

平成21年度における 人事管理運営方針

総 務 省

I 当面の人事管理の課題

国際化及び情報化の進展、人口構造の変化等の経済社会情勢の変化の中で、現在の我が国が直面している厳しい経済状況への対応を始め、複雑高度化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、国民の立場に立つ行政サービスを実現していくため、公務員の意識改革を促進するなど、仕事への取り組み方を変えていくことが喫緊の課題となっている。

このような課題にかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行できるよう、政府全体として総合的な公務員制度改革を進めるとともに、各行政機関における適切な人事管理を推進していく必要がある。

II 平成21年度における人事管理の統一的な方針

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

(職員の任用)

- ① 「採用昇任等基本方針」(平成21年3月3日閣議決定)に沿って職員の任用を行い、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る。

(新たな人事評価の実施)

- ② 能力のある者が登用され、成果を挙げた者が報われるような能力・実績主義の人事管理を行うため、平成21年度から新たな人事評価を実施する。人事評価については、日常の業務管理を通じた職務行動等の的確な把握、評価者と被評価者のコミュニケーションによる認識の共有化、人材育成に資する適切な指導・助言等を通じ、適正かつ公正な実施と円滑な運用を図る。そのため、制度の周知や評価能力向上のための評価者訓練を行う。

(昇給、勤勉手当)

- ③ 人事評価を通じた勤務実績の的確な把握並びに勤務実績を適正に反映した昇給、勤勉手当等の支給に努める。

(勤務実績がよくない場合等における措置)

- ④ 職員の降給、降任又は免職に関する制度の運用については、「採用昇任等基本方針」等に沿って、厳正に行う。

2 多様な人材の確保と活用

複雑多様化する行政ニーズに迅速かつ的確に対応できるよう、職員の採用に当たり、「採用昇任等基本方針」に沿って、多様で有為な人材を確保するとともに、以下の事項に留意して、それぞれの分野で必要な能力と意欲を持った人材の確保、育成及び活用を進めるとともに、社会的要請をも踏まえた人材の採用・登用等を進める。

(人事交流の推進)

- ① 「採用昇任等基本方針」に沿って、府省等との間の人事交流、地方公共団体との人事交流及び民間との間の人事交流を推進する。その際、地方公共団体との人事交流については、相互・対等交流の促進を原則として、各地方公共団体と十分協議するとともに、特定ポストへの継続的な出向の弊害防止、出向職員の経験年数に対する配慮及び心構えに関する指導等に努める。民間との間の人事交流については、「官民人事交流推進会議」等の場を通じ、官民の連携・協力関係の構築に努めるとともに、「官民人事交流推進ネットワーク」の活用を図る。

(外交実施体制充実のための多様な人材の確保)

- ② 在外公館等における人材確保について、外務省以外の府省からの人材の積極的な活用、民間の人材の採用等を行う。特に、大使については、経験豊かで強い人脈を有した外部人材や能力・適性のある中堅職員を積極的に起用する。

(男女共同参画の推進)

- ③ 「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定）等を踏まえ、各府省において策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、及び「採用昇任等基本方針」に沿って、女性職員の採用・登用の一層の拡大を図る。

また、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）に規定する育児休業制度、育児短時間勤務制度等の活用の推進により、男女双方が働きやすい勤務環境の整備を進める。男性職員の育児休業等についても取得促進のための意識啓発を図る。

(障害者の雇用)

- ④ 新たな「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）に基づき、国の行政機関の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図るとともに、知的障害者等に係る「チャレンジ雇用」を推進する。精神障害者については、職場体験実習の実施などによりノウハウの蓄積を図り、雇用を推進する。

(国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）)

- ⑤ 再チャレンジ試験を活用した職員の採用に努める。

3 退職管理の適正化と高齢化への対応

(退職管理の適正化)

- ① 昨年12月31日に施行された国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）による改正後の国家公務員法（昭和22年法律第120号）に基づき退職管理の適正化等を図るため、再就職等規制の遵守及び再就職情報の適切な届出について指導・周知を徹底する。

- ② 「官民人材交流センター」について、同センターが職員の能力・適性をいかした再就職支援を行うことができるよう、職員に同センターへの人材情報の登録を促すなど必要な協力を行う。また、再就職等規制の実効性を確保するための監視機能などが着実に働くよう関係機関に対し必要な協力を行う。

(専門スタッフ職制度の活用)

- ③ 早期退職慣行の是正に伴う在職期間の長期化に資するため、また、職員の専門的な知識経験を活用しつつ、職員のキャリアパスの多様化を図るため、平成20年度から導入された専門スタッフ職制度を一層活用する。

(再任用制度の活用等)

- ④ 退職共済年金の支給開始年齢引上げのスケジュールを踏まえ、「国家公務員高齢者雇用推進に関する方針」(平成13年6月27日人事管理運営協議会決定。平成20年4月9日最終改正。)に沿って、再任用制度を一層活用する。また、退職準備・生活設計プログラムを効果的に実施する。

4 綱紀の肅正と倫理の向上

(公務への取組姿勢)

- ① 職員一人一人が「常に国民の立場に立つ」ということを自覚して業務に取り組み、利用者の利便を考慮した手続の簡素化など行政サービスの向上に努めるよう意識の改革を促す。

(服務規律の確保と公務員倫理の確立)

- ② 「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成20年11月14日閣議決定)等を踏まえ、行政及び公務員に対する国民の信頼を確保するため、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図る。法令等に違反する行為に対しては、懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を執る。

(倫理の向上)

- ③ 利害関係者との間の行為の規制等を定めた国家公務員倫理法(平成11年法律第129号)及び国家公務員倫理規程(平成12年政令第101号)の周知徹底と適正な運用により、公務員倫理の向上に努める。

5 改正国家公務員退職手当法の運用

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律(平成20年法律第95号)に基づき、退職手当の支給制限・返納等の制度の厳正かつ適切な運用に努める。具体的には、職員に対する懲戒免職処分とともに退職手当の一部を支給する処分を行おうとする場合には、非違の内容や程度等に照らして適切に一部支給額を決定する。また、退職後、懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められたこと等により退職者や遺族・相続人に対して支給制限処分や返納・納付命令処分を行おうとする場合には、処分を受けるべき者の権利保護の観点から、処分内容案について退職手当・恩給審査会へ諮問し、その答申結果を踏まえた処分を行う。

6 労務管理の充実

中央・地方を通じた統一的な労務管理の実施を図るため、労務管理体制、連絡体制等の整備、労務管理担当職員の連携の強化、労働関係判例の分析結果の共有等に努める。また、職員団体との交渉におけるルール of 適正な適用、違法・不当な活動に関する厳正な対応等、正常な労使関係の維持に努める。特に、勤務時間

中の交渉については、職務専念義務を免除する際の手続を明確化し、その厳格な適用を図るとともに、交渉に出席した職員の氏名等の把握に努めるものとする。

7 労働時間の短縮の推進等

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正により、平成21年4月1日から、職員の勤務時間が原則1日7時間45分、1週38時間45分に改定されるどころ、勤務時間の短縮に当たっては、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等の所要の措置を講ずることにより、これまでの行政サービス水準を維持し、かつ、行政コストの増加を招くことのないよう、公務能率の一層の向上に努める。

また、超過勤務については、平成20年9月10日、「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定）を改正したところであり、改正後の同対策に基づき、幹部職員・管理職員の意識の向上を図るとともに適切な勤務時間管理を徹底し、他律的業務等の業務改善を進めることなどにより、その一層の縮減に努める。

8 配置転換、採用抑制等の取組

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）に規定する総人件費改革の一環としての国の行政機関の定員の純減を円滑に進めるため、「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」（平成18年6月30日閣議決定。平成19年10月9日最終改正。）等に基づき、配置転換、研修、採用抑制等の取組を引き続き着実に実施する。その際、公務内における人材・能力の有効活用につながるよう配置転換者の円滑な定着にも配慮する。

9 職員の能力開発・啓発の推進

「採用昇任等基本方針」をも踏まえ、職員の能力開発・啓発の効果的実施のため、研修（合同研修を含む。）内容の充実とその計画的な実施に努める。特に、管理職員については、公務員倫理、内閣の重要政策、管理者としての心構えと必要な知識等を理解させるとともに、その徹底を図る。

また、個々の職員の自発的な能力開発を促すこととし、超過勤務の縮減も含めその環境整備に努める。

10 福利厚生 of 充実

職員の活力の維持、志気の高揚を図るため、「国家公務員福利厚生基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。平成18年3月17日最終改正。）に基づき、福利厚生 of 充実に努める。

（健康・安全管理）

- ① 健康診断及び健康管理対策の充実、職場環境の改善等を図るための重点事項として、心身の健康の保持増進のための教育等の実施、定期健康診断等の充実及び保健指導・面接指導の実施、喫煙対策の推進並びに健康管理及び安全管理

に関する啓発の実施に努める。

(カウンセリングの充実)

- ② 心の健康の保持増進等のため、カウンセリング体制、カウンセラー講習会等の充実を図る。

(その他の福利厚生)

- ③ レクリエーションの適正な実施及びその在り方の検討に努める。

11 その他の人事管理施策

(非常勤職員)

- ① 人事院から発出された「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について(通知)」(平成20年8月26日給実甲第1064号)を踏まえた給与の支給に努めるなど、非常勤職員の適正な処遇に努める。

(人事・給与等業務・システムの最適化)

- ② 「電子政府推進計画」(平成18年8月31日各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議(以下「CIO連絡会議」という。)決定。平成20年12月25日一部改定。)及び「人事・給与等業務・システム最適化計画」(平成16年2月27日CIO連絡会議決定。平成20年2月13日最終改定。)に基づき、集中管理方式による人事・給与関係業務情報システムの整備を進める。

参 考 资 料

目次

1 能力及び実績に基づく人事管理の徹底	
・ 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）の概要（能力・実績主義関係）	1
・ 採用昇任等基本方針（平成21年3月3日閣議決定）	2
・ 標準的な官職を定める政令（平成21年政令第30号）の概要	8
・ 標準職務遂行能力について（概要）	9
・ 人事評価の基準、方法等に関する政令（平成21年政令第31号）の概要	10
2 多様な人材の確保と活用	
・ 省庁間人事交流の推進について（平成6年12月22日閣議決定。平成12年12月26日一部改正。）	11
・ 地方分権推進計画（平成10年5月29日閣議決定）（抜粋）	12
・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）の概要	13
・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）の概要	14
・ 官民人事交流推進会議について	15
・ 男女共同参画基本計画（第2次）（平成17年12月27日閣議決定）（抜粋）	16
・ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の概要	18
・ 新たな「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）（抜粋）	19
3 退職管理の適正化と高齢化への対応	
・ 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）の概要（退職管理関係）	20
・ 職員の退職管理に関する政令（平成20年政令第389号）の概要	22
・ 国家公務員高齢者雇用推進に関する方針（平成13年6月27日人事管理運営協議会決定。平成20年4月9日最終改正。）	25
4 綱紀の粛正と倫理の向上	
・ 国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）の概要	31
・ 国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）の概要	32
・ 公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成20年11月14日閣議決定）	33

・ 行政及び公務員に対する国民の信頼回復と服務規律の確保等のための推進方策	36
5 改正国家公務員退職手当法の運用	
・ 国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成20年法律第95号）の概要	37
6 労務管理の充実	
7 労働時間の短縮の推進等	
・ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の概要	38
・ 「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定。平成20年9月10日最終改正。）の概要	39
8 配置転換、採用抑制等の取組	
・ 国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画（平成18年6月30日閣議決定。平成19年10月9日最終改正。）	40
・ 平成22年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画（平成21年3月6日国家公務員雇用調整本部決定）	45
9 職員の能力開発・啓発の推進	
10 福利厚生 of 充実	
・ 国家公務員福利厚生基本計画（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。平成18年3月17日最終改正。）	48
11 その他の人事管理施策	
・ 「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）」（平成20年8月26日給実甲第1064号）	52
・ 電子政府推進計画（平成18年8月31日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定。平成20年12月25日一部改定。）（抜粋）	53
・ 人事・給与等業務・システム最適化計画（平成16年2月27日各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定。平成20年2月13日最終改定。）の概要	54
・ 国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）	55
・ 公務員制度改革に係る「工程表」について（平成21年2月3日国家公務員制度改革推進本部決定）	59

国家公務員法等改正法の概要（抜粋）

平成19年7月
内閣官房

I 目的

21世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現するため、公務員制度改革全体をパッケージとして検討を進めつつ、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とが重要である。このため、能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職に関する規制の導入を内容とする法改正を行った。

II 改正法の概要

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) 能力本位の任用制度の確立

イ 昇任、転任等

職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにし、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。

ロ 採用昇任等基本方針

職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針を策定する。

(3) 新たな人事評価制度の構築

イ 現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築する。

ロ 職員の人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、公正に行わなければならないこととする。

ハ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施する。

(4) 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改め、明確化する。

2. 再就職に関する規制の改正等

(略)

採用昇任等基本方針について

〔平成21年3月3日〕
閣 議 決 定

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第54条第1項の規定に基づき、職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針として、採用昇任等基本方針を別紙のとおり定める。

採用昇任等基本方針

1 職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用に関する基本的な指針

真に国民本位の行政を実現するため、政府には、国民全体の奉仕者たるにふさわしい、意欲や能力を有する優秀な人材を蓄積・活用し、これまで以上に行政運営の実を挙げることが求められている。また、行政実務の担い手である個々の職員には、企画立案能力、専門家としての能力等の業務遂行能力を発揮・研さんするとともに、高い気概、使命感及び倫理感を持って与えられた職務に全力を傾注することが求められている。

このため、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）により導入される人事評価制度及び任用制度の的確な運用を通じて、これまでの人事慣行から脱却し、能力のある者が登用され、成果を挙げた者が報われるとともに、勤務実績がよくない場合においては、公正な一定の手續に従い、適切に降給、降任又は免職の措置が行われる能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る。これにより、職員の意欲や能力を引き出す働きがいのある職場環境、組織全体を通じた適切な人材配置を実現し、公務の能率的な運営の確保及び公務に対する国民の信頼確保を図る。

2 採用に関する指針

(1) 採用候補者名簿による採用

採用候補者名簿による採用に当たっては、面接によって、公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、採用後の職務経験を通じて、上記1に掲げるような能力の研さんを図ることができる素質を有するか等をできる限り把握する。その際、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用試験における特定の専門区分の合格者や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、また、「男女共同参画基本計画（第2次）」（平成17年12月27日閣議決定。以下「男女基本計画」という。）の定める目標を達成すべく女性の採用を図り、多様で有為な人材を確保する。

(2) 選考による採用

選考によって新たに採用を行うに当たっては、採用手續におけ

る公開性・平等性を確保する観点から、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用しようとする官職、当該官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力、当該官職の職務を遂行する上で必要となる専門的な知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則とする。また、面接その他能力の実証に際し、公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、任期を定めることなく職員を採用する場合には採用後の職務経験を通じて上記1に掲げるような能力の研さんを図ることができる素質を有するか等もできる限り把握する。

3 昇任及び転任に関する指針

(1) 基本的な考え方

職員の昇任及び転任を行うに当たっては、国家公務員法第27条の2に規定されているとおり、あらかじめ採用試験の種類ごとに標準的な昇任までの年数を設定する運用や、同期採用者を一斉に昇任させたりする運用、また、法令・政策の企画立案、省・局等全体の総括・調整等を担う官職に国家公務員採用I種試験の合格者を恒常的に配置する運用といった、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれた運用を行ってはならず、人事評価（人事評価が行われない場合には、その他の能力の実証。以下同じ。）に基づき、個々の職員が実際に発揮した能力及び実績を前提とした適材適所の人事運用を徹底する。

(2) 昇任に関する指針

昇任については、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、人事評価に基づき、上位の職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有すると認められる者であって、十分な能力を継続して発揮しており、かつ、任命しようとする官職に係る適性を十分に有することが確認された者について行う。その際、人事評価に基づき、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、これまでの慣行にとらわれることなく、より早期に昇任させることとし、特に必要と認める場合には、二段階以上上位の職制上の段階に属する官職に昇任させるといった運用も考慮する。

