

人事交流の拡大等に向けた行動計画等の策定について

1. 趣旨

農林水産省改革の工程表（平成20年12月24日省議決定）に基づき、人材育成や人事交流の拡大に向け、全省的な観点から「人事運営等に関する基本方針」を定めるとともに、各部局においてもこれに沿った行動計画を策定。

2. 策定単位

本省各局庁、地方支分部局、施設等機関ごとに策定（31機関）。

3. 共通の数値目標等

各部局が「人事運営等に関する基本方針」に沿って策定する行動計画の中では、人事交流の拡大、在任期間の長期化等に関して以下の共通の数値目標等を盛り込む。

【共通の数値目標等】

- ① 従来、特別な目標がなかった人事交流について、今後、すべての職員が、原則4回の人事異動のうち1回はそれまで主に経験している部局以外の部局や組織を経験。

※ 本省の場合は地方局、他府省、他部局等へ異動、地方局の場合は本省、農政事務所、他部局等へ異動、農政事務所の場合は本省、地方局、県外へ異動。これにより、人事交流が現在の倍程度に増加。（毎年3500人→毎年7000人）

- ② 検査部門や食品安全部門など、経験が必要なポストの在任期間を原則3年以上とするとともに、本省補佐・専門官、地方支分部局課長・課長補佐クラスについて平均在任期間を6ヶ月長期化。
- ③ 科学的知見を有する食品安全のプロ、わかりやすい情報伝達のための広報のプロなど、国民から強く求められている分野について、国民視点に立った専門家の育成手法を明確化。

4. その他

各部局は、現在作成中の行動計画について、本方針を踏まえた上で本年8月末を目途にとりまとめるとともに、組織改正など必要に応じて見直しを行う。

人事交流の拡大等に向けた行動計画の策定

人事運営等に関する基本方針 (農林水産省全体の基本方針)

- (採用方法) 国民の立場に立った業務の遂行が図られるよう、企画立案能力、コミュニケーション能力、専門的知識等を重視した採用を行うとともに、任期付き採用、中途採用、官民交流等の多様な手法を活用
- (職員研修) 職員の資質・能力の向上等を図るため、採用、係長・課長補佐等への昇任、幹部職員への登用等の各段階での計画的研修と、食品安全、検査、会計実務、外国語等の専門研修を体系的に整備
- (人事運用) 国民の立場に立った職務遂行と適材適所の人事配置を進めるため、国民視点に立った業務遂行姿勢の評価への反映、専門性、職務効率などの評価を重視した昇任の徹底、国民と接する部署への配慮等を人事運用上推進
- (在任期間) 個々の職員や組織全体の行政執行能力を向上させるため、課長補佐級を中心に在職期間を平均概ね0.5年長期化するとともに、食品安全、検査など深い知見と経験が必要な分野は原則3年以上とすることを行動計画に反映
- (人事交流) 広い視野を持った人材の育成等を図るため、昇任時等を活用して、本省・地方、他部局、他府省、民間等との交流を拡大するよう、具体的な取組を行動計画で明確化
- (専門家育成) 科学的な知見を有する専門家など各分野の専門家の育成を図るため、若手の段階から、必要な研修の受講、関連する部局への継続的な配置などを進めるとともに、これらの育成手法を行動計画で明確化
- (職員の登用) 意欲と能力のある職員の登用を進めるため、各局庁において登用候補者の発掘に努めるとともに、女性職員の登用を推進
- (課長職登用) 基本政策全般にわたる知見も重視する観点から、本省課長職登用者は、原則として、それまでに本省の複数の部局を経験 (今後、本省課長補佐相当職に昇任する職員から適用)

基本方針に沿った行動計画

行動計画に盛り込む 共通の数値目標等

【各部局は以下の数値目標等を必ず明記】

○人事交流の拡大

- ・ 従来、特別な目標がなかった人事交流について、すべての職員が、原則4回の人事異動のうち1回はそれぞれ主に経験している部局以外の部局や組織を経験 (本省・地方、県外、他府省、他部局等)

地方を含め人事交流を倍増
(3500→7000人。職員の4分の1)

