

人 事 院 会 議 議 事 録

会 議 日

令和6年8月22日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 伊藤人事官 土生人事官
(幹 事) 柴崎事務総長、役田総括審議官
(説明員) (人材局)
澤田企画課長

議 題

2025年度採用試験の見直しに伴う人事院規則の改正等

議事の概要

- 議題「2025年度採用試験の見直しに伴う人事院規則の改正等」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、川本総裁から、新設する一般職試験（大卒程度試験）教養区分は試験の平易化と曲解されやすいので、これがどのような能力に重点を置いたものであり、また総合職試験（大卒程度試験）教養区分や、一般職試験（大卒程度試験）の他の区分とどのような違いがあるのかが、しっかりと伝わるようなPRを検討してほしいとの意見があった。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

2025 年度採用試験の見直しに伴う人事院規則の改正等について

令和 6 年 8 月 2 2 日

人 材 局

本年度の勧告時報告でも言及したように人材確保が危機的状況にある中、能力実証の観点に留意しつつ時代環境を踏まえた試験となるよう、2025年度試験から以下のとおり4つの採用試験において見直しを行い、人事院規則の改正等を行うこととしたい。

- i 一般職試験（大卒程度試験）について、近年の公務員人事管理に関する報告で言及してきたように、専門試験を課さない「教養区分」を新設
- ii 海上保安学校学生採用試験「海洋科学課程」について、海洋情報業務の遂行に必要な知識・技能の変化や採用段階での能力実証の必要性の変化を踏まえ、学科試験（多肢選択式）の試験科目から「物理」を削除
- iii 航空管制官採用試験について、国交省からの要望で最終合格者発表を現行の前月に早めるところ、従来同様の採用時期（12月）を維持するため名簿有効期間を1月延長
- iv 国税専門官採用試験について、試験を通じて採用する人材に求める知識の重要度を踏まえ、国税専門A区分の専門試験（多肢選択式）の試験科目を必須科目・選択必須科目・選択科目に再編

I 「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」の一部改正に対する意見について【関連：i 教養区分、ii 海保学生】

- (1) 国家公務員法第45条の2第4項の規定により、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）に定める各事項は人事院の意見を聴いて定めることとされている。
- (2) この規定に基づき、内閣総理大臣から、令和6年8月8日付けで、同政令の一部改正に対する人事院の見解を求められている（別紙1参照）。

改正内容は、採用試験により確保すべき人材について、大卒程度の者に行う一般

職試験では教養区分での採用を想定して一般的な教養を備えた者を追加し、海上保安学校学生採用試験では備えている知識から物理の知識を削除している。

- (3) 人事院は、提示された政令案について、採用試験の公正性の観点や試験の円滑な実施の観点等から問題があれば意見を述べることとなるが、本件については、特段の問題はないと考えられることから、提示案のとおり改正することに異議ない旨、回答することとしたい（別紙2参照）。

II 人事院規則8—12（職員の任免）の一部改正について（規則案は別紙3参照）

1 他地域の採用候補者名簿から本省庁に採用する特例の整備【関連：i 教養区分】

新設する一般職試験（大卒程度試験）の教養区分について、現行の行政区分と同様に本省庁所在地域（主に関東甲信越地域）以外の地域からも本省庁業務への適性等を有した者を採用できることとし、規定を整備する。

2 採用候補者名簿の有効期間【関連：i 教養区分、iii 航空管制官】

教養区分は後記Ⅲ3のとおり受験資格年齢を他区分よりも1歳低く設定することに伴い、早期合格者にも他区分の合格者と同じく大学卒業後5年目程度まで採用機会を与えられるよう、採用候補者名簿の有効期間を「6年間」とする。

また、航空管制官採用試験は現行「1年2月」の名簿有効期間を1月延長して「1年3月」とすることとする。

本改正に伴い、人事院規則1—34（人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置）における上記名簿に関連する文書の保存期間を改正するなど所要の改正を行う。

III 人事院規則8—18（採用試験）の一部改正について【関連：i 教養区分】（規則案は別紙4参照）

1 教養区分の対象官職

一般職試験（大卒程度試験）の教養区分は特定の分野の専門知識を求めるものではなく一般的な教養を備えた人物を採用するという趣旨に照らし、各分野の専門知識を求めている現行の他区分の対象官職以外の官職を教養区分の対象官職とする。

2 教養区分の試験種目

試験種目は全ての採用試験で課している「基礎能力試験」及び「人物試験」のほか、専門試験以外の方法で一般的な教養や迅速かつ正確に課題に対応する能力等を検証するため、専門試験を課さない総合職試験教養区分や一般職試験（高卒程度試験）事務区分の試験種目も参考に新たな「課題対応能力試験」及び「一般教養論文試験」を実施し計4種目とする。

3 教養区分の受験資格

教養区分は民間企業の採用活動の早期化への対応が必要であることから受験可能年齢を他区分より1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験も可能とする。

