

平成 24 年 9 月 4 日 総務課

組織運営の見直しについて

1 課題認識等（総務地域連携常任委員会-24.8.1-）

平成 10 年度のグループ制導入以降、フラット制による組織運営を進めてきたことにより、意思決定の迅速化などのメリットはあったものの、以下のような課題があると認識しています。

○ 「組織力」の低下

「個人」に業務を割り振る、「個人」の能力を活用する、といった部分が前面に出過ぎ、各階層での縦割り意識の問題や必要なチェック機能の低下による業務の精度などが課題となっています。

○ 段階的な人材育成が困難

管理職になるまでの間の役割や意識の面で、段階的な人材育成が機能していない面があります。

○ 外部からの分かりやすさ

本庁組織については職名など、一定の見直しを図ったところですが、職の名称等が本庁、地域機関とも、外部から見て分かりやすいものとなっているか、検討が必要です。

2 見直しの方向性

業務実施の基本を、「個人」から「組織」に改めるとともに、フラット制を補う役割を果たす職を設置することにより、チェック機能の強化や段階的な人材育成をめざします。

○ チェック機能の強化等

- ・ 現行のまずは「個人」に業務を割り振るという考え方から、まずは「組織」に業務を割り振るという考え方に改め、組織内での責任体制や業務分担の明確化を図ります。

※ 本庁では、「部」「課」「班（仮称）」の組織を明確に設置、それぞれの組織に業務を配分、責任者（長）を設置。地域機関についても同趣旨とするが、組織名称等については引き続き検討。

※ 趣旨を担保するため、行政組織規則等の関係規定、人事発令等の見直しを図る。

- ・ 課やグループなどの各階層において、業務の質や量を勘案し、必要に応じて、チェック機能等の役割を担う職の設置を検討します。

※ 「課長補佐（仮称）」「班長代理（仮称）」のような課（班）の総括補佐、業務のチェック、職員の育成指導等の役割について、長の補佐を果たす職を設置。
※ ただし、職員数の減少に留意し、兼務による職と位置付ける。
※ なお、業務内容や人数規模等に応じて、必要な職場に設置するものとする。

○ 段階的な人材育成

- ・ チェック機能等の役割を担う職を設置するなどにより、現行の組織階層に比べ、管理職になるまでの間、様々な役割を担うことが可能となるよう、検討します。

※ 現行の「副課長」⇒「課長」に比べ、最大では「班長代理（主幹兼）」⇒「班長」⇒「課長補佐（兼班長）」⇒「課長」というルートとなり、管理職までの間に、異なる立場での経験が増えることが期待される。

