

官民人事交流が進まない理由について
(各府省及び民間企業からのヒアリング結果から)

(注) 平成17年6月に、人事院が各府省及び民間企業に対してヒアリングを行った際に、「官民人事交流が進まないのは、具体的にはどのような理由によるものと考えているのか」を尋ねた際の回答。

なお、交流採用については、各府省、民間企業とも「民間企業を退職しなくてはならないこと」との回答が多かったが、平成18年の法改正で「雇用継続型」が創設されたため、このような回答も除いてある。

【各府省】

(A 省)

- ・ 幹部クラスへの交流採用となるとポストの問題もあり、なかなか難しい。民間のニーズがあるのかもよくわからない。
- ・ 民間企業との交流になじまない部局等もある。

(B 省)

- ・ 人員上の余力がないのが一番の要因である。

(C 省)

- ・ 人的余裕がない。特にI種職員の採用抑制の影響も大きい。補佐クラスだと、貴重な戦力をとられることになる。

(D 省)

- ・ 交流採用の場合、定数事情、即戦力として活用できるか危惧する面もある。
- ・ 交流派遣の場合、ポストの高い者を出すとして、受け入れる民間企業側が対応できるかという問題がある。
- ・ そもそも、官民交流によりどれほどの効果が期待できるか疑問を感じている。

(E 省)

- ・ 交流採用については定員が厳しいという現状。
- ・ 交流派遣については、省内のどこも業務量が多すぎるという現状にあるため、実際に派遣しようとするとき原課との間で困難が生じることになってしまう。

(F 省)

- ・ 交流派遣については、補佐以下は省内でも不足しており、業務が回らない状

況である。

(G 省)

- ・ 定員事情、出向者が多いこと、また、再任用や中途採用の要請もあるため、交流採用を受け入れる余裕がない。
- ・ 交流派遣についても、他の交流（他府省、地方公共団体、特殊法人等）を削って実施する必要性を感じていない。

【民間企業】

(A 社)

- ・ 現在は民間企業が応募する形となっているが、現実には当社でも人事ローテーションの一つとして位置づけており、応募はしたがどうなるかわからないでは困る。確実に採用、派遣に結びつけて発令できるよう、官職を含め早めに情報をいただきたい。
- ・ 交流採用については、少ない人数で業務を行っており、人の確保で苦勞する。

(B 社)

- ・ 交流派遣については、人事として「官民交流を進めていこう」と思っても、各事業部門を説得する材料（メリット）に乏しい。趣旨はわかるが、中途採用に比べ不安定さ（来ないかもしれないという不安定さ）があり、優先順位が低くなってしまおうという状況にある。

(C 社)

- ・ 当社の場合、中途採用者が多く、しかも成果主義によるものが6割を占めており、その面でも、交流採用を行うには困難が伴う。

(D 社)

- ・ 交流派遣については、あまり認識してこなかったのが大きな要因である。当社は現場を抱えており、企画・立案部門に就くとしても、前段階として現場での経験を行う必要がある（新規採用の場合3年程度）、その部分がネックとなるのではないか。