

第7回懇談会における「主要な論点（案）」に対する意見

平成19年10月5日
内閣官房行政改革推進室

4. 機能

- ・ 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。（立花委員）
- ・ 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。（金丸委員）
- ・ 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。（中野委員）
- ・ センターの重要な機能としては、①カウンセリング、②求人開拓、③教育、④物理的な施設の提供。（金丸委員）
- ・ 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。（金丸委員）
- ・ 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。（中野委員）

4. 2 再就職支援機能

（再就職あっせんの方法）

- ・ 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。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。(立花委員)

- ・ 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いいのではないか。(金丸委員)

(登録)

- ・ 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。勧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。(田中座長)
- ・ 「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。(中野委員)
- ・ 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。(金丸委員)
- ・ 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。(長谷川委員)
- ・ 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。(立花委員)
- ・ 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。(長谷川委員)
- ・ 本省の1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。(中野委員)

(センターのコスト)

- ・ 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のに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。(金丸委員)
- ・ 各府省から登録料を求めるのが制度的に果たして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により真剣に考えるようになるのではないか。(中野委員)
- ・ 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。(長谷川委員)
- ・ 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は大切。(田中座長)

(情報管理)

- ・ 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。(長谷川委員)
- ・ 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。(田中座長)

4. 3 「官→民」への就職支援機能

- ・ 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。(金丸委員)
- ・ 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。(長谷川委員)
- ・ 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。(中野委員)