

第2回行政改革推進委員会 会議要約

日 時 平成23年8月25日(木) 午前9時59分～午前11時40分
会 場 村上市役所5階 第4会議室
出席者 行政改革推進委員会委員 10名(全員)
市長、財政課長、総務課人事係長、財政課行政経営係員 2名

(午前9:59 開会)

1 開 会

2 会長あいさつ

会長

おはようございます。

ご案内のように、本日は第2回の行政改革推進委員会ということで、大変お忙しい中お集りいただきまして、ありがとうございます。

なお、今日は市長から諮問をいただき、その後協議をすることになりますので、よろしく願いいたします。

一言ご案内申し上げたいと思いますが、お盆も過ぎまして少し過ごしやすくなってきました。もうすぐ我々農業関係者にとって収穫の秋を迎えるわけですが、今年は3月11日に発生しました大地震と、それに絡む原発の問題がありまして、県内全市町村で米に対する放射能物質の検査を行うことになりました。

村上市においては、確か9月1日に早生稲を収穫し、それを乾燥させたものを翌日に試験研究機関に持ち込むことになっていまして、その結果が9月3日頃に発表となる見通しであります。

早いところでは柏崎市におきまして、既に検査をし、検出されなかったということでありまして、その後、品質検査と言いまして等級を付けることとなりますが、それも全部一等米ということで、その傾向が全県下でそうであって欲しいなと思っているところであります。

本日の会議はお昼までということでありまして、皆様からは是非忌憚のないご意見をいただければと思います。本日はよろしく願いいたします。

それでは、「3 報告」に入ります前に、大滝市長より諮問をいただく予定になっておりますので、よろしく願いいたします。

市長

おはようございます。

それでは諮問をさせていただく前に、一言ごあいさつをさせていただきます。

行政改革推進委員会の皆様には、市の行財政改革に対しまして、本当に適切なお意見、ご指導をいただきまして、感謝しているところであります。

合併をして4年目を迎えているところでありますけれども、皆さんの意見を非常に尊重しながら、あるいは取り入れながら行っていて、大きな成果を上げていると私どもは実感しております。

引き続き気を緩めることなく、行革あるいは組織改革等に努めながら、健全財政の堅持、そして地域

の発展に努めていきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。

ただ今、会長からお米の話がありましたが、3月11日以来、非常に大きな問題になっておりまして、村上市におきましても、市内に65世帯180人の方が、まだ福島県から避難しているというようなことございまして、この前に意向調査をさせていただいたところ、80%以上の方ができればこのまま村上市に居たいというような意向でありましたので、それらについてもしっかりとした対応をしていきたいと思っております。

また、小中学校や保育園、学童保育所も含めまして、放射線量が非常に心配されているということで、市内の全小中学校や保育園につきまして、グラウンドの放射線量の調査をしているところであります。今のところ、何ら異常はございませんので、ご安心をいただきたいと思っております。

また、大きなニュースとしては、いよいよ日沿道につきまして、全線開通に向けて大きくステップアップしたということございまして、気を緩めることなく、開通まで頑張っていきたいと思っておりますので、皆様方からも特段のご支援をいただきたいというふうに考えております。

今日は私から諮問をさせていただきますので、よろしくお願をいたします。

市長から会長へ「行政改革大綱前期実施計画 H22 取り組みに対する意見について」を諮問

市長退席

3 報告

- (1) 平成 23 年度補助金交付予定額公表への市民問い合わせについて【資料 1】
- (2) 平成 22 年度各種事業実績の公表について【資料 2】
 - 補助金交付事業
 - 指定管理者事業
- (3) 施設見直し計画の変更について【資料 3】

会長

それでは、報告事項につきまして、事務局から説明をお願いします。

- (1) 平成 23 年度補助金交付予定額公表への市民問い合わせについて【資料 1】
- (2) 平成 22 年度各種事業実績の公表について【資料 2】
 - 補助金交付事業
 - 指定管理者事業 について、事務局から説明。

質疑なし。

- (3) 施設見直し計画の変更について【資料 3】 について、事務局から説明。

委員

具体的に支障となった業務とはなんでしょうか。

事務局

昨年度の協議の中では、送迎バスの運行事業について、社会福祉協議会ではなかなか難しいということもありますし、管理業務でありますので、そこに職員を置いていくことについても、今の体制では組んでいけないということもありまして、自分たちでは無理だという回答をいただいたものであります。

会長

よろしいでしょうか。

委員

はい。

4 議 事

(1) 行政改革大綱前期実施計画 H22 取り組みに対する意見について (諮問) 【資料 4】

(2) 行政評価制度構築に向けた選定事業に対する取り組みの実施について 【資料 5】

対象事業 「職員研修事業」(担当課 : 総務課)

事業実施状況及び内部評価の説明

委員会評価 (意見) の取りまとめ

会長

それでは、これから「4 議事」に入らせていただきます。

本日の議事では2つ項目がありまして、まず市長から諮問をいただきました「(1) 行政改革大綱前期実施計画 H22 取り組みに対する意見について」と、「(2) 行政評価制度構築に向けた選定事業に対する取り組みの実施について」であります。

まず、「(1) 行政改革大綱前期実施計画 H22 取り組みに対する意見について」事務局より説明をお願いいたします。

事務局

先ほど市長から諮問させていただきました「(1) 行政改革大綱前期実施計画 H22 取り組みに対する意見について」ということで、協議をいただきたいと思いますっております。

前回の第1回行政改革推進委員会でも説明しましたが、昨年度についても「行政改革大綱前期実施計画 H21 取り組みに対する意見について」ということで答申をいただきましたが、その中で「市として目標に対する事業の自己評価を行ったことは、行政改革の一環として意義あるもの」ですが、「市として評価決定した理由付けが明確になっていないことから、より詳細に評価の過程が分かるよう内部評価の基準を見直ししていただきたいと思います。」という答申をいただいたことから、評価の過程が分かるような様式として、進捗管理表を作らせていただきまして、前回の委員会においてその様式を確認いただいたものであります。

