

## 第2号様式（第3関係）

### 令和元年度第1回豊山町行政改革推進委員会会議録

#### 1 開催日時

令和元年11月29日（金）午前10時から午前11時30分まで

#### 2 開催場所

豊山町役場 4階 委員会室

#### 3 出席者

岩村みゆき委員 坪井孝仁委員 利光克仁委員 秋田勇人委員 櫛田和裕委員  
伊藤文人委員 中村百合子委員 鈴木征美委員 金森和彦委員 岡島義広委員  
服部正樹町長 鈴木邦尚副町長 小川徹也総務部長 鈴木雅之総務課長  
林真吾総務・人事係長 川原美香総務・人事係主事

#### 4 欠席者 なし

#### 5 議題

- (1) 令和元年度第5次豊山町行政改革大綱実施計画 進捗状況
- (2) その他

#### 6 会議資料

- ・令和元年度第5次豊山町行政改革大綱実施計画 進捗状況
- ・資料1 豊山町行政改革推進委員会設置条例
- ・資料2 豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則
- ・資料3 第5次豊山町行政改革大綱

#### 7 会議内容

総務課長 おはようございます。

定刻になりましたので、ただ今から令和元年度第1回豊山町行政改革推進委員会を開催させていただきます。

委員の皆様におかれましては、ご多忙のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の委員会の進行を務めさせていただきます、総務課長の鈴木と申し

ます。どうぞよろしく願いいたします。

本日の委員会につきましては、発言者の氏名を除いて会議録を公開させていただきますので、あらかじめご承知おきくださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

最初に、3名の委員に変更がありましたので、町長より委嘱状の交付をさせていただきます。交付は自席で行いますので、そのままお待ちいただきますようお願いいたします。

(委嘱状伝達)

ここで、改めまして委員の皆様のご紹介をさせていただきます。委員名簿の順にご紹介をさせていただきます。

(各委員紹介)

次に、町側の出席者を紹介させていただきます。

(町長以下 事務局紹介)

以上でございます。

それでは、次第に従いまして、会長よりごあいさつ申し上げます。

会 長 : 改めまして、会長の金森です。行政改革推進委員会としては、今年度初めて2回行われ、中間報告を行うことになりました。私もまだ2回目です。不慣れではございますが、皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。

総務課長 : ありがとうございます。

続きまして、町長よりごあいさつ申し上げます。

町 長 : 改めまして、おはようございます。

本日は、令和元年度第1回豊山町行政改革推進委員会を開催いたしましたところ、ご多忙の中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本町では、平成28年3月に行政改革推進委員会の答申を受けまして、第5次豊山町行政改革大綱を策定いたしました。

4年目となります今年度につきましても、大綱の柱であります、人材改革、職場改革、行財政改革、協働改革の4つの改革の実施に向け、職員一丸となって取り組んでまいりました。

今回の委員会では、第5次豊山町行政改革大綱実施計画の令和元年度における進捗状況についてご報告申し上げます。

委員の皆様方の忌憚のないご意見をいただきまして、今後も行政改革に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。私のあいさつとさせていただきます。

総務課長 : 続きまして、本日の会議資料の確認をお願いいたします。

委員会会議次第1枚、委員名簿1枚、参考資料1としまして「豊山町行政改革推進委員会設置条例」が1枚、参考資料2としまして「豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則」が1枚、参考資料3としまして「第5次豊山町行政改革大綱」の15ページものがあります。

また、委員会の開催案内と併せて「令和元年度第5次豊山町行政改革大綱実施計画進捗状況」を事前に送付しております。

資料をお持ちでない方がお見えでしたら、お申し出くださいますようお願いいたします。よろしかったでしょうか。

ここでご報告を申し上げます。

豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則第4条の規定に基づき、会議の成立には委員の過半数の出席が必要となっております。

