

※＜現状の問題点・課題＞欄は、国会や制度懇での議論を基に作成

＜基本理念＞	＜現状の問題点・課題＞	＜必要とされる機能＞	＜基本法に規定されている人事局の役割＞
<p>1. 議員内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●戦略的かつ機動的な政策判断や迅速な意思決定を助ける機能・体制が脆弱 ●本来の議院内閣制にふさわしい政策決定プロセスを実現する体制の強化が必要 ●官僚に対する政治のコントロールの強化が必要 ●総理大臣による政治主導の強化が必要 ●内閣の重要政策について企画立案を機動的に総理を補佐する部隊が必要 	<p>①内閣、総理大臣及び各大臣を適切に補佐する役割の国家公務員 ⇒ 国家戦略スタッフ、政務スタッフの整備（特別職）</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ●省益の拡大という意識を排除する必要 ⇒ 幹部職員人事の内閣による一元的管理が必要 ●大臣の人事権を盾にとって、各省の事務方により仲間内人事が行われ、大臣はそれを追認するだけとの批判 	<p>②幹部職員、管理職員の新たな制度 ⇒ 幹部職員の任用につき官房長官が適格性審査、候補者名簿作成／各大臣は内閣総理大臣・内閣官房長官と協議し幹部の任免</p>	<p>幹部職員の適格性審査、候補者名簿作成</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●各省割拠主義、縦割り主義、各省縄張り主義の弊害 ●身分固定的なキャリア制度、競争のない横並びの昇進の弊害 ●人事の硬直化、閉鎖性、特権階級の温存を打破する必要 ●人材の多様性、フレキシビリティの欠如 ●議院内閣制にふさわしい流動性と多様性の確保の必要 ●官民の壁が高い、「官」と「民」という考え方の解消の必要 ●官において全ての専門性を確保することの限界 ●本人が自律的にキャリアを決める機会の欠如 	<p>⇒ 内外から多様かつ高度な能力・経験を有する人材の登用</p>	<p>目標の設定を通じた公募任用の推進</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ●縦割り行政の弊害の排除、多様な人材の登用、弾力的な人事管理の実現の必要性 ●責任ある立場にある職員（局長、課長クラス）については、実力に応じて処遇を上げ下げできるようにする必要 	<p>⇒ 幹部職員等の任用、給与その他の処遇の弾力化</p>	

1. 議員内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと	●各省の「ゼッケン」を付けた幹部職員ではいけないという批判（国益を背負う必要）	⇒ 管理職員の選考基準の作成・運用管理	管理職員の選考基準の作成・運用管理
	●能力・実績主義の実現のため、シンプルな人事、組織の改廃・設定が必要 ●縦割り行政の弊害の排除、多様な人材の登用、弾力的な人事管理の実現の必要性 ●人事行政機関の集約化の必要	⇒ 幹部職員等の定数の設定・改定	幹部職員等の定数の設定・改定
	●縦割り意識、縦割り行政の弊害 ●各省官僚の意識が強く、日の丸官僚（全政府官僚）という意識の薄さ ●政府全体の視点からの人材育成・活用機能の弱さ	③府省横断的な職員の育成及び活用	管理職員・課程対象者の横断的配置調整 一般職員の府省横断的配置の指針作成 幹部職員等の人事情報管理
	●政策決定過程の不透明性 ●大臣を支えるべき公務員が、大臣の方針とは関係なく国会議員などとの折衝を行って、結果として官僚主導となっているとの批判	④政官関係の透明化⇒記録作成・管理、情報公開	
2. 多様な能力・経験を持つ人材の登用・育成	●I種試験合格者が、採用時一回限りの選抜により、幹部候補として事実上固定化しているとの批判	①多様で優秀な人材を登用する採用試験 ⇒ 総合職、一般職、専門職試験／院卒者、中途採用試験	
	●多様な人材を適材適所に登用する必要 ●内部競争を促進する必要	②管理職員の職責にふさわしい職員の総合的・計画的育成 ⇒ 幹部候補育成課程の整備	育成課程に関する基準作成・運用管理 対象者の政府全体の研修の企画立案実施
		③高度の専門的な知識経験を持つ者の内外からの登用、能力発揮 ⇒ 兼業及び給与の在り方の見直し	
3. 官民の人材交流を推進、官民の人材の流動性を高める	●社会経済情勢の変化に迅速適確に対応した行政を進める必要性の増大 ●政策企画立案能力を高めるため、民間の専門能力を持った人材を行政に受け入れる必要 ●各段階でそれぞれの専門家が容易に官民の壁を乗り越えていけるようなシステムにする必要	①官民人材交流の推進	官民人材交流の推進
	●民間の世界を経験し、組織をマネジメントするとはどういうことか、世の中が	②民間企業の業務と倫理の習得 ⇒ 幹部候補育成課程対象者に民間機関等の勤務経験を付与	（育成課程に関する基準作成・運用管理）

