

公務員人事管理に関する報告の骨子

～ 行政の専門集団を目指して～

公務員の人事管理全般について、時代の要請に的確に対応した改革を進めることは引き続き重要
公務員人事管理の改革に関する本院の基本的問題意識、当面の主な課題と具体的方向を表明

1 公務員人事管理を取り巻く状況

- ・ 「小さくて効率的な政府」への取組として、国の行政のスリム化・減量化が進展。市場化テストなど官と民の守備範囲の議論も活発
- ・ 各界から、公務員人事管理に関する種々の提言。「天下り」については引き続き厳しい批判

2 本院の基本認識 ～求められる公務員像～

複雑・高度化する行政ニーズにこたえるため、公務員は国民本位の効率的行政を支える専門集団となる必要

- ・ 政治主導の政策決定を支え、その着実な実施を担う行政の専門家として今後も重要な役割
- ・ 企画立案重視・事後監視型の業務遂行スタイルへの変化に対応して、特定分野の高度専門職の確保・養成とともに、行政官の専門的知識・能力の一層の向上が重要
- ・ 国際的な視野の下、多面的な問題分析能力・交渉能力等のかん養が不可欠
- ・ 所管行政に過度にとらわれない、幅広い国家的視野が必要。市民感覚の保持、高い倫理観・使命感のかん養が重要。透明性・説明責任についての高い意識が不可欠
- ・ 「官業」の民間開放に向けた取組が行われる中、職員の取扱いは民間労働法制の取扱いを踏まえつつ、適切な配慮が必要。公務の範囲の在り方については引き続き関心を持って研究

3 主な課題と具体的方向

多様な有為の人材の確保と専門能力の向上

- ～ 国家公務員の志望者層に変化が生じつつあるとの指摘があり、人材確保の取組が重要
- ア 大学院教育を重視する大学の変化等に対応するため、18年度試験から 種試験を見直し(出題科目・出題数、記述式重視等)。専門職大学院の動向等を踏まえ、引き続き検討
 - 種試験(行政区分)(地域ごとの試験)において、本府省の人材確保のため、各地域の試験合格者から本府省に採用できる仕組みを整備 - 18年度から実施
- イ 民間経験者の公務への採用機会を拡大し、各府省の選考採用を支援するため、公募手続や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムについて18年度導入を目途に検討
- ウ 「キャリア・システム」に対しては、各方面から批判。幹部要員の選抜・育成の在り方をより柔軟で開放的なものにしていく方向で検討。当面、種・種等採用職員の計画的育成と登用の一層の推進を図っていくことが必要
- エ 留学派遣者が早期退職した場合の留学費用返還制度を検討 - 早急に別途意見の申出
- オ 府省間・官民間の人事交流の推進が重要。各府省・民間企業の交流希望についての情報交換の仲介等の環境を整備

カ 米国連邦政府職員の「マンスフィールド研修」のような海外派遣システムを検討
日中韓三国間における人事行政ネットワークを通じ、幅広い協力計画を積極的に実施

能力・実績に基づく人事管理

ア 能力・実績に基づく人事管理の土台として、客観的で公正性や透明性が高く、実効性ある人事評価制度の整備が必要。職員、各府省、職員団体の理解・納得を得られるよう、関係者間で十分協議を行った上で、試行を行い、実効性等を検証しつつ制度設計することが不可欠

留意点

- ・ 役職段階に応じた着眼点や行動類型による基準に基づき職務行動を判定。併せて管理者と職員の間で仕事内容等を確認した上で、仕事の結果を振り返って判定
- ・ 評価者は複数段階とし、期首・期末の面談、評価に当たっての自己申告を実施
- ・ 評価結果は本人に開示していく方向で対応
- ・ 評価者研修を実施 ・ 苦情に対処する仕組みを整備

イ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しなどの取組を推進

ウ 分限処分に関し、各任命権者が制度の趣旨に則った対応を行えるよう、分限事由に該当する場合の対応の仕方等について鋭意検討

勤務環境の整備

ア 育児・介護を行う職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める短時間勤務制を導入
- 早期に成案・別途意見の申出

イ 修学等の能力開発や社会貢献等の活動のため、自発的休業制度の導入を検討

ウ 勤務時間の弾力的な運用のため、基準・モデルを示し、助言・指導・事後チェックを実施。
併せて、勤務時間の割振り基準の法的整備を検討 - 別途意見の申出

「事業場外労働のみなし労働時間制」相当の仕組みの導入を検討

エ 超過勤務の縮減のため、超過勤務命令の基準を明確化。また、明示的な超過勤務命令を徹底し、超過勤務時間を管理者が日々遅滞なく把握・確定するシステムを確立

オ 心の健康づくり対策を一層推進し、各機関の専門医の確保を促進

カ 各府省の人事・給与関係業務情報システム導入を支援。安定的運用のためのシステム開発

退職管理

ア 営利企業への再就職規制について、各府省における制度の徹底等適切な対応を要請

イ 早期退職慣行を是正し、公務内において長期に職員の能力を活用できるよう、専門スタッフ職俸給表の新設など在职期間の長期化に資する環境整備について検討

再任用制度の円滑な運営に向けた環境の整備を図る。なお、民間の動向に注視しつつ、60歳代前半の本格的な雇用の在り方についても検討

人事院は、人事行政の公正の確保、労働基本権制約の代償を担う中立第三者機関・専門機関として、引き続きその役割を適切に果たしてまいりたい