

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
公 務 員 課 長
（ 公 印 省 略 ）

地方公務員の職員採用方法の多様化について

令和 2 年度の地方公務員の競争試験の状況については、「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果（別添 1）によると、受験者数が 468,530 人（対前年度+28,404 人）、合格者数が 78,765 人（対前年度+481 人）及び競争率が 5.9 倍（対前年度+0.3 倍）となっています。受験者数が 9 年ぶりに、競争率が 10 年ぶりにそれぞれ増加に転じたものの、平成 23 年度の状況（受験者数 618,734 人、競争率 8.8 倍）と比べると依然として低い水準に留まっています。

受験者数・競争率が低水準に留まっている背景には、人口減少や少子化、社会情勢の変化や就業意識の多様化等があると考えられますが、地方公共団体が安定的に適切な行政サービスを提供するためには、有為な人材を確保することが非常に重要であると考えられます。

このため、近年、地方公務員の職員採用試験に関して、様々な実施方法の創意工夫等が行われていることから、本年度は、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和 3 年 8 月 27 日総行公第 87 号・総行安第 48 号）により、地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査を行い、今般、その結果について別添 2 のとおり取りまとめました。

各地方公共団体においては、これらの取組を参考にするとともに、下記の事項にも留意の上、取り組まれますようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくようお願いいたします。

なお、本通知については地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助

言) に基づくものです。

記

1 中途採用の取組の推進

令和2年度において、長年減少傾向が続いていた受験者数・競争率が増加に転じたのは、地方公共団体において中途採用試験が広く実施されるようになってきていることが寄与している。令和2年度は中途採用試験を実施した団体数が906(対前年度+112)、受験者数が98,455人(対前年度+44,430人)、採用者数が8,331人(対前年度+1,991人)及び採用倍率が11.8倍(対前年度+3.3倍)となっている。

地方公共団体における就職氷河期世代支援等の採用実績については、「地方公共団体における就職氷河期世代等の採用実績等について」(令和3年8月10日付け総行公第78号)によりお示しをしているところであり、就職氷河期世代支援に係るものをはじめとした経歴不問の中途採用試験に加え、経験者採用試験を含め、中途採用の取組を今後とも進めていただきたいこと。

2 職員採用試験の多様化

地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査結果によると、採用試験区分の新設や、実施時期の調整や手法の変更など受験者を増加するための工夫、人物重視の採用を指向した取組、共同採用の実施などが多くの地方公共団体で多岐にわたる職種区分において行われている。また、受験者の増加・多様化のための取組が採用業務効率化にも繋がっていること等が取組の効果として挙げられている。調査結果も参考に、地域の実情に応じた職員採用試験の実施に今後とも取り組んでいただきたいこと。

3 選考採用の活用及び選考採用に当たっての留意点

採用は、職員以外の者を職員の職に任命することであり、任命の中でも最も重要な意味を有する行為であることから、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として最も厳格な能力の実証の方法である競争試験によるものとされているが、経済性、効率性、能率性の観点から、人事委員会規則(競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体においては、公平委員会規則)で定める場合には、競争試験以外の能力の実証に基づく試験である選考によることができることとされている(地方公務員法第17条の2第1項)。また、人事委員会を置かない地方公共団体においては、採用は、競争試験又は選考によるものとされている(同条第2項)。

国家公務員の採用に関しては、採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定、令和2年12月25日一部変更)(別添3)において、「行政課題が複雑・高度化しつつある中、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用するため、選考採用を活用する」とされ、係員の官職以外の官職に採用しようとする場合等において、選考採用が一般的に活用されるようになってきている。地方公務員の採用に当たっても、競争試験の実施に限らず、多様かつ専門的な能力及び経験を有する人材を登用する観点から、選考採用を活用していくことも考えられること。

なお、国家公務員の採用昇任等基本方針においては、選考に当たっての留意点として「求める人物像をあらかじめ明らかにするよう努めるとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用する官職、当該官職に求められる標準職務遂行能力及び専門的知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則と

する。その際、公務内外を通じ、広く募集することに努めるものとする。」ことが示されている。

地方公務員の選考採用に際しても、地方公務員法の平等取扱の原則（同法第 13 条）、能力の実証に基づく任用（同法第 15 条）、採用する職に求められる標準職務遂行能力及び適性を有することの判定（同法第 21 条の 2 第 1 項）等の規定に基づき、国家公務員と同様に採用昇任等基本方針において示されている点に十分留意することが必要であること。

（参考）

- 別添 1 「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（抄）」
- 別添 2 「地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査結果」
- 別添 3 「採用昇任等基本方針（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）」

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第 4 係 川崎、西野、越山
電話 03-5253-5544（直通）

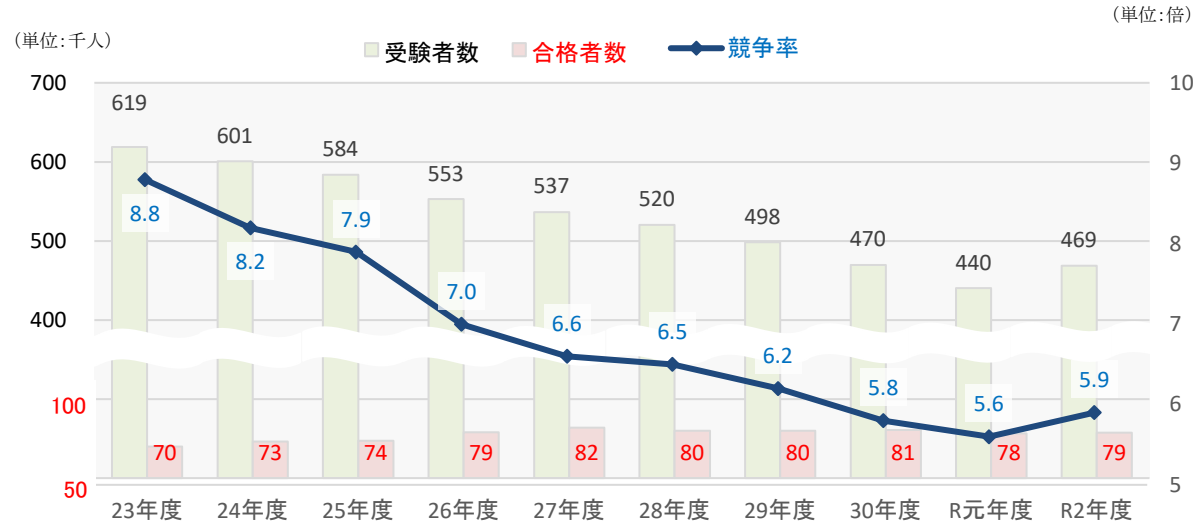
地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況

- 受験者数は、468,530人で前年度比で28,404人増加。 ※9年ぶりに増加
- 競争率は、5.9倍で前年度比0.3ポイント増加。 ※10年ぶりに増加
- 減少傾向が続いていた受験者数・競争率について、中途採用試験の受験者数、合格者数及び採用倍率の増加の影響等により、増加に転じている。

