

第32回交流審査会議事概要

日 時：令和5年2月17日 14：25～15：20

場 所：人事院第二特別会議室（オンラインと併用）

出席者：＜委 員＞山本隆司会長、青木仁志委員、伊岐典子委員、市川晃委員、

曾我英弘委員、永峰好美委員、山本佐和子委員

＜人事院＞池本武広人材局長、箕浦正人人材局審議官、植田有佐人材局企画官、

小野寺元人材局企画課主任人事交流企画官

○植田企画官

皆様大変お忙しい中、交流審査会に御出席をいただき誠にありがとうございます。これから交流審査会を開催させていただきます。

はじめに、人事院におきまして昨年12月に異動がございましたので、御紹介申し上げます。

人材局長に就任いたしました池本でございます。

人材局審議官に就任いたしました箕浦でございます。

引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

なお、本日は、藤田委員は御欠席でございます。

開会に当たりまして、人材局長の池本から御挨拶をさせていただきます。

○池本局長

昨年12月に人材局長を拝命いたしました池本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。委員の皆様方におかれましては、大変御多忙の中、交流審査会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から人事院の業務につきまして、御理解と御協力を賜りまして、改めて厚く御礼申し上げます。

公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務組織に取り入れていくために、この官民人事交流制度の更なる活用が必要であると考えております。その一環といたしまして、委員の皆様には昨年9月の交流審査会におきまして交流基準の見直しについて御審議をいただきまして、おかげさまで昨年12月に人事院規則の改正を行いまして、本年1月から施行することができております。この場をお借りいたしまして改めて御礼申し上げます。

人事院といたしましては、交流審査会からの答申で示されました御指摘を踏まえまして、引き続き適正な運用がなされるよう努めてまいります。また、今後とも、政府や経済団体と連携を図りながら、官民人事交流の推進に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

本日は、昨年の官民人事交流の状況につきまして、来月下旬に国会及び内閣に対し、年次報告を行うことを予定しておりますので、その内容と、それから今後の官民人事交流の推進につきまして議論をお願ひしたいと考えております。

委員の皆様から、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○植田企画官

それでは、ここからの進行は山本会長にお願いいたします。

○山本会長

本日の交流審査会では、「令和4年官民人事交流に関する年次報告（案）について」御説明いただき、その後で委員の皆様から御意見をいただきます。

それでは、人事院から資料の説明をお願いします。

○植田企画官

<令和4年官民人事交流に関する年次報告（案）について資料に基づき説明>

○山本会長

それでは、ただ今説明がありました「令和4年官民人事交流に関する年次報告（案）について」及び「今後の官民人事交流の推進について」、皆様から御質問・御意見等がございましたら、御発言いただきたいと存じます。

最初に本日御欠席の藤田委員から御意見をいただいておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

○小野寺主任人事交流企画官

<藤田由紀子委員の御意見を書面（[別紙](#)参照）に基づき紹介>

○山本会長

これから、委員の皆様から御質問・御意見等をいただきます。青木委員から順に御発言をいただき、全委員の御発言後に人事院から御質問等に対する説明をいただくことにいたします。

それでは、青木委員からお願いいたします。

○青木委員

皆さんこんにちは。

今日は一年前からどうしても外せない経営者教育の研修が本社でありまして、本来であれば、そちらにお伺いするのが筋ではございますが、オンラインで参加させていただくことをお許しください。よろしくお願い申し上げます。

資料をいただきまして全て目を通させていただきましたが、官民人事交流について、コロナ禍の後、働き方改革という視点から見て、官の場合は、労働基準法の枠に入らない。民から見た「働く」ということについてのイメージとして、働き盛りの人材を送って戻ってきた時に、どういう成長があるのかが見えにくいという面があります。

