

報告（概要）

（平成 20 年 11 月 14 日）
 国家公務員制度改革推進本部顧問会議

1. 各論点整理事項についての議論の結果

(1) 一元管理のあり方

(一元管理プロセス)

- ・ 幹部職員の任用プロセス
 - 職員の中立性・専門性等を人事評価に基づく能力・業績主義の徹底で担保した上、内閣の関与により、内閣への応答性も確保する仕組み。
- ・ 適格性審査、候補者名簿作成、任免協議
 - 適格性審査は能力・業績主義徹底のための手続。候補者名簿作成及び任免協議は幹部職員の内閣への応答性を確保するための手続（候補者名簿作成は、能力・業績主義徹底のための手続であるべきとの意見もあった）。
 - 選考過程について、公正・中立性の確保のため、適格性審査等に適切な基準を設定する。候補者名簿作成のプロセスをチェックする第三者委員会を設けるべきとの意見あり。
- ・ 幹部候補者名簿
 - 幹部候補者名簿はポスト毎に作成。各人は複数のポストに候補者として掲載されうる。
- ・ 人事評価の基準
 - 各大臣が内閣人事局の同意を得て、個々のポストのジョブ・ディスクリプション（職務明細、役割・責任など）と評価基準を明確にする。内閣人事局はジョブ・ディスクリプション及び人事評価の基準策定及び運用のチェックを行う。

(幹部候補育成課程)

- ・ 課程における内閣人事局の役割
 - 各府省が内閣人事局の定める統一的な基準に則って運用しているか（選定・絞込み等が適切に行われているか）を管理。

② 公募・官民交流

- ・ 公募における内閣人事局の役割
 - 公募についての企画立案、目標・基準の設定、制度の運用管理、人事情報管理。
- ・ 公募の選考基準・プロセス等
 - 民間出身者が不当に不利になることがないように、民間人材の専門性等を的確に評価できるものとするとともに、公務員出身者、民間出身者に共通の選考プロセスを整備。
- ・ 官民人材交流における内閣人事局の役割
 - 官民人材交流についての企画立案、目標・基準の設定、制度の運用管理、人事情報管理。
- ・ 官民人材交流のための制度改革
 - 企業との人事交流だけではない「官民の人材流動化」、特に幹部レベルでの民間からの登用拡大を図る必要。処遇についても抜本的な制度改革を推進。

(2) 国家戦略スタッフ・政務スタッフ

- ・ 役割 — 政治への応答性を担うためのものとして、国家戦略スタッフは内閣総理大臣、政務スタッフは各大臣を、スタッフとして柔軟かつ機動的に補佐。
- ・ 規模、処遇 — 国家戦略スタッフは、内閣の特定の重要政策に柔軟に対応できるよう、また、複数のチームで活動できるよう、適切な規模を確保。政務スタッフは、副大臣、政務官とともに、大臣を補佐するチームを構成し、それにふさわしい規模を確保。処遇は

弾力的なものとする。

- ・ 人材供給源 — 特定の府省の固定ポストにならないことが重要。各府省のいわばゼッケンの付いた出向者を任用することのないよう、必要な措置を検討。
 - ・ 現行組織との関係 — 内閣総理大臣補佐官、内閣審議官、内閣参事官、大臣政務官、大臣官房審議官、大臣官房参事官等との関係整理が必要。
- (3) 定年まで勤務できる環境の整備（人事の停滞への対策を含む）、定年延長及びこれに伴う給与体系の整備
- ・ 定年まで勤務できる環境の整備等に応じた処遇
 - 幹部職員・管理職員については、任用・給与の弾力化、役職定年制の導入等について検討。一般職員についても、給与カーブのさらなるフラット化や高齢期に給与が下がる仕組みを検討。その際、個々人については、若年期から能力・実績主義を徹底。
 - ・ 再任用制度の活用拡大等
 - 雇用と年金の接続の観点から、やる気と能力のある希望者について、原則再任用を目指すべき。定年延長については、民間企業における進捗度合いを見ながら検討する必要。
 - ・ 総人件費抑制、定員削減との関係
 - 予想される高齢職員層の大幅な人員増と、現在の総人件費抑制、定員削減との両立は困難であることを踏まえ、抜本的な対策を講じる必要。その際、高齢職員の知識・経験を有効に活用しうよう、現在の勤務形態・組織編成のあり方自体も抜本的に見直すべき。
- (4) 幹部職員の任用・給与の弾力化
- ・ 幹部職員の弾力的降任に関する措置
 - 勤務成績不良でない場合でも、より適任である者を充てる必要がある場合には、基準、ルールづくりなど公正・中立性の問題に留意しつつ、幹部職員の範囲内で弾力的に降任できるような措置する方向で検討すべき。
 - ・ 幹部職員、管理職員の「新たな制度」等
 - 上記以外の幹部職員、管理職員の範囲内での任用・給与の弾力化等について、「新たな制度」として一般職員とは異なる制度とすることを含め検討すべき。
 - 役職定年制、専門スタッフ職等への異動等、幹部職員、管理職員の一般職員までの降任が可能となる制度を検討すべき。
- (5) 国際性の向上
- 国際機関、留学先等における評価を各府省において人事評価に活用する仕組みを作るとともに、幹部候補育成課程対象者等については、その情報を内閣人事局に集積すべき。

