

ワーキンググループへの提言

2008. 11. 12

堺屋 太一

1. もう一度理念に戻ろう。

論点整理の次に委員主要意見を並べ、多数説を強調するいつものやり方になれば、「木を見て森を見ず」のいつものスタイルに陥る。

当初の議論通り、理念に戻って考えるべきである。

理 念

なすべきこと

- ① 議院内閣制を実現する
 - 幹部資格第三者委員会に官僚を入れてはならない。
 - 内閣人事局長および幹部は、議院内閣制にふさわしい人物とする（非官僚、成功した人事管理経験者、選挙で勝った人等）。
 - 総理、官房長官、大臣の任命権を強化すべきである。
- ② 省益主義の打破
 - 内閣人事局を超府省的存在にすべし。
 - 幹部、管理職の評価は、採用府省にかかわらず、在職職場での評価を直接内閣人事局に集積する。幹部候補生についても、上に準じる。
 - 戦略スタッフは、現役官僚に戻ってはならない。
- ③ 年功序列の緩和
 - 中立公正を年功序列に利用させてはならない。
 - 各ポストへの有資格は幅広く考える。人事局の出す幹部登用候補者リストには、年功を異にする候補者数名を並べ、それを義務付ける。
 - 給与制度を抜本的に見直す。
役職給を拡大、役職定年制、一定年齢後の給与は年々低下。
再雇用制度との併用—再雇用が非役職残留より有利に。
- ④ 官民交流の拡大
 - 公務員の仕事は簡単で民間出身者も短期間で習得できる、という事実を明確にする（民間出身者にできないことがあれば仕事のやり方を変えるべきだ）。

- 民間（非行政職公務員）での実績評価を確実にする。
- 公募には、民間人だけを対象とする
 官民双方を対象とする
 の2つを主とし、官僚だけの公募はしない。
 もし、官僚からしか応募者がいない時は、1年以内に待遇等を考慮して再公募する。
- 民間人を入れるには現員を減らす必要がある。年齢にかかわらず役職離れ公務員の退職を促す給与体系、再就職活動、民間能力の充実研修などを充実すべきである。内閣人事局の重大任務とする。
- 民間から公務員になった者が、公務員として活動し出世できる評価方法を確立する（人事局の重大任務）。
- 幹部候補生への民間経験者の中途採用を常時化する。
 各府省は、定期的に中途採用と中途退職（離脱）計画を人事局に提出させる。

⑤ 能力開発とワークライフ・バランス

- 公務員倫理の確立と倫理評価
 - イ． 現職場に忠誠であること（本籍忠勤主義の打破）
 - ロ． 全国民への忠誠（省益主義の打破）
- 情報収集能力、作業速度能力、変化対応力、経費節約能力などを評価に加える（人事局の役目）。
- 幹部、管理職については、部下を残業させなかったことを評価する（迅速性、配分力、理解力）。
- 公務員の再就職(人材バンク)には、上記評価を揃え、人材需要に応じる（人事局の情報管理システムを徹底する）。

⑥ 基本権の問題

- 基本権の議論を急ぐべきである。
- 基本権の未定を中立公正の問題の先送りの理由としてはならない。