

平成19年9月5日  
内閣官房行政改革推進室

### 各府省官房長及び事務次官OB等からのヒアリング結果（概要）

各府省官房長及び事務次官OB等からのヒアリング結果について、ヒアリング対象外の府省から提出された意見も含め、センターの制度設計に関連するものを取りまとめたもの

項目	要望等
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公務員制度設計全体像の一環としてのセンターの制度設計を要望（内閣官房、厚労省、国交省、経産事務次官OB、国交省官房長）</li> <li>○公務員の意識改革、現職にいるときから意識改革が必要（厚労省官房長）</li> <li>○退職後の再就職は自分で決めるという意味と、そのためのキャリアの計画が不可欠（岩田取締役）</li> <li>○公務員の士気を高め、自己改革への意欲をより一層かき立て、国家公務員あるいは国家公務員制度が国際競争力を持つという方向での検討を要望（経産事務次官OB）</li> </ul>
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○定年退職者のうち希望者に対しても再就職あっせんを行うことを要望（法務省）</li> <li>○一定年齢（例えば55～58歳）以上の職員は全てセンターに登録。ただし、登録者に対して再就職の申入れがあった場合でも、任命権者の人事政策上の判断によって、これを断ることができるものとするを要望（文科省）</li> <li>○短期の不適応の場合、公益法人の整理統合等のための仕事の場合など短期間のうちに再就職ポストから離れる事態への対応を要望（厚労事務次官OB）</li> </ul>
機能	<ul style="list-style-type: none"> <li>○機能するセンター <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が能力を十分に発揮し、安心して誇りを持って職務に専念できるようにするため、センターが有効に機能する制度設計を要望（内閣官房、内閣法制局、厚労省、農水省、厚労省官房長、農水省官房長）</li> <li>・閣議決定に基づき、センターが有効に機能する制度設計を要望（外務省、財務省、文科省、厚労省、経産省、国交省、財務省官房長、厚労省官房長、経産省官房長、国交省官房長）</li> <li>・職員の再就職ニーズに十分に対応し得る支援機能の確保及び各省人事当局との円滑な協力体制の確保を要望（金融庁）</li> </ul> </li> <li>○勧奨退職者への責任ある対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の新陳代謝、活力の維持という観点から一定の勧奨退職は引き続き必要であるので、勧奨退職者に対する再就職あっせんに十分な責任を持った取組を要望（内閣府、法務省、農水省、農水省官房長、経産省官房長）</li> </ul> </li> <li>○職員の特性・特質等に対応したきめ細やかな対応</li> </ul>

項目	要望等
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経歴、経験、本人の適正、人生設計等についての情報を丁寧に把握し、親身になってあっせんができる体制を要望（総務事務次官〇Ｂ）</li> <li>・職員の知識・技術などの多様性に適切に対応してもらえる機能を要望（国交省、国交省官房長）</li> <li>・形式データではわからない個々人の特性・特質等を踏まえた対応を要望（国交省）</li> <li>・きめ細かな丁寧な対応のため、職員を熟知している出身省庁が役に立つような仕組みを要望（厚労事務次官〇Ｂ）</li> </ul> <p>○技術系、地方職員への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術系の職員、地方の職員にも対応できる体制を要望（総務省、法務省、文科省、国交省、総務省官房長、厚労省官房長、農水省官房長、農水事務次官〇Ｂ、国交省官房長、国交事務次官〇Ｂ）</li> </ul> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受け入れ先の情報収集を行い、年齢にかかわらず能力本位でのあっせんを要望（総務事務次官〇Ｂ）</li> <li>・再就職支援でのポイントは、①職員について生の情報をいかに蓄積しているか、②再就職した先からの信頼（財務事務次官〇Ｂ）</li> <li>・キャリアコンサルティングが必要（農水事務次官〇Ｂ、岩田取締役）</li> </ul>
民から官への人材流動の促進機能	<p>○センターが、官民の人事交流を進める情報の結節点となることを期待（経産省官房長）</p> <p>○矯正施設の医師等公務部門において人材確保に困難を極めている職種に対する民間からの就職あっせんを要望（法務省）</p>
人材情報の収集	<p>○各府省が保有している人事情報の有効活用を要望（農水省、総務省官房長、厚労省官房長、農水省官房長、農水事務次官〇Ｂ、国交省官房長）</p>
あっせん等の時期	<p>○短期間でのあっせんが可能となるような制度を要望（総務事務次官〇Ｂ）</p> <p>○退職勧奨は２週間前ではなくて、相当前にやる必要がある（岩田取締役）</p>
配慮すべき事項	<p>○公安、治安、インテリジェンス関係職員の人事情報の取扱に対する配慮と人事当局との連携を要望（警察庁、法務省、外務省）</p>
外部活用の可能性	<p>○民間企業が持っているノウハウの活用を要望（農水事務次官〇Ｂ）</p> <p>○民間企業の求人開拓ができるようなヘッドハンティング企業など、民間企業に業務の一部をしっかりと委託するということが現実的な運用には必要（岩田取締役）</p>
あっせん対象の制限	<p>○現行制度で２年間就職禁止となる利害関係のある企業にも就職することが可能であることが望ましい（岩田取締役）</p>
センターの将来像	<p>○将来的には、センターは再就職あっせんでなく、職員個人のキャリア展開の支援が望ましい（岩田取締役）</p>