(3) 転任に関する指針

転任については、職員への多様な勤務機会を与えるよう努めるのはもちろんのこと、多様な行政課題や業務の繁閑に的確に対応し得る事務処理体制の整備、同一官職に特定の職員を長期間就けることに伴う弊害の防止等も勘案しつつ行う。

(4) 本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に係る厳格な運用

本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に職員を昇任又は転任させるに際しては、それらの官職が、行政上の意思決定に直接関与するなど重大な責任を有することにかんがみ、所管行政を取り巻く状況を的確に把握した上で、高い倫理感を有し、課題に責任を持って取り組む能力などをはじめ、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力を有するかについて、人事評価に基づき厳格に判断する。

(5) 女性の登用・誰にとっても働きやすい環境の整備

女性職員の登用に関しては、男女基本計画の定めるところにより、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、これまでの慣行などにとらわれることなく、人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び任命しようとする官職に係る適性を有すると認められる場合には、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域拡大に努める。

また、男女基本計画の定めるところにより、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し等の誰にとっても働きやすい環境の整備に努める。

4 その他職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項

(1) 人事交流の推進

ア 府省等間の人事交流の推進

本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職（本府省等に置かれるもの）に就くに足る、広い視野やいわゆる省益にとらわれない姿勢を持って業務に取り組むことの

できる優秀な人材を育成する観点から、任命権者は、人事評価に基づき、将来の行政の中核的要員と見込まれる職員について、「省庁間人事交流の推進について」（平成6年12月22日閣議決定）の定めるところにより、府省等間の人事交流を推進する。

また、本府省等の課長の職制上の段階以上の職制上の段階に属する官職に就いている職員についても、任命権者は、相互に交流対象官職の拡大に努め、府省等間の人事交流を推進する。

イ 地方公共団体との人事交流の推進

相互理解の促進、広い視野を持って政策課題に取り組むことができる人材の育成の観点から、職員に地方公共団体における勤務機会を与えるため、「地方分権推進計画」（平成10年5月29日閣議決定）の定めるところにより、地方公共団体との人事交流を進める。

ウ 民間との間の人事交流の推進

複雑多様化する行政需要に迅速かつ的確に対応できるよう、人材の育成、行政運営の活性化等を図るため、職務の特殊性等を踏まえつつ、官民人事交流制度、任期付職員制度等を積極的に活用し、官民の人事交流の拡充を図る。その際、関係法令の定めるところに従い、官民癒着等の国民の懸念が生じないように、制度を的確に運用する。

（2）研修その他職員の能力開発の推進

能力及び実績に基づく人事管理を徹底し、組織全体を通じた適切な人材配置の実現を容易にするとともに、職員にとって働きがいのある職場環境を実現する観点から、研修その他職員の能力開発の推進に引き続き積極的に取り組む。そのため、所管行政の特性も踏まえ、各府省等独自の研修等の内容の充実とその計画的な実施、職員への適切な研修等の機会の付与に努める。また、職務を遂行する上で発揮される能力の向上、単一府省等の所掌事務にとらわれない広い視野の涵養等の観点から、政府横断的な研修・啓発課程等にも職員を積極的に参加させるよう努める。

加えて、超過勤務の縮減に向けた取組、自己啓発等休業を取得しやすい環境づくり等を通じ、個々の職員が自発的な能力開発に取り組みやすくなるよう努める。

(3) 勤務実績がよくない場合の措置

人事評価の結果における全体評語が最も下位のものであった者その他勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくないと考えられる者に対しては、適切な指導、助言等の措置を講じ、最終的に勤務実績がよくなく、降給、降任又は免職の措置が必要と認めるときには、公正な一定の手続に従い、厳正に行う。

(4) 政府全体としての適切な運用の確保等

新たな任用制度の政府全体としての適切な運用を確保するとともに、国民の信頼を確保する観点から、任命権者は、毎年、内閣総理大臣が定めるところにより、国家公務員法及びこの基本方針に基づく任用の状況について公表するとともに、内閣総理大臣に対する報告を行う。内閣総理大臣は、これを取りまとめ、国民に分かりやすい形で公表する。

内閣総理大臣は、各任命権者からの報告を通じて採用、昇任、降任及び転任に関する制度の運用状況を把握し、必要に応じて、追加的に資料等の提供を求め、及び制度の運用に係る総合調整を行う。

また、任命権者を補佐する立場にある人事管理官は、人事管理官会議の場等を活用し、相互に連携を図る。

さらに、任命権者は、個々の人事異動が昇任、降任又は転任のいずれに該当するのかを職員があらかじめ認識でき、また、官職ごとに発揮することが求められる標準職務遂行能力が明確になるよう、当該府省等に置かれる各官職がいずれの職制上の段階に属するかを訓令、通達等により明らかにし、内閣総理大臣に報告する（官職の新設・改廃が行われた場合も同様とする。）。

5 適用期日

この基本方針は、国家公務員法等の一部を改正する法律附則第1条第3号に掲げる規定の施行の日から適用する。

標準的な官職を定める政令（概要）

- 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 108 号。以下「改正法」という。）による改正後の国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 34 条第 2 項に基づき、職制上の段階^{※1}及び職務の種類^{※2}に応じ、標準的な官職を定めた（本則の表第 4 欄）。

※1 職制上の段階

系統的に編制された国の行政機関全体の中で、組織における指揮監督の系統や序列等の階層秩序を表すもの。

国の行政機関には、内部部局、施設等機関、地方支分部局等があることから、これらの部局又は機関等の区分（本則の表第 2 欄）を前提として職制上の段階を規定（本則の表第 3 欄）。

※2 職務の種類

実際に職務を遂行する上で求められる能力の異同にかんがみ、一般行政、研究、医療、技能・労務、船舶運航、特許、検疫、航空交通管制等の30種類に区分（本則の表第 1 欄）。

- 施行期日は、改正法附則第 1 条第 3 号に掲げる規定の施行の日（平成21年 4 月 1 日）（附則第 1 条）。
- その他改正法による職階制の廃止に伴う規定の整備等を行う（附則第 2 条及び第 3 条）。

【参考：一般行政の職務の種類、本省内部部局等の例】

職制上の段階	A 省	B 省	C 省	標準的な官職	
①	事務次官、A 審議官…	事務次官…	事務次官、C 審議官…	→ 事務次官	※ 各職制上の段階を端的に表すものとして標準的な官職を定める。 ※ 標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力を標準職務遂行能力として内閣総理大臣が定める。
②	局長、政策統括官…	官房長、局長…	官房長、局長…	→ 局長	
③	部長、審議官…	審議官…	次長…	→ 部長	
④	課長、参事官…	課長、管理官…	課長、参事官…	→ 課長	
⑤	室長、企画官…	調査官…	室長…	→ 室長	
⑥	課長補佐、専門官…	上席〇〇官…	課長補佐、室長補佐…	→ 課長補佐	
⑦	係長、専門職…	〇〇官…	係長、主査…	→ 係長	
⑧	係員	係員	係員	→ 係員	

※ 各部局又は機関等に存する職制上の段階と職務の種類ごとに標準的な官職を定める。

標準職務遂行能力について（概要）

○ 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 19 年法律第 108 号）による改正後の国家公務員法においては、職員の昇任等の際には、任命しようとする官職に必要な標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有するかどうかを人事評価に基づいて判断することとされたところ。

○ 標準職務遂行能力は、職務の種類^{※1}及び職制上の段階に応じて定める、係員、係長、課長補佐、課長などの標準的な官職^{※2}の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として、内閣総理大臣が定めたもの。

※1 職務の種類は、一般行政、公安、研究、研修・教育、医療、調剤、看護、福祉、技能・労務、植物防疫、動物検疫、航空交通管制等の 30 種類に区分。

※2 標準的な官職は、一般行政の本府省の場合、係員、係長、課長補佐、室長、課長、部長、局長、事務次官と規定。
国の行政機関には、本府省の内部部局のみならず、施設等機関、地方支分部局等があることから、これらの部局又は機関等を前提として、職制上の段階の標準的な官職を規定。

○ 施行期日 平成 21 年 4 月 1 日

【一般行政の職務の種類、本省内部部局等の課長の標準職務遂行能力の例】

<倫理>

国民全体の奉仕者として、高い倫理感を有し、課の課題に責任を持って取り組むとともに、服務規律を遵守し、公正に職務を遂行することができる。

<構想>

所管行政を取り巻く状況を的確に把握し、国民の視点に立って、行政課題に対応するための方針を示すことができる。

<判断>

課の責任者として、適切な判断を行うことができる。

<説明・調整>

所管行政に関し適切な説明を行うとともに、組織方針の実現に向け、関係者と調整を行い、合意を形成することができる。

<業務運営>

コスト意識を持って効率的に業務を進めることができる。

<組織統率・人材育成>

適切に業務を配分した上、進捗管理及び的確な指示を行い、成果を挙げるとともに、部下の指導・育成を行うことができる。

人事評価の基準、方法等に関する政令の概要

1 内容

(1) 人事評価の方法等

- ・能力評価及び業績評価により行う人事評価（定期評価）
- ・条件付の任用を正式なものとするかの判断のため能力評価により行う人事評価（特別評価）

の2つの方法により行う。

※能力評価：職員が職務遂行の中でとった行動をあらかじめ規定する評価項目の行動に照らして、発揮した能力の程度を評価（毎年10月1日～翌年9月30日）

※業績評価：業務に関する目標を定めること等により果たすべき役割をあらかじめ示した上で、当該役割を果たした程度を評価（毎年10月1日～翌年3月31日・4月1日～9月30日）

(2) 人事評価の主な手続等

- ①果たすべき役割の確定を行うための面談：業績評価の評価期間の開始に際し、評価者が被評価者と面談を行い、業務に関する目標の設定その他果たすべき役割を確定する。
- ②自己申告：評価期間において当該職員の発揮した能力（挙げた業績）を把握するために必要となる事項について評価者が被評価者に申告を行わせる。
- ③評価：評価者が評語等を付す。
- ④調整：調整者が評価者の付した評語について調整を行う。
- ⑤確認：実施権者が調整者の行った調整結果について確認を行う。
- ⑥評価結果の開示：評価結果を被評価者の開示する。
- ⑦評価結果に基づく指導・助言を行う面談：開示された結果及びその根拠となる事実に基づいて指導・助言を行う。
- ⑧実施権者は、職員が申し出た開示された評価結果に対する苦情その他人事評価に関する苦情について、適切に対応する。

2 施行期日

国家公務員法等の一部を改正する法律の施行の日（平成21年4月1日）

省庁間人事交流の推進について

平成 6 年 1 2 月 2 2 日
閣 議 決 定
平成 1 2 年 1 2 月 2 6 日
一 部 改 正

各省庁間の緊密な連携の強化と広い視野に立った人材の養成の観点から、次の方針に基づき、抜本的な省庁間人事交流を推進する。

1 将来の行政の中核的要員と見込まれる職員についての人事交流の推進

- (1) 将来の行政の中核的要員と見込まれる職員については、本省庁課長職に就くまでの間に、広い視野に立った人材の養成の観点から、他省庁、国際機関等における勤務を原則として2回以上経験させることとする。また、その際、各省庁間の緊密な連携の強化の観点をも踏まえ、他省庁における勤務を1回以上経験させるよう努める。

これらの実現を図るため、概ね3年以内に交流ポストの用意等所要の措置を講ずる。

- (2) (1)に基づき、人事交流を推進するに当たっては、これまで人事交流実績のない省庁との交流を優先的に実施する。
- (3) (1)の基準は、今後、本省庁課長補佐相当職に昇任する職員から適用するものとする。

2 幹部職員についての人事交流の推進

各省庁の幹部職員については、これまで出向実績の少ない省庁への出向を中心に、人事交流を積極的に推進することとし、特に、各省庁（調整官庁等を除く。）間における人事交流を飛躍的に増加させるよう鋭意努力する。

3 その他

- (1) 1及び2に基づき人事交流を推進するために必要な事項についての調整は、各省庁人事担当課長会議において行うこととし、その庶務は内閣官房が総務省の協力を得て処理する。
- (2) 内閣官房及び総務省は、人事院及び各省庁の協力を得て、毎年人事交流の実施状況をフォローアップする。
- (3) 人事交流の推進に当たっては、職員の勤務形態、職務内容等の特殊性に配慮するものとする。

地方分権推進計画（抄）

〔平成10年5月29日〕
閣議決定

第6 地方公共団体の行政体制の整備・確立

1 行政改革等の推進

(3) 人事交流と人材の育成

ア 国と地方公共団体との人事交流については、相互・対等交流の促進を原則として、交流ポストの長期固定化により生ずる弊害の排除に配慮しつつ、人事交流を進めることとする。各省庁は、毎年度、それぞれ行われた人事交流の人数、相手先、ポストの実績をわかりやすい形で公表するものとする。また、地方公共団体に対して、国に準じ、必要な措置を講ずるよう要請する。

都道府県と市町村の間の人事交流についても、国と地方公共団体との人事交流と同様の原則によるものとする。

国と民間企業との間の人事交流に関する法律の概要

(平成11年法律第224号)

1 目的

職員について交流派遣をし、行政課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図るとともに、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務手法を体得している者について交流採用をして行政運営の活性化を図り、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする。

2 対象民間企業の範囲

株式会社、相互会社、信用金庫等

3 人事交流の手続

- ① 人事院が、希望する民間企業を公募、応募企業の名簿を府省に提示
- ② 府省は選択した民間企業と協議した上で「計画」を作成し、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて人事院の認定を受けた後に人事交流を実施。国と民間企業の間で労働条件等の取決めを締結

4 民間企業への交流派遣：府省の職員を一旦人事院へ異動させ民間企業に派遣

- ① 身分 公務員の身分は保有、職務には従事しない（民間企業に雇用）
- ② 期間 3年以内（必要がある場合、5年まで延長可）
- ③ 服務等 派遣前の府省への許認可の申請等の業務や影響力利用行為の禁止
- ④ 給与 民間企業で賃金支給

5 民間企業からの交流採用：民間企業の従業員を府省で任期を付して採用

- ① 身分 常勤職員として選考により採用（退職型と雇用継続型の2種類有り）
- ② 期間 3年以内（必要がある場合、5年まで更新可）
- ③ 服務等 交流元企業の業務に従事することや交流元企業に対する許認可等を行う官職に就くことの禁止
- ④ 給与 国で給与支給

6 交流の制限：有識者の意見を聴いた上で策定する「交流基準」により制限

- ① 許認可権限のある府省との間、国と契約関係のある民間企業との間の交流制限
- ② 同一の民間企業との継続的な人事交流に関する制限など

7 交流状況の報告：人事院は、毎年、人事交流の状況を国会及び内閣に報告

一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律 (平成 12 年法律第 125 号) の概要

1 趣旨

一般職の職員について、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、行政の外部から任期を定めて採用し、それらの職員について適切な処遇を可能とする、新たな「任期付採用制度」を整備するものである。

2 概要

①適用範囲

一般職に属する官職。但し、他の法律により任期付任用制度が整備されている官職・職種（大学の学長及び教員、試験研究機関の研究者等）を除く。

②要件

任命権者は、次に掲げる場合には、人事院の承認を得て、選考により、任期を定めて職員を採用することができる。

ア 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、その者が有する当該高度の専門的な知識経験等を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合。

イ 専門的な知識経験を有する者を、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合。

③任期

5 年以内（任期が 5 年に満たない場合には、採用した日から 5 年を超えない範囲において更新可。）。

④給与

- ・ 上記②アにより任期を定めて採用された職員（特定任期付職員）には、特別の俸給表を適用する。
- ・ 特別の事情により同俸給表により難いときは、一般職給与法の指定職俸給表 11 号俸（最高額）の範囲内で俸給月額を定めることができる。
- ・ 特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、特定任期付職員業績手当（俸給月額相当額）を支給することができる。

⑤採用数

（平成 19 年度） 13 府省 236 人

（制度発足以来の累積数） 1,204 人

※平成 20 年 3 月 31 日現在 人事院 平成 19 年度 年次報告書より

官民人事交流推進会議開催要領

1 開催の目的

官民の人事交流を推進するため、国と経済団体等関係者との連携・協力関係を構築し、官民の人事交流に関する情報の共有を進めその推進に資するとともに、計画的な人事交流の在り方、必要な制度改善等今後の推進方策について検討することを目的として官民人事交流推進会議（以下「推進会議」という。）を開催する。

