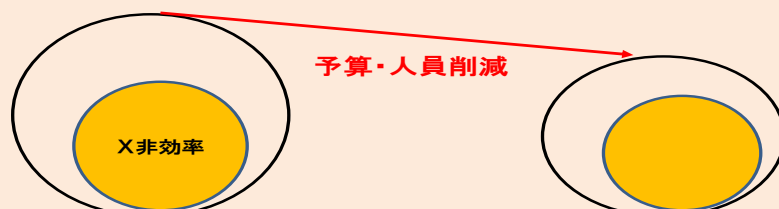


行政の働き方改革の前提

行政経営のX非効率の視点

未知の非効率 → 1:29:300の原則



捺印の廃止、残業時間の削減等霞が関の働き方改革の流れが新政権で提示されている。その取り組みを自覚的に推進する視点として、米国での労働災害の実証分析から整理されたマネジメントに関する「1:29:300の法則」、いわゆる「ハインリッヒの原則」がある。組織内でひとつのミスや課題が生じた場合、背後には29の組織内で認識できる問題点があり、29の認識できる問題点の背後には300の組織内の視点では認識が難しい問題点（見えない非効率）が存在していることを示唆する法則である。300の日常化、当たり前とする思い込みが常態化していることで認識しづらい見えない非効率を放置し続ければ、当然に組織に病巣は残されたままとなり、同じ問題点を繰り返して発生させる。表面的な問題点に目を奪われることなく、人間行動として問題点を自覚的に掘り起こす姿勢が必要となる。

日常的に、組織自らは発掘困難な問題点を外部の視点などを取り入れつつ、継続的にモニタリングを通じて発掘し、問題を見直している組織は30の問題点も減少し、結果として組織全体の効率化が進む。とくに、情報化による経済社会活動の相互関連性の高まりは、従来にも増して見えない非効率の発生とハインリッヒの法則の重要性を示唆する結果となっており、自覚的フィードバックの構築が不可欠となる。自覚的フィードバックの目的は、「見えない非効率(X非効率)」の発掘にある。国や多くの地方自治体では、これまで職員数や歳出削減による組織・業務のスリム化に努力してきた。しかし、職員数や予算額など表面的な数値のみに依存したスリム化は、業務の多様化や複雑化、そして組織の新たな情報蓄積や伝達移転の仕組みづくりによる人間行動とは連動せず、行政組織の効率化や地域の持続性に対して大きなリスク要因とならざるを得ない。行政組織の中の意思決定や行動の中には、無意識化している「見えない非効率」がある。それを残しながらスリム化が進行するため、リスク、行政活動の阻害要因を見えない中で拡大させる。見えない非効率の中に、将来に向けたリスクを抱え込む非合理的な意思決定や人間行動を生む組織体質が存在する。予算額や人員などを削減しても、従来展開してきた意思決定や行政活動に潜む「見えない非効率」を温存し続ければ、行き着く結果は行政内の非効率の比率を拡大させ「努力しても報われない実態」となる。