

第114回人事院参与会 議事録

- 1 日 時 令和5年1月31日(火) 14:00~16:00
- 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、古屋人事官、伊藤人事官、柴崎事務総長、幸総括審議官、
荻野職員福祉局長、池本人材局長、佐々木給与局長
- 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

(柴崎事務総長)

- それではお揃いになられましたので、ただいまから参与会を開催したいと思います。司会を務めます柴崎でございます。昨年12月に事務総長を拝命いたしました。どうぞよろしくお願い申し上げます。あわせて、幹部職員の交代がございましたので、御紹介させていただきます。総括審議官に幸が、職員福祉局長に荻野が、人材局長に池本が、それぞれ就任しております。
それでは早速ですが、川本総裁から、参与会の開催に当たり、御挨拶をいただきます。

(川本総裁)

- 参与の皆様には、大変お忙しい中、お集まり頂きまして、厚く御礼申し上げます。皆様の御知見を頂き、意見交換ができますことを、大変嬉しく存じております。
現在の公務をめぐる状況は、応募者の減少、若年離職者の増加、内外の社会・経済情勢の激しい変化への対応など、厳しい事態に直面しています。人材の確保、公正な人事評価と人への投資、勤務環境の整備、処遇の改善、全てに全力を注ぐべき時だと認識しています。
このような中で、人事院が集中的に取り組む課題については、昨年夏の人事院勧告時に報告したところですが、その具体的な方向性などは、前回、「工程表」という形でご覧いただきました。本日は、その進捗状況について、ご説明させていただきます。
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。

(柴崎事務総長)

- それでは本日、一つ目のテーマの、人事行政政策に関する工程表の進捗状況につきまして、まず人材局長、職員福祉局長、給与局長の順でご説明をさせていただきます。
その後、工程表全体につきまして、参与の皆様からご意見を頂ければと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

(池本人材局長)

- それでは、工程表の進捗状況に関する資料の3ページ目をご覧いただきたいと思います。まず採用試験の見直しの状況ですが、総合職春試験につきましては、段階的に前倒していくこととしておりますが、資料に記載のとおり、令和5年度及び6年度の具体的な日程を決定し、公表済みでございます。それから、教養区分の受験可能年齢を1歳引き下げることにつきましては、この12月に人事院規則を改正し、公表済みでございます。
次に4ページをご覧いただきたいと思います。1番目の総合職の教養区分の試験地につきましては、令和5年から全国9都市に拡大することを決定し、公表済みでございます。それから真ん中にごございますが、総合職試験につきまして、人文科学専攻者が受験しやすい試験区分の見直しですけれども、これは令和6年から実施できるように、案をまとめてパブリックコメントに出しております。具体的には、院卒、大卒それぞれ、歴史、哲学、文学等の科目を選択して受験可能となるコースを新設することを考えてございます。それから一番下の採用試験の合格有効期間の延伸につきましても、12月に規則を改正し、公表済みでございます。
次に5ページ、6ページにかけて、試験の見直しに関しまして、残された課題や検討中の課題を記載していますが、特に5ページに記載している基礎能力試験における知識分野の取

扱い、それから総合職試験の事務系区分の記述式の出題数、それから一番下にございますデジタル区分以外でも一定の情報分野の素養を問うべきではないかという問題については、令和6年度から実施予定でございますので、この3月までに決定し、公表する方向で検討中でございます。

次に、一部省略をさせていただき、9ページをご覧くださいと思います。官民人事交流の交流基準につきまして、一定の見直しを行ってございます。これまで同一の企業から所管関係のある同一の官庁の部局に、連続3回までしか交流できないという制限がございましたが、局単位を課単位とするなどの見直しを行いました。課が変われば、同じ局内で3年を超えて交流することも可能ということで、弾力化を図っております。また、審査事務の合理化・迅速化をあわせて1月に実施しております。その下にございます令和4年10月に院内に民間人材採用サポートデスクを設置いたしました。この統一窓口で、各府省からの人事制度や運用についての相談を、ワンストップで迅速に対応することによりまして、制度・運用面の見直しとあわせて、民間人材の円滑な採用を支援して参ります。

