

官民人事交流を経験した者の成長、交流者を受け入れる職場や復帰後の職場にもたらされる好影響等、官民人事交流を通じて得られる効果や魅力等を把握し、官民人事交流を更に促進するため、昨年11月から12月にかけて、人事院として初めて、官民の人事交流経験者及び人事担当者に対するアンケートを実施しました。

交流派遣(国→民)経験者へのアンケート

- 交流派遣の経験への満足について、**約9割が肯定的な回答**。
- 成長実感について、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**別の組織を経験することで、出身組織への理解が深まった**」、「**視野が広がった**」、「**民間企業の業務手法やノウハウを体得できた**」など。
- 出身府省からの支援について、人事交流前・人事交流中に比べて、人事交流後の支援への満足度が低い。

交流採用(民→国)経験者へのアンケート

- 交流採用の経験への満足について、**約8割が肯定的な回答**。
- 成長実感について、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**視野が広がった**」、「**国の業務手法やノウハウを体得できた**」、「**人脈形成ができた**」など。
- 交流採用中の待遇・勤務環境について、約5割が肯定的な回答。肯定的な回答割合が最も高かった項目は「**休暇の取得しやすさ**」、「**フレックス勤務やテレワークなどの柔軟な働き方のしやすさ**」。一方で、待遇・勤務環境については否定的な回答が約3割あり、否定的な回答割合が高かったのは「**オフィス環境**」、「**給与額**」。

各府省等人事担当者へのアンケート

[交流派遣]

- 公務組織に対する効果について、全項目で**8割超が肯定的な回答**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**民間との相互理解の促進につながった**」、「**組織の活性化につながった**」など。
- 職員に対する効果についても、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は「**民間の業務手法やノウハウの体得**」、「**視野の広がり**」など。
- 更なる活用に積極的な組織は約3割。積極的ではない理由は「**職員の人員不足で交流派遣をする余裕がない**」との回答が約6割。

[交流採用]

- 公務組織に対する効果について、全項目で**7割以上が肯定的な回答**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**自組織の組織活性化につながった**」、「**民間との相互理解の促進につながった**」など。
- 制度の活用に当たって苦労した点について、「**処遇の違いによる企業側との調整**」との回答が約5割。

民間企業人事担当者へのアンケート

[交流派遣]

- 企業組織に対する効果について、全項目で**8割超が肯定的な回答**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**府省との相互理解の促進につながった**」、「**国の政策や制度などについての知見が得られた**」など。
- 更なる活用に積極的な企業は約3割。積極的ではない理由は「**適当なポストを用意できない**」との回答が約3割。

[交流採用]

- 企業組織に対する効果について、全項目で**7割以上が肯定的な回答**。特に肯定的な回答が多かった項目は「**国の行政機関との相互理解の促進につながった**」、「**国の政策や制度などについての知見が得られた**」など。
- 従業員に対する効果についても、多くの項目で肯定的な回答。特に肯定的な回答が多かった項目は、「**人脈の獲得**」、「**視野の広がり**」など。
- 更なる活用に積極的な企業は約4割。積極的でない理由は「**従業員の人員不足で派遣する余裕がない**」との回答が約5割。

交流派遣経験者への アンケートの結果概要

調査対象:国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)に基づく官民人事交流により、令和3年11月1日以降に民間企業に在籍していた期間がある交流派遣者132名

有効回答数:78名(有効回答率59.1%)

アンケートの実施期間:令和5年11月8日～令和5年12月13日

アンケートの実施方法:調査対象者が所属している府省等の人事担当部局を通じ、回答リンクURLを送付し、オンラインにより回答

※ 各グラフ中の「n」は、それぞれの問に対する有効回答数

目次

[1 回答者の概要](#)

[2 総合満足度](#)

[3-1 成長実感](#)

[3-2 成長実感\(年齢別の集計\)](#)

[4-1 業務の量や内容についての満足度](#)

[4-2 業務内容についての受け止め](#)

[5-1 待遇満足度](#)

[5-2 待遇等に関する個別項目の満足度](#)

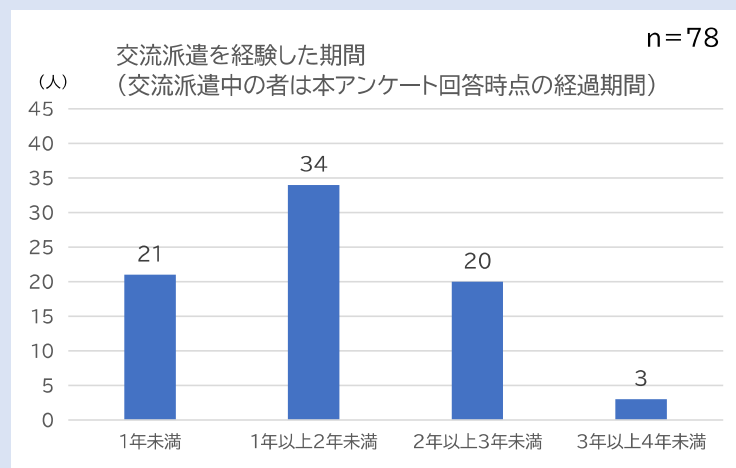
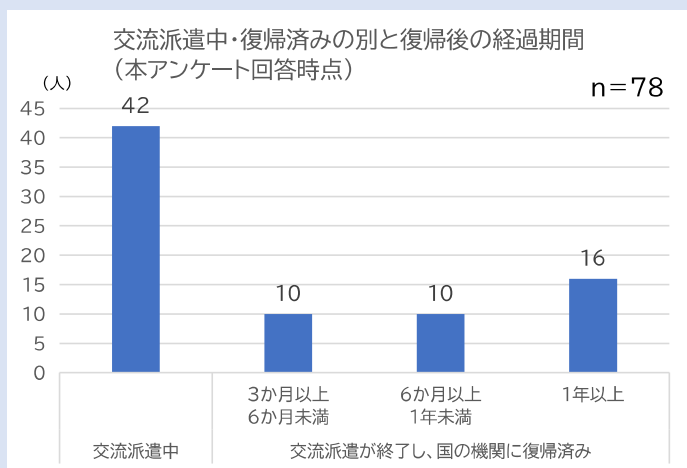
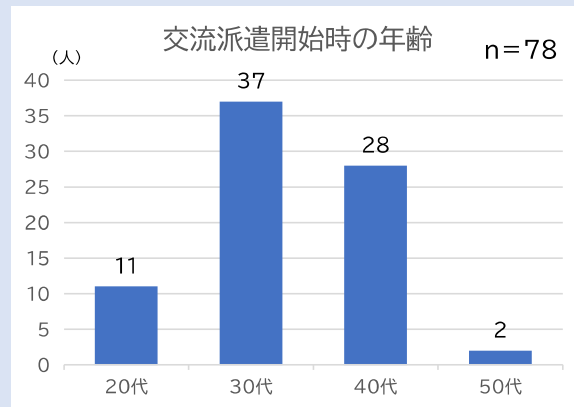
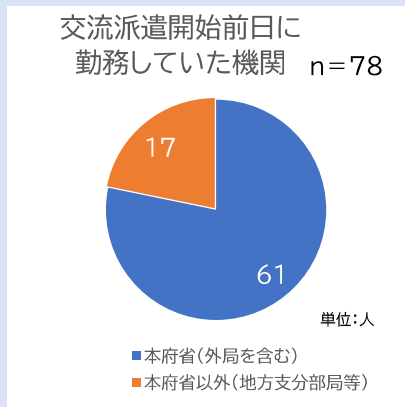
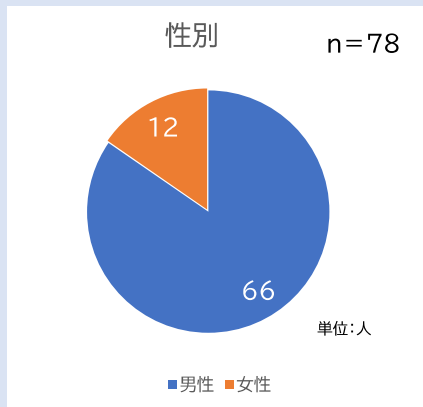
[6-1 交流先企業からの支援\(満足度・改善すべき点\)](#)

[6-2 出身府省からの支援\(満足度\)](#)

[6-3 出身府省からの支援\(改善すべき点\)](#)

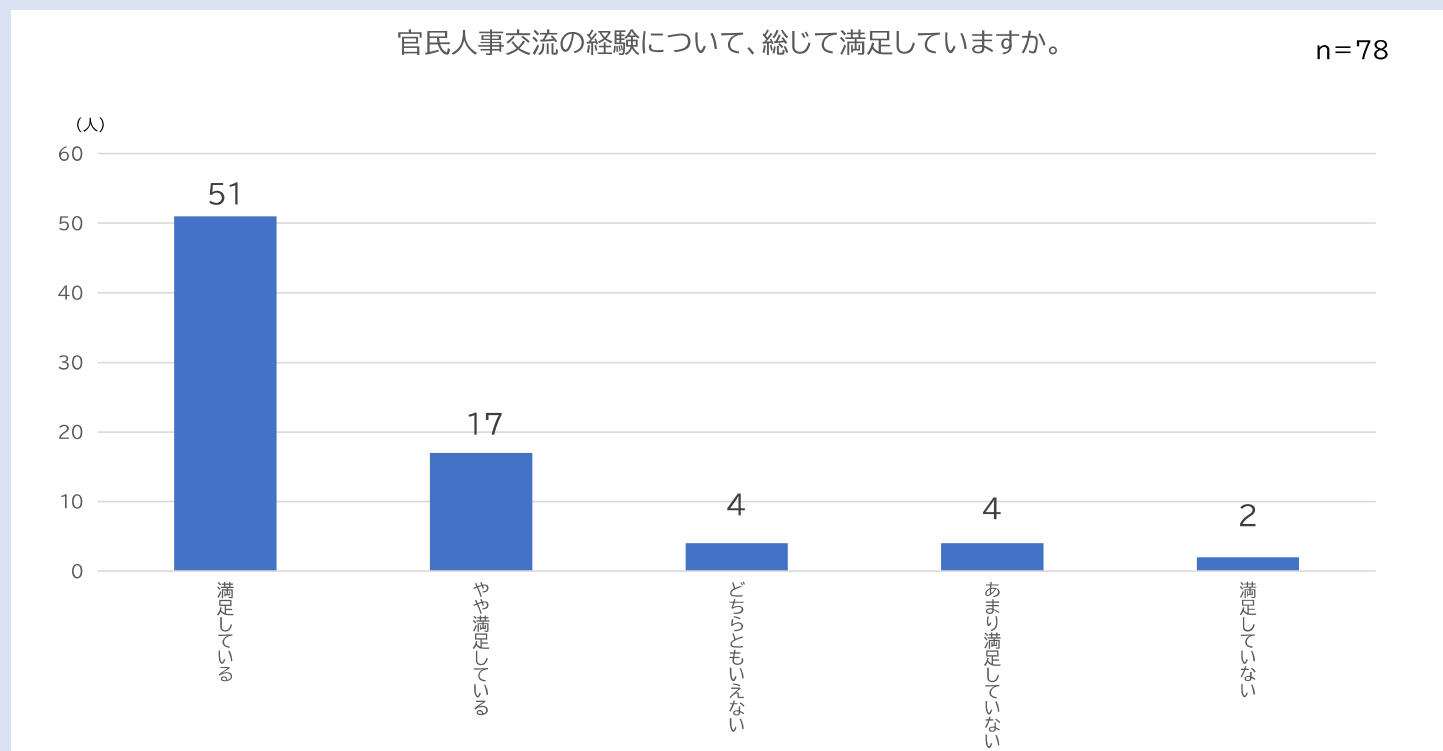
[7 復帰後の変化](#)

1 回答者の概要



2 総合満足度

約9割が、官民人事交流の経験について、総じて「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答

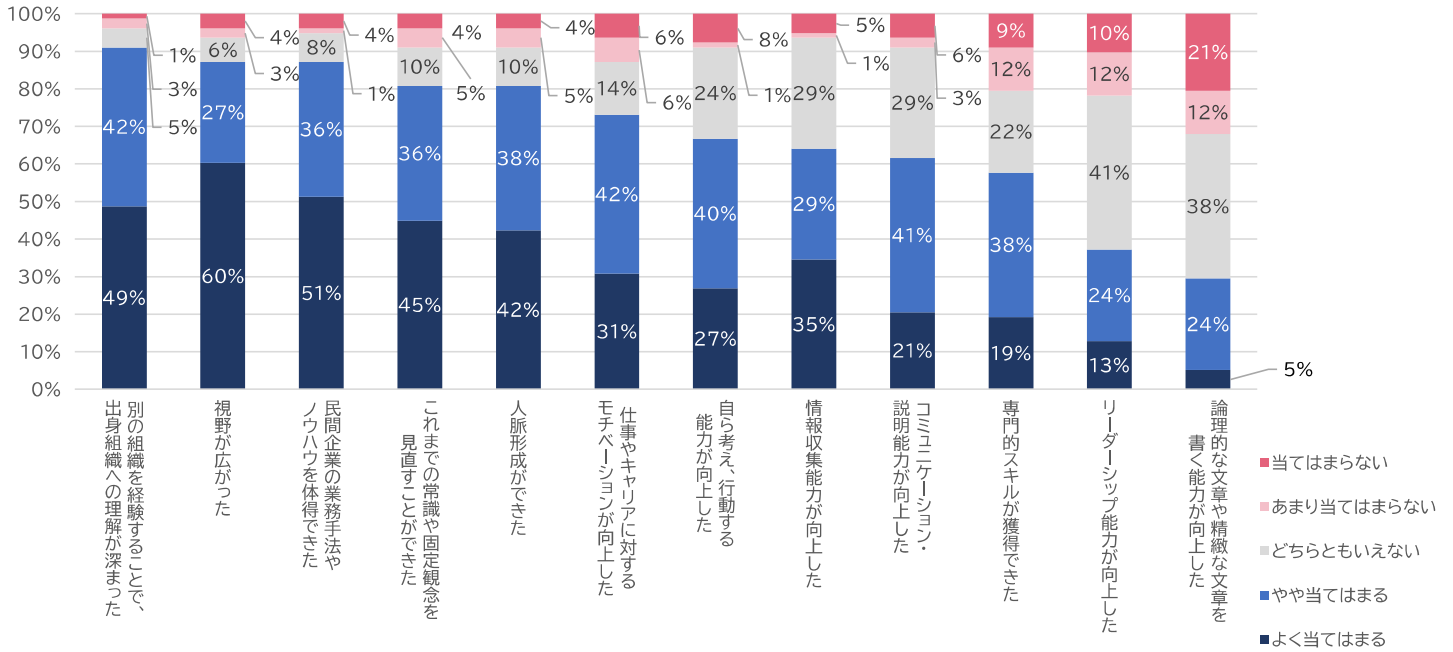


3-1 成長実感

成長実感について、多くの項目で、肯定的な回答が得られた。

官民人事交流の経験を通じて、あなた自身について、感じたことをお伺いします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。

n=78

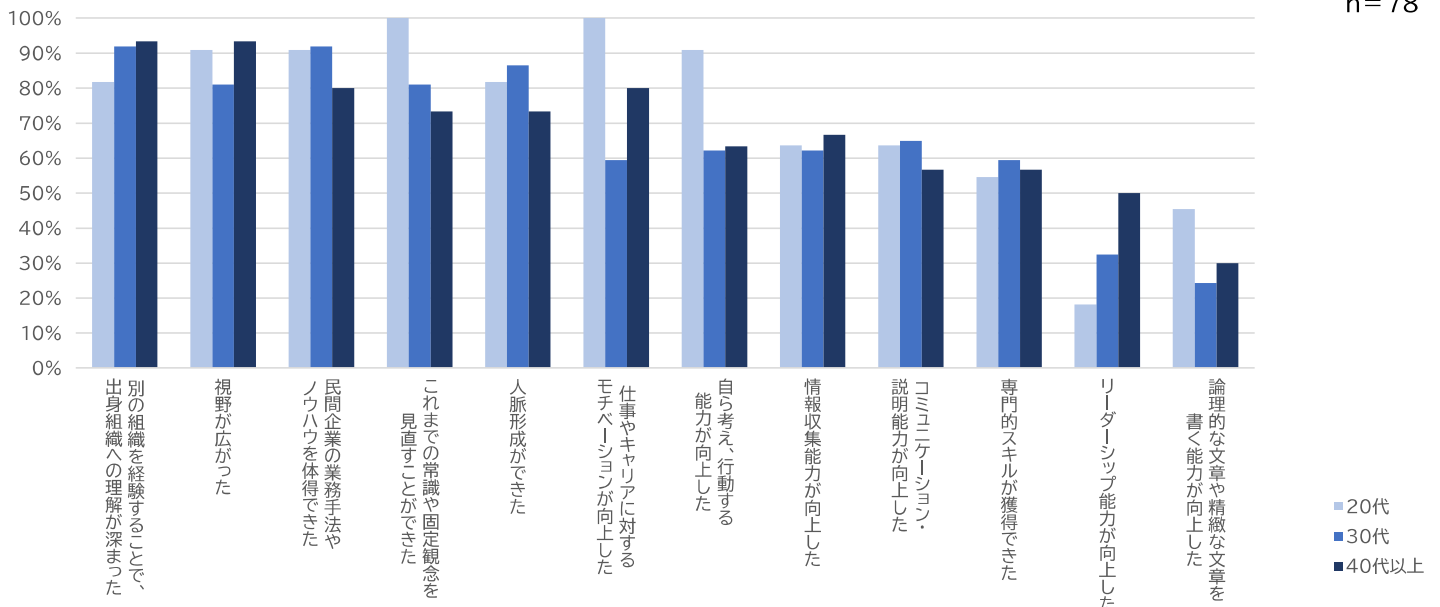


3-2 成長実感(年齢別の集計)

20代は、特に「これまでの常識や固定観念を見直すことができた」「仕事やキャリアに対するモチベーションが向上した」「自ら考え、行動する能力が向上した」「論理的な文章や精緻な文章を書く能力が向上した」において、他の年代よりも成長実感を感じている者の割合が高い。
40代以上は、特に「リーダーシップ能力が向上した」の項目において、他の年代よりも成長実感を感じている者の割合が高い。

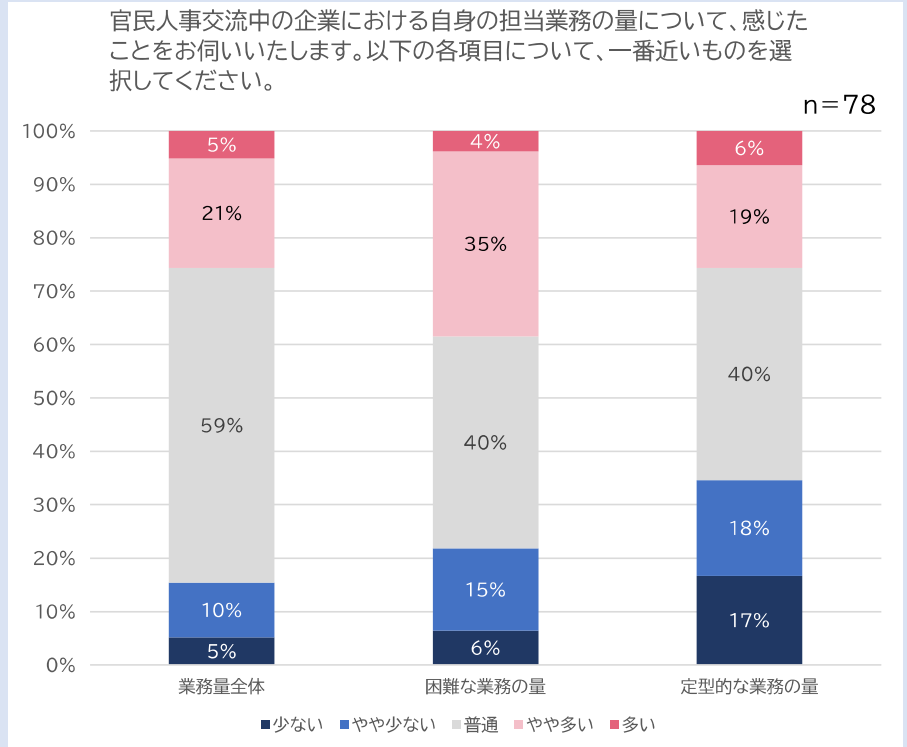
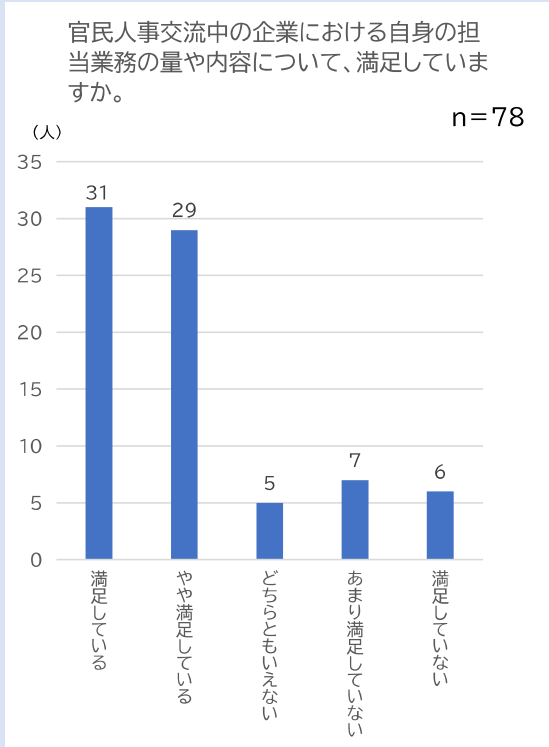
成長実感の年齢別集計(よく当てはまるとやや当てはまるの回答の合計割合)

