

第 124 回人事院参与会 議事録

1 日 時 令和 7 年 12 月 5 日（金）10：00～12：00

2 出席者 大藺恵美、北村亘、富田哲郎、峰岸真澄、宮島香澄、柳弘之の各参与
川本総裁、伊藤人事官、土生人事官、佐々木事務総長、堀内総括審議官、
荒井職員福祉局長、米村人材局長、荻野給与局長、役田公平審査局長、
柳田総務課長
（陪席）長谷川事務総局審議官、荒竹人材局審議官、植村給与局次長、吉田公平
審査局審議官、藤原企画法制課長

3 テーマ ○ 人事行政施策に関する工程表の進捗状況

4 議事概要

（佐々木事務総長）

それでは、時間前でございますが、ただいまより参与会を開催させていただきます。
開会に当たり、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ましては、お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

本年を振り返りますと、3月に人事行政諮問会議から最終提言をいただき、8月の勧告では給与における比較企業規模の引上げを行い、昨年を上回る高水準の勧告を行うなど、大きな動きがあった年でした。

先月の閣議で人事院勧告の内容の完全実施が決定され、臨時国会においてこれから審議いただく予定です。

来年を更なる飛躍の年とすべく、夏に表明した「これから」の公務の実現にスピード感を持って取り組んでまいります。

本日は、工程表について、前回の参与会以降の進捗状況を御報告いたします。

参与の皆様から、人事院の取組に貴重なご意見をいただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

（佐々木事務総長）

それでは、本日のテーマでございます、「工程表の進捗状況」につきまして、各担当から説明させていただきます。

資料の中身につきましては事前説明で一通り御説明差し上げておりますので、本日は各局長から要点を簡潔に説明させていただきます。なお、皆様から頂いた御指摘も踏まえて各局において検討を行っておりまして、進捗状況については本日の御説明の中で触れさせていただく部分もございますのでよろしくお願いします。

（堀内総括審議官）

おはようございます。総括審議官の堀内でございます。よろしくお願いいたします。

まず私のほうから、官房として御説明させていただきたいと思います。

行程表の全体の構成でございますが、前回の参与会で「施策のターゲットを明確にしたほうがよい」、「施策の成果指標と課題が分かったほうが理解・議論が深まる」との御意見を頂きましたので、今回の工程表では施策ごとに目標・課題を盛り込むようにしております。

なお【目標・成果指標】につきましては、事前説明の際に複数の参与から、定性的なものが多い、もっと定量的なものとするようにといった御意見を頂きましたので、今後、そういう視点からの見直しをできるだけ心がけていきたいと考えております。

それでは資料の1ページでございます。

国家公務員行動規範の件でございます。事前説明の際に実物を見たいということで御要望いただきました。実物はこのようになっておりまして、入口にも貼っておりますので後ほど

お時間がございましたら御覧いただければと思います。

私からは以上となります。

(荒井職員福祉局長)

それでは、職員福祉局関係でございます。

まず、スライド5ページになります。

こちら上段のほうで、月 100 時間を超える超過勤務の最小化、これについては徹底して取り組むべく、9月に各府省に対して、内閣人事局と連名で、幹部職員が中心となって取組目標を設定するよう、通知を発出いたしますとともに、伴走支援、臨時調査に着手をしております。

そして下段でございますが、こちら自営兼業の見直しにつきましては、年内に一通り、作業の完結をいたします。

今後は、人材確保の観点から、戦略的に対外広報を展開していく予定でございます。

そして資料にはございませんが、富田参与から前回、前々回と御指導ございました裁量的な働き方につきましても、この新たな人事制度の検討の中で、本省で政策立案等に関わるものにつきまして、勤務時間の縛りをなくす方向で検討をまいります。

以上でございます。

(米村人材局長)

人材局についてご説明いたします。

まず、ブランディングに関してですが、年度内にブランドメッセージ広報戦略を策定する予定であり、7月から府省横断チームを立ち上げ、4回会合を開催しております。

事前に「具体的な活動を紹介したほうがよい」とのご指摘をいただきましたので、少し説明いたします。

チーム全体では約 130 名が登録しており、これが母集団となっています。ほぼ全省庁が参加し、毎回数十名が集まる熱量の高い会合となっています。この取り組み自体が、全省庁におけるインナーブランディングの大きな契機になっていると考えています。