○ 外部からの分かりやすさ

- ・ 職の名称や役割について、外部から見て分かりやすいものとなるよう、引き続き、検討します。

※ 組織と長の設置により、一定の分かりやすさを担保
※ 職名（特に地域機関の室長、課長）については、継続検討が必要

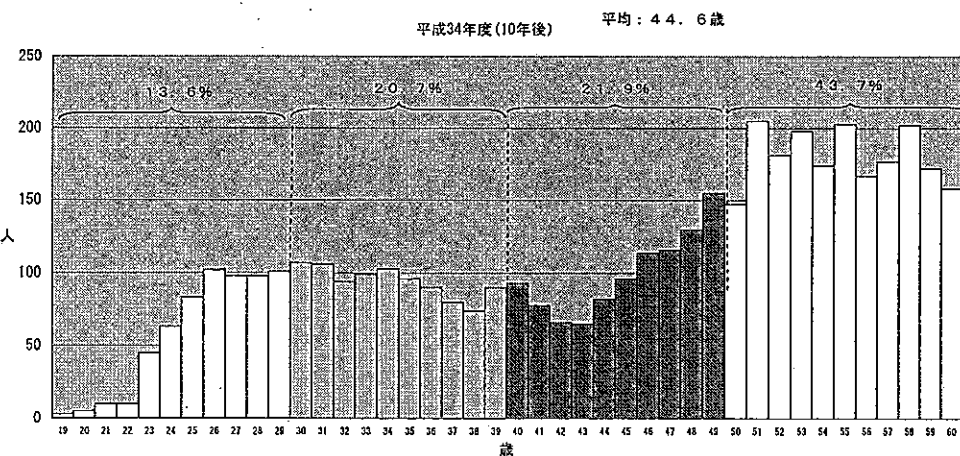
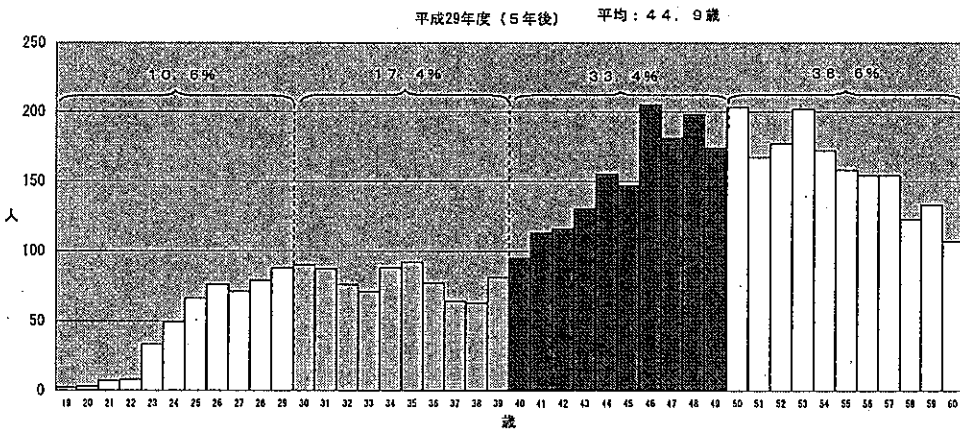
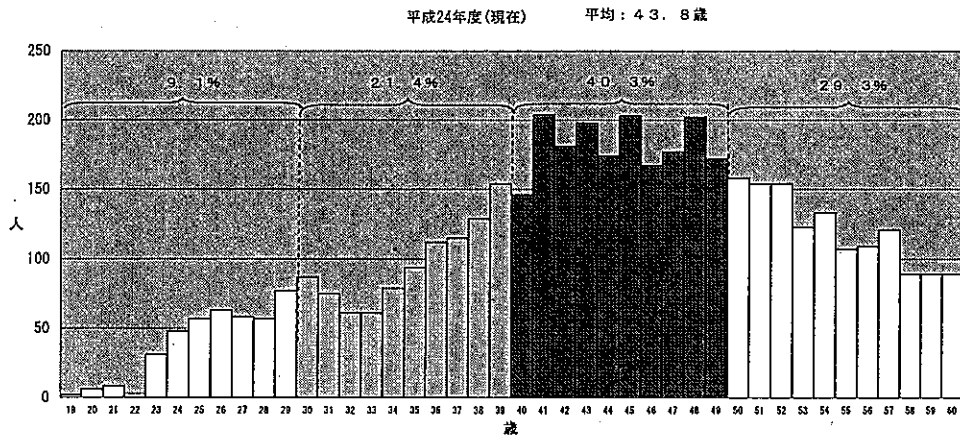
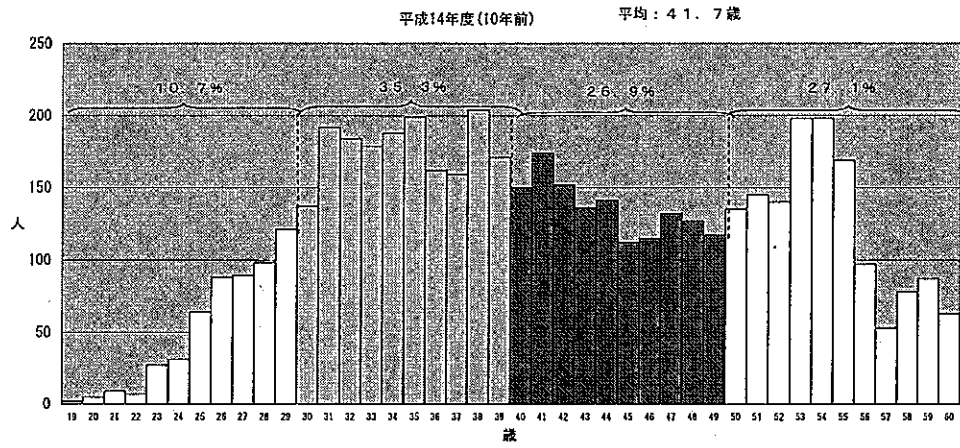
3 今後の進め方等

