

公務員制度改革及び公務員人事管理に関する報告の骨子

中立・公正性の確保、基本権制約の代償の役割を担う中立第三者機関・専門機関として積極的に改革に取り組

I 公務員制度改革に関する基本認識（別紙第1）

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要

第1 公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務

- ・ 人事管理システム全体の総点検により早急な信頼回復に着手

第2 時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築

- ・ 政官、官民の役割分担等を前提に、採用から退職までの人事管理諸制度を総合的に検討

第3 高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進

- ・ 制度及び運用の一体的改革が不可欠。運用改善・意識改革には直ちに着手
- ・ 幹部職員等を対象とした新たな制度や労働基本権の検討の際の着眼点について論及

第4 公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底

II 公務員人事管理に関する報告（別紙第4）

1 人材の確保・育成

(1) 採用試験の基本的な見直し — 高い資質と使命感を有する人材の確保が引き続き重要

- ・ 基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手
- ・ 今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用

(2) 幹部要員の確保・育成

- ・ 幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けて検討に着手
- ・ 基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要。課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜。併せて、II・III種等採用職員の一層の登用推進

(3) 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等について必要な見直し

(4) その他 女性の採用・登用の拡大。昨年の国公法改正を踏まえた任免規則の整備。

分限について、新たな人事評価の導入に伴い、規則・指針の整備 等

2 能力及び実績に基づく人事管理の推進 — 新たな人事評価制度の活用

評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示（昇任、昇格、昇給、ボーナスに加え、免職・降任・降格・降給処分や人材育成にも活用）。試行結果も踏まえ、評価制度の施行までに制度整備

3 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

- ・ 本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要。他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討
- ・ 育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など職員のニーズに合わせた両立支援を推進
- ・ 心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等を検討

4 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策なども検討