

「人事院規則 8—12（職員の任免）の一部を改正する人事院規則案」に対して提出された御意見と人事院の考え方

御意見の概要	人事院の考え方
<p>この改正により、どの程度の効果を期待しているのか、数値でお示してください。</p>	<p>人事院が就職活動を終えた学生を対象に実施した意識調査によれば、公務を就職先として選ばなかった理由として、多くの学生が「採用試験の準備の負担」や「採用試験の時期が遅い」を挙げました。</p> <p>このような調査結果を踏まえ、人事院といたしましては採用試験についても民間企業との人材獲得競争に後れをとることのないよう、見直すこととしたものです。</p> <p>採用試験の見直しについては、「公務員人事管理に関する報告」において、民間企業における採用活動早期化への対応、幅広い人材が受験しやすい試験の実現、第二新卒等の確保、理系学生の確保を目的とする具体的なメニューを示しました。</p> <p>その採用試験の見直しの一環として、人事院規則 8—12（職員の任免）の改正を行い、採用候補者名簿の有効期間を延長することにより、採用試験の合格者が一定の経験等を経た後、再度採用試験を受験することなく各府省の官庁訪問を受けられるようにするものです。</p> <p>採用試験の申込者数の増減には様々な要因が影響するため本改正の効果を数値でお示しすることは困難ですが、本改正を含めた各種見直しを講ずることによって採用試験の申込者数が増加し、より多くの優秀な人材の確保につながればと期待しています。</p>
<p>国家公務員試験は、国家公務員として必要な基礎能力を計るのみならず、その時代に求められる能力も計るものである。それゆえに時代に合った試験問題が毎年出題される。</p> <p>ゆえに、現行の3年すら有効期間として長過ぎるのに、5、6年も経ってしまったら、その試験で合格した知識・能力は陳腐なものになってしまう。</p> <p>社会経験を得た有能な方をリクルートしたいなら、むしろ社会人経験者試験の拡充を図るべきであり、試験名簿の有効期間を伸ばして対処するのは、邪道である。</p> <p>以上の理由により、この改正に反対する。</p>	<p>民間企業に就職し、3年以内に離職する方は3割程度といわれています。現行の総合職試験、一般職大卒程度試験の合格有効期間は3年間であり、合格者がいわゆる第二新卒として国家公務員への転職を目指す場合には合格有効期間が失効してしまうため、再度試験を受け直さなければなりません。また、修士課程で合格した大学院生が博士課程修了後に国家公務員への就職を目指す場合も同様です。このため、民間企業への就職や博士課程進学といった経験を積んだ方が、試験を受け直すことなく各府省の官庁訪問を受けられるよう、合格有効期間を延長することとしました。これにより、多様かつ優秀な人材の確保に資するものと考えています。</p> <p>また、御指摘の民間企業等における実務経験を有する者を係長級以上の職へ採用するための経験者採用試験についても、公務に多様で有為な人材を確保するための方策として有用であると考えております。</p>

採用候補者名簿の有効期間を延長することに反対。試験合格後5?6年も合格が有効になると新卒者合格者が採用される枠が減って若者が不利益を受ける。なおかつ新卒採用者と比較して5年?6年も年齢が高くと、採用試験区分と年次で昇進が決まる今の国家公務員の世界では、新卒採用者以上に昇進することは絶対になので本人のモチベーションの維持も難しいと思う。なので、民間企業などで勤務した経験者を国家公務員として採用するなら社会人経験者試験を活用すべき。

民間企業に就職し、3年以内に離職する方は3割程度といわれています。現行の総合職試験、一般職大卒程度試験の合格有効期間は3年間であり、合格者がいわゆる第二新卒として国家公務員への転職を目指す場合には合格有効期間が失効してしまうため、再度試験を受け直さなければなりません。また、修士課程で合格した大学院生が博士課程修了後に国家公務員への就職を目指す場合も同様です。このため、民間企業への就職や博士課程進学といった経験を積んだ方が、試験を受け直すことなく各府省の官庁訪問を受けられるよう、合格有効期間を延長することとしました。これにより、多様かつ優秀な人材の確保に資するものと考えています。

なお、各府省への採用については、新卒者合格者の枠というものがあつたのではなく、試験に合格した者が、各府省の官庁訪問による面接等を経て採用されるというプロセスとなっております。

また、御指摘の民間企業等における実務経験を有する者を係長級以上の職へ採用するための経験者採用試験についても、公務に多様で有為な人材を確保するための方策として有用であると考えております。