

## 第4回高知県行政改革検討委員会（概要）

日 時：平成21年10月22日（木）18:00～20:14

場 所：高知共済会館

出席者：高知県行政改革検討委員会

根小田会長、衛藤委員、岡林委員、高村委員、遠山委員、那須委員、西森委員、  
水田委員

高知県

恩田総務部長、久保総務部副部長、田村総務部副部長、門田行政管理課長、  
山本人事課長、元吉職員厚生課長、杉原職員健康推進監、西岡執行管理室長

---

---

### 1. 議 事

#### （1）組織機構について（行政管理課）

○第3回検討委員会で配布した資料3等に基づき、組織機構について説明。

#### <主な質疑・意見>

##### （総合出先機関について）

- ・ かつての幡多事務所は、地元との連絡調整を行い、権限は本課にあった。組織の改廃を行う場合は、屋上屋にならないよう配慮する必要がある。本課で管理・監督を行い、総合事務所を設置して管理・監督を行うのは、頭でっかちになりマイナス。本県で愛媛県のような形できちんとできるのか、疑問。
- ・ 出先機関の再編等については、今後の国からの権限移譲、道州制、あるいは、新政権の動向などについて見定める必要があり、当面大きな組織再編は行わないほうがよい。  
しかし、今の枠組みの中において、できる効率化にはどんどん取り組む必要がある。
- ・ 総合事務所の是非を議論するときのポイントは、機能統合することがメリットがあるのか、各部署が機能連携することがメリットがあるのか、あるいは、機能分割して再編することがメリットがあるのかという3点ではないか。将来的に総合事務所を検討するなら、そのような観点も参考にしてほしい。

##### （チーフ制について）

- ・ チーフ制については、仕組みのうえでは、班長制よりは柔軟な仕組みなので、今後も続けるなら、その趣旨を庁内にさらに浸透させる必要がある。  
しかし、一方で、組織上、班長とかチーフという職位が必要なのかとも思う。そのような職位はなくして、本当に力のある人に仕事を任せていくという大胆な発想を取り入れてはどうか。

- ・ 課の中の組織分けにおいて、班を作るとか、チーフ制にするとかというのは運営の問題。仕事の中身によってどういう体制がいいのかということは、おそらく課によって全く違うはず。一律にチーフ制や班長制と決めなくてもいいのではないかな。

### (その他)

- ・ 民間では、毎日どの仕事を何時間やったのかという、いわゆる業務日誌を従業員が付けているものだが、県ではそのようなことが行われていない。それができていないと、例えば、事業別のコスト計算をするときに、人件費を含めてどれくらいのコストが掛かっているのかという判断がつきにくいはず。業務日誌を付ける取組をやってはどうか。
  - 県には、業務日誌を付ける習慣がない。どの事業にどれだけのコストが掛かっているかということを考えることは、非常に重要なことである。現在のところ、予算上、事業ごとの人件費というものは反映できていない。他の自治体では、人件費を事業ごとに反映させ、しっかりと事業評価をしているところもあると聞く。ご意見は参考にしたい。

## (2) 人事施策について (人事課)

○資料1から資料8に基づき、人事施策について説明。

### <主な質疑・意見>

#### (人事諸制度について)

- ・ 目標設定制度は職員の評判が悪いような感じを受ける。フィードバックとかPDCAが上手くできてないので成果が見えない、したがって手間だけがが増えて評判が悪いということではないか。
- ・ 民間では成績評価主義を見直す動きがある。そういった点もきちっと押さえていただきたい。

#### (職員アンケートについて)

- ・ 職員アンケートの回答率が6割というのは少ない。
  - できれば、前回調査並の7割は回答してほしい。回答率が6割くらいなのは、強制ではなく任意であったことや、回答するのに30分くらいかかる分量であったためではないか。職員からは、30分もかかるアンケートはできない、などの意見をもらった。
- ・ 任意のアンケートとのことだが、職員の意見を率直に受け止めたいということであれば、強制でもいいと思う。

### (職員のメンタルヘルスについて)

- ・ 長期病休者の予備軍の数は把握しているか。また、年齢や職種に一定の傾向はあるか。  
→ 実際に長期病休者となる方は、40代が中心で、全体の3～4割を占めている。相談件数としては、30代が多いため、予備軍に対するケアという意味ではその年代に注意が必要である。  
職種については、数字で把握できているわけではない。今後、検討したい。
- ・ 根拠はないが、長期病休者の数が民間と比べて多いような気がする。対策としてさまざまな取組が行われているが、取組メニューを揃えるよりも、視点を変えて、何が原因かを調べてみる必要があるのではないか。
- ・ 長期病休者は、仕事の質的变化、社会環境の変化といったことにより、全体として増加していることは事実。県からの説明では、メンタルヘルスに対する理解が進み、病院にかかりやすくなったことが増加の要因ということであったが、その考えは甘い。さらに徹底して分析する必要があるのではないか。そして、原因を分析した上で、それに対する対策をとる必要があるのではないか。  
→ 長期の病休に入る方については、職員厚生課の産業医、あるいは保健師が、面談を実施し、何がきっかけだったのか、ということを知らせていただいている。理由を聞くと、人事異動、仕事の過重、家庭内の問題、あるいはその方が元々持っている病質的なものであったり、さまざまなものが絡み合っている。原因を特定するのは難しい。ただし、原因の一つに職場での出来事があるのであれば、どのような対策をとるのか、休む前にどういうふうに改善するのか、というところは課題であるので、そこは「心とからだの健康づくり計画」に基づいて取り組んでいきたい。
- ・ メンタルヘルスの問題については、原因が重なり合っているのは間違いないと思う。素因があり、家庭の事情があり、そこへ仕事の事情が絡んでくるのではないか。県の立場としては、過剰勤務者の指導、健康管理の徹底といったことに重点的に取り組むべきである。

## 2. その他

- 高知県行政改革検討委員会に「森林整備公社経営検討部会(仮称)」を設置することを決定。
- 次回の検討委員会(11月17日開催)の日程について確認。