要がございます。この問題バンクを構築するということと、そして、令和8年度に実施いたしますプレテストの設計と仕込み、こうしたことを外部委託するための予算が、年末成立しました令和6年度の補正予算で計上されましたので、調達に向けましての仕様書を作成して、入札等手続に入っております。

まずは、この令和8年度のプレテストに向けての準備ということになります。このプレテストは、一見、本番に向けてのリハーサルのようにも見えますけれども、実際は問題バンクに搭載する試験問題に関しまして、各問の難易度の補正を行うということのために、延べ数千人の問題解答者を手配をいたしました上で、正答率などのデータを集めるというふうなものとなります。

そして、令和9年度の本格実施。これは、比較的規模の小さい経験者採用試験などから段階的に導入をしてまいりますけれども、合格者の決定方法はじめ制度改正を伴う具体の検討事項の押さえやシステム改修も必要になってまいりますので、今から並行して作業を進めてまいります。

そして、6ページのほうに移っていただき、1つ目の箱でございます。インターンシップの活用でございますが、民間企業に係る就活ルールの方で、かつてはインターンシップで得られた学生の情報を採用活動に用いることはできないというふうにされておりましたけれども、タイプ3というインターンシップに限りまして、そこで得られた学生の情報を広報活動や採用選考活動に活用できるということになっておりまして、公務のほうでもこれを取り入れていくということで、2025年度の官庁訪問ルールの中に反映する方向としております。

このタイプ3と申しますのは、産学協議会という協議会がございまして、そちらのほうで取りまとめた4つに分類されたインターンシップのうちの1つでございまして、しっかりと就業体験を行うということで、実施期間5日以上とか2週間以上といった要件をはじめとする5つの基準を満たしたインターンシップをタイプ3と呼んでおります。そこで取得された学生の情報を基に、広報活動ということで、例えば、採用活動へのエントリーに関する案内の送付をすとか、あるいは、採用選考活動におきまして、インターンでの学生の総合評価を活用して、採用選考プロセスの一部を省略するといったことが可能となるものでございます。

そして、下の2つ目の箱でございます。公務の魅力の発信につきましては、前回の参与会の質疑応答の中で、私のほうから、現在行っておる人材確保活動を6つのタイプに分けて御説明いたしました。今回は活動内容や発信量を具体的に御紹介いたします。

まず1つ目のタイプ、各省の職員によるセミナータイプの催しとして、「公務研究スタートダッシュ」とか「公務研究セミナー」を開催しております。参加あるいは視聴した学

生に対し毎回アンケートを行っており、志望度の変化など、実施効果の数値も算出し分析しております。

職場訪問タイプの催しとしては、「OPEN ゼミ」などを行っているほか、民間企業合同説明会への出展、全国 81 の大学でのガイダンスに職員を派遣するといった取組を行っております。

また、大学生協などとの連携企画、SNS・メールマガジンでの発信を行っており、それぞれのアカウントのフォロワー数は Instagram が 5,566 人、国家公務員試験採用情報X（旧 Twitter）が 22,502 人、国家公務員試験採用情報チャンネル（YouTube）が 3,280 人となっております。

このように、人材確保の危機的な状況が続いておる中で、ここ数年で人材確保活動を急速に拡大してきておるところでございます。SNS による情報発信も積極的に実施しています。一方で、今後ただこれを継続していくというのではなく、戦略的・理論的に情報発信のコンテンツやタイミングを工夫していこうと考えております。

学生の就職活動の段階ごとに、「認知」の段階から、「興味・関心」、「比較・検討」、そして「申込・受験」という段階までの4段階に分けまして、学生の関心度合いに応じてコンテンツや伝え方の重点を見定めようとする場合、例えば、「比較・検討」の段階としては、イベントでいえば公務研究セミナーなどが該当します。「比較・検討」の段階に入った学生に対しては、ネガティブ情報についても、その意義を説明して、ポジティブ情報に転換させていくような伝え方を、こうすることで、費用対効果も踏まえターゲットとかコンテンツなどにメリハリをつけて取り組んでいくような考えでございます。

次にスライドの7ページのほうに移っていただければと思います。一番上の箱でございますが、経験者採用者に対する施策でございます。1つ目の鍵のところで、採用された後だけではなくて、遡って募集の段階から始まるそれぞれのプロセスごとに、採用される側の目線に立って必要となる留意点やノウハウを盛り込んだ体系的なガイドを作成をするということが一つ。

また、2つ目の鍵のところで、経験者採用者に限らず、新たに採用された職員に共通して必要となるような、例えば国家公務員制度など、各種知識をパッケージにしたeラーニングの教材を各府省に提供するために、年度末に向けまして仕上げを行ってまいり所存でございます。

次の下の2つ目の箱でございますが、経験者採用試験でございます。既にあるいわゆる総合職試験採用相当、そちらのほうの府省合同試験と並びまして、新たに今回、一般職試験採用相当の府省合同試験を創設をしようとするものでございまして、今週水曜日に人事院規則改正のパブコメを終えたところでございます。創設に当たりましては、府省単独の経験者採用試験の統廃合を行い、これまで11あった経験者採用試験を7つにすることとしております。

そして、次の8ページでございます。1つ目の箱は上半分がキャリア形成支援でござい

ます。右の取組状況のところにございますように、各府省で活用可能な体系的なガイドを年度末に向けて仕上げてまいります。また、各府省で取組の中核的な存在となるキャリアコンサルタントの資格を取得した職員を養成をしておりますが、この養成研修を受講していただきました 25 名の方全員が、令和 7 年 3 月の資格試験を受験する予定となっております。

そして箱の下半分、大学院への派遣の拡充でございます。国内の大学院に関しまして、前年度比 1.5 倍の派遣を予定しております。また、オックスフォード大学のブラバトニック公共政策大学院へ、4 名の職員を派遣するということが決定をいたしております。人材局からは以上でございます。

(荻野職員福祉局長)

続きまして職員福祉局から御説明を申し上げます。資料 9 ページを御覧ください。

1 点目、勤務間のインターバル確保に係る調査・研究でございますけれども、昨年 4 月に努力義務を導入したインターバルの確保につきまして、全国家公務員常勤職員 28 万人を対象とした調査を 2 回実施して、現在分析を進めているところでございます。今は、その結果を踏まえたヒアリングなどもしておりまして、その結果も踏まえまして今後有識者からも御意見を伺い、勤務間インターバル確保に向けた様々な課題につきまして、対応策を取りまとめしていきたいというふうに思っております。今年度中に取りまとめをしまして、来年度遅くないタイミングで公表をしていきたいと思っております。

続いて、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。柔軟な働き方について、フレックスしかり、インターバルしかり、テレワークしかり、様々な制度を整えてきておりますけど、いま一つ浸透していないのではないか、活用を進めるために、もう一工夫必要なのではないかという問題意識から検討を行おうとしているものでございます。9 月以降、その予算的な裏づけを取りまして、現在事例収集のため、民間企業調査の準備をするべく準備を進めているところでございます。その結果を踏まえまして効果的な職員等への働きかけ方の検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

