

令和4年度 第3回南魚沼市行政改革推進委員会 議事録

と き：令和5年2月20日（月）9時30分

と ころ：南魚沼市役所 2階 大会議室

【参加者】

南魚沼市行政改革推進委員

木村かすみ会長代理 小林勝巳委員 富山洋委員 中島正樹会長
(欠席：吉田薫委員) (五十音順)

南魚沼市

南雲総務部長

事務局：高橋企画政策課長 須藤行革主幹 見留企画主幹

事業担当者：宮崎総務課長 上村人事係長 関下水道課長 勝又地域振興主幹
印牧大和給食係長 原澤六日町給食係長 富所農林課長

【議事】

1. 開会 (中島会長)

2. 挨拶 (南雲総務部長)

(挨拶後、公務の都合により退席)

3. 議事 (進行：中島会長)

(1) 担当課によるアクションプラン事業説明 (進行：高橋企画政策課長)

※「南魚沼市行政改革大綱アクションプラン～令和5年度(案)～」のNo. 1～No. 8の事業について、各事業担当者が補足資料を用いながら説明(プレゼンテーション)を行いました。説明ごとに質疑応答を行い、委員から評価表の記入をしていただきました。

- ① No. 4 人事考課制度の検証
- ② No. 5 職員の意識改革向上への対策
- ③ No. 7 下水道事業経営の改善
- ④ No. 1 地域コミュニティ活性化事業の推進
- ⑤ No. 3 学校給食運営体制の再編
- ⑥ No. 8 大杉山ふるさと農園の管理体制の見直し
- ⑦ No. 2 事務事業見直し体制の確立と機能化
- ⑧ No. 6 組織再編と職員配置についての検討

(2) その他

企画政策課長

本日の評価結果は、3月下旬に庁内の行政改革推進本部会議にかけて意見集約を行い、新年度の方針としてとりまとめを行います。その結果を4月の行政改革推進委員会で承認を得たうえで、令和5年度のアクションプランが確定します。本日の議事録は、確定したアクションプランと併せて、5月初め頃に公表となる予定です。

なお、4月の行政改革推進委員会は、4月20日(木)午後もしくは4月19日(水)午後を予定しています。よろしくお願ひします。

中島会長より

この場で4月の委員会日程について、4月20日(木)午後に決定となった。

4. 閉会 (挨拶：木村会長代理)

(終了時間 14:40)

————— 以下「3. 議事(1) 担当課によるアクションプラン事業説明」の質疑応答 —————

① **No. 4 人事考課制度の検証** (担当者：総務課 上村人事係長)

富山委員

年3回の面談をしていますが、中間面談、期末面談で被評価者へのフィードバックは制度化されているのでしょうか。

人事係長

3回面談をしていますが、例えば、悩みごとを聞くことや業績評価として、今の進捗具合の話をしてアドバイスをしていますので、フィードバックはしています。

富山委員

その面談で、人事考課の制度に対しての満足度と申しますか「不満」とか「公平性に欠ける」とか、そういった意見はありますか。

人事係長

面談でそのようなことは、あまり聞いていません。ただ、人事考課の最終結果が出ますが、そこで、自分は「もうちょっと評価されてもいいのではないか」という声を聞きます。

それについては、結果に対して異議を申立てることができますので、自分の評価結果が納得いかない場合は申立てをすることができます。

申立てをすると、庁内の評価委員会で申立てについてどうするかを審議を行います。

企画政策課長

職員からの職員提言というのもあり、その中でも「人事考課制度そのものがあまり機能しないのではないかとか」「公務員にはあまり合わないものでないか」というのは、制度が始まったときから少なからずあり「ゼロ」ではなくそういう声はあります。

木村会長代理

評価に当たる方は、所属長の方たちですか。

人事係長

そうですね。基本的には管理職になります。

木村会長代理

評価に当たる方たち自身の評価をするというものはあるのですか。

人事係長

評価者が課長であれば、課長の評価は部長が行います。部長の評価は、副市長が行います。

木村会長代理

特に新しい職員にこういうのが大事になってくると思うのですが、新しい職員の方は、年齢的には大学の新卒の方たちですか。

人事係長

年齢はいろいろありまして、大学の新卒の方もいますし、高卒の方もいます。あと、民間経験者の採用枠で採用試験もありますので、民間を経験してきた30歳ぐらいの方などいろいろな年代が採用されています。

木村会長代理

民間でいろいろ経験されてきた方であれば受け止めやすいと思いますが、新採用の方は目標の設定や業務の遂行の仕方は、最初の評価に入る前の研修がすごく大切です。そのアドバイスや目標の立て方というのは十分に研修が行われていますか。

人事係長

新採用職員全員に対して、人事考課の説明会を開いています。そこで、制度説明をしています。

総務課長

そのほかに所属課で、今年度の所属方針というものを立てますので、それに基づいて、本人たちは自分の目標設定をしています。

目標設定について、本人が設定したものは、最初の面談のときに所属長が所属方針に合った目標となっているかを面談で確認し、必要があれば直しますので、新採用の方も最初の面談を通じて、目標設定として1年間はこれでいきましょうということで決めてスタートします。そこは新しい方でも、特段問題はないかと思っています。

富山委員

課が変わる、所属が変わることが多いかと思うのですが、その辺で評価の引継ぎというのは上手にいくのでしょうか。

総務課長

評価の引継ぎというものは無く異動したときに、先ほど少し触れましたが、課の方針というのを立てて、それに基づいて目標を設定するというので、業務目標は立てます。

業務目標を立てて、その達成度がどうなったかということに、評価の1番の重きの部分がありまして、それによって評価の結果が大きく出るといことがあります。

いろいろ社会情勢も変わってきていて、若い人というか新採用職員を採用することも難しくなってきました。あとは、メンタルや何かしらの不調の職員も結構多くなっていますので、組織という部分で「マネジメントだとか」「部下の育て方とか」組織力といいますか、その部下のやる気を引き出せるようなところも今後は、評価のウェイトとしては高くして行こうという面で、業務目標に対する達成度部分のウェイトを若干下げて、総合的にそういう組織力的な個人の能力が素晴らしいのだけでも、組織としてみたときに能力が発揮できているかとか、そういうような総合的な評価の方式に、変えようということで今動いているところです。

それが、最終的にうまくいけば個人のスキルだけではなくて、組織として能力を発揮しているかとか、人間関係的に部下を育てるとか、そういった部分の能力を発揮しているかとか、全体的な評価方式にシフトができるのではないかとということで、今検討に向けて取り組んでいる状況です。

企画政策課長

評価の引継ぎに関しては「引き継ぎをしていきなさい」という決まりは無いですが、前の管理者は残していくケースが多いと思います。

個人的感想ですけど、それは当然後任の管理職には良い面もあるのですが、逆にその評価に引きずられるというデメリットといいますか、両面あるかなと思っています。去年までちょっと成績が低かったその職員が、今年は頑張っていて、評価が高くていいかと思っても、前の評価が低いから

