

論 点

1. 一元管理関係

- (1) 一元管理プロセスの具体的あり方
- (2) 公募の具体的あり方

2. 国家戦略スタッフ・政務スタッフ

1. 一元管理関係 (1) 一元管理プロセスの具体的あり方

1. 現行制度

- ① 国の行政機関の職員を幹部職員に昇任・転任させる場合、任命権者（各府省大臣等）が、人事評価に基づき、標準職務遂行能力・官職への適性を有すると認められる者の中からこれを行う。幹部職員の降任は、任命権者が、人事評価に基づき、標準職務遂行能力・適性を有すると認められる下位の官職に任命する。（平成19年改正法施行（平成21年4月予定）後の国家公務員法第58条）
- ② 国の行政機関の職員以外の者を幹部職員に採用する場合、任命権者が、選考により、標準職務遂行能力・官職への適性を有すると認められる者の中から採用する。（平成19年改正法施行後（平成21年4月予定）後の国家公務員法第57条）（幹部職員の採用を目的とする競争試験は行われていない。）

2. 新制度の概要

① 適格性審査

- ・ 幹部職員の候補となる者について、幹部職員として求められる能力・資質、職業倫理を有しているかどうかを内閣官房長官が審査
（国家公務員制度改革基本法第5条第2項第3号）

<基本法等から想定される仕組>

- ・ 対象は、各府省大臣が（標準職務遂行能力等の）人事評価を踏まえて推薦する各府省の職員、職員経験者、民間人。内閣総理大臣（内閣官房長官）がその者の能力・実績に基づき推薦する者や、幹部職員の公募への応募者についても、適格性審査等を経て幹部職員に任用することのできる手続を併せて整備
- ・ 定期的実施（現職の幹部職員についても実施。なお、民間人、公募への応募者については随時実施）
- ・ 幹部職員となる資格要件としての効果（現職の幹部職員についても定期的な適格性審査を実施、適格性が認められなかった場合は分限処分の対象）
- ・ 適格性審査を通過しない者は、幹部候補者名簿に記載されない

② 幹部候補者名簿

- ・ 幹部職員の職に任用する候補となる者を記載した名簿を内閣官房長官が作成
(国家公務員制度改革基本法第5条第2項第3号)

<基本法等から想定される仕組>

- ・ 適格性審査により適格性が認められた者を対象として、原則毎年1回定期的
(必要な場合は随時)に作成し、各府省大臣に提示
- ・ 各府省大臣は、幹部候補者名簿から任用を行う(幹部候補者名簿に記載されて
いない者については任用できない)

③ 内閣総理大臣、内閣官房長官及び各府省大臣による任免協議

- ・ 幹部職員の任免について、内閣総理大臣、内閣官房長官及び各府省大臣が協議
を行い、その結果が整った場合には、各府省大臣は、当該結果により幹部職員
を任免
(国家公務員制度改革基本法第5条第2項第3号)

<基本法等から想定される仕組>

- ・ 任免協議においては、(i) 内閣総理大臣は、幹部職員の内閣一元管理の責任
者、(ii) 内閣官房長官は、適格性審査及び幹部候補者名簿作成に係る事務を
内閣総理大臣から法律上委任された者、(iii) 各府省大臣は、各府省の主任の
大臣という位置付け
(各府省大臣が協議当事者となるためには、現在外局の長が任命権者となっ
ている外局の幹部職員の任命権者を各府省大臣とする等の措置が必要)
- ・ 任免協議は、(i) 幹部候補者名簿の提示を受けた各府省大臣が、幹部職員の
任免を行おうとするとき及び(ii) 内閣総理大臣が各府省の幹部職員の任免
が必要と認めるときに実施

3. 主な論点(例)

① 適格性審査

- ・ 適格性審査の具体的な審査方法について
—— 審査時に必要な情報の内容は何か、どのように情報収集をするか、
情報をどのように審査の仕組みに組み込んでいくか
- ・ 適格性審査の具体的な審査基準について
—— 幹部職員に求められる能力・資質は何か
参考) 政府全体の観点を踏まえた政策立案・執行能力 等

- ・ 審査の対象者数及び審査通過者の数の水準について
 - 審査通過者数の水準をどう考えるか
参考) 幹部職員のポストは約 600
- ・ 中立公正の確保について
 - 審査の中立公正性をどのように確保するか

② 幹部候補者名簿

- ・ 名簿作成の際の具体的な選抜方法について
 - 適格性審査通過者数の水準を幹部職員ポストの数を相当上回るように設定する場合、通過者の中からどのような基準により選抜を行うか
- ・ 名簿の形式について
 - 例えば局長級のポストに充てるため、局長級ポスト数+ α の候補者を記載し、候補者の中からの具体的な選定・配置については内閣総理大臣、内閣官房長官及び各府省大臣による任免協議によるものとするか
- ・ 名簿の拘束力について
 - 各府省大臣が、内閣官房長官から提示を受けた幹部候補者名簿に基づいて任用を行えないと考える場合の対応をどうするか（名簿の再度の作成の要請等を行えるようにするか）
- ・ 中立公正の確保について
 - 候補者名簿作成の中立公正性をどのように確保するか

③ 内閣総理大臣、内閣官房長官及び各府省大臣による任免協議

- ・ 現行の内閣承認制度との関係について
 - 新たな幹部職員の任用制度が導入された場合、現行の内閣承認制度をどのように取り扱うか
参考) 現在、局長等以上の任免を行う場合には、閣議人事検討会議（正副の内閣官房長官で構成）による検討を経て、閣議承認を行う

