

国家公務員制度改革推進本部顧問会議ワーキング・グループ（第1回） 議事録

1 日時： 平成20年10月15日（水）16：00～17：30

2 場所： 合同庁舎第4号館8階会議室

3 出席者：

（ワーキング・グループ参加者、50音順、敬称略）

岩田喜美枝 金丸恭文、川戸恵子、草野忠義、堺屋太一、桜井正光（主査）、中野雅至、田中一昭、田中秀明、屋山太郎（副主査）

（事務局、50音順、敬称略）

立花宏事務局長、松田隆利事務局次長、岡本義朗事務局次長、古賀審議官ほか

4 議事次第

- 1) 開会
- 2) 今後の検討の進め方について
- 3) 意見交換
- 4) 閉会

5 議事の経過

（主査）前々回の顧問会議で、WGを立ち上げるということになった。WGは顧問会議の下に置かれており、顧問会議は推進本部令において、国家公務員制度改革に関して重要事項について審議を行い、それを推進本部長に意見を述べるということにされている。

WGでは、運営方針の一つとして、既に公務員制度改革のあり方を定めた基本法に忠実というのを挙げたい。基本法で述べている目的と理念と基本方針とは何かということを改めて再確認することが重要であると思う。それから、第二番目に、WGは、顧問会議が最終的な大枠の骨子を決めるのに決定しやすいように論点整理をして、そして法案の方向性及び大枠を提案することになるので、WGの案は、何も一つだけではなく、基本法の解釈によっては、複数であっても良いと思う。

スケジュールの問題だが、大変タイトなスケジュールであるが、内閣人事局を設置するための法案を、今度の年明けの国会で御議論されるようにする。予算のスケジュールも考えると、11月の中ごろに開かれる第4回の顧問会議で、内閣人事局に対する最終的な案を決着して推進本部長に意見具申するということになるので、その前に、WGとして、論点整理、制度の方向性と大枠というものを提案していきたい。今日を含めて5回、毎週1回プラスアルファを考えるとある週は2回、それくらいのスケジュール感で、やらないと間に合わない。

それから議事録の問題。顧問会議のときに、議事録を配布しようということになった。議事録は、箇条書きのものではなく、できるだけ御発言を忠実に網羅するようにする。ダブリ感

のあるものはカットする。メンバーの方々の発言については、主査と事務局のみ発言者を明示する。顧問会議は全面オープンでやっているが、その下部組織として活発な議論を行う必要がある、また、顧問会議で各顧問に報告する前にWGのやりとりをそのまま公開するのも問題。ただし、必要な資料、WGに提出された資料は主査の判断で添付して配布する。本件は、顧問会議のご了承を頂いている。

- 今の話であれば、タイトルを議事概要とするのではなく議事録としたほうがよい。てにをはを直す位であればいいが、発言がまるごとなくなるようなことがないように。見易くとか分かり易くということで補完するのであれば良い。

開示について、顧問会議とWGで、WGで増えたのは4人。それ以外の方々の顧問会議での話は公開されている。私自身は、WGで発言したことが公開されるということ是不都合はない。我々の発言が公開されたことが、顧問会議の運営上で迷惑をかけることが本当にあるのか。

(主査) WGでの発言をすべて開示する必要性は何か。

- 今の時代としては、開示しない必要性のほうが何かと聞かれる。

(主査) WGの議事録には、名前を載せないが、私が顧問会議で報告する際には、WGでこういう議論をして、誰々からこういう発言があったと伝える。ただ、WGでの議論を、顧問会議で報告する前にタイムリーに公開すると、顧問会議の場での顧問の方の議論が阻害されないか心配している。タイトルは議事録とする。

- それぞれの人がどういう発言をしたのか各自フォローできるよう、いずれ詳細版を作るのがいいのではないかなという気がする。WGは頻繁にやるので、欠席した場合、その回にどういう議論があったのかということだけでも知りたい。

(主査) 欠席したときのため、あるいは、自分の発言を自ら確認するためには必要であろうから、それは内部の議論の活発化のために役立てるものだから、それはあってもいいとは思う。

- スケジュールの件だが、以前の顧問会議での議論では、顧問会議として2月に報告書を出し、予算のスケジュールにはこだわらないということだったが、その点はどうなのか。

