

## 第6回安曇野市行政改革推進委員会 会議概要

1	審議会名	第6回安曇野市行政改革推進委員会
2	日 時	平成18年8月18日 午後3時00分から午後5時20分まで
3	会 場	堀金総合支所 301・302 会議室
4	出席者	白澤会長、浅川副会長、小口委員、尾台委員、唐澤委員、唐沢委員、佐々木委員、武井委員、花村委員、林委員、平倉委員、藤岡委員、牛山委員、加々美委員、小松委員
5	市側出席者	黒岩総務部長、大内行政改革推進室長、堀内同室係長、平林同室係長、高嶋財政担当係長
6	公開・非公開の別	公開
7	傍聴人	1人 記者 3人
8	会議概要作成年月日	平成18年8月22日
協 議 事 項 等		
1	会議概要	
	(1) 開 会	(浅川副会長)
	(2) あいさつ	(白澤会長)
	(3) 議 事	
		(ア) 第5回委員会のまとめについて
		(イ) スリムで柔軟な組織・人事体制の構築について
		職員の意識改革と人材育成について
		職員定数の適正化について
		総合支所のあり方について
	(4) その他	
	(5) 閉 会	
2	審議概要	
	(ア) 第4回委員会のまとめについて(事務局より説明)	
		意見等なく確認
	(イ) スリムで柔軟な組織・人事体制の構築について(事務局より説明)	
		職員の意識改革と人材育成について
	委 員:	今の職員教育の現状、職員のレベルを把握する必要がある。そうでないと、今後、どういう教育が必要なのかを判断することができない。採用後5年くらいは一般教育を徹底し、その後レベルアップしていく階層別教育の導入が望まれる。また、教育の原点は、部署内でお互いが切磋琢磨することであり、そのためには「改善活動」が有効である。
	委 員:	経験に勝る研修はないと思う。いろいろな仕事を経験させながら、ある程度の年代で、公募、自薦・他薦等があるが、「得意とする分野を持つ職員」を育ててい

くことが大事である。得意な分野を持った職員は、自信を持っている。そうした職員が、「変革できる職員」「政策をつくり実行できる職員」に育っていく。

委員：市になって職員数が増えると、今までの教育体系とは変わってくる。行政を、競争力を持ち、活性化された組織としていくためには、研修を担当する専門家によるチームで取り組まないと、いつまで経っても「掛け声倒れ」になってしまう。

委員：人材育成基本方針の中では、職員の異動（ローテーション）をある程度ルール化しておく必要がある。また、職員の評価というものを盛り込む必要がある。

事務局：人材育成基本方針が出来上がった段階での人事評価制度については、当然視野に入れております。しかし、そうした人事評価制度に慣れていない職員も多いことから、外部による研修も検討する必要があります。確かに、日々の業務を通じてのレベルアップ（OJT）は大切なことですが、それを果たすための管理職の役割が重要だと考えています。

委員：基本研修などは2～3年、後はOJTで十分である。ただ、OJTにおける中間管理職の役割は重要であるので、その職の研修が必要である。改善提案は、職場を活性化させ、自己を磨き上げる手段として、人材育成のキーワードになると思う。

委員：評価を行うにあたっては、評価された職員が、「どうして、こういう評価がなされたのか」納得できるような手法をとらないと、自己のスキルアップに生かされていかないと思う。

委員：部内で目標をたて、その目標を達成するために、職員個人がそれぞれの目標をたて管理する。そして、その成果を職員が自己評価し、上司がそれを評価することで、そこに会話が生まれることから、今後の人材育成の一番のポイントになると思う。

#### 職員定数の適正化について

委員：目標設定を行うに当たって指標となるものはどうか。

事務局：総務省が示す「定員適正化モデル」というものがありますが、安曇野市には「まちづくり計画」という基本がありますので、「この計画を実行するためにはどうするか」という考え方を大事にしていく必要があると考えています。

委員：類似団体の数値に当てはめるということではなく、各部門の有効人材をチェックし、見直していくことが大事だと思う。

事務局：計画の実施に当たっては、各部署からの聞き取りを行った上での実情に即したものとしますが、本日お示しした計画は、まちづくり計画を実行するための財政計画に基づくものです。

委員：現在の安曇野市職員構造には大きな波があるので、一律の削減率をもっての計画では、今の波をそのまま引きずり、30年後にはまた同じ構造になってしまう。

委員：一律の削減率をもって計画するのでは、採用人数が非常に少ない年が出てくる。そうした少ない人数をもって、将来を担う人材育成ができるかどうか考えたとき、マンパワーの面から「本当にいいのか」と不安に思う。

事務局：削減率は財政計画上の数字ですので、現在の職員構造の波は、できるだけ補正していきたいと考えています。

委員：企業でも、コスト削減をしようと思ってもなかなか成果は上がらない。しかし、ゼロから必要なものだけを拾ってみると、大きな成果が上がることもある。そこで、行政でも、徹底した業務の再評価（VE）を行い、徹底したローコストマネジメントを実現する必要がある。

委員：人員計画については、安曇野市のロングビジョンに沿って計画していくことが基本だと思う。

総合支所のあり方について

委員：大きな地域では住民要望も多くなることから、ある程度課を分ける必要もあるが、小さな地域では、窓口業務などはまとめ、人員削減につなげる必要がある。

委員：支所には課はなくても良いと思う。支所の機能を明確にして、オールマイティに対応すべきで、業務の調整は、支所長が行えばよい。

委員：上下水道などは支所に置いても仕方がないと思う。専門的な分野は、1ヶ所に集中させていかないと非効率であり、機能も十分に果たせないと思う。

委員：支所の機能は、ある程度限定すべきで、資料にあるように、支所内で完結できるものに限るべきだと思う。支所の業務を多くすると、本庁の業務とオーバーラップしてしまい、結果「あっちだ、こっちだ」ということになってしまい、住民サービスとしては、かえって良くないと思う。

委員：住民サービスの向上ということを考えると、支所の機能は大切になってくるので、支所の機能を精査・限定した中で、ある程度の権限を持たせるべきだと思う。そして、地域の生の声、生の情報を吸い上げることが重要な機能である。

委員：一括して行った方が効率的なことは本庁にまとめ、住民サービスに関わる部分は、総合支所の権限で行う形にしていけないと、総合支所ではなく、単なる支所になってしまうように思う。

委員：専門性の高い分野は、本庁職員を支所に出向させる方法も視野に入れる必要がある。人材を流動的に活用し、経費節減につなげるという観点から有効な手段になり得ると思う。

委員：皆が合併して良かったと思えるのは、素晴らしい本庁機能が機能し始めたときだと思う。本庁の人材によるリーダーシップの発揮がないと、合併した意味が何もなくなってしまう。他に誇れる安曇野市の実現のためには、存在感のある本庁は不可欠だと思う。庁舎はともかく、早くそういう機能が動き出してほしい。

会長：合併して1年を迎えようとしている時期で、行政にもいろいろ苦労があるのかなと思いますが、私たちが、合併して本当に良かったと思え、それを誇れるようにならないと、合併した意味がなくなってしまうし、そうしていくべきだと思います。次回は、答申に向け、総合的に議論していただきたいと思います。