という先入観が生まれるデメリットもあるという両面があります。

小林委員

人事考課制度は、1年2年で完璧なものにできるものではないと思います。

昨年度の委員さんも業績評価、人事考課制度については、今後も引き続き取り組んでほしいというご意見も出てます。私自身も、見直しをしながら考えて毎年進めてほしいです。

それから、人事考課制度の見直しの実施は、国の見直しをベースにして行おうとしてと思いますが、市町村でいろいろ抱えてる問題は違うと思います。そういう部分で、自分たちの職域の中で「こうなんだよ」というものを見直ししてより良いものにしてほしい。

年間のスケジュールの部分ですが、1次評価者に提出した後の中間面談が、かなり遅れて5か月後ぐらいになっています。それよりも、もう少し期間を短くして現在の進捗がどこら辺までいっているのかという確認は、早めにやった方が担当者に対しては非常に良いかと思います。

質問の1点目は、この中間面談でどれだけの時間をとって行っているのか。

それと、今の評価は5段階で評価をしていますが、人事考課制度というのは、私は青天井でなければ、この評価というのはなかなか難しいと思っています。でも、それは、決めごとや範囲があり、その中でやっていかないといけないことは十分理解しています。その中で、評価3に平均的に囲まれてしまうという部分が、先ほど富山委員から質問のあった「不満」。私はこういう基準の中で「これだけやった」でも、第1次評価、第2次評価者は、それを評価してくれてないという「不満」があるということです。そういう気持ちを持っている方が、し易いようなシステムをとっているのが2点目です。

去年の委員さんで、「E評価」については、0点でもいいのではないかとありました。評価の部分の中で、例えば、私はこの業務については「ほかの人よりちょっとできるんだ」というものもあるでしょうし、この仕事は「ちょっと面倒だな」という人もいるわけです。そういう中で、私はこの仕事、この業務はちょっと苦手なので「評価3」でいい、その評価3を目指して頑張りますのでといったような「やり方、やりとり」はあるのですか。それとも、もう一律で、もう、この評価です。この部分でこうしてください。こういうことで「この評価になりました」というようなものなのか、今までそういうやり方をしたことがあるのかなのか3点目として聞きしたいと思います。

人事係長

最初の質問の中間面談の時期が少し遅いのではというご指摘ですが、4月に当初面談としていますが、実際は業務の目標を立てたりすると大体当初面談が5月中旬ぐらいになっています。

目標を立てて、その業務目標に対してどのぐらいまでの進捗状況かというのを確認するのが9月の中間面談になりますが、それより早い面談となるとなかなかその目標の進捗が進まない中での面談になるような気がします。9月に行うのがベストなかのどうかは研究していきたいと思います。

小林委員

4月に計画作成をして、4月に面談をすることがいいと思います。

そうしないと、年度末がどんどん近づいてきますし、本人も「これでいいのかどうか」という部分もありますので、中間面談をちょっと早めにして、今、どのぐらいの現状にあるのかということを確認し引き上げていくことが、第1次評価者のひとつの責務であると思います。そういう取組もやった方がいいのかなという気がしています。

人事係長

2点目の評価に「不満がある」ことに関してですが、最終結果に不満があったときは、異議申立

てができます。申立てをして、その部分について、人事で評価者や本人に聞き取りを行います。それを部長級から成る委員会がありますので、その中でもう一度「この評価が正しかったのかどうか」を審議してもらおう形をとっています。そういった申立ては、毎年何名か出ています。

小林委員

その原因がどこにあるかという分析もしていただきたいと思います。というのは、そういうものが出るのは、評価者との間のコミュニケーションがきちんととれてないということも一つあるかと思えます。コミュニケーションをきちんととって、お互いに納得して「あなたの評価はこうですよ」となれば、折り合うというかちょっと言葉は悪いですが、不満というのは抑えられるかと思えます。

それをしても、まだ不満が出てくる場合がありますし、そういうものをきちんと出しやすいような環境にしてほしいです。なかなか、自分の上司が評価したのに「何だ」と言うのは職員とすれば引け目を感じます。

そういう部分のところもきちんと、説明会の中でやっているとは思いますが、さらに、そういうところを忌憚なく上げてくださいというような説明を言っていただければと思います。

人事係長

わかりました。去年確かに、E評価の1番最下位の評価を受けた方がいましたが、その方については、今年研修に行って、業務改善につなげてもらえる形で取り組みはしています。

小林委員

病でお休みの方は、評価をしないのですよね。

人事係長

病気で休んでいる方については、評価ができない場合もあります。

小林委員

出勤をしていても心の病を持っている方も評価対象ですか。

人事係長

通常に出勤をしている方であれば全員が評価対象者になります。ただし、休職の期間が長く、年間を通じてほとんど休んでるといった方については、評価の対象になりません。

小林委員

ゼロもいいのですが、例えば、普通の精神状態でも中には「E評価」を受ける方もいるかと思えます。目標達成が「できるのかできないのか」を1次評価者は話し合いをしているかと思えますが、それでもE評価となるとなれば、私はマイナス数字でもいいと思えます。そういう部分のところも考えてほしいと思えます。

人事係長

最下位の評価を2年連続で取った場合は「降格」できる決まりもあります。

小林委員

そういうことはあまりしてほしくはありませんので、やはり、1次評価者、2次評価者がきちんと話し合いの中で、お互いに「これでよし」とするような形で取り組んでほしいです。

② **No. 5 職員の意識改革向上への対策** (担当者：総務課 上村人事係長)

中島会長

補足資料の6ページ、令和5年度の取組で通信教育（eラーニング学習）の周知、eラーニングについては、2ページの自己啓発のための研修のところでも6人受けていますが、研修はいいのです

が、実際にどんなところで活用されていますか。

人事係長

いろんな研修を受けていますので、自己啓発につながっているものと思います。

中島会長

ここ3年コロナが始まってから、民間企業と行政との職員の働き方の格差は、非常に大きくなって出てるかと思います。どちらも頑張ってはいますが、いわゆる、やむなくテレワークが多くなりましたね。この前、大手の商社のところに見学に行きましたが「びっくり」しました。かなりの時間帯で、テレワーク勤務が入っていて民間はそういうことを実践できるのだと思いました。しかしながら、行政の方はなかなか実践ができない。

例えば、今日のこの会議を「ZOOMでやるとどうなるのかな」と思ってもなかなか難しいだろうなとも思ったりします。

活用ということで、具体的なところをいただけなかったですが、近い将来「何に活用できるのか」というのは一つの課題かと思います。その辺を目標にすることによって、研修も意味も出てくると思います。ITに対する格差が、だんだん開くような懸念も感じ少し話をしました。

