

会議録

○件名:令和3年度第1回小郡市行政改革推進委員会

○日時:令和3年8月18日(水)~9月13日(月)

○場所:書面開催

○参加委員:右田喜章[会長]、木下綾子[副会長]、中村登、西山友幸、中村竜博
松田知、大橋健治、栗脇昭博、河原博之、丁場直人

事務局:今井経営政策部長、市原経営戦略課長、和田企画主査、関係各課

1 委員の委嘱

2 会長・副会長選出

事務局が、会長 右田喜章 氏、副会長 木下綾子 氏を提案し、承認

3 諮問

4 議題

(1) 小郡市行政経営アクションプラン(令和2年度実績・令和3年度計画)について

資料:小郡市行政経営アクションプラン

No.2「市民提案型協働事業の実施」

委員G:採択は単年度ごとか。具体的な事業内容と交付金額は。

事務局:採択は年度ごとになるが、スタート応援補助金を活用することで、同一事業最大3回(最長3年)の補助採択を受けることが出来る。令和2年度(以下「2年度」という。)実績は、団地高齢者元気イキイキクラブ、小郡子ども歴史博士育成事業、踊る隣組、みんなの寺子屋、こども食堂「元気塾」事業、みんなの居場所プロジェクト、子どもの居場所づくり「おごおりこどもひろば」、花立山芋ほり体験事業、保護猫の譲渡事業、子どもたちの体験の動画配信「〇〇をやってみよう!」、コロナ禍でのボランティア活動再開事業、手芸・リフォームを通じた高齢者支援事業、賢く生活する!子育てパパ・ママのためのマネー講座、介護者サロン「トワエ☆モア」、「おごおりで育てて、おごおりで食べる」フォトコンテスト、花守りびと養成事業、みんなで朝ごはん事業、子ども企画型キャンプ、コロナ禍における傾聴活動の展開事業。

全19事業、決算額2,515,062円。

No.5「審議会等委員への女性の登用」

委員C:女性の比率の低い審議会等の女性委員参画推進について、取組状況は。関係団体や有識者等の審議会等の委員の推薦を依頼する場合に、積極的に女性委員の推薦を依頼するなどすることで、女性委員の登用の拡大を図っていただきたい。

事務局:調査結果を共有し、積極的に女性を登用するよう通知や働きかけを行っている。また、識見を有する者として選任される委員や団体推薦の委員についても、女性の適任者の推薦について協力を要請するよう所管部署へ指導している。

No.6 「NPO・ボランティア等地域活動の担い手の育成」

委員 B：ポイント制度（高齢者の健康づくりや介護予防に資する事業などに参加するとポイントを付与する）の導入実施をお願いする。

事務局：新型コロナウイルス感染症の影響により、事業開始を延期している。コロナ禍での新しいやり方について検討している。

委員 G：2 年度実績への具体的な評価は、No.2「市民提案型協働事業の実施」との棲み分けは。

事務局：具体的な評価は行っていない。No.2 は、市民提案型協働事業を活用している市民活動団体がメインで、No.6 はそれ以外の活動の把握となる。

No.7 「ホームページ等情報提供手段の充実」

委員 B：小郡市公式 LINE の導入は、リアルタイムで情報が届き、良い試みである。

事務局：今後も、市政や暮らしに関わる情報など、タイムリーかつ分かりやすい内容で伝えていくことが出来るよう努める。

委員 F：ホームページや SNS の使い勝手、要望に関して、ベンチマーキングやアンケート調査をやってみてはいかがか。

事務局：ホームページについては、各ページにアンケートフォームを設置し、評価をもとに改善を図っている。SNS については、コメントなどを確認し、より効果的な情報発信に努めている。使い勝手や要望についての調査は今後検討する。

No.9 「人事評価制度の活用」

委員 C：職員の能力開発や人材育成を図ることが目的である。評価者の価値観等によって評価にばらつきはないか。評価結果が職員のモチベーション向上、能力開発などの向上に寄与する制度として運用されるよう、労使による定期的な検証、見直しを行っていただきたい。

