

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

- ・ 幹部候補育成課程

(2) 公募の具体的あり方

- ・ 民間から幹部への人材登用、幹部レベルの官民交流の拡大

2. 国家戦略スタッフ・政務スタッフ

- ・ 定年まで勤務できる環境の整備（併せて人事の停滞への対策）、定年延長
- ・ 幹部職員の任用・給与の弾力化
- ・ 国際性の向上

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7月までに施行予定）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7月までに施行予定）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 幹部職員の範囲

- ・ 事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く。）
（国家公務員制度改革基本法第5条第2項第1号）

② 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

③ 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）

④ 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 幹部職員の範囲

- ・ 幹部職員の範囲について
 - 基本法では、少なくとも本省・外局の内部部局の事務次官、局長、部長等が対象とされているが、これら以外に追加すべき機関や官職としてどのようなものがあるか

- ・ 幹部職員の一元管理の対象について
 - 行政機関の特性（独立性の高い機関、準司法機能を持つ機関等）を踏まえ、例えば幹部職員の任免に係る制度など、一元管理のための具体的制度を適用除外すべきものはあるか

② 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

③ 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

④ 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、閣議で承認を行う

幹部候補育成課程

1. 現行制度

各府省で独自に育成しており、府省横断して異動し幹部職員として活躍することを前提とした育成システムではない（人事院では階層別研修や行政官長期在外研究員制度などの各府省が横断的に利用できる研修プログラムを用意している）。また、各府省ともに育成に関して明文化された運用基準はない。

2. 新制度の概要

幹部候補育成課程

- ・次条第三項に規定する幹部候補育成課程に関する統一的な規準の作成及び運用の管理（国家公務員制度改革基本法第5条第4項2号）
- ・政府は、次に定めるところにより、管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための仕組み（以下「幹部候補育成課程」という。）を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者（以下「課程対象者」という。）であること又は課程対象者であったことによつて、管理職員への任用が保証されるものとしてではなく、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。（国家公務員制度改革基本法第6条第3項）

選抜基準

- ・課程対象者の選定については、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行うものとする。（国家公務員制度改革基本法第6条第3項1号）
- ・課程対象者については、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定するものとする。（国家公務員制度改革基本法第6条第3項2号）

研修

- ・次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施（国家公務員制度改革基本法第5条第4項3号）
- ・管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修を行うものとする。（国家公務員制度改革基本法第6条第3項3号）

多様な勤務経験、国際競争力

- ・ 国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与するものとする。 (国家公務員制度改革基本法第6条第3項4号)
- ・ 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。 (国家公務員制度改革基本法第8条第2項)

情報

- ・ 次条第三項に規定する課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整 (国家公務員制度改革基本法第5条第4項4号)
- ・ 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理 (国家公務員制度改革基本法第5条第4項9号)

【基本法から想定される制度】

——任命権者に幹部候補育成課程を設置することを義務づけ、内閣総理大臣は幹部候補育成課程の統一的基準の作成、課程対象者に対する政府全体を通じる研修の実施、さらに各府省の課程の運用についての管理を行う。

3. 主な論点 (例)

① 幹部候補育成課程

——管理職員を育成するのか？幹部職員を育成するのか？

② 選抜基準

——管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準との関係を踏まえどのような基準を作成するのか？

③ 研修

——研修の評価を実施した場合は各府省に評価の反映を要請するのか？

④ 運用管理

——管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準の運用の管理との関係を踏まえどのような運用の管理を行うのか？ (フォローアップ及び改善指導)

⑤ 多様な勤務経験、国際競争力

——多様な職務経験としてどのような経験がふさわしいのか？

——課程対象者全員に国際機関、在外公館勤務又は留学機会を与えることが難しい場合どのような代替、補完措置が考えられるか？

——育成課程中の任用については能力・実績主義ではなく、育成の観点からチャレンジングなポジションに任用するための例外規定が必要ではないか？

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7月までに施行予定）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7月までに施行予定）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
 - 公募における民間から幹部職員への登用規模をどのように考えるか。
- ・ 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、任期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

