

# 公務員の職員採用試験の多様化をめぐる —国家公務員採用試験への波及と今後の課題を中心に—

## Concerning Diversification of Public Employees Recruitment Examination —Focusing on the Spillover to the National Public Employees Recruitment Examination and Future Issues—

原田 悠希\*

HARADA Yuki

**【要旨】** 地方公務員を中心に、従来型のいわゆる「公務員試験」から脱却し、採用試験を多様化していく動きが進んでいる。この動きは、地方公務員との併願が多い国家公務員採用試験（一般職大卒程度試験、財務専門官試験、国税専門官試験、労働基準監督官試験）の実施状況に大きな影響を及ぼしている。2025 年度から一般職大卒程度試験に教養区分を新設するなど、国家公務員採用試験においても多様化の動きが一部に見られるものの、全体的には従来型の採用試験が継続実施されている状況にある。新たな手立てが講じられない場合、採用試験による人材選抜が困難となり、有為な人材の確保ができなくなってしまう可能性がある。

キーワード：公務員、職員採用試験、国家公務員採用試験、地方公務員採用試験

### 1 はじめに

公務員の職員採用試験の多様化が進んでいる。特に、地方自治体における新規卒者の採用を念頭においた試験では、学力重視の従来型のいわゆる「公務員試験」からの脱却の動きが顕著となっている。教養試験・専門試験の廃止縮小、SPI などの適性検査の導入、口述試験・グループワークといった人物試験の重視といった取組が各自治体において急速に進められており、こうした多様化の動きを、総務省も積極的に後押ししている。

こうした地方公務員の採用試験の多様化の動きは、多くの受験者が併願する国家公務員の採用試験にも少なからず影響を及ぼすことが想定される。そこで、本稿では、国家公務員採用試験の中でも地方公務員との併願が多い4つの試験区分、一般職大卒程度試験と、専門職試験（財務専門官、国税専門官、労働基準監督官）に焦点を当て、近年の採用試験の実施状況・改革動向について分析を進めるとともに、これらの国家公務員採用試験の今後の課題について論じていく。

以下、第2節で地方公務員の職員採用試験の多様化の

状況について確認する。第3節では、本稿が分析対象とする国家公務員試験の試験実施状況について人事院公表のデータに基づき整理する。第4節では、本稿が分析対象とする国家公務員試験の改革動向について整理する。最後に、第5節では本稿の分析結果から明らかになる今後の課題について考察する。

### 2 地方公務員の職員採用試験の多様化

1990 年代以降、民間企業により近い選抜方法を導入することで、従来の公務員志望者以外の層を取り込み、受験者の多様性を確保しようとする地方自治体が現れた。また、この動きが、近年の採用難を背景に、受験者数の確保を目的として広く展開されていくようになっていった（大谷 2023：63-65）。

各自治体における採用試験の多様化の取組が進展する中で、総務省において、2021 年度に地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査が実施された。調査結果を踏まえ、総務省は、各自治体における取組を肯定的に評価するとともに、有為な人材の確保に向け

\* 東海大学政治経済学部政治学科

今後とも地域の実情に応じた工夫を凝らして様々な取組を進めるよう、2021年12月24日付けで通知を发出した（原田2022）。さらに、2023年12月22日付けで新たな「人材育成・確保基本方針策定指針」を公表し、各自治体に対し人材の育成・確保の取組を着実に推進するよう通知を行った<sup>\*1</sup>。この策定指針の中には、「多くの、かつ多様な人材に公務に挑戦してもらうためには、受験者の負担を軽減するような試験方式を実施することも有効と考えられる」との現状認識に立って、例えば「教養試験に代わるSPIなどの適性検査の導入」、「口述試験やグループワークといった人物試験の配点比率の増加」など、多様な試験方式の工夫を検討すべきことが明記されている。

こうした環境下において、これまで従来型の採用試験を続けてきた地方自治体を含め、地方公務員の職員採用試験は急速に多様化が進んでいる状況にあるといえる<sup>\*2</sup>。

### 3 国家公務員採用試験の実施状況

こうした地方公務員の採用試験の多様化の動きは、多くの受験者が併願する国家公務員の採用試験にも少なからず影響を及ぼすことが想定される。なぜなら、これまで多くの公務員志望の受験生は、採用試験の出題科目や合格難易度が近い国家公務員採用試験と地方公務員採用試験を併願してきたからである。

