

2007年9月12日

【注】項目左に○印を付したものは、予算・機構・定員関連
(*)は法改正が必要と思われるもの

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 ※制度懇に関係
どのような事項を整理すべきか

- 幹部候補と専門スタッフ職のコースの2分化。(*)
- 評価・報酬・研修を一体とした人事制度の構築。(*)
- ラインからはずれた場合でも定年まで勤められるが、給与は大幅に下がるコースを設け、職員がこれと再就職との選択を行えるようにする。(*)

2. 組織理念

<p><閣議決定></p> <p>「制度改革の進展とともに、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><国会答弁></p> <ul style="list-style-type: none"> ・官民交流の促進と官民癒着の防止をワンセットで解決 (H19. 6. 12 参内閣委 対松井孝治君 渡辺大臣答弁) ・各省のあっせんを全面禁止し、求職活動の規制も行う中で、ハローワークに行き職を探せ、もう公務の世界では必要ないと申し渡したときに、公務員は職にしがみつくことになり、小さな政府、簡素で効率的な政府を目指す(政府案の)立場からは、取り得ない。(H19. 5. 30 衆内閣委 対鷲尾英一郎君 渡辺大臣答弁) ・組織の減量化、効率化、スリム化といった観点からリストラの問題は考えていく必要がある。公務員には身分保障があり、今回は密接関連先への求職活動の規制もかけているところであり、そういったことを考え合わせると、官民人材交流センターは今の肩たたきの延長線としてずっとあり続けるのではなく、新たなリストラセンターとしても機能していくことになると思う (H19. 6. 28 参内閣委 対尾立源幸君 渡辺大臣答弁)

以下のような基本理念の下に制度設計を進めることでよいか。

- ・再就職する公務員の立場に立った組織とする。
- ・改正国家公務員法及び4月24日の閣議決定の趣旨をふまえる。
- ・官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厳禁する。
- ・センターが新たな官業として確立し、組織肥大などしないようにする。
- ・確実に民間委託を行うための予算を確保する。
- ・センターが実際に機能するように設計する。
- ・センターを通じた再就職が、従来の天下りと同様だとの批判を受けないようにする。
- ・キャリアデザイン研修を実施し、公務員の意識を変革する。

○ 3. 対象範囲

(1) 退職理由

<p><法律></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員の離職に際しての離職後の再就職の援助」(国公法第18条の5)と規定。
<p><国会答弁></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法案の中には、定年退職者を排除するとか受け入れるとか書いてあるわけではない。あまり数が多いとなかなか難しいかなということを申し上げている。(H19. 5. 25 衆内閣委 対細野豪志君 渡辺大臣答弁)

(考え方)

a) 勧奨退職者に限定

- ◎行政の簡素化にとって重要な、円滑な勧奨退職の実施に資する支援業務のみを効率的に実施
- 職員が自分でキャリアデザインを描き、退職も含め高齢期の働き方を選択するためには使えない。

b) 勧奨退職者及びその他の一定の希望者を対象

※希望者については、希望した理由（コース変更を促された際に希望）や年齢等によって限定

- ◎職員が自分でキャリアデザインを描き、退職も含め高齢期の働き方を選択する上で役に立つ。
- 勧奨退職者と、それ以外の者の支援を同様に行った場合、比較的若い勧奨退職者以外の者が企業に採用され、勧奨退職者の再就職に影響を与える可能性がある。

c) 勧奨退職者、その他の希望者及び定年退職者を対象

- ◎職員が、退職も含めた高齢期の働き方や定年退職から年金受給開始までの間の働き方を考える上で役に立つ。
- 定年退職者は数が多く、センターの規模を拡大する必要が生じるおそれ。