第1回目はマーケティング・ブランディングの基礎について議論しました。

第2回目は、役所の発想を柔軟にするため、SF 思考を用いてゴールから逆算するワークショップを実施しました。突飛なアイデアから始めることで、新しい視点を得ることを目的としています。

第3回目以降は本格的な議論に入り、メンバーの経験を掘り下げながら「公務の価値とは何か」を議論しました。また、カスタマージャーニー的な視点が重要であることから、ターゲットとなる学生との対話を繰り返し実施しています。

議論の中では、公務の価値のキーワードを六つにまとめ示したところ学生からは、組織ではなく個人が何をできるかに焦点を当てるべきとの意見がありました。さらに、公務の大変さをリアルに伝えなければならないという指摘もあり、こうした意見を踏まえ、加速的に取り組みを進めていきたいと考えています。

次に、能力一覧についてです。資料9ページをご覧ください。研修や育成を皮切りに、人材確保、配置、人事管理などさまざまな場面での活用を検討しています。現在、大規模な職員アンケートを実施し、整理を進めているところです。多様な意見が寄せられており、後日紹介できる予定です。併せて、人事課や有識者へのヒアリングを行い、年度内にまとめて各省に提供する予定です。

最後に、資料 11 ページの CBT および採用試験改革についてです。CBT については、来年度にプレテストを実施するための補正予算を要求中です。

以上です。

(荻野給与局長)

続きまして給与局関係でございます。

2 ページ「優秀な人材の確保のための新たな人事制度」について、一つ目の三角、現状の

報告としましては、各府省、職員団体と調整を開始するための案を検討中でございます。

これと並行しまして二つ目の三角でございまして、新たな給与体系の整備を目指しまして、役職段階ごとの基本給の設定の参考とするため、現在、3省庁のポストを対象に職務分析・評価を実施中でございます。必要なデータを得るため、今補正予算の要求を行っておりますけれども、来年度は10省庁程度で評価を実施したいと考えております。

それから3ページの関連企業の比較対象の見直し、あるいは本府省業務調整手当の拡充、続きまして、6ページの転勤する職員に対する給与上のインセンティブの付与につきましては、本年の人事院勧告に関するものとなっております。先ほど総裁の挨拶にございましたとおり、11月11日に勧告どおり実施する旨の閣議決定がございまして、これから国会で給与法案の審議が行われますので、丁寧な説明を行ってまいりたいと考えております。

また転勤に対する給与上のインセンティブを付与するための次なる見直しにつきましては、来年の勧告に向けて引き続き検討してまいります。

また4ページ、在級期間の関係につきましては、人事院規則から在級期間表を削除し、来年4月から施行する予定でございまして、給与局からの報告は以上となります。

(佐々木事務総長)

それでは参与の皆様から御意見を頂戴したいと思います。

質疑応答では、ただいま御説明を差し上げました内容に関する御意見を頂戴できればと思います。本日の質疑応答につきましても前回同様、お一人お一人の御意見に対しまして、その都度お答えする形式とさせていただきます。

また皆様の発言の機会が確保できますよう、一度につき一つの論点で御発言をお願いします。それでは御意見ございます方は挙手をお願いいたします。

峰岸参与からお願いします。

(峰岸参与)

ありがとうございます。

先ほど冒頭にもありましたし、事前にも申し上げましたが、期中のため今更ではございますが、各施策の目標成果の指標を時間軸で置き、数値目標や納期目標を設定することがとても重要です。これはこの後の議論にもつながるところです。例えば、人事院の仕事の話なので、それぞれミッションのアサインメントを通じて職務に取り組むわけですが、評価のときに明確な数値設定がなければ適切な評価が困難であると思います。

