

官民人事交流について

審査第四部電子商取引（データベース・言語処理） 上席審査官 小太刀 慶明

抄録

本稿では、国の機関から民間企業への派遣及び国の機関による民間企業からの採用からなる官民人事交流制度の概要について紹介するとともに、特許庁における官民人事交流の実績や、官民人事交流等で得られた経験を職員間で共有するための庁内での取組等について紹介します。

1. はじめに

特許庁では、人事交流の一環として、併任、出向、海外派遣、大学派遣、研究休職等の様々な仕組みを活用し、職員を多様な機関、組織に送り出すとともに、外部からの人材の受入れも行っています。審査官が併任等により庁内で審査以外の業務を経験することが有益であるのはもちろんですが、特許庁以外の機関、組織の中で働くことは、本人にとって、特許庁の中では得ることのできないような知識、経験の幅を広げ、新たな人脈を構築することができる点で非常にメリットのあるものです。それと同時に、そのような知識、経験が庁内で働く職員に共有され、活かされることにより、特許庁の組織全体にも良い影響を与えることができます。本稿でご紹介する官民人事交流は、このような人事交流の中でも、特に、民間企業との人事交流に関する制度です。本稿では、この官民人事交流制度の概要に関してご説明しつつ、特許庁における取組についてもご紹介します。

2. 官民人事交流について

(1) 官民人事交流とは

官民人事交流制度は、透明性を確保した公正な手

続のもとで、国の機関から民間企業の派遣及び国の機関での民間企業からの採用の双方を含む人事交流を図るものです。この制度は、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律（官民人事交流法）」に基づき、大きく以下の3つを目的としています：

①派遣した職員の人材育成

行政運営において重要な役割を担うことが期待される職員を民間企業に派遣して実務を経験させることで、効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得させるとともに、民間企業の実情に関する理解を深めさせることにより、行政の課題に柔軟かつ的確に対応させるために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図る。

②行政運営の活性化

民間企業における実務経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している者を採用して職務に従事させることで、行政運営の活性化を図る。

③公務の能率的な運営

上述のとおり、透明性を確保した公正な手続のもとで官民の人事交流を推進することで、公務の能率的な運営に資するものとする。

上記の目的をふまえ、官民人事交流では、府省等の職員が民間企業の従業員として業務に従事する「交流派遣」と、民間企業の従業員が府省等の職員として職務に従事する「交流採用」の双方がありま

す(図1)。なお、ここでいう民間企業には、株式会社のほか、相互会社、信用金庫、一般社団法人、一般財団法人、NPO法人等も含まれます。官民人事交流法が施行された平成12年3月以来、平成27年12月現在で500社以上の民間企業で利用され、国から民間企業に交流派遣された人数は507人、国が民間企業から交流採用した人数は1346人(旧日本郵政公社分を含めると1387人)に達しています¹⁾。なお、特許庁からは、平成27年末までに7名を交流派遣、4名を交流採用しています。

(2) 手続きの流れ

交流派遣では、期間を定めて(原則3年以内。)、国の府省等の職員を国家公務員としての身分を保有させたまま、民間企業との間で締結した労働契約に基づいて、民間企業の従業員として業務に従事することになります。一方、交流採用では、国の府省等が民間企業の従業員を職員として採用し、任期を定めてその職務に従事させます。その際、民間企業の

雇用関係を継続したままとする(雇用継続型)のか、従業員を一旦退職させる(退職型)のかを選択することができますが、現状では、雇用継続型で採用される方がほとんどのようです。

交流派遣・交流採用のいずれの場合についても、手続の手順は以下のとおりです：

- ①人事院が、人事交流を希望する民間企業を公募。
- ②交流を希望する民間企業は、その条件を所定の書類に記載して応募。
- ③人事院が、応募希望の名簿を作成して各府省等に提示。
- ④各府省等が、名簿に記載された民間企業との間で個別に協議を行って、人事交流の実施に関する計画を作成し、人事院に提出。
- ⑤人事院が、提出された人事交流の実施に関する計画について、官民人事交流法の規定及び交流基準に適合するものである場合にその計画を認定。

