

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会
(第11回)

平成19年10月31日(水)
12:30～14:03
総理大臣官邸2階小ホール

内閣官房 行政改革推進室

○田中座長 ただいまから、第11回官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会を開催いたします。

本日はお忙しい中ご参集いただき、まことにありがとうございます。

本日は、センターの組織のあり方の議論を中心に行いたいと思います。

大臣、最初に何かございますか。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 前回に引き続き、大変お忙しいところご参集賜りまことにありがとうございます。

このセンター懇、10月を目途にというのが最初のスケジュール感でございました。言うまでもなく、10月中に予算要求を出す必要があるという前提に立ってのスケジュール感でございます。

しかし、このセンター懇の議論がパッケージ懇の全体像と非常に密接にかかわるという問題がたくさん出てまいりました。そういたしますと、10月中に結論を出さなければならないということを優先するのか、それとももっと議論を詰めていくことを優先するのか、私はやはり後者であろうと思います。予算要求の方は、これはこれで事務的に粛々と手続を進めておいて、そしてセンター懇の議論としては、改革が後戻りしないという議論を尽くしていくことの方が私は大変大事なことだろうと思っております。

田中座長が大変ご苦労されて今日まで来たわけでございますので、ぜひ議論は尽くしていただきたいというのが私の思いでございます。

どうぞよろしく願いいたします。

○田中座長 どうもありがとうございました。私も、したがって慌てないでじっくり議論したいと思います。

それでは、最初に事務局から資料の説明をお願いいたします。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 事務局でございます。資料のご説明をさせていただきますと存じます。

今、大臣からもお話がございました、今回は機構・定員・予算要求の関係が中心のご説明ということでございます。急遽取りまとめたということもございまして、十分にご案内等できない部分、それから資料等についてもまだ十分精査できていないところがあるかと思っておりますけれども、ご容赦をいただきたいと思っております。

まず、資料1でございます。

官民人材交流センターの機構・定員及び予算要求についてということで、基本的なデータあるいは予算項目として、あるいは機構・定員について、こういうことが考えられるのではないかというのをまとめてございます。それとは別途、資料2、これは後ほどご覧いただけますけれども、私どもなりに試案というのをつくってございますので、具体的な数字等については資料2の方でご説明、ご案内をさせていただきたいと存じます。

まず、資料1の1つ目でございます。

官民人材交流センターは、当然、名前のとおり民から官へというようなものも含めて仕

事をやっていくわけですが、特に再就職のあっせんというのが大きな仕事の中心でございまして、塊になるものとしては、再就職というのがございまして、対象となる職員、これがどれぐらいの規模になるのかというのが非常に重要だということで、1つ目にその関係のデータを幾つかご確認の意味も込めまして並べてございまして。

ページが打ってございまして、2ページ目から始まります。

2ページ目に出してございまして、これまでのご議論の中にも入ってございましてけれども、退職理由を分けて退職者の数を出ささせていただいております。15年度から直近18年度まで出してございまして、15年度の数字が若干ほかと数字が違っておりますのは、このときはまだ国立大学が一般職の国家公務員の中に入っておったということでございまして、それ以降の数字というのが大体平年度の的なものということでご覧いただければと思います。

これまで退職理由の別によって、再就職支援の対象とするかどうかということで議論が進んでございまして、先日の素案では、当面勧奨退職、あと整理といひましようか、リストラ的なところというのはあるんですけども、数字的にはっきりいたしておりますのは、この勧奨退職の部分、18年度でいけば3,802人、その前でいくと4,000人を少し超えるぐらい、こういうのがデータの的には出てございまして。

それから、その次、3ページでございましてけれども、こちらの方は、全部の数というわけでは必ずしもございまして、課長・企画官相当職以上ということで取りまとめをしたもの、これも既にご覧をいただいたと思います。再就職及びあっせんの状況ということで、課長、それから企画官相当職以上の退職者、これは全部1,267人直近の場合あるわけですが、これの分類をいたしまして、さらにあっせんの有無を中心にして内訳を示させていただいております。定年あるいは自己都合の場合にも若干あっせんというのはございましてけれども、中心になっておりますのが、勧奨の場合ということで、勧奨の場合には、やめる方1,129人に対して1,072人を受けておるといふ実態がございまして。

それから、4ページでございまして。

これは、今まで余りご覧いただけてないかもしれません。月別にどういふふうな退職者の方が推移をするのか。一番上に勧奨退職者の方の数を出してございまして、テーブルの表示も勧奨退職者となっております。定年の場合は、ほとんどが年度末、自己都合の場合はかなりばらつきがあるということではございまして、勧奨退職の場合は、大体7月が一つの山、それから3月から4月にかけて、テーブルでは右端ですが、実際には3、4月というのが一つの山ということで、これは実際の業務の繁忙などとも関連をすることでご覧をいただきたいというものでございまして。

それから、5ページでございまして。

先ほど課長・企画官相当職以上ということでご覧をいただけてございまして、現在も再就職の状況を公表してございまして。各省が公表したものを内閣官房と総務省が総括をして出ささせていただいているということでございまして、行き先に応じてパーセンテージを出

しておる。細かく出ていますので、ややわかりにくいところがあるかと思いますが、左端のところ、これは国・地方公共団体の機関ということで、一たん国家公務員としてやめられても、特別職になったりというようなことで、こちらの方に掲げられる方が若干名おられると。それ以降は、いわゆる非営利法人ということで分類をされるもので、独立行政法人、特殊法人、認可、財団云々とございます。

右の方から3つ目のところが営利法人ということで14%弱ぐらい、それから自営業の方が19%弱、その他というふうになってございます。そういう意味では、再就職の先としては、非営利法人というのがかなり大きなウエートを占めているということがご覧いただけようかと思えます。

それから、6ページでございます。

これは民間で既にいろいろな再就職支援、アウトプレースメントというような言い方をされているようですけれども、そういう会社がございまして、そういうところをお願いをいたしまして、職員1人当たりでどれぐらい担当をされているんだろうか、求職希望の方、1人で担当している方はどれぐらいだろうかというのを聞きしたものでございます。

この中で、AからDまでは「選定」という言葉を使っておりますけれども、具体的にはまた別途機能のところあたりでご紹介をさせていただきますけれども、いわゆるマッチング的なものを行っているというふうにご理解いただければと思います。そういうところだけを専門的にやっていて、求人開拓というのはまた別だという会社でございます。Eの場合は、人数が15人から25人というところで、ほかと少し違っておりますけれども、E社は選定だけじゃなくて、求人開拓などもあわせて行っているということが影響しているように思われます。実態としては、恐らく求職希望者の方の経験ですとか、特に年齢ですとかによって1人当たりが担当できる人数というのにかなりばらつきがあるかと思いますが、平均的なところを教えていただいているということでございまして、民間の場合は、恐らく同じような業種のところにかわるというようなケースも多いんじゃないかというふうに思いますが、数字としてはこういう数字になってございます。

それから、7ページでございます。

地域ブロック別の拠点ということで、実際の国家公務員、退職をいたします際に、大体どこの都道府県でおやめになるんだろうかと、どういうところで再就職をされることになるんだろうかということの参考のために、県単位で勸奨退職者の数を分類いたしてございます。県の方は比較的明らかなんですけども、ブロック、これはいろいろな行政のやり方によりまして、どういう切り分けをするのかというのはかなりまちまちではあるんですけども、一番こういう切り分けが多いんじゃないかということで全体を分けてございます。