評価を厳格に行い、業績に対する評価基準を明確に設定し、それが賞与に連動します。そして昇任や転任のときにも評価を反映することが重要です。

私なりに考えてきた例を申し上げます。

例えば、1番目に行動規範のお話があります。行動規範の浸透というミッションがあって、その進行を本年度どう評価すべきか。現状は「行動規範の向上」としか書いていません。

例えば、認知度100%を目標に掲げ、アンケートで浸透度を測ります。認知度がどの程度かを確認し、妥当な線を設定します。その結果が設定より低ければ、ギャップを分析し、翌年度は目標数値を引き上げ、違う施策を打つという循環をつくることが重要です。

また、職務給におけるミッションアサインメントの評価も、賞与や転任に反映されることが、マネジメントを機能させる本質的な職務給運用につながります。目標設定はマネジメント能力にもよりますが、的確に設定し、合意形成した上で仕事に臨み評価されることで、エンゲージメントが高まり、リテンションにもつながります。採用が増えてもマネジメントが不十分だと離職につながるもので、とても重要です。

例えば、「働きやすさと成長が両立する公務」の超過勤務縮減について。事前説明でも申し上げましたが、100時間超の超過勤務の最小化を目指すのとあります。現在5800人いるのであれば、この1年で半減を目指し、人事院として各府省とコミュニケーションをとって、コミットメントを促します。その結果、100時間超がどの程度減少したかを確認します。国会対応など構造的にコントロールできない部分もありますが、できることをしっかりとやっていけば、そういったところにもしっかりと要求することができるようになると思います。そのために数値目標を設定し、施策を実施し、結果を検証し、ギャップがあれば次年度に反映しま

す。この循環が重要です。

全項目について数値目標を設定できます。それをオーダーする側と実行する側の役職者、タスクを動かす方々が一緒に数値目標を合意し、半期で振り返り、必要なら微修正し、1年で最終の振り返りをします。この循環で職員のマネジメントが可能になると思います。

少し具体的に申し上げました。以上です。

(佐々木事務総長)

大変ありがとうございます。

全く御指摘のとおりだと思います。

具体的に例示をいただいたところで、官房と職員福祉局からそれぞれ今後に向けた取組などをお話しいただければと思います。

(堀内総括審議官)

まさにおっしゃるとおりだと思います。

今回の工程表に限らず、我々の仕事は目標、KPI、KGIを立てて進めるべきだと考えています。

御指摘いただいた行動規範についてですが、今年5月に策定し、資料1ページに記載のとおりこれまで何度も御指摘いただいておりますが、国家公務員へのエンゲージメントのアンケートを実施しています。現在取りまとめ中ですが、その中では行動規範についても認知度などを調査しておりますので、まずそこで足元をしっかりと見て、次回には数値目標をきちんと立てていきたいと思っております。

(荒井職員福祉局長)

超過勤務に関しまして、公務の場合は、大規模災害への対処はじめ行政サービス提供の観点から、特例業務という形で100時間を超えて超過勤務を命じることを認められているという建て付けとなっています。

ただし、この特例業務については、人事院規則において、大規模災害対処、国際交渉、あるいは重要政策の法律立案といったもの以外にも、各府省において特例業務とすることができるといふバッファが設けられておりますので、このバッファの部分をごりだけ絞込んでいけるかということがおそらくポイントになってきます。こうした部分について、限りなくゼロに近づけていくという目標になろうかと思います。

(峰岸参与)

すみません、今は例えばの事例を申し上げただけであって、全ての項目において数値目標を立てることが可能で、各項目で適切な数値目標を立てていただくということが重要だと考えています。

(佐々木事務総長)

ありがとうございます。そのように認識しております。

柳参与をお願いします。

(柳参与)

どうもありがとうございます。

全体を通したポイントとして、定量・定性の話は既に出ましたので繰り返しません、人事は「頭数」「力量」「マインド」の掛け算だと思います。頭数は定量化できますし、進めば力量も定量化できます。マインドはエンゲージメントで、これは定性を定量化する方法です。ある程度定量化しないとエンゲージメントをどう扱うかがポイントになります。ぜひお願いします。

全体的なコメントですが、工程表はできていますが、何を目指しているのかが表現できていないように思います。全体感としては「高い使命感、やりがい」「実力本位」「働きやすさと成長の両立」など、間違っていないと思いますが、公務員の世界がどうなっていくべきかがう

