

第1回 行政改革推進委員会 会議録

1 月 日 (曜日)	令和3年6月2日 (水)
2 時 間	14時00分～16時00分
3 場 所	朝日村役場 大会議室
4 出 席 者	委員 信州大学経法学部教授 増原宏明、塩尻市森林公社理事長 田中速人、 議長 北村直樹、区長代表 上條良久、民生児童委員会副会長 北原美鈴、 社会福祉協議会会長 上條兼一、農業委員会 小林洋子、 松本ハイランド農協朝日地区担当理事 上條典泰 商工会長 上石保之、公民館長 清沢正文、 朝日村長 小林弘幸 総務課長 塩原康視、総務人事係 中村高志、深澤宏恵、山田知輝

○概要

昨年度策定の行政改革大綱を推進していくために第1回行政改革推進委員会を開催。委嘱、会長、職務代理の選出を行い、村から委員会に対し諮問が行われた。

初めての会議でもあり、行革の大綱の内容を説明後、令和3年度のアクションプランを説明し、委員から意見が出された。

1 開会

2 委嘱

3 あいさつ

小林村長

皆さん、お忙しい中、お集まりをいただきましてありがとうございます。

今日は第1回の朝日村行政改革推進委員会ということでもあります。後ほど事務局のほうから今までの経緯と、説明があるかと思いますが、若干私のほうで触れさせてもらいますと、一昨年、色々な有識者の方々にお集まりをいただきまして、朝日村第6次総合計画というものが一昨年から作成をいたしました。そして去年から本格的に、アクションを始めたわけですが、そういう中の1つとしてこれを、ちゃんとやるために今の内部の体制的に言えば、朝日村の行政改革を進める必要があるということがございまして、去年、今日お越しの田中先生、塩尻市の森林公社の理事長さんであります田中先生、それと信州大学の増原教授に、有識者としてご参加いただきまして、1年をかけて行政改革大綱をまとめ上げました。

これは計画を作っただけでございまして、いよいよ今年、この中でうたわれている項目のアクションプランというのも平行して作ってありますので、こちらを、私たち役場の職員は実行していかなくちゃいけないという年になっています。

そういう中で有識者の皆さんに、今日はお集まりいただきまして、今後我々が進めていく行政改革に対してオッケー、ノーオッケー又はグッド、ノーグット。そういったジャッジをしていただきたいというふうに思っております。

そして、進め方が悪ければ、ここはこのように改善した方がいいじゃないかというような、ご指導もいただきたいと思っておりますので、本当にお忙しい中ですが、1年間通して、朝日村の行政改革が進みますようにご協力をお願いしたいという風に思います。今日のご苦勞様ですが、よろしく願いいたします。

4 自己紹介

5 会長・職務代理選出

6 諮問

7 朝日村行政改革大綱の概要について

8 協議事項

(1) 令和3年度朝日村行政改革大綱の取組について

中村係長

資料により説明

上條典泰委員

今回のアクションプランの60いくつある中で、どういうところが、経営というのを目指しているところなのか教えて下さい。

塩原総務課長

今までは、管理運営というところに、行政は重きをおいていたわけですが、今度は経営に変わるということでございます。今回の行革大綱の一番の目的であります、総合計画の実現、人口増のチャレンジ目標でありますけれども、実現に向けてどのようなことができるのかを、まとめたものが今回の大綱となっております。

今までの管理・運営だけでなく総合計画実現のためにどのように具体的に施策を組めばよいかということでまとめたものが大綱となっております。ですので、今説明させていただきましたアクションプランにつきましても、具体的に資料の半分左側はアクションプランということで、年度別計画が定められております。

また今回さらに、説明させていただきました右側の部分につきまして、何を・いつまでに・どのようにということで、さらに具体的な内容でお示しをしまして、実行していくということになっております。

これにつきまして、最終的には中間評価・最終評価というのをこれについてしていただくというふうになっています。従いまして、繰り返しになりますけれども、何が経営かということでございますが、今まで管理・運営ということになっていたわけですが、目標を明確に定めて、それに向かって事業化していくということになってございます。

小林村長

補足をしたいと思います。非常にイメージの部分もあることは確かです。それで意識改革ってところが1番なポイントであると思っております。経営って最終的になんだって言ったら、ちゃんと責任を取るということですね。

今まで行政っていうのは、例えば、民間企業で言えば、納期の確保なんて言ったらもう最大限の重要課題ですが、納期がズルズルずれ込んで誰も責任を取らないっていうことも多々ありました。ですから我々職員一同、そういった非常に厳しい考え方のもとに、意識改革をしながら、ちゃんと目標達成していくと。

