

国家公務員制度改革の課題認識、基本理念と必要とされる機能

課題認識	基本理念	必要とされる機能	基本法に規定される人事局の役割	備考(関連制度の現状等)
<p>官僚内閣制 官僚が大臣と国会議員を動かしながらイニシアチブを取っている</p> <p>各省割拠主義 ① 採用試験の区分により幹部候補が事実上固定され同期が横並び的に昇進していく「キャリア・システム」 ② 低い官民の流動性等の要因により、公務員の人事が府省等機関別に固定化され、「公務員共同体意識」が醸成、縦割り行政(各省割拠主義)の弊害を生む ○このような状況下で、以下のような問題も起きている。 ・年功型賃金 年功型賃金が公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げとなっている ・早期退職勧奨慣行 早期退職勧奨慣行が無理な再就職あっせんの原因となっており、職員の自発的なキャリア設計を阻害している ・国際競争力の低下 国際社会における我が国の存在感が低下している。国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる</p> <p>分散している人事行政担当部局 人事行政を所管している部局がばらばらに分かれており、人事行政が硬直化している</p>	<p>1 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと</p>	<p>①内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たす国家公務員 ➢国家戦略スタッフ、政務スタッフの整備(特別職)</p> <p>②幹部職員、管理職員の新たな制度 ➢幹部職員の任用について、官房長官が適格性審査、候補者名簿を作成 ➢各大臣は、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で幹部の任免</p> <p>➢国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力・経験を有する人材の登用</p> <p>➢幹部職員等の任用、給与その他の処遇の弾力化</p> <p>➢管理職員の選考基準の作成・運用管理</p>	<p>幹部職員の適格性の審査、候補者名簿の作成</p> <p>公募に付する幹部職員等の職数の目標を定めた公募任用の推進</p> <p>管理職員の選考基準の作成・運用管理</p>	<p>・内閣総理大臣補佐官、内閣官房副長官補、秘書官等(特別職)、内閣審議官、内閣参事官等(一般職) ・副大臣、政務官、秘書官(特別職)、大臣官房審議官等(一般職)</p> <p>・職員の任免は任命権者(各大臣等)が行使<各府省の人事当局> ・各府省の局長等の任免に当たって内閣承認(主なポストの任免は、さらに事前に閣議人事検討会議を開催)<内閣官房内閣総務官室> ・本省庁の課長等以上への任用について公正性の確保のための基準の要件を設定、基準の特例が必要な場合の協議<人事院人材局> ・人事評価に基づき、標準職務遂行能力と官職についての適性を有すると認められる者から昇任等が行われる制度の運用方針(採用昇任等基本方針)を閣議決定<総務省人事・恩給局>(平成21年7月までに施行)</p> <p>・各府省における、専門性や多様な経験を有する民間人材の選考採用のための公募や試験の一部を支援<人事院人材局> ・部内公募は、各府省が独自の取組として府省内を対象とした公募を実施</p> <p>・昇任、分限の基準を設定、一定の場合の協議等<人事院人材局> ・給与については、労働基本権制約の代償措置として、人事院が給与法改正を国会・内閣に勧告するとともに、人事院規則を制定・改定<人事院給与局></p> <p>・本省庁の課長等以上への任用について公正性の確保のための基準の要件を設定、基準の特例が必要な場合の協議<人事院人材局> ・人事評価に基づき、標準職務遂行能力と官職についての適性を有すると認められる者から昇任等が行われる制度の運用方針(採用昇任等基本方針)を閣議決定<総務省人事・恩給局>(平成21年7月までに施行)</p>

課題認識	基本理念	必要とされる機能	基本法に規定される人事局の役割	備考（関連制度の現状等）
<p><再掲></p> <p>官僚内閣制 官僚が大臣と国会議員を動かしながらイニシアチブを取っている</p> <p>各省割拠主義</p> <p>① 採用試験の区分により幹部候補が事実上固定され同期が横並び的に昇進していく「キャリアシステム」</p> <p>② 低い官民の流動性等の要因により、公務員の人事が府省等機関別に固定化され、「公務員共同体意識」が醸成、縦割り行政（各省割拠主義）の弊害を生む ○このような状況下で、以下のような問題も起きている。</p> <p>・年功型賃金 年功型賃金が公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げとなっている</p> <p>・早期退職勧奨慣行 早期退職勧奨慣行が無理な再就職あっせんの原因となっており、職員の自発的なキャリア設計を阻害している</p> <p>・国際競争力の低下 国際社会における我が国の存在感が低下している。