続いて、魅力ある勤務環境整備に向けたさらなる取組でございます。多様な勤務形態の在り方について、多角的、総合的な検討を進めていくものでございますけれども、今年特に休業・休暇につきましては、育児・介護の事情を有している人への休暇等は充実してきている一方で、それらの事情がなくても、やむを得ず休まなければならない事態に直面する職員もいると考えられますことから、そのような場合に無給であっても休暇が取得できないかということにつきまして、来年度には方向性を提示することを目指して検討を進めていきたいと思っております。また、厳格な勤務時間管理がなじまない職員が、自律的に勤務時間等を選択できる枠組みにつきましても、引き続き研究をしていきたいと思っております。

続いて、兼業制度の見直しについてであります。昨年 12 月から今年の 1 月中旬までに

かけまして、職員 2,500 人に実施したアンケート調査と、民間企業・地方公共団体併せて 24 団体からのヒアリングを済ませております。今後その結果も踏まえて具体的な見直し案を検討していきたいと考えております。

おめくりいただいて、10 ページでございます。このページでは、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、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を取り扱っておりますけれども、法改正が必要な事項につきましては、以前御報告もしましたとおり意見の申出をしまして、その結果、国家公務員育児休業法の改正が昨年 12 月に成立しております。また、人事院規則で措置できるものにつきましては、これは幾つかのパートがありますけれども、既に一部改正し、残りについても改正作業を進めているところでございます。民間の制度改正の施行に遅れることなく、実施していきたいというふうに考えております。

続いて 11 ページでございます。超過勤務の縮減についてであります。超過勤務の縮減につきましては、各府省、国会、制度所管部局等に指導を依頼、働きかけを続けていく必要があると考えております。以前と比べれば、状況は少しずつですが変わってきていると感じております。この流れをしっかりとしたものにしていくために粘り強い取組を進めていきたいと考えております。それと共に、改善できるそのほかの方法はないかということとは常に模索していきたいと考えておりまして、まずは個別で見て、ひどい例、ぜひ指導すべきだというようなものから、指導強化をしていくということについて取り組んでいきたいと思っております。

それからゼロ・ハラスメントの実現、こちらのほうも制度は作っておりますけれども、浸透し切れていない部分があるのではないのかという、柔軟な働き方と同じ問題を抱えておりますので、先ほどの民間企業の周知方法の調査の結果なども含め改善していきたいと思っております。

カスタマー・ハラスメントにつきましては、民間分野や地方自治体等で様々な取組が動いている状況でございますので、情報を収集し整理して、優良な先進事例を提供するなどして各府省を支援していきたいと考えております。

それから職員の健康増進ですが、性差に応じた健康課題も相談可能とするよう健康相談窓口を拡充することにつきましては、新たに女性の健康課題を相談できる窓口を試行的に設けるべく、必要な予算を来年度予算案に計上しているところでございます。

また 2 点目、健康施策の土台となる健康管理体制の充実につきましては、まずは各府省と認識共有を図るべく、各府省連絡会議で周知したところでありまして、引き続き取り組んでいきたいと考えております。

最後に、心の健康に起因した長期病休者につきましては、職場復帰支援手法についてマニュアル等を策定すべく、有識者による検討会議も開催して、現在検討を進めているところでございまして、本年度中に検討をまとめて来年度には各府省に提供することを予定しております。職員福祉局からは以上でございます。

(役田総括審議官)

総括審議官の役田でございます。官房部局の業務の進捗について御報告いたします。スライドの8ページの下半分を御覧ください。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につきましては、閣議決定を踏まえまして、御覧のスケジュールでシステム整備を進めることとしております。令和6年度は、共通化範囲の全体整理ということで、システム全体に関して、各府省が共通的に使用する機能の範囲、スケジュールなど、システム化の全体設計につきまして、各府省での合意形成に向けて、人事担当及びシステム担当を交えた府省横断の検討会議の場などで、調整を進めているところでございます。また、各府省共通の勤務時間管理システムについては標準的な業務フローを整理し、令和7年度からのシステム整備に向けて、要件定義を作成中でございます。いずれも内閣人事局、デジタル庁と連携して進めてまいります。

スライドの12ページを御覧ください。

人事行政諮問会議の進捗について御報告いたします。前回の参与会以降は、第12回、第13回の会議におきまして、職務ベースの報酬設定、能力・実績主義の徹底をテーマとしまして、掘り下げた議論が行われております。そこで出た御意見を幾つか御紹介させていただきます。

まず「労働市場が以前よりも流動化している現状を前提とした人材確保の視点が、検討の出発点となるのではないか」、「職務に見合った給与の観点から報酬水準を抜本的に見直し、管理職の報酬水準のベンチマーク設定が現行のままでよいのか検討すべき」、「在級期間を廃止することで、役職と給与が一致しないケースを解消」、「高度専門人材は相応の報酬水準でなければ獲得できない」、「公務員全体の行動規範、各省のMVV、管理職のマネジメント能力、個々の職員に求められる能力の4つの要素が一連のものであることを示すべき」、「人事評価の納得性を高めるため、評価結果の部門間調整のための評価者会議などの取組が必要」、最後に、「個々の職員の能力やスキルのデータなどについてシステムで管理し、透明性の高いきめ細かな、人事管理に生かすべき」といった御意見が出されております。

各論に関する議論は終了しておりまして、昨年11月25日に行われた第14回の会議では最終提言に向けた論点整理につきまして、それから、今年1月14日に行われました第15回会議では最終提言の構成イメージ案について、それぞれ議論が行われました。今後もし引き続き、年度内を一つの目途といたしまして、最終提言の取りまとめに向けて、議論をしていただく予定でございます。以上が工程表の御説明でございます。

続いて、人事院のMVVの浸透施策について御説明をさせていただきます。人事院は昨年1月に、ミッション・ビジョン・バリュー、MVVを策定いたしました。MVVは策定して終わりということではなく、組織内で浸透させて、職員のモチベーション向上や行動変容に結びつけていくことが重要です。本日は人事院内でMVVを浸透させるために実施してい

る施策を御紹介いたします。

2 ページは昨年 1 月に策定した MVV の文章でございます。説明は割愛をさせていただきます。

3 ページを御覧ください。こちらは、人事院の MVV 浸透施策の全体像をお示したものです。上の部分のところですが、浸透施策を展開するとともに、それについての職員への発信を行い、浸透状況を把握して、浸透施策にフィードバックするというサイクルを実施しております。上の四角のところですが、MVV の浸透政策は、「1 MVV を知り意識する段階」、「2 MVV を理解して必要性を認識する段階」、「3 MVV を具体的に行動に移し実践する段階」の 3 段階に分けまして、段階ごとに施策を展開しております。以下、順次御説明をいたします。

4 ページを御覧ください。まず、MVV を知り意識する段階です。組織内で MVV を浸透させるためには、まずは職員に MVV の言葉を認知してもらう必要がありますので、ポスターなどの掲示物、あるいは名刺、それから、ポータルサイト上に表示されるバナーなど、各種媒体によりまして、職員が MVV を目にする機会を増やしております。

