

今年度新たに実施した取組

① 官民人事交流推進のための連携会議を設置

人事院、内閣官房内閣人事局、内閣府官民人材交流センター（以下「3者」）は、官民人事交流の推進に向けて**連携体制を再構築**し、特に近年伸び悩んでいる交流派遣の推進に向けた取組について、3者で定期的に協議

② 官民ヒアリングの実施（別添1）

交流派遣が伸び悩んでいる現状等を踏まえ、官民交流に前向きな府省・企業（13府省・6法人）を対象に**官民の現状や課題、ニーズ等を把握するためのヒアリング**を実施

③ 「官民人事交流推進ガイドブック」の作成・配布（別添2）

上記ヒアリングで聴取した各府省が必要とする**各種ノウハウ等をまとめたガイドブック**を作成。人事担当課長が集まる会議や人事担当者向けの説明会などを活用し各府省に随時PR



④ リーフレット「ゼロから始める官民人事交流」の作成・配布（別添3）

約2,300の民間企業等に配布。また、地方経済団体に対しても、当該リーフレット等を用いてPRを行うなど、**地方企業等に対する周知活動を推進**（あわせて、例年同様にパンフレット「官民人事交流—制度のあらましと体験談（別添4）」を作成配布）

⑤ 交流派遣経験者の「ショート動画」を作成・発信

交流派遣をキャリア形成の一部として認知拡大を図るため、その魅力を効果的に発信するためのツールとして、**ショート動画**を作成し、SNS等で広く発信



官民人事交流の推進に向けた取組について②

昨年度に引き続き行った取組

① 民間企業に対する説明会（対面・オンライン）の実施（別添5）

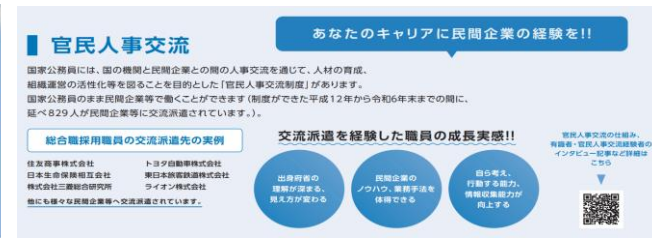
3者で共同して企業説明会を開催し、官民人事交流の制度説明、官民人事交流の経験談等（交流派遣、交流採用経験者、企業の人事担当者）、各府省の官民人事交流に係る意向の紹介、各府省人事担当者と参加企業間での意見交換等を実施（今年度行ったヒアリングにおいても個別に参加を呼びかけるなど例年より参加府省がおおむね倍増。12府省・62法人が参加した）

② 各府省（地方機関を含む）に対する説明会（オンライン）の実施

各府省人事担当者に対して、官民人事交流の制度を説明するとともに、人事院が行ったアンケート結果等における「公務組織や職員個人に対する効果」を紹介するなど、官民人事交流の魅力を発信

③ 国家公務員志望者に対する情報発信

国家公務員志望者に対して、交流派遣の仕組みがあることを発信し、こうした成長機会があることを示すことで人材確保にも資するよう、国家公務員試験ガイドに交流派遣の記事を掲載等



次年度以降の取組

民間企業と府省との橋渡しの場を提供

今年度行ったヒアリングにおいて、特に交流派遣に前向きな府省から、関連する業界がないため派遣先企業をどのように探してよいかわからない、官民がお互いに意見交換できるような場があるとよい等といった意見があったことを踏まえ、3者連携のうえ、交流派遣拡充に向けての取組を試行

① 官民人事交流に関心が高い企業を一覧化したものを府省等に提供

② 一覧に掲載した企業と府省の人事担当者を集め、双方が互いのニーズを共有できる場を提供

別添 1

交流派遣推進に向けた省庁等及び民間企業へのヒアリング結果概要

1 経緯

官民人事交流の推進については、「令和 7 年度における人事管理運営方針（内閣総理大臣決定）」において、「特に官民の人材交流については、「民間企業等への交流派遣を含め積極的な利用に努める。」と打ち出されたところであるが、特に民間企業等への交流派遣者数については、近年逡減している状況のため、その要因分析や対応案の検討に資することを目的として、令和 7 年 9 月～12 月にかけて、府省庁等及び民間企業に対してヒアリングを実施した。

2 ヒアリング先

○ 省庁等

(1) 現状、積極的に交流派遣を行いたいとは考えていないが、機会があれば行いたいと考えている省庁等
9 省庁等

(2) 支援等を要せずに、自力で交流派遣を実施している省庁等
4 省庁等

○ 民間企業

6 社（製造業 2 社、運輸業・郵便業 2 社、サービス業 2 社）

3 ヒアリング結果概要

別紙のとおり

4 今後の対応方針

交流派遣希望のある民間企業一覧の府省への提供・希望有府省との橋渡しの場を提供
官民共にファーストコンタクトの機会がない、方法が分からないとのヒアリング結果を受けた対応案

- (1) 官民人事交流に関心が高い企業の一覧を省庁等に提供
- (2) 一覧に掲載した企業と府省の人事担当者を集め、双方が互いのニーズを共有できる場を提供

省庁等

●現状、積極的に交流派遣を行いたいとは考えていないが、機会があれば行いたいと考えている省庁等

【各省庁等人事担当者からの意見】

＜交流派遣実施に係る課題＞

- ・ 関連する業界が無いため、派遣先企業をどのように探したら良いのかわからない。
- ・ 官民人事交流を実施する場合、逆算していつから動き出せばいいのか、スケジュール感がわからない。
- ・ 4月に交流派遣を実施するには、いつから民間企業へコンタクトを取ればいいのか分からない。

＜交流派遣実施に係る要望＞

- ・ 官民人事交流のノウハウが全くなく、どのような企業がどのような人材を欲しがっているのか、官民人事交流に積極的な企業を知りたい。
- ・ 民間企業側がどのような要望を持っているのかが分かるような一覧(受入れ希望の企業の一覧)があると良い。
- ・ 官民人事交流制度を利用している省庁が、最初どのようにして派遣先企業を開拓したのか知りたい。
- ・ 自省庁の職員をどのように民間企業に対して売り込めば良いか、ノウハウを知りたい。

●支援等を要せずに、自力で交流派遣を実施している省庁等

【交流派遣に係る主な取り組み等】

＜派遣先企業の選定＞

- ・ 派遣先の企業の選定については、人事当局サイドではなく、原課単位で開拓している。(民側からの声掛けではなく、官側からの声掛け。)原課と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、官房の人事当局に対して相談してもらっている。
- ・ 原課の業務で企業と接点があるところから情報を得ている。(セキュリティ関連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。)
- ・ 10月に実施された、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いたことをきっかけにスムーズに話が進み、翌年の2月に交流派遣を実施することができた。
- ・ 業務上の兼ね合いで、企業と部署ごとに意見交換をしているなどの接点があり、部署と企業との間で官民人事交流の説明が行われ、お互いの管理職の合意が行われた上で、官房の人事課に人事交流の話が来るケースが多い。

交流派遣推進に向けた省庁等及び民間企業へのヒアリング結果概要②

<派遣先企業の選定（続き）>

- ・ 4月からの交流派遣実施となると、前年の10月末頃までに企業とコンタクトを取り、そこから話が進むイメージ。
- ・ 交流派遣の実施にあたってはケースバイケースによるが、新規の企業だと、民間企業と官民人事交流の話が始まってから6ヶ月以上はかかる。

<交流派遣前の事前面談>

- ・ 交流派遣前に派遣先民間企業の人事担当者との面談の機会を設けた。
- ・ 交流派遣時に、福利厚生などは派遣先企業の規則に従う点などを事前に十分に説明できておらず、派遣先で職員が苦勞したというケースがあったため、以後、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。
- ・ 派遣が確定し、内示が出た後に派遣候補者と企業の担当者との間で面談を行っている。

<職員の選定>

- ・ 身上調書に民間企業への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接をしている。
- ・ 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(将来の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。
- ・ 交流派遣者は、人事当局主導で選定している。
- ・ 交流派遣候補の職員は、原課から候補者が挙げられてくる。その場合、原課ではその人の持っているスキルや人柄(コミュニケーションがきちんをとれるかなど)などをしっかり見定めたくて、候補者を挙げており、企業側に対してもどのようなことを学ばせたいか明確にした上で派遣している。
- ・ 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。
- ・ 企業側がどのような人材(ポスト、スキルなど)に来てほしいのか、要望をしっかりと聞き取ることが必要と感じる。
- ・ ミスマッチを防ぐ対策としては、企業側からの要望をしっかりと聞き取り、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。)
- ・ 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。
- ・ 派遣にあたっては、企業に出して活躍できると判断した人材を選定している。

交流派遣推進に向けた省庁等及び民間企業へのヒアリング結果概要③

<交流派遣期間中>

- ・ 交流派遣期間中の職員と、面談などを年に1回ほど実施している。
- ・ 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実施している。
- ・ 交流派遣期間中の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る。
- ・ 交流派遣期間中の職員に対して定期的にメールで勤務環境や状況確認をしている。
- ・ 面談については、原課単位だけでやることもあれば、秘書課が同席することもある。

<交流派遣の復帰後>

- ・ 交流派遣の経験を内部でフィードバックする機会を設けている。(庁全体ではなく、部署ごとに実施。)
- ・ 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で行っている。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。
- ・ 省内有志の勉強会などにおいて、交流派遣者の体験を話してもらうような取り組みを行っている。
- ・ 月報を発行しており、その中で交流派遣者を含む出向者の体験記を掲載している。
- ・ 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)をやっている。全職員向けのものではなく、部門毎に行っている。

<その他>

- ・ 給与面などは、人事記録などで年収を想定し企業へ提示している。
- ・ 官民人事交流を進めるにあたり、スタートは民間企業の部長クラスとこちらの官側の人事課長で話をを行い、その後の細かいところは課長クラスで進めた。

交流派遣推進に向けた省庁等及び民間企業へのヒアリング結果概要④

民間企業

【民間企業人事担当者からの意見】

＜府省庁との接触機会＞

- ・ 民側から官側に対して、人を送ってほしいと声掛けはしにくい。
- ・ 官側から声掛けがあれば受け入れる準備はできる。
- ・ 交流派遣については実績は少ないが、きっかけは国からお声がけをいただくことがほとんど。トップダウンで話が多い。
- ・ 話をいただければ前向きに検討させていただく。断る場合としては、官側が求めている業務が経験できる適切なポストを提供することができないといったところになる。

＜府省庁側に求める人材・要望等＞

- ・ 自社社員と一緒に動ける人材（20代後半～30代の主査、係長クラス）が望ましい。
- ・ 4月からの受入の場合、10月、11月頃に話がないと難しい。
- ・ 民側でどのようなことを学びたいのか、どのような業務を経験させたいのか、明確にしてもらえるとありがたい。
- ・ 交流派遣の受け入れ企業一覧を官側に配布した場合、官側から任意のタイミングでバラバラに連絡されても対応が難しいかもしれないため、連絡窓口は一本化してほしい。また、直接官側とやりとりできる場があるとよい。
- ・ 半年前に交流派遣の話がないと、受け入れのスケジュールとしては難しいように感じる。
- ・ 10月、11月に話をいただければ、翌年4月から交流派遣は実施可能と考えている。
- ・ 事務手続きを1月に行うので、お声掛けは遅くとも年内にはほしいところ。
- ・ 交流派遣可能な人材のリストがあればありがたい。
- ・ 官側の希望を集約したリストを閲覧するより、個別に相談させてもらった方がやりやすい。

＜周知・広報に係る意見＞

- ・ 官側、民側に定期的に人事交流の希望を聞き取って、双方に情報提供する方法もあるのではないか。
- ・ 官民人事交流制度を知らない企業が相応にあるのではないか。そのため、業界団体や人事担当者が集う交流会のような場を通じて、制度の周知をした方がよいのではないか。

