

公務員人事管理に関する報告の骨子

公務員に対する国民の批判を真摯に受け止め、国民からの信頼回復が必要

1 新たな人事評価制度の導入 ～能力・実績に基づく人事管理の推進～

- ・ 人事評価の枠組みについて、フィードバック、苦情処理等を含め更に検討
- ・ 評価結果の任免、給与、育成への活用方法について基本的考え方を提示。識別力の向上など評価の客観性・安定性確保が重要

2 専門職大学院等に対応した人材確保 ～人材供給構造変化への対応～

- ・ 有為の人材確保には、行政官の役割明確化、仕事の魅力の発信、人材供給源の開拓等が必要
- ・ 「霞が関インターンシップ」や講演会など募集活動強化と併せ、関係者の意見を把握しつつ、採用試験をはじめとする採用の在り方を早急に検討

3 新たな幹部要員の確保・育成の在り方 ～キャリア・システムの見直し～

- ・ ①「採用時1回限りの選抜」によらない公平で効果的な能力・実績に基づく選抜、②行政課題に機動的に対応できる幹部要員を訓練育成する仕組みの構築につき、広く合意の形成が必要
- ・ 幹部に求められる資質・適性、人材誘致に有効な訓練機会、幹部要員の選抜方法などにつき、検討が必要。－当面、I種における選抜強化、II・III種の登用促進が重要

4 官民交流の拡大

- ・ 交流拡大は、組織の活性化や閉鎖性を見直す上で重要。具体的推進策は、その意義・目的を明確にした上で、職業公務員との役割分担や公正性の確保に留意しつつ検討することが重要
- ・ 公募制には、部内育成との適切な組合せや公正な能力検証が重要

5 退職管理 ～高齢期の雇用問題～

平成25年度から無年金期間が生じることを踏まえ、民間同様、65歳までの雇用継続を前提に、定年延長、再任用の義務化等について、処遇の在り方等の問題も含め研究会を設けて総合的に検討

6 労働基本権問題の検討

労働基本権問題の検討に際しては、公務員の職務の公共性や地位の特殊性、財政民主主義との関係、市場の抑止力との関係、国民生活に与える影響等について検討が必要

7 勤務時間の見直し

来年の勧告を目途に、勤務体制等の準備を行った上で民間準拠を基本として勤務時間を見直し

8 超過勤務の縮減

在庁の実態を踏まえ、府省ごとに在庁時間の縮減目標を設定するなど政府全体の計画的な取組が肝要。超過勤務手当予算の確保が必要。弾力的な勤務時間制度等の導入を検討

9 その他

- ・ 採用試験年齢要件を検討、女性の採用登用を推進、米国政府への実務体験型派遣研修を新設
- ・ テレワーク(在宅勤務)の前提としての勤務時間制度の在り方等について研究会を設けて検討
- ・ 職場における心の疾病の早期発見のための方策の検討、「職場復帰相談室」等の拡充