それから、5 ページを御覧ください。次は MVV を理解して必要性を認識する段階で、MVV の言葉の意味と人事院の業務との結びつきを理解し、MVV を具体化し実践していく必要性をより強く感じてもらうプロセスとなっております。具体的には、研修の場を活用して、新規採用職員研修、あるいは、役職段階別の研修等におきまして、MVV について考えるコマを設け、グループ討議、全体発表を通じて、MVV をより自分ごととして考えていただいております。また、職員インタビューとして、総裁・人事官からもメッセージを発信していただいているところです。今後、本院だけではなく、地方事務局においても MVV のワークショップなどを展開していく予定です。

6 ページを御覧ください。最後に MVV を具体的に行動に移し実践する段階です。MVV の認知度や実践状況について、定期的に人事院職員全体にアンケートを行い、モニタリングをしております。直近の調査結果の一部を御紹介しますと、MVV の認知度について、9 割前後の職員が MVV を認知していると回答しております。

また、MVV を日々の業務において意識し、行動に移していただくための参考として、あるいは、業務上で判断に迷った際の指針として、MVV の実践の手引というものを作成して職員に公開しています。手引においては、バリューに沿った行動の具体例ですとか、実際に行動に移すためのポイントなどをまとめております。なお、例えば日々の業務において、バリューを意識して、事務の合理化ですとか、業務の改善を行うなど、担当レベルにおける行動変容の兆しが見られるというような話も聞いております。

7 ページを御覧ください。図の下の部分になりますけれども、これらの浸透施策を進める中で、掛け声倒れにならないように、職員が MVV に意識や注意を集中的に向ける機会を定期的に設けています。各月の最初の営業日を「MVV の日」として定めて、情報発信を行っています。また、先ほど御紹介したように職員アンケートを通じて、浸透施策に対する

フィードバックを行うというサイクルを回して、職員を巻き込む形で浸透施策を展開しています。

以上は組織内での浸透施策でございますけれども、対外的には、人事院職員の採用パンフレットへの掲載ですとか、人事院志望者向けの業務説明会での説明など、人事院職員の採用活動においても MVV を前面に打ち出しております。

参与の皆様からの御意見も踏まえながら、さらなる浸透施策を展開し、今後、人事院職員の中で MVV が確実に浸透し行動変容につながっているかを、きちんとフォローアップしながら取組を進めていきたいと考えております。私からの説明は以上になります。

(野口総務課長)

人事院側からの説明は以上でございます。本日の資料は、前半が工程表といって、いわゆる、国家公務員全体に係るような施策を中心とした人事部の施策の進捗状況でございます。後半の人事院 MVV は、あくまで一省庁たる人事院のミッション・ビジョン・バリューの浸透施策という位置づけということで御了解・御認識いただければと思います。

ここからは、意見交換をさせていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。富田参与、お願いします。

(富田参与)

今年もよろしくお願いいたします。給与制度のアップデートについて、思い切った制度改革を実施していただいたと思います。各方面への御調整も大変だったものと拝察いたします。御尽力に感謝申し上げます。

ただ、幾つかまだ課題が残っていると思います。特に、参考とする民間給与の企業規模の見直しは、ぜひ早期に実現していただきたいです。50 人規模であるところを、例えば 100 人程度とするのか、それとも、思い切って 500 人ぐらいまで上げるのか。見直しまで時間がかかっていますので、少し思い切って 500 人、1,000 人ぐらいの規模との比較にするなど、そのぐらいの覚悟での見直しをぜひお願いします。

また、昇格要件としての在級年数の撤廃は令和 6 年度中にやられるのかと思っていましたが、能力のある人に対して適切な処遇をするという観点から、早く思い切った対策をお願いしたいです。これはとても大事なことだと思います。やはり能力に応じた俸給が公務員のエンゲージメント向上の第一歩だと思います。

それから人材の確保について、採用方法の改善をいろんな形で検討され、非常に御苦労が多いと思います。ぜひ進めていただきたいと思いますが、仕事の中身を変えていかなければ、採用や試験の方法を変えただけでは人材は集まらないと思います。

これは民間企業も全く同じ問題を抱えています。要するに、決められた仕事だけをやらせるということに、最近の人はついてきません。やはり自分で問題意識を持って課題に取り組める時間を提供する、自律的な仕事ができる時間を与えることが必要になってきて

いると思います。

民間企業でも全く同じ課題があります。例えば、当社の鉄道部門では、運転士は運転士の仕事だけやっていたらいいという時代がずっと続いていたのですが、今はそうではなくなっています。運転士が駅の仕事や企画業務の一部を行っています。また、安全やサービス、増収、地域とのコミュニケーションなど自分が課題だと感じることに携わる時間を提供しています。もちろん、決められた仕事をやっていただいた上ではありますが、こうした職務内容の変化・充実・多様化を行う必要があると思います。そのために、当社では現在、業務の融合・連携を進め、組織の縦割りをできるだけやめて、社員の活躍フィールドを広げていくことに取り組んでいます。ぜひ、そういう問題意識を持っていただきたいと思います。

これはかねてから申し上げていることですが、日本の社会全体の課題は、ホワイトカラーの生産性だと思います。アメリカなどと比べても、日本はホワイトカラーの生産性が低いと思います。アメリカはホワイトカラーの半分ぐらいは労働時間の規制がなく、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション制度など、独特の制度があるからということもありますが、日本はもっとホワイトカラーが自律的・主体的に働ける労働時間法制が必要だと思います。特に裁量労働制や高度プロフェッショナル制度は、公務員の方々にも非常に適合性があると思います。

裁量労働制には「企画業務型」と「専門業務型」の2つの種類がありますが、民間で適用しようとしても、なかなか厚生労働省が認めてくれません。例えば、企画業務型の場合、少しでも定例的な業務が入っていると認められないので、今、日本全体で裁量労働制を展開している企業数は非常に少ないです。おそらく全体の1%ぐらいしかないと思います。労政審でも申し上げていますが、なかなか広がりません。その中で、国家公務員から裁量労働制による働き方を広めていただくことが、日本全体の民間企業の裁量労働制を広げ、ホワイトカラーの生産性を上げるきっかけになると思います。国家公務員の新しい働き方、主体的・自律的に、時間や場所にこだわらずに働くことができるようにしていただければと思います。

最後になりますが、超過勤務の縮減については、かねてから総裁が御苦勞されておられますが、自律的な超勤は問題なく、他律的な超勤が問題だと思います。その観点から、議員の方の質問取りなど国会対応については、Teams等を活用すれば大きく変わると思いますので、よろしくお願いします。

(小幡参与)

工程表について、かなりしっかり進捗なさっているなど拝見しました。

給与制度のアップデートは本当に頑張ったと思うのですが、時期として、今、民間が初任給をものすごく上げていると報道がされているので、ものすごく頑張ったとは思いますが、額だけで比べてしまうと、なかなか追いつかないというところが正直あるのかなと

いう感想を持ちました。

やはり、公務員給与についての、今までのあしき平等主義のような、そういうものがなくなって、上がり方も非常にフレキシブルになるし、やりがいがあるのですよということ強く言っていくというほかないのかなと思います。