まく示されていないと感じます。これは今後検討いただければと思います。

やはり組織像と人材像、ビジョンが必要で、例えば今私が関与している企業の少なくとも二つはイノベティブな組織・人材というのがテーマなんです。

最近イノベーションが流行っているので、全部イノベティブという言葉になってしまいうんですけど、実は、特にメーカーのブランドというのは、源流を継承しながら新しい価値を創出することにコミットしているんです。ブランドとイノベーションは一体です。イノベティブの定義は価値観、行動原則、個性豊かな整備などで示せますが、公務員もこうした方向を目指してよいと思います。何をを目指すのか、公務員のみなさんもイノベティブでやってもいいんじゃないかと思います。

世の中に課題はたくさんあり、ブランディングのキーワードに「ルールメイキングの醍醐味」や「攻めと守り」などが挙げられていますが、より国民が喜ぶ、国民にとって価値の高いものを作ることが仕事の核ですから、何かそういう定義を一つ作っていただければ、もっと分かりやすくなるのかなと思います。

そのためには、組織風土を変革するとか、人材を育てる、獲得して鍛えるということなんです。人材を育てるというコンセプトは、公務員の中にあまり出てこないように思います。それなりに、自動的に成長するという前提での枠組みしか見えないような印象を受けるので、今言ったようなコンセプトで全体を表現してもらいたいのかと思います。

そのための具体的な施策ですが、これはもう施策イコール投資です。

例えば企業の場合は、共創する場、オープンイノベーションの場をつくるとか、具体的には研究開発やマーケティングに投資をする、そして人的資本に投資をする。こういった投資の具体策が出てくると分かりやすい組織変革になっていくという構図があるので、この資料自体はリスペクトしますが、大きい絵柄をぜひ検討してもらいたいのではないかと思います。

(佐々木事務総長)

ありがとうございます。よくよく考えさせていただきたいと思います。

大園参与をお願いします。

(大園参与)

ありがとうございます。

2つほど思ったことはありますが、まず1つずつということで、横串という視点です。

それぞれの担当で成果目標が具体的に出来たのはすばらしいスタートだと思います。ただ、全体として目指す組織ができていっているのかを測るために、重要な KPI を3つ程度選ぶとしたら何かという点が重要です。

ブランドもそうですが、それは各担当の施策が複合的に作用して初めて成果が出るものです。必ずしも各施策の評価として挙げられている目標値がそのまま使えるとは限りませんが、全体として良い方向に進んでいるかを測る指標を明示いただけるとよいと思います。

結果が出るのは時間がかかりますが、今測っておかなければ成果が分かりません。測定は早めに取り組んでいただけるとよいと思います。

(佐々木事務総長)

非常に深い御指摘をいただきありがとうございました。

北村参与、お願いします。

(北村参与)

ありがとうございます。

まずは、工程表を作成いただき、どこまでのどういう目標があり、何に取り組もうとしているのかがよく分かりました。感謝いたします。

ただ、これは冒頭の峰岸参与の指摘とも関連しますが、問題は「今、工程表のどのあたりにいるのか」ということが分からないという点だと思います。つまり、今からやろうとしていることは分かりましたが、現状が全体の何合目あたりにいることになるのかということ

知りたいと思いました。工程表をつくっていただけたからこそ、こういう問題意識も出てきたわけですので、前向きに進んでいくための意見のひとつと捉えてください。

もう少し続けますと、進捗管理には、目標と成果の対比だけでなく、時間軸が重要だと思います。今どの程度達成できているのか、例えば「令和7年から開始」と書いてあっても、現時点で2合目なのか3合目なのかが分かるようにしていただけるとありがたいです。次回では、どの段階にあるかを示していただきたいと思います。数値目標があればより分かりやすく、遅れがあれば早く対応をお願いしますので、ぜひともその形で作成していただきますようお願いします。

