

最近の公務員制度改革と統計人材の確保・育成について

これまでの経緯概略

「公務員制度改革について」（平成 19 年 4 月 24 日閣議決定）を踏まえ、総理の下に「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」が置かれ、同懇談会において、採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題についてパッケージとしての検討がなされた。

同懇談会は平成 20 年 2 月に報告書を提言し、4 月に国家公務員制度改革基本法案が国会提出されたところである。

公務員制度改革の概要

国会提出された国家公務員制度改革基本法案における制度改革のポイントは以下のとおり。

- 大臣による指揮監督をより効果的なものとするための規律の導入等
- 府省横断的な職員育成・活用等のための内閣人事庁の設置等
- 採用試験の抜本的見直し等による多様な人材の登用等
- 官民人材交流の推進等
- 国際競争力の高い人材の確保と育成
- 職員の倫理の確立と信賞必罰の徹底
- 能力及び実績に応じた処遇の徹底
- 労働基本権の検討

※懇談会報告書及び基本法案における専門性に係る記載は別紙のとおり。

○「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会報告書」(2008年2月5日) (抄)

Ⅲ. 新制度の概要

1. 議院内閣制にふさわしい公務員の役割

(3) 内閣一元管理

- ① 官僚主導から脱却し、大臣の任命権を十全に発揮できるようにするとともに、縦割り行政の弊害を除去し、各府省横断的な人材の育成・活用を行うため、内閣一元管理システムを導入する。
- ② 具体的には、内閣人事庁において、以下を行う。
 - A. 総合職試験合格者からの採用、各府省への配属
 - B. 幹部候補育成課程（仮称）に関する統一的な基準作成や運用管理
 - C. 各府省横断的な人材登用に活用するための幹部・幹部候補の履歴管理と幹部人事の調整
 - D. 指定職への任用に際しての適格性審査
 - E. 職員の希望に基づく府省間異動（転籍）の調整
 - F. 公募制や官民交流の推進

2. 多様な能力、技術、経験を持つ人材の採用、育成、登用

(1) 学業終了時点での採用

- ① 採用試験に基づき、幹部候補を事実上固定化するような「キャリア・システム」は廃止する。このため、現行のⅠ・Ⅱ・Ⅲ種試験等の種類を廃止し、新たな採用試験制度を構築する。
- ④ 院卒者及び大卒者の資格試験は、A. 一般職、B. 専門職、C. 総合職（事務系・技術系）の3種類とする。高卒者試験はA. 一般職、B. 専門職とする。
- ⑦ 総合職の志願者は、志望する勤務機関を示す。内閣人事庁は志願者の志望と各府省の人材ニーズなどを斟酌して、一括採用し、各府省に配属する。

(4) 幹部職員等の育成と選抜の制度

2) 幹部候補の育成

上記の能力と倫理を有する幹部職員を確保するため、幹部候補を総合的計画的に育成する人事・選抜制度（幹部候補育成課程（仮称））を導入する。課程は、幅広い視野、高い専門性やマネジメント能力などを養う機会（注）を一定期間において計画的かつ集中的に付与することを目的とする。（注：立案能力やマネジメント能力等を育成・発揮できるポストへの配属等）

- ① 「幹部候補の選抜」 幹部候補育成課程への選抜は、採用後、2年程度の働きぶりを評価して行う。

総合職試験採用者で幹部候補育成課程に在籍する者も、勤務状況によっては、課程から外れる。本人の意志による転換も当然ありうる。

一般職試験、専門職試験採用者についても、採用後数年間の職務経験を経て、本人の志望と人事評価により幹部候補育成課程に選抜される。

- ④ 「10年再配置」 おおむね採用後10年を経た時期に、全員の再評価、再配置を行う。この際、各人は10年の経験と社会変化、自己に対する評価等を考慮して「志望」を出し直すことができる。その後の配置は、本人の志望と各府省の需要に基づき、内閣人事庁が調整する。
- ⑦ 内閣人事庁は幹部候補育成課程に関する統一的な基準作成や運用管理を行う。

- 3) 本省管理職以上の人事管理
- ④ 本省管理職以上への任用に関して、内閣人事庁は、人事の調整を行い、指定職以上への任用については、内閣人事庁において、適格性審査を行う。

