

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第5回）議事概要

1 日時： 平成19年10月12日（金）10:00～12:00

2 場所： 総理官邸四階大会議室

3 出席者：

（委員・50音順、敬称略）

岩田喜美枝、江口克彦、岡村正、小島順彦、堺屋太一、佐々木毅、田中一昭、
屋山太郎

（政府）

渡辺公務員制度改革担当大臣、岩城内閣官房副長官、二橋内閣官房副長官、
山本内閣府副大臣、戸井田内閣府大臣政務官、福井行政改革推進室長、株丹
行政改革推進室次長

4 議事次第

（1）開会

（2）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶

（3）内閣による幹部職員の一元管理、幹部職員の政治任用・公募、「国家
戦略スタッフ」、官民交流の抜本的拡大について

（4）閉会

5 議事の経過

- 渡辺公務員制度改革担当大臣の挨拶があった。
- 冒頭、岡村座長より、今回を含め約3回の会合で採用から退職までの各論について議論を行い、その後取りまとめを図りつつ、12月中に報告書の骨子を作成する方向としたい旨の発言があった。
- 江口委員及び堺屋座長代理より提出資料についての説明があった。
- その後、内閣による幹部職員の一元管理、幹部職員の政治任用、公募、国家戦略スタッフについて、事務方から資料の説明を行った後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

【内閣一元管理】

- ・ 前回堺屋座長代理から提出のあった理念にある議院内閣制を支える官僚システムをどう前向きに構築するかという点に絞って議論すべき。

- ・議院内閣制なのだから、任免や評価は大臣に一括するべき。公務は政務と事務に分かれるが、イギリスのように事務の方は政務にタッチができないようすべき。
- ・一元管理は、第一次臨調の時からある議論で、籍を内閣におくことにより公務員の忠誠心を内閣に置き、各省の人事権は留保しつつ、全体人事の調整を内閣が行うというもの。どちらがいいとはいわないが。
- ・人事権を直属の大臣が持つのは当然だが、過去に検討されていた「人材情報データベースの構築」を行い、内閣等において人事履歴管理を行うことは一案。
- ・一元管理の議論の背景は、縦割り行政の弊害の是正と省庁の壁を超えた適材適所により行政の力を上げること。現在も閣議人事検討会議があるが、それにも関わらず一元化の議論が行われるのは現状が不十分だからではないか。したがって、英国の例なども参考にしつつ、閣議人事検討会議の役割や機能を強化し、例えば大臣と協議するが決定は委員会が行うことなども考えられる。また、書類だけでは幹部の適材適所の人事はできないので、採用後のコア人材の選抜の仕組みに何らかの形で内閣が関与すべき。
- ・一元管理は任命権者から遠くなり、結局、順送り人事につながる。人事の責任者は大臣に一元化して、総理大臣が拒否権をもつ。また、任免は理由を明らかにする一方、データベースは一元的に管理すべき。政務と事務の関係を改めて、事務系統の仕事を限定すべき。副大臣、政務官については、大臣とともに役所を掌握できるよう役割を明確化すべき。
- ・内閣等のしかるべき組織がきちんとデータを把握していることが重要であり、その上で一元管理なのか大臣なのかという議論があるべき。どちらがいいかは決めかねるが、全部大臣でよいというのは疑問。

【幹部職員の政治任用・公募】

- ・政治任用ではふさわしい人が確保できない場合には、公募したらよいのではないか。
- ・政治任用は、大臣が替わったときに戻る場所が簡単に見つかることが必要。そのためには、官民の格差を低くし、官僚の身分もⅠ種・Ⅱ種ではなくて、総合職・一般職にして、民間と同じレベルにして行ったり来たりできるシステムにしないとイケない。
- ・副大臣や政務官が大臣の補佐として機能すれば、それ以上に政治任用の必要性はどこから来るのか。必要ならば、副大臣や政務官を増やせ

