

評価項目・得点	評価の理由
<p>実績 28 / 50点</p>	<p>2005年のマニフェストは「公務員制度改革法案の早期国会提出を期する」とした。これについては安倍内閣時の2007年に国家公務員法等改正法案が第166国会で成立し、達成された。この目的は再就職の適正化の推進と能力・実績主義の導入だったが、前者については官民人材交流センターに天下りが一元化され、後者については新たな人事評価制度を各省庁が試行しており、2009年10月1日に全府省で導入される予定となっている。福田政権下で成立した国家公務員制度改革基本法では、幹部職員の内閣一元管理とキャリア制度の廃止、国家戦略スタッフの設置等が盛り込まれた。基本法のうち、この3点を実現するための法整備が麻生政権の課題であったが、法案化はしたものの、第171回国会が解散されたことにもとない廃案となった。麻生総理は施政方針演説で「内閣人事局を設置するとともに、公務員制度改革全体の工程表を策定し、改革を前倒しで実行」と述べたが、工程表は2009年2月に決定されたものの、内閣人事局の設置は達成できなかった。また、2007年の改正国家公務員法で天下り一元化までの経過措置として政令で認められていた省庁あっせんについても、批判の高まりを受けて麻生総理は年内(2009年)に廃止すると表明し、同年12月31日を以て全面禁止する政令を改めて閣議決定した。</p>
<p>実行過程 12 / 20点</p>	<p>公務員制度改革は、行政改革推進本部を中心に、安倍内閣での国家公務員法等改正法においては再就職システムの改変を、福田内閣においては政治のリーダーシップを確立するための幹部職員の人事システムの改変を中心に進められた。安倍総理は再就職のあっせんの規制に、福田総理は基本法の審議過程での与野党修正・合意にそれぞれ指導力を発揮したと評価できる。麻生内閣は既存の改革のプロセスにおいて1年以内に措置を講ずるとされた法案を提出するという最低限の責務を果たしたが、党内の反対派を集約できず、結果として会期内での成立は困難になり、衆議院解散に伴い廃案になったことはマイナスの要素である。</p>
<p>説明責任 8 / 30点</p>	<p>公務員制度改革については、内閣の下におかれた行革推進本部が束ねる形で体系的に推進、フォローアップし公開する仕組みが小泉内閣で確立しており、また四内閣は全て公務員制度改革の重要性を訴えてきた。しかし、そもそも政治家や国民は公務員に何を期待し、それを実現するためにはどういったレベルの人材を確保すべきなのかという、より根本的な説明はなされていない。そのため、改革の過程では公務員を叩く論調が繰り返される一方、大卒の段階で優秀な人材が公務員を目指さないという深刻な現象も生じるに至っている。</p>