

経験者採用の促進に向けた取組

2023年2月9日 RIETI BBL

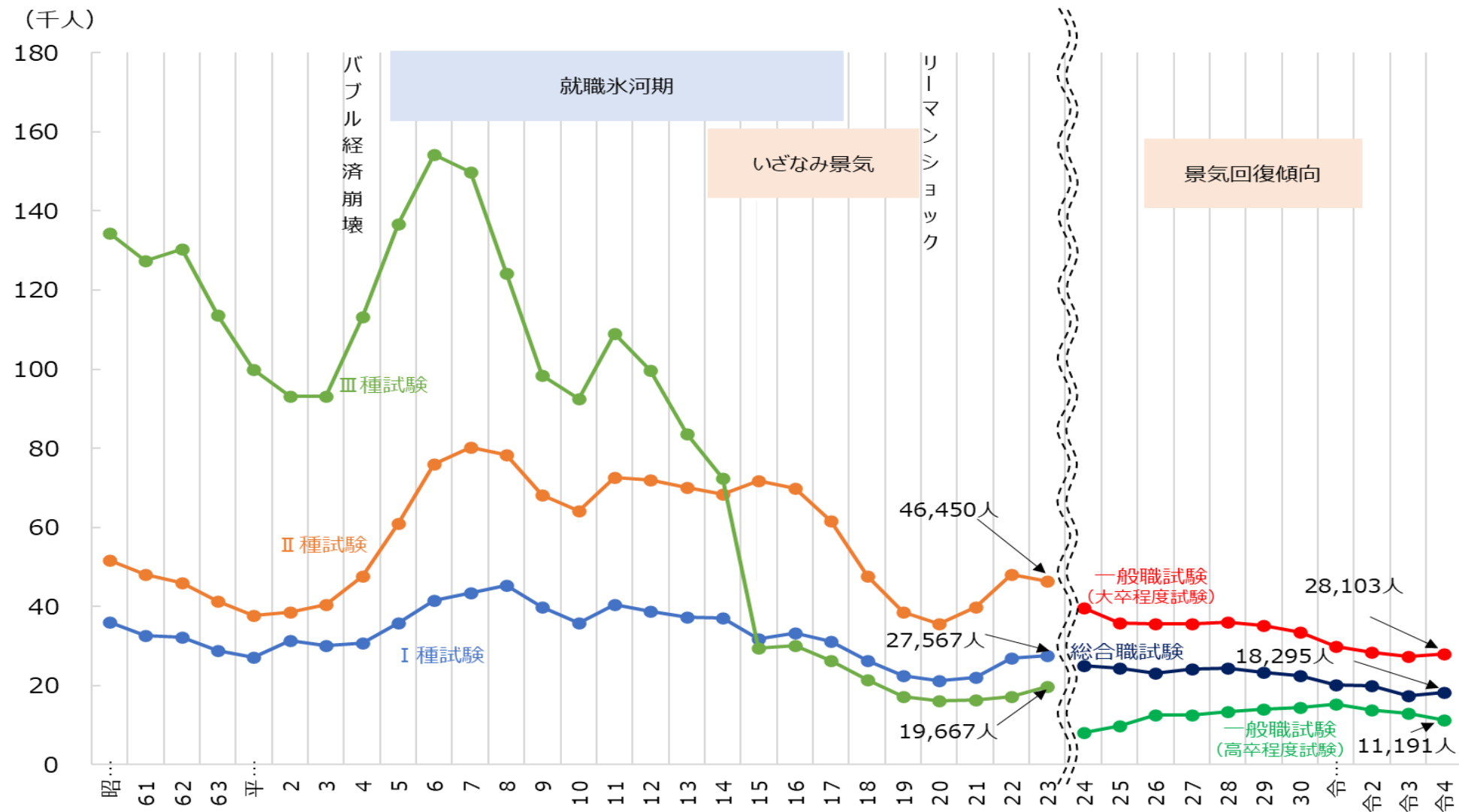
「変わる霞が関 ～中央省庁が経験者（中途）採用を本格化～」

人事院総裁
川本裕子

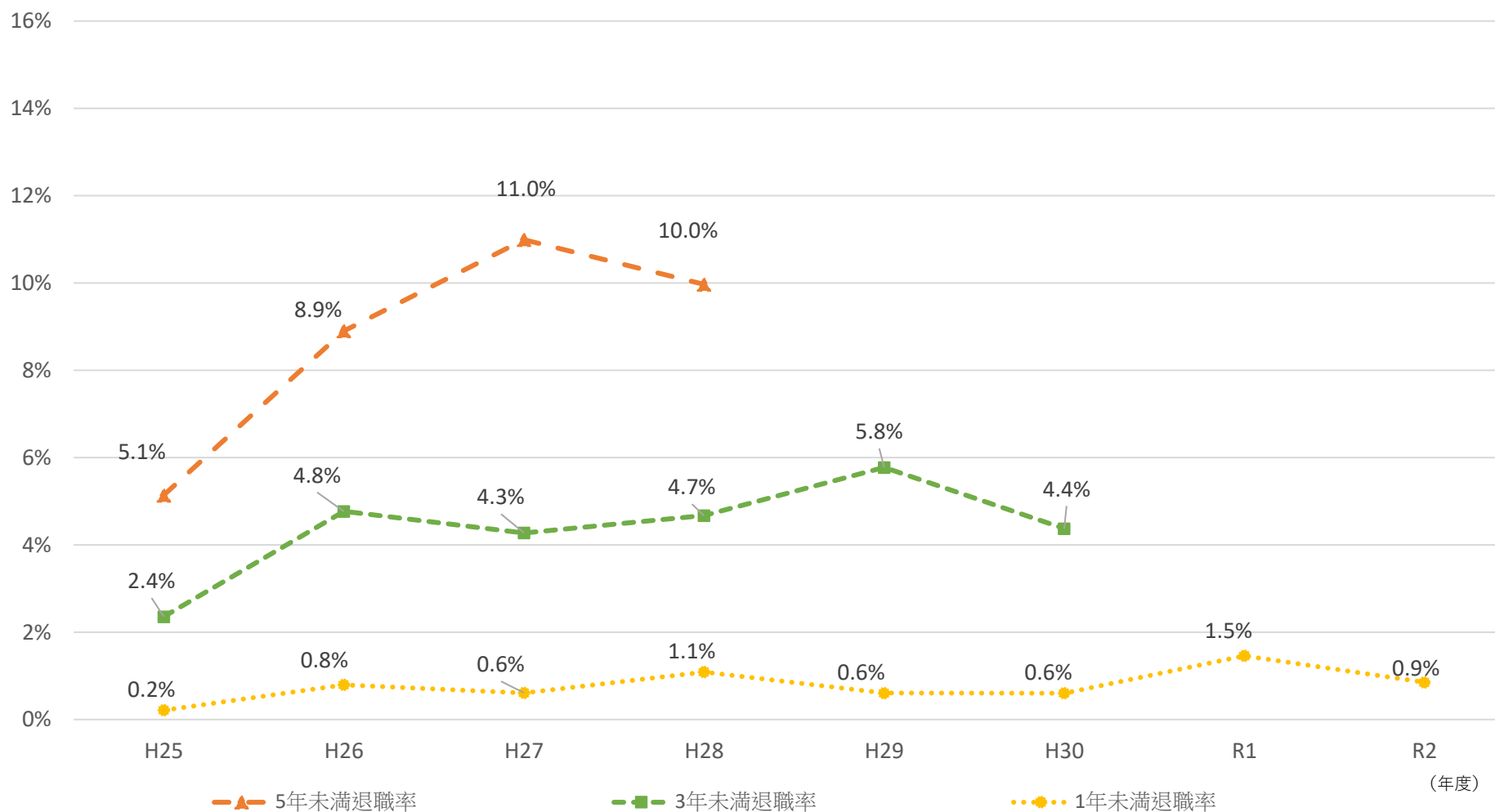
本日の内容

- 霞が関における人材獲得競争の現状
- 人事院の最近の取組

国家公務員採用試験申込者数の減少



国家公務員の採用年度別・在職年数別の退職率の増加



(注1) 人事院「総合職試験採用職員の退職状況に関する調査の結果」(令和4年5月)

(注2) 退職率とは、各年度の採用者総数における令和3年3月31日までの退職者数の割合をいう

(注3) 調査の対象は人事院が行う総合職採用試験からの採用者(旧I種試験名簿からの採用を含む)

公務人材についての いくつかの論点

- 行政ニーズのシフト、
政策の優先順位にあった人材戦略が必要
- 経験者採用の活用：産官学の連携
→ 官民を問わず、「クリティカルマス」の大事さ、30%



- 評価システムの実質化
- 若手・中堅が成長実感を得るにはフィードバックが大切
- 公務が特殊、と思えばすぎると、問題解決の妨げ

経験者採用をめぐる動き

2021年8月
川本人事院総裁談話
(人事院勧告)

