

2008年11月5日

金丸恭文

10月31日・11月5日の論点に対する考え

1. 一元管理プロセスのあり方

- 直接的人事に関与する対象者は幹部・管理者合わせて約4400名とする。
- 給与体系・総人件費予算・定数等人事関連全体管理も内閣人事局に集約する。
- 評価について

自己評価と実際の仕事内容を把握できているものを中心に（各省内で）360度評価を行う。

評価結果はギャップ分析も含め本人にフィードバックすると共に各省内の人事情報と同一の情報を内閣人事局に共有する。

内閣人事局は各省内評価をベースにしながらも埋もれている人材の発見、発掘に日々の情報収集や情報交換活動（内閣人事局の机に張り付いてないで）に努力することが重要。

省内人事評価に対して内閣人事局がチェック&バランス機能を有するものとする。（内閣人事局をチェックする機能は別途必要）

2. 幹部候補育成の課程

将来の日の丸官僚の幹部に相応しい人物にすべく、新人教育から、日の丸官僚教育を取り入れる。

以降、キャリアアップの節目に管理職教育を内閣人事局が実施し、教育結果を各省、本人へもフィードバックする。

幹部になる資格要件として20代や30代前半に民間出向の経験に加えて一定以上の実績を上げてくることを必須条件とする。

3. 公募の具体的なあり方

多くの有能な人材を結集すべく、内閣人事局が具体的ポストと仕事内容を明示し、行政内外への公募を有効活用する。

内閣人事局が公募後の審査内容の全ての情報を総理・官房長官・大臣の協議の場に提出する。

各省内中心に行われる管理職員の審査結果情報も全て内閣人事局に情報を一括管理するものとする。

4. 幹部の任用・給与の弾力化

幹部の任用については内閣人事局で適格性審査を行い、その人物のプロフィールや過去の実績や特長等の詳細情報と共にポストの数の2～3倍程度の幹部候補者名簿を提示する。

幹部職員の降任については、担当する仕事内容に応じて適切な待遇とし、場合によっては一般職員まで降任することもあり得るものとする。

5. 民間からの幹部への人材登用、官民交流の拡大

出向や転職（中途採用）両方のケースに対して柔軟性、機動性を持って対応可能とする。そのためには管理職や幹部の給与を国内企業トップクラスと同等条件にすべき。

6. 定年まで勤務できる環境の整備

本質的には市場価値を有する管理職や幹部が増え、かなりの割合で自力で（官民人材交流センター等を活用し）第二の人生を歩める人材を育成する。但し公務員職に留まる希望者には職責に応じて大幅に給与が下がることを前提に、定年まで公務に携われる環境を整備する。

7. 国際性の向上

戦略的資源調達等、戦略性と国際交渉力を有した人材の育成は国益向上に直結するので投資対効果は高く、選抜された国家戦略を担う幹部候補生に特別教育制度を設けるべき。補完戦略として幅広く外部から海外留学経験者（MBA、ロースクール等）を登用すべき。