○ 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移

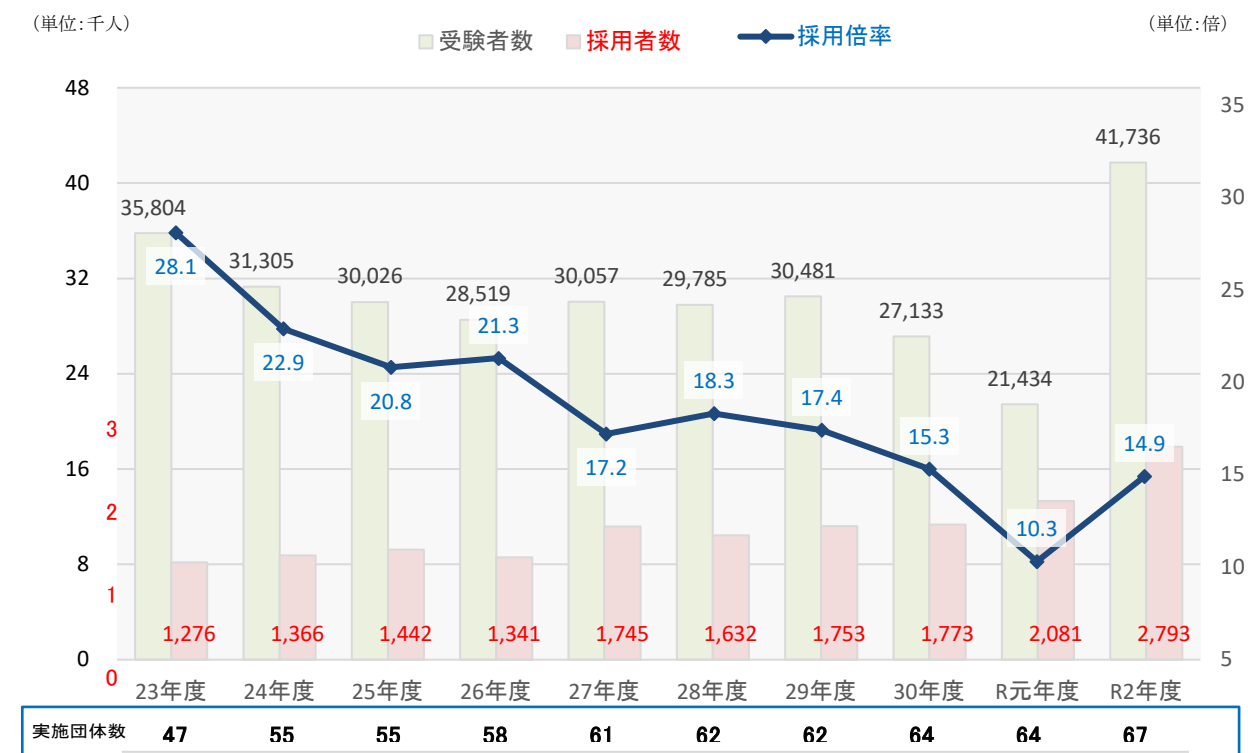


(注) グラフ上の「受験者数」及び「合格者数」について、(単位:千人)で表示している。
 (注) 本表における「競争率」は、受験者数(実数)に対する合格者数(実数)の占める割合をいう。

(2) 中途採用の状況(都道府県・指定都市)

- 中途採用を実施する団体は増加してきており、都道府県及び指定都市の全て(100.0%)で実施している。
- 受験者数は41,736人で前年度比20,302人増加しており、採用者数は、2,793人

○ 過去10年間の中途採用試験における受験者数、合格者数及び採用倍率の推移



(注) 本表は、都道府県及び指定都市において各年度に実施された中途採用試験(主に新卒者を対象に行う採用試験以外の試験)の実施状況について記載している。
 (注) 本表における「採用倍率」は、受験者数に対する採用者数の占める割合をいう。

表17 競争試験における受験者数、合格者数、採用者数、競争率の推移

(単位:人、倍)

区分	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度				
	受験者数	合格者数	採用者数	競争率	受験者数	合格者数	採用者数	競争率	受験者数	合格者数	採用者数	競争率	受験者数	合格者数	採用者数	競争率	受験者数	合格者数	採用者数	競争率	
都道府県	大学卒業程度試験	118,257	21,164	13,600	5.6	111,795	19,828	13,381	5.6	102,606	19,628	12,991	5.2	89,220	19,013	12,982	4.7	78,438	18,822	13,158	4.2
	短大卒業程度試験	12,916	1,559	938	8.3	9,328	1,428	1,190	6.5	8,439	1,498	1,213	5.6	7,558	1,476	1,179	5.1	7,645	1,607	1,101	4.8
	高校卒業程度試験	58,692	8,753	5,936	6.7	57,644	9,047	6,304	6.4	58,015	8,482	5,859	6.8	56,681	8,550	5,963	6.6	52,289	8,606	5,523	6.1
	その他の試験	423	57	43	7.4	769	195	128	3.9	607	179	134	3.4	431	86	99	5.0	4,388	457	398	9.6
	計	190,288	31,533	20,517	6.0	179,536	30,498	21,003	5.9	169,667	29,787	20,197	5.7	153,890	29,125	20,223	5.3	142,760	29,492	20,180	4.8
市区	大学卒業程度試験	178,865	22,776	18,466	7.9	170,799	23,034	18,497	7.4	161,278	23,830	18,804	6.8	150,906	22,968	18,002	6.6	171,563	23,553	18,274	7.3
	短大卒業程度試験	39,788	9,851	8,652	4.0	38,599	9,771	8,620	4.0	34,167	9,566	8,027	3.6	31,321	9,064	7,763	3.5	31,760	8,247	7,097	3.9
	高校卒業程度試験	64,727	7,839	6,780	8.3	65,577	8,286	6,886	7.9	64,812	8,845	7,305	7.3	64,759	8,549	6,936	7.6	75,145	8,716	6,960	8.6
	その他の試験	12,327	1,491	1,210	8.3	10,554	1,730	1,529	6.1	8,559	1,554	1,384	5.5	9,465	1,701	1,476	5.6	15,061	2,094	1,807	7.2
	計	295,707	41,957	35,108	7.0	285,529	42,821	35,532	6.7	268,816	43,795	35,520	6.1	256,451	42,282	34,177	6.1	293,529	42,610	34,138	6.9
町村	大学卒業程度試験	11,309	1,880	1,681	6.0	10,598	1,928	1,607	5.5	10,001	1,993	1,597	5.0	8,683	1,901	1,560	4.6	9,656	1,861	1,425	5.2
	短大卒業程度試験	4,023	1,088	1,012	3.7	3,668	1,159	1,011	3.2	3,331	1,121	977	3.0	3,028	1,089	952	2.8	2,638	901	793	2.9
	高校卒業程度試験	17,777	3,084	2,863	5.8	17,783	3,295	2,807	5.4	16,525	3,345	2,767	4.9	16,491	3,392	2,836	4.9	18,504	3,453	2,775	5.4
	その他の試験	1,296	403	365	3.2	1,145	357	308	3.2	1,483	461	396	3.2	1,583	495	384	3.2	1,443	448	384	3.2
	計	34,405	6,455	5,921	5.3	33,194	6,739	5,733	4.9	31,340	6,920	5,737	4.5	29,785	6,877	5,732	4.3	32,241	6,663	5,377	4.8
合計	大学卒業程度試験	308,431	45,820	33,747	6.7	293,192	44,790	33,485	6.5	273,885	45,451	33,392	6.0	248,809	43,882	32,544	5.7	259,657	44,236	32,857	5.9
	短大卒業程度試験	56,727	12,498	10,602	4.5	51,595	12,358	10,821	4.2	45,937	12,185	10,217	3.8	41,907	11,629	9,894	3.6	42,043	10,755	8,991	3.9
	高校卒業程度試験	141,196	19,676	15,579	7.2	141,004	20,628	15,997	6.8	139,352	20,672	15,931	6.7	137,931	20,491	15,735	6.7	145,938	20,775	15,258	7.0
	その他の試験	14,046	1,951	1,618	7.2	12,468	2,282	1,965	5.5	10,649	2,194	1,914	4.9	11,479	2,282	1,959	5.0	20,892	2,999	2,589	7.0
	計	520,400	79,945	61,546	6.5	498,259	80,058	62,268	6.2	469,823	80,502	61,454	5.8	440,126	78,284	60,132	5.6	468,530	78,765	59,695	5.9