例えば、東京は1つだけ、それから中国・四国地方は1つにくるとか、本州の切り分けというのがいろいろ議論が分かれるといたしますか、実態が分かれるところなんですけれども、ここでご覧いただいているのが比較的多いのかなということで分けてみたというこ

とでございます。東京で最終的に勧奨退職をされる、おやめになるというパターンの方が2割を超えておる。それから、東京以外の関東プラスアルファぐらいのところが多いということではありますが、全体的には地方のブロックでも相当の多くがおやめになる、それなりのパーセンテージがあるという状況でございます。

それから、8ページでございます。

センターの機能、それから考えられる機構・定員ということで、頭の整理を私どもなりにしたということでございます。直接的に退職される方の関係で、機能というのはカウンセリング等6つほど分けをしておりますけれども、組織との関係で少しそれとは違う部分もございまして、整理をしております。大きく分けると、企画調整・総務の関係と調整・選定担当。1つ目の方が間接的な部門で、2つ目の調整・選定担当というのが、本来、特に再就職の関係でセンターが実働で行うという感じになろうかと思っております。企画調整・総務の担当の中には、企画調整ということで、国会対応ですとか、支所との連絡調整でありますとか、委託企業との関係というようなものが入り、総務、これは役所で極めて伝統的な流れがございまして、予算ですとか、会計ですとか、入札ですとか、人事ですとか、加えて制度の周知徹底なり委託業者の選定というのも総務が行うと。それから、民から官への就職の支援、この辺は将来的にはともかくといたしまして、当面は1つ目の部門の中に入れて考えております。

それから、コンプライアンスについては、運営規則の徹底等、先日の素案の中でも取り上げられておりますので、ここでも分けて考えております。

それから、2つ目の調整・選定担当部門、2つに分けておまして、最初の方の調整というのは各府省等からの人材情報を入手する、あるいは職員情報の登録の関係をすることをやる。もう一つの選定の方が、マッチングといたしまして、再就職を希望される職員について、求人企業等の選定なり提示なり、相談なども受けるということを考えてございます。

素案の中にもございましたけれども、そのほかの機能、民間委託を考えておることと、カウンセリングあるいは求人開拓の機能、職員支援、この辺は直接的に公務員がやるというのではなくて、民間の方に委託をしようという発想がございまして。

10ページ目、資料1の最後でございますけれども、予算の関係でございます。種類の全部で4つに分けられるのかなということで、1つ目の人件費につきましては、組織、それから定員というものが定まりますと、自動的にといたしまして、機械的に計算が可能になるというたぐいのものでございます。したがって、定員がどれぐらいになるのか等が重要と。

それから、2つ目でございますけれども、カウンセリング、求人開拓、研修等とこういうふうに入れてございますけれども、この辺は民間に委託をするということで計算をしてみようというふうに思っている分野でございます。もちろん考え方は素案に沿うと民間委託ということでございますが、直接公務員、やり得るということではあるかと思いますが、民間委託で計算をしようということでございます。

それから3つ目、これはデータベース等システム開発・運用ということでございますので、結果的には民間にお願いをするということですが、直接的に内部でつくったりということはちょっと考えにくいものということで、少し(2)、(3)は分けてございます。

それから(4)、活動をするためにはどうしても必要なものが幾つかございます。役所の場合には、まとめて庁費というような言い方を、ややわかりにくい言葉でございますけれども、いろいろな活動をするためには必要なもの。それから、借料というのは、事務所なりを設けるときにはどうしてもスペースを借りなければいけない、そういう関係でございまして、結局のところ、これは組織の規模・定員が定まりますと、おおむねどれぐらいというのがおのずとわかってくるというニュアンスのものでございます。

そういう考え方などをベースにいたしまして、資料2でございしますが、私どもなりに試算ということで、あえて出させていただいております。

1枚おめくりをいただきますと、予算の関係でございまして。精査中とありますように、これからはいろいろな作業をまいらなければいけませんけれども、先ほどの資料1の最後のところにご覧いただきましたように、大きくは人件費と物件費に分かれてございまして、物件費の中の①から③が先ほどの(2)に当たるところ、それから④のところは先ほどの(3)、システム関係、データベース関係のもの、それから⑤以下は庁費等ということでございます。

人件費につきましては、定員49人というふうに括弧して入れてございまして、そこから導き出した数字でございまして。

それから、物件費、おおむね仕事の内容を精査した上で、民間の同様のアウトプレースメント会社などに、単価が大体どれぐらいだということをお聞きして積算をしておることになってございます。ちなみに初年度、官民人材交流センターは10月以降スタートをするという想定を置いております。そういう意味で、1年丸々の予算というのとはちょっと違います。必ずしもこれが単純にまた倍になってということでもないわけですが、その点にご留意をお願いしたいと思います。

それから、3ページ以下につきましては、今度は定員の関係、資料で機構・定員要求というふうに出ておりますのは、役職者といいたまいますか、管理職的なものは機構と称し、それ以外の方は定員というような言い方を分けておられますので、ちょっと違って見えます。具体的にはポンチ絵といいたまいますか、この図の方で少し色刷りになっておりますのが機構に当たって、それ以外のところは定員というふうにご理解いただければと思います。

定員につきましては49人ということで、副センター長を1人、それからその下に審議官級の者を1人、それから参事官——参事官というのは大体課長というイメージだと思います——が4人、それから支所長、地方の方は実は4ページにポンチ絵が出ております。そちらの方に支所というのを7つ考えるということで7人、補佐以下、補佐ですとか係長で

すとか、そういう者をひっくるめまして36人ということでございます。

なお、調整・選定担当、直接的にマッチング等をやる実働に関しまして、参事官、補佐全体で27人という数字でございます。

本部と出先というふうに分けて考えますと、3ページが本部でございまして、そこは21だと。そして、次の4ページの出先の方は28ということでございます。出先の方は、支所長、もろもろの仕事をどうしてもしていただく方はいらっしゃるんですが、この方も含めて基本的には調整・選定をやっていただくということで、実働というふうにご覧をいただければと思います。

それから、5ページでございます。

5ページ以下は少し細かな数字になってしまうんですけども、先ほど資料1で数字をご覧いただきました。そういった数字などをベースにしながら、特に官民人材交流センター、どれぐらいの方に利用いただくのかと。その数が定まらないと、調整・選定担当というあたりのロット感がなかなか出てまいらないということで、その間の発想をちょっと細かいんですけども書かせていただいております。

本当は、勸奨退職者以外につきましても情報提供をしたり、分限予定の方などの仕事もあったりということはあるんですけども、とりあえずそういうものは一切捨象しております。勸奨退職者のことだけで仕事の量というのを予測させていただく。それでいきますと、直近の数字が3,802人、平均値をとるともう少し上かもしれませんが、4,000人弱だと。

2つ目のところがございまして、データとしてあるのが、課長・企画官以上の数字なものですから、それを使いまして、今までどおりの再就職を行わないと、なかなか勸奨退職につながらないだろうという前提でございまして、それをもとにしまして2,490人、これをもって1年で利用される方の数だというふうにご覧しております。

3つ目は、これをどういうふうなベースにしながら仕事量を見ていくかということなんですけれども、半年間ということではあるんですけども、最後のページをご覧いただきたいんですけども、これまでの素案に至るまでのご議論の中で話が出ていたかと思いますが、実際に退職の勸奨を受けるその前からセンターの利用というのが行われて、ご本人がカウンセリングを受けて、自分の能力は大体これぐらいだと、市場の感じはこうだというのを踏まえた上で、実際の求人というのを見ていくという作業がどうしても必要ですので、退職勸奨の何カ月か前からセンターの利用が始まるはずだと。ここでは一応6カ月というふうな前提を置いております。そうすると、先ほどの資料1の中で、各月ごとの勸奨退職者というのはばらつきがあるわけなんですけれども、6カ月前にそれぞれスタートするんだという発想で見ていこうと。