n=78



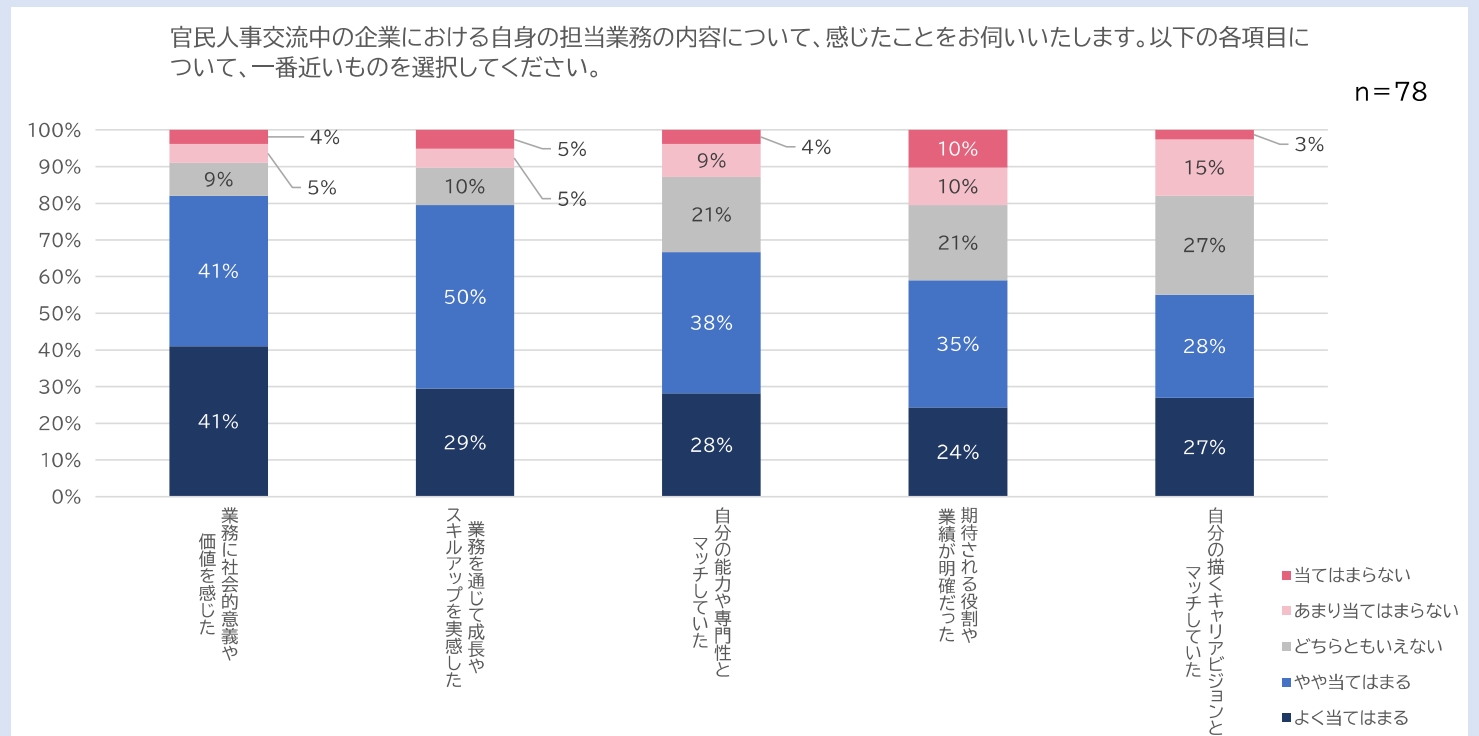
4-1 業務の量や内容についての満足度

交流派遣中の業務の量や内容については、約8割が「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答



4-2 業務内容についての受け止め

「業務に社会的意義や価値を感じた」「業務を通じて成長やスキルアップを実感した」の項目について、いずれも約8割が、肯定的な回答

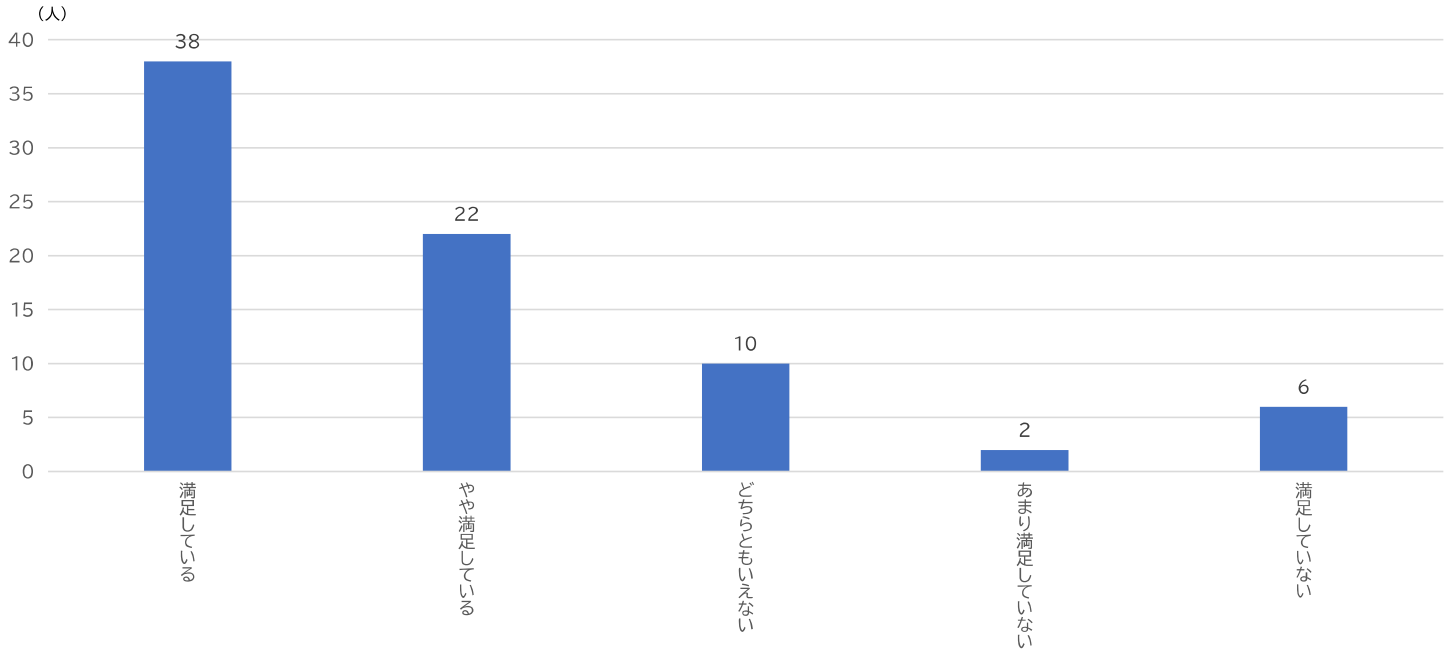


5-1 待遇満足度

交流派遣中の待遇について、約8割が、「満足している」又は「やや満足している」と回答

官民人事交流中の待遇(給与や労働時間など)や勤務環境(オフィス環境など)について、どの程度満足していますか。

n=78

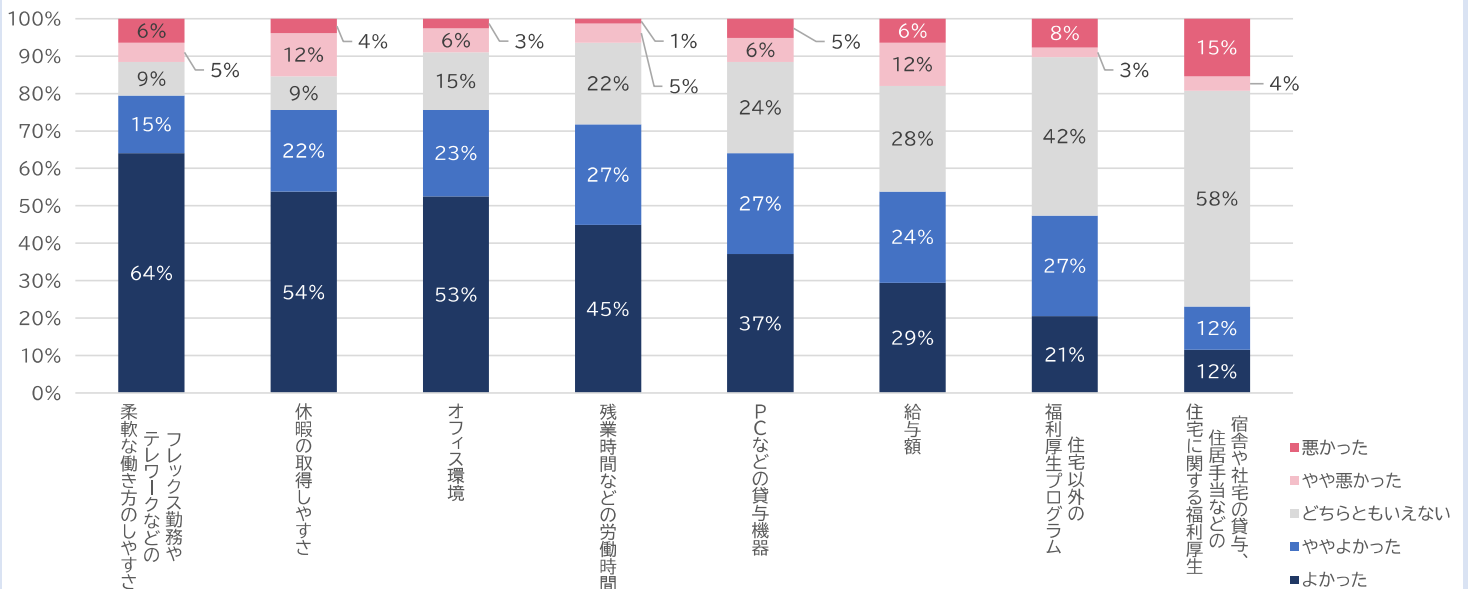


5-2 待遇等に関する個別項目の満足度

肯定的な回答割合が高かった項目は、「柔軟な働き方のしやすさ」「休暇の取得しやすさ」「オフィス環境」(いずれも約8割)など

官民人事交流中の待遇や勤務環境について、感じたことをお伺いいたします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。

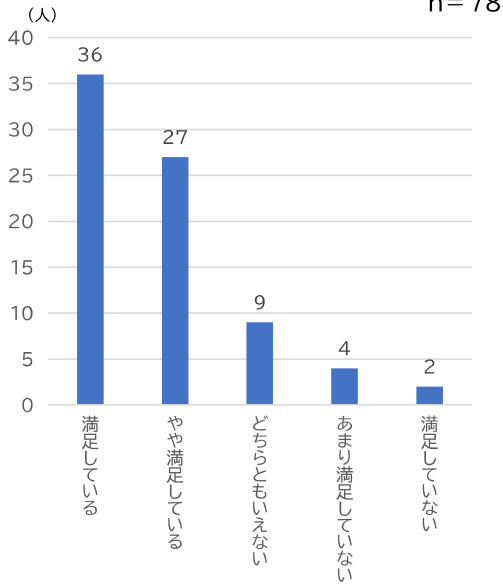
n=78



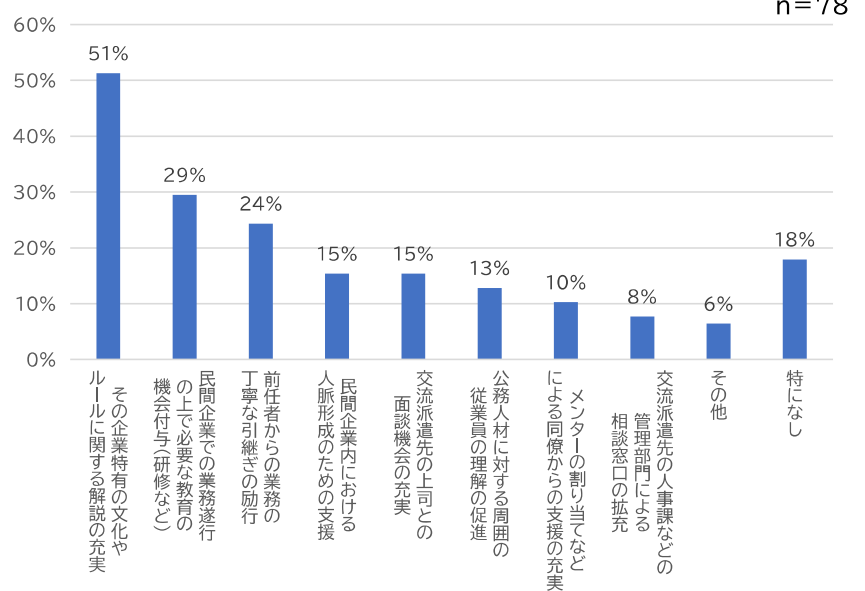
6-1 交流先企業からの支援(満足度・改善すべき点)

約8割が、交流先企業からの支援について、「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答
交流先企業がより力を入れるべき支援については、「その企業特有の文化やルールに関する解説の充実」とする回答が約5割

官民人事交流期間中における民間企業の組織、上司及び同僚からの支援について、どの程度満足していますか。



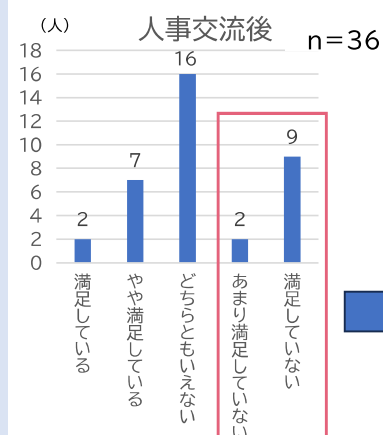
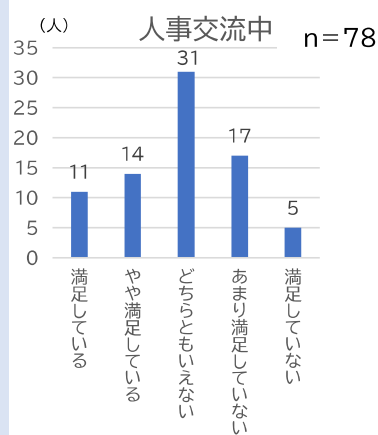
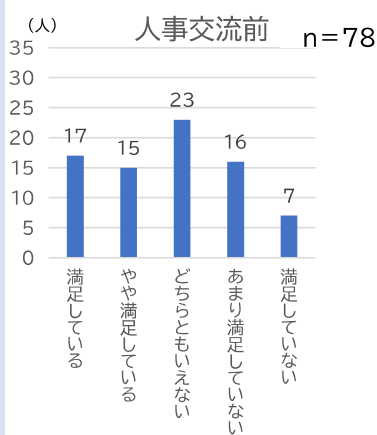
官民人事交流期間中における民間企業の組織、上司及び同僚からの支援について、どのような取り組みや改善があれば、より満足度が向上しますか(最大上位3つまで回答可)



6-2 出身府省からの支援(満足度)

出身府省からの支援について、人事交流前の支援に比べて人事交流後の支援については否定的な回答が多くなっている。

官民人事交流期間中やその開始前後の各時期における出身府省からの支援について、どの程度満足していますか。



※人事交流後の出身府省からの支援に満足していない11名のうち6名が、6-3掲載グラフの質問において、「復帰後のキャリアパスの明確化」についての取組や改善があれば、より満足度が向上すると回答

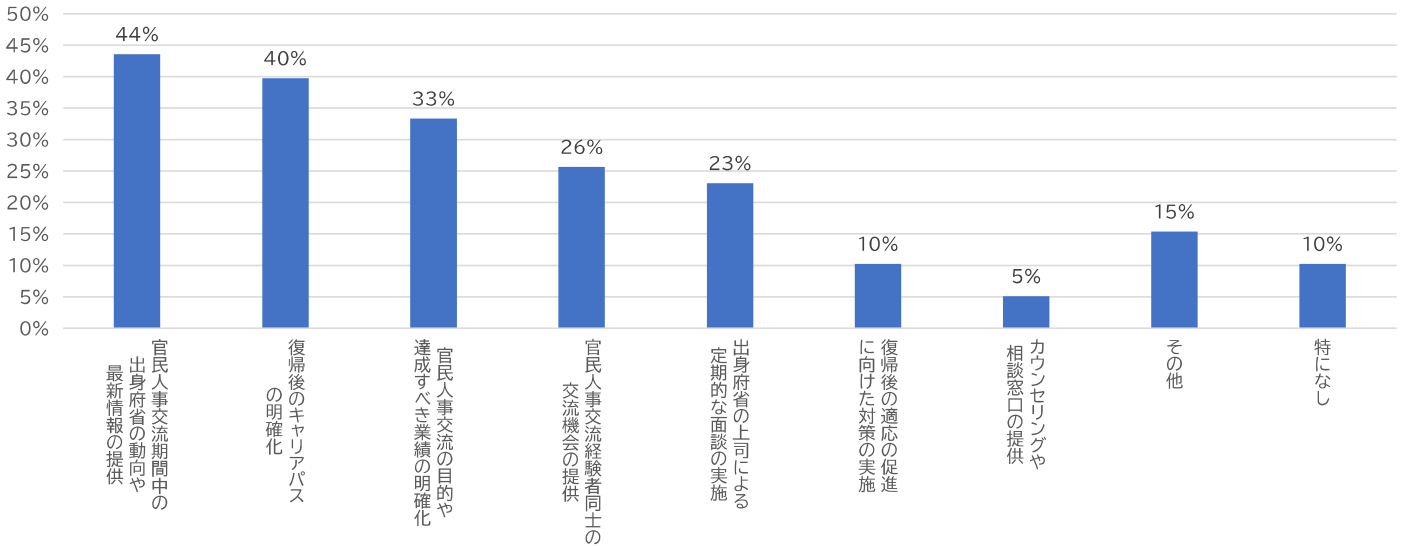
※人事交流後の出身府省からの支援に満足していない者の「復帰後のキャリアパスの明確化」に関する主な自由記述意見の概要
 ・交流派遣からの復帰後、交流派遣中の業務と全く異なる業務に従事しており、交流派遣で得た経験や人脈を活かせていない。
 ・交流派遣からの復帰の際に、今後の自分に期待されていることについて、人事担当者から教示いただきたかった。

6-3 出身府省からの支援(改善すべき点)

出身府省がより力を入れるべき支援の項目として、「官民人事交流期間中の出身府省の動向や最新情報の提供」「復帰後のキャリアパスの明確化」とする回答がそれぞれ約4割

官民人事交流期間中やその前後における出身府省からの支援について、どのような取り組みや改善があれば、より満足度が向上しますか。(上位3つまで回答可)

n=78

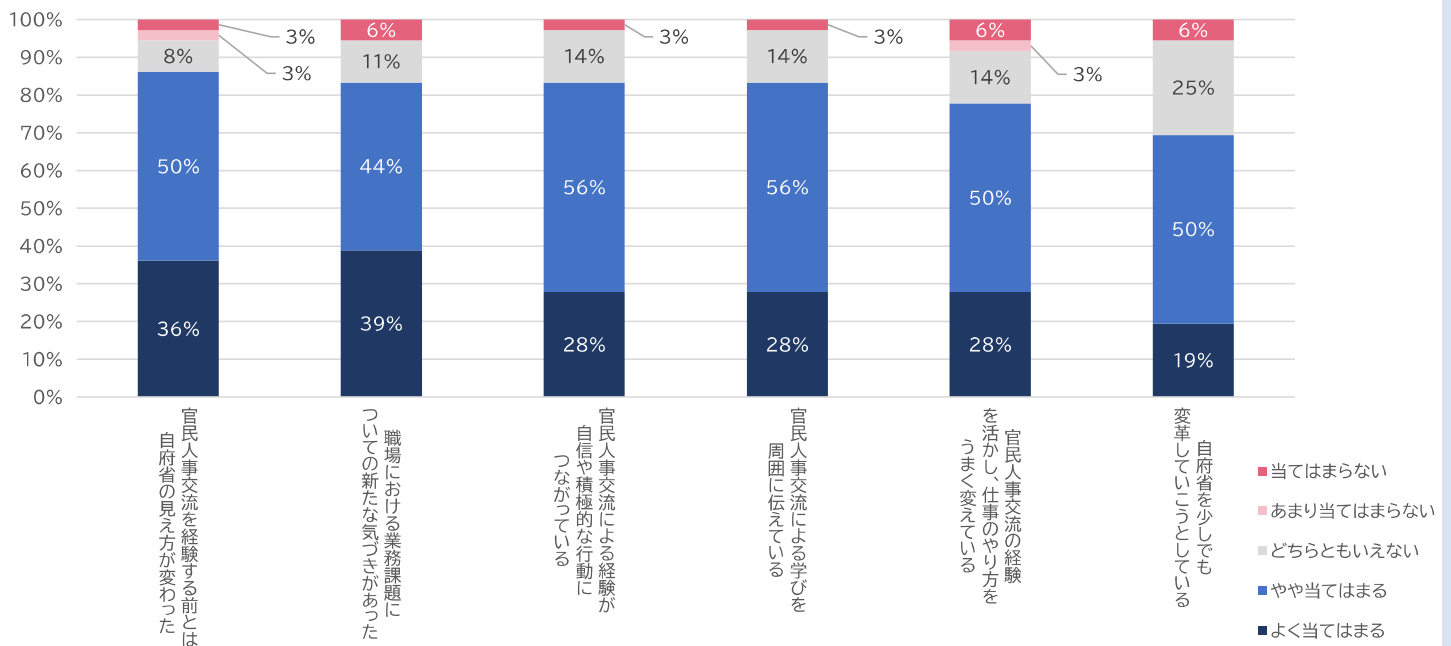


7 復帰後の変化

府省への復帰後の意識変化や行動変容については、いずれの項目も6割以上が肯定的な回答

官民人事交流から府省に復帰された後の、あなた自身について、感じたことや行動をお伺いします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。

n=36



交流採用経験者への アンケートの結果概要

調査対象: 国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)に基づく官民人事交流により、令和3年11月1日以降に国の機関に在籍していた期間がある交流採用者のうち、連絡することができた1080名

有効回答数: 552名(有効回答率51.1%)

アンケートの実施期間: 令和5年11月8日～令和5年12月13日

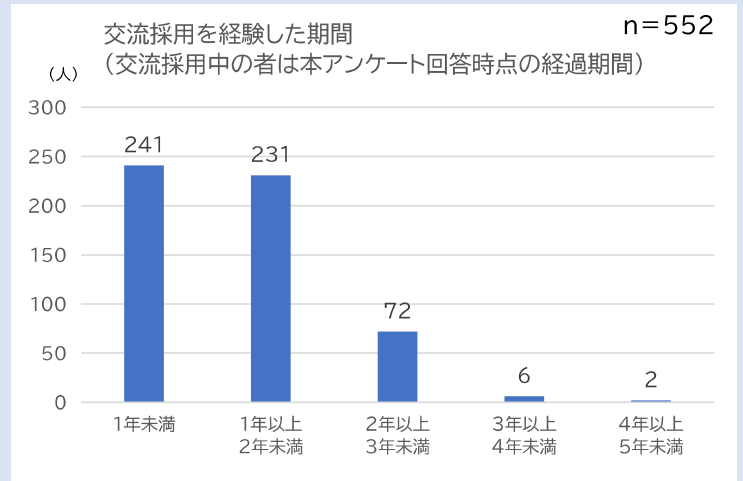
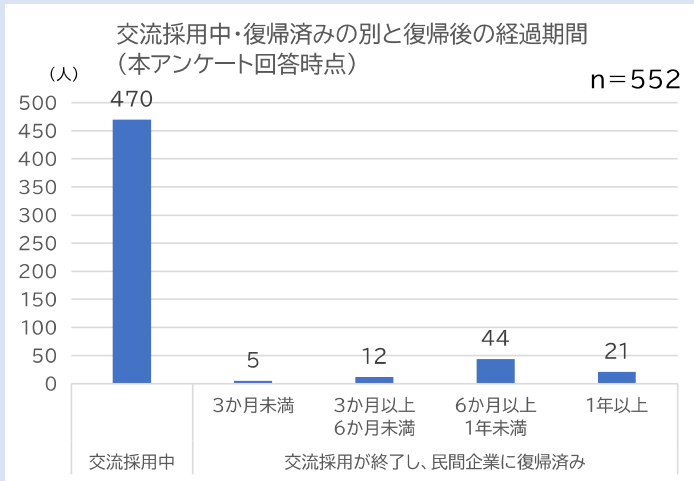
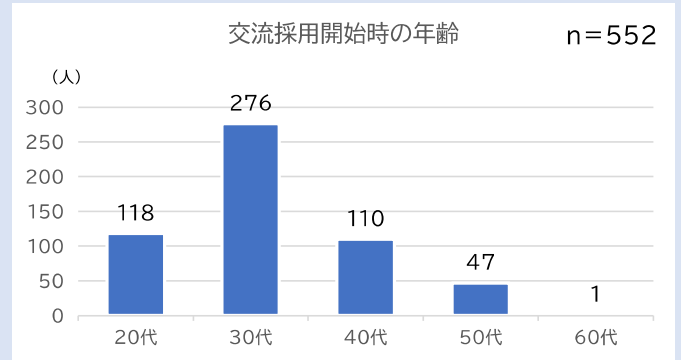
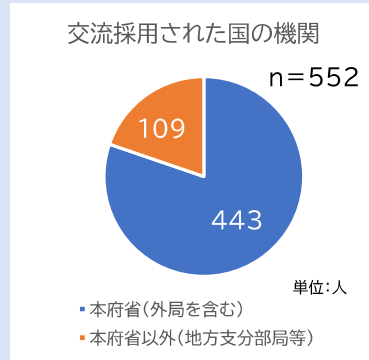
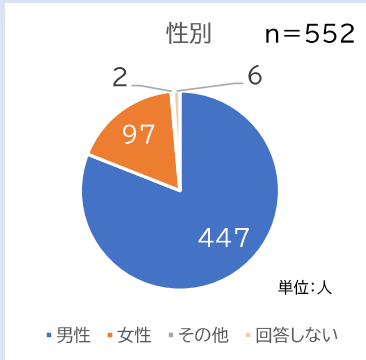
アンケートの実施方法: 令和5年11月8日時点の調査対象者が勤務している組織(各府省等又は民間企業の人事担当部署)を通じ、
回答リンクURLを送付し、オンラインにより回答

※ 各グラフ中の「n」は、それぞれの間に対する有効回答数

目次

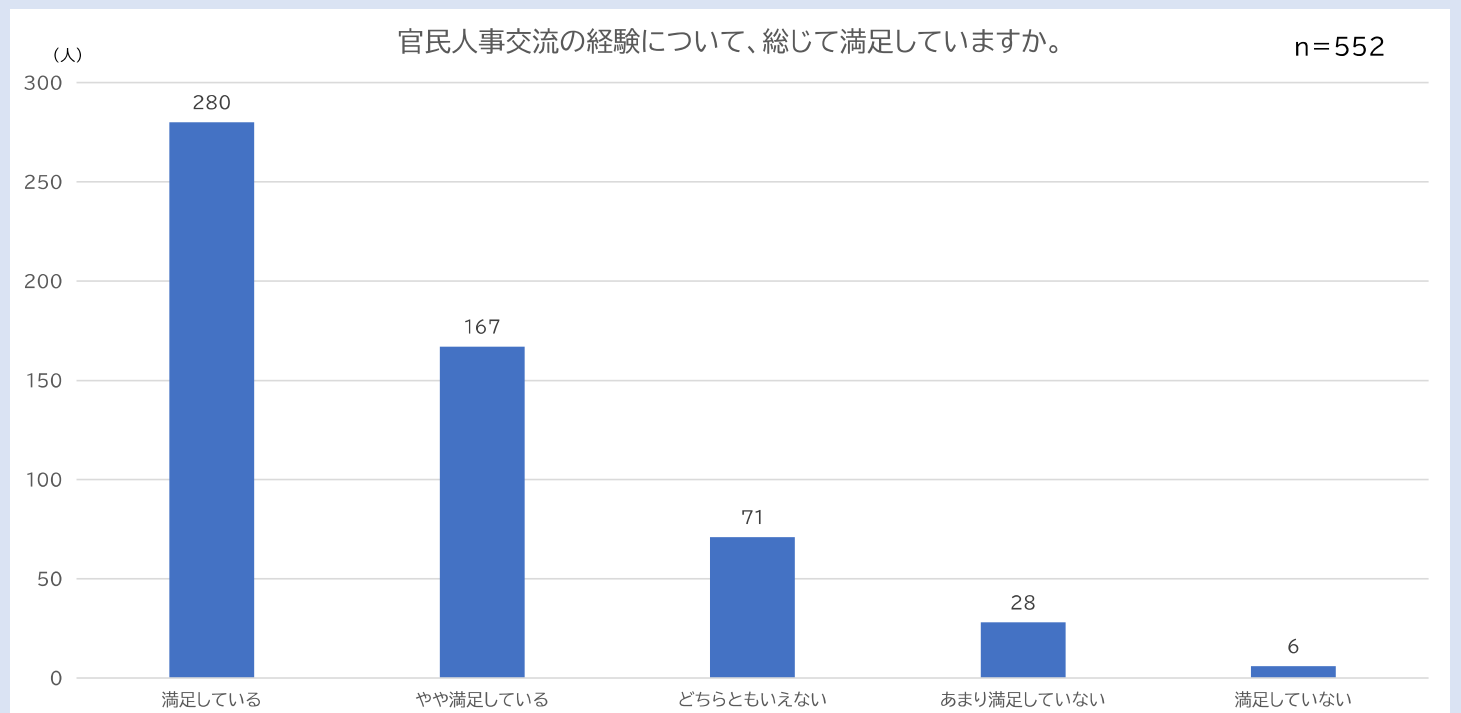
- [1 回答者の概要](#)
- [2-1 総合満足度](#)
- [2-2 総合満足度\(男女別・採用部局別の各集計\)](#)
- [2-3 総合満足度\(年齢別の集計\)](#)
- [3 成長実感](#)
- [4-1 業務の量や内容についての満足度](#)
- [4-2 業務満足度\(採用部局別・年齢別の各集計\)](#)
- [4-3 業務内容についての受け止め](#)
- [4-4 業務に関する不満要因](#)
- [5-1 待遇満足度](#)
- [5-2 待遇満足度\(採用部局別・年齢別の各集計\)](#)
- [5-3 待遇等に関する個別項目の満足度](#)
- [5-4 待遇等に関する個別項目\(オフィス環境\)](#)
- [5-5 待遇等に関する個別項目\(給与額\)](#)
- [6-1 府省からの支援\(満足度・改善すべき点\)](#)
- [6-2 出身企業からの支援\(満足度\)](#)
- [6-3 出身企業からの支援\(改善すべき点\)](#)
- [7 復帰後の変化](#)

