

官民人事交流推進会議専門部会
「官民人事交流の推進における課題と当面の推進方策について」の概要

平成 20 年 1 月 18 日

- 推進会議の下に置かれた専門部会では、官民人事交流の拡充に向けた課題として、①官民人事交流の目的に沿った交流拡大方策の検討の必要②民間企業のメリットと官民癒着の批判③官民人事交流における組織のメリットと職員・社員個人のキャリアに着目した交流の在り方④当面検討すべき課題として現行制度の周知・啓蒙の推進及び個人の希望や能力にも着目したオープンなマッチングシステムの可能性の検討の 4 点を掲げて検討。

- 官民人事交流の目的とこれに沿った推進方策
広い意味での交流としては、主に専門性活用の視点から、公務活性化のための民間人材の活用、任期付採用などによる採用があり、引き続き行政の必要性に沿った積極的な活用が期待される。一方、人材育成、組織活性化、相互理解促進を目的とする官民人事交流法による官民相互の交流については、交流の裾野を広げ、期待される効果を上げるためには種々の課題がある。

- 官民人事交流における現状の課題と対応の方向
 - (1) 官庁・企業の双方が交流のメリットを感じ、積極的に交流を進めていけるよう、自己の知識、経験等をより生かせる派遣を考えるべき。
交流決定に係る手法の透明化や事後規制の強化、マッチングにおける「官民人材交流センター」の活用などにより官民癒着の批判を招くことなく効果的な交流を進めるべき。
 - (2) 交流を浸透させるためには、組織のメリットと個人のキャリアアップのメリットが一致することが効果的。組織の人事管理の在り方を無視はできないが、一方で、個人の意向をも反映させることができるような現実的な仕組みが必要。
 - (3) 交流に伴う個人の不利益はできるだけ解消すべく検討が必要。それとともに、交流による経験が個人のキャリア上評価されるような環境づくりが必要。

- 当面検討すべき方策等について
 - (1) 現行制度の周知、啓蒙のため、企業等への説明に加え、実例に即した広報、情報発信が必要。また、推進会議の委員等に推進役を果たしていただくよう求める。
 - (2) 交流の裾野を広げるための新たなマッチングの仕組みとして一定数の官庁と企業が参加し、全体として組織や個人の希望もできるだけ尊重しつつ、ほぼ同数の派遣、受入のマッチングを円滑かつ安定的に行えるような仕組みとして「官民人事交流推進協議会」（仮称）の仕組みを提案。

- 政府における公務員制度の総合的な改革の動きの中で、官民交流についても議論が進められており、このような動きに対して、改革の一端を担うべく議論を継続していく必要。

「官民人事交流の推進における課題と当面の推進方策について」

平成 20 年 1 月 18 日
官民人事交流推進会議専門部会

目次

- 1 はじめに
- 2 官民人事交流の目的とこれに沿った交流拡大方策
- 3 官民人事交流における現状の課題と対応の方向
 - (1) 官庁・企業のメリットと官民癒着の批判への対応
 - (2) 組織のメリットと職員・社員個人のキャリアに着目した交流の在り方
 - (3) 個人のメリットの反映や不利益の解消
- 4 当面検討すべき課題等について
 - (1) 現行制度の周知や啓蒙に取り組む
 - (2) 交流の裾野を広げるためにより広範なマッチングの仕組みの検討
- 5 おわりに

1 はじめに

官民人事交流推進会議は、「官民の人事交流を推進するため、国と経済団体等関係者との連携・協力関係を構築し、官民の人事交流に関する情報の共有を進めその推進に資するとともに、計画的な人事交流の在り方、必要な制度改善等今後の推進方策について検討する」ことを目的として、本年5月から開催されている。

本専門部会は、その下で、上記検討事項について、より専門的な視点から議論を行い、その内容を推進会議に報告するために開催することとされ、これまで4回にわたる会合で検討を進めてきた。

まず、6月、7月の2回の会議では、官民人事交流の現状と課題、あるべき方向性等についての整理を試み、その検討状況を第2回の推進会議に報告した。その際、官民人事交流の拡充に向けた課題として、

- ①官民人事交流の目的に沿った交流拡大方策の検討の必要
- ②民間企業のメリットと官民癒着の批判
- ③官民人事交流における組織のメリットと職員・社員個人のキャリアに着目した交流の在り方
- ④当面検討すべき課題
 - ⇒現行制度の周知や啓蒙を更に積極的に推し進めるべき
 - ⇒個人の希望や能力にも着目したオープンなマッチングシステムの可能性の検討

