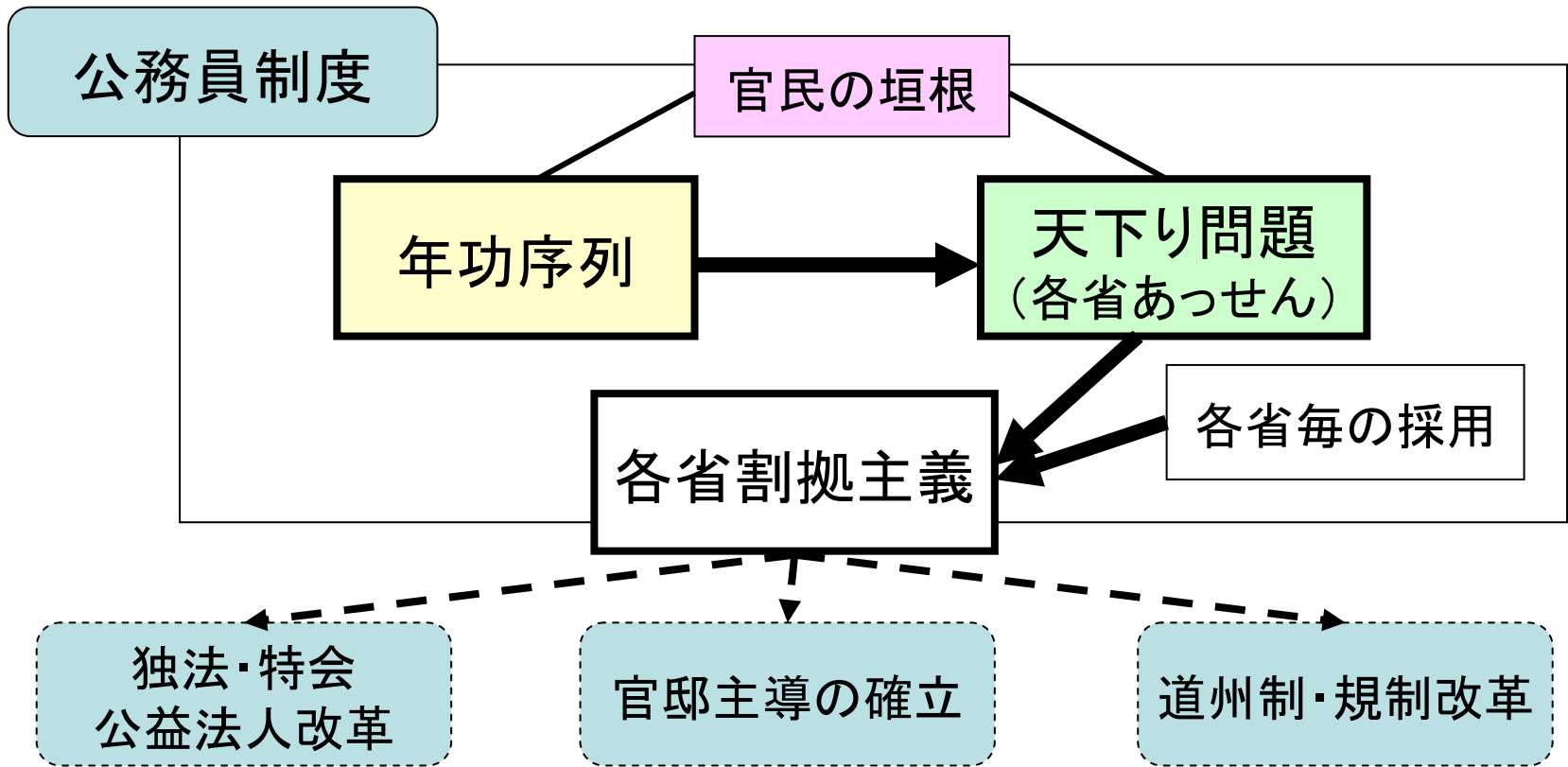


公務員制度改革について

平成19年3月16日
渡辺臨時議員提出資料

公務員制度改革の位置づけ



- 「年功序列」は、「天下り問題」の根源。
- 「天下り問題」は、「各省割拠主義」解消の突破口。
- 公務員制度改革ができれば、後に続く改革は円滑に進む。

絡み合った諸問題をパッケージで解決

1. 年功序列の打破

- (1) 採用試験や年次でなく、能力と業績の評価に基づく人事(任用、給与)の確立
(改正法案で明記)
- (2) 各省の幹部ポストに公募制を導入
 - ・19年度に、各省の幹部ポストの1割に、各省横断公募ないし官民公募を導入
 - ・今後5年間の更なる目標を定めて拡大
- (3) 勤務成績不良の公務員等には厳格な対処(分限処分)

