

採用試験の在り方を考える専門家会合

報 告 書

平成21年3月

## 目 次

はじめに ー 報告に当たって .....	1
<b>I 国家公務員採用試験の現状と課題</b>	
<b>1 現行の採用試験の体系と経緯</b>	
(1) 採用試験の理念と位置づけ .....	3
(2) 一般試験（Ⅰ種試験、Ⅱ種試験、Ⅲ種試験） .....	3
(3) 各種試験（特定職種等を対象とする採用試験） .....	5
(4) 採用試験制度の主な変遷 .....	6
<b>2 採用試験を取り巻く諸情勢</b>	
(1) 申込者数の減少 .....	9
(2) 就職市場をめぐる状況の変化 .....	9
(3) 人材供給構造の変化 .....	10
(4) 採用方法の多様化 .....	13
(5) 国家公務員制度改革基本法の制定 .....	14
(6) その他 .....	14
<b>II 新たな採用試験の枠組み</b>	
<b>1 見直しに当たっての基本的な考え方</b> .....	15
<b>2 見直しのポイント</b> .....	15
<b>3 新たな採用試験のイメージ</b>	
総合職試験 .....	16
一般職試験 .....	21
専門職試験 .....	24
中途採用試験 .....	26
おわりに .....	28
○ 採用試験の在り方を考える専門家会合 名簿 .....	29
○ 審議経過 .....	30
○ 参考資料	

## はじめに　－　報告に当たって

### (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、効率的で質の高い行政運営を行うため、国の行政を支える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、わが国の将来に関わるものである。

### (検討の背景)

しかしながら、国家公務員採用試験の申込者数は、最近の景気の動向による影響は別としても、少子化に伴う受験年齢人口の減少や、行政や公務員に対する批判などの要因もあり、減少傾向が看過できない状況になっている。加えて、法科大学院等の専門職大学院の設立等による人材供給構造の変化に伴い、従来、公務を目指していた人材層が労働市場の他の分野に進む傾向も顕著になっている。このような状況の中で、今後も引き続き公務に有為な人材を誘致していくためには、各種の募集活動や啓発活動など人材確保活動を強化すると同時に、採用試験制度の見直しを行う必要がある。

また、平成20年6月には、国家公務員制度改革基本法が制定され、同法においては、「キャリア・システムの廃止」を念頭に、現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直すことや、国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずることなどが求められ、本年2月の「公務員制度改革に係る「工程表」について」（国家公務員制度改革推進本部決定）においても採用試験の見直しが確認されている。

### (本専門家会合の参集)

このような状況の下、本専門家会合は、採用試験の基本的な見直しに向けて、専門的かつ実務的な見地から、採用試験の枠組み、試験区分、試験種目など、採用試験の全般にわたって検証をし、今後の採用試験の在り方の検討を行うため、人事院人材局長の求めに応じ、参集したものである。本専門家会合は、国家公務員採用試験の試験専門委員の経験者を含め、人文・社会科学系、理学・工学系の各専門分野の学識経験者で構成されている。

### (報告に当たって)

本専門家会合は、平成20年6月に第1回の会合を開催し、その後、本年3月までに

12回にわたって開催した。会合においては、府省の人事担当者から採用及び人事管理の実態等についてヒアリングを行った上で、採用試験の見直しに係る基本的な考え方及び個別の論点についての意見交換を行った後、新たな採用試験の枠組みについて検討を行った。

本報告書は、採用試験の見直しについて、基本的な方向を示したものであり、さらに実務的な観点から詳細な検討を行う必要がある。検討に当たっては、実際の採用を行う各府省の実情等も踏まえつつ、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がある。

また、本専門家会合においては、採用試験の在り方に焦点を絞って検討を行ったが、有為な人材を公務に誘致する観点からは、公務を志望する者が期待される将来の役割などのイメージを描くことができるよう、採用後の昇進や給与処遇の在り方も含めた全般的な検討を行う必要がある。

今後、本報告書の内容を踏まえ、採用試験の改革の実現に向けて、具体化の作業が早急に行われることを期待する。

今回の採用試験の基本的な見直しは、従来の採用試験体系を抜本的に見直すものであり、公務を志望する学生等にとって大きな影響を与えるものであることから、早期に新たな採用試験の内容を決定し、その公表後、実施まで十分な周知期間が確保されることが不可欠であることを申し添えておく。

# I 国家公務員採用試験の現状と課題

## 1 現行の採用試験の体系と経緯

### (1) 採用試験の理念と位置づけ

国家公務員法においては、「試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを判定すること」を目的<sup>\*1</sup>とするものとされ、職員の採用は、採用試験によることが原則とされている。このような原則としていることは、国家公務員の採用に当たり、情実や党派的影響が及ぶことを排除し、成績に基づいて行わなければならないとするメリットシステム（能力実証主義、成績主義の原則）を具体化するものである。

また、採用試験の企画立案と実施とは、一体不可分のものであるとともに、あらゆる段階において、中立・公正性が厳に求められるものであることから、中立第三者機関である人事院が、その責を負っている。

### (2) 一般試験（Ⅰ種試験、Ⅱ種試験、Ⅲ種試験）

#### ア 制度的な位置づけ

現行の採用試験のうち、特定の職種に限らず、各府省が広く共通に職員を採用するための採用試験として、国家公務員採用Ⅰ種試験、国家公務員採用Ⅱ種試験、国家公務員採用Ⅲ種試験（以下、それぞれ「Ⅰ種試験」、「Ⅱ種試験」、「Ⅲ種試験」という。）の3種類の試験が設けられている。

試験の程度としては、Ⅰ種試験が「大学卒業段階の知識・技術及びその応用能力を必要とする程度」、Ⅱ種試験が「大学卒業程度」、Ⅲ種試験が「高等学校卒業程度」の試験として位置づけられている。

これらの採用試験は、制度的には、採用時に就く官職（係員）の職務遂行能力を検証するためのもの<sup>\*2</sup>であって、採用後の人事配置や昇進等を何ら保障す

---

\*1 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）の施行（平成21年4月）後においては、採用試験は、「当該採用試験に係る官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該採用試験に係る官職についての適性を有するかどうかを判定すること」を目的とすることとなる。

\*2 Ⅰ種試験は「行政職俸給表(一)の職務の級2級の官職」等、Ⅱ種試験は「行政職俸給表(一)の職務の級1級の官職のうち相当高度の知識又は経験を必要とする官職」等、Ⅲ種試験は「国家公務員採用Ⅱ種試験・・・の対象となる官職を除く行政職俸給表(一)の職務の級1級の官職」等を対象としている。（人事院規則8-18（採用試験）別表第1）

