官民人事交流推進会議（第１回）議事要旨

１　日時　平成 19 年５月 15 日（火）15 時 00 分～16 時 30 分

２　場所　虎ノ門パストラル新館３階「おもと」

３　出席者

（議　長）：大野松茂総務副大臣

（民間等委員）：赤岩英夫、岩田喜美枝、大橋洋治、桂靖雄、鈴木正一郎、髙島肇久、丸森仲吾、森田朗（敬称略、五十音順）

（政府側委員）：原勝則内閣審議官、株丹達也行政改革推進本部事務局次長、戸谷好秀総務省人事・恩給局長、小林廣之人事院人材局審議官（オブザーバー）

４　議事次第

⑴　開会
⑵　議長挨拶
⑶　委員紹介
⑷　会議開催要領等について
⑸　官民人事交流の現状
⑹　フリートーキング
⑺　閉会

５　会議概要

⑴　会議の開催に当たり、議長である大野副大臣から、次のようなあいさつがなされた。

・　各界で御活躍の皆様方に本推進会議の委員をお引き受けいただいたことに感謝する。
・　今後の我が国においては、公務の人材が民間で新しい知見を得て活躍したり、民間の優秀な人材が公務に来て活躍して、その人が、また、民間に戻ってその経験を活かすなど官民の垣根を低くして、国全体で人材活用を図る社会にしていくことが重要と考えている。
・　総務省においては、これまでも官民人事交流の推進に向けた施策を関係機関等と連携して行ってきたところであり、更に抜本的な拡大を図るためには、国・経済界・有識者等の相互の連携・協力の場が必要であるとの判断から、この会議を立ち上げることに至った。
・　現在、国会には、国家公務員に係る制度の改革を進めるための法律案が提出されているところ、今後、この法律案に続いて、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・整合的な検討を進め、公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案を次期通常国会に提出することとされており、官民交流の抜本的拡大は、その課題のひとつである。
・　委員の皆様方から忌たんのない御意見や制度的な改善についての具体的な提言をいただきながら、この推進会議が官民交流の拡大に繋がる有意義なものとなることに期待する。

⑵　議長から、資料１の委員名簿に基づき、委員の紹介が行われた。

⑶　事務局から、資料２に基づき、会議の開催要領等の説明を行い、当該開催要領等に基づき運営されることとなった。

⑷　議長から、本日のこれからの議事については、まず、官民人事交流の現状について事務局から聴取した後、フリートーキング用参考資料に基づき、官民人事交流に対する意義や推進

方策について、意見交換をしたい旨の発言があった。

⑸　事務局から、資料３～資料７に基づき、官民人事交流の現状についての説明が行われた。

⑹　事務局から、資料８に基づき、累次の閣議決定及び経済団体からの提言等から抜粋された官民人事交流の意義及び官民人事交流の推進方策、最近の官民人事交流の制度的な改善と人事院と連携した官民交流・交流情報システムの紹介がなされ、１７年度から行われている日本経団連の協力による民間企業を対象とした説明会につき、本年度は全国５カ所での説明の実施を予定しており、その協力についての要請が行われた。

⑺　事務局からの説明を受け、官民人事交流に関する意義等に関してフリートーキングが行われ、以下の意見等が出された。

○　大企業、有名企業だけでなく、あまり知られていない企業等に対してももっと光を当てるべき。

　民間においては地方に人を派遣し活性化につながっている例もあり、地方と都市の格差を是正する観点からも、地方の活性化のために何か枠組みを設けてもいいのではないか。

○　当社においても、相当数の人材を国に派遣し、人材育成に役立っている。また、国からの受入においても、危機管理能力やコスト意識の向上という観点から非常に勉強になると派遣されている本人から聞いている。派遣に関し、事前のコミュニケーションがもっと行われるような仕組みができて欲しいし、受入後における異動等に際し手続が非常に煩雑であること等がある。

