

牛久市行政改革推進委員会		日時	令和元年8月29日(木曜日)
件名	令和元年度第2回牛久市行政改革推進委員会	場所 時間	牛久市役所 分庁舎2階 第1会議室 10:00~11:30
作成年月日	令和元年8月30日(金曜日)	作成	事務局 町田
出席者	(会長) 宮原会長 (委員) 本郷委員、飯田委員、田中委員、八島委員、柳井委員、山越委員、本橋委員、鈴木委員 (事務局) 経営企画部 山崎次長、政策企画課 柳田課長、中島課長補佐、町田主任、北辻主事 (順不同・敬称略)		
議事内容	・第6次牛久市行財政改革大綱進捗状況報告について ・第7次牛久市行財政改革大綱(案)について ・今後のスケジュールについて		
会 議 内 容 等			
○第6次牛久市行財政改革大綱進捗状況報告について 【主な意見】 ・管理指標の常勤職員数に関連して、職員採用試験の応募状況や倍率はどうか。 ⇒人事課によると民間の募集も盛んになっており、募集しても集まりにくいとのことであり、倍率は下がっていると思われる。これまで年1回の採用だったものを、昨年度からは4月と10月の年2回の採用をしているが、内定を出しても他に就職してしまう場合もあり、集まりにくい状況である。 ・職員の年齢構成が50代に偏っており、今後この年代の方が退職されると、仕事を進める上での人の数の面、マンパワーの面でどのように考えているのか。 ⇒前回の委員会で説明した人材育成基本方針について、策定後年数が経っているため、現在見直しをしているところであるが、その中において示していきたいと考えている。また、本市だけの状況ではなく全国的な状況として、AIなどを活用した公務の自動化など、行政システムの見直しが進められているため、それらを踏まえ検討していきたいと考えている。 ・国では、就職氷河期世代への支援を進めているようであるが、職種が介護など特殊な仕事が多いような印象を受ける部分もある。市において、一般事務職なども範囲に入れて、そういった方々向けの採用も必要ではないか。 ⇒現在の市の職員の募集については、年齢の上限を比較的上の方に設定している。公務員上級の区分では29歳までだが、公務員経験者枠は45歳までとなっている。 ⇒仮に職員数が変わらない場合、10年後は大きく職員構成が変わり、市の行政運営に支障が出る可能性があるだろう。できるだけ年齢範囲を広げた募集が必要であると考えます。 ・たまり場の実施状況について伺う。私の行政区でも今年の4月からだったと思うが実施している。以前から話が			

あったことであるが、行政区内の世帯数や人口が少ないところでは、たまり場の拡充といっても大変なことである。私の行政区も、世帯数や人口の関係で問題となってきた経緯もある。スタッフの方には一生懸命働いていただいているが、人数的な面で待つぐらいのことしかできないのが現状である。そのような形では、どんどん拡充し、継続していくということは難しいと思う。世帯数や人口が多いところはやっつけていけるだろうが、少ないところは難しいだろう。そのため、拡充を図るというよりも、活動内容に対しても、ある程度の助言をするというようなことを、指標化したり、この計画の中にでも文言が入れればいいと思う。

・私の行政区では、たまり場を導入して3年程経つが、良い形で運営されていると思う。市においては財政難の中から、一つの区民会館に対して年間84万円、月額7万円の大変高額な助成金を出してもらっているが、64行政区中30行政区しか導入していないというのは、相当の問題を含んでいるのではないかと思う。たまり場を導入する際には、シニアクラブなどが、組織されていないと、難しい部分があるだろう。シニアクラブが組織してあれば、地元の方のつながりがあるため、地元の施設で楽しんで、病院も介護施設もあまり行かないで済むというようなたまり場の目指す形が作りやすいのではないか。これは、市の望んでいる形だと思うが、私の行政区ではそれが実現されており、非常にうまくいっていると思う。たまり場、自主防災会、シニアクラブの3つとも取り組んでいない行政区については、区長をはじめとした行政区内のまとまりが不足している部分もあるのではないかという気がする。

