

平成26年度第5回石狩市行政改革懇話会議事録

日 時：平成27年3月4日（水）16：00～

場 所：石狩市役所3階 庁議室

出席者：下表のとおり

委 員			職 員	
役職	氏 名	出欠	所 属	氏 名
会長	角川 幸治	○	(事務局) 総務部長	佐々木隆哉
副会長	永山 隆繁	○	(事務局) 総務部行政管理課長	森本 栄樹
委員	能村久美子	○	(事務局) 総務部行政管理課職員担当主査	青木祐一郎
委員	藤沢 和恵	○	(事務局) 総務部行政管理課職員担当主査	古屋 昇一
委員	堀 弘子	○		
委員	向井 邦弘	○		
委員	柴田由美子	欠		

傍聴人：0名

【事務局：森本課長】

只今から、平成26年度第5回石狩市行政改革懇話会を開会いたします。

本日大変お忙しい中お集まり頂きありがとうございます。本日は柴田委員が所用のため欠席の旨の連絡を受けておりますことをご報告します。

この後の進行につきましては、角川会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【角川会長】

皆さん大変お疲れ様です。

この1年間、皆様方から色んなご意見・ご指摘を頂戴し、今日はその纏めの会議ということでございます。

お手元にたたき台としての報告書があります。これについて皆様に修正していただくということが本日の目的です。通読し、補足を含めながら進めたいので、一度読んでいきたいと思いますのでよろしくお願いします。

平成26年度の報告書ということで審議事項として大きく3つがございます。

I番「中間評価」(案)について、総括評価といたしまして、懇話会の意見はおおむね反映された内容となっており、妥当なものとして認めます。中間評価の目的である後半2年間の実効性ある改革の実施に役立てることを望みます。

2番個別の意見、今後の石狩市の高齢化率を考慮して地域包括支援センターを更にきめ細かく配置するなど、予想できることは先取りして考えていくべきである。2番目、年休取得率は低い目標との差は僅かであり、さまざまな業務効率化の工夫で対応できる可能性があるため、これらのノウハウの収集・活用に努めるべきである。前回の会議で出ましたが、もう少しの努力でその差が縮まって目標が達成されるのではないかと感じましたので上げさせていただきました。つづきまして、国民健康保険税の収納率改善に向けて、納付の啓蒙活動を行い、収納率向上に繋げて欲しい。こちら、納付につきましてひと工夫、ふた工夫で収納率が高まるだろうということで啓蒙活動を引き続きお願いしたいという意見を反映させていただきました。

つづきまして、大きなⅡ番「第3次実施計画（平成26年度）」の進捗状況についてですが、1の総括評価、「第3次実施計画」の総体的推進状況はおおむね順当と認められます。なお、100%実施した項目についても、その結果を活かして次の展開につなげることを強く望みます。

2番目、個別意見、事務局の説明に対して行政改革懇話会において開陳された具体的事項に係る意見は次のとおりであります。開陳という言葉は昨年度もご理解いただいたので引き続きこの言葉を使っております。（開陳：自分の心中をありのままに述べるという意味合い）

一番目、業務改善研修については、この研修を生かした次のステップを考え、マニュアルの見直しなどをすべきである。

二番目、こちらは前回の会議で皆さんから結構意見を頂戴した職員アンケートの回答率61%は非常に低調であり、意識が低いといわざるを得ない。また、さらに多くの職員の意識を集約するために、実施に際しては内容の工夫や回収の努力を望みます。現在、無記名ですが、それによって意見しやすい面もあるが、今回ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートということで、場合によっては記名制でもかまわないのではないかとということで挙げさせて頂きました。これはケース・バイ・ケースということでございますけれど、記名制にすることによって回収率が高まるのであれば、それもまた一考であるというところでございます。

つづきまして、職員間では一斉退庁日の有効性があまり認められていないが、早期退庁の意識付けとしての効果があると考えます。

つづきまして、遠隔手話通訳サービスのためのWEBカメラ付き端末については、今後、きめ細かく公共施設にも拡大し、あわせてPRについても配慮をすること。

次に、協働事業提案制度については、非常に有益な制度であることから、一層の周知・働きかけを望みます。

つづいて、再任用職員の経験を活かして、現役職員の有効なサポート役を担うためには、生きがいをもちながら適材適所で効果的な任用により、時間外勤務の削減や休暇の取得状

況の改善がなされると考える。再任用職員につきましても、皆さんから広くご意見を頂戴しております。適材適所という部分を入れさせていただきまして、それぞれの持ち味・経験等を活かしながら、更に活躍をいただきたいという思いを込めて書かせていただいております。

