

元気・和歌山市実現に向けて



和歌山市議会議員 赤松 良寛
「発行者」和歌山興志クラブ 赤松良寛
☎640-8492 和歌山市中之島1260

民間企業の知恵を
「ふるさと」に!



ご挨拶

「民間企業の知恵をふるさとに」を旗印に4月の選挙では、皆様方に多大なご支援を頂戴し市議会議員としてスタートを切らせて頂きました。

改めて厚く深く感謝申し上げます。「元気・和歌山市の実現」というご支援頂いた皆様へのお約束を守るべく、今までの民間企業とは

「民間企業の知恵をふるさとに」違う新たな環境で今日まで活動して参りましたので、ここでこの半年の総括をしたいと存じます。

9月議会にて、「元気・和歌山市の実現」の為には先ずその推進役である市役所の職員が元気であれば!という観点から「元気・和歌山市役所実現に向けて」のタイトルで一般質問に立ちました。

一般質問(第一問)

1. 働き方改革に関して

① 残業の実態、休暇取得の状況は過去三年間について教えて下さい。
② 現状から、それぞれ課題をどのようにとらえ、どのような対策をしているのかについて教えて下さい。

総務局長 休日勤務を含む時間外勤務の過去3年間の実態として、

全部局の職員1人あたり1か月の平均時間は、平成28年度14・2時間、平成29年度14・4時間、平成30年度16・3時間、となっています。

年次有給休暇取得日数の過去3年間の実態として、全部局の職員1人あたり1年間の平均日数は、平成28年度10・1日、平成29年度10・6日、平成30年度10・3日、



となっております。

休暇取得に関する課題としては、年次有給要休暇の1人あたり年間平均取得日数は、10日以上となっておりますが、昨年度は、取得日数が5日未満の職員については、全体の20・7%となっておりますため、休暇取得についても偏りがあることなどがあげられます。

2. 業務改革に関して

①コスト削減の観点からですと公用車、紙、封筒等、私たちの身の回りだけでも多くの宝の山があると私には思えるのですが、それらの現状、即ち公用車の台数とそこから特殊車両を除いた車の稼働率、及び紙の年間の発注数について教えて下さい。

総務局長 平成31年3月31日時点で、市が所有していた公用車は568台です。

その内、特殊車両を除いた貨物車及び乗用車は288台で、その車が業務に使用されていた時間を、職員の通常の勤務時間で除したものを稼働率とした場合、平成30年度は、29・36パーセントでした。また、紙の発注数は2,865万枚。

②コスト削減もさることながら、それとは反対のところ、民間企業では公費で支出するのが当然と思われる名刺を多くの職員が私費で外注していたり、また公務で使った電話の通信費なども個人負担している職員もいるようですが、この点についてどのようにお考えですか？

財政局長 まず、名刺につきましては、パソコンで編集し、プリンタで印刷して使える台紙として、職員厚生課では裏面が無地のものを配布しており、多くの職員が利用していますが、私費で印刷業者に外注する職員がいることは承知しております。

また、業務で使う携帯電話ですが、現場対応や夜間休日対応などに必要とする課など、21課に144台の公用携帯電話を貸与し

ていますが、私用携帯電話を利用するケースもございます。

3. 人事評価制度に関して

①現状の人事評価はどのようになっていますか、お聴かせ下さい。

総務局長 本市の人事評価制度は、職員が職務遂行にあたり発揮した能力を評価する「能力評価」と、職員が挙げた業績、仕事の成果を評価する「業績評価」から構成されています。

その評価結果を、昇任や昇給、勤勉手当の支給に反映させています。

②最終人事評価は職員個々に伝わっているとお考えですか？
そしてそれが翌年度の個人目標作成のベースになっていますか？

総務局長 人事評価結果を被評価者の成長意欲の増進につなげるため、請求があった場合には、能力評価及び業績評価それぞれの結果を5段階で示した全体評語の開示を行っています。

また、個人目標は、年度ごとに、局の組織目標に応じて設定するため、前年度の評価結果を目標設定のベースにしているものではありません。

一般質問(第二問)

課題が漠然としているとその対策も漠然としたものになります。数字を見る場合、合計や平均で見ると現状を見誤る時があると思います。残業や有給休暇取得の場合も同様で、残業ゼロの人と100時間の人の平均をとって50時間です！というのはあまり意味の無い数字だと思います。

