

「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

目次

I. 問題意識.....	1
II. 主要項目.....	1
III. 新制度の概要.....	2
1. 議院内閣制にふさわしい公務員の役割.....	2
(1) 内閣中核体制の確立.....	2
(2) 大臣人事権の確立.....	2
(3) 内閣一元管理.....	3
2. 多様な能力、技術、経験を持つ人材の採用、育成、登用.....	3
(1) 学業終了時点での採用.....	3
(2) 中途採用.....	4
(3) 公務員育成の目標.....	4
(4) 幹部職員等の育成と選抜の制度.....	5
3. 公務員の倫理の確立と評価の適正化.....	7
(1) 公務員共同体化の回避.....	7
(2) 職業倫理の確立.....	7
(3) 評価と賞罰.....	8
(4) 守秘義務違反の捜査および誤報に関する罰則の強化.....	8
4. 国際競争力のある人材の確保と育成.....	9
5. 官民交流の促進.....	9
6. 働きに応じた処遇（ワーク・ライフ・バランス）.....	10
(1) 公務効率向上意識の導入.....	10
(2) 給与体系の抜本的改革.....	10
(3) 就職金および退職金の改革.....	11
(4) 定年・退職.....	11
7. 国家公務員の人事管理に関する責任体制の確立.....	12
(1) 内閣人事庁（仮称）の創設.....	12
(2) 労働基本権等.....	12
IV. 国家公務員制度改革の推進.....	12

I. 問題意識

現状のわが国国家公務員制度は、明治以来、欧米先進国に「追いつけ追い越せ」の理念のもと、中央集権体制がとられ、近代工業社会の確立を目指した高度経済成長期に確立された。この制度は、キャッチアップの時代、とりわけ規格大量生産体制の推進には大いに貢献した。しかし、今やわが国はフロントランナーとなり、多様な知価創造が求められる人類文明には適合していない。このため、公務の多様性と迅速性を求める国民のニーズにも対応し難くなっている。

個々の公務員が有能であっても、その組織と制度が人類文明の方向や国民ニーズの現実に適していなければ、勤労成果を発揮することができず、また評価されることも乏しい。

本改革案は、公務員制度を内外の状況と国民ニーズに適したものに改め、公務員が国家と国民に奉仕し、役立つ誇りと歓びをもって働けるようにすると共に、常に研鑽と競争と選択を通じて、より優れた公務人材を育て活躍させようとするものである。

II. 主要項目

改革の主要項目は次の7点にある。

- (1) 公務員の役割を議院内閣制にふさわしいものにする（政官の接触の集中管理）。
- (2) 国際化と多様化の時代にふさわしく、多様な能力と技術と経験を持つ人材を揃えられるような採用、育成および登用の方法を創る（採用、育成、登用の多様多源化）。
- (3) 公務員が国家と国民に奉仕するにふさわしい職業倫理を確立し、能力と実績により適正な評価を得られる人事運用を目指す（職業倫理の確立と評価の適正化）。
- (4) 国際社会の中で国益を全うし得る広い国際的視野を有する公務員の採用と育成に努める（国際競争力のある人材の確保と育成）。
- (5) 採用試験の種類や年功に捉われず能力や実績に応じた処遇を行うなど官民の流動性の阻害要因を取り除くことにより、公務員と他の職業との流動性を高める（官民流動性の確保）。
- (6) 公務員が意欲と誇りを持って働けるよう、働きに応じた処遇を実現すると共に、仕事と生活との調和を図れる環境を作る（働きに応じた処遇、ワーク・ライフ・バランス）。