○在任期間の長期化

- ・ 検査部門や食品安全部門など、経験が必要なポストの在任期間を原則3年以上
- ・ 本省補佐・専門官、地方支分部局課長・課長補佐クラスについて平均在任期間を6ヶ月長期化

○専門家の育成

- ・ 科学的知見を有する食品安全のプロ、わかりやすい情報伝達のための広報のプロなど、国民から強く求められている分野について国民視点に立った専門家の育成手法を明確化

各部局は、現在作成中の行動計画について、本年8月末を目途にとりまとめるとともに、組織改正など必要に応じて見直しを行う

農林水産省における人事運営等に関する基本方針のポイント（案）

1. 基本的考え方

農林水産省における人事及び人材の育成に関する基本的な考え方を人事運営等に関する基本方針として定め、各部局においてもこれに基づいた行動計画を策定するとともに、個々の職員に明示。これらの取組を通じ、職員の意欲や能力を引き出す働きがいのある職場環境、組織全体を通じた適切な人材配置を実現し、公務の能率的な運営の確保及び公務に対する国民の信頼の確保を図る。

2. 人材育成の方向

(1) 採用方法

国民の立場に立った業務の遂行が図られるよう、企画立案能力、コミュニケーション能力、専門的知識等を重視した採用を行うとともに、任期付き採用、中途採用、官民交流等の多様な手法を活用

(2) 職員研修

職員の資質・能力の向上等を図るため、採用、係長・課長補佐等への昇任、幹部職員への登用等の各段階での計画的研修と、食品安全、検査、会計実務、外国語等の専門研修を体系的に整備

(3) 人事運用

国民の立場に立った職務遂行と適材適所の人事配置を進めるため、国民視点に立った業務遂行姿勢の評価への反映、専門性、職務効率などの評価を重視した昇任の徹底、国民と接する部署への配慮等を人事運用上推進

(4) 在任期間

個々の職員や組織全体の行政執行能力を向上させるため、課長補佐級を中心に在職期間を平均概ね0.5年長期化するとともに、食品安全、検査など深い知見と経験が必要な分野は原則3年以上とすることを行動計画に反映

(5) 人事交流

広い視野を持った人材の育成等を図るため、昇任時等を活用して、本省・地方、他部局、他府省、民間等との交流を拡大するよう、具体的な取組を行動計画で明確化

(6) 専門家育成

科学的な知見を有する専門家など各分野の専門家の育成を図るため、若手の段階から、必要な研修の受講、関連する部局への継続的な配置などを進めるとともに、これらの育成手法を行動計画で明確化

(7) 職員の登用

意欲と能力のある職員の登用を進めるため、各局庁において登用候補者の発掘に努めるとともに、女性職員の登用を推進

(8) 課長職登用

基本政策全般にわたる知見も重視する観点から、本省課長職登用者は、原則として、それまでに本省の複数の部局を経験（今後、本省課長補佐相当職に昇任する職員から適用）

3. 各部局における行動計画の策定等

上記に掲げる人材育成を達成していくため、人事の企画を行う各人事担当部局においては、2に基づいた行動計画を各々策定。

また、秘書課においては、上記の項目について職員に対して有効に実施されているかを把握するため、必要に応じて各人事担当部局等に対するフォローアップ調査を実施し、行動計画の適切な実施を図るものとする。

農林水産省における人事運営等に関する基本方針（案）

1. 基本的考え方

国家公務員の人事運営に関しては、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、平成19年7月、能力・実績主義の人事管理の徹底等を内容とする国家公務員法等改正法が制定され、また、平成20年6月には、国家公務員制度改革についての基本理念及び基本方針等を定める国家公務員制度改革基本法が制定された。さらに、平成21年3月には、「採用昇任等基本方針について」が閣議決定され、これまでの人事慣行から脱却し、能力及び実績に基づく人事管理の基本方針が明らかにされたところである。

農林水産省においても、こうした政府全体の動きを踏まえ、農林水産省の職員が、国民全体の奉仕者として、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行していけるよう、職員の人事及び人材育成の基本的な方針を明確化していくことが課題となっている。

