

総 合 評 価 書

対象年度	平成16年度～18年度	政策所管部局名	人材局
課題5 公務員に求められる資質や能力を検証するものとしての採用試験 – I種採用試験改善の取組の成果とその検証を中心として–			
趣旨 I種採用試験については、時代の要請に的確に対応できる多様な有為の人材の確保に向けた試験内容の見直しに取り組んでいるが、これまでの見直しの過程で具体的な成案を得て実施された施策について、その効果や影響について検証を行い、今後の在り方について展望する。			
1 評価の視点、評価項目 <p>I種採用試験に関する改善の取組について、平成14年以降、具体的な施策として実施されたものに関して、実施状況等を分析・検証し、今後の方向性についても展望する。 評価項目は、次の3施策である。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) I種採用試験「行政・法律・経済」区分の合格者数の拡大 (2) 試験日程の早期化及び短縮並びに官庁訪問ルールの改善 (3) I種採用試験の在り方の検討と見直しの実施 			
2 評価の手法 <ol style="list-style-type: none"> (1) 行政・法律・経済区分の合格者数の拡大（平成14年度～） 平成14年度からの採用予定者数に対する合格者数の倍率の推移、合格者の出身大学と採用内定の状況を踏まえ、多様な有為の人材を広い人材ソースから誘致できているかという観点から検証を行う。 (2) 試験日程の早期化及び短縮並びに官庁訪問ルールの改善（平成14年度～） 平成14年度からの試験日程の推移（早期化の状況）とこれに伴う官庁訪問ルールの改善点を踏まえ、採用活動の改善につながっているかという観点から検証を行う。 (3) I種採用試験の在り方の検討と見直しの実施（平成15年度～） 以前からの検討作業の結果を踏まえて実施した改善策についてその効果を検証するほか、「I種採用試験に関する研究会」における検討成果である報告書の提言内容、及び報告書の提言を受けた見直しの実施状況、平成18年度における実施結果を踏まえて、求められる人材の的確な選抜という観点から検証を行う。 			
3 評価結果 <ol style="list-style-type: none"> (1) I種採用試験「行政・法律・経済」区分の合格者数の拡大（平成14年度～） <ol style="list-style-type: none"> ア 国家公務員採用試験は、いわゆる資格試験ではなく、採用試験である以上、本来、合格＝採用となるのが、望ましい。 しかしながら、他の就職先や進学等との関係で採用辞退する者もあり、従前より、採用予定数より、若干、多めに合格者を決定してきたところである。 このような中、各府省より、できるだけ多様な選択肢から人材を採用したいという要請があり、平成になってから徐々に合格者の採用予定者に対する倍率を高め、平成13年度には、事務系の行政・法律・経済の3区分において、1.9倍となっていたところである。 イ こういった中、公務員制度改革議論の一環として、多くの候補者の中から人物本位で採用ができるよう、合格者の倍率をさらに高め、2.5倍とし、さらには4倍とするべきとの指摘がなされた。 この指摘に対しては、①採用につながらない合格者が大幅に増えること、②特に中央官庁の情報に疎い地方の合格者が不利になること、③情実任用が懸念されること等の問題があるほか、各府省からも面接者増に対する懸念の声も出されたこともあり、平成14年度以降、おおむね2.5倍程度に拡大することにとどめたものである。 この結果、合格者数は、平成13年度には521人であったのが、平成14年度は697人、平成15年度は763人、平成16年度は766人、平成17年度は760人、平成18年度は740人となった。 <p style="margin-left: 2em;">（注）採用者数：平成13年度は263人、平成14年度は284人、平成15年度は281人、平成16年度</p> 			

は289人、平成17年度は289人、平成18年度は285人。

ウ 以上の措置について、今般、各府省に意見聴取を行ったところ、大多数の府省より、採用者を決定するにあたって自由度が高まり、人物重視の人材確保に資するものであるとともに、面接に対する事務負担の観点からも適度の規模である、との意見が太宗を占めた。

他方、倍率を4倍に増加させることについては、合格者のうち採用に至らないものが更に増加するとともに、合格枠を下方に拡大しても優秀な人材の増加につながるとは限らない、合格し易くなることが優秀な人材の誘致に不利に働くなどの理由から否定的な見解を示した省庁が太宗であった。