- (7) 国家公務員の人事管理について政府を代表して責任を有する人事当局（「内閣人事庁」（仮称））を設立する（人事一元管理機関の設立）。

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

(1) 内閣中核体制の確立

- ① 国家行政府の中核は内閣である。
立法府（国会）に対しては、内閣が全責任をもって対応する。
このため内閣には大臣、副大臣、大臣政務官のほか、各大臣を政務で補佐する「政務専門官」を設ける。
- ② 政務専門官は、指定された大臣に従って、大臣等の国会対応などの政務に当たる。
政務専門官は、「内閣人事庁」の所属とし、各大臣の要望（選抜）によって配置する。政務専門官の昇進や配置は、所管大臣（副大臣、大臣政務官等とも協議の上）の評価によって定まるものとする。
- ③ 内閣総理大臣は、内閣官房等において、内閣の国家的重要政策の企画立案を機動的に行う「国家戦略スタッフ」を任用する。国家戦略スタッフは原則公募制とし、各府省で業績を重ねた人材の他、学界や民間からも広く人材を求め、高度の専門知識や経験才能を持つ人材を任用する。
- ④ 国会議員（立法府）との接触は、大臣、副大臣、大臣政務官および「政務専門官」が行い、それ以外の公務員については、行政の中立性の観点から、大臣の命令による場合に限るなどの厳格な接触ルールを確立し、政官の接触の集中管理を行う。

(2) 大臣人事権の確立

- ① 指定職以上の幹部は、各担当大臣が内閣総理大臣の認可を受けて任命する。
大臣は任命の事由を公表する。
- ② 大臣を直接補佐する「政務スタッフ」は、前歴や実績に拘りなく、大臣が幅広い人材から自由に任免することができるようにする。
- ③ 公募制の活用を促進するため、内閣人事庁は、本省管理職以上について、職務の特性を踏まえつつ、公募に付するポスト数についての数値目標を設定し、その比率を段階的に拡大する。

(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。
- ② 国家公務員の学業終了時点での採用は、人事院の実施する国家公務員採用資格試験の合格者の中から行う。但し、国家資格等を有する専門職（医師、弁護士、建築士等）はこの限りではない。
- ③ 人事院の行う資格試験は、大学院卒業（予定）者のための「院卒者試験」、大学卒業（予定）者以上のための「大卒者試験」、高校卒業（予定）者以上のための「高卒者試験」の3段階を設ける。
- 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。
- ⑤ これらは、あくまで採用の際の区分であり、いかなる意味でも将来の昇進や身分の保障を意味するものではない。
- ⑥ 一般職の志願者は、志望する勤務機関と勤務地方を示す。採用機関は、志願者の中から志望を斟酌して選抜採用する。
- 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。

(2) 中途採用

各種機関（府省等）が公務員共同体化し、仲間利益の優先、情報の秘匿、無責任無懲罰状況に陥っていることこそ、今日の官僚機構の最大の問題である。これを解消するためには、府省別の閉鎖的人事体制を打破して、各府省間でも官民の間でも流動性の高い人事制度を創る必要がある。

公務員制度を適正にする3本柱は、機関（府省等）の垣根を越えた人事異動、抜擢と淘汰、他の職業からの中途採用の3つである。

学卒採用者の選抜・内部育成と中途採用の組み合わせにより、多様で高度な人材を確保する。

- ① 他の職業からの中途採用を積極的に行っていくために、一般職、専門職、総合職の3種類の中途採用試験を導入する。
- ② 中途採用試験は、内閣人事庁が各府省の人材ニーズを取りまとめ、人事院が実施する。
- ③ 中途採用者の処遇については、民間での経験を適切に評価して決定する。
- ④ 特に総合職については、内閣人事庁において、計画的に職位毎に中途採用者を採用する。

中途採用は民間企業や大学からの出向や派遣ではなく、公務員として長期勤続することを前提とした採用である。特にこの場合は、人事院において技能や経験を厳格に検査する（コネ入省防止）。

(3) 公務員育成の目標

公務員の育成においては、職員一人ひとりが、高い職業倫理を保持し、自発的な能力開発に取り組み、キャリアを切り開いていく公務員像を確立し、国際社会の中で活躍できる広い視野と深い教養、公務以外の分野でも活躍できる高い能力を有する人材の育成を目指す。

- ① 公務員に求められる人材像を明確に示すとともに、研修などで得られた能力開発の成果を厳正に評価し、人事に結びつけることにより、個々の職員の自発的な能力開発を促す。
- ② 残業時間の短縮など、職員が自発的な能力開発に取り組める環境を整え、支援する制度を設ける。
- ③ 内閣人事庁は、自らまたは人事院や教育機関等と提携して、すべての公務員が受講できる教養研修や技能・知識研修を開催する（教養研修の一部として社会奉仕も加える）。

