

## 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（第1回）議事要旨

1 日時：平成20年6月9日（月） 9:30～11:30

2 場所：人事院第1特別会議室

### 3 出席者（五十音順）

岩澤 康裕 東京大学大学院理学系研究科教授  
岡田 真理子 和歌山大学経済学部准教授  
金井 利之 東京大学大学院法学政治学研究科教授  
高橋 滋 一橋大学大学院法学研究科教授（座長）  
野澤 正充 立教大学大学院法務研究科教授  
廣瀬 壮一 東京工業大学大学院情報理工学研究科教授  
吉野 直行 慶應義塾大学経済学部教授

（欠席：工藤 裕子 中央大学法学部教授、土井 真一 京都大学大学院法学研究科教授）

### 4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 座長挨拶
- (3) 人事院人材局長挨拶
- (4) 出席者紹介
- (5) 会合の公開の取扱い等について
- (6) 事務局からの資料等の説明
- (7) 意見交換

### 5 意見交換の概要

意見交換において、出席者から大要以下のような意見等があった。

<採用試験・人材確保の在り方について>

- 試験の答案を採点していても素晴らしい答案が少なくなっている。  
また、ロースクールができたことにより、公務に優秀な人材が来なくなりつつある。

この会合は採用試験制度を検討する場であるが、引き続き優秀な人材を公務に確保するためには、採用試験の在り方と併せて、定年制の問題や、競争的な職種（司法試験合格者、外資系の金融機関等）と公務員の処遇差の問題を含めた公務員制度全体としての検討も必要ではないか。

- I種・II種・III種という試験の名称はともかく、現行の採用試験の大きな枠組みは維持すべきではないか。その中で、I種採用職員であっても能力のない者は選別し、II・III種採用職員であっても優秀な者は登用するといった、フレキシブルな制度とすべき。
- 最近、公務員の国際的な競争力が落ちていると感じており、日本の国際的競争力を高めるためにも、国際的な人材を確保・育成していくことが非常に重要である。
- 人材の質が落ちていると言われるが、実際、試験合格者の試験の成績が落ちているのか。もし試験の成績が落ちていないのに人材の質が落ちているのであれば、試験を考えなおす必要があるかもしれないし、どこに問題があるのかを考える必要がある。
- 採用試験の在り方考えるに当たっては、採用する側だけではなくて、受験する側にも分かりやすい仕組みとする必要がある。高卒、大卒、大学院卒というのが一番分かりやすいのではないか。
- 専門職試験の「専門職」がどういうものなのか、専門スタッフ職や専門職大学院もあり、具体的なイメージが分かりにくい。

#### <専門職大学院に対応した採用試験の在り方について>

- 専門職大学院の創設により大学院卒の者が増えているが、司法試験に落ちたから公務員になるということではなく、公務の魅力を上げて、優秀な人材に公務員になってもらう必要がある。
- 法科大学院等の専門職大学院から採用したいということであれば、現行の経験者採用システムのように、司法試験に合格して研修所に行く前に採用するという仕組みは一つの方策として考えられる。
- 法科大学院出身者について、試験の合格者数と実際の採用者数に非常に差が出ているが、これはどういう理由によるものなのか。

<本専門家会合における検討項目について>

- 昭和60年の採用試験体系の再編や、平成18年度のⅠ種試験見直しにより、採用される人材の質などにどのような影響があったのか、分析が必要ではないか。また、各府省の人事担当の印象も聞く必要があるのではないか。
- 公務において、第一線で戦力として働くのは、採用してかなり経ってからであり、採用試験の見直しを行ったとしても、新たな試験制度によって採用された者が行政の中核を担うようになってからでなければその効果は検証できないことから、今回の採用試験の見直しは、魅力のある入口を作ることを検討するということか。
- 試験の実施日程について検討することも考えられるのではないか。
- 政と官の在り方が変わる中で、国際対応に重点を置いた採用を行うための措置として、国籍要件の在り方についても検討してもいいのではないか。
- 入口としての採用試験の話をするとしても、入口を入った後に自分がどういう人生を歩んでいくのかがある程度見える形の入口を作ることが非常に重要である。採用後の育成の在り方等についても、採用試験と密接に関連する部分については、議論してもいいのではないか。

以 上

(文責：専門家会合事務局 速報のため事後修正の可能性あり。)