

平成19年9月5日
内閣官庁行政改革推進室

委員提出のセンターのイメージ整理表

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
1 国家公務員のキャリアパスとインセンティブのあり方	センターの制度は官僚としての現役時代の人事制度と不可分なので、人事制度全体の見直しをあっせん禁止となる3年後までに行う。人事制度は、評価・報酬・研修を一体として設計されなくてはならない。幹部候補と専門スタッフの2つのコースを設ける。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。また、入省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人事担当が促す。 昇進・昇格は年功よりも実力・実績を重視して行う。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。報酬の水準を民間の水準などを参考に見直す。ただし、平均所属年数が短い組織に比べれば官庁は全体としては終身雇用に近いシステムを持っておりこれは今後も維持されることを考慮して新しい体系を作る。	(1) 制度設計の前提として、一番のポイントは意識改革である。自己を知り、自己の市場価値を知り、民間企業組織の環境を知り、その中で「自分のやりたいこと」、「やれること」、「貢献領域」を自分でハッキリさせることだ。それがないと、本人が求人案件を探し、評価し、再就職の決断をすることができない。 その意味で在職中から、一定年齢以上の職員に「キャリアデザイン研修」や「キャリアアセスメント」を受けさせ、意識改革を求めるべき。 (2) 市場化テストの対象とすべく必要な予算を確保する必要がある。		①ラインの組織をスリム化し幹部の数を減らす→幹部の給与を引き上げる ②ラインから外れた場合でも定年まで勤められる「専門職」を作る(ただし、給与は大幅に下がる)→自力での再就職または交流センターに登録 ③無理に不要な「天下り先」を用意し資金援助等を行うといった悪弊を防止するために「独立行政法人・公益法人等監視委員会(仮称)」を設ける ④高給の幹部、民間再就職者、独立行政法人等への再就職、減給で残留のいずれを選ぶかは、意欲と能力次第	
2 組織理念	官民の人材市場の活性化を通じて日本の国際競争力向上に寄与する。 人材市場の形成に寄与する。そのためにも、民業を圧迫しないしくみとする。			①公平性、透明性、効率性 ②官民人材交流の促進を通じて行政の新陳代謝を促し、国家を支える公務員組織が優秀な人材の宝庫となることを目指す ③無理に不要な「天下り先」を用意し資金援助等を行うといった悪弊を防止する ④若い公務員が将来に不安を持たずに働ける環境を作ると同時に、再就職に備えた汎用性のあるスキルを磨くことへのインセンティブを高める	
2.1 基本方針	国民から見て透明性の高いしくみとする。 対象となる官僚からは納得感・公平感が持てるしくみとする。			①多様な就職情報を可能な限り収集し、それをすべての登録者が随時自由に利用できる環境を整えることで、再就職を幅広く支援する ②公務員への転職(任期付採用を含む。)を希望する民間人についても登録を行い、役所側のニーズとのマッチングを行う ③登録者については、各省庁より当人に関する人事情報を可能な限り入手し、当人にとって最適な再就職先を紹介できるように努める ④カウンセリング機能やスキル・アップ支援機能を備えた組織にする	