もう一つ前、6ページをご覧いただきまして、20年度から3年度間並べておるんですけども、例えば20年10月、そこに利用開始者532人というふうにあるのは、この6カ月の調整があって532人が来るんだよという発想でございます。また、さらに細かいんですけども、532人の利用者が例えば10月に開始をされる、すぐに決定にはなかなかつながら

ないということだとすると10月の末は同じ人数。その次、11月になるとどうなるか。11月になりますと、また6カ月の関係でとりあえず10人プラスになると、532人の方についてスタートしておりますので、ここはかなり前倒しで、数字的には自信がないところもあるんですけども、一月たてば6分の1は卒業いただけるだろうととりあえず考えて、真ん中の数字を入れております。89人というのはそういう意味合いでございます。そこで、単純な足し算で453人になると。

同じことを12月にまた繰り返しまして、532人の6分の1、それから11月の10人の6分の1、こういうのが真ん中の段に入ってくるということで、繰り返しをしております。そういうふうにやってみますと、各月ごとにセンターの利用者数というのが出てまいります。トータルの方は右端の計のところに出てくるんですが、各月ごとにばらつきがありながらも20年度についてはマックス1,041人の利用だと。

これを前提としつつ、では1人当たりで何人利用者を受け持っても大丈夫かというところでございます。民間のケース、これは非常に熟練の方というふうな気もいたしますけれども、とりあえず先ほどのヒアリングの結果を受け、E社というのはちょっと違うだろうということで、30人やってみるということを前提としましょう。それが、5ページの3あるいは4のところに掲げておるところでありまして、それで計算をいたしますと、センターの利用者最大の月というのを特に念頭に置いておりますけれども35人というのが一応はじき出された。

これはこのままという要求もあり得ると思いますが、あえて数字を動かしてございます。時期によって変動があるというのも言われるかなと。あるいは民間の専門家の知見を活用する、この辺は非常勤でどこまで来ていただけるかという自信がないところもあるんですけども、そういうのを一応入れさせていただいて27という数字を出してございます。

3ページあたりをご覧くださいますと、それ以外に、3ページから4ページにかけて、特に4ページというのは基本的に調整・選定担当一色という感じでございますけれども、それ以外に3ページのところに企画調整とか総務、この中にはいわゆる役所的な総務のものもあれば、企画調整、それから官民人材交流ということで民間から来ていただくもの、それからコンプライアンスの関係というのが入りますので、人数的には少なくともこの定員49というのが不可欠ではなかろうかという試算でございます。

説明が長くなってしまって恐縮なんですけど、ほかの資料2つもあわせてご説明してよろしゅうございますか。

○田中座長 そうですね、続けてください、関連していますから。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 すみません、できるだけ以下は簡潔にご説明をさせていただければと思います。

資料3でございますが、こちらの方は、随意契約のご議論が出ておったということがございまして、それにかかわる資料というものを何かお出しできるかどうかということでございました。随意契約、あるいはむしろ随意契約というよりは国がお金を出しているとい

うことと、公務員OBがどういう団体にいるのかということ、資料としてご議論の中で提供させていただいたことはございましたけれども、随意契約ということに関しまして、実際に今、政府として持つておる資料としては、会計検査院が発表したものに限られるのではないかとということで、会計検査院の報告書（要旨）をお配りさせていただいてございます。

これは、1ページをご覧いただきますと、検査の背景、それから実施状況というのが出ておりますが、参議院の検査の要請があったということを受けてのことということでございます。

2ページの方に検査の結果が出てございまして、契約全体の状況ということで、18年度12月までということなんですけれども、それを対象として見たと。（1）、上半分のところの2つ目のところに契約相手方別の契約状況ということで、この中に、民間企業がもちろん多いんですが、公益法人とか独立行政法人とかそういうのが入ってきておると。公益法人は件数割合が8.8%だとか、独立行政法人は2.2%だというのが入ってきていると。

また、契約方式の状況という2ページのところをご覧いただきますと、随意契約というのが半分以上、56.5%、企画競争を経ない随意契約というのが半分近く、47.7%となっているというのが全体的なものでございますが、すみません、7ページまで飛んでいただきたいと存じます。この辺に公益法人に対する随契の実施状況というのが入っております。

（1）のところ、公益法人を契約相手方とする契約ということで、件数が入ってございまして、契約全体が56.5とか47.7というふうにご覧いただきましたけれども、公益法人のみ挙げていきますと、85.9とか67.8というのが（1）の左側の件数のあたりのデータとして出てきておると。

それから、（2）が随意契約の適用理由ということなんですけれども、全体的に契約の性質とか目的が競争を許さないというのがほとんどということなんですけれども、さらにその下の枠に具体的に理由となって入ってございまして、これは別なところに既にあるんですけれども、AとかBというのは比較的きちんとした理由がある部分で、Cがちょっとどうかなという感じになっている部分かと思いますが、全体的には37.5だけけれども、公益法人が契約の相手方だと64.9%だというのが、7ページの下から2つ目の枠の一つのポイントかと思いますが。

それから、8ページでございます。（4）のところ、公益法人を相手方として随意契約をしているけれども、その理由の妥当性いかんというのがありまして、その下の方に幾つか具体事例が出ておると。宿舍の維持管理業務であるとか、駐車場の整理業務であるとか、データ入力や集計作業、それぞれ出ておると。こういうものについてどう考えるかということがあろうかと思いますが。

それから、10ページに再就職の関係が5として出てきております。これは2年度間、17年度と18年度の途中までということで、対象が所管公益法人ということになってございまして、それを対象としたと。そういたしますと、随契先の公益法人の数1,223に対

して、対象となっている公務員の退職者の再就職者の在籍について「有」と答えたのが78.7%であるということになっておるといのがございます。

この検査の結果の関係の所見というのが12ページに入ってきてございまして、全体的な契約方式等々の問題というのがございますけれども、一番下のイのところ公益法人を相手方とする随意契約という部分がございまして、契約の具体的な業務内容を精査し、ほかに履行可能な者がおらず、真に随意契約によらざるを得ない場合に該当するもの以外は、競争契約に移行するという指摘がなされておるところでございます。

ちなみに、新聞報道等でもございましたけれども、30日火曜日、昨日でございますけれども、閣僚懇談会がございまして、随意契約について、これまで適正化に向けた取り組みがされてきたけれども、さらなる推進をすべきということでの議論があり、総理が発言をされ、その後徹底するというふうになつておると承知をしております。

それから、最後に資料4でございます。

資料4につきましては、定員の関係で少し議論が出てございまして、何か関係するようなデータ等出せないかということがあったわけでございます。ご覧をいただいております資料4といたしますのは、国会議員の方は質問主意書というものを出されます。質問主意書が出されますと、速やかに政府として答弁書というものを作成してお答えをするということになってございます。出されたのが平成16年ということで、少し前ということではあるんですけども、そのやりとりの中におきまして、各省での再就職のあつせん、仲介等ということが話題になる中で、組織がそういうあつせんなりを通例として行っている本府省、または地方支分部局等の課、そういうのを確認したものを出示なさというのがございました。それで、確認をしたということで提出をしたのがこのときの資料でございます。各省、会計検査院に始まって国土交通省まで含まれてございます。数的に言うと231カ所のはずです。箇所数は見ておりませんが、数を数えたところ231カ所。この中では、実は今防衛省ですけども、防衛庁は特別職の公務員ですので、対象とは直接的にはならないということで、カウントをし直しますと224カ所ということになります。