7. 国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立

(1) 内閣人事庁（仮称）の創設

- ① 国家公務員の人事管理について、政府を代表して国民に対し説明責任を負う機関として、国務大臣を長とする「内閣人事庁（仮称）」を設ける。内閣人事庁は、総合職の採用・配属、幹部候補育成課程の運用管理、本省管理職以上の人事の調整、指定職の適格性審査などの一元管理等を行う。
- ② 上記の事務を実効的に実施するため、総務省人事・恩給局、人事院の中央人事行政に関する部門等の関連する機能を「内閣人事庁」に統合する。その際、組織が肥大化しないように十分留意する。

○国家公務員制度改革基本法案(概要)(2008年4月4日国会提出版)(抄)

2. 国家公務員制度改革の基本理念等

(2) 改革の実施及び目標時期等

- イ 政府は、3に定める基本方針に基づき国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置について、この法律の施行後五年以内を目途として講ずる。この場合において、必要となる法制上の措置について、この法律の施行後三年以内を目途として講ずる。

3. 国家公務員制度改革の基本方針

(1) 議院内閣制の下での国家公務員の役割等

- ロ 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員及び管理職員（以下「幹部職員等」という。）について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣人事庁において一元的に行うこととするための措置を講ずる。
 - ① 総合職試験の合格者からの採用及びこれに伴う各府省への配置の調整
 - ② (2)ハの幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理
 - ③ (2)ハ③の幹部候補育成課程の対象者（以下「課程対象者」という。）に対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
 - ④ 課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整
 - ⑤ 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
 - ⑥ 幹部職員に係る適格性の審査及び候補者名簿の必要に応じた作成その他の各大臣が人事を行うに当たっての情報提供、助言等の支援
 - ⑦ 国家戦略スタッフに充てられている職員の管理
 - ⑧ 幹部職員等、課程対象者及び総合職試験合格者からの採用者の人事に関する情報の管理
 - ⑨ (2)ニ②の目標の設定等を通じた公募による任用の推進
 - ⑩ 官民の人材交流の推進

(2) 多様な人材の登用等

- イ 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次の措置を講ずる。
 - ① 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、次のとおりとする。
 - a 総合職試験政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視する試験
 - b 一般職試験的確な事務処理能力を有するかどうかを重視する試験

- c 専門職試験特定の行政分野の専門的な知識を有するかどうかを重視する試験
- ② ①の措置に併せ、次の採用試験を行う。
 - a 院卒者試験大学院の課程を修了した者等を対象とした採用試験
 - b 中途採用試験係長以上の職への採用を目的とした採用試験
- ロ 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修等の能力開発の成果を人事評価に反映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずる。
- ハ 政府は、管理職員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（幹部候補育成課程）を整備する。なお、課程対象者であること又はあったことによって、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、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。
 - ① 課程対象者の選定は、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。
 - ② 課程対象者については、人事評価に基づき、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。
 - ③ 課程対象者に対し、管理職員に求められる能力の育成を目的とした研修を行う。
 - ④ 課程対象者に対し、国の複数の行政機関等における多様な勤務の機会を付与する。
- ニ 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次の措置を講ずる。
 - ① 幹部職員等の役割及び職業倫理を明確に示し、これらを人事評価の基準とする。
 - ② 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定める。
- ホ 政府は、高度の専門性が求められる職に充てる人材を国の行政機関の内外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要な措置を講ずる。
- (3) 官民の人材交流の推進等

政府は、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、次の措置を講ずる。

 - ① 官民交流法に規定する人事交流について、手続の簡素化及び対象の拡大等を行う。
 - ② 課程対象者に民間企業その他の法人の勤務機会を付与するよう努め、そのための措置を講ずる。
 - ③ 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずる。
- (4) 国際競争力の高い人材の確保と育成

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及び育成するため、次の措置を講ずる。

 - ① 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。
 - ② 課程対象者に国際機関での勤務等の機会を付与するよう努め、そのための措置を講ずる。
- (7) 内閣人事庁の設置

政府は、次に定めるところにより内閣人事庁を設置するものとし、このために必要な法制上の措置について、この法律の施行後一年以内を目途として講ずる。

 - ① 内閣人事庁は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に対する説明責任を負うとともに、(1)ロに掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌する。
 - ② 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関し担っている機能について、内閣人事庁がその担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣人事庁に移管する。
 - ③ 内閣人事庁の長は、内閣官房長官をもって充てる。