

人事行政施策に関する工程表

令和3年10月
人事院

目次

人材の確保及び処遇

1	ジョブ型の活用.....	3
2	人材の流動性の向上.....	5
3	新たな人材確保活動の検討.....	6
4	採用試験の見直し.....	8
5	育成（研修）の充実.....	9
6	今後の給与制度の見直しに向けた検討.....	12

良好な勤務環境の整備

1	長時間労働の是正.....	13
2	柔軟な働き方に関する研究会.....	14
3	テレワークに関する給与面での対応.....	15
4	仕事と家庭生活の両立支援.....	16

国際化の推進

1	国際機関で勤務する職員の増加等.....	19
---	----------------------	----

人材の確保及び処遇

【1 - 1 ジョブ型の活用】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>ジョブ型を活用し、専門的な知識・経験を有する人材の確保及び処遇を図る</p> <p>(1)任期付職員法による採用の拡大のための方策</p> <p>(2)任期のない中途採用などの拡大のための任用及び給与上の方策</p>	<p>専門的な知識経験を有する人材の採用は現行の任期付職員制度で対応可能 また、特定任期付職員の給与は、専門性や業務の重要度等に応じ決定可能 最高で事務次官級</p> <p>係長級以上の官職については各府省で選考採用が可能。また、府省合同の経験者採用試験も実施 給与については、) 経験者採用試験合格者等は、職務、能力等を踏まえ給与決定（総合職採用者と同等又は超える給与に決定可能） このほか、) 研究職（科学技術に関する高度の専門的知識が必要なポスト）の人材確保のため最大 10万円の初任給調整手当を支給することが可能) 研究職俸給表等において、修士や博士課程修了により得られる高い専門性が必要な職務が存在すること等を踏まえ通常より高い初任給基準を設定</p>	<p>任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大</p> <p>各制度について、各府省に周知するとともに、適用に向けた相談等には適切に対応</p> <p>経験者採用試験について各種媒体を活用して周知するとともに、採用者が活躍している好事例を収集し各府省へ横展開</p> <p>また、各府省における専門的人材を要するポストの実情を踏まえ、まず当局のニーズを把握。その結果及び民間の実態を踏まえ、専門的な知識や経験を必要とするポストへ採用する際の初任給水準について検討</p>	<p>（令和3年11月施行予定）</p>	<p>人材局 給与局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、は年度内にも実現できる課題、は検討に1～2年を要する課題、は検討に3～4年を要する課題、はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【1 - 2 ジョブ型の活用】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(3)ジョブ型とメンバーシップ型の間で異動も可能なハイブリッド型の複線型人事管理の実現) タスクフォースやプロジェクト型の業務改善チームを作り、省内外から公募で人を集める方策</p> <p>) ライン職とは別に専門性を重視したスペシャリストとして育成し、次官級まで到達できるキャリアパスを導入（ジョブ型の導入と並行して導入）</p>	<p>タスクフォース等の設置や省内外からの公募は、基本的に各府省限りで可能 公募の拡大については、内閣人事局と各府省が取り組み中</p> <p>・専門分野によっては、スペシャリストが就くことを前提とした幹部ポストとして、医務技監（厚生労働省）、デジタル監（デジタル庁（特別職））、原子力規制技監（原子力規制庁）等が存在。 ・ライン職とは別の高度の専門能力を持つスペシャリストに対し適用される専門スタッフ職俸給表において、設置される官職の職務の重要度や困難度を踏まえ、1級（課長補佐級程度の処遇）～4級（部長級程度の処遇）まで措置</p>	<p>各府省においてこうしたキャリアパスを踏まえた高度の専門能力を持つスペシャリストが到達できるポスト整備が必要。給与についてはポストに応じて処遇を検討</p>	<p>（随時）</p> <p>（ポスト整備は政府の対応）</p>	<p>官房部局 人材局 給与局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 は年度内にも実現できる課題、
 は検討に1～2年を要する課題、
 は検討に3～4年を要する課題、
 はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【2 人材の流動性の向上】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(1)任期付採用された者が民間に戻って経験、知見を積み、再度、公務で採用されるような官民の人材確保の推進	外部人材の採用は現行の選考による採用や任期付職員制度等で対応可能	任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大（前述1-1(1)）	（令和3年11月施行予定）	人材局
(2)民間の優秀な人材を公務に誘致するため、兼業・副業規制の緩和	営利企業の一般の従業員や非営利法人の役員・従業員等との兼業については、国公法第104条の許可（内閣人事局の所掌）。国公法第103条第1項に基づく営利企業の役員等との兼業については、憲法第15条第2項に定める公務員の全体の奉仕者性を踏まえて、国立大学の教官及び国立研究所の研究職員についてのみ、技術移転事業者（TLO）・研究成果活用企業等の役員等との兼業について、一定の要件の下で可能	国公法第104条に基づく兼業規制のあり方については、所管の内閣人事局において検討される事項	（国公法104条による兼業規制は内閣人事局の所管）	職員福祉局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【3 - 1 新たな人材確保活動の検討】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(1) 公務員と採用の対象となる学生の接点となるコネクションを確保するとともに、学生に公務員の魅力をもっとわかり易く発信して興味を持ってもらう工夫について、人事院だけでなく各府省と議論して具体的な活動に落とし込む</p>	<p>【学生向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公務志望者が時間と場所の制約を受けずに参加できるオンラインによるイベントを開催 ・SNS等を活用した情報発信 ・大学等における出張ガイダンス等の開催 ・「秋の技術×国家公務員仕事OPEN」の開催 <p>【大学向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学キャリアセンターや進路指導担当教員との意見交換 <p>【各府省向け】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用に関する状況把握・意見交換 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインによるイベント開催の回数増加 2020年度：年3回 2021年度：年13回 ・SNS等の頻繁な更新 2020年度：月3回 2021年度：ほぼ毎日 ・ガイダンス等への登壇依頼に可能な限り柔軟に対応 ・理系のみを対象とした初の大規模イベントの開催 2022年2月にも開催予定 ・学内イベントの開催や講義への登壇につながるよう提案 ・全府省へのアンケートや希望府省へのヒアリングを実施 ・主要府省企画官会議等を通じて連携を強化 		人材局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【3 - 2 新たな人材確保活動の検討】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(2) 学生等の就職先決定に係る動向の委託調査	公務志望者や国家公務員となった者に対して調査を実施	<ul style="list-style-type: none"> ・民間の就職情報会社等の知見を活用し、令和4年4月採用に向けた就職活動を経験した大学4年生及び大学院2年生について、国家公務員を志望しなかった学生も対象として本年9月から11月にかけて調査を実施 ・調査結果を本年度末までに分析し、令和4年度施策への反映検討・準備 <p>調査内容：大学・大学院修了後の進路決定時期、就職先として公務を選ばなかった理由、公務に対するイメージ など</p>	(調査は令和3年9月～11月に実施)	人材局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【4 採用試験の見直し】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(1)教養区分の合格者数の一層の拡大(本年度から)	近年の教養区分合格者数等()は採用者数) 2020年度 163人(99人) 2019年度 148人(93人) 2018年度 145人(76人) 2017年度 135人(75人) 2016年度 135人(57人)	大学3年秋から受験でき、各府省から採用ニーズも高い教養区分について、合格者数を2020年度より増加させる	(最終合格者発表は12月)	人材局
