

令和6年度第1回伊豆の国市行財政改革推進委員会 議事録

次のとおり令和6年度第1回伊豆の国市行財政改革推進委員会を開催した。

日 時	令和6年9月19日（木）午後1時00分から午後2時30分まで	
場 所	伊豆の国市役所伊豆長岡庁舎3階第5会議室 (伊豆の国市長岡340番地の1)	
出席した委員	小泉 祐一郎（議長兼議事録作成者） 鈴木 広昭（議事録署名人） 鈴木 由紘 中野 歩 松下 泰孝 久保坂 謙一	(以上6人)
欠席した委員	なし	(0人)
出席した事務局	総務部行政経営課長 塩谷 敏之 総務部行政経営課行政係長 内田 成重 総務部行政経営課副主幹 曾根原 佳子	(以上3人)
出席した関係者	なし	(0人)

1 開会

事務局が令和6年度第1回伊豆の国市行財政改革推進委員会の開会を告げた。

2 会長あいさつ

(発言内容)

行財政改革はとても幅が広い。民間で活躍されている皆さんのお知恵をいただきたい。

3 議題

事務局が、伊豆の国市行財政改革推進委員会条例（以下「条例」という。）第8条第2項の規定により会議の議長は会長が行う旨を告げた。

会長が、伊豆の国市行財政改革推進委員会運営規程第13条第1項の規定に基づく議事録署名人に鈴木広昭委員を指名した。

第3次伊豆の国市行財政改革大綱 後期行動計画進捗管理について

会長が『第3次伊豆の国市行財政改革大綱 後期行動計画進捗管理について』を議題として提起し、事務局が資料1及び資料2に基づいて説明を行った。

発言者	発言内容
会長	委員の皆さんからご意見があればお願いします。
委員	<p>タイムリーな情報に更新され、とても見やすくまとめられていた。全体を見ていて驚いたが、一気にデジタル化が進んだというのが資料を見て思ったところ。デジタルに関する教育をやっていることも見え、外向きに対してかなり進んでいる印象を受けた。</p> <p>その反面、内部の事務に関して、福祉事務所ではRPAも取り入れて進んでいるが、その他の業務でのデジタル化にはまだまだ課題がありそう。</p> <p>民間では従業員がチャットGPTを爆発的に使い始めている。検討はされているか。文書作成がすごく早いので、業務改善を進めていくときには必要と思う。</p> <p>使って便利、使って楽になったと感じられることがすごく大事。社会福祉課でもRPAを使うことで業務にかかる時間が通常より2週間短縮したとのこと。そういうところが実感できると、さらに進めようという気が起こってくると思うので、実感できるように進めていくことが大事だなと思った。</p> <p>職員の満足度調査について、どのようなアンケートを行い、どのような内容で職員に公開したのかわからないが、ハラスメントに寄っているのではないかというのが気になったところ。職員の満足度調査の中でこういったところを聞いたのかわかれば教えてほしい。</p> <p>デジタル化もハラスメント研修もそうだが、最終的には、職員の精神的、身体的な負荷の2つが改善されなければならない。</p> <p>最近、当方で増えているのはカスハラ。弁護士による対応も増えてきている。職員と市民なので難しいと思うが、業務負荷や業務効率の低下につながっていないか、アンケート結果から何が聞こえどう手を打つか、ストレスチェックもやっていると思うが、職員の身体的負荷や精神的負荷がどれくらいで、何が原因で、何をやっていくのか、このような視点でやっていかないいろいろなものを導入してもモチベーションが上がっていかないという現象が今起きている。このあたりを見ていただけたらと思う。</p>