事務局：人事評価制度は人材育成のための 1 つの手段であり、新任評価者研修等を毎年実施しているが、評価のばらつきが見られるのが現状であり、継続的に評価者への研修を行うことで、客観的な評価手法を徹底させることが必要であると考えている。評価者、被評価者がともに人事評価制度の趣旨、目的、プロセスを理解し、人事諸制度に繋げていくことが重要であるため、今後も職員団体と協議しながら制度の検証等を行う。

No.10 「自主研究グループへの支援」

委員 D：2 年度、令和 3 年度（以下「3 年度」という。）実績なし。民間では変化の時代への対応として、社員の担当部局を超えた発想と共同研究が大事にされている。職員を刺激し、組織横断的な自由意見又は、自主研究プロジェクトチームを活性化することが大事ではないか。

委員 G：実績がなくなった理由。

事務局：制度の仕組みや業務繁忙により余力がないなど、様々な要因が考えられる。目的は、「職員間の交流や自己啓発」、「動機付けや居場所づくり」であり、職場や立場を超えた交流や体験によって、職員が“自学”し、自己成長を目指す職場風土を作っていける人材育成に努める。

No.11「人事交流の推進」

委員 G：人材交流の業種(部門)を選定する際の合理的理由は。

事務局：交流先と協議を行い、部門を選定している。派遣する職員は、職員の成長とその経験を還元してもらうことを目的に、派遣先に応じて若年層から中堅層の職員を選定している。

No.12「職員研修の充実強化」

委員 A：危機管理研修等は全職員を対象に実施されたのか。未受講者への後日対応、研修記録が重要である。3年度計画のハラスメント研修等についても、同じような対応が必要である。

事務局：2年度実施の危機管理研修は、部課長級職員に実施。内部研修は、その時々に応じて必要とされる内容を、必要とする職員に対し実施している。また、受講者名簿やアンケートなど研修記録を残し、次回開催の検討材料として使用している。ハラスメント研修については、2年度に部長等に対して実施したため、年次、管理職や一般職に向けても開催していく方針である。

委員 A：危機管理の観点から情報漏えい、コンプライアンス、パワハラ、セクハラなど、各研修会は市長を含む全職員を対象に実施することを提案する。

事務局：ハラスメントやコンプライアンスなどの危機管理に関する研修については、市職員のみならず、市長や議員であっても当然に必要なものと考えている。関係部署とも連携を図り、これらの危機管理に関する研修の機会確保に努める。

委員 E：各種研修会等のオンライン化の状況は。実施している場合、その効果や課題は。

事務局：オンライン研修の効果としては、講師の話を聴くという目的は、オンラインでも十分達成できることが確認できた。また、移動時間を短縮することができるなどのメリットもある。課題としては、研修に参加した他自治体の職員等との情報交換や交流が困難であること。また、オンライン研修を行う環境面の整備充実（機器、回線など）が課題である。オンラインを含め様々な形で実施を行い、職員研修の充実強化に努めていきたい。

No.13「職員の健康管理促進」

委員 A：うつ病等を発した職員の把握、職場復帰のプロセスが定められ実施されているか。

委員 C：「精神及び行動の障害」による長期病休者数の実態はどうか。メンタルヘルスの相談体制や職

場復帰体制の充実のほか、ストレスチェックの結果を安全衛生委員会で分析・協議・課題の洗い出しを行い、高ストレス職場の課題解決を図って頂きたい。また、2次不調者の発生なども懸念されることから、職場側の支援も今後必要と考える。

事務局：精神疾患等による休暇や退職する職員に対しては、所属長と人事法制課が連携し、現状把握や面談等を行っている。職場復帰にあたっては、本人が希望した場合、職場復帰支援プログラムを受けられるよう要綱を整備している。また、ストレスチェックの集団分析を実施し、産業医、嘱託医とも連携しながら課題解決を図り、代替職員が十分に職員のカバーをできる仕組みを検討する必要がある。

委員 B：長時間の時間外勤務者に対する健康指導が多く行われている。時間外労働を減らす働き方改革を望む。

事務局：令和元年度より時間外勤務縮減の取り組みを行っており、時間外勤務時間数は減少している。しかしながら、災害や感染症に対する対応など自治体職員が担う業務は増える一方であり、それに伴う人員増も困難な状況である。業務の見直しやデジタル技術の導入など業務手法の抜本的な改革を進めていく必要がある。

