第３回　磐田市行政経営審議会　議事録

日　時　平成２９年１１月２８日（火）　１３時から３０分から１５時３０分まで
出席者　委員９名
　　青島美子　委員、井上佳子　委員、植田　均　委員、岡本一夫　委員、
　　鈴木敦之　委員、永井新次　委員、松下育蔵　委員、村上勇夫　委員、
　　鷲崎早雄　委員、
　　（欠席　２名　　飯田昌弘　委員、髙栁裕久　委員）
　事務局（企画部長、総務部長、総務課長、職員課長、財政課長、秘書政策課長、
　秘書政策課課長補佐、秘書政策課担当）

進行：秘書政策課長

１　開　　会

２　定足数の報告（委員総数 11 名中９名の出席により会議成立）

３　会長あいさつ

４　議事
　第３次磐田市行財政改革実施計画（案）について
　意見交換

■第３次磐田市行財政改革実施計画（案）について

委　員	基本施策３「機動的な組織体制の構築と人材の育成」のうち、「時間外勤務時間数」の指標に対する目標値「64 時間以下」は、何を根拠にしているのか？
事務局	第２次磐田市行財政改革大綱実施計画において、「時間外勤務の縮減」における目標値として「64 時間以下」を掲げていたが、達成できていない状況にあった為、引き続き本計画の目標値として定めたものです。
委　員	取組課題 No.20「未利用物品等の処分の推進」の「未利用物品等」とは、例えばどのような物があるのか？
事務局	例えば、不用になった公用車やプリンター等の事務機器類を想定しています。
委　員	本計画のコンセプトは、少子高齢化が進み、財政が厳しい状況の中で、市民に対するサービスの多様化に対応していくことだと考える。総括的に３つの指

	標が掲げられているが、計画期間終了である平成33年度に、どんな姿を目指しているのか、市民は何が期待できるのかという事が重要である。 また、「磐田市が住みやすい」と答える市民の割合の目標値のように、目標値が現状と横ばいのものや、職員数においては、努力して959人にまで削減したにもかかわらず、目標値が1,000人を基準とするように設定している。その理由を伺いたい。 「下水道事業の健全な運営」や「公営企業会計の健全な運営」を取組課題として掲げているが、例えば運営自体に問題があるのか等、何に問題があるのかを伺いたい。
事務局	本計画のコンセプトですが、行政は、市民サービスの向上を図っていかなければいけない。その基になるのは、財政をどうやって健全化していくかが重要となる。そのために、何をしていかなくてはいけないのかをまとめたものが、本計画であると思っていただきたい。総合計画を推進していく中の、その下支えとして捉えていただきたい。 目標値の横ばいについては、現状値も高めに推移しており、これらを維持することもひとつの目標であることもご理解いただきたい。 下水道事業や水道事業の健全な運営については、今後の人口減少の中、施設の老朽化に対応するため、例えば水道料金を改訂することにより、更新費用を捻出する等の対応を図りながら、経営意識を高めるための取り組みをしていかなければいけないと考えています。
委　員	「民間活力の活用」について、行政と民間の責任の範疇に係るルール化は進められているのか？
事務局	民間委託においては、例えば市税課や市民課の窓口で行っている証明発行業務では、窓口対応は民間、直接市民の記録を操作するのは市職員が行っています。これは、内閣府から、民間委託できる窓口業務に関して22項目が示されており、それに基づいて進めています。
委　員	庁内で調整や確認する項目があると思うが、定期的に行う予定があるのか？ また、「マイナンバーカードの独自利用の推進」とあるが、市独自の取組予定があるのか？
事務局	推進体制に掲載している通り、庁内に「磐田市行財政改革プロジェクト会議」を設け、進捗管理や見直しを図っていくこととしています。 マイナンバーの市独自の取組利用は、来年度、証明書類のコンビニ交付の導入を予定しているが、現段階ではマイナンバーカードの交付実績はかなり低い状況にあるため、交付の状況も踏まえつつ、検討を進めていきたいと考えてい