	どう変わってきているかということを感じてくる機会の不足		
3. 官民の人材交流を推進、官民の人材の流動性を高める	●民間企業等への出向が給与や退職金に不利な影響を与えないような給与制度を整備する必要	③官民の人材の流動性の向上 ⇒ 給与・退職手当・年金、官民人事交流法	
4. 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を確保・育成	●国家公務員の仕事における国際社会との接触が非常に大きな部分を占める分野の増大	①国際対応に重点を置いた採用	(育成課程に関する基準作成・運用管理)
	●国際社会における日本のプレゼンスの急速な低下	②管理職員の国際感覚の醸成 ⇒ 幹部候補育成課程対象者に国際機関等へ勤務経験を付与	
5. 国民全体の奉仕者としての職業倫理の確立、能力・実績に基づく適正な評価	●公務員の職業倫理が崩れているのではないかという批判	①人事評価 ⇒ 国民の立場に立つ職業倫理の評価基準設定 ⇒ 組織目標を踏まえた業績目標設定／結果の本人開示	
	●公務員の仕事の質を評価する基準の欠如 ●立案した政策の失敗、不適正な職務に対して公務員が責任を取っていないのではないかという不満 ●不正な行為について責任追及が不十分との批判 ●繰り返し幹部の不祥事が起きるのは、責任の取らせ方に問題があるとの問題意識	②信賞必罰の徹底 ⇒ 守秘義務違反等の懲戒処分 ⇒ 国家賠償法に基づく求償権の行使	
6. 能力・実績に応じた処遇徹底、仕事と調和を図ることができる環境	●残業が多く私生活との両立が難しいそうだとの理由から国家公務員を希望しない学生が増えているという問題 ●超過勤務が余りにも多く、心身に異常を来すなどの問題	①公務効率向上意識の導入 ⇒ 業務簡素化計画／超過勤務の評価反映	
	●終身雇用と生活給的発想で構築されている公務員の給与が、公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事を妨げているとの問題意識	②優秀な人材の国の行政機関への確保 ⇒ 初任給引上げ／能力実績に応じた給与、退職手当の見直し等	
	●年収・待遇・諸々のシステムを含めた民間との互換性を高める必要 ●天下りの原因である勸奨退職をなくす必要（組織としての新陳代謝を図りつつ職員が定年まで働けるようにする必要） ●年金支給開始年齢の引き上げ時期を勘案する必要	③雇用と年金の接続 ⇒ 環境整備／再任用制度／定年引上・給与抑制検討	

7. 政府全体の国家公務員の人事管理につき国民に説明する責任を負う体制を確立	●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との批判	政府全体の国家公務員の人事管理につき国民に説明する必要	国家公務員の人事管理の国民への説明責任
	●自律的労使関係制度構築の必要性	国民に開かれた自律的労使関係制度 ⇒ 内閣人事機能強化、透明性確保	