民間から幹部への人材登用、幹部レベルの官民交流の拡大

1. 現行制度

- ① 現在行われている官民の人材交流については、①官民人事交流法に基づく、人材の育成や行政の活性化を目的とする主に実務レベルの人材交流と、②任期付職員法に基づく、専門的知識・経験を有する者を確保するための民からの採用等が中心となっている。
- ② 幹部レベルの官民交流は、民から官については任期付職員法等に基づく採用が、また官から民については、退職出向等の方法により行われているが、少数である。
(民間から本府省内部部局に受け入れている指定職レベル(局長、審議官級)の職員 12人(平成18年8月現在))

2. 新制度の概要

官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めるため、現行の制度を抜本的に見直し、官民人事交流法に基づく人事交流について、透明性を確保しつつ手続きの簡素化及び対象の拡大等を行うとともに、給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講じる。(国家公務員制度改革基本法第7条)

3. 主な論点(例)

○民間からの幹部登用について

- 官民の交流、人材の流動化を高める上で、総論として重視すべき点は何か。官の観点からは、社会経済情勢の変化への対応、実務経験・専門性の高い人材の確保、閉鎖的な人事体制の打破、組織の活性化等のメリットが考えられるが、民の側のインセンティブ、メリットをどのように考えるべきか。
- 官民の交流、人材の流動化を高める上で、多くの場合に個人が所属している民間企業等にどのような協力を得るべきか。
- 幹部レベルの登用を拡大する上で、任用、給与等の制度について、

どのような方向（任期、給与、身分、復職前提の有無等）で検討すべきか。登用ポストについて特別な工夫が必要か。

——幹部レベルにおける民から官への採用を拡大する上で、官から民への幹部レベルの交流についても拡大を図るべきか。

○官民人事交流法の見直しについて

——実務世代の人材育成を目的とする官民人事交流法についてどのように対象の拡大等（交流目的、対象となる職員、交流対象が民間企業に限定されている点などの見直し）を図るべきか。

——官民人事交流法の所管関係を理由とする交流制限を見直すべきか。その場合、公務の中立公正性の観点でどのようにして透明性を確保すべきか。

——特に民から官に採用した場合における処遇面の不利益（給与の減額等）の解消をどのようにして図るか。

○官民の人材の流動性を高めるため必要な措置について

——内部の長期育成による人材と外部から登用された人材をバランスよく幹部として登用するために、目指すべき量的なイメージはどのようなものか。

——現行の給与、退職手当の制度における年功重視の要素が官民の人材の流動化の阻害要因となることが考えられるが、どのような方向で「官民の垣根」の見直しを行うべきか。

——年金について、厚生年金と共済年金の一元化をめぐる問題、年金のポータビリティ等について、官民交流の観点から特に問題となる点は何か。どのような点を重視した見直しを行うべきか。

——その他官民の垣根となりうる処遇の問題として、どのようなものが考えられるか（兼業規制、再就職に関する行為規制、勤務時間、その他の服務・倫理、住宅等福利厚生、雇用保険など）。

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求められる機能・役割から、主たる人材供給源をどのように考えるか。退職後の一般職公務員としての任用についてどう考えるか
- ・ 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
- ・ 国家戦略スタッフの規模・格・給与体系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
- ・ 政務スタッフに求められる機能・役割から、主たる人材供給源をどのように考えるか。退職後の一般職公務員としての任用についてどう考えるか
- ・ 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
- ・ 政務スタッフの規模・格・給与体系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
- ・ 政務スタッフの任免方法をどう考えるか（政務官と同様に、大臣の申出により、内閣が行うということによいか）

定年まで勤務できる環境の整備（併せて人事の停滞への対策）、定年延長

1. 現行制度

- ① 国家公務員の定年年齢については、原則として60歳と定められている。
- ② 国家Ⅰ種職員の勧奨退職年齢平均は55.8歳（平成19年8月・主として管理職員以上）となっており、定年まで勤務している状況が少ない。
※ 総退職者数16,947人に対し、定年退職4,434人、勧奨退職3,840人（平成18年度）。
- ③ 職員の専門的知識・経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備を図るため、平成20年4月に専門スタッフ職制度を導入した。
※ 平成20年度59ポスト
- ④ 国家公務員についても年金受給開始年齢が段階的に引き上げられるが、平成19年度における定年退職後の一般職国家公務員約4,300人に対し、新規の再任用者数は約1,100人（短時間勤務者を含む）となっている。
- ⑤ 高齢公務員対策については、総務省人事・恩給局（公務員高齢対策課）と人事院職員福祉局（生涯設計課）が、また退職管理については総務省人事・恩給局が担務している。さらに今後、再就職支援について官民人材交流センターが担務することとなる。