合格者を拡大した1.9倍から2.5倍の層における内定率は、平成16年度は18.4%、平成17年度は15.8%、平成18年度は18.1%であり、拡大前の倍率に限定した層（1.9倍までの層）における内定率は平成16年度は42.9%、平成17年度は42.6%、平成18年度は42.3%であった。このように、合格者を拡大しても必ずしも採用に至る優秀な人材が増え続けるわけではなく、更に下位の層まで合格させることが必ずしも有為な人材の確保につながらないと思われる。

大学関係者との意見交換の場においても、現行の合格者の倍率は、適正規模であるとの意見が大勢であった。

エ また、合格者を出した大学数は、平成13年度は41校だったのが、平成16年度は63校、平成17年度は72校、平成18年度は67校となっている。また、内定者を出した大学数は、平成13年度は25校だったが、平成16年度は27校、平成17年度には24校、平成18年度は30校となっている。このように、I種試験の出身大学は、徐々に多様化してきているところ、このことは、直ちに多様な人材の確保に直結するわけではないが、各府省の意識の変化と相まって、人材を広い人材ソースから誘致するという趣旨に、則したものと考えられる。

(2) 試験日程の早期化及び短縮並びに官庁訪問ルールの改善（平成14年度～）

ア 国家公務員採用試験の試験日程については、民間企業の採用活動の早期化に伴い、早期化を求める声が高まっていた。

また、このことと相まって、官庁訪問についても、最終合格前の官庁訪問が恒常化したため、各府省から内々定をもらっても、2次試験で不合格となる、いわゆる2次落ちの弊害が出るなど、その適正化を求める声が高まっていた。

イ このため、人事院は、関係各方面と調整を行い、平成14年度以降、これらの改善に努めてきた。【参考1及び参考2】

具体的には、次のとおり。

- i) 試験日程は、平成14年度は第1次試験が6月9日、最終合格者発表が8月19日だったところ、採用試験実施業務の効率化等を行うことにより、平成15年度には第1次試験を5月5日、最終合格者発表を6月27日とし、第1次試験実施日を1か月余り、最終合格発表日を2か月近く早期化が実現することができた。（平成18年度は第1次試験を4月30日、最終合格者発表を6月20日としており、試験日程の早期化及び短縮は定着したところである。）
- ii) 官庁業務合同説明会については、平成15年度から受験者への情報提供の観点から実施することとし、その時期も第2次試験実施直後として、対象者の範囲を合理化するとともに、可能な限り早期に実施するよう、改善した。
- iii) 官庁訪問ルールについては、平成16年度からは最終合格者発表後から官庁訪問を開始とし、平成17年度からは、地方からの受験者への配慮等から最終合格者発表日の翌日から官庁訪問を開始とするなど、改善を進めてきており、平成18年度についても官庁訪問開始日から3日間に限り受付時の混雑の緩和を図るために開始時刻を30分早めたほかは平成17年度と同様の内容として、その定着を図った。

ウ 以上の措置により、従来は内々定後に第2次試験を行い最終合格者を決定していたプロセスを、最終合格発表後に内々定が行われるよう改善することができた。また、官庁訪問ルールの徹底と合わせて採用プロセスの透明化が図られたとともに、民間企業の採用活動との時期の乖離がの縮小を進めることができた。

エ なお、一部の府省からは、労働市場で競争関係にある多くの民間企業において、大学3年生の第4四半期において、具体的な採用活動がなされていることを踏まえ、一層の早期の試験実施を望む意見も出されている。また、最終合格者のアンケートでも、現行の試験日程及び官庁訪問ルールについて妥当であるとの結果が得られており、この改善措置は受験者側から見ても有意義であったものと認められる。

(3) I種採用試験の在り方の検討と見直しの実施（平成15年度～）

人事院では、従来から、諸情勢の変化に対応しつつ、多様な有為の人材を適切に採用できるよう、試験の内容や技法について様々な改善を加えてきている。

このうち、最近の I 種試験の主な改善策及びその効果の分析等は、次のとおりである。

(a) 平成16年度

① 総合試験の採点基準等の改正

総合試験に関しては、平成14年度の「試験の出題方法に関する研究会」（川本隆史東北大学大学院教授（座長）ほか5名の委員で構成）等でも議論が行われ、記述式試験を重視する流れの中で、評価の精度を一層向上させることが求められていた。総合試験では各採点者が5段階で評価を行ってきたが、従来の方法では「平均的なもの」の段階に評価が集中し過ぎていることから、平均より劣る評価の割合を増加させることが適切であると判断された。平成16年度の改正では、各評価段階の標語と出現頻度の目安を改正し、平均よりも劣るレベルの評価の精度を向上させることにより、自然な分布を得て全体として試験の識別力が改善した。