1 回答者の概要



2-1 総合満足度

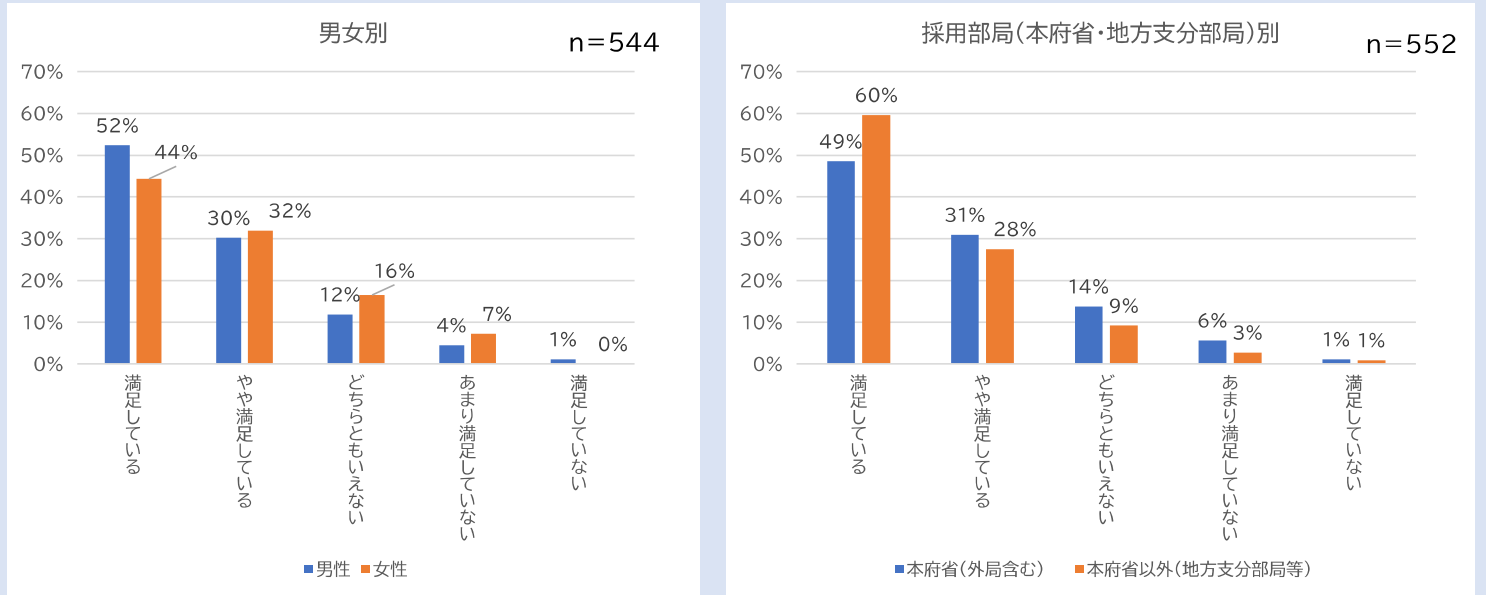
約8割が、官民人事交流の経験について、総じて「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答



2-2 総合満足度(男女別・採用部局別の各集計)

男女別に集計すると、男女いずれも約8割が官民人事交流の経験について、総じて「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答
 採用部局別に集計すると、本府省等に交流採用された者の約8割、地方支分部局等に採用された者の約9割が官民人事交流の経験について、総じて「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答

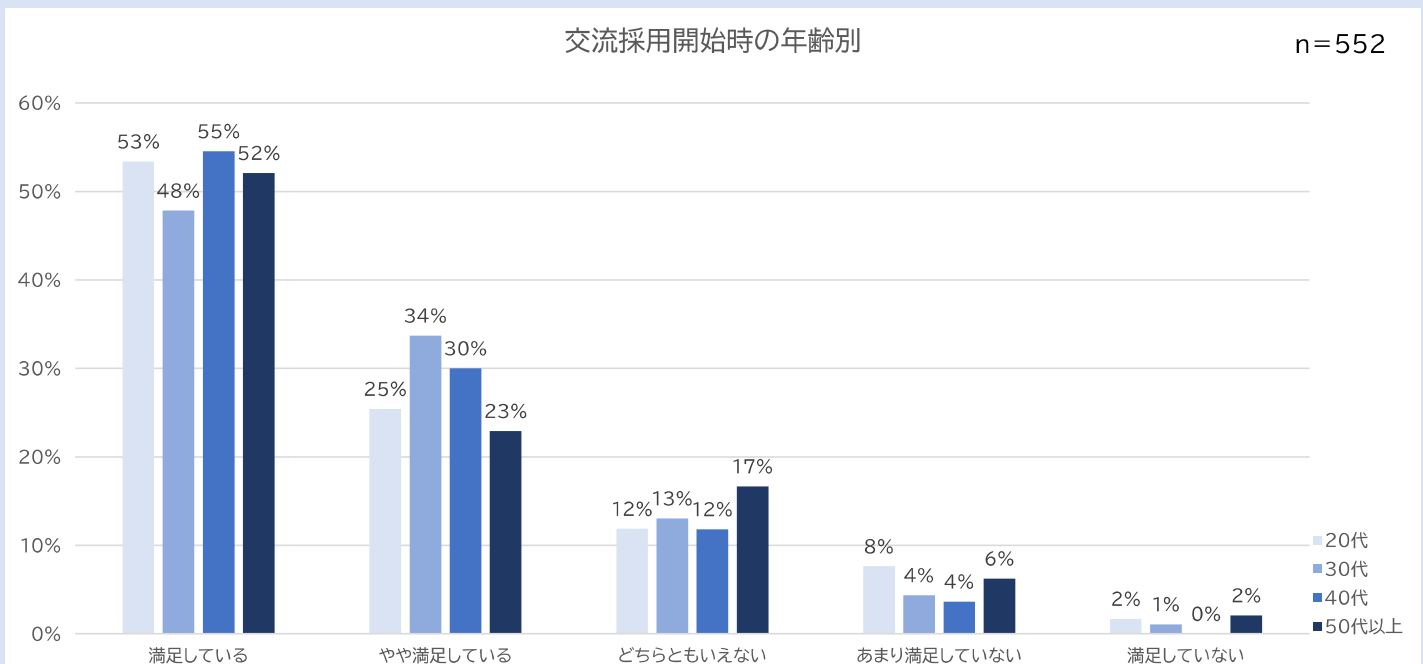
官民人事交流の経験について、総じて満足していますか。



2-3 総合満足度(年齢別の集計)

年齢別に集計すると、いずれの年代でも約8割が、官民人事交流の経験について、総じて「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答

官民人事交流の経験について、総じて満足していますか。

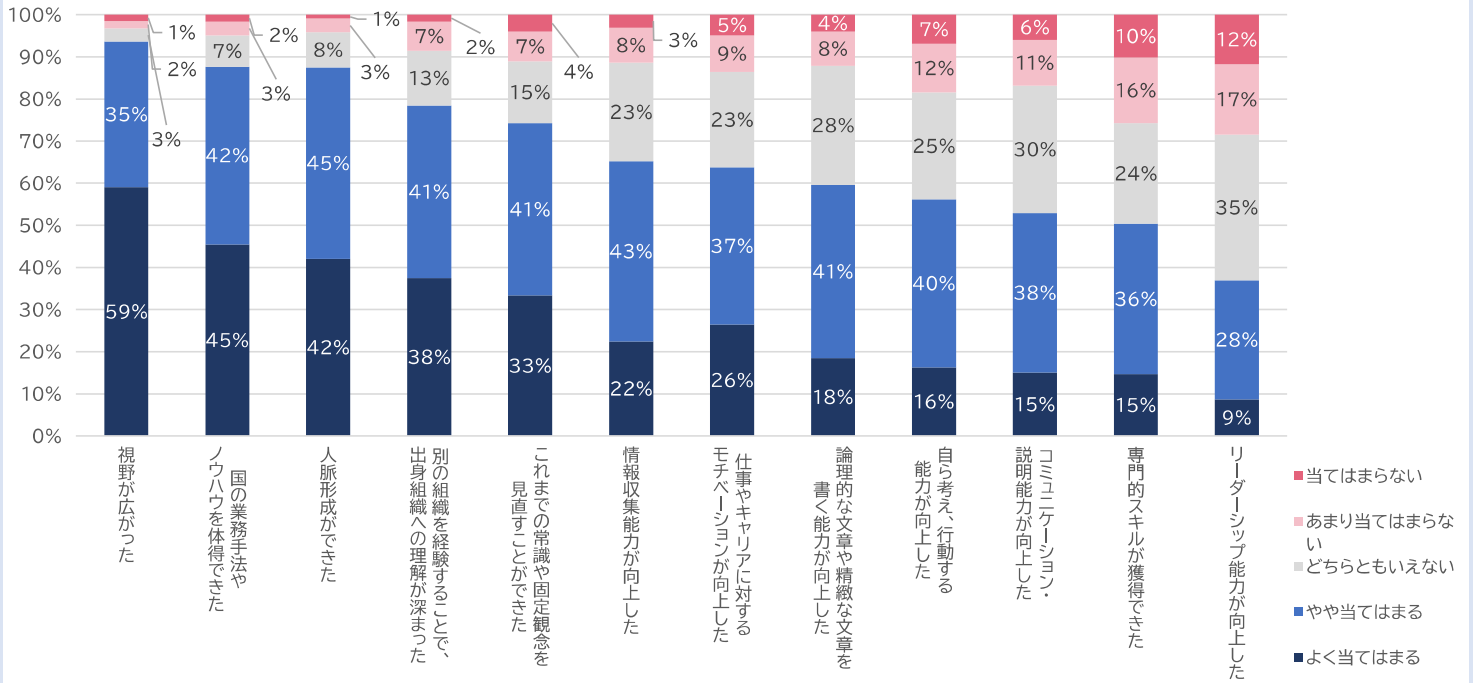


3 成長実感

成長実感について、多くの項目で、肯定的な回答が得られた。

官民人事交流の経験を通じて、あなた自身について、感じていることをお伺いします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。

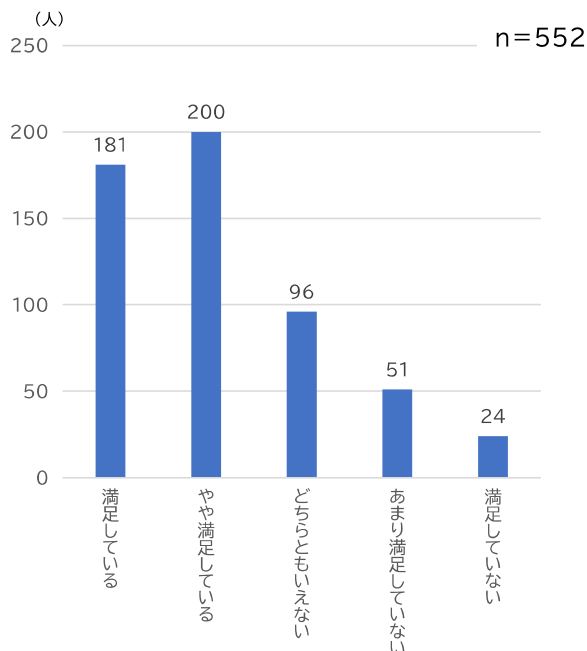
n=552



4-1 業務の量や内容についての満足度

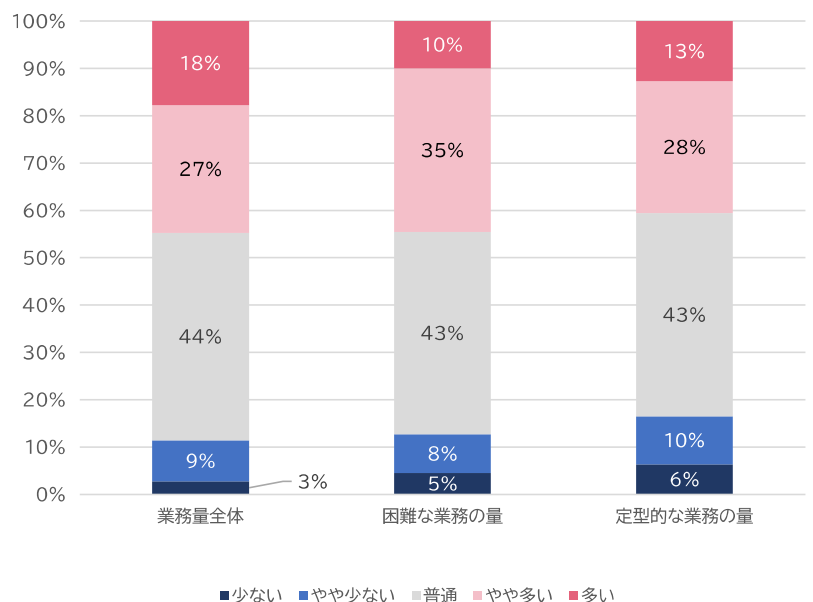
交流採用中の業務の量や内容については、約7割が「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答

官民人事交流中の府省における自身の担当業務の量や内容について、満足していますか。



官民人事交流中の府省における自身の担当業務の量について、感じたことをお伺いいたします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。

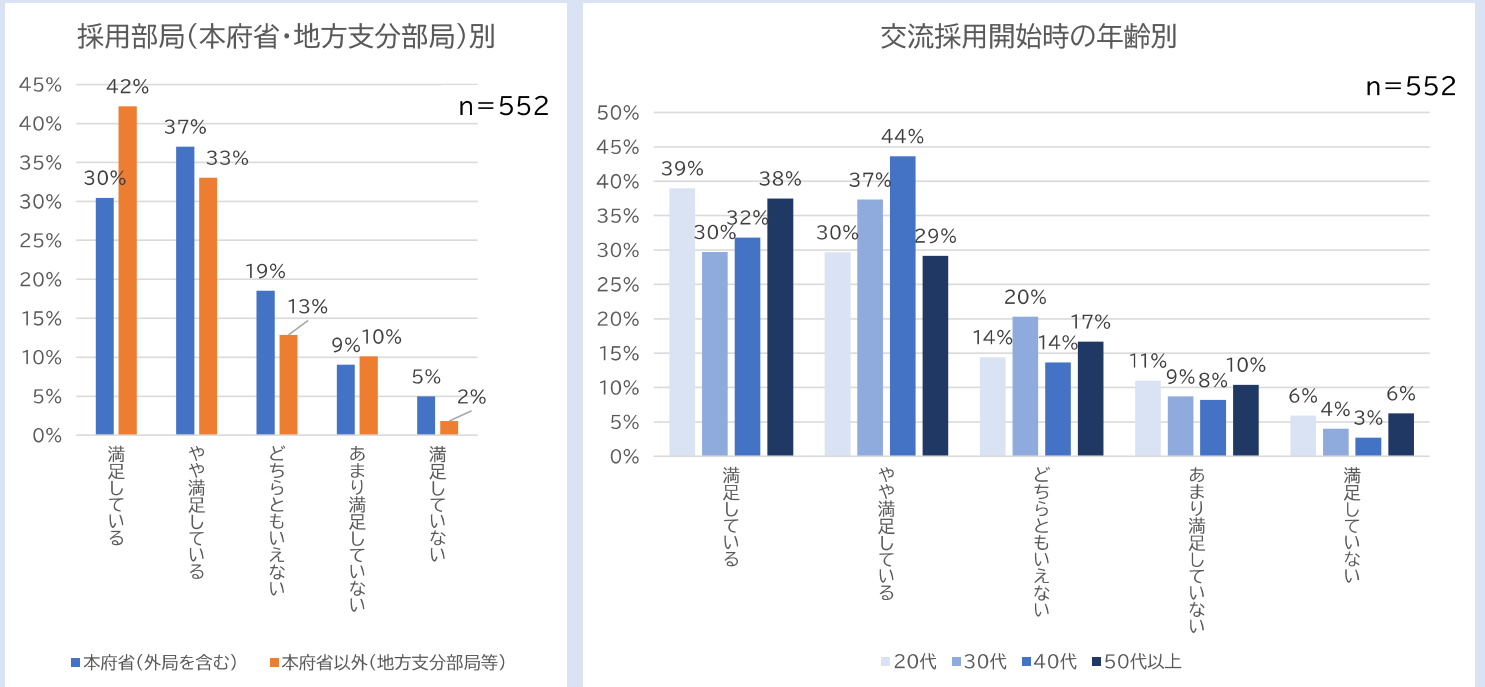
n=552



4-2 業務満足度(採用部局別・年齢別の各集計)

採用部局別に集計すると、「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答をした者の割合は、本府省等(約7割)よりも地方支分部局等(約8割)に採用された者の方が高い

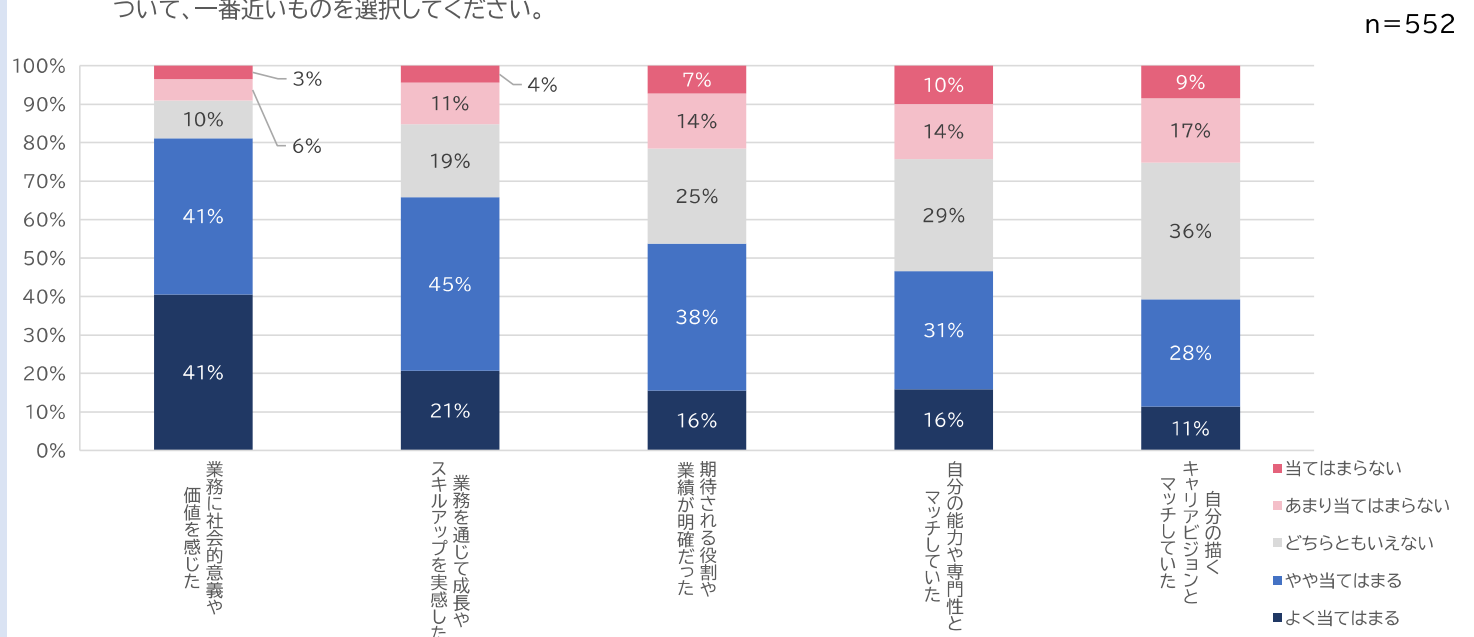
官民人事交流中の府省における自身の担当業務の量や内容について、満足していますか。



4-3 業務内容についての受け止め

「業務に社会的意義や価値を感じた」の項目については約8割が、「業務を通じて成長やスキルアップを実感した」の項目については約7割が、肯定的な回答
一方で、「自分の描くキャリアビジョンとマッチしていた」の項目については約3割が、「自分の能力や専門性とマッチしていた」の項目については約2割が、否定的な回答

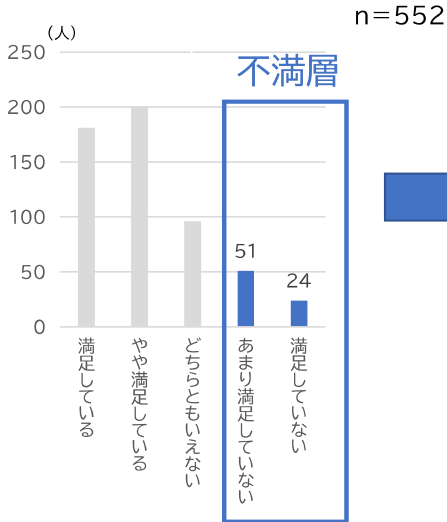
官民人事交流中の府省における自身の担当業務の内容について、感じたことをお伺いいたします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。



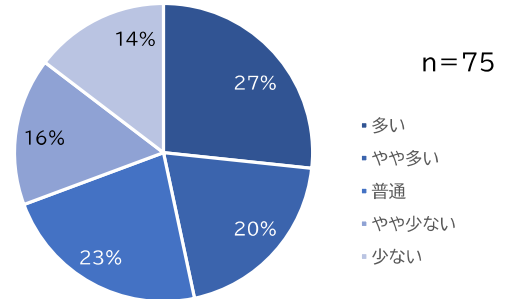
4-4 業務に関する不満要因

業務の量や内容に不満を感じた者について、業務量の多寡との間には明確な関係が見られない。一方、業務の量や内容に不満を感じた者の7割前後が、(業務が)「自分の描くキャリアビジョンとマッチしていた」「自分の能力や専門性とマッチしていた」「期待される役割や業績が明確だった」の項目について否定的な回答

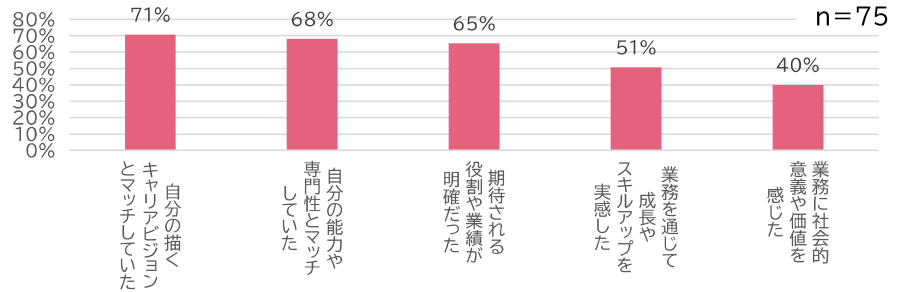
4-1左グラフ再掲(官民人事交流中の府省における自身の担当業務の量や内容について、満足していますか。)



不満層の交流採用中の業務量全体に対する感想(4-1 右グラフ中の「業務量全体」)の集計



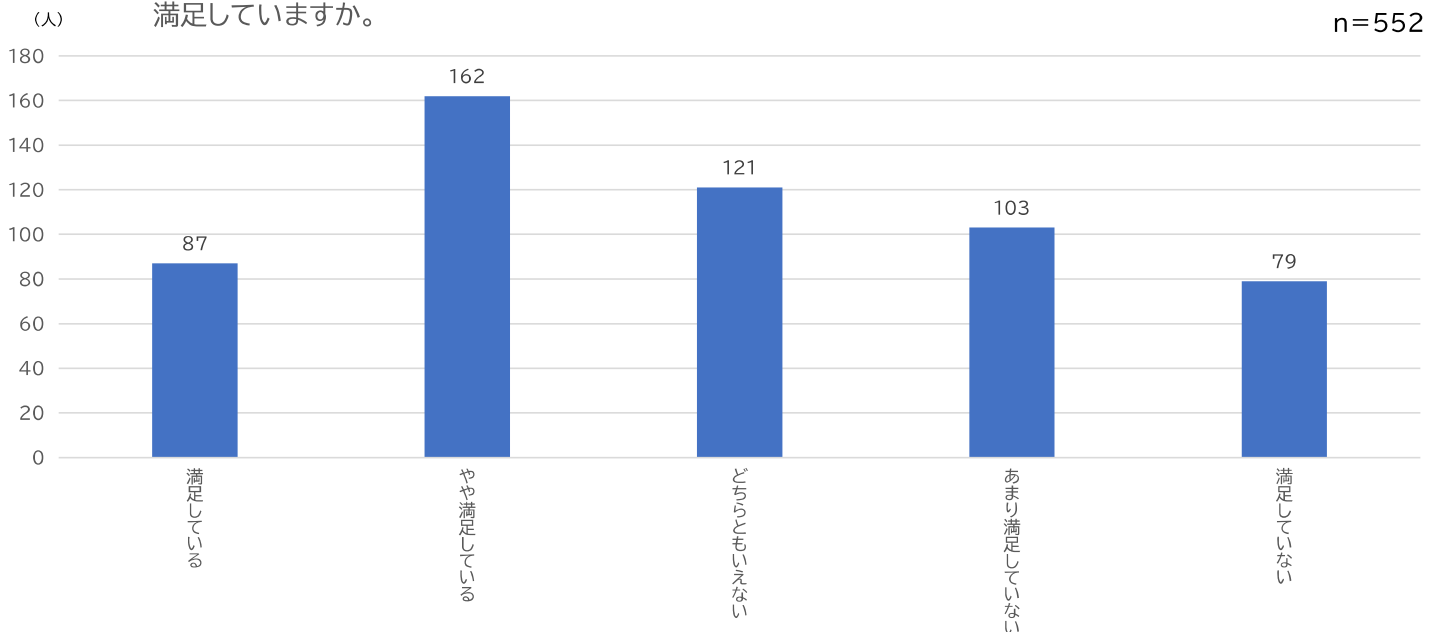
不満層の交流採用中の業務内容についての受け止め(4-3 グラフ)の「当てはまらない」又は「あまり当てはまらない」の合計割合



