

公務員制度改革等に関するプロジェクトチーム提言（概要）

霞が関で職責を担っている官僚が士気旺盛に就業できる環境、また民間で職責を担っている人が国家公務員として働いてみたいと思う魅力ある環境を作ることが本PTの目的である。

霞が関をより魅力溢れる職場にするために、①行政②各政党③立法府のそれぞれの領域において取組みが必要であるという認識から以下のとおりの提言を行う。

1. 行政が推進すべき取組み

○管理職の人材マネジメント力強化

管理職昇進査定の際にマネジメント力をより重視するとともに、マネジメント研修の一層の充実をはかる。

○人材マネジメント管理のデジタル化

きめ細やかに、納得感のある360度評価の徹底を目指し、人事管理のデジタル化による全府省統一の人事評価、人事戦略の質向上。

○モチベーション維持に向けた給与体系の見直し

初任給の引き上げや、職務のグレードや成果をより重視した幅のある給与体系の創設。

○民間企業経験者採用促進のための環境整備

- ・民間から多様な人材を霞が関に受け入れる基盤整備としてテレワーク、フリーアドレスの更なる推進と定着や選択的週休3日を含めたフレックスタイム制の柔軟化、勤務間インターバル導入。
- ・名刺費用、テレワーク費用等、一般的に民間企業では個人負担にならない諸経費のあり方等について検討開始。
- ・出張時の旅費について実勢価格との乖離を解消するために旅費法の見直しについての検討開始。

○長時間労働の府省横断的把握と関連データの利活用

内閣人事局・人事院が各府省と連携して労働時間データを包括的に把握し、施策の進捗把握を促進。

○負担軽減を見据えた管理職の適正数確保

30代から40代の課長補佐級を中心とした職員数の大幅な不足を鑑み、M字カーブ解消に向けて中途採用も視野に入れてのマネジメント人材の拡充。

○老朽庁舎・官舎の建替え、BCP要員官舎の整備

BCP要員の重要性も再認識し、適切な施設整備、改修の継続。

2. 各政党が推進すべき取組み

○質問通告時間・通告内容、質問主意書提出・回答期限の見える化

- ・官僚の超過労働を解決すべく、議員と役所間の事務的やりとりを国民に可視化。
- ・各会派質問担当理事が事前に質問者を指名することによる、各種準備の早期化。

○オンラインレクの徹底

役所、議員会館間の移動時間を減らすためにオンラインレクの原則化。

3. 立法府が推進すべき取組み

○公務員記章（国会バッジ）の廃止

国会や衆参議員会館への入退室に関して、各府省と同様にマイナンバーカードによる管理を導入する。

移行期間における各府省への公務員記章配布数の大幅な増加。

○白書を国会報告義務から公表義務化へ

白書の国会報告における事務的負担を勘案し、議員立法による新規の白書については国会報告ではなく「公表義務」とする。

日本に貢献できる魅力ある職場へ

令和5年6月15日

自由民主党 行政改革推進本部

公務員制度改革等に関するプロジェクトチーム

「日本への貢献」という崇高な想いを胸に霞が関の門を叩いた官僚の存在は、我が国にとって大きな財産である。しかし、国益に資する業務とは別の要因によって官僚の志に足枷をかけてしまっている現状は我が国にとっては多大な損失だ。無論、官民間問わず職務に多様な経験が必要とされる昨今において、転職の機会が増えることは歓迎すべきことである。だが、現在、霞が関で職責を担っている官僚が士気旺盛に就業できる環境、また民間で職責を担っている人が国家公務員として働いてみたいと思う魅力ある環境を作ることが政治家に課せられた責務である。

上記の問題意識に基づき、本PTの従来よりの取組みを振り返りつつ、若手官僚や各実務担当者から計4回にわたりヒアリングを行った。それを踏まえ、霞が関をより魅力溢れる職場にするために、①行政②各政党③立法府のそれぞれの領域において取組みが必要であるという認識から以下のとおりの提言を行う。

1. 行政が推進すべき取組み

職員の働くモチベーション低下に対する行政の危機感は強く、広く共有されている。また数多存在する課題に対して大なり小なり解決手法も実施されている。一方で全府省横断的に各解決施策が浸透していないことが根本的問題として存在している。

したがって全府省網羅的に課題を共有し、役所ごとの垣根なしに下記の取組みを徹底することが不可欠である。

○管理職の人材マネジメント力強化

管理職のマネジメント能力不足が部下の士気低下に大きく影響する。管理職昇進査定の際にマネジメント力をより重視するとともにマネジメント研修の一層の充実をはかる必要がある。

○人材マネジメント管理のデジタル化

各府省では令和3年10月より新たな人事評価制度が導入された。しかし人事情報が紙や単純なエクセルにて管理されている状態も散見され、職員の能力を引き出し、組織活性化に向けた納得感のある人事評価を行う下地が構築されているとは言い難い。きめ細やかに、納得感のある360度評価の徹底を目指し、人事管理のデジタル化によって全府省統一の人事評価、人事戦略の質向上をはかるべきである。

○モチベーション維持に向けた給与体系の見直し

職員個人の業績によって給与額に差がつく給与体系は現存しているものの、職員のモチベーション向上につながる基準とはなっていない。優秀な人材確保の観点から、初任給の引き上げや、職務のグレードや成果をより重視した幅のある給与体系が求められる。

