

# 新人事制度以外の原案

( 検討項目 )

- 1 . 採用試験について
- 2 . 官民交流の推進について
- 3 . 公募制の推進について
- 4 . 自己啓発のための休業について
- 5 . 留学費用の返還スキームについて
- 6 . 国家戦略スタッフについて

2001年12月4日  
行政改革推進事務局

## 1 . 採用試験制度の見直しについて

### ( 1 ) 基本的考え方

- ・ 複雑多様化する政策課題に対処するためには、それに対応し得る能力と意欲を持った有為な人材を、広く多様な人材ソースから公務部門に積極的に誘致し確保することが喫緊の課題となっており、特に新規学卒者等の採用段階においては、従来にも増して多様で質の高い人材を確保し、効果的に育成・活用していくことが重要。
- ・ そのためには、公務自体の魅力を一層向上させることが不可欠であるが、これと併せて、これまでの採用試験に関する考え方を大きく転換させることが求められている。
- ・ 従来为国家公務員採用のための試験制度は、試験の合格自体に必要以上の価値を見出す傾向があったとも指摘されているが、今後は、公務を志す者を幅広い層から確保し、多くの候補者の中から、各府省が主体的に採用者を決定する仕組みに転換し、それぞれの行政ニーズに即して、相応しい人物を採用することができるよう、採用試験の公開平等、成績主義の原則に配慮しつつ、試験内容の改善とともに、試験合格者数を大幅に増加させることが必要。
- ・ なお、人材の効率的な確保・育成の観点から、、、種の採用試験の区分は維持するが、現行のキャリアシステムの弊害を是正するため、採用後は、種採用職員について厳正な選抜を行うとともに、種・種採用職員についても新人事制度における集中育成課程への途を開くことなどにより、採用試験の別にとらわれない能力重視の人事管理を推進。

### ( 2 ) 制度の概要

#### 当面の見直し

上記の基本的な考え方にに基づき、新人事制度に移行するまでの当面の見直しとして、以下の措置を講ずることを目指す。

#### 1 ) 種試験

### (試験内容の改善)

有識者や各府省の協力の下、直ちに以下の試験内容の改善に着手し、可能なものについては平成15年度の試験から実現。

- ・ 教養試験及び専門試験について、論理的思考力、分析力、判断力をより重視
- ・ 総合試験について、問題解決能力、総合的な判断力をより重視
- ・ 人物試験について、評価方法の改善

また、平成16年4月に予定される法科大学院の新設に伴う影響も考慮し、学部卒の優秀な人材を確保できるよう、平成15年度の試験から、現行の行政区分の試験内容を見直し。

### (合格者数の増加)

各府省が多く候補者の中から人物本位で採用できるよう、平成14年度の試験において合格者数を採用予定数の概ね2.5倍程度に増加。

また、平成15年度の試験から、合格者数を採用予定数の概ね4倍程度を目途に増加。

### (実施スケジュールの見直し)

試験にかかる期間を短縮する観点から、平成15年度の試験から実施スケジュールを短縮し合格発表の時期を早期化するとともに、合格発表後に各府省が採用面接を実施し採用者を決定。

## 2) 種・種試験

種・種試験については、地方公務員との競合等により優秀な人材の確保が困難な場合があることも考慮し、各府省の行政ニーズに合った多様で質の高い人材を確保するという観点から、試験内容の改善を図るとともに、必要に応じて合格者数を増加。

## 3) その他の人材確保方策

人事院、各府省は、公務に対する理解を深め、志望者層の一層の拡大を図るため、霞が関ツアー、業務説明会、インターンシップ等を積極的に開催。

## 抜本的な見直し

平成16年度以降の採用試験については、新人事制度移行への対応及び司法制度改革も視野に入れつつ、適切な合格者数、公務員を志望する者のスクリーニングを行うための試験の在り方など、多様で質の高い人材を広く求める観点から、内閣を中心に、採用試験の抜本改革の在り方について検討し、平成14年前半までに成案を得る。

## 新人事制度における位置付けのイメージ

現在、行政職俸給表（一）3級等の試験対象官職の職務遂行能力を検証するものとして位置付けられている種試験については、新人事制度における能力等級2級の職務遂行能力及び本府省幹部候補者として集中育成課程を課すに相応しい能力・適性を検証するための試験とする。

また、種・種試験については、能力等級1級の職務遂行能力及び公務員としての一般的な能力・適性を検証するための試験とする。

## 法科大学院（ロースクール）の新設等への対応のイメージ

今後の大学院の整備状況を踏まえ、法科大学院、公共政策系大学院、理工系大学院の修了者など高い資質を持った人材を確保する観点から、これに対応した試験の在り方などを検討。