総務課長

会長が言われるとおり、行政のリモートワークというのは、個人情報外部に漏れることはできません。今、市がリモートワークをやっているのは、新型コロナの流行で、例えば、濃厚接触者で自宅に1週間以上待機しなければならないときに、リモートワーク用にパソコン貸し出して、事務室にある自分用パソコンを立ち上げておき、それを遠隔操作するような画面越しに事務室のパソコンを操作する仕事は行っています。

危険性があることはできないというところで、なかなかリモートワークは民間とはだいぶ差がついてきてると思います。

難しいところが非常にある反面、現状でそういう遠隔操作といった「できる部分」もありますので、行政でできる在宅ワークというのは、少しずつではありますけれども、コロナの状況も踏まえて、今後の自治体のDXの推進にできる部分から電子化といいますか、そういったリモートワークなどを進めていく必要があると思っています。

中島会長

同意見です。若手の職員は、ITに対する改革を望んでいて、実際、行政に関わり仕事の格差に非常にびっくりしていると思います。「フラストレーションが溜まる」「仕事に対する興味を失う」その辺のところは、若手の育成でやる気というものに気をつけられた方がいいかと思います。

総務課長

現在も予算執行するときは、支出命令書という紙を打ち出してそこにハンコをつけて、最終的にそれが会計課に行き処理されます。新しい人たちが見れば、やってることの根本的なことは昭和の頃と変わってないやり方だと感じていると思います。

電子決裁で紙に打ち出しせずに、支出伝票などを電子化してる自治体もあります。私どももその点、遅れてる部分も多くあり、そういう若い人たちが、だいぶショックを受ける部分もあると思うので、今後、少しでも先進自治体に近づくように頑張っていきたいと思っています。

小林委員

意識向上については、職員の皆さんがいろんな形で研修を受け、非常にしっかりと取り組んでいただいていると思っています。

ただ、市民の声として「よく話を聞いていただけない」というような声もあって、例えば、「それはここではありませんのでどこどこで聞いてください」と言われて、市民はここに聞けば100%ではないけど、ある程度教えてもらえるという気持ちで聞いているかと思います。

それを「あそこに行ってください」要するにたらい回しみたいな形で言われるようなことがないように、そういう部分についてもわからなければわからないなりに「私はわかりませんが、少しお待ちいただけますか」というような、例えば、上司だとか、それに対して精通している方も必ずいるわけですので、そういう対応の中で、満足度というものを上げていってほしいです。

それと勤務時間について、残業を減らしたくても減らせない現状というのがあるかと思いますが、そういうところもきちんと改善に取り組んでいると思いますが、1点目は、ノー残業デーの徹底という部分がありますけれども、これについて今の実施状況はどうでしょうか。

それと、休暇の取得で6月10月に取得の奨励はそれでいいと思いますが、計画休暇という形で「私は10月の何日から何日、1週間とります」というよう積極的な休暇をとる働きかけというのは、現状どういう形でやっていますか。それとも、個人的にそれぞれがやってるのかその辺はどうですか。

人事係長

1点目のノー残業デーの現状ですが、水曜日をその日として設けていますが、実際水曜日に休めない方も中にはいます。その場合は、別の日にノー残業デーとして振替をすることとしています。水曜日に休めなかったら、1週間以内に違う曜日例えば金曜日に残業をしないとといったことで運用をしています。ノー残業デーに、どのぐらい残業しているかという検証というか、人数までは把握していません。

2点目の休暇の計画ですが、年休についてはそういった計画休暇は実施していません、実際、個人の判断に任せています。ただし、夏季休暇については、5日間休めますので、課内全員のその時期の一覧表があり、そこに自分が休む日を付けて、調整しながらなるべく計画的に休むような形で行っています。

小林委員

ノー残業デーは、国からの指示ですか。

人事係長

国からの指示は特にありませんが、どこの市町村も行っています。

小林委員

ということは、市としてこういう形でやりますと決めたもので、確かにその日までにやらなければならない仕事は出てくると思いますが、少しわからないのは、自分たちで決めた水曜日、ノー残業デーで「何人か把握していなのでわからない」となると、何の連絡も受けていないように聞こえます。例えば、保育園の園長から、今日はこういう仕事ありますので「何人残ります」とか、私の課は「すべて定時で帰ります」というようなものが無いのかなという気がしています。

やはり水曜日は「ノー残業デー」ということを決めたのだから、これまでに終わらそうとか、火曜日までに終わらそうとか、もしくは、この仕事は金曜日までいいので木曜日に頑張りましょうというようなメリハリが必要かなという気がします。

そうすることは、要するにリフレッシュさせるもので、「悶々」としていたものが続かないようにして、例えば、家族と一緒に過ごすとか、いろんな形で自分のレベルを上げる助太刀をするようなものになっていくのかと思います。その辺のところを考えてながらもう少し「職員の意識」という

ものを持ってもらいたいと思います。

それと、夏季休暇のことですが、5日間ということですが、1日単位で1年のうちにとるという規定なのでしょうか。

人事係長

夏季休暇は、6月から10月の間に5日間を取るもので、1日単位で取得できます。なるべくリフレッシュしてほしいので連続で取得してほしいと思っています。

小林委員

その期間の中で取るというものです。

人事係長

そうです。

小林委員

男性職員の育児休暇を推進してほしいと思います。

人事係長

今年度の対象者の男性職員は「19人」いて、取得したのは「3人」でした。率にすると15%ぐらいです。そんなに悪い数字ではないですが、国はもっと高い数値を求めていますので、もう少し取得できるようにと思っています。

小林委員

取りやすい環境、やりやすい環境というものが大事かと思っていますので、そういう部分の研修も行っていると思いますが、もっと職員の皆さんにPRしてほしいです。

木村会長代理

企画政策課が出している「Life in」のことが取組に書いてありますが、何回か拝見しすごく魅力的で、外からの方が「南魚沼はいいね」って思うような内容なので、どんどん続けていってほしいです。新しい物も人も探し出して掲載してもらいたいと思います。

市役所の中に、県外・市外から来て移住された方で、なおかつ、ここで働いてる方はいますか。

企画政策課長

褒めていただきありがとうございます。現在これは企画政策課ではなく「U&Iときめき課」で取り組んでいます。

総務課長

新採用の方もかなり、今年は市外の方が結構多いです。

人事係長

東京で働いていたが、採用されこちらに戻ってきた方もいます。

木村会長代理

そういう方が増えていてすごく嬉しいです。

身近で優秀だなと思って、中学校高校ぐらいから見てた方が、県外市外に出ていかれる方を何人も見かけるとすごく残念な気がしていました。だから、外から来てここを好きになっていただける方がいると嬉しいです。地元の方も、市役所の中でもその意識というか「南魚沼はいいところなんだよ」と、その南魚沼の生活を「俺たちが支えてるんだ」というような意識を持っていただくといいなと思っています。