るものではない。しかしながら、各府省における実際の人事運用においては、いわゆる「キャリア・システム」の慣行の下、Ⅰ種試験採用職員の多くが本府省における幹部要員として育成され、Ⅱ種試験・Ⅲ種試験採用職員の幹部職員への登用が限定的との実態がみられてきたところである。

## イ 試験区分

各試験において、試験対象官職が必要とする知識、能力等の専門分野に応じて、試験区分が設定されている。

Ⅰ種試験では、事務系は、行政・法律・経済の3区分、技術系は、人間科学系2区分、理工系4区分、農学系4区分がそれぞれ設けられている<sup>\*3</sup>。また、Ⅱ種試験・Ⅲ種試験では、事務系は1又は2の区分であるが、技術系は専門分野に応じて、試験区分が細分化されている。

### <現行試験の試験区分<sup>\*4</sup>>

Ⅰ種試験：行政、法律、経済、人間科学Ⅰ・Ⅱ、理工Ⅰ～Ⅳ、農学Ⅰ～Ⅳ

Ⅱ種試験：行政、物理、電気・電子・情報、機械、土木、建築、化学、資源工学、農学、農業土木、林学

Ⅲ種試験：行政事務、税務、電気・情報、機械、土木、建築、化学、農業、農業土木、林業

## ウ 試験種目

各試験において、職務遂行に必要な能力を判定する観点から、以下の試験種目を課している。

- Ⅰ種試験

第1次試験：教養試験、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、人物試験

- Ⅱ種試験

第1次試験：教養試験、専門試験（多枝選択式）、

論文試験〔行政〕又は専門試験（記述式）〔技術系区分〕

---

\*3 平成13年度に区分が大括りされる前は、技術系は25区分であった。（(4)イ参照）

\*4 正規の試験とは別に、採用予定数が少ないため、選考という位置づけであるが、「正規の試験に準ずる試験」として、Ⅰ種相当では、意匠学、獣医学、Ⅱ種相当では、畜産、造船工学の区分が設けられている。〔平成20年度〕

第2次試験：人物試験

・ III種試験

第1次試験：教養試験、適性試験、作文試験〔行政事務、税務〕又は専門試験（多枝選択式）〔技術系区分〕

第2次試験：人物試験、身体検査〔税務〕

<主な試験種目の趣旨>

教養試験：一般的な知識及び知能についての多枝選択式による試験

専門試験（多枝選択式）：対象となる官職に必要とされる専門的な知識、技術等についての多枝選択式による試験

専門試験（記述式）：対象となる官職に必要とされる専門的な知識、技術等についての記述式による試験

総合試験：総合的な判断力、思考力等についての記述式による試験

論文試験：対象となる官職の職務に関連する知識、文章による表現力、課題に関する理解力等についての記述式による試験

作文試験：文章による表現力、課題に関する理解力等についての記述式による試験

適性試験：置換・照合、分類・記憶、注意力配分等についての多枝選択式による試験

人物試験：人柄、性向等についての個別面接、集団面接又は集団討論による試験

## エ 受験資格

各試験において、「職務の遂行に欠くことのできない最小限度の客観的且つ画一的な要件」として、受験資格を設けている。

具体的には、学歴に関わらず広く国民が応募できるよう、原則年齢のみの受験資格となっており、受験年度当初の満年齢について、I種試験「21歳以上33歳未満」、II種試験「21歳以上29歳未満」、III種試験「17歳以上21歳未満」と定めている<sup>\*5</sup>。

### (3) 各種試験（特定職種等を対象とする採用試験）

(2)の一般試験のほかに、特定職種等を対象とする採用試験として、大学卒業

---

\*5 このほか、下限年齢を下回る場合でも、I種試験について「大学の卒業生、卒業見込みの者」、II種試験について「大学の卒業生、卒業見込みの者」及び「短大、高専等の卒業生、卒業見込みの者」に受験資格が認められている。

程度5種類、高等学校卒業程度7種類の採用試験が実施されている。

これらの試験の試験種目は、各試験の対象となる職種に求められる能力に応じて設定されている。教養試験や人物試験については共通に課されているが、試験によっては、外国語試験、身体測定、体力検査などが課されているものもある。

また、受験資格については、(2)の試験と同様の年齢による要件を基本としつつ、各試験の特性に応じて設定されている。大学校等の学生採用試験については、学校への入学試験という性格も兼ね備えているため、年齢要件に加え、高等学校卒業（又は卒業見込み）という要件を課している。

#### <現行の各種試験>

大学卒業程度：

国税専門官採用試験、労働基準監督官採用試験、法務教官採用試験、  
外務省専門職員採用試験、航空管制官採用試験

高等学校卒業程度：

皇宮護衛官採用試験、刑務官採用試験、入国警備官採用試験、  
航空保安大学校学生採用試験、海上保安大学校学生採用試験、  
海上保安学校学生採用試験、気象大学校学生採用試験

## (4) 採用試験制度の主な変遷

### ア 国家公務員法制定から昭和60年度の再編前まで

昭和22年の国家公務員法の制定により、従前の「天皇の官吏」としての身分的な官吏制度が廃止され、職階制を基礎とした、官職中心の公務員制度に改められた。これに伴い、採用試験も、旧官吏制度における高等官（幹部候補の官吏）への任用試験である「文官高等試験」や、判任官（一般官吏）への任用試験である「文官普通試験」が廃止され、新たに国家公務員法の理念に則った国家公務員採用試験が設けられることになった。第1回国家公務員採用試験は、昭和24年1月、単一の大卒程度の試験として、従前は選考（銓衡）採用に限られていた技術系職員をも競争試験の対象として実施され、この試験により、約1,000人が採用された。

続く、同年11月に行われた第2回国家公務員採用試験からは旧高等専門学校卒者も対象となり、さらに、昭和27年度からは6級職採用試験（大卒程度）と5級職採用試験（旧高専卒程度）に分離された。一方、高卒程度の試験は、導



入がやや遅れて、昭和26年から4級職採用試験として実施された。

これら3種類の採用試験は、試験区分や試験技法などについて時代に即した見直しを行いつつ、変遷しながら基本的に今日まで引き継がれている。

昭和60年度再編前の主な見直しとしては、昭和30年の4級試験の初級試験への改編、昭和32年の6級試験及び5級試験の上級試験（大卒程度）及び中級試験（短大卒程度）への改編のほか、昭和35年に上級試験を上級甲種試験及び上級乙種試験に分割したことなどが挙げられる。

