

別記様式

議 事 録

会議の名称	令和4年度第3回岩倉市自治基本条例審議会
開催日時	令和4年7月12日(火) 午前10時から午前11時45分まで
開催場所	市役所7階 第2・3委員会室
出席者 (欠席委員・説明者)	出席委員：岩崎委員(会長)、山田委員、村平委員、清水委員、小川委員、稲葉委員、岡本委員、水野委員、木村委員、菅原委員、石黒委員 欠席委員：関戸委員 事務局：中村総務部長、小松協働安全課長、須藤統括主査、秋田秘書企画課長、小出主幹、金森主任
会議の議題	(1) 岩倉市自治基本条例の規定に基づく事項について
議事録の作成方法	<input checked="" type="checkbox"/> 要点筆記 <input type="checkbox"/> 全文記録 <input type="checkbox"/> その他
記載内容の確認方法	<input checked="" type="checkbox"/> 会議の会長の確認を得ている <input type="checkbox"/> 出席した委員全員の確認を得ている <input type="checkbox"/> その他()
会議に提出された資料の名称	資料5(1) エ～キ岩倉市自治基本条例の推進状況について 附属資料5：人材育成に関する現状・課題認識 附属資料6：岩倉市行政改革行動計画 附属資料7：令和4年度岩倉市当初予算について 附属資料8：分かりやすい予算書 附属資料9：令和2年度決算・財政健全化比率 附属資料10：第2次実施計画概要
公開・非公開の別	<input checked="" type="checkbox"/> 公開 <input type="checkbox"/> 非公開
傍聴者数	0人
その他の事項	議事録作成者 金森

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）

1 開会

2 議事

（1）岩倉市自治基本条例の規定に基づく事項について

未来寄合の開催状況について、須藤統括主査より報告。

【資料5（1）-エ】に基づき小出主幹より説明

委員：資料5にRPAと記載があるが、何のことか。

事務局：RPAとはロボティック・プロセス・オートメーションの略であり、自動で定型の業務の処理を行ってくれるパソコンのソフトウェアのことである。

委員：決まった業務を考えずにパソコンがやってくれるということか。

事務局：そのとおり。大量のデータを検索のうえ、振り分けたり、条件に合ったものをピックアップしたりといった処理を得意とするソフトウェアである。

会長：有名な事例だと、保育園の入所の順番決めがある。所得などの色々な条件に点数をつけていくが、今までは手作業で行われていた。何人かの職員で数日間かけてやっていたものがRPAを導入したらすぐにできたというものがよく言われる。

委員：今後のことも考えながら人材育成をされているかと思うが、DX人材の育成については、一般企業においても、国内でも人材が不足しているところだと思う。育成し、拡充していくことについては非常に難しいテーマかもしれない。その部分について、もっと市民を登用したりできないかと思う。近年、ソフトウェアのソースコードをオープンにし、社会全体で使っていこうという風潮がある。そういったものを市民でやりたいという意欲がある人がいれば、ぜひ一緒にやっていけば良いのではないかと思う。

育成の必要性に対する認識については、現場ではどんな感じか。

事務局：どちらかという現状としては、全体ではなく、担当職員として必要なスキルを意識して育成をしている。情報担当の職員については専門的な研修も受講していることもあり、各担当で効果的な研修を受講している。

委員：民間企業だと社員を育てるのを半分諦めているというところもある。割と大きな地銀でも育てるということは考えておらず、育つ人材さえ来ればよい、育たないのであれば辞めてもらってよいという考えのところもある。育てるということに対してどこまで企業が本気でやるか、温度差がある。岩倉市役所としてどこまで育てる気があるか。それによって採用する人材も変わってくるのかと思う。現場としては教えてもらいやすい雰囲気になっているか。ここが分からないと言った職員に対し、どれだけの先輩、上司が笑顔で教えられているのか。そんなことぐらい…と言っていると教えられないかと思うが、実際のところどうか。

