

諸外国の幹部候補の採用、幹部職員の育成・登用に関する制度

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	(参考) 日本
公務員数	連邦公務員 約264万人	国家公務員 約55万人	連邦公務員 約30万人	国家公務員 約199万人	国家公務員 約59万人	国家公務員 約30万人 ※非現業国家公務員
1 採用	○政治任用されないポストは公開の競争試験で採用。公務内外からの応募。 ○原則として各機関ごとの採用。	○原則各機関ごとの公募ないし採用試験で採用。	○欠員状況に応じ、各省庁が競争試験で採用。終身官吏として任官されるためには、ラウフバーン試験合格等の資格が要件。 ※ラウフバーンとは、同一の学歴及び準備勤務を資格要件とし、専門領域を同じくする官職の集まり。	○職員群 (corps) ごとに競争試験に基づき採用。 ※部内試験 (非官吏を含む) と部外試験がある。 ※職員群とは、属人的な分類で、職務の類似している官吏は一つの職員群を構成。職員群は、職員に付与された職務の性質及び職員に要求される教育上の資格に従い更に分類。	○一般職は、次のいずれかで採用。 ①公開競争試験による採用が原則 (5級・7級・9級採用試験) ②資格、経歴等による特別採用	○一般職は、次のいずれかで採用。 ①公開競争試験に合格した後府省庁により採用 (I・II・III種採用試験等) ②選考採用
2 昇任	○昇進は、上位の空席ポストへの応募が原則。	○昇進は、上位の空席ポストへの応募が原則。	○昇進は同一ラウフバーン内の上位の空席ポストへの応募が原則。	○昇進は、同一職員群内での選考。	○勤務成績などによる能力の実証による審査・選抜	○人事評価により任命権者が選考
3 幹部候補生の採用	大統領研修員計画 (Presidential Management Fellows Programme) 【対象】 ○大学院修了者 (修士又は博士) で大学院の学長の推薦を受けた者 【人数】 ○公開競争試験により、年間約400名 【採用後】 ○採用省庁において2年間の実務研修後に課長補佐級等に昇進。その後は競争	ファストストリーム (FS) 採用試験 【対象】 ○大学の学業成績が上位の者 (政府内部からの応募も可) 【人数】 ○公開競争試験により、年間約500名 【採用後】 ○各省庁が採用・配属し、条件付任用期間を経て、採用5年後に課長補佐レベルに昇進。それ以後は、空席ポストへの公告に応募してきた者の中から最適な者を選抜	高級職ラウフバーン試験 【対象】 ○大学 (最低3年間の修学) を卒業し、最低2年間条件付官吏として準備勤務した者 【採用後】 ○採用省庁において3年間の見習勤務を経て任官し、課長補佐級官職に就任。その後は競争	国立行政学院 (ENA) 試験 【対象】 ○大学等高等教育機関の修了者 (28歳未満) この他、現職公務員を対象とした部内試験、民間勤務歴又は地方議員歴のある者を対象とした試験もある 【人数】 ○毎年約100人 【採用後】 ○ENA学生 (公務員) として2年3ヶ月の研修 (講義、地方・外国勤務等) 卒業時に、成績順に希望に応じて職員群を選択し、各省に配属 (課長補佐級) 概ね数年で課長級、10年~15年で局次長級に昇進	5級採用試験 ※5級は課長補佐相当職 【資格】 ○学歴を要件とせず。 【採用人数】 ○毎年約300人 【採用後】 ○合格すると、1年間の条件付き採用期間の間に初任研修を受け、その後、各部に配属。	国家公務員I種採用試験 【資格】 ○なし (実態として大学等高等教育機関修了者大多数) 【採用人数】 ○593人 (平成18年度) 【採用後】 ○係員として採用、実態として多くが6~7年後、課長補佐に就任。 ○初年度に初任行政研修 (5週間)