ただ、では224カ所なので、最低1人いて224人かということになりますと、要はそういうことを通例でやっているところがあるかどうかということに対するお答えなものですから、そういうことでは必ずしもない。恐らく専門的に再就職のあつせんだけを行っているということはちょっと考えにくいものですから、通常の人事業務の一環でそういうことをやっているということのお答えになろうかと思っております。

実際にどれぐらいの業務量があるのかということについては、なかなか推し量ることは難しいのですが、1カ所1人というよりは相当程度小さくなるのではないかとこのように思っておりますが、いずれにしても、こういう資料がございましたのでご覧をいただこうということではございますが、先ほどご説明をいたしましたように、センターの関係での予算あるいは定員の関係は、新しく再就職の支援の仕組みを考えて、それを前提として業務量を積算して要求をするというスタンスでございます。そういう意味では、直接

的には関係はないのかなというふうには思っていますが、資料4として出させていた
だきました。

すみません、説明が長くなりまして、恐縮でございます。

○田中座長 どうもありがとうございました。

ただいまご説明いただいた資料について、まず何かご質問がありましたらどうぞ。

長谷川さん。

○長谷川委員 資料1の5ページ、企画官相当職以上のところですが、この1,267人のうち、非営利法人がどのくらいになるかというのは、右から3つ目までは営利、自営業、その他ということですから、これ以外は全部非営利法人、あるいはその他と考えていいですか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 大体そんな感じだと思うんですが、一番左端の方が公務員になっているというのがありますので、2つ目の独立行政法人からカウントを始める方が適切なのかなと。ですから、52~53%くらいだったんじゃないかと。ちょっと今計算しますけれども、要は営利法人、自営業、その他というのを除いて考えて、それから一番左端が公務員ですのでこれも除いて考えるということかと思えます。

○田中座長 長谷川さん、よろしゅうございますか。

○長谷川委員 そうしますと、資料2の5ページ、どのくらい利用者がいるかという推計のところですが、ここで勧奨退職のうち65.5%がセンターを利用するという仮定なので、65.5を掛けて2,490というのがいわば母数として出てくるわけですが、実は今日、私もメモを出しているんですけど、非営利法人を当初、スタート時扱うか扱わないかという議論はまた別途やるとして、仮に非営利法人が初年度とか2年度くらいのところは扱わないと、つまり移行期間のところでは扱わないとなれば、ざっくり言って5割くらいは扱わないというふうには考えられるのであれば、この2,490というふうにはじいたものもざっくり半分くらいは扱わないで済むと、そういうふうには理解して議論を進めていいんでしょうか。

○田中座長 事務局、逆に言うと、これはセンターが扱わないということになると、どうということになるかというご質問かもわかりませんね。

○長谷川委員 裏から言うとそういうことであります。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 まず、52.6%のようでございます。52.6%が非営利法人だということでございます。それで、全体を100として考えますと、まさしく52.6%ということだと思いますけれども、実際に仕事、特にあっせんができるようなということになりますと、母数といいましょうか、対象としては非営利法人と営利法人というふうには考えた方がよろしいのではないかという気もいたします。自営業にあっせんするとかというのは多分ないと思いますので、そういたしますと、センターとしての活動領域はここで100%と言っているものよりももう少し小さいところになるんじゃないかと、8割くらいが非営利法人という感じになるのではないかというふうの一つ思えます。

それから、ご指摘のお話なんですけれども、利用者が少なくなるというのでは必ずしもないのではないかと。つまり、今の65.5%というのは何らかの職がありませんとおやめただけないといいたいまいしょうか、勧奨ということにつながらないというふうを考えるというのがございますので……。

○田中座長 わかりやすい言葉で言っていただくと、退職しないというわけですね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 退職しないと思います。

○田中座長 残留するということですね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 はい。なので、センターを利用する数が少なくなるというよりも、この数を利用していただかないといけなくなるということかと思うんですが、ちょっとそれでお答えになっておりますかどうかなんです。

○長谷川委員 わかりました。当面はそこまでということですね。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 自営業というところの18.5%は、恐らく国税関係が多いんじゃないでしょうかね。ですから、そうするとこれは除外をすると今株丹さんはおっしゃったんですが、ここはいわゆる天下りではありませんけれども、お客さんをつけてやっているんですね、1人5社ぐらいですかね。ですから、ここもセンターの方であっせんをするとすると、結構ニーズはあるかもしれませんね。要するに、自営業と言っても、天下りではないけれども、形を変えたあっせんを行っているわけです。ですから、これを全く除外はしなくてもいいんじゃないでしょうかね。

○田中座長 235の内訳がもう少しわかりますか。国税のOBが……。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ちょっと調べてみます。

○田中座長 それでは、今の問題は保留しておいて、ほかにこの資料のご説明に対して質問ございませんか。

金丸さん。

○金丸委員 センターの機構と定員のところの資料2についてご質問させていただきたいんですけれども、今の段階でこの予算をお考えになるのは結構難しいと思いますが、この数字の前提に置かれている初年度における非営利法人以外といいますか、全く新しいそのような就職先に行かれる人たちのパーセンテージはどれぐらいと見ていらっしゃるのでしょうか。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 私ども、今これを推計しておりますのは、パーセンテージをベースにしてございますので、その中でどのぐらいの方が営利法人で、どのぐらいの方が非営利法人というのを前提としてはおりません。

○金丸委員 そうすると、この資料2の2ページの費用の、例えば特に物件費とかというカテゴリーがございますよね。それぞれの数字を分解すると、どんな数字の積み上げになっているのでしょうか。例えば、求人開拓業務委託経費という、何人ぐらいの人をどんな形でどれぐらいの費用で。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 かなりざっくりしたお話になってしまうんですけれ

ども、民間のアウトプレースメントの会社の場合ですと、当然相当な数の求人先というのがあって、初めてあるところに再就職が決まっていくという形になるわけだと思っております。したがって、この2,490人の方がちゃんと再就職をいただけるためには、5倍ぐらいの求人先を開拓をします。その開拓をするために、どれぐらいの方が何日間働いていただくのかというのを民間ベースのデータしか信頼できる数字がないものですから、民間ベースの数字を教えてください、その上でお1人当たりの単価なども計算をしてはじき出してきておるといってございませぬ。

私どもなりに、積み上げて的なことはあるんですけども、ベースは民間のアウトプレースメントでやっていて、マッチングをするためにはとにかくたくさん行き先がなきゃいけない。その中で選択をいただいて、最後決まっていくということなので、相当膨大な求人開拓をするという発想で数字の方を出させていただいているということでございます。

○田中座長 金丸さん、どうぞ。

○金丸委員 ちょっとあまりよくわかってないんですけども、いろいろな会社にヒアリングをなさったと思いますけれども、あるヒアリングについては、事務局の方にもお越しいたいて、当社でも私自身もヒアリングをさせていただいて学習したわけですけども、いわゆる民間の企業のアウトプレースメントですと、これはこの席でも以前申し上げたんですけども、1人当たり100万円ぐらいの、相場70万円ぐらいだそうですけども、公務員の方はこう言っただけなんですけれども、初めての試みでもあるかもしれないので、手間暇もかかってちょっとオーバー目に見て1人100万円ぐらいを見て、1人当たり幾らだというのが委託費用だと。その中には、その方の話でも、大体半年間ぐらい面倒を見られて、決定してからさらに半年間ぐらい定着をするまでのウォッチの費用も含めてそれぐらいでやっていらっしゃるということだったものですから、カウンセリングも含めて、外部に委託をなされると、その行き先が特に民間企業というケースですけども、例えば100万円掛ける何人ということで私は費用が出るのかなと思ったものですから、2,400人ぐらいの方の中で、初年度だからいきなり半分も民間に行くというのは難しいかもしれませんけれども、100人でも200人でもという掛け算をして、その金額が外部委託費になるのかなと思ったんですけども。

