

# 令和4年官民人事交流に関する 年次報告の概要

人事院は、去る3月24日、国会及び内閣に対し、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律」の規定に基づき、令和4年における官民人事交流の状況を報告しました。

この年次報告は、官民人事交流制度の透明性を確保するため、前年(令和4年)の交流の状況を公表するものです。

人材局企画課

## 1 はじめに

官民人事交流は、国の機関から民間企業へ派遣される交流派遣と、民間企業から国の機関に採用される交流採用からなっています。本制度は、人事交流を通じて官民の相互理解を深めるとともに、官民それぞれの組織の活性化と人材の育成を図ることを目的として、人事院の意見の申出(平成九年)に基づき創設され、平成一二年三月二日に施行されました。

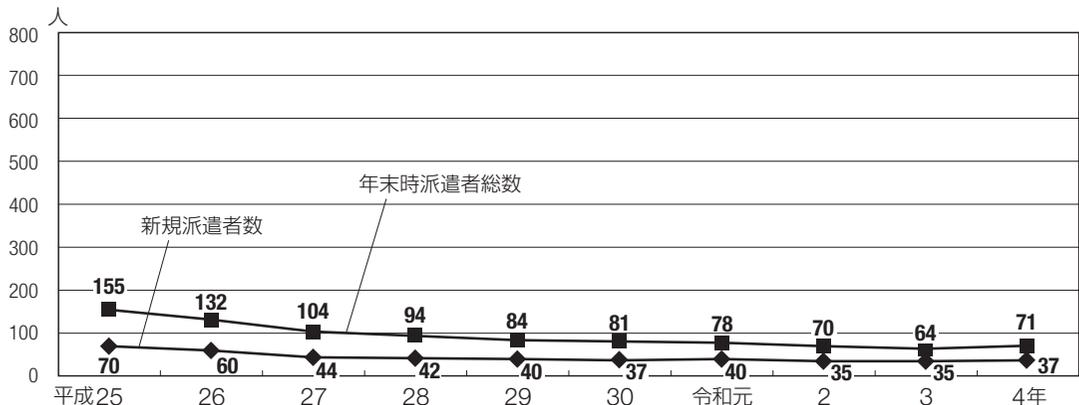
## 2 令和4年の交流の状況

令和4年中に交流派遣職員であった者は一〇〇人、交流採用職員であった者は九五二人で、令和二年から令和四年までの間に交流派遣後職務に復帰した職員は一一四人でした。

令和4年における新規の交流派遣者数は三七人(令和三年は三五人)、新規の交流採用者数は三七八人(令和三年は三〇八人)で、新規の交流採用者数は過去最多となりました。また、令和四年末時点で交流派遣中の人数は七一人、交流採用中の人数は六九六人となっています。(図及び表参照)

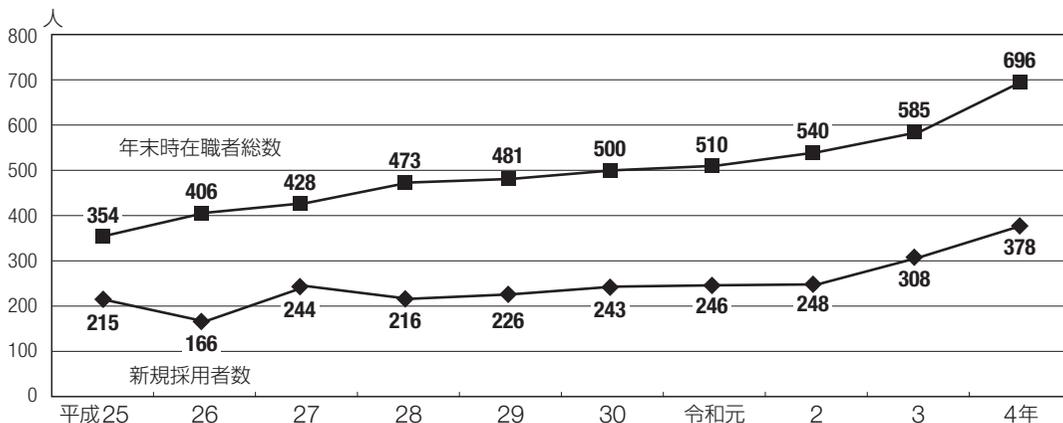
本制度創設から令和四年末までの二三年間に実施された官民人事交流の累積数は、

図1 交流派遣(過去10年間)



注) 「年末時派遣者総数」は、各年12月31日現在。

図2 交流採用(過去10年間)