各自治体における採用試験が多様化され、地方公務員を目指すに当たって教養試験・専門試験の受験が必須でなくなってくると、従来型の公務員試験対策を行っている受験生の総数が減少することとなる。また、国家公務員・地方公務員のいずれかになりたいと考えている受験生にとって、従来型の公務員試験対策が必要な国家公務員を目指すことへの負担感がこれまでよりも高まることとなる。

以下本稿では、国家公務員採用試験の中でも地方公務員との併願が多いと考えられる4つの試験区分、一般職大卒程度試験と、専門職試験（財務専門官、国税専門官、労働基準監督官）の2012年度以降<sup>\*3</sup>の試験の実施状況（受験者数、最終合格者数、競争率、第1次試験通過率の推移）について、人事院データに基づき確認する<sup>\*4</sup>。

#### 3-1 受験者数、最終合格者数の推移

##### （1）一般職大卒程度試験

2010年代前半に25,000人を超えていた受験者数が、2020年度に20,000人を割り込んだ。その後少し回復した

時期があるものの、直近2024年度は17,463人と受験者数の減少傾向が続いている。

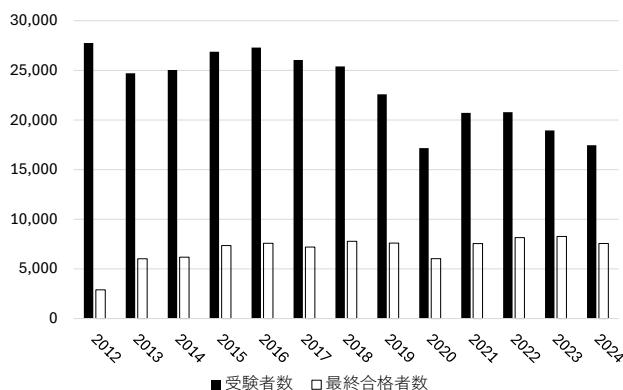


図1 一般職試験（大卒程度試験）の実施状況

##### （2）財務専門官試験

2010年代前半に2,500人を超えていた受験者数が、2020年度に1,500人を割り込んだ。その後少し回復した時期があるものの、直近2024年度は1,277人と受験者数の減少傾向が続いている。

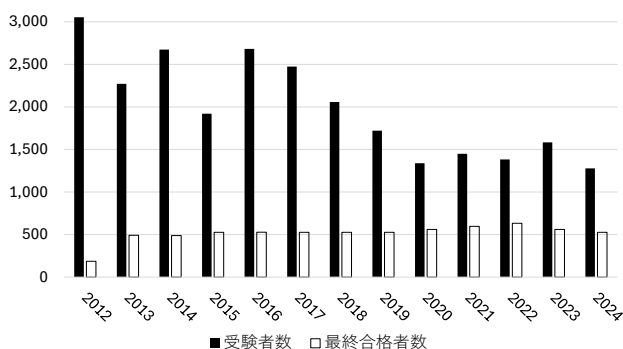


図2 専門職試験（財務専門官）の実施状況

##### （3）国税専門官試験

2016年度に12,000人を超えていた受験者数が、2020年度に10,000人を割り込んだ。その後少し回復した時期があるものの、直近2024年度は8,555人と受験者数の減少傾向が続いている<sup>\*5</sup>。

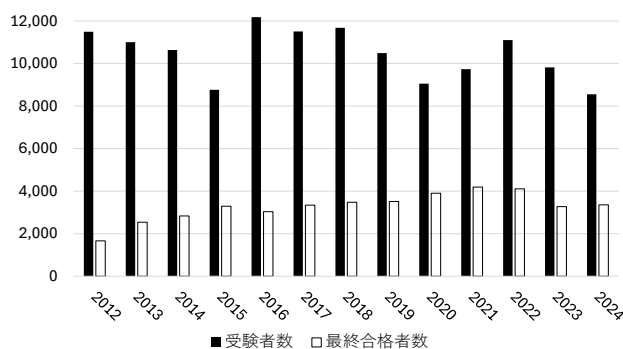


図3 専門職試験（国税専門官）の実施状況

#### (4) 労働基準監督官試験

2019年度まで2,000人を超えていた受験者数が、2020年度に2,000人を割り込んだ。その後も受験者数は回復せず、直近2024年度は1,377人と受験者数の減少傾向が続いている。

