



総務省 行政管理局 主査

土屋 絢子

Ayako Tsuchiya

平成 24年 4月 総務省採用
同 行政管理局管理官
(行政改革、業務・システム改革総括)付

平成 25年 7月 内閣府公益認定等委員会事務局

平成 26年 7月 内閣官房内閣人事局主査心得
(任用及び人事評価担当)

平成 27年 8月 内閣官房内閣人事局任用第一係長

平成 28年 8月 現職

行政の基盤に携わることの意義

行政通則法とは？

「行政通則法」—おそらく、このパンフレットで紹介される仕事のうち、皆さんに最もなじみのないものだろうと思います。「行政通則法」とは異なる行政分野に共通する制度を規定する法律のことで、行政機関が活動を行う上での基礎となるものです。

中でも、総務省が所管する4つの行政通則法(情報公開法、行政機関等個人情報保護法、行政手続法、行政不服審査法)は、一言で言えば「国民と行政との関係」を規律する法律です。これらの法律には、質の高い行政を実現するために国民と行政との関係はどうあるべきかという問題意識が貫かれています。

変化の中にある行政通則法

近年、行政通則法をめぐる状況は大きく変わっています。これまで、「国民と行政との関係」というときに想定されたのは、主に、「国民の行政への不満の解消」、「国民の権利利益の保護」、「国民の行政への参加」でした。これに加え、新たに登場しつつあるのが、「国民による行政情報の活用を通じた価値の創出」という論点です。

一昨年の行政機関等個人情報保護法の改正は、その象徴的な例です。ビッグデータへの高まる関心を背景に、匿名加工情報制度が導入され、個人、企業は、政府が保有する個人情報を、匿名加工した上で活用できるようになりました。政府は、

国民から、新産業を生み出すための匿名加工情報の自由な活用策を募集します。ここには、これまで暗黙に想定されてきた「強い権限を持つ行政」と「国民」という構図を超えた、より能動的、双方向的な国民と行政との関係のあり方が提起されています。

また、行政通則法をめぐる状況の変化は国内に限られません。あらゆる行政分野に関係する行政通則法は、様々な分野の国際交渉の議題として、異なる制度的体系を持つ他国の視点から、日々、その意味を問われています。例えば、個人情報保護について、非常に厳格なルールを敷く欧州の国々との議論では、そもそも、個人情報に対する根本的な考え方が異なることから、個人情報に向き合う行政の姿勢の違いを通じ、我が国の行政における個人情報保護のあり方を改めて考えさせられます。

このように、行政通則法は、民主的な行政の基盤ですが、決して静的なものではありません。行政通則法は、「国民と行政との関係はどうあるべき

か」という壮大な議論の中で、常にその意味を変化させ続けているのです。

制度の価値の最大化

これまで、公益法人制度、国家公務員の人事制度等、様々な観点から、行政の基盤となる制度に携わってきました。仕事を行う上で、一貫して心に抱いてきたのは、「いかにして制度の価値を最大化できるか」という思いです。制度は「作ったら終わり」ではありません。制度の趣旨をきちんと世の中に定着させ、制度が思い描く行政のあり方を実現させて、初めてその制度は意味を持ちます。

行政通則法に限らず、様々な分野で、日々行政のあり方は変化しています。こうした時代において、これまでの守備範囲に縛られることなく、行政がどうあるべきかという問いに正面から向き合い、ゼロから制度設計していく姿勢が、この仕事に強く求められていると感じています。ともにこの大きな課題に取り組んでいける方をお待ちしています。



ネパール国家情報委員と情報公開制度に関する意見交換

熊本の震災で考えたこと

2016年4月14日。

内閣官房の、全府省からの出向者が官邸のもとで政府横断的な案件を扱う部署にいた私は、夜9時台、翌日のTPP関連法案の審議にむけた臨時編成のチームにいました。不意にテレビのニュースが大地震の発生を告げると、なんと同じチームの方が熊本出身だということではありませんか。その方のご家族とは無事連絡が付き、チーム一同安心したのを覚えています。私自身はそれからの1ヶ月余りはほぼ熊本地震への対応を1日中することとなり、毎朝早朝に出勤して各省庁からの報告をまとめ、次に打つべき手について総理・官房長官を含む官邸の幹部の指示を受ける日々が続きました。食料供給、トイレ、お風呂、エコノミークラス症候群。少し時間が経つと、罹災証明書発行、道路復旧、がれき処理。

行政は、法令に従って業務を進めるものですから、予想外の事態の前に必ずしも担当省庁が明確ではないこともありますが、各省庁が、人員の現地派遣も含めてできることを進んで行ったこの時は、「シン・ゴジラ」のように、大きな組織同士でも本気を出すとここまで協力しあえるのかと感心したものです。

「静かなる有事」に直面して

しかし、こんなときだけ協力すればよいなんてい

うはずがありません。

今の加速度的な人口減少は「静かなる有事」とも言われます。「気がついたら冷たい水の中で体温を奪われ身体が動かない」のごとき事態を避ける上で残された時間はありません。私の職業上の最大の関心は、有事の時にこうして協力できる組織同士が、「静かな」有事の場合でも、危機感を持ってしっかりと協力するにはどのようにしたらよいかという点にあります。

総務省のミッションは平たく言えば「国のかたち」を考えるというものであり、そこには、他省庁と議論しながら政府全体のパフォーマンスを良いものにしていくことが含まれています。

私が担当する「政府の業務改革」は、人口が減少する中、本当に人がいなければならない判断だけを人が行うように業務プロセスを組み替えることを目指すものであり、今まさに必要なものと感じます。

世の中の大きな流れの中で、他者を誘導するだけではなく、国自身が時代にどう対応していくか、ということがここでのポイントです。

霞ヶ関を魅力的な職場に！

人口減少が人ごとではないというのは、人材戦略の点から見ても同じです。「人生100年時代」を生きる私たちにとって、①育児・介護と仕事を両立させるのは当然、②全職業人生を1つの職場で、とも限らないのだとすれば、職場としての霞ヶ関もま

た、ライフステージに応じて柔軟に働ける場にならなければ、業務自体がかけがえのないものだったとしても、減っていく優秀な人材を取り込むのは難しいでしょう。かつてのように「24時間戦う」ことを前提とした組織設計には無理があります。

制度面の手当は進んでいますが、運用面も含めて、育児・介護でキャリアが中断されないこと、そうした制約のある職員を前提とした職場文化・制度を作ること、転職する人の存在を織り込むこと。

このように、総務省には世の中の流れに合わせて、霞ヶ関の仕事・働き方自体を変えていく、という業務もあります。単に時代に遅れないようにするだけではなく、新時代のありようを想像し、霞ヶ関から新たなワークスタイルを提示していく。私は、霞ヶ関が人々から頼られ、国を支える存在であり続けられることを信じる方々と、ぜひ総務省と一緒に働けたらと願ってやみません。



働き方改革の考え方や総務省での取組について講演する筆者

総務省 行政管理局 主査(業務・システム改革総括)

山内 亮輔

Ryosuke Yamauchi

平成 25年 4月 総務省採用
同 人事・恩給局給与第一係

平成 26年 5月 内閣官房内閣人事局給与第一係

平成 27年 4月 内閣官房副長官補室(内政総括)

平成 28年 7月 内閣官房行政改革推進本部事務局

平成 29年 7月 現職

「静かなる有事」に、霞ヶ関はどう立ち向かう？