

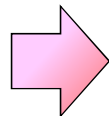
# 国家公務員をめぐる状況

令和4年4月  
人事院

# 公務員人事管理に関する報告 ～課題の認識～

## 公務員人事管理における課題

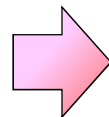
- ✓ 公務志望者の減少
- ✓ 若手職員の離職の増加
- ✓ デジタル人材などの専門人材の不足



人材の確保は喫緊の課題  
時代環境に適応できる人材の確保が不可欠

→ 官民の垣根を越えた人材誘致も必要

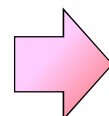
- ✓ 職員意識調査の結果では  
組織マネジメントに否定的傾向



幹部職員・管理職員が組織マネジメントに  
真摯に取り組むことが極めて重要

→ 公務職場全体の魅力向上へ

- ✓ 長時間労働の問題
- ✓ 仕事と家庭生活の両立支援の重要性



長時間労働の是正などの取組により、  
職員の能力を引き出し、組織パフォーマンスを  
最大化させることが重要

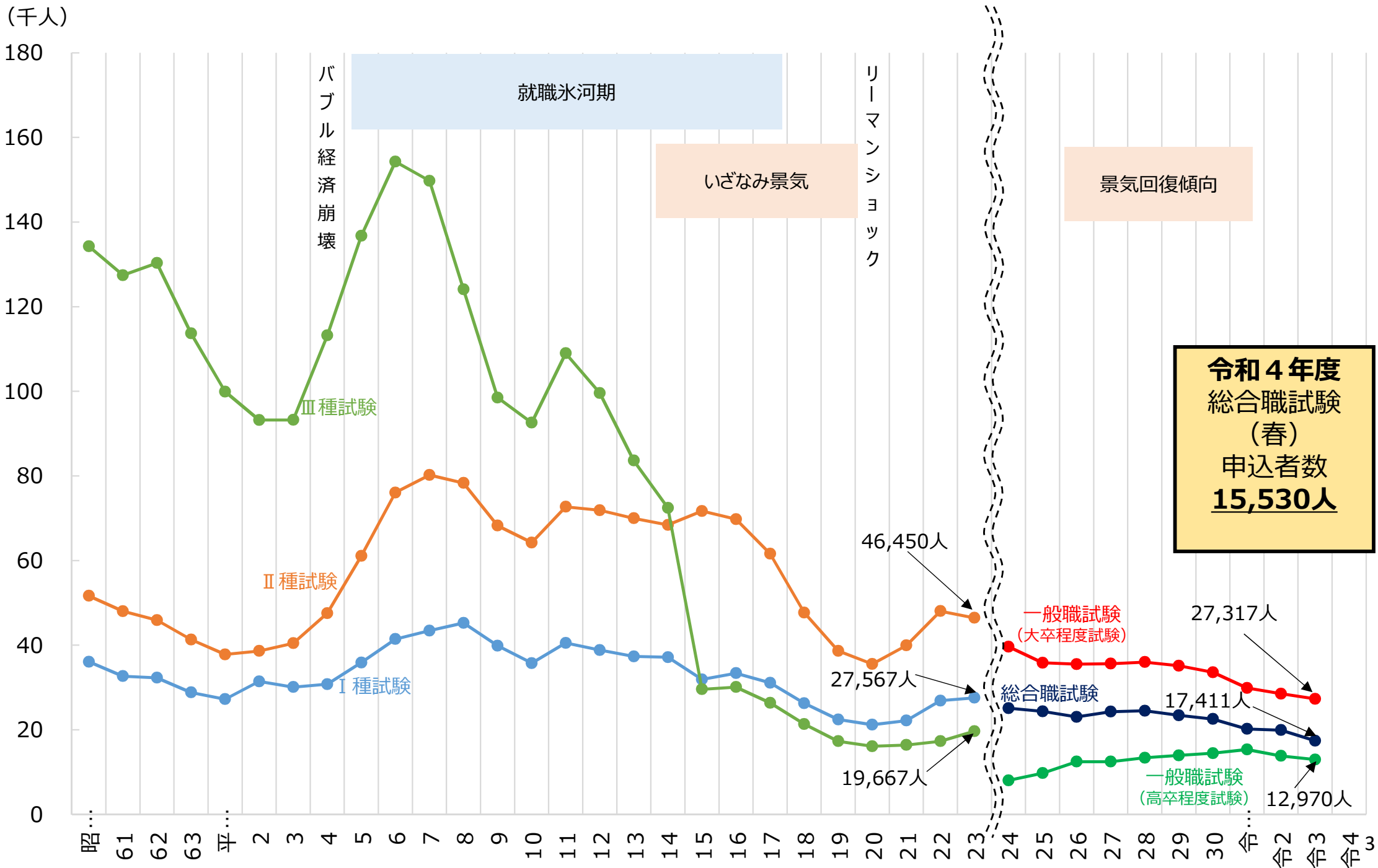
→ テレワークの推進により業務プロセスを変革

課題を認識した上で、公務員人事管理全般に関する取組を推進



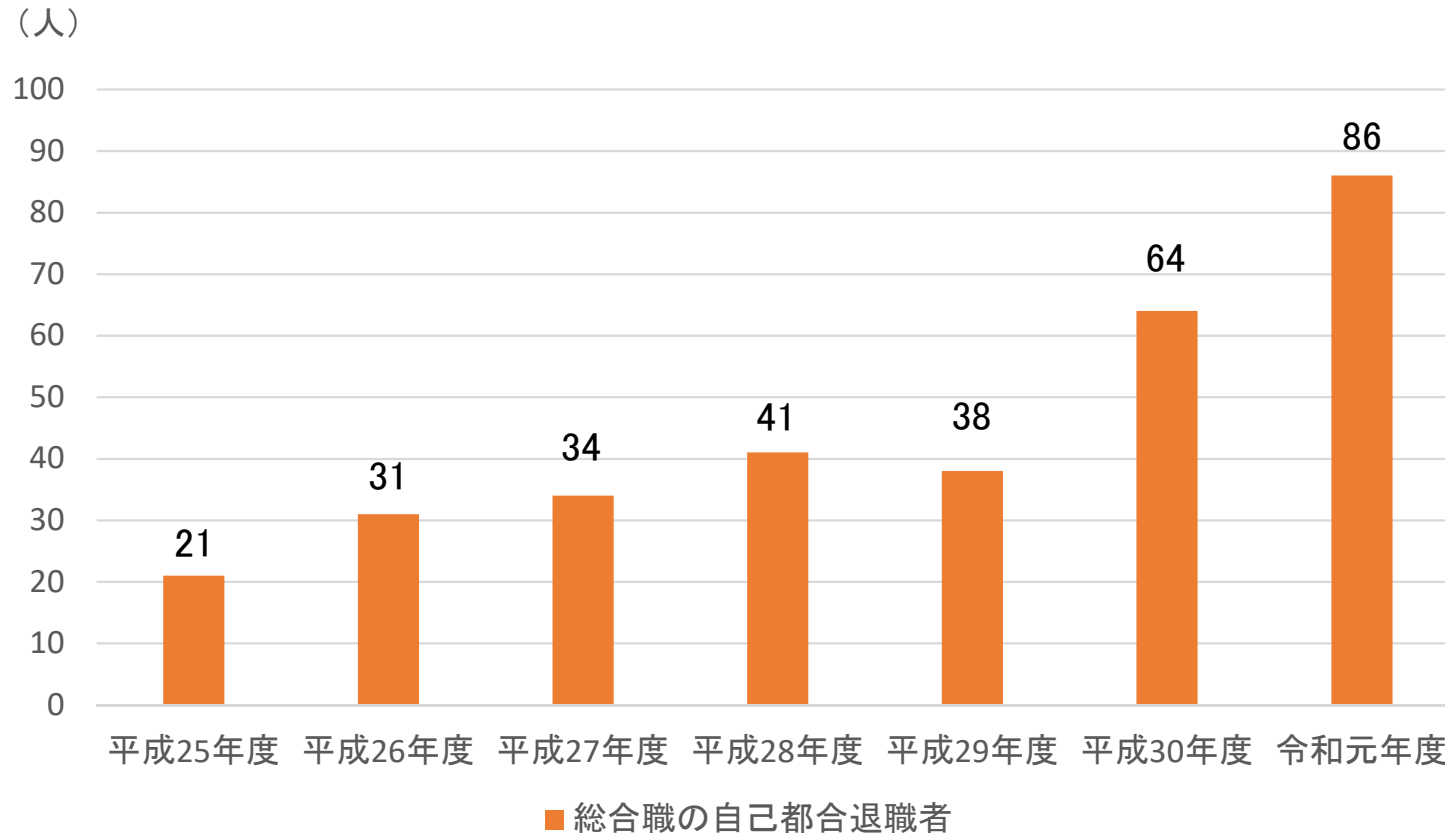
国家公務員が、それぞれの能力を十分発揮し、  
誇りを持って職務に精励できる公務職場の実現へ

