

1 はじめに

公務員制度改革については、昨年12月1日の「行政改革大綱」において抜本的改革を行うことを閣議決定し、これを受けて、本年1月6日、内閣官房に行政改革推進事務局を設置した。3月27日には、内閣官房として政府全体の調整方針を示す「公務員制度改革の大枠」を取りまとめ、これに則って検討を進めてきたところである。

「公務員制度改革の基本設計」は、こうした検討を踏まえ、国家公務員のうち主に一般の行政職員を念頭に置いて、新たな公務員制度の骨格とこれを具体化するに当たって必要となる検討課題を行政改革推進本部として示すものである。

今後、この基本設計に従って政府部内において検討を進め、改革の具体化を図っていくものとする。

2 新たな人事管理システムの確立

(1) 能力等級制度の導入

現行の任用制度において、任用の基準が官職に求められる職務遂行能力の面から明確に定義されていないことが、これまでの採用試験区分や採用年次に基づく硬直的な人事管理の一因となっている。

このため、新たに「能力等級制度」を設け、役職段階ごとに必要とされる職務遂行能力の基準を明らかにし、適正な能力評価を通じて任用及び給与の基準として活用することにより、能力本位の任用と給与の実現を図る。

また、これに伴い、個々の官職ごとに職務の級を定める現行の級別定数の管理を廃止し、各府省がその時々の方針課題に応じた機動的・弾力的な人事配置を行い得る体制の実現を図る。

能力等級の体系

全ての官職(指定職を除く。)を職務の遂行に当たって必要とされる能力の程度に基づいて一定の役職段階に区分し、当該役職段階に応じた能力の等級体系を設ける。

役職段階ごとに職務を遂行する上で通常期待されている職務行動の基準を策定し、これを各等級の職務遂行能力基準とする。

等級の数については、職務遂行能力基準を適切に定義する観点や職員に対し適切にインセンティブを付与する観点を踏まえ決定する。

任用制度への活用

各等級の職務遂行能力基準を適正な能力評価を通じて任用基準として活用することにより、種・種・種等の採用試験区分、事務官・技官の別、採用年次等にとらわれない能力本位で適材適所の任用を推進する。

上位の役職段階への任用は、当該役職段階に相当する等級の職務遂行能力基準に照らし、最も適任である職員を選抜して行う。特に、管理職に初めて任用する場合には、各府省が管理職員としての適性(業務管理能力・人事管理能力等)の厳正な審査を行う仕組みを導入する。

一方、著しい能力の減退が認められ、現に任用されている役職段階に相当する等級の職務遂行能力基準を満たしていない場合は、下位の役職段階への任用を適切に行う。

給与制度への活用

現行の俸給を能力等級制度に基づいて再構築するなど、能力本位の給与制度を実現し、職員の能力向上に対するインセンティブの拡大を図る。

制度の適正な管理・運用

各府省の機構及び人員構成等を踏まえて等級ごとの人員枠を設定する。各府省は、人員枠に基づいて、適正な能力評価により職員の昇格を決定する。

また、分限処分の基準や手続の明確化等を図る。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 29 条～第 32 条(職階制)
第 33 条、第 37 条、第 50 条、第 52 条～第 54 条、
第 57 条～第 59 条(任免)
第 75 条、第 78 条～第 81 条(分限)
第 89 条～第 92 条の 2(保障)
- ・ 国家公務員の職階制に関する法律
- ・ 国家行政組織法昭和 25 年改正法附則第 2 項

<主な検討課題>

- ・ 各府省の組織区分及び人事配置の実態並びに職員に対する適切なインセンティブの付与を踏まえた役職段階及び能力等級の設定
- ・ 各府省の組織区分及び職務の特性を踏まえた職務遂行能力基準の策定
- ・ 官名上の事務官・技官の別の廃止
- ・ 役職段階と能力等級の対応に関する具体的取扱い(特に必要がある場合は上位の能力等級への昇格を伴わない上位の役職段階の官職への任用を行う など)
- ・ 職務の級の廃止に伴う昇任・降任等の定義の再整理
- ・ 降任・降格に関する身分保障の原則の適用の在り方
- ・ 能力等級ごとの人員枠の設定・運用方法

(2) 給与制度の改革

職員一人一人を多様な側面から評価し、多面的な貢献度を適切に反映した給与を実現するため、給与体系を「職務遂行能力に対する給与」、「職責に対する給与」及び「業績に対する給与」に分割し、それらを「一般職層」(課長

補佐クラス以下)「管理職層」(本府省の企画官クラス以上及び地方支分部局等の課長クラス以上)及び「指定職」ごとにそれぞれの特性に応じて適切に組み合わせることにより構成される新たな給与制度を構築する。

