

幹部国家公務員における複線型人事の分析 ——専門スタッフ職４級の現在地——

東京大学大学院公共政策学教育部
公共政策学専攻法政策コース
専門職学位課程

平井 伶磨

学籍番号 51238002

指導教官 鈴木寛 教授

初稿 2024 年 12 月 1 日

最終稿 2025 年 3 月 31 日

本稿は東京大学大学院公共政策学教育部規則第 7 条に定めるリサーチペーパーとして提出
したものである。

要旨

「あんなところに行くくらいだったら別のところへ行っただ方がいいとみんなが思うようになったら官僚組織は死んでしまいます」

これは 2007 年の経済財政諮問会議においてなされた甘利明氏の発言である。専門スタッフ職はその翌年の 2008 年に創設された。これは早期退職慣行の是正と天下りの弊害の防止、同時に、長期の在職によって培われた専門知識や知見を公務で発揮してライン職の重要政策の立案を支援することを目的にした国家公務員の複線型人事制度である。その後、課長補佐級から課長級に相当していた専門スタッフ職を 2017 年に審議官級相当職まで拡大した。それが専門スタッフ職 4 級である。

早期退職慣行の是正や天下り対策、同時期に議論された中央省庁再編は官界や政界、学术界のみならず国民の重大な関心事であった。しかしながら複線型人事については、高まる公務員バッシングにもかかわらず世間的な注目を浴びることはほとんどなかった。第二次安倍政権期には幹部人事の一元化や内閣人事局の設置により再び国家公務員制度が注目を浴びることになったが、その直後の 2017 年に拡大された専門スタッフ職については制度創設時に比較してさらに関心が持たれることはなかった。これは国民の関心のみならず、政界、学术界同様の反応であった。拙稿に触れられた皆様も同様ではないだろうか。

しかしながら昨今の国家公務員の中途退職の増加と国家公務員採用総合職試験の受験者数の激減に対して、メンバーシップ型の雇用をはじめとした官僚特有の労働や人事管理慣行、専門性の涵養と発揮、キャリアの自己実現という労働市場のトレンドに議論が及ぶようになってきた。また現在は国家公務員の定年が延長されている最中である。冒頭の甘利氏の言葉の現実味を強く感じる現在、長期化する在職で公務において培われ続ける特異な知見を公務内で発揮するシステムは、今求められるものではないだろうか。

学术界においても複線型人事自体に関心と先行研究がない中で、本稿は今後の考察に資するように専門スタッフ職 4 級に着目して、その位置づけと運用実態について概要を把握しようとする試みである。つまり先行研究の乏しさを意識して、詳細な沿革や法的建付け、運用の考察を行うのではなく、次のような整理と一定の分析を行うリサーチである。

まずは専門スタッフ職制度の概要とその特徴を理解し、分析を行うための組織や給与法令上、人事管理上の性質と制度の議論の沿革を本稿との関係で整理する。その後、独自に開発した 4 級職の特定方法を提示して分析対象を明らかにする。そして組織規則やキャリアパスから 4 級職の類型や特質を整理分析する。それは府省庁ごとのポストの設置や拡大、配置の運用方針の違いが明白に存在することに始まり、官職名や所掌事務の類型化、所属部局や人事管理上の位置づけを探索し、府省庁やポストによって同一の職制上の段階とは思料しがたいほどの取扱いの差異を明らかにした。以上の分類や分析にキャリアパスの整理を重ね合わせることで、多様で弾力的な 4 級職の運用実態が明らかにされただけでなく、4 級創設の趣旨や今後の複線型人事運用を考える上での論点や分析視角、未だ不明確な点を見出すことを可能にした。

以上の野心的な試みとその整理分析結果がもたらすものは、広く社会における国家公務員の複線型人事管理の議論の視角を提供すること、そして学術的な後続研究の礎を築くことに留まらない。筆者は本稿の意義を国家公務員の複線型人事管理が今まで秘めていた「専門性の公務内最大動員システム」の実現可能性を指摘して、その政策思料の一助になることであると位置づけている。

序章	なぜ今専門スタッフ職4級を追うのか	7
第一節	専門スタッフ職4級とは何か	7
第二節	専門スタッフ職4級を解き明かす意義	7
第一項	専門スタッフ職4級の性質に係する先行研究	7
第二項	なぜ今専門スタッフ職4級なのか	10
第三節	本稿の目的と位置づけ	15
第一項	本稿の問い	15
第二項	本稿の内容	15
第三項	本研究の位置づけ	15
第四項	本稿作成上の方針	16
第一章	幹部国家公務員の人事	18
第一節	人事制度	18
第一項	法的視点	18
第二項	行政学的視点	22
第二節	給与制度	25
第一項	総論	25
第二項	行政職俸給表(一)	26
第三項	指定職俸給表	26
第三節	「OUT」に係するキャリア慣行	27
第一項	民間企業	27
第二項	関係機関	27
第三項	大学・研究機関	28
第二章	専門スタッフ職4級の沿革	30
第一節	複線型人事と非ライン職の萌芽	30
第一項	議論の萌芽	30
第二項	議論の類型	31
第三項	否定的な意見	32
第二節	専門スタッフ職制度の誕生	33
第一項	制度概要	33
第二項	運用実態と高位ポストの検討	34
第三節	専門スタッフ職4級の新設	37
第一項	新設の経緯	37
第二項	制度概要	39
第四節	一般行政職・指定職との整理	40
第一項	給与面	40
第二項	その他の面	41

第三章 専門スタッフ職4級の実態	42
第一節 専門スタッフ職4級の探索にあたって	42
第一項 各種統計の検討	42
第二項 各種統計への疑念	43
第三項 本稿の探索方針	45
第四項 本稿の分析対象	46
第五項 限界とお断り	47
第二節 専門スタッフ職4級のトレンド	48
第一項 ポスト設置のトレンド	49
第二項 ポスト配置のトレンド	49
第三項 ポストの設置と配置の類型	51
第三節 専門スタッフ職4級のポストと所掌事務	52
第一項 ポストの名称による分類	52
第二項 所掌事務による分類	53
第三項 小括	55
第四節 専門スタッフ職4級の運用上の位置づけ	59
第一項 実態的な所属部局の類型	59
第二項 実態的な建制の類型	60
第五節 専門スタッフ職4級のキャリアパス	61
第一項 配置換え直前の公務におけるポスト	61
第二項 キャリアパスの特徴	65
終章 専門スタッフ職4級の現在地と今後の検討課題	69
第一節 専門スタッフ職4級の現在地	69
第一項 前章の総括	69
第二項 近時の複線型人事の議論	71
第三項 制度レビューの緊要性	73
第二節 今後の検討課題とその分析視角	76
第一項 理論的分析の補完——第一章との関係	76
第二項 専門スタッフ職の政策形成過程の探求——第二章との関係	76
第三項 さらなる実態把握の探求——第三章との関係	77
第四項 比較分析	77
第三節 さらなる論究における針路	79
第一項 後続の研究が直面する困難	79
第二項 幹部国家公務員の複線型人事研究がもたらすもの	79

謝辞	81
データ集	82
A 群 各ポストの法的事項要覧(官職、所属部局、設置日、根拠法令)	82
B 群 各ポストと級別定数、在職に関する政府統計資料、筆者による調査(筆者作成)	83
C 群 在職期間概念図(半年毎)	84
D 群 在職者のキャリアパス(抜粋版)	85
内閣府 経済動向特別分析官	85
総務省 1 電子政府特別研究官・業務改革特別研究官・統計高度利用特別研究官	86
総務省 2 統計高度利用特別研究官(続き)・情報通信国際戦略特別交渉官	87
外務省・財務省 1 安全保障情報特別研究官・財政経済特別分析官	88
財務省 2 地域経済特別分析官	89
文科省 教育改革特別分析官	90
厚労省 1 国際労働交渉官	91
厚労省 2 地域保健福祉施策特別分析官・労働経済特別研究官	92
厚労省 3 国際保健福祉交渉官	93
農水省 国際食料情報特別分析官	94
経産省・エネ庁 通商金融国際交渉官・国際原子力技術特別研究官	95
国交省・観光庁 国土交通特別交渉官・社会資本経済分析特別研究官 統計政策特別研究官・観光政策特別研究交渉官	96
環境省・原規庁 特別国際交渉官・原子力規制特別国際交渉官	97
E 群 時評社名鑑シリーズ出典	98
参考文献	99

本文中の図表目次

序章

表_序 1.1 専門スタッフ職各階級の在職者と各級総統水準のライン職在職者数比（全ての数値を人事統計に基づく場合）（筆者作成）	13
表_序 1.2 専門スタッフ職 4 級の在職者数と当級相当水準の指定職在職者数比（4 級の数値を筆者の調査（データ集 B 群）に基づかせた場合）（筆者作成）	13
図_序 1.1 専門スタッフ職 2 級及び 3 級の在職者数と各級相当水準のライン職在職者数比の推移（全ての数値を人事統計に基づく場合）（筆者作成）	14
図_序 1.2 専門スタッフ職 3 級及び 4 級の在職者数と各級相当水準のライン職在職者数比の推移（筆者作成）	14
表_序 2 人事院勧告及び一般職国家公務員在職状況統計表の略記方法（筆者作成）	16

第一章

表_一 1 幹部職員の標準職務執行能力（筆者作成）	20
表_一 2 退職公務員の大学・研究機関への再就職例（氏名五十音順）（筆者作成）	28

第二章

図_二 1 1997 年に人事院の想定する複線型人事管理・官職モデルのイメージ	31
図_二 2 2007 年に人事院の想定する複線型人事管理のイメージ	34
図_二 3 2013 年に人事院が想定する複線型人事管理のイメージ	36
図_二 4 2023 年に人事院が想定する本府省内における昇進のイメージ	39
表_二 1 昇給における評語と昇給号俸数の比較（筆者作成）	40
表_二 2 専門スタッフ職俸給表 4 級の給与上の整理（筆者作成）	40
図_二 5 室長級・課長級・審議官級・局長級・次官級と専門スタッフ職 2 級・3 級・4 級の在職者数概念図(筆者作成)	41

第三章

表_三 1 専門スタッフ職調整手当受給者数と 4 級在職者数の関係（筆者作成）	44
図_三 1 ポストの設置と配置概念図・官職別（筆者作成）	48
表_三 2 3 年を超える長期在職者（筆者作成）	50
表_三 3 研究官型の所掌事務規定（筆者作成）	54
表_三 4 所掌事務から分析した専門スタッフ職 4 級の類型（筆者作成）	56
表_三 5 属人型機構創設に係る初任者が受けていた指定職俸給額と配置換え後の俸給額の比較(筆者作成)	63
図_三 2 専門スタッフ職 4 級就任直前の公務における職制上の段階等（筆者作成）	64
表_三 6 原子力関係の専門スタッフ職 4 級在職経験者における出身大学及び学部、学科（筆者作成）	67

序章 なぜ今専門スタッフ職4級を追うのか

第一節 専門スタッフ職4級とは何か

「専門スタッフ職4級」もしくは「専スタ4級」と称される国家公務員制度は、正確には専門スタッフ職俸給表の適用を受ける国家公務員それ自身、もしくは給与上の制度を指す¹。「専門スタッフ職」とは、係長、課長、局長と昇進を重ねるライン職とは異なり、「公務における長年の行政経験を通じて蓄積した高度の専門的な知識や経験を活かしつつ、ライン職では十分にカバーできないような調査、研究等を自律的に行うことにより、政策の企画、立案等の支援を行う」職員である²。その専門スタッフ職の中で最上級に位置し、「当該職に関連する官職に就いた経験を経て審議官級の官職に就いていた者や、専門スタッフ職俸給表3級の官職にある程度長期間在職し、その間に高い実績を挙げるなどにより専門性の向上が認められる者」が専スタ4級である³。総括すると、専スタ4級の職員とは専門性を生かした業務を行う幹部職員級で非ライン職の国家公務員といえよう。より詳細については第三章、特に第二節を参照されたい。

第二節 専門スタッフ職4級を解き明かす意義

第一項 専門スタッフ職4級の性質に関する先行研究

本稿の表題は「幹部国家公務員における複線型人事の分析」とあるように、本稿は幹部国家公務員に着目して分析を行うものである。そして幹部国家公務員を複線型人事の観点から分析するにあたって、前節で述べたように幹部職員級とされる専スタ4級を中心に取り上げるわけであるが、結論から述べると幹部国家公務員に関する先行研究において専門スタッフ職を正面から捉えた研究は未だ存在していない。ましてや国家公務員を専門スタッフ職の切り口から捉えた研究も存在しない。そのような中でなぜこのような分析を行うのかについて、本項では「幹部国家公務員」と「行政官の専門性」、「複線型人事」に関する先行研究を概説することから説明したい。

¹ 国家公務員法（昭和22年法律120号）第64条第1項が規定する給与に関する法律たる一般職の職員の給与に関する法律（以下、給与法とする。）（昭和25年法律95号）第8条第7項、同法別表第10を参照。

² 人事院「平成19年人事院勧告 別紙第1 職員の給与等に関する報告」17頁（2007年8月8日）。

³ 人事院「平成28年人事院勧告 別紙第1 職員の給与に関する報告」18頁（2016年8月8日）。

第一款 「幹部国家公務員」の側面

では幹部国家公務員はどのような観点から分析されてきたのか。幹部国家公務員の研究は歴史が古く、戦前期にも任用制度や文官制度改革の議論と共に研究されてきた⁴。戦後においても辻清明や村松岐夫、稲継裕昭をはじめ、非常に多くの研究が行政学の専門家のみならず行われてきた。その内容は人事やキャリアパス⁵、政官関係（コアエグゼクティブ）論⁶、官僚の意識に関するもの⁷、出向に関するもの⁸、退職管理（天下り）に関するもの⁹、技官に関する研究¹⁰など非常に幅が広い。

第二款 「行政官の専門性」の側面

なお、行政官の「専門性」や「専門知」に着目した研究や、技官を含む「スペシャリスト」に着目した研究は、中央政府に限らず、政官関係論もしくは本人—代理人関係論に限らず広く行われてきた。先行研究の近時の特徴としては、土木や医療系、教育行政に関するものが多く、その実体の解剖から専門性の育成や評価、統制の在り方に論及の軸が移行しつつある¹¹。専門性を行政学を含む広義の政治学から研究したもの¹²、行政（官）と専門

⁴ 池田順『日本ファシズム体制史論』（校倉書房，1997）

古富重夫「官吏制度の改革」公法雑誌第7巻第4号 46-74頁、第5号 62-82（良書普及會，1941）など

⁵ 稲継裕昭『日本の官僚人事システム』（東洋経済新報社，1996）

出雲明子「内閣人事局設置後の官僚人事——キャリアパスからみる人事の変容と専門性——」東海大学紀要政治経済学部 49号 1-23頁（2017）など

⁶ 村松岐夫『コア・エグゼクティブと幹部公務員制度の研究』（国際高等研究所，2007）

出雲明子『公務員制度改革と政治主導：戦後日本の政治任用制』（東海大学出版部，2014）など

⁷ 村松岐夫『戦後日本の官僚制』（東洋経済新報社，1981）

北村亘編『現代官僚制の解剖——意識調査から見た省庁再編 20年後の行政』（有斐閣，2022）など

⁸ 片岡正昭『知事職をめぐる官僚と政治家—自民党内の候補者選考政治』（木鐸社，1994）

稲継裕昭『人事・給与と地方自治』（東洋経済新報社，2000）など

⁹ 早川征一郎『国家公務員の昇進・キャリア形成』（日本評論社，1997）

中野雅至『天下りの研究 その実態とメカニズムの解明』（明石書店，2009）など

¹⁰ 新藤宗幸『技術官僚—その権力と病理—』（岩波新書，2002）

西川伸一『官僚技官：霞が関の隠れたパワー』（五月書房，2002）など

¹¹ 田中俊徳「自然保護官僚の研究：技術官僚論に対する新たな視座」年報行政研究 53巻 142頁（2018）

¹² 久米郁男『専門知と政治』（早稲田大学出版部，2009）

性に着目した比較的古いもの¹³、行政における専門性の育成を論じるもの¹⁴、責任や統制を論じるもの¹⁵がある。

第三款 「複線型人事」の側面

複線型人事に関する研究は自治体が先行している。もっとも国が専門スタッフ職制度を導入する以前に「コンピテンシー」の活用先としてライン職に対する複線型人事の存在を指摘した事例¹⁶がある。なお、著者もその博士論文で認めるように、執筆当時の2005年当時の公務員制度改革においてその意味で複線コースは検討が行われていないことを指摘している。

その他の研究としては、複線型人事としての専門職の先進事例として神奈川県、静岡市、横浜市の三つの自治体の事例に即した研究¹⁷や、本庁の行政と教育行政との関係における複線型人事の研究¹⁸がある。

複線型人事は公務に限った人事運用ではない。キャリア自立の側面から専門職キャリアが存在する企業の性質や経営方針の関係を明らかにしたもの¹⁹、1960年代以降の複線型人

中山融・伊藤武・岡山裕『専門性の政治学：デモクラシーとの相克と和解』（ミネルヴァ書房，2012）など

¹³ 木寺元「地方制度改革と官僚制——外部専門家のアイディアと行政官の専門性の視座から」年報政治学 59 巻 2 号 296-315 頁

藤田由紀子『公務員制度改革と専門性——技術系行政官の日米比較』（専修大学出版局，2008）など

¹⁴ 青木栄一「教育行政の専門性と人材育成——信頼低下がもたらす制度改革——」年報行政研究 50 巻 24-56 頁（2015）

林奈生子『自治体職員の「専門性」概念：可視化による能力開発への展開』（公人の友社，2013）など

¹⁵ 西東克介「教育行政「専門職」の自律性と組織運営——専門性・レスポンスビリティ・アドミニストレーションの関係——」青森法政論叢 19 号 36-46 頁（2018）

村上裕介「行政における専門職の責任と統制——教育行政を事例として——」年報行政研究 52 巻 69-88 頁（2017）

¹⁶ 山内俊之「行政の組織人事マネジメント改革：施策効果の実証的把握」40-41 頁（大阪大学，2005，博士論文）

¹⁷ 小野英一「自治体人事システムにおける専門職制度について」日本地域政策研究 14 巻 100-106 頁（日本地域政策学会，2015）

¹⁸ 小川正人「自治体行政の環境変容と地方教育行政の課題」国立教育政策研究所創立 70 周年記念シンポジウム報告書 33-60 頁（2019）

¹⁹ 藤本真ほか「日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理」労働政策研究報告書 No.196 13-40 頁

事における専門職制度の理想と運用実態を指摘したもの²⁰、転職市場が活性化する近年において複線型人事における管理職相当の技術職・専門職の動態を追うもの²¹、業界団体において複線型人事に関する分析や具体的な提案がなされたもの²²が存在する。

第二項 なぜ今専門スタッフ職4級なのか

以上の先行研究の現状を踏まえて、先行研究、つまり学術研究の観点のみならず、社会的、政治的、行政的な現状、筆者による予備的な調査の観点から、専門スタッフ職4級を解き開かす意義を述べたい。

第一款 「幹部国家公務員」と「退職管理」、「専門性」の学術的、世論的な間隙

専スタ4級について着目した研究がない中で、なぜ今、この特異な国家公務員について迫るのか。キャリアシステムに関する研究が存在する一方で、20世紀には議論が過熱し、2008年に始動して2017年にも制度の拡張が生じた専門スタッフ職制度について、直接研究対象としたものがないことには改めて驚かされる。たしかに、後述するように、2017年までの3級制の専門スタッフ職は幹部職員級のポストではなかったため、幹部国家公務員の研究の射程に入らなかったとも考えられる。

しかしながら専門スタッフ職制度を含む複線型人事制度は、その議論の草創期から幹部国家公務員の処遇を正面から扱うものであり、幾度となく幹部国家公務員のキャリア制度や退職後の処遇、行政官の専門性の発揮について学術界のみならず政界、財界、メディアを席卷する事態に我々は何度も接している。そのような潮流の中で、特に専門スタッフ職4級に着目した研究がないことは嘆かわしいだけでなく、官僚内閣制²³といわれる我が国

²⁰ 亀島哲「企業内プロフェッショナルのキャリア形成—知的財産管理と企業法務の分野から—」JILPT 資料シリーズ No.178 34-35 頁（労働政策研究・研修機構，2016）

²¹ 佐藤香織「企業内労働市場における転職と昇進の関係」日本労働研究雑誌 60 巻 6 号 80-97 頁（2018）

²² 公益社団法人日本看護協会「『複線型人事制度』と『等級制度』に基づく賃金体系を提案——専門職としてキャリアを高め、やりがいを持って働き続けられるために」ビジネス・レーバー・トレンド 2017 年 4 月号 48-53 頁（労働政策研究・研修機構，2017）

²³ ここでは、政策形成過程における政官均衡について、日本が長きにわたって官僚の非常に強い影響力を持っているとの意味合いで用いている。政策課題が多様化し、多量化、複雑化する社会においては、官僚の専門性がもつ政策への影響力は制度的にどのような政官関係の規定を行っても大きく減衰することはないだろう。官僚内閣制について詳しくは、飯尾潤『日本の統治構造——官僚内閣制から議院内閣制へ』（中央公論新社，2007）を参照されたい。

の政治を戴く国民としても喫緊の関心対象でありえると考え。これが「幹部を含む国家公務員」の「専門性」の観点からその「複線型人事」を分析し、論及の間隙を必要があると考え理由である。

第二款 筆者の人事行政における問題意識

以上で述べた学術研究の遅れの他に、専門スタッフ職4級を、追究したい理由はほかにも存在するところ、筆者の問題意識に即して次の三つを挙げたい。第一に、複線型人事や専門スタッフ職制度が議論され始めた際の趣旨目的と、現状の運用の乖離が著しい点である。この点については、第二章及び第三章において詳述するが、以下で述べるような根拠により、専門スタッフ職、特に4級が注目されるべきにもかかわらず、その議論をはじめ、当初の趣旨目的が達成されていない現状は早急に解明する必要がある。

第二に国家公務員の「専門性」を発揮する場が必要とされていること。実際に直近10年間の人事院年次報告書の第1部のいずれにおいても、公務における優秀な人材や専門性の確保が広い紙幅をもって指摘されており、人事行政において非常に重要視されていることが分かる。2024年5月に人事院が出した人事行政諮問会議の中間報告においても、人材確保を課題の中心に添え、専門性や職務を重要視した人事管理が行われるべきとしている²⁴。つまり、「専門性」を活かせる人事管理の推進は、現在、専門性を培っているミドルキャリア層の専門性を発揮する場を構築するのみならず、国家公務員という進路選択においても、公務外への転職（人材の流出）を阻止する意味合いからも、専門性を既に培った高年齢層についても次のキャリアの確保の観点で喫緊の課題であるということである。

第三に国家公務員の定年が延長され、より高齢期の公務員政策の重要性が高まっている点がある。国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が施行されたことにより、2031年には一般的な国家公務員の定年は65歳となる²⁵。さらにこの定年延長に際していわゆる役職定年制である管理監督職勤務上限年齢制が導入された。つまり現在は、一定以上上位の職制上の段階の職員が「役下り」をする際の処遇について目下の課題である時期である²⁶。

²⁴ 人事院「人事行政諮問会議 中間報告」8-11頁（2024年5月9日）

²⁵ 国家公務員の定年引上げについて詳しい内容は、人事院＝内閣官房「国家公務員の60歳以降の働き方について」（2024年1月）（https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20240109_over60_hatarakikata_honbun.pdf, 2025年3月31日最終閲覧）を参照されたい。

²⁶ 役職定年と延長される定年について詳しい内容は、内閣官房「国家公務員の役職定年年齢と定年年齢」（2024年11月）（https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/20241113_teinen_nenrei.pdf, 2025年3月31日最終閲覧）を参照されたい。

実際に専門スタッフ職制度の実現が目前となった際に説かれたことは、公務員の定年延長と再就職制度改革は一体であり、新陳代謝の側面から複線型人事はパッケージとして必要な政策とされていた。紆余曲折あり、実際に定年延長が生じている現在においては、専門スタッフ職制度のもつ重要性はより強く、広くもたれるべきであるとする。

「そういうことを通じて優秀な人が官僚を目指すというイメージをしっかりと創っていかないと、あんなところに行くぐらいだったら別なところへ行った方がいいとみんなが思うようになったら、官僚組織は死んでしまいます。」²⁷

この甘利明氏の発言は、今こそ最も現実味を帯びていると考える。

第三款 調査研究の中で

以上で述べた理由に留まらず、序章の題目である「なぜ専スタ4級を追うのか」について、専門スタッフ職における4級の位置づけの変化の側面からもその理由を述べておきたい。まずライン職に対する専門スタッフ職の相対的な立ち位置が、4級の創設により大きく変化したことが挙げられる。各級の専門スタッフ職の在籍者数と、それに相当するライン職の在籍者数の比率をまとめたのが、表_序 1.1 である。表_序 1.2 は4級についてのみ、政府統計ではなく、筆者の調査に基づいたデータを用いた場合の比率である。表_序 1.1 及び表_序 1.2 をグラフにして、視覚的な理解を助けるものが図_序 1.1 及び図_序 1.2 である。これらを参照すると、専門スタッフ職1級の存在感が通年著しく低いことが分かる。2級については4級が創設されるまで、ライン職に対して年々その存在感を増していった。4級の創設を期に、その存在感はやや薄くなり、動揺していることが分かる。3級は創設3年目から、一定の強い存在感を持っていた。分かりやすく言えば、ライン職17人に対して1人の専門スタッフ職3級が存在するほどだ。だが、専門スタッフ職の王ともいえる3級も、4級の創設によってその存在感は大きく変化する。調査の結論から述べると、3級制の専門スタッフ職制度における3級偏重の歴史から4級の存在力が増加しつつあることが判明したのである。3級は創設の3年目から4級の創設までおよそライン職14.5人～17.8人に対して1人の割合で安定的に推移していたが、4級の創設から8年間の平均は20.5人に1人の割合に大きく変化を見せた。そして筆者の調査によれば、4級は創設以来、例外なくライン職に対する在籍者比率を高めている。直近の2024年度は4級相当のライン幹部職員31人に対して1人の割合で専門スタッフ職が在職している。総括すると、ほとんど運用がなされていない1級を除いた場合、ライン職に対する専門スタッフ職の在職比率は4級の創設によりそのトレンドを大きく変化させ、4級は唯一その存在感を

²⁷ 内閣府「経済財政諮問会議 平成19年第6回議事録」4-5頁〔甘利議員発言〕（2007年3月27日）

増大させており、このトレンドが続くと専門スタッフ職においてライン職との在籍比率が最も近似する級になるのだ。（図_序 1.2 における指数関数による予測（赤点線）を参照）

次に運用面である。専門スタッフ職の官職や国家公務員の在職状況に関する調査を進めていくと、2023 年や 2024 年は専門スタッフ職 4 級の運用に大きな変革が生じた時期と分かってきた（第三章、例えば第二節第二項第二款を参照）。つまり、後続の関係研究を刺激するために本稿の執筆を試みた次第であるが、調査を進めていくと、図らずも現在は専門スタッフ職 4 級自身の転換期であったのだ。これらがなぜ専門スタッフ職 4 級を分析対象とするのか、そしてそれをなぜ今行うのかについての筆者なりの答えである。

表_序 1.1 専門スタッフ職各級の在職者数と各級相当水準のライン職在職者数比

（全ての数値を人事統計に基づく場合）（筆者作成）

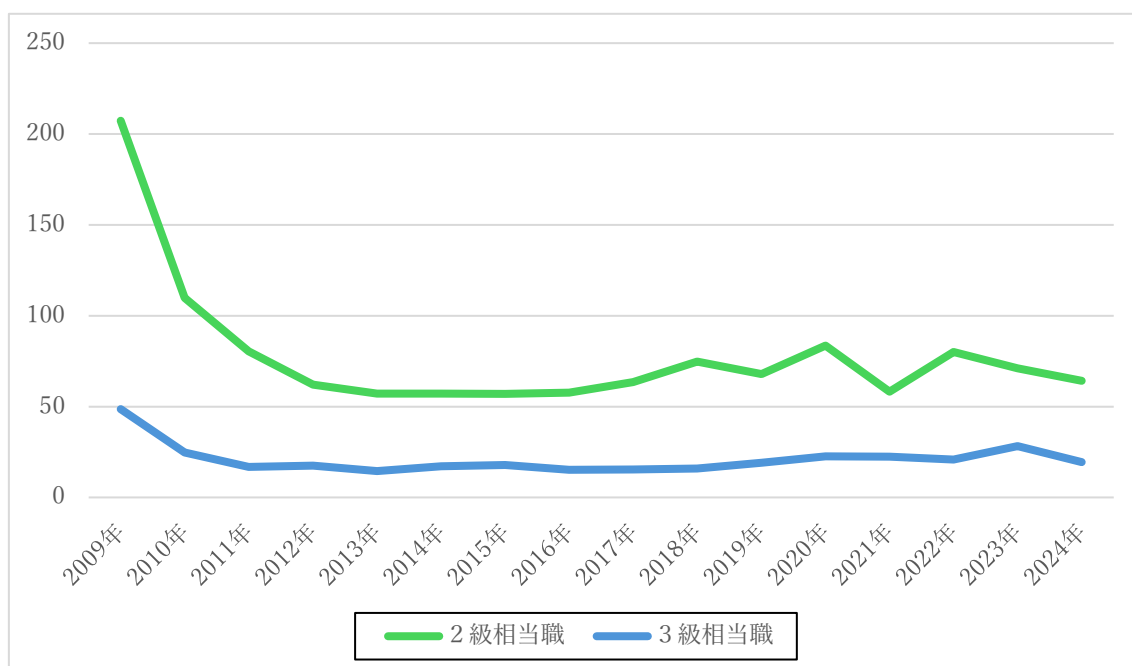
		2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年
指 1－3/4 級								
行一 9・10/3 級		48.6	24.8	16.8	17.5	14.5	17.1	17.8
行一 7・8/2 級		207.3	109.8	80.4	62.1	57.1	57.1	57.0
行一 5・6/1 級		9109.8	4277.0	3462.4	4440.5	2624.9	2490.9	2362.9
2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
	321.5	209.7	107.8	94.1	94.0	49.6	63.7	43.4
15.2	15.4	16.0	19.0	22.6	22.5	20.9	28.2	19.4
57.6	63.5	74.8	67.8	83.5	58.2	80.1	71.1	64.1
2357.4	2978.4	2803.5	2838.3	2484.9	2840.6	2650.5	3622.5	3179.8

表_序 1.2 専門スタッフ職 4 級の在職者数と当級相当水準の指定職在職者数比

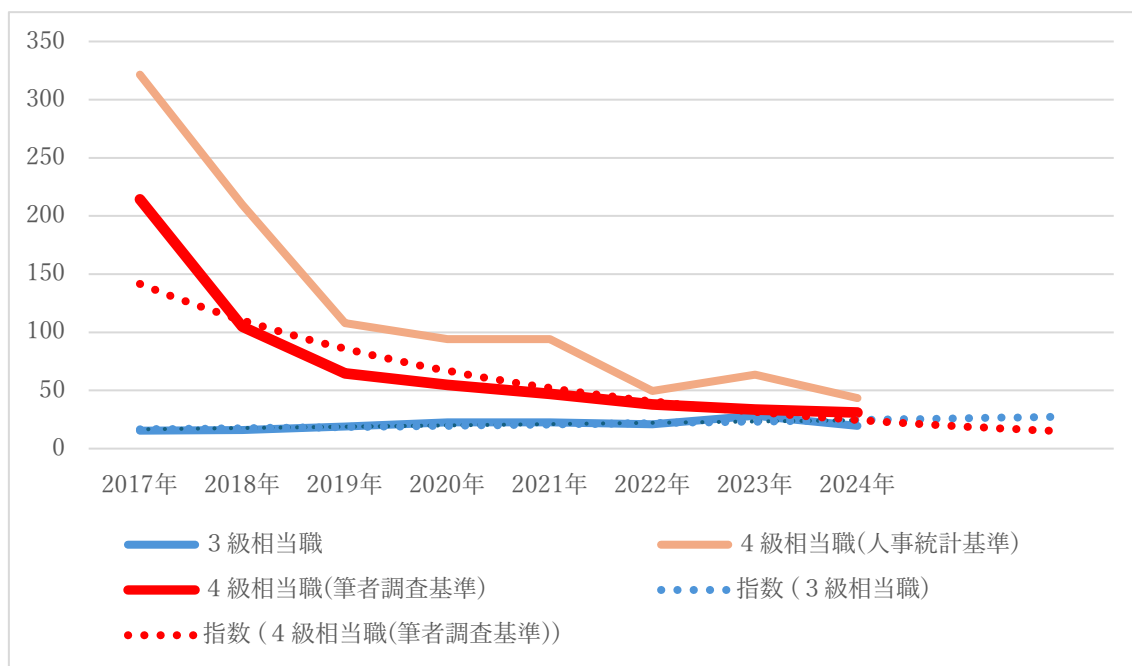
（4 級の数値を筆者の調査（データ集 B 群）に基づかせた場合）（筆者作成）

	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
指 1－3/4 級	214.3	104.8	64.7	54.9	47.0	37.9	33.5	31.0

