

理解し合うことで、より良い社会へ

官民人事交流

推進ガイドブック

交流しよう 成長しよう



官民人事交流で
キャリアに新しい未来を！



はじめに

官民人事交流について、交流採用者（民間企業等から国への人事交流）は拡大しているものの、交流派遣者（国から民間企業等への人事交流）は伸び悩んでいる状況です。

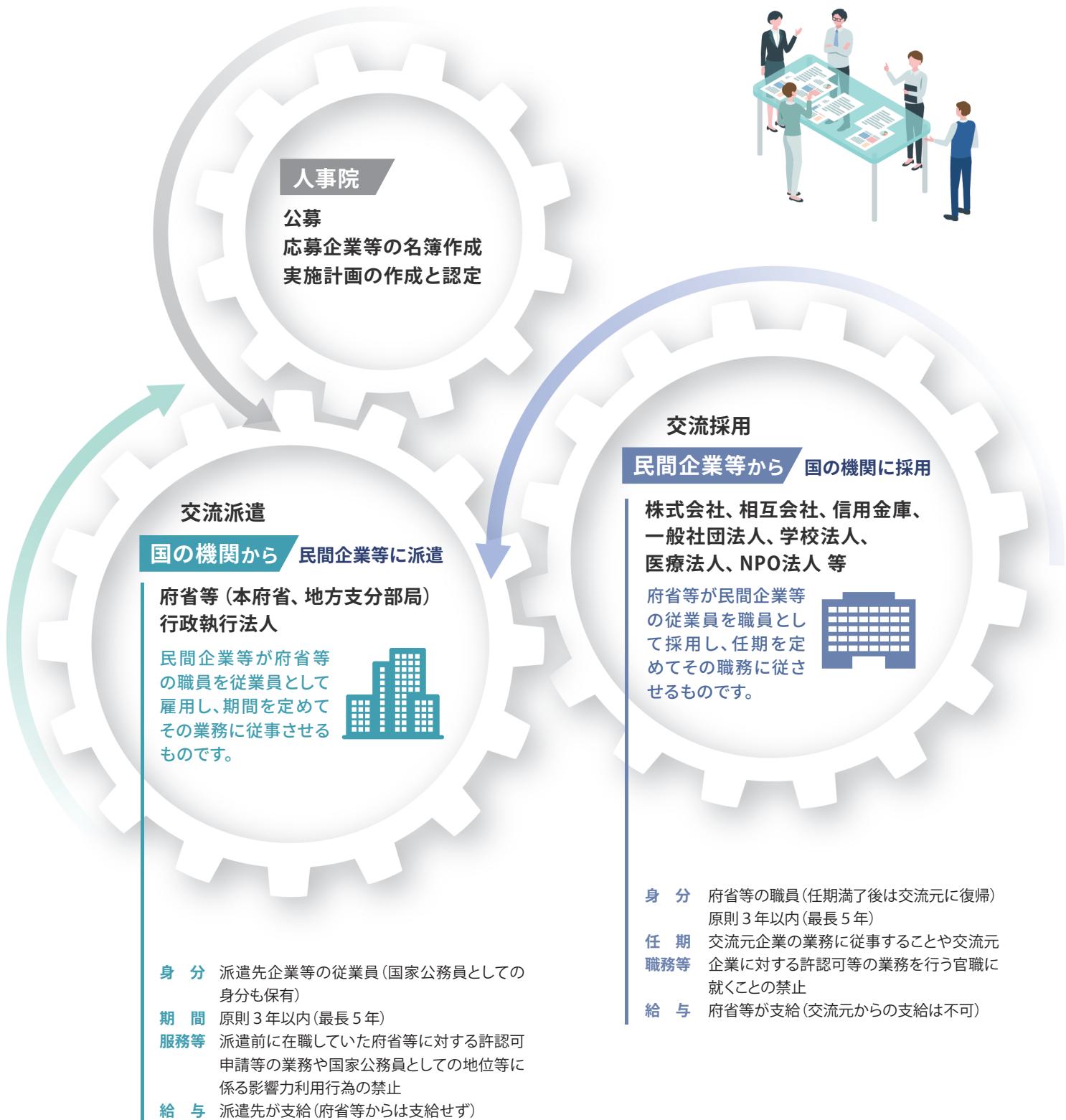
各府省へのヒアリングでは、魅力を感じるもの、人員不足等により踏み出せない状況との意見がある一方、職員の成長機会として、また復帰後の組織への還元など重要なツールとなっています。そのため、このたび交流派遣を中心に実務的なノウハウ等をまとめたガイドブックを作成し、各府省に配布することにより、交流派遣するにあたっての疑問点や不安等を解消し、各府省が交流派遣を積極的に活用する流れを作りたいと考えております。また、職員にも配布することにより、今後のキャリアの一環として捉えてもらえるよう願っています。

