

# 公務員問題懇話会における 意見の概要（令和5年度）

- 人事院では、毎年、全国各地に総裁・人事官が赴き、経済界、言論界、学会、労働界等の各地域の各界の有識者に国家公務員の制度を説明し、御理解をいただくとともに、国家公務員の人事行政をめぐる諸問題について率直な御意見を伺うことを目的として、公務員問題懇話会を開催しています
- 令和5年度は、宮城県仙台市、茨城県水戸市、島根県松江市で実施しました

# 6月20日(火) 島根県松江市

## 【有識者】

島田 一 英 日本労働組合総連合会島根県連合会副会長  
中村 真実子 (株)山陰合同銀行取締役監査等委員  
毎熊 浩一 島根大学法文学部教授

松村 健次 (株)山陰中央新報社論説委員会論説委員長  
光谷 香朱子 松江あかつき法律事務所弁護士

## 人材の確保・育成について

- リアルに仕事内容を想像できる地方公務員と比較して、国家公務員の仕事の内容や魅力が、学生に本当に伝わっているのか疑問。公務には厳しい仕事があることをきちんと説明し、国家公務員は矜持を持って、誇りのある大切な仕事をしているということを伝えていくことが重要
- 人材確保策として、学生対象のインターンシップの増加／職員から友人・知人を紹介してもらう「リファラル採用」／退職した職員のカムバック制度の導入による即戦力確保／国家公務員の配偶者を転居先の機関で採用するための人材ネットバンクの導入などが考えられる
- 国家公務員の人事異動の範囲が広いので、例えば「地域限定採用」も考えていくべきではないか
- 若年層の志気向上に向けて、管理職が部下の話をよく聴き、やりたいことができる環境を作ることが重要

## 勤務環境の整備について

- 国の業務は広がってきているし、いろいろと対応することが増えてきている。長時間労働を減らしていくには、ある程度人数が必要になるので、定員を増やしていく必要があるのではないか
- 民間企業でもオンラインの活用を求められている情勢で、国会や中央官庁でオンライン化が進んでいないことが長時間労働の要因ではないかと思う
- 季節によって繁閑の差がある程度予測できる場合には、民間の1年単位での変形労働時間制のような考え方で、1年の中で労働時間の緩急を付けることも必要なのではないか。もっと多様な働き方に対応したフレキシブルな制度を作っただければ良いと思う。
- 共働きがかなり増え、若い世代はほぼ共働きという状況。長時間労働だけでなく、転勤もネックになっている

# 6月21日(水) 茨城県水戸市

## 【有識者】

内山 裕 日本労働組合総連合会茨城県連合会会長  
笹島 律夫 茨城県経営者協会会長／(株)常陽銀行取締役会長  
清山 玲 茨城大学人文社会科学部法律経済学科教授

田中美和 美和法律事務所弁護士  
藤枝智昭 (株)茨城新聞社論説委員長

## 人材の確保・育成について

- 有為な人材を確保し、定着させるため、民間企業も参考に、優秀な若手職員が大学等でリクルーターとして活動したり、自由な服装など職場の雰囲気からイメージを変えたりしてみるのはいかがでしょうか。一度離職した者が再び戻ることができる制度も必要
- 民間企業では、より実務に近い実践的な研修の重要性が増しており、公務においてもより一層の工夫が必要
- 女性活躍の障壁となっているのは何か。人事評価を含め、あらゆる面で性別の分析が必要

## 勤務環境の整備について

- ハラスメントについては、相談しやすい環境づくりや職員の共通認識も重要であり、全職員への研修が必要。平素のコミュニケーションを円滑にする施策を通じて芽を摘むことも大切
- 民間企業では「健康」が一つのキーワード。長期病休者数が増加する中、人事評価等で負担が増える管理職に対するケアも重要。また、人間ドックの受診率が低いので、健康づくりをより一層推進すべき

## 適正な国家公務員給与の確保等について

- 物価高騰は全世代に影響が及んでいるため、今年度の給与改定は全世代に渡るものとする必要がある
- 地域手当について、近接地域間での格差を縮小するため、大括り化することも考えられるのではないかと

## 公務の人材マネジメントにおけるデジタルの活用について

- 人事管理は、デジタル化なしにはできない。人事運用上必要となるデータをしっかりと管理して活用すべき

# 6月28日(水) 宮城県仙台市

## 【有識者】

岩田 摩美子 フォレストアップ法律事務所弁護士

大黒 雅弘 日本労働組合総連合会宮城県連合会会長

西井 英正 仙台経済同友会代表幹事／弘進ゴム株式会社取締役社長

藤本 雅彦 東北大学 総長特別補佐

大学院経済学研究科教授

古田 耕一 (株)河北新報社論説委員会委員長

## 人材の確保・育成について

- 国民は、国家公務員の仕事を具体的にイメージできていない。例えば、小・中・高校生といった若い世代にも興味を持ってもらえるよう周知・広報するなど、国家公務員の働きがいや魅力を積極的に発信する必要
- 公務の公正性の確保に留意は必要だが、今後、官民間問わず人材流動性が高まることを前提に、国でも民間からの経験者採用に注力すべき。任期付採用者の任期終了後に任期のない職員として採用することも考えるべき
- 一度国家公務員を離職した人が戻ってくることを歓迎すべき。フルタイムでもパートタイムでもよい
- 応募者の増減に一喜一憂せず、そもそも国家公務員として求められる人材像を明確にした上でそういった人材が採れているかを考えるべき。この求められる人材像は省庁によっても違いがあるだろうが、訴求することが必要。例えば、今後はIQよりEQ(内省力や対人関係力など)が必要
- 就職後のリアリティショックが大きいと離職に至る確率が高い。これを防ぐため、RJP(Realistic Job Preview)の手法も有効(仕事の良いところだけでなく悪いところも事前にしっかり開示、説明するということ)
- 日本が成長し続けていた時代は何も言わずとも使命感があったと思うが、近年は公務も迷走している印象があり、きちんと国家公務員としてのミッションを明確にしていく必要

## 勤務環境の整備について

- 若手は「タイパ」を意識しており、生産性や達成感といった観点で仕事を見直す必要
- 衆議院で質問通告につき申合せがされたことはすばらしい。通告で趣旨が不明瞭なもの等は国民にとっても有益でない。行政から国会に働きかけるのは難しいかもしれないが、こういった場で意見が出ていることは伝えてもらえるとうい
- 民間で健康経営優良法人といった認定制度がある。国でも健康経営の観点で優良な省庁を明らかにしてはどうか

## 適正な国家公務員給与の確保等について

- 財源に限りがあり厳しいかもしれないが、見た目の入口が大事で、初任給等重視し若年層に魅力のある給与システムにしなければ人材確保は困難。年功序列的な給与制度でなく、能力の違いに着目するなど柔軟な給与制度の設計にすべき