当社はまだ200人ほどの会社で、私は創業者として36年目ですが、従業員を送り込んで官のお力になりたいという気持ちがあっても、若手で、伸び盛りで会社の重要な仕事に就いている者が多く、人材不足という面もあるため、なかなか送り込めないということもあるのではないかと感じました。

それから、私は特に中小企業の生産性を上げるという仕事をしておりますが、官から民に人事交流でお力を借りると言っても、受け皿となる企業の規模からすると、どうしても大企業の方に多くの受け皿が用意されていくというような傾向があるのではないかと思います。

私は今回交流審査会の委員になりまして、初めて官民人事交流の実態というものが少し分かったのですが、情報交流や情報発信などにより、公務では民間のどのような人材が必要なのか、民間にどのような協力を求めているのかなど、プロパガンダも含めてもう少し情報発信が必要ではないかと思っています。

昨今話題になっていますが、どうも官の行き過ぎたハードワークのイメージもちょっと強い面があるのではないかと思っています。そういうところも働き方改革で改善をしていかなければならないというのも率直な意見です。

今現在、私が率直に感じていることを述べさせていただきました。

限られた時間ではございますが、以上でございます。

○山本会長

ありがとうございます。それでは、伊岐委員お願いします。

○伊岐委員

それではまず、年次報告書について、2点ほど申し上げたいと思います。

年次報告書の交流派遣の国の機関から民間企業に派遣された方々についての詳細な情報を拝見いたしますと、派遣の連続回数が、令和4年は「1」という方が多くなっています。

交流基準の議論とも関係しますが、その省なのか局なのか課単位でカウントしているのかわかりませんが、新たに派遣するようになったケースが前年あるいは前々の年に比べて、増えてきているように思われます。

これは、裾野が広がっているという意味では良いと思いますが、この間まで議論してしました交流基準との関係で、連続回数の制約の対象とならないような部署の職員を意図的に派遣するようになった結果こういうふうになったのかということをお教えいただきたいと思います。また、交流基準が改正された結果、これが令和5年以降どうなるのか、見通しがありましたら教えていただきたいと思います。

もう一つ、この報告の中で、国の機関から民間企業に派遣されて、復帰した職員の状況もありまして、民間でどういう仕事をして公務に復帰後、どういうポストに就いたかということをお詳しく整理していただいておりますが、その中には「退職」という方がいます。「退職」といってもその括弧の中で県庁やその省庁の関係機関に行きましたとなっているものもあり、これらは出向として退職後の人事異動として行われているものだと思われませんが、中には退職となっていて行き先が何も書いていない、どうも本当に辞めてしまったのではないかという方が何人かいらっしゃるようです。

これは、単に行き先を書き漏れているのか、本当に辞めてしまったのか、せっかく官民人事交流をされて、民間で成果を得て戻ってこられて、あまり時間をおかずに辞めてしまうというのは、大変もったいないことですので、この辺りについて、何か課題感などがあれば教えていただきたいと思います。

それから、今後の官民人事交流の推進についてですが、青木委員からも御指摘のありました働き方改革、特に民間企業ではフレックスタイムとかテレワークが当たり前になっている状況の中で、残念ながら柔軟な勤務時間とか、勤務体制について国家公務員は制度的な整備がそれほど進んでいないと理解しています。今まさに人事院でテレワークなどの柔軟な働き方に対応した勤務時間制度の在り方について御検討をされ、コアタイムを短くするなどの制度改革をされようと非常に積極的に動かれているように思いますが、こうした働き方改革に

についてはぜひ早急に制度を整備していただきたいと思います。こうした改革が実行されることで、国の機関に働く民間企業の方々の十分な能力の発揮に繋がると同時に、もともと国で採用された職員の健康管理にも必要なことですので、ぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○山本会長

それでは市川委員、お願いします。

○市川委員

概要全体については特に数値面も分かりやすく開示していただいていると思います。

1点だけですが、資料4に交流採用並びに交流派遣経験者の体験談が少し掲載されていますが、経験者全員へアンケート等を実施するなりして、経験が自己成長に繋がったと感じているかなどを数値化、体験談ももっと多く掲載するなどして、交流先民間企業や各省庁へフィードバックしてはどうかと思います。内容についても少し硬過ぎるように感じます。

