

公務員制度改革は何をもたらしたのか

No.3 行政改革における公務員制度改革の着手

前

回は1980年代から1990年代の行政改革が内閣機能強化を軸とした改革に移行していく過程の中で、行政改革が公務員制度改革としての特徴を強くしていくという話をしました。第3回では、第2回の最後に提示した内閣機能強化の表れである中央省庁再編が公務員制度改革に大きな影響を与えていく様子をもとめます。

行政改革の目玉として行われた中央省庁再編は、もとはといえば財政効率化という行政改革の本来的な目的からなされたものでした。しかしもうひとつの重要な目的に縦割り行政の弊害への対応が存在していたため、中央省庁再編には公務員制度改革としての役割が強く課されることになりました。なぜ中央省庁を組織再編すると公務員制度改革としての役割が課されることになるのかをもう少し詳しく説明します。

中央省庁は管轄する政策分野によって組織がそれぞれ存在します。国レベルではそれぞれの政策分野で

範囲とする業務が広範囲に存在するため、省庁が違えば職務遂行方法もかなり異なることとなります。そのため、人事院という国家公務員の人事管理制度を管轄する組織が存在し、公務員制度のなかでも主要な人事管理制度は国家公務員法に基づく人事院規則などのルールによって統一されています。しかし、各省庁における現場の職務遂行方法、平たく言えば働き方によって、人事管理の実態は省庁が異なれば大きく異なるという状況が第二次大戦後、継続してきました。2001年に行われた中央省庁再編による省庁の統合（1府12省庁）は、人事管理制度を異なる方法で運用してきた組織が統合するという課題を生み出したのです。

中央省庁再編によって、省庁の現場レベルにおける人事管理制度運用の統一を検討しなければならぬ状況になったことにくわえ、1980年代から1990年代の行政改革が内閣機能強化の傾向をもっていたことが、2000年代の行政改革に公

務員制度改革としての特徴が付加される要因となりました。各省庁で統一されていない人事管理制度の運用について、内閣が主導権をもって統一化することは内閣機能強化につながったためです。そこで、中央省庁再編と時を同じくして、森喜朗内閣のもとで閣議決定された公務員制度改革大綱のなかでは、「新人事制度」の必要性が明記されることとなりました。

上記の公務員制度改革大綱閣議決定以前は、行政改革はあくまでも行政改革として位置づけられていました。しかし2001年に公務員制度改革大綱が閣議決定されたからは、行政改革は公務員制度改革として位置づけられることになりました。その意味において、2001年に閣議決定された公務員制度改革大綱は、行政改革の流れを変化させたと言えます。今回は公務員制度改革以降の行政改革としての公務員制度改革がどのようなものであったのかをみていきます。

和歌山大学経済学部 准教授 岡田真理子

みんなに役立つ 観光の魅力

～観光であなたのまちの魅力を創るには？～

和歌山大学観光学研究所 特任教授 松田 敏幸 氏

2023年7月19日 水 19:00～20:30

無料

南海浪切ホールでの対面講演とオンライン配信。QRコードからお申込ください。

和歌山大学岸和田サテライト TEL・FAX 072-433-0875

QRコード



わだ い
浪 切
サ ロ ン

第148回

- 話題提供者
- 日 時
- 参加費
- 開催方法/申込
- 問合せ先