総合職試験における英語試験の活用方法

1　対象となる試験区分

総合職試験（院卒者試験・大卒程度試験）の全ての試験区分

2　活用する英語試験

ＴＯＥＦＬ（iBT）、ＴＯＥＩＣ、ＩＥＬＴＳ、実用英語技能検定（英検）の４種類

3　活用方法

⑴　求めるスコア等と加算点

英語試験のスコア等を有する受験者には、最終合格者決定の際に、スコア等に応じて、総得点に15点又は25点を加算する

	ＴＯＥＦＬ（iBT）	ＴＯＥＩＣ	ＩＥＬＴＳ	英検
15点加算	65以上	600以上	5.5以上	—
25点加算	80以上	730以上	6.5以上	準１級以上

⑵　スコア等の有効期間

試験実施年度の４月１日から遡って５年前の日以後に受験したスコア等を有効とする（第２次試験の際に確認することを予定）

4　活用方法の見直し

導入から３年後を目途に、英語試験導入後の実施状況や大学等における英語教育の推進状況等も考慮した上で、必要な見直しを行うものとする

2　試験実施時期の見直し

学生の就職活動時期については、就職活動の早期化・長期化により、学生の学力の低下が懸念され、また、海外で学ぶ学生数が減少を続けてきたことについて懸念が示されていた。このような状況の中、学修時間の確保や教育の充実を図るとともに、海外の大学等への留学等を推進するため、平成27年度卒業・修了予定者から後ろ倒しするよう政府から経済団体に対し、要請が行われた。国家公務員採用試験についても、政府から人事院に対し、必要な措置をとるように要請があった。

人事院としては要請の趣旨及び民間の状況を踏まえて検討を行い、平成27年度に実施する国家公務員採用試験において試験日程の見直しを行うことが適当であると判断し、平成26年１月31日にその概要を公表した。

具体的には、総合職試験について、現在の日程から１か月程度後ろ倒しとし、第１次試験日を５月24日、最終合格者発表日を７月末とする予定である。また、一般職試験（大卒程度試験）と専門職試験（大卒程度）についても、総合職試験日程の後ろ倒しに併せて、最終合格発表日を若干後ろ倒しとする予定である。

なお、総合職試験（院卒者試験（法務区分））、総合職試験（大卒程度試験（教養区分））及び一般職試験（高卒者試験）については、現在の日程と同時期に実施する予定である。

平成27年度国家公務員採用試験（総合職試験）の日程

申込受付期間（インターネット）	４月１日（水）～４月８日（水）
第１次試験日	５月24日（日）　［平成26年度は４月27日（日）］
第２次試験日（筆記）	６月28日（日）　［平成26年度は５月25日（日）］
第２次試験日（政策課題討議・人物）	７月上旬～７月中旬　［平成26年度は６月４日（水）～６月13日（金）］
最終合格者発表日	７月末　［平成26年度は６月23日（月）］

3　研修の更なる拡充

人事院は、中立・第三者機関として、研修の公正確保の役割を担っている。その観点から、各府省で行政運営の中核となることが期待される職員等を対象に、各役職段階において、国民全体の奉仕者としての使命感や国民の視点に立って施策を行うための資質・能力の向上、府省を超えて協力して施策を行うための相互の信頼関係の醸成等を目的として、行政研修を実施している。平成25年度は、従来の行政研修に加え、特定のテーマや目的に主眼を置いたコースの研修を以下のとおり実施し、行政研修の更なる充実を図った。

⑴　行政研修（課長級）現場訪問コースの本格実施

管理職員が現場への知見を深めることが重要との考えに基づき、平成24年度に試行的に実施した行政研修（課長級）現場訪問コースについて、平成25年度には、東日本大震災の被災地を訪問し、復興施策を考えさせる内容で本格的に実施した。

⑵　行政研修（課長補佐級）国際コースの本格実施

国際的な業務に対応できる人材の育成の一環として、将来的に国際的な業務に携わることが見込まれる課長補佐級の職員を対象に、平成24年度に試行的に実施した行政研修（課長補佐級）国際コースについて、平成25年度には、国際社会で通用する交渉能力と伝達能力の向上をより重視し、英語のみで行う科目を増やして本格的に実施した。

⑶　行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コースの試行

女性の採用・登用の拡大が重要な課題となる中、公務において女性の管理職を増加させるためには、その候補となる女性職員の層を厚くしていくことが必要である。近い将来、本府省の管理職員として行政運営を担いロールモデルとなることが期待される課長補佐級の女性職員を対象に、行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コースを試行的に実施した。

第５章　人事評価の実施と人事管理への活用

○　平成24年度から全ての職員への人事評価結果の活用が行われていることを踏まえ、人事評価が適正に実施され、評価結果の活用が適切に行われるよう、引き続き各府省に対し必要な指導や支援を行った。

1　人事評価の実施、結果の活用の支援等

公務員のモラールを高め、行政運営の効率化を図っていくためには、能力・実績に基づく人事管理を進めていく必要があり、その基礎となる重要なツールとして、平成21年４月から新たな人事評価制度が導入された。各府省においては、人事院規則等に基づき、平成22年度以降、人事評価結果の任免、給与等への活用を順次行ってきており、平成24年度からは地方出先機関等を含む全ての職員の人事管理について、人事評価結果の活用が行われている。

人事院は、各府省における人事評価の適正な実施を求めるとともに、評価結果の活用が適切に行われるよう、各府省等からの意見・要望等の聴取を行い、その活用状況等を引き続き把握し、各府省に対し必要な指導や支援を行った。

平成25年４月には、分限制度の運用通知を改正し、人事評価の全体評語が最下位であるなど勤務実績が良くないと認められる場合には注意・指導等の矯正措置をとることを徹底することとした。

また、各府省における人事評価の人材育成への活用の取組を支援・促進する観点から、評価者である管理者を対象に「パーソネル・マネジメント・セミナー」を実施している。平成25年度は、部下の能力発揮等の改善に取り組む際に留意すべきポイントのテーマを広げるため、既存の２科目に加えて新たに２科目の教材を開発し、より多様な科目の組合せによる実施を可能にした。

このほか、平成26年２月７日に報告書を公表した総務省の「人事評価に関する検討会」において、評価結果の活用に関する制度説明や検討に必要な情報の提供等の協力を行った。同検討会の報告書において、人事評価の評語分布調査の結果とともに、人事評価の運用の改善についての方向性等がまとめられたところであり、人事院としても、職員の勤務実績が人事評価により的確に反映されるよう、政府における人事評価の運用の改善等の検討に必要な協力をしていくこととしている。