

未定稿

「地域主権」確立のための改革提案
～「地方政府基本法」の制定に向けて～

地方公務員制度改革についての提案 (地方公務員法等の改正の検討にあたって)

本提案書は、「地域主権」確立に向け、公務員制度改革として、国家公務員制度改革に遅れることなく、早急に取り組むべき地方公務員制度改革に焦点を絞って提案するもの

平成22年3月

大阪府知事 橋下 徹

(地域主権戦略会議構成員)

地方公務員制度改革についての提案

(地方公務員法等の改正の検討にあたって)

— 目次 —

1. 基本的な考え方	2
2. 「地域主権」確立のための提案	3
①能力・実績主義による組織マネジメントの強化	3
(人事評価)	
(降任制度)	
②地域の経営力の向上	7
(政治的任用と外部人材の登用)	
(官民交流人事制度)	

1. 基本的な考え方

- ◇ 地方公務員制度改革の検討は、地方政府基本法(仮称)制定のプロセス
- ◇ 法律では一般原則を規定。制度は、地域がそれぞれの実情に応じて設計できる仕組み
- ◇ 地方に関わる事項は、大枠は地域主権戦略会議で決定、詳細は「国と地方の協議の場」で協議するのが基本

2①能力・実績主義による組織マネジメントの強化(人事評価)

現状と課題

- ＊ 国家公務員については、平成19年の法律改正により、能力・実績主義による人事評価を制度化(該当部分の施行は平成21年4月)。「職階制」を廃止
- ＊ 地方公務員については、同趣旨の関係法律改正案が衆議院の解散により廃案。「職階制」は未実施のまま放置

改革の方向性

- ・ 能力・実績主義による人事評価制度は、地方公務員についても、任用等の人事管理の基礎。人事管理は組織マネジメントの根幹
- ・ 「職階制」は早急に廃止すべき
- ・ すべての地方自治体に関わる基本事項であるので、法律で明記すべき

2①能力・実績主義による組織マネジメントの強化(人事評価)

◆改革のポイント

- * 先進的な地方自治体では、国家公務員の制度と同水準以上の公正で客観的な人事評価を導入
- * 多くの地方自治体の人事評価は、能力・実績主義的な組織マネジメントの確立の観点からは不十分



- お手盛り、馴れ合い運用の余地を排除することが大前提
- それぞれの地方自治体が自らの身の丈に合った、本当に必要な制度設計ができることが大切

人事評価の制度化とあわせて、

- 評価結果を給与に反映させる仕組み
 - “徹底したポスト管理”や“職務・職責に応じた給与”など、総人件費をコントロールする仕組み
- が必要

→ 地域によっては、自らの責任と判断で、国の制度以上の制度導入も可能に

2①能力・実績主義による組織マネジメントの強化(降任制度)

現状と課題

＊ 今国会(第174通常国会)に、国家公務員法等の一部を改正する法律案が提出され、衆議院で審議中

(事務次官、局長、部長の3クラスを「同一の職制」(同格)と位置づけ、異動の流動性確保。事務次官から部長級への異動は、名目上の「降任」ではなく、実質的な格下げを転任として扱うなど)

＊ 公務員は、民間と比べ、強い身分保障、手厚い処遇、頑張っても差がつかない“ぬるま湯的環境”。健全な組織運営に不可欠な人事マネジメント(降任や解雇など)の柔軟性がない

改革の方向性

- ・ 自立的な地域経営には、地方公務員の頑張り、成果に応じた“昇任／降任”を通じた組織マネジメントが必要
- ・ 本来、“昇任／降任”は、公正で客観的な人事評価とパッケージで整理されるべき