(注) 1 試験区分は、以下による。

大学卒業程度試験：上級試験と称して行った試験又は大学卒業程度の学力を有すると認める者を対象として行った試験

短大卒業程度試験：中級試験と称して行った試験又は短期大学卒業程度の学力を有すると認める者を対象として行った試験

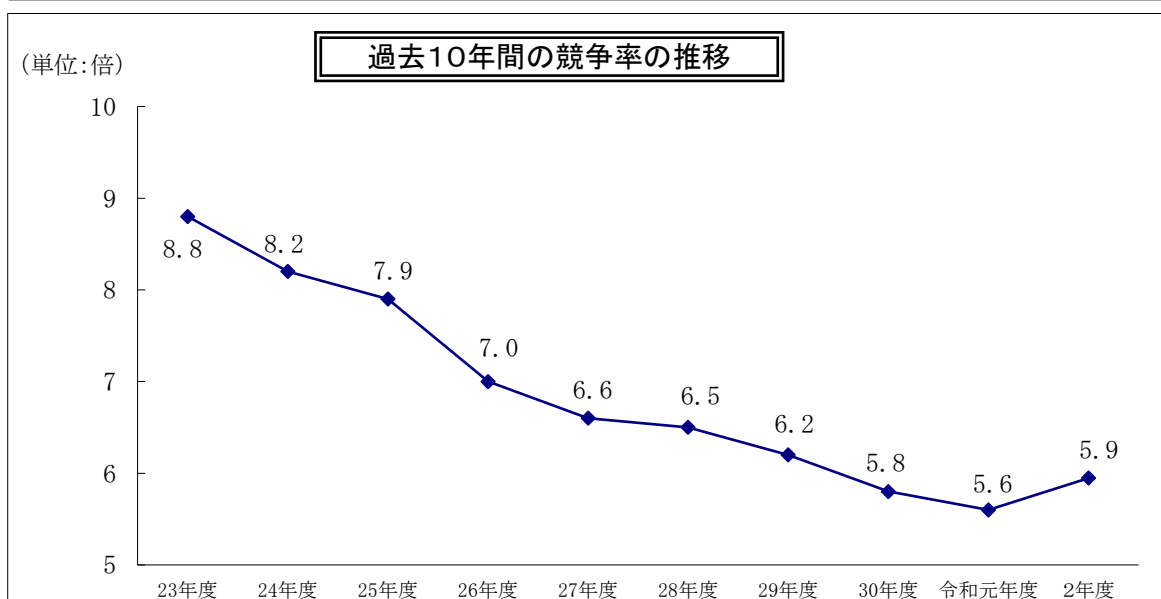
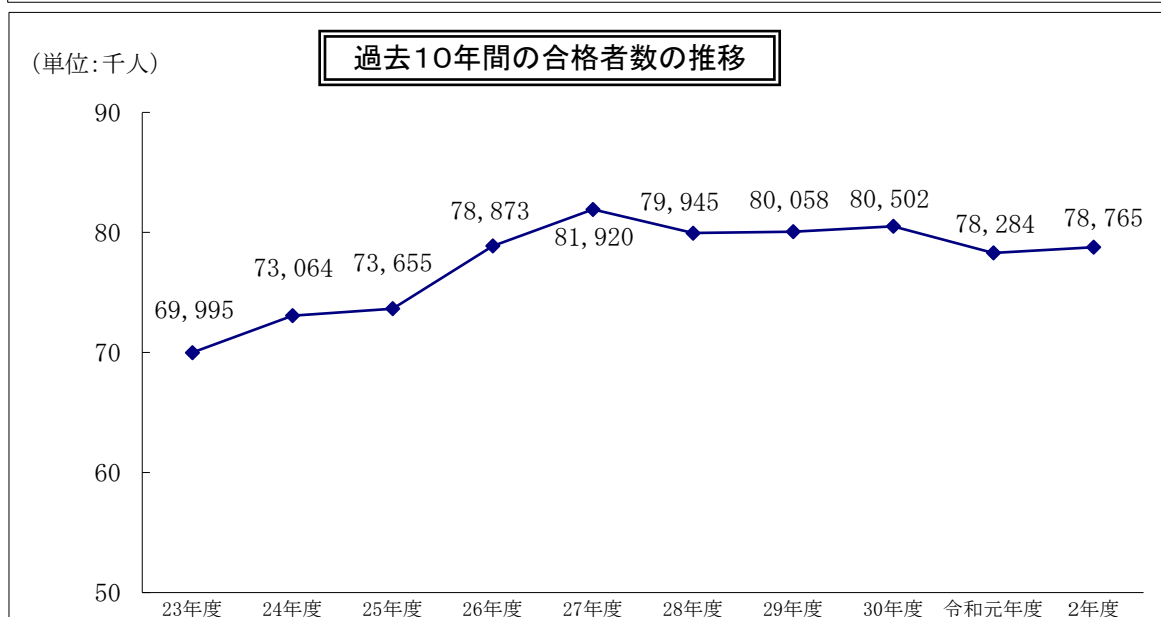
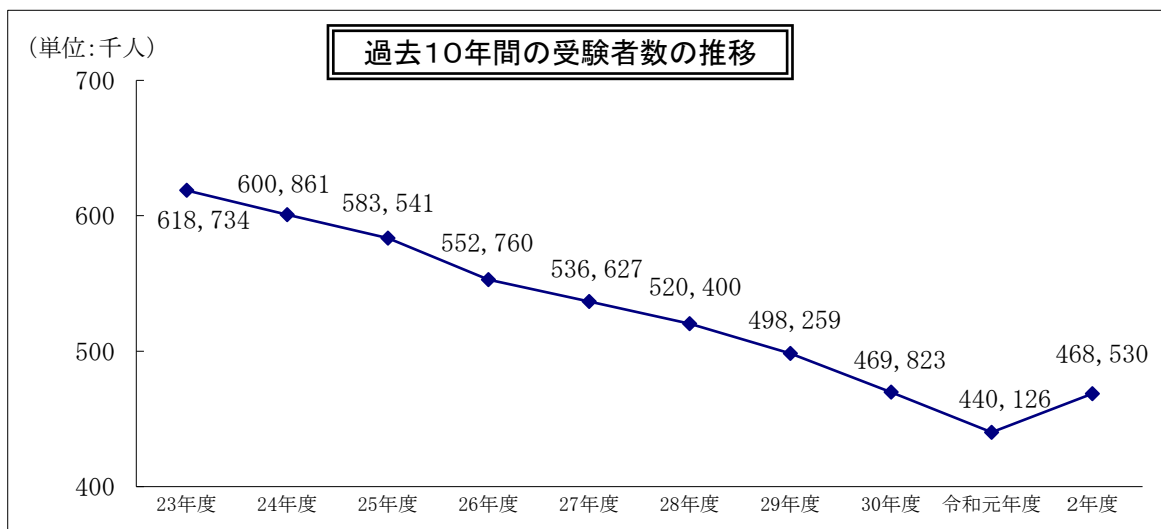
高校卒業程度試験：初級試験と称して行った試験又は高校卒業程度の学力を有すると認める者を対象として行った試験

その他の試験：中学校卒業程度の学力を有すると認める者を対象として行った試験又は資格及び学力の程度を問わないで行った試験

2 「市区」には、政令指定都市を含む。

3 競争率は、受験者数／合格者数

図1 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数、競争率の推移



(注) 競争率は受験者数/合格者数

表18 競争試験における男女別の受験者数、合格者数、採用者数の推移

(単位:人)

