

平成26年度第4回石狩市行政改革懇話会議事録

日 時：平成27年2月23日（月） 15：00～17：00

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	欠	(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：2名

【事務局：森本課長】

本日は、大変お忙しい中、お集まり頂きましてありがとうございます。

只今から、平成26年度第4回石狩市行政改革懇話会を開会いたします。

本日は、藤沢委員と柴田委員が所用のためご欠席の旨のご連絡をいただいていることを報告させていただきます。

懇話会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。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

【角川会長】

皆さんお疲れ様です。

前回は昨年10月31日でかなり前です。本当に久しぶりの懇話会となっております。

今日の議題は、1点目は「中間評価」について、前回の各委員からのご意見を踏まえた最終案をご説明いただきます。

2点目は、今年度「第3次実施計画」の進捗状況についてです。まだ今年度は1ヶ月ありますが、状況をご報告頂いて我々懇話会としての受け止め方について意見交換したいと思います。

3点目は、あらかじめ皆さんのお手元に事務局から素案をお送りいただいておりますが来年度「第4次実施計画」についての審議です。

本日は、この3点について進めて参りたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

なお、今後についてですが、次回、第5回の懇話会で、これまでの審議を踏まえた「報告書」を作成させていただき、3月の初めに市長に提出することになっております。

では早速議事に入らせていただきます。1点目の「中間報告」について、事務局よりご報告をお願いします。

【事務局：青木主査】

お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

10月末にお話させて頂きました「中間評価」についてですが、皆様のご意見を踏まえた形で修正を加えておりますので、まずはその説明をさせていただきます。

「コンビニ納入体制の導入」について能村委員から“収納率が上がっていることはないのか、収納率の表があってもいいのではないか”というご意見をいただきましたので、参考として平成24年度と25年度分の収納率の比較を載せました。結果的に若干ですが増加しておりますが、前回もお話しましたが収納率を向上させることが目的ではなく納入機会を増やす、利便性の向上のために行っているということです。参考のために収納率の比較を載せて修正しております。

次に、「除排雪委託等の夏冬一体化」については、当初、合計金額を載せており、雪が降ったことによって歳出が増えたと記述しておりましたが、効果が見えにくいということでその部分をカットし、市民サービスの向上に主眼をおいた記述に直させて頂きました。

続きまして、こちらは堀委員から実施100%と記述していることについて“100%実施しているのがいいのではなくて次に活かせることがあるはずで「まとめ」の中に入れて頂きたい”ということでしたので、「中間評価」の最後に実施した部分についても「次の展開を積極的に模索していきます」と付け加えております。

また、実施・一部実施の記述については、“一部実施という記述にするとわかりづらい”ということですので着手したものは「実施」という表現にさせて頂いております。

中間評価については以上です。

【角川会長】

ありがとうございました。

只今、事務局からご説明をいただきましたが、前回、委員の皆様からいただいた意見を踏まえてということですが、おおむね反映されているかと思いますが、今の説明、それ以外の部分で質問やご意見があればお願いします。

【向井委員】

「年次休暇取得率の向上」で実績が50%ですが、私たちの意見として定年された方の再任用者を利用して何とかできないかとか、どうしても年次休暇を取ることによって自分の仕事が積み残しになってしまう、それらを解消する何らかの方法を解決しないとこれはできないのではないかという話もあったと思いますがどうでしょうか。

【事務局：青木主査】

今回、特定事業主行動計画の関係で職員アンケートをとりました。その中で休暇についても自分が休んだときに代替の職員、臨時職員、再任用職員がいないというのがアンケートの結果にも出ていますが、今一人ひとりにかかっている業務量が多く臨時よりも正職員を求める声が多い。再任用職員の活用も進めてはいますが、再任用職員の配置では再任用職員さえ足りない状態ですのでフレキシブルに休んだところに充てるということに追いついていない状態もあります。

【事務局：森本課長】

正職員の業務を再任用職員が1年・2年前に経験しているところに配置できればいいが、いくら市職員のOBでも10年・20年前にやった仕事を交代要員的な扱いをするのは難しいところがある。そういうところが年休取得を推進する上では課題でもあると思います。

【向井委員】

年休で50%というのはかなり低い。これは何が原因かを徹底的に調べる必要があると思う。今言われたように再任用職員は確かに難しい点がある。ましてや今まで部下だったのに先輩を使うような形になるので大変だと思うけれども。

【事務局：森本課長】

超過勤務と年休に関する全職員のデーターを持っていますが、超過勤務の少ないところは年休の取得率が高く、超過勤務の多いところは年休の取得が10日もいっていない現状があり、過去数年同じような傾向になっている。忙しいところは取りづらい環境にあるとデーター的に現れていると思っています。

【事務局：佐々木部長】

考え方ですけど、この先休暇取得率をあげていく上で、休める環境だから休めるという、今まではそのような人たちですが、これからは休める環境を自分で作っていく、業務効率を上げることによって“忙しいところでも休んでいけるようにしよう”という発想に変えていかないと休暇の取得率は上がっていかないと感じます。

現在日本が直面する大きな課題というのがホワイトカラーの労務生産性が低いというこ

とがずいぶん言われていますから、そういうところに公務員も切り込んで、生産性を上げて休めるような環境を自分で作っていくような方向に持っていければと思っています。

【角川会長】

数字を見ると目標と実績で2日とか4日の違いです。わずかな違いですが、先ほど課長がおっしゃった、今まで管理職をやった方がいきなり再任用の事務職の仕事をする、あるいはパソコンの端末を使って入力をするというのはかなり厳しいと思います。ただ、10日も20日も縮めるのであれば厳しいのかもしれませんが、目標値にあと4、5日くらいであれば部長がおっしゃったように業務の効率化によって十分対応できるのではないかと思います。