平成16年度の総合試験の採点結果を分析したところでは、得点分布の偏りが解消されたことに加えて粗点の分散が大きくなり（全受験者の標準偏差は15年度が1.09、16年度が1.50）、採点者間の相関も高くなったので、この試験による識別力の向上が図られたといえる。

② 人物試験の判定段階の取扱いの改正

従来の人物試験の評価は、A～Eの5段階とし、そのうち上位3段階を得点換算のうえ筆記試験の得点と合算し、下位の2段階（D・E）を不合格としていた。

平成16年度からはこれを改正して、5段階は維持しつつも、Dを平均的な水準よりも対象官職への適格性が劣る者の評価段階とし、不合格をEの1段階とし、対象官職への適格性が高いA及びBの場合には、従来通り加点効果を持たせ、Dについては、減点効果を持たせた。これにより、人物面について優・劣双方の側面から、より有効にきめ細かく評価結果を受験者の総合成績に反映できるようにした。

平成16年度に実施した人物試験の総合判定の出現率を見ると、A、B判定の比率に大きな変化は見られないが、C判定の比率が減少してより自然な分布となっており（下表参照）、平成15年度までのC判定の一部が、平成16年度から新設されたD判定に移行したことがうかがえる。判定のしやすさ等に関する試験官アンケートでは、以前と比較して判定がより適切に行えたと感じている試験官が過半数であり、より適切には行えなかったと感じているものはごくわずかにとどまっている。すなわち、今回の判定段階の改正により合格段階がきめ細かくなったことで、より判定がしやすくなったと考えられる。

I 種人物試験における総合判定の出現率

（単位：％）

	A	B	C	D	E
平成16年度	3.3	20.9	58.4	13.7	3.7
平成14・15年度 （平均）	2.7	22.0	64.5	10.8	

①、②の改正により2次試験の結果として合算される採点・評価結果の識別力が高まることから、試験による選抜の効果はより一層メリハリの効いたものとなった。1次合格者を幅広く確保した上で、人物試験等の2次試験の種目で優れた成績をとる者が最終合格となる確率が高まり、最終合格者の質について各府省の期待に沿った方向での改善が実現したものと考えられる。

このほか、**法律区分について専門試験（記述式）の出題形式**を改正した。

従来は必須問題3題（憲法、行政法、民法の3科目）及び選択問題1題（憲法、行政法、民法、国際法の4科目から選択）の計4題を3時間30分で解答させていた。これは、外務公務員採用 I 種試験の廃止に伴い平成13年度から導入されていた出題形式であるが、基本的な3科目を必須として確保したうえで、必須と同じ3科目に国際法を加えた科目群から1科目を選択させるというものであった。平成16年度からは、これを改め、憲法、民法、行政法、国際法の4科目から3科目を選択する形式に整理し直し、併せて解答時間を3時間とした（1科目当たりの解答時間を増やした）。

平成16年度の実施結果を分析したところ、国際法の選択率は改正前3年間の平均値（5.1％）よりも約7ポイント増加した（12.5％）。

(b) 「I 種採用試験に関する研究会」の提言を踏まえた改善策（平成16年度～17年度）

I 種試験の在り方については、専門職大学院の設置などの人材供給構造の変化や知識偏重との批判等を踏まえ、平成15年12月に、「I 種採用試験に関する研究会」（座長：村松岐夫学

習院大学法学部教授)を設置し、検討を開始し、6回の会議を経て平成16年12月に報告書を取りまとめた。

人事院は、同報告書の提言の趣旨を踏まえ、①幅広い視野と十分な専門性の検証、②実際の政策立案等の場面で求められる能力の重視、③関係構築力などの対人的能力等の積極的な評価を行う等の観点から、出題科目や出題数の見直し、記述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など、次のような措置を行うこととした。(参考3)

ア 試験の全区分に共通する見直し

① 試験の程度

大学院修了者の受験も念頭に置いて、「大学卒業程度」としていた試験の程度を「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」に改めた。

② 教養試験(第1次試験)

「英語」や「歴史」に関する出題を増やしたほか、古典を題材とした「思想・哲学」に関する問題を新たに出题することとした。

③ 総合試験(第2次試験)