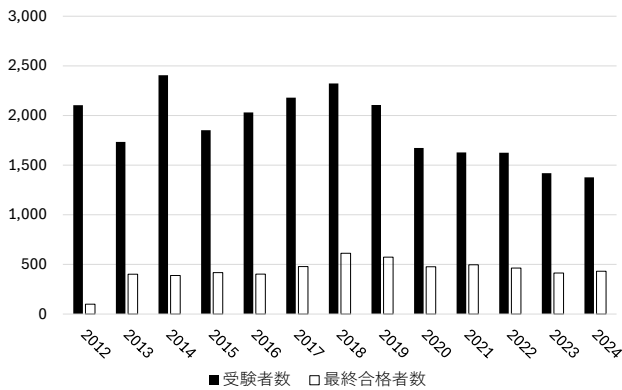


図4 専門職試験（労働基準監督官）の実施状況

### 3-2 競争率、第1次試験通過率の推移

#### (1) 競争率

ここまで確認してきた4つの試験区分について、2013年度から直近までの12年間の競争率の推移を整理すると、以下の図5のようになる<sup>\*6</sup>。当初4倍程度であった競争率が、年度によって若干の増減はあるものの、長期的には減少傾向にあることが見て取れる。2024年度の競争率は、一般職大卒程度試験が2.3倍、財務専門官試験が2.4倍、国税専門官試験が2.5倍、労働基準監督官試験が3.2倍となっている<sup>\*7</sup>。

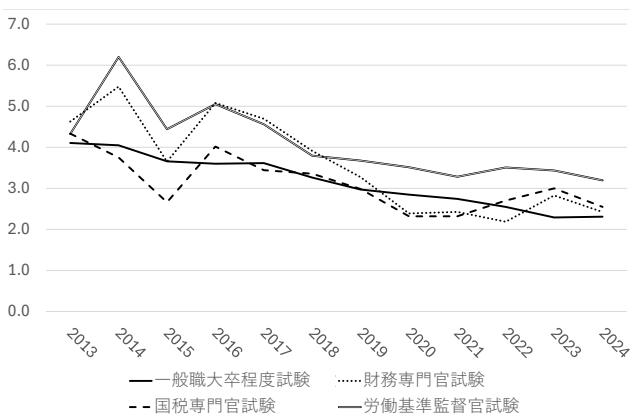


図5 国家公務員採用試験の競争率

#### (2) 第1次試験通過率

また、2013年度から直近までの12年間の第1次試験通過率（第1次試験受験者のうち第1次試験を合格したものの割合）の推移を整理すると、図6のようになる。当初

40%程度であった通過率が、年度によって若干の増減はあるものの、長期的には増加傾向にあることが見て取れる。2024年度の第1次試験通過率は、一般職大卒程度試験が62.0%、財務専門官試験が73.4%、国税専門官試験が69.1%、労働基準監督官試験が85.4%となっている。

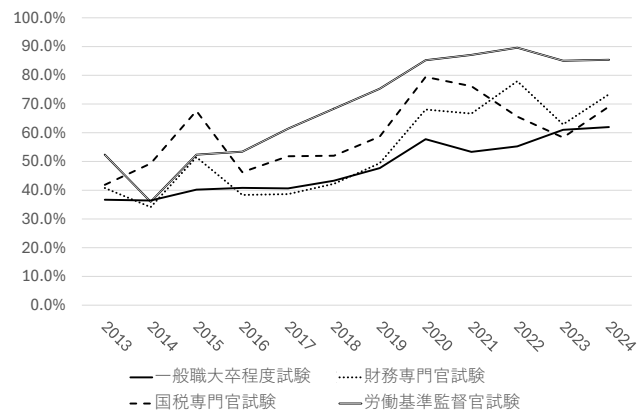


図6 国家公務員採用試験の第1次試験通過率

これらの試験では、教養試験（多肢選択式）と専門試験（多肢選択式）の成績を総合して第1次試験合格者が決定されることとなっている。この点、第1次試験通過率が高くなってきていることは、学力重視の従来型の試験を課しているにもかかわらず、当該試験の成績によって人材の選抜が行えない状況になりつつあることを示唆している。

## 4 国家公務員採用試験の改革動向

このような環境下において、国家公務員採用試験を実施している人事院も、「国家公務員の人材確保の現状は、危機的な状況」という課題認識に立って採用試験の改革を進めている。例年8月上旬に人事院勧告に併せて公表される「公務員人事管理に関する報告」では、2022年の報告から直近の2024年の報告まで3か年続けて人材確保策の一環として、採用試験の改革に関する方向性が示されている<sup>\*8</sup>。

総合職試験に関する改革内容が多い<sup>\*9</sup>ものの、本稿が分析対象とする4つの試験区分に関わる改正も行われている。以下、これらの試験区分に関する2023年度以降の変更点について整理して記述する。