国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる</p> <p>分散している人事行政担当部局 人事行政を所管している部局がばらばらに分かれており、人事行政が硬直化している</p>		<p>> 幹部職員等の定数の設定・改定</p>	<p>幹部職員等の定数の設定・改定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機構、定員の開設改廃審査<総務省行政管理局> ・ 職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、各ポストを職務の級に格付（級別定数の設定等）<人事院給与局> ・ 機構、定員、級別定数等を踏まえつつ、予算を作成<財務省主計局>
	<p>③ 府省横断的な職員の育成及び活用</p>	<p>管理職員の府省横断的配置換の調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 閣議決定に基づき、府省間の人事交流を推進<内閣官房内閣総務官室、総務省人事・恩給局> 	
		<p>幹部候補育成課程対象者の府省横断的配置換の調整</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価に基づき、標準職務遂行能力と官職についての適性を有すると認められる者から昇任等が行われる制度の運用方針（採用昇任等基本方針）を閣議決定<総務省人事・恩給局>（平成21年7月までに施行） 	
		<p>幹部職員等以外の職員の府省横断的配置の指針作成</p>		
		<p>幹部職員、管理職員、育成課程対象者の人事情報管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事交流、内閣官房等の人材登用等のため、人材情報データベースを構築<総務省人事・恩給局> 	
	<p>④ 政官関係の透明化 > 記録作成・管理、情報公開</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 「政と官の在り方」（H14閣僚懇申合せ）を踏まえ、各大臣の判断と指示のもとに対応 	
	<p>2 多様な能力・経験を持つ人材の登用・育成</p> <p>① 多様で優秀な人材を登用する採用試験 > 総合職、一般職、専門職試験 > 院卒者、中途採用試験</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ I種（13区分）、II種（11区分）、III種（8区分）、国税専門官、労働基準監督官等の採用試験、中途採用者選考試験等を企画・実施<人事院人材局> 	
	<p>② 管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力・経験を有する職員の総合的・計画的育成 > 幹部候補育成課程の整備</p>	<p>幹部候補育成課程に関する基準作成・運用管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政の中核となるべき人材を育成するための研修等を企画・実施<人事院人材局> 	
	<p>③ 高度の専門的な知識経験を持つ者の内外からの登用、能力発揮 > 兼業及び給与の在り方の見直し</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政の中核となるべき人材を育成するための研修等を企画・実施<人事院人材局> ・ 内閣の基本的な方針、重要施策の理解等のための啓発事業を実施<総務省人事・恩給局> ・ 営利企業の役員等との兼業承認の基準設定、本省課長級職員以上の兼業の承認<人事院職員福祉局> ・ その他の兼業の許可の基準の設定、本省課長級職員以上の兼業の許可<総務省人事・恩給局> ・ 一般職任期付職員法、人事院規則1-24等に基づく専門的な知識経験等を有する民間人材の採用・給与についての基準設定、一定の場合の協議<人事院人材局、給与局> 	
	<p>3 官民の人材交流を推進、官民の人材の流動性を高める</p> <p>① 官民人材交流の推進</p>	<p>官民人材交流の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 官民人材交流の円滑な実施のための支援を実施（未施行）<内閣府官民人材交流センター> ・ 官民人事交流法の円滑かつ効果的な運用のための 	

課題認識	基本理念	必要とされる機能	基本法に規定される人事局の役割	備考（関連制度の現状等）
