

平成 20 年 6 月 6 日

金融庁総務企画局総務課 御中

全国銀行協会

「金融専門人材について（基本的なコンセプト）」に対する意見の提出について

平成 20 年 4 月 30 日付で意見募集に付されている、「金融専門人材について（基本的なコンセプト）」につきまして、全国銀行協会として、別紙のとおり意見を取りまとめましたので、ご提出申しあげます。

以 上

「金融専門人材について（基本的なコンセプト）」に対する意見

（別紙）

項番	頁数	コメント	理由
4	6	資格を一つの要素として考慮とあるが、本例示が、取締役等による取得義務付けや人的構成要件等の制約につながるものがないよう十分配慮いただきたい。	適材適所の人員配置を検討するに際して、資格保有の有無が制約となることは、本来の趣旨に反すると思われる。また、画一的な知識・スキルを有する人材の登用の奨励は真に必要な人材の確保の妨げとなる。現時点では左記のような制約はないとの認識だが、監督を通じて実質的に義務付けられる可能性はある。
7	8	大学での単位取得を資格要件とする場合には、具体的な制度設計において単位取得に係る負担に十分に配慮頂くよう要望する。具体的には、例えば、従事する業務の内容に応じた取得単位の一部免除等について検討いただきたい。	資格取得に過大な負担となり、資格の普及を妨げることとなる可能性がある。また、地域により資格取得機会に格差があることも機会の均等確保の観点からも問題がある。
7、9	8～9	実務経験を求める場合には、企業や金融機関における適材適所の人材配置や研修面での実情に十分配慮した対応を要望する。	金融機関においては様々な業務を行っており、適材適所の人員配置の観点から、資格取得のための実務経験を提供できるとは限らない。また、各行における独自の研修体系やそのための資格制度の活用・試験制度の導入等を行っている実情を考慮すべき。
10	10	資格の運用においては、官から民に対する人事的な影響力の行使を防止する方策を盛り込むことが適当である。	本資格を官民の人事交流を実施する際の一つの能力的な目安とするとのことだが、本資格の創設によって官から民に対する人事的な影響力が強まるようなことがあってはならない。
—	—	制度の詳細決定から実施までには十分な準備期間を設けることが適当である。	こうした資格制度をどのように活用するかは個別企業の経営判断の問題であるが、相応の活用を図るためには、企業内の研修体系や教育カリキュラム、採用方針等の見直しが必要。

以上