即ち、残業が100時間のその個人に寄り添って課題と対策を考えないと何の意味もありません。是非、上司が責任を持ってメンバーお一人おひとりの現状を把握し、対策を立てていく仕組み、及びその徹底をお願いします。

職員が自発的に提案する革新的なケース以外にも、日常業務の中で、ちょっとした工夫を凝らしている方たちも多くいらっしゃると思うのです。

①そこで質問ですが、「事例報告会」というようなものを設定し、目立たない中でもこつこつと頑張っている人を各部署単位で拾い出し、その労をねぎらうと同時に、全体に拡げていく良い事例の発掘にも大いに役立つ機会を設けることを提案したいと思うのですが、市長、副市長、局長たち幹部が出席してのそういう会の開催について

て如何思われますか？」
公用車、紙、封筒等、日頃何気なく使っている身の回りのものにも莫大なコストがかかっているということを皆で認識できたと思います。

例えば、A4コピー用紙で言うなら、約2850万枚ということですが、私はその数字そのものが問題というより、市でその数字が職員全体に共有されていないからであること、部局単位で削減目標などが設定されることがないままになっていること自体に課題があると思います。

言い方を変えれば、問題が問題になっていないことが問題だと思ふのです。

公用車も同様です。総務局で一部を共有車として管理しているのを除いて大部分が各部署単位の管理になっているようです。各部署単位での管理ゆえに、ある部で車が足りない、別の部では余っているとなるわけです。稼働率が30%にも満たないのに台数見直しの機運が起こって来ないのは、現在のこのやり方に起因していると言えます。

一括集中管理にすると無駄のない資産の有効活用が可能になります。一円でも無駄は無駄の意識を徹底し、貴重な税金収入を最大限有



効に使うようにしようではありませんか。

市長 現在、各課における地道な取組や、ちよっとした改善を取り上げるために、課単位の業務の中で、市民サービスの向上や、執務環境の改善、経費の削減などに効果があった取り組みを当該課から報告してもらい、それらを庁内で公表・共有することで、より効果を拡大させる機会を設けています。また、目立たない中でもこつこつと頑張っている職員の掘り起こしを行うため、所属長推薦等による表彰者の労を労う「職員表彰制度」を積極的に活用するとともに、人事評価や人事異動の際の参考に

するよう指示しています。

今後は、議員ご指摘のとおり、職員一人ひとりの事務改善に対する意欲・意識の向上を図るため、事例報告会の開催を含め、今ある制度をさらに充実させるよう努めてまいります。

②公用車に関してお聴きしたいと思います。「現状の稼働率は30%以下ですから、見直し出来る数はずっと多いのではないかと、仮に1割の20数台を削減するだけで一台の維持費が年間50万円と伺っていますので、一年で1000万円以上のコストダウンになります。その為にも公用車の共有車化が必須と考えます。この公用車の一括管理の強化についてどう考えられますか？」

総務局長 今回の調査において、各課で管理している公用車の中には、稼働の効率が低い車両が見受けられたことから、今後は部局内での共有の徹底や、各課の一部の車両を総務局が現在行っている集中管理の中に組入れるなどして、適正な台数の把握と効率的な運用ができるよう努めてまいります。

③続いての質問です。職員の皆さんの名刺や公務における通信費に関する現状が理解出来ました。

ここまでコストの見直しについて述べてきましたが、逆に小さくても公費でまかなうべきものは私費で出させてはいけないと思うのです。**公私の区別をしっかりとつけ**るという意味からも公費でみるべきものはきっちり公費でみる。細かいながらも、そういう点に対する気遣いが結局、一円でも公費の無駄を無くすために一層の努力をしよう！という機運の盛り上がりにつながって行くと私は信じています。

財政局長 名刺や携帯電話などについては、利用状況等を把握するとともに、その内容や必要性を十分に精査した上で、公費での負担のあり方について検討してまいります。

さて、人事評価についてですが、運用マニュアルがあるのは理解しました。

部下の個人目標を上司がきちんと把握し、日々の業務の中で指導し、中間でのフォロー面談、年度末のフィードバック面談は必須と考えます。

最終評価は、本人の依頼があれば知らせるといことですが、そんなことでいいのでしょうか？テストを受けさせてその点数は希望者のみに知らせますって変ではないですか？

一年間、頑張った職員に、自分の評価を知りたいければ人事部に尋ねて変ではないですか？
最終評価の結果を上司が知らずに「来年度はこういう点を改善して行こう！」と個別指導出来るのでしょうか？