また、「農林水産省改革のための緊急提言」（平成20年11月）では、これまでの人事、人材育成等を見直し、本省と地方との交流等を含めた人事交流の大幅な拡大、科学的・客観的な政策判断を支える専門家の育成・確保等を進めていくべきとの提言がなされているところである。

以上のような観点から、今回、政府全体の人事に関する基本方針と整合性を図りつつ、農林水産省における人事及び人材の育成に関する基本的な考え方を人事運営等に関する基本方針として定め、各部局においてもこれに基づいた行動計画を策定するとともに、個々の職員に明示していくこととする。これらの取組を通じ、職員の意欲や能力を引き出す働きがいのある職場環境、組織全体を通じた適切な人材配置を実現し、公務の能率的な運営の確保及び公務に対する国民の信頼の確保を図っていくこととする。

2. 人材育成の方向

(1) 農林水産省の職員が果たすべき役割

農林水産行政については、食料・農業・農村基本法、森林・林業基本法、水産基本法など、農林水産行政の基本的な指針となるべき基本法が既に制定されているところである。したがって、今後、これらの基本法に沿って、食料・農業・農村の分野では、農林水産業の持続的な発展などを通じ、くらしといのちの基礎となる安全な食料の安定供給の確保と農林水産業の多面的な機能を今後とも十分発揮していくとともに、農山漁村の振興を図ることが必要となっている。

また、林野・水産の分野では、水と緑を育む豊かな森林を守り、森林資源を活用

していくこと、水産資源を守り、育て、適切に利用していくことが必要となっている。

このようないわば国民のいのちを支える「食」、安心して暮らせる「環境」を未来の世代まで伝えていくことが農林水産省の使命であり、農林水産省職員の基本的な責務であると考えられる。

(2) 人材育成の方向

今後の国家公務員については、真に国民本位の行政を実現するため、国民全体の奉仕者たるにふさわしい、意欲や能力を有する優秀な人材を蓄積・活用し、これまで以上に行政運営の実を挙げることが求められている。また、行政実務の担い手である個々の職員には、企画立案能力、専門家としての能力等の業務能力を発揮・研さんするとともに、高い気概、使命感及び倫理観を持って与えられた職務に取り組むことが求められている。

また、農林水産省においても、職員の一人一人が、国民視点に立った業務遂行姿勢と改革意欲を持ちながら、高い企画立案・行政執行能力、問題解決・情報収集分析能力、コミュニケーション能力や農林水産分野の専門家としての能力を身につけ、それぞれの役割を適切に果たすことにより、組織全体としての活力を高め、国民の立場に立った業務の遂行を行っていく必要がある。

このため、採用、人事、研修等の多様な人材育成手法を講じながら、こうした人材の確保と育成を図っていく。

その際、農林水産省が、食料・農業・農村、林野、水産と幅広い行政分野に関係していることを踏まえ、それぞれの分野において専門的な知識と経験を積んだ職員を適切に育成・確保していく。特に、食品安全の問題など科学的な知見が必要な分野においては、専門家としてのキャリアパスを明確化し、計画的かつ意識的に育成、確保していくこととする。

他方で、こうした専門家による縦割りの業務運営にならないよう、本省と地方、部局間、他府省、民間、地方公共団体等との交流を拡大し、広い国民的な視点で業務を進めることができる職員の育成等を進めていくこととする。

(3) 意欲と能力のある者の採用

職員の採用に当たっては、前述のような農林水産省の職員が果たすべき使命とそのため必要とされる人材像を念頭に置きながら、政策の企画立案能力、的確な事務処理能力、コミュニケーション能力、特定の行政分野に係る専門的な知識等も考慮した採用を行っていくこととする。また、これらに加え、国家公務員として必要とされる広い視野と柔軟性、協調性、強い問題意識と改革意欲、責任感を持って主体的に業務に取り組むことができる能力についても重視する。

採用手法についても、行政の多様化、高度化に対応し、組織の活性化を図っていくためには、従来の試験採用にとどまらず、幅広い手法により意欲と能力のある者の確保を図っていく必要がある。このため、任期付採用、官民交流による民間からの採用、民間経験を重視した中途採用等をこれまで以上に拡大していく。