	ます。
委　員	「多様な広報媒体の充実と活用」の中で、「拡張現実（ＡＲ）の導入」が掲げられているが、県では危機意識を持っていただく等、危機管理の分野で活用している。 「公共施設等総合管理計画の推進」では、総合管理を進めながら、いかに短期間でまとめるかが重要である。 「市税等収納対策の強化」では、基準財政収入額のトップランナー方式から見ても、徴収不能なものは台帳から外す等の考慮が必要である。また、併せて徴税対策のプロの専門家も必要である。 「補助金・交付金の見直し」では、減らす中でも役に立っている補助金・交付金もあるので、これも専門家が必要であると考える。 「職員の資質と能力の向上」では、職員のキャリアを積ませて専門性を高める取組みが必要であると考える。
事務局	拡張現実（ＡＲ）の導入に関して、市を知ってもらうためには、色々な活用の仕方があると思うので、今後検討していきたいと思います。 公共施設に関しては、特に教育施設の老朽化が進んでおり、課題となっている。人口減少時代を迎える中で、具体的なものについては、今後検討していきたいと考えます。 市税等の収納については、収納率を維持していかなければならないし、市税以外の色々な債権についても、財源の確保に努めていきたいと考えます。 補助金・交付金の見直しは、これまでも取り組んできており、事業に対して補助をするという見直しをしており、継続して取り組んでいきたいと考えます。 キャリア形成の支援は、職員に対し、専門職の希望とキャリアに関する考え方を聴いており、それらを考慮して配置を決定することによって、職員を育てるよう支援しています。
委　員	「ＩＣＴの活用」の中の「公共施設への Wi-Fi 環境の整備」は、磐田市に来られた人に対して必要であると考えるが、公共施設の定義はどのように考えているのか？ 「職員力の向上」の中の「コンプライアンスの徹底」とは、具体的にどのような取り組みなのか？
事務局	Wi-Fi 環境については、不特定多数の人が集まる場所と災害時の避難所等に整備したいと考えています。 コンプライアンスの徹底については、昨年、全職員に対して研修を実施し、また、情報セキュリティに関しては特化して実施しています。さらに、新規に

	採用された職員にはその際に研修を受講させ、職員には、年に２回チェックリストを提出させ、再確認の徹底を図っています。
委　員	「イベント、各種講座の見直し」では、縮減を図ることも必要だが、福祉の分野等の講座については、交流センターを活用して積極的に実施することで、市民の意識改革につながると思うがいかがか？促進のための講座も必要であると考える。
事務局	これからは交流センターを中心に、ボランティア人材バンクを活用しながら、講座を実施し、地域の中に波及していくことを期待しています。各種講座においては、重複や開催場所も含め、より効果的なものにするための見直しを図っていきたいと考えます。
委　員	「職員力の向上」で、市職員は異動によって、まったく異なる分野の業務を行うが、即戦力となるための研修はあるのか？
事務局	行政人としての基礎力を高める研修を実施しています。また、政策に携わる研修も実施し、異動による弊害がない様に努めています。
委　員	これからは介護をしながらどうやって働いていくかがポイントになってくると考える。介護休業の取得率が低く、介護離職の割合が高くなっている。それも管理職のような中心的立場の方が介護離職してしまっており、そこが大きな課題と考える。対策としては、いくつか選択肢があって、それらを活用していける事が重要であり、市がそれらを率先して実施し、市全体へ波及していき、人を大切にしていけたらと考える。
事務局	ワークライフバランスは、以前は育児の問題だったが、近年は介護に変わってきています。市職員の中にも介護をしている者がおり、今後、働きやすい職場や、市がリーダーになる事も含め、研究していきたいと考えます。