の4点を提示したところである。

8月の推進会議では、これらの点について議論をいただき、これらの課題について、さらに具体的な推進方策の方向性等を検討するよう指示があった。

これを受け、また、この間の公務員制度改革に係る政府全体としての議論の状況をも踏まえ、専門部会ではさらに9月、10月と会合を重ね検討を進めてきた。

第3回推進会議の開催に当たり、これまでの検討状況について、中間報告として以下のとおり取りまとめ報告する。

2 官民人事交流の目的とこれに沿った交流拡大方策

官民人事交流を、官民の人材の移動や多様な意味での異業種交流も含めた幅広い概念でとらえると、その制度や交流の主体も多岐にわたる。こうした広い意味

での交流については、

- ①人材の育成及び活用（人材育成）
- ②組織の運営の活性化（組織活性化）
- ③官民の相互理解の促進（相互理解促進）
- ④専門的な知見や優れた識見の活用（専門性活用）

などをその目的と位置づけることができる。

これらを交流に係る制度毎に、主な趣旨、目的をみると、

ア公務活性化のための民間人材の採用（高度の専門性等に着目した中途採用）

⇒専門性活用

イ「任期付職員法」による採用

⇒専門性活用

ウ「任期付研究員法」による採用

⇒人材育成、専門性活用

エ「官民人事交流法」による官民相互の交流

⇒人材育成、組織活性化、
相互理解促進

オ法科大学院へ国家公務員の派遣

⇒専門性活用

カ研究休職による研究機関等での業務への従事

⇒専門性活用

といったように整理される（交流の実態から見て、個々の交流が、必ずしもこれらの趣旨、目的のみに限られるものではない。）。

これらの中で、例えば、公務活性化のための民間人材の採用については、銀行、証券等の業界の人材の金融庁への採用、「任期付職員法」に基づく任期付採用については、弁護士、公認会計士等の採用の他に、特許審査の迅速化の要請に沿って任期付で専門家を採用するなど、行政の必要性に応じて、専門性を有する人材の活用が拡大しており、引き続き積極的な活用による人材の確保が期待される。

一方、「官民人事交流法」に基づく交流については、人材育成、組織活性化、相互理解促進といった期待される効果を広げていくためには、交流の裾野を広げること、及び交流数の更なる拡大が望まれるが、推進に当たっての課題もあることから、本会議の当面の主要テーマとして位置づけることが適当である。

また、民から官への交流の趣旨、目的としては、効率的なマネジメント、柔軟な業務運営などを公務の中に取り入れるということもあり、そのような官の世界を変えていくといった面からの交流をどう推進するか、という視点も必要である。

3 官民人事交流における現状の課題と対応の方向

(1) 官庁・企業のメリットと官民癒着の批判への対応

官民人事交流法による官民相互の交流において、官側のメリットは制度的にも一応明確に位置づけられているが、民側のメリットはいまひとつはっきりしない。こうしたこともあり、民側が交流のメリットをよく認識できない状況がある。

公務員法制の一環としての官民人事交流法上の位置づけはともかくとして、官民双方向の交流により、目的として掲げられる人材育成、組織活性化、相互理解促進といった交流のメリットは、民側においても認識されてよいものであり、また、双方がメリットを認識する形で交流が進められるべきである。

官民ともに、交流にいまひとつ踏み切れない理由として多く挙げられるのが、総論的に交流の意義はわかるが、交流により学ぶ公務、ビジネス上のメリットがはっきりせず、人事政策上の優先順位が低くならざるを得ない、という点である。

官民人事交流法による交流は、研修とは一線を画し、派遣先において実際に職務に従事するということに特徴があり、自己の知識・経験等を活用して当該組織のミッションに貢献しつつ、自己のキャリアを磨き、復帰後はその果実を親元の組織にも還元することが求められる。その観点からは、現在の職務とある程度関係を有するところに派遣される方が、より交流の目的を達することができるものと考えられる。

一方、密接な関係を有する組織間の交流については、常に官民癒着との批判を招く恐れがある。特に、いわゆる「天下り」問題が公務員制度、官民の関係における大きな問題として認識されている現状では、交流による企業のイメージダウンを恐れるところも多い。

再就職規制の在り方については、先の通常国会で成立した改正国家公務員法において、官民の垣根を低くすることにより人材の自由な移動を促進するとともに、その透明化のために、予算や権限を背景とした押し付けの天下りと見られかねない各府省人事当局による再就職あっせんを禁止し、内閣府に置かれる「官民人材交流センター」が一元的に職員の再就職支援を行う仕組みとなる。これと同様に、官民人事交流においても、手続の透明化や事後規制の強化を図ることにより、交流対象の制限の更なる緩和について理解を得る方法もあると考えられる。なお、同センターは、その役割として「官民間の交流を積極的に

支援することによって官民間の人材移動を活性化し、簡素で効率的な政府の実現、国全体としての人材の有効活用を目指す」ことを掲げており、交流のマッチングにおいて、上記センターを積極的に活用することも考えられる。

