

フリートーキング用参考資料

- (1) 各種閣議決定等の要約（官民人事交流の意義と推進方策）
- (2) 最近の官民人事交流推進方策の取り組み
- (3) 官民人事交流に関する閣議決定及び経済団体の提言等

各種閣議決定等の要約

官民人事交流の意義

- 公務員が行政組織で培った専門的能力を民間で活かせるようにするとともに、民間の多様な人材を行政に受け入れることにより、行政の総合力を高める。(行政改革大綱(平成12年12月1日閣議決定))
- 公務員の前例踏襲主義、コスト意識・サービス意識の欠如などといった意識・行動の変革を促し、行政の硬直性や閉鎖性を改善し、国民の求めるオープンで質の高い行政を実現する。(公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定))
- 広い視野に立った人材の養成の観点から、官民の人事交流を強化。(経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004(平成16年6月4日閣議決定))
- 時代の変化に対応して、幅広い知識・経験と確かな能力を有する求められる公務員像を実現するとともに、併せて特定の行政分野における専門家も育てていく複線的人事管理を本格的に公務員人事システムに根付かせるためには、長期的に、若年の国家公務員の時からキャリア形成の中に官民の人事交流を組み込み、官と民の垣根が低い人事が行われるようにしていく必要。(新たな公務員人事の方向性について(平成18年9月15日))
- 官と民互いの知識、経験を活かせるよう、官民の人事交流を更に推進。(第166回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説(平成19年1月26日))
- 公務の生産性の向上。(さらなる行政改革の推進に向けて(2005年4月19日日本経済団体連合会))
- 民間の柔軟な発想や経営感覚などを行政の現場で生かし、また逆に公務員が政府機関で養った知見を民間などで活用できれば、官・民双方にメリットがある。(開

かれた公務員制度の構築を（2005年5月13日経済同友会）

- 民間人が政府・行政の仕事を理解するために官民交流を促進（中央政府の再設計（2007年4月9日経済同友会））

官民人事交流推進のための方策

- 各府省と民間企業双方の交流希望の人材・ポストに関する情報を活用しつつ、交流を促進するとともに、大学、研究機関等を含めた幅広い交流を図るため、制度面
の見直しに取り組む。（行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定））
- 官民の人事交流については、更に環境整備に努め、交流を強化し、幹部級は、業
務内容に応じ、数値目標を掲げた推進を目指す。（経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006（平成18年7月7日閣議決定）（2004・2005同旨））
- 官民間の人材移動の支援体制の整備を図るため、官民の参加を得て協議会を設置、
官民人事交流法における官民交流のルールについて、所管関係にある民間企業等
であっても交流を可能とする一方、公務の公正性を損なう行為を厳しく監視する方向
で見直すべき。公務員が自ら希望して民の業務を経験することを支援するなど、官
の人材の有効活用の方策の検討を進めるべき、各府省において、官民交流計画を策
定し、具体的な目標を設定して交流人数を拡大。（新たな公務員人事の方向性について
（平成18年9月15日））
- 現行の終身雇用を前提とした閉鎖型人事制度を見直し、優秀な人材が官と民の間
をリボルビングドアのように自由に行き来できるような開放型人事制度へ変えて
行く必要。また、民間から人材を受け入れる際には、政策の企画・立案の中枢に関
与できるように、一定の任用枠を設けるなど、中途採用者の増加を促進。特に内閣
機能の強化の観点から、内閣官房や内閣府への民間人登用を増やすべき（さらなる
行政改革の推進に向けて－国家公務員制度改革を中心に－（2005年4月19日日本経済団体連
合会））

- 官民人事交流法は一時的な交流を想定した法律。退職公務員の民間企業への再就職や、政治任用なども含め人材流動化という視点から、官民の基本的なルールを包括的に取り扱う「官民人材交流基本法（仮称）」を制定すべき。（開かれた公務員制度の構築を（2005年5月13日経済同友会））