現在の出席委員は、10名中10名でございます。よって、本委員会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは、議題に入ります。豊山町行政改革推進委員会設置条例第5条の規定により、議長は会長が行うこととなっております。以後の取り回しを会長にお願いいたします。

会 長 : それでは、ただ今から私が委員会の進行を務めさせていただきます。

議題1の「令和元年度第5次豊山町行政改革大綱実施計画進捗状況」について、事務局の説明をお願いいたします。

総務・人事係長 : (資料に基づき説明)

会 長 : 事務局からの説明が終わりました。

かなり多岐に渡っておりますが、どういったことでも結構です。何かご質問やご意見のある方は、ご発言をお願いします。

委 員 : 表の見方についてお聞きしたい。表の右上に、年度別達成度という項目がある。9月30日現在の状況としては、どういう評価になるのか。

総務・人事係長 : 年度別達成度には、1年間の評価結果を反映させています。平成28、29、30年度については、確定していますので、アルファベットを記載しています。令和元年度の評価については、来年3月の会議で評価をさせていただこうと思っております。

委 員 : 現時点では、ブランクということで良いか。

総務・人事係長 : そうです。

委 員 : 「人材育成の推進 研修プログラムの作成及び実施」の項目について。平成30年度は、研修をやったからAになっている。どんな研修をして、どんな成果があったのか教えてほしい。

総務・人事係長 : 職員の研修計画は、毎年4月に策定し、各職員へ周知をしています。階

層別の研修をそれぞれ行い、管理職であればマネジメント能力の育成研修、若手・中堅職員であればクレーム対応やコミュニケーション研修等を随時実施しています。

委員が仰られるように、研修を実施すればAなのかという点ですが、人事担当としては、職員の育成を考えた上で研修を受けさせて、業務に生かしてほしいという思いがあります。一概に、誰がどのように効果が出たのかは評価しづらい部分がありますが、昇給や昇格を含めて、参考にしております。

取り組んでいく中で、どのように育っていくのかを分析しながら、メニューの変更や新たな研修内容について考えていきたいと思っております。

委員： コミュニケーション研修の中で、一つすごく気になっていることがある。窓口の接遇研修をやってほしいと思うが、やっているのか。

総務・人事係長： 新人職員に対しては、接遇研修として1コマ設けております。

また、窓口を主に行う職員については、愛知県の研修センターが行う接遇研修を受けさせています。

今年度につきましては、ファーストインプレッション研修として、係長以下の全職員を対象に、1時間半の研修を行いました。

接遇は、業務の最初に関わるものですので、引き続き行っていきます。

会長： 我々委員が、研修の記録を見ることはできるのか。

総務・人事係長： 次回の3月の会議で、1年間の研修実績をお配りしようと思っております。

会長： 研修を受ける職員は、今年の研修内容を知っているのか。

総務・人事係長： はい。研修実施計画を町のパソコンの掲示板に掲示し、4月に職員への周知を行っています。

それと合わせて、研修メニューをこちらから提示し、希望する研修があれば、上司の承認を得たうえで、派遣研修を受講してもらいます。

委員： 達成度だけで示されているが、効果についても評価してもらえるとわかりやすいと思う。

総務・人事係長： 今年の3月の会議でも、同様の意見がありました。金額や具体的な業務がわかるものは、達成度を示しやすいと思いますので、目標の立て方を含めて、次回の大綱では検討をしてみたいです。

委員： 評価を出せるものと出せないものとあるが、振り返りは大切にしてほしい。

総務・人事係長： 評価がAであっても内容が不十分であったり、職員に浸透していない場合もありますので、翌年度の目標に掲げて新たにやっていきたいと思いま

す。

委員：ノー残業デーがある中で、時間外勤務が前年度実績を上回ったということで、なかなか効果をあげるのが難しいと思う。年次有給休暇の取得もなかなか進んでいない印象を受けた。この2つは関連する。