## 2. 官民交流の推進について

### （1）基本的考え方

- ・ 従来の人事管理においては、新卒・一括採用した職員を内部育成し、その人的資源・能力の範囲内で当面する行政課題に対応する傾向あり。また、中立・公正性を重視する余り、官民の人的交流に消極的。
- ・ しかしながら、今後、複雑・高度化する政策課題に適切に対処していくためには、このような“内部人材本位、過度に厳格な官民区分の考

え方に根ざした人事慣行”から、有能な人材を外部からも積極的に確保していく“政策課題、仕事本位の人事管理”へと、発想を転換していくことが必要。

- ・また、従来から指摘されている公務員の前例主義、サービス意識の欠如などといった行動様式の変革を促し、行政の硬直性や閉鎖性を改善し、国民の求めるオープンで質の高い行政を実現するためにも民間の人材を官に登用し、あるいは官の人材に民間の経験を積ませる官民交流を積極的に推進していくことが必要。
- ・官民交流に関する制度として、中途採用制度、官民人事交流制度、任期付職員制度等が順次整備されてきたが、過度に厳格な官民区分の考え方に根ざした諸規制や煩雑な人事院の事前承認・協議手続等の各種の制約があることにより、未だ十分な成果が挙がっていない状況。
- ・今後、官民交流を推進するため、各府省の人材登用についての意識改革も促しつつ、従来の諸規制や制約を見直すなど必要な措置を講じる。

## (2) 制度の概要

民間企業の従業員としての地位の併有（身分併有）を可能とする方向での制度改正

現在の官民交流に関する諸制度においては、民間企業を退職しないと公務に採用できない取扱いとなっており、このことが官民交流の最大の阻害要因となっている。このため、以下の措置を講ずることとする。

### (官民人事交流法)

- ・法律上、身分併有が禁止されている「官民人事交流法」について、交流採用職員の身分併有を認めるための法律改正を行い、民間企業を退職せずに雇用されたまま採用できるようにする。
- ・併せて、交流採用職員の適正な公務遂行を確保するため、交流元企業による不当な影響力の行使の制限に必要な事項を、任命権者と交流元企業との間での取決めにおいて新たに規定。
- ・交流採用職員に不利益の生じることのないよう、身分併有の措置とともに、雇用保険の期間通算等の関連制度上の措置を講じる。

- ・ さらに、退職を強いられていたことにより、退職金の期間通算、社内住宅ローン等の面で生じていた各種不利益も、身分併有の措置により解消を促進。

#### (任期付職員法)

- ・ 「任期付職員法」に基づき採用される任期付職員についても、所属元企業と密接な関係にある官職に就ける場合等公務の公正性確保の観点から問題となる場合を除き、身分併有を認め、営利企業に雇用されたまま採用できるようにする。この場合において、「官民人事交流法」と同様の取扱いを図ることとする。

#### 人事院の事前承認・協議等の見直し

- ・ 各府省が行政需要に応じた人材を確保できるよう、法律であらかじめ定められた明確な基準の下で主体的に採用を行えるようにする。
- ・ 第三者機関は、情実採用の排除等の観点からチェックを行い、必要な場合には各府省に対し、変更・取消命令を行うものとする。

#### 給与格付けの弾力化

- ・ 官民交流の採用に際しての給与格付けは、採用される者の経験年数や部内の他の職員との均衡等を考慮した一律の基準の適用を改め、新人事制度における新たな給与決定方式を踏まえ、採用前の業績等に基づき職務遂行能力を適切に判断して行う。

#### その他の官民交流の推進方策

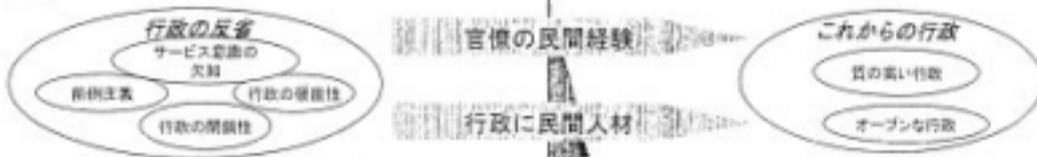
- ・ 内閣は、官民交流推進計画（仮称）を策定するなど、民間からの人材確保を積極的に推進するための措置を講じる。
- ・ 「任期付職員法」等により採用する場合、各府省は、行政ニーズに応じ、広く有能な人材を求めるため、原則として民間からの公募により行う。
- ・ 退職手当制度全体の見直しを踏まえ、任期付職員等に係る退職手当についても、必要に応じ検討を行う。