4 幹部職員任用前の研修	連邦幹部候補育成プログラム (Federal Candidate Development Program) ○連邦政府職員及び外部の者を対象に実施 ○受講資格は、連邦政府において1年以上の準課長クラスの職務経験又はそれに相当するもの ○研修は、「変化の創出」など、上級幹部職員に求められる5つの資質の修得を目的とする。研修期間は、14ヶ月。 ○研修終了者には上級管理職 (SES) 資格審査委員会の証明書 (certification) が与えられ、それを提出することにより政府内部のSESポストに競争なしに選定されることも可能。	公務員が身に付けるべき専門スキル (Professional Skills for Government: PSG) を修得するためのプログラム ○採用と昇任については、PSG修得を基準として決定する予定。例えば、2012年以降、PSGを身に付けていないと上級管理職 (SCS) へ登用されない ○PSGは、①リーダーシップ②核となるスキル③専門的な職務経験④多様な職務経験 (SCS希望者のみ) の領域からなる。FS採用者は、多様な職務を経験し短期間で能力開発することでPSG修得に有利 ○公務大学校 (National School of Government) では、これらのPSGとして求められるスキル修得のため、多様な研修プログラムを用意。各プログラムの大半は1週間以内に終了。	—	—	高位公務員団候補者研修 ○中央官庁の局長級以上の幹部公務員になるためには、高位公務員団に属することが必要。そのためには、高位公務員団候補者研修を受講し、共通に求められる能力基準を充足することが必要。 ○幹部として必要な能力と問題解決能力強化を目的。研修期間は、約3ヶ月。 ○課長クラスを対象。研修受講者は各省の推薦を受けた者の中から選抜。	—
5 幹部職員への登用方法	高級管理職 (ES, 局長級以上) 約1,000人 ○大統領による政治任用 上級管理職 (SES, 審議官・課長クラス) 約8,000人 ○非政治任用の上級管理職については、省庁は空席リストを人事管理庁 (OPM) 運営の「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。 ○政治任用は、総数の10%を上限 (省庁ごとの政治任用は当該省庁の全SESの25%を上限)	事務次官及び副次官 ○上級リーダーシップ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任かを決定。 ①上記委員会委員会の選考 →②内閣府の公務員担当責任者が候補者を推薦 →③首相が任命。 上記以外の上級管理職 SCS (課長級以上) ○公開競争、内部競争、内部昇進のいずれにするかは、各省庁の裁量 SCS 全体で約4,000人	政治的官吏※ (次官、局長等) 約400人 (官吏からの任用) ○高級職ラウフバーンの中から成績基準を満たすものから大臣が任用。公募は行われず、連邦人事委員会の関与もない。 (官吏以外からの任用) ○各省が官吏の身分を付与して任用する方法か、官吏身分は付与せず雇用契約によるかを決定。 ※メリット・システムに基づく任用だが、理由を明示せず一時退職を付すことが認められる	高級職 (総局長・局長、大使等) 約600人 ○通常、職業公務員の中から大臣が候補者を選定し、大統領が主宰する閣議を経て大統領が任命。ほとんどが職業公務員出身。 大臣キャビネのスタッフ 約700人 ○通常、大臣の個人的つながりによって選任。7~8割が職業公務員出身。	局長級以上 約1,300人 ○ポストのうち、20%を民間の専門家と競争30%を他省庁出身者と競争50%を内部登用で各省長官が任用。 ※任用されるには、高位公務員団に属していることが条件。 ※局長級以上の公務員の採用と昇進は、中央人事委員会の審査が必要。 ※次官は政治任用	指定職 (次官、局長、審議官等) 約900人 (平成17年度) ○人事評価に基づき任命権者が選考 (局長以上は内閣承認) 本府省課長相当職※ 約3,900人 (平成17年度) ○人事評価に基づき任命権者が選考 ※行政職 (一) 俸給表9級・10級 (平成17年当時は10級・11級)