新たな公務員人事管理に関する勉強会（第4回） 議事要旨

1. 日時 令和6年5月9日（木）10:00～12:00

2. 出席委員

（座長）横田 明美 明治大学法学部専任教授
荒見 玲子 名古屋大学大学院法学研究科教授
入江 崇介 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ
HR Analytics&Technology Lab 所長
大木 清弘 東京大学大学院経済学研究科准教授
小田 勇樹 慶應義塾大学法学部政治学科准教授
加藤 守和 PwC コンサルティング合同会社ディレクター
田中 万理 東京大学大学院経済学研究科准教授
一橋大学経済研究所准教授
早津 裕貴 金沢大学人間社会研究域法学系准教授
※各委員の所属・役職は令和6年5月9日時点

3. 議事次第

- 委員からの発表（加藤委員、入江委員）
テーマ「国家公務員の採用について」

4. 概要

- 委員からの発表の後、3つのグループで議論した上で、出席者全員で主に以下のような内容について意見交換を行った。
 - ・ 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。
 - ・ ハードルの高い採用試験を課すことで、公務への信頼や公正性が担保され、パブリックマインドを持った人材を選抜できているという利点もあるかもしれない。
 - ・ 入省後のキャリアパスが不透明であることや、志望者の望むポストと採用後のポストとのミスマッチもあるのではないかと。採用試験の区分ごとに求められる能力や専門性は異なっているため、府省ごとにそれぞれ人材ポートフォリオを作成した上で、試験区分ごとのキャリアパスを明確に示す必要があるのではないかと。また、採用試験だけを変革するのではなく、その後の待遇やキャリアパスにも繋げていくべきである。
 - ・ 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。現行の採用試験の枠組みも残しつつ、また、公平性の観点にも留意しながら新しい手法の採用（例として、大学からの推薦や、一芸採用、インターンシップの活用など）により間口を広げていくことが重要ではないかと。

以 上