(2) 二回目以降の再就職の取扱

<p><法律></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員の離職に際しての離職後の再就職の援助」（国交法第18条の5）と規定。
<p><国会答弁></p> <ul style="list-style-type: none"> ・二回目、三回目のあっせんとかはしない。通常二回目、三回目の再就職は離職後長期間にわたっており、職員の離職に際しという時間感覚とはまるで違う。特段の例外は想定していない。離職に際してということであるから、常識的な期間は当然ある。（H19.5.18 衆内閣委 対細野豪志君 渡辺大臣答弁） ・離職と一連とみなされる就職であるかどうかという判断で具体のケースについて認められるかどうかというのは考えていくもの。（H19.6.12 参内閣委 対松井孝治君 政府参考人答弁）

(考え方)

- ・再就職先の仕事に適性がなく早期に退職するような場合や、再就職先の倒産・業務縮小等によりあっせん先を退職せざるを得ない場合には、2回目の支援を行うこととするか。ただし、この場合でも、例えば民間で通常試用期間とされる期間（3か月～6か月）程度に限ることとし、これを超えるものについては2回目の支援を行わないこととするか。
- ◎職員があっせんを受け再就職するに当たり過度に慎重になることなく、センターの事務を円滑に実施することができる。
- 退職の事情によっては、支援することに国民の理解が得られない可能性。

4. 機能

4.1 機能総論

<p><閣議決定></p> <p>「多くの企業等から多様な求人情報が得られる能動的な求職活動をしっかり行えるよう、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、センターの再就職機能の重点的強化を図る」</p>
<p><国会答弁></p> <ul style="list-style-type: none"> ・マッチングを図るには、今まで埋もれたニーズがあるとすれば、その掘り起こしをしなければならない。求人開拓を積極的に行っていく。キャリアコンサルティングをきちんとやっていくということを通じて、機能するセンター、機能するマッチングを図っていく。 <p>（H19.5.21 衆内閣委 対木原誠二君 渡辺大臣答弁）</p>

4. 2 再就職支援機能

(1) センターのあっせんの方法

<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、退職勧奨を行う人事当局からの依頼も受け付ける。多くの企業等から多様な求人情報が得られる能動的な求職活動をしっかり行えるよう、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、センターの再就職機能の重点的強化を図る。

(考え方)

i) 勧奨退職者に対するあっせん

勧奨退職者に対しセンターであっせんを行う場合、人事当局が退職勧奨を行ってから、センターによるあっせんを行うのか、あらかじめ人事当局の依頼に応じ再就職先を探し、その提示と同時に退職勧奨を行うのかによって、次のA、B、Cのようなパターンを状況によって使い分けることが想定される。

A 人事当局が職員に退職勧奨を行い、退職させた後センターが再就職支援を行う。

B 人事当局が職員に一定期間（3か月～6か月程度）後の退職勧奨の予告を行い、センターが再就職先を探し、再就職先の提示と同時に、人事当局が実際の退職勧奨を行う。

C 人事当局の依頼により、センターが本人のあらかじめ登録した情報を基に再就職先を探し、再就職先の提示と同時に、人事当局が実際の退職勧奨を行う。

ii) 希望して退職する者に対するあっせん

本人がセンターに登録した後、センターが再就職先を探し、再就職先の提示を受け、退職する。

（職員がセンターに登録した際に、その旨をセンターから人事当局に伝えることとするか。）

(2) 登録

<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、退職勧奨を行う人事当局からの依頼も受け付ける。

・本人や人事当局から再就職支援の依頼があった者のみならず、職員が高齢期のキャリアデザインを考えるきっかけとするため、一定の要件に達した職員に対して登録を推奨することとするか。

－ 登録の要件はどのようなものとするか。

(3) 求人開拓

<閣議決定>

・「多くの企業等から多様な求人情報が得られる能動的な求職活動をしっかり行えるよう、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、センターの再就職機能の重点的強化を図る」

積極的な求人開拓の具体的方策については、どのようなものがあるか。

<関連する課題—独立行政法人等のセンターの利用関係>

独立行政法人や公益法人へのセンターの再就職支援について、何らかのルールを定めるべきか。

●すでに法人における公務員出身者の採用について、一定のルール（役員に占める割合）が定められている。

●公益法人改革に密接に関連。

●センターの業務は「離職に際しての再就職の援助」であり、独立行政法人や公益法人等がセンターを利用することを原則とすれば、離職後一定期間経過した公務員がこれらの法人に自らの能力に基づき再就職することが不可能になる。