企画政策課長

例えば、東京出身でこっちの米が大好きで職員になった人もいます。あと、国際情報高校に来てい

ていいところだったので就職につながった人もいました。

また、さいたま市の山の家に小さいときに遊びに来ていて、ここに思い出があって職員になった人もいます。

中島会長

この冊子は、どこに積極的に出しているのですか。

総務課長

主に東京方面で、市内というよりも首都圏の例えば大学生が手に取れるような場所などに発信しているマガジンになっています。

企画政策課長

あとは友好都市です。でも最近では、逆に市内に遊びに来た方が、手に取ってもらえるように市内の各施設、飲食店、スーパーなどに置くようになって来ています。

③ **No. 7 下水道事業経営の改善** (担当者：下水道課 関下水道課長)

小林委員

今まで取り組んできたマンホール蓋の交換の不明水対策は、今後も継続して経費削減に努めてください。教えてほしいのですが、既存の借入れの返済金を新たに借入れで賄っている金額というのは幾らぐらいありますか。

下水道課長

返済するための金額というものは、一般会計からの繰入金でもってそれに充てています。

現在、255億ぐらい借金がありまして、年々10億ずつぐらい額を返済していますので、このままいくと約25年で起債は無くなるものと考えています

しかしながら、一般会計からの繰入金頼みというところではあります。

小林委員

そうすると借入金は、そのための費用ではないということですね。

下水道課長

はい。借入れはその年に工事を行って、国から半分補助金が来ますが、残りの半分は起債を借りているということになります。新たに借りるものについては、その年に行った事業の借金ということで考えていただければいいかと思えます。

小林委員

経営自体は、現在、償却資産をカバーできない状況にあると思いますが、その償却資産の分を差し引いた中での経営状況というのは「赤字なのか」それとも「黒字なのか」そこはどうですか。

下水道課長

決算書を見ますと、黒字決算にはなっていますが、実態としましては足りない分を一般会計からカバーしています。それで帳尻を合わせて何とか黒字としている状況です。

理想からいえば、一般会計の交付金で国から入ってくるお金とプラスとしてそれでは成り立たない基準外部分でも繰出しでカバーしていますので、都会のように料金収入がたくさん入ってくるところは、基準外繰入金は「ゼロ」に近づけようというところもあるのですが、当市は、それを行おうとすると下水道料金を倍ぐらいにしないと、経営が成り立たないような状況です。

何とか、一般会計から繰入れを少しでも減らせるように、このような経営の改善をしていかなければならないと考えています。

小林委員

頑張っていたきたいと思います。未接続への対策ですが、一旦考え方を切り替えていいと思います。有収率をいかに上げていけるか、令和3年度がおそらく88%ほどであったかと思いますので、これをもう少し上げていって、経営の健全化、料金が上がらないように、または、逆に下げていくような形で頑張って取り組んでほしいと思います。

下水道課長

水洗化率というのは、令和3年度92.5%です。つないでない方は、ひとり暮らしの老人の方とか、経済的に厳しい方とかでなかなか簡単には下水道につなげそうにない方が多いです。

接続推進については、コロナの関係もありますが、来年度以降は少し考えないようにしたいと思います。その代わり、代替えとしてFMゆきぐにで「下水道の存在意義」を放送することによって理解を深めてもらえるように思っています。

それから、有収率につきましては、これも大雪の年になるとどうしても、消雪パイプの水が入ってきて増えてしまいますが、本管更新する修繕をするのに、国の補助金が申請できるのが布設してから50年経過しないと補助金がもらえないです。当市は今、30年ぐらしか経過していませんので、皆さんからの下水道料金で修繕をするのですが、簡単な修繕にも1か所に30万円ぐらいかかりますので、1億円修繕にお金をかけたとしても不明水が1億円分減るかというとなかなかそうはならないですので、費用対効果を考えながらしっかりやっていきたいと思っています。

④ **No. 1 地域コミュニティ活性化事業の推進** (U&Iときめき課 勝又地域振興主幹)

木村会長代理

以前この委員会で、各地域、地域づくり協議会ごとに活動の取り組み方に温度差があり、そうした差を埋めるために連合会をつくろうみたいな話も出ていましたが、その話はその後どうなっていますか。

勝又主幹

連合会については、昨年度の当委員会で話をしましたが、今は停滞といいますか、設立までには至らずに少し動きは止まっています。

ただ、旧町単位ではこまめに、会合を行いながら、時には私どもも参加した中で、いろんな情報交換をしながら、いずれ全体的な盛り上げにつながるために、もう1回動き出せばいいということころです。まったく止めたということではなく動きはまだ続けていきます。

中島会長

主に浦佐地域づくり協議会に地域おこし協力隊が入ったということですが、今度、NPOにするのですか。

勝又主幹

あくまでも浦佐地域づくり協議会の活動のために、地域おこし協力隊を採用したということ。いろいろと活動していく中で、特に観光促進、毘沙門通りとかの交流の場をもっと活性化させたいという思いがありましたので、それで協力隊を採用しました。

中島会長

浦佐の協議会は、抜きん出て活動をしていると感じています。この協議会はあまり活動がないところと一緒に考えていても伸びないのかなと思います。ただ心配なのは、個人の一生懸命さに頼るところがあるから、継続性がずっとあるのかということころです。

例えば、近隣の魚沼市の伊米ヶ崎のようにコミュニティからNPOになり活動をしているところもあるから、そういうところと交流することをサポートしていくことで、うまくいくのかなあと感じています。

勝又主幹

魚沼市の伊米ヶ崎や守門の方にも活動の盛んな地域があったかと思います。特に守門の方は活動が活発で、移住された方が中心となってされてるとも聞いています。このような情報提供も行いながら、いずれ本当に市からの交付金がなくてもひとり立ちできるような形になれば理想だと思っています。

中島会長

外部人材の導入の検討で、例えば、外部人材とは近隣との協働とか、来年度はともかくストーリーを考えていくのもいいかと思います。

勝又主幹

魚沼市、あと十日町市も、外部の人材を入れながらいろいろ盛り上がっていると聞いていますので、そういうところと手を組んでといますか、協力できるような流れになるようにできれば、本当にいいことだと思います。

小林委員

地域コミュニティを非常に有効に活用しているという協議会と、先ほど木村委員から出た「温度差」という部分については、どこまで縮小されてきていますか。

勝又主幹

担当としての感覚は、少しは縮まってきているのではないかと考えています。

また、縮まるというよりも、あまり活発でないところを底上げしていきたいという思いがありますので、活発なところはさらにいろんな進め方をして盛り上がっていくことでいいかと思います。

小林委員

地域全体で盛り上がっているところと、少し冷めているようなところも見受けられますので、そういう部分では、いい事業は本当にスピーディーに仕事をしていると思いますので、そのような意識を持って強力にやっていってほしいと思います。