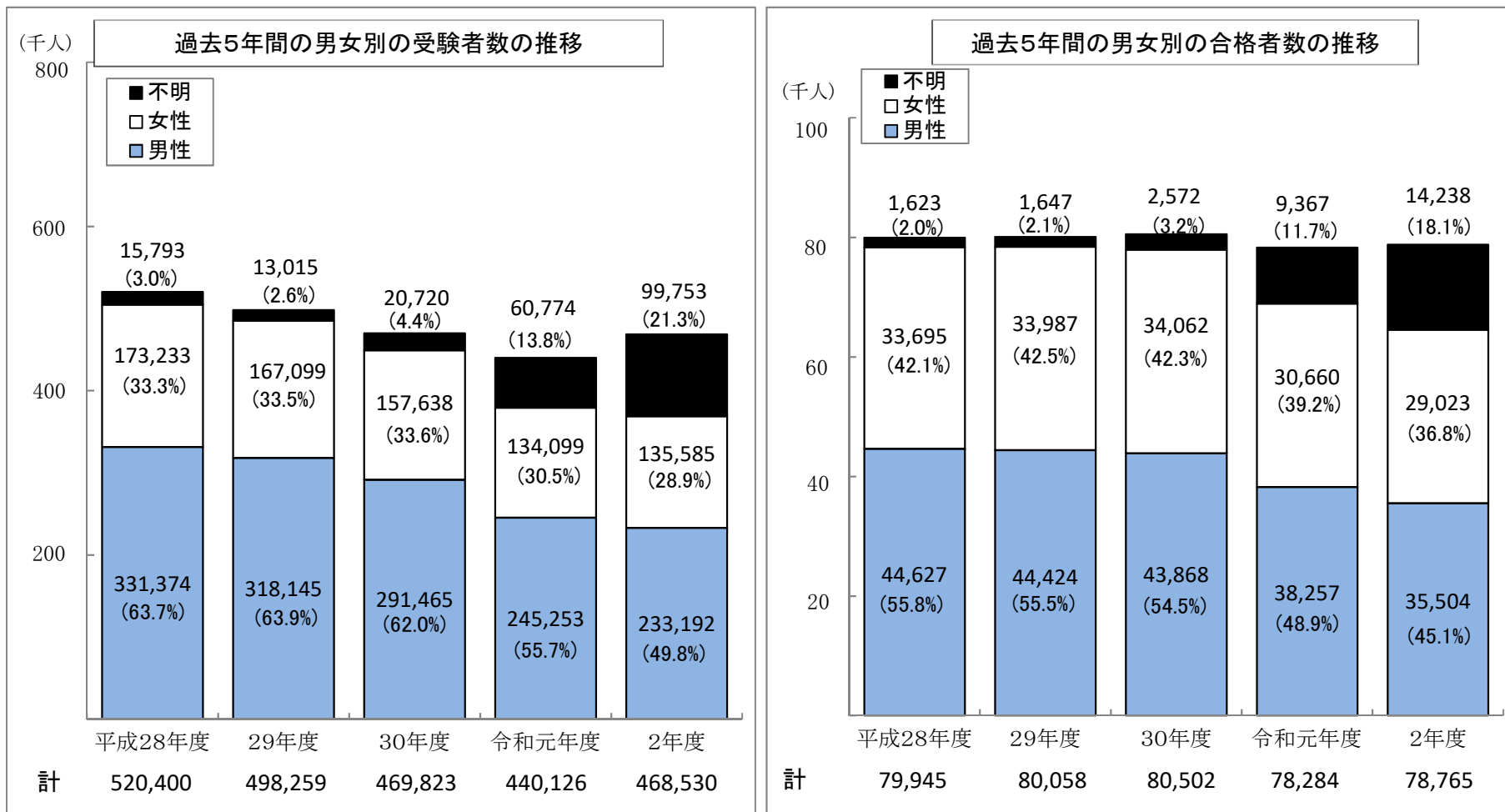
区分	平成28年度			平成29年度			平成30年度			令和元年度			令和2年度			
	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	受験者数	合格者数	採用者数	
都道府県	男性	137,414	21,799	13,952	128,551	20,946	14,282	119,562	20,216	13,355	103,738	18,667	13,062	80,978	16,251	12,801
	(割合)	(72.2%)	(69.1%)	(68.0%)	(71.6%)	(68.7%)	(68.0%)	(70.5%)	(67.9%)	(66.1%)	(67.4%)	(64.1%)	(64.6%)	(56.7%)	(55.1%)	(63.4%)
	女性	52,874	9,734	6,565	50,985	9,552	6,721	48,478	9,371	6,842	43,518	9,215	7,161	36,150	8,237	7,379
	(割合)	(27.8%)	(30.9%)	(32.0%)	(28.4%)	(31.3%)	(32.0%)	(28.6%)	(31.5%)	(33.9%)	(28.3%)	(31.6%)	(35.4%)	(25.3%)	(27.9%)	(36.6%)
	不明							1,627	200		6,634	1,243		25,632	5,004	
	(割合)							(1.0%)	(0.7%)		(4.3%)	(4.3%)		(18.0%)	(17.0%)	
計	190,288	31,533	20,517	179,536	30,498	21,003	169,667	29,787	20,197	153,890	29,125	20,223	142,760	29,492	20,180	
市区	男性	172,975	19,458	17,101	168,785	19,982	17,260	152,929	20,112	17,336	123,947	16,255	16,211	133,790	15,948	16,168
	(割合)	(58.5%)	(46.4%)	(48.7%)	(59.1%)	(46.7%)	(48.6%)	(56.9%)	(45.9%)	(48.8%)	(48.3%)	(38.4%)	(47.4%)	(45.6%)	(37.4%)	(47.4%)
	女性	107,197	20,878	18,007	103,829	21,208	18,272	96,846	21,322	18,184	78,743	17,953	17,966	87,331	17,538	17,970
	(割合)	(36.3%)	(49.8%)	(51.3%)	(36.4%)	(49.5%)	(51.4%)	(36.0%)	(48.7%)	(51.2%)	(30.7%)	(42.5%)	(52.6%)	(29.8%)	(41.2%)	(52.6%)
	不明	15,535	1,621		12,915	1,631		19,041	2,361		53,761	8,074		72,408	9,124	
	(割合)	(5.3%)	(3.9%)		(4.5%)	(3.8%)		(7.1%)	(5.4%)		(21.0%)	(19.1%)		(24.7%)	(21.4%)	
計	295,707	41,957	35,108	285,529	42,821	35,532	268,816	43,795	35,520	256,451	42,282	34,177	293,529	42,610	34,138	
町村	男性	20,985	3,370	3,060	20,809	3,496	2,925	18,974	3,540	2,885	17,568	3,335	2,762	18,424	3,305	2,654
	(割合)	(61.0%)	(52.2%)	(51.7%)	(62.7%)	(51.9%)	(51.0%)	(60.5%)	(51.2%)	(50.3%)	(59.0%)	(48.5%)	(48.2%)	(57.1%)	(49.6%)	(49.4%)
	女性	13,162	3,083	2,861	12,285	3,227	2,808	12,314	3,369	2,852	11,838	3,492	2,970	12,104	3,248	2,723
	(割合)	(38.3%)	(47.8%)	(48.3%)	(37.0%)	(47.9%)	(49.0%)	(39.3%)	(48.7%)	(49.7%)	(39.7%)	(50.8%)	(51.8%)	(37.5%)	(48.7%)	(50.6%)
	不明	258	2		100	16		52	11		379	50		1,713	110	
	(割合)	(0.7%)	(0.0%)		(0.3%)	(0.2%)		(0.2%)	(0.2%)		(1.3%)	(0.7%)		(5.3%)	(1.7%)	
計	34,405	6,455	5,921	33,194	6,739	5,733	31,340	6,920	5,737	29,785	6,877	5,732	32,241	6,663	5,377	
合計	男性	331,374	44,627	34,113	318,145	44,424	34,467	291,465	43,868	33,576	245,253	38,257	32,035	233,192	35,504	31,623
	(割合)	(63.7%)	(55.8%)	(55.4%)	(63.9%)	(55.5%)	(55.4%)	(62.0%)	(54.5%)	(54.6%)	(55.7%)	(48.9%)	(53.3%)	(49.8%)	(45.1%)	(53.0%)
	女性	173,233	33,695	27,433	167,099	33,987	27,801	157,638	34,062	27,878	134,099	30,660	28,097	135,585	29,023	28,072
	(割合)	(33.3%)	(42.1%)	(44.6%)	(33.5%)	(42.5%)	(44.6%)	(33.6%)	(42.3%)	(45.4%)	(30.5%)	(39.2%)	(46.7%)	(28.9%)	(36.8%)	(47.0%)
	不明	15,793	1,623		13,015	1,647		20,720	2,572		60,774	9,367		99,753	14,238	
	(割合)	(3.0%)	(2.0%)		(2.6%)	(2.1%)		(4.4%)	(3.2%)		(13.8%)	(12.0%)		(21.3%)	(18.1%)	
計	520,400	79,945	61,546	498,259	80,058	62,268	469,823	80,502	61,454	440,126	78,284	60,132	468,530	78,765	59,695	

(注) 1 「不明」は、申込書に性別の記入欄を設けていない試験のため、性別が不明のものである。

2 ()は、性別区分中の割合である(端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。)

3 「市区」には、政令指定都市を含む。

図2 過去5年間の競争試験における男女別の受験者数、合格者数の推移



(注) 1 「不明」は、申込書に性別の記入欄を設けていない試験のため、性別が不明のものである。
 2 () は、各性別区分の全体に占める割合である(端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。)

表19 中途採用試験の実施状況

	団体数	中途採用試験 (令和2年度中に実施したもの)								
		実施団体数			経験者採用試験			経歴不問の中途採用試験		
		実施団体数	受験者数	採用者数	実施団体数	受験者数	採用者数	実施団体数	受験者数	採用者数
都道府県	47	47	25,073	1,759	41	8,551	959	40	16,522	800
指定都市	20	20	16,663	1,034	18	6,724	539	16	9,939	495
市区町村	1,722	839	56,719	5,538	592	21,443	2,584	438	35,276	2,954
合計	1,789	906	98,455	8,331	651	36,718	4,082	494	61,737	4,249

(参考) 中途採用試験(令和元年度に実施したもの)