例えば、民間の社員で、公務員も含めてでしょうが、最近ノウハウ本が結構流行っており、ソフトのより効率的な使い方などのヒントがそこに隠されていて、いろんな業務の例がありますので職員に推奨するなどしてあと4、5日を縮めることができないかと思います。

【向井委員】

納税率を記載していただきましたが、国民健康保険税の納付率が依然として6割程度で、どうして上がらないのでしょうか。

【事務局：青木主査】

年間払う保険税の税額が一世帯で過去には50万円、今では60万円位で自営業者や定期的な収入が見込めない方ですとか、他方、病院にあまりかからない状況にあれば毎月10万円単位で払っていくことの意識が希薄です。つまり、病院にかからないのに保険料を払うのは難しいということだと思います。また、病院にかかっている方でも、払わなければいけないので分割をすすめるのですが、制度上毎年40～50万円掛かっていくので、滞納額が膨らんでいく場合が多く見受けられます。

【能村委員】

この数字は、失業等で軽減とか免除された方は除かれているのですか。

【事務局：青木主査】

軽減された方も分母に入っています。

【能村委員】

軽減措置の手続きをしていない人がいて、その数字がここに残っていないということですか。

【事務局：青木主査】

所管では、滞納や遅れた段階で接触しますので、前年から収入が減った場合は軽減措置を案内し、年税額を減らすことはします。そうしたことを全部した上での数字です。

【能村委員】

そうした措置を全部した上での数字であれば本当に低い数字ということですね。しんどくても払っている人からの目線からすると辛いことになりますよね。他は9割位収納されていてすごいと思う反面この低さは気になりましたし、ちゃんと払っている人から見ると100%であってほしいと願うところもあります。

【角川会長】

ここ2ヵ年だけを見ますと微増にはなっていますね。5ヵ年の単位で見ますと増えているのですか。

【事務局：佐々木部長】

増えています。平成17年ですと58%位ですから。国保会計は計画的な取り組みを進めており、着実に改善はしてきています。ただ、元が低すぎるのでなかなか一足飛びには上がらないという状況です。

【角川会長】

少しずつ啓蒙していくことしかないのですかね。決定打がなかなかない。

【向井委員】

2、3年後、北海道に移管し、後期高齢者と同じような方向になるのですが、そうなたらどうでしょうね。

【事務局：佐々木部長】

都道府県に移管する条件として、国による赤字補填の何らかの措置を講じなさいということは知事会が言っています。それと同時に移管する段階には、現状の市町村が抱えている赤字については、都道府県に移管されないであろうということは言われています。ですから今の赤字分は何らかの形で市町村が最終的には補填していかなければならないのではないかと聞いています。

【角川会長】

他にご意見はございませんか。なければ次に進みたいと思います。

只今のご意見を踏まえて最終決定をお願いします。

では、2点目のテーマに進みます。次は、今年度「第3次実施計画」の進捗状況についてです。事務局からのご説明をお願いします。

【事務局：青木主査】

続きまして、今年度取り組んでおります「第3次実施計画」の進捗状況です。これに併せて前回A班・B班から頂きました委員の意見についても関連するところは併せてご説明させて頂きたいと思います。

今回、3次ということで全体5年の計画の3年目です。

「行政評価の活用」、今回これは未実施という形になっております。現在、本市の行政評価の見直しを行っております。次期の総合計画を策定している最中ですので、そちらの見直しに伴って今年度は事業評価シートを作成していないということで実施しておりません。

「公金収納等処理業務の委託化」は、税金等の収納について外部委託して昨年の4月1日から石狩市の指定金融機関に委託し、実施しています。

「児童館業務の委託化」についても平成26年から29年までの指定管理ということで導入いたしました。

「リサイクルプラザへの指定管理者制度導入」、こちらの方も指定管理者制度ということで平成26年4月1日から行っております。平成30年3月末までの指定管理です。

「指定管理者制度の推進」は、昨年の夏場の期間において指定管理者施設252施設のうち80施設について業者の満足度調査を実施しました。これに関してはA班からご提案いただきました、“アンケートを書く機会が限られているので、例えばインターネットを利用して幅広くアンケート調査をしたほうがいいのか”ということでした。所管と協議した結果、いま実際に施設利用した人から直接声を頂いているので、そのような声の反映を優先したいということで、不特定多数の回答が可能なネットでの収集というのは考えていないということです。

「協働のまちづくり研修等の実施」は、昨年8月に「協働のまちづくりを進めるための職員研修」を実施し、87名が受講しました。全体で9割を越える職員が受けました。

「審議会への女性の登用」は、昨年の懇話会の検討の中で審議会のそれぞれの女性の登

用率についても併せて柔軟に検討したほうが言いということで、それぞれの審議会に合わせて登用率を設定しているところであり、37%という結果でございます。

「協働事業提案制度の見直し」は、平成26年度も「市民提案型」と「事業提案型」の募集を行い、「事業提案型」については1件募集しましたが応募がありませんでした。これについてはA班から提案をいただいております、「提案制度というのは非常にいい制度であるのでより広範な情報提供、もっとわかりやすく情報提供して制度を広めた方がいい」というご提言がありました。所管と協議した結果、実際の受け手は町内会が多く、固定化しているという現状があるということで制度のあり方を含めて今後検討していきたいということです。

「協働による仕組みづくりの検討」は、厚田・浜益の地域自治区の設置期間が法改正に伴って32年度末まで5年間延長されることになりました。合併時に合併協議会の付帯意見として“旧石狩市域においても同じような地域自治システムを入れたほうがいい”ということで現在検討を進めているということになり、今年度モデル地区を設定して、その必要性ですとか運用上の課題ということについて検討しているということです。