	<p>もう1つ、男性の育休の取得日数が気になる。何日間くらい取っているのか。対象者に「取るように促す」とあるが、1日だけ取って1回とするのもあるので、実際の取得日数を把握した方がよいのではないかな。</p> <p>今ある期間派遣を募集する制度もいいと思う。来年度から法律が変わって育休中の手当が6割から8割まで上がるという法改正があるので、もっと育休を取得する職員が増えてくるということも予測しなければならない。</p>
事務局	<p>アンケートは、「職場環境改善アンケート」と「ハラスメントアンケート」の2つを実施している。育休の取得日数については、資料がないので、後日回答する。</p>
委員	<p>デジタルの推進は目に見えてきている。</p> <p>LINEの登録者数の目標を上方修正していて、取組み姿勢はいいのではないかな。災害時はいろいろな方法で情報を入手する。プッシュ型で緊急性が高いものを発出していくのはいい取組みなので、継続してほしい。</p> <p>RPAは2023年までは1件であったのが急速に増えてきているという理解でよいか。もっとやっているのではないかな。</p> <p>キャッシュレス決済の件数は目標の2,000件を上回っているが、目標を変えなくていいのかな。キャッシュレス化は効率化を進めるもの。目標値を据え置くことはどうなのか。</p> <p>男性の育休について、当方でも育休の取得の推進に力を入れている。半ば強制的に4週間取得することになっている。業務の関係で分割して取得も可としている。半年くらいの運用で、制度が当たり前に根付いてきている。強制力を持たせることの是非は別として取組み事例としてお伝えする。</p> <p>指定管理者制度について、民間の資金を活用した未利用資産の活用も、PFIなど協力できることもある。入口のところをつまずくようであれば、日銀などのノウハウを持った専門家を講師に招いて勉強会から始めることもできる。興味があれば声掛けいただきたい。</p>
事務局	<p>AI-OCR、RPA導入数の目標13件は延べ数で、今年度7月までの実績が1件となる。対象とする事業はまだ少ない。</p>
委員	<p>参考指標を設定している項目の設定理由がわからない。</p> <p>進捗がわからないので、パッと見てわかるものがあつた方がいい。今回、中間評価は行われていないが、どのようになっているのか見える状態になった方がいい。</p> <p>LINEもいいが、スマートフォンを持っていない世代に対してどうやって情報を伝えていくか。LINEオンリーにならないように。</p> <p>また、スマートフォンを持っている人でも、市LINE登録をしていない</p>

	<p>人に、使い方の例を示して紹介する方法もある。</p> <p>メンタルヘルスについて、どのように取り組んでいるか。メンタルヘルスに関する職員教育はしていると思うが、職員が知った上で取り組んでいくことが大事ではないか。</p>
会 長	<p>資料2の参考指標以外に参考資料の中で指標を設定しているものもある。代表的な指標を取り上げているという理解でよいか。</p> <p>項目を包括した指標はないので、重点的・主だったものを指標としているということか。</p>
事 務 局	<p>会長のご指摘のとおり、取組み内容によっては数値として設定しやすいものも設定しにくいものもある。数値として設定しやすいものを選び指標としている。</p>
委 員	<p>柔軟な働き方の実現について、男性の育休取得も大事だが、望んだ働き方に対する選択肢があって、その選択をしたときに滞りなく業務が進むという状態ができていくことが大事。取得数も大事であるが、実際に制度の運用に当たっての制度づくり、モデルケースも入ってくると現実味が増すのではないか。</p> <p>働きやすい職場環境の醸成について、パワーハラ研修、アサーティブコミュニケーション研修とあるが、マイナスをゼロにする研修だと思う。パワーハラはゼロになっていることが前提だが、ゼロからプラスにしていく研修も必要。そうでない職員に対して、チームビルディング、ワンオンワン、マネージメント、さらにプラスになっていくような研修というものも入ってくるといいのではないか。</p> <p>パワーアップラボという自主研修に参加する職員がいるということは、意識を高く持つ職員がいるということ。意識の高い職員がチームのマネージメントにも関わっていくことがいいのかなと思う。</p> <p>広域連携の強化では、実際何をするのか、どの分野で連携していくのか、計画がぼんやりとしているので、具体的になってくるとよいのではないか。</p> <p>福祉事務所のDXがかなり進んだ理由や要因は何か。</p>
事 務 局	<p>システム化が進んでいない、かつ、時間外勤務が恒常的に多いということで、デジタル技術を使えば業務が改善できるのではないかと、集中的に予算も付けて進めていくこととした。</p>
委 員	<p>公式LINEの登録者数が増えているのはいいことだが、地震の発災時に</p>