- ・ 9月に、方向性（見直しの考え方）について、公表
- ・ 各職の役割などを引き続き、県内部で検討し、原案を整理のうえ、組織定数調整議論のなかで、詳細を整理していく。
- ・ なお、「三重県職員人づくり基本方針」の議論過程においても、組織運営の見直しと同趣旨の課題等が出されており、同方針の検討とも連動しながら、進めていく。

フラット化組織の変遷

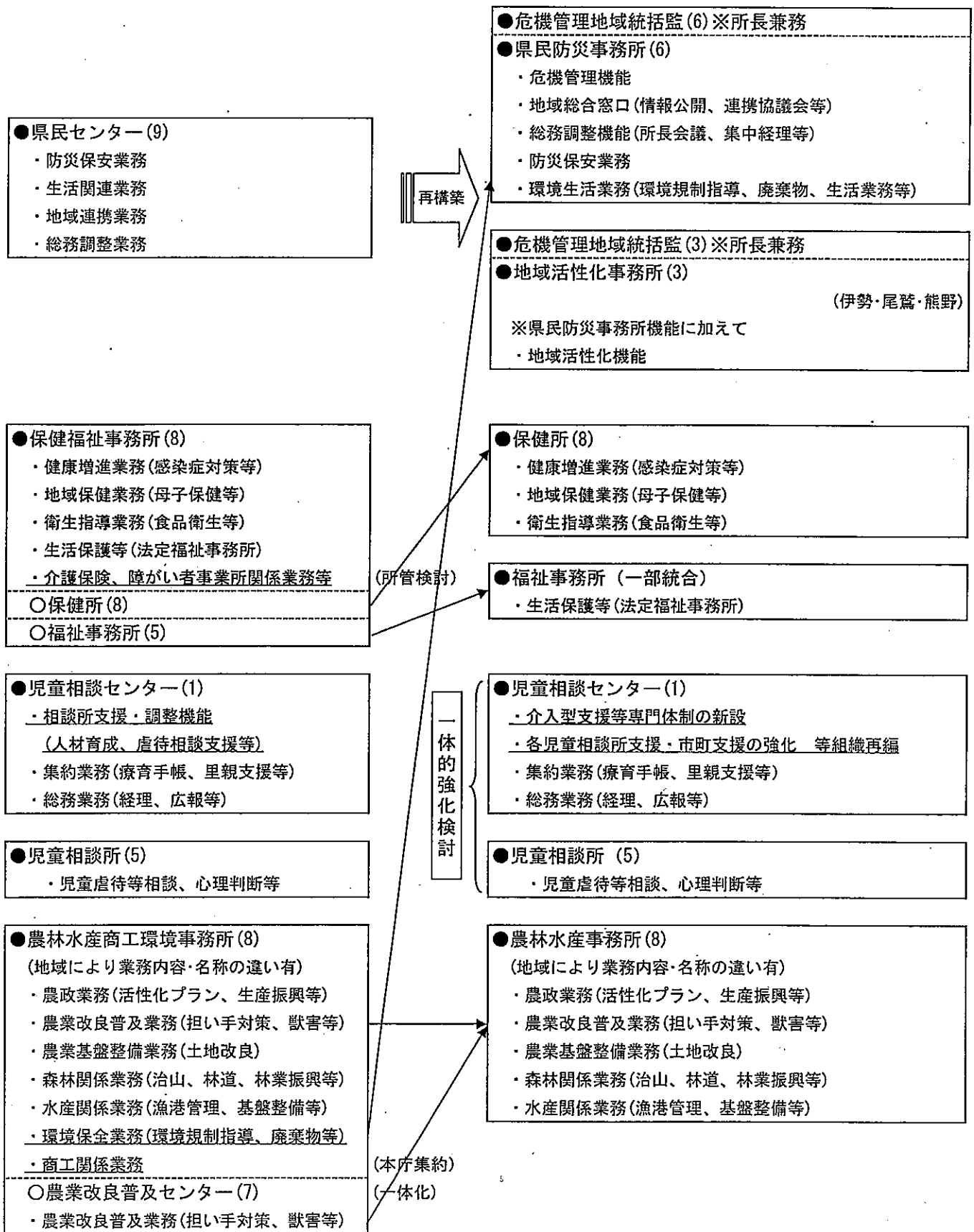
	H9.4.1	H10.4.1 グループ制 の導入	H14.4.1 チーム・マネ ジャー制の導入	H16.4.1 室長制の導入	H18.4.1 副室長制の導入	H24.4.1 職の見直し(本庁)	
本庁	<p>人数</p> <p>部長 17</p> <p>次長 17</p> <p>課長 69</p> <p>課長補佐 76</p> <p>係長 225</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 17</p> <p>次長 17</p> <p>課長 64</p> <p>グループリーダー (副参事・主幹・主査) 172</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 39</p> <p>総括マネージャー 106</p> <p>マネージャー 175</p> <p>グループリーダー (副参事・主幹・主査) 175</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 38</p> <p>総括室長 109</p> <p>室長 215</p> <p>グループリーダー (副参事・主幹・主査)</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 33</p> <p>総括室長 107</p> <p>室長 248</p> <p>副室長</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 33</p> <p>副部長・次長 110</p> <p>課長 279</p> <p>副課長</p> <p>担当</p>	<p>人数</p> <p>部長 33</p> <p>副部長・次長 110</p> <p>課長 279</p> <p>副課長</p> <p>担当</p>
公共職場	<p>所長</p> <p>部長(次長)</p> <p>課長</p> <p>係長</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>副部長</p> <p>GI(課長)</p> <p>係長</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>マネージャー</p> <p>グループリーダー (副参事・主幹・主査)</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>室長</p> <p>GI(課長:呼称)</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>課長代理(呼称)</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>課長代理(呼称)</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>課長代理(呼称)</p> <p>担当</p>
地域機関	<p>所長</p> <p>次長</p> <p>課長</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>副部長</p> <p>グループリーダー</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>室長</p> <p>グループリーダー</p> <p>担当</p>	<p>部長</p> <p>室長</p> <p>グループリーダー</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>担当</p>	<p>所長</p> <p>副所長兼室長</p> <p>課長</p> <p>担当</p>