(2) 組織のメリットと職員・社員個人のキャリアに着目した交流の在り方

官民人事交流がいまひとつ浸透しない理由の一つとして、交流はいわば官庁と企業という組織どうしのお見合いで成立するものであり、職員・社員の人事、キャリア上の意向、希望が必ずしも反映されるわけではないので、積極的に進めようとする力が働かないのではないかと、という点が指摘されている。

この点について、マッチングに当たりより個人の意向を反映させたシステムが考えられないか、例えば、組織を窓口としつつも、交流による派遣を希望する個人の希望を自由に出してもらい、その情報を集約してこれを元にマッチングを進めるというようなスキームができないか、という提案があった（参考資料P4「オープンなマッチングシステムの概念図」参照）。

これについて、会議では興味深い提案との反応が多くあった。一方、実務をつかさどる官庁、企業（経済団体）の担当者においては、以下のような課題があることから、人事当局のハンドリングが困難な形のスキームには、慎重な反応が多かった。

- －交流に出たいという職員・社員は相当数いるはずであるが、組織としての人繰りの関係から、希望のままに出せるわけではない。
- －人材育成、適材適所の人材配置等を総合的に勘案して戦略的に人事を行っている人事当局の意向を飛び越えて、個人と交流先が直に取引するという形であれば機能しないのではないかと。
- －個人の意向を優先した派遣では、相手側に行ったきりになるのではないかと心配である。
- －マッチングの裾野を広げるという趣旨ならば、趣旨に賛同する企業を見つけた上で、業界のムード創りから始める必要。
- －いきなり完全にオープンなシステムを作るのではなく、官庁・企業間で受入れポストの開拓などを進めるためのサブシステムが必要ではないか。（他方、業務上企業（官庁）との接触が少ない官庁（企業）にとっては、交流の可能性を広げるという意味では面白い案ではないかと、との反応もあった。）

以上を踏まえれば、組織のメリットと個人の意向のバランスを取りつつ交流の拡大を進めるため現実的な仕組みが必要と考えられる。

(3) 個人のメリットの反映や不利益の解消

交流に伴う職員、社員の不利益として、以下のような指摘がある。

－退職金について、国への派遣期間が金額算定基礎の在籍年数から除算される。

－企業年金加入期間が短くなることにより年金受取額が目減りする。

－給与の格差に伴う給与補填ができない。

－企業への派遣・国への派遣直後の期末・勤勉手当の金額が少なくなる。

－国への派遣期間中、企業内の昇進・昇格がストップする。

これらについては、制度面の検討、人事上の配慮により解消可能かどうか吟味が必要である。その場合、公務員制度としての整合性だけでなく、民から官に派遣される者の立場からみて不合理性がないといえるかどうかの観点での検討も必要と考える。

一方、より根源的な問題としては、交流による経験が本人のキャリアの上であまり評価されず本人のメリットとして感じられないという点もあるのではないかと考えられる。

この点の解消については、官民人事交流が、人材育成、組織の活性化の上で大きな意義を持つものという認識が広がり、そのキャリアが人事政策上重要なものとして位置づけられることが必要と考えられる。やがては、交流による派遣が、官庁・企業双方にとってごく一般的なものとなっていくべきである。そのためにも、交流そのもののある程度の量的な広がりも重要である。

4 当面検討すべき課題等について

(1) 現行制度の周知や啓蒙に取り組む

官民人事交流制度について、特に企業側に対し、十分な周知がされていない状況にある。交流の実現の如何にかかわらず、まずは制度の存在を知っていただき、その趣旨や目的について理解を得ることから始める必要がある。そのため、経済団体等の協力を得ながら、企業説明会の開催や各団体が催す会合の場を活用した周知、啓蒙活動を今後も積極的に行っていく必要がある。その際、

交流の実例を取り上げ、紹介する等により具体的イメージを持っていただくことが効果的である。

また、政府広報等によるメディアを活用した積極的な広報、情報発信を行っていくことも、国民の理解を得るという点を含め、有効と考えられる。

さらに、官民人事交流推進会議の開催目的のひとつである官民双方の協力関係の構築という観点からは、会議に参集した各委員等におかれても、政府内、あるいは自らの経済団体や関連業界等において、官民人事交流の推進役としての役割をさらに担っていただくことを期待する。

(2) 交流の裾野を広げるためのより広範なマッチングの仕組みの検討

先に述べた個人の希望をより反映させた交流の仕組み、あり方について、専門部会における議論の材料として当初提示されたモデルは、府省や企業が関与しつつも職員、社員がメインシステムに直接登録し情報提供を受けるという、相当思い切ったものであった。将来、我が国の雇用環境や人材移動のあり方が変化していけば、官民の垣根を越えて活躍し、キャリアアップしていく人材層も出てくるであろうし、そうした環境であればこのようなシステムも活用される可能性があると思われる。

一方、現状から少しでも交流の裾野を広げるための現実的な推進システムとしては、できるだけ職員、社員の意向が反映できることとしつつも、府省、企業の人事当局がハンドリング可能な仕組みを提示することが必要と考える。

