

第3 検討部会 会議録

会議の名称	第2回 第3 検討部会
開催日時	平成19年8月27日(月) 18時30分から20時40分
開催場所	川口市職員会館 講座室B
出席者	(部会長)佐藤副委員長 (委員)佐々木委員、増田委員、松本委員、阿部委員、浅羽委員、伊田(清)委員、鈴木委員、長谷川委員、森委員
会議内容	・川口市における市政運営(行政経営)の現状
会議資料	・川口市における行政改革の取り組み、自己変革から組織変革へ、行政評価とは ・自治基本条例制定「川崎市の事例」 ・「ワークショップ形式による条例案づくり」
発言内容	<p>1. 川口市における市政運営(行政経営)の現状 (行政経営推進室職員より現状の説明) (以下質疑の内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政改革の中で、費用削減・人員削減というのは実施する職員自身の身を削る行為である。企業であれば利益が上がり、給与等の向上につながるものであるが、行政の場合はそのような動機がもてない。職員の満足度はどのように考えているのか。 市民満足度の向上に対して、職員満足度の向上も考えていかなければ、職員のモチベーションが下がり、結果として市民満足度向上のために必要な行動が引き出せないということになる。減量経営では職員満足度が下がってしまうため、単なる削減ではなく、「なぜそのような削減が必要なのか」を個々の職員が気づき、個々の職員が改善したくなるような仕組みが求められる。 まずは職員の意識向上が求められる。意識レベルを上げた上で必要な改革を進めていく必要がある。そのための研修を現在実施している。 ・職員意識向上について、具体的な効果は表れているのか。 明確な効果は、まだ出ていない段階である。 職員の意識改革は、長期的な視点で取り組む必要があり、漢方薬的な効果を期待している。 ・予算を削減した場合、市民の満足度が下がる可能性がある。削減された額の提示のみでは、施策の効果とセットで結果としてどうなったのかが分からない。 川口市が取り組んできた行革の削減効果額は、市民生活に直接関わる福祉や教育関連費用の削減によるものではなく、民間委託等の活用や事業の見直しによる経費の削減によるもので、直接市民サービスの低

	<p>下につながる費用削減とはなっていない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政評価の調書は担当課で自己評価を行い、評価担当組織がとりまとめているのか。 <ul style="list-style-type: none"> 大きく分けると評価は内部評価と外部評価がある。川口市では内部評価が行われている。担当職員が調書を作成し、課のレベルで一次評価、さらに、部のレベルで部内各課間の整合性を図り二次評価を行なっている。1,000 を超える事業に対して外部評価を一度期に実施するのは困難であり、他の自治体での事例を見ると、仕組み自体が機能しないケースが多い。市民を巻き込んだ外部評価は個々の事業の一つ上の施策レベルで実施すべきであり、川口市としてどのような方法で外部評価を実施するのかについては現在検討中である。 ・行政改革の一番の目的は川口市をよりよくするために行われているのであるが、そもそもの「どのような街にするのか」「どのようにそのビジョンを共有するのか」をどのように実践しているのか。 <ul style="list-style-type: none"> 川口市として全職員を巻き込んだビジョン作成等を行っていない。ただ、総合計画という自治体の最上位計画において市の方向性や将来都市像が掲げられている。市民や職員が個々で考えている思いと総合計画の方向性が異なっているとすればそれは問題である。総合計画の改訂のタイミングに合わせて市民や職員のもつビジョンと総合計画のビジョンの整合性をとるための取り組みが求められる。 ・川口市の職員の中に改革のモチベーションが高い人はどの程度いるのか。 <ul style="list-style-type: none"> 行政経営推進室は改革の旗手と考えられるが、モチベーションの高い職員がそのような部署に配置されることはあるのか。 <ul style="list-style-type: none"> 職員の人材育成という点でセルフアセッサの認定者を育成している。これは改革に対して意識の高い職員の手上げによって人選しており、各組織における改革の先導役として取り組んでいる。職員配置については、職員からの希望を取る制度として自己申告制度がある。 ・モチベーションの高い職員を評価で報いる仕組みはあるのか。 <ul style="list-style-type: none"> 熱意をもって取組む職員を評価する仕組みは具体的には導入されていない。現在人事部門である職員課で評価方法等について検討している最中である。 ・セルフアセッサはどのくらいの人なのか。 <ul style="list-style-type: none"> 30～40代の職員である。 ・企業では、毎年業務目標が提示され、それに向けて各組織や社員が頑張り、評価を受ける仕組みが出来ているが、市ではどうなっているのか。 <ul style="list-style-type: none"> 川口市では調査研究はなされているが、まだ導入されてはいない。このような仕組みは、目標管理システムといい、達成すべき目標を組織別・各職員別に設定し、最終的な達成状況の評価するシステムであり、他の自治体では、行政評価と連動して行っているケースが多い。
--	--

