

## 6

## 官民人事交流の体験談

## 交流採用（民から官へ）

## 1

木村駿一 氏

野村證券株式会社 経営企画部  
課長代理

野村證券株式会社→外務省

在フランス日本国大使館

官民人事交流の経験が  
自身を成長させる

私は、官民人事交流制度で外務省 在フランス日本国大使館に出向し、2025年の国際博覧会（万博）を我が国に誘致する活動に従事しました。おかげさまで大阪・関西万博の開催が決定し、その後、2018年12月に交流期間を終えています。

交流期間を通じて、様々な経験があり、学びがありました。誘致活動において、諸外国の政府関係者等と頻りに会合の機会を持ちましたが、そこでは相手国に文化的・外交的な配慮をした上で、日本の魅力をしっかりと伝える必要があります。そのために、事務的な準備をすることはもちろん、事前に相手国の文化や日本との関係について勉強しておく必要もあります。

こうした業務の積み重ねで、渉外のノウハウを学び、事務処理能力を高め、少し大袈裟かもしれませんが国際感覚も磨きました。これらは現在の勤務先で役立つ場面が多々ありますので、今回の交流は大阪・関西万博を誘致したという純粋な結果だけでなく、自身の成長という観点から見ても、非常に実りの多いものでした。官民人事交流制度は、企業における人材育成の手段として広く活用していただけるのではないかと、その経験者として思います。

こうした業務の積み重ねで、渉外のノウハウを学び、事務処理能力を高め、少し大袈裟かもしれませんが国際感覚も磨きました。これらは現在の勤務先で役立つ場面が多々ありますので、今回の交流は大阪・関西万博を誘致したという純粋な結果だけでなく、自身の成長という観点から見ても、非常に実りの多いものでした。官民人事交流制度は、企業における人材育成の手段として広く活用していただけるのではないかと、その経験者として思います。

## 2

藪田憲二 氏

株式会社北洋銀行  
営業戦略部 営業企画グループ 調査役

株式会社北洋銀行→国土交通省

北海道開発局 港湾空港部  
港湾計画課 開発専門職産・学・官の輸出振興事務局として  
学んだこと

私は、平成27年4月から平成30年3月までの3年間、国土交通省北海道開発局の港湾空港部港湾計画課で交流採用を経験しました。

港湾計画課では、港湾の計画・物流・利用促進に関する調査の事務等を担当し、主に「北海道国際輸送プラットフォーム（HOP：通称ポップ）」の取組みに従事しました。HOPとは、北海道産品の輸出拡大を図るべく、5か年にわたり北海道の産学官が連携して推進した輸出促進の取組みです。初心者でも簡単に輸出できるよう、輸出手続きの代行及び小口冷凍・冷蔵輸送サービスを全国で初めて開始し、通算250社がサービスを活用し、総額約5,400万円、総量約32tの北海道産品を輸出しました。

HOP推進協議会の事務局として、国・大学・自治体・公的団体・民間企業などの会員55団体のネットワークの中で仕事をさせていただき、私は様々なことに対する『調整力』を学びました。現在の職場でも、関係する多数の部局間の調整にこの経験を活用できており、官民交流の経験が役立っていると感じています。また、本取組みを通じてあらゆる業種の沢山の方々とお目にかかる機会があり、仕事の幅も広げることができました。今回の交流採用を通じて、民間と行政がもっと協力できるようになれば、より良い制度や環境を作ることができるのではないかと感じたため、今後は北海道の官民連携のサポートやコーディネート等ができるよう、この経験を活かしていきたいと考えています。

官民人事交流は、社会人としての経験においても大変貴重な機会でした。自分の業種では経験できないような新しい事象や考え方を学べる良い機会なので、より多くの方に積極的なチャレンジをお勧めしたいです。

この体験談は、平成30年度及び令和元年度に開催した「官民人事交流に関する説明会」での講演内容を内閣府官民人材交流センターにおいて要約したもので、所属等は説明会時点のものです。

## 交流派遣（官から民へ）

# 3

**飯村由香里 氏** | 総務省 情報流通行政局 情報流通振興課  
情報流通高度化推進室 室長

総務省→ヤフー株式会社

政策企画本部 政策企画部  
シニアスペシャリスト

## 情報通信行政の経験を活かして インターネットによる課題解決に 取り組む



私は、平成 28 年 7 月から 2 年間交流派遣としてヤフー株式会社で勤務しました。総務省でも情報通信技術を活用した振興業務等を担当していたこともあり、ある程度知見のあった分野もありましたが、新しい気付きも非常に多く素晴らしい経験となりました。

ヤフー株式会社では、いくつかの部署を兼務させていただいていたのですが、インターネットを活用した課題解決に取り組むための方策の検討や、総務省での放送関係部局にいた知見も活かして、ネットメディアの品質のあり方などについて議論

