

4 職員に求められる能力・資質等

「公務員制度に関する特別世論調査」の要旨(抄)

国民のニーズに応えない働きぶりに厳しい見方

○ 国家公務員の働きぶり

・十分に国民のニーズに応える働きをしている	3.1%
・ある程度は国民のニーズに応える働きをしている	32.1%
・あまり国民のニーズに応える働きをしていない	45.8%
・まったく国民のニーズに応える働きをしていない	10.2%
・わからない	8.7%

能力・実績による人事管理が求められている

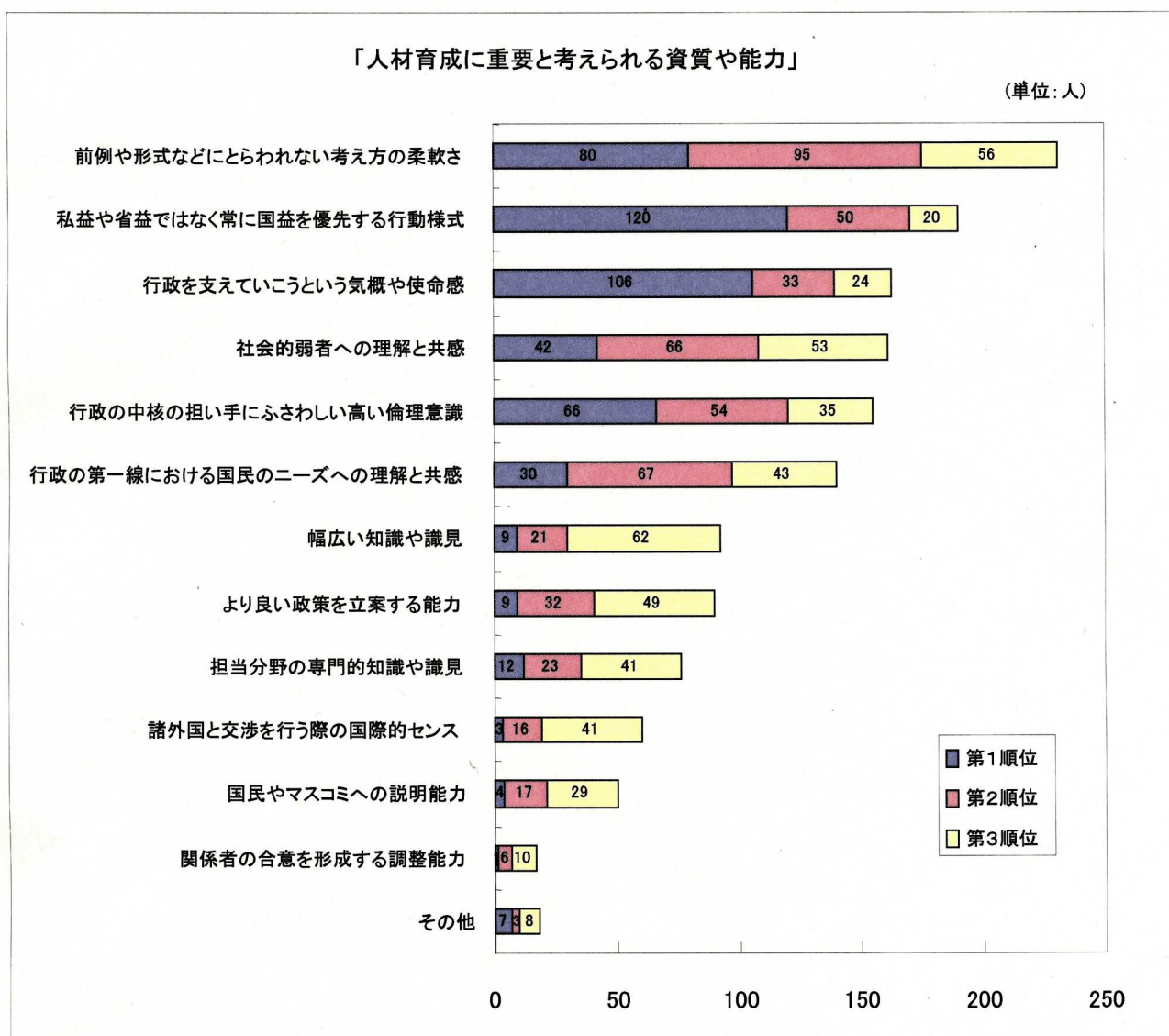
○ 国家公務員の人事において基準とすべきこと

・公務員自身の能力	38.3%
・採用試験や昇任試験の成績	7.4%
・勤務実績に対する評価	40.3%
・公務員として働いてきた在職期間	1.9%
・職場内外の人間関係	4.7%

