

優秀な人材確保に資する採用戦略の検討を行うための
有識者との意見交換テーマ

(1) 現行の採用戦略の妥当性

- ・ 現行の採用戦略(採用方法のほか広報や募集も含む採用の枠組み全般をいう。以下同じ。)によって、有為な人材が採用できているか。
- ・ 現行の採用戦略は、人材獲得競争で競合する民間企業等と比べて妥当なものとなっているか。

(2) 現行の採用試験を中心とした採用方法の妥当性

- ・ 現行の採用試験(総合職試験、一般職試験又は経験者試験等)を中心とした採用方法や採用時期等は、求める人材との関係で適当なものとなっているか。
- ・ 民間人材等の採用における採用試験と選考採用との使い分けをどうすべきか。
- ・ 採用試験の実施方法について、見直すべき点はないか(オンライン化の活用等)。

(3) 公務における今後の採用戦略の在り方

- ・ 想定される受験者層の就労観も踏まえつつ、今後の採用戦略はどのようにすべきか。
- ・ 採用試験の更なる見直し(※)、選考の活用や常時(通年)採用等、どのような措置が必要か。
- ・ 潜在的な受験者層を拡大し、優秀な人材の確保につながる広報戦略として必要なことは何か。

(4) 理系人材の採用を活発化させるための方策

- ・ 公務において理系人材を確保するために最も適した採用戦略とは何か。

※ 近年取り組んできた採用試験に関する見直し(施策の実施時期)

- ・ 総合職試験(春試験)の実施時期の前倒し(令和6年3月)
- ・ 人文系の専攻者が受験しやすい総合職試験の実現(令和6年度)
- ・ 合格有効期間の延伸(第二新卒等の確保)(令和5年度)
- ・ 総合職試験教養区分の受験可能年齢の引下げ(令和5年度)
- ・ 総合職試験教養区分の受験機会の拡大(第一次試験地の拡充)(令和5年度)
- ・ 受験しやすい基礎能力試験の実現(令和6年度)