

官民人材交流センターの制度設計について（報告）（素案）に対する意見

平成19年11月20日

金丸 恭文

1. 今回の公務員制度改革は国民との信頼関係構築も大きな要素であり、素案文章中の表現については、わかりやすく、曖昧な解釈が起きないように、改革の意思が明確に伝わる表現を選択すべきである。
2. 民間企業においても、新たな事業を行う際には、最初から全てがうまくいくわけではなく、試行的に実施しつつ、PDCA（Plan-Do-See-Action）サイクルを継続的に実施しながら、段階的に改善していくもの。今回のセンターの設計においても、このPDCAサイクルを自ら行える仕組み、つまり、センターの業務遂行内容を民間同様に内部から適切に監査し、継続的に改善をしていく仕組みを備えておくべき。
3. 現在起きている防衛省や社会保険庁の問題に鑑みれば非営利・営利法人問わず、随意契約の対象となっている先にあっせん支援をするべきではない。随意契約そのものの適正化は別途実施されていくと考えるが、国民からの疑念を払拭する観点からも、随意契約の対象となっている先にはあっせん支援を行うべきではない。また、競争入札への移行促進にも役立つとも考えられる。
4. 上記のような考えの下、報告素案に対しては、以下の修正意見を提出する。

(1) P2(4)の下

「したがって・・・」以下を以下の文章に修正すべき。

「したがって、本懇談会では、本報告書とともに、退職公務員あっせん業務のセンターへの一元化が行われる平成23年度までに実現されることが重要・必要な制度改正を伴う課題について、「センターが将来的により一層機能するために重要・必要な制度的な環境整備の課題」（別添）としてとりまとめ、・・・

(2) P4(3)の二段落目（「なお、現在は、自らの意思に・・・」以下）を削除すべき。

(3) P 7 「(2) 民から官への就職支援機能」の最初に次の一文を挿入すべき。

「民と官との間の垣根を下げ、官から民だけではなく、民から官へも自由に行き来できるような環境整備が必要であり、これはセンターのみならず、政府、民間など社会全体で検討すべき課題である。例えば、官民双方の幹部候補生については、若い時期の官民相互の人事交流経験をキャリアパスや人事評価に組み入れるなどの方策が考えられる。」

(4) P 8 「(1) 人材構成」の最後の一文を以下のとおり修正すべき。

「積極的に民間委託を行うこととの関係に配慮しながら、再就職支援についての知見を有する民間出身者の数が各省出身者と同数以上となることを目途に積極的に登用するとともに、特に、副センター長を始めとする幹部について、民間から登用する。」

(5) P 8 「(2) 組織の規模」の一つ目の文章の後に以下の文章を加えるべき。

「少なくとも 2,000 人程度を民間企業にあっせんすることを考えると、最低でも、スタート時の年度(半年間)においては、40 人程度の人員と 12 億円程度の予算が必要である。また、組織については極力階層を少なくしたフラットで実務者に重きを置いた布陣にするべきである。」

(6) P 9 「(3) あっせん対象の範囲についてのルール」の最後に以下の文章を挿入すべき。

「また、国と随意契約を締結する法人や補助金の交付先になっている法人については、再就職のあっせん対象としない。ただし、随意契約や補助金の交付先になっていない公益法人、大学法人の研究職など、国民の理解が得られる再就職先は発足当初期より対象とする。」

(7) P 10 「(6) コンプライアンス機能」を以下の文章に修正すべき。

「(6) コンプライアンス機関

上記のようなルールを策定するほか、外部の専門家により構成されたコンプライアンス機関をセンター長直轄の機関として設置し、上記のルールの遵守状況、情報公開およびトレーサビリティ等について、民間企業と同様に定期的に活動状況を監査できるようにするべきである。・・・」

- (8) P10 「(2) センターのあり方の見直し」の「この見直しの際には、・・・」を以下のとおり修正する。

「この見直しの際には、本報告書の「はじめに」に記載された設計理念に沿い、5年後のセンターの実情、早期退職慣行の状況・・・」

- (9) 「センターが将来的により一層機能するために必要かつ重要な制度的な環境整備の課題」の前文の最後を以下のように修正する。

「他の適切な検討の場において議論されることを強く要請する。」

- (10) 「センターが将来的により一層機能するために必要かつ重要な制度的な環境整備の課題」については、センター懇談会の中で委員から出された重要な意見については反映させるべきである。