初任給だけではなくて、全体も含めて、額だけで公務員を選んでくださいというのは無理なので、全体の給与制度として、全く新しい給与制度になりつつあるという宣伝をしていくことが大事だと思います。

それから、採用の人材確保、これもこの前の報道で、まだなかなか苦しいというような状況もありました。人材確保活動について4つの段階に分けて、何が必要かをしっかり分析なさっていて、ここで頑張ってくださいかなと思います。

教養区分の受験機会拡大、試験を受けやすくするという事で受験者数も増えているということですので、こういう取組を進めていただければと思います。オンライン試験の活用ということだと、CBT方式は、この日のこの時間に必ず受けなければいけないというのではなくて、いろいろな場所で日程も変えて受けられるということで、やはり今後、受験者を確保するという意味で非常に大事だと思いますので進めていただきたいと思います。

他方で、公務員試験の法律職の出題に関しては、短答式、論文試験ともに何年も携わっていた立場からするとですね、問題作成のやり方をかなり変えていかなければいけないからなかなか大変かなと思います。

教養などについては、もともと問題をストックしておいて、それでランダムに出していくというやり方は、医科系などほかの試験でもあるし、それでできる分野はいいと思うのですが、法律職の短答は、最高裁判例が変わると、変えなければいけないし、ストックといっても限界があって、前のものがそのまま使えるという状況ではないのですね。したがって、かなり大変で、どうやるのかなと思いつつ、他方で、やはり労力との関係からしても、何とか考えていかないといけないことだとは思いますが、かなり準備期間がいるのではないかなと思います。

司法試験は、単に問題等をパソコンで見て、答案をパソコンで打ち込むというような形のCBT改革でも、プレテストをもっと早くやるはずだったのが遅れていて、結構大変な状況があるので、やはり受験生がいるので、変革するというのは、かなり大変だと思います。それでも、準備を整えて、受験しやすくすることが大事かなと思います。

もう1点は、育児との両立などですね。そういう仕事と生活の両立支援についても、いろいろ進めていただいているのですが、やはり国家公務員の場合、どうしても人事院規則であるとか、国家公務員法、育児休業法とか、法律レベルの対応が結構大変なので、簡単に、速やかに変えていくというのがなかなか難しい。それでも、それをしていただけるのは、まさに人事院のお仕事なので、これからできるだけ早く、民間に後れを取ることなく、むしろ先導するような形で、人事院規則や法律改正に取り組んでいただければと思

っています。

(柳参与)

どうもありがとうございました。

4点コメントをしたいと思います。まず給与制度、これは数年前に、もうこういうことはできないのではないかという、ほぼ諦めの雰囲気があったところから、相当変わった。やはり、そこは非常に大きく飛躍したと思うんですが、皆さんがおっしゃった、次のステップをどこにするか。一つは、比較対象を上げるとか、ある特別なジョブについてもっと思い切った制度をやるとか、いろいろ次のステップを、ぜひ考えていただきたい。

民間の場合、最近の特徴は、役員報酬と従業員の報酬をどうやって上げるか。それをどうやって、納得性のあるものにするかっていうところをやっているものですから、公務員に当てはまるのかどうかは分かりませんが、ぜひ幾つかのメニューをまた考えていただきたいと思います。

2つ目が、多様で有為な人材確保について。今回、人材確保活動についていろんなお話をお伺いしまして、大分活動が充実してるんだなというふうに思いました。具体的にありがとうございました。

学生の関心度合いに応じた段階分けは、我々でいうカスタマージャーニーみたいな話なんですが、これは、私も今、B to Cでずっとやってきたものですから、それと比較しますと、半分ぐらいは一緒なんですね。認知させて、興味を持たせて、その次に検索してもらうというのが一つあって、その次に訪問してもらう。そして買ってもらう。この訪問というのは、人事院の人材確保活動でいう比較検討の段階に当たります。それで、買ってもらってからがまた勝負で、体験してもらって、それを他の人と共有してもらう、そこからまた循環していくという考え方をしています。

今回人事院の人材確保活動を御紹介いただきましたが、これは申込・受験をして終わりというふうに感じてしまうので、例えば、ここで受験して受かった人が公務員の実務を体験して、それをまた後輩だとか、周りの人に伝えていく。そういうところまでやると、ひょっとしたら効果がもっと上がるかもしれないなと感じました。ぜひ一度検討してみてください。

それから、Well-beingの実現。最近、巷にこのWell-beingというのがありふれていますが、公務員のWell-beingはどういうことかという定義はされていましたか。我々は、会社の仕事によって、それぞれWell-beingと言うわけですが、このWell-beingの定義や尺度を手がけているプロジェクトがありまして、あまりここに手をかけてもあれなんですけど、一応、公務員のWell-beingというのはどういうことかを日本語で言えるようにしておくといいのかなというふうに思うんですね。

そういう目で見ますとね、大体今挙がっているものはどこの会社でもあるような、定食メニューのようなものですが。その中で一つ抜けているのは、やはりオフィスの改革なん

ですよ。今、民間で、ある程度自発的に出てきて一生懸命やってるのは、オフィスをどんどん変えていくこと。働きやすい環境という中に、必ずオフィスがあるってことなんです。フリーロケーションだとか、自由に集まったり離れたりできる場所ですね。霞が関の事務所は多分、書類がうずたかく積もって、どこにどういう席があるのか分からないようなイメージですよ。だから、モデルオフィスを作って、こういうのが新しい公務員なんだと示すのも、一つアイデアとしてあるんじゃないですかね。

最後に MVV。人事院の MVV という意味では、非常にすっきりとまとまったんじゃないかなというふうに思います。公務員を元気に、国民を幸せに。認知度で一番ミッションがあまりよくなかったのは、よく分からなかったんですけど。

私、某国立総合大学の評価委員で、今週も行ってきましたが、これはね、ミッションがやはり5行ぐらいの文章なんですよ。責任者がこれを解説しないとよく分からんという。あれは、かなり公務員的発想なんでしょうね。どんどん文章が1行ずつ増えていくというね。あれに比べると相当レベル高いと思います。

あとは、やはり自発的に浸透していくこと、これが一番大事だと思います。だから、ビジュアル化だとか、たまには映像使ったり、音楽使ったりとか、そういうやり方を、上からじゃなくて、下からボトムアップで出てきて、それで少し助けてあげるといような、そういう取組が大事かなというふうに思います。必要だったら、うちのデザイナーを派遣しますので。よく整理されたので、職員にしっかり浸透して、霞が関の模範になるような形までやってください。ありがとうございました。

(野口総務課長)

ありがとうございます。小林参与、お願いします。

(小林参与)

それでは、私からは、コメントと意見と、それから質問をさせていただきたいと思います。資料の順番に沿って申し上げたいと思います。

まず、4ページの給与制度のところですが、本当によくここまでやっていただけましたということで、感謝の限りです。国の機関の人たちにちょっとインタビューしてみたんですけども、意外と一番ヒットしたのが通勤手当の15万円でした。これが分かりやすいので、でもそれだけじゃないと説明をしたら、皆さん大変喜んでおられました。

