

## 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（第8回）議事要旨

1 日時：平成20年12月5日（金） 15:00～17:00

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  
工藤 裕子 中央大学法学部教授  
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  
吉野 直行 慶應義塾大学経済学部教授

（欠席：金井 利之 東京大学大学院法学政治学研究科教授、土井 真一 京都大学大学院法学研究科教授、廣瀬 壮一 東京工業大学大学院情報理工学研究科教授）

### 4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 事務局から資料の説明
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

### 5 議事概要

総合職試験・一般職試験・専門職試験、院卒者試験・中途採用試験における能力実証の手法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。

- 国際競争力の高い人材を確保するという観点から、採用試験において英語能力を重視するのであれば、単に読み書きができるかを問うのではなく、リスニングやスピーキングを課すことも必要かもしれない。
- 国際交渉の場で必要とされるのは、判断力、交渉力などであり、教養試験の出題分野を工夫することで国際競争力の高い人材を確保するというのは、やや視点がずれているのではないか。

- 海外でPh. D. を取得した者が、国際機関に就職し、日本に戻らない例があるが、そういった者を引きつけるような試験制度を導入し、公務に採用できれば、国際競争力の強化につながるのではないか。
- 英語の問題を課すと、受験を忌避する者が出てくるのではないかという見方もあるが、公務員試験の受験者数は景気の動向に左右されるものである。今後、国際的な対応が増えてくることを踏まえれば、英語の基礎的な部分は採用試験においてきちんと検証しておく必要がある。
- 外国語能力については、採用試験では、現行と同程度の基礎的な能力が検証されていればよく、採用後に、人事院の在外研修や実際の仕事を通じて伸ばしていけばよい。英語能力を重視した試験の内容としても、そのことが将来の国際性や国際交渉力の強化には必ずしも結びつかないのではないか。
- 海外の事例をみると、採用に当たりコンピテンシー型のチェックを行うというのは一定の効果を出しているのではないかと思う。ただ、日本のように、公務員試験の準備が体系的に行われている場合には、試験の予測可能性が高まるという弊害も出てくるので、すべての試験で取り入れるのは適切ではないかもしれない。例えば、かなり専門性が高い人材について、各府省の必要にあわせて採用するのであれば、コンピテンシー型のチェックを導入していくということは考えられるのではないか。海外での活用もそういった専門性の高い分野である。
- Ph. D. の取得者は、専門知識の面では非常に高いものがある。中途採用に近くなるのかもしれないが、Ph. D. の取得者について、教養試験を課さないとか、研究業績を評価するタイプの人物試験を導入するなど、これまで公務員試験を受けなかった優秀な人材が受験しやすい枠組みを作ることが必要ではないか。
- 英語能力の検証について、外部の機関が実施する試験に委ねることは考えられないか。ただし、経済的な問題で外部機関の試験を何度も受験できない者が存在することが想定され、公務員試験としてはなじまないという問題はあるだろう。
- 採用後に、国際的な業務を行うポストに就く者は全体から見ればわずかであり、採用試験の段階で、すべての受験者に高い英語能力を要求する意味はあまりないのではないか。採用試験では最低限のレベルが担保されて