特に、人事当局の人繰りや派遣先ポストに係る不安をできる限り緩和するとともに、交流の趣旨に賛同する当事者の参画が目に見えるような形として、以下のような官民人事交流推進協議会（仮称）の仕組み（別添）を提案する。組織の人事当局が安心感を持ちつつ、個人の意向もある程度反映させる仕組みとする。また、全体として官庁と企業がほぼ同数の派遣・受入れを行うことで、送出しに見合う受入れがあり、安定的な交流を期待できるとともに、特に官⇒民の交流の増加に寄与する。

- i) 交流の趣旨に賛同し、積極的な派遣・受入を目指す府省・企業の参加による協議会を組織。
- ii) 各府省・企業から、受入・派遣予定、ポストに係る情報を提示。
- iii) 各府省・企業は、提示された情報を元に組織内で公募、あるいは交流の希望を事前に登録した者から候補者を選定。

iv) 個人の希望を踏まえてマッチングを行い、関係機関の審査を経て受入先を決定。

いうまでもなく、一定数の賛同・参加が必要であり、特に企業の参加を得ることができるかどうかがかぎとなると考える。

5 おわりに

これまでの専門部会における検討においては、主として官民人事交流の現状からみた課題と問題点の検証及び現行の制度と運用を踏まえた当面の実行等について検討を行い、中間的な報告として推進会議に報告することとした。

これらは、「関係者との連携、協力関係の構築」「官民の人事交流に関する情報の共有」などに一定の役割を果たし得るものとする。

一方、現在、政府においては、採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について総合的な検討を行うため内閣総理大臣の下で「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」を開催しており、その結論を踏まえ、改革推進の基本方針を盛り込んだ法案を本通常国会に提出することとされている。同懇談会は今月中を目途に報告を取りまとめる方向で鋭意議論を進めているところと承知しているが、これまでの検討の中で官民交流についても、

- ・優秀な者のキャリア・ディベロップメントを図る観点から官民人事交流を積極的に進めること
- ・公務員が若い頃から、民間企業での業務経験が得られるように、民間側のニーズを把握しつつ環境整備を行うこと
- ・幅広い官民交流を可能にするため、官民交流法を含め、官民交流の制度を抜本的に改めること