IV 平成23年人事院公示第16号の一部改正について

1 海上保安学校学生採用試験海洋科学課程の学科試験（多肢選択式）の物理削除【関連：ii 海保学生】（公示案は別紙5参照）

海上保安学校学生採用試験について、海洋科学課程の学科試験（多肢選択式）から「物理」を削除し、「数学」及び「英語」のみとする。

2 国税専門官採用試験国税専門A区分の専門試験（多肢選択式）見直し【関連：iv 国税専門官】（公示案は別紙6参照）

国税専門官採用試験について、国税専門A区分の専門試験（多肢選択式）の各科目を必須科目・選択必須科目・選択科目として解答を求める。

V 意見公募手続の結果

今般の規則改正に当たり、Ⅱ・Ⅲについて令和6年7月5日から8月5日まで意見公募手続を実施したところ、意見公募手続の対象となる意見（教養区分の新設についての意見等）が3件提出されたが、改正内容の再検討が必要となる意見はなかった。なお、各意見に対しては、人事院の考え方として丁寧に説明することとする（別紙7参照）。

VI 公布日・施行日

公布日：令和6年9月●日（内閣人事局の政令公布日と同日）

ただし、IV2の公示については政令と足並みを合わせる必要がないことから、早期の周知開始のため令和6年8月30日公布とする。

施行日：令和6年12月1日（内閣人事局の政令施行日と同日）

以 上

【公印・契印（省略）】

閣 人 人 第 5 7 5 号

令 和 6 年 8 月 8 日

人事院総裁 川 本 裕 子 殿

内閣総理大臣 岸 田 文 雄

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
人材に関する政令について

標記政令を別紙のように一部改正したいので、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 45 条の 2 第 4 項の規定に基づき貴院の見解を伺います。

政令第 号

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一部を改正する政令

内閣は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第四十五条の二第三項の規定に基づき、この政令を制定する。

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（平成二十六年政令第九十二号）の一部を次のように改正する。

別表一般職試験の項（大卒程度の者に係る部分に限る。）下欄第一号中「又は」を「若しくは」に、「知識を」を「知識又は一般的な教養を」に改め、同欄第三号中「又は技術」を「若しくは技術」に、「知識並びに」を「知識又は同号に規定する教養並びに」に改め、同表海上保安学校学生採用試験の項下欄第一号中「、ロ又はハ」を「又はロ」に改め、ロを削り、ハをロとし、同欄第二号中「若しくはロ」を削り、「同号ハ」を「同号ロ」に改める。

附 則

【別紙 1】

この政令は、令和六年十二月一日から施行する。

理
由

国家公務員採用試験を取り巻く状況の変化を踏まえ、一般職試験のうち大卒程度の者に行うもの及び海上保安学校学生採用試験により確保すべき人材に関する事項を変更する必要があるからである。

○ 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一部を改正する政令案 新旧対照条文
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（平成二十六年政令第百九十二号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改 正 案			現 行		
別表（第三条関係）			別表（第三条関係）		
（略）	（略）	（略）	（同上）	（同上）	（同上）
一般職試験 の者	大卒程度	一 人文科学、社会科学若しくは自然科学のいずれかの分野における特定の専門領域に関する知識若しくは技術及びその関連領域における知識又は一般的な教養を備えていること。 二 課題を解決できる論理的な思考力、判断力及び表現力を備えていること。 三 採用後の研修又は職務経験を通じて第一号に規定する特定の専門領域に関する知識若しくは技術及びその関連領域における知識又は同号に規定する教養並びに前号に規定する論理的な思考力、判断力及び表現力の向上が見込まれること。 四 （略）	大卒程度 の者	一 人文科学、社会科学又は自然科学のいずれかの分野における特定の専門領域に関する知識又は技術及びその関連領域における知識を備えていること。 二 課題を解決できる論理的な思考力、判断力及び表現力を備えていること。 三 採用後の研修又は職務経験を通じて第一号に規定する特定の専門領域に関する知識又は技術及びその関連領域における知識並びに前号に規定する論理的な思考力、判断力及び表現力の向上が見込まれること。 四 前三号に掲げるもののほか、採用試験の種類のを通じて備えているべき知識、能力等を備えていること。	高卒程度 の者
（略）	（略）	（略）	（略）	（略）	（略）

	(略)	海上保安学校学生採用試験
	(略)	高卒程度の者
三・四 (略)	一 海上保安業務の分野に係る業務を遂行するに必要な知識及び技能を修得する上で基礎となる知識又は能力として、次のイ又はロに掲げるものを備えていること。 イ 数学及び英語の知識 ロ 論理的な思考力及び表現力 二 採用後の研修又は職務経験を通じて、前号イに掲げる知識又は同号ロに掲げる論理的な思考力及び表現力の向上が見込まれるとともに、海上保安業務の分野に係る業務を遂行するに必要な知識及び技能の修得及び向上が見込まれること。	