- ・コスト削減のためにさまざまな取り組みがなされていることが分かる。業者の選定のための入札の競争性について聞きたい。よりよいものをより安く調達するための仕組みはあるのか。

価格だけで判断することはもちろん適切な方向ではないが、対価を適正に判断するためには十分な根拠立てするための方法論が求められる。現時点では、契約制度の見直し等により、市民に対して入札結果の情報公開を進め、適正な競争入札の執行に努めている。
- ・情報公開について、職員はまだまだ積極的ではないと思われるが、現状はどうか。

情報公開を進めて行くためには、行政内部では従来なかったあらたな業務が生じることは確かである。当初、情報を公開しなかったことによって後々行政そのものが批判されるという状況も想定される。三鷹市や武蔵野市のように受動的な情報の公開だけでなく、情報の提供、そして市民との情報の共有というレベルに達している例がある。行政情報については、今後、公開、提供、共有へと進めていくことが求められていることから、職員の情報に対する意識改革も進めていく必要がある。
- ・市民からの行革に対する評価の声は入ってきているか。

行政としても市民の声をどのように収集するのかについて検討を進めているところであるが、広報誌等で発表した場合でも市民からの直接の反応は少ないのが現状である。
- ・なぜ市民の意見をもっと積極的に集約しないのか。特に窓口では市民の生の声が収集できるはずである。また、その接点を変えれば反応は見やすいはずである。その部分をなぜ評価の対象としないのか。

窓口業務は行政評価の対象とはしていないが、行政評価以外に事務改善という仕組みが導入されている。各担当課の職員が改善の案を考え、提案して変えていく仕組みである。窓口業務はその仕組みの方が適していると考えられる。
- ・市民の窓口でのアンケートはどの程度収集されるものなのか。

正確な数字は分からないが、収集された意見は定期的に行政内部のHPに掲載されている。
- ・情報を閲覧できる仕組みだけでなく、どのように活用するのかという仕組みが求められるのではないか。

収集された情報について、どのように反映されているかについては、行革担当では把握していない。
- ・行革をするに当たって参考にした自治体はあるか。

三重県の行政評価システムは特に参考にしている。その他の仕組みについてもさまざまな自治体を参考にしている。自治体の規模によって取組み方法や成果は変わってくるため、改革の目的に応じて参考とす

	<p>べき自治体を選ばなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行革はそもそもなぜ必要なのか。 行革の必要性については、平成 7 年に施行された「地方分権推進法」及び平成 12 年に施行された「地方分権一括法」以降、各自治体は自らの責任で独自の施策を進めていく必要があることについて国からも指針として出された時期である。国からの上位下達の自治体運営から、自治体が意思をもって経営していかなければならなくなった。地方分権という考え方にに基づき、明確に地方は地方のあり方を独自に考えて施策を展開していくべきという考え方が全国的に浸透した。 ・ 国からの補助金等も削減され、必然性も高まったのであろう。地方分権だけでなく、地域主権ということで、自分自身の街は自分で作るという主体的な流れが求められる。行政組織としてもそのような意識が求められているのであろう。 既存の組織や制度を変えることそのものも困難であり、変えた後に浸透させていくことはより困難である。引き続き改革を進めていく必要がある。 ・ 川口市の行政評価の取組みはどのタイミングで始まったのか。どこまで到達しているのか。 平成 14 年から取組みが始まり、現在事務事業に対する評価の仕組みが整備されたところである。 ・ 行政評価において、評価基準に満たない職員についてはどのような対応がなされるのか。何も対応がなければ動機付けされない職員も出てくるのではないか。 職員に対する評価は、行政評価ではなく人事評価等の対象である。職員に対する動機付けを行っていくうえでも、そのような仕組みが今後必要となってくると思う。 ・ 市役所とは、「市民の役に立つところ」であるが、その観点では、減量経営だけでなく、市民にとっての成果をどのように向上させていくか、そのための職員の育成をどう進めていくかが求められる。 改革を担う人材をどのように育成していくのかは大きな課題である。 		
次回以降日程	第 3 回 9 月 18 日（火）18：30-20：30 職員会館 第 4 回 9 月 29 日（土）18：30-20：30 市役所 第二庁舎		
会議録署名	部会長	会議録署名人	会議録署名人