

Ⅱ 公募制の導入

公募により、適材適所の人材を任用するためには、どのような仕組みが必要か。

1. 問題の所在

- 公募制の活用は、官民交流制度と同様、新たな行政課題への対応の必要性などを背景に、公務内外から有能かつ意欲的な人材を任用することを可能とするものと考えられる。
- また、政府内（省内、省庁間）での公募制の活用は、職員の意欲や適性を踏まえた政府レベルでの適材適所の人事配置を行うことを可能とするものと考えられる。加えて、政府内での公募制の活用は、職員の主体的なキャリア・パスの育成を図ることを可能とし、職員の意欲・能力向上にもつながると期待される。
- 今後、開放的な国家公務員制度を実現するとともに、高い行政技術を有し、かつ、国民的視野に立った公務員を確保する観点から、公募制の推進に向け、手続の整備などの検討が必要である。

2. 現行の取組み例

(1) 官民人事交流法、任期付職員法等を活用した民間からの採用における公募

- 国と民間企業との間の人事交流に関する法律
（民間企業の公募）

§ 6-1 人事院は、人事院規則の定めるところにより、人事交流を希望する民間企業を公募するものとする。

- 任期付職員の採用及び給与の特例の運用について（平成 12.11.27 事務総長通知）

任期付職員法第 3 条及び規則第 2 条関係

- 1 任命権者は、一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成 12 年法律第 125 号。以下「任期付職員法」という。）第 3 条各項の規定により職員を採用しようとする場合には、任期を定めて職員を採用することの必要性をしん酌した上で、選考に当たって、可能な限り公募等により幅広く人材を求めよう努めるとともに、公務の公正性を確保しつつこの制

度の適正かつ円滑な運用を図るため、任期付職員（任期付職員法第5条第1項に規定する任期付職員をいう。以下同じ。）の採用前の雇用関係その他の事情に応じて、当該任期付職員の配置、従事する業務等について適切な配慮をするものとする。

(2) 官邸スタッフ公募（平成18年9月）

- 平成18年9月安倍内閣発足時に実施。
- 課長・企画官級を対象に、総理の指示による特定の政策課題についての企画立案を担当する職員を公募。
- 応募者は所属する各府省を通じて応募し、官邸において書類選考及び面接の上、決定。

(3) 外務省内公募制

- 人事制度改革の一環として平成14年に導入。
- 毎年100ポスト公募。
- 選考は、応募者の等級、語学力、過去の業務経験、過去の勤務成績、適性、志望理由等を踏まえ、本省勤務／在外勤務のバランスや在外勤務地の特勤度のバランス等も考慮しつつ、事務次官、官房長、人事課長等の人事当局で構成する「人事検討会議」が選考。

3. 改正国家公務員法における任用関係規定

（任用の根本基準）

§ 33① 職員の任用は、この法律の定めるところにより、その者の受験成績、人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行わなければならない。

（採用の方法）

§ 36 職員の採用は、競争試験によるものとする。ただし、人事院規則で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験（以下「選考」という。）の方法によることを妨げない。

（選考による採用）

§ 57 選考による職員の採用は、任命権者が、任命しようとする官職の属する標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

（昇任、降任及び転任）

§ 58① 職員の昇任及び転任は、任命権者が、人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。

4. 過去の提言等

「公務員制度改革大綱」（平成 13. 12. 25 閣議決定）

- 府省の枠を越えて人材を起用する場合についても一般的ルールを整備すること等により、公募制を積極的に活用。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005 について」（H17. 6. 21 閣議決定）

- 府省の若手職員について、広い視野に立った人材の養成の観点から、公募制の積極的な活用を図りつつ、官民の人事交流を更に本格的に行う。

経済同友会「中央政府の再設計」（H19. 4. 9）

- 民間ビジネス経験者や大学などの高度な研究実績のある人材を官僚として積極的に採用する。ポジションの専門性に着目した公募型の民間任用は早急を実施するに値する。

「公務員制度改革について」（平成 19. 4. 24 閣議決定）

- 意欲と能力のある多様な人材を確保するため、幹部職員について他府省及び民間を含めた公募による任用を職務の特性を踏まえつつ推進する。

「公務員人事管理に関する報告」（平成19. 8. 8 人事院）

- 幹部職員を中心とした他府省及び民間を含めた公募による任用については、部内育成との適切な組合せにより組織全体の力を高める観点が重要であり、適正な能力実証により公正に実施されることが必要である。

5. 諸外国における公募制度

(1) アメリカ

- 政治任用されないポスト（例えば、上級管理職のうち政治任用は 10% 以内とされている。）は公開の競争試験で、公務内外からの応募
- 昇進は上位空席ポストへの応募が原則
- 非政治任用の上級管理職（SES）については、省庁は空席リストを人事管理庁（OPM）運営「空席リスト通知システム」を通じて政府部内に公募。政府外からも公募するかは省庁の裁量

(2) イギリス

- グレード 2（事務次官及び副次官） 上級公務員選考委員会が空席補

充について、公開競争、内部競争又は内部昇進かを決定

- グレード3以下 各省庁が公開競争、内部競争又は内部昇進かを決定
- 公募にかけられた上級管理職（SCS）、そのうち約2割が民間からの採用

(3) オーストラリア

- 次官等一部を除いて、原則全てのポストは公募
- 上級管理職（SES）については、空席が生じる場合、官報その他適当なメディアを通じて公募した上で採用。民間からの登用は2～3割

(4) ドイツ

- 昇進は同一ラウンダーン内の上位の空席ポストへの応募が原則
- 政治的官吏等政治色の濃いポストについて、公募は行われない

(5) フランス

- 基本的には、職業公務員が承認を経て任命される閉鎖型公務員制度。自由任用される局長級の高級職は、ほとんどが職業公務員であり、大臣に政治任用される大臣キャビネのスタッフも7～8割は職業公務員

(6) 韓国

- 開放型職位制度を2000年に導入。課長級以上の20%を対象として任期付公募採用を行うもの。
- 開放型職位を指定・変更する場合又は職務遂行要件を明示・変更する場合には、中央人事委員会に協議。

6. 議論を行うに当たっての留意点

- (1) どのようなポストへの起用をイメージして公募を導入するのか。例えば、幹部職をイメージしてのものか。
- (2) 官民間の公募で公正・納得性のある選考の仕組みはどのようなものか。公務部内の抜擢人事も可能とするような選考の仕組みはどのようなものか。
- (3) 府省の枠を超えた人材配置の取り組みである府省間人事交流などとの関係をどう考えるか。
- (4) 公募に関するルールとしてどのようなものが必要となるか。
 - ・ ポストへの適任者を適正に判定するための選考方法・資格要件
 - ・ 応募者がいない場合、適材がない場合の手続
 - ・ 任期の有無
 - ・ 業績達成を要件とする場合において達成できなかった場合の手続等