2①能力・実績主義による組織マネジメントの強化

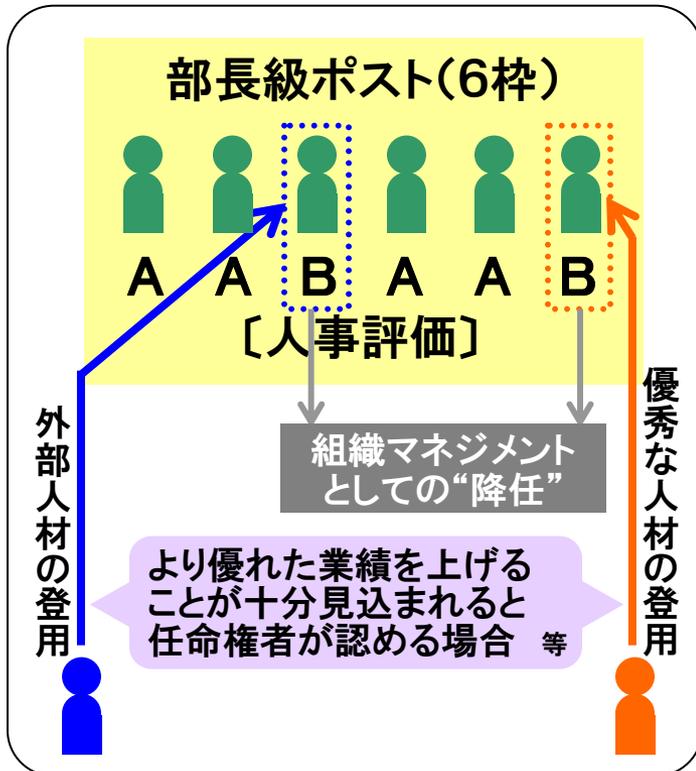
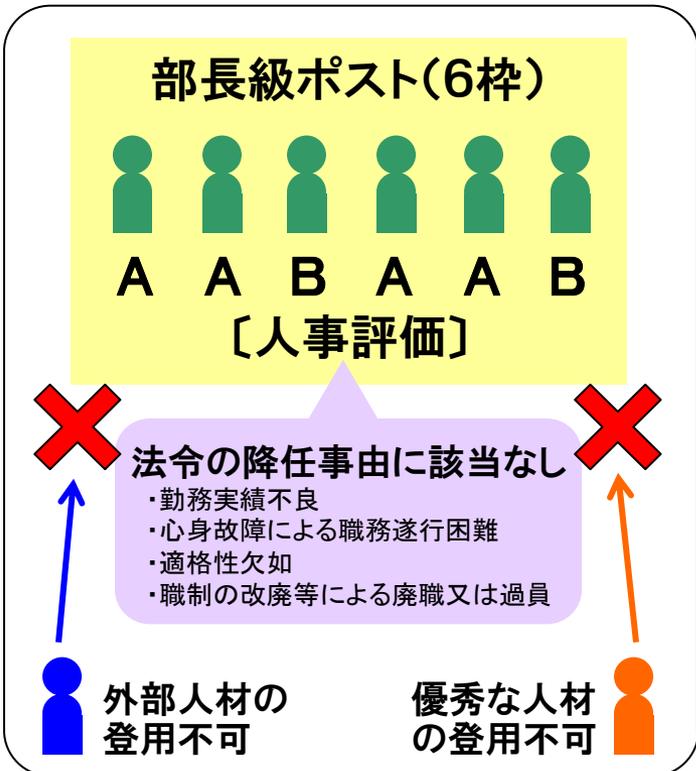
改革イメージ

* 組織マネジメントとしての“降任”が発動できるよう、「他の者の方がより優れた業績を上げることが十分見込まれると任命権者が認める場合」等、分限降任とは異なる新たな仕組みを導入すべき

(例)

現行

改革案



※人事評価は「A」を最高位とする「A、B、C、D、E」の5段階で評価するモデルを想定

2②地域の経営力の向上(政治的任用と外部人材の登用)

現状と課題

〈執行機関と議会の関係〉

- * 都道府県や指定都市では官僚組織が大きく、厳格な二元代表制の下において、首長ひとりでは、政治主導による自治体経営には限界。議会は、二元代表制の下、首長に対するチェックに軸足を置き、予算編成等には積極的に関与できない仕組み

