

採用昇任等基本方針（概要）

平成 26 年 6 月 24 日閣議決定

令和 2 年 12 月 25 日一部変更

- 「採用昇任等基本方針」とは、国公法第 54 条に基づき、同法のうたう制度の適切かつ効果的な運用を実現するため、各任命権者が任用（採用・昇任・降任・転任）に当たり従うべき基本的な方針（閣議決定）。各任命権者は、本方針に沿って任用を実施
- 改正国公法により新たに導入された幹部職員人事一元管理・管理職への任用に関する指針や女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の促進等に関する指針を盛り込むもの

【全体構成】

1 国家公務員の採用、昇任等に関する基本的な考え方

- 「基本的な」指針として総論的事項を記載

2 採用に関する指針

- 政府として確保すべき人材像を明らかにした上で、意欲や能力を適切に把握し、特定の大学・学部出身者に偏ることなく、多様で有為な人材を確保
- 男女基本計画の定める目標達成に向けて女性職員の採用を図る
- 幹部職員等の公募については、基本法以降の公募の実態に係る議論にも留意し、段階的な検証を経ながら取組を進める

3 昇任及び転任に関する指針

- 採用年次や試験区分にとらわれず、人事評価等に基づき、適材適所の人事運用を徹底

4 幹部職及び管理職への任用に関する指針

（幹部職）

- 内閣の重要政策に対応した戦略的な人材配置を実現し、縦割り行政の弊害を排除して各府省一体の行政運営を確保すると幹部職員人事一元管理の趣旨を徹底。各府省において、政策課題への取組方針とその実現のための人事配置との関係を明確にし、適材適所の任用を実施
- 府省間人事交流を推進しつつ、各府省において、内閣官房、在外公館、民間企業への出向等多様な経験の有無を勘案の上、政府全体の課題に積極的に取り組み得る者を適切に登用するとともに、女性職員の積極的登用を図る
- 行政のスリム化、自主的な事業改善、働き方の改革など時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現する取組の成果を適切に評価

（管理職）

- 人事院規則による公正確保の基準を満たす者から、以下の基準等に配慮し適切に登用
 - ① 採用年次や試験区分等にとらわれず、能力・適性を有する者を選定
 - ② 男女基本計画の定める目標達成に向けて女性職員の登用を図る
 - ③ 内閣官房出向等の多様な経験を有し、国益の観点に立った判断ができる者を選定
 - ④ 事業の見直しの実施等コスト意識を持って効率的な業務運営ができる者を選定
 - ⑤ 部下のワークライフバランスにも配慮できる者を選定

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

(基本的な姿勢)

- 国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進

(女性職員の採用・登用の拡大)

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）及び男女基本計画を踏まえ採用・登用を拡大
- 優れた人材の中途採用等を含め、女性職員の採用を積極的に拡大
 - ▶ 女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を積極的に推進
- これまで登用を阻害していた要因を把握・分析・除去し、仕事と生活の調和を推進して、女性職員の登用を拡大
 - ▶ 従来の人事慣行を見直し、女性職員に多様な職務機会を付与、研修等の必要な支援を行うことにより、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成支援
 - ▶ 育児休業を取得する職員等に対しても、積極的な登用に向けたキャリア形成支援
 - ▶ 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進
- 女性職員の配置状況等を出先機関も含めて全省的に把握し、潜在的な人材を発掘・抜擢
- 幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員を積極的に育成

(仕事と生活の調和の推進)

- 育児短時間勤務、テレワークなど職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境を整備
- 適切な業務管理及び業務の効率化等を一層推進し、関係機関の理解と協力も得ながら、超過勤務をより効果的に縮減
- 男性職員の育児休業の取得等を一層促進

(推進体制の整備)

- 全府省からなる協議会（次官級を想定）を設置し、具体的な施策を盛り込んだ取組指針を作成し、総合的に推進
- 各府省に人事担当部局が中心となって各職場・各世代の男女の声もくみ上げることができるような全省的体制を整備し、各府省や各部局の実情を踏まえた目標を設定しつつ、府省ごとに取組計画を策定・公表
- 内閣総理大臣（内閣人事局）が、各府省の取組支援及びフォローアップを実施

6 人事交流等の推進

- 府省等間の連携の強化と広い視野に立った人材の育成の観点から府省間人事交流を推進
- 府省間人事交流の円滑な実施に資するよう、内閣総理大臣が任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進等必要な調整を実施
- 相互・対等交流を原則として、地方公共団体との人事交流を推進
- 官民人事交流制度等を活用し、「官から民」、「民から官」の双方向の交流を拡充

7 その他職員の採用、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に必要な事項

- 執務を通じての研修（OJT）、執務を離れての研修（OFF-JT）及び職務付与を相互に効果的に組み合わせることにより、職員のキャリア形成や中長期的な能力向上を支援