

経験者・企業人事担当者が語る

官民人事交流



官民人事交流推進ネットワーク事務局

はじめに

官民人事交流制度は、民間企業と国という行動原理が異なる組織間における人事交流を通して、民間と国との相互理解を深め、組織の活性化と人材の育成を図ることを目的としています。平成12年3月に本制度が施行されて以来、官民人事交流を実施した実績のある企業数は370社（平成24年末現在）を超え、官民人事交流は着実に増加傾向にあります。

「官民人事交流推進ネットワーク」は、経済3団体（（一社）日本経済団体連合会、日本商工会議所、（公社）経済同友会）の協力の下、人事院、総務省及び内閣府官民人材交流センターが運営するもので、官民人事交流に興味をお持ちの皆様、企業・府省間の交流情報の仲介や希望する企業・府省には個々のニーズに応じたアドバイスを行うなど、官民人事交流の成立に向けたサポートを行っています。

この冊子は、民間企業での業務を経験した国の職員、国での業務を経験された社員及び官民人事交流を実施した民間企業の人事担当者にインタビューを行い、その内容を取りまとめたものです。

この冊子が、民間企業及び府省の皆様にとって、官民人事交流制度への理解を深め、人事交流実施を検討する一助となれば幸いです。

最後に、ご多忙の中、本冊子の作成にご協力いただきました官民人事交流の経験者の皆様、民間企業及び各府省の人事担当者の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成25年10月

官民人事交流推進ネットワーク事務局

人 事 院

総 務 省

内閣府官民人材交流センター

目次

はじめに

交流派遣(国の機関から民間企業へ)

- 経済産業省から(株)ぐるなびへ
交流派遣者：斉藤 大作…………… 1
人事担当者：田中 潤…………… 3
- 農林水産省から(株)電通へ
交流派遣者：姫野 崇範…………… 5
- 金融庁から(株)東京証券取引所へ
交流派遣者：折田 香織…………… 7
- 国土交通省（北海道開発局）から(株)北洋銀行へ
交流派遣者：井上 勝伸…………… 9
人事担当者：山根 正人…………… 11

交流採用(民間企業から国の機関へ)

- (株)エヌ・ティ・ティ・データから国土交通省へ
交流採用者：松澤 伸一…………… 13
- (株)エヌ・ティ・ティ・ドコモから総務省へ
交流採用者：清水 久志…………… 15
人事担当者：堀内 清太郎…………… 16
- (株)日本総合研究所から観光庁へ
交流採用者：矢ヶ崎 紀子…………… 17
- 日立キャピタル(株)から経済産業省へ
交流採用者：田窪 卓世…………… 19
人事担当者：岡川 広至…………… 21
- (株)ベネッセコーポレーションから経済産業省へ
交流採用者：福光 賢治…………… 22
人事担当者：杉 健彦、澤 和宏…………… 24

民間企業人事担当者の声

- 関彰商事(株) : 小島 守、渡邊 誠…………… 25
- 総合警備保障(株) (ALSOK) : 岸本 孝介、林 宏至…………… 27

斉藤 大作

経済産業省から
株式会社ぐるなびへ交流派遣

交流派遣の期間

平成22年8月1日～平成24年6月29日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A：正直、びっくりしました。地方自治体、海外、独立行政法人等、外の空気を吸ってみたいと思い、毎年希望調書に記入していたのですが、まさか自分が民間企業に行くことになるとは思いませんでした。

Q：官民交流制度についてはご存じでしたか。

A：先輩がキヤノン、JAL、ANAなどに出ておられたので、民間との人事交流というものがあることは知っていました。

Q：交流前に、準備したことはありますか。

A：ホームページ等で情報を収集したり、飲食業に関する本を2～3冊読みました。

Q：ぐるなびでの業務内容をお聞かせください。

A：メーカーや自治体に行き、新規顧客の開拓や既存顧客のフォローを行っていました。

Q：ぐるなびの印象は。

A：社員の平均年齢が30歳ぐらいなので、何でもやろうという精神で、積極的に動きが速く、明るい印象です。私



が所属していた部門では特にチームとして動くということは少なく、個人事業主の集まりのようです。営業を一人で行いますし、階層が少なく、フラットな組織でしたね。

また、中途採用者が多いので、社員の皆さんの過去の経歴がバラエティに富んでいて面白いんですよ。広告代理店や金融関係に勤務していた方から、元警察官やパチンコ屋の元従業員など、それぞれ自分の得意分野を持った方が集まっていました。色々な分野の方と一緒に仕事できたことはとても良かったと思います。

Q：交流中、印象に残ったことはありますか。

A：東日本大震災の復興支援業務です。トラックを借りて、築地で野菜や水などの食料品を集めたり、被災地でのトラックの通行許可を警察などと交渉して取ったり、運転手などを手配して、ぐるなびの仙台営業所に物資を運んで

もらったりしました。

また、震災の数か月後に、被災地から群馬県へ避難をされている被災者の皆さんに、フォークやナイフを使ってちゃんとした食事を食べていただくということで、ぐるなびに登録されている東京の飲食店のシェフに協力してもらって、大きなテントの中で何百人分もの料理を作り、提供しました。被災者の方からは、「久しぶりにカップラーメンとおにぎり以外のしっかりした食事ができた」と言って、喜んでいただきました。

Q：仕事で大変だったことはありますか。

A： いろいろと大変でしたが、苦しく感じたことはあまりないですね。ただ、民間企業が他の民間企業とコンタクトを取る際は、簡単にはいかない、ということに最初は戸惑いました。経済産



業省にいたときは、このような現実を知ることはできませんでしたので、良い経験になりました。

Q：ぐるなびでやり残したことや反省点がありますか。

A： 10万店の飲食店について、例えば電力使用量とか、客層とか客の人数とか単価とか、そういういろいろなマトリクスを用いた分析です。交流派遣されている間に是非やってみたかっただけですが、目先の業務に追われて結局全然できずに終わりました。

Q：最後に、官民人事交流について、一言お願いします。

A： 役人の中でも官民人事交流法を知っている人は少ないとは言いませんが、自分と無関係ととらえている人が多い気がします。民間企業に至ってはまだまだ知られていないと思います。もっと、いろいろなところで、こういう制度があると、宣伝できれば良いと思います。

最後に、今後交流派遣される方に対してですが、役所では味わえない生活が間違いなく待っており、良くも悪くも期間は決まっているので、その期間精一杯楽しんでいただければと思います。

田中 潤

株式会社ぐるなび
執行役員 管理本部 人事部門長

株式会社ぐるなびサポートアソシエ
代表取締役

Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： 当社とは違う風土で育った方々が会社に入るということは、いろいろな意味で、非常に刺激になるし、プラスになる、また、何よりも新しいことはどんどんやってみようという会社でもありますので、「良い話じゃないか」ということで、誰一人の反対や不安なく始まった感じがします。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労した点がありますか。

A： 手続は特に苦労しませんでした。結構面倒なのかなと思いきや、そうでもなかったです。

Q：交流派遣者の配属先及び業務内容について配慮した点がありますか。

A： 戦力になっていただくこと、若い企業にあって、斉藤さんはどちらかというと年齢的には年長の部類に当たるので、キャリア相応の仕事をしていただくことを意識しておりました。