給与の基本的な水準は、情勢適応の原則の下、生計費、民間における賃金水準等を勘案して決定する。

制度の適正な管理・運用

各府省の人件費予算は、各給与項目ごとに、明確な統一基準に基づく積算により設定する。

各府省は、各給与項目ごとに、予算の範囲内において、明確な統一基準の下、職員の能力及び業績の適正な評価、官職ごとの職責の適正な評価に基づき、職員の給与支給額を決定する。

一般職層及び管理職層の給与

ア 能力給（職務遂行能力に対する給与）

一般職層及び管理職層については、職員の能力の向上及び業績の達成に対するインセンティブを高めるため、職務遂行能力に対する給与として「能力給」を設け、現行の俸給に替わる基本的な給与項目として位置付ける。

能力給は、職員の職務遂行能力の体系である能力等級ごとに給与額の幅を定める（能力等級に応じた「定額部分」と一定の範囲内で毎年の職員の業績評価に応じて昇給する「加算部分」の合計とする。）

イ 職責給（職責に対する給与）

管理職層については、一般職層に比べ大きな職責を担うことから、それに適切に報いるべく、能力給を補完する給与として「職責給」を設ける。

職責給は、職責の大きさに応じて「職責ランク」を設け、ランクごとに給与額を定める。

各官職の職責ランクへの格付けは、一定の基準の下で各府省が自ら決定する。なお、同一官職であってもその時々々の職責の大きさにきめ細かく対応するため職責ランクの格付けを変更するなど、弾力的な運用を可能とする。

なお、一般職層のうち、本省の課長補佐等職務負荷が特に大きい官職に任用されている職員についても、支給対象とする。

ウ 業績給（業績に対する給与）

一般職層及び管理職層については、一定期間ごとの職員の業績に適切に報いるため、業績に対する給与として「業績給」を設け、賞与として支給する。

賞与は、安定的支給部分（月例給与に一定の係数を乗じて支給額を決定）と、業績反映部分（職員の業績評価に応じて支給額を決定）の合計とする。

なお、管理職層については、業績達成に対するインセンティブを一層高めるため、一般職層に比べ業績反映部分の比率を高く設定する。

指定職の給与

指定職については、組織目標の達成に対する重大な職責を担うことにかんがみ、職責に対する給与を基本に業績反映を含めた年俸制を導入する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 63 条～第 67 条（給与準則）
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律
- ・ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
- ・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律

< 主な検討課題 >

- ・ 給与水準についての官民比較の方法
- ・ 一般職層及び管理職層の具体的範囲
- ・ 能力給・職責給・業績給の比率
- ・ 各給与項目の給与額テーブル
- ・ 能力給加算部分における昇給方法（年功的要素の縮小、能力向上や業績達成へのインセンティブの拡大 など）
- ・ 管理職層に対する職責給の職責ランク数及び格付け基準
- ・ 一般職層に対する職責給の支給基準
- ・ 業績給の支給基準
- ・ 指定職の給与の具体的内容（業績反映の対象範囲 など）
- ・ 諸手当の取扱い
- ・ 総人件費の不適正な膨張の防止のための方策
- ・ 新制度への移行措置・経過措置の内容

(3) 新たな評価制度の導入

現行の評価制度は、専ら短期間の勤務実績のみを評価し職員の能力を中長期的な観点から評価していないこと、評価結果を任用・給与に十分に活用してこなかったこと、評価結果を職員にフィードバックし人材育成に役立てる仕組みがないことなど、人事管理の基礎的手段として十分なものとはなっていない。

このため、任用・給与等の人事管理システム全体を能力・実績に基づくトータルシステムとして機能させることをねらいとして、現行の勤務評定に替え、「能力評価」と「業績評価」からなる公正で納得性の高い新たな評価制度を導入する。

能力評価と業績評価

能力評価は、能力等級ごとの職務遂行能力基準に照らし、職員が一定期間の職務を通じて能力をどの程度現実に発揮したかを定期的に評価するものとし、任用及び能力等級の格付けに当たっての重要な参考資料とする。

業績評価は、組織目標に基づく職員の業務目標の困難度・達成度及び業務目標以外の成果、業務取組プロセス等に基づき、一定期間内の職員の業績を定期的に評価するものとし、能力給及び業績給の決定に当たっての重要な参考資料とする。

制度の適正な運用のための仕組み

評価結果の公正性を高めるため、複数の評価者が関与して評価を決定することとし、あわせて、評価者の評価能力の向上を図るとともに評価制度の統一的な運用を確保するため、評価者訓練を実施する。

評価の納得性を高めるとともに職員の育成に役立てるため、職員に対する評価結果のフィードバックを行い、あわせて、評価結果が低い職員に対しては、意欲や志気の低下を防止するためにも、適切な指導、研修の実施又は配置換え等を行う。

評価の手續や結果に対する職員からの苦情については、各府省の人事担当部局に苦情相談の窓口を設けるなど、適切に対応する仕組みを設ける。

新たな制度の円滑な導入

新たな評価制度を適正に運用するためには、部下の執務状況のきめ細かい把握や時宜を得た部下との話し合いなど、現場の管理職員が労力をかけて丁寧な人事管理を行うことが不可欠であるため、各府省において、評価者訓練の実施等を通じ、管理職員一人一人の意識を高めるとともに評価能力

