2　第10回（令和６年８月28日）

令和６年８月８日に国会及び内閣に提出された「令和６年　人事院勧告・報告」における、中間報告を踏まえた人事院での取組について、本会議事務局から説明がなされた。その後、委員から取組に関する質疑が行われ、意見が交わされた。

3　第11回（令和６年９月13日）

第９回会議に引き続き、「行動規範の明確化」について議論が行われた。「行動規範」の位置付けや国家公務員に求められる行動の方向性を踏まえ、その具体的内容について、委員間で意見が交わされた。

4　第12回（令和６年10月17日）

「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員を対象に、職務給の原則を更に徹底するために必要な取組を検討すべきとした上で、当面の課題への対応と、次なる段階への対応について、委員間で意見が交わされた。

5　第13回（令和６年11月12日）

第12回会議に引き続き、「職務をベースとした人事制度・運用」について議論が行われた。職務をベースとした人事制度・運用の実現を目指し、登用や給与処遇の根拠や納得性を人事評価結果が十分担保し得るだけの精度を備えるべく、人事評価の運用改善のために必要な施策について、委員間で意見が交わされた。

6　第14回（令和６年11月25日）

最終提言に盛り込むべき論点が提示され、委員による意見交換が行われた。あわせて、人事院において具体策を検討することとされた「主体的な学びの支援・キャリア開発支援」、「勤務環境の整備」及び「採用手法の改善」について、人事院から取組状況の説明がなされた。

7　第15回（令和７年１月14日）

第14回会議における論点整理を踏まえ、最終提言の構成イメージのうち、課題認識及び課題への対応の方向性に関する記載が提示され、委員による意見交換が行われた。

8　第16回（令和７年２月４日）

最終提言の構成イメージのうち、課題解決のために必要と考えられる具体的施策についての記載等が提示され、委員による意見交換が行われた。

9　第17回（令和７年３月10日）

第15回及び第16回会議を踏まえ作成された最終提言案について、委員による意見交換が行われた。その後、最終提言案は了承されるとともに、座長と事務局で最終的な確認を行った上で、最終提言を確定することで了承された。

第２章　最終提言

令和７年３月24日に、森田座長から人事院総裁に対し、最終提言が手交された。

手交の際、森田座長からは、「限られた人的資本で最大のパフォーマンスを発揮していくという新たな時代にふさわしい人事管理を実現するために不可欠な施策を盛り込むことができた。直ちに手を打たなければ手遅れになるという強い認識の下、まずは人事院として提言内容を受け止めていただきたい。そして、人事院と内閣人事局がリーダーシップを発揮して、人事の現場に責任をもつ各府省とも連携し、提言内容を着実に実施することを期待する」との発言がなされた。

最終提言を受け取った人事院総裁からは、「公務における人材確保の危機をどう乗り越えるか、新たな時代にふさわしい人事管理を実現していくためにどのような施策を講じるか、貴重な御意見や御提案を頂いた。最終提言の内容を人事院としてしっかり受け止め、今後、内閣人事局や各府省とも連携・協力しながら、有為で多様な人材にとって魅力ある公務となるよう、全力で取り組んでまいりたい」との発言がなされた。

人事院としては、最終提言の内容を受け止め、公務員人事管理の更なるアップグレードを講じていくこととしている。