つづきまして、時間外勤務は依然として減っていません。業務を属人化させない努力をし、職員間のコミュニケーション円滑に向けて努力して欲しい。属人化というところは、ある業務を特定の人が担当して、その人にしかやり方が分からない状態になっていることで、それを防ぐためにも誰が担当しても、担当者が代わっても同じ仕事が出来るという状態に向けて努力して欲しいということです。

つづきましてⅢ番目、「第4次実施計画（平成27年度）」（案）について、1の総括評価、「第4次実施計画」の新たな実施項目からは、取り組みの大きなテーマである仕事の仕方が変わる業務改善に向けた“柔軟な姿勢”が読み取れることを評価したい。この柔軟な姿勢を強調したい。しかし、各所管部局における更なる積極的な取り組み事項の導入が必要であり、今後も「ローリングプラン方式」を十分に活かした運用を強く要請すべきである。

2の個別意見、行政改革懇話会において開陳された、具体的事項に係る意見は次の通りである。

1番目、業務改善の取り組みは強化されており評価できます。

2番目、「兼務による柔軟な応援体制の構築」や「eラーニングによる職員の能力向上」は、取り組み姿勢に柔軟さが見られます。

「eラーニングによる職員の能力向上」の実施に際しては、ある程度の強制制を持たせることもいいのではないかと。また、受けっぱなしにはせず、その後のフォローについても配慮すること。メール等を送って送りっぱなしにしてそれでいいだろうとは駄目ですよ。確認の仕組みも必要であり、ある程度強制的に見ていただく仕組みづくりも必要ではないかと。

つづきまして、「業務ミスを防ぐ体制に構築」について、事務関係など引継ぎの際などに懸念は付きまとうが、具体的な手立てについてきちんと整理し、絶対にミスを再発しないという内容として欲しいということを盛り込んでおります。

つづきまして、「新任課長職のマネジメントのバックアップ」、これは前回の会議でも出ましたが、至極当たり前の事柄でもありますが、この現状を真摯に受け止めて意識改革を進めること。そして、既存の課長職についても考慮すべきである。

つづいて、「変形労働時間制の導入」ですが、これは整理する課題がまだまだ多いが、今後、充分活用できる制度ではないかと思えます。導入に向かって更なる努力を望みます。

つづきまして、ミスの防止や低調なアンケート回収率の向上などを例として、このような際には二つの気付きの手段を考慮すべきである。電子メールや文書と並行して、所属長

からの声掛けなどフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションなどを意識すれば、個々の気付きが弱くなることは無いと考える。eラーニング等である程度、強制力を持たせながら原理・原則というか声がけ、上司からの声かけですとか横の繋がりですとかも必要ではないかというところを挙げております。

つづいて、「人事評価制度の導入」は、馴れ合いにならないように適正な評価方法を構築して欲しい。人を評価することは、当然、給料等に影響しますので難しいと思いますが、公平に馴れ合いにならないように適正なものを望みます。

つづきまして、「同規模自治体における業務執行の研究」は、時間外勤務の多い課自らが真剣に受け止め業務改善に繋げるため、業務所管課の積極的な実施を望む。

最後に、ICT化は、省力化、財政効率からも非常に有効な手段であり、特にクラウドの活用は長期的・短期的に検討していく必要がある。実際クラウドの活用は民間の会社でも採用しているところが多いので、今後、積極的に導入、リスクもありますがそこをクリアしながら、最新の技術ですので活用していく必要があるのではないかと思います。

以上ですが、もう一度ご確認のうえ、ご意見等を頂きたいと思います。

内容につきましては、今年度5回の懇話会で皆様から頂いた意見に基づいて私なりに網羅したつもりです。我々懇話会の意見としては、市の行政改革に取り入れたものについて“もっとこうした方がいいのではないか”という事柄もありますし、残念ながら取り入れられなかった、採用されなかったものについても、再度強調しておいた方がいいのではないかと思います。各委員の皆様の総括的な感想、想い、ご意見などを出来るだけ盛り込んだつもりであります。最初はどの部分でも結構ですのでご意見を頂いて、後半からは順番に皆さんで意見を出し合って修正をして頂くことにしたいと思います。勿論、誤字・脱字ですとか表現等につきましてもご意見をいただければと思いますのでよろしくお願いします。