2. 新制度の概要

- ・政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - 一・二 （略）
 - 三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。
 - イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図るための措置を講ずること。
 - ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることについて検討すること。
 - ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。

（国家公務員制度改革基本法第10条）

<基本法等から想定される仕組み>

① 早期勧奨退職の見直し

早期勧奨退職の慣行を根本から見直し、組織としての新陳代謝を図りつつ全ての職員が定年まで働けるよう、特に幹部職員等の任用、給与等について必要な措置を講じ、職員が退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるようにする（「幹部職員の任用・給与の弾力化」参照）。

② 専門スタッフ職制度の拡充

平成 20 年度から導入された専門スタッフ職制度の運用状況等を勘案しつつ、適任官職の掘り起こしその他の方策を講じることにより、さらなる活用が図られるようにする。

③ 再任用の拡充

再任用に係る要件の緩和等を行い、現行の再任用制度について、さらなる活用が図られるようにする。

④ 役職定年制等の導入について検討

上記①～③の円滑な実施に向け、幹部職員等に関して、ラインの官職にとどまることに上限年齢を定める役職定年制等の仕組みの導入について検討する。

⑤ 公務員の定年の延長について検討

組織活力の維持や総人件費抑制を念頭に置きつつ、年金支給開始年齢の引き上げ時期もにらんで、定年を段階的に 65 歳まで引き上げる措置について、検討を行う。この際あわせて給与体系の在り方についても検討する。

<備考>

- 1) 段階的に年金受給開始年齢の引き上げが行われており、平成 25 年度からは、60 歳定年後、年金が受給できない期間が生じる職員が出ることとなる。
- 2) 現在人事院にて「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を開催中（座長：清家篤慶大教授）

3. 主な論点（例）

・ 今後の高齢職員数の増加について

——早期勧奨退職の見直し、再任用の活用による高齢職員数の増加と、定員管理、級別定数管理のあり方との整合性について、どう制度設計するか。

注) 行革推進法（平成 18 年法律第 47 号）に基づき、平成 18 年度から 22 年度までの 5 年間で、国の行政機関の定員を 5.7% (18,900 人) 以上純減させることとされている。

——高齢公務員を中心に職員数が増加したとしても、給与水準を下げるなどして総人件費の抑制・削減が実現できればよいと考えるか。その場合、

- 従来の定員管理のあり方、給与水準について、どのように見直すべきか。
- 高齡公務員を中心に職員数が増加するとして、現在はピラミッド型、ライン職中心となっている組織構造のあり方を多様化すべきではないか。またワークシェアリングなど勤務形態のあり方についても見直すべきではないか。その際、給与水準については、どのような制度設計をすべきか。
 - 総人件費上の制約やポスト不足による人事の停滞懸念に対する具体的な対策は何か。

・再任用の拡充等について

- 再任用制度のさらなる活用を促進する上で、定員・定数の管理、給与水準、対象者、業務内容、ポスト、年数について、どのような方策を講ずべきか。
- 制度として再任用を義務化する必要があるか。仮に義務化した場合の問題点は何か。また、再任用のほか、退職者支援措置として、どのようなものが考えられるか。
(例) 退職に備える研修等の提供、高齡公務員の官民交流等

・退職後を見据えた研修等の充実について

- 退職後の職員のマーケットバリューを高めるためにはどのような研修があるか。また、公務部内での能力の多様性の向上策にはどのようなものがあるか。
- 長年公務で培ったスキルを生かし、公務員個人のマーケットバリューを高めるために、高齡公務員の官民交流は導入すべきか。また、導入した場合の弊害は何か。
- 上記の他に総合的に高齡職員の退職を支援する制度（退職準備プログラム（仮称））等にはどのようなものがあるか。

