

資料 4

委員提出資料

官民人材交流センターの制度設計（案）

平成19年8月8日版

秋池 玲子

1. 目的

- (1) 官僚の天下り防止と透明で公正な再就職あっせんとを実現する
- (2) 官から民、民から官、という柔軟な人材異動の機会を増やし、日本の国際競争力向上に寄与する
- (3) 省庁の生産性向上に寄与する

2. あっせん対象

- (1) 退職勧奨を受けた者
- (2) 省内でのコース変更を促された際に希望する者
- (3) センターによるあっせんを受けたが、試用期間（通常3ヶ月程度）中に企業から辞退されたか自ら退職した者。ただし、1回目のあっせんにおいて1回のみこれを行う。また、試用期間中であっても6ヶ月を過ぎたものはこれを認めない
- (4) その他、省庁が民間人を募集する際の候補者（民間人）を選定する場合もある

3. 概念

- (1) センターは透明性・公平性の高い組織とする。そのため強いコンプライアンス機能を設ける
- (2) 5年を目途に、官民交流の人材市場の状況を踏まえて廃止を検討する
- (3) センターは民間を最大限活用し、官民が共にあっせん業務やキャリアコンサルティング業務に当たるなど、センターそのものが官民人材交流のモデルとなるような活動を行う
- (4) あっせんは2. あっせん対象(1)～(3)に対して1回のみ行う
- (5) センターは①本省対象者へのあっせん、②キャリアコンサルティング、③センターが直接担当できない業務の民間委託の主体として、透明性と公平性高い業務が行われるような支援とモニタリング、の3つを行う
- (6) 民間企業でも早期退職制度は雇用調整や個人が職業について考えるための制度として用いられている。従って退職勧奨は今後も行われるが、そのしくみの見直しが必要である
- (7) 退職勧奨後、数ヶ月の転職期間と割増退職金を設ける。対象者はこの転職期間にセンターを活用して転職活動を行う

- (8) センターに高収益は求めないが、運営に当たるものがコスト意識・営業意識を持つためにも赤字にならない運営とする
- (9) 省庁の人事制度改定をあっせん禁止となる 3 年後までに行う。専門職の導入、年功序列によらない昇進昇格などに加え、納得感のある人事評価のしくみや、天下り後の収入が報酬の一環と見込まれずに済むような報酬制度を検討する
- (10) わたりあっせんは即時に廃止する

4. 官民人材交流センターの組織

- (1) センター長、実務リーダーは民間から登用する
- (2) 外部の専門家の参画を得て強いコンプライアンス機能を維持する
- (3) 内部に企画調整機能を持ち、外部からの圧力や内部のコンプライアンス違反を見逃さない組織とする。また、ここが省庁との調整機能を果たす。企画調整担当は省庁から派遣されるが、省庁の推薦ではなく担当大臣による人選とする
- (4) 実務に当たるメンバーは省庁からの出向者を受け入れるが、同数以上の民間人を採用し、官民がチームとなってあっせん業務に当たる。民間人はキャリアコンサルティングのみを行い、あっせんは省庁からの出向者のみが担当している、というやり方にならないよう運営する
- (5) 民間人はセンターに就職するが、2年契約で再契約ありとする。より優れた人材を採用するためと、センターの存続を目的化する職員を作らないためである
- (6) センターの人員は必要最低限とするが、センター長の判断を重視する

5. 収支モデル

- (1) 対象者の人数に応じてセンター運営費を各省庁が支払う。また、あっせんが成立した場合は省庁と対象民間企業等がセンターに成功報酬を支払う
- (2) センター自体が高収益である必要はないが、運営責任者にコスト意識を持たせるために赤字にならないことを目標とする

6. センターの業務と運営ルール

- (1) 本省の対象者はセンターが直接あっせん業務を行う
- (2) センターは対象者に対するキャリアコンサルティングを行う。官には民間での活躍の潜在能力が高い人材が多数存在する。個々にふさわしい活躍の場のマッチングが行われることが望ましい。省庁出身で自ら民間で職場を探したか、センターを利用した OB・OG などの成功事例を共有することで、あっせん対象者がその方にふさわしい職種を想定しやすくする支援をするなどのキャリアコンサルティングの機能が必要である
- (3) センターが直接あっせんやキャリアコンサルティングを行わない業務については

