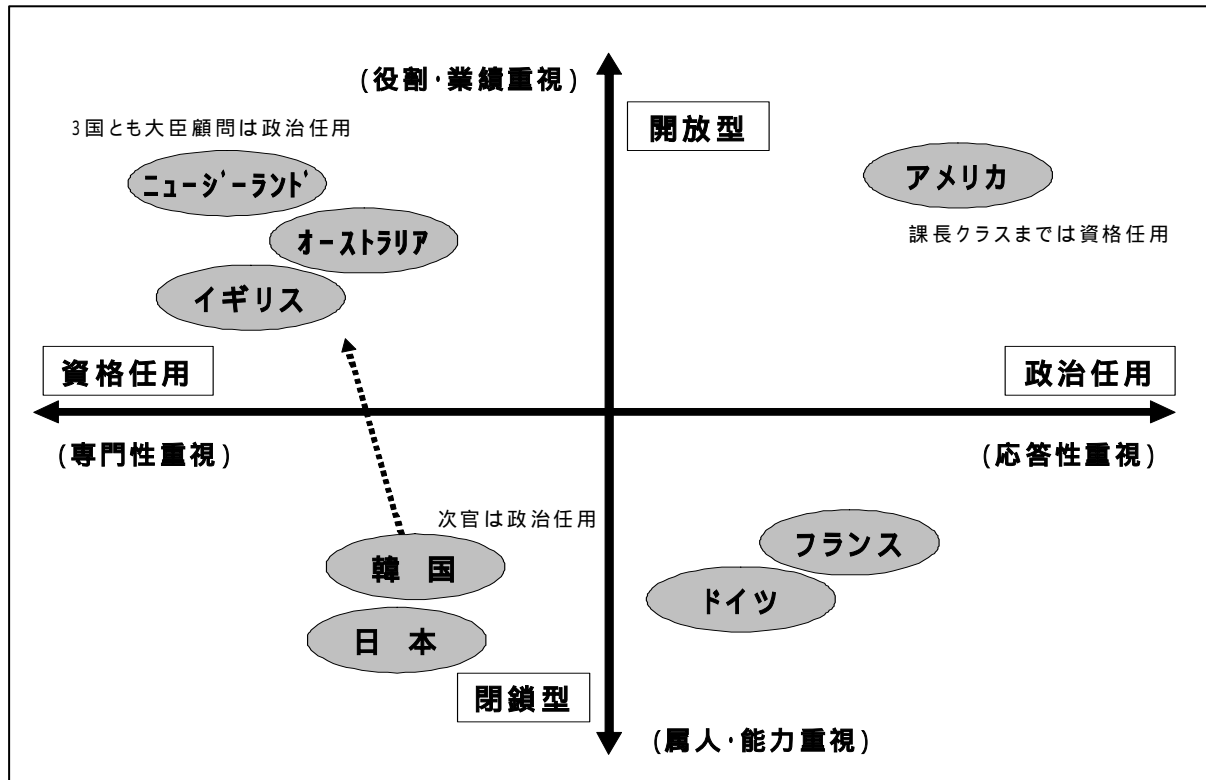


公務員制度のモデルと制度設計のポイント

(諸外国の制度を参考にして)



1. 基本法の基本理念を踏まえて、公務員の職務・役割・必要能力をどのように定義するか？

中立性・専門性と政治性・応答性の区別とバランス（政官関係の定義）

英国、NZ等では、公務員はいかなる政権であっても同様に忠誠を誓うという、意味での中立性が確立。そのために、職業公務員と政治任用者（大臣・大臣顧問）双方についての行動規範や中立性のガイドラインがあり、それぞれの役割が明確化。公務員の政治的行為・行動は厳しく規制。

次官、局長等の幹部職員、課長等の管理職員の職務・役割・必要能力・評価基準の定義

英国の「能力開発プログラム」：職務を企画立案、サービス実施、組織管理の3つに分類し、それぞれの特性を踏まえた4つの能力（リーダーシップ、財務管理等6種のコアスキル、個別分野の専門性、多様な経験）を幹部昇進の基準