次に10ページ以降の研修の関係でございますが、主なものだけご説明をさせていただきます。10ページの一番上の行政研修（課長級）につきましては、マネジメントに特化したコースを新設することとしており、この1月から新しいコースを試行実施しております。次に、3番目でございますが、若い方、30代に加え20代後半の職員を対象としたキャリア形成支援のための研修を9月に実施しまして、2月にもう一度実施する予定でございます。それから一番下の実務経験採用者のオンボーディング（職場適応支援）に係る研修を年1回から2回に増やし、内容も充実させております。

それから11ページ目ですが、女性職員とその上司を対象とした研修において、2月にアンコンシャスバイアスに関する講義等を実施し、意識改革を推進することとしております。以上でございます。

（荻野職員福祉局長）

- それでは引き続きまして、職員福祉局の施策につきまして、取組状況をご説明させていただきます。資料13ページをご覧ください。勤務環境の整備、長時間労働の是正の関係でございます。昨年4月に新設しました勤務時間調査指導室の活動の案件について、本年度内に本府省の約30機関、地方の約40官署に対して調査を行い、指導を行うという方向性を定めておりましたが、本日時点で本府省の30機関、地方の39官署に調査、指導を実施しているところでございます。本年度内にまだいくつか実施したいと考えております。

その下でございますけれども、この調査に合わせまして、他律部署の範囲等についても、指導・助言等を行っておりまして、一部の府省ではこの指導・助言等を踏まえて見直し等が行われておりますので、横展開に向けて具体的な好事例を収集しているところでございます。

続いて14ページでございます。長時間労働の是正の関係の続きでございますが、中央の施策の具体的な方向性の欄において、業務量に応じた定員の確保について関係方面に働きかけるといふことや、国会対応業務の改善について関係各方面に理解と協力を求めていくということに関して記載しております。取組状況の欄に記載のとおり、国会対応業務につきましては、既に昨年、総裁から衆議院、参議院の両院議長をはじめとする関係各方面に理解と協力を求めるなど、随時対応してきております。また、今後各方面に要請をしていくに際しましては、バックデータとして要員確保の状況や国会関係業務の超過勤務への影響等を把握するためのアンケートを各府省に対して行っており、現在取りまとめや分析等を行っております。

続きまして15ページでございます。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検討の報告でございます。施策の具体的な方向性欄の一つ目、研究会の中間報告で提言されたフレックスタイム制の柔軟化等についてでございますが、本年1月20日に関係人事院規則の改正、公布を行い、関係運用通知等の発出を行ったところでございます。4月の施行に向け、今後各府省への説明会等を行ってまいります。続いて二点目ですが、研究会において引き続き検討している事項、例えばテレワークや勤務間インターバルの関係等でございます。

すが、9月以降、これまで5回にわたって研究会を開催しまして、検討を深めていただいております。本年度内に報告書を頂くべく検討を進めていただいているところでございます。

続いて16ページ、健康づくりの推進についてです。施策の具体的な方向性欄において記載しております、各府省における健康管理医等の配置等の実態調査、民間の状況調査につきまして、右側の取組状況をご覧ください。今年度の補正予算につきまして、必要な予算を確保しまして、調査の準備を進めているところでございます。続いて二点目、メンタルヘルス施策の推進の各府省に対する促しにつきましては、11月の国家公務員健康週間においても強調しておりますし、各府省の連絡会議での周知を行うなど、随時取り組んでいるところでございます。続いて三点目、「こころの健康相談室」について、全ての地方事務局長の窓口においてオンライン相談を可能とするために、こちらも予算の手当をいたしまして、来年度から、効果的・効率的な運営ができるよう、準備を進めております。

おめくりいただきまして17ページ、両立支援の関係でございます。施策の具体的な方向性の欄、昨年1月に新設した不妊治療のための出生サポート休暇を始めとした両立支援制度について、利用しやすい環境整備、そのためのイベント開催や周知・啓発に関しましては、これまでリーフレットやパワーポイントの分かりやすい資料を用意し、説明会等を随時実施してきております。また、不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムを今月に開催する予定とします。続いて二点目、介護休暇・自己啓発等の休業制度についての調査研究につきましては、昨年秋に民間企業の勤務条件制度等調査を実施したほか、その他必要な調査研究を進めているところでございます。