人事交流を通して、本人がどういう事を学びどのような結果が得られたのかが分かるようになれば良いと思います。弊社で交流から戻った社員の話を聞きますと、「自社では経験できないことが経験できた」、「自己啓発に繋がった」という声が多く、日常の業務以外のところで、かなり勉強して帰ってきていることが伺えます。やはり官民人事交流というのは、単純に仕事面の情報交換だけではなくて、自己の成長においても、それなりのメリットがあるということを、もっと発信されてはどうかと思います。

各省庁も民間企業の人事の方も、交流人材についてつつい自分たちの仕事にマッチした人材でなくては駄目だとか、どうしても範囲を狭く考えてしまいがちだと思います。もう少し広い範囲で人材交流ができるような、そういう情報を積極的に人事院から出されたらよいのではないかと思います。

絶対的に今、国の方が人手が足りないというのは事実だと思いますけども、それが主目的にならぬよう、もっと魅力ある制度にしていいただきたいと思います。

○山本会長

それでは、曾我委員。

○曾我委員

御報告ありがとうございます。私の方からも大きく2点だけお伝えさせていただければと思います。

概要の中にもありますけれども、今回、専門性のある民間人材が特に多く採用されているということで、大変喜ばしいというか、結構なことだというふうに思います。加えて、こういったことが定着していったら、官民が行き来できるような、より世の中のニーズに合った形での官民、民官という形で、人の動きがより進んでいくことを期待したいというふうに思います。

一方で、若干女性が増えたとはいえ、やっぱり決して多いとは言えない数字だと思いますので、より意識的に積極的に採用していただいて、また、多様性といったものを担保していただく一つの要素にしていいただければというふうに思います。これが1点。

あと、これまでの傾向と同様ですけれども、その派遣数と採用数のギャップというところで、やっぱり、官にとって大きなメリットもあるんでしょうけれども、官の方が民に行くことで、戻ってきてもらって活躍して、キャリアを磨いていただくなり、人のネットワーク、それからコスト意識とか、顧客目線とか、民が重視している基本的な価値観があると思うんですけども、そういったことを行政に役立てていただくことが非常に重要ではないかなというふうに思います。

2年で異動というのが定着されているようですけども、ここもやはり柔軟にすることが、むしろ発想の転換として大事なんじゃないかなというふうに思います。

そして、官の方で人が足りないということでもありますけども、交流派遣したことで最終的に民に仮に移ったとしてもですね、それを歓迎するというか、積極的に後押ししてあげられるような雰囲気づくりというのも、人材の流動性を高める上では非常に重要ではないかなというふうに思いました。

以上です。

○山本会長

ありがとうございます。永峰委員、お願いします。

○永峰委員

はい、ありがとうございます。

細かいことも含めて、4点ほど挙げたいと思います。まず交流派遣について、公務員には採用減という問題があるのでしょうかけれども、余りにも交流派遣者数の伸びが小さい。ここは何かちょっとした工夫が必要で、目先の忙しさに惑わされずに「民間でしっかり学んで来いよ」と、快く送り出す雰囲気づくりが有効ではないでしょうか。

2点目は、他の委員からお話が出ていましたが、交流採用の総数は増えたとはいえ、女性の数が少な過ぎます。これは交流派遣の数も同じで、男女のバランスが悪い。コロナ禍の中では、「コロナ特需」という言い方が当たっているかは分かりませんが、航空会社のCAさんが交流採用されたケースもあったと伺いました。コロナ禍の「特需」で終わらせないように、民間の側も、女性社員の送り出しに気を配っていただければと思います。