2006年に上級公務員制度を導入した韓国では、約1年かけて、約1500の幹部ポストの職務分析を実施

国家戦略スタッフ、政務スタッフの職務・役割・評価基準の定義

主要国の首相・大統領を直接支える組織・人員は様々。

- ・英では、大臣の政治顧問は原則2人。首相の政治顧問には制限はないが、30人程度
- ・仏では、大臣キャビネは約40人、大統領・首相キャビネは約50～60人。いずれも政治任用者。
- ・豪州の大臣室は政治顧問と職業公務員の混合チームにより構成。

現在の内閣官房や大臣官房に置かれている職との関係を整理する必要（特別職は全て政治任用ポストなのかを否かを含めて要検討）。

2. 公務員の職務・役割等に応じて、どのような人事管理（任免・評価・給与等）を行うか？

適格性審査の評価基準、任免の基準、一連のプロセス（公募含む）

英米豪韓等では、中立性や専門性を担保し適格者を選考する観点から、審査選考委員会（現役上級公務員（内閣・関係省庁）に加え民間有識者、中央人事機関などが参加）などが候補者の選定や推薦を行う（政治任用を防止するためだが、最終的には、首相・大統領等が決定・任命）

韓国の上級公務員制度では、対象ポストを分類し、20%を官民公募、30%を政府内公募、50%を内部登用（結果の保障ではない、内部登用であっても委員会のスクリーニングが必要）。豪の上級管理職（次官は同職ではない）は原則全て公募。英国では数値基準はないが、約30%は公募。

韓国の上級公務員制度では、その候補者になるためには、課長職を原則5年間勤務し、10週間の能力開発研修に参加し、コンピテンシー評価（外部有識者も加えた評価委員会が問題分析能力等9つの基準に沿って評価）に合格する必要。民間人の場合は、コンピテンシー評価のみに合格する必要。更に、具体的な任命に際しては、省庁及び制度官庁（行政安全部）それぞれの審査選考委員会での審査を経る必要。

韓国の種試験合格者が上級公務員に占める割合は約40%。

国家戦略スタッフ、政務スタッフの審査・任免

政治任用の米国でも高位ポストは上院の審査必要、英国等の大臣の政治顧問は首相の承認必要

豪州では、職業公務員が大臣の政治顧問に就く場合は休職する。その後、上級公務員に戻る場合は公募によるスクリーニングを経る必要。

任期、業績評価、不適格者の扱い、給与体系

米韓等の上級公務員制度では、適格性等について再審査（米：3年毎、韓：5年毎）。不適格の場合は、身分保障はあるものの、下位のポストに降格。

韓国の上級公務員の給与は、基本給（これまでの成果を反映した属人な評価）、職務給（職の重要度に応じて5段階評価）、業績給（成果に応じて6段階）で構成。

3. 2の人事管理を効率的・効果的に行うために、内閣人事局等の関係機関の役割をどう整理するか？

内閣人事局、総務省、財務省、人事院の制度官庁の役割の整理とミッションの定義

NZの中央人事機関の最大の業務は、次官の任用プロセスや評価の管理

企画立案業務、人事管理業務、評価・仲裁・不服審査等中立性が求められる業務の仕分け

制度官庁と各府省の関係の整理

英豪等では、内閣は次官の人事管理を中心に行うとともに、政府横断的な人事を行うため上級公務員の管理も適宜行う。これは、次官をそれより下の公務員の使用人として位置づけ、次官に人事管理責任を課しているからである（公務員の採用・給与等の権限を次官に移譲。これは責任と権限を付与して組織を効率的に運営させるため）

能力・業績主義を担保するためには、人事情報の収集・蓄積が不可欠だが、そのコストは小さくないため、諸外国の例に鑑みると、集権化と分権化のバランスをとる必要。