図_序 1.1 専門スタッフ職 2 級及び 3 級の在職者数と各級相当水準のライン職在職者数比の推移（全ての数値を人事統計に基づく場合）（筆者作成）



図_序 1.2 専門スタッフ職 3 級及び 4 級の在職者数と各級相当水準のライン職在職者数比の推移（筆者作成）



第三節 本稿の目的と位置づけ

第一項 本稿の問い

前節の内容をまとめると、現在は、幹部職員を含む国家公務員の複線型人事の重要性が増大している一方で、それ自体への関心は各方面で薄く、研究がなされていない。そして複線型人事の具体施策である専門スタッフ職制度は、その関心の少なさのみならず、当初の制度趣旨との乖離や運用における転換期を迎えているのだ。

このような現状認識のもと、本稿では今後の高位を含む複線型人事に対する社会的な関心や議論の喚起と、後続の学術的、行政内部での議論を刺激するとともに、その際の分析視角を与えること、加えてその議論に必要でありながら、必要な情報が得られていない部分を明らかにすることを目的としている。つまり、本稿の問いは、専門スタッフ職4級についてどのような実態が現時点で明らかであるか、明らかではないかを明示するとともに、どのような分析視角をとることができるのかを明らかにすることである。

第二項 本稿の内容

そのために本稿はまず、第一章において、専門スタッフ職やその4級職に関係する国家公務員の人事について問いとの関係で概説する。そこでは制度的な官職、職員の地位、職制上の段階、それらに表裏一体となる給与制度、実態の人事運用を踏まえるためキャリア慣行についても触れる。第二章において、専門スタッフ職の重要な位置づけである「複線型人事」システムや「ライン職」「非ライン職（スタッフ職）」に関する議論を概観しつつ、どのように専門スタッフ職制度が誕生し、現行の4級制になったのか整理する。続く第三章では筆者独自の視点から専スタ4級の実像に迫る。それは正確なデータや整理された情報がない中で、各府省庁の専スタ4級の制度的、外観的、定量的、キャリア的な観点からの分析を試みるものである。終章では調査結果の整理と分析を踏まえて専門スタッフ職4級が立つ現在地を明らかにしたのちに、さらなる考察を試みるうえでの検討課題を指摘する。

第三項 本研究の位置づけ

第一款 先行する関連研究との関係

本稿は、幹部国家公務員の複線型人事の研究である。先行する研究との関係では、人事行政、人事管理制度の研究であり、専門官研究に近い。専ら幹部国家公務員、高級官僚に着目してその複線型人事について分析するという姿勢ではなく、あくまでも国家公務員の複線型人事管理における現行制度について、その動向が注視されるべきと指摘した4級職を中心に調査、分析、考察を試みるものである。

第二款 後続の研究との関係

本稿には二つの側面がある。一つは専門スタッフ職4級を例に、国家公務員の複線型人事についての分析視角を提供すること、またそれを通して、制度自体への理解と関心を喚起することである。二つ目は、分析視角の提示と同時に今後明らかにされるべき研究課題について提示することである。これによりさらなる理論的研究や、実態分析への橋渡し役を演じたい。

第四項 本稿作成上の方針

本項における調査と言及する内容については、国家公務員の複線型人事、特に専門スタッフ職4級に関係する範囲内においてのみに限定している。

法的事項については断りのない限り、法令に基づいて記述している。また、行政学的に確立された、通用されている用語については特段の断りなく用いている。

また、府省庁や官職の順は法令の建制に従うとともに、分析の便のために漢字三字による府省庁名の省略を断りなく行っている。

日時の表記方法については、人事情報を含むほとんどの表記が和暦であるが、整理分析における視認性を向上させる目的で基本的に西暦に統一している。なお、文書や法文の規則上、和暦の表記がなされている場合も原則的に漢数字は算用数字によって表記することで視認性を向上させている。

引用方法については基本的に『東京大学法科大学院ローレビュー』の文献の引用方法に従っている²⁸。

なお、本稿末尾のデータ群の他に、複数回参照する必要がある以下の文書については次のように省略する。なお、参照の便のために、これらについては引用ごとに年度やその内容を記載する。

表_序2 人事院勧告及び一般職国家公務員在職状況統計表の略記方法（筆者作成）

省略した表記	詳細
人事院「指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の定め並びに職務の級の定数の設定及び改定に関する意見の申出」	
指定職俸給表（年度） ²⁹	別紙1 指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸
級別定数（年度） ³⁰	別紙2 常勤職員の職務の級の定数
人事院「人事院勧告」（以下、人勧）	

²⁸ 東京大学法科大学院ローレビュー編集委員会「東京大学法科大学院ローレビューにおける文献の引用方法（第19版）」（2025年2月21日）

²⁹ 特段の記述の無い場合は、初稿執筆時の最新版である令和6年度のものを指す。

³⁰ 同上

人勸（年度）勸告	別紙第〇 勸告 ³¹
人勸（年度）人事管理報告	別紙第〇 公務員人事管理に関する報告 ³²
人勸（年度）給与報告	別紙第〇 職員の給与に関する報告 ³³
（年度）国家公務員給与等 実態調査 ³⁴	参考資料 国家公務員給与関係 第〇表 国家公務員の適用俸給表別、級別、号俸別人員 ³⁵
内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」（以下、人事統計報告）	
人事統計報告（年度） 俸給表別級別	第 2 表 俸給表別、級別在職者数
人事統計報告（年度） 府省別俸給表別	第〇表 府省等別、俸給表別在職者数 ³⁶
人事統計報告（年度） 府省等別俸給表別級別	第〇表 府省等別、俸給表別、級別在職者数 ³⁷

³¹ 平成 15～19 年度、平成 21～24 年度、平成 26 年度、平成 29 年度～令和 4 年度は別紙第 2 である。令和 6 年度年度は別紙第 3 である。なお、「勸告・本文」の表記も含む。

³² 令和 5 年度、令和 6 年度の人勸人事管理報告は別紙第 1 である。年度は別紙第 2 である。平成 17～19 年度、平成 22 年度、平成 26 年度、平成 29 年度～令和 4 年度は別紙第 3 である。平成 20 年度、平成 28 年度は別紙第 4 である。平成 27 年度は別紙第 5 である。なお、「公務員人事管理に関する報告・本文」の表記も含む。

³³ 平成 8～9 年度、平成 15～20 年度、平成 22 年度～令和 4 年度の人勸給与報告は別紙第 1 である。令和 6 年度年度は別紙第 2 である。令和 5 年度は別紙第 3 である。なお、「職員の給与等に関する報告・本文」の表記も含む。

³⁴ 人事院が毎年出している『国家公務員等給与実態調査』を直接の引用元としていないのは、そのインターネット上から手に入る当該資料には、第 15 表又は第 16 表が記載されておらず、人事院勸告における参考資料として記載されている情報を参照したためである。なお、参考資料内では各年度の『国家公務員給与等実態調査』を出典としている。

例えば、人事院「令和 5 年人事院勸告 参考資料 国家公務員給与関係」

（<https://www.jinji.go.jp/content/000006188.pdf>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）及び、人事院「令和 5 年度国家公務員給与等実態調査 報告書」

（<https://www.jinji.go.jp/content/900031267.pdf>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）を参照されたい。

³⁵ 平成 29 年度～令和 5 年度は第 15 表である。令和 6 年度は第 16 表である。

³⁶ 平成 26 年 7 月 1 日現在分以前は、第 3 表である。平成 27 年 7 月 1 日現在分以降は、第 4 表である。

³⁷ 平成 26 年 7 月 1 日現在分以前は、第 4 表である。平成 27 年 7 月 1 日現在分以降は、第 5 表である。

第一章 幹部国家公務員の人事

第一節 人事制度

本節では専門スタッフ職、特に4級の実態を整理し解釈し分析するうえで、最低限度に必要な人事制度について、特に幹部国家公務員との関係で概説する。まず第一項において法的な観点から、次項で行政学的な観点からの記述を行うが、西尾勝の指摘するように、行政学が制度学、管理学、政策学といった複数のそして不定形な価値基準により構成され、論じられていることからわかるように、行政の実態を記述するにあたって必ずしも正確な峻別によるわけではないことには留意されたい³⁸。

第一項 法的観点

第一款 幹部職員と管理職員

まず本項では、「幹部国家公務員」について、本稿で扱う射程を法的側面から確定させる。結論からして、本稿における幹部国家公務員は「国家公務員法第34条第6号に規定される幹部職員」を指す。なお、同法では上記官職を「幹部職」とも呼称するため、本稿においてもその意味合いで用いる場合がある。なお、この法的規定は100年を超える日本の官吏、公務員史において非常に最近に定義された。その定義規定は後の専門スタッフ職の議論とも関係する、第二次安倍政権による幹部職員の一元管理を行う上での国家公務員法の改正により定義されたのだ³⁹。なお、本条では幹部職員を職制上の段階の上から事務次官、局長、部長に準ずる官職としているが、本稿では、順に次官級、局長級、審議官級と呼称する。第三位の職制上の段階については、法的には「部長の官職又はこれらの官職に準ずる官職」と規定されているが、実際の官職名として審議官を冠するものが多い⁴⁰ことのみならず、専門スタッフ職、特に4級や幹部国家公務員の複線型人事に関する議論において、部長級よりも審議官級を多用されていることからこの方針を執る。

また同様に、管理職員について、同条第7号の規定に従い、課長級、室長級と記述する。

なお、幹部職（員）や管理職（員）という国家公務員法上の分類と混同されがちであるのが、「指定職」と「管理監督職」である。いずれも給与法に関する規定であるために、これらの差異と合わせて本章第二節において後述する。

³⁸ 西尾勝『行政学（新版）』50-53頁（有斐閣，2001）

³⁹ 吉田耕三＝尾西雅博編『逐条国家公務員法（第二次全訂版）』343頁（学陽書房，2023）

⁴⁰ 実際の官職については、指定職俸給表を参照されたい。2024年度のものについては以下を参照（<https://www.jinji.go.jp/content/000001357.pdf>, 2025年3月31日最終閲覧）

国家公務員、特に幹部職の法的位置づけについては、次官級まで資格任用制が貫徹されているが、本節第三款との関係で、幹部職員の特別職化⁴¹、つまり政治任用化の議論も生じた。マックスウェイバーを淵源とする行政官の専門性と政官関係（特に行政官の政治的応答性）⁴²についても、幹部国家公務員そして専門スタッフ職4級の対応関係は非常に重要であるが、紙面の関係上、本稿では扱わないものとする。

第二款 幹部人事の一元管理等 2014 年以降の幹部国家公務員の人事

本節第一款でも述べたように、「幹部職員」の法的定義の重要性が増大した経緯として、第二次安倍政権による国家公務員法等の改正による幹部人事の一元管理等が挙げられる。詳細は省略するが、幹部職員の任命に際して、以下のような法的プロセスを経ることになった。まず、各職制上の段階における標準職務遂行能力の確認を内閣官房長官により経る（国家公務員法第 61 条の 2 第 1 項）。その結果、内閣官房長官により幹部候補者名簿が作成される（同法同条第 2 項及び 5 項）。その後、幹部職員の任命権者である各省大臣の任命までに、必要に応じて内閣総理大臣及び内閣官房長官による任免協議が行われる（同法第 61 条の 4 第 4 項）のだ。

専門スタッフ職との関係では、まず適格性審査における専門性が問題となる。後述するように、専門スタッフ職は幹部職員ではないところ、4 級職員は審議官級、つまり幹部職員級である。つまるところ幹部職員としての専門性と専門スタッフ職 4 級としての専門性にはどのような差異があるかについては非常に重要な点といえる。しかしながら適格性審査のもととなる標準職務執行能力⁴³であるが、幹部職員については、倫理、構想、は判断、説明・調整、業務運営、組織統率が規定されており、「判断」においてのみ専門性に言及されているが専門性に関する記述の些少さと不明確性は否めない。

⁴¹ この点について詳しい議論と分析は以下を参照されたい。

出雲明子『公務員制度改革と政治主導：戦後日本の政治任用制』343-351 頁（東海大学出版部，2014）

⁴² 政治的応答性を含む特に諸外国との比較による日本の政官関係については、以下を参照されたい。

村松岐夫『公務員人事改革—最新米・英・独・仏の動向を踏まえて』318-324 頁（学陽書房，2018）

⁴³ 国家公務員法第 34 条第 1 項第 5 号に基づき内閣総理大臣により定められている。「標準職務遂行能力について」（平成 21 年 3 月 6 日内閣総理大臣決定）

表_一 1 幹部職員の標準職務執行能力（筆者作成）

標準的な官職	「三 判断」における規定
事務次官	部局を横断する課題や府省の重要課題について、豊富な知識・経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。
局長	局の責任者として、その重要課題について、豊富な知識・経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。
部長	担当分野の責任者として、その重要課題について、豊富な知識・経験及び情報に基づき、冷静かつ迅速な判断を行うことができる。

さらに、この標準職務遂行能力に基づく各種人事評価は幹部職員について、直近の調査⁴⁴ではいずれの評価項目についても最高評価の「A 評価」が 85%を超えており、評価の機能不全が生じている⁴⁵。

最後に任免協議における専門性の衡量について述べておく。国家公務員法第 61 条の 4 第 4 項は「内閣総理大臣又は内閣官房長官は、幹部職員について適切な人事管理を確保するために必要があると認めるときは、任命権者に対し、幹部職員の昇任、降任、転任、退職及び免職について協議を求めることができる。この場合において、協議が調ったときは、任命権者は、当該協議に基づいて昇任等を行うものとする。」としており、具体的な協議の観点是不明である⁴⁶。このように幹部国家公務員の人事には行政の専門性の確保について法的な問題が存在する。

⁴⁴ 内閣人事局「評語分布調査」1 頁（令和 2 年 9 月）

⁴⁵ 内閣人事局「人事評価の改善に向けた有識者検討会（第 2 回）議事要旨」3 頁（2020 年 9 月 25 日）

⁴⁶ 吉田＝尾西・前掲注 39）468 頁は、「内閣総理大臣および内閣官房長官は、各省人事権者が作成した人事案について、その確認をするとともに、政策推進上、最適なものになっているのか、政府全体の人事方針との整合性等の観点から、協議に臨むことになる。」としている。

第三款 機構・定員管理⁴⁷

第三款及び第四款は総人件費の問題ともいえる。なぜなら組織自体の改廃と組織ごとの定員、職務の等級ごとの定員は、人件費歳出と密接に関係しているからだ。総人件費の問題は、公務組織のポストの設置と運用に密接に関わるため、人事制度に係る理解として重要かつ必須である。

まず、組織自体の改廃と組織ごとの定員の管理を行うことをまとめて機構・定員管理と呼ぶ。組織を改廃し、組織の定員を変更する場合は、内閣人事局による機構査定及び定員査定を受けることになる。大まかな流れとしては、各府省庁が新たな機構や定員の要求を内閣人事局に提出し、内閣人事局は組織体制や人事配置の予算方針を受けて、それに照らして要求を審査する。一般論として新たな組織の新設には、同等の組織の削減が求められ、スクラップアンドビルドの方式と言われる⁴⁸。

内閣人事局が行う機構査定は、政令（各省組織令）が定める局・部・課・室や、それらの長、審議官等、参事官について行われる⁴⁹。それら以下については各省が省令や訓令によって定めることになる。

一方で、定員査定については内閣人事局が各省別の定員を行政機関職員定員令において定め、内部部局については、各省庁において定められる⁵⁰。なお、専門スタッフ職4級の機構及び定員は、各府省庁の省令たる組織規則において定められている。

機構・定員査定の厳格さについては先行研究において議論がある。内閣人事局の創設と機構定員管理の変化については、曾我謙悟氏は課長級職以上の幹部についてダイナミックな定員配分が行われるようになったとしている⁵¹が、白石圭佑氏は特殊要因や併任の存在、級の格付けの変更についても考慮すべきであり、職員全体のデータ分析からダイナミックさを否定しており⁵²、原田久氏は「合理化目標」の達成率の観点を中心に実証分析を

⁴⁷ 白石圭佑「定員審査にみる人事行政」政治学研究 61 号 129-157 頁、及び、原田久「定員査定の実証分析」政策科学 28 巻 3 号 263-282 頁によれば、機構定員査定の内閣人事局への移管後についても、総務省行政管理局による査定と同様の流れにより査定が行われていることから、大森彌『官のシステム』115-118 頁（東京大学出版会、2006 年）を参照した。

⁴⁸ 詳しくは以下を参照。下記資料では、「総人件費管理」の文脈で、機構・定員管理及び級別定数の設定・改定を論じており、本稿もその議論を参考にしている。

稲山文男『国家公務員人事制度概説』334-339 頁（弘文堂、2024）

⁴⁹ 同上・336 頁

⁵⁰ 同上・337 頁

⁵¹ 曾我謙悟『『安倍一強』のデータ分析 内閣人事局は何を変えたのか』中央公論 132 巻 6 号 53-54 頁（2018）

⁵² 白石・前掲注 47) 132-134、143-144 頁

行うことで「内閣の重要政策」に沿ったメリハリある増員査定と、それに並行する業務改革による再配置の組み合わせにより大幅な増減をもたらしていないことを指摘している⁵³。

しかしながら政府は 2024 年 7 月にこれまでの定員削減傾向⁵⁴から方向転換を行い、定員削減（合理化）の目標数値を 5 年間で 10% から、5 年間で 5 % に変更した⁵⁵。

第四款 級別定数管理

級別定数は、職員が就いている官職の職務を一般職給与法の俸給表に定められた職務の級のいずれかの級に決定するに際し、その職務の級に決定できる数量的な枠を内閣人事局が設定するものである⁵⁶。既存の官職の職務の級の定数の改定作業は人事院が中心となり、新設官職をいずれかの職務の級に格付ける作業は内閣人事局が中心となって行われる。つまり、新たに専門スタッフ職 4 級を設置する場合は内閣人事局の設定を受け、廃止する場合は人事院が担当部局となる。なぜなら現状の専門スタッフ職 4 級は同一の官職を複数名設置されるケースはなく、今後も同一の極めて高い専門性を有する人材が同一の所掌事務で処遇されるケースは極めて稀であるといえるため、既存の 4 級職の級別定数の変更は官職の廃止を意味するからだ。

機構・定員査定及び級別定数管理を総括すると、専門スタッフ職 4 級の設置には、当該官職の機構を創設し、定員を確保し、専門スタッフ職俸給表における定数を設定される必要があるのだ。

第二項 行政学的観点

ここでは専門スタッフ職との関係で幹部国家公務員の人事管理の特徴を概観する。

⁵³ 原田・前掲注 47) 279-280 頁

⁵⁴ 昭和 32 年から平成 17 年までの国家公務員の定員数の推移については以下を参照。
人事院「各省庁国家公務員定員数の推移」

(<https://www.jinji.go.jp/content/900025715.pdf>, 最終閲覧 2025 年 3 月 31 日)

平成 16 年から令和 6 年までの国家公務員の定員数の推移については以下を参照。

内閣官房内閣人事局「国の行政機関の定員の推移（平成 16 年度～令和 6 年度）」

(https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/R6_0801_teiin_suii.pdf, 最終閲覧 2025 年 3 月 31 日)

⁵⁵ 内閣人事局「令和 7 年度から令和 11 年度までの定員合理化目標数について（内閣人事局長通知）」（2024 年 7 月 30 日）

⁵⁶ 稲山・前掲注 48) 338 頁

第一款 採用・任用制度

国家公務員、特に幹部職員の候補となる者は、ほとんどが国家公務員採用総合職試験と官庁訪問を経て採用される、未だ経験者採用や中途採用者の比率は非常に少ない⁵⁷。なお、高度な専門知識を持つ者を任期付きで国家公務員とする特定任期付き職員制度⁵⁸は、主に弁護士や公認会計士、など民間の専門人材を募集するものであるが、民間からの任期付き職員であるため、本稿においては立ち入らない。

第二款 公務に特有の労働慣行

幹部国家公務員になる可能性のある行政官たちは、日本的労働慣行と相まって特異な労働慣行を有している。まずはメンバーシップ型雇用である。特定の分野の専門家としてキャリアを積むのではなく、ジェネラリストとして能力を向上するためのキャリアパスを歩む。なお、技官においては一定の専門性を高めるキャリアパスを歩み、それはその専門性ごとに「独立王国」の様相を呈する⁵⁹。この点から一見「専門スタッフ職」は技官に親和的な制度のように思われるが、退職管理の側面からは、後述するように一般的に比較的高い職制上の段階まで昇進する可能性の高い事務官の処遇のための制度ともいえる。

メンバーシップ型雇用に関係するのが早く広範なジョブローテーションである。これはジェネラリストとして広い経験を積むという積極的な目的から、特定の政策への長期的な関係性から生じる癒着や汚職を防ぐ目的まで幅広い。なお、地方公共団体や地方支分部局への出向は、本省以外の政策実状に触れるだけでなく、管理者としてのマネジメント経験を積むためのキャリア慣行とも言え、ジョブローテーションの幅広さは本省だけにとどまらない。

専門スタッフ職との関係で指摘しておくべき労働慣行として大部屋主義がある。これもメンバーシップ型雇用に関係する。執務室が個室でなく、集団で執務を行うこの労働慣行は、必ずしも具体的な職務と個人の役割が明確化されていないメンバーシップ型雇用に非常に適合的な執務体系である。また、後述するように昇進は試験ではなく人事評価によるところ、遅い選抜、つまり長期間の人事評価を待たずして、大部屋での執務は職員間相互の評価は蓄積されており、顕在化した昇任の納得性を向上させることに役立つだけでなく、事前に潜在的な評価という恒常的な選抜に資している。

⁵⁷ 例えば以下の管理職への任用状況を鑑みると、幹部国家公務員になる可能性の高い職員は旧国家公務員採用総合職試験であるⅠ種試験等を通過した、勤続年数が20から30年程度の職員であることがわかる。

内閣官房内閣人事局「管理職への任用状況等に関する公表について（令和5年度）」4-6頁（2024年1月29日）

⁵⁸ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）

⁵⁹ 真淵勝『行政学（新版）』316-317頁（有斐閣、2020）

第三款 昇進に関する性質

最も重要なものにキャリアパスにおける昇進構造がある。ここでは稲継裕昭による二重の駒形昇進モデル⁶⁰を軸に概説する。そこでは、①キャリア組とノンキャリア組に入りの時点で分かれていること、②ノンキャリア組の昇進に限界があること、③キャリア組の昇進には一定の職制上の段階までは保証がされているが、管理職員程度から遅い選抜があること、④選抜に漏れたものは公務外に出ること（いわゆる「UP or OUT」）が挙げられている。④については、特に本稿との関わりが強いので、本章第三節をもって取り上げる。

選抜方法の多元性については、試験区分のみならず、事務系や技術系の別を含むグループ別人事管理がなされており、それぞれについて昇進スピードや昇進可能な高位ポスト限界がある⁶¹。

キャリアとノンキャリアについては、管理職員になる年齢の違いから昇進構造の違いについて現在においても妥当するモデルであるが、入省から課長級の初任まで 26.1 年を要している⁶²、稲継が図示したモデルとは 10 年近く昇進が遅れている。そのことからそれ以上の昇進は定年の関係からも非常に限られている。従って在職時の給与の差はキャリアとノンキャリアで（特に入省年次が浅い場合に）小さい。これを「妥協したエリート主義」⁶³と呼ぶ研究者もいるが、目下の人事院の諮問機関の提言では「本府省を中心に政策の企画や立案、高度な調整等を担う国家公務員」を取沙汰して等級・報酬・評価の制度とその運用を見直すことが述べられているため、今後はこの性質が変化する可能性があるだろう⁶⁴。

なお、遅い選抜については、年次や経験にとらわれない管理職等への任用といった採用昇任等基本方針や国家公務員法 61 条の 5 の趣旨に照らして内閣人事局が管理職へ任用状況を公表している⁶⁵。そこでは抜擢といえる「二段階以上上位の職制上の段階に属する官

⁶⁰ 稲継裕昭『日本の官僚人事システム』34-36 頁（東洋経済新報社、1996）

⁶¹ 人事院『平成 24 年度年次報告書』第 1 編第 2 部第 1 章第 1 節（2015 年）

⁶² 以下の資料によれば室長級及び課長級への初任年次はキャリア（Ⅰ種）とノンキャリア（Ⅱ種）の間で約 10 年の違いが生じている。

内閣人事局「管理職への任用状況等に関する公表について（令和 6 年度）」6 - 7 頁（2025 年 2 月 5 日）

⁶³ Michio Muramatsu & Hiroaki Inatsugu, *Compromising Elitism Japanese Public Personnel Administration*, Future Challenges of Local Autonomy in Japan, Korea, and the United States: Shared Responsibilities between National and Sub-national Governments 224, 225 (1997).

⁶⁴ 人事院「人事行政諮問会議 最終提言」4 頁（2025 年 3 月 24 日）

⁶⁵ 内閣人事局「任用」(https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_b.html, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

職に昇任」や、「採用年次にとらわれない早期登用」を取り上げているが、非常に事例は限られている。また、「採用試験の職種や種類にとらわれない登用」についても特定の省庁に事例が偏っている課題がある。

加えて、遅い選抜には昇進の期待感を長期間保持する効果がある。そのため早い選抜はUPの将来的な期待が持てなくなった時点で組織へのコミットメントが落ちるのみならず、離職を促す効果があるため、選抜の時期については得手不得手が存在する。昨今の実力主義の風潮と労働市場の流動化は、早い選抜とコミットメントの強化、つまり遅い選抜に得手がある要請という非常に難しい局面を作り出している。このような状況の中で、昇進を重ねるライン職から外れて専門職に異動することは、昇進にキャリアのプライオリティを重く置く者にとっては、是が非でも避けたいといえるだろう。

第二節 給与制度

第一項 総論

専門スタッフ職についての理解において欠かすことができないのが、国家公務員の給与システムである。なぜなら専門スタッフ職は、管理職員以下が適用される行政職俸給表

(一)及び幹部職員以上が適用される指定職俸給表のいずれにも存在しないからだ。その半面で、専門スタッフ職各級の建付けは各俸給表の対象者との関係で位置づけられ、制度自体の議論についてもこれらとの関係性が重要な位置を占めているのだ。

その上で俸給表が意味する国家公務員の位置づけについて確認しておく。俸給表は職員の俸給月額を定めると同時に俸給表制度の構造を示し、俸給表自体は職務の級又は号俸により職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づくことから、職務の困難度のヒエラルキーを示す⁶⁶。そのため、給与法、給与号俸の建付けは、国家公務員の人事制度と密接に関係しており、議論の整理やさらなる分析において必須のものとなる。

なお、給与には大きく「職務給」と「職能給」という性質が存在する。本稿では人事院の資料に基づき職務給とは、職務の内容に応じて給与が決まるものであり、人の能力・経験等に応じて給与が決まるものとしている⁶⁷。必ずしもこれらは明確な峻別と定義が存在しないが、それらを切り分けることが専門スタッフ職とその関係する職について理解するうえで重要である⁶⁸。

⁶⁶ 吉田耕三編『公務員給与精義（第5次全訂版）』129-130頁（学陽書房、2018）

⁶⁷ 人事院「第5回 人事行政諮問会議 事務局説明資料」43頁（2024年1月23日）

⁶⁸ 人事院のほか、厚生労働省が同一労働同一賃金への対応のためにまとめた以下の文書では、「職能給」とは、職務遂行能力の程度に応じて決定される基本給体系であり、能力の習熟に応じて、支給額が上昇します。一方、「職務給」は、職務の大きさに応じて決定さ

第二項 行政職俸給表（一）

本俸給表は1級から10級まで存在し、5級及び6級が（課長）補佐級、7級及び8級が室長級、9級及び10級が課長級である。各級には詳細な号俸が存在しており、給与やその職務の困難度は所属する級及び号俸で決定される。

7級以上の職員は「管理監督職」とされ、役職定年の対象となる⁶⁹。

級の移動については、職務の困難度による以外に、一定期間の在職が求められることから、職務給の要素だけではなく、職能給の要素が存在する⁷⁰。号俸の移動は毎年0～8号俸が人事評価に基づき変化することから職能給的要素といえる。

第三項 指定職俸給表

本俸給表は1号俸から8号俸まで存在し、指定職俸給表の各号俸の適用を受ける官職に鑑みると、1号俸から3号俸が審議官級、4号俸及び5号俸が局長級、6号俸から8号俸が次官級となる。なお、1号俸については人事統計上、直近5年間では2021年7月1日現在の統計に4名とあるのみで、在籍実態がほとんどない⁷¹。

なお、指定職についても「管理監督職」であり、役職定年の対象である⁷²。

本俸給表は号俸別の俸給表であり、級別ではないため、職務給的な要素が非常に強い。この建付けは1964年の俸給表の設置から変わっておらず、当時の人事院事務総局人材局長は、「一般職の最上位に位するような官職というものは、昇給というようなことではなしに、ずばり職務に対して給与が支払われる。戦前もそういう形であったのであります。そういうふうにするのがいいのではないか、一官一給与ということで」と答弁している⁷³。

れる基本給体系であり、職務の大きさが変わらない限り、支給額が変わらないといった特徴があります。」としている。

厚生労働省「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」32頁（2021年3月）

⁶⁹ 人事院規則11—11（管理監督職勤務上限年齢による降任等）第2条第14号イ

⁷⁰ 人事院規則9—7（初任給、昇格、昇給等の基準）第20条及び20条の2並びに別表第6（昭和44年人事院規則918）

⁷¹ 各年の人事統計報告 俸給表別級別を参照されたい。

⁷² 人事院規則11—11（管理監督職勤務上限年齢による降任等）第3条第13号

⁷³ 第46回国会閉会後衆議院社会労働委員会「会議録（第62号）」9頁〔瀧本忠男君答弁〕（1964年10月1日）

第三節 「OUT」に関するキャリア慣行

幹部国家公務員に関する人事管理において、最も社会的注目が高いのはこの分野ではないだろうか⁷⁴。それはつまり「天下り」といわれ、あえて呼称すれば「キャリア官僚」の退職後に受ける公務外での高い金銭的報酬や待遇によるものによる。稲継は組織の活力を維持しつつ、「Up or Out 政策が可能となるのは、豊富な天下り先（特殊法人、業界団体、民間、地方政府など）を抱えているからである」として。しかしながら、人事管理における「UP」（昇任）がなされなかった際に従として生じる「OUT」（辞職・離職）だけが退職慣行ではない。必ずしも前述のような態様を採ることはなく、その道もその道をたどる理由も千差万別である⁷⁵。ここでは、長期在職した国家公務員が、公務で培った専門性や知見を活用する観点から、退職慣行を概説する⁷⁶。

第一項 民間企業

まず「OUT」の対象となった公務員が民間企業に進むケースがあるが、そこでは政府が定めた「退職管理の基本方針」にもあるように、退職した公務員が、公務で培った経験や専門知を民間で活用することができる⁷⁷。しかしながら先行研究が示すように、民間企業においても活用できる「持ち運び可能な」専門知識を有する人材は限られ、ジェネラリストとされる事務系総合職の行政官にとっては必ずしも活躍できるフィールドであるかについては疑問が残るだろう⁷⁸。また退職公務員の需要側である民間企業の目線からも、規制緩和のトレンドにより、これまで高いコストを払って許認可権限を持つ行政とのコネクションを確保してきた民間企業は、それを必要としなくなっている可能性もある⁷⁹。

第二項 政府関係機関

政府関係機関の代表格は特殊法人であるとの指摘があるように、独立行政法人を含めて、未だにその数と退職公務員が幹部職を占める割合も変化がないとの先行研究がある

⁷⁴ 川手撰『戦後日本の公務員制度史』31 頁（岩波書店、2005）

では「大衆受けする娯楽性の高い話題」であると指摘している。

⁷⁵ 例えば閣下公務員法に基づく管理職員以上の職員等の在籍状況を参照されたい。

内閣人事局「国家公務員法第 106 条の 25 第 2 項等の規定に基づく国家公務員の再就職状況の公表について」（2024 年 9 月 14 日）

⁷⁶ 国家公務員の退職慣行や再就職に関する行政学的な整理は以下を参照されたい。

真淵・前掲注 59) 319-335 頁

⁷⁷ 総務省「退職管理の基本方針」) 1. 基本的な考え方 ii (2010 年 6 月 22 日

⁷⁸ 真淵・前掲注 59) 331 頁

⁷⁹ 中野雅至『公務員大崩落』（朝日新聞出版、2009）123 頁

⁸⁰。一方で関係機関の数には限りがあり、必ずしも退職する公務員の専門性に対して適切なポストが存在するわけではない。また、退職公務員が政府関係機関への再就職により専門性を発揮した事例について、整理分析した研究はなく、関係機関への再就職には内実を問わず厳しい視線が国民から浴びせられているのが事実であろう。

第三項 大学・研究機関

そのほかの再就職先として、大学や政府機関の一部である研究所や、政府と密接な調査研究機関への再就職という道がある。大学や研究機関への再就職は専門性を涵養し、さらにそれを教授することができるキャリアであるため、本稿においてはより詳細を確認する意義が高いと考える。しかしながらこれらに対する先行研究は特筆するものがないように思われる。そのため本節では実際に退職公務員が大学等に再就職した例や高年齢期または退職後に研究機関に再就職している事例をいくつか挙げて整理しておく。

表_一 2 退職公務員の大学・研究機関への再就職例（氏名五十音順）（筆者作成）

氏名	出身官庁	所属機関	直前の経歴	備考・出典
有馬純	経産省	東京大学公共政策大学院	経産省大臣官房審議官 日本貿易振興機構ロンドン事務所長	研究休職後、辞職して特任教授へ ⁸¹
兼原信克	外務省	同志社大学	外務省国際法局長 国家安全保障局次長	出典 ⁸²
嶋田博子	人事院	京都大学公共政策大学院	人事院事務総局給与局次長 人事院事務総局人材局審議官	出典 ⁸³
森本英香	環境省	早稲田大学	環境省大臣官房長 環境省事務次官	出典 ⁸⁴

