2　人材の育成

⑴　公務における人材育成・研修に関する研究会

円滑かつ的確な行政運営を行うとともに、適正な職場環境を整備するためには、全体の奉仕者としての使命感や倫理感とともに、公務員として求められる高い能力や資質を有する国家公務員の育成が極めて重要である。

特に近年における公務を取り巻く厳しい状況を踏まえると、若手職員について、全体の奉仕者としての使命感を徹底するとともに、行政の複雑化・高度化に対応できるよう実践的な能力を強化することが必要となっている。また、管理職員については、若手職員の意識の変化や情報通信機器の普及による職場環境の変化に応じた指導・育成やコミュニケーションの方法を体得させることが必要となっている。

今後とも、こうした状況や各府省のニーズ等も踏まえ、職員に必要とされる能力や資質を的確に伸長させるため、人事院として、より適切な研修を実施していく必要がある。こうした認識の下に、人事院では、平成26年12月に学識経験者から構成される「公務における人材育成・研修に関する研究会」（座長：原田久立教大学法学部教授）を設け、公務員として求められる能力・資質、公務における人材育成をめぐる課題、今後の人材育成・研修の方向性等について検討を行っている。

⑵　初任行政研修の拡充

平成９年度から始まった初任行政研修は、採用直後に行われる府省庁の垣根を越えた合宿研修として、政府職員としての一体感が醸成される機会になるとともに、福祉施設や地方自治体等での実地体験などを通じ、国民の視点に立った行政を遂行するための姿勢を学び、全体の奉仕者である行政官としての基本的な心構え・基礎的素養を身に付けさせる機会として定着している研修である。

平成26年度においては、総合職試験等に基づく採用者数の大幅増により、初任行政研修の受講者数も大幅に増加したことから、コース数を４コースから５コースに増やすとともに、科目や現場訪問の訪問先の多様化を図った。また、英語によるコミュニケーション能力向上の重要性に鑑み、駐日在外公館職員との英語による意見交換の回数を増やした。

⑶　行政研修（課長補佐級）におけるグローバル化対応の推進

行政研修（課長補佐級）は、政策の企画立案等の業務の中核となる課長補佐級の職員を対象に、幅広い視野から行政の在り方等について考察させ、国民全体の奉仕者としての使命感を徹底させることやリーダーシップの在り方を学ぶことなどを目的とした研修であり、課長補佐昇任後おおむね１年以内の職員を対象としたコースのほか、様々な特色を有するコースを実施している。

このうち、国際的な業務に対応できる人材の育成の一環として、英語を使用言語として実施する「国際コース」においては、日本人研修員29人、外国人研修員13人が参加したほか、日本語を使う通常の研修でも、日本語での受講が可能な外国人研修員を積極的に受け入れた結果、外国人の参加者数が増加した。そのほか、フィリピン派遣コースを実施するなど、行政のグローバル化に対応するための研修の充実を図った。

3　改正国公法等の下での任用、採用試験及び研修等

⑴　任用及び採用試験

改正国公法において、人事院は、職員の公正な任用の確保に関する事務を引き続き所掌することとされた。また、採用試験については、現行の採用試験体系を前提として、総合職試験及び一般職試験に係る対象官職及び種類を法定した上で、採用試験の方法、試験科目、合格者の決定の方法等に関する事務を引き続き人事院が所掌することとされた。

一方、各府省の特別なニーズにより行われる専門職試験等の対象官職及び種類の詳細並びに採用試験の種類ごとに確保すべき人材に関する事項等については、公正確保の観点から人事院の意見を聴いて政令により定めることとされた。このため、「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」の制定に際して、人事院は内閣総理大臣に対し、平成26年４月18日、採用試験における対象官職及び種類について、現行の規則等で規定している内容を示した上で、その内容を適切に政令で規定するよう意見を申し述べた。

５月20日、内閣総理大臣から政令案が提示され、これに対し、人事院は、５月22日、採用試験の対象官職及び種類に関する事項は人事院が事前に申し述べた意見を踏まえた内容となっていること、また、採用試験により確保すべき人材に関する事項は、公正な採用試験の設計の観点から特に問題ないものと認められることから、案のとおり制定されることに異議はない旨の意見を提出した。その結果、５月29日に「採用試験の対象官職及び種類並びに採用試験により確保すべき人材に関する政令」（平成26年政令第192号）が制定された。

また、改正国公法において、採用試験の対象官職及び種類に関する基本的事項が法定されたこと等に伴い、規則において定められていたこれらの事項に係る規定を削除するなどの任免及び採用試験に係る規則及び公示の改正等をパブリックコメント（意見公募手続）を経て行った。

⑵　幹部職員人事の一元管理

ア　改正国公法において、幹部職員人事の一元管理等に関する事務は内閣総理大臣が担うこととされたが、適格性審査及び幹部候補者名簿に関する政令を定めるに当たっては、公正確保の観点から、人事院の意見を聴くこととされた。

これに伴い、新たな幹部職員の任用制度の施行に向けた政令の制定に際して、平成26年５月20日、内閣総理大臣から人事院に対して政令案が提示され、これに対し、人事院は、５月22日、政令の制定についての意見を提出し、５月29日に「幹部職員の任用等に関する政令」（平成26年政令第191号）が制定された。

この意見においては、現に国家公務員である者を対象とする適格性審査については、人事評価の結果を活用するなど具体的に基準を規定する必要があること、国家公務員でない者を対象とする適格性審査については、人事評価の結果を活用することができないことから、手続の公正性を確保するために、公務員人事に関する高い識見を有する第三者を含む有識者の意見を聴く仕組みとする必要があるとの考え方を示した上で、提示された政令案は、全体として人事院の考え方と相違がないと認められることから、案のとおり制定することに異議はない旨の意見を述べた。また、幹部職員人事の一元管理に関する制度について適切な運用を行っていく上での留意点等や今後、同政令の委任を受けて内閣官房令その他の定めを行う場合に、必要と認めるときは、人事行政の公正確保の観点から意見を申し述べる旨を併せて述べた。

イ　上記の政令第191号において、国家公務員でない者を採用する際の適格性審査に際し、「人事行政に関し高度の知見又は豊富な経験を有し、客観的かつ中立公正な判断をすることができる者の意見を聴くものとする」と規定されており、このような枠組みの下、内閣官房長官より、公務外からの採用者に関して、上記に該当する者として人事院人事官に見解を求められ、平成26年度においては３件について人事官が意見を申し述べた。

ウ　改正国公法において幹部職員の任用に関する新たな制度が設けられたことに伴い、一元管理の対象となる幹部職員については、従前規則で規定されていた直近３年間の人事評価が一定基準以上であること等の昇任の要件や、他府省での勤務経験を有すること等の要件は、政令に基づく内閣官房長官決定等で定められ、これらに相当する要件が適格性審査において確認されていることから適用除外とする等の規則の改正を行った。