一方、各種試験も、時々必要性等に応じて、試験の種類の新設・改廃が行われており、現在、既に廃止されているものとしては、大卒程度試験として、警察上級職試験、図書専門職員上級職試験、矯正保護上級職試験、短大卒程度試験として、図書専門職員中級職試験などがあつた。

このような試験の活用は、人材の需要・供給構造の動向から大きな影響を受ける。例えば、民間と互した優秀な人材の確保のために行われた昭和35年の上級試験の甲種、乙種への分割は、結果として、甲種試験の方に応募及び採用が集中し、乙種試験は当初より採用者は112名と少なく、廃止時の昭和59年には43名となるなど、乙種試験は十分な機能を果たすことはなかった。このように、採用試験体系の見直しに当たっては、人材の需要・供給構造について、十分な見通しを持ちながら、検討していくことが重要である。

## イ 昭和60年度の採用試験体系の再編とその後の主な見直し

### (7) 昭和60年度の採用試験体系の再編

大学進学率の上昇に伴い、短大卒程度の試験である中級試験の受験者の大半を大卒者が占めるようになり、趣旨と実態に乖離が生じてきたほか、上級乙種試験は受験者数や採用者数が著しく少なく、独立の試験としての役割が低下したこと等を踏まえ、当時人事院が進めていた「人事行政改善の諸施策の総合的検討」の一環として、昭和60年度より、中級試験及び上級乙種試験を廃止して、新たに大卒程度の試験としてⅡ種試験を新設した。これと併せて、上級甲種試験をⅠ種試験に、初級試験をⅢ種試験に、それぞれ改編するとともに、Ⅱ種試験について大卒程度にふさわしい技法・内容とすることとした。

### (イ) 平成13年度の試験区分の再編等

I種試験の事務系の試験区分は3区分であるのに対して、技術系の試験区分については、専門分野別に25区分に分かれていたほか、I種試験と同程度の選考試験（準試\*6）が実施されていた。行政環境がめまぐるしく変化する中で、技術系の行政官については、特定の限られた専門分野に通ずるだけでなく、将来における行政の中核を担う者としてふさわしい基礎的な素養を持つ人材を確保する必要があるとの観点から、試験区分の大括り化を検討し、平成13年度試験より、次のとおり、I種技術系試験区分を10区分に再編した。

＜平成13年度の技術系区分の再編＞

再編前 [25区分及び3準試]		再編後 [10区分]
心理		人間科学Ⅰ（心理系）
教育，社会		人間科学Ⅱ（教育・社会系）
情報工学，電気・電子，機械， 土木，建築，材料工学，資源工学， 原子力工学（準試），造船工学（準試）		理工Ⅰ（一般工学系）
数学，情報工学（再掲）	→	理工Ⅱ（数理科学系）
物理，地質		理工Ⅲ（物理・地球科学系）
化学，生物，薬学，農芸化学		理工Ⅳ（化学・生物・薬学系）
農学，農業経済，畜産		農学Ⅰ（農業科学系）
農業工学		農学Ⅱ（農業工学系）
林学，砂防，造園，林産学（準試）		農学Ⅲ（森林・自然環境系）
水産		農学Ⅳ（水産系）

また、行政の各分野に広く国際化が進展し、これに対応しうる資質は、国家公務員に共通に必要なものとなっていること等から、平成13年度試験より、従来の外務公務員採用I種試験を廃止し、外務公務員についてもI種試験の

\*6 「正規の試験に準ずる試験」（\*4参照）の略であり、平成12年度においては、造船工学、原子力工学、林産学、意匠学、獣医学の5種類が行われていた。

合格者から採用することとした\*7。

#### (ウ) 平成18年度のⅠ種試験の全般的な見直し

高等教育において大学院教育が重視されてきている中で、このような変化等に対応しながら、幅広い視野と時代の要請に対応できる専門能力を併せ持つ有為な人材を公務に確保していくため、Ⅰ種試験の内容について総合的な見直しを行い、平成18年度試験から、これによることとした。

具体的には、Ⅰ種試験を大学院修了者も受験することを念頭に「大学卒業段階の知識・技術及びその応用能力を必要とする程度」と位置づけるとともに、専門的知識や応用能力に加え、問題設定能力、多角的考察力等の能力についても十分検証して最終合格者を決定する試験に改編するため、2次試験を重視する方向での最終合格者の決定方法の見直し、専門試験（記述式）の解答時間の延長や選択科目として「公共政策」の追加、人物試験の技法の改善（コンピテンシーの考え方の導入）などを措置した。

## 2 採用試験を取り巻く諸情勢

### (1) 申込者数の減少

国家公務員採用試験の申込者数は、近年、大きく減少してきている。これは、民間の経済・雇用情勢の変化の影響があるほか、少子化に伴う受験年齢人口の減少という構造的な要因や、相次ぐ不祥事等に起因した国の行政の在り方や公務員に対する厳しい批判などを背景としている。平成20年度の国家公務員採用試験の申込者数は、Ⅰ種試験、Ⅱ種試験、Ⅲ種試験とも、過去四半世紀において、最低の水準となっている\*8。

### (2) 就職市場をめぐる状況の変化

近年、民間企業の景気が拡大していく中で、例えば、外資系企業、IT関連企業、金融・保険・証券業など、採用後の報酬や仕事の与えられ方などの面で、学

---

\*7 外務公務員採用Ⅰ種試験の廃止に併せて、Ⅰ種試験の法律区分の専門試験（記述式）において、国際法を選択できるよう改正を行った。

\*8 平成20年度試験の申込者数

Ⅰ種試験 21,200人、Ⅱ種試験 35,546人、Ⅲ種試験 16,119人

生にとってより魅力的な就職先が出現し、従来の国家公務員志望者層の進路選択に大きな影響を与えている。これについては、今後の景気変動によって、国家公務員志望への回帰がみられることもあると考えられるが、いずれにしても、少子化の進展に伴い、今後は、限られた人的資源の下、有為な人材をめぐる民間との人材確保競争はより一層激しくなることが予想される。加えて、政官関係の変化、地方分権などによる国の行政の役割変化ともあいまって、職業としての国家公務員の魅力や誘因力は、かつてに比べ低下してきているとの懸念がある。

また、民間企業における採用選考過程は、日本経済団体連合会の倫理憲章や大学等で構成される就職問題懇談会の申合せにかかわらず、極めて早期化・長期化している。多くの企業では大学学部3年生の第4四半期に実質的な選考がなされており、そのような企業と国との間では、採用選考の時期に大きなずれが生じている。

一方、雇用の流動化の流れの中で、民間企業では新卒での就職後短期間で退職し、新たな職を求める、いわゆる「第2新卒」と呼ばれる層が増えている。このような者の中には、公務への就職に関心を有している者も多いと推測される。

