

稲継裕昭先生
還暦記念

現代日本の 公務員人事

政治・行政改革は
人事システムをどう変えたか

大谷基道 河合晃一

[編集]

A5判・280頁 定価 本体2,900円+税

稲継裕昭先生
還暦記念

現代日本の 公務員人事

政治・行政改革は
人事システムをどう変えたか

大谷基道 河合晃一
[編集]

行政組織、官僚・人事行政研究の分野に 第一法規
実証的手法の大切さを注ぎ込んだ
稲継裕昭先生に捧げる、11の珠玉の論文集

内閣人事局の功罪が問われるのは、
公務員人事のあり方が国や自治体の行政を左右するからだ。
公務員の士気を高めるにはどんな改革が必要か。
公務員人事制度とその運用を実証的に解明する本書に貴重な手がかりがある。
——片山善博(早稲田大学教授、元総務大臣)

- 90年代以降の一連の政治・行政改革の下で、中央省庁及び地方自治体の公務員人事システムがどのように変化してきたかを実証的に分析し、また、今後どのようにあるべきかを示した書。
- 公務員人事研究の分野で評価の高い11名の研究者による執筆。
- 研究者や自治体人事担当者が公務員人事制度のあり方についての知見を深め、政策提言をするための一助となる書。

第2部 地方公務員編

抜けるような工夫が必要である。

2002年には、愛知県豊田市でおそらく全国初の取組みがなされた。教養試験、専門試験とも廃止し、面接やプレゼンテーション等で職員を採用する「自己アピール採用」の導入である。当時の市役所では、指示されたことをやるだけの若手職員が多いという不満が出ていた。そこで、従来の公務員志望者とは異なる、民間志望の優秀な人材を採用したいと考え、自己アピールのためのプレゼンテーションを中心に採用試験を組み立てた(稲継 2009: 199-222)。

その後、自己アピール採用については、いくつかの自治体が追随した。例えば、静岡県富士市では、2007年度からスポーツや文化芸術活動で全国レベルの実績をもつ者を対象に「自己アピール採用枠」を新設した。各分野で実績を残し、強い精神力や高い実行力を備えた人材の確保が狙いとされる¹⁾。

2011年、大阪府では、「多様な価値観を尊重し、改革マインドをもってチャレンジする自律型の人材」を確保するため、採用試験制度の再構築に取り組んだ。公務員試験のイメージを打破し、「知識から人物重視へ」「民間志望層の取り込み」「受験者の経歴に応じた試験」といった方向性を実現するため、いわゆる教養試験、専門試験の廃止と、エントリーシート、グループワークの導入を全面的に行い、人物評価重視の方向に舵を切った(大阪府 2010)。

このように、地方分権改革以降、準備の負担が大きい筆記試験を廃止し、民間企業に近い選抜方法を導入することで、従来の公務員志望者以外の層を取り込み、受験者の多様性を確保しようとする自治体が見られるようになった。このような受験者の負担を軽減しようとするタイプの採用試験を、本書では「受験者負担軽減型」と呼ぶ。

3 受験者数の減少に伴う採用試験の新たな潮流

3.1 2010年代における受験者数の減少
厚生労働省・文部科学省の調査によると、2018年3月に大学を卒業する者の

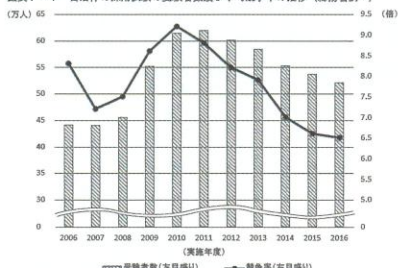
¹⁾ 2002-2005年度の岡、山形市でも同様の特別枠を設けた例がある(東京市町村自治調査会 2014: 60)。

²⁾ 2007年7月17日付 JAMP「採用試験に自己アピール枠」静岡県富士市。

第7章 ポスト分権改革時代における自治体の職員採用

就職内定率は、2018年2月1日現在で91.2%に達し、この時期のデータが残る2000年以降で最高を記録した(文部科学省 2018)。学生の就職動向としては、一般に、景気が良いときは民間に流れ、悪いときは公務員志望者が増えると考えられる。総務省が実施した全自治体を対象とする調査でも、景気の回復による民間企業の採用拡大の影響を受け、自治体の採用試験の受験者総数と平均競争率はいずれも近年右肩下がりとなっている(図表7-1)。

図表7-1 自治体の採用試験の受験者数及び平均競争率の推移(総務省調べ)



出典：総務省(2017)、中野(2018)に基づき筆者作成。

時事通信社による直近の調査でも同様の傾向がみられる。2018年度に実施された都道府県・政令指定都市の上級職(大卒・大学院卒程度)採用試験の応募者総数は、前年度比6.6%の減少となった。7年連続の減少で、計67団体のうち51団体が減少している⁴⁾。