ばよいのではないか。

- ・多様な能力と技能と経験を持つ人材を揃えるべく、局長や次官についても政治任用というか、公務の外部からどんどん採用することが必要。
- ・ライン職である幹部職員について、政治任用をどんどん進めるべきとは思わない。公務員の中から優秀な人材を確保できないようでは、公務員の人事管理は何をやっているのだという議論になる。政治任用は限定的に捉えるべき。
- ・データベースがあることを前提に、1～2割は政治任用があってもよいし、公募もあっていいのではないか。
- ・内閣で人材をプールして、大臣が任命して総理が認証するということがよいのではないか。新しい業務分野では適任者を外部からとらなければいけないこともある。政治任用を第一に考え、公募を使うというスタンスでよいのではないか。但し、公募を行うには、給与のレベルなどを普通の企業と同レベルにしておく必要。首長の選挙などでも経営者は、給与が少なすぎて選挙にはでない。
- ・社会保険庁ではITの分野などで全く人材が育っていないため、業者に指示をできる見識のある人がいなかった。新しい分野ではそういうこともあり得る。
- ・金融庁などでも民間から金融検査を出来る人を公募したが、もっと普通の職でも民間の人が入れるようにすべき。またデータベースを作るとともに、調査機関を作って、民間の人を採用するときに活用すべき。採用してよい人であれば、次官にもなれるようにすべき。
- ・今の人は何を重視して職場を選ぶかという点、給与水準よりも、自分が思うような仕事がしたい、キャリア形成がしたいということが重要。そのため民間企業はキャリア育成の観点から公募を拡大している。役所でも、まずは省内からはじめて、他省庁、民間と公募の対象を拡大していくべき。内部育成型人事との組み合わせについては、日本では民間ですら全てのポストの公募はしておらず、各省が判断するときには、何らかのガイドラインを作ることも必要ではないか。幹部というより、若いときからの育成の過程でやるのが重要。
- ・政治任用についてはその必要性がよく分からないが、誰をとってもよく、身分保障はないが、政治活動ができる人が必要という議論であれば、この会議の議論ではないのではないか。大臣の意思で民間人を自由に採用できるという点では、今でも、公募も、選考採用も可能であり議論を整理する必要。

【国家戦略スタッフ】

- ・（冒頭、渡辺大臣より、国家戦略スタッフのあり方について説明。）
 - ・まずは、大臣と副大臣・政務官のチームの組み方を政治の側でもっと努力すべき。一般公務員の中から一定期間政治的な機能を果たさせ、政権が終わったら、また元の一般公務員に戻るというシステムを柔軟に作ればよいのではないか。
 - ・大臣は、民間人、他省の人などより大きなプールから事実上自由に任用できるようにすべき。定員の問題は重要で、大臣の下に 10 人くらいは自由に任命できる座布団を準備すべき。
 - ・内閣府の副大臣・政務官については、他の省庁とも異なり、一度見直すことも必要なのではないか。
- その後、官民交流の問題について、事務方から資料の説明を行った後、自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。
- ・もう一つの懇談会で官民人材交流センターの設計について議論を行っているが、センターにどのような機能が期待されるか教えて欲しい。
 - ・総務省の官民交流推進会議における民間企業の意見として、国への派遣については国の受入目的がはっきりしない、単なる労働力の提供とか外形的な実績作りに使われている、民間側にメリットがないなどがある。また国からの受入については、官民癒着との批判を惹起する懸念、官側の派遣目的が不明確で受け入れ態勢が分からないといった意見がある。現状では、官側のニーズが強く出過ぎており、官庁と企業とそこで働く個人の三者にとってのメリットがあることが必要。そのためには、所管業界との交流を行えるようにすることが必要であり、癒着を防止する観点から事後の行為規制を導入するとともに、選考プロセスの透明化が必要。官民人材交流センターは、官庁と企業の間の人材交流を調整することも検討したらよいのではないか。
 - ・官への派遣経験者に聞くと、やはり勉強になるという。コンプライアンスの観点で癒着しないように注意している。人材センターについては、若い人の人材交流に関与すべきではないか。

<文責：内閣官房行政改革推進室（速報のため事後修正の可能性あり）>