民間に委託する。委託先が公正に業務を行うために、センターが契約者、発注者となり、センターが委託費を支払う。委託先が顧客である対象者や省庁の意向を無視できずに実態として天下りあっせんのようなことを行うのを防止するためである。センターは発注者として委託先の活動をモニタリングする

- (4) 当面 5 年間運用を行い、継続についてはその時期の人材市場の情勢を見て検討する。その時期には民間で活躍する官僚の事例も多くなっているだろうから、既に民間の人材サーチ会社の活動で十分な状況となっていればセンターを解散する

7. 退職勧奨のしくみ

- (1) 省庁での活動の最後まで業務に集中するためと、勧奨後の当面の生活を保障するため、3ヶ月の転職期間と割増退職金を設ける
- (2) 退職勧奨を受けた者は、退職勧奨があった後にセンターを活用して転職活動を行う
- (3) 退職勧奨を受ける者には割増退職金を支払う
- (4) 転職期間、割増退職金などについては民間の事例を参考に詳細を設計する

8. 省庁の人事制度見直し

- (1) あっせん廃止となる3年後を目途に新人事制度を導入する
- (2) 天下り後の収入を報酬の一環ととらえなくてすむ報酬制度とする。報酬の水準は、基本的には長期雇用に基づく雇用形態であることを鑑みて検討する
- (3) 昇進・昇格は年功序列ではなく、実力に応じて行う。そのために納得感のある人事評価が行われるしくみを導入する
- (4) 入省後ある年数を経た後、本人の希望で幹部候補、専門スタッフ等へのコース変更ができるようにする。その後、コースを再度変更することは可能とするが、他者から見て不公平感のないしくみとする
- (5) 入社後一定の年次である程度の役職にない幹部候補は専門スタッフへの転換を促す
- (6) (5) の際に専門スタッフへの転向を即時に望まない人はセンターを利用して民間への転職を検討することができるが、適当な転職先が見つからない場合は専門スタッフを選択することができる
- (7) 自己都合退職の場合は転職期間や割増退職金の対象にしない

以 上

官民人材交流センターのイメージ

(再就職支援事業を中心に)

