

先進事例紹介 ～今後の施策検討に向けて～

「読書シティ宣言」プロジェクト事業について ～山形県村山市～

1. はじめに

山形県のほぼ中心に位置する村山市。総務省が毎年発表している「市町村の活性化施策事例集」に、平成20年度から平成24年度まで5年連続で市の事例が掲載されました。5年連続で掲載されたのは、全国で村山市を含め2自治体のみです。今回は、この村山市の事例の中から、平成23年度に掲載された「読書シティ宣言」プロジェクト事業を紹介します。

2. 村山市立図書館について

昭和54年に開館した旧図書館は、戦前の古い建物を活用したものであったため、市では長年、図書館の整備が懸案となっていました。そのような中、平成22年5月に総合文化複合施設「飢葉（しょうよう）プラザ」が開設され、その中核施設として新図書館がオープンしました。

平成25年10月現在、蔵書数は約9万8,000冊、年間利用者数は延べ約15万人（ちなみに村山市の人口は約2万6,000人）となっています。

館内で特に興味深いものとして、館内の音を遮り、集中して読書ができる「静読室」があることや、自動貸出機が設置されていることが挙げられます。



▲図書館内部の様子

3. 「読書シティ宣言」プロジェクト事業

この事業は、平成22年度に新図書館が開館したことや、ちょうどその年が国民読書年であっ

たことなどをきっかけとして始まりました。読書活動を推進することにより、学習意欲を喚起し、文字や言葉を次世代に伝え、心豊かな市民生活と活力あふれる社会をつくることを目的としています。

主な事業としては次のものがあり、市民から好評を得ています。

◎全国読書川柳コンクール

→毎年10月に本や図書館に関する川柳を全国から募集。平成24年度は約5,000句の応募があった。この応募に先だて、「川柳ステップアップ教室」も実施している。

◎プレママの絵本づくり

→赤ちゃんを授かったお母さんが、お腹のわが子に贈る「世界で1冊だけの手づくり絵本」を作るというものである。

◎夜の図書館

→季節ごとに1回、土曜日の開館時間を夜9時30分まで延長。館内の照明を落とし、音楽を流し、普段とは違った幻想的な雰囲気を作り出している。

◎郷土資料コーナー

→郷土資料約1万部を揃え、閲覧可能としている。

4. これまでの成果及び今後の展望

旧図書館では、例年2万7,000人程度であった年間利用者が、新図書館開館後の平成24年度には約15万人に増加し、市民一人当たりの図書貸し出し数も大きく伸びました。これは、市民の読書に対する関心や図書館への興味が高まったことによると言えます。

今後、市では、より多くの市民に利用してもらえるように、引き続き魅力的な図書館づくりを考えていくとともに、読書活動の推進につながる全国初の事業として、「読書シティ宣言」のPRに一層努めていくこととしています。

「ポイント制定員管理」の導入による自律的で柔軟な組織体制の構築 ～福岡県福岡市～

1. はじめに

福岡市では、平成25年6月に策定された「行財政改革プラン」の柱の一つである「チャレンジする組織改革」の実現に向け、平成26年度組織編成から、各局区（各局と市内行政区）が自律的に改革を推進していくためのツールとして「ポイント制定員管理」を導入しています。

これは組織編成権の大幅な委譲を受けた局区が、限られた人員・財源の中で、現場に即した弾力的な体制を構築することを狙いとした新たな組織編成手法です。今回は、この職員定数管理・人員配置の先駆的な取り組みである「ポイント制定員管理」について紹介します。

2. 「ポイント制定員管理」とは

この手法は、職員や嘱託員の人件費を局区ごとにポイント換算し、ポイント管理による総人件費の抑制を図りながら、各局長の責任と権限で、柔軟に組織編成を行うものです。

各局区では、今年度当初の組織人員の経費をベースに配分されたポイントの範囲内で、ポイント制の特徴を生かしながら、業務の質と量に見合った効率的で効果的な組織体制となるよう、創意工夫により編成に取り組むこととなります。

例えば、業務点検し、「どの役職が何人必要か」、「定型業務には嘱託員を活用する」など、人員配置は総ポイント内でやりくりして行われます。

ポイントは、各職位（局長級から係員）の平均給与を基に係員を100として、職位ごとに値が決められています【図1】。このポイント制では、業務量や職務能力を測定してポイント化するのではなく、職責により定められる職位ごとの人件費に応じてポイントが設定されます。

職員	ポイント	嘱託員	ポイント	嘱託員	ポイント
局長級	210	A職	90	E職	40
部長級	190	B職	80	F職	30
課長級	170	C職	70		
係長級	140	D職	60		
係員	100	D'職	50		

※嘱託員は、職責に応じ、便宜上A～F職と表示

※【図1】・【図2】ともに福岡市総務企画局行政組織調整課からの提供資料より作成

【図2】はこの手法の導入により、各職場において専門性の高い業務と低い業務の区分けが促進され、業務の質と量に応じた柔軟な人員配置が可能となることを示す例です。ポイント制を生かすことで、総人件費を抑制しつつ組織の最適化、組織力の最大化を図ることができます。

職位等	ポイント	現行		変更後	
		職員数	総ポイント	職員数	総ポイント
局長	210	1	210	1	210
部長	190	5	950	5	950
課長	170	17	2,890	17	2,890
係長	140	64	8,960	64	8,960
係員	100	175	17,500	172	17,200
嘱託員D職	60	75	4,500	65	3,900
嘱託員F職	30	0	0	30	900
合計		337	35,010	354	35,010

さらに、業務体制や方法の見直しの結果、生み出されたポイントの剰余分は、1ポイント＝68,000円のレートで予算に交換するか、翌年度に繰越すかを選ぶことができ、組織改革のモチベーションを上げる工夫がなされています。

なお、委託により体制を見直す場合は、配分ポイントを予め交換して予算措置を行うことができます。例えば、係員10人がかりの業務を全委託すると、【減員分のポイント（1,000ポイント：6,800万円）－委託料（例5,000万円）＝剰余分（1,800万円）】がインセンティブとなり、剰余を他の事業予算へと交換することなどが可能となります。

このポイント制では、局区での組織編成に際し職員定数をいったん人件費に比例してポイント化するものの、編成後は総務企画局にて本来の定数（人数）単位の管理に戻されます。実際に誰をどこに配置するか的人事は最後に行われます。

3. 組織の最適化と組織力の最大化を目指して

この手法の特徴は、組織編成のベースを従来の職員数や役職者数といった「人数」単位から「人件費」単位で捉えた発想の深化にあります。ポイント値は、同じ職員1人でも経費が異なることを如実に表しています。組織編成権の委譲と経費起点の構築により、組織は自律性と柔軟性を持ち、コスト意識の向上とともに、現場の実情を踏まえた人員配置の促進が期待されます。