5-1 待遇満足度

交流採用中の待遇について、約5割が、「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答一方で、約3割が、「満足していない」又は「あまり満足していない」と否定的な回答

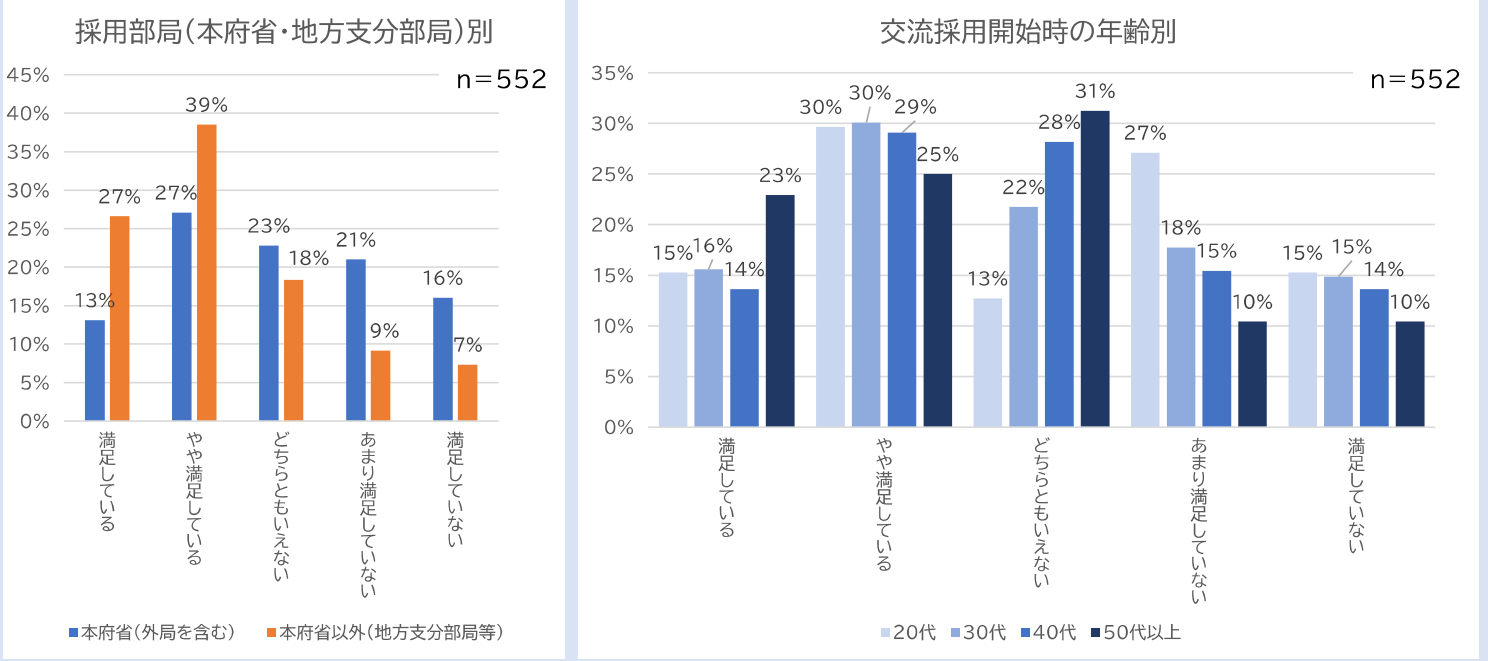
官民人事交流中の待遇(給与や労働時間など)や勤務環境(オフィス環境など)について、どの程度満足していますか。



5-2 待遇満足度(採用部局別・年齢別の各集計)

採用部局別に集計すると、「満足している」又は「やや満足している」と回答した者の割合は、本府省等(約4割)よりも地方支分部局等(約7割)に採用された者の方が高い
年代別に集計すると、20代は「あまり満足していない」と回答した割合が高い(約3割)

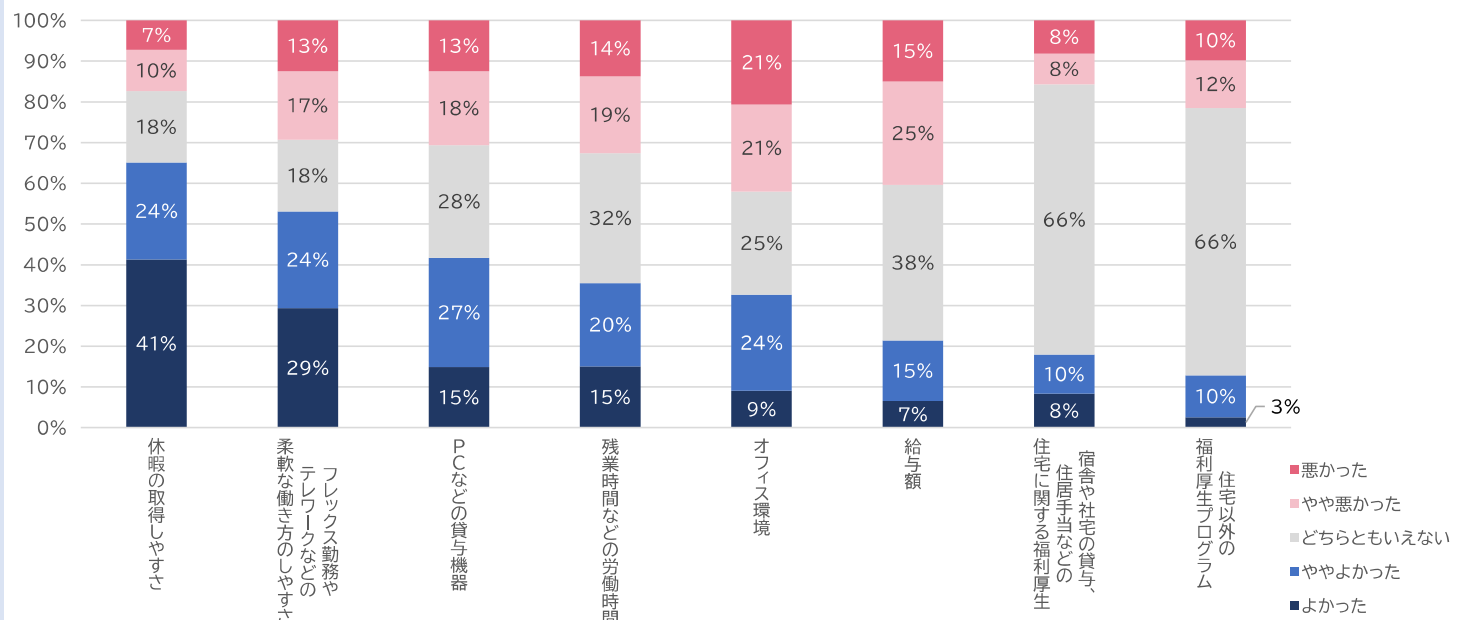
官民人事交流中の待遇(給与や労働時間など)や勤務環境(オフィス環境など)について、どの程度満足していますか。



5-3 待遇等に関する個別項目の満足度

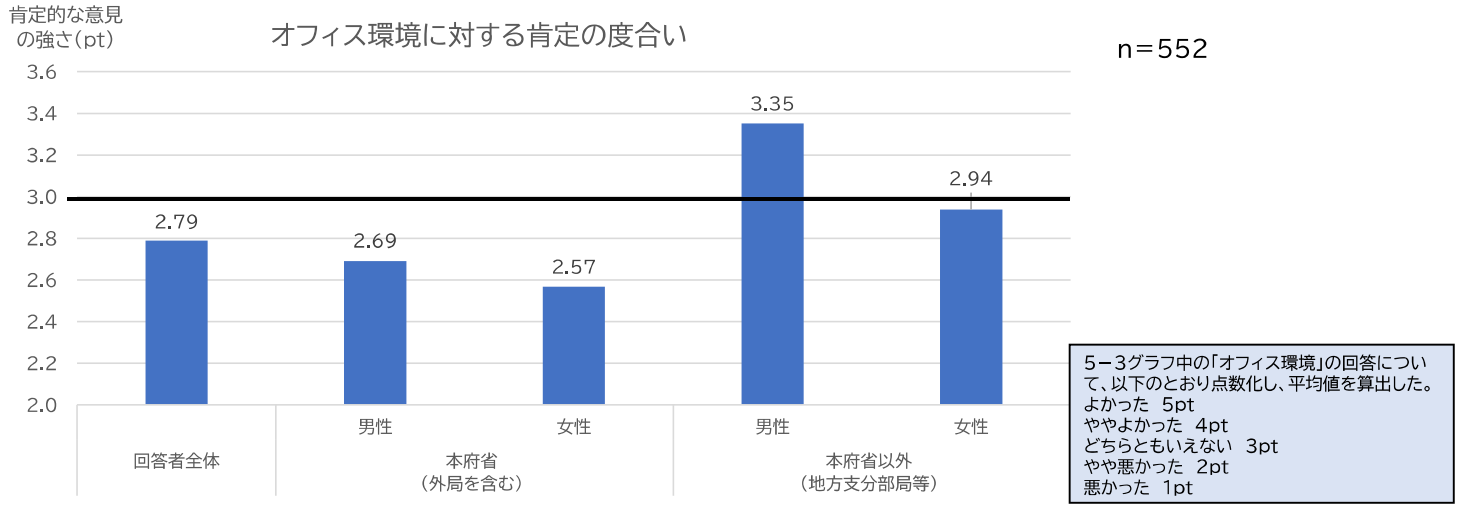
肯定的な回答割合が最も高かった項目は、「休暇の取得しやすさ」(約7割)
否定的な回答割合が高かった項目は、「オフィス環境」「給与額」(いずれも約4割)など

官民人事交流中の待遇や勤務環境について、感じていることをお伺いいたします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。



5-4 待遇等に関する個別項目(オフィス環境)

地方支分部局よりも本府省、男性よりも女性の方が、オフィス環境に対する肯定の度合いが低い。

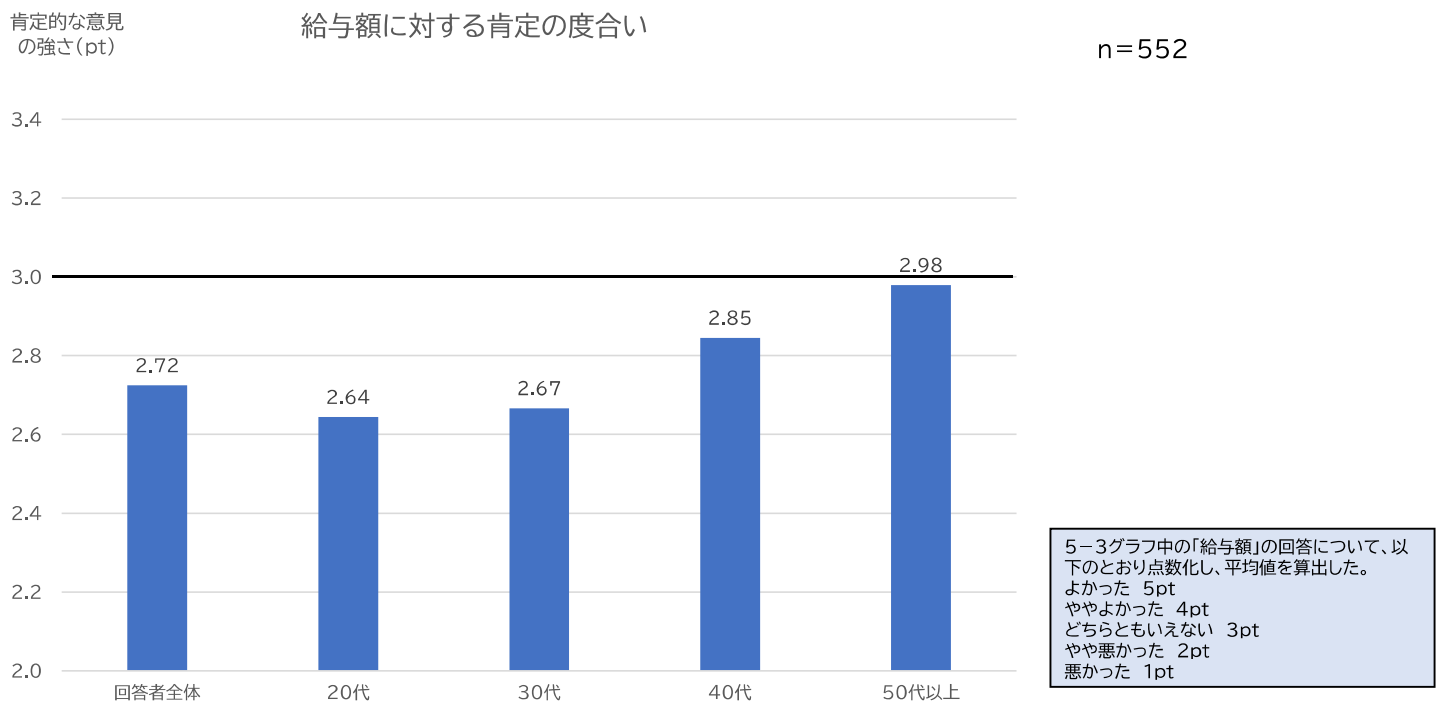


オフィス環境に関する自由記述意見の概要の一部

- ・執務環境、空調が劣悪。夏は30度近く集中力も体力も削がれる。残業しているのに空調は切られる。(本府省等・男性)
- ・冷暖房は柔軟に操作できるようにしないと、夏は特に熱中症になる人が出てくると思う。(本府省等・男性)
- ・空調が効かず夏は暑く冬は寒い。11月現在、室内でダウンを着ている人もたくさんいる。(本府省等・女性)
- ・執務環境が派遣元と比べて劣悪すぎて驚いた。(本府省等・男性)
- ・労働環境(オフィス内の設備、清掃、空調、照明、会議室不足)レベルが、一般企業よりかなり低い。(本府省等・女性)
- ・民間と比べ、明らかにオフィス環境が悪く、優秀な人材が集まる環境ではないと感じるため、環境改善は喫緊の課題(本府省等・男性)

5-5 待遇等に関する個別項目(給与額)

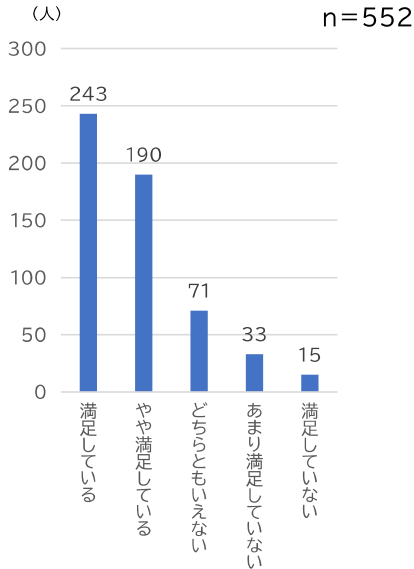
20代が最も給与額に対する肯定の度合いが低い。



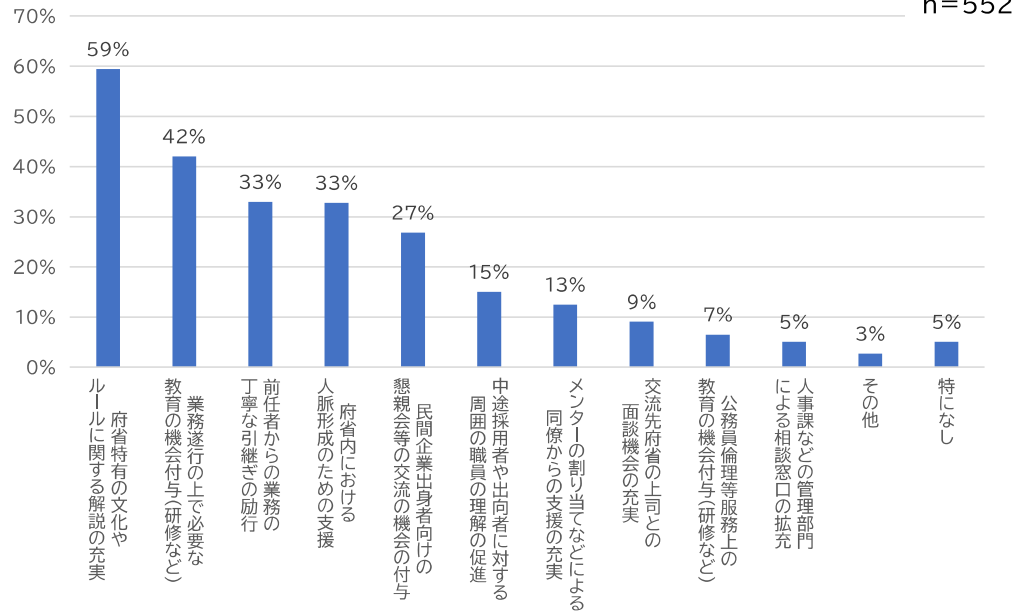
6-1 府省からの支援(満足度・改善すべき点)

約8割が、交流先府省からの支援について、「満足している」又は「やや満足している」と肯定的な回答
 交流先府省がより力を入れるべき支援については、「府省特有の文化やルールに関する解説の充実」とする回答が約6割

官民人事交流期間中における交流先府省の組織、上司及び同僚からの支援について、どの程度満足していますか。



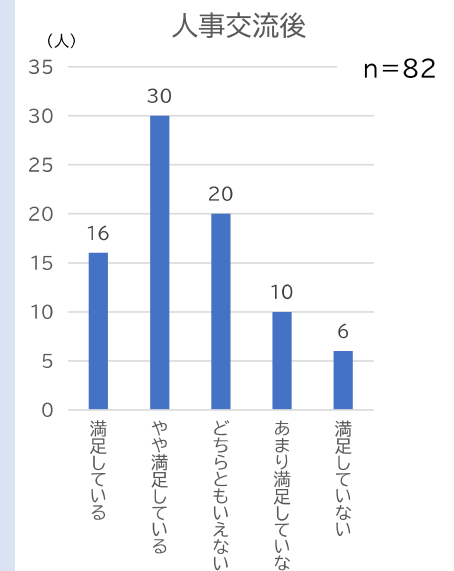
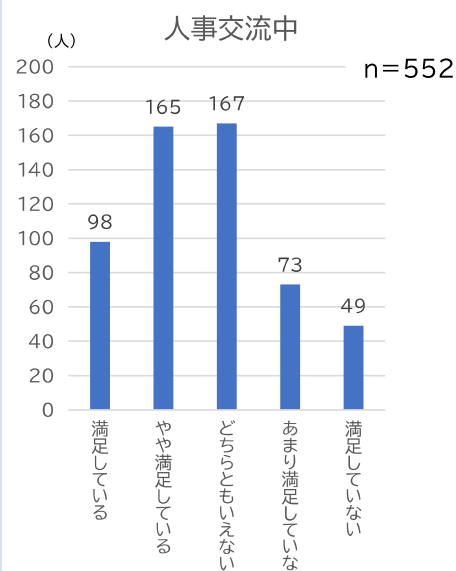
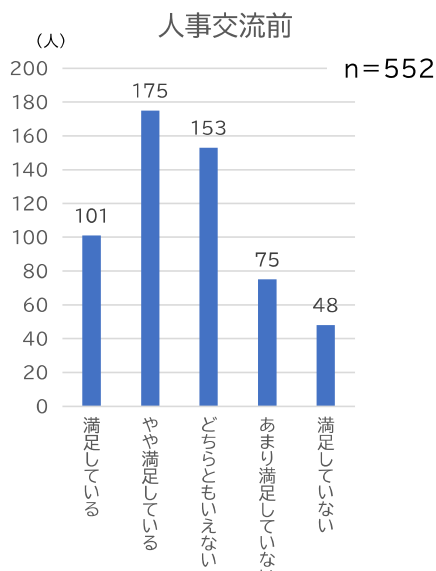
官民人事交流期間中における交流先府省の組織、上司及び同僚からの支援について、どのような取り組みや改善があれば、より満足度が向上しますか。(上位3つまで回答可)



6-2 出身企業からの支援(満足度)

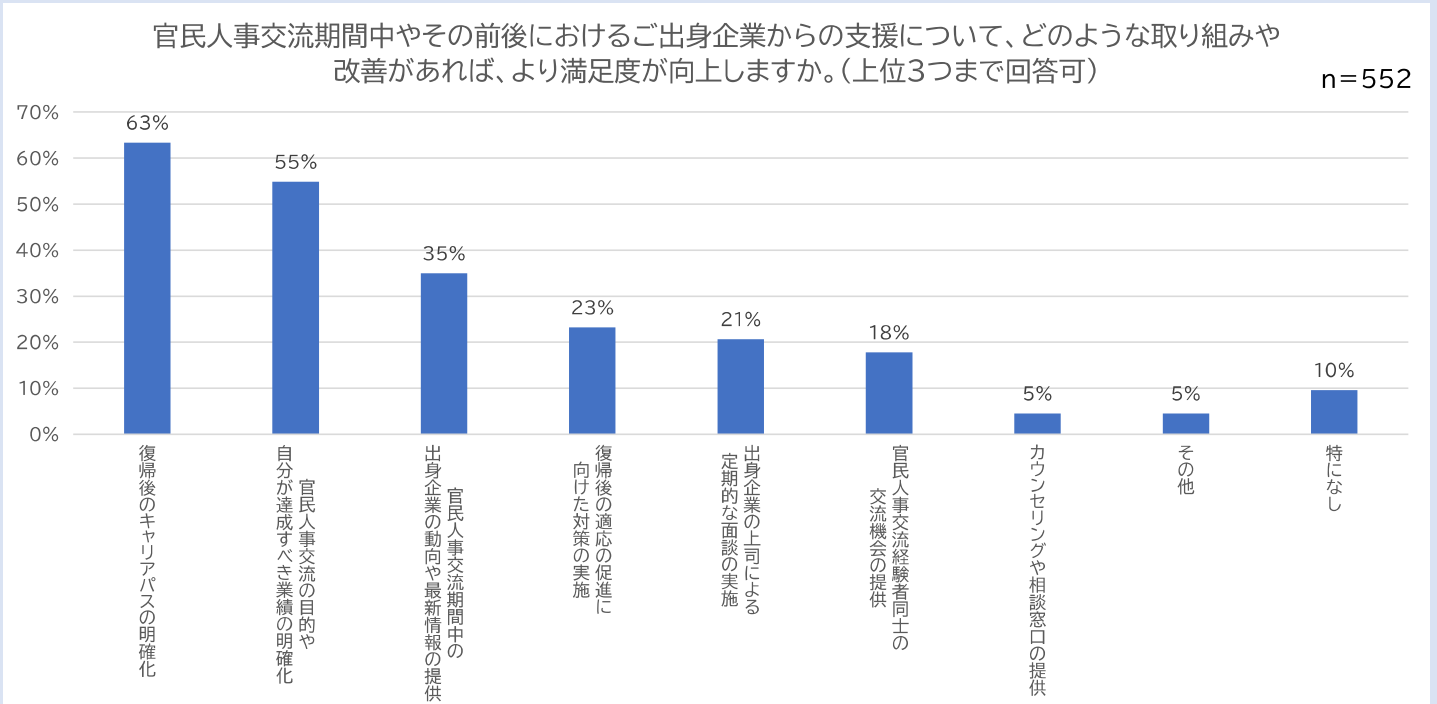
官民人事交流期間中の出身企業からの支援に対し、「満足している」又は「やや満足している」と回答した割合は、人事交流前及び人事交流中の支援についてそれぞれ約5割、人事交流後の支援について約6割

官民人事交流期間中やその前後の各時期におけるご出身企業からの支援について、どの程度満足していますか。



6-3 出身企業からの支援(改善すべき点)

