退職給付の見直しに当たっては、国家公務員の退職給付が終身年金である共済職域と退職手当から構成され、服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきた経緯や、企業規模50人以上の民間企業では企業年金を有する企業が過半を占めていることを考慮した対応が必要であると考えられる。なお、これまで国家公務員退職手当法の改正により退職手当の引下げ（昭和56年は△8.3%、平成15年は△5.5%）が行われた際には、所要の経過措置が講じられている。今回の退職給付の見直しは、退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすこと、及び過去の引下げ幅と比べても大幅な引下げとなることに鑑み、所要の経過措置を講じることが適切と考えられる。

⑷　早期退職に対するインセンティブの付与

国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要がある。

第３章　人材の確保、育成

○　多様な有為の人材確保を目的とした平成24年度からの採用試験の基本的な見直しの公正かつ円滑な実施に向け、周知や所要の準備を進めた。

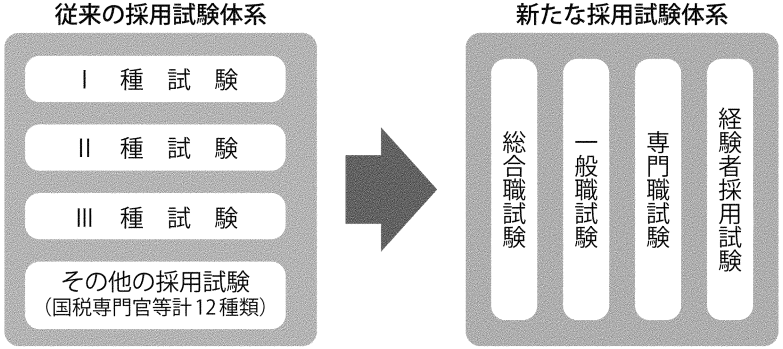
○　東日本大震災を受けて行政研修に危機管理や防災対策に関する科目を導入する、長期在外研究員制度において博士課程への派遣の仕組みを設けるなど、研修内容の充実を図った。

1　採用試験の基本的な見直し

近年、少子化の進展、公務及び公務員に対する批判の影響等を背景として採用試験の応募者数が低調に推移していることに加え、専門職大学院の設置等に伴い公務への人材供給構造が変化するなど、公務の人材確保については極めて厳しい状況が続いている。また、国家公務員制度改革基本法においては、多様かつ優秀な人材を登用するため、採用試験の種類及び内容を抜本的に見直すこととされている。

このような状況の下、人事院は、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見直しを行い、平成24年度から新たな採用試験を実施することとした。その主な内容は、Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験を廃止し、新たな採用試験体系として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、能力実証方法の改善を行うこと等である。

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

〔採用後の能力の発揮・実績に応じた適正な昇進選抜を実現〕

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の各種試験に加え、新たに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「性格検査」を実施する

③　総合職試験の院卒者試験及び大卒程度試験「教養区分」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

人事院では、新たな採用試験を実施するために、平成23年２月、新たな採用試験の試験の種類、試験区分、試験種目、受験資格等を定める人事院規則及び公示の内容について、意見公募手続（パブリックコメント）を実施した上で、同年４月に人事院規則及び公示の改正等を行った。あわせて、各試験の出題分野、解答題数、解答時間、出題分野ごとの出題数や試験種目ごとの配点比率など具体的な内容について人事院のウェブサイト等を通じて公表した。また、同年７月には、各試験の具体的な施行日程を公表した。さらに、新たな採用試験の実施に向けて、各種説明会、人事院ウェブサイト、パンフレット等を通じ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、新たな採用試験を着実に実施し、公務に多様な有為の人材の確保を図っていくこととしている。

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。