### (3) 人材供給構造の変化

#### ア 事務系大学院修了者の動向

##### (7) 法科大学院

法科大学院は、法曹養成のための教育を行うことを目的とした専門職大学院として、平成16年度より順次設置された。法科大学院の設立に伴い、法学部の定員が削減されるとともに、従前、公務を志望していた学生層の多くが法科大学院に進学する傾向が顕著となっているなど、公務への人材供給構造が変化している。

一方、現在法科大学院の定員が約6千人、新司法試験の合格者が約2千人となっている中、法科大学院修了後に、公務を含めた法曹以外の道に進む者が今後増加していくことが考えられる。政府においても、法曹有資格者の公務における活用に関する環境整備が課題として認識されてきている。

このような状況の中で、法科大学院の出身者の国家公務員採用試験の申込者数・合格者数・採用者数は、I種試験、II種試験ともに増加してきており、今後も一層の増加が見込まれる。人事院においては、法科大学院の学生を対

象とした説明会のほか、平成21年度より、法科大学院の学生を対象とした「霞が関インターンシップ」\*9を実施する予定としているなど、人材確保活動の強化を図っている。

< I種試験（事務系区分）における法科大学院出身者の状況 >\*10

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
申込者数	162人	236人	367人
合格者数	26人	65人	87人
採用者数	3人	10人	18人 (内定者数)

#### (イ) 公共政策大学院

法科大学院と同様の時期に専門職大学院として新設された公共政策大学院\*11の出身者については、比較的公務に対する関心が高く、多くが国家公務員採用試験を受験しており、合格率、採用率ともに高い水準となっている。人事院においては、平成19年度より、公共政策大学院の学生を対象とした「霞が関インターンシップ」を実施するなど、人材確保活動の強化を図っている。

< I種試験（事務系区分）における公共政策系大学院出身者の状況 >

※ 専門職大学院以外の公共政策系大学院の出身者を含む。

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
申込者数	231人	234人	256人
合格者数	51人	58人	47人
採用者数	26人	35人	33人 (内定者数)

#### (ウ) その他大学院

事務系区分においては、(ア)及び(イ)の専門職大学院以外の大学院の出身者からも、一定程度、国家公務員採用試験を受験し、実際の採用に結びついている。なお、採用後は、大学院での専攻にかかわらず、多様な業務に従事す

\*9 「霞が関インターンシップ」は、学生が各府省の実際の業務を体験し、行政課題を研究することに協力するとともに、公務に対する理解に資することを目的とするもの。

\*10 平成20年度Ⅱ種試験（行政区分）における法科大学院出身者の状況  
申込者数 328人、合格者数 58人、内定者数17人

\*11 専門職大学院として設置されている公共政策大学院は、平成20年度において、8大学、入学定員365人。

る場合が多い。

事務系においては、専門職大学院の設立等に伴い、合格者及び採用者に占める院卒者の割合が顕著に増加している。Ⅰ種試験の場合、昭和60年度試験からの採用者では院卒者が3.2%であったが、平成20年度の内定者では24.2%となっており、極めて大幅に増加している。

## イ 技術系大学院修了者の動向

理学、工学系の分野においては、大学院教育に重点が置かれていることもあり、学生の大学院への進学率が高いため、合格者及び採用者に占める院卒者の割合も高くなっている。平成20年度試験でみると、Ⅰ種試験では内定者の約6割<sup>\*12</sup>、Ⅱ種試験では内定者の約4割が院卒者となっている。

## ウ 高卒者の動向

高校生の大学進学率が高まっている中で、高卒程度の試験であるⅢ種試験においては、高卒者の応募者数、採用者数が大きく減少しており、Ⅲ種試験の技術系区分の中には、採用試験の実施を休止しているものもある<sup>\*13</sup>。

## エ 女性の割合の増加

女性国家公務員の採用・登用については、平成13年度に人事院が策定した指針<sup>\*14</sup>の下、各府省において平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、具体的な取組が進められており、国家公務員採用試験における女性の合格者数及び採用者数は、年々拡大傾向にある。

採用者数についてみると、平成20年度Ⅰ種試験（事務系区分）による女性の内定者<sup>\*15</sup>の割合（平成21年1月末現在）は、30.4%となっており、平成元年度の6.7%、平成13年度（人事院の当初指針策定時）の14.8%に比べ、着実に増加

---

\*12 学部在学中に試験に合格し、修士課程修了時に採用される者は含まれていない。

\*13 平成20年度Ⅲ種試験において、休止している区分：建築、化学、農業、農業化学

\*14 平成17年度に、先輩職員が後輩の女性職員に助言・指導する「メンター」の導入など、指針の一部改定が行われた。

\*15 過年度試験の合格者からの内定者を含む。

している\*16。

#### (4) 採用方法の多様化

##### ア 経験者採用システム

人材の流動化など雇用・労働情勢が変化する中で、公務部内の育成では得られない専門性や多様な経験を有する有為の民間人材の選考採用を推進するため、募集や能力実証の一部を人事院が担う経験者採用システムが平成18年度より導入されており、平成21年2月末までに、延べ30府省の選考採用において利用され、計217人が採用（又は内定）されている。

経験者採用システムの主な種類としては、①社会人経験者の係長級での採用（事務系・技術系）、②新司法試験合格者の採用、③専門的な職種への採用に大別される。同システムによる採用においては、各府省の要請に基づき、人事院が公募手続等を行うとともに、基礎的能力を検証する試験や論文試験等を担当し、それを合格した者の中から、各府省における面接等により採用者を決定している。

##### イ 国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）

職業経験の有無にかかわらず、いわゆる就職氷河期にあった30歳～40歳程度の者にも就職機会を提供する仕組みとして、国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）を平成19年度に実施した。平成20年度においても実施し、当初の採用予定者数171人に対し、10,248人から申込みがあり、合格者（採用内定者数）は179人、倍率は57.3倍であった。

##### ウ その他 ー 任期付職員の採用等

近年、行政課題が複雑・高度化、グローバル化する中において、高度の専門的な知識経験を有する有為の民間人材を採用するための枠組みが積極的に活用されている。具体的には、任期付職員法（一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律）や、人事院規則1-24（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）等の制度を用いて、弁護士、公認会計士、情報シス

---

\*16 平成16年4月の各府省人事担当課長会議において、「当面（平成22年度頃まで）の政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用I種試験の事務系区分（行政、法律、経済）について30%程度」を目指す旨の申し合わせが行われたが、平成21年度において、1年前倒しで達成している。