(事務局) そのときに、なぜ予算関連法案として出さなければならないかという議論があったと思う。結論から申しあげると、今の政治的な情勢は別として、今の基本法のスケジュールでやっていくと、予算関連法案で出すためには11月の中旬ぐらいまで、要綱と言うか、中身の大きな方向性は固めておかなければいけないだろうと、これは事務的な流れがあるだろうと。ただ、大きな方向性と細かな流れとどう違うんだという議論は別途あるんだと思うが、事務局としては、この議論の方向性を11月の中旬ぐらいまである程度決めていただきたいと希望は持っている。

- 以前の顧問会議でも、その話は聞いた。その時は予算上は頭だしでよいという話になったはずだが、変わったのか。

- 変わっていないと思う。予算上頭だしをしておかないといけない。

(事務局) 予算要求の際は、事項要求という形で頭出しをしている。

- 11月の中旬までできるだけ詳しくできればいいが、最終的には法案は2月に。

- 予算要求にしばられたのではこの議論が十分につくせない。

(事務局) もう一度蒸し返すつもりはないが、あのときの議論で出てきた話と言うのは、田中先生がかつての環境庁の設置の話をされ、12月に新たに環境庁を設置をすることが急に決まり、そ

れでその法案についても予算についても2月の頃まで議論をしたという過去の例を出されたという風に記憶している。事務局でその経緯についてもう一度調べさせていただいた。環境庁に関しては、確かに佐藤総理、佐藤内閣のときは、12月の28日であったけど、急に決まったが、実はその前に、骨格になる部分の予算要求がされていたので、若干正確ではなかったのかと。官房にあったものが、当時総理府にあったものが、そこで予算関係はつけていたわけである。

○ 予算のための大枠というのは、いつごろまでに決めなければならないのか。

(事務局) 今回の内閣人事局については、何も実態がない。したがって、何も実態がないものについて、後から予算をつかえるということとはできないので、慣行上できないということなので、その前に何らかの要求をしておかなければならない。それから基本法が6月に出ているので、6月から今のこの時点までに何もしていないということは、政治的な環境ということがあるが、当時の環境庁のときの話とは若干違うだろうという、懸念、これはあくまで懸念ではあるが、これがあるので、我々の希望としては、11月までをお願いしたい。

他方、もう一方、大臣が二回目の顧問会議の一番最後のほうに、事務的に進めるのはともかくとして、政治的な話があるだろうという話をされたのも事実である。事務方としては11月までに何とかお願いできないかという、お願いを申し上げている。

○ 前もそういうお願いがあったが、顧問会議はやはり2月まで議論をして答申をしようということになった。

(事務局) もちろん2月までは議論はしていただいて。

○ 11月までだとしたらあと1ヶ月しかない。それではこの大事な問題の結論はでないと思う。昨日の顧問会議にかけてほしかった。WGで急にこの話をいわれても困る。

(事務局) 我々の立場としては、11月までに何とか議論していただきたいというお願いである。他方で言われていること、そのとおりだと思う。内容については、言われるとおりだと思うし、11月のタイトなスケジュールで議論ができるのかといえばそれは難しいものがあることは重々わかっているけれども、そういう状況の中で11月までにできる限りのことはしていただきたいという希望である。

○ 今の日程の問題は極めて重要な問題である。基本法では要するに1年以内に法的に措置するということは書いてあるが、法的に措置するということが何なのかという結論が顧問会議で出たとは承知していない。顧問会議で1月末までに結論をまとめればよいという議論もあった。そのような中で日程の話がされても、判断ができない。

(主査) WGの中で、スケジュールの話を議論することには無理がある。これは、WGの議題ではなく、顧問会議の議題として協議をいただくこととしたらよいのではないか。こういう議論がありましたと、意見がありました、できれば明確にしてほしいというWGから顧問会議に対する要望を出すことが大事である。それをもとにして、緊急の顧問会議をやっても、あるいはいろんな方法を考えて、それで顧問会議で明確にすることが大事である。ここでいくらやっても、顧問会議からオーダーを受けている論点整理とは違う。

(事務局) 昨日の冒頭、甘利大臣から、内閣人事局については来年の通常国会に法案を提出することが基本法では定められているため、予算や法案のスケジュールを念頭に置きながら、集中的に議論を行うよう依頼があった。

(主査) それを含めてWGで議論をする話ではない。WGでこういう意見があり、大変重要だと、ということはみなさんも認識したと。顧問会議でこのスケジュールということに対して明確にするという必要性がある。