ここに出ていないご意見もありましたので、載せた方がいいのではないかと思います。ありましたら遠慮なくお願いいたします。

【向井委員】

文章の表現としてはいいのですが、国民健康保険税の収納率改善、これは前年度の収入によって今年の保険税が決まるわけですね。ということは、今年何らかの理由で働けなくなった場合は相談に乗るということですが、もう少し親身になって住民との密接な話し合いが出来ないかと思っています。一回滞納してしまうと納税意欲が薄れる関係もあるので、収入に応じた方法もあるわけでなんか出来ないかと思っています。

【角川会長】

啓蒙活動とひとくくりにしてしまっているのですが。

【向井委員】

実際には、なかなかお互いに足を運んだり、来てもらったりして収納の方法をお互いに納得した上で考えていくような方法がないものか。収納率が60何パーセントでしょう、せめて8割くらいにならないと市の国保会計も成り立たないと思う。特に、2・3年後には北海道に統一されると何とか処理しなければと思っていますので、そのへんをお互いに考えなければいけないと思います。

【角川会長】

より具体的な方策があれば、ここに表現したいのですが。

【堀委員】

今のところで言うと、市は40%の細かな内訳というか、今年度から生活状況が変わってきたとか、退職によるとか色んな状況があると思いますが、その40%に対する詳細を掴んでいると思うが、状況に応じた対応が必要だと思う。啓蒙といっても収納はうまくいかないで詳細に応じた対応が必要だと思います。

【向井委員】

“払わないからあなたは1回限りの短期被保険者証ですよ”では駄目だと思う。相手が納得するような方法を考えなければならないと思う。

【永山委員】

市民側から見て“何故なのか”というのが何かあるのでしょうか。市民は“何故俺は払わないのか、滞っているのか”、仕組みに対する問題点なのか。

【事務局：青木主査】

国民健康自体が、サラリーマンが社会保険に入っているのに比べ、定期的な収入が見込めない方が多い、前年度職を失って翌年に入るという形なので滞納しやすい部分がある。個別の対応というのは、それぞれ行っており、個票を作り電話1本の内容から詳細に記載しております。総合的に40%の分析をしているかは分かりませんが、そうした対応をし続けていてその積み重ねで40%の数字ということで、なかなか上がらないということです。

【能村委員】

言葉の提案ですが、納付の啓蒙活動を行いのところを痛みやしんどさを分かち合いみたいなという言葉にしてみても如何でしょうか。皆さんから出た言葉は、私も会社を辞めた

時に払えなかったが、ちゃんと相談に乗ってくれ助かりました。一步進んだことをやられているので、そのことを大事にして今後ともやって欲しいという表現にしてはどうでしょうか。

【角川会長】

例えば、未納者の生の声を積極的に聞くなどですか。

【能村委員】

実際にやられているのですが、そういうことを更に大事にして欲しいというようなことです。

【向井委員】

滞納というのは1回目が大事です。2回・3回になると滞納額が上がって“もういいわ”となってしまう。1回目の滞納額をどう処理するかの話し合いを如何にするかです。

【能村委員】

相談しやすい環境を大切にというような。

【向井委員】

実際にやってはいると思いますが、なかなか・・・。

【角川会長】

啓蒙活動の部分を相談しやすい環境を構築しましょうというような表現に変えます。よろしいですか。

他にありませんか。職員アンケートの部分は皆さんかなり関心といかご意見があったところですが。意識が低いといわざるを得ないと書いておりますがいいですか。

【堀委員】

いいと思います。この言葉を書いているのでこれでいいかなと、追い討ちをかける必要はないと思いつつ、次には実施に際しては内容の工夫や回収の努力を望むと書いていますが、出す方の意識をちゃんとしなさいと言わないと、回収している側にだけに努力を望むだけではなく、意識が低いので意識を高めなさいと鞭打つような言葉も必要ではないかと思う。この言葉入ったのはとてもいいと思う。

【角川会長】

先ほどの国民健康保険の場合は市民ですが、こちらは職員です対象が。入れますがその

言葉を。

【堀委員】

希望としては入れて欲しいです。

【角川会長】

例えば、回収の努力を望むとともに対象職員の意識変革も望む。

【能村委員】

自分達のことだということですね。自分達の職場環境を整えることですから意識して頑張る、言葉を発しようということですね。

【角川会長】

当事者意識を持ってということですね。

【能村委員】

ある意味、恵まれているのですね。

【角川会長】

未回答者の意識の変革はかたいですか。

【能村委員】

低いといっているので高めはどうですか。

【角川会長】

意識を高めてもらいたいということですね。当事者意識ということです。他人事のように未回答にしないで、自分たちのためにも回答すべきである。自覚を持ってということです。自覚を持って取り組んでいただきたいということですね。そのように直します。

