

今後の公務員制度改革のあり方について

○ はじめに

公務員制度改革は、「戦後レジーム」からの脱却をめざす安倍総理ご自身のイニシアチブにより、第一次安倍内閣において、2007年4月以降はじめて具体的な改革に着手。

○ 即ち、2007年4月の閣議決定および同年7月の国公法改正により、

- ① 能力実績主義の人事管理の徹底（能力本位の任用、新たな人事評価制度の確立など）
- ② 退職管理の適正化（再就職支援の一元化、再就職活動への規制導入等）、が実現

1. 改革をめぐる環境の変化

- (1) 政官関係の変化
- (2) 天下りの原則廃止（勸奨退職の激減）、早期昇進体系の行き詰まり
- (3) 公務員の働く意欲・能力低下の危惧

2. 改革の目的、留意点等

- (1) 若手職員には、公務のプロとして人材育成・人事評価、抜擢を通じて能力発揮を促し、公務を魅力ある職場に。
- (2) 幹部職員には、政治主導の下、幅広い視野に立って国益を実現できる人材を充てる仕組みの構築。
- (3) 内閣全体の人事政策とその実施体制を確立し、その下で人材の育成、人事評価に基づく人事管理の徹底。
- (4) 留意点としては
 - ① 「批判への対応」から「建設的な改革」を目指す。
 - ② 改革の理念、目的について一方の当事者たる公務員の理解と共有を図ることが必要。

3. 最近の改革の経緯についての評価

- (1) 改革の実現には、中長期的視野に立った、政治の強力な意思と安定した政治的基盤が不可欠。

4. 優先的に取り組むべき課題

(1) 全政府的な幹部候補の育成・選抜システムの整備

→基本法に盛り込まれた事項で、新たな法改正を要しないものであり、平成25年度から始まる総合職採用者の育成をモデルケースにしてスタートしては如何か。

(2) 人事評価に基づく人事管理（給与、昇任、降任）の徹底

→平成21年10月から新たな人事評価制度が試行的にスタートし、平成24年1月からフルに実施されている。現時点で各省における運用の実態を政府全体として検証した上で（評価される職員の側からの受け止め方を含め）、絶えず改善を図っていくことが必要。

(3) 国益を追求する幹部職員の選・解任と中堅職員の育成、総人件費管理など、使用者たる政府としての人事政策を立案・推進する体制の構築。

5. 個別の改革テーマの検討方向

(1) 若手公務員の能力発揮、働く意欲の向上

→前述の通り、能力実績主義に基づく人事評価と公正な人事の実施が不可欠。

(2) 雇用と年金の接続

- ① 民間の実態を踏まえると、当面、再任用の活用にならざるを得ない。
- ② 希望退職や自主的な転身への支援の充実

(3) 幹部人事の一元管理（内閣人事局）

→既に自公政権、民主党政権の下で具体案は出来てはいるが。

(4) 自律的労使関係制度

→この問題の取扱い如何は前述の内閣人事局の設置とも関連する。

(5) 総人件費管理

→行政のあり方や役割の大胆な見直しなくして大幅な人件費の削減は困難ではないか。

以上