そういう意識改革の部分もたぶん含んでおりますので、どれが経営の項目っていうのはございませんが、そういった取り組み方をしてくということで、今動きつつあります。

上條典泰委員

運営から経営の内容が、今の説明と、このアクションプランでは正直伝わりにくいと思います。なので、これからこういうことを、村の皆さんに周知にしていって、役場が積極的に、取り組むっていう言葉をこの経営っていう言葉の中にこめるのであれば、もうちょっと具体的に伝わる風にした方がいいのかなと思います。

小林村長

はい、ありがとうございます。

まさしくそうでして、ちゃんとした計画を契約もとに PDCA サイクルを回して、ちゃんと結果を次年度にフィードバックしていくと。最低限、そこがやっぱり必要というふうに思っているので、徐々に動きながら経営体質になってきたなっていう風に、皆さんから評価されればいいと思いますので、これからチャレンジをしたいと思います。

上條兼一委員

朝日村の職員の定数で 111 人とありますが、本当はいくらにしたいのかね。しっかり明確にした方がいいし、デジタルとか IT をしっかりやるっていうことですが、最終的には職員の定数を最小限っていうような言い方をしているし、そのところですね。目標を持って何人にするからとかしないと分かりにくいと思うのですが。

塩原総務課長

はい、ご指摘ありがとうございます。本年度ですね、定数につきましては、今回の計画にも示さしてもらっておりますが、定員管理計画を今年度策定することとなっております。現在は今年度の正規職員数が、59 名ということとなっております。

今まで職員を、最小限で事業を進めていくということで進めてきたわけですが、ここがあの経営的観点からですね、まず、事業の洗い出し、必要な事業、不要な事業を洗い出しまして、朝日村の職員数人口に対して、他の類似団体と比較してどのような状況ですかということ、また、職員の働き方改革、残業時間及び有休の取得等も分析をして、今年度定員管理計画を策定することとなっております。

ご指摘のように、いったい何人が最適なのかっていうのを、今年度洗い出しをして、数値を定めて、それに向かって、職員定員管理をしていきたいという予定となっております。

上條兼一委員

そうすると、今年も採用すると思いますけどね、ある程度のことを分かってなんで、また来年度採用しますっていうのはおかしいと思うんですけど。

小林村長

ありがとうございます。

非常に定員管理っていうのは難しい部分がありまして、まず、ルーチンワークでどれだけの人員が必要なのかっていう。やっぱり基礎的なその仕事量も、まず把握する中で、今回のような突発的なコロナ対策っていうのになれば、また人員がかなりかわってきているっていうことも確かでありますのでルーチンワーク的には何人、そして、今、どんどん国から、お仕事がおってきます。そういったことで今後、その IT 化に対してどういうまた新たな人員割など、事業体制を作らなくちゃいけないかなとか、非常に流動的なものもありますので、今年 1 年でだいたい目処はつけていきたいというふうに思っています。

現在、総務課長のほうで 50 数名が正規職員って話しましたが、それだけじゃ当然、足りるわけなくて、100 名を超える今 140 人ほど、会計年度職員さんも含めて、これは保育園の先生ですかね、給食の調理員の方だとか、村に関係する人たちは 140 数名で今体制を整えておりますので、そのうちの何割を正規として、行くのか、または何割くらいの方が流動的補填に充てる人員になるのか、というようなことを、もう少し固めてまいりたいというふうに思っています。現状 140 人ほどで村を運営しております。

上條兼一委員

そのことをね、しっかりしないとね。

行革っていうのはやっぱり職員を減らすってことですね。

もっと正確に言えば、行革っていうのはいろいろやるのではなくてね、やっぱり職員を減らして効率的に、いかに役場を盛り立てるかっていうことだと思うだよ。

なんでも予算つけてやればよってもんじゃないということで、行革ってことで呼ばれていると思うんですが。

やっぱりね、そういうことを考えると、人の採用というものは考えてやってもらわないと。

やっぱり 1 人採用することになったら 2 億から 3 億かかるって聞いたことがあるもので、そんな

ことも踏まえて、この村の財政も厳しい厳しいっていうのが、職員ばかり採用すれば、あとの村の職員の事業はどうなるのかということをおね。

やっぱりこれは、合併したほうがいいじゃないかってようになっていかないように考えてもらわなきゃいけないと思っています。

小林村長

ありがとうございます。行革＝職員減らすと私は思っておりませんので。

そればかりじゃないと思っていますので、その辺はまた、いろんな場面で意見を交換させてもらいたいというふうに思っています。

最後におっしゃられた通り、ただ一概に人が足りないから増やす、これもやっぱり、違っていると思いますので、よくその辺を精査して、ちゃんとやると。

必要などころには正規の職員を置くということが私は行革だと思っておりますので、またいろいろご意見をいただきたいと思っています。

上石保之委員

今、上條推進委員の言ったことも確かですけど、やっぱり突発的な災害になったときには、行政としてはマンパワーがなければ、朝日村がいけなくなってしまいますので、そここのところもやっぱり考えてもらって、適材適所の人が活躍できるようにしてもらえたらいいと思います。

