

特殊法人のCEO緊急採用プログラム（案）

1．現状と問題

- (1) 従来の特特殊法人改革は組織論（看板の付け替え）に終始し、所管省庁や特殊法人は、如何にこれをサボタージュするかにエネルギーを費やしてきた。
- (2) 特殊法人の独立行政法人への衣替えは、立法や移行措置に時間（数年）を要するだけであり、問題が解決しない。
- (3) 我が国の特殊法人の問題は、所管大臣及び法人を通じたマネジメント、ガバナンスの欠如にある。

2．改革の方向

- (1) 特殊法人改革のための最も早くかつ実効性ある措置は、法人の責任者（総裁）を任期付き（3～5年程度）で公募採用することである。
- (2) 法人の責任者（CEO）は、具体的な改革のプランとそれを実行するための強い意思・マネジメントの能力があれば、現在の総裁でも、法人の職員でも、民間企業の社長でも、学者でも、誰でも良い。
- (3) 大臣とCEOの間で業績目標を設定。他方、改革のために全権をCEOに付与し、その業績を分析・評価することを通じて、業務の効率化を図る。また、これにより、透明性や説明責任が向上（別紙1参照）。
- (4) ただし、特殊法人の本質的な改革は、当該法人の業務が政府の担うべき仕事かどうかをチェックすることにある。そのためには、政府の政策（住宅政策や社会資本整備等）を一から洗い直さなければならず、一定の議論と手続きが必要。それは、CEOが改革を進めるのと並行して行う。

特殊法人の総裁は、特殊法人の設置法において、一般に、主務大臣が任命する若しくは内閣の承認を得て主務大臣が任命することとされている。

昨年末決定された特殊法人等の整理合理化計画の具体的な実施（独法化等）については、猶予等一定の措置が必要である。

上記のフレームは、独立行政法人についても応用するべきである。中央省庁等改革においては、独法はもともと公募採用が検討されていた。

3．具体案

- (1) CEOを任期付き公募採用するに当たり最大のポイントは、適任者を任命するための基準やプロセスを透明にすることであり、特殊法人改革に向けて、国民の理解を得ることが重要。

(2) C E O の候補者に自ら考える改革案を提示させ (特殊法人毎) その内容で競争させることが、本プロジェクトの核心。これにより、政府、C E O、特殊法人の職員のエネルギーを改革に振り向ける。

(3) 内閣官房に特別チームを設置し、民間の人材会社などの協力も得て、C E O の採用基準やプロセスを早急に検討。

具体的なイメージ (N Z の例については別紙 2 参照)

準 備 : 現在の総裁の辞表の取付け
採用基準、プロセスの検討

公 募 : 要求する職務の内容、選考基準・方法等を広告

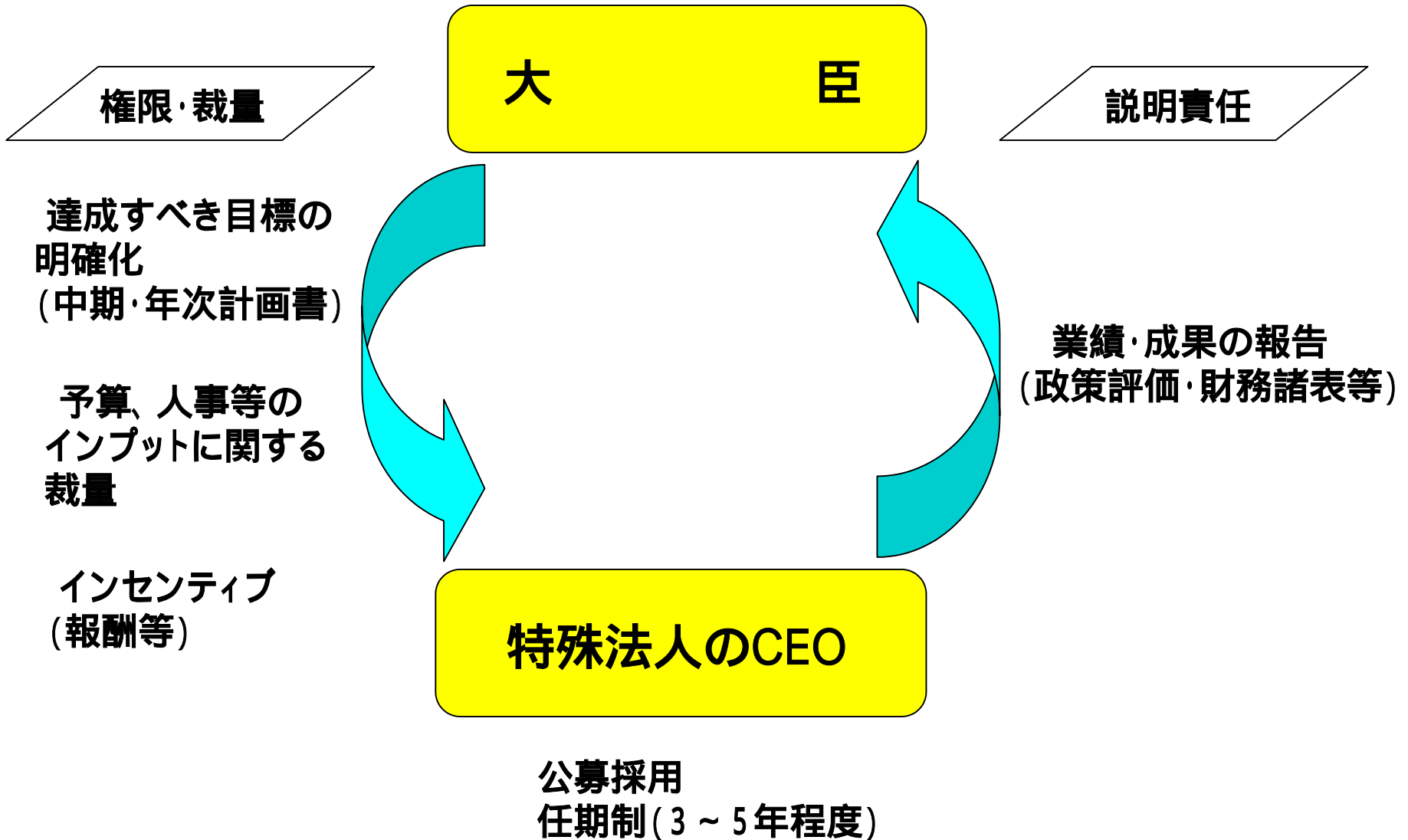
選 考 : 省庁毎にあるいは内閣に C E O 選考委員会を設置
C E O 選考委員会が候補者を個別に面接

採 用 : 内閣の承認、主務大臣による任命

(4) 年内には公募を開始し、年明けには任命を目指す。

(5) 任命後も毎年、そして任期終了後に、C E O の業績を分析・評価することが不可欠。

大臣とCEOの関係



NZにおけるチーフ・エグゼクティブの採用プロセス