2 構成員等

- (1) 議長は、総務副大臣とする。
- (2) 議長は、推進会議を主宰する。
- (3) 推進会議の構成員は別紙のとおりとし、議長の指名により、必要に応じて追加できるものとする。
- (4) 専門的な検討を行うため専門部会を設けることができる。

3 推進会議における主な活動

- (1) 官民双方の連携・協力体制の構築
- (2) 計画的な人事交流の在り方等交流推進方策の検討
- (3) 官民の人事交流の推進のための活動の実施・支援
- (4) 制度的課題の改善策の提言
- (5) 前各号に掲げる事務に付随する事項

4 庶務

推進会議の庶務は、総務省人事・恩給局において処理する。

5 その他

- (1) 推進会議における活動に関し、必要に応じ人事管理運営協議会との連携を図るものとする。
- (2) その他会議の運営等に関し必要な事項は、議長が定める。

(別紙)

官民人事交流推進会議 構成員名簿

◎倉田 雅年	総務副大臣
安西祐一郎	日本私立大学団体連合会会長、慶應義塾長
桂 靖雄	パナソニック株式会社常務取締役東京支社長
金丸 恭文	社団法人経済同友会副代表幹事、フューチャーアーキテクト株式会社代表取締役 C E
	○
小宮山 宏	社団法人国立大学協会会長、東京大学総長
鈴木正一郎	社団法人日本経済団体連合会評議員会副議長、王子製紙株式会社代表取締役会長
高島 肇久	株式会社日本国際放送代表取締役社長、学習院大学法学部政治学科特別客員教授
林 文子	株式会社東日カーライフグループ取締役会長、東京日産自動車販売株式会社代表取締役社長
丸森 仲吾	日本商工会議所副会頭、株式会社七十七銀行取締役会長
森田 朗	東京大学公共政策大学院法学政治学研究科教授・政策ビジョン研究センター長
原 勝則	内閣官房内閣審議官
淵上 俊則	国家公務員制度改革推進本部事務局審議官
高橋 誠二	内閣府官民人材交流センター官民人材交流副センター長
村木 裕隆	総務省人事・恩給局長
尾西 雅博	人事院人材局長

◎は議長

(敬称略)

男女共同参画基本計画（第2次）（抜粋）

平成17年12月27日
閣議決定

第2部 施策の具体的方向と具体的施策

1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

施策の基本的方向

(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

行政分野において、施策の対象及び施策の影響を受ける者の半分は女性であることから、女性の参画を拡大していくことが重要である。政策・方針決定過程への男女共同参画は民主主義の要請である。

平成15年の「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」との男女共同参画推進本部決定に従い、国の政策・方針決定過程への女性の参画を進める。

国の審議会等については、平成12年の男女共同参画推進本部決定において、平成17年度末までのできるだけ早い時期に女性委員の割合を30%にするという目標が掲げられ、着実に達成が図られてきた。これを踏まえ、新しい目標の設定など更に努力が必要である。

女性国家公務員については、国家公務員法に定める平等取扱いと成績主義の原則に基づきながら、女性の採用・登用等を促進する。政府としては、人事院の策定する指針を踏まえ、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し等の環境整備も含め、女性の採用・登用等の促進に向けて積極的な取組を行う。

具 体 的 施 策	担当府省
<p>ア 女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <p>○女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」との目標を踏まえ、また、女性国家公務員の採用・登用の拡大等についての平成16年の男女共同参画推進本部決定等に従い、女性国家公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発を一層推進する。 ・各府省において、前述の平成15年及び平成16年の男女共同参画推進本部決定並びに人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」等を踏まえ、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図るなど、総合的かつ計画的に取組を推進する。 ・平成22年度頃までの政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員Ⅰ種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については30%程度（平成17年度21.5%）、その他の試験については、Ⅰ種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も考慮して、できる限りその割合を高めることを目標とする。 ・女性国家公務員の登用の一層の拡大を図るため、計画的に女性職員の育成に努めるとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員を登用する等、女性職員の職域の拡大に努める。 ・前述の平成16年の男女共同参画推進本部決定等を受けて、女性国家公務員の採用及び登用、各府省における取組状況等に関して、定期的に調査し公表するなどのフォローアップを行う。 ・女性の国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項（例えば、中途採用の活用、必要に応じたゴール・アンド・タイムテーブル方式の法制化）について検討を行い、できる限り実施する。 ・人事院において、メンター（先輩の助言者）の導入に関する検討を行う。 <p>○仕事と育児・介護等家庭生活との両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。 ・職業生活と家庭生活を両立する上で必要不可欠である業務簡素化を進め超過勤務の更なる縮減に取り組む。 ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図り、代替要員の確保に努めるとともに、各制度についての情報提供と理解促進に努める。特に、育児休業については、育児休業取得率の社会全体での目標値（男性10%）等を踏まえ、育児休業取得率の低い男性職員の取得率の向上を図る。（平成16年度0.9%） ・国家公務員のテレワーク導入に向けて、関係省庁連絡会議等においてテレワークに資する制度等の環境整備について検討する。 	<p>全府省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>総務省</p> <p>全府省、【人事院】</p> <p>【人事院】</p> <p>総務省、【人事院】</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p>

育児休業制度等について

(国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)の概要)

【育児休業】

対象	一般職の職員(非常勤職員、臨時的職員等を除く)
期間	子が3歳に達するまで
内容	<p>○ 原則として、1人の子について1回取得することができる。 ただし、特別の事情(①～④)があれば再度の取得も可能。</p> <p>① 産前の休業を始め又は出産したこと等により、上の子の育児休業の承認が効力を失った後、下の子が死亡・別居に至ったこと ② 休職・停職により育児休業の承認が効力を失った後、その休職・停職が終了したこと ③ 職員の負傷、疾病等により育児休業の承認が取り消された後、子を養育できる状態に回復したこと ④ 育児休業計画書により申し出た上で、本人の育児休業に引き続いて配偶者が3か月以上育児休業等により養育したこと ⑤ 配偶者の入院、配偶者との別居等、育児休業終了時に予測できなかった事実が生じたことにより、再度の育児休業をしなければ養育に著しい支障が生じること</p> <p>○ 原則として、育児休業の期間は1回に限り延長できる。 ただし、特別の事情(※)があれば複数回の延長が可能。 (※)配偶者の入院、配偶者との別居等、育児休業終了時に予測できなかった事実が生じたことにより再度の延長をしなければ養育に著しい支障が生じること</p> <p>○ 当該子について配偶者が育児休業をしている職員、当該職員以外の親が常態として当該子を養育できる職員(産前6週間・産後8週間等を除く)は、育児休業ができない。</p>
給与	<p>無給 ただし、共済組合制度から、育児休業手当金として、子が1歳(財務省令で定める場合には1歳6月)に達する日までの期間、1日につき標準報酬日額又は雇用保険給付相当額のいずれか低い額の40%が支給される。ただし、そのうち10%は育児休業終了後6月以上組合員であるときに支給される。 ※ 同法附則第11条の2の規定により、平成22年3月31日までに育児休業を開始した職員については、1日につき標準報酬日額の50%又は雇用保険給付相当額のいずれか低い額が支給される。ただし、そのうち20%は育児休業終了後6月以上組合員であるときに支給される。</p>
その他	代替措置として、任期付採用、臨時的任用の規定あり

【育児短時間勤務】

対象	一般職の職員(非常勤職員・臨時的職員等を除く)
期間	子が小学校就学の始期に達するまで
内容	<p>○ 以下のいずれかの勤務形態で勤務することができる。</p> <p>① 1日当たり3時間55分勤務(週19時間35分) ② 1日当たり4時間55分勤務(週24時間35分) ③ 週3日勤務(週23時間15分) ④ 週2日半勤務(週19時間25分) ⑤ 勤務時間が週19時間25分～24時間35分の範囲内となるように人事院規則で定める形態</p>
給与	勤務時間に応じた額を支給
その他	<p>○ 代替措置として、任期付短時間勤務職員(非常勤)を任用可能。 ○ 同一の官職に、週19時間25分～19時間35分勤務である2人の育児短時間勤務職員を任用可能。</p>

【育児時間】

対象	一般職の職員(非常勤職員・臨時的職員等を除く)
期間	子が小学校就学の始期に達するまで
内容	30分単位で、1日につき2時間まで取得することができる。(勤務時間の始め又は終わり)
給与	勤務しない時間相当を減額される

重点施策実施5か年計画

～障害の有無にかかわらず国民誰もが互いに支え合い
共に生きる社会へのさらなる取組～

〔平成19年12月25日障害者施策推進本部決定
「チャレンジ雇用」部分・抜粋〕

I 重点的に実施する施策及びその達成目標

5. 雇用・就業

①障害者の雇用の場の拡大

○各府省・各地方公共団体における「チャレンジ雇用」の推進等

各府省・各地方公共団体において、職場実習を活用するなどして、知的障害者等が、一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。

(数値目標・達成期間)

○チャレンジ雇用の推進

全府省で実施〔20年度〕

○公的機関における障害者雇用の一層の促進

国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。

(数値目標・達成期間)

○公的機関の障害者雇用率

すべての公的機関で障害者雇用率達成〔24年度〕

国家公務員法等改正法の概要（抜粋）

平成19年7月
内閣官房

I 目的

21世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現するため、公務員制度改革全体をパッケージとして検討を進めつつ、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とが重要である。このため、能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職に関する規制の導入を内容とする法改正を行った。

II 改正法の概要

1. 能力・実績主義

(略)

2. 再就職に関する規制の改正等

(1) 再就職あっせんの規制及び官民人材交流センターの設置

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、職員の離職に際しての離職後の就職の援助及び官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。

センターは平成20年中に設置し、一元化実施はセンター設置後3年以内とする。

注) 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、各府省等職員による再就職あっせんを可とする。

センターについては、設置後5年を経過した場合、その体制を見直し、必要な措置を講ずる。

(2) 現職職員の求職活動規制

現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。

注) 現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターから紹介された場合、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。

(3) 退職職員の働きかけ規制

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、離職後2年間、一定の国の機関の現職職員に、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前5年間（課長レベル以上ではそのポストに就いていた間）に担当していた職務（局長級以上については在職していた府省の所掌）に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、一定の国の機関の現職職員に、在職中に自らが決定した契約又は処分であって当該営利企業等が関係するものに関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。

(4) 働きかけを受けた現職職員の規制

退職職員から上記(3)に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、再就職等監察官への届け出を義務付ける。

(5) 上記(1)～(4)において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては刑罰を科す。

(6) 再就職情報の内閣での一元管理

管理職職員であった者が、営利企業等の地位に就く場合等には、離職後2年間、内閣総理大臣に一定の事項を届け出なければならないものとする。

(7) 事前承認制度の暫定的存続と廃止

離職後2年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化時点で同制度は廃止する。

(8) 監視体制の整備

再就職等監視委員会を内閣府に設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。

同委員会に再就職等監察官を置き、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。

(注) 特定独立行政法人の役員についても、再就職に関する規制の規定を準用する。

職員の退職管理に関する政令の概要

(1) 行為規制関係

① 求職活動規制

※ 職員は、監視委員会又は監察官の承認を受けた場合等を除き、職務と関係のある一定の営利企業等（営利企業及び非営利法人）に対し求職活動を行うことが禁止されている。

(a) 求職活動が禁止される範囲（利害関係企業等）

- ・ 職員が職務として携わる以下の事務の相手方である営利企業等とする。
 - 許認可、補助金等の交付、立入検査、不利益処分、行政指導（法令に基づくものに限る。）、契約（契約の総額が二千万円未満のもの等は除く。）、犯罪の捜査 等

(b) 求職活動規制が適用されない職員の範囲

- ・ 本省係長級相当職以下の職員については求職活動規制の適用除外とする。

(c) 監視委員会等による承認の基準

- ・ 以下の場合のいずれかに該当し、かつ、公務の公正性を損ねるおそれがないと認められる場合には、職員は、監視委員会又は監察官の承認を得て、利害関係企業等に対し求職活動を行うことができるものとする。
 - (i) 関係法令の規定及びその運用状況に照らして職員の裁量の余地が少ないと認められる場合
 - (ii) 高度の専門的知識・経験を有する職員が、利害関係企業等からの依頼を受けて、再就職しようとする場合（現に立入検査を行っている等、当該利害関係企業等が職員と特に密接な関係にある場合を除く。）
 - (iii) 家業を継ぐ場合（現に立入検査を行っている等、当該利害関係企業等が職員と特に密接な関係にある場合を除く。）
 - (iv) 一般に募集され、かつ、公正かつ適正な手続で選考される公募に応募する場合

(d) 監察官への委任の範囲

- ・ 局長級未満の職員の承認権限は、監察官に委任することができるものとする。

(e) 再就職後の公表事項（あっせんの暫定承認についても同様の規定あり。）

- ・ 管理職職員が求職活動の承認を得て再就職した場合、当該職員が在職していた在職機関は、離職後2年間、毎会計年度又は毎事業年度の終了後4月以内に、再就職先との間の契約・補助金の総額等を公表することとする。

② 働きかけ規制

※ 職員は、離職後2年間、離職前5年間（部課長以上はその職に就いていた間）に在職していた局等組織（局長以上は府省）の役職員に対し、職務上の行為を要求・依頼することは禁止されている。

○働きかけ規制が適用されない場合

- ・ 以下の場合においては、営利企業等に再就職した職員は、在職していた機関の役職員に対し、職務上の行為を要求・依頼することができるものとする。
 - (i) 非特定独立行政法人、特殊法人等に再就職した職員が、その業務に関して職務上の行為を要求・依頼する場合
 - (ii) 法令に違反する事実を是正するために処分を求める場合
 - (iii) 裁量の余地の少ない職務に関して職務上の行為を要求・依頼することについて、監視委員会又は監察官の承認を得た場合

(2) 再就職情報一元管理関係

① 任命権者への届出

(a) 任命権者への届出手続・届出事項等

- ・ 職員が再就職を約束した場合、任命権者に届け出なければならないこととされているが、その手続、届出事項等を定める。
- ・ 職員が管理職以上である場合、内閣総理大臣が再就職情報を公表することとされているが、その場合の管理職の範囲を行(一)7級Ⅱ種以上の職員等とする。

② 内閣総理大臣への届出

(a) 事前の届出の対象となる独立行政法人等の地位

- ・ 管理職であった者が、非特定独立行政法人等の一定以上の地位に再就職する場合、事前に届け出なければならないが、その地位の範囲を役員等とする。

(b) 事前の届出の対象となる法人

- ・ 事前の届出の対象となる法人を、非特定独立行政法人、特殊法人（一部）、認可法人並びに公益財団法人及び公益社団法人のうち、国と密接な関係を有する公益財団法人及び公益社団法人（特例民法法人を含む。）とする。

(3) 内閣事前承認制度関係

- ※ 職員は、離職後2年間、各府省と密接な関係にある営利企業に再就職する場合、人事院の承認が必要とされている。この事前承認制度は改正法施行とともに廃止されるが、再就職のあっせんがセンターに一元化されるまでの間、内閣による事前承認制度を暫定的に設けることとされている。

(4) (あっせんの) 暫定承認関係

- ※ 各府省等の職員が役職員の再就職あっせんを行うことは禁止され、センターに一元化することとされている。ただし、一元化されるまでの移行期間中は、監視委員会又は監察官の承認を受けた場合に限り、各府省等の職員による再就職のあっせんが認められる。

(a) 監視委員会等による承認の基準

- ・ 以下の場合のいずれかに該当し、かつ、公務の公正性を損ねるおそれがないと認められる場合には、職員は、監視委員会又は監察官の承認を得て、他の役職員の再就職のあっせんを行うことができるものとする。
 - (i) (イ)から(ハ)を満たすこと。
 - (イ) 役職員の知識経験の活用を図るために営利企業等からあっせん依頼があったこと
 - (ロ) あっせん先の営利企業等が下記に該当しないこと
 - ・ 会計検査院等が不適切と指摘した契約の相手方
 - ・ あっせんされる役職員の利害関係企業等（利害関係企業等との間で携わる事務が関係法令の規定及びその運用状況に照らして裁量の余地の少ない場合を除く。）
 - (ハ) あっせんを受ける役職員の離職に際してのあっせんに該当すること。ただし、企業側の依頼に応ずるために、元役職員をあっせんすることが必要不可欠であると認められる場合は、この限りではない。
 - (ii) (イ)及び(ロ)を満たすこと。
 - (イ) 営利企業等からの依頼を受けて、高度の専門的知識・経験を有する役職員を、当該営利企業等にあっせんする場合（現に立入検査を行っている等、当該営利企業等が役職員と特に密接な関係にある場合を除く。）
 - (ロ) あっせんを受ける役職員の離職に際してのあっせんに該当すること。ただし、企業側の依頼に応ずるために、元役職員をあっせんすることが必要不可欠であると認められる場合は、この限りではない。
 - (iii) 廃職過員により離職を余儀なくされると見込まれる役職員をあっせんする場合