それで、例えば細かい2億1,100万円とか出ていましたよね。これを分解すると掛け算なのか、足し算なのか、それはどうなったのかなと思ったんですけども。そうすると、何かを前提に置かれたからこういうプランニングになっていらっしゃるので、その前提に置かれた目標はあるのかなのか、民間に行かれる方々の人数はどれぐらいでお考えになられたのかというのを聞きたかったんですけども。

○田中座長 株丹さん。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 金丸委員の質問に対するお答えとしては適切ではないかもしれませんが、今の1人当たりの単価といいたいまいしょうか、民間の場合ですと100万円ぐらい1人を完全にケアするためにはかかるということをお前提としますと、今

回のケースでいきますと、大体1,400人強、1,500人ぐらいを最初の年度、半年間なんですけれども、このセンターの方で対処するというにしておりますので、単純に計算をすれば15億円ぐらいというのが1つの民間での相場観ということになるのかもしれませんが、それよりも、計算としては安いと言っていいのかどうかちょっとわかりませんが、9億6,400万円というのが出てきておるといってございませぬ。

後段の金丸委員のご質問には必ずしもお答えになってなくて、これはかなり機械的な積み上げを中心とした予算、定員要求ということになっておるといってございませぬ。

先ほどの大臣のご指摘の関係でございますけれども、自営業235人でございますが、内訳としまして財務省とだけしかわからないんですが、財務省が207人ということでございますので、235人の中はかなり突出しております。207人の内訳まではわかりませぬ。自営業として、確かにご指摘のように税理士というのが多い部分はあるかと思ひます。もちろん新しい法律でもって再就職先、例えば企業の顧問というようなことには法律では禁止がされておりますが、そういうことにはならないということでございますけれども、数としては207というところが出てきてございませぬ。

○田中座長 ちょっと確認ですけれども、今、財務省とおっしゃった。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 財務省です。

○田中座長 大臣言われるようにかなりの数ですね。

○長谷川委員 もう1点、確認というかつかみの感じを聞きたいんですけれども、資料4、各省、出先を含めて防衛庁を除いて224カ所だと。仮置きで1カ所1人だとすると224人ということになるわけですが、それで別な計算の仕方調整・選定担当補佐数を、1人が30人担当を受け持つとすれば35人だという推計を出されているわけですから、ここで仮に頭の体操で224人を35で割ってみると、つまり大体この資料4で出された現在の各人事課、警務課などの人たちの仕事の6分の1ぐらいがこのあっせん、再就職にかかわっていると、そういう単純計算もできないことはないんですけども、業務量としては6分の1ぐらいだというふうに考えていいですかね。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 要は、完全に今までのものが全部が押しつけ的だということも一概には言い切れな思ひますけれども、何となく私ども思っておりますのは、今までのやり方というのは、比較的効率的でやってきたのかなという気持ちは持っておりますが、それよりは、露骨に言ひますと、新しい仕掛けにするとどうしても手数がかかる。ただ、それは透明性を高めるために、結果的に市場価値で再就職するためにはやむを得ないものということではないかというふうに思ひてございませぬ、計算上の6分の1かどうかというのは、ちょっとというところがございませぬ。

それから、人事当局などがこれまでのヒアリングの中で言ひてきた、あまりはつきりは言ひてないんですけれども、要は業務の一環だという言ひ方がたびたび出てまいるものから、そこの再就職の支援の分だけをとらえて数を数えるというのは、なかなか答えとしては出しづらいうところではないかと思ひております。あまりいいお答えになってない

ように思いますが、恐縮です。

○田中座長 よろしいですか。

○長谷川委員 はい、わかりました。

○田中座長 資料について、まだいろいろご質問があるかも知れませんが、それはまだその都度事務局にご質問願うとして、この組織のあり方についてご意見を伺いたいと思います。

その関連で、長谷川さんから今日ペーパーが出されましたので、組織のあり方に関係すると思いますから、最初にそれをご説明ください。

○長谷川委員 ありがとうございます。

前回のメモで一部書いたんですが、要するにセンターが発足して、完全にこのセンターに一本化されるまでに3年間あるわけです。それで、その経過期間のところをどういうふうに考えるかということです。それで、最終的には一本化されるわけだから、最後のでき上がりは全部あっせんを扱うとして、スタートした当初は各省のあっせんも残るんだとすると、この非営利法人の扱いをどういうふうに考えるかということの問題提起でございます。

それで、要するにトンネルになるんじゃないかというご批判をちょうだいしていたわけで、それを避けるためにも、各省あっせんが強いと思われるところは、当面センターは手を出さないでいくのがいいんじゃないかと。そのときに、非営利法人を丸ごと全部扱わないということにして、移行期中は最初は各省があっせんするのもいいということにするのか、それとも②で書いたところは、随契をしている非営利法人はやめるというふうにするのか、それとももっと狭くして行って、随契プラス補助金をもらっているところ、これはつまり紐つきなんだから、ここはやめるというふうにするのか、考え方としては幾つかあるだろうなということでございます。

ですから、まず論点としては、非営利法人を扱うかどうか。これはあくまで当面の話ですけれども、当面3年間のところにおいて扱うかどうか。扱わないとするならば、それをどう定義するかという問題です。

以上です。

○田中座長 一つのポイントだと思います。いろいろほかにもあると思いますが、今せっかく提案されましたので、その問題から議論したいと思います。

最初に、非営利法人をセンターとしてどう扱うか、センターが扱わなかった場合には、非営利法人への就職は、発足当初期には並行的にあっせんをする各省がやるのか、各省にもやらせないのか、いろいろ考え方があると思います。自由にご発言願いたいと思います。

中野さん、今日はまだご発言がないのでひとつどうぞ。

○中野委員 今の長谷川委員の考え方は一つの見識だと思います。ただ、最終的に一元化するのであれば、移行期の3年間といえども最初からやった方がいいのではないかとこのように私は思います。

○田中座長 やった方がいいというのは、センターにやらせてもいいと。

○中野委員 バンクで扱うべきだと思います。3年間、慣れの期間というのはあると思うんですけども、とりあえず最終的に3年後には全部扱うわけですから、特に非営利法人の部分大きいわけですから、これはバンクで扱って、非営利法人の再就職先そのものはなくなるわけですから、これは全然利害と関係ない先にどうやって割り振るかというのはむしろ重要ですから、そういう意味ではバンクが最初からやった方が私はいいのかなと思います。

補助金とか随契の関係ですね。これは、独立行政法人に限ってやるとか云々かんぬんというのを出すと、民間企業も入ってきて、民間の場合どうするのか。さっきのデータだけ見ていると、公益法人とかそういったものの方が大きいかもしれませんが、そういったものも含めて考えなければいけないので、私は基本的にバンクの方で最初からチャレンジングにやった方が、後々ノウハウは詰まっていくなじまないかというふうには思います。

○田中座長 ちょっと問題を整理したいと思います。中野さんは、ちょっと省略されたこともあると思いますので。

いずれセンターに一元化された暁には、公益法人も扱うことになるだろう。今までA省所管の公益法人にB省出身の人とかC省出身の人とか、そういう方々が行かれることもあり得る。要するに一元化の暁にはいずれセンターのあっせんの対象にするから、問題ない人が公益法人に行く分は、他に問題がなければという条件がいますけれども、センターの発足当初からあっせんの対象にしてもいいのではないかという点が1点です。

