

採用制度の改革について

1.採用制度の現状

現行国家公務員法上、職員の採用は、人事院又はその定める試験機関が行う採用試験によることが原則とされており、採用試験の結果、高得点を得た志望者の中から採用することとなっている。

現行国家公務員法上、職員の採用は、採用すべき者1人につき採用試験の高得点順の志望者5人の選択の範囲から行うこと(国公法第56条)とされている。なお、この"5人"の解釈については、採用予定者数に4人を加えた数(人規8-12第62条第1項)とされている。

運用上、国家公務員採用 種試験については、任命権者が選択しなかった志望者をその選択の範囲から除くことが認められており(人規8-12第8条ただし書)、この結果、最終的には全ての合格者の中から採用することが可能となっている。

また、国家公務員採用 種試験及び 種試験等については、国公法の規定にかかわらず、合格者全員の中から任意に採用すること(人規8-13第2条第1項)とされている。

また、例外的に人事院の承認があった場合に限り 選考()による職員の採用ができることとされており、この選考は、人事院又はその定める選考機関が行うこととなっている。

()採用試験によらずに職務を遂行する能力の有無を基準に照らして判定する方法

運用上、任命権者が選考機関として選考を行っている。(人規8-12第90条第1項)

このように現行国家公務員法上の採用制度は、府省が責任を持って主体的にそれぞれの行政ニーズに対応できる将来性豊かな人材を選択する上で限界がある。

2.採用制度の見直しの方向

- (1)職員の採用は、府省の実際の行政ニーズに対応できる有為な人材を確保していくという観点から行うべきものであり、まさに国民に対して行政運営の責任を担う府省自身が、その行政運営の一環として主体的に取り組んでいくことが必要である。
- (2)今回の改正では、能力等級制を導入し、任用に際しての能力の実証の対象となる能力を、標準的な職務を遂行する上で発揮することが求められる能力(職務遂行能力基準)と個別の官職に対する適性(職務適性)とに二分し、職務遂行能力基準に照らして、職員の能力等級を決定することとし、常に職員の能力を明確に把握することで、任用の際の適材適所の人事配置を通じて、公務能率の向上を実現することとしている。
- (3)採用制度についても、能力等級制の導入に伴い、以下の見直しを行うことにより、任命権者が、それぞれ直面する行政ニーズに応じ、責任を持って主体的に採用を実施できる仕組みに改める。

採用試験による採用は、職務遂行能力基準を満たすかどうかを採用試験により判定して合格者を決定し、この合格者のうち当該府省への採用を志望する者の中から、任命権者がその者の職務適性を判定し、さらにその将来性を考慮して採用する仕組みとする。

選考による採用は、任命権者が、任命しようとする官職の職務遂行能力基準及び職務適性を有する者について、その将来性を考慮して採用する仕組みとする。

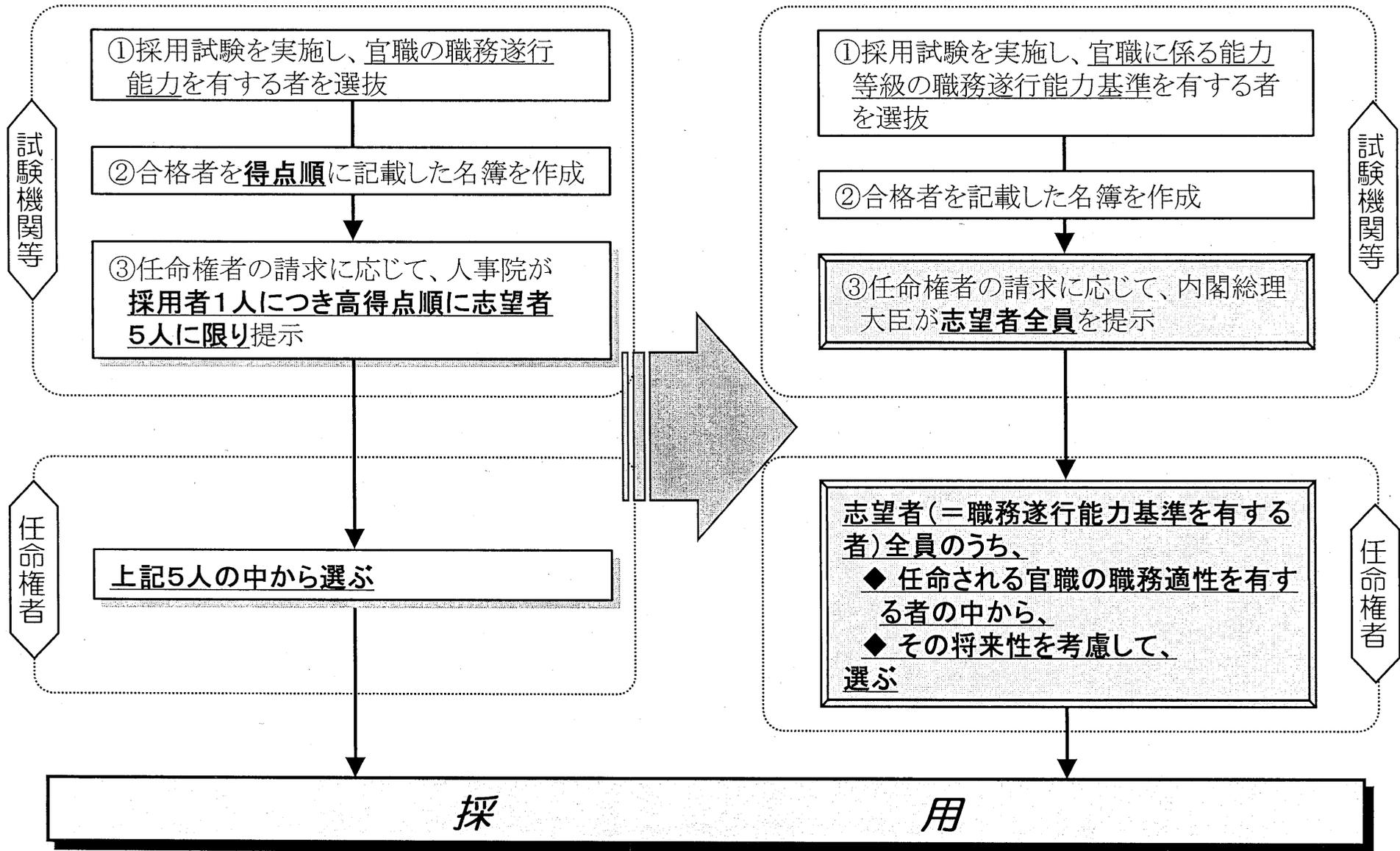
3.採用制度の企画立案の主体性の変更

採用試験をはじめとする採用制度については、人事院が企画立案を行うこととしている現行制度を改め、内閣が法律の委任に基づき、政令で定めることとする。

採用試験に関する現行と改正案の比較

《現行》

《改正案》



※ 採用試験制度については、人事院が企画立案を行うこととしている現行制度を改め、内閣が法律の委任に基づき、政令で定めることとする。