項目	要望等
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門職のようなポストの導入、定年延長、再雇用制度の拡充などがないと実態的に進まない（厚労事務次官〇Ｂ）</li> <li>○職員の再就職に当たり何が禁止されて、何が許されるのかという基準の明確化を要望。そのルールをきちんとした上で、各省のノウハウを積極的に活用した方がよいのではないか（厚労事務次官〇Ｂ）</li> <li>○現行の人事院による事前規制の機能を盛り込むことを要望（文科省）</li> <li>○国立大学法人を再就職規制の対象機関から除外することを要望（文科省）</li> </ul>

各府省官房長及び事務次官OB等からのヒアリング結果  
(附：ヒアリング対象外の府省からの提出された意見)

1 各府省官房長及び事務次官OB等からのヒアリング結果（センターの制度設計に関連するもの）

(1) 総務省

田中官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○地方事務局で退職した職員の再就職について、センターが十分にその機能を果たすよう配慮願いたい。</li><li>○各府省が保有している人事情報の有効活用について、改めて願いたい。職員の能力や適性、在職中の実績であるとか性格等々、各府省が保有する人事情報が再就職先において共有されて、うまくマッチするように、当該職員が活躍できる環境が整うということを願っている。</li><li>○官民人材交流センターの詳細な制度設計に当たって、十分に機能が発揮できるように、引き続いて各省庁のニーズ、意見について、お聞き届けいただければありがたい。</li></ul>
林元事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○経歴と経験はもとより本人の適性、人生設計等についての情報を丁寧に把握しておく必要がある。本人の親身になってあっせんができる体制を是非心がけていただきたい。</li><li>○受け入れ先の情報収集について、例えば退職年齢の方であっても、若い人がやっているようなポストで働きたいという場合もあるので、年齢にかかわらず能力本位でラインあるいはスタッフに人材をあっせんできるような努力も願いたい。</li><li>○勧奨退職の場合は、退職者が特定されるのも人事の直前であり、また勧奨された本人にとっては、再就職先が決まるまでは収入もなく働き場所もないというような状況になる。短期間でのあっせんが可能となるような制度を考えていただく必要があるだろうと思う。勧奨後、再就職先が決定するまでの間の処遇に一工夫が必要ではないだろうか。</li><li>○実態としては、人事当局としては、人事の時期が近づくと、勧奨者はまだ決まっていないが、再就職先の情報収集を行うとか、あるいは退職者と予想されるような人たちの適性を踏まえながら、あっせんができる準備をするというのが各省庁共通の実態ではないか。</li></ul>

