

多彩な人材が政治家を目指し レベルアップできる改革を

政治改革
委員会
(2013年度)

委員長
永山 治

日本が今日抱える問題は、経済、財政、国際問題等、いずれも非常に複雑化した解決困難なものばかりである。政治家も絶えずレベルアップし、資質向上を図らなければ、これらの課題に対処することは不可能だろう。そのためにも、政権安定期の今こそ、政治家の選出・育成方法を見直すべきとし、報告書をまとめた永山委員長が語った。

複雑化する課題を前に 政治家人材を多様化すべき

現代日本の政治は、グローバル化への対応、財政、社会保障、国際問題等、実に難しい諸課題を抱えています。おのずと政治家に求められる能力も昔とは異なり、より多様性に富んだ人材が求められています。

国をまとめるリーダー候補は当然のことながら、他方で専門家として困難な課題にじっくりと取り組むテクノクラートの政治家も必要です。しかし現状では、国会議員候補者の過半は地方議員、政治家秘書、官僚出身者で占められています。会社員を含めた一般市民が立候補するためのハードルが、金銭面も含めて非常に高いからです。

まずは多様な人材が出馬しやすい環境を整え、国政への間口を広げていかななくてはなりません。極力費用のかからない選挙制度にしていくことはもちろん、立候補への社会的制約を少なくするという点ではわれわれ経営者にもできることはあるはず。例えば、出馬を希望する人に対して企業が特別休職制度を設けることなども一つの方法でしょう。

本来、国会議員ほど面白い仕事もないはず。特に若い人のチャレンジを促すことが改革の第一歩となります。

人材の将来像を見据え「タレント・マネジメント」の手法を応用

国会議員にふさわしい人を見だし、育成していく上で重要な役割を担っているのが、政党です。政党の綱領、理念、政策に合致した人材を、党の活動に一定期間参加してきたことを要件にした上で、党独自の方法で選抜するシステムを模索していくべきです。

政党はそれぞれの人材の潜在能力をしっかりと把握する必要があります。例えば、将来その人が首相や大臣になる資質を持っているかどうかといったことです。その上で、その人材に適した育成方法を考えなければなりません。

そのためには、民間企業で導入が進んでいる「タレント・マネジメント」の考え方が参考になるでしょう。それぞれの人材の将来あるべき姿を想定して、採用と育成、配置転換等を一体的に行う人事戦略です。

これは将来のリーダーを、いわば意図的に育成していくということです。例えば英国のデーヴィッド・キャメロン首相は、保守党の中でリーダーとなるべき経験を若いうちから重ねた結果、当選回数わずか3回にして国のトップになりました。

日本では、首相や大臣になる上で当選回数が重要視されてきました。もち

ろん、ベテラン議員には安定感があるというメリットもあります。しかしさまざまな課題に直面し、大きな変革期である今、能力のある優秀な人材を選抜するための、より柔軟かつ思い切った人材戦略が求められており、当選回数にとられすぎない視点が必要です。

具体的な育成法としては、やはり英国の「議会担当秘書官(PPS)」というポストが示唆的です。政策形成能力を鍛えるため、若手議員を大臣のそばに常に同行させるというものです。このように早くから行政の現場経験を積ま



永山 治 委員長
中外製薬 取締役会長 最高経営責任者

1947年東京都生まれ。71年慶應義塾大学商学部卒業後、日本長期信用銀行入行。78年中外製薬入社、92年取締役社長、12年より現職。1995年経済同友会入会、06年度より幹事。07～10年度欧州委員会委員長、11～12年度政治・行政改革委員会委員長、13～14年度政治改革委員会委員長。

せる機会を意図的に与えることが、非常に効果的ではないかと思えます。

一方で、リーダー以外の多様な人材育成も同時に考えていかねばなりません。政党としてキャリアパスにいくつかの類型を設け、ある程度システマティックな育成方式を確立すべきです。そう

