

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会
(第15回)

日時：令和5年3月27日(月)10時00分～11時10分

会場：人事院第一特別会議室(オンラインと併用)

出席者：(委員) 荒木座長、石崎委員、小田委員、風神委員、川田委員、
北島委員、黒田委員、小豆川委員
(人事院) 荻野職員福祉局長、役田職員福祉局次長、
小林勤務時間調査・指導室長、内田職員福祉課長補佐
(オブザーバー) 内閣官房内閣人事局、総務省自治行政局公務員部公務員課

○荒木座長

おはようございます。

ただいまから第15回「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、ご参加いただきましてありがとうございます。

本日は、次第のとおり、本研究会の最終報告案を議題としております。最終報告案について、前回の研究会及び追加でご提出いただきました委員の皆様のご意見を踏まえまして、修正案を作成したところでございます。

そこでまず、事務局からの修正の内容について説明をお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

今画面を共有いたしますので、少々お待ちください。

画面は共有されましたでしょうか。

事前にお送りした資料から何箇所か技術的な修正を行っておりますので、ご説明させていただきます。

一点目は、適用除外を定めております国家公務員法の附則の条文に、4月から条ずれが発生しますので、正確性を期すということで追記をさせていただきます。

それから、「官職という概念を基礎とした任用や給与の制度が維持されている」の根拠条文を追記させていただきます。

それから、「今後の検討事項」は中間報告における検討事項を記載したものでございますが、このままですと課題が残っているように読めてしまいます。実際は各論のところそれぞれ検討を行いましたので、検討した箇所を明示したところでございます。同様の修正がいくつかございます。

こちら(再任用職員から再任用「短時間勤務」職員)は語句、字句の正確性を担保した修正でございます。

それから、システムの整備に関しまして、デジタル庁以外の機関も関係する場合がございますので、「デジタル庁」を「政府」という表記に変えさせていただきます。

あと、川田委員のところに「座長代理」を追記させていただきます。

修正は以上でございます。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、ただいまご説明がありました最終報告案について、委員の皆様からご意見ないし今回最終回ですので感想ということになるかもしれませんが、ご意見をいただければと考えております。

どの観点からでも結構ですのでどうぞよろしくお願いいたします。

川田先生どうぞ。

○川田委員

ありがとうございます。

報告書の内容についてはこれまでの議論の結果が反映されたものですし、その過程で意見として、言いたいことは述べておりますので、それが研究会全体の議論の結果が的確にまとめられていると思います。

それを前提とした所感ということで三点ほど述べます。

私がこの研究会の議論の過程で特に印象深いなと思った点ですが、第一点目として、公務員の勤務時間制度等を主たる対象として議論してきたわけですが、その際に、労働法を専門としているという観点から見ますと、労働法の観点から労働時間の制度を見るときに論じる比較と比べて、公務の魅力を高める、あるいはそれによって公務で働きたい人により多く公務に参加してもらえる、あるいは、今働いている方により働き続けてもらえるという視点をかなり強く意識して議論したということが印象的でした。

この点は、勤務時間に関する制度を改めるだけで解決できる問題とはいかないかなと思います。その一方で、勤務時間を巡る問題というのは、公務の魅力を高めるということの中のかなり重要な部分を占めていると思いますので、そうした観点からもかなり充実した議論ができて報告書に反映させることができたものと思っています。

それから、二点目として、これも同じく労働法の視点からということになりますが、特に例えば、公務員と民間企業における労働者との間での適用される法規の違いがあるとか、あるいは、判例上一般に認められている勤務関係の法的性質の捉え方の違いといった公務と民間部門の労働法の違いを前提にしつつも、できるだけ民間部門と共通の問題意識を元に問題を検討することができたのかなと思っています。

この公務と民間の法制度の違いは、技術的に言うと細かくいろいろありますが、突き詰めて言うと、労働法の中では、基本的には労働者と使用者、働く側と働かせる側の当事者の関係という枠組みの中で、労働者の保護であるとか、労働者と使用者の間の利害の調整を考えていくのと比べると、日本の今の公務員法制は、公務の受益者である国民の利益という視点をより強く法的な枠組みの中に取り込むような制度を選択しているということではないかと思います。

それによって、例えばこの研究会の議論の中でも公務の遂行を維持するという視点を特に重視するといったような点に反映されているかと思いますが、そのような違いを前提としてもなお民間部門と共通の問題意識を持って問題に対応するということが、多くの点で可能であり、また、それが一点目で挙げた公務の魅力アップの点など色々な観点から望ましいことであるということが研究会の過程で議論されたと思います。私はこの点は研究会の報告書を出すメッセージの中で、特に重要であり、そういうメッセージが出すことができたのではないかと思っています。