勝又主幹

地域全体で、もっと盛り上がるということは大事かと思います。

小林委員

市長との懇談会について、去年の委員さんの意見として「丸投げしたのではないか」というような意見が出ていましたが、今年度は市長との懇談会は開催されましたか。

勝又主幹

今年度は、地域づくり協議会主催で12地区のうち10地区で開催して終わっています。

小林委員

出席者の数はどんなですか。

勝又主幹

出席者数の課題もありまして、回覧だけで終わってしまったところと、あと役員を中心に集めたところとありまして、少ないところで10人から15人ぐらい、多いところで30人から40人ぐらいは参加しています。私もいくつかの懇談会に参加しました。

小林委員

勝又主幹は、その出席者人数を聞いて、市長との懇談会は「もう、やめてもいいのではないか」というような気持ちはありませんか。

勝又主幹

もう「やめていい」とは私は思っていません。市長としても懇談会という形で、地域へ出て直に話を聞ける場所は非常に大事なものであります。

懇談会の流れでいきますと、初めに市長から少し行政報告というか、活動報告をした後意見交換になりますが、意見は参加者人数の多少にかかわらず結構出て、40分から50分意見交換を行っている感じがありますので、そういう意味では私は開催して良かったと思っています。

小林委員

なぜ、こんなことを言うかという、担当課としてこれだけの人数を集めようと「参加してもらいたい」ような何かいい意志が伝わってきませんでした。

というのは、林市長自体は、外に出ていろんな政策、いろんな事業を説明したいという気持ちであふれていると思います。そういう部分では担当課は何をしてるのだろう。たかが10人といっっては申し訳ないですが、その地域の人たちに集まってもらう努力というのが、もう少し足りないという気がします。

例えば、ある市町村議会の中でこういう話がありました。ある議員が市町村長との懇談会で、何か所か「0人」という出席の回答があり、それについてどう思いますというそのやりとりの中で、聞いてもらえないようなものについては「やめたらいかがですか」というような議員が発言したそうです。つまり、そういうことになってはいけないわけで、U&Iときめき課の皆さまがもう少しいろいろな形の中で参加してもらえるような後押し、協議会に任せるのであれば後押しがどうしても必要ではないか感じています。その辺はどうですか。

勝又主幹

そのとおりだと思いました。私の方でもある程度「集まるのではないか」というような思い込みがあったことは否定できません。

参加者が多かったところは、連鎖的にいろいろと活発な意見交換になったと思いますので、特に参加者が少なかった協議会とはより多くの方から参加していただけるよう相談していきたいと思います。

小林委員

参加して聞いてもらえる人を多くしてください。

せっかく市長が地域に出て、懇談会、説明を行うので方法とか手法とかありますが、市長の生の声が聞ける場ですのでお願いします。

勝又主幹

わかりました。

小林委員

もう1点。医療のまちづくり事業として、上田地区で今年度「移動販売車の実証実験」を行っています。その日程表が届きますが、その中で販売車が止まる場所が少なくなっていますが、それはどういうことなのでしょう。

勝又主幹

当初は全行政区を回っていました。毎回移動販売車が来たことを知らせる音を鳴らして、2週間3週間とやっっていく中で、その地元から誰も利用者が出てこない、買物客が来なかったところにつ

きましては、地元の方と相談しまして、一旦休止ということになっています。それで、日程表から落ちているという形です。

小林委員

なぜこんなこと言うかという上田は私の地元なので、極端に言うと、私の行政区の集会所に1回来ました。これは大事な事業だと思っていて、私も高齢になっていますし、周りの方も高齢になっていますし、商店もどんどん止めています。そうすると、どうしたら食料を確保できるかということになり、取り寄せの部分もあるかと思いますが、やはりこういう事業をやってほしいです。もう運転もできない。バスも平日だと午前中2回、午後1回ぐらいの運行になっています。

移動販売車の初回に、家内に行ってもらい買い物をしてきました。その日は家内だけだったみたいです。それでもって要らないから取りやめになった。でも、実証実験なのだから、例えば、集会所の場所が良かったのかどうか。この場所は住宅が付近にありません。例えばじいちゃん、ばあちゃんが車椅子で来るかといっても来ないと思います。もっと住宅のあるところを使わせてくださいと行政区長などをお願いして来てほしいです。

行政区の区長などに頼んでいけば場所を貸してくれると思います。いろんな形で要望をきちんと見極めてもう一度見直ししてほしいと思います。

もし、今後どこの行政区でも行うことになれば、どんどん高齢者は足を運んでいくことができなくなっていくものです。もう一度、実証実験でありますので、いろんな形をやっていく中で、取り組んで行ってほしいと思います。

勝又主幹

改めて上司と協議会と地元を交えて、本当にその場所で良かったのかということはあるかと思えますので、状況をふまえ引き続き検討していい方向に進めていきます。そして、運営側と話を十分していきます。

木村会長代理

浦佐地域づくり協議会について、感想と質問ですが、感想としては、昨年フットパスの企画に参加しました。とても良かったです。そのとき、案内情報が国際大学にもされたみたいで、外国人の方も参加が多く40数名参加がありました。

スタートしてみたら、ガイドの方がついていろんなストーリーを話してもらいました。私たち地元でも知らない部分がいっぱいありました。そして、途中トイレの確保もあり良かったです。大整備してありますが、これからも整備を続けて、さらにいいフットパスのコースにしてほしいと思います。

質問は、昨今「チラシ」が廻ってきて、協議会からだったと思うのですが「寄附を募るもの」でした。今、協議会の事務局も置かれている「おくにじまん会館」の1階の活用について、そこを「道の駅みたいにするとか」「カフェができるとか」ということで、一口1万円の寄附を募る案内でしたが、これはどういった位置づけになるのでしょうか。

どうやら協議会と別の組織を置いてということなのですが、でも協議会も口を出すものなのですよ。どういう指導なり何なりをされているのでしょうか。

勝又主幹

フットパスについては、引き続き整備し、全部で5コース用意されていますので順次整え次第進めていきます。

寄附の件ですが、1階部分の運営につきましては、協議会とは別に一般社団法人を立ち上げ、先

日、登記を出したと聞いています。浦佐の協議会とは別の法人ということで、その法人の関係での寄附のお願いだったと伺っています。

同じ建物の中ですので、その辺はいろいろな意味で連携はあると思います。1階部分の新しい拠点については、浦佐駅もありますので市外の方の取り込みながら、何とかそこでいろいろ情報交流できる場所にしたいというような形で聞いております。

木村会長代理

駅の西側は、商店が無くなってきてお茶を飲む場所も無くなってきていますので、拠点ができればすごくいい場所ではあると思うのですが、1枚だけの紙に、いろいろ趣意書として書いていましたが、少し納得してない人が多くて、「どうする、どうする」といって疑問符な感じなので、もう少し「こうしたい」という説得力のある趣意書をもう一度出してほしいと思います。

勝又主幹

協議会と関係がなくもないところですので、しかるべきところで、こちらからも可能なところでお話したいと思います。場所として本当に盛り上がってほしいので、個人的にも市としても、協議会も地域としても、本当に大事な場所と認識していますので、情報は伝えたいと思います。必要性の理解が浸透するように進めていけたらと思います。

