

令和7年度 第3回人事給与制度調査審議会

1. 新しい人材育成・確保基本方針案について

人事給与制度調査審議会の意見

- ◆ 新しい人材育成・確保基本方針案およびガイドライン案は、非常に丁寧かつわかりやすいものとなっており、審議会として概ね了承できる内容となっている。
- ◆ 方針、ガイドライン、アクションプランの3層構造としたことについても、わかりやすくよい。
- ◆ 改定にあたり、職員を対象とした意見照会、説明会、意見交換会を複数回実施しており、プロセスとしては申し分ない。
- ◆ 概要版については、職員への周知・浸透を考慮した上で、取り上げる内容を整理し、ポイントを絞ったよりわかりやすいものを検討されたい。
- ◆ 「各委員の意見」を踏まえ、さらなる修正を検討されたい。

各委員の意見

- ◆ 方針とガイドラインそれぞれの記載内容のバランスや文章のつながりについては、もう少し工夫の余地がある。
- ◆ ハラスメントについては、セクハラやパワハラ防止だけでなく、職員を守るためのカスタマーハラスメント対策についても言及されたい。
- ◆ 優秀な人材は男女の差なく登用するといった女性活躍の推進の視点を盛り込むことについても検討されたい。
- ◆ 公務の魅力やキャリアパスの発信については、採用サイトの充実を図ることについて盛り込まれたい。
- ◆ 給与・昇任昇格制度の見直しについては、「均衡の原則による見直し」という給与制度の最も重要な要素を記載すべき。
- ◆ 人事評価については、制度を人材育成に活かすイメージが想起でき、制度を自分事として捉えられるような説明についても検討されたい。
- ◆ 組織のめざす姿における「社会や時代とともに変化に適応する組織」との表現については、「社会や時代の変化に適応する組織」とした方が説明文との整合性がとれると思われる。
- ◆ 方針実現に向けた推進体制については、概要版でも丁寧に記載した方がよい。特に管理職が方針を職場内での周知・浸透する手法について具体的に記載されたい。

2. 新職制案（再検討案）について

人事給与制度調査審議会の意見

- ◆ 新職制案（再検討案）の内容は妥当であり、審議会として了承できるものとなっている。
- ◆ 主査から課長までの格付を引き下げること、課長補佐職と次長職を職務・職責に応じて整理することの2点において、地公法に定める「均衡の原則」や「職務給の原則」の趣旨が十分に反映されており、現職制の課題が解決されるものとなっている。
- ◆ 適正な運用が担保できているかについては、新制度開始から2～3年目後を目途に検証されたい。

各委員の意見

- ◆ 効率的な組織のあり方と職制のあり方について、引き続き検討を進められたい。
- ◆ 国公の給料表は、各級の重なりが大きい。国公の給料表をそのまま準用するのであれば、各級の重なり解消についても今後検討を進められたい。