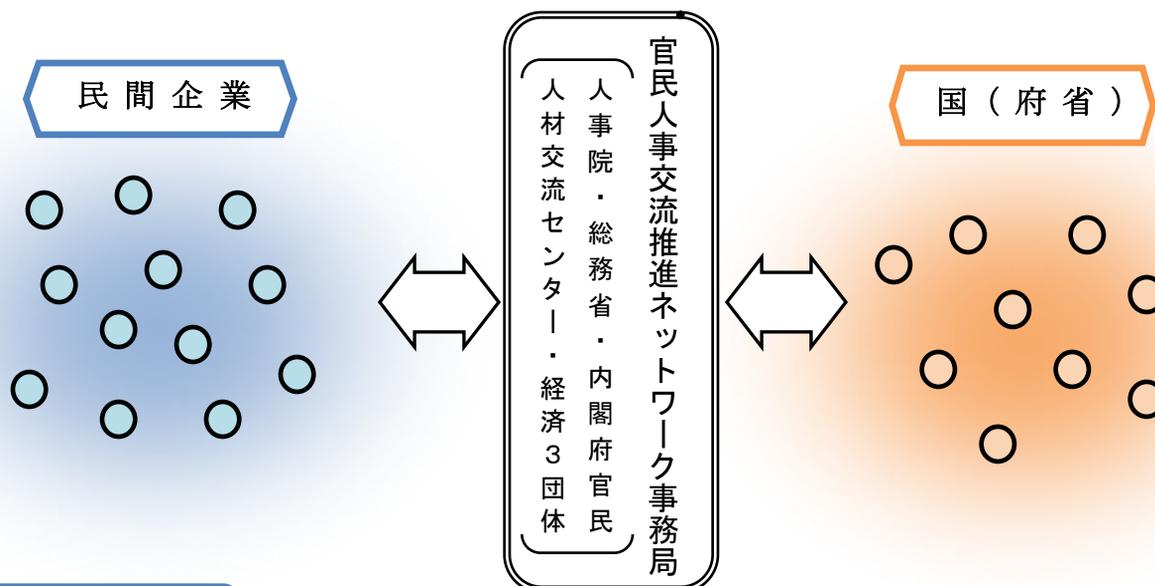


官民人事交流推進ネットワーク

概要

企業・府省の間に立って、それぞれのニーズに応じた支援メニューを用意し、官民人事交流の実現に向けた「きっかけ」づくりと「第一歩」を支援します。



支援内容

- ・ 交流希望情報の受付とホームページへの掲載
- ・ 制度に関する問い合わせに対する回答
- ・ 企業向け説明会と府省向け説明会の開催

希望する企業・府省に対しては、さらに以下の支援を個別に行います。

- ・ コンサルティング(個別ニーズの把握)
- ・ 交流希望ニーズの発掘・開拓と交流希望情報の個別配信
- ・ 交流実現に向けたアドバイス(成功事例の紹介、手続き上のポイント等)
- ・ 未実現案件のフォローアップ(個別の働きかけ、定期的な相互連絡等)
- ・ 企業・府省間の意見交換会の開催(年4回程度)

※個別支援については、事前に事務局へ連絡先の登録をお願いします。

問い合わせ先

官民人事交流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
FAX 03-3581-6755
E-mail kanmin-kouryuu@jinji.go.jp
- ・ 総務省 人事・恩給局 交流担当 TEL 03-5253-5258
FAX 03-5253-5229
E-mail kanmin-kouryuu@soumu.go.jp

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 構成員名簿

平成21年2月26日現在

- ◎倉田 雅年 総務副大臣
- 安西祐一郎 日本私立大学団体連合会会長、慶應義塾長
- 桂 靖雄 パナソニック株式会社常務取締役東京支社長
- 金丸 恭文 社団法人経済同友会副代表幹事、フューチャーアーキテクト株式会社代表取締役CEO
- 小宮山 宏 社団法人国立大学協会会長、東京大学総長
- 鈴木正一郎 社団法人日本経済団体連合会評議員会副議長、王子製紙株式会社代表取締役会長
- 高島 肇久 株式会社日本国際放送代表取締役社長、学習院大学法学部政治学科特別客員教授
- 林 文子 株式会社東日カーライフグループ取締役会長、東京日産自動車販売株式会社代表取締役社長
- 丸森 仲吾 日本商工会議所副会頭、株式会社七十七銀行取締役会長
- 森田 朗 東京大学公共政策大学院法学政治学研究科教授・政策ビジョン研究センター長
- 原 勝則 内閣官房内閣審議官
- 淵上 俊則 国家公務員制度改革推進本部事務局審議官
- 高橋 誠二 内閣府官民人材交流センター官民人材交流副センター長
- 村木 裕隆 総務省人事・恩給局長
- 尾西 雅博 人事院人材局長

◎は議長

(敬称略)

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あり方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。組織の人事管理のあ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。