(事務局) 今の主査のお話は伝えて、今日の議論とは別の形です。

- スケジュールと内容が非常に関係するので、あまり短期に結論を出すということには、賛成できない。2月いっぱいぐらいで結論を出すということ、以前の顧問会議で議論した。それはスケジュールと内容が関係あるからやったのである。昨日、甘利大臣の発言があったが、以前の顧問会議の際に、予算上の取扱いを考えて、2月と決めた。基本法の時だって、2月4日に答申をしている。その点はこの間明確にお話があったと理解している。

(事務局) おっしゃったことはそのとおりで、それと何ら立場を変えたわけではないが、この前の議論よりももう少し調べた情報があるので、それを先ほど申し上げただけにすぎない。いずれにしても、スケジュールと内容は重要なことだと思うが、スケジュールについては、今こういう話があったということをお伝えさせていただきたいと思う。できれば、先生方の議論を集中的にやっていただきたいと思います。そういう環境は整えさせていただく。

(主査) 事務局の話は、事務局としては、11月中旬を目途にやっていただきたいと思いますという要望。要望が出るということは、顧問会議で確認されていないと事務局は受け止めているということ。

- 顧問会議では、2月までやるということになったのではないか。

(事務局) 分かりました。おっしゃることはそれぞれ正しいと思うので、確認する。確認して、ただそれが決まらないうと、議論がまた違う方向へ行っても困るので。それはそういう形で、顧問と、それから私どもの大臣に確認させていただきたいと思う。

- 次の通常国会に、組織関連の法案を出さないといけないのは基本法で決まったフレームである。組織要求をするためには、12月の政府の予算案の中で、組織要求が盛り込まれないといけないというのが通常スケジュールである。その一方、皆さんがおっしゃったように、これだけ大きな難しい問題を、一月で処理するというのは実際問題難しい。それをどういうふうに調和させる道があるかということ、顧問の皆さんに諮っていただきたい。次の通常国会に組織関連の法案を出すことは、顧問としても、やらないといけないと思う。

(事務局) 一年以内に法案を出さなければいけないことは決まっている。このため、内閣人事局をこういう風につくるという法案は出さないといけない。いつ作るかというのはオープンだが、来年度中に作るのであれば当然予算要求が必要になる。もし再来年の4月に作るということであれば、予算は必要ない。しかし、それは、内閣人事局を作るのを先延ばしするという意味、政治的な判断が必要となる。茂木前大臣は、前回の顧問会議で、そういうことも含めて政治的判断だと述べた。先送りをするか、予算に間に合うよう11月までにとにかくまとめるかは、政治的な判断。

- 通常、予算関連法案の締切は2月15日頃である。内閣人事局をつくるという来年の法案を用意するときに、再来年という話はないだろう。来年2月に法案出すのに設置は再来年ということとは信じられない。政治的な要因があってそうなることはありうるが。
- 懇談会の時の議論は、一年以内にとにかく内閣人事局、そのときは内閣人事庁だったのだけど、一年以内にまず内閣人事局をつくり上げるというそういう議論であった。

(事務局) 11月中にまとまらなければ、2月の予算関連法案にできなくなってしまう。予算要求をしないまま、予算関連法案としては出せない。

○ 予算要求はするのか。

(事務局) 第2回顧問会議で説明したのは自分なので、その時とまったく同じ説明をする。通常国会に組織関連法案を提出し、新年度に当該組織を設置するためには、年内に、組織、機構、それから人員を決定し、それに関連する業務に要する経費を予算に盛り込まないといけないというのが通常。そのためには、政治的なプロセスもあるので、通常は11月の20日頃までには予算、組織要求を出さないといけない。したがって、その場合、組織・予算に関連する大枠的な話は、その段階までに御議論いただく必要がある。また、その組織をどのように動かすのかということについては、引き続き法案の提出段階まで、そういうものも含めて御議論いただくということもある。

○ ということは、予算の大枠に関することはなるべく11月までに出さなければいけない。けれども、その機能とか補充とか、あるいは次の年にどうしていくかとかいうことは、2月くらいまでに、法案のときにきちんと出せばいいということか。

(事務局) 組織・予算の大枠ではなく、組織・予算に関わる大枠的な御意見は、11月の20日過ぎまでに一般論として間に合うようお願いをしたいと申し上げた。それを動かす、例えば一元管理の政策や具体的に実行するための方策とか、そういうことについては、法案を提出段階までに御議論いただければ。