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
2. 2 目的・存在意義	(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。			① 自力で再就職先を見つけれない人のための支援策	<p><法律条文> 第18条の5 内閣総理大臣は、職員の離職に際しての離職後の就職の援助を行う。</p> <p>② 内閣総理大臣は、官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。</p> <p>第18条の6 内閣総理大臣は、前条に規定する事務を官民人材交流センターに委任する。</p> <p>第18条の7 内閣府に、官民人材交流センターを置く。</p> <p>② 官民人材交流センターは、この法律及び他の法律の規定によりその権限に属させられた事項を処理する。</p> <p><閣議決定> 制度改革の進行とともに、各府省等の人事の一環としての再就職あっせんから、センターによる再就職支援に重点を移していく。</p> <p>各省縦割りを排し、内閣一元化を図る。</p>
	(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。			② 激変緩和措置	
	(3) 省庁の生産性向上に寄与する。			③ 数年後に見直しを行い、民間の人材斡旋業者で代替可能な場合は「廃止」、業務に特殊性が見出される場合でも極力「民営化」を目指す	
3. 対象範囲 -年齢,地位,対象人員等	(1) 退職勸奨を受けた者	(1) 退職勸奨を受けた国家公務員のうち希望者	(1) 対象人数:2,000名程度、対象者:早期勸奨退職者のみ		<p><閣議決定> センターの主たるユーザーは職員となることを想定しているが、退職勸奨を行う人事当局からの依頼も受け付ける。</p>
	(2) 省内でのコース変更を促された際に希望する者	(2) 自発的に再就職を希望する国家公務員		① ラインから外れる旨(「専門職」への異動)の通告を受けた者は、その時点で退職を選ぶ者はもちろんのこと、「専門職」としての在職を選んだ者も登録できるものとし、センターの機能(情報提供、カウンセリング、キャリア・アップ支援等)を利用させる	
	(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。	(3) 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。		② 登録は任意であるが、いったん斡旋を受けた者については、斡旋後3ヶ月以内にやむをえない事情で退職した場合を除き、再登録は認めない	
	(4) あっせんは(1)~(3)に対して1回のみ行う。				
	(5) 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。しかし、民間人を登録しておくのは現実的ではないので、必要性があればこの活動を行う、という程度の補助的な業務となる。			③ 公務員への転職(任期付採用を含む。)を希望する民間人についても登録を行う	
	(6) わたりあっせんは即時に廃止する。従ってわたりあっせんの支援は当然行わない。				
4. 機能					

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
4.1 機能全容			(1) 官民人材交流センターは再就職等監視委員会及び各省と相互に情報提供を行う。官民人材交流センターは、再就職援助を行う。仮に定員削減や財政赤字の関係から、国家公務員法第78条4号の分限免職が必要となった場合等、大量の人員整理が必要となる場合には中心的役割を果たす。 将来的には、官民(産・官・学・マ・政)の人材流動化を促すための中心的組織となることを期待。	①情報提供 ②具体的な再就職先とのマッチング ③登録者に対するコンサルティング、カウンセリング ④登録者に対するスキルアップ支援	
4.1.1 官から民への再就職支援機能	(1) センターは①本省で勤奨退職を受けた者への再就職先斡旋業務、②本省所属以外のあっせん等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、③全国の対象者に対するキャリアコンサルティング、の3つを行う。 (2) 本省の対象者はセンターが直接あっせん業務を行う。それ以外の対象者へのあっせんは民間の人材サーチ会社の活用を検討するが、その際発注はセンターが行う。 (3) センターは全国の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。	(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、退職勤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勤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へ委託、再就職を支援 (4) 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	(1) 仕事内容:再就職の援助	①一定のフォーマットに基づいて情報をデータベース化し、端末で検索できるようにする ②新着情報があった場合には登録者にメールで知らせる(詳しい内容はセンターでのみ閲覧可能とする) ③勤務時間外にセンターで面接を受けられるようにする ④「センターの推薦があれば採用する」といった方式の求人については、試験を実施した上でセンター内の「選考委員会」で推薦者を厳選する	<閣議決定> 多くの企業等から多様な求人情報が得られる機動的な求職活動をしっかりと行えるよう、再就職ニーズに十分対応した積極的な求人開拓営業・キャリアコンサルティングの実施等により、センターの再就職支援機能の重点的強化を図る。
4.1.2 民から官への人材流動の促進機能	(1) 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。しかし、民間人を登録しておくのは現実的ではないので、必要性があればこの活動を行う、という程度の補助的な業務となる(3(5)再掲)。	(1) 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と。	(1) 将来的には、官民(産・官・学・マ・政)の人材流動化を促すための中心的組織となることを期待(4.1(1)後段再掲)。		
4.2 「官→民」機能の実現のための要件					

