

1 国家公務員の役割と人材確保に関する意見

- 国民にとっては、国家・社会の根幹に関わることを含む様々な分野において、国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割を、国家公務員にしっかりと果たしてもらうことが重要。

そのためには・・・

- ・ 国家公務員が誇りと使命感を持って職務に精励することができるようにする必要。
- ・ 公務を魅力とやりがいのある職場とすることにより、国家公務員に優秀な人材を確保して、高い専門性をかん養させ、その能力を十全に発揮させることを通じて、国の公務の質を高めることが必要。

2 能率的な組織運営・業務改善と人材育成に関する意見

- 公務組織においては、業務の効率化を推進するための取組が弱い。公務員給与に対する国民からの理解を得ていくためにも、公務組織の能率的な運営や業務の効率化に取り組むべき。

そのためには・・・

- ・ 業務の見直しと人員配置の効率化を図るほか、能力開発・研修の充実により個々の国家公務員の能力や専門性を高めることなどが重要。

3 国家公務員給与の基本的考え方に関する意見

- 国家公務員の給与水準は、国家公務員が高い使命感を持って職務に専念することができるよう、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべき。
- 国家公務員の給与については、新規卒者を採用して育成・選抜しながら定年まで公務部内で勤務してもらうことを基本とする長期的視点に立った人事管理の下での職員のライフステージに対応し、職員が安心して職務に専念できるようにするとの視点が重要。
- 国家公務員の給与を職務・職責や勤務実績に応じたメリハリのあるものとするとの視点も重要であり、これらの視点のバランスを図りながら制度を設計する必要。

4 国家公務員の給与制度の在り方に関する意見

- 仕事の重要度や能力・実績に応じたメリハリのある給与とすることは重要であり、人事評価を厳正に行い、その結果を給与等の処遇に適切に反映していく必要。
他方、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、組織にマイナスの影響を及ぼす可能性があることにも留意が必要。
- 民間においては、役職定年制が導入されている企業もある等、企業によって人事管理は様々であるが、全体で見れば50歳後半層の給与水準は抑制されており、公務においても、世代間の給与配分の見直しを進めていく必要。
- 民間の地場賃金は、地域によって相当の水準差があるが、国家公務員については、転勤も多く、全国において同種の仕事をしていることから、地域による給与差には自ずと限界がある。
人事管理上、転勤を円滑に行うためには、地域による給与差を踏まえ、転勤者に対する一定の給与上の配慮を行うことが必要。

5 国家公務員の処遇全般の在り方に関する意見

- 国家公務員の処遇の在り方については、給与だけでなく、退職金や年金なども含めた処遇全般についての議論も重要。