

行政経営プラン推進委員会議事録

日 時：平成29年2月3日（金）午後1時から午後4時30分まで

場 所：市役所7階 第3委員会室

出席委員：赤堀副委員長、新井委員、堅田委員、碓委員、野津委員、東野委員（午後3時30分退出）、戸田委員、
小林委員

欠席委員：岩崎委員長、服部委員

1 あいさつ

副委員長、総務部長よりあいさつがされた。

2 議事

庁内における第2期岩倉市行政経営プランの策定経過及びパブリックコメントの結果、第2期岩倉市行政経営プラン及び同行動計画について事務局より説明がされた。

副委員長：途中で退席される委員もいるので、全体を通して疑問等があれば先に発言してほしい。

委 員：行動計画の「No.2 年次有給休暇等の取得促進」について、岩倉市職員の平均取得日数はどのようになっているのか。また、「No.3 時間外勤務の縮減」について、育児の日の推進とあるが、育児の日とは何か説明いただきたい。

行政課：平均取得日数は8日程である。また、育児の日は毎月19日を育児の日として、ノー残業デーとほぼ同様に実施している。子どもの有無に関わらず、職場全体で早く帰ろうという取り組みである。

委 員：行動計画の年度目標について、具体的な数値があるもの、無いものがあるが、この違いは無いか。数値が達成できなかった場合はペナルティ等があるのか。また、達成できなかった場合の検証は行うのか。

行政課：行動計画を各課より提出してもらう際に、できるだけわかりやすい指標として数値目標を出すよう、指示しているが、数値を出すことによって実施へのハードルが高くなってしまうものや、性質的に数値目標が立てられないもの年度目標に関しては、実施などとなっている。

また、数値が達成できなかった場合、ペナルティはないが、業績による人事評価を行っているので、課長やグループ長などの評価に影響があると思う。また、実施した事業についての検証などは実施する。

副委員長：年度目標に関しては、数値を出した方が良い。

委 員：具体的な数値が示されていないと、努力目標のように思える。また、数値を設定する場合でも、根拠をはっきりさせると有用なものになると思う。

委員：要望でもあるが、カウンセラーをしており、仕事柄、ストレスチェック後のメンタルヘルスに関する相談を受け付けたり、高ストレス者の面談を行っている。制度として自己申告制度があることはわかるが、役所関係は特に、人事の方で制度を用意しても、実際に利用する人が制度を利用して納得できていないということがある。

自己申告制度を受けた人事担当課がきちんとフィードバックできているかが問題であるので、是非制度を徹底してほしい。

また、情報化といわれているが、一日中モニターを見ており、休憩を取っていない人がいたり、人員削減も叫ばれているが、職員に過剰な負担がかかってしまっていたりする場合もあるので、対策を実施してほしい。

また、ストレスは自分で管理するということを教育してほしい。職場環境に配慮し、岩倉市役所は働きやすい職場にしてほしい。

総務部長：ストレスに関して言えば、メンタルで休んでいる職員は恒常的にいる。そういうことが無いようになるべく働きかける。メンタルヘルス研修もやっているが、なかなか自己管理というところまではいかないことが問題である。

自己申告制度は、最近は全員に出させるようにしている。いろいろな声を出してもらって、できるだけ職員の希望に沿った形でのより良い職場環境となるように取り組んでいる。また、以前に比べて研修制度や研修機会は充実しつつある。

副委員長：自己申告は全員に出させるというが、全職員にフィードバックすることはあるか。

総務部長：個人的な内容も含まれているので、人事の方で一元的に把握し、職場環境整備に反映させている。また、ストレスチェックについては、職場毎にストレス度合いを出し、所属長に伝えるなどをしている。

委員：1ページに、地域手当の支給率引下げについて言及しているが、地域手当の制度は、不公平な制度だということを聞いたことがある。住んでいる地域でなく、勤めている地域で差があるのはおかしいということであった。

これは配属地域によって差が出る国家公務員の制度だと思う。それを岩倉市に適用することが正しいかどうか疑問である。地域手当を出すのであったら、給料で補正すればと思う。

委員：基本給に入れると、時間外手当、退職手当などが違ってくる。それらに地域差を生じさせる訳にはいけないので、手当という形でいいのかと思う。

委員：全国展開している企業などの話ならわかるが、一地域の話だと必要なのか疑問がある。

総務部長：市の職員の給料は国に準拠している。人事委員会のあるところは別だが、岩倉は国の人事院勧告に準拠している。国において、地域ごとに物価が違うため、その分は職員の基本給を少し下げて、手当で差をつけるということが制度を導入する際の経緯だった。地域手当の率は総務省が指定するが、岩倉市は6%である。そのため、国に準拠

する形で岩倉市の地域手当は6%としている。

副委員長：第2期岩倉市行政経営プランの1ページに職員数の削減と経費削減効果について言及があるが、経費の削減について、岩倉市の職員の規模は何人であることが適正なのかという観点が必要でないかと思う。正規職員は減らしているのは分かるが、臨時職員、再任用職員等が増えており、トータルで見ると、人数としては増えているのではないか。臨時職員、再任用職員の単価が低いので、財政効果があるように見えているのではないかと疑問に思う。

総務部長：職員数に関しては、毎年少しずつ減らしていきっており、電算化も図られているので、無理な減らし方ではなかったと思う。

岩倉市としての適正な職員の規模、業務毎の必要人数などの把握は難しいと思う。臨時職員等も勤務時間で割り返して業務に何人必要か人事担当職員で算出し、把握していたことはある。

副委員長：業務に必要な人数にたいしてどれだけ人件費を出しているのか、という尺度で測るべきではないのか。人件費の減額分だけを示して良いのか疑問である。具体的な必要人数と比較検討が必要ではないか。

