

「採用試験の在り方を考える専門家会合」（第5回）議事要旨

1 日時：平成20年10月9日（木） 10:00～12:30

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
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

（欠席：岡田 真理子 和歌山大学経済学部准教授、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、吉野 直行 慶應義塾大学経済学部教授）

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 国土交通省からのヒアリング
- (3) 事務局から資料等の説明
- (4) 意見交換
- (5) 閉会

5 議事概要

【国土交通省からのヒアリング】

国土交通省から、資料に沿って、国土交通省における技術系職員の採用及び人事管理の実態等について説明がなされ、出席者から大要以下のような意見等が示された。

- 大企業と公務とでは、欲しい人材にそれほど大きな違いはないのではないか。また、学生の立場からすると、自分に対する期待度が大企業と公務で同程度であれば、採用内定を早く得られる方や、給料の高い方を選択するということがあるかもしれない。そのような状況の中で、優秀な学生を確保するため、企業とは違う公務ならではの特色としてどのようなところがあるのか。

- I種技術系区分の採用者は、大学院卒が約7割を占めるとのことであったが、院卒の割合については、この程度が妥当であると考えるか。また、院卒者として期待される勤務ぶりについて、学卒者に対する期待と比較して違いは認められるか。
- 平成13年に、I種技術系の試験区分が大括り化されたが、大括り化による影響はあったか。
- 大学・大学院において専攻した学問分野と、大括りした採用試験における試験区分と、採用後の人事上のグループの3者はどのような関係にあるか。
- 人事上のグループは、基本的に大学における専門分野を前提としてしていると理解してよいか。
- 国土交通省においては、II・III種採用の技術系の職員の登用について、どのような方針で行っているか。
- 基本法において、特権的キャリアシステムの廃止が前提とされているが、現在、I種技術系区分からかなりの数の採用を行っている中で、II・III種採用職員の登用を増やしていくと、競争が激化していくと考えられる。今後、採用試験の抜本的な見直しを行い、総合職・一般職試験に切り替える場合、そのような試験体系の下で国土交通省における人事管理の在り方について、どのように考えているか。
- 専門職については、どのようなイメージを想定しているのか。
- 院卒者試験においては、大学院において得られたマネジメント能力やプレゼン能力等を検証すべきとの話があったが、それらの能力を検証するための手法として、具体的にどのようなものが考えられるか。また、院卒者試験として、専門性の高い問題をそれほど多く出せるのかという点についてどう考えるか。

【意見交換】

総合職試験・一般職試験に関する総論等について意見交換が行われ、出席者から大要以下のような意見等があった。(欠席者からのコメントを含む。)

- 事務系の試験区分について、現行の人事管理においても法律区分と経済区分で特段異なる取扱いはしていないこと、また、現在の行政区分は採用者数が非常に少なくなっていることから、事務系の大括り化が望ましいのではないか。
- これからの時代は、法律と経済両方の知識が求められるところであり、例えば、事務系の専門試験において、法律から1題、経済から1題選択させるということも考えられるのではないか。
- 学部生にとっては、論文試験で法律と経済両方を課されるということになると、ややハードルが高くなるのではないか。
- 法科大学院の修了者は、法律の専門家として法曹資格を得た者を、単なる専門職員としてではなく組織の中核的人材として育てることも念頭に置きつつ、法律実務の知識が必要とされるポストに選考採用するという方式、つまり現在の医系技官的な採り方をする方がよいのではないか。
- 法科大学院の修了者についても、当初は法曹を目指したが、政策の企画立案に携わりたいという者は、学部卒者や他の大学院修了者と同様に、総合職として採用するということが充分考えられるのではないか。
- 「専門職試験」というと、その試験からの採用者はずっとその仕事にしか携われないというイメージを与えてしまい、魅力に乏しいと受け取られるおそれがあるので、総合職で採用して仕事をさせる中で適任者を専門職として割り振るほうがよいのではないか。
- 本当に高い専門性を有する技術系の者を採用しようとするなら、その専門性を一律の試験で検証することは困難であり、論文等により個別に選考採用するしかないのではないか。
- 現在実施している国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験などは、専門的な職種に採用するための試験であり、基本法において専門職試験を創設するとされていることとの関係では、これらを専門職試験として位置付けるということが適当ではないか。
- 現在、医系技官の採用や新司法試験合格者からの採用は、制度上、選考採用として行っているが、これらの一部を採用試験に位置付けた上で、専門性の検証については、特定の資格を有することを前提に、一般的な採用試験に比べ若干緩やかな形で実施する、ということも考えられるのではな