の向上を図る。あわせて、人事担当部局などにおいて、評価制度の適正な管理・運用を行うために必要な体制を整備する。

評価の具体的な基準や実施方法等については、各府省の組織区分や多様な職種・職務の実態を踏まえ、実効性の高い仕組みを構築する。

新評価制度の導入に当たっては、給与への反映を含めた本格導入に先立ち一定の試行期間を設けるなど、円滑な導入のための措置を講ずることとする。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 71 条～第 73 条（能率）
 - 第 37 条（昇任の方法）
 - 第 59 条（条件附任用期間）
 - 第 78 条（本人の意に反する降任・免職）
 - 第 81 条の 4、第 81 条の 5（定年退職者等の再任用）
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律

<主な検討課題>

- ・ 管理職の評価に係る部下等の意見の聴取
- ・ 評価結果の本人へのフィードバックの実施方法
- ・ 各府省・各組織の実態に応じた能力評価・業績評価の基準・実施方法
- ・ 円滑な導入のための具体的措置

3 人材の計画的育成・能力開発の推進

(1) 人材育成コース及び育成計画の活用

職員の育成に当たっては、職員一人一人が自らの意欲に基づいて主体的に能力開発に取り組み、その結果、職務分野ごとの専門知識と能力を備えた人材や幅広い視野を備えた人材など、多様な人材の育成が図られることが重要である。

このため、職員の希望を聴取し、それを勘案した上で、職員が長期的に活躍していくことが期待される職務分野等（人材育成コース）を明らかにし、伸ばしていくべき能力の方向性や中期的に予定される研修等を内容とする育成計画を示すことによって、職員の主体的な能力開発を推進する。

なお、人材育成コースは、組織上の必要性、職員の適性・希望などにより適宜変更できることとするなど、各府省の実態に応じた柔軟な運用を図る。

以上のような人材育成の取組みを通じて、職員一人一人の人生設計と自己実現の意欲を踏まえた多様な人材活用を図るとともに、各府省の多様なニーズに応じた人材育成・確保に資する複線型の人事マネジメントを推進する。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 71 条(能率の根本基準)
第 73 条(能率増進計画)

< 主な検討課題 >

- ・ 人材育成コースの位置付け
- ・ 各府省・各組織の実態に応じた人材育成コースの設定方法
- ・ 育成計画の策定方法
- ・ 研修の充実

(2) 職員の自主性に配慮した能力開発の展開

複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、公務員に一層高い資質と能力が求められる中で、職員の自主性を活かし、職員が主体的に能力開発に取り組むことができる環境の整備を図ることが重要である。

このため、民間企業等への派遣や海外留学など職員の能力開発の機会を大幅に拡充し、社会全般にわたる幅広い視野を涵養する。

特に、グローバル化の急速な進展等に伴い、国際感覚に富んだ人材を確保・育成する必要性が高まっていることを踏まえ、必要な海外留学が適切に

行えるよう政府全体の留学者数の拡大を図る。一方で、留学後一定の期間内に退職する職員に対して留学に要した経費の返還を法的に義務付ける。

また、職員の自己啓発活動を積極的に支援する観点から、内外の大学院等に進学する場合、民間の研究所、シンクタンク等で研究活動に従事する場合など、職員が自主的に自らの能力開発に取り組む場合に、一定期間休業することができる制度を創設する。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 71 条(能率の根本基準)
第 73 条(能率増進計画)

<主な検討課題>

- ・ 行政官長期在外研究員制度を始めとした海外留学制度の見直し
- ・ 海外留学の費用返還が必要な費用の範囲、返還が義務付けられる期間
- ・ 資格取得の支援など具体的な休業事由の範囲、給与等の処遇内容、許可等の手続
- ・ 自己啓発活動以外への休業事由の拡大

(3) 女性の採用・登用の拡大

採用・登用の拡大への取組み

政策・方針決定過程において男女共同参画を実現していくためには、女性の採用・登用を拡大することが重要である。このため、各府省が「男女共同参画基本計画」(平成 12 年 12 月 12 日閣議決定)及び「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」(平成 13 年 6 月 5 日男女共同参画推進本部決定)に基づき女性の採用・登用拡大計画を策定するに当たって積極的かつ実効性のある目標を設定するなど、男女共同参画社会基本法の趣旨に則って、総合的・計画的な取組みを推進する。

また、女性が進んで公務員としての道を選択し、意欲を持って働くことができるよう、能力・実績を重視した人事制度を確立するほか、人材育成コースの導入や公務部内の公募制の整備によって個々人が多様なキャリアパスを選択できる仕組みを導入する。