事務局：ぎすぎすしたところは少ないと思う。職員に対するアンケートでもあったが、上司や同僚の指導がためになったと答えている職員も多にいる。OJTについては一定で

きていると認識している。

会 長：市役所の人事というものは、異動をたくさんさせ、ジェネラリストを育成していこうという考え方がある。しかし、DX人材の育成については、専門家をどうするかという話だと思うので、従来の市役所の人事の考え方と両立はしないかと考える。そうするとDXの部分については外注しようかという話になるが、個人情報の漏洩について、この間の尼崎市の事例もあり、心配な点ではある。だからといって、DXの専門職を採用するという話になるとコスト的にはしんどいかなと思う。そのあたりは今後どのようにしようとしているか。

事務局：DXの推進については今後の行政課題だと思うので、特化した人材は必要だという認識はある。今後の方針についてはこれから議論していく。

委 員：RPAの導入については、何年前かに社内で検討したこともあるが、見送った。自由度や使いやすさを考えると自前でシステムを作った方が良かった。RPAを導入した場合、RPAのルールに基づいたシステムコードを用いて活用しなければならず、それを教える人材が必要となってしまう。そうであれば自社のシステム部門で開発した使いなれたシステムを使用した方が良いという結論に至った。

また、システムに特化した部門があることへの弊害もある。例えば会計システムで、使いやすいものを作ってしまうと、会計、勘定、原価計算などの知識の習得が薄れていってしまう。そこに思うところはあるが、組織としての効率を考えた場合、社員が早く帰れる方が良い。育成についても関連してくるが、結果的に言えば、できる社員は勝手に育っていく。会社がすべきことは、環境ときっかけをつくってあげることである。自分が気付かなければ結局意味がないと思う。研修も内容というよりはきっかけを与える機会というイメージである。資料で気になるところがあるが、職員向けアンケートの結果で、育児や介護をする職員が働きやすい環境だと思わないという回答が41.5%あり、民間企業よりも行政の方が環境が整っていると一般的には言われていると思うが、何か理由はあるか。

事務局：選択肢として選んでもらっているのみで理由までは記載してもらっていないため、分からない。

会 長：確かに意外である。公務員の世界は福利厚生が恵まれているはずだという思い込みもあるが。

事務局：あなたの職場はどうかという設問なので、他の課がよく見えるだとか、他の課と比べてなど、回答者が「あなたの職場」を解釈するので、決して民間企業と比べてどうかという捉え方はしにくい設問の設計になっている。あとは職責にもよるのかもしれない。責任の重い職についている職員については、休みづらいというものもあるかもしれない。

委 員：育児休暇は何年ぐらい取得できるのか。

事務局：子どもが3歳になるまでである。

委 員：その後は復帰できるのか。

事務局：復帰しなければいけない。

委員：3年取得される職員が多いか。

事務局：女性は大体3年取得されている。男性は短期間で取得する場合もある。

会長：男性職員が取得できる環境をつくるのが大事である。

委員：育児休業してその後復帰した職員が短時間で働く場合、その残りの業務時間については会計年度任用職員で補っているのか。

事務局：育児休業から復帰して、子どもが小学校に入学するまでは短時間勤務が可能である。1日2時間以内。その2時間の部分を会計年度任用職員で補うことは難しいので、周りの職員がその分をカバーしている状況である。

委員：そうすると、事務分担を少なくするか、他の職員にお願いするというのが現状としてはあるということになる。例えば、男性・女性に関わらず、会計年度任用職員で、週〇日、一日〇時間のみの勤務をするというのはあるのか。

事務局：その形態の勤務制度もあるが、利用している職員がいない。

委員：働き方の多様性を考えると、カバーしなければいけない部分を勤務するという事例が出てくると、手を挙げる職員も増えてくるのかなと思う。例えば、DX人材というところでいくと、個人で3社、4社の仕事を引き受けている人もいる。大体が自宅で仕事ができる人である。市では難しいとは思いますが、働き方の選択肢の一つとして、使いやすい事例があると良いと思う。制度の創設だけでなく、制度を活用してもらうことが大事である。

会長：制度の運用は考える必要がある。会計年度任用職員の活用だけでなく、外注してしまうのも一つである。地域でも担ってくれる人材がいるかもしれない。

委員：自分の勤務先では、有給、介護休暇は半日・時間単位で取得できる。制度をつくって、見直しするサイクルは必要だと思う。使い勝手も重要だと思うので、使った人の意見を取り入れながら、柔軟に対応することが大切だと思う。