○ 大枠というイメージがすぐわいてこない。例えば定数だとかまで決めるのが大枠なのか、予算関連だとすると例えば人数が決まらなると予算なんか要求できないから、そうすると人事局のスケールというのはそこで決まってしまう。決まらなると予算要求できないということになる。ともかく11月までにすべて結論出せと言う話と同じになってしまうのではないか。

(主査) それはある程度、論点を一つ一つやっていって、初めて予算に関連する、あるいは組織に関連するという、11月中にやらねばならないことが段々出てくると思う。それ以外ないのではないか。逆にここで一つ一つの議論をしないうちに、これは大枠の問題、言い方を変えると予算に関連する問題、これは任命に関連する問題、これは細部の規定に関連する問題。これを最初に整理できるようだったらWGは必要ない。それをまだ全然できない状況にあるから、一つそのところはWG、大きな論点に対して、どのように制度設計したらいいのかということ議論していく中で抽出していくやり方しかないのではないか。

○ もう一つは、来年人事局の発足の段階から発足するものと、その後に発展拡充するものと分けて考えるというのがあり得る。

(主査) スケジュールに関しては、やはり11月中旬までに、第4回顧問会議までに予算措置が必要な関連項目については整理する。それ以後、2月までに、運営から規定から色々なものを含めたものについて整理する、そこまでのスケジュール感でいきたい。そして両者の整理は、現段階では困難であり、論点整理をする過程で整理していく以外ないということで、WGとしては合意を得たと。このスケジュール感を顧問会議の座長に伝えて、御了承を得るということをしないと。

それでは改めてメンバー紹介をしたい。

(金丸委員→中野委員→田中秀委員→草野委員→川戸顧問→岩田顧問→田中一顧問→桜井主査→屋山副主査→堺屋顧問の順で自己紹介)

(主査) WGの目的は、制度設計に対する方向性、制度に対する方向性を議論することである。基本法の目的・理念・基本方針をこう解釈する、そして、制度設計にはこういう方向が必要である、制度設計が必要であるということになる。

昨日の顧問会議でも、基本法の理念に戻るようなところが、かなりあったので、やはりこれは重要ではないかと考える。

そのための材料提供として、事務局から、第3回の顧問会議でWGで当面論点整理を行うこととされたものの資料と、基本法の理念をどう理解し、どう解釈すべきなのかということについての資料を説明する。

(事務局) (配布資料の説明)

(主査) ありがとうございます。顧問会議では、大臣からのオーダーということで、定年延長の環境整備も論点となった。さきほど申し上げた論点について、制度設計の方向性として、こうあるべきだということまでどれくらい議論できるのか。かなり基本法の解釈を、特に理念の解釈を、そういうものをしっかりしていかないと、なかなか方向性が決まらない。よく御議論していただきたい。それでは、御質問・御意見があれば。

- 大臣の御指示の中で、定年まで働ける環境というのは、内閣人事局の機能に関連する部分は議論になってしかるべきと思うのだが、来年の2月までにとりあえずの区切りとするテーマの中でやるのか、あるいはその次の段階でやるのか。まだほかにも残されているテーマはある。例えば、キャリア制度をどういうふうに廃止して、新しい官僚制度にするかというテーマもある。次の段階でやったほうが良いと思うのだが、大臣の御指示に対しWGで、そういうスケジュール感の区分けというのを述べていいのかどうかというのものもある。それ以外の幹部の任用・給与の弾力化、幹部レベルの官民交流の拡大というのは内閣人事局の機能との議論との関連性は十分あると思うが、そこをどうするかお伺いしたい。
- 内閣人事局を作るからには、定年の問題、定年の問題以上に重要なのが人事停滞の問題だが、給与体系を内閣人事局が担うようにしないとできないと思う。これが内閣人事局の所掌から外れたら、あとは全部絵に描いた餅になる。そこは時間をぎりぎりまでとって議論し、答申していくのが良いのではないか。それを疎かにすると、職員は皆、定年まで働かないと困るということになり、人事全体が詰まってしまう。ここが人事局のコアだと思う。
- 大臣がご指摘になった前倒しを検討する5点は、大臣のお気持ちはできるだけ早く検討してほしいということであり、5番などは考慮しないと、全体の構想ができなくなる。これは内閣人事局がリーダーシップを持ってやる話だと思う。そういう意味では、前倒しで良いと思う。
- 3番の内閣人事局の関係の表現だが、人事機能を一元化するとすると、財務省の給与共済課と、それから人事院の少なくとも級別定数、それから総務省の権限も移管することとなる。当初、大きい組織をイメージしていたが、そういうことは資料に書かれておらず、個別にあがっているのは、もっとブレイクダウンした論点の話ばかりである。大枠の組織というのであれば、使用者概

