

# 公務員制度改革の理念に関するこれまでの議論

## 課題認識

### 「あるべき姿」についての制度懇・国会等での議論

- 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たす
  - ： 国会の多数派が内閣を作り、国家行政の中核たる内閣が立法府たる国会に対して全責任をもって対応する、真の「議院内閣制」を実現する
- 多様な人材の登用、育成
  - ： 国際化、多様化の時代にふさわしく、多様な能力と経験を持つ人材をそろえられるような採用、育成及び登用を行う
- 官民の流動性の向上
  - ： 公務員にその時々ニーズに適した優秀な人材を中途採用すると共に、すべての公務員が民間企業の業務と倫理を学ぶため、官民の交流を促進する
- 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材の確保、育成
  - ： 国際競争力に重点を置いた採用を行うとともに、在外公館や国際機関などでの海外勤務を経験させるなどの育成を行う
- 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立
  - ： 公務員が「全体の奉仕者」としての意識を持ち、使命感や倫理観を持って行動するようにする
- 能力・実績主義の徹底、ワークライフバランス、男女共同参画
  - ： 公務の効率化を促進するとともに、優秀な公務員にとって魅力ある処遇を実現する
  - ： 定年まで勤務できることを前提とし、公務員が自発的にキャリア設計を図ることを可能にする
- 責任ある人事管理体制の構築
  - ： 公務員制度全体を所管する部局が、責任を持って政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する

### 現状に関して、制度懇・国会等で指摘された事項

#### 「官僚内閣制」

官僚が大臣と国会議員を動かしながらイニシアチブを取っている

#### 「各省割拠主義」

- ① 採用試験の区分により幹部候補が事実上固定され、同期が横並び的に昇進していく「キャリア・システム」
- ② 低い官民の流動性  
等の要因により、公務員の人事が府省等機関別に固定化され、「公務員共同体意識」が醸成、縦割り行政（各省割拠主義）の弊害を生む

このような状況下で、以下のような問題も起きている。

#### 年功型賃金

年功型賃金が公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げとなっている

#### 早期退職勧奨慣行

早期退職勧奨慣行が無理な再就職あっせんの原因となっており、職員の自発的なキャリア設計を阻害している

#### 国際競争力の低下

国際社会における我が国の存在感が低下している  
国際機関の幹部職員に占める日本人が少なすぎる

#### 分散している人事行政担当部局

人事行政を所管している部局がばらばらに分かれており、人事行政が硬直化している