(4) 情報管理

データベース管理、アクセス管理、セキュリティ等についてどう考えるか。

(5) センターの業務と外部活用の可能性

センターの業務として、(別紙1)のようなものが考えられるが、このうちの範囲を民間に委託すべきか。

※ そもそも、退職勧奨された者の再就職先として民間企業はあまり見込めないとすれば、センターの機能の大半は独立行政法人や公益法人への再就職支援ということになり、そうだとすると、民間企業には知見がない分野であり、官自らが行う方が効率的とも考えられるか。

(6) 収入・コストの考え方 (*)

i) 各府省の負担

(考え方)

- a) センターの再就職あっせんについて、登録料など各府省の負担は求めない。
 - ◎各府省が人事計画に応じ、退職勧奨者数を決め、センターに依頼することができる。
- b) センターの再就職あっせんについて、登録料など各府省にも一定の負担を求める。
 - ◎センターの支出と収入を意識した効率的な業務運営に資する可能性がある。
 - 法改正による特別会計の新設等が必要で、現行予算制度では困難。

ii) 対象民間企業からの報酬

(考え方)

- a) センターの再就職あっせんについて、再就職先の民間企業から報酬は求めない。
 - ◎より積極的な採用や、採用される職員の処遇向上が期待できる。
 - あっせん先から報酬を得て業務を行っている人材紹介会社と競合し、民業圧迫の可能性。
- b) センターの再就職あっせんが成立した場合、再就職先の民間企業から一定の報酬を得る。
 - ◎人材を紹介されることへの対価を民間企業が支払うことによって国費による負担が減る。
 - 民間企業の負担を求めるには、何らかの法律上の根拠が必要(その場合でも成功報酬的負担徴収は困難)。

(7) その他

4. 3 「民→官」への就職支援機能 (※制度懇での議論に関係)

<法律>

・「官民の人材交流(国と民間企業との間の人事交流に関する法律に規定する交流派遣、民間企業に現に雇用され、又は雇用されていた者の職員の選考採用その他これに準ずるものとして政令で定めるもの。)の円滑な実施のための支援」について処理することとされている。(国交法第18条5項)

<国会答弁>

・官民人材交流センターを通じ、民から官へのゲートウェイとして将来は機能させるようにしたいという思いも込めている。(H19. 5. 25 衆内閣委 対田端正広君 渡辺大臣答弁)

・現時点で私どもが想定をしていることをいうと、例えば民間あるいは各省庁の両方から人事交流の希望を募り、それぞれの相手方に対しての情報提供なり、必要なあっせんを行うことや、人材交流の仕組みなり意義なりについて広報あるいは啓発活動を行うという、幅広い官民の人材交流の窓口的な役割を果たしていくというようなことを想定している。(H19. 6. 19 参内閣委 末松信介君 政府参考人答弁)

(考え方)

当面(別紙2)のような業務を行うことが考えられる。

5 組織のあり方

5.1 トップ人事、幹部構成、人材構成

<法律>

・「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」こととされ、「官民人材交流センター長の職務を助ける」ものとされている（国公法第18条の7）

民間人の登用についてどのように考えるか。

特に民間人が担うべき業務としてどのようなものがあると考えられるか。

※ センターの人事権は内閣総理大臣に属するものである点に留意。

5.2 組織規模

(1) 支所の規模、設置箇所等について

<法律>

・「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、支所を置くことができる」こととされている（国交法第18条の7第9項）

<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」とされている。

(考え方)

ブロック別の支所を置くこととするが、支所の配置は効率的かつ合理的なものとするとともに、体制についても、民間委託等を活用し、必要最小限とするか。

(参考)

