

# キャリア改革 参院が研究誌

麻生政権の低迷する支持率を「浮揚」させる数少ない目玉が「高級官僚の天下り根絶」だろう。採用時の一回の試験で将来の幹部が約束されるキャリア制度を見直そうと意気込むが、良識の府・参議院が各界識者の意見を載せた研究誌を発行、改革の行方を問うている。異論を含めた国民の声を反映させた意見集が公になるのは異例だ。仕掛け人の参院職員を訪ねた。(関口克己、片山夏子)

## 仕掛け人の職員に聞く



「今の公務員制度改革ではスーパーキャリアを生みかねない」と話す荒井達夫次席調査員(東京・永田町の参院第二別館)

# 採用試験見直し 今以上の特権危惧

「改革のやり方次第で 国会が監視するのは当然は、キャリア制度を温存のことだ。その役目を強めようとは立法府サイドとしての任期六年で解散のない参院が独自に設けたのが行政監視委。一九九八年、東京・永田町の参院第二別館。参議院行政監視委員会調査室の荒井達夫次席調査員(左)は、研究誌「立法と調査」を手に穏やかな口調で話す。

昨年六月に成立した国家公務員制度改革基本法は、これまで各省庁事務官会議が閣議を事実上、官会議が閣議を事実上、牛耳ってきたような「官制」を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在

荒井氏は「これでは、総合職試験採用者が幹部候補になる可能性が高いのは明らか。採用者が一種採用者より少ないければ、今以上の特権が与えられるスーパーキャリアを生む」と危惧する。実際の業務では、キャリアと大卒・短大卒のⅡ種合格者などのノンキャリアに大差はない。採用試験の違いだけが生む特権的意識や閉鎖人事をなすには、荒井氏も「総合職と一般職を区別してはならない」と指摘。

「改革のやり方次第で 国会が監視するのは当然は、キャリア制度を温存のことだ。その役目を強めようとは立法府サイドとしての任期六年で解散のない参院が独自に設けたのが行政監視委。一九九八年、東京・永田町の参院第二別館。参議院行政監視委員会調査室の荒井達夫次席調査員(左)は、研究誌「立法と調査」を手に穏やかな口調で話す。

その官制を廃止し、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在、官制を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在

これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在、官制を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在

「改革のやり方次第で 国会が監視するのは当然は、キャリア制度を温存のことだ。その役目を強めようとは立法府サイドとしての任期六年で解散のない参院が独自に設けたのが行政監視委。一九九八年、東京・永田町の参院第二別館。参議院行政監視委員会調査室の荒井達夫次席調査員(左)は、研究誌「立法と調査」を手に穏やかな口調で話す。

その官制を廃止し、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在、官制を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在

これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在、官制を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在

# 「公僕」が大原則

## 特報

能力と実績で評価される職場に変わるか? 参院が閣議を事実上、官会議が閣議を事実上、牛耳ってきたような「官制」を廃止し、二〇一二年から総合職と、これを生み出すキャリア採用試験を見直そうと現在



参議院常任委員会調査室-特別調査室

「憲法上、立法府が行政府を監視するのは当然」と荒井氏は言う。研究誌「立法と調査」は昨年十一月、識者の意見の全文と荒井氏の主張を紹介。参院ホームページでも公開している。参院内外には「波風を立てる必要はない」との空気があったはずだ。それでも荒井氏は言う。

## 識者4人の改革私案

「立法と調査」に寄稿の昇級試験を受けられるとした識者のうち、四人に「能力次第で昇級を判断したらいい」という。定期一斉人事の弊害を指摘し「公募制」導入を薦めるのは、早稲田大学教授。欧米諸国は職員には、現在の一種採用者を優先し、原則として全ポストで公募制を採用すべきだ」と話す。

## 能力主義、公募制の導入

「幹部人事は第三者機関に委ねるか、政治任命制にするよう求める。さらにローテーション(輪番)制を提案。仕事政治の決定に委ねられる以上、誰が幹部でも同じ。一人が幹部職にとどまる期間を短くし、できるだけ多くの人に経験させることで、ゆがんだ出世意識をなくせば、今よりは国民のために仕事をすることになる」と語る。

## 一般職と同じ給与体系に

「ほとんどの私立大が国立大と同じマークシート式大学入試センター試験を取り入れていくようでは、キャリア制度をいじっても、一部公務員の特権意識はなくなる」と語る。



「立法と調査」に寄稿の昇級試験を受けられるとした識者のうち、四人に「能力次第で昇級を判断したらいい」という。定期一斉人事の弊害を指摘し「公募制」導入を薦めるのは、早稲田大学教授。欧米諸国は職員には、現在の一種採用者を優先し、原則として全ポストで公募制を採用すべきだ」と話す。

## 能力主義、公募制の導入

「幹部人事は第三者機関に委ねるか、政治任命制にするよう求める。さらにローテーション(輪番)制を提案。仕事政治の決定に委ねられる以上、誰が幹部でも同じ。一人が幹部職にとどまる期間を短くし、できるだけ多くの人に経験させることで、ゆがんだ出世意識をなくせば、今よりは国民のために仕事をすることになる」と語る。

## 一般職と同じ給与体系に

「ほとんどの私立大が国立大と同じマークシート式大学入試センター試験を取り入れていくようでは、キャリア制度をいじっても、一部公務員の特権意識はなくなる」と語る。