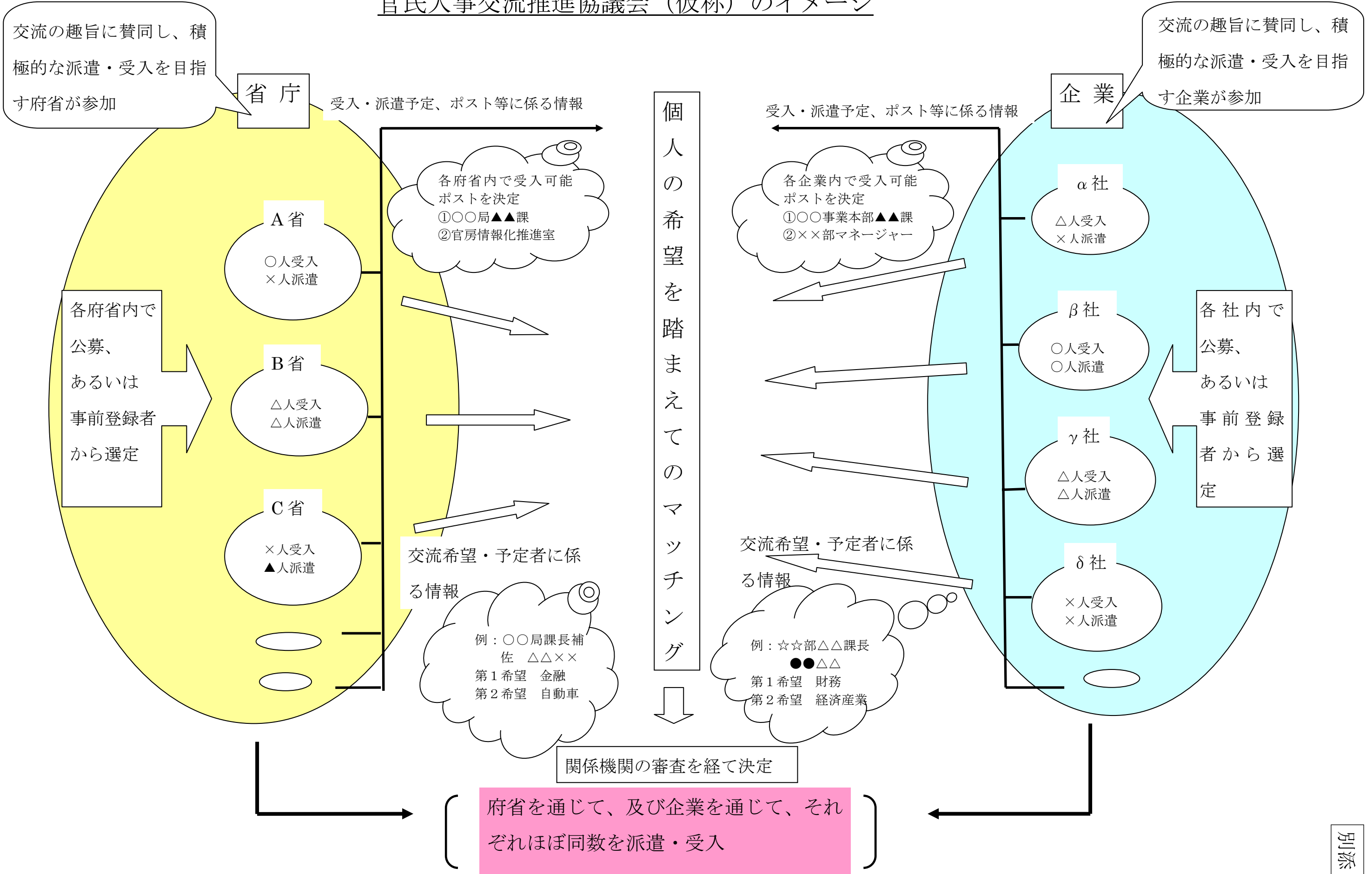
などが議論されている。

また、新たな幹部職員の育成の仕組みとして「幹部候補育成課程」を設けることが検討されているが、この中では、民間企業派遣を含む計画的、集中的な育成を行うこととしており、この仕組みが機能するためには、官民交流を含む種々の環境整備が必須と考えられる。

以上のような公務員制度改革をめぐる状況を踏まえれば、制度改革の一端を担う議論を継続する必要があると考える。専門部会としても、引き続き推進会議の御指示のもと、役割を果たしていきたい。

以 上

官民人事交流推進協議会（仮称）のイメージ



附属資料

- 官民人事交流推進会議開催要領
- 官民人事交流推進会議専門部会開催要領
- 専門部会開催実績
- 専門部会構成員名簿

官民人事交流推進会議開催要領

1 開催の目的

官民の人事交流を推進するため、国と経済団体等関係者との連携・協力関係を構築し、官民の人事交流に関する情報の共有を進めその推進に資するとともに、計画的な人事交流の在り方、必要な制度改善等今後の推進方策について検討することを目的として官民人事交流推進会議（以下「推進会議」という。）を開催する。

2 構成員等

- (1) 議長は、総務副大臣とする。
- (2) 議長は、推進会議を主宰する。
- (3) 推進会議の構成員は別紙(省略)のとおりとし、議長の指名により、必要に応じて追加できるものとする。
- (4) 専門的な検討を行うため専門部会を設けることができる。

3 推進会議における主な活動

- (1) 官民双方の連携・協力体制の構築
- (2) 計画的な人事交流の在り方等交流推進方策の検討
- (3) 官民の人事交流の推進のための活動の実施・支援
- (4) 制度的課題の改善策の提言
- (5) 前各号に掲げる事務に付随する事項

4 庶務

推進会議の庶務は、総務省人事・恩給局において処理する。

5 その他

- (1) 推進会議における活動に関し、必要に応じ人事管理運営協議会との連携を図るものとする。
- (2) その他会議の運営等に関し必要な事項は、議長が定める。

官民人事交流推進会議専門部会開催要領

1 目的

官民人事交流推進会議専門部会（以下「専門部会」という。）は、官民人事交流推進会議（以下「推進会議」という。）における検討事項について、より専門的な観点から議論を行い、その内容を推進会議に報告することを目的とする。

2 構成

- (1) 専門部会長は、総務省人事・恩給局長とする。
- (2) 構成員は、官民交流に関する識見を有する者、関係行政機関の職員等から専門部会長が指名する。

3 専門部会における主な活動

- (1) 計画的な人事交流の在り方等交流推進方策の専門的検討
- (2) 官民の人事交流の推進のための活動の実施・支援方策の専門的検討
- (3) 制度的課題の改善策の専門的検討

4 開催

- (1) 専門部会は、随時開催するものとする。
- (2) 専門部会を開催した場合は、直近の推進会議にその内容を報告するものとする。

5 庶務

専門部会の庶務は、総務省人事・恩給局において処理する。

6 その他

その他専門部会の運営等に関し必要な事項は、専門部会長が定める。

「官民人事交流推進会議専門部会」の開催実績

第1回	平成19年6月22日	<ul style="list-style-type: none">・ 第1回官民人事交流推進会議の報告・ 官民人事交流の拡大に向けた課題、要望等の洗い出し
第2回	平成19年7月26日	<ul style="list-style-type: none">・ 官民人事交流の拡大に向けた論点整理 (2回の検討状況を推進会議へ報告することについて合意)
第3回	平成19年9月7日	<ul style="list-style-type: none">・ 第2回官民人事交流推進会議の報告・ 官民人事交流の拡大に向けた具体的推進方策の検討
第4回	平成19年10月29日	<ul style="list-style-type: none">・ 「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」及び「官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会」の検討状況について・ 官民人事交流の拡大に向けた具体的推進方策の検討・ 中間報告たたき台案についての検討