【能村委員】

業務改善研修については、この研修を生かした次のステップを考え、マニュアルの見直しなどをすべきである。のところですが、マニュアルなどに反映させて生かしていくべき、と前に進むような。とてもいい研修だったといっておりましたので、マニュアル改善などに反映させ生かしていくべきである。という言葉はどうでしょう。

【角川会長】

見直しをすべきということで網羅されないのですね。同じような意味と思っていたのですが。見直しと改善。

【能村委員】

マニュアルの見直しをすべきであるにひっかかった。

【角川会長】

マニュアルを見直して、それを改善することによって業務に生かします。

【能村委員】

マニュアルに生かす。最終的には業務に生かすことですね。

【角川会長】

マニュアルを見直し、それを改善することによって業務に生かします。

【堀委員】

それって当たり前のことですね。

【永山委員】

このままでしたらマニュアルを作ること終わる感じですね、文書的には。このマニュアルというのは何の、固有名詞に直すとどういものですか。

【事務局：青木主査】

窓口業務などの個別のマニュアルです。

【永山委員】

業務のマニュアルですか。

【角川会長】

この部分だけを見ると何のマニュアルだろうと思うかも知れません。もう少し細かく書きますか。

【堀委員】

マニュアルは一つの方法であり、研修を生かして次のステップに進むということは、マニュアルの見直しをすることだけではないということでしたね。

【永山委員】

実際は業務改善。

【堀委員】

そうです。いろんなことが考えられ、例えばこうしたマニュアルの見直しも出来ますということでした。ですから言葉が足りないのかもしれませんが。

【永山委員】

日常の業務の向上に生かすということですね。業務改善研修に呼ばれたということは、手続きとしてマニュアルが出てくる。

【角川会長】

例えば、マニュアルの見直しなどにより日常の業務の向上に生かす。そのような感じにします。

【堀委員】

再任用のところは、適材適所で効果的な任用によりという言葉が入ったのでよかったと思います。何故かといいますと、長くいると元上司だった人が部下のところにつくという意識を改善しない限り、適材適所で任用することが出来ないので、この言葉が入ることは大事なことだと思います。

【角川会長】

若い人と同じような仕事を望みたいところですが、得手・不得手と経験の有無等もありますので、絶対長所を伸ばして生かした方がいいです。更に、本人の生きがいを持ちながら、というのをあえて入れさせて頂いたのですが、この部分も大事であると思います。生きがいを持って生き生きとやってくれば必ずいい仕事をしてくれるという期待を込めて入れさせています。

【角川会長】

よければ、大きなⅢ番の「第4次実施計画」のところも見て頂きたいのですが。

eラーニングの強制化という言葉も入れたのですがどうでしょうか。ご意見があるかなと思いながら。

【堀委員】

私は、会長が説明してくれましたように、このことは“メールを流したからいいよ”ではなくて、見たかどうかの確認が必要なことなので、強制という言葉は好きではないが、

ここに入る意味はあると思います。

【角川会長】

eラーニングの代表としてメールを上げるならば、時間的に節約ができる。連絡が簡単に来るという長所はありますが、確認作業をすることにより二度手間になってしまうという考え方もある。せっかく簡素化したのに確認などをするのであれば最初からしなくてもよいのではないか、という意見もありますが、あえて触れませんでした。

メールは便利ですが、流しっぱなしになると色んな弊害があるのでその部分を強調した。

最後のページの変形労働時間制の導入とか何かありませんか。人事評価制度はさらっと書きました。

【堀委員】

人事評価に関して、外部評価は考えていませんか。

【事務局：森本課長】

今のところは考えていません。

【堀委員】

ここに、適正な評価方法を構築して欲しい、ということが書かれているので、これでいいと思うのですが、本当に庁舎内できちんとできるのかという疑問はいまだに持っています。適正な評価方法を構築して欲しいという言葉の中に、検討した結果、もしかしてそのことも将来的に考えられるという希望もあるのですが、きちんとできるのであればこの言葉の中で、整理されていると思う。

【角川会長】

外部評価等を入れなくていいですか。

【堀委員】

いいです。最初からは難しいというのがありますし、外部評価そのものもどうかというのがありますので、ただ適正な評価がかなり難しいというのもありました。

【向井委員】

職員の中で監査委員のような独立した、評価委員というかそのような独立させればいいのか分かりませんね。

【事務局：森本課長】

常に仕事を評価するのは上司で、仕事を見ていない別の人間が見ても、普段の仕事というのは見えないところなので、所属の近い人を見て評価をすることが一番大事だと思っております。