委員 B：是非、事務事業の見直しや DX 等の技術を活用し、業務手法を抜本的に見直す等の改革を進めてほしい。

委員 E：コロナ禍による、職員のメンタルヘルスに問題はないか。

事務局：令和元年度、2年度の精神疾患による病気休暇の取得者及び求職者の人数は、概ね横ばいであり、メンタルヘルス相談の実施件数を見ても減少している状況である。新型コロナウイルス感染症の影響によりメンタルヘルスに支障をきたしているという報告は入っていないが、業務負担が増えていることは事実であり、コミュニケーションをとる機会も奪われている現状があるため、注視していく必要がある。

No.14「機構改革の実施」

委員 A：3年度計画の具体的な内容は。

事務局：新たな行政需要への対応や選択と集中による施策の実現などに向けて関係課と協議中である。

No.15「組織横断的プロジェクトチームの活用」

委員 G：具体的な成果と評価について。メンバーになると本来での部署での職務遂行に影響がでると思うが、人事考課での配慮は。

事務局：市民ニーズの多様化や所管が多岐にわたる業務が増えていることから、重要な取組みの一つと考えている。プロジェクトチーム参加による人的措置はできていないが、所属課内での協

力等は随時行われており、事務分担の変更などにより業務負担を減らすことも考えられる。通常業務での時間外勤務も増えることが想定されるため考慮している。

No.16「定員の適正管理」

委員 C：業務量や時間外の増加などから、現在の定員では、安定的な公共サービスの提供や災害時の市民の命と暮らしを守る基本的な役割を果たすことができないことが懸念され、職員は疲弊していることが考えられる。事務事業のスリム化や効率化を図ったうえで人員配置を行い、慢性的な時間外労働やサービス残業を解消し、必要な職場へは増員して配置するなど、適正配置に努めるべきである。

事務局：業務量が増える一方で人員増も困難な状況では、事務事業や DX（デジタルトランスフォーメーション）等の技術を活用し、既存の業務手法を抜本的に見直す等の改革を進めていく必要がある。各課の業務量等については、毎年ヒアリングを行い、これを踏まえて人員配置を行っているが、職員数と予算の関係もあり十分ではないので、各課の業務量と人員を客観的に比較できるような指標が必要であると考えられる。

No.17「自治体情報システムのクラウド化」

委員 F：他自治体の調査に関して、目標やスケジュールを明確にすべきである。

事務局：近隣自治体での検討会やクラウド化している団体への参加を検討したことがあるが、費用面やタイミングなどの課題により、実現に至っていない。今後は、国の「自治体 DX 推進計画」の取組動向を見ながら調査を行う。

No.18「マイナンバーカードの普及・活用」

委員 G：普及を進めるメリットがあるのか。事業の予算額は。

事務局：マイナンバーカードを本人認証として活用することで、行政手続きのオンライン化や市民サービスの向上、業務の効率化が図れる。R3 年度交付事業関連予算 24,205 千円（事務費 2,630 千円、事務委任負担金 21,575 千円、マイナポイント事業関連 2,025 千円（事務費））

No.20「情報セキュリティ対策の実施」

委員 F：研修の実施、受講者数等目標値を明確にすべきである。

事務局：個人情報保護との組み合わせによる研修を実施予定であり、窓口業務の担当者(71 名)やその管理職(16 名)に対する eラーニング研修や集合研修を実施予定である。

No.21「連携中枢都市圏の活用」

委員 G：実施した事業の具体的内容は。

事務局：全 44 事業あり、大きくは「圏域全体の経済成長のけん引」、「高次の都市機能の集積・強化」、「圏域全体の生活関連機能サービスの向上」といったメニューに分けられる。具体的に

は、新型コロナで中止となったものもあるが、圏域合同で魅力を発信することによる企業誘致の取り組みや、圏域内の公共交通の利用促進を目的としたフェスタ、公共交通マップの取り組みのほか、他市が持つ電力入札のノウハウを活用した経費削減の取り組みなどがある。