⁸⁰ 稲継裕昭「キャリア官僚リクルートメントの変容」法学雑誌 54 巻 2 号 466-467 頁

⁸¹ 東京大学「経産省官僚から、人を育てる大学人に。「プラグマティック」に地球の未来を考える。」(<https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/features/voices047.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸² 同志社大学「教員紹介」

(<https://law.doshisha.ac.jp/law/teacher/politics/kanehara/profile.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸³ 京都大学「専任教員・兼任教員」(<https://www.sg.kyoto-u.ac.jp/sg/faculty/full-time/shimada/>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸⁴ 早稲田大学「教員」(<https://www.waseda.jp/foLaw/law/about/faculty/hideka-morimoto/>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

氏名	出身官庁	所属機関	直前の経歴	備考・出典
小林 光	環境省	公益社団法人 日本経済研究センター	環境省総合環境政策局長 環境省事務次官	なお、大学教授も経験し、退職後博士号を取得している ⁸⁵
濱口 桂一郎 ⁸⁶	厚労省	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	厚生労働省大臣官房付 左同構労働政策研究所長	出典 ⁸⁷
山上信吾	外務省	公益財団法人 笹川平和財団	外務省経済局長 オーストラリア大使	出典 ⁸⁸

⁸⁵ 公益社団法人日本経済研究センター「研究スタッフ一覧」
(https://www.jcer.or.jp/researchers/hikaru_kobayashi?lang=jp, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸⁶ 氏が「ジョブ型」に対して「メンバーシップ型」の語を造語した。
日本放送協会「視点・論点 『ジョブ型雇用』とは何か」
(<https://www.nhk.jp/p/ts/Y5P47Z7YVW/episode/te/7Y3QRJK6P9/>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸⁷ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「研究員プロフィール・研究」
(<https://www.jil.go.jp/profile/khama.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

⁸⁸ 公益財団法人笹川平和財団「研究員紹介」(<https://www.spf.org/about/staffs/115.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

第二章 専門スタッフ職４級の沿革

ここからは、現在の姿の専門スタッフ職制度になるまでの議論を整理することで、今後の考察に資したい。なお、専門スタッフ職、ひいては国家公務員に関する複線型人事や非ライン職に関する議論の淵源を完全に辿りきることやその詳細を詰めることは本稿の趣旨から逸脱するため、必要最低限度の議論を追うこととする。

第一節 複線型人事と非ライン職に関する議論の萌芽

第一項 議論の萌芽

本稿では専門スタッフ職の議論の起点を 1996 年（平成 8 年）の人事院勧告であるとの認識に立つ。そこでは「複雑多様化する社会において、行政の国際化、高度化、専門化に対応し得る人材の体系的な育成への配慮の必要性」と「60 歳定年を起点とする現行人事管理システムを見直し、社会、経済の変化に対応したシステムを構築するため、年功重視の現行人事処遇体系の見直し、就業意識の変化や専門職志向に対応した多様な勤務形態や昇進コースの設定の検討を進める必要性」を指摘した。そしてその検討を加えるために、同年 11 月に人事院事務総長の私的研究会として「新たな時代の公務員人事管理を考える研究会」を発足させた⁸⁹。

上記研究会の最終報告の前に、次年度の人事院勧告に際して、本格的な高齢化社会の到来や再就職に関する社会的受容の変化に対応する新たな人事管理システムとしてスタッフ職の活用を挙げた。ピラミッド型を前提にした人事管理を、外交折衝や政策立案において高度な専門紙を発揮するスタッフ職を有効活用するために組織上、処遇上の措置の検討を促した⁹⁰。なお、上記研究会の報告を受けて人事院が「柔軟で開放的な人事管理システム」を目指すために有効な施策として年次報告書において提案したのは、次のような「弾力的な人事管理」であった⁹¹。

この点についてはその概要図⁹²を添付するにとどめるが、その特徴として、現在はとりたてて「スタッフ職」として位置づけられることのない企画官や参事官をスタッフ、本稿が扱うような専門的な事務を行うスタッフ職をスペシャリスト・専門職と呼称している。

⁸⁹ 人勧（平成 8 年度）給与報告（1996 年 8 月）

⁹⁰ 人勧（平成 9 年度）給与報告（1997 年 8 月）

⁹¹ 人事院『平成 9 年度年次報告書』（1998 年）

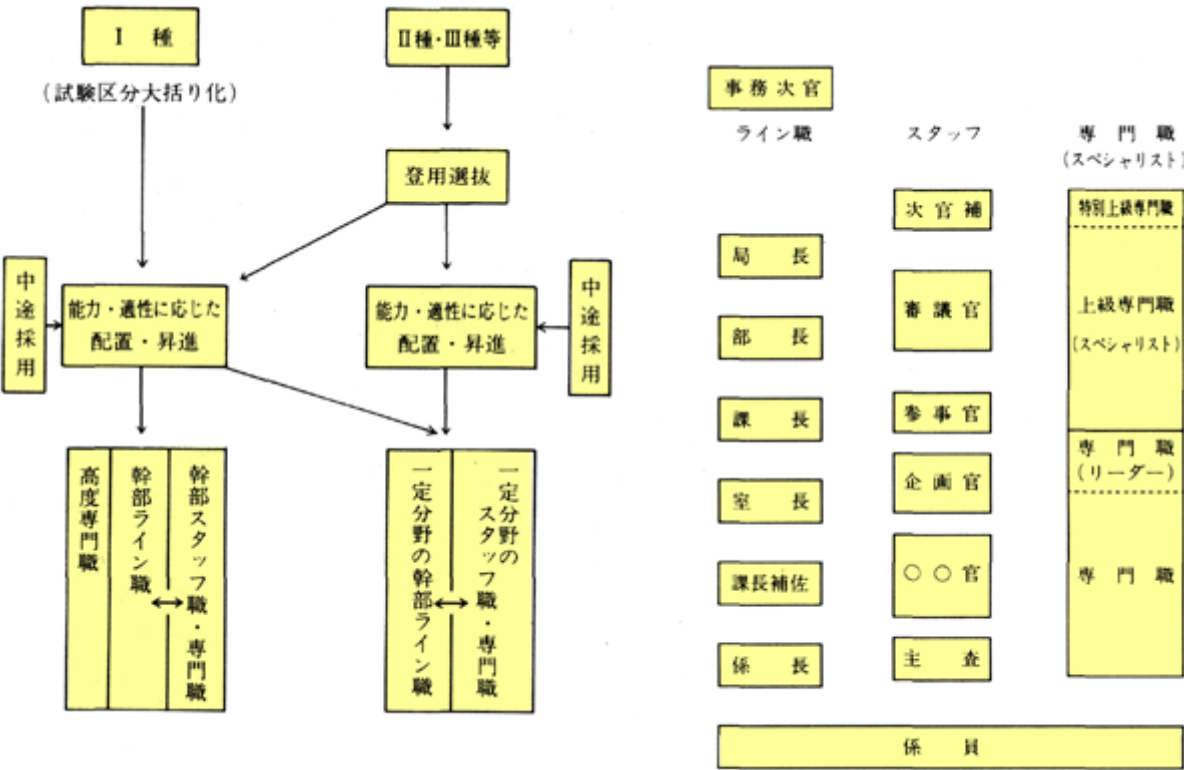
（https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1717055/ssl.jinji.go.jp/hakusho/h09/jine199801_2_026.html, 最終閲覧 2025 年 3 月 31 日）

⁹² 共に人事院『平成 9 年度年次報告書』（1998 年）

（https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/1717055/ssl.jinji.go.jp/hakusho/h09/jine199801_2_028.html, 最終閲覧 2025 年 3 月 31 日）

また、幹部のキャリアパスは、ライン職とスタッフ・スペシャリストの移動が可能であるとしていることも、専門スタッフ職の淵源として注目に値するだろう。

図_二 1 1997 年に人事院の想定する複線型人事管理・官職モデルのイメージ



第二項 議論の類型

当時、毎年スタッフ職に言及のある人事院勧告や公務員制度調査会の議論を鑑みると、2001 年ごろは複線型人事やスタッフ職の活用は目前視されるような環境であったといえよう。しかしながら政府での動きが停滞する。その間、人事院は根気強く人事院勧告を通してスタッフ職の活躍を軸にした複線型人事の具体化を進めていく。

2004 年の人事院勧告ではスタッフ職の性質（職務給的性格等）を配慮した、3 級程度で簡素な専門スタッフ職俸給表の新設の検討を打ち出した⁹³。その同年に「今後の行政改革の方針」が閣議決定され、早期退職慣行の是正を進めるためにピラミッド型の人事を見直

⁹³ 人勧（平成 16 年度）給与報告（2004 年 8 月）

し、スタッフ職の整備等キャリアパスの多様化という意味合いで複線型人事管理を進めていくとした⁹⁴。

翌 2005 年、2006 年の人事院勧告では、各省が検討している複線型人事管理と専門スタッフ職にふさわしい職務の整備が整合的になるように配慮して制度の具体化を進める運びとした⁹⁵。

政府としては 2006 年 9 月にいわゆる中馬プランを策定し、その中では定年まで勤務することも可能な人事の構築のために複線的人事管理を行うとした。これにより本府省幹部の厳選と専門行政分野のスペシャリストについてスタッフ職制度を創設する方針を打ち出したのだ⁹⁶。この動きに呼応して、給与面についても複線型人事管理の実現のために専門スタッフ職俸給表の整備の具体化を人事院に要請した⁹⁷。

この流れにより、専門スタッフ職制度の創設が結実するのだが、同年 12 月の経済財政諮問会議においても、希望者が定年まで働ける年功賃金的性格の薄い給与制度として専門スタッフ俸給表の創設が提案されていることにも触れておく⁹⁸。

結論としては、スペシャリスト人材の育成及び活用と、定年まで働ける環境整備の両面が広く会議で強調され、職務給的性格を反映した新しい俸給表の設立に至ったのである。

第三項 否定的な意見

本稿では専門スタッフ職の制度自体やその運用に対して批判的な考察を行うことを中心的な目的としていないため、各所の議論で頻発した専門スタッフ職制度に対する否定的な意見をまとめておく。最も頻発した指摘として、複線型人事制度の創設が、ある種の天下り先になってしまう可能性である。「省内天下り」と表現された場合もある⁹⁹。次に人間関係である。スタッフ職として同一の組織内に所属し続けるため、年功序列的な色彩が各所に強く存在する公務組織においては、また、大部屋主義に代表される個室ではない執務方式においては、コミュニケーションの阻害要因とし高齢なスタッフ職員が位置づけられる可能性が指摘された。加えて、昇進そして天下りという強力な忠誠心と執務執行に対するモチベーションから外れる人事管理形態において、どのように執務意欲を維持するのかに

⁹⁴ 総務省「今後の行政改革の方針について（平成 16 年 12 月 24 日閣議決定）」（2004 年 12 月 24 日）

⁹⁵ 人勧（平成 17 年度）給与報告（2005 年 8 月）

人勧（平成 18 年度）給与報告（2006 年 8 月）

⁹⁶ 中馬弘毅「新たな公務員人事の方向性について」（2006 年 9 月 15 日）

⁹⁷ 総務省「公務員給与の改定に関する取扱いについて（平成 18 年 10 月 17 日閣議決定）」（2006 年 10 月 17 日）

⁹⁸ 経済財政諮問会議「平成 18 年第 28 回議事録」12 頁（2006 年 12 月 7 日）

⁹⁹ 公務員制度調査会「第 28 回議事要旨」（1998 年 10 月 23 日）

ついて意見が出された。また、「ライン職」、「スタッフ職」、「専門職」、「ジェネラリスト」、「スペシャリスト」などの用語の定義を明確にするべきとの意見も頻発している¹⁰⁰。必ずしも現在の公務員制度改革においても明確とは言えないのではないか。特に税務職や医療職は「専門職」として別の俸給表があるところ、退職管理上の、つまり総合職の行政官のための専門職は、「専門」の意味が異なるところが理解、整理されていない観がある¹⁰¹。

第二節 専門スタッフ職制度の誕生

第一項 制度概要

では新しく作られた専門スタッフ職制度についてその概要を簡単にまとめる。まず俸給表が行政職俸給表や指定職俸給表とは異なり「専門スタッフ職俸給表」が新たに創設された。その俸給表は3級制であり、各級は課長補佐級、室長級、課長級に対応する職制上の段階として規定された。

給与水準については基本的にそれぞれの職制上の段階の行政職俸給表（一）と同じであるが、管理職加算が存在しない。加えて昇給号俸数が同様の評語を受けた際であっても3号俸程度低く設定されている。確かに専スタ俸給表における1号俸は他の俸給表における2号俸分の間隔で設けられているが、3級職員が評定評語「良好」と標準的であった場合は昇給が無いなど、厳しい規定が定められている¹⁰²。

なお、「きわめて高度な専門的な知識及び見識」を活用して遂行することが必要とされる業務に関して、重要度及び困難度が特に高いものについては俸給月額の10%が専門スタッフ職調整手当として3級の職員にのみ支給される¹⁰³。専門スタッフ職調整手当の支給状況については表_三1を参照されたい。

加えて専門スタッフ職の創設を勧告した人事院勧告における「人事管理の複線化のイメージ」は以下のようにになっている¹⁰⁴。補佐級から課長級までの矢印には理解しやすいが、専門スタッフ職からライン職への異動の可能性や、審議官級のライン職と専門スタッフ職との関係性、専門スタッフ職の高さが次官級まで伸びていることには俸給表の規定に鑑みると疑問を投げかけざるを得ない。ただし、後述するように、このイメージ図は2024年

¹⁰⁰ 同上

¹⁰¹ 公務員制度調査会「第30回議事要旨」（平成10年11月10日）

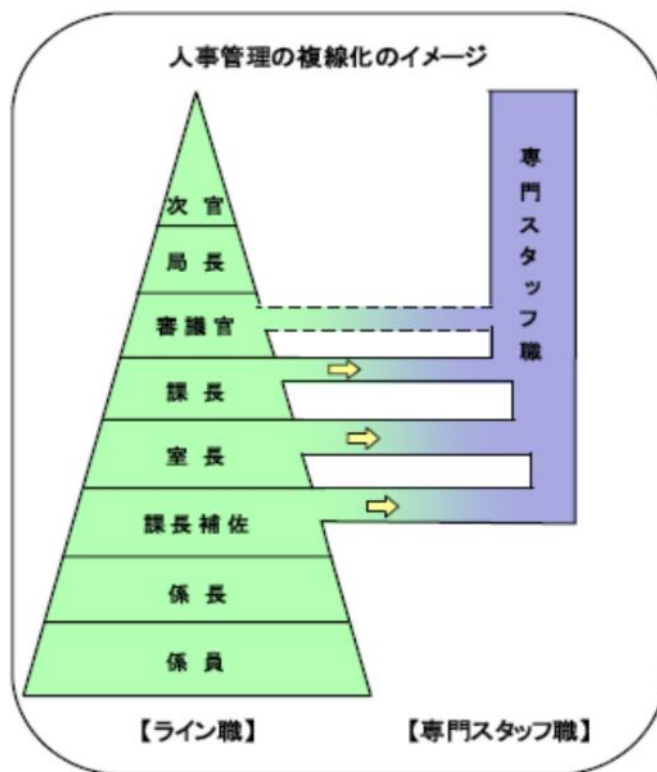
¹⁰² 行政職と専門スタッフ職の評語と昇給号俸の違いについては、後の表_二1を参照されたい。

¹⁰³ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第10条の5第4項

¹⁰⁴ 人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」11頁（2007年8月）

度の会議においても資料として使用されており、「理想」と「現実」には大きな溝が生じ続けている。

図_二 2 2007 年に人事院の想定する複線型人事管理のイメージ



第二項 運用実態と高位ポストの検討

第一款 運用実態

2008 年 10 月には早速 56 ものポストが設置され、2016 年には 1 級が 16 人（うち女性が 2 人）、2 級が 110 人（うち女性が 7 人）、3 級が 112 人（うち女性が 2 人）の在職が確認される¹⁰⁵。補佐級である 1 級の任用が非常に少なく、ほとんど 2 級と 3 級による運用がなされていることがわかる。

第二款 民主党時代の高位ポストの検討

三級制の専門スタッフ職制度は 2017 年まで続くが、三級制の導入から 2 年を経ない 2010 年 6 月に、民主党に政権が変わった政府は「退職管理方針基本」において、「定年まで勤務できる環境の整備のため」により高位の専門スタッフ職の設置の検討を人事院に要

¹⁰⁵ 人事統計報告（平成 28 年度）俸給表別級別（2021 年 4 月 28 日）

請した¹⁰⁶。この背景には同年4月14日の国会において「指定職俸給表から専門スタッフ職俸給表への移行のあり方。事務次官がいわゆる部長級の専門スタッフ職へ移行」という形の提案を民主党政権が受けている¹⁰⁷。

続く委員会審議では、自民党議員から痛烈な批判を受けている。具体的には、3級が既に年収一千万円程度であり、高級な点からさらに高位な職が高級になることが争点である¹⁰⁸。それに対して民主党政府は4級職を次官や局長からの配置替えの際には給与が「部長級よりは大幅に下がる¹⁰⁹」ことを盾に反論する¹¹⁰も、必ずしも4級の運用が次官や局長であるとしているわけではないとした¹¹¹こともあり、歯切れの悪い対応となっている。以降、民主党政権ではより高位な専門スタッフ職に関する具体的な議論は生じていない¹¹²。

第三款 自民党時代の高位ポストの検討

次に四級職の議論が生じたのは前回の議論から4級職の設置の折り返し地点ともいえる2013年である。同年4月に人事院が事務総長の研究会として「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」を開いた¹¹³。その中で人事院は直近の給与構造改革として専門スタッフ職制度の新設を挙げている。議論の中でも「エキスパート」として専門スタッフ職が位置づけられている¹¹⁴。ここで注目すべきは、人事院が思い描く専門スタッフ職のキャリアのイメージである。人事院の資料を引き延ばした図_二3を2007年の人勸と比較すると、局長の上部～事務次官の上部までの伸びていた専門スタッフ職のキャリアパスイメージが途

¹⁰⁶ 総務省「退職管理基本方針について 閣議決定」(2010年6月22日)

¹⁰⁷ 衆議院「第174回国会衆議院内閣委員会議事録」第6号36頁〔高木美智代委員発言313〕(2010年4月14日)

¹⁰⁸ 同上・第12号12頁〔平井たくや委員発言108〕(2010年5月12日)

同上・第12号19頁〔小泉新次郎委員発言188〕

¹⁰⁹ 同上・第12号13頁〔階猛政務官発言107〕

¹¹⁰ 同上・第12号19頁〔仙谷由人国務大臣発言189〕

同上・〔仙谷由人国務大臣発言189〕

¹¹¹ 同上・〔仙谷由人国務大臣発言191〕

¹¹² 2011年10月時点では、民主党政府に対して、総務省も人事院も高位の専門スタッフの創設に向かって具体的な動きが進んでいないことを批判されている。

衆議院「第179回国会衆議院総務委員会議事録」第2号9頁〔橘慶一郎委員発言60〕(2011年10月26日)

¹¹³ 人事院「懇話会開催の趣旨」

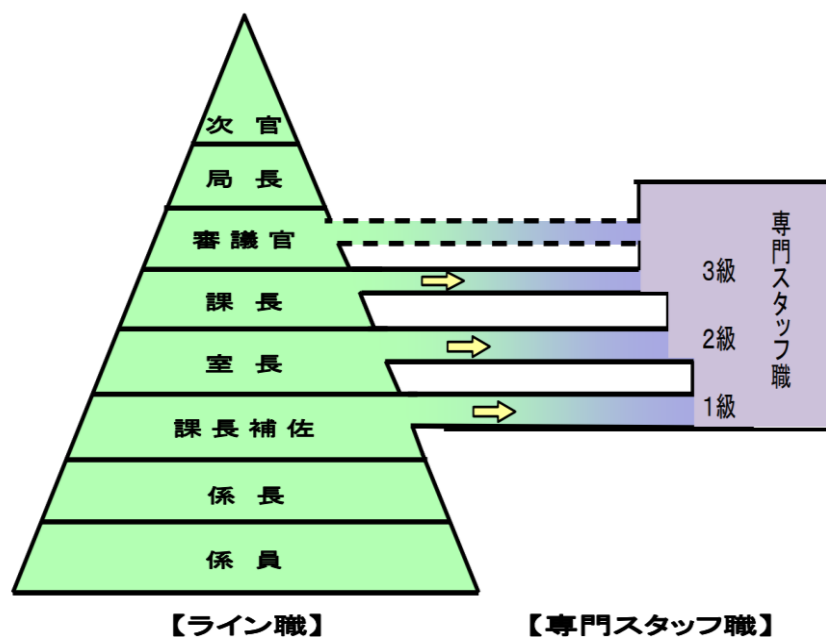
(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/seisakuhyoukatou/kenkyukai/kyuyokonwakai/newpage3.html>, 2025年1月31日最終閲覧)

¹¹⁴ 人事院「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」(第3回)議事要旨」3頁

中で不自然に線で蓋がされている。さらに、ライン職のピラミッドと専門スタッフ職の図形を繋ぐ、四本のグラデーションをまとった線はそのままに、専門スタッフ職の図形の下から1級、2級、3級と文字が書き加えられ、グラデーションをまとう破線の右側は不自然に空いている。なお、この懇話会では4級職の必要性の議論はおろか、3級職に関する具体的な議論も行われていない。

本節の二項及び三項を鑑みると、人事院は「人事管理の複線化」について2010年頃を境に、次官相当職までの複線化の理想から、課長相当職程度のスタッフ職制度を現実の実態にそぐうものとして受け止めたといえよう。一方で、引き続き審議官級の複線的幹部人事管理を視野に入れていると読み取ることも不可能ではない。これを裏付けるのが政権交代を経て自民党政権になった際の「退職管理基本方針」に関する国会答弁で¹¹⁵ある。そこでは、民主党政権時代に策定された方針を踏襲することが確認されている。このことから政府は政権与党に関係なく、一貫して高位の専門スタッフ職の導入の方針を崩していないことが分かった。しかしながら四級に対する国会での具体的な議論の進展がない。ただし、このことは人事院の懇話会の審議内容とも整合する。

図_二3 2013年に人事院が想定する複線型人事管理のイメージ¹¹⁶



¹¹⁵ 衆議院「第183回国会衆議院内閣委員会議事録」第11号6頁〔稲田朋美大臣委員発言55〕(2013年5月10日)

¹¹⁶ 人事院「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会(第3回)説明資料」4頁(2013年6月17日)

なお、当該説明資料の文章に合わせた文字幅になるように、縦横比を筆者が調整した。

第三節 専門スタッフ職 4 級の新設

第一項 新設の経緯

第一款 政府の動き

本項の主題である 4 級の創設経緯については、結論として非常に不明瞭である。突如 2016 年 7 月 20 日に政府が人事院総裁に対して新たな専門スタッフ職の整備に関して法令等の検討要請が行われた¹¹⁷。直後の機構整備や人員配置の予算方針として「特定の行政分野においては、総合的・戦略的な意思決定を幹部職員が迅速に行えるよう高度専門人材がスタッフとして支える体制を一層強力に構築することが必要となっていることも念頭に置くこと」と規定した¹¹⁸。さらに 6 日後の人事院勧告では、政府が必要とする新たな専門スタッフ職に対して、「当該職に関連する官職に就いた経験を経て審議官級の官職に就いていた者や、専門スタッフ職俸給表 3 級の官職にある程度長期間在職し、その間に高い実績を挙げるなどにより専門性の向上が認められる者など、特定の行政分野における業務に従事し、極めて高度の専門的な知識経験を有する適任者が、その能力及び実績に基づき、公正に任用される必要がある。」と、した上で、「この新たな専門スタッフ職の職責を見ると、本院としては、その専門性、重要度、困難度を踏まえれば、専門スタッフ職俸給表 3 級の上に新たな級（4 級）を設けることが適当である」と勧告を行った。つまり、政府がより高度な専門職なるものを志向し、それに対して人事院は審議官級等の職員が任用されるべきであるとして、新たな上位級を新設した俸給表が必要とし示したのだ。要は具体的な議論の前に、審議官級を想定したより高度な専門的な人材を処遇する体制を構想していることから、4 級新設ありきの制度設計がなされたといえる。少なくともこの政治的な動きからは、人事院「勧告」でありながら、政府案に 4 級という名前をつけて承認を与えただけのように見える創設経緯を読み取ることしかできない。

第二款 国会の動き

実際に国会での審議を確認すると、「事前に事務方の方から、来年度の概算要求で専門スタッフ職四級についてこんなのが今上がってきていますよというのは参考までにいただいています、（中略）もう前段、個別も含めて四回か五回同じ話を伺っているわけですが、ずっとこのレベルのやりとりで話が深まっていかないという状況です。」続けて「今まで何でその審議官クラスは要らなかったのかな、何で今回になって四級が必要なのかなと。逆に言えば、では、局長クラスの五級はなぜ今回要らないのか、これからまたやろう

¹¹⁷ 内閣人事局「高度専門人材の活用及び育成を目指した新たな専門スタッフ職の整備について」（2016 年 7 月 20 日）

¹¹⁸ 内閣人事局「平成 29 年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」（2016 年 8 月 2 日）

としているのかな、この辺もさっぱりよくわからないわけです。」との答弁がある¹¹⁹。事前に4級の新設を説明されていたものの、具体的な話がインナーの議員にすら行われていないままに法案提出が行われたのだ。

そしてこの11月2日1度の委員会審議を経て衆議院を通過し、同15日には参議院にてこれも一度の委員会審議を特段具体的な議論が行われない中で終えて、翌16日に法案が衆参両院での可決を迎える¹²⁰。

第三款 四級制度の創設後

四級の創設後から本稿の執筆までに、一度だけ国会において当該ポストに具体的に言及されたことがある。その際の論点は、4級の創設にノンキャリアの上位層が就任する室長や一等書記官の計3ポストと引き換えが行われていること、国土交通省においてポストの定員と実員に乖離があること、行政職俸給表10級を飛ばして9級から審議官級の4級に就任している事例があることだ¹²¹。しかしながら、機構の創設と職員の配置について厳しいチェックを求めるにことを指摘し、それに政府が答えるだけで答弁は終わられている¹²²。

なお、4級創設後に政府が公表している専門スタッフ職を含む昇進ルートの概略図を参考案に示しておく¹²³。平成9年度の年次報告書での複線型人事案とも、3級制の専門スタッフ職設置後の複線型人事管理に関するイメージとも異なり、複線型人事に関する専門スタッフ職（と近似する職）の議論と理想像の変遷が浮かび上がる。この図の特徴は、専門スタッフ職の任官は補佐級から始まっており、ライン職への変更をすることなく、あたかも別の昇進ルートとしてキャリアパスを歩み続けるように記述されていることだ。次章において4級の実態を解剖するわけであるが、このようなキャリアパスは1例も存在していないことをここで付言しておく（データ集D群を参照）。

¹¹⁹ 衆議院「第192回国会衆議院内閣委員会議事録」第6号7頁〔神山洋介委員発言65〕（2016年11月2日）

¹²⁰ 参議院「議案情報」

（<https://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/gian/192/meisai/m19203192009.htm>, 2025年3月31日最終閲覧）

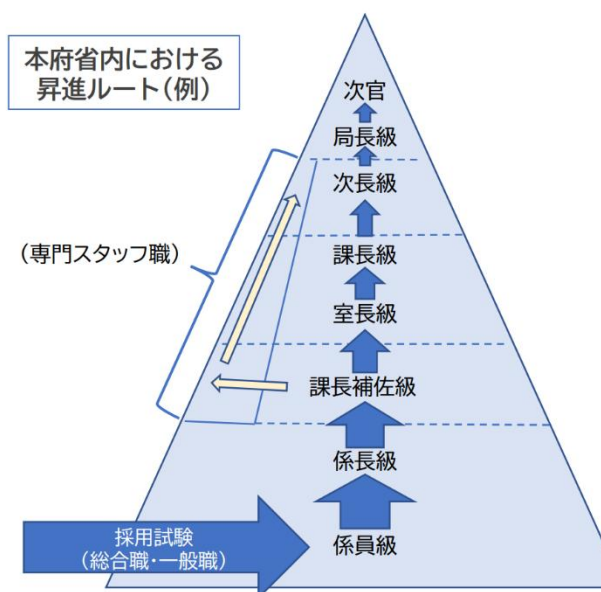
¹²¹ 衆議院・前掲注119）第3号20頁〔後藤祐一委員発言177〕（2016年10月21日）

¹²² 同上・〔梶山弘志大臣発言178〕

同上・〔後藤祐一委員発言179〕

¹²³ 人事院「第3回人事行政諮問会議事務局説明資料」34頁（2023年12月5日）

図_二4 2023年に人事院が想定する本府省内における昇進のイメージ



加えて、同様の会議における資料では、2007年時の「人事管理の複線化のイメージ」図が再掲されており、4級制の専門スタッフ職が始まって10年が見えてきた2025年現在でも、3級制度開始時の「イメージ」と「実態」の差異を整理し、分析することには今日的にも意義があると考え¹²⁴。

第二項 制度概要

制度の概要としてはおおよそ3級職の給与法的規定がより厳しくなったものといえる。具体的には昇給は「極めて良好」の場合に限られ、その場合も1号俸のみである。第一に4級は1号俸から3号俸までしか設定されず¹²⁵、最速で昇給した場合昇給は年に1度のため¹²⁶、4年目にはどれほど良好な評価を得る勤務を行った場合でも昇給が行われない。なお、専門スタッフ職調整手当の適用はない¹²⁷。

¹²⁴ 同上・45頁

なお、2023年度の資料では、職能的な要素の大きい職種が大部分を占める一方で、職能的な要素の小さい職種が存在する例として、指定職及び特定任期付職員と共に紹介されている。

¹²⁵ なお、行政職（一）9級は41号俸まで、10級は、21号俸まで、専門スタッフ職1級は77号俸まで、2級は23号俸まで、3級は21号俸まで設定されている。

¹²⁶ 人事院規則9－8（初任給、昇格、昇給等の基準）第34条解釈

¹²⁷ 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第10条の5第1項解釈

表_二 1 昇給における評語と昇給号俸数の比較（筆者作成）

	人規 9－ 8 別表第 7 の 4	極めて 良好	特に良好	良好（い わゆる標 準者）	やや良好 でない	良好で ない
行（一）	イ	8 号俸以上	6 号俸	4 / 3 号俸	2 号俸	0 号俸 （昇給無）
専スタ 1 級	イ備考 1	8 号俸以上	6 号俸	4 号俸	2 号俸	
専スタ 2 級	ロ	5 号俸以上	3 号俸	1 号俸	0 号俸	
専スタ 3 級	ハ	5 号俸以上	3 号俸	0 号俸		
専スタ 4 級	二	1 号俸	0 号俸			

第四節 行政職・指定職との整理

第一項 給与面

給与面の違いを行政職や指定職俸給用の関係する部分について簡単にまとめる。なお、4 級の給与水準は「極めて高度の専門的な知識経験に基づき極めて困難な業務を行う職であることから、同表 3 級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表 1 号俸の俸給月額を下回る水準」に設定されている。そのため、「管理業務」について専門スタッフ職 4 級の位置づけは行政職と指定職との関係で重要となる。

視覚的にわかりやすくするために、給与法に基づいた給与額を併記した表が以下である。

表_二 2 専門スタッフ職俸給表 4 級の給与上の整理（筆者作成）

	行政職俸給表（一） 10 級最高号俸 ¹²⁸	専門スタッフ職俸給表 4 級最低号俸・最高号俸	指定職俸給表 1 号俸 ・ 2 号俸 ¹²⁹
俸給額 ¹³⁰	566,800 円	624,800 円・698,000 円	716,000 円・772,000 円
管理職加算	有	無	無
性質の強さ	職能給的性格	職務給的性格	職務給的性格

¹²⁸ なお課長級の専門スタッフ職 3 級の最高号俸における給与額は 550,700 円である。

¹²⁹ なお、指定職俸給表 1 号俸の適用者は直近の 5 年間で 10 名以下である。

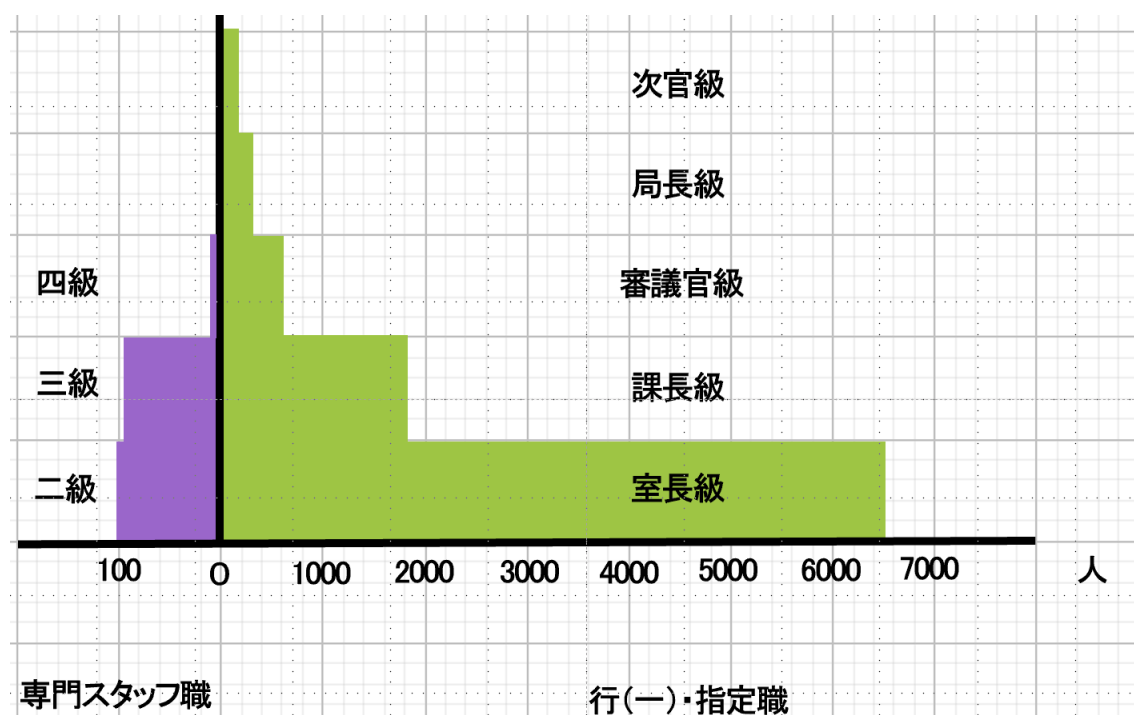
¹³⁰ 本稿における俸給額は執筆時の現行法である一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和六年法律第七十二号）に基づいている。

