

社会保障・税番号制度 ～低迷する住基カードの二の舞にならないために～

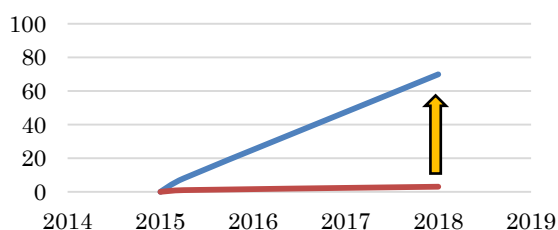


1 なぜ、個人番号カードの独自利用が必要なのか？

- マイナンバー制度は、行政を効率化し、国民の利便性を高め、公平・公正な社会を実現する社会基盤

- 個人番号カードの普及が制度成功の鍵
- 住基カードの成功例は独自利用だった

個人番号カード普及率（政府目標）



2 視察結果

- 視察先の取り組み内容

- 新潟県三条市
 - ・サンキッズカード（子育て支援事業）と住基カードとの一体化
- 富山県南砺市
 - ・印鑑登録証と住基カードとの一体化

- 視察先から学んだこと

- 新潟県三条市
 - ・担当職員の行動力
- 富山県南砺市
 - ・補助事業の有効活用

3 政策提案

ふとカ構想

- ① 『福岡県図書館利用カードアプリ（通称：ふとカ）』を開発
- ② 個人番号カードの申請時にアプリ機能の有無を選択
- ③ アプリ付の個人番号カードで県内どこの図書館でも利用可能



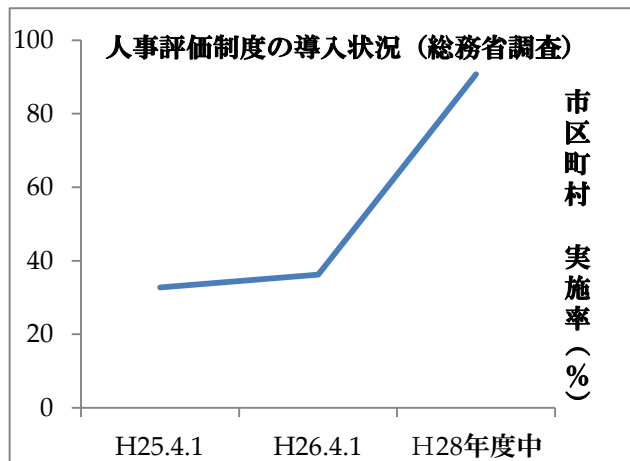
皆さんへのメッセージ

可能性無限大の個人番号カードで地域にあった独自利用を！
先進地になる勇気ありますか？

h27年度四王寺塾研究報告概要版
人事評価制度班
～自走する組織育成を目指して～

1 全国の状況

すでに導入後 10 数年試行錯誤を続けている団体がある一方、法施行の期限に間に合わせる為、僅か数ヶ月の検討期間で導入する団体もある。



2 視察の目的

団体によって進捗具合は様々であるが、先進地の経験と失敗事例を学び、次の点を考察したい。

- (1) 視察先の共通課題とそれに対する対策
- (2) 人事評価制度の成功モデルとは何か。
- (3) 成功モデルの為に何を為すべきか。

3 視察先の特色

- 直方市 ケア重視の職育人事システム
- 田川市 (株)トヨタ式の見える化マネジメント
- 豊田市 優秀な職員を見つけ、伸ばす制度
- 岸和田市 職場のコミュニケーションツール

4 視察先に共通する課題

- ・丁寧に研修や説明会を行っているが、思っているような効果が表れていない。
- ・特別職の交代により継続性が担保できない。

5 我々が考える人事評価成功モデル

(1) 位置づけ

人事評価制度とは、その地方公共団体の向かうべきベクトルを定める羅針盤である。いわば、地域づくりの最上位である総合計画に比肩するものであり、特別職に対してある程度の拘束力を有するべきものである。