(2) 財務省

丹呉官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○交流センターに再就職が一元化されるということで、このセンターについて、極めて人事管理の上で重要な役割を果たしていただけているので、この官民人材交流センターが有効に機能し得る制度を是非ご検討していただき、構築されるようお願いする。</li><li>○（官房においてあっせんに関わっている職員の数をお問われて）具体的には、本省ではそれをやっているのは秘書課長。秘書課長が人事管理の一環として、この勧奨退職あるいはあっせんの業務をしており、それを手伝っているのが1人ぐらいという極めて少人数でやっている。</li><li>○秘書課長は個々人の特性、人柄、性格、それから健康上の問題等といったきめ細やかな人事情報を常に把握している。センターにおいてもそういったきめ細やかな個々人の情報を把握して、民間等から要望があった場合には、的確にこたえられるようにしなくてはいけない。</li><li>○センターの再就職のあっせんが、仮にうまくいかなかった場合はどうなるのかが大きな心配の一つ。民間では高齢者雇用安定法があり、事業主は再就職の支援について、これは努力義務だが、かなり行われている。勧奨退職する場合にはあっせんはどうしても不可欠。我々組織にとっても公務員個々人にとってもセンターをお願いすれば安心して再就職のあっせんをしていただけるという信頼感をつくっていただくことが非常に重要。</li><li>○民間ではキャリア・コンサルティングという優れたところもあるので、民間の事例をよくご検討いただいて、（センターが）有効に機能し得るようにお願いしたい。</li></ul>
細川元事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○定員について厳しい管理が行われる中で、大きく変わる様々な課題に対応していくためには、新陳代謝というか活性化を図ることが重要であり、そういう人事の管理の一環として退職勧奨を行っている。これは民間も含め組織には欠かせないこと。公務員として、その能力を遺憾なく発揮してもらうためには、安心して職務に精励できる環境が何よりも大事であり、人事管理の立場から、今後も職員が将来の生活設計をある程度立てられるという配慮も欠かせないと思う。</li><li>○センターが有効に機能するかどうかというのは、①生身の人間を動かすということで、生の情報をいかに蓄積しているか、②再就職した先から人事当局が信頼される、この2点が再就職支援でのポイント。</li></ul>

(3) 厚生労働省

太田官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○職員1人1人がその能力を十分に発揮して、安心して、誇りを持って職務に専念できるようにすることが必要。そのためには、このセンターが十分に機能することが極めて重要。4月の閣議決定、公務員制度改革を踏まえて、このセンターが実効性ある機能を発揮できるように、具体的な制度設計等を是非お願いしたい。</li><li>○センターが再就職支援機能を果たすために最も重要なポイントは、キャリアとか人事情報の把握。これは一定の労力、コストもかかる一方でセンターの組織というのは、必要最小限の体制ということなので、人事当局の持っている情報を是非活用して実効性のある効率的な組織運営をお願いしたい。</li><li>○記録に書かれたもの、書かれていないもの全体を含めた人事情報が大変重要。</li><li>○公務員の意識改革、現職にいるときから意識改革が必要。一体自分がどういう能力を持っていて、どんな仕事ができるかということをきちっと意識改革していくことが必要。</li><li>○人事は、本省は本省、地方は地方とそれぞれの組織において担当しており、センターは地方において大変重要な機能を果たすことになるので、体制整備についてよろしくお願いしたい。</li><li>○専属で再就職をあっせんしているという職員は1人もいない。人事課の中で全体で10人位の職員がその職務の一部としてやっており、全体を人事課長が統括しているという状況。</li></ul>
戸荻前事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○退職勧奨者は年金受給前、定年前ということで再就職の援助をしているが、やる場合にこれまでの経歴とか本人の今の家族状況とか、あるいは、本人の体力とか性格、そういったことを全部踏まえてやっている。官民人材交流センターを設置する場合は、是非きめ細かな丁寧な対応が必要。そういうことに熟知している出身省庁が何らかの格好で役に立つような仕組みを考えてほしい。</li><li>○公益法人あるいは民間に首尾よく再就職できたとしても、不適合ということは起こりかねない。不適合を起こしたときに、長期の不適合ということなら別だが、短期の不適合、それから、公益法人等の場合に、公益法人の整理統合等のためにどうしても来てくれといっているようなケースもある。結果として整理統合してしまったために、本人は職務を全うしたために短期間のうちに再就職ポストから離れなければいけないという事態があるので、そのあたりに対応できるようにということは是非お願いしておきたい。</li></ul>
大塚元事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○これまで人事システムの一環として早期勧奨退職というのがあり、それが再就職のあっせんということにつながっていた。それを新しい時代に合わせる、あるいは、透明性の確保という観点から見直す場合、整備すべき条件があつて、例えば専門職のようなポストの導入も大変大事で、定年延長とか再雇用制度の拡充がないと実態的に進まない。</li><li>○新しい再就職システムということを考えるならば、原則的には自分で探すということをもっと自由に、もっと大胆に自由にするというのが、本来、とるべき方策の大きな一つだと思っている。ただし、自分で探すということになると、公務に対するロイヤリティというか、そういう点で問題が出てきやしないかという懸念はある。</li><li>○新しい組織の中で何が禁止されて、何が許されるのかという基準を明確にさせていただきたい。そのルールをきちんとした上で、各省のノウハウというのはむしろ積極的に活用していただいた方がいいのではないかと。</li></ul>