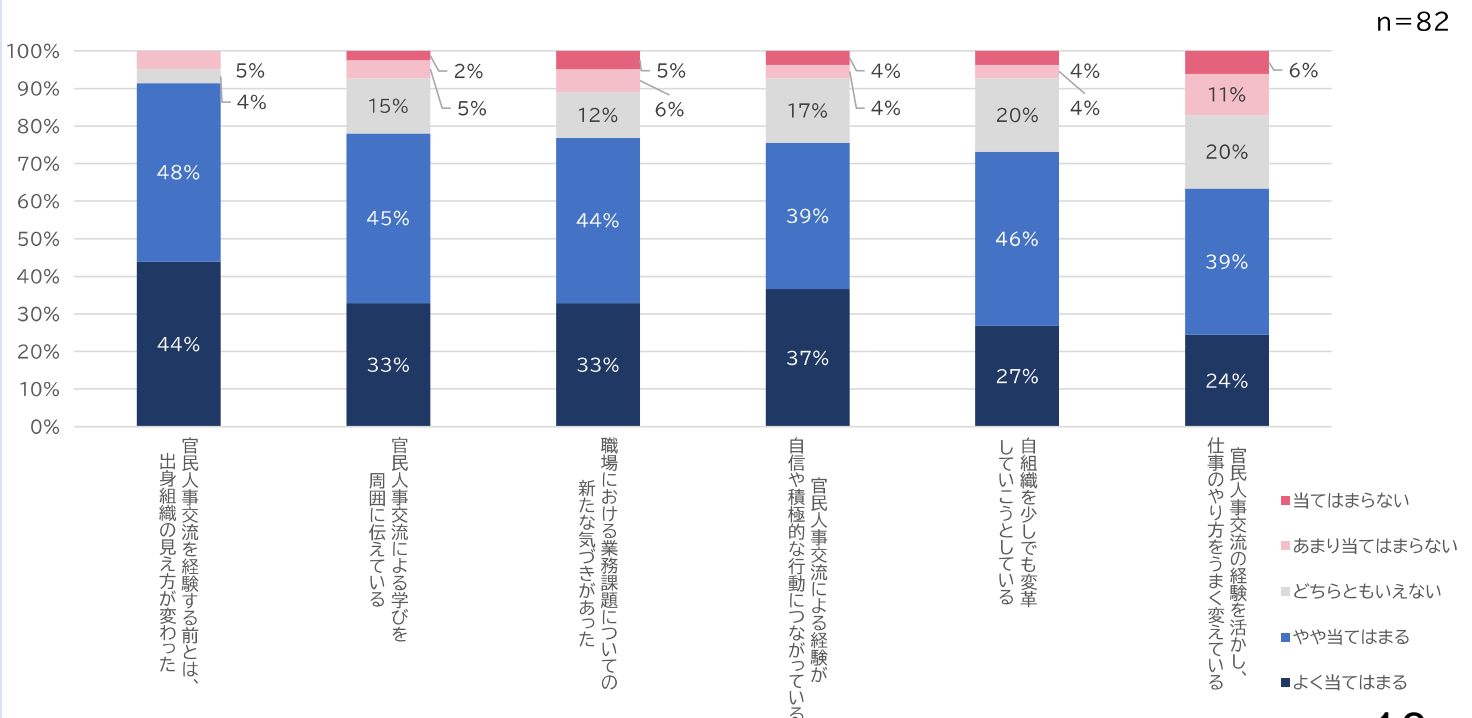
出身企業がより力を入れるべき支援について、「復帰後のキャリアパスの明確化」「官民人事交流の目的や自分が達成すべき業績の明確化」とする回答がそれぞれ約6割



7 復帰後の変化

企業への復帰後の意識変化や行動変容については、いずれの項目も6割以上が肯定的な回答

官民人事交流からご出身組織に復帰された後の、あなた自身について、感じたことや行動をお伺いします。以下の各項目について、一番近いものを選択してください。



官民人事交流に関する 各府省等アンケートの結果概要

調査対象:各府省及び行政執行法人の人事担当部局

有効回答数:49組織(一部府省については、複数の人事系統別に回答している。)

アンケートの実施期間:令和5年11月8日～令和5年12月21日

アンケートの実施方法:調査対象に対してメールで回答リンクURLを送付し、オンラインにより回答

※ 各問のグラフ中の「n」は、それぞれの問に対する有効回答数

目次

交流派遣

- [1 制度を活用している理由](#)
- [2 公務組織に対する効果](#)
- [3 職員個人に対する効果](#)
- [4 効果が得られなかったケース](#)
- [5 人事施策上の位置づけ](#)
- [6 派遣者の選定で重視している点](#)
- [7 今後の制度の活用意向](#)
- [8 派遣したい職員の年代と希望業務](#)

交流採用

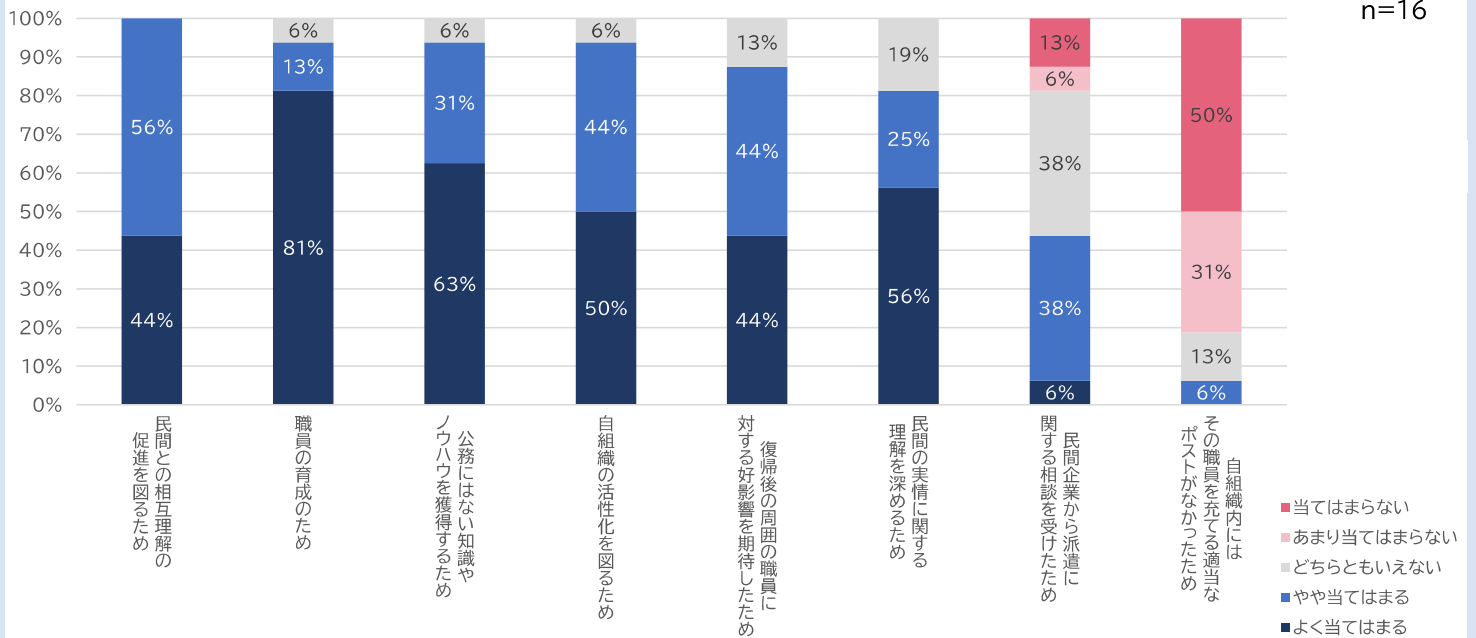
- [9 制度を活用している理由](#)
- [10 公務組織に対する効果](#)
- [11 効果が得られなかったケース](#)
- [12 制度の活用にあたって苦労した点](#)
- [13 交流採用者に対する支援](#)
- [14 交流採用者に対する支援\(府省と交流採用者の認識差\)](#)
- [15 人事交流開始のきっかけ](#)
- [16 今後の制度の活用意向](#)
- [17 採用したい者の人物像](#)

※ 番号1から6の設問は、令和3年11月1日以降において、交流派遣により、職員が民間企業に在籍していたことがあると回答した16組織に対し、番号9から13、15の設問は、同日以降において、交流採用者が在籍していたことがあると回答した34組織に対し、それぞれ質問を行った。

1 制度を活用している理由(交流派遣)

「民間との相互理解の促進を図るため」「職員の育成のため」「公務にはない知識やノウハウを獲得するため」「自組織の活性化を図るため」に対して、9割超が肯定的な回答

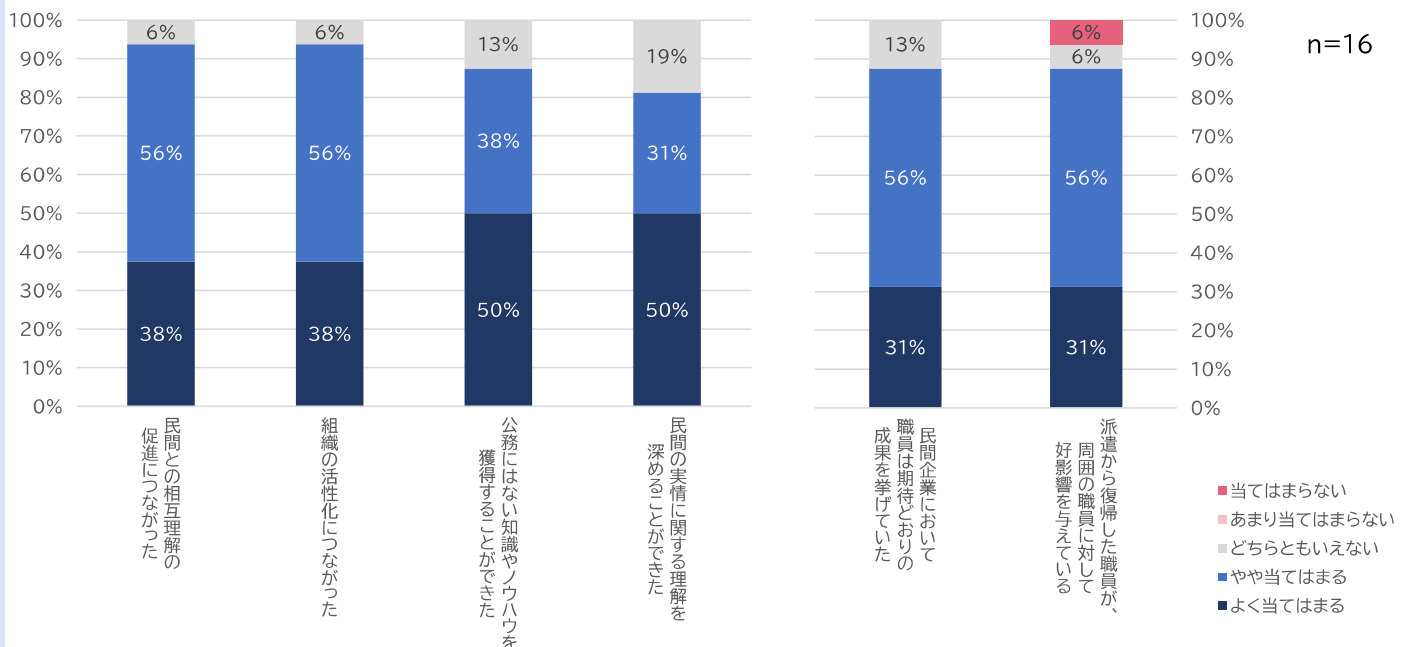
交流派遣を活用している理由についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



2 公務組織に対する効果(交流派遣)

「民間との相互理解の促進につながった」「組織の活性化につながった」に対して、9割超が肯定的な回答
交流派遣者の挙げた成果や復帰後の周囲への好影響についても、肯定的な回答が8割超

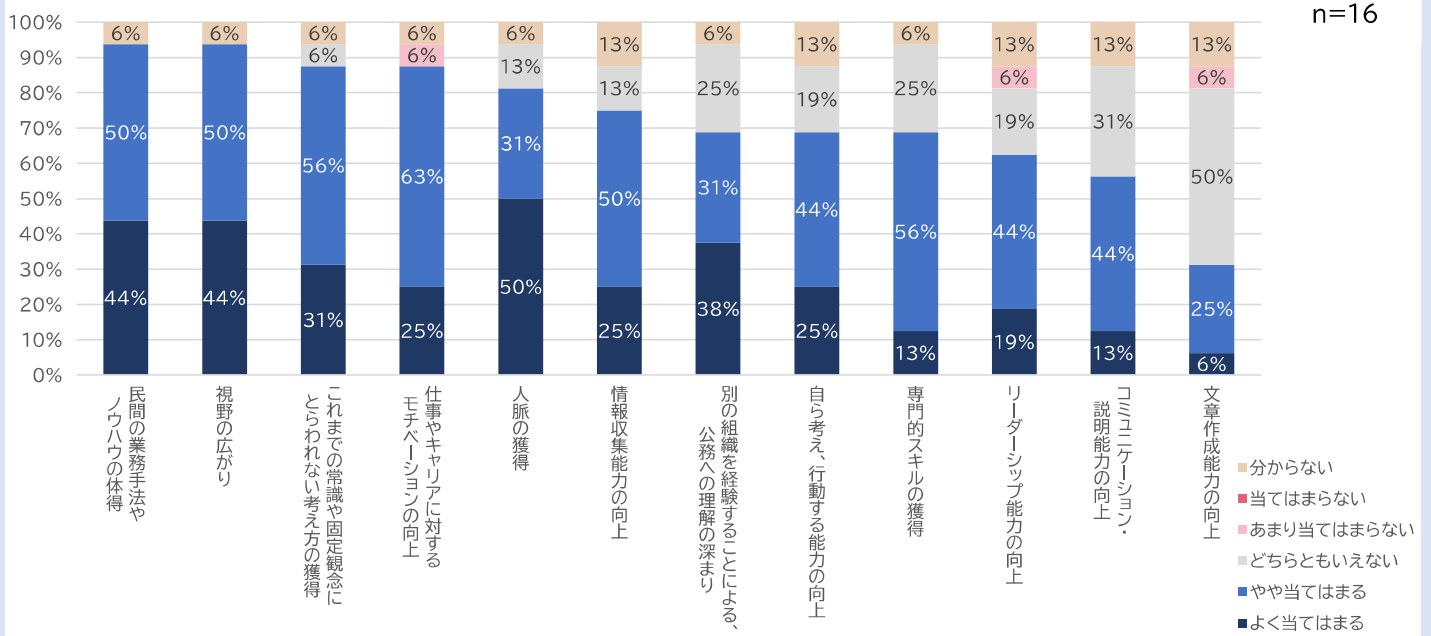
交流派遣を活用したことによる組織に対する効果やそれに関連する事項についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



3 職員個人に対する効果(交流派遣)

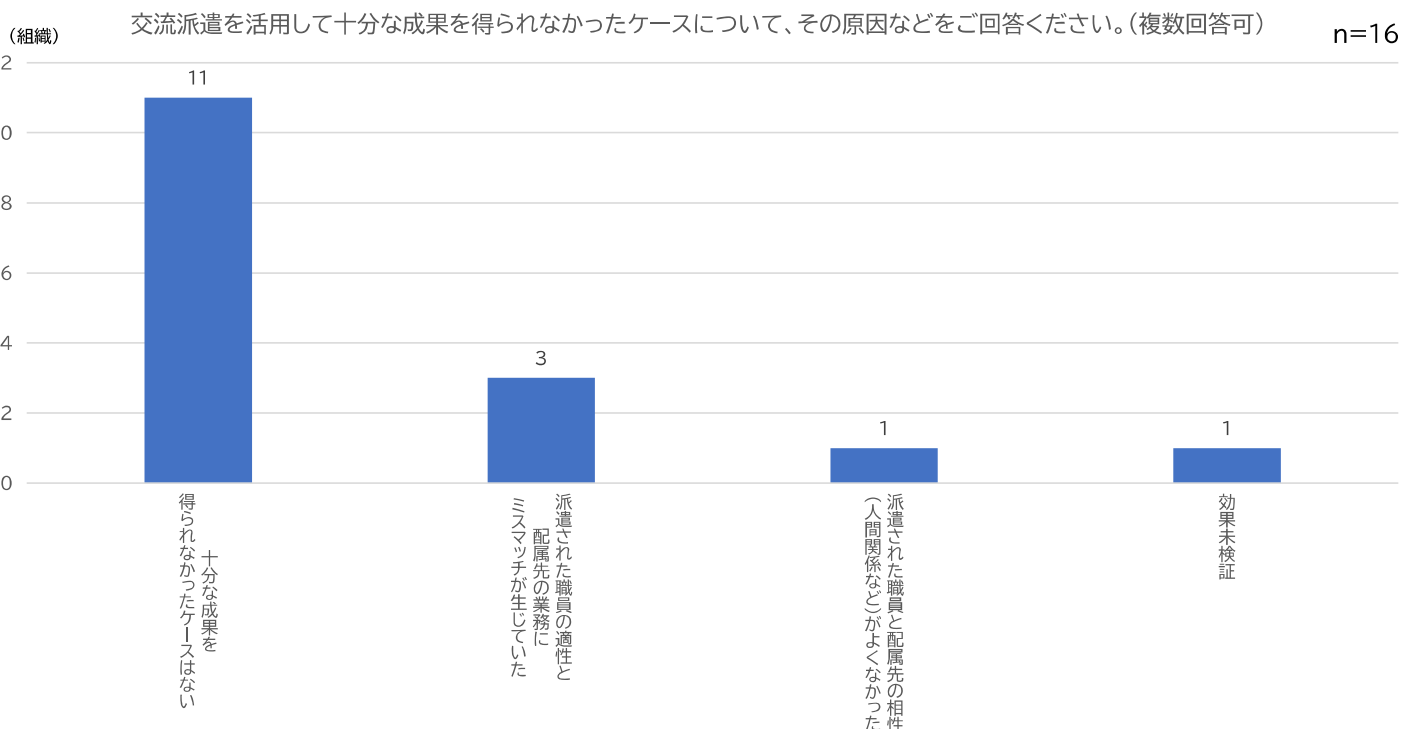
「民間の業務手法やノウハウの体得」、「視野の広がり」、「これまでの常識や固定観念にとらわれない考え方の獲得」、「仕事やキャリアに対するモチベーションの向上」の順に、肯定的な回答が多い。

民間企業において勤務を経験することにより、職員にどのような成長や変化が生じていますか。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください(回答時点で派遣から復帰した職員がいないなどの理由で検証ができていない場合は、分からないを選択してください。)



4 効果が得られなかったケース(交流派遣)

「十分な成果を得られなかったケースはない」との回答が約7割を占める。

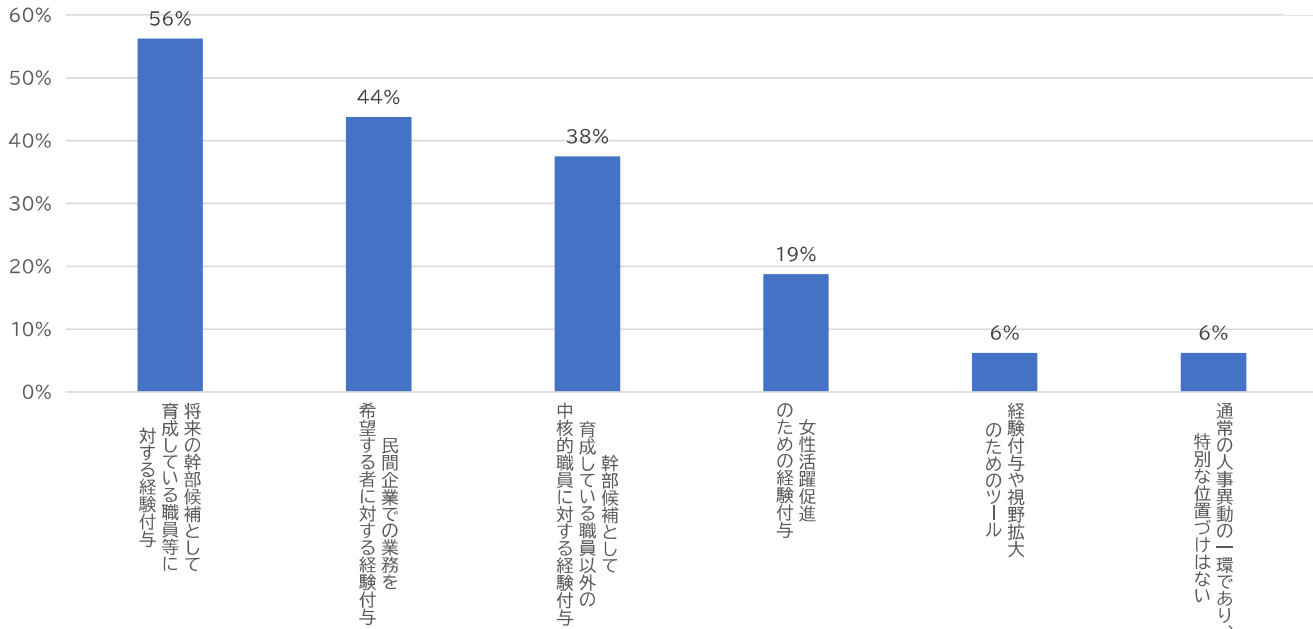


5 人事施策上の位置づけ(交流派遣)

交流派遣を「将来の幹部候補として育成している職員等に対する経験付与」として位置づけている組織が5割を超える。
このほか、「民間企業での業務を希望する者に対する経験付与」「幹部候補として育成している職員以外の中核的職員に対する経験付与」として位置づけている組織が約4割

交流派遣について、人事施策上どのように位置づけていますか。(複数回答可)

n=16

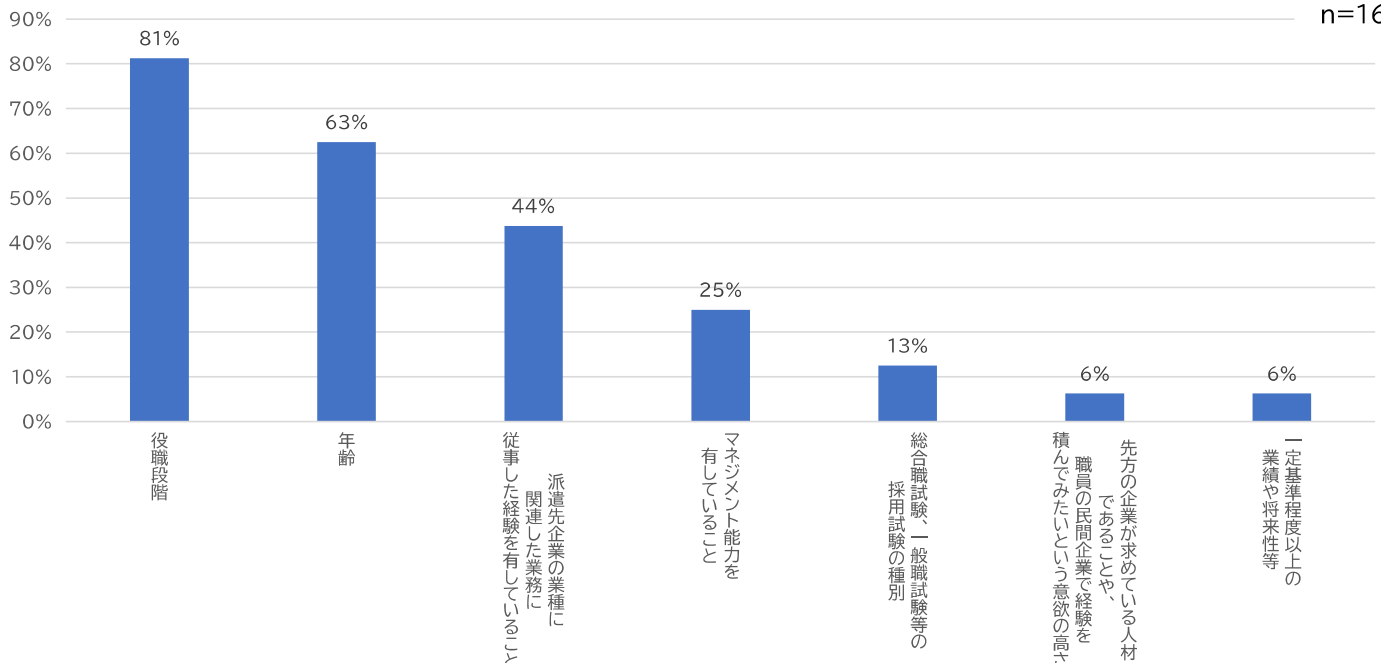


6 派遣者の選定で重視している点(交流派遣)

「役職段階」を重視している組織が8割を超える。
次いで、「年齢」「派遣先企業の業種に関連した業務に従事した経験を有していること」を重視している組織の割合が高い。

交流派遣する職員を選定する上で特に重視している点について回答してください。(上位3つまで回答可)

n=16

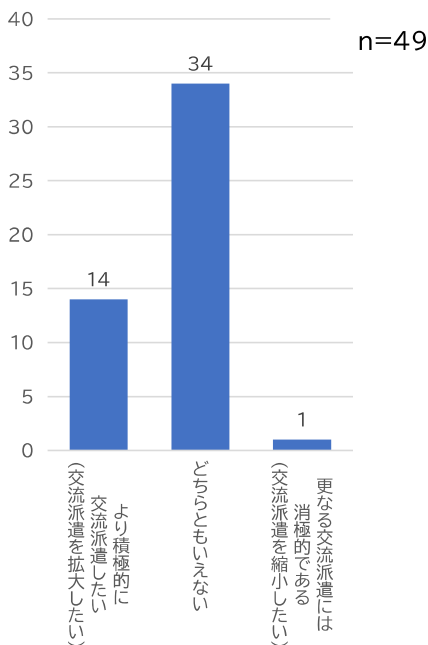


7 今後の制度の活用意向(交流派遣)

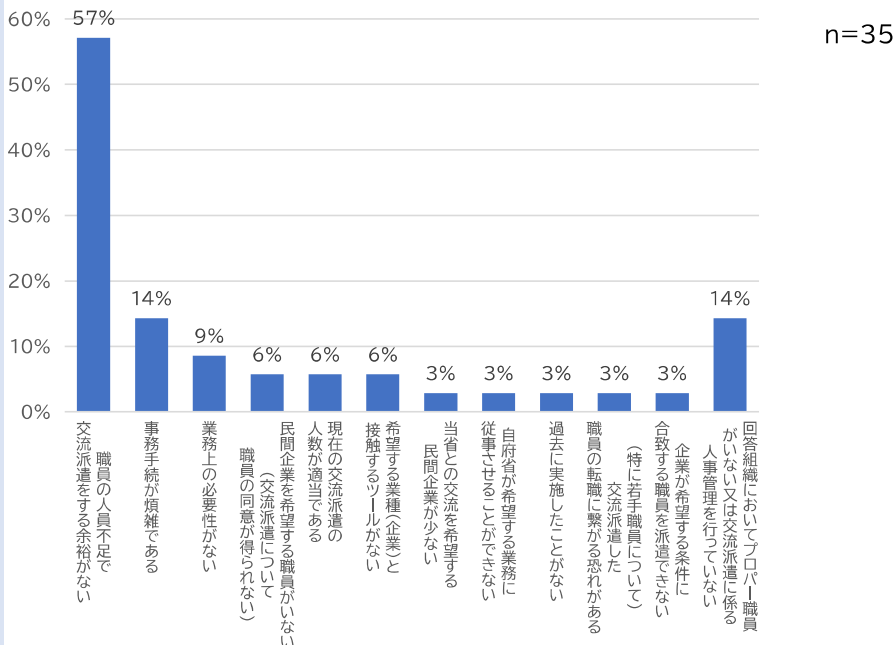
交流派遣の更なる活用に積極的な組織は、約3割

更なる交流派遣に積極的ではない理由は、「職員の人員不足で交流派遣をする余裕がない」との回答が約6割

交流派遣を今後活用することについて、どのように考えていますか。



「更なる交流派遣には消極的である(交流派遣を縮小したい)」又は「どちらともいえない」を選択した理由を回答ください。(複数回答可)