- 公務員がやる気を持って高度化・多様化した国民や住民ニーズに対応させるためにも、民に任せられる業務等は全て民に任せて、こうした効率化で生まれた余力を自らの能力開発などに充て、公務員が高い意欲を持ち、その能力を地域に十分発揮できるような公務員改革を進めるべきである。また、人材の確保・育成に加えて、人材の流動化（中途採用・人事交流）も重要である。（今後の地方分権改革及び行財政改革の在り方（平成19年2月15日日本商工会議所））

- 民間ビジネス経験者や大学などの高度な研究実績のある人材を官僚として積極的に採用。ポジションの専門性に着目した公募型の民間任用は早急に実施するに値。民間人が政府・行政の仕事を理解するために官民交流を促進し、民間企業出身者の中途採用を進めていくべき。官民の垣根を越えた労働市場を整備していくためにも、官の処遇はできるだけ民間に準拠し、職務・職責（ポスト）主義に基づく仕組みとすべき。各種公的機関への民間人の活用方法としては、マネジメント経験者である優秀な民間人を採用する仕組みの構築が必要。（中央政府の再設計（2007年4月9日経済同友会））

最近の官民人事交流推進方策の取り組み

<制度的改善>

- 官民人事交流法に基づく交流制限の緩和（所管関係の有無に係る制限期間を5年から2年に短縮及び所管関係の有無を判断する組織単位の縮小（ex 課長：局の所管→課の所管））（人事院規則21-1の一部改正）（平成17年1月14日）
- 交流元民間企業との雇用関係を継続したままでの交流採用（交流元企業の業務には従事できない）を可能とする官民人事交流法の一部改正（平成18年6月公布、同年9月20日施行）
- 官民人事交流法における交流対象法人（信金中央金庫）の追加（人事院規則21-0の一部改正）（平成19年3月30日）

<運用面の取り組み>

- 人事院と連携した官民交流・交流情報システムの構築
 - ・各府省人事担当企画官会議の開催（官側交流希望の把握）
 - ・日本経団連の協力による民間企業を対象とした説明会の開催（民間企業側の交流希望の把握）

