

第1回行政改革推進委員会 会議要約

- 日 時 平成26年8月1日（金） 午後1時58分～午後4時55分
- 会 場 村上市役所 4階 大会議室
- 出席者 行政改革推進委員会委員 9名
総務課長、総務課参事、人事管理室員2名

（午後1：58 開会）

1 開 会

2 市長挨拶（副市長代理）

皆様には委員就任を快くご承諾いただき感謝申し上げます。

市といたしましても行政改革を推進してまいりましたが、皆様の市民目線での意見を取り入れながらより良い行政改革を進め、スリムで市民が安心して暮らせるまちづくりを目指して行きたいと考えております。

どうか忌憚のない意見をいただきながら、より良い改革が出来るようご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

3 委嘱状交付

副市長から委嘱状を交付

（各委員自己紹介）

4 会長及び会長代行選出

会長の選出方法について、委員発議により事務局案として松本豊氏を提案し、全会一致で決定されました。

会長代行には、会長から鈴木信之氏が指名され、全会一致で決定されました。

会 長 松本 豊 氏

会長代行 鈴木 信之 氏

（副市長退室）

（会長挨拶）

（会長が議事進行）

5 報 告

(1) 平成26年度当初予算概要

「平成26年度当初予算概要」について事務局が説明。

会長

ただいま説明のありました予算概要についてご質問がございますでしょうか。

委員

人件費が減少していますが、給与減額等の取り組みを行った結果でしょうか。

総務課参事

昨年度は給与水準の一律減額は行っておりません。この減少理由としては人員の減によるものです。

(2) 職員定員適正化計画の進捗状況【資料No.1】

「職員定員適正化計画の進捗状況【資料No.1】」について事務局が説明。

会長

ただいま説明のありました件についてご質問がございますでしょうか。

委員

これだけ人員が減少しており、おそらく行政サービスにも支障をきたしていると思いますが、市民からの苦情等
は出ていないでしょうか。

総務課長

そう言った声は全く無いわけではございません。これについては合併後、支所と本庁との連携がうまくいかな
かったことによるものです。

職員定員適正化計画の最終目標として733人を指すもので、その減員が行政サービスの低下に繋がると
の懸念を市民の方々はお持ちだと思いますが、市としても職員定員適正化計画、組織再編計画で横断的な業
務体制をしながら、業務の効率化、民間委託等を図り、業務等のある程度スリム化にしながら、限りある人数で運
営し、行政サービスの低下を防ぐように進めています。

委員

人員が減少することにより一人ひとりの業務量は増えると思いますが、その業務をマスターするために課内、
係内で研修等を行っているのでしょうか。

総務課長

一般的な研修は計画的に行っていますし、専門的な研修については県内外の研修を活用し、毎年50名程度
職員が研修受講しています。

また、この研修以外にOJT等、課内・係内にて上司が指導を行い、一人ひとりのスキルアップを図っておりま
す。

委員

職員に資格を取得させる等の制度はあるのでしょうか。また、その資格取得者に報奨金等を出すなど、啓発を
促すような制度はあるのでしょうか。

総務課参事

理想としては、資格取得者に報奨金等を出せるようにし、職員一人ひとりが自主的な啓発が出来るような制度があればと思いますが、現在はありません。

現在の業務に応じて、職員へ研修受講を依頼し、資格を取得させている状態です。

先般、本庁及び支所を合わせて8人が防災士の研修を受講し、資格を取得する見込みです。

今後も新しい業務、時勢に対応した資格等を取得するために総務課として研修を設定し、資格取得をさせていきたいと考えております。

委員

先ほど防災士の資格についてお話がありましたが、今回受講し、資格を取得される方はどういった方々なのでしょう。

総務課参事

先日講習があり、各自治会からの代表者を含め、村上市で50名受講していただきました。その中で市職員として本庁及び支所の防災担当8名が受講しました。

今後、防災担当以外にもこの資格を取得していただきたいと考えております。

委員

職員の減少部分をある程度臨時職員でカバーしているという話もありましたが、市民は正規、臨時職員の区別付けして相談・依頼等している訳ではありません。全てが市の職員として相談・依頼等しております。

先ほど資格の話がありましたので、保育士資格を有し、その業務に携わる臨時職員等、有資格者の待遇の改善を図るなど有資格者をつなぎ止めることを考えていただきたいと思います。

また、今後退職する正職員の今まで培ってきたノウハウ、資格を有効に活用することを進めていただきたいと思います。

総務課長

臨時職員の待遇改善については、臨時職員は一般事務補助から保育士関連等と多岐に雇用しております。

保育士関連については、保育士資格を有するものと有しないもので待遇に差を付けています。

ただ、全体としての待遇については、まだ完全でない部分がありますので検討を重ねさせていただきます。

次に退職者のノウハウの活用については、当市で本年から再任用制度を導入しており、現在3名の職員がこの制度を利用しております。

人員が減っており、業務もままならないという声も聞こえています。これを補うためにも再任用制度を活用して今までの知識・経験を持つ職員を退職後再雇用し、補完していきたいと考えております。