それから、その他随契とか補助金とかいう問題は、ごく一般的な問題であって、民間企業だって補助金をもらっているのがあるし、随契もあるから、そういうところへのあっせんをどう扱うかと。この2つの問題、前者の問題から順番に議論していきたいと思います。

野村さん、何かあれば。

○野村委員 今日何かゼミの先生に当たるみたいな感じで……。

○田中座長 ごめんなさい、長年ゼミをやっていると……。

○野村委員 いいです、意見がちょうどありましたから。

私は、ご意見を拝聴してまして、やはり最初の段階はむしろ長谷川さんの方の意見に少し近いものがあるんですけども、私は民間の方の就職を今までうまくできてなかったところをこのセンターが集中的に最初の段階でノウハウを蓄積して行って、これまでなかった民間への流れというものを中心にまずはノウハウを確立すると。これまでやってきたことについて、後から受け継ぐということについては、特段のノウハウがなくてもできるという部分もありますので、その間にむしろ民間の方が広がっていきますと、公務員の方々の再就職に対する意識も変わってくると思いますし、またそのあり方も変わってくると思いますので、むしろそこに注力をして、センターのあり方は当面、最初の3年間はむしろ非営利法人をやらずに、あるいはもうちょっと限定してもいいかもしれませんが、や

らない部分を持つということの方がいいんじゃないかなというふうに思います。

○田中座長 おっしゃることは、公益法人を初め非営利法人にセンターは力を入れないで、新しい分野を開拓する、それが後に一元化したときも有効であると。そうすると、次の議論に行く前に、非営利法人へのあっせんは今各省がやっていますよね、相当なウエートをもってやっている。これは、向こう3年間は、来年10月から3年間はセンターと並行的に各省もやるんですけれども、各省と非営利法人の関係はどういうふうに考えたらよろしいんでしょうか。

秋池さん、何かありますか。つまり、従来どおり各省がやっても——私がもう一つ言うべきことを言っていないんですけれども、監視委員会ができますよね。監視委員会ができますから、それが押しつけ的なあっせんであるならば、公益法人にあっせんしましても監視委員会をチェックしてくれるだろうと。ですから、対象にしておいても、監視機関のチェックを受ければいいじゃないかという考え方と、監視委員会にかかわらずノーというのか。もしノーと言った場合には、その人たちが滞留するのは困りますから、どっとセンターに来ると。こういう組織体制でもつかという問題がおのずから出てくるのだろうと思います。そこら辺に関係してどうぞ。

○秋池委員 今、座長のおっしゃいましたところでいいますと、前者といいますが、あっせんが各省でやるのが禁止されるまでの間は各省に任せて、この新しい官民人材交流センターは、民間に対して官僚の方が転職をしていくための成功事例をつくる。3年たったときには、こんなにいろいろな将来のキャリアがあり得るんだということがわかった上での転職が行われるということが私は望ましいと思います。

なぜ、そう言うかといいますが、もちろん成功事例づくりは大変だろうなというふうに思っていることが一つと——大変というか、それなりにエネルギーの要ることだろうなと。きっと成功なさる方はたくさん出てくるんじゃないかと思うんですけれども、事例づくりにはそれなりにエネルギーが要るだろうなと。

もう一つは、やはり今の制度下で非営利法人をセンターが引き受けてしまいますと、結局今までの延長をこのセンターを使ってやっているだけではないかという批判を、実態はどうあれ免れないと思いますので、ここは一度線をはっきり引いて、違うものなんだということで3年後に再スタートした方がクリーンな組織にできるのではないかというふうに考えています。

○田中座長 なるほど。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 事務局にちょっと正確に教えてほしいんですが、外部監視機関のチェックは、来年センタースタートと同時でしたか、始まるのが。この外部監視機関のチェックは、センターのあっせんだけでなく、移行期間中の各省のあっせんにもチェックは及びますよね。

○田中座長 株丹さん、お答えください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 2つございまして、当然、外部監視機関でございま

すので、やってはいけないという行為規制のルールを定めましたから、その行為規制が守られているかどうかという点でのチェックというのが入ります。

それからもう1点、今のご議論との関連でありますと、各省庁が3年間経過措置という格好で、各省庁あっせんというのが残るといってございませうけれども、その部分については、再就職等監視委員会がチェックをかける、つまり各省庁が行うあっせんは残りますけれども、これはこれで押しつけのあっせんではあってはいけないというのがございませうので、具体的には政令で基準を定めるということなんですけれども、その政令で定めた基準に適合して各省があっせんをしているかどうかというのを再就職等監視委員会がチェックをかけるということではございませうので、そこがだめということになりますと、各省のあっせんというのはそこでとまるということになります。

○田中座長 もし政令ができて、それに抵触するようであれば、その人を各省は置いておかないということになりますね。センターで何とかしてくださいと。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 センターでというか、少なくとも再就職はできない。つまり、当然、法の趣旨は押しつけのあっせんをやめるといって改正をしてございませうので、各省が行うあっせんももちろん押しつけのあっせんではあってはいけない。そうでないようなものとして、ちゃんと基準に照らして再就職というのが各省とはいえどもきちんとあっせんをしなければいけない、こういう流れであると思っております。

○田中座長 大臣、よろしゅうございませうか。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 はい。

○田中座長 立花さん、何か。

○立花委員 私は、皆さんと考え方が場合によっては違うかもしれませんが。若干戸惑いがありますのは、この取りまとめ段階に来て急にセンター、私は少なくともかなり真面目にこのセンターの議論に参加させていただいて、夏休みを含めて議論してきたつもりなんです、急にまとめの段階に来て、公益法人等をどうするこうするという議論が出てきて、正直、私は若干戸惑いを覚えています。

私は、今回のこのセンターの意義は、まさに渡辺大臣が再三苦勞して国会でご答弁されているように、各省ごとにそれぞれ採用して、教育訓練して、配置して、再就職の出口のところも各省ごとにあっせんするという、各省一貫主義というんでしょうか、各省割拠主義といいたいませうか、それで各省ごとに人の持ち合いが、企業の株の持ち合いならぬ、役所ごとの人の持ち合いを通じて非常に、いわゆる官僚主導、俗にマスコミ的に言えば官の支配といいたいませうか、そういう色彩が強い社会を改革することだと。

私どもは、まさに渡辺大臣が前国会で非常にご苦勞されているように、まさにそういう社会から民間主体の社会に切りかえる、そのときの一つの大きなカギは、これまでの各省あっせんをやめて、内閣として各省ごとの紐を切って、ニュートラル、透明な形で再就職のあっせんじゃなくて再就職の支援をするんだということ、これは私、非常に感激して、まさにそのとおりだと民間にいてそう思ったものですから、国会の参考人のときにもそう