2. 内閣人事局の担うべき機能及びその組織のあり方

(1) 基本的な役割・機能

- ① 国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能を担う組織として、国家公務員全体の人事管理に関する制度及びその運用の全般について、P l a n機能（企画立案、方針決定、基準策定、目標設定等）機能とA c t機能（制度や運用の改善・改革機能）を担う。D o機能（制度の運用）は基本的に各府省（一元管理については内閣人事局）が、C h e c k機能（検証）は各府省・第三者機関・内閣人事局が機能に応じて分担。
- ② 人事行政の公正・中立性を引き続き確保するため、P l a n機能とA c t機能は内閣人事局が担い、第三者機関は事後C h e c k機能を担うこととする方向でできる限り見直し。
- ③ 労働基本権制約の下では、i) 勧告・意見申出機能、ii) 公平審査機能は引き続き人事院が担うべきだが、内閣人事局が国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能を担うためには、勤務条件について内閣人事局がP l a n機能を担う方向でできる限り見直し。（特に幹部職員・

管理職員については幅広く担う。)

例) 勤務条件の細目についても法律に基づき内閣人事局が政令で定め、人事院がこれに対して意見申出を行うような仕組みとする方向でできる限り見直し。

内閣人事局があるべき勤務条件について基本的な企画立案を行い、人事院に対して必要な検討、勧告・意見申し出を行うよう求めるような仕組みとする方向でできる限り見直し。

(2) 内閣人事局への機能移管

① 人事院

- 試験、任免、給与、研修の企画立案、方針決定機能等は、内閣人事局に移管。
- 試験、研修の実施機能については、内閣人事局が担うが、民間や人事院に委託。
- 分限、懲戒等の機能についても、少なくとも基本的な企画立案機能は、内閣人事局に移管。

② 総務省人事恩給局

- 人事行政に関する機能は、内閣人事局に移管。恩給行政に関する機能は、国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能と関係が薄いことから、移管しない。

③ 総務省行政管理局（両論併記）

- 議院内閣制の下では、内閣に近い機関が責任を持って弾力的な組織管理を行うべきであり、組織・定員管理機能を内閣人事局に移管すべき。
- 人事管理と組織管理を一体で行うと、人事の都合で組織管理が行われ、行政組織の肥大化を招きかねないので、機構・定員管理機能は内閣人事局に移管すべきではない。

④ 財務省主計局

- 予算のうち給与にかかる部分及び旅費に関する機能のうち、総人件費枠の中での各府省への具体的な配分・調整機能は、内閣人事局が担う。
- 共済に関する機能は、国家公務員の人事管理に関する戦略中枢機能とは関係が薄いことから、内閣人事局に移管しない。

⑤ 財務省理財局

- 宿舎に関する機能は、国有財産管理の性格が強いことから、内閣人事局には移管しないが、国家公務員の福利厚生観点から、内閣人事局が宿舎に関する企画立案に一定の関与をすることができるようにする。

⑥ 内閣官房内閣総務官室

- 人事行政に関する機能は、同室が担う他の機能との連携を確保しつつ、内閣人事局に移管する。

⑦ 内閣府官民人材交流センター

- 内閣人事局が企画立案、方針決定機能を担い、同センターが実施機能を担う。また、再就職等監視委員会については、引き続き独立性を確保する。

(3) 内閣人事局の組織のあり方

① 内閣人事局の長について

特別職とする（官民の人事管理に関する高い識見等を備えた人材を行政機関の内外から柔軟に確保するため）が、継続的・中立的に仕事を行うため、政権と去就をともにすることとはしない。

各府省の事務次官に対して指導力を発揮できるよう、ハイレベルなポストとする。

② 内閣人事局の職員について

高い能力を有する民間人材を積極的に登用。

各府省出身の幹部職員については、出身府省に原則として戻らない。