注) 「年末時在職者総数」は、各年12月31日現在。

表 官民人事交流の府省等別状況

①交流派遣(官→民)

(単位：人)

府 省	年	新規派遣者数			派遣者総数	
		令和3	令和4	累計	令和3	令和4
会 計 検 査 院		3		9	3	3
人 事 院				1		
内 閣 官 房				3		
内 閣 府	1	1	15	2	2	
宮 内 庁			-			
公 正 取 引 委 員 会				1		
警 察 庁	1	1	4	1	2	
金 融 庁	6	2	59	7	8	
消 費 者 庁			-			
デ ジ タ ル 庁			-			
総 務 省	2	3	89	4	6	
法 務 省			3			
外 務 省			4			
財 務 省		1	20	1	1	
国 税 庁			-			
文 部 科 学 省	1	1	17	1	2	
ス ポ ー ツ 庁			-			
文 化 庁			-			
厚 生 労 働 省	2	5	77	5	6	
農 林 水 産 省	1	4	58	4	4	
林 野 庁	2		21	3	2	
水 産 庁			1			
経 済 産 業 省	4	8	146	11	12	
資 源 工 ネ ル ギ ー 庁			1			
特 許 庁		3	17	1	3	
中 小 企 業 庁			1			
国 土 交 通 省	6	5	200	14	12	
観 光 庁			3			
気 象 庁	1		1	1	1	
運 輸 安 全 委 員 会			-			
海 上 保 安 庁	1		1	1	1	
環 境 省	4	1	18	5	4	
原 子 力 規 制 庁			1			
(独)製品評価技術基盤機構		2	2		2	
計	35	37	773	64	71	

②交流採用(民→官)

(単位：人)

府 省	年	新規採用者数			在職者数	
		令和3	令和4	累計	令和3	令和4
会 計 検 査 院		1	2	6	1	3
人 事 院				-		
内 閣 官 房	1	1	2	1	1	
内 閣 府	12	5	57	15	16	
宮 内 庁			1	2		1
公 正 取 引 委 員 会			1	8	2	1
警 察 庁	2	3	16	4	5	
金 融 庁	13	7	129	25	27	
消 費 者 庁	4		18	4	4	
デ ジ タ ル 庁	1	24	25	1	25	
総 務 省	16	17	166	29	32	
法 務 省			1			
外 務 省	23	30	226	46	52	
財 務 省	9	12	176	20	21	
国 税 庁			1			
文 部 科 学 省	6	4	29	8	9	
ス ポ ー ツ 庁	4	7	44	12	11	
文 化 庁	2	2	9	7	7	
厚 生 労 働 省	43	52	297	71	87	
農 林 水 産 省	7	7	124	21	19	
林 野 庁	1		8	1	1	
水 産 庁	2		7	2	2	
経 済 産 業 省	43	47	579	91	94	
資 源 工 ネ ル ギ ー 庁	2	7	66	5	9	
特 許 庁	3		16	6	4	
中 小 企 業 庁	1	6	34	5	7	
国 土 交 通 省	94	101	941	174	193	
観 光 庁	2	1	59	5	4	
気 象 庁	1		1	1	1	
運 輸 安 全 委 員 会	1	1	2	1	1	
海 上 保 安 庁			5			
環 境 省	13	40	148	25	57	
原 子 力 規 制 庁	1		9	2	2	
(独)製品評価技術基盤機構			-			
( 小 計 )	308	378	3,211	585	696	
日 本 郵 政 公 社			41			
計	308	378	3,252	585	696	

(注1) 「累計」は、制度の施行(平成12年3月21日)から令和4年12月31日までの間に交流派遣又は交流採用された者の累積数。

(注2) 「派遣者総数」及び「在職者数」は、各年12月31日現在。

交流派遣が七七三人、交流採用が三二五二人となっています。

(1) 府省等別・業種別の状況

府省等別の状況では、交流派遣者数が多かったのは、経済産業省（八人）、厚生労働省（五人）及び国土交通省（五人）であり、交流採用者数が多かったのは、国土交通省（二〇二人）、厚生労働省（五二人）及び経済産業省（四七人）となっています。また、年末時に交流派遣中の人数が多かったのは、経済産業省（二二人）、国土交通省（二二人）及び金融庁（八人）であり、交流採用中の人数が多かったのは、国土交通省（一九三人）、経済産業省（九四人）及び厚生労働省（八七人）となっています。また、業種別の交流状況をみると、交流派遣では、金融業・保険業が最も多く、次いでサービス業、情報通信業が多くなっています。交流採用では、金融業・保険業が最も多く、次いで製造業、サービスの順となっており、交流派遣と交流採用を合わせると、金融業・保険業、製造業及びサービスの三業種で全体の約六二%を占めています。

