

審議会等の会議結果報告

1. 会 議 名	令和2年度第1回松阪市行財政改革推進委員会	
2. 開 催 日 時	令和2年6月19日(金) 10時00分～11時37分	
3. 開 催 場 所	松阪市産業振興センター3階研修ホール	
4. 出席者氏名	委 員	落合 隆 (委員長) 慶徳 亘紀 (副委員長) 竹川 博子 中畑 裕之 松浦 信男 水谷 勝美 村田 善清
	事務局	家城 斉和 企画振興部長 岡本 孝雄 市政改革課長 渡邊 匡紀 市政改革課改革係長 大喜多 秀一 市政改革課改革係主任 世古 貴彦 市政改革課改革係員
	推進チーム	藤木 洋司 経営企画課長 田中 靖 情報企画課長 村林 由美子 地域づくり連携課長 池田 肇 財務課長 中西 章 職員課長
	行革関係課	浅井 嘉人 秘書広報課長 西田 吉輝 収納課長 小路 裕弘 債権回収対策課長 下倉 基彦 環境課長 田口 靖子 戸籍住民課長 川本 英司 企業誘致連携課長 三木 敦 地域ブランド課長 田畑 吉隆 住宅課長
5. 公開及び非公開	公 開	
6. 傍 聴 者 数	0名	
7. 担 当	松阪市企画振興部市政改革課 TFL 0598-53-4363 FAX 0598-25-0825 e-mail shisei.div@city.matsusaka.mie.jp	

協議事項・議事録 別紙

令和2年度 第1回松阪市行財政改革推進委員会 議事録

と き：令和2年6月19日（金）10時00分～11時37分

と ころ：松阪市産業振興センター3階研修ホール

出席者：落合隆（委員長）、慶徳亘紀（副委員長）、竹川博子、中畑裕之、松浦信男、
水谷勝美、村田善清

事務局：家城斉和 企画振興部長、岡本孝雄 市政改革課長、渡邊匡紀 市政改革課
改革係長、大喜多秀一 市政改革課改革係主任、世古貴彦 市政改革課改革
係員

推進チーム：経営企画課長 藤木洋司、情報企画課長 田中靖、地域づくり連携課長 村林由
美子、財務課長 池田肇、職員課長 中西章

関係課：秘書広報課長 浅井嘉人、収納課長 西田吉輝、債権回収対策課長 小路裕弘、
環境課長 下倉基彦、戸籍住民課長 田口靖子、企業誘致連携課長 川本英司、
地域ブランド課長 三木敦、住宅課長 田畑吉隆

傍聴者：0名

事 項：1. 今年度のスケジュール等について
2. 松阪市行財政改革の取組について（報告）
3. その他

（10時00分開始）

司会）

ただ今より、令和2年度第1回松阪市行財政改革推進委員会を開催する。

（資料の確認）

みなさまには、当委員会において引き続き委員に就任していただき感謝申し上げます。
委嘱状については机上配付とさせていただきます。

それでは、ここで、企画振興部長から一言申し上げます。

企画振興部長）

ごあいさつ申し上げます。

各委員におかれては、昨年度末から、新型コロナウイルス感染症対策ということで、
それぞれの立場で、大変お忙しい中と推察する。そのような中にご出席いただき、改め
てお礼を申し上げます。

今更申し上げますまでもないことであるが、松阪市は多くの自治体と同様に人口減少や

超高齢社会の到来、さらには公共施設の老朽化の問題と、様々な課題に直面しているという状況に変わりはない。

限りある経営資源を効率的かつ効果的に活用していくという中で、行財政改革が求められている。今年度は行財政改革推進方針の計画期間が終了するところであるので、これまでの取組を評価いただくとともに市が今後さらに行財政改革を推進していくために、引き続き、様々な観点から、ご意見等を賜りたい。

司会)

続いて、委員長・副委員長の選出に移る。

委員長・副委員長の選出につきましては、委員会規則第4条の規定により、委員の中から互選となっており、本来であれば、委員長、副委員長の選出方法について委員に諮るべきであるが、委員長及び副委員長の選任について事務局から提案してもよろしいか。

(異議なし)

それでは事務局より提案する。

委員長には、落合 隆 氏に、副委員長には、慶徳 亘紀 氏にお願いしたいがいかがか。賛同いただける方は拍手をお願いしたい。

(全員拍手)