複数の資料を分析させた上で論理展開させる内容、複合的なテーマを題材とした出題とした。

④ 人物試験(第2次試験)

関係構築力等の対人的能力の測定技法については、さらに専門的な検討が必要であったため、人事院は、「人物試験技法研究会」(座長：古川久敬九州大学大学院人間環境研究院教授)を平成16年6月に設置し、具体的検討を行った。その結果、平成17年8月に「人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入」と題する報告書を取りまとめた。同報告書の提言を踏まえ、人物試験の質問、評価方法にコンピテンシーの考え方を導入した。

⑤ 最終合格者の決定

専門試験(記述式)及び総合試験の配点を2倍とし、第1次試験と第2次試験との配点比率を5:5から5:8に改めた。

1種試験における配点比率の改正

	1次試験		2次試験		
	教養試験	専門試験 (多枝)	専門試験 (記述)	総合試験	人物試験
平成18年度	2	3	4	2	2
	5		8		
平成17年度 以前	2	3	2	1	2
	5		5		

イ 行政・法律・経済区分についての見直し

① 専門試験(第1次試験)

新たに共通の出題分野(憲法、民法、経済学、財政学)を設定するとともに、選択科目の構成を改めた。

② 専門試験(第2次試験)

解答時間を1時間延長し4時間とするとともに、選択科目に「公共政策」を新たに加えた。

ウ 行政・法律・経済以外の区分についての見直し

専門試験(第2次試験)

解答時間を30分間延長し3時間30分とした。

これらにより、職務遂行能力の検証という試験本来の目的に沿って、行政の複雑・高度化、国際化に対応し得る人材の確保の要請、専門職大学院の創設等への対応として、当面の必要な措置が行えたものと考えている。

実際の試験は、平成18年度からの実施であり、その具体的な効果については、さらなる状況把握が必要と考えるが、分析、評価等は、次のとおりである。

平成18年度採用試験の実施状況の分析

ア 記述式試験の重視

総得点について旧配点比率による試算と比較すると、最終順位の変化が生じ、2次受験者の5%前後の合否が入れ替わっている。今回配点比率を変更したのは総合試験及び専門試験(記述式)であることから、これらのそれぞれについても総得点との関係性を分析してみると、これらの試験種目において得点が高かった者の最終順位の上昇が見られる

など、配点比率が大きくなったことにより記述式試験の最終成績への影響度が増していることが確認された。(参考4には専門試験の例を示した。)

イ 「公共政策」の科目新設(専門試験(第2次試験))

新規科目である「公共政策」の実施に当たっては、試験専門委員の委嘱と問題作成業務の開始を早め、例題を作成して平成17年12月にインターネットで公表することにより、受験者の疑問や不安の解消を図った。

その結果、行政・法律・経済の3区分の受験者の約3分の1が選択したところであり、公共政策大学院出身者への対応をはじめ公務志望がより明確な人材確保への対応という面でも、十分な効果があったものと認められる。(参考5)

ウ 人物試験

コンピテンシーの考え方等を新規に導入したことによる混乱はなく、順調に実施できた。最終合格者を対象としたアンケートにおける人物試験に関する自由記述のうち、実施方式に言及した意見のなかでは、新しい方式に好意的な意見が否定的な意見よりも多数を占めていた。

なお、記述式試験の配点比率が大きくなったことにより、人物試験の影響度は相対的に若干低下し、総合判定がA又はBの者が最終合格に達する率は、前年度よりも少し下がっているものの、総合判定Cの者よりは20ポイント以上高い合格率を引き続き維持しており、人物試験の得点効果は維持されている。

エ 大学院生の受験

行政・法律・経済の3区分全体の公共政策系大学院からの合格者数は、平成17年度には40人(全合格者に占める比率は5.3%)、18年度には51人(同6.9%)であるが、受験者が最終合格や内定に達する率は全受験者の傾向よりも高くなっており、人材確保に一定の効果があったものと認められる。

なお、法科大学院からの合格者数は17年度に25人、18年度に26人となっているが、法科大学院も含む専門職大学院の制度は発足後日が浅いので、引き続き受験者の動向を見守っていく必要がある。(参考6)

4 評価結果の政策への反映の方向

(1) I種採用試験の在り方については、3のような改善措置を行い、一定の効果が認められるところであるが、公務・公務員を取り巻く引き続き厳しい諸情勢の下、民間企業における採用増や法科大学院等専門職大学院設置等の影響などにより、I種試験への受験申込者数が大きく減少しており、人材確保上、厳しい状況が生じている。

