

令和3年度 第1回三島市行政改革市民懇話会 会議録

- 1 日 時 令和3年12月24日（金） 午前10時00分から午前11時30分
- 2 場 所 市役所大社町別館 防災研修室
- 3 出席者 石田委員、石渡委員、稲田委員（座長）、大槻委員、佐野功委員、佐野すみ代委員
住本委員、中村委員、服部委員、堀池委員（計10名）
- 4 欠席者 宍戸委員、渡邊委員
- 5 事務局 岩崎政策企画課長、齊藤主幹、田中主査、小松主事
- 6 関係課 田中公共財産保全課長、諏訪部広聴文書課長補佐、青柳人事課長
岩崎企画戦略部参事（広報情報課長扱）
- 7 会議の公開・非公開の別 公開
- 8 傍聴人 0人
- 9 会議の内容

- (1) 開 会

- (2) 依頼状交付

市長より、委員となる10名に対して依頼状の交付 ※欠席者には郵送にて交付予定

- (3) 市長あいさつ

- (4) 出席者自己紹介

- (5) 資料確認

- (6) 会議の公開について

本日の会議への傍聴希望者は無い旨を報告

- (7) 座長選出

委員より事務局一任との発言があったため、事務局より稲田委員を座長に推薦

委員より異議がなかったため稲田委員を座長に選出

- (8) 議事進行

議 題

ア 三島市行政改革大綱（第6期改訂版）の進捗状況について

- (a) 事務局から進捗状況報告・説明

- (b) 質疑応答

〔 委 員 〕 Q1

成果報告について、令和2年度は新型コロナウイルスの影響で大変だったことは理解できる。一方で平成28年度から令和元年までに達成率が全体的に下がっている理由は何か。

【 三 島 市 】 A1

新型コロナウイルス感染症は令和2年1月ごろから流行し始めたため、令和元年度の事業においても数か月とはいえ影響を受けたものがある。また、指標の設定の仕方について、高い水準で設定していたため、目標値に届かなかったものが存在することから、達成率が下がっていると認識している。

〔 委 員 〕 Q2

資料 1-1 について、未達成の事業のうちどの項目が新型コロナの影響を受けているのかわからない。

【 三 島 市 】 A2

環境ボランティアや環境リーダー育成人数などが影響を受けていると考えられる。今回お配りした資料では判別が難しいため、次回の懇話会の際に、新型コロナの影響を受けた事業について資料を用意する。

〔 委 員 〕 意見 1

コロナ禍で当然下がるものはあると認識しているが、一方でコロナ禍だからこそ上げなければいけないものが下がっている。

今回は結果の報告なのでこれ以上達成率が上がることはないが、次期大綱（プラン）ではコロナ禍だからこそ上がるべき部分があるということも考慮しながら進めていただきたい。

イ 三島市行政改革推進プラン（案）について

(a) 事務局から次期改革プラン（案）について説明

(b) 質疑応答

〔 委 員 〕 意見 2

策定が 1 年遅れた関係で記録上は令和 3 年度が空白となっているので、繋がりを作っておく必要があると思う。

〔 委 員 〕 Q3

第 6 期大綱の課題は新しい推進プランには提示されていないのか。

【 三 島 市 】 A3

本推進プランは市の最上位計画である第 5 次三島市総合計画に掲げる目標を行政改革的な視点で推進していくものである。本市を取り巻く環境は非常に厳しく、このような激動の時代を行政改革的な視点で乗り越えるべく個票を用いて推進していく形をとっている。

市役所における様々な分野における個別の課題はそれぞれ個別の計画で推進していくが、本推進プランについては行政、財政の課題について推進していくものである。

〔 委 員 〕 Q4

今後職員数を削減していく中で、今まで正規職員が行っていた業務をパート職員が行うことで、責任感がなくなるのではないか、またこれで本当に市民サービスが向上するのか危惧している。