index

1	官民人事交流の概要	P1
2	官民人事交流の利用の流れ	P4
3	人事担当者・職員向け Q&A	P8
4	交流派遣経験者等からのメッセージ	P10

官民人事交流とは

国の府省等と民間企業等という行動原理が異なる組織間での人事交流を通じて、相互理解の促進と、双方における人材の育成及び活用、組織の運営の活性化等を図るものです。



官民人事交流の実施状況

業種別

交流状況
令和6年

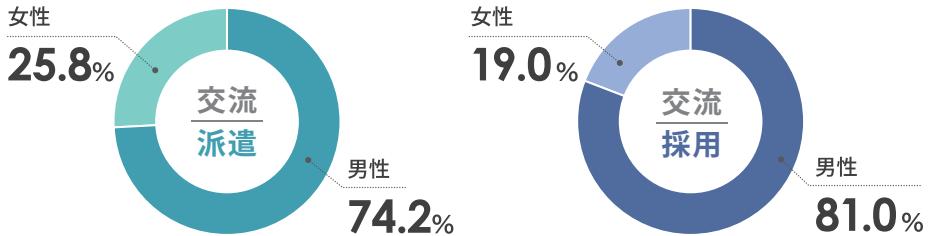


業種	交流派遣	交流採用	合計(人)
製造業	6	89	95
サービス業	7	81	88
金融業、保険業	4	80	84
運輸業、郵便業	4	44	48
情報通信業	3	31	34
建設業	—	18	18
不動産業、物品賃貸業	—	17	17
電気・ガス・熱供給・水道業	—	13	13
卸売業、小売業	2	10	12
教育、学習支援業	—	7	7
医療、福祉	—	5	5
宿泊業、飲食サービス業	—	2	2
計	26	397	423

〈注〉「業種」欄の分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)により、サービス業は、「学術研究・専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業・娯楽業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」である。

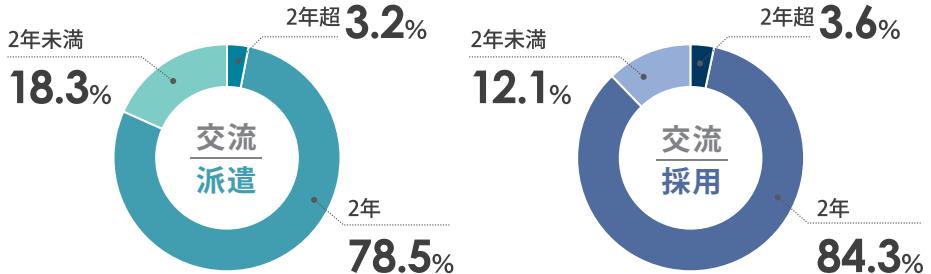
男女別

交流状況
令和4年～6年



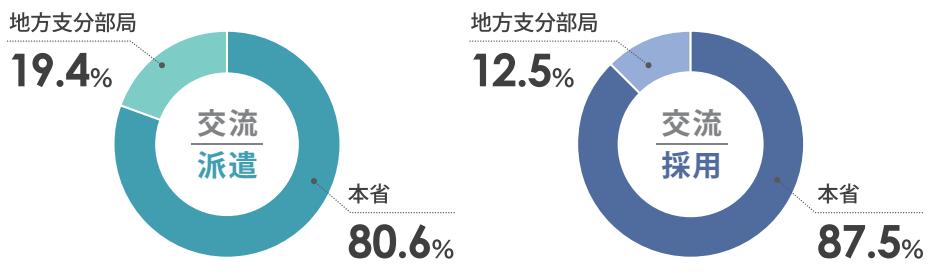
期間別・任期別

交流状況
令和4年～6年



本府省・地方別

交流状況
令和4年～6年



出典：「官民人事交流 制度のあらましと体験談」より

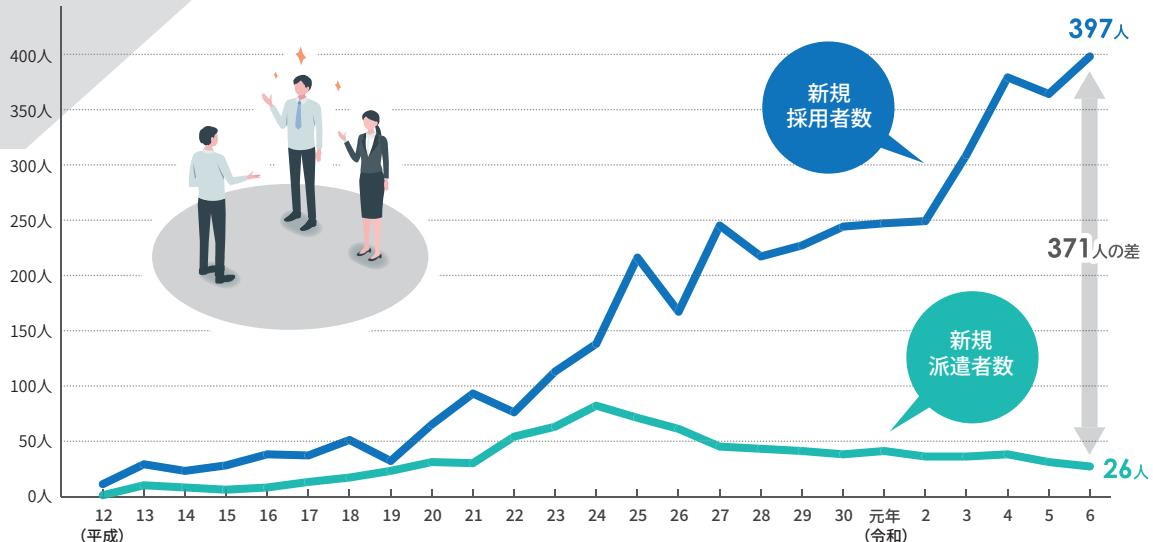
官民人事交流の実施状況

制度開始からの 新規採用者数比較

交流状況

平成12年～令和6年

交流採用 (民間企業等から国の機関に採用)
交流派遣 (国の機関から民間企業等に派遣)