# 国家公務員採用試験申込者数の推移



# 国家公務員の離職者数の推移

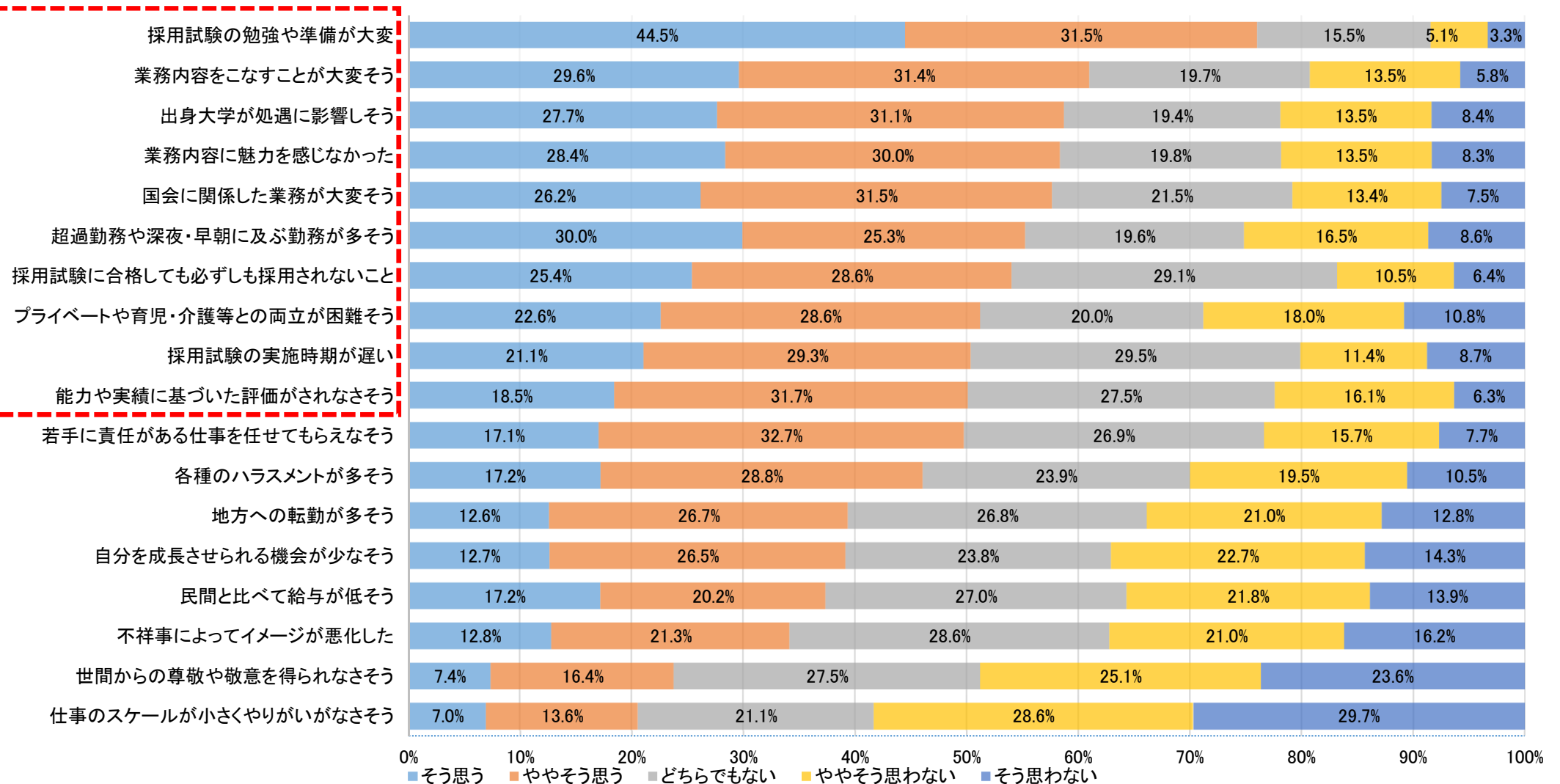
- 令和元年度における20代の総合職の自己都合退職者数は、6年前(平成25年度)と比べると4倍以上の増加(21人→86人)