念を一元化した大ぶりのものを作るのか、それとももっと小ぶりのものとするのかが重要だが、この資料では全然わからない

(主査) これに関しては、顧問会議でも議論となったが、組織論を先にやってしまうと、総務省、人事院のここを取った場合にどうなるか、という話だけが先行してしまい、ややこしい問題になる。だから、基本法の中で人事局の役割とはいったい何なんだろうか。まず政主導、政治がリーダーシップをとってやる、縦割り行政をやめていく。官主導の行政をやめていく。それから、省益ではなくて国益を担う官にしていく。そこから、いろいろな人事制度が出て来る。人事制度というのは、基本的に何をするための人事制度かという部分にさかのぼる。そうすると、基本法という、いわゆる政主導の、政治のリーダーシップを具現化するための内閣人事局には、どんな機能が集まるのかということになる。一元管理の問題といっても、どのレベルまで一元管理なのか、全員が一元管理なのか、幹部職員だけ一元管理なのか。こういうことを議論をしようと思うと、まず人事局の機能はどうするか、基本法に基づいてどういうものにするか、これがなかなか分からない。そういう意味で、今日は、そのような課題を抽出していくべき。

○ 現行の公務員制度にはマネジメント機能が欠けていた。基本法では、マネジメント機能を公務員制度に入れて、マネジメントをするというのが、改革の趣旨だと考える。その考え方からすると、内閣人事局というのは、政府の人事管理の機能を全部一元化した大きい組織となる。上級公務員だけ統制していくだけでは、英米と変わらなくなる。そのような点の議論ができていない状況で、どうやって通常国会に法案を出すのか。

○ 組織の議論の前に機能を議論する。どの機能を内閣人事局に第一段階で持ってくるのか。労使の問題で、内閣人事局が責任者になるのか、ならないのか。そういう機能は、初めの段階で内閣人事局の機能として入れるのか、もう少し後の段階で入れるのか。大臣の指示でもあるが、内閣人事局の機能、何の機能を内閣人事局で担うか、すぐに持たせたほうがよい機能、若干、後から持たせてもよい機能、検討に時間がかかる機能とあるだろう。だから、まず機能を整理すべき。

○ その機能について、予算関連法案としなければならない。

○ 今回は、理念整理というのを非常によくやっていただいた。その理念を達成するための機能。それをどう人事局に持たすか。論点に入ると、細かいことばかりが先に出る。理念整理から必要な機能を整理し、それから最後に論点を、「どの機能を持たせるためにはどうするか」という点を議論する。そういう形にしたほうが、短期間に法律に基いた議論ができるのではないかと。

(主査) 要するにまず、機能を明らかにして、その大元になる理念を確認する。理念、機能、そして実際の制度とこういう展開で検討する。これがWGグループの今の課題である。例えば、人事制度をやるときに、幹部職員の人事権者は誰にするか。その人事権の下にやろうとすると、「公正中立」というのはどうなるのか。当然、公正中立だけでは問題となる領域も出てくる。基本理念に照らし、政主導というものと、そして国民のサーバントとしての機能というものと、中立公正というのはどう解釈すべきか。基本法に戻ってみて、理念と照らし合わせてみて、ようやく出てくる話になると思う。そういうことを、機能ごとにやりましょうということ。

○ 理念を考えるにあたって、公務員に何をさせるのかを議論する必要がある。次官、国家戦略スタッフの役割は何か。その役割によって人事制度も決まる。ここ数年諸外国の制度を見てきて、例として良く挙げられるのは、アメリカとイギリス。イギリスは次官に至るまで中立。よく言わ

れるのは、公務員はすべてを大臣に諮って黙する。決めるのは大臣。これがプリンシプルである。他方、アメリカはご承知のように政治任用。大統領に忠誠を誓う。基本的には政治任用だから、場合によっては選挙で大統領を応援してくれた人を幹部に登用する。イギリスは単純に専門性・中立性の人たちがいるだけではなくて、大臣のアドバイザーとして首相官邸にいるポリシーユニットの人たちは政治任用。ただし、政治任用の人たちは限られている。いずれにせよ、もちろん、他の国もいろいろなパターンがあるが、政治任用の人たちから一般公務員まで含めて、それぞれに何をさせるのか。どういう仕事をさせるのかが重要である。翻って日本の公務員制度の理念というのは、私の見方だが、制度の建前はイギリス的であるが、はたして専門性・中立性があるのか、そういう議論がない。テレビや新聞紙上で話題になっているように、公務員は、本当に、専門性・中立性を発揮しているのか。どうやって専門性・中立性を維持するのか。その中で改めてイギリスの方向を目指すのか、政治主導というアメリカの方向に向かうのかそこを決めることで中身が変わる。