続いて18ページ、ハラスメントの防止についてです。令和5年度に見直し、実施を予定しております幹部・管理職員ハラスメント防止研修につきまして、現在その内容の具体的な企画等を進めているところでございます。また、二点目のハラスメント関係の相談体制に係る課題等の把握につきましては、各府省におけますハラスメント相談員にアンケート調査を実施し、現在集計、分析を進めているところでございます。

最後に22ページをご覧ください。他府省の所管事項、兼業の関係でございます。営利企業の一般の従業員や非営利法人の役員・従業員等との兼業については、国家公務員法第104条の許可を要する、内閣人事局において検討される事項でございますが、私どもの方でも米英独仏の制度を把握するための調査を実施中でございます。以上でございます。

(佐々木給与局長)

- 続きまして、給与の関係でございます。19ページをご覧ください。博士課程修了者の処遇改善の取組でございます。昨年の11月に人事院規則を改正いたしまして、高度な専門性や能力を有する人材の活躍の支援ということで、博士課程修了者について、従前より高い初任給の決定ができる仕組みを整備しております。

続いて20ページでございます。テレワークに関する給与面での対応ということで、テレワークに係る手当等の具体的な枠組みの検討を進めており、今後、制度の骨格となる案ができた段階で関係者に提示し、措置内容をまとめていきたいと考えております。

続いて21ページ、給与制度のアップデートの関係でございます。有識者からの意見聴取につきまして、年度内に開始するという触れさせていただいております。

お戻りいただきまして、7ページ、民間との人材交流の円滑化の(2)の部分でございます。

取組状況に二つ書いております。一点目は、民間人材の経験を適切に評価した給与決定について、従前から一定の柔軟な取扱いが可能ですが、これを明文化した通知を昨年の9月に発出しております。続いて二点目、若手の抜擢に対応した給与決定を各府省限りでできるような枠組みを作るということで、これも昨年の11月に規則を改正いたしまして、4月から実施できるように準備をしております。

続いて8ページでございます。民間との人材交流の円滑化のための取組ということで、特定任期付職員のうち、特に高い業績を上げた場合には業績手当を支給できますが、これを各府省限りで支給可能となるよう、昨年の11月に措置しております。以上でございます。

(柴崎事務総長)

- それでは本件は全体につきまして参与の皆様からご意見を頂戴したいと思います。
ご意見ございます方は挙手をお願いいたします。

(富田参与)

- ありがとうございます。各項目について、非常に精力的に検討を進めていただき、速やかな実施もされており、大変素晴らしいと思って拝見しておりました。ただし、いくつかポイントとなる点、まだ検討していただきたい点というのがありますので、それに絞ってお話させていただきたいと思います。

現在、民間企業の中でも、人への投資という問題が非常に言われていますが、人への投資は、単なる賃上げの問題だけではありません。人の持っている能力をもっと引き出し、伸張させることが重要です。そのための雇用制度や人事制度が必要という議論があります。

もう一つは、労働移動をもっと活発化すべきだという点です。一つの企業、一つの組織でずっと働くのではなく、様々な経験を通じて、人の持っている能力をもっと引き出していく必要があると思います。そういう点で、かねてから申し上げている官民交流の問題についてご説明をいただいたのは、民から官への流れに終始しており、官から民に来ていただくことをもっと考えていただきたい。ぜひ公務員の方の持っている能力を民間企業で発揮していただき、公務員の方の能力が更に引き出され、活躍のフィールドが広がることによって、エンゲージメントの向上や働きがいの実現に繋がっていくのではないかと思います。また、官民の相互理解も重要です。日本には現在様々な課題がありますが、よく官民連携で取り組むといった言葉が使われます。本当に官は民のことを知っていただきたいし、民は官のことを知っていただきたいと思います。そういった意味でも、この官民交流を一方通行ではなく、官から民への流れが充実するようにお願いしたい。その際、よく公務の公正性の問題が出てきますが、事前規制ではなく、何か問題があったら事後で規制や処分をしていただく、そういう考え方をお願いしたいと思います。

それから、これは人事院だけでは難しい話かもしれませんが、省庁間の移動を活発化し、縦割りを無くしていくことも必要だと思います。国政上の課題でもあると思いますが、他省庁の事を知っていただく人事をもっと活発にしてもいいのではないかと思います。また、本省と地方支分部局との人事交流も同様だと思います。地方支分部局にも優秀な方はたくさんいらっしゃるの、そういった方々に活躍のフィールドを提供していくためにも、活発化していただきたいと思います。官民交流、省庁間、地方・中央での人の流れの活性化、いずれも、人材の力を伸ばす、人への投資の一環として、ぜひお考えいただければと思います。

