

「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」における

公務員制度に関する委員からの主な意見

平成 19 年 9 月 20 日
内閣官房行政改革推進室

(キャリアパス関連)

- ・ 幹部コースと専門スタッフ職などのコースの複線化を実現するべきである。幹部コースからはずれた場合でも原則定年まで勤められるが、給与は大幅に下がるというコースを設け、職員は幹部コースから外れた時に、職場に残るのか再就職をするのか選択を行えるようにする。(金丸委員)
- ・ 幹部の数を減らす一方で、幹部の給与は民間の幹部クラスと同程度まで引き上げることにより、優秀な公務員が幹部を目指して切磋琢磨する道筋を作る必要がある。(野村委員)

(人事管理関連)

- ・ ①職員に納得の得られる評価、②評価が低い者を救済するための研修、③終身雇用を前提とし、かつ天下り後に期待しなくていいような報酬の仕組みの三位一体で人事制度を設計することにより、センターが必要ないような状態にしていく必要がある。(秋池委員)
 - ・ 「組織の活性化」とはどのようなことなのかを再定義する必要がある。各省からのヒアリングによれば、早期退職勧奨をすることで組織が活性化するというような考え方であったが、そうではなくて、例えば、仕事のやりがいを作るとか、人事評価を適切に行うなどの創意工夫によって組織を活性化させていく必要がある。
- (金丸委員)

(その他)

- ・ 早期退職勧奨を是正する場合には、定員を何人にするかとか、ポストをどれぐらいにするかとか、組織編成をどうするか、というような問題を解決しなければならず、そういう公務員制度全体のパッケージをどうするかというのも、制度懇で議論していただきたい。(中野委員)
- ・ 公務員の再就職先は圧倒的に独立行政法人や公益法人が多くなっているが、そもそもそういう就職先が本当に必要な仕事をしているのかという問題点が提起されている。このような議論をふまえ、公務員の再就職先はどういうふうにあるべきかということについて根本的に議論してもらう必要がある。(野村委員)