(2) 期間（任期）別状況

交流派遣、交流採用のいずれも二年とするものが最も多く、交流派遣でも交流採用

でも八割を超えています。

(3) 年齢別状況

交流派遣者の年齢は三〇歳台及び四〇歳台、交流採用者の年齢は三〇歳台を中心に二〇歳台と四〇歳台も多くなっています。

(4) 退職型・雇用継続型別の交流採用の状況

交流採用には、いったん民間企業を退職して府省に採用される仕組み（退職型）と、民間企業を退職することなく府省に採用される仕組み（雇用継続型）があります。雇用継続型により交流採用された者が、三七八人中三六九人と、交流採用の約九八%を占めています（退職型は九人）。なお、雇用継続型であっても、民間企業側から賃金を受けることは、全体の奉仕者という公務員の地位から法律上禁止されています。福利厚生については、公務の公正に疑問を生ぜしめないものとして人事院規則等に定めたもの（社内預金、住宅の利用など）の給付を受けることは可能となっています。

(5) 女性の交流の状況

女性の交流は、交流派遣においては八人、交流採用においては七二人となっています。女性の登用推進の観点からも、本制度を活用した女性職員に対する職務経験の付

与が重要と考えます。

3 官民人事交流の更なる活用の促進に向けた取組

官民人事交流の交流基準において、同一の民間企業から所管関係のある同一部局（局単位）に連続三回までとしている制限について、局単位を課単位とするなどの見直しを行いました。あわせて、審査事務の合理化や各府省及び民間企業に負担となっている契約関係の確認方法の見直しなど、各府省の負担を軽減し、手続の迅速化を図るための審査事務の合理化を実施しました（令和五年一月施行）。（報道資料参照）

4 おわりに

人事院は、官民人事交流制度の発足以来、制度の周知や交流基準の見直しなどを行ってきました。今後とも、公務の公正性に対する国民の信頼を確保しつつ、官民人事交流の活用が一層図られるような環境整備に努めていきたいと考えています。

※ 人事院ホームページには、官民人事交流制度の概要や民間企業に対する公募情報も掲載されています。

## 民間企業に派遣された方や、国の機関に採用された方の声

### ○ 民間企業に派遣された方（交流派遣）

- ・ お客様志向・コスト意識が徹底されていたこと、コロナ禍・人口減少といった大きな変化の中における変革への強い意識などの面で公務との大きな違いがあり、気づかされることが多くありました。
- ・ 人材育成・知見の共有という面では、若手従業員への手厚いサポートが印象的でした。また、チーム内での勉強会においては業務の進捗状況の共有のほか、各人が有する知見やノウハウの共有が図られており、こうしたチーム内での情報の共有方法について今後活かしていきたい。

### ○ 国の機関に採用された方（交流採用）

- ・ 官民双方の思考回路や各々の重視する価値を深く理解する人材を育成することは必要不可欠であり、官民人事交流制度は俯瞰的な視座を持った人材の育成の場として、職員・官庁・企業の三者にとってメリットが極めて大きい制度であると感じています。
- ・ 国の機関が行うべきことと、民間が行うべきことの違い・境界を実感することができ、今後ますます重要になる官民連携の中において民間の果たすべき役割や民間で取り組むべきことを学ぶことができました。

## 官民人事交流の仕組みについて

- ① 対象となる民間企業は、株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社のほか、一定の要件を満たす信用協同組合及び信用協同組合連合会、信用金庫連合会、労働金庫及び労働金庫連合会、農林中央金庫、監査法人、弁護士法人、損害保険料率算出団体、医療法人、学校法人、社会福祉法人、日本赤十字社、認可金融商品取引業協会、自主規制法人、消費生活協同組合及び消費生活協同組合連合会、特定非営利活動法人、一般社団法人及び一般財団法人（公益社団法人及び公益財団法人を含む。）。
- ② 官民人事交流は、国から民間への交流派遣及び民間から国への交流採用からなる。

### 【交流派遣】

国の機関等の職員を民間企業に派遣。

- 身 分：公務員の身分は引き続き保有。公務には従事しない（民間企業に雇用）
- 期 間：三年以内（必要がある場合、五年まで延長可）
- 服 務 等：派遣前に在職していた府省等に対する許認可申請等の業務や国家公務員としての地位等に係る影響力利用行為の禁止
- 給 与：派遣先の民間企業が賃金を支給（国からの支給はない）

