

公務員制度改革の大枠（抜粋）

（平成13年3月27日 行政改革推進本部決定）

2 公務員制度改革の基本的方向

（1）公務員一人一人の意識・行動原理の改革

② 多様な人材の確保・育成・活用

（女性の採用・登用の拡大）

女性職員等に対するヒアリングでは、女性の登用を進めるためには、まず女性の採用を増やすことが必要である、出産、育児、介護等に対応しやすい勤務環境の整備が必要であるなどの意見が出されている。

これらの意見等を踏まえ、女性の採用・登用を拡大するため、採用試験制度の見直しや公募制など多様なキャリア・パスを個々人が選択できるような仕組みの導入を図るとともに、超過勤務の縮減や出産、育児、介護等のための休業、休暇等の取得を容易とする環境の整備などを行う。

公務員制度改革の大枠(ポイント)

1. 公務員制度改革の意義

中央省庁改革に続く第二段階として行政を支える公務員自身の意識、行動様式の改革を行うため、公務員制度について、行政改革大綱の完全実施を含む抜本的な改革を行う。

2. 公務員制度改革の基本的方向

○ 中立公正で国民から信頼される、質の高い効率的な行政の実現

(1) 公務員一人一人の意識・行動原理の改革

(目指すべき公務員像)

自ら能力を高め、互いに競い合う中で、使命感と誇りを持って職務を遂行し、諸課題への挑戦を行う、国民に信頼される「公務員」

① 信賞必罰の人事制度の確立

- ・ 能力、実績等を反映した新たな給与体系を構築(例えば、給与を「職務遂行能力に基づく部分」、「職務の責任の大きさに基づく部分」、「具体的にあげた業績に基づく部分」等に分割し、各項目ごとの結果を反映した給与を決定)
- ・ 採用段階の区分(I種、II種、III種、事務官、技官等)にこだわらない能力本位で適材適所の任用の実現
- ・ 勤務成績が良くない公務員等に対する分限処分の基準や手続きの明確化
- ・ 公正で納得性の高い人事評価システムの確立(能力評価と業績評価の二本立てのシステムとし、それぞれ明確な基準を職員に明示)

② 多様な人材の確保・育成・活用

- ・ 多様な質の高い人材を確保するため、採用試験制度を抜本的に見直す
- ・ 本人との話し合いによる個々人の育成計画の作成や、個人の適性・志向に配慮した人事コースを設定するなど、職員のキャリア・パスを多様化
- ・ 官民交流や海外留学など自主性を尊重した能力開発の実現(海外留学後早期に退職する者は留学費用を返還する仕組みを整備)
- ・ 女性の採用・登用を拡大するため、出産、育児、介護等への対応などの勤務環境の整備
- ・ 超過勤務の縮減などによる勤務環境の改善等

③ 適正な再就職ルールの確立(「天下り問題」への対応)

- ・ 押し付け型との疑いを持たれる営利企業への再就職に関する厳格な規制が必要であることから、大臣の直接承認・公表により国民の監視下に置くとともに、再就職後の行為規制を導入
- ・ 公務員が退職後に特殊法人等の役人を渡り歩くことにより数次にわたる高額退職金を受け取るようなことがないよう措置
- ・ 長期勤続者に過度に有利となるような退職手当の算定方式等の改正

(2) 行政の組織・活動原理の改革

(目指すべき行政組織像)

政治主導の下での国家的見地からの戦略的な企画立案、中立公正で簡素・効率的な業務執行を実現する、機動性に富んだ「組織」

① 国家的見地からの戦略的な政策立案能力の向上

- ・ 「国家戦略スタッフ群(仮称)」の創設、各大臣を直接補佐するスタッフの充実(例えば、公募制の導入などによるスタッフの選定方法等を検討)

② 企画・実施両機能の強化

- ・ 高度な専門知識や創造性を企画立案・業務執行に反映するため、民間企業等への公務員の出向の機会の増大や民間からの優秀な人材を確保
- ・ 組織・業務の目標や職員の行動基準を明確にする業務遂行規範の策定