北村直樹会長

私から一点質問をしてもよろしいでしょうか。私、しっかりと今日、あの腰を据えて、確認させていただきまして、主な内容といいますか、非常には重要な項目がこのように、今年度計画されているということと、その司令塔になるのが各課の課長、そしてそれを実行していく各課の職員が非常に、これを実行していくと思うんですが、先ほど基本的には仕事量というところをお話しされたのですが、職員の方、日常業務もある中でこれを推進していこうというのは非常に大変でしたり、またこれを実行していくためのモチベーションづくりが非常に大事になってくるのかなっていう風に考えているのですが、職員に対してのモチベーションの上げかた、この意識改革に取り組む姿勢はこういったところを、どのように指導しているのかというところが分かれば教えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

塩原総務課長

はい、今回、行革を策定するに当たりまして、職員の意識調査も実施してきております。意識調査の結果では、中間及び若い職員の人たちが現状に満足しているという、危機意識を持ってないということが調査結果では出てきております。

そういうことから、限られた職員数で、事業を効果的に推進するためにはやはり、職員の意識改革・職員の育成が最重要ということで今回の行革大綱の中では大きな柱となっています。

そういうことから、今日示しましたアクションプランの中にも、人材育成ってところでは、非常に大きな項目となっております。

これからはですね、今言われた課長とか、管理職のみならず、中間及び若い職員の育成で、職員全員が一致団結して、事業を推進するというところで、今位置づけております。

後ほどまた見ていただければと思いますが、組織として、ミドルアップダウンということで、今まで上から言われたことをただやればいい職員ということからですね、自ら考えて推進していくという職員に、変えていくという位置づけで進める予定となっております。

小林村長

今、いいところを突いていただいたと思うのですが、非常に今まで役場っていう職場はですね、ブラック企業的に近い。これは朝日村だけじゃなくて、行政全般がそうだと思うのですが、民間でいう、ブラック企業的な部分が私はあると思っています。

要するに残業はもうのべつまくなしやっているまたは、夜遅くまでいる。

残業っていうことになるかもしれません。

そういう中で非常に職員の心が疲弊しているというのも実はありまして、そういった事をもとに、去年から総務系中心に個人個人の執務管理の見える化をしてきております。

ですから毎月毎月、誰がどういう状況であるかっていう見える化と、それに対して職員が弱らな

いようにフレックスタイム制を導入したいだとか、働きかた改革という名のもとに、もっと仕事をするときにはお金を払いましょうと。

ただ、だらだらいるなどということからすれば、残業の上限枠、今まで80時間を超えたのはもうみんなサービス残業になっている職員が非常に多かったところでは。

やっぱり、残業やるならうんとやってくださいという方針が変わってきております。

三六協定のような、国のそういった法律は守らなくちゃいけません。

ですからそういうような、意識改革っていうところを入れながら働き方改革というところで、職員の意識ってものを大事にしていこうということでは来ております。

北村直樹会長

はい、有難うございます。ぜひ職員を大事に危機管理それからね、そこを重点に置きながら進めていってほしいなと思います。

増原宏明委員

ここにいと、なんか聞いてないと思われるのでひとこと言っておきます。

先ほど言われていましたけど、量が多いので、やっぱ優先順位をつけざるをえないのかなと思っています。特に、星マークが3つあるものっていうのは、新たに付け加わってくる形になってきますので、かなり負荷がかかるということを考えますと、予算が付かないから大変じゃないのですってわけじゃなくて、おそらく3つあって、予算がないというものは、職員の方の人件費をつかっているよう事業になっているわけですね。

人件費がかかっていることを認識しながら、評価していかないとうまくいかないかなというのは思いました。

先ほど、村長も言われたとおり、ブラックになっていて、労働環境が悪い中でこれをひたすら続けていくと、誰もやりたがらないという形になると思うのですね。

評価軸として、村民の方がちゃんと幸せになったのかということと、職員の方が例えば夜帰ってきて明日早く仕事をしたいと思えるようになったのかっていうのも評価軸としていれてあげて、短い仕事でなおかつその意欲を持って、翌日に行きたいか、ということの評価手法なんかも作ってあげたほうがいいのかなと思いました。

8 閉会