(注) 「総合職」とは「総合職行(一)適用者」をいう。「総合職」とは総合職試験(院卒者試験及び大卒程度試験)やI種試験等により採用された者をいい、「行(一)適用者」とは、一般職給与法適用者のうち、専門職種等以外の一般的な行政事務に従事する者をいう。

# 「2021年度に就職活動を終えた学生を対象とする意識調査」の結果

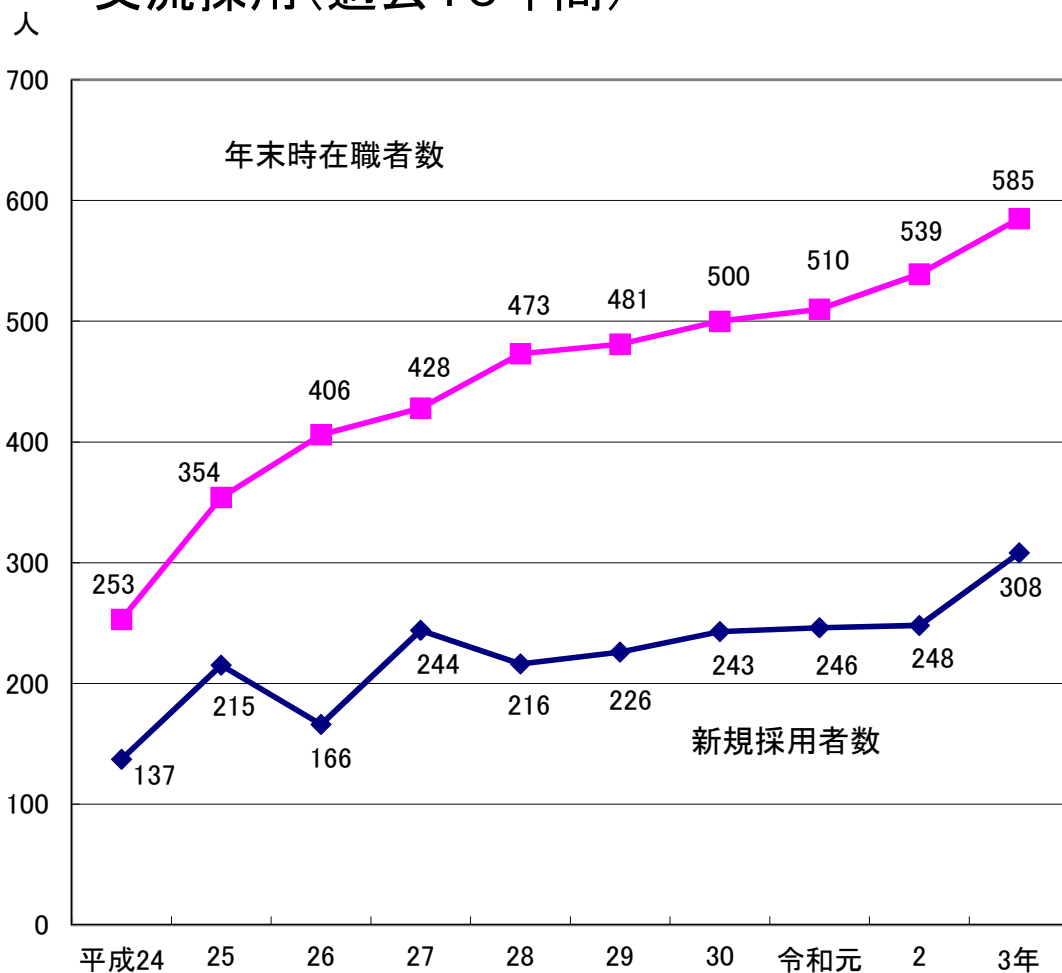
○ 国家公務員を選ばなかった理由として、「採用試験の勉強や準備が大変」を挙げる者が最多(76.0%)で、続いて「業務内容をこなすことが大変そう」、「業務内容に魅力を感じなかった」を挙げる者が多い



