

「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会・官民人材交流センター
の制度設計に関する懇談会合同会議」において出された意見
〈官民人材交流センターの制度設計に関わると考えられるもの〉

平成 19 年 10 月 5 日
内閣官房行政改革推進室

○ 職員のマーケットバリュー

- ・大きなポイントは、再就職する者のマーケットバリューをいかにして上げるか。マーケットバリューを超えた再就職はもともと無理なもの。
- ・本来は、マーケットバリューを超えて受け入れても、その者を採用するインセンティブはないわけであるから、マーケットバリューを上げる必要性は指摘されたとおり。現時点で、約 2000 人といわれている再就職のあっせんの 8 割は地方で行われており、今のやり方を続けるとすると独立行政法人や公益法人などの再就職先が維持されることとなる。そこで、自分自身で第 2 の人生設計なり、組織でも効果的な教育体系やキャリアパスを創造していく必要。中小企業、特に地方には公務員の再就職ニーズが相当あると聞いているが、年収は 300～500 万円程度が普通。50 数歳で肩を叩かれ、年度の変わり目くらいに大量に退職するという現状のやり方では無理がある。
- ・現役の職員はそのような訓練を受けて来なかったとか、気の毒であるから何とかしましょうというのは経過措置であって、理念と混同すべきではない。センターが持続のものとするれば、行き着く先はマーケットバリュー以外にはないのではないか。
- ・マーケットバリューを超えた残りの部分がおみやげ付きといわれる天下り。問題はマーケットバリューを正確に測る仕組みが現状ではないわけで、民間の力も借りて、そのような仕組みができれば官民人材交流センターもおのずとサンセットしてもおかしくはないと認識。
- ・優秀な公務員の優秀とはどんな意味なのか。マーケットバリューが低い者は優秀ではないというほかにないのではないか。役所の職場で評判がよい者と採用したい者とは往々にして逆になる。評価の基準の在り方はセンターにとって重要。マーケットバリューが低い者を企業等に送り出すのは難しく、そのような者を高い評価で送り出すような機関であっては困る。

○ 官民交流

- ・官民の垣根を低くという議論があるが、その垣根を越えさせるときにおまけが付くとか、越えさせるポストがないから無理に作るとか、そういうことが不必要になるようなシステムにするのが理想。
- ・現在行われている天下り又はあっせんが不明瞭だから透明にするだけでなく、30 歳代、40 歳代の者が官・民を通じて活躍できるよう、官民の垣根を低くする制度が必要。