(主査) 理念から機能、そして役割に。そしてその役割を果たすための制度。役割は重要だと思う。皆さん共通して言うのは理念、機能、役割。そこを組み立てておかないとダメだというのは共通している。組み立て方をどうしたらいいかということだが、根本からの議論は、制度懇や基本法の国会審議で行われてきた。それを踏まえて、基本法に沿って議論していく。

- 頭の整理をしたい。国家戦略スタッフというのは会社で言うと経営戦略室、内閣人事局というのは会社で言うと人事部という整理でよいか。

(主査) 会社によって違うところもある。

- 内閣人事局は、内閣人事局は一般の職員を全部対象とするのか、それともいわゆる幹部職員のみを対象とするのかということで異なってくる。

(主査) 定年制を作る際に、定年の対象が誰だといったら、企業で言えば全社員となる。定年という意味では全員が対象となる。人事局が、定年制も担うか否かはまだ分からないが。

- 給与制度は、財務省が最終的にはすべて担っている。もともと国家公務員制度の始まりは給与法である。財務省が、級別定数をコントロールしていることで全体の財源を管理している。この管理権をそのまま移管するのか、それとも関係機関を全部あわせて大きい一本のマネジメント機能を作るのか。それとも相変わらず個別にやるのか、という話だと思う。

- いい問題提起だと思う。

- 財務省から、人事院から何を持ってくるかということの前に給与・定年についての基本、そういうことを、人事局が担うのか担わないのかということが重要である。あるいは、幹部候補育成課程のあり方、研修のやり方を人事局の機能として持つのが重要である。

(主査) どうしたらよいかつまるときに、機能・役割が出てくる。いかに考えるかによって、実は内閣人事局が担うのは、人事機能の全部ではなくて、給与の機能は切り離さざるを得ないという話にもなるかもしれない。そういう議論を、大もとに戻ってやるのがWGだと思っている。

- 内閣人事局の理念の基本は、縦割り行政を直していくことだと思っている。国家のために働く公務員とする。そのための機能を人事局が担う。定年がいかにあるべきか、幹部、一般職員をどうするか、役職定年をどうするか、と言った事を企画立案していくような機能を持たなければと思っている。国家戦略スタッフであれば各省に戻るのか戻らないのか、そこまでわれわれが決め

て、人事局が実際そういう人事を担うこととするべき。

- 理念を実現するために必要な機能は何かを書き出して、必要なものは内閣人事局に集める。例えば公務員の中でも、理念の実現と関係しないような公務員は、別に人事局が管理しなくてもよいというような議論は残ると思うが、やはり議院内閣制の観点からは、全部の公務員を対象としないといけないのではないか。組織の一元化という意味で、いらない機能まで付与することもあり得るが、まず、いる機能は何か。理念が7つじゃ足りない、あるいは7つの中に理念ではないものがあるというなら別だが、まず、7つの理念を実現する機能は何かというのを次の会議で事務局に出してもらってそれをどう判断するかというのはどうか。

(主査) 検討方法は2つある。今のように、理念から入って、内閣人事局にどのような機能を集めたらいいかという、ある意味では目的を持ったやり方と、逆に論点から入って、論点の中で課題としてあげられているものを制度設計する際に、理念のどこを理解し、解釈しないとできないか議論するという、論点の方から入るというやり方もあると思っている。

- 国家百年の新しい制度である。理念に沿った機能を人事局に担わせるという方が、短時間に決めないといけない時には適切なのではないか。

(主査) 理念が非常に大事なので、まず理念からブレイクダウンする、そして制度としてあるべき姿を議論する、そういった進め方としたい。今後の日程であるが、大枠を11月中旬、全体を2月に、予算関連と設置関連でそれぞれ分けて決めていくという形にしたい。来週10月24日金曜日は、13時から15時までやりたいと思う。それ以降は、毎週金曜の夜、18時から開催したい。本日はいろいろとありがとうございました。