Q：交流派遣者の印象はいかがですか。

A： 異なる環境に自然に入っていて、多分、事情を知らない社内の人間からは、当社の人間だと思われていたくらいじゃないかと思います。きっち



りお仕事をやっていただけたので、非常に有り難かったです。また、一緒に仕事をした者にとってはいろいろな影響があったのではないかと思います。

Q：官民人事交流制度のメリットは何だと思いますか。

A： やはり、お互いを知ることができるということが一番だと思います。私どものようなITをベースにして新しいことに取り組んでいるビジネスは、生まれてそんなに経っていないので、我々がどういう思いで仕事をし、何に困っていて、何を大事だと思っているか、といったことなどを多くの方に、特に、ある意味日本の中枢にいらっしゃる方に、理解していただけるということが非常に有り難いですし、また、それを理解した上で今後のお仕事をやっていただけるというのはとても嬉しい話ですね。とにかく、官民で1時間2時間話をするのではなくて、どっぷり

年単位で共に仕事をするほど、お互いが良く分かる手段はないと思います。

Q：今後の官民人事交流について、希望等がありますか。

A： こういう取り組みは、すみっこでやるのではなく、ある程度の規模でやっているときにさらに成果があると思いますので、どんどん広げれば良いんじゃないかという気がします。あるポジションに就くまでの（特に若い頃の）キャリアパスに含めると良いですね。やはり、ある時期に民間で2年間程度仕事を体験すると、何がしかお互いにプラスにはなるんじゃないかという気がします。かと言って、国家公務員としての自分の感覚だとか思いだとかがまだ出来ていない時期ですと、ブレてしまうといけませんから、ある程度仕事の中で、そういった思いだとかを持たれ

た頃に、なるべく早いうちに民間に来られた方がよろしいかと思います。是非、交流を拡大してください。

Q：今後、交流派遣を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： あまり特別扱いはせず、普通に受け入れるのが良いのかなと思います。「何だろうあの人」という感じではなく、「また入ってきた」くらいの感覚で。あまり役所の人だからどうだとか、意識しないで受けるのが一番じゃないかという気がしますけれども。その方がご本人も動きやすいですし、身になると思います。



姫野 崇範

農林水産省から
株式会社電通へ交流派遣

交流派遣の期間

平成21年4月1日～平成22年3月31日

(平成20年4月1日から平成21年3月31日までは農林水産省の民間派遣研修により株式会社電通に派遣)

Q：民間企業へ派遣されるお話を受けたときのご感想は。

A： 当時、農林水産省から先輩が行っていることは承知していましたが、いずれ民間企業と人事交流したいという希望を人事調書には書いておりましたが、こんなに早く実現したということで、最初は驚きましたし、自分にとって馴染みがない企業でしたので、不安もありました。

Q：派遣される前に準備したことはありますか。

A： 電通に交流派遣された先輩に会いに行きまして、仕事の内容について一通りお話を伺いましたが、その他特に本を読むなどのことはしなかったと思います。

Q：研修などはありましたか。

A： 最初の1か月間で新入社員研修に参加しました。会社の各部局が何をやっているか、新聞広告とは何かといったことが一通り分かるように、よく仕組みまれたカリキュラムでした。広告業といったものがどういったものか全く分かっていなかったもので、とてもためになりました。また、研修の際、講師の方と名刺交換をしてお話しすることができましたので、この部局にはこのキーマンがいるなど、把握することができましたし、農林水産省から姫野という職員が来ているということも認識していただけたのではなかったかと思えます。

Q：電通の印象は。

A： ポジティブな印象を受けました。電通で会う方は皆さん、明るいいいですか、明るいだけでなく心がオープンといいですか、心を開いて非常に打ち解けた雰囲気です人と接する方が多かったと思います。電通はコミュニケー



ションの会社なので、コミュニケーションへの意識が強かったですね。

Q：電通の仕事の仕方で、参考になったものはありますか。

A： 人との付き合いをととても大事にしている、有識者、学識経験者の先生や、新聞社やテレビ局といったメディア関係者、企業の人、芸能・スポーツ関係者等いろいろな業界の人たちとのネットワークをこまめにメンテナンスしています。そして、クライアントが抱える課題解決を行う際には、自分の持っているネットワークの中から適任者を選び、役割に当てはめて、次々と問題を解決していく手法は凄いなと思いました。電通の皆さんは、勉強会のような場にも躊躇なく飛び込んで行って、「何でも相談してください。」と言って、全員と必ず名刺交換していましたね。

また、社内では、案件ごとに横串で、部局横断的にチームを作って仕事をするのが通例となっています。役所に戻っても、政策のアイデアを出すといったときに、自分のチームを持っていた方が良いのかなと思いました。

Q：仕事で面白かったことはありますか。

A： ある企業から勉強会のような会合を企画、運営してほしいという発注が入り、生物多様性を軸に企業の活動を整理することから始め、最終的には、特別な商品の開発まで繋げることができました。その中で、私は事業部の方にヒアリングをして事業活動をまとめたり、企業の生物多様性宣言というものの下書きの作成に関わることができたことが面白かったです。また、ある財団の生物多様性のアワードについて

は、立ち上げから授賞式まで一貫して関わったので、大変でしたが、電通の仕事のやり方をいろいろと学ぶことができました。本当に魅力的な社員の方が多かったです。

Q：仕事で大変だったことはありますか。

A：一つのキャンペーンで様々な取引を同時に行っていく際は、予算配分など、非常に難しい部分がありました。また、有識者グループ内の人間関係が分からず、冷や汗をかいたこともあります。

Q：仕事で大変だったときに、周囲からアドバイスなどありましたか。

A：チーム内では、私より7年くらい上の社員の方に、全面的にサポートしてもらいましたので、難しい局面になると、その都度助けてもらいました。また、社内では、常に担当業務を与えて下さるなど、ご配慮をいただいたので、安心して仕事ことができました。

Q：1年目と2年目で、どのような違いがありましたか。

A：任せておけば大丈夫と評価される事業ができたこともあって、会社の中でも存在感を出せるようになりました。緊張感があって楽しい職場なのですが、ずっと農林水産省を離れて仕事をしていたので、疲れがたまってきていました。

Q：電通でやり残したことや反省点がありますか。

A：自分で新しい仕事を取ってくるレベルまで到達できなかったことです。質・量ともにもっといろいろなことができたかもしれません。

Q：2年間で一言でいうと。

A：夢のようでした。当時は緊張していたので意識していませんでしたが、振り返ると、会議のメンバーであるタレントさんにいろいろお願いしたことがありますし、役所時代とは全然違う生活でした。

Q：交流経験のうち、現在の業務にいかされていることはありますか。

A：電通時代、チームの増員を要請するに当たって、チーム内で求められる役割をベースに、チームの長は全体的な

戦略を立てることに注力し、対外的な案件は誰それに任せ、誰それは戦略を作りながら現場の案件を手伝う、というふうに、内と外、現場と戦略といった軸を基に、人材をパターン分けしたチャートを作成・分析していたのが興味深かったです。仕事はチームでやることで、チーム内での自分の役割を考えながら仕事を進める体験ができたことで、視野が広がったと思いますね。

農林水産省に戻ってからチーム内の役割を意識して働くようになりました。復帰したときは、戸別所得補償チームという職員15人くらいの比較的忙しい部署だったのですが、チームのメンバーがそれぞれどういう役割を果たす人なのか、どういうところに強みがあるのかといったことに目は向いてきたと思いますね。チームとしてどうやったら戦力が最も高まるか、チームとしての調和を生むためのポジション取りとか、こういう位置で力を発揮しようということを考えるようになってきたと思います。

また、ネットワークをまめにメンテナンスすることを意識しています。昔お世話になった方に近況などをお話する中で、自分の仕事への直接・間接のヒントを得るということもやっていければ良いですね。

