

## 採用昇任等基本方針

平成 21 年 3 月 3 日  
閣 議 決 定  
平成 22 年 6 月 22 日  
一 部 変 更  
平成 22 年 12 月 17 日  
一 部 変 更

### 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、国家公務員法に基づく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。その際、「官を開く」観点から、官民を超えて有為の人材を登用するとともに、他分野での勤務を経験することにより職員の能力向上及び意識改革を進めるため、人事交流の拡充を図る。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、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17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、採用手続における公開性・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、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、男女基本計画の定めるところにより、登用を図る。また、同計画の定めるところにより、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するとともに、研修の機会の充実を図る。

加えて、同計画の定めるところにより、仕事と生活の調和の推進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、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、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等

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、官民を超えて有為の人材を登用するとともに、職員の意識改革をはじめ、人材の育成、行政運営の活性化等を図ることが必要である。また、公務部門で培ってきた専門的な知識経験を民間等の他の分野で活用することも求められている。このような観点から、人事交流機会の拡充に係る環境を整備しつつ、官民人事交流制度、任期付職員制度、休職制度等を積極的に活用し、「官から民」、「民から官」の双方向の人事交流のより一層の拡充を図る。その際、職務の特殊性等を踏まえるとともに、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、制度を的確に運用する。

その他、職員の国際機関等への派遣などの拡充を図る。

## (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、公正な一定の手續に従い、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（平成19年法律第108号）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。