御説明をお伺いしていて、非常にうれしく驚いたことは、国会での議論の中で、けしからんとか、公務員の給料制度なんかとか、そういった意見が出るのではなく、新しく入る人だけでなく、中堅以上の職員についても、給与アップをちゃんとやってほしいというフォローの御意見が出たのが非常にうれしく、意外でした。国会の議論は、すなわち国民感情を反映していると思いますので、これはもう、めったにない、過去から今までの歴史の中で、一番の追い風が吹いているなと感じる次第です。

ここで一つお願いとしては、こういうときこそコンプライアンスに、今までも気をつけておられたはずですが、より襟を正していただきたいと思います。一つのコンプライアンス違反で全てが崩壊するというのは、民間企業の例を見ても分かるんですけども、公務員が象徴的な、こんな悪いことしましたといったことが出て風向きが変わらないようにぜひ襟を正していただきたいです。

それから、この話題ではもう一つでございますが、民間との給与水準比較対象について、もう 50 人以上はやめようということは、満場一致ということで理解しました。それでは何人以上かという議論に今後は移るんですが、少なくとも今までずっと 100 人でやってきて、それがあるとき 50 人になってからの歴史のほうがまだ短いので、最低でも 100 人以上に戻すことは、必要だと思います。

特にその中でも労働市場激戦区である、霞が関の官僚の方々は、様々なコンサルティング会社とか、いろんなところへ行ってしまう方々を引き戻すためには、人材獲得競争で負けた会社との比較が必要なんだと思います。どれぐらいの規模の会社に取りられているのか。それは 100 人以上ではないと思うので、先ほど富田参与がおっしゃったように、この際 500 なのか 1,000 なのか、この追い風のときに、アップルトゥアップルの比較ができるような、しかるべき比較ができる企業規模というのを今後、具体的に詰めていただきたいと思いました。これが給与についてのコメントです。

次に、採用のところで質問ですが、インターンシップのタイプ 3 の中身は先ほど 5 つの基準を満たしているものをお伺いしました。そこで質問は、今までは積極的に活用してはいけなかったものが今回、タイプ 3 であればよいとなった趣旨を、何が変化したのかを教えてくださいたいと思います。どのような理由から駄目だったものが、この 5 つの基準を満たしたらよくなったのかということをお願いいたします。

そして、次に意見なんですが、インターンシップの学生たちをつなぎとめることができるので、プッシュでの声掛けを積極的にやっていただきたいと思います。

次に、情報発信の相手について、公務が苦手とする情報発信でございますけれども、学生さんに情報発信するのはもとより、親御さんにぜひ発信していただきたいと思います。自分自身が仕事を決めたときのことですとか、今の若い方々の状況を見ていますと、親の影響ってものすごく大きいんです。

親への情報発信をどうするかというところですが、一番分かりやすいのは、例えば、新聞にシリーズで何かコラムを持つ。継続的に公務の話題を載せて、制度がこのように変わったんだとか、こんな魅力があるとか、あるいは、川本総裁が取材されるとか。今はタイミングが一番よいときだと思いますので、そういうことをできるようにしていただくと、ストーリーとして理解できるので心に届くと思います。

それから親御さんの心に届くという意味合いでは、主立った会社への研修派遣ですね、公務員の若手の、公務の魅力をしっかりと語れるような、しかも人間力があって、ものすごく優秀な方々、研修派遣が終わっても、ぜひ戻らないでうちの会社に来てよとみんなか

ら言われるような方々、つまりスポークスマンになり得る人を選んで、公務員候補生の親御さんがいらっしゃりそうな企業に派遣する。それは大手の企業ではないかと思うんですけれども、そうやって接触機会を持つ、公務員との直接接触機会を持つことが最大のPRだと私は思っております。事例として、電電公社民営化のときに、公社から民間企業に研修派遣をやりました。その結果ものすごくイメージアップしたという経験がございます。

先ほどから述べております情報発信の相手は誰かというお話ですが、まずは学生、次に親という話は申し上げました。そして3番目には、広く国民全般への情報発信の方法です。例えば「何が変わった、公務員」というようなタイトルで、検索にかかりやすく、ビフォーアフターがはっきり分かるようなものを発信すると良いと思います。

皆様が一所懸命努力をして、工程表に沿って改革を進めてこられた結果、大から小まで、非常にたくさんの変革が実現できました。それをまとめて全部言えるかという、私は、いろいろ思い出しながら、何だっけとなってしまうので、これをみんなまとめてどこかに載せておいていただけるとありがたいです。公務員のサイトの深い深い底の方ではなくて、検索したらぱっと出てくる、いわゆるサーチエンジンオプティマイゼーション(SEO)をしっかりとかけて、国民全体が、国家公務員って何かブラックだと思っていたけどすごく変わったねと認識してもらえそうな、そういう情報発信がよいのではないかと思います。

あと2点ほどあります。8ページのところでございますけれども、自律的、主体的なキャリア形成支援はとても大事です。そこでですね、合わせ鏡の反対側といいますか、理想の公務員とはどんな人なのかということを描くと良いと思いました。もちろんいろんなタイプがあり多様ではありますが、共通している背骨のようなものがあるんじゃないかというふうに思います。

そう思ったきっかけは、つい最近、ある組織の管理職研修で出てきた、若者がこんなことと言って困るんですという意見。それは何かというと、若い人に若いうちは誰でもやるような雑用を頼むとですね、「すいません、これ僕の仕事ですか」と聞かれると。「自分は長くここの組織にいる気もないし、自己成長のために、何でこの雑用が僕に役立つのか説明してください。タイパなので。」と言われましたと。要するに、自己成長のためのタイムパフォーマンスを考えて、無駄なことはやらないということをはっきり言う若者がどんどん増えてきているんですね。

でも公務員は違うと思うのです。自分のことだけ考えている人っていうのは、ほとんどいないんじゃないかと思います。それが公務員が多様でありながら共通して持っている考え方、世のため人のため、ある意味の利他主義のようなものではないかというように思いましたので、理想の公務員というか、典型的なというか、それはこんな人だよというのがどこかで描かれているといいなと思いました。情報発信の一環でもよいかもしれません。

最後になるんですけれども、MVV、これは本当によく作っていただいたと思います。コ

ピーワークもすばらしく、元気と幸せっていうのが伝わりやすい。「公務員を元気に 国民を幸せに」これはすばらしい。逆に「国民を元気に 公務員を幸せに」ではもちろん違う。言葉の一つ一つを真剣に考えておられるなと思いました。時間もかかっていると思います。

質問としては、MVV の浸透のために様々なことをやってこられましたが、そこでの反応、職員の皆さんの空気を知りたいと思います。MVV の説明に行ったときに、職員の皆さんは斜めになって聞いておられたのか、それとも、目をきらきらさせていらっしゃったのか。そこで出てきた意見はどんなものがあつたのかという、手応え・反応を最後にお伺いしたいと思います。以上です。

(野口総務課長)

ありがとうございます。縣参与、お願いします。

(縣参与)

