

参 考

公務員人事管理に関する報告（令和4年8月8日）（抜粋）

（前略）行政の直面する課題が複雑化・高度化する中、こうした課題に的確に対処していくためには、職員が必要な能力を培うことができるよう計画的かつ効果的な育成を行っていくことに加え、民間企業等において多様な経験・専門性を有する人材を官民の垣根を越えて公務に誘致することが不可欠である。

本院は、各府省と引き続き積極的な対話を行い、現行制度の下で可能な運用について明文化を含め分かりやすい説明に努めるとともに、民間人材の採用の円滑化に向けた制度的な課題を的確に把握し、それらの解消にスピード感を持って取り組んでいく。

あわせて、これらの人材がその能力を十全に発揮できるような適切な環境整備に向けた各府省の取組を支援していく。

（略）

1 人材の確保

(2) 民間との人材交流の円滑化

社会環境の急速な変化に的確に対応できる能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要である。

こうした中で、各府省においては、高度の専門性を持った民間のデジタル人材が有する知見を活用するニーズが高く、今後も採用者数が増加していくものと考えられるため、このようなデジタル人材を特定任期付職員として機動的に採用できるよう、本年7月に、本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、本院による事前の審査手続を不要とし、各府省限りで採用を行えることとした。今後とも、各府省のニーズを踏まえつつ、公務が必要とする高度の専門性を有する民間人材を特定任期付職員として円滑に採用することができるよう、積極的に取り組んでいく。

あわせて、一般任期付職員の採用について、昨年11月に行った本府省の課長補佐級以下の官職への採用手続の基準化に続き、本府省の課長級・室長級の官職への採用についても、本院の明示する公正性の確保等に関する要件を満たす場合には、本院による

事前の審査手続を不要とし、各府省限りで行えることとした。

民間人材の給与決定については、デジタル人材に限らず、現行制度の下で柔軟な取扱いが可能となっており、本院は、各府省において制度を的確に活用し、民間経験を適切に評価した給与決定が行えるよう支援するため、こうした柔軟な取扱いに関する周知活動等を行ってきたところである。さらに、本年秋までに、こうした柔軟な取扱いに関し、通知による明文化を行い、併せて運用上の判断目安や運用事例等も示すことにより、各府省における活用を支援する。

加えて、民間人材の高度な専門性や業績等に応じた柔軟な給与決定や、部内職員も含めた機動的・柔軟な配置による人材の活躍をより一層支援するため、給与制度の見直しを進める。具体的には、本年秋までに、特に高い業績を挙げた特定任期付職員に支給される業績手当の支給要件を明示して人事院との協議を要することなく支給できるようにするとともに、優秀な若手・中堅職員の抜てきを行う場合の給与決定についても各府省限りで行えるよう枠組みの整備を行う。

国と民間企業との間の人事交流に関する法律に基づく官民人

事交流については、その更なる活用を促進する観点から、公務の公正性の確保に影響を及ぼさないよう十分に留意しつつ、国の機関に置かれる部局等と民間企業との間の人事交流の制限に関する事項等について交流基準の見直しを検討し、交流審査会の了承が得られた内容について本年中に措置を講ずる。あわせて、各府省の事務負担を軽減するとともに、手続の更なる迅速化を図るため、官民人事交流に係る審査資料の簡素化を含め、審査事務の合理化を行う。