それからもう一点は、フレックスタイム制の問題です。非常に大きな前進があった部分だと思いますが、コアタイムなしのフレックスや清算期間の拡大など、法律改正が必要な問題もあると伺っておりますが、より踏み込んだ措置が必要ではないかと思います。公務員の仕事の繁閑の大きさを考えると、清算期間をより長くすることで、長時間労働の問題解決に繋がると思います。ぜひご検討いただきたいと思います。

それから、いわゆる長時間労働の是正については、総裁が国会質問の事前通告の問題を提起されたのは非常に大きな動きだったと思います。ニュースでも拝見しましたが、まだまだ解決されてない部分が多いように思います。

私も昔、日本国有鉄道時代に、質問取りに行った経験などがありますが、前の日の夜8時に質問が来るのでは、答弁が出来上がっても最終的な了解を頂けるのは明け方になったりするのではないかと思います。夜中の3時、4時まで仕事をするというのは、異常だと思いますので、ぜひこの点については引き続きの是正をお願いしたいと思います。

(柳参与)

- ありがとうございます。工程表も第2章に入りまして、進んできたなという感じがしております。私が今後期待したいことを申し上げます。例えば採用試験の見直しであれば、就職を考えている学生等、いわばマーケットサイドの反応を日々捉えながら、発信をしていかなければいけないと思います。こういう仕事は、民間ではまずKPIを設定して、それを踏まえ

てPDCAを回し、どの程度の反応があったか、適切なコミュニケーションが取れたかどうか、確認していきます。こうした取組について、今後どのように考えているか、教えてください。また、研修であれば、しっかりと受講者の才能を捉えて伸張させる内容にしてほしいと思います。こちらもKPIとPDCAが回るようにしていただきたいと思います。

富田参与がおっしゃったとおり、公務は縦割りの社会になっていると感じますので、こうした研修の機会を使って横のネットワークづくりをする、さらに言えば横の繋がりでプロジェクトを立ち上げるといった取組みも大事だと思います。縦と横がそれぞれうまく機能するような取組を、次のステップとしては考えていただきたいと思います。

(小幡参与)

- 採用試験については、早めに伝えること、広報でそれをしっかり周知することが一番大事です。試験が変わることをその都度周知するということは、伝え方としては丁寧ですが、五月雨的に変わっていくとなると、アンテナをしっかりと立てている学生はよいのですが、そうでない人は特に気づかず過ぎてしまうかもしれません。したがって、周知の仕方をよく考えていただかないと、せっかくの見直しが効果的にならないのではないかと思います。

また、民間人材の活用の取組状況ですが、抜擢を行う際に、在級期間によらない昇格を可能とする枠組みの整備というのがあり、これはとても大事だと思いますが、民間人材に限った話ではないという理解でよろしいでしょうか。後ほどご教示ください。

次に、富田参与からもお話のあった、テレワークについては、コロナ禍を契機にテレワークが拡大するなど、様々な働き方の変化がありました。コロナ禍を終えた後も良い変化は残っていくだろうと思います。これについては民間の方が色々システムも進んでいるのではないかと思います。公務の場合、人事院規則を改正するだけで対応ができるのか、働き方は部署によって多様ですので、これに対応できるように民間の状況もよく見ていく必要があるだろうと思います。

(小林参与)

- まず全体を見て、きちんと進んでるなということが確認できて、ありがたい限りです。工程表の取組が始まって時間が経つので、中だるみが生じる時期ではないかと懸念をしておりました。もしくは、この工程表を果たすことが目的になってしまい、本来果たすべき内容から離れてしまうのではないかと、とも懸念をしておりました。着々と進行していることは素晴らしいと思う一方で、「そもそもこれは何のためにやっているんだっけ」と自問して、足元を固めていただくとういのではないかと思います。

