

令和4年度 第2回 帯広市行財政改革推進委員会 議事要旨

日時：令和5年3月1日（水）午前11時00分～午前12時00分

場所：帯広市役所 10階 第2会議室

出席委員

岩本博幸委員長、岩崎優子委員（委員長職務代理者）、相内宣人委員、河西智子委員、坪沙代委員、三品幸広委員

事務局

総務部 河原職員監

総務部 組織人事室 人事課 天池人事課長、藤芳行政改革主幹、千葉人事・行革係長、東主任補

傍聴者等

報道関係者1名

会議次第

1 開会

2 議題

(1) 帯広市行財政改革計画における令和4年度の総括について

(2) その他

3 閉会

議事概要

発言者	時程	内容
事務局	11:00	これより、令和4年度 第2回 帯広市行財政改革推進委員会を開催する。 本日、委員6名全員の出席をいただいているため、帯広市行財政改革推進委員会設置要綱第7条第2項の規定により、会議が成立していることを報告する。 (会議趣旨説明、資料確認)
事務局		今後の議事については、設置要綱第6条第2項の規定により、委員長が議長を務めることとされていることから、岩本委員長に、進行をお願いする。 (委員長から挨拶)
委員長	議題(1)	はじめに、(1)「帯広市行財政改革計画における令和4年度の総括について」を議題とする。事務局から説明されたい。
事務局	11:05	(資料1・2に基づき、年度総括について説明) 説明は以上である。 委員の皆様には、計画の進捗及び成果について、忌憚のないご意見を頂戴いた

		<p>できればと考えている。</p>
<p>委員長</p>		<p>ただいまの事務局からの説明に対して意見や質問があれば発言願う。</p>
<p>委員</p>		<p>会計年度任用職員と任期付職員について、正職員との違いを教えてください。</p>
<p>事務局</p>		<p>会計年度任用職員は、昔で言うところの嘱託職員などのことで、令和2年度から制度が導入されたことにより会計年度任用職員となった。任期付職員は、一定の時期に業務が集中する際などに任用期間を定めて採用する職員のこと で、身分としては正職員と同じ立場となる。</p>
<p>委員</p>		<p>「公立保育所の定員縮小」について、令和5年度以降の年次計画として「定員のあり方の検討」と新たに記載されたが、取組事項としては定員縮小を掲げている。「定員のあり方」には、定員縮小自体を見直す可能性を含んでいるとの認識で間違いはないか。</p>
<p>事務局</p>		<p>長期的にみれば、この先、年少人口が減少していくため、定員縮小という方向性自体は変わらないと考えている。ただし、短期的にみれば、想定よりも保育需要が高まっており、当初想定していたスケジュールと異なった部分があるため、どのタイミングでどのような形で保育需要に対応するか、といった意味で「あり方の検討」と表現させていただいた。</p>
<p>委員長</p>		<p>コロナの影響もあり、共働き世帯が増えたことにより保育需要が想定より下がらなかったと想定されるが、コロナの影響はむしろ国からの支援等が縮小していくこれからのピークと思われ、保育需要もそれに併せて高まっていくことも考えられる。行財政改革計画の取組事項として定員縮小と明記されているが、国等の動きに対応できるように検討の余地を残しておくなど、柔軟性を持たせた方がよいと考える。</p>
<p>事務局</p>		<p>補足になるが、定員縮小の当初の計画は、通常0～5歳までの定員のところ、一部の市内保育所において0～2歳までに限定した受入とする考えがあった。ただ、運営側や保護者から転園に対する懸念の声があり、0～2歳までとしていた公立保育所の受入の考え方を修正するなど、定員自体のあり方が変わってきた。また、当初想定していた定員はあくまでも公立保育所における定員を指していたが、今後は、幼稚園を含めた地域全体での受入体制の見直し等、包括的な政策が必要と考える。</p>