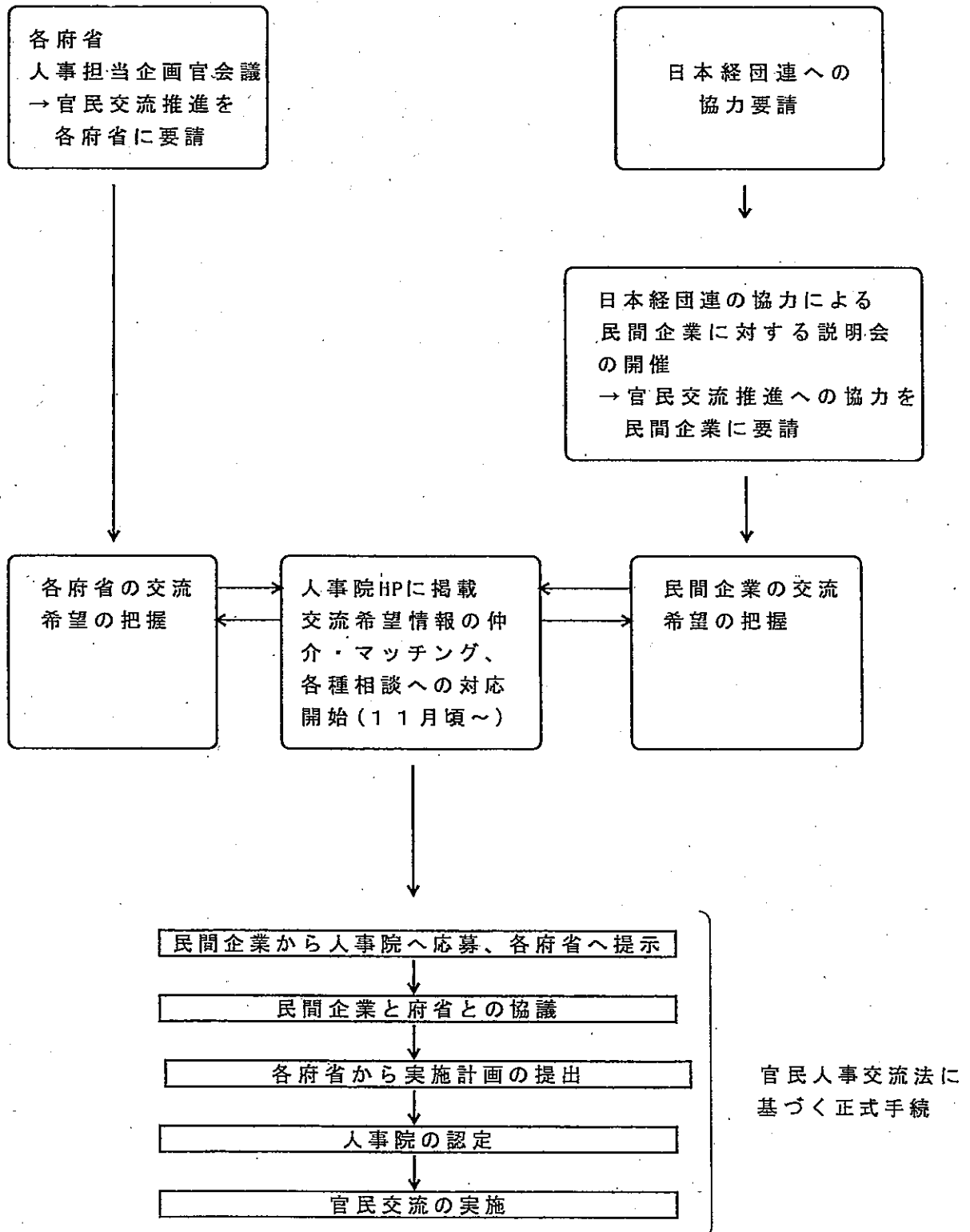
平成17年度 東京会場 133社 140名参加

平成18年度 東京会場 101社 108名参加

大阪会場 32社 34名参加

平成19年度 全国5カ所での説明会の実施を予定

官民交流・交流情報共有システム



<官民人事交流に関する閣議決定及び経済団体の提言等>

- 行政改革大綱（抄）（平成 12 年 12 月 1 日閣議決定）・・・・・・・・・・ 1
- 公務員制度改革大綱（抄）（平成 13 年 12 月 25 日閣議決定）・・・・・・・・ 2
- 今後の行政改革の方針（抄）（平成 16 年 12 月 24 日閣議決定）・・・・・・・・ 4
- 行政改革の重要方針（抄）（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）・・・・・・・・ 5
- 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（抄）・・ 6
- 経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2004~2006（抄）・・・・・・・・ 7
- 新たな公務員人事の方向性について（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 第 166 回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説（抄）・・・・・・・・ 9

<官民人事交流に関する経済団体の提言関係>

- さらなる行政改革の推進に向けて—国家公務員制度改革を中心に—（抄）
 (2005 年 4 月 19 日(社)日本経済団体連合会)・・・・・・・・・・・・ 10
- 開かれた公務員制度の構築を（抄）（2005 年 5 月 13 日社団法人経済同友会）
 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 政策委員会提言今後の地方分権改革及び行財政改革の在り方（抄）（平成 19 年 2
 月 15 日日本商工会議所）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 中央政府の再設計（抄）（2007 年 4 月 9 日社団法人経済同友会）・・・・・・・・ 13

行政改革大綱（抄）

平成12年12月1日

閣議決定

1 行政の組織・制度の抜本改革

2 国家公務員、地方公務員制度の抜本的改革

平成13年1月6日を期して行われる中央省庁新体制の発足に臨み、政治主導の下、公務員に対する国民の厳しい批判（組織への安住、押し付け型の天下り、国民への過度の介入、前例主義、サービス意識の欠如等）に正面から応える一方、身分保障に安住することのないよう、公務員が持てる能力を最大限に発揮し、強い使命感を持って国・地方が抱える内外の諸課題に挑戦することにより、公務員に対する国民の信頼を確保するため、公務員制度の抜本的改革を行う。