それから、最後三点目になりますが、これからのことを考えますと、できるだけ研究会の検討成果を生かしながら、具体的な施策に反映させていくということが求められるのだと思います。その中で、ここまでの議論を見ると、各府省で個々の職場における働き方の実

情を的確に把握して、それに基づいた対応をしていくということの重要性があることを認識できたのではないかと、またこの点がこれからの重要な課題になるのかなと思っています。

この点は、もちろん、人事院あるいは内閣人事局といった人事行政を担当する部局においても、自分自身の担当する範囲の施策を立案するという他の、おそらく各府省の取組をサポートするといったことも重要な課題になってくるという形で、人事行政機関の役割も反映されてくるのではないかと印象を持っています。

○荒木座長

ありがとうございました。

それでは、石崎先生お願いします。

○石崎委員

私の方も意見については既にこれまでの研究会で述べさせていただいておりますので、少し感想めいた話になりますけれども、三点ほどお話しさせていただければと思います。

まずは、これまで種々多様な意見、議論が出た中でこういった形で報告書をまとめたこと、事務局長の皆様には御礼申し上げたいと思います。また、本研究会は色々な分野の先生方が集まっているという中で議論させていただいて、非常に色々な刺激をいただきましたので、そうした機会をいただいたことに、委員の先生方にも、また事務局の皆様にも改めて御礼申し上げたいと思います。

その上での所感ということなのですが、今回、先ほど川田先生もおっしゃられたように柔軟な働き方に向けたある種のメッセージというものを出したことは非常に重要なことであると思いますし、また、今後、長期的に、公務人材を確保して質の高い公務サービスを維持していくという上で必要なことでもあると感じております。

ただ、他方で、改めて報告書を読ませていただいて、こうした柔軟な働き方を進めていた時に出るある種の副作用みたいなものへの対応も必要かなと思われるところでして、その点に関してコメントということになります。

一点目は、大部屋主義という話が報告書の最初の方にも出てきております。大部屋主義ですとか集団的な執務体制だけではそうした個々のニーズに応えきれないということはある一方で、大部屋主義の中で共に働く者同士が相談しやすかったり、コミュニケーションを取りやすかったりというある種のメリットもあったのだろうと考えております。個々の柔軟な働き方が広がっていく中で、コミュニケーションがなかなかうまく取りづらくなったりする部分に対しては、それぞれの現場でいろんな対応がなされるのだろうとは思っているのですが、もしできれば人事院さんの方でも、コミュニケーションをうまく取れているのかどうか、どういう工夫でしているのかいないのかなど、うまく把握していただいて共有していただくとかそういった工夫をしていただけるとよろしいのかなと感じたというのが一点目になります。

二点目といたしましては、今の点とも関わるのですが、色々な施策が現場レベルで個々に対応を取らないということになってくると、研究会でも出てきたように管理職の負担が非常に重くなってくるといえることが想定されることです。そこに対して、本報告書の中でも、能力向上ですとか、研修であるとか、そういった提案もしているところだと思うのですが、それと同時に管理職のメンタルヘルスに着目して対応を取っていただきたいと感じたところであります。メンタルヘルス対応としては、管理職で実際にもう負荷が重くなってしまった人への対応ももちろんあるのですが、その前に予防という観点から、管理職同士のコミュニケーションであるとかもより促していくとか、そういったところの

ご対応も改めてお願いしたいというところになります。

三点目は、研究会の中でも繰り返し申し上げてきたところなのですが、公務員の柔軟な働き方、働き方改革を進めていく上で、国民、国会の理解が非常に重要であるという事は、しつこくて恐縮なのですが改めて強調させていただきたいというところでした、その理解を得ていくにあたり、人事院の役割も非常に重要であると感じているところです。

以上、法学者に期待される発言からは少しはみ出る部分もあったかもしれませんが、本研究会での議論を通じた所感ということで申し上げさせていただきました。改めてありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございました。

続いて、小豆川先生お願いします。

○小豆川委員

小豆川です。おはようございます。

私も内容については、既に修正案で提出させていただいていたので特にありませんが、いくつかお伝えしたいことがあります。

まず、15回にわたる研究の成果ということで、荒木座長をはじめとして事務局の方々におかれましては、ゼロベースで我々の個別の意見を丁寧に取り上げていただき、最後まで調整を加えながらまとめていただきましたこと心より御礼を申し上げます。