官民人事交流推進会議専門部会委員名簿

平成19年9月7日現在

- ◎藤井 昭夫 総務省人事・恩給局長
- 井上 洋 日本経済団体連合会産業第一本部長
- 臼井 純子 株式会社富士通総研取締役 第1コンサルティング本部公共コンサルティング事業本部長兼PPP推進室長
- 岡野 貞彦 経済同友会執行役（企画・アドミニストレーション担当）
- 岡本 義朗 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部主席研究員
- 近藤 英明 日本商工会議所理事・企画調査部長
- 西村 美香 成蹊大学法学部教授
- 森田 朗 東京大学教授・大学院公共政策学連携研究部・教育部
- 相川 哲也 内閣官房内閣総務官室企画官
- 山口 琢磨 行政改革推進本部事務局参事官
- 川淵 幹児 総務省人事・恩給局参事官
- (オブザーバー)
- 山本 景一 人事院人材局企画官

◎は専門部会長

○は座長

(敬称略)

(参考資料) 用語解説・注釈

公務の活性化のための民間人材の採用（2頁）

人事院規則 1-24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）は、部内の育成では得られない高度の専門性や多様な経験を有する民間の人材を円滑に採用し、公務の活性化に資するための採用システムで、平成10年4月1日から導入。選考採用の一形態。I種試験採用者並みの処遇が可能。対象となるのは、1)実務経験等により高度の専門的な知識経験を有する民間の人材を採用する場合、2)新規の行政需要に対応するため、実務経験等により公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合、3)公務と異なる分野における多様な経験等を通じて公務に有用な資質等を有する民間の人材を採用する場合である。

任期付職員法（2頁）

「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）」（平成12年11月27日施行）に基づく任期付職員制度は、試験研究機関の研究員等を除く一般職の職員について、1)高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者をその者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合、2)専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に期間を限って従事させることが公務の能率的運営を確保するために必要である場合に、任期を定めた採用を行うことができるシステムである。上記1)により採用された職員には、特別な俸給表が適用される（弁護士、公認会計士等の場合には、その専門性にふさわしい給与を支給することが可能）。

任期付研究員法（2頁）

「一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）」（平成9年6月4日施行）に基づく任期付研究員制度は、国の試験研究機関等で研究業務に従事する一般職の職員について、1)高度の専門的な知識経験を必要とする研究業務に従事させるため特に優れた研究者を採用する「招へい型」と、2)当該研究分野における先導的役割を担う有為な研究者となるために必要な能力のかん養に資する研究業務に従事させるため、独立して研究する能力があり、研究者として高い資質を有すると認められる若手研究者を採用する「若手育成型」の二つの場合に、任期を定め

た採用を行うことができるシステムである。「招へい型」及び「若手育成型」それぞれに特別な俸給表が適用される。

官民人事交流法（2頁）

「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）」（平成12年3月21日施行）に基づく官民人事交流制度は、透明性・公開性を確保した公正な手続の下、公務の公正な運営を確保しつつ、人事交流を通じて官民の相互理解を深めるとともに、双方の組織の活性化と人材の育成を図ることを目的として導入。一般職の職員をその身分を保有させたまま企業に派遣する交流派遣、及び民間企業の従業員を一般職の常勤職員として採用する交流採用（企業をいったん退職した者を採用する退職型に加え、平成18年6月の官民人事交流法の改正により、企業を退職しなくても採用ができる雇用継続型の交流採用を新たに追加）の2つの仕組みにより、官民双方向の人事交流が行われている。

なお、平成17年に人事院規則の一部改正により、交流制限を緩和（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））を実施している。

法科大学院への派遣（2頁）

司法制度改革の一環としての新たな法曹養成制度においては、法科大学院における教育が、司法修習生の修習との有機的な連携の下に法曹としての実務に関する教育の一部を担うものであることから、そのような実務に関する教育の実効性を確保するため、「法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成15年法律第40号）」により、裁判官及び検察官に加えて、行政実務に関する最先端の専門的な知識・経験を有する一般職の国家公務員を法科大学院に実務家教員として継続的かつ安定的に派遣する法科大学院派遣制度が設けられている。