(b) 監察官への委任の範囲

- ・ 局長級未満の職員の承認権限は、監察官に委任することができるものとする。

(c) 再就職後の公表事項

- ・ 管理職職員があっせんの承認を得て再就職した場合、当該管理職職員が在職していた在職機関は、離職後2年間、毎会計年度又は毎事業年度の終了後4月以内に、再就職先との間の契約・補助金の総額等を公表することとする。

国家公務員高齢者雇用推進に関する方針

平成13年6月27日
人事管理運営協議会決定
平成15年3月26日改正
平成20年4月9日改正

1. はじめに

(1) 高齢者雇用推進の意義等

我が国においては、人口の高齢化が急速に進展し、その水準が極めて高い高齢社会が到来しようとしており、平成13年度から公的年金支給開始年齢の段階的な引上げが開始されている。

このような状況の中で、我が国の経済社会の活力を維持していくとともに、60歳台前半の生活を支えていくためには、高齢者がその豊かな知識、経験を活かせるよう高齢者の雇用を推進していくことが官民共通の重要な課題となっている。

民間部門においては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）において、定年を定める場合にはこれを60歳以上とすること及び継続雇用制度の導入等65歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されており、各企業においても60歳台前半の雇用のための取組がなされているところである。

国の行政機関においても、平成6年3月25日に閣議決定された「公務部門における高齢者雇用について」の中で、国家公務員の高齢期（60歳台前半）における雇用（以下「高齢国家公務員の雇用」という。）に積極的に取り組むこととした。これを受けて、平成6年6月2日事務次官等会議申合せにより「公務部門における高齢者雇用問題検討委員会」が設置され、高齢者雇用の推進方策について具体的な検討が行われた。その結果を取りまとめた同委員会の「最終報告」（平成10年6月19日）においては、新たな再任用制度（以下単に「再任用制度」という。）を導入した上で、政府全体としての高齢者雇用推進計画を作成するなど、公務部門における高齢者雇用を推進するための方策等を講ずることとされたところである。再任用制度については、所要の改正内容を盛り込んだ「国家公務員法等の一部を改正する法律」（平成11年法律第83号）が平成11年7月1日に成立し、同年7月7日に公布されたところである。

(2) 推進状況

政府においては、国の行政機関に再任用制度が導入されることとなったことを受け、平成11年10月25日、本協議会の幹事会に各行政機関の人事担当課長等を構成員とする「国家公務員高齢者雇用推進専門部会」を設置して、再任用制度を円滑に導入し、行政機関相互の連携を確保しつつ政府全体として高齢国家公務員の雇用を推進するための検討を行ってきた。また、各行政機関においても、再任用制度の職員等への周知、再任用に関する希望動向の把握、再任用対

象官職の選定等、高齢国家公務員の雇用を推進するための取組を行ってきたところである。

(3) 方針の性格

再任用制度は、平成13年4月1日から施行され、平成14年度から本格的な運用が開始されようとしている。本方針は、このような状況の下、「最終報告」において政府全体としての高齢者雇用推進計画を作成することとされたことを踏まえ、国の行政機関における高齢国家公務員の雇用の計画的な推進に当たっての指針等を示すことを目的として作成するものである。

2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針

(1) 基本的な考え方

国家公務員の退職後の生活の在り方については、本来、個々の職員が、その価値観に基づいて様々な生き方を主体的に選択できるようにすべきものと考えられるが、本格的な高齢社会の到来が見込まれる中、国家公務員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識・経験を、高齢期において有効に活かせるような条件の整備を図っていくことが求められている。特に、高齢国家公務員の雇用については、「1. (1) 高齢者雇用推進の意義等」においても述べたとおり、極めて重要な課題となっているところである。

このため、国の行政機関においても、民間における高齢者雇用方策を視野に入れ、雇用と年金の連携及び総人件費の抑制等行財政改革の要請に十分配慮しつつ、高齢国家公務員の雇用を推進するための方策を計画的に講じていくものとする。具体的には、当面、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する者を、1年以内の任期を定めて採用することができる再任用制度を活用することを基本としながら、積極的に高齢国家公務員の雇用に取り組むものとする。また、公務外への再就職については、国民の行政に対する信頼を損なうことのないよう配慮しながら、公務外への再就職に関する情報提供（人事院の「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」の活用等）を行う等の支援策を講ずること等により、職員が安心して職務に専念できるよう配慮するものとする。その際、これらの方策を生涯生活設計の普及（退職準備プログラムの実施、生涯生活設計に関する情報の提供等）と連携して実施することにより、職員の在職中及び退職後の充実した生活の実現を図り、意欲的に職務に取り組めるようにすることが必要である。

(2) 再任用制度の円滑な運用

各任命権者及び高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関（以下「各任命権者等」という。）は、再任用制度導入の趣旨並びに各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえ、「国家公務員法」（昭和22年法律第120号）において再任用の対象とされている定年退職者等（以下単に「定年退職者等」という。）で再任用を希

望する者については、その意欲及び能力に応じ、できる限り採用するように努めることが求められるものであることに留意するものとする。

① 計画的な取組

再任用の上限年齢については、65歳とされているが、退職共済年金の支給開始年齢の引上げスケジュールを踏まえ、経過措置として61歳から3年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなっていることから、再任用の対象となる定年退職者等の数は3年毎に大幅に増加していくことが見込まれる。また、平成15年度までの間は、定年退職してから特別支給の退職共済年金のうち定額部分の支給が開始されるまでの期間が1年未満であるが、平成16年度以降には、定年退職してから支給開始までの期間が1年以上となるため、再任用を希望する者の割合が増加する可能性があることに留意する必要がある。このため、再任用の推進に際しては、この引上げスケジュールを踏まえ、再任用に関する職員等の希望の動向等を的確に把握し、計画的に準備を進める必要がある。

② 職員等への制度の周知等

各任命権者等は、例えば、説明会の開催、パンフレットの配布等により再任用制度について職員等へ周知するとともに、再任用に関する職員等の希望動向の把握を行うものとする。その際、再任用職員の選考方法、給与・勤務時間等の勤務条件等再任用制度の内容のほか、職員等が再任用を希望する際の判断材料となる年金、退職手当等に関する情報を併せて提供することが望ましい。また、再任用については、各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえて実施されるものであるとともに、再任用を希望している者の従前の勤務実績、再任用時点での健康状態、再任用後の業務に対する意欲、再任用しようとする官職への適性、必要な資格の有無等に基づき各任命権者が選考を行うものであることから、職員等が希望しても再任用されない場合があり得るものである。したがって、再任用制度の周知及び再任用に関する職員等の希望動向の把握等に当たっては、その旨を併せて周知しておくことが適当である。さらに、再任用制度について、職員等の理解を得るため、職員等からの再任用制度に関する照会等に対し、適時・適切に対応するよう努めるものとする。

③ 業務運営等の見直し

再任用職員が担当する業務としては、例えば、退職時に担当していたもの、在職中の知識経験を活かしたもの（調査・研究業務、相談業務、政策評価業務、後進の指導業務等）、高齢であることに配慮した身体的な負担の少ないもの、短時間勤務の特性を活かしたもの（繁閑の差が大きい業務等）等が考えられるが、実際に再任用職員が担当する業務は、各行政機関ごとに、業務運営、職務編成等に応じて定められるものである。したがって、今後、公務内における雇用機会を拡充していくためには、公務の能率的運営に留意しつつ、必要に応じ、各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直しに努めていくことが重要である。

④ 職員の意識改革と職場環境の整備

再任用職員は、短時間勤務職員を含め、臨時的・補助的業務を行う非常勤職員とは異なり、職務及び責任の面で他の常勤職員と同等とされている。再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するためには、再任用職員のみならず再任用職員を受け入れる職場の職員もまた、こうした再任用制度の趣旨を正しく理解することが必要である。また、退職前と同じ職場に勤務する場合には、以前の部下が上司となるようなケースが生じることも想定されることから、職場における意思疎通に支障を生じる懸念もある。加えて、再任用職員については、退職前と比べて下位の官職に再任用されたり、処遇に格差が生じることにより勤務意欲が低下するという懸念もある。このため、各任命権者においては、必要に応じ、再任用職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行うことが望ましい。

また、必要に応じ、業務遂行上、再任用職員の身体的負担の軽減を図るため必要な設備を整備する等により再任用職員が働きやすい職場環境の整備に努めるものとする。

⑤ 再任用を視野に入れた人事管理

再任用を推進していく上で、職員等が主体的な意思に基づき能力の開発及び向上、健康の保持等に努めることが重要であることは言うまでもないが、各任命権者においても、必要に応じ、例えば、特定の業務分野に対する深い知識・経験を積ませるような配置を行うなど、再任用を視野に入れた人事管理を行うことが適当である。

⑥ 異なる部門における再任用

高齢国家公務員の雇用を推進していくためには、政府全体として、退職前に主として勤務していた部門にとらわれない再任用を進めていくための方策についても検討する必要がある。また、これに併せ、「⑤ 再任用を視野に入れた人事管理」の一環として、必要に応じ、異なる部門との人事交流等により様々な業務を経験させ、異なる行政機関等を含む異なる部門における業務にも対応できるような知識・経験を積ませることも検討しておく必要がある。

⑦ 再任用が困難な場合等

各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直し等にもかかわらず、職務の性質等により、定年退職者等の再任用が著しく困難であると考えられる場合においては、まず、異なる部門における再任用による対応を検討すべきものと考えられるが、それでもなお再任用が困難な場合には、政府全体として「(3) その他の高齢者雇用推進方策等」の推進を図り、定年退職者等の雇用の確保に努めるものとする。

なお、技能・労務職員への再任用（短時間勤務職員への再任用を除く。）については、「臨時行政調査会の最終答申後における行政改革の具体化方策について」（昭和58年5月24日閣議決定）に従い、公務遂行上真に必要な場合に行うこととし、その他の場合においては、

再任用が著しく困難な場合と同様、定年退職者等の雇用の確保に努めるものとする。

(3) その他の高齢者雇用推進方策等

① 公務外への再就職支援

公務外への再就職については、必要に応じ、人事院の「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」の活用等により情報提供を行うとともに、これに必要な能力開発、資格取得等に取り組む必要性の認識を深めさせ、意欲の喚起等を併せて行うなど、当該職員的能力活用による公務外への再就職を支援する方策を講ずるよう努めるものとする。また、職業能力開発機会の付与等の再就職支援の在り方についての検討を行うものとする。

② 生涯生活設計支援

職員の退職後の就労の在り方については、単に所得獲得のための手段ではなく、生きがい、財産形成、健康管理等、様々な要素のバランスをとりながら、生涯にわたる自己実現という観点から選択されるものと考えられる。このような観点から、職員一人一人が、在職中の早い段階から、自らの生涯生活設計を主体的に確立していく必要があるが、同時に、各任命権者等においては、民間との均衡の確保等にも留意しつつ、職員のこうした主体的な取組を支援するための方策を推進していくことが重要である。

政府においては、これまでも、「国家公務員法」第73条第1項の規定に基づいて策定した「国家公務員福利厚生基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）「第5 その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項」の「2 職員の生活設計の支援」に基づき、生涯生活設計に関する講習会の開催等により職員の生涯生活設計の支援に取り組んできたところであるが、高齢化の一層の進展及び年金支給開始年齢の引上げの開始等の状況を踏まえ、今後、職員の生涯生活設計に必要な情報の提供、カウンセリングにおける生活相談の導入等を通じて、職員が行う生涯生活設計に対する支援を更に充実していくものとする。

なお、生涯生活設計の支援に当たっては、再任用制度に関する説明会を生涯生活設計に関する講習会と併せて実施するなど、高齢国家公務員の雇用推進方策との連携を図りながら実施していくものとする。

3. 推進体制の整備

各行政機関においては、平成14年度からの再任用制度の本格的な導入に向けて、高齢者雇用推進主任の選任等、高齢国家公務員の雇用の推進体制の整備が進められているところであるが、今後、「2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針」に沿って高齢国家公務員の雇用を推進するため、以下のとおり、高齢国家公務員の雇用に係る推進体制を整備するものとする。

(1) 推進体制の整備

各行政機関においては、高齢国家公務員の雇用に係る人事管理を担当する高齢者雇用推進主任を選任し、本方針に沿って、高齢国家公務員の雇いを計画的に推進するものとする。高齢者雇用推進主任は、各行政機関内における高齢国家公務員の雇用の状況及び課題の把握に努め、任用、給与、定員管理等の再任用に関係する部内の各担当間の調整及び生涯生活設計支援担当との連携に努めるとともに、他の行政機関等との連携に当たるなど、当該機関における高齢国家公務員の雇いを推進していく上で中心的な役割を担うものとする。

内閣総理大臣（総務省）は、今後とも、高齢国家公務員の雇いをより一層推進するため、必要に応じ、高齢国家公務員の雇用に係る情報交換等の場として「国家公務員高齢者雇用推進専門部会」等を活用する等により、引き続き各行政機関が行う高齢国家公務員の雇用に関する事務の総合調整を行っていくものとする。

上記のほか、高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関においては、各任命権者が行う高齢国家公務員の雇用に関する取組が円滑に実施されるよう、それぞれの権限に応じ、必要な協力を行うものとする。

(2) 内閣総理大臣への報告

各行政機関においては、再任用に関する次年度の実施予定及び前年度の実施状況等、各行政機関における高齢国家公務員の雇用の推進状況について、各年度ごとに内閣総理大臣に報告するものとする。

4. 今後の課題

再任用の制度及び運用の在り方については、今後の再任用の実施状況、公務員制度改革の動向及び社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて適時・適切な見直しを行うものとする。なお、国家公務員の定年延長についても、各職種の実情、民間企業における動向等を踏まえ、中長期的に検討していくものとする。

また、本方針は、各行政機関における高齢国家公務員の雇用の推進状況等を踏まえ、必要に応じ、見直しを行うものとする。

5. 特別職の職員等

特別職の職員及び特定独立行政法人の職員については、関係行政機関等において、国の行政機関における一般職の職員との均衡を考慮しつつ、その特性に応じ、高齢国家公務員の雇用の推進のための措置について本方針の趣旨に沿って講ずることが適当である。

国家公務員倫理法（平成 11 年法律第 129 号）の概要

第 1 章 総則（第 1 条～第 4 条）

◆ 職員が遵守すべき職務に係る倫理原則

- 1 国民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。
- 2 職務や地位を私的利益のために用いてはならない。
- 3 国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

第 2 章 国家公務員倫理規程（第 5 条）

- 1 内閣は、前述の倫理原則を踏まえ、国家公務員倫理規程を政令により制定
 - ① 職員の職務に利害関係を有する者からの贈与等の禁止及び制限等を規定
 - ② 制定に当たり国家公務員倫理審査会の意見を聴取
- 2 各省各庁の長等は、国家公務員倫理審査会の同意を得て、当該各省各庁等に属する職員の職務に係る倫理に関する訓令等を定めることができる。

第 3 章 贈与等の報告及び公開（第 6 条～第 9 条）

◆ 贈与等の報告

- 1 本省課長補佐級以上の職員の事業者等からの贈与等又は報酬（一回 5 千円を超えるものに限る。）に関する報告書の提出義務
- 2 1 の報告書の 2 万円を超える部分を公開 ～ 報告書の閲覧による
- 3 指定職以上の職員に係る 1 の報告書の写しの国家公務員倫理審査会への送付

◆ 株取引等及び所得等の報告

- 1 本省審議官級以上の職員の株取引等に関する報告書の提出義務
- 2 本省審議官級以上の職員の所得等に関する報告書の提出義務
- 3 1 及び 2 の報告書の写しの国家公務員倫理審査会への送付