Q：農林水産省の人事担当の方々へ、交流に関する願いはありますか。

A：私の派遣期間は最初1年でしたが、途中で1年延長して計2年出していました。もし、最初から2年と決まっていたら、見通しがついて働きやすかったかもしれないですね。

Q：最後に、官民人事交流について、一言お願いします。

A：公務員に対する目が厳しいご時世ですが、民間企業の中で仕事をしてみると、周りの方からも感謝されることが多かったです。交流派遣は、公務員がこれまでの仕事で培ったものを発揮できる場であると思います。それはその後の自信にもつながります。

こういった制度が実際動いていることを世の中の方にもっと分かってもらえれば良いと思いますね。私のインタビューだけにとどまらず、官民交流をしていますよということを発信し続けることが大事だと思います。

折田 香織

金融庁から
株式会社東京証券取引所へ交流派遣

交流派遣の期間

平成23年7月20日～平成24年7月10日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： 出向は初めてだったので、外に出るのも良いかなあと思いました。ただ、私は全く証券関係の仕事をしたことがなかったので、そういう意味では大丈夫なのかなと思いました。

Q：民間企業に行くこと自体への不安はありましたか。

A： その不安はなかったですね。省庁の中の異動でも、異動当初は周囲に知っている人が一人いるかどうか、みたいなこともよくあると思うので。それならいっそのこと、別の部署や同じ霞が関で違うところに行くより、民間企業のような違う世界へ行く方が楽しみだな、と思いました。

Q：交流前に準備したことはありますか。

A： 東京証券取引所へ行く3日前くらいまで採用面接の仕事をしていたので、それどころではなかったです。準備したかったですけどね。

Q：東京証券取引所での業務内容をお聞かせください。

A： 株価、指数、売買高等の東証市場に関するデータや情報、東証上場企業の配当、株式数等に関するデータや情報を、金融機関や情報提供を専門に行う情報ベンダに提供(販売)するのが、私が所属していた情報サービス部の仕事です。

私が着任した時点では、会員登録の



必要がなく、誰でも閲覧できるオープンサイトでは、20分遅れのデータしか提供していませんでしたが、一部の海外取引所ではリアルタイムのデータを提供し始めていました。そこで、より多くの方に東証のマーケットに興味を持ってもらい、マーケットを活性化させるためには、東証もリアルタイムの情報を提供した方が良いのではないか、という観点から検討を始め、商品を作るという仕事を主に担当していました。

Q：東京証券取引所の印象は。

A： すごく合理的で、みんなフランクです。社内でお互いを呼ぶときも、役職名や様を付けなくて、さん付けです。

Q：東京証券取引所における、女性の働きやすさはいかがでしたか。

A： 皆さんそれぞれ工夫してやりくりされていましたが、一般職の女性だけでなく、総合職の女性も仕事と家庭を両立して働いている方がとても多かったのが印象的でした。

Q：東京証券取引所の仕事の仕方で、参考になったものはありますか。

A： 基本的にペーパーレスになっており、役員ともメールでスピーディーに

やり取りできました。また、打合せ室にモニターがあって、PCを操作しながら、その場で資料を確認・修正ができました。些細なことに思えるかもしれませんが、仕事の効率は大きく違うので、こういうところは参考にすべきだと思いましたね。

Q：交流中、印象に残ったことはありますか。

A： 仕事については、オープンサイトに関わる業務全般ですね。オープンサイトのサービスが実際に始まったのは、自分が官庁に戻って来てからなのですが、結果として、既存のサービスのお客さんは離れず、やった分だけ利益が出たことが分かって、やって良かったな、と思いました。仕事以外でも、周りの人が仲良くしてくれて、ランチにもよく一緒に出掛けることがありました。

Q：仕事で大変だったことはありますか。

A： 当初は、業務に関する勉強の仕方や、マーケット用語が分からないので大変でした。また、オープンサイトのサービスについて、クライアントとの調整が難航したことです。



Q：東京証券取引所でやり残したことや反省点はありますか。

A： 25年1月に、東証グループと大証が統合し、日本取引所グループが誕生して、私が主に携わっていた現物市場も7月に統合されました。この統合を見据えたサービスに関わる業務を、交流期間の最後の方で手がけていたのですが、もっとやりたかったですね。

Q：交流経験のうち、現在の業務にいかされていることはありますか。

A： マーケット関係の知識、効率的な仕事の進め方を学べたことと、多くの人と出会えたことですかね。民間企業で働くという経験ができたことで、民間企業と役所との考え方や意思決定方法の違いも多少理解できるようになり、現在の業務をスムーズに進める上でとても役に立っています。

Q：役所の人事担当の方々への交流に関する願いはありますか。

A： 最低でも2年ぐらいいた方が企業、役所双方にとって良いものになると思います。

Q：今後交流派遣をされる方へのアドバイスをお願いします。

A： 普通は省庁と企業両方での業務を経験する機会はなかなかないと思います。民間企業の業務内容だけでなく、自分のことを誰も知らないところで、自分のいる役所とは全く違う空気を吸うことは貴重な経験になるので、派遣先では思い切って挑戦するのが良いと思います。私の場合は特にありませんでしたが、カルチャーショックを受けることがあったとしても、それを含めていろいろ経験してみよう、という積極性があった方が良いかもしれないですね。

井上 勝伸

国土交通省(北海道開発局)から
株式会社北洋銀行へ交流派遣

交流派遣の期間

平成22年9月1日～平成24年8月31日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： 最初に「北洋銀行だよ」と言われたときには、例えば、財務分析や窓口業務など、お金を扱う業務を想定して不安になりましたが、その後、上司や北洋銀行さんから業務説明をさせていただき、お金を扱う業務ではないということが分かり、ちょっとほっとしました。

Q：交流前に、準備したことはありますか。

A： 特に準備はしませんでした。

Q：北洋銀行での業務内容をお聞かせください。

A： 地域産業支援部というところで、観光振興に関わる業務を行っていました。具体的には、海外からの観光客誘致を目的として、中国の雑誌社と旅行会社の招聘事業や海外旅行博覧会への出展事業に関わる業務等をしていました。

Q：北洋銀行で研修等がありましたか。

A： なかったですね。即やってくれと言われて、派遣後1週間くらいで頭取に説明したりしました。当初は、行内の観光関係に詳しい方にいろいろと観光



や銀行の中の仕組みとか教えてもらい、相談もさせてもらいながら仕事を進めていきました。

Q：北洋銀行の印象は。

A： 北洋銀行は北海道のリーディングカンパニーなので、もっとお堅いイメージがあったのですが、実際はそんなことがなく、良い印象しかありません。たまたま部の中に私と同年代の人が何人かいて、その人たちが気さくに声をかけてくれたりしたこともあり、なじみやすかったです。また、お客様第一というのがあるので、コンプライアンスとか守秘義務といったところで、本当に仕事の進め方が慎重ですね。一方で、やることははっきりしていれば、それに必要な組織を簡単に作ってしまう、という所が羨ましいな、と思いました。また、普段接点のない職種の方であっても、「こういう人を知らないでしょうか」と聞くと、「あ、知ってるよ」とすぐ紹介してくれて、さすが銀行だな、と思いました。

Q：仕事で面白かったことはありますか。

A： 東日本大震災の風評被害による海外からの観光客減少を打開するため、「北海道スイーツ・ロード招聘事業」を実施したのですが、この際、帯広市、旭川市、砂川市と協力して、中国から旅行会社4社、雑誌社6社に来ていただいて、道内を一緒に回ったことや、その後に海外旅行博覧会に参加したことです。