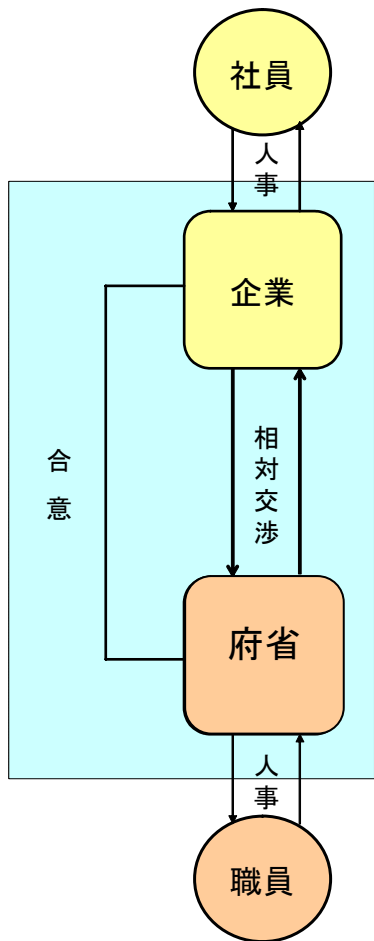
研究休職（2頁）

人事院規則11-4（職員の身分保障）により、任命権者は職員が研究所等において学術に関する研究等に従事する場合及び民間等の研究所等において科学技術に関する国、特定独立行政法人等との共同研究又はこれらの委託を受けて行われる科学技術に関する研究に従事する場合に休職にすることができることとされている。

官民人材交流センター（3頁）

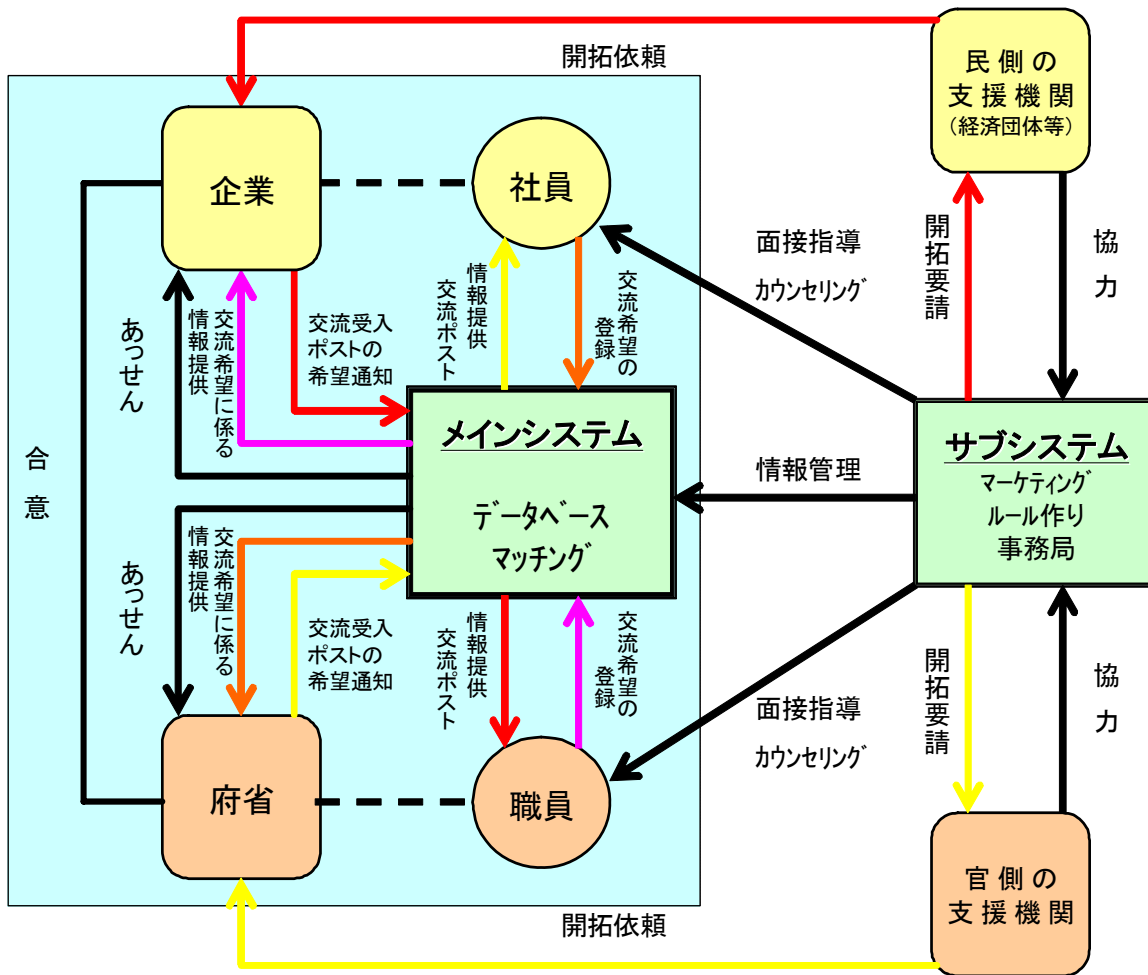
第166回通常国会で成立した改正国家公務員法において、官民の人材交流を活性化しつつ公正・透明な再就職の実現を図るため、各府省による再就職のあっせんを禁止し、権限・予算から隔離された官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化することとされた。併せて、センターは官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行うこととされた。センターは平成20年中に設置されることとされ、その在り方について、官民人材交流センターの制度設計に関する懇談会が平成19年12月14日「官民人材交流センターの制度設計について（報告）」を提出。