(4) 農林水産省

井出官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○官民人材交流センターが十分に機能して、あっせんを希望する職員が適切に再就職を行うことができるようにすることが重要。こういった観点に立って、制度の詳細設計、検討を進めていただきたい。</li><li>○各府省の人事当局は、職員の長年にわたる仕事ぶりなり、適性なりのきめ細やかな人的情報の蓄積を持っている。官民人材交流センターにおいてもあっせんが円滑に行えるよう、こうした情報を持っている人事当局を積極的に活用いただきたい。</li><li>○組織の活性化や人材の新陳代謝を図っていくためには、一定の勧奨退職が引き続き必要。こうした中、センターにおける再就職のあっせんが適切に行われなければ、各府省における適切な人事管理も困難になると考えられるので、センターにおいては退職勧奨者に対する再就職のあっせんというものに十分責任を持った取り組みをしていただきたい。</li><li>○職員の士気を維持しまして、安心して職務に専念してもらうことが大切であるので、職員に対して将来に対する不安を抱かせないようにすることが必要。こういった観点からもセンターの機能が十分発揮されるような仕組みが必要。</li><li>○農林水産省については、技術系の職員が非常に多く多様な人材を擁している。また、勧奨退職者の8割が地方で退職しているという実態を理解いただいて、センターの詳細設計を検討していただければありがたい。</li></ul>
石原前事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○人的情報を活用する。あくまでセンターの主導の下で活用していただく、そういう道がないものかと思っている。</li><li>○技術系が非常に多い、地方で退職者が多いという特徴があるので、多くの企業等からの求人情報が得られるように、人的情報を積極的に提供する必要があるのではないか。そのためにもセンターの体制は、技術的なことにも対応できるような、あるいは、地方でも対応できるような体制が重要なのではないか。</li><li>○退職した者がどういうことを民間にアピールしていけばいいのか、そういう知識はないと思うので、セールスポイントというか、「あなたの場合はこういうことを訴えてやりなさい」とかというようなことをお教えいただけるような、キャリア・コンサルティングのようなことをやっていただく必要があるのではないか。</li><li>○再就職、マッチングなどセンターでやることは民間企業にとってはお手のものだと思うので、民間企業が持っているノウハウを十分に活用すればいいのではないか。</li></ul>