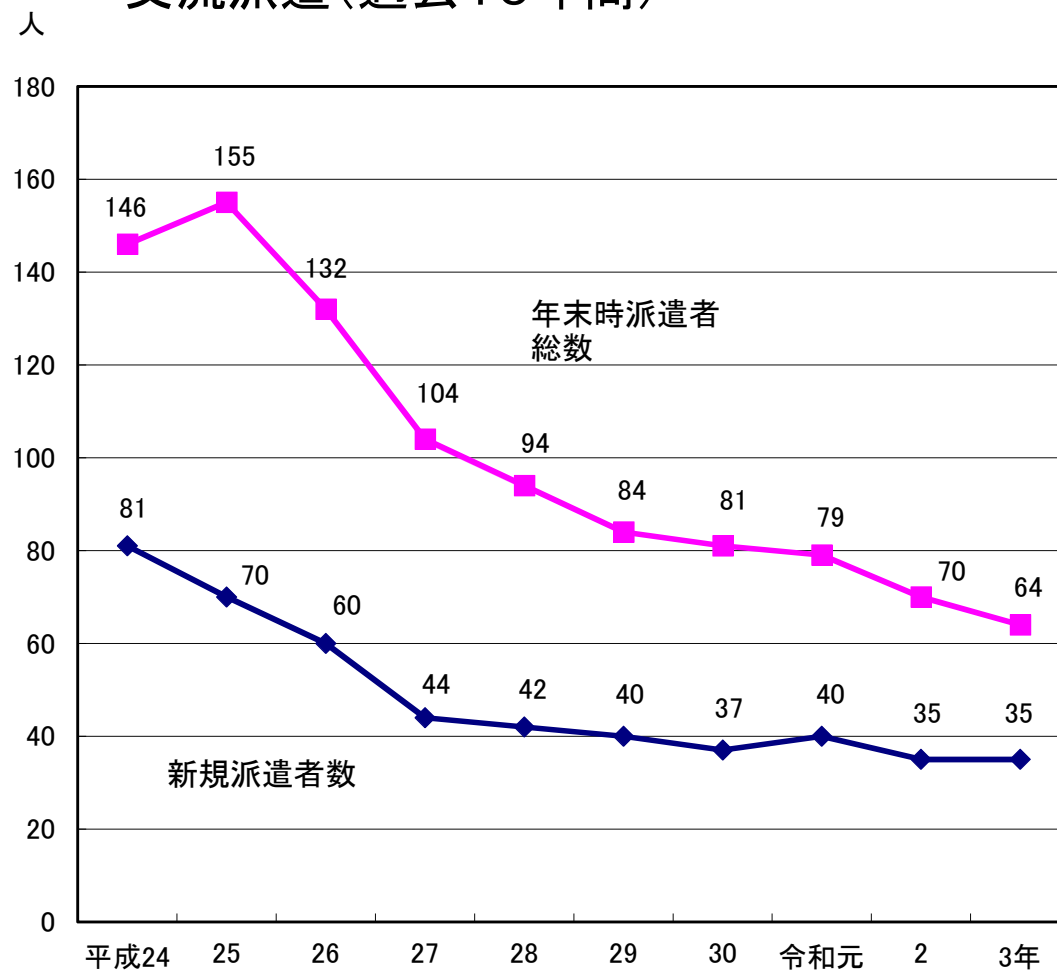
# 民間企業との交流状況

- 民間企業から公務への採用(交流採用)数は年々増加
- 一方で、公務から民間企業への派遣(交流派遣)数は低水準

## 交流採用(過去10年間)



## 交流派遣(過去10年間)



## 公務人材についての論点

---

- 行政においても、多様性/「知・経験」のダイバーシティ、  
選び・選ばれる関係へ
- 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、  
民間人材の活用:産官学の連携、公務員の仕事は有力な選択肢
- 公務では、スキルや能力に加え、「行動規範」が重要
- 国家公務員もキャリア教育の対象に
- 官民を問わず、「クリティカルマス」の大事さ