＜人材を受け入れるメリット＞

- ・ 社員が交流派遣者と接することで、物事の視点や視野が広がる。
- ・ 国という組織で働いてきた方の物事の見方、仕事の進め方などを見せてもらうことでよい刺激になり、良い影響を与えていただいている。

本ガイドブックの狙い

- ・ 官民人事交流者数の近年の傾向として、新規の交流採用者数（民→官）は年々増加している一方、**交流派遣者数（官→民）は伸び悩んでいる状況**
- ・ このため、人事院・内閣人事局・官民人材交流センターの3者で連携し、**交流派遣に前向きな府省の掘り起こしや継続的に当該派遣を行っている府省の実態等を把握するためのヒアリングを実施**
- ・ こうした取組を通じて把握した実務的な課題等に応えるため、交流派遣を実施するに当たっての**各種ノウハウ等をまとめたガイドブックを各府省人事担当者に向けて作成**

本ガイドブックのポイント

「交流派遣を行いたいが何から始めたらよいか分からない」「民間企業への出向を希望する職員はいるが具体的なプランを示せない」といった人事担当者の悩みに応えるため、以下の内容を収録

- ① 官民人事交流の概要（制度説明、実施状況等）
- ② 官民人事交流の利用の流れ（公募から計画の認定までの実務フロー等）
- ③ 継続的に交流派遣を行っている府省の**実務的なノウハウ等を集約**（派遣先企業や職員の選定等）
- ④ 各府省から多く寄せられている**照会事例等をQ & A形式で集約**
- ⑤ **交流派遣経験者等からのメッセージ**（民間企業の勤務で得た気づき、自身のキャリアへの影響等）

（参考）交流派遣経験者の「ショート動画」も発信

交流派遣をキャリア形成の一部として認知拡大を図るためその魅力をSNS等を活用し広く発信

金融庁



国土交通省



農林水産省



経済産業省



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！

人事院 / 内閣官房内閣人事局 / 内閣府官民人材交流センター



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。



人事院

公募
応募企業等の名簿作成
実施計画の作成と認定

交流派遣

国の機関から 民間企業等に派遣

府省等（本府省、地方支分部局）
行政執行法人

民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるものです。



交流採用

民間企業等から 国の機関に採用

株式会社、相互会社、信用金庫、
一般社団法人、学校法人、
医療法人、NPO法人等

府省等が民間企業等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るものです。



身分 派遣先企業等の従業員（国家公務員としての身分も保有）

期間 原則3年以内（最長5年）

服務等 派遣前に在職していた府省等に対する許認可申請等の業務や国家公務員としての地位等に係る影響力利用行為の禁止

給与 派遣先が支給（府省等からは支給せず）

身分 府省等の職員（任期満了後は交流元に復帰）
原則3年以内（最長5年）

任期 交流元企業の業務に従事することや交流元企業に対する許認可等の業務を行う官職に就くことの禁止

給与 府省等が支給（交流元からの支給は不可）

官民人事交流の実施状況

業種別

交流状況
令和6年

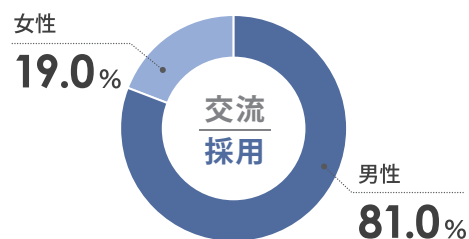
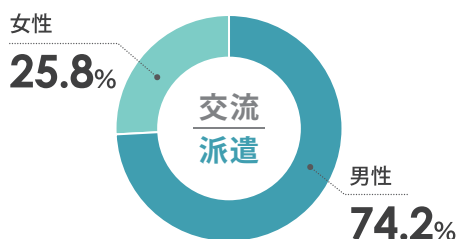


業種	交流派遣	交流採用	合計(人)
製造業	6	89	95
サービス業	7	81	88
金融業、保険業	4	80	84
運輸業、郵便業	4	44	48
情報通信業	3	31	34
建設業	—	18	18
不動産業、物品賃貸業	—	17	17
電気・ガス・熱供給・水道業	—	13	13
卸売業、小売業	2	10	12
教育、学習支援業	—	7	7
医療、福祉	—	5	5
宿泊業、飲食サービス業	—	2	2
計	26	397	423

〈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。

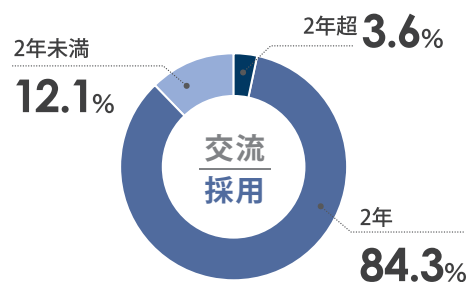
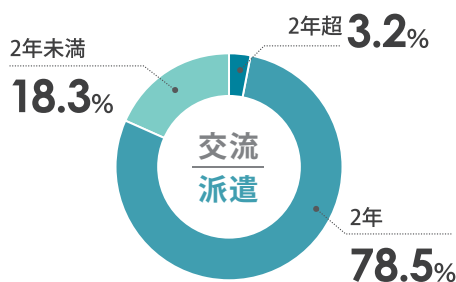
男女別

交流状況
令和4年～6年



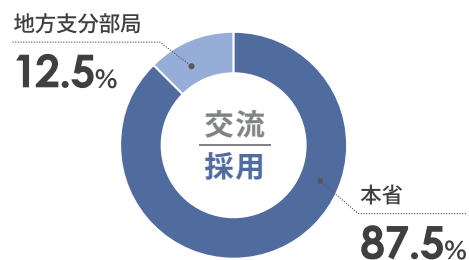
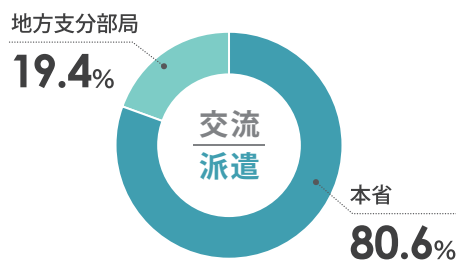
期間別・任期別

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

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

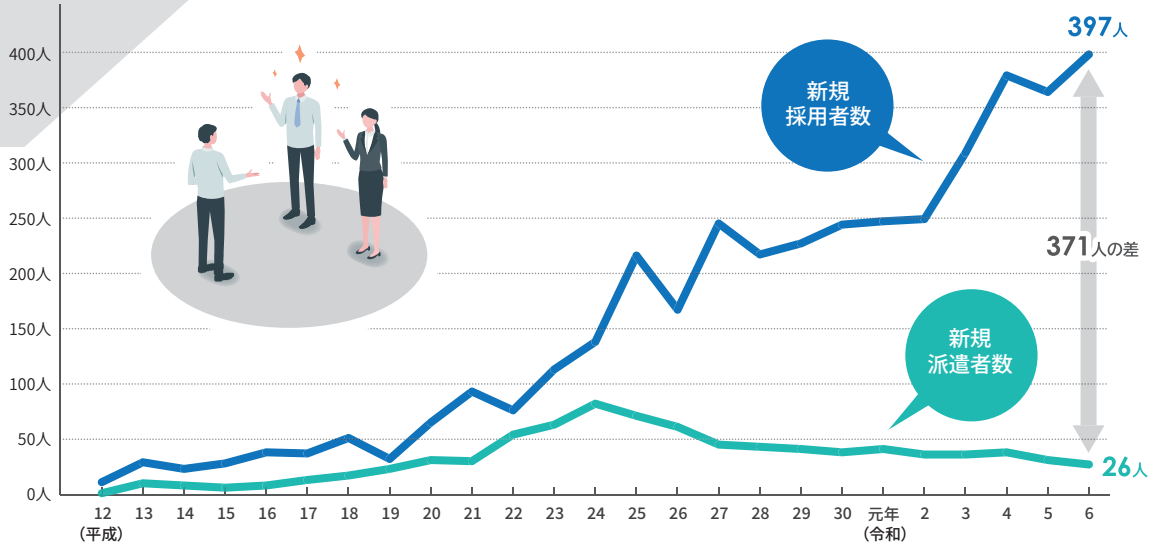
各データの詳細についてはこちら ▶

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



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)