個々について申し上げますと、取組の中で、各省で非常に高く評価された部分、一生懸命頑張ったけれどもさほど反響はなかったと言う部分があるのではないかと思います。そこで、人事院から見た「お客様」、という言い方が適切か分かりませんが、各省庁からのポジティブ、ネガティブな反応を押さえて、戦略的に世間に発信していかれると良いのではないかと思います。そうすると、人事院がきちんと動き続けており、公務員全体が良い方向に変わってきているということを社会に発信でき、魅力を感じた若者などを公務に惹きつけることができるのではないかと思います。

次に試験についてですけれども、合格後のフォローをどうされているのか、ということの後ほど教えていただきたいです。受験年齢を1歳引き下げるということは、2年生が受験して、合格しますので、滑り止めにされてしまう可能性があると思います。結局、保険のために公務員試験を受けるという学生も出てくるのではないのでしょうか。民間企業では、学生に内々定を出した後は、全力で囲い込みを始めます。公務員のスキームは民間とは異なるというのは存じておりますけれども、ある程度情報を示して、改めて入りたいと思わせるようなワクワク感を醸成していければよいのではないかと思います。

それから官民交流については、互いに実戦力となるような人材の交流というのも非常に重要だと思いますし、それに至らないような場合、例えば短期の出向でも、十分効果はあると思います。自分自身を振り返ってみますと、私は日本電信電話公社の時代に、初めての企業出向に行かせていただき、その時は20代でしたが、目から鱗が落ちる思いをいたしました。

今まで当たり前だと思っていたことが、悪い意味でのお役所仕事、待ちの姿勢だったり、本当は自分で何かを変えられるのに、それができないと勝手に思い込んでいただけなのだ、次から次へとわかり、その感動を持ち帰って、周りの人たちに火をつけることができたのではないかと思います。結果的に、そうした人たちが民間化のときに中心になって、物事を動かしていったという実感があり、民間企業での経験がその原動力に繋がったのではないかと思います。官民人材交流の経験を通じて、公務での常識が民間での非常識だと分かることも、逆にガバナンスの面などで民間が公務から学びを得ることもあるかと思えます。

最後に、国会の部分に関しては、総裁が協力を求めたという記事も拝見して、非常にそれはよかったと思うのですが、さらに見直しが進んでほしいと思います。世間でも、国会が公務における超過勤務の大きな原因であるという理解が広がってきていますので、どんどん発信していただきたいなと思います。

(縣参与)

- ありがとうございます。官民交流については短期間で一時的に出向するというケースと、転職するケースがあり、その兼ね合いをどうするかという点が重要かと思えます。以前は、公務から民間に転職する様々なケースであったわけですが、世論からの批判を受け、抑制されてきたという経緯もあるため、体系立てて見直す必要があるだろうと思えます。ただ、短期的に出向するということは非常に重要ですし、各府省間での人材交流についてもぜひ推進していただければと思います。

試験制度の見直しについては、大学では2年原則があります。これは、大学の試験制度を見直すときは2年前に告知するというものです。公務員試験は大学の試験とは異なりますが、こちらを受験者への影響が大きいと思えますので、丁寧に周知をしていただきたいと思えます。特に1次試験を3月に受けることとなる受験者には、準備に支障が生じないよう留意する必要があります。また、デジタルに関する専門知識を問うことは非常に重要だと思えます。各府省において、CIOに匹敵するような役割を担う職員をどうやって養成していくかということも大きな課題です。現状は経験者採用などで補っている面もあるかと思えますが、プロパーでもそうした人材を確保するために、非常に重要だと思えます。

最後に、国会関係の業務について、日本と同様の議院内閣制を取る他国ではどのような実情になっているのか、ということ調べてみてはいかがでしょうか。その上で、日本の状態を相対化して考えることが有効なのではないかと思えます。

(境参与)

- 私も各分野の様々な取組が一斉に動き出した気がします。ほとんど重要な問題点は出尽くした印象です。定年延長が絡んだ話で、人事院の問題意識を伺いたいです。

定員関係は人事院の所掌ではないと思えますが、定年がこれからだんだん引き上げられてくると、やっぱり公務員全体の数が増えていくでしょうし、例えば今後の人材確保だとか、或いはその若手や中堅層の働き方にどういう影響出てくるのでしょうか。2年毎に引き上げていくと、定年退職が出ない年があったり、その時に公務員の採用数に波が出てきたりするのでしょうか。それが公務員志望の学生さんたちに、どういう心理的な影響を与えるのか、その辺について人事院として、問題意識をお持ちでしょうか。