(2)より広い専門分野の人材が受験しやすい試験の在り方の検討	現行の総合職試験における法文系の試験区分 院卒試験：行政、人間科学、法務 大卒試験：政治・国際、法律、経済、人間科学、教養	総合職試験申込者数が減少している状況を打開するため、法律や経済、政治等以外の専門分野の人材も受験しやすい試験の在り方について、検討を進める。		人材局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、 は年度内にも実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【5 - 1 育成（研修）の充実】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(1)一般職試験採用職員のリカレント教育のため、国内大学への留学を促進</p>	<p>〈行政官国内研究員制度〉 各府省の職員を国内の大学院において研究に従事させる行政官国内研究員制度を実施</p> <p>【応募資格】 修士課程：在職2～18年未満 博士課程：在職2～25年未満</p> <p>・令和2年度派遣者数 総合職（種）：6人 一般職（種）：7人 その他：3人 計16人</p> <p>〈自己啓発等休業〉 自発的に職務を離れて大学等で修学すること等を希望する職員に対し、休業（無給）を認めることができる制度 ・令和元年度の実績 26人 （内訳）大学等における修学 23人 国際貢献活動 3人 一般職試験採用職員以外の職員も含む</p>	<p>・リカレント教育の多様な形態について、情報を収集 ・現行の行政官国内研究員制度についても、研修担当官連絡会議等の機会を通じて周知（自己啓発等休業についても希望する職員に制度が周知されるよう取組）</p> <p>後述の - 2 で柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究を行うこととしており、修学の性質・内容によっては、柔軟な勤務時間制度を活用することも考えられる</p>		<p>職員福祉局 人材局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【5 - 2 育成（研修）の充実】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(2) 府省間の交流、官民間の交流、海外経験の機会の増加</p>	<p>交流人事の拡大については、内閣人事局と各府省が取り組み中</p> <p>【国際機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員を国際機関に派遣する公務員 JPO派遣制度について外務省を中心に政府において検討 ・国際機関において邦人がトップを含む重要な幹部ポストを獲得できるよう内閣官房及び外務省を中心に政府の関係省庁連絡会議において検討 <p>【留学】</p> <p>国際化する行政に対応するため、各府省の職員を海外の大学院等に派遣する行政官長期在外研究員制度を実施。令和2年度は122人を派遣</p>	<p>【官民交流】</p> <p>官民人事交流の活用の拡大のため、内閣府官民交流センター及び内閣人事局と連携し、経済団体（日本経済団体連合会等）の協力の下、民間企業に対する説明会を実施</p> <p>【国際機関】</p> <p>政府における検討に協力</p> <p>【留学】</p> <p>行政官長期在外研究員制度による新規派遣者数は増加傾向で推移しているところ、若手職員を対象とした留学説明会の開催等により引き続き周知</p>	<p>（政府において検討中）</p>	<p>人材局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【5 - 3 育成（研修）の充実】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>(3)マネジメント能力のかん養を図るための研修の充実</p>	<p>行政研修における「マネジメント研究」（職場におけるマネジメントに関する課題について討議し、認識を深めるもの）や、幹部に対する役割認識の徹底のための研修を実施</p>	<p>・課長級研修、課長補佐級研修、パーソナル・マネジメントセミナーのカリキュラムや教材の見直し等 今年度は研修員アンケートの更なる活用、オンラインでの実施に対応した見直しを実施 来年度に向けて、課題の設定、カリキュラムの検討、教材見直しの方向性の検討・具体化</p> <p>・幹部職員を対象とする研修の抜本的改定 今年度はよりマネジメントを重視した内容により実施 来年度に向けて、課題の設定、方向性の検討、研修の枠組検討</p> <p>いずれの施策もPDCAサイクルを確立し、継続的に研修を改善</p>		<p>人材局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

