

様式第2号（第7条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称		第2回川島町行政改革推進委員会
開 催 日		平成28年3月24日（木）
開 催 場 所		川島町役場 第2委員会室
議 題		(1) 第4次川島町行政改革大綱前期行動計画について (2) 答申（案）について (3) その他
公開・非公開の別		公 開（傍聴者0名） ・ 非公開 ・ 一部非公開
非 公 開 の 理 由		
出席者	委 員	平委員、西村委員、今井委員、青波委員、高倉委員、清水委員、山崎委員、内山委員、鈴木委員
	事務局職員	政策推進課 石島課長、内野主幹、伊原主査、品川主事
配 布 資 料		会議次第、席次表、第4次川島町行政改革大綱前期行動計画進行管理表（案）、答申書（案）
審議会等の内容・概要		
1. 開 会 （事務局より会議の開会にあたり、川島町審議会等の会議の公開に関する要綱に基づき、会議は原則公開であることを説明する。なお、会議録を公開するが、発言委員名は記載しない旨で委員より了承を得る。） 2. 会長あいさつ 3. 議 事 会 長：議事に入る前に、議事録署名委員を指名する。今井委員と内山委員にお願いする。 (1) 第4次川島町行政改革大綱 前期行動計画について （事務局より資料1「第4次川島町行政改革大綱前期行動計画」を用いて説明） 会 長：事務局から資料1について説明があったが、委員の方々のご意見、質問等を伺いたい。		

・行動計画6 使用料・手数料の見直し

委員：この項目に限らず、全体的に難易度Aの設定が多い。方針の設定など考え方を定める取組が、「非常に難しい」となるのはいかななものか。実際に難しいのは考え方を定めた後の実行の段階である。方針等を定める取組の難易度はBが妥当ではないか。

委員：平成29年度の、周知に係る取組が難易度Bとしている根拠が知りたい。

事務局：難易度については、推進委員による審議を経て本部会議にて最終的に確定するので、行動計画6以降についてもご指摘をいただきたい。周知に係る取組を難易度Bとしているのは、広報紙やホームページに掲載したことで周知を終えたという考え方ではなく、住民に十分理解していただいたという段階を周知の完了としているからである。

委員：使用料・手数料の改定については、コスト負担という視点と、自治体間比較という視点が必要である。改定にあたっては、町としてこの2つの視点のバランスをしっかりと把握した上で行ってほしい。また、周知については、町としてできる範囲の対応をすれば、その後は知らなかった側に原因があるという考え方もある。

事務局：公共施設の使用料については、3月議会で改定して減額となった。当初は、消費増税された後に改定する計画であったが、できることは先行して行うという考え方で進めた。改定にあたっては、これまで午前・午後といった半日単位で貸し出していたところを時間単位での貸し出しを可とする等利便性の向上も併せて行った。周知については、ご指摘の通り、行政としてできる範囲で行うという考えは持っているが、周知が不十分という住民の声もある。適切な周知というのは難しいと感じている部分もある。

委員：今回の難易度設定は、Cでも「やや難しい」としている。周知は易しいという意見ではなく、「やや難しい」という設定基準があるのであれば、Cを選択することが妥当ではないかという意見である。

会長：行動計画6の難易度は事務局にて再検討していただきたい。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、難易度を再検討する。

・行動計画7 「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のKPIによる進行管理

会 長：本日配られた「川島町まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、K P I を設定している。この冊子が平成 2 7 年度の到達目標の対する成果ということの良いか。

事務局：その通りである。総合戦略は、平成 2 7 年度に地方創生の取組みにおいて全国の自治体が策定した。計画期間は平成 2 7 年度から 3 2 年度で、川島町としては、4 2 の取組みを、数値目標を達成するよう進行管理していく。

委 員：この行動計画でも、計画を策定するというような取組みを難易度 A とするのはいかなものか。全国の自治体が一斉に総合戦略の策定、K P I を設定したのであれば、「計画通り達成して及第点」の難易度 B が妥当ではないか。平成 2 9 年度の、成果検証を基にした改定審議も、決めたことを基準に実施することであるので、こちらも難易度 B が妥当と考える。

会 長：行動計画 7 の難易度は事務局に再検討していただきたい。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、難易度を再検討する。

・行動計画 8 適正な定員管理の実施

委 員：計画の改定が難易度 A というのはいかなものか。各課にヒアリングを行って状況を確認すれば改定はできる。実際に計画に基づいて実行する段階の方が難易度は高いのではないか。

事務局：職員数は減少しているが、業務は増加している中で、定員管理は非常に難しい。行政が長年行ってきた業務でも、民間委託できることはしていくという点を住民の方には理解していただきたいと考えている。一方、行政にしかできない、行政が実施することが相応しい業務も多々あるため、一概に職員数を減らすことが良いとは言い切れない。

委 員：人口に対する公務員の数、世界的に見ても日本は非常に少ないため、限られた人材で膨大な公務を担っているというのは間違いない。このことを前提にしても、計画を策定する以上は計画に従って管理を行っていくべきである。その実行段階の方が困難であると考えてるので、平成 2 8 年度を難易度 B とするのはいかなものかと感じた。また、平成 2 9 年度に「課題確認、報告」とあるが、この段階では、「必要なところには増やす」という考え方も持っていただきたい。

委員：民間企業の目線から言うと、公務員数は減らしてもらいたいというのが本音である。しかし、現状公務員が膨大な公務を担っているという点から考えると、人数は減らさず、ボランティアや再任用、シルバー人材センター等に業務を任せている事例は国内に限らず諸外国でも見られるので、こういった事例を積極的に取り入れてもらいたい。

委員：職員数を減らすという考え方だけでなく、優秀な人材はしっかり確保するという視点はきちんと持って定員管理を行ってもらいたい。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、取組み内容を修正する。

