



公務員という仕事

関西学院大学法学部 教授 小川 大和

人事院によると、国家公務員旧Ⅰ種及び総合職の申込者数は、1996年度の45,254人をピークに2020年度には19,926人と56.0%減少している。旧Ⅱ種試験及び一般職試験(大卒程度試験)の申込者数においても、1996年度との比較において、2020年度には28,521人と63.6%減少している。若年人口の減少が原因の一つであると考えられるものの、若年人口の減少率より申込者数の減少率が大きいのが実態である。

入省後における20代国家公務員(総合職(行(一))適用者)の自己都合退職者数についても、2013年度との比較で2019年度には4倍以上(21人から86人)に増えており、その理由として、中堅、女性職員では「仕事と家庭の両立が難しい」が、若手、男性職員では「もっと自己成長できる魅力的な仕事につきたい」が多く挙げられている。大手紙をはじめ報道でも多く取り上げられているので、ご存知の方も多いかと思われる。

これらの傾向は、総務省が実施している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果を踏まえると、地方公務員についても概ね同様だと言える。そうした状況の中、入庁後の若い市区町村職員の皆さまの中には同じような悩みを抱えている方もいらっしゃるのではないだろうか。

そうした観点から最初に取り上げるのが、『公務員という仕事』(ちくまプリマー新書)(村木厚子/著、筑摩書房、946円)である。本書は、公務員の仕事、やりがい、働き方、これからの姿などについて、民間企業との比較、国家公務員と地方公務員との比較などを通じて、元厚生労働事務次官としての豊富な経験をもとに紹介し、学生や入省/入庁後の若手職員に対してアドバイスをしているものである。公務員の仕事は、「一見地味であるが、(中略)人の意識を変え、社会全体を変革する、やりが

いのあるいい仕事である」と著者はいう。そして、女性として2人目となる事務次官に就任した著者が、いかにして「仕事と家庭を両立させてきたか」、また、いかにして「公務員として、視野を広げ、多様な経験を積み、新しいチャレンジをして、自己成長をしてきたか」、自己都合退職の理由として挙げられているそれらの問に対して、説得力をもって、前向きな回答を提示してくれる。

次に取り上げるのが、『日本の官僚人事システム』(稲継裕昭/著、東洋経済新報社、3,520円)である。民間企業との比較において、「役所は非効率である」と言われることが多い。人事・給与の観点からよく言われるのは、「課長まで昇進は横並び」「業績ではなく、年次で給与が決まる」などである。本書は、実は、そのような公務員の人事・給与システムは、公務員のやる気を最大限に引き出し、システム全体として効率性を高める経済合理性があることを主張する。近年議論がされている地方公務員の「抜擢人事」や「業績給への移行」を進めていくことが果たしていいのか。1996年に発刊された本であるが、的確な分析・考察に基づいており、その後の状況変化(例えば、人事評価制度の導入など)を考慮しても、ベースになる理論については、現在においても十分適用が可能である。現行における公務員の人事・給与システムでは「若いうちは重要な仕事を任せてもらえない」「活躍しても給与は変わらない」=「自己成長できる環境にない」という想いを抱いている若い市区町村職員の皆さまがもしあれば、逆に現行システムは「長期的な視点ではより自己成長を引き出すよう設計されている」という、異なる観点から前向きな回答を提示してくれるのではないかと思う。



『日本の官僚人事システム』
稲継裕昭/著
東洋経済新報社



『公務員という仕事』
村木厚子/著 筑摩書房