

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員制度については、実効性のある改革が国民や関係者の理解を得て実現される必要。今後とも、法制化に向けての検討に際しては適宜必要な意見を表明

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

- ・ 新たな評価制度の導入により、能力本位の任用を推進し、実績を踏まえた給与処遇を実現することが必要
- ・ 新たな評価制度の導入に当たっては、理解と納得が得られるよう職員側との対話が重要であり、また、円滑な導入のための試行を十分に行うことが必要

2 再就職ルールの適正化

- ・ 営利企業への再就職だけでなく、特殊法人、公益法人等への再就職を含めた再就職全般について内閣が責任を持って一括管理し、個別にチェックを行うことが必要
- ・ 「天下り」に対する国民の批判にこたえるため、公務員の早期退職慣行の是正に向けた計画的取組を着実に進め、公務内においてその能力を活用していくことが肝要

3 検討すべき課題～残された課題及び今日的な課題～

キャリアシステムの見直しの検討

幹部要員の選抜、育成方法等の在り方について、採用試験の種類等との関連などにも十分留意しつつ幅広く検討。なお、能力と意欲のある優秀な ・ 種等職員の幹部登用の促進が必要

セクショナリズムの是正

府省間人事交流を促進。中途採用や官民人事交流に係る制度を一層活用。政府職員としての一体感の涵養を図るための研修を通じて意識を改革

民間人材活用及び人事交流の促進

- ・ 民間人材の採用を一層促進するとともに、若手職員の民間企業への交流派遣の拡大に努めていく必要
- ・ 非営利法人への職員派遣について、具体化の方向で検討

勤務環境と服務規律の整備

- ・ 「多様な勤務形態に関する研究会」の中間取りまとめを受け、職業生活と家庭生活の両立支援策を一層推進（勤務時間制度の弾力化・多様化）
両立支援策として、育児を行う職員の部分休業の拡充、短時間勤務制の導入、男性職員の育児参加促進策などについて検討
- ・ 「職員の心の健康づくりのための指針」を基礎に、心の健康づくり対策を推進
- ・ セクハラに対し加害者の処分等厳正な対応、監督者の研修の充実などによる一層のセクハ

ラ防止、被害者にとって相談しやすい体制の整備

- ・ 「懲戒処分の指針」の見直しを含め、懲戒処分のより一層の厳正性・公正性の確保策を検討

人材の確保・育成

- ・ 種採用試験の改革について、「種採用試験に関する研究会」において検討を進め、本年中に取りまとめ
- ・ 採用試験の年齢制限の撤廃及び中途採用試験について検討
- ・ 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置し、実効性のある登用促進策を検討。「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直し
- ・ eラーニングの導入を通じ、公務員倫理、サービスなどの研修を充実
 - ・ 種等職員を対象とした幹部養成研修の拡充、海外派遣の機会の拡大
- ・ 留学派遣者の早期退職問題への対処について検討

再任用制度の積極的な活用

短時間勤務を活用することなどを考える必要。各府省が職員を積極的に再任用できる環境の整備について更に検討

人事・給与関係業務等の電子化の推進・活用

人事・給与関係業務情報システムを開発。また、人事・給与関係手続の更なる簡素合理化について検討

不服申立て・苦情相談の充実

不服申立制度におけるあっせんの手続、簡易かつ実効性のある苦情処理手続を検討。また、各府省の苦情相談と人事院の苦情相談との連携、協力の一層の強化等を検討