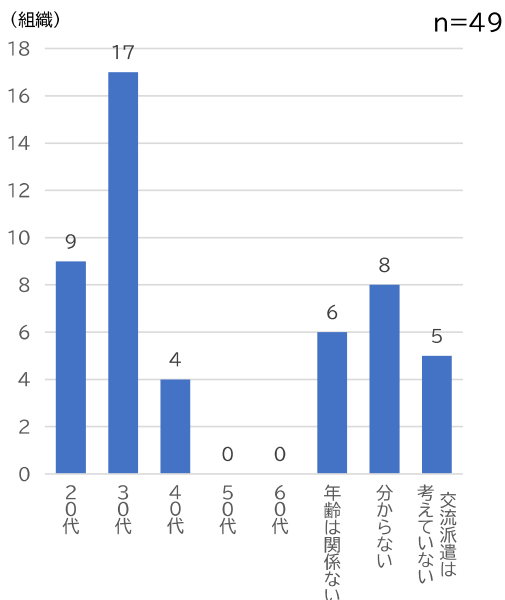


8 派遣したい職員の年代と希望業務(交流派遣)

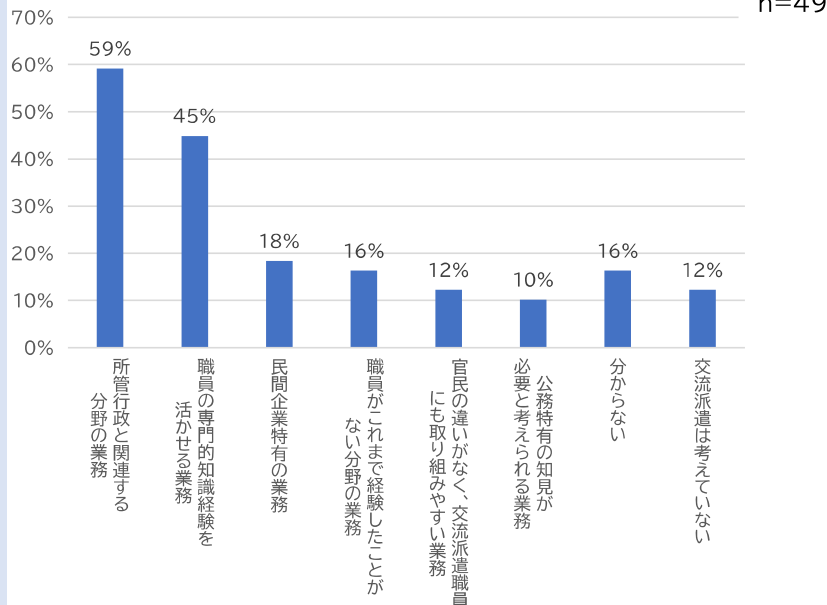
交流派遣で派遣したい国家公務員の年代は、「30代」が最多

交流派遣職員には、「所管行政と関連する分野の業務」を経験させたいとする回答が約6割

仮に交流派遣を行う場合、どのような年代の職員を特に派遣したいとお考えですか。(上位1つを回答)



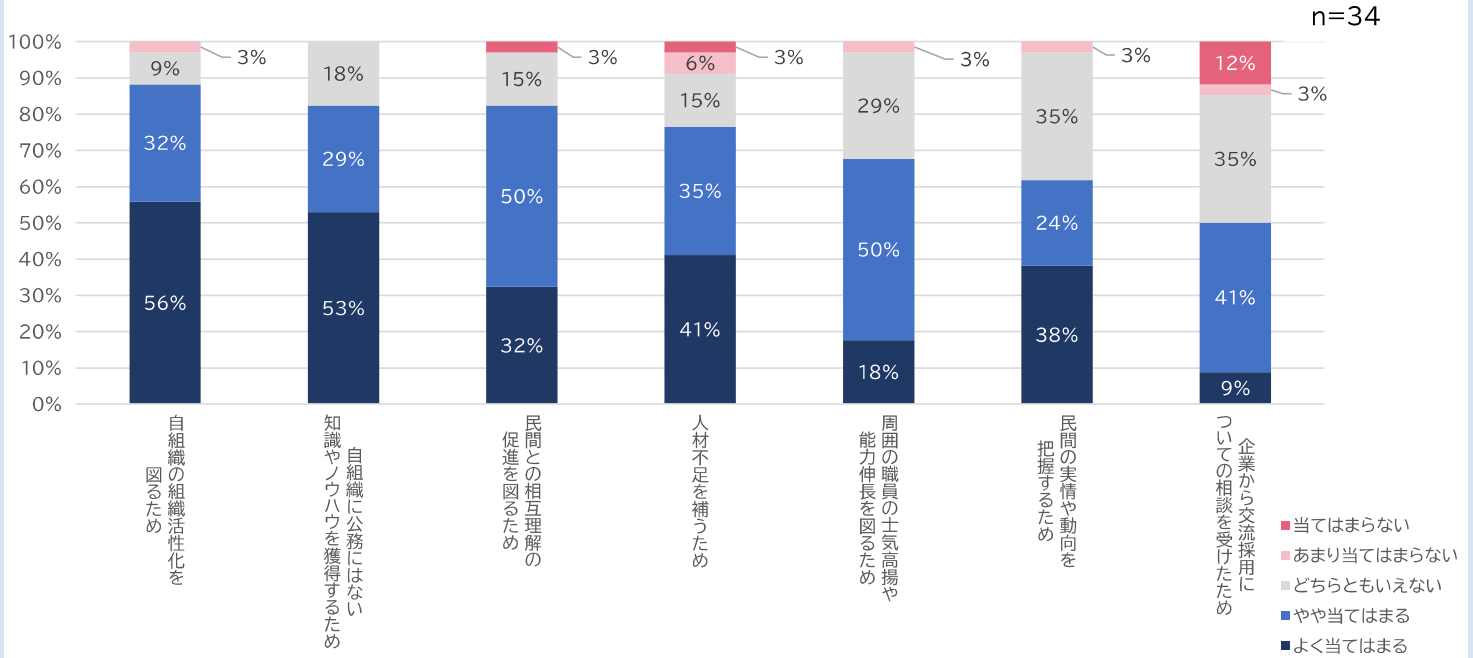
仮に交流派遣を行う場合、どのような業務を派遣先で経験させたいとお考えですか。(上位3つまで回答可)



9 制度を活用している理由(交流採用)

「自組織の組織活性化を図るため」「自組織に公務にはない知識やノウハウを獲得するため」「民間との相互理解の促進を図るため」に対し、8割超が肯定的な回答

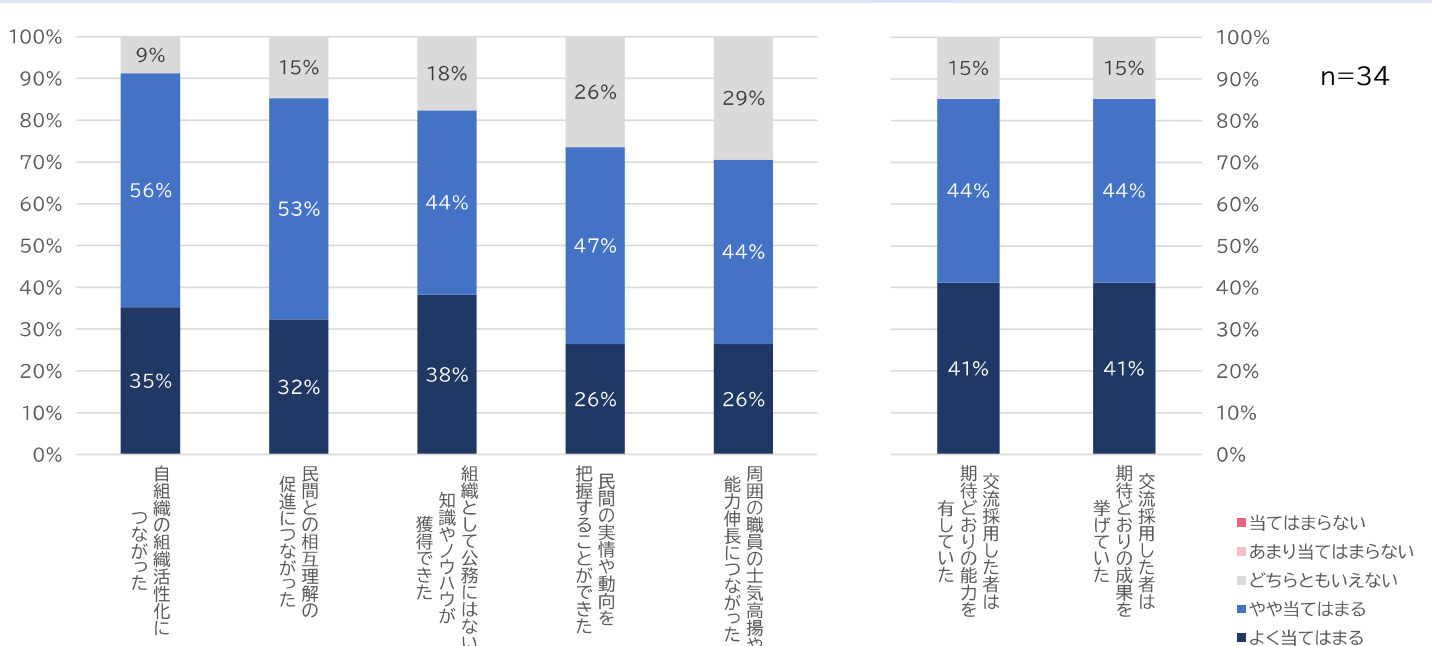
交流採用を活用した理由についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



10 公務組織に対する効果(交流採用)

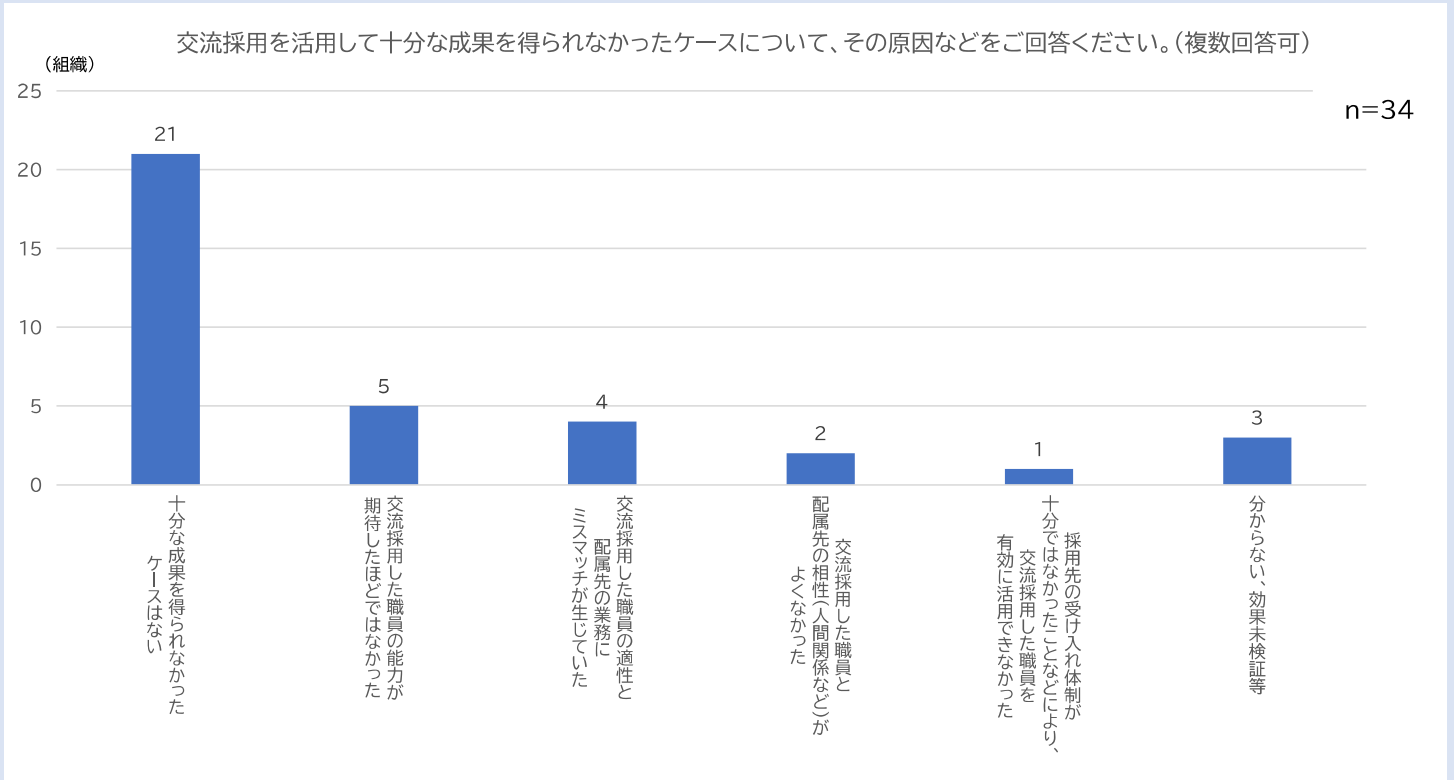
「自組織の組織の活性化につながった」「民間との相互理解の促進につながった」「組織として公務にはない知識やノウハウが獲得できた」に対して、8割超が肯定的な回答
交流採用者の能力・成果についても、肯定的な回答が8割超

交流採用を活用したことによる効果やそれに関連する事項についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



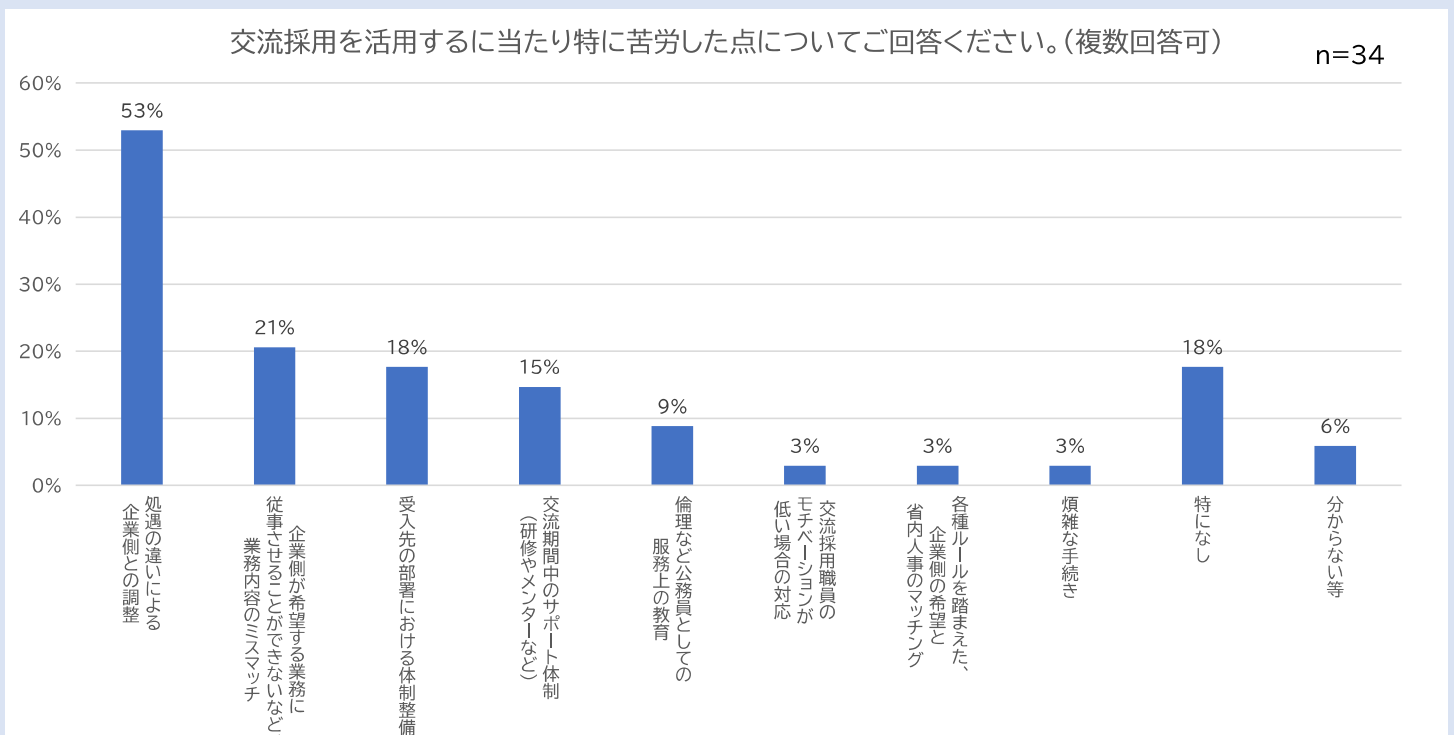
11 効果が得られなかったケース(交流採用)

「十分な成果を得られなかったケースはない」との回答が6割超を占める。



12 制度の活用にあたって苦労した点(交流採用)

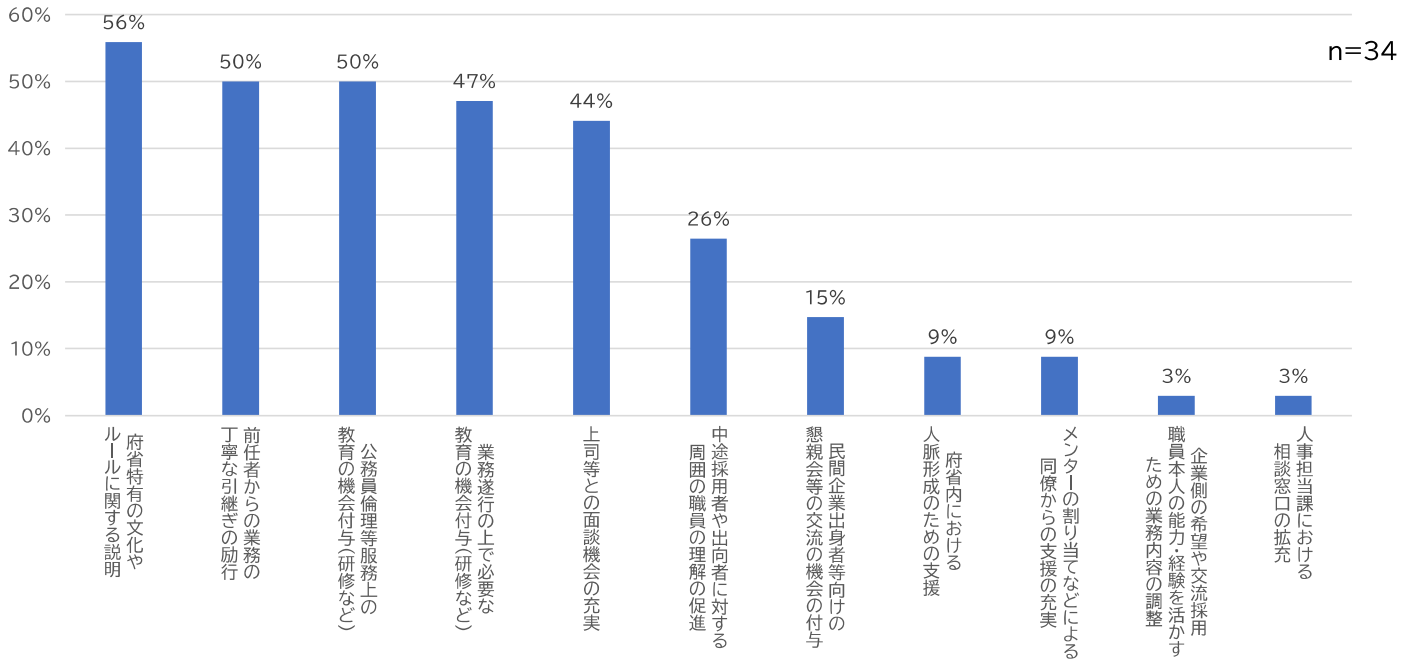
「処遇の違いによる企業側との調整」に苦労したと回答した組織が、約5割



13 交流採用者に対する支援

5割以上の組織が、「府省特有の文化やルールに関する説明」「前任者からの業務の丁寧な引継ぎの励行」「公務員倫理等服務上の教育の機会付与」に力を入れていると回答

交流採用職員に対するサポートについて、力を入れて行っているものを全て選択してください。(複数回答可)

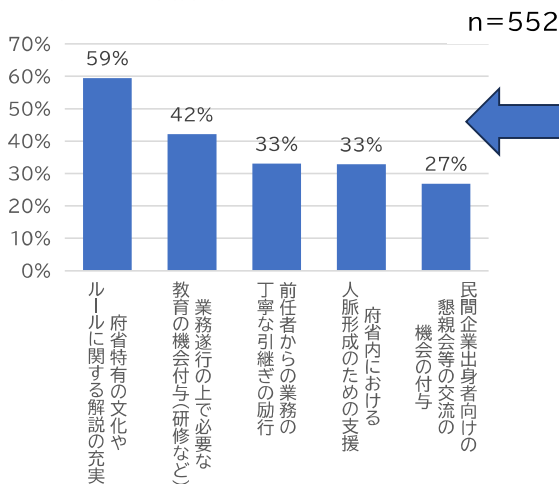


14 交流採用者に対する支援(府省と交流採用者の認識差)

交流採用者に対するアンケートでは、約6割の交流採用者が、「府省特有の文化やルールに関する解説の充実」について、取り組みや改善があれば、より満足度が向上すると回答しており、交流採用者の認識(改善すべき点)と府省の意識との間にギャップがある。また、約3割の交流採用者が、取り組みや改善があれば、より満足度が向上すると回答した「府省内における人脈形成のための支援」「民間企業出身者向けの懇親会等の交流の機会の付与」について、力を入れて行っていると回答した組織の割合は、いずれも2割に満たない。

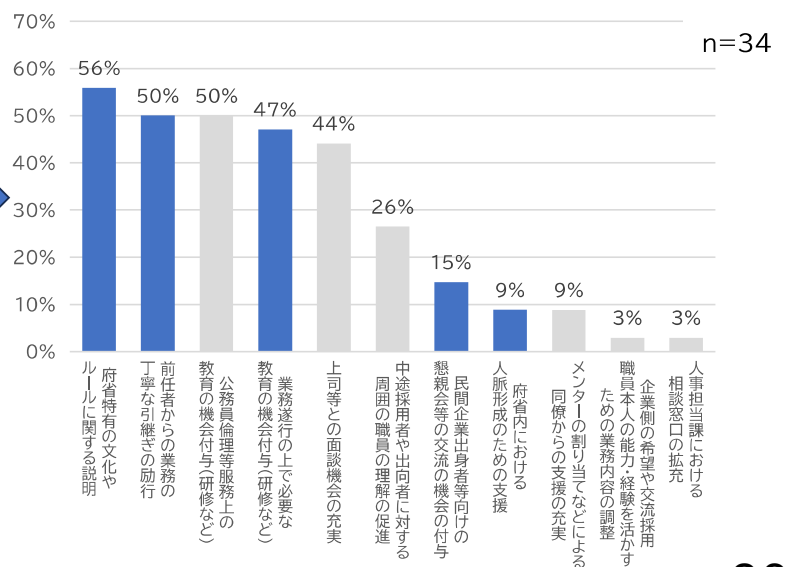
交流採用者が交流先府省等に求める支援(改善点)
(交流採用者に対するアンケート結果)(上位5項目を抜粋)

官民人事交流期間中における交流先府省の組織、上司及び同僚からの支援について、どのような取り組みや改善があれば、より満足度が向上しますか。(上位3つまで回答可)



