

## 8 海外における人材育成

## 諸外国の幹部公務員の確保・育成システム

## 米国

## 職業公務員制度の特徴

- 米国は、立法、行政、司法の三権分立原則が徹底。
- 各省の長官、次官、次官補などの高級管理職（約1,400）は大統領直接任命の政治任用者。部長・課長級の上級管理職（Senior Executive Service (SES)）は、その1割（約600）が各省長官任命の政治任用者。
- 政治任用者は、民間企業、法律事務所、教育・研究機関から登用。職業公務員出身者も多い。
- 職業公務員の採用は、成績主義（メリット・システム）の下、競争試験が原則。
- 職業公務員は、空席に応募し異動・昇進するのが基本。

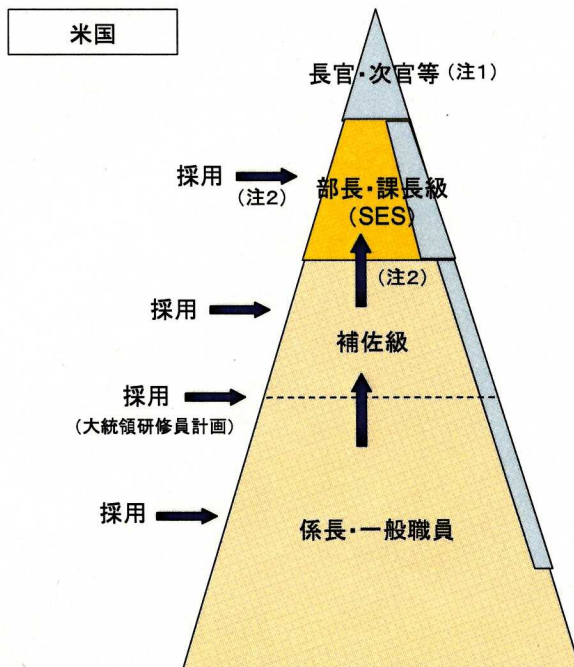
## 大統領研修員計画 (Presidential Management Fellows Program)

優秀な大学院修了者の誘致が目的。

- 修士以上の取得者・取得見込者で、大学院長の推薦を受けた者が応募。
- 毎年、主要大学大学院出身者を含め、400人程度が採用。
- 採用後2年間（研修期間）に、年80時間の研修、複数の部局を経験。
- 研修期間終了後、通常、課長補佐級の官職に任用。その後は、他の職員と同様、競争により昇進。

## 職業公務員としての幹部職員の選抜

- 各省庁は、上級管理職 (SES) に職業公務員を任用しようとする場合、政府全体に部内公告し、省内に幹部人材委員会を設け、外部の資格審査委員会による審査を経て、任命権者が任命。外部公募も行うかは各省庁の判断。



注1) 長官・次官等をはじめ図のライトブルーの部分は政治任用である。

注2) 部長・課長級 (SES) への任用は資格審査委員会の審査が必要である。

注3) 補佐級以下の政治任用者は、長官の秘書その他スタッフ、議会担当官、広報専門官等である。