その後、行政内部で各担当からの評価を取り、その後私ども行革担当が各担当からの評価を見た上で意見と評価を行いまして、最終的に行政改革推進本部会議で市の内部評価として決定したものを今回諮問として出させていただきました。

行政改革推進委員会の取り組みとしては、「【資料 4-4】村上市行政改革大綱前期実施計画の平成22年度取り組みに対する答申の取りまとめ方法」として、事務局案ということで大きく分けて3つの

方法を示させていただきました。

事務局案については一つ目として「(1)全ての個別表(138枚)について、行革委員会としての意見をする。」方法。その中でも「ア 全て、委員会全体で意見をしていく。」と「イ グループに分かれて意見をし、特に気になる項目だけ全体で行う。」ということで示させていただきました。

次に「(2)個別表の中の一部について意見をする。」という方法。その一部の選定の仕方について、「ア 評価で選定する。(今年はC評価が付いているものについて意見をする等)」、「イ 項目で選定する。(今年は組織・職員改革について意見をする等)」、「ウ 特に決まりを設けずに気になるものを選定する。」という3つを示させていただきました。

それから「(3)個別には意見をしない。」ということで、昨年度のように個別には意見をせず、全体を見た中で答申をするという3つの案を事務局案として示させていただきました。

最後にスケジュールとしましては、本日諮問させていただきましたので、今後協議を行っていただき、10月末を目途として答申をいただきたいというふうに考えていまして、その答申を、市の内部機関であります行政改革推進本部会議で対応等協議いただきまして、必要なものについては予算対応等をしていきたいというふうに考えております。

本日については答申に向けての取り組み方法につきまして、協議いただきたいと考えていますので、よろしくお願いいたします。

会長

ありがとうございます。

同じ資料をそのまま見ていただきたいと思いますが、最後のスケジュールにありましたように、今日で、この諮問をいただいた138枚もの資料を全て協議いただくことはとてもできませんので、私としましては、今事務局から提案ありましたように、いくつかの取りまとめ方法について意見を賜って、その取りまとめ方法に基づいて、次回以降、10月末までに答申をしてくださいということでもありますので、次回1回でいいのか、それとも2回設けるのか、それは審議の進み具合にもよりますが次回以降としまして、今日のところは取りまとめ方法について決めさせていただきたいというふうに考えております。

事前に資料が配られておりましたので、中身も見てきたかと思えます。職員の皆さんは本当に真剣になって評価をしたというふうに見ておりますけども、その評価のあり方、そして今後どうしていけばいいのかということも我々の感想を添えてお返しするということが、やっぱり紳士的な取り組みなんだろうと思っておりますので、そういったことも含めながら、取りまとめ方法についてご意見をいただきたいと思えます。

どなたからでも結構ですので、ご意見をよろしくお願いいたします。

その前に、一覧表と進捗管理表の見方と言いますか、内容について少し説明していただけますか。

事務局

説明を飛ばして申し訳ありませんでした。

「【資料 4-2】行政改革大綱実施計画進捗管理表 一覧表」につきましては、それぞれの項目について、昨年度の取組内容と行政内部の評価を入れたものになります。

その最後の14ページに市の内部評価の取りまとめを記載していまして、内部評価でA評価を付けたものが1項目、予定どおり実施しているというB評価のものが80項目、C評価が34項目、D評価で23項目ということで、全体の内訳となっております。

それから【資料 4-3】としまして、個別の進捗管理表を付けさせていただきました。個別表の中身としましては、行政改革大綱前期実施計画に示されている取組内容ごとに、実際に昨年度に取り組んだ内容、取り組みの成果、それを踏まえての所管課の評価を入れてもらう形になっていまして、それを受けて今年度中に取り組む目標を所管課から出していただいております。その下の欄に、先ほど説明しましたように、私ども行革担当としての評価とコメントを入れていますし、裏面では市の内部評価として決定した行政改革推進本部会議の評価とコメントを入れさせていただきます。

そして最後の欄のところに、行革委員会個別意見ということで、進捗管理表の作りとしては個別に意見を入れられるような様式になっています。

以上であります。

会長

今ほど説明ありましたように、様式としては138項目全てに意見を言うことができるような様式になっているということですが、いかがいたしましょうか。

委員

一つ質問したいのですが、進捗管理表の中では所管課の評価と行革担当の評価の食い違いというものがあるのでしょうか、そういったものは、進捗管理表の中に違う評価として入っていますか。

事務局

はい。

委員

ということは、例えば「1-2-1-2 定員適正化計画に基づく定員管理の実施」にありますように、所管課がC評価を付けたことに対して、行革担当もC評価とあえて付けたというのは、どういう意味ですか。

例えば所管課がB評価だったのに対して、行革担当ではこういうことでC評価にしましたということであれば分かりますけども、所管課がC評価で、行革担当もC評価のときにあえて書かなければいけないという理由は何かあるのですか。

事務局

特別な理由はありませんが、行革担当としても取り組み内容等を見た上で、行革担当として全て評価しましたので、結果として同じ評価であっても入れています。

委員

ということであれば、全ての項目について、所管課の評価は全くチャラにしておいて、行革担当としての独自の物差しで評価をするという考え方なのでしょうか。

事務局

そうですね。私どもとして見た上ではこういう評価になったということです。

委員

そういうことなんですよ。

それであれば、所管課と行革担当が同じC評価であったとしても評価に至った視点は違うという考え方ですよ。

事務局

そうですね。同じ場合もありますが。

委員

いや、あえて同じ評価でも書くということは、違った視点で見てC評価を下しましたというふうに解釈すればよろしいですよ。

事務局

はい。

委員

分かりました。

それでは「【資料 4-2】行政改革大綱実施計画進捗管理表 一覧表」の中に出てくる内部評価の欄については、どの時点の評価が載って来ているのでしょうか。

事務局

進捗管理表の裏面にあります市の行政改革推進本部会議での最終的な結論が載っています。

委員

それであれば、一覧表についてもそれぞれ所管課の評価、行革担当の評価、本部会議での評価とあったほうが、この委員会としては非常に評価がしやすかったのかなと、どうしてそういうふうに評価が変わったのかということを見るには、本来の作りとしてはそうあるべきだったと思いますけども、それはまあこういう形で出ましたので、基本的な考え方は分かりました。