### 【交流採用】

民間企業の従業員を任期を付して国の機関等で採用。

いったん民間企業を退職する「退職型」と民間企業との雇用を継続したまま採用される「雇用継続型」の二つのタイプがあり、いずれかを選択。ともに、任期満了後は、交流元企業に復帰。

- 身 分：常勤の国家公務員として採用  
（民間企業との間では、退職型又は雇用継続型のいずれかを選択）
- 任 期：三年以内（必要がある場合、五年まで更新可）
- 服 務 等：交流元企業の業務に従事することや交流元企業に対する許認可等の業務を行う官職に就くことの禁止
- 給 与：国が給与を支給（民間企業からの支給はできない）

- ③ 人事院は、公務の公正性を確保しつつ、円滑な交流に資するよう、交流審査会の意見を聴いて、許認可権限のある民間企業との間の交流、一定額以上の契約関係のある民間企業との交流、刑事起訴等を受けた民間企業との交流などについて交流基準を策定。

官民人事交流の更なる活用の促進に向けた  
交流基準の見直し等に伴う人事院規則の改正等について

報道資料

令和4年12月15日

措置のポイント 本年12月16日に改正人事院規則を公布、令和5年1月1日から施行

＜交流基準の見直し＞

- ① 国の機関と所管関係にある同一企業との間の連続交流回数制限について、回数を算定する組織単位を本省庁の「局」から見直し
- ② 民間企業が起訴された場合等に人事交流を制限する期間を1年間かつ同一事案について1回のみに見直し

＜官民人事交流対象法人の拡大＞

- ③ 各府省からの要望を踏まえ、労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会を官民人事交流対象法人に追加

①連続交流回数制限の見直し <交流基準の改正（人事院規則21-0第13条及び第22条）>

＜見直し前＞ 国の機関と所管関係（※）にある同一企業との間では、連続して4回以上、当該企業と所管関係にある本省庁の「局」との間で人事交流をすることができない。

＜見直し後＞ 連続交流回数制限に係る組織単位を本省庁の「局」から「課」に見直す。

※「所管関係」とは、許可権限等を有する国の機関と企業等との関係をいう。

【考え方】

「課」の所掌事務の範囲は、国家行政組織法において政令等で定めることとされており、各府省組織令等によって明確に規定されているほか、行政処分や契約事務の執行も通常「課」の単位で行われており、所管関係に係る基準を見直したとしても、公務の公正性や官と民の透明性は引き続き確保されるものと考えられる。



②交流制限期間の見直し <交流基準の改正（人事院規則21-0第7条）>

＜見直し前＞ 人事交流を行おうとする日前2年以内に、企業・役員等が業務に係る刑事事件で起訴された場合又は特定不利益処分（許認可等の取消し、業務停止命令、役員の解任命令、重加算税の徴収若しくは課徴金の納付命令）を受けた場合には、その企業とは人事交流を行うことができない。

＜見直し後＞ 官民人事交流制度の更なる活用を図るため、民間企業が起訴された場合等に人事交流を制限する期間を緩和し、人事交流を制限する期間を1年間に短縮する。

あわせて、一の不正行為事案で起訴又は特定不利益処分が行われた場合の取扱いについても、1回目の起訴又は特定不利益処分を起算点とした交流制限のみを行うように見直す。

【考え方】

- 社会情勢が急速に変化し、官民の人事交流の必要性が高まっている。他方、近年のコンプライアンス意識の高まりから、民間企業に不祥事案があった場合には、速やかに事実を公表して説明責任を果たすことが一般的になり、また、年1回以上開催される株主総会においても再発防止策を含めた十分な説明が求められることとなる。これらを踏まえると、交流制限期間については2年から1年に緩和することが適当であると考えられる。  
※ 慎重な対応が必要と認められる事案等については、計画の審査に当たり、人事院が各府省に必要な助言・指導を行う。
- ある事案に関して①課徴金納付命令を受け、②同一事案について刑事事件として法人が起訴された場合、①及び②それぞれを起算点として一定期間官民交流を行うことができない仕組みとなっている。このような仕組みは、同一の事案について二重で交流制限をかけるものであり、適切ではないと考えられる。



③官民人事交流対象法人の拡大 <人事院規則21-0第4条>

労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会を加える。

【考え方】

各府省から要望のあったこれらの法人は、いずれも自立した経営が行われており、官民人事交流制度の目的を達成するために適切な法人であると認められることから、官民人事交流の対象となる法人として追加する。

