

## 「地方公共団体の職場における能率向上に関する研究会」第8回議事概要

日 時：平成23年11月22日（火）15：30～17：30

場 所：総務省 共用801会議室

出席者：（50音順、敬称略）

辻 琢也（座長）、鶴川 寿信、長谷川 定、林 賢、古川 靖洋、  
村田 博紀

### <「実地調査報告」について>

※ 研究会事務局より、別添配布資料1によって実地調査の結果報告があった。以下はそれに関する意見等。

- 全ての申請者が電子マネーを利用すれば効果は高いが、現金の取扱いを廃止することは現実的に不可能である。このため、利用率によっては効果よりコストの方が高くなってしまう可能性がある。「電子マネーの利用率を上げよう」といった漠然としたものではなく、「費用対効果を達成させるために〇%以上の利用率を目指す」といった明確な目的意識を持つことが重要。（辻座長、古川委員、鶴川委員）
- 電子マネーの他、コンビニ、銀行等に収納事務を委託する場合に業者に支払う手数料の額は、それぞれの収納方法で異なる。手数料も考慮しながら収納チャネルの検討を行う必要がある。（辻座長）
- 住民にとっては、役所に置いてある自動交付機よりもコンビニに設置されている証明書発行機能を有する機械の方が利用しやすい。しかし、その機械が多く利用される程、コンビニへ支払う手数料も増える。住民の利便性の向上と、そのために必要な手数料との関係を長期的な視点で検討し、ベストミックスを見出すのが課題。（辻座長）

### <「報告書の構成案」について>

※ 研究会事務局より、別添配布資料2によって説明があった。以下はそれに関する意見等。

- 住民の期待を実現するためには、将来ビジョンを示した上で中長期的な様々な計画を立て、優先順位をつけて取り組むことが必要。民間企業では、ビジョン達成のためには部署や個人のミッションを変更することもある。自治体も同様に、ビジョン達成のための職員が一丸となるワークスタイルと、自身の地位に安住することなく、自ら住民の要望を実現させて住民満足度を向上させようという意識改革が必要である。（鶴川委員、林委員、村田委員）
- 職員の能力開発の取組は、実施してもすぐには成果が現れず、どう活かされるかが

見えないためにマンネリ化することが多い。そのような状況でさらに職員に能力開発を求めても効果は乏しいが、職員の能力開発を人事評価に繋げる動きがあることを明示すれば、自治体職員の取組へのモチベーションが上がるのではないか。(長谷川委員)

- 地方公務員全体としては給料が伸びない中で、査定昇級や勤勉手当の支給は多様化しているが、その上で、いかに職員にモチベーションをもって実力を発揮させるかが課題であり、人事評価や人材育成のあり方が問われているということを記述すべき。(辻座長)
- 能率向上の目的は、単にコストや投入の削減によって業務を効率化させることではなく、削減したものを住民サービスや住民生活の向上のために有効利用することであるということと、その方法について記述してはどうか。(古川委員)
- もはや削減のみによる行革の時代ではないということと、今後定年が延長されれば、年齢と共に給与が下がることもあり得る時代となるということは記述すべき。そのような状況で職員にやりがいを持って働いてもらうための意識改革が求められている。(辻座長)
- 従来から、行革は主に定員やコストの削減等の量的な議論がされてきた。行政サービスの質を確保する観点での議論があまりなされていない。効率化と行政サービスの質の確保の両方が相まって、いい仕事、やりがいのある仕事に繋がっていく。(幹事)
- 視察に行った良品計画では、ノー残業の取組によって空いた時間を完全に仕事の時間でも完全にプライベートの時間でもない中間の時間に使っていた(他業種との交流等)。これが組織にとってプラスになるということを記述してはどうか。(幹事)
- 他者から褒められる、喜ばれる、頼りにされる、認められるということは大きなやりがいを生む。ワークスタイル変革の推進手法の一つとして、「褒める」ということを記述してはどうか。(林委員、鶴川委員、辻座長)
- 取組に対して何の評価もされないのであれば、それを行おうという意欲は湧かない。いかに適切な評価の仕組みづくりを行うかが重要。(鶴川委員)