# 参 考

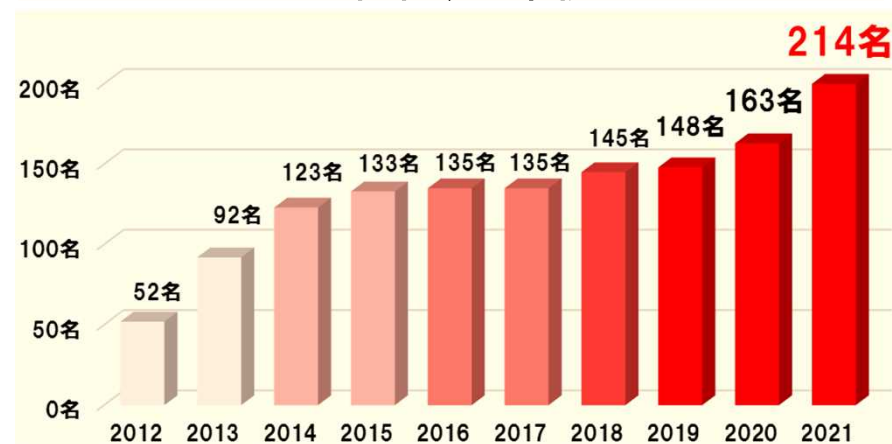


# 人材確保及び育成に向けた最近の取組①

## (1) 採用試験の見直し

- 令和4年度から総合職試験に「デジタル区分」を新設
- 試験実施上の取組
  - ・ 令和4年度から総合職・一般職(大卒)試験の申込受付期間を拡大・統一
- 各府省の採用ニーズが高い総合職試験「教養区分」の拡大
  - ・ 令和3年度合格者を大幅に拡大(前年度比31.3%増)
  - ・ 令和4年度から第1次試験地を拡大(従来からの東京・大阪に加え、札幌・福岡でも実施)、第2次試験を土・日曜日に実施
- 今後の採用試験の見直しに向けた具体的な検討の推進
  - ・ より多くの者が受験しやすくなるように総合職試験(春試験)の実施時期や試験区分の在り方を検討

各年度の総合職試験「教養区分」の合格者数の推移



## (2) 民間人材の活用の推進

- 令和3年度から、任期付職員について各府省限りで採用できる範囲を拡大
  - ・ 令和2年度実績に当てはめた場合、各府省限りで採用できる者は約3割から約9割に増加(シミュレーション値)

## 人材確保及び育成に向けた最近の取組②

### (3) 良好な勤務環境の整備

- 長時間労働の是正に向けて各府省への助言や指導等を行う「勤務時間調査・指導室」を令和4年4月に設置
- 昨年度より、テレワーク等の柔軟な働き方に応じた勤務時間制度の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等についての研究会を開催

### (4) 能力・実績主義の人事管理の推進

- 評語細分化等の人事評価制度の改正を踏まえ、任用・給与により一層能力・実績を反映
  - ・ 昇任や昇格者の選抜の強化、昇給・勤勉手当のメリハリを促進

### (5) 派遣研修の推進等

- 国内外の大学院等に職員を派遣し、行政の国際化、複雑・高度化の進展に対応し得る人材を育成
  - ・ 長期在外研究員制度において、海外の大学院に1年間派遣するコースを令和4年度の募集から設ける方向で検討
- 令和4年度の研修実施において、課長力向上コースを新設するなどマネジメント関係研修を強化

# 民間企業等からの採用に関連する制度の概要

		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
身分		常勤		常勤 (雇用継続型は交流元企業と身分併有(交流元企業の業務は従事できない))	常勤	常勤	非常勤 ※勤務時間により期間業務職員とパートタイム職員(委員、顧問、参与等を含む)に大別	
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		人事院が行う公募に応じた民間企業と各府省が協議して交流計画を立案し、人事院が認定	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	
	公正性の確保	人事院承認 ※弁護士、公認会計士及び研究者は包括承認 個別府省単位の包括承認もあり	人事院承認 ※本省課長補佐級以下は包括承認		採用に当たって遵守すべき公正性の確保に関するルールを人事院規則で規定 採用試験の対象となる官職に採用する場合は一部人事院承認	採用に当たって遵守すべき公正性の確保に関するルールを人事院規則で規定 (採用候補者名簿から採用)	採用に当たって遵守すべき公正性の確保に関するルールを人事院規則で規定	
給与		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(一部人事院承認))	職務に応じ、経歴、能力等を考慮して決定	国が支給 (職務に応じ、経歴、能力等を考慮して決定) ※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年以上の実務経験を有する者	各府省のニーズに応じて臨時的に必要な者 ※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	
兼業		許可が必要(営利企業との兼業は原則許可されない)	許可が必要(営利企業との兼業は原則許可されない)	許可が必要(営利企業との兼業は原則許可されない)	許可が必要(営利企業との兼業は原則許可されない)	許可が必要(営利企業との兼業は原則許可されない)	兼業規制規定は適用されない	