「地域おこし協力隊による地域振興」は、厚田地区に2名、浜益地区に2名、非常勤職員として採用しております。それぞれの区域を中心に住民や地域団体などと連携しながら地域振興活動を実施しております。

続きまして、第2プールになります。第2プールは、今年度検討して次年度以降の実施に繋げるということになります。

「牧野管理事業への受益者参加」は、牧野管理事業の業務を委託する方向で検討、これは浜益の和牛生産改良組合と交渉し、委託することで了承された。

「魚つきの森プロジェクトの推進」は、厚田の国道沿いの牧草地で植林の整備構想について昨年の5月に「森づくり方針」を取りまとめました。この方針は羅針盤的なものでタイムスケジュール等検討が進んでおります。

「プロポーザル方式ガイドラインの作成」は、所管で先進自治体の資料を収集し、ガイドラインを作成中です。

「時間外勤務の縮減」は、目標としている平成22年度の実績の20%減を現在6%増で推移しております。昨年の夏に各課長とヒアリングを行った際に削減を促しているところ

ろです。他方、「特定事業主行動計画」作成にあたって、この計画で時間外の削減策を目玉の一つにして現在検討しております。削減に向けての様々な手立てを検討している段階です。

「市ホームページのリニューアル」は、今年度サーバーの機種更新に合わせて9月22日に全面リニューアルしました。これは昨年、B班から指摘のあった部分と反響も合わせると、“組織運営方針をホームページに載せており、アクセス数とかどのくらい市民が見ているのかを確認したほうがいいのではないか”ということでしたので、外部提供ツールを使ってアクセス解析する予定でしたが、未だ動作しておりません。ただ、ヒット数は以前より増えていると所管では把握しております。

「委員会やPTなどの整理」は、一昨年度の懇話会意見の中にもありました“業務・仕事の棚卸しのため、実績のない委員会や審議会等については、根拠となる規則などを廃止・改正して整理したほうがいい”というもので、現在、1件廃止しております。

「改善意識の醸成」は、先ほどもお話ししました業務改善の具体的な進め方の一つとして、今年度は外部講師を招聘し、各部から主査職以下の担当職員を40名募り、グループワークによる研修を2回行いました。業務上のミスを犯さないための業務改善研修とそれを踏まえた上での業務マニュアル作成研修を行っております。

これも昨年B班の提案にありましたとおり、“研修の検証をきちんとし職員アンケートなどを行い、実りあるものにしたいほうがいい”という意見を頂いていました。今回は、意識づけということで「業務改善研修」を行いました。内容は業務の見直し・改善だけではなく、集約化や移管、もしくは廃止するなどの手法、或いはダブルチェックなどミスの防止の仕組みなどです。マニュアル研修では具体的なマニュアル作成を学習しました。

40名の職員が研修を受けましたが、ほとんどの職員から好評価を受け、内容について9割以上から良かったという回答を得ています。

さらに、職員アンケートも「特定事業主行動計画」の関連で行いました。その目玉の一つが超過勤務の削減・時間外勤務の削減ということです。

アンケートの内容について幾つか掻い摘んで紹介しますと、超過勤務の考え方については、職員のなかでは出来るだけしないようにしているけれども、どうしても仕事があるのでしているという職員が多い。職員一人に掛かる業務負担が非常に増大しており、抜本的な対策、業務の簡素化、合理化、職員一人ひとりの心がけとか能力の向上が不可欠であるという結果が出ています。

現在、一斉退庁日を実施していますが、アンケートの中では効果を認めている職員が少なかった状況です。

今回、合わせて変形労働時間制を検討する方向になっています。変形労働時間制という

のは、労働基準法上の労働時間というのが週４０時間、１日が８時間という単位で決まっており、１ヶ月単位で一週当たりの平均労働時間を変えて、例えば月締めで仕事が忙しくなる部署については第１週から第３週まで通常の３８時間４５分より少し短く週３５時間４５分とし、最終の第４週のみ４４時間４５分という勤務をして月平均すると３７時間４５分になるという方法で、これについて検討に入っております。

「ＩＣＴの全体最適化の推進」については、昨年１１月に「石狩市電子自治体推進指針」を策定しております。昨年Ｂ班から提案いただいた“ＩＣＴ化のところで長期的な目標とか短期的な目標も含めて取り組んではどうか”ということでした。この指針の内容ですが、ＩＣＴを利用した新たな行政サービスの検討や全体最適化の方向性を示したものです。これには、５つの指針が入っており、マイナンバーへの情報システムの対応、ＩＣＴの利活用による行政サービスについて財政状況を踏まえた計画的に柔軟に対応する、システムについてライフサイクルを考慮した全体最適化、自治体クラウドの検討、情報セキュリティ対策、電子自治体推進のための人材育成という指針を示して１１月に作成しました。

「Web カメラ付き端末による遠隔手話通訳サービス」は、本庁舎１階の窓口と厚田・浜益に設置し、手話通訳のサービスを離れたところでも受けられるようパソコンを設置しました。利用件数は少ないですが、窓口に入入者が来たときに利用され好評でした。また、電話リレーサービスという事業も行い、これまで手話通訳者が病院に予約をする時に難しくて直接出向いていかなければならないという手間がありました。今回 iPad のスカイプを利用して市役所に連絡し、市役所が仲介して病院予約をするケースもあり好評となっています。

「防災情報システムの整備」は、導入後に発表された警報ではそのシステムを活用し、状況把握と情報共有の迅速化が図られました。

「電子会議システムの導入」は、このシステムを使って本庁と厚田・浜益の支所を接続してさまざまな会議をしました。また、昨年１２月の市長講話を厚田・浜益とリアルタイムで結んで放映しました。