頑張った人が報われる、正当に評価される。それが人事評価の基本です。

上司は部下の頑張った点を褒め、労い、同時に改善すべき点を示す。部下はそれを自己研鑽の指針とするというのがあるべき姿と私は思います。

今一度、現状の制度を確認し、その運用を徹底して欲しいと思います。

市長 現在、各課における地道な取り組みや、ちよっとした改善を取り上げるために、課単位の業務の中で、市民サービスの向



上や、執務環境の改善、経費の削減などに効果があった取り組みを当該課から報告してもらい、それを庁内で公表・共有することで、より効果を拡大させる機会を設けています。
また、目立たない中でもこつこつと頑張っている職員の掘り起こ

しについては、所属長推薦等による、表彰者の労を労う「職員表彰制度」があり、幹部職員出席のもと表彰式を行っています。

今後は、職員一人ひとりの事務改善に対する意欲・意識の向上を図るため、事例報告会の開催を含め、今ある制度を充実させるよう検討してまいります。

一般質問（総括）

強い組織になるために、力強いリーダーシップは必要条件としたいと思います。

それを十分条件にするためには組織の構成員である一人ひとりの責任感、使命感をもち現状に満足せず挑戦していく風土があるかどうか？だと思います。

トップダウンとボトムアップのバランスが重要と考えます。

組織Ⅱ人であって強い組織Ⅱ強い人の集団です。個々が強くならなければいくらトップが叫んでも組織は強くないと思います。

この点において、役所と民間企業に何の違いもないと私は思いません。

仮に非正規職員を含めた約4000人の職員さんがそれぞれの工夫で業務を効率化して一人10分の時間削減が出来たとしましょう。全体で40000分、約670

時間になります。8時間勤務とするならこれだけで80人強の増強と同じになります。

是非、過去からの慣習にとらわれずに、疑問に思うことは是非、声に出して変えていきませんか？本日、私の方で質問した、コピー用紙や公用車などはほんの一部であり、何かのヒントになればという思いから一例として挙げただけです。

まだまだ身の回りに宝の山はたくさんあると思います。大切なのはその宝の山を探そうとする姿勢があるかないか？だと思います。

頑張っている人が労いを受け、正当に評価されるのが当たり前。必要なものに思い切つて投資するためにも、無駄は一元でも無駄という意識を全員で持つことの当たり前。

そういう当たり前のことが当たり前になつていくか？を一度考えて見ませんか？

職員一人ひとりが主役として、現状に満足せず、身近なところから何かしらの工夫を凝らしませんか？

そしてそれを認め、褒める風土、お互いがお互いを思いやる温かい人間関係。

そういう一つひとつが和歌山市役所及び職員の眼を輝かせると私は信じています。

職員全員の皆さんのベクトルを合わせて全国自治体最強、最高の和歌山市役所を作つて参りましょう。それが和歌山市を元気にする源になります。

その為に微力ながら私も全力でお手伝いすることをお誓い申し上げて私の記念すべき第一回目の質問の締めとさせていただきます。有り難うございました。

和歌山市では新市民会館の建設、南海和歌山市駅前再開発等、大型プロジェクトを軸に大きく変ぼうしようとしています。その勢いを大切にして、元気・和歌山市の実現に向けて引き続き民間企業の知恵を活かしてお役に立つて参りたいという気持ちを新たにしています。

今後も民間企業での経験を活かし以下の3点を軸に活動し、元気・和歌山市の実現に向けてお役に立てるべく鋭意努力して参ります。

- 1. 無駄の排除
- 2. 歳入を増やす
- 3. 必要なものへの積極投資

今後も初心を忘れず 全力で頑張つて参ります。

和歌山市政に関するの皆様のご意見、お気づきの点をお寄せください。

和歌山市議会議員 **赤松 良寛**

■電話

090-9704-9162

073-422-4016

■メール

niesjp@yahoo.co.jp



こちらのQRコードからも
メーラーが起動します。

