

# 第9回 人事行政諮問会議 事務局説明資料

# 目次

0 1 今後のスケジュール

0 2 行動規範の明確化①

(1) 趣旨等

(2) 英国の事例

# 01 今後のスケジュール

## <施策の関係についての整理(中間報告の見出しに基づく整理)>

### 今後の会議で取り扱う事項

#### 1 国家公務員に求められる行動を「行動規範」として明確化

- ① 主体的・意欲的に働くための「行動規範」の明確化

#### 2 職務をベースとした人事制度・運用に基づく マネジメントと報酬水準

(マネジメント関連)

- ① 人材戦略、人材ポートフォリオの策定
- ② 管理職員のマネジメントスキルの向上

(職務をベースとした人事制度・運用関連)

- ③ ポストの職務内容と必要なスキルの明確化
- ④ 登用や給与処遇の評価との連動

#### 3 自律的なキャリア開発と成長支援

- ① 納得性のある人事評価と適切なフィードバックによる育成

#### 2 職務をベースとした人事制度・運用に基づく マネジメントと報酬水準

(職務をベースとした報酬水準関連)

- ⑤ 在職年数に基づく年功的処遇からの脱却
- ⑥ 職務に応じた報酬水準の設定

#### 3 自律的なキャリア開発と成長支援

- ③ 組織内公募や府省間の公募による異動活性化

### 人事院において具体策を検討する事項

#### 3 自律的なキャリア開発と成長支援

- ② 主体的な学びの支援、公務外経験の推奨など国家公務員としてのキャリア開発支援

#### 4 魅力ある勤務環境

#### 5 採用試験の設計を始めとした採用手法

※ これらの事項については、適時、諮問会議において報告・議論

# 01 今後のスケジュール

## <最終提言に向けて今後の会議で取り扱う事項の整理>

対象	施策	(対応する課題)
	<p>第9回・11回 (6月・9月)</p> <p>行動規範の明確化</p>	<p>人材マネジメントの 基盤確立</p>
<p>国家公務員全体</p> <p>本府省を中心に 政策の企画や立案、 高度な調整等を担うポスト</p>	<p>第12回・13回 (10月・11月)</p> <p>年功的処遇の撤廃</p> <p>職務に応じた報酬水準の設定</p> <p>マネジメント、評価制度・運用の改善</p> <p>職務内容や 必要なスキルの明確化</p> <p>公募による任用の拡大</p>	<p>早期選抜 給与処遇</p> <p>自律的 キャリア開発</p> <p>採用・リテンション</p>
	<p>中間報告を踏まえて 人事院において具体策を検討</p> <p>魅力ある勤務環境</p> <p>採用試験の設計を始めとした採用手法</p>	<p>Well-being</p>

## 02 行動規範の明確化

### (1) 趣旨等

**趣旨** (中間報告の内容を踏まえた整理)

- ✓ 人的資源の価値最大化のため、職員の個性を尊重し、職員が主体的・自律的に業務遂行することを促す必要があり、その際、公務の役割・ミッションが明確化され、個々の職員がそれを理解することで、個々の職員の行動が組織の目的や方向性と一致する必要 → **判断の拠り所**
- ✓ モチベーション維持の観点で、その職務の価値や意義を認識できる必要 → **仕事の意義づけ**
- ✓ 国家公務員に対する国民の信頼醸成につなげ、行政運営を円滑に進めていく必要 → **国民からの信頼**

**会議での検討事項**

- 行動規範の具体的な内容、位置付け
- 行動規範を浸透させるために必要な方策 等

## 02 行動規範の明確化

### (2) 英国の事例

#### 国家公務員規範制定の経緯・趣旨

- ✓ 1980年代から90年代にかけて、公務員による情報漏洩事件や大臣と公務員の関係が問題となる事例(大臣に対して公務員が中立的な立場から助言をしなかったケース等)が発生し、1996年に国家公務員規範(Civil Service Code)が制定され、2006年に改正された。
- ✓ 国家公務員規範(Civil Service Code)では、4つの伝統的な価値(「清廉性(Integrity)」「誠実性(Honesty)」「客観性(Objectivity)」「中立性(Impartiality)」)が掲げられている。
- ✓ これらのルールの本質は、公共政策の立案及び実施において公務員が十分かつ正当な役割を果たせるようにするとともに、公務に不可欠な中立性も確保するというものである。

# 02 行動規範の明確化

## (2) 英国の事例

### 具体的な内容

#### 清廉性 (Integrity)

- 公務員は、次のことをしなければならない。
- ・責任を持って職務や義務を実行すること。
  - ・常に専門性を持ち、かつ全ての関係者の信頼を受けるよう行動すること。
  - ・公金とその他の資源が適切かつ効果的に使われるよう注意すること。
  - ・国民及び国民に関わる事項を、公平に、効率的に、迅速に、効果的かつ鋭敏に、最善を尽くして取り扱うこと。
  - ・メディアと接触する際は、必ず大臣の許可を得ること。
  - ・正確な公的記録を保持し、法的枠組みの中で可能な限り情報を公開すること。
  - ・法を遵守し、正義の行政を支持すること。

#### 誠実性 (Honesty)

- 公務員は、次のことをしてはならない。
- ・公務中に得た情報を自分や他人の私的利益のために利用するなど、公職を悪用すること。
  - ・個人的な判断力や誠実さを損なうと合理的に判断される可能性のある贈答品や接待、その他の利益を他人から受け取ること。
  - ・権限なしに公的情報を開示すること(この義務は、退職後も引き続き適用される)。

- 公務員は、次のことをしなければならない。
- ・事実と関連する事項を誠実に説明し、誤りはできる限り速やかに正すこと。
  - ・与えられた資源は公の目的のためにのみ使うこと。

- 公務員は、次のことをしてはならない。
- ・大臣や議会等をだましたり、わざと誤った方向に導いたりすること。
  - ・他人からの不適切な圧力や個人的な利得への期待に影響されること。

客観性  
(Objectivity)

公務員は、次のことをしなければならない。

- ・証拠に基づき、大臣への助言を含む情報と助言を提供し、選択肢と事実を正確に提示すること。
- ・案件の内容に基づいて決定を行うこと。
- ・専門家の助言を適切に考慮すること。

公務員は、次のことをしてはならない。

- ・助言や決定を行う際に、都合な事実や関連する考慮事項を無視すること。
- ・一旦決定が下されると、その決定から生じる行動を拒否したり、控えたりすることで、政策の実施を妨害すること。

中立性  
(Impartiality)

公務員は、次のことをしなければならない。

- ・公務員としての平等と多様性への取組みを反映し、公平、公正、衡平な方法で職務を遂行すること。

公務員は、次のことをしてはならない。

- ・特定の個人又は利益を不当に優遇又は差別するような行為を行うこと。

政治的中立性  
(Political Impartiality)

公務員は次のことをしなければならない。

- ・自身の政治的信念が何であれ、政治的公平性を維持し、この規範の要件に沿って、政府の政治的傾向に関係なく、自身の能力を最大限に発揮して政府に奉仕すること。
- ・大臣の信頼に応え、その信頼を維持できるように行動すると同時に、将来の政府で仕えることが求められるかもしれない人々とも同じ関係を築けるようにすること。
- ・政治活動の制限を遵守すること。

公務員は次のことをしてはならない。

- ・党派的な政治的配慮によって行動したり、政党の政治的な目的のために公的資源を利用すること。
- ・個人的な政治的見解に基づいて、助言や行動を決定すること。