「現場力重視の組織改編」は、非管理職の主幹を４月から新設し運用しています。主幹の配置場所は、毎年度所管部長と協議して特別事情があつて必要と認める課に配置することとし、課長の補佐、現場への注力ということで進めております。

「室の廃止と参事の整理」は、今回、部内室を廃止しております。また、ライン業務を担当している参事も廃止しています。これは、前回の懇話会の意見でもありましたライン

組織の簡素化・明確化ということで4月から取り組みました。

「求められる組織へ」は、今申し上げました部内室の廃止、ライン参事の廃止、今回組織としては環境室を廃止し、市民生活部を環境市民部に改称しております。

「職員アンケートの実施」は、職員アンケートを実施して61%の回答がありました。

「年次休暇取得率の向上」は、10日で昨年と変わらず。職員には休暇取得の促進を周知し、休暇取得を促した。

「議会と執行機関との関わりの検証」は、前回の懇話会でも“懇話会からは発想できない取り組みだ”と指摘されており、今年度検討を進め、提案理由説明の簡略化、質問通告の手法などについて検討しました。

「健全な財政基盤の構築」は、決算を待たないと確定となりません。

なかでも、「公共施設マネジメントの推進」は、懇話会においてもご意見をいただきましたが、庁内プロジェクトチームを組織しましてパブリックコメント、町内会の説明と市民参加の手続きを経まして10月に公共施設等総合管理計画として策定しました。A班からは、“公共施設の老朽化による取り壊しという発想だけではなく、観光資源とか歴史を踏まえた教育施設などに利活用するよう検討すべきではないか”という意見を頂きました。今回の計画案の中に「策定の目的」として、“施設活用への民間参入を促進する”というように謳っております。

第3次の進捗状況についてご説明しました。私からは以上です。

【角川会長】

ありがとうございました。只今、事務局からご説明を受けました。

まだ「健全な財政基盤の構築」の取り組み項目については、決算を待たなければ実績は確定しませんが、「PPP・協働の推進」や「市役所イノベーション」は、あと1ヶ月ですからほぼ見えたと考えてよいと思います。

事務局の説明についてご質問なりご意見なりありましたらご発言をお願いします。どなたでも結構ですのでお尋ねください。印象でも結構です。

【堀委員】

先ほど「委員会やPTなどの整理」のところで、1件廃止しましたというのはどのような

な委員会ですか。

【事務局：青木主査】

国民健康保険関係の医療費を低く抑えるための調査・研究をする「高医療費要因分析委員会」です。

【堀委員】

廃止した理由は何ですか。

【事務局：青木主査】

設置理由となっている計画があり、その計画の終了に伴って廃止したということです。計画期間が終わったということです。

【堀委員】

その計画がどのように推進されていくかを見るところはないのですか。

【事務局：青木主査】

この委員会設置の目的は、医療費をいかに下げていくかということだと思いますが、今後は高齢化も含めて高医療費というのはどうしても否めませんが、国が主導する「データヘルス計画」が来年度から実施され、レセプトとか検診のデーターを分析し、それに基づいた効率的な保険指導、つまり健康づくり面から改善していくということで進めていくと聞いております。

【堀委員】

「改善の意識の醸成」のところで、研修をして、内容的には9割以上が良かったということですが、例えば研修に出て今あるマニュアルの見直しを手がけていく作業に入るとか、そうした次のステップを踏むということありますか。

【事務局：青木主査】

今のところ次のステップに繋げるということは検討していませんが、研修を受けた職員の中にはすぐに活かしたいという意見がありました。実際に窓口業務を中心にマニュアルがあるところが多いのですが、マニュアル研修でもありましたようにアップデート、修正して現在の最新のものにしていくことが重要ですので、それを手がけたいという受講者の意見が多かったです。

【堀委員】

研修をやる意味というのはそこにあるので、研修が終わって日にちを空けてしまうのではなく、受けてよかったという思いがあるうちに見直しを手がけるなどをしていく必要があると思います。

【角川会長】

外部講師はどんな人ですか。

【事務局：青木主査】

民間の研修会社の講師です。もともとは旅行会社のプランナーでそこを辞められて専門の講師になり、近隣市町村では北広島市などさまざまな所で職員研修をしている方です。

【角川会長】

コンサル系ではないのですか。

【事務局：青木主査】

ではないです。研修専門です。

【角川会長】

民間の会社でも受けられるのですか。

【事務局：青木主査】

そうですね。人数の多い企業にも行くと話されていました。

【堀委員】

職員アンケートの実施について、アンケートの回答が61%ですが、どうしてこの数字でこのようなまとめをしていけるのか。何でこの回答率なのですか。対象者は決まっていますよね。

【事務局：青木主査】

正職員と再任用職員です。

【堀委員】

ということは、この人たちは答えなければいけないと思う。答えなければいけないのに315人という数字は不思議です。それは回収するということをしないからこの回答ですね。

【事務局：青木主査】

今回の手法ですが、メールで外部サーバーのアドレスを送り、そのアドレスにアクセスしてもらえばブラウザのようにアンケート用紙が画面に出てくるので、必要事項をクリックしてだけで回答できるという形式を取りました。紙での提出ではありません。

【堀委員】

市民の私たちが回答するアンケートはもっと大変です、自由筆記だとか何ページも答えなければならないのにこの数字は何だろう不思議です。

【事務局：青木主査】

何度もこちらから回答期限のメールをしたところです。

【事務局：森本課長】

この法律自体が平成17年に出来ました。私がここに来て計画を作り職員アンケートを実施しましたが、その時は紙での提出で、提出期限を少し長くとり、アンケートの提出についてメールで何回も促しました。それでも80%の回答率になりませんでした。今回は無記名で実施したので6割もあれば職員のニーズや意識を捉えられるのでいいと思っておりました。堀委員が言われるように、無記名の自由提出でこの低い回答率はいかがかという指摘はありますが、6割の回答でも計画の中に職員の考え方を反映出来ると思っています。

