

論点

法案条文や国会配布資料などに「ミス」が相次いで国会審議がストップ、幹部が処分を受けた厚生労働省は、「業務適正化推進チーム」を発足させ、7月に再発防止策を取りまとめた。防止策の柱は、①チェックリストをつくる②職員の意識改革を徹底する――といった仕事の基本ともいえるごく初歩的な内容だ。これで本当に再発は防げるのだろうか。

答えは「ノー」だろう。本質的な問題に触れていないからだ。一つの答えは、厚労省の業務量に組織体制が追いついていないことにある。

厚労省 相次ぐミス

そもそも日本の公務員数は先進諸国と比べ多くない。人口1000人あたりの国家公務員数は日本が2・7人に對し、米国は4・5人、英国は5・8人、フランスは25・0人である。中央省庁の中でも厚労省はひととき忙しい。世界最速で高齢化が進む日本で社会保障は一般歳出のほぼ半分を占める。「危険ドラッグ



NPO法人日本医療政策機構事務局長。外資系企業役員などを経て、2014年7月から現職。専門は医療政策。44歳。

おのさき 小野崎 耕平氏

業務量に人員見合わず

「グ」や臨床研究データ改ざん問題など、次々と起こる新たな問題にも迅速な対応を求められている。数字がそれをもの語る。先の通常国会における厚労省職員1人あたりの法案数は全省庁平均の約1・4倍、大臣答弁は2200回を超えた。

だからこそ、経営者は人員数と業務量のバランスなどを徹底的に分析して戦略を練る。それがマネジメンツだ。しかし、今回の厚労省の改善策を見てもそのような発想でつくられたとは到底思えない。単に「気が緩んでいる」「たるんでいる」などと批

判するだけでは解決策にはならない。職員のやる気を削ぎ、採用や人材のつなぎとめにも悪影響を与え、やがて政策立案能力や業務遂行能力の低下につながる可能性もある。そのツケを負うのは結局のところ国民である。本当にミスを減らすには、内閣人事局のもと、重要課題に人員を重点配分す

企業経営の常識に照らせば、1人あたりのアウトプット(成果物)が多いことは、「生産性が高い」ことを意味し、人事評価やボーナス査定で高く評価される。逆に過度に人員を削減したり、生産性を追求しすぎると、多くの場合、エラー・ミスの発生という形でブーメランのように跳ね返り経営にダメージを与える。

要課題に人員を重点配分する人員再配置(リソース・シフト)を省庁縦割りを超えた政治主導で断行し、優先度の低い仕事を減らす業務改革を行うべきだ。今回のミスは国会で厳しく批判され、審議がストップした。多額の費用がかかる国会を空転させても国民に何のメリットもない。国会議員は単に問題を批判するだけではなく、たこえは、政策の勉強のために官僚をあたかも家庭教師代わりのように使う不要不急の議員レクを減らすなど、真の問題解決のために自ら行動するのが本筋だろう。

ミスはあってはならない。しかし多くの場合、ミスは「悪い個人」ではなく「悪いシステム」により引き起こされる。「気を引き締める」だけでは問題は解決しない。関係者の冷静な議論を求めたい。