

公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第9回）議事概要

1 日時： 平成19年12月7日（金）9：00～11：05

2 場所： 総理官邸三階南会議室

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、高木剛
田中一昭、屋山太郎

（政府）

渡辺公務員制度改革担当大臣、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) 骨格について
- (4) 閉会

5 議事の経過

- 堺屋委員、小島委員、高木委員から提出された資料について、それぞれ各委員から説明があった。
- 事務方から、その他の資料（資料2～9）について簡潔に説明を行い、その後自由討議が行われた。委員の主な意見は以下のとおり。

【幹部職員の育成】

- ・資料6の「育成課程の具体的モデルの例」については、右図（採用後数年を経て育成課程にエントリー）では、採用区分を分ける意味がなく賛成できない。
- ・採用区分が自動的に幹部に直結する形は避けることが必要。ただし、相当選抜があり、途中から民間が入り、一般職の人も入るという形であれば、右図にこだわらない。

- ・左図で、一定期間見習い期間を置くことも考えられる。
- ・途中から公務に入った人にも、十分に能力が発揮できるような育成の仕組みが必要。

【内閣一元管理】

- ・役所の仕事の幅は広く、一括採用するのは問題であり、優秀な人材が集まらなくなるのでは。採用された後のことをある程度決めておかないと希望者の水準が落ちるのでは。
- ・一括採用すると優秀な人材が来なくなることが懸念されるが、現状を改めるための仕組みとして、例えば、①経済職、法律職、国際職などからなる職種別管理を行う、②採用は各省別に行い、途中段階から一元管理を行う、③局長以上を一元管理とするなどがあるのではないか。
- ・本人の希望と各省の希望をとるなどし、やり方を工夫することにより一括採用は可能なのでは。
- ・本人が行きたい所と、その人の適所は違う。本人希望とのアンバランスを調整するのは、人事責任者の能力、説得力の問題ではないか。
- ・大臣の任免権の強化と一括採用との関係をどう考えるか。採用規模などの面で実質的に管理可能なのか。指定職は一括管理するが、それ以外各省で管理し、幹部職員育成課程など一定の範囲で内閣が関与するイメージで考えている。
- ・官庁訪問の面接を行っている段階で、各省はどのような人物を採用したいか大体分かっているため、それを内閣に登録するなどにより、採用を内閣一括で行うことは可能ではないか。採用後、各省に配属するが、その際は各省大臣が任命権を有する。その後一定期間を当該省庁に勤務した後、本人の希望なども踏まえつつ他省に行くようにするとともに、その際に内閣は関与するというやり方があるのではないか。要すれば、本籍は内閣におくということか。
- ・指定職は一元管理するとしても、それまでの育成や管理は各省にフレキシビリティがあってもよいのではないか。
- ・幹部だけ一元管理しても、幹部になる前のデータがないとだめなのは。
- ・政と官の関係をしっかり整理しないと形だけ整えても仕方がない。英国は、一定のサイクルで政権交代があるが日本はない。
- ・採用は一括採用とし本籍は内閣におき、システム上は内閣の人事当局が管理するが、個別の人事については基本的に各省が行い、一元管理

するとしても指定職以上とするということか。

【国家戦略スタッフ、政と官】

- ・ 政と官の問題は諸悪の根源であり、政と関係する者は政務職としてラインからはずすべき。問題は、国家戦略スタッフとして一定期間働いた後、各省のライン職に戻るため、どうしても各省代表となってしまう点である。政治との関係を切る必要があるが、これにより国会業務で忙殺されている点や政との関係からの人事の問題などが改善される。
- ・ 内閣官房をどうするか。国家戦略スタッフのかたまりと考えるのかどうか。それにより一元管理の議論にも関わる。
- ・ 内閣官房が政との接点をもって日本の方向性を決めていくことになる。他省庁との関係等も含めて考えていく必要がある。
- ・ 内閣官房に相当数の国家戦略スタッフを置き、各省には、政務官などを補佐する者を置いて強化すべき。その際、メリット・システムを原則とすべき。
- ・ ライン職でない国家戦略スタッフを内閣官房に40～50人程度置いておくべき。

【職業倫理等】

- ・ 評価をいかにするかが重要だが、不作為をしっかりと監視する仕組みが必要であり、第三者委員会が必要ではないか。
- ・ 不作為については、議会やマスコミが監視するものであって、第三者委員会を作って解決する問題ではないのでは。
- ・ 意図的な不作為とそれ以外を分けて考えるべき。
- ・ エイズ、C型肝炎の問題など、責任者は既に退職しており、これらを責任追求していくシステムが必要ではないか。
- ・ 公務員は、コストが税金であるという意識が低く無駄が多い。信賞必罰は厳格に行うべきであり、幹部公務員の倫理に関する懇談会でも作ったらどうか。
- ・ 公務員の倫理については、報告書の独立した柱をたてて整理すべき。

【その他】

- ・ 公務員には労働基準法の適用もなく、夜中まで働いている。時間管理をしっかりとすべき。

- ・公務の生産性を上げるべき。
- 今後の進め方について、岡村座長から以下の方針が示され、今後これに沿って進めていくこととなった。
- ・本日の各委員からの意見を踏まえ骨格について再度レビューを行い、そのレビューに基づいて最終案の起草を起草委員にお願いする。
 - ・起草委員は、原案執筆として堺屋委員、他に岩田委員、小島委員、屋山委員とする。
 - ・原案がある程度できた段階で各委員に配布して進める。
- 討議の途中、到着した渡辺公務員制度改革担当大臣から挨拶があった。

<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）>