中島会長

地域づくり協議会と公益法人の関りがわからない。同じようなことやっているようにもみえる。一般住民に対する情報の提供に努めてほしい。

勝又主幹

引き続き、地域の皆さんに何をやらうとしていることが、伝わるよう情報が広められるように進めていきたいと思います。

⑤ **No. 3 学校給食運営体制の再編** (担当者：学校教育課

印牧大和給食係長 原澤六日町給食係長)

中島会長

補足資料の3ページ。今後の取組についての最後に「スケジュールは、今後変更される可能性があります」とあるが、今後スケジュールが大きく変わるようなことはありますか。

大和給食係長

今年度の予定で、3月までに入札公告を行う予定で進めてきましたが、いろいろな資料の作成、予算の関係上で延びて、入札公告については新年度以降という形で、スケジュールが当初の予定より押しています。ただし、今後、4月上旬に入札公告を行えば、大きく狂う予定は今のところ想定はしていません。若干1週間、2週間のずれはあるかもしれませんが、スケジュールとして順調にいかないと考えています。

中島会長

保護者というか、父兄、住民へのそちらの方の説明は問題なく進んでいますか。

大和給食係長

来年度以降、業者が決まりましたら、学校や保護者に、説明をしていきたいと思っています。

中島会長

その段階でちょっとしたトラブルで、遅れるかもしれないということはありませんか。

大和給食係長

さまざまな意見が多分出てくると思いますが、事業者が決まってから関係者の方には説明していくという形をとりたいと思います。

六日町給食係長

補足をします。令和2年度の段階で、給食センターでは給食運営委員会ということで、校長先生、PTAの代表、有識者を交えたこの委員会の中での、会議を年2回開催してきました。

その段階で「こういうような施設をつくります」「こういった方式です」ということを、随時、年2回の中で説明をしています。校長先生、PTAの代表からは了解を得ているところであります。

大和給食係長

会長が言われるように、保護者代表として委員会に参加はしていますが、不特定多数の保護者がそれを知ってるかと言われると、まだ内容についての公表はしてないので、業者が決まり次第、保護者向けに文書でお知らせをすとか、説明会が必要であれば開催したいと考えています。

木村会長代理

公平公正に準備が進んでいると思っていますが、とても心配になるのは、昨今の建築資材とかの高騰で、何年か前から建築予定ではありますが、これから実際に建設していくので、当初見込んだ予算をオーバーするのではないかと思いますがいかがでしょうか。

大和給食係長

建築資材は、右肩上がりで人件費も含めて上がってきています。

今回の一括方式のメリットというのが、設計と建築、電気と管工事がひとつのものです。今までのやり方だと、別々の発注で先に設計発注し、その設計書ができた段階で、建築発注をします。その付帯設備として電気、管工事といったものを発注していくものが従来方式の発注です。

これだと時間がかかってしましますが、この一括方式のメリットというのがそこを一つの要求水準書に基づいたもので発注しますので、事前に絵ができれば、すぐもう建築の部材の方は、途中からでも発注できると踏んでいます。

ただ、そのときの社会情勢とか、建築の物価、毎月物価は変わりますが、あまり下がる要素は今のところ聞いていないので、早ければ早いほど予算超過にならないかと思います。一括方式なので従来方式より、早めに用意できるだろうと見込んでいます。

⑥ **No. 8 大杉山ふるさと農園の管理体制の見直し** (担当者：農林課 富所農林課長)

小林委員

ふるさと農園の設立の趣旨というのは、どういうことから始まったのですか。

農林課長

補足資料の2ページに、農園設置の条例を記載してあります。第1条に設置の目的があり、そもその目的が市民と都市生活者等に農業に対する理解を深める機会、都市の皆さんとの交流の場、それから健全な余暇活動の場を提供することによって、農業資源の活用とこの地域の農業者の就業機会の増大を図ろうということで、この農園が設置をされています。

小林委員

それがぜんぜん機能していない状況ということですね。

農林課長

そうです。

小林委員

決算書を見ても、売上げも何もない状況ということは、この農園をやっていく意義というものがないのかと思います。一旦廃止をして、新たに別の計画を立てた方がいいかと思います。

毎年、125万円の管理委託料を払っています。もし農園をやらなければ全然費用がかからないです。また、市民が支出した税金で賄っているということであればこの決算の段階で、もうすぐに一旦廃止をして、そして、運営するのであれば新たな計画を作るか、その中に国、県の施策で補助金あるならそれを入れやっていくような方策をとった方がいいかと思います。

農林課長

農園の設営当初は、観光の関係が一番多かったのですが、都会の皆さんがここへ来て農業体験をする交流の人数は非常にありました。確かに、現在、農園そのものの利用者の数がありませんし、初期の目的はもう達成しているのかなというところを感じています。

農林課としても、この農園を地元へ譲渡するとか、廃止、場合によっては取壊しすることなど広くいろいろ考えていきます。また、民間の方で活用したいということであれば、そちらへ譲渡をするということも考えられますし、そうでなければ、ご意見のように「廃止をするとか」あるいは「ほかの用途目的で使うとか」いろいろな検討ができますのであらゆる検討をしていきたいと思います。

小林委員

やり方的にはいろいろあり、極論を言いましたけれど、例えば、就農される方々にここをやってもらおうとかいろいろな形態はあると思いますが、今の状況から言えば先ほど伝えたように、新たに検討を加え、無駄な経費を使わないで取り組んでほしいと思います。

農林課長

十分検討していきたいと思います。

木村会長代理

もう30年近く経過しているみたいですけど、大杉山ふるさと農園の開設にご尽力された方たちのご意向の感触は伝わってきていますか。どのように考えていますか。

農林課長

大杉山ふるさと農園を今管理しているのが地元の大杉集落の皆さん方ですが、毎年、維持管理や体験農園ということでいろいろお手伝いをしてきていますが、お客さんが来ないものですかから張り合いがないんですね。将来的には手を放したいということ聞いています。

⑦ **No. 2 事務事業見直し体制の確立と機能化** (企画政策課 須藤行革主幹)

中島会長

提言103件を精査し絞ってるという話ですが、この新しいやり方については評価します。例えば、選定後の17件を読みますと、常々思っていたのは、6番「市民サービスの向上・改善」の後期高齢者向けの提言です。この中で関係するのは私ぐらいしかいないけれども、歳取った人には、手続きを優しくするのは普通だと思います。

ところが、助成金が少ないのは構わないのですが、手続きが高齢者になるほどとても厄介なのです。こういうところに取り上げてもらうことは、私も考えたことが「捨ってもらえたなあ」という感じを持って評価しています。