加えて、テレワークについて、三島市のような規模の市でテレワークが本当に必要なのか疑問。

【 三 島 市 】 A4

まず職員数の削減については、ICT等の活用によって削減できるものもある。一方で災害対応や権限移譲により新しい業務が増えている段階でもある。よって現状では適正な人員数を模索している段階である。

非正規職員の増加については公立の幼稚園、保育園などの子育てに関する専門的な非正規職員が増加傾向にある。確かに非正規職員は補助的な業務に当たることが多いが、昨年度から会計年度任用職員制度へと制度が変わり、待遇を改善する中である程度責任を持った対

応をしていただけるものと考えている。

専門性の高い非正規職員が増えることで、市民サービスの向上を専門性で補っていると考えている。

テレワークについては働き方改革を推進する中で、子育て中の職員や親族の介護をしている職員に対して様々な働き方の環境を整えるという意味でテレワークが選択肢の一つとなるように導入したいと考えている。

〔 委 員 〕 Q5

テレワークは働き方改革の一環でもあることは理解した。一方で育児をする男性にもこの制度は対象となるのか。

【 三 島 市 】 A5

お見込のとおり。

〔 委 員 〕 意見3

職員の方には専門的な知識をもっと身に着けて、非正規の方と一緒に市民サービスの向上を図ってもらいたい。

〔 委 員 〕 Q6

推進プラン案の4ページから財政状況の推移が記載されているが、今回の20項目の個別取組項目を実施すると将来的に財政状況がどのように変化するのかわかりにくい。

また、個別取組項目17番のふるさと納税の推進について、年度目標が寄付額の拡大が4年間記載されているが、これでよいのか疑問。

【 三 島 市 】 A6

財政状況の今後の推移については数値として明確に表すことが難しい。というのも市の会計は単年度会計となっており、財政計画を持ってはいるものの市の独自財源である市税収入については景気や社会情勢等の影響により先の見通しが読みにくいものとなっているのが現状である。

そのような中で個別取組項目の13番市債残高の抑制では、道路や公共施設等の社会資本に係る費用の世代間の公平を期すため市債を組んでいる。この市債について、市債発行額に目標値を課すことで、将来負担を抑制しようと考えている。こういった歳出に由来するものを検討する一方で16番のクラウドファンディングや17番のふるさと納税、18番の企業版ふるさと納税の推進によって市の財源となる歳入を増やしていこうと考えている。

個別取組項目の17番ふるさと納税の推進に掲げた年度目標については、これもやはり毎年度ごとに増減がある。前年度以上の寄付額を目標とすることも考えたが、特異な事情で大幅に納税額が大きくなった翌年度の評価が非常に難しくなってしまうなど、あえて目標を寄付額の拡大とし、取組の中で返礼品の増加や申込サイトの検討等を更に推進したいと考えている。

〔 委 員 〕 意見4

クラウドファンディングは、返礼品目的のふるさと納税と、趣旨に対しての協力寄付という二つの意味がある。であれば三島市がこんなクラウドファンディングをやるよ、いくつやるよ、と数字を目標として出した方がわかりやすいのではないかと。

三島市がこんなに素晴らしい街だということを、マスコミ等を使いながら発信し、三島市は毎年10個クラウドファンディングを実施するので、寄付をお願いしますということを盛り込んだ方がよいのではないかと。

加えて、ふるさと納税について、三島市は三嶋大社をはじめとした文化資産や湧水があるので、それらを有効活用できないかと。

そのようなアイデアを市の職員から徹底して募り、素晴らしいふるさと納税を作るために、職員には徹底して勉強してもらいたい。

【 委 員 】 Q7

テレワークについては、仕事と生活の調和、両立ともう一つ市の業務継続が重要である。その場合個票では目標は在宅制度の整備となっており、単純にタブレットを配布して環境ができあがったので目標達成となりかねない。