会長

評価の流れが分かったほうが良かったのではないかというご意見でした。

他にご意見いかがでしょうか。

委員

前回の委員会で、委員会としての「評価」から「意見」にクールダウンさせていただいたのですが、これでは無理です。

例えば「1-1-1-1 組織機構の再編」ということで、取り組み内容でこういうことを実施しました。成果ではこうなりました。という字面を追うだけで、じゃあ本当にそうだったのかということも検証しなければいけないわけですよ。評価をするにしても、意見をするにしても。

それで、内部の人たちでしたら分かるのでしょけども、これをパッと見たときに分からないわけですよ。現場も見なければいけないし、そこまでの権限があるのかということで、前回私は評価したくな

いということをおっしゃっていただいたわけですが、当然今後、行政外部評価の委員会を作っていくにしても、どういうスタイルがいいかということは後半出てくるとは思います、そういうことも実体験として反映しなければいけないと思います。

当然、今おっしゃったように、138項目について担当の方が必死に自分たちのことを評価したわけですから、それに報いるためにもいいかげんなことは言えないですし、ここで机上で意見をしていくというのは、ちょっと失礼かなと思います。

それで、先ほど事務局案で出た(1)から(3)については、まず(1)についてはありえないと思いますし、(2)でも今言ったようなことがありますし、(3)は無責任だと思っていて、これをもらったときに、4つ目の方法があるかと考えたのですが、4つ目の案がどうしても出てこなくて非常に悩んでいました。

会長

率直なご意見だったかと思えます。一つのご意見としていただきます。

他にいかがでしょうか。

それでは、私からこんなまとめ方でどうかという話をさせていただきますが、今ほど委員からも話がありましたように、この138項目について一つひとつ見ていくということは、例えグループに分かれてやるとしても、一人ひとりの受け止め方もまちまちですし、あまり現実的ではないかなと思っております。

もちろん、進捗管理表については一つひとつコメントをする欄を設けてはいただきましたけども、今ほどありましたように、どれだけ責任があるのかということも考えますと、非常に難しい部分もあるのかなと思っております。

それから「(3)個別には意見をしない。」については、やはり大雑把すぎるのではないかなと思っております、これは皆様方の協力を得ての話になりますけども、(2)の一部の項目についてということで、その一部という考え方についても、恐らく委員一人ひとりの目がいく項目、関心がある項目が違うのではないかなと思っております、次回の委員会までにこの進捗管理表をよくご覧になっていただいて、「私はこの部分についてこう思ったんだけど、どうだろうか」という形で、お気づきのところだけで良いので、そういう形で一人ひとり持ち寄ったらどうだろうかと思っております。その中で、項目別にお気づきの点がいくつあったのか、あるいは全体を見てどういうふうにしたのか、この2つの視点から意見を持ち寄って、それを委員会の場で発表していただき、議論をしながらまとめていくという方法が考えられるのではないかなと思います。

委員がおっしゃられたように、どこまで責任を持ってやれるのかということもあるわけですが、感想としてどんなふうを受け止めたか、あるいは本当にそうなのか確認をする必要があるということであれば、事務局を通じて担当職員から実態をお聞きするという方法もあるでしょうし、そんなことも含めながら、ある程度日程を置いて、皆様方には大変ご苦労をかけることとなりますが、我々も行政改革推進委員として任務をいただいておりますので、そういった形で、仕事の合間を縫いながら、あるいは休日を利用して見ていただいて、意見をもち寄っていただければと思います。

私の今の提案につきまして、ご意見をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

委員

私もそういう方向性で進めるということは賛成なのですが、やはり一部だけで終わるのではなくて、最終的には全体を見た上での意見も付けるべきだと思います。その全体に対しての意見なのですが、私

たちがやはり一番しなければいけないことは、この事業をすることで、市民にどんな利益があったのか、利益がどこにいつているのかということに対して最終的にまとめて答申をすることが、私たちが委員として来ている意味なんだろうというふうに感じています。

会長

大事な意見だと思えます。ただA、B、Cと評価するということではなく、それが市民から見て良かったかというところまで掘り下げないとうまくないということで、これを見ていく上で大切なことだと思えます。ありがとうございました。

他に、委員いかがでしょうか。

委員

進捗管理表を個別に見ていったときに、中身を読んで分かるものもあるのですが、漠然としていて何を言っているのかよく分からないというものもありますので、良かったか悪かったのかを判断することが難しいものがあると思えます。

スペース等の都合で全部載せることが難しいということもあるのでしょうか、一人ひとりが見てみて、気になったところに意見を言うことはできると思えますが、全ての項目について判断していくというのは難しいと思えます。

事務局

今回示した138項目について、これは何を言っているんだろうというものはありませんか。なければいいのですが、この中身が全然分からないというものがあるんじゃないかなと。私どもが見ていても、表現の仕方では分かる人と分からない人がいるんじゃないかというものもあります。

会長

事前に資料はいただきましたが、今日は皆さんがどこまで見てきたかは分かりませんので、次回の委員会までに、今話があったようなことについても、自分なりに見て、疑問も含めて次回の委員会でご意見、ご感想をいただくということが始まりんじゃないかと思えます。

それがまさに評価という言葉がいいのか、私は「感想」というぐらいの、決して重たくないというわけではないけれども、深刻にならないで、感想、意見を持ち寄った上で、委員会として議論をすることでまとめていければいいのではないかと思えます。

