

平成26年度第5回
袋井市行政改革推進委員会 会議録

日 時：平成26年12月18日（木） 18：30 ～ 20：30

会 場：袋井市役所 5階 第1委員会室

出席者：日詰一幸会長、大場規之副会長、秋山憲治委員、玉井まゆみ委員、寺田陽子委員、中山勝委員、西尾新太郎委員、西尾久代委員

<会議次第>

○ 報告事項

- (1) 第2次行政改革大綱及び実施計画（前期）策定スケジュールについて
- (2) 行政改革推進委員会の審議内容について
- (3) 第2次行政改革大綱（案）に対する意見の整理について
- (4) 第4回袋井市行政改革推進委員会会議録について

○ 議 題

- (1) 第2次行政改革大綱の策定について
ア 第2次行政改革大綱（案）について
- (2) 「人材育成、組織力向上」について

<会議の概要>

「第2次行政改革大綱（案）について」は、前回までの議論をもとにした修正箇所等を中心に、事務局から説明をし、基本理念、基本方針、実施方針の最終的な確認をしていただくとともに議論していただいた。

「人事育成、組織力向上」については、個別テーマの検討として、事務局より人事、組織に関する説明をし、研究課題、テーマの設定についてもご意見、ご提案をいただいた。

（委員意見）

○第2次行政改革大綱（案）について

- ・大胆な改革を成し遂げるためには、斬新性やどんな改革を進めていくのかを明確に伝えることが必要であるため、指標を示すなど、新たな行政改革に取り組む“思い”を記載した方がいい。
- ・基本方針と実施方針も重要度と緊急度を分けることで、袋井市らしい行政改革大綱ができる。
- ・市民も理解できる大綱にするために、できる限り分かりやすい表現に努めることが必要である。

○「人材育成、組織力向上」について

- ・大胆な改革として、袋井市として今後、課題を克服していかなければいけないものが「スピード」、「モチベーションをどうするのか」、「横連携」だと思う。取り組みやすい所に絞っていけば捉えやすい。
- ・アンケート調査結果から若い職員のモチベーションを議論できればいい。
- ・残業を減らすことは、かなりの行政改革である。

<p>会長</p>	<p>2 会長あいさつ</p> <p>第5回目となり、みなさんに議論いただいた行政改革大綱（案）もようやく形になってきた。大綱を確認いただくということで進めていきたいと思う。「人材育成、組織力向上」については、みなさんとともに勉強させていただき、次回に向けて袋井市の状況を学ばせていただければと思っている。</p>
<p>理事</p>	<p>3 理事あいさつ</p> <p>自治体には議会があり、12月議会が昨日終わった。議会には、一般質問があるが、議員20人のうちの10人が質問され、このうち4人の方がこれからのトレンドとして、「人口減少」、「少子高齢化」などに対応して自治体の経営をどうしていくかということで色々な視点から質問があった。</p> <p>例えば、若者が減り、これから若者が自立しなければならない時に、若者は政治に無関心で投票率も低いことに対して、自治体としてどう考えていくのかや、高齢化が進み、施設の高齢化も進み、マネジメントをきちんとしていかないと、お金がいくらあっても足りないなど、それぞれの視点でお話があった。今、取り組んでいることを説明して、これからやっけて行かなければということで認識は示したが、一朝一夕で越えられることは難しいと考えている。</p> <p>5年・10年と期間を決めて着実に成果を出していく取り組みをしていかなければいけないため、行革の議論と重なるところがあり、本当に大事なことと認識している。本日は袋井市役所の人材とか組織力をどのように上げていくかに入っていく、いよいよ具体的な検討に入っていくため、皆さんの色々なご意見を期待している。</p>
<p>会長</p>	<p>4 報告事項</p> <p>(1) 第2次行政改革大綱及び実施計画（前期）策定スケジュールについて</p> <p>(2) 行政改革推進委員会の審議内容について</p> <p>(3) 第2次行政改革大綱（案）に対する意見の整理について</p> <p>(4) 第4回袋井市行政改革推進委員会会議録について</p> <p>報告事項について皆様の方から何か質問はあるか。</p> <p>会議録について、12月25日までに確認いただき、修正箇所等がある場合は、メール・電話などで事務局に連絡いただきたい。それ</p>