個票には記載されていないが、テレワーク導入には風土や文化といったテレワークをしにくい環境も排除する必要がある。在宅ワークのみにとらわれず、市役所庁舎の移転の際にはサテライトオフィスの設置の検討など、庁舎で仕事ができない場合にどのように仕事を継続していくかを考えなければいけない。

その中で、令和4年度の目標が約1,500人の職員がいるうちの10人以上が在宅勤務するというのは少ないように感じる。また窓口業務に従事する職員などそもそも在宅勤務ができない職員の方で、介護等により在宅勤務をしたくてもできない方に目の目が当たらないことがないようにしていただきたい。

テレワークの導入に当たっては職場の環境や人の理解の部分も含めて、取組について深堀していただきたい。

【 三 島 市 】 A7

三島市では今年度10月からテレワークを試行開始した。テレワークの実施については国や県からも在宅勤務の推進について指示があり、三島市においても在宅勤務について試行という形をとりながら様々な可能性を探っているところである。

一方で、市役所の業務は対面の業務が多く、職種や所属によっては在宅勤務ができないことも考えられる。そういった負担を負う所属の職員にどう理解を求めていくか検討していく中で、庁舎の建て替えに伴うサテライトオフィスでの勤務も選択肢の一つとして考えられる。

また、市役所では個人情報扱う業務が非常に多く、どういった業務が在宅勤務に適しているのか試行の中で課題を一つ一つクリアし、本格実施したいと考えている。

今回ご指摘いただいた意見も活用しながら、現状試行を開始したばかりの在宅勤務制度を、段階を追って目標設定しているところとご理解いただきたい。

【 委 員 】 Q8

今回のパンデミックによって事業の継続や職員のワークライフバランスの観点から企業では在宅勤務を昨年から導入している。令和7年度まで試行期間を経て本格導入とあるが、企業ではおおよそ1年の試行期間を経て本導入することが多い。パンデミックへの対応や職員のワークライフバランスの観点から考えると早めに本導入することを是非検討してい

ただきたい。

また、職員の働き方改革について、時間外勤務を月 45 時間以上行う職員を月に何人以下にするという目標設定だが、現状の説明とそれに対する目標設定の考え方を伺いたい。

【 三 島 市 】 A8

月 45 時間以上の時間外勤務を行う職員は現在平均 24～25 人程度である。各所属によって繁忙期があり、毎月 45 時間を超える職員も存在するが、繁忙期の時期のみ 45 時間を超える所属、職員も存在する。

目標設定については月 15 人以下としたが、繁忙期の業務を考慮すると 0 人にすることは困難であると考えている。一方で、職員の健康管理の観点からも、計画期間である 4 年間に於いて業務を精査し、働き方改革の趣旨を職員が理解していく中で現実的な数値を踏まえて月 15 人以下という目標設定としている。

〔 委 員 〕 Q9

現在試行錯誤しているとのことだが、現状は何人がどのように実施しているのか。

また、50 人が在宅勤務となった場合、職員の 7%が在宅勤務していることとなるが、問題はないのか。情報漏洩の問題も踏まえるとパソコンを持ち出すことを禁止している会社もある。実際にテレワークを実施している大手企業から情報を集めていただきたい。

【 三 島 市 】 A9

現在外部に持ち出して市役所のネットワークに接続できる P C を 10 台確保し、貸し出しを行っている。テレワークを希望する職員は事前に 1 日の業務内容を所属長、人事課に申請し、テレワーク可能であれば機器等を貸与しテレワークを実施している。

また、職員研修についても現在 Z o o m 等による研修が増えており、市役所の会議室でオンラインによる研修会に参加することもあれば、会議室の確保ができない、オンライン会議用の P C が確保できない場合には在宅でオンライン研修に参加することも在宅勤務の一環として実施している。これも事前の申請が必要である。

このように事前に計画書等を提出していただくことで、在宅勤務に適した業務の選定を現在行いつつ試行錯誤しているのご理解いただきたい。

ウ 今後の予定について

今後の予定について事務局から説明

閉 会