評価者は相当な訓練や研修が必要と思っております。どうしても主観的な評価が入らざるを得ない、如何に客観性を持たせていくかというのが、経験を積み重ねていかなければ確立しないのかと思います。他のまちの話を聞いていても思います。

【角川会長】

監査等を置いている自治体の例は聴いたことがないのですか。

【事務局：森本課長】

苦情等の委員会を置いているところはあると思いますが、評価者は基本的に上司、部下が評価しているところもありますが、基本的には仕事を常に見ている人が評価するやり方が大部分かと思います。

【角川会長】

話が少しそれますが、公共調達行為といいますが、例えば、公共事業の検査の場合は検定というのがあって、普段から打ち合わせ或いは工事監督をしている現場の役所の監督の評価が4割とか、成果品である書類とか現場等を見て判断する検定官で工事管理室などが4割とか、その監督員の上司が2割とか配分して客観的に見えるようにという部分を、検定官の部分は客観的ですが、そのような仕組みを作ったりしています。例えば、そのようなことであれば可能かもしれません。大変なことになります。それが外部監査ということにもなるかも知れません。

【永山委員】

色んな評価方式が民間なんかでもあります。ただ、どれというのを決められないので、こういう表現なのかという気がしています。

【角川会長】

未だ議論の余地はありそうですが人事評価に関しては。今回は、適正な評価方法ということでひとくくりにさせて頂きたいと思います。

他は如何でしょうか。変形労働時間制も課題は多いが導入に向かって努力を望むという表現にしています。こちらも同じように議論の余地はあると思います。

【永山委員】

この報告書で出された項目について、市役所の中で検討されるのですか。それぞれのところで検討されるのですか。

【事務局：青木主査】

実際、今回ですとやっていく中で進捗状況に対するご意見であれば、当然、今後やる中ではこのようなことに気をつけてやっていくという形になりますし、中間評価もこれについて留意しながら最終決定していくという形になると思います。

【永山委員】

どの部分を、これを見て方策を何か考えるのかと思ひまして質問してみました。

【事務局：佐々木部長】

これは行革本部会議に報告いたしまして、市長トップで全部長が入っていますから、そこから下のほうに降りていくという形です。

【向井委員】

時間外勤務は減っていない。何で減らないかということが、属人化させない努力をしていないだけではない、もう一度業務の洗い直しというか、業務を見つめ直して、更に属人化させないという何かがないかなと思ひまして。

【角川会長】

前回の会議でも色々ご意見が出ていました。

【向井委員】

業務内容の見直しとか、業務の属人化というのも一つの理由だと思うのですが、それより前に業務自体の内容があまりにも多すぎる、集中してくる、或いは時期的なものかもしれませんが、それらを解決するためにはどうするかということを何か検討出来ないのでしょうか。

【角川会長】

実は項目が多いのですよ。例えば、二重・三重のチェックがそこまで必要のないものは簡素化するとか、書類或いは仕組みを簡素化するなど色々あります。人員を増やすということもありますが、それはなかなか厳しいということですから。

【能村委員】

人員が適正かというのはあるかもしれません。

【角川会長】

そうですね。配分も含めて。

【能村委員】

当然そのことは、業務が増えたときには人員をプラス1するとか、途中で業務増えたときのために、兼職の人がいたりするのですか。時間外勤務の問題点は、どのようにどこまで把握されているのですか。多分、年度通してずっとあると分かれば当然人を増やすという対応はされていますよね。

【事務局：森本課長】

毎月の超過勤務の状況は把握しており、たまたま忙しい業務があるというのを把握していれば次の月は落ち着くだろうということで様子を見ますが、恒常的に多いところは現場に確認し、次年度以降も続くのか単年度で終わるのかという状況を見て、次年度以降も恒常的に続くのであれば次年度の職員配置を検討するやり方をしており、単年度で一時的なものかは毎月の超過勤務の状況を見て対応しております。

【永山委員】

仕事の中身からいきますと、毎年この年にはこの部署は膨らむということは有りますよね。それには手を打たれているのですか。

【事務局：森本課長】

はい。

【永山委員】

官庁の場合は、人員がそれぞれの組織に決まっているので忙しい部署に人を回すということはなかなか出来ないが、市役所のような規模ところであればやりやすいという気がする。