〈公務員制度と外部の関係〉

- * 硬直的で閉鎖的な公務員制度が、公務員の社会感覚を麻痺させ、価値観の固定化を深刻化

改革の方向性

- * 自立的な地域経営を可能とするため、
 - 首長と地方議会が協働し責任を共有する仕組みが必要
 - 多様な価値観、専門性をもつ人材が“入り混じって”総合力を発揮できる経営体へ

2②地域の経営力の向上(政治的任用と外部人材の登用)

改革の方向性

(前頁からつづき)

- ＊ 住民の直接公選による首長の正統性に基づく地域経営の推進力を高めるため、多様な人材を公務エリア内外から一定規模で政治的任用
- 
- ・ 議院内閣制型や取締役会型など多様な議会内閣制を可能に
 - ・ 現行の副知事等の特別職以外に、部局長以下のクラスでも「組織のマネージャー」[企業の執行役員のイメージ]に相当するポストについては、特別職として政治的任用(民間及び一般職からの登用)ができる制度に
(副知事等の特別職は、首長と運命共同体となるよう任期の統一が必要)

2②地域の経営力の向上(政治的任用と外部人材の登用)

改革イメージ

〈当面の対応〉

- ＊ 議会内閣制の本格導入に向けて、
地方自治体の選任により、当該地方議会の議員を執行機関の構成員(特別職)として選出できるよう、地方自治法を改正

(参考)地方自治法(第92条第2項)

普通地方公共団体の議会の議員は、地方公共団体の議会の議員並びに常勤の職員及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「短時間勤務職員」という。)と兼ねることができない。

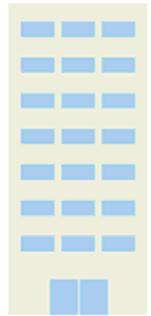
〈地方政府基本法(仮称)の制定に向けて〉

- ＊ 首長の民主的正統性を尊重し、その判断と責任において、職の改廃や人選を可能とする仕組みを基本に
(地方公務員法第3条第3項の特別職の地方公務員に関する規定を抜本的に見直し)

2②地域の経営力の向上(官民交流人事制度)

現状と課題

- ＊官の閉鎖性を打破するには、実務者レベルにおいても、民のスキル・ノウハウ等を地方自治体に吹き込むことが必要
- ＊地方自治体には、国の官民交流法(国と民間企業との間の人事交流に関する法律)に相当する仕組みがないため、様々な制約あり



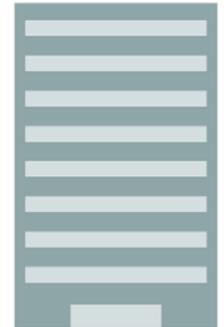
〔官〕

民間企業等からの受入者には、

- － 地方公務員としての身分が付与できない【研修】
- － 地方公務員としての権限行使ができない【研修】
- － 地方公務員法が適用されず、守秘義務等が法的に担保されない【研修】
- － 退職が前提だが、任期終了後の復職保証がない【任期付任用】 など

民間企業等への派遣職員には、

- － 地方公務員法の営利企業等の従事制限により、活動に制約あり【研修】
- － 派遣先が法律等で限定されている【派遣法に基づく派遣】 など



〔民〕

改革の方向性

- ・ 専門性の高い即戦力の人材にとって、公務エリアが開かれた労働市場となるよう、任用制度の弾力化、官民の人材流動化を円滑にする環境の整備が必要

2②地域の経営力の向上(官民交流人事制度)

改革イメージ

※ 官民交流法の目的(※)は、国家公務員に限らず、地方公務員でも同じ。地方公務員についても同制度の導入を

※目的

- ・公務員が効率的な民間の経営手法を学ぶことで公務の能率化に資すること
- ・民間人登用により行政組織を活性化すること

※ 本提案書は、政府の地域主権戦略会議の検討材料となるよう、同会議の構成メンバーとしての橋下知事の見解、アイデアをとりまとめたものであり、大阪府として、その実現可能性の検証や関係団体・機関との調整を終えたものではない。また、当然のことながら、現行制度に基づく執行などを否定するものでもない。