厳格な官民区分の考えを転換し⇒外部経験・外部人材を積極活用

改革前

改革後

■考え方



■厳格な区分の撤廃



■現行官民人事交流法

民間企業の退職が前提

推進の障害

雇用保険期間通算  
ができない

退職金期間通算が困難

社内住宅ローンなど  
福利厚生が継続が困難

人事院の事前承認

■改正後

民間企業との雇用関係保持

やりやすくなる部分

雇用保険期間通算  
が可能に

退職金期間通算が容易に

社内住宅ローンなど  
福利厚生が継続が容易に

公務執行の確保

交流元企業から  
の不当な影響力  
の排除

採用基準

第三者機関チェック

情実任用の排除⇒変更取り消し命令

■任期付職員も同様の運用

民間からの人材確保の状況

制 度	これまでの採用実績等	主な採用例
<p><b>中途採用</b></p> <p>(高度な専門的な知識・経験等を有する者を定めずに採用する制度)</p> <p>(H10.4~)</p>	<p>355人</p> <p>平成10年度19人</p> <p>平成11年度21人</p> <p>平成12年度212人</p> <p>平成13年度103人</p> <p>(13.11.1現在)</p>	<p>財務省(83人)・・・金融検査等</p> <p>内閣(72人)・・・衛星管制等</p> <p>原子力安全・保安院(65人)・・・原子力安全検査等</p> <p>金融庁(51人)・・・金融検査等</p>
<p><b>任期付採用</b></p> <p>(高度な専門的な知識・経験等を有する者を5年以内の任期を定めて採用する制度)</p> <p>(H12.11~)</p>	<p>56人</p> <p>平成12年度20人</p> <p>平成13年度36人</p> <p>(13.11.1現在)</p>	<p>内閣府(16人)・・・経済財政諮問会議事務局</p> <p>総合科学技術会議事務局</p> <p>男女共同参画局等</p> <p>金融庁(14人)・・・金融証券検査等</p>
<p><b>官民交流</b></p> <p>(国と民間企業との間で人事交流を行うため、国への交流採用及び民間企業への交流派遣を行う制度)</p> <p>(H12.3~)</p>	<p>38人</p> <p>平成12年度12人</p> <p>平成13年度26人</p> <p>交流派遣・・・7人</p> <p>平成12年度2人</p> <p>平成13年度5人</p> <p>(13.11.1現在)</p>	<p>国土交通省(12人)</p> <p>経済産業省(12人)</p> <p>外務省(6人)等</p>

### 3. 公募制の推進について

#### (1) 基本的考え方

- 公務部内では民間からの人材の登用において公募制がとられているほかは、任命権者が職員に適したポストを選び、職員はそれを受動的に受け入れるという人事・配置の考え方がとられている。今後は、求める人材を公開して募集する公募制を部内の任用において活用することにより、職員が能動的に自らの能力を生かしたポストを選ぶとともに、組織の活性化を図ることとする。

- ・ 今後、特別な専門能力を有する者や、期間の限られた特定のプロジェクトに従事させるため一定の知識経験などを有する者を幅広く求め、意欲のある応募者の中から公募当局が能力・人物本位で人選することにより職員の意思とも合致した最適な人材配置を促進することが必要。
- ・ 職員の意思を尊重した職場・ポストの選択を可能とすることにより自発的なキャリアの形成を促進し、エンプロイアビリティ（雇用される能力・被雇用可能性）を向上させる意味や、慣習的、固定的な人事配置を改め、多様な経歴の人材を組織に導入することにより、縦割り意識や前例踏襲的な意識の改革の推進に資するという観点からも、公募制を積極的に推進。