委員全員の拍手をいただいたため、委員長は落合氏、副委員長は慶徳氏にお願いする。それでは、委員長、副委員長より、一言ごあいさついただく。

(委員長ごあいさつ)

(副委員長ごあいさつ)

ここからは委員会規則第5条に基づき、委員長に議事の進行をお願いする。

1. 今年度のスケジュール等について

委員長)

「事項1. 今年度のスケジュールについて」について、事務局より説明いただく。

事務局)

それでは、資料1 『松阪市行財政改革推進方針』改訂スケジュール』をご覧ください

きたい。今年度のスケジュールにつきまして、ご説明申し上げます。

今年度は、本年度の行財政改革の方針を示す「行財政改革推進方針」の計画期間が終了し、新たな方針を策定する年と位置付けている。

今年度末の策定・公表を予定しており、策定においては、本委員会において、みなさまからご意見をいただきながら進めてまいりたい。

資料1の「行財政改革推進委員会」に示すように、今年度は現時点の予定として本日を含めて4回開催を予定している。本日は、平成28年から令和元年度の行財政改革の取組に関する総括につきましてご意見等をいただき、今後の委員会におきまして新たな方針の策定に向けたご意見等をいただきたい。

みなさまにはご多忙のところお世話をおかけしますが、よろしくお願ひしたい。

委員長

ここまでで何かないか。

委員

本日の会議は4年間の総括とうかがっている。今年度策定するものの期間は、いつからいつの期間か。

事務局

今回総括いただく方針は平成28年から令和元年、新たな方針は令和2年度から令和5年度の4年間を予定している。

委員

すでに令和2年度は始まっている。年度が始まる前に策定しておくのが普通ではないのか。

委員

新たな方針が策定されるまでは、今の方針を引き続き行っていくということか。

事務局

そのように考えている。

2. 松阪市行財政改革の取組について(報告)

委員長

それでは続いて「事項2. 松阪市行財政改革の取組について(報告)」に移る。
事務局から説明をお願いしたい。

事務局

ただいまから、松阪市行財政改革推進方針の3つの基本方針、10の改革の視点に基づく具体的取組について市政改革課長より説明申し上げます。基本方針ごとに説明し、ご意見等いただきたい。

委員長

それでは「基本方針Ⅰ. 持続可能な市政運営の推進」について報告いただきたい。

市政改革課長

(資料2)「松阪市行財政改革の取組について(報告)」に基づき説明)

委員長

ただいまの説明について何かないか。

副委員長

この報告は、誰に対する報告書か。

市政改革課長

本日の委員会において意見をいただき、その後、市議会の総務企画委員会協議会にて報告する予定である。

副委員長

「数字的な部分の成果」がこの4年間の推移でよくなったのか悪くなったのか、直観的にわからない。市民が同じことを感じるかもしれない。

市政改革課長

取組の表し方について検討したい。

委員

行財政改革の取組については、市職員全員が理解しているのか。

市政改革課長

行革に関する職員アンケートを実施した。アンケートのなかで、「行財政改革推進方針を知っていますか」と問うたところ、「よく知っている」、「ある程度知っている」を足した数字が34.4%であることから、さらなる周知が必要と考える。

委員

そこが重要であると思う。こういう業務に携わっているのは一部の人であり、市の職員全員にこういった意識が浸透しなければならない。特定の枠の中で自己評価していても意味がないと思う。

今後進めていく中では、庁舎の中にいない職員まで、市はこのようにやっていくというのを示さないと、本当の改革にならない。

企画振興部長

「松阪市総合計画」についても今年度作っていくが、総合計画もついても認知度が低い。職員がどういった施策を進めていくのは当然知っているべき事項であり、行財政改革をどう進めていくかも知っておくべき事項。二役部長会議などで周知しているが、より浸透がはかられるよう進めていきたい。

委員

大きな組織である。担当職員の自己満足で終わることがないようにしてほしい。

市政改革課長

庁内の職員向けに「行革ノスゝメ」を発刊しながら、職員への周知を図ってきた。職員研修にも講師を派遣し、地道に周知に取り組んでいる。

委員

市民にお見せするなら、もう少しわかりやすい表現のものを作ったほうがよい。

委員

高校生がみてもわかるようなものを作るほうが良いと思う。

市政改革課長

研究したい。

委員

課内や部局内での評価指標は。

市政改革課長

行革方針の取組については、部局で担当がいるのでそこで整理したうえで、事務局で集約する。「部局長の実行宣言」で施策の進捗度や課長シートにて取り組むべき業務の整理も行っている。