そして、交流派遣の場合には、人事院による計画の

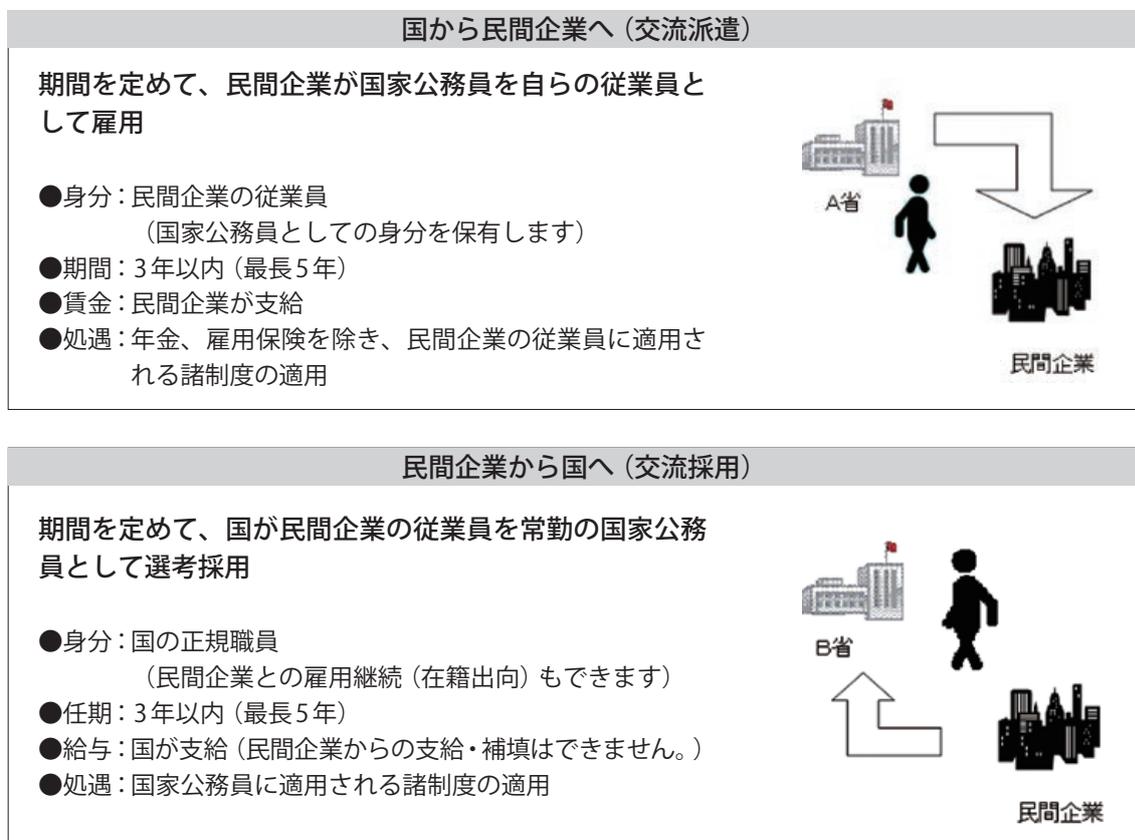


図1 官民人事交流制度の概要 出典：人事院ウェブサイト

1) 人事院ウェブサイト (<http://www.jinji.go.jp/kouryu/>) より

認定後、府省等が労働条件等について民間企業との間で取決めを締結し、上述のとおり労働契約を締結のうえ、業務に従事することになります。また、交流採用、特に雇用継続型の場合には、人事院による計画の認定後、府省等が任期中の雇用、任期満了後の雇用等について民間企業との間で取決めを締結し、府省等が任期を定めて採用して職務に従事することになります。

ここで、①の応募の人事院での受付は、年間を通じて行われており、いつでも応募することが可能となっています。また、人事院の公募への応募に先立って、各府省の人事担当者等に直接連絡し、事前に相談してもよいとされています。

⑤における交流基準としては、刑事起訴等を受けた民間企業との人事交流、許認可権限等を有する国の機関と民間企業との間の人事交流、同一の民間企業との継続的な人事交流、契約の締結に携わった職員等に係る人事交流、契約関係にある国の機関と民間企業との間の人事交流、国等の事務又は事業の実施等によって収益を得ている法人との人事交流に関

する一定の基準が定められ、例えば、許認可などの処分等の対象とされる民間企業との間では、直近2年間にこれらの処分等に関する事務を所掌するポストに就いていた国の職員を当該民間企業及びその子会社に派遣することはできない等とされています。

