第13章　人事・給与関係業務情報システム
第14章　政策評価
第15章　人事院総裁賞及び各方面との意見交換等
　第１節　人事院総裁賞
　第２節　各方面との意見交換等
　　１　公務員問題懇話会
　　２　企業経営者等との意見交換
　　３　参与会
　　４　国家公務員に関するモニター及び論説委員等の職場訪問
第２編　国家公務員倫理審査会の業務
第１部　特集　倫理法・倫理規程の10年と今後の展望
　第１節　倫理法・倫理規程の10年
　　１　倫理法・倫理規程の10年を振り返って
　　２　社会情勢の動き
　　３　倫理規程が果たしてきた役割と今後の方向性
　　４　各種報告制度について
　第２節　今後の展望
　　１　職員の倫理意識の涵養
　　２　倫理的な組織風土の構築
　　３　倫理法等違反への厳正な対応
第２部　平成21年度業務状況
　第１節　倫理の保持を図るための啓発活動等
　　１　倫理制度の周知徹底、広報活動
　　２　職員の職務に係る倫理の保持のための研修
　　３　倫理制度に関する意見聴取
　第２節　倫理法に基づく報告制度の状況
　　１　報告制度の概要
　　２　各種報告書の提出状況等
　第３節　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒
　　１　調査及び懲戒手続の概要
　　２　倫理法等に違反する疑いがある行為に係る調査及び懲戒の状況

はじめに

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を国民に対し保障するという国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正の確保と職員の利益の保護等その使命の達成に努め、人事行政の面から我が国の行政の一翼を担ってきた。人事院勧告制度をはじめとする公務員制度は、行政運営の基盤として重要な機能を果たしている。

近年、行政の失敗ともいうべき事態、公務員の不祥事、いわゆる天下りなど従来からの退職管理、縦割り・セクショナリズムなどの是正を求める国民の声は強まっており、これを実現するための公務員制度改革の推進が大きな課題となっている。そうした中、平成21年９月に政権交代が行われ、政官関係の在り方や労働基本権問題など公務員制度改革の課題をめぐる状況は、大きく変化している。

公務員制度改革については、現在、様々な立場からの意見が展開されているが、制度の基本・原点をしっかりと見据え、議論されることが肝要である。人事院としても、公務員制度改革が時代の要請や変化に的確に対応した実効あるものとなるよう、また、公務員がその能力を十全に発揮して公務の能率的運営が実現できるよう、積極的な役割を果たしていく責任があると考えている。

本報告書は、２編からなり、第１編は「人事行政」全般について、第２編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況である。

このうち第１編は、３部からなり、第１部は平成21年度における人事行政の主な動きについて、第２部では公務員制度をめぐる最近の論点を取り上げた。そして第３部では平成21年度の人事行政全般について資料的要素も含め網羅した。

特に第２部は昨今の公務員制度改革に関する議論において、公務員制度をめぐる論点が様々提起される中、「公務員の労使関係―給与決定過程を中心として―」と題し、主要諸外国における労使交渉等の実際及び我が国の三公社五現業の例について、今後の議論の参考となるよう資料を整理した。

第２編は、２部からなり、第１部は国家公務員倫理法の施行10年目を機に、倫理法・倫理規程の10年を振り返り、今後の展望について取り上げ、第２部では平成21年度の国家公務員倫理審査会の業務全般について資料的要素も含め網羅した。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

第１編　人事行政

第１部　人事行政この１年の主な動きと今後の課題

第１節　人材の確保・育成

○　受験年齢人口の減少、専門職大学院の設置等に伴う公務への人材供給構造の変化等に適応し、引き続き、多様な有為の人材を確保するため、試験の基本的な見直しを進めている。
○　公務への有為な人材の誘致に資するよう、各府省と連携しながら「霞が関インターンシップ」などの各種人材確保活動を推進した。
○　時代の要請に応じた公務員を育成するために、「公務研修・人材育成に関する研究会」報告書を踏まえ、各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実を図っている。
○　経験者採用システムや任期付職員制度、官民人事交流制度などを活用して、公務部内では得られない専門性を有する人材の採用を推進した。

１　採用試験の基本的な見直しに向けた取組

社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化する中にあって、国民に対して良質な行政サービスを提供するためには、公務に優秀な人材を引き続いて確保することが極めて重要である。

国家公務員の人材確保については、受験年齢人口の減少、専門職大学院の設置等に伴う公務への人材供給構造の変化、公務に対する様々な批判の影響を背景に採用試験の応募者が減少傾向にあるなど、厳しい状況が続いている。そのような情勢変化に適応していくための採用試験の見直しは、喫緊の課題となっている。

また、平成20年に成立した国家公務員制度改革基本法においても、いわゆるキャリア・システムの廃止を念頭に、現行の採用試験の見直しが求められている。

このような中、人事院では、採用試験の見直しに向けて、学識経験者からなる「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）を平成20年６月より開催し、平成21年３月に同専門家会合より、現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、新たに総合職試験、一般職試験に再編するとともに、総合職試験に院卒者試験を創設することなどを内容とする報告書の提出を受けた。

人事院では、同報告書の内容を踏まえ、具体化の検討を進め、平成21年８月の人事院勧告時の報告において、検討の視点及び新たな採用試験の基本的な枠組み（総合職試験、一般職試験、専門職試験、中途採用試験ごとに試験の種類、試験区分、試験種目などについてのイメージ）を示した。その後、各府省や大学関係者など関係各方面とも意見交換を行いながら、下記の検討の視点の下、更に検討を進めている。