第二項 その他の側面

その他の側面として専門スタッフ職、特に4級の高齢職員の就任性に関して、役職定年があるが、人事院規則人事院規則11-11（管理監督職勤務上限年齢による降任等）第2条の規定に専門スタッフ職は記載されていないため、役職定年を迎えた場合においても、専門スタッフ職職員はその級にかかわらず在職を続けることができる。

以下の図_二5は、図_二1～4との比較におけるライン職と専門スタッフ職の在籍数のイメージをつかむため、次章以降の専門スタッフ職の実態究明の基礎となる資料として作成した。横軸は左右によって1コマの単位が異なることに留意されたい。

図_二5 室長級・課長級・審議官級・局長級・次官級と専門スタッフ職2級・3級・4級の在職者数概念図¹³¹（筆者作成）



¹³¹ 人事統計報告（令和6年度）俸給表別級別（2024年7月1日）に基づき作成した。

第三章 専門スタッフ職４級の実態

第一節 専門スタッフ職４級の探索にあたって

では本稿の中心的な分析に移りたい。専門スタッフ職４級について探求するうえで最も困難な壁がそのポストやそのポストに就任している職員を特定することである。後述するように、どのポストが専門スタッフ職４級であるかについても確実な根拠をもって網羅的に示すことにも難しさがある。しかしながら後述するように、専門スタッフ職４級を示す法的表現と級別定数の側面から一定の確実性を担保することができると考える。

以上の理由から、後続の研究のためにも一節を割いて専門スタッフ職４級の特定の困難さとその克服方法について記述したい。

第一項 各種統計の検討

第一款 一般職国家公務員在職状況統計表の不十分性

一般的に級別の国家公務員の在職業況を知るためには、政府統計である一般職国家公務員在職状況統計表（人事統計報告）が有効と考えられる。この統計は人事統計報告に関する政令（昭和 41 年政令第 12 号）に基づき、各任命権者が人事管理に役立てるために作成するものとされている（同政令第 1 条）。なお、調査の基準は毎年 7 月 1 日である。

この統計の第 2 表では、「俸給表別かつ級別」の在職者数がわかり、2014 年度までは第 4 表において、2015 年度以降は第 5 表において「省庁別かつ俸給表別かつ級別」の在職者数を把握することができる。ただし、指定職俸給表については、2015 年度統計以降しか号俸別の表記がない¹³²。

ではこの統計をもって専門スタッフ職４級の在籍状況と認定することができるかという点と否である。その根拠として次項で述べる人事院の調査との齟齬があるのみならず、のちに述べる専門スタッフ職４級の職務の困難度を示す法的語句を組織規則に持つポストの在籍状況が、政官要覧や各省の名鑑、各省の幹部名簿とも齟齬をきたしているからだ。

¹³² 人事統計報告（平成 26 年度）俸給表別級別（2014 年 9 月 30 日）

同上（平成 26 年度）府省別俸給表別級別（2014 年 9 月 30 日）

同上（平成 27 年度）俸給表別級別（2021 年 11 月 10 日）

同上（平成 27 年度）府省別俸給表別級別（2021 年 11 月 10 日）

第二款 国家公務員給与等実態調査の限界

次に先ほど述べた本調査について概説する。この統計は人事院が給与法適用職員等の給与等の実態を把握し、人事行政の基礎資料とする目的で作成される¹³³。根拠法令は国家公務員法第 17 条。なお、調査は毎年 1 月 15 日が起点である¹³⁴。

ではこの調査を用いて専門スタッフ職 4 級の実態が把握できるかという、これもまた否である。その大きな要因に本調査は「省別」のデータがないことが挙げられる。また、人事統計報告とは調査の起算日が異なるため、併用することは困難である。ただし、当該資料においては、「号俸別」の給与実態を知ることができることは強みである。

第二項 各種統計への疑念

これらの事情を勘案したうえで、以上二つの統計を確認すると、2023 年 7 月 1 日現在の専門スタッフ職 4 級在職者は 10 名¹³⁵、2024 年 1 月 15 日の同在職者は 12 名となる¹³⁶。

しかしながら各省の組織規則との関係で以下の二点から人事統計には専門スタッフ職 4 級の在職状況を反映していない可能性を指摘したい。まず、専門スタッフ職 4 級のポストは、局等に設置される。また、専門スタッフ職 4 級は「行政の特定の分野における極めて高度の専門的な知識経験に基づく極めて困難な調査、研究、情報の分析等を行うことにより、極めて重要な政策の企画及び立案等を支援する業務を行う職」といえるとされている¹³⁷。以上を鑑みて各省の組織規則を確認すると、これに対応する官職はいずれの日付においても 20 を超える。また、筆者の調査によりその官職への在職が確認されている。巻末のデータ集等を参照されたい。

たしかに、専門スタッフ職 3 級の職員のうち、「行政の特定の分野における極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して調査、研究、情報の分析等を行うことが必要とされる特に重要な政策の企画及び立案等を支援する業務で重要度及び困難度が特に高いもの」、「行政の特定の分野における極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して調査、研究、情報の分析等を行うことが必要とされる特に重要な他国又は国際機関との交渉等を支援する業務で重要度及び困難度が特に高いもの」は専門スタッフ職調整手当が支給

¹³³ 人事院「国家公務員給与等実態調査」

(https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/toukei/0312_koumuinkyuuyo/koumuinkyuuyo.html, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

¹³⁴ 同上

¹³⁵ 人事統計報告（令和 5 年度）省庁別俸給表別級別（2023 年 12 月 8 日）

¹³⁶ 人事院「令和 6 年度国家公務員給与等実態調査 第 3 表適用俸給表別、級別（最終学歴別）人員」

¹³⁷ 人勧（平成 28 年度）給与報告 17 頁

される¹³⁸。「極めて高度」など、後述する文言は4級に非常に似ている。そのため、筆者が4級と考える職員のうち、一部の職員は大臣官房や局等に設置される官職であるが、給与上は専門スタッフ職調整手当を受領する3級職員である可能性がある。この点については確かな情報を得ることは難しいのは事実である。一方で、具体的な事例をみると人事統計には専ら農林水産省において専門スタッフ職4級の在職がないとされているが、筆者が確認した当該級に在職していると考えられる二名は、いずれも審議官級2ポスト以上経ていることを勘案すると、疑念は残る。また、専門スタッフ職調整手当については以下のような支給状況である。国家公務員給与等実態調査が正確な専門スタッフ職4級を把握していなかったと仮定してもなお、筆者の考える専門スタッフ職4級の在職者数には差異が生じる。

表_三1 専門スタッフ職調整手当受給者数と4級在職者数の関係（筆者作成）

	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
調整手当 受給者数 ¹³⁹	0人	2人	2人	2人	3人	3人	2人	1人
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
調整手当 受給者数	2人	1人	0人	0人	1人	2人	3人	1人
「調査」 在職者数 ¹⁴⁰	1人	3人	5人	8人	8人	9人	10人	12人
筆者調査 在職者数 ¹⁴¹	4人	6人	10人	12人	14人	17人	19人	21人

従ってこれらから言えることは、内閣人事局や人事院の統計情報と実際の在職情報に差異があるか、いずれの統計についても正確な在職状況を反映していない可能性が考えられるということだ。

¹³⁸ 人事院規則9-122（専門スタッフ職調整手当）第2条第1号及び第2号（平成20年人事院規則9-122）

¹³⁹ 人事院の「公務員給与等実態調査」各年度の「適用俸給表別、手当の種目別受給人員」を参照した。

¹⁴⁰ 出典はデータ集B群を参照

¹⁴¹ 同上

第二項 本稿の探索方針

第一款 各省組織規則（府省令等）

以上の問題がある中で、本稿では各省の組織規則の分析により専門スタッフ職４級を突き止めることにした。その理由は前述の通り、専門スタッフ職４級の法的建付けを「①設置される組織」と「②各官職の職務内容」に照らすことで高い精度で突き止めることができると考えるからだ。なお、特に留意した法令文中の語句は「極めて高度の専門的知識経験に基づく」及び「政策の企画及び立案の支援を行う」である。加えて本稿で専門スタッフ職４級と考える官職が規定される組織規則は全て、専門スタッフ職４級の制度が「③2017年以降の改正法令による」ことが確認されていることも、根拠としている。

参考（平成28年の人事院勧告抜粋 p.17 要件①及び②関係）

高度な専門的知識、経験が求められる 特定の行政分野において、部局横断的な重要政策、局内各課にまたがる重要政策等についての企画及び立案等を支援する職

例えば先ほど例に挙げた農林水産省について確認する。まず、令和4年農林水産省省令第24号以降の農林水産省組織規則の第1条を確認する。すると第一項で「大臣官房に、国際食料情報特別分析官一人を置く。」とあり、①の要件を満たしている。次に第二項で「国際食料情報特別分析官は、命を受けて、国際食料分野について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく情報の収集及び分析を行うことにより、国際食料分野に関する政策の企画及び立案の支援を行う。」とあり、人事院勧告が示す専門スタッフ職の職務内容に非常に近似しており、②の要件を満たす。そして本省令は2017年以降の省令であるため③の要件を満たす。

このように、各省の組織規則を用いて専門スタッフ職の官職を特定していく。

第二款 級別定数による専門スタッフ職４級の特定精度の担保

前款において筆者独自の専門スタッフ職４級の特定方法を披露したが、限界はあるだろう。そこでその特定精度を担保するために、俸給表別及び級別の省別定員を参照することで、一定程度の精度の高さを証明したい。人事院は毎年度、内閣総理大臣に対して、俸給表別、級別の職員の定数を省別に意見を出している。これが各省ごとの専門スタッフ職４級の定員を知る手掛かりになり、これを上回る在職は生じないため、前款の特定結果に対する一定の答え合わせを提供してくれるのだ。また、一般論としてポスト（機構≡官職）の設置と職員の配置は、スクラップアンドビルドの理論から一定程度相関するため、級別定数の設定数とポストの設置及び配置の相関関係は、４級職の特定制度を担保する一助になるのではないだろうか。

実際に前款までの筆者の調査による各省の専門スタッフ職４級の人数と、級別定数を比較されたい（データ集B群）。すると、いずれの年度において、筆者の調査における在職

者数が定数を超えることはなかった。また、省別にみても定数を超えることはなく、全てのポストにおいて一定程度の制度があることが理解されよう。

もちろん、筆者が指摘したポストと実際の専門スタッフ職４級に差異がありながら、偶然その数に差がなく、正確な特定に至っていない可能性があることは事実であろう。

第三款 在職職員の特定

組織規則を用いて官職を特定し、級別定数によりその精度を確保した後は、専門スタッフ職４級の分析を進めるために、具体的に当該官職に在職した職員を特定することが必要となる。しかしながらここには本研究において最大の障壁があった。それは以下で述べる職員情報を知る手段において、必ずしも全てのポストについて情報が掲載されていないためだ。結論として本稿では、過去の経歴が併記されていることや、比較的多くの官職の情報が掲載されていることから、時評社が出版する「名鑑シリーズ」を主な参照文献とするが、各年度１度しか発行されないこと、全ての府省庁に対応していないことが問題である。

「名鑑シリーズ」のほかに、政官要覧社の『政官要覧』があるが、掲載されている情報が少なく、書籍版では各年度２度しか発行されないことから、その間の人事異動については分析できない。

次は『官報』の人事異動について官報検索システムを用いることを考えたが、すべての人事異動情報が把握されていないことが非常に大きな問題である。

また、各府省庁がインターネットで公開している「幹部名簿」や人事異動の情報を確認することも併用するが、すべての省庁が専門スタッフ職４級の職について幹部名簿に掲載していない場合があり、人事異動の情報をすべて公開している府省庁は限られている。

以上の経緯から、官職の特定後は、「名鑑シリーズ」を中心に職員の特定を行うと同時にキャリアパスを整理した。「名鑑シリーズ」に掲載のない官職の場合は、官報や各省庁が公開するインターネット等の情報源をもとに、可能な限り公の情報源を参照対象にするようにして情報を収集した。

第三項 本稿の分析対象

その結果、本稿の分析対象は１３府省庁、２２ポスト、５３名となった。その概要についてはデータ集Ｃ群「在職年表概念図」を参照されたい。

以上の分析対象からは漏れたものの、専門スタッフ職４級職である可能性がある官職として、防衛省の「サイバーセキュリティ特別分析官」と、警察庁の「犯罪情勢特別分析官」があることを述べておきたい。前者は防衛省本省の内部部局の内部組織に関する訓令第３条に規定されているが、官職の規定が府省令ではないこと、訓令の改正年度について確実な情報がなく、また、人事異動の情報が乏しく、特にキャリアパスなどを分析するに

において相当の困難さがあると判断したため、本稿では扱わないものとする。また、後者については、専門スタッフ職として機構要求があった¹⁴²が、それ以上の情報を収集することができなかったため、本稿では扱わないこととしている。実際に人事統計報告では一度も当該2省庁に専門スタッフ職4級の在職実績は記載されていない。

なお、総務省行政管理局に設置された「電子政府特別研究官」及び、改称された「業務改革特別研究官」については、特段の断りがない場合、同一のポストであるとみなす¹⁴³。また、環境省地球環境局に設置された「特別国際交渉官」であるが、初任者の名鑑においては2022年7月に「特別交渉官」に就任し、翌月に「特別国際交渉官」に就任している。しかしながら本稿では以下の理由から官職名の改称は生じていないものと考え、「特別交渉官」については取り扱わないものにする。まず、当該ポストを規定する環境省組織規則第8条は2022年7月に改訂された（令和4年環境省令第18号）が、「特別交渉官」ではなく「特別国際交渉官」と規定されている。また、政官要覧においても前職の表記が大臣官房審議官となっており¹⁴⁴、「特別交渉官」の実態が不明であるためだ。

第五項 限界とお断り

以後の節では、本節で述べた方針の下で確定させたポストや在職（経験）者についての分析を行うが、先ほども述べたように、必ずしも「専門スタッフ職4級」として俸給表を適用されている職員ではない可能性があることは、在野の一研究者による分析の限界として重ねて申し上げる。また、全在籍者の全てのキャリア（ポスト）や年齢に関する生年月日、昇進スピードや人事慣行に関する入省年次の情報が収集できているわけではなく、情報収集の限界があることにも重ねて付記しておきたい。なお、本分析の元となる情報収集に関する責任はすべて筆者にあり、残る錯誤や誤記についてもすべて筆者の責任である。

¹⁴² 総務省政策統括官（統計制度担当）「令和4年度における統計リソースの要求状況」3頁、8頁（2021年9月29日）

¹⁴³ 本ポストについて詳しくは巻末のデータ集A群を参照されたい。

¹⁴⁴ 斎藤邦裕編『政官要覧令和5年度春号』1115頁（政官要覧社、2023）

第二節 専門スタッフ職４級のトレンド

本節では、分析対象とするポストがいつ設置され、どのように職員が配置されているのかについて整理したうえで分析する。次節以下についても同様であるが、まずは筆者が整理した概略図を参照されたい。

なお黒塗りの期間は、ポストが設置されていない時期を、灰色の部分は、筆者の調査において在職が確認されていない時期を、白色の部分が、筆者の調査において在職が確認された時期を指している。

図_三 1 ポストの設置と配置概念図・官職別¹⁴⁵（筆者作成）

府省庁名	官職名	2017/7	2018/7	2019/7	2020/7	2021/7	2022/7	2023/7	2024/7
内閣府	経済動向特別分析官								
総務省	電子政府特別研究官→業務改革特別研究官								
総務省	国際統計交渉官								
総務省	統計高度利用特別研究官								
総務省	情報通信国際戦略特別交渉官								
外務省	安全保障情報特別研究官								
財務省	財政経済特別研究官								
財務省	地域経済特別分析官								
文科省	教育改革特別分析官								
厚労省	国際労働交渉官								
厚労省	地域保健福祉施策特別分析官								
厚労省	国際保健福祉交渉官								
厚労省	労働経済特別研究官								
農水省	国際食糧情報特別分析官								
経産省	通商金融交渉官								
エネ庁	国際原子力技術特別研究官								
国交省	国際交通特別交渉官								
国交省	社会資本経済分析特別研究官								
国交省	統計政策特別研究官								
観光庁	観光政策特別研究交渉官								
環境省	特別国際交渉官								
原規庁	原子力規制特別国際交渉官								

¹⁴⁵ この図は各府省庁の組織規則及び、データ集 D 群の出典情報に基づき作成した。

第一項 ポスト設置のトレンド

第一款 総論

ではまずポストの設置について確認したい。4級の設置が可能になった2017年は、外務省、経産省、国交省が合計4つのポストを設置した（図_三1）。筆者による調査のみならず、国の調査においてもそのポストの数は年を追うごとに3ポスト程度の増加トレンドを示している（データ集B群）。その増加が著しいのは2021年の5ポストであり、内閣府が初めてのポストを、総務省が3つ目のポストを、財務省が2つ目のポストを、厚労省が4つ目のポストを、観光庁が初めてのポストを設置した。

第二款 総務省と厚労省

ポストの設置について特徴的であるのは総務省と厚労省である。総務省はおよそ隔年で1つのペースで新たなポストを新設している。厚労省は、2018年から4年間連続で新たなポストを新設している。

この2省は中央省庁再編によりできた巨大複合官庁であり、大きく前者は行政管理・評価系（旧総務庁・行政管理庁）、地方自治系（旧自治省）、情報通信系（旧郵政省）から成り¹⁴⁶、後者は厚生系（旧厚生省）と労働系（旧労働省）から成る。なお、総務省はさらに統計系の系統がある。データ集D群からもわかるように、総理府統計局に淵源を持ち、庁舎もほとんどの総務省の課室が入る中央合同庁舎ではなく、新宿区若松町にある総務省第二庁舎である¹⁴⁷。

それぞれの成り立ちと専門スタッフ職4級ポストの設置についてみると、総務省は行政管理・評価系、統計系、情報通信系が専門スタッフ職を持っており、各系統の業務の専門性を推し量る指標になるかもしれない。厚労省は厚生系と労働系がちょうど2ずつポストを有しており、バランスの取れた機構構成が意図して行われている可能性がある。

第二項 ポスト配置のトレンド

第一款 定員と実員の差分

次にポストへの配置について図_三1の整理をもとに分析したい。まずほとんどのポストについてポストに対して在職が確認される。一方で、初年度から「社会資本分析特別研究

¹⁴⁶ 総務省の採用サイトやパンフレットにおいても、3系統別立ての説明とキャリアパスが紹介されている。

総務省「採用情報」（https://www.soumu.go.jp/menu_syokai/saiyou/index.html, 2025年3月31日最終閲覧）

総務省「総務省2024年度業務案内」5-10頁

¹⁴⁷ 総務省「連絡先・所在地」（https://www.soumu.go.jp/menu_sosiki/annai/map-1.html, 2025年3月31日最終閲覧）

官」のように、ポストと在職状況が合致しない場合は生じている。長期間の定員不充足は「安全保障情報特別研究官」と「国際原子力技術特別研究官」において発生している。特に前者については、一度特定の人物によって長期間（2017年9月から2020年12月まで）の在職が確認されるも、退任後に新たな職員の任用は確認できなかった。

これらのことから、専門スタッフ職4級は必ずしも全てのポストで定員の充足を志向されているわけではないことが分かる。しかしながら、前述したように、機構の要求は必ずしも純増によることはなく、スクラップアンドビルドのため、他のポストの改廃が伴う。そのため、専門性が発揮できる人材がいない場合は専門スタッフ職4級の任用がなされていないことは、制度の趣旨に照らして運用上適切であるといえるだろう。そのため定員の充足の有無のみならず、専門性が発揮できる人材とポストであるのかについて今後の検証が求められる。

第二款 長期在職者の存在

専門スタッフ職4級の配置については在職期間の長さに関する特徴も指摘できる。まず、特定のポストでは長期在職者と短期在職者の差が大きいこととである。各ポストに対する具体的な在職期間については、データ集のB群に概要があり、D群に詳細があるため参照されたい。B群を参照すると、専門スタッフ職4級の在職期間のおおよその中央値は1年間とわかる。しかし国際統計交渉官の清水氏は在職期間が5か月であり、通商金融交渉官の中村氏は7年半以上の在職をしているなど、その期間には幅がある。翻ってポストごとの在職期間を確認すると、経済動向特別交渉官や、国際交通特別交渉官は、基本的に前者が1年間、後者が2年間という在職期間に係るトレンドも観測できる。

次にポスト創設以降、今日に至るまでほとんどの期間を在職していた超長期在職者が存在することがわかる。

表_三2 3年を超える長期在職者（筆者作成）

府省庁	官職名	氏名	在職期間 ¹⁴⁸
経産省	通商金融交渉官	中村正大	7年半以上（在職中）
総務省	電子政府特別研究官 →業務改革特別研究官	澤田稔一	6年間
国交省	社会資本経済分析特別研究官	沓澤隆司	5年3か月
原規庁	原子力規制特別国際交渉官	安井正也	4年2か月
総務省	国際統計交渉官	千野雅人	3年4か月
外務省	安全保障情報特別研究官	島田順二	3年3か月

¹⁴⁸ 出典はデータ集D群

前述のように、通商金融交渉官の中村氏は7年半以上在職しているが、彼以外にこのポストに就いたものは未だかつていない。在職期間は3年を超える者と2年程度以下の者に大きく大別されるため、表_三1をB群の図と共に参照されたい。

最後に2023年や2024年は制度創設時から5年を超えて在職した人材が退職を迎えていることも指摘したい。表_三1とB群のデータを参照すると、継続して在職している中村氏と、その後の在職が確認できない島田氏を除く4ポストには、共通点がある。それは当該ポストの創設時から在職していたものであり、かつ、(2024年12月脱稿時から)直近2年以内に離職しているという点である。つまり、この2年間こそが、専門スタッフ職4級の第二幕が始まった時期といえるのだ。

第三項 ポストの設置と配置の類型——逡増型・堅調型・属人型

第一款 分類

以上の整理、分析を踏まえると、専門スタッフ職4級のポストの設置と官職の配置については以下のような類型を見出すことができる。第一に、ポストの設置と配置がほとんど順調に増えていっている類型(逡増型)。これには総務省、厚労省、国交省の多くのポストが該当する。

第二に、ポスト自体の増加は見られないが、創設後は実員がつき続けている類型(堅調型)。これには内閣府や観光庁が挙げられる。なお、未だポストの設置後3年を経過していないものも少なからず存在するため、その判断を見送ったものがある。

第三に、特定の人物の就任のためにポストが設置され、そのポストが残存している類型(属人型)。これには単に初任者が長期在職しているのみならず、その後にそのポストへの任官が滞る事例(外務省や経産省、エネ庁)と、その後も異なる人物が着任する事例(業務改革特別研究官、国際統計交渉官、社会資本経済分析特別研究官、原子力規制特別交渉官)に分かれる。

第二款 今後の考察視程

これらの分類は、後続の分析を行い続けるうえで有用と考える。逡増型については、野放図なポストの拡大は当該制度の趣旨に反し、省内天下りの批判に甘んじるだろう。そのためにも人材を中心にポストの設置の合目的性を判断すべきであろう。

堅調型についても批評の余地がある。堅調型のほかの特徴として、在職期間が短期であることも指摘できる。そのため、専門性を有する有為な人材がポストに就任しているのかどうかについて検討し続けることは重要である。

属人型については、まず実員が生じないポストに対してどのような手当が行われるか、次に就任する人物はどのようなものかについて確認する必要がある。一般論としては必要のなくなった官職は適切な機構の創設のためにその席を譲るべきである。特に外務省

の安全保障情報特別研究官の今後については注視したい。また、長期在職者の次の着任者についても、堅調型と同様の分析を行うべきである。つまり、後任者の専門性を生かした人事配置ではなく、長期在職者の辞職に合わせた埋め合わせではいけないのである。さらに、属人型については、新たなポストへの改称が行われることが考えられる。実際にポストン解消が生じたのは、電子政府特別研究官のみであるが、専門スタッフに求められる職務が変わった際や、後続の有為な人材に適したポストの整備が行われるべきであろう。今後の機構運用についても注視していきたい。

第三節 専門スタッフ職4級の官職と所掌事務

次に、各官職がもつそれ自体の性質について整理分析したい。本稿では、専門スタッフ職4級の官職名と組織規則に規定される所掌事務の視角から分析を試みる。

第一項 ポストの名称による分類

第一款 国際・地域、特別、研究官・分析官・交渉官

ではまず官職名に「特別」を冠するかどうかについてみる。すると特別を冠するものが18ポスト、冠しないものが4ポスト（国際統計交渉官、国際労働交渉官、国際保健福祉交渉官、通商金融交渉官）と、大多数の官職が特別を冠している。専門スタッフ職3級との比較において、3級が「特別」を冠しないために、「特別」であることは運用上も専門スタッフ職4級であること（3級よりも職制上の段階が高いこと）を内外に示すために用いられていると考えられる。

次に官職名に「国際」を冠するかについてである。すると国際を冠するものがほぼ半数の9ポストにも上った。そのうち半数以上である5ポストは「交渉官」であったことから、国際政策における専門性と長期在職の重要性の高さを窺い知ることができるだろう。

また、国際とは距離感のある（後述するように「地方」の意味合いをもつケースもある）が、領域に関する「地域」を冠するポストも2つ存在する。前述のように、逡増型に分類できる総務省では地方自治系のみ専門スタッフ職を有していないことや、特に地方公共団体への出向において高年齢者が派遣されやすい都道府県幹部職員への出向が減少傾向であること¹⁴⁹、出向人事のイニシアティブが地方に移りつつある¹⁵⁰ことの先行研究を鑑みると、多くの省庁において中央政府内で地方における政策について高度な研究や分析が必要とされる可能性があり、今後の新たな4級ポストの創設トレンドになるのではないかと考える。

¹⁴⁹ 片岡正昭「知事職をめぐる中央官僚と地方官僚」片岡寛光編『現代行政国家と政策過程』173-200頁（早稲田大学出版部，1994）

¹⁵⁰ 秋月謙吾「人事交流と地方政府（1）・（2）」法学叢書147巻5号1-26頁、1-20頁

最後に官職の末尾の名称について整理したい。すると大きく、研究官、分析官、交渉官の3類型が存在することがわかる。それらの3つに分類を試みると、観光政策特別研究交渉官のように混合するものの1ポストを除いて研究官と称するのが8ポスト、分析官と称するのが5ポスト、交渉官と称するが8ポストと分類することができる。なお、「社会資本経済分析特別研究官」については、分析の語句があるが、「社会資本経済分析」を研究するポストであることが組織規則の解釈からわかるため、研究官の類型であるとしている。

第二款 専門スタッフ職4級の標準官職名

以上の分析を総括すると、専門スタッフ職の官職名は次のような一般式の上に成り立っていることがわかる。ただし、環境省地球環境局付の特別国際交渉官は、政策名の明記が無い点で唯一の例外である。組織規則における所掌事務を参照し、以下の官職名規定の原則に従うと特別国際交渉官は地球温暖化防止特別交渉官となるだろう。

(国際 or 地域) + 政策名 + 特別 + 研究官 or 分析官 or 交渉官

国際や地域に着目した今後の専門スタッフ職4級の分析は、より長年在職経験との専門性の高さが要求される政策動向を占うことができるだろう。政策名の変更や、既存のポストとの近似性に着目することにも同様の学術的な意義があると考ええる。

また、特別を冠するかについては、今後4級を超える官職の構想や、3級職との関係性を考えるうえで意味があるだろう。この点については、図_二1において、局長～事務次官の間の段階に相当するスペシャリスト職の官職名が「特別上級専門職」となっており、今後の官職名の運用における「特別」の語の運用は人事行政史的にも意味があろう。専スタ5級の官職名は「特別上級〇〇官」になるのだろうか。

研究官、分析官、交渉官の別に着目することは、次項以降に行う所掌事務との関係で、より深い4級職の事務内容を理解し分析する上で鍵となる。

なお、情報収集の限界と紙面の問題から本稿では扱わないが、官職名について英文字表記の観点から専門スタッフ職の事務や運用上の位置づけを分析することが可能であると考ええる。

第二項 所掌事務による分類

次に所掌事務による分類を行いたい。この分類は各府省庁の組織規則における専門スタッフ職4級職の事務内容を分析することで行う。結論からしてその分類は、前項における研究官、分析官、交渉官に対応する部分が多い。

はじめに「分析官」を冠する類型である。分析官型 5 ポストであるが、地域経済特別研究官¹⁵¹を除くすべてのポストに関する事務規定は「情報の収集及び」分析となっており、事務内容と官職名が一致していることから非常にわかりやすい官職名であるといえよう。

続いて「交渉官」を冠する類型である。この類型の所掌事務には次の語句がすべて共通している。それは「情報の収集及び分析並びに（中略）等との・・・」である。その後に続く語句は、「協議、調整等を行う」「連絡および協議等を行う」「連絡および情報交換等を行う」という表現だ。中略には、「関係国の政府」又は「国際機関」の語句が入る。これには情報通信国際戦略特別交渉官の規定における表記の細かな違いを捨象すると、例外はない¹⁵²。

最後に「研究官」を冠する類型だが、本官職類型は政策名の内容について「研究を行う」とするものが多数を占めている。しかしながら財務省、厚労省、エネ庁の 3 ポストの研究官は、以下ようになっており、「研究官」に与えられる職務は純粋に研究を使命とするものと、交渉官に特徴的な使命を与えられる二種類あることがわかる。

表_三 3 研究官型の所掌事務規定（筆者作成）

官職名	根拠法令
条文	
業務改革特別研究官（研究特化型の例）	総務省組織規則第 17 条第 3 項
（略）行政機関の 事務の運営の改善及び効率化 について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく 研究を行う ことにより、行政機関の運営に関する重要な政策の企画及び立案の支援を行う。	
財政経済特別研究官	財務省組織規則第 1 条第 3 項
（略） 財政経済政策 について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく 情報の収集及び分析並びに関係国の政府等との連絡及び情報交換 等を行い、財務省の所掌に関する重要な財政経済政策の企画及び立案の支援を行う。	

¹⁵¹ 「地域経済特別分析官は、命を受けて、財政経済政策について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく**情報の収集及び分析並びに地方公共団体等との連絡及び情報交換等**を行い、財務省の所掌に関する重要な財政経済政策の企画及び立案の支援を行う。」財務省組織規則第 1 条第 3 項

¹⁵² 「情報通信国際戦略特別交渉官は、命を受けて、情報通信政策について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく**情報の収集及び分析並びに外国政府等（外国政府又は国際機関その他これらに準ずるものをいう。以下同じ。）との協議、調整等**を行うことにより、国際戦略局の所掌に属する国際関係事務に関する重要な政策の企画及び立案の支援を行う。」総務省組織規則第 43 条第 3 項

労働経済特別研究官	厚生労働省組織規則第 74 条
(略) <u>労働経済</u> について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく情報の <u>収集及び分析</u> 並びに <u>国際機関、労使団体、学識経験者等との連絡及び情報交換</u> 等を行うことにより、重要な労働政策の企画及び立案の支援を行う。	
国際原子力技術特別研究官	経済産業省組織規則 255 条
(略) 国内外の <u>原子力技術</u> について、極めて高度の専門的な知識経験に基づく情報の <u>収集及び分析</u> 並びに <u>関係国の政府等との連絡及び協議</u> 等を行うことにより、原子力技術に関する政策の企画及び立案の支援を行う。	

第三項 小括

前項及び前々項の分析を総合すると、専門スタッフ職の事務類型は3つの類型から設置されること、政策名を修飾する語と事務内容の関係性について次のような結論が得られる。

第一款 研究型・分析型・交渉型

これは官職名のみによっては判然としないが、「研究を行う」ことを使命とする研究型と、「情報の取集及び分析」を使命とする分析型、「情報の収集及び分析に加えて、国内外の機関と連絡および情報交換を行う」交渉型が存在するのだ。この分類に合わせて各官職を分類すると次のようになる。

