⑵　今年度（平成24年度）の動き

定年退職を迎える者の能力と経験を再任用により活用していくためには、再任用職員が担う職務の検討、人事管理の見直しや関連する環境整備が行われる必要がある。

このため、平成24年度においては、基本方針に基づいた制度設計、組織活力の維持や職員の能力の活用のための環境整備について政府全体で検討が進められた。そうした中で、人事院としても､政府全体としての具体的な施策の取りまとめに向けて政府における検討に参画するとともに、平成24年８月８日の給与勧告時の報告では、新たな再任用に関する課題と取組、高齢期雇用に関わる環境整備について本院の考え方を述べた。

政府において、平成25年３月26日、雇用と年金を接続するための当面の対応策として、定年退職する職員が再任用を希望する場合に、国家公務員法の規定に基づき現行の再任用の仕組みにより、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで再任用するものとすること等を内容とする「国家公務員の雇用と年金の接続について」が閣議決定された。

今後、平成26年度からの雇用と年金の接続のための再任用の運用に向けて、各府省において、再任用職員の職務・配置の具体化を行う必要があるとともに、今後再任用職員の大幅な増加が見込まれる中での行政事務の執行体制の見直しや、60歳前の職員も含めて能力実績に基づく人事管理を徹底するなどの人事管理全体の見直し等を検討していく必要がある。人事院としても、各府省において具体的に想定される再任用職員の職務や働き方を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行う。

また、平成26年度以降の再任用の運用状況を検証しつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討していく必要があると考えており、閣議決定においても、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め検討を行うこととされている。

2　人事院による退職給付調査の結果と見解を踏まえた退職給付水準の見直し等

⑴　退職給付調査の結果と人事院の見解

平成23年８月、国家公務員の退職給付制度を所管している総務大臣及び財務大臣から人事院総裁に対し、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施と調査結果に基づく見解の表明について要請があった。これを受けて、人事院は、民間企業の退職給付制度と平成22年度中に退職した常勤従業員の退職給付の支給額の調査を実施し、平成24年３月７日、総務大臣及び財務大臣に対して、公務の退職給付総額が民間を402.6万円（13.65％）上回った（公務2950.3万円に対して民間2547.7万円）との退職給付水準の官民比較の結果を示すとともに、この結果に基づき国家公務員の退職給付について見直しを行うことが適切であること等、見解の表明を行った。

⑵　国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の成立

政府において、上記⑴の人事院の見解や「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」の国会への提出を受けて、有識者会議を設け検討した結果、退職給付における402.6万円の官民較差の全額を退職手当の支給水準引下げにより解消することとした閣議決定が同年８月７日に行われるとともに、同年11月２日、国家公務員の退職手当を段階的に約400万円引き下げること、早期退職募集制度を導入すること、共済年金の職域部分の廃止に伴い退職等年金給付を導入すること等を内容とする「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律案」が国会に提出され、同月16日に成立し、同月26日に公布（平成24年法律第96号）された。

第３章　人材の確保、育成

○　平成24年度より、従来の採用試験を廃止して、総合職試験、一般職試験等からなる新たな採用試験を実施した。

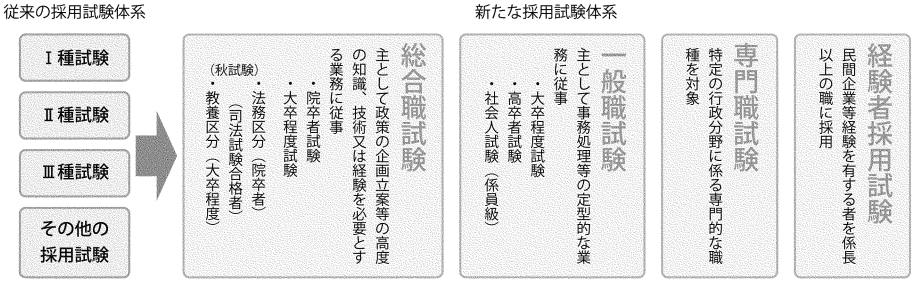
○　行政研修では国際コース等を試行的に実施するなど内容を充実させ、長期在外研究員制度では外国の大学院の博士課程に新たに職員を派遣した。

1　新たな採用試験の実施

従来のⅠ種試験、Ⅱ種試験、Ⅲ種試験等を廃止して、総合職試験及び一般職試験等に再編し、総合職試験に院卒者試験を創設するとともに、専門職試験及び経験者採用試験を創設することなどを内容とする採用試験の基本的な見直しを行い、平成24年度より実施した。

この見直しは、少子化の進展や、専門職大学院の設置等に伴う人材供給構造の変化などの影響により、公務の人材確保について厳しい状況が続いている中、引き続き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とともに、能力・実績に基づく人事管理の実現の契機とすることなどを目指して、国家公務員制度改革基本法の要請をも踏まえつつ、各方面の意見等を聴取しながら行ったものである。

新たな採用試験の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

適切な能力実証プロセスの確保などにより、採用試験の中立・公正性を確保