	(同上)	海上保安学校学生採用試験
	(同上)	高卒程度の者
三	表現力並びに基礎的な課題を正確かつ迅速に処理することができる能力を備えていること。 二 採用後の研修又は職務経験を通じて前号に規定する技術又は同号に規定する論理的な思考力及び表現力並びに基礎的な課題を正確かつ迅速に処理することができる能力の向上が見込まれること。 三 前二号に掲げるもののほか、採用試験の種類の全てを通じて備えているべき知識、能力等を備えていること。	一 海上保安業務の分野に係る業務を遂行するに必要な知識及び技能を修得する上で基礎となる知識又は能力として、次のイ、ロ又はハに掲げるものを備えていること。 イ 数学及び英語の知識 ロ 数学、物理及び英語の知識 ハ 論理的な思考力及び表現力 二 採用後の研修又は職務経験を通じて、前号イ若しくはロに掲げる知識又は同号ハに掲げる論理的な思考力及び表現力の向上が見込まれるとともに、海上保安業務の分野に係る業務を遂行するに必要な知識及び技能の修得及び向上が見込まれること。 三 職務を適切に遂行することができる身体

(略)	(略)	
	(略)	
	(略)	
(同上)	(同上)	
	(同上)	
	(同上)	四 前三号に掲げるもののほか、採用試験の種類の全てを通じて備えておくべき知識、能力等を備えていること。

令和 6 年 8 月●●日

内 閣 総 理 大 臣 岸 田 文 雄 殿

人事院総裁 川 本 裕 子

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
に関する政令についての意見

令和 6 年 8 月 8 日に内閣総理大臣から人事院総裁宛て文書（閣人人第 5 7 5 号）により提示された政令案につきましては、採用試験の公正性等の観点からみて特に問題はないものと認められることから、貴案のとおり改正されることに異議ありません。

以 上

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）に基づき、人事院規則八―一二（職員の任免）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和六年九月●日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則八―一二―二一

人事院規則八―一二（職員の任免）の一部を改正する人事院規則

人事院規則八―一二（職員の任免）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改正後	改正前
（名簿からの採用の方法の特例） 第九条（略）	（名簿からの採用の方法の特例） 第九条（略）

2・3 (略)

4 任命権者は、規則八―一八（採用試験）第三条第二項第一号に掲げる採用試験のうち、次の各号に掲げる採用試験の対象となる本省庁（会計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関、デジタル庁並びに国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条に規定する国の行政機関に置かれる組織のうち、内部部局又はこれに準ずる組織として人事院が定めるものをいう。以下この項において同じ。）に属する官職について、当該官職を対象とする名

2・3 (略)

4 任命権者は、規則八―一八（採用試験）第三条第二項第一号に掲げる採用試験のうち、同規則第四条第一項の規定により区分された行政の採用試験であつて、同規則第五条第一項の規定により区分されたもの（以下この項において「一般職大卒程度行政地域試験」という。）の対象となる本省庁（会計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関、デジタル庁並びに国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条に規定する国の行政機関に置か

簿（以下この項において「対象名簿」という。）に記載されている者のみでは本省庁に属する官職に求められる適性等を有する者を十分に得ることができないと見込まれるときは、前条第一項及び前二項の規定にかかわらず、当該各号に掲げる採用試験の区分に応じ、当該各号に定める名簿に記載されている者で本省庁に属する官職に求められる適性等を有すると認めるものの中から面接を行い、その結果を考慮して採用することができる。

れる組織のうち、内部部局又はこれに準ずる組織として人事院が定めるものをいう。以下この項において同じ。）に属する官職について、当該官職を対象とする名簿に記載されている者のみでは本省庁に属する官職に求められる適性等を有する者を十分に得ることができないと見込まれるときは、前条第一項及び前二項の規定にかかわらず、当該名簿以外の一般職大卒程度行政地域試験の結果に基づいて作成された名簿に記載されている者で本省庁に属する官職に求められる適性等を有すると認めるものの中から面接を行い、その結果を考慮して採用することができる。

一 規則八一―一八第四条第一項の規定により区

(新設)

分された行政の採用試験であつて、同規則第

五条第一項の規定により区分されたもの 当

該区分された採用試験の結果に基づいて作成

された名簿であつて、対象名簿以外のもの

二 規則八一―一八第四条第一項の規定により区

(新設)

分された教養の採用試験であつて、同規則第

五条第一項の規定により区分されたもの 当

該区分された採用試験の結果に基づいて作成

された名簿であつて、対象名簿以外のもの

5・6 (略)

5・6 (略)

(名簿の有効期間)

(名簿の有効期間)

第十四条 名簿の有効期間は、名簿の効力が発生

第十四条 名簿の有効期間は、名簿の効力が発生

した日から一年とする。ただし、次の各号に掲げる採用試験に係る名簿にあつては、当該各号に定める期間とする。

一 規則八一―一八第三条第一項、第二項第一号

並びに第三項第七号、第八号及び第十一号に

した日から一年（規則八一―一八第三条第一項、第二項第一号並びに第三項第七号、第八号及び第十一号に掲げる採用試験（同条第一項第二号に掲げる採用試験のうち、同規則第四条第一項の規定により区分された教養の採用試験（以下この項において「教養区分試験」という。）を除く。）に係る名簿にあつては五年、同規則第三条第一項第二号に掲げる採用試験（教養区分試験に限る。）に係る名簿にあつては六年六月、同条第三項第十二号に掲げる採用試験に係る名簿にあつては一年二月）とする。