	<p>を受け、事務局ではHPへ公開の作業を進めさせていただく。</p> <p>5 議 題</p> <p>(1) 第2次行政改革大綱の策定について</p> <p> ア 第2次行政改革大綱（案）について</p> <p>(2) 「人事育成、組織力向上」について</p> <p>大綱案について、皆様からご意見をいろいろといただきたい。</p>
<p>会長</p> <p>副会長</p>	<p>これまでの委員の思いつきや、ばらばらとした話を上手くまとめており、すばらしいと思うが、逆に残念なところもあり、旧から新に変わり、私たちが話してきたことが、旧では全く表現されてなかったものが、新になって決定的に変わったり、斬新性があることや新旧対照表にあるように大胆な改革を成し遂げるという思いが旧では表れてなかったけど、新では明確に伝わるというものが私には伝わってこない。確かに内容を細かく比較すると、理解されて良くはなっていると思う。そういう意味で私たちが議論してきた成果と言えるが、大胆な改革を成し遂げるという以上、もう少し、行政改革推進委員会がよくやったという何か欲しいと思う。</p> <p>例えば、目に見えるトピックを上げて、新しく新駅舎ができ、新駅舎の乗降客数をモニターとするようなことが考えられる。今後、指標として取り入れ、それをどのように高めるかを徹底的に分析し、1つの指標にする。指標のように、私たちが議論して何か作り出すことで、今後の袋井市の発展に貢献していくというようなことが欲しい。</p>
<p>事務局</p>	<p>大胆な改革の部分を、市の思いを付け加える形で説明させてもらいたい。1つは、行革の過去の経緯は1970年代の後半から本格的に国の流れとして取り組み、簡素で効率的な行革を進めてきた。袋井市も無駄な経費を削減して人件費も抑えようと、量的な部分はある程度の水準までできた。</p> <p>これから先どういうことを考えなければいけないかということ、大きくは国でも進めている地域を主体とした取組が注目され、向こう10年がどうなるか地域が生き残る観点から考えれば、地域資源を工夫しながら魅力あるまちを作り、そのためには、行政がどういうことをしなければならぬかというのが行政改革だと思う。</p>

	<p>大胆な改革という大きなテーマを掲げる以上、地域が国を変えるぐらいの気持ちで取り組む必要があることが1つである。</p> <p>企業誘致をしていると、青地の農地を変えようというときの国の高いハードルがあるが、どうしてもそれが抜けきらない、規制緩和と国が言っているが、それが抜けきらない、そういうようなことがあり、市町の思いの中にはそういうのも突破するんだという気持ちを込めて、大胆な改革ということにしたいという意味合いもある。</p> <p>そのようなことを大綱の中で表現するには難しいところがあるが、考え方の中にはマーケティング力を生かしたことをやっていこうなど、今までなかったことを反映させている部分もある。ただ、今、お話をいただいた部分は、これから、各論の検討を次回以降やっていく取組レベルのときに、少し掘り下げて、目に見えた形で、市民の皆様方にもしっかりとイメージできるように、より努力して大胆な改革にふさわしい事案、取組をご提示させていただき、逆に副会長から言われたようなことを反映させていきたいと考えている。</p>
<p>会長</p>	<p>今、説明された点というのは、むしろ、大綱では方向性にとどめておくけれど、細かい方向性、実現の運び方については、実施計画の議論のところでも少しやっていくということか。</p>
<p>副会長</p>	<p>あくまで大綱であるため、そういうことに取り組んで行くという思いが伝わらないといけないと思うし、大綱でそれを表現すべきでは。もちろん各論で詰めていって、各論で何を出すのか、やるのかってということになるが、この委員の人達に任せておけばこういうことをやってくれそうだということが伝わってこないといけないと思う。</p>
<p>委員</p>	<p>実際にどこまでできるかというのは難しいところがあると思う。ただ思いというのがあるので、それをにじませたいという気持ちはわかる。某市の審議会があり、委員の間から何かを評価する指標のときに国も県も使っている、だから本市もそれにするとしたら、ある委員の方から何でそう受け身なのかと、率先してするぐらいの姿勢があつていいし、県内において、ある程度、先を見通したことをするべきであり、独自性を出すべきだと意見がでて、実現の可能</p>