(4) 幹部職員等の育成と選抜の制度

1) 育成と選抜の基準

- ① 本省幹部職員は、政策の企画立案と業務執行の両面で重要な役割を果たすので、特に高い能力と正しい倫理観を備えた人材でなければならない。
そのため、幹部職員として職責を担うにふさわしい能力と倫理を有する人材を育成（選抜）する幹部候補の育成と選抜の課程を明確にする。
- ② 幹部職員の評価に当っては、次のような基準で行う。
 - A. それぞれの政策や執行業務について、どれだけ多くの選択肢を企画し、国民や政治家に提示できたか。
 - B. それぞれの担当分野において正確な予測能力を発揮し得たか。
 - C. 諸外国の主張や国民の要望を理解する一方、わが国の状況（外交・財政・福祉・教育等）を国民や政治家に説明することができたか。
 - D. 与えられた業務を、正確、確実、迅速、少負担で実行できたか。
- ③ 幹部職員の評価に当っては、次のような基準で行う。
 - A. 国家国民への奉仕者としての自覚を持っているか。
 - B. 仲間共同体の利益や慣行維持に堕さない勇気を持っているか。
 - C. 公務の効率性と国民負担の軽減に努める正義感を持っているか。
 - D. 不当に情報を秘匿し、または操作することに罪悪感を持っているか。
 - E. 失敗の原因を究明し、その責任を追求する責任感を持っているか。

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。
- ② 「初期研修」 課程に選抜された者は、内閣人事庁の統一的な基準作成・運

用管理のもと、人事院の実施する総合研修を受ける。

- ③ 「諸機関経験」 幹部候補育成課程では、志望機関を中心に3回程度の配置を受ける。この間、少なくとも3つの機関を経験させる。
- 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。
- ⑤ 課程への在籍は、「身分」ではなく、幹部職員への登用を保証するものではない。また、十分な育成効果が見られない者は課程から外れる。
- ⑥ 幹部候補育成課程在籍者の絞り込みは、複数回にわたり、段階的に行う。幹部候補の絞り込みとともに、一般職試験採用者、専門職試験採用者からの抜擢、課程から外れた者からの再選抜、中途採用者からの選抜等により、出入りのある育成課程とする。
- 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

- ① 本省管理職以上については、能力本位で臨機応変に登用を行うため、また、職員が府省の枠を超えて主体的にキャリア・デベロップメントを図ることを可能とするため、公務内外からの公募制を推進する。
- ② 公募制の活用を促進するため、内閣人事庁は、本省管理職以上について、職務の特性を踏まえつつ、公募に付するポスト数についての数値目標を設定し、その比率を段階的に拡大する。(再掲)
- ③ 公募試験の実施は、人事院が行う。
- 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。
- ⑤ 本省管理職への登用に当たっては、採用試験の種類や学卒採用・中途採用の別によらず、能力本位で多様な人材登用を徹底する。
将来的に、一般職試験採用者、専門職試験採用者、中途採用者などからの登用が拡大し、総合職試験採用者で幹部候補育成課程を修了した者が本省管理職に占める割合が半分程度となることを目指す。

4) 専門職の育成と選抜

- ① 専門職は、それぞれの職種において専門的知識・技能・経験を向上させるよ

うな育成プログラムに基づいて各機関で育成する。

- ② 専門職は、それぞれの専門的技術のみならず、公務員として必要な能力と倫理を有するか否か、昇格時点で審査する。高度な専門性を有する専門職については、事務次官レベルの処遇を可能とする。
- ③ 専門職の配置の際には公募制を積極的に活用する。その際、内閣人事庁は、公募ポストの選定に関する統一的なガイドラインを作成する。
- ④ 専門職については、論文発表、学会出席などの兼業を一定の基準により許可し、評価する。

これによって、有能有志の専門職を育成、維持すると共に、全専門職の専門知識拡大を刺激し、外部評価をも取り入れることになる。

- ⑤ 専門職に関しては、必要な専門知識、技能が確保できるよう国籍条件を緩和する。

5) 国家戦略スタッフ

- ① 内閣官房等において、府省の立場を超えて、内閣の国家的重要政策の企画立案を機動的に行う職員を、内閣総理大臣の判断で公務内外から登用する。
- ② 国家戦略スタッフの職務権限の範囲や服務規律を明確にする。
- ③ 登用のルールや退任後の扱い、給与や勤務形態等の処遇のあり方等を整理し、公務内外の能力ある人材が有効に活用される環境を整える。

