

「ゆとり」と進歩

最近のはやり言葉といえば、心の豊かさ、生活者の立場、弱者への思いやり等々、どうも我が日本人は、かなり「ゆとり」を持ってきたようである。戦前派の私などは、やや戸惑うとともに、羨ましい思いがする。何はともあれ、この「ゆとり」という言葉はもちろんのこと、「ゆとり」のある生活は、我々を非常に惹きつけるものである。

しかし、毎日の仕事を考えると、日々のルーチン・ワークに追い回されて、「ゆとり」を意識する暇がないのが現状のようである。また、家庭生活でも、残業やつき合いのため、「ゆとり」を感じる余裕はないようである。ということは、言葉として流行っているものの、現実はかなり厳しいといえるようである。

官公庁の統計部局の組織をみても、中央の各省庁および地方の地方支分部局・地方公共団体の統計部局は、日々の統計の作成作業に追い回されているのが実状のようである。ところが、どのような組織であっても、日常の仕事には直接関係せず、客観的に日常の仕事のみたり、将来のことを考えたりする部門が必要である。その典型的な組織が、いわゆる「研究」部門である。例えば、総務庁統計局の場合、統計調査部の各課に「研究分析係」という係がある。

民間の企業をみても、企業内組織か独立組織かは別として、研究部門の組織がある。例えば、製造業の企業であれば、「〇〇研究所」という研究部門、金融機関などの企業であれば、「〇〇シンクタンク」という研究部門がある。このような研究部門の役割は、それぞれの企業の将来の発展の

ために、研究を行っているわけである。言い換えれば、これらの研究は、企業にとって「先行投資」を行っているといえよう。

よく言われることであるが、不況になると、まず「交際費」や「広報費」の予算が削られ、次いで「研究」予算が削られるらしい。「交際費」などの削減は当然であると思うが、「研究費」の削減は考えものである。しかし、将来発展する企業は、少なくとも「研究」予算については、増額されることは無いかもしれないが、削減することは無いといわれている。ということは、将来発展する企業の経営者は、「研究投資は、将来の企業の発展のための先行投資」と認識しているからである。

ところが、官公庁の統計部局の「研究部門」をみると、日常の仕事进行处理するため、研究担当部門が、他の日常の仕事をする部門の一種の「遊撃隊」のような役割を担っており、本来の研究を行っていないのが現状のようである。このような統計部門の責任者の姿勢が、研究部門の組織の縮小や人員の削減を誘発する結果になった。その具体的な例が、総理府統計局の「研究部」が、昭和24年に「研究課」に格下げされ、また、昭和31年にその「研究課」が無くなり、調査部各課に「研究分析係」が分散して設けられることになった。

このような経緯について憤慨したり、あるいは死んだ子の年を数えてもあまり意味がない。それより、現在存在する研究部門を如何に活用するかを考えるべきと思う。もちろん、「研究部」が復活できたり、さらに「統計研究所」などの新組織

統計情報研究開発センター 井出 満
(前総務庁統計局長)

ができれば、それに越したことはない。

研究という仕事は、日常の仕事をしている部門が行って、初めて意味があるという考えを持っている人がいる。この考えは、理にかなっているかもしれない。しかし、現実をみると、また研究という仕事の性格を考えると、「ゆとり」を持って、研究だけに集中する必要がある。

日常の仕事の問題点の把握、その改善方法の発見、といったこれからの進歩につながる研究は、人的かつ時間的な「ゆとり」があって、初めて実現できるものである。私のごく小さい経験でも、ある統計調査が進歩するか、「開発途上調査」に留まるかは、それらの統計調査を担当している部局の研究担当部門の活躍に掛かっていたように思われる。これは、調査結果をいろいろ分析、利用などをして、初めてその調査の問題点、改善案などがわかるものであるからである。

研究担当部門の活動は、その所属する部局の長の姿勢に掛かっているといえよう。部局の長のような組織の上に立つ人は、中・長期的な観点に立つてものを考える必要がある。もちろん、その時の仕事を無事済ますため、研究部門を「遊撃隊」として利用する方が楽かもしれない。しかし、苦しいかもしれないが、部局といった組織の中に、「ゆとり」のある部門を設け、将来の進歩に備えてもらいたいものである。

研究部門の人事計画であるが、2～3年ぐらいの勤務でよいと思う。逆に長期間の勤務になると、実務と離れて、理想的すぎた改善案を考案したりして、実現不可能な案を作成する恐れがある。ま

た、これらの研究部門での経験を持った人が実務部門に入れば、その経験が実務部門で大いに貢献することになることが期待できる。一方、実務部門での経験が、どのような研究、どのような改善が必要かを知っており、研究部門を活性化することができる。

同じようなことが、統計研修についてもいえる。統計研修に人材を派遣すると、その期間は残った人が非常に忙しくなるため、派遣を躊躇する傾向がある。しかし中・長期的に考えれば、その統計研修を終了した人が統計部門の進歩に大いに貢献するはずである。ところが、最近では人事交流が激しいため、統計研修に派遣しても、研修が終わった後すぐに他の部門に異動して、統計部門にあまり貢献しないといった反論がある。しかし、統計部門を越えた全体の組織にとっても、統計的センスを持った行政官が増えることは、科学的行政の執行のために、非常に良いことであると思う。したがって、統計研修への人材派遣は、統計部門を含めて、全体の組織の進歩を約束することになる。

各省庁・地方公共団体の統計部局の責任者に、統計調査の進歩のため、「ゆとり」を持って、研究部門に対し研究が専心できる環境を整備してもらいたい。また、統計部局を越えた全体の組織の責任者に、科学的行政を行うため、統計研修に人材を派遣することを考えてもらいたい。これは、統計行政を行っていたOBの一人の切なる願いである。

統計情報 1993. 6月号から