テムの専門家等の採用が増加している。

## (5) 国家公務員制度改革基本法の制定

平成20年6月、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）が制定された。同法においては、「キャリア・システムの廃止」を念頭に、幹部職員の一元的管理など国家公務員制度改革に関する基本方針が示されている。採用試験については、採用試験の種類及び内容の抜本的な見直しとして、総合職試験・一般職試験・専門職試験、院卒者試験・中途採用試験を設けることとされるとともに、国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずることとされた。

なお、「公務員制度改革に係る「工程表」について」においては、法制上の整備を国家公務員制度改革基本法施行後2年以内、改革の実施時期を4年以内を実施することとされている。

## (6) その他

### ア 採用試験における知識偏重等の批判

国家公務員採用試験については、知識偏重であるとの批判や、予備校に行かなければ合格しないとの指摘がある。人事院は、累次の試験制度見直しにより、思考力を問う論文試験、総合試験（記述式）や人物試験の比重を高めることなどを措置してきているが、引き続き、そのような批判・指摘も踏まえて検討していく必要がある。

### イ 受験年齢の問題

国家公務員採用試験の受験資格について、可能な限り多くの者に公務への就業機会を与えるべきものとして、政府の規制改革会議等から、上限年齢の引上げについて検討要請がなされている。また、平成19年10月に改正がなされた雇用対策法（昭和41年法律第132号）においては、民間企業の募集及び採用について、年齢制限は原則禁止としつつも、新卒者等を対象に長期育成等を図る必要がある場合には例外として年齢制限を行うことも認められている。見直し後の採用試験における受験資格の検討に当たっては、これらの動向を踏まえていく必要がある。



## II 新たな採用試験の枠組み

### 1 見直しに当たっての基本的な考え方

Iの2で述べた状況の下、今回の採用試験の見直しの基本的な考え方として、まず、行政課題が複雑・高度化、グローバル化する中で、効率的で質の高い行政運営を行うため、公務と民間との共通の労働市場の下においても、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、条件整備を図る必要がある。同時に、見直し後の採用試験は、法科大学院、公共政策大学院等の専門職大学院修了者などの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がある。

次に、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がある。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はあるが、実際の人事管理を行う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が期待されるものである。

### 2 見直しのポイント

1の基本的な考え方の下、今回の採用試験体系の見直しのポイントは、

- ① 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よう、現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験・一般職試験に再編すること
- ② 高学歴化の進展の中で、新たな人材供給源に対応するとともに、院卒者にふさわしく、かつ、院卒者が受験しやすい試験となるよう、総合職試験に院卒者試験を設けること
- ③ 行政課題の複雑・高度化、グローバル化に則して、特定分野の専門職の重要性の拡大に鑑み、専門職試験を設けること
- ④ 官民の人材流動化が求められる中、有為な民間人材の登用拡大に資するよう、中途採用試験を設けること

であり、具体的なイメージは3のとおりである。

### 3 新たな採用試験のイメージ

新たな採用試験について、それぞれの試験のイメージを示すと以下のとおりである。

#### 総合職試験

##### (1) 総合職試験の位置づけ

###### (試験対象官職)

総合職試験は、「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」とする。弾力的な人事配置に支障を与えることのないよう、制度上の対象官職としては、企画立案に係る官職や本府省の官職に限定しないのが適当である。

###### (検証する能力)

総合職試験において検証する能力としては、直接的には、採用時に携わることが想定される企画立案業務の能力を検証するものとするが、一定の事務処理能力や、必要に応じて国際的な対応能力の検証も行うとするのが適当である。

###### (採用規模)

総合職試験からの採用者数の規模については、本来、内閣及び各任命権者が、行政需要を踏まえながら、主体的に判断すべき事柄であるが、新たな採用試験を設計する上で、一定のイメージを持つておく必要がある。能力・実績主義の人事管理を推進し、採用後の選抜を強化する観点からは、行政の業務・組織規模が現状どおりであると仮定すると、Ⅰ種試験からの採用者数（約600名）よりも増加させるべきであり、例えば、1,000名（現在のⅡ種本府省採用者を加えた規模）程度までの幅の中での採用規模とすることが考えられるが、今後、精査していく必要がある。

なお、一般職試験等からの登用を進める観点からは、総合職試験の採用規模はそれほど大きくない方がいいのではないかとの意見もあった。

##### (2) 総合職試験の種類

総合職試験については、大学院修士課程（専門職学位課程を含む。以下同じ。）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）の2つの試験を設ける。

院卒者試験は、優秀な人材確保の観点から、能力実証の方法において、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、大卒程度試験と採用官職のレベルとしては同じである。また、採用時の初任給は別として、採用後の人事管理においては、採用試験の違いによって、優遇的取扱いが行われることはない。

採用試験である以上、一定数以上の採用予定数が確保される必要があり、特に事務系の場合には、院卒者試験を設けるに当たって、政府全体として、大卒とは区別した院卒者の採用予定数を計画していく必要がある。技術系の場合には、既に採用者の多くが院卒者によって占められていることから、院卒者試験の採用予定数が多くなるものと考えられるが、優秀な大卒者が受験することのできる入口として大卒程度の試験も併せて設ける必要がある。

なお、事務系については、院卒者の採用予定数が明確になるまで、院卒者試験の実施を待つ等の経過的な取扱いが必要ではないかとの意見もあった。また、「はじめに」で述べたとおり、本専門家会合において府省の人事担当者からヒアリングを行ったところ、現在、院卒の採用者と大卒の採用者の間で採用後の仕事ぶりに大きな差異はないとの採用省庁側の意見があったが、これに対して、今後、院卒者試験を導入するに当たっては、任命権者側においても、院卒者が受けてきた教育及びその適性に応じて人材の活用が図られるよう、仕事のさせ方を含めて検討していく必要があるとの意見もあった。

### (3) 試験区分

職務の内容や大学教育における専門性を踏まえ、事務系、技術系について、それぞれ次のような試験区分を設ける。

#### ア 事務系区分

(ア) 大卒程度試験は、行政・国際区分、法律区分、経済区分の3区分とする。

行政・国際区分は、国際的な対応力の高い人材を確保するための受け皿の一つとする。なお、事務系については、大括りが望ましいとの意見もあった。

(イ) 院卒者試験は、これまで大学院修了者の採用が少ないことを踏まえ、当面は単一の区分とするのが適当であるが、大学院生にふさわしい専門能力の検証及び大学院生の受験のしやすさの観点からも、専門試験に適切な数の選択科目を設けるものとする。将来、大学院修了者数が増加すれば、試験区分を分割することも検討すべきである。

