

「採用試験の抜本改革の在り方」のポイント

【位置付け】

「公務員制度改革大綱」に基づき、平成16年度以降の採用試験について、内閣を中心に検討し、とりまとめ。

（「大綱」で示された課題）

- ・行政ニーズに対応し得る有為な人材を公務部門に確保
- ・新しい人事制度の下、各府省の主体的な採用の位置付け
- ・法科大学院等への対応

【内 容】

(1) 試験結果中心の採用から、人物評価重視の採用へ

（現在の制度）

筆記試験中心の試験で合格者を絞り込み、高得点順に採用

- ・ 種では、最終合格者数は採用予定者の2倍程度（本年度2.5倍）であるが、実態としては、一次合格発表後に行われる官庁訪問で、現在4倍（本年度4.5倍）の候補者の中から、面接を経て内々定者を決定。
- ・ 最終合格者を絞り込み過ぎているため、多様な人材を求める各府省の採用ニーズが十分満たされていない。また、官庁訪問は期間が短く学生が過度に拘束されている等の指摘。

（改革案）

より多数の合格者の中から、各府省が総合的な人物評価に基づき採用

- ・ 人物評価（官庁訪問）について内閣が共通のルールを設定し、透明性、公平性を確保。（情報提供の充実など透明性の確保や、評価基準の設定など公平性の確保について改善を図る。）
- ・ 試験日程については、受験者の立場に十分配慮して、合格発表の後に各府省の総合的な人物評価が行われるよう、早期化・短縮化の方向で見直す。

- ・ 種試験の最終合格者数について、平成14年度は採用予定者数の概ね2.5倍、平成15年度は概ね4倍程度を目途に増加させることについて人事院に求める。16年度以降の種合格者数の規模については、14・15年度の実施状況を踏まえて検討する。
- ・ 試験内容について知識偏重等の指摘を踏まえ、改善を図る。

(2)採用試験制度の企画立案は、内閣が行う

- ・ 行政ニーズに応じた有為な人材を確保する観点から、採用試験制度の企画立案は内閣が行う。
- ・ 人事院は、中立性・公正性の確保の観点から、必要に応じて意見の申出を行う。
- ・ 採用試験は、人事院が実施する。

(3)キャリアシステムを見直し、能力重視の人事管理を推進

- ・ 効率的な人材確保の観点から、種・種・種相当の試験を実施。
- ・ 本府省幹部候補職員を計画的に育成する仕組みを導入。
キャリアシステムの弊害を是正するため、採用後は種採用職員について厳正な評価を行うとともに、種・種採用職員についても集中育成の対象としての道を開くことなどにより、採用試験の種類にとられない能力重視の人事管理を内閣・各府省をあげて推進。

(4)大学院修了レベルの人材の確保

- ・ 法科大学院の創設にも対応し、一定水準以上の大学院の教育課程を修了した人材について、事務系・技術系を問わず、試験の種目の弾力的な取扱いや、能力に応じた適切な処遇が可能となるよう検討。