いった考え方を言わせていただいた記憶があります。そういう意味から言うと、私は基本的にはできるだけ透明な仕組みにする、しかもトレーサビリティの仕組みをつくるということで、出口から出た後以降、ちゃんとどこでどういう仕事をやるかということがトレースされるのであれば、私は基本的にはこれまでの議論でもありましたが、もちろん公益法人の関係、あるいは随契の関係とかいろいろその辺の縛りはありますけれども、私は各省ごとのあっせんから内閣として一元的に各省の紐を切ってやっていくという仕組みにできるだけ早く移行した方がいいということから言えば、私はセンターが公益法人の関係を切り抜けても、基本的にはディスクロージャーの問題とトレーサビリティの問題が確保されれば、つまり国民に対して説明責任がきちっとつくということであれば問題ないと思います。むしろそれよりも、自発的に30代、40代なりで、これは考え方の違いかもしれませんが、立場の違い、見方の違いかもしれませんが、自助努力で再就職できる方についてまで、なぜ税金でもって支援する必要があるのか。当初の対象はまさに勸奨退職、組織の活力の維持とかという話がありましたが、その問題と、それから大臣がおっしゃった分限の問題、これらを大きな目的として、このセンターの位置づけをしてきたわけですから、そういうことから言えば、私はできるだけ公務員全体の改革の流れと整合性を保つ意味でも、3年間はむしろ各省でそれはそれで引き続き行い、センターはトンネル機関、フリー、ただ形を変えただけだと言われたいためにという、批判を恐れる余り手を出さないというのではなくて、むしろ早く各省からのそういった紐つきのやつを断ち切ることが必要だと思えます。

もちろん、公益法人については公益法人としての改革がありますし、随契は随契で改革がありますし、独法の問題も今日大臣が非常に力説しておられて、改革の途上にあるわけです。そういう面から言えば、私は基本的に言えば、中野さんもおっしゃっていましたが、いろいろ前提条件をつけた上で、センターでもって公益法人についても扱ってもおかしくないという感じは持っております。

○田中座長 ありがとうございます。

恐らく、秋池さんのご意見はやるなというよりも、ウエートを民間の方に、野村さんのご意見もそっちだったと思います。公益法人については全くやるなということであったかどうか、ちょっとそこら辺はつめていないんですけれども、私はA省所管の公益法人にB省出身の人の方が適格であるというような場合は、特に権限とか予算をバックにしていなくていいのではないかと、中野先生に近い感じでおりますが、座長の私見を言えばですね。この辺は金丸さん、どう考えられるか。

○金丸委員 今の件について、まだ考えを申し述べてなかったものですから。

私は基本的には、本格的にセンターが一元化されるまでのことを考えると、私は国民の人たちの世論の方が先行していて、というのは今の話というのは読みの問題が含まれているわけですね。その3年間は、結局のところ省庁のあっせんをしないということをやって、他省の人が出てきて、でも結果的に見たら同じような行き先、それは非営利法人主体にな

ということを皆さん読んでいらっしゃるの、そうするとその読みからすると、実質は省庁の方々にお任せしていても、その3年間はそれほど変わらないんじゃないかという、私はその読みがあるので民の方を主体とした、よりセンターが稼働するまでに準備がかかるような、民間へ再就職をしていくということについて、いわゆる資源の配分からすると、そちらに注力すべきではないかというのが秋池委員のご意見ではないかと。

そういう意味では、私はどちらでもいいといえますか、結果は同じだと思うんですね。ただ、そのときに先ほどの組織を拝見させていただいたときに、この当面の3年間は、前回のたたき台で発足当初期においては非営利法人の主体となる再就職先ぐらいいしか見つけられないとすれば、これは国民から見たときに、お金をかけてわざわざ人を出してきて、でも結局同じだったから、それをわざわざロングリングじゃないけれども、トンネル機関になったんじゃないかという批判を受けるんじゃないかと。だから、先を読んだら、先ほど長谷川さんがおっしゃられたように、全くやらないと言っている方が、この組織としては批判を浴びないという点においてはよりベターということも私はあるんじゃないかと。

○田中座長 なるほどね。野村さん。

○野村委員 私は、基本的には、今、読みの話があったと思うんですけども、あまり中途半端なやり方をするとよろしくないんじゃないかなというふうに思うんですね。ウエートづけの話となってしまうと、結局ちょっとでも穴があいていますと安きに流れますので、結局そっちの方が簡単なわけですね、やり方は今までもありますし。そうすれば、結局各省たすき掛けで公益法人に行くという結果が出て、それがこのセンターのおおむねの仕事でしたということになってしまいますと、ちょっとどうかというふうに思います。

ですから、むしろそこは手段を限定して、そのかわり必死になって、今やろうとしている民間開拓というところにどのぐらいできるのかと。

私、先ほど秋池さんがおっしゃられたのは非常に重要だと思うのは、今までやっていないから行けなかった人がいると思うんですけども、精いっぱいやってみると、意外に公務員の方でもいろいろな力を持っている方がいますので、民間で行けるというチャンスが出てくるんじゃないかと思うんですね。そこを一生懸命やってみることで、安易な手段を持たない方がむしろ一生懸命できるんじゃないかなというふうに思いますので、当面やらないという選択肢がいいんじゃないかなというふうに思います。

○田中座長 わかりました。

意見が2つに分かれています。先々を考えたときに、野村さん、金丸さん、一言で言えば先を見てスタートさせた方がいいと、新しい職場をセンターが開拓をしていくことに注力した方が先々のためにもいいであろうと。そこまでは皆さん反対がない。したがって、非営利法人にはセンターは手を出すなど言い切るか、そこは言わないでおくか、センターの良心に任せるか、あるいは積極的に、いずれ一元化した後には少しは扱うことになるかもわからないので、中野方式で扱うことにするのか、いろいろあるんですが、今日これを決めないとセンターの組織の設計ができないかという、私は各省がやっている部分をセ

ンターが引き受けて、全部やるか一部やるかは別にして、今までそれほど人手をかけていないわけですから、設計はできると思うんです。むしろ新しい分野に挑戦していくという事に非常に手間がかかるであろうと。

そこら辺は、差し当たりそういう議論で私は事務局に予算要求をしてもらってもいいと思うんですが、もう1点、長谷川さんが提案された問題で、今日どうしても議論しておかなければいけないのは、随契だとか、補助金を出しておるところ、それは独法から公益法人から民間だってありますね。そういうところには就職のあっせんをするなど。これは、A省の補助金であっても、B省の補助金であっても、仮にD省のOBをあっせんすることもいけないと。とにかくあっせんすることは一切やめると、こういうご趣旨、長谷川さんのお話はそういうことですね。

○長谷川委員　そういうことです、そのとおりです。

○田中座長　それをめぐって一つご意見を賜りたいと思います。

中野さん、どうぞ。

○中野委員　今までの非営利法人、それから随契も含めてなんですけれども、省くのは全くやぶさかではないんですけれども、3年後に全省を一元化するのはやぶさかではないんですが、これは全部省いて一体どういう前提のセンターを考えているのかというのは、実は私には全く見えなくて、特に今の座長のお言葉とちょっと反するようなことになってしまふんですけれども、民間だけに再就職を限定するとなると、多分地方組織は全く要らないですね。ほとんど地方の再就職を扱うわけですから、今おっしゃったように3年間戦略的移行期間ととらえて、むしろ民間への再就職のモデルケースとして脚光を浴びさせるという戦略のもとに組織を組み立てるのであれば、全くこんなでかい組織は要らない、49人も全く要らない。東京に住んでいるだけでよくて、しかもこのヒエラルヒックな縦型の組織は全く要らない。センター長がいて、審議官がいて、参事官がいて参事官補佐、これは全く今までの役所型の官僚的な組織なので、もっとフルフラットな組織でも十分だという話になりますので、私は結構扱うものの範囲というのはいさ少し真面目に、人を扱っているわけですから、理想は構わないんですけれども、実際に退職勧奨される人とか、地方で勤務している人とか、本当に見つかる具体的な根拠が、もちろんいいですよ、民間行くのというのはきれいなことですから、官民交流というのはこの理念ですから、私もそれは間違っているとは思わないです。ただ、現実的に施策を立案するときには本当にそんな根拠はあるんですねというふうに私はお聞きしているんです。これだけ有効求人倍率が地方で低くて格差があると言われていの中で、本当に地方にこんな何千人も扱うような民間の場所があるというのであれば、そういうふうに前提をつくらばいい。

