

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勞した点について、「**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。