

「採用試験の在り方を考える専門家会合」報告書（概要）

平成21年3月19日

【報告書のポイント】

採用試験体系の基本的見直し

- － 高い資質と使命感を有する多様な有為の人材確保のための条件整備
能力・実績主義の人事管理の基盤となるよう採用試験を構築

① 現行Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験・一般職試験に再編

公務に多様な有為の人材を誘致する基盤となり、公務員制度改革の趣旨にも資すること

② 総合職試験に院卒者試験を創設

新たな人材供給源への対応、院卒者にふさわしく・受験しやすい試験を導入

③ 専門職試験の創設

行政課題の複雑高度化・グローバル化、特定の分野に係る専門職の重要性の拡大に対応

④ 中途採用試験の創設

官民の人材流動化が求められる中で、有為な民間人材の登用拡大に対応

1 基本認識

社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化、グローバル化する中において、国家公務員に有為の人材を確保していくことは極めて重要な課題であり、国の将来に関わるもの

2 検討の背景

- 国家公務員採用試験の申込者数の減少、人材供給構造の変化
 - ・ 少子化に伴う受験年齢人口の減少、行政や公務員に対する批判など
 - ・ 法科大学院等の専門職大学院の設立等により、人材供給構造が変化
- 国家公務員制度改革基本法の制定
 - ・ 採用試験の種類及び内容の抜本的な見直し、国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を要請

3 採用試験の見直しの基本的な考え方

- 効率的で質の高い行政運営を行うため、高い資質と使命感を有する多様な有為の人材を確保していくことができるような条件整備。新たな人材供給源からの公務への誘致に資するものである必要
- 能力・実績主義の人事管理の基盤となるように採用試験を構築する必要
 - ※ いわゆるキャリア・システムは、本来、採用試験とは別の人事運用上のものであるが、今回の採用試験の見直しが、各任命権者が人事運用の適正化を図っていく上で、重要な契機としての役割を果たしていくことを期待
- 検討に当たっては、有為な人材が公務を目指したくなるような魅力のある試験となるよう留意する必要

【新たな採用試験のイメージ】

1 総合職試験

(1) 位置づけ

政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験

採用規模は、内閣又は任命権者が判断する事柄であるが、採用後の選抜を強化する観点からは、現行のⅠ種試験からの採用者数よりも増加させるべき

(2) 試験の種類

大学院修士課程（専門職学位課程を含む）の修了者を対象とした試験（院卒者試験）及び大学卒業程度試験（大卒程度試験）

※ 院卒者試験は、大学院修了者にとってなじみやすい試験として実施するものであり、採用後の人事管理においては、優遇的取扱いを行わない

(3) 試験区分

- ・ 事務系区分 大卒程度試験 — 行政・国際区分、法律区分、経済区分の3区分
院卒者試験 — 当面は単一の区分（選択科目を幅広く設定）
- ・ 技術系区分 大卒程度試験 } 人間科学系2区分、理工系4区分、
院卒者試験 } 農学系4区分を基本

(4) 受験資格 大卒程度試験 — 満年齢33歳未満

院卒者試験 — 大学院修士課程修了又は修了見込み（満年齢33歳未満）

(5) 能力実証の方法

- ・ 大卒程度試験

[第1次試験] 基礎能力試験（多枝選択式）、専門試験（多枝選択式）

[第2次試験] 専門試験（記述式）、総合試験（又は政策課題論文）、人物試験

*1 基礎能力試験は、公務員に求められる基礎的な能力を検証（判断力、柔軟性等の検証に重点）

*2 総合試験（政策課題論文）は、総合職試験にふさわしい総合的な思考力・企画力を検証（一部は外国語（英語）による出題（選択制））

*3 最終合格の判定は、第2次試験の結果を重視

*4 人物試験の参考として性格検査を実施（他の試験においても同様）

- ・ 院卒者試験（有為な院卒者が受験しやすいものとなるよう、以下のような点で大卒程度試験と違いを設ける）

① 基礎能力試験を簡便なものとし、判断力・思考力の検証に重点

② 専門試験（記述式）については、修士課程修了レベルの内容（応用分野の問題を課すことにより、解答数を増加。一部は外国語（英語）による出題（選択制））

③ 「政策課題討論」（政策課題に対する考えを小論文にまとめた上でグループ討論）を課す

④ 最終合格の判定は、第2次試験の比重を更に高める

2 一般職試験

(1) 位置づけ

的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験

(2) 試験の種類

- ・ 一般職試験A種（大卒程度試験）
行政実務の基盤を担う職員を採用するための基本的な試験
- ・ 一般職試験B種（高卒者試験）
高校新卒者等を対象（受験資格）とした高卒程度の試験
- ・ 一般職試験C種（高卒程度試験（中途採用））
学歴や経験等のいかにかわらず、応募できる試験