第 4 章 国家公務員倫理審査会（第 10 条～第 38 条）

- 1 人事院に国家公務員倫理審査会を設置
- 2 国家公務員倫理審査会の所掌事務
 - 国家公務員倫理規程に関する意見の申出
 - 国家公務員の倫理保持に関する調査研究・企画、研修の総合的企画・調整
 - 各種報告書の審査
 - 国家公務員倫理法等違反の疑いがある場合の調査・懲戒手続の実施、懲戒処分承認 など
- 3 国家公務員倫理審査会の会長及び委員は、両議院の同意を得て内閣総理大臣が任命

第 5 章 倫理監督官（第 39 条）

- 1 各省庁等に倫理監督官を置くこと
- 2 倫理監督官は、職員の職務に係る倫理の保持に関し必要な指導、助言を行うとともに、国家公務員倫理審査会の指示に従い、職員の倫理の保持のための体制整備を行うこと

第 6 章 雑則（第 41 条～第 46 条）

国家公務員倫理規程（平成12年政令第101号）の概要

1. 倫理行動規準

2. 贈与等に関する規制

◆ 利害関係者

(1) 職員が職務として携わる以下の事務の対象者

- | | |
|--------------|---------------------|
| ① 許認可等 | ⑤ 行政指導 |
| ② 補助金等の交付 | ⑥ 所掌に係る事業の発達、改善及び調整 |
| ③ 立入検査・監査・監察 | ⑦ 契約に関する事務 |
| ④ 不利益処分 | ⑧ 予算・定数・定員の査定 |

(2) 職員の異動後3年間は異動前の官職に係る利害関係者を引き続き利害関係者とみなす。

(3) 職員にその影響力を行使させることにより、自己の利益を図るために接触していることが明らかな他の職員の利害関係者もその職員の利害関係者とみなす。

◆ 利害関係者との間における禁止行為

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| ① 金銭、物品、不動産の贈与を受けること | ⑤ 未公開株式を譲り受けること |
| ② 金銭の貸付けを受けること | ⑥ 供応接待を受けること |
| ③ 無償で物品、不動産の貸付けを受けること | ⑦ 遊技又はゴルフ、旅行をすること |
| ④ 無償で役務の提供を受けること | ⑧ 利害関係者をして、第三者に対し、①～⑦に掲げる行為をさせること |

◆ 私的な関係を有する者との間における例外

◆ 利害関係者以外の者との間における禁止行為

3. 特定の書籍等の監修等に対する報酬の受領の禁止

補助金等又は国が直接支出する費用等をもって作成される書籍等及び作成数の過半数を当該職員が属する国の機関等において買い入れる書籍等の監修料及び編さん料を受けてはならない。

4. 職員の職務に係る倫理の保持を阻害する行為等の禁止

- (1) 他の職員が倫理規程違反の行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、これを受け取り、又は享受してはならない。
- (2) 国家公務員倫理審査会、任命権者、倫理監督官、上司等に対して、倫理法令違反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実について、虚偽の申述を行い、又は隠ぺいしてはならない。
- (3) 管理者については、部下職員が倫理法令違反行為を行った疑いがあると思料するに足りる事実を黙認してはならない。

5. 利害関係者と共に飲食する場合の届出

自己の飲食に要する費用について利害関係者の負担によらないで利害関係者と共に飲食する場合において、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときは、倫理監督官へ届け出なければならない。

6. 講演等に関する規制

利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演等を行う場合、あらかじめ倫理監督官の承認を得なければならない。

7. 倫理監督官への相談

行為の相手方が利害関係者かどうか判断することができない場合等倫理規程の解釈に疑義がある場合は倫理監督官に相談する。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

〔平成20年11月14日〕
閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、去る8月11日の人事院勧告どおり、平成20年度の給与改定を見送り、平成21年度から、若手・中堅医師の人材確保のため初任給調整手当の改定を行うとともに、本府省業務調整手当を新設するなど給与構造改革を引き続き推進するものとする。
- 2 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の適用を受ける国家公務員の勤務時間については、去る8月11日の人事院勧告どおり、平成21年度から、1日7時間45分、1週38時間45分に改定するものとする。
- 3 特別職の国家公務員の給与等については、おおむね1及び2の趣旨に沿って取り扱うものとする。
- 4 1、2及び3については、今年度における新たな追加財政負担は要しないものであるが、来年度の人件費の増につながる内容も含まれており、我が国の財政事情がますます深刻化している下で総人件費改革が求められていることを考慮すれば、能力・実績に基づく人事管理、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るとともに、行財政改革を引き続き積極的に推進し、総人件費を削減する必要がある。そのため、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。

また、勤務時間の改定を行うに当たっては、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とする。

 - (1) 予算の執行に当たっては、優先順位の厳しい選択を行い、経費の節減に努めるとともに、今後、なお引き続き、経費の見直し・節減合理化を図ること等により、歳出の削減に努力する。
 - (2) 地方支分部局等を始めとする行政事務・事業の整理、民間委託、情報通信技術の活用、人事管理の適正化等行政の合理化、能率化を積極的に推進する等の措置を講ずる。また、定員については、5年間で5.7%以上の純減目標を確実に達成する。その中で、メリハリのある定員配置を実現する。

- (3) 地域における給与水準の見直しについては、給与構造改革の柱として、平成18年度に俸給表の水準を全体として4.8%引き下げるとともに、民間の賃金水準が高い地域には地域手当を支給する措置を5年間かけて段階的に実施しているところである。さらに、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月19日閣議決定。以下「基本方針2007」という。）において公務員給与について地域の民間給与をより一層反映させるとされていること等を踏まえ、人事院に対し、来年の勧告時に地域別官民給与の実態を公表し、その状況も踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを検討するよう要請する。
- (4) 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等の水準を毎年度公表する。
- あわせて、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づく給与水準の適正化等に着実に取り組む。
- また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっても、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう対処するとともに、主務大臣の要請を踏まえた人件費削減や国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与の見直しの取組につき、必要な指導を行うなど適切に対応する。特殊法人等の役職員の給与等についても、法令等に基づき公表する。
- (5) 地方公共団体の定員の純減及び人件費の抑制に支障を来すような施策を厳に抑制する。
- (6) 地方公共団体の定員については、新地方行革指針（平成17年3月29日）に基づく集中改革プランにおける定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むことを含め、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に沿い、5年間で国の定員純減（▲5.7%）と同程度

の職員数の純減を行うよう、引き続き要請する。

- (7) 地方公共団体における地方公務員の給与改定に当たっては、現下の極めて厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、国と同様、行政の合理化、能率化を図るとともに、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあつては、その適正化を強力に推進するため必要な措置を講ずるよう要請する。

また、給与構造改革の取組に加え、人事委員会機能を発揮することなどによる地方における民間給与水準への準拠を徹底するほか、技能労務職員の給与については「基本方針2007」に沿った取組を着実に推進するよう要請する。

- (8) 地方公務員の勤務時間の改定に当たっては、国家公務員と同様、公務能率の一層の向上に努め、行政サービスを維持するとともに行政コストの増加を招かないことを基本とするよう要請する。

- (9) 地方公務員についても、能力・実績に基づく人事管理を推進するとともに、厳正な服務規律の確保と公務員倫理の確立を図るよう要請する。

- 5 不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の取扱いについて、総務省における検討を踏まえ、国家公務員退職手当法の改正法案を速やかに国会に提出する。

行政及び公務員に対する国民の信頼回復と 服務規律の確保等のための推進方策

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成 19 年 10 月 30 日閣議決定）において、行政及び公務員に対する国民の信頼回復と厳正な服務規律の確保等について政府全体として徹底を図ることとされたことを踏まえ、以下の措置を講ずることにより、改めて厳正な服務規律の確保及び公務の適正かつ能率的な運営を図る。

1. 法令等に違反する行為に対する厳正な措置の実施

- (1) 各省コンプライアンス担当との連携による法令等に違反する行為の早期発見
- (2) 法令等に違反する行為が生じた場合、速やかに実情を調査し処分権者へ報告
- (3) 懲戒指針等を踏まえ、懲戒処分や刑事告発を含めた厳正な措置を徹底

2. 勤務実績等の的確な把握による厳格な分限処分の実施

分限指針等を踏まえ、勤務実績等の的確な把握による厳格な対処を徹底

3. 透明性の向上

- (1) 懲戒処分を行った場合、公表指針を踏まえ迅速に公表
- (2) 懲戒・分限の状況について、四半期ごとに公表 → H19 第4四半期より公表

4. 推進体制の整備

- (1) 各府省官房長を構成員とする「人事管理運営協議会」を速やかに開催し、大臣より上記趣旨の徹底を要請 → 平成 19 年 10 月 31 日 開催
- (2) 服務規律の確保等の実効性を確保する組織として、各府省の「服務担当官連絡会議」を新設し、具体的な処分事案等について情報を共有
→ 第 1 回会議：平成 19 年 11 月 8 日、第 2 回会議：平成 20 年 7 月 4 日

5. 退職手当制度の見直し

不祥事を起こした国家公務員に対する退職手当の支給のあり方を見直すため、有識者からなる検討会を速やかに開催

→ 平成 19 年 11 月～平成 20 年 5 月：検討会開催

平成 20 年 6 月の検討会報告書を踏まえ、同年 12 月、改正退職手当法成立

国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の概要

1. 趣旨

退職手当制度の一層の適正化を図り、もって公務に対する国民の信頼確保に資するため、退職手当支払後に、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合、退職をした者に退職手当の返納を命ずることができることとする等、退職手当について新たな支給制限および返納の制度を設ける。

2. 概要

以下のとおり、支給制限・返納制度を拡充することとしている。

- ① 退職手当支払後に、在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合、退職をした者に退職手当の返納を命ずることができることとする。
※ 退職後、退職手当支払前に在職期間中の懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合には、退職手当の支給を制限することができることとする。
- ② 在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、すでに当該職員が死亡しているときには、支払前であれば遺族等に対する退職手当の支給を制限し、支払後であれば遺族等に返納を命ずることができることとする。
- ③ 退職手当の支給制限に際しては、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することが可能な制度を創設する。返納についても、一部を返納させることが可能な制度を創設する。
- ④ 処分を受ける者の権利保護を図る観点から、懲戒免職処分を受けるべき行為があったことを認めたことによる支給制限、すべての返納命令を行う際には、退職手当・恩給審査会等に諮問することとする。
- ⑤ その他、上記の支給制限・返納制度の拡充に伴い、これらの処分があった場合には、共済年金の一部を支給制限できるようにするための国家公務員共済組合法、地方公務員等共済組合法の改正等を行う。

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)の概要

1. 制定の背景等

人事院の国会及び内閣に対する平成5年12月17日付の意見の申出にかんがみ、総実勤務時間の短縮、社会の高齢化等に対応した施策の展開等を図るため、一般職の職員の勤務時間、休日及び休暇について、週40時間勤務制の原則の明示等制度の再編整理並びに休日代休制度及び介護休暇制度の新設を行い、一般職の職員の給与等に関する法律(昭和25年法律第95号)から分離して独立の法律を制定したものである。

なお、平成20年人事院勧告を受け、職員の勤務時間は、平成21年4月1日から1週間当たり38時間45分へと改定されている。

2. 法律の概要

(1) 勤務時間に関する事項

- ① 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。
 - 官執勤務職員(第6条第2項の適用を受ける職員)
 - 土・日曜日は週休日とし、月～金曜日に7時間45分勤務。
 - フレックスタイム職員(第6条第3項の規定の適用を受ける職員)
 - 土・日曜日は週休日とし、4週間ごとの期間につき週38時間45分となるよう勤務。
 - 交替制等勤務職員(第7条の規定の適用を受ける職員)
 - 4週間ごとの期間につき8日の週休日を設け、当該期間につき週38時間45分勤務。
ただし、当該割振りが困難な職員は、人事院と協議して、52週間を超えない期間につき週1日以上割合で週休日を設け、当該期間につき週38時間45分勤務。
 - 船員(第11条の規定の適用を受ける職員)
 - 人事院と協議して、週40時間まで勤務時間を延長することができる。
- ② 週休日に勤務した場合、別の勤務日を週休日に振り替えることができる。
- ③ 各省各庁の長は、勤務時間を割り振る場合には、休憩時間を置かなければならない。
- ④ 勤務日において、研修等により通常の勤務場所を離れて勤務する職員については、当該研修等を命ぜられた時間を割り振られた勤務時間とみなす。
- ⑤ 各省各庁の長は、超過勤務を命ずることができる。

(2) 休日に関する事項

- ① 国民の祝日及び年末年始は休日とし、勤務を要しない。
- ② 休日に勤務した場合、代休日を指定することができる。

(3) 休暇に関する事項

- ① 年次休暇の日数は、1の年ごとに原則20日とする。
- ② 病気休暇は負傷等の療養のための休暇とし、特別休暇は人事院規則で定める休暇とする。
- ② 介護休暇の期間は、連続する6月の期間内において必要と認められる期間とする。

(4) その他

- ① 人事院の権限及び責務、内閣総理大臣の責務及び各省各庁の責務等を定める。
- ② 非常勤職員の勤務時間及び休暇に関する事項については、人事院規則で定める。

3. 改正の経緯

平成6年9月1日(法律施行)

平成14年4月1日(一部改正) ※ 介護休暇の期間を3月→6月に延長

平成21年4月1日(一部改正) ※ 勤務時間を週40時間→週38時間45分に短縮

「国家公務員の労働時間短縮対策について」の概要

(平成4年12月9日人事管理運営協議会決定 平成20年9月10日最終改正)

I 基本的な考え方

- ・ 幹部職員がリーダーシップを発揮して組織全体として超勤を縮減
- ・ 超過勤務が社会全体にとってもコストであることを職員一人一人が改めて認識
- ・ 関係機関と協力しつつ、政府全体を通じた取組を推進

II 超過勤務縮減、年次休暇の計画的使用の促進のための環境整備

1 超過勤務縮減のための環境整備

- 全府省一斉退庁日（毎週水曜日）及び各府省において自主的に定める定時退庁日には、次の措置等を講じる。
 - ✓ 人事担当部局は、定時退庁日である旨を放送等により周知・徹底する。
 - ✓ 管理職員は、率先して定時退庁し、巡回指導等により積極的に定時退庁を指導するとともに、止むを得ない場合を除いて職員に超過勤務を命じない。
 - ✓ 人事担当課は、巡回指導等により積極的に定時退庁の指導を行う。
- 毎年10月1日からの1週間を超過勤務縮減キャンペーン週間とする。
- 人事担当課は、定例の幹部会議において各部局、各課室ごとの超過勤務の状況、超過勤務縮減への取組状況についての定期的な報告を行うこと等により、幹部職員・管理職員の認識の徹底を図る。
- 職員の勤務状況を的確に把握し、実情に応じた縮減目標を設定するなど、勤務時間管理の徹底を図る。
- 各府省内での配分の在り方も含め、必要に応じて予算の検討を行う。

2 年次休暇の計画的使用の促進のための環境整備

- 夏季（7～9月）及び年末年始における1週間以上の連続休暇、家族とのふれあいのために取得する休暇等について、取得指導や応援体制の整備等に努める。

III 超過勤務縮減のための業務改善

1 全般的な業務改善

- 日頃から事務の簡素化に向けた見直しを進め、新たな事務・事業を実施しようとするときは、過去から整理されずに引き続いて行われているような事務・事業等について徹底的に見直す。
- 超勤縮減について、マネジメント能力などの観点から人事評価を行うとともに、職員についても、効率化や業務改善に取り組む行動などを評価する。

2 個別的業務改善

- 国会関係業務について、質問通告が出た後の政府内における作業（待機、問起こし、割振り、作成・提出）の一層の合理化を図るため、国会質問の事前通告の取扱い等について、国会の理解と協力が得られるよう引き続き努力する。

国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画

平成 18 年 6 月 30 日
閣 議 決 定
最終改正 平成 19 年 10 月 9 日

「国の行政機関の定員の純減について」（平成 18 年 6 月 30 日閣議決定）（以下「純減計画」という。）に基づき定員の純減を図るに当たり、関係職員の雇用の確保を図りつつ純減を進めることの重要性にかんがみ、公務能率の維持・向上にも十分配慮しながら以下の方針により配置転換、採用抑制等の取組を行うものとする。

