

厚生労働行政の在り方懇談会 中間まとめについての意見

2008.12.15

1 敵を間違えるな

厚生労働行政は、生身の人間の生活そのものを対象とする種類のものが多い。実生活においては、弱者に属するような、障害者、高齢者、児童、貧困者、病人などが主役である。

彼らの立場から見れば、厚生労働行政に求めるものとして、生活の大変さへの救済といった性格のものにならざるを得ず、救済を求める形は、役所の不作為に対する抗議の様相を帯びることは避けられない。厚生労働省の担当者の日常業務として、陳情、要請の場において、こういった抗議の声にさらされることが多い。救済を求める声に対しては、即座に、抗議者の満足のいく回答を出せないのがほとんどであるから、勢い、逃げ腰になり、言い訳に終始することになる。こういったことは、担当者にとっては苦痛であり、苦痛を与える抗議者に対しては、共感よりも憎しみが先に立つことがあるのは、こちらも生身の人間であれば、理解できないことではない。抗議を続ける相手が、役所にとっての敵のようになってしまうこともある。

しかし、敵を間違えてはならない。本当の敵は、世の中の無関心であったり、企業の金もうけ主義だったり、関係者の無理解ということもある。役所のほうが、権限も情報も財源もあり、経験の長さなどからも、抗議者に対しては優位に立っていることから、敵というよりも、無視すべき存在と思えてしまうこともあろう。

救済を求める社会的弱者と、役所の立場はこういったものであるという現実を認識すべきである。こういった認識を欠いて、本当の敵とすべき存在を見間違えてしまうことから直接、間接に生じた問題は、これまでの厚生労働省の歴史の中には、数多くあったことを率直に反省すべきである。

2 先送り体質の改善

社会保険庁の年金記録問題に顕著に現れたのは、厚生労働行政の先送り体質である。年金記録が実際に意味を持つのは、年金裁定時であるということから、それまでの記録の不備、誤りは、今訂正しなくとも間に合うという、ある意味では気楽な思い込みが、年金記録の膨大かつ重大な不備につながった。

先送り体質を助長するものは、現在の担当者の責任が、送られた先々の時点ではあい

まいになっているだろうという認識である。先送り体質を払拭するのは、担当者の意識の問題ではない。システムが必要である。どういうシステムが必要かといえば、担当者の責任が後々まで明確に跡付けられるシステムである。意思決定や仕事のしづりが、決済文書という形で残されるのでは不十分である。事務事業を直接手がけた職員の行動と判断の記録が、誤解の余地なく残されること、そして、そういった記録が残され、引き継がれることが、その職員にもきっちりと認識されていることが、先送り体質の歯止めになる。そういったシステムの樹立が急がれる。

3 地方にできることは地方で

補助金行政の弊害も指摘したい。補助金を受ける地方自治体側から見た弊害もあるが、補助金を配る厚生労働省側の弊害についても論じる。

補助金を受け取る側の手間ひま、つまり、労力と時間、さらには経費も相当なものである。補助金には交付要綱がつきもので、その要綱に示されたとおりに補助金の対象になった事業を執行しなければならない。交付要綱に示された仕事の仕方が、その地域の実態に合っているかどうかは、必ずしも自明ではない。それでも、交付要綱どおりに実施することが求められているが、そのことの裏には、厚生労働省の担当のほうが、自治体の担当よりも、知恵があり、実態を理解し、情報も豊富であることが前提とされている。しかし、そんなことが、言えるかどうか。実態に照らして、大いに疑問である。

逆に、自治体職員にとっては、交付要綱どおりに仕事をしていれば、まがりなりにも仕事として成り立つことになり、どういった仕事の仕方にするかについて、頭を絞るひつようがなくなる。思考停止状態というのは、言い過ぎであろうが、それに近い状態に導くものであって、地方自治体の行政にとって、決して望ましいものではない。

一方、厚生労働省側の弊害としては、補助金配分のために費やされる膨大な時間と量力であることは、自治体側の裏返しとして、当然ながら指摘できる。なによりも、補助金配分のために配置されている職員の数が膨大なものになる。

厚生労働省全体で見れば、食品安全、薬害対策など、担当する人員が手薄なために十分に手が回らない状況になっている。地方が単独でやれる仕事については、補助金廃止に見合う税源移譲を行ったうえで、補助金分配業から脱却すれば、その分の人員を不足する部署に回せることになる。薬害被害の中には、海外の情報の収集、分析に人員を厚く配置していれば、未然に防げたかもしれない事例もあったとすれば、今後のためにも、補助金の廃止は、極めて有用で魅力的な提言と思える。

4 権益、出先、職場を増やすことに精力を費やすな

今後は、これまでのような天下りは全面的にできなくなるという方向は示されているとしても、これまでの習慣というか惰性として、「卒業後」を考える性癖は、厚生労働省から一掃されているとは思えない。

「しごと館」廃止の方向が出されたことは、厚生労働省の仕事ぶりにとって、大きな反省材料である。事業の必要性よりも、厚生労働省退職者の職場確保が、こういった施設、事業の開始にあたって、大きな比重を占めていなかったのか、率直に反省する必要がある。厚生労働省が関わって実施する必要性の薄い事業や施設については、新たに着手することは厳に回避すべきである。また、既存の事業や施設についても、厳格な見直しが、まだまだ求められていることを認識すべきである。

5 無謬性の神話からの脱却

再び、社会保険庁の年金記録問題に戻るが、膨大な年金記録の業務において、人間の判断や手作業が組み込まれていれば、何パーセントかの確率で記録漏れ、記録違いを起こすことは、当然、予想されることである。年金業務の初期の頃であるほど、人間的要素の入る余地が大きかった。

外国の例に見るように、本来であれば、年金番号の導入を含む、機械的な処理が人間的要素に取って代わるべきものであった。それが看過されていたことの裏には、「役所は間違いを犯さない」という無謬性への信仰があったのではないか。盲目の信頼とは違う。「役所は間違いを犯さない」という、根拠なき思い込みと期待が、年金番号の導入を遅らせた結果になったことを、もう一度、考え直してみるべきである。

社会保険庁の仕事以外にも、厚生労働省の仕事に関して、役所側、国民側に無謬性の神話が広がっていることはないだろうか。「役所は間違えることがある」という、当然の前提から出発すれば、「間違ったら、間違いを認め、改めることが必要」という行動様式に転換することができる。今の厚生労働省の仕事に求められているのは、そのことではないか。

(6) 朝令暮改と「走りながら考える」の違い

朝令暮改を避けるべきであるということを経験すると、上記の「改めるにはばかることなかれ」とぶつかってしまう。法律にしても、施策にしても、今あるものが完全な百点満点のものではないと考えるほうが、素直で、実態に合っている場合もある。状況の推移とともに、中身を改めなければならない法律、施策があることも当然である。中身が完全なものになるまで走り出さない、「時期尚早、百年経っても時期尚早」という行動様式が、厚生労働省の仕事にスピード感を感じさせないといううらみもあった。上記の「無謬性の神話」と似たようなものである「百点満点主義」は、百点満点の中身になるまで、検討に検討を重ね、何年経っても実行しないという施策があることも、考えて見る必要がある。

走りながら考える、走ってみたら見えてくるものもある。これが進歩というべきものかもしれない。走り出す勇気も、今後の厚生労働行政にとって、必要な資質であろう。