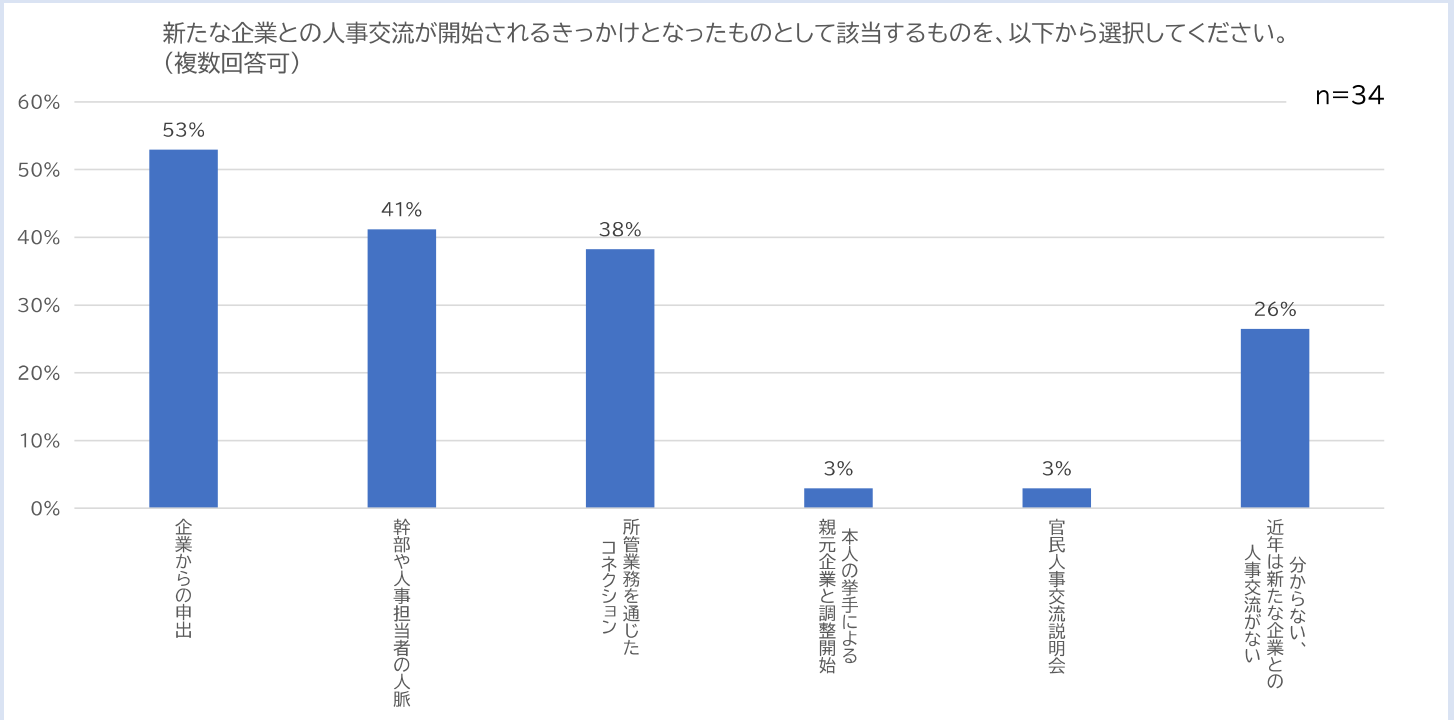
府省等が力を入れている支援

前ページのグラフ再掲



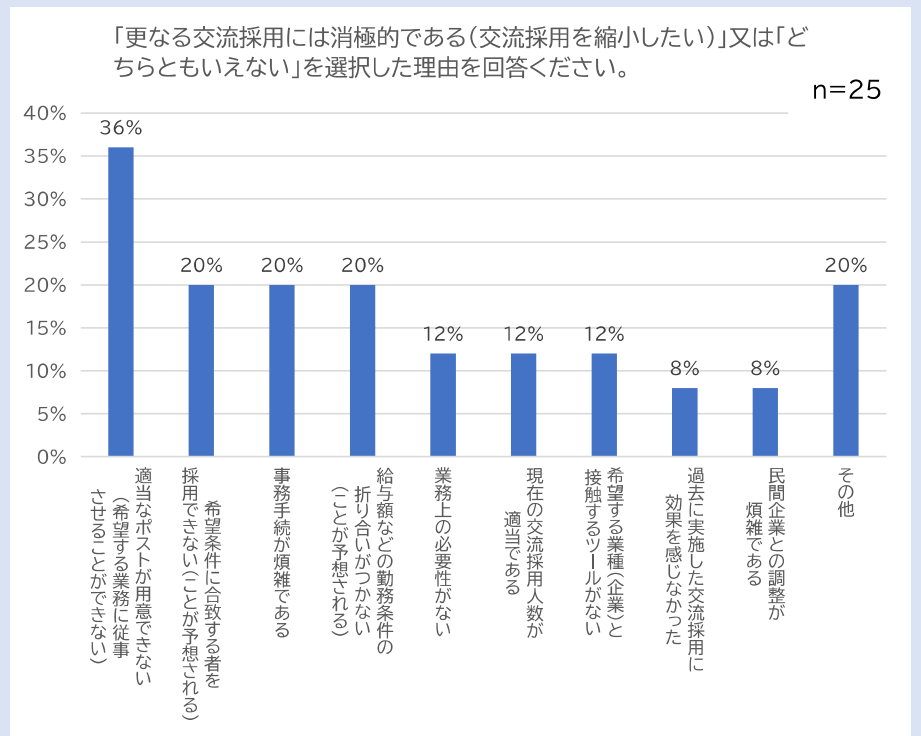
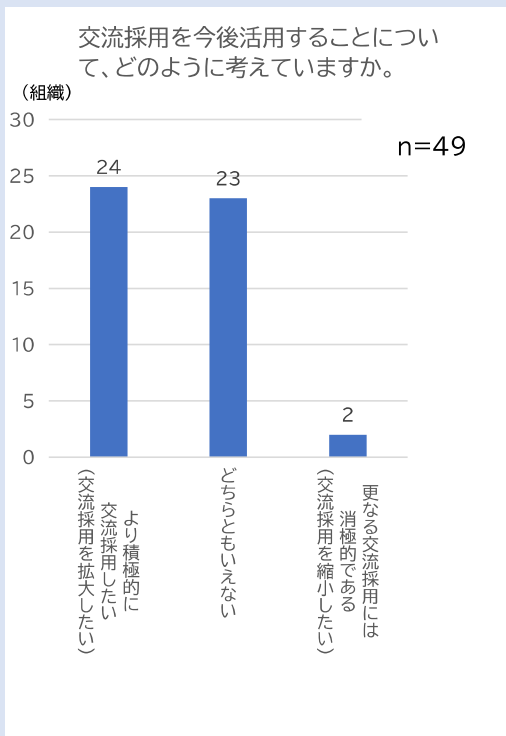
15 人事交流開始のきっかけ(交流採用)

新たな企業との人事交流が開始されるきっかけとなったものは、「企業からの申出」とする回答が約5割
このほか「幹部や人事担当者の人脈」「所管業務を通じたコネクション」とする回答も約4割



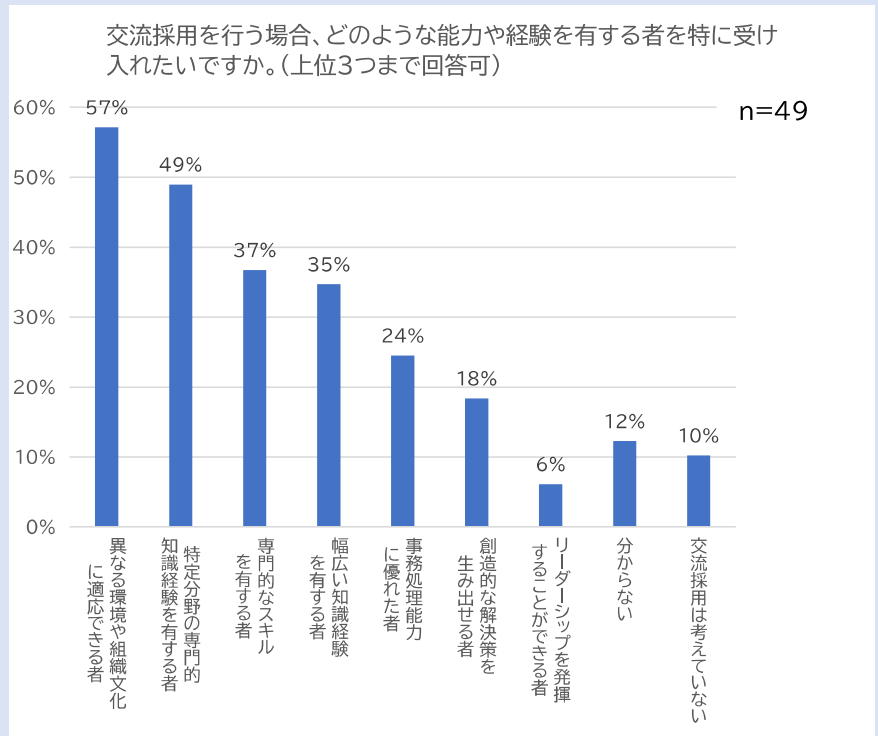
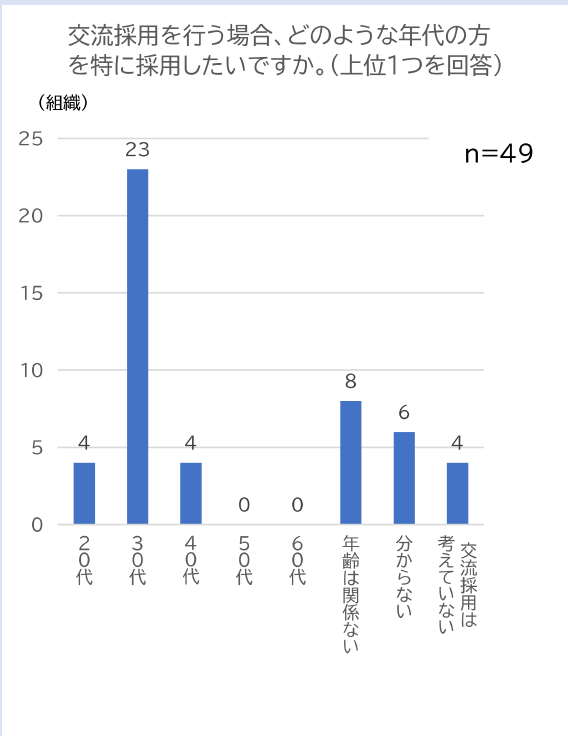
16 今後の制度の活用意向(交流採用)

交流採用の更なる活用に積極的な組織は約5割
更なる交流採用に積極的ではない理由は、「適当なポストが用意できない」との回答が約4割



17 採用したい者の人物像(交流採用)

各府省等が交流採用したいとする年代は、「30代」が最多
 交流採用職員には、「異なる環境や組織文化に適応できる」ことを期待する回答が約6割



官民人事交流に関する 民間企業アンケートの結果概要

調査対象: 国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)に基づく官民人事交流により、令和3年11月1日以降に国の機関に在籍していた交流採用者又は同日以降に企業に在籍していた交流派遣者がある企業のうち、連絡することができた242社

有効回答数: 129社(有効回答率53.3%)

アンケートの実施期間: 令和5年11月8日～令和5年12月4日

アンケートの実施方法: 調査対象企業に対してメールで回答リンクURLを送付し、オンラインにより回答

※ 各問のグラフ中の「n」は、それぞれの問に対する有効回答数

目次

[1 回答企業の概要](#)

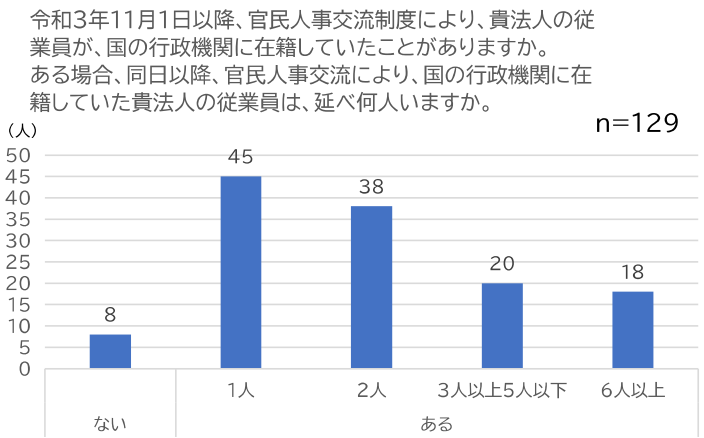
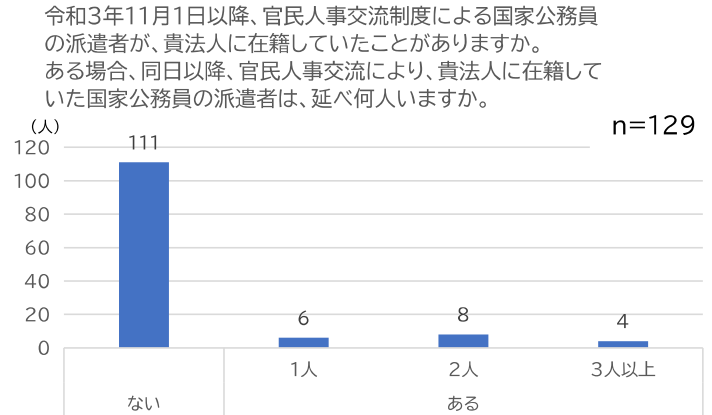
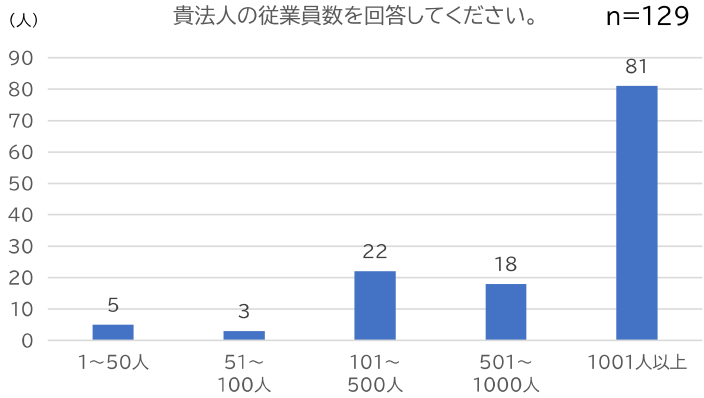
交流派遣

- [2 制度を活用した理由](#)
- [3 企業組織に対する効果](#)
- [4 効果が得られなかったケース](#)
- [5 今後の制度の活用意向](#)
- [6 受け入れたい国家公務員の人物像](#)

交流採用

- [7 制度を活用した理由](#)
- [8 企業組織に対する効果](#)
- [9 従業員に対する効果](#)
- [10 効果が得られなかったケース](#)
- [11 行政機関が改善すべき点](#)
- [12 今後の制度の活用意向](#)
- [13 派遣したい従業員の年代及び希望業務](#)

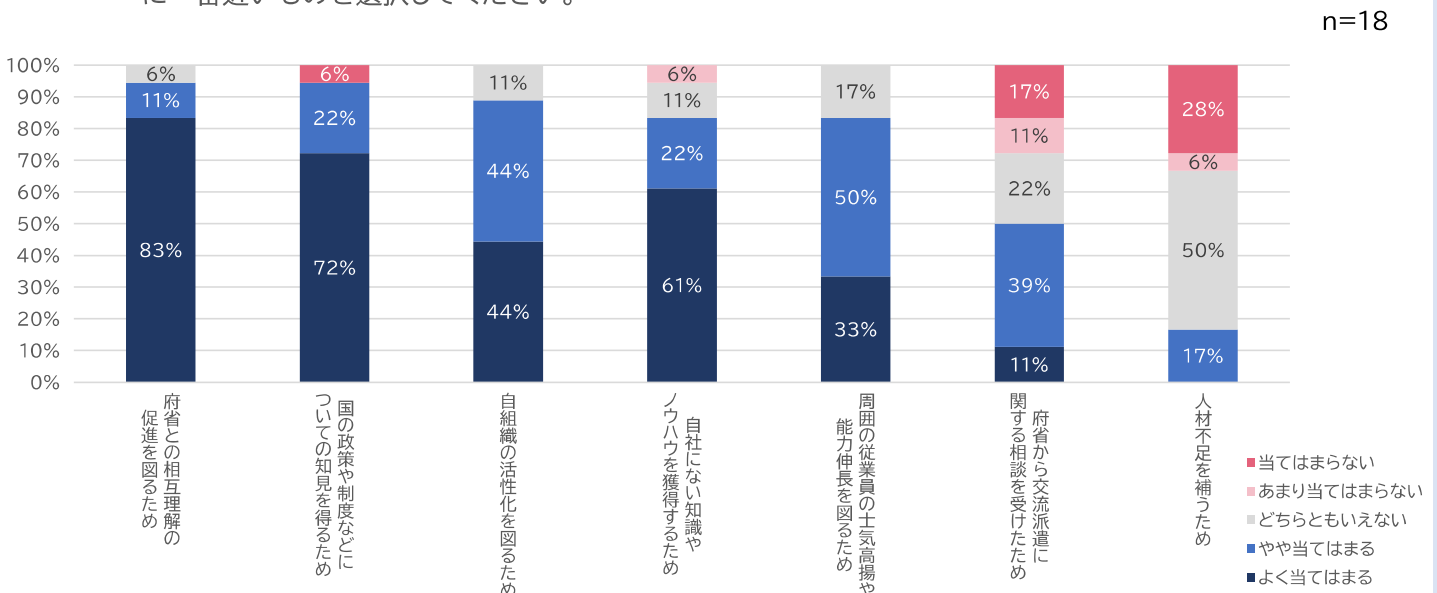
※ 番号2～4の設問は、令和3年11月1日以降、国家公務員の派遣者が在籍していたことがあると回答した18社に対し、番号7～11の設問は、同日以降、従業員が国の行政機関に在籍していたことがあると回答した121社に対し、それぞれ質問を行った。



2 制度を活用した理由(交流派遣)

「府省との相互理解の促進を図るため」「国の政策や制度についての知見を得るため」に対して、9割超が肯定的な回答

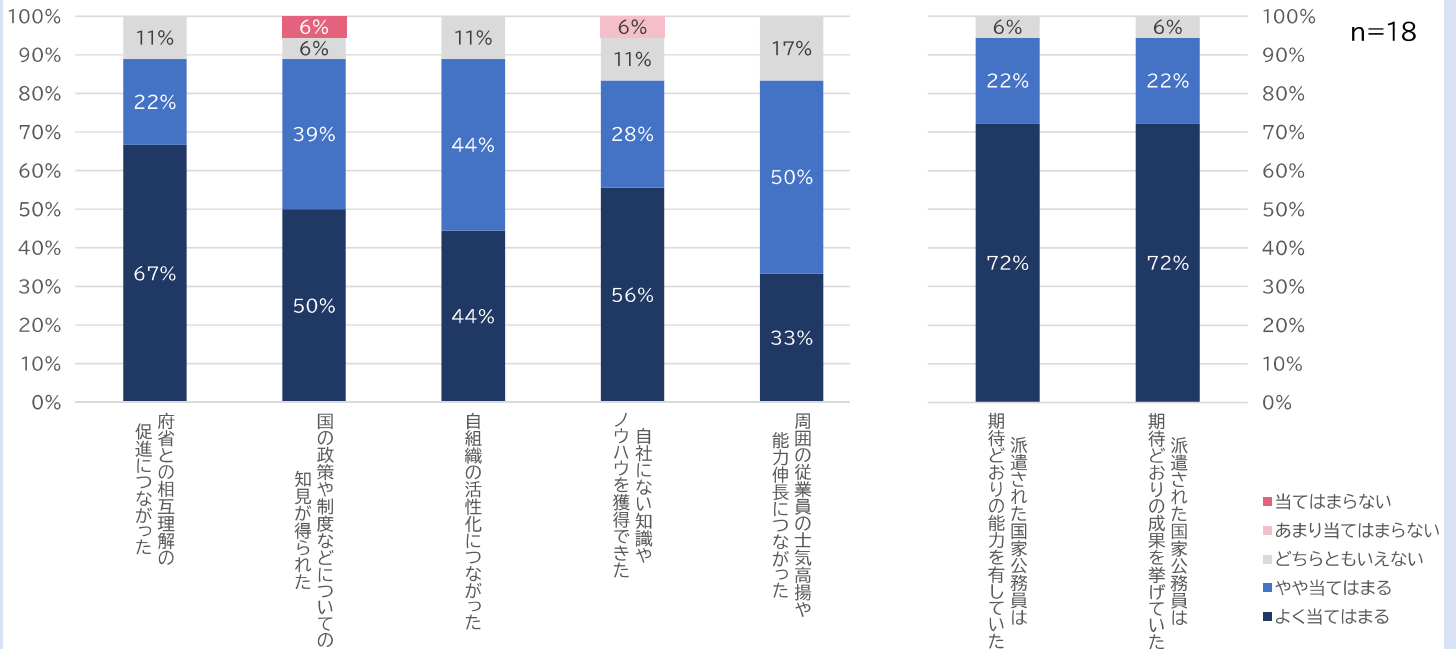
国家公務員の派遣を受け入れた理由についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



3 企業組織に対する効果(交流派遣)

「府省との相互理解の促進につながった」「国の政策や制度などについての知見が得られた」に対して、8割超が肯定的な回答
交流派遣者の能力・成果についても、肯定的な回答が9割超

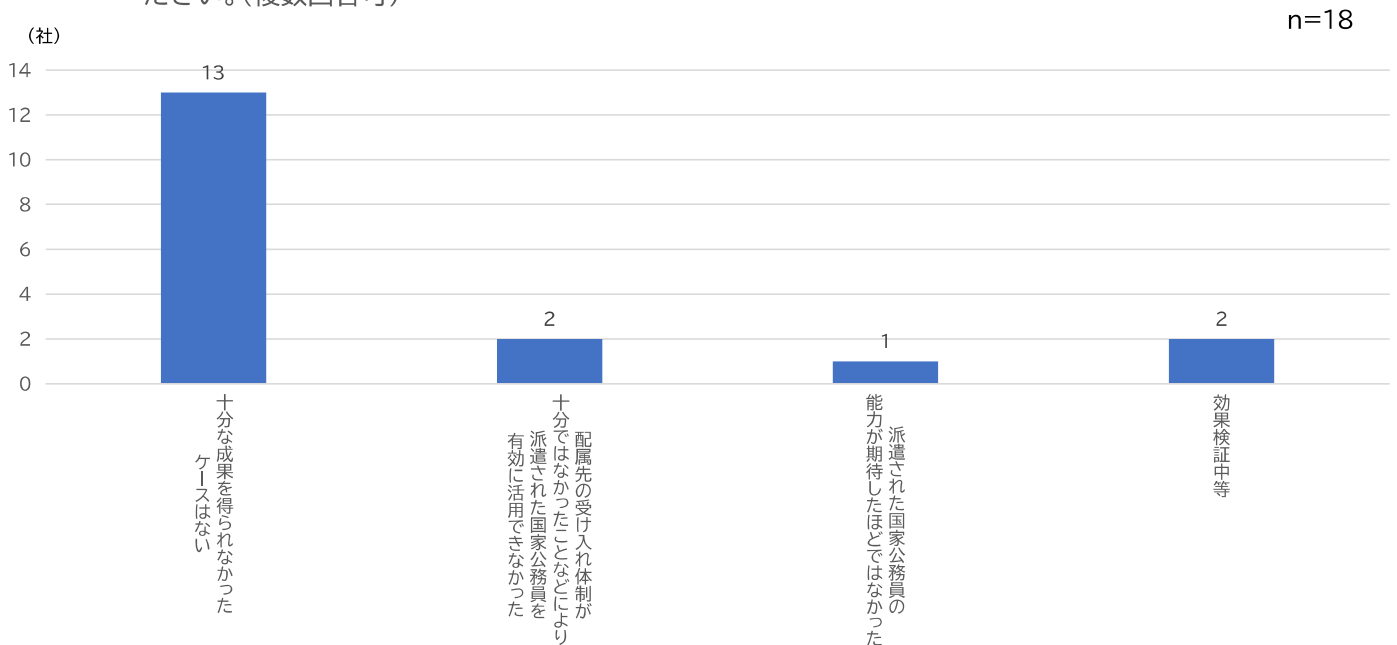
交流派遣を受け入れたことによる効果やそれに関連する事項についてお伺いいたします。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。



4 効果が得られなかったケース(交流派遣)

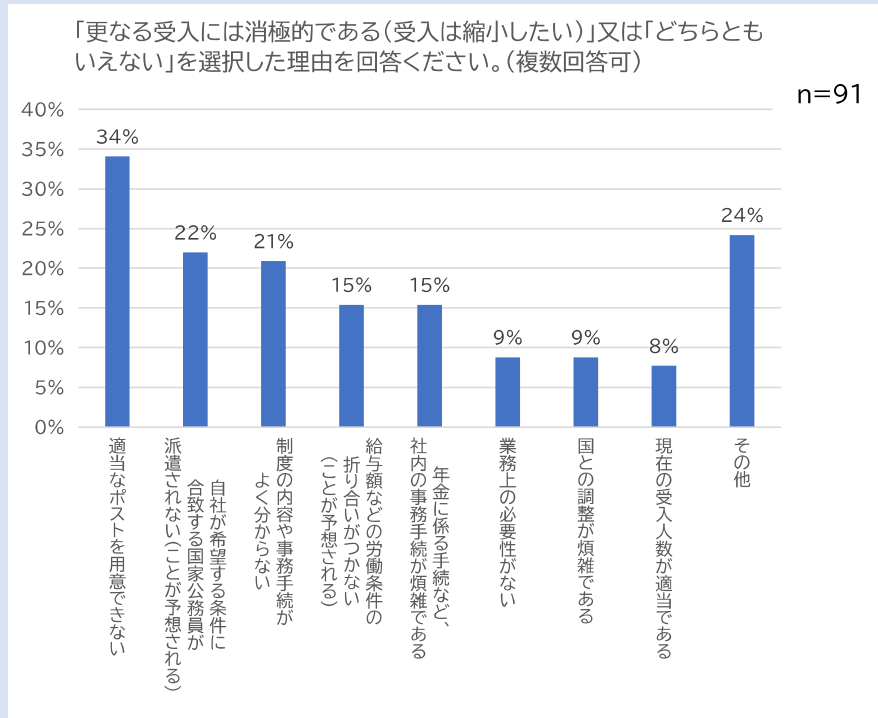
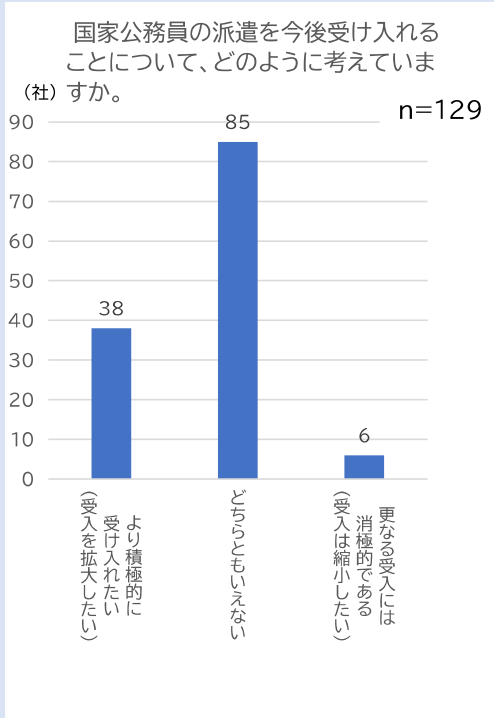
「十分な成果を得られなかったケースはない」との回答が7割超を占める。