今回公務という働き方の実態を把握して、課題を多角的に分析して、内外の環境変化を踏まえて、様々な専門の方々と一緒に議論に参加させていただいて私自身も大変勉強になりました。ありがとうございました。

今後は、専門性と強い志望動機で勤務する職員の方々が持続的に質の高い公務、公共サービスを実施するために、レジリエントな働きやすい環境を作ることが大事である、この共通の価値観を共有して、実際には業務プロセスや組織文化の見直しも必要ですし、制度設計やルール、そしてシステム環境の整備、これらを進めるとともに、より良い運用が行われることを祈念しています。

まず、申請や承認の手続の簡素化は非常に重要で、ここがあまりにも複雑になると、申請するのも嫌になってしまったり、実際に使いにくいものになってしまったりは我々の提言が活きていかないということになりますので、この辺りは十分実現できるようにお願いしたいと思います。

折しも今日文化庁が京都に移転するという報道がありましたけれども、働く場所や時間の活用とか、あるいは仕事の進め方、職場のコミュニケーションは今後ますます変わってくると思います。部署によっては、例えば Slack とか民間で使われているような情報共有のツールを実験的に使って、その良さや課題を抽出して、どんどん仕事の改善をしている事例もあると伺っています。今後は、マネジメントもそうですけれども、実際の活用の場面で得た色々な知識や課題を共有して、本当に働きやすい環境を皆さんで作っていくという意識醸成をした上で進めていくことが大事になってくるのかなと思います。

最後ですけれども、私達の思いと議論の結果が少しでも公務の魅力的な職場づくりにつながっていくことを期待しております。ありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございました。

他の先生方がいかがでしょうか。
風神先生お願いします。

○風神委員

おはようございます。風神です。

私も最終報告の意見に対しては、これまで十分に発言させていただきましたので、まず最初にお礼から申し上げたいと思います。

この会議が始まりまして、人事院の方にはアメリカの状況ですとか諸外国の状況の資料なども本当に丁寧に色々教えていただき、ご作成いただきましたし、また、民間企業であったり公務員の各労働者の団体であったり、他の省庁のヒアリングなども初期の頃には行い、最終報告の際にも、途中では各省庁への意見の一覧等も作成いただきまして非常にありがとうございました。同じ柔軟な働き方というテーマに対して、委員の中ではそれぞれが各専門分野からの意見で、私自身も非常に勉強できました。この機会をいただきありがとうございます。

所感について、二つほど述べさせていただきたいと思います。

本日最終報告ができ上がりましたが、私が思うのはここからがむしろスタートで、実際に質の高い公務の提供と持続に資するような公務員の働き方がより良いものになるよう実行されることを望みます。改革がかえって誰かの負担を増やしたりですとか、不公平感が増えるようなことがないように、使い勝手よく運用されるようになるとよいかと思います。

また、本研究会では、国家公務員といっても本当に様々な職種があることを実感しました。昨今では、公務に限らず、働き方の多様性に注目が集まっていますが、働き方の多様性といったときには、同じ職種でも、同じ性別でも、人によって適切な働き方は異なるので、どのように各労働者のニーズを酌み取って、納得感や公平感を共有しながら、また管理職レベルの人の負担を減らして、より良く職場を変えていくのか、そして結果として何が起こるのかなど、引き続き私自身も社会の動向を俯瞰していきたいと思います。

本当にありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございました。
黒田先生お願いします。

○黒田委員

ありがとうございます。

私も最終報告書を拝見しまして、今まで十分意見を述べる機会をいただきましたので、素晴らしい報告書ができたなと感じております。ここまでまとめていただいた荒木座長と事務局の皆様には御礼を申し上げます。

また、最初に研究会参加の打診をいただいてから 1 年半ぐらいになると思いますし、実際に研究会が始まって1年3か月、事務局の皆様や荒木座長もそうですが委員の先生の皆様には大変お世話になり、ありがとうございました。このような機会をいただき感謝申し上げます。研究会や検討会に参加するのが初めてで、自分が関係している分野の審議会や研究会の議事録はできるだけリアルタイムで見ようと読んでいたのですが、実際に参加する立場になって、裏側でどのような議論ですとか、膨大な作業が行われていたのかということを実感しまして、大変勉強になりましたし、国家公務員の皆さんはこうや