委員、いかがでしょうか。

委員

本来であれば、諮問された138項目全てについて検討をするということが本筋なんだろうけれども、先ほどから皆さん言われているとおり、なかなか日程的にも無理な部分があるだろうということで、今会長が言われましたように、もう一度個々で確認をしていただいて、その中で感じたことや、問題があると思われるものを選定して協議をするという方法しかないのかなと思えます。

本来であれば皆さんで一つずつ検証をするということが、そのための委員会なのですから、本当なんだろうけど。

会長

ありがとうございます。

委員

私も今ほど会長が言われたように、各々が気づいた中から、次回の委員会で感想をいただいて取りまとめる方法が良いと思います。

会長

ありがとうございます。

委員

決まりかけたのに悪いのですが、138ページと言っても、分担すれば一人13ページで終わるという方法もありますよね。

会長

もちろんそれも一つの方法としてありますが、受け止め方が個人個人でやはりまちまちなので、一人が一部しか見ないということがはたしてどうなのかなということがありますので、何時間見てくれということでもないですし、一人いくつの意見を出してくれということも言いませんので、全体を見て、感想を出していただければと思います。

委員、いかがでしょうか。

委員

やはり皆さん言われているように、この項目全部について自分の評価や意見を出してくれと言われても、なかなか辛いものがあります。

それで先ほど委員が言われたように、市民目線からと言いますか、市民の目に届かない項目がたくさんありますので、その辺がどうなのかなと。行政内部として行革が進んでいることは分かるのですが、その行政内部の項目について、私たちがどうやって評価をしていけばいいのか、中まで入ってみたいと分からないことがたくさんあると思うので、会長がおっしゃったような形で、持ち帰って気になった項目について感想を言うような方法ならできるのかなという気がします。

会長

ありがとうございました。

委員、いかがでしょうか。

委員

私も 委員の考え方に良く似たところがあるんですけども、やはり現場に入っていないとこういった評価をするということは非常に怖いところがありまして、例えば、新しくできた自治振興課といった部署については、これは本当に住民の視点に立ったものの考え方が必要なところでして、そういったところの人員が適性なのかということを考えていきますと、じゃあ他の部署はこれでいいのかといったことまで、深く考えなければならなくて結論が出ないんじゃないかと思ひまして、正直なところ私は恐れをなしているという部分もあります。

ですから、会長が言われましたような自分の気になったところをピックアップするというのも、10月末に答申を出すというスケジュールでありますので、慎重に選定して協議するべきでないかと私は考えております。

会長

ありがとうございます。

委員、いかがでしょうか。

委員

進捗管理表を個別に見ていくと、やはり分からないものがあります。

例えば「3-2-1-2 施設予約システムの導入」について、「平成22年4月から導入した「かんたん申請、申込システム」の外部利用が進まないことから、具体的な取り組みは行っていない。」と言っておきながら、評価のところで「取り組みは行っていないが、施設担当課からも導入要望が出ていない。」となっていて、じゃあ「かんたん申請、申込システム」を導入する際意思決定は誰がどうやったのか、必要のないものを税金を使って導入したのかという点がまず一つあります。

次に、その下の平成23年度での目標に「かんたん申請、申込システムがあまり使われていない状況から、完成品でなければ使わないだろうと思われる。」と言っていますが、それでは「かんたん申請、申込システム」は完成品ではないのか、何を言っているのかよく分からない。既に「かんたん申請、申込システム」を導入しておきながら「電子申請システムと同様に、各課に対してシステムの導入が必要かどうかの調査から始める。」となっていて、普通に考えれば何を言っているんだと、税金を使って導入をしておきながら、利用しないからもう一度必要かどうか検討をしましょうというというのは本末転倒であって、この進捗管理表の中に何でこんなふうに出てきて、なぜC評価なのかがよく分からない。

行革担当の評価にしても「調査・検討は期限を決めて、結論を出すように努めること。」という前に、じゃあ何で「かんたん申請、申込システム」を導入したのかということから聞いていくべきだと思いますし、要は詰めが甘いんです。一つひとつ見ていくと。

会長

なので、次の委員会までに中身を見ていただいて、そういった意見を出していただければいいのかなと思います。

委員

それで、一つひとつを見ていくとそういった項目があるので、評価をしない項目があって本当にいいのかと思うわけです。逆に失礼なんじゃないかと悩んでいます。

なので、個別に選定することになったら、全体としての意見もやはり付加しなければいけないと思います。例えば私が今言ったように「全体として詰めが甘い」とか、「もっと詳細を書かなければいけない」といったものを付加していかないと、選定されなかった項目が全て委員会として良いと判断されるのが嫌だなと。それが悩ましいです。

他に、例えば「2-2-1-9 国保税現年度分収納率の数値目標」なんかでも、徴収率が目標よりいいからOKという書き方なんですけど、これなんかでもじゃあ不納欠損はどうしたんだと、収納率を上げるためには、不納欠損を落とせば収納率が上がるわけですので、じゃあ不納欠損のやり方がそれで良かったのかどうかという部分もあるわけです。

なので、これから2か月という期限しかないわけですし、その中で答申をして、なおかつスケジュールを見ますと予算編成に間に合わせていきましょと、予算を付けたり、予算を組み替えられるように間に合わせましょという目標になっていますので、これを遅らせるということはおまかないでしょうし、1年遅らせることはタイムリーでないと思いますので、非常に悩んでいます。

どうしても皆さん仕事もありますので、片手間でやるわけでしょうし、その辺をどういうふうに答申のときに総括をしていくのか、漏れなく言い表すことができるのかということが悩ましいです。

どうしても無責任になる部分もあるし、かといって全てを個別に評価する時間もないと、なのでやはり選定して個別評価ということになるんでしょけども、それの他に、皆さんが全体を通して感じた全体像についての意見も併せて出し合うというくらいで精いっぱいなのかなという気がします。