簡単に5点申し上げます。

まず、富田参与が仰せになった国家公務員制度における裁量労働制のことです。これも、導入するとすればどのお立場の方に導入するのか、議論の枠が確立されてから実現していただきたいと思います。その範囲の中で、今まで働き方で議論されているフレックスタイム、リモート会議、テレワークの分担等をうまく組み合わせる工夫ができれば、非常に皆様方の働き方が変わって、かつ、さらに効果が上がるのではないかと存じます。ぜひ、それを実現していただきたいと思います。

それから、人材確保活動ですが、大変、時間的・精神的コストをかけてなさっていただいて、さらに効果があるということならば、これからもなさっていただきたいと思います。そのときに、大学等主催のガイダンスをなさっているとのことでしたが、例えば2つのルートがあると思います。SNS 等で、反応をあまり重視せず、重要な情報を豊富に流していく方法と、他方は狭く限定した相手に集中的に様々な情報を流していくこと。それぞれ効果は高いと思いますが、その両方を行うことによってさらに潜在的な志望者が拡大すると思います。

それから、細かいことですが、手当について、もともと額が小さかったわけですが、配偶者手当を廃止して、それを子どもの手当に転換したように見えます。これは日本社会に与える影響が非常に大きいと思います。つまり、配偶者の一方が、家事に専念していても何も手当が付かない。かつ子どもがいないと手当が付かないということを表明しているわけですから、今後の日本社会での家庭の在り方をこれで明確に企図したと思います。

これについては、民間企業でもこういう形になっているのでしょうか。こんなに明確に、メッセージが出ているのかということをお伺いしたい。例えば、本学ですと、配偶者手当は、一定の所得がある者には付かない一方で、その上限以下の者には支給されるという制

度は残っています。それも廃止するということになりますので、非常に明確なメッセージが出ているように私は思います。民間との対比で、この御判断になったのか否かということをお伺いしたい。

それから、小幡先生おっしゃった CBT ですが、私も導入自体には賛成ですが、おっしゃったように問題のストックの仕方。この問題を一定数、大量にストックして使うという場合の従来の試験の体系では、同じ問題をもう 1 回使ってもいいというある程度の許容があったと思います。公務員試験においてそういうことが許されるのか。それが許されないとすれば、常にストックを更新しなければならなくなります。1 回出題したものは、もうストックは入れないという考え方です。かつ難易度は均等にする。アトランダムに出題するわけですから、難易度が違うものが出題されてはいけない。そうすると、問題作成の労力が相当かかると思います。

まず初期投資としてたくさん問題を作って、1 回出題したものは使わない。その後、定期的に補充していくというストックの設計をされて、見通しを立てられた上で、プレテストの実施という方式になさるのではないかと推察いたします。まずはその設計を十分になさっていただきたいです。

それから、最後に MVV ですが、前回の参与会で、人事行政諮問会議がお決めた公務員像というのを教えていただきました。私はあのとき、それについて賛同いたしました。それを諮問委員会が最終提言で決定されて、かつ人事院が採用されるとすれば、公務員像というものを、いわゆる最上位の価値観として措定することとなります。その場合、その公務員像と MVV の全体の整合性というものがやはり求められるのではないかと思います。

本日伺ったことによれば、MVV をいかにして浸透させるかというプロセスについて非常に議論展開されて、すばらしいことだと思います。最終的に公務員像が決まった後、そのプロセスにいかなるコンテンツを取り扱うのか。今も既にかなり作成されています。その公務員像に整合したコンテンツというものがあって、それが MVV として体系化され、方々に浸透していくことを私はイメージしております。そういうような運びになっていただければ望ましいと考えております。よろしくお願い致します。

(野口総務課長)

ありがとうございます。境参与、お願いします。

(境参与)

今年もまたよろしくお願いします。工程表全体に関する認識はもう、ほかの参与の方々と同様です。本当にここ 1、2 年で一気に何か加速したような感じがして、私がここに初めて来たときの中身と、随分、様変わりしたなと思って感心しています。

それで、給与のアップデートも、ある程度のレベルまで達して、次どうなるのかというと、やはり職場環境の土台となる、人員とか要員の確保じゃなかろうかと私はずっと思っ

ています。結局のところ、人材確保の悪循環を断ち切るには、十分な要員がいなくなかなか難しいのではないかと。前回の参与会から、工程表の11ページ一番上の箱に、「必要に応じて定員管理担当部局に改善を依頼」という文言が入るようになりましたけども、これだけ社会情勢が複雑になって、行政需要も増えてくると、結局のところやはり頭数が足りないと、いかんともしい難い面があると思います。それによって疲弊して、長期の病休者がどんどん増えていく。7ページにも「実務の中核を担う係長級の職員数の減少」、これからという係長級の方々の数が随分減っているとあります。本当にまずいことになっている気がします。川本総裁もどこかで御認識を示されてましたけど、定員管理の在り方は、政府全体の話ではありますが、本気で考えていかなければいけない問題ではなかろうかなと思いました。

それと、人材確保活動に関連して、参考までにメルマガの登録者数も数字があれば教えていただきたいなと思います。

SNSの登録者は予想していたよりも随分多いなという気がして、公務員に対して関心を持ってる人はやっぱりいるんだなと思いました。先ほども縣先生がおっしゃいましたけど、もう空中戦と地上戦をほんとにフル活用してやっていく。そして、メールでも何でもいいので、プッシュ型で情報を発信して、公務員志望者のコミュニティーを、人事院でうまくフォローしていくような形にするのが必要なのではないかと思いました。

それともう1点ですけども、教養区分の採用を一般職にも広げて、総合職では依然として応募者も増えているし採用率も高い。この流れが今後も続くのだと思いますが、そもそも任用後の仕事ぶりとか実績が、教養区分以外で採用されている人と比べて、実際のところどうなっているのか、何となく知りたいというかですね、教養区分で採用したことが正解だと言えるような実態になっているのかどうか、ざっくりとした評判なりを聞きたいなと感じています。

それと、ミッション・ビジョン・バリューは、先ほどから御意見が出ていますけども、特にミッションは本当に覚えやすくてですね、語呂もいいし、これを全部暗記できている人が何でこんなに少ないのかなと思いました。これから人事院も庁舎を移転されると聞いていますが、そういうときは本当にチャンスです。今日もエレベーターの中で、早速貼っているのを見ましたけれども、目にできるようなところに、ああいう形で掲示していくと徐々に広がっていくと思いますし、自分たちのやっている仕事に対する誇りが、仕事の中身の改善にもつながっていくと思いますので、この浸透に向けた取組をこれからも継続的にやってもらいたいし、この霞が関全体の行動規範についても、分かりやすくて、浸透できるようなワーディングを、ぜひ工夫していただきたいなと思っています。

(野口総務課長)

ありがとうございます。参与の皆様から頂いた御質問・御意見について、人事院側から、御回答をさせていただければと思います。給与局長からお願いします。

(佐々木給与局長)