また、高齢職員が増えてくると、当然のことながら組織の新陳代謝が低下しますし、若手の昇進スピードなんかに影響があります。当社でも60歳定年を迎えた後、役付のシニア世代というのがずいぶん増えて、「上司高齢化」と冗談めかして呼んでいますが、なかなか難しい面があり、その辺の問題意識を伺えたらなと思えます。

それと定年延長で高齢職員が増えていけば、健康管理や両立支援のあり方も、今までとちょっと違った観点が必要なのではないかと思っております。17ページの介護休暇について見ると、取得可能日数は通算で最大6ヶ月となっておりますけれども、高齢職員などは親御さんがもっと高齢でしょうし、もう少し柔軟性が必要になってくるんじゃないかなという感じがします。当社も同じような問題に直面して、取得の通算日数を1年に延ばしましたが、その辺をどうお考えでしょうか。

それと官民交流では、60歳を超えた方について、その長年の経験や知見を生かせる職場というのは民間にもたくさんあると思っています。

実は、最近私どもはある県庁のOBを迎え入れたんですけど、我々のようなブン屋上がりとは全く違う発想なんですよね。事業を拡張したいというときに、発想が全然違うので、感動すら覚えています。給料が7割になるということはありませんが、もっとその価値を認めて、官から民への流れを作っていけるような仕組みがあればと思っています。

あとは、国会関係業務の超過勤務の問題ですが、アンケートを取るのは初めてなんですよね。これはもう、実際に数字で出てくると、かなりインパクトが大きいので、さらっとニュースリリースで出すんじゃなくて、もう川本総裁みずから記者会見して発表するぐらいやれば、必ず何か、違った反応があると思います。期待しています。

(柴崎事務総長)

- ありがとうございます。各局長からご質問に対する回答いただければと思います。

(池本人材局長)

- 官民交流についてたくさんご指摘をいただきました。本当にありがとうございます。

我々としては、交流派遣の活用も各府省にお勧めしているところでございますが、年齢別の在職状況を見るとやはり30代から40代前半の年齢層が少なくM字になっておりまして、実際、各府省は派遣する人について人繰りに大変苦労しているのではないかと思います。

そこで短期の交流ではどうかという話もございましたけれども、例えば人事院の行政研修では民間の方も多く参加していただいております。また民間から他制度で各府省に採用されている方もたくさんいらっしゃいます。そうした場でも民間の方々とは真摯に政策議論することで、多様な見方なり、幅広い視野を養うことができるのかなというふうに思っております。一方でこの官民交流の意義としては純民間の企業も含め行き来できる道が開かれているのが非常に大きな所でございますので、引き続き私どもとしても、派遣の方も増えるように努力していきたいと思っております。

なお、できれば官民交流の趣旨も踏まえて、公務に帰ってきて、できる限り成果を公務に還元していただける年齢層の方を優先して派遣したいというのが、内閣人事局と人事院の方針でございます。

それから省庁間の交流につきましても、平成6年に、本省課長になる前に2回以上出向するということが決定されてから30年近く経ち、実績も上がっていると思います。今後ともPRの仕方を考えていければと思います。

次に、採用試験の見直しにつきましてももちろんKPI・KGIをきちんと評価して、次のことを考えていく必要は当然でございますし、お話にありましたように、実際にその関係者、人事担当者や実際に受験される方々の反応、評価などをきちんと把握しながら進めていければと思います。

それからこの採用試験の見直しのPRにつきましても、本日は項目ごとに段階的に決定しましたというご説明をいたしましたので、ちょっと五月雨な印象があったかもしれませんが、公表の際には令和5年の試験はこうです、6年はこうです、ということをもとめてPRしております。今後も丁寧に周知していきたいと思っております。

また合格した後のフォローというお話がありました。特に総合職教養区分は今後大学2年生から受けることができますので、2年後に初めて官庁訪問に行くという方々が生まれることとなります。これは初めての経験でございますので、私どもとしてもそうした方々がどのような動きを見せるのかということもきちんとフォローしながら、今後の対策を立てていきたいと思っております。

それから、試験の前倒しに伴いまして大学院の一年生の方々の受験がどうなるかという点につきましてもこれまでのご指摘を踏まえて、よく検討していきたいと思っております。全てにはお答えしていないかもしれませんが、私からのコメントは以上でございます。