3. 公務員の倫理の確立と評価の適正化

公務員に望まれる倫理を高めるためには、①公務員共同体意識の回避、②信賞必罰、③過剰煩雑化または簡素化の功罪、④守秘義務強化、⑤公務効率化意識、の5点を評価基準とする。

(1) 公務員共同体化の回避

公務員共同体化を回避するために、公務員を府省等機関別に固定化させない（「ゼッケンを外す」）という視点で、内閣人事庁による採用と育成の制度を厳格に運用する。

(2) 職業倫理の確立

- ① 国のことを第一に考えて行動する使命感と強い倫理観を持ち、謙虚な誇りと矜持を保つ公務員を養成する。

- ② 倫理観に根本を置く公正な人事評価システムを構築し、信賞必罰の原則を徹底する。
- ③ 職務権限と責任の範囲を明確にする。責任の追及のあり方については、現行規定（国家賠償法、国家公務員法等）を適正かつ厳格に適用する。

(3) 評価と賞罰

- ① 人事評価において、国民本位の評価視点を取り入れ、目標設定や結果のフィードバックなどのあらゆる機会において評価者と被評価者のコミュニケーションを充実し、「全体の奉仕者」としての意識を涵養する。あわせて、そのための評価者の資質向上を図る。
- ② 評価は、採用年次にとらわれず、同一の職位に属する集団の中での相対評価により行うことで、年次順送りでない能力実績主義に基づく公平・透明な仕組みを確保する。
- ③ 組織目標とリンクした目標管理を行い、組織目標から個人の目標を導き出す。
- ④ 評価に当たっては、A. 評価基準に照らした行政効果、B. 選択肢の提示数量と出来映え、C. 明確な失敗（記録の喪失、事業予測の誤り、許認可の遅延、事故事件）、D. 手続きなどの簡素化努力、E. 公務効率程度（残業や経費の削減努力等のビジネス・プロセス・リエンジニアリング（BPR）実績）、F. 民間からの苦情審査、等を尺度として採用する。
- ⑤ 評価に対する納得性を高めるため、被評価者に評価結果を開示し、フィードバックを確実に行う。
- ⑥ 具体的評価方式は内閣人事庁が策定し、当該公務員の勤務機関において実行する。
- ⑦ 評価記録は、管理職未満の一般職および管理職未満の専門職については各機関が、総合職および管理職以上の専門職については内閣人事庁が記録を保管し、各機関人事権者などに閲覧させる。
- ⑧ 勤務評価の結果は、事後の昇降給、賞与および人事配置などに反映させる。
- ⑨ 管理職の評価においては、公務員としての倫理および管理対象組織と職員に対する指揮監督の実効性を第一とする。

(4) 守秘義務違反の捜査および誤報に関する罰則の強化

内外社会の多様化複雑化に伴い、守秘義務の重要性は増す。ところがわが国では「リークされた」というだけで情報流出源を捜査することが少ない。このため、「リーク」させることにして世論を誘導するが如き状況も指摘されている。

る。時にはそれが誤った印象を与え、特定の者に重大な不利益や社会生活上偏見を与えている。

- ① 守秘義務違反者には、その重大性に応じて処罰する。
- ② 公務員の権限の誤った行使によって、国民に経済的社会的に重大な損失を与えた場合は、厳格な懲罰を加える。

4. 国際競争力のある人材の確保と育成

国際社会におけるわが国の存在感を回復するためにも、各府省において、国際社会において十分通用する高い能力、広い視野、深い教養を備えた人材を確保する。

- ① 国際競争力強化のため、国際対応に重点を置いた採用を行うとともに、人材育成プログラムを設ける。
- ② 本省管理職に国際感覚を醸成させるため、幹部候補育成課程においても、育成期間（管理職未満）で在外公館や国際機関などでの海外勤務（留学を含む）を少なくとも一度は経験させる。海外勤務地における当該機関での評価は、内閣人事庁で収集管理する。
- ③ 組織全体の国際化へのインセンティブを高めるため、公務部内における国際キャリアパスの明確化を図る。
- ④ 特に国際性が強く要請される幹部職への任用に限らず、専門職（国際交渉官等）としても活躍の場を与え、適切な評価を行い、責務に応じた処遇を行う。その際、海外勤務地における評価についても内閣人事庁が把握する。また、職務内容に応じ、人事ローテーションの長期化を許容する。
- ⑤ 国際機関の幹部となる人材を育成するためにも、若いときから計画的に国際機関に派遣する。
- ⑥ 国際機関勤務経験者の中途採用を促進する。