各データの詳細についてはこちら▶

<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/jisseki.html>

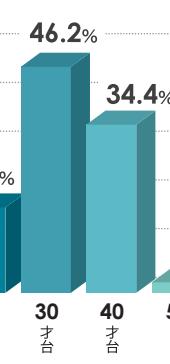


年齢別

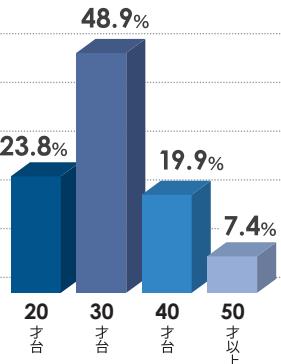
交流状況

令和4年～6年

交流派遣



交流採用



府省別

交流状況

令和4年～6年

交流派遣



交流採用



出典:「官民人事交流 制度のあらましと体験談」より

人事院による「公募」から計画の「認定」まで

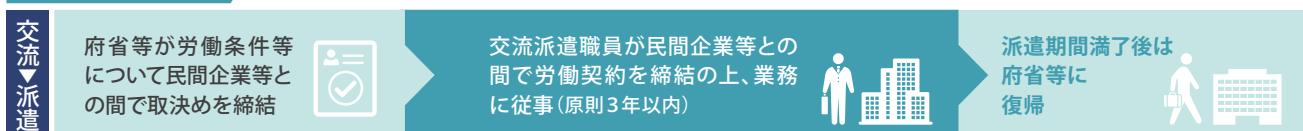


官民人事交流を活用にするにあたって

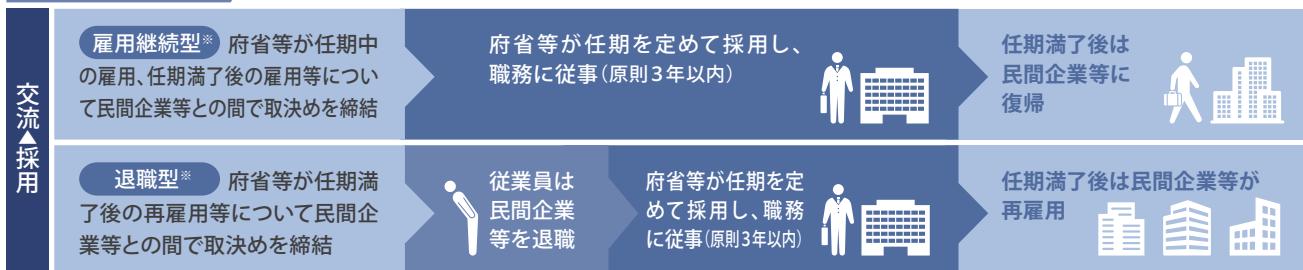
- 実態としては、人事院に応募する前(②の前)に交流希望先府省等と企業等が協議を行うことが多いです。
- 「交流基準」(特に所管関係、契約関係)に抵触していないか確認した上で、民間企業との協議を整え、採用予定日の原則1か月前までに人事院が提供している「入力支援シート」(これに沿って作成すれば資料が完成するようになっています。安心して官民人事交流制度を利用してください。)、「取決め書(案)」(人事院HPの官民人事交流ページにひな形を掲載)を提出してください。
- 提出された入力支援シート等に基づき人事院で審査します。入力支援シート等提出後の審査期間について、内容確認の照会がなければ2週間程度で内諾となり、応募書等の提出をお願いさせていただきます。あわせて、内諾連絡のタイミングで入力支援シート等の修正等もお願いさせていただきます。その後の手続は上記のとおりで、採用予定日前までに⑥の手続を終える必要があります。なお、スケジュールはあくまでも目安となりますので、必要に応じて御相談ください。

人事交流の「開始」から「終了」まで

国の機関から 民間企業等に派遣



民間企業等から 国の機関に採用



*交流採用を実施する民間企業等は、「雇用継続型」か「退職型」のいずれかを選択することができます。



上記の利用の流れについて、ご不明な点がある場合は、お気軽にお問い合わせください。

人事院人材局企画課(官民人事交流担当) E-mail : kanmin-kouryuu@jinji.go.jp TEL. 03-3581-0755

◆「官民人事交流の手続の流れ」(人事院ウェブサイト) <https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryuu/seido/nagare.html>

官民人事交流(交流派遣)を進めるにあたってのヒント

近年伸び悩んでいる交流派遣の推進に向けて官民交流に前向きな府省を対象に現状や課題などの把握を行うとともに、継続的に交流派遣を実施している府省の実務的なノウハウ等についても聴取しました。これらの取組を通じて把握した各種ノウハウ等をまとめましたので、今後交流派遣を検討する際に参考にしていただければ幸いです。

01 準備段階

派遣先企業選定

- 派遣先の企業の選定については、人事当局主導ではなく、原課主導で開拓している。(民側からの声掛けではなく、官側からの声掛け)。原課、企業間の調整において交流派遣で人を受け入れてくれそうとなった際に、人事当局が相談に乗っている。
- 例年10月に実施されている官民人事交流に関する説明会に参加したところ民間企業から興味を持っていただき、トントン拍子で話が進み翌年の2月には交流派遣が出来た。
- 業務を通じて企業と接する機会をうまく利用し、例えばセキュリティ関連分野については官民間わず共通の問題意識・ニーズがあり、シンポジウムのような場できっかけを作っている。
- 4月から交流派遣の場合は、派遣先候補となる企業に対して10月末頃に事前の相談などを行っている。
- 人材不足を補うため、交流派遣を検討する際は、交流採用もセットで検討を行っている。

