

官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会（第7回）議事概要

1 日時

平成19年9月20日（木）15:00～17:05

2 場所

総理官邸2階小ホール

3 出席者

（委員・50音順、敬称略）

金丸恭文、立花宏、田中一昭、中野雅至、長谷川幸洋

（政府）

渡辺喜美公務員制度改革担当大臣、山本明彦内閣府副大臣、戸井田徹内閣府政務官、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）主要な論点（案）について

（3）自由討議

（4）閉会

5 議事の経過

前回に引き続き、主要な論点（案）について、項目ごとに議論が行われた。

主要な論点（案）に対する各委員の意見の概要は以下のとおり。

（「4．機能」について）

・立花委員から、各省が持っている再就職先のリストやポストの情報をセンターに集中し、その上で透明な形で再就職を支援していくことが重要であるという意見があった。

・金丸委員から、現在すでに再就職先として存在しているポストについてはセンターが一元的に管理すべきである。これに加えて、中小企業や地方には潜在ニーズは多くあるが、常に募集しているわけではない企業や、募集方法すらわからない企業もあるので、これを顕在化することが必要。また、これらの企業へ再就職する際には、（従来の再就職のような）多くの報酬を期待することはできないことに注意が必要であるとの意見があった。

・金丸委員から、センターの重要な機能としては、 カウンセリング、 求人開拓、 教育、 物理的な施設の提供の4つが挙げられるとの意見があった。

・金丸委員から、職員が自分のキャリアが変わるということに対する準備を早いうちから始めることが必要なのではないかという意見があった。

・中野委員から、民間企業に再就職する人がどのくらいいるのか。現在の再就職先は公益法人、非営利法人が極端に多いが、これを民間企業に戦略的にシフトさせていくためには、キャリアコンサルティングや求人開拓営業が機能するように相当力を入れる必要がある。民間企業へのあっせん数次第で力点の置き方が全く変わってくるという意見があった。

・中野委員から、職員が再就職を考える際には、「公務員としての身分保障」と「報酬」の両者を天秤にかけて判断をすることになる。夕張市の例だと、市に残った場合に保障される年収が300万以下となると、職員は身分保障というメリットを捨てて民間に再就職したようである。従って、戦略として、国が今後再就職を促進しようということであれば、給与を下げるしかないとの意見があった。

（「4.2 再就職支援機能」について）

（再就職あっせんの方法）

・立花委員から、人事の実態をよく踏まえた議論をする必要。現在がいろいろな意味で過渡期であることを考えると、選択肢はできるだけたくさんもっていた方がよいのではないかと。Cパターンについても、職員は登録する段階で本人もきちっと事情を理解した上で、何らかの形で職員の意向も確認しながらあっせんを行うものであり、（Cパターンも含め）できるだけ多様なパターンを確保する。Aパターンについては、公務員は失業保険がない中で、退職後いつ再就職できるかわからないという問題がある。A、B、Cの3つのパターンを3年間の経験の中で妥当な方向を探っていくべきという意見があった。

・金丸委員から、特にどのパターンがよいとか悪いということではなく、これ以外にもいろいろなパターンがあった方がよいのではないかとという意見があった。

（登録）

・田中座長から、登録をどのように行うのかということが、職員の心の準備などに大きく影響してくる。勸奨退職を受けた者以外に、一定の要件に達した者の登録も受け付けるとした場合、それはいつからにするのか。自分としては、準課長級以上になった者を登録させるというのが一つの案だ

と思うとの意見があった。

・中野委員から、「若いうちからどんどん登録していい」とすると、現状では相当多くの職員が辞めてしまうのではないかという意見があった。

・金丸委員から、早期退職勧奨を受けた者を登録のメインとして、制度変更後しばらくの間は機能せざるを得ない。一方で、長期的にはどう考えるか。自分の理解では、いつまでも組織に残られるよりはある程度の年齢になったら退職・再就職してもらった方がよいというのが省の考え方だと思うが、そうであるにもかかわらず50歳を過ぎてからいきなり退職勧奨をされて突然準備をするから無理がでる。そうであれば、もう少し前から（例えば40代など）きちんと再就職の準備をしてマーケットバリューを高めた方が国のためにもその人のためにもなると思うという意見があった。