このような自治体志望者の減少は、民間企業による積極的な採用活動の影響

⁴⁾ 2018年6月22日付 JAMP「民間企業求職応募者6.6%減＝辞退者防止で合格発表前倒しも——19年職員採用・時事通信調べ」。



第一法規

東京都港区南青山2-1 1-1 7
http://www.daiichihoki.co.jp

Tel.0120-203-694
Fax.0120-302-640

目次

序章 日本の公務員人事と人事行政研究 (大谷基道/河合晃一)

- 1 本書の目的
- 2 日本の公務員人事をめぐる改革動向
- 3 日本の公務員人事をめぐる研究動向
- 4 本書の構成
- 5 本書の含意

第1部 国家公務員編

第1章 官僚人事システムの変化と実態(河合晃一)

- 1 本章の目的
- 2 日本の官僚人事システムの特徴とその変化
- 3 人事データによる実証分析
- 4 官僚人事システムの展望と課題

第2章 官僚人事システムと「仕切られた専門性」 ——専門官の人事システムの構造と展望 (伊藤正次)

- 1 本章の目的
- 2 専門官の多様性
- 3 専門官の人事システムの特徴と変遷
- 4 専門職試験の創設と専門官の人事システム
- 5 総括と展望

第3章 公務員の専門性強化の試み——韓国の特 門職位(専門官)制度を事例として(申龍徹)

- 1 研究目的
- 2 公務員の現況と専門性低下の問題
- 3 補職循環の現状とZ型の補職循環
- 4 人事革新庁の誕生と専門職位(専門官)制度の導入
- 5 結論と示唆

第4章 幹部人事と政治介入制度(芦立秀朗)

- 1 本章の目的
- 2 幹部人事と政治介入制度に関する先行研究
——戦前から1980年代まで
- 3 2度の政権交代と政治介入

- 4 1990年代以降の政治介入制度(1)
——閣議人事検討会議と人事の閣議承認
- 5 1990年代以降の政治介入制度(2)
——内閣人事局

- 6 第二次安倍晋三内閣以降の政治介入制度の運用実態
- 7 政治環境との交差と政治介入の程度の変化を測定する
ことの困難さ——文部科学省の人事から
- 8 総括と展望

第5章 出向人事研究の現代的意義(村上祐介)

- 1 本章の目的
- 2 出向人事の研究動向と論点
- 3 2000年代以降の出向人事の変容
- 4 出向人事の研究から何が得られるのか
- 5 総括

第2部 地方公務員編

第6章 自治体における閉鎖型任用システムと「開放性」 (小野英一)

- 1 本章の目的
- 2 自治体における閉鎖型任用システム
- 3 「開放性」をもたらず変化(1)——採用システム改革
- 4 「開放性」をもたらず変化(2)——任期付職員制度
- 5 総括と展望

第7章 ポスト分権改革時代における自治体の職員採用 (大谷基道)

- 1 本章の目的
- 2 自治体の職員採用をめぐる動向
- 3 受験者数の減少に伴う採用試験の新たな潮流
- 4 「受験者負担軽減型」採用試験の実施状況とその効果
- 5 「受験者負担軽減型」採用試験の課題
- 6 総括と展望

第8章 遅い昇進の中の隠れた早い選抜——自治体ホワイト カラーの昇進パターンと組織の機能(竹内直人)

- 1 本章の目的と視点
- 2 調査の内容と方法
- 3 4県の部長級昇進者の経歴

- 4 TMS理論と組織
- 5 隠れた選抜方式の特徴と課題

第9章 特別職の議会同意と人事行政 ——なぜ議会は同意しないのか(出雲明子)

- 1 首長の補佐職としての議会同意人事
- 2 なぜ不同意となるのか
- 3 不同意人事と自治体行政の環境変化
- 4 不同意人事の増加と人事行政への影響

第10章 大規模災害時の職員応援システムの展開 ——一般行政職等の自治体職員を事例! (玉井亮子)

- 1 災害対応と自治体応援職員
- 2 一般行政職等の自治体職員による被災地の
応援についての制度と先行研究
- 3 自治体応援職員に関する制度の展開
- 4 災害時における人的支援システムの変化と
その要因
- 5 災害への対応と地方自治

第11章 非常勤職員の発言と処遇改善 ——二つの自治体の事例(前浦穂高)

- 1 問題意識
- 2 本研究の位置付けと分析課題
- 3 荒川区の事例
- 4 市川市の事例
- 5 総括

参考文献一覧

事項索引

稲継裕昭先生の略歴及び業績

詳細・お申込みはこちら⇒
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞

第一法規

検索

CLICK!