(※) 交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。

年齢別

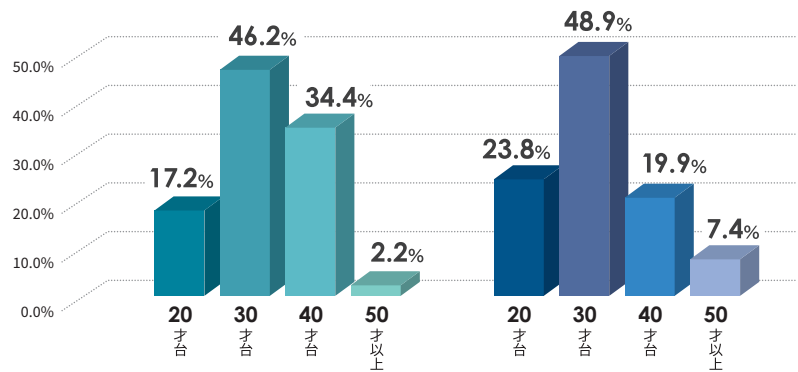
交流状況

令和4年～6年



交流派遣

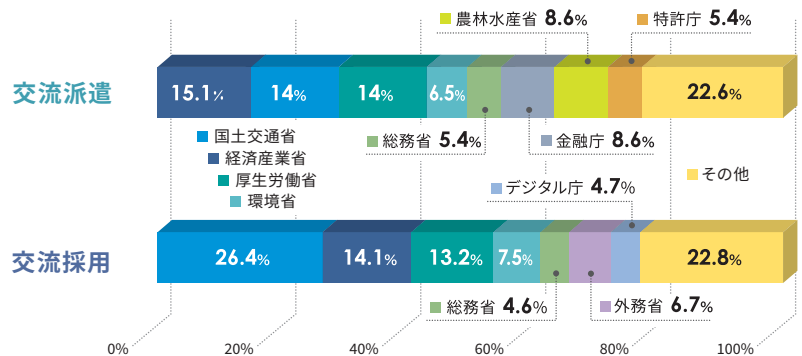
交流採用



府省別

交流状況

令和4年～6年

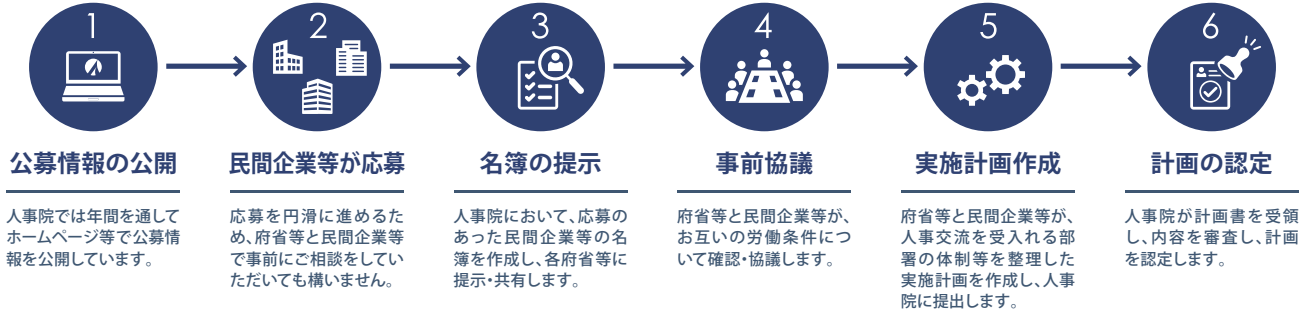


出典：「官民人事交流 制度のあらましと体験談」より

2

官民人事交流の利用の流れ

人事院による「公募」から計画の「認定」まで

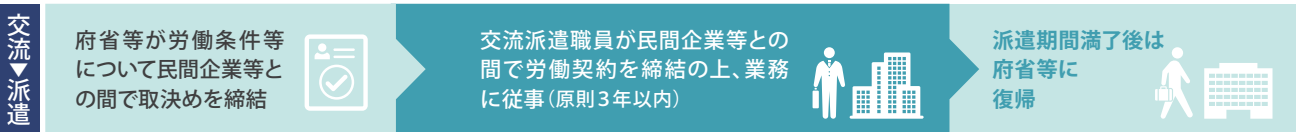


官民人事交流を活用にするにあたって

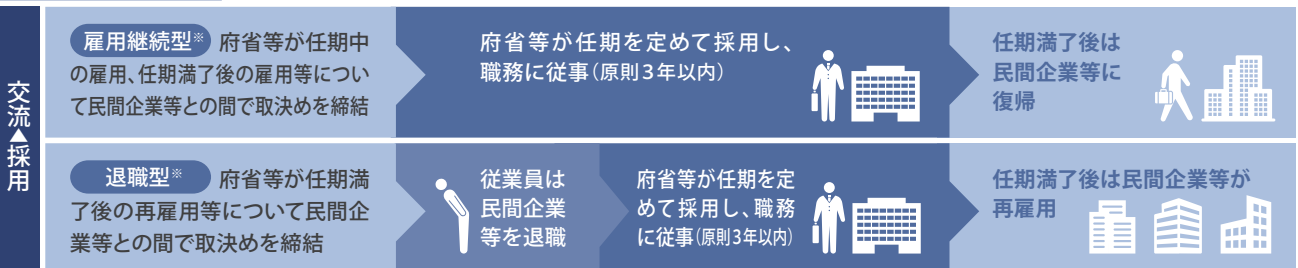
- 実態としては、人事院に応募する前(②の前)に交流希望先府省等と企業等が協議を行うことが多いです。
- 「交流基準」(特に所管関係、契約関係)に抵触していないか確認した上で、民間企業との協議を整え、採用予定日の原則1か月前までに人事院が提供している「入力支援シート」(これに沿って作成すれば資料が完成するようになっています。安心して官民人事交流制度を利用してください。)、 「取決め書(案)」(人事院HPの官民人事交流ページにひな形を掲載)を提出してください。
- 提出された入力支援シート等に基づき人事院で審査します。入力支援シート等提出後の審査期間について、内容確認の照会がなければ2週間程度で内諾となり、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/kouryu/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が、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、派遣先で職員が苦勞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(将来の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。

官民人事交流(交流派遣)を進めるにあたってのヒント

- 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、要望をしっかりと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)をしっかりと聞き取り、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。

官民人事交流(交流派遣)を進めるにあたってのヒント

- 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を行い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か月程度をめぐりに、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、随時の声が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となります。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となります。



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って受講するものだと思いますので、「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いないことから、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ありません。
- 新たな視点を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つ成長できたという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上がりました。
- 「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をすることが多いです。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付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、お客さん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。そういった意味では、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、企業の意味決定、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がられるのか、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、できることも少しずつ増えていき、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に悩みました。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広がり、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ます。

交流派遣

国の機関から 民間企業等に派遣

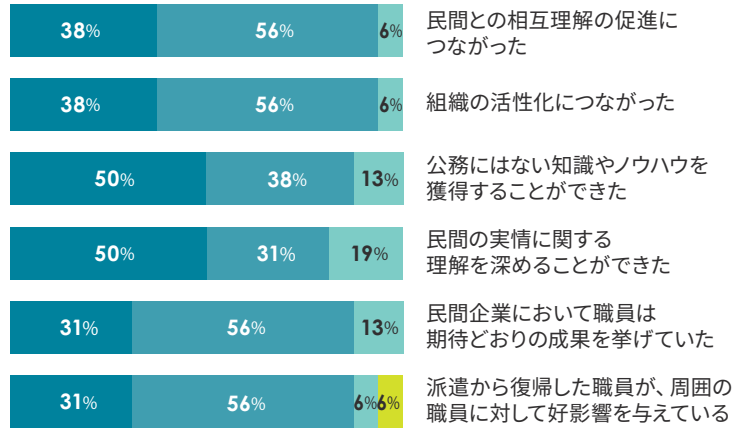
■ 公務組織に対する効果

「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



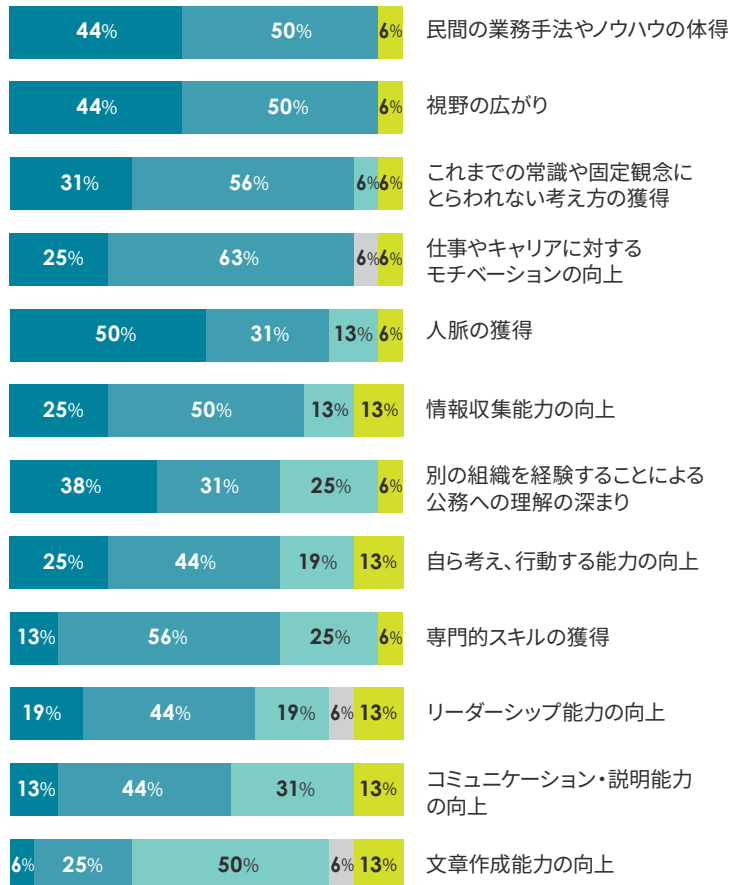
■ 職員個人に対する効果

「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ていない場合は、分からない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

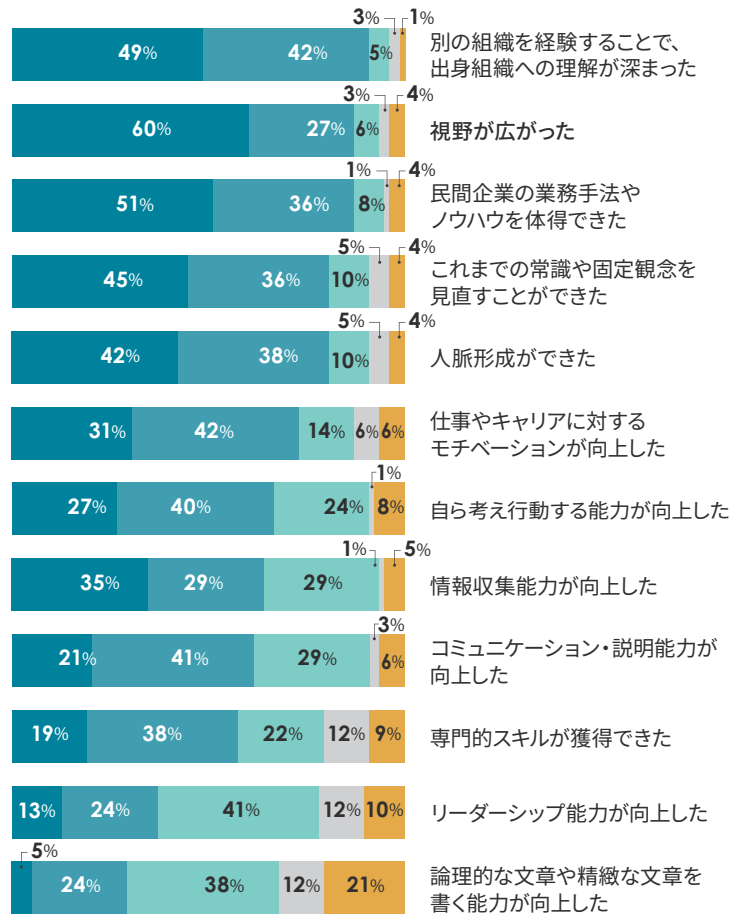
成長実感について、多くの項目で、肯定的な回答が得られた。

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

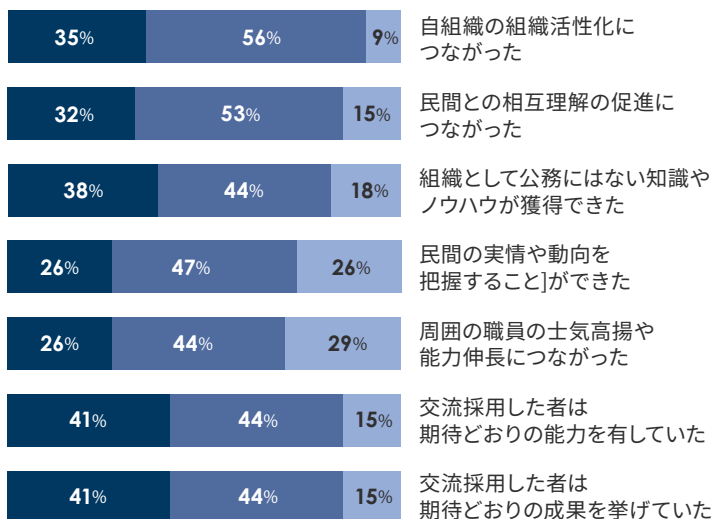
「自組織の組織の活性化につながった」「民間との相互理解の促進につながった」「組織として公務にはない知識やノウハウが獲得できた」に対して、8割超が肯定的な回答。交流採用者の能力・成果についても、肯定的な回答が8割超だった。

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



ゼロから始める 官民人事交流



内閣府官民人材交流センター
人事院
内閣官房内閣人事局

交流採用（民→国）を利用した企業人事担当者の声

人脈形成が一番

中央省庁をはじめ、民間企業、地方自治体からの出向者など多彩な人財がいらっしゃる中での、今後の本人のキャリア形成に資する人脈形成ができます。

また、企画立案・文書作成能力が身に付いたと感じます。



株式会社JT B 人事チーム 人事担当部長
中川 陽一郎 氏

社外で得た知識・経験を帰任後の職場に活かせる

官公庁特有のルールや業務プロセスへの理解、調整力、交渉力を高められます。また、業界を俯瞰する視点で見ることができる経験を得られたと感じます。



株式会社伊予鉄グループ 総務部総務人事課長
梶原 慶彦 氏

自社の社員の人材育成につながる

異なる環境に飛び込むことで適応能力やコミュニケーション能力が培われることを期待していますし、これまでの（官への）派遣者は自信に満ちて帰ってきたという印象が強いです。



全日本空輸株式会社 人事部 部長
風間 誠 氏

交流採用（民→国）体験者の声

会社から「組織にいい影響を与えている。」との言葉

会社から「普段社内では経験できない政策や外交など国の仕事に関わることができたことが組織にいい影響を与えている。」との言葉をいただきました。



キヤノン株式会社 環境技術部
竹内 久美子 氏

交流派遣（国→民）体験者の声

専門分野での即戦力となり、官公庁の文書の解説も担う

受け入れ企業側のメリットとして、交流派遣前から習得している知財に関する専門知識が即戦力として役立つとともに、表向き分かりにくい官公庁の文書や規制の真に意図する内容や望まれている対応についてわかりやすく解説できた等が挙げられます。



