

## 第13回「多様な勤務形態に関する研究会」議事概要

1 日 時 : 平成16年12月2日(木) 15:00~17:00

2 場 所 : 人事院第一特別会議室(6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)、稲葉 康生、奥谷 禮子、紀陸 孝  
武石 恵美子、龍井 葉二、藤井 龍子

〈ヒアリング府省〉(敬称略、発言順)

経済産業省 保坂人事企画官  
社会保険庁 柳田職員課長

4 議事内容

経済産業省及び社会保険庁から、業務遂行の効率化のための勤務時間制度の多様化・弾力化、職員の価値観やライフスタイルの多様化に対応するための勤務時間制度の多様化・弾力化等について聴取し、質疑応答・意見交換を行った。

5 意見交換等の概要

### 【経済産業省ヒアリング】

(1) 説明の概要

- 通商貿易関係、エネルギー政策、環境政策、知的財産権の関係など、業務が多岐にわたっているのが当省の特徴である。全体の定員が減る中で、内閣官房等に多数の出向者を出しているため、本省で人が足りない現象が起きている。90年代後半からの官僚バッシングで職員のモチベーションも上がりにくく、採用の厳しさも昔とは全然違う状況である。
- 最近の超過勤務時間を見ると、平成13年が一番多く、ここ3年程は横ばいである。年齢的には、採用1~3年目の職員にかなり超過勤務が集中している。部署別に見ると、国会業務、法律改正業務、国際関係業務、総括業務の担当の超過勤務が多い。
- 早出・遅出の制度を設けており、国会関係業務、国際関係業務については、あらかじめ半年くらい適用することを決めておいて、前日が夜2時、3時になった場合は翌朝の出勤は10時くらいにすることにしている。

- 当省では業績評価・能力評価の導入に向けて試行している。目標設定の段階で一度業務を見直すことになり、また、業務について上司と話し合う機会になるので、評価の主眼である人材育成に加えて業務改善の面でも効果があると考えている。また、下からの評価という形で、管理職（課長・補佐）のマネジメント意識の程度について情報を集めている。
- 能力開発のための休職制度は、潜在的なニーズは結構あると思う。特に、自費でもいいから留学したいという人が多い。ボランティア、退職準備のための休職はあまりニーズがない。
- 女性職員の便宜を図りたいという思いを持っており、テレワークの導入に向けて、自宅で勤務している状況のチェック方法の研究も含め、何とかしていきたい。
- 配偶者が海外赴任をしたときに同行するための休職のニーズが大きい。省内結婚が増えてきたこともあり、配偶者が海外赴任する際に、3年間も別居するのはどうかということ、辞めて同行するケースが多い。
- 過労によって倒れたり亡くなったりするケースは、報道されないだけで、実際には結構ある。メンタルの問題は増えているとは思いますが、これは世の中一般で増えていることの範囲内ではないか。当省では昨年4月から産業医を導入しており、非常に助かっている。

## (2) 質疑応答

問 現行の業務の仕方と勤務時間制度を見て、制度化された方が仕事がしやすいと思うことはあるか。

答 制度化すれば改善されるというものは、あまりないように思う。テレワークや早出・遅出が担保されればという感じはする。今人事院から提案されているが、育児・介護のための早出・遅出は、ニーズがある。

問 職員の勤務時間の管理はどうしているか。超過勤務が多すぎたら課長から指導するのか。

答 朝、職員が出勤簿に押印する。超過勤務については共通サーバーのファイルに自己申告で入力する仕組みである。各局の業務管理官室から秘書課に情報が上がってくるので、残業時間が月100時間を超える人に気が付いたら、業務管理官室に指導するよう言っている。ただ、法律を作るような場合、3か月くらいは残業時間が月100時間を超えるのは仕方ない。どうしても耐えられなければ人事異動をさせるが、そうでない場合には本人にがんばらせるしかない。

問 法律改正の業務について、年間変形労働時間制を使うことはできないか。

答 業務量を平準化できるかどうかは、どのような法律改正かによると思う。実際に

は、忙しいところが2、3年続いたら次はなるべくそうでないところに行かせるような人事ローテーションにしている。

問 忙しいことや長時間労働が、職員が辞めてしまうことや採用が困難になったことに影響があると考えるか。

答 まったく影響がないとは思わないが、業務内容の方が大きな要因なのではないか。これだけ官僚バッシングをされると、公務に対する誇りを持ち続けることが難しい。また、専門分野で名を成したいと思っても、役所は基本的にジェネラリストを養成しようとする。同じ長時間労働でも外資系なら年収1500万とか2000万になれるということを留学時の同期に聞かされると、これだけ公務員が世の中に尊敬されない状況ではどうしてもお金に気持ちが向く。採用も同じ傾向を反映しており、学生が外資や最近では特にロースクールに流れるので非常に厳しい。

