

新人事制度の基本構造（議論のたたき台）

【人事制度改革の必要性】

<公務員に対する批判>

- 「縦割り行政」「予算・権限の維持拡大」などに見られるように、必ずしも国民の利益を最優先した行政運営が行われていない。
- 「お役所仕事」と言われるように、業務効率が低く、コスト意識・サービス意識が不足している。
- 時宜を得た有効な政策提案ができていない。

<現行制度の問題>

- 採用試験区分や年次に基づいた硬直的な任用管理（昇進、配置、退職）が行われ、能力と適性に基づいた任用が実現できていない。
- 現行の職務給原則の下、年功的な昇格や昇給が行われ、能力向上や成果創出に対する給与上のインセンティブに乏しい。
- 職員的能力・成果を適切に評価する仕組みが十分でない。
- 職員ひとりひとりの意欲や能力・適性に基づき、長期的な視点に立ち計画的に人材育成を行う仕組みが整備されていないため、能力開発が十分に行われていない。
- 事前かつ詳細な規制のために、各省におけるその時々ニーズに即した機動的・弾力的な組織・人事マネジメントが阻害されている。
- 組織・職員の間目標や行動基準が不明確で徹底する手段もない。



公務員に対する批判に応え、公務員がその使命を十分に果たすためには、人事制度を抜本的に改革し、各府省が責任をもって適切に運用することが必要不可欠。

【新人事制度の趣旨】

能力等級を中心とする新たな人事管理システムの構築

国民に対して良質な行政サービスを効率的に提供する観点から、公務員の職場に能力と成果に基づいた健全な競争原理を醸成するため、新たに能力等級制度を導入した上、これを基礎として人事管理システムを再構築することで、採用試験区分や年次にとらわれない真に能力本位の弾力的人事配置と能力・成果・職責を適切に反映し得る給与処遇を実現する。

組織目標・行動基準の明確化と目標管理による徹底

職員ひとりひとりに自らの使命を明確に認識させ、これを全うさせるため、各行政機関において組織の目標及び職員の行動基準を定め、これを個々の職員が職務行動を通じて実践する仕組みを設ける。

【新人事制度の基本的な枠組み】