まず給与の関係につきまして、種々評価いただきまして心から感謝申し上げます。ありがとうございます。皆様のおかげでここまで来ることができました。

次のステップというお話がございました。その中で、規模の話につきましては、先ほども御説明の中で申し上げましたが、検討しているところでございます。中身をどうするかという話になりますが、それは、今頂きました御指摘も踏まえて、考え方を整理しながら検討を進めていきたいと思っております。

それから、在級期間の見直しについて御意見を賜ったところでございます。規則を改正しての見直しにつきましては今年度ということではないんですけれども、制度の見直しに先立ちまして、当面の対応ということで、まず、職員にポストに見合った給与処遇を推進していくという観点から、特に本府省の問題がやはり大きいのかなと思っておりますので、本府省を中心に、在級期間表によらずに職務の級の決定が可能となるような運用上の措置、今も一部講じているんですけれども、これを拡大して、要は在級期間表が支障になって昇格ができないということがないようにという措置をこの4月から実施できるようにしていこうと、今準備を進めているところでございます。

それから、給与制度全体として変わっていくというところをきちんと示していくというお話につきましては、全くそのとおりだと思っております。去年の勧告・報告に当たりましたが、中身の細かい話もさることながら、とにかく給与制度が変わっていくんですよというのを前面に出していくということを意識しながら、報告文なども作らせていただいております。引き続きそういう意識をきっちり持って取り組んでいきたいと思っております。

それから配偶者手当の関係でございます。民間の状況でございますけれども、民間で、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合を毎年確認しております。そこでは、過半の事業所で手当が出ていないというところまでは行っていないのですけれども、ただ、前は平成28年に公務で見直しをしており、その時点と比べて民間で配偶者に手当を支給している事業所の割合は大分減ってきておりまして、直近、去年の調査ですと53.5%というところまで落ちてきているというのが民間の状況としてございます。

また、政府全体として、いわゆる年収の壁対策など、働き方に中立的な、ニュートラルな方向での見直しという動きが進んでいます。さらにもう一つ、公務の中で配偶者手当をもらっている職員が一貫して減っておりまして、4人に1人ぐらいというような状況になっております。それだけ公務は共働きが多いという状況でございます。

そうした状況において、今回、全体として諸手当を、本俸も含めてですけれども、大きく制度を見直す中で、かねてから懸案になっております、扶養手当の配偶者の部分につきましても見直しをしようという判断に至ったところです。

見直しに際し、子どもの方に原資を振った形になっておりますが、手当額についても当

然民間の状況は調べておりまして、子どもに対する手当の支給額が子供 1 人当たりおおむね 1 万 2,500 円～1 万 3,500 円ぐらいです。今回の見直しは大体これと見合うぐらいの水準で設定をさせていただいたというところでございます。

(野口総務課長)

次に荒井人材局長からお願いします。

(荒井人材局長)

まず 1 点目に、タイプ 3 が今回解禁をされた経緯でございます。産学協議会の報告書などを読んでおりますと、基本としてインターンシップというのは、学生の主体的なキャリア設計支援だという考え方が一つあるということと、他方でこのインターンシップを採用選考活動として活用していきたいという考え方、この双方の観点から協議をし合って、最終的に合意をしていった到達点というようでございます。

現在も、あくまでこのインターンシップというのは、採用選考活動としての活動ではないという前提で、今のような解禁といいますか、情報を活用するということが位置づけられておりますので、この辺りをどのように調整していくかという議論だったのではないかと私としては受け取るところでございます。

2 点目に、メルマガの登録件数でございますが、現在手元にございませんで、また後ほど御報告させていただきたいと思います。

(野口総務課長)

メルマガの件なんです、私の総務課では人事院の広報を担当しておりますので、私から回答させていただきますと、現時点で 1 万 1,000 が登録者数でございます。

(荒井人材局長)

3 点目としまして、教養区分の方の今の活躍ぶりということでございます。現象面で見ますと、教養区分の合格者が実際に官庁訪問をして採用されたという割合が、2022 年で合格者全体の 56.1%という状況があります。

総合職全体でも、35.9%の方が、教養区分から入られた人の割合となっておりますので、やはり採用側としても、こういった方を採用したいという動機が働いているのかなと思います。

試験自体も政策の企画立案、プレゼンテーションやコミュニケーション能力というのが問われるような中身になっておりますので、こういったことは恐らく、採用する側においても、ニーズとうまく合っているのかなという印象を持っております。今、実際に職場で働いていらっしゃいます教養区分の方を見ても、やっぱりそのような、私もそういう印象を受けておるところでございます。

それから、4点目に、CBT 試験の仕組みのことをございます。試験問題で一度使ったものを使えるかどうかは重要な論点だと思います。できれば使えるような形にしていくというのが望ましい方向かと思っておりますけれど、そこは、恐らくこの試験問題を公開するかどうかと裏腹の関係になってきますので、しっかり制度面から今後詰めていきたいと思っております。

それと、取り扱う問題として今考えているのは、やはり最初は、できるだけ小規模な試験、経験者採用試験のような形で、かつ基礎能力の試験で行う、記述式試験などはまだ簡単ではないので、基礎能力試験の中で、スタートしやすいところからスタートしていこうということで、おっしゃっているように、問題の中身によっては、常に更新していかなければいけないような問題も出てきますので、そういった辺りどういうふうに対処していくかということもしっかりとまた検討を進めてまいりたいと思っております。

(野口総務課長)

ありがとうございます。1点、先ほどのメールマガジン等々の補足ですけれども、登録者が解除の手続を行わない限りそのまま残るものですから、人によっては、採用活動とかそういう時期が終わりますと離脱する方も多いです。実際、人事院本院のほうの公式のXを見ますと、募集活動時期にはぐっとフォロワー数が増えて、採用時期が終わるとまた減って、勧告の時期になるとまた増えるというような動的な分析を、これからも引き続きやらなくてはいけないと思っております。

では、荻野局長お願いします。

(荻野職員福祉局長)

まず、裁量労働制と自律的な勤務時間の制度について、御指摘いただきましてありがとうございます。

御指摘いただきましたとおり、一方で、どの範囲の職員がこのカテゴリに該当するのか、あるいは、処遇等をどうしていくか、あるいは事務ごとの問題、課題がありますので、簡単なことではないと思っておりますけれども、私ともしても非常に重要なことだと思っておりますので、御指摘を踏まえて、スピード感を持って研究を進めていきたいというふうに思っております。

それから、超過勤務の関係であります。国会对応業務について取組をもっと進めるべきといった御指摘も頂きまして、私どももこれまで、総裁から両議院議長に御説明したり、私どもも関係先にいろいろと説明したりしています。実際接触している立場としては、前回も申し上げましたけれども、実感として御理解は進んできているというふうには思っております。一方で、数字としてはなかなかまだはっきり出てきていないところありますし、いろいろアンケートの結果を見ても、改善はしてきていますが、まだまだ十分でないところありますので、これからも引き続き、そういった働きかけは続けてい

きたいと思っています。

また、超勤の関係では、要員のお話も頂いております。要員についても各府省の人事課等アンケートで、恒常的な要員不足があるということを非常に多くの省庁がおっしゃるわけですが、その理由等についてはまだはっきりしないところあったので、昨年秋から各府省ヒアリングを行っております。

