

# カラフルな公務を目指して

— 誰もが貢献できる持続的な職場へ —

〔提言概要〕

令和4年4月28日

“人人若手”未来の公務を考える若手チーム

## 1 本提言について

内閣人事局・人事院「未来の公務を考える若手チーム」（“人人若手チーム”）は、令和3年9月、河野太郎国家公務員制度担当大臣（当時）と川本裕子人事院総裁の発意の下、「今後の公務、働き方がどうあるべきか」を自由に議論するために設けられ、内閣人事局から3名、人事院から5名の若手職員（課長補佐級・係長級）が参画しました。

同年10月以降、各種ヒアリング（離職者・現役職員、各府省の人事担当、民間企業等）や過去の有志提言・職員アンケート調査結果の分析等を行いつつ、公務をよりよい職場にするためにはどのような変化が必要か、議論を重ねてきました。このたび、私たちが目指したいと考える未来の公務の在り方について、提言として取りまとめました。より良い行政サービスを生み出す、やりがい溢れる魅力的な公務へと前進する契機となれば幸いです。

なお、提言内容は、組織を離れた立場での若手の自由な意見です。

## 2 提言内容のポイント

私たちは、

- 行政課題が複雑になる中で、公務内外でさまざまな経験・学びを得ながら、多様な職員が協働して政策の立案・実施に当たるようにする
- 共働きでの育児・健康維持など、個人としての生活と両立する形で、職場への多様な貢献を可能とする

ため、公務の人材やキャリアパス、働き方などを「カラフル」にする必要があると考えており、その実現のため、以下の取組・見直しを提案します。

### （1）挑戦し、価値を生み出すカラフルなキャリア

- 「手挙げ」による人事異動により、職員のキャリアが多様となるようにする。組織の側も、多様な人材を確保・育成し、活かすための戦略を持つ。
- 公務内外からの学びを尊重する文化を育み、府省横断のプロジェクトでの活動、職員の希望に基づく民間への出向・副業などの機会を充実させる。
- 職員の働きに対し、上司のほか、同僚・部下などからもフィードバックが行われるようにする。年功的な給与の仕組みを改め、ポストに応じた給与とする。

### （2）もう、ブラックとは言わせない

- 管理職への登用をマネジメント能力に着目して行う。定常的に必要な業務を勤務時間内で行えるように人員を配置するとともに、ジョブシェアリングを導入するなど、無理なく働ける組織デザインとする。
- 政府内の各機関や国会の理解も得ながら、伝統的に受け継がれてきた仕事の進め方を、デジタル技術の活用、無理のないスケジュールへの変更などによりアップデートする。