って働いているのだという実態を、研究会でのやりとりを通して実感することがかなりありました。

また、開催方式も、研究会で取り扱っているトピックに合わせてというところもあるでしょうし、時流に合わせてというところもあるでしょうが、オンライン会議で参加できるのがすごく画期的だなと。他の研究会や審議会も今オンラインが中心になってきているかと思うのですが、先進的というか斬新な取組だと感じております。

今回、公務の働き方が民間と共通する部分もあるけれども、異なる部分が結構あるというのは色々なヒアリングの機会をいただきましたし、また資料を拝見して感じました。

研究会を通したテーマとしては、持続可能な公務労働とは何かですとか、それを支援する制度とは何かという議論が中心だったかと思えます。私は安全衛生や健康管理の立場で参加しているので、法的にはこういったものが望ましいということに関して述べるというよりは、こういう風に変えた場合こういう副作用が出ますとか、こういう良い効果も推測されるということに関して述べる立場だったかなと思っているのですが、その中で先ほど石崎先生からもお話がありましたが、制度を変えると必ず副作用も出てきます。特に管理職の負担を減らすことが今後のキーワードになっていくかと思っています。

ですので、今後への期待としては、報告書で望ましい方向はお示しできていると思うのですが、先ほど風神委員もおっしゃったように、ここからがスタートでこれをどうやって実効的に行うかという具体的な施策ですとか、人事院が中心になってガイドライン作成をご検討いただけるのかなという期待があります。あとは、個々の公務員や管理職向けの研修や能力向上も必要なのですが、職員の健康確保や支援体制は、それぞれがスキルを高めるというだけではなくて、専門スタッフがサポートすることもかなり大事です。職員の健康確保や支援体制、具体的にいうと健康管理医や健康管理室などの存在ですとか使えるサービスが拡充してきているというのはお伺いしているのですが、民間と比べてまだ充足の余地が大きいかと思っていますので、引き続き、人事院や内閣人事局や各府省で体制の検討や充足をしていただくこと、人事院に指導室があるとお伺いしておりますので、指導室から各府省にご指導ですとかそういう体制の構築のご支援をいただけるとよいのではないかと思います。

また、本研究会の延長線上にあるかどうかかわからないのですが、是非、公務労働が健康影響にどのように及ぼしているか、また変わっていくことで健康影響が変わっていくかというものを、イギリスの Whitehall Study のように研究ベースでアウトプットしていただくことを期待しております。

以上です。ありがとうございました。

○荒木座長

ありがとうございました。

北島先生お願いします。

○北島委員

北島でございます。

報告書の内容につきましては、既に意見をお送りしており、委員の先生方のコンセンサスが反映されたものであると感じましたので、これ以上申し上げるところはございません。

座長の荒木先生、事務局の皆様におかれましては、色々な意見を取りまとめくださり、どうもありがとうございました。

振り返って感想でございますが、先ほど黒田委員がオンラインで助けられたということ

おっしゃられていましたが、私自身、昨年末に骨折をして、実は数か月外出ができない状態でおりました。しかしながら、オンラインで参加できたおかげで、会議には特に骨折しているということに気付かれることもなく、出席することができ、オンラインでの業務の遂行というものの威力、効用を身を持って知った次第でございます。

それから、今後の期待につきましては、今まで色々な先生がおっしゃられたことと重なるところが多いので、特に行政法研究者としての立場から申し上げさせていただきますと、まずはこの報告書はあくまで報告書でありますので、この報告書の内容に沿って制度改革が適切に実施され、進められることを期待しております。

実際に内容に沿って適切に実施されるということで、その後ですが、現在のシステムですと、公務員の側において、何らかの不満が生じた場合に独特の救済システムがとられていて、通常の行政救済のシステムに載ってこない点がございます。この点は、行政法の分野でも大きな課題であると考えられておりますので、今後、実際に不満が出てきたときに、うまく救済されるのかと、実際に救済されているのか、救済されていない場合についてはどのような救済方法が適切であるのかということも引き続き検討していただければと思います。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

小田先生お願いします。

○小田委員

小田でございます。よろしくお願いいたします。

私も報告書の内容につきましては、これまでの議論を十分に反映していただいているものだと思っておりますので、特に内容に関するコメントはございません。ここまで荒木先生はじめ人事院の皆様には、大変充実した報告書を仕上げていただく過程で、ここ数週間大変な作業があったのではないかと思います。どうもありがとうございました。