勤務環境の改善

民間企業の従業員に採られる措置の動向を踏まえ、休暇、休業制度の拡充を図るとともに、超過勤務の縮減に取り組むなど、勤務環境の整備を進める。

男女共同参画の視点

公務員制度改革を進めるに当たっては、女性の採用・登用の拡大を図ることに加えて、男女が家庭責任を分担し、共に働きやすい勤務環境を実現するなど、男女共同参画社会にふさわしい公務員制度の実現を目指して検討を進めていく必要がある。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律
- ・ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律

<主な検討課題>

- ・ 職場における意識改革、人事・雇用慣行の見直し、働き方・仕事の進め方の見直し
- ・ 積極的改善措置の実施
- ・ 育児休業制度、介護休暇制度の拡充
- ・ 子の看護のための休暇制度の創設
- ・ 育児又は介護を行う職員に対する超過勤務の上限の設定
- ・ 育児の負担に配慮した勤務環境の整備

4 多様な人材の確保

(1) 採用試験制度の見直し

採用試験については、公務を志す者に対し公務員への門戸を広く開放し、各府省が業務の実態に即して真に必要とする人材を人物本位で採用することができるよう改革を進める必要がある。

例えば、現在の 種試験については、試験の実施時期が競合関係にある民間企業等の採用活動の時期に比べ遅いことや受験勉強に相当の労力がかかる難しい試験であるとの認識から受験自体が敬遠されがちなのではないか、筆記試験を中心とする現在の試験では必ずしも各府省が求める人材を確保できないのではないかという懸念が各府省から示されている。

このため、当面、種試験について、採用試験の公開平等、成績主義の原則に配慮しつつ、試験内容の改善を図るとともに、筆記試験段階での合格者数を大幅に増加させ、各府省が、合格者の中から採用面接を行って総合的な人物評価に基づき採用者を決定することとする。

さらに、種・種試験も含め、採用試験制度の本質論に立ち返ってその性格、位置付けなどについて抜本的な見直しを行う。

また、総合的な人物評価においては、社会奉仕活動の経験等も評価するものとする。

なお、種・種・種という採用試験の種類は、人材の効率的な確保・育成等の観点から当面維持するが、採用後は能力等級及び能力評価に基づいて、種・種職員の幹部登用を進めるとともに種職員についても厳正な選抜を行うことなどにより、採用時点の区分にとらわれない能力本位の人事管理を推進する。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 33 条～第 58 条(試験及び任免)

<主な検討課題>

- ・ 人事院の採用試験の位置付けを各府省面接のための資格試験に修正
- ・ 採用試験の公開平等、成績主義原則の確保の方策
- ・ 試験内容改善の具体的方法
- ・ 各府省面接の具体的在り方
- ・ 受験資格年齢の下限の引下げ
- ・ 試験の実施時期の早期化
- ・ 法学教育システムの改革（法科大学院の新設）への対応

(2) 民間からの人材の確保

民間からの人材確保の必要性

社会の複雑高度化に対応し、専門性の求められる行政分野において高い政策立案能力を確保していくためには、高度の専門能力を有する民間の人材を登用することが不可欠となっており、また、幅広く行政に民間の発想を取り入れ効率的な行政を実現するためにも官民の人材交流を積極的に推進することが求められている。

これに応じて、これまで、官民交流制度、中途採用制度、任期付職員制度等の人材交流に関する制度が整備されてきたが、現行国家公務員法の「私企業からの隔離」という思想を背景とした厳格な官民の区分に根ざした兼職規制や人事院の事前承認・協議などの制約があることにより、いまだ期待されたほどの実績があがっていないとの指摘がある。また、各府省が積極的に民間人材の登用を行うインセンティブが乏しいことや登用する人材に対し十分な処遇が図れないことも、官民の人材交流が円滑に進まない原因となっている。

官民の人材交流推進のための措置

積極的に官民の人材交流を行い得るよう、行政の公正性の確保にも配慮しつつ、厳格な官民の区分の考え方に根ざした規制を見直すこととし、全体として整合性のある人材交流の体系を構築する。

企業年金や退職金が通算されず、また、雇用保険についても被保険者であった期間は通算しない扱いとなることなどが生じている。このため、営利企業との兼職制限や任期付職員等に対する再就職規制、人事院の事前承認・協議など、各種の制約についての見直しを行う。

あわせて、給与格付けや退職手当の算定方式の見直しを進め、民間からの人材登用の円滑化を図る。

また、民間からの人材登用を進めるためには、各府省が積極的に取組みを行うことが必要であり、人材交流を促進するために必要な措置を講ずることなどにより、内閣官房・内閣府を先頭に、政府全体として官民の人材交流の積極的な取組みを進める。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 103 条(私企業からの隔離)
第 104 条(他の事業又は事務の関与制限)
- ・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律
- ・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律

- ・ 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律
- ・ 一般職の職員の給与に関する法律
- ・ 国家公務員退職手当法
- ・ 雇用保険法

