＜検討の視点＞
○　中立・公正な試験の構築
○　多様な有為の人材の確保に資する魅力ある試験
○　能力・実績に基づく人事管理への転換の契機
○　新たな人材供給源に対応した試験体系
○　細かな知識の検証よりも、論理的思考力・応用能力・人物面の検証に重点

人事院では、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向けて、受験生等に対し、試験の内容等の周知を行うとともに、新たな採用試験の試験方法・試験問題の検討などの準備を進めることとしている。

2　時代の要請に応じた公務員の育成

社会経済情勢や政治情勢が大きく変わる中、時代の要請に応じ得る質の高い行政を安定的に提供するためには、有為の人材を確保するとともに、それらの者に対し初任の段階から計画的に行政官に求められる能力・資質を伸ばしていくことが不可欠である。

このため、人事院は、平成20年度に各分野の有識者からなる「公務研修・人材育成に関する研究会」（座長：西尾隆国際基督教大学教授）を開催してあるべき公務員の育成に向けた検討を求め、平成21年２月に報告書の提出を受けた。また、同年３月に開催した人事管理官会議総会においては、公務研修・人材育成をテーマに取り上げ、各府省共通に必要な研修科目や、業務多忙な職員も参加しやすい方策等について、各府省人事担当課長との意見交換を行った。

人事院では、上記の提言や各府省意見も踏まえ、国民全体の奉仕者であること、時々の政権の下で政権を支えることという公務員固有の役割を適切に果たすことができるよう、使命感や広い視野・識見などを長期的視点に立って涵養することが不可欠であるという認識に立ち、採用から各役職段階で必要な研修の体系化と研修内容の充実に向けて、順次、具体化を進めている。

平成21年度においては、採用時の初任行政研修を受講した職員全員を対象とする「３年目フォローアップ研修」について、期間を１日延長して、自らの使命や今後の課題等を改めて認識させるため研修内容の充実を図り、職員の成長のフォローを行った。

また、実務経験を持った民間企業からの採用者が増加していることから、これらの者を対象とする研修についても、実施回数を倍増し、民間とは異なる服務規律の理解の徹底などを図った。

さらに、政策の企画立案に携わる幹部職員に係る意識改革の一環として、本府省審議官級に新たに昇任した職員全員を対象に、内閣府と共催で、直接消費者・生活者の意見や相談を受ける消費生活センターなどの窓口での業務を体験する「昇任時相談窓口等体験研修」を初めて実施し、国民全体の奉仕者としての役割の再確認を図った。

次に、研修内容に関しては、歴史的意義の大きい過去の行政事例を題材に、反省すべき視点・批判的視点も含め多角的に検証する科目（行政政策史）について、これまでの成田空港建設や消費税導入、長良川河口堰建設などに加え、国鉄分割民営化、ＢＳＥ問題など、新たな事例を開発するなどの充実を図った。

平成22年度に向けた検討としては、行政研修のうち課長補佐級について、可能な限り多くの職員に受講機会を付与できるよう、研修対象者や研修内容について見直しを進めているほか、地方出先機関も含め、すべての新規採用職員に、国民全体の奉仕者たる使命感や人権、倫理、人事評価等に関する科目が確実に提供されるよう、各府省と調整を行っている。また、各研修における科目についても、議院内閣制の下における行政官の在り方に関する講義、納税者・生活者等の実態に触れる現場体験、深い思索力の涵養のための読書研究などにつき、更なる充実を図ることとしている。

3　人材確保活動の推進

公務への多様な有為の人材確保が重要な課題となっている中で、人事院では、採用試験の基本的な見直しの検討と併せて、各府省と連携しながら、新たな人材供給源の開拓など積極的な人材確保・啓発活動を展開した。

平成21年度においては、特に、①公共政策大学院や法科大学院など専門職大学院の学生、②地方大学の学生、③大学１，２年生などに対し、公務で働く魅力を伝え、公務員になることを職業の一つの選択肢として考えてもらうきっかけとなるような様々な活動を強化した。

まず、専門職大学院の学生に対しては、平成19年から実施している公共政策大学院の学生を対象とした「霞が関インターンシップ」を引き続き実施するとともに、新たに法科大学院の学生を対象とした「霞が関インターンシップ」（年２回）を実施した。また、「霞が関特別講演」や法科大学院の学生を対象とした「各府省合同業務説明会」も拡充・実施した。このような取組の下、Ｉ種試験（事務系）でみると、公共政策系大学院出身者は、平成21年度の申込者が274人、合格者が49人、採用内定者が38人となっており、多くの者が受験し、合格・採用に結びついている。また、法科大学院出身者についても、申込者が前年の365人から495人になるなど大きく増加している（合格者が71人、採用内定者が16人）。

また、地方大学の学生に対しては、各府省の第一線の課長等が行政課題を連続講義する「霞が関特別講演」を、全国的に開催するとともに、業務説明会である「中央省庁セミナー」の地方都市での充実・開催に取り組んだ。

このほか、募集用映像資料（ＤＶＤ）の作成や、各種イベントの映像のホームページを通じた動画配信など、公務の魅力を幅広く発信するための新たな試みを行った。

今後とも、各府省と連携しつつ、公務に多様な有為の人材を確保することができるよう、一層効果的な人材確保活動を実施していくこととしている。

霞が関法科大学院生インターンシップの実施について

人事院では、専門職大学院の設置など公務への人材供給構造が変化する中にあって、優秀な大学院生に公務に関心を持ってもらうため、平成19年度より公共政策大学院生を対象とした霞が関インターンシップを実施している。このような中で、法科大学院側より、各府省において法令の企画立案や解釈適用などの行政実務を体験できるのは極めて有益であるとして、同様なインターンシップの実施ができないかとの要請があった。人事院としても非常に有意義なものと考え、各大学、各府省との意見交換を重ねた結果、平成21年度より実施することとなり、夏季は、13府省で30名が、第４四半期（２～３月）は12府省で28名が、２週間程度実習を行った。

今後も、法科大学院の教育に国が協力するとともに、国の行政に対して深い理解を有する人材の育成に資するよう、大学、各府省と連携しながらインターンシップの充実を図っていきたい。

4　経験者採用の拡充・国家公務員中途採用者選考試験の実施

人事院は、平成18年度より「経験者採用システム」を導入している。このシステムは、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材を、各府省が、年齢にかかわらず、公正に選考採用することを支援する目的で導入したものであり、人事院では、各府省と協力して、ホームページを通じた公募、能力実証などを行っている。平成21年度は９府省・15試験で利用され、着実に定着している（図１）。

行政の複雑化・高度化が進む中で、専門的な知識経験を有する民間人材の公務への採用は、益々重要となっており、人事院では、本システムの利用を各府省に積極的に働きかけるとともに、採用試験の見直しにおける位置付けについても検討を進めている。

また、人事院では、30～40歳程度の者にも就職機会を提供する仕組みとして、職業経験の有無にかかわらず誰でも応募することができる国家公務員中途採用者選考試験を平成19年度より実施している。平成21年度においては、申込者数11,337人、合格者（内定者）数167人で、倍率は67.9倍であった。平成21年度の特色としては、人物面での能力検証を公正・適切に行うため、「行政事務」区分において、各府省による採用面接の前に、１次選考（筆記試験）に続く２次選考として、人事院による人物試験（集団面接）を実施した。人事院は、この選考試験による選考採用者に対して、公務員としての意識の徹底を図るとともに、中途採用に伴う不安感の解消にも資する「中途採用者選考試験採用者研修」を実施した。