

国立大学の人事担当部長ら参加 文科省、国における人事制度等に関する説明会

文部科学省は9月20日、国立大学法人等の人事担当部長らを対象とした「国における人事制度等に関する説明会」を開催した。

(33、35頁に関連記事)

説明会は、国における人事制度の現状や人事行政の課題について各法人に情報提供するもので、国立大学法人化後の2005年から毎年開催してきた。2020年以降、新型コロナウイルス感染症防止の観点から開催を取りやめていたが、昨年、対面とオンラインのハイブリッド形式で再開。冒頭、文科省の大臣井智大臣官房参事官があいさつし、「現場の舵取りに少しでも役立つものになれば」と述べた。

続いて、原田雄一人事課人事調整官が「任

用を取り巻く諸課題」、津村雅之人事課給与班主査が「給与関係の諸課題」、岡部陽一人事課計画調整班主査が「働き方改革の動向等」、山下直也人事課栄典班主査が「栄典関係業務」、中田欣成人事課福利厚生室長が「福利厚生・共済事業に関する諸課題」について、それぞれ所管事項を説明し、人事担当者らに理解と協力を求めた。また、各班主査らによる人事制度に関する説明の後、成澤卓俊高等教育局国立大学法人支援課補佐が「国立大学法人等を巡る最近の動向」と題して講演した。

各班主査による説明の後には質疑応答が行われた。

大土井参事官の挨拶概要は次のとおり。

はじめに

今年度は国立大学法人化から20年目の節目の年です。各国立大学法人においては、法人化以降これまでの間、さまざまな大学改革に不断に取り組まれてきたことと思います。また、人事担当者の皆さまにおかれましては、各法人を取り巻く環境や制度が大きく変化する中、教育研究方向上のため、戦略的に人事給与マネジメント改革にご尽力いただき、改めて皆さまの日頃のご努力とご苦勞に敬意を表します。

本日は、このあと人事課内の各担当より詳しくご説明差し上げるところですが、それに先立ち、私の方からポイントとなる主な内容についてお話しさせていただきます。

国立大学法人の人事交流等

まず1点目でございますが、国立大学法人の人事交流等について申し上げます。



人事制度の現状や人事行政の課題について説明する大土井官房参事官

国立大学法人の幹部職員の人事交流については、国立大学協会の申合せに基づき、学内からの登用をはじめ、他法人や民間企業等との人事交流など、多様な選択肢の中から学長自らの人事戦略による自主的・自律的な判断の下に行われているところ です。

文部科学省経験者の国立大学法人等への出向は、本省勤務で培った専門性を発揮して大学改革や各法人の組織活性化に貢献することが期待できるとともに、当該職員の資質向上や現場感覚を肌で感じる経験となるなど、双方にとって大きな意義があると考えています。

文科省といたしましては、今後とも、学長・理事長からの要請を踏まえ、各国立大学法人や各ブロック幹事校と綿密な連携を図りながら、法人のために尽力できる人材を適材適所で出向させたいと考えております。

その中で、各学長からの要望等を反映したきめの細かい人事交流を行うためには、できる限り学長の声を直接聞かせたいだけでなく、非常に重要と考えています。折に触れ、こちらからも全国の大学等を訪問させていただき予定としていますが、一方で、学長が文科省近辺にお越しいただく機会がありましたら、短い時間でも結構ですので人事課にもお立ち寄りいただく機会を設けていただけると幸いです。その際、大学の現状等について意見交換させていただき考えております。

また、昨年4月に施行された国家公務員法改正に伴う定年引上げに関して、昨年度は、役降り対象者の人事配置にご協力いただきありがとうございました。

昨年に引き続き、文科省においては、大学等管理職に出向している60歳年度職員、59歳年度職員に対して、60歳以降の勤務の意思、希望を確認いたしました。今後、60歳以降も

継続勤務の意思のある職員の配置等について、皆さまに相談させていただくことになると思っておりますので、よろしくお願いいたします。

人事院勧告について

次に2点目でございますが、本年8月に行われました人事院勧告について申し上げます。本年は民間企業の賃上げの状況を反映して、俸給表の水準を平均で3・0%増、ボーナスを0・1月分増とする、昨年を上回る大幅な引上げ勧告となっております。

また、来年4月以降、人材確保や組織パフォーマンスの向上、ライフスタイルの多様化への対応として、管理職層の俸給体系の見直し、配偶者に係る扶養手当の廃止、地域手当の大きくり化、通勤手当の支給限度額の引上げなど、各種制度の見直しが行われる予定です。

各法人におかれましては、財政状況が厳しい中、人事院勧告の内容を踏まえた給与制度・基準の改定など、対応に苦慮されているところもあるかと存じますが、今後とも関係省庁等の動向を注視しながら、適宜、情報提供してまいりたいと思っております。

働き方改革等について

次に3点目でございますが、国における働き方改革の動向について申し上げます。

本年の人事院勧告と併せて行われた「公務員人事管理に関する報告」におきましては、



文科省人事課各班主査の説明に聞き入る国立大学法人等の人事担当部長ら(文科省3階講堂)

「ウェルビーイングの実現に向けた環境整備」へ向け、▽育児時間の取得パターンの多様化や子の看護休暇等の見直し▽超過勤務縮減▽勤務間のインターバルの確保——といった取り組みを進めることとされております。

文科省としても、職員のワークライフバランスの確保は喫緊の課題であると考えており、長時間労働の縮減等へ向けた取組を進めているところです。

各大学等におかれまして、ワークライフバランスの推進へ向けた取り組みを進めるうえで必要な情報等がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

栄典業務について

次に4点目ですが、栄典関係について申し上げます。

叙勲、褒章等の栄典は、国家や社会への長年の功労、あるいは社会の各分野における優れた行いを国家が顕彰する制度です。

文科省関連では、大学の学長や教員など長年にわたり教育・研究の現場でご功績を積まれた方を中心に多くの方が受章されています。本日、お集まりの機関の人事担当の方におかれましては、元学長、名誉教授や事務官の叙勲の推薦や褒章等の事務手続きについて、日頃よりご対応いただき感謝申し上げます。

この後、担当から推薦手続きに関する留意点等を説明させていただきますので、引き続きよろしく申し上げます。

共済組合関係について

最後に5点目でございますが、文部科学省共済組合関係として、組合員証の新規発行終了について申し上げます。

マイナンバーカードと健康保険証の一体化については、本年12月2日から、現行の健康保険証の新規発行を終了し、いわゆる「マイナ保険証」を基本とする仕組みに移行することとなっております。

国家公務員共済組合制度においても、同様に、組合員証の新規発行を終了することとなります。各法人におかれましては、マイナンバーカードの取得及びマイナ保険証の利用促進について、引き続きご協力いただくようお願いいたします。

おわりに

急激に進む少子化をはじめ、様々な社会変化に対応すべく、国立大学法人・独立行政法人等においても、さらなる機能強化が求められております。

そのような中、本日の説明会が各法人の人事制度の設計や今後の見直しの参考の一助となることを願い、私からの説明を終えたいと思います。ご清聴ありがとうございました。