(5) 経済産業省

松永官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○官民人材交流センターは、総理が述べられた公務員の新たなモデルを構築する上で極めて重要な一部を構成するものであると認識。</li><li>○重大な課題にきちとした選択肢を示して、必要な政策を推進していく必要があるが、そのためにも、人事面では勤奨退職等を通じて組織の新陳代謝を進め、活力を維持していくということが非常に大事な課題。官民人材交流センターが、こうした観点からしっかりと機能していくということが重要。</li><li>○ユーザー省庁の一員として、是非ともしっかりと機能するセンターを作っていただくようお願いする。</li><li>○とりわけ、求人情報をできるだけ多く集めて、勤奨退職を受ける職員の再就職に懸念が生じるということがないように、よろしく願いをしたい。</li><li>○当省では、官民の人事交流に積極的に取り組んでいる。今後とも、こうした取り組みを続けていくことを考えているので、センターが、公務員の再就職のみならず、官民の人事交流を進める情報の結節点となることを期待している。</li><li>○センターが再就職のあっせん機能を、官民の人事交流を促進する役割をしっかりと果たしていくためには、各省庁が必要な情報や人員を提供するなど、積極的にセンターに協力していくことが重要であると考えている。当省としても積極的に協力をして、センターが必要な機能を発揮できるように努めてまいる所存。</li><li>○勤奨退職の時期については、決まったタイミングというのではないのではないか。その年の人事構想をどうするのかということは、最終的には大臣がご決断をされるので、そのご決断のタイミングに合わせて、人事当局として対応していく。</li></ul>
杉山前事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○公務員制度改革の全体像というものが十分な議論がなされて、センターの制度設計の検討においても、制度設計全体像の一環としてご検討賜ればありがたい。</li><li>○是非頑張っている公務員の士気を高め、それから自己改革への意欲をより一層かき立てる。そして、国家公務員あるいは国家公務員制度というものが国際競争力を持つ、そういった方向でご検討していただければ大変ありがたい。</li></ul>



(6) 国土交通省

宿利官房長	<ul style="list-style-type: none"><li>○人事当局がやっている情報提供は、書類上表れにくい、あるいは、表れない、その人の性格や性質などを含めて、向き・不向きを考えながら考慮している。こうした情報が極めて重要。センターにおいて、人事当局とも適切に連携・協力して、個々の人の特性についての情報を収集できる体制とすることが適当ではないか。</li><li>○地方支分部局に3万8,000人を超える職員を抱えている。地方支分部局も、ブロックの都市にある組織から、山間僻地にある事務所・出張所まで、多種多様なものがあり、多くの職員が防災活動その他現場での業務に従事している。これらの職員の再就職を考える場合には、それらの方が自宅をそれらの地域に保有している、あるいは、その周辺で再就職をしたいという、地域の個別的な事情がそれぞれあるので、府県単位レベルでのニーズに的確に対応できるような体制にしていきたい。</li><li>○国土交通省行政職は事務、技術が大宗であるが、そのほかに海上保安庁などの公安職が約1万人、航空管制官や船舶検査官などのいわゆる専門行政職の方が約5,000人、研究職500人、その他海事職、教育職など非常に多様な職種や経歴を持っている。したがって、再就職先や条件についても多様なニーズ、要望があると考えており、現実にもそのような実態である。こういう職員の知識・技術などの多様性に適切に対応してもらえる機能を是非センターに持っていただきたい。</li><li>○閣議決定の中でセンターの再就職支援機能の重点的強化や人事当局等との必要に応じた協力、業務の透明性の確保、また、随時見直しを行って必要な追加措置を講ずることなどの内容が決定されている。この内容を確実に実現するような制度設計をお願いしたい。</li><li>○再就職支援を行う人数や年齢などは、専門スタッフ職の創設や定年延長などのパッケージで公務員制度のあり方そのものに非常に大きな影響を受ける密接に関連する事柄であるので、この場でセンターの制度設計、運用などをご議論いただくときには、パッケージとしての全体の制度整備を踏まえた対応をぜひお願いしたい。</li><li>○「再就職規制について、勧奨退職や定年延長などについてどうするのか、あるいは、公務員制度全体についてどのような設計をするのかといった、広い視点に立って、パッケージとしてこのセンターの制度設計も是非お願いしたい」ということを委員にお伝えするようにと冬柴国土交通大臣から要請を受けている。</li></ul>
岩村元事務次官	<ul style="list-style-type: none"><li>○勧奨退職の際に、やはり人をあるところへ紹介するというのには、当該職員の経歴、それから今までどんなことに取り組んで、能力を持っているのか、書き表せない部分がたくさんある。やはり実際に仕事を一緒にし、人事をしている者の感じというのは、やはり一番正しいわけで、勧めても、向こうと会ってみたら全く期待外れだったと言われてもお互いまずいと思うし、そういう意味では、向き・不向きも含めて、人事当局が判断をしている。</li><li>○国土交通省は、4つの役所が一緒になったということもあって、6万3,000人の職員がいる。それこそ全国津々浦々、山間僻地、離島までうちの職員がいる。</li><li>○大体6万3,000人というのは、9割が地方、現場の方にいるので、それらの</li></ul>