また、現在、経験者採用システムを利用して行っている新司法試験合格者を対象とした選考試験を、院卒者試験の一区分として位置づけることも考えられ

る。その場合の実施時期については、他の試験とは異なる時期（例えば、秋季）とすることが考えられる。なお、新司法試験合格者については、既に新司法試験において専門分野について能力実証が行われていることから、引き続き選考採用とすることが適当であるとの意見もあった。

## イ 技術系区分

技術系の院卒者試験においても、区分の細分化は、特定の狭い専門分野からの採用に偏るおそれがあることを踏まえ、できるだけ大括りするものとし、大卒程度試験、院卒者試験ともに、人間科学系、理工系及び農学系についてそれぞれ2区分、4区分及び4区分程度を基本とする。

今後、具体的な採用見込みや採用後の人事管理の方針等を踏まえながら、精査していくことが必要である。

## (4) 受験資格

ア 大卒程度試験の受験資格は、広く国民に受験機会を与えるとの観点から、学歴要件は設けず、年齢のみによるものとする。具体的には、採用後の長期にわたる人材育成・能力開発の必要性の観点も考慮して、採用試験実施年度当初における満年齢33歳未満とする。

イ 院卒者試験の受験資格については、院卒者試験の趣旨から学歴要件を設けるものとし、具体的には、大学院修士課程修了若しくは修了見込みの者又は外国の大学院や研究機関の修了者等これらに相当する者として人事院が認めるものであって、上限年齢については、アと同様、採用試験実施年度当初における満年齢33歳未満とする。

広く門戸を開くため、大学院の専門又は専攻により受験資格に条件を設けることは行わないが、(5)のとおり、能力実証に当たっては、職務遂行に関連性の高い分野の出題科目を重視するものとする。

ウ 大卒程度試験、院卒者試験のいずれも、受験年齢の下限は、雇用対策法の趣旨を踏まえ、原則設けないこととする。ただ、大学の学部2年生、3年生で受験が可能となることがいわゆる「青田買い」に当たるのではないかとの意見もあり、更に各方面の意見を聴取し、必要であれば下限を21歳等と定めることについて検討する必要がある。

エ 院卒（見込み）者であっても、大卒程度試験の受験は可能とするが、両試験の試験日程を同一にすることにより、併願はできないこととする。

なお、院卒者試験について、大学院修了見込みで受験した後、大学院を修了できなかった者については、この試験による採用は行われないこととすることが考えられる。ただし、この場合、採用試験には合格とされたにもかかわらず、採用が行われないとする事については、その法的な性格を含め、更に整理が必要であると考えられる。

## (5) 能力実証の方法

### ア 大卒程度試験

大卒程度試験の能力実証の方法については、「政策の企画立案に係る能力を重視」することを基本に、次のような枠組みとする。

**【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

(ア) 第1次試験は、受験者が多数であることを考慮し、効率性、客観性の観点から、多枝選択式とする。

このうち、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するため、知識分野（時事、自然、人文、社会）と知能分野（文章理解、判断・数的推理）から出題を行うが、判断力、柔軟性等の検証に重点を置き、知能分野のウエイトを高め、例えば、2/3程度とする。なお、基礎能力試験は、学部3年次等から受験することを認め、その結果を数年間有効とする仕組みを検討すべきとの意見もあった。

一方、専門試験（多枝選択式）については、基礎的な専門能力を十分検証することができるようなものとする。

(イ) 第2次試験は、記述式（論文形式）による専門試験及び総合試験（又は政策課題論文）並びに人物試験によるものとする。

このうち、総合試験は、総合職試験にふさわしい総合的な思考力・企画力を検証することを目的とするが、政策の企画立案の能力についても適切に検証できるような内容に改善するものとする（その上で、名称についても政策課題論文とすることも考えられる。）。また、国際的な対応力の高い人材を確保する方策の一環として、一定の基礎的な適性を図ることを目的に、総合試験（政策課題論文）の一部を外国語（英語）による出題（選択制）とする。

(ウ) 第2次試験の人物試験の実施に当たり、その参考として、現行のI種試験に

において実施している性格検査を必要な改善を図りつつ実施するものとする。

- (エ) 最終合格の判定に当たっては、第2次試験の結果を中心に行うものとし、第1次試験の結果の比重は全体の1/3ないし1/4程度とする。なお、最終合格は、第2次試験の結果のみで判定するべきとの意見もあった。

## イ 院卒者試験

院卒者試験の能力実証の方法は、大卒程度試験の試験種目等を基本としつつ、院卒者にふさわしく、かつ、有為な学生が受験しやすいものとなるよう、次のような点で大卒程度試験との違いを設けるものとする。

- (ア) 第1次試験については、基礎能力試験をより簡便なものとし、知識分野を中心に出题数を削減し、判断力・思考力の検証に重点をおく。

- (イ) 第2次試験の専門試験（記述式）については、修士課程修了レベルの内容とする。ただし、特定の専門分野に限った専門性や難易度を高めることは、総合職試験の趣旨に沿うものではないことから、出題分野（科目数）及び解答数を大卒程度試験と比べて増加させることにより、対応するのが適当である（例えば、事務系区分：4科目（大卒は3科目）、技術系区分：3科目（大卒は2科目））。その際、大卒程度試験との共通問題と、大学院教育を念頭においた応用分野の問題（例えば、事務系区分の場合：民事訴訟法、刑法）とを適切に組み合わせるものとする。

なお、大学院における専門分野により受験資格を制限することは行わないが、院卒者試験における専門試験の出題範囲は、公務に関連する分野（事務系区分の場合：政治学・行政学、国際関係、法律学、経済学等）に限るものとする。

また、国際的な対応力の高い人材を確保する方策の一環として、基礎的な適性を検証するため、外国語（英語）による出題（選択制）を行う。

- (ウ) 大学院教育においては、課題発表や討論等の機会が比較的多いことから、院卒者にふさわしいプレゼンテーション能力等を検証するため、大卒程度試験の総合試験（政策課題論文）に代わって、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行う「政策課題討論」を課すものとする。その際の評価手法は、受験生の性格等に伴う影響を少なくし、公正かつ客観的なものとなるよう、技法上の検討を進めていく必要がある。なお、この場合も、人物試験との適切な組み合わせは不可欠である。

(エ) 最終合格の判定に当たっては、第2次試験の比重を更に高めるものとする。

## (6) 採用試験の実施時期

大卒程度試験と院卒者試験は、原則として同一日程で行うものとする。

また、前述のとおり、民間の採用選考過程が早期化していることに加えて、試験はなるべく学業期間を避けることが望ましいことを踏まえて対応する必要がある。例えば、3月申込み、4月（前半）第1次試験実施としつつ、6月最終合格発表とすることが考えられる。その際には、民間の採用選考過程の更なる早期化につながることはないよう留意しつつ、学事日程との関係や関係機関との調整を行いながら、検討を行う必要がある。