もう一点、大園参与からもございましたが、横串の話についてです。たとえば、調査について、各局でそれぞれの目標があるので個別で実施して各局の目標を達成できているのかどうかを知りたいというお気持ちは理解できますが、できる限り単発調査は避けるべきだと思います。単発では「浸透しているかどうか」などのパーセンテージは分かりませんが、それ以上の広がりはありません。どういう人に浸透しているのか、どのような要因が作用すれば浸透しているのかということはかなりフェイスシートを作り込む必要があります。

さらにいえば、複数の調査を組み合わせることで意外な発見もありえます。例えば今日資料に掲載されているだけでも行動規範の浸透状況や超過勤務、主体的な学びなどいろいろな調査をやっておられる。そういった調査を組み合わせで初めて分かることもあると思います。

ぜひ、調査を横串で統合し、全体を管理する仕組みを検討いただきたいと思います。各局で単発調査をして情報共有が不十分になり、パーセンテージの把握だけで終わってしまう恐れがあります。これを避けるため、司令塔的な役割を設け、出口たる調査全体を管理する仕組みが必要です。調査が複数回にわたると、回答疲れも起こります。調査の統合は回収率低下防止にもつながると思いますので、ぜひ検討をお願いします。

(佐々木事務総長)

ありがとうございます。

直接のお答えにはなっていないかもしれませんが、私どもの業務においても「横串」は非常に重要だと考えています。ただ、現状ではそこが不十分だという思いがありまして、従来、各局がそれぞれ主導して分野ごとの施策を進めてきましたが、当然ながら公務員の人材確保などの課題に対応するには、単独の局の対応だけで完結する話ではなく、人事院全体で取り組む必要があります。そのため、横の連携を密にし、全体を取りまとめる機能を強化することが不可欠だと考えているところでして、来年度の人事院の組織要求では、官房に「総合政策課」を新設し、全体の政策を取りまとめる体制を整える予定です。さらに、各局の企画官クラスによる連絡調整会議を組織として組み込み、連携を強化するべく動いています。

こうした取組を進める中で、先ほど御指摘いただいた点についても、しっかり対応していきたいと思います。

宮島参与、お願いします。

(宮島参与)

ありがとうございます。

何度か発言の機会はあると思いますので、まず全体についてコメントします。工程表を見て、恐らく今できることは最大限頑張っていると思います。今回、給与が相当上がったことについては、SNSでも喜びの声を見ましたし、それは非常に良かったと思います。ただ、これはゴールではありません。

ここから先は、非常に難しいとは思いますが、それでもスピード感が必要です。なぜなら、民間企業を見ると、それぞれ採用面でのマイナス要因をすごい勢いで改善しています。例えば大手商社では「配属ガチャ」が不人気の要素でしたが、一昨年くらいから一気に変える動きが出ました。金融業界も転職問題などに取り組んでいます。それぞれの業界が、給料を上げるだけでなく、その業界のマイナス要因を見極め、スピード感を持って改善している。内定者が入社する時には給与が上がっていたり、制度が変わっていたりする、そんなスピードです。もちろん、公務で同じようにとはいえないと思いますが、少なくともライバルがそのスピードで進んでいることを意識し、マイナス面への対応を急ぐ必要があります。

それからブランドについても、事前に質問しましたが、こういったことをなされているのかは分かりました。ただ、これが学生に伝わっているのかが気になります。今すぐに世の中全体に広めるのは無理でも、公務員に関心がある層の SNS グループでくらいは話題になれば意味がないと思います。公務の中の人だけが自分たちの仕事について考えて「やりがいがあるな」と満足していてもだめです。少しずつでもいいので、「今日こんな議論があった」という情報が SNS で話題になるような仕掛けを作るべきです。そうしたじわりとした広がり、公務員に関心がある層から一般層へ広がっていくと思います。

委託でやられている部分もあると思いますが、全部を委託先に任せるのではなく、人事院の中でノウハウを吸収し活用できる人材を育てていくことも重要です。ブランディングは本当に難しく、芸能人や政治家の世界を見ている、やりたくてもうまくできないという人が多い。少しやっただけで成功することはありませんので、ありとあらゆる方法を試して、できることは全部やって発信していただきたいと思います。