委員

再度確認をしたいんですが、私たちは評価はしないんですね。外部評価委員会を作るということで前回も揉めて、意見を言おう、意見ということならいいんじゃないかということで、前回終わったかと思うんですが、それをどの辺まで意見をするかということは今話し合われているんですが、それと、委員が言われたように、得意分野があるわけです。ここは詳しいから、その事業の背景も知っているという分野もありますし、逆に先ほど言われたような国民健康保険税の収納率と言われても私はよく分からないわけです。

その程度でよければいいのですが、その寄せ集めで果たしていいのかという部分をもう一度確認したいと思います。

会長

個人の得意分野を生かしていただいて、委員会として意見を答申するというところで、私はよろしいと思います。

委員

はい。

委員

評価ではないわけですね。ここに書いてあるように意見ということですので。

委員

最終的には評価委員会で評価をしていくわけなので、ここはこういうふうには書かないと足りないのではないかと、評価できないんじゃないかということも意見として出していけばいいと思いますし、先ほどの国民健康保険税の収納率にしても、収納率で判断しているわけですが、取り組み内容にあるように「新たな滞納者を増やさないということで、現年度滞納者への早期対応を進めた。」ということであれば、滞納者の人数で評価したほうがいいんじゃないかと、そういったことも意見として出していけばいいのかと思います。

会長

いろんなご意見をいただきましたし、既に中身に突っ込んでいっているものもありましたが、皆様方の統一したご意見としては、一つひとつ全部見ていけばそれに越したことはないんだろうけども、正直

言って分からないところもあるし、気づいたところを感想として持ち寄るということで、次回の委員会で議論を深めていく。そのような形でいかがでしょうか。

一同

はい。

会長

ありがとうございます。

それでは、ここで10分ほど休憩したいと思います。

(休憩 午前10:55～午前11:03)

会長

それではお揃いですので、会議を再開したいと思います。

議事の2つ目「(2) 行政評価制度構築に向けた選定事業に対する取り組みの実施について」になります。

事務局から説明をお願いいたします。

事務局

行政評価制度構築に向けた取り組みにつきましては、昨年度答申をいただきました「村上市における行政外部評価のあり方について」を受けて、前回の委員会で実際にお示しさせていただきましたように、行政内部として事業の効率化、あるいは財政状況等に影響が出るような事業をいくつかピックアップしまして、行政内部として改善に向けた取り組みを行った上で、その流れの中から外部評価についての位置付けと、制度構築に向けた取り組みを実施していきたいということでお示しさせていただいたわけですが、前回の委員会の中で、当委員会で今後外部評価を行っていく委員会の模擬的な取り組みを行うことで、制度構築に向けた一助となるという意見をいただきましたので、今回市としてサンプリングさせていただきました「職員研修事業」の今現在の取り組み状況、また目的に対しての成果等を見ていただきながら、全体の制度構築の中でこういった改善等が必要になっていくのかという意見をいただきたいというふうに考えております。

今回「職員研修事業」ということでピックアップさせていただいたわけですが、選定の理由に書いてありますとおり、行政改革大綱の中でこの職員改革、人材育成については行政改革大綱の中の大きな柱として位置付けており、これに対して委員会のほうからも「地域を担う職員の意識改革や研修・派遣などによる人材育成を進めていただきたい。」という答申をいただいているものでありますので、先ほど申し上げましたとおり、これまでの取り組み内容等を見ていただいて、今後の改善に向けた意見をいただきたいというふうに考えております。

本日の会議の流れになりますが、外部評価委員会の模擬実施ということで、担当課からこれまでの実施状況と、これまでの成果等を説明させていただきますので、事業改善に向けての意見を委員会としてまとめていただきたいというふうに考えております。

この模擬実施に当たっての視点ということで、6点ほど書かせていただきましたが、このような視点を持って、事業に対する意見をいただきたいというふうに考えております。

その後につきましては、委員会からの意見を行政側で協議・検討した上で、その検討結果を受けた対

応を取らせていただきたいと考えておりますので、そういった全体の流れの中で制度構築に向けた形を取らせていただきたいというふうに考えております。

資料につきましては、【資料 5-2】は「【仮】事務事業評価シート」ということで、仮としてこの模擬実施の検討シートを作らせていただいたものであります。「事業内容」、「実施方法」、「事業実績」、「これまでの効果等」としてまとめさせていただきました。

次に【資料 5-3】が、先ほどもご議論いただきました行革大綱前期実施計画の進捗管理表ということで、改めて該当事業を抜き出させていただいたものでありますし、【資料 5-4】については行革大綱前期実施計画での該当計画を抜き出したものでありますので、改めてご確認いただきたいと思います。

【資料 5-5】につきましては、昨年度までの合併後3年間の村上市が実施してきました職員研修についての内容を記載しています。また、下段に受講者1人当たり経費と職員1人当たり経費ということで、これまでに掛った経費と、職員数で単純に割った経費についても記載しています。

それから【資料 5-6】につきましては、県内の各市の職員研修の実施状況ということでまとめさせていただいた資料になります。これについては各市町村で公表が義務付けられている資料から取ったものでありますので、研修内容のまとめ方について、それぞれの市でまとめ方が異なっている部分もありますけども、公表されている資料の中から階層別研修、専門研修、その他独自に行っている研修について、他市との比較ができる資料になっています。

最後の資料としまして「村上市人材育成基本方針」を付けさせていただきました。これについては平成23年3月に策定した方針になっていまして、目指すべき職員像や研修の実施方針等を定めています。

先ほどの【資料 5-4】の中で「本市の「職員研修基本方針(平成21年3月策定)」に基づき、より計画的かつ効率的に職員の能力開発に取り組み、個々の質的向上を図っていく必要があります。」ということが書かれていますが、この「職員研修基本方針」を取り入れた形で、今回お示ししました「村上市人材育成基本方針」を策定しておりますので、「職員研修基本方針」が含まれているということで解釈していただければと思います。