委員

細かいことだが、17ページ、徴収にあたって税務署のOBに意見をきいて実施してはどうかと以前に意見を出した。研修を行ったとあるが、どのような講師か？

債権回収対策課長

債権回収に関する職員研修については、松阪市で任期付で雇用している弁護士が講師を務めた。

委員

法律的な面においては弁護士もよいと思うが、徴収の方法的な部分では税務署のOBによる講習も有益ではないか。

債権回収対策課長

法律アドバイザーとして雇った職員に活躍していただく場でもあるが、そういった方法も考えていきたい。

収納課長

税務署職員による研修としては、県の講習で税務署の現役の方に講師をしていただき、本市職員も出席しており、任期付き職員である弁護士による研修は、別途独自の職員向け研修としている。

委員長

それでは、「基本方針Ⅱ. 公民連携と開かれた市政運営の推進」について、報告いただきたい。

市政改革課長

(資料2)「松阪市行財政改革の取組について(報告)」に基づき説明)

委員長

ただいまの説明に対し、質問等はないか？

委員

マイナンバーカードの利用について、特別定額給付金の申請などについてスムーズにできた。

こういうことはどんどん推し進めていっていただきたい。

委員

達成、未達成の判断については、本来は最終的な結果でどういことを求めているかに対して達成か未達成かである。

「打合せを何回した」などで達成とするのはいかがなものか。

副委員長

整合性がとれているかをそれぞれの項目で見えていただきたい。

実質的な成果を残すことができなかつたのに達成となっている項目もある。

情報企画課長

実質的な成果を残せなかつたというのは令和元年度の評価であり、総括評価は4年間を総括したかたちで達成と表記している。

この4年間では、「ICT-BCPを策定すること」が最大の目標であつて、平成29年度に計画を策定した。

そういった観点から、策定をすることができたとして「達成」との評価をさせていただいた。

令和元年度については業務的な状況もあり、ICT-BCPに関して実質的な活動・深化までできなかった。

副委員長

コメントがあると理解できるが、記述にもう少し工夫をご検討いただきたい。

委員長

「令和元年度の取組実績と計画期間の総括」とひとまとめになっていることもわかりにくさの一つではないか。

事務局

4年総括の分と令和元年度評価は、分けることも検討したが、どうしても内容として重複する部分もあるため、あえて一つの欄とさせていただいた。次回以降検討していきたい。

先ほど委員から指摘いただいた「数値的な部分での成果」については、実行宣言でも

総合計画の進捗評価をしている。

行革方針の認知度、部長級・次長級ともに90%以上、課長級で50%以上の認知があり、課長級以上は率が高い。

職員に対しては管理職から適切に支持が出されているものとする。

委員

前にも申し上げたが、部長級が90%以上というのはおかしいのではないか。100%であるべきである。課長級で50%も低い。

事務局

周知に努力する。

委員長

それでは、「基本方針Ⅲ. 合理的で質の高い市政運営の推進」について、報告いただきたい。

市政改革課長

(資料2)「松阪市行財政改革の取組について(報告)」に基づき説明

委員長

ただいまの説明に対し、質問等はないか？

委員

ハラスメント研修について141名参加とあるが、対象は管理職だけか？

職員課長

管理職だけでなく各職場の委員、希望者に対しての研修である。

委員

実際に事例は上がってきたか？

職員課長

職員課に対して相談はある。

委員

こういう点について、何をもちて達成とするのか。研修を行うのも良いが、研修した

からそれでOKとしてしまうと危険がある。

被害にあっている下の者ほど、「それを言ったら昇進に響くのではないか」などの不安を持っているかもしれない。

研修をしたから達成とするのではなく、そういった部分まで見て行ってほしい。

ストレスチェックについて、問題があった場合はどのような対処をしているか。

職員課長

組織的にストレスチェックに問題があった場合は所属長に注意喚起している。また、職員個人からの相談については、産業医とも連携をとりつつ対応している。

委員

時