会長：あと気になるのは、「管理職になりたいと思わない」という職員が多いが、どうだろうか。

委員：今の時代はワーク・ライフ・バランスが重要視されており、管理職を目指していくという意識は薄れているのかもしれない。自分の勤務先では経験の浅い社員の意識として、経験を積んでみんなで上を目指していこうという風潮があったが、最近では、管理職の仕事として、上がりやすい雰囲気・環境づくりを行っていくという方針に変わってきた。

会長：管理職の役割として働きやすいだけでなく、上がっていきやすいような雰囲気づくりも評価のポイントになってきているようである。他にはなにかあるか。

委員：職員の年齢構成のバランスが悪く、特に40代の職員が少ないと思う。早期退職もあるかと思うが、ここの職員が少ないと、20代後半からの人材育成が十分できないのではないかと思う。

委員：フレックスタイム制度はあるか。

事務局：コロナ禍ということもあり、通常の勤務時間の前後1時間で勤務時間の変更が可能である。

委員：1時間だけでなく、もう少し幅広に時間の変更ができると使いやすくなると思う。

会長：今後、検討されていくが、職員ヒアリングも行う予定であるということである。そのヒアリング結果も踏まえ、人材育成方針を固め、研修計画の立案、評価制度の見直しなどを行っていくものと思われる。改めて報告をしてほしい。

委員：資料の中で会計年度任用職員の割合が増えているとある。会計年度任用職員も同じ岩倉市役所の職員なので、総合計画でどういったまちを目指しているかなどの価値観の共有は大切だと考える。課題の部分で研修の実施を検討と記載してあるが、どういった取り組みを行っているか。

事務局：現状としては、あまり会計年度任用職員に対する研修は充実していない。最低限必要な個人情報保護、市勢概要、組織論、人材育成論などは行っている。毎年、継続して全ての会計年度任用職員に対してはできないが、新規で採用された人には研修を行っている。ただ、正規職員との研修時間については差がある。

会長：会計年度任用職員の割合が増えてきているので、その研修の在り方は課題であると考ええる。

委員：メンタルヘルスケアの必要性の高まりというのは大きな課題だと思う。せっかく育てても退職・休職してしまうとなると他の職員に負担がかかったり、人員の構成にも関わってくる部分である。どのような対応をしているか。

事務局：最近、20代、30代において精神疾患で休職する職員が増えてきている。例年、メンタルヘルス研修を限られた人数で行っていたが、令和4年度からは少しでも休職者が減少するように新たな取り組みとして、動画視聴という形で全職員が研修を受けられることとした。

委員：クレマーの対応をすることで休職してしまうという話を聞くが、そのフォローは行っているか。

事務局：若い職員が一人で対応するのではなく、上席の職員が代わって対応するといった通知は庁内で発出されている。個人の耐性もあるが、一人ひとりの負担が減るようには努力をしている。

委員：警察を呼んだ方が良いと思うような大きい声が市役所内で聞こえてきたときもあった。個人の耐性に依るのではなく、組織として対応する必要があると思う。民間企業だとクレーム対応の専門部署があるところもある。そういったものまでつくる必要はないかもしれない。クレマーに対応するための研修というものはあるか。

委員：特定の人に限らず、行政に対してクレームを言うてくる人というのは多くいると感じる。その対応について、動画を視聴して解決できるようなものではないかもしれない。

会長：世の中が不寛容になってきており、理不尽なクレームなどが多くなってきていると感じる。なかなか解決できる問題ではない。

委員：資料の中で、限られた人材を最大限に活かすための人材マネジメントの実現とあるが、現在、どのように進んでいて、これからどのようにしていくか。

事務局：職員の数が限られているので、適性などの能力把握に取り組んで、適正な人員配置をしていくことが重要であると考えている。

会長：今後の岩倉市に必要な職員像をつくり、その職員像になっていけるよう人員の配置を考えていくということかと思う。職員の基礎的な力として、ファシリテート力やコーディネート力を共通で持っていて、そこに専門的な知識や力をつけていくという方向性だと考える。行政組織は結局、人の力が大きく必要となる。その部分で委員の皆さんに色々な意見をもらえ、良かったと思う。