3点目は、デジタル人材に関してです。交流採用では、デジタル庁の新規採用者は確かに増えていますが、これはもちろん、デジタル庁だけの問題ではありません。内部での職員育成に時間がかかることから、外部からデジタル人材を受け入れるべきだとの指摘が出ている一方で、地方自治体からは、「自治体DXを進めるに当たってデジタル人材に求める役割や能力を整理できない」といった声も聞こえてきます。官民でデジタル人材のニーズが高まる中、デジタル人材の交流には注視していくことが求められそうです。

最後に1点、官民人事交流の広報・PRについてです。「官民人事交流～制度のあらましと体験談」という冊子があります。その中で「体験談」は、結構読まれるのではないかと思うのですが、内容が硬く、真面目過ぎる気がします。お世話になった関係各所への配慮があるのでしょうか、もう少し読ませる工夫はできるのではないのでしょうか。民から官へ、あるいは官から民へで味わった、フレッシュな驚きなどが欲しいですね。ネタはあるのですから、発信の仕方を工夫なさるべきでしょう。せっかく全国各地の会場で、対面での民間企業への説明会を復活させたと同いましたので、そうしたときに、「この体験談を読んでみて」と言えるような情報発信の工夫を試みられてはいかがなものでしょうか。

以上です。

○山本会長

はい、ありがとうございます。それでは山本委員、お願いします。

○山本（佐）委員

交流の結果を見た感想と、今後の運用に関してのお願いが3点ございます。

1点目は、派遣の数が少なく採用が多いというアンバランスですが、出していただける民間企業の方の人材はたくさんあるわけですし、一対一で交流するのは基本的には制度の趣旨に合致するのかもしれませんが、多数の民間の方に入ってきていただいて、いろいろな部署で活躍していただく、あるいは民間の方に持ち帰っていただいてお互いにメリットがあると、こういう効果もあると思いますので、一概に受け入れの方が多いということ自体が問題だということではできないのではないかと思います。特にどういうところから来ていただいているかと、採用が非常に増えているところを拝見しますと、デジタル庁に限らず、各府省においてデジタル化・システム化への対応や、国際関係の対応あるいは医療分野といったような、多様な属性の専門性が求められていると思いますので、即戦力になっているんだろうと思います。そういった知識・スキルというのは公務の中でも育成は必要だと思いますけれども、当面こういった形で力を借りつつ、公務の中でも力を蓄えていくという形で、成果を上げるしかないのではないかと考えます。それから受け入れも多くなれば、逆に派遣しようかということにもなるかと思しますので、今後に期待したいと思います。

2点目は、民間から来られる方への対応について、これだけ在職者数が増えてきますと、すぐに公務に適應できる方もいらっしゃるけど、やっぱり働いているのかもしれませんが、非常に文化が違うところがあると思いますので、不安があったり悩みがあったりすると思います。もちろん派遣元や受け入れ先で相談を受けたり、人事当局のサポートがあると思いますが、第三者的な相談窓口も重要になってくると思います。それが一般的な人事院の公務員相談窓口なのか、あるいは官民人事交流専用の窓口があるのか、こういうところにアクセスできますということをぜひ周知していただいて、サポートをしてほしいと思います。

3点目ですが、民間の方々への説明会について、オンラインで参加が増えて非常によかったと思うのですが、これは人事当局向けにも行っていらっしゃるのですよねという確認になります。府省側にも十分周知されているのかどうか、これも大事ですので、そちらの方にもぜひ力を入れていただきたいと考えます。

○山本会長

ありがとうございました。

それでは、私からも1つだけ発言をいたします。

官民人事交流は、年ごとに見る場合には、それほど大きな数ではありませんが、既に20年運用していて、累積すればかなりの実績があります。先ほど来の御指摘とも重なるのですが、せっかくこれだけの蓄積があるわけですから、もう少し具体的に情報提供、情報発信を積極的にしていったらどうか。一つには、行き来をされたそれぞれの方々の方々の体験を情報発信することがあります。パンフレットには、いくつかの体験談は出ていますが、累積されていると思いますので、これもうまく発信していくことができると思います。また、官の側に関しましても、それぞれの役所が人事交流をしたことによって、どういうメリットがあったの