1. 一元管理関係(2) 公募の具体的あり方

1. 現行制度

- ① 国の行政機関の職員を昇任・転任させる場合、任命権者（各府省大臣等）が、人事評価に基づき、標準職務遂行能力・官職への適性を有すると認められる者の中からこれを行う。降任は、任命権者は、人事評価に基づき、標準職務遂行能力・適性を有すると認められる下位の官職に任命する。（平成19年改正法施行（平成21年4月予定）後の国家公務員法第58条）
- ② 国の行政機関の職員以外の者を採用する場合、任命権者が、選考により、標準職務遂行能力・官職への適性を有すると認められる者の中から採用する。（平成19年改正法施行後（平成21年4月予定）後の国家公務員法第57条）（競争試験は係員クラスの採用についてのみ実施されている。）

2. 新制度の概要

① 幹部職員の公募

- ・国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材を幹部職員に登用するため、候補者を広く行政機関内外から募集
- ・公募対象ポストについては、行政機関内外からを問わず、標準職務遂行能力・官職への適性について審査を行い、これを有すると認められる者の中から任用
- ・内閣総理大臣が公募に付す職の数の引上げに関する目標を設定
(国家公務員制度改革基本法第6条第4項第2号)

<基本法等から想定される仕組>

- ・一元管理プロセスの一環として、内閣官房長官が、募集、公募に係る適格性審査、幹部候補者名簿作成等の事務を一元的に実施し、各府省大臣は、幹部候補者名簿に基づき内閣総理大臣・内閣官房長官との任免協議により採用

② 管理職員の公募

- ・多様かつ高度な能力及び経験を有する人材を管理職員に登用するため、候補者を広く行政機関内外から募集
- ・公募対象ポストについては、行政機関内外を問わず、標準職務遂行能力・官職の適性について審査を行い、これを有すると認められる者の中から任用
- ・内閣総理大臣が公募に付す職の数の引上げに関する目標を設定
(国家公務員制度改革基本法第6条第4項第2号)

3. 主な論点（例）

① 幹部職員・管理職員共通

- ・ 内閣総理大臣が設定する数値目標について
 - どのような水準の数値目標とすべきか。公募推進のための指針、数値目標、目標達成期間等について定める中長期的な計画（公募推進計画）を策定すべきではないか

- ・ 公募対象ポストの決定方法について
 - 内閣総理大臣（内閣官房長官）および各府省大臣は、どのような手続きにより公募ポストを決定するか

- ・ 民間など行政機関外からの公募を推進するための条件整備について
 - 民間の人材の能力が活用できるポスト、処遇などを検討すべきではないか

- ・ 中立公正の確保について
 - 公募による任用に係る中立公正性をどのように確保するか

② 幹部職員の公募

- ・ 公募応募者の適格性審査について
 - 公募を行う趣旨に照らし、民間の人材の専門性や多様な経験・実績を積極的に評価することができるような審査基準とすべきではないか

③ 管理職員の公募

- ・ 公募応募者の任用にあたっての審査について
 - 公募を行う趣旨に照らし、民間の人材の専門性や多様な経験・実績を積極的に評価することができるような審査基準とすべきではないか

2. 国家戦略スタッフ・政務スタッフ

1. 現行制度

① 内閣総理大臣を支える職

- ・内閣官房において内閣・内閣総理大臣を支える主な職として、内閣官房長官・内閣官房副長官・内閣官房副長官補・内閣総理大臣補佐官・内閣総理大臣秘書官・内閣事務官（内閣審議官・内閣参事官等）が置かれている（内閣法第13条～第21条）

② 各府省大臣を支える職

- ・各府省において各府省大臣を支える主な職・内部部局として、副大臣・大臣政務官・大臣秘書官・事務次官・大臣官房が置かれている（国家行政組織法第7条・第16条・第17条・第18条・第19条）

2. 新制度の概要

① 国家戦略スタッフ

- ・国家戦略スタッフは、内閣総理大臣の命を受け、内閣の特定の重要政策の企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐
（国家公務員制度改革基本法第5条第1項第1号）
- ・自由任用（公募活用含む）を基本とし、国の行政機関の内外から適切な人材を機動的に登用。身分は特別職の国家公務員
（国家公務員制度改革基本法第5条第1項第2号イ）

② 政務スタッフ

- ・政務スタッフは、各府省大臣の命を受け、各府省の特定の政策の企画立案及び政務に関し、各府省大臣を補佐
（国家公務員制度改革基本法第5条第1項第1号）
- ・自由任用（公募活用を含む）を基本とし、国の行政機関の内外から適切な人材を機動的に登用。身分は特別職の国家公務員
（国家公務員制度改革基本法第5条第1項第2号イ）

3. 主な論点（例）

① 国家戦略スタッフ

- ・ 現行の内閣官房や内閣総理大臣補佐官等が担っている職務との関係をどう考えるか
- ・ 国家戦略スタッフに政治家や政党職員が就任することについてどう考えるか
- ・ 内閣総理大臣を、職として補佐する体制を考えるか、組織として補佐する体制（例えば、内閣官房国家戦略室）を考えるか
- ・ 国家戦略スタッフのサポート体制についてどう考えるか

② 政務スタッフ

- ・ 現行の大臣政務官や大臣官房政策課等が担っている職務との関係をどう考えるか
- ・ 政務スタッフに政治家や政党職員が就任することについてどう考えるか
- ・ 各府省大臣を、職として補佐する体制を考えるか、組織として補佐する体制（例えば、大臣官房政務室）を考えるか
- ・ 政務スタッフのサポート体制についてどう考えるか