

報告論文のタイトル：官民人事交流の現状と課題

報告者氏名： 戸田宏治

所属：日本経済大学

**論文要旨（800字から1200字、英文の場合は300から450語）**

高度化、複雑化する行政課題に対し公務員の対応能力を高め、国民の負託に応えていくためには、国家公務員の人事システムの開放化が不可欠であるとして、1999年に「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」（通称、官民人事交流法）が制定された。2011年の東日本大震災以降、業務が急増し民間で経験を積む時間がなくなったという行政職員が増えたものの、今年3月に人事院が公表した「官民人事交流に関する年次報告書」によると、昨年度、国から民間への交流派遣および民間から国への交流採用はどちらも過去最高で、数字の上では官民の人事交流は進んでいるように見える。しかしながら、以下のような課題も多いと思われる。

- ① 誰をどこに派遣し、どのような経験とスキルを身に付けさせ、そこで得た経験をどのように生かしていくのかという組織戦略ではなく、派遣先の選択は職員個人の自発性にゆだねられている。民間からリクルートする場合は行政機関として欲しい経験とスキルがあるはずだが、職員を派遣した後にどのような経験とスキルを活用するか不明確なところがある。
- ② いわゆる「現役出向」が「天下り」と同じではないか、という野党からの批判に対し、民主党政権はそれを否定した。だが、定年まで働く環境を保障しつつ人件費の削減、組織の活性化を図るという目標を達成しようとすると、一定数の職員を民間に派遣すれば比較的容易に実現できる。「新たな天下り」ではない派遣のルールが必要であろう。
- ③ 現在、人事院が定めているルールは本人が派遣先を提出し、人事院が審査を行うしくみとなっている。この際、省庁と許認可権にかかる職場には派遣できないというルールが適用されるが、派遣へのインセンティブは双方の業務に関連があるところではないか。したがって、派遣先の企業そのものを規制するのではなく、具体的な職務やポジションを精査したうえで規制を加えた方が有意義であると思われる。
- ④ 行政職員と民間企業とのマッチングについて、現在は官民人材交流センターが仲介の役割を担っているが、マッチングを生業とする民間企業を参入させ、競争原理によってマッチングの有効性を高めていく方法を検討してもよいのではないか。

官民の人事交流は日本の労働市場全体に関わる問題である。アメリカのように流動性の高い労働市場を日本がそのまま受け入れることは困難であろう。しかし、日本式の新たな労働市場を構築する時期には来ていると思われる。これらの論点につき、新たな資料を調査し、考察を進めていきたい。