出典：平成19年3月「公務員制度に関する特別世論調査」(内閣府政府広報室)

国民が国家公務員に求める資質や能力

「私益や省益ではなく常に国益を優先する行動様式」を第1順位とする人が最多
「前例や形式などにとらわれない考え方の柔軟さ」が必要と考える人が約5割

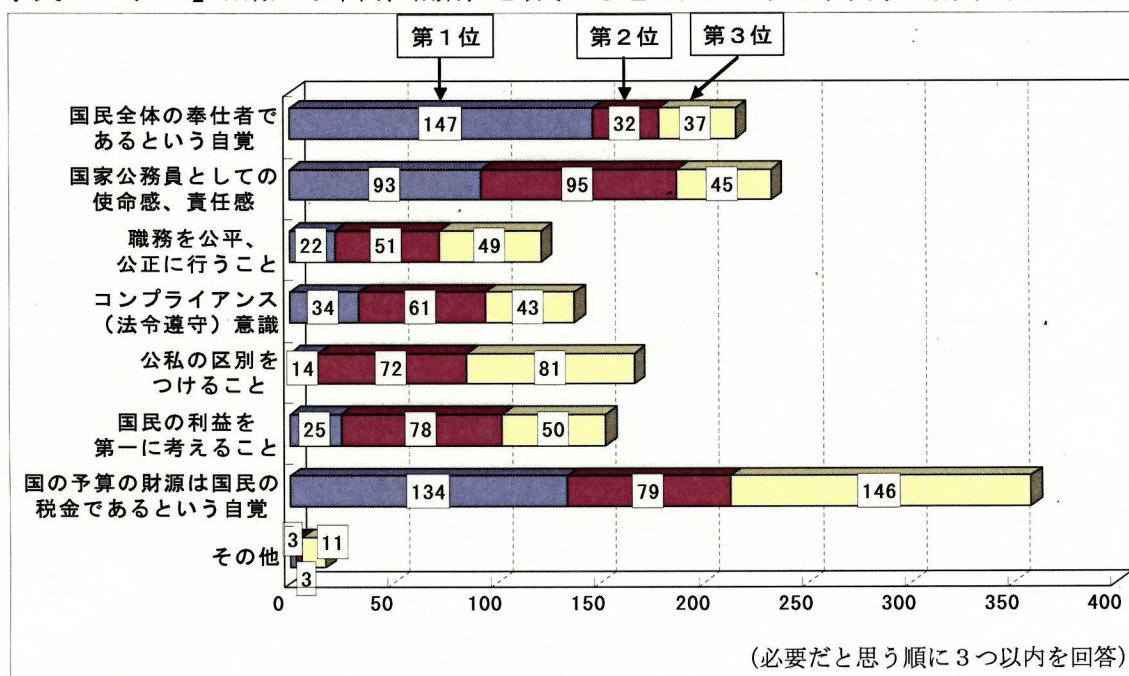


出典:平成18年7月「国家公務員に関するモニター」アンケート調査結果(人事院)