等を行いました。

官民人事交流で得たことに、官民という異なる環境であっても、人々の生活を向上させるという目的や根本で大事にしている思想は同じだという気付きがありました。ヤフー株式会社ではインターネットを使って課題解決を行う、課題解決エンジンになるといったビジョンがあり、総務省でも ICT を活用して国民の生活を便利にする、企業活動を活性化するという政策目的があります。この気付きを得たことも含め、交流先では働き方も非常に柔軟で、テレワークやペーパーレス、業務の効率化など進んでいる部分を活かし、現在の仕事のテレワークの推進にも交流派遣での成果をつなげています。

## 民間企業の人事担当者

# 4

**中川晴美 氏**

東日本旅客鉄道株式会社  
人事部 担当部長

## 経営ビジョン変革の実現に向け 交流者の経験に期待

東日本旅客鉄道株式会社では、平成 12 年に官民人事交流制度が施行されて以来、国土交通省等と多数の交流採用・派遣を行ってきました。

当社では、自社以外との人事交流が社員の成長に有効であると考えており、積極的に取り組んでいます。

国に送り出した社員と意見交換をしますと、「国は仕事のスピードが非常に早く、業務推進力が向上した。」「国の代表として上場企業の役員等と仕事で関わる機会も多く、使命感や責任感が強まった。」「国が推進する施策の流れを間近でみることで視野が広がった。」「周囲の若手の意識が非常に高く活力に溢れており、モチベーションが高まった。」等といった意見が聞かれ、彼らが交流経験を通じて自らの成長を実感していることを強く感じました。

時代が急激に変化する中、当社はグループ経営ビジョン「変革 2027」において、「鉄道を起点としたサービスの提供」から「ヒトを起点とした価値・サービスの創造」への転換を掲げております。

交流者にはぜひ、交流経験で体得した「新たな事に果敢に挑戦する力」を活かし、この改革の実現に貢献してくれることを期待しています。

また、官民人事交流制度は、送り出した社員の成長という効果だけでなく、国の職員の受入れにより周りの社員に良い影響を及ぼす効果もあると考えています。



## 5 須藤卓也 氏

株式会社荘内銀行  
人事部 シニアマネージャー

### 中堅行員の成長意欲向上 に制度を活用



株式会社荘内銀行では、2012年7月から官民人事交流制度を活用し、これまでに、経済産業省東北経済産業局との間で交流採用・交流派遣を各3回実施しています。

当行からは33歳くらいの中堅の行員を交流採用者として送り出し、交流期間中に法令に基づく計画の認定審査や各種施策のセミナー開催など、国の様々な業務の経験を積んでもらっています。

また、交流派遣として当行に来られた方には、まず営業部門で取引先への訪問や各種支援制度に関する業務を経験してもらい、その後、経営企画部門において中期経営計画の策定など当行の中核ともいえる業務を担当してもらっています。

当行では、交流を終えて当行に戻ってきた者を、本部に配属して、その経験やノウハウを組織で共有できるようにしており、そのことが取引先に対する問題解決力やコンサルティング能力の全体的な向上につながっていると思います。また、交流で経験した税制に関する知見や顧客データの分析など、融資に限らない広い視野から商品・サービスの見直しが為されるようになったことも、官民人事交流によるメリットではないかと考えています。

当行では「行きたい人、手を挙げてください」というキャリアチャレンジ制度を導入しており、官民人事交流を中堅行員の視野拡大あるいは成長意欲向上の機会ととらえているのですが、これまでの交流経験者の成長からみて、この制度を十分に活用できていると実感しています。

## 6 西原隆介 氏

豊田通商株式会社  
人事部 異動・雇用グループ

### 交流の動機付けと フォローアップが重要

豊田通商株式会社では、2010年から官民人事交流制度を活用し、これまでに、経済産業省との間で交流派遣・交流採用を各2件、外務省との間で交流採用を5件実施しています。

当社として官民人事交流制度を活用するねらいは大きく3点あります。1点目は人的交流や社外ネットワークの形成、2点目は異業種・異文化を経験する機会の提供、3点目は社員のキャリア形成や人材育成というものです。実際に官民人事交流を経験した社員から話を聞くと、国と民間企業での仕事の進め方の違いや国の視点で戦略を考えることによる視野の広がりや視座の高まりなど、学んだことや得たものが数多くあったと聞いています。

また、この制度の活用にあたり人事担当者として大切だと感じていることがあります。まずは、交流者に対しての動機付けです。なぜあなたを派遣するのか、交流での経験があなたを成長させ、それが会社の成長にも繋がるのだということなど、しっかりとインプットしてから官庁に赴任してもらうことが重要かと思います。次に、人事交流が終了した後の交流者への丁寧なフォローです。任期後は、国での経験を活かせるような組織・部署へ配属することによって、モチベーションをキープ、あるいは上げることができるように努めております。最後は、スケジュールを意識した交流者の選定、選定後の官庁の担当者とのコミュニケーションです。交流者の選定には十分な検討期間が必要ですし、手続きにも一定の期間を要します。スケジュール管理をしっかり意識していただくことが重要だと思っています。



この体験談は、平成30年度及び令和元年度に開催した「官民人事交流に関する説明会」での講演内容を内閣府官民人材交流センターにおいて要約したもので、所属等は説明会時点のものです。