表_三 4 所掌事務から分析した専門スタッフ職4級の類型（筆者作成）

官職類型	官職名
研究型	電子政府特別研究官→業務改革特別研究官
	統計高度利用特別研究官
	安全保障情報特別研究官
	社会資本経済分析特別研究官
	統計政策特別研究官
分析型	経済動向特別分析官
	教育改革特別分析官
	地域保健福祉施策特別分析官
	国際食糧情報特別分析官
交渉型	国際統計交渉官
	情報通信国際戦略特別交渉官
	財政経済特別研究官
	地域経済特別分析官
	国際労働交渉官
	国際保健福祉交渉官
	労働経済特別研究官
	通商金融交渉官
	国際原子力技術特別研究官
	国際交通特別交渉官
	観光政策特別研究交渉官
	特別国際交渉官
	原子力規制特別国際交渉官

表_三 3 をみると、「研究型」の事務を行うポスト及び、「分析型」の事務を行うポストは全ての官職名が研究官及び分析官である一方で、「交渉型」の所掌事務は官職名を問わず設定されているという特徴が浮かび上がる。換言すれば、「情報の収集及び分析に加えて、国内外の機関と連絡および情報交換」を使命とする場合は、官職名を研究官、分析官、交渉官とするかに深い注意が向けられていない可能性を示唆することができる。

なお、さきほど指摘した「社会資本経済分析特別研究官」は分析の語が入るものの「経済分析」に関する研究を行うため研究官型であり、「観光政策特別研究交渉官」は研究の語が入るが、交渉官型の使命が与えられているポストであるとわかる。このことからわ

かるように、以上の分類はそれぞれのポストが求める内容と人材の専門性について検証する際に非常に有用になるだろう。

第二款 「国際」と「地域」

表_三3をみると、「国際」の語は一つの例外を除いて、全て交渉官型の事務内容について用いられおり、交渉官型の事務内容である「協議」「調整」「連絡」「情報交換」を行う相手方を明示している特徴がある。一方で、二例ある「地域」を冠する官職は、地域経済特別分析官が交渉事務の相手方を指す一方で、地域保健福祉施策特別分析官は施策の特性（地域保健福祉という施策分野¹⁵³）を表している。以上を総括すると、領域を表す語句が専門スタッフ職に冠されることが多いが、「国際」を冠する場合は実質的に国際交渉官としての性格であることがほとんどであることを浮かび上がらせた。今後は、国際的な政策研究や分析に従事する専門スタッフ職が創設されるのだろうか。それとも専ら国際業務に長年の在職経験や高い専門性を持つ人材は交渉業務を行っているのだろうか。

第三款 若干の考察

以上の分析に基づく、法令文の語句の用法と事務内容について疑問が生じる。それは「研究」と「情報収集及び分析」の違いや「交渉」の指すところが不明瞭であるということである。また、分析型の事務内容たる「情報収集及び分析」も含有していることから、交渉型の専門スタッフ職の職務の困難度が高いのではないかという仮説が考えうる。

デジタル大辞泉（小学館）によれば、研究は、「物事を詳しく調べたり、深く考えたりして、事実や真理などを明らかにすること。また、その内容」とあり、分析は、「複雑な事柄を一つ一つの要素や成分に分け、その構成などを明らかにすること」とある。研究の道程に情報収集や分析があるようにも思われ、研究官と分析官という官職名の決定の差異、所掌事務の差異は非常に不明瞭ではないだろうか。なおこの点において交渉は、「特定の問題について相手と話し合うこと。掛け合うこと。」とあり、「協議」「調整」「連絡」「情報交換」の表現の差異は特筆する違いはないように思われる一方で、研究型と分析型とは事務内容について一線を画している。

一方で交渉型の専門スタッフは「情報収集及び分析」に加えて、「協議」「調整」「連絡」「情報交換」といった交渉行為が求められる。翻って、交渉の前提として「情報収集や分

¹⁵³ 詳しくは以下を参照されたい。

厚生労働省「地域保健」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/tiiki/index.html>, 2025年3月31日最終閲覧)

矢野聡『保健医療福祉政策の変容官僚と新政策集団をめぐる攻防』1-17頁（ミネルヴァ書房、2009年）

析」があるようにも思われるが、「研究」や「情報収集及び分析」自体についても、複雑化し国際化する行政において国内外の機関との「連絡」や「情報交換」が必要不可欠であると考えられるところ、研究型や分析型についても実際の業務範囲は組織規則の表現によらず非常に広い可能性も存在する。

この点の疑問とそれに対する考察において一つの示唆を与えるのが専門スタッフ職調整手当の法的枠組みである。「高度かつ重要度及び、困難度が特に高」い業務を行う3級職に与えられるが、人事院規則は次の2つの業務を対象と定めている¹⁵⁴。

行政の特定の分野における極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して調査、研究、情報の分析等を行うことが必要とされる特に重要な政策の企画及び立案等を支援する業務で重要度及び困難度が特に高いもの

行政の特定の分野における極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して調査、研究、情報の分析等を行うことが必要とされる特に重要な他国又は国際機関との交渉等を支援する業務で重要度及び困難度が特に高いもの

ここからは次の二つのことが分かる。第一に、政策の企画立案の支援業務には調査・研究・情報の分析が必要であることから、研究官（型）と分析官（型）を明確に分ける法令解釈制度上の意味合いは薄い可能性が高い。第二に、3級職の所掌規定との比較から、専門スタッフ職4級における交渉型は、研究型と分析型に加えて、所掌規程上、広範な事務規定がされていることが分かる。3級職における研究型・分析型と交渉型の専門スタッフ職は研究や分析による企画立案の支援業務と、研究や分析による交渉等の支援業務であることから、両者の規定の事務量に差はない。一方で4級職では、表_三3や各種組織規則を参照すると、調査研究による企画立案の支援業務（研究型）や、情報の収集分析による企画立案の支援業務（分析型）とは対照的に、情報の収集分析、並びに交渉行為による企画立案の支援業務が交渉型には規定されている。

これらを勘案すると、専門スタッフ職4級における交渉型の官職は、研究型及び分析型よりも、3級との比較上、所掌事務の規定上、より広範な事務内容を行うことを規定されているといえよう。

最後に、より高位の専門スタッフ職を志向する場合には、この問題は再浮上する可能性を指摘しておく。つまり4級職員よりも高度な専門知識や経験による業務は、研究や情報収集、分析、交渉の垣根を超えた横断的なものになる可能性がある。これらに対応した使命を与え、機構とその所属部局を思料することは非常に難しい問題となるだろう。それとも現在のような専門スタッフの事務3類型を維持し、各々それらの高度さ及び困難さの程

¹⁵⁴ 人事院規則・前掲注）138

度を高める方向に向かうのだろうか。その点についても、本研究は学術研究のみならず、今後の政策思料の糧となる事を願うばかりである。

第四節 専門スタッフ職4級の運用上の位置づけ

本節では、専門スタッフ職4級がその運用の中で、特にその所属と地位の観点からどのような位置づけがなされているのかについて整理したい。

第一項 実態的な所属部局の類型

まずは所属部局について法的な位置づけを確認する。専門スタッフ職4級は、官房等に設置されると想定されている¹⁵⁵。では実際はどのような所属になっているのだろうか。その現況は非常に多彩である。

まず、大臣官房等に設置される類型である（官房型）。データ集A群の左から3列目を参照されたい。大臣官房付と外枠に囲まれているものは、組織規則上も、名鑑や幹部名簿においても大臣官房または長官官房に属している官職である。なお、「観光政策特別研究交渉官」については、観光庁が長官官房を設置していないため、観光庁に所属している。この類型が8ポストと最も多い。このような局と府省庁の総合調整を行う大臣官房¹⁵⁶に非常に多くのポストが所属していることは専門スタッフ職4級の特徴といえるだろう。

次に、組織規則上は大臣官房に置かれるものの、運用上は原局に所属している類型である（実質原局型）。この類型には、「国際食料情報特別分析官」及び「通商金融交渉官」が該当する。前者は輸出・国際局に¹⁵⁷、後者は通商政策局に所属している¹⁵⁸。

続いて、組織規則上も、その他運用上も原局に属している類型である（純粹原局型）。この類型に関してはさらに2つの類型がある。一つ目は総務省行政管理局や統計局のように純粹な「原局」に設置されるものである。二つ目は国土交通省に設置された「社会資本経済分析特別研究官」と「統計政策特別研究官」のように総合政策局に所属しているもので

¹⁵⁵ 人事院・前掲注3)

¹⁵⁶ 例えば、総務省「大臣官房 主な役割」

(https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/daijinkanbou/yakuwari.html, 2025年3月31日最終閲覧)

¹⁵⁷ 農林水産省「農林水産省幹部職員名簿」(2023年7月18日)

(<https://www.maff.go.jp/j/org/who/meibo/230718.html>, 2025年3月31日最終閲覧) や、米盛康正編著『農林水産省—2023年度名鑑』24頁(時評社, 2022)等を参照

¹⁵⁸ 経済産業省「経済産業省幹部名簿」(2024年11月16日)

(https://www.meti.go.jp/intro/data/pdf/list_ja.pdf, 2025年3月31日最終閲覧) や、米盛康正編著『経済産業省—2024年度名鑑』90頁(時評社, 2023)を参照

ある。総合政策局のような横断的な政策を所管する局は、国土交通省以外にも経済産業省の経済産業局、2017 年まで環境省に存在した総合環境政策局がある¹⁵⁹。このように原局に設置される専門スタッフ職 4 級であっても、所掌の広い原局に設置されることもあるのだ。

最後に各種統括官組織に所属している類型がある（統括官型）。統括官組織は局長級の分掌官であり、原局と比較して規模が小さく専門性が高い。組織としての柔軟性も高いことから、4 級の所属部局に 5 ポストが選ばれている点で極めて高度な専門性を生かした機構の設置が行われているといえるだろう。

第二項 実態的な建制の類型

次にこれらのポストがどのような運用上の地位に位置しているのかについて考えたい。必ずしも全ての府省庁において、各ポストの上下関係は明確に示されていないが、幹部名簿における記載段落の違い、名鑑や政官要覧での掲載順などからその運用上の位置づけを確認する。すると以下の 3 つの類型に整理することができた。

まず審議官級と並列されている場合である。確実にいえるのは業務改革特別研究官¹⁶⁰や、観光政策特別研究交渉官¹⁶¹、国際食料情報特別分析官¹⁶²である。

次に課長級と並列されている場合である。この類型には課室長級と混じって記載されている通商金融交渉官¹⁶³が挙げられる。

¹⁵⁹ 環境省「環境省組織令の一部を改正する政令の閣議決定について」（2017 年 6 月 27 日）（<https://www.env.go.jp/press/104202.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）

¹⁶⁰ 総務省「幹部名簿（課長級以上）」（2024 年 11 月 13 日）（https://www.soumu.go.jp/main_content/000971097.pdf, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）を確認すると、行政管理局長から 1 段下がって役職名の記述が始まっており、課長級はさらに 1 段下がっている。

¹⁶¹ 観光庁「国土交通省観光庁組織図」（2024 年 3 月 22 日）（<https://www.mlit.go.jp/kankocho/content/001732291.pdf>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）を確認すると、次長、審議官と同じ高さで表記されている。

¹⁶² 農林水産省「農林水産省幹部職員名簿」（2024 年 11 月 13 日）（<https://www.maff.go.jp/j/org/who/meibo/241114.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）を確認すると、指定職俸給表適用職員とそのほかで改行がなされており、指定職俸給表適用職員と同じ塊に記載されている。

¹⁶³ 経産省・前掲注 158)

また、局の名簿の末尾に記載されているケースも存在する。国土交通省本省の3ポストは全て各局、政策統括官組織の末尾に記載され、審議官とは異なり、課長級と同じ段落で記載されている¹⁶⁴。

以上のように幹部名簿等の掲載を類型化したことだけでは必ずしも明確に各府省におけるポストの位置づけは明確にはわからない。しかしながら掲載方法が前述のように多様であることや、内閣府¹⁶⁵や財務省¹⁶⁶をはじめ、専門スタッフ職4級の職員を幹部名簿に掲載していない府省庁があるなど、各府省庁の専門スタッフ職4級に対する対応の違いを浮き彫りにすることには貢献すると考える。最後の点に関しては、各省によって「幹部」職員の範囲の認識に大きな違いがあることを示唆しているかもしれない。今後の幹部名簿への4級職の掲載の有無についても、その記載方法に加えて注目すべきであろう。

第五節 専門スタッフ職4級のキャリアパス

本節ではキャリアパスを整理し、それを分析したい。しかしながら紙面の都合上、膨大な人事データから分析できることの一部しか指摘できていない。後続の研究や、前節までの分析との関係でより重要と考える、専門スタッフ職4級への配置直前のポストや専門性に着目したキャリアパスの特性に絞って分析する。なお、断りのない場合は、データ集D群を参照しており、出典は当該資料に記載の通りである。

第一項 配置換え直前の公務におけるポスト

まず専門スタッフ職4級になる前の官職について整理するが、少なくない在職者が当該ポストに就く前に公務外のポストに就任している。例えば通商金融交渉官の中村正大氏や国際原子力技術特別研究官の舟木健太郎氏、八木雅浩氏は在職前の5年以上公務外に在職している（そのため3氏は今回の分析から除外している）。このような場合、公務内での最終ポストの職制上の段階を専門スタッフ職4級の直前の段階とは評価できないだろう。加えて、ライン職の職名ではない場合（調整官等）についても、職制上の段階を明確に把握することはできないため、限界があることを示しておく。

¹⁶⁴ 国土交通省「国土交通省幹部名簿（課長級以上）」（2024年11月14日）

（<https://www.mlit.go.jp/page/content/001842835.pdf>, 2025年3月31日最終閲覧）

¹⁶⁵ 内閣府「内閣府幹部名簿」（2024年11月21日）

（https://www.cao.go.jp/about/meibo/20241121_kanbumeibo.pdf, 2025年3月31日最終閲覧）

¹⁶⁶ 財務省「財務省幹部名簿」（2024年11月13日）

（https://www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/meiboR061113.pdf, 2025年3月31日最終閲覧）

図_三2を見ると、直前のポストは課長級から次官級まで存在し、4つもの職制上の段階の垣根を跨いでいることがわかる。最頻値は課長級であり、必ずしも局の筆頭課長であったり、長期間課長級に在職していない、もしくは公務外のポストを直前に経験していない場合も存在（詳しくはデータ集D群を参照）し、従って着任年齢、年次にも相当との開きがあるものと思われる¹⁶⁷。

なお、筆者の調査と整理では、飯田陽一氏を除くすべての専門スタッフ職4級の在職経験者は、3級からの昇格による就任ではなく、ライン職からの異動である¹⁶⁸。なお、飯田陽一氏は2015年8月から2023年4月まで専門スタッフ職3級の「情報通信政策総合研究官」¹⁶⁹に在任しており、2023年4月に4級（情報通信国際戦略特別交渉官）に昇格した（詳細はデータ集D群を参照）。

以上を鑑みると、飯田氏の事例は人勸が専門スタッフ職4級への就任を想定する2つ目の類型¹⁷⁰（「専門スタッフ職俸給表3級の官職にある程度長期間在職し、その間に高い実績を挙げるなどにより専門性の向上が認められる者」）であり、1つ目の類型（審議官級からの配転）への偏重と、課長級からの4級就任という当初は想定していなかった事態が生じている。

また非常に興味深い傾向として、省別やポスト別に直前の職制上の段階が固定的であるケースが存在する。例えば財務省は全ての在職者が審議官級を経ており、文科省や国交省

¹⁶⁷ 必ずしも大半の在職者の生年月日や在職年次が把握できていないことや、紙面の都合上、本稿では詳細の分析を行わない方針をとった。

¹⁶⁸ 中村正大氏は「貿易国際協力局通商金融・経済協力課通商金融戦略分析官」から「貿易国際協力局通商金融交渉官」に就任している。前者は課付、後者は局付のために専門スタッフ職3級から4級への昇格である可能性はあるが、前者の官職が専門スタッフ職3級であるのか、室長級の分掌官であるかについては判然としないため、本稿では飯田氏の例のみを昇格事例として取り扱った。

¹⁶⁹ 斎藤邦裕編『政官要覧 令和5年度秋号』818頁（政官要覧社、2024）では、前職を「情報流通行政局情報流通政策課情報通信政策総合研究官」としており、課付である。また、2011年までには職員録の表記法上、室長級以上の「国際交渉専門官」に就任している（出典はデータ集D群を参照）こと、「入省以来、一貫して国際畑。現在の肩書の「特別交渉官」は、飯田さんが仕事を継続できるようにつくった、唯一無二の役職だ」と、新聞記事（「（いま聞く）飯田陽一さん 総務省特別交渉官 AIのルール、国際交渉の極意は＝訂正・おわびあり」（2024年8月24日16時30分）（朝日新聞デジタル、2024年12月1日最終閲覧））において紹介されることから、飯田氏の前職は専門スタッフ職3級であると判断した。

¹⁷⁰ 専門スタッフ職4級への就任を想定する2つの類型については 人事院・前掲注59 18頁を参照されたい。

はいずれの職員も審議官級の公務ポストへの経験がないまま、4級に着任している。「統計高度利用特別研究官」は二代続けて統計局長在職経験者が在職しており、「国際食料情報特別分析官」については、二代続けて官房審議官在職経験者が在職している。今後の在職のキャリアパスに注目したい。人事管理の法則性が現れる府省庁やポストがある中で、厚労省のように、課長級、審議官級、局長級¹⁷¹と非常に幅広い職制上の段階が異なる例も確認できた。

以上に示した人事管理慣行が形成されている可能性のみならず、もう一点、専門スタッフ職4級の配置に関して、職制上の段階に係る法則性を見い出すことができる。それは初代就任者が続く就任者に比較してより上位の職制上の段階にある傾向である。図_三2における20ポスト中、6ポストが、その傾向があり、そのうち、業務改革特別研究官と国際統計交渉官、原子力規制特別国際交渉官は過去に「属人型」の機構創設があり、近年にポストの交代が生じていることから、属人型の機構創設を経たポストは続く就任者の職制上の段階が比較的に低くなる関係性にあるかもしれない。このことは初代就任者に対して既存の専門スタッフ職（3級）より高位の専門スタッフ職を用意する必要性を示すかものかもしれない。実際に上記ポストの就任者は、就任前後の基本給を執筆現在の俸給表により比較すると懸隔の観がある。

表_三5 属人型機構創設に係る初任者が受けていた指定職俸給額と配置換え後の俸給額の比較（筆者作成）

氏名	専スタ官職名（当時）	前職官職名	専スタ4級号俸	指定職各号俸
澤田稔一	電子政府特別研究官	サイバーセキュリティ・情報化審議官 ¹⁷²	624,800 円～ 698,000 円	772,000 円
千野雅人	国際統計交渉官	統計局局長 ¹⁷³		908,000 円
安井正也	原子力規制特別国際交渉官	原子力規制庁長官 ¹⁷⁴		1,038,000 円

¹⁷¹ 厚労省唯一の局長級官職の離任後に専門スタッフ職4級に就任した例として井上肇氏がいる。氏はデータ集D群注30により、国際保健福祉交渉官への就任前に新型コロナウイルス感染症対策推進室次長に就任しているが、当該室次長職は以下の資料から局長級職であることが分かる。

内閣人事局「管理職への任用状況等に関する公表について（令和2年度）」8頁（2020年12月24日）

¹⁷² 当該官職は指定職2号俸である。

指定職俸給表（令和6年度）18頁（2024年3月28日）

¹⁷³ 当該官職は指定職4号俸である。同上・18頁

¹⁷⁴ 当該官職は指定職6号俸である。同上・56頁

図_三 2 専門スタッフ職4級就任直前の公務における職制上の段階等（筆者作成）

府省庁	官職名	氏名	直前の職制上の段階等
内閣府	経済動向特別分析官	嶋田裕光	政策統括官
	経済動向特別分析官	小野稔	審議官級（指2）
	経済動向特別分析官	酒巻哲朗	審議官
総務省	電子政府特別研究官→業務改革特別研究官	澤田稔一	審議官
	業務改革特別研究官	大西一禎	局筆頭課長
	国際統計交渉官	千野雅人	統計局局長
	国際統計交渉官	清水誠	審議官級（指2）
	国際統計交渉官	小森敏也	審議官級（指2）
	統計高度利用特別研究官	佐伯修司	統計局局長
	統計高度利用特別研究官	井上卓	統計局局長
	情報通信国際戦略特別交渉官	飯田陽一	専スタ3級
外務省	安全保障情報特別研究官	島田順二	審議官
財務省	財政経済特別分析官	中村信行	審議官級（指2）
	財政経済特別分析官	栗原一福	審議官級（指3）
	財政経済特別分析官	佐藤宣之	審議官
	地域経済特別分析官	森山茂樹	審議官級（指2）
	地域経済特別分析官	中田悟	審議官級
	地域経済特別分析官	北浦修敏	審議官級
文科省	教育改革特別分析官	水田功	局筆頭課長
	教育改革特別分析官	梶山正司	課長級
厚労省	国際労働交渉官	麻田千穂子	課長級
	国際労働交渉官	本多則恵	審議官
	国際労働交渉官	福味恵	課長級
	国際労働交渉官	秋山伸一	課長
	国際労働交渉官	奥村英輝	課長級
	地域保健福祉施策特別分析官	藤原禎一	審議官級（指2）
	地域保健福祉施策特別分析官	佐々木裕介	局筆頭課長
	地域保健福祉施策特別分析官	度山徹	審議官
	地域保健福祉施策特別分析官	駒木賢司	局筆頭課長
	国際保健福祉交渉官	武井貞治	課長
	国際保健福祉交渉官	井上肇	局長級
	国際保健福祉交渉官	日下英司	課長級
	労働経済特別研究官	村松達也	課長級
	労働経済特別研究官	中井雅之	課長級
農水省	国際食料情報特別分析官	道野英司	審議官
	国際食料情報特別分析官	窪田修	審議官
国交省	国際交通特別交渉官	磯野正義	課長
	国際交通特別交渉官	山腰俊博	課長
	国際交通特別交渉官	三宅正寿	課長級
	国際交通特別交渉官	高橋徹	課長
	社会資本経済分析特別研究官	沓澤隆司	参事官
	社会資本経済分析特別研究官	小林正典	局筆頭課長
	統計政策特別研究官	長嶺行信	課長級
観光庁	観光政策特別研究交渉官	榎本通也	課長級
	観光政策特別研究交渉官	村上強志	課長
環境省	特別国際交渉官	瀬田恵子	審議官
	特別国際交渉官	小川眞佐子	課長
原規庁	原子力規制特別国際交渉官	安井正也	次官級（指6）
	原子力規制特別国際交渉官	櫻田道夫	局長級（指4）

第二項 キャリアパスの特徴

最後にキャリアパスの特徴を整理したい。本稿では専門性の類型やその発揮、在職経験の観点からこれまでのキャリアパスにおいて、専門性の高いポストへの在任経験及び在職期間の長さ、それらを発揮するための4級在職期間を中心に次のような3つの類型を浮かび上がらせた。

第一款 研究型

府省庁が附属機関として有している研究機関や、関係する研究機関¹⁷⁵に所属した経験がある職員が専門スタッフ職4級に就任する事例である。具体的には経済動向特別研究官は、全員内閣府の経済社会総合研究所において「総括政策研究官¹⁷⁶」（審議官級）を経験している。さらに、三氏は実際に複数の論文を執筆している¹⁷⁷。一方で、財務省の2ポストに在職経験がある6名については、財務総合研究所において研究職員として在職するキャリアパスを歩んでおらず、研究官型ではないこともあり、経産省通商政策局付通商金融交渉官も独立行政法人経済産業研究所には所属経験がない。しかし、財務省において専門スタッフ職4級に在職する場合は少なくとも5名が財務総合研究所特別研究官を併任している。

出身官庁の関係研究機関以外での研究を行っている例も存在する。国土交通省総合政策局付の「社会資本経済分析特別研究官」に在職経験のある二名は、共に独立行政法人経済

¹⁷⁵ 具体的な独立行政法人や国立研究開発法人については、以下を参照

総務省「独立行政法人一覧」（2024年4月1日）

（https://www.soumu.go.jp/main_content/000938148.pdf, 2025年3月31日最終閲覧）

¹⁷⁶ 内閣府本府組織規則（平成13年内閣府令第1号）第20条規定。審議官級、指定職であるが、管理業務のみならず、研究を行う（同条第2項）。

¹⁷⁷ 嶋田裕光氏について。

大阪経済法科大学「嶋田裕光教授」（<https://www.keiho-u.ac.jp/faculty/teacher/shimada-h.html>, 2025年3月31日最終閲覧）

小野稔氏について。

内閣府「経済分析」（https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/bun/bun_all.html, 2025年3月31日最終閲覧）

酒巻哲朗氏について。

酒巻哲朗「東アジア諸国における地域格差と国土政策」開発金融研究所報29巻84-122頁（国際協力銀行開発金融研究所，2006）

酒巻哲朗ほか「インドの経済成長と産業構造」ESRI Research Note No.44（内閣府経済社会総合研究所，2019）

産業研究所での研究員である¹⁷⁸。なお、両者ともに国土交通省在職中に博士号を取得している¹⁷⁹。

研究官型にはほかにも大学等の研究機関に長期間在職した経験を持つ職員を同じ類型とみなすことができるだろう。例えば社会資本経済分析特別研究官の沓澤隆司氏は2005年から3年間、大阪大学の准教授を、2014年から4年間、政策研究大学院大学の教授を務めた後に、当該職に就任し、5年間在籍した¹⁸⁰。そのほか経済財政特別分析官の佐藤宣久氏は名古屋大学に3年間教授として在籍し、英国王立国際問題研究所の客員研究員を2年、2016年から現在に至るまで、専門スタッフや官房審議官在任中も含めて名古屋大学の客員教授を務め続けている¹⁸¹。

出身不要長の研究機関、他省庁の研究機関、外国の研究機関及び大学での在任経験がある職員も存在する。地域経済特別分析官に初めて就任した森山茂樹氏は、信州大学教授、内閣府不経済社会総合研究所総括研究官、専スタ在任時に財務省総合研究所特別研究官、ポストコロナ期にハーバード大学国際問題研究所客員研究員を歴任している¹⁸²。

¹⁷⁸ 沓澤隆司氏は、コンサルティングフェローとして在職していた。

独立行政法人経済産業研究所「過去の在籍者」(<https://www.rieti.go.jp/users/kutsuzawa-ryuji/>, 2025年3月31日最終閲覧)

小林正典氏は、コンサルティングフェローとして在職していた。

独立行政法人経済産業研究所「過去の在籍者」(<https://www.rieti.go.jp/users/kutsuzawa-ryuji/>, 2025年3月31日最終閲覧)

¹⁷⁹ 同上

¹⁸⁰ 沓澤隆司氏に関する詳しい学術経歴については以下を参照。

京都大学「職員一覧」(2024年5月10日)(https://law.kyoto-u.ac.jp/kyoin/list/kutsuzawa_ryuji/, 2025年3月31日最終閲覧)

¹⁸¹ 名古屋大学「教員紹介」(<https://www2.soec.nagoya-u.ac.jp/education/teacher/>, 2025年3月31日最終閲覧)

名古屋大学「第19回 グローバル人材のための国際情勢講座」(<https://www.phdpro.leading.nagoya-u.ac.jp/jpn/event/%E3%80%90%E3%83%81%E3%83%A9%E3%82%B7%E3%80%91%E7%AC%AC19%E5%9B%9E%E3%82%AF%E3%82%99%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%8F%E3%82%99%E3%83%AB%E4%BA%BA%E6%9D%90%20%E5%9B%BD%E9%9A%9B%E6%83%85%E5%8B%A2%E8%AC%9B%E5%BA%A7%2020190906.pdf>, 2025年3月31日最終閲覧)

¹⁸² 客員研究員については、以下を参照。その他についてはデータ集D群を参照。

森山茂樹「ハーバード大学研究生生活と社交ダンス部体験記」ファイナンス692号40-41頁(財務省, 2023年7月18日)

第二款 専門型

次に研究職の経験はないものの、特定の政策領域に長期間在職し続け、専門的知識や知見を有するようになったキャリアパスをもつタイプが存在する。観光政策特別研究交渉官の榎本通也氏は官民両方のフィールドにおいて 10 年以上の観光関係事務に従事していた¹⁸³。飯田陽一氏についても 15 年を超える情報通信政策に関する国際交渉経験があり、彼の専門性の高さから彼の専門性を公務内で生かすために情報通信国際戦略特別交渉官のポストが新設された¹⁸⁴。

なお、専門スタッフ職には原子力に関するポストがエネ庁及び原規庁に存在する。2011 年に発生した福島第一原子力発電所の事故も重なり、これら 2 つのポストの在職した職員が原子力災害対応を含めて 15 年を超える原子力関係業務に公務内外で活躍している。なお、氏名及び官職、名鑑に基づく学歴は以下である¹⁸⁵。原子力関係の技官については非常に高い専門性を生かした専門スタッフ職 4 級の運用がなされていることがわかる。

表_三 6 原子力関係の専門スタッフ職 4 級在職経験者における出身大学及び学部、学科
(筆者作成)

府省庁	専スタ官職名	氏名	出身大学・学部・学科
エネ庁	国際原子力技術 特別研究官	舟木健太郎	東京大学・工学部・原子力工学科
		八木雅浩	北海道大学・工学部・原子工学科
原規庁	原子力規制特別 国際交渉官	安井正也	京都大学・工学部・原子核工学科
		櫻田道夫	東京工業大学・工学部・原子力工学科

原子力関係の専門スタッフのみならず、統計官僚についてもその総務庁系、行政管理・評価分野の小森氏を除くと全員が統計行政においてほとんどのキャリア生活を送っていることが分かる。

¹⁸³ データ集 D 群及び以下の資料を参照。

BUSINESS KAGAWA「課題を前に広がるアイデア 国土交通省四国運輸局次長榎本通也さん」(2017 年 2 月 2 日) (<https://www.bk-web.jp/post.php?id=229>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧)

¹⁸⁴ 朝日新聞・前掲注 106)

¹⁸⁵ キャリアパスおよび出典の詳細はデータ集 D 群を参照。

これらの事例から「専門家」たる技官は専門スタッフ職4級との相性が良いようにも思われるが、技官の数の多い農林水産省や国土交通省では必ずしも技官のキャリアを歩んでいない4級職員が多い。このことは「農水 100 倍」「運輸 10 倍」¹⁸⁶の言説の傾向が高位の専門スタッフ職においても継続している可能性を示唆しているのではないか。

第三款 止まり木型

研究機関での在職経験や、長期的で高度な専門性や知見を有していることがキャリアパスのみから判断できないケースについては筆者の分析能力の限界を詫びるのみである。一方で、研究型や専門型の専門スタッフ職4級の在職経験者に共通することは在職期間が比較的長いということである。研究型には1年程度と短い者も存在するが、その前後において専門スタッフの身分以外で研究活動をしている場合があり、それを勘案すると長期的な研究活動がなされ、その一部として専門スタッフ職に就任したものと言えよう。

以上の分析視角を用いると研究経歴や長期的な専門性を明確には確認できず、かつ、専門スタッフ職の在職期間が短く、その前後のポストとの職務の関係性が薄い事例が数は少ないが存在する。それが止まり木型である。例えば国際労働交渉官には少なくとも室長級就任以後から専門スタッフ職への就任までの15年間に於いて海外勤務や国際系の部局に在職しておらず、4級在職期間が1年と短い例が存在する。

キャリアパスを総覧すると、止まり木型といえる4級職員は専門スタッフ職創設の当初の目的の一つである在職期間の延長という意味合いや、他のポストの関係で一時的にポストをあてがわれた性格が強い運用といえるだろう。もちろん室長級や課長級、もしくは審議官級等を経て、長期の公務経験により培われた見識と人脈、管理監督経験に裏打ちされた、単独もしくは共同の研究、分析、交渉は少なからぬ意味合いで、幹部職員の政策立案の補助を担う適格性がある場合はある。

なお、具体的なケースを見るとわかりやすい。清水誠氏は2017年8月から国連のアジア太平洋統計研修所副所長として活躍し、2022年の11月に総務省の国際統計交渉官に就任した。しかしながら年齢が59歳になった翌年3月には辞職している。また、同年4月には東京国際大学の教授に就任している。ここまでのキャリアパスの評価として、11月に国連から帰朝した氏が、新たな学期の始まりである4月の教職就任までの期間に、いわば止まり木として専門スタッフ職に在職した、若しくは定年までの期間の雇用保障として在

¹⁸⁶ この言説は入省時の事務官と技官の割合と、幹部職員に昇任するそれらの割合をかけた場合、技官が幹部職員に昇任する確率が事務官のおよそ100倍の競争率であるというものである。旧運輸省についても同様の定式から10倍の競争率の高さがあるとして技官の冷遇ぶりを端的に表す言説が存在している。事務官に対する技官の昇任事情についてまとめられている記述として近著なものでは以下を参照されたい。

真淵・前掲注59) 312-318頁

職した（椅子が用意された）と批判的に捉えることは不可能ではない。しかしながら氏は2017年に博士号を取得し、論文や講演等は100を優に超える統計の専門家である。短期間の在職であっても、氏が国内外、公務の内外で蓄積した知見を統計行政にもたらしたものは非常に大きい可能性がある。短期間の在職であることのみをもって、在職期間の延長といった批判的な論調を取ることは専門スタッフ職の趣旨からして全く妥当しないことは、氏の例より留意すべきである。