○民間企業経験者採用促進のための環境整備

民間から多様な人材を霞が関に受け入れることで、より一層国民に貢献できる組織を構築する必要がある。その基盤整備としてテレワーク、フリーアドレスの更なる推進と定着や選択的週休3日を含めたフレックスタイム制の柔軟化、勤務間インターバル導入を進める必要がある。

また名刺費用、テレワーク費用等、一般的に民間企業では個人負担にならない諸経費のあり方等についても検討が必要である。さらに、昨今の物価上昇を鑑み、出張の際の旅費についても実勢価格との乖離を解消するなど旅費法の見直しについて検討を進める必要がある。

○長時間労働の府省横断的把握と関連データの利活用

職員の労働時間を各府省ごとに把握しているものの、霞が関で横断的把握がなされていないため、長時間労働の是正取組みの進捗度合いが把握しづらい状況となっている。

労働時間データを内閣人事局・人事院は各府省と連携して包括的に把握し、施策の進捗把握を促進すべきである。

○負担軽減を見据えた十分なマネジメント人材の確保

国家公務員全体としては労働負担軽減の観点から職員数微増を続けている。しかし、30代から40代前半の職員数が10年前に比べて大幅に減少しており、課長補佐級を中心として実務の中核を担う人材が不足している。

したがって、このような年齢別人員構成のM字カーブ解消に向けて中途採用の拡大も視野に入れて、マネジメントできる人材の拡充が必要である。

○老朽庁舎・官舎の建替え、BCP要員官舎の整備

災害が激甚化している中で、有事対応を担う庁舎・官舎を堅牢に維持する必要性は衆目一致するところである。

一方で各施設の老朽化が目立っている。特にBCP要員の重要性も再認識し、適切な施設整備、改修を引き続き進めるべきである。

2. 各政党が推進すべき取組み

従来より、官僚の超過勤務の大きな原因として国会対応業務が指摘されてきた。この問題は広く認識されてはいるものの改善に向かっているとは言い難い。事実、「国会対応業務に関する超過勤務の状況（令和3年度）」（人事院調べ）においても9割強の府省等が前年度と「変化なし」、ないしは「悪化している」と回答している。

超過勤務の主な原因として、①質問通告の遅さ、通告内容の不明確さ②質問主意書の回答期限の短さ③資料要求回答期限の短さ④レク要求から実施までの期間の短さ、レク要求内容の不明確さ等が指摘されている。

以上の問題意識から下記解決策を提言する。

○質問通告時間・通告内容、質問主意書提出・回答期限の見える化

・「平成26年の申し合わせ（速やかな質問通告に努める）」の不徹底をはじめ、従前より指摘されている諸課題が未だに改善に向かっていない原因は、上記に関して第三者の目が行き届かないことにある。

議員と役所間の事務的やりとりに国民の目を入れることにより、官僚の超過労働解決に寄与すべきである。

・各党派において質問担当の理事が事前に質問者の順番を指名しておくことで、あらかじめ質問準備を進め、早期の質問通告が可能となる。こうした取り組みを我が党が率先して取り組む。

○オンラインレクの徹底

コロナ禍の影響でオンラインレクが浸透しつつあるものの、十分とは言える状況ではない。役所、議員会館間の移動時間を減らすためにもオンラインレクの原則化が望ましい。

3. 立法府が推進すべき取り組み

立法府には数多くの慣習が残されている。国権の最高機関として尊重すべき決まりがある一方で、時代の変化に合わせてアップデートできるものも存在する。その一つが公務員記章（国会バッジ）である。国会バッジには府省ごとの枚数制限が存在するため、官僚が国会や衆参議員会館に出入りする際に融通し合う不便さが若手官僚から言及された。

また、数多存在する白書についても、改訂の度に国会報告が義務付けられているものも存在し、その事務作業が官僚の負担となっている事実も確認された。

これらを踏まえ以下の通り提言する。

○公務員記章の廃止

国会バッジを手交で融通している現況は、必ずしも効率的かつ合理的とは考えられない。各府省においては職員証がマイナンバーカードと一体化しており、入退館もマイナンバーカードで管理されている。国会や衆参議員会館への入退室も同様に行うことが合理的である。移行期間においては各府省に配布する公務員記章数を大幅に増やすべきである。

○白書を国会報告義務から公表義務化へ

白書の国会報告における事務的負担を勘案し、議員立法による新規の白書については、国会報告ではなく「公表義務」とすることにより、白書への公の評価を担保しつつ事務的コストの省力化につなげることが望まれる。

＜公務員制度改革等に関するPT 開催実績＞

第1回 令和5年4月12日（水）12：00～ リバティ4号室

1. 通年採用等の新たな制度について
内閣人事局、人事院よりヒアリング
2. 官と民の人材の流動性確保について
内閣人事局、人事院よりヒアリング

第2回 令和5年4月26日（水）12：00～ リバティ4号室

1. 内閣人事局、人事院 若手職員からヒアリング
2. 人事院より報告

第3回 令和5年5月17日（水）12：00～ ブロック第1会議室

- 「白書類の見直しについて」
内閣府、国土交通省よりヒアリング

第4回 令和5年5月24日（水）12：00～ リバティ4号室

- 「国家公務員倫理規程の見直しについて」
内閣人事局、人事院よりヒアリング