経済産業省特許庁 上級審判官
井海田 隆 氏

「官民人事交流」の効果（人事院によるアンケート調査より）

交流採用（民→国）

- ・ 交流採用（民→国）の経験者の約8割が満足



民間企業人事担当者

「人脈形成を獲得できた！」

「国の制度などの知見が得られた！」

「視野が広がった！」

「国の業務手法やノウハウを体得できた！」



交流採用（民→国）
経験者

交流派遣（国→民）

- ・ 交流派遣（国→民）の経験者の約9割が満足



民間企業人事担当者

「府省との相互理解の促進につながった！」

「国の制度などの知見が得られた！」

「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！」



交流派遣（国→民）
経験者

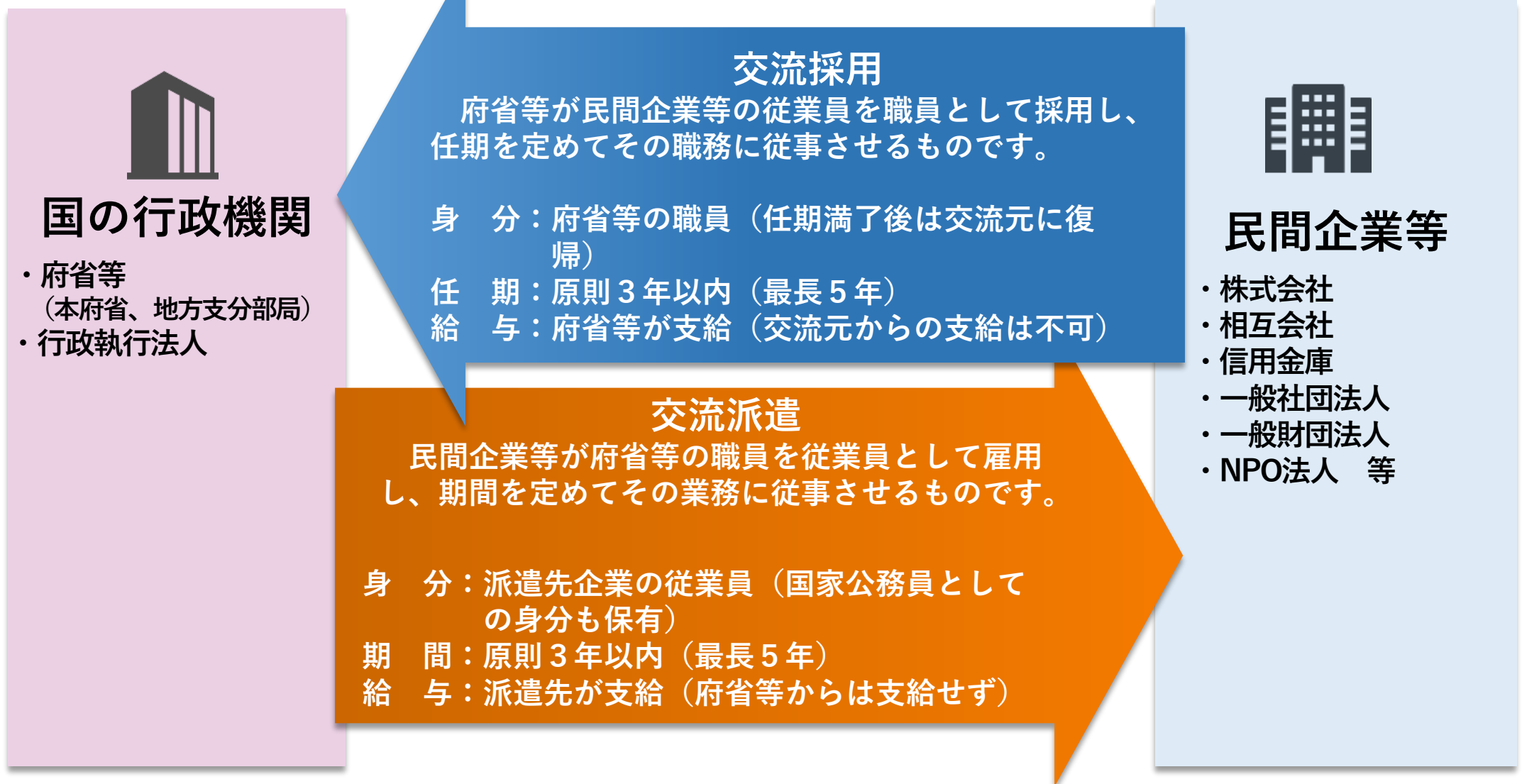
○上記は人事院によるアンケートに基づいています。同院ホームページに詳細を掲載しています。また、官民人事交流の効果等に関する有識者のインタビューも掲載していますので、併せて是非ご覧ください。

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



「官民人事交流」とは

官民人事交流とは、
国の府省等と民間企業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。

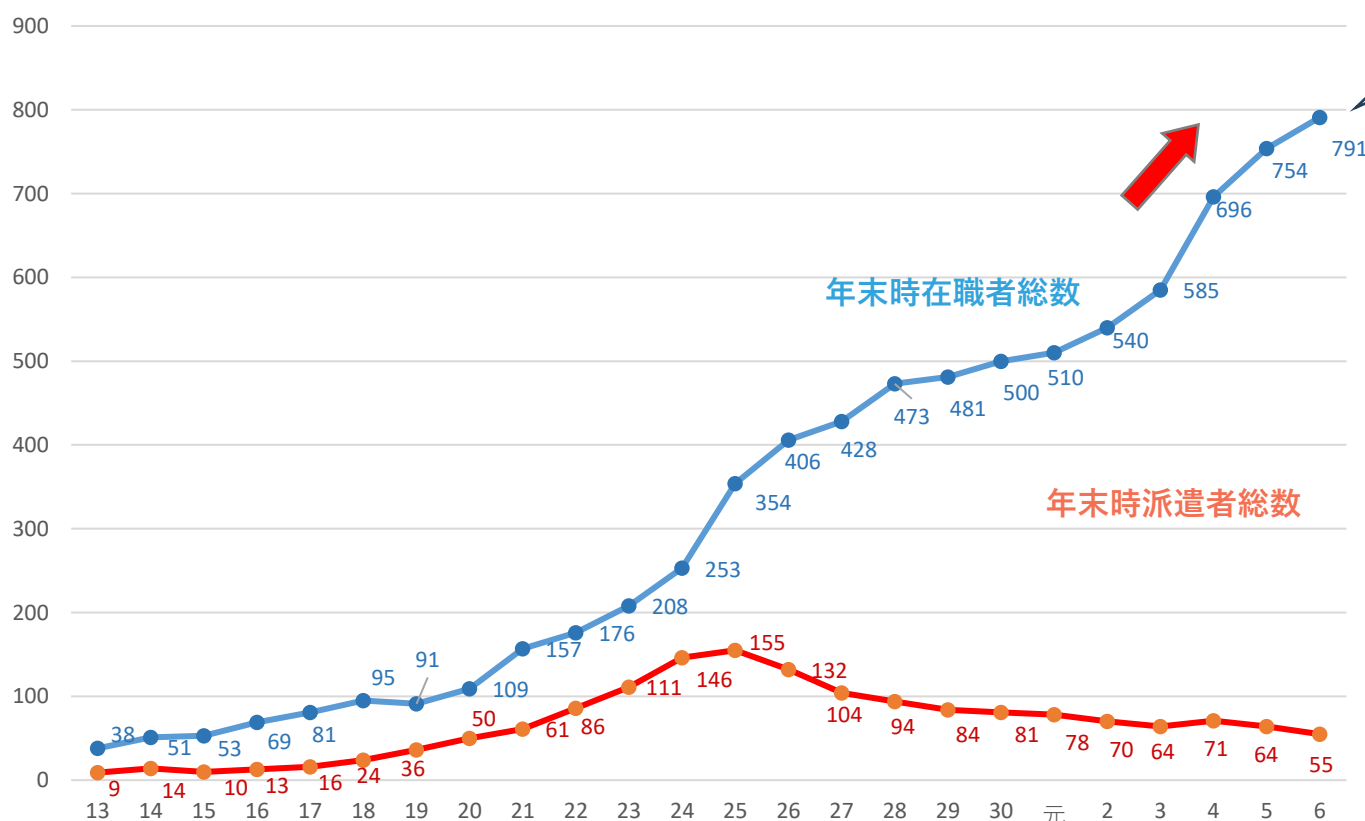


※交流派遣と交流採用の両方を行うことも、いずれか一方のみを行うこともできます。

制度の利用実績

各年末時における交流採用（民間企業等→国）の在職者総数、
交流派遣（国→民間企業等）の派遣者総数

(※) 交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。



令和6年末の交流採用の在職者総数は**過去最多**を更新

これまで本制度は多くの企業に利用されています。
(約900社※)

※令和6年10月時点

「官民人事交流」利用の流れ

人事院の公募に対し、民間企業等が応募

※応募の前に、府省等と事前のご相談をしていただいで構いません。

人事院は、民間企業等の名簿を府省等に提示

府省等が民間企業等と協議し、人事交流の実施に関する計画を作成

人事院が計画を認定

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

人事院人材局企画課人事交流班

☎ 03-3581-0755

E-mail: kanmin-kouryuu@jinji.go.jp

「官民人事交流」利用の流れ（詳細）：

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



交流希望情報の掲載はこちら！

人事院のホームページ「交流希望情報の受付・提供」に官民人事交流を希望している府省等の希望シートを掲載しています。また、民間企業等の交流希望情報も掲載できます。

交流採用（民間企業等からの受入れ）を希望する府省等

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



交流派遣（民間企業等への派遣）を希望する府省等

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



官民人事交流を希望する民間企業等の方へ（交流希望シート様式はこちら）

https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/kibo_joho.html#sheet--minkan



お役立ち情報：官民人事交流に関する説明会

毎年10月頃に、制度概要の説明、交流体験者等による体験談発表、各府省人事担当者との意見交換などを実施する民間企業等の人事担当者様を対象とした説明会を実施しています。官民人事交流を始めてみたい・ご興味がある人事担当者様のご参加をお待ちしております。

<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html#setsumeikai>



Q.1 人事院の公募について応募の受付期間がありますか。

A 応募の受付は年間を通じて行っていますので、いつでもご応募ください。
交流希望の情報は、人事院ホームページの官民人事交流の「交流希望情報の受付・提供」のページ (https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/kibo_joho.html) に随時掲載していますので、ご確認ください。



Q.2 官民人事交流を実施する場合は、交流派遣と交流採用を両方行わなければなりませんか。

A いずれか一方のみを実施することもできますし、両方とも実施することもできます。

Q.3 府省等へ交流採用されるためには、民間企業等を退職しなければなりませんか。

A 交流採用を実施する際には、民間企業等が「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。

Q.4 ある府省との人事交流を希望しているのですが、その府省に直接連絡することは可能ですか。

A 官民人事交流の実施に当たっては、人事院の公募に応募していただく必要がありますが、その前に、府省の人事担当者に直接連絡して、事前のご相談をしていただいても構いません。
各府省等の連絡先については、官民人材交流センターのウェブサイト (<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu/sanko.html>) に掲載の「企業・団体等の人事担当者様向けパンフレット」の裏表紙をご参照ください。



Q.5 官民人事交流は、本府省との間の交流だけでしょうか。

A 本府省との間だけでなく、地方支分部局（国の出先機関）との間の人事交流も可能です。

Q.6 官民人事交流について、制度の説明や実際に人事交流された方の体験談などを聞く機会がありますか。

A 毎年10月頃に民間企業等向けの「官民人事交流に関する説明会」を現地（東京）で開催し、制度内容や体験談等をご説明しています。また、11・12月頃に当説明会を録画したものをオンライン配信しています。
なお、当説明会では府省等の人事担当者との意見交換の機会も設けています。
その年の説明会情報は例年9月頃、官民人材交流センターのウェブサイト (<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>) に掲載しますのでぜひご覧ください。