#### (1) 合格有効期間の延長（2023年度試験～）

従前は3年間であった試験の合格有効期間について、5年間に延長する。これにより、民間企業等で数年間勤務した後第二新卒として国家公務員への転職を目指すケースや、

大学院修了後に国家公務員への就職を目指すケース等において、再度採用試験を受験することなく各府省庁の官庁訪問を受けられるように間口拡大が図られている。

2022年度までの試験の合格者の合格有効期間は延長されていないので、間口拡大によって官庁訪問可能な対象者が増える効果が現れるのは、早くて2026年度の官庁訪問からとなる。人事院が想定した通りに、第二新卒や大学院修了者などが過去の試験合格実績を活用して採用を目指すかどうかについては、今後の動向を見極める必要がある。

## （２）基礎能力試験の出題数見直し（2024年度試験～）

従前は40題であった基礎能力試験の出題数について、30題に削減する。削減される合計10題の内訳は、知能分野が3題（27題→24題）、知識分野が7題（13題→6題）となっており、出題範囲が広く対策の難しかった知識分野の出題が大幅に減らされている。また、知識分野の出題内容も、「自然・人文・社会に関する時事、情報」に変更され、時事問題を中心とした出題に変更されている。

しかし、改革が行われたにもかかわらず、初年度である2024年度の各試験の受験者数は改革前の前年度よりも減少している。出題分野の変更はなく、専門試験も維持されていることから、出題数のみの見直しによってでは、受験者数の増加をもたらす効果は限定的であったと考えられる。

## （３）一般職大卒程度試験への専門試験を課さない「教養区分」の新設（2025年度試験～）

地方公務員の採用試験と併願する例が多いとされる一般職大卒程度試験に志望者を誘致する観点から、人事院は2022年の公務員人事管理に関する報告において専門試験を課さない試験区分を新設することについて検討を進める旨を明らかにしていた。2年の検討期間を経て、2024年の同報告において、2025年度から「教養区分」として実施されることが決まっている。基礎能力試験、課題対応能力試験、一般教養論文試験のみで第1次試験の合格が判定され、専門試験対策が不要となることから、公務員試験対策への負担感は大幅に軽減され、受験者に対する訴求力は大きいものと考えられる。

また、同試験区分については、民間企業の採用活動の早期化への対応が必要であるとの観点から、受験可能年齢を他区分よりも1歳低い「20歳以上」とし、大学3年生の受験を可能とすることとされている（2年続けての教養区分の受験や、翌年専門試験のある他区分の受験も可能。）<sup>\*10</sup>。早い段階から公務員を将来の選択肢とし

ている学生が、「腕試し」として早期に受験することが想定されている。なお、第1次試験日が同日に設定されることから、同一年度に専門試験のある他区分を併願することはできない。

本稿の執筆段階では、今般新設される教養区分の採用予定者数が明らかにされていない（2025年2月頃公表予定）。従来の専門試験のある区分から教養区分に採用予定者数が大幅にシフトされることとなれば、受験者へのインパクトはより大きなものとなる（他方、採用予定者数が限定的なものに留まれば、受験者へのインパクトは限定的なものとなる）。また、専門職試験（財務専門官、国税専門官、労働基準監督官）は改革を行わず、採用試験の全てで専門試験の実施を維持する<sup>\*11</sup>ことから、一般職大卒程度試験の改革が、専門職試験に与える影響についても今後留意していく必要がある。

## ５ おわりに

ここまで、地方公務員との併願が多い国家公務員採用試験の4つの試験区分、一般職大卒程度試験と、専門職試験（財務専門官、国税専門官、労働基準監督官）に焦点を当て、近年の採用試験の実施状況・改革動向について分析を進めてきた。

一般職大卒程度試験に教養区分が新設されるなど、国家公務員採用試験においても多様化の動きが一部に見られるものの、全体的には従来型の採用試験が継続実施されている状況にある。一般職大卒程度試験については、2025年度に初めて実施される教養区分の受験者数、最終合格者数、最終的な採用者数等の状況を踏まえた上で、さらなる手立てが必要か否か検討を続けていく必要がある。