・長谷川委員から、センターに登録するのは、幹部でも専門スタッフ職でもない人が登録されるというイメージ。今のように勧奨退職の仕組みが残存することを前提で議論を進めるのか、それとも人事の複線化が実現することを前提として議論を進めるのかで、結論が全然変わってくると思うという意見があった。

・立花委員から、登録を自分のキャリアデザインをきちんと考えるきっかけとなる研修とセットにする必要がある。希望して退職する者について、センターでどこまで世話をするのかということについては、民間の人材紹介会社を利用すればよいような気もするし、まだ自分の中で結論が出ていないという意見があった。

・長谷川委員から、官民の垣根を低くするという観点からすれば、登録は広くできるようにしておくべきである。また、公務員になるとセンターに登録ができて、在職しながら民間へのパスが広がる可能性もあるわけであり、これは公務の魅力アップさせることにもつながるのではないかという意見があった。

・中野委員から、本省の種職員は、民間と接する機会も多く、民間の原理もよく知っているはずであり、本来ならば登録すること自体必要ないくらいである。一方で地方の職員には早いうちから民間原理を理解させることが重要であり、早期（例えば30代）に登録をすることが必要なのではないかという意見があった。

（センターのコスト）

・金丸委員から、民から民に転職する場合には今までの経験や知見をそのまま利用できることが多いのに対し、官から民に再就職する場合にはそうでないことが多いため、再就職のお世話をするにはよりコストがかかる。

民間の人材紹介会社では半年くらいで顧客の再就職を成立させ、その後試用期間の間くらいはその人がうまくいっているかフォローするのが通例である。そうすると1人につき100万円くらいの費用がかかるそうであるとの意見があった。

・中野委員から、各府省から登録料を求めるのが制度的に可能なのかと思うが、仮にこういうことが可能になったら、人事労務管理が画期的に変わるのではないか。従来のように部下をこき使ってそれで終わりのような人事管理ではなく、与えられたスタッフでどのようにして最大のパフォーマンスを行うかということをやより真剣に考えるようになるのではないかという意見があった。

・長谷川委員から、センターのために特別会計を作ることには反対。特別会計という新しい箱を作れば、それがどうしても肥大化してしまうものであるとの意見があった。

・田中座長から、予算制度上難しいとしても、センターのコストを国民にわかりやすく示すようにすることが大切であるという意見があった。

(情報管理)

・長谷川委員から、登録した人材情報を幅広く開示することで再就職の機会を広げることができるようにする一方で、個人情報保護をどこまで徹底するかということに留意する必要があるとの意見があった。

・田中座長から、登録情報に当該職員の出身省庁や民間がどこまでアクセスできるようにするかという課題があるとの意見があった。

(「4.3 「官民」への就職支援機能」について)

・金丸委員から、特に官への交流については、あるポストの何パーセントは相互に交流させるなど、何らかの形で数値目標を決めないと、うたい文句だけに終わるのではないかという意見があった。

・長谷川委員から、課長級何人とか、局長級何人とか、「ポスト目標」があってもいいのではないかという意見があった。

・中野委員から、試験を受けずに府省の幹部職員になる手助けをするようなダイナミックな役割をセンターが担うべきである。また、ポジションシステムを作り、内外問わず公募制にすべきで、センターにその起爆剤としての役割も担うようにすればよいとの意見があった。

渡辺大臣から、今回はパッケージ懇との合同会合になるが、今の制度、つまり勸奨退職という法律に書いていないプラグマティックルールを前提に制度設計を行う場合と、今の公務員制度の枠組みを根本的に変えて再就職を支援する場合とは、かなり異質の制度設計になっていくわけで、時間

軸も踏まえながら、ぜひ活発な議論をいただきたい旨の発言があった。

< 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） >