(2) 導入成功に伴い生じるべき要素の状態

i) 一般職員

それぞれの段階に応じた能力が自然に身につく。また、仕事の結果が住民満足度の向上として反映されるため、モチベーションが高まる。

ii) 管理職

組織の目標及び住民ニーズを把握し、改善に邁進する。同時に、部下のマネジメントを的確に行い、組織における人材育成向上のサイクルを回し続ける。なお、これを達成することが、管理職昇任への最低条件となる。

iii) 首長

住民ニーズと、組織の置かれている状況を常に把握・調整し、適宜、ふさわしいベンチマークを設定する。

iv) 組織風土

風通しが良く、皆が楽しくやりがいをもって働ける職場

vi) 自治体風土

住民、議会、首長、職員、NPO、企業、すべての構成要素が、お互いに影響しあって、自治体を前に進めていく。

6 あるべき姿を達成する為の提案

自治体を構成するすべての要素（住民、議員、首長、職員、NPO、企業）を巻きこんで、人事評価制度を構築しよう！

（具体的には、コンピテンシー作成等の基礎構築に係る部分をハッカソン方式により行う。）

7 提案の根拠

人事評価制度は自治体のすべてに影響する問題である。よって、基となる「あるべき職員像」は、上記の要素がそれぞれの立場で責任をもって考え、皆で生み出す必要がある。

8 提案により期待される効果

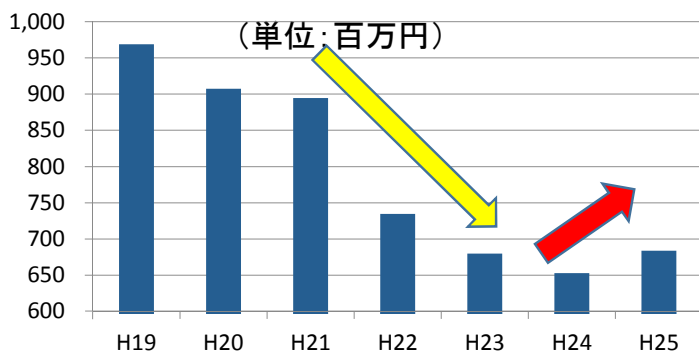
- ・外圧を入れることで、特別職に対するある程度の拘束力が働き、制度の継続性が担保される。
- ・他の構成要素の声を直接導入することで、管理職を含めた職員の意識改革に繋がりがやすい。意識が改革すれば、研修成果も向上する。

平成27年度政策課題研究〈四王寺塾〉第3班研究報告書概要版 税徴収
 ～国税を超えろ！京築徴収モデルの構築～

京築地区の現状と課題

・人員の減少(例:吉富町)
 H20年度税務課職員7名
 ↓ 14.3%の減少
 H24年度～6名(退職補充なし)

・京築地区の収入未済額の推移

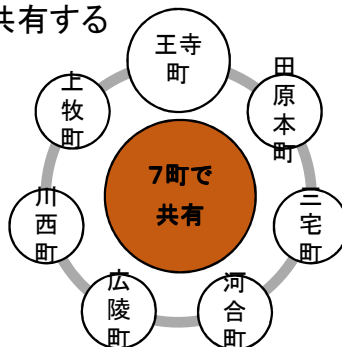


・職員層の薄さ故人事異動によりベテラン職員が移動すると専門性が失われる
 ・地域で滞納整理の統一基準がなく地域間で不公平感が生じている

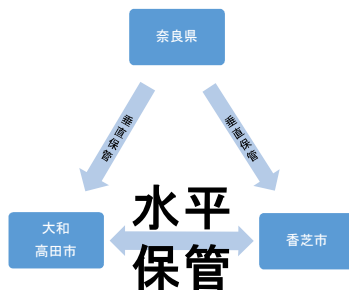
問題解決のヒントを探るべく先進地へ

奈良県、香芝市、大和高田市の取り組みを視察

①ネットワーク型協働徴収
 自治体同士がお互いに課題を持ち寄り、問題解決の協議することによって目的意識やノウハウを共有する



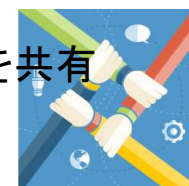
②職員派遣型協働徴収
 県職員、各市の職員がチームを作り協働して滞納整理



京築地区での今後の取り組み

京築地区税務連絡協議会という組織を活用し「相互併任辞令」「京築地区一体で徴税吏員の育成」その効果は？

①自治体同士でノウハウを共有



②京築地区全体の徴収スキル向上



③捜索時の人員確保



④統一した滞納整理基準ができる



今ある組織、今いる職員を活用するためコストがかからない
 最小の経費で最大の効果が期待できる！