3年の話に関して言うと、ちょっと逆行するんですけれども、仮にセンターで扱うとなったら、恐らく各省がこの3年間にどっと掃きだめのように各省あっせんでやってしまうと思いますよ、この政令の基準いかんによりますけれども、あっせんの実態なんてものはどれだけ政令を具体的に定めても恐らくわからないと思うんですね。そうすると、この3

年間の間に一気に各省ごとにあっせんをしてしまっ、この際、掃きだめのものは全部掃いちゃおうという発想になりますから、そうすると、3年たったときにまた戻れるのかなと。事実として、各省あっせんがずっと3年間やってきたと。それが急に3年後にセンターでというふうに言われると、3年の事実が積み重なっているわけで、元の木阿弥に戻っちゃうんじゃないか。

僕が恐れているのは、立花委員がさっきおっしゃったように、これはまず内閣一元化というのが非常に大きな課題なわけで、その後に再就職です。この一元化が非常に難しくてこの50年全く改革がなされてこなかった。この一元化をすごく軽くとらえているような気がして仕方がなくて、内閣一元化というのは明治以来全くできていない課題なわけです、各省あっせんというのは、各省で全部やってきて、各省割拠主義というのは、明治以来100年変わっていないやつを一気に変えようとしているのが今回の改革の趣旨なわけですから、そこをもう少し重くとらえないと、民間というのは、もちろん当たり前なんですけれども、それは理想としてはいいんですけれども、内閣一元化の意味というのは、僕としてはもう少し真面目にとらえた方がいいと思います。

以上です。

○田中座長 ありがとうございます。

多分他の皆さん、生真面目だから、さっきのような議論をやっているんじゃないかと思いますが、中野さんは今、お聞きのとおり、非常に現実主義者というんですか、あまり理想的なことに走らないで、まず足元を見てやろうと……。

○中野委員 いずれ扱うのでありますれば、最初から扱ってもいいのではないかと。非営利法人をなくすという前提で議論をするのであれば、そこの就職先は一切認めないと、そういう前提で話すのであれば、また全然違うと思うんですけれども。

○田中座長 そのときは各省もやらないという前提でないとおかしい。

○中野委員 そうです、どこもやらないと、非営利法人の再就職は一切だめだと。でも、あまりにも非現実的で、そうでないのであれば、いずれ3年後に認めるのであれば、いつやっても一緒じゃないかという議論です。

○田中座長 現実主義者の中野さんらしいご議論だと思います。

野村さん、どうぞ。

○野村委員 2つ問題があると思うんですけれども、1つは結果においてそこに行けるかどうかという問題と、あっせんするかどうかという問題は別で、やはり各省あっせんではなくて、民間の方に行きたいという人が、例えばかなりの数の人たちが、センターというものがあって、もしかすると自分も民間に行かせてもらえるかもしれないというのであれば、当然そこの機能も使うと思うんですよね。ですから、結果がどうかということよりも、まずセンターとして民間中心のあっせんの機能を強化して、あなた方にも民間のチャンスを開きましたよというふうになれば、それはその方々がまずは登録はするわけで、その人たちに対してキャリアアップの支援も行うでしょうし、あっせんも行うわけですね。そう

すると、それに対して結果それがついてくるかどうかは別にしても、そのプロセスはあるわけですから、それに対する地方支部の人たちの仕事というものはあるわけなのですよね。それを努力を積み重ねていくということがまず一つ大事だと私は思います。

それからもう1点は、今私たちが議論している中で、これはタブーなのかもしれませんが、やはり他方において、公務員制度改革の全体の絵というものが描かれた場合に、今無理やり非営利法人のところに勧奨退職をしてそっちの方にあたかも人事異動のように動かしているというこの図式がなくなるかもしれないという思いがあるわけなんですよね。これが所要のものだという議論を前提にすれば、中野先生おっしゃられるような形のもの3年後にやってくるかもしれないんですけれども、もしかすると、そういうことをせずに、公務員として最後まで働けるというこういう図式が出てきたときには、今やっていることというのは、内政化されてくる可能性があるんじゃないかというふうに思うんですけれども、そのあたりの視野を入れて考えれば、今の議論というのは必ずしもそういう結論にだけなるわけではないんじゃないかなというふうな気もするわけなんです。

○田中座長 ありがとうございます。

非常に重要な問題。何も今日決めなくてもいいんだけど、決めないと予算が要求できないか。どちらをとるかで計算が変わってくるのではないかという気がしますが、株丹さん、今の中野さんのご意見、それから立花さんも大体近いと思うんですけども、それと、そうは言いながら、理想的に先々考えれば、野村さんのおっしゃったような、非営利法人に今までの惰性のようにやるのはだめであるとした場合ですね。

実は、この前の素案のペーパーからは、初め、公益法人へのあっせんがにどうのこうのという言葉がありました。あれは削ったんです。それを削ったのは、全くやらないということではなくて、大臣のお言葉をかりると初めから敗北主義みたいなことは書かなくてもいいような気がするのと、そういう話があって、それもそうだと思ったものですから削ってもらったんですけれども、今のご議論2つあるんですけども、事務局の方は予算を要求するときに、相当2つの案で変わってくると思いますが、そこら辺はどういうふうに、いい悪いを言っているんじゃないかと、こっちをとった場合、あっちをとった場合に、今日お出しになっている組織要求に相当の影響を与える可能性があるかということについて、何かあればどうぞ。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 予算の実務的な観点から解説してください。

○株丹内閣官房行政改革推進室次長 ご議論は大変大事なポイントだというふうに思って聞いておりました。実務の方で申し上げますと、私も予算、あるいは定員の方の要求といたしますのは、センターとして機能するものとしなければいけない。これまでの再就職支援の水準というのを前提とする、一つそれを各省のあっせんというのでは基本的にはなくて、センターが行うということで積算しております。その意味で、行く先といひましようか、センターのあっせん先が非営利法人を入れるのか入れないのかというようなことは必ずしも直接的には直ちに数字がこれで大きく動く、そういうことではないと思ってご

ざいます。非常に大きな論点というふうに思いますけれども。つまり、1点だけ申し上げれば、今後、来年度以降はいわゆるあっせんということに関して言いますと、センターが中心的に各省のかわりといいたいでしょうか、これまでやってこなかった部分センターが行うというのが中心で組み立てをしているというつもりで実務上の積算をやっておるといふことでございます。

○田中座長 ありがとうございます。

○渡辺公務員制度改革担当大臣 実務的には、別に今日決めなくてもいいという話ですから。

○田中座長 私は2つの議論で予算要求が先へ進まないようだったら困るなど、心配したんですが。むしろ随契とか何とか次の議論が影響してくるかもわかりませんね。今日は2時までだったですね。皆さんご予定があって、12時半から2時までというお約束だったし、何も今日それこそ結論を出さねばいけないということでもないし、実は大臣が冒頭におっしゃったように、10月中にやりたい、できなかったのは、私の不手際だと思いますけれども、しかし一方で、このセンター懇の議論も制度懇と同様、やはり内閣のおつもりはしっかりと議論してほしい、じっくり議論してほしいというところにあると思いますので、納得いくまで議論したいと思います。

そのうちに大臣が音を上げていいかげんにしてくれと言われるまでやりたいと思いますので、よろしく願いいたします。(笑)

今日はこれで終わります。

ありがとうございました。

-了-