

議題 2

「県庁の内なる総点検」の実施について

行政改革課(全体進行)

1 「内なる総点検」の進め方について

<考え方>

・制度・仕組み等の点検

県政再生プログラムにあげられている、会計事務のチェック機能及び予算執行基準、事務事業評価制度及び予算編成に関する情報公開、外郭団体との関係の見直しなど、主に県の制度・仕組みに関する部分の点検。

県民や若手職員との意見交換を通じて、いわゆる「総点検方式」により点検

・県組織が抱える問題の自己点検

県政再生プログラムにあげられている再発防止策に限らず、職員自らが主体的に県組織が抱える問題点を、徹底的に包み隠さず掘り起こして改善策を見いだすもの。不正資金問題のように隠されている問題がないかの点検も実施。

職員自らが問題提起し、改善策を検討するといった「組織の自浄能力」を発揮して点検

<実施内容及びスケジュール>

・制度・仕組み等の点検

担当部課による課題の抽出と改善案の企画立案

改善案についての県民との意見交換の実施

県政再生推進本部での審議

政策総点検フォローアップ委員会への報告・協議

- ・10/24(火)のフォローアップ委員会で、県政再生プログラム全体及びプログラムの今後の実施スケジュールを説明。以後、年度末までに4回程度実施予定

それぞれの課題ごとに
順次整理して、点検実施

・県組織が抱える問題の自己点検

問題点の掘り起こし(11月を課題集約の集中月間とする)

- ・全県職員を対象に、人事異動ルール、多面的な人事評価、職員相談等の人事管理に関すること、IT活用や上司との意思疎通等の執務環境に関すること、会議運営や事務効率化、ムダの排除等の仕事のやり方など県組織が抱える問題、課題について意見等を提出させる。

課題の抽出(～12月末)

- ・ で掘り起こした問題、課題について、カテゴリーごとに分類し、組織として早急に解決すべき課題を抽出

プロジェクトチームの立ち上げ(12月中目途)

プロジェクトチームによる改善策の検討(平成19年2月末目途)

県政再生推進本部での審議

政策総点検フォローアップ委員会への報告・協議

方向性のまとまったものについて、それぞれの所管課で実施を図る。

2 県組織内の課題に関する自己点検について

(1) 県顧問制度の廃止 (再発防止策 3(1)) 人事課

<考え方>

- ・職務責任を明確にさせる観点から、県政への責任が不明確な県顧問制度を廃止

<実施内容>

10月11日付けで「岐阜県顧問設置要綱」を廃止済み

(2) 知事等特別職の退職手当に係る条例改正 人事課

<考え方>

- ・現在、給与条例において「予算の範囲内において支給することができる」と規定されている知事等特別職の退職手当の規定について、その内容がより明確になるよう、条例改正に向けて所要の手続きを行う。

<実施内容>

平成18年第5回定例県議会へ条例改正案を提出予定

(3) 職員組合との適正な関係の構築 (再発防止策 3(2)) 人事課

<考え方>

- ・本来、職員組合は職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的に、自主的に組織する団体であり、県とは、対等の立場で自主的・自立的に交渉を行う相手方という、緊張感ある関係にあるもの。
- ・ところが、現在、馴れ合いの状況にあるとの指摘を受けている。
- ・そのため、労使双方が、本来の緊張感ある関係となるような見直しを行う。

<実施内容とスケジュール>

管理職の寄附についての見直し

- ・異例との指摘を受けている管理職の寄附は、適当ではないと考えられるので、11月給与分から各自の判断により自粛する。
- ・管理職が加入する組合の福利厚生事業(自動車保険への団体加入等)については、必要に応じ、(財)職員互助会で行うなど、代替措置について検討する。

専従休職許可方針の見直し

- ・人数、期間等、運用面での見直しを行う。

その他、安易なもたれ合いの廃止

組合自身が組合活動について検証していくと発表されているが、労使双方が厳しい反省の上に立って、労使関係の適正化に向けて必要な見直しを行っていく。

(4) 組織の抱える問題の自己点検と風通しのよい組織風土づくり

《職員相談窓口制度の導入》(再発防止策 3(3)) 人事課

<考え方>

- ・ 服務や仕事上の悩み等に関する職員からの相談を受け付ける窓口を拡大設置する。
- ・ 職員の不正等を内部通報することによって問題解決を図るだけでなく、その前段階として、組織や個人の法令遵守のあり方や日頃感じていること、組織風土の改革のための提案などを気軽に相談し、組織内部の自浄作用、自助努力を働かせる。

<実施内容とスケジュール>

【若手職員の意見】

- ・ 日常的な業務の悩みは総括管理監等に相談できるが、課内では相談できない問題もあるので、課の外に相談窓口を作ってほしい。

《参考》平成18年4月の県組織改革において、本庁に総括管理監、現地機関に総務課長を配置し、職員の相談受付など職場環境の整備を含めた内部管理事務の責任者としたところ。

- ・ 今ある相談窓口の相手は役職の高い管理職なので、気後れして相談しにくい。

《参考》現在の相談窓口 職員コンサルタント：管理職37名が業務上の困りごと等の相談に応じる。

悩みトラブル相談室：人事課長等が職場での悩み等の相談に応じる。 など

【実施内容】

- ・ 日常的な相談については、引き続き総括管理監等による職員への声掛けや職場環境の改善により対応する。
- ・ 課内では相談できない問題への対応として、RENTAI PORTAL「職員相談・意見交換コーナー」に総括管理監、課長補佐、主査、主任(女性)による相談窓口を設置する。

【今後のスケジュール】

- ・ 相談窓口の拡大は即実施
- ・ 庁内の各所属から寄せられた意見を踏まえ、また、今後も幅広く意見を収集し、さらに他県・民間における事例を研究したうえで、弾力的に対応していく。
(今後行う「県組織が抱える問題の自己点検」の中での課題とする。)

(5) 人事異動ルールの改革 (再発防止策 3 (4)) 人事課

< 考え方 >

公金意識の欠如、隠蔽体質といった問題への対応として、人事異動を通じ、

- ・ 職員の現場意識を高め、県民の目線を植え付ける、
- ・ 公金を扱う責任と経費節減の意識を徹底する、
- ・ 多様な業務経験を通じ、互いの業務について開放的に議論できる組織をつくることを目的として、人事異動ルールを設定する。

< 実施内容 >

- ・ 本庁と現地機関、事務職員と技術職員、政策立案部門と事業実施部門の枠を超えた人事異動を実施し、職員の現場意識を高める。
- ・ 特に、新規採用職員については、主事の期間（採用後大学卒 6 年程度）に県民と直接接する現地機関での勤務を必ず経験させる。
- ・ さらに、原則として入庁後 3 回目の異動までに会計業務に従事できる所属に異動させ、会計事務に関する職員間のチェックができるよう経験させる。
- ・ 職員調や人事意向調査等を通じ、職員本人や所属長がこうしたルールの意味を理解し、的確な人事異動による職務経験を積み重ねることで、より一層の職員の資質向上にもつなげる。
- ・ 当面、これらのルールにより運用するが、他県や民間企業における事例についても調査、研究等を行い、組織の力を最大限発揮し、職員個人の資質向上・士気高揚につながる人事異動となるよう改革を図っていく。
- ・ なお、その際には、画一的ルールによる人事異動による弊害にも考慮し、職員の適性や、職員の子育て、自治会・消防団活動等への積極的な参加等の個別事情にも配慮し、柔軟に運用していく。
- ・ このほか、職員の意見も踏まえ、よりよいルールとなるよう、随時見直しを行う。（今後行う「県組織が抱える問題の自己点検」の中での課題とする。）