Q：仕事で大変だったことはありますか。

A： 銀行の中はセキュリティが本当に厳しいので、外部の人が入ってくるための手続関係が大変でした。

Q：福利厚生面での影響はありましたか。

A： 影響は全くなかったですね。安心して仕事ことができました。

Q：交流期間についてはいかがでしたか。

A： もっと長く北洋銀行にいたかったです。ただ、一般的には2年くらいが



ちょうど良いんじゃないですかね。慣れてくると刺激が少なくなってしまう。私の場合は、最初から全て作り上げていくものが多かったので、刺激が多かったんですけど。

Q：2年間を一言でいうと。

A： 面白かったですよ。良い経験をさせてもらいましたし、今まで接点のなかった業種の方と接点を持つことができ、非常に刺激になりました。

Q：交流経験のうち、現在の業務にいかされていることはありますか。

A： 机の上を整理整頓するようになりましたね。銀行では、帰るときに机に物があってはいけなかったの。あとは、お客様を大事にするところですね。我々にとっては、国民の皆さんがお客様なので、皆さんにいらっしやいませという気持ちを持たねば、と意識するようになりました。

Q：交流派遣のメリットは何だと思いますか。

A： 刺激を受けられることですかね。やったことないことをやってみるっていうのは大事だと思うんですよね。発想が柔軟になるとか、他にも何かに役立つかもしれないですからね。

Q：今後交流派遣をされる方へのアドバイスをお願いします。

A： 頭や脳の刺激にはなるので、ぜひ機会があれば、行った方が良いでしょう。できれば、役所へ入って10年くらいたって、何となく役所の仕組みが分かったところで行く、というのが良いですね。

山根 正人

株式会社北洋銀行
人事部担当部長

Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： まず、北海道開発局さんの方から「人事交流しませんか」というお誘いがありました。このとき、北洋銀行は、北海道の発展のために地域産業支援部という部を作り、そこを中心に道、市、北海道開発局、北海道経済産業局等と連携して北海道を発展させようという行動をしております、そのような時期に人事交流が始まりました。最初は北海道開発局の井上さんを派遣していただくのみだったのですが、井上さんの派遣が終了したときには、より一層交流を深めていきましようということになり、北海道開発局さんからは濱田さんに来ていただき、一方、北洋銀行からは佐々木を派遣し、相互交流の形に発展しました。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労された点がありますか。

A： 書類手続など面倒かな、と思ったのですが、北海道開発局さんをはじめ、どこの官庁さんも、人事担当の方が非常に親切に教えてくださったので、スムーズに進められました。

Q：北海道開発局から派遣された職員(交流派遣者)の印象はいかがですか。

A： 皆さん非常にまじめで、仕事熱心という感じがしますね。俗にいう官僚的



とかそういうのはないですね。私どもの社風とかペースに合わせていただけていましたし。

Q：北海道開発局へ派遣する方(交流採用者)は、どのように選定したのですか。

A： 日常の銀行業務でも優秀で、府省に行ってもこの人だったら協調性があるし、仮に仕事がハードでも乗り切れると、人事部で評価されている人物や、人事考課表に、外部での仕事に興味があると記載されている人物の中から選んでいます。

Q：交流採用者に、府省へ採用される旨を伝えたときの反応はいかがでしたか。

A： 「勉強させてもらえる」、「チャンスを与えてもらった」と受け止めている人が多かったです。

Q：交流採用者の交流中、交流後の状況についてはいかがですか。

A： 北海道開発局さんからまだ戻って来た人はいないのですが、北海道財務局に行った人は、経済調査関係のノウハウを身に付けたり、道内の各市町村の財務諸表とか決算とかのチェック・指導などを行い、勉強になったと言っています。国土交通省の本省に行った人は、各省庁との連携とか、大臣答弁の原稿作りとか、国土交通白書の原稿作りや取りまとめとか、普通に北海道の銀行にいた場合では経験できないことをしているとのことで、たくましくなって帰ってくるのかな、と期待しております。

Q：交流採用者に対し、交流中に何かフォローをされましたか。

A： 郵便で月に回、社内報や人事異動の情報などを送って、連絡しています。また、2か月に一遍、出向者から簡単な出向状況報告というものを提出して



もらって、健康面や人間関係を含め、仕事上困っていることはないかを確認しています。さらに、道内の人だけですけれども、年に2回、2月と8月に官民人事交流だけでなく、出向している人全員に集まってもらって、頭取から今の銀行の状況等を簡単に説明してもらって、その後立食パーティー形式の交流会を開催し、外部で働いている人同士で交流し、情報交換等を行える場を提供しています。

Q：交流採用者が北洋銀行へ戻って来た際、配慮していることはありますか。

A： 特にしておりません。最初は皆戸惑っていると思いますが、もともと銀行員ですからすぐ慣れると思います。

Q：交流先として、地方の機関と本省との違いはありますか。

A： 北洋銀行は地方の銀行ですから、現実的には地方同士の方がお互いの仕事をイメージしやすいですね。

Q：今後、官民人事交流を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： 人事計画や人員構成の制約がある中で、官民人事交流を実施するのは人事担当としては多少の勇気があるかもしれませんが、ただ、交流採用から戻った人を見ると、視野の広さや、仕事に対する自信といったものを身に付けて戻って来ます。また、交流派遣で来ていただく方々は、自社にない専門知識を持ち込んでくれると実感しています。可能であれば官民人事交流を利用されると良いと思います。

松澤 伸一

株式会社エヌ・ティ・ティ・データから
国土交通省へ交流採用

交流採用の期間

平成21年4月24日～平成23年4月30日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： どこか別のプロジェクトに異動かなと思っていただいていたところ、社外ということで、若干驚きましたが、不安は特になく、むしろ、面白そうだなと思いましたね。

Q：交流前に準備したことはありますか。

A： 前任の方がいらっしゃったので、その方からお話を聞きました。また、国土交通省や官民人事交流制度のサイトを閲覧し、そこで勉強させていただきました。

Q：国土交通省での業務内容をお聞かせください。

A： 公共交通向けの新しいIT技術を用いたシステムについて、その有効性を交通事業者と一緒に実験し、確かめてみるといった、実証実験の実施と呼ばれる業務を担当していました。

ITというところでは、弊社と共通する部分はあるのですが、こと交通系ですとか、要素となる技術といったものは、今まで経験したことのない分野でしたね。

Q：国土交通省あるいは国家公務員の印象は。

A： 当初は正直申しまして、もっと縦割りというか、上下関係が厳しいのかな



と思っていたのですが、実際に国土交通省に入ってみると、結構フランクと言いますか、和気あいあいとした感じでした。例えば、審議官級の方から気軽に話しかけていただいたり、分からないことがあるとすぐ質問に来られたりして、その辺りはとても驚きました。居心地はかなり良かったと思います。

また、物事を進めるとか、判断するときの価値観や考え方が、民間との違いの一つとして感じられましたね。やはり民間ですと、会社のため、事業のためというところがあるのですが、公務員ですと、国民のためですとか、国の競争力のためというところが、違うのかなという感じはしましたね。

Q：国土交通省の業務で、改善点など感じられたことはありますか。

A： 弊社ならではの感想かもしれませんが、もう少し(日常の業務環境を)IT化された方が良いかもしれませんね。

Q：人事交流でしか経験できなかったことはありましたか。

A： 国家公務員としての仕事の進め方とか、仕事で用いる言葉、文化、暗黙のルールなどですね。例えば、調整とか折衝とかするときの、カウンターパートの存在だとか。仕組みが分かってくると、比較的合理的に出来ているのだなと思うようになりました。

Q：仕事で大変だったことはありましたか。

A： 同じ職場であっても業務内容が、人事異動ではなく、政権交代により大きく変わったことには、驚き、戸惑いました。

また、私が担当していた実証実験の場合ですと、技術を提供するベンダー（製品の販売会社）や地元の交通事業者等から様々な意見が出されている中で、最終的にどういう方向に進んでいくのかを決断しなくてはいけないというところが難しく感じましたね。