（新設）

掲げる採用試験（次号及び第三号に掲げるものを除く。） 五年	
二 規則八一―一八第三条第一項第二号に掲げる採用試験のうち同規則第四条第一項の規定により区分された教養の採用試験 六年六月	（新設）
三 規則八一―一八第三条第二項第一号に掲げる採用試験のうち同規則第四条第一項の規定により区分された教養の採用試験 六年	（新設）
四 規則八一―一八第三条第三項第十二号に掲げる採用試験 一年三月	（新設）
2・3 （略）	2・3 （略）

附 則

（施行期日）

【別紙 3】

第一条 この規則は、令和六年十二月一日から施行する。

（経過措置）

第二条 この規則の施行前に効力が発生した規則八―一八（採用試験）第三条第三項第十二号に掲げる採用試験に係る採用候補者名簿の有効期間については、この規則による改正後の規則八―一二第十四条第一項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（人事院規則一―三四の一部改正）

第三条 人事院規則一―三四（人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分又は傍線部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分又は傍線部分のように改める。

【別紙 3】

改正後					改正前				
別表 人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置（第三条、第四条関係）					別表 人事管理文書の保存期間及び保存期間が満了したときの措置（第三条、第四条関係）				
一 任免					一 任免				
人事管理文書の区分	(略)	(略)	(略)	(略)	人事管理文書の区分	(略)	(略)	(略)	(略)
	規則八―	第十二条第二項	任命結果通知書	七年		規則八―	第十二条第二項	任命結果通知書	七年
	一二（職員の任	又は第十四条第三項の通知の文	採用候補者が採用される時期について	書（第八条第一		一二（職員の任	又は第十四条第三項の通知の文	採用候補者が採用される時期について	書（第八条第一
	免）	項に規定する名簿のうち第十四条第一項第二号に掲げる採用試験に係るものに限る。）	た場合の通知の文	書		免）	項に規定する名簿のうち第十四条第一項の規定により有効期間が六年六月とされてるものに係るものに限る。）	た場合の通知の文	書

【別紙 3】

第十二条第二項	任命結果通知書	六年
又は第十四条第三項の通知の文	採用候補者が採用される時期について	
書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第三号	た場合の通知の文	
に掲げる採用試験に係る名簿に限る。）		
第十二条第二項	任命結果通知書	五年
又は第十四条第三項の通知の文	採用候補者が採用される時期について	
書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項第一号	た場合の通知の文	
に掲げる採用試験に係る名簿に限る。）		

第十二条第二項	又は第十四条第三項の通知の文書（第八条第一項に規定する名簿のうち第十四条第一項の規定により有効期間	
任命結果通知書	採用候補者が採用される時期についての希望を申し出た場合の通知の文書	
五年		

【別紙 3】

[illegible]

備考	二〇二〇 (略)	(略)						
		(略)	(略)	が五年とされて いるものに係る ものに限る。)	(略)			
		(略)	(略)	第十二条第二項 又は第十四条第 三項の通知の文 書（第八条第一 項に規定する名 簿のうち第十四 条第一項の規定 により有効期間 が一年又は一年 二月とされてい るものに係るも のに限る。)	(略)	任命結果通知書 採用候補者が採用 される時期につい ての希望を申し出 た場合の通知の文 書	一年	(略)
		(略)	(略)		(略)			

【別紙 3】

一
五
(略)

一
五
(略)

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）に基づき、人事院規則八―一八（採用試験）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和六年九月●日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則八―一八―三六

人事院規則八―一八（採用試験）の一部を改正する人事院規則

人事院規則八―一八（採用試験）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分を加える。

改 正 後			改 正 前		
別表第一 区分試験及び区分試験の対象となる官職（第四条関係）			別表第一 区分試験及び区分試験の対象となる官職（第四条関係）		
採用試験の	区分試験	区分試験の対象と	採用試験の	区分試験	区分試験の対象と

種類ごとの 名称	(略)	国家公務員 採用一般職 試験（大卒 程度試験）
	(略)	林学
なる官職	(略)	十 法第四十五条 の二第一項第二 号に規定する官 職のうち、主と して林学に関す る知識、技術又 はその他の能力 を必要とする業 務に従事するこ

種類ごとの 名称	(略)	国家公務員 採用一般職 試験（大卒 程度試験）
	(略)	林学
なる官職	(略)	十 法第四十五条 の二第一項第二 号に規定する官 職のうち、主と して林学に関す る知識、技術又 はその他の能力 を必要とする業 務に従事するこ

官職	とを職務とする
	官職

教養	十一 法第四十五
	条の二第一項第 二号に規定する 官職のうち、課 題を解決できる 論理的な思考 力、判断力及び 表現力を必要と する業務に従事 することを職務 とする官職で