幹部の任用・給与の弾力化

1. 現行制度

- ① 国の行政機関の職員を幹部職員又は管理職員に昇任・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。幹部職員又は管理職員の降任は、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7月までに施行予定）後の国家公務員法第58条）
- ② 国の行政機関の職員の給与については、労働基本権制約の代償措置として、人事院が給与法改正を国会・内閣に勧告するとともに、人事院規則を制定・改定している。指定職職員の給与体系は、他の職員の給与体系と異なり、官職に応じて一定の額の給与が支給される指定職俸給表が適用されるほか、昇給等はなく、期末手当、勤勉手当に代えて期末特別手当が支給される。管理職員の給与体系は、課長補佐以下の職員の給与体系と同一である。
- ③ 他方、職員は、勤務実績不良等特定の事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、又は免職されることはない。また、職員は、特定の事由に該当するときは、降給される。（国家公務員法第75条、第78条）

2. 新制度の概要

- ・事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く。）及び課長、室長、企画官その他の管理職員（地方支分部局の職員を除く。）を対象とした新たな制度を設ける
（国家公務員制度改革基本法第5条第2項第1号、第2号）
- ・幹部職員及び管理職員の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずる
（国家公務員制度改革基本法第5条第2項第5号）

<基本法等から想定される仕組み>

- ・現行の国家公務員法第78条で列挙されている事由に該当しなくても、幹部職員又は管理職員の範囲内において、その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的な任用、給与等の処遇を行えるようにする。

3. 主な論点（例）

- ・ 幹部職員の任用・給与の特殊性について
 - 内閣官房長官による適格性の審査、候補者名簿等の作成等の一元管理プロセスにより、任用の公正は十分に担保されるのではないか。
 - 任用された官職の職務と職責に応じて給与の額が特定される現行の取扱いを踏まえると、国家公務員法の改正により降任を可能にすれば十分であり、それに伴い給与の額が減少することは当然なのではないか。

- ・ 幹部職員の任用の弾力化の具体的手段について
 - 幹部職員の「職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なもの」をどのように考えるか。
 - 現行の国家公務員法第78条に列挙されている事由に加え、幹部職員については、職員の意に反して下位の幹部職員に降任することができる事由を新設してはどうか。

- ・ その他
 - 抜擢人事を行うためには、合わせて在職者の降任を行う必要があり、幹部職員の人事を円滑に行うための更なる工夫が必要となるのではないか。
 - 以下の事項については、一元管理プロセスによる幹部職員の任用に直接関係するものでなく、一般職給与法の大幅な見直しが必要なため、幹部職員以外の職員を含む全体の制度のあり方（国家公務員制度改革基本法第10条）の問題の中で幅広く検討することが適切ではないか。
 - 1) 管理職員について、職員の意に反して下位の管理職員に任用できるようにすること。
 - 2) 幹部職員及び管理職員の給与、退職手当、勤務条件等について弾力化すること。
 - 3) 幹部職員及び管理職員について、職員の意に反してこれら以外の職員に任用できるようにすること。

国際性の向上

1. 現行制度

- ① 現行の採用試験では、国際対応を特別に重視した取り扱いは行っていない。
- ② 国家公務員の海外の大学院への留学の機会としては、行政官長期在外研究員制度（期間2年、年間約120人）等がある。

2. 新制度の概要

- ・ 政府は、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し、及び育成するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
 - 一 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずること。
 - 二 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与するように努めるものとし、そのための措置を高ずること。

（国家公務員制度改革基本法第8条）

3. 主な論点（例）

- ・ 国際対応に重点を置いた採用・育成について
 - 国際社会で通用する高い交渉能力や幅広い視野、豊富な知識・教養、高い学位等を持った人材をどのように採用するか。（院卒者試験により対応する方法や、学卒で採用し、入省後に海外の大学や国際機関等に派遣し育成する方法の両様が考えられる）
 - 採用等に当たって国際機関などの海外勤務経験者等への何らかの特別な措置を設けるか。
- ・ 幹部候補育成課程対象者への国際経験等の付与について
 - 「幹部候補育成課程」の部分参照。