

公務員の異動・出向と昇進の関係：人事 データを用いた実証分析*

瀧井 克也（大阪大学）[†] 林 健太（京都大学）[‡]

2011年4月

概要

本稿は、国土交通省のいわゆる「キャリア組」事務官のキャリアを分析することで、政府組織の幹部に必要な技能、人材の選抜、そして組織のインセンティブシステムに関する示唆を得ることを目的とする。特に、わが国の公務員制度において特徴的な制度である出向とその後の昇進の關係に着目することにより、官僚組織における出向の持つ役割を検討する。主要な結果は以下の通りである。同期の間で明らかな差がつくのは課長昇進時であるが、それまでの比較的早い段階において、幹部候補とそれ以外の間で明確なキャリアの差が観察される。そのひとつの表れが出向であり、勤続15年目以降の出向はその後の昇進確率を明らかに低下させる。幹部候補の選抜に漏れた人々でも、その多くは部長までは昇進が可能であるが、この際にも出向先となる外部組織の部長相当ポストが有効に活用されている。これらの事実は、幹部候補にとって外部での多様な経験はほとんど重要ではなく、出向は技能の獲得と異なる目的で行われていることを示唆する。

*本稿作成の過程において、有益なコメントや助言をいただいた小佐野広先生（京都大学）、中里透先生（上智大学）、吉田素教先生（大阪府立大学）、有益なコメントや助言だけでなく貴重な情報も提供していただいた三原岳氏（東京財団研究員）、著者のヒアリング調査に快く応じてくださった匿名の関係者の方々に謝意を表したい。また、この研究は、文部科学省科学研究費補助金基盤研究 A「人材配置の違いがもたらす経済効果の分析」の支援を受けている。ここに記して謝意を表したい。

[†]大阪大学大学院国際公共政策研究科准教授。E-mail: takii@osipp.osaka-u.ac.jp

[‡]京都大学大学院経済学研究科博士後期課程。E-mail: kenta88shi@gmail.com