氏名	官職

別表第二 採用試験の試験種目（第六条関係）							(略)	
							(略)	
							(略)	あつて、前各号 に掲げる官職を 除く全ての官職
採用試験の 種類ごとの 名称	(略)	国家公務員	採用一般職 試験（大卒 程度試験）	デジタル・電 気・電子 機械	基礎能力試験、 専門試験（多肢選 択式）、専門試験	試験種目	区分試験	

別表第二 採用試験の試験種目（第六条関係）							(略)	
							(略)	
							(略)	
採用試験の 種類ごとの 名称	(略)	国家公務員	採用一般職 試験（大卒 程度試験）	デジタル・電 気・電子 機械	基礎能力試験、 専門試験（多肢選 択式）、専門試験	試験種目	区分試験	

別表第三 採用試験の受験資格（第八条関係）	（略）								
	（略）	教養	林学	農業農村工学	農学	化学	物理	建築	土木
	（略）	基礎能力試験、 課題対応能力試験、 一般教養論文 試験及び人物試験	（記述式）及び人物試験						

別表第三	(略)	
採用試験の受験資格	(略)	土木 建築 物理 化学 農学 農業農村工学 林学
(第八関係)	(略)	(記述式) 及び人 物試験

【別紙 4】

採用試験の 種類ごとの 名称	(略)	採用試験の 区分試験	(略)	受験資格	(略)
国家公務員 採用一般職 試験（大卒 程度試験）	行政 デジタル・電 気・電子 機械	次に掲げる者 イ（略） ロ 試験年度の 四月一日にお ける年齢が二 十一歳未満の 者で次に掲げ るもの (1)・(2)	農学 化学 物理 建築 土木		
採用試験 試験（大卒 程度試験）	国家公務員 採用一般職 試験 イ（略） ロ 試験年度の 四月一日にお ける年齢が二 十一歳未満の 者で次に掲げ るもの (1)・(2)	全ての区分試 験			

(略)	
(略)	農業農村工学 林学 教養
(略)	(略) (3) 教養の区 分試験に あつては、 (1)及び(2)に 掲げるもの のほか、試 験年度の四 月一日にお ける年齢が 二十歳の者

(略)	
(略)	
(略)	(新設) (略)

【別紙 4】

附 則

（施行期日）

1 この規則は、令和六年十二月一日から施行する。ただし、次項の規定は、公布の日から施行する。

（準備行為）

2 人事院及び試験機関は、この規則の施行の日前においても、この規則による改正後の規則八―一八別表第一国家公務員採用一般職試験（大卒程度試験）の項中教養の区分試験の実施に必要な準備行為をすることができるとができる。

人事院公示第●●号

人事院は、人事院規則 8—18（採用試験）第 6 条第 2 項第 1 号の規定に基づき、平成 23 年人事院公示第 16 号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和 6 年 9 月●日

人事院総裁 川 本 裕 子

- 1 次の表により、改正前欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の破線で囲んだ部分のように改める。

改 正 後				改 正 前			
別表				別表			
採用試験の種類 類ごとの名称	区分試験	試験種目	出題分野及び内容	採用試験の種類 類ごとの名称	区分試験	試験種目	出題分野及び内容
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
海上保安学校 学生採用試験	航空課程	学科試験 (多肢選 択式)	航空保安大学校学生採用試験の 項第 1 号に定める科目と同一の科 目	海上保安学校 学生採用試験	航空課程	学科試験 (多肢選 択式)	一 航空保安大学校学生採用試験 の項第 1 号に定める科目と同一 の科目
	管制課程 海洋科学 課程				海洋科学 課程		二 気象大学校学生採用試験の項 第 1 号に定める科目と同一の科 目

- 2 この決定による改正は、令和 6 年 1 2 月 1 日から効力を発生する。

人事院公示第●●号

人事院は、人事院規則 8—18（採用試験）第 6 条第 2 項第 1 号の規定に基づき、平成 23 年人事院公示第 16 号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和 6 年 8 月 30 日

人事院総裁 川 本 裕 子

- 1 次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

【別紙 6】

改 正 後				改 正 前			
別表				別表			
採用試験の種類 類ごとの名称	区分試験	試験種目	出題分野及び内容	採用試験の種類 類ごとの名称	区分試験	試験種目	出題分野及び内容
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)
国税専門官採用試験	国税専門 A	専門試験 (多肢選択式)	一 <u>民法、商法、会計学、憲法・行政法、経済学、財政学、経営学、政治学・社会学・社会事情、英語及び商業英語</u>	国税専門官採用試験	国税専門 A	専門試験 (多肢選択式)	一 <u>次のイ及びロに掲げる科目</u> イ <u>民法、商法及び会計学</u> ロ <u>憲法・行政法、経済学、財政学、経営学、政治学・社会学・社会事情、英語及び商業英語のうち、受験者の選択する4科目</u>
		(略)	(略)			(略)	(略)
		(略)	(略)			(略)	(略)
(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)	(略)