5. 官民交流の促進

公務員にその時々ニーズに適した優秀な人材を中途採用すると共に、すべての公務員が民間企業の業務と倫理を学ぶために、官民の交流を促進する。このため、現行の「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」を抜本的に見直して、「官民人材交流法」（仮称）を制定、次の点を明確にする。

- ① 内閣人事庁は民間企業等のニーズを調査するなどによって、官民人材交流の環境を整備する。その際、透明性に留意しつつ、手続きの簡素化、所轄業界企業との交流が推進できるようにする。

- ② 官民ニーズのマッチングは、官民癒着の防止の観点も含め、官民人材交流センターを活用する。
- ③ 内閣人事庁は民間企業（地方自治体、独法、教育、福祉機関等を含む）等に出向した公務員の勤務評価の方法を定め、出向先による評価を収集して当該公務員の人事評価に反映させる。
- ④ 幹部候補育成課程においても、最低一回は民間企業等で勤務する。幹部候補育成課程在籍者以外についても、当該機関の管理職として登用する人材については民間企業等への出向を積極的に進める。
- ⑤ 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給与制度を整備する。
- ⑥ 厚生年金と共済年金の一元化を図り、年金のポータビリティを確実にする。

6. 働きに応じた処遇（ワーク・ライフ・バランス）

（1）公務効率向上意識の導入

- ① 公務の効率化を促進するため、ビジネス・プロセス・リエンジニアリング（BPR）を導入する。また、公務員の心身健康管理や女性の就業促進のための勤務時間適正化を図る。
- ② 各部局は毎年「業務簡素化計画」を作成、公表、内閣人事庁へ提出する。この計画には、A. 職場滞在時間の短縮など公務員の労働条件から見た業務簡素化 B. 民間等からの提出書類等の削減簡素化など国民から見た手続きの簡素化 C. 他府省海外資料の共同活用計画など予算の効率使用からみた簡素化 について、その目標とそれを達成するための取り組みを明示する。
- ③ 公務の効率化意識を普及するため、管理職を含めて残業（職場滞在）時間を明確にし、残業手当の支給をより確実にする。
- ④ 「予算」を上回る残業を行った組織の管理職は、人事評価上の欠点とする。
- ⑤ 当該部局に関わる業務に関し、国民（対象とする民間や自治体）に、より多くの手間や費用をかけた場合は欠点、より簡素化した場合は得点と評価をする。法改正による負担増は事前に予測し、公開する。予測を上回る煩雑化が生じた場合は、その理由を明確にする。

（2）給与体系の抜本的改革

公務員の給与は、終身雇用と生活給的発想によって構築されており、公務員の流動性を阻害し、適材適所の人事の妨げともなっている。公務員制度の改革を実効あるものとするためにも、国費の適正使用のためにも、給与体系の抜本

的改革が不可欠である。同時に、優秀な公務員が公務に止まり、また、優秀な民間人が公務に入ってくるようにするためには、それらの者にとって、魅力ある処遇が実現される必要がある。

- ① 初任給を引き上げる一方、年功による昇給を縮小する。特に勤続20年超の年功昇給はほぼ停止する。
- ② 役職に応じた役職手当を導入、若年者の抜擢や外部からの登用を容易にする。
- ③ 給与には、勤務評価を反映させる仕組みを設け、評価の高いものには思い切った処遇をするなどメリハリのきいた処遇とするとともに、降格降給をも可能にする。