企画政策課長

実際サービスを受ける側として、中島会長のご意見は確かにそうかと思います。仕事している

方も、そういうことを感じてる部分があるので提言が出てきたと思っています。この辺を改善していければ、本当にいいことだと感じています。

小林委員

先ほどの「大杉山ふるさと農園の管理体制の見直し」は、ここの「事務事業見直し体制の確立と機能化」の取り組みに入るものですか。

行革主幹

続けてきているこの事務事業の見直しというものは、企画政策課が絡んでるものだけではなく、全部署にそういうことを促して係内会議をして、「必要なもの」「必要ではないもの」洗い出しをやってきているので、小林委員が言われたように「大杉山ふるさと農園の管理体制の見直し」もその一つの事業です。そういう意味では、2番のこの事業の一部を担っているというか、同じ事業の一つです。先ほどの農林課のものは、個別にもうターゲットとして出して、新たな取組ということで、そこをピンポイントにこういう動きもしていますというところ新規の取組として出してるものでまったく関係がないわけではありません。

小林委員

大杉山の部分の支出予算は、令和5年度は要求しているという理解でいいですか。

行革主幹

そうなります。令和5年度の予算は3月議会の中で承認をとります。

大杉山は、今、指定管理で令和5年度までを指定管理の期間でお願いをしていますで、指定管理自体は令和5年度までの5年間の契約ですので、令和5年度の予算に先ほどの125万の指定管理委託料は要求し計上しています。

ただし、予算計上はしていますが、当然水面下では、先ほど農林課長が言われたように、いろいろな方向性をみて、「廃止」も「譲渡」もいろいろ考えていくので、先ほどある程度令和7年度ぐらいを取組完了目標にしているところです。

例えば、指定管理は受け手が高齢化してきてやめるとなれば、指定管理の目がなくなります、「どういう管理が望ましいのか」「直営で何かやっていくのか」「直営すらもどうなるのか」というところを、今後考えていかなければいけないので、あくまでも予算的には要求して動いてますがその中でしっかりと見直しをしていくという形で農林課は動いていくと思います。

小林委員

企画政策課でいろいろな部分でやっていますので、それはそれで頑張ってもらいたいと思います。こういう見直し、要するに先ほどの指定管理者の大杉山ではもう実績も何も出ていないので、まだほかにもいろいろやり方がある気がします。

予算はついたけれども、実態的には動きがない部分がありますので、企画政策課としても、きちんと見直しを求めて、現状なり今後の方向性というものをよく検討して取り組んで見直しをしてほしいと思います。よろしくお願いします。

行革主幹

当然、小林委員が言われたとおり、「継続していくことがいいことなのか」本当にどこかでしっかりと、強気に「やめたり」という思いというか「後押し」ではないですが、そういうところをうちも担っていると思いますので、「無いから無いで終わり」よりも、私どももいろいろ関わっている中で、担当課に「やめるとか」「そうすべきではない」とかを違った意味で促すということも、引き続き忘れず進めていきたいと思っています。

小林委員

極端な例を言いましたけれども、時間をかけなくてはいけないこともあります。そこら辺のところを見極めながら、取り組んでほしいと思います。

企画政策課長

大杉山と同じような「実績がもうほとんどない」ようなところがあるかという、あまりすぐに思いつくものはそれほどないですが、うちの課とすれば、そういう指定管理施設を中心に利用が少なくなってきた部分とか右肩下がりのところの情報を常に得られるようにアンテナを張っていきます。担当課からすればできるだけ継続したいというのが恐らくあると思いますが、その辺を見極めて「少し考えた方がいいのでないか」というような、背中を押ししていくことを忘れないようにしていきたいと思います。

小林委員

誰かが後押ししてやらないと、なかなか担当とすれば今まで継続してきたものをやめるということは勇気がいるものかと思います。

企画政策課長

自分のところで終わりにしたくない思いもあるでしょうから、ちょっと離れた方から助言した方がいいのかなということころはあります。

木村会長代理

職員提言について、実効性を持たせるためということで新制度試行されたのは、すごくいいことだと思います。

例えば、10番の「押印が必要な紙の出勤表の廃止」はすぐにできそうな感じがしますが、私も今、パートタイムで学校に勤めていますが、月末にハンコの確認を紙の出勤簿で再確認して、教頭先生に提出しています。そういうのをデジタルで何かできればいいと思います。

それと次の11番の「カイゼンピック(選手権)の開催」は何だろうと思ったのですが、業務の改善をオリンピックみたいに競い合っていくみたいな感じだと思うのですが、こういうのも積極的にやるといいかと思います。

午前中の人事考課の話の話を聞いていると、自分の仕事ぶりを監視されているみたいなのかちょっと窮屈な感じがしましたが、職員の方にもっと自分を認めてもらいたいというのがあって、何か提言をしたり何かやったりしたときにそれがいいものであれば顕彰するとか、表彰するとか、そうやって評価することが次への職員のやる気につながるかと思っていますので、カイゼンピックというのは面白い名前ですがこういうのをやってみてもいいかと思っています。

行革主幹

出勤簿に関しては、私たちが紙ベースで同じですのでハンコをついて運用しています。こういう意見は、今に限らず出てきていて「今どきデジタルでないのか」というか電子でないところはくすぶっていますので、どう先へ進めるかというところを当然見ていきたいし、何とか実現できればと思っています。

また、カイゼンピックの方も、新たなやる気が上がるという意味合いのものは、取り組んでいいと思いますが、ただこれをやることで、違った意味で事務量が増えたりすることで、逆に足かせにならないように、何かいいモチベーションにつなげていける一つのアイテムなのかもしれませんし、そこはどう実現していくかわかりませんが、審査対象として進めていき、その中でどう動き出すかというところは「こんな感じで動いています」と委員さんに時期を見て説明をできるか

と思います。

小林委員

今年度、議会事務局で導入した「議事録作成支援システム」「録音マイクシステム」を他の部署でもそのシステムを活用し、事務の軽減につなげるよう働きかけをしたということですが、これは各課で、使うことができるのですか。

行革主幹

「そうになっていけるといいな」ということです。議会事務局は、いろいろと議事録を作ることが多いのでそれをなるべく軽減といいますか、音源を聞き取りながら議事録を作るのが一般的でしたが、録音の性能を上げて、その録音をA Iに聞かせて文字起こしをしてもらうようなシステムです。そういうものをせっかく導入したので、議会が使用しない隙間があれば別の部署に貸出して利用してもらいたいということです。

小林委員

これは議場だけでなく使えるのですか。

行革主幹

マイクセットの持ち出し可能なものがあるので、それを使ってなるべく音源を良くとれるように設置をして録音ができるものに入ったので、それを活用してもらいそのあと文字起こしシステムがあるので、それも使ってみたらということで、なるべく体験してもらって良ければ、議会とあまりブッキングするようであれば、予算を確保して新たに導入ということになってもいいのかなと、事務の軽減につながっていくものであればいいと思っています。