	<p>性はともかく、考え方としてはそのような姿勢が必要だという合意ができた。そのように思いを入れてほしいという考えだと思う。</p>
会長	<p>大胆な改革を成し遂げますという、決意を表明した以上はどこかにもう少しインパクトがあり、パンチ力のある文言が入らないかと言うことだと思う。</p>
事務局	<p>その部分を含めて、メリハリのある、パンチのきいた表現を入れるのがいいのか検討させていただけたらと思う。</p>
委員	<p>例えば、県や国に対して、市がイニシアチブをとるぐらいの心構えが必要ということであると思う。</p>
副会長	<p>先程、市長の国の制度を変えるぐらいという話があったが、それは大阪市長の都構想と同じ理論だと思う。ただ、なかなか難しいものがあり、あきらめるべきではないが、逆に、今、枠の中でやれることってたくさんあると思う。色々な制約の中で、限られた枠の中でどれだけパフォーマンスを出していくのかというのが経営の本質だと思う。他に負けないパフォーマンスをどれだけ高めるかということである。そのため、制約があればあるほど、やれることは、逆にあるのではないかと思う。今、私たちがここでやらなければならないことは、制約の中でどれだけやっていくかということに注力していくべき。</p>
委員	<p>駅前を新しく改装しても、売店においてある商品は普通のコンビニに売っている商品と変わらない。袋井だからという商品が売っていればおもしろいと思う。</p> <p>メロン組合の役員の息子が東京に行きたいというので案内したが、色々模索している。メロン組合に入っているだけで大丈夫と思っているし、また、色々チャレンジしたいと思っている。メロンをどのように普及していったらいいのか、将来的にこれで飯食っていけるのか、海外進出したほうがいいのかと色々な悩みを持っている。</p> <p>袋井駅の売店ということで色々な拘束はあると思うが、コンビニで売っているような商品だけではなく、袋井が産出するメロン、お</p>

	<p>茶、お米などや6次産業化したような袋井らしい商品でもテストとして販売してみたらおもしろいと思う。</p> <p>新幹線利用者がJRを利用していく場合もあるだろうし、手土産として活用され、話題にもなると思う。まずは、やってみるということは、悪いことではないし、提案型の物にチャレンジするというのはいいことだと思う。</p> <p>委員 大胆な改革を成し遂げる時にはどうなるんだという姿を描かないと、実際、成し遂げることは難しい。</p> <p>実施方針等は、並列的にみえるが、順番を入れ替えていくことで、方向性に関するもの、内部の効率化、コスト削減、市民が評価するものなどに分けられる。</p> <p>自民党が言っている地方創生は、実際は地方で物を考えて、評価は行政だけでなく、市民もしていくというのが地方創生の基本方針となっている。それと同様に行革も方針、方向性をどうするのか、評価はどうするのかという中で、基本方針と実施方針についても重要度、緊急度をもう一度分けてみれば、袋井市らしい行政改革大綱ができあがってくると思う。</p>
事務局	<p>行政改革では、持続可能で袋井市の魅力を十分に発揮して、全国的に注目されるような都市にしていくことが重要だと思う。そのためには、しっかり市民の人にも認めてもらうことが重要であるということであるため、検討させてもらえればと思う。</p>
委員	<p>諸井自治会では、班は36班あって月1回会議をやっているが情報が共有化できないため、HPを作った。そのため、市ではどのように情報管理しているか、市と市民の双方向性でやりとりできる環境を持っているか伺いたい。</p>
事務局	<p>来年度、4月から本格的にリニューアルする。機能として、双方向性もあり、動画も配信できるようになっていく。</p>
委員	<p>大いに期待したい。市民の思いを市とのやりとりができる仕組みを作っていただくのは成果になると思う。</p>