なお、最終合格後の採用面接について、学業への影響を考慮すれば、採用省庁側の職員のワーク・ライフ・バランスに留意しつつ、週休日における対応も検討すべきではないかとの意見もあった。

## (7) 採用候補者名簿の有効期間

総合職試験の採用候補者名簿の有効期間は、合格後、大学院や司法修習などの経験を経た上で、採用することもできるよう、院卒者試験、大卒程度試験ともに、3年とすることとする。

### 一般職試験

## (1) 一般職試験の位置づけ

### (試験対象官職)

一般職試験は、「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」とする。弾力的な人事配置に支障を与えることのないよう、制度上の対象官職としては、事務処理に係る官職や地方機関等の官職に限定しないのが適当である。

### (検証する能力)

一般職試験において検証する能力としては、直接的には、採用時に携わることが想定される実施業務の能力を重視して検証するものとする。また、特に大卒程度試験については、企画立案に関する能力を一定程度有していることも検証する

必要がある。

### (採用規模等)

一般職試験からの採用者数は、総合職試験からの採用者数との関係で適正な規模とする必要がある。

なお、一般職試験からの採用者は、例えば、地方機関で採用後、本省や管区機関で企画・立案業務に従事したり、広い範囲で転勤をするなど多様な職場で多様な業務に就くことが少なくないものと考えられるが、「一般職試験」という名称は、多くの民間企業の「一般職社員」のように職域や勤務地域が限定的とのイメージが生じるのではないかとの意見があった。

## (2) 一般職試験の種類

一般職試験は、次の3種類を設けるものとする。

### ア 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とする。

### イ 一般職試験B種（高卒者試験）

高校新卒者等の採用を確保するという社会的要請を踏まえ、高校新卒者等を対象（受験資格）とし、試験の程度は高卒程度の試験とする。

### ウ 一般職試験C種（高卒程度試験（中途採用））

現行の国家公務員中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）を競争試験として取り込む観点から、学歴や経験等のいかににかかわらず、応募できる試験として設けるものであり、試験の程度は高卒程度の試験とする。

なお、一般職試験C種は、後述の中途採用試験の一部と位置づけるべきではないかとの意見もあった。

## (3) 一般職試験の試験区分

各一般職試験においては、求められる職務等を踏まえ、それぞれ次のような試験区分を設ける。

### ア 一般職試験A種

事務系については、単一の行政区分を設けるものとし、採用する官署の所在地域に応じて細分するものとする。



技術系については、理学、工学、農学のそれぞれの専門に応じて複数の区分を設ける。

#### イ 一般職試験B種及びC種

事務系については、単一の行政区分を設けるものとし、採用する官署の所在地域に応じて細分するものとする。

技術系については、専門に応じて複数の区分を設けるものとするが、実際の採用規模や求められる専門性を踏まえながら、できるだけ大括りするものとする。

### (4) 受験資格

#### ア 一般職試験A種

総合職試験（大卒程度試験）と同様、学歴要件は設けず、年齢のみによるものとし、具体的には採用試験実施年度当初における満年齢33歳未満とする。

受験年齢の下限は、雇用対策法の趣旨を踏まえ、原則設けないこととする。ただし、総合職試験と同様、各方面の意見を聴取しつつ、必要であれば下限を21歳等と定めることについて検討する必要がある。

なお、下限年齢を設ける場合には、短大や高専の卒業見込みの者等についても、現行Ⅱ種試験の取扱いと同様、受験資格を与えるものとする。

#### イ 一般職試験B種

高校新卒者等の採用を確保するという社会的要請を踏まえた試験区分であり、高校新卒者等が対象となるよう、高校（これに相当するものを含む。）卒業見込み及び高校卒業後2年以内であること等を受験資格とする。

#### ウ 一般職試験C種

学歴及び経験等のいかににかかわらず、応募できる試験であり、受験資格は、年齢のみによるものとし、採用試験実施年度当初における満年齢40歳未満とする。

また、受験年齢の下限については、原則設けないこととするが、各方面の意見を聴取しつつ、必要であれば下限を定めることについて検討する必要がある。

### (5) 能力実証の方法

一般職試験の能力実証の方法については、「的確な事務処理に係る能力を重視」することを基本に、次の枠組みとする。

#### ア 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

#### イ 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

一般職試験C種の試験問題については、高卒後相当期間を経過した者も受験することを踏まえ、内容を検討する。

いずれの試験の種類においても、第2次試験の人物試験の実施に当たり、その参考として、性格検査を行うものとする。なお、未成年者の受験が主体となる一般職試験B種については、性格検査の技法について、さらに研究・開発するものとする。

### (6) 採用試験の実施時期

一般職試験A種は、大卒程度の試験であり、総合職試験と近接した時期に実施することが望ましいが、採用実務に携わる各府省の人事担当者の負担等を考慮して、例えば、4月申込み、8月最終合格発表とすることが考えられる。なお、具体的な時期については、総合職試験の(6)と同様の観点から検討する必要がある。

一般職試験B種は、高校卒（見込み）者を主眼とした試験であり、高校の課業との関係を考慮して、実施時期を秋季とする。一般職試験C種についても、同時期とする。

### (7) 採用候補者名簿の有効期間

一般職試験の採用候補者名簿の有効期間は、原則1年とする。なお、一般職試験A種については、大学学部4年又は大学院1年で合格した者の大学院修了後の採用可能性を踏まえて、2年又は3年とするものの可否について具体的な検討を行う必要がある。

## 専門職試験

### (1) 専門職試験の位置づけ

### (試験対象官職)

専門職試験は、「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」とする。

制度上の対象官職は、特定の専門的な知識又は経験を必要とする官職とする。

### (検証する能力)

専門職試験において検証する能力としては、直接的には、採用時に携わることが想定される係員官職（専門職種）の能力を検証するものとするが、併せて、専門職として今後育成することが期待できるかという点の把握についても視野に入れる。

## (2) 専門職試験の種類

専門職試験は、大卒程度又は高卒程度とし、必要な職種等に応じて設けるものとする。今後、大学院修了程度の高い専門性の職種等への競争試験による採用の具体的なニーズが明らかになれば、当該職種等に関する院卒者試験を設けるものとする。

当面、次のような職種等について専門職試験が考えられるが、今後、各任命権者からの具体的なニーズに基づき、さらに検討するものとする。専門職試験からの採用者であっても、能力等に応じて幅広い職務経験を積む機会が与えられるなど、専門職試験の魅力を高めるための努力も必要である。