今それをまとめている最中でありまして、新規採用者・中途採用者・任期付職員を必要数確保できないとか、中途採用者とか育児休業者とか病休、離職者が多いとか、いろいろ原因等も聞いておりますので、それをまた整理をしまして、必要に応じて関係部局のほうにも要望していきたいと思っております。

それから両立支援の関係でございます。両立支援のほうは民間に遅れないように今回改正をしております。制度の面でもそうですけれども、一度制度を整備した後の利用という面では、全体として決して民間に後れを取っていないと考えております。もちろんこの分野のトップの企業と比べてどうかというのはありますけれども、公務としても、育児休業の状況等々見ると頑張っておりますので、引き続き、両立支援についても力を入れていきたいと思っています。

それから、Well-being についてであります。公務における Well-being の定義については特段、変えているものはあまりなくて、いわゆる身体的・精神的・社会的に良好な状態であるという、元の考え方をベースにしています。明示的にどこかに定義が書いてあるわけではないんですけれども、私ども議論しているときには、心身の健康をベースとして、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方、自己実現につながる人事制度の整備、職員がやりがいを持って生き生きと働くことのできる環境づくり、こういったことを進めていくことが Well-being につながると、そういうコンセンサスで議論を進めてきたと私自身は理解しております。今後 Well-being という言葉を使うときは、意識をして考えながらもやっていきたいと思っております。

また、Well-being のモデル的なものを作ったらどうかというようなお話も頂きました。なるほどというふうに思いました。これは人事院の事業ではないですけれども、例えばワークスタイルの変革等については表彰制度のようなことを行っているところもございます。Well-being といったのも対象になっているのかという情報収集から関係部局の方と意見交換をしていきたいと思っております。私からは以上になります。

(役田総括審議官)

参与の皆様から、MVV につきまして、非常に有益な御助言を頂きありがとうございます。

柳参与から、MVV の浸透を図るには、ボトムアップといいますか、下から運動していくことが重要だという御指摘がございました。実際のこの浸透施策も、若手中心のプロジェクトチームが主導的に活動して進めていただいているということで、あまり口出しはしないように見守っていききたいと思います。

小林参与からは、MVV について、職員の受け止めがどうだったのかというお尋ねがございました。MVV の作成自体も、職員レベルで議論を相当積み重ねて作っておりますので、一応好意的に受け止められているのかなと思っておりますけれども、例えば、先ほど御紹介しました MVV の認知度のアンケートの最初のデータですと、思い出せないという人が、実際 2 割以上いて、そこからは大分改善してきているということもございます。そういった意味では、恐らく嫌いなものは覚えなと思いますので、好意的に受け止められているのかなと思います。

また、御紹介しました実践の手引というものも、職員の中でこういう人がこういう活動、行動していて、MVV に沿っていて素晴らしいといった体験を集めて作っておりますので、そういったことから、かなり身近なものとして捉えられているのかなと考えております。

境参与から、色々なところで MVV が目に付くようにするとよいのではないかという御示唆ございました。引き続き取組は進めていきたいと思っております。出勤登録システムの出勤ボタンを改善して、ボタンを押すと MVV のワードがランダムに毎日表示されるということにしており、いやが応でも職員は毎朝、言葉を目にします。今後いろんなチャンネルを使って、浸透を図っていききたいと思っております。

それから、縣参与から行動規範と MVV についてのお尋ねがございました。まさしく御指摘のとおりでございまして、行動規範というのは、いわゆる全体の奉仕者である国家公務員全体に共通するものとして定めるわけですが、それを踏まえて、各省庁の業務だとか役割に応じて、より具体的で身近なものを MVV として定めるということとでございます。諮問会議の議論においてもそのような流れになっておりますので、最終提言を頂きました後は、各府省に対して MVV の策定を求めていくということになろうかと思います。私からは以上でございます。

(野口総務課長)

ありがとうございます。人事院側から回答させていただきましたが、追加で御質問・御意見がございましたら伺いできればと思います。富田参与、お願いします。

(富田参与)

ありがとうございます。参与という立場で、ある意味では非常に勝手なお話を申し上げている場合も多いと思います。事前の説明を伺ったときに、公務員の方の離職率は 10 年で 4 分の 1 ぐらい離職されていると伺いました。これは非常に危機的な状況で時間が無いのではないかと思います。これまで、裁量労働制に関することや、今日は申し上げませんでした、兼業制度の解禁について申し上げてきました。これらに関して、いきなり 100 点を取ろうとすると時間がかかります。試行的にやってみるとか、試行の中で何か問題があれば元に戻すなど、離職率の問題は本当に待ったなしだと思いますので、既に十分

にお持ちですが、危機感・スピード感を持っていただき、ミッション・ビジョン・バリューの中にも「チャレンジ」という記載がありますので、実行していただきたい。参与の身勝手な意見で申し訳ありませんが、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。柳参与、お願いします。

(柳参与)

どうもありがとうございました。人の問題、組織のパフォーマンスの問題、Well-beingの問題、給与の問題、そして、MVV。これらは全てつながっていると思うんですね。ぜひこれをもっと有機的につなげて、生き生きとした組織にしていいただきたいというふうな願いをして、私自身の整理にしようかなと思います。どうもありがとうございました。

(野口総務課長)

ありがとうございます。小林参与、お願いします。

(小林参与)

一つ目、兼業についてはこれから検討とのことですが、いろんな方にインタビューをすると、兼業ができたものすごくうれしい、元気が出ると答えている職員の方々いっぱいいますので是非お願いします。

二つ目ですが、今までの議題には出てこなかったことですが、かねがねおかしいなと思っていることに、調達方式があります。公共入札なので価格に一番重点が置かれるんですね。総合評価とは言いながら、圧倒的に価格が安いと、いかに使い勝手が悪くても、例えばパソコンが重くて遅くても、働く職場環境を形成する什器なども、安ければよいというのが基軸になっている。その安さのツケは職員に来ています。

職員の毎日の生産性ややる気に影響するものです。MVVにも公務員を元気にするんだと書いてありますので、元気が出るような職場環境実現のために、安ければいいというのではなく、いかに総合的に合理性のある調達方式に変革していただくかということも必要と思い、今までにないテーマですが、先ほどの Well-being から触発されて、付言させていただきました。

(野口総務課長)

皆様、ありがとうございます。時間が迫ってまいりましたけれども、人事院側からも何かございますでしょうか。

(川本総裁)

参与の皆様ありがとうございます。人事院は、先生方にご指導いただきながら、改革スタンスもスピードも少し褒めていただける部分が出てきました。しかし、危機的な状況は全く変わっていないので、今一度、手綱を引き締めて進んでいきたいと思います。今後も、ますます厳しい御意見を頂ければと思います。よろしくお願いします。

(野口総務課長)

参与の皆様、よろしいでしょうか。そうしましたら、お時間も参りましたので、本日の参与会はこれにて閉会とさせていただきます。お忙しいところ大変貴重な御意見を頂戴し誠にありがとうございました。

以 上