企画政策課長

企画政策でも使ってみました。かなり精度が良くなっています。

小林委員

纏めるのも楽かと思います。ぜひ、こういうものを入れて軽減して行ってほしいと思います。

⑧ **No. 6 組織再編と職員配置についての検討** (企画政策課 須藤行革主幹)

木村会長代理

補足資料の裏面に、職員配置の増減がありますけど、現在、市役所全体で九百数十人ほど職員がいるみたいですが、この職員数というのがいちばん市の財政からいうとお金のかかる人件費ですけど、職員が少ないとしっかりと機能しないという面もあると思いますが、人口比とかその業務の内容とを見合わせたときに、適正な人数というか職員数というのは、人口当たりで何か決まっているのでしょうか。

企画政策課長

人口と産業の形態別といいますか、例えば、第1次、2次、3次産業とありますが、第1次産業の1番人口が多くて、2番目が2次産業、3番目が3次産業というような市町村と、当市は1番多いのは第3次産業ですけど、1番目が3次、次が2次1次の市町村とか、その人口と産業の構造別で、1800幾つの市町村が、「類似団体」というグループに分かれています。

人口の規模は、これで産業の先ほどのような構造がこれでということところは、大体似たようなところは何人ぐらいですみたいな「モデル」というか、このぐらいになっている全国の表があります。それを基に、大体当市の適正が「このぐらいかな」というような判断をしています。

当市がどうかというと、県内でうちと同じ類似団体は、村上市さん、佐渡市さんだったと思い

ますが、そこや全国の類似団体と比較するとうちの職員数は多いです。

なぜかという、直営の保育園が格段に他より多いためです。その民生費を賄った人数がすごく他の類似団体と比べると多いです。あと、この類似団体のモデルは、面積が関係なくて都市部の同じ人口規模のところはうちよりはだいぶ面積が少ないですので、職員が少なく済むので、そういうところに比べて多いです。

あと、除雪が都会には無いので、建設部局は少し多いですし、それに比べて総務部門の職員は、他のところより少ないという感じになっています。病院も直営で持ってますし、全体的に多いか少ないという類似団体に比べると多いです。

木村会長代理

何か外から見てるとすごく皆さん忙しいそうなので「人員が足りてないのかな」と思いましたが、極端に少ないわけではないということでしょうか。

企画政策課長

はい、平成の合併以来、職員を「減らせ減らせ」という時代がずっと続いてきて、当市も合併から100人以上減ったのですが、今度、ここ数年はやる仕事も種類が増えてきて、災害も増えてきたみたいところで、実際、手が足りてないことの方が多くなってきました。

だから「残業を減らせとか」「働き方改革をやるのだ」ということも出てきたのでしょけれど、10年前に比べれば手が足りていないような状況が生まれてきています。

そうであれば「増やせばいいのでは」となりますが、方針としても「減らせ減らせ」はもう駄目だろうということで、長期的にはせめて「横ばい」ないしは「増やしていく」という方針に変わってきています。

しかしながら、民間と同じで当市も職員募集をしても、昔は人気があつてたくさん募集がきたのですが、最近はだんだんその数が減って来て、職員を増やしたくても増やせないという状況が生まれてきています。

木村会長代理

市民へのサービスはこのまま維持してほしいですし、人数はそんなに増やせないという状況があるところが、市民としてもすごく難しいところですね。

企画政策課長

そうですね。そのうちたぶんサービスは維持できなくなるので「悪くなるのが当たり前と思ってください」という方向にだんだん行くかもしれません。

木村会長代理

市民にも意識を高くしてもらって「自分でできることは自分でやりましょう」みたいなことですかね。

企画政策課長

そういう時代になってくるのではないかなと思います。

小林委員

組織再編と職員配置ですが、「10人いるから」「11人いるから」それでよしというようなことはないのが現状かと思います。

その中で、「長期に休んでいる」「今現在、目に見えない心の病」「仕事はしているけれどもなかなか仕事に集中できない」というものがあるかと思うのですが、休んでいる方のことは、どれぐらいいるかは掴んでいると思いますが、心の病、悩んでその兆候が見えるような方というのは、

把握できているのでしょうか。

行革主幹

なかなか、心の闇というか悩みはなかなか把握が難しいところであると思います。先ほどの人事考課のところに関係するのですが、事業の目標を立ていろいろとやってくっていくところが、表に現れていますが、その中で面談やヒアリングを行っている話があったかと思いますが、そこで管理職が「ちょっと何か違うな」ということをざっくばらんな話の中で「おかしい。疲れてるかな」と感じ見れるきっかけはあると思います。

あとは、日常の仕事の中で「何か、ボーっとしてるな」とか「休みがちだな」というところに気付きフォローできていければいいと思います。

ただ、先ほど言われたように、長期で療養休暇の方の人数の把握は当然していますが、悩みや心の病のところの方がどれぐらいいるとか、そこに少し向かってる方がいるのかということとはなかなか掴みづらい現状があるので、何とか、係内会議を何回やってもいいので、そういうところで、普通に話をしてく中で、気付くきっかけになればというところもあるので、何とか仕事だけに集中するのではなくちょっとした話合いとか、雑談とか、から見つけていければいいのと思っています。

とはいえ、日々の仕事に追われているとそんな余裕もないところもあるので、掴みづらいところなのですが、そういう方が当然今いることは間違いないかと思っています。

小林委員

企業でも1人そういう方が出ますと、ものすごく負担が周りの方たちにかかってきます。せっかくいろんな経験をして、知識も技術も持っていてそうなるともったいないです。

だから、そういう方々を少なくするように、また、現在そのような方が、長期であれば早めに治していただくような努力、また、本人の努力もそうですけれども、組織としての努力というものも必要ではないかと思います。「こういう先生がいる」「こういう病院がある」という対応をとって、早く復帰していただくというのが、私は必要ではないかと思います。

せっかくの経験、知識、技術というものを、長く無駄にしないような形で取り組んでほしいです。十分皆さんが取り組まれていることは理解していますが、更なる努力をしていただき大変ですがお願いします。

企画政策課長

私も隣りの見留企画主幹も、企画政策課の前は、総務課の人事の担当でそういう職員に関わることもしていました。

そこで勉強になったのは、その方それぞれに、ケースが違って、同じやり方で復帰するかというのは「本当にいろんなパターンがあるな」ということでした。

こちらが早く出てきてくれないかなというのを、見せることがプラスに働く方もいれば、やっぱり自分がないから現場が困っていることが逆の作用となる方もいますので、一筋縄ではいかないと思いました。先生に対しても「合う方」「全然合わない方」といいますので、ものすごく勉強になりました。一律な対応では駄目で、それこそ組織として支えていかないといけないと思います。

小林委員

組織も大変、本人も大変な部分があります。そういう部分の中で高橋課長が言うように、ケースバイケースで、その方に出てきてもらいたくても「出て来い」というと、それがプレッシャーになり、さらに悪化してしまうということはあると思いますが、よろしくをお願いします。