- 2 この決定による改正は、令和 6 年 1 2 月 1 日から効力を発生する。

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」及び「人事院規則8—18(採用試験)の一部を改正する人事院規則案」に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	公務員の申込が年々先細りしている状況で、国家総合職教養区分が奮闘しているのを鑑みれば、国家一般職にも教養区分を設けるという趣旨には賛同できる。もっとも、試験までもう日がない状況で、新たに課される試験についての説明があまりないと思う。試験種目にある「課題対応能力試験」とは何なのか？全く説明がなく、前提となる情報を欠いているため、是非を言いようがないように思える。	試験種目の内容の説明につきましては、今後出題例の公表も含め、この教養区分に係る広報活動を行い早急に周知を図っていきたいと考えています。
2	一般職の大卒程度の試験区分に「教養」を追加する改正に反対です。「大卒程度」を対象にする試験なので、専門知識を身に付けているのが当然だからです。最近、人事院は、国家公務員試験の倍率が低いことの対策として、試験科目を減らす傾向がありますが、試験科目を減らすということは、それだけ事務処理能力が低い人が合格することを意味しており、国家公務員の質の低下を招き、本末転倒です。特に、今回の改正のように専門科目の試験がないということは、法律による行政など、国家公務員としての「教養」に欠ける者が合格者になることを意味しており、国民主権の法治国家にとって大いなる脅威です。人事院は、残業地獄・パワハラ天国などの国家公務員の職場環境を改善することで、若くて優秀な人材が国家公務員を志すような政策を立案せず、安易に試験科目を易化して受験者数を増やすという日本の国力を失墜し、国民サービスの低下させる愚行を悔い改めるべきです。	御意見は、試験種目の減少及びこれに伴いこの教養区分から事務処理能力が不足する人材が合格することへの御懸念と理解しました。 新設する教養区分の試験種目は①基礎能力試験、②課題対応能力試験、③一般教養論文試験、④人物試験を予定しており、一般職試験(大卒程度試験)の現行各区分も4種目であることから、専門試験を課している現行の試験と比較して試験種目が少ないものではなく、能力実証の程度を低くしているものではありません。また、事務処理能力が低い人が合格するのではとの御懸念については、今回新たに課題対応能力試験を設けることにより事務処理能力の検証を行ってまいります。 なお御指摘の「法律による行政」等の執務上必要な知識等については、いずれの採用試験・区分による合格者であっても、専門試験の有無・出題分野を問わず、採用後の執務も通じて身につける必要があるものと考えています。
3 意見	(略)結論から申し上げますと、 1)一般職試験・総合職試験とを問わず、「専門試験を課さない新たな区分試験(「教養」)」を一切設けるべきではない。 2)もし、試験区分として「教養」を設けるのならば、一般職試験・総合職試験とを問わず、「大学において、広く薄く学ぶ学部学科(学際的な学部学科。)*で学んだ人を対象とし、そうした学部学科の専門課程での修得度合いを問うための専門試験を課す試験」とすべきである。 <分量に鑑み、理由の御説明箇所は次ページにて掲載させていただきます。>	理由の御説明中「様々な課題に向き合うに当たっては、…(略)…総合的・横断的・学際的な能力・見識を持った人材も必要と思われる。ところが、これまでの国家公務員試験においては、そうした学際的な学部学科の出身者に対応した試験区分が乏しかったように思われる。」と指摘されているように、学際的な学部学科の出身者にも対応していく必要があると考えており、教養区分はこうした受験者にとっての選択肢ともなり得るものと考えています。 特定の専門領域に関する知識等を通じて能力実証を行う試験区分と、教養と事務処理能力を通じて行う教養区分の双方を用意し、受験者が自らの強みをいかして試験に臨める選択肢を用意することが、多様で有為な人材の確保に資するものと考えています。