資料の説明は以上になります。

会長

ありがとうございました。

説明ありましたように、今回は「職員研修事業」を選定したということですので、この事業に対する意見・感想をいただきたいということと、外部評価委員会に向けてどうあればいいのか、どういうやり方がいいのかという2つの視点からご意見をいただきたいと思います。

なお、この案件につきましても今日は残された時間が1時間弱でありますので、ご意見、ご質問をいただきますが、具体的な中身の議論につきましては次回以降に行っていきたいというふうに考えております。

それではこの事業につきまして、担当課から説明がありましたらお願いいたします。

総務課人事係長

今回、「【仮】事務事業評価シート」という形で記載させていただきました職員研修事業について、担当をしております。よろしくお願いたします。

それでは【資料 5-2】に基づきまして、内容を説明させていただきます。

事業目的についてであります。こちら資料に記載のとおりであります。合併後の職員研修基本方針に基づきまして、私どものほうで平成23年3月に「村上市人材育成基本方針」を策定しました。これ

に基づきまして、職員の能力開発と資質向上を目指すということ、それに加えまして現在公務員と申しますか、村上市役所が置かれている厳しい状況に対応するために各種研修を行うことで、職員のスキルアップを目指し、ひいては住民サービスの向上を目指すということを謳っております。

この中で「目指すべき職員像」として掲げてありますが、当然職員自らが自律的な行政運営を効率的に行うことができること、これが可能となる組織とするために職員像を設定しております。それと共に昨今言われておりますように、地域の変化に柔軟に対応できるような、そういった職員像を目指しております。後は通常業務におきまして、これまでの業務をただこなすだけではなく、常に見直し、新たな効率性を求めていけるような職員の能力開発、自己啓発に取り組んでいきたい。また、住民の方についてもスキルアップがどんどん図られておりますので、私どもとしましては高い専門性の知識といったものを身に付けながら行政運営に取り組んでいきたいということで、事業目的として上げさせていただいております。

次に対象者のところですが、こちらについて若干補足させていただきます。「職員（水道・教育委員会等、他の任命権者の職員を含む）」ということで記載しておりますが、こちらについては一般職員ということになっております。一般職員と言いますのは、事務職として常にデスクワークをしている職員と保育士。こちらがベースになっております。

それで現業職、技能員につきましては、今回挙げております職員研修事業には含まれておりません。

そして消防職員につきましては、対象経費が別になっていまして、消防のほうで独自の研修を行っております。ただ、昨今の条例改正等の影響がありまして、専門的な知識を要するということがありますので、こちらには載ってはいないのですが、平成23年度からは消防職員についても含めていくような形になっております。その部分を補足させていただきます。

続きまして事業内容になります。現在村上市で行っております職員研修は大きく分けて2種類になります。一つ目としまして、資料に記載してありますとおり「階層別研修」になります。こちらにつきましては職務職階、また新採用時という区分に基づきまして、新採用時、主事級、主任・主査級、係長級、課長補佐級、課長級といった職階に応じまして研修を受けていただくという形になっております。

こちらは全県的に行われているものに参加しております、それぞれの職務・職階における基本的な知識を身に付けていただくという研修になります。

2番目は「専門研修」になります。こちらに記載されているとおり、それぞれの職場、業務に応じた専門的な知識を身に付けるための研修です。ただ、この他に組織の効率性を高めたり、能力開発といったことに関係するコミュニケーション能力ですとか、タイムマネジメント研修といったものにも参加しております。これにつきましても全県的に行われている研修に参加しております。

続きまして実施方法ですが、今ほど言いましたように全県的に行っておりますのが新潟県市町村総合事務組合で、こちらのほうに毎年研修委託をしているという状況であります。具体的には新潟市に自治研修所というものがあまして、そちらのほうに出向きまして県内の各市町村から集まった職員が一同に研修を受けるという形態を取っております。

続きまして事業実績になります。この事業実績についてはなかなか出しづらかったものでありまして、今回、項目としまして2点、年間の研修受講者数と、総合事務組合に対して負担金として支払う事業費という形で上げさせていただきました。内容はご覧のとおりですが、年々数値的には減っています。こちらの理由については、次のこれまでの効果等のところで説明させていただきます。

続きましてこれまでの効果等になります。先ほど階層別研修のところでも説明させていただきましたが、こちらは合併以前、平成19年度以前になります。合併前の市町村ごとに受講時期や受講される対象といったことにはばらつきがありました。それで合併後、階層別研修を受けていないだとか、年齢の高い

方でも、本来受けるべき下の階層の研修を受けていないということがありましたので、まずはそういった方をなくすことを主眼に置きまして、それで合併後の平成20年度の受講者数が多いということになりますが、そちらの解消を最初の目的としまして受講をしていただきました。

効果につきましては、こちらに記載しておりますように、昇任者対象研修（係長研修～課長研修）以外の研修になりますが、新採用研修から主事研修、主任・主査研修につきましては、受講年齢の統一化がほぼ図られてきております。それにより、今後様々な専門研修を受講する際に、その計画を組む一定のベースはできあがってきたかなということがこれまでの成果になります。

続きまして今後の方向性等ということで、こちらに記載のとおりですが、階層別研修のベースが今申し上げたとおり、ある程度固まってきたということで、今後は専門研修について今受講している研修の他にどういったものが必要なのかをきちんと分析していった上で、受講してきた職員がフィードバックしたときに、組織全体にどういったものが返せるか、その効果を最終的に確認できるような研修体制の構築を図りたいということが今後の方向性として考えております。

説明としましては以上であります。

会長

ありがとうございました。

最初に申し上げたとおり、まとめは次回以降といたしますので、本日は雑ばくな感想で構いませんので、こちらの資料を見ながらご意見、ご質問をいただきたいと思っております。

委員

お聞きしますが、今後の方向性の中で「受講した職員が組織全体へ受講した効果を波及させられるような体制の構築を図りたい。」とありますが、現在、受講してきた人が庁内で、自分の復習も兼ねて受講内容の報告をするような機会、取り組みはしていないのですか。