か、あるいは人事交流をするためにどういう工夫をされたのか、更には、うちの役所はこんなに外部に対して開かれているというPRも含めてやっていったらよいと思います。それから企業側も、官民人事交流をしたことによってその企業にどういうメリットがあったとか、あるいは、先ほどなかなか中小企業で行うのは難しいところもあるという話でしたが、どういう工夫をして人事交流をしたのかを示していく。そのように人と官側と民間側それぞれが情報を出して、見える形にしていく。そうすると、自分もやってみようかとか、うちのところもやってみようかとか、あるいは役所側も、PRできるようにやってみようかと考えるのではないか。そういうふうによく情報を使っていくと、これからさらに官民人事交流が盛んになるのではないかという気がいたします。

それでは、まず人事院から、御質問・御意見に対するコメントをお願いします。

○植田企画官

各委員から御意見をいただきましたが、まず、本日欠席された藤田委員から、制度目的を損なわない運用がなされているのかどうか注視していく必要があるといったコメントをいただいておりますが、官民人事交流を実施するに当たっては、人事院がその計画を審査しますので、その中で、例えばどういったところに配属されるのかといった点も含めて適切に対応していきたいと考えております。

藤田委員以外の委員からも御指摘いただきました女性の割合の向上については、私どももいたしましても、女性の活躍推進の観点から女性職員の方あるいは民間企業の女性の従業員の方が、官民人事交流によって多様な経験を積んでいただくことは非常に重要だと考えております。民間企業を対象とした説明会や各府省の人事担当者を対象とした説明会などの機会を捉えて、より積極的に女性の方も官民人事交流の候補に出していただきたいということを引き続き働きかけていきたいと考えております。

藤田委員からは、アンケートなどによって官民人事交流制度の効果を検証することや関係者の意見も踏まえて制度を改善させていく必要があるとコメントを頂戴しました。先ほど他の委員から御意見をいただいた官民人事交流制度のPRの話とも関係するかと思いますが、具体的な方法について勉強してまいりたいと思います。広く関係者の意見を積極的に聞きまして、必要に応じて制度の見直しを行うことは、これからも図ってまいりたいと考えております。

青木委員から御意見いただいた働き方の話で申しますと、これは交流採用で国に来ていただく方に限らず、公務の職場が魅力的であるというためには、職員が働きやすい勤務環境を整備して、働き方改革をするということは非常に大事だと考えております。人事院といたしましては、例えば長時間労働を是正するための取り組みを進め、交流採用で国に来た方につきましても、働き方改革の成果を感じていただけるよう、引き続き各省庁をきちんと指導してまいりたいと考えております。

それから、交流派遣・交流採用の意義やメリットにつきましては、様々な委員から御意見を頂戴いたしました。青木委員からは中小企業も含めてPRをといるお話がありましたが、これまでの人事院のPRというのが、中小企業も含めた企業の担当者、あるいは各府省の人事担当者に対して、PR不足だったところがあるのではないかと考えております。より効果的な情報発信、先ほどちょっと硬すぎるというような御意見を頂戴しましたがけれども、もっと具体的に、その人がどういうことを経験して良かったのかとか、心に響くような情報発信を工夫してまいりたいと考えております。

順番が前後いたしますが、各府省の担当者に対する制度説明会につきましては、例年、年に1回行っており、説明会の中で官民人事交流制度をぜひ活用していただきたいという話は、人事院としても、常に伝えているというところでございます。

