

## 【能力等級を中心とする任用・給与制度】

### <任用>

- 全ての官職を、能力等級に定める職務遂行能力基準に基づいて役職段階に区分する。
- 各等級の職務遂行能力基準を任用基準として活用することにより、能力本位で適材適所の任用を推進する。

- 各府省において、能力等級に定める職務遂行能力基準を踏まえ、これに対応するよう各官職の職務内容を実質的に評価し、大括りの役職段階に分類整理。
- 本省の場合の分類整理のイメージ：

役職段階	職務遂行能力基準	職名	任用
課長・企画官	課長、参事官、 室長、企画官、他	↑	昇任
課長補佐	課長補佐、 参事官補佐、他	↓	降任
係長	係長、主査、他		
係員	係員		

### （弾力的な任用の確保）

- 上位の役職段階への任用は、採用年次等にとらわれず、職務遂行能力基準に照らし、最も適任である職員を選抜して行う。
- 高度な専門的知識が要求されるスタッフポスト等については、期待される役割や成果に応じ、各府省において適切な評価に基づいて弾力的に役職段階に分類整理。
- 特定の専門的知識を有していること等により上位の役職段階のポストの最適任者である場合等には、昇格を伴うことなく昇任させることもできることとする。
- これらにより、各府省において、その時々ニーズに即した機動的・弾力的な人事配置を可能とする。

### （管理職登用についての厳正な審査）

- 管理職（課長級役職）に昇任させる場合、各府省が管理職員としての適性（業務遂行能力・人事管理能力等）を厳正に審査。
- 厳正な審査の仕組みのイメージ：  
局長及び人事当局等をメンバーとする管理職選考委員会（仮称）を設置し、部下の意見等も参考として管理職としての適性を審査。

### （信賞必罰の人事管理の実現）

- 業績評価を能力給及び業績給の決定に当たっての重要な参考資料とし、能力給の加算（昇格）について評価結果が良好でない場合は当然には行わないこととする一方、業績給（ボーナス）の支給額の差を現行より更に拡大し、高い業績をあげ特に顕著な貢献を果たした場合等に適切に対応する。
- 著しい能力の減退が認められ、現に任用されている役職段階に相当する等級の職務遂行能力基準を満たしていない場合は、下位の役職段階への任用を適切に行う。能力評価・業績評価の結果に基づき明確な基準と手続きの下で不適格者を厳格に免職・降任・降格させる。

### <能力等級>

- 役職段階に応じた能力の等級体系を設ける。  
（同一役職段階であっても、求められる能力の程度が明らかに異なる場合は、等級を更に細分化する。）
- 等級ごとに通常期待されている職務行動の基準を策定し、これを職務遂行能力基準とする。

### ○例えば8等級とした場合の本省のイメージ：

等級	職務遂行能力基準
8級	・・・
7級	・・・
6級	・・・
5級	・・・
4級	・・・
3級	・・・
2級	・・・
1級	・・・

↑ 昇格  
↓ 降格

- 地方支分部局ごとにも役職段階に応じて職務遂行能力基準を定める。

- 各府省は、機構及び人員構成等を踏まえて等級ごとに設定する人員枠に基づいて、適正な能力評価により昇格を決定。

### ○本省8級の職務遂行能力基準のイメージ：

政策形成力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本省の幹部職員として必要とされる高度な視眼と専門的知識とスキルのうち、省全体の政策に関わる課題等の重要課題を担当する場合に求められる特に高度のもの</li> <li>・中長期的な国家的課題を捉え、広範な領域にまたがっている等、特に複雑・困難な行政分野の課題を的確に分析する</li> <li>・政府の方針を踏まえ、担当分野の課題解決に向けた戦略で、かつ、関連分野まで視野に入れた特に総合的・多角的なものを打ち出す</li> </ul>
政策実行力	・・・
組織管理能力	・・・
・・・	・・・

### <給与>

- 基本的な給与項目である「能力給」は、能力等級ごとに給与額の幅を決定する。

- 能力、職責、業績を適切に反映し、能力向上と業績達成に対するインセンティブの高い給与と処遇を実現する。

### （能力給）：職務遂行能力に対する給与

- 現行の俸給に替わる基本的な給与項目として「能力給」を設け、能力等級ごとに給与額の幅を定める。

### ○イメージ：

等級	決定額	追加加算(昇格)	職	上取額
8級	××円			××円
7級	××円			××円
・・・	・・・			・・・
2級	××円			××円
1級	××円			××円

業績評価に応じて毎年  
0～標準の2倍程度  
の額を加算

- 注) 官長交流により民間から優秀な人材を採用する場合等は、等級ごとの給与額の幅の中で弾力的に対応。

### （職責給）：職責に対する給与

- 管理職階層については、能力給を補充する給与として「職責給」を設ける。職責給は、職責の大きさに応じて「職責ランク」を設け、ランクごとに給与額を決定。
- 一般職階のうち本省課長補佐等職務負荷が特に大きい官職に就いている職員についても支給対象とする。
- 各官職の職責ランクへの格付けは、一定の基準の下で各府省が自ら決定する。同一官職であってもその時々職責にきめ細かく対応するため格付けを変更するなど弾力的に運用。

### （業績給）：業績に対する給与

- 一定期間ごとの職員の業績に対する給与として「業績給」を設け、賞与として支給する。
- 賞与は、安定的支給部分（月別給与に一定の係数を乗じて支給額を決定）と業績反映部分（職員の業績評価に応じて支給額を決定）の合計額とする。

### （指定職の給与）

- 指定職については、組織目標の達成に対する重大な職責を担うことに伴い、職責に対する給与を基本的に業績反映を含めた年俸制を導入する。

### （総人件費の適正な管理）

- 各府省の人件費予算は、各給与項目ごとに、明確な統一基準に基づく積算により設定する。
- 各府省は、各給与項目ごとに、予算の範囲内において、明確な統一基準の下、職員の能力及び業績の適正な評価、官職ごとの職責の適正な評価に基づき、職員の給与支給額を決定する。