③ 責任ある人事管理体制の確立

- ・ 大臣を「人事管理権者」として明確化するとともに、各府省が総定員、総人件費の枠内で、あらかじめ定められた明確な基準の下、主体的判断により組織・人事制度を設計・運用できる仕組みを整備
- ・ 内閣の国家公務員制度の企画立案機能や統一保持上必要な総合調整機能の適切な発揮
- ・ 府省の枠を超えて、ダイナミックに人員の再配置を行うことができる仕組み（インナーソーシング制度）を導入
- ・ 人事院等の役割を、各府省の組織・人事管理について事前にチェックするものから、明確な基準の遵守を事後チェックするものに転換

3. 公務員制度改革の今後の取組み

～新たな公務員制度への基本設計に向けて～

- ◆ 新たな給与制度の確立等のための国家公務員法等の改正
- ◆ 公務員制度全般にわたる抜本的な改革のための検討を進める中で、労働基本権の制約のあり方との関係も十分検討
- ◆ 6月に新たな公務員制度の基本設計を取りまとめ、その後、法改正作業等に着手

平成10年度省庁別・職務の級別在職状況(行政職(一)、指定職)

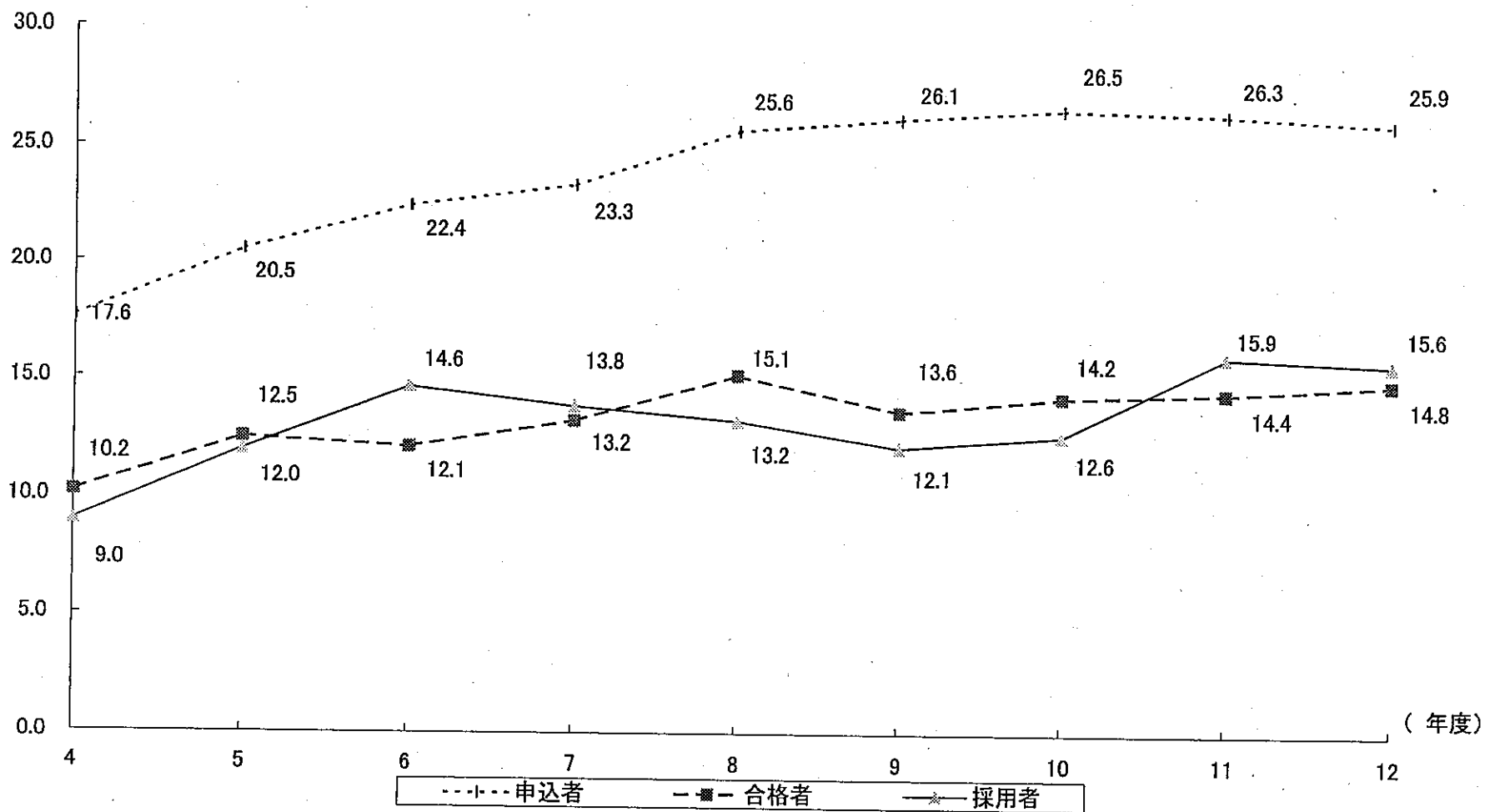
	行(一)1~11級計			行(一)9~11級計			指定職		
	総数	女性	%	総数	女性	%	総数	女性	%
会計検査院	1,153	223	19.3	142	0	0.0	19	0	0.0
人事院	630	118	18.7	93	4	4.3	19	1	5.3
内閣・総理府	604	67	11.1	106	2	1.9	23	0	0.0
内閣法制局	60	11	18.3	26	1	3.8	6	0	0.0
公正取引委員会	522	74	14.2	46	1	2.2	9	1	11.1
国家公安委員会	4,844	425	8.8	177	0	0.0	54	0	0.0
公害等調整委員会	35	5	14.3	11	1	9.1	2	0	0.0
金融再生委員会	416	30	7.2	61	0	0.0	7	0	0.0
宮内庁	694	56	8.1	43	0	0.0	8	0	0.0
総務庁	3,327	1,441	43.3	221	1	0.5	25	0	0.0
北海道開発庁	6,419	702	10.9	148	0	0.0	9	0	0.0
経済企画庁	441	127	28.8	76	2	2.6	19	0	0.0
科学技術庁	937	112	12.0	99	0	0.0	24	0	0.0
環境庁	790	73	9.2	97	0	0.0	13	0	0.0
沖縄開発庁	1,102	110	10.0	33	1	3.0	5	0	0.0
国土庁	425	23	5.4	69	0	0.0	20	0	0.0
防衛施設庁	88	9	10.2	14	0	0.0	1	0	0.0
法務省	17,028	3,901	22.9	360	4	1.1	23	0	0.0
外務省	4,782	898	18.8	668	15	2.2	62	0	0.0
大蔵省	14,703	1,836	12.5	776	5	0.6	82	0	0.0