2007年8月9日

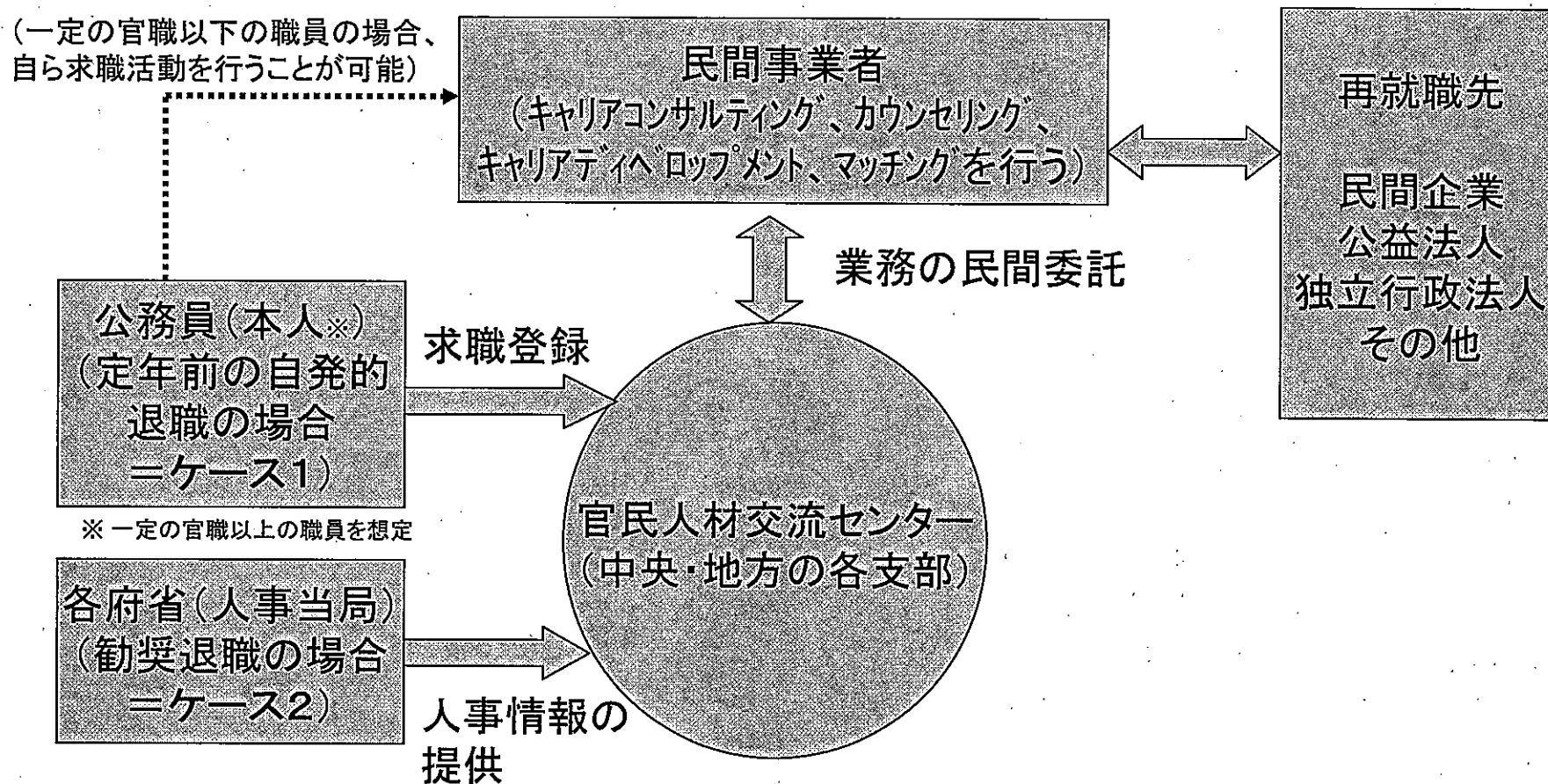
立花 宏

本資料は、官民人材交流センターをいかに円滑かつ有効に機能させるかという観点から、再就職支援事業を中心に、そのスキームに関するイメージを示したものである。「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会 主要な論点(案)」に示されている全ての項目を網羅するものではないが、それらについては、センターの最重要事業である再就職支援についてのイメージを固めたうえで検討するのが妥当と思われる。

センターの行う事業

(1) 国家公務員の再就職支援関連事業

【再就職支援のスキーム(一元化後のイメージ)】



センターの役割

- (1) センターは、自発的に再就職を希望する国家公務員の人事情報を登録(求職登録)・開示
- (2) 各府省の人事当局は、退職勧奨の対象となる国家公務員のうち希望者の人事情報をセンターに提供、センターはこれを登録(求職登録)・開示
- (3) センターは、自発的に再就職を希望する国家公務員および退職勧奨者のうち再就職を希望する国家公務員について、カウンセリング、キャリアコンサルティングなどを民間事業者に委託、再就職を支援

再就職までの流れ

ケース1：自発的に退職する者の場合

- (1) 自発的に再就職を希望する国家公務員は、センターに求職登録(定年退職者、既退職者の扱いについては、要検討)
 - ※ 一定の官職以下の職員については、センターを通さず直接、求職活動を行うことが認められていることから、本ケースの場合、主に想定されるのは、一定の官職以上の職員で、かつ退職勧奨の対象ではない職員による求職登録
- (2) センターは、求職情報を民間事業者提供(守秘義務など一定の要件を課す)し、再就職支援に関する業務を委託
- (3) 業務委託された民間事業者は、対象者に対してキャリアコンサルやキャリアディベロップメントなどを実施するほか、ジョブサーチを行って再就職先を紹介、再就職先から成功報酬を得る
- (4) このスキームにより再就職した職員に対しては、2度目以降の再就職支援は行わない(ハローワークもしくは民間の職業紹介を利用してもらう)

再就職までの流れ

ケース2: 勸奨退職者の場合

- (1) 各府省の人事当局は、退職勸奨の対象となる国家公務員に対し、当該者が退職勸奨対象者であると告げたうえでセンターによる再就職支援を希望するかどうかを確認する
 - (2) センターによる再就職支援を希望した退職勸奨対象者について、各府省の人事当局はその人事情報をセンターに登録、再就職支援を要請(一人あたりの登録料を支払う)
- ※ センターによる再就職支援を希望しなかった対象者については、再就職監視委員会が退職後の再就職先について監視するものとする
- (3) センターは、対象者に対するカウンセリング、キャリアディベロップメント、再就職支援を民間事業者に委託
 - (4) 委託された民間事業者は、対象者に対してキャリアコンサルやキャリアディベロップメントなどを実施するほか、ジョブサーチを行って再就職先を紹介