■意見交換

委　員	支援員等の短期雇用は身分が不安定な為、職に就くことを躊躇っている話を耳にする。良い人材が安心して長く職に就ける制度がないものかと思う。また、介護や育児の問題では、例えば、市役所内への保育所の設置や、介護休暇を積極的に取得する等、市が見本を示せないかと思う。
事務局	非常勤職員は一定期間しか採用できない状況にあるが、平成 32 年から地方公務員法等の改正があり、新たな非常勤職員の任務形態が始まるため、市としても新たな雇用の形態を考えていけたらと思います。本市は４月１日時点では

	待機児童ゼロを継続しているが、年度途中においては待機児童がいる状況です。その中で、最近では企業主導型の保育所が取り入れられており、まずは、市民の皆さんが希望どおり保育所に入れるよう努めていく事が重要です。介護休暇については、制度が整っているので、それを有効活用していけるようにしていきたいと考えます。
委　員	長時間労働が問題ではなく、長時間労働をしているにも関わらず生産性が上がらないことが問題である。そこで、私の職場ではいくつか実践している。一つ目は、前年度と同じ起案は回さない。つまり、職員の創意工夫が必要である。二つ目は、仕事で関わった人がどれだけやりがいをもてたかをまとめさせている。三つ目は、代替性を利用してコストカットを図ることである。それらによって、生産性を向上させる。
事務局	仕事を見直すことが重要であり、それが働き改革につながると思います。
委　員	次世代の育成は非常に重要であり、ここを怠ってしまうと組織として成り立たない。また、生産性を向上させるには、今ある業務をいかに効率化するか、新しい分野で収益を上げるか、それによって、収益の増加が見込まれる。人は財産であり輝いていることが大切であり、プロセスを評価することが重要である。
委　員	「意識改革」が重要である。私の職場では、ＰＣを活用したタイムカードの導入によって、見える化を図っている。短時間でいかに効率よく成果を挙げるか、生産性を向上させるかという意識改革が生まれてくる。また、人材確保に関しては、企業内保育園を開設している。これは、採用困難職種の採用にかける経費と比較してもメリットがあり、離職率の歯止めに効果が出ている。今後も増やしていきたいと考える。
委　員	異業種の交流によって、職員の意識改革、モチベーションを高める事に効果がある。それは地域の中でも同じで、違う人達が集まれば集まるほど、それぞれが高め合い、人が育っていくと感じる。職員も自己研鑽し、周りの人達と交流する中で育っていくので、それをバックアップする企業の努力も必要であると考える。
委　員	私の職場の事例では、会議の時間短縮や資料の縮小、また、職員からの改善提案の仕組みを取り入れている。あとは、朝メール・夜メールを活用している。これは、朝にその日の業務予定を上司にメールで報告し、夜に評価するもので、仕事の優先順位を図り効率化につながると考える。人材確保については、会社の魅力を最大限にアピールするようにしている。

委　員	最近のニュースを見る中で、やはり個人の問題であると考える。周りに迷惑をかけないような働き方をすることが大切である。自分が存在することによって、人のためになろうという気持ちがあれば、働き方は変わってくると思う。
委　員	女性が多い職場であるため、育児と介護のバランスをとりながら進めている。また、生産性の向上を上げるため、まずは無駄な残業を減らすように「帰る」ことへの意識改革を図った。あとは、改善提案を取り入れたり、周りの職員がカバーする風土をつくっている。職場の意識が変わることと変えるような仕掛けを見えるような形で職員に伝えていくことが大切である。
事務局	ひとつの取組みで解決していくわけではないので、皆さんの意見を参考して、今後も取り組んでいきたいと考えます。
委　員	第３次磐田市行財政改革実施計画は、第２次磐田市総合計画を下支えする重要なものであるため、ＰＤＣＡをしっかり回す意味でも、本審議会でしっかり進捗管理していかなければいけない。目標値も項目によっては、低めのものもあるので、今後のローリングの中で議論していきたいと思う。 人材の確保・育成については、職員が能力を発揮できる環境を整えること、若い職員に仕事を委ね、成長していくことが大切であると考える。

５　その他

６　閉　　会　　　　　　　　　以上　審議会　終了（１５：３０）