(3) 官官、官民間の人材交流の促進

公務員が行政組織で培った専門的能力を民間で活かせるようにするとともに、民間の多様な人材を行政に受け入れることにより、行政の総合力を高める。そのため、企画立案に関わるポストを中心に、外部（民間、他省等）から一定数以上の任用を積極的に進めるとともに、司法改革と連動しつつ、隣接領域との人材の流動性を確保するための改革を行う。

1-1 地方分権の推進

(6) 国と地方との間の人事交流

国と地方公共団体との間の人事交流については、国と地方との関係は対等・協力が基本であることを踏まえ、この趣旨に照らしていやしくも批判を招くことのないよう相互・対等交流の促進を原則として行う。

これを徹底するため、政府部内を通じ一体的かつ統一的な人事管理を推進するための基本方針である「人事管理運営方針」に沿って、地方公共団体の特定のポストに特定省庁からの出向者が長期間続くことによる弊害への配慮、各省庁から地方公共団体の管理職として出向する職員の経験年数への配慮、人事交流実績の公表等の措置を一層強力に講ずる。

公務員制度改革大綱（抄）

[民間からの人材の確保部分]

平成 13 年 12 月 25 日
閣 議 決 定

11 新たな公務員制度の概要

2 多様な人材の確保等

(2) 民間からの人材の確保

① 基本的考え方

従来の人事管理においては、新規卒者等を内部育成し、その人的資源・能力の範囲内で当面する行政課題に対応する傾向が強く、また、公務の中立性・公正性を重視するあまり、官民の人的交流にも消極的であった。

しかしながら、今後、複雑高度化する行政課題に適切に対応していくためには、このような内部人材本位、過度に厳格な官民区分の考え方に根ざした人事慣行から、有能な人材を外部からも積極的に確保していく行政課題・仕事本位の人事管理へと発想を転換していくことが必要である。

また、従来から指摘されている公務員の前例踏襲主義、コスト意識・サービス意識の欠如などといった意識・行動の変革を促し、行政の硬直性や閉鎖性を改善し、国民の求めるオープンで質の高い行政を実現するためにも、民間企業に負担をもたらすことのないよう留意しつつ、官民の人的交流を積極的に推進していくことが必要である。

民間からの人材の確保に関する制度としては、中途採用制度、官民人事交流制度、任期付職員制度等が順次整備されてきたが、民間からの人材の活用に対する各府省の意欲が十分ではないことや、過度に厳格な官民区分の考え方に根ざした諸規制や煩雑な人事院の事前承認・協議手続等の各種の制約があることにより、未だ十分な成果が挙がっていない状況にある。

今後、官民の人的交流を積極的に推進するため、各府省の民間からの人材確保についての意識改革も促しつつ、従来の諸規制や制約を見直すなど必要な措置を講ずる。

② 具体的措置

- ア 民間企業の従業員としての地位の併有（身分併有）を可能とする方向での制度改正
民間からの人材の確保に関する現行制度においては、民間企業を退職しないと公務員

として採用できない取扱いとなっており、このことが官民交流の最大の阻害要因となっている。

このため、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号。以下「官民人事交流法」という。）について、交流採用職員の身分併有を認めるための法律改正を行い、民間企業を退職しなくとも公務員として採用できるようにするとともに、交流採用職員の適正な公務遂行を確保するため、交流元企業による不当な影響力の行使の制限に必要な事項を、人事管理権者と交流元企業との間で取り決める旨を新たに規定する。あわせて、雇用保険の期間通算等の関連制度上の措置を講ずるほか、民間企業と交流採用職員の間が生じていた退職金の期間通算、社内住宅ローン等の問題についても、解消を図る。