(3) 官民人事交流の実績

官民人事交流では、その制度の透明性を確保するため、人事院が、毎年、国会及び内閣に対して、前年の交流派遣者の官職や派遣先企業における地位、交流採用者の交流元企業での地位や同者の官職等の実施状況に関する報告を行うこととされています。人事院のウェブサイトには、上記の実施状況のほか、各種統計情報を含めた官民人事交流に関する年次報告が掲載されており、各府省別の交流派遣・交流採用者数や業種別の状況(表1, 2参照。)、その他、官民人事交流の実績に関する情報を入手することができるようになってきています。

表1 平成12年～27年の官民人事交流の府省別交流者数 (単位:人)

府省	交流派遣	交流採用
会計検査院	1	1
人事院	1	0
内閣官房	1	0
内閣府	10	16
公正取引委員会	0	1
警察庁	0	2
金融庁	26	61
消費者庁	0	8
総務省	66	72
法務省	3	1
外務省	2	106
財務省	15	109
国税庁	0	1
文部科学省	11	7
スポーツ庁	0	10
厚生労働省	35	99
農林水産省	43	69
林野庁	10	5
水産庁	1	3
経済産業省	106	262
資源エネルギー庁	1	34
特許庁	7	4
中小企業庁	1	11
国土交通省	156	373
観光庁	3	35
海上保安庁	0	2
環境省	8	54
計	507	1346

人事院,「平成27年官民人事交流に関する年次報告」に基づく

表2 平成27年に開始した官民人事交流の業種別状況 (単位:人)

業種	交流派遣	交流採用	計
金融業、保険業	7	81	88
製造業	12	53	65
サービス業	11	36	47
運輸業、郵便業	8	18	26
電気・ガス・熱供給・水道業	2	16	18
情報通信業	1	11	12
建設業	0	10	10
卸売業、小売業	2	7	9
不動産業、物品賃貸業	1	5	6
医療、福祉	0	3	3
宿泊業、飲食サービス業	0	2	2
教育、学習支援業	0	2	2
計	44	244	288

人事院,「平成27年官民人事交流に関する年次報告」に基づく

(4) 官民交流の成果

内閣官房内閣人事局・人事院人材局・内閣府官民人材交流センターの共同実施により、平成23年から平成25年までに官民人事交流を実施した民間企業330社を対象としたアンケートが行われています。アンケート結果によれば、交流派遣者を受け入れた成果として感じたことは何かとの質問（複数回答）に対し、自社にない知識、ノウハウの享受や、人脈づくり、相互理解の深化、組織の活性化・周囲の従業員の士気高揚を多くの企業が挙げています

（図2）。また、交流派遣の有用性に関し、84%の民間企業が、交流派遣を受け入れたことがビジネス上有用だったと評価しており、有用でなかったとした13%を大きく上回っています。そして、派遣者が優秀で即戦力になること、幅広い視点からの課題発見力や目的に向けた実行力など、派遣先民間企業での人材育成や企業活動に必要なノウハウを享受することができたことなどが有用性に関する具体的な声として挙がっています（図3）。また、交流採用に関しても、人材育成や人脈づくり、相互理解の深化などが成果として挙げられています（図4）。

