□　各役職段階において必要な研修の体系化と研修内容の充実に向けて、新任本府省課長補佐級職員を対象とする研修における対象者全員の受講機会の付与や本府省課長補佐級職員を対象とするリーダーシップ研修の試行など順次具体化を推進した。

□　円滑な官民人事交流の推進に資するよう、公正な手続を経て交流基準の見直しを行うとともに、各府省及び民間企業に制度の周知を行った。

□　女性職員の採用・登用の拡大に向けて、平成23年１月、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を策定し、各府省に周知・徹底を図るなど取組を強化した。

１　採用試験の基本的な見直し

少子化の進展、公務及び公務員に対する批判の影響などにより、公務の人材確保について極めて厳しい状況が続いている中、行政サービスの基盤を支える優秀かつ多様な人材を確保するため、各府省と連携した積極的な人材確保活動の推進とともに、国家公務員制度改革基本法においても採用試験の基本的な見直しを行うことが喫緊の課題とされていた。

人事院では、平成22年６月、新たな採用試験の試験の種類、試験区分、試験種目、受験資格等の具体的な内容について、意見公募手続（パブリックコメント）を実施し、その結果も踏まえ、同年８月の人事院勧告時の報告の際、新たな採用試験の全体像を提示するとともに、各試験の出題分野、解答題数、解答時間などの具体的内容を人事院ホームページにおいて公表した。

新たな採用試験は、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機となることや、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資する試験体系とすることなどを基本的な視点としている。その主な内容は、現行のⅠ～Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編すること、総合職試験に院卒者試験を創設すること等である。

見直しの視点と措置のポイントは以下のとおりである。

新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント【５本の柱】

１能力・実績に基づく人事管理への転換の契機

キャリア・システムと慣行的に連関している採用試験体系を抜本的に見直すことにより、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とする

２新たな人材供給源に対応した試験体系

①総合職試験に専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を設ける

②院卒者試験に新司法試験合格者を対象とした「法務区分」（秋季に実施）を設ける

３多様な人材の確保に資する試験体系

①総合職試験に企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した「教養区分」（秋季に実施）を設ける

②一般職試験に「社会人試験（係員級）」を設ける

③専門職試験に、国税専門官採用試験など現行の各種試験に加え、新たに食品衛生監視員採用試験などの専門的な職種を対象とした採用試験を設ける

④民間企業等経験を有する者を係長以上の職に採用するため「経験者採用試験」を設ける

４能力実証方法の改善

①知識よりも論理的思考力・応用能力の検証に重点を置いた「基礎能力試験」を設ける

②人物試験をより的確に行うため全ての試験で「性格検査」を実施する

③院卒者試験に、政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証する「政策課題討議試験」を導入する

５中立・公正な試験の確保

今後は、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向けて、受験生等に対する積極的な周知を行うとともに、試験問題の作成など必要な準備を進めていく。

なお、平成23年４月には、新たな採用試験について、根拠となる人事院規則等の改正を行うとともに、出題分野ごとの出題数などの細部も含めた新たな採用試験の具体的な内容について改めて公表を行った。

２　時代の要請に応じた公務員の育成

時代の要請に応じた質の高い行政を提供するためには、有為の人材を確保するとともに、長期的視点に立って各役職段階に求められる資質・能力を伸ばすことができるよう計画的に職員を育成することが重要である。人事院としては、以下の取組を行うなど採用時から各役職段階において必要な研修の体系化と研修内容の充実を図っている。

各府省の行政運営の中核となることが期待される職員を対象とする府省合同幹部要員研修（行政研修）のうち、課長補佐級について、政策の企画・調整に当たる新任課長補佐おおむね全員に受講機会を付与することを目的に、平成22年度から、日程を８日間から３日間に短縮して実施した。

また、平成22年度に、各府省において次世代のリーダーとして期待される課長補佐級職員28名を対象として、「行政研修（課長補佐級）リーダーシップ研修」を新たに実施することとした。これは、本府省幹部職員となることが特に期待される者に対しては、府省の枠組みを超えた国民全体の奉仕者としての使命感、社会情勢の変化に対応し、新たな行政運営をリードする意思と能力、国際社会の中での対応能力や国際感覚などの資質・能力を向上させるために、質量ともに充実した内容のカリキュラムからなる研修が必要との考えに立つものである。同研修は、合宿研修と勤務時間外も活用した通勤研修の併用により、平成22年11月から平成23年６月までの間において、通算15日間の日程で、試行的に実施している。平成23年度においても、今回の試行結果を踏まえ必要な改善措置を講じつつ継続して実施する予定である。

このほか、人事院は、各府省とも調整を行うなどし、平成22年４月に採用された地方機関職員も含めた全ての職員に対し、人事院又は各府省が実施する採用時研修の受講機会を付与するとともに、これらの研修において、国民全体の奉仕者たる使命感や人権、公務員倫理、人事評価についての理解を深めさせた。

さらに、今後、国際会議等で主導的な役割を果たすなど国際社会で積極的な貢献をしていくために、特に高度の専門的能力及び知識を有する者を確保することも必要であることから、２年間諸外国の大学院に派遣し修士号を取得させる「行政官長期在外研究員制度」において、平成24年度より博士号を取得させるための派遣を行うこととしてその準備を進めている。また、諸外国の政府機関等に６か月間又は１年間派遣する「行政官短期在外研究員制度」においても、平成23年度より「公共政策コース」を新設し、シンガポール国立大学のリー・クアンユー公共政策大学院の客員研究員としてアジアの公共政策に関する研究に従事させるなど派遣先や研究内容について一層の多様化を図ることとしている。

３　官民人事交流の推進

公務以外の民間部門との人的な交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用、組織の活性化やセクショナリズムの弊害の是正の観点から、極めて有意義であり、これまで民間人材の中途採用（規則１―24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例））、官民人事交流制度（官民人事交流法）、任期付職員制度（任期付職員法）等の各制度を順次整備してきた。

平成22年度においては、官民人事交流制度について、政府からの検討要請を踏まえ、公務の公正性を確保しつつ、制度の趣旨に沿った交流が行われるよう、指定職俸給表の適用を受ける職員のうち、本省庁の部長・審議官などについて、意見公募手続（パブリックコメント）、人事院に置かれる交流審査会（会長：稲葉馨東北大学大学院教授）への諮問を経て、交流基準の見直しを行った。

また、官民人事交流を推進するためには、各府省及び民間企業において、この制度がより広く認知・理解され、活用の機運が高まることが必要である。平成22年度においては、９月に各府省人事担当者会議を通じて官民人事交流の推進の要請を行い、そのニーズの把握に努めた。また、経済団体の協力を得て、総務省と共同して民間企業を対象とした「官民人事交流のさらなる活用に関する説明会」を東京（２回）、大阪及び福岡において実施した。さらに、人事交流体験者の体験談等を内容とした、「2010官民人事交流体験談集（平成22年11月）」を作成し、各種説明会等の機会を通じて、説明、配布した。

以上のような環境整備の取組の下、各府省においては、それぞれのニーズに応じて、これらの制度を活用してきており、公務と民間部門との人事交流は着実に拡大している（図１）。