一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号。以下「任期付職員法」という。）に基づき採用される任期付職員についても、所属元企業と密接な関係にある官職に就ける場合等公務の中立性・公正性確保の観点から問題となる場合を除き、身分併有を認め、民間企業に雇用されたまま採用できるようにする。この場合においては、官民人事交流法と同様の取扱いを図る。

イ 人事院の事前承認・協議手続等の見直し

行政需要に応じた人材を確保できるよう、人事院の事前承認・協議手続等を見直し、あらかじめ定められた明確な基準の下で人事管理権者が主体的に採用を行うことができるようにする。

人事院は、情実採用の排除等の観点からチェックを行い、人事管理権者からの採用の決定の届出を受け、基準に合致しない場合には実際の採用までの一定期間内に取消などの措置を求めることとする。なお、一定の要件の下に届出を不要とすることについても検討する。

ウ 給与格付けの弾力化

民間からの人材の採用に際しての給与格付けは、採用される者の民間企業における経験年数等による一律的な基準の適用を改め、新人事制度における新たな給与決定方式を踏まえ、採用前の業績等に基づき職務遂行能力を適切に判断して行う。

エ その他の推進方策

内閣は、官民交流推進のための方針の策定、交流拡大に対するインセンティブとなるような人事・組織上の方策についての検討など、民間からの人材の確保の推進に積極的に取り組む。

また、任期付職員法等により採用する場合、行政ニーズに応じ、広く有能な人材を求めるため、人事管理権者は公募制を積極的に活用する。

今後の行政改革の方針（抄）

平成16年12月24日
閣議決定

6 公務員制度改革の推進等

(1) 公務員制度改革の推進

イ 当面の取組方針

(ア) 適切な退職管理

(i) 適切な退職管理を行うに当たっては、いわゆる早期退職慣行の是正が重要であり、引き続き、計画的に推進する。その推進に当たっては、能力主義の徹底による年次主義やピラミッド型人事構成の見直しを進めるとともに、必要なスタッフ職の整備・充実や大学・研究機関等を含め広く人事交流を進めるなどキャリアパスの多様化に資する方策を講ずるものとする。

(ii) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人への公務員の再就職については、これらの法人役員への国家公務員出身者の選任に関する累次の閣議決定等を遵守するとともに、独立行政法人及び特殊法人については、引き続き選任手続を適切に行い、認可法人については、各府省は、離職後2年以内の所管法人への常勤役員の就任に際して、あらかじめ内閣官房長官に報告することとする。

併せて、国と特に密接な関係を持つ公益法人役員への国家公務員出身者の就任については、公益法人の民間法人としての性格を踏まえつつ、公益法人役員への国家公務員出身者の就任に関する累次の閣議決定等を遵守するとともに、離職後2年以内の常勤役員への就任に際して、所管府省にあらかじめ報告するよう指導することとし、各府省は、所管法人からの報告の内容を、総務省を通じて、内閣官房長官に報告するものとする。

(イ) 評価の試行

能力本位で適材適所の人事配置を推進するとともに効果的な人材育成を図るためには、職員が職務行動を通じて発揮した能力等をよりの的確に把握することが必要であり、現行制度の下における評価手法を改善し、より実効ある評価を通じた公務能率の一層の増進を図る。このため、公務部門の多様な職場、職種に対応した評価手法を開発し、定着させていく観点から、平成17年度中に本府省を対象とした試行に着手し、その結果を踏まえた改善を行いつつ、段階的な取組を進めることとし、具体的内容の検討を早急に行う。

(ウ) 公務部門の人材の確保・人材の活性化

複雑かつ高度な行政ニーズに的確に対応するためには、多様で質の高い人材の確保・育成、人材の交流等に計画的かつ戦略的に取り組んでいくことが極めて重要である。このため、公務部門における多様で有為な人材の確保、計画的な能力開発や人材交流の促進に資するための方策について平成17年度以降順次実行に移すことを目途に検討を進める。