1 配置転換の実施

（１）配置転換の基本原則

ア 純減計画に基づく定員の純減により、平成 19 年度から 22 年度までの間新規採用による欠員補充を行わないこととしても 22 年度末において職員数が定員を上回るが見込まれる部門（以下「配置転換対象部門」という。）について、職員の適性等をも勘案しつつ、その他の部門（配置転換対象部門以外の国の行政機関の部門をいう。以下同じ。）への職員の配置転換を実施する。

イ その他の部門においては、平成 19 年度から 22 年度までの間、国の行政機関全体として配置転換の対象となる職員の規模に見合った一定の数（国家公務員雇用調整本部において、その定める方法により府省ごとに毎年度算出する数）を目標として配置転換に係る職員の受入れを図るものとする。なお、配置転換対象部門を所管する府省においては、一層の自主的努力を行うものとする。

（２）配置転換対象部門及び配置転換の対象となる職員数の見通し

配置転換対象部門及び配置転換の対象となる職員数の見通しは、別紙のとおりである。

2 研修等の実施

（１）職員に対する情報提供等の機会の確保

国家公務員雇用調整本部及び各府省は、職員の適性等に応じた配置転換が可能となるよう、配置転換の対象となる職員に対する受入先の職務内容等に関する情報提供等の機会を確保する。

（２）受入先の職域・職種に応じた研修の実施

公務能率の維持・向上を図りつつ配置転換の対象となる職員の受入れが円滑に行

われるよう、各府省は連携を図りつつ、配置転換の受入先の職域・職種に応じて必要な研修を行う。

3 採用抑制の実施

1の配置転換の円滑な実施に資するため、その他の部門においては、平成19年度から22年度までの間、配置転換により所要の職員を充てることが適当でないとして国家公務員雇用調整本部において定める職域・職種を除き、1(1)イの一定の数に相当する数の新規採用の抑制を行うものとする。

4 配置転換、採用抑制等の円滑な実施のための措置

(1) 職員の処遇の確保

国家公務員雇用調整本部及び各府省は、配置転換の実施に際してその対象となる職員の処遇が確保されるよう努めるものとする。

(2) 情報の共有、実施体制の確保等

国家公務員雇用調整本部及び各府省は、配置転換、採用抑制等の円滑な実施のために必要な情報の共有、体制の確保等の措置を講ずるよう努めるものとする。

5 各年度の実施計画の策定等

(1) 各年度の実施計画の策定

ア 国家公務員雇用調整本部は、平成19年度から22年度までの間に措置される配置転換、採用抑制等に関する実施計画（以下「実施計画」という。）を年度ごとに策定する。

イ 実施計画においては、次に掲げる事項その他配置転換、採用抑制等の取組の実施に必要な事項について定めるものとする。

① 各配置転換対象部門における当該年度以降の配置転換の対象となる職員の見込数

② 当該年度の各府省における配置転換受入れ目標数

ウ 実施計画は、当該年度の前々年度の第4四半期初を目途に策定するものとする。ただし、平成19年度に係る実施計画については、本全体計画の閣議決定後速やかに策定するものとする。

エ 実施計画は、各府省における当該年度の配置転換及び採用抑制の見通し、それまでの本全体計画の実施状況等を踏まえて策定するものとする。

(2) 実施計画の取組状況の公表等

ア 各府省は、配置転換、採用抑制等の実施状況について、国家公務員雇用調整本

部の定めるところに従って国家公務員雇用調整本部に報告するものとする。

イ 国家公務員雇用調整本部は、各年度の各府省における配置転換、採用抑制等の実施状況を取りまとめて公表するとともに、必要に応じて各府省に対し実施計画に沿った着実な取組を促すものとする。

6 国家公務員雇用調整本部

(1) 国家公務員雇用調整本部の設置

1から5までの取組を政府全体として着実に実施するとともに、それらの取組が円滑に進むよう各府省に対して必要な助言、調整、支援等を行うため、内閣に国家公務員雇用調整本部（以下この項において「本部」という。）を設置する。

(2) 構成員

本部の構成員は、次のとおりとする。

本部長	内閣官房長官
副本部長	行政改革担当大臣 公務員制度改革担当大臣 総務大臣
本部員	内閣官房副長官（政務及び事務） 内閣府副大臣及び各省副大臣

(注) 内閣府副大臣及び複数置かれる各省副大臣については、それぞれ内閣総理大臣及び各省大臣の指定する者とする。

なお、人事官の出席を要請するとともに、警察庁長官の出席を求めるものとする。

本部長は、必要があると認めるときは、関係者に出席を求めることができる。

(3) 幹事

本部に幹事を置く。幹事は、関係行政機関の職員で本部長の指定した官職にある者とする。

(4) 地方推進協議会

本部の下に、地方推進協議会を各地方ブロックに置く。地方推進協議会は、関係行政機関の地方支分部局等の職員で本部長の指定した官職にある者で構成する。

(5) 庶務

本部の庶務は、行政改革推進本部事務局及び総務省の協力を得て、内閣官房において処理する。

(6) 本部長への委任

そのほか、本部の運営に関する事項その他必要な事項は、本部長が定める。

7 その他

(1) 国の行政機関以外への協力要請等

ア 人事院に対し、本全体計画を円滑に実施するため、職員の処遇確保に係る措置
その他人事行政全般に関し必要な措置を講ずることを要請するものとする。

イ 人事院、会計検査院、国会及び裁判所に対し、配置転換の取組への協力を要請
するものとする。

ウ 配置転換対象部門に属する職員が地方公共団体、民間企業等に移籍すること等
も可能となるよう、関係者への情報提供その他必要な取組を行うものとする。

(2) 全体計画の確実な実施を図るための更なる方策の検討

国家公務員雇用調整本部は、本全体計画の進捗状況を踏まえ、その確実な実施を
図るための更なる方策を検討し、必要な措置を講ずるものとする。

(3) 国家公務員雇用調整本部への委任

以上に定めるもののほか、本全体計画の実施に必要な事項については国家公務員
雇用調整本部において定める。

配置転換対象部門及び配置転換の対象となる職員数の見通し

配置転換対象部門	配置転換の対象となる職員数の見通し
農林統計等関係	1, 7 2 5 人
食糧管理等関係	1, 0 7 8 人
北海道開発関係	1 0 5 人
合 計	2, 9 0 8 人

平成 22 年度の配置転換、採用抑制等に関する実施計画

平成 21 年 3 月 6 日
国家公務員雇用調整本部決定

「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」（平成 18 年 6 月 30 日閣議決定）5（1）に基づき、国の行政機関の定員の純減を進めるに当たり、関係職員の雇用の確保を図りつつ純減を進めることの重要性にかんがみ、公務能率の維持・向上にも十分配慮しながら配置転換、採用抑制等の取組を行うことを旨として、平成 22 年度に関する実施計画を以下のとおり定める。

1. 各配置転換対象部門における平成 22 年度の配置転換の対象となる職員の見込数
各配置転換対象部門における平成 22 年度の配置転換の対象となる職員の見込数は、別表 1 のとおりとする。
2. 各府省における配置転換受入れ目標数
平成 22 年度の各府省における配置転換受入れ目標数は、別表 2 のとおりとする。
なお、配置転換受入れ目標数が設定されていない府省においても、配置転換に係る職員の受入れに努めるものとする。
3. その他
上記のほか、国の行政機関以外の機関に対しても、可能な範囲で職員の受入れについて協力を要請するものとする。

(別表1)

各配置転換対象部門における平成22年度の配置転換の対象となる職員の見込数

配置転換対象部門	配置転換の対象となる職員の見込数
農林統計等関係	218人
食糧管理等関係	134人
北海道開発関係	—
合計	352人

(参考) 各配置転換対象部門における平成19・20年度配置転換実績及び平成21年度配置転換内定数

配置転換対象部門	平成19・20年度実績	平成21年度内定数	合計
農林統計等関係	911人	434人	1,345人
食糧管理等関係	572人	271人	843人
北海道開発関係	48人	—	48人
合計	1,531人	705人	2,236人

平成22年度の各府省における配置転換受入れ目標数

府省名	配置転換受入れ目標数
内閣の機関	—
内閣府	—
宮内庁	—
公正取引委員会	—
国家公安委員会	1人
金融庁	—
総務省	—
法務省	82人
外務省	—
財務省	115人
文部科学省	—
厚生労働省	28人
農林水産省	18人
経済産業省	—
国土交通省	36人
環境省	1人
防衛省	66人
合計	347人

(注) 各府省の目標数は、現時点での平成22年度の配置転換の対象となる職員の見込数(別表1の合計人数)を基に、現時点における19・20年度の各府省等における採用等実績、21年度の各府省等における採用等内定数及び22年度の各府省における採用見込数を踏まえて算出されたものである。なお、合計については、国の行政機関以外における配置転換見込数を別表1の合計人数から差し引いている。

配置転換は、全体計画に基づき、その基本原則に沿って19年度から22年度までの取組として実施されるものであり、実績が目標数と一致しない場合もあり得る。

国家公務員福利厚生基本計画

平成3年3月20日
内閣総理大臣決定

はじめに

近年、少子・高齢社会の進行、国際化・情報化の進展、ストレス要因の増加等、社会経済情勢が大きく変化する中で、職員のニーズ等に対応した福利厚生施策を推進していくことの重要性が一層高まっている。

特に、高齢社会の進行や生活習慣病等の増加は、健康の保持増進及び健康で豊かな老後を迎えるための生活設計の重要性を高めている。

また、職場環境の変化、海外派遣の増大等に伴う職務内容の多様化・複雑化等により、職員が疲労やストレスを一層蓄積させている。このため、業務の合理化及び効率化により生じた余暇の活用は、職員が安心して良質な生活を送るための重要な要素となっている。

このような中で、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、勤務能率を増進するとともに、活力ある行政の基盤ともなるものであることにかんがみ、本計画において福利厚生施策を推進するに当たっての基本的な方針を示すものである。

第1 総則

1 計画の趣旨及び目的

この計画は、国家公務員法第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進計画を定めるものであり、福利厚生施策の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の福利厚生の充実を図ることを目的とする。

2 福利厚生施策の目標

国家公務員の福利厚生施策は、職員の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の推進等を行うことを通じて、職員の勤務意欲及び勤務能率を増進し、ひいては職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進する。

3 福利厚生施策の推進体制

各省各庁の長は、この計画の方針を各々の福利厚生施策に反映し、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて職員のニーズ等に対応した福利厚生施策の一体的な推進に努めるとともに、共済組合との連携強化やアウトソーシング等の推進を図ることにより、民間との均衡を考慮しつつ、福利厚生施策の効率的かつ効果的な実施に努めるものとする。

4 計画のフォローアップ

内閣総理大臣は、毎年度における本計画の実施状況について取りまとめるものとする。

第2 健康の保持増進

職員の心身の健康の保持増進の重要性について積極的な普及啓発を図り、疾病の発生を予防することにより、職員の生涯にわたる心身ともに健康な生活を実現する。

このため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。

1 生活習慣病対策

高齢社会の進行、食生活の変化等に伴い、がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の生活習慣病に係る対策が重要な課題となっている。生活習慣病を予防するためには、適切な運動を行い、健全な食生活に心がけるなどの生活習慣を維持するとともに、職員が定期健康診断の結果を有効に活用し、自らの生活の改善に努めることが重要となる。

このため、健康づくりのための教育等の充実、生活習慣病の予防に関する理解と知識の普及等を行い、定期健康診断の充実及びその結果に基づく保健指導の徹底に留意しつつ職員の生活習慣病対策を推進する。

2 喫煙対策

喫煙が健康に与える影響及び受動喫煙の危険性を踏まえ、生活習慣病等を予防する上で喫煙対策は重要な課題となっている。このため職場における受動喫煙防止対策の徹底を図るほか、職員に対する喫煙と健康に関する正しい知識の普及や禁煙希望者に対する禁煙支援を推進する。

3 心の健康づくり

職場環境の変化、職務内容の多様化・複雑化に伴う職員のストレス要因の増加にかんがみ、職員一人ひとりの心の健康の保持増進、心が不健康な状態になった職員への早期対応、円滑な職場復帰の支援と再発防止、増加傾向にある自殺の防止等に留意しつつ、体系的な教育の実施、複数省庁で共同利用できる相談体制の在り方の検討、専門機関の利用促進等の心の健康づくりの充実を図る。

4 業務等に応じた健康管理対策

職場における情報通信技術の活用の進展、業務量の増加、単身赴任の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化しており、このような多様な業務等に対応した適切な健康管理対策を実施することが必要となる。

このため、VDT作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理を行うとともに、特に長時間の超過勤務を行う職員については、医師による面接指導を実施するなど健康管理に配慮する。

また、単身赴任者の健康管理、健康に有害な業務に従事する職員の健康管理等に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。

5 職場の環境衛生対策

職員の心身の健康を保持し、勤務能率を増進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることにかんがみ、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ、職場の環境衛生対策を推進する。

6 惨事ストレス対策

地震、台風等の自然災害又は凄惨な事件、事故の対応に当たる職員、直接被害を受

けた職員及び現場に遭遇した職員が受けた精神的ストレスを早期に発見して、カウンセリング等を通じて症状の緩和を図るための対策を推進する。

第3 安全管理

職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするため、次の事項に留意しつつ、職員の安全管理対策を推進する。

1 職員の身の回りの安全管理対策

不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。

2 業務に応じた安全管理対策

危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。

3 安全管理の周知・徹底

職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。

第4 レクリエーション活動の推進

文化・教養・体育のレクリエーション活動を通じ、職員の心身の健康の保持増進及び活力の向上を図るとともに、職員の一体感を醸成するため、次の事項に重点を置いて職員のレクリエーション活動を推進する。

1 レクリエーション行事の推進

多くの職員がレクリエーションに参加する機会を確保するとともに、レクリエーション活動の適正かつ効果的な実施を図るため、レクリエーション行事の計画的な実施、行事内容の充実、適切な指導體制の確保等に留意しつつ、アウトソーシング等による効率化にも配慮し、職員のニーズ等に合わせたレクリエーション行事を企画・実施する。

2 職員の自主的なレクリエーション活動の促進

職員の自発的な心身の健康の保持増進及び生きがいのある充実した生活の確保等に資するため、活動の場の確保等をはじめとした職員の自主的なレクリエーション活動の促進に努める。

3 職員の余暇活用の促進

職員の心身の健康の保持増進、活力の向上のために余暇の有効活用は重要である。そのためスポーツ等積極的な健康づくりや活力の向上を目指す自主的活動の支援を図るための環境整備に努める。

第5 その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項

職場内外において職員が安心して良質な生活を送ることでその勤務意欲の増進を図るため、次の事項に重点を置いて職員の厚生対策を推進する。

1 カウンセリング制度の推進

職務内容・職場環境の変化、家庭環境の複雑化等に伴い、職員の悩みごとが多様化し、増加している中で、相談を通じて職員の精神的安定及び生活の安定に資するカウンセリング制度を普及することが必要となる。このため、各省各庁において相談体制の在り方の検討、カウンセリング制度の充実及び利用促進、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等に留意しつつ、カウンセリング制度を推進する。

2 職員の生活設計の支援

職員の在職中から退職後にわたる人生をより充実したものとするため、できるだけ早い時期から退職後の生活までも念頭に置いた生活設計において必要な生きがい、健康、家庭経済設計などの情報を提供し、職員自らが生活設計を行うことを支援する。

3 厚生施設の整備

職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設その他の厚生施設の整備に努める。

第6 附則

- 1 この計画の運用に関し、必要な事項は総務省人事・恩給局長通達で定める。
- 2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。
- 3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。

附 則（平成 8年3月22日 内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成8年4月1日から施行する。

附 則（平成12年12月8日 内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成13年1月6日から施行する。

附 則（平成18年3月17日 内閣総理大臣決定）
改正後の計画は、平成18年4月1日から施行する。

給実甲第1064号

平成20年8月26日

人事院事務総長

一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について（通知）

一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第22条第2項の非常勤職員に対する給与の支給について、下記のとおり指針を定めたので、これを踏まえて給与の適正な支給に努めてください。

