

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会（第5回）議事概要

1 日時

平成19年9月5日（水）9：00～11：50

2 場所

総理官邸4階大会議室

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

秋池玲子、金丸恭文、立花宏、田中一昭、中野雅至、野村修也、
長谷川幸洋

（政府）

与謝野馨内閣官房長官、渡辺喜美公務員制度改革担当大臣、
岩城^{いわき}光英内閣官房副長官、山本明彦内閣府副大臣、
福井良次行政改革推進室長、株丹達也行政改革推進室次長

4 議事次第

- （1）開会
- （2）与謝野内閣官房長官挨拶
- （3）渡辺公務員制度改革担当大臣挨拶
- （4）ヒアリング結果の整理について
- （5）委員提出の資料について
- （6）自由討議
- （7）閉会

5 議事の経過

冒頭、与謝野内閣官房長官及び渡辺公務員制度改革担当大臣の挨拶の後、
岩城^{いわき}内閣官房副長官及び山本内閣府副大臣の紹介が行われた。

事務局から、第2回から第4回まで行われた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資
料の説明がなされた。

金丸委員、秋池委員、立花委員、中野委員及び野村委員から事前に提出
されたセンターのイメージについて、各々の委員から補足説明がなされた。

各委員の説明の概要は以下のとおり。

金丸委員

・時代の変化に伴い、自分自身の第二の人生を設計していくことは、民間人のみならず公務員であっても他人任せにはしていただけないのではないか。職場に入って何年か経つと何となく評価が決まってくる状況にあり、したがって、ある程度若いうちから（再就職の）潜在的ニーズは存在し、それがあつた時期に退職勧奨という形で顕在化する。センターは、顕在化したニーズのみならず潜在的ニーズにも対応する必要がある。

・センターが機能するためには、求人質と量について検討する必要がある。求人質とは、再就職する者のポスト、仕事の内容、年収など。量は案件があるかどうか。本人と受入先の満足度、本人の年齢、経験と受入先での年収にギャップが出てくるので、カウンセリングなどの措置が必要となる。

・センターは再就職する公務員の立場に立つた組織とする必要がある。

・センターの組織規模については、一般的に、企業は1人当たりの再就職支援に100万円程度使うようであり、退職者が年に4,000人とすれば、年間40億円程度必要となる。センターの人員費が、民間委託の部分を別にして、例えば200人の規模にして年収1,000万円だとすると、年間20億円、400人の規模で40億円。一方で、退職する者の年間平均給与が1,000万円程度とすると、（彼らの雇用を継続すれば払うべき）40億円程度の人員費が浮く形となる。逆に言うと年間40億円位の国の税金がセーブできるということで、このようなことを組織規模と民間委託の部分も含めて整理していく必要があるのではないか。

秋池委員

・センターの制度設計に当たっては、人事制度は現役時代の制度と一体不可分のものなので、あつせん禁止となる3年後までに人事制度の見直しが必要であり、民間の事例も参考にして行うべき。

・センターはあくまで移行期の組織という認識。将来的には評価、研修（評価の低い者の救済措置）、報酬（天下り後に期待しないでいいような給与）の三位一体の人事制度改革によって、センターが必要ないような状態にしていく必要。特に評価は重要であり、被評価者に納得感のあるものとしなければならない。

・組織の在り方としては、センター本部については、企画調整担当、アドミニストレーション担当（総務、人事部門）、マッチングを行う実務担当の3部門が必要。地方機関としては、ブロックごとの支部を置くと

聞いているが、本部がきちんと支部の活動を管理できるよう、支部の体制は、本部からの出張をメインとし、業務の民間委託等も本部が一元管理するなど、必要最小限のものとすべきである。

- ・民間委託の際には、中立性確保の観点も重要。

立花委員

センターの制度設計を行う前提条件として、以下の7点が挙げられる。

法律及び4月24日の閣議決定の趣旨を踏まえたものとする必要。

官と民の垣根を低くする一方で、法律に抵触するような行為は罰則を伴う事後チェックを行う。

センターが新たな官業として確立し、組織が肥大化しないようにする。

民間にできることは民間にとの原則の下で、民間委託を透明なプロセスにするためにも必要な予算をきちんと確保する。

センターが実際に機能して、量的、質的に一定の実績、成果を上げられるようにする。

センターを通じた再就職が、従来 of 天下りと同様の批判を受けないようにする。

国家公務員の意識改革が必要。現役時代と同等の待遇を期待するのは困難であることを理解させる。

中野委員

- ・センターと各省の関係について、どのように各省の協力を得るかがポイントである。

- ・センターの組織構成の在り方について、副センター長については、民間出身者と官出身者の2名が必要であり、相互にけん制し合うものとする。

- ・求人の集め方については、各省の人事部門が有する求人情報をフルに活用する。したがって、センターの求人開拓等の担当は、最小限とする。

- ・センターの将来像は、政策労働市場流動化の起爆剤としての役割が期待されるものとする。

野村委員

- ・各省による無用な天下り先の確保は根絶されるべき。

- ・センターの主な支援対象は、自力で再就職先を見つけられない人であり、自力で見つけられる人はセンターの活用を強要すべきではない。

- ・既に退職した者に対する再就職のあっせんを、新規退職者に対する人事の前提とする「玉突き」あっせんは、直ちに禁止すべき。

- ・自力で再就職先を見つけるケースについては、必要な行為規制を担保

した上で、直ちに利害関係先にも再就職できるようにする。

各委員の説明について、趣旨の確認等の質疑を行い、以下のような質問等があった。

・長谷川委員から、公務員が若いうちから再就職の道を開くという意識は大切である。また、センターを経過措置とするかどうかということは重要な論点。激変緩和措置とすることには賛成。関連業界への再就職について、これまでの知見を利用して再就職をすることは基本的には望ましいが、天下りがお土産付きではないかという疑念を晴らすことが重要であり、お土産付きかどうか選考決定過程が透明かを十二分に検証すべきであるとの意見があった。

・野村委員から、中野委員のセンターの規模等について、何を基に積算したのかとの質問に対し、同委員から、現時点で想定される対象者と各役所のチーム編成の実態等を勘案したと回答があった。

・金丸委員から、50歳前後の公務員が退職勧奨された場合、民間企業自身も早期退職をやっていて余裕がない状態であることを考えれば、実際には民間企業への再就職先はほとんどないのではないかと。そうすると、センターの機能の大半は独立行政法人、特殊法人、公益法人などの先とのマッチングということになるのではないかと。その場合、民間企業には知見がないので、センターの業務は官がやる方が多分効率的だと思う。中野委員はどのように考えているかとの質問に対し、同委員から、当面は民間企業からのニーズはほとんどないのではないかと認識であり、したがって、現在行われている再就職の過程の透明化に重点を置くべきであるとの回答があった。

座長から、各委員から提出された意見等を踏まえ、次回までに主要な検討項目について考え方と検討に当たった留意点を事務局において取りまとめ、次回からそれに基づいて議論したらどうかとの提案がなされ、了承された。

委員から出されていた質問等について事務局から説明を行い、質疑を行った。

<文責：内閣官房行政改革推進室（速報のため事後修正の可能性あり）>