今後の課題を見ても、「時間外勤務の削減に向けた取組を行う必要がある」、「年次有給休暇の取得向上に向けた具体的な取組を模索し」とあり、進捗が遅れている印象を受けた。

色々なところで、働き方改革が言われている中で、残業を無理矢理抑えるのではなく、仕事の配分であるとか、減らす努力をもっと早く、しっかりと管理職の方にしていただきたいと感じた。

副町長：ご指摘のとおりで、なかなかうまくいっていない現状があります。自己申告任せになりがちな部分が多く、業務内容の把握が十分にできておりません。

色々な考え方があるとは思いますが、日々の業務に流されて、業務の最後から、今の時点でどこまでやらなければならないのか、個々のスケジュール管理がなかなかできていない気がしておりますので、研修をして改善を図っていきたいと思います。

委員：フレックスタイム制の導入はあるか。

総務・人事係長：豊山町は導入しておりませんが、愛知県や他の市町村では導入しております。

委員：導入を考えてはいないか。

副町長：考えております。

会長：業務の性格があり、窓口のサービスを充実させる、延長させる、日曜日にやる、というときにフレックスタイム制を導入している。勤務時間外でも窓口を利用しやすいように、職員の勤務時間をずらして午後8時までやる、という話は聞いたことがある。

単純に労働時間の長い短いではなく、窓口のサービスを考えた上で導入しないと難しい気がする。

副町長：豊山町の実態を申しますと、職員の変則勤務や交代業務は導入しておりません。

現在は、どこに異動しても勤務時間が変わらないですが、変わるとなると職員に納得してもらうことから始めなければなりません。

職員の意識の問題を含めて、導入には時間がかかると思います。ただ、やっていかなければならないという認識ではありますので、ご理解願います。

会 長 : 現状の職員の方を前提にすると難しいと思うが、多様な雇用の仕方を想定すれば、色々な働き方がある。

例えば、女性の方で、この時間帯は子育てで働けないが、この時間は働けるという方は結構いらっしゃる。しかし、実際には働けず専業主婦状態になっている。

こういった方を限定正社員として雇用し、無限定正社員の方とうまくマッチングさせて、働きやすい職場や窓口等の行政サービスを充実させることを考えても良いと思う。今、現場にいる人に限定して考えなくても良いのではないか。

委 員 : 5ページ目に「定員の適正管理」とある。9月1日付けで事務職を3人採用した、と記載があり、その下の「人材の確保」には、職務経験者枠を設けた、との記載がある。

職務経験者枠は、9月に採用された方にも入っているのか。また、何歳から何歳までを対象としているのか。

最近の新聞に、兵庫県宝塚市の採用試験では、3人の募集に対して1,000人以上の応募があり、うち4名が採用されたという記事があった。

豊山町については、どのような考え方を持っているのか。状況を教えてほしい。

総務・人事係長 : 本年の5月に1人、6月に2人、職員が退職しております。この3人を補充するために、7月に職員採用試験を実施しました。3人の職務経験者枠については、高卒以上で、民間企業に5年間以上引き続き勤務していることを募集要項に掲げて募集をしております。

来年の4月から採用する職員については、年齢制限を撤廃しております。学歴については、これまでは短大卒以上でしたが、高校卒業以上に変更しております。

委 員 : 上限の年齢制限は設けているのか。

総務・人事係長 : 特に設けてはいませんが、入ってすぐに定年ではいけないので、18歳から59歳までとしています。

会 長 : 職務経験者は、良い言い方をすると、経験も実績もあり、能力のある方の一つの指標だと思うが、ただ漫然と働いている人もいる。

反対に、60過ぎた方、例えば豊山町のOBの方で、2年3年の任期制にする。本当は若手がほしいが、2、3年の任期制にして、OBを採用するのもありだと思う。長く勤めて職務に精通した職員で、1、2年であれば「臨時職員採用」に合っているのではないか。