さらに、女性職員の採用に当たっては、男女共同参画基本計画等に基づき、積極的な採用に努めるとともに、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し等の環境整備も含め、女性の採用・登用等の促進に向けて取り組んでいく。

(4) 研修その他の能力開発の推進

職員の資質・能力の向上等の人材育成を進めていくためには、組織の財産は「人」であるとの共通認識の下、研修その他の職員の能力開発の推進に積極的に取り組む必要がある。

このため、各職場における日々の業務を通じての研修（OJT）を的確に実施するとともに、農林水産研修所をはじめとした研修施設における研修内容の充実や行政官として必要な基礎的能力を備えるための研修の実施を図るものとする。その際、採用、係長・課長補佐等昇任、幹部職員への登用等それぞれの段階で計画的に必要な資質・能力の向上が図られるよう研修体系を整備する。

また、専門家の育成を図る観点からは、これらの段階的な研修に加え、食品安全や検査、会計実務、外国語等について専門的な研修を企画・運営できる体制を整備するとともに、職員自身による自己研さんを促す環境を整備し、職員一人一人のキャリアプランの実現を支援していく。

さらに、職員に対して必要な研修等の機会が与えられるよう、職場の環境整備や管理職等における人材育成意識の徹底を行っていくものとする。

(5) 適切な評価システムに基づく人事運用

新たな人事評価制度の下では、国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定める、業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行う、職員に対する評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずる、また、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講じることとされている。

平成21年度から農林水産省において実施される人事評価制度においても、このような評価制度の基本的な仕組みに即し、職員が能力・実績に基づき、処遇されていく仕組みを円滑に導入していくとともに、「国民視点」に立った業務遂行視線の有無を評価の着眼点として盛り込んでいくこととする。

また、人事評価が適切に職員一人一人の昇任・昇格等に反映されるよう、評価結果のデータの適切な整備、人事企画への反映等所要の評価とその反映に関する有機的なシステムを整備するとともに、職員の苦情等を受ける仕組みの整備等を図る。

このような新たな人事評価制度を十全に活用し、年功を重視する人事慣行から脱却して、専門性、職務効率、実績などの評価を重視した昇任等を徹底するとともに、固定的な人事配置を見直していく。また、その際、職員の能力の発揮と組織の活性化を図る観点から、後述する中核的な担い手の在任期間の長期化、人事交流の大幅な拡大、各分野における専門家の育成、職員の積極的な登用を行っていくものとする。さらに、職員の多くが国民と接する機会の多い部署を経験できるよう配慮するものとする。

なお、こうした評価制度だけでなく、職員が自らのキャリアパスについて常に意識していけるよう、職員の希望の聴取方法等について、省内において円滑に収集、反映できる体制を整えるものとする。

(6) 中核的な担い手の在任期間の長期化

多様化、高度化する業務を適切に実施していくためには、それぞれの職員が業務に精通し、行政の専門家として職務に対応していく必要がある。また、行政が職員の人事異動等に左右されず、常に一定レベル以上で執行される必要がある。

このため、現在、職員の一般的な在任期間について、本省で言えば業務の中核を担う課長補佐クラス、地方支分部局で言えば本局の課長、課長補佐クラスを中心に在任期間の長期化を図る。特に、食品安全、検査、国際交渉など深い知見と経験が必要な分野については在任期間を原則3年以上とする。

このような目標を達成していくため、各人事部局等が策定する行動計画においては、育成段階にある若手職員を除き、職員の平均的な在任期間を中期的に概ね0.5年程度長期化する計画を定めることとする。また、その際、必要以上に長期に在職することにより職員の健康面や職場の活性化に支障が生じる、公正な業務執行に支障が生じるなどの弊害等も考えられることから行動計画の策定に当たってはこうした点も考慮することとする。

(7) 人事交流の大幅な拡大

組織の活性化と広い視野を持った人材の育成を図る観点から、様々な面での人事交流を拡大していく必要がある。

このため、本省・地方、部局間、専門分野間、他府省、民間、地方公共団体等との交流を拡大していくこととする。

特に、本省と地方との交流、専門以外の分野との交流を進めていくため、本省においては、昇任時等を活用して在籍している部局以外の部局や、地方支分部局、他府省等を経験させるものとする。また、地方支分部局等においても、同様に昇任時等を活用して、本省や地方支分部局の本局やそれまで経験している部局以外の部局、組織等を経験させるものとする。