【角川会長】

無記名だから6割以上いかないのでは。

【事務局：森本課長】

名前を書くとは逆に書きづらいところもあります。

【堀委員】

書かない人は特定できますよね。そのくらいしなければ駄目だと思います。

【能村委員】

これを出すことによって自分達の職場の環境が良くなるという実感があるのでしょうか。

【事務局：森本課長】

それはあると思います。備考欄にこうして欲しいという要望も結構書かれています。当然、事務局に対する批判や苦情もありますので、そうした思いをもって書いていると思い

ます。こうした職員アンケートは、職員労働組合では結構やっておりますが、人事部局が職員向けにやっているのはあまりないので、結構辛らつな意見も書いております。たぶん10年ぶりくらいにやったと思います。

【能村委員】

せっかく意見を言う場なのにもったいないですね。

【事務局：青木主査】

色々な見方が出来ると思います。アンケートの回答を見ると忙しいというのが多い。言い過ぎかもしれませんが、アンケートをするという精神的な余裕がないのかもしれない。また、今回無記名で誰が出したかわからない、回答に手間も掛からない、しかし、6割だったという理由としては、多分に事務局に対する期待感の現われでもあるし逆の意味もあるかと思いますが、そういう意味も含めて受け止めなければいけないと思います。

【能村委員】

冒頭、永山副会長から業務改善事例が1件しかないという話がありましたが、そうした答えを介する場がいっぱいあるともっと言い易いのか、余りあると煩雑になるだけなのか。忙しいのであれば年に1回、年に1回であれば書きたいことを忘れてしまう。たった1件であるはずがないと思いますが、丁寧にやったアンケートすらそこに戻れないのが現実ですね。

【事務局：青木主査】

このアンケートを反映した計画の実施に繋げていき、その結果を見てもらった上で、次のアンケートは70、80%の回答率になるように、事務局としても努力しなければいけないと思っております。

【角川会長】

これは何ページ、何問ありますか。

【事務局：青木主査】

問題は30ですが、「その他」について詳しく書いて下さいという項目もあります。実際には25問位になります。

【角川会長】

多いことは多いですね。我々は色々なところからアンケートが来ますが、無記名、記名に関わらず、正直いってボリュームの多いものはとばすなど、後回しにしているのが事実

です。10、20分で出来るのはすぐその場でやるということはあるので、これだけのページ数・問題があれば参考になるがもっとシンプルにひと工夫しないと。

【永山副会長】

61%というのは低いですね。これは不特定多数を対象としているのではなく決まった人ですからもっと高くなっていいはずです。それは回収の方法もあると思う。出さなきゃいけないのだという状況に持っていく方策が必要です。単にメールでの催促を全員に対して行うだけでなく、もっと数字が上がるようなやり方を考えなければいけない。私も経験がありますが、アンケートに答えている、答えていないという人は分かるはずですので、中身はともかくとして、それをそれぞれの部署の回答率を管理職のところに通知し、ミーティング等の時に“少し悪いから皆さん頑張って下さい。”と言いましたところほぼ100%位になる。これは一般の人が対象ではなく、決まった人かつ職員の意識改革とか改善を狙っているものですから、回収のやり方をもっと考えるべきだと思います。

【事務局：森本課長】

毎年、職員の意向調査を来年度の人事異動の参考に実施しているが、戻ってくるのはだいたい6割くらいです。

【能村委員】

異動希望がなければ、希望がないと書けばいいということですね。そういう人は除外されているわけではないのですね。

【事務局：森本課長】

はい。今、永山副会長が言われました部署ごとについても平成17年のときもやりました。“各部の対象者何人で何人ですよ”とがっちりやりましたが、それでも8割しか行かなかったのが現状で、それがいいとは思っておりません。

【永山副会長】

6割と8割では大分違います。

【角川会長】

諦めずにやって欲しいですね。永山副会長がおっしゃった繰り返しメールを送るのも効果があるでしょうが、出さない人は出さないですね。無記名なので開封確認も出来ない。

【永山副会長】

人事に対する意向確認でもその程度ですか。昔、職場で、身上調書を書きましたが、そ

こには自分のやりたい仕事や希望する職場、異動希望なども書きますので、皆さん出していました。

【角川会長】

職員アンケートは無記名という決まりがあるかもしれませんが、これに限ればワーク・ライフ・バランスの話ですから記名にしてもいいと思いますし、記名にすれば絶対上がると思います。ケースバイケースで変えてみるということで引き続き努力をお願いします。

【堀委員】

時間外勤務のところで、一斉退庁日は評判が良くなく効果がないということでしたが、それはどうしてですか。

【事務局：青木主査】

現状では、一斉退庁日のアナウンスをし、その後所管部長が帰るように言っているところもありますが、実際的手段としてはそれだけです。アンケートにもありましたが実効性がない、強制制がない。例えば、電気を強制的に切るとかパソコンを落とすことまでせず、アナウンスをして帰ってもらうということにしています。

【堀委員】

一斉退庁日でも残っているのですか。

【事務局：青木主査】

仕事はしています。

【事務局：森本課長】

残業している率を見ると月曜と金曜が少なく、火曜と木曜が多く水曜が少ない結果が出ていますが、どこかに仕事のしわ寄せがいつている。そういう意味でアンケートではそのように書いていると推測されます。

【堀委員】

決められてもその日の仕事が少ないわけではないから、一斉に止めてと言われても止められないところもあると思います。

【能村委員】

でも、今の位置づけがあることも、それはそれでいいのではないかと思います。効果が顕著に出ていないかもしれませんが、そのアナウンスを聞いた時に“そうだ、今日はそう

いう日だった。”と思えるだけでも、残業を減らそうとか、たまには早く帰ろうとか思うだけでもいい。数値として出ていなくとも効果というのはある。今後、何か強い手を打つかどうかは別として、今の一斉退庁日はあっていいと思います。

