

センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題（素案）

2007年10月×日

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会

報告書の「はじめに」に記したように、本懇談会においては、センターが将来的に最大限効率的に機能するための制度的な環境整備の課題について、今後の検討が望まれる多くの論点が、各委員より提起された。以下は、こうした課題に関連した議論をまとめたものであり、要すれば政府において適切な措置をとるとともに、「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」をはじめとする、他の適切な検討の場において議論されることを期待したい。

- 1 人事の複線化を進め、定年まで勤められるが給与は大幅に下がるという制度を設け、職員が、職場に残るのか再就職をするのか選択を行えるような環境を整備すべきである。
- 2 職員が納得して再就職できるよう、現行の一律的な割り増し退職手当制度を改めるべきである。①出身省庁の所管業界以外の民間企業への転出>②出身省庁の所管業界に属する民間企業への転出>③独立行政法人、財団法人、社団法人等の非営利法人への転出の順に割増率を高くする制度の創設などである。
- 3 課長級のみならず、審議官あるいは局長クラスから専門スタッフ職に異動できるような制度の導入など、多様なキャリアパスの可能性を設けること、役職定年制を導入することなどにより、各府省は現在のような早期退職慣行については是正していくべきである。
- 4 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ため、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べきである。
- 5 定年後の再任用の一層の活用が図られるよう、再任用制度の在り方や予算・定員上の取扱いなどについて検討すべきである。
- 6 国における民間からの職員の採用について、長期的には、例えばポストごとの数値目標など、具体的な拡大方策を設定すべきである。