※ 留意事項・要検討事項等

- ① 再就職支援の対象者には、必要なキャリアコンサルやキャリアディベロップメントなどを行うこと
- ② 退職勧奨対象者に対する再就職支援では、出身府省における地位やそれまでの職務内容などに応じて登録料に差を設けるなどの措置を講じてはどうか
- ③ センターの事業が既存の民間人材ビジネスを圧迫することがないようにすること
- ④ 公益法人や独立行政法人への再就職に際して、出身府省との関係をどう整理するか
- ⑤ 現役公務員の意識改革のための研修などは、いつ、どのような形で、どこが行うのが適当か
- ⑥ 定年退職者、既退職者の取り扱いをどうするか
- ⑦ センターを通じて再就職した者が一定期間内に退職した場合の取り扱いをどうするか

センターの行う事業

(2) 官民の人材交流の円滑な実施のための支援

官民の人材交流に関する現行制度(官民人事交流法に基づく交流採用・交流派遣、任期付採用、非常勤一般職公務員としての民間企業からの実質的な「出向」など)を踏まえ、「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」や、「官民人事交流推進会議」における議論との整合性をはかりながら、センターとしてどのような支援の方策があるのか、検討する必要があるのではないか

以上

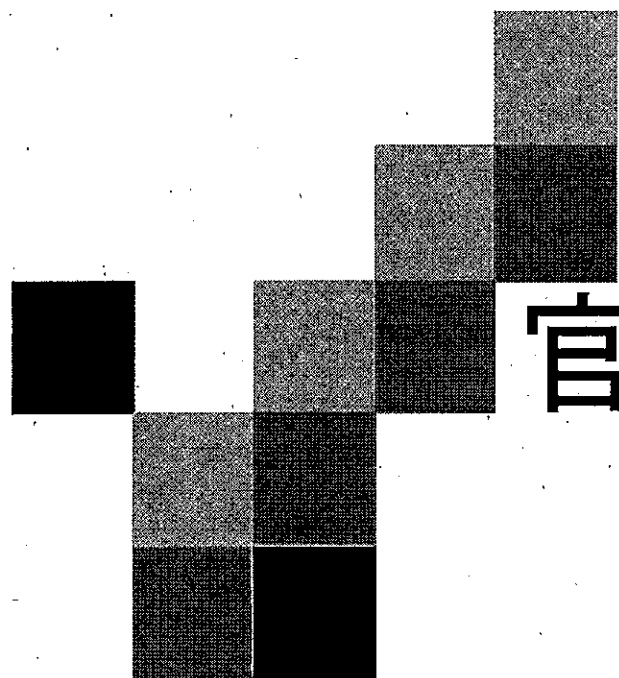
【参 考】

民間の職業紹介サービスの類型

	一般登録型	アウトプレースカウト型	サーチ型
対象者	転職意思顕示者	非自発的離職予定者	潜在的転職希望者
主な機能	人材バンク (求人・求職の受付、 両者の結合、求人 者への紹介)	再就職のための教育研 修、カウンセリング、その延 長線上での職業紹介	人材サーチ・スカウト (求人ニーズに適合した 人材の探求、転職動 機の形成、求人者へ の紹介)
手数料	成功報酬： 原則として求人者 から徴収	前払い： 再就職支援サービスを求 める企業から徴収(職業 紹介サービスは通常無料)	前払い(リテナー、着手 金)／成功報酬： 求人者から徴収
センターがこ のサービスを実 施した場合の 効果と課題	再就職先の決定は 必ずしも保証されな い	再就職先が決定する率 は比較的高いが、セン ター自身が業務を行うと 民業とバッティングする	スカウトされる人材は 一部だが、スカウトさ れた場合、再就職先が 決定する率は高い

(民間研究所の資料をもとに日本経団連事務局作成)