【永山副会長】

課長が言われたように、一斉退庁日に時間外勤務が下がっていると言うのはひとつの効果ですね。

【事務局：森本課長】

月、金曜はもともと低い。金曜日に休む職員も多く、年休の取得率も高い。月曜日は週の初めのためかあまり多くなくて、火曜上がって水曜下がって木曜また上がるという去年のデーターになっています。まったく効果はないということではないが、ほかの日にしわ寄せがいつているのかも知れません。

【能村委員】

アンケートを無記名にすると相当極論の、無記名だから書けるような、一人か二人のものの凄い強い発言が反映されたりする傾向もあり、それが勿論全てではないと思いました。

【角川会長】

変形労働時間制の話が出ていましたが、これはフレックスではないのですか。

【事務局：森本課長】

フレックスだと1日の勤務時間は変わらないです。例えば、朝早く出てきて終わりが早くなるとか昼出てきて夜遅くなり1日の労働時間は変わりませんが、変形労働時間制は月単位で、例えば月末に会計伝票が出てくるので大量の仕事があるが、月の中などそれほど仕事がない場合に月の最終週の勤務時間を多くし、真ん中の週を少し短くする。窓口業務が多いので全部が全部そうした形には出来ませんが、そうしたことが出来る部署もあるのではないかと思います。

逆に超勤削減効果だけではなく、職員に聞いたところ、女性であれば“早い時間に帰れば、早く買い物をして食事の支度が出来るなどのメリットもあるのではないか”という意見もあります。

【角川会長】

これは予め週の初めとか月初めに計画書を出すのですか。

【事務局：森本課長】

出す形になります。労働基準監督署の届出は要りませんが職員組合との協議のために月の初めに出すことで出来るのではないかと確認しています。

【角川会長】

他の自治体での採用例はあるのですか。

【事務局：森本課長】

あまりないです。試行する価値はあると思います。超過勤務の縮減は、一斉退庁日や変形労働時間制、業務改善などいろんな手法を採らなければ一つの手法では難しい。他の町にも聞いてみましたが、皆さん超過勤務の縮減について大変苦勞されているようです。ですから、一斉退庁日のような対症療法的なの取り組みもそうですが、抜本的な取り組みとして業務改善や変形労働時間制などを総合的に試して少しでも減らす努力をしなければ駄目だと思っています。

【角川会長】

色々問題も有るでしょうが、出来るだけ採用に向かって努力して欲しいし、女性であれば体調のこともありますので、そのことも考慮すれば活用できる制度であると思います。

【事務局：森本課長】

職員でも比較的理解を示す結果が出ています。

【能村委員】

いいアイディアだと思います。

【事務局：森本課長】

本当は年単位で出来れば一番良いのですが、例えば税務課の確定申告時期のように。年単位は認められていないようなので、市長会経由で出来ないかという手法を考えなければならぬと思います。

【角川会長】

年単位は駄目なのですか。

【事務局：森本課長】

年単位は、地方公務員は駄目みたいです。税務の確定申告時期の1～3月を少し多めにするとか出来れば理想で、夏場は少し業務量減りますので、バランスが取ればいいのかと思います。

【堀委員】

ウェブカメラの遠隔手話通訳で件数は少なかったということですが、件数が少なくともこれから求められてくることで、今本庁舎とそれぞれの支所とりんくるですが、公共の施設である図書館などにもこれから増やすと言う計画はありますか。

【事務局：青木主査】

確認していませんが、そこまでは考えていないかもしれません。

【堀委員】

例えば、コミュニティーセンターなど利用している人はいるので、これはそんなにお金が掛からないですね。端末を置くだけですから。

【能村委員】

コミセンは回線がつながっていないのではないのでしょうか。アイデアとしてはいいと思います。

【堀委員】

折角、手話条例が出来ているのでそういうところをきめ細かくしていくことが必要だと思います。また、PRも必要です。

【永山副会長】

サービスについてろう者の人たちに行き渡っていますか、少なくとも市内の方に。

【事務局：青木主査】

デモの実施やろう者に対してニュースソースをPRしながらロコミという形でと聞いています。

【永山副会長】

知らせるということは必要ですね、ろう者の人達に。

【事務局：佐々木部長】

市内在住であれば、所在を全員把握していますので、お知らせはしていると思います。

【角川会長】

協働事業提案制度の見直しについて、委員会の意見として何回も言わせていただいたの

ですが、市民提案型と行政提案型の募集について応募がなかったのと言うことですが、もう少し情報の発信をして頂けないでしょうか。

例えば、青年会議所も以前にありました、或いは商工会議所青年部、私も入っておりますが、情報が来ないというか、我々から入っていけばいいのですが、単年度制でメンバーも変わったりしており前回やってから何年も経っているので案内のファックス1枚、担当者への電話1本でも結構ですので案内してくればみんな考えると思います。いい制度ですので、何とかお願いしたいと思います。町内会でも同じですね。

次のテーマに進みます。

事務局から平成27年度「第4次実施計画案」の説明をお願いします。

【青木主査】

それでは平成27年度の「第4次実施計画案」についてご説明させていただきます。

アウトソーシングの推進のところで、「先進事例の研究」は、昨年のA班の意見を反映させていただき、他市の先進事例を収集・調査して、当市の新たな委託の可能性を研究するという取り組みです。

つづいて、第2プールです。これは来年度検討してそれ以後に実施という取り組みです。

「海浜植物保護センターの委託化」、石狩浜の自然を財産として後世に残していくための活動拠点として2000年に海浜植物保護植物センターをオープンしております。浜の自然情報の提供、調査研究、自然学習、環境学習など様々な活動について石狩市と市民、研究機関が協働して取り組んでいる施設です。