現状



府省、企業の相対交渉により交流を決定するので、職員、社員の意向、希望が反映されにくい

新しいモデルのイメージ



- ・府省、企業は情報のやりとりを中心に関与しつつも、交流の希望をもつ職員、社員が直接メインシステムに登録し情報提供を受けるなど、直接にアプローチできる
- ・官民の支援機関が協力するサブシステムで、交流先の開拓、職員、社員への指導等を行う
- ・これらにより個人の意向を反映したマッチングを実現する

「骨格（19.12.13 岡村正）（公務員制度の総合的な改革に関する懇談会（第10回）配布資料）」における官民交流に関する記述（7項）

1. 人材確保（抄）

(3) 改革方策

（総論）

人材確保に当たっては、公務への入り口の多様化を図ると共に、能力・成果が公正に評価され、それを存分に発揮して、働きに応じた処遇が行われることを明らかにし、公務員として働くことの魅力そのものを高めなければならない。

そのために、

- ・官民の垣根を低くし、民間企業や学界での経験を積んだ優秀な人材が、多様な入り口から公務の世界に入れる環境を整える
- ・採用試験により固定化される人事管理を排し、本人の意欲と能力で自らのキャリアパスを主体的に切り開く道を用意する

ことで、新規学卒者だけに頼らず、公務内外から優秀な人材を確保できるような、開放的な公務員制度を実現する。

（各論）（抄）

○官民交流

民間から公務への人材の流動性を高めることにより、多様な人材を揃える観点からも、官民交流の促進を図る。

2. 育成・活用（抄）

(3) 改革方策

（総論）

国家公務員の育成・活用については、職員一人ひとりが、高い職業倫理を保持し、自発的な能力開発に取り組み、キャリアを切り開いていく公務員像の確立と、公務全体を通じた適材適所の実現を基本として行う。

このため、

- ・政治との接点を担う公務員の範囲を明確にし、それ以外の公務員は政治との関係を断つ方向で、政と官の関係を整理する。
- ・公務員に求められる役割とその分担を明確にし、それぞれの職務を担うにふさわしい資質と能力を明らかにする。
- ・職員の能力と実績を公正に評価するシステムを確立し、採用された府省や、採用の年次・方法にかかわらず、能力実績の優れた者に対し、昇進の機会を与え、処遇を高くする。
- ・幹部職員にふさわしい能力を身に付けさせるためには、集中的な育成が必要であるが、反面、育成資源には限りがあるため、対象は制限せざる

を得ない。諸外国においても幹部候補の早期選抜・育成を行っている点も踏まえ、幹部候補の選抜・育成の仕組みを構築する。

- ・公務の多様性や複線型人事管理に対応すべく、これまでの「ジェネラリスト」に偏重した人材育成ではなく、能力開発の観点に基づく計画的な人事異動により、専門性が高い職員の育成・活用を図る。その際、職員が自らのキャリアを主体的に構築することが可能となるようにする。
- ・各省横断的な育成の仕組みを確保するため、内閣府に人事管理体制を構築する部門を設置する。

(各論) (抄)

○官民交流

- ・使用者側の観点に立った人材育成方策としての活用に加え、優秀な者が公務内外を問わず主体的にキャリア・ディベロップメントを図る観点からも、官民交流を積極的に進め、意欲ある人材が、能力に応じ、公務と民間を自由に行き来できる環境を整える。
- ・公務員が若い頃から、民間企業での業務経験が得られるように、民間側のニーズを把握した上で派遣できる環境整備を行う。その際、透明性に留意しつつ、手続きの簡素化を図るなど、所管業界企業との交流が積極的に推進されるようする。
- ・対象を民間企業だけに限らず、幅広い官民交流を可能とするため、官民交流法を含め、官民交流の制度を抜本的に改める。
- ・民間企業等への出向が、本人にとって十分に意味のあるものとなるように、出向目的を明確にした上で、出向先の選定を行う。
- ・若い公務員の利用を含め、官民の人材の流動化を支援するために、官民人材交流センターの活用を図る。
- ・給与・退職手当水準や長期勤続者に有利な退職手当制度について、官民の人材移動が不利益とならないよう見直す。
- ・官民交流の拡大を効果的に実現するために、経済団体等とのコミュニケーションを図りながら、具体化を進める。