以上



官民人材交流センター

の概要

兵庫県立大学院応用情報科学研究科

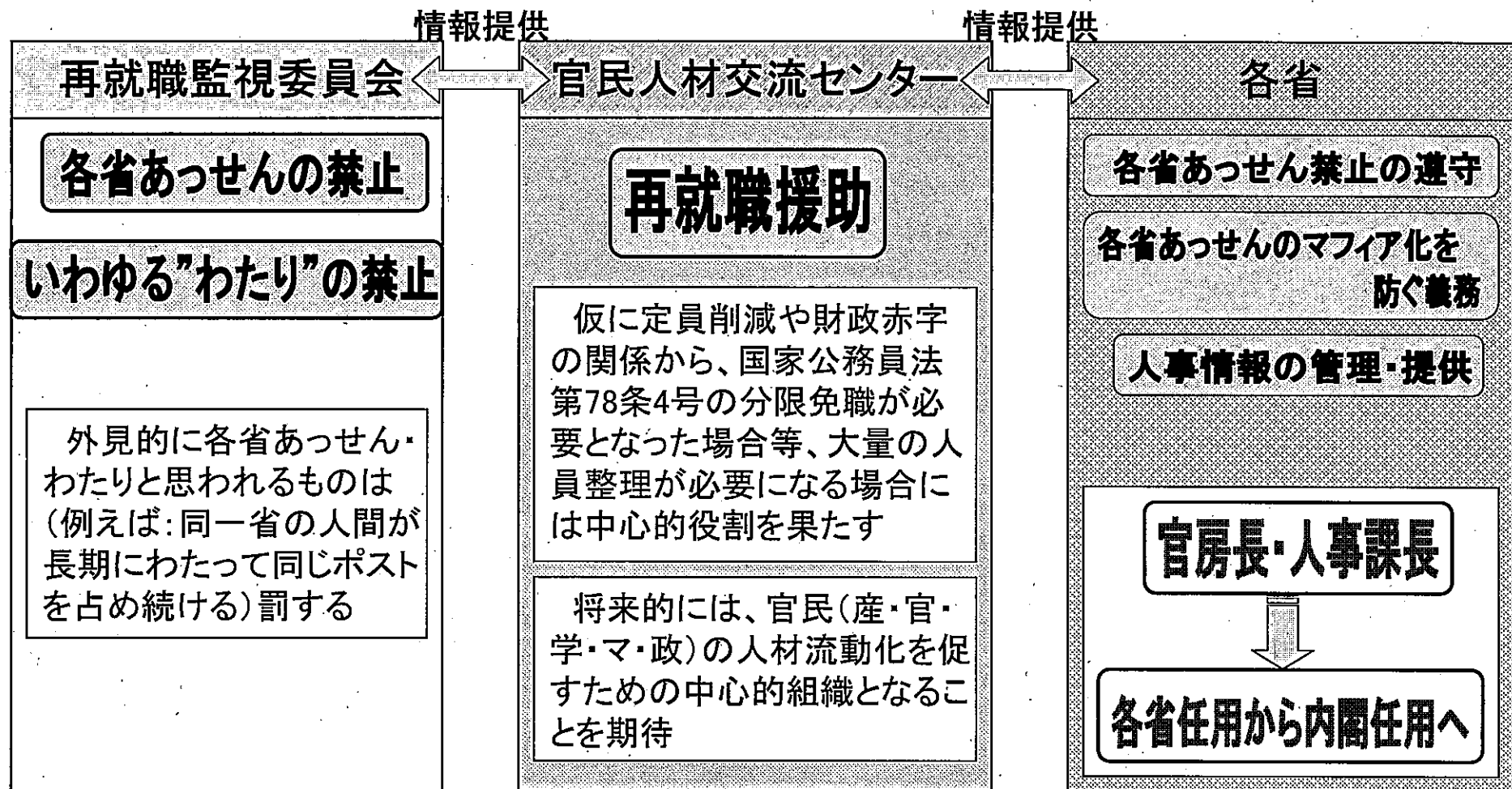
准教授 中野雅至



目次

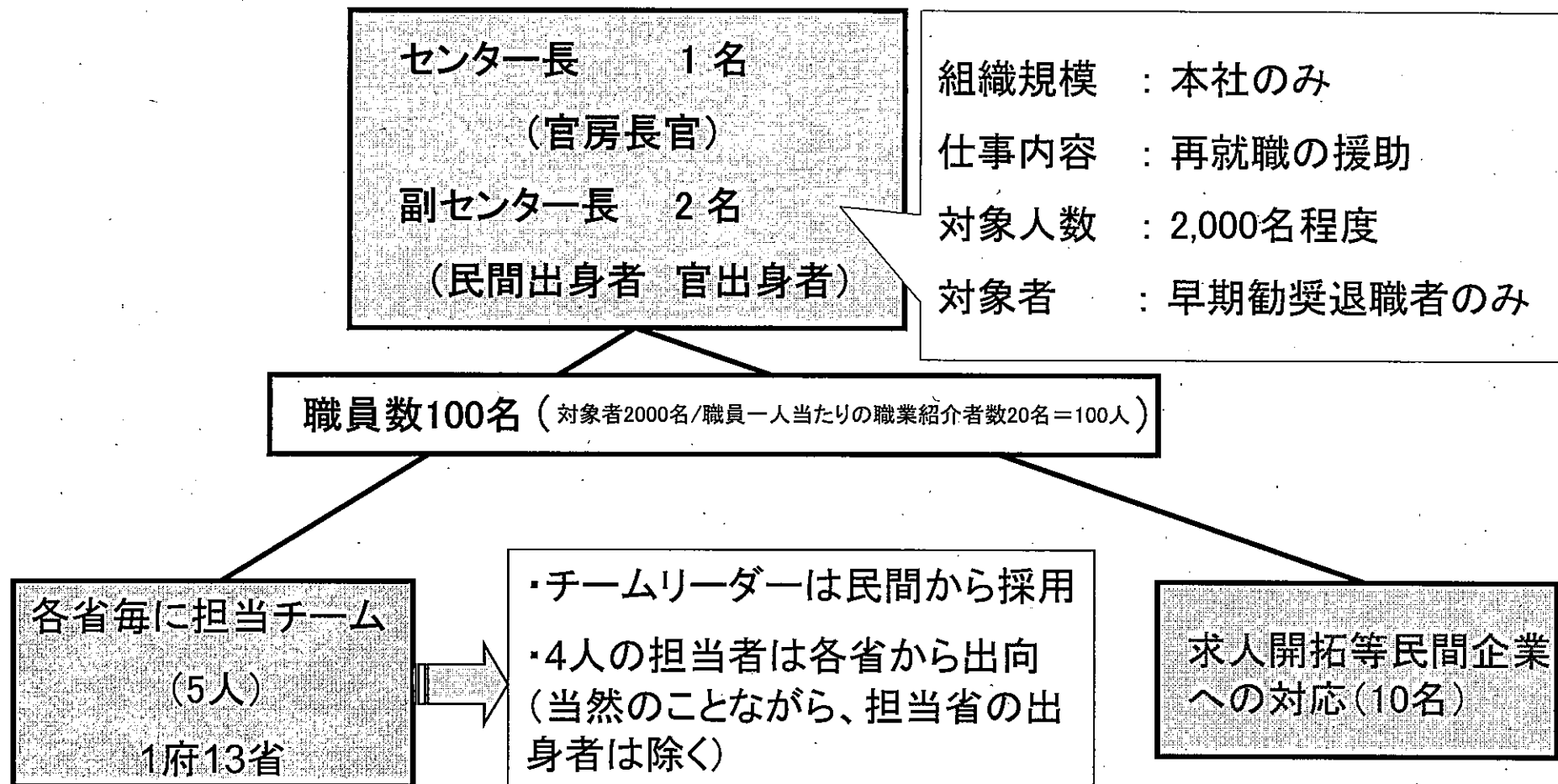
- 各組織の関係
- 官民人材交流センターの組織構成
- 求人の集め方
- 紹介時のルール
- 求職から再就職までの流れ
- 官民人材交流センターの将来像

1. 各組織の関係



在職中の求職活動に対する規制対象者は、必要最小限度にする(例:本省課長以上)

2. 官民人材交流センターの組織構成



※ 定年延長実現で、将来的には早期勸奨退職の廃止も視野に入れ、組織は必要最小限度にする。そのため、地方支部は置かない。

4. 紹介時のルール

基本原則：官民癒着の防止から官の肥大化の防止へ

民間企業

人事院規則 14-4

本府省局長級以上の職員の場合や企業の代表役員に就く場合については、在職府省等が当該企業に対して許認可等の強い行政権限を有していないこと等

独立行政法人、特殊法人、認可法人、などの役員など

各省大臣の任命権にかかるポスト

公益法人、および関連会社(独立行政法人の出資会社等)