ウ 当面の改革の進め方

上記イ(ア)(i)、(イ)及び(ウ)については、内閣官房及び実際の人事管理に当たる各府省との連携の下、人事院の協力を得つつ、総務省が中心となって検討、調整を行い、推進する。上記イ(ア)(ii)については、内閣官房が中心となって検討、調整を行い、推進する。

また、現行制度下における改革の推進を図る観点から実施体制を整備する。

行政改革の重要方針（抄）

平成 17 年 12 月 24 日
閣 議 決 定

4. 総人件費改革の実行計画等

(2) 公務員制度改革の推進

能力・実績主義の人事管理の徹底、再就職管理の適正化等の観点に立った公務員制度改革について、総人件費改革の推進状況等も踏まえつつ、関係者との率直な対話と調整を進め、できる限り早期に具体化を図る。

また、公務員の労働基本権や人事院制度、給与の在り方、能力主義や実績評価に基づく処遇、キャリアシステム等公務員の人事制度を含めた公務員制度についても、国民意識や給与制度改革の推進状況等も踏まえつつ、内閣官房を中心に幅広い観点から検討を行う。

当面、改革の着実な推進を図るため、次の事項についての取組を進める。

ア 公務部門の多様な職場等に定着し、人事管理の基盤的ツールとして活用可能なより実効ある新たな人事評価システムの構築に向け、職員の職務遂行能力、勤務実績をできる限り客観的に把握するための新たな人事評価の第1次試行を平成18年1月から開始する。試行結果の分析等を踏まえた必要な改善を行い、対象範囲を拡大して、平成18年度中に第2次試行を開始するなど、段階的な取組を進める。

イ 官民交流の推進について、各府省と民間企業双方の交流希望の人材・ポストに関する情報を活用しつつ、交流を促進するとともに、大学、研究機関等を含めた幅広い交流を図るため、制度面の見直しに取り組む。

また、各府省の幹部の1割を目途とした人事交流を行うなど府省間の人事交流を進める。

このほか、国家公務員採用I種試験について、幅広い視野と十分な専門性などをより的確に検証等するために平成18年度から改善がなされることを受け、多様で有為な人材の確保に一層努める。

計画的な能力開発の促進に資するための方策については、引き続き検討を進める。

ウ 独立行政法人、特殊法人、認可法人及び国と特に密接な関係を持つ公益法人の役員への国家公務員出身者の選任・就任に関する累次の閣議決定等の遵守、早期退職慣行の是正の計画的な推進など、適切な退職管理に引き続き取り組む。

エ 職員が留学中又は留学終了後早期に離職した場合に、留学費用を償還させる制度を創設するため、所要の法律案を平成18年通常国会に提出する。

簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律
(平成十八年六月二日法律第四十七号) (抄)

第六節 関連諸制度の改革との連携

(公務員制度改革)

第六十三条

政府は、総人件費改革その他の重点分野における改革において実施される行政の組織及び運営の見直しと併せて、これらを担う公務員に係る制度の改革を推進することの重要性にかんがみ、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一、二 略

三 国と民間企業との間の人事交流を促進するため必要な措置を講ずるとともに、国と大学その他の研究機関との間の人事交流を促進するための措置について検討を行うこと。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2004（抄）

平成16年6月4日
閣議決定

第1部 「重点強化機関」の主な改革

2 「官の改革」の強化

(3) 行政改革

- ・ 縦割り行政を打破し、幅広い視野からの政策課題に取り組むことができるよう、今後3年間で各府省の幹部の1割を目途に、府省間の人事交流を積極的に行う。また、府省の若手職員について、広い視野に立った人材の養成の観点から、官民の人事交流を強化する。また、幹部クラスの官民交流について、各府省の業務内容に応じ、数値目標を掲げて推進することを目指し、そのための環境整備に取り組む。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005（抄）

平成17年6月21日
閣議決定

第2章 「小さくて効率的な政府」のための3つの変革

3. 人と組織を変える

(2) 公務員の総人件費改革

(公務員の官民交流の促進)