副 町 長 : 地方公務員は、60歳が定年で、65歳にならないと年金が出ません。

その間、希望者については継続雇用することが義務付けされております。退職した職員については、本人の意思ですが、可能な限り、再任用という形式で継続雇用をしております。

ただ、再任用職員は定数に数えられるため、若い職員を採用しづらいという意見もあります。豊山町は、定数に捉われずに採用しておりますが、多くの自治体は苦勞している現状です。

期限付きの任用ということであれば、今でも任用が可能です。

多くの自治体が最近行っているのが、弁護士の5年程度の任用です。児童福祉関係で、特に虐待への対応には専門性が必要ということで任用をしております。

先ほど、年齢制限を撤廃したというお話がありましたが、逆の問題もあり、年齢構成を考える中で、新卒をなかなか採用できないという課題も出てきております。

委員：先ほど、職務経験者枠の採用の基準を5年間継続していることと言っていたが、氷河期世代の方は、5年間継続して雇用されていることは難しいと思う。豊山町として、どこの層をターゲットにしているかが見えてこない。働きたくても働けなかった世代を含めて考えると、継続年数の枠を見直すことも必要ではないか。

副町長：今年は、年齢制限を撤廃し、18歳以上であれば誰でも良いとしております。反対に、撤廃したことで新卒の採用が難しくなるのでは無いかと懸念しております。

委員：5月に1名、6月に2名が途中で退職されたことが気になる。この3名の方が、どうして退職することになったのか。個人の健康状態もあるのかもしれないが、職場の環境の何かが問題であるならば、そこを検証して正していかなければいけないと感じる。

副町長：ご指摘のとおりでございまして、退職した職員に対しては、個別に職場に対する問題点等を聞き取り、次に生かせるようにしていきたいと思っております。

ただ、一般的な現象として、新卒者の約3割が3年以内に退職する、という統計があり、転職が当たり前の時代になりつつあります。逆に言うと、残ってもらえるような職場の作り方や、仕事のやりがいを考えていかなければならない時代に来ていると思います。

委員：公共施設の老朽化対策は、議会でも重要な問題と捉えている。

説明によると、令和2年度までに社会教育センター、総合福祉センター、しいの木、さざんか、ひまわり、青山保育園、豊山保育園、富士保育園、

志水なかよし会クラブ棟の個別計画の策定を行うとなっている。

一番古い建物である豊山小学校と豊山中学校が入っていないが、これらの施設が終わってから着手するのか。

副町長： 小中学校はもう終わっており、残りの福祉施設の個別計画を令和2年度までに策定しなければ、整備をするときに補助金が得られない等の制約が出てきます。具体的に、いつどのように整備していくかはまた別の問題になります。

会長： カラーコピー代が増えているという問題について。  
これだけ増えた理由は何かあるのか。

総務・人事係長： 4月から9月までの実績を確認したところ、現在、第5次総合計画の策定中で、その説明資料が多くを占めておりました。来年度は減るのではないかと考えております。

委員： 行政改革の必要性として、最終的に人材の確保や育成につながると思う。人口減少や少子高齢化が言われており、I o T化も進んでいく。  
10年、20年先を見据える中で、豊山町として、今後人材をどのように確保していくのか。

副町長： 実感としては、豊山町の職員が足りないということかと思えます。  
ただ、I o Tの話を含めて、今後、自治体の業務がどのように変わっていくかですが、当面は、R P Aの導入を各自治体が進めていきます。まだ汎用性が低く、国が主導になっていきますが、いずれは、手続きがかなり機械化されていくと考えております。

究極は、10年後、20年後先に、住民の方は、手続きのために役場に来なくても良くなる時代が来るのではないのでしょうか。では、そのときに役場の人間に何が残るのかというと、相談業務が主になっていくでしょうが、現時点ではわかりません。そんな中で人をどんどん増やしてしまうと、今度は削れないという問題も出てきてしまいます。現時点では読めないため、安易には人を増やせない状況です。