人材の確保及び処遇

【6 今後の給与制度の見直しに向けた検討】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
能力・実績を的確に反映させつつ60歳前後の給与水準が連続的なものとなるような給与制度の検討	・昇任・昇格、昇給等に人事評価の結果を活用	・人事評価制度の見直しを踏まえ、新たな評語区分の下での昇任・昇格、昇給等の基準を整備するため人事院規則等を改正。	(施行は令和4年10月)	給与局 人材局
	・定年引上げ後の60歳を超える職員の給与水準は、当分の間、7割に設定	<ul style="list-style-type: none"> ・検討に必要な状況を把握 - 民間の定年制や高齢層従業員の給与の状況 - 定年の引上げ開始後における60歳超職員の在職状況や人事管理運用、新基準での昇格・昇給等の運用等を踏まえ、定年引上げ完成時の人員構成見通し等を整理 <ul style="list-style-type: none"> ・上記の官民の状況を踏まえ、給与カーブの設計や、俸給表の構成その他の給与制度の具体案を検討 	定年引上げ完成前まで(令和13年3月)が措置期限	給与局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【1 長時間労働の是正】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>長時間の超過勤務の原因や業務の実態を把握し、トップの強いリーダーシップで働き方改革を推進</p>	<p>超過勤務の上限に基づく各府省の制度運用状況（令和元年度分）を把握、必要な指導を実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省の制度運用状況を引き続き把握した上で、各府省への指導を徹底。人事管理責任者への指導を行い、組織全体としての取組も促進 ・各府省における勤務時間の客観的把握の状況を踏まえつつ、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の管理を制度上の原則として示す（通知改正） ・調査、監査等のあらゆる機会を通じた超過勤務手当の適正支給の指導を実施 ・各府省に対する指導体制の強化（組織・定員要求） 	<p>（実施中）</p>	<p>職員福祉局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〇は年度内にも実現できる課題、
 △は検討に1～2年を要する課題、
 □は検討に3～4年を要する課題、
 ×はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【2 柔軟な働き方に関する研究会】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、有識者による研究会を設置</p>	<p>・平成28年4月から、原則として全ての職員がフレックスタイム制を利用可能（コアタイム5時間（育児・介護を行う職員は最短2時間））</p>	<p>・年明けの研究会の開催に向けて、民間企業の取組事例、各府省の制度利用状況等を把握</p> <p>（研究会における検討課題例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制の柔軟化 ・テレワークを行う職員の作業環境の整備や健康状態の把握 ・勤務間インターバルの確保 ・裁量勤務制の適用範囲の拡大 		<p>職員福祉局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【3 テレワークに関する給与面での対応】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>テレワーク（在宅勤務）に関する給与面での対応</p>	<p>給与面で対応する制度はない（一部の府省で、業務上の通話料を公費で負担するなど、テレワークに係る環境整備を進める動きあり）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本年度中に在宅勤務手当を導入している民間企業や各府省に対するヒアリング等を実施 ・令和4年民調に向けて調査項目の検討・調整 ・上記の調査、ヒアリングを踏まえた対応方針の検討・調整 		<p>給与局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【4 - 1 仕事と家庭生活の両立支援】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(1)民間に対する手本となるよう、男性職員による育児休業取得のサクセスモデル（好事例）の公表	イクメン・イクボスの体験談等を盛り込んだイクメンパスポートを人事院の協力を得て内閣人事局が作成	育児休業法等の改正も踏まえた新たなイクメンパスポートの作成について内閣人事局に協力し、内容の一層の充実を図る		職員福祉局
(2)不妊治療を受けやすい職場環境の整備に向け、職場の上司に対する不妊治療への理解の促進	本年の意見の申出において、不妊治療のための休暇の新設、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る旨表明	令和4年1月1日に不妊治療のための休暇を新設することに併せて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発等を実施 不妊治療のための休暇の具体的措置内容は後述の4-3で記述	（不妊治療のための休暇は令和4年1月施行予定）	職員福祉局
(3)テレワークについて、中長期的な目標を立てて、府省別に評価する仕組みを導入。ベストプラクティスは各府省に共有する	「国家公務員テレワーク・ロードマップ」（令和3年3月30日改定）において、デジタル庁は各府省のテレワークに係る取組の進捗状況について実態調査・フォローアップを実施し、個別府省庁ごとの数値等を公表するとされている。また、デジタル庁及び内閣人事局は、各府省の先進的な取組事例を収集するなどして必要な助言等を行うとされている	デジタル庁及び内閣人事局の取組に関し、人事院としても必要な協力を行う		職員福祉局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【4 - 2 仕事と家庭生活の両立支援】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(4) 育児休業法等改正関係) 育児休業の取得回数制限の緩和等、民間育児・介護休業法改正を踏まえた措置	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得回数は原則 1 回まで ・これとは別に、子の出生後 8 週間以内に 1 回まで取得可能 ・育児休業の請求期限は原則 1 月前まで ・非常勤職員の育児休業・介護休暇は「引き続き在職した期間が 1 年以上である」ことが取得要件の一つ ・「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」（平成30年 3 月人事院職員福祉局長通知）において、両立支援制度の周知、環境整備、男性による育児の奨励等を人事担当部局及び管理者の役割として明示 ・「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」により育児休業の取得状況等を調査し、公表 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得回数を原則 2 回までに緩和する ・これとは別に、子の出生後 8 週間以内に 2 回まで取得可能とする ・子の出生後 8 週間以内の育児休業について請求期限を 2 週間前までとする ・非常勤職員の育児休業・介護休暇の取得要件のうち「引き続き在職した期間が 1 年以上である」との要件を廃止 ・各省各庁の長等に対して次の措置等を義務付け <ul style="list-style-type: none"> - 妊娠・出産等を申し出た職員に対する個別の周知・意向確認 - 勤務環境の整備（研修実施、相談体制整備等） - 育児休業の取得状況の報告（人事院により公表） 	<ul style="list-style-type: none"> （令和 4 年 10 月施行予定） （令和 4 年 10 月施行予定） （令和 4 年 4 月施行予定） （令和 4 年 4 月施行予定） 	職員福祉局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 は年度内にも実現できる課題、
 は検討に 1 ~ 2 年を要する課題、
 は検討に 3 ~ 4 年を要する課題、
 はすぐには実現が困難な課題