Q：国土交通省でやり残したことや反省点がありますか。

A： いろいろな立場の方が、それぞれの意見を言う中で、一つの合意を形成していくプロセスですとか、スキルやノウハウをもっと学びたかったですね。

また、他の課・局の方ともっと交流できれば良かったなと思います。

Q：官民人事交流のメリットをお聞かせください。

A： 今まで経験したことのない、他の文化や考え方といったものを、実際業務に携わることにより、感じ取ることが

できることですね。また、人事交流を終えて、会社に戻ってから、何事に当たるにしても、いろいろな見方や考え方があるというのを踏まえた上で決断できるようになったことが、メリットかなと思います。

Q：今後、交流採用される方へのアドバイスをお願いします。

A： 非常に有意義ですので、特に若い方に、経験していただきたいですね。交流採用される前は、違う文化に飛び込んでいくための知識がなかったり、イメージが湧かなかったり、会社や業界から離れることなどに不安があるかとは思いますが、行ってみれば意外と何とかなりますし、得られるものは多いので、恐れずに是非チャレンジしてほしいと思います。



清水 久志

株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモから
総務省へ交流採用

交流採用の期間

平成22年7月1日～平成24年6月30日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： 仕事の内容が全然分からなかったので、正直、「一体何をやるんだろう」という疑問がありました。

Q：総務省での業務内容をお聞かせください。

A： 国が新しく資金を出して取り組む技術開発プロジェクトの内容を検討したり、研究成果をどのように実際の社会でいかしていくかを考えたりすることが主な仕事です。

研究によって新しい技術が生み出された後、実際にそれを使うのは民間企業です。どのようにすれば、その新しい技術が世の中に広く伝わっていくのかを考えると、民間企業側の視点から指摘していくことが自分の役割だと意識して仕事をしていました。

Q：交流中、印象に残っていることは。

A： ドコモは主に移動通信を中心に事業を展開している会社ですが、総務省は通信全般を取り扱っていますので、ドコモが取り組んでいないような領域にも広く関わることができました。特に脳と通信に関する研究については自分が想像していた以上に研究が進んでいることが印象的でした。

あとは、新しい技術を世の中で普及させることは思っていたよりも難しいものだと感じました。いろいろな研究をやらないとビジネスチャンスも広がらない一方で、全ての研究を成果に結びつけて世の中に受入れてもらうということは難しいと思いながら仕事を進めていたことが印象に残っています。どれだけ筋が良いものを作ったとしても、受け入れてもらえるかどうかは民間企業の状況や世の中の競争状況を踏まえての話になるので、そう簡単ではないです。

Q：総務省でやり残したことや反省点はありますか。



A： どちらかというところ「研究開発の成果をどう展開するか」という議論をすることが多かったので、研究開発を始める前に「どのような研究を行うか」という議論をもっとやりたかったと思います。

Q：ドコモへ戻ってから、官民人事交流の体験をどのようにいかしていますか。

A： 国とやり取りをするときには、国側がどのような考えに基づいて動くのか、というのが分かっているので、話のアプローチの仕方を考える上で役に立っています。

現在は、ドコモの新しい技術開発をどのように進めていくのかを企画するR&Dの部署にいますが、「どのようなものを作ったら受け入れる側として良いものになるか」という議論は、私が総務省で行っていた「どうすれば研究開発の成果が民間企業に受け入れてもらえるか」ということと関係性は同じですので、総務省での経験が非常に役に立っていると思います。

Q：官民人事交流制度についてのご感想をお聞かせください。

A： 会社の中で多面的な視野を持たせるべき人たちにとって、この官民人事交流はお勧めしたい制度です。これからは、個人個人の交流にとどまらず、人事交流によって自分の会社なり役所の何を変えたのかという目的をより意識しながら人事交流を行っていくと、更に意味のあるものになると思います。

Q：今後、交流採用をされる方へのアドバイスをお願いします。

A： 変化に柔軟に対応できるような考えを持って、新しいことに積極的に取り組んでもらうと良いと思いますね。

堀内 清太郎

株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ
無線アクセスネットワーク部

無線アクセス建設部門
建設技術担当課長



Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： 今後の人材育成を鑑みた上で、総務省との交流は非常に有意義なものになると判断して始めさせていただきました。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労した点がありましたか。

A： 実は最初、官民人事交流の手続が大変そうだというプレッシャーをすごく感じていたんです。でも実際やってみると、人事院・総務省のご担当の方に助けていただいたので、すごくスムーズでした。

Q：交流採用者はどのように選定したのですか。

A： 交流採用先の業務内容と本人のキャリアを踏まえて、総務省に行ってもお役に立てて、かつ弊社にとってもそのキャリアをいかせる者を選定しました。

Q：交流採用者に対して交流中に何かフォローをされましたか。

A： 弊社の人事部長との面談を定期的に行っていました。正直、全く違う立場で国の一員として働くプレッシャーもあるでしょうし、どんな顔で面談に来るのかと心配だったんです。でも実際は良い意味で裏切られて。すごく充実しているといったコメントを得られていたというのが、人事を担当していた中で嬉しかった点ですね。

Q：官民人事交流制度のメリット・デメリットは何だと思いますか。

A： 交流採用者たちからは、「これまで一企業の業務を遂行していたところが、国の機関では、国家として（物事を）考えなければいけない、視点が違っていた。そこで身に付けた意識が企業に戻って来てからも、ものすごく役に立っている。」という話を聞かせてもらっています。彼らが弊社に戻って来て、今後の企業展開に向けてそういったエッセンスを投入してくれるというのは、大きなメリットだと思います。

デメリットとしては給与や福利制度が、国家公務員の制度に移行してしまうという点が若干負担になるということがあります。ただ、少し工夫すれば済む話ですし、デメリットを超えるメリットがあると思います。

Q：今後、交流採用を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： 社員の立場が会社員ではなく公務員に変わることハードルを感じられる方も多いと思うのですが、いざ実現してみるとそうでもないですし、企業の中にただけでは得られないものが得られると思います。あまり躊躇せずにぜひ一度踏み込んでみていただくと、（人事交流する本人だけでなく、）企業側としても大きな成果が得られると思います。

矢ヶ崎 紀子

株式会社日本総合研究所から
観光庁へ交流採用

交流採用の期間

平成20年10月1日～平成23年3月31日

Q：官民人事交流のお話を受けたときの経緯をお聞かせください。

A：平成20年夏に、観光庁が立ち上がるので行って見ないかと上司から話がありました。当時は日本総研で企業経営と地域活性化に関するコンサルタントをしていました。地域活性化という大きな枠の中に観光分野がありましたが、観光の専門家ではありませんでしたので、「私で大丈夫ですか？」と聞いたところ、仕事内容はシンクタンクの研究者として20年間培ってきた力があれば対応できるとのことだったので、行ってみようかと思い、お受けすることにしました。

Q：観光庁の課長という立場でしたが、不安を感じた点はありませんか。

A：本省の課長とは総合力がある方がされるものだと思っていましたし、場合によっては観光庁を代表して発言しなければならないことも想定されるので、当初は、イメージできた範囲の責任だけでも重圧に押し潰されそうになりました。自分にどれだけのことができるのか本当に不安でした。

Q：観光庁での業務内容をお聞かせください。

A：課長職としてのマネジメントを行いました。担当は、観光統計、観光白書、休暇改革、国内旅行振興等多岐にわたりました。一番大きい仕事は観光統計の整備です。これからの観光振興にふさわしいものにすべく、もともとあった統計を改訂したり、新たな統計を立ち上げたりしました。関係機関とのやり取りは厳しかったですが、おかげで精度を高められましたし、国の統計を作るということはどういうことを勉強させてもらいました。



