

『論点整理』（20.11.12）についての訂正意見

1. 今回の公務員制度改革の理念と内閣人事局設置の目的

→特に意見なし

2. 顧問会議より検討依頼がなされた各論点整理事項について

2-1 人事管理制度全般の改革の方向性

(1) 制度設計の方針

基本法の基本理念を踏まえ、以下の問題を解決する具体的な国家公務員制度の設計を行う。

- ①現在の国家公務員制度の現象面の問題は、政策の企画立案機能及び組織のマネジメント能力の低下である。そして、この2つの問題の背景には、閉鎖的・省庁割拠主義的な人事管理及び曖昧な政官関係がある。
- ②現在の国家公務員制度は、制度の建前（法律上の規定）と実態（法制度の運用）が乖離しており、不透明である。それがガバナンスの欠如をもたらしている。

(2) 制度設計のプロセス

制度設計は、以下の三段階で検討する。

- ①公務員の種類に応じた任務・役割の再定義
- ②それに応じた人事管理制度
- ③それを効率的・効果的に実施するための組織・体制

(3) 公務員の種類に応じた任務・役割の再定義

- ①中立性・専門性を担う公務員と政治性・応答性を担う公務員を峻別する。両者の行動規範や具体的な行動・行為を想定したガイドラインを作成し、前者の政治的行為を規制するとともに、後者のアカウンタビリティや権限を明確にする。
- ②一般職公務員は、事務次官に至るまで、中立性・専門性を基準とする資格任用とする。次官、局長、次長・審議官、課長等、それぞれの任務・役割を定義し、明確にする。
- ③国家戦略スタッフ、政務スタッフは、政治性・応答性を基準とする政治任用とする。両スタッフの任務・役割を定義し、明確にする。

2-2 一元管理のあり方

(1) 基本的な考え方

一般職公務員（幹部職員・管理職員）がその任務・役割を的確に果たすための人事管理制度をつくる。

- ①次官、局長、部長、課長等のレベルに応じた透明かつ効率的・効果的な任免プロセスをつくる（適格性審査、任命審査、候補者名簿、協議等）

- ②任免に当たり中立性・専門性、能力・業績主義をチェックする審査基準と審査プロセスをつくる。また、それを踏まえて任命権者が最終的に判断し決定する。内部登用と公募について、できるだけ同じ任免プロセスとする。
- ③官民公募、政府内公募などより、競争原理を導入する。機会の保障であり、結果の保障はしない。
- ④省庁割拠主義を是正するための一元的な人事管理を行う（人事情報の収集・蓄積、任免への関与・助言）。特に、幹部職員の任命に当たっては、政府横断的な仕事を行った実績や今後の可能性を持つ者の登用を促す。
- ⑤年次順送り人事といった属人的な人事管理ではなく、ポストに基づく業績志向の人事管理を行う。

（２）任用プロセス

①適格性審査

内閣官房長官が幹部職員の適格性を審査することとされているが、以下の点を踏まえ、具体的な仕組みを作る。

- ・幹部職員のレベルに応じた適格性の具体的な基準をつくる。
- ・官民について適格性審査を受けられる要件を定める。
- ・適格性の合否についての紛争を防ぐため、適格性審査委員会（仮称）など、官民の候補者が公平・中立的な審査を受ける仕組みをつくる（官房長官による審査の予備的な審査あるいは委任という形をとる）。

②候補者名簿

内閣官房長官が幹部職員候補者名簿を作成するに当たっては、以下の点を踏まえ、具体的な仕組みを作る。

- ・当該省庁の大臣等の意見を聴く。
- ・各ポストに対して、原則として、2～3倍程度の候補者が記載される。
- ・公募（官民・政府内）の場合は、民間・他府省の候補者（適格性審査合格者）がいる限り少なくともそれぞれ一人は候補者名簿に記載される。
- ・官房長官の名簿作成を支援するため、候補者の絞込み（2～3倍程度に）、候補者の順位付け、候補者の審査等を行う仕組みが必要である。その場合、審査等についての紛争や政治任用・猟官運動を防ぐため、審査委員会（仮称）など、公平中立的な審査を確保する仕組みをつくる。
- ・候補者名簿は官房長官が責任を持って最終案を決定する（官房長官は順位を変更したり、再審査などを求めることができる）。

③任免協議

当該府省の大臣は、官房長官が作成した候補者名簿に基づき、内閣総理大臣・官房長官と協議し、新たな幹部職員を決定する。

④公募

内閣人事局は、幹部職と管理職のうち、公募（官民・政府内等）に付すポストの割合を決定するとともに、府省と協議して、公募に付す具体的なポストを確定させる（適宜変更可能とする）。

⑤管理職員の任免

管理職員についても、一元管理を行う観点から、幹部職員の任免に類似した仕組みをつくる。特に、内閣人事局の関与、公募を想定した公平・中立的な審査を確保する仕組みをつくる。

（3）人事評価の基準と情報収集

①人事評価の基準

②人事評価情報等の収集・活用

③幹部職員・管理職員の業績評価と再適格性審査

予め定めた任務・役割の目標に対する達成度、業績の評価を毎年行う。原則として、3年間同じポストに就き、3年間の業績を評価する。幹部職員については、適格性審査を再度行う。

（4）官民交流

（5）幹部候補育成過程

2-3 国家戦略スタッフ・政務スタッフのあり方

（1）役割

（2）規模

①・・・適切な規模を確保する。

②具体的な人数等については、予算の範囲内で、内閣総理大臣・各大臣が決めるものとする。

（3）任免

（4）人材供給源・処遇等

①

②

③一般職公務員が国家戦略スタッフ等政治任用職に就く場合のルールを明確にする。また、政治任用職を辞するとき、身分保障を維持するとし

も、幹部職員や管理職員が就くポストへの任用は、2-2に記したように業績主義・資格任用に基づくものとする（自動的には戻れない）。

(5) 現行組織との関係

2-4 定年

2-5 幹部職員の任用・給与の弾力化

2-6 国際性の向上

3. 内閣人事局の担うべき機能及び組織のあり方について

3-1 基本的な考え方

(1) 内閣人事局の基本的なミッション

- ①国家公務員の人事管理に関する企画立案を集権的に行う。
- ②幹部職員・管理職員の任免等に関して、政府横断的な人事管理を行う。
- ③特に、次官の育成・登用、評価・賞与を行う。

(2) 人事関係機関の再編・役割分担

- ①内閣人事局を、議院内閣制の下での公務員の民主的統制を行う、戦略的な機関として位置づける。その際、中立公正性の確保、集権化と分権化について配慮する。
- ②新制度の導入に伴い、人事関係の制度整備や実施業務は膨大になる。特に、能力・業績主義を担保するためには、任免・評価等に関わる人事情報の収集・蓄積・分析が不可欠だが、そのコストは小さくない。また、公務員に関する制度は広範囲に及ぶ。公務員人事に関するすべての業務を内閣人事局で抱えることは、かえって内閣人事局の戦略的機能を弱めかねないため、集権化と分権化のバランスを図るとともに、関係機関の適切な役割分担を図る。
- ③幹部職員の管理については、内閣人事局が政府横断的な人事管理を行う方で、府省における人事管理については、次官が人事管理責任者として効率的な組織マネジメントを担う。

3-2 所掌事務

3-3 機構・定員