※上記以外に、行政手続法に定める意見公募手続の対象外の事項に関する意見が1件ありました。

3 理由 ①	以下で理由を申し上げる。 そもそも、日本の採用(特に新卒者採用。)及び働かせ方においては、「大学卒業・大学院修了・専門学校卒業・高校卒業(卒業見込み・修了見込みを含む。以下同じ。)」といった、一定の学歴を求めた求人を「自ら」出しておきながら、それら教育課程において学ぶことを真にかつ具体的に求めているのか非常に疑わしい「採用・働かせ方」が横行していた。そして、こうした採用・働かせ方が、採用・仕事におけるミスマッチを引き起こし、「就職できなくなる人々・就職した後の仕事で行き詰まる人々、及びこれら事態に陥る潜在的危険にさらされる人々など」を大勢生み出す大きな一因となった。例えば、大学新卒者の採用を例にすると、大学卒業の学歴を求めた求人を「自ら」出しておきながら、大学の専門課程で学ぶことの修得度合いを問う専門試験を課すこともなく、「学部不問・人物重視」を掲げた採用が、多くの民間企業及び一部の官公庁で横行してきたようである。 そのため、例えば、「法学部・経済学部・文学部・教育学部などといった、およそ異なる学部学科の出身者同士が、同じ採用枠を争う」という非常に奇怪な現象が、平然と続き続けたのである。 しかも、採用だけでなく、採用後の働かせ方についても、「およそ異なる学部学科の出身者達を同じように働かせ、各人が大学で学んだ専門分野と関係の乏しい仕事を延々とやらせる」という、これまた非常に奇怪な現象が、平然と続き続けた。 (多くの技術職の採用試験や一部の公務員試験など、「学部不問」ではあっても、専門分野の試験をきちんと行っている採用試験については、大学の専門課程での教育を事実上必要とする採用試験と言えるので、採用段階での「学部不問」の点は特に問題ないと思えるが)大学卒業の学歴を求めた求人を「自ら」出しておきながら、「大学教育で学ぶことを真にかつ具体的に必要としているのか非常に疑わしい、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」が、多くの民間企業・官公庁によって平然と行われてきたのである。 大学卒業の学歴を求めた求人を「自ら」出すに際して、自らが真にかつ具体的に大学教育で学ぶことを必要としているのか？必要としているのなら、どういう分野を学んだ人を何人必要としているのか？自らの採用・働かせ方は、真にかつ具体的に大学教育を必要とするものになっているのか？「学部不問・人物重視」といった曖昧模糊とした採用基準を掲げて、これらの事に真摯に向き合わず、その結果、就職しようとしている人々を、徒に振り回したり不安にさせたり苦しめたりしていなかったか？採用の場において、「学部不問」という形で大学教育で学んで身に付けたことが評価されず、「人物重視」という形で何がどういう基準で評価されるのか非常に不明確な中、採用試験全体が、「無責任で身勝手に迷惑な採用というやりたい放題が許される採用担当者に対する媚びへつらい大会、嘘を付いてでも良い子アピールをする大会」になっていなかったか？就職して働いている人々についても、徒に振り回したり不安にさせたり苦しめたりしていなかったか？これらのことに全く向き合おうとしない採用(そしてバカンス働かせ方)が横行してきたのである。
3 理由 ②	「大学新卒者=大学教育を受けた人」を対象とする求人を「自ら」出しておきながら、何故か「学部不問」であり、専門課程の修得度合いを問う専門試験も行わず、およそ異なる学部学科の出身者同士を同じ採用枠で競わせ、「人物重視」という極めて曖昧模糊とした基準を掲げてそれを「オモチャのように振り回し」、就職しようとしている大学新卒者を(「学部不問」によって大学で学んだことを「チャラ」にして無意味化させ、「人物重視」という非常に不明確な採用基準を用いることなどによって)徒に不安にさせたり苦しめたりする。これのどこが、「大学新卒者=大学教育を受けた人」を対象とする採用なのだろうか？ こうした、自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わない、「無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」が、多くの民間企業・官公庁によって平然と行われてきたのである。もし、「大学卒業の学歴を求めた求人を出し、採用をして、働かせるという“自らの仕事”」に真摯に向き合っているのならば、「大学の専門課程で学ぶ専門分野別に求人を出し、各専門課程の修得度合いを見る専門試験を課す採用を行い、そして、採用後は大学の専門課程で学んだことを真にかつ具体的に必要とする仕事を(少なくとも当面は)主にやらせる」はずである。それが行われていないのならば、「自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わない、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」と言われても仕方がないだろう。 ここでは大学新卒者の採用・働かせ方を例に挙げたが、大学院修了者・専門学校卒業生・高校卒業生についても、同様の現象が見られるようである。 こういう不当な採用・働かせ方が横行していても、経済が成長し、賃金が上がり、就労に行き詰まる人や困窮する人が減り続けていたのならば、まだ良いのかもしれない。しかし、バブル経済崩壊後の約三十年間、経済は停滞し、労働生産性も伸び悩み、賃金が上がらず、就労に行き詰まって無職・不安定雇用・低収入に陥る人々が続出し、少子化も悪化した。 各人が、(第一志望の職業・職場には行けない場合が多いとしても)大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校で学んで身に付けたことが具体的に活きる仕事に就いて生計を立てられる。身に付けたことが活きる仕事をやるのだから、労働生産性が上がりやすく、成果が出やすい。賃金も上がりやすい。