

Q1 「働き方改革」は手段であって、それ自体が目的ではない。民間企業であれば、「売り上げを伸ばす、企業価値を上げる」等の目的をもって「働き方改革」に取り組んでいると承知しているが、国における「働き方改革」の目的は何か。

（公務員メンバーの見解）

日本のため、国民のための質の高い政策の立案遂行に向け、すべての国家公務員がそれぞれの能力を十分に発揮できる環境を作ること

Q2 現実に、「すべての国家公務員がそれぞれの能力を十分に発揮できる環境」か。

（公務員メンバーの見解）

○ 現状では、膨大な業務量の中、時間やコストをかけて取り組むべきと言えない仕事も多い。

その結果、

- ① 育児中・介護中など、時間制約を抱える人材を必ずしも活かし切れていない。
- ② 長時間労働を前提とする勤務環境や変化の見えない仕事にストレス・疲労・膠着感が溜まり、労働生産性が高いと言えない状況にある人も相当数いる。
- ③ メンタル不調に伴う休業・離職や働き方を転換するための民間への転職などの例もみられる。

○ このような状況にある要因としては、主として以下の二点が考えられる。

【1】 上記の状態を無駄と感じない（仮に思ってもそうは言えない）状況が蔓延しているのではないか（労働時間がコストだという意識の欠如）

【2】 「不要と考える仕事をやめること」に対する内外の関係者が多いなど、構造的に仕事が増える一方となっているのではないか

Q3 具体的に解決すべき課題は何か。

（公務員メンバーの見解）

【1】現場（上司）の心がけにより解決可能なもの（例）

・労働時間がコストであるという認識の不足による、

①無制限無定量の労働を是とする風土、②「国のすべての仕事が大切」との認識の下で、業務のプライオリティ付けを回避する意識

・職員（管理職のみならず）におけるマネージメント（ミッションやスケジュールのチーム内での共有、部下の業務進捗/負荷の管理、業務状況に応じた弾力的なチーム編成等）の当事者としての意識不足

・硬直的かつ画一的な働き方を是とする風土（極端な「紙文化」による文書検索等の手間の増大、テレワーク（やテレワーク残業）をはじめとする多様な働き方の普及の遅れ）

【2】現場の心がけだけでは解決できない構造的な課題（例）

・政府全体における「戦略」の乱立及びそれに伴う実施組織の乱立（「政策」のプライオリティ付けの困難さが、施策、業務レベルのプライオリティ付けを回避する傾向に繋がっている可能性）

・意思決定階層の多さ

・庶務業務をはじめとする内部管理業務に過剰な品質を求め、多大な労働力を投入している（せざるを得ない）環境

・インプット、アウトプット、労働生産性の評価をしていない

・定時外に実際に職場にいたことが求められる仕事の多さ（国会の質問レク、法制局対応等）

懇談会を、こうした課題の解決の具体的方法について民間有識者の知恵をいただいたり、各省の先進事例を共有したりし、具体的な処方箋を出す「場」としたい。

※ このほか、「負担した業務量や挙げた成果に見合った報酬、昇進が必ずしも実現されない」「業務量に見合った体制がそもそも確保されていない」等の問題意識もあるが、これは「働き方改革」の範疇を超えるため、重要な背景と認識しつつ、懇談会の議論の対象としない。