

# 採用昇任等基本方針の概要

能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るための国家公務員法の一部改正に伴い、改正後の同法第54条に基づき定められる職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針（閣議決定）。  
各任命権者は、本基本方針に沿って職員の任用を行わなければならない。

## 1 採用、昇任等に関する制度の適切かつ効果的な運用に関する基本的な指針

- ・ 職員に求められる能力や資質  
職員に基本的に求められるものとして、企画立案能力や専門家としての能力等の業務遂行能力のみならず、高い気概、使命感、倫理感を明記。
- ・ 能力・実績主義の人事管理の徹底  
「能力のある者が登用され、成果を挙げた者が報われるとともに、勤務実績がよくない場合には適切に降給、降任又は免職の措置を行う」という能力・実績主義の基本的な指針を徹底。

## 2 採用に関する指針

- ・ 試験採用：試験合格者の面接において意欲、倫理感、将来性等を把握。女性の採用の拡大。
- ・ 選考採用：採用手続における公開性・平等性の確保のため公募を原則とする。

## 3 昇任及び転任に関する指針

### ☆ 職員の採用年次及び採用試験の種類にとらわれない人事管理

⇒ 新たに導入された人事評価に基づき、職員が実際に発揮した能力・実績を前提とした適材適所の人事運用を徹底。

…標準的な昇任年数の設定、同期横並び昇任、採用試験にとらわれた固定的な人員配置等は×

#### (1) 昇任に関する指針

- ・ 十分な能力を継続して発揮し、昇任先の官職の適性を十分に有することを確認。
- ・ 極めて優れた能力を有する者は、これまでの慣行にとらわれず、より早期に昇任させる。
- ・ 特に必要と認める場合は、2段階以上上位の官職に昇任させる運用も考慮。

#### (2) 転任に関する指針

- ・ 多様な勤務経験付与、同一官職在職期間の長期化に伴う弊害の防止等を勘案。

#### (3) 本省課長以上に係る厳格な運用

- ・ 本府省の課長以上に昇任させる場合は、その職員の標準職務遂行能力を更に厳格に判断。

## 4 その他

### (1) 人事交流の推進

- ・ 人事評価に基づき、将来の行政の中核的要員と見込まれる職員に他省との2回以上の交流経験を付与する等の府省間人事交流の推進
- ・ 地方公共団体や民間との間の人事交流の推進

### (2) 職員の能力開発の推進：研修機会の付与、自発的な能力開発に取り組みやすい環境づくり

### (3) 勤務成績不良時の措置：適切な指導・助言等を前提に、降給、降任又は免職の厳正な実施

### (4) 政府全体の適切な運用確保等：内閣総理大臣による制度の運用状況の把握、公表等

スケジュール：平成21年3月3日（火）閣議決定。改正法の施行期日である同年4月1日から適用。