問 テレワークは、具体的にはどのような業務でできると考えているか。

答 典型的なのは特許審査である。他の省庁や部署との交渉、協議がある仕事は向かないが、審査業務は、オンラインで調べごとができればテレワークが可能だと思っている。庶務の業務も、週に1日というようなことであれば、あり得るのではないか。

問 多様な勤務形態を入れて長時間勤務を少しでも減らすことが、公務員の能力発揮や業務改善に資すると考えるか。

答 本質はおそらく業務の中身だと思う。業務の中身でちゃんと国に貢献できる実感が持てるようなミッション設定をし、無駄な仕事をきちんと省く、というマネジメントをしていくことが大事だ。勤務形態の多様化も、例えば人材育成や職員の生活向上につながるというように、なぜ多様化するのかということが見えれば、支持する声は出てくるのではないか。そこだけを取り上げるのではなく、人事や業務の在り方全体の中の一つなのだとすることを示せば、職員のモチベーション向上につながると思う。

## 【社会保険庁ヒアリング】

### (1) 説明の概要

- 今、民間の長官を迎えて改革を進めており、国民のニーズに応じていくことが信頼回復のために必要と思っている。長官を始め民間のアドバイザーを迎えて民間の発想で業務に取り組んでいるので、そういう意味でも多様な勤務形態は今後必要になってくると思っている。
  
- 平成12年、14年に国民年金の事務を市町村から移管したため、個人を相手にする窓口業務が増えた。団塊の世代の年金受給が間もなく始まるため、相談件数も増えると予測される。

- 改革推進本部を設置し、80項目のメニューを発表して鋭意進めていくことにしている。例えば、年金受給が近づいた58歳到達者への被保険者記録の通知、平日夜間及び休日における相談対応、社会保険事務所の窓口や年金相談センター等の増設、ファイナンシャルプランナーの活用など、国民の多様なニーズへの対応を検討し、一部は既に実施している。
- 昼休みや夜間の対応ができるよう、勤務時間に係る訓令を改正して、勤務パターンを追加した。その際、10時半や11時半に出勤するパターンでは休憩時間を昼に置かず、昼食をいつ食べればいいのかという問題がある。他の者が休まない時間帯に休憩しないといけないので、その辺をもう少し柔軟にできるようにしてほしい。
- 土日に開庁するときは、8時30分から17時までニーズがあるわけではなく、5時間とか6時間やれば対応できるが、今の週休日の振替えの仕組みは短時間の振替えができないので、結局勤務は8時30分から17時までとすることになる。週40時間の中で自由に組み合わせるようになればいい。
- 週休日の振替えは前4週間・後8週間以内となっているが、これを臨時的にではなく勤務形態としていくので、週2日休むことはルール化すべきではないかと思う。

## (2) 質疑応答

問 仮に、例えば正職員で6時間勤務というパターンが出てきたとき、6時間+6時間の2人で12時間とすることが業務上可能か。

答 社会保険は医療保険から年金保険まで多様なので、できる部署もできない部署もあると思う。業務が完結型のところもあれば、そうでないところもある。

問 地方社会保険事務所の勤務管理を本庁で把握しているか。また、超過勤務について指導しているか。

答 権限を社会保険事務局長に下ろしているが、最終的には超過勤務の量は把握している。地方課が監察を行うので、その中で指導している。

問 夜間や土日に相談対応をやるかどうかは各事務所の判断か。多様な勤務形態としていろいろな制度を導入するとき、本庁が指示すれば各社会保険事務所も従う体制になっているのか。

答 夜間や土日の対応については、本庁から統一的な指示を出している。多様な勤務形態については、むしろ地方から「こういうことをしてくれないか」というオーダーが来ている。

問 相談以外の部署についても、国民のニーズが多様化する中で業務量が増えてきたということはあるか。

答 そういう部署については、むしろ業務量を減らそうと苦心している。

【意見交換】

- 勤務時間管理だけではなく業務管理や人事制度の全体を見ていかないと各府省が受け入れてくれないということは、最終報告を検討する際に大事なことだと思う。
- この研究会としては、制度改正について述べるだけではなく、運用ももっと広げるようにと人事院に対して物を言うことも役割の一つであろう。

5 今後のスケジュール

次回は、12月21日（火）10時からとし、職員団体からのヒアリングを行うこととしたい。

以 上