官民人事交流に関するお問い合わせ先（全般的な窓口）

※「官民人事交流」利用の流れについては、5頁をご参照ください。

内閣府官民人材交流センター

総務課 官民人材交流係 ☎ 03-6268-7676

<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>



官民人事交流

制度のあらましと体験談

— 目 次 —

「はじめに」

- 1 官民人事交流の概要 …………… 1
- 2 官民人事交流の対象 …………… 2
- 3 官民人事交流の利用の流れ ……… 3
- 4 交流基準の概要 …………… 4
- 5 福利厚生制度等の適用関係 ……… 5
- 6 Q&A …………… 6
- 7 官民人事交流の実施状況 ……… 8
- 8 民間企業の人事担当者に
インタビューを実施しました！ ……… 10
- 9 官民人事交流の体験談 …………… 12
- お問い合わせ先 …………… 13

内閣府官民人材交流センター
人 事 院
内 閣 官 房 内 閣 人 事 局

はじめに

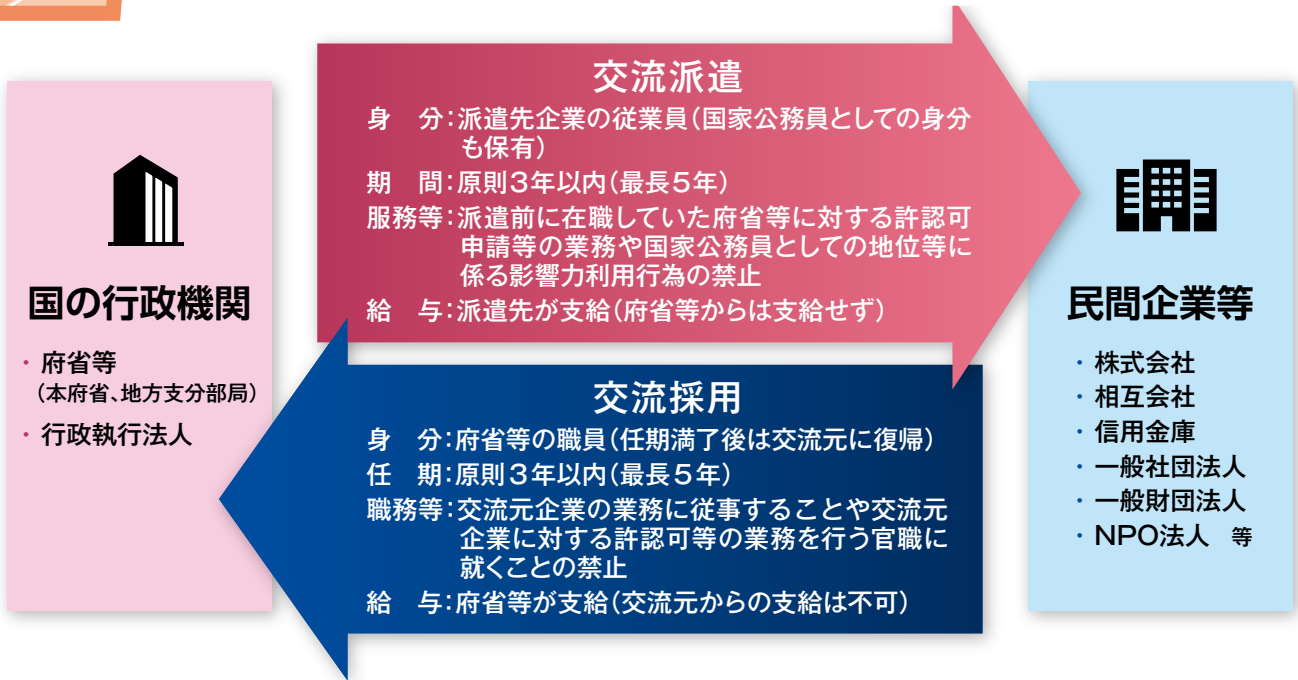
国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号。以下「官民人事交流法」といいます。)に定める官民人事交流制度は、国の府省等と民間企業(次頁にお示しするとおり、様々な法人・団体が含まれます。本冊子では「民間企業等」と記載します。)という行動原理が互いに異なる組織間での人事交流を通じて、相互理解の促進と、双方における人材の育成及び活用、組織の運営の活性化等を図るものです。

官民人事交流法が施行(平成12年3月)されて以来、幅広い分野における多様な人材に関して「官から民」「民から官」の双方向の交流が着実に進展しており、更なる推進が期待されています。

このため、内閣府官民人材交流センター、人事院及び内閣官房内閣人事局では、互いに密接に連携し、経済3団体(日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会)等関係団体のご協力を得て、官民人事交流に関する説明会の開催、官民人事交流の実施希望に関する情報提供等、官民人事交流制度に関する広報の取組を進めています。

本冊子が、官民人事交流の実施に向けたご検討の一助となれば幸いです。

官民人事交流の概要



交流派遣

民間企業等が府省等の職員を従業員として雇用し、期間を定めてその業務に従事させるものです。

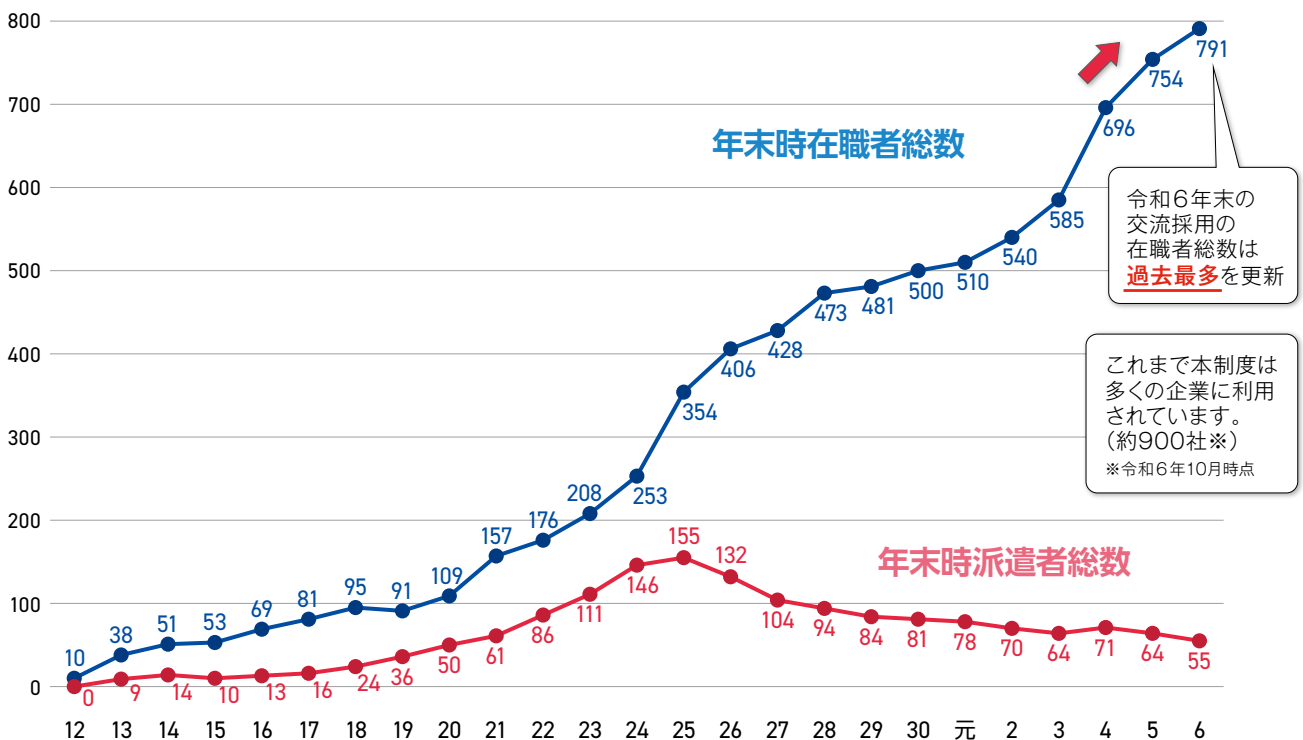
交流採用

府省等が民間企業等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るものです。

※交流派遣と交流採用の両方を行うことも、いずれか一方のみを行うこともできます。

各年末時における交流採用(民間企業等→国)の在職者総数、交流派遣(国→民間企業等)の派遣者総数

(※)交流採用については、平成15~18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。



令和6年末の交流採用の在職者総数は過去最多を更新

これまで本制度は多くの企業に利用されています。(約900社※)
※令和6年10月時点

官民人事交流の対象

対象となる民間企業等

株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社
 信用協同組合、信用協同組合連合会
 信用金庫連合会、労働金庫、労働金庫連合会、農林中央金庫
 監査法人*、弁護士法人*、損害保険料率算出団体*、医療法人*、学校法人*
 社会福祉法人*、日本赤十字社*、認可金融商品取引業協会*、自主規制法人*
 消費生活協同組合*、消費生活協同組合連合会*、特定非営利活動法人(NPO法人)*
 一般社団法人*(公益社団法人*を含む。)、一般財団法人*(公益財団法人*を含む。)
 外国法人であって上に掲げた法人に類するものとして人事院が指定するもの

- 民間企業等の規模(資本金、従業員数等)、業種は問いません。
- 上記のうち「*」印を付した法人であって、その事業の運営のための必要な経費の主たる財源を、法令の規定に基づく指定、認定その他これらに準ずる処分又は国若しくは地方公共団体からの委託を受けて実施する国又は地方公共団体の事務又は事業等の実施による収益及び補助金等によって得ているものは、官民人事交流の対象となりません。詳細については、人事院にお問い合わせください。
- 所管関係等に基づき交流が制限される場合などがございます。詳しくは4ページをご参照ください。

交流採用

民間企業等の従業員が
 府省等の職員として
 職務に従事する

交流派遣

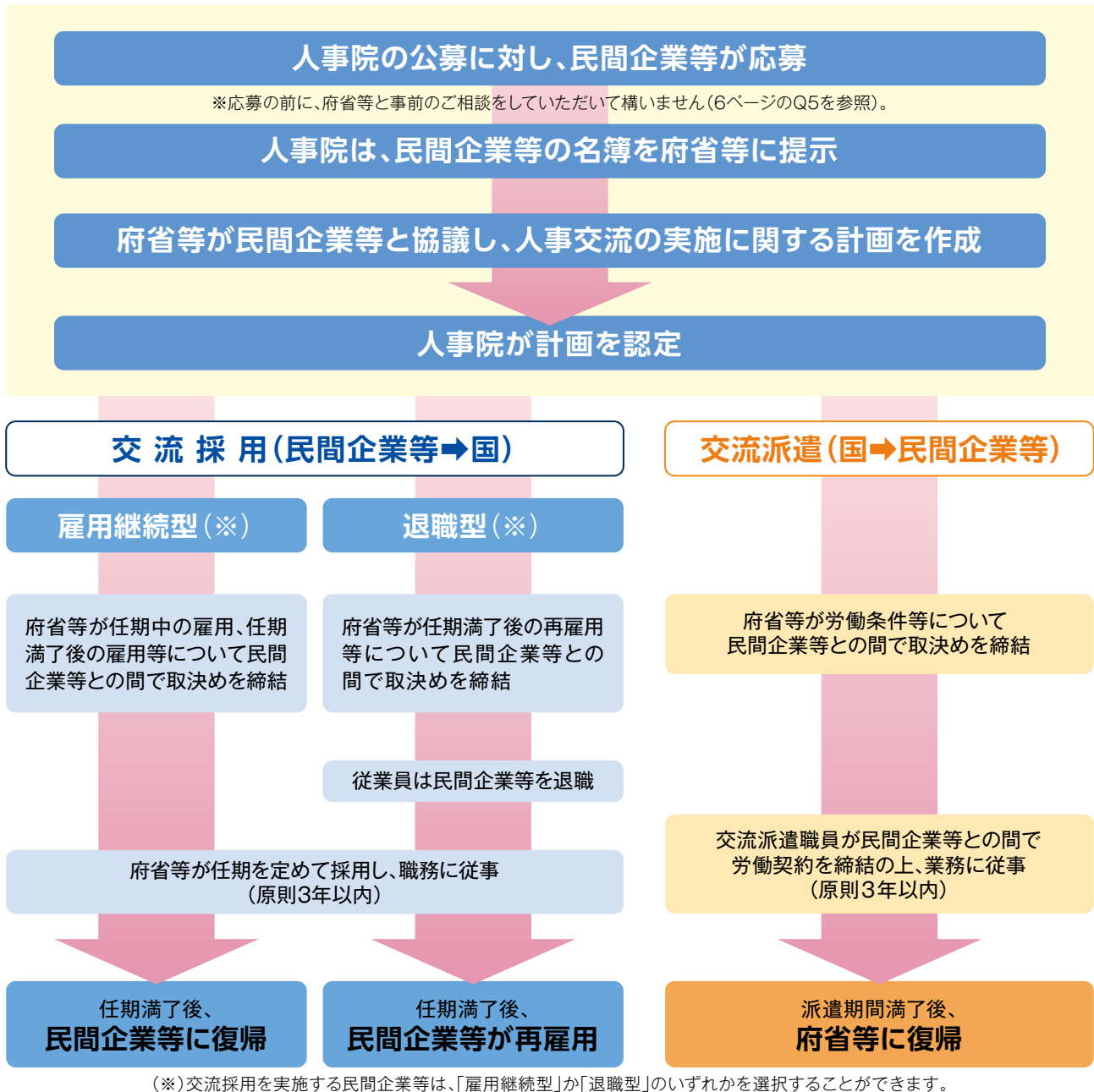
府省等の職員が
 民間企業等の従業員として
 業務に従事する

対象となる府省等

すべての府省等(地方支分部局(国の出先機関)を含みます。)及び行政執行法人

※行政執行法人：国立公文書館、統計センター、造幣局、国立印刷局、農林水産消費安全技術センター、製品評価技術基盤機構、駐留軍等労働者労務管理機構
 (これらの法人では役職員に国家公務員の身分が付与されていますが、役員は対象外です。)