<主な検討課題>

- ・ 任期付職員等について、営利企業の在籍を認めることなど位置付けを整理した上での退職金、雇用保険等の通算を可能とするための措置
- ・ 官民の人材交流を進める観点から、新たに民間に導入される予定の確定拠出年金制度の定着状況をも踏まえつつ、官民の年金制度の相違の解消についての必要な方策
- ・ あらかじめ定められた明確な基準の下で、交流推進のための計画などに係る人事院の事前承認・協議の廃止
- ・ 任期付職員等の営利企業への再就職に対する事前規制の緩和
- ・ 任期付職員等の再就職後の行為規制、公務への登用時の配置規制など、代替措置の導入
- ・ 弾力的な給与格付けの実現
- ・ 任期付職員等に対する退職手当の算定方式の見直し
- ・ 任期付職員等の採用促進のための組織・人事上の方策

(3) 公募制の積極的活用

公募制活用の意義

公募制については、官民を問わず幅広く有能な人材を求め、縦割り意識の打破、民間の発想の導入を進める等の点から、今後一層の活用を図る必要がある。

民間からの人材登用における公募の活用

各府省において、任期付職員制度の一層の活用を図るとともに、中途採用を行う場合についても積極的に公募を行うこととするなど、公募制の一層の活用を図る。

公務部内の公募制の整備

一定のポストを対象とした府省内及び府省間など公務部内の公募制についても、職員の自主性を活かして職務に対する意欲を高める点や適材適所の人事配置により公務部内の人的資源を最大限活用する点で有効と考えられる。このため、職員が直接応募できること、応募したことを理由として

不利益な取扱いを受けないことなどの一般的ルールや府省の枠を超えて公募を行う場合の府省間の調整方法など、公務部内の公募制の具体的枠組みを整備する。

<関係する主な現行法制度>

- ・ 国家公務員法第 36 条(採用の方法)
第 37 条(昇任の方法)

<主な検討課題>

- ・ 各府省の公募実績等の情報を積極的に公表するなど公募制の積極的活用を促すための措置
- ・ 任期付職員制度の改善

5 適正な退職管理・再就職ルールの確立

「天下り」問題に対する国民の批判を踏まえ、営利企業への再就職については、事前規制（人事院の事前承認制度）に重点を置いた現在の仕組みから、

行政の公正確保と人事管理に責任を有する大臣による再就職の直接の承認と承認案件に関する詳細な公表

再就職者が出身府省へ働きかける行為に関する規制の導入による事前・事後のチェックを通じた総合的な適正化のための仕組みに転換する。その際、事前規制については、官民の人材の流動性の向上、組織活力の維持等の観点から、真に能力を活用して行われる再就職を阻害することのないよう留意しつつ、権限・予算等を背景とした「押し付け型の天下り」を厳格に規制することに重点を置いた厳格かつ合理的な承認基準を定めることとする。なお、承認基準等についての第三者の立場からの関与の在り方について検討を行う。

特殊法人及び認可法人（以下「特殊法人等」という。）並びに公益法人への再就職については、これらの法人の業務・組織について徹底した見直しを行い、これらの法人が再就職の安易な受け皿とならないよう必要な措置を講ずる。

さらに、公務員の再就職全般についての公正性、透明性を確保するため、再就職状況に関する情報の公表を進める。

（1）営利企業への再就職

大臣による再就職の直接の承認

（密接な関係のある営利企業の地位への再就職の承認）

在職していた機関と密接な関係のある営利企業の地位への再就職については、大臣の直接の承認を必要とするものとし、権限・予算等を背景とした「押し付け型の天下り」として承認してはならない類型を法令上明確化するなど、厳格かつ合理的な承認基準を設定する。

中立公正で客観的な判断を担保するため、各府省共通の承認基準については法令で定めるとともに、所管行政の実態に応じて各府省が定める運用基準については公表することとする。

（承認案件に関する公表）

承認された全ての案件について、再就職先の地位・職務内容、再就職先の企業との許認可・契約関係等について詳細な公表を行うとともに、内閣全体の承認状況について国会に報告することとする。

再就職後の行為規制の導入

退職公務員の営利企業への再就職に対する国民の信頼を確保するため、営利企業に再就職した退職公務員が出身府省の職員に働きかける行為について一定の規制を行うための法的措置を講ずる。

(2) 特殊法人等及び公益法人への再就職

特殊法人等及び公益法人については、「行政改革大綱」に則り事業及び組織の在り方にさかのぼって抜本的な見直しを行っており、これらの法人自体の改革に併せ、これらの法人への再就職については、厳格かつ明確なルールの下で行うこととする。このため、当面、公務員出身者が特殊法人等を渡り歩くことにより、数次にわたり高額の退職金を受け取るようなことがないよう、特殊法人等及び公益法人の役員に関する累次の閣議決定を遵守し、役員に占める公務員出身者の割合の制限、特殊法人等相互間の「わたり」の抑制等を徹底する。