もし比較検討して、臨時職員等と経費が変わらないのであれば、正規職員を増やしてもいいのではないか。長期的には岩倉市職員の質の問題にも関わってくる。

総務部長：人件費は十数年間で半分くらいになっている。但し、臨時職員などに頼りきるのではなく、業務によって仕事の割り振りをするなどを実施している。

副委員長：適正な職員配置で額が減っていれば良いが、そうでない場合もある。単純な経費の減額で計ることができているのかは疑問である。

委員：仕事でやっている相談活動の中で、管理職の人から良く聞くことは、雇用形態が増え、マネジメントが難しくなっていくということである。マネジメントがしやすい工夫をしないと、管理職へ大きな負担がかかってしまうことになる。

総務部長：岩倉市は再任用職員の数はあまり多くないが、他市では、年上が部下であると仕事が頼みづらいという声がある。岩倉市においても、再任用側の意識改革も研修等を通じて実施していきたい。

委員：前回の行動計画は74あったが、47まで減っている。今回ここまで減らされた中で、ある程度選別されたものが行動計画になったのか。

行政課長：選別したということはありません。また、担当課に無理に考えてもらったものもありません。

委員：16項目が新規である。行動計画に載せる必要があるのかというものもある。もう少し優先順位を決めてやった方が効率は良くなるのにと思う。

行政課長：行政経営プランを推進するに当たって、すべての課で推進していこうというのは重要な視点だと考え、1つの課が1つは行動計画を出していこうということである。

委員：行政経営プランでは、経営指標に市民満足度があり、アンケートを実施してい

たと思うが、今年度も実施するのか。

行政課長：第2期行政経営プランにおいては実施しないこととした。総合計画の進捗管理においてアンケートは行うが、前回は、取り組みと満足度調査の指標がかみ合っていない部分があった。

委員：1期でやったことについてはきちんと取り組んだことだと思うので、正当に評価されることが必要だと思う。計画期間に行動計画が増減することはあるのか。

行政課長：計画が年度途中で終了したものがあつた場合、新しく担当課から出してもらうこともある。

委員：第2期岩倉市行政経営プラン6ページの「経営指標1 岩倉市の施策に対する市民の満足度について」において、市民の満足度の数値があるが、わかりづらい。数字の増減はあるが、具体的に何が増減したかがわからない。

行政課長：アンケートを集計し、各項目の平均を出しているが、何の平均値であるということが文章に記載がなかった。

委員：表が示すものを明確にすべきである。

行政課長：市民満足度調査は毎年報告していたもので今回記載したが、分かり辛いので、説明を付けるか、表を撤廃して文章を増やすか再度検討する。

委員：ふるさと応援寄附金について、岩倉市からこの制度でどれだけ税金が出て行っているのか。

総務部長：少しマイナスになっている。次回の会議で正確な数字をお答えする。

副委員長：第2期岩倉市行政経営プラン7ページの未達成又は未着手事項の表で、デジタル化が未着手となっている部分があるが、どの程度できるのか。

行政課長：仕組みとしてはできているが、活用等の点で評価が下がっていたものを未達成としている。

副委員長：第2期岩倉市行政経営プラン9ページの未達成又は未着手事項の表で、管理職員が自ら部下の手本になるとあるが、当たり前なことなので、あえて書く必要はあるのか。

行政課長：記載の必要性について検討する。

副委員長：第2期岩倉市行政経営プラン13ページの①組織の最適化と働きやすい職場環境づくりの部分で、プロジェクトチームの編成と課題解決について書いてある。前に用地買収等の関係でも実施したことだが、本当に効果は挙がっているのか。

総務部長：昨年から、まちづくり政策推進会議として、企画、建設、協働担当等の職員に兼務事例を出してシティプロモーションに取り組んでいる。横のつながりが必要な事業であると思う。用地買収でプロジェクトチームを作つた際はあまり上手くいかなかったが、状況によっては必要なことのように思う。

副委員長：例えば駅東の再開発について、段階的に5年10年かかる事業を、集中的にコストを投じて3年くらいにするということはあるのか。また、そのような検討はこの

委員会でやっていくのか。早期に事業を実施した方が税収面で有効である例はあると思う。

総務部長：駅東の再開発については、用地買収等を精力的にやっている。

副委員長：用地買収の担当者は、他の地域でも用地買収を行っているため、専従にして早期に事業を実施するという必要ではないか。

総務部長：用地買収は行っているが、駅東の再開発についてはまだその段階に無いということである。

副委員長：再開発による税収効果等も考えて、やることも考えた方が良いのではないかということである。機会を捉えてやることも必要かと思う。

委員：情報セキュリティについての職員個々人の意識はどうなっているのか。研修等はやっているのか。

総務部長：情報セキュリティについては、情報漏えい等のリスクについては以前から職員間での共有に努めている。また、ウィルス対策等については、対策訓練を行っている。しかし、常に新しい情報を共有することが重要であると考えている。

副委員長：第2期岩倉市行政経営プラン17ページに公共施設再配置計画について書いてあるが、いつごろの策定か。

行政課長：平成29年度中である。市民参加で進めていくところである。

総務部長：公共施設再配置計画は人口推計、財政推計を行っていくと、いわゆるハコモノが維持できないという数字が出てくるところが出发点である。そこから、公共施設の統廃合等を考えていくための計画である。

委員：新市長の公約等でプランが変わることはあるか。

総務部長：新市長は5つの柱を掲げているが、今回の経営プランと齟齬がある部分はないと思う。ただ、現行の第2期岩倉市行政経営プラン（案）に無い部分もある。

委員：新しく出てくる可能性はあるということか。

総務部長：可能性はある。

副委員長：他に無ければ行政経営プランについての質疑を終わり、会議を終了する。

(午後4時30分終了)