(3) 就職金および退職金の改革

- ① 国家戦略スタッフや特定の専門職において、必要欠くべからざる人材を公務員に採用するに当たっては、担当の大臣の提案と内閣総理大臣の認可によって、特定の就職金（支度金）を支給できる制度を設ける。
- ② 退職金が勤続年数によって急増する仕組みを緩和し、年功頭打ち制（例えば30年以上は伸びない）を導入する。
- ③ 公金（補助金、委託費、公的出資等）によって賄われている機関に再就職する場合は、再就職先での退職金の辞退または削減を了承することを条件とする（渡り天下り防止）。

(4) 定年・退職

定年まで公務員として勤務できることを前提とし、職員自らが自発的にキャリア設計を図ることを可能とする。また、雇用と年金受給開始時期の接続を原則とする。

- ① 60歳定年まで勤められることを原則として、能力・実績に応じて処遇される環境を構築する。
- ② 60歳以降については、民間における高齢者雇用の取り組み状況や国家公務員の早期退職慣行の状況を踏まえれば、現状において、国家公務員について一律に年金受給開始年齢まで定年延長をすることは困難であり、当面は、再雇用制度の拡充により雇用機会を確保する。
- ③ 再雇用制度の一層の活用が図られるよう、再雇用職員に係る予算・定員について弾力的な扱いを行うなどの措置を検討する。
- ④ 60歳定年まで勤務できる環境の実現や、将来的な定年延長を検討する際には、人件費の増加を避けつつ、職員が自主的に選択を行う仕組みとして、以

下のような仕組みの導入を検討する。

- A. 一定年齢で年功昇給を止める新しい給与システム
- B. 役職定年制度や職種別定年制度

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、国务大臣を長とする「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。

(2) 労働基本権等

労働基本権の付与については、専門調査会の報告を尊重する。あわせて、国における使用者機関のあり方について検討する。

IV. 国家公務員制度改革の推進

政府においては、本報告内容について速やかに具体化のための検討を進め、公務員制度の総合的な改革を可能なものから順次実施に移す。

このため、平成21年の通常国会に内閣一元管理のための組織（内閣人事庁）を設立するための法律案を提出する。改革の実施に必要な関係法案については、遅くとも平成23年の通常国会に提出し、本報告後5年以内に改革を実施する。

以上

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会 委員名簿

- いわたき みえ
岩田喜美枝 株式会社資生堂 取締役執行役員常務
- えぐち かつひこ
江口 克彦 PHP総合研究所 代表取締役社長
- ◎ おかわら ただし
岡村 正 株式会社東芝 取締役会長
- こじま よりひこ
小島 順彦 社団法人経済同友会副代表幹事（三菱商事社長）
- さかいや たいち
堺屋 太一 作家、エコノミスト
- ささき たけし
佐々木 毅 学習院大学法学部教授
- たかぎ つよし
高木 剛 日本労働組合総連合会会長
- たなか かずあき
田中 一昭 拓殖大学名誉教授
- やま たろう
屋山 太郎 評論家

(五十音順)

◎ 座長、○ 座長代理

(平成20年2月5日現在)

「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」の開催状況

第1回	7月24日	①懇談会の運営 ②国家公務員の人事管理の現状等
第2回	9月11日	①国家公務員制度改革の理念 ②幹部候補の採用・育成
	9月25日	第1回官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会との合同会議
第3回	9月25日	①国家公務員制度改革の理念 ②幹部候補の採用・育成
第4回	10月3日	①国家公務員制度改革の理念 ②幹部候補の採用・育成 ③幹部職員の政治任用
第5回	10月12日	①内閣による幹部職員の一元管理 ②幹部職員の政治任用・公募 ③「国家戦略スタッフ」 ④官民交流の抜本的拡大
第6回	10月24日	①専門スタッフ職 ②定年延長 ③国際競争力のある人材育成
	11月7日	第2回官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会との合同会議
第7回	11月7日	①働きに応じた処遇、ワーク・ライフ・バランスの実現等魅力ある働き方 ②労働基本権 ③人事管理体制のあり方
第8回	11月21日	①幹部職員の育成のイメージ ②公務員の能力向上方策（自主的能力開発支援など） ③これまで議論してきた内容の骨格
第9回	12月7日	○骨格
第10回	1月10日	①起草委員からの報告 ②官民人材交流センターの制度設計（報告）
第11回	1月22日	○懇談会報告書素案
第12回	1月31日	○懇談会報告書（案）