ア 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

イ 現行のⅢ種試験のうち、特定の行政分野への採用を行うための区分

ウ 特定の分野において専門的な知識を有する者を一定数確保することが必要な職種を対象とする試験

(例)

- ・ 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

## (3) 受験資格

専門職試験の受験資格は、年齢については総合職試験、一般職試験と同様に設定することを基本とするとともに、それぞれの職種等の特性に応じて、必要な資格又は学歴等を設定するものとする。

#### (4) 能力実証の方法

原則として、第1次試験、第2次試験によるものとし、第1次試験には基礎能力試験、第2次試験には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、専門試験を設け、専門職として求める能力を検証するものとする。例えば、国際交渉の専門家を採用するための試験を設ける場合に、外国語能力を十分に検証することが重要である。その場合の検証方法については、統一的な能力検定試験を活用することも考えられ、総合職試験等についても同様のことが考えられるのではないかとの意見もあった。

なお、人物試験の参考として、性格検査を実施する。

#### (5) 採用試験の実施時期

それぞれの職種等の特性又は必要性に応じて、実施するものとする。

#### (6) 採用候補者名簿の有効期間

試験ごとの必要性に応じて有効期間を設定するものとする。

### 中途採用試験

#### (1) 中途採用試験の位置づけ

##### (試験対象官職)

中途採用試験は、「係長以上の職への採用を目的に行う試験」とする。

制度上の対象官職は、係長以上の官職のうち、試験により欠員補充することが適当な官職とする。現行の経験者採用システムによる係長級への採用については、原則として中途採用試験として実施することとする。

中途採用試験は、係長以上への官職に採用するための試験として導入するものであるが、個別の要請に応じて、選考による係長以上への採用を行うことを排除するものではない。

なお、係員級を対象とした一般職試験C種をこの中途採用試験の一環として位置づけるのが適当ではないかとの意見があった。

##### (検証する能力)

中途採用試験において検証する能力は、個々の試験の対象官職の標準職務遂行能力及び適性であり、当該官職の適性に応じて、政策の企画立案能力、的確な事

務処理能力、あるいは特定の専門的能力に重点を置いた検証を行うものとする。

## (2) 試験の種類又は区分

中途採用試験は、各府省ごとに職制段階に応じて行うものとする。

課長補佐級、室長級又は課長級の中途採用試験を行うことも制度上の前提とするが、当面は、係長級試験として実施する。

試験区分は、事務系区分と技術系区分の2種類を基本としつつ、各府省のニーズに応じて、事務系、技術系を通じた単一の区分として実施することも可能とする。

## (3) 受験資格

係長級以上の官職へ採用するための試験であることから、年齢要件は設けないが、学校卒業後一定年数の経過（例：大学卒業後5年、高校卒業後9年）等を受験資格とする。なお、受験資格の確認方法については、実務上の整理が必要となる。

## (4) 能力実証の方法

中途採用試験の能力実証の方法については、例えば次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するものとする。

### 【第1次試験】基礎能力試験（多枝選択式）

※ 知能分野を重視し、知識分野は基礎的なものに限ることとする。

### 【第2次試験】

- ・ 政策の企画立案が必要な官職については、必要に応じ、政策課題論文、政策課題討論、総合事例研究から選択して実施
- ・ 的確な事務処理が必要な官職については、論文試験を実施
- ・ 専門的な知識が必要な官職については、専門分野に応じた専門試験を実施
- ・ いずれの官職についても、人物試験を実施し、その中で、専門性の検証も行う。なお、人物試験の参考として、性格検査を実施する。

## (5) 採用試験の実施時期

採用の必要性に応じて実施時期を決定することとなるが、新規学卒者を対象としていないことから、秋季を中心に実施する。その際、試験実施の効率性の観点から年度単位で計画を策定するとともに、各府省を通じてできるだけ同一日程で実施するものとする。

## (6) 採用候補者名簿の有効期間

中途採用試験の採用候補者名簿の有効期間は、1年とする。

## おわりに

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である。公務員人事管理の改革は、採用のみで完結するものではなく、採用後の人事管理と密接不可分なものである。

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と考える。

また、去る2月24日には、「公務研修・人材育成に関する研究会」から人事院事務総長に対して報告書（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がある。

加えて、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がある。

最後に、採用試験は、その企画立案及び実施において、中立・公正性の確保が厳に求められるものである。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であることを付言しておく。

人事院においては、「はじめに」でも述べたとおり、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する。

## 採用試験の在り方を考える専門家会合 名簿

いわさわ やすひろ  
岩澤 康裕 東京大学大学院理学系研究科教授

おかだ まりこ  
岡田 真理子 和歌山大学経済学部准教授

かない としゆき  
金井 利之 東京大学大学院法学政治学研究科教授

くどう ひろこ  
工藤 裕子 中央大学法学部教授

座長 たかはし しげる  
高橋 滋 一橋大学大学院法学研究科教授

どい まさかず  
土井 真一 京都大学大学院法学研究科教授

のざわ まさみち  
野澤 正充 立教大学大学院法務研究科教授

ひろせ そういち  
廣瀬 壮一 東京工業大学大学院情報理工学研究科教授

よしの なおゆき  
吉野 直行 慶應義塾大学経済学部教授

(敬称略、五十音順)

## 採用試験の在り方を考える専門家会合 審議経過

第1回（平成20年6月9日）

- ・ 採用試験の現状説明等

第2回（平成20年6月27日）

- ・ 各府省ヒアリング①（農林水産省）等

第3回（平成20年7月28日）

- ・ 各府省ヒアリング②（国土交通省（事務系）、財務省）等

第4回（平成20年9月18日）

- ・ 総合職試験・一般職試験の総論に関する意見交換①

第5回（平成20年10月9日）

- ・ 各府省ヒアリング③（国土交通省（技術系））
- ・ 総合職試験・一般職試験の総論に関する意見交換②

第6回（平成20年10月30日）

- ・ 院卒者試験・専門職試験・中途採用試験の総論に関する意見交換①

第7回（平成20年11月10日）

- ・ 院卒者試験・専門職試験・中途採用試験の総論に関する意見交換②

第8回（平成20年12月5日）

- ・ 各試験における能力実証手法・受験資格等に関する意見交換①

第9回（平成20年12月26日）

- ・ 各試験における能力実証手法・受験資格等に関する意見交換②

第10回（平成21年1月16日）

- ・ 報告書骨子案の検討

第11回（平成21年2月13日）

- ・ 報告書案の検討①

第12回（平成21年3月16日）

- ・ 報告書案の検討②