※表中における「人事院承認」や「人事院が認定」、「公正性の確保に関するルールを人事院規則で規定」の具体的な内容、要件については別紙参照

※防衛省の非常勤職員(特別職)の給与については一般職の非常勤職員の例により決定

# 人事院承認等の具体的な内容及び要件について

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
人事院が、以下の要件を満たしているか判断し、承認を行う	人事院が、交流基準（公務の公正性に関する要件）に基づき、民間企業からの応募の認定及び交流採用計画の認定を行う	任命権者が、人事院規則等に基づき、選考採用を行う	任命権者が、国家公務員採用試験の合格者から、採用を行う	任命権者が、人事院規則等に基づき、採用を行う
<p><b>【従事させる業務に関する要件】</b>            ○特定任期付職員：高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を当該知識経験等を一定期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させること            ○一般任期付職員：専門的な知識経験を有する者を当該知識経験を必要とする業務に従事させる場合であって、適任と認められる職を部内で確保することが一定期間困難であること等</p> <p><b>【任期に関する要件】</b>            任用予定期間が、従事する業務の遂行に必要な期間であって、その業務内容に応じたものであること</p> <p><b>【任用の公正性に関する要件】</b>            選考対象者の募集が、公募又はこれに準ずる方法により行われていること            選考が、能力及び適性の有無を的確に判定し得る複数の者によって構成される選考委員会の審査を経て行われていること</p> <p><b>【公務の公正性に関する要件】</b>            採用予定者を従事させる業務に、採用予定日前3月以内の期間に所属していた企業に対する処分等に関する事務及び当該企業との契約に関する事務が含まれないこと</p> <p><b>【給与（特定任期付職員）】</b>            高度の専門的な知識経験、従事する業務の困難度等に基づき、審議官級の額までは各府省限りで、局長級～次官級の額までは人事院承認を経て決定</p>	<p><b>【交流基準】</b>            交流採用日前2年間において、民間企業等又はその役員が、業務に係る刑事事件で起訴されていないこと、業務停止命令、課徴金納付命令等の不利益処分を受けていないこと</p> <p>交流元企業に対する許認可などの処分等に関する事務を所掌するポストへの交流採用でないこと</p> <p>同一の民間企業等と、国の機関等の同一部局等との間の交流採用が連続3回（最後の交流採用から2年経過すると連続回数(リセット)を超えていないこと</p> <p>交流採用日前5年間において、交流採用者が、交流先府省との間の契約の締結又は履行に携わっていないこと</p> <p>交流採用日前5年間に係る年度のいずれかにおいて、交流元企業と交流先府省が、            ○契約の総額が2千万円以上かつ            ○当該交流元企業の売上額等の総額に占める割合が25%以上（大企業にあつては10%以上）            の契約関係にないこと</p>	<p>採用に当たっては原則として公募を行う</p> <p>任命権者は人事院規則で規定する能力実証方法の中から3以上を実施（原則として、筆記試験、論文試験、作文試験の中から1以上、人物試験、技能等の実地試験、経歴評定から1以上を選択）</p> <p>採用試験の対象となる官職に選考採用することができるのは、特別の技術、知識又はその能力を必要とする官職等            ※一部の選考採用は人事院が承認（例：障害者選考試験や中途採用者選考試験（就職氷河期世代））</p>	<p>受験資格等の要件は人事院規則及び人事院公示で規定</p> <p>各府省の実施の求めに応じて人事院が試験を実施</p> <p>合格者は採用候補者名簿（有効期間1年）に記載</p> <p>府省ごとに実施する試験については、名簿に記載された者を採用            府省合同試験については、名簿に記載された者の中から各府省が採用面接を行い採用者を決定</p>	<p>採用に当たっては原則として公募を行う</p> <p>採用における能力実証では、面接、経歴評定その他の適宜の方法（作文試験、体力検査など）を実施            ※期間業務職員は面接が必須</p>