	<p>職員の再就職に当たって、地域の事情は、本省のトップだけではなくて、地方の人事当局なりが把握しているので、そういった方が今までやっていた意向の聴取が（センターで）できないと、このセンターはワークしないんじゃないかと思っている。やはり各レベル、各地域、各職種、それぞれにきちっとした情報を把握して、それを民間との間で提供していただかないと、このセンターは生きないだろうと思う。</p>
--	---

(7) 株式会社 資生堂

<p>岩田取締役</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本来的には各府省の再就職あっせんに変わって、このセンターが再就職あっせんをするというのではなくて、職員個人のキャリア展開を支援するという位置付けが将来的には望ましい。</li> <li>○2年間の就職禁止ルールで、就職ができないような利害関係のある企業も就職することが可能であることが望ましい。</li> <li>○民間企業の求人開拓ができるようなヘッドハンティング企業など、民間企業に業務の一部をしっかりと委託するということが現実的な運用には必要。</li> <li>○退職後の再就職は自分で決めるという意味と、そのためのさまざまなキャリアの計画というのが不可欠。キャリア研修を公務員の方にやっていただくとか、それから退職勧奨も2週間前ということではなくて、相当前にそれはやっていただくとかということが必要。</li> </ul>
--------------	--

## 2 各府省から提出された意見

会計検査院	—
人事院	—
内閣官房	○魅力ある公務員制度改革の一環として、官民の交流が一層促進されるとともに、官民人材交流センターが機能して、各職員が安んじて勤務できるよう制度設計されたい。
内閣法制局	○官民人材交流センターが充分その機能を果たし、職員が安心して職務に専念できるような制度を確立していただきたい。
内閣府	○官民人材交流センターの制度設計に当たっては、組織の活力維持等の面から必要な退職勧奨を行う場合等において、再就職が適切に行われるよう、円滑かつ効果的なマッチングの実施に十分配慮いただきたい。
宮内庁	—
公正取引委員会	—
警察庁	○警察職員の再就職あっせんには、捜査・情報収集等の治安関係業務の特殊性にかんがみ、官民人材交流センターと警察庁との緊密な連携が必要であることを踏まえた上で制度設計を行っていただきたい。
金融庁	○職員の再就職ニーズに十分に対応し得る支援機能の確保及び各省人事当局との円滑な協力体制の確保
総務省	○特に、地方支分部局等で退職した職員の再就職について、センターが十分にその機能を果たすよう配慮願いたい。
法務省	<p>○全般</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職勧奨に応じた職員は、自ら進んで退職を希望したものではないので、再就職を希望する勧奨退職者全員について、その能力に応じた再就職先を確保するようにされたい。特に、法務省においては、ほとんどの職員が各地に分散した地方機関に勤務しているところ、地方機関での勧奨退職者に対しては、再就職ニーズの地域性等を踏まえつつ、転居を強いない再就職先を確保するようにされたい。</li> <li>・再就職の具体的なあっせん過程においては、本人の人柄、適性等について正しく把握した上で事務を進めるとともに、時間的な余裕を確保しつつ、再就職候補先を複数提示して選択の余地を残す等、本人の意向も十分に反映するよう配慮されたい。</li> </ul> <p>○あっせん対象の範囲について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在職中の求職の規制が設けられたこと、また、定年退職を基本とした退職管理を行っている人事グループもあることを踏まえ、定年退職者のうち希望する者に対しても再就職あっせんを行い、その能力に応じた再就職先を確保するようにされたい（定年退職者に対するあっせんが行われなければ、定年まで勤めるインセンティブが失われることになるおそれがある。）。</li> </ul> <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・官民交流促進の観点から、例えば、矯正施設の医師等公務部門において人材確保に困難を極めている職種に対する民間からの就職あっせんについても積極的に行われたい。</li> <li>・厳正な公務遂行並びに職員及びその家族の安全確保の観点から、センターに提供した公安調査官等公安・治安関係職員の個人情報提供・管理等をはじめとする必要な体制の整備に万全を期されたい。</li> </ul>
外務省	<p>○同センターが公務員の人事管理の観点から機能することが必要であると考えられるので、この観点を踏まえた制度設計をお願いしたい。</p> <p>○外務省職員の中で、特にインテリジェンス関連業務に従事した経歴のある者に関する人事情報については、同センターにおける扱いに特段の注意を求めたい。</p>