この施設について、市民・研究機関等の活動拠点も含め、市民主体による創意工夫を生かした魅力ある施設づくりを目指した委託を検討していくという取り組みです。

「北石狩衛生センターし尿処理業務の委託化」は、昨年B班から広域化について触れられており、今回施設の老朽化に伴って広域化・集約化が有効であることから、委託を検討するという内容です。

次に、市役所イノベーションということで2つ目の柱になり、今回メインです。こちらについてもA班・B班の両方からご意見を頂いております、仕事の仕方の見直し、業務改善をメインとして考えています。

「兼務による柔軟な応援体制の構築」は、過去に経験した業務について当該職員の経験

と意向を踏まえた上で兼務の発令を行い、一時繁忙期などの業務の支援を行うというものです。

今まで仕事が忙しければ臨時職員を雇うとか新しく職員を配置するなどを行っていましたが、例えば、確定申告の時期、確定申告を受ける場合には、ある程度の知識と経験を要求されるので、すぐ臨時職員を雇って明日からというのは難しく、かといって職員を異動してというのも難しいので、現在も少し行っておりますが、過去にその部署を経験した職員に一時的に応援に回ってもらう形で、その忙しい時期を乗り切るという取り組みができないかということです。

「業務ミスを防ぐ体制の構築」は、昨年の懇話会でも話題になりました、公用車の無車検走行について、再発防止のプロジェクトチームの提言からです。1つの業務について主担当と副担当を文書で指定する、スケジュールを共有する、マニュアルを作成するという取り組みを進めながら、業務の改善にも繋がると考えており、推進していきます。

「新任課長職のマネジメントのバックアップ」は、新たに課長職に就いた職員に、契約や経理、情報セキュリティなど、基礎的な知識の習得のための研修を行ってマネジメント能力の向上に努める取り組みです。

「変形労働時間制の導入」は、先ほどから話題になっておりますが、こちらの方も導入を検討します。

「同規模自治体における業務執行の研究」は、昨年の夏に時間外勤務が常態化している所管の業務について、同程度の規模の業務を行っている他の市町村、近隣市町村の調査を行いました。その結果を踏まえ、同じ人数で行っているにもかかわらず、時間外が少ない自治体が幾つか見受けられましたので、これについて研究をして当市の改善に繋げていくという取り組みです。

「eラーニングによる職員能力の向上」は、これまでの職員研修は集合研修で時間を割いて職員に集まってもらうという形で行っていましたが、知識習得のための研修を行うのに代えてeラーニングというもので、具体的にはメールを使って問題を配信し、クイズ形式にして研修内容を分かりやすくし、回答を選択しながら知識の習得を行うというものです。集合研修と違って職員が任意の時間に行うことが出来るので、より多くの職員が習得することが可能となり、基本的な業務の知識習得、確認も行えることとなり知識の維持と能力の向上を目指す取り組みです。

次は、第2プールです。

「人事評価制度の導入」、今年度、地方公務員法が改正され、全職員に人事評価制度を導入することが決まりました。来年度に規則改正し職員周知をして平成28年度からの導入を目指して実施します。それに伴って、第3プールに入れていた取り組みを第2プールに昇格という扱いにさせていただきます。

以上が、今回案で、来年度行う実施計画になります。

【角川会長】

ありがとうございました。

計画案は、これまでの第3次と新たな第4次が合体したという形で出来てきています。

個別の質問やご意見を頂きます

【永山副会長】

eラーニングはこれからの実施ですね。この場合は研修ですのでどれだけ受けたかを把握することができるのですね。

【事務局：青木主査】

はい。

【角川会長】

これはあくまで職員の任意ということですか。

【事務局：青木主査】

これをやるきっかけになったのは監査の指摘事項に係る職員研修の必要からです。担当職員の能力、知識を定着させる意味で監査の方からきちんと受けさせるようにという話がありましたのできちんと実施していきたいと思っています。

【永山副会長】

これは年中必要になりますよね。全員を受講させるということは、一つの全体の研修ですから。

【佐々木部長】

全員になるか指名して受けさせるかどうかになると思います。

防止するという強い意識付けも必要だと思います。

新任課長職についてと書いてありますが、その他の管理職については無いのですか。

【事務局：青木主査】

メインに考えているのが新任課長となりますが、今回、新しく業務ミス、兼務も含めて色々組織的な新しいメニューの取り組みが増えますので、その周知は当然既存の課長職にもしていかなければいけないと思っています。そうしたことをトータルで課長が業務改善に繋げて行かなければいけないと思います。例えば、マニュアル作るにも中身を吟味していけば当然業務改善に繋がりますので、そういうアイディア付けなども既存の課長職も含めて行いたいと思っています。

【角川会長】

既存の課長職というお言葉がありましたが、そのノウハウとか失敗事例の引継ぎも含めて出来るような体制をお願いしたい。

【能村委員】

二つの手を考えたらいかがでしょうか。例えば、アンケートをメールだけで集めましたということですが、永山副会長の言っていたメールを出すのは行政管理課から皆さん全員に出し、確認は口頭でその課の課長がするとか、車の管理も基本は車を統括管理する課で車検更新の情報を送り、別の課などが口頭なり紙で再度行うなど、効率化を推し進めるうえでメールはとても便利ですが、同じ手段で確認すると感覚が麻痺したりして、注意が弱くなるので、あえて基本である声かけや張り紙でチェックするなど違った場面や手法で促すことでミスの防止に役立つと思います。

【角川会長】

そうですね。先ほどの職員アンケートの話じゃないですけど、メールをどっと送ったからそれでいいやという話ではないので、声をかけるフェイストウフェイスがかなり重要だと改めて思います。