このため、平成18年度に行った採用試験改革の効果を更に検証しつつ、専門職大学院の修了者の動向など今後の人材供給構造の変化等を踏まえながら、試験制度の安定性の確保にも留意しつつ、有意な人材の公務への誘致・確保に向けて、早急に総合的な対応策を検討していく必要がある。

(2) 専門職大学院のうち、公共政策大学院については、人事院は、東京大学、京都大学、一橋大学等の公共政策大学院と共催で「霞が関特別講演」と題した連続講義を各府省の協力を得て実施するなど募集活動を強化しており、人材誘致の面で一定の成果を得ているところであるが、今後、インターンシップ制の活用など、公共政策大学院との連携を促進しながら、優秀な公共政策大学院出身者の確保に向けて、取組を更に強化する必要がある。

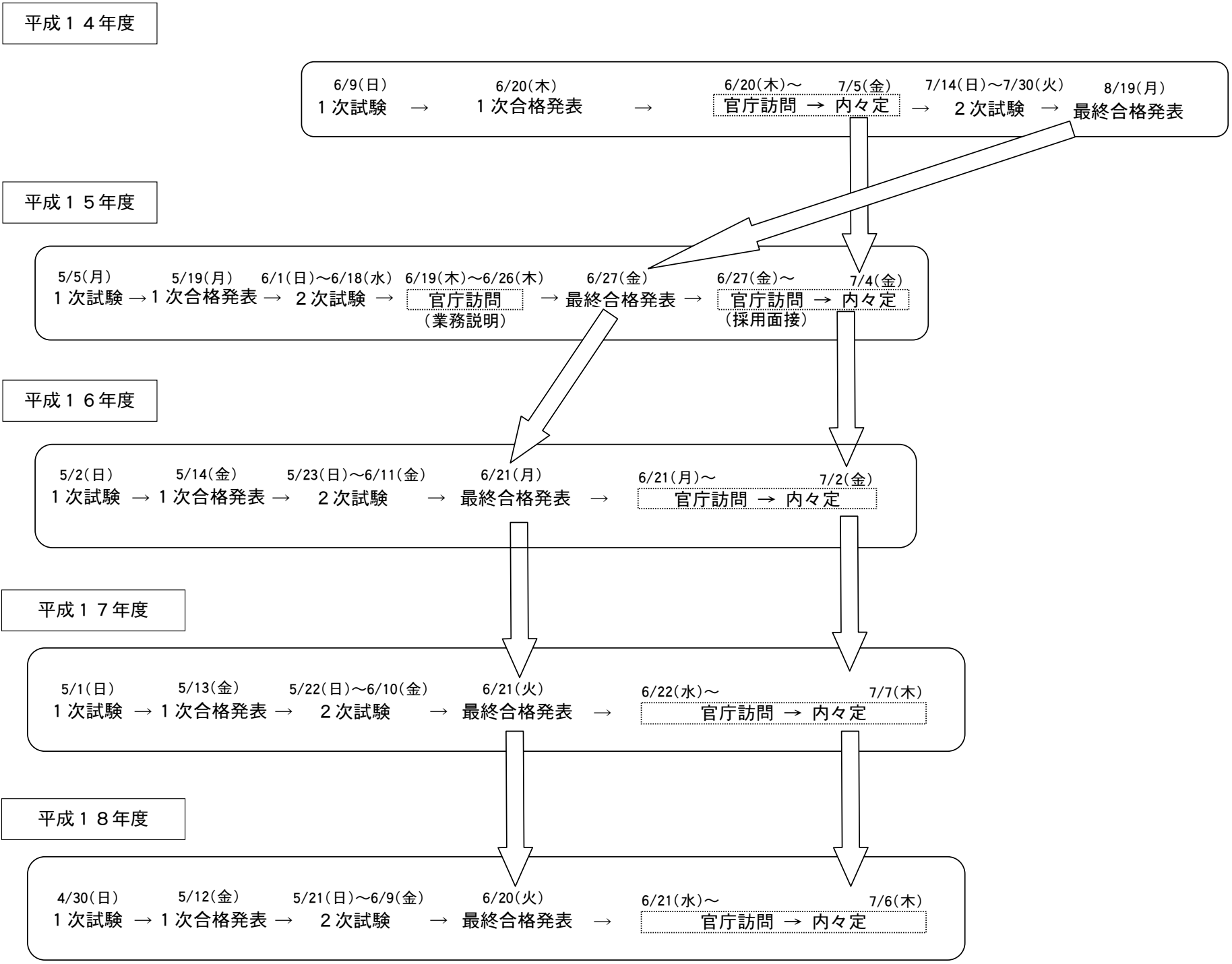
(3) 法科大学院については、学生側が主として法曹志向であることもあり、必ずしも各府省側とのニーズが一致しておらず、公務への人材供給源としての位置づけは、定まっていない。しかしながら、従前、行政の中核を担っていた人材層を公務に獲得できないこととなることは、将来の公務運営を考える上で、ゆゆしき事態であり、法科大学院自体の今後の動向等を十分に注視しつつ、優秀な法科大学院出身者の公務への誘致の在り方について、処遇面も含めて、早急に検討する必要がある。