Q.交流派遣者を受け入れた成果として感じたことは何ですか？

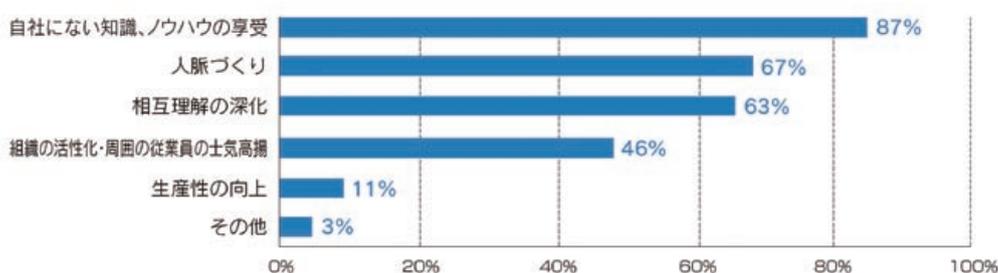


図2 交流派遣の成果

Q.これまで貴社が受け入れた交流派遣の中でビジネス上有用だったと評価できる交流はありましたか？

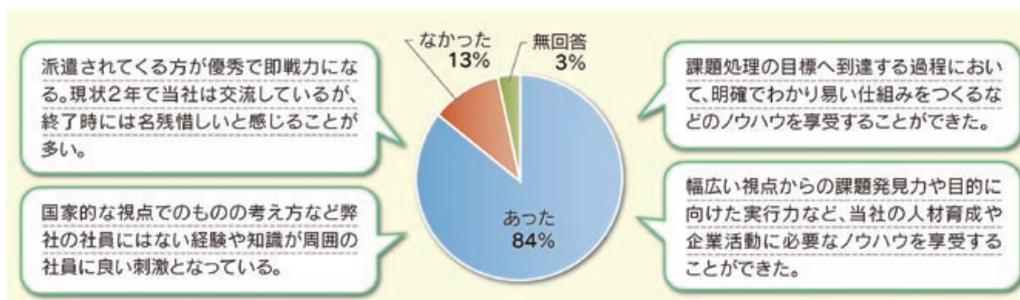


図3 交流派遣の有用性

Q.これまで貴社が実施した交流採用の中で、ビジネス上有用だったと評価できる交流はありましたか？

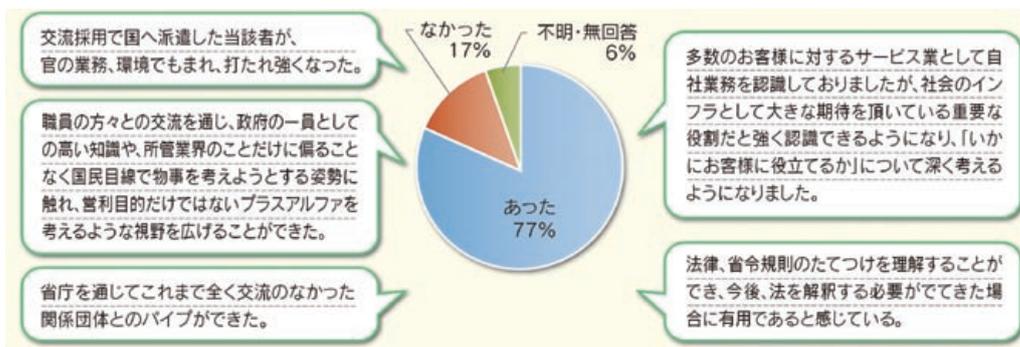


図4 交流採用の有用性

出典（図2～4）：内閣官房内閣人事局・人事院・内閣府人材交流センター，官民人事交流—制度のあらましと体験談—

(5) 官民交流に関する情報提供、受付

人事院では、随時、交流希望情報等を受け付けています。官民人事交流に関心のある府省、民間企業等が人事院に対して「官民人事交流シート」を提出することで、希望に応じて、官民人事交流のウェブサイトの交流希望情報への掲載や電子メール等により希望相手側への情報提供が行われます。また、官民人事交流制度について民間企業や団体に周知するために、制度の説明や、各府省の交流希望情報の紹介等を行うための説明会も行われており、平成27年度は、9月から11月にかけて全国各地で計7回の説明会が開催されました。この説明会は、前述の説明・紹介のほか、官民間の意見交換や名刺交換の場としても活用されているとのことです。

3. 特許庁における官民人事交流

(1) 特許審査官の官民人事交流

特許審査官の官民人事交流については、平成22年8月16日の人事院規則の改正により、民間企業への交流派遣が可能となっています。当該改正前の交流基準では、特許庁の審査官等は、あらゆる民間企業と特許権の審査等の所管関係があり得るため、民間企業への交流派遣ができないとされていました。しかしながら、特許審査官等についても、官民人事交流により、民間の効率的・機動的な業務遂行手法を体得等することは、前述の人材育成や行政運営の活性化等の官民人事交流制度の目的からみて有意義であることから、この改正により特例規程が置かれ、派遣前2年間に審査した企業でないこと等、公務の公正性の確保のための要件を課しつつ、これを満たしている場合には交流派遣を可能としたものです。

現行の人事院規則21-0(国と民間企業との間の人事交流)の第12条では、「……国の機関若しくは当該国の機関に置かれる部局等からのこれらと所管関係にある民間企業又は当該民間企業の子会社への