【能村委員】

私もメールでどんどん指示を出すと見落とされていることがあり、仕事している最中に声をかけるのは迷惑と思ったりするが、後々のことを考えると声をかけます。

【角川会長】

メールも相手が読まなかったら終わりですから。

【事務局：佐々木部長】

無車検走行のプロジェクトチームの報告の中でも同じような指摘をしており、特に大事な案件になればなるほどメールだけで事を済ませないようにということに触れています。

【永山副会長】

eラーニングを利用して研修を行うのは確かにいいことではありますが、これは期間を指定するとか期間内に強制的にやらせる必要があります。どうしてもeラーニングでやるといつでもいいとなり、なかなかやりません。ですから期間を指定して、強制的にやったほうがいいと思います。出来ればeラーニングについて、職員間で協議が出来るようにするとか、考えた方がいいと思います。

【事務局：青木主査】

eラーニングは、柔軟にフェイストウフェイスのコミュニケーションを含めてやっていきたいと思います。

【角川会長】

お互いに協議ということで、まさにeラーニングの特徴の一つですね。

【能村委員】

ネットを100%やってもその先が、先ほど掘委員から出ていた研修をどう活かすのかという話もありましたけれど、同様にeラーニングをしましたというだけではなくその後が大切だと思いました。

【事務局：青木主査】

メールをクイズ形式で送り、その後回答を理由も含めて送る。それをプリントアウトして綴ってもらうことで、それがそのままテキストとして、見返すことができる教材に出来ればと考えております。

【能村委員】

いいと思います。やったことを、習いっぱなしにならないで活かしていくことが大事なことです。

【掘委員】

人事評価制度ですが、評価することはとても大変なことだと思います。庁舎内にプロジェクトチームをつくってやって行くなど、進め方についてはこれからですか。

【事務局：森本課長】

地方公務員法が改正され、平成28年度から公務員、地方公務員も能力と業績の二つを評価して給与や人事管理の基礎に生かしなさいと法律が変わったので、それを見据えてここに載せています。

プロジェクトチームということですが、もう既に管理職については目標管理型の業績評価を実施しており、主査以下もそれなりの評価をしておりますので、それがベースになって、プラス、能力評価を入れた形で人事部局が中心になって考えていくことになります。

一番大事なのは、いろんな自治体に聞いてもそのまじ独自の評価をしていかなければならないことです。プロジェクトで作るよりは試行を重ねて改善していくのが大事であると聞いておりますので、早く試行をして私どもにあったような評価の仕方を構築したいと考えております。

成功した自治体、全国の紹介される自治体でも数年かけて、最初苦労して何度も直して今の形にたどり着いたと聞いておりますので、試行を重ねていいものを作っていくのが一番大事であると思っております。

【堀委員】

石狩の長い歴史の中で人間関係だけが前面に出てしまうと、この評価はとても難しいだろうと思うので、そこを適正にされるのであればいいことだと思います。

【永山副会長】

どのような方式でやるかという方針が決まっていますか。

【事務局：森本課長】

評価のポイントとしては、仕事の業績評価と能力評価の二つを評価して人事管理の基礎、役職が上がるなどに活用したいという方針は持っています。能力評価はまだ導入していませんので試行で導入し、業績評価と合わせて、独自の評価のあり方を見つけていきたいと考えています。

国やほかの地方自治体に聞いてみますと、昇給に反映させるのは非常に難しいと聞いています。1回の評価だけ良くて昇給に差がつくと、生涯賃金までずっと影響します。その意味で、昇給については国を含めてどこのまちも難しく怖いと聞いておりますので、堀委員が言われたようにうちの風土もありますので、それを踏まえてどういう形で評価結果を活かしていくか慎重に決めていかなければならないと思っております。

【角川会長】

そうですね主観が入らないように、あくまで客観的に進めていかなければならないですね。非常にシビアな部分ですが慎重に進めていただくようよろしくお願いします。

【堀委員】

同規模自治体における業務執行の研究は、近隣市町村の調査をしてこれから改善に向けてやるということですか。

【事務局：青木主査】

昨年の夏に役所の中で気になる業務についてサンプル調査をしましたが、まだ対象業務は特定していません。

【堀委員】

こういう調査をやるときは、問題となっている部署も一緒に行って調査をすることも大事なことだと思います。

【事務局：青木主査】

細かい業務のやり方とか内容は所管で無ければ分からない部分もありますので。

【堀委員】

自分たちも真剣に受け止めるということで、是非、一緒に調査をして下さい。

【角川会長】

よろしければ、次回、皆さんのご発言を踏まえ整理して、意見書を作るという事になります。そこで、提案したいのですが、大変僭越ですが皆さんの発言をもとに私なりにたたき台を作らせて頂き、それをテーブルに乗せまして、それに対するご意見を頂きながらやっていきたいと、こんな手順で次回進めたいのですが宜しいですか。

【委員一同】

（異議なし）

【角川会長】

それではそのような手順で進めさせていただきます。

事務局から何かありませんか。

【事務局：森本課長】

回りの開催日程をここで決めさせて頂きたいと思います。今、会長からお話がありましたとおり、「報告書」を纏めて次回提案したいと思いますが、3月4日水曜日16時から1時間程度ということでよろしくお願いします。

その後については、３月に報告書を市長に提出していただき、それを踏まえて「実施計画」に修正を加えるところは修正させて頂いて３月中に「行政改革推進本部」で決定し、新年度からスタートさせたいと考えておりますので宜しくお願い致します。

【角川会長】

それではこれで懇話会終了させていただきます。お疲れ様でした。

【閉会】

平成２７年３月２３日 議事録確定

石狩市行政改革懇話会 会長 角川 幸治