【資料5（1）-オ】に基づき小出主幹より説明

会長：着実に前進はしている。要綱を公開している自治体は少ないか。

事務局：全ての要綱を公開している自治体は少ないと思う。

会長：補助金、助成金の拠り所が要綱だという場合が多くある。市民の利益に直結するような要綱は公開していく必要がある。内部の事務管理の要綱は公開する必要がないものもある。

事務局：公開しすぎると、欲しい情報に辿りつきにくくなる可能性もある。現状、補助金や助成金の要綱や申請書などの様式も掲載はしている。そこも含めてどのように公開していくか検討中である。

会長：条文の変更の必要性はないと考える。

【資料5（1）-カ】に基づき小出主幹より説明

会長：運用実績が無いということは良いことだと思われる。また、条文の変更の必要性はないと考える。

【資料5（1）-キ】に基づき小出主幹より説明

会長：付属資料6の岩倉市行政改革行動計画が策定され、運用がされているところである。これは総合計画を実行していくためにやっていくものであり、行政評価委員会で評価がなされていくものである。そのため、この審議会ではどんな審議ができるか考えるところではあるが、内容的に言えば、財政の話をつかりやすく市民に伝えるということについて少し意見をもらえると良いと思う。

事務局：付属資料7、8、9を作成し、市民にわかりやすく伝えるよう取り組んでいる。付属資料7、9については広報紙の抜粋である。付属資料8については、新しい取り組みとして公開している。市の公式LINEで配信したところ、市ホームページの財政のページが公開から数日間前で前年度合計の閲覧数を上回った。また、付属資料10については例年と変更はないが、3年間の財政面、施策面での計画を立てた実施計画である。

会 長：市としては3か年ぐらいしか出せない。市民はもっと先までほしいと思われるかもしれないが、なかなか難しいと思われる。実施計画には、新型コロナ関連の交付金については盛り込んであるのか。

事務局：盛り込んでいない。令和3年度からの3か年計画の際には、新型コロナ関連の交付金の歳入を盛り込むかどうか議論をしたが先行きが不透明であり、盛り込まなかった。税収に関しては、10年程前のリーマンショックの状況に準じて見込んだが、決算と乖離があった。

委 員：財政的に基本的には大丈夫ということだと思うが、災害時などの予算の措置についてはどのように考えているか。

事務局：基本的に大きな災害となれば国から予算措置がなされる。しかし、一義的には目の前の被災者を救済するということがあるので、財政調整基金という基金をもう少し積み増す必要があると考えている。一般的な目安として岩倉市であればこのぐらいという金額があるが、現状としては少し少なくなっている。付属資料8のP27に詳細が掲載してある。

会 長：岩倉市の規模で13～14億円というのはどんな基準か。

事務局：標準財政規模の15%～20%あると良いだろうと一般的には言われている。

会 長：大規模な災害で激甚災害の指定がされれば、自治体ではなく、国がすべて予算措置をしてくれるものである。しかし、災害が起きて、1週間、2週間の繋ぎの予算が確保されているかどうかということも重要である。

委 員：長期的な財政シミュレーションはないか。

事務局：現時点ではない。長期的な財政見通しもあると良いとは考えているが、国の地方財政計画というものがあり、例えば税率や地方交付税の総額などは国で決定され、そのとおりになっていくってしまう。その地方財政計画も3年ぐらいしか見込まれておらず、その先を自治体で独自に見通すというのはなかなか難しいところである。

会 長：支出はある程度予測できるかと思うが、歳入の見通しが立てづらいと思う。確かに市民としては気になるところではあるが。新型コロナ関連の交付金の交付や消費税増税などの国の方針もある。

会 長：(1) -キについては、資料のボリュームが多いので、次回の冒頭に質疑応答をしたいと思う。

3 その他

次回会議日程 7月28日(木) 午後3時から 第2・3委員会室