

## 国家公務員制度改革

2007.10.03 堺屋 太一

### 1. 問題意識

- (1) わが国の国家公務員の人事制度・運用は、規格大量生産時代の官僚主導型に適應して形づくられてきたが、国際化多様化が進む現状では内外の信頼が得られなくなっている。
- (2) 公務員の組織は、各省庁別に閉鎖的な共同体と化しており、本来の機能目的にはそぐわない。また、高度成長時代の成功体験に埋没しており、新しい政治主導・地方分権時代にも適切ではない。
- (3) 公務員人事が閉鎖的で仲間内評価によって行われるため、職業倫理が確立されず、国家国民全体の利益よりも省益を優先することが多く、国民の信頼も揺らいでいる。
- (4) 公務員の能力開発の点でも閉鎖社会を前提としているため、市場において高い評価が得られる人材育成が行われていない。また外部からの人材登用も妨げられている。

### 2. 改革の理念

- (1) 議院内閣制の国制にふさわしい流動性と多様性のある公務員制度とする。
- (2) 国際化多様化の時代にふさわしく、多様な能力と技術と経験を持つ人材を揃えられるように採用育成退職の方法を創る。
- (3) 公務員が国家と国民に奉仕するにふさわしい職業倫理を確立し、能力・実績により適正な評価を得るような人事運用を目指す。
- (4) 公務員と他の職業との間の流動が通常的に行えるように、市場において高い評価が得られる人材養成を目指す。
- (5) 公務員の短・中期退職者および長期勤続者が損にならないような処遇とする。
- (6) 地方制度の改革なども視野に入れ、国家公務員と地方公務員の流動性を高める。また、それを促進するような評価制度を設ける。
- (7) 国家公務員の採用、昇進、転退職および再就職のあり様を透明化し、政治主導で国民に説明する慣習を根付かせる。