

## 関連用語集

平成 19 年 10 月 29 日

内閣官房行政改革推進室

用語	用語の解説	頁
改正国家公務員法	能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職に関する規制の導入を内容とする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）。別添 1 参照	2
官民の人材交流	①国と民間企業との間の人事交流に関する法律（官民人事交流法）第 2 条第 3 項に規定する交流派遣 ②国家公務員法に基づく民間からの選考採用（競争試験によらず、能力を実証する選考によって行う採用） 等。（改正国家公務員法第 18 条の 5 第 2 項）	2
キャリアパス	昇進を含めた配置異動のルートと異動の際の基準・条件のことをいい、キャリアパターンともいう。 （改定新版 人事・労務用語辞典（日経連政策調査局編））	3
人事評価	人事管理の基礎とするために、職員がその職務の遂行に当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価。 （改正国家公務員法第 18 条の 2 第 1 項）	3
現行の一律的な割増退職手当制度	国家公務員の退職手当については、退職日現在の俸給月額や退職事由等で支給額が変動するが、退職事由が「勸奨」の場合は、「自己都合」の場合に比べて、退職事由別の支給率の違いに加え、定年前早期退職者に対する特例俸給月額の適用により、支給額が割増しされる制度となっている。（公務員制度の総合的な改革な改革に関する懇談会第 6 回資料 4）	3
専門スタッフ職	行政における特定の分野についての高度の専門的な知識経験が必要とされる調査、研究、情報の分析等により、政策の企画及び立案等を支	3

用語	用語の解説	頁
	援する業務に従事する職員。(平成 19 年人事院勧告別紙第 1「職員の給与等に関する報告」) 別添 2 参照	
再任用制度	<p>少子・高齢社会において、高齢者の知識・経験を活用していくとともに、年金制度の改正による年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、60 歳台前半の生活を雇用と年金との連携により支えるという課題に対処するため、定年退職等により一旦退職した者を 1 年以内の任期を定めて改めて採用することができる制度。</p> <p>(総務省資料「再任用制度の概要」)</p>	3
退職勧奨	<p>一般的に、退職勧奨とは、人事の刷新、行政効率の維持・向上を図る等のため、任命権者又はその委任を受けた者によって職員本人の自発的な退職意思を形成させるための事実上の懲罰(勧める)行為と解されている。</p> <p>(公務員の退職手当法詳解(退職手当制度研究会))</p>	4
分限	<p>身分保障を前提としたうえでの公務員の身分上の変動をいい、降任、休職、免職等の処分。</p> <p>(逐条国家公務員法(鹿児島他))</p>	4
試用期間	<p>わが国の多くの企業では、労働者を採用後、一定期間を区切って正規従業員としての能力や適性を評価するために試みに使用し、この期間に適性が認められると本採用になる。この試みの使用期間を試用期間という。</p> <p>(改訂新版 人事・労務用語辞典(日経連政策調査局編))</p>	5
カウンセリング	<p>キャリア・カウンセリング。現在の能力・適性についての客観的評価と相談者本人の興味、性格及び将来の希望について、相談者本人が正しく将来の進路目標を決定することを援助し、育成の機会を見つけることをねらいとした職業相談をいう。</p> <p>(改訂新版 人事・労務用語辞典(日経連政策調査局編))</p>	6

用語	用語の解説	頁
人事の複線化	<p>企業経営の複雑化・高度化や就労意識の多様化を背景に、従来の画一的な制度を見直し、組織内の機能を分化し職掌や役割に沿って複数のコース・選択肢を設定した人事管理システム。専門職・専任職・スタッフ職など管理職層に機能別にコースを設定する場合、一般職層に総合職・一般職などキャリア形成の差異によりコースを設定する場合などがある。採用、教育研修、昇進、昇格、賃金などを職掌別で設定することにより、必要な人材を自在に配置し、能力発揮の場と機会を与え、個性にあったキャリア形成を行うことをねらいとする。</p> <p>(人事・労務用語辞典 第6版(日経連事務局)の「複線型人事制度」項による)</p>	※
役職定年制	<p>管理職定年制。一般に定年制延長に伴って旧定年年齢あるいはある一定年齢で管理職ポストを離脱し、その専門的能力をもって専門職などに異動する制度。</p> <p>(改訂版 人事・労務用語辞典(日経連政策調査局編))</p>	※

※センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題(素案)

## 国家公務員法等改正法の概要

平成19年7月  
内閣官房

## I 目的

21世紀にふさわしい行政システムを支える公務員像を実現するため、公務員制度改革全体をパッケージとして検討を進めつつ、実現できる改革から迅速に実現し、公務員制度改革を前進させることが重要である。このため、能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職に関する規制の導入を内容とする法改正を行った。

## II 改正法の概要

## 1. 能力・実績主義

## (1) 人事管理の原則

職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとられてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことといった基本的な原則を明らかにする。

## (2) 能力本位の任用制度の確立

## イ 昇任、転任等

職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにし、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。