	団体数	中途採用試験 (令和元年度中に実施したもの)								
		実施団体数			経験者採用試験			経歴不問の中途採用試験		
		実施団体数	受験者数	採用者数	実施団体数	受験者数	採用者数	実施団体数	受験者数	採用者数
都道府県	47	44	11,491	1,209	40	7,835	877	16	3,656	332
指定都市	20	20	9,943	872	19	8,082	612	5	1,861	260
市区町村	1,722	730	32,591	4,259	576	19,674	2,441	268	12,917	1,818
合計	1,789	794	54,025	6,340	635	35,591	3,930	289	18,434	2,410

注1)「経験者採用試験」とは、民間企業に勤務する等一定の社会経験を有する者を対象とした採用試験

注2)「経歴不問の中途採用試験」とは、主に新卒者を対象に行う採用試験及び「経験者採用試験」以外の採用試験

注3)「市区町村」の「団体数」には、市区町村(1,721団体)に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

※ 勤務条件等に関する調査の附帯調査（附帯調査表2）

○ 直近5年間（平成28年度～令和2年度）における一般職の職員（※1）の採用試験（※2）について、実施方法の工夫等の地方公共団体の取組状況を調査。

（※1）会計年度任用職員、臨時的任用職員及び任期付採用職員を除く。

（※2）障害者を対象とする採用試験、就職氷河期世代の支援に係る中途採用試験を除く。

（注）本調査において「市区町村」には、1721団体に加えて、特別区人事委員会が含まれている。

1. 職務経験不問の試験（新規学卒者等の採用を想定）

(1) 採用試験区分の新設

○ デジタル人材確保や児童福祉人材確保のための試験区分など、新たな採用試験区分が設けられた。

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①デジタル人材(情報、ICT、デジタル等)確保のための試験区分の新設	2 (4.3%)	0 (0.0%)	41 (2.4%)	43 (2.4%)
②児童福祉人材確保のための試験区分の新設	7 (14.9%)	2 (10.0%)	75 (4.4%)	84 (4.7%)
③その他の試験区分の新設	16 (34.0%)	10 (50.0%)	115 (6.7%)	141 (7.9%)

○その他の試験区分の新設の内容(主なもの)

- ・ 公務員試験対策の不要な試験区分
- ・ 福祉関係職種を採用するための試験区分
- ・ 土木・建築関係職種を採用するための試験区分
- ・ 学芸員・文化財関係職種を採用するための試験区分
- ・ 保健師を採用するための試験区分
- ・ 心理関係職種を採用するための試験区分
- ・ 通常の採用スケジュールとは異なるスケジュールで実施する試験区分
- ・ 栄養士を採用するための試験区分
- ・ 農業・林業関係職種を採用するための試験区分
- ・ 保育士を採用するための試験区分

(2) 既存の採用試験実施上の見直し

○ 受験者を増加するための工夫や、人物重視の採用を指向した取組、新たな面接方法の導入等が行われた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①受験資格の緩和 (年齢上限の引き上げ・撤廃等)	24 (51.1%)	14 (70.0%)	689 (40.0%)	727 (40.6%)
②試験日程の変更 (試験日程の前倒し・短縮、実施日の変更等)	21 (44.7%)	8 (40.0%)	405 (23.5%)	434 (24.3%)
③試験実施日を休日に設定 (就労中の受験者への配慮等)	5 (10.6%)	4 (20.0%)	513 (29.8%)	522 (29.2%)
④試験会場の管外設置 (テストセンターの活用等を含む)	13 (27.7%)	3 (15.0%)	228 (13.2%)	244 (13.6%)
⑤教養試験・専門試験・論文試験等の 試験対策が必要な科目の廃止	19 (40.4%)	11 (55.0%)	318 (18.5%)	348 (19.5%)
⑥SPI等の適性検査の導入	9 (19.1%)	9 (45.0%)	427 (24.8%)	445 (24.9%)
⑦口述試験、グループワーク等の人物試験 の配点比率の増加	6 (12.8%)	3 (15.0%)	261 (15.2%)	270 (15.1%)
⑧WEB面接の導入	4 (8.5%)	1 (5.0%)	84 (4.9%)	89 (5.0%)
⑨録画面接の導入	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (1.3%)	23 (1.3%)
⑩その他の既存試験の見直し	18 (38.3%)	7 (35.0%)	102 (5.9%)	127 (7.1%)

○その他の既存試験の見直しの内容(主なもの)

- ・ 集団討論の導入・廃止
- ・ グループワークの導入
- ・ 試験回数の増加
- ・ 出題分野の選択制の導入
- ・ エントリーシート・書類選考の導入
- ・ 出題分野・出題数の削減
- ・ 論文試験・記述式試験の廃止
- ・ 面接回数の増加・削減
- ・ 合格基準の見直し
- ・ 実地試験の導入
- ・ プレゼンテーション試験の導入

(3) 複数自治体間の連携

○ 共同採用の実施のほか、試験の実務に関し複数自治体間で連携を行っている事例が見られた。

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①共同採用の実施	7 (14.9%)	0 (0.0%)	34 (2.0%)	41 (2.3%)
②その他の自治体間の連携	1 (2.1%)	2 (10.0%)	29 (1.7%)	32 (1.8%)

○その他の自治体間の連携の内容(主なもの)

- ・ 合同業務説明会の実施
- ・ 試験問題の研究・印刷の共同実施
- ・ 試験会場の共同使用
- ・ 試験問題の手配・採点の共同実施

(4) (1)～(3)の取組を行った試験の職種区分

○ 事務職のほか、事務職（警察）・警察官、保健師、消防職など多くの職種で取組が進められていた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①事務職	35 (74.5%)	17 (85.0%)	1044 (60.6%)	1096 (61.3%)
②土木職	32 (68.1%)	11 (55.0%)	737 (42.8%)	780 (43.6%)
③建築職	27 (57.4%)	10 (50.0%)	527 (30.6%)	564 (31.5%)
④その他技術職 (電気、機械、造園、林業等含む)	32 (68.1%)	10 (50.0%)	238 (13.8%)	280 (15.7%)
⑤保健師	18 (38.3%)	8 (40.0%)	808 (46.9%)	834 (46.6%)
⑥看護師・助産師	4 (8.5%)	2 (10.0%)	195 (11.3%)	201 (11.2%)
⑦保育士・幼稚園教諭	4 (8.5%)	13 (65.0%)	667 (38.7%)	684 (38.2%)
⑧消防職	0 (0.0%)	6 (30.0%)	186 (44.8%)	192 (43.9%)
⑨事務職（警察）・警察官	29 (61.7%)	—	—	29 (61.7%)
⑩その他資格職（医師、薬剤師、作業療法士、 歯科衛生士、管理栄養士、臨床検査技師等含む）	24 (51.1%)	13 (65.0%)	315 (18.3%)	352 (19.7%)
⑪福祉職（児童福祉司、精神保健福祉士、 社会福祉士、介護士等含む）	22 (46.8%)	9 (45.0%)	349 (20.3%)	380 (21.2%)
⑫その他	1 (2.1%)	0 (0.0%)	60 (3.5%)	61 (3.4%)

○その他の職種区分(主なもの)

・技能労務職 ・学芸員 ・心理士 ・図書館司書 ・農業専門職 ・情報技術者

(注) 「⑧消防職」の割合においては、令和3年4月1日時点の単独消防本部数を使用している。
(都道府県：1、指定都市：20、市区町村：415)

(5) (1)～(3)の取組の効果

○ 取組の効果としては、新規学卒者のほか、民間企業経験者、管外居住者、就労中の者など受験者の増加等が挙げられた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①欠員を防ぐことが可能になった	5 (10.6%)	3 (15.0%)	218 (12.7%)	226 (12.6%)
②新規学卒者の受験者が増加した	19 (40.4%)	10 (50.0%)	332 (19.3%)	361 (20.2%)
③官公庁（国、他自治体等）経験者である受験者が増加した	3 (6.4%)	0 (0.0%)	109 (6.3%)	112 (6.3%)
④民間企業経験者である受験者が増加した	7 (14.9%)	3 (15.0%)	442 (25.7%)	452 (25.3%)
⑤専門的な資格やスキルを持つ受験者が増加した	6 (12.8%)	6 (30.0%)	146 (8.5%)	158 (8.8%)
⑥管外に居住する受験者が増加した	10 (21.3%)	1 (5.0%)	388 (22.5%)	399 (22.3%)
⑦就労中の受験者が増加した	6 (12.8%)	5 (25.0%)	390 (22.6%)	401 (22.4%)
⑧辞退率が低下した	4 (8.5%)	2 (10.0%)	53 (3.1%)	59 (3.3%)
⑨採用業務の負担が軽減された	10 (21.3%)	4 (20.0%)	155 (9.0%)	169 (9.4%)
⑩その他	7 (14.9%)	3 (15.0%)	68 (3.9%)	78 (4.4%)