伊岐委員からは、交流派遣から公務に復帰した後に退職してしまった職員が何人いるのかというお話がありました。今回の年次報告の中で、令和2年から令和4年までの3年間の間に公務に復帰した交流派遣職員が114人載っておりまして、その中で公務復帰後2年間に完全に辞めてしまった職員は6人いると承知しております。全体の大体5%ぐらいですが、官民人事交流の目的から申しますと、派遣された方が公務に戻ってきていただいた後、継続して公務の中で働いていただいて、交流派遣で培った民間の経験をぜひ生かしていただくというのが望ましいと人事院としても考えております。ただ、個人的な御事情でお辞めになる方もいらっしゃると思いますので、そういった場合についてはやむを得ないと考えております。

また、伊岐委員から交流派遣の連続交流回数について、1回目が多いと御指摘いただきました。これは、新しい企業との交流が広がっているのかという御発言がございましたが、おそらく人事院としてPRをしてきたということで、これまで交流をしていなかった企業と新たに官民交流を始めたという点では裾野が広がったという面はあると考えております。この1月に交流基準において連続交流回数の制限を局単位から課単位に改正しましたが、御指摘いただいた連続交流回数については、あくまで府省単位の連続回数になります。改正前も局を変えれば、交流ができたわけですので、今般の改正は、同じ省庁の中で局から課にすることですので、この改正によって、直ちにこの省庁の連続交流回数が増えるということはないのではないかと思います。

○伊岐委員

省庁の連続交流回数ということは、1回目というのは新たに交流を始めたということですね。

○植田企画官

左様でございます。

○箕浦審議官

官民人事交流の一層の促進のために重要な御指摘をいただきました。

その一つは、情報発信の重要性についてです。官民人事交流のメリット、企業側からみた有用性が具体的に分かるように発信していくこと、そして経験談については本音ベースでできるだけリアリティを持った内容にしていくことが重要なんだろうと思いましたので、この点については早速取り組んでまいりたいと思います。

もう一つは、公務の職場のイメージの改善についてです。民間企業の方からしてみれば、霞が関はハードワークと言われる中、そこに大事な従業員を送って本当に大丈夫かという御心配もあろうかと思っておりますので、その御心配に対して、ちゃんと安心していただけるようにしていく必要があります。公務でも長時間労働の是正を始めとした働き方改革を進めております。柔軟な働き方についても、フレックスタイム制やテレワークについて取組が進んでおります。例えば、公務のフレックスタイムについては、現在、コアタイムが一律5時間となっておりますが、今後は2時間から4時間の間で各府省において決めることができるよ

うになります。今までは、公務員の勤務条件というのは省庁別ではなく、やはり共通に決めることが基本であるという考え方があったため、それを前提にするとどうしても一番堅いところでコアタイムを置いていたのですが、各省庁において選択する形を採用することで、コアタイムを非常に短く設定することができるようになります。また、フレックスの1日の最短勤務時間は6時間となっておりますが、これも2時間から4時間の間で各府省が設定できることとなります。この改正については、この4月に施行となります。

テレワークについては、省庁によって取組の温度差はありますが、どこの省庁でも取組が進められています。人事院では、週2回若しくは最低週1回はやりましょうということで、トップも週2回テレワークをやっておりますし、局長クラスも週1回はテレワークをすることが基本になってきています。このような取組が進んでいけば良いと思いますし、進むよう旗を振りながらやっていきたいと思っております。先ほどの情報発信を行っていく中でも柔軟な働き方に取り組んでいることをもっと積極的にアピールすべきだと改めて御教示いただきましたので、こちらも取り組んでまいりたいと思っております。

○池本人材局長

民間から公務へ来られた方への対応として、例えば相談窓口を設置するなど入っていきやすい環境が必要ではないかというお話もいただきました。実は最近、官民交流だけでなく、任期付職員の採用や中途採用も含めて、かつてない勢いで、民間から来た人が霞が関で働いています。ところが、やはり公務員独特の仕事の進め方や国会対応などへのフォローが十分ではないのではないか、あるいは職員が非常に忙しいために、民間から来た人に対してきちんと説明をしたり、バックアップしたり、そういうコミュニケーションが取れていないのではないかという御意見を最近いただいております。それに加えて、コロナの関係でテレワークも大分するようになって、職場のコミュニケーション自体が大分減っているのではないかと、そういうところに民間から来ていただいて、本当にやりがいや成長を感じながら仕事をしていただいているんだろうかという話をいただいております。