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
4.2.1 登録 一本人、組織	3.の対象者について、所属省庁からセンターへ通知がなされ登録される。その後、情報収集のため、センター(または受託する民間人材サービス会社)が、省庁人事担当者と本人にヒアリングを行う。	(1)本人:自発的に退職する者の場合で自発的に再就職を希望するとき (2)組織:勸奨退職の場合で、センターによる再就職支援を希望するとき		①ラインから外れる旨(「専門職」への異動)の通告を受けた者は、その時点で退職を選ぶ者はもちろんのこと、「専門職」としての在職を選んだ者も登録できるものとし、センターの機能(情報提供、カウンセリング、キャリア・アップ支援等)を利用させる ②登録は任意であるが、いったん幹旋を受けた者については、幹旋後3ヶ月以内にやむをえない事情で退職した場合を除き、再登録は認めない ③公務員への転職(任期付採用を含む。)を希望する民間人についても登録を行う	
4.2.1-2 人材情報の収集	3.の対象者について、所属省庁からセンターへ通知がなされ登録される。その後、情報収集のため、センター(または受託する民間人材サービス会社)が、省庁人事担当者と本人にヒアリングを行う(4.2.1再掲)。	(1)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勸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者に委託、再就職を支援 (2)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	(1)各省人事課:官民人材交流センターに対し、人事情報を提供する (2)各省は、官民人材交流センターと相互に情報提供を行う。各省は、各省あっせん禁止を遵守する。各省あっせんのマフィア化を防ぐ義務を負う。人事情報の管理・提供を行う		<法律条文> 第18条の7 ⑤ 官民人材交流センター長は、官民人材交流センターの所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求め、又は意見を述べることができる。 <閣議決定> あっせんの対象職員に関する必要なキャリア及び人的情報の把握のため、センター職員は人事当局等と必要に応じて協力するものとする。
4.2.2 営業 一する、しない、するなら誰がどんな風に	あっせん先の選択肢を増やすための企業などに対する説明活動等は実務リーダーの判断で必要に応じて行う。	(1)委託された民間事業者がジョブサーチを行う(4.2.4(1)③後段、4.2.4(2)④後段再掲)	(1)求人募集方について ・独立行政法人、特殊法人、公益法人(一部)、関連会社(ただし、主務大臣が任命する役職は除く):官民人材交流センターはこれらの法人に対し求人開拓を行い、これらの法人は官民人材交流センターに対し求人依頼を行う。これらの法人は、原則として、官民人材交流センター経由以外では、公務員出身者を役職員として採用できないこととする。 ・各省人事課:間違つて各省にきた求人を官民人材交流センターに紹介する。また、所管官庁が官民人材交流センターに協力するよう強力に指導する。 ・経済団体、業界団体:官民人材交流センターはこれらの団体に対し求人開拓を行い、これらの団体は官民人材交流センターに対して求人依頼を行う。 ・官民人材交流センターは企業に対し求人開拓を行い、企業は官民人材交流センターに対して求人依頼を行う。	①可能な限り営業を行う ②民間への再就職を希望する登録者については、本人の希望があれば、履歴書(ないし公務員としてのキャリア報告書)を取りまとめて企業の人事担当者に配布する	
4.2.3 情報管理 一データベース管理、アクセス管理、セキュリティ等				①一定のフォーマットに基づいて情報をデータベース化し、端末で検索できるようにする ②新着情報があった場合には登録者にメールで知らせる(詳しい内容はセンターでのみ閲覧可能とする)	

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
4. 2. 4 業務と情報の流れ	(1) 省庁での活動の最後まで業務に集中するため、勸奨後の当面の生活を保障するため、退職勸奨後、退職までの間に数ヶ月(通常民間では3ヶ月)の転職期間と割増退職金を設ける。	(1) 自発的に退職する場合(ケース1) 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、かつ退職勸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へ提供(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	(1) 概要 ① 退職勸奨の申し出 ② 人材バンクへの登録・相談 ③ 担当者の決定。各省人事課への人事情報の提供を依頼 ④ 再就職の相談・仕事内容の確認等、マッチングの開始 ⑤ 求人情報はデータベース化。パスワードでいつでも閲覧可能 ⑥ 一定のルールに照らして再就職先を紹介 ⑦ 面接 ⑧ 再就職先の決定		
一求人・求職から再就職が決まるまでの流れ	(2) 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。	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)。			
	(3) 退職勸奨を受けた者は、退職勸奨を受けた後にセンターを活用して転職活動を行う。退職勸奨後から実際に退職するまでの転職期間に仕事が見つからなかった場合も転職活動の状況はセンターが一元的に管理する。省内でのコース変更(キャリア職から専門職など)を促された際に希望する者は、所属省庁の人事担当者からセンターへの連絡をしてもらった後、センターを利用する。	(2) 勸奨退職者の場合(ケース2) 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い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は、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 ※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へ委託 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			
	(4) 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。				