公務員改革を実効あるものとするため、以下の官民交流等に継続的に取り組んでいく。

- ① 縦割り行政を打破し、幅広い視野からの政策課題に取り組むよう、今後2年間で各府省の幹部の1割を目途に、府省間の人事交流をさらに本格的に行う。
- ② 府省の若手職員について、広い視野に立った人材の養成の観点から、公募制の積極的な活用を図りつつ、官民の人事交流を更に強化する。
- ③ 幹部クラスの官民交流については、各府省の業務内容に応じ、数値目標を掲げて推進することを目指し、環境整備に努める。

経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006（抄）

平成18年7月7日
閣議決定

第3章 財政健全化への取組

2. 「簡素で効率的な政府」への取組

(官民の人事交流の強化・拡大)

- ・ 官民の人事交流については、更に環境整備に努め、交流を強化し、幹部級は、業務内容に応じ数値目標を掲げた推進を目指す。

新たな公務員人事の方向性について（抄）

国務大臣（規制改革・行政改革担当）
中馬 弘毅

I 視点（略）

II これからの公務員人事の方向性 ～官民間の人材移動の拡大と複線的な人事管理の構築及び再就職規制の抜本的な見直しに向けて～

1. 官民間の人材の活発な移動

(1) 時代の変化に対応して、幅広い知識・経験と確かな能力を有する求められる公務員像を実現するとともに、併せて特定の行政分野における専門家も育てていく複線的な人事管理を本格的に公務員人事システムに根付かせるためには、長期的に、若年の国家公務員の時からキャリア形成の中に官民の人事交流を組み込み、官と民の垣根が低い人事が行われるようにしていく必要がある。

また、官民間の人の移動を全体として拡大していく必要があることから、実務経験を有する民間の人材や、一度退職し、実務経験を積んだ元公務員の中途採用等による登用も、積極的に推進すべきである。

さらに、特に民から官に受け入れている人数に比し、官から民への交流人数がごく少数にとどまっている現状に鑑み、民から官への交流人数の増加とともに、官から民への交流人数についても大幅に増加させていく必要がある。

(2) このためには、

- ① 官民間の人材移動の支援体制の整備を図るため、官民の参加を得て協議会を設置し、人材移動の支援方策の検討、官民交流に参加する企業数の増加を図るなど、人材移動の抜本的拡充を図るべきである
- ② 官民人事交流法により規定されている官民交流のルールについても、再就職のルールの見直しと同様、現在規制されている所管関係にある民間企業等であっても交流を可能とする一方、公務の公正性を損なう行為を厳しく監視する方向で見直すべきである
- ③ 官民間で人材の有効活用が図られるよう、公務員が自ら希望して民の業務を経験することを支援するなど、官の人材の有効活用方策の検討を進めるべきである
- ④ 各府省においては、官民交流計画を策定し、具体的な目標を設定して交流人数を拡大していくべきである
- ⑤ なお、人材バンクに関しても、その運用の効率性と透明性を確保する観点から、上記協議会と連携を図るべきである

第百六十六回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説（抄）

平成十九年一月二十六日

（国と地方の行財政改革の推進）

（略）

国や地方の無駄や非効率を放置したまま、国民に負担増を求めることはできません。徹底してぜい肉をそぎ落とし、「無駄ゼロ」を目指す行政改革を進め、「筋肉質の政府」の実現を目指します。

国の行政機関の定員について、五年間で約一万九千人以上の純減を確実に実施するなど、公務員の総人件費を徹底して削減します。公務員制度改革については、新たな人事評価を導入して、能力本位の任用を行うとともに、官と民が互いの知識、経験を活かせるよう、官民の人事交流を更に推し進めます。予算や権限を背景とした押し付け的なあっせんによる再就職を根絶するため、厳格な行為規制を導入します。