いれば、あとは採用後に必要に応じて育成していけばよいのではないか。

- 日本の労働市場における新卒一括採用システムの下では、企業が学生を採用した後、OJTを通じて、企業が自ら投資して教育訓練を行うということが広く行われている。この点は公務も同じであり、現実の労働市場の在り方を踏まえれば、能力実証の手法の基本的な考え方として、学生に即戦力を要求するというのはあまり適当ではないのではないか。
- コンピテンシー型の採用は、ある程度職種や所掌分野がはっきりしている場合に使いやすと思う。専門職試験や中途採用試験で各府省がほしい人材がはっきりしている場合には使えるのではないか。
- 現行の教養試験について、単なる知識の有無を問うような出題は極力減らしてもよいのではないか。一方で、頭を使う知能分野の問題を多数出題するようにすべきではないか。
- 採用試験の一部を学部3年次等から受験させることを認めると青田買いと批判を受けるという意見もあるが、その意見のとおり、やはり採用活動は学部4年生から行われるべきであり、むしろ、民間企業、特に外資系の企業に3年次からの採用活動は行わないよう徹底してもらう必要があるのではないか。そのようにしなければ、なかなか公務員試験を受験する者がいなくなる。
- 青田買いととは囲い込むことであり、例えば教養試験のみを学部3年次から受験させることを認めても、青田買いととはならないのではないか。
- 学部卒者について、法律と経済の双方を専門記述式試験で必須にするというのは、やはりハードルが高い。
- 総合職試験において、専門試験の選択科目を広げるようなことなどはあってもよいが、全く新しい手法を導入するのは難しいので、現行試験のウエイトをどのように変えていくかということなのではないか。例えば、教養試験など第1次試験のウエイトを若干下げて、総合試験のウエイトを若干上げるとか、院卒者試験においては、専門試験、総合試験のウエイトを上げることが考えられるのではないか。
- 事務系の大学院でも、公務をかなり念頭に置いた大学院と、その他の研究系の大学院ではかなり違いがある。院卒者試験における専門試験について、門戸を広げて相当多くの科目の問題を用意するのか、あるいは、公務

をある程度意識した人たちが入りやすいような試験科目を設定するかによって、制度設計がかなり変わってくるのではないか。

- 大学院における学業との両立、大学院生の受験しやすさという観点から、院卒者試験において、修士論文で取り上げている、あるいは取り上げようとしている課題を評価するような仕組みを導入することはできないか。
- 大学院においてプラスアルファとして勉強する科目を、院卒者試験の専門試験における選択科目として追加し、選択の幅を広げるというのはあり得るのではないか。
- 一般職試験からの採用者でも、政策の企画立案的な業務に携わる者はいると考えられ、一般職試験において、総合試験的なものを入れるということは考えられるのではないか。
- 一般職試験において重視される「的確な事務処理能力」とは、換言すれば、基礎的な知識があり、文章がしっかり書いて、コミュニケーション能力がある、といったことであり、現行のⅢ種試験の適性試験のようなものを、一般職試験全体で課す必要はないのではないか。
- 採用の段階で、国際競争力の高い人間かどうかを判断するのは非常に難しいと思う。仮に、適性検査が、国際的な分野の業務への適性も測れるというようなものであれば、意味もあるのかもしれないが。
- 専門職試験について、これまでの議論では、それほど多くは対象とする必要がないということだったと思う。例えば、法科大学院からの受験者を念頭に置いて専門職試験を設けても、それほど採用ニーズがないと考えられる上に、当該試験で新司法試験に近い科目を設定するのであれば、新司法試験の合格者を採用する方がよく、試験作成に係るコストばかり増大して意味がないのではないか。
- 専門職試験に限らず、各府省の採用ニーズのないところに試験を作っても意味がない。専門職試験の対象としてどのようなものが切り出せるのかということについては、各府省の意見を具体的に聴取した上で、検討する必要があるのではないか。
- 中途採用試験における能力実証の手法は、それぞれの府省で、どのような能力が必要とされているかに応じて、各府省が選択するものを人事院が実施する仕組みとすればよいのではないか。

- 現行の経験者採用システムにおいて、各府省の業務に対応した専門性というのはいかにどのように検証しているのか。
- 現在順調に実施されている制度が最も機能する制度であると考え、現行の経験者採用システムを、基本法における中途採用試験と位置付けることがよいと思うが、現行の経験者採用システムは、まだそれほど多くの府省が参加しているわけではなく、採用者数も限られている。現行の経験者採用システムの問題点等を各府省から聴取した上で、改善すべき点があれば、それを反映していく形で制度設計していくのがよいのではないか。
- 総合職試験において、政策課題討論のような、集団討論的な試験を実施するというのは、アイデアとして良いのではないか。ただし、集団討論で人物的な側面がすべて評価できるわけではないため、個別面接形式の人物試験と組み合わせて実施する必要がある。また、集団討論を行う場合、試験官の訓練も重要である。

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。)