## ロ 採用昇任等基本方針

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の基本的な方針を策定する。

## (3) 新たな人事評価制度の構築

イ 現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築する。

ロ 職員の人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、公正に行わなければならないこととする。

ハ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施する。

## (4) 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改め、明確化する。

## 2. 再就職に関する規制の改正等

## (1) 再就職あっせんの規制及び官民人材交流センターの設置

各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。

センターは、職員の離職に際しての離職後の就職の援助及び官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。

センターは平成 20 年中に設置し、一元化実施はセンター設置後 3 年以内とする。  
注) 一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省等職員による再就職あっせんを可とする。

センターについては、設置後 5 年を経過した場合、その体制を見直し、必要な措置を講ずる。

## (2) 現職職員の求職活動規制

現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。

注) 現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターから紹介された場合、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。

## (3) 退職職員の働きかけ規制

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、離職後 2 年間、一定の国の機関の現職職員に、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前 5 年間（課長レベル以上ではそのポストに就いていた間）に担当していた職務（局長級以上については在職していた府省の所掌）に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、一定の国の機関の現職職員に、在職中に自らが決定した契約又は処分であって当該営利企業等が関係するものに関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。

## (4) 働きかけを受けた現職職員の規制

退職職員から上記 (3) に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、再就職等監察官への届け出を義務付ける。

## (5) 上記 (1)～(4) において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては刑罰を科す。

## (6) 再就職情報の内閣での一元管理

管理職職員であった者が、営利企業等の地位に就く場合等には、離職後 2 年間、内閣総理大臣に一定の事項を届け出なければならないものとする。

## (7) 事前承認制度の暫定的存続と廃止

離職後 2 年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化時点で同制度は廃止する。

## (8) 監視体制の整備

再就職等監視委員会を内閣府に設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。

同委員会に再就職等監察官を置き、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。

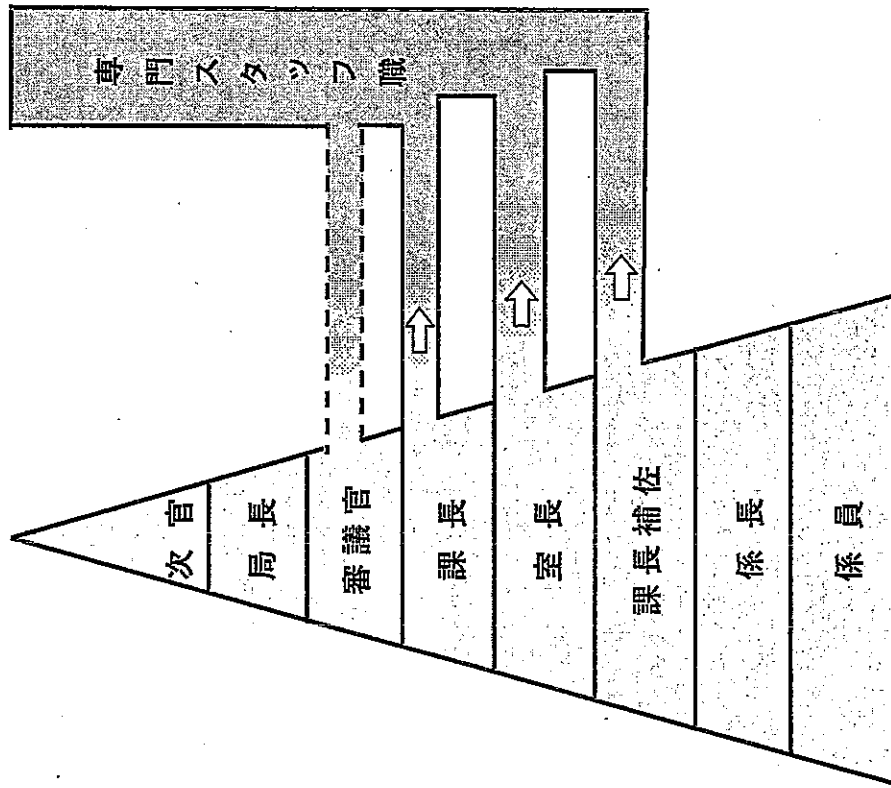
(注) 特定独立行政法人の役員についても、再就職に関する規制の規定を準用する。

※平成 19 年人事院勧告

「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」より

2-④ 人事管理の複線化及び専門スタッフ職ポストのイメージ

人事管理の複線化のイメージ



専門スタッフ職ポストのイメージ

・ ○○情報分析官

特定の行政分野における高度の専門的な知見を活用し、当該特定の行政分野の情報継続的に収集、分析し、局長等に提供するとともに、政策検討のための助言・提言を行う職務

・ ○○政策研究官

独任的に特定の行政分野に関して継続的に調査研究を行うとともに、長期間にわたって政策効果の経年的分析を行い、政策の企画及び立案を支援する職務

・ ○○国際交渉官

国際交渉等の分野における情報を継続的に収集、分析し、国際交渉の責任者に提供・助言するとともに、カウンタートパートとの人脈を形成し、国際交渉を支援する職務