しなければ多くの国会議員が、次の選挙のために「選挙区の御用聞き」だけに奔走する現状はなかなか変わらないでしょう。

同時に、閣僚・議員を拘束する形式的な国会の決まり事も、合理化、柔軟化を図る必要があると思えます。そう

した時間は極力、おのおのに必要な勉強や経験の時間に回すべきなのです。

まずは政党が明確な綱領・ビジョンを持ち、それに見合った人材を一定の目標に沿って育成していく。それが、国会議員の、ひいては日本政治の水準向上につながっていくと考えています。

報告書 概要

政治家に必要な能力と、その育成を巡る論点整理

(5月23日発表)

I. 政治家人材のリクルート

(1) 政党の候補者選び

今後の議論の方向性：日本の「政治家の質」を全体として向上させるには、政党が多様な経歴の人材をリクルートし、政治家の供給源を多様化すべきではないか。そのため、世襲候補などが構造的に有利にならないよう、オープンかつ競争的に候補者選考がなされるべきではないか。また候補者が所属政党の理念・基本政策を信奉していることを政党は保証すべきではないか。

今後議論を深めたい論点：①綱領とマニフェストの策定・明示、②党員活動歴・党への貢献度の考慮、③資質ある人材を選び抜くシステム構築、④政党は政治家候補人材の幅広い裾野

整備(将来政治家を目指す党員「政務党員[仮称]」の検討等)。

(2) 選挙のあり方

今後の議論の方向性：参入障壁を低減し、多様な人材が選挙に出られるようにすべきではないか。一方で立候補したいという志が高い人材は、企業も含め社会全体で支援してやるべきではないか。

今後議論を深めたい論点：①選挙運動規制見直し(法定選挙運動費用引き下げ、戸別訪問解禁等)、②企業・社会としての公職立候補者の支援(社員が候補した場合の「特別休職/特別休暇」制度普及、新たな『公職チャレンジ退職制度』(仮称)の創設等)。

II. 国会議員の能力とキャリアパス

国会議員に求めたい能力：「政策能力」「コミュニケーション/プレゼン能力」「行政官としての能力」

(1) 国会議員(一般)のレベルアップ

今後の議論の方向性：政策に関する討論・審議の場を「議会(国会)」に移す。一方、政策課題が専門化・複雑化する中、国会議員にしっかりと勉強する時間を創出するため、国会運営の無駄も削減すべきではないか。

今後議論を深めたい論点：①「逐条審議」の導入で法案修正活性化、②議員立法活性化、③国会に新たな「議員教育の場」創設、④国会運営の合理化・柔軟化(採決における期日前投票、不在者投票等導入、定足数緩和等)。

(2) 「行政官」役職者の育成・選抜

今後の議論の方向性：行政官役職者(総理大臣・副大臣等)に

なるための政党としての人材マネジメントが必要ではないか。「当選回数主義」と決別し、少ない当選回数でも、能力があれば相応の役職に就けるべきではないか。

今後議論を深めたい論点：①企業の「タレント・マネジメント」手法を政党に応用、②「政党人事部」設置検討、③日本版PPS(議会担当秘書官)導入検討。

(3) 国会議員の複線的キャリアパス構築

今後の議論の方向性：政治の世界も「組織化・分業体制」を目指し、行政府の役職以外にも、政党や国会の場で経験豊富な議員の活躍の場を設けることができるのではないか。

今後議論を深めたい論点：①各党が「Talent Management Policy」作成、②国会役職(議長・委員長)の権威と裁量権拡大。

III. リーダー人材のあり方

今後の議論の方向性：閣僚任期の長期化、候補者の見極めが十分できるよう党首選任プロセスを透明・オープンなものに改善する。一方、リーダー人材が政務に専心できるような配慮も必要になるのではないか。

今後議論を深めたい論点：①「一内閣一閣僚」慣行の確立、②国会での大臣拘束緩和等、③日本型「Safe Seat」検討、④党首選任の改善(選挙期間の長期化等)、⑤党首地位の安定化。

<まとめ> 大事なことは、「適材適所」から『適務適材』への転換という認識を持つことではないか。『適務適材』とは、国家・国民のために果たすべき「職務」が先にあり、そこに適合

する資質のある人材を厳選して登用することである。この『適務適材』を、政治の世界に実現することが求められているのではないか。