○その他の効果(主なもの)

- ・ 受験者が増加した
- ・ 人物重視の採用を行うことができた
- ・ 人物面を評価することが可能となった
- ・ 受験者の負担軽減が図られた
- ・ 感染防止対策を実施できた
- ・ 年齢が高い受験者が増加した
- ・ 辞退者が増加した

2. 経験者採用試験

(1) 採用試験区分の新設

○ デジタル人材確保や児童福祉人材確保のための試験区分など、新たな採用試験区分が設けられた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①デジタル人材(情報、ICT、デジタル等)確保のための試験区分の新設	5 (10.6%)	4 (20.0%)	104 (6.0%)	113 (6.3%)
②児童福祉人材確保のための試験区分の新設	4 (8.5%)	2 (10.0%)	74 (4.3%)	80 (4.5%)
③その他の試験区分の新設	16 (34.0%)	5 (25.0%)	206 (12.0%)	227 (12.7%)

○その他の試験区分の新設の内容(主なもの)

- ・ 職種を問わない経験者採用試験区分
- ・ 土木・建築関係職種を採用するための試験区分
- ・ 行政職を採用するための試験区分
- ・ 福祉関係職種を採用するための試験区分
- ・ 公務員試験対策の不要な試験区分
- ・ 医療関係職種を採用するための試験区分
- ・ 保育士を採用するための試験区分
- ・ 学芸員・文化財関係職種を採用するための試験区分
- ・ 電気・機械関係職種を採用するための試験区分
- ・ 保健師を採用するための試験区分
- ・ 観光・地方創生関係職種を採用するための試験区分

(2) 既存の採用試験実施上の見直し

○ 受験者を増加するための工夫や、人物重視の採用を指向した取組、新たな面接方法の導入等が行われた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①受験資格の緩和 (年齢上限の引き上げ・撤廃等)	16 (34.0%)	10 (50.0%)	485 (28.2%)	511 (28.6%)
②試験日程の変更 (試験日程の前倒し・短縮、実施日の変更等)	3 (6.4%)	1 (5.0%)	220 (12.8%)	224 (12.5%)
③試験実施日を休日に設定 (就労中の受験者への配慮等)	5 (10.6%)	3 (15.0%)	376 (21.8%)	384 (21.5%)
④試験会場の管外設置 (テストセンターの活用等を含む)	7 (14.9%)	1 (5.0%)	149 (8.7%)	157 (8.8%)
⑤教養試験・専門試験・論文試験等の 試験対策が必要な科目の廃止	2 (4.3%)	5 (25.0%)	263 (15.3%)	270 (15.1%)
⑥SPI等の適性検査の導入	4 (8.5%)	6 (30.0%)	289 (16.8%)	299 (16.7%)
⑦口述試験、グループワーク等の人物試験 の配点比率の増加	4 (8.5%)	1 (5.0%)	150 (8.7%)	155 (8.7%)
⑧WEB面接の導入	2 (4.3%)	2 (10.0%)	77 (4.5%)	81 (4.5%)
⑨録画面接の導入	0 (0.0%)	0 (0.0%)	14 (0.8%)	14 (0.8%)
⑩その他の既存試験の見直し	5 (10.6%)	2 (10.0%)	50 (2.9%)	57 (3.2%)

○その他の既存試験の見直しの内容(主なもの)

- ・ 集団討論の導入・廃止
- ・ エントリーシート・書類選考の導入
- ・ グループワークの導入
- ・ 試験回数の増加

(3) 複数自治体間の連携

○ 共同採用の実施のほか、試験の実務に関し複数自治体間で連携を行っている事例が見られた。

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①共同採用の実施	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (0.6%)	11 (0.6%)
②その他の自治体間の連携	1 (2.1%)	0 (0.0%)	12 (0.7%)	13 (0.7%)

○その他の自治体間の連携の内容(主なもの)

- ・ 合同業務説明会の実施
- ・ 試験問題の研究・印刷の共同実施
- ・ 試験会場の共同使用
- ・ 試験問題の手配・採点の共同実施

(4) (1)～(3)の取組を行った試験の職種区分

○ 事務職のほか、土木職、建築職、保健師など多くの職種で取組が進められていた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①事務職	27 (57.4%)	9 (45.0%)	639 (37.1%)	675 (37.7%)
②土木職	27 (57.4%)	11 (55.0%)	459 (26.7%)	497 (27.8%)
③建築職	10 (21.3%)	11 (55.0%)	330 (19.2%)	351 (19.6%)
④その他技術職 (電気、機械、造園、林業等含む)	13 (27.7%)	10 (50.0%)	148 (8.6%)	171 (9.6%)
⑤保健師	4 (8.5%)	3 (15.0%)	315 (18.3%)	322 (18.0%)
⑥看護師・助産師	0 (0.0%)	1 (5.0%)	110 (6.4%)	111 (6.2%)
⑦保育士・幼稚園教諭	1 (2.1%)	3 (15.0%)	278 (16.1%)	282 (15.8%)
⑧消防職	0 (0.0%)	1 (5.0%)	47 (11.3%)	48 (11.0%)
⑨事務職(警察)・警察官	1 (2.1%)	—	—	1 (2.1%)
⑩その他資格職(医師、薬剤師、作業療法士、 歯科衛生士、管理栄養士、臨床検査技師等含む)	3 (6.4%)	4 (20.0%)	139 (8.1%)	146 (8.2%)
⑪福祉職(児童福祉司、精神保健福祉士、 社会福祉士、介護士等含む)	7 (14.9%)	5 (25.0%)	172 (10.0%)	184 (10.3%)
⑫その他	0 (0.0%)	2 (10.0%)	35 (2.0%)	37 (2.1%)

○その他の職種区分(主なもの)

・情報技術者 ・技能労務職 ・学芸員 ・心理士 ・農業専門職

(注) 「⑧消防職」の割合においては、令和3年4月1日時点の単独消防本部数を使用している。

(都道府県：1、指定都市：20、市区町村：415)

(5) (1)～(3)の取組の効果

○ 取組の効果としては、民間企業経験者のほか、就労中の者、管外居住者、専門的な資格やスキルを持つ者など受験者の増加等が挙げられた。

	合計			
	都道府県	指定都市	市区町村	
①欠員を防ぐことが可能になった	2 (4.3%)	4 (20.0%)	176 (10.2%)	182 (10.2%)
②新規学卒者の受験者が増加した	1 (2.1%)	0 (0.0%)	45 (2.6%)	46 (2.6%)
③官公庁（国、他自治体等）経験者である受験者が増加した	9 (19.1%)	1 (5.0%)	163 (9.5%)	173 (9.7%)
④民間企業経験者である受験者が増加した	19 (40.4%)	6 (30.0%)	549 (31.9%)	574 (32.1%)
⑤専門的な資格やスキルを持つ受験者が増加した	5 (10.6%)	6 (30.0%)	234 (13.6%)	245 (13.7%)
⑥管外に居住する受験者が増加した	10 (21.3%)	1 (5.0%)	262 (15.2%)	273 (15.3%)
⑦就労中の受験者が増加した	8 (17.0%)	4 (20.0%)	361 (21.0%)	373 (20.8%)
⑧辞退率が低下した	2 (4.3%)	0 (0.0%)	19 (1.1%)	21 (1.2%)
⑨採用業務の負担が軽減された	3 (6.4%)	2 (10.0%)	97 (5.6%)	102 (5.7%)
⑩その他	3 (6.4%)	1 (5.0%)	33 (1.9%)	37 (2.1%)

○その他の効果(主なもの)

- ・ 人物面を評価することが可能となった
- ・ 受験者が増加した
- ・ 受験者の負担軽減が図られた
- ・ 求める人材の採用ができた
- ・ 人物重視の採用を行うことができた
- ・ 感染防止対策を実施できた

3. 併せて行った採用業務効率化等の取組内容

※直近5年間に限らず調査を実施

- 電子申請サービスの活用や採用管理システムの導入などにより採用業務効率化等の取組が進んでいる。また、SPI等の適性検査の導入やテストセンター方式の導入、WEB試験・WEB面接の導入などの受験者の増加・多様化のための取組が、採用業務効率化にも繋がっている。