また、専門職試験（財務専門官、国税専門官、労働基準監督官）については、一般職大卒程度と同様に、合格有効期間の延長、基礎能力試験の出題数などの見直しは行われているものの、改革内容は極めて小幅なものに留まり、従来通りの採用試験が継続実施されている状況にあると見て差し支えない。そもそもこれらの試験は、会計学（財務専門官試験・国税専門官試験）、労働法・労働事情（労働基準監督官試験）といった、他の公務員採用試験では通常出題されない専門科目が存在し、受験への負担感が大きい。専門職であるとの位置付けを踏まえると、専門試験のハードルを下げることに抵抗があるものと推察されるが、3-2（2）で確認した近年の第1次試験通過率を踏まえると、従来型の試験を課し続け

ることによって人材の選抜が適切に行えていると必ずしもいえない状況となっている。このまま、新たな手立てが講じられない場合、採用試験による人材選抜が困難となり、有為な人材の確保ができなくなってしまう可能性があることを踏まえると、専門職試験の改革も早急に検討が必要になってくるものと考えられる。細かな専門知識については採用後の研修等で補うことを前提とした上で、採用試験段階では、財務専門官、国税専門官、労働基準監督官といったそれぞれの職務に就くに当たっての適性を見定めていくような試験を実施できないか検討を進めていくことが必要ではないかと考える<sup>\*12</sup>。

職員採用のあり方が多様化している現状について批判的に論じる研究（田井 2022）もあるが、本稿では、地方公務員を中心に進む採用試験の多様化は所与の前提とし、その是非に関する議論は一旦おいた上で、国家公務員採用試験の実施状況、改革動向、今後の課題に絞って検討したものとなっている。また、公務員志望者を増やすためには、勤務環境や給与面での魅力を向上させる、公務の魅力情報を発信していくといった方策が必要不可欠であり、そちらが筋論として先であるが、本稿ではあえて採用試験のあり方に絞って検討を行うものとなっている。これらの点については、稿を改めて論じることとしたい。

## 参考文献

### 〔日本語文献〕

大谷基道（2023）「地方自治体における採用活動の現状と課題—採用試験の見直しを中心に」『日本労働研究雑誌』759、61-70

田井浩人（2022）「自治体における職員採用のあり方に関する一考察—採用の『募集モデル』に対する批判的検討—」『都市とガバナンス』vol.38、92-100

原田悠希（2022）「地方公務員の職員採用方法の多様化について」『地方公務員月報』703、27-43

〔ホームページ〕（2024 年 12 月 13 日最終閲覧）

- ・国家公務員試験採用情報 NAVI（人事院ホームページ）  
<https://www.jinji.go.jp/saiyo.html>
- ・人事院勧告（人事院ホームページ）  
<https://www.jinji.go.jp/seisaku/kankoku.html>
- ・参与会（人事院ホームページ）  
<https://www.jinji.go.jp/seisaku/seisakuhyoukatou/sanyokai.html>

- ・人事行政諮問会議（人事院ホームページ）  
<https://www.jinji.go.jp/civilservicehrmadvisoryboard/>
- ・新たな公務員人事管理に関する勉強会（人事院ホームページ）  
<https://www.jinji.go.jp/seisaku/jinji-etc/koumu-benkyoukai.html>
- ・公務員白書（年次報告書）（人事院ホームページ）  
[https://www.jinji.go.jp/kouho\\_houdo/koumuinhakusyo.html](https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/koumuinhakusyo.html)
- ・報道発表資料（人事院ホームページ）  
[https://www.jinji.go.jp/kouho\\_houdo/kisya.html](https://www.jinji.go.jp/kouho_houdo/kisya.html)
- ・地方公務員制度等（総務省ホームページ）  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/koumuin\\_seido/index.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/index.html)
- ・令和 7 年度特別区職員採用試験 I 類【早期 SPI 枠】の新設について（特別区ホームページ）  
<https://www.union.tokyo23city.lg.jp/jinji/hodo/r6/0917.html>

## 注

- \*1 人材育成・確保基本方針策定指針は、「少子高齢化の進展・生産年齢人口の減少、個人のライフプラン・価値観の多様化、大規模災害・感染症などの新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展など、地方自治体を取り巻く状況は大きく変化している」、「今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が大きく制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、地方自治体における人材育成・確保の重要性は従前にも増して高まっている」との問題意識に立って、策定されている。
- \*2 網羅的に調査を行っているわけではないが、筆者が所属する東海大学政治経済学部のカンパスがある東京都内・神奈川県内の自治体の職員採用ホームページを概観すると、学力重視の従来型の試験しか行っていない自治体はほぼ見受けられない状況にある（従来型の試験を続けていた特別区においても、2025 年度から早期 SPI 枠が新設される予定である）。
- \*3 2012 年度以降のデータを用いているのは、同年度から国家公務員試験の改革が実施され、現在の試験形態となっているためである。本稿で題材としている試験区分に関しても、一般職試験の開始（旧Ⅱ種・Ⅲ種試験からの改組）、財務専門官試験の創設（旧Ⅱ種試験からの独立）が行われている。なお、各試