委員	<p>今までの議論がしっかり文章に入ったなと思う。大胆な改革の達成を目指しますという言葉、大胆な改革を成し遂げますと変えるのは相当の決意がないと書けないものであるため、ここに相当の決意がでていていると考えた。委員の意見を聞いていると、もっと深いものがあり、この会議の必要性を感じました。話を聞いていたら、また、違った目線からも見られると感じた。</p>
委員	<p>市の特色や市で行っていることの発信をもっとしてもいいと思う。生き残りをかけた事業者は必死さが違う。何とかして生き残らなくてはいけないため、横の連携をしていき、CMやテレビを使った情報発信を上手にしている。</p> <p>組織力の向上として、各部署がしっかり実施している。男女共同参画の3回目の講演のうち、2回出席させていただき、とてもいい講演を聞かせていただいた。保育園のことなど企業でも必要としていることを発信していただいたことが非常に良かった。市の情報発信や組織の横の連携も入れていくといいと感じた。</p>
会長	<p>いろんな角度からご意見をいただき、今日お出しいただいたところを事務局の方で取りまとめてもらい、諮問のところで書いていただけるといことでお願いしたい。</p>
委員	<p>専門的な文章に思える。カタカナが多く、わかりにくい。私は経営学も経済学も大学で勉強してきた。政治学はやっていないから政治的な言葉が入っていたらわからないが、それで、ようやく読み取れる文章である。例えば、コストと成果は、費用対効果など、日本語に変えられるところは日本語に変えてみてもいいと思う。</p>
会長	<p>そういうこともあって欄外の脚注もつけていると思う。</p>
委員	<p>脚注になくて、わからないのが最後のローリングである。</p>
委員	<p>市民も読めるように、別にかみ砕いたものが作られるわけですね。その際、色々工夫された形になると思うので、これは良いと思う。</p>

会長	できる限り分かりやすいものに努めるということが重要である。
委員	専門用語を使った方がわかりやすい場合もある。
事務局	議会でも横文字を頻繁に使うべきでないと指摘されている。逆に、インパクトを与えたとしたら、目新しい言葉を使った方が注目してくれる。その辺の兼ね合いが難しい。ただ、わかりにくくなってはいけないため、十分配慮させていただき、もう一度、違った目線で確認する。
会長	委員の皆様からお出しいただいた意見を反映した形で再度ご検討いただければと思う。
会長	<p>(2) 「人事育成、組織力向上」について</p> <p>「人材育成、組織力向上」ということで来年の9月中旬を目途に最終提言をさせていただくということになっている。今日、説明いただいた中では、職員に向けて、アンケート調査が行われ、その中から、例えば、「スペシャリストとゼネラリストの育成」、「職員のモチベーションを上げ、明るく元気な行政に」、「未来を拓く人づくり～若手職員のスキルアップ～」、「限られた人的資源を最大限に有効活用するために」の4つ程度の課題を設けたらどうかの提案があるが、これも含め、皆さんと意見交換ができればと思っている。1回目のため、どういう角度からでもいいので質問を含め、ご意見があったらお願いしたい。</p>
委員	人事異動の基本的な変え方、例えば、どれぐらいの期間で異動するのか、どの部署からどの部署へ異動するかなど、基本的な考え方があったら教えていただきたい。
事務局	人事異動の考え方、配属される期間の基本的な考え方であるが、期間は概ね3年～5年となっている。考え方としては、役職の段階を追うに従い、人事異動をしていくわけだが、一定の役職や監督職になった時、若い頃にいた部署に戻る傾向が最近強いと感じている。基本的な考え方については、業務分野が広いため、あらゆる分野を経験して、行政全体のそれぞれの仕事に精通するというのを