さらに、特殊法人等の事業及び組織の見直しを通じた役職員の給与・退職金の見直しを踏まえ、公務員出身者の退職金について厳格な見直しを行い、必要な措置を講ずる。

(3) 再就職状況の公表

大臣の直接の承認の対象とならない公務員の再就職についても公正性、透明性を確保するため、再就職先の組織の性格（情報公開の要請の強さ等）、公表によって得られる公益と再就職者のプライバシーとの比較衡量等を考慮しつつ、再就職状況全般に関する情報の公表を積極的に推進する。

(4) 退職手当制度の見直し

退職手当に職員の在職中の貢献度をよりの確に反映する観点から、給与制度の改革や退職管理の在り方を踏まえつつ、長期勤続者に過度に有利となっている現状を是正する方向で退職手当の算定方式を含めた制度の見直しを行う。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第 103 条（私企業からの隔離）
- ・ 国家公務員退職手当法

< 主な検討課題 >

（大臣の直接承認）

- ・ 承認を要する再就職の範囲
- ・ 「押し付け型の天下り」を厳格に規制し得る承認基準の在り方（裁量の余地の少ない権限、軽微な関係の取扱い など）
- ・ 承認基準等への人事院等の関与の在り方
- ・ 承認に関する公表事項（公表によって得られる公益と再就職者のプライバシーや再就職先の利益保護との関係 など）

（再就職後の行為規制）

- ・ 規制の対象とする範囲・行為態様
- ・ 規制を適用する期間
- ・ 実効性の担保措置

（特殊法人等への再就職）

- ・ 退職金について公務員出身者と他の役員に差を設けることの適否

（再就職状況の公表）

- ・ 公表対象者、公表事項等の範囲（再就職先の組織の性格、公表によって得られる公益と再就職者のプライバシー及び再就職先の利益保護との関係 など）
- ・ 再就職者等に報告義務等を課す必要性・妥当性

（退職手当制度の見直し）

- ・ 指定職の退職手当の取扱い（指定職に昇任する前にいったん退職手当を支給することの是非、課長クラスと指定職の間の格差の在り方 など）
- ・ 任期付職員等の中途採用者について、退職手当の算定に当たっての専門性の評価の在り方
- ・ 退職管理の在り方の見直しを踏まえた定年前早期退職者に係る特例措置の取扱い
- ・ 民間の退職金の実態調査等を踏まえた退職手当の水準の見直し

（その他）

- ・ 再任用制度の円滑な実施、複線型人事マネジメントの導入等適切な早期退職慣行是正策との関係
- ・ 能力を活用した再就職を支援するための人材バンク等の仕組みの整備（承認に当たっての取扱いを含む。）

6 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務により、職員の活力が低下し、公務運営の効率、政策立案能力などに支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活にも深刻な影響を及ぼす状況があるとの認識に立ち、超過勤務の縮減を今回の公務員制度改革における最重要課題の一つとして位置付け、重点的に取り組むこととする。

業務の徹底した見直し等

恒常的な長時間の超過勤務の要因となっていると思われる国会関係、法令審査、予算折衝、各省協議などの業務の徹底した見直し等に、政府を挙げて取り組む。特に、休日出勤・深夜に及ぶ勤務の主な要因となっている国会答弁作成業務については、国会の協力も得つつ、その合理化を図る。

適切な勤務時間管理の徹底等

部下の勤務時間を管理すべき管理職員が慢性的な超過勤務の問題を自らの課題としてその解決に取り組むことが極めて重要であることから、各府省の責任の下、管理職員に対し、勤務時間管理のより一層の徹底や年次休暇・代休の取得しやすい環境作りを促すこととし、その上で、適正な管理がなされているか実態把握を行う。

また、管理職員の評価に当たっては、業務の成果との関係も考慮しつつ、超過勤務縮減に対する具体的な取組み（部下の能力や業務の繁閑を踏まえた負担の平準化、業務の優先順位や期限の的確な指示、部下の体調等に対するきめ細かい配慮等）や超過勤務の縮減の成果等を勘案することとする。

このほか、公務の効率的な遂行を図るなどの観点から、必要な経費が適切に措置されているかを点検し、勤務環境の改善に積極的に取り組む。

< 主な検討課題 >

- ・ 業務の徹底した見直し等を図るための実施体制
- ・ 質問通告の締切りの設定等の国会への要請
- ・ 予算関係業務等の電子化の推進
- ・ アウトソーシング化の対象業務
- ・ 管理職員に対する部下の勤務時間管理に係る実態把握の方法
- ・ 弾力的な勤務形態の導入

7 組織のパフォーマンスの向上

(1) 機動的・弾力的な組織・定員管理

国の公務員総数が全体として削減され、行政組織の減量化が求められていく中で、時々刻々変化する内外環境に即応して、政府のパフォーマンスの最大化を図るためには、その時々で最適と考えられる組織編成・人員配置を機動的・弾力的に行うことが必要である。