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
4.2.5 リスクとリスクマネジメント 一指摘、懸念事項等とそれへの対応策				①コンプライアンス委員会の設置 ②苦情窓口の設置 ③斡旋後のフォローアップ(追跡調査)	
4.2.6 外部活用 の可能性	(1) センターは民間の人材を内部に取り込んで最大限活用し、官民が共にあつせん業務やキャリアコンサルティング業務に当たり、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。	(1) 自発的に退職する場合(ケース1) センターは、求職情報を民間事業者に提供(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		①コンサルティング機能、カウンセリング機能、キャリアアップ支援機能については外部委託 ②推薦のための試験は、その作成・実施を外部委託 ③データベースの保守管理は外部委託 ④「独立行政法人・公益法人等監視委員会」「コンプライアンス委員会」等の委員は民間人	
フル機能またはコア機能+外部委託	(2) センターが直接あつせんを行わない本省以外でのあつせん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、実態として天下りあつ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。	(2) 勸奨退職者の場合(ケース2) 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			
		(3) 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			
4.2.7 収入・コストの考え方	(1) 受益者負担の原則に則り、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、あつ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。	(1) 業務委託された民間事業者は、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(4.2.4(1)③再掲)。 (2) 退職勸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。		①登録者との関係では、キャリアアップ支援機能のみ有料とする ②求人情報の登録は無料 ③「特定の条件にかなう人材」に関する情報を求める業者や団体からは情報提供料を徴収 ④センターからの推薦を求める業者や団体からは情報提供料を徴収	
一受取り紹介料、支払い紹介料等	(2) 実務を行う組織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を目標とする。				
4.2.8 その他					
4.3 「民→官」機能の実現のための要件					

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
5. 組織のあり方	組織全体を監査する機能を設ける 組織の長の下に、企画調整担当、アドミニ ストレーション担当、実務担当を置く。人数 は実務担当が最も多くなり、この担当では 民間から採用した職員が半数以上を占め る。				
5. 1 トップ人事、 幹部構成、人材構 成	(1) センターの実務リーダーは民間から登 用する。中立性を持たせるためと、市場 原理に則った運営とするためである。 (2) 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。 (3) 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。		(1) センター長は1名で官房長官(法律に 規定)。副センター長は2名で、1名は民間 出身者、他の1名は官出身者。 (2) 職員数100名(対象者2000名/職員一 人当たりの職業紹介者数20名=100名) ・各省ごとに担当チーム(5名)、1府13省 チームリーダーは民間から採用。4人 の担当者は各省から出向(当然のことなが ら、担当省の出身者は除く。) ・求人開拓等民間企業への対応(10名)	①トップは、人事に携わった経験のある公 務員(1名)または民間人(1名) ②幹部の中には、少なくとも1名の民間人 を採用 ③各省から満遍なくスタッフを集める	<法律条文> 第18条の7 ③ 官民人材交流センターの長は、官民 人材交流センター長とし、内閣官房長官を もつて充てる。 ④ 官民人材交流センター長は、官民人 材交流センターの事務を統括する。 ⑤ 官民人材交流センターに、官民人材 交流副センター長を置く。 ⑦ 官民人材交流副センター長は、官民 人材交流センター長の職務を助ける。
5. 2 組織規模 一機能別、生産 性、中央、地方	(1) センターの人員は必要最低限とする が、実務リーダーの判断を重視する。		(1) 職員数100名(対象者2000名/職員一 人当たりの職業紹介者数20名=100名) (5. 1(2)前段再掲) ※ 定年延長実現で、将来的には早期勤 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。		<法律条文> 第18条の7 ⑧ 官民人材交流センターに、所要の職 員を置く。 ⑨ 内閣総理大臣は、官民人材交流セン ターの所掌事務の全部又は一部を分掌さ せるため、所要の地に、官民人材交流セ ンターの支所を置くことができる。 ⑩ 第三項から前項までに定めるもの のほか、官民人材交流センターの組織に関 し必要な事項は、政令で定める。 <閣議決定> センターは内閣府に置き、中央組織と地 域ブロック別の拠点からなる組織・人員体 制を整備し、各府省等からの中立性を徹 底し、実効性のある効率的な組織・運営と する。 センターを内閣府に、20年中に設置し、3 年計画であっせん取扱いを拡大する。この ため、センターの設置後、随時、効率性・ 実効性の観点から見直しを行い、必要な 追加的措置を講ずることにより、再就職の ニーズ・実情を十分把握した上での必要 最小限度の体制の構築に配慮することと する。
5. 3 予算規模					
5. 4 その他					

