

民間人材の採用円滑化に関する取組の実施状況

令和4年10月
人 事 院**これまで実施した取組**

〈民間人材の柔軟・迅速な採用関係〉

- 本年7月、高度デジタル人材に係る特定任期付職員としての採用及び本府省の課長級・室長級への一般任期付職員の採用について、人事院の明示する公務及び任用の公正性の確保等に関する要件を満たす場合には人事院に協議することなく各府省限りで採用できることとした。

〈柔軟な給与の決定関係〉

- 本年9月、現行制度においても、民間企業等での在職期間を国家公務員として勤務した期間と同等に評価し 100/100 換算して給与決定することが可能であることや給与決定の際に前職の給与等を考慮することが可能な仕組みであることなどについて、判断目安や運用事例等を併せて明文化した通知を各府省に対して発出した。
- 本年7月、デジタル庁に対して、特定任期付職員の枠外号俸の給与決定に関して、一定の要件の下で人事院に協議することなく、デジタル庁限りで決定できることとした。

〈その他各府省業務支援関係〉

- 本年9月、各府省において採用志望者に対して事前に給与水準を明示することを支援するため、想定する条件に応じて推定月収・年収を計算できる給与計算支援ツールを作成し、各府省に提供した。
- 本年10月、各府省からの人事制度や運用についての相談や照会にワンストップで対応する「民間人材採用サポートデスク」を設置した。

今後実施する取組

- 本年中に、官民交流の交流基準において、同一の企業から所管関係のある同一部局（局単位）に連続3回までとしている制限について、局単位を課単位とするなどの見直しを行う。あわせて、各府省の負担を軽減し、手続の迅速化を図るための審査事務の合理化を実施する。

※ 審査事務の合理化（例）

- ・ 審査ポイントの明示
- ・ 各府省及び企業に負担となっている契約関係の確認方法の見直し

- 本年度中に、有識者研究会の中間報告の内容を踏まえ、フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化について、令和5年4月より実施されるよう措置する。

テレワーク、勤務間インターバル、更なる柔軟な勤務時間制度等の検討課題についても、本年度内に結論を得るべく、研究会において検討が進められることとなっている。

- 特定任期付職員業績手当について、次の支給期（本年12月）までに、同手当の支給要件である「特に顕著な業績を挙げたと認められる」場合についての基準を明示し、各府省限りで支給可能とする。

- 本年中に、現在枠組みが用意されている本府省の管理職に加えて、本府省の課長補佐や係長について抜てき任用を行う場合においても、在級期間にかかわらず、そのポストの標準的な職務の級に応じた級に昇格させることを各府省限りで可能とする枠組みを整備する。

- テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、通勤手当の取扱いを含め、具体的な枠組みの検討を進める。

以 上