【能村委員】

予定がなかなか立たない、お客さん対応があるような課では、突然仕事が増えていく可能性はあるのかというイメージがあります。例えば、福祉での相談でその対応が30分ですむものもあれば、2日・3日もかかれば本来の仕事が残るなど窓口を抱えているところでは起きる可能性があると思います。

【事務局：森本課長】

ケースとしては、制度が大きく変わった場合です。特に、福祉などでは毎年のように変わり、制度が変わることによって事務量も増加し、市民からの問い合わせなども多くなり負担がかかる。制度が変わる部署、福祉部門は毎年変わるのでその対応のため時間外勤務等が出てきます。

【能村委員】

対人の業務はぞんざいに扱えないことが多いから簡単に片付けられませんね。

【事務局：森本課長】

相談に来た市民の話を丁寧に聞きますから時間がかかる場合もありますし、納得してすぐ帰る場合もありますのでケース・バイ・ケースです。

【能村委員】

そのような所は残業が多いのですか。

【事務局：森本課長】

多いということではありません。

【能村委員】

そのようなことのために余裕を持っておくという話ではないのですね。

【事務局：森本課長】

制度が大きく変わるような所、事業を多くもっていて突発的な事業が出てくるような所は時間外勤務が多いです。

【角川会長】

前の懇話会でも話しが出たのですが、パソコンやソフトの向上により、一昔前に比べれば一つの仕事をするのは格段に早いはずです。ところが、その分一人当たりの仕事量が増えていると思う。

また、市民の目も厳しい、或いはリスク回避、非常にリスクの多い世の中になっているので、それを回避するために二重・三重のチェック、或いは万が一の場合とか、市民の皆さんが殆ど可能性ないのですが、資料の開示を求められた時の用意などに結構時間がかかっていると思います。それをないがしろにして万が一聞かれた時に答えられなければ大騒ぎになるので、そうしたバランスが非常に難しいと思います。

【事務局：森本課長】

慎重を期せば期すほど時間もかかりますし、万が一市民にご迷惑かかるようなことも出来ませんし、そのバランスをどこで取るか、どこで仕事を割り切るかが非常に難しい世の中になっていると思います。

【角川会長】

10年・15年前ならいいということが、今は許されないところがありますから、ネット社会ということもありますから、何かあればネット上で広がってしまう恐れもあります。

【能村委員】

市民が色々言うことで、職員の残業を増やすとそこに税金を使わざるを得なくなり、本来のところに使えなくなってしまうかもしれないですね。自分で足元をすくってしまっていることもありますけど。

【角川会長】

色々出てくる要素はありますが、この部分どうでしょうか。

【能村委員】

時間外勤務が減っていない理由がそれだけとってしまうのは違うのではないかという意味では、そこに少し幅を持たせるような言葉を入れることでしょうか。

時間外勤務は減っていないと言い切れる事実でしたか。

【事務局：森本課長】

本年度についてはそうです。

【永山委員】

方向としては増えつつある。

【事務局：森本課長】

その前までは横ばい状態、上がったたり下がったりですが今年度は少し増加しています。

【能村委員】

それは今年度に限った何か特別な仕事があったとかでは。

【事務局：森本課長】

若干仕事も有りましたが、どこかが突出して多いわけではなく全体的に各部署が少しずつ

多くなり、それが積み上がって多くなっている状況です。

【能村委員】

どこかが突出して多ければ理由がはっきりしますが。

【向井委員】

今年は色んな計画の改正時期であり、計画作成の事務が各部署で増えてきていると思います。

【事務局：森本課長】

事業では、新港20周年記念事業もありましたし、向井委員言われたように介護保険の計画とか色んな福祉関係の計画の改訂。

【向井委員】

介護保険もそうでしょうし、福祉関係、10ヶ年計画もそうですし、全部、ちょうど時期が悪い、一緒だから。もともと、一緒になければまずいのでしょうか。

【能村委員】

それは、一部は仕方がないのではないですか。線が引かれてないだけに。

【事務局：森本課長】

仕方がない部分がありますが、全体的に多いのも見受けられるので、そこだけ多いのであればそういう事案で多いと分かりますが、今までこのくらいというのが少しずつ上がっている傾向も有ります。