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
6. 公正性・効率性確保のためのルール					
6. 1 各省出身者の行為規制のルール ーあっせん関与禁止等	(1) 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. 1(2)再掲)。		(1) 各省ごとに担当チーム(5名)、チームリーダーは民間から採用。4人の担当者は各省から出向(当然のことながら、担当省の出身者は除く。(5. 1(2)中段再掲)		<閣議決定> 各府省等の人事当局と企業等の直接交渉は禁止し、センター職員は出身府賞職員の再就職あっせんを行わないこととする。
6. 2 情報提供、情報アクセスに関するルール		(1) センターは、求職情報を民間事業者に提供(守秘義務など一定の要件を課す)	(1) センターの登録者はパスワードで求人情報をいつでも閲覧可能(4. 2. 4(1)⑤再掲)		
6. 3 あっせん対象の制限			(1) 基本原則:官民癒着の防止から官の肥大化の防止へ。		
			(2) 民間企業への再就職について、現在人事院規則14-4により、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を要件としている。 当該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		
			(3) 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については、政治的コントロールにあるため制限の対象外とする。		
		(1) 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。	(4) 公益法人、および関連会社(独立行政法人の出資会社等)については、所管官庁出身の理事は1/3とするルール有り。(現在、国の所管する公益法人は6,776法人。うち、公務員出身理事のいる法人は3,377法人。理事9,808人。都道府県の所管する公益法人は18,253法人。うち、公務員出身理事のいる法人は4,885法人。理事13,013人。)[原則として、出身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?		

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
6.3.1 あっせん回数・期間の制限	(1) あっせんは3. あっせん対象(1)～(3)に対して1回のみ行う(3(4)再掲)。	(1) 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(3(3)再掲)			
6.4 情報開示 一輪旋結果の公表等					<閣議決定> あっせんによる就職実績等の公表も含め、業務の透明性を確保する。
6.5 内部統制、外部監査	(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。		(1) 再就職監視委員会と官民人材交流センターは、相互に情報提供を行う。再就職監視委員会は、各省あっせんの禁止、いわゆる“わたり”の禁止を行う。外見的に各省あっせん・わたりと思われるものは(例えば:同一省の人間が長期にわたって同じポストを占め続ける)罰する。		<閣議決定> 外部監視機関が厳格に事後チェックを行う。
	(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) 内部に企画調整担当を持ち、ここがコンプライアンス機能を持って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官邸による人選とする。				
6.6 その他					
7. 工程表					
7.1 実現のための工程表 一立ち上げ後の段階的な拡充等					
7.2 緊急課題と対策					
8. センターの将来像	(1) 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であろうから、既に民間の人材サーチャイ会社等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。		(1) 官民人材交流センターの将来像 官民人材交流センターは、政策労働市場流動化の起爆剤として、将来的には、官民(産・官・学・マ・政)の人材流動化を促すための中心的組織となることを期待。		

	秋池委員	立花委員	中野委員	野村委員	法律条文・閣議決定
9. その他	(1) 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、その実行方法の変更が必要である。	(1) 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	(1) 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) 省庁の人事(評価、報酬、研修)制度改定をあっせん禁止となる3年後までに行う。		(2) 各省官房長、人事課長については、各省任用から内閣任用へ移行する。		
	(3) 専門スタッフ職の導入、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。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。人事制度改定では、評価、報酬、研修のしくみを一体で見直す。				
	(4) 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。				
	(5) 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。				
	(6) 入省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。				
	(7) (6)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。				