官民人事交流の利用の流れ



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

人事院人材局企画課人事交流班 ☎ 03-3581-0755
 E-mail : kanmin-kouryuu@jinji.go.jp

「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>



交流基準の概要

公務の公正性に対する国民の信頼を確保しつつ、適正な官民人事交流を実施するため、人事院は、有識者（交流審査会）の意見を聴いて、一定の基準（交流基準）を定めています。

刑事起訴等を受けた民間企業等との人事交流

民間企業等又はその役員が、業務に係る刑事事件で起訴されたり、業務停止命令、課徴金納付命令等の重大な影響を及ぼす不利益処分を受けたりした場合は、原則として1年間、官民人事交流を行うことができません。なお、同一事案で起訴されたり、不利益処分を受けたりした場合は、1回目の起訴又は不利益処分を起算点として1年間交流制限がかかります。

許認可権限等を有する国の機関と民間企業等との間の人事交流

許認可などの処分等の対象とされる民間企業等との間では、官民人事交流実施前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等及びその子会社に派遣すること、当該ポストへ当該民間企業等及びその子会社の従業員を受け入れることはできませんが、他のポストについては派遣、受け入れができます。例えば、国の本府省の課と所管関係にある民間企業等及びその子会社へは所管関係にある当該課の課長の派遣はできませんが、同じ府省であっても、所管関係にない別の課の課長の派遣は可能です。

同一の民間企業等との継続的な人事交流

許認可などの処分等の対象とされる同一の民間企業等と、当該処分等に関する事務を所掌する、国の同一の課等との間の官民人事交流は、3回まで連続して実施することができます。

契約の締結に携わった職員等に係る人事交流

官民人事交流実施前5年間において、府省等と民間企業等との間の契約の締結又は履行に携わった期間のある国の職員及び民間企業等の従業員は、それぞれ当該民間企業等への交流派遣及び当該府省等への交流採用はできません。

契約関係にある国の機関と民間企業等との間の人事交流

官民人事交流実施前の5年間に係る年度のいずれかの年度において

- 契約の総額が2千万円以上でありかつ
 - 当該民間企業等の売上額等の総額に占める割合が25%以上（大企業（※）にあつては10%以上）の契約関係にある府省等と民間企業等との間の官民人事交流はできません。
- （※）資本の額等が3億円以上であり、かつ、従業員の数が300人以上の民間企業等

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

対象となる監査法人、弁護士法人、損害保険料率算出団体、医療法人、学校法人、社会福祉法人、日本赤十字社、認可金融商品取引業協会、自主規制法人、消費生活協同組合、消費生活協同組合連合会、特定非営利活動法人（NPO法人）、一般社団法人及び一般財団法人（公益社団法人及び公益財団法人を含みます。）のうち、官民人事交流実施前の5年間に係る年度のいずれかの年度において、その事業による収益の主たる部分が国等の事務又は事業の実施等によって得ている部門がある場合には、当該部門との官民人事交流はできません。

ただし、当該部門以外の部門については、官民人事交流ができます。

また、各行政機関は、性別、事務系・技術系の別や採用試験区分の別にとらわれず、多様で有為な人材の交流採用及び交流派遣を積極的に行うことや、次のような方針が定められています。

交流採用は、「民間企業の実務経験を通じてその業務遂行手法を体得している者を対象に、各行政機関における効率的かつ機動的な業務遂行が求められる官職等その経験を行政運営の活性化のために効果的に活かすことが期待される官職について実施する」とされています。

また、各行政機関は、従業員の育成等交流採用に係る民間企業等の要望を踏まえつつ、十分に協議した上で、交流採用をしようとする官職を決定するものとされています。

交流派遣は、「幹部候補育成課程対象者を始めとする将来の行政の中核的要員と見込まれる職員その他の行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員を対象とするものとし、交流派遣からの復帰後継続して公務部内で勤務し、交流派遣の成果を発揮することが見込まれる職員を選定すること」とされています。

福利厚生制度等の適用関係

	交流採用(民間企業等→国) 民間企業等の従業員が府省等の職員として職務に従事		交流派遣(国→民間企業等) 府省等の職員が民間企業等の従業員として業務に従事	
	雇用継続型(※1)	退職型(※1)		
年 金	国家公務員共済組合 (受給資格期間は厚生年金被保険者期間に合算) (受給資格期間を満たした場合、国家公務員としての期間については国家公務員共済組合から支給)		国家公務員共済組合 地方公務員共済組合 (事業主負担分は派遣先企業が負担)	
医 療 保 険	国家公務員共済組合		派遣先企業等に適用される健康保険制度	
災 害 補 償	国家公務員災害補償法		労働者災害補償保険法	
退 職 金・ 退 職 手 当	退職時、国家公務員退職手当を支給		支給・不支給の制限なし (支給の場合、国家公務員退職手当を調整)	
雇 用 保 険	被保険者資格継続 (交流採用期間を所定給付日数 算定基礎期間から除外)	適用なし	適用なし	
児 童 手 当	採用先の府省等から支給		市町村長(特別区の区長を含む) から支給	
勤 労 者 財 形	利用している商品を採用先の府省等で 取り扱っている場合に限り継続可能		利用している商品を 派遣先企業等で 取り扱っている場合に限り 継続可能	
福利厚生一般	採用先の府省等(共済組合)の提供する サービスを利用		派遣先企業等の提供する サービスを利用	
民間企業内福利厚生制度(※2)	社 宅・ 借 上 社 宅	交流採用前から引き続き、 又は交流採用の任期满后も 引き続き利用する場合、 利用可能	交流採用前から貸与を受け、 規程上退職後も引き続き 貸与を認めている場合に限り 利用可能	利用可能
	企業内預金	継続可能 (積み増し不可)	継続不可	利用可能
	企業内貸付	継続可能 (交流採用の任期满后も 引き続き返済する場合、 新たな貸付可能)	継続可能 (新たな貸付不可)	利用可能
	そ の 他 (カフェテリア プラン等)	交流採用前から引き続き、 又は交流採用の任期满后も 引き続き利用する場合、 一定のサービスを利用可能	利用不可	利用可能

(※1) 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。

(※2) 民間企業内福利厚生制度については、一般的な適用関係を掲載しています。具体的な内容については、人事院が「人事交流の実施に関する計画」を認定した後、府省等と民間企業等との間で取り決められます。

Q.1 人事院の公募について応募の受付期間はありますか。**A**

応募の受付は年間を通じて行っていますので、いつでもご応募ください。
交流希望の情報は、人事院ホームページの官民人事交流の「交流希望情報の受付・提供」のページ(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/kibo_joho.html)に

随時掲載していますので、ご確認ください。

**Q.2** どのような民間企業・団体でも官民人事交流制度を活用できるのでしょうか。**A**

官民人事交流制度の対象となる民間企業等は、株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社などのほか、令和4年12月の人事院規則の改正により、労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会が新たに対象として加わりました。詳細は2ページをご参照ください。

ただし、府省等との所管関係、契約関係等に基づき官民人事交流が制限される場合があります。詳細は4ページをご参照ください。

Q.3 官民人事交流を実施する場合は、交流派遣と交流採用を両方行わなければなりませんか。**A**

いずれか一方のみを実施することもできますし、両方とも実施することもできます。

Q.4 府省等へ交流採用されるためには、民間企業等を退職しなければなりませんか。**A**

交流採用を実施する際には、民間企業等が「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。詳細は3ページをご参照ください。

Q.5 ある府省との人事交流を希望しているのですが、その府省に直接連絡することは可能ですか。**A**

3ページのとおり、官民人事交流の実施に当たっては、人事院の公募に応募していただく必要がありますが、その前に、府省の人事担当者に直接連絡して、事前のご相談をしていただいで構いません。各府省のお問い合わせ先については、裏表紙をご参照ください。

Q.6 官民人事交流は、本府省との間の交流だけでしょうか。**A**

本府省との間だけでなく、地方支分部局(国の出先機関)との間の人事交流も可能です。官民人事交流制度の対象となる「府省等」は2ページをご参照ください。

Q.7 府省等から民間企業等に交流派遣された国の職員(交流派遣職員)の福利厚生について教えてください。

A 交流派遣職員については、年金及び雇用保険を除き、派遣先となる民間企業等の従業員に適用される諸制度が適用されます。詳細は5ページをご参照ください。

Q.8 民間企業等から府省等に交流採用された者(交流採用職員)の福利厚生について教えてください。

A 「雇用継続型」の交流採用職員については、その任期中における雇用保険被保険者資格が継続するほか、社内ローンなど民間企業等の福利厚生のうち一定のものは引き続き利用することが可能です。詳細は5ページをご参照ください。

Q.9 交流採用の対象者の年齢、学歴や民間企業等での役職による制限はありますか。

A 制度上、特に制限はありませんが、交流採用職員は、任期満了後に民間企業等に復帰し又は再雇用されることとされていますので、交流元企業の定年年齢との関係にご留意ください。

Q.10 これまでの交流状況はどのようになっていますか。

A 令和6年末までに交流派遣では27府省829名、交流採用では35府省3,971名(旧日本郵政公社への交流採用を含めると4,012名)の交流が実施されています。詳細は、人事院ホームページの官民人事交流の「官民人事交流に関する年次報告(交流の実績)」のページ(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/jisseki.html>)をご覧ください。



Q.11 官民人事交流について、制度の説明や実際に人事交流された方の体験談などを聞く機会がありますか。

A 毎年10月頃に民間企業等向けの「官民人事交流に関する説明会」を実地(東京)で開催し、制度内容や体験談等をご説明しています。また、11・12月頃に当説明会を録画したものをオンライン配信しています。

なお、当説明会では府省等の人事担当者との意見交換の機会も設けています。その年の説明会情報は例年9月頃、官民人材交流センターのウェブサイト(<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>)に掲載しますので是非ご覧ください。



Q.12 官民人事交流についての問い合わせ先を教えてください。

A 官民人事交流についてのお問い合わせ先は13ページをご覧ください、また、各府省等のお問い合わせ先は裏表紙をご覧ください。

なお、人事院ホームページの官民人事交流の「よく寄せられる質問」(<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kouryu/qa.html>)もご覧ください。