## （２）制度の概要

「府省を超える公募の一般的ルール」を整備する等により、府省内及び府省間等の公募を積極的に推進する。

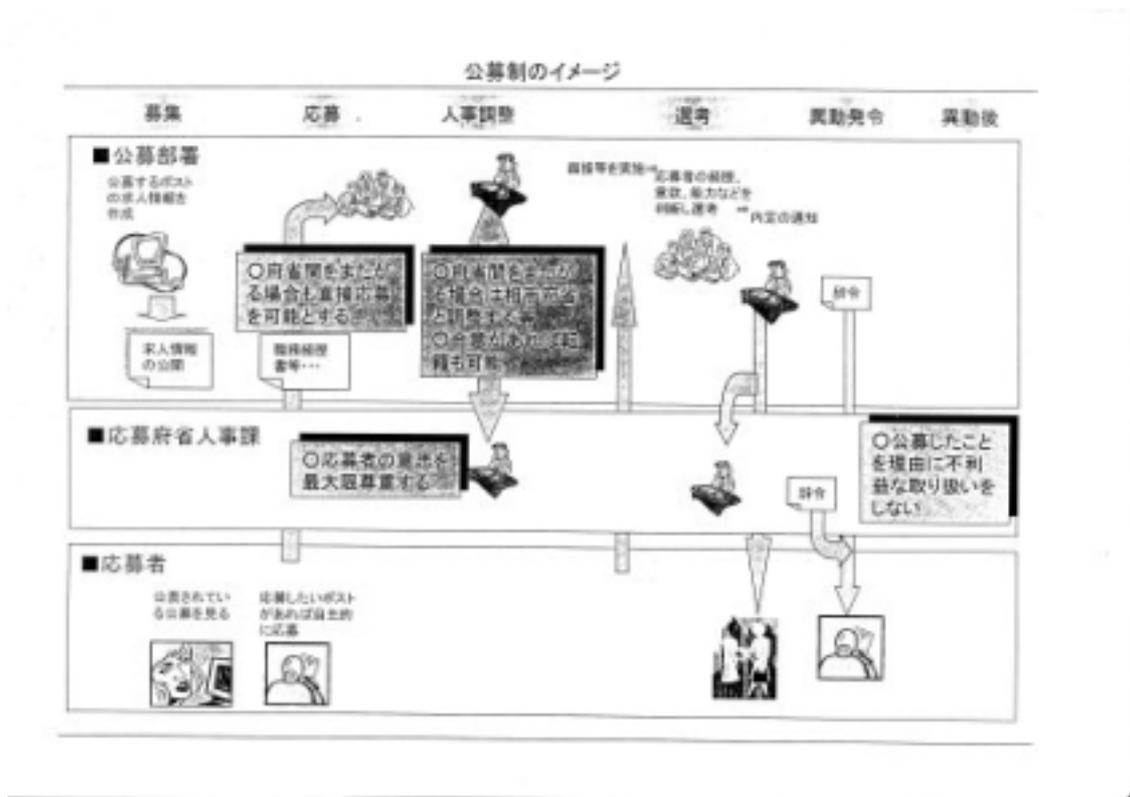
### 府省を超える公募の一般ルールの検討方向

職員の直接応募を可能とする公募制とする。ただし、公募府省の任命権者は当該職員から応募があった旨を応募者の所属府省の任命権者に報告し調整を行う等、公募府省・応募者・応募者の所属する府省の人事担当部局の３者間の一般的な調整、相談方法についても一定のルールを定める。

応募者の所属府省の任命権者は応募者の意思を最大限尊重するものとする。

職員は応募したことを理由に不利益な取扱を受けないものとする。

原則一定期間後に元の府省に戻ることを前提とするが、本人と各任命権者間で合意できた場合には転籍も可能とする。



#### 4 . 自己啓発のための休業について

##### ( 1 ) 基本的な考え方

- 行政をめぐる環境の変化の激しい時代の中で、我が国の公務部門が様々な行政課題に対応していくためには、国家公務員の中にも自ら主体性を発揮し、国民のニーズの変化やグローバルな動向に対応して最新の知識や技術を習得したり、将来の変化を予測し先取りして学ぶような、自己の能力開発に積極的にチャレンジしていくような人材が求められている。
- このため、意欲ある職員が、自ら設定した課題により主体的に能力を向上させる機会の付与を可能とする自己啓発のための休業制度を整備し、職員の主体的な能力開発を支援することが必要である。これにより、職員個人の能力の向上を図るとともに公務能率の向上に資することとする。

## ( 2 ) 制度の方向性

### 趣旨

- ・ 職員が、任命権者の許可を得て、一定期間、身分を保有しながら、自己啓発のための活動を行うことを可能とする。

### 対象事由

- ・ 内外の大学院等に進学する場合や研究所、シンクタンク等で研究活動に従事する場合など、職員の能力開発に資する活動で、公務に有益と認められるものを設定。

### 対象職員

- ・ 休業中に定年退職することとなる職員など、その成果を公務に活かすことができない職員等は対象職員から除く。

### 許可手続、

- ・ 職員が、休業事由、休業期間等を明らかにして、任命権者に許可を申請し、任命権者は、許可するか否かを、休業事由及び許可基準に適合するか、公務に支障が生じないか、などの観点から判断する。

### 期間中の取扱い

- ・ 休業期間中は、無給とする。

なお、他の制度との関係などについては、引き続き検討する。

### 参考

自己啓発のための休業制度に関するアンケート（行政改革推進事務局）

「内外の大学院等へ進学する場合、研究所、シンクタンク等で研究活動に従事する場合又は資格取得に必要な活動を行う場合に一定期間休業できる制度が創設されれば、休業期間中無給でも自己啓発のための学習、研究