人事院といたしましても、その点に問題意識を持っておりまして、最近の言葉で言うとオンボーディングと言うのかもしれませんが、マニュアル化できるところはマニュアル化する、相談で解決するものは相談で解決するとか、そういうことをきちんとやっていこうと各省庁にも働きかけたり、研修の中で取り入れるなどの取り組みをしているところです。

また、広報について、非常に的確な御指摘をいただきました。私も体験談を読みましたが、おそらくお世話になったセクションのところに迷惑をかけないように個別的な表現をしないよう、ちょっと遠慮して書かれてるのかなと。そういう意味では非常にうまくまとめていると思ったのですが、逆に現場で官民人事交流の体験が本当に役に立ったとか、担当していた仕事の能力だけでなく、汎用的な能力が身についたということが感じられない、結果としてちょっとパンチのない表現になってしまっているのではないかと思いますので、そこはどのような工夫ができるのか、よく検討していきたいと思っております。

○市川委員

アンケート調査は実施しているのでしょうか。

○植田企画官

定性的なものは実施していません。今後そういった取り組みを考えなければいけないと考えております。

○市川委員

例えば、円グラフの形でアンケート結果を見える化すると良いかもしれません。単発でのアンケート調査は実施しているのでしょうか。

○植田企画官

過去にスポット的に実施したことがあります、毎年のようにやるという形になっていませんので、フォローの仕方も今後考えていかなければならないと思います。

○箕浦審議官

官民人事交流の促進策を検討する上で、経験者を対象として、親元に戻られた際などにアンケート等でフォローしていくことは必須だと思います。速やかに対応してまいります。

また、体験談で差し障りのある表現を避ける傾向があるとすれば、自分の名前を出す以上はある程度仕方がないのかもしれませんが、市川委員がおっしゃったように統計的な形で見せるとか、匿名の形でコメントを公表するなど工夫ができる部分があると思いますので、まず材料をしっかりと集めて、それを有効に発信できるよう検討してまいりたいと思います。

○市川委員

そうですね。そういうものがないと、人事院としても実態が見えないですね。

○伊岐委員

アンケート調査を実施する際には、執務環境についての意見も含めて聞いていただけないですか。民間企業はフリーアドレスにしたり、コミュニケーションを促進するためのフリースペースを作るなど、新しい時代に合ったオフィス環境を整えつつあるのですが、私の理解するところでは、まだまだ役所は予算の制約があったり、役所は最後に執務環境を整えるものだ、劣悪な就業環境でも我慢せよみたいなことが残っていて、予算的にも十分な措置がされてないのではないかと拝察します。できれば民間から来た方の目を通して、執務環境の向上も含めてアンケート結果を活用いただくことを御検討いただければと思います。

○箕浦審議官

アンケートを実施する際にはその点も含めて検討したいと思います。執務環境を向上させるための材料としていただくのに良いきっかけだと思います。フリーアドレスやグループアドレスなどの取組を公務内でも進めたいと思っても、伊岐委員がおっしゃったように予算の制約もあり、また、日々多忙な中でその時間を取るのかなど、いろいろな意見もあると思うのですが、これからは変わっていくべきだと思います。内閣人事局では、グループアドレスを取り入れたと聞きました。人事院の中でも議論があり、近いうちに実施できるとよいと考えておりますが、そういった霞が関の変化の情報もあわせて発信できたらよいと思います。

○山本会長

ありがとうございます。

今の議論、あるいは先ほどの他の委員の御意見や事務局からの回答を伺って、さらに御意見、御質問等があれば、御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○青木委員

