

「平成25年度における人事管理運営方針」のポイント

当面の人事管理の課題

- 経済の再生や東日本大震災からの復興などの喫緊の課題に果敢に対応し、国民の期待に応えるためには、内閣を支える国家公務員が、緊張感を保ちつつ誇りと責任を持って職務にあたり、個人そしてチームとしても、持てる力を存分に発揮していくことが必要
- 能力及び実績に基づく人事管理を一層推進し、多様な人材の活用、士気の確保を図るとともに、公務の公正性を確保することにより、国家公務員が専門家として持てる力を最大限に発揮し、行政機能や政策効果を最大限向上させることを目指す
- 国家公務員制度改革についても、政府としてこれまでの経緯を総括した上で必要な改革を推進

平成25年度における人事管理の統一的な方針（ポイント）

【能力及び実績に基づく人事管理の徹底】

- ① 人事評価の適正かつ公正な実施と円滑な運用を確実にするため、定められた基準、方法等に則って人事評価を行うよう職員に対する指導を徹底。その上で、評価者訓練を着実に推進するとともに、制度の公正な実施の確保のため評価の適切な審査、必要に応じた評価者の評価への反映等を行う。さらに、コスト意識等に留意した目標を設定するなどの取組を推進
- ② 「採用昇任等基本方針」を踏まえ、平成24年度から実施されている新たな採用試験の導入の趣旨も考慮し、採用年次や採用試験の種類・専門区分にとらわれない人事管理をより一層徹底
- ③ 府省等内の人材配置、キャリア形成について、省庁再編前の採用にとらわれず、中堅・若手職員を中心に幅広い経験を積ませるよう努める
- ④ 新規採用について、有能な人材の厳選に努めながら、「国家公務員の新規採用の方針について」（平成25年3月26日閣議決定）等に基づき、人件費の抑制に配慮しつつ、定員の範囲内で、適切に行う

【多様な人材の確保と活用】

- ⑤ 平成25年4月から障害者の法定雇用率が引き上げられる（改正障害者雇用促進法、国は2.1%→2.3%）ことを踏まえ、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

【適正な退職管理の推進及び職員の高齢化への対応】

- ⑥ 「退職管理基本方針」等に沿って、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の指導・周知の徹底、再就職状況の把握・公表等に取り組む。再就職等規制違反が疑われる事例については、必要な調査を行うなど、適切に対応
- ⑦ 早期退職募集制度について適正な運用を図るとともに、官民人材交流センターが行う民間の再就職支援会社を活用した再就職支援に当たっては、再就職支援の仕組みや実施状況について透明性を確保
- ⑧ 「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）に沿って、同年度の定年退職者等の再任用に係る希望の把握、能力・実績主義に基づく信賞必罰の人事管理の徹底等により、雇用と年金の接続を見据えた再任用制度の円滑な運用を図る

【職員的能力開発・啓発の推進】

- ⑨ 職員の事務能率を増進し、効率的な行政を実現するため、総務省が実施する情報システム統一研修を情報システムの企画立案、管理を実施する職員に受講させる等により、職員の情報システムに関する知識・能力の計画的な向上に努める