Q：観光庁あるいは国家公務員の印象は。

A：嬉しい驚きは、一旦中へ入ってしまうと本当に仲間として受け入れて下さる事です。皆さん賢くて、面白くて、体力もあって、実行力がある。「日本はまだまだ大丈夫かもしれない」と思いました。一方、誤解を受けている部分がすごく多いと思いました。公務員がしている仕事のうち、多分、氷山の一角しか周りから見えていないと思うんですね。この一角を合意形成してきちんと進めていく、という時に掛かる労力というのはすごいものがあるのだと分かりました。

Q：交流中、印象に残っていることは。

A：最初に手応えを感じたときなのですが、立ち上げた統計の集計結果が初めて出て、これは公表するに値する結果だ、設計の意図通りだと分かったときには、全員でガッツポーズして、部下と飲みに行きました。

また、他の仕事でも言えるのですが、私のように外から来た者も分け隔てなく使っていただいたと感じていま

す。上司は、もちろん困ったときには相談に乗ってくれたのですが、まずはやってみると言って見守って下さる。おかげで、非常にたくさんの経験をさせていただき、大変勉強になりました。

Q：仕事で大変だったことはありますか。

A： 都道府県の観光入込客統計という統計の設計と導入には苦労しました。自治体ごとにそれぞれ独自の基準で統計を取っていたので、それを全国統一のルールで測定することとし、実際に従来のやり方を変更して統一基準で実施してもらうために、関係者を説得するには大変な労力が掛かりました。

もう一つは、マネジメントの違いです。日本総研で行っていたのは、自分で仕事を企画営業して取ってきて、その実施段階では人事権・予算権を持って、クライアントに最高の水準のものを提供するためのプロジェクト・マネジメントでした。一方、国の組織は固定的で、長い目で人を育てることが求められますので、私自身の意識改革をするのに当初戸惑いました。

Q：交流して得たものはありますか。

A： 国策の視点で物事を見るということは、中央官庁にいないとできないことです。国策レベルで物事を考え、解決策を執行していく立場でしか得られない視野が獲得できたと思います。課題設定の仕方、それに対するソリューションの立て方が、交流する前より高く大きくなったような気がしますし、物事を動かしていく力もついたように思います。

Q：観光庁でやり残したことや反省点がありますか。

A： 自分たちが作った統計を国際会議で発表する機会があったのですが、私自身は忙しくて行けなかったことが心残りです。そのうちの一つは部下に代わりに行ってもらったのですが、国連の観光機関から「日本の観光統計はすごい。ここまで進んでいたのか！」と賞賛されたのが自慢の一つです。

Q：交流経験のうち、現在の業務にいかされていることはありますか。

A： 現在、大学の准教授と日本総研の研究者という二足のわらじを履いていますが、どちらの仕事にも観光庁での経験がいきっています。大学では観光関係の科目で教鞭をとっており、新しいコースを立ち上げたり、社会人向けの集中的な教育も担当しています。日本総研では、観光庁の課長職という立場の経験が、現在の人材育成のマネジメントでいきっていますし、同僚が「国の政策の方向性を読み解いて新たな提案をしたい」と考えたときには頼りにしてくれます。

また、会社としては、調査分析をして何かしらの結論を出すだけではなく、もっと目線を上げて、世界や国全体がどう動いていくのかを読み解くスケールの幅と目線の高さ、そして、その動きへの対応策を構築できる視点を持って、若者を刺激する存在になってほしいと思っているようです。現在も社内の若くてやる気のある人材を育てる特命プロジェクトを担当しています。

Q：最後に、官民人事交流について、一言お願いします。

A： 官民人事交流制度は絶対必要だと思います。一般的には、公務員の仕事は間違えちゃいけない、やれて当たり前というタイプの仕事ばかりだと思われているかもしれませんが、日本を良くするための政策を、政治の世界との間でうまく舵取りをしながら進めているというダイナミズムを、もっといろいろな方に知っていただいた方がよいと思います。省庁の中に入らないと分からないことも多いですから、官民交流経験者が官と民との間の良い仲介者になっていければと思います。

交流採用される方へは、「自信を持って行ってください。」と言いたいですね。公務員より下に自分を位置付けるのではなく、民間での経験を強みとして大切にしながら、官民の両方を理解できる立場の者として成長できるとよいと思います。

田窪 卓世

日立キャピタル株式会社から
経済産業省へ交流採用

交流採用の期間

平成22年8月1日～平成24年7月31日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： 民間企業で働いているだけでは得られない貴重な経験ができるのではないかと期待がある一方で、優秀な人材が集まる役所の中で、自分がやっていけるのかという漠然とした不安がありました。また、当時手がけていた業務が、本格的に走り出そうとしていたタイミングだったので、最後まで見届けたい、という心残りの気持ちも多少ありました。

Q：交流前に準備したことはありますか。

A： 準備は特にしませんでした。私の前任や、同じく官民交流で経産省から当社に出向されていた方から話を聞いて参考にしました。

Q：経済産業省での業務内容をお聞かせください。

A： 所属していた課が所管していた産活法に関する税制要望・産投予算要求に関わる業務や産業革新機構の支援案件に関する調整、事業再生関連手続研究会の事務局業務、審議会や新政策に向けた情報収集・調査などの業務を行っていました。



Q：経済産業省の印象は。

A： 職員の方々が若いうちから大きな責任を背負って、バリバリ働いているという印象です。常に「日本を良くするためにはどうすべきか」という視点で考え、関係者と議論を深めながら仕事を進めていて、非常に高い問題意識、使命感を持って仕事に取り組んでいると感じました。

Q：交流中、印象に残っていることは。

A： 国会対応や法律改正作業を始め、限られた時間の中でも、密度の濃い仕事がスピーディーに行われていることです。仕事を進めるに当たっては、上司・同僚らと議論を深めながら、論理立てをして、それを外部に向けて簡潔に分かりやすく説明していく必要があります。役所では非常に短い時間で対応が求められる場合もありますが、ときには睡眠時間を削りながらも、仕事のクオリティは落とさずに対応している姿を見て、大変勉強になりました。

Q：仕事で困ったことなどはありますか。

A： 政策実現のプロセス等、役所内の基礎的知識がないことで、周りの方に迷惑をかけてしまったことはあるかもしれませんが、同僚・上司に恵まれていたおかげで、特に困ったことはありませんでした。

Q：交流して得たものはありますか。

A： 法律や税制、予算といった、国の主な政策ツールの実現プロセスを垣間見ることができ、国が動く大きな流れを理解することができました。民間企業にいと、「一企業」という小さな視点で考えてしまいましたが、「国」という大きな視点で物事を捉えることで、今まで見えていなかったことが沢山あることに気付かされました。そういっ



た広い視野で仕事をするというのは役所ならではの経験だったと思います。研究会のお手伝いもさせていただいたのですが、各分野の有識者から意見をお聞きし、全員が全員満足するものがないながらも、上手く最大公約数を探り、そこに導いていく流れや手法は参考になりました。また、交流中お世話になった方々とは、事務所が近いこともあり、今でも飲みに行ったり、送別会等にも声をかけていただいたりしています。

Q：今後交流採用される方へのアドバイスをお願いします。

A： 民間企業には見聞きすることができないことを経験できますし、官民を問わず、様々な方との出会いもあります。派遣される前は、環境が変わることなどから不安に感じることもあるかもしれませんが、官民交流での経験は決して無駄にはならないと思いますので、思い切って飛び込んでみてはいかがでしょうか。