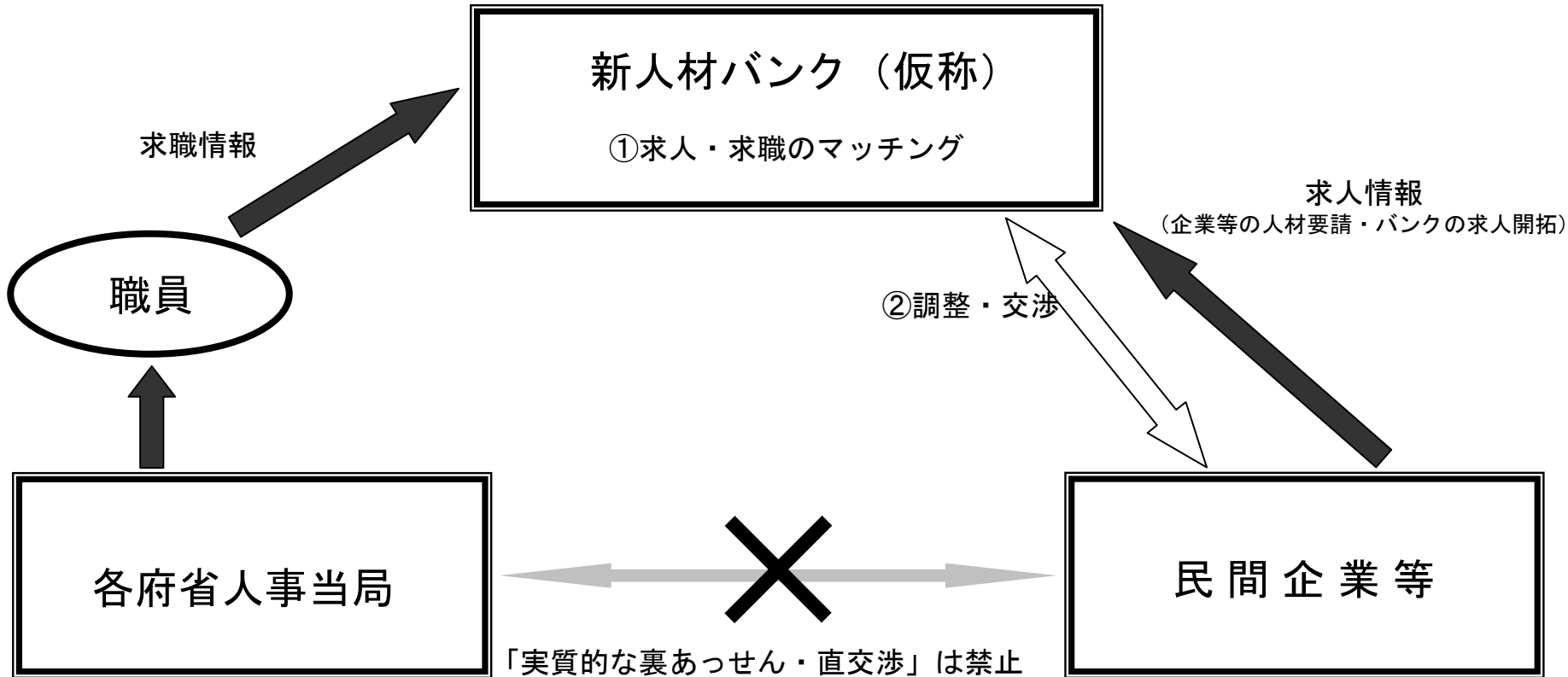
2. 天下り問題の抜本的な解決

- (1) 「予算や権限を背景とした押し付け的あっせんの根絶」
 - ① 各省によるあっせんは、押し付けの温床 → 一定の移行期間の後、禁止
政府全体で、透明な「新・人材バンク(仮称)」を創設して移行
 - ② 職員・職員OBに対する厳格な行為規制
(求職活動に対する規制、再就職後の働きかけに対する規制)
 - ③ 外部監視機関(公務員OBは除いて構成)による厳格な監視
- (2) 退職年齢の引き上げ
(専門スタッフ職制の導入、定年延長の検討)

3. 官民の垣根の打破

- (1) 労働基本権の付与について検討 (4月中に専門調査会で中間とりまとめ)
- (2) 官民の人材移動の促進 (中途採用の拡大、(再掲)幹部ポストへの公募制の導入)

新入材バンク（仮称）＜完成形＞のイメージ



監視機関（完全独立）
・ 行為規制違反に対する調査・監視

(※) 再就職情報については、
内閣で一元化した上で公表