

平成29年度外部評価後の対応状況表

事業又は施策名【担当課】		
⑧5S運動【財政課】		
外部評価実施後の委員意見及び担当課回答		その後の対応状況
委員コメント	担当課回答 (平成29年9月時点)	担当課の対応状況 (平成30年6月時点)
<p>人材育成の一つの手法としての5S運動と理解した。製造業で始まり、現在も製造業を中心に行われている5S運動であるので、行政という職場にあった方法に改善していく必要があると感じた。</p> <p>また、取組みから4年ほど経過したことも、見直しの時期かと考える。例えば、管理職によるチェック体制から、職員自らがチェックしていくシステムに変えていくことが、職員の主体性育成にもつながると考える。</p> <p>実際、自治体の業務改善の事例をみても、トップダウンではなくボトムアップによって、人材育成・組織改革・業務効率化に向けて、様々な取組をしていることが紹介されている。また、活動の名称なども、親しみやすい独自のネーミングを工夫している。それがひいては職員のやる気につながり、新しいアイデアを生み、最終的に成果に結び付くのではないかと。</p> <p>むしろ、今必要なのは、管理職の力量の向上かと考える。今後、育児休暇のみならず介護休暇を取得する職員が増加すると考えられ、また、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、時間に制約のある職員が増えていっても、成果の出せる職場にしていく必要がある。そのためには、5S運動のような職場環境の整備だけでなく、部下を育て、組織文化も変え、自らの仕事と生活も大切にできる管理職が求められている。総務省・厚生省などが提示している新しい管理職像・具体例なども参考になるのではないかと。</p>	<p>御指摘のとおり、人材育成を図る上でのツールとして5S運動を行っているところで。ご意見等につきましては、今後の取組への参考とさせていただきます。</p>	<p>平成30年度から、各部の部長及び次長を推進委員とし、推進体制を変更しました。また、事業計画において、各課等の長が日ごろから5S運動の確認ができるよう課長級職員を対象とした研修を行うことにしました。引き続き5S運動を行うことにより、事務改善、人材育成につなげていきます。</p>
<p>本事業は、5S活動を通じて、業務を確実に実施することへの意識づけをし、効率的な業務実施により、市民へのサービス向上を図る活動である。多くの製造業の現場で行われている活動を市役所に取り込んだ意義は機密管理や安全・防災の観点からも大きい。初期導入時には、意識改革や多大な労力が必要であるが、それが日常となれば、その活動にさくコストの低減も検討すべきと考える。具体的には、管理職による職場点検の輪番制や評価結果の通達の簡素化や評価点向上が目的化していないか等がある。今後はマンネリ化させないためにも、職員自らが改善提案をして、それを自らが実行するような仕組みづくりが大切と思う。</p>	<p>現在、人材育成を図る上でのツールとして5S運動を行っているところで。ご意見等につきましては、今後の取組への参考とさせていただきます。</p>	

<p>5S運動は、基本の考えで大事ですね。でも長久手市の場合はかなり教育・訓練が進んでおりもはや職員に十分定着しているとも考えられます。(写真を見た感想です) 次は改善活動ですね。つまり職員・協力企業からの提案を促す制度導入など。引き続きよろしくお願いたします。</p>	<p>現在、人材育成を図る上でのツールとして5S運動を行っているところです。ご意見等につきましては、今後の取組への参考とさせていただきます。</p>
<p>①施策について、5S運動は元々製造現場で導入され広がった手法です。商品開発や製造といった職場では有効かと思いますが、オフィスにそのままの形で導入するのは馴染まないというのが率直な意見です。一般論として、職場の整理整頓・清掃清潔は必要なことで異論はありませんが、ここまで徹底してやる必要があるのか疑問を持ちます。平成25年度8月からの導入で今年度は5年目に入ります。単年度ごとにPDCAのサイクルを回すことも必要ですが、5年を一区切りにこの間の取り組みを振り返り、必要ならば修正をする良い機会と考えます。「効率的・効果的業務の推進を図り、市民サービスの向上を目指す」という目的に照らし5S運動がどうだったのか、職員の意識調査やボトムアップで職員からのアイデアを汲み上げることをしてはどうでしょう。用語も含め(整理・整頓・清掃・清潔・しつけは60代の私にさえ古色蒼然と感じられます)、より職場に合うような形にアレンジして取り組むことが必要と考えます。外部評価ヒアリングでの意見も参考にさせていただければと思います。</p>	<p>現在、人材育成を図る上でのツールとして5S運動を行っているところです。ご意見等につきましては、今後の取組への参考とさせていただきます。</p>
<p>②成果指標について、何を指標にするか検討が必要と考えます。現在は評価率を指標とし、そのアップを目標としています。机上や収納棚の整理整頓は成果が目に見えるだけに、他の部署と競わせたり、片付いてない個人が指導の対象になったりと、目的達成のための一つの手段であったものが自己目的化しやすいことを懸念します。部署によって業務内容も異なります。トップダウンではなく、もう少し主体的な取り組みにしていく必要があるのではないのでしょうか。</p>	<p>今後の取組への参考とさせていただきます。</p>