【向井委員】

人員配置の問題はないですか。あるセクションに対して人員が薄い、厚いという関係で。

【事務局：森本課長】

どこの部署に聞いても人が足りないとヒアリングでは意見が出ますが、全体の職員数というのは毎年減っているのは事実ですので、その面での職員の実感というのは分かります。

【角川会長】

基準が難しいところですね。

【事務局：森本課長】

難しいです。この人員だから最低限やれるものだけをやろうというところもありますので、そのへんのバランスは非常に難しい。

【向井委員】

こうしたら如何ですか。時間外勤務は減っていない。業務内容の洗い出し、適正人員の配置、業務を属人化させないなど職員間のコミュニケーション円滑化に向けて努力して欲しい。

【永山委員】

その方がいいですね。属人化だけですんでしまうので。

【堀委員】

順番ですが、再任用職員を下げて時間外勤務を上げる。時間外勤務は減っていない、再任用を雇うのも目的の一つにあり、適正に配置されていないのも分かっているので順番を入れ替えたらいいいと思う。

【角川会長】

入れ替えましょう。纏めさせてもらおうと、時間外勤務を上を持ってきて、時間外勤務は減っていない。その理由として業務内容の洗い出し、適正人員の配置、業務を属人させない努力をし、と3つ並べることでいいですね。その下に再任用職員を持ってくる。そんな形でいいですか。

後は如何ですか。

【向井委員】

変形時間制の導入は、非常にいいことですが、これは組合との話し合いが必要ではないですか。

【事務局：森本課長】

多分出てくると思います。

【角川会長】

一通り皆さんのご意見いただけたと思いますので、よろしければ本日頂いたご意見を踏まえて修正を加えまして、後日事務局から皆さんにお送りします。完成した意見書は今月3月中の出来るだけ早い段階で、私の方から代表して田岡市長に提出させていただくということで、ご了解いただきたいと思います。よろしくお願いします。

それでは、今年度はこれで懇話会も終わりですので、皆さんから一言ずつ何か懇話会の感想とか、あるいはこの懇話会を今後このようにしたいなどご意見も含めながら、どんなことでも結構ですから一言ずつ頂きたいと思います。

永山副会長からお願いします。

【永山副会長】

今年度の特徴は、二つに分けそれぞれの項目について具体的に検討し作りましたが、問題点を深める、議論していくという点ではいい方法だったと思っています。それが今回反映されており、その意味でよい方式で進んできたと思います。以上です。

【角川委員】

ありがとうございます。委員会の話しも出ましたのでA班ということで能村さんお願いします。

【能村委員】

はい、みんな知恵を出し合ったという印象が強いです。今日も言葉が足りなかった私の話を皆さんにフォローしていただき、生かしていただきまして、チームワークがとても良かったという印象があります。今日の報告書の案も、短い言葉の中に皆さんの想いをうまく表現するというのは大変なことです、会長は頑張ってくれたと感謝しております。ありがとうございました。

【角川会長】

藤沢委員、一言お願いします。

【藤沢委員】

今年初めて参加させていただいて、一つ一つ物事を進めるのにこれだけ議論を重ねているのだと、改めて思いました。また、このようなことがありましたら積極的に考えて提案したいと思います。

【角川会長】

B班で積極的に意見交換された向井さんお願いします。

【向井委員】

今年初めてのことでしたが、A班とB班に分かれて忌憚のない話を何回もさせていただきました。事務局は大変だったと思いますが、この方法はすごく皆さんの意見を出すのに

いいと思っています。内容についても真剣にざくばらんに話が出来たことは、非常によかったなと思います。最後にA班・B班を纏めるのが大変でしたでしょうが、非常にいいことだったと思っています。ありがとうございました。

【角川会長】

懇話会でも色んな意見を頂きました堀委員お願いします

【堀委員】

この委員会は初めてでしたので、委員になることが決まってから去年・一昨年の議事録を読んでこのようなことをしてきていると思ったのですが、今年は2班に分かれ、私が分からないことを色々質問させていただき、自分の意見を纏めるのに班の中で深めることでできたので大変よかった。今日の答申を見ても、自分たちが委員会の中で話しされたことが充分反映されており大変よかったと思います。ありがとうございます。

【角川会長】

ありがとうございます。

最後に、私の方から今年度のお礼も込めてお話を少しさせていただきます。

今年度の懇話会、委員の皆様本当に御礼を申し上げます。本年度より長年勤めて頂きました前代会長から不肖ながら私が会長ということで務めさせていただいて、非常に至らない部分とか及ばない部分が沢山あったと思いますが御許し頂きたいと思います。