さらに、職員の人事異動の企画に当たっては、一定期間ごとにそれまで主に経験している部局以外の部局や、組織を経験するような人事運営を原則とし、各部局等の行動計画に反映するものとする。

(8) 各分野における専門家の育成

高度化する国民のニーズに対応していくため、科学的知見を有する専門家など各行政分野における専門家の積極的な育成を図るものとする。

このため、採用時において、今後、必要とされる分野の知見、知識を習得している職員の採用を重点的に行うとともに、本人の希望や適性を踏まえつつ、若手職員の段階から、必要とされる研修の受講、関連する部局への継続的な配置など専門家の育成をにらんだキャリアパスの形成を図るものとする。

また、専門家の育成手法については、各分野ごとに異なることから、各部局等が策定する行動計画においては、それぞれの部局等における専門家の育成手法等を明らかにし、当該計画に即した人材育成を図るものとする。

さらに、専門スタッフ職制度を活用し、本省課長補佐、専門官クラスから、専門的な経験を活かせるポストを整備するとともに、任期付採用、経験者採用等の仕組みを活用し、省内で得られない経験をもった人材の確保を図る。

(9) 職員の積極的な登用

新たな人事評価制度により、能力のある者が適切に登用されるとともに、公務員制度改革基本法の中でも、今後、幹部候補の育成に係る制度が設けられることとなっている。

意欲と能力にあふれる職員を適切に登用していくことは、職員のモチベーションの向上の観点からも重要であることから、幹部候補の育成に係る諸制度が整えられるまでの間は、引き続き、Ⅱ、Ⅲ種の職員について、これまで実施してきた登用制度を的確に進めていくことが必要となっている。

このため、本省の各局庁において、毎年、新たに登用制度を受けようとする候補者の発掘に努めるとともに、各地方支分部局においても、希望調書等を活用し、登用を希望する職員が制度を受けられるよう、人事異動等の配慮を行うものとする。

また、女性職員の登用の拡大に当たっても、「農林水産省における女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、設定された数値目標の実現に取り組むとともに、従来女性職員が就いていなかった官職に女性職員に登用する等、職域の拡大や計画的な育成に努めるものとする。

(10) 管理職登用に際してのルール

管理職への登用に当たっては、それらの官職が、行政上の意志決定に直接関与するなど重大な責任を有することにかんがみ、農林水産行政を取り巻く状況を的確に把握した上で、高い倫理観を有し、課題に責任を持って取り組む能力などをはじめ、管理職としての能力を有するかについて、人事評価に基づき厳格に判断する必要がある。

このため、特に、本省課長職については、新たに導入される人事評価制度を十全に活用するとともに、現在、「省庁間人事交流の推進について」（平成6年12月22日閣議決定）に基づき政府全体として取り組んでいる本省課長職登用の要件（農林水産省以外を2ポスト経験）を今後とも遵守していく。また、これに加え、専門分野だけでなく、農林水産省の基本政策全般にわたる知見も有した者を登用する観点から、本省課長職への登用者は、原則として、本省の複数の部局を経験していることとする（今後、本省課長補佐相当職に昇任する職員から適用）。

また、併せて地方支分部局の管理職職員への登用に当たっても、原則として、本省経験者を優先する。

3. 各部局における行動計画の策定

上記に掲げる人材育成を達成していくため、人事の企画を行う各人事担当部局においては、2に基づいた行動計画を各々策定することとする。

その際、在任期間の長期化、人事交流の拡大等の項目については、具体的な数値を掲げて目標の実現に取り組むものとする。

また、職員が多様な選択肢の中からキャリアアップを行っていけるよう、可能な限り幅広い範囲で人事の企画・調整を行うこととし、こうした取り組みを行動計画に反映していくものとする。

4. その他

秘書課においては、上記の項目について職員に対して有効に実施されているかを把握するため、必要に応じて各人事担当部局等に対するフォローアップ調査を実施し、行動計画の適切な実施を図るものとする。