私の方からも研究会に関する所感といいますか、感想めいたところをお話しさせていただければと思います。

私は行政学を専門としておりますので、どちらかといいますと勤務時間の法的な側面というよりは、公務労働の持続可能性ですとか、特に最近公務員の採用だとか、そういう募集関係の魅力の部分に働き方の部分大きな影響をもたらしているのではないかという問題意識を持ちつつ、研究会に参加させていただいておりました。研究会での議論を通じて、勤務間インターバルや柔軟な働き方を多くの職場ではある程度すぐにでも実現可能な労働環境になっているところが多いのだとは思いますが、やはり一部の職場でこういったものがなかなか実現するのが難しい環境にあるということを改めて感じる機会が多くありましたし、これをそういった職場で実効的な形で実現する上では、やはり超過勤務の問題を抑制する取組が必要になるということを改めて確認できたと思っております。

こうした勤務時間は、仕事の分業の在り方や仕事に関してどのぐらいの水準を求めるとか、そういう進め方であったり働き方であったり、あるいは、定員管理の在り方というような行政の他の色々な要素から生まれてきた結果が出てくるのが勤務時間のところという最後の出口の数字になってくるのかなという部分ですので、超過勤務をはじめとする問題を解決して、持続可能な公務労働を実現していく上では、なかなか勤務時間の議論だけではなく、それ以外の要素が幅広く関わってきて難しい問題なのだなというのを私自身強く感

じております。

そうした部分で、今回は報告書という形で、まずは提案という形で出ていく格好になっておりますけれども、これを実効的な形で実現していく上では勤務時間制度だけでの改革ではなかなか限界もあるのかなというところが私自身強く感じているところでして、そうしたところですね、霞が関の業務改革はもちろん、国民の理解を得る上で必要なのかなと思いますけれども、そうした中で政治家、政党、国会のご協力をいただくということが必要不可欠かと思っておりますので、ご理解とご協力をいただいた上で働き方が公務の魅力溢れる職場環境が実現できるようなところに研究会での議論が助けになっていけばよいのではないかなと強く思っております。

ここまで1年ほどでしたが、私も大変勉強させていただきましたし、貴重な機会をいただきましてどうもありがとうございました。

以上です。

○荒木座長

ありがとうございました。

委員の先生方から大変貴重なご意見をいただきました。私も一言述べさせていただきます。

三点ほどありますけれども、第一は、今回の検討において、公務の働き方改革が急務であることについてはすべての委員の皆様のごコンセンサスがあったのではないかと思います。有為の人材を公務に確保することが、質の高い公務の持続的な提供のためには必要で、結局国民のサービスのためには、そうした働き方改革が不可欠だということをすべての先生方が共通に認識していらっしゃると思えました。このことが研究会にとっても大変重要な点だったと思っております。

それから第二点として、公務はもちろん特殊性がございますけれども、今回の提言は民間も含めた日本全体の望ましい働き方のモデルを提供するというのも公務の働き方において重要な使命であるということについてもコンセンサスがあったように思います。そこで個人を尊重した柔軟な働き方とか、テレワーク、さらには勤務間インターバルについてもかなり踏み込んだ提言をしておりますけれども、そういった点が共通に皆様ご理解いただいたのではないかと考えております。

第三に、今回の公務員の働き方改革が実現するためには、既にご指摘があったように、国民、そして国会の理解、協力が不可欠であろうと考えております。今回の報告書の中でも強調させていただいておりますけれども、報告書が出た後も人事院が中心となって国民全体の理解を増進するための活動を進めていただければと希望しているところでございます。

今回の研究会は非常に多様な分野の専門家にお集まりいただきまして、極めて有意義かつ充実した議論をさせていただいたと考えております。私自身、大変勉強になりましたし、毎回楽しく議論させていただいたというのが率直な感想でございます。これで終わってしまうのは少し残念なのですが、大変充実した議論をいただきましたことに改めて御礼申し上げます。そして、多様な意見をまとめていただきました事務局にも改めて御礼申し上げます。

それでは、11時頃から報道関係者が入室する予定でありまして、それまで少し時間がありますので、暫時休憩を取らせていただいて、11時頃また再開ということでよろしいでしょうか。

それでは、しばらく少し休憩を入れさせていただくということでお願いいたします。

(休憩)

○荒木座長

それでは研究会を再開いたします。

さきほど説明させていただいた最終報告案で、各委員の皆様の御了承を得られたものとして確定したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(各委員御了承)

○荒木座長

ありがとうございました。それでは、座長の私から職員福祉局長に本研究会の最終報告を手交させていただきます。

(荒木座長から職員福祉局長に最終報告を手交)