<p>会長</p>	<p>考えて、異動の対応をしているところである。</p> <p>新しく採用された若手の職員が、採用後、10年の間は2～3年で3～4箇所経験するという人材育成の仕方は、どの役所でもしていると思うが、それ以降の人事異動についてはどのような対応をしているのか。例えば、10年ぐらいの経験の中で、本人の適正や能力を見極めて人事異動に反映しているのか。</p> <p>10年経つとそれぞれの人の能力、特性がでてくるだろうし、場合によっては格差がでてくる場合もある。それを全部ならすのか、30歳ぐらいから、それぞれ適正を見極めて場合によっては能力的な違いというものを見極めながら、人事異動させていくのか。あるいは、その職員に対してどういう将来を見ようとするのか。</p>
<p>事務局</p>	<p>10年程で3箇所ぐらいの所属に配属して、様々な仕事を経験させることを基本に考えている。それ以降の異動については、10年間の職員の適性であるとか、長所を生かしたところで評価されるべき所である。勤務評定制度の中で、各所属長が職員と面談し、様々な仕事の状況を聞いて、異動希望を聞いていく。どのような仕事に向いているのか、やりたい仕事は何かについても、本人と面談のうえ、所属長が判断して、この職員は、こういった仕事につかせるべきだということについて、人事ヒアリング等を行い、配属をさせるというような形をとっている。</p>
<p>委員</p>	<p>職員研修体系図では、職場外研修の充実と書いてあるが、袋井市の職員研修を受けているのは、何人ぐらいいるのか。</p>
<p>事務局</p>	<p>平成26年度袋井市職員研修計画の18ページをご覧いただきたい。今年度の実施計画において、そこに職場外研修は、基本、職場を離れて、外部の機関に行き、研修を行ってくるというスタイルである。階層別研修は、「監督者研修」「新規採用研修」となっており、西部四市の合同研修を実施している。管理者、監督者、上級職員、中級職員、初級職員と各年代層、階層に応じた集合研修においても、西部4市の自治体とともにやっている。</p> <p>受講数は、毎年的人数は変わるが、対象者ということで記載している。主には、各階層の新任職員を対象にしているため、管理者研</p>

	<p>修でいえば、新任の課長職を対象に 10 人、監督者合同研修でいえば、新任の係長相当職を 10 人、それぞれの研修に送りこんでいる。</p>
委員	<p>どれぐらいの期間、研修に行っているのか。</p>
事務局	<p>1 日から 2 日間ぐらい。日帰りの研修もあり、宿泊を含めた研修もある。</p>
副会長	<p>冒頭で本日の人材育成、組織関係の議論は、次回の公開会議の勉強会の位置付けという話があったが、次回の会議は今までと違った形で考えているのか、何か特別なテーマや進め方に従ってやるのか教えてもらいたい。</p>
事務局	<p>今回は公開ということになっている。今までは私たちと委員で進めてきたが、個別テーマについては、広報等に掲載し、会議の開催もオープンにし、アナウンスをするもので今までもそういう形でやっている。</p> <p>自治会役員、行政に関心のある方、職員が傍聴にくる。スタイルとしては、現在の委員会に傍聴者が何人かくる形になる。人材育成や組織は所管が総務課になる。基本的には委員と担当する所管との意見交換というのをイメージしている。委員会の進め方に大きな変化はないが、風景が変わるということと、「人材育成、組織改革」にスポットをあてた意見交換になる。</p>
副会長	<p>本日の資料も非常に専門的である。人事は組織の要であるため、私たちが資料で確認し、いい、悪いとか、こうしたらどうかなど、なかなか言いにくく判断しにくい要素を含んでいる。</p> <p>資料だけでは、深いところまで入り込むことが難しいと考えられる。人事・組織関係のコンサルタントに他市町や一般組織と比較するような専門家の評価を受けた経験があるか、また、コンサルタントの知識をお借りすることができるか聞きたい。</p>
事務局	<p>今まで、人材育成基本方針、研修計画は直営で作成している。勤務評定、人事評価のシステムを見直すということで昭和 60 年ぐらいから旧袋井市において導入し、勤務評定制度をやってきている。</p>