事前面談

- 交流派遣予定者に対する事前の説明では、福利厚生などの派遣先企業の規則や業務内容など不十分であったため、派遣先で職員が苦労したというケースがあったことから、企業側、職員側に了解を得た上で、事前に企業側と交流派遣予定者との面談をするようにしている。



給与面

- 企業側が受入ポストを検討する際の参考となるよう、交流派遣予定者が公務で引き続き勤務した場合の概算年収を企業側へ提示している。

02 職員の選定

ミスマッチ防止の取り組み

- 職員からの希望を重視したいため、交流派遣者の選定には公募制を導入している。
- 派遣対象者の人選は省内の公募により行っている。また、人事面談や省内のキャリアアドバイザー制度(将来的キャリアプランなどの話を聞く機会)などを利用して人選している。
- 全職員が記載する異動希望調書において異動希望先の項目の一つに「民間企業への派遣」を設けており、そこで派遣の希望の有無を確認している。その上で任用担当において適性など考慮して決定している。
- 身上調書にも派遣希望を記載する欄があり、その内容に基づいて職員と面談等している。
- 自組織内に限られない多様な勤務経験を望む者を交流派遣の対象候補者とし、人事を検討・調整している。職員の希望の趣旨を踏まえ、派遣先企業や従事する業務の内容について可能な限り調整を行っている。
- ミスマッチを起こさないように、派遣候補者の人事記録から特性などを企業に伝えて求める人物像と相違ないか確認している。

- 一般的な行政業務をやっている人を外に出すとなると、その人の専門性がどういったところにあるのか、そこから民間企業の部署で合うところを把握するのが大事である。
- 企業側からはどのような人材(ポスト、スキルなど)に来てほしいのか、要望をしっかり聞き取ることが必要と感じる。
- 企業側から要望(どのような経験やスキルを持った人材に来てほしいのか等)をしっかり聞き取り、職員側とも面談を十分に行うことが重要(そのまま離職することの無いよう、職員には十分に制度の趣旨などの説明を行うようにしている)。
- 交流派遣の目的(民間に行って何を学びたいのか)をはっきりさせた上で、派遣することが大事だと感じる。
- 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。また、「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職員に対する経験付与」と位置づけている。

ワンポイントアドバイス

派遣者の選定で、「役職段階」、「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」を重視する府省が多い。なお、派遣したい年齢層は30代が多い。

03 交流派遣期間中

職員のキャリア支援とフォロー

- 交流派遣期間中の職員とはキャリア育成面談の中で四半期に一度は面談をしている。
- 交流派遣期間中の派遣職員へのフォローは、人事面談やキャリアアドバイザー制度(将来のキャリアプランなどの話を聞く機会)を利用して、職員本人から悩み事などの話を聞いていている。
- 交流派遣者に対しては定期的に、メールで勤務環境や状況確認をしている。
- 職員の面談については、原課だけでやることもあれば、人事当局が同席することもある。

04 府省内でのフィードバック等

交流派遣後の人事とキャリア形成

- 交流派遣の経験を部署ごとにフィードバックする機会がある(組織全体ではなく、部署ごとに実施。)。
- 省内有志の勉強会などにおいて、交流派遣者の体験談を話してもらうような取組を行っている。
- 月報を発行しておりその中で交流派遣者の体験記を掲載している。
- 交流派遣については、成長重視する昨今の若手職員へのPRになっていると感じており、採用パンフレットにも民間企業での経験が積めることをアピールしている。
- 交流派遣から戻ってきた後の配置の考え方については、他省庁への出向と同じ考え方をしている。復帰後はその経験を活かせるようなところに配置することを考えている。
- 交流派遣の経験を踏まえ、そこでの経験がいかせるような分野への配属やマネジメント等のスキルがいかせるような人事配置となるようにしている。
- 交流派遣から戻ってきたタイミングで、部署単位でBBL(※ブラウンバッグランチミーティング)をやったりしている。

- 人事担当課からは定期的に各部局宛に官民人事交流制度の周知はしている。また、省内ポータルや定期的に実施する人事面談において周知している。また、省内有志の勉強会などにおいて、交流派遣者の体験談を話してもらう取組を行っている。
- 交流派遣に関するメリットとしては、民間のユーザー目線の知見が得られる点だと思う。

交流採用については、順調に人数を増やしております。交流採用者が各府省の職場や業務の遂行などに早期に適応し、その能力や知見を存分に発揮できるようにするための取組が今後も重要であることから、各府省におけるオンボーディングの取組も紹介します。

実例

採用後において、職場になれていただくよう、どのようなオンボーディングの取組を行っているのか

採用日

- 府省の概要、国会用語集などに関するレクを配属先総務担当から行い、組織に慣れていただくための取組を実施。

採用後まもなく

- 配属先から詳細の業務説明を実施。その後、OJTを行なながらチームで業務遂行。
- 配属先において、国や担当の役割、業務の全体像、霞が関の業務の特殊性や文化などに関するブリーフィングを実施しているほか、定期的な打合せ等の際に各自の業務や健康面などに関するフォローアップを実施している。また、出身企業の業務内容と親和性の高い業務に就けるよう配慮を実施しているほか、部署全体の打合せにおいて、自身の業務だけでなく他ラインの業務内容や進捗状況も共有することにより、役割や業務の理解度を深める取組を実施。

人事面談

- 採用後1か月程度をめどに、配属先人事担当と「働き始めての率直な感想」「困っていること」「人事担当に伝えておきたいこと」等について聞き取り、状況を把握、必要に応じて改善。数か月ごとに交流採用職員に対し、定期的に面談し、フォローアップを実施(所属部局においても、管理職が、随時の声掛けや緩やかな会話に加え、個別面談など実施)。

