

「抜擢人事」について

1 抜擢人事を阻む障害とその解決策

- ・ 仮に、一定の場合に人事院への協議・承認が必要とされていることが抜擢人事を阻む制度的障害であるならば、この手続きを廃止することにより障害はなくなることになる(その場合には廃止に当たって、それぞれの手続きの置かれている趣旨との調整が必要となる。)
- ・ このほか、抜擢人事が行われぬ理由として、

- ① 抜擢人事を行ったとしても、抜擢人事の対象となったポストに現に就いている職員を処遇する手段が限られているため実際の抜擢人事に結びつかない、
- ② 抜擢人事を行ったとして、その対象者の勤務実績が良好でなかった場合にどうするかという問題や、若年者を抜擢した場合はその後の処遇の見通しが立たない場合にどうするかという問題が想定されるとして、実際の抜擢人事に結びつかない

といったことなどが想定される。

上記①、②については、例えば、たとえ勤務実績が不良でなくとも、降任できるよう措置することにより、ある程度対応することが可能か。

2 能力・実績に基づく人事を確保するための方策

- ・ 任命権者が、適切に能力・実績に基づく人事を行うための方策として、
- ① 幹部職員人事については、適格性審査の対象者として若手職員も含めた適材を発掘するための仕組みを設けることとする、
 - ② 内閣人事局は、国家公務員法上の採用昇任等基本方針に関する事務を所掌することとし、同方針において、適切な抜擢人事を進めるために必要な事項を定め、これに基づき必要な総合調整を行う

といったことなどが想定される。