終章 専門スタッフ職４級の現在地と今後の検討課題

第一節 専門スタッフ職４級の現在地

第一項 前章の総括

まず第一節では、専門スタッフ職４級の分析に当たり、そのポストと就任した人物をいかに特定するかについて論じた。政府が公開している情報において、専門スタッフ職４級が言及されていないという訳ではない。しかしながら具体的なポストや就任した人物を明確にしたものは、先行研究を含めて存在しないこと、同時に、公開されている情報には必ずしも一貫性がないことを明らかにした。筆者による専門スタッフ職４級と考えるポストと就任者の特定結果が、必ずしも正しいとは言い切ることは出来ないが、多角的な情報を符合させることで、可能な限り正確な特定が可能になる枠組みを開発し、先行研究に資する提示ができたと考えている。

続く第二節では、専門スタッフ職４級のポストの創設とその配置について分析を試みた。ポストの設置には府省庁により堅調な増加傾向がみられる場合と、新たな設置が近年見られない場合があった。これは、各府省庁によって専門スタッフ職４級の活用事例の数に大きな差異が存在することを示している。この点については第四節において、府省庁によって専門スタッフ職４級の運用上の位置づけに差異が生じていると判明したことにも関係しているだろう。つまり、各府省庁によって、専門スタッフ職を活用するか否か、どの程度活用するかには、根本的に専門スタッフ職４級に対する事実上、現場上の認識の差異が存在するということである。その差異は課長級から次官級までもカウンターパートと位置付ける現実から明らかになった。

続いて在職者の切れ目ない就任が生じてない事例も少なからず存在していることも分かった。これは、ライン職が切れ目のない特定職への就任が当然視されることに反して、ポストに対して適切な人材の配置が要求される専門スタッフ職においては、これまでの公務員人事の分析視角とは異なり、切れ目のない配置こそ、その適切性を批判的に分析すべきことを明らかにした。また、長期在職者が存在することは審議官級である専門スタッフ職４級としてはライン職との比較で顕著な特徴であった。加えて長期在職者が存在したポストは初代就任者に多く、近年世代交代の様相を見せていることが分かった。これは、専門スタッフ職４級のポストの創設とその配置の性質を明らかにしただけでなく、新たな局面を迎える専門スタッフ職４級への注目の必要性を示した。

なお、長期間当該専スタポストが空席である場合においても、機構の廃止事例が存在しないため、スクラップアンドビルドの観点から機構運用上の評価を行いうることを指摘した。要するに、機構運用の適切性の判断は、空席期間の長さや切れ目なさの観点から判断することができる可能性を示唆した。

第三節では、専門スタッフ職の職務とキャリアパスにも明確な違いが存在している。長期間に及ぶ研究経験や専門的なキャリアパスに裏打ちされた研究、分析、交渉が行われて

いる。官職名はその3つが存在するが、実質的には調査研究、分析を行う研究型と分析型、それらに加えて交渉行為まで行う交渉型では所掌事務の範囲に大きな違いがあることが判明した。その一方で組織規則上の事務内容とキャリアパスには必ずしも重ならない事例の存在を発見した。例えば国際交渉経験がない、もしくは少ないものの職務内容には交渉型である事例がある。

これらを勘案すると、専門スタッフ職4級の運用としては、非常に専門性が高く、経験の深い人物の処遇のために新たなポストが新設され長期的な在職が行われやすい。長期在職者の後任や、比較的短期間のうちに在職者が変わるポストは、広範な所掌事務規定が置かれているため、必ずしも前任者と全く同一の専門性を有するキャリアパスでなくともその経験値や専門知を活かすことができている可能性がある。ただし、止まり木型に分類される事例の中には退職管理上の措置としての側面がぬぐい切れないものも存在した。要するにポストと就任者の適切性の判断は、これまでのキャリアパスの照会と極端な在職期間をもって判断することができる可能性を示唆した。このような分析視角をもって、機構創設及び配置を含む人事管理の実態が専門スタッフ職4級創設時の想定や、現在求められる役割を発揮しているかについて後続の研究によって詳しい考察が加えられることが望ましい。まだまだ本稿が提示する分析視角とそれに基づく考察はその試みの出発点でしかなく、一部でしかない。

第二項 近時の複線型人事の議論

次に最近の国家公務員に関する複線型人事の議論を追うことで、現在、そして言語の専門スタッフ職4級に求められる役割やその果たし方について考える際の材料にしたい。

第一款 メンバーシップ型とジョブ型

複線型人事を行う上では、現在の国家公務員の人事管理制度の根底にあるメンバーシップ型雇用と昇進システムが障壁となる。前述のように、複線型人事におけるスタッフ職は、特定の専門性や経験を生かした「職務」いわば「ジョブ」に着目した制度である。したがってジョブ型の人事慣行をメンバーシップ型の大河から支川を伸ばすにはどのようにすべきかについては重要な議論である。ここでは人事院事務総局審議官の植村隆生氏の近時の論考をもとにジョブ型雇用の可能性をまとめておく¹⁸⁷。

氏は幾度と重ねられた国家公務員法の改正に触れつつ、目下では人材確保の観点からジョブ型雇用の採用が必要とされるとしている。それはキャリアを自ら選んでいくキャリア志向や、自己の専門性をもち、それを発揮できる働き方をもとめる学生のニーズをくみ取

¹⁸⁷ 植村隆生「国家公務員制度とジョブ型 vs メンバーシップ型」HRM 研究会編『ジョブ型 vs メンバーシップ型』160-201 頁（中央経済社、2022）

るためである。加えて任期付き職員や交流採用、経験者採用制度がすでに整備されていることに触れ、こうした在野の有為な人材をその専門性を生かした働き方を公務において実現するには、ジョブ型の雇用制度が必要不可欠という訳である。デジタル庁が離職者の再雇用制度を含む回転ドア方式を含めて、これらの制度を活用した人事制度、組織運用をしていることにも触れている。高い使命感と忠誠心を持った行政の専門家の必要性は薄れていない一方で、中途退職者の増加と民間人材の中途採用の堅調な増加に対応した人事管理システムが重要となることは指摘の通り、事実であろう。

氏の指摘のように、「ジョブ」を中心とした働き方の需要が高まる中で、メンバーシップ型とのバランスを取りつつ、職務給の性質の低い働き方を入れ込んでいくことは専門スタッフ職のみならず今後の改革トレンドとなるだろう。

第二款 複線型人事としての専門スタッフ職４級の議論

次に近時の複線型人事の議論における専門スタッフ職４級の取り扱いを確認しておく。2023年12月に行われた第3回人事行政諮問会議では「処遇を含めた、戦略的人材確保の在り方」が議題となった。そこでは職階性の挫折を経て職能給的性格の人事管理になっていることを指摘し、採用競争力の高い企業が職務給を厳格に運用していることから魅力的な職場にする一つの手立てとしても「ジョブ」中心の人事管理となっていくとの論調であった。当日の事務局による資料にも、昇進ルートの一つとして専門スタッフ職が記載され¹⁸⁸、職能的な要素が小さい職員類型として特定任期付職員と共に指定職や専門スタッフ職俸給表適用職員が説明されている¹⁸⁹。

また、機構定員査定の方針となる「内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費の配分方針」と、政府全体の人事管理方針を定めた「人事管理運営方針」において、変化が見られた。まず機構の要求については、平成29年の４級創設前夜には、「特定の行政分野においては、総合的・戦略的な意思決定を幹部職員が迅速に行えるよう高度専門人材がスタッフとして支える体制を一層強力に構築することが必要となっていることも念頭に置くこと」とされ¹⁹⁰、翌年「極めて高度の専門性を有する人材が必要とされる特定の行政分野において、高位の専門スタッフ職の活用を図る必要がある場合には、行政組織の膨張抑制に留意しつつ、真に必要なものについて要求を行う」となり¹⁹¹、翌年以降は、「特に、極めて高度の専門性を有する人材が必要とされる特定の行政分野においては、行政組

¹⁸⁸ 人事院・前掲注123)

¹⁸⁹ 同上・45頁

¹⁹⁰ 内閣人事局「平成29年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」(2016年8月2日)

¹⁹¹ 内閣人事局「平成30年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」(2017年7月20日)

職の膨張抑制に留意しつつ、高位の専門スタッフ職の要求を行う」との文言に変更され¹⁹²、今に至るまで続いている。

さらに令和2年より、「専門性を涵(かん)養・発揮する機会の確保に配慮し、複線型キャリアパスの確立を進める」との文言が入り、「専門スタッフ職制度も活用して、特定の行政分野における高度の専門性を有する人材の計画的な育成を行うとともに、当該分野に長年従事し高度の専門性を有する人材を有効に活用する。」方針になった¹⁹³。

このように、目下の人材確保と職務給的人事制度への改革と、専門スタッフ職4級創設が決まって以来続いている専門性を涵養し、発揮する複線型人事の流れの中に現在の人事管理制度は位置づけられるのだ。

第三項 制度レビューの緊要性——世論の関心への接近

第一款 専門スタッフ職を打診された国家公務員の実態

前章までの分析では、ライン職から専門スタッフ職に「乗り換え」る際の事情についてはデータからは明らかにできていなかった。一度、データの分析から離れて、ライン職から専門スタッフ職への「乗り換え」を打診された国家公務員の声を確認したい。

官僚制、特に幹部公務員の行動様式について着目した著書の多いジャーナリスト岸宣仁氏¹⁹⁴による近著¹⁹⁵には、このような記述がある。

「出世コースから外れたスタッフ職で残るか、どこかへ天下るか二つに一つしかありません。」¹⁹⁶

「今度の人事で退官してもらうが、君には二つの選択肢がある。一つは（ラインから外れて）スタッフ職として残るか、民間企業に第二の就職先を探すか。まずどちらを取るか決めてほしい」「ここで言う『スタッフ職』とは例えば『中小企業庁〇〇研究官』など、調査研究を主な業務にした専門職を指す」¹⁹⁷

¹⁹² 内閣人事局「平成31年度内閣の重要課題を推進するための体制整備及び人件費予算の配分の方針」（2018年7月10日）

¹⁹³ 内閣人事局「令和2年度における人事管理運営方針」（2020年3月31日）

¹⁹⁴ 岸宣仁『財務官僚の出世と人事』（文藝春秋、2010）

岸宣仁『キャリア官僚 採用・人事のからくり 激変する「出世レース」』（中央公論新社、2015）など

¹⁹⁵ 岸宣仁『事務次官という謎——霞が関の出世と人事』（中央公論新社、2023）

¹⁹⁶ 同上・168頁

¹⁹⁷ 同上・169-170頁

「『スタッフ職で残るより、民間企業に出るほうがいい』と決めていた」¹⁹⁸

ここにはこれまで学術的にも論じられてこなかった、世論の論点になることもなかった、データからは分からなかった専門スタッフ職に対する受け止めがある。これらは氏の財務省中堅幹部（1文章目）と「局長一步手前の経産キャリア」が語った「肩たたき」の一部始終における官房長の発言（2文章目及び3文章目）として記述されている。必ずしもこれが審議官級職員による専門スタッフ職（4級）の受け止めを代弁しているとはまでは言えないが、魅力的、積極的に選択される選択肢ではないと判断せざるを言えない記述であろう。

第二款 専門スタッフ職と共に仕事を行う国家公務員の目線

次に、専門スタッフ職に接する国家公務員の目線から見た専門スタッフ職を紹介したい。若手の国家公務員に対する NHK の取材¹⁹⁹において、「『〇〇分析官』や『××戦略官』『□□調整官』など、10 年前には無かったポスト」として専門スタッフ職への言及がある。これらの官職は必ずしも 4 級職を含んでいないが、これらは人事院が実際に設置されたポストとして公開している官職名と合致する²⁰⁰。また、「部下はいない」点についても、専門スタッフ職の特徴に符合している。

「周りがどんなに忙しくしていても大した仕事をせず、ただ座っているようにしか見えない年配の職員がいるんです。もちろん全員ではないですが、『〇〇官』とか、名称はカッコイイ役職の人の中にです。私の直属の上司ではないというか、そもそもその人に部下はいないんだけど、仕事は振ってくるので困ります」²⁰¹

「私も、上司でもない離れ小島の席の中堅幹部に、仕事に介入されて困ることはありましたね。プライドが高い官僚はどんなポジションにいても、『権限欲』『決定欲』とでもいうのか、政策の意思決定プロセスに入りたいという願望が強いんですよ。多角的に意見をもらうのは悪いことではないんですが、存在感を示したいがためにダメ出ししてい

¹⁹⁸ 同上・170 頁

¹⁹⁹ NHK NEWS WEB「40 歳以上が多すぎ？～官僚組織の『逆ピラミッド』」（2020 年 9 月 18 日 9 時 23 分 25 秒）

（https://www3.nhk.or.jp/news/special/kasumigaseki/article/article_190522.html, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）

²⁰⁰ 人事院「各府省における専門スタッフ職ポストの設置状況」（2008 年 10 月 1 日）

²⁰¹ NHK NEWS WEB・前掲注 199)

るとしか思えないこともある。現場からすると、決裁書にはんこを押してもらって『スタンプリング』の欄が増えて、仕事のスピードが遅くなるだけ。若手は決裁のための省内の根回しに時間を奪われ、モチベーションが下がる。」²⁰²

これらの若手職員の声に鑑みると、専門スタッフ職が、公務の内部において、その処遇と活用方法に活路を見いだせていない、または人間関係上の問題が生じていることが指摘できる。これは専門性雄必要とする職務の前にポストがあり、専門人材の活用という制度趣旨から外れている可能性が指摘できるほか、ライン職との関係性や、複線型人事と人間関係論、適切なポストと人材の配置について議論が必要であることがうかがえる。

第三款 （高位の）専門スタッフ職の客観的合理的存在意義と公務員バッシング

次に専門スタッフ職の存在意義について国民への説明責任の側面から制度レビューの必要性を述べたい。前款まで専門スタッフ職に対する言及のように、これまで世間に露出してこなかった専門スタッフ職が様々な人々の目に触れるようになるにつれて、以前のような「省内天下り」のような批判や、人件費の視点からの費用対効果の厳しい目線に晒されるだろう。なお、そのほかの批判が予想される点として、専門スタッフ職4級の高い職制上の段階と長期在職性がある。「キャリア」や「官僚」のもつ特権性や権柄性は、その役職が高ければ高いほど指摘されやすい。高級ポストの長期在職に関する批判は枚挙にいとまがない²⁰³。実際に局長級や次官級に長期在職した際に批判をされた²⁰⁴後に専門スタッフ職4級に長期在職した職員が存在する。スタッフ職の実像が未だどの界限においても不明瞭であることから、専スタへの配転後に同様の批判は観測されないが、世論の関心の高まりと、専門スタッフ職に関する情報公開、研究、論説が増加すると、専門スタッフ職の長期在職には、その必要性や顕著な活躍事例が理解されない場合、批判の尾を切ることは困難を極める。また、自明の事実として専門スタッフ職4級の収入は低くないものであることから、公務員バッシングの対象となることは容易に想像ができる。

本研究の調査の限界や先行研究の乏しさからもわかるように、未だ実態が分からない現状において、ブラックボックス体質からの脱却だけでなく、これら批判に客観的合理的な根拠に基づく応答ができるように準備することは、対応が急がれる。具体的には次のような視点から専門スタッフ職の存在意義を客観的合理的に説明できる必要がある。それはinputとoutputの合理性である。つまり、総人件費に対して専門スタッフ職にあてがう予算がその職務の成果に対して合理的であるかである。また、それを公務内で行わせること

²⁰² 同上

²⁰³ 日経速報ニュースアーカイブ「加速する官僚の「政治任用」 菅首相のなし崩し人事」（2021年3月16日）等 特に第二次安倍政権期の官邸官僚への長期在職批判は多い。

²⁰⁴ 選択出版株式会社『選択 2019年3月号』（選択出版、2019）89-90頁

にどのような合理的な利点があるのかである。「官邸人事」において幹部人事の是非が問われたように、「幹部相当職のスペシャリスト」についても、そのポストの存在と配置には合理的な説明が必要である。

公務員批判は必ずしも公務の側からして合理的な説明や解決を図ることは容易ではない。一度疑念の目を向けられてしまうと反証、反論の有効性が薄れてしまう。4級を含む高位の専門スタッフ職制度の趣旨が妥当し、今もなお必要とされ、より重要性が増すのであればこそ制度のレビューは急がれるだろう。

第二節 今後の検討課題とその分析視角

本稿による幹部国家公務員の複線型人事に関する初めての取り組みとして専門スタッフ職4級に着目した整理分析を本稿が初めて行ったわけであるが、本稿の各所に記したように、制度自体やその沿革、運用面の実態把握と考察にはまだまだ広い余地が残されている。その中でも本稿と、筆者の問題意識に従って今後の分析の視角をまとめる。

第一項 理論的分析の補完——一章との関係

本稿一章との関係において、関係する給与や法的規定が非常に多岐にわたり、職能給的性質の薄い人事管理という近似の議論の傾向との関係を把握した上での複線型人事の分析は時を追うごとと論究すべき範囲は広がり続けている。このような中で、まずは官職の位置づけを把握するうえで最も重要な給与上の位置づけに着目すべきであると考ええる。具体的にはいわゆる専門スタッフ訴訟²⁰⁵の分析が必要であろう。専門スタッフ職への配置転換について裁量権の乱用や特別支給額の支払いを求めたものである。スタッフへの配転の不利性が争われていることから、専門スタッフ職とライン職に関する司法的な判断を得ることができ、給与上の手当に関しても知見を得ることができるだろう。

また、給与上の制度設計については、専門スタッフ職3級における専門スタッフ職調整手当と行政職及び、専門スタッフ職4級の俸給制度の関係を整理し、分析する必要がある。さらには専門スタッフ職4級の需給号俸の分析により、より詳細なライン職と専門スタッフ職の制度上の考察が可能になるだろう。これらの分析は以下で述べる専門スタッフ職の政策形成や複線型人事における運用実態との関係に密接に関係する。

第二項 専門スタッフ職の政策形成過程の探求——第二章との関係

本稿では第二章において本制度の政策形成過程の概要を説明した。しかしながら本制度に関する文献や、議論の所在は必ずしも明確ではなく、議論の分析を深めることのみならず、議論の行われた場所についてもさらなる調査が必要となる。特に複線型人事との関係

²⁰⁵ 東京地判平成25年1月23日（LEX/DB 文献番号 25500224）

では、行政改革会議のみならず、そのほかの再就職政策に関する議論も把握することが、現状の専門スタッフ職4級の創設及び運用実態に照らして有用であろう。

第三項 さらなる実態把握の探求——第三章との関係

淵源的、理論的な分析も政治学的、法的な側面な側面から求められるが、専門スタッフ職4級自体の特定はいずれの分析を行うにあたっても重要であろう。本稿は筆者独自の確定方法により、専門スタッフ職4級と考えられる官職を選定して、整理と若干の分類を基礎にした分析を行った。後続の研究では、第一に専門スタッフ職4級のポストを確定させることが重要だろう。そのうえで本稿が提示した分類、分析視角を用いつつ、実際の人事管理運用の実態にも迫る必要がある。

より具体的に本稿が分析できなかった視点を挙げておくと、まず事務官と技官の視点であろう。グループ型採用、昇進が続く中で、本稿では原子力系技官や統計技官のポストについては一定の方向性を示した。しかしながら例えば医学の領域については分析しきることができなかったし、同一省内における複数の技官グループについてそれぞれ詳細に言及することは出来なかった。また、特に4級職の職員の座席配置についても研究の余地がある。複線型人事管理の草創期においても噴出した人間関係の課題は、若手行政官の不満として現実に姿を現していることが分かった（第二章第一節第三項及び本章第一節第三項第二款を参照）。専門スタッフ職の執務状況を（例えば個室であるのか、部屋の配置はどのようなものか）分析することは、半世紀にわたる課題の振り返りとして不可欠であろう。加えて、在職年次や年齢についても紙面の都合上、把握できなかった。続いて学位の別である。一部博士号の取得者については言及したが、そのような視点ですべての在職者を分析すること、修士の学位や専門職学位についても検討の余地がある。当然ではあるが、一定の分析枠組みの構築後、専門スタッフ職への在職者の専門性や適任性についても批判的な議論を行うことは学術的に不可欠ある。また、そのポストの前後における専門性を発揮して活躍した事例についても同様であろう。加えて専スタ就任時の年齢や、離任後のキャリアについて分析することは、複線型人事の運用姿勢を理解する上で必須であろう。以上の点は未だ10年の年月を経たない専門スタッフ職4級の運用実績の蓄積を待ちつつ、絶え間ない分析が求められると確信している。

第四項 比較分析

以上の項では本稿の分析をいかに加速させ、深化させるかについて中心的に論じてきたが、本稿がまったく触れることができなかった分野も存在する。それは海外や地方公共団体の公務員制度との比較分析である。海外においては政治任用と資格任用制の違いがある

のみならず、幹部職員の公募制が存在する。ライン職とスタッフ職という二元的な視角にとらわれない分析を試みたい²⁰⁶。

また、地方公務員制度においては国よりも先進的により、積極的に複線型人事を採用して活用しようとしている動きがある²⁰⁷。それは地方公務の場こそが、より少子高齢化や人手不足、ストリートレベルの政策需要の増大に直面しているからである²⁰⁸。これは志望者が激減し、中途退職者が増える国家公務員についても将来同様の問題を抱えることになる。

公務外の有為な人材を公務内に移植する²⁰⁹ことや、今後も延び続ける定年に対応するため、ますます難くなる再就職への対応策としてだけでなく、公務内の有為な専門性・知見を持つ人材の活用策としてぜひとも専門スタッフ職がその必要性を見出されることを願い、本稿がその学術的な一助になることができたのであれば、筆者の野心的な試みの一里を進んだことの証明と言えよう。

²⁰⁶ 海外の複線型、多線型の人事管理についての先行研究としては国家公務員制度と地方公務員制度について以下に一つずつ挙げる。

西村美香「資格任用制度の再考：シンガポール公務員制度の事例から」成蹊法学 80 巻 332-368 頁、81 巻 195-226 頁

浦上哲朗「ニューヨーク州の公務員制度」「米国における地方公務員制度」55-113 頁（財団法人自治体国際化協会、2022）

²⁰⁷ 具体的には以下のような自治体の事例がある。

新井栄三＝荒川創太「行政改革運営のなかで、昇任選考制度や複線型人事制度を導入」ビジネス・レーバー・トレンド 2014 年 9 月号 36-41 頁（労働政策研究・研修機構、2014）
枚方市「複線型人事制度の概要」総務省「地方公共団体における人材育成・能力開発に関する研究会（第 1 回）資料」（2019 年 6 月 27 日）

²⁰⁸ 地方公務は課題の先進性のみならず、独自の人事システムの改革が実施できる素地が広いことも再確認すべきである。稲継裕昭『自治体の人事システム改革』（ぎょうせい、2006）についても参照されたい。

²⁰⁹ 佐藤・前掲注 21）93-95 頁

によれば、転職者は「ライン管理職」につく確率が低い一方で、「管理職相当専門職」における昇進において内部昇進者との比較で不利ではないとされる。今後、国家公務員における中途採用が増加した場合に、専門スタッフ職として採用され、その中で昇進（昇格）する可能性が考えられるとの示唆を先行研究から得ることができるかもしれない。

第三節 さらに論究における針路

第一項 後続の研究が直面する困難

前節では未だ残されている分析の視角を示した。今後のさらなる高度な考察のためにはどのような方法が考えられるのか述べておく。法的、制度の沿革的な調査については、逐条解説や以上で述べたものを含む判例の分析、公務員制度全体、雇用労働政策や人事管理、組織管理についても視野を広げた議論の追跡が必要になるだろう。

今後の研究における最も大きな課題は、本稿より慎重に複線型人事管理の実態に迫る方法の模索である。幹部職員への任用状況のように、明確な公開情報が非常に限られ、専門スタッフ職であるかどうかや、その級の判断はさらに困難を極める。また、ライン職、スタッフ職、スペシャリスト職といった人事系統に関する統一的な定義がない中で、分析を試みることに難しさがある。また、専門スタッフ職を含む100年を超える岩盤たる「主線」のキャリアパスから外れた場合の人事制度については、その人事管理の性質上、心理的に立ち入りにくい事象である。社会科学的現象である以上に、生涯の期間のおよそ半分を占める職業人人生の総決算的な現象に、覚めた、冷めた態度で臨むことの難しさは後続の研究においても付きまとうだろう。

そのほかの研究に係る難しさに属人的、属組織的な背景の影響がある。実際に組織を知る人物による分析に当たっては、解像度の高さと引き換えにその影響を受け、客観的な分析が難しくなることは明白であるが、同時に新たに組織の外から論究を試みる者にとっても、その視野の取り方に偏りが生じることにより、合理的な考察が難しくなることにも留意が必要である。これらの困難性に近接する学術的な困難性を指摘しておきたい。それは既存の行政学的な研究の積み重ねによって形成されてきた分析視角に拘泥しすぎないことである。つまりこれまでのキャリア官僚、幹部官僚、コアエグゼクティブの視角にとらわれない分析を試みていくことが、世紀を二度もまたいだ日本の近代官僚制の新たな人事制度への分析を試みる者としての態度であると考え。幅広い先行研究や近接する研究領域を含めた総合的俯瞰的な複線型の日本の未来の人事管理、ひいては国家公務員制度全体に対する研究となるように努めていきたい。

第二項 幹部国家公務員の複線型人事研究がもたらすもの

なお、以上の野心的な調査の試みとその整理分析結果が社会にもたらすものは、今後の論究の余地とその視角、そして学術的な後続研究の礎を築くことに留まらない。筆者は本稿の分析を通して、国家公務員の複線型人事における専門スタッフ職4級について「専門性の公務内最大動員システム」であることを広く社会に提示したい。その意味するところは、次の二つがある。

第一に、これまで専門性を前面に生かせるポストが高位の職制上の段階で存在していなかった中で、キャリアの終盤においても比較的高い待遇をもって専門的な職務に専従することを可能になったことから、属公務的な専門性を公務内で発揮させるシステムであると

いうことである。公務外における公務で培った専門性を発揮する場合は、確かに以前から存在した（本稿第一章第三項を参照）。しかしながら専門性を発揮する上で必要な立場や環境要因は、公務外では公務自身を持つ特殊性から限界がある。これは「研究」「分析」「交渉」のいずれも当てはまるだろう。さらに、前述の岸による聞き取りから分かった、専門スタッフ職が忌避される現状を、待遇の面から改善することのできるシステム設計であると評価もできる。もちろんさらに高位の職制上の段階に相当する処遇についても検討の余地が残されている。

第二に、ジェネラリストではなく、スペシャリストとしてキャリアを形成することを容易にしたシステムであるということである。村松は各省間の競争により、行政が利用できるリソースを最大限に用いることが可能になったと述べている²¹⁰。これが行政リソースの「最大動員システム」である。そしてこの効用はセクショナリズムの弊害をもたらした。専門スタッフ職制度は、その専門性をライン以外において磨いて高める制度として未だ機能していない現状（本稿第三章第五節第一項を参照）であると判明したが、スペシャリストとしての専門性を各専門分野で競争させることを昇進システムとして可能にした。結果論的に専門性の高い人材を処遇する制度としてだけではなく、計画的に専門性を向上させることで、自律的なキャリアパスの実現と、高度化する行政課題に対応できる専門性を有する公務組織の実現が可能になると考える²¹¹。

本稿がこの視点による複線型人事の政策思料、議論の一助になれば幸いである。

²¹⁰ 村松岐夫『日本の行政——活動型官僚の変貌』第一章-第三章（中央公論社、1994）

²¹¹ 実際に前述のインタビューに答えた人事部局の職員も次のような発言をしている。
NHK NEWS WEB・前掲注 199)

「総合職だからといって、みんなが同じトラックを走らなくてもいいでしょう。今の霞が関には組織としてのキャリアビジョンがないから、ある人事異動がその人に何を期待して決まったものなのか、上司から本人に説明することがほとんどない。そんなことから、年配になって取って付けたような役職名を与えられるだけで、生かされない人材が増えてしまう。そんな上の様子を見て若手が不安を抱くのは当然です。本人の希望と、組織が期待する人材像をすり合わせるような仕組みを作るべきなんです」

謝辞

本稿の脱稿は、非常に多くの方のご助言を賜ることなしに至ることはなかったと確信している。私の研究指針や論究の核心が揺らぐ中で、指導教官を筆頭に、学术界、官界、大学院における非常に聡明な皆様より、幾度ものご指導ご助言の機会に預かったことは、筆者の最も幸運なことであり、感謝するところである。次の皆様には特段の感謝を申し上げたい。この厚誼に応えることのできるよう、今後とも研究を続けていく所存である。

鈴木東京大学公共政策大学院教授、中澤東京大学公共政策大学院特任准教授、牧原東京大学先端科学技術研究センター教授、度山徹東北大学公共政策大学院教授（元厚生労働省地域保健福祉施策特別分析官）、嶋田京都大学公共政策大学院教授（元人事院人材局審議官）、植村人事院事務総局審議官、山内総務省行政管理局副管理官、谷口前総務省行政管理局副管理官、廣田前デジタル庁参事官補佐、東京大学公共政策大学院すずかんゼミのみなさま（特に白石さん、松原さん、大岩さん、PwCの皆様）、同大学院坂倉さん、京都大学公共政策大学院石原さん。

データ集

以下の A 群～E 群のデータ集はすべて筆者が作成したものである。参照文献は各群に示している。

A 群 各ポストの法的事項要覧（官職名、所属部局、設置日、根拠法令）²¹²（筆者作成）

府省庁名	官職名	所属部局	設置日	根拠法令
内閣府	経済動向特別分析官	政策統括官付	2021年 4 月 1 日（令和 3 年内閣府令第27号）	内閣府本府組織規則第 8 条第 2 項
総務省	電子政府特別研究官	行政管理局付	2018年 7 月20日（平成30年総務省令第43号）	総務省組織規則17条
総務省	業務改革特別研究官	行政管理局付	2021年 9 月 1 日（令和 3 年総務省令第88号）	総務省組織規則17条
総務省	国際統計交渉官	政策統括官付	2019年 7 月 1 日（令和元年総務省令第20号）	総務省組織規則75条
総務省	統計高度利用特別研究官	統計局付	2021年 4 月 1 日（令和 3 年総務省令第38号）	総務省組織規則74条の 2
総務省	情報通信国際戦略特別交渉官	国際戦略局付	2023年 4 月 1 日（令和 5 年総務省令第27号）	総務省組織規則43条
外務省	安全保障情報特別研究官	国際情報統括官付	2017年 4 月 1 日（平成29年外務省令第6号）	外務省組織規則49条
財務省	財政経済特別研究官	大臣官房付	2020年 7 月 1 日（令和 2 年財務省令第57号）	財務省組織規則第 1 条
財務省	地域経済特別分析官	大臣官房付	2021年 7 月10日（令和 3 年財務省令第53号）	財務省組織規則第 1 条
文科省	教育改革特別分析官	大臣官房付	2022年 4 月 1 日（令和 4 年文部科学省令第10号）	文部科学省組織規則第 1 条
厚労省	国際労働交渉官	大臣官房付	2018年 7 月31日（平成30年厚生労働省令第98号）	厚生労働省組織規則第 1 条 5 項
厚労省	地域保健福祉施策特別分析官	大臣官房付	2019年 4 月 1 日（平成31年厚生労働省令第58号）	厚生労働省組織規則第 1 条 3 項
厚労省	国際保健福祉交渉官	大臣官房付	2020年 8 月 7 日（令和 2 年厚生労働省令第148号）	厚生労働省組織規則第 1 条 4 項
厚労省	労働経済特別研究官	政策統括官付	2021年 9 月14日（令和 3 年厚生労働省令第153号）	厚生労働省組織規則第74条
農水省	国際食料情報特別分析官	大臣官房付	2022年 4 月 1 日（令和 4 年農林水産省令第24号）	農林水産省組織規則第 1 条
経産省	通商金融交渉官	大臣官房付	2017年 4 月 1 日（平成29年経済産業省令第35号）	経済産業省組織規則第 5 条の 2
エネ庁	国際原子力技術特別研究官	長官官房付	2019年 7 月 1 日（令和元年経済産業省令第18号）	経済産業省組織規則第255条
国土省	国際交通特別交渉官	国際統括官付	2017年 7 月 1 日（平成29年国土交通省令第40号）	国土交通省組織規則第139条の 2
国土省	社会資本経済分析特別研究官	総合政策局付	2017年 4 月 1 日（平成29年国土交通省令第21号）	国土交通省組織規則第31条
国土省	統計政策特別研究官	総合政策局付	2023年 7 月 1 日（令和 5 年国土交通省令第50号）	国土交通省組織規則第31条
観光庁	観光政策特別研究交渉官	観光庁付	2021年 7 月 1 日（令和 3 年国土交通省令第45号）	観光庁組織規則第 7 条
環境省	特別国際交渉官	地球環境局付	2022年 7 月 1 日（令和 4 年環境省令第18号）	環境省組織規則第 8 条
原規庁	原子力規制特別国際交渉官	長官官房付	2019年 4 月 1 日（平成31年原子力規制委員会規則第 3 号）	原子力規制委員会組織規則第19条第 4 項
データ集A群 注 1）内閣府設置の「経済動向特別分析官」は、正確には経済財政分析担当の政策統括官付である。				
データ集A群 注 2）総務省行政管理局設置の官職は令和 3 年総務省令第88号により改称されている。				
データ集A群 注 3）農林水産省設置の「国際食料情報分析特別分析官」は、法令上は大臣官房付だが、名鑑や幹部名簿では兼任の上で輸出・国際局に所属している。				
データ集A群 注 4）経済産業省設置の「通商金融交渉官」は、法令上は大臣官房付だが、名鑑や幹部名簿では2024年 6 月まで貿易経済協力局に、7 月以降は通商政策局に所属している。				
データ集A群 注 5）国土交通省設置の「社会資本経済分析特別研究官」の根拠法令の条文は、現在同規則第31条だが、設置当初の省令では第29条である。				