No.26 「企業誘致の実現」

委員 G：誘致する企業の業種選定などに基準はあるのか。

事務局：工場等設置奨励条例に基づく誘致企業として、5業種（製造業・道路貨物運送業・倉庫業・こん包業・卸売業）となっているが、今後は、市の将来を見据えた幅広い業種の企業誘致を推進していくことが必要であると考えている。

No.34 「適切な補助金交付の実施」

委員 F：DX 推進やテレワーク 推進の補助金を検討されてはどうか。

事務局：今後の社会情勢と、公益性、有効性、適格性の確保や財源などを踏まえ、検討課題とする。

No.35 「地方債現在高の縮減」

委員 A：2 年度末目標残高と実績との差の要因は。年度ごとの返済計画はあるのか。

事務局：継続事業の実施や財政措置が有利な地方債を積極的に活用したことにより残高が増えた。毎年度の予算編成時に、今後数年間の借入額や償還額を推計し、年々公債費が縮減するように地方債の借り方を検討している。また、借入額を元金償還額以内に抑え、地方債残高の縮減を図っている。

No.37 「エコ・オフィスの推進」

委員 G：エコ・オフィスの推進にあたって紙の使用量の減少が不満足な結果だが、今年度さらに推進する計画はあるのか。具体的な方策は。

事務局：紙の使用量を削減する取り組みとしては、「第 4 次エコ・オフィスおごおり」に定めており、両面印刷の活用や不要となった用紙裏紙の再利用、印刷時の設定確認、資料部数の精査などを徹底することで削減することとし、使用量の多い職場については無駄がないか調査・見直しすることとしている。

(2) 小郡市行政経営行動計画（次期計画）について

資料：小郡市行政経営行動計画構成案（現計画との比較）

「市民との協働」について

委員 A：行政運営を行う上で大切なことは、災害から市民の命を守ることや、多様化する市民の要望等を、限られた予算等の中で優先順位を付けて決定し、反映していくことが必要である。今後、多くの課題に対応・解決していくには、行政職員だけでは十分に対応が出来ないと思われるた

め、市民の協力を得て進めることが重要と考える。このため、次期計画においては「市民との協働」を「市民参加の住みよいまちづくり」に名称を変更し、再構築を検討して頂くことを提案する。

委員 D：市民と協働のまちづくりのウエイトが低下している様に見える。今迄が成果に乏しかったということか。それとも成果があがり体制が出来上がったということか。

委員 G：「協働のまちづくり」が削除されている理由は。今後市としての取組みはどうなるのか。

事務局：次期行動計画については、組織の自律経営や市民の満足度、利便性の向上を目指す計画として、「健全な行財政運営」と「デジタル化の推進」の項目に絞り、重点的に取り組むべき「行動計画」として考えている。「市民との協働」に関しては、これまで体制づくりに力を入れてきた。今後はそれを展開するための行政運営の土台づくりが次期計画では必要である。また、市民参画については、今後も重要な取組として、次期「総合振興計画」の中で位置付けていきたいと考えており、地域の特性に合わせた市民主体のまちづくりを推進するための「まちづくり条例」を制定予定であることから、今後はそれらに基づき、取組みを進めていきたいと考えてる。

委員 G：これまで力を入れてきた体制づくりとは具体的にどのようなことなのか。

事務局：「協働」することへの意識や感覚を育むことからスタートし、シンボル事業として、校区単位の新たな地域コミュニティである協働のまちづくり協議会などへの支援事業、その後、NPO ボランティア団体など市民活動団体へと対象を広げ、市民提案型協働事業や各種交流事業、魅力化計画などの担い手育成事業などを行ってる。

委員 A：企業誘致推進の必要性、市民との協働の重要性については認識されていると考えるが、これらを強力に推進するには次期行動計画に見える形で織り込むべき。

委員 G：今後はそれを展開するための土台作りが必要とあるが、具体的にはどのようなことか。

事務局：それぞれ個別の取組みを強化して進めていくには、デジタル技術を活用するなど行政内部の仕組みを見直しながら、組織、人材、財政基盤をしっかりと整えることが必要であると考えている。お示ししている次期計画の項目の具体的な取組は、今後の2回目、3回目の委員会の中でお示ししていく予定である。