	<p>はホームページやLINEが機能しなくなる可能性がある。そういった際にはコミュニティFMや防災無線があると思うので、アナログの災害対策も必要ではないかと非常に気になった。</p> <p>市民ニーズに応じた情報提供で、ホームページの更新などの情報発信を意識しているのは感じている。他の自治体では、SEO対策、デザイン、カメラ、マーケティングの専門家が担当課に行って直接アドバイスを行っている。</p> <p>プレスリリースを行うときに、市民に伝えたい内容や記者が求める情報を発信していく。全員でなくても構わないので、伝えていくことに力を入れることができれば、職員の意識向上にもつながってくるのではないかな。</p> <p>市のブランディングや価値にも影響がある。プライドを持って働くことにつながる。</p>
委員	紙の消費量が多いことが問題としてよく出るのか。
事務局	保有する文書が増えている現状にある。毎年廃棄をするが、10年以内には書庫がいっぱいになると予測を立てている。
委員	議会なども資料が多いが、紙で印刷するのではなく他の方法もある。目標としてどれくらいまで紙の消費量を減らしたいというものがあるのか。
事務局	昨年まではエコアクション21でも紙の使用量の削減を目標としていたが、現在は令和4年度比で5%削減を目標としている。なお、決裁方法を電子決裁とすることについて検討を始めている。
委員	柔軟な働き方の実現として、テレワークがなかなか馴染まない中で目標がこのままでいいのか。会社に来ないとできないことも多いかと思うが、実績が少ない。8月上旬に南海トラフ地震臨時情報が初めて発表された。雨に限らず、LINE等で安心情報として発信できるといい。
会長	DXとデジタル化の違いとして、通常の業務手順を変えないといけない。業務の見直しも大変だったと思うが、どのように進めたか。
事務局	どの業務でデジタル化できるのか、業務委託によりBPRの調査を行った。
会長	<p>業務手順の見直しは簡単にはいかないもので、何らかのサポートをしないとけない。全国では先進事例がないわけではないが、聞いただけではわからない部分もある。</p> <p>現場で改革が必要なときにサポートをどう入れるかが大切。人事や行革で予算を持っている自治体もある。</p> <p>行政改革を進めるには、2つ要素がある。1つは合理的に理詰めで考えい</p>

		<p>くものであって、理屈に合っていなければ仕方がない。もう1つはそれとは真逆で、職員にやる気を持たせるもの。どちらもないと進まない。</p> <p>職員提案制度は、成果を共有していく仕組みを検討ということで、D Xの事例もそうだが内部で披露して共有していくものがあつた方が参考にもなる。</p> <p>職員提案の審査もいらない。玉石混交でいいので担当課に割り振ればいい。やるかやらないかは担当課が判断すればよい。見える化をして提案が担当課に届くのがわかれば、審査委員が悩む必要はない。</p>	
会	長	<p>全体を通じて何かあれば、また、他の委員の意見で聞きたいことがあればお願いしたい。</p> <p>テレビ報道を見ていて気づいたのだが、ある市では管理職や「長」と付く職員ではなく、担当者がインタビューを受けていた。広報戦略的に何かあるのか。</p>	
委	員	<p>各課の担当者がプレスリリースを作成して広報担当が投げ込むので、担当者に戻る仕組みになっているのではないか。</p> <p>市長自身が自分の言葉で発信することを重視していて、そのようなSNSの活用の仕方をしている。</p>	
会	長	<p>県では未だに課長や部長などがインタビューを受けている。県の場合は役職がどんどん上がり、本来、知事が答える必要のないものまで、知事が答えていることもある。</p>	
委	員	<p>肩書きのない職員が話した方が実際に実務を担当されているケースも多くわかりやすいと思うこともある。責任の所在というややこしいところもある。</p>	
委	員	<p>担当者が答えるのが当たり前になっている。担当者の方が詳しい場合も当然ある。</p>	
委	員	<p>中核となるD X人材の育成が9月から予定されているが、D X人材の育成の研修は始まったのか。</p>	
事	務	局	<p>まだ始まっていない。</p>
委	員	<p>当方でもD Xが進んでいて、ベンダーの方も採用している。衝突もあるが、確実に前に進んでいる。違う方の視点を受けるのが大切。隠れた才能を持っていることもあるので、ぜひ若手職員を対象に進めていただきたい。</p> <p>ハラスメント相談窓口の周知ができていないのではないか。知らしめていくことが証左にもなる。</p>	

事 務 局	現在は、庁内のグループウェアで定期的に相談窓口の周知を行っている。
会 長	皆さんから有意義な意見をいただいたので、これからも取組みを進めていただきたい。これで議題を終了する。

4 閉会

事務局が令和6年度第1回伊豆の国市行財政改革推進委員会の閉会を告げた。

令和6年10月11日

議長（会長） 小 泉 祐 一 郎

議事録署名人 鈴 木 広 昭