委員： 職員提案制度の中で、町内在住職員の向上という提案があったと聞き、色々と考えていた。2キロメートル以内の職員には、交通費を支給しないということが良いのか悪いのか。

町内の職員は、晴れの日も雨の日も徒歩や自転車で行かなければならない。一方、町外の職員は、自家用車の使用を認められている。

災害があったときに、一番早く参集できるのは、町内の職員。ただ、せっかく町内に住みたいという意識があっても、雨の日に車を使えないことが、ネックになってしまっているのではないかと。



町内と町外の職員の差を縮められるように検討ができれば良いと思う。  
総務・人事係長： 前回の委員会でもお話をいただきました。現在は、通勤の距離に応じて通勤手当を支給しています。

駐車場についてですが、全員が車で来てしまうと駐車場がいっぱいになってしまうため、町内の職員に協力をさせていただいております。

町内に住んでいれば、災害のときにすぐに駆け付けて対応できるというメリットはありますので、考えていければ良いと思います。

副町長： 駐車料金を職員から取らないのか、と言われる住民の方もいらっしゃいます。今は職員から取っておりません。

名古屋市や愛知県の職員は、よほどのへき地でない限り、原則公共交通機関で、車通勤を禁止しています。車で来る方は、自身で駐車場を借りています。

色んな意見や見方がありますので、豊山町内の職員だけ優遇するのは難しい問題です。ただ、課題としては十分認識しております。

会長： 公共交通機関がどれだけ充実しているか、使いやすいかがありますので、〇〇委員が言われたことももっともです。

委員： 自分はこれまで、2キロメートル以内に交通費が出ないことが当たり前だと思っていた。しかし、「町内在住職員の向上」という意見が出ることで、時代は変わったと思う。これが一つの魅力になり、職員の働く意欲の向上につながるのではないか。

会長： 不満をいかに解消するのかということと、いかに働く意欲を持たせるかというのは、ある意味違う。不満は解消して当たり前で、意欲につながるわけではないという説と、不満を解消したら働く意欲が上がるという説がある。交通費の支給がどちらにあたるのか、色んな意見があり、人によって違う可能性もある。

職員がフランクに意見を言える機会を設けてもらえると良いと思う。

職員提案制度について、今月末で締め切ると言っていたが、年中募集していないのか。

総務・人事係長： 期間を定めており、今日までが提出期限になっております。

会長： 〇〇委員にお聞きしたいが、会社の中で提案制度は無いですか。

委員： ある。強化月間を設けることはあるが、取組としては通年行っている。お金のかかるものだと、来年の予算に盛り込むためには今月中まで、ということはあるので、強化月間を設けてやっている。

会長： 予算に関係しないけど、すごく良い提案があると思う。その可能性を潰してしまうのは、もったいない。

実施するかどうかは別として、職員の意欲の向上に最も重要なのは、提案を出させること。考えること自体が重要で、自分の業務を見直すことが、能力の向上に非常につながる。

委員：可能であれば、進捗状況に応じて、色分けをしていただきたい。計画通り言っているものは青、ちょっと危険なものは黄色、危険なものは赤、のように色で示すとわかりやすいと感じた。

会長：事務局から何かありますか。

総務・人事係長：今回は、来年3月の開催を予定しております。その際、計画が来年度で終了しますので、次期豊山町行政改革大綱の策定に向けた方向性をお示しできたらと思っております。

令和2年度につきましては、委員会を最低でも3回は開催しますので、ご協力をお願いいたします。

会長：委員の皆様から他に何かありますか。

特に無いようでしたら、本日の会議はこれで終了します。

進行を事務局にお返しします。

総務課長：本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。

これから、本日の報酬をお支払いいたします。係の者が自席まで報酬をお持ちしますので、印鑑をご準備くださいますよう、よろしく申し上げます。