総務課人事係長

現在のところは行っておりません。

委員

そういったことも、ここにあるような例えばタイムマネジメント研修といったものについて、これを全職員が受けるなんてことはできないでしょうから、受講した人が帰ってきた後で、庁内の人に対して伝えていくということも一つの方法かなと思ったので、言わせていただきました。

会長

ありがとうございます。

委員、どうぞ。

委員

今の実施状況としては新潟県市町村総合事務組合に事業委託をしているということなんですけども、実際に今までの研修の中で自らが手を挙げて受講する研修というのはどのくらいあるものなんですか。

総務課人事係長

今現在は職員に希望は取っておりません。それで、4年前に実施しました自己申告書というものがあ
りまして、そちらのほうで受けた研修を職員からデータでいただいておりますので、それを基に研修
の割り振りを行っております。

なお、自己申告書につきましては本年度も実施するというので、そちらのほうで希望を取るという
形になります。

委員

続きになりますが、要は今のやり方は割り当てなんですよ。あなたは新採用になったから行ってきな
さいと、あなたは昇任して給料上げるから行ってきなさいと、要は嫌々行っているわけです。行けば給
料が上がるから取りあえず行って帰ってくるという、まずはそんな形でやっているわけです。

ただ、今まではそれで良かったのかもしれないけれども、今後は職員が少なくなってくる中で、この
村上市人材育成基本方針でも定めているように目指すべき職員像というものがあるわけなので、職員の
研修の構成についても変えていかなければならないんじゃないかと。当然、新採用の研修といった基本
的なスキルを学ぶといった研修も必要なんですけども、もっと違った意味で、民間でいうと例えばC S
R（企業の社会的責任）といった考え方で、企業が社会に対してどういう責任をもって、その人材をど
うやって生かしていくか、それによってその人材が会社にもプラスになるし、地域に対しても利益が還
元されますよといった考え方の、要は手を挙げてくる、自分でこういうことを学びたい、こういうこと
をやりたいという考え方というのが、もっとこの中に必要なんじゃないかというふうに私は思います。

なので、そういう考え方があるのかどうか、この資料に書いてある今後の方向性については、あくま
でも近い将来の方向性ですので、今までやってきたことに対しての次のステップとしてはこうなんでし
ょうけども、そういった手を挙げていくといったことも長いスパンで、当然人材を育成するには長いス
パンで見えていく必要があるんですけども、早くそういう体制を整えていかなければいけないんじゃない
かと思います。

委員

ちょっとお伺いしたいのですが、こういった研修を受けた後に、当然のことながらレポートといった
ものを提出されて、課長なり上司が評価をするわけなんでしょうけども、その他に課全体で、その研修
者を対象にして、グループ会議のようなものは行っているんですか。

総務課人事係長

いえ。今現在は行ってはおりません。

委員

それだと効果は出てこないんですよ。ですから、そういった体制といったものがこれからは大事にな
ってくるんでして、今のままではレポートを書けば出せばなし、今ほど委員が言われたように、それ
さえすれば給料が上がるんだという考え方では困るんですよ。そういった部分を、それこそ評価の体制
などをきちんとした形態を確立した中で行うことが大事なんだと思います。

会長

だいぶ内容に踏み込んだご意見も出ていますが、他にご意見ございますか。

委員

別に責めるわけではないのですが、何のために事業をやるかという目的を達成するためにあるので、この事業目的を読んだときに私感動しました。「高い専門知識と実務能力を持つとともに、相互支援ができる職員」そして「自発的に問題意識をもって自己啓発に取り組む職員」ということで、これを達成するために職員研修をするわけですから、今お二人が言ったことは至極当然でして、どういう人間に生まれ変わるのかということが大切なわけです。そういう方には給料もいっぱいやっていいわけですし、ここに書いてあることをしっかりできるのであれば、いくら給料をもらってもさすが市の職員だということで市民としても全然問題ないと私は思いますので、いくら給料をもらってもいいし、休みを取っても全然構わないので、私が望むのは仕事をしてくれということなんです。

それで、今後の方向性は専門研修を実施していくということで、これはこれでいい方向なんですけど、やはりお二人が言われたように、その評価、フィードバックの部分がどうなるのかということを知りたくて聞くと検証していないと。そうすると往々に行ってしまうとそれで終わりになってしまっていて、事業目的とはほど遠くなってしまっているので、事業目的を達成できるような今後の方向性を出していただけると、どこまで達成しているのかという評価もしやすいので、これはあくまで仮のシートですので別に責めるつもりはないのですが、今後、外部評価委員会ができたときには、たぶんそういったところまで踏み込んで評価検討をするんだと思います。

そうすると、今年は50人研修に参加させるという目標を達成したからB評価としたものに対して、委員会ではそういった視点からC評価だと。全然目的が達成されていませんね。というふうなことになると思います。なので、そういった方向性がもしあるのであればそれも出していただきたいと思います。事業目的は非常にいいので、是非その目的を達成できるようにしていただきたいと思います。

委員

そういったことで村上市の研修状況を見ていくと、新採用研修などは全員行くんだと思いますし、税務研修や固定資産の研修などは担当になった人が行くんだと思いますが、事業目的にあるような自己啓発や高い専門知識といったことになると、【資料 5-6】の「その他の研修」のところにあるような「自己啓発」だとか「メンタルヘルス&コミュニケーション講座」といったところに村上市としてはやっていないので、自分で手を挙げて自己啓発といったことをやろうとする職員はいないのかということになってくるわけです。

