

## 今後の公務員制度改革について

平成 25 年 6 月 28 日

国家公務員制度改革推進本部決定

### 1. 改革の基本的方針

#### (1) 改革の経緯

国家公務員制度改革については、「公務員制度改革について」（平成 19 年 4 月 24 日閣議決定）に基づき、平成 19 年の改正国家公務員法により新たな人事評価制度の導入等による能力・実績主義の人事管理の徹底と退職管理の適正化が先行的に措置されるとともに、平成 20 年の国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）により、採用から退職までのパッケージとしての改革の内容と工程が定められたところである。

政府としては、基本法に定められた工程に基づき、措置内容が異なる国家公務員制度改革関連法案を三度国会に提出したが、様々な議論があつて廃案となっている。このため、基本法に基づく改革としては、採用試験制度の見直しや国家公務員の雇用と年金の接続を図るための措置等が講じられているものの、これまで法律で措置しようとしてきた改革事項については実現していない。

#### (2) 改革の必要性

現在我が国に求められているのは、経済、外交、教育などの直面する様々な危機を突破し、強い日本を取り戻すことである。そのためには、課題の先送りや責任の回避は許されず、これらの危機に果敢に挑戦し続けていくことが必要である。

このため、誤った政治主導を是正し、「政」と「官」の役割を明確にすることにより、相互の信頼の上に立った本当の意味での政治主導を確立する必要がある。この真の政治主導の下、公務員が使命感と行政のプロとしての誇りを胸に、国家・国民のために積極的に行動できる、新しい公務員制度を創ることが、今、求められている。

公務員制度改革については、これまで政権が短期間で交替する中で繰り返し関連法案が廃案になる経緯をたどってきた。また、誤解に基づく公務員批判や「政」と「官」の在り方を巡る混乱等により、自分が国家・国民のために貢献できているのかを実感できないという無力感が、特に若手職員の間には広がり、優秀な公務員の確保が困難になっているとの指摘もある。

こうした認識に立ったうえで、以下の点に重点を置きながら、今回の公務員制度改革を進めていく必要がある。

- ・ 安定した政権の下で、直面する様々な危機を突破し、強い日本を取り戻すため、長期的視点から腰を据えて諸課題に対処できる「政」と「官」の関係を築ける公務員制度とすること
- ・ 多様で優秀な人材が、国家公務員としての使命感や行政のプロとしての誇りを持って国家・国民のために行動できる体制を構築すること
- ・ 若者や女性にとって、国家公務員を志したいと思えるような魅力的な公務員制度を目指すこと

### (3) 改革の目的

公務員に求められる基本的な資質や能力としては、まず、国民と国家の繁栄のために、高い気概、使命感、倫理観を持った、国民から信頼される人物である必要がある。さらに、公務員には、幅広い知識・経験に裏打ちされた一層の企画立案能力、管理能力が求められる。また、精緻・複雑化する行政課題に対応した深い専門的知識・経験を有するスペシャリストとしての能力も必要となる。

今回の公務員制度改革は、(2)の視点に沿った改革を行うことにより、上記の資質や能力を持った多くの優秀な人材が公務の世界に入り、様々な経験を通じて企画立案能力や管理能力を高め、スペシャリストとしての使命感や誇りを持って職務に専念することにより、国家・国民のためであればどんなに厳しい壁に直面しても信念を貫いて行動する「闘う公務員」を創ることを目指すものである。

### (4) 改革の進め方

2. の考え方に沿って早急かつ丁寧に検討を進め、秋に国会が開かれる場合には、国家公務員制度改革関連法案を提出するとともに、平成 26 年春に内閣人事局を設置することを目指す。

その際、「公務員制度改革について」及び基本法に基づき、その後の政権交代を含めた公務員を取り巻く状況・環境の変化も踏まえながら、時代に応じた、実際に機能する新しい公務員制度を構築するものとする。

また、国家公務員制度改革推進本部は本年 7 月に設置期限を迎えることとなるが、その後は、行政改革推進本部において、本決定の方針に則って法案の立案業務及び内閣人事局設置準備業務を推進することとする。

## 2. 今後の国家公務員制度改革の考え方

今後の国家公務員制度改革は、第一次安倍内閣において始めた国家公務員制度改革の延長線上に位置付けられるべきものである。

平成 19 年第一次安倍内閣時の国家公務員法の改正により、退職管理の適正化と能力・実績主義の徹底が措置された。平成 20 年福田内閣時に基本法が成立し、改革の内容と工程が決められた。そして、平成 21 年麻生内閣では、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（以下「法律案」という。）が閣議決定された。今後の国家公務員制度改革に当たっては、この法律案を基本とし、基本法の条文に即し、以下の各項目に関して機動的な運用が可能な制度設計を行う。

- ( 1 ) 幹部人事の一元管理
- ( 2 ) 幹部候補育成課程
- ( 3 ) 内閣人事局の設置等
- ( 4 ) 国家戦略スタッフ、政務スタッフ
- ( 5 ) その他の法制上の措置の取扱い

## 3. その他

### ( 1 ) 能力・実績主義の徹底

真に頑張る者が報われるよう、人事評価制度の運用実態の把握・検証を行った上で、制度及び運用の改善及び向上を図るとともに、人事評価結果を給与・任用等の処遇に反映させることを徹底する。また、女性の積極的な登用を進める。

### ( 2 ) 組織の活性化

雇用と年金の接続を図る中で、公務員が意欲とやりがいを持って職務に取り組むことができるよう組織の活性化を進める。

具体的には、新たに設けられた早期退職募集制度の活用等による新陳代謝の促進、行政の複雑・高度化に対応した多様な人材の確保、公務経験の内外での活用等によるキャリアパスの多様化、能力・実績の給与への一層の反映及び給与カーブの見直しに取り組む。