

課題認識

時代環境に応じて必要とされる能力を有する人材を確保する観点から、給与処遇においても、より柔軟性や多様性をもたせていくことが課題

- 留意点)
- ・ 国家公務員給与の性格上、民間給与との均衡、職員間での公正性・公平性が求められる
 - ・ 人材確保は給与だけで解決できる問題ではない

ご意見を賜りたい事項

ターゲットとなる人材や給与上可能なアプローチ等に関する民間の取組、公務への示唆

初任層

- 大卒者や修士課程修了者の中で、人材確保上特別の処遇を用意すべき人材
- 通常の初任給との差別化に当たっての着目点や効果的な給与設定
- 博士課程修了者についての対応

(参考) 公務の現状

- ・ 基本的に採用試験の種類に応じて初任給を決定

中堅層以上

- 通常の処遇と異なる枠組みを考えるべき人材
- 通常の処遇との差別化に当たっての着目点や効果的な給与設定

(参考) 公務の現状

- ・ 任期付採用の場合、高度の専門性を有する人材については特別の枠組みにより事務次官級の給与処遇まで可能。それ以外の人材には、試験採用者と同様の処遇の枠組みを適用
- ・ 任期付採用以外については、今後ニーズが高まった場合、人材確保の円滑化に資するよう給与上何らかの措置を設けることが考えられる

働き方改革と勤務環境の整備

平成31年(2019年)4月から、人事院規則で超過勤務の上限を設定
この枠組みの下、各府省では超過勤務の縮減に取り組み
人事院は各府省の取組を指導
政府においても、機械的勤務時間管理システムの導入や超過勤務予算の確保

先の通常国会で男性の育児休業の取得促進を図るため民間育児介護休業法改正法が成立

不妊治療と仕事を両立させることができるよう、治療の際に仕事を休める措置の検討



国家公務員の働き方改革、勤務環境の整備を更にどのように進めていくべきか

人材確保・育成をめぐる課題

グローバル化や諸課題の複雑・高度化が進み、常に変化する社会に対応できる有為な人材を確保・育成することは、官民間問わず重要な課題。

人事院の公務志望者に向けた取組

国家公務員の魅力・仕事のやりがいを幅広い層に知ってもらうための様々な取組を実施。

- ⇒ WEBイベントを昨年から開催
- ⇒ SNS（ツイッター、インスタグラムなど）による発信を昨年から強化

時代環境に適応できる能力の確保

新卒採用・育成に加え、民間からの人材確保も重要に

人材確保の現状

総合職試験申込者数は減少傾向。

減少の背景には・・・

- ⇒ 民間との人材獲得競争の激化
- ⇒ 長時間労働に対する学生の不安
- ⇒ 地元志向や転勤忌避傾向の強まり

本日よりご意見をいただきたい事項

行政の国際化、複雑・高度化や変化する社会に対応できる多様な有為の人材を確保・育成するために必要な施策

- 重視すべきポイント
- 情報発信に当たっての留意点