派遣の受け入れを通じて十分な成果を得られなかったケースについて、その原因などをご回答ください。(複数回答可)



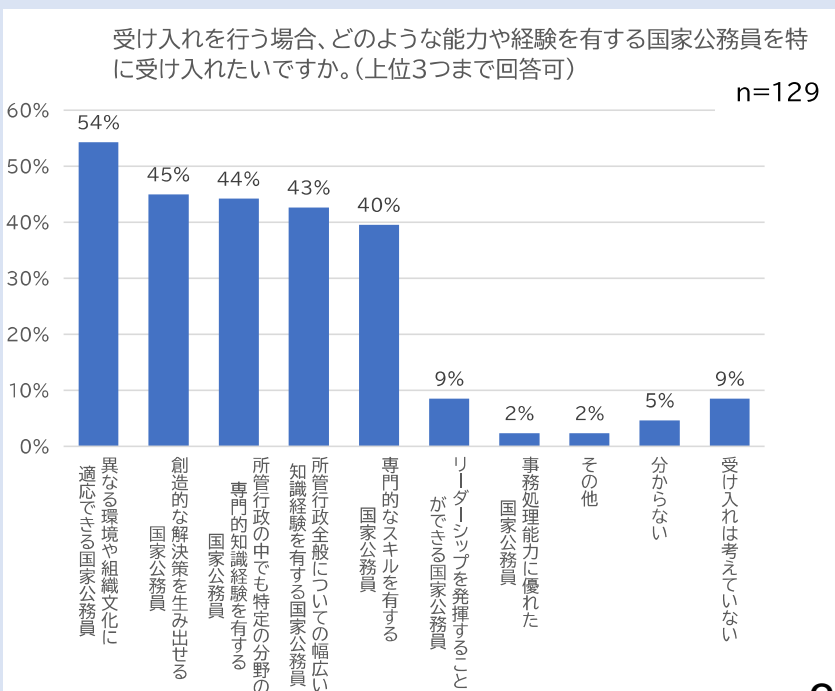
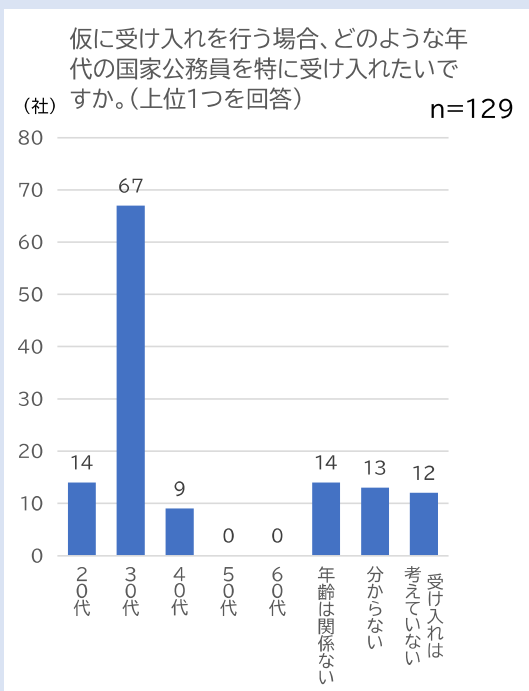
5 今後の制度の活用意向(交流派遣)

交流派遣者の更なる受入に積極的な企業は約3割
更なる受入に積極的ではない理由は、「適当なポストを用意できない」との回答が約3割



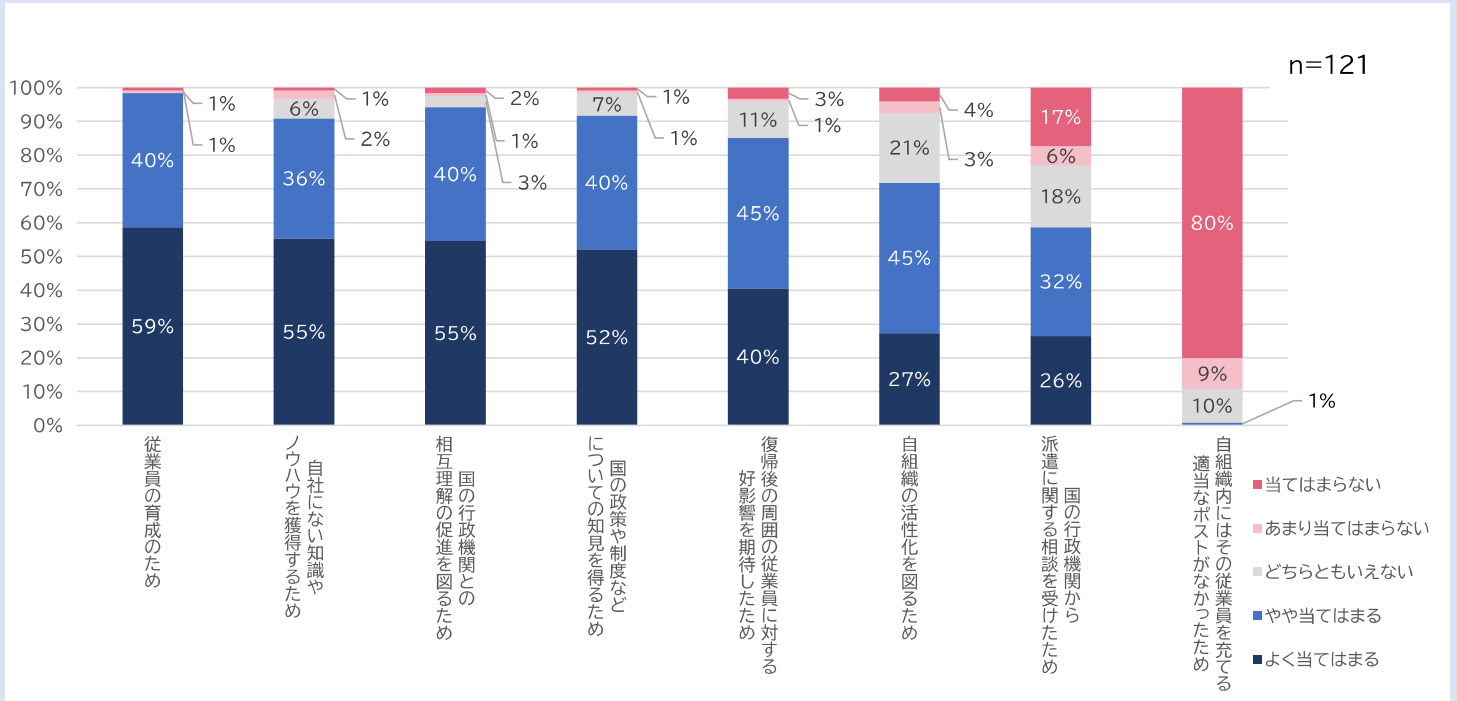
6 受け入れたい国家公務員の人物像(交流派遣)

交流派遣で受け入れたい国家公務員の年代は、「30代」が最多
交流派遣職員には、「異なる環境や組織文化に適應できる」ことを期待する回答が約5割



7 制度を活用した理由(交流採用)

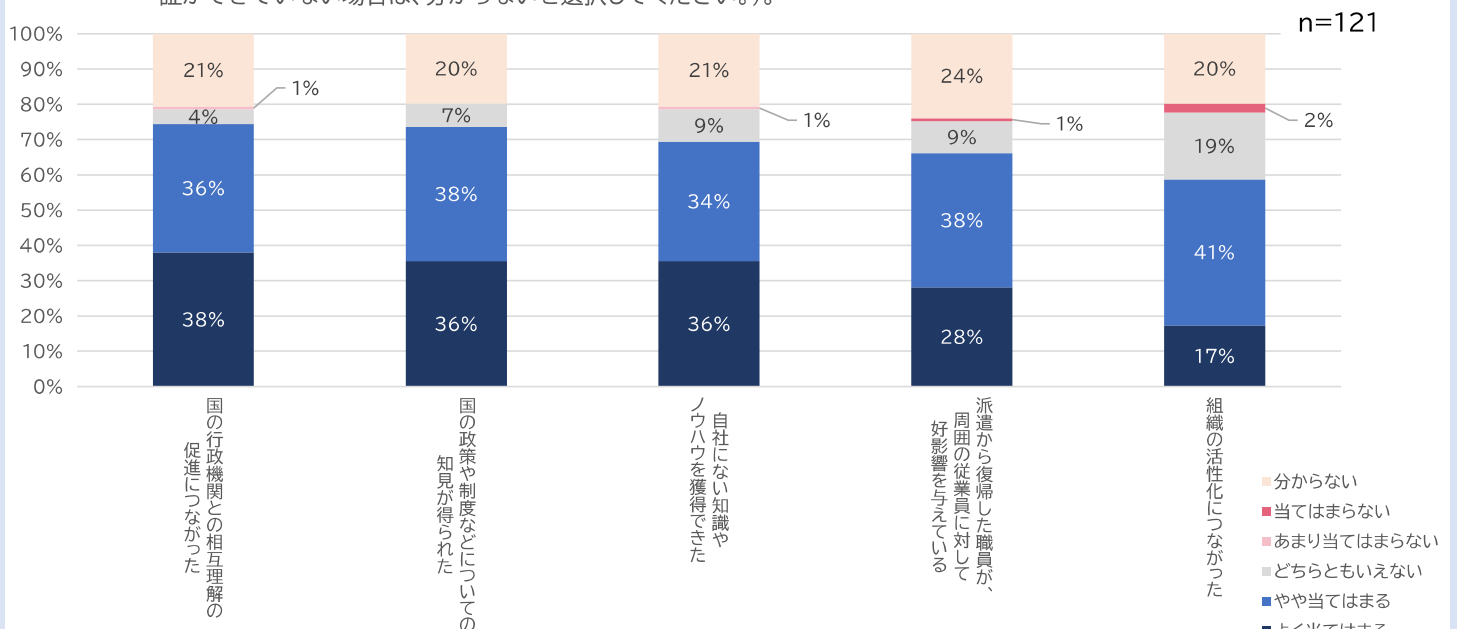
ほぼ全ての企業において、「従業員の育成」を目的として、交流採用を活用
このほか「自社にない知識やノウハウを獲得する」「国の行政機関との相互理解の促進を図る」「国の政策や制度などについての知見を得る」に対しても、9割超が肯定的な回答



8 企業組織に対する効果(交流採用)

「分からない」(効果未検証等を含む)との回答を除くと、いずれの効果や変化についても肯定的な回答が7割以上を占める。

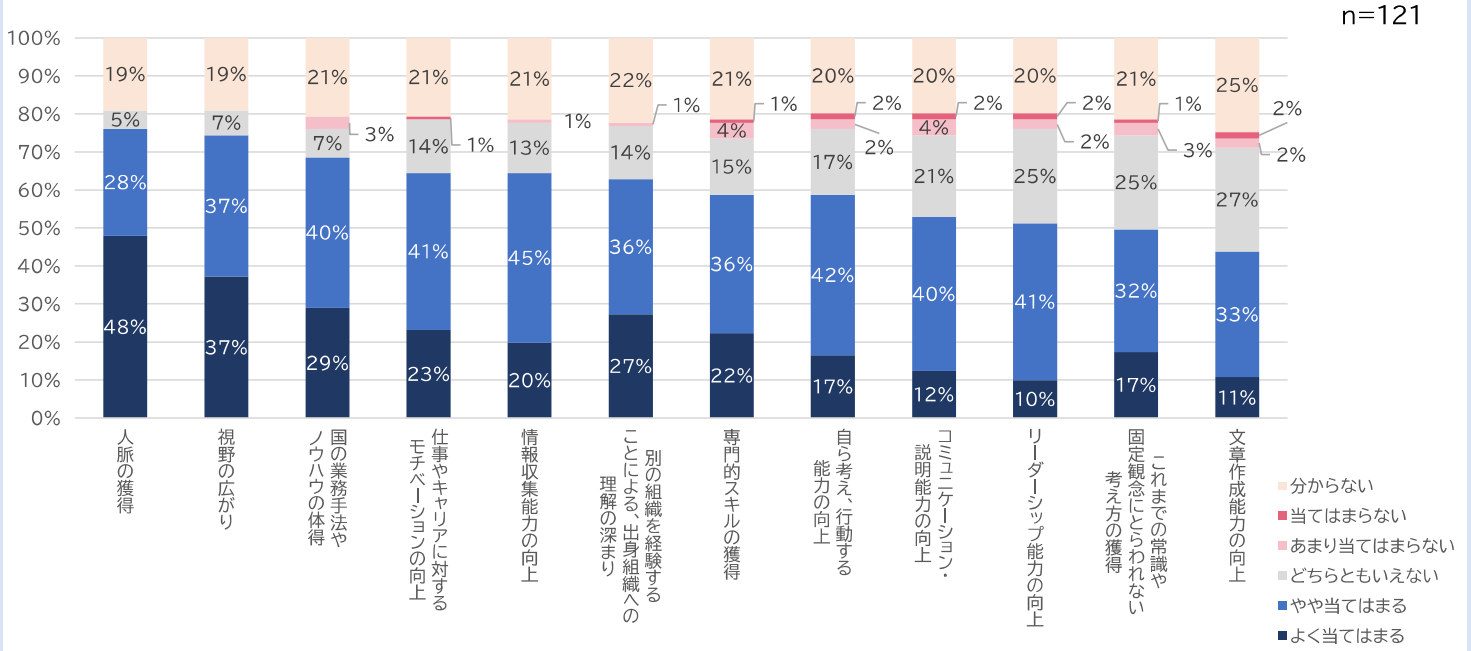
従業員を国の行政機関に派遣することにより、自社組織にどのような効果や変化が生じていますか。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください(回答時点で派遣から復帰した職員がいないなどの理由で検証ができていない場合は、分からないを選択してください。)



9 従業員に対する効果(交流採用)

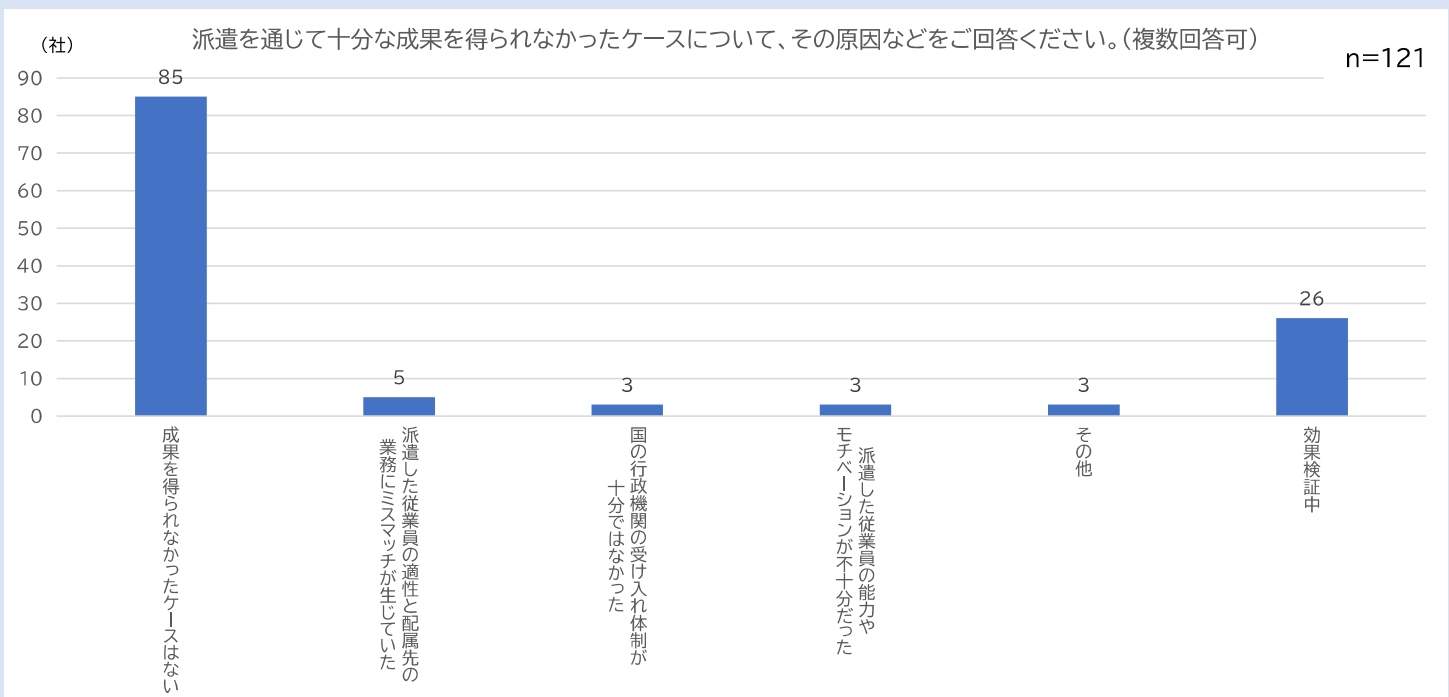
「人脈の獲得」、「視野の広がり」、「国の業務手法やノウハウの体得」の順に肯定的な回答が多い。

国の行政機関における勤務を経験することにより、従業員にどのような成長や変化が生じていますか。以下の各項目について、人事担当者のお考えに一番近いものを選択してください(回答時点で派遣から復帰した職員がいないなどの理由で検証ができていない場合は、分からないを選択してください。)



10 効果が得られなかったケース(交流採用)

「成果を得られなかったケースはない」との回答が7割超を占める。

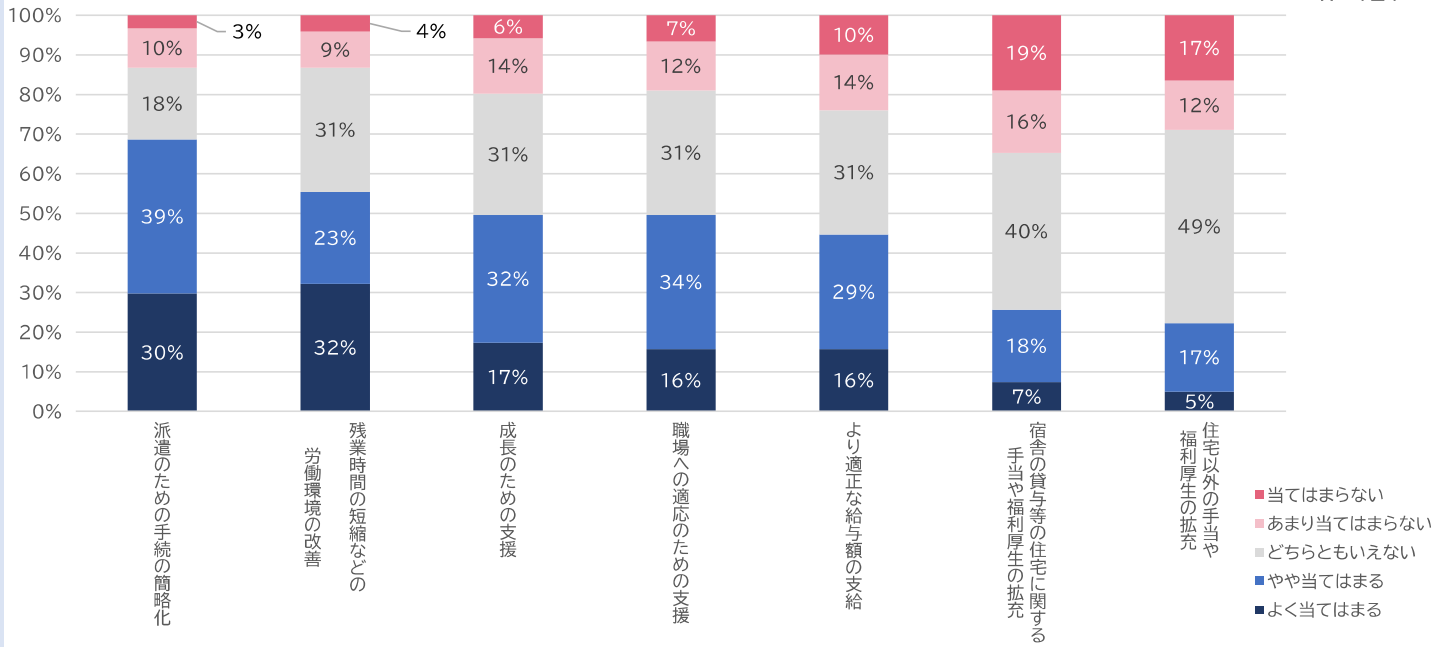


11 行政機関が改善すべき点(交流採用)

「派遣のための手続の簡略化」について「よく当てはまる」又は「やや当てはまる」との回答が約7割

国の行政機関は、受け入れる民間企業の従業員に対する処遇、支援その他の事項に関し、どのような点を改善すべきだとお考えですか。以下の各項目について、お考えに一番近いものを選択してください。

n=121

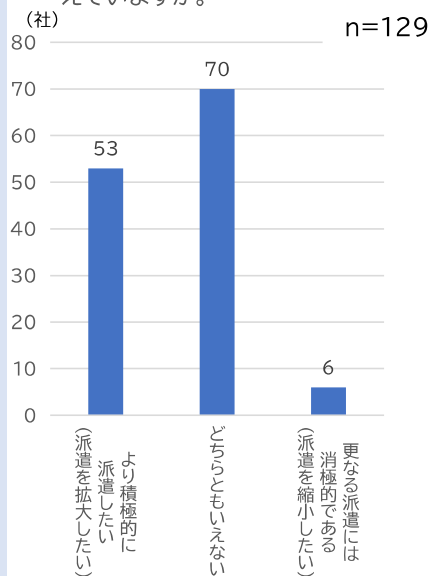


12 今後の制度の活用意向(交流採用)

交流採用の更なる活用に積極的な企業は約4割
更なる国への派遣に積極的ではない理由は、「従業員の人員不足で派遣する余裕がない」との回答が約5割

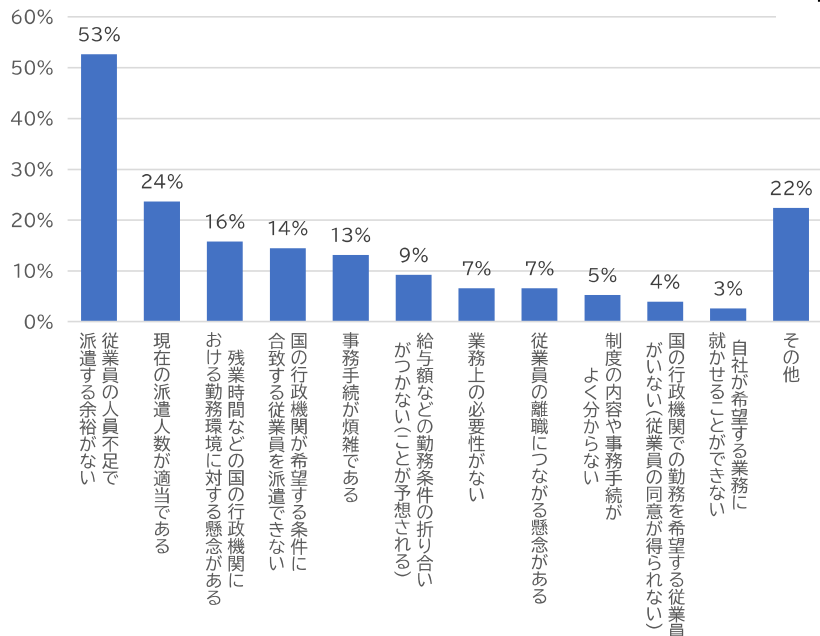
今後、国の行政機関に従業員を派遣することについて、どのように考えていますか。

n=129



「更なる派遣には消極的である(派遣を縮小したい)」又は「どちらともいえない」を選択した理由を回答ください。(複数回答可)

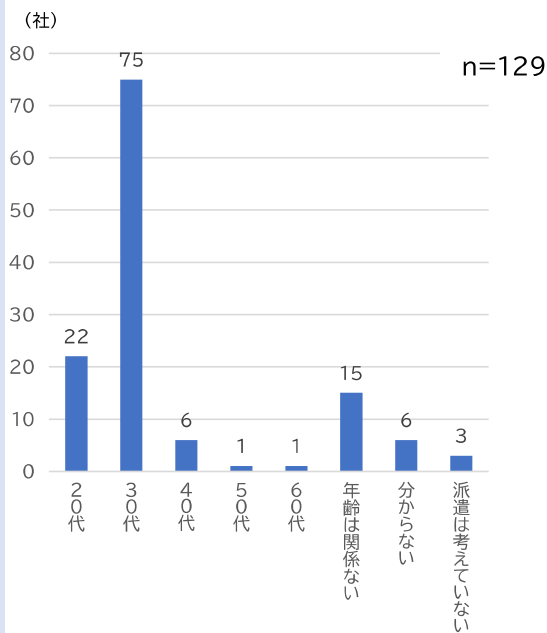
n=76



13 派遣したい従業員の年代及び希望業務(交流採用)

企業が、交流採用で国に派遣したい従業員の年代は、「30代」が最多
 交流採用職員には、「自社の事業領域と関連する分野の業務」を経験させたいとする回答が8割超

派遣を行う場合、どのような年代の職員を特に派遣したいとお考えですか。(上位1つを回答)



国の行政機関に派遣する従業員に経験させたい業務について、当てはまるものを回答ください。(上位3つまで回答可)