²¹² A 群のデータは全て最右列の法令を参照して作成している。なお、府省庁の順は内閣府を筆頭に以下、国家行政組織法別表第一の順に従い、官職の順は筆者の調査によりポストへの配置が確認された順に従い構成している。ほかのデータに関しても、基本的にはこの方針を採用している。

B 群 各ポストと級別定数、在職に関する政府統計資料、筆者による調査²¹³（筆者作成）

図表内の数字は、各セル左側が各年度7月1日現在の人事統計報告における在職者数を示し、中央部が筆者の調査による各年度7月（1日）現在の在職者数、右側が各年度の級別定数である。すべての単位は「人」であり、ポストの設置がなされていない時期は黒塗りになっている。なお、「報告」は、人事統計報告、「調査」は、各年度1月15日現在の国家公務員給与等実態調査を指し、「筆者」は筆者の調査、定数は各年度の級別定数を指している。

府省庁名	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
内閣府					0/1/1	1/1/1	0/1/1	1/1/1
総務省		0/1/1	0/2/2	1/2/2	1/3/3	1/3/3	1/4/4	1/4/4
外務省	0/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1	0/0/1	1/0/1	0/0/1	0/0/1
財務省				0/1/1	0/2/2	0/1/2	1/1/2	1/2/2
文科省						1/1/1	1/1/1	1/1/1
厚労省		0/1/1	2/2/2	1/3/3	2/4/4	4/4/4	4/4/4	3/4/4
農水省						0/1/1	0/1/1	0/1/1
経産省	1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1
エネ庁			1/1/1	1/1/1	0/0/1	0/0/1	0/0/1	1/1/1
国交省	1/1/2	1/2/2	1/2/2	2/2/2	2/2/2	2/2/2	1/3/3	3/3/3
観光庁					1/1/1	1/1/1	1/1/1	1/1/1
環境省						0/1/1	0/1/1	0/1/1
原規庁			0/1/1	0/1/1	0/1/1	1/1/1	0/1/1	1/1/1
報告合計	2	3	6	7	7	13	10	14
調査合計	1	3	5	8	8	9	10	12
筆者合計	3	6	10	12	14	17	19	21
定数合計	4	6	10	12	17	20	22	22

²¹³ ポストの設置年月については、各府省庁の組織規則に拠る。

C 群 在職期間概念図（半年毎）（筆者作成）

府省庁名	官職名	2017年		2018年		2019年		2020年		2021年		2022年		2023年		2024	
		上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	
内閣府	経済動向特別分析官											嶋田裕光	小野稔		酒巻哲朗		
総務省	電子政府特別研究官→業務改革特別研究官					澤田稔一（電子政府特別研究官）				澤田稔一（業務改革別研究官）				大西			
総務省	国際統計交渉官					千野雅人						清水	小森敏也				
総務省	統計高度利用特別研究官										佐伯修司				井上卓		
総務省	情報通信国際戦略特別交渉官														飯田陽一		
外務省	安全保障情報特別研究官	島田順二															
財務省	財政経済特別研究官									中村信行	栗原一福			佐藤宣之			
財務省	地域経済特別分析官									森山茂樹		中田悟		北浦			
文科省	教育改革特別分析官											水田功	梶山正司				
厚労省	国際労働交渉官					麻田千穂子			本多即恵		福味恵			秋山伸一			
厚労省	地域保健福祉施策特別分析官					藤原禎一		佐々木裕介		度山徹			駒木賢司				
厚労省	国際保健福祉交渉官									武井貞治	井上肇	日下英司		井上			
厚労省	労働経済特別研究官											村松達也			中井		
農水省	国際食糧情報特別分析官											道野英司		窪田			
経産省	通商金融交渉官	中村正大															
エネルギー	国際原子力技術特別研究官							舟木健太郎							八木		
国交省	国際交通特別交渉官	磯野正義		山腰俊博			三宅正寿			高橋徹							
国交省	社会資本経済分析特別研究官					沓澤隆司								小林正典			
国交省	統計政策特別研究官													長嶺信行			
観光庁	観光政策特別研究交渉官											榎本通也			村上強志		
環境省	特別国際交渉官											瀬田恵子		小川眞佐子			
原規庁	原子力規制特別国際交渉官					安井正也								櫻田道夫			

D 群 在職者のキャリアパス（抜粋版）（筆者作成）

D 群（内閣府 経済動向特別分析官）

経済動向特別分析官		
嶋田裕光	小野穂	酒巻哲朗
1999/7経済研究所国民経済計算部企画調整課長 （官報平成11年 7 月19日本紙2670号10頁）	2003/8国土交通省国土計画局地方計画課東北企画官 から経済社会総合研究所上席主任研究官に昇任 （官報平成15年 8 月 7 日本紙3665号10頁）	2008/7経済社会総合研究所主任研究官から 男女共同参画局調査課長に昇任させる （官報平成20年 7 月15日本紙4871号10頁）
2004/7国民生活局市民活動促進課長 （官報平成16年 7 月 9 日本紙第3889号12頁）	2004/4公害等調整委員会事務局審査官に昇任 （官報平成16年 4 月 5 日本紙3824号 8 頁）	2010/4参事官（経済見通し担当） （政策統括官（経済財政運営担当）付）に配置換え （官報平成22年 4 月20日第5297号 9 頁）
2005/8大臣官房参事官 （官報平成17年 8 月18日本紙第4159号11頁）	2007/8内閣府大臣官房審議官に採用 （官報平成19年 8 月10日11頁）	2012/8から国土交通省へ出向 （官報平成24年10月 4 日5899号 9 頁）
2008/3内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付） （官報平成20年 3 月28日本紙第4797号11頁）	2009/8食品安全委員会事務局勸告広報課長に配置換え （官報平成21年 8 月 7 日本紙5129号12頁）	2014/8国土交通省国土政策局計画官から 経済社会総合研究所国民経済計算部長へ転任 （官報平成26年11月 6 日5409号 8 頁）
2008/4経済社会総合研究所景気統計部長に配置換え （官報平成20年 4 月30日本紙第4819号11頁）	2010/8国土交通省都市・地域整備局離島振興課長に転任 （官報平成22年 9 月 3 日本紙10頁）	2015/4部長併任の上、経済社会総合研究所総括研究官に昇任 （官報平成27年 5 月28日6541号 9 頁）
2011/8参事官（海外担当）政策統括官 （経済財政分析担当）付） （官報平成23年 8 月29日本紙5628号8頁）	2011/7経済社会総合研究所総務部長に配置換え （官報平成23年 7 月 7 日本紙第5592号 8 頁）	2015/8経済社会総合研究所国民経済計算部長の併任解除 （官報平成27年 9 月18日6621号11頁）
2013/8大臣官房参事官に配置換え （官報平成25年 9 庄 3 日本紙6123号9頁）	2013/8公正取引委員会中部事務所に昇任 （官報平成25年 8 月14日本紙第6109号 6 頁）	2017/7財務省大臣官房参事官（併）財務総合研究所副所長 （官報平成29年 7 月14日本紙7061号10頁）
2014/8大臣官房人事課長 （官報平成26年 8 月29日本紙6364号10頁）	2015/7経済社会総合研究所総括政策研究官に転任 （併任）大臣官房審議官 （官報平成27年 9 月18日本紙第6621号10頁）	2017/7内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）に併任 （官報平成29年 7 月18日本紙7062号 9 頁）
2015/4人事課長併任の上、官房審議官に昇任 （官報平成27年 5 月28日本紙第6541号9頁）	2015/6消費者庁審議官 （官報平成28年 6 月24日本紙6803号7頁）	2021/9科学技術振興機構研究開発戦略センター上席フェロー から経済社会総合研究所総括政策研究官に採用 （官報令和 3 年 9 月14日本紙575号11頁）
2018/7経済社会総合研究所総括政策研究官から 大臣官房に配置換え （官報平成30年11月 2 日本紙第242号12頁）	2018/4農林水産省大臣官房審議官（食料産業局付） （官報平成30年 4 月13日本紙7243号10頁）	2024/7頃経済動向特別分析官 データ集D群 注 2）
2019/7大臣官房総括審議官から 政策統括官（共生社会政策担当）に昇任 （官報令和元年 8 月26日本紙第78号8頁）	2019/7財務省大臣官房参事官 （併任）財務総合政策研究所副所長 （官報令和元年 7 月18日本紙52号10頁）	
2020/8子ども・子育て本部統括官に配置換 （官報令和 2 年11月24日本紙第379号9頁）	2019/7内閣府大臣官房に転任（出向） （官報令和元年 8 月26日本紙78号8）	
2021/10経済動向特別分析官 データ集D群 注 1）	2022/6財務省大臣官房参事官から内閣官房に出向 （官報令和 4 年 6 月30日本紙766号12頁）	
2022/3経済動向特別分析官を退職 （官報令和 4 年 4 月14日本紙第715号10頁）	2023/3経済動向特別分析官を任期満了により退職 （官報令和 5 年 4 月20日本紙9627頁）	
データ集D群 注 1）		
内閣人事局「国家公務員法第106条の25第 1 項等の規定に基づく報告の概要（令和 4 年 4 月 1 日～同年 6 月30日分）」 （ https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/106-25-1/pdf/all.pdf , 2025年 3 月31日最終閲覧）		
データ集D群 注 2）		
内閣府「第71回ESRI-政策フォーラム議事次第」（ https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/workshop/forum/230725/230725_agenda.html , 2025年 3 月31日最終閲覧）		

D 群（総務省 1 電子政府特別研究官・業務改革特別研究官・統計高度利用特別研究官）

電子政府特別研究官 → 業務改革特別研究官	
澤田 稔一	大西 一 禎
名鑑2024年度25頁	名鑑2025年度26頁
1981/4行政管理局入庁	1988/4総務庁入庁
2010/4行政管理局行政情報システム企画課情報システム企画官	2015/4総務省行政管理局調査官
2011/7行政管理局行政情報システム企画課情報システム管理室長	2020/4行政管理局行政情報システム企画課情報システム管理室長
2013/4内閣府参事官（内閣官房副長官補付）	2021/7大臣官房参事官（併任）行政管理局管理官（併任）前職
2014/8内閣官房参事官（内閣官房副長官補付） （命）内閣官房人事給与業務効率化検討会室長	2021/9大臣官房参事官（併任）行政管理局管理官
2016/6行政管理局行政情報システム企画課 情報システム企画課長（併任）内閣官房参事官（内閣官房副長官補付）	2023/7行政管理局企画調整課長
2017/7総務省大臣官房サイバーセキュリティ・情報化審議官	2024/7総務省行政管理局業務改革特別研究官
2018/7行政管理局電子政府特別研究官	
2021/9行政管理局業務改革特別研究官	
統計高度利用特別研究官	
佐伯 修司	井上 卓
名鑑2023年度90頁	名鑑2024年度90頁
1986/4総理府入府	1988/4総理府入府（行政監察局観察官付）
2001/7総務省行政管理局総務課企画官	1995/4総務庁青少年対策本部企画調整課課長補佐
2002/6道路関係四公団民営化推進委員会事務局企画官	1998/4内閣官房内閣安全保障・危機管理室
2004/1道路関係四公団民営化推進委員会事務局参事官	1999/7総理府大臣官房総理大臣官邸事務所長付秘書専門官
2004/7独立行政法人統計センター総務部総務課長兼経営企画室長	2001/1内閣官房内閣総務官室（命）内閣副参事官
2006/8内閣官房行政改進黨推進室参事官（公益法人制度改革担当）	2003/7内閣府男女共同参画局推進課配偶者間暴力対策調整官
2007/4内閣府公益認定当委員会事務局参事官	2005/4国土交通省河川局砂防部砂防計画課砂防管理室長
2008/10内閣府公益認定当委員会事務局総務課長	2007/7内閣府大臣官房政策評価広報課長
2010/1総務省行政評価局政策評価官	2009/7日本学術会議事務局企画課長
2011/4内閣府本府地域めん権改革推進室参事官	2010/7総務省統計局統計調査部経済統計課長
2013/7総務省統計局総務課長	2012/9総務省統計局統計調査部調査企画課長
2014/7総務省大臣官房秘書課長	2014/7総務省統計局総務課長
2014/7総務省大臣官房審議官（大臣官房調整・行政管理局）	2017/4独立行政法人統計センター理事
2016/6総務省大臣官房審議官（大臣官房調整・統計局・統計情報戦略推進）	2019/4総務省統計研究研修所長
2017/7総務省統計局統計調査部長	2019/7総務省統計局統計調査部長
2019/7総務省統計局長（併任）統計研究研修所長	2021/7総務省統計局長
2020/7併任解除	2023/7総務省統計局統計高度利用特別研究官
2021/7総務省統計局統計高度利用特別研究官	2024/5辞職 データ集D群 注3）
データ集D群 注3）	
総務省「報道資料」（2024年5月10日）（ https://www.soumu.go.jp/main_content/000945389.pdf , 2025年 3 月31日最終閲覧）	

D 群（総務省 2 統計高度利用特別研究官（続き）・情報通信国際戦略特別交渉官）

統計高度利用特別研究官		
千野雅人	清水誠	小森敏也
名鑑2021年度99頁	名鑑2017年度109頁	名鑑2023年度118頁
1984/4総理府入府（統計局消費統計課）	1987/4総務庁入庁（統計局統計調査部消費統計課物価指数第1係）	1988/4総理府入府
1998/7総務庁統計局統計調査部国税統計調査官	1988/8統計局統計調査部労働力統計課審査発表係	2001/総務省行政管理局副監理官
1999/4通商産業省生活産業局総務課生活文化産業企画官	1989/4統計局統計基準部統計企画課総括係	2004/7行政管理局企画官
1999/7通商産業省生活産業局総務課企画官	1990/4社会保険庁運営部企画課数理調査室数理第1係長	2016/7行政評価局評価監視官（規制改革等担当）
2001/1総務省統計局統計調査部国税統計課労働力人口統計室長	1992/4統計局統計情報課地域総合統計係長	2007/7行政管理局管理官（厚労・経産・環境）
2003/4日本学術会議事務局学術部情報国際課長	1993/4統計局統計調査部労働力統計課企画指導係長	2008/7行政管理局管理官（行政改革）
2004/7統計局統計調査部経済統計課長	1993/10国土庁大都市圏調整局計画課専門調査官	2010/1人事・恩給局参事官
2007/1統計局統計調査部国税統計課長	1995/10総務庁長官官房企画課課長補佐	2010/7内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付）
2009/1統計局統計調査部調査企画課長	1998/4統計局統計調査部調査官	2013/6大臣官房政策評価広報課長
2010/7総務省統計企画官	1999/4東京大学社会科学研究所助教授	2014/7政策統括官付統計企画管理官
2012/8独立行政法人統計センター理事	2002/8経済産業省製造産業局人間生活システム企画チーム長	2015/7大臣官房参事官
2015/4総務省大臣官房審議官（恩給、統計局担当）	2004/7統計局統計調査部物価統計室長	2016/6内閣府公益認定当委員会事務局次長
2015/7統計局統計調査部長	2007/1統計局統計調査部経済統計課長	2018/7東北管区行政評価局長
2017/7総務省統計局長	2009/1総務省政策統括官付国際統計管理官	2019/7総務省大臣官房審議官（行政評価局、統計基準担当）
2018/4統計研究所所長を併任	2010/7内閣府日本学術会議事務局企画課長	2022/7内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
2019/4統計研究所所長の併任を解除	2012/9総務省政策統括官付統計審査官	2022/6関東管区行政評価局長
2019/7総務省国際統計交渉官	2014/8農林水産省大臣官房統計部統計企画管理官	2023/7国際統計研究官
	2015/8総務省統計研修所長	
	2017/8国連アジア太平洋統計研修所副所長 データ集D群 注4)	
	2022/11国際統計交渉官 データ集D群 注5)	
データ集D群 注4)		
総務省「報道資料」（2017年8月1日）（ https://www.soumu.go.jp/main_content/000500251.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注5)		
researchmap「清水誠」（2024年11月25日）（ https://researchmap.jp/makoto-shimizu , 2025年3月31日最終閲覧）		
情報通信国際戦略特別交渉官		
飯田陽一		出典
1988/4郵政省入省		データ集D群 注6)
1990/7郵政省 通信政策局国際企画課 北米係長		データ集D群 注6)
1991/11OECD事務局 I C C P（情報コンピュータ通信政策課）		データ集D群 注6)
1998/9在独日本大使館 一等書記官		データ集D群 注6)
2004/8総合通信基盤局国際部 アジアブロードバンド計画室長		データ集D群 注6)
2011迄 情報通信国際戦略局国際政策課国際交渉専門官		データ集D群 注7)
2012 総合流通基盤局 情報通信政策総合研究官		データ集D群 注8)
2015/8国際戦略局 情報通信政策総合研究官（G7／G20担当）		データ集D群 注6)
2023/4国際戦略局情報通信国際戦略特別交渉官		データ集D群 注9)
データ集D群 注6)		
総務省「飯田陽一国際戦略局総合通信政策総合研究官の略歴」（ https://www.soumu.go.jp/main_content/000656275.pdf , 最終閲覧2025年3月31日）		
データ集D群 注7) 国立印刷局「職員録平成二十四年度版上巻」135頁（国立印刷局, 2011）		
データ集D群 注8) 国立印刷局「職員録平成二十五年度版上巻」141頁（国立印刷局, 2012）		
データ集D群 注9) 斎藤邦裕編『政官要覧 令和5年度秋号』818頁（政官要覧社, 2024）		

D 群（外務省・財務省 1 安全保障情報特別研究官・財政経済特別分析官）

財政経済特別分析官		
中村信行	栗原一福	佐藤宣之
名鑑2020年度p.223	名鑑2020年度p.231、財務省辞令	名鑑2024年度p.17
1984/4大蔵省大臣官房秘書課	1985/4大蔵省入省	1988/4大蔵省国際金融局国際機構課
1986/5スタンフォード大学留学	1997国際局総務課課長補佐	1990/5国際金融局付（留学）
1988/7主税局調査課	2000大臣官房秘書課財務官室課長補佐	1998/7銀行局総務課
1900/7諏訪税務署長	2001/7大臣官房企画官兼国際局総務課	1994/7磐田税務署長
1991/7国税庁長官官房人事課課長補佐	2002/7国際局局付	1995/5外務省在シンガポール日本国大使館
1993/7主計局主権官補佐	2005/7内閣府本府市場化テスト推進室参事官	1998/7東京国税局総務部総務課長
1995/6主計局主計官補佐	2006/7内閣府本府公共サービス改革推進室参事官	2000/7大蔵省関税局国際調査課総括課長補佐
1996/7主税局税制第三課課長補佐	2007/7大臣官房秘書課財務官室長	2001/7財務省関税局調査課総括課長補佐
1999/6主税局総務課課長補佐	2008/7大臣官房参事官（関税局課税課担当）	2002/7関税局関税課総括課長補佐
2000/7日本貿易振興会バンクーバー事務所長	2010/7預金保険機構審議役	2005/7財務省大臣官房文書課政策評価室長
2003/8金融庁総務企画局政策課企画官	2012/7大臣官房信用機構課長	2005/10財務省大臣官房文書課政策評価室長
2005/7金融庁監督局総務課信用機構対応室長	2013/6株式会社日本政策金融公庫取締役	2006/6OECD（経済協力機構）
2006/7主税局参事官	2018/7関東甲信国税風福審判所長（首席国税審判官）	2009/7財務総合政策研究所国際交流室長
2007/7内閣府政策統括官（経済社会システム担当）	2019/7関東甲信国税局長	2010/7金融庁総務企画局金融税制室長
2009/7内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付）等	2020/8税務大学校長	2011/8金融庁監督局郵便貯金・保険監督総括参事官
2010/7金融庁総務企画局参事官（信用制度担当）	2021/10大臣官房財政経済特別研究官 データ集D群 注13） 兼財務総合政策研究所 特別研究官 兼税務大学校総合教育部教授 兼税務大学校研究部	2012/8名古屋大学大学院経済学研究科教授
2011/8金融庁総務企画局総務課長	2022/6辞職 データ集D群 注14）	2015/8英国王立国際問題研究所客員研究員
2013/7福岡国税局長		2017/7預金保険機構国際統括室長
2014/7国税庁庁査察部長		2018/6軽自動車検査協会理事
2016/6大阪税関長		2020/6NEXCO東日本監査役
2017/9原子力損害賠償・廃炉等支援機構理事		2022/6財務省大臣官房審議官（大臣官房担当）
2019/7国材不服審判所次長（指2）		2023/7財務省大臣官房財政経済特別分析官
2020/8大臣官房財政経済特別研究官 データ集D群 注11）		
2021/3辞職 データ集D群 注12）		
データ集D群 注11）		
内閣人事局「国家公務員法第106条の25第1項等の規定に基づく国家公務員の再就職状況の報告（令和3年4月1日～同年6月30日分）」（2021年9月24日） （ https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/houkoku_r030924_siryou.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注12） 財務省「辞令」（2021年3月31日）		
（ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12514362/www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2021.03.31_11.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注13） 財務省「辞令」（2021年10月1日）		
（ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11986231/www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2021.10.01_64.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注14）		
財務省「辞令」（2022年6月24日）（ https://www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2022.06.24_24.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		

D 群（財務省 2 地域経済特別分析官）

地域経済特別分析官		
森山茂樹	中田悟	北浦修敏
名鑑2018年度 p.138	名鑑2022年度 p.237	名鑑への記載なし
1985/4大蔵省入省	1987大蔵省入省	1988大蔵省に入省 データ集D群 注18)
1991彦根税務署長	1992/7都城税務署長	大臣官房 データ集D群 注18)
1992関税局国際機関課課長補佐	1993/7関税局調査保稅課課長補佐	金融企画局 データ集D群 注18)
1993在ハンガリー日本国大使館	1995/7理財局国債課課長補佐	国際局 データ集D群 注18)
1995大臣官房秘書課財務官室課長補佐	1996/1関税局国際調査課課長補佐	財務総合政策研究所 データ集D群 注18)
1997理財局総務課たばこ塩事業室課長補佐	1996/5外務省在イタリア日本国大使館	労働省職業安定局 データ集D群 注18)
1999大臣官房調査企画課課長補佐（審議官室）	1999/7大蔵省大臣官房調査企画課課長補佐	京都大学経済研究所CAPS准教授 データ集D群 注18)
2000在オーストリア日本国大使館参事官	2001/7国国税局長官官房総務課課長補佐	2009頃財務省大臣官房文書課政策評価室長兼 財務総合政策研究所総括主任研究官 データ集D群 注19)
2003/7大臣官房企画官	2002/7大蔵国税局調査第一部長	内閣府政策統括官（経済社会システム担当）付参事官 データ集D群 注18)
2004/7大臣官房総合政策課調査企画官	2005/7関東財務局横浜財務事務所長	2013-2016世界平和研究所主任研究員 データ集D群 注18)
2006国立大学法人信州大学経済学部教授	2006/7経済産業省通商政策局経済連携課 関税企画室長	2022/7まで内閣府地方創生推進事務局審議官等 データ集D群 注20)
2007/7内閣府公共サービス改革推進室参事官	2008/8関東財務局理財部長	2022/7都市再生機構統括役 データ集D群 注20)
2009/7宮内庁長官官房主計課長	2010/7国税庁調査査察部調査課長	2024/7大臣官房官房地域経済特別分析官 兼 財務総合政策研究所特別研究官 データ集D群 注21)
2011/7大臣官房信用機構課長	2012/7内閣府本府公共サービス改革推進室参事官等	
2012/7預金保険機構検査部長	2013/6宮内庁長官官房主計課長	
2015/12福岡財務支局長	2015/7財務省？大臣官房会計課長	
2018/7内閣府経済社会総合研究所総括政策研究官	2016/6東北財務局長	
2020/8国税不服審判所次長（指2） データ集D群 注15)	2017/7日本たばこ財務副責任者	
2021/7地域経済特別研究官	2019/7名古屋国税不服審判所（首席国税審判官）	
2022/7大臣官房付 データ集D群 注16)	2021/7札幌国税局長（指2）	
	2022/7頃地域経済特別研究官	
	2023/7地域経済特別研究官を辞職 データ集D群 注17)	
データ集D群 注15) 財務省「辞令」（2020年8月1日） （ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11565338/www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2020.08.01_48.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注16) 財務省「辞令」（2021年7月8日） （ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12251877/www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2021.07.08_42.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注17)		
財務省「辞令」（2023年7月4日） https://www.mof.go.jp/about_mof/introduction/personnel/transfers/2023.07.04_21.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注18)		
東洋経済オンライン「著者紹介」（ https://toyokeizai.net/list/author/%E5%8C%97%E6%B5%A6+%E4%BF%AE%E6%95%8F , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注19)		
HMV BOOKS ONLINE （ https://www.hmv.co.jp/artist_%E5%8C%97%E6%B5%A6%E4%BF%AE%E6%95%8F_200000000715522/item_%E3%83%9E%E3%82%AF%E3%83%AD%E7%B5%8C%E6%B8%88%E3%81%AE%E3%82%B7%E3%83%9F%E3%83%A5%E3%83%AC%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%A7%E3%83%B3%E5%88%86%E6%9E%90-%E8%B2%A1%E6%94%BF%E5%86%8D%E5%BB%BA%E3%81%A8%E6%8C%81%E7%B6%9A%E7%9A%84%E6%88%90%E9%95%B7%E3%81%AE%E7%A0%94%E7%A9%B6_3585604 , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注20)		
産経新聞「財務省人事（7月15日）」（2022年7月5日）（ https://www.sankei.com/article/20220715-K65NPTKZLFNANEGDKAA6YOGC4E/ , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注21)		
時評社「人事情報」（ https://www.jihyo.co.jp/jinji_news/jinji-mof240709.html , 2025年3月31日最終閲覧）		

D 群（文科省 教育改革特別分析官）

教育改革特別分析官	
水田功	梶山正司
名鑑2023年度p.18	名鑑2024年度p.20
1993/4文化庁文化部著作権課	1994/4文部省高等教育局学生課
1996/4文化庁文化部著作権課国際著作権室渉外企画係長	1996/5学術国際局国際学術課企画調整係
1997/4文部省学術国際局国際企画課専門職員	1997/3学術国際局国際学術課企画調整長
2000/4文化庁著作権課補佐心得	1998/6学術国際局国際学術課専門職員
2001/1文部科学省大臣官房会計課専門員	2009/7通商産業省機械情報産業局新映像産業室企画班長
2001/4埼玉県教育委員会監理部企画総務課副参事	2001/1経済産業省商務情報政策局文化情報関連産業課新映像専門職
2003/4日本学術会議ストックホルム研修連絡センター副センター長	2001/7文部科学省大臣官房会計課総括予算班専門官
2005/7スポーツ・青年局企画・体育課課長補佐	2002/4高等教育局私学部私学行政課課長補佐
2006/9文化庁長官官房政策課課長補佐	2003/4大分県教育庁生涯学習課長
2008/3高等教育局大学振興課大学設置室長	2005/4教育振興局振興企画課学術企画室室長補佐
2009/7高等教育局国立大学法人支援課国立大学法人評価委員会室長	課長補佐
2010/7警察庁生活安全局少年課少年保護対策室長	2007/8スポーツ・青年局学校健康教育課健康教育企画室長
2012/10初等中等教育局財務課高校修学支援室長	2009/7初等中等教育局視学官
2014/7初等中等教育局主任視学官	2009/9初等中等教育局教育課程課教育課程企画室長
2015/10内閣官房一億総活躍社会推進室参事官	2012/1独立行政法人日本学術振興会審議役（基金担当）
2016/6内閣官房新国立競技場の整備計画再検討推進室参事官	2014/4独立行政法人日本学術振興会人材育成事業部長
2017/1文化庁長官官房著作権課課長	2014/8初等中等教育局教科書課教科書企画官
2019/7総合教育政策局地域学習推進課長	2015/6初等中等教育局企画官
2020/10文部科学大臣官房付（省改革推進・コンプライアンス室次長）	2015/10初等中等教育局主任視学官（併）産業教育振興室長
2021/4内閣官房教育再生実行会議担当室参事官	2017/2初等中等局幾局教科書課長
2021/9初等中等教育局初等中等教育企画課長	2018/7教育振興局学術研究助成課長
2022/7文部科学大臣官房教育改革特別研究官（命）文部科学戦略官	2020/4文化庁参事官（芸術文化担当）
2023/8国立文化財機構理事 データ集D群 注22）	2021/7内閣官房内閣参事
データ集D群 注22）	2023/8文部科学大臣官房教育改革特別研究官（命）文部科学戦略官

国立文化財機構「略歴書」(https://www.nich.go.jp/wp-content/uploads/2023/08/yakuin_ryakureki_230808.pdf, 2025年3月31日最終閲覧)

D 群（厚労省 1 国際労働交渉官）

国際労働交渉官	
麻田千穂子	本多則恵
名鑑2020年度p.26	名鑑2021年度p.25
1983/4労働省入省	1987/4労働省入省
1993/4島根県商工労働部職業安定課長補佐	2005/8厚生労働省大臣官房総務課行政公開情報公開文書室長
1994/9労働基準局安全衛生部計画課長補佐	2008/3内閣府政策統括官（共生社会政策担当）付参事官
1996/7経済協力開発機構日本政府代表部一等書記官	2010/8厚生労働省大臣官房参事官（賃金時間担当）
1999/8労働局勤労福祉部企画課労働金庫業務室長	2012/9職業安定局雇用政策課長
2000/9女性局女性労働課調査官	2014/7職業安定局総務課長
2001/1厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官	2016/6大臣官房地方課長
2003/8労働基準局賃金時間課長	2017/7大臣官房総合政策・政策評価審議官
2004/7雇用均等・児童家庭局職業課程両立課長	2018/7大臣官房審議官（雇用環境・均等、子ども家庭、少子化対策担当）
2007/10北九州市副市長	2020/8厚生労働省大臣官房国際労働交渉官
2009/7大臣官房国際企画官（併任）国際課国際企画室長	
2010/7大臣官房国際課長	
2011/7静岡労働局長	
2013/7内閣府経済社会総合研究所総合政策研究官	
2014/7独立行政法人都市再生機構理事	
2018/7厚生労働省大臣官房国際労働交渉官	
福味恵	
名鑑2023年度p.27	
1987/4労働省入省	
2002/12国際協力事業団技術協力専門家	2013/4福岡労働局職業安定部長
2004/12厚生労働大臣官房国際課調査官	2015/8中労働災害防止協会技術支援部審議役
2005/7中央労働災害防止協会調査研究部次長	2017/9国際協力機構技術協力専門家（ヨルダン派遣）
2008/7職業能力開発局能力開発課主任職業能力開発指導官	2019/7沖縄労働局長
2008/11職業能力開発局総務課基盤推進室長	2021/9厚生労働省大臣官房国際労働交渉官 データ集D群 注23)
2012/9大臣官房地方課個別紛争処理分析官	2024/3賃金課最低賃金制度研究官→辞職辞職 データ集D群 注24)
データ集D群 注23)	
沖縄タイムス「沖縄労働局長 西川氏が就任 福味氏は厚労省交渉官」（2021年 9 月15日） （ https://www.okinawatimes.co.jp/articles/-/831000 , 2025年 3 月31日最終閲覧）	
データ集D群 注24)	
時評社「人事情報」（2024年 4 月2日）（ https://www.jihyo.co.jp/jinji_news/jinji-mhlw240402.html , 2025年 3 月31日最終閲覧）	
秋山伸一	奥村英輝
名鑑2024年度p.27	名鑑2024年度p.229
2004/4厚生労働省労働基準局監督課調査官	1990/4労働省入省
2006/9職業安定局外国人雇用対策課国際労働力対策企画官	1999/3在タイ王国日本国大使館二等・一等書記官
2006/10（併任）職業安定局外国人雇用対策課経済連携協定受入対策室長	2002/3厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課長補佐
2009/7労働基準局総務課労働保険審査会事務局室長	2004/4新潟労働局総務部長
2010/7在ジュネーブ国際機関日本政府代表部参事官	2007/8大臣官房人事課課長補佐
2013/8労働基準局労災補償部労働保険徴収課長	2009/7大臣官房総務課企画官（併任）医薬食品局総務課飛躍情報室長
2014/7労働基準局監督課長	2011/8国土交通省海事局安全・環境政策課企画調査室長
2015/10労働基準局安全衛生部計画課長	2013/7中央労働災害防止協会技術支援部国際センター所長
2016/10大臣官房国際課国際企画官	2015/10JICAカンボジア王国労働職業訓練省チーフアドバイザー
2016/10大臣官房国際課企画・戦略官	2018/4外国人技能実習機構総務部長
2017/7大臣官房国際課長	2020/8（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構企画部長
2020/10国際派遣・国際労働機構本部部門別政策局次長	2022/6（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構総括審議役
2023/7大臣官房国際労働交渉官	2023/4栃木労働局長
	2024/10国際労働交渉官 データ集D群 注25)
データ集D群 注25) Keyman Database「厚生労働省の海外・グローバル部門の決裁者一覧」 （ https://keyman-db.smart-letter.com/corporations/1655790/departments/overseas , 2025年 3 月31日最終閲覧）	

