

# 公務員人事管理に関する報告の骨子

## 1 本院の基本認識

### ① 今後の公務・公務員の役割

- ・ 公務は、国民生活を支える社会的基盤。高い質の維持・安定的運営が必要
- ・ 公務志望者層の変化が懸念される中、多様で有為の人材確保・育成が重要。行政の専門家集団として、高い倫理観と市民感覚の下、誇りと志をもって公務従事できる環境整備が課題
- ・ 定員純減・配置転換を円滑に実施する上でも、公正の確保・職員の利益保護への留意が重要

### ② 公務員人事管理の向かうべき方向 — ライフサイクル全体に即した検討

- ・ 外部人材の登用を進めると同時に、行政の中核を担う人材は、職業公務員として確保・育成・活用していくことが引き続き基本
- ・ キャリア・システムへの批判を受け止め、幹部要員を計画的に確保・育成する仕組みを幅広く検討。当面、節目節目の選抜強化と採用試験の種類にとらわれない人材登用を推進
- ・ 専らジェネラリスト重視から、特定分野の高度専門職など業務の必要性和職員の適性等に応じた人材の確保・育成へ
- ・ 仕事と家庭生活の調和を図るため、職員本人の意向にも配慮した多様な勤務形態を用意
- ・ 早期退職慣行の是正等のため、複線型人事管理の導入が肝要。生涯設計の在り方につき幅広い検討が必要

## 2 主な課題と具体的方向

### ① 能力・実績に基づく人事管理

- ア 体系的な人事評価制度の着実な実現に向けて、評価の試行の対象職位等を段階的に拡充
- イ I種職員の選抜の厳格化とII・III種等職員の登用の促進
- ウ 分限制度の適切な運用 — 手続や留意点等の対応措置についての指針を早急に作成

### ② 多様な有為の人材の確保

- ア 人材供給構造が変化し、公務志望者層の意識の変化が看過できない状況。人材確保の在り方について強い問題意識を持って検討
- イ 新たな経験者採用システム（募集や能力実証の一部を人事院が実施）を本年秋から導入
- ウ 官民人事交流の促進

### ③ 勤務環境の整備

- ア 育児のための短時間勤務制度、自己啓発等休業制度の導入について、勧告と併せ意見の申出
- イ 超過勤務の縮減に向け、政府全体としての業務量の削減、在庁時間等の適切な把握、命令要件等を指針に盛り込むこと等の取組を推進。週所定勤務時間については引き続き検討
- ウ 心の健康づくりの対策の推進、苦情相談の充実

### ④ 退職管理

- ア 営利企業への再就職規制制度を厳正に運用。職員の能力を活用した再就職は「公正な人材活用システム」により公正・透明に推進  
早期退職慣行是正のため、複線型人事管理の導入など能力・実績に応じた昇進管理を強化。専門スタッフ職俸給表は引き続き検討
- イ 内閣の要請を踏まえ、退職給付の官民比較、外国調査。まとめ次第、見解を表明

人事院は、人事行政の中立第三者・専門機関として、引き続きその使命を適切に果たしていく考え