勤奨退職者数（18年度退職者について暫定的に集計した結果による）

本府省 506（平均退職年齢：56.4歳） 施設等機関 337（平均退職年齢：57.2歳）

地方支分部局 2617（平均退職年齢：57.2歳（管区機関）、57.0歳（府県単位機関））

(2) 職員数

(3) 予算規模

<閣議決定>

・「センターの規模については、再就職のニーズ・実情を十分把握した上での必要最小限の体制の構築に配慮する」とされているところ。

<国会答弁>

・大雑把にあって、勤奨退職が大体四千人ぐらいかなという統計がある。このうち、あっせんをして勤奨退職というのが半分程度かなというような推計もあるよう。そういう人数を対象におきながら、自衛隊で若年自衛官を含めてやっているのも一つの参考になるかもしれないし、民間でヘッドハンティングみたいなことをやっているところもいろいろ参考にしながら具体的な詰めをしていかねければならないと思っている。（H19.6.9 参内閣委 対末松信介君 林副大臣答弁）

・四千人くらいは肩たたきだ、あっせんしているのは二千人だと申し上げた。私は一人で二十人の場合だである、うまくすれば一人で三十人、四十人だってあっせんできるじゃないかということをしている。詳細の制度設計は有識者懇でやるといっている。だから、一人で五人しかできないとか一人で十人しかできないとか決めてかかる必要はない。基本原則として、人数は必要最小限の人数でやるということをお願いしている。（H19.6.1 衆内閣委 対馬淵澄夫君 渡辺大臣答弁）

(4) その他

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

<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省職員の再就職あっせんを行わないこととする。

<国会答弁>

- ・センター職員は出身府省職員の再就職あっせんは行わないという原則がある。具体的には、このことをセンターのルールとして定めることを考えている。違反をした場合には、職務命令違反となって懲戒処分の対象となる。(H19. 6. 1 衆内閣委 対泉健太君 渡辺大臣答弁)
- ・<他省庁出身の職員を通じて実質的に出身府省庁の再就職あっせんを行ったり、センター職員同士で意を酌み合っあっせんを行うといった懸念について>そのような抜け道化をふさぐことを我々は考えている。センターによる再就職支援業務は、各省庁から職員が出向した場合、出身元の職員の再就職あっせんを行うというのは、先ほど申し上げておりますように、トンネル機関化に使われてしまうことであるから、この点は厳格に規制をする。(H19. 6. 28 参内閣委 対主濱了君 渡辺大臣答弁)

例えば以下のような行為を禁止し、適切なコンプライアンスを確保することとするが。

- ・センター職員は出身府省職員の再就職あっせんを行わないこととする(センターの運営要領で定め、違反した場合は懲戒の対象に)。
 - ◎閣議決定で検討に当たっての原則として規定されているもの。
- ・センター職員は、他のセンター職員に対して、出身府省職員の再就職あっせんについて依頼を行ったり、他の職員に事実上成り代わってあっせんを行ったりすることを禁止する(同上)。
 - ◎各府省の意向が、あっせんを行う他府省出身のセンター職員に不当な影響を与えないために必要。

6. 2 情報提供、情報アクセスに関するルール

情報提供、情報アクセスに関するルールについてどう考えるか。

6. 3 あっせん対象の範囲

<国会答弁>

- ・法文上の明確な制限規定はない。癒着の防止においては罰則を伴った厳しい行為規制、口聞き規制などを掛けている。そういった法の精神を具体的な制度設計においてどう生かしていくということも併せて考える必要。李下に冠を正さずという古来のことわざもある。官民人材交流センターのあっせん対象先をどのような範囲で仕組んでいくかというのは有識者懇談会マター。(H19. 6. 6 衆内閣委 対吉井英勝君 渡辺大臣答弁)
- ・利害関係のあるところに翌日から行けるのはおかしいじゃないかとおっしゃりたいんだろうと思う。今までの感じで行けばそうだが、初めて刑事罰付きの行為規制というものができてくるわけであるから、そのところは少し発想が異なる、今までの我々が現行法制として持っているものと発想が違うということではないかと思う。(H19. 6. 28 参内閣委 対主濱了君 官房長官答弁)

(考え方)