所管官庁出身の理事は1/3以下とする
ルールあり

現在の公益法人数

国所管 6,776法人

公務員出身理事のいる法人 3,377法人 理事9,808人

都道府県 18,253法人

公務員出身理事のいる法人 4,885法人 理事13,013人

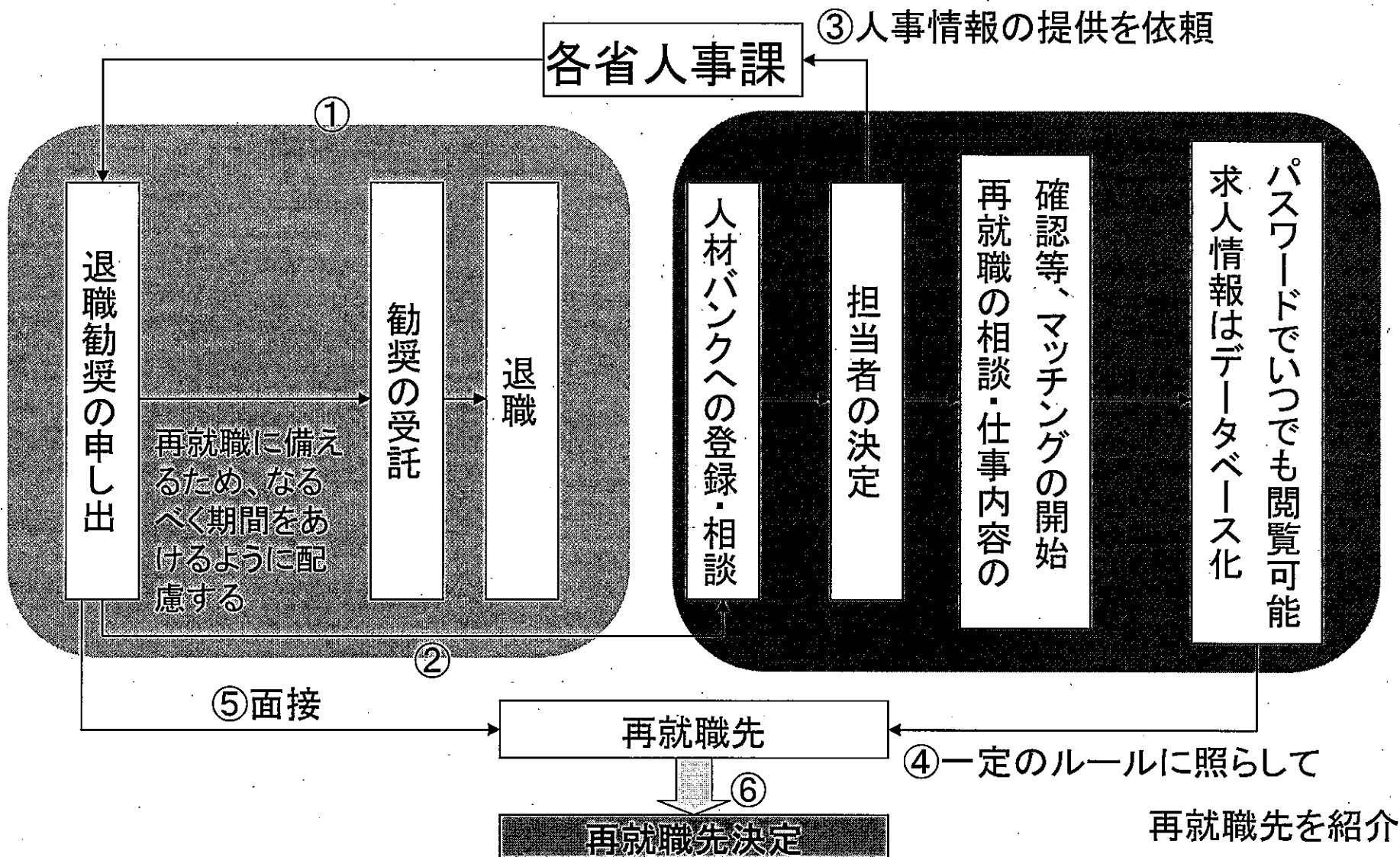
人事院規則14-4の基準は完全に廃止するのか、それとも緩めるのか(緩めるのであればどの程度か?)

参考:人事院の公正な人材活用システム

政治的コントロールの下にあるため対象外とする

「原則として、出身省所管の公益法人および関連会社には再就職できない」といった強いルールにするか?

5. 求職から再就職までの流れ



6. 官民人材交流センターの将来像