財務省	○官民人材交流センターについては、同センターが果たす役割の重要性に鑑み、「公務員制度改革について」（19年4月24日閣議決定）に記載された「官民人材交流センターに関する方針」に基づき同センターが有効に機能し得る制度を構築されるようお願いいたします。
文部科学省	○官民人材交流センター（以下、センターという。）については、不明な点が多いため、現時点で意見等を申し上げるのは困難ですが、「公務員制度改革について」（平成19年4月24日閣議決定）に記載された「官民人材交流センターに関する方針」に基づき、有効に機能するよう制度設計がなされることが必要と考えます。その際は、そのようなセンターの制度設計上特に必要と思われる以下の点について、ご配慮くださいますよう、お願いいたします。 (1) 現行の人事院による事前規制の機能を盛り込むこと。 (2) 一定年齢（例えば55～58歳）以上の職員はすべてセンターに登録することとし、登録された者については、再就職の申し入れがあった場合においても、任命権者の人事政策上の判断によって、これを断ることができるものとする。こと。 (3) センターについては、地方に在職する国家公務員などへの配慮を含め、国家公務員全体に対し、十分機能するようなものとなるよう配慮すること。 (4) 国立大学法人を再就職規制の対象機関から除外すること。
厚生労働省	○官民人材交流センターについては、中央・地方を問わず、職員1人1人がその能力を十分に発揮し、安心して公務に邁進できるよう、「公務員制度改革について」（平成19年4月24日閣議決定）を踏まえて、同センターが実効性ある機能を発揮できるよう、以下の点にご留意いただきつつ、具体的制度設計等をお願いしたい。 ・あっせんの対象職員に関する必要なキャリア及び人事情報の把握について ・中央組織と地域ブロック別の拠点について ・65歳までの雇用保障の確保について ・センターの機能向上に向けた不断の検証 ・パッケージとしての改革について
農林水産省	○人材交流センターの十分な機能発揮、職員の適切な再就職の促進等の観点からのセンターの詳細設計 ○あっせんを円滑に行うために必要な人的情報の入手など、センターにおける各府省人事当局の積極的な活用 ○組織の活性化、新陳代謝の観点から一定の勧奨退職が引き続き必要な中、センターの再就職のあっせんに向けた責任ある取組み ○センターの十分な機能の発揮等を通じた、職員が安心して職務に専念できる環境の確保
経済産業省	○多くの求人先を開拓するなど、十分機能する官民人材交流センターとして頂きたい。
国土交通省	○形式データではわからない個々人の特性・特質等を踏まえた対応 ○地方機関職員にも的確に対応できる組織・体制 ○多種・多様な職員の特性に応じた対応 ○閣議決定を踏まえたセンターの制度設計 ○全体的な制度整備と歩調を合わせた対応
環境省	—
防衛省	—