文部省	39,454	9,466	24.0	766	21	2.7	781	3	0.4
厚生省	25,346	6,234	24.6	497	6	1.2	136	0	0.0
農林水産省	28,865	3,039	10.5	788	4	0.5	79	0	0.0
通商産業省	7,869	1,430	18.2	528	5	0.9	83	0	0.0
運輸省	20,041	1,301	6.5	912	2	0.2	83	0	0.0
郵政省	2,401	205	8.5	285	1	0.4	41	0	0.0
労働省	24,703	5,427	22.0	331	25	7.6	30	2	6.7
建設省	22,423	2,056	9.2	532	1	0.2	40	0	0.0
自治省	421	21	5.0	75	0	0.0	19	0	0.0
計	230,523	39,420	17.1	7,980	102	1.3	1,722	7	0.4

資料出所:人事院調べにより作成

(注) 平成11年3月31日現在の人数であり、(%)は女性の総数に対する割合を示す。

(%)

国家公務員採用 I 種試験の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合



- (注) 1 各年度は試験実施年度を示し、採用者については、翌年度の採用(内定)者の割合(%)である。
2 11年度の採用者は平成12年11月1日現在の採用者数であり、12年度の採用者は平成12年11月1日現在の内定者数である。

男女共同参画基本計画（抜粋）（平成12年12月12日閣議決定）

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

（略）

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。人事院勧告の際の報告においても、各府省における女性の採用・登用の拡大等の重要性がうたわれており、政府としては、人事院の策定する指針を踏まえ、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）

イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進

・女性国家公務員の採用・登用等の促進

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。

その際、人事院において検討が進められている、女性の採用・登用の拡大に向けた施策を各府省が計画的に着実に推進するための指針の策定について、人事院に対して、早期に検討を進め、策定することを求める。また、各府省において、同指針を踏まえ、女性の採用・登用等の促進に向けた施策に関する計画を策定するなど、総合的かつ計画的に取組を推進する。

さらに、女性国家公務員の現状、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について検討する。