(1) 職務経験不問の試験（新規学卒者等の採用を想定）

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①採用管理システムの導入	16 (34.0%)	5 (25.0%)	95 (5.5%)	116 (6.5%)
②電子申請サービスの活用	41 (87.2%)	16 (80.0%)	369 (21.4%)	426 (23.8%)
③その他	4 (8.5%)	3 (15.0%)	119 (6.9%)	126 (7.0%)

(2) 経験者採用試験

				合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①採用管理システムの導入	14 (29.8%)	5 (25.0%)	67 (3.9%)	86 (4.8%)
②電子申請サービスの活用	31 (66.0%)	15 (75.0%)	237 (13.8%)	283 (15.8%)
③その他	1 (2.1%)	3 (15.0%)	81 (4.7%)	85 (4.8%)

○その他の採用業務効率化等の取組内容(主なもの)

- ・ SPI等の適性検査の導入、テストセンター方式の導入
- ・ WEB試験・WEB面接の導入
- ・ 採用試験問題作成・採点の外部委託
- ・ 試験の他団体との合同実施
- ・ 町村会等で採用管理を実施

採用昇任等基本方針

1 国家公務員の採用、昇任等に関する基本的な考え方

我が国の社会経済情勢や行政を取り巻く環境が刻々と変化する中で、政府には、複雑・高度化する行政課題を的確に処理することが求められている。また、職員には、企画立案能力、迅速かつ正確な業務処理能力等の業務遂行能力を発揮・研鑽するとともに、幅広い視野に立ち、高い気概、使命感及び倫理感を持って職務に全力を傾注することが求められている。

このため、多様で有為な人材を確保した上で、人事評価制度及び任用制度を一層的確に運用するとともに、新たに導入された幹部職員人事の一元管理、管理職員への任用に関する運用の管理、幹部候補育成課程の適切な実施等を通じて、これまでの人事慣行から脱却し、能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を図る。また、女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の推進、人事交流の推進等を進める。

2 採用に関する指針

(1) 採用候補者名簿による採用

「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）に規定する確保すべき人材に関する事項を活用するとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、特定の専門区分や特定の大学・学部出身者に偏ることなく、多様な能力及び経験を持つ人材を採用する。また、「第 5 次男女共同参画基本計画」（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定。以下「男女基本計画」という。）の定める目標¹の達成に向けて女性職員の採用を図る。

(2) 職員の選考による採用及び公募

行政課題が複雑・高度化しつつある中、多様かつ専門的な能力及び経験を有

¹ 男女基本計画においては、女性職員の採用について、毎年度、政府全体として、国家公務員採用試験からの採用者の女性割合を 35%以上とすることを目標とし、これに加えて、毎年度、国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体で 35%以上、2025 年度までに国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合を政府全体で 30%とすることも併せて目標としている。

女性職員の登用については、2025 年度末までに政府全体として、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて係長相当職（本省）に占める女性の割合を 30%、このうち新たに係長相当職（本省）に昇任した職員に占める女性の割合を 35%とするとともに、地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合を 17%、本省課室長相当職に占める女性の割合を 10%、指定職相当に占める女性の割合を 8%とすることを目標とし、女性職員の登用を積極的に進めることとしている。

する人材を登用するため、選考採用を活用する。選考に当たっては、求める人材像をあらかじめ明らかにするよう努めるとともに、職務の特殊性等を踏まえつつ、採用する官職、当該官職に求められる標準職務遂行能力及び専門的知識・技術、能力の実証の方法等を十分な時間的余裕を持って明らかにして公募を行うことを原則とする。その際、公務内外を通じ、広く募集することに努めるものとする。

また、幹部職員等の公募による任用の推進を規定した国家公務員制度改革基本法（平成 20 年法律第 68 号）を踏まえつつ、同法の成立以降の公募の実態に係る議論等にも留意の上、段階的な検証を経ながら取組を進めていくものとする。

（3）採用に当たっての留意点

公務に従事するに足る意欲や倫理感を有しているか、採用後の職務経験を通じて能力の研鑽^{きん}を図ることができる素質を有するか等もできる限り把握するよう留意するものとする。

3 昇任及び転任に関する指針

（1）基本的な考え方

職員の昇任及び転任を行うに当たっては、人事評価（人事評価が行われない場合には、その他の能力の実証。以下同じ。）に基づき、適材適所の人事運用を徹底する。

また、職員の育成とモチベーションの向上等の観点から、個々の職員のキャリアプランに関する意向の把握や必要な専門的知識・技術の習得の支援、専門スタッフ職の活用や人事交流の推進など職員の専門的知識・技術や経験を公務内外で活用する機会の確保等に配慮する。

なお、幹部職員、管理職員を含め、採用年次、採用試験の種類等にとらわれた人事運用を行ってはならない。

（2）昇任に関する指針

人事評価に基づき、能力及び実績に基づく人事管理を徹底する。その際、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、速やかに昇任させることとし、特に必要と認める場合には、二段階以上上位の官職に昇任させるなど

の運用も考慮する。

(3) 転任に関する指針

転任については、多様な勤務機会の付与、多岐にわたる行政課題や業務の繁閑への的確な対応、同一官職に長期間就けることに伴う弊害の防止等を勘案しつつ行う。

4 幹部職及び管理職への任用に関する指針

(1) 幹部職への任用に関する指針

内閣の重要政策に応じた戦略的人材配置を実現し、縦割り行政の弊害を排除して各府省一体となった行政運営を確保できるよう、幹部職員人事の一元管理が導入されたことを踏まえ、政策課題への取組方針とその実現のための人事配置との関係を明確にし、適材適所の任用を行うものとする。その際、例えば、重要政策課題に対しては、より優秀な人材の配置を可能とするため、担務の弾力化等を活用するなど、組織の機能が最大限に発揮できる体制を整えるものとする。

また、幹部職の任用に当たっても、能力・実績主義の人事管理の下、男女基本計画の定める目標の達成に向けて、女性職員の登用を図るとともに、府省間人事交流を推進し、各府省等において、内閣官房、他府省、在外公館等、地方公共団体、民間企業等への出向といった多様な経験の有無を勘案の上、政府全体の課題に積極的に取り組むことのできる人材を適切に登用するものとする。

なお、適切な人材登用の前提として、幹部職にとどまらず、行政のスリム化、自主的な事業の改善、働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現する取組の成果等を適切に評価するよう努めるものとする。

(2) 管理職への任用に関する指針

本府省等課長級に関しては、能力・実績主義の人事管理の下、人事院規則の定める公正な任用の確保のための基準を満たす者の中から、以下の基準にも配慮して、優れた人材の育成、活用に資する適切な任用を行うものとする。また、本府省等室長級についてもこれに準ずるものとする。

ア 能力・実績主義を徹底し、採用年次、採用試験の種類及び幹部候補育成課程経験の有無にとらわれず、人事評価に基づき、能力及び適性を有する者を

選定すること

イ 女性の能力を一層活用する観点から、男女基本計画に定める目標の達成に向けて、女性職員の能力及び適性を的確に把握した上で登用を図ること

ウ 縦割り行政の弊害を排し、内閣の重要政策等の推進等を図るため、また、「省庁間人事交流の推進について」（平成6年12月22日閣議決定）も踏まえ、内閣官房、他府省、在外公館等、地方公共団体、民間企業等への出向経験、内閣人事局、人事院等が行う研修のうち、省益にとらわれることなく府省横断的に課題を解決するのに資するものの受講経験を有するなど、多様な経験を通じて幅広い視野を有し、政府全体の立場に立って判断ができる者を選定すること

エ 国民全体の奉仕者として、服務規律を遵守し、政府全体の観点から、公正に職務を遂行することができる者を選定すること

オ 効率的な行政を推進していく観点から、事業や予算について不断の検証、見直しを行い、コスト意識を持って効率的な業務を進めることができる者を選定すること

カ 職員の士気を確保し、公務の能率的な運営を実現する観点から、適切な業務配分の下で、部下の指導・育成を行うことができ、部下の仕事と生活の調和にも十分配慮できる者を選定すること

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

(1) 基本的な姿勢

男女共同参画社会の実現はもとより、我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進する。

(2) 女性職員の採用・登用の拡大

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）及び男女基本計画を踏まえ、以下の取組を推進する。

ア 女性職員の採用の拡大

能力の実証に基づき、優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。これに

資するため、女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を推進する。

イ 女性職員の登用の拡大

これまで女性職員の登用を阻害していた要因を把握・分析・除去するとともに、職員の仕事と生活の調和を推進することにより、女性職員の登用拡大に積極的に取り組む。

このため、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員に職域拡大等により多様な職務機会を付与するとともに、研修等の必要な支援を行うことにより、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成を支援する。育児休業を取得する職員等についても、積極的な登用に向けて、キャリア形成の支援や適切なキャリアパスの提示を行う。また、女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