職員年齢構成（知事部局）



注1) 各年度4月1日現在
 注2) 平成29年度、34年度については、今後職員数の増減が無いという前提で試算した数値

地域機関の見直し案概要



※共通事項・・・上記以外の事務所も含め、集約化等の各業務のあり方・所内体制は引き続き、検討特に駐在等については、十分に検討

(主な検討対象・・・紀州県税事務所紀南県税課、伊勢保健福祉事務所志摩衛生指導課、

四日市農林商工環境事務所鈴鹿普及課、伊勢農林水産商工環境事務所志摩基盤整備課)

1. 地域機関等の見直しについて

1 地域機関の見直し

(1) 現行組織の課題

従来の県民局制度を見直した平成 18 年度以降、6 年間に経過するなかで、市町への権限移譲、本庁との役割分担等の業務見直し、本庁部局再編などの状況の変化を踏まえ、以下の課題があると認識しています。

- ・ 県民センターの役割

昨年度の紀伊半島大水害への対応等を踏まえ、県民の安全・安心に関わる地域での防災機能や危機管理機能を地域全体で十分に発揮するためには、県民センターがどのような役割を果たすべきかについて、地域の特性も踏まえて、検討が必要です。

- ・ 県民から見て分かりやすく簡素な組織体制

平成 24 年度に先行して実施した本庁部局の再編を踏まえ、分かりやすく簡素な組織体制はどうあるべきかの視点からの見直しについて、検討が必要です。

- ・ 専門性の確保

地域での課題に的確に対応するための専門性を備え、かつ、効率的である体制を確保するためには、所管区域のあり方や業務の集約化等、様々な視点からの業務執行体制等の見直しについて、検討が必要です。

(2) 基本的な考え方

上記の課題を解消し、県組織全体として、現場重視で「みえ県民カビジョン」の施策を的確に推進していくことをめざして、次の考え方により、地域機関の見直しを進めていきます。

① 現場重視で地域の課題を施策に反映できる組織体制

- ・ 地域の第一線で日常的に県民サービスを提供している地域機関と施策の責任者である本庁という基本的な役割分担を踏まえ、現場重視の観点から、課題の把握、共有、課題解決のための施策立案、という流れがスムーズに進むよう、見直しを図ります。
- ・ 本庁と地域機関の所掌事務の整合や地域機関の役割の明確化等により、地域機関と本庁が連携し、地域の課題を施策に反映させる組織体制をめざします。