　これからの国際競争を考えた時に、せっかく良い考え方、制度があるにもかかわらず使われないところがどこにあるのか、実態を浮き彫りにして考えていく必要がある。

○　官民人事交流を推進できるかどうかは、行政（官）、企業、個人の３つのニーズ（多様な人材による組織の活性化と個人のキャリアデベロップメント）が一致しないと成功しないのではないか。人材の人材育成の観点から行政、企業それぞれの組織能力を高めるためには、コアなポストでコアな人材の育成が重要。交流人数の拡大ということだけではなく質の向上という観点からも官民交流を考えてよい。

○　国から民間へ派遣する場合、企業に引き受けるニーズが本当にあるのかどうか、企業に対する官民人事交流の説明が必要。

○　官民双方の経験をした自身の経験からも民間から官へ行くことは、官の仕事によっては官の仕事を活気づかせるとともに、将来の新しい道が切り開かれることにもなり、大変効果がある。

　外の水と空気を経験するということであれば、数週間程度の民間派遣研修でも効果はあるのではないか。

○　官民交流といってもいろんなカテゴリーがあり、組織を構成する人材の育成という観点から派遣する場合には、行ったら得になるなんらかのインセンティブを与えないと拡大しない。一方、組織のためになる人材をもらってくるということであれば、グッドプラクティスを集めてそれをＰＲしたらよい。

○　民間も行政も余裕がなくなってきているので、何のために交流するのか目的意識をはっきりさせないと交流は進まない。官が民に行きたい場合には何を勉強させたいかをクリアにする必要がある。数を追うべきではなく、質をあげるべきで、実績を伸ばすことにより数は自ずと伸びる。

○　官民交流にはいろいろなレベルがある。若い人が人材育成の意味合いで交流する場合と民の実力ある人が官に来て大きな役割を果たし活躍する場合（戻ることを前提または行きっぱなし）等、目的に沿った形態を区分して整理する必要がある。現在、急速に変わりつつある人材の流動化の中で、終身雇用を前提とした制度と組織で一時的な交流を考えるか、個人のキャリアに着目して官民双方にとってのインセンティブを如何に与えるのかという

方向で考えるのか、それによってこの会議の進め方も変わってくるのだろう。

○　従来は、民間の人材を官に採用することが主であり、官側の都合、官が求める必要性により採用していたが、これからは個人のキャリアという視点を持っていかないと優秀の人が来てくれない。官から民に派遣することについて、官側の意識と努力がまだ足らない面があり、何故官から民への拡大が進まないのか理由を探る必要がある。

○　官と民との距離（密接関連企業との交流）をどう考えていくのか、官民交流の拡大の観点から場合によっては、変えていくことも考えられる。

○　当社では、採用人数に占める新卒の割合は半数程度。他は他企業を経験した者を中途採用したり、海外の人材を採用したりしている。国においても、幹部候補生として中途採用する動きがあることを承知しているが、こうした状況も踏まえる必要がある。

⑻　⑺の意見等を踏まえ、議長から本日の総括を行いたいとの発言があり、以下の総括が行われた。

○　官民人事交流を更に拡大していくべきとの方向性については、賛同を得られた。

○　具体的な官民人事交流の意義や拡充方策については、種々の意見があったところであり、更に整理をする必要がある。

○　本日の総括としては、官民双方の連携・協力を図りつつ、抜本的な拡充に向け、具体的な推進方策の取り組みを行うことの共通認識が得られた。

⑼　議長から専門部会の設置に関する提案が行われ、委員に了承された。

⑽　事務局から、資料９に基づき官民人事交流推進会議専門部会開催要領案についての説明が行われ、各委員に了承された。

⑾　次回会議日程については、事務局で調整の上、追って連絡することとし、次回開催までに専門部会を開催しその議論報告してもらい、交流推進方策についての議論を行うこととし、閉会した。

以　　上

なお、以上の内容は、総務省人事・恩給局の責任において作成した速報版であり、事後修正の可能性がある。