

【2021 年度行政学 I : 試験問題】

担当：藤田 由紀子

下記の文章は、2021 年 6 月 7 日に配信された日本経済新聞電子版の記事（「幹部層年次の人数半減 霞が関の 2030 年問題」）です。この記事では、中央省庁の官僚人事の特徴を「年次順送り」「生え抜きと年次主義を前提にした霞が関」（下線部分）などと表現しています。行政学 I で学んだ内容を踏まえて、「キャリア官僚」の人事制度の特徴を 600 字以内で説明してください。

「兼務者が増えて組織が歯抜け状態だよ」

霞が関のある中央省庁幹部はため息をつく。例えば、新型コロナウイルスへの対応のため厚生労働省では年金局の総務課長が、財務省では主計局の総務課長が駆り出されて実質的に不在だ。政府として力を入れるワクチン接種の加速に向け、日常の担当にかかわらず総動員の様相を呈する。

「上の世代はまだいい。組織としての持続性は低下する一方だ」。30 歳代の中堅職員は近い未来を念頭に危機感をあらわにする。人事院の国家公務員給与等実態調査によると、2020 年時点でキャリア官僚が課長になる年次を含んだ 44 歳以上 52 歳未満の一般行政職員は約 4 万人だった。32 歳以上 40 歳未満は半分の約 2 万人だ。

40 歳代後半といえは 1971～74 年生まれの団塊ジュニアにあたる。労働力調査でもこの年代の働き手が最も多い。とはいえ 30 歳代後半の 2 倍もいるわけではなく、35%多い程度だ。

それなのに霞が関では世代間で 2 倍もの差がついた。30 歳代前半の人たちが就職したころは民主党政権下で国家公務員の採用が抑えられた。その上、離職者が相次いでおり、世代間の格差は広がるばかりだ。定年延長が予定されるとはいえ、30 年には今よりもっと深刻な人手不足が待ち構える。

厚労省では今年 4 月、残業時間が過労死ラインとされる月 80 時間を超えた職員が 830 人にのぼった。職員 5 人に 1 人が超過した計算になる。激務に耐えられずに、またはほかの職に希望を見いだして離職する人が後を絶たない。残った職員の負荷はさらに増していく負の循環に陥っている。

日本全体に目を向ければ、2030 年には人口の 3 分の 1 が 65 歳以上という超高齢化社会となり、社会保障費は膨らむのに働き手である現役世代が減って捻出できず、経済成長も鈍るとされる。3 日、改正育児・介護休業法が成立し、男性が子どもの誕生後 8 週間までに最大 4 週間の育児休業をとれるようにし、コロナによる出生数の急減を契機に育児支援を急ぐ。

通常国会が 6 月 16 日に閉じれば、中央省庁では大規模な人事異動がある。幹部人事は例年通り、ほぼ年次順送りとなる見通しだ。企業ではジョブ型雇用などへの移行もあり、中途採用を増やして労働力を確保している。生え抜きと年次主義を前提にした霞が関はいつまでもつのか。限界があらわになっている。

【解説】

2021年度の行政学Ⅰの試験では、新聞社のオンライン配信記事を導入として、いわゆる「キャリア官僚」の人事制度に関する説明をしてもらうことを狙いとしました。

得点につながる主な評価ポイントは以下のような点です。

- ・「キャリア官僚」の定義／入口選抜方式
- ・閉鎖型任用制の特徴
(終身雇用制・年功序列制／入口採用／一般的・潜在的能力／OJT／ジェネラリストなど)
- ・各府省採用／セクショナリズム
- ・各府省の人事運用上の特徴
(大臣官房秘書課／2～3年の局を越えた移動／同期採用・同時昇任／UP or OUT／
早期退職慣行／天下り)
- ・順送り人事の長短
- ・内閣人事局による幹部職員人事の一元管理

上記の他にも評価できるポイントがあれば加点しました。

採点は、

- ・上記のポイントが解答の中にどれだけ含まれているか
 - ・それらのポイントについて正確な説明がなされているか
 - ・それらのポイントが正しい文脈で説明されているか
- などを判断し、かつ、解答全体の構成も考慮に入れて行いました。

以上