官民人事交流の実施状況

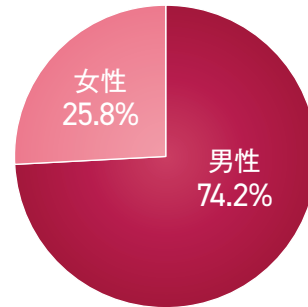
業種別の交流状況(令和6年)

業種	交流採用	交流派遣	計
製造業	89	6	95
サービス業	81	7	88
金融業、保険業	80	4	84
運輸業、郵便業	44	4	48
情報通信業	31	3	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	10	2	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	397	26	423

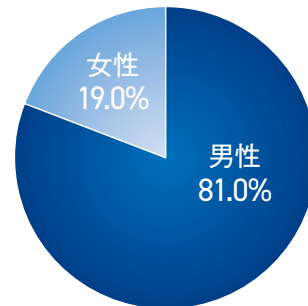
(注)「業種」欄の分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)により、サービス業は、「学術研究・専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」である。

男女別状況(令和4年～6年)

交流派遣

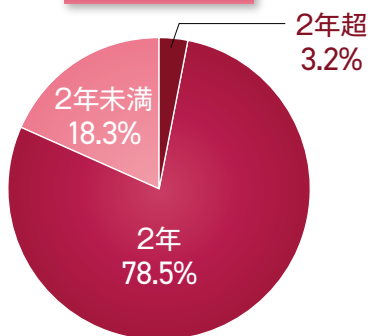


交流採用

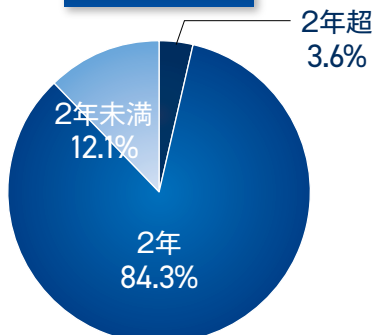


期間別・任期別状況(令和4年～6年)

交流派遣

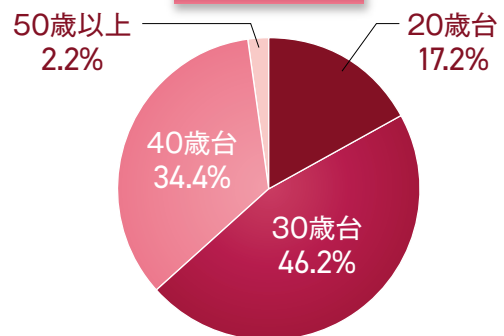


交流採用

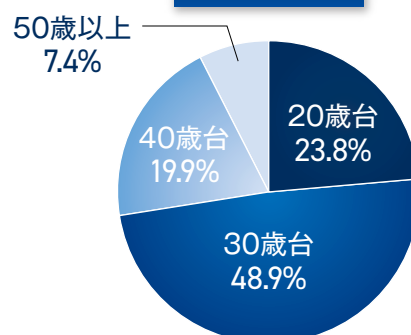


年齢別状況(令和4年～6年)

交流派遣

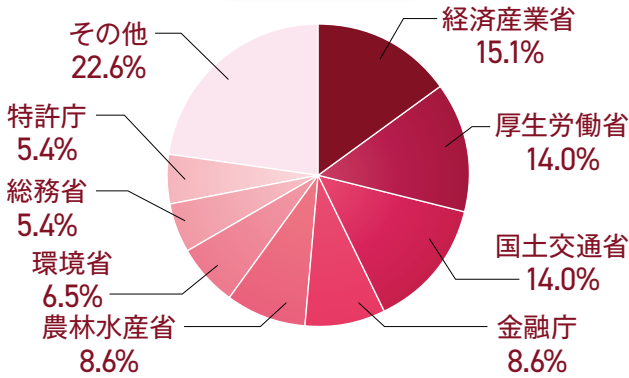


交流採用

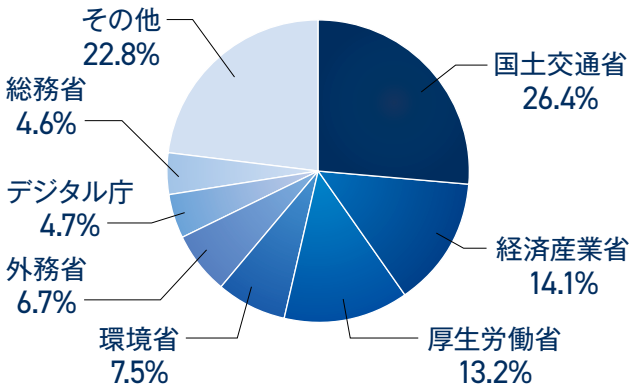


府省別の交流状況(令和4年～6年)

交流派遣

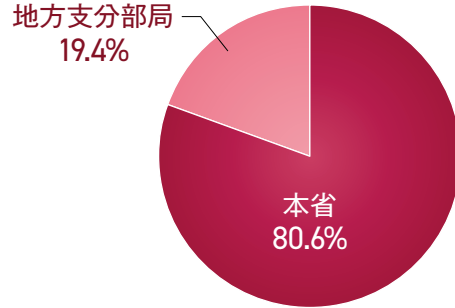


交流採用

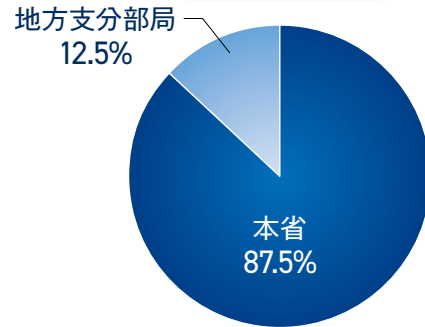


本府省・地方別の交流状況(令和4年～6年)

交流派遣

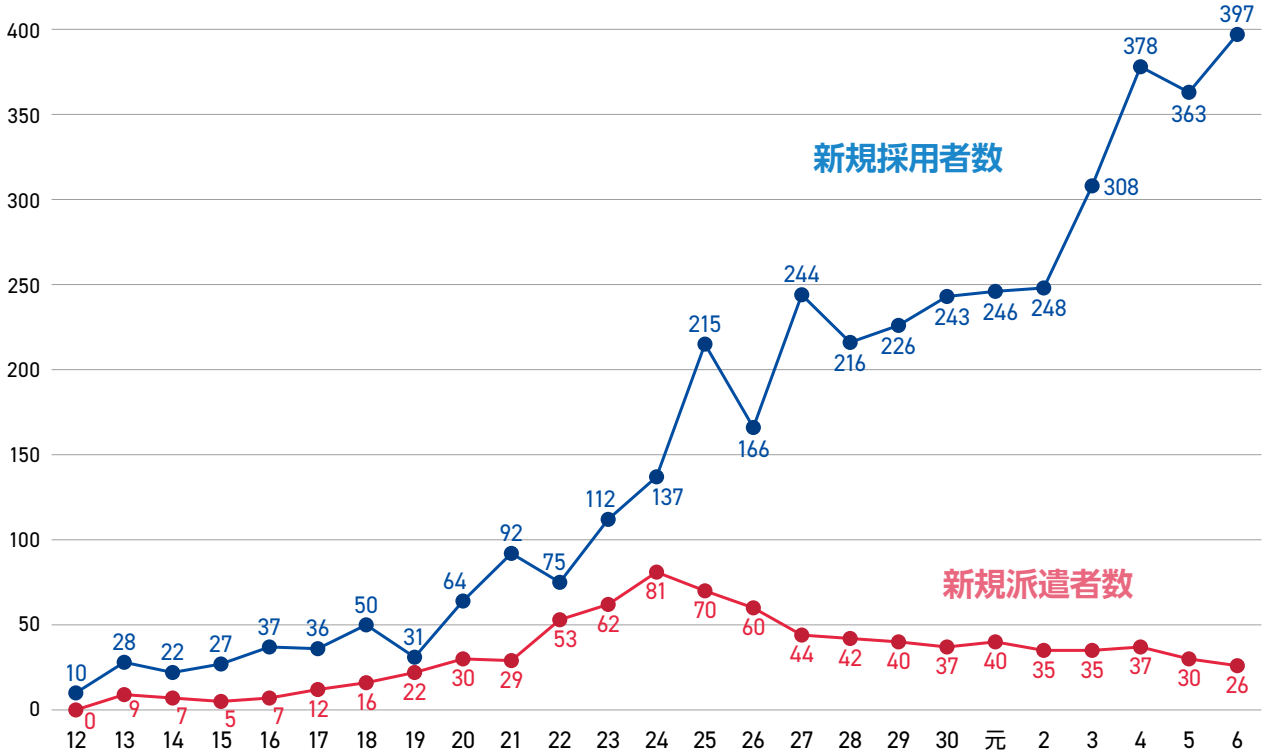


交流採用



交流採用(民間企業等→国)、交流派遣(国→民間企業等)の人数

(※)交流採用については、平成15～18年における旧日本郵政公社に係る採用者数分は除く。



民間企業の人事担当者に インタビューを実施しました!

官民人事交流制度を活用されている民間企業で人事を担当されている方々から、官民人事交流の取組についてお話を伺いましたので、その内容をご紹介します。

今回お話を伺ったのは、株式会社伊予鉄グループ様、株式会社JTB様及び両備ホールディングス株式会社様(五十音順)です。各社ともに官民人事交流を通じてメリットを実感されていました。

※本インタビューは、令和7年1月～2月にかけて実施したものであり、インタビュー対象者の所属等はインタビュー時点のものであります。



1

梶原 慶彦 氏

株式会社伊予鉄グループ
総務部総務人事課 課長

社員がパワーアップして
帰任することに期待

Q1

官民人事交流での取組に関して自社が力を入れていることがあれば教えてください。

A: 当社では、官民人事交流で得た経験を最大限活用できるよう、例えば帰任後の配属先を配慮したり、交流期間中も定期的に意見交換・情報交換を行ったりしています。

Q2

実際に省庁へ派遣された社員が帰任した際に、業務上や意識面において、交流の経験がどのように活かされていると感じますか。

A: 過去(10年前)に帰任した社員は現在も当社にて現役で働いており、管理職として活躍しています。官公庁特有のルールや業務プロセスへの理解、調整力、交渉力を高めて帰ってきていると感じます。また、業界を俯瞰する視点で見ることができるよう経験を得られたと感じます。

Q3

交流採用(民→国)の実績のある企業として、官民人事交流未経験の企業へ一言お願いします。

A: 社外での経験は、社員個人の成長だけでなく、会社組織全体の活性化に繋がっていくものだと思います。官と民では全く業界が違うので、そこでの考え方や仕組みを学ぶことで新たな発想が生まれる可能性がありますし、それが業務改善や新しい事業のヒントを得るきっかけになると思います。交流期間中は、人員減となり会社としては戦力ダウンになってしまうことは否めませんが、その分社員がパワーアップして帰ってくることを期待しています。



○人事院ホームページにも官民人事交流を実際に体験した方等のインタビューが掲載されていますので、併せて是非ご覧ください。

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





2

中川 陽一郎 氏

株式会社JTB
人事チーム 人事担当部長

一番に期待するのは
人脈形成

Q1

官民人事交流での取組に関して
自社が力を入れていることが
あれば教えてください。

A: 文化が異なる派遣先(省庁)で仕事をします
ので、そこで得た思考能力、経験、人脈
などが自社で活かせるのではないかと考えていま
す。そこで、2年又は3年の交流期間を経た帰任
後もそれらの経験値を活かせる部署や役職への
配置に取り組んでいます。

Q3

交流採用(民→国)の実績のある企業として、
官民人事交流未経験の企業へ一言お願いします。

A: 同一組織の中だけで、入社から定年まで過ごすのではなく、
文化の異なる部門で業務をすることで、今までの経験値が働か
ない状況下において、困難を切り開いて物事に対応するといったこと
から、社員自身の大きな成長に繋がります。そのための手段として、
官民人事交流の活用は有効だと思います。