	<p>一部、外部コンサルタントに依頼しているものとして、数年、国からも人材育成に繋げるため、人事評価制度を見直す指示があり、今年度、見直しの作業に入っている。人材育成には、職員を強化する視点として能力、業績といった評価や新しく目標管理を取り入れた人事評価制度について、専門家を交え、アドバイザーとして、意見をいただきながら見直しを進めている。</p> <p>副会長 「人材育成、組織力向上」についての5ページ、6ページの中津川市と袋井市を比較した時、中津川市は時間外勤務手当が最低で給与が非常に高く、袋井市は時間外手当が非常に高いとの説明があった。これは、もしかしたら仕事量が物理的に多く、仕事の内容自体を見直さないといけないことなどの原因があるかもしれないと言われたが、原因がわからないと考えようがないという気がした。</p> <p>私たちが実質的な所まで入り込まなければいけないとしたら、専門的な知識が必要だと思う。一方、専門知識や情報がなくてもできることがあると思う。</p> <p>それが、今回の大きなテーマである改革、大胆な取組みをしていくという時に、行政として今後、課題を克服していかなければいけないものが「スピード」、「モチベーションをどうするのか」、「横連携」だと思う。この3つを組織として、今後、どんな形で維持していくのか、改革していくのか検討することについては、専門的な知識を必要としないかもしれない。私たちが考える範疇は「スピード」、「モチベーション」、「横連携」といった取り組みやすい所に絞っていけば捉えやすい。</p>
<p>委員</p>	<p>専門的な組織のことについて、私たちが意見をするとミスリードになる可能性が極めて高いと思う。行政への導入が可能かどうかなどの議論をしていったほうが良い。</p> <p>時間外勤務手当は民間企業だと、生活資金と考えられる。時間外が多いということは業務量が多くて、モチベーションが下がるという仕組みがあるのではと思う。そのような時に、職員数がさらに下がり、国や県から事務が委譲されることで、業務量が増え、事業が増えてきた時のことを心配する。袋井市がブラック企業にならないための処方箋を考えておく必要がある。</p>

<p>会長</p>	<p>あれもこれもということは出来ないので、どういったところに私たちの意見を求めたいのかを事務局で考えていただきたい。業務量に焦点を当てながら、どのような方策が求められそうなのか、市民レベルで意見を提案することはできると思う。行革というとコストカットのことばかりになってしまいがちだが、定員適正化計画の中身が妥当かどうか、もう一度点検してみる必要性もあると思う。</p> <p>時間外勤務手当が増えてきている年次的な経過と職員数との比較をしながら、いつぐらいから増えてきているのか、恒常的に慢性的に多いのか、少ないのかの確認をしてもよい。経年変化をみると、どこかで分岐点があるのかもしれない。業務量と個人のモチベーションの問題はすごく関係があると思う。アンケート調査を見ると若い人達の意欲が低いという結果が出ており、そういったところを議論できればいいと思っている。</p> <p>どういったところに私たちに期待しているのか、私たちがどこまでの範囲のところまで踏み込めるのかは整理していただきたいと思う。</p>
<p>事務局</p>	<p>これから地方の時代だと言われている中で、生き残りをかけるぐらいの気概で行政改革や総合計画についても、未来を見据えてしっかりやらなければと感じた。アンケート調査を見て職員のモチベーションを見ると愕然としたところもあり、このモチベーションでは大胆な改革ができるわけがないと思ってしまう。</p> <p>今日はこんなテーマでどうかと提案させてもらったが、副会から「スピード」、「モチベーション」、「横連携」ということをいただいたため、優先順位をつけながら、まず、1月にどんなことを話していただいたらどうか、ストーリーをこちらで用意させていただきたいと思う。</p>
<p>会長</p>	<p>資料の10ページに定員管理の状況ということで人口1,000人当たりの職員数が5.54と出ている。九州の大野城市から話を聞いたが、ここは人口1,000人当たりの職員数4人である。この4人という数字は、日本の中では相当少ない。その近辺の自治体も同じぐらいの数字である。人口急増期に行政ニーズが上がってきたが採用を抑えて、今日まで市の運営している。なぜ、そういう状況で運営されているのかなどの情報を収集してもらえればと思う。1つは業</p>