<p><再掲></p> <p>官僚内閣制 官僚が大臣と国会議員を動かしながらイニシアチブを取っている</p> <p>各省割拠主義</p> <p>① 採用試験の区分により幹部候補が事実上固定され同期が横並び的に昇進していく「キャリアシステム」</p> <p>② 低い官民の流動性等の要因により、公務員の人事が府省等機関別に固定化され、「公務員共同体意識」が醸成、縦割り行政（各省割拠主義）の弊害を生む</p> <p>○このような状況下で、以下のような問題も起きている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年功型賃金 年功型賃金が公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げとなっている ・早期退職勧奨慣行 早期退職勧奨慣行が無理な再就職あっせんの原因となっており、職員の自発的なキャリア設計を阻害している ・国際競争力の低下 国際社会における我が国の存在感が低下している。国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる <p>分散している人事行政担当部局 人事行政を所管している部局がばらばらに分かれており、人事行政が硬直化している</p>		<p>②民間企業の業務と倫理の習得 ➢幹部候補育成課程対象者に民間機関等の勤務経験を付与</p>	<p>（幹部候補育成課程に関する基準作成・運用管理）</p>	<p>基本方針を策定<総務省人事・恩給局></p> <ul style="list-style-type: none"> ・官民人事交流法に基づき、人事交流の適正な運用を確保するため、交流基準を定め、人事交流を希望する民間企業を公募<人事院人材局> ・各省の実施する民間派遣研修について枠組みを設定<人事院人材局> ・啓発事業として、国家公務員の民間企業への派遣を実施<総務省人事・恩給局>
		<p>③官民の人材の流動性の向上 ➢給与・退職手当・年金等見直し、官民人事交流法の手続簡素化・対象拡大</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・一般職任期付職員法、人事院規則1-24等に基づく民間人材の採用・給与についての基準設定、一定の場合の協議<人事院人材局、給与局> ・中途採用者、任期付採用者の増を踏まえた退職手当支給率見直し<総務省人事・恩給局> ・厚生年金制度の見直し等を踏まえ、国家公務員共済組合制度を見直し<財務省主計局> ・官民人事交流法の改正について意見申出、同法の適正な運用を確保するための交流基準の設定・交流計画の認定<人事院人材局>。官民人事交流法の改正（交流採用者の企業との身分併用を可能に）<総務省人事・恩給局>
	<p>4 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保・育成</p>	<p>①国際対応に重点を置いた採用</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・各府省における、専門性や多様な経験を有する民間人材の選考採用のための公募や試験の一部を支援<人事院人材局> ・人事評価に基づき、標準職務遂行能力と官職についての適性を有すると認められる者から昇任等が行われる制度の運用方針（採用昇任等基本方針）を閣議決定<総務省人事・恩給局>（平成21年7月までに施行）
		<p>②管理職員の国際感覚の醸成 ➢幹部候補育成課程対象者に国際機関等へ勤務経験を付与</p>	<p>（幹部候補育成課程に関する基準作成・運用管理）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事交流推進の一環として、国際機関派遣、在外公館出向等を推進<内閣官房内閣総務官室、総務省人事・恩給局> ・国際機関への派遣公務員の給与の基準の設定、5年超の派遣の協議<人事院人材局、給与局>
	<p>5 国民全体の奉仕者としての職業倫理の確立、能力・実績に基づく適正な評価</p>	<p>①人事評価 ➢国民の立場に立ち職務を遂行する態度等の職業倫理を評価基準に設定 ➢組織目標を踏まえた業績目標の設定 ➢評価結果の本人開示等</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・各府省が実施する人事評価の枠組みとなる人事評価の基準及び方法等に関する政令等を策定<総務省人事・恩給局>上記政令に意見<人事院>（平成21年7月までに施行） ・各府省が上記政令を踏まえ評価項目等を設定し、人事評価を実施

課題認識	基本理念	必要とされる機能	基本法に規定される人事局の役割	備考（関連制度の現状等）