良好な勤務環境の整備

【4 - 3 仕事と家庭生活の両立支援】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
<p>) 出産・育児に係る休暇の改善</p>	<p>・育児参加のための休暇の対象期間は、妻の産前6週から産後8週まで</p> <p>・非常勤職員の産前休暇・産後休暇は無給の休暇</p>	<p>・育児参加のための休暇の対象期間を子が1歳に達する日までに拡大</p> <p>・継続的な勤務が見込まれる非常勤職員について配偶者出産休暇（有給）・育児参加のための休暇（有給）を新設</p> <p>・非常勤職員の産前休暇・産後休暇を有給化</p>	<p>（令和4年10月施行予定）</p> <p>（令和4年1月施行予定）</p> <p>（令和4年1月施行予定）</p>	<p>職員福祉局</p>
<p>(5)不妊治療のための休暇（常勤・非常勤）の新設</p>	<p>年次休暇の利用（不妊の原因である疾病の治療を行う場合などには、病気休暇の利用も可）</p>	<p>・原則年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）、有給（常勤・非常勤）</p>	<p>（令和4年1月施行予定）</p>	<p>職員福祉局</p>

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 実現できる課題、 は検討に1～2年を要する課題、 は検討に3～4年を要する課題、 はすぐには実現が困難な課題

国際化の推進

【 1 国際機関で勤務する職員の増加等】

施策の内容	現行制度や運用実態	施策の具体的な方向性	施策の期限	担当局
(1) 外国の優秀な人材を採用するために国籍条項の対象外となる分野について検討	国籍条項は憲法上の当然の法理 (内閣法制局第一部長見解)		(憲法解釈は内閣法制局の所管)	官房部局 人材局
(2) 国際機関で勤務する日本国公務員の増加に向けた方策	再掲(- 5 - 2 (2)) ・国家公務員を国際機関に派遣する公務員 JPO派遣制度について外務省を中心に政府において検討 ・国際機関において邦人がトップを含む重要な幹部ポストを獲得できるよう内閣官房及び外務省を中心に政府の関係省庁連絡会議において検討	・政府における検討に協力 ・国家公務員志望者に対して国際機関で活躍する国家公務員を P R ・国際機関の勤務経験者を「任期付職員の各府省限りで採用できる範囲の拡大」(- 1 - 1 (1)) の対象とすることにより、国際機関で活躍する邦人の育成を支援	(政府において検討中) (令和3年11月施行予定)	人材局

各表の「施策の内容」は参与会での意見や勧告時報告で言及した施策等を踏まえたもの。また、各表の「施策の期限」中、
 〃は年度内にも実現できる課題、
 〃は検討に1～2年を要する課題、
 〃は検討に3～4年を要する課題、
 〃はすぐには実現が困難な課題