なお、これに伴い、給実甲第83号（非常勤職員に対する6月及び12月における給与の取扱いについて）は廃止します。

記

- 1 基本となる給与を、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級（当該職務の級が2以上ある場合にあっては、それらのうち最下位の職務の級）の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること。
- 2 通勤手当に相当する給与を支給すること。
- 3 相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対しては、期末手当に相当する給与を、勤務期間等を考慮の上支給するよう努めること。
- 4 各庁の長は、非常勤職員の給与に関し、前3項の規定の趣旨に沿った規程を整備すること。

以 上

電子政府推進計画（抜粋）

平成18年8月31日

平成19年8月24日一部改定

平成20年12月25日一部改定

各府省情報化統括責任者（CIO）連絡会議決定

第2 目標達成のための施策

II 費用対効果等を踏まえた成果重視施策

2 全体最適化を目指した業務・システムの最適化

(2) 業務・システム最適化の実施

各府省は、最適化対象の業務・システムについて、最適化指針及び最適化計画に基づき最適化を実施し、可能な限り早期に経費や業務処理時間の削減などの効果を発現する。

各府省における各業務・システムの最適化の実施に当たっては、業務処理の標準化、手続の簡素化、職員による判断を必要としない業務の積極的な外部委託等の徹底した業務の見直しを民間の先駆的事例を参考にシステム化に先行して実施した上で、電子決裁の推進など行政事務の電子的処理の推進を図る。

また、いわゆる国の旧式（レガシー）システム^(注)（以下「レガシーシステム」という。）については、引き続き、特定の事業者に依存しないオープンシステムへの移行等のシステム構成の見直し、随意契約から一般競争入札への移行等の調達方法の見直し及び徹底した業務改革により、大幅な費用低減及び業務運営の合理化を図る。

(注) 中央省庁において、年間10億円以上の経費を要する情報システムであって、次のいずれかに該当するもの。

- ①汎用コンピュータ、オフコン（開発事業者独自のオペレーションシステムを搭載した中型コンピュータ）を使用したシステム及びこれらに接続するためのシステム
- ②平成6年以降、随意契約が継続しているシステム

① 人事・給与等業務・システム最適化

人事・給与等業務・システムについては、より一層の効果を上げる観点から、それまでの各府省が個別に導入することを前提とした開発を見直し、原則として、集中管理方式へ移行することとし、担当府省において必要なシステム改修を行うこととする。このため、各府省は個々に整備・運用していた既存のシステムを廃止し、原則として、2010年度末（平成22年度末）までに集中管理方式の人事・給与関係業務情報システムを導入するものとする。

人事・給与等業務・システム最適化計画(改定)の概要について

人事・給与等業務・システム最適化計画については、より一層の効率化及び合理化を図る観点から、それまでの各府省個別導入方式を前提とした開発を見直し、原則として2010年度末（平成22年度末）までに集中管理方式の人事・給与システムを導入することとし、以下のとおり最適化項目等の見直しを行った。

1. 主な改正点

- ① 更なる効率化の観点から、運用方法を原則として集中管理方式に変更
- ② 各府省のシステム移行について、合理的かつ効率的な移行作業を行うために必要な措置を追加
- ③ ヘルプデスクの設置による効率的なシステム運用の確保を追加
- ④ 経費削減を図る観点から、共同利用システム基盤への参加の検討実施を追加
- ⑤ 合理化効果の観点から、標準機能の見直し

2. 削減効果

- ① 経費削減効果について、集中管理方式に変更した後のシステムと現行システムについて比較した結果、経費削減効果としては年間約7.2億円（防衛省は除く）と試算。
- ② 業務処理時間の短縮効果について、標準機能の見直しを実施した結果、年間延べ約1,050万時間の短縮と試算。なお、標準機能から除外した出勤管理について、代替措置を導入した場合には、更に年間約110万時間の短縮を予定。

3. その他の改正事項

- ① 各府省は個々に整備・運用していた既存のシステムを廃止し、原則として、2010年度末（平成22年度末）までに集中管理方式の人事・給与システムを導入。
- ② 開発主体及び運用主体の明示。
- ③ システムの開発経費及び運用経費について、利用府省等が分担することを明示。
- ④ 最適化計画について、必要に応じて見直しを実施。

(出典：第26回 CIO連絡会議資料)

国家公務員制度改革基本法（平成二十年法律第六十八号）

目次

- 第一章 総則（第一条—第四条）
- 第二章 国家公務員制度改革の基本方針（第五条—第十二条）
- 第三章 国家公務員制度改革推進本部（第十三条—第二十三条）
- 附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

（基本理念）

第二条 国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 一 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと。
- 二 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること。
- 三 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること。
- 四 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること。
- 五 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと。
- 六 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること。
- 七 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること。

（国の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、国家公務員制度改革を推進する責務を有する。

（改革の実施及び目標時期等）

第四条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずるものとする。

2 政府は、前項の措置を講ずるに当たっては、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

第二章 国家公務員制度改革の基本方針

（議院内閣制の下での国家公務員の役割等）

第五条 政府は、議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職（以下この項において「国家戦略スタッフ」という。）を、各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（以下この項において「政務スタッフ」という。）を置くものとする。
- 二 国家戦略スタッフ及び政務スタッフ（以下この号において「国家戦略スタッフ等」という。）の任用等については、次に定めるところによるものとする。
- イ 国家戦略スタッフ等は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
- ロ 国家戦略スタッフ等を有効に活用できるものとするため、給与その他の処遇及び退任後の扱いについて、それぞれの職務の特性に応じた適切なものとする。

2 政府は、縦割り行政の弊害を排除するため、内閣の人事管理機能を強化し、並びに多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く。以下単に「幹部職員」という。）を対象とした新たな制度を設けるものとする。
- 二 課長、室長、企画官その他の管理職員（地方支

分部署等の職員を除く。以下単に「管理職員」という。)を対象とした新たな制度を設けるものとする。

三 幹部職員の任用については、内閣官房長官が、その適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行うものとする。

四 幹部職員及び管理職員(以下「幹部職員等」という。)の任用に当たっては、国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努めるものとする。

五 幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずるものとする。

3 政府は、政官関係の透明化を含め、政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確なものとし、国民の的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 職員が国会議員と接触した場合における当該接触に関する記録の作成、保存その他の管理をし、及びその情報を適切に公開するために必要な措置を講ずるものとする。この場合において、当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意するものとする。

二 前号の措置のほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるようにするための措置その他の措置を講ずるものとする。

4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。

一 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定

二 次条第三項に規定する幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理

三 次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施

四 次条第三項に規定する課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整

五 管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準の作成及び運用の管理

六 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整

七 幹部職員等以外の職員の府省横断的な配置に関する指針の作成

八 第二項第三号に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成

九 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理

十 次条第四項第二号に規定する目標の設定等を通じた公募による任用の推進

十一 官民の人材交流の推進
(多様な人材の登用等)

第六条 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、採用試験に次に掲げる種類を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。

イ 総合職試験 政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験

ロ 一般職試験 的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験

ハ 専門職試験 特定の行政分野に係る専門的な知識を有するかどうかを重視して行う試験

二 前号の措置に併せ、次に掲げる採用試験の区分を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。

イ 院卒者試験 大学院の課程を修了した者又はこれと同程度の学識及び能力を有する者を対象とした採用試験

ロ 中途採用試験 係長以上の職への採用を目的とした採用試験

2 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修その他の能力開発によって得られた成果を人事評価に確実に反映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずるものとする。

3 政府は、次に定めるところにより、管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための仕組み(以下「幹部候補育成課程」という。)を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者(以下「課程対象者」という。)であること又は課程対象者であったことによつて、管理職員への任用が保証されるものとしてではなく、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。

- 一 課程対象者の選定については、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行うものとする。
 - 二 課程対象者については、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定するものとする。
 - 三 管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修を行うものとする。
 - 四 国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与するものとする。
- 4 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
- 一 幹部職員等に求められる役割及び職業倫理を明確に示すとともに、これらを人事評価の基準とするための措置を講ずること。
 - 二 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定めるものとする。
- 5 政府は、高度の専門的な知識又は経験の求められる職に充てる人材を国の行政機関の内外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要な措置を講ずるものとする。

(官民の人材交流の推進等)

第七条 政府は、官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めるため、現行の制度を抜本的に見直し、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で、国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)第一条に規定する人事交流について、その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うこと。
- 二 課程対象者に、民間企業その他の法人における勤務の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。
- 三 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずること。

(国際競争力の高い人材の確保と育成)

第八条 政府は、国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずること。
- 二 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の

機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

(職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底)

第九条 政府は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 人事評価について、次に定めるところにより行うものとする。
 - イ 国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること。
 - ロ 業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする。
 - ハ 職員に対する評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずること。
- 二 職務上知ることのできた秘密を漏らした場合その他の職務上の義務に違反した場合又は職務を怠った場合における懲戒処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置を講ずること。
- 三 国家賠償法(昭和二十二年法律第二百五号)に基づく求償権について、適正かつ厳格な行使の徹底を図るための措置を講ずること。
(能力及び実績に応じた処遇の徹底等)

第十条 政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること。
- 二 優秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずること。
- 三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。
 - イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用を拡大するための措置を講ずること。
 - ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることに ついて検討すること。
 - ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。

(内閣人事局の設置)

第十一条 政府は、次に定めるところにより内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、第四条第一項の規定にかかわらず、この法律の施行後一年以内を目途として講ずるものとする。

一 内閣官房長官は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負うとともに、第五条第四項に掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管するものとする。

(労働基本権)

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

第三章 国家公務員制度改革推進本部

(国家公務員制度改革推進本部の設置)

第十三条 国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(所掌事務)

第十四条 本部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 国家公務員制度改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整に関すること。

二 国家公務員制度改革に関する施策の実施の推進に関すること。

(組織)

第十五条 本部は、国家公務員制度改革推進本部長、国家公務員制度改革推進副本部長及び国家公務員制度改革推進本部員をもって組織する。

(国家公務員制度改革推進本部長)

第十六条 本部長は、国家公務員制度改革推進本部長(以下「本部長」という。)とし、内閣総理大臣をもって充てる。

2 本部長は、本部の事務を総括し、所部の職員を指揮監督する。

(国家公務員制度改革推進副本部長)

第十七条 本部に、国家公務員制度改革推進副本部長(以下「副本部長」という。)を置き、国務大臣をもって充てる。

2 副本部長は、本部長の職務を助ける。

(国家公務員制度改革推進本部員)

第十八条 本部に、国家公務員制度改革推進本部員(以下「本部員」という。)を置く。

2 本部員は、本部長及び副本部長以外のすべての国務大臣をもって充てる。

(資料の提出その他の協力)

第十九条 本部は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、国の行政機関の長に対して、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。

2 本部は、その所掌事務を遂行するため特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(事務局)

第二十条 本部に、その事務を処理させるため、事務局を置く。

2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。

3 事務局長は、関係のある他の職を占める者であつて、かつ、公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者をもって充てられるものとする。

4 事務局長は、本部長の命を受け、局務を掌理する。

(設置期限)

第二十一条 本部は、その設置の日から起算して五年を経過する日まで置かれるものとする。

(主任の大臣)

第二十二条 本部に係る事項については、内閣法(昭和二十二年法律第五号)にいう主任の大臣は、内閣総理大臣とする。

(政令への委任)

第二十三条 この法律に定めるもののほか、本部に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章の規定は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(地方公務員の労働基本権等)

第二条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 本部は、第十四条に掲げる事務のほか、前項の検討に関する事務をつかさどる。

公務員制度改革に係る「工程表」について

平成 21 年 2 月 3 日
国家公務員制度改革推進本部決定

今般の公務員制度改革は、「国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行すること」(国家公務員制度改革基本法(平成 20 年法律第 68 号。以下、「基本法」という)第 1 条)を目的とし、これを達成するため、以下の 7 つの改革の基本理念に則った改革を進めることとしている。

- 1 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと
- 2 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること
- 3 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること
- 4 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること
- 5 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと
- 6 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができ
る環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること
- 7 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を
確立すること

この改革を大胆かつ着実に推進するためには、まず、基本法に掲げる改革事項全体について、何をいつまでに実現するかという改革の全体像につき、予め政府として決定することが重要である。このような観点から、内閣人事・行政管理局(仮称)の設置等を定める「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の今通常国会への提出に先駆け、別紙のとおり、「工程表」を策定する。

公務員制度改革に係る「工程表」

(目 次)

- I 工程表策定にあたっての基本的考え方
- II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置
- III 国家戦略スタッフ、政務スタッフ
- IV 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底
 - 1 新たな採用試験制度
 - 2 幹部候補育成課程
 - 3 公募・官民人材交流の推進
 - 4 能力・実績主義の徹底
 - 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 －「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築
 - 6 その他の課題
- V 労働基本権の検討
- VI 今後における公務員制度改革の進め方

I 工程表策定にあたっての基本的考え方

本工程表においては、改革の①措置や検討の方向性、②検討の結論を得る時期や関係法律案の提出時期、③実施時期等をできる限り明らかに示すこととする。

その際、基本法が定める

- 1 内閣人事局設置のために必要な法制上の措置については1年以内、
- 2 その他の法制上の措置については3年以内、
- 3 改革全体の実施については5年以内

というスケジュールに関し、本工程表では、できる限り改革を前倒しし、改革全体の実施については、「5年以内」を「4年以内」に短縮することとする。このため、「その他の法制上の措置」についても、可能な限り2年以内に前倒しすることを目指す。

具体的には、

- ① 平成21年においては、新たな人事評価制度の導入と政府全体を通ずる採用昇任等基本方針（職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針）の策定により、能力・実績主義の人事管理を推進する。特に、幹部職員等について、一元管理実施の際の基礎となる適切な人事評価を徹底する。また、幹部職員等の一元管理、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置のための法整備を行うほか、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するための法整備を行うこととする。
- ② 平成22年においては、内閣人事・行政管理局（仮称）の設置により、幹部職員等の一元管理等を開始するとともに、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理に関する説明責任を果たす体制を整備する。また、一般職給与法等の改正により、能力・実績主義の更なる徹底のための法整備、定年まで勤務できる環境整備のための法整備を行う。加えて、新たな人事評価の運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。
- ③ 平成23年においては、定年延長の検討など、検討に時間を要する課題についての結論を得るとともに、順次、新たな人事制度への移行を図り、全体として、平成24年までに新たな人事制度に移行し、基本法に基づく措置を全て実施することを基本とし、Ⅱ以下に掲げるスケジュールの下、逐次具体化を図る。その際、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

II 幹部職員等の一元管理の導入と内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

政治主導により、いわゆる「縦割り行政の弊害」を排除し、各省の立場を超えて、政府全体の立場に立った視野を持つ人材を官民から積極的に登用すること等が可能となるよう、基本法に沿って内閣の人事管理機能を強化する。併せて人事管理機能と組織管理機能の有機的な連携を図ることにより、行政需要に応じた組織・人材の

府省横断的な再配置や総人件費管理、行政運営とそのため的人事管理の総合的な改革等を進め、行政改革全般を内閣主導で継続的に推進すること等を可能とする。このため、内閣官房に両機能を一体的に担う内閣人事・行政管理局（仮称）を、平成22年4月を目途に設置する。

(1) 一元管理の導入

内閣人事・行政管理局（仮称）の担うべき幹部職員等の一元管理を実現するため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

(2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の設置

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置等のため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

内閣人事・行政管理局（仮称）は、人事管理機能と組織管理機能のシナジー効果をあげるとともに、人事の都合で機構・定員査定が行われ、行政組織の肥大化を招くといった問題が生じないように、効果的なファイアー・ウォールを設けるなど人事管理機能と組織管理機能との間で連携と緊張を確保できるような組織・運営とする。

内閣人事・行政管理局（仮称）の設置に際しては、組織が肥大化することのないよう留意する。

Ⅲ 国家戦略スタッフ、政務スタッフ

議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、内閣官房に国家戦略スタッフ（仮称）を、各府省に政務スタッフ（仮称）を置くことができるものとする。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度中に国家戦略スタッフ・政務スタッフの設置を可能とするための措置を講ずることとする。

Ⅳ 多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底

1 新たな採用試験制度

I種試験合格者が身分固定的に幹部候補となり、横並びで昇進するいわゆる「キャリアシステム」を廃止するため、現行のI種、II種、III種等の採用試験の種類を見直し、重視する能力に着目した総合職試験、一般職試験、専門職試験を設けることとする。また、多様な能力を持った人材を公務員として採用するため、中途採用試験を新設するなどの措置を講ずるほか、国際対応に重点を置いた採用を