交流派遣について、当該所管関係の基礎となる特定処分等が特許をすべき旨の査定その他の人事院が定める処分等である場合であって、かつ、交流派遣をしようとする日前二年以内において職員が当該所管関係にある民間企業に対する当該処分等に関する事務に従事したことがない場合(当該交流派遣により公務の公正性の確保に支障がないと認められる場合として人事院が定めるときに限る。)には、当該交流派遣を行うことができる。」とされています。

そして、人事院事務総長通知²⁾において、「人事院が定める処分等」は、「特許、意匠登録又は商標登録をすべき旨の査定、これらの出願について拒絶をすべき旨の査定、これらを無効にすべき旨の審決その他これらに類する処分等」とされ、公務の公正性の確保に支障がないと認められる場合として、審査官等については、特許庁の官職を占めていた期間のうちに担当する技術、物品又は商品若しくは役務の分野と同じ技術、物品又は商品若しくは役務の分野を担当する他の職員が派遣先予定企業に対する処分等に関する事務(当該同じ技術、物品又は商品若しくは役務の分野に係るものに限る。)に従事した期間がないこと等が挙げられています。

(2) 特許庁における実績

特許庁では、交流派遣については平成23年に2名、交流採用について平成24年に1名が実施されたのを皮切りに、前述のとおり、平成27年末までに7名を交流派遣、4名を交流採用しています。個別の交流派遣、交流採用の概要については表3のとおりですが、特許庁では、特に製造業について多様な分野の企業との間で交流派遣・交流採用が行われており、交流派遣者に対しては、それぞれの派遣先のニーズに応じた業務を担っています。また、交流採用者については、経済連携、国際機構、主要先進国、新興国・開発途上国に関する情報収集・分析や、その施策・会合対処方針等への反映、会合への出席等の国際関係の業務について、即戦力としてご活躍されています。

2) 平成26年5月29日人企-660

表3 特許庁における交流派遣、交流採用の状況

	派遣先・派遣元	業務内容	派遣開始時期
交流派遣	スズキ株式会社	特許・ノウハウを含む知的財産情報の活用、知的財産に関する運用体制の整備、技術提携に関する交渉等の業務	平成23年4月
	ユニ・チャーム株式会社	国内外における自社商標ポートフォリオの立案・作成、他社商標の調査・分析、商標企画全般、後輩への全般的なOJT等	平成23年4月
	ユニ・チャーム株式会社	国内外における自社商標ポートフォリオの立案・作成、他社商標の調査・分析、商標企画全般、後輩への全般的なOJT等	平成25年4月
	カヤバ工業株式会社*	特許・ノウハウ等の知財情報の社内活用を拡げ、更なる知的財産の有効利用を図るための社内外運用整備・体制整備の企画立案と推進	平成25年8月
	スズキ株式会社	・特許・ノウハウを含む知的財産情報の活用 ・知的財産に関する運用体制の整備 ・技術提携に関する交渉	平成26年4月
	日本電産株式会社	・秘匿ノウハウの認定、報酬及び外部流出防止策の構築 ・日本電産グループ発明取扱規程の見直しと報奨プログラムの再構築 ・知財を通じたグローバル戦略の検討 他	平成26年7月
	花王株式会社	国内外における自社商標・意匠の取得戦略の立案、他社商標・意匠の調査分析、自社商標・意匠権の維持保全業務、自社商標適正使用の推進、不当表示防止業務など	平成27年4月
交流採用	キャノン株式会社	工業所有権分野における経済連携、国際機構、主要先進国、新興国・開発途上国に関する情報収集・分析。収集・分析した情報の施策や会合対処方針等への反映。上記関連会合への出席及び連絡調整	平成24年8月
	本田技研工業株式会社	工業所有権分野における経済連携、国際機構、主要先進国、新興国・開発途上国に関する情報収集・分析。収集・分析した情報の施策や会合対処方針等への反映。上記関連会合への出席及び連絡調整	平成25年4月
	キャノン株式会社	工業所有権分野における経済連携、国際機構、主要先進国、新興国・開発途上国に関する情報収集・分析。収集・分析した情報の施策や会合対処方針等への反映。上記関連会合への出席及び連絡調整	平成26年8月
	本田技研工業株式会社	工業所有権分野における経済連携、国際機構、主要先進国、新興国・開発途上国に関する情報収集・分析。収集・分析した情報の施策や会合対処方針等への反映。上記関連会合への出席及び連絡調整	平成27年4月

