

公務員制度改革顧問会議 提出資料

2008年9月5日

屋山 太郎

1、論点について

(1) 内閣人事局について

内閣人事局について、新聞(8月30日日経新聞夕刊)で報道されているような中途半端な統合案(総務省の2局を分離独立させるだけ)は、私の考えとは異なる。人事組織行政の全面的な再編と位置づけて、人事院や財務省の機能を抜本的に見直し、内閣人事局に持ってくるのが重要と考える。

(2) 国家戦略スタッフについて

資料をみると、国家戦略スタッフは3年以内に措置、つまり次期通常国会では扱わないということのようだが、これはあり得ないのでないか。「内閣主導の国家戦略」が立案されて始めて、その戦略を実現するための「内閣主導の人事」が重要になる。当然、内閣人事局とセットで、次期通常国会で措置すべき課題である。

2、顧問会議のあり方

(1) 会議の位置づけ

- ・ 実質的な検討は役所が進める前提で、単なる「お墨付き機関」とか、あるいは「茶飲み話の会」ということなら、この会議は直ちに解散した方がよい。
- ・ 原点に立ち返れば、公務員制度改革を公務員にやらせるのは利益相反

であり、まな板の鯉に自分をさばけというようなもの。したがって、事務局に民間人を入れ、さらに、それを外部からサポートする機関として顧問会議を作ったはず。

- ・ とすれば、顧問会議は、内閣人事局をどう設計すべきかといった課題について、会議体として提言をまとめ提示する機関であるべきだ。推進本部令上も、「顧問会議は、・・・本部長に意見を述べる」とされており、会議体として意見を述べることが求められていると考える。

(2) 会議の運営

実質的な議論・提言をする機関と位置づけるならば、

- ・ 座長は必須。
- ・ 開催頻度は、隔月とか毎月といったレベルでなく、9～10月にかけては毎週1回ぐらいのペースで、集中討議が必要。このメンバーで毎週集まるのが無理ならば、集まれる人と実務レベルの議論もできる人たちにも加わってもらって、ワーキンググループをやるべきだ。