

第16回「多様な勤務形態に関する研究会」議事概要

1 日時：平成17年2月3日（木）15:00～17:00

2 場所：人事院第二特別会議室（3階）

3 出席者

〈委員〉（敬称略、座長以外は五十音順）

佐藤 博樹（座長）、紀陸 孝、武石 恵美子、
龍井 葉二、藤井 龍子

4 議事内容

各府省の人事当局、職員団体、民間企業から行ったヒアリングの内容をもとに事務局でまとめた論点及びその整理について意見交換等を行った。

5 意見交換等の概要

【業務遂行の効率化のための勤務時間制度の柔軟化について】

- どの階層でこういった人たちに超過勤務が一番集中しているか把握する必要がある。
- 超過勤務の実態は平均で捉えることはできないので、業務の偏在の仕方や季節的な忙しさ、裁量の有無等により分析してもらえると良い。
- 多様な勤務形態を議論するに当たっては、単に「長時間勤務が多いから」というだけでなく、「仕事量の増加と同時に、新しい種類の仕事が増え、国民のニーズに対応することが求められているから」というようなことも書く必要がある。
- 仕事の管理をきちんとやれということについては、報告書の冒頭で触れざるを得ないのではないか。
- 仕事の仕方に無駄があるために長時間勤務となっており、その原因が勤務時間制度にあるのであればそれを直す議論をする、という出発点を書く必要がある。ただ、実際には、勤務時間が長くなっている要因は勤務時間制度だけでなく、いろいろな要因があるところが難しい。
- 業務遂行の効率化という意識を持ったマネジメントが行われていないという点を書いておく必要があるのではないか。

- 対応策と現状の分析とは結びつかなければいけない。仕事の仕方が悪いために非効率で勤務時間が長くなっており、その要素の一つとして時間管理の問題があるとすれば、そこを変えようということだが、実際は、時間管理の前に仕事を効率的に管理するということがあるわけで、今はその点についてもできていない。
- マネージメントの重要性を書くとしても、現状の非効率の中にはマネージメントができていないことによる部分があるということも書いておく必要がある。
- 人が足りないというわけではなく、人の配置を含めて、もっと効率よく、無駄なく働かせられたら、仕事はできると思う。
- 効率化の部分はやや本省中心に書かれているが、それで良いか。出先機関も含めて考える必要はないか。
- 予算・定員の運用について各府省に自由度や裁量を認め、また、予算要求や組織・定員要求をもう少し合理化すれば、それだけでもだいぶ違う。府省を越えてやることは難しいのはわかるが、一つの省や局の中でくらいもうちょっと動かしてもいいのではないか。

【国民の多様なニーズへの対応のための勤務時間制度の柔軟化について】

- ヒアリングの過程で、現行の制度ではできないと言っていたことの中に、実はできることが多いという印象を受けた。
- 外から圧力がかかるとかということがないと、管理者側が自発的に新しいことをやりましょうという提案をするのはなかなか難しいのではないか。また、そのように工夫することを評価するシステムがなければ、誰も工夫しようとしにくい。
- 各省庁にトップの勤務時間管理の責任者がいるとか、人事院のほうで、「ここにはこのような制度が適切なのに、なぜ利用していないのか」というような勧告ができるとかいうことはないのか。
- 民間では顧客ニーズをいろいろな観点から把握しており、それに合わせてどうしたらいいのか自ずから答えが出てくる。公務において顧客ニーズをどう把握するかというのは難しい面もあると思うが、会計検査院や総務省行政管理局ではなく、各省が自ら顧客のニーズを把握し、それに応じてサービスを組み合わせることで満足を得てもらうというところから入る必要があるのではないか。
- 例えば、窓口時間を延長して、8時間+4時間とし、その4時間に定年後の再任用短時間勤務職員を充てるといったことは今の制度でもできるのだから、やれば良

いと思う。

- 今の法律上の限界や制約もあるが、そういう問題をクリアしていくためのモデルを設定することはできないか。例えば、窓口業務の時間を延ばすというようなことについてシンクタンクやコンサルタントにプログラムを作らせるのはどうか。役所一つをその対象とするということはできるのではないか。また、霞が関で一番やり易いやり方は、全省庁を一つのモデルにすることが考えられる。そのために必要な費用を全省庁でそれぞれ要求し、特別に認めてもらえるよう人事院もプッシュして財務省と話をするという考え方もある。あるいは人事院が予算を獲得して各府省に振りまくということはできないか。

【職員の能力開発、地域活動、退職準備等に対する支援のための勤務時間制度の柔軟化について】

- 部分休業と定員の考え方に関して、例えば民間大手企業で協定を締結する場合には、最低年休は見込んでいるわけだから、公務員の部分休業についても本来それを見込んだ定員になるべきだと思う。
- 国の場合は部分休業を取った時間について、予算・定員がないからそこを埋められない。フルタイムの休職みたいなものならいいと思うが、短時間は実際上非常に使いにくい。
- 民間では短時間勤務で教育訓練を認めるところはないのではないかな。
- 自己啓発や社会貢献、退職準備なども含めた短時間勤務制度について「職員の希望が強い」とあるが、仕事の内容によってニーズはかなり違うのではないかな。
- 退職準備については、個人では無理だ。もし退職準備のニーズがあるなら、民間の再就職支援会社を使えるようにするほうが有効ではないかな。
- 教育訓練のための休業を認めたほうがいい。もちろん枠は必要だと思うし、「承認を得て」というのはあってもいい。
- 海外に赴任する配偶者に同行するための休職制度は考えられないかな。
- 海外に赴任する配偶者に同行するための休職制度は、民間より先に進むことになる。国が率先してやるのは、スジのいいものからにすべきだ。
- 人事院のほうで、退職管理についてももう少し多様なものにしてもらえないかな。退職時の金銭的保障など途中で辞めると著しく不利になる仕組みになっているために、毎日面白くないと感じながらも我慢して働いている人もいる。採用も一生勤め

あげるという人ばかりでなくなり、途中で退職する人がいれば中途採用もやりやすくなる。

【今後の進め方】

- 今日の議論を踏まえて資料を少し直してもらって、その後、最終報告の骨子みたいなものを作っていく、それから原稿に入るといった感じだろう。

6 次回のスケジュール

次回は、3月9日（水）午後3時から開催することとしたい。

以 上