さらに、各府省等は、女性職員の配置や研修受講状況等について、出先機関等も含めて全省的に把握し、潜在的な人材の発掘・抜擢等に努める。幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員の育成を積極的に行う。

(3) 職員の仕事と生活の調和の推進

職員の健康維持、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進等の観点から、男女基本計画等を踏まえつつ、以下の取組を推進し、公務の能率的な運営の確保を図る。

ア 職員の状況に応じた働き方の推進

子の養育、家族の介護等を行う職員の状況を考慮した適切な配置に努めるとともに、多様なキャリアパスの選択肢を職員に提示すること等により、職員の状況に配慮した人事運用を行う。

また、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、育児休業、介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度について、休業する職員等の代替要員の確保、円滑な職務復帰の支援、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発等を行うことにより、利用しやすい環境の整備を図る。

この際、特に、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備し、母親の負担緩和にも資する観点から、男性職員の育児休業の取得等を促進する。

さらに、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の確保など育児を行う職員の支援方策の充実を図る。

イ 健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組

これまでの労働時間短縮対策を更に進め、計画的な年次休暇の取得促進と超過勤務の縮減に一層積極的に取り組むなど、健康で豊かな生活のための時間の確保に向けた取組を推進する。

このため、業務配分等についてよりきめ細かに改善策を講じること等により、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進するとともに、職場の特性に応じた業務の進め方に関する工夫を不断に行う。

また、メンタルヘルス対策など、職員の健康管理対策に適切に取り組む。

(4) 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制の整備等

政府は、関係行政機関相互の緊密な連携を確保しつつ、女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進を図るため、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を設置し、具体的な施策等を盛り込んだ取組指針を定めるとともに、これを総合的に推進する。

各府省等は、府省等の長等のリーダーシップの下、人事担当部局が中心となって、各職場、各世代の男女の声も広くくみ上げることができるよう全国的な体制を整備し、各府省等や各部局等の実情を踏まえた目標を設定しつつ、府省等ごとに取組計画を策定、公表することにより、積極的な取組を行う。

また、職員の仕事と生活の調和について、制度の周知、職員からの相談対応等の業務を担う担当官を本府省、管区機関等に設置し、制度及び施策の普及を促進する。さらに、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

内閣総理大臣は、各府省等における取組の検討、具体化のために必要な支援を行うとともに、各府省等の具体的な取組のフォローアップを行う。あわせて、職員の状況に応じた柔軟な働き方の推進等のために必要な制度や仕組みの見直しについても、必要に応じて、人事院に要請を行う。

また、法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、国際関係業務等による超過勤務の縮減については、各府省等の枠を越えた対応が必要であり、

政府として、業務の合理化に係る取組の推進、関係府省等間の調整についてのルール徹底、弾力的な勤務時間の割振りなど、一層の取組を図るとともに、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

6 人事交流等の推進

(1) 府省間人事交流に関する指針

複雑・高度化する行政課題に対応するためには、行政が総合的かつ一体的に遂行されることが必要であることから、各府省等における様々な府省等の出身者の登用など政府全体での適材適所の人事を推進するとともに、府省等間の連携の強化と広い視野に立った人材の育成の観点から府省間人事交流を一層推進する。

このため、各省庁人事担当課長会議の場等を活用して、府省間人事交流に資する情報提供、情報交換に努めるものとする。あわせて、内閣総理大臣は、府省間人事交流の円滑な実施に資するよう、任命権者に対する情報提供、任命権者相互間の情報交換の促進その他の必要な調整を行うものとする。

(2) 地方公共団体との人事交流等に関する指針

相互理解の促進及び広い視野を有する人材の育成の観点から、相互・対等交流を原則として、交流ポストの固定化による弊害の排除に配慮しつつ、地方公共団体との人事交流を進める。

また、国際社会の中で国益を全うし得る人材を育成するため、国際機関等への派遣、在外公館勤務、海外への留学等の機会の拡充に努める。

(3) 官民の人材交流に関する指針

官民を超えた有為な人材の登用、職員の意識改革、人材の育成、行政運営の活性化等の観点とともに、公務部門で培ってきた知識経験の民間等他の分野での活用等の観点から、官民人事交流制度、休職制度等を積極的に活用し、幅広い分野における多様な人材について、「官から民」、「民から官」の双方向の交流の拡充を図る。

内閣府官民人材交流センターは、官民の人材交流の円滑な実施のための支援として、関係機関と密接に連携して、官民の人材交流の実施に関する情報提供等や関連する制度等に関する広報・啓発活動を行うものとする。

ア 官から民への交流

多様な勤務の経験を通じて自らの視野及び知識経験の幅を広げることが重要であるとの観点から、幹部候補育成課程対象者をはじめとする行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員を中心に、多様で有為な人材を交流の対象とするものとする。

また、公務部門で培ってきた知識経験を民間等他の分野で活用するという観点からは、民間のニーズ等も踏まえ、適切な職員を交流の対象とするものとする。

イ 民から官への交流

複雑・専門化する行政課題への対応、行政運営の活性化等を図る観点から、積極的に交流を行うものとする。この際、民間から採用した職員の知識経験を十全に活用できるよう、適切な配置及び処遇に努めるものとする。

ウ 適切な運用の確保

官民の人材交流に当たっては、職務の特殊性等を踏まえ、官民癒着等の懸念が生じないように、制度を的確に運用するものとする。

また、民間の知見を幅広く公務に取り入れる観点から、人材交流の対象の多様化に努めるものとする。

7 その他職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するために必要な事項

(1) 研修その他職員の能力開発の推進

職務遂行に求められる多様な知識・技能の習得、能力・資質の向上などの人材育成を人事評価結果も一層活用しながら計画的に推進するとともに、長期的な人材の育成や職員にとって働きがいのある職場の環境整備を図る観点から、執務を通じての研修（OJT）、執務を離れての研修（OFF-JT）及び職務付与を相互に効果的に組み合わせることにより、職員のキャリア形成や中長期的な能力向上の支援に努める。

このため、各府省等独自のOJTを含めた研修等の機会を職員に適切に付与するとともに、政府横断的な研修にも職員を積極的に参加させるよう努める。特に、幹部候補育成課程対象者については、内閣総理大臣が定める基準に従い、適切に人材配置を行うとともに、必要な研修等の機会を付与するものとする。

加えて、超過勤務の縮減に向けた取組、自己啓発等休業を取得しやすい環境

づくり等を通じ、個々の職員が自発的な能力開発に取り組みやすくなるよう努める。

(2) 勤務実績がよくない場合の措置

厳正な人事評価を行った結果、全体評語が最も下位のものであった者その他勤務実績がよくないと考えられる者に対しては、適切な指導、助言等の措置を講じ、その改善を図る。これらの措置を講じてもなお改善が見られない場合には、公正な一定の手續に従い、降給、降任又は免職の措置を厳正に行う。

(3) 政府全体としての適切な運用の確保等

本方針の適切な運用を確保するため、任命権者は、毎年、内閣総理大臣が定めるところにより任用の状況について公表するとともに、内閣総理大臣に対する報告を行う。内閣総理大臣は、これを取りまとめ、国民に分かりやすい形で公表する。あわせて、内閣総理大臣は、幹部職員人事の一元管理、管理職員の任用に関する運用の管理、幹部候補育成課程の実施等のため、必要に応じ人事院とも連携して、任用に関する調査を行う。

内閣総理大臣は、各任命権者からの報告を通じて任用に関する制度の運用状況を把握し、制度の運用に係る総合調整を行う。さらに、任命権者は、個々の人事異動が昇任、降任又は転任のいずれに該当するのかを職員があらかじめ認識でき、また、官職ごとに発揮することが求められる標準職務遂行能力が明確になるよう、当該各府省等に置かれる各官職がいずれの職制上の段階に属するかを訓令、通達等により明らかにし、内閣総理大臣に報告する（官職の新設・改廃が行われた場合も同様とする。）。

また、任命権者を補佐する立場にある人事管理官は、人事管理官会議の場等を活用し、相互に連携を図る。