委員：審議会の事務局である担当課が、審議会の運営で手一杯ではないかと感じる。

事務局：事務局として携わる審議会の数が多い担当課は、確かに手一杯になっている状況はある。今回の、第4次大綱前期計画では、定員管理を中心に取組んでいくが、後期計画では審議会を見直すような取組みを行動計画としたいと考えている。実際に、第3次大綱第3期行動計画では審議会の見直しを行った。審議会については、社会情勢によって要否が変わってくる。一度見直したから完了ではなく、必要に応じて見直すという視点は保っていきたい。

会長：行動計画8の難易度は事務局に再検討していただきたい。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、難易度を再検討する。

・行動計画9 効果的な人事評価の実施

委員：職員数が減るのであれば、一人当たりの給与は増えてもいいし、職員数が増えるのであれば、給与は下げてもらいたいというのが民間企業側からの考え方である。

委員：評価することも重要であるが、評価が適切にフィードバックされているかは更に重要である。評価内容が本人に伝わり、モチベーションが上がったかという点が大事である。

委員：民間企業では、管理職になれば手当は無くなり、年俸制になるということがある。年俸の原資は決まっている中で毎年評価を行い、成果を出した者は年俸が上がり、成果を出さなかった者は下がるので、年俸を取り合う様相となる。全員が計画通り達成したら、計画以上に成果を出した者しか評価されない。また、会社としての利益が得られなければ、会社を守るために全管理職

の年俸が一律カットとなり、そこに議論を挟む余地はないのが実状である。この取組みだけを見ると、手当を上げるだけで下げることはしないのかという印象である。

事務局：人事評価は、町としてもここ数年力を入れて取組んでいるが、まだ制度が成熟していない状況である。実際に、手当についても評価内容によって下げるということも行っていない。

委 員：降格という制度はあるのか。

事務局：制度はあるが、本人の希望による降格という側面が強い。評価制度がまだ成熟していないので、勤務成績によつての降格は行っていないというのが現状である。

委 員：民間企業では、「〇%の社員には低い評価をつけること」というような指示がある。全員ががんばっている中でも、つけざるを得ないのである。今回の取組みでも、成果を出せば上がる、出さなければ下がるという考え方が含まれているかどうか非常に重要である。もちろん公務員の立場を鑑みると、そこまでしていいのかという議論はある。しかし、川島町は評価をしっかりと実施していくのかどうかという部分は、考えていくべきである。民間企業はかなりシビアに評価をしているということは理解していただきたい。

委 員：そもそも、「勤勉手当」という表現が公務員の世界でしか通じないものであり、「賞与」という表現にしなければならない。さらに、「反映」という言葉が「上げるのみ」という印象を与えるので、「評価と連動させる」という表現に正した方が良い。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、取組み内容を修正する。

委 員：この行動計画は、「職員の意識改革と資質向上」という基本方針によるものであるが、実際どのように意識改革や資質向上を図っているのか。民間企業には利益を上げるという指標がある。

事務局：公務員には、利益を上げるという視点が無いので、計画した事業、設定した数値をどれだけ達成したかどうかという点が、評価の中心となる。達成するための業務の進め方、姿勢を指導・教育することで、意識改革を図っている。今後、町としても人事評価に力を入れていくが、民間企業の売上や利益という明確な評価指標が無いため、評価方法をどのように統一させるかというこ

とも重要となる。

委員：確認だが、人事評価により、勤勉手当等が上がる職員もいれば、下がる職員もいるという考え方でよいか。

事務局：考え方としては、その通りである。

・行動計画 10 研修効果の測定による効果的な人材育成

会長：業務上の研修と社会常識を学ぶような自己研鑽の研修では研修内容も評価方法も異なる。従って、「人事評価制度への反映方策の策定」は難しいのではないか。

委員：研修を受けた結果、能力が上がり、仕事に成果が出たということで初めて人事評価という視点で評価できる。能力が上がったから人事評価に反映するのは違和感がある。研修を受けた結果仕事の効率が上がり、行政サービスが向上して、住民に良い影響があって初めて評価できる。

委員：研修は行った職員だけのものではない。研修に参加させた職場にどのようにフィードバックするかという視点も重要である。また、職員が研修に行っている間、その職員が担当している業務を他の職員が補助している。こういう職場のフォローがあって研修に参加できているのに、個人の人事評価だけに反映するというのはいかなものか。

委員：研修を受けることは仕事ではない。また研修を受けさせることも仕事ではない。あくまで、仕事の効率や能力を向上させるために自主的に行うものであるという認識は持っていただきたい。実際、民間企業では営業日に研修に行かせることはない。休日に自己研鑽で参加するというのが当然の考え方である。

委員：研修に参加した結果、職場・部署全体の能力が上がり、行政サービスの向上につながって初めて評価できるという視点は大事にしていきたい。

事務局：いただいたご意見を踏まえ、取組み内容を修正する。

(2) 答申（案）について

会長：先ほど研修効果の測定に関する議論があったので、(3) ②は委員からの意見を踏まえた表現に訂正していただきたい。

会 長：その他に意見はないようなので、概ねこの内容を行政改革推進委員の答申とする。

事務局；今後、行政改革推進本部会議にて、最終的に第４次大綱行動計画を確定する。

(3) その他

委 員：１年の任期がここで終了する。改めて公募委員となることを希望するが、どうしたら良いか。

事務局：来年度も公募委員の方を募るが、審議会等の公募委員候補者名簿への登録を依頼する案内を、無作為抽出した町内在住の１８歳以上の方１，０００名に発送し、この名簿に登録していただいた方から選出する。

８．閉 会

署 名	今井 敏義 
	内山 征三 