岡川 広至

日立キャピタル株式会社
経営管理本部 人事教育部
人事勤労グループ長

Q：交流先として経済産業省を選ばれた理由は。

A： 当社の社員が力を出せる分野だと判断し、人事交流の実施を決めました。

Q：交流採用者に対して交流中に何かフォローをされましたか。

A： 人事担当役員が交流採用者と面談して、交流先での状況等を聞いていました。

Q：官民人事交流制度のメリットは何だと思えますか。

A： 民間では取り組むことのできない業務を経験させていただけることだと思います。

Q：官民人事交流制度についてのご感想をお聞かせください。

A： 官民人事交流制度を積極的に活用させていただきたいと考えています。

当社では現在海外業務を増やしています。日本の企業として日本の強い部分をいかして海外展開して行きたいと思っています。それに伴って、国内業務についても強化していかなければなりませんので、様々な産業の構造を理解しているとかいろいろな法律知識がある、多様な経験を積んだ人間を、社



内に一定の数を確保しておくことは必要だと考えています。そのような人財を育成する場の一つとして、官民人事交流制度を活用させていただければと思います。

Q：今後、交流採用を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： 人事交流する社員は、交流前は不安を持っていても、実際、勤務を始めると、業務に集中しいきいきとしています。交流前に人事担当者が社員の相談に乗って、不安をできるだけ解消しておくこと、スムーズに入っていけるのではないかと思います。

福光 賢治

株式会社ベネッセコーポレーションから
経済産業省へ交流採用

交流採用の期間

平成20年4月1日～平成22年3月31日

Q：官民人事交流のお話を受けたときのご感想は。

A： 当時の人事担当役員から呼ばれて、異動の話だろうな、とは思いました。ただ、異動の内示であれば、直属の上司や部長から話があるのが普通なので、何事かと思ったら経済産業省へ出向ということで。ちょっと驚きましたが、良い機会かなと思いました。

Q：交流前に不安を感じた点はありましたか。

A： どんなどころなのかなとか、官庁は優秀な人が多いという話を聞いていたので、やっていけるのかな、とは思いました。ただ、会社の中で事業部長の経験も2回ありましたし、いろんな部署で仕事をしてきたので、そこそこやっていけるのかなという感じで、不安よりも期待のほうが大きかったです。

Q：経済産業省での業務内容をお聞かせください。

A： 所属していた商務情報政策局はサービス産業とIT産業を扱っているところで、私はその中のサービス産業を扱うサービス政策課というところで課長補佐をしていました。肩書は課長補佐で



も、いわゆる一担当者です。ただ、同僚がどんどん異動していき、2年目になると私が一番古株になってしまって驚きました。

Q：交流中、印象に残っていることは。

A： 他の業界の人との接点がとても増えました。普通では会えない大企業の幹部や業界団体の専務理事クラスの方に会うことが多く、かなり多様な産業の実態に触れることができましたね。いろいろな会社のビジネスモデルやその時々事業内容・業績状況とかを対比して見ていくのは、非常に面白くて刺激になりました。地域貢献や自身の業界の発展について本当に熱く語ってくださる方々もいて、そのときの感激は心に残っていて、今思い出しても涙が出ます。

もう一つは、省内の研究活動や有識者会議に來られるような、マーケティングや統計学、経営工学を研究してい

る優秀な学者の知見に触れることができたことです。省内で開かれる勉強会や研修にも時間が許せば出席していました。マクロ経済や産業政策・労働政策といった概念を理解することで、自分がやっている事業を俯瞰的に見る視点を得られる機会になったと思います。随分勉強させてもらったなという思いが強いですね。

Q：経済産業省でやり残したことや反省点はありますか。

A： 関わっていたプロジェクト活動が長期化するに従って成果や活動目的が見えにくい部分も出てきて、徐々にトーンダウンしていったのですが、打開策を打ち出すといった点ではあまり貢献できなかったかなと思います。一民間出向者としては限界もあるのですが、もう少し何かできなかったか、残念と言えば残念です。



Q：ベネッセへ戻ってから、官民人事交流の体験をどのような形でいかしていますか。

A： 現在は、学校向けビジネスを展開している事業部門を束ねる本部スタッフの責任者をしています。ベネッセでの仕事と経済産業省での仕事は、直接関係ありませんが、自分の仕事や自分の会社が他の業界の動向と対比してどうなのかとか、会社の社会的な立ち位置や存在意義を考えられるようになって、ものの見方が随分変わったと思いますね。新聞や本を読んでも、他の業界の事に関心をちゃんと持てるようになりました。そういう部分で自分の知見や視野が広がったと思います。

Q：官民人事交流について、他の人に勧めてみたいと思いますか。

A： 強く思いますね。会社の中だけにいては業務の知見も広がりにくいと思います。特に30代半ばくらいからは、自分のキャリアにある種の行き詰まり感を感じている人もいると思うので、そういう方が外の空気を吸って、全然違う業種・業態に接してみることで、リフレッシュしたり、自分の価値観を弾力化する手段にもなります。官民人事交流はそのための非常に良い機会だと思いますので、もっともっと増えていった方が良いと思いますね。

杉 健彦

株式会社ベネッセホールディングス
人事部

澤 和宏

株式会社ベネッセコーポレーション
人財部組織人事課長

Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： 弊社の監査役が経済産業省の有識者会議のメンバーに入っていて、それがきっかけで人事交流のオファーがありました。制度についてはそのとき初めて存在を知ったというのが正直なところですが、狭い世界で仕事が進んでいってしまう現状から、やはり社員が自分の仕事を深めていく中で外にも視野を広げていけるように変えないといけないと思っていたところでした。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労された点がありますか。

A： 初めての経験だったからかもしれませんが、書類が多くて大変だった印象があります。それから交流先である経済産業省との取引などについて全て調べる必要がありました。何度かやれば慣れてくるのかもしれませんが。



ベネッセコーポレーション 澤さん



ベネッセホールディングス 杉さん

Q：交流採用者はどのように選定したのですか。

A： 社外に送り出す以上、ある程度こちらからも発信できて、かつ、どこに行っても学べる人を選びたいと考えていました。そうでないと、送り出しても何のための1年なり2年だったのか、ということになってしまうので。そういった意味では福光の話を聞いていても、彼を選んで正解だったと感じています。

Q：交流採用者が交流前と比べて変化したと感ずることはありますか。

A： 今の彼の仕事の状況や活躍については、本人の資質による部分もあると思いますが、やはり本人が言っているように物事を見る視点が変わったところじゃないかと思います。

Q：官民人事交流制度について、ベネッセの中でどのように捉えていますか。

A： 社員を外に出して、視野を広げてもらう機会の一つとして考えています。直接、弊社の事業と関係がある省庁との人脈を作ってビジネスにつなげる、というよりは人材育成のツールとして捉えています。

小島 守

関彰商事株式会社
人事部長 執行役員

渡邊 誠

関彰商事株式会社
人事部 人事グループリーダー
※経済産業省(関東経済産業局)と交流派遣、交流採用

Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： 弊社のトップが、茨城県の商工労働部の方からお話を伺ったのがきっかけです。国（経済産業省）の方向性や考え方を学ばせていただく貴重な経験で、事業を行っていく上で参考にさせていただければという思いからお願いしました。また、人材育成のチャンスとしても認識しています。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労された点がありますか。

A： 手続としては、社会保険関係、特に共済年金の調整に苦労しました。地元の年金事務所に相談しても、なかなか回答を得られなくて。最終的には関東経済産業局総務課さんに確認させていただきました。丁寧に対応していただいて助かりました。