(荻野職員福祉局長)

- 続いて職員福祉局でございますが、フレックス等のさらなる柔軟化を進めるべきではないかといった趣旨のご意見をいただきました。現在、単位期間をどうするか、研究会の方で検討いただいているところでございます。我々としましても、メリットはある一方で、乗り越えなければいけない課題も多々ありますので、各府省や職員団体等と丁寧に意見交換しながら検討していきたいと考えております。

国会対応関係についていくつかご意見をいただきました。もちろんこれまでの取組みで終わることなく、様々な機会に協力を求めていきたいと考えております。例えば、勧告の後に議員に説明に行く機会もありますし、そういった機会をとらえながら、ご理解をいただく取組みを行うことが必要かと思っております。

また、海外の議院内閣制の状況を調べた方がよいというご提言をいただきました。例えばイギリスなどでは、骨太の議論をしているということを知りますが、既存の資料等でも参考となるものがないか、少し勉強させていただきたいと思っております。

それからテレワークをさらに進めていくためには、より汗をかく必要があるのではないかとこの趣旨のご意見をいただきましたが、これもその通りだと思っております。今回テレワークが非常に進んだのは、いわばコロナという緊急の事態による側面が強かったと考えていますが、今後は、テレワークを積極的に活用することで効果的、効率的な行政サービスを実現できる、あるいは、人材確保の観点から有効であるといった点も、各府省にアピールしていきたいと考えております。

それから、健康管理の観点でございます。昨年の勧告時報告でも触れておりますが、今後公務員の高齢層職員も増加する、また女性職員も増えてきているということ念頭に置いて、これからの健康管理を考えていく必要があります。そうしたことも踏まえて、先ほど申し上げました通り、民間企業の方でどういったことをされているのかという調査も行っていきたいと考えているところです。

また介護休暇についてのお話をいただきましたが、公務には介護休暇以外に、介護時間といった制度もございます。これは、連続する3年の期間の中で、1日の勤務時間の一部について取得できる休暇制度です。このように、6月を超えるものも用意はされているのですが、果たしてこれらで十分かというようなこともありますので、昨年の秋に行った民間の状況の調査を踏まえて、今後の施策について考えていきたいと思っております。

最後に、国会関係業務のアンケート調査の出し方については、アピールできるように工夫するべきではないかといったご意見をいただきましたので、そのような点も含めまして、今後検討していきたいと思っております。

(佐々木給与局長)

- 給与の関係でございます。まず、若手中堅の抜擢関係でございますけれども、これは民間経験があつて採用された方に限らず試験採用で入った方も含めて、同じように、適用されるという前提でございます。

それから、定年の段階的引上げの関係で、定員の関係、それから若手の人材確保への影響というお話がございました。今回の定年の引上げでございますけれども、この定年の引上げによっても、定員そのものは基本的に変わりません。例えば現在、定年延長前の仕組みとしては、民間でいうところの再雇用にあたる、再任用制度があり、その中にはフルタイムと短時間勤務がありますが、フルタイムは通常定員を使うため、任用するためにはその定員を空けないといけないという形でやっております。基本的には今回の定年の引上げもそれと同じ形になります。ただ、お話がございましたとおり、2年に1回、1歳ずつ引き上げて参りますので、定年の引上げに当たる年は定年退職者が出ず、その次の年になると定年退職者が出るということで、一年おきに凸凹が出ることになるので、それは非常に人事政策上も、採用への影響も好ましくありません。そのため、2年分を均した数を各年採用することとなっております。ですので、定年引上げをする年については一時的に、本来の定員を上回る形になりますが、その分翌年は、本来の数よりも少なく採用するという形で、2年でトータルで見れば定員の範囲内に収まるようにという措置をするということ、昨年末に内閣人事局

が各省にアナウンスしております。その前提で、これから準備を進めていくということになります。

それから、新陳代謝の問題が当然あるわけでございまして、今回その定年の引上げに当たりましても、その新陳代謝、組織活力をどう維持するかということがポイントになっております。一つは役職定年制を導入するという事で、本省だけではなくて、地方の出先の機関も含めて、管理職については、原則今の定年年齢である60歳で役職から退いてもらうと。それによって若い人たちが上がっていくルートを従前のように確保しようという取組みになります。