アンケートも非常に良い取組だと思います。マイナス要因を少しずつ改善するために、中途採用者から細かく意見を聞くことも重要です。公務に転職した人から見ると、民間と比べてルールの違いが目立つと聞きます。特に人事異動では、内示が当日に変わるのも聞きました。家族を伴う転勤なのに「この時期ですか」というケースもあります。共働きが多くなり、子どもの学校もある中で、従来どおりの時期に辞令を出せば大丈夫という考えは通用しません。

こうしたことは長期的に見て「自律的でない仕事」という印象を与えます。今、他律的な仕事は非常に不人気です。若者は「人に振り回されたくない」と考えています。他律的なイメージが強すぎると、どんな仕事でも忌避されます。だからこそ、組織が職員とその家族のライフに寄り添っていることをしっかり示すことが大事だと思います。

(佐々木事務総長)

ありがとうございます。米村人材局長お願いします。

(米村人材局長)

ブランディングは引き続き頑張っていきますが、これは委託先に丸投げというわけではなく本気でつくり込んでいます。私自身も参画して議論に入って真面目にしっかりやっています。タイミングとしては、まずはメッセージを作り込むことを優先して、一気に打ち出すというイメージでいます。

一方で、インナーブランディングという観点では、この会議そのものが大きな化学変化を起こしているのではないかとと思っています。公務の価値は何かを本気でみんなで考えるためには、お互いの役所のことを理解していかないといけない。そういう空気が、この会議の中で確かに生まれていると感じています。

その結果、まだ6くらいの種の段階ですが、ブランディングのキーワードができてきて、これをどんどん進化させることで、本質的に公務とは何か、何が刺さるのかを、これから本気で考えていくので、また御相談させてください。

それから、話題になることはとても大事で、及ばずながら、投稿したコンテンツをWeb上で誰もが閲覧し応援できる Note も活用し活動内容の発信も始めてみえています。最初は、画像などはもう一息だった面があるのですが、熱量の高いものにすべく、いろいろな方のアドバイスを受けて、改善しています。そういうノウハウを役所の中で吸収していかないといけないと思っています。この過程で、どう「刺さる」ものをつくるかも大事ですし、さらに、どこまでやるか、真面目一辺倒ではいけませんので、リスク管理はしながらですが、しっかり進めていきたいと思っています。委託先にイベントをお願いしますというだけのいつものやり方ではないということは明確で、どこまでチャレンジするかなど、またお話をさせていただきたいと思っています。

いずれにしても、我々本気で、スピード感をもって頑張りますのでよろしくお願いします。

(佐々木事務総長)

富田参与、お願いします。

(富田参与)

どうも御苦勞様です。

私も参与の仕事が随分長くなりましたので、ここに初めて来た頃の雰囲気と比べると、随分変わったなというのが正直な印象です。工程表もきちんとできているし、課題に対する認識も非常に明確になってきました。もちろん人事院だけで決められないことも多いでしょうし、内閣人事局や各府省の意見もあると思います。本当に皆さん御苦勞されているなと感じながらも、ここまで進んできたのはすばらしいことだと思います。

ただ、先ほど総裁のお話にもありましたが、まさにこれからです。これだけ議論が出てきたのだから、こういうチャンスを生かして、人事院の方々に思い切って活躍してほしいと心から願っています。

具体的な話を少しします。まず、行動規範の話。これは非常に大事なことです、どこまで心に刺さっているかを見ていく必要があります。アンケートもあると思いますが、一番いいのはやはり、省庁のトップが現場に入ることです。我々の組織もそうですが、トップが考えていることがどこまで伝わっているかは、実際に話してみないと分かりません。肌感覚で判断するしかないんです。次官や局長級の方々は忙しいでしょうけど、部下と対話することはトップの大きな仕事です。次官や局長、秘書課長の方と対話できたということが、職員にとってはものすごい大きな励みにもなるし、エンゲージメントを高めると思うので、ポスターもいいですが、そういった気概、本気度を見せることが大事です。