※平成27年10月にKYB株式会社に商号変更

人事院、「平成27年官民人事交流に関する年次報告」より抜粋

(3) 官民交流BBL

特許庁では、官民人事交流等で得られた民間企業等の実情に関する情報や効率的かつ機動的な業務遂行の手法に関する理解を庁内で共有し、業務の一層の効率化を図ることを目的として、官民人事交流等経験者による庁職員向けの講演会（官民交流BBL）を不定期（概ね毎月1回程度）開催しています（写真は、官民交流BBLの様子。）。BBLは、Brown Bag Lunchの略で、米国の大学や研究機関で、先生、学生たちが自分の昼食を茶色の紙袋に入れて集まり、



官民交流BBLの様子

ディスカッションを頻繁に行っていたことから始まったといわれています。これまでの回はいずれも夕方の開催となっておりますが、自由な意見交換ができる雰囲気づくりができるよう、このBBL形式を導入し、飲食物も持ち込み可としています。

本講演会の講師には、官民人事交流制度に基づいて特許庁から民間企業に交流派遣された方々のみならず、それ以外の外部機関・団体等に出向等した職員の方々も含め毎回一人ずつお願いをしており、平成27年3月の第1回開催以来、これまでに8名の方々に講師を務めていただきました(平成28年3月現在)。講師の方々には守秘義務等の制約がある中で最大限のご配慮をいただきながらも、様々なお話をさせていただいており、業務内容や派遣先の職場環境はもちろんのこと、例えば、外部からみて特許庁や知的財産行政がどのように映っているのか、公的機関と民間企業との考え方の違いなどについてのお話など、毎回興味深い内容となっております。利益・効率性を追求することを重視する民間企業と公益性・公平性を考慮する必要がある公的機関とでは、事業を推進する際に考慮すべき観点や優先順位も異なってくるのは当然のことですが、互いに議論を積み重ね、相互理解を深めていく中で得られるものの大きさの一端を感じ取ることもできるのではないかと思います。また、官民交流BBLでは、講師からのお話を聞くことができるだけでなく、毎回時間の関係で質疑応答を打ち切らざるを得ないほど多数の質問が出るなど、活発な意見交換が行われる場ともなっています。今後も継続して開催される予定となっておりますので、開催案内がありましたら是非ご参加いただければと思います。

4. おわりに

官民人事交流は、冒頭で紹介した制度の目的にもあるように、官民双方にとって大きなメリットとなりうる制度です。人事交流の運用等について人事院の諮問に応じて有識者により調査審議が行われる交流審査会では、官民人事交流の交流派遣者はお客扱いではなく責任のある仕事を任されており、実

質的に意味のある交流であるとの意見が出される一方で、交流派遣の対象となる対象職員の人練りの難しさや、官民癒着の疑念を抱かれられないような制度運用、交流派遣から復帰した後すぐに退職するようなケースがあること等の課題についても指摘されています³⁾。特許庁において官民人事交流が行われるにあたっては、適切に運用がなされ、人材育成と行政運営の効率化による産業財産権行政の更なる発展と向上が図られることが期待されます。

なお、本稿は、筆者個人として執筆したものであり、筆者が所属する組織としての見解を表明するものではありません。

Profile

小太刀 慶明 (こだち よしあき)

平成11年4月	特許庁入庁(審査第五部計算機応用)
平成15年4月	審査官昇任(特許審査第四部電子商取引)
平成16年12月	特許審査第四部審査調査室
平成19年7月	特許審査第一部調整課長補佐(審査システム企画第一係長)
平成21年10月	人事院・行政官短期在外研究員(欧州特許庁)
平成22年4月	総務部総務課長補佐(情報技術国際班長)
平成25年4月	特許審査第一部調整課長補佐(審査企画班長)
平成27年1月	審判官昇任(第26部門)
平成27年4月	総務部秘書課長補佐
平成28年4月	現職

3) 人事院ウェブサイト「第23回交流審査会議事要旨」, 平成27年2月26日, (<http://www.jinji.go.jp/kouryu/270226-23yoshi.pdf>)