就労に行き詰まる人々はかなり出にくい。そういう仕組みをきちんと作らなかった。作ろうとさえしなかった(詳しくは省略するが、むしろ逆行するようなことさえ行った。)のだから、当然の結果とさえ言える。 それにもかかわらず、多くの民間企業・官公庁は、自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わず、責任を取ることもなく、反省して改めることもなく、「一定の学歴を求めた求人を“自ら”出しておきながら、大学・大学院・専門学校・高校の教育課程において学ぶことを真にかつ具体的に求めているのか非常に疑わしい、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」を平然と続けたのである。その結果、採用段階や就職後の仕事の段階でのミスマッチが多数発生し、「将来の就労のために大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合)は高校で学んだこと」が、採用・仕事の場で活きず、就職が出来なくなる人々、就職した後の仕事をこなせなくなる人々が続出した。就労に行き詰まって無職・不安定雇用・低収入に陥る人々、身体や心を病んでしまう人々、自殺してしまう人々、これらの事態に陥る潜在的危険にさらされる人々が多数出てしまったのである。
3 理由 ③	就労問題について論じるのが目的ではないので、このくらいで止めるが、大学卒業など一定の学歴を求めた求人を「自ら」出しておきながら、(大学新卒者採用を例にすると)「学部不問・人物重視」を掲げ、「大学で学ぶ専門分野を問うことなく、およそ異なる学部学科の出身者同士が同じ採用枠を争う採用試験」というものは、このように非常に多くの深刻な弊害をもたらしてきた罪深いものなのである。 こうした中において、国家公務員試験は、総合職・一般職という現在の制度になる以前から、大学の専門課程で学ぶ専門分野の試験を一応は行ってきた。従って、国家公務員試験は、この点に関しては「比較的真っ当な採用試験」だったと言える。 それなのに、「教養」という「専門試験を課さない新たな区分試験」を新たに設けようとするのは、根本的に誤りである。多くの民間企業などにおいて、「採用の段階でのミスマッチ、採用後の仕事の段階でのミスマッチ」を生み出した、無責任で身勝手に迷惑な罪深い採用方式を、人事院は何故わざわざ導入しようとするのか？多くの民間企業などによる採用の悪い点を、何故わざわざ真似しようとするのか？全く理解できない。 もし、民間企業・官公庁を問わず、「一般的な学力・教養は必要だが、大学での専門課程での教育内容は必要とはしていない。大学院や専門学校での教育内容も必要としない」という人材(つまり今回導入が検討されている「教養」の試験区分で求めていると思われる人材。)の需要を満たしたいのならば、「大学・大学院・専門学校、その他専門職大学など」とは異なる、「新しい高等教育機関」を設置して、そこでその需要を満たす人材を育てるべきである(その一方、大学・大学院・専門学校などは、学ぶ分野毎に学生・院生の人数を適正な規模に厳しく制限すべきである。) 大学での専門課程で学ぶことを必要とせず、専門試験を課すわけでもないのに、大学卒業の学歴を求めたり、「大学卒業程度」の試験区分を設けたりするのは、徒にミスマッチを引き起こすだけでなく、(大学教育を具体的に求めているわけではないのに、大学卒業又は大学卒業程度の人材を求めている点で)「偽装求人」とさえ言える。このような無責任で身勝手に迷惑な行為は、民間企業が官公庁かを問わず、決て行うべきではない。 なお、上記2)について申し上げると、様々な課題に向き合うに当たっては、専門的な能力・見識を持った人材が必要である一方で、総合的・横断的・学際的な能力・見識を持った人材も必要と思われる。ところが、これまでの国家公務員試験においては、そうした学際的な学部学科の出身者に対応した試験区分が乏しかったように思われる。 そのため、「教養」という試験区分を新たに導入するのならば、一般職試験・総合職試験とを問わず、「多くの民間企業などの悪い面を真似する現在検討中のもの」ではなく、「大学において、広く薄く学ぶ学部学科(学際的な学部学科。)で学んだ人を対象とし、そうした学部学科の専門課程での修得度合いを問うための専門試験を課すもの」とすべきだ、と考えたのである。
3 理由 ④	最後に申し上げると、今から十三年前(平成23年)の東日本大震災が起きた頃に、国家公務員試験制度について、現在の総合職・一般職などの試験区分への変更に関する意見公募が行われた。 その際、私は、大学院修了者用の採用枠を新たに設けて優遇することは、国家公務員志望者の教育に要する期間・費用を不必要に増大させる、法科大学院と同様の弊害を生み出して失敗に終わる危険が大きい、公共政策大学院などの unnecessary 大学院(専門職大学院を含む。)の拡大・延命につながる、変更案の基となったという専門家会合のメンバー全員が大学・大学院の教授・准教授であり、大学院修了者用の採用枠導入は、大学・大学院教員による「お手盛り、我田引水」の疑いがある、などといった理由で反対する意見を提出した。しかし、その意見は全く聞き入れられず、まともな反論もなく、現在の国家公務員試験制度が導入された。 そして月日が経ち、この数年間、国家公務員の志願者減少などが問題となっている(人材の質の問題も起きているかもしれない。)。試験制度だけが国家公務員志願者減少などの問題の原因だとは言わないが、皮肉な結果ではないだろうか？現在の試験制度を導入したのが果たして正しかったのかについて、真摯な検証・反省が行われたのだろうか？もし行われていないのならば、早急に行うべきではないだろうか？ そうした中で、今度はどういった改革案が出るのかと思えば、「専門試験を課さない」という、多くの民間企業などの悪い面をわざわざ真似した、「教養」という試験区分の導入」とは呆れるばかりである。人事院によるこれ以上の国家公務員試験の制度改悪は止めて頂きたい。