

## 「採用試験の在り方を考える専門家会合」（第10回）議事要旨

1 日時：平成21年1月16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
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）
土井 真一	京都大学大学院法学研究科教授
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：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）

### 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

報告書の骨子案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。）

- 「能力・実績主義」という表現について、国家公務員法において任免の根本基準とされているのは「能力実証主義」である。「能力実証主義」と「能力主義」、「実績主義」とでは、それぞれ意味合いが異なると思われるが、書き分ける必要はないか。
- 『「真に」能力・実績主義に基づく人事管理を実現』とあると、これまで能力・実績主義の人事管理が実現されていないようなニュアンスがある。「真に」というよりは、「時代の要請に応えた」などの表現にする方がよいのではないか。

- これまでの採用試験制度の変遷について記述するのであれば、戦後から昭和60年度の採用試験体系の再編に至るまでの期間についても触れるべきではないか。採用試験には、採用側の動向によって、広く活用されるものと、上級乙種のようにあまり活用されないものがあったが、そういう採用試験の発生と消滅が分かる方がよいのではないか。
- キャリアシステムを廃止することと、引き続き挑戦しがいのある採用試験とすることは、一見矛盾するようにも思われる。優秀な人材を確保するため挑戦しがいのある試験とする必要があるとしても、それが新たなキャリアシステムを生むとの誤解を招くことのないよう、表現ぶりについては工夫する必要がある。
- 採用試験制度とキャリアシステムには制度的には何の因果関係はなく、現行の採用試験制度の下においても、キャリアシステムを廃止することは可能である。逆に、どのように総合職試験・一般職試験・専門職試験・院卒者試験を設計しても、キャリアシステムを残そうと思えば残すことは可能である。有為な人材を公務に確保する観点から採用試験を見直すことが必要であるとしても、採用試験を見直したことによりキャリアシステムが自ずから廃止されることはありえない。キャリアシステムの廃止を行うのであれば、採用後の人事管理全般の問題として、採用試験の検討とは別のところで議論する必要がある。
- キャリアシステムの廃止が求められている中で、ある種の象徴となっている採用試験を見直し、試験の性格を換えて改善していこうということではないか。
- 採用後の人事管理の在り方は、総合職試験に限らず、一般職試験等にも共通する課題であることから、採用後の人事管理について記述するときには記述する場所を工夫する必要があるのではないか。
- 院卒者試験の事務系の試験区分について、採用規模との関係から当面単一の区分として実施するとしても、将来の採用動向によっては試験区分を分割することがあり得るのであれば、その旨記述しておいた方がよいのではないか。
- 院卒者試験の新設を含め、採用試験の見直しを行った後には、見直しの効果について検証を行い、その結果を制度設計にフィードバックしていくという仕組みを作る必要があるのではないか。

- 採用試験を見直す最大の目的は、優秀な人材が公務に目を向け、受験してもらえるような試験にすることであり、見直しの検討に当たっては、常にそういうことを考慮していく必要がある。今回の見直しにおいて、具体的な魅力を伴っているか、あるいは、インセンティブを与えているかということが見直しの成功を左右すると考える。
- 今回の採用試験の見直しにおいて、専門職大学院を含めた大学院からの優秀な人材の確保に資する試験とすることは重要であるが、それらの人材を活かすことのできる仕事を工夫し、活躍の機会を十分に与えていけるような在り方も考える必要があるという問題意識を報告書に盛り込むべきではないか。
- 院卒者試験における専門記述式試験の内容について、大卒程度試験に比べて回答数を増やすことは考えられるが、全く質の異なる問題を出題することができるか疑問。また、一般に大学院では専門が細分化することから、それぞれに対応するためには多数の問題を出題しなければならないが、なかなか難しい。
- 公共政策大学院の学生であれば、大学院で計量分析のいろいろな手法について専門的に学んでいると考えられ、院卒者試験の専門記述式試験において、そうした分野の出題を行うことはあり得るのではないか。
- 院卒者試験について、大学院では専門が細分化するにもかかわらず、幅広い分野における対応能力が要求される総合職試験の一部として位置付けていることが、制度設計を困難なものとしている。院卒者試験における専門性の検証については、専門分野の知識そのものを問うというよりも、どのように専門分野の知識を踏まえて学際的・総合的に処理していくかということに重点を置いた内容とすべきであり、その意味では、総合試験や政策課題討論のようなもののウエイト付けを高めるということが適当ではないか。
- 新司法試験の合格者を対象とした採用について、優秀な人材を採用したいのであれば、試験を課してハードルを高めるよりも、医系技官のように選考採用で採用する方がよいのではないか。
- 事務系において院卒者試験を設けることを検討する背景には、専門職大学院の設置に伴う人材供給構造の変化があるが、専門職大学院の教育理念は、専門を細分化して掘り下げることではなく、高度の専門性を有する職業人を養成することであり、従来型の研究系大学院とは性格が異なる。その意味では、院卒者試験における専門性の検証は、細分化して難易度を高

めるよりも、幅の広さを問うことが適当ではないか。

- 訴訟法を院卒者試験の試験科目に入れることについて、手続法的な思考ができることは行政においても重要であり、実際に作られた法律が、どのように適用され、どういう形で処理されるかということを手続法的な側面から理解しているということは役に立つのではないか。
- 試験科目の設定に当たり、当該試験科目の専門分野の知識が採用後の職務において役立つかという観点はそれほど重要ではなく、大学院でしっかりと学んだということを実証できるものであるならば、試験科目として追加しても良いのではないか。
- 現行 I 種試験の法律区分における専門記述式試験では、刑法が試験科目とされていないが、院卒者試験においては、法律学の基本的な思考を問うため、憲法・民法に加え、刑法を専門記述式試験の科目の一つとすることも考えられるのではないか。
- 現行の再チャレンジ試験を、新たな採用試験体系の中でどのように位置付けるかということについて、一般職試験の高卒試験の一部に取り入れることも考えられるが、一定の社会人経験も有する者を採用する場合に、高卒程度であると整理をすることの適否については議論が必要ではないか。
- 一般職試験についても、採用規模の基本的な考え方や、登用の在り方等、試験の意義及び目的について、ある程度詳細に記述しておく必要があるのではないか。
- 訟務・法律実務関係の専門家を採用するのであれば、弁護士として一定の経験を有する者を選考採用することが適当であり、そのような専門家を採用するための採用試験を、専門職試験の 1 つとして設ける必要はないのではないか。
- 海外の大学院で修士号や博士号を取得し、海外で経験を積んだ者を公務に採用することができれば、国際交渉の専門家として活かせるのではないか。
- 中途採用試験について、係長として採用する際に、総合職試験相当、一般職試験相当、専門職試験相当に区分けして試験を実施することができるのか。入口の段階では、総合職試験と一般職試験を分けて実施するとしても、係長への昇任時においては、総合職試験からの採用者と一般職試験からの採用者は差がないはずではないか。

- 現行の再チャレンジ試験の取扱いについて、社会人経験のある者を採用するための試験という観点から、中途採用試験の一類型として取り入れ、中途採用試験の中に、係長以上の職に採用するための試験と、係員に採用するための試験の2種類がある、とする整理もあり得るのではないか。
- 学歴要件を課す試験以外は、「大学卒業程度」「高校卒業程度」など、あくまで試験の「程度」である旨を表示することとし、学歴を表に出して説明しない方がよいのではないか。

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。)