派遣元企業との対話

- 平時から、派遣元企業側と対話を持つなどにより、出向の意義や期待される役割など意識合わせしながら、双方で出向者をフォロー。配属先の業務説明や最近のトピックを説明のうえ、出向者の担当業務や活躍ぶりを紹介し、派遣元企業、交流採用者、省府省の良好な関係性を構築している。

「公務における中途採用人材の採用・オンボーディング・活躍支援のためのガイドブック」の活用のススメ



人事院では、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材が各府省において職場に早期に適応し能力を発揮することをサポートすべく、「公務における中途採用人材の採用・オンボーディング・活躍支援のためのガイドブック」を作成しました。同ガイドでは、上記の実例のほか、職員の働き始めや活躍を支援するために必要となる取組や参考となるノウハウ・事例なども掲載しておりますので、是非ご活用ください。

「公務における中途採用人材の採用・オンボーディング・活躍支援のためのガイドブック」人事院ウェブサイト▶
<https://www.jinji.go.jp/seisaku/ninmen/onboarding.html>



交流派遣について

国の機関から 民間企業等に派遣

Q1

交流派遣職員の年休はどのような取扱いになっていますか。

交流派遣職員の派遣先企業における年次有給休暇等の付与については、派遣先企業の労働契約等において定めるところによることとなります。当該労働契約等に、出向者等に対する年次有給休暇等の付与に関する定めがあれば、それに従って付与できるものと考えます。

派遣先企業の従業員が出向等において別企業から派遣先企業に戻る際にも「出向元の残日数を考慮することができる」といった規定を就業規則等に定める等するのであれば問題ありませんが、当該職員に対してのみ年次有給休暇を付与することは、交流派遣職員に対して特別の取扱いに該当し、交流基準に反することとなる可能性が高いです。なお、「交流派遣職員にとって著しい不利益を被ることがないよう適切な配慮を行う」とは、派遣前に府省側と派遣先企業において適切に対応の上、年次休暇の取扱いについて取決書を交わすことを想定しています。

Q2

交流派遣職員の服務について教えてください。

交流派遣職員は、民間企業への派遣期間中も国家公務員としての身分を保有することから、国家公務員法上の服務規定(争議行為等の禁止(98条第2項)、信用失墜行為の禁止(99条)、守秘義務(100条)、政治的行為の制限(102条)、他の事業又は事務の関与制限(104条))や国家公務員倫理法が適用され、これらの義務に違反した場合は、懲戒処分の対象となります。なお、官民人事交流法第12条第4項の規定により、派遣先企業への従事に関しては、国公法第104条の規定は適用しないこととされています。

Q3

交流派遣職員の旅費について教えてください。

交流派遣職員が、その交流派遣に伴い民間企業における勤務先まで旅行した場合、当該旅行は民間企業の命令に基づいて当該民間企業のために行うものであることから、これに対して旅費を支給することはできません。交流派遣開始後に、当該民間企業の規程等に則り支給されることになります。なお、交流派遣職員が、その復帰に伴い勤務官署まで旅行した場合、当該旅行は国の旅行命令に基づいて国のために行うものであることから、これに対して赴任旅費を支給することになります。



Q4

交流派遣職員のベースアップ等の給与引上げは可能ですか。

交流派遣職員の交流派遣先企業での賃金については、当該交流派遣先企業の就業規則の定めるところにより支給していただきます。一般的な定期昇給については、就業規則に沿って、他の従業員と同じ取扱いで昇給となるのであれば問題はなく、人事院に報告等する必要はありません。なお、職責等の変更により賃金も変更になることが就業規則に明記されていることを必ずご確認ください。

交流採用について

民間企業等から／国の機関に採用

Q5

交流採用期間中に、交流採用前の超過勤務に対する残業代を交流元企業が交流採用者に支払うことは可能ですか。

採用前日までに確定している給与債権であれば支払うことは可能です。念のため、企業の就業規則等に残業代が当月払いではなく翌月払いであることが規定されているか御確認ください。

Q6

交流採用期間中に交流元企業から慶弔金などを支給することは可能ですか。

交流採用期間中に交流採用者に慶弔金などを支給することは、官民人事交流法第19条第4項に規定する「その他の給付」に当たりますので、できません。なお、交流元企業からの援助がない団体(例えば純粋な職員会)からの支給であれば可能です。

Q7

交流採用期間中に交流元企業の研修を受けることは可能ですか。

官民人事交流法第21条第2項で「交流採用職員は、その任期中、いかなる場合においても、交流元企業の事業又は事務に従事してはならない。」と規定しています。研修は、通常、企業からの業務命令があつて受講するものだと思われますので、「交流元企業の事業又は事務」に該当すると考えられます。また、交流採用者自身の意思で年休を取得して受講することや勤務時間外に受講することも考えられますが、業務として参加する他の従業員との関係を踏まえると、この点からも「交流元企業の事業又は事務」に該当すると考えられます。交流採用期間中の受講は見送っていただければと思います。

なお、勤務時間外に交流元企業の従業員有志による自主的な勉強会などに参加することは差支えありません。

Q8

交流採用期間中に福利厚生(持ち株会、住居手当)を利用することは可能ですか。

〈持ち株会について〉

交流採用期間中に新規の積み立てを行わなければ、自社株積立会に加入している状態を継続しても問題ありませんし、休止の扱いとしていただいても問題ありません。なお、交流元企業が交流採用者の休止に伴う持ち株会事務費用を負担することは、官民人事交流法第19条第4項に規定する「その他の給付」に当たります。したがって、交流元企業が負担しなければ、継続加入が可能です。継続する場合は、交流採用者に全額負担していただくことになります。