あわせて、定年前の短時間勤務制度というものを新たに用意いたしまして、あくまで職員本人の選択ということではあるんですけども、自分はもうフルタイムから外れて、短時間に移りますという場合には、フルタイムの定員が浮くことになりますので、その分、若い人が使うことができる、というような制度も新たに導入しています。

ただこの制度については必ずしも魅力的な処遇ではないということがございまして、今後の給与制度のアップデートの課題の1つというように認識しております。

高齢層職員の官から民への流れという話もございました。先ほど縣参与からのお話もございましたが、官から民への流れにつきましては、色々と議論があって規制が導入されているところでございまして、その中では官民交流とか、或いは公的な機関、特殊法人とか、そういう機関に出ることについても、年齢が高い人が行くことについては、戻ってきて公務に役立てるといったことがないから、そういうことは止めるべきだという議論があり、そういう半ば公的な機関についても規制がある状況です。そうした中で官民交流センターというものがあり、民間に行くための情報提供や、マッチングをするところまではいっていないですが、就職を希望する人への情報提供、それから民間企業で採用を希望する所の情報をつなぎ、流れを作るような活動をしておりますが、それが十分かという点、トータルで見るとあまり上手く回っていないところもございまして、以上でございます。

(幸総括審議官)

- 続いて、官房から2点ほど説明させていただきます。

先ほど柳参与から、KPIなどの指標を元に、PDCAサイクルを回していくことが重要だとの話もございましたが、とてもありがたいご指摘でございます。私どもも政策評価というものをしておりまして、政策評価の有識者会議を立ち上げております。そちらの方では、KPI、KGIを設けて、勧告時報告や工程表と同じような項目につきまして、そうした指標をもとに、取組みを行う方向で検討しているところでございます。そういったことから、若干リンクしますので、次回、政策評価の状況や、指標の設定状況等についてご紹介させていただければと思います。

それから、小林参与の方から、工程表を果たすことが目的となっていないかのご指摘もございました。具体的な方策として、各省庁の評価がどうかというコメントをいただきましたので、我々も問題意識を持ちながら、どのような対応ができるか検討させていただきたいと思っております。

(柴崎事務総長)

- 総裁、人事官の方から何かございますか。

(川本総裁)

- 人事院では、現在、民間企業に職員を派遣するための準備を進めています。我々も行動していきたいと考えております。

(伊藤人事官)

- 皆様から御指摘がありましたように、やはりKPI、PDCAが重要であると思っております。データに基づいて政策の実効性が評価されていないということがとても気になりました。これまで

組織としては取り組んできていないことですが、ぜひここはチャレンジしていきたいと思いをします。

(柴崎事務総長)

- 広報の仕方等も含め、いろいろと貴重なご意見をいただいたと考えてございます。皆様からいただきました御意見をしっかり受けとめながら、さらに作業を進めさせていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

(川本総裁)

- 最初に小林参与から中だるみのご心配をいただき、ドキリといたしました。各局で非常に頑張っており、これまでかなりの量の施策に取り組んでおります。これまでになく関係各省から感謝いただいております。充実感はありますが、ここで身を引き締めて更にスピードアップをし、取り組んでいかなければならないと考えております。年初の職員向けメッセージでアップデートとともにアップグレードをという話を申し上げました。参与の皆様からいただいたご意見を踏まえて、検討を進めたいと思っております。

(柴崎事務総長)

- 本日は非常に重要なご意見をいただきました。様々な施策をトータルで包括的に全体を見ながら、進めていきたいと考えております。引き続きご指導いただければありがたいと存じます。

終了前に1点だけご報告でございます。昨年の参与会でご紹介いたしました、人事院のミッション、ビジョン、バリューにつきまして、現在人事院内の職員同士の対話のセッションを活発化させているところです。スケジュールとしては、この夏から秋にかけて、一定の言葉にしたものを作り上げることを考えてございます。その過程で、参与の皆様のご意見いただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

最後に、次回の参与会ですが、4月21日金曜日の14時から開催ということをお願いしたいと考えております。大変ご多忙とは存じますけれども、ぜひご協力のほどお願いいたします。議題を含め、詳細につきましては、別途またご連絡させていただきます。

それでは本日の参与会は以上とさせていただきます。貴重なご意見、どうもありがとうございました。