委員	<p>RPA の導入拡大について、計画通り進んでいるという評価案だが、実感として職員の業務効率化を感じるのか。</p>
事務局	<p>実際に RPA を導入した業務の担当者からは、個々の作業が自動化され楽になったという話を聞いている。ただ、残業時間という指標でいうと、色々な要因が絡まり合っているため、純粋に残業時間が減少傾向にあるとは言えない状況。</p>
事務局	<p>大きなスケールで仕事のやり方が変わっているという段階ではないが、特に単純作業について、限りある人的リソースを極力割かないよう、引き続き ICT 技術を使った手法を検討していく考え。</p>
委員	<p>職員配置の柔軟性と多様な配置形態について、コロナの影響が今後少なくなることを見込んだ上で、テレワークの取扱いについて聞きたい。民間企業等では、特に若い職員からコロナ禍が収束した後もテレワークを続けたいという声が多いと聞いている。行政の業務の特性上、テレワークの活用が難しい側面があると捉えているが、帯広市におけるテレワークの現状はどうか。</p>
事務局	<p>テレワークはコロナをきっかけに導入しているが、通常業務において積極的に活用されているのかと聞かれるとそこまでではないという印象を持っている。</p>
委員長	<p>テレワークは、コロナによって様々な可能性が広がった部分。例えば、障害者雇用のひとつの形態としてテレワークを活用していくなど、社会参画のモデルとして、市役所発信で実施するのも面白いのではないか。</p>
委員	<p>最近、公務員・民間を問わず色々な場所で職員がメンタル面で疲弊しているという声を耳にする。人事評価制度の話もあったが、ストレスに対するサポートや、組織として人をフォローしている実態はあるか。</p>
事務局	<p>メンタルについてのケアは、人事評価制度とは別に専門の職員を配置した上で既に対応してきている。なお、人事評価においては、年に3回は所属長が部下職員と1対1で面談を行っており、一人で悩みを抱え込まないための機会ともなっていると捉えている。</p>
委員	<p>キャッシュレス決済導入検討について、令和2年度からずっと「さらなる推進が必要」となっている。キャッシュレス決済は市民目線からすると利便性が向上し、いち早く推進していく必要があると考えるが、推進できない理由として、どのような理由が挙げられるか。</p>

	<p>また、保育所の定員縮小について、最低評価の「さらなる推進が必要」との評価案だが、評価が3種類しかないことを残念に感じる。確かに、定員縮小という取組自体に対しては評価が低くならざるを得ないかも知れないが、実際には現状の保育需要を察知しながら対策を講じた結果として、定員縮小を取り止めたものであって、努力の結果、軌道修正したものとも捉えられるが。</p>
事務局	<p>キャッシュレス決済の関係については、外国人も含めた多くの方が訪れる施設（ばんえい競馬、動物園、百年記念館）において、他都市の調査等を通して導入検討を行っているが、費用対効果の面などで課題があり、検討が進んでいないところ。</p> <p>保育所の定員縮小については、計画の取組事項に対する3種類の評価区分の中では、計画どおり定員縮小が達成できなかったことを踏まえ「さらなる推進が必要」としているが、ご意見いただいたとおり、保育ニーズ等を踏まえた上での軌道修正によるものであるため、一概に評価だけでは測れない面もある。</p>
委員	<p>キャッシュレス決済未導入の要因として費用対効果が挙げられたが、イメージが付きづらい。</p>
事務局	<p>キャッシュレス決済用の機器の導入などに一定の費用を要するという意味。</p>
委員	<p>費用対効果よりも利用者の利便性向上が優先されるのではないか。</p>
委員長	<p>市民の利便性向上と費用対効果とは、そもそもの枠組みが異なるので分けて考えるべきと思う。キャッシュレス決済の導入においては、費用対効果というより費用に対して得られる便益の範囲をどう評価するかということではないか。</p>
事務局	<p>この部分は市民の利便性に重きをおきたいが、各対象施設の受け止めとして、導入に対して理解を得られないところがある。戸籍住民課にキャッシュレス決済を導入した後に話を聞いたところ、思ったよりも市民からの評価が得られているという印象を受けた。</p> <p>外国人も訪れる施設でもあり、利用者に利便性を感じてもらうためにも推進していく必要があることは十分に認識しており、そういった意味で計画の取組事項として検討を継続していくこととしている。</p>
委員	<p>行財政改革計画全体を通した課題について、同じ行政サイドの人間として共感できる部分がある。職員全体の数が減少し、仕事が減らない中で、時間外勤務を減らしていくのは非常に難しい。</p>

