

活気に満ち醍醐味ある霞ヶ関と官僚の優化に向けて

概要

国家公務員の若年退職者の増加と志望者の減少を招き、人材確保に深刻な問題を提起している要因は

- ① 「ブラック霞ヶ関」などと揶揄される減らない長時間労働
- ② 職員の仕事のやりがいの低下と育児・介護等をはじめとする家庭生活との両立の困難
- ③ 民間企業等との人材獲得競争の激化
- ④ 社会・経済のグローバル化に伴う雇用の世界的な拡がり流動化
- ⑤ IT化など技術革新の進展による報酬の二極化と若年層を中心とする起業意識の高まり
- ⑥ 若年層における自己実現や生活環境を重視する働き方や生きがいに対する価値観の変容
- ⑦ 政権幹部に忠実な一部の側近官僚を中心とする官邸主導がもたらした各府省職員の政策に対する企画・立案意欲の低下
- ⑧ 再就職規制に伴う本省課長補佐級などのポストにおける在職期間の長期化

これらの要因を「時代の変化に応じて受けとめるべきもの」と「解決・縮小できるもの」とを冷静に捉えた上で、有効かつ的確な対応策を講じることが必要

< 優秀な人材を確保するための6つの課題と13の解決策 >

課題	解決策
政策の企画・立案への官僚の意欲の低下	1 ○内閣府・内閣官房の業務の肥大化を見直し、本来所掌すべき省庁の業務とすることで職員の士気を高める。 ○縦割り行政の弊害を避けるべく、内閣府・内閣官房は調整機能を発揮する。
	2 ○国会対応業務等一定期間業務上の負荷が大きくなる事態に対し、機動的かつ大胆に必要な職員の従事を可能とする。
採用試験応募者の減少	3 ○応募者増加のためインターシップの機会を広く提供する。 ○民間との適正な人材確保競争を前提に、多様で個性豊かな人材を確保するため、採用総数に対する合格者数比率を上げる。
	4 ○社会人の中途採用枠や退職者の出戻り採用枠を拡大する。 ○年代や経歴を問わず素養のある人材を積極的に採用し、公務内で優秀な人材を育成するという視点から必要な措置を講じる。
若手官僚の離職増加	5 ○メンター制度の積極的な活用による個別支援、無駄な業務の廃止・DXの推進などにより単純な事務作業を減らす。 ○やりがいのある仕事に就く機会を提供する「公募異動」の仕組みを設ける。
	6 ○育児や介護等一定の要件に配慮した課長補佐級以下職員の府省間異動をシステム化する。
長時間労働の蔓延	7 ○超過勤務の規制を民間企業と同様に労使関係に委ねる。
	8 ○「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等を存置する一方、運用について厳格な基準等を設ける。
	9 ○人事評価において、恒常的に超過勤務の多い部署の管理職の減点や重要性の低くなった仕事を減らす努力の加点を措置する。 ○適正な超過勤務を前提とした人員の配置と増員を行う。
公務員に対する国民からの信頼の低下	10 ○本府省の職員が国民・住民と直接的に向き合う業務に従事する機会を拡大する。 ○霞ヶ関の優秀な人材が地方再生に資すよう、本省勤務フルリモート化等を措置し、地方を副業先とする2地域勤務を検討する。
	11 ○公務員の倫理の徹底と不祥事の根絶をはかる。 ○公文書管理や情報公開の法制度違反への厳正な対応と、国家賠償責任が発生した場合の幹部職員への求償のあり方を見直す。
任用制度の硬直化	12 ○総合職の本府省課長補佐級ポストの在任期間の長期化に対し、本府省室長・課長級スタッフ職を増員する。
	13 ○任用制度が運用措置では対応しきれない根本的な問題に直面していることから、制度を抜本的に改めることを検討する。