

公務員制度改革について（抄）

〔平成 19 年 4 月 24 日〕
閣 議 決 定

1. 改革の基本的考え方

(1) 改革の必要性

これまで、公務員は、戦後レジームの中で、国家運営の担い手として、国民と国家の繁栄のために積極的な役割を果たしてきた。しかしながら、本来優秀な人材が集まっているのに、その能力が十分に活かされているとは言えない。また、経済・社会の変化に対応して、政策企画能力を高めるため、民間の専門能力を取り入れる必要も指摘されている。他方、押し付け的あっせんや官製談合に対する強い批判がある。

このような現状に対応するため公務員制度改革を進めることが急務となっている。

2. 国家公務員法等の改正

(1) 能力・実績主義

① 人事管理の原則

職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとらわれてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことと
いった基本的な原則を明らかにする。

(2) 再就職に関する規制

① 再就職あっせんの規制

各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。

センターは、職員の離職に際し行う離職後の就職の援助に関すること及び官民の人事交流の円滑な実施のための援助に関することを行う。

一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省職員による再就職あっせんを可とする。センターは平成 20 年中に設置することとし、一元化実施時期は、センター設置後 3 年以内と

する。

4. パッケージとしての改革

公務員が国民から信頼され、官・民双方の場において能力に見合った活躍の場を得られるよう、改革の全体像を念頭に置きながら、実現できる改革から迅速に実現し、公務員制度改革を前進させる。このため、前記、2. を内容とする国家公務員法等改正法案を速やかに提出する。これに加え、総理の下に有識者からなる公務員制度に関する検討の場を設け、下記の課題を含む採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について総合的・統合的な検討を進めることとし、公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案(国家公務員制度改革基本法(仮称))を立案し、提出する。

(1) 専門スタッフ職の実現

職員の専門能力を活かして公務部内で長期間在職可能な専門スタッフ職の早期導入を目指す。

(2) 公募制の導入

意欲と能力のある多様な人材を確保するため、幹部職員について他府省及び民間を含めた公募による任用を職務の特性を踏まえつつ推進する。

(3) 官民交流の抜本的拡大

官から民、民から官の双方での官民交流の抜本的拡大に向け、早急に所要の制度整備を行う。

(4) 定年延長

公務員の定年と年金受給開始年齢の乖離、民間における定年の延長や再雇用の活用状況等も踏まえ、公務員の定年延長を進める。