

官の情報システム研究部会報告（15）

第15回：府省共通システムの開発における課題

～人事給与システムの開発を中心にして～（上）

小畑智大（こばた ともひろ）
会計検査院

1. はじめに

政府は、「e-Japan 重点計画」により、2003年7月に、電子政府構築に係る基本的考え方や具体的取組を定めた「電子政府構築計画」を策定し、簡素で効率的な政府の実現を図るために、各府省等に共通する業務・システムについて、業務や制度の見直し、システムの共通化・一元化などを実施し、併せてこれらに必要となる経費や業務処理時間の削減効果を試算した最適化計画を策定した¹⁾。

このうち、人事・給与等業務・システム（以下「人給システム」という）については、2004年2月に当初の最適化計画を策定してから、計4回にわたり最適化計画の改訂を実施しており、これに伴ってシステムに参画する各府省等の運用開始は当初計画における予定から大幅に遅延している。

この事態に関して、会計検査院は、2012年に、内閣及び人事院に対して、会計検査院法第36条の規定により意見を表示した。

本稿は、この意見表示の内容等を題材にして、府省共通システムを開発・運用する際の課題を考察するものである。なお、本稿の内容は、会計検査院が公表している検査の結果を基に、筆者が人事院のウェブサイトなどで公表されている情報を用いて考察するものであり、会計検査院の見解ではないことをお断りする。

2. 人給システムの概要

2.1 人給システムの概要

人給システムは、各府省等が一般的に行っている人事異動に関する業務や給与計算に関する業務、さらに職員が行うさまざまな人事部門に対する届け出

などの処理をすべて人事院に集中させて一元管理し、各府省等の担当者は当該システムに端末からアクセスして処理を行うものである。

2.2 人給システム導入の基本理念

各府省等は、これまで人事業務や給与業務に関するシステムを個別に調達してきたため、各システムは、個別開発やパッケージ利用開発、さらに表計算ソフトや簡易データベースソフトの活用等さまざまなスタイルがあった。そして、OSやソフトウェアの更新に当たり、各府省等は個別に人事や給与に関する情報システムの改修を行う必要があり、各府省にとってこれらのシステムの管理が大きな負担となっていた。

このため、前述のとおり、2004年2月に最適化計画が定められたが、最適化計画では、人給システムの導入に際して、次の三点を基本理念として掲げている。

- ①人事・給与等業務の簡素化・合理化
- ②システムの運用等に係る政府全体の経費の最小限化
- ③安全性・信頼性の確保及び個人情報の保護

また、最適化計画では、人給システムを全府省等に導入した場合、年間約12.6億円（試算値）の経費削減が、また、年間延べ約1,050万時間（試算値）の業務処理時間の短縮がそれぞれ見込まれるとしている。

2.3 人給システムとサブシステム

人給システムは、人事、給与、共済、宿舍管理、勤務時間管理等のサブシステムから構成されている（図1参照）。これは、人事担当者、給与担当者、共済担当者、宿舍管理担当者、勤務時間管理員といった、さまざまな業務担当者が別々の部署で行っている業

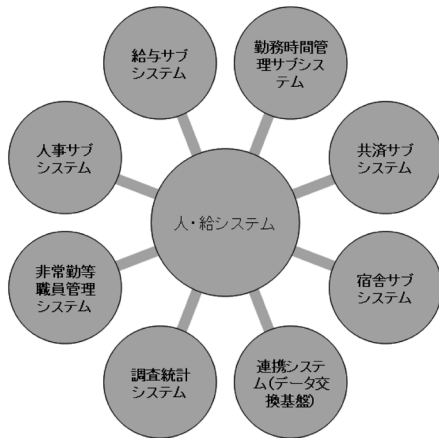


図1 人給システム概念図

(出典：人事院ウェブサイト <http://www.jinji.go.jp/tyoutatu/systemtyoutatujyoho.htm>)

務ごとにサブシステムを設けているものである。

そして、サブシステム間のデータの連続性は完全なものとはせず、システムの疎結合化により各サブシステムを独立した形で使えるようにしている。これにより、各サブシステムのデータ入力自由度が増し、例えば、給与計算に関するシステムの部分だけを先行導入した後、人事発令に関する部分について、時期をずらして導入するといったことができるようになる(サブシステム間のデータの連続性を完全なものとする、給与サブシステム側が人事サブシステムからのデータの受渡しのみを前提とすることとなり、このような計画自体が成り立たなくなる)。

2.4 人給システムへの参加府省等

人給システムは、人事院および総務省が担当府省となってシステムの企画、設計・開発等を主体的に行っており、担当府省が設計・開発した標準的なシステムを各府省等(以下「参加府省等」という)が導入することとされている。

また、内閣官房は、人事院とともに人給システムに係る「人事・給与関係業務情報システム関係府省連絡協議会」(2006年9月設置。以下「人給連絡協議会」という)の事務局に加わり、最適化計画に沿ってシステムの設計・開発が進捗するよう、担当府省に対する助言等を行っている。

最適化計画によると、人給システムへの参加府

表1 参加府省等と職員数

利用府省等名	利用職員数
会計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制局、内閣府、宮内庁、金融庁、消費者庁、総務省、公正取引委員会、法務省、外務省、財務省、国税庁、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、特許庁、国土交通省、気象庁、海上保安庁、運輸安全委員会、環境省、最高裁判所、衆議院、参議院、国立国会図書館(28府省等)	約33万人
警察庁	約8,300人
防衛省	約28万人

(出典：最適化計画を基に筆者が作成)