このため、行政組織の減量化を実現しつつ、各府省が自らの判断と責任において各府省内の組織・定員管理を機動的・弾力的に行うことができる仕組みを構築するとともに、府省の枠を超えて政府全体として最適な人員配置ができる新たな仕組みを創設する。

自主的な組織管理

組織管理においては、本省庁内部部局の課・室等の改編について、各府省ごとの課・室等の総数及び職責給総額の範囲内であれば、局・部の改編に伴うものを除き、各府省の判断と責任において行うことができることとする。

自主的な定員管理

定員管理においては、各府省内の定員移動について、内部部局の範囲内であれば、各府省の判断と責任において行うことができることとする。

インナーソーシング制度の構築

府省の枠を超えたダイナミックな人員の再配置を行うことができるよう、内閣の重要課題として特定分野の機能強化が必要と判断される場合には、当該分野を担当する府省へ他の府省から人員の再配置を行わせる仕組み（インナーソーシング制度）を構築する。

組織・定員管理に係る基準の設定・公表

機動的・弾力的な組織・定員管理の実現に資するため、組織・定員に係る要求・審査について、あらかじめ明確かつ具体的な基準を設定・公表し、これに沿って必要な範囲で、迅速に審査を行うルールを確立する。また、これにより、審査の透明性、客観性及び効率性を担保すること等を通じて、各府省の事務負担の軽減・合理化を図る。

< 主な検討課題 >

- ・ 本省庁内部部局の課・室等の総数及び職責給総額の設定方法
- ・ 各府省の判断と責任において定員移動を行うことができる具体的な範囲
- ・ インナーソーシング制度の具体的な仕組み
- ・ 組織・定員管理に係る基準の具体的な内容
- ・ 年度途中の緊急ニーズに対応するための方策

(2) 目標に基づく業務推進 (業務遂行規範の明示)

行政の質の向上と業務の効率化に資するため、個々の職員が所属組織の方針、組織内での自らの役割、職員として求められる行動を明確に意識しつつ業務に当たるための仕組みを整備することとする。

このため、各府省が各部門における「組織の目標と職員の行動基準」(業務遂行規範) を各職員に明示するとともに、これを基に職員の業務目標を設定し、その達成度等を評価する仕組みを導入する。

各府省は、各部門の組織の目標を設定する。また、各部門の業務の性格を踏まえ、職員に求められる行動の基準を設定する。その際、特に縦割り意識の排除、サービス意識の向上、予算の効率的執行、事務手続の簡素化等の観点を踏まえたものとする。

各府省が定めた組織の目標に基づき、管理職員 (上司) との話合いの上で各職員が一定期間ごとに主体的に自らの業務目標を設定し、当該期間終了時に業務目標の困難度・達成度等を評価することなどにより、職員の主体的な業務への取組みを促すとともに、組織目標の着実な達成を図る。

< 主な検討課題 >

- ・ 公務員に共通する行動理念について国家公務員法上明定する必要性
- ・ 組織の目標の設定単位、目標の内容
- ・ 組織の目標の対外的公表の在り方
- ・ 職員の業務目標設定の導入手順 (幹部職員から導入するか)
- ・ 職員の業務目標の設定範囲、業績評価との関係
- ・ 自発的な業務改善のための提案の活用
- ・ 各府省、各機関の実態を踏まえた職員の業務目標の設定及び評価の具体的方法

(3) 企画立案と執行それぞれの機能強化

時代の要請に応じた総合的・戦略的な政策立案、国民のニーズにこたえた効率的な業務執行を実現するためには、企画立案と執行それぞれの特性に応じた機能強化を図ることが必要であることから、組織面、業務面、人事面で企画立案と執行それぞれの機能を踏まえた対応を可能とする仕組みを整備する。

このため、各府省が自らの判断と責任において組織管理を行うことができる仕組みを整備する。また、業務遂行規範の導入などにより各組織の業務の性格を明確化した上で行政の質の向上と効率化を図るとともに、人材育成に当たっても「人材育成コース」の設定などにより業務の性格に応じた人材育成を図る仕組みを整備する。

このように企画立案と執行それぞれの機能を強化する取組みを通じ、各府省が自主的に企画立案と執行の分離を進めるとともに、独立行政法人化の推進及び外部委託等の活用を図るものとする。

8 国家戦略スタッフの創設

国家戦略スタッフの創設

国際化の進展、社会経済の複雑化の中で、国政全体を見渡した総合的・戦略的な政策判断と機動的な意思決定の必要性が増大している。このため、中央省庁等改革の趣旨を踏まえ、国政運営における内閣なかんづく内閣総理大臣の指導性を強化する観点から、その時々の内閣が実現を目指す国家的重要政策に応じて、内閣総理大臣が自らの判断に基づき、行政内外から内閣の重要政策の企画立案・総合調整等に従事する職員を国家戦略スタッフとして機動的かつ柔軟に任用、配置できる仕組みを導入する。

