⑵　人事管理のデジタル化

国家公務員の人事管理分野は、事務手続全体の電子化や府省等共通システムの構築、各種システム間の連携を通じたデジタル化による業務効率化の余地が大きい。また、職員の働き方やキャリアの希望等に配慮した人事管理が一層求められる中、職員に係る諸情報をシステムで統合的に蓄積・管理することが有効である。

人事院は、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和７年６月13日閣議決定）を踏まえ、内閣官房内閣人事局及びデジタル庁と連携して、各府省共通の勤務時間管理システムについては、他のシステムに先行して令和８年度末までに基本機能を整備し、令和９年度から段階的に導入することとしている。また、職員の基本情報を蓄積・管理する職員情報管理共通システムについては、要件の調整やデータ基盤に係る実証を進め、段階的に整備を進めている。このほか、研修受講履歴のシステム管理などについても併せて検討を進めている。

加えて、人事院は、各府省からの人事制度に関する問合せの受付から回答までのやりとり等をデジタルデータとして記録、蓄積、共有する情報システムである「国家公務員制度ナレッジベース」（通称ＳＥＤＯ）を運用し、人事制度に関する問合せに係る業務の効率化を進めるとともに、問合せの傾向等から制度に対するニーズ等を把握していく。

⑶　不服・苦情等への対応の充実

人事院は、職員の利益保護と公正な人事管理の確保のため、公平審査制度や苦情相談を通じて公務職場の様々な問題の迅速・適切な解決を図っている。

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。そのためには、個々の職員の勤務条件・勤務環境に関する不服・苦情・紛争等への対応方策を充実させ、早期かつ終局的な解決を図ることも重要となる。

このため、公平審査制度や苦情相談の迅速性や実効性を高める観点から、既存制度の見直しや、不服・苦情・紛争等の早期かつ終局的解決を図る上で有効な方策を検討するため、令和８年３月から「公平審査充実研究会」を開催し、有識者の意見を聴取しながら更なる検討を進めている。

第４節　誰もが挑戦できる開かれた公務

◉　令和９年度からのＣＢＴ方式の段階的導入を目指し、令和８年度に試行試験を実施することとし、そのために必要となる問題バンクの構築や試行試験の実施に向けた準備を進めた。

◉　国家公務員の志望者の減少が続く中、令和４年度から取り組んでいる採用試験の改革の一環として、一般職試験（大卒程度試験）における「教養区分」の新設を行った。

◉　民間人材等を係長級の官職に採用するため、経験者採用試験において、主に政策・事業の実施等を担う職員として採用する府省合同試験を新設し、第１次試験地を拡大した。

◉　公務経験者を含む専門人材を適切なタイミングで柔軟に選考により再採用できる制度の運用を令和８年度から開始できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化等の制度整備を行った。

◉　技術系人材を安定的に確保するため、「技術系国家公務員の採用強化に関する検討会」を立ち上げ、既に採用試験に合格している者を通常の官庁訪問よりも早期に確保するための仕組みを整備した。

１　ＣＢＴ方式の導入を始めとした採用試験の抜本的見直し

⑴　ＣＢＴ方式の段階的導入

採用試験における受験者の利便性の向上及び受験機会の拡大を図るため、海外を含めた受験会場及び受験日の選択が可能となる、ＣＢＴ（Computer Based Testing）方式による採用試験の段階的な導入を目指し、効率的で質の高い試験運営を実現し得る民間のWebテスト等の活用も視野に入れつつ検討を進めた。

令和９年度の経験者採用試験の基礎能力試験へのＣＢＴ方式の導入に向け、令和８年度に模擬受験者を対象とする試行試験を実施することとしている。

⑵　一般職試験「教養区分」の新設等

現行の試験についても、受験しやすく時代に即した形へと更に見直しを進めており、受験可能年齢を一般職試験（大卒程度試験）の他の試験区分よりも１歳低い「20歳以上」とし、大学３年生の受験も可能とした「教養区分」を一般職試験（大卒程度試験）に新設した。

⑶　総合職試験「教養区分」の年２回実施等

総合職試験（大卒程度試験）のうち専門分野に関係なく受験できる「教養区分」については、申込者数が堅調に推移し、総合職試験からの採用者全体に占める同試験区分の採用者の割合も年々高まってきている状況を踏まえ、令和８年からは、現行の秋の実施に加えて春にも実施することで、年に２回受験することを可能とするため、人事院規則等の改正を行った。これらの採用試験見直しが受験者層に広く認知されるよう、大学等ガイダンスを始めとする人材確保活動の場面でＰＲ活動を展開した。

このほか、既に一部開始している採用試験実施の外部委託の拡大に取り組んだ。

２　採用におけるインターンシップの更なる活用

学生の就職活動において、インターンシップの重要性が増している中、公務においては、令和７年度大学等卒業予定者等の官庁訪問において、タイプ３インターンシップで取得した学生の情報を、広報活動及び選考で使用することができることとした。令和７年度の各府省におけるインターンシップの実施状況、官庁訪問での活用状況を確認したところ、多くの府省では、タイプ３に該当するインターンシップを実施していない状況にあった。

今後、このような状況も踏まえ、実際の職場に適した優秀な人材を誘致するための方策としてインターンシップを実効的に活用していけるよう、各府省におけるインターンシップの実施拡大に向けた支援の提供等に取り組むこととしている。

３　官庁訪問プロセスの改善

総合職試験合格者を対象とする官庁訪問については、約２週間にわたって実施され、受験者、特に地方在住者にとっては負担が大きい。近年では、オンライン面接を活用しているが、更なる受験者の負担軽減を目的として、各府省で申し合わせている官庁訪問ルールについて、取りまとめを行っている内閣官房と連携し、各府省の意見を聞きながら、官庁訪問プロセスの改善に取り組んだ。

具体的には、訪問の負担を減らすべく、各日の面接終了時刻の前倒しを図り、各府省に対して選考プロセスの更なる合理化に向けての検討を促すこととした。また、地方在住の受験者の経済的負担を軽減するため、宿泊施設のあっせんを拡大する取組を行った。引き続き、受験者の多様な事情に対応すべく、各府省と連携して検討を進める。

４　アルムナイ採用も含めた経験者採用の円滑化

行政課題の複雑・高度化に加え、公務における若年退職者の増加に対応するため、民間企業等における多様な経験や専門性を有する人材をより一層公務に誘致し、確保することが不可欠である。このため、募集から定着までの一貫した支援として体系的なガイドを作成した。

また、政策・事業の実施等を担う係長級の職員の府省合同の経験者採用試験を新設し、第１次試験地を全国９試験地に拡大したほか、次のような取組を行った。

⑴　公務経験者を含めた専門人材の円滑な採用を可能とする制度整備

公務を一度離職した者は、民間経験や新たな視点を有しつつ、業務内容や公務組織への理解も備えており、専門性を有する即戦力としてのみならず、組織を安定的に支える存在として非常に重要な人材となる（いわゆる「アルムナイ人材」）。このため、各府省において、一定のルールのもと、専門的なスキルを有する民間人材とともに、アルムナイ人材を適切なタイミングで柔軟に選考により再採用できる制度の運用を令和８年度から開始できるよう、能力実証方法や公募手続の簡素化等の制度整備を行った。