（略）

さらなる行政改革の推進に向けて（抄）
－国家公務員制度改革を中心に－

2005年4月19日
（社）日本経済団体連合会

Ⅱ. 国家公務員制度改革に関する基本的な考え方

4. 国家公務員制度改革に関する施策

(5) さらなる官民の交流促進

公務の生産性を向上させていくためには、さらなる官民の交流促進が必要であり、現行の終身雇用を前提とした閉鎖型人事制度を見直し、優秀な人材が官と民の間をリボルビングドアのように自由に行き来できるような開放型人事制度へと変えていく必要がある。また、内外情勢や技術革新等が急激に変化する時代にあつては、行政内部の人材だけで専門的な行政課題のすべてをカバーするのは困難な分野が増えていることから、様々な分野に通暁した民間の人材を積極的に活用していくことが求められている。

しかし、現行の官民の交流等について、制度の導入時期から直近までの推移を見ると、中途採用、任期付任用、官民交流ともに大きな成果を上げるまでに至っていない。

(略)

また、民間から人材を受け入れる際には、その者が官の単なる補助的な存在として扱われるのではなく、政策の企画・立案の中枢に積極的に関与できるように、一定の任用枠を設けるなど、中途採用者の増加を促していく必要がある。特に内閣機能の強化の観点から、内閣官房や内閣府への民間人登用を増やすべきである。このような形で官民の交流ウエイトを高めることによって、いわゆる「天下り」の弊害を是正していくことにもつながることが期待できる。

開かれた公務員制度の構築を

2005年5月13日
社団法人経済同友会

IV. 提言2：「閉ざされた」公務員制度を「開かれた」制度にする

5. 人材交流：「官民人材交流基本法（仮称）」の制定を

民間の柔軟な発想や経営感覚などを行政の現場で生かし、また逆に公務員が政府機関で養った知見を民間などで活用できれば、官・民双方にメリットがあるといえる。

いわゆる「天下り」と称される退職公務員の再就職に関する大きな問題は、受け入れに伴う便宜供与などの癒着である。これについて、企業は厳しいコンプライアンス体制を構築し、不透明な関係を持つことには目を光らせるようになった。法令違反への事後規制を強化しつつ、単なる官からの「転職」に関しては肯定的に捉える方向で考えるべきである。

現在の「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」は、一時的な交流を想定した法律である。退職公務員の民間企業への再就職や、政治任用なども含め人材流動化という視点から、官民の基本的なルールを包括的に取り扱う「官民人材交流基本法（仮称）」を制定すべきである。

政策委員会提言
今後の地方分権改革及び行財政改革の在り方

平成19年2月15日
日本商工会議所

II. 今後の地方分権改革（行財政改革）の具体的方向

2. 民間に任せられるものは民間に

②公務員制度改革について

○公務員が高い意欲を持ち、その能力を地域に十分発揮できるような改革を

団塊世代の大量退職を活用し、効率的な行政組織を作っていく必要があるが、将来的に行政サービスが機能不全に陥らないよう次世代を睨んだ公務員制度のあり方（人材の確保・育成）については計画的に進めていく必要がある。

公務員がやる気を持って高度化・多様化した国民や住民ニーズに対応させるためにも、民に任せられる業務等は全て民に任せて、こうした効率化で生まれた余力を自らの能力開発等に充て、公務員が高い意欲を持ち、その能力を地域に十分発揮できるような公務員改革を進めるべきである。また、人材の確保・育成に加えて、人材の流動化（中途採用・人事交流）も重要である。

中央政府の再設計（抄）

2007年4月9日
社団法人経済同友会

(5) 民間人活用・官民交流の促進

民間ビジネス経験者や大学などの高度な研究実績のある人材を官僚として積極的に採用する。ポジションの専門性に着目した公募型の民間任用は早急に実施するに値する。

民間人が政府・行政の仕事を理解するために、官民交流を促進し、民間企業出身者の中途採用を進めていくべきである。官民の垣根を越えた労働市場を整備していくためにも、官の処遇はできるだけ民間に準拠し、職務・職責（ポスト）主義に基づく仕組みとすべきである。各種公的機関への民間人の活用方法としては、マネジメントの経験者である優秀な民間人を採用する仕組みの構築が必要である。