<p><再掲></p> <p>官僚内閣制 官僚が大臣と国会議員を動かしながらイニシアチブを取っている</p> <p>各省割拠主義 ① 採用試験の区分により幹部候補が事実上固定され同期が横並び的に昇進していく「キャリアシステム」 ② 低い官民の流動性等の要因により、公務員の人事が府省等機関別に固定化され、「公務員共同体意識」が醸成、縦割り行政（各省割拠主義）の弊害を生む ○このような状況下で、以下のような問題も起きている。 ・年功型賃金 年功型賃金が公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げとなっている ・早期退職勧奨慣行 早期退職勧奨慣行が無理な再就職あっせんの原因となっており、職員の自発的なキャリア設計を阻害している ・国際競争力の低下 国際社会における我が国の存在感が低下している。国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる</p> <p>分散している人事行政担当部局 人事行政を所管している部局がばらばらに分かれており、人事行政が硬直化している</p>	<p>6 能力・実績に応じた処遇の徹底、仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備、男女共同参画社会の形成</p>	<p>②信賞必罰の徹底 ➢守秘義務違反等の懲戒処分の適正・厳格な実施の徹底 ➢国家賠償法に基づく求償権の適正・厳格な行使の徹底</p> <p>①公務効率向上意識の導入 ➢業務簡素化計画の策定 ➢職員の超過勤務状況を管理者の人事評価に反映</p> <p>②優秀な人材の国の行政機関への確保 ➢初任給引上げ ➢能力実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与、退職手当の見直し等</p> <p>③雇用と年金の接続 ➢定年まで勤務できる環境整備 ➢再任用制度の活用拡大 ➢定年の65歳への段階的引上げを検討 ➢高齢職員の給与抑制等を検討</p>		<p>・各府省が行う懲戒処分の指針を策定するとともに、各府省から懲戒処分の報告を受け、必要な指導<人事院職員福祉局></p> <p>・職員の服務規律を確保、国家公務員倫理審査会の意見を聴いて国家公務員倫理規程を改廃<総務省人事・恩給局></p> <p>・サービスの根本基準、政治的行為の制限等に関する規則の制定、必要な指導<人事院職員福祉局></p> <p>・国家公務員倫理規程の改廃についての意見申出、任命権者の行う倫理法違反に係る懲戒処分についての承認、贈与等報告書等の審査<人事院国家公務員倫理審査会></p> <p>・国家賠償法に基づく求償権は、国の債権の管理等に関する法律、会計法等に基づき各府省が行使</p> <p>・超過勤務縮減、年次休暇の計画的使用の促進等の労働時間短縮対策を推進<総務省人事・恩給局、人事院職員福祉局></p> <p>・各府省が実施する人事評価の枠組みとなる人事評価の基準及び方法等に関する政令等を策定<総務省人事・恩給局>上記政令に意見<人事院>（平成21年7月までに施行）</p> <p>・労働基本権制約の代償措置として、必要な給与法改正を国会・内閣に勧告するとともに、人事院規則を制定・改定<人事院給与局></p> <p>・人事院勧告を受けて、財政事情・経済社会情勢・国民世論等を勘案し、給与関係閣僚会議（官房長官、総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣、経済財政担当大臣）の議を経て、給与法を改正。官民比較に基づき、退職手当法を改正<総務省人事・恩給局></p> <p>・早期退職慣行の是正の取組み<内閣官房内閣総務官室・総務省人事・恩給局></p> <p>・年金支給開始年齢引上げに対応した再任用制度、定年制度の在り方を検討中<人事院職員福祉局、総務省人事・恩給局></p> <p>・退職管理の適正化のため、「退職管理基本方針」を策定<総務省人事・恩給局></p>

課題認識	基本理念	必要とされる機能	基本法に規定される人事局の役割	備考（関連制度の現状等）
				<ul style="list-style-type: none"> 退職管理の適正化のため、厳格な行為規制を導入<内閣府再就職等監視委員会、内閣府官民人材交流センター、総務省人事・恩給局>（一部未施行）
	<p>7 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について国民に説明する責任を負う体制を確立</p>	<p>①政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任</p>	<p>政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任</p>	<ul style="list-style-type: none"> 内閣官房、内閣府、総務省、人事院、財務省が、所掌の範囲内で国民に説明
		<p>①国民に開かれた自律的労使関係制度</p> <ul style="list-style-type: none"> >（使用者機関としての）内閣の人事機能の強化 >労使関係の透明性の確保 		<ul style="list-style-type: none"> 給与、勤務時間等の勤務条件に関して、労働基本権制約の代償措置として、人事院が国会・内閣に勧告・意見の申出を行い、法律で決定 法律の委任に基づき、人事院規則により勤務条件に関する基準を設定 交渉事項について適法に管理し、または決定することのできる当局（各府省の人事当局、総務省人事・恩給局等）が、職員団体と会見、交渉している