Q2

人事担当として、省庁への派遣された
社員がどのような能力や経験を
得られることを期待されていますか。

A: 中央省庁をはじめ、民間企業、地方自治体からの出向
者など多彩な人材がいらっしゃる中での、今後の本人の
キャリア形成に資する人脈形成ができることです。次に、
企画立案・文書作成能力が身に付くことです。さらに、出向
先省庁だけでなく、他の関連省庁との調整能力が身に付く
ことですね。その中でもやはり一番は人脈形成ではないか
と思っています。



3

山田 昌治 氏

両備ホールディングス株式会社
取締役常務執行役員 人財本部 本部長

プラスになっても
マイナスにはならない

Q1

人事担当として、省庁への派遣された
社員がどのような能力や経験を
得られることを期待されていますか。

A: 民間企業では経験できないことを経験して当社に持
ち帰ってほしいです。あとは、やはり人脈です。国や
自治体との人脈を持つことは民間企業では難しい面もあ
りますので、いろいろな人との繋がりを持ってもらい、当社
に帰ってから活かせるような形になってほしいですね。

Q2

実際に省庁へ派遣された社員が
帰任した際に、業務上や意識面
において交流の経験がどのように
活かされていると感じますか。

A: 例えば、帰任したある社員は、交流期間中
に繋がった人と今も意見交換をすること
があると聞いています。また、民間とは違った物
の見方や考え方が社員のキャリアにプラスに
なっているのではないかと思います。

Q3

交流採用(民→国)の実績のある企業として、
官民人事交流未経験の企業へ一言お願いします。

A: 民間企業ではなかなか経験できないことが経験できますし、
人脈を形成することができます。自社の社員の人材育成の
観点から、社員に(人事交流の)チャンスを提供すること
で、プラスになってもマイナスにはならないのではないかと思います。



官民人事交流の体験談

交流採用（民から官へ）

1

竹内 久美子 氏

キヤノン株式会社
環境技術部 製品化学物質推進課

キヤノン株式会社 → 経済産業省

間近で感じる経験と
客観的に見る機会



私は令和4年7月から令和6年6月まで、経済産業省の製造産業局化学物質管理課国際班に出向しておりました。主な業務内容は、「国際的な化学物質管理のための戦略的アプローチ(SAICM)」と呼ばれる枠組みの交渉及び国内における対応についての周知活動、メーカーのサプライチェーンにおける化学物質に関する情報の伝達方法の検討、アジア方面に向けての環境に関する途上国教育、水銀汚染防止法についての法律執行対応のサポートです。官民人事交流で学べた主な点としては、①実際に交渉の場や外交の場を間近で見ることができたことや自分自身で海外の交渉官の方と直接交渉ができたという経験、②川下だけではなく、川中・川上といったサプライチェーン全体の企業の考え方や当社が川下企業として求められていることを客観的に見るいい機会を得られたこと、③普段自社内で対応している環境について国内外法規制や条約がどのような流れで決まっていくのかを間近に感じる事ができたことです。

最後に官民人事交流のメリットについて、上司からは、「自社を第三者の視点で捉えることで自社への理解が深まったこと、また私が出向先省庁で学ぶことができた部分を同様に良かった点と感じている。」との意見がありました。また、組織からは、「普段社内では経験できない政策や外交など国の仕事に関わることができたことが組織にいい影響を与えている。」とのことをお言葉をいただきました。

交流派遣（官から民へ）

2

井海田 隆 氏

経済産業省 特許庁 上級審判官

経済産業省 特許庁 → KDDI株式会社

学んだこと・
得られた経験



私は令和4年4月から2年間、特許庁からKDDI株式会社に交流派遣されました。配属先のコーポレート統括本部総務本部知的財産部には、①自社サービスの発明発掘等を行う知財の戦略に関する部署、②自社サービスを調査する知財の分析や企画を行う部署、③知財の訴訟・紛争対応などを行う渉外担当の部署がありました。私は、これらの部署全体で①の業務を中心に、②と③の業務も仕事量に応じて従事しました。いずれも自らの専門性に合うもので、①と②の業務は現場に近いためとても楽しく、③で担当した業務は、元の部署の仕事と業務実態がとても近いため短期間で業務を立ち上げることができました。

官民人事交流では、①民間企業の業務実感が経験として得られたこと、②顧客の違いから来る、仕事のやり方の違い(国では決定プロセスを重視するのに対して、民間企業は勝機やスピード感を大事にする)を体験できたこと、③業務の切り分け方が、国と民間で似ていることの由来について考えられたことが、大きな経験として得られました。

官民人事交流のメリットは、受け入れ企業側では、知財のように人材育成が大変な専門分野での即戦力や業務を立ち上げるための足掛かりが得られること、表向き分りにくい役所の文書や規制の、真に意図する内容や望まれている対応について解説できたりすること等が挙げられ、派遣元省庁側では、意見交換等では得られない民間企業側の本音を知ることができることが大であると思います。そして、派遣者自身には、経験が増えること、視野が広がること、ネットワーク人脈が広がること、客観的に自分を人材として評価できること等の他、民間企業で働くことそれ自体が新鮮で楽しいということが大きなものでした。

※ この体験談は、令和6年度に実地開催及びオンライン開催した「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あり、所属等は説明会時点のものです。

3

風間 誠 氏

全日本空輸株式会社 人事部 部長

官民人事交流制度を活用した効果



当社では、入社後の初期配属は現場経験を重視していますが、社員一人ひとりがキャリアについて考える機会を設けて考えてもらい、社員の希望の中で色々な経験をさせて、一人ひとりが強い人材になって当社を支えていてもらいたいと考えています。当社における人材育成の機会、社外への派遣・出向として、海外事業所での実務研修や民間他企業への派遣のほか、官民人事交流制度を活用しています。当制度において以前は人事部による指名制でしたが、最近は公募による募集を増やしています。また、過去実績としては、令和6年10月時点で交流採用83名、交流派遣8名となっています。

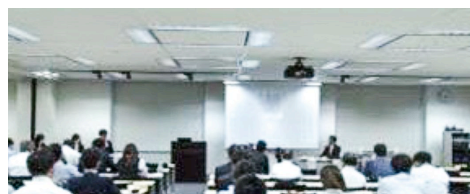
当社から見た効果について、交流採用の場合、一民間企業では事業領域も限られておりステークホルダーである関係先もある程度決まっている中で、国を代表して働くということ、さらには、航空分野とは全く異なる分野での業務経験と、非常に得難い経験ができています。また、異なる環境に飛び込むことで適応能力やコミュニケーション能力が培われることも期待していますし、これまでの派遣者は自信に満ちて帰ってきたという印象が強いです。交流派遣・交流採用の共通の効果としては、業務シナジーがあり、省庁における意思決定方法の流れや省庁内での調整方法などの理解を進めることができることや、行政と民間双方の視点に基づく実効性のある対策立案が可能になることです。また、人的ネットワークの充実も大きな効果です。

当社の交流採用について補足すると、派遣者一人ひとりの派遣先での経験を見ながら帰任時の配置等を検討しており、派遣期間は当社が適切と考える2年が多くなっています。また、当社は雇用継続型で帰任後の処遇については都度調整をしており、派遣期間中はサポート部署を決めて人事部又は他の関連部署の管理職が派遣者をフォローするような仕組みとしています。

※ この体験談は、令和6年度に実地開催及びオンライン開催した「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あり、所属等は説明会時点のものです。

「官民人事交流に関する説明会」についてのお知らせ

毎年10月頃に、制度概要の説明、交流体験者等による体験談発表、各府省人事担当者との意見交換などを実施する民間企業等の人事担当者様を対象とした説明会を実施しています。官民人事交流を始めてみたい・ご興味がある民間企業等の人事担当者様のご参加をお待ちしております。



<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html#setsumeikai>

※その年の説明会情報は例年9月頃、官民人材交流センターのウェブサイトに掲載します。



官民人事交流に関するお問い合わせ先(全般的な窓口)

※「官民人事交流の利用の流れ」については、3頁をご参照ください。

内閣府官民人材交流センター

総務課 官民人材交流係 ☎ 03-6268-7676

<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>



各府省等のお問い合わせ先(代表電話を掲載しております)

内閣官房	内閣総務官室	03-5253-2111
内閣法制局	長官総務室総務課	03-3581-7271
人事院	事務総局人事課	03-3581-5311
内閣府	大臣官房人事課	03-5253-2111
宮内庁	長官官房秘書課	03-3213-1111
公正取引委員会	事務総局官房人事課	03-3581-5471
警察庁	長官官房人事課	03-3581-0141
金融庁	総合政策局秘書課	03-3506-6000
消費者庁	総務課	03-3507-8800
こども家庭庁	長官官房総務課	03-6771-8030
デジタル庁	戦略・組織グループ	03-4477-6775
復興庁	総括班	03-6328-1111
総務省	大臣官房秘書課	03-5253-5111
法務省	大臣官房人事課	03-3580-4111
外務省	大臣官房人事課	03-3580-3311
財務省	大臣官房秘書課	03-3581-4111
国税庁	長官官房人事課	03-3581-4161
文部科学省	大臣官房人事課	03-5253-4111
厚生労働省	大臣官房人事課	03-5253-1111
農林水産省	大臣官房秘書課	03-3502-8111
林野庁	林政部林政課	03-3502-8111
水産庁	漁政部漁政課	03-3502-8111
経済産業省	大臣官房秘書課	03-3501-1511
資源エネルギー庁	長官官房総務課	03-3501-1511
特許庁	総務部秘書課	03-3581-1101
中小企業庁	長官官房業務管理官室	03-3501-1511
国土交通省	大臣官房人事課	03-5253-8111
観光庁	総務課調整室	03-5253-8111
気象庁	総務部人事課	03-6758-3900
運輸安全委員会	事務局総務課	03-5367-5025
海上保安庁	総務部人事課	03-3591-6361
環境省	大臣官房秘書課	03-3581-3351
原子力規制委員会	原子力規制庁長官官房人事課	03-3581-3352
防衛省	人事教育局人事計画・補任課	03-3268-3111
会計検査院	事務総長官房人事課	03-3581-3251

別添5

民間企業に対する説明会実施状況（令和7年度）

例年、日本経済団体連合会、日本商工会議所及び経済同友会等の協力を得て、人事院と内閣官房内閣人事局、内閣府官民人材交流センターの共催で、民間企業を対象とした説明会を実施している。

令和7年度は、昨年度に引き続き、東京都において実地で説明会を実施するとともに、インターネットを利用した動画配信により実施した。

【開催周知】

- 日本経済団体連合会、日本商工会議所及び経済同友会を含めた経済団体・業界団体計40団体への協力依頼（会報やメルマガ等を通じた会員への周知）
- 企業・経済団体等約2,300法人へのDM送付（リーフレット同封）
- 府省を通じた関係する地方支分部局等への情報提供
- 内閣府官民人材交流センターHPへの掲載

<実地開催>

東京会場 令和7年10月21日（火）

- 参加法人及び府省数 28法人（41人）・12府省（うち3府省は意見交換のみ）
- 内容
 - ① 主催者挨拶（前健一 内閣官房内閣審議官（内閣人事局））
 - ② 来賓挨拶（岩村有広 日本経済団体連合会事務局常務理事）
 - ③ 官民人事交流制度の概要説明
 - ④ 交流体験談発表
 - ・交流派遣の経験者：環境省から住友化学株式会社への交流派遣経験者
 - ・交流採用の経験者：日本航空株式会社から国土交通省への交流採用経験者
 - ・企業の人事担当者：東日本旅客鉄道株式会社の人事担当者
 - ⑤ 各府省の官民人事交流に関する意向
 - ・内閣官房、公正取引委員会、総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、原子力規制委員会、防衛省、会計検査院の人事担当者
 - ⑥ 参加法人と府省との間での名刺交換、情報交換等
 - ・円滑な情報交換等に資するため府省に対して事務局によるフォローを実施

<オンライン開催>

- 実施期間 令和7年11月25日（火）から12月24日（水）までの1か月
- 実施方法 参加申込者に対する東京会場での説明会の録画のオンライン配信
- 視聴状況 34法人40人
※ 資料は動画閲覧時にダウンロード

以 上