活動を行ってみたいですか。」

ぜひ行ってみたい	できれば行ってみたい	あまりそう思わない	そうは思わない
15.2%	23.3%	46.5%	14.9%

(調査対象：行政職俸給表(一)の適用を受ける職員871名。平成13年9月～10月実施。)

## 民間企業の勤務条件制度等調査(人事院)

### 自己啓発のための休暇制度の有無

	制度あり	制度なし	不明
平成8年度	4.0%	95.3%	0.7%
平成12年度	7.6%	90.2%	2.3%

調査対象：10月1日現在における常勤の従業員数が100人以上の企業

H8 4,528社(有効回答数2,472社)

H12 4,445社(有効回答数2,624社)

## 5. 留学費用の償還スキームについて

### (1) 基本的な考え方

留学は、公務能率を向上させる必要から、国費を支出し職員を外部の教育機関等に長期間派遣するものであるが、派遣者が復帰後早期に退職し、公務全体の能率的な運営に十分な寄与をしていない状況があり、公務能率及び国費の適正な執行の観点から問題がある。

この問題に対処するため、留学費用全般の支給の在り方を見直すとともに、一定の場合における早期退職者に一定の費用の償還を求めることを可能とする法制度を整備することとする。

## ( 2 ) 制度の概要

### 制度の対象職員

- 1 ) 一般職国家公務員を対象とすることとする。

### 留学派遣の手続

- 1 ) 各省各庁の長が、外部の教育機関に職員を派遣する留学を実施する場合には、研修計画としての派遣要綱を定めることとし、留学志望者に対し派遣に先立ってその趣旨を明示することとする。
- 2 ) 留学を命ぜられた職員には、留学派遣以降、当該派遣要綱の趣旨の実現に寄与することを内容とする努力義務を課すこととする。

### 留学派遣費の支給

- 1 ) 留学するために必要な経費は、この法律に基づいてのみ支給することができるものとする（旅費等としては支給しない）。
- 2 ) 留学を命ぜられた職員には、給与その他別に法律に定める給付のほか、留学するために必要な経費に充当するため、留学派遣費を支給することとする。
- 3 ) 留学派遣費は、教育を受けるための費用及び教材費その他研究を行うための費用の項目を法令等で明らかにした上で、派遣地及び教育機関による特殊性等を考慮して、派遣要綱ごとに概算額を定めることとする。

### 留学派遣費の償還

- 1 ) 1年以上にわたる留学派遣後に離職した職員は、復帰後5年間在職していた場合を除き、支給した留学派遣費の全部又は一部を国に償還することとする。具体的な償還金額は、留学期間を通じて支給された留学派遣費の総額から、復帰後の在職月数に応じた額

を減じた額とする。

2) 死亡等により公務を離れる場合は、償還を要しないものとする。

## 6 . 国家戦略スタッフについて

### ( 1 ) 基本的な考え方

国際化の進展、社会経済の複雑化の中で、国政全体を見渡した総合的・戦略的な政策判断と機動的な意思決定の必要性が増大している。

このため、中央省庁等改革の趣旨を踏まえ、国政運営における内閣なканずく内閣総理大臣の指導性を強化する観点から、その時々の内閣が実現を目指す国家的重要政策に応じて、内閣総理大臣が自らの判断に基づき、行政内外から内閣の重要政策の企画立案・総合調整等に従事する職員を国家戦略スタッフとして機動的かつ柔軟に任用、配置できる仕組みを導入する。

### ( 2 ) 制度の概要

#### 配置

既存の内閣官房の組織・業務を前提として、時々々の総理の判断により、国家戦略スタッフを配置するものとする。

#### 採用方法

できるだけ公募制を活用し、広く行政内外から募集するものとする。公募制により行う場合には、その審査は、総理のほか、官房長官、副長官、副長官補等で行うこととする。

#### 行政部内から登用した者についての人事管理

国家戦略スタッフが内閣官房にいる間は、内閣官房が主体的に任期・ポスト選定などの人事管理を行う。

## 処遇

高い能力が求められ、かつ重責である国家戦略スタッフには、高い処遇を確保する。

## 国家戦略スタッフを補佐する体制

内閣官房の職員が必要に応じて国家戦略スタッフを補佐することとする。

## 機動的、弾力的に任用・配置するための措置

内閣官房の組織・定員について、現在よりも更に柔軟化する方向で検討する。

## 大臣スタッフ

各府省の大臣についても、その企画立案を直接補佐するため、官房審議官の活用、任期付職員の採用等により大臣スタッフの充実を図る。