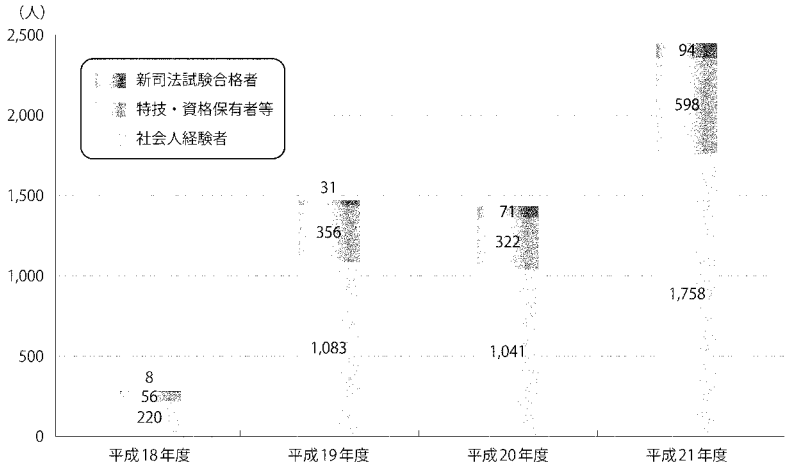
［図１］　経験者採用システムを利用した試験の申込者数の推移（試験対象者別）



（注）上記の申込者数は人事院が公募及び能力実証等を担当した試験のものであり、公募のみを担当した試験は除く。

5　民間との人事交流の推進

民間部門や他の公的な部門との人的な交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用、組織の活性化やセクショナリズムの弊害の是正の観点から、極めて有意義である。

官民人事交流制度については、各方面からの意見等を踏まえ、公務の公正性の確保に留意しつつ、円滑な官民人事交流の推進に資するよう、交流基準の見直しや手続の簡素化など環境整備を随時行ってきた。

また、官民人事交流を推進するためには、各府省及び民間企業において、この制度がより広く認知・理解され、活用の機運が高まることが必要である。平成21年度においては、８月に各府省人事担当者会議を通じて官民人事交流の推進の要請を行い、そのニーズの把握に努めた。また、経済団体の協力を得て、総務省と共同して民間企業を対象とした「官民人事交流のさらなる活用に関する説明会」を東京、大阪及び広島において実施した。併せて、官民人事交流を希望する場合の情報交換を仲介する「官民人事交流推進ネットワーク」を通じて、各府省・民間企業に対する働きかけを行った。

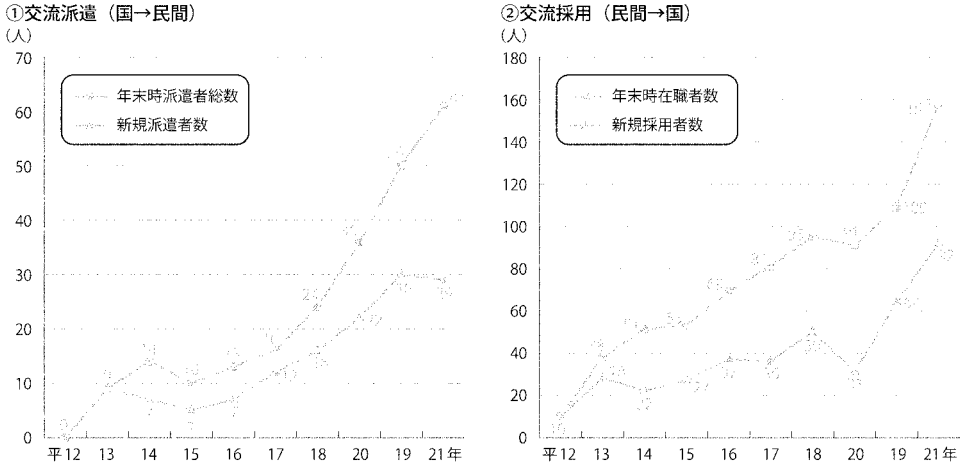
さらに人事院のホームページの「官民人事交流サイト」について、特に民間企業担当者に官民人事交流の手続きや制度の理解を高めてもらうため抜本的な見直しを行ったほか、官民人事交流制度の概要、人事交流経験者の体験談等を内容とした広報用のパンフレットを作成し、各種説明会等の機会を通じて説明、配布した。

以上のような官民人事交流の推進に資するための環境整備の取組の下、各府省においては、それぞれのニーズに応じて、これらの制度の利用が浸透してきており、公務と民間部門との人事交流は着実に拡大している（図２）。

人事院では、引き続き、様々な機会を通じて官民人事交流の活用についての働きかけを進めながら、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の推進の環境整備が図られるよう努めていくこととしている。

一方、近年、ＮＰＯ法人など民間非営利部門が公共的な社会貢献活動に重要な役割を果たしてきている状況も踏まえ、また、行政と公益法人等とのかかわりについての適正化の取組の進捗に留意しつつ、国と民間部門や地方公共団体など国以外の組織との人的交流の在り方について、在職期間の長期化との関係をも踏まえつつ、職員の身分取扱いを含め幅広く研究・検討していく必要があると考えている。

［図２］　官民人事交流の実施状況



（注）交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分を除く（交流派遣については、旧日本郵政公社の実績はない。）。

6　女性国家公務員の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。このため、人事院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、各府省は平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取組を進めている。

このうち採用については、各府省と協力して行った人材確保活動の強化や各府省の積極的な取組によって、平成21年度に政府目標（Ｉ種試験事務系（行政・法律・経済）区分の女性採用割合を平成22年度頃までに政府全体として30％程度）が前倒しで達成されたが、平成22年度の状況（内定）は前年度に比べて減少しており、積極的な取組が必要である。

また、管理職等への登用については依然として低い水準にあり、今後、これまでの採用拡大の効果や能力・実績に基づく人事管理、職域の拡大によって女性職員の登用が拡大することが期待されるものの、各府省ごとに、それぞれ要因分析を行い、女性の登用に努めていく必要がある。

人事院では、女性職員研修やメンター（自分の経験を基に助言する先輩）養成のための研修の実施など職員に対する意識啓発や女性職員が働きやすい勤務環境の整備を行っている。さらに各府省人事担当課長からなる「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催しており、平成21年度は外部有識者による取組事例を紹介するとともに、各府省における先進的な取組事例（意識改革セミナーの実施、職種別の登用目標の設定、テレワークの実施、メンター制度の導入、ロールモデル集の作成、保育園の設置等）について情報共有を図った。

平成22年度には政府において、第３次男女共同参画基本計画が策定される予定であり、人事院としては、同基本計画を踏まえながら、各府省と連携して女性職員の採用・登用の拡大を目指し、指針の見直しも含め、より実効性のある取組を強化していきたい。