・私の行政区については、現在たまり場は実施していない。助成金が出ることも分かっているが、会館の管理について、常駐で置かなければいけないなどの条件もあるようで、管理体制で検討の余地があるようだ。ただし、行政区内でほぼ毎日会館を使っている状況であり、シニアクラブや防災関係の取組もあるため、問題なく申請できるのではないかと思っている。一方で、市としては助成金が増える分、市の負担が増えるのも事実である。年間84万円という金額は個人的には多いと思う。また、たまり場に関して規制もあるようなので、それらも踏まえ行政区として導入を検討できればと思っている。

・個人的に、牛久市はひとつふたつ問題があるとしても、大体優秀な成績ではないかと思う。そのため、今回説明のあった中で、市としての今後の懸念事項であったり、そのような問題提起をこの委員会に出していただいて、それについてこの委員会で検討するというのも必要ではないか。

○第7次牛久市行財政改革大綱（案）について

【主な意見】

・前回の委員会において、ISO14001の取得について、今後再度認証を受ける予定はないとの話があったが、当時の認可取得に関しては、職員が研修などを受ける資格を取得したり、また、組織的に職員全体で取り組んできた経緯があり、それに伴い予算を配分し、多大な支出をしてきたと思う。これがもう必要ないということだが、組織的に培ってきたものを果たして職員がそのまま継続していけるのかどうか懸念がある。恐らくそういう気持ちは薄れていくと思う。そうすると、最終的には市民行政サービスの低下等につながることを危惧しているが、これについてどういう考えをもっているのか。

⇒ISOについては、昨年度の予算編成時に内部で協議した経緯があるが、今後認証を受けない理由としては、ISOのノウハウを市において習得できたということがある。そのため、重要な環境問題に関して、市が取組をやめるということではなく、今までどおりのノウハウを使って、継続していくということであり、基本的に今までとやっていることは変わっていない。また、市ではファイリングシステムを導入しているが、

それを導入した当時は委託という形でコンサルによる指導があり、色々なノウハウを教えてもらっていたが、現在では市の職員により自主的に行っており、ファイリングシステムについて問題なく進んでいるということで、ISOについても同じように問題なく継続できるものとして捉えている。決して環境問題に対する取組をやめるということではないということをご理解いただきたい。

・研修について。まずは現在どのような研修が実施されているのか。また、職員研修については、一人一人が研修を受けていく中で、それらを継続する意識をもつことが大切であり、それらが薄れると、地方公共団体の制度という面で影響が出かねないと思う。常日頃から、研修を通じた職員の意識改革が必要であり、それによって住民サービスの向上につながると思っている。

⇒現在実施している研修については、内部の研修及び外部の研修があり、職員の特性や経歴等を考慮し、人事課から声が掛かるようになってきている。また、職員の意向に応じた研修もあり、費用面での助成があるものもある。組織のカテゴリの具体的な取り組みにある人材育成基本方針について、現在見直しを行っているところであるが、その方針の中で、研修についても定める予定である。組織における一人一人の人材育成は重要な部分であり、そのための研修についても同様に重要であると認識している。今回は大まかな体系であるが、今回は具体的な内容をお示ししたいと考えている。

・効率的な組織運営を計るための指標として総人件費だけでは弱いのではないか。RPA化や民間委託をする場合に当然人件費は下がるが、その代わりにシステム費用が増えるということがある。そのため、総人件費だけではなく、導入経費としてのシステム費用の増加であったり、さらには、例えば民間企業であれば、売り上げと人件費が相関関係にあるように、民間企業の売り上げに相当するようなものを指標にしてみてもどうか。行政の場合、何が相関するのか分からないが、関係する指標があるのであれば、総人件費プラスで何かもうひとつ指標を設定して、比較するのも有効ではないか。

⇒RPA化や民間委託を進めたことによるメリットである人件費の削減と、システム費用等の掛かった費用に関するコストパフォーマンス的な指標を考えていければと思う。

○今後のスケジュールについて

○閉会

以上