〈住居手当について〉

交流採用において、交流元企業は、対象である者に対し、その任期中に賃金やその他の給付を行ってはならないことから、従業員自らが契約者となって賃貸物件等を契約した場合に、その家賃の一部を交流採用期間中に交流元企業が負担することは、給与の支給に該当しますので、できません。

ただし、この場合は一般職の職員の給与に関する法律第11条の10の規程により、国から住居手当が支給されます。住居手当の支給額については、同条の10第2項において定めており、家賃の月額により支給額が決まります。

Q

交流派遣に興味関心をもっている
現職国家公務員に向けて一言

- 毎日が刺激的でありつつも、成長の実感が得られることは間違いないです。
- 新たな視点が得られる大変貴重な機会です。
- 百聞は一見にしかず、民間企業から公務員がどう見えているか、実感できます。
- コンフォートゾーンから一歩踏み出してみよう！



Q

民間企業で働いてみてどのような気づきがありましたか？
(自分に足りなかったものや得たもの)

- 目の前のお客さんである企業に対して、何らかの付加価値の提供あるいは貢献をすることは、こんなにも難しいことなのだと感じました。一方で、考えに考え抜いて、自分がこれだと思った内容で付加価値を提供できた際には、また1つ成長できたとリアルに感じることができ、それが自分の自信にもつながっていきました。
- 民間企業で働く中で、公務員の仕事の重要性を見つめ直すことができ、自身の仕事へのモチベーションがあがりました。
- 「まず、動く」ことの重要性。公務員は「何ができるか」を整理してから、その範囲の中で相手と話すことが多いです。公務は説明責任を負い透明性を持って仕事をしているので、ある意味では当然ですが、民間企業の、必ずしもビジネスとして成立するかわからない中、まずパートナー企業と話を始める、自社が何ができるかはともかく相手のニーズを知る、走りながら何ができるか考えていく、というやり方はとても勉強になりました。
- 公務員としては日々発生した問題に対処するような業務がほとんどでしたが、民間企業では自らリーダーシップをとってプロジェクトを進めて行かなければならず、業務を進めるうえでの積極性を身に着けることができました。

Q

ご自身のキャリア形成において
交流派遣はどのように影響しましたか？

- 元々、企業支援をやりたくて入省したこともあり、より直接的に企業と相対峙し、お客様である企業に対して何らかの付加価値を提供しているという点で、今回の交流派遣を希望しました。その中で感じたのは、1つの付加価値を提供するためには、インプットとして様々な知識・知見が必要で、またそれらのインプット情報から何らかの示唆出し等につながるようなアウトプットを出さないといけない、ということの繰り返しであると痛感しました。そういう意味では、常に先を見越して考え続けることの繰り返しであったため、自身の思考力醸成につながりました。

- 普段、仕事の上で会話をしているだけでは、民間企業が何を気にしているのかを完全には理解できませんでした。今回、企業の意思決定、方針決定の考え方を知ったことで、どう情報発信すれば企業の行動変革につなげられるのか、どういう情報が後押しになるのか、自分なりの感覚を身に着けることができました。
- 民間企業では働き方の多様化が進んでいることから、キャリア自立の考えをもって自己啓発に励んでいる方が多く、私自身も資格取得にチャレンジするなど非常に刺激を受けました。



Q

民間企業の社員として勤務する上での悩みや不安、公務員との違いなど感じたことはありましたか？また、その悩みや不安はどのように解消しましたか？

- 常に何らかの成果を求められるという点では、派遣当初はできることも少なく、自分はどのような形で貢献できるのか、は日々悩んでいました。その中で、
 - ①この民間派遣を通じて自分がやりたかったこと
 - ②少ないかもしれないが今自分ができること
 - ③今自分がやるべきこと
 の3つを常に考えていました。真面目に素直に愚直に取り組むことで、できることも少しづつ増えていき、お客さんである企業に対しても意味のある情報を提供できるようになってきました。
- 民間企業での自分の役割に不安もありましたが、自分にできることを見つけて着実に取り組むことで自信に繋がりました。
- 利益の追求が必要な民間企業は公務員とは考え方が異なり、プロジェクトの予算編成や支出計画の作成方法が全く分からず悩みました。一方、チームメンバーは私が公務員であり、そういったことに不慣れだと理解したうえで、根気よく教えていただきました。



Q

交流派遣期間中で苦労したこと、また、それをどのように頑張って乗り越えたか教えてください。

- 交流派遣先は経営コンサルティング会社であり、経営戦略論・財務会計・法務など様々な分野の知識が必要であり、そういった点では自分は異業種からの派遣ということにはなるため、最初はできることも少なく、苦労しました。他方で逆に言えば日々が勉強の毎日であったので、お客さんに対して何らかの付加価値の提供や示唆ある情報の提供をするために、日々のミーティングや資料作成、上司との仕事の進め方など、全てを自身の血肉として吸収するつもりで全力で日々の業務に向き合っていました。
- 新規事業立ち上げの部署にいたので情報収集に苦労しましたが、積極的に他社の視察に行き、社内の協力も得て乗り越えました。
- 公務員以上に多種多様な人材がそれぞれのゴールに向かって働いており、当初は働き方になかなか馴染めず苦労しました。時間が経つにつれて、いろいろな得意分野を持つ人がいることがわかり、補い合うことで、スムーズに仕事を進めることができるようになりました。