歳入の確保について

委員 A：「企業誘致の実現」、「市税の滞納額の圧縮」が削除されているが、より良いまちづくりには歳入の確保が不可欠である。より良いまちづくりには、雇用先の拡大、人口増加が欠かせない。今後さらに高齢化、人口減少が進むなか、農業振興、製造業等の誘致及び宅地の開発を積極的に推進し、人口減少に歯止めをかけ、活発な経済活動と税収を確保する必要があると考える。農業振興、企業誘致の実現、新たな住民誘致の実現、市税の滞納額の圧縮を次期計

面に反映することを提案する。

事務局：各産業の推進、移住・定住の促進、税収の確保なども今後の課題として認識しているが、特に進めていくことで大きな効果が得られると考えられる項目に絞っている。

歳出の削減について

委員 A：次期計画に、業務の見直しによる時間外労働賃金の削減を反映されることを提案する。

事務局：次期計画の②「働き方改革の推進」内で検討する。

「審議会等委員への女性の登用推進」について

委員 B：総合振興計画指標の目標が35%であるが、3年度4月で33.3%しかなく、女性の意見が入りにくい環境になっている。この課題を次期計画に入れるべきでは。

事務局：次期行動計画については、組織の自律経営や市民の満足度、利便性の向上を目指す計画として、「健全な行財政運営」と「デジタル化の推進」の項目に絞り、重点的に取り組むべき「行動計画」として考えている。「男女共同参画」に関しては当然推進していくべきものであり、次期「総合振興計画」の中で位置付けていく予定である。個別計画である「小都市男女共同参画計画」が策定されているため、重複する部分もあることから、目標など進捗管理等は個別計画にて行うという考えである。

委員 B：これまでも積極的に女性を登用するよう色々な働きかけをしていただいているが、まだ不十分。これまで以上に女性登用の働きかけをお願いする。

「ふるさと納税の推進」について

委員 B：財政健全化のため、ふるさと納税の充実はかせない。災害支援の寄付やコロナ対策支援金の寄付受付は時期に合っていて特に良いと思う。若者が寄付しやすい環境が出来ている。推進、充実させ、寄付額の拡大を図るべきである。

事務局：ここ数年、寄付総額は増加傾向にあり、財政運営の貴重な財源となっている。本市の産業等の活性化、魅力の発信にも繋がる取り組みであるため、今後も事業の推進を図る。

「高齢者の活性化」について

委員 D：高齢者のもつノウハウの活用と健康維持を目標として、次期計画の中の「民間活力の活用」の中などに、高齢者の活性化を考えた動きが必要である。

事務局：高齢者が、これまで培った経験や能力を生かせる機会の確保や、地域社会とのつながりを持つことで社会の一員として活動できるように、また、健康寿命延伸のため、2年度に策定した「第8期小都市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」の中で高齢者施策を推進する。

「デジタル化」について

委員 D：佐賀県や佐賀市の業務改革とデジタル化は進んでいる。視察などを通して、次期計画のプラスになればと思う。

事務局：本市においても、業務の増加や複雑化が進む一方で職員数の増加は見込めない状況であるため、先進自治体を参考にしながら、デジタル化と業務改革を押し進めたいと考えてる。

委員 H：市民は世帯主等の死亡などにより発生する様々な手続きの煩雑さに困っている。各部署へ動き回らねばならぬが、手続きを一箇所で済ます事が出来るようにならないか。

事務局：オンラインによる申請手続きやタブレット等を活用した書かない申請などを検討していくため、次期計画の⑨「行政手続等のオンライン化の推進」で取組む予定である。

その他

委員 H：職員は車・バイクを利用し公務・通勤をしている。仮に職員の中に行政処分を受けている者が居るとしたら、危機管理上問題があるのではないか。

事務局：現在見直しを検討している自家用車での公務出張に係る任意保険の確認とともに運転免許証の確認を行うなどの検討を進めていきたいと考えている。また、各々の所管する業務や部署において、危機管理意識を高めることを目的に、近年、管理職員を中心に研修を行うなど取組みを強化している。

3 その他