『新規学卒者を採用して計画的に育成するだけでなく、民間での経験や国際的な知見を有する者など、官民の垣根を越えて時代環境に適応できる能力を有する人材を誘致することが不可欠です。

…… 本年9月に新設されるデジタル庁が民間から多くの人材を採用していく動きがある中、各府省が必要とする様々な専門分野の民間人材を確保できるよう、周知活動を強化するとともに、任期付職員について、公正性確保等の要件を明示し、各府省限りで採用できる範囲を拡大します。』

2022年6月
デジタル臨時行政調査会
岸田総理大臣発言

『民間人材の採用円滑化と国家公務員の働き方改革・リスクリングは、デジタル庁に限らず、各府省が専門人材を確保する上でも重要です。牧島デジタル大臣（当時）、川本人事院総裁、二之湯国家公務員制度担当大臣（当時）は、引き続き連携して、具体策策定に取り組んでください。』

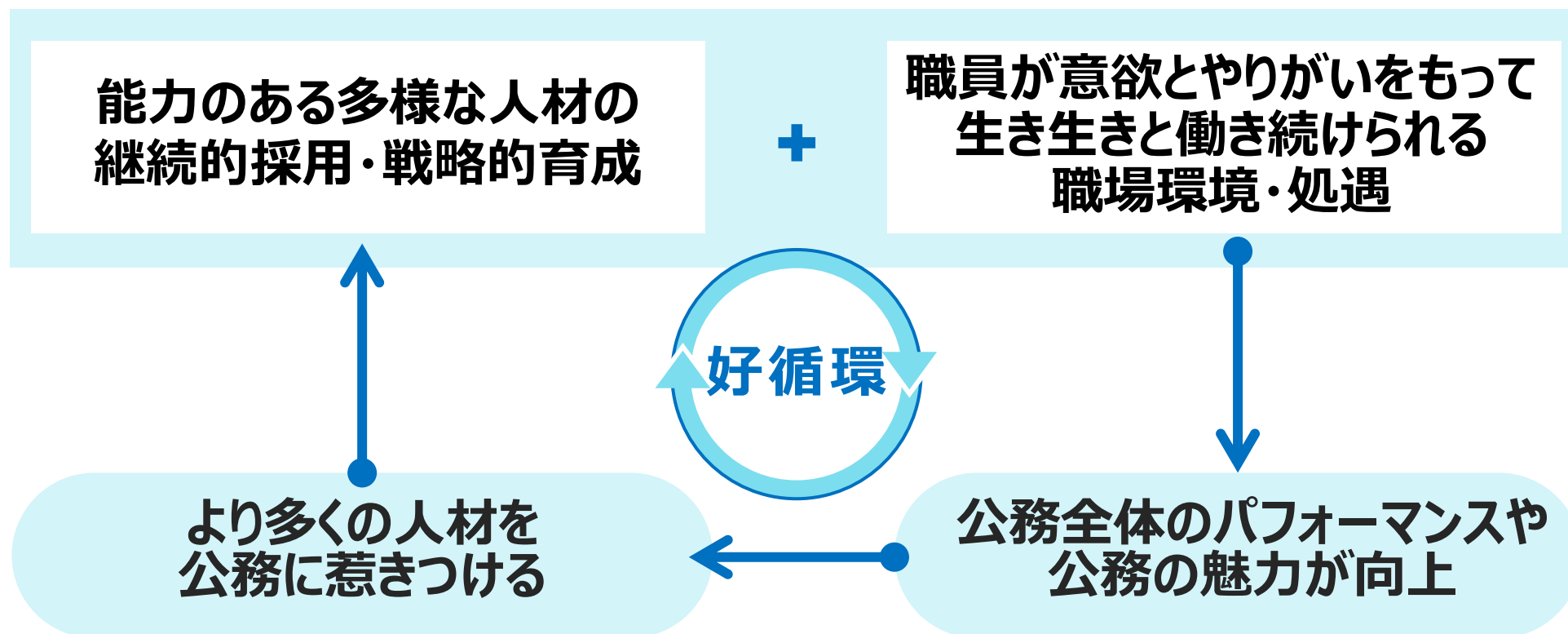
2022年8月
川本人事院総裁談話
(人事院勧告)