しかし、永山副会長始めとして委員の皆様の積極的な取り組みや活発なご意見、意見交換なされまして大変素晴らしい成果として完成したのではないかと考えております。特に、再三言われていますが、本年度二つの班に分かれ、皆さん顔を合わせる機会も増えまたし、それぞれの班で微に入り細に入り意見交換がなされたのではないかと考えております。また、この懇話会の本番以外に、例年以上に委員会の中で活発な事前協議ができた部分では成果として非常に良かったと考えております。改めて御礼申し上げたいと思います。また、懇話会を代表いたしまして事務局の皆様方にも御礼を申し上げたいと思います。色々ご迷惑をおかけしたと思います。おかげさまで、今回の報告書のとおり非常に実効性の高い改革の実施に向けて役立つ内容になったと考えておりますし、庁内各部の意識改革の啓蒙にも確実に結びつくものではないかと感じております。

私の所見ですけど、行政の仕事はややもすればお役所仕事と言われて形骸化されて融通性がないとか、ルーティーン化が著しくて気持ちや顔が見えないことになりがちだといわれるケースもありますが、そのような決め付けはむしろ私は時代錯誤でないかと考えております。特に、石狩市役所のような規模の役所であれば、これからまだ変える、変わる要素があるのではないかと考えております。現に、本年度も含めたこれまでの懇話会の取

り組みとその中で積極的な意見交換や提言による成果が短期的・長期的、中長期的に生かされて、着実に変わりつつあるのが目に見えているのではないかと私は感じております。

ただ、相対的な部分、総括的な取り組みや改革については、ある一定の方向性が見えたのではないかと、成果が見えてきたのではないかと感じますが、例えば、再三上がっています職員アンケートとか車検のミスとか、そうした市民から見るとまだまだ改善が成されていないのはどうしてかと疑問に感じる部分というのが実際存在しております。

また、eラーニングやクラウドの有効的な活用などのように時代や民間のノウハウに合わせた先進的な技術の導入、時間管理とか仕事そのものを自ら管理する方法の導入ですとか、そうした民間から学べる部分はまだまだあると思います。或いは逆に報告書の中にありますように、そうしたシステムを取り入れつつも上司の声かけの取り組みとかフェイス・トゥ・フェイスのコミュニケーションの積極的な見直しなど、よりバランス感覚を求められる時代にもなってくるのではないかと思います。

透明性だとか公明性だとか合理性だとか、或いは、より完成度の高い、要求の高い行政の仕事というのが市民の皆さんから声高に叫ばれて久しいのですが、そうした推進を含めつつもプロ意識、プライドを忘れることなく、いい仕事いいサービスの提供を、市民満足度の高い仕事をこれからも目指して行政改革に積極的・果敢に取り組んでいただきたいと思います。

任期2年ということで、来年度も同じメンバーで懇話会ありますが、まだ決まっておりませんがこの班制が良かったということで、また同じような体制でいくのかメンバーを換えながら行うのかも含めて、それを大いに期待して今年度を終了したいと思います。

本当にありがとうございました。

【事務局：佐々木部長】

私の方から一言お礼を申し上げたいと思います。

今回のこの懇話会は、例年であれば計画の進捗状況と次年度の事業の選定という二項目についてご検討いただいているのですが、今回はそれに加えて中間評価という項目もあり、委員の皆様にはいつもにも増してご負担を頂いたと考えております。その中でこれだけ密度の濃いご検討を頂いたことにつきましては事務局一同改めて感謝申し上げます。どうもありがとうございました。

ただ今会長から、着実に変わりつつあるというお言葉を頂く事ができました。そのように受け止めていただけているということは非常に大きな喜びであります。

この計画の大きな特色としてローリング方式というのがありますが、きちんとしたローリングを重ねてきたことが、そうした評価を頂けたことに繋がっていると思います。とは

いえ、職員の意識についての課題というのはまだまだ減っていないということがあります。意識を変えていくということが本当に難しいところですが、それだけに事務局としても大いにチャレンジしていかなければならない分野だと思っております。

皆様方にはお忙しい中、貴重な時間を割いていただき、我が事のようにこの市役所の取り組みについてご意見を戦わして頂いたこと、この感激は行革本部を通して職員に広く伝えていきたいと思っております。そうした中で一歩前に進んでいくような気運を育てていければと思っておりますので、これからも宜しくご指導ご鞭撻をお願いしたと思います。本当にどうもありがとうございました。

【角川会長】

佐々木部長ありがとうございました。

それでは本会議をこれで終了したいと思います。

皆様、本当にありがとうございました。

【閉会】

平成 27 年 4 月 9 日 議事録確定

石狩市行政改革懇話会 会長 角川 幸治