また、交流採用者の住居の手配についても苦労しました。弊社の社内規定ですと、転勤命令で異動した者の住居は会社で用意することになります。官民人事交流の場合、交流採用前に社宅に住んでいて、交流採用後にも引き続きその住宅に入居する見込みがあるときは、交流期間中に新たに社宅等に入居することが可能となっていますが、交流採用者が、さいたま新都心まで通



小島さん

うのが困難で、新たに住居を用意しなければならない場合は自費でアパートを借りてもらわなければならない。また、官舎に入ろうにも、交流採用のスタートが5月からだったということで空きもほとんどなく、交流採用者を選定する際苦慮しました。

Q：交流採用者はどのようにして選定されたのですか。

A： 会社が成長を期待している、将来の幹部に成り得る可能性のある人間の中から人選をしています。年代としては、30代中頃から40代前半をイメージしています。役職的には係長から管理職程度というところですが、現部門で先駆的に活躍している人間を送ることには葛藤もあります。優秀な人材に経験をさせたいが、一方で所属先では戦力ダウンとなってしまうという悩みです。部門とすり合わせを行い納得していただき、会社としてのベストな選択を行っているところです。

Q：交流採用者の経済産業省での様子はいかがですか。

A： 仕事は難しく大変なことも多いようですが、経済産業省の皆さんが、「自分たちが何とかしなくては」という使命感・責任感の下、ハードな仕事をこなしているというのを目の当たりにして、「自分も頑張らなくては」と切に感じて仕事をしているようです。

Q：交流採用者に対し、交流中に何かフォローをしているのでしょうか。

A： 社内の情報が把握しづらくなりますので、訃報連絡とかの冠婚葬祭情報や基本的に社内回覧するものについては、メールや電話で随時知らせています。

Q：交流採用者が交流前と比べて変化したと感じるところはありますか。

A： 官民人事交流を経験した社員は、国



渡邊さん

家公務員の皆さんの働きぶりや仕事に対する姿勢を目の当たりにしたこと、また、いろんな仕事を任されたことにより、成長して帰ってきたな、という感じがします。学んだ専門知識を積極的に活用したり、発言なども堂々としています。

Q：一方、関彰商事さんは、経済産業省から交流派遣者を受け入れていただきましたが、交流派遣者の印象はいかがでしたか。

A： 国家公務員のイメージとして当初は、堅くて融通が利かないタイプの方なのかな、と思っていたのですが、実際は、柔軟で気さく、また紳士的で、常に自分の意見を持たれている方でした。正直、公務員の受入れは初めての経験でしたし、最初は周りの社員もどう接したら良いのか、と感じていたところ、すぐに溶け込んでいただき、あっという間に壁がなくなり、信頼関係を持って接することができたというふうに感じています。

Q：今後、官民人事交流を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： 民間企業とは違った経験をできる貴重な機会だと思います。国を支える大勢の方と知り合うチャンスですので、積極的に利用して、企業の成長につなげていただければ良いと思います。

岸本 孝介

総合警備保障株式会社(ALSOK)
人事部人事課 課長代理

林 宏至

総合警備保障株式会社(ALSOK)
人事部 人事業務室長

Q：官民人事交流を始めたきっかけは。

A： 弊社は平成22年より、官民人事交流法に基づく官民人事交流を行っておりますが、人事院と総務省共催の官民人事交流説明会に出席させていただき、各省庁の人事担当者とお話させていただいたことがきっかけです。

現在、弊社は交流派遣と交流採用の両方を実施しています。交流派遣については、国レベルの幅広い視野、大局的なものの考え方、高度な政策立案能力などを持った方を受け入れることにより、弊社の戦略的事業の推進・経営課題克服に貢献いただくとともに、社内の活性化を図ることを目的に実施しています。一方、交流採用については、民間企業、特に弊社のグループ内しか経験のない若手社員に異文化を経験させ、精神的なタフさや適応能力・柔軟性を鍛え、かつ国レベルの幅広い視野を養ってもらいたいと考え、実施しています。

Q：官民人事交流を始めるに当たって、苦労した点がありましたか。

A： 交流先の決定については、求められる能力や経験をあらかじめ各省庁からご提示いただいたり、当社から要望することもでき、それに合致した人材を



岸本さん

交流対象とすることができました。

また、その後の手続はあらかじめ決められた流れに沿って行うので、特に苦労した点はありませんでした。ただし、対象者への内示をどのタイミングで行うかについては頭を悩ませました。

Q：交流先はどのように選定したのですか。

A： 官民人事交流説明会において、省庁の人事担当者より具体的な人事交流のお話があり、企業側に対して求める人材や業務内容が、弊社が求める人材育成の方向性などと一致する部分があったことから、交流先として決定させていただきました。

Q：交流採用者はどのように選定したのですか。

A： 30代前半から30代半ばぐらいまで

の社員から人事部の面談のうえ、対象者を選定しました。

Q：交流採用者に対して交流中に何かフォローをされましたか。

A： 交流中、3か月に1回程度、人事部による面談を実施し、交流先での仕事や勤務状況等について意見交換しています。交流採用者からは、「省庁の職員の方のレベルが非常に高い。」、「お客様扱いされず、着任したその日から、他の職員の方と同様に扱われた。」、「責任のある仕事を任せてもらえるので、非常にやりがいがある。」などの話を聞いております。

Q：官民人事交流制度のメリット・デメリットは何だと思えますか。

A： 交流採用から復帰した社員や復帰間近の社員を見ていると、「非常に視野が広がった。」、「物事を深掘りして考えることができるようになった。」、「集中力や責任感が増した。」など、多くのメリットがあったと感じています。省庁では、極めて短時間で高い精度の仕事をこなさなければならぬ場面があると聞いていましたが、



(左) 岸本さん (右) 林さん

それらによって、仕事に対するクオリティが高まったと考えております。

また、交流中の弊社の社員が、交流期間中は弊社の業務に一切従事できないものの、交流派遣による省庁からの人材受入により、社内の組織活性化や波及効果が得られているので、会社全体で見た場合のデメリットはあまりないのではないのでしょうか。

Q：官民人事交流制度についてのご感想をお聞かせください。

A： 弊社の交流対象の省庁は幅広く、例えば、弊社の主力業務である警備業とは直接関係がない省庁とも交流させていただいております。弊社のお客様は幅広い業種にわたっており、交流中に知ることができた様々な業種・業界の状況を今後の弊社の業務にいかすことができるのではないかと考えています。

また、官民双方の人材育成、組織の活性化、相互理解という点で非常に大きかったと思っており、国家公務員の方に対するイメージも随分変わったのではないかと思います。

今後は、できるだけ若い年代から官民人事交流の経験をさせることにより、官民人事交流の更なる成果に期待しています。

Q：今後、官民人事交流を検討される企業へのアドバイスをお願いします。

A： 弊社の社員が各省庁の職員の方と同等の責任感を果たせるのか不安があったのですが、風通しの良い職場が多く、人材育成・ビジネスの幅を広げるには大変良い機会であると思えます。

官民人事交流についてのお問い合わせや応募等は、下記までお願いいたします。

官民人事交流推進ネットワーク事務局

○ 人事院人材局企画課人事交流班

TEL : 03-3581-7722 (直通)

E-mail : kanmin-kouryuu@jinji.go.jp

○ 総務省人事・恩給局交流係

TEL : 03-5253-5218 (直通)

E-mail : kanmin-kouryuu@soumu.go.jp

○ 内閣府官民人材交流センター官民人材交流担当

TEL : 03-6268-7677 (直通)

E-mail : kouryuu@cao.go.jp

官民人事交流についての詳細な情報はコチラ!

官民人事交流推進ネットワーク

検索

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jinji/kanmin_net/index.html

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。