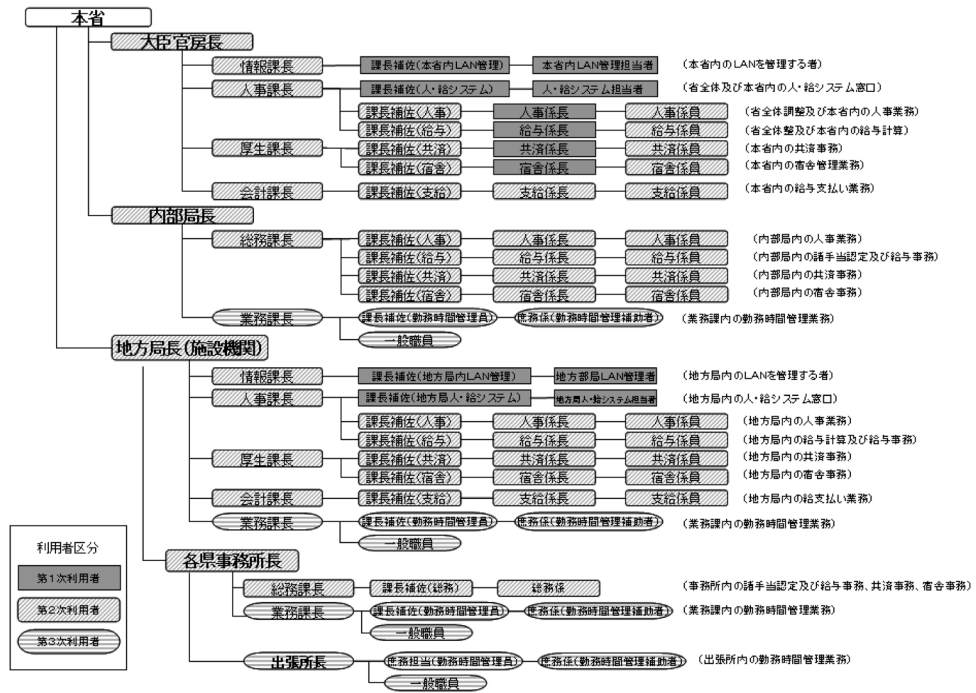
省等は、表1のとおり、30府省等に及んでいるが、人給システムが霞が関WANの活用を前提としたシステムであり、同WANへの接続の制約等で、集中管理に参加することが費用対効果の観点から効率化に資さない警察庁および防衛省については、独自に運用するものとされている。

2.5 人給システムの利用者

人給システムは、各府省等の人事業務や給与計算業務を行う各業務の担当者が利用するだけでなく、各種手当や住所や給与振込み口座といったさまざまな届出申請を行う一般の職員も、利用対象者としている。また、府省単位で一つのシステムを利用する共同利用型のシステムであるため、府省等ごとに一元的にシステムを管理するための業務が新たに発生する。

そこで、人給システムの導入に当たり、利用者の利用スタイル別に第一次から第三次利用者という「利用者区分」に分類し、システムを管理するための利用者を「第一次利用者」、人給システムによって人事・給与業務を行う業務担当者を「第二次利用者」、人給システムを利用して届出申請を行ったり、給与支給明細書を受け取ったりする利用者を「第三次利用者」として定義している。

しかし、この三つの区分で整理した場合に、必ずしもこの三つの定義に当てはまらない利用者が他にも存在する。例えば、各課において、第二次利用者のように業務上人給システムを利用する「勤務時間管理員」は便宜的に第三次利用者に区分されているし、決済の承認者は決裁ルートによって、第二次利



(出典：人事院ウェブサイト <http://www.jinji.go.jp/tyoutatu/systemtyoutatujyoho.htm>)

図2 利用者の組織モデル図

用者に近かったり、第三次利用者に近かったりする。これは、府省等ごとに組織の形態が異なるが、標準的なケースは図2のようなものが考えられる。

2.6 人給システムの開発等

人給システムは、2004年2月の当初の最適化計画では、参加府省等ごとにサーバ等の機器を調達して保守・運用等を行う「分散方式」を前提としていたが、運用経費や業務処理時間の削減に関して一層効果を上げるために、2007年7月開催の人給連絡協議会において、人事院が運用主体となっており、機器の調達、保守・運用等を一元的に管理する「集中管理方式」へ変更された。その後、人事院は、2008年度から2011年度までの間に、システムの設計・開発等を行っており、すでにシステムは構築されて、2011年度以降、運用段階に入っている。

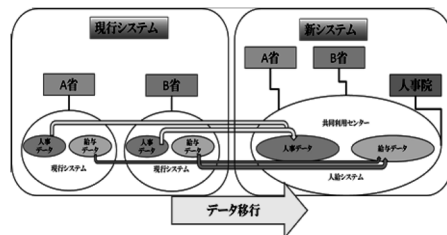


図3 システム移行概念図

2.7 参加府省等におけるシステムの移行等

参加府省等は、人給システムに参画するために、独自システムを有する場合にはデータ抽出等により、また、独自システムがない場合にはデータ入力作業等により、人給システムに登録するデータを作成する必要があります。また、参加府省等は、システムに登録したデータの整合性の確認等を行い、通常、数箇月の並行稼働後に、システムを本番稼働して運用を

開始し、独自システムを有する場合にはシステムの本番働後に独自システムを停止することとしている。

注

- 1) 総務省行政管理局は、各府省が策定する最適化計画について、必要な調整を行うとともに、最適化の実施状況のモニタリングを行う役割を担っており、業務・システム最適化計画の策定状況等をウェブサイト公表している。(http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/a_01-02.html)

略歴

小畑 智大 (こばた ともひろ)

1994年慶應義塾大学法学部卒業、1997年慶應義塾大学大学院法学研究科政治学専攻修士課程修了、同年会計検査院に採用、現在、第3局国土交通検査第2課調査官。