

キャリアシステムの廃止について

～ 民主制国家を支える国家公務員の育成のために～

さわだ ひでお
澤田 秀雄（株式会社エイチ・アイ・エス取締役会長）

国家公務員は、本来国民の生活の向上、そして国家の企画、運営をより良く行うための職員（スタッフ）である。

採用時の1回限りの試験で中央省庁の幹部要員が決まるという事は大いに問題であると思われる。

現在、日本は社会保険庁の年金問題、農林水産省の汚染米問題などで国民の不安は尽きません。その他、使いづらい新法による建築業界の一部不況、新法による金融商品取引法による現場での使いづらさなど、表向きは国民のために正しいと思われる事が、現場では多くの問題が出て、国民生活に不安をもたらすようなことが非常に多くなっているように思われます。



企業も国家も人によって栄え、人によって滅ぶのは歴史の常であります。政治家の問題、行政の問題、民間企業の問題は、どの時代でも少なからずあると思われませんが、その問題を大きくするのも早く解決するのも、問題を少なくするのも、それを運営する人によって決まります。

また、官（省庁）も企業も大きくなると複雑になり、分かりづらく、コミュニケーションも取りづらくなり、本来大切である正しい早い判断が出来づらくなります。各種許認可申請に信じられないほどの時間がかかり、本来、ビジネスの基本であるスピーディな行動が取れず、世界の競争、民間本来あるべき競争が出来づらいのが現実であることが多い。

そのために、複雑になる組織を常に簡素化し、良いコミュニケーションが取れて、スピーディに判断できるシステムに常に改革しなければならないのです。

省という字は本来、省みる（かえりみる）、省く（はぶく）と読みます。組織（特に省庁）はいつの時代も肥大化し、複雑になることは世の常として、そのためにこの言葉（字）が使われており、常に正しいか、かえりみ（省）、そして無駄をはぶく（省）事が大切であるとの教えであります。

今までは各省庁が少しそれを忘れ、自分の省を守り、自分の省の権益を守ることに意識が働いていたように思われます（本来、多くの方は国家・国民のことを真剣に考えて仕事をして頂いていると理解しております）。

前項にも申しあげましたが、国、省庁、企業はそれに携わる人によって良くも悪くもなります。特にトップとその幹部が、1回限りの頭だけの知識試験によって、その将来が決まるのは大きな問題であると思われれます。

今後は公務員全ての職員に、将来、幹部の道が開かれる制度に変えるべきである。ただ、当人の希望や能力により、総合職、一般職、専門職に分かれるのは仕方がないが、全ての人に平等の機会が与えられるべきである。

(一例)

総合職(一般公務員)

一般職(本人の希望で時間制限がある、転勤が出来ないなど縛りがある人)

専門職(長い時間をかけての専門的な能力が必要な部署。特殊技術関係、IT関係など)

全体的には将来幹部職員になれる機会を平等に与えるべきである。

その為の方法として、入省後、3～4年後に筆記テストだけでなく、その人の人格や国家への志、能力、今までの成果を見て、幹部候補生として選考する。そして、教育や仕事の仕方の取得を行い、更に3～4年後にもう一度、今回は特に人格、人望、仕事への意欲、国家への志、今までの仕事の成果を見る。その後、地方や海外で学ばせ、地域及び国際的な見識を身に付けさせ、特権意識を持たないような教育・研修をして、最終的に幹部として決定し、育てていくべきである。

国家は国民のために、常に時代に合ったようにより良く変化、発展、改革をしていかなければなりません。その他、政治、民と官も常に新しいルール、新しい挑戦をしていくべきである。その新しい挑戦、改革は常に少なからず問題、失敗が起こると考えられる。その時は前向きな失敗であれば減点方式でなく、特別な場合を除き、減点しないプラス思考のルールを作るべきである。

国家公務員(幹部職員)は国家の中枢を司る部署であるので(仕事の内容にもよるが)、その責任も重く、優良民間企業レベル、もしくはそれ以上の職場環境を与え、そして待遇(給料)もそれ以上に支払うべきである。

そのようにして優秀な人材の確保をし、国家を支える優秀な人材を育てるべきである。