

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会（レジュメ）

2007.7.23.

（株）資生堂 岩田喜美枝

1. 民間企業に再就職した私の経験

(1) 入省から退官まで

- 1971年4月 労働省に入省
当時の女子学生にとって職業選択の自由度がほとんどなかった
入省後は、主として女性労働・国際労働の分野を経験
- 2003年8月 退職勧奨（当時は厚生労働省雇用均等・児童家庭局長）
退職日の2週間前の内示
独立行政法人の理事のポストを辞退

(2) 就職活動

- 2003年9月 一旦無職になり、求職活動開始
資生堂に採用を決めていただく
公務員の再就職規制が障害になる（退職前5年間の職務と利害
関係のある企業には、2年間は再就職できないルール）
無職であることへの不安
- 2003年11月 人事院「公正な就職システム」による承認
- 2003年12月 資生堂に常勤顧問として入社
資生堂側の採用理由：
女性の取締役を登用する必要性
人事担当役員の後継者育成がされていなかった

(3) 入社後の経験

- 2003年12月 常勤顧問
- 2004年4月 常勤顧問 CSR部長
（最初の仕事としてCSRという行政経験が活かせる領域）
- 2004年6月 取締役執行役員 CSR部長
- 2005年4月 取締役執行役員 H&BC事業・国内アウトオブ事業担当
（事業経営（売り上げ・利益の責任）の経験）
- 2006年4月 取締役執行役員 人事・秘書・お客様情報担当
- 2007年4月 取締役執行役員常務 人事・お客様情報担当

2. 官民人材交流センター制度設計についての要望 (公務員を退職して企業に就職するケースを中心に)

- 対象者
 - ・各府省からの依頼も受け付けるとされているが、基本は職員個人による就職活動の支援であることが望ましい。【企業への再就職斡旋とのセットになった退職勧奨は事実上できなくなるということ】
 - ・自力で再就職活動をすることが難しい職員を支援。
- 再就職先
 - ・出身省庁への働きかけ禁止のルールを強化した上で(2年間ではなく、無期限で)、在職中の経験が活かせる業界への再就職の道を閉ざさないことが肝要。
 - ・人事院の「公正な就職システム」の機能を例えば再就職等監視委員会が引継ぎ、厳正に、しかし同時に、弾力的に例外を認めることが必要。
- 業務の民間委託
 - ・センターが機能するか否かの鍵は、民間企業の求人ニーズをどれだけ集められるかにかかっている。民間企業の求人開拓ができるヘッドハンティング企業等に業務の一部を委託することが現実的。
- 公務員の意識改革
 - 退官後の再就職は自分で決めるという意志とキャリア計画が不可欠。
 - そのためのキャリア研修が必要。
 - 退職勧奨についての内示の時期は早めに。
- センターの評価
 - 件数だけで評価するのではなく、「公務員の退職後のキャリア作り」と「企業の人材確保」のマッチングの観点から、好事例を蓄積して欲しい。

以上