会長

職員の減員については、目標だからといってただ減らせば良いものでは無いと思います。その業務に長年従事し、培った知識・ノウハウを有している職員の優先的配属、専門的な知識を有しなければ出来ない業務等を検証した上で、今後の村上市の行政経営の在り方を考えて、定員管理を進めていただきたい。

委員

目標値と実数の乖離がありますが、平成29年度までの採用計画等はあるのでしょうか。

総務課参事

毎年計画を立て、合併基本計画に基づき退職者の3割を補充することを原則として実施しております。

ただ、毎年勸奨退職者が予想より多くなっており、毎年度の数値を出すことが困難となっておりますので、最終目標である733人に合わせた推計を基に、年度始めに計画を見直して採用人数を決定している状況です。

委員

職員の募集に対して応募はどのくらいあるのでしょうか。

総務課参事

今年度の職員の募集は全て終わりましたが、土木技師・保健師等の専門職以外の一般事務、保育士、消防士等は多数の応募がありました。

村上市出身者以外からも応募が多数ある状況です。

総務課長

職員の3割補充については、職員全体を通しての割合となっており、現実的に消防士については3割補充ということが出来ませんので退職者の10割補充をしております。

よって一般行政職は3割補充に至っておりません。

委員

民間であれば人員を減らさなければいけない状況になると作業の簡素化を先に考え、少ない人数でどうまわせるかという仕組みを作り、残った人員の多能化を図り、個々の能力をアップさせ、能力が向上した人には相応の手当を支給するという形で物事を進めると思います。ただ数を減らすだけでは結果はついてこないと思います。

会長

それでは次に入らせていただきます。(3)及び(4)は関連があるものですので一括で事務局から説明していただきます。

(3) 村上市における行政改革の取り組みについて【資料No.2】

「村上市における行政改革の取り組みについて【資料No.2】」について事務局が説明。

(4) 村上市行政改革大綱後期実施計画について【資料No.3】

「村上市行政改革大綱後期実施計画について【資料No.3】」について事務局が説明。

会長

それでは(3)、(4)についてご質問はございますでしょうか。

委員

後期実施計画書 P66の待遇に対する自己評価は既に実施しているのでしょうか。

事務局

現在検討も進んでいない状況です。今後手法も踏まえての検討段階であります。

委員

時間は掛ると思いますが是非導入してください。

また、自己評価を実施し、ただ上司に提出するだけではなく、上司によるヒアリング等を交えた自己の客観的な評価が出来るような制度にしていきたい。

会長

私が以前勤めていた所でも、先程の委員が言われた評価制度を導入しており、評価結果を昇給、人事異動に反映しておりました。個々の質の向上も図られ、非常に有効な制度と考えます。

委員

後期実施計画書 P1で「各教育事務所の廃止の早期検討」とありますが具体的な年度はいつでしょうか。

また、保護者は年代的に働いている人が多い中、いろいろな手続があります。そういった実情を考慮せずに一律に廃止する様なことはするべきではないと考えます。

事務局

検討段階であり、具体的な年次を定めている状態ではありません。

名称として事務所を廃止しても各地区で教育分野の受付をするような機能は残すべきと考えておりますので、この件を含めた検討をするものです。

委員

後期実施計画書 P102の現状で「苦情や要望の数が多い」とありますが、どういったものがあったのでしょうか。

総務課参事

職員の対応、市の対応等の苦情的なものが一番多いという印象です。

現在では、テレビの情報により全国からメール等で苦情がくるようなこともあります。

委員

後期実施計画書 P11にて人事考課の運用とありますが、どの程度進んでいるのでしょうか。

総務課参事

旧村上市でも導入しており、合併後新たに平成22年度からコンサルタントの支援を受けながら試行しておりますが、まだ本格導入には至っておりません。

試行では全職員を対象としており、自己評価、評価時期、フォローアップ時期等の年間スケジュールは出来ていますが、研修を定期的に行っても評価者の性格等が出てしまい基準がなかなか統一できない部分があるため、未だに試行をしているものです。基準を統一し、早急に導入するよう取り組んでいます。

委員

人事考課は目標管理を主として試行しているのでしょうか。

総務課参事

係長以上が、業務の目標管理を実施し、主査級以下は自己の能力開発テーマを設定し、実施しております。

委員

業務が円滑に進み、人材も育成していくためにも人事考課は出来るだけ早くマニュアル等を定め、運用していただきたい。

会長

それでは、6の協議に入ります。(1)について事務局説明をお願いします。

6 協 議

(1) 平成26年度行政改革推進委員会の活動について【資料No.4】

「平成26年度行政改革推進委員会の活動について【資料No.4】」について事務局が説明。

会長

それではただいま説明のありました件についてご質問はございますでしょうか。

(なし)

会長

ご質問がないようですので協議は終了いたします。

今回については委嘱、自己紹介等により大幅に時間を超過しましたが、通常は2時間程度を予定しております。

各委員についてはご協力をお願いします。

7 その他

事務局

市の情報公開のもと、委員会の会議内容、発言等の要約、会議の写真をホームページにて公表しております。

会議要約については発言者を特定できないようにしておりますので、今回以降についても従来どおり公表させていただきます。

8 次回の日程について

日 時：平成26年8月29日（金） 3：00 ～

9 閉 会

(午後4：55 閉会)

以上、第1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26年8月26日

会 長 松 本 豊 印