

官民の垣根を越えた人材移動の柔軟化 (創業者の人材確保の支援に係る国家公務員退職手当法の特例、 人材流動化支援施設の設置)

(国家戦略特別区域創業者人材確保支援事業、人材流動化支援施設の設置
平成27年9月1日 国家戦略特別区域法第19条の2、第36条の3)

特例措置前

- スタートアップ企業や官民の就職希望者に関する情報が少なく、就職側・採用側のいずれも相談、助言等の援助を受けることが困難。
- 国家公務員については、スタートアップ企業へ転職した後、結果として再度、国家公務員となった場合には、スタートアップ企業への在職をしなかった場合に比べ退職手当の計算に差が生じるため、意欲ある国家公務員がスタートアップ企業への転職をためらってしまう。

(規制の根拠)

国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第百八十二号)第7条

ニーズ

- 労働市場の流動性向上、特にスタートアップ企業における優秀な人材確保に資するため、大企業や国・自治体に勤務する人材がスタートアップ企業で働きやすくする枠組みとして、特区内に「人材流動化センター」を設置したい。
- 公務員の退職手当の算定について一定の配慮を行う枠組を構築してほしい。



特例措置

- スタートアップ企業の人材の確保を支援するため、「人材流動化センター(仮称)」を設置し、官民の就職希望者に相談、助言等の援助を実施。
- スタートアップ企業に自ら転職した国家公務員が、結果として再び国家公務員となった場合、退職手当の算定において配慮する。(国家公務員退職手当法の特例措置)(大企業従業員については企業の就業規則で、地方公務員については自治体の条例で対応することが可能)



効果

- 労働市場の流動性向上、スタートアップ企業における人材確保の支援。