② 県民の安全・安心確保など地域での重点的な体制整備

- ・ 「みえ県民力ビジョン」を推進するにあたり、現場重視の考え方や市町との役割分担、県民サービスや地域の特性を踏まえ、地域での重点的な体制整備が必要な事項に関して、所要の見直しを図ります。
- ・ 児童虐待の防止など県民の安全・安心に関わる課題を所管する地域機関を重視し、必要に応じて体制の充実を図ります。
- ・ また、大規模な災害対応などの非常時に、各地域が孤立した状態で一定程度は単独で対応が必要となる場合を想定して、地域で総合的に対応できる体制を構築することをめざして、防災・危機管理体制の充実を図ります。

③ 全県一律の機能にこだわることなく、地域の特性に応じた地域に必要な機能整備

- ・ 現場重視の観点から、重点的な体制整備にあたっては、機能等については、必ずしも全県一律にこだわらず、特に、南部地域の活性化など地域全体で取り組むべき課題がある場合には、事務所の役割や名称も含めて、地域の特性に応じた組織体制を構築していきます。

④ 簡素で分かりやすく、効率的・効果的な業務執行体制

- ・ 前回の大規模改正以降、6年間が経過するなか、現行組織の課題や状況の変化等を踏まえて、組織の簡素化、所管区域の見直しや業務の集約化など、引き続き、検討を進めていきます。

(3) 具体的な方向性

① 県民防災事務所（仮称）の設置

- ・ 現行の県民センター機能を再構築し、地域における総合的な防災・危機管理機能の中核を担う事務所として設置し、非常時には自立的な緊急対応が可能となるよう、通常時から、地域内での危機管理機能や総合窓口機能などの横断的機能を持つ事務所とし、所長の役割も含め、他事務所とは異なる位置付けを検討します。
- ・ なお、南部地域においては、南部地域活性化などの地域活性化業務に取り組み、他地域とは異なる役割も担うよう、事務所の名称も含め、検討を進めます。

② 児童相談の体制強化

- ・ 児童虐待相談件数の増加等を踏まえ、機能的で充実した児童相談体制に向けて検討を進めます。

③ 保健福祉事務所（保健所、福祉事務所）の見直し

- ・ 保健福祉事務所とその併置機関として位置付けている保健所、福祉事務所の組織体制や所管区域のあり方を見直し、簡素で分かりやすい組織体制を検討します。

④ 農林水産商工環境事務所（地域農業改良普及センター）の見直し

- ・ 本庁部局再編も踏まえ、商工業務及び環境保全業務の所管のあり方についての検討を進めます。
- ・ また、各地域の農業改良普及センターについて、農林水産商工環境事務所と一体的に業務を実施していることを踏まえ、簡素で分かりやすい組織体制を検討します。

⑤ 専門性を発揮できる効率的な業務執行体制の確保

- ・ 上記以外の各事務所の業務も含め、この間の状況変化を踏まえ、本庁、事務所間の業務集約化や所管区域のあり方など、専門性と効率性の両面から検討を進めます。
- ・ 特に、駐在等の少人数職場については、県民サービスとのバランスにも留意しつつ、専門性を発揮できる体制となっているかを十分に検討していきます。

2 組織運営の見直し

平成 10 年度のグループ制導入以降、フラット制による組織運営を進めてきたことにより、意思決定の迅速化などのメリットはあったものの、以下のような課題があると認識しています。

○ 「組織力」の低下

「個人」に業務を割り振る、「個人」の能力を活用する、といった部分が前面に出過ぎ、各階層での縦割り意識の問題や必要なチェック機能の低下による業務の精度などが課題となっています。

○ 段階的な人材育成が困難

管理職になるまでの間の役割や意識の面で、段階的な人材育成が機能していない面があります。

○ 外部からの分かりやすさ

本庁組織については職名など、一定の見直しを図ったところですが、職の名称等が本庁、地域機関とも、外部から見てわかりやすいものとなっているか、検討が必要です。

3 今後の予定

(1) 地域機関の見直し

- ・ 各個別事務所のあり方について、上記の方向性に沿って引き続き検討を継続し、9月を目途に具体的な見直し案を作成・公表のうえ、11月会議に必要な条例改正案を提出します。

(2) 組織運営の見直し

- ・ 引き続き、課題の検証を進めるとともに、業務に応じた組織運営のあり方にも留意しながら、課題解消に向けた検討を継続し、9月を目途に見直しの方向性を整理していきます。