	<p>務の民間化を行っている。窓口業務を民間化し、銀行のようなコンシェルジュがいて、上手くさばいてくれる。職員がやらなければいけない部分と民間がやっていい部分をはっきり区分けして、窓口業務をやっている。初期経費はかかっているが全体を通してみると経費の削減につながり、新しい行政手法を取り入れながらやっている。話を聞いてみるといいと思う。そのような情報を私たちに提供していただければありがたい。</p>
委員	<p>正規職員、非正規職員、臨時職員の割合が定員適正化の中に隠れている部分があると思う。正規職員でないとできない仕事というのがある。正規職員を減らした時に、防災や危機管理に体制に関係してくると思う。</p>
会長	<p>副会長から指摘があったスピード感の問題、モチベーション、横連携、いわゆるセクショナリズムを排斥していくという話だが、その辺りを軸にしながら人員の問題、業務量の問題を縦軸と横軸で組み合わせながら、議論ができればと思う。細かい人事コンサルタントの領域に踏み込むような話は私たちにはできないため、仕分けをお願いしたいと思う。</p>
委員	<p>私の職場もマンネリ化した残業が非常に多くなっている。結果をもとに原因が何なのか、改善できる点は何なのか、業務の中で改革を図れる点は何なのかを検討し、取り組んでいる。要因を探ることも重要であると感じた。</p>
委員	<p>平成 24 年のデータで、袋井市が時間外勤務手当がトップだが、平成 24 年のデータだけでは現状がよく分からない。過去 3 年ぐらい比較すれば、仕事の内容が本当に多いのかがわかる。そうであれば、素早くその原因を探るために、職員の聞き取り調査やその他の方法を見つけることができると思うので、データで 3 年ぐらい比較してもらいたい。</p>
委員	<p>時間外勤務が多いというのを聞いてびっくりした。残業を減らすことは、かなりの行政改革であると思った。会計事務所も不夜城とよばれるところがある。自分の会社は年齢が高いのでできるだけ、</p>

<p>会長</p>	<p>朝方の仕事を奨励していて、他の事務所よりは残業は少ない。このようなところにメスが入るとすごくいい改革ができるなと思う。残業トップでワークライフバランスといってもしょうがない。</p> <p>労働生産性の問題があって時間当たりにもどれだけ仕事ができるかというのが重要である。今までは1人当たりどれだけ仕事したのかという話だったが、時間の中でどれだけ仕事できるのかというのがすごく重要なことになってきている。それも組織間の中で連携をして、例えば、他の人の仕事が残っているから組織としてみんなで作らないといけないということで、残業になってしまうということもあるのかもしれない。そのため、働き方、働かせ方の問題もあると思う。いずれにしても労働生産性を上げない限り難しい問題である。</p>
<p>事務局</p>	<p>仕事量が多いというのは職員共通の雰囲気である。管理職クラスでも一般職員クラスでも出ている。社会情勢が変わっていくため、新しいものを取り入れ、市民ニーズに答えている。業務をスクラップしていかないため膨らんでしまう。コップの水を半分ぐらいこぼして、新しい水を入れるとコップの水が透明感あるフレッシュな水になるため、そのようにしたい。</p> <p>スクラップ・アンド・ビルドと言うが、予算要求の前にそれスクラップを徹底してやってくれと掛け声をかけているが、職員全員が実行しなければ駄目である。</p> <p>過去には、部ごとに一定の枠で予算を措置し、部において予算組みをすることを部分的にやったが、上手くいかなかった。一度、予算措置をすると、利害関係者や市民の顔が見えて、廃止できないという。</p> <p>予算の査定をやっているが、法律に基づかない市の裁量でやっている事業が150ぐらいある。これを全部リストに挙げ、廃止するのか、縮小、統合するかを検討してもらった。今年は、削減が進むという期待感があり、予算査定を進めている。</p> <p>そういう見直しの中で、事業の講座参加者を例にあげてみると、割合は、1と8と1である。1が上層の意識がある人、8の真ん中が中間層、1があまり意識をもっていない人、何をいっても効かない人である。上層の意識がある人がチラシ等を作成する際の対象に</p>

会長	<p>なっている。上層の意識のある人は、自発的にやっていくのだから、わざわざ、お金使ってやっていかななくてもいいと思う。全体の相対的な平均値を上げるためには、どうしたらいいのかを考えてはどうかと所管課とやりとりしながら議論して、様々な工夫をしている。</p> <p>次回、公開された中で、意見交換するため、いろいろな資料を出していただき、焦点をあてて、私たちが議論できる形にしていただければと思う。</p> <p>6 次回の会議日程について</p> <p>(1) 日 時 平成 27 年 1 月 29 日 (木) 午後 7 時～午後 9 時 (2) 会 場 袋井市役所 3 階 301 会議室</p> <p style="text-align: right;">以 上</p>
----	---