委員

結局、自己啓発といったことが、先ほど委員が言われたように民間だと簡単なんです。やってきて成果があれば給料に反映するのですが、市役所には今そういった制度はないので、結局、給与・待遇・評価といったものがまったくないんですよ。研修に行き帰って来て終わり。それが仕事にどう生かされたかといったことがないので、そういう仕組みづくりをしていかないと自分から手を挙げる人はいないと思います。日ごろ忙しい仕事をしているのに、自分の仕事を置いて「じゃあ1週間研修に行きます」という人は普通いないじゃないですか。自分の首を自分で絞めるわけなので。やっぱりそれは研修に行くことで給料が変わるとか、待遇が変わる。あるいはあなたはこの組織にとって必要な人間ですという認識が広まれば、手を挙げる方は出てくると思うので、そういう仕組みづくりは今後必要だと思います。ここに書いてあるのは旧態依然の内容をただ羅列してあるだけなので、確かに目指すべき職員像は凄くいいことを書いてあると思いますが、いくらやってもこの目標には到達しないと思います。今の研修制度を繰り返しては、ここへは絶対いかないです。

なので、例えば今の村上市ではやっていないと思いますが、以前は主事補から主事になる際に職員の試験があった町村があったんですよ。要は自治法と公務員法で、県の人事委員会がやるペーパーテストをやって、一定の点数を取らなければ昇任させませんという、そういったことも一つの可能性としては導入すべき検討材料であると思いますので、それが例えば課長級であろうが、警察だって学校だって皆そうしているわけですから、それによって自分の給料が保障されてくるということになれば否が応にも勉強しなければならない。だから全体的なレベルアップをするにはアメとムチを使い分けなければいけなくて、従来どおりのやり方ではアメとアメになっているわけです。行ってくるだけでいいので。しかもそのほうが研修担当も楽なんですよ。今年は誰と誰を行かせるということを決めればカリキュラムは全部委託先が組んでくれるわけなので。でも、それだと今後退職者の3割補充しかならない中で、職員の能力を上げていこうとするにはあまりに力不足なんじゃないかなと思います。

ですので、今回はこの職員研修について検討をするわけなんですけども、併せて給与ですとか待遇といった部分についても表と裏になって検討していかなければなかなか難しいのではないかなと思います。この次の委員会でどの程度まで、仮の評価というか委員会としてどこまで踏み込んだ形で意見をしていけばいいかわからないのですが、単純に職員研修という題目に対しての評価を行うということだけでは力不足なのかなと思います。なので、皆さんからもそういった意見が多いですし、まとめ方についてはどういった形で評価を出すのかということも、もう少し皆さんでブレークダウンして考えていかなければならないんじゃないかなと思います。

会長

今までの皆さんの意見を聞いていて、【資料 5-3】進捗管理表の内容を見ますと、取り組み内容としては「職員を計画どおりに受講させた」。それを受けての成果としては「成果は職員個人のスキルによるものが大きいことから一概には言えない」となっていて、こう言ってしまうと、行ってくればそれで良くて、後はまあいいやという、まさに皆さんが言っていたようなことになっているので、研修に行ってきた、それでどうなったのか、成果をどう評価するんだというシステム化がされていないという問題あって、委員言われたような研修を受けてきた職員が庁内で発表するような機会ですとか、そういった部分が残念ながら欠けていると思います。

委員

評価するという部分も難しいんですね。民間であれば「こんな良い製品ができました」、「10万円で売っていたものが15万円で売れました」となれば凄い、良くやったという評価になるんですけども、公務員の場合は、それぞれの業務ごとによって、なんと申しますか行ってきたモチベーションを上げていくのが非常に難しいので、一概には言えないんですけども、そう言ったら先へは進まないで、何かをしていかなければならないと思います。

会長

委員の会社ではそういった社員研修等はどんな形でやられていますか。

委員

自分の会社では、こういう能力を身に付けさせるためにこういう研修を受けさせるというのがあって、年間で計画を組んで受けさせるのですが、受けさせた後にはその研修シートの下欄に効果のチェック欄というものが必ずありまして、その効果を見るためには、いろいろな確かめ方があるんですけど、すぐ

には効果が出るとは限らないものもあるので、1年後の内部監査のときに、上司が「お前を1年間を見ていたら、研修の前と後ではこういうことができるようになった」とか、そういった形で効果等をチェックしていく欄、項目ができていますので、まだ、市の研修についてはそういう項目もできていないということなので、委員の皆さんがおっしゃるように、評価をする、フィードバックをしていく部分ができていないということに尽きるんじゃないかなと思います。

会長

それでは、今日につきましては率直なご感想をいただきましたので、次回に更に議論を深めて、まとめていきたいというふうに考えております。

その他、どうしても今お聞きしたいというご意見がありましたら受けたいと思いますが、よろしいでしょうか。

一同

はい。

会長

それでは「4 議事」につきまして、これで終了したいと思います。

ありがとうございました。

総務課人事係長退席

5 その他

会長

その他につきまして、事務局からありましたらお願いします。

事務局

最後になりましたが、本日平成22年度の決算書をお配りさせていただきました。こちらについては9月議会の決算認定を受けて正式な形になりますが、毎年お配りさせていただいておりますので、ご覧になっていただきたいと思います。

6 次回の日程について

第3回行政改革推進委員会は9月22日(木)午後から開催予定。

第3回行政改革推進委員会の予備日として10月6日(木)午後から開催予定。(第3回行政改革推進委員会で協議が終了しない場合開催)

第4回(10月6日に開催の場合は第5回)委員会は10月27日(木)午後から開催予定。

7 閉会

会長

皆様のご協力により、本日の会議につきまして終了となりました。ありがとうございました。
それでは、会長代行より閉会のあいさつをお願いします。

会長代行

本日の会議では、けっこう踏み込んだところまでご意見が出ていて、皆さん何だかんだ言っても嫌じゃないんだなと感じました。

次回の委員会から本格的な会議になりますので、大変だと思いますが、内容をよく読んできていただいて、忌憚のないご意見をいただきながら、会長がまとめやすい会議になればいいかなと思っています。
よろしくお願いいいたします。ありがとうございました。

(午前 11:40 閉会)

以上、第2回行政改革推進委員会会議要約の内容が、正確であることを証明するため、ここに署名する。

平成 23年 9月 5日

会 長 忠 聡 印