(4) なお、有為の人材の確保のためには、単に試験の在り方にとどまらず、若手職員に対する仕事のやらせ方の在り方、過重で恒常的な超過勤務など業務執行態勢を含めた総合的な検討を政府全体として行い、公務の魅力を高めることが不可欠である。

5 評価に当たって聴取した有識者の意見

- ・ I種採用試験に係る申込者の減少対策としては、公共政策系大学院や法科大学院などの専門職大学院出身者について試験の新しい枠組みを検討することも考えられるのではないかと。
- ・ 一連の試験制度の見直しに伴う効果はそれなりに理解できる。試験日程をはじめ現行は限界にきているのかもしれないが、なお改善の余地はないのか検討してもらいたい。

I 種試験の日程(平成14年度～平成18年度)



官庁訪問ルールの改善状況

	官庁訪問開始日	隔日訪問期間の設定	訪問開始から内々定解禁日までの日数(土日含む)	改善の考え方
H14	1次試験合格発表日	同一府省等へ2日に1回の訪問が4クール	16日間	<p>官庁訪問開始日を2次人物試験終了日の翌日とすることで、受験者の負担を軽減するとともに、3日に1回を2クールの業務説明期間を設けることで、学生がより多くの府省を訪問できる機会を確保した。</p> <p>官庁訪問開始日を最終合格発表日とすること及び訪問開始日から内々定解禁日までの日数を短縮することで、さらに受験者の負担を軽減するとともに、採用プロセスの透明化を図った。</p> <p>官庁訪問開始日を最終合格発表日の翌日とすることで、特に地方受験者に配慮するとともに、訪問日数を増やして、受験者が志望府省を十分に見極める時間を確保した。一方、訪問期間の長期化が受験者の負担とならないよう、接触禁止期間中の合同業務説明会の回数を1回に減らすとともに、第2クール以降に訪問を開始した受験者について、そのことを理由に不利益な取扱いをしないことを徹底する旨を申合せに明記した。</p> <p>官庁訪問開始日から3日間(第1クール)は、訪問開始時刻に多数の受験者が集中して訪れて来るために受付等に相当の時間を要していることから、受験者の実質的な拘束時間を縮減することをめざして、この3日間に限り訪問開始時刻を30分早めて午前8時30分とした。</p>
H15	2次試験人物試験最終日の翌日	同一府省等へ3日に1回の訪問が2クール、2日に1回の訪問が2クール	16日間	
H16	最終合格発表日	同一府省等へ3日に1回の訪問が1クール、2日に1回の訪問が2クール	12日間	
H17	最終合格発表日の翌日	同一府省等へ3日に1回の訪問が2クール、2日に1回の訪問が2クール	16日間	
H18	最終合格発表日の翌日	同一府省等へ3日に1回の訪問が2クール、2日に1回の訪問が2クール	16日間	

平成18年度実施のⅠ種試験の見直しのポイント

全区分に共通する見直し内容

試験の
程度

・大学院修了者の受験も念頭に置いて、「大学卒業程度」としていた試験の程度を「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」とする。