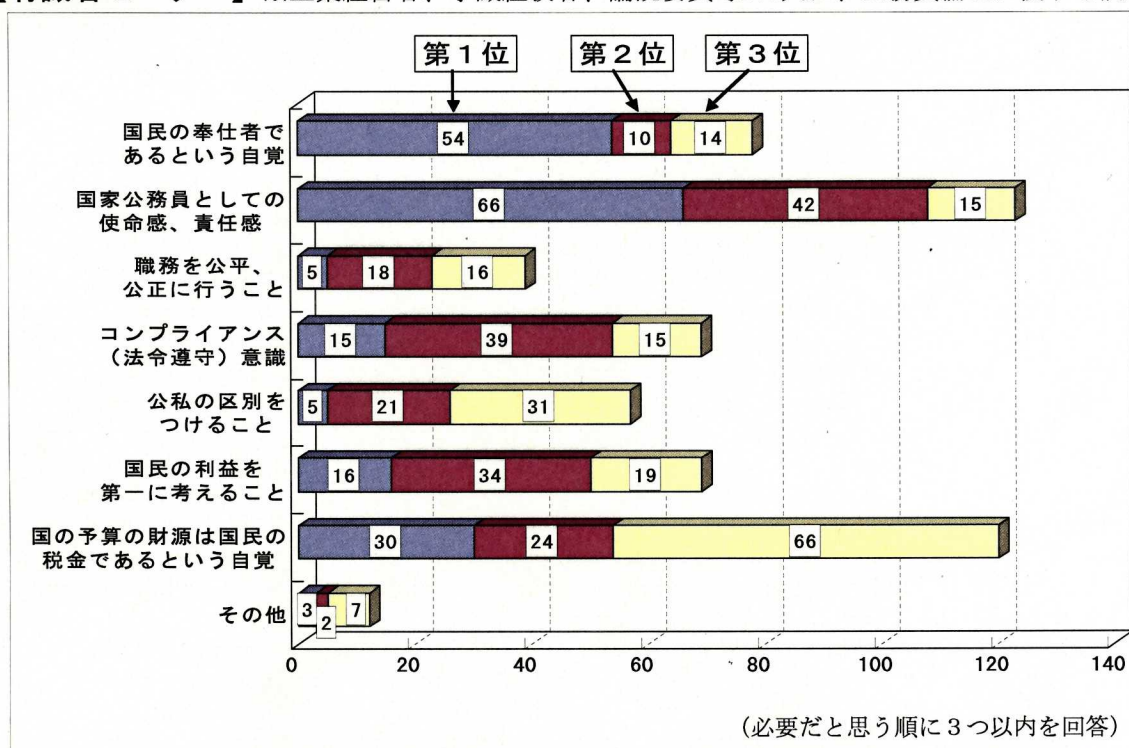
国家公務員の姿勢として不足しているもの・更に求められるもの

- 市民モニターは「予算の財源は税金であるという自覚」
- 有識者モニターは「国家公務員としての使命感、責任感」

【市民モニター】 ※様々な年代、職業、地域等から選ばれた500人に、国家公務員に関する調査を実施



【有識者モニター】 ※企業経営者、学識経験者、論説委員等200人に、公務員倫理に関する調査を実施



出典:平成21年2月「公務員倫理に関するアンケート調査結果」(人事院)

各府省における若手職員の育成について

配属、法改正作業、留学、出向・・・多様な手法で若手育成

各府省が若手職員の人材育成の観点から意を用いている事項

		国内大学院での研究機会を 付与する	留学の機会を与える	在外勤務を経験させる	他省庁に出向させる	部外の研修機会を提供する	個人名で雑誌等に寄稿させる	国際交渉に参加させる	国際会議に出席させ、プレゼンを任せる	部外者との会議で説明者となる	定型業務の処理を任せる	出先機関などの現場を経験させる	法律改正にむけた作業を経験させる	原課の取りまとめを行わせる	プロジェクト的、組織横断的な仕事を体験させる	企画立案の部署に配属する	総務的な部署に配属し省全体の業務を把握させる
特に意を用いている事項	1年目					1					2	1			3	3	3
	2～3年目					1						2	1	2	1	3	1
	3～5年目	2			2								1	1	2	4	2
	6～10年目			3	1			1	1	1		2			1	4	
特に意を用いている事項 ＋ 意を用いている事項	1年目					3				1	7	2	2	6		6	8
	2～3年目				3	3		1		2	3	3	10	6	6	9	8
	3～5年目	2			11	4		2	1	3	1	3	10	5	7	10	5
	6～10年目	5	11	11	11	4	1	4	4	3		6	7	2	3	10	2

(注) 各事項別に、17府省のうち「特に意を用いている事項」又は「意を用いている事項」と回答した府省数を集計した。

(出典)平成18年度人事院年次報告書

各府省が若手職員の育成計画として導入している事項

	複線型人事制度を導入する	人事配置について公募制を導入する	専属の対応者を設け、マンツーマンで指導する	ジョブローテーションによる昇進管理を行う	人材育成を目的とした人事考課を行う	研修機会を計画的に付与する	配置について自己申告させている
既に導入済み	1	2	3	6	8	11	11
今後導入予定	7	2	3	2	1	1	

(注) 各事項別に、17府省のうち「既に導入済み」又は「今後導入予定」と回答した府省数を集計した。

(出典)平成18年度人事院年次報告書