○荻野職員福祉局長

ありがとうございます。いただいた御報告を踏まえて、人事院においてしっかりと検討を進めてまいります。

○荒木座長

どうぞよろしくお願いいたします。

○荒木座長

それでは、事務局から連絡事項等があれば、よろしくお願いいたします。

○役田職員福祉局次長

お取りまとめいただきました最終報告につきまして、本日 13 時 30 分から、座長に御出席いただき記者会見を行うことを予定しております。また、その内容につきましては、16 時に報道が解禁されるということになってございます。

また、最終報告の内容につきましては、座長にお願いをいたしまして人事院月報6月号に記事を掲載させていただきたいと考えてございます。

それから、議事録等の関係でございしますが、本日、第 10 回から第 12 回までの議事要旨を 16 時に公表いたします。それから、第 15 回までの資料等についても、同様に人事院ホームページ上で公表いたします。また、本日の議事録についても、作成いたしましたら、ご確認いただきまして、第 10 回以降の議事録と併せて順次公表させていただきます。

以上でございます。

○荒木座長

事務局からの連絡事項について、何かご質問等ございしましょうか。

それでは、事務局からお願いします。

○荻野職員福祉局長

局長の荻野でございます。一言御礼のご挨拶を申し上げたいと思います。

先生方には昨年1月の終わりに第1回の研究会を開催して以来、約1年2か月にわたり大変お世話になりました。この間ほぼ毎月、計 15 回でございまして平均しますと月1回以上、毎回大量の資料を読み込んでいただいて、熱心に議論、ご提言をいただきました。殊に報告の前、中間報告の前もそうですが、最終報告の前には非常にタイトなスケジュールの中で何度もご意見をお伺いしましたが、大変丁寧に対応いただきました。今回携わりました事務局の職員一同を代表しまして心よりの御礼を申し上げます。ありがとうございます。

何事も人が基本だと思っております。今、公務員制度あるいは公務員のシステムは色々な課題に直面しておりますけれども、私達が良い勤務環境を整えることによって、魅力的な職場になって人も集まってくる、そうすることによって、この国が良くなっていくという信念を私達は持っています。今回いただきましたご提言にはそのための方策が詰まっていると思っております。ぜひともいただいた報告を形にしていきたいと思っております。先生方にも研究会に参加してよかった、公務員制度が良くなっていっていると思っただけのように、微力を尽くしていきたいと思っております。

まずは隗より始めよという言葉がございまして。今回研究会に携わった職員も先生方のご薫陶を得てとてもやりがいのある仕事、ワークエンゲージメントを非常に高く仕事ができただことは間違いなく思っております。職員にとって、今回この報告を取りまとめることに携わることができたこと、関わられたことは今後の自信にもなりますし、誇りにもなると思っております。

隗より始めろという点から申し上げますと、先生方にご負担をかけたのではないかなという思いもあるわけでございましてけれども、さきほど申し上げた思いに免じて、ご容赦いただければと思っております。

この研究会は今回で終了ではございましてけれども、是非、先生方におかれましては、今後の成り行きにも注目をしていただいて、何かあれば注文もつけていただければと思います。今後とも本件に関わらず人事院に対しまして私達に対しまして様々な形でご指導、ご鞭撻をいただきますようお願い申し上げます、重ねて心よりの御礼を申し上げます、ご挨拶とさせていただきます。本当にありがとうございます。

○荒木座長

それでは、最後に私の方からも皆様に御礼を申し上げたいと思います。

今ご紹介がありましたとおり、昨年1月から始めて、長期間にわたって、かつ多数回にわたって、委員の皆様には大変熱心にご議論いただきました。毎回私も大変目が開かれる思いの発言に接して勉強になったところでございまして。ただの勉強会ですとそれでいいのですけれども、多様な意見を一つの報告書にまとめるのはなかなか大変な作業でした。しかし、これは本当に事務局の皆様が尽力いただきまして、このような形にまとめることができたと思っております。先生方には丁寧に見ていただき、さらに良いものにするためのご意見をいただいたところでございまして、今回の報告書は大変素晴らしいものがまとまったと感じております。この間の先生方のご協力、そして、事務局の皆様のご尽力に心より御礼申し上げます。

報告書は今回出ましたけれども、これを実際に実施していくということが更に重要でございまして、人事院には更にご尽力を続けていただくとともに、参加いただいた先生方も是非応援していただけるよう、私からもお願いしたいと思います。

それでは、今回の研究会はこれで終了といたします。長期間にわたりご協力いただきましてありがとうございます。

以 上