次に、ブランディングの話。これは非常に難しい問題で、私にも答えはありませんが、省庁横断で取り組んでらっしゃるのはすばらしいことだと思います。そういうことがこれからは必要です。霞が関全体で考えるべきことで、人事院だけの問題ではありません。そこをぜひ強調していただきたい。

それから、これも以前から申し上げていることですが、公務員の仕事はなかなか世間に理解されていません。これは学校教育の中で、中学校や高校の段階から、政府の役割や国の仕事を教える必要があると思います。今の教育は個人の権利ばかりを教えています、国と個人の関係をもっと教えるべきです。

もう一つはインターン制度。これももっと公務の世界に取り入れられたらいいと思います。大学生や大学院生に公務を知ってもらう機会を増やすべきです。1日や2日ではなく、数週間1か月、夏休みの間など、単位換算をすれば来る人はいると思います。公務の仕事は厳しいです。民間より厳しいと思います。それに耐えられる人に来てもらうためにも、中身を知ってもらうことが大事です。

最後に、ブランディングとは直接の関係はないかもしれませんが、官民の連携が絶対的に必要な時期です。今、日本は危機的状況で、官と民が力を合わせるしかありません。官民交流というと癒着と捉えられがちですが、そうではなく相互理解です。官も民も、お互いの悩みや考えを理解することが必要です。ブランディングの一環としても、官民連携をぜひ進めていただきたいと思います。

以上です。

(米村人材局長)

ありがとうございます。

やはり「知らないと来ない」ということで、知ってもらうための努力が足りなかったのだと思います。そのためにはブランディング的な発信も必要ですし、インターンも重要です。インターンは負担が大きいという府省も結構ありますので、「こうすれぱうまくいく」というノウハウ集のようなものを今つくろうとしています。それによって、できるところから取り組めるようにしたいと思っています。

それから、人事交流・官民交流については、以前から御指摘いただいているとおり、受け入れる側も、こちらから出す側も両方増やしていかなければなりません。そのために今頑張っているのは、これまでノウハウがなかったり、担当業界がないような省庁などのニーズを掘り起こすことです。今回、結構ニーズもあることが分かったので、説明会にも来てもらって、官民相互の情報共有の機会をたくさんつくる。そうすれば、今までできなかったことが

できるんじゃないかという期待があります。

具体的には、ノウハウ不足という部分を埋めるのが我々の仕事です。同時に PR も強化します。どれだけ役に立っているかを示すビデオを作ったり、資料を活用したりして、最大限頑張っていますので、ぜひ応援をお願いします。

(大藁参与)

ありがとうございます。

採用のところでお願いしたいのですが、大学にいる者から見ると、これらが実現する頃には、今いる学生は卒業してしまいますよねという話を前々回に申し上げました。規則改正や法令に関連したものは時間がかかるということですが、できることからどんどんやっていただきたいと思います。

より具体的をお願いしたいのは、工程表の中での表現ぶりを見て「ここは進んでいるな」と感じる部分はありますが、より明示的に示していただきたいということです。我々は四半期に1回集まりますが、その間に何をするのか、規則改正を待たなくてもできることは何か、具体的なリストを拝見できると、応援する側として非常に心強いです。

人事院の難しさは、各省庁が動かないといけないという点にあると思いますが、とはいえ人事院も一つの組織ですから、先行して試行できるものはどんどんやっていただきたい。さらに、各省庁の中にはある課題に対してモチベーションが高く、すでに手をつけ始めているところもあると思います。テーマごとに改革の仲間の省庁をいくつか選んで、一緒に飛び込む、そういう試行をどんどん進めていただけるといいと思います。

それは SNS などで話題になり、期待が広がっていくことにもつながると思いますので、ぜひお願いします。

(佐々木事務総長)

それでは時間参りましたので、本日の参与会はこれにて閉会とさせていただきますと思います。

次回の参与会は3月3日火曜日 14時から 16時を予定しております。

場所が虎ノ門に変わりますので御注意ください。御希望がありましたら、参与会の前か後に新庁舎を御見学いただくことを考えております。詳細につきましては、改めて御連絡いたします。

それでは、改めまして、本日も貴重な御意見をいただき誠にありがとうございました。