- (3) 試験区分 事務系区分 - 単一の区分
技術系区分 - 専門に応じた複数の区分
- (4) 受験資格 一般職試験A種 - 満年齢33歳未満
一般職試験B種 - 高校卒業見込み及び高校卒業後2年以内
一般職試験C種 - 満年齢40歳未満
- (5) 能力実証の方法
- ・ 一般職試験A種
[第1次試験] 基礎能力試験（多枝選択式）、専門試験（多枝選択式）
[第2次試験] 論文試験〔事務系〕又は専門試験（記述式）〔技術系〕、人物試験
 - ・ 一般職試験B種及びC種
[第1次試験] 基礎能力試験（多枝選択式）、
適性試験〔事務系〕又は専門試験（多枝選択式）〔技術系〕
[第2次試験] 作文試験〔事務系〕又は専門試験（記述式）〔技術系〕、人物試験

3 専門職試験

- (1) 位置づけ
特定の行政分野に係る専門的な知識を有するかどうかを重視して行う試験
- (2) 試験の種類—専門的な職種等に応じて設定
※ 当面、次のような専門職試験を想定（各任命権者のニーズに基づきさらに検討）
- ① 特定の分野における専門家
 - ・ 会計・財務・法律実務・語学等の各府省横断的な特定分野の専門家
 - ・ 技術系のうち特定分野の業務に従事することが想定される職種
 - ・ 特殊性の高い組織において専門的な業務に従事する職種
 - ・ 国際交渉の専門家
 - ② 国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験など特定の行政分野への採用を行うための現行の各種試験、現行のⅢ種試験の一部の区分
- (3) 受験資格 専門職種の特性に応じて、年齢、必要な資格又は学歴等を設定
- (4) 能力実証の方法
第1次試験で基礎能力試験、第2次試験で人物試験を必須とした上で、それぞれの職種等の特性に応じて、専門職として求める能力を検証
※ 例えば国際交渉の専門家の試験を設ける場合には、能力検定試験等の活用も検討

4 中途採用試験

- (1) 位置づけ
係長以上の職への採用を目的に行う試験

- (2) 試験の種類又は区分 各府省ごとに職制段階に応じて実施
試験区分は、事務系区分と技術系区分の2種類を基本
- (3) 受験資格 年齢要件は設けない（学校卒業後一定年数の経過等を受験資格）
- (4) 能力実証の方法
以下のような枠組みを基本とし、具体的なニーズに応じて設定
[第1次試験] 基礎能力試験（多枝選択式）
[第2次試験]
・ 政策の企画立案能力が必要な官職 → 政策課題論文、政策課題討論、
総合事例研究から選択
・ 的確な事務処理が必要な官職 → 論文試験
・ 専門的な知識が必要な官職 → 専門分野に応じた専門試験
※ これらの試験に加えて、人物試験を実施

（おわりに）

- 1 本報告書は、喫緊の課題である国家公務員採用試験の見直しに焦点を絞って、基本的な考え方を整理したもの。今後、本専門家会合の報告書の内容による新たな採用試験を踏まえ、人事院及び内閣・各府省において、採用後の人事管理全般に関わる事項について、早急に検討を進めることが必要。
- 2 去る2月24日には、「公務研修・人材育成に関する研究会」から報告書（新しい時代の職業公務員の育成－政治主導を支える「全体の奉仕者」像－）が提出されたところであり、これを踏まえて育成面での改善も図っていく必要。
- 3 人材の供給側である大学等の高等教育機関においても、国を支え、リードしていく人材を生み出すべく、教育理念、教育内容についての不断の見直しを図っていく必要。
- 4 近時、一部地方公共団体において、職員採用における不正事例が見られるところであるが、国において、このような事例があってはならないのはいうまでもない。本報告書を踏まえた新たな採用試験においても、引き続き、情実や政治的影響を排除し、中立・公正な試験が構築されることが必要。
- 5 人事院においては、本報告書の内容を踏まえた採用試験の改革について、早急に具体化のための検討を進めていくことを期待。