D 群（厚労省 2 地域保健福祉施策特別分析官・労働経済特別研究官）

地域保健福祉施策特別分析官		
藤原 禎一	佐々木 裕介	度山 徹
名鑑2020年度p.25	名鑑2022年度p.208	名鑑2023年度p.25
1984/4厚生省入省	1980/4厚生省入省	1988厚生省（大臣官房人事課）
1999/5大阪府福祉部児童福祉課長	2008/7厚生労働省大臣官房統計情報部企画課情報企画室長	2004/7雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画官
2001/4厚生労働省雇用均等・児童家庭局	2010/7大臣官房厚生科学課健康危機管理官	2006/9雇用均等・児童家庭局総務課少子化対策企画官
家庭福祉課虐待防止対策室長	（併任）同課健康危機管理対策室長	（併任）総務課少子化対策企画室長等
2002/8厚生労働省大臣官房企画官（老健局併任）	2011/7社会・援護局福祉基盤課人材確保対策官	2007/8厚生労働省政策企画官
2003/8年金資金運用基金福祉部長	2015/10大臣官房参事官（情報政策担当）	2009/7内閣府参事官（社会システム担当）
2006/4独立行政法人福祉医療機構年金貸付部長	2016/6大臣官房参事官（情報化担当）	2011/7老健局介護保険計画課長
2006/9総務省行政評価局評価監視官	2017/7独立行政法人国立病院機構本部企画経営部長	2012/9年金局年金課長
2018/7雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長	2019/7医政局総務課長（併任）医政局医療経理室長	2015/10年金局総務課長
2010/7年金局事業企画課長	2020/8大臣官房地域福祉施策特別分析官	2016/6厚生労働省参事官
2011/7年金局総務課長	2021/9大臣官房サイバーセキュリティ・情報化審議官	2018/7大臣官房審議官（年金相当）
2013/7社会保険診療報酬支払基金審議役		2020/8大臣官房審議官（総合政策担当）
2016/1年金積立金管理運用独立行政法人理事		2021/9大臣官房地域保健福祉施策特別分析官
2017/10東北厚生局長		
2018/7国立社会保障・人口問題研究所政策研究調整官	データ集D群 注25）日本年金機構「日本年金機構役職員の人事異動について」（2024年11月1日）	
2019/4地域保健福祉政策特別分析官	（ https://www.nenkin.go.jp/oshirase/press/2024/202411/1101.files/1101.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）	
地域保健福祉施策特別分析官		労働経済特別研究官
駒木 賢司	村松 達也	中井 雅之
名鑑2024年度p.25	名鑑2023年度p.194	名鑑2024年度p.190
1994/4厚生省入省	1991/4労働省入省	1990/4労働省入省
2016/8内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付）	2006/9職業能力開発局総務課調査官	1999/4沖縄県商工労働部職業安定課長
2018/7大臣官房参事官（行政改革担当）	2007/8独立行政法人勤労者退職金共済機構総務課長	2000/2沖縄労働局総務部長
2019/7年金局事業管理課長	2009/7江瀬尾労働省政策企画官	2002/8厚生労働省職業安定局雇用政策課課長補佐
2020/8年金局事業企画課長	2010/7労働基準局総務課石綿対策室長	2006/4大阪労働局総務部長
2021/9社会・援護局総務課長	2011/7大阪労働局総務部長	2008/7大臣官房総務課企画官
2023/9大臣官房地域保健福祉施策特別分析官	2016/6労働政策研究・研修機構総務部長	2011/7厚生労働省労働経済調査官
2024/11日本年金機構理事（事業管理部門担当）	2018/7大臣官房会計課会計管理官	2012/9雇用均等・児童家庭局職業課程両立課長
	2020/8総務省健康安全機構総務部長	2014/7職業安定局雇用政策課長
	2021/9厚生労働省労働経済特別研究官	2016/6厚生労働省参事官（企画調整担当）
	2023/2外国人実習機構理事 データ集D群 注26）	2019/7労働政策研究・研修機構総務部長
	2024/9/1に遅くとも公文書管理官（審議官級）	2021/9労働政策研究・研修機構主席総括研究員
	データ集D群 注27）	2023/4厚生労働省労働経済特別研究官
データ集D群 注26）		
外国人技能実習機構「令和4事業年度事業報告書」（ https://www.otit.go.jp/files/user/230922-03.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注27） 厚生労働省「幹部名簿」（2024年9月1日）		
（ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13741854/www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/kanbumeibo/index.html , 2025年3月31日最終閲覧）		

D 群（厚生省 3 国際保健福祉交渉官）

国際保健福祉交渉官		
武井貞治	井上肇	日下英司
名鑑2021年度p.24	名鑑2022年度p.27	名鑑2024年度p.26
2000/4環境庁保健部環境リスク評価室長補佐	1994 JICA フィリピン母子保健・家族計画プロジェクト	2008/4新潟県福祉健康部副部長
2004/4厚生労働省健康局総務課生活習慣病対策室長補佐	1996 厚生省入省	2010/4医薬食品局食品安全部企画情報課国際食品室長
2005/8社会・援護局渉外健康福祉部企画課長補佐	肝炎対策推進室長	2011/5国際連合日本政府代表部一等書記官
2006/8国連合同エイズ計画（UNADIS）シニアアドバイザー	新型インフルエンザ対策推進室長	2013/7国際連合日本代表部参事官
国際協力室長	国際協力室長	2014/7大臣官房国際課国際協力室長
2012/8衣装基盤研究所開発振興部長	結核感染症課長	2017/8国立保健医療科学院企画調整主幹
2015/9医薬・生活衛生局血液対策課長	2015 WHO 事務局長補	2017/8国立国際医療研究センター国際医療協力局長
2016/6医政局医事課長	2018 国立国際医療研究センター企画戦略局長	2019/4健康局結核感染症課長
2018/7健康局保険課長	以上出典、データ集D群 注29） 以下出典 データ集D群 注30）	2020/8防衛省人事教育局衛生官
2019/7国立研究センター理事長特任補佐	2020/8新型コロナウイルス感染症対策推進室次長	2022/4大臣官房国際保健福祉交渉官
2020/8厚生労働省大臣官房国際健康福祉交渉官	2021/9国際保健福祉交渉官	日本医療研究開発機構統括役 データ集D群 注34）
2021/9大臣官房生活衛生・食品安全審議官 データ集D群 注28）	2022/4大臣官房付（世界銀行本部） データ集D群 注31）	2024/7内閣感染症危機管理統括庁内閣審議官 データ集D群 注35）
	2024/4国際保健福祉交渉官 データ集D群 注32）	
	2024/7大臣官房総括審議官（国際担当）事務代理 （併任か） データ集D群 注33） ㊦	
データ集D群 注28）		
時評社「人事情報」（2024年7月9日）（ https://www.jihyo.co.jp/jinji_news/jinji-news-5661.html , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注29） 日本医療政策機構「＜パンフレット＞WHO西太平洋地域委員会関連イベント「AMRという健康危機」（2021年9月25日）」 （ https://hpgi.org/wp-content/uploads/Report_AMR-A-GlobalHealthCrisis_JPNENG.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注30）		
日本経済新聞「内閣官房（人事）」朝刊5頁（2020年8月8日）		
データ集D群 注31） 日経WH O'S W H O人事異動情報「厚生労働省人事異動（2022年4月1日発令）」（2022年4月1日）		
日経WH O'S W H O人事異動情報「厚生労働省人事異動（2024年4月1日発令）」（2024年4月1日）		
データ集D群 注32）		
日本経済新聞「厚生労働省人事」朝刊5頁（2024年4月2日）		
データ集D群 注33） 日経WH O'S W H O人事異動情報「厚生労働省人事異動（2024年7月5日発令）」（2024年7月5日）		
厚生労働省「幹部名簿」（ https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/kanbumeibo/index.html , 2025年3月31日最終閲覧）		
産経新聞「厚生労働省人事」（2024年4月1日）（ https://www.sankei.com/article/20240401-M2X6403YPFIIPG44BR054JRYUYU/ , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注34） 日本医事新報社「NEWS 事務次官に伊原氏、医政局長に森光氏—厚生労働省人事（2024年7月5日）」（2024年7月13日） （ https://www.jmedj.co.jp/journal/paper/detail.php?id=24638 , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注35）		
内閣感染症危機管理統括庁「幹部名簿」（2024年7月11日）（ https://www.caicm.go.jp/about/meibo/files/meibo_202407.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		

D 群（農水省 国際食料情報特別分析官）

国際食料情報特別分析官	
道野英司	窪田修
名鑑2024年度版p.24	名鑑2025年度p.24
1986/4厚生省入省	1990 農林水産省入省
2005/8厚生労働省・医薬食品局食品安全部 監視安全課輸入食品安全対策室長	1999 水産庁資源管理部管理課課長補佐
2013/7農林水産省消費・安全局消費者情報官	2002 農林水産省総合食料局国際部国際協力課課長補佐
2017/7厚生労働省医薬・生活衛生局食品監視安全課長	2003 OECD事務局貿易農業局農業政策課政策分析官
2019/7農林水産省大臣官房審議官（兼食料産業局）	2007 農林水産省消費・安全局総務課調査官
2021/7農林水産省大臣官房審議官（兼輸出・国際局）	2009 水産庁国際課漁業交渉官（東アジア担当）
2022/7国際食料情報特別分析官（兼輸出・国際局）	2011 大臣官房国際部国際政策課対外政策調整室長
	2012 内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付）
	2014 在イタリア日本国大使館公使参事官
	2017 大臣官房統計部生産流通消費統計課長
	2019 独立行政法人日本貿易振興機構理事
	2021 経済産業省大臣官房審議官 （貿易経済協力局・農林水産品輸出担当）
	2022 独立行政法人国際協力機上級跡審議役
	2024/7国際食料情報特別分析官（兼輸出・国際局） データ集D群 注36)
データ集D群 注36) 農林水産省「人事異動」	
https://www.maff.go.jp/j/org/who/meibo/personnel_change/attach/pdf/index_2024-8.pdf , 2025年3月31日最終閲覧)	

D 群（経産省・エネルギー 通商金融国際交渉官・国際原子力技術特別研究官）

通商金融国際交渉官	国際原子力技術特別研究官	
中村正大	舟木健太郎	八木雅浩
名鑑2024年度p.90	名鑑2021年度p.188	名鑑2018年度p.304
1991/4通産省経済政策局産業資金課	1991/4通産省入省（資源エネルギー庁公益事業部原子力発電安全企画審査課）	1991/4通商産業省入省（官房総務課企画室）
1992/10通商政策局米州課	1992資源エネルギー庁公益事業部原子力発電課	1998/7資源エネルギー庁公益事業部業務課長補佐
1993環境立地局総務課	1993/6資源エネルギー庁長官官房国際資源課	2001/1経済産業省経済産業局産業組織課長補佐
1994/6通商政策局APEC準備室	1995/6機械情報産業局電子政策課	2002/7原子力安全・保安院企画調整課長補佐
1996/6資源エネルギー庁公益事業部原子力発電安全管理課	1998/6米国コロンビア大学国際関係大学院留学	2003/8在ウィーン国際機関日本政府代表部一等書記官
1998/6自治大臣官房地域政策室	1999/6エネルギー新エネルギー・省エネルギー部新エネルギー対策課	2006/7原子力安全・保安院企画調整課国際室長
1999/7留学（米国ケースウェスタンリザーブ大学大学院）	2001/6公正取引委員会官房国際課	2008/8凸版印刷株式会社（官民交流法派遣）
2001/5経済産業省産業技術環境局環境政策課	2003/6貿易経済協力局貿易保険課	2010/8原子力安全・保安院原子力事故故障対策・防災広報室長
2002/6経済産業省原子力安全・保安院企画調整課	2005/6貿易経済協力局通商金融・経済協力	2011/9国際原子力機関上席原子力専門官
2004/6資源エネルギー庁資源・燃料部鉱物資源課	2007/6日本貿易振興機構ロサンゼルス・センター次長	2017/7北海道経済産業局資源エネルギー環境部長
2007/6日本貿易保険営業第一部営業企画グループ長/審議役	2008/7エネルギー電力・ガス事業部原子力政策課企画官（原子力政策担当）	2019/7国際原子力機関上席原子力専門官
2010/8貿易経済協力局通商金融・経済協力課企画官	2010/7エネルギー電力・ガス事業部原子力発電所事故収集対応室長	2024/2国際原子力技術特別研究官
2013/2貿易経済協力局通商金融・経済協力課通商金融戦略分析官	2013/6技術研究組合国際廃炉研究開発機構研究企画部長	
2017/4大臣官房通商金融国際交渉官	2014/6原子力損害賠償・廃炉等支援機構執行役員	
	2016/7経済協力開発機構原子力機関原子力安全専門官（パリ）	
	2019/7資源エネルギー庁長官官房国際原子力技術特別研究官	
	（併任）国際資源エネルギー技術戦略調整官	
	2021/4国立研究開発法人日本原子力研究開発機構理事	
	データ集D群 注37)	
データ集D群 注37)		
日本原子力研究開発機構「役員」（ https://www.jaea.go.jp/about_JAEA/officer/tunaki.kentaro.html , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注38)		
経済産業新報「経済産業省人事異動」8頁（ http://kspress.biz/wordpress/wp-content/uploads/2017/10/20170705.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		
データ集D群 注39)		
日経WHO'S WHO 人事異動情報「経済産業省人事異動（2019年7月24日発令）（2019年7月24日）」		
データ集D群 注40)		
北海道大学「2024年度 春学期・夏学期開講「核不拡散と特許制度」」（ https://www.ceed.eng.hokudai.ac.jp/wp-content/uploads/2024/05/b5ef2f58065eac0b239525f98646dab6.pdf , 2025年3月31日最終閲覧）		

D 群（国交省・観光庁 国土交通特別交渉官・社会資本経済分析特別研究官
統計政策特別研究官・観光政策特別研究交渉官）

国土交通特別交渉官			
磯野正義	山腰俊博	三宅正寿	高橋徹
2019年度版p.338	名鑑2021年度p.337	名鑑2023年度p.330	名鑑2024年度p.330
1990/4運輸省入省（航空局航空事業課）	1992/4運輸省入省（海上技術安全局総務課）	1993/4運輸省入省（鉄道局総務課）	1996/4運輸省入省（海上技術安全局船員部労政課）
1995/4北海道運輸局企画部地域交通企画課長	1995/7人事院長期在外研究員	1995/6運輸政策局国際企画課企画係長	1997/8海上技術安全局船員部船舶職員課
1997/8人事院短期在外研究員（英国）	1997航空局管制保安部安全企画課専門官	1999/7航空局監理部総務課専門官	1998/7運輸政策局地域計画課地域交通係長
1998/9国道交通省大臣官房文書化専門官	1999/10自動車交通局旅客課課長補佐	2000/9海上保安庁警備救難部警備第二課補佐官（総括）	2000/7大臣官房文書課第二法規係長
1999/8宮城県土木部航空対策課長	2001/8海事局総務課油濁保障対策官	2002/7経済協力開発機構・欧州運輸大臣会議	2002/4国土交通省鉄道局総務課法規係長
2003/6国土交通省港湾局計画課企画調査室課長補佐	2002/9海事局海事産業課課長補佐	2005/9航空局飛行場部成田国際空港課整備促進調整官	2002/11大臣官房総務課法規第七係長
2005/7国土交通省航空局監理部国際航空課航空交渉官	2004/1総合政策局国際業務課課長補佐	2008/4奈良県地域振興部文化観光局次長	2003/7人事院長期在台研究員
2006/7国土交通省航空局監理部総務課企画官	2006/7航空局管制保安部技術課航空衛星室長	2009/7国土交通政策研究所主任研究官	2005/9総合政策局観光地域振興課課長補佐
2007/7国土交通省航空局監理部総務課企画官	2008/4首都圏高速道路（株）	2010/10北海道旅客鉄道（株）	2006/12航空局監理部国際航空課長補佐
シンガポール連絡事務所所長	距離別料金本部事務局料金企画課長	鉄道事業本部営業部専任部長	
2010/8国土交通省海事局総務課企画室長	2011/4内閣府原子力災害対策本部原子力被災者生活支援チーム事務局	2012/5総合政策局国際政策課国際戦略室長	2009/5外務省在カナダ日本国大使館一等書記官
2011/5国土交通省鉄道局総務課企画室長	2011/6鉄道局総務課鉄道国際事業推進室長	2014/7内閣官房内閣参事官	2012/7総合政策局政策課企画専門官（税制）
2011/10人事院人材局交流派遣専門員（日立製作所）	2012/4鉄道局国際課国際事業推進室長	2016/7独立行政法人国際観光振興機構シンガポール事務所所長	2014/4大臣官房総務課企画官（総合政策局）
2013/7内閣官房内閣官房副官長官補室参事官	2013/1外務省在インド日本国大使館参事官	2018/7大臣官房参事官（空港担当）	2015/2鉄道局総務課貨物鉄道政策室長（併任）JR担当室長
2015/7国土交通省海事局外航課長	2016/7国土交通省航空局交通管制部交通管制企画課長	2019/7成田国際空港株式会社執行役員総務人事部長	2018/7特定複合観光施設区域整備推進本部事務局参事官
2017/7国際交通特別交渉官	2018/7自動車局安全政策課長	2021/7国際交通特別交渉官	2019/7観光庁国際観光部参事官
	2019/7国際交通特別交渉官		2020/7海上保安庁総務部主計管理官
			2022/1航空局航空ネットワーク部国際航空課長
			2023/10国際交通特別交渉官
社会資本経済分析特別研究官		統計政策特別研究官	
香澤隆司	小林正典	長嶺行信	
名鑑2023年度p.90	名鑑2024年度p.87	名鑑2024年度p.86	
1985建設省（建設経済局宅地開発課）	1994建設省（建設業課）	2018/7復興庁統括官付参事官	
1997/9ロンドン大学留学	2012/9土地・建設産業局不動産業課不動産業政策調整官	2019/7一般社団法人建設経済研究所研究理事	
2002/4宅局住宅資金管理官付	2013/4道路局総務課企画官	2021/7政策統括官付統計審査官（併任）政策統括官付統計改革実行推進室参事官	
2003/3北地方整備局広報公聴対策官	2014/7土地・建設産業局不動産市場整備課不動産投資市場整備室長	2023/4併任解除	
2005/7大阪大学社会経済研究所助教授	2015/10（一財）不動産適正取引推進機構研究理事調査研究部長	2023/7統計政策特別研究官	
2007/大阪大学社会経済研究所准教授	2018関東地方整備局建政部長	観光政策特別研究交渉官	
2008/7国土計画局広域地方計画課広域の地域活性化推進室長	2020/8内閣府政策統括官（经济社会システム担当）付参事官（社会基盤担当）	榎本通也	村上強志
2010/11省総合政策局情報安全・調査課建設統計室長	2022/6都市局総務課長	名鑑2023年度p.511	名鑑2024年度p.508
2011/7総合政策局情報政策課建設統計室長	2023/7社会資本経済分析特別研究官	1993/4運輸省入省（運輸政策局貨物物流企画課）	1996/4運輸省入省
2012/7内閣府政策統括官（経済社会システム担当）付参事官（社会基盤担当）		2004/4国際観光振興機構北京観光宣伝事務所次長	2010/4国土交通省総合政策局安心生活政策課課長補佐
2014/7政策研究大学院大学政策研究科教授		2007/7総合政策局国際観光課観光渉外官	2012/4同課公共交通事故被害者支援企画官
2018/4社会資本経済分析特別研究官		2007/11官民交流派遣 全日本空輸（株）	2013/4奈良県土木マネジメント部次長
		2010/9四国旅客鉄道株式会社鉄道事業本部営業部担当部長	2016/7鉄道局国際課国際事業推進室長
		2012/10鉄道局総務課貨物鉄道政策室長（併任）鉄道事業課JR担当室長	2017/7笹川平和財団安全保障事業グループProgram Director（太平洋島嶼国事業担当）
		2014/7九州運輸局企画観光部長	2019/6国際観光振興機構パリ事務所所長
		2016/6四国運輸局次長	2022/7自動車局安全政策課長
		2019/9独立行政法人国際観光振興機構海外プロジェクト推進官	2023/6観光政策特別研究交渉官
		2020/7政策統括官付政策評価官	
		2021/7観光庁観光政策特別研究交渉官	

D 群（環境省・原規庁 特別国際交渉官・原子力規制特別国際交渉官）

特別国際交渉官		原子力規制特別国際交渉官	
瀬田恵子	小川眞佐子	安井正也	櫻田道夫
名鑑2023年度p.51	名鑑2025年度p.53	名鑑2019年度p.116	名鑑2024年度p.134
1989/4環境庁入庁	2013/7環境省水・大気環境局総務課除染渉外広報室長	1987/4通商産業省入省（エネ庁公益事業部原子力発電安全審査課）	1983/4通商産業省入省
2001環境省環境管理局水管理部企画課課長補佐	2014/7大臣官房総務課企画官	1989/4機械情報産業局情報処理振興課	1998/6資源エネルギー庁公益事業部原子力発電安全企画審査課原子力発電安全企画官
2003環境管理局水管理部水環境管理課課長補佐	2017/10地球環境局総務課調査官	1986/6資源エネルギー庁長官官房総務課	2001/1原子力安全・保安院新設炉等規制課総括安全審査官
2004地球環境局環境保全対策課課長補佐	2018/1地球環境局国際地球温暖化対策担当参事官	1987/6経済協力開発機構原子力機関（OECD/NEA）	2001/6経済産業省大臣官房企画課企画官
2007総合環境政策局環境保健部環境安全課課長補佐	2019/7国際協力機構サモアチーフアドバイザー	1988/6資源エネルギー庁公益事業部原子力発電課	2004/7資源エネルギー庁電気・ガス事業部核燃料サイクル産業課長
2009/7大臣官房政策評価広報課広報室長	2023/4大臣官房環境保健部環境安全課長	1990/6経済協力開発機構原子力機関（OECD/NEA）	2006/7産業技術環境局基準認証政策課長
2011/8総合環境政策局環境保健部企画課化学物質審査室長	2023/8地球環境局特別国際交渉官	1992/5工業技術院総務部技術調査課	2007/7原子力安全・保安院電力安全課長
2013/7総合環境政策局環境影響評価課影響審査室長		1993/5エネ庁長官官房原子力産業課	2011/5経済産業省大臣官房審議官（原子力防災担当）
2014/7地球環境局国際連携課長		1995/6産業政策局総務課（技術審査委員）	2011/8内閣官房原子力安全規則組織等改革準備室副室長
2016/6大臣官房廃棄物・リサイクル対策部廃棄物再策課長		1996/5大臣官房総務課（技術審査委員・法令審査委員）	2012/9原子力規制庁長官官房審議官
2017/7環境再生・資源循環局廃棄物適正処理推進課長		1997/6大臣官房企画調整官	2014/3原子力規制庁原子力規制部長
2018/7大臣官房環境保健部環境安全課長		1999/8資源エネルギー庁長官官房原子力産業課原子力産業企画官	2017/1原子力規制庁官房技術総括審議官
2019/7大臣官房審議官		2001/1エネ庁電気・ガス事業部原子力政策課放射性廃棄物対策室長	2017/4原子力規制庁原子力規制技監
2022/7地球環境局特別交渉官		2002/7同部企画官（原子力政策担当）	2022/6退職
2022/8地球環境局特別国際交渉官		2003/7同部原子力政策課長	2023/9原子力規制特別国際交渉官
		2004/6通商政策局欧州中東アフリカ課長（併任）ロシア室長	
		2006/8商務情報政策局消費経済政策課長	
		2008/7大臣官房参事官	
		2009/7中小企業庁経営支援部長	
		2010/7資源エネルギー庁省エネルギー・新エネルギー部長	
		2011/9大臣官房審議官（原子力暗線規制改革担当）	
		2012/9原子力規制庁緊急事態対策監	
		2015/7原子力規制庁長官官房技術総括審議官	
データ集D群 注41）		2017/1原子力規制庁長官	
日本経済新聞「原子力規制庁長官に荻野氏(人事)」朝刊 4頁（2019年7月3日）		2019/7退官 データ集D群 注41）	
データ集D群 注42）		2019/7特別国際交渉官 データ集D群 注42）	
原子力規制委員会「原子力規制庁幹部職員名簿」（2020年7月18日）			
（ https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11339083/www.nsr.go.jp/nra/gaiyou/meibo.html , 2025年3月31日最終閲覧）			

E 群 時評社名鑑シリーズ出典（筆者作成）

府省庁	出典情報	人事情報基点年月日	初版発行年月日
総務省	米盛康正編著『総務省－2017年度名鑑』（時評社，2016）	2016年9月25日	2016年11月11日
総務省	米盛康正編著『総務省－2019年度名鑑』（時評社，2018）	2018年10月9日	2018年11月8日
総務省	米盛康正編著『総務省－2020年度名鑑』（時評社，2019）	2019年10月1日	2019年11月11日
総務省	米盛康正編著『総務省－2021年度名鑑』（時評社，2020）	2020年10月1日	2020年11月12日
総務省	米盛康正編著『総務省－2022年度名鑑』（時評社，2021）	2021年10月26日	2021年12月4日
総務省	米盛康正編著『総務省－2023年度名鑑』（時評社，2022）	2022年10月4日	2022年10月26日
総務省	米盛康正編著『総務省－2024年度名鑑』（時評社，2023）	2023年10月4日	2023年11月4日
総務省	米盛康正編著『総務省－2025年度名鑑』（時評社，2024）	2024年10月8日	2024年10月29日
財務省	米盛康正編著『財務省－2017年度名鑑』（時評社，2017）	2016年11月29日	2017年2月14日
財務省	米盛康正編著『財務省－2018年度名鑑』（時評社，2018）	2017年11月10日	2018年1月9日
財務省	米盛康正編著『財務省－2022年度名鑑』（時評社，2021）	2021年11月19日	2021年12月16日
財務省	米盛康正編著『財務省－2023年度名鑑』（時評社，2022）	2022年11月18日	2022年12月18日
財務省	米盛康正編著『財務省－2024年度名鑑』（時評社，2023）	2023年11月24日	2023年12月9日
文科省	米盛康正編著『文部科学省－2023年度名鑑』（時評社，2023）	2022年12月15日	2023年1月26日
文科省	米盛康正編著『文部科学省－2024年度名鑑』（時評社，2024）	2024年1月1日	2024年1月28日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2019年度名鑑』（時評社，2019）	2018年11月15日	2019年1月18日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2020年度名鑑』（時評社，2020）	2019年11月20日	2020年1月16日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2021年度名鑑』（時評社，2021）	2020年11月20日	2021年1月18日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2022年度名鑑』（時評社，2022）	2021年11月30日	2022年1月26日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2023年度名鑑』（時評社，2023）	2022年11月30日	2022年12月28日
厚労省	米盛康正編著『厚生労働省－2024年度名鑑』（時評社，2024）	2023年12月1日	2024年1月6日
農水省	米盛康正編著『農林水産省－2023年度名鑑』（時評社，2022）	2022年10月16日	2022年11月13日
農水省	米盛康正編著『農林水産省－2024年度名鑑』（時評社，2023）	2023年10月11日	2023年11月4日
農水省	米盛康正編著『農林水産省－2025年度名鑑』（時評社，2024）	2024年10月10日	2024年10月29日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2018年度名鑑』（時評社，2017）	2017年10月22日	2017年12月14日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2019年度名鑑』（時評社，2019）	2028年12月25日	2019年2月4日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2020年度名鑑』（時評社，2020）	2019年10月25日	2019年11月29日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2021年度名鑑』（時評社，2021）	2020年11月4日	2020年12月15日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2022年度名鑑』（時評社，2022）	2021年11月30日	2021年12月28日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2023年度名鑑』（時評社，2023）	2022年11月10日	2022年12月28日
経産省	米盛康正編著『経済産業省－2024年度名鑑』（時評社，2023）	2023年11月10日	2023年12月8日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2018年度名鑑』（時評社，2018）	2017年11月1日	2018年1月15日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2019年度名鑑』（時評社，2019）	2018年12月25日	2019年2月14日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2020年度名鑑』（時評社，2020）	2019年11月20日	2020年1月10日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2021年度名鑑』（時評社，2021）	2020年12月31日	2021年2月11日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2022年度名鑑』（時評社，2022）	2022年1月5日	2022年2月5日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2023年度名鑑』（時評社，2023）	2023年1月10日	2023年2月1日
国交省	米盛康正編著『国土交通省－2024年度名鑑』（時評社，2024）	2024年1月9日	2024年2月3日
環境省	米盛康正編著『環境省－2019年度名鑑』（時評社，2018）	2018年11月15日	2018年12月14日
環境省	米盛康正編著『環境省－2023年度名鑑』（時評社，2022）	2022年10月31日	2022年11月30日
環境省	米盛康正編著『環境省－2025年度名鑑』（時評社，2024）	2024年10月20日	2024年11月20日

参考文献²¹⁴

書籍

- ・新たな時代の公務員人事管理を考える研究会『公務員人事管理の改革——柔軟で開放的なシステムを目指して——』（大蔵省印刷局，1998）
- ・今村都南雄『官庁セクショナリズム』（東京大学出版会，2006）
- ・宇賀克也『行政法概説Ⅲ——行政組織法／公務員法／公物法 第5版』（有斐閣，2019）
- ・大谷基道＝河合晃一編『現代日本の公務員人事——政治・行政改革は人事システムをどう変えたか』（第一法規，2019）
- ・奥健太郎編『官邸主導と自民党政治——小泉政権の史的検証』（吉田書店，2022）
- ・行政改革会議事務局 OB 会編『21 世紀の日本の行政——内閣機能の強化 中央省庁の再編 行政の減量・効率化 行政改革会議活動記録』（行政管理研究センター，1998）
- ・行政管理研究センター『行政機構図 令和 6 年度版』（行政管理研究センター，2024）
- ・佐藤英善編著『公務員制度改革という時代』（敬文堂，2017）
- ・塩野宏『行政法Ⅲ——行政組織法 第五版』（有斐閣，2021）
- ・嶋田博子『職業としての官僚』（岩波新書，2022）
- ・城山英明＝鈴木寛＝細野助博編著『中央省庁の政策形成過程——日本官僚制の解剖——』（中央大学出版部，1991）
- ・城山英明＝細野助博編著『続・中央省庁の政策形成過程——その持続と変容——』（中央大学出版部，2005）
- ・中野雅至『公務員バッシングの研究——Sacrifice 〈生け贄〉としての官』（明石書房，2013）
- ・西尾隆『公務員制』（東京大学出版会，2018）
- ・野口雅弘『官僚制批判の論理と心理』（中公新書，2011）
- ・塙和也『自民党と公務員制度改革』（白本社，2013）
- ・牧原出『権力移行——何が政治を安定させるのか』（NHK 出版，2013）
- ・牧原出『崩れる政治を立て直す——21 世紀の日本行政改革論』（講談社現代新書，2018）
- ・増島俊之『行政管理の視点』（良書普及会，1981）
- ・御厨貴＝渡邊昭夫『首相官邸の決断——内閣官房副長官石原信雄の 2600 日』（中央公論新社，2002）
- ・村松岐夫『日本の行政』（中公新書，1994）
- ・Max Weber 著 阿閉吉男＝脇圭平訳『官僚制』（恒星社厚生閣，1987）

²¹⁴ 論文の中に言及の無いもののみを参考文献として挙げている。

論文

- ・青木栄一＝荻原克男「官房－原局関係から見た文部省の政策立案過程の分析」日本教育行政学会年報 30 巻 80-92 頁（2004）
- ・出雲明子「内閣人事局設置後の官僚人事——キャリアパスからみる人事の変容と専門性——」東海大学紀要政治経済学部第 49 号 1-23 頁（2017）
- ・近藤貴明「文部（文部科学）省女性局長のキャリアツリー・キャリアパス分析——文部（文部科学）省同期入省者（男性）との比較分析を通して」京都橘大学女性歴史文化研究所紀要 33 号 73-96 頁（2024）
- ・松尾孝一「公務改革と公務労働の変化」社会政策第 8 巻第 3 号 14-30 頁（2017）
- ・星正彦「指定職制度—統計でみる半世紀の変遷—」立法と調査 413 号 87-101 頁（2019）
- ・笠京子「自民党政権の崩壊と公務員制度改革」年報政治学 63 巻 1 号 89-113 頁（2012）

官公庁資料

- ・稲継裕昭「公務員制度改革の現状と今後」（2013 年 2 月 22 日）
（<https://www.gyokaku.go.jp/koumuin/arikata-ikenkoukan/dai1/siryo4.pdf>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）
- ・衆議院調査局総務調査室「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案について」（2007 年 11 月）
- ・衆議院調査局総内閣調査室「○一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案（内閣提出第 9 号）○特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案（内閣提出第 10 号）に関する資料」（2017 年 10 月）
- ・衆議院調査局総内閣調査室「国家公務員法等の一部を改正する法律案（内閣提出第 19 号）に関する資料」（2013 年 11 月）
- ・中央省庁等改革推進本部「官房及び局の数の削減について」（1998 年 11 月 20 日）
- ・中央省庁等改革推進本部事務局「官房・局及び課室の整理並びに分掌職の活用について」（1999 年 7 月 15 日）

その他

- ・人事院「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」
（https://www.jinji.go.jp/seisaku/seisakuhyokatou/kenkyukai/koureikiseisaku/seisakuhyokatou/kenkyukai/koureikikenkyukai_top.html, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）
- ・内閣官房行政改革推進本部事務局「政府の行政改革」
（<https://www.gyokaku.go.jp/index.html>, 2025 年 3 月 31 日最終閲覧）

以上