今後の官民人事交流の推進についてということに少し触れるのですが、今の世界情勢を見ますと、官民一体となって国力を高める必要があると。本当に危機的状況が今起こっていると。民間にはかなり優秀なITの能力を持っている技術者がいますので、そこに官の方から、積極的に力を貸して欲しいと働きかけて、その時に、民の方がきちんと表彰されるというか、協力しているということに対して、きちんとした評価に繋がる、CSRにそれが繋がっているというような受け皿というものがもしあると、積極的に応援したいというふうに考える経営者も増えるんじゃないかと。

私は直接経営者と接する仕事が多いので、経営者側から見ると、具体的なメリットや損得で本来考えるレベルのものではないんですけど、志で考えなければいけないのは分かっているけど、やはり働き盛りで働き手を国のために出した時には、良い経営をしているというか、国に対して協力をしているということが表彰されるような体制もあつたら良いんじゃないかと思えます。

それから、うちはおかげさまでGreat Place to Work®の働きがいある会社で100名から999名の規模では日本で第2位に先日なりました、かなり働き方に関して工夫をしてるんですが、女性の出産してからの復帰率は現在100%なんです。実は優秀な女性というのが出産をして、協力をしたいけれども、民間の会社にダイレクトに常勤できないというような方もいっぱいいると私は思っているんですよ。大学でのキャリアや会社でのキャリアも含め、ある一定の資格を有していたり、能力があるそういう人たちに、何か国に協力できるような働き方ができるようなルートを作れないのかなという、これは思いつきのレベルですが、一考するだけの価値はあるのではないかと。やっぱり女性の社会進出を支援するというのも国にとってもすごく重要なテーマだと思いますし、私どもの会社では男性も女性も一切関係なく、人としてフェアに正当に見てるんですが、何かそういう意味で協力をしてもらえる体制が、プロパガンダできたらいいんじゃないかというような感じです。

また、若手の採用に対して、少子化の問題もあって、なかなか優秀な人材が取れないということで、私どもの会社でも採用を始めて20年目になるんですけど、かなりの投資をしてるんですね。ですから、中小企業の場合は、その投資をしてるがゆえに、官に送り込むということに対して、戻ってきてからのキャリアパスといいますか、どのようにそれが生かされるのかとか、もうちょっと具体的に見えないと、ベンチャーにしても中小企業にしても送り出すのは、ちょっと敷居が高い気がします。ある程度余剰人員も持っている優秀な大企業からは派遣される、どうしても大企業中心の官民人事交流が予想されるという印象を持っています。やはり官の待遇改善ですよ。もっと魅力的に、国のために仕えてるわけですから、評価される文化も必要んじゃないかと感じている次第です。

○山本会長

ありがとうございます。

他に何かありますでしょうか。何か人事院の方からありますか。

○植田企画官

青木委員から追加でいただいたコメントにつきましては、特に中小企業を中心に、交流採用・交流派遣をすることのメリットを見せるべきという貴重な御指摘というふうに、受け止めて、何らかの工夫ができないか検討してまいりたいと思います。

○箕浦審議官

情報収集・情報発信を含めまして、できることは速やかに進めてまいります。

今日いただきました皆様の御意見につきましては、人事院会議にも報告をいたしまして、国会と内閣への報告に当たっても、御指摘のあった各課題に留意しながら対応してまいりたいと思っております。

○山本会長

ありがとうございます。それでは御意見をひとつとお伺いいたしましたので、本日の議事は、これで終了といたします。

なお、本審査会の議事につきましては発言者の名前を記載した議事録を作成し、人事院のホームページに掲載しております。議事録につきましては公表前に事務局から皆様に内容の確認をいたしますので、その際は御対応のほどよろしく願いいたします。

それでは、本日はこれにて終了いたします。どうもありがとうございました。