いか。

- 今後、技術系の魅力を高めるためには、技術系としてのステータスを持つような仕事が増えているという期待を抱けるようにする必要がある。そのためには、技術系の行政官の場合、極端に言えば、全員が大学院レベルの知識・技術を有することが必要なのではないか。
- 技術系の学問分野の場合、大学院の学問レベルと学部の学問レベルには明確な差があることから、選択問題を増やすなど科目の設定方法によっては、大学院卒レベルを念頭においた採用試験を作ることは可能なのではないか。
- 現在の公務員試験で出題されている理系の問題は、私の専門分野の場合、古典的な問題であり、大学院における研究や実務において、それらの知識はそれほど活用されていない。大学院の修了者を多く取り入れていくということは賛成だが、大学院における研究内容を、多くの受験者が受験する試験問題にすることは困難であり、院卒者試験において、どのような問題を出題していくか十分な検討が必要である。
- 現在のⅠ種試験の理工Ⅰの区分は大括り化されているが、受験生は、それぞれ自分の専攻の科目を適宜選択しており、大括り化されたといっても、実態は変わっていないのではないか。
- 技術系の職員に求められる能力・資質は様々であると考えられることから、技術系の採用試験の制度設計に当たっては、各府省の人事担当者の意見・要望を広く把握して議論する必要があるのではないか。
- 仮に、一般職試験からの採用者について地域限定職員と位置付けるとすれば、採用後の任用行為について、採用試験の段階で縛りをつけることとなり、現行の公務員法制の下においては難しいのではないか。また、例えばブロック単位の異動に限定したとしても、広域の異動を望まない者にとってみれば、ブロック単位はかなり広すぎて、より範囲が限られている地方公共団体には魅力の面で及ばないのではないか。
- 現行の人事管理を考えると、地域限定職員とすることは適切とは言えない。
- 国際競争力の高い人材を確保するため、例えば語学能力の検証を、外部の機関が実施する試験に委ねるということはできないか。

- 国際競争力の高い人材を確保するために、採用試験により検証するとした場合、検証できるのは語学力くらいであり、交渉力などは試験で測れない。採用試験により国際的な人材を確保するというよりは、採用後の研修、留学、OJTなどを通じて国際関係の専門家を育成していくべきではないか。
- 諸外国の国際交渉担当者は、博士号の肩書きを持って、同じポストに長期間在職し、必要な交渉力や各国の担当者等との人的ネットワークを有しているのに対し、日本の場合、担当者が短期間で異動してしまい、毎回違う担当者が交渉に当たることとなってしまう。こういった問題に対応するため、国際競争力の高い人材を確保・育成するための措置を講ずることは必要だが、それは採用試験によって行うものではなく、採用後の任用の在り方の問題ではないか。
- 国際対応だけを念頭に採用試験を実施するのは意味がない。採用試験によって、国際的な対応ができると考えられる人材を採用しても、その者が国際交渉の第一線で対応する頃には、国際情勢や価値観が全く違う状況となっているかもしれない。国際化への対応は、採用試験によるのではなく、部内のトレーニングにより経験を積ませていくということが重要なのではないか。
- 現行のⅡ種試験とⅢ種試験は、ともに行（一）1級の官職への採用試験であるが、それぞれの試験による採用者の初任給が異なる理由は何か。

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。)