

国家公務員採用試験の運営管理

人事院が当該試験をアウトソーシングする場合、人事院が個別に指揮しなければならない要素（事前の取り決めが困難なもの）があれば具体的に教えていただきたい。

国家公務員採用試験の運営管理については、既にお示したように、採用試験の信頼性等に影響を及ぼさずに機械的・定型的な対応が可能な業務は既に民間事業者に委託しており、さらに、試験補佐官の確保業務や試験場の確保業務については、一定の条件を満たせば民間に委託することもあり得ると考えられるところであるが、その他試験運営管理業務全般については、以下のような理由により、民間事業者への業務委託は困難であり、専門機関である人事院の責任において直接実施していくべきものと考えている。

- 1．国家公務員採用試験は職務遂行能力の検証を目的としていることから、試験の種目、試験の内容、受験資格や試験方法などの企画立案は、当然、採用試験に責を有する人事院で行う必要がある。また、具体的な検証方法である試験問題は、試験の構成や試験方法など試験制度の企画立案と切り離せないものであるとともに、試験問題の作成に当たっては、採用しようとする職種の職務内容を把握している必要があり、試験対象となる職種や専門分野ごとに、人事院職員が各府省職員及び有識者と協働しつつ行う必要がある。

また、試験問題作成に当たっては、出題趣旨と内容、難易度の妥当性を確保する必要があり、このことは試験制度の企画立案に対する妥当性にもつながるものであるため、専門機関である人事院が複数の試験間のバランスを考慮しながら、試験問題のテーマ選定から最終的な問題の完成、採点結果分析及び評価等を通して、責任を持って当たるべきものである。さらに試験業務全般を行う中で直接得られた知見を試験の構成や出題分野等の企画にフィードバックさせ、試験内容の充実化を図ることにより、受験者層に対応した検証能力の高い試験や試験方法の企画が可能となるものであって、この意味でも試験の企画運営を人事院が担う必要がある。

国家公務員採用試験における人物試験は、採用後就くことが予定されている職種への適格性を、人事院及び各府省の人事担当者等複数の試験官が自らの公務経験等を踏まえつつ判定することによって妥当性が支えられているものであり、人物試験を含めた採用試験としての可否の判断を外部に委ねるこ

とは考えられない。

2．国家公務員採用試験の実施に当たっては、受験の可否や公平・公正な取り扱いとするための判断が必要とされ、マニュアルだけでは十分対応できない次のような様々なケースがあり、それぞれ個別ケース毎に試験機関としての人事院の責任において迅速かつ的確に判断する必要がある。

- ・ 本人の責めに帰すものとそうでないものなど様々なケースの遅刻者に対し、受験を認めるか否かの判断
- ・ 身体に障害のある受験者から試験当日に何らかの措置の申し出があったときの便宜供与措置内容の判断
- ・ 受験者の成績や合否に直接影響を与える出題内容への疑義に対する判断
- ・ 試験中に急病人が発生した場合、その症状の応じて救急看護を要するかどうかの判断及び他の受験者への影響等も十分考慮のうえ試験の中断・再開等の判断
- ・ 風水害、地震等の災害が発生した場合、災害の程度に応じて試験の中止や中断・再開についての判断

3．国家公務員採用試験については、国家公務員法が定める成績主義に基づく公務員の任用の根幹を支えるものであり、行政に対する国民の信頼確保の基本となるものであることから、信頼性・妥当性を有する試験問題を作成し、公平・公正に実施することが求められ、また、いささかも試験に係る不正や疑念を生じさせてはならないものである。

人事院は、有為な人材の確保を目的に年間で14種類の採用試験を実施しているが、国民に対して広く平等に採用機会を提供するため、民間の採用動向や大学等の学事日程を踏まえた各試験間における日程調整を行った上で、全国の相当数の試験会場を設け、同一の条件で一斉に行う必要があり、基本としてはやり直しは困難なものと考えている。しかし、やむを得ない事情により再試験を実施しなければならない場合には、本試験と再試験との受験者の公平・公正を確保するため、限られた時間内に、日程調整、試験会場確保等を行うことに加え、試験問題の内容や難易度等の調整が求められることから、採用試験の実施に当たっては問題が生じることのないように人事院では体制を整えているところである。

従って、このようなことから国家公務員採用試験については、高い信頼性、公平・公正性及び確実性が求められており、専門第三者機関である人事院が直接に試験の運営管理を行う仕組みが取られているところである。

以 上