行うための措置について、併せて講ずることとする。

真に能力ある多様な人材を能力と実績の評価に基づいて幹部候補として育成し、幹部へと登用する仕組みを実現するため、採用試験制度の改革は、できる限り早期に実現することが重要であるが、一方で、受験者等への周知期間として2年程度を確保することが必要であることを踏まえ、以下のようなスケジュールで推進することとする。まず、平成21年度中に新たな採用試験の方向性を決定し、平成22年度初頭に、受験資格、試験科目等受験者の準備に必要な情報を公表する。次いで、平成23年度初頭までに試験実施の詳細について検討し、新試験の実施に必要な細目を公表した上で、平成24年度前半より新試験を実施する。

2 幹部候補育成課程

新たに導入される幹部職員等の一元管理機能をより実効あらしめるものとするためには、幅広い視野から政策を企画立案し、適切に業務を管理することができる能力を持つ人材を育成することが重要である。このため、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を政府全体として総合的かつ計画的に育成する仕組みとして幹部候補育成課程を設ける。

このような幹部職員及び管理職員にふさわしい職員の育成はできる限り早期に始める必要があることから、当該課程は、内閣人事・行政管理局（仮称）が作成した統一的基準に基づき、必要な研修等を含め平成22年度より実施する。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出する。

3 公募・官民人材交流の推進

多様かつ優秀な人材の登用のためには、1及び2のような公務内における人材育成に加え、公務内外からの公募及び官民人材交流を一層推進する必要がある。平成23年度より新たな仕組みの下で公募及び官民人材交流を推進するため、以下のような方策を講ずることとする。

- ① まず、国家公務員法において、公募に係るプロセスや公募に付する幹部職等についての数値目標を定めること等を明記することにより、公募をより一層推進する必要がある。このため、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙2に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、平成22年度よりこれに基づく公募を実施する。
- ② 次いで、官民の人材交流をより一層推進するため、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」に基づく人事交流につき、手続きの簡素化、対象の拡大等（所管業種との交流に関する規制の見直しを含む）を図るとともに、国と企業の間における人事交流のみならず、個人に着目した官民の人材交流を促進するために、必要な法制等につき検討し、平成22年に所要の法制上の措置を講ず

ることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

- ③ このほか、更なる官民の人材交流を推進するとともに官民の人材の流動性を高めるため、給与、退職手当、年金等の制度改革の必要性について検討した上、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

4 能力・実績主義の徹底

(1) 新たな人事評価制度及び採用昇任等基本方針の導入

1～3の方策により公務内に確保された様々な人材をその能力・実績に基づき活用し、処遇していくためには、まず、平成 19 年の国家公務員法改正で新たに設けられた人事評価制度及び採用昇任等基本方針の仕組みを確実に施行していくことが必要となる。

基本法においては、人事評価について、「国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること」、「業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする」、「職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること」等が定められていることを踏まえ、これらに対応できる新たな人事評価制度を平成 21 年 4 月から導入することとし、必要な政令等の整備を行う。当該評価制度については、平成 22 年にその運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととする。

採用昇任等基本方針については、採用年次、採用試験の種類にとらわれないこと等能力・実績に基づく任用の徹底、特に本省課長級以上の官職への昇任等について厳格に運用すること及び男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）に沿って女性の採用及び登用の拡大等を行うことについて規定することとし、平成 21 年 3 月までに閣議決定し、各任命権者においては、同方針に沿った人事運用を徹底することとする。

(2) 幹部職員、管理職員の任用・給与の弾力化

政府がその時々の課題に的確に対応するためには、特に幹部職員・管理職員の配置について弾力的に行えるようにすることが重要であり、「新たな制度」を設ける必要がある。このため、まず、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」（別紙 2 に沿って立案する。）を今通常国会に提出し、適格性審査等特別な任用手続が導入される幹部職員について適材適所の人事を行うため、勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内で弾力的に降任することができるような措置を講ずることとする。

また、幹部職員賞与の傾斜配分化を実施するため、平成 21 年中可能な限り早期に一般職給与法の改正を行うことを目指し、速やかに人事院に対し勧告の要請を行うこととする。

加えて、幹部職員、管理職員の任用・給与その他の処遇のあり方全般について、職務の特性や能力及び実績に応じた弾力的なものとするため、平成 23 年度から、管理職員の任用弾力化、管理職手当（特別調整額）の傾斜配分の強化等を可能とするため、平成 22 年に所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 — 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築

平成 19 年の国家公務員法改正により、法の定める暫定期間経過後、各府省等職員による再就職のあっせんは全面禁止される。また、暫定期間中も、予算と権限を背景にした押しつけ的あっせんは禁止されている。これらの法改正を厳正に施行する。

これに加え、平成 21 年以降、以下のとおり定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取組を進めることで、早期退職慣行について更なる是正を図り、平成 23 年から、いわゆる「天下り」の根絶に対応した新たな人事制度を実現する。

(1) 定年まで勤務できる環境の整備

早期退職慣行の是正に伴う職員の在職期間の長期化による人事の停滞を防ぎ、組織の新陳代謝を確保するため、能力・実績主義に基づき適材適所の人事を進める一方、総人件費の抑制を図りながら、高齢職員の能力を活かすための任用・給与制度の運用を可能とする必要がある。このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成 22 年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。また、職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直しを行い、平成 22 年度から実施する。

(2) 再任用の原則化に向けた取組

雇用と年金の連携を図ることにより職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備していく必要がある。また、高齢職員がこれまでに培ってきた知識や経験、技術を活用して、より質の高い行政サービスを国民

に提供できるようにしていくことは、重要な課題である。定年延長の制度化に先駆けて、当面、意欲と能力のある希望者について、原則再任用できるようにする必要がある。このため、再任用職員の担う業務や組織のあり方、定員・定数管理のあり方等を見直すとともに、必要な措置について検討を行い、平成 21 年中に結論を得ることとする。また、平成 25 年度から 60 歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえ、再任用職員の給与等について所要の措置を講じた上で、平成 24 年度から、意欲と能力のある希望者についての再任用の原則化を実施することとする。なお、その際、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

(3) 定年延長の検討

定年延長の制度化により雇用と年金の接続が可能となる一方で、高齢職員層の人員が大幅に増加し、総人件費の増大の要因となる。そのため、総人件費の抑制という観点にも留意して、役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成 23 年中に一定の結論を得ることとする。また、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。なお、定年延長を制度化する時期については、民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする。

なお、上記(1)から(3)までの検討に際しては、民間企業において、定年制度の廃止、定年延長又は継続雇用制度の導入が義務付けられていることを踏まえるとともに、総人件費の抑制を念頭に置きつつ、総合的な対策を講じていく必要がある。このため、職員の在職期間の長期化、高齢職員の増加に対応して高齢職員の知識や経験、技術を活かすにふさわしい職務のあり方や勤務形態を検討するとともに、組織のフラット化やスタッフ職の増加への対応を含む組織のあり方や業務実施体制についても併せて検討する必要がある。また、高齢職員の給与水準及び給与体系のあり方、退職給付のあり方、定員・定数管理のあり方等について抜本的に見直す。加えて、優秀な人材を公務部内に確保する観点からも、給与カーブの更なるフラット化や、民間における取組も踏まえた、職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策、職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく必要がある。また、(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討する。このため、政府部内に関係府省からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進めることとする。

6 その他の課題

(1) 政官接触に関する記録の管理等

政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確化するため、以下の措置を講ずる。

- ① 職員が国会議員と接触した場合における記録の作成、保存その他の管理及び当該情報を適切に公開するための措置について、関係者と調整の上、平成 21 年中にルールの策定を行うこととする。
- ② このほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるよう、今通常国会に提出を予定している公文書の管理等に関する法律案（仮称）により、公文書の管理等に関する基本的事項を定めるなどの措置を講ずる。

(2) 懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施、求償権 of 適正かつ厳格な行使

懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施、求償権 of 適正かつ厳格な行使については、必要な基準、手続等の整備を図ることとし、平成 21 年中に必要な措置を講ずる。

(3) 業務の簡素化

超過勤務の縮減のため、平成 21 年から、各府省における取組を確認しつつ、業務の簡素化のための計画の検討、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させることに対応できる新たな人事評価制度の導入等の取組を政府全体として推進する。

V 労働基本権の検討

級別定数管理に関する事務をはじめ、人事院から内閣人事・行政管理局（仮称）に事務の移管を行うことを踏まえ、また、国家公務員の使用者たる政府が、主体的かつ柔軟に勤務条件に関する企画立案を行い、コストパフォーマンスの高い行政を実現していく観点からも、自律的労使関係制度への改革は重要かつ必要不可欠な課題である。

国民に開かれた自律的労使関係制度の措置へ向け、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大等に関する具体的制度設計について、平成 21 年中に国家公務員制度改革推進本部労使関係制度検討委員会の結論を得る。その上で、平成 22 年中に所要の法律案を国会に提出し、準備期間を経て平成 24 年までに施行する。

VI 今後における公務員制度改革の進め方

上記の改革の実施にあたっては、国家公務員制度改革推進本部事務局は、人事院、関係府省等と連携しつつ、改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整にあた

る。

また、本工程表は必要に応じ改訂されるものとするが、国家公務員制度改革推進本部事務局は、本工程表の実施状況につきフォローアップを行い、少なくとも毎年1回、国家公務員制度改革推進本部にその結果を報告することとする。

これらの改革工程においては、国家公務員制度改革推進本部顧問会議に対し重要事項についての審議を求めることとする。

国家公務員法等の一部改正の基本方向

I 幹部職員等の一元管理等関係

(1) 幹部職への任用等に係る特例

① 適格性審査及び幹部候補者名簿

内閣総理大臣は、幹部職員、任命権者が推薦した者、幹部職の公募に応募した者等について、幹部職に必要な標準職務遂行能力の有無を判定する適格性審査を行うとともに、当該審査に合格した者について、定期的に、及び任命権者の求めがある場合その他必要がある場合は随時、幹部候補者名簿を作成し、任命権者に提示するものとする。

内閣総理大臣は、上記権限を内閣官房長官に委任するものとする。

② 幹部職への任用

職員の幹部職への任用は、幹部候補者名簿に記載された者であって、選考又は人事評価に基づき、当該官職への適性を有すると認められる者の中から任命権者が行うものとする。

幹部職員の任免を行う場合には、あらかじめ内閣総理大臣及び内閣官房長官に協議した上で、当該協議に基づいて行うものとする。内閣総理大臣及び内閣官房長官は、必要と認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の任免について協議を求めることができることとする。

③ 幹部職に係る公募

幹部職に係る公募（官職の候補者の募集）は、内閣総理大臣が、任命権者の通知を受けて、又は任命権者との協議に基づき、行うこととする。

④ 幹部職等の職務明細書

任命権者は、内閣総理大臣の同意を得て、任用及び人事評価の基礎とするために、幹部職等の職務の具体的な内容及び当該官職に求められる能力・経験を記載した職務明細書を幹部職に係るものから段階的に作成するものとする。

⑤ 幹部職員及び管理職員についての定数の設定・改定

機構・定員管理機能、級別定数管理機能（指定職については号俸格付機能）、柔軟化定数に関する機能を一体的に発揮することにより、幹部職及び管理職の府省横断的な再配置を行うこととする。

⑥ その他、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整、人事情報の管理、職務の特殊性を有する職員の取扱等に関する規定を整備する。

(2) 採用昇任等基本方針の記載事項の追加等

- ① 採用昇任等基本方針中に、管理職の任用に関する基準、任命権者を異にする官職への昇任・転任の指針、官民の人材交流の指針、公募に付する幹部職等の数の目標等の公募の指針を定めることとする。
- ② 内閣総理大臣は、採用昇任等基本方針に沿った職員の採用等を確保するため、任命権者に必要な措置を講じさせることができることとする。

(3) 公募

公募（外部公募、部内公募、内外公募）に付された官職への任命については、公募に応募した者であって、当該者に共通して用いることのできる能力の実証により、当該官職に必要な標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行うことを原則とする。

(4) 幹部候補育成課程

- ① 任命権者は、管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための課程を設けるものとする。
- ② 内閣総理大臣は、課程の運用に当たって遵守すべき基準を定めるとともに、基準に照らして必要がある場合には、任命権者に対し必要な措置をとることを求めることができることとする。
- ③ 内閣総理大臣は、課程対象職員を対象として、政府全体を通じて行うべき研修を実施するものとする。
- ④ 課程対象職員の、任命権者を異にする官職への昇任・転任の調整に関する規定を整備する。

(5) 幹部職員の任用の弾力化等

- ① 勤務実績等を勘案した上で、幹部職員の範囲内における降任を弾力的にできる規定を整備する。
- ② 適格性審査に合格しなかった幹部職員の降任等を可能とする。

Ⅱ 内閣人事・行政管理局（仮称）設置関係

(1) 内閣人事・行政管理局（仮称）の機能

- ① 内閣人事・行政管理局（仮称）は、(ア)政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を果たすための機能、(イ)基本法第5条第4項に掲げる幹部職員等の一元管理に関する機能及びこれらに関連する機能、(ウ)行政管理に関する機能等を担うこととする。

- ② 上記①の機能を実効的に発揮することができるよう、関係行政機関が担っている機能について内閣官房への移管等を行う。
- (ア) 国家公務員制度の企画・立案、中央人事行政機関たる内閣総理大臣を補佐する事務（人事管理の方針・計画等の総合調整、標準職務遂行能力・採用昇任等基本方針・人事評価・能率・厚生・服務・退職管理等）、退職手当、特別職の給与等（総務省人事・恩給局関係）
- (イ) 行政制度一般の基本的事項、行政機関の機構・定員・運営、機構・定員の審査、行政情報システム、独立行政法人制度、独立行政法人等の審査等（総務省行政管理局関係）
- (ウ) 級別定数の設定及び改定（指定職については号俸の格付）、任用に関する企画立案、方針決定、基準策定、目標設定等（以下「企画立案等」という。）、研修に関する企画立案等、試験に関する企画立案等、人事院が行う勧告・意見の申出・人事院規則の制定改廃に関する要請、人事院が人事院規則を制定改廃しようとする場合における事前の意見申出（人事院関係）
- ※ これらの機能移管に併せ、人事行政の公正確保等の観点から、人事院による意見の申出等必要な措置を講ずる。
- (エ) 内閣の庶務のうち人事行政に関する事項（事務次官・局長等の任免の内閣承認等）（内閣官房内閣総務官室関係）
- (オ) 総人件費の基本方針、人件費予算の配分方針の企画・立案・総合調整、人事行政の観点からの職員旅費の制度・運用への関与、福利厚生観点からの国家公務員宿舎の企画立案への関与等（財務省主計局・理財局関係）
- (カ) 官民人材交流センターの運営の指針等（内閣府官民人材交流センター関係）

(2) 内閣人事・行政管理局（仮称）の組織

- ① 内閣官房に内閣人事・行政管理局（仮称）を置く。
- ② 内閣人事・行政管理局（仮称）に、内閣人事・行政管理局長（仮称）を置く。

Ⅲ 国家戦略スタッフ・政務スタッフ関係

(1) 国家戦略スタッフの設置

- ① 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職（以下「国家戦略スタッフ」という。）を置くことができるものとする。

- ② 国家戦略スタッフの任免は、内閣総理大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 国家戦略スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 国家戦略スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 国家戦略スタッフの服務は、内閣危機管理監に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、国家戦略スタッフを兼ねることができるものとする。
- ⑦ 内閣総理大臣補佐官は廃止する。

(2) 政務スタッフの設置

- ① 各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職（以下「政務スタッフ」という。）を置くことができるものとする。
- ② 政務スタッフの任免は、大臣の申出により、内閣において行うものとする。
- ③ 政務スタッフは、非常勤とすることができるものとする。
- ④ 政務スタッフの給与は、次官級から課長級の幅を持たせた給与体系とする。
- ⑤ 政務スタッフの服務は、大臣政務官に準じたものとする。
- ⑥ 国会議員は、政務スタッフを兼ねることができるものとする。

※その他、関連法において上記に掲げる措置に準じた措置を講ずる。