事務局	<p>その中で、デジタル技術やテレワーク等を推進していく必要があると考える。</p> <p>また、人事評価について、ひと昔前は、行政職員はどんな仕事をしていても給料が変わらないというイメージがあったが、最近は頑張った人にはちゃんと目に見える形で報いてあげるといった流れになっている。人事評価結果の昇給への反映については検討しているのか。</p> <p>勤勉手当への反映については実施しているが、昇給への反映までは動けていない。昇給・昇任への反映については国からも指摘を受けているところであり、必要性は感じつつも、今回導入した勤勉手当への反映についてもかなり時間を要している。導入する場合は、まず管理職から始めて、一般職に広げていく考え。その際は、基準を整理する必要があると考えている。</p>
委員	<p>人を評価しなくてはいけない立場になって、改めて評価をするということの難しさを実感している。最近、若い方が退職してしまうという話をよく耳にするが、納得感のある評価をしていかないと若い方の退職は免れないと感じる。その意味からも昇給・昇任への反映について検討いただきたい。</p> <p>併せて、マイナンバーカードの普及は今後の行政効率化の鍵となっていくが、北海道の中で十勝管内の普及率が一番低くなっている。引き続き、普及にご協力いただきたい。</p>
委員長	<p>全体を通して、まず人事評価制度について、評価の枠組みも大事だが、人材育成の側面もあり、市としてどのように人材育成に取り組んでいくのが重要。</p> <p>研修はどの組織でも行っていることだが、時代の変化に対応する人材を育てるため、DX や ICT 活用に関する学びの場を提供していく必要も感じている。上司の方から「この職員にはこの研修を受けてもらいたい」といった積極的な働きかけによる人材育成もある程度あったら良いのではと考える。</p> <p>働きがいを感じられないと退職者数の増加は免れないため、働きがいの向上につながる人材育成の仕組み作りを期待する。効果的な人材育成にはコストがかかるのが課題だが、コスト削減の例として、連携協定のある大学や外部機関等と協力することで、コストを抑えて効果的に学ぶこともできると考える。</p> <p>計画に沿って取組を進めていく必要があるという面は否定しないが、マクロ的な動きを捉え柔軟に対応していくことの必要性も感じている。</p> <p>また、行財政改革において、民間活力の活用が例として挙げられるが、一方で民間委託の代表例である指定管理者制度は、指定管理者が契約に縛られた中での受託となるため、柔軟性が失われる側面がある。柔軟な管理運営が担保された上で、民間委託を進めて行く必要があると考える。</p>

委員長		他に意見等はないか。 (意見等なし)
委員長		意見がないようなので、この議題については、これで終了する。
委員長	議題(2) 11:50	つぎに、(2)「その他」を議題とするが、事務局から何かあるか。 (特になし)
委員長		特にないようなので、この議題について、これで終了する。
委員長		最後に、全体を通じて、各委員から意見等あるか。 (意見等なし)
委員長		特にないようなので、事務局より連絡事項をお願いします。
事務局		3月末で委員としての任期は満了となる。今までご協力いただき感謝する。なお、引き続きお願いをする場合もあるため、その際はご協力いただきたい。
委員長	12:00	本日は、各委員から、様々なご意見をいただいた。市の方で、しっかりと活用し、今後のさらなる取組につなげていくようお願いしたい。また、委員のみなさまにおいては、3年間にわたり、円滑な会議運営にご協力いただき感謝する。 以上をもって、本日の議事は全て終了する。 (以上)