験とも 2012 年度の最終合格者数が少なく、倍率が高くなっているが、これは民主党政権下で新規採用抑制が行われたことによるものである。

- \*4 国家公務員採用試験については、試験申込者数のデータも公表されているが、同試験の特徴として申込を行ったものの実際には受験しなかった者が、各試験においてかなりの程度存在することから、本稿では第 1 次試験受験者数のデータを用いる。競争率についても、第 1 次試験受験者数を最終合格者数で除して算出している。
- \*5 2015 年度に受験者数が落ち込んでいるのは、同年に限って一部の地方公務員採用試験（東京都、特別区等）と試験日程が重なったことが要因とみられている。このことから、地方公務員採用試験との併願をする受験生が多いことがうかがえる。
- \*6 注 3 において述べたとおり 2012 年度の採用試験では新規採用抑制が行われた結果、倍率が高くなってしまっている。図 5 において 2012 年度の競争率をグラフ化していないのは、新規採用抑制という特別な事情が存在する当該年度と他の年度の競争率を同列に比較することが適当でないためである。
- \*7 注 4 において述べたとおり、本稿において競争率は、第 1 次試験受験者数を最終合格者数で除して算出しているが、実際の試験においては第 1 次試験後合格者の全てが第 2 次試験を受験している訳ではなく、第 2 次試験実施段階において多くの辞退者が発生している（2024 年度の場合、一般職大卒程度試験で 1,685 人（15.6%）、財務専門官試験で 259 人（27.6%）、国税専門官試験で 1,084 人（18.3%）、労働基準監督官試験で 275 人（23.4%）が、第 1 次試験に合格したにもかかわらず、第 2 次試験を受験していない）。選考段階での辞退者も加味した実質的な競争率は、さらに低いといえる。
- \*8 2022 年 8 月の公務員人事管理に関する報告において、採用試験の改革に関する記述が新たに盛り込まれたのには、地方公務員の職員採用試験の多様化に関する動きが影響している。例えば、人事院の参与である境克彦（時事通信社代表取締役社長）は、同年 1 月 17 日に開催された第 110 回参与会において、総務省が発出した通知（注 1 において述べた 2021 年 12 月 24 日付け通知）に触れ、国家公務員も「乗り遅れないでほしい」と発言している。また、同年 4 月 25 日に開催された第 111 回参与会における人事院説明資料では、大学の就職担当教職員へのヒア

リングの中で「地方自治体が試験負担軽減を進める中、国家公務員試験の準備に要する負担が大きいのではないか」との意見があったことが紹介され、一般職大卒程度試験における新区分創設に向けた論拠とされている。

- \*9 試験日程の前倒し、教養区分の見直し（受験可能年齢の 1 歳引き下げ[大学 2 年生の秋から受験可能に]、春秋の年 2 回試験の実施）、「政治・国際・人文区分」の創設など、総合職試験に関しては、矢継ぎ早に改革が行われている状況にある。
- \*10 大学 3 年生で合格するケースを想定して、新設される教養区分の合格有効期間は他の区分よりも 1 年長い 6 年間に設定される。
- \*11 国税専門官試験に限っては、2025 年度から専門試験（多肢選択式）の必須科目の題数減少、選択必須科目の導入に伴う問題の選択方式等が行われる旨が人事院ホームページにおいて公表されている。しかし、この見直しは、全体の出題数、解答題数及び出題分野に変更が生じないものであり、受験者数の増加をもたらす効果は限定的なものに留まると想定される。
- \*12 人事院では、今後の公務員人事管理のあり方に関し有益な知見を得るために、2023 年 4 月から有識者の参集を得て「新たな公務員人事管理に関する勉強会」を実施している。2024 年 5 月 9 日に開催された第 4 回の勉強会では「国家公務員の採用について」がテーマとされており、その議事要旨を確認すると「国家公務員志望者の減少は、採用試験のハードルが高いことも要因の一つではないか。現行の採用試験の方法・内容で必要な人材を適切にスクリーニングできているかについても疑問がある。」「かつての振るい落とすタイプの選考ではなく、選考プロセスのなかで国家公務員の魅力を実感してもらえるような採用方法に移行していく必要がある」といった議論がなされている。筆者も、このような議論に同感である。