Q

民間企業での勤務において、 公務員での経験が役に立ったと感じたのはどのような場面でしたか？

- 自治体などの委託事業の提案書の作成でアドバイスを求められた際、自分の経験を活かした意見出しができ、役に立てたと実感しました。
- 公務員では、徹底的に説明責任を鍛えられます。方針を決めたときの、裏付けデータの整理、論点の整理、想定問答の準備等は、経営会議にかける資料作成時にも等しく応用できました。
- イベント時のロジ調整や、関係者間の事前調整といった経験は、民間企業においても大いに役立ちました。



Q

交流派遣期間中、外から見た国家公務員は どのようにみえましたか？

- 民間企業で働いて気づいた、個人的には意外だった点ですが、国家公務員はスピード感を持って仕事をしています。役所は意思決定が遅い、スピード感がない、と言われていたのは昔の話だと思います。公務員の意思決定速度は民間企業と比較しても十分に早いと感じました。
- 複数の利害関係者の間に立って物事を調整する、民間企業にはできない重要な役割を担っていると改めて感じました。

Q

交流派遣の前と後で、 どのような変化がありましたか？

- これまで関わってきた業務とは直接関係のない分野の企業でしたが、経験することで視野・視座が広がりました。実際は関連する分野もあり、派遣後も経験を業務に生かすことができています。



Q

交流派遣期間中、 府省からどのようなフォローがありましたか？

- 定期的な面談があり、派遣先でどのような業務を行っているか、自身の所属府省との違いはどうかなど丁寧にヒアリングをしてもらいました。また、業務上のイベントに招待して、自分が派遣先でどのように活躍しているか見ていただく機会もありました。

人事担当者の声

- 派遣先で培った課題解決力や提案力、スピード感等を、当局の業務に大いに活かしていただくことを期待します！
- 交流派遣を経験することによって視野が広がり等の職員の成長に繋がり、省内でも大きく貢献しております。
- 府省とは異なる物事の捉え方や価値観に触れることで視野が拡がり、復帰後の職務にてその経験が大いに活かされています。
- 民間企業での勤務により得た視野の広さや柔軟な対応力を、公務においても存分に発揮いただいている。



交流派遣

国の機関から／民間企業等に派遣

■ 公務組織に対する効果

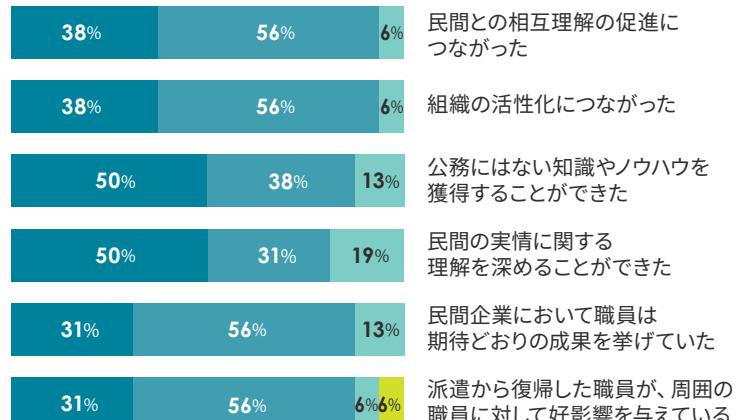
「民間との相互理解の促進につながった」「組織の活性化につながった」に対して、9割超が肯定的な回答。交流派遣者の挙げた成果や復帰後の周囲への好影響についても、肯定的な回答が8割超だった。

設問

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。

- 当てはまらない
- あまり当てはまらない
- どちらともいえない
- やや当てはまる
- よく当てはまる

※調査対象は各府省人事担当者



■ 職員個人に対する効果

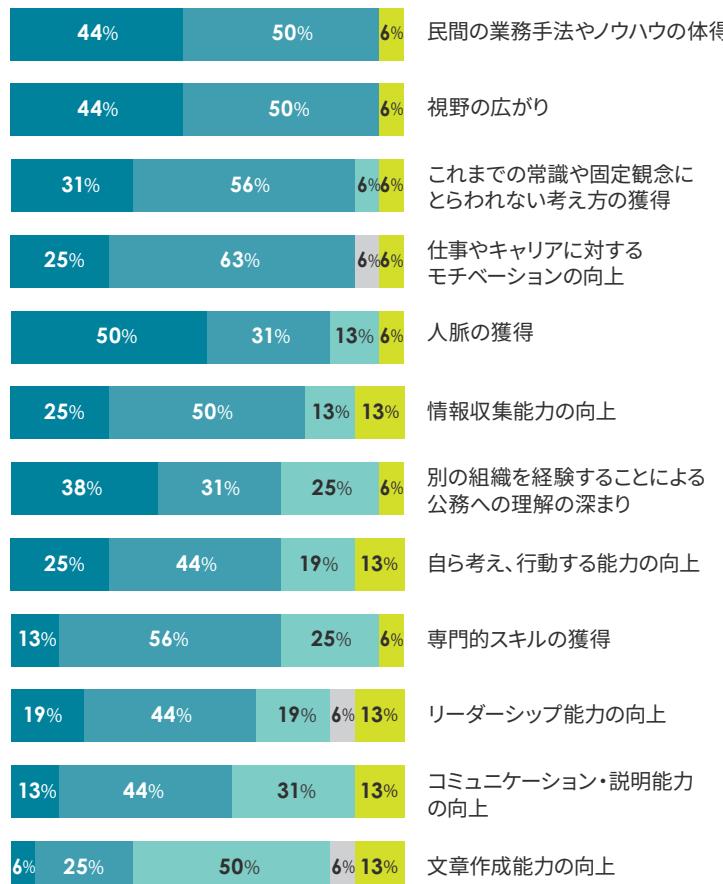
「民間の業務手法やノウハウの体得」、「視野の広がり」、「これまでの常識や固定観念にとらわれない考え方の獲得」、「仕事やキャリアに対するモチベーションの向上」の順に、肯定的な回答が多い。