第1次
試験

教養試験

・「英語」や「歴史」に関する出題を増やすほか、古典を題材とした「思想・哲学」に関する問題を新たに出題する。

・基本的な事項の理解や思考力等を十分に検証できるような出題内容とする。

第2次
試験

総合試験

・複数の資料を分析させた上で論理展開をさせるような出題内容とする。

・理系、文系の枠にとらわれない複合的なテーマを題材とした問題を1題のみ出題する。

人物試験

・関係構築力等の対人的能力についてコンピテンシーの考え方を導入する。

・人物評価の信頼性、妥当性を高めるため、質問から評価に至る過程の「構造化」を行う。

最終合
格者の
決定

・思考力や応用能力などをよりの確に検証するため、専門試験(記述式)及び総合試験の配点を2倍にし、1次試験と2次試験との配点比率を5:5から5:8に改める。

行政・法律・経済区分についての見直し内容

第1次
試験

専門試験(多枝選択式)

・基礎的な専門知識を十分に検証できるよう、出題分野の見直しを行い、新たに共通出題分野(憲法、民法、経済学、財政学)を設定するとともに、選択科目の構成を改める。

第2次
試験

専門試験(記述式)

・解答時間を延長して4時間とする。
・選択科目に「公共政策」を新た追加するとともに、出題科目の構成を改める。

行政・法律・経済以外の区分についての見直し内容

第2次
試験

専門試験(記述式)

・解答時間を延長して3時間30分とする。

専門試験(記述式)の成績及び最終成績の関係

(1) 法律区分

最終成績		専門記述の成績				
		上位	中位	下位	基準点未満	総計
合格	上位	125人 (+16)	32人 (-14)	1人 (-4)		158
	中位	66人 (+1)	77人 (+7)	16人 (-11)		159
	下位	20人 (-13)	79人 (+14)	60人 (-2)		159
不合格		16人 (-4)	39人 (-9)	150人 (+17)	12人	217
総計		227	227	227	12	693

(2) 理工I区分

最終成績		専門記述の成績				
		上位	中位	下位	基準点未満	総計
合格	上位	126人 (+19)	19人 (-11)	5人 (-8)		150
	中位	54人 (-8)	76人 (+10)	20人 (-2)		150
	下位	22人 (-3)	79人 (+9)	50人 (-6)		151
不合格		17人 (-8)	45人 (-8)	145人 (+16)	174人	381
総計		219	219	220	174	832

(注) カッコ内は、昨年までの配点比率で計算した場合からの人数変化。

行政・法律・経済区分の専門試験(記述式)選択状況(平成18年度)

2次 受験者数		政治学	行政学	憲法	国際関係	公共政策A	公共政策B
行政	74	43 58.1%	55 74.3%	44 59.5%	37 50.0%	12 16.2%	31 41.9%

(5科目6題から3題選択。公共政策は2題選択も可能(5名が2題選択した。))

		憲法	行政法	民法	国際法	公共政策A	公共政策B
法律	690	650 94.2%	507 73.5%	655 94.9%	74 10.7%	70 10.1%	117 17.0%

(5科目6題から3題選択。公共政策は2題中1題を選択可能。)

		経済理論(必須)	財政学	経済政策	公共政策A	公共政策B
経済	296	296 100.0%	189 63.9%	269 90.9%	29 9.8%	104 35.1%

(必須1題のほか3科目5題から2題選択。公共政策は2題中1題を選択可能。)

※公共政策の出題テーマは、Aが都市の水環境改善計画、Bが社会保障の制度設計。

公共政策系大学院・法科大学院の動向

	受験者数		最終合格者数		内定者数	
	平成18年	平成17年	平成18年	平成17年	平成18年	平成17年
行政	4,912	6,482	50	60	8	5
公共政策系	43 (0.9%)	26 (0.4%)	0 (0.0%)	2 (3.3%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)
法科大学院	2 (0.04%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
法律	6,318	6,260	476	480	183	178
公共政策系	113 (1.8%)	89 (1.4%)	33 (6.9%)	23 (4.8%)	18 (9.8%)	16 (9.0%)
法科大学院	116 (1.8%)	58 (0.9%)	25 (5.3%)	25 (5.2%)	3 (1.6%)	4 (2.2%)
経済	1,577	1,660	214	220	78	88
公共政策系	36 (2.3%)	28 (1.7%)	18 (8.4%)	15 (6.8%)	10 (12.8%)	8 (9.1%)
合計	12,807	14,402	740	760	269	271
公共政策系	192 (1.5%)	143 (1.0%)	51 (6.9%)	40 (5.3%)	28 (10.4%)	25 (9.2%)
法科大学院	118 (0.9%)	58 (0.4%)	26 (3.5%)	25 (3.3%)	3 (1.1%)	4 (1.5%)

※公共政策系大学院には、専門職大学院以外の公共政策系大学院も含む。