『多様な経験や高い専門性と公務への意欲を有する民間人材を積極的に誘致することも、国力の要を担う公務組織にとって今や不可欠となっています。…… 今後とも、上記の認識に基づき、各府省における民間人材の円滑な採用を積極的に後押しします。』

2022年10月
デジタル臨時行政調査会
岸田総理大臣発言

『各府省は、今回、人事院や内閣人事局が示した民間人材の採用円滑化策を積極的に活用し、官民のリボルビングドアの実現などさらなる改革も進めてください。』

人事行政に好循環を生み出す



1. 経験者採用・活躍を後押し

複雑化・高度化する行政課題の解決のためには、
より多くの識見に優れた人材を公務組織に集めることが喫緊の国家的課題



柔軟・迅速な採用

- 任期付職員の採用を各府省限りで採用できる仕組みを導入



柔軟な給与の決定

- 経験・専門性・業績を踏まえた柔軟な給与設定の支援



その他

- 推定月収・年収を計算できる給与計算支援ツールの提供
- 「民間人材採用サポートデスク」の設置
- 官民人事交流基準の見直しと審査事務の合理化

2. 公正な人事評価と「人」への投資

職員の意欲と能力を引き出し、最大限の組織パフォーマンスを発揮するためには、人事評価制度の公正な運用と効果的な育成が不可欠



納得感ある人事管理を推進

- 新たな評価制度の周知、管理職員の評価・育成能力の向上支援など



「人」への投資

- 経験者採用者を対象としたオンボーディング研修の実施

3. 魅力的な公務職場づくり

職員が働きやすい勤務環境に向け、働き方改革を強力に推進



長時間労働の是正

- 「勤務時間調査・指導室」設置、データ収集、各府省に対する指導強化
国会等の一層の御理解と御協力を切願



フレックスタイム制の柔軟化

- ライフスタイルが多様化する中、テレワーク等の柔軟な働き方を一層促進



健康増進、ハラスメント防止

- 健康増進やハラスメント防止は職員の Well-being 実現の土台
健康管理体制の充実に向け、官民の実態調査などを積極的に推進

ご清聴ありがとうございました。

(ご参考)

経験者採用に関する各種情報は人事院HPで随時更新しております。

<https://www.jinji.go.jp/keyword/minkan/minkan.html>



民間人材採用情報は
こちら



国家公務員を目指す方に

国と企業の人材交流



官民人事交流制度について
知りたい方、人事交流を希
望される企業・団体の方

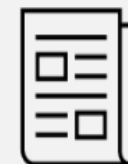
制度ごとの違い



制度の違い早見表

最近の人事院の取組

News !



民間企業等からの採用に関連する制度の概要（早見表）

	任期付職員（任期付職員法）		交流採用 （官民人事交流法）	選考採用	経験者採用試験	非常勤職員	
	特定任期付	一般任期付				期間業務職員	パートタイム職員
任期	あり （最長5年）		あり （最長5年）	なし	なし	一会計年度内で 任命権者が決定	任命権者が決定
採用 手続	各府省で公募・選考		民間企業と各府省 が協議して交流計 画を作成	各府省で公募・選 考	①府省合同試験 ②府省ごとに実施 する試験 のいずれかにより 係長級相当以上に 採用	各府省で公募・採用	
給与 ※詳細は「給与 体系の概略」 参照	専門的な知識経験 の度、従事する業 務の困難度等に応 じて弾力的に決定 （俸給月額は最高 で事務次官級まで 可能）	職務に応じ、経歴、 能力等を考慮して 決定	職務に応じ、経歴、 能力等を考慮して 決定 ※国が支給（交流元企 業からの補填は不可）	職務に応じ、経歴、 能力等を考慮して 決定	職務に応じ、経歴、 能力等を考慮して 決定	常勤職員との権衡を考慮し、予算の 範囲内で決定 ※委員・顧問・参与等は日額制 ※国の業務に従事する場合には給与を支給する 必要	
対象と なる人 材の例	高度の専門的知識 経験等を有する者 （弁護士、公認会 計士、高度デジタ ル人材等）	専門的知識経験を 有する者	実務経験を有する 民間企業の従業員	各府省のニーズに 応じて必要となる 者	民間企業等におい て2年以上の実務 経験等を有する者	各府省のニーズに応じて臨時的に必要なと なる者 ※事務補助業務に従事する者のほか、専門的業 務等に従事する者も存在	