- a) 職員の職務に関する利害関係を有する企業等の一部(例えば、あっせん対象職員が、現にあっせんしようとする営利企業等に対する処分等に携わっている場合)については、あっせんを行わないこととする。

【注】上記の企業等は、現職職員の求職活動規制の対象に含まれる。

- b) 官と民の垣根を低くするという法改正の趣旨にかんがみ、特段の制限を設けないが、情報公開を徹底するなどして、透明性を確保する。

6. 4 効率性確保のための方策

センターが責任を持って効率的に再就職支援に取り組むよう、目標や業務遂行にあたってのルールを作り、マッチングの担当者に対する評価基準を設けるなどする。

6. 5 情報開示

- － あっせん結果等の公表等をどのように行うか。

6. 6 内部統制、外部監査

(1) 内部統制

例えば、コンプライアンス委員会の設置など、外部の専門家の参画を得てコンプライアンス機能を設けることとするか。

(2) 外部監視体制

<閣議決定>

- ・「外部監視機関が厳格に事後チェックを行う」とされている。

再就職等監視委員会が外部監視機関としての役割を担うこととなっているが、センターは再就職等監視委員会に対し、どのような情報提供を行うべきか。

7 工程表

(1) 段階的な拡充のためのスケジュール

<法律>

- ・施行日から三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、政令で定める手続により内閣総理大臣の承認を得た場合には、他の役職員についての依頼等の規制の特例とされている。(附則第5条)

<閣議決定>

- ・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、再就職ニーズに十分対応できる体制、業務の仕組み等を整備する。その際、センターの規模については、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。

(考え方)

- a) センターの発足時は、再就職ニーズ等の正確な把握に難しい面があることも踏まえ、最小限の体制でスタートし、各府省のあっせん状況が内閣総理大臣承認により把握されること等を受けて、必要な体制の整備を行っていく。

◎法施行により把握される再就職ニーズによって体制を構築することで、適正な規模のものとなる。

- 各府省がセンターを信頼せず、自らがあっせんするおそれ（その場合、センターのあっせんの実績が乏しくなり、検証が難しくなる）。

- b) あっせんの規模を段階的に拡充するための数値目標を設け、センターがあっせんを行う上での問題点等を把握しつつ、体制の整備を図っていく。

◎センターによるあっせん実績を積み重ねることができ、その検証を踏まえた業務や体制の見直しが可能になる。

- センターがあっせんを行うとしている職員についても、各府省が自らあっせんするとして承認を求めてきた場合には、認めざるを得ないのではないか。

(2) 時限措置

<法律>

- ・時限の規定はない。
- ・官民人材交流センターについて、法律の施行後五年を経過した場合において、その体制を見直し、その結果に基づき、必要な措置を講ずるものとされている。(附則第17条)

(考え方)

どのような観点から体制の見直しを行うべきか。

【想定される状況】

- ・一定期間（5年）後には、民間で活躍する官僚の事例が多くなっており、民間の人材サーチ会社の活動で十分な状況になっている。
- ・センターが、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っている。

官民人材交流センターの主な業務

一般的業務

庶務、会計、人事

データベースの管理(システムの設計、メンテナンス)

国会対応

業務運営の企画(規則等の制定・改廃)

コンプライアンス

求職側(職員)関連業務

登録受付

カウンセリング

各省庁からの人材情報の取得

求人に応当する職員の選定

本人への意向確認

面接等の指導

求人側(企業等)関連業務

求人開拓

求人の受付

企業等への推薦

企業等への意向確認

その他

キャリアデザインの指導

キャリアアップの指導

民→官への交流において当面センターが果たしうる役割について

別紙2
(未定稿)

官民人事交流

任期付職員
任期付研究員

一般の選考採用

各府省

計画書類の提出
認定

採用予定の登録

あつせん

人事院

承認

選考により採用

人事院

採用

官民人材交流センター

採用

公募
応募

採用情報の一元的提供

公務員制度の広報

企業向けの広報

諸々の情報の問い合わせ

応募

民間 (官民人事交流の場合には、民間企業)