設問

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ないなどの理由で検証ができないない場合は、分からぬを選択してください)。

- 分からない
- 当てはまらない
- あまり当てはまらない
- どちらともいえない
- やや当てはまる
- よく当てはまる

※調査対象は各府省人事担当者



■職員の成長実感

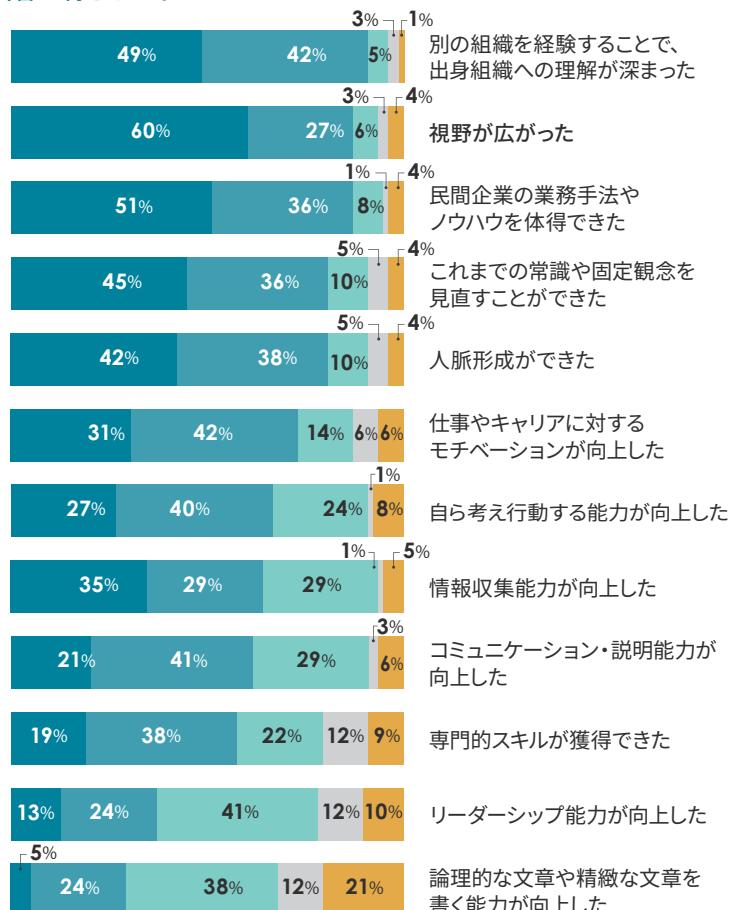
成長実感について、多くの項目で、肯定的な回答が得られた。

設問

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。

- 当てはまらない
- あまり当てはまらない
- どちらともいえない
- やや当てはまる
- よく当てはまる

※調査対象は交流派遣者



交流採用

民間企業等から／国の機関に採用

■公務組織に対する効果

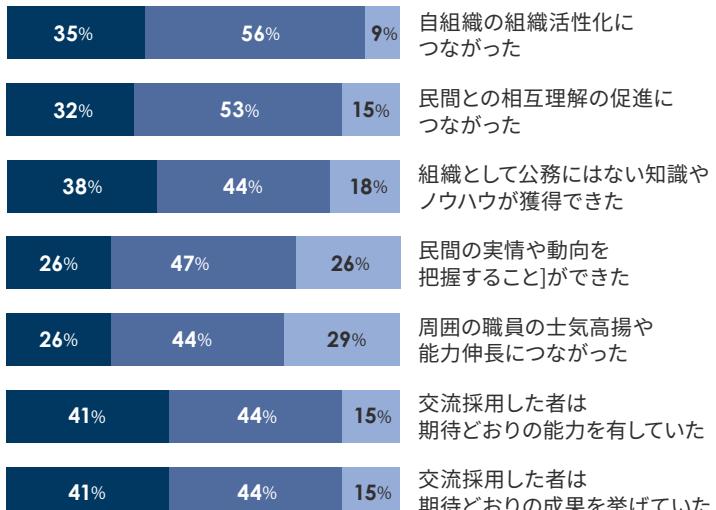
「自組織の組織活性化につながった」「民間との相互理解の促進につながった」「組織として公務にはない知識やノウハウが獲得できた」に対して、8割超が肯定的な回答。交流採用者の能力・成果についても、肯定的な回答が8割超だった。

設問

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。

- 当てはまらない
- あまり当てはまらない
- どちらともいえない
- やや当てはまる
- よく当てはまる

※調査対象は各府省人事担当者





官民人事交流推進ガイドブック

令和8年1月

人事院人材局企画課

〒100-8913 東京都港区虎ノ門2-2-3 虎ノ門アルセアタワー
TEL.03-3581-0755

内閣官房内閣人事局人材確保担当

〒100-8968 東京都千代田区永田町1-6-1
TEL.03-6257-3761

内閣府官民人材交流センター総務課官民人材交流係

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-3-3
TEL.03-6268-7676