国家戦略スタッフは、内閣総理大臣による政策立案を助ける者として内閣総理大臣を直接支えるポストに配置することを基本とするが、具体的な配置は内閣総理大臣が決定する。

国家戦略スタッフについては、広く行政内外から能力本位で登用することとし、公募制も積極的に活用する。各府省から任用されたスタッフについては、その任にある間、原所属府省の人事ローテーションには組み込まない。また、行政部外からは、任期付採用等により採用するものとする。これに関連して、機動的・柔軟な対応を可能とするため、公募制の整備及び官民の人材交流推進のための措置を講ずる。

大臣スタッフの充実

各大臣の企画立案を直接補佐するため、官房審議官の活用、任期付職員の採用等により大臣スタッフの充実を図る。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 内閣法

< 主な検討課題 >

- ・ 国家戦略スタッフと内閣官房等既存の組織・業務との関係の整理
- ・ 人事管理に関する内閣官房と原所属府省との関係
- ・ 国家戦略スタッフの処遇の在り方
- ・ 国家戦略スタッフを補佐する体制
- ・ 内閣官房の組織・定員の更なる柔軟化の必要性

9 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現

各府省の責任ある人事・組織管理体制の確立

組織・業務の実態に即した人事管理を徹底するとともに、その時々の方策課題の変化に対応して行政が機動的・弾力的な対応を行えるようにするためには、各府省が自らの判断と責任において、人事・組織のマネジメントを行っていくことが不可欠である。

しかしながら、中央人事行政機関等の事前かつ個別・詳細なチェックが存在することから、各府省が主体的に責任をもって、適切かつ機動的な人事・組織マネジメントを行ってきたとは評価し難い状況にある。

したがって、各府省が主体的に人事・組織管理を行う体制を整備することにより、その時々の方策課題に対応した機動的かつ効率的な行政運営の実現を図ることとする。このため、各府省が自主的に組織・人事制度を設計・運用できることとした上で、各府省における責任ある人事管理体制を確立し、大臣を「人事管理権者」として制度上明確に位置付ける。

また、内閣は、政府全体としての総合的かつ一体的な取組みを進めていくため、国家公務員制度の企画立案機能や統一保持上必要な総合調整機能など公務員制度の在り方に責任を持って取り組んでいくこととする。

中央人事行政機関等の役割の転換

内閣、各府省の人事・組織管理体制の確立に併せて、人事院など中央人事行政機関等について、それぞれの在り方を明確化した上で、それらの組織、役割の抜本的な見直しを行う。

その際、中央人事行政機関等は、事前かつ個別・詳細にチェックすることから、あらかじめ定めた明確な基準の下でその遵守を事後的にチェックすることに役割を転換することとする。人事院の人事管理に係る事前承認、事前協議制度は、これに伴い廃止することを基本とする。

< 関係する主な現行法制度 >

- ・ 国家公務員法第3条～第25条（中央人事行政機関）
第55条（任命権者）

10 改革に向けた今後の取組み

今後の検討体制・スケジュール

今回の公務員制度改革においては、半世紀以上も前に作られたシステムの枠組みを国民の視点に立って根本から見直すべく、内閣官房に行政改革推進事務局を設置し、内閣のリーダーシップの下で鋭意改革に取り組んできたところである。

今後、内閣官房主導の下での改革の取組みをより強固なものとするため、行政改革推進事務局における専門的な検討体制の強化を図ることとし、人事院等の協力を得て必要なスタッフを大幅に増員する。また、各制度を所管する府省等との更なる連携の下、人事院のより一層の協力を求めつつ、職員団体を始めとする関係者とも十分意見交換を行いながら、具体的な制度設計を進めることとする。

このような検討体制の下で、この基本設計に基づき更に詳細な検討を行い、本年12月を目途に「公務員制度改革大綱（仮称）」を策定し、改革に向けた法制化等の具体的な内容、平成17年度までの集中改革期間におけるスケジュール等を明らかにする。なお、早期の具体化が可能な項目については、逐次その実現を図ることとする。

労働基本権の制約の在り方との関係

この基本設計に基づき、給与制度を始めとする勤務条件に関する制度改革の具体化に向けた更に詳細な検討を進めていく中で、引き続き労働基本権の制約の在り方との関係を十分検討する。

一般の行政職員以外の職員及び地方公務員に関する検討

この基本設計においては、国家公務員のうち主に一般の行政職員を念頭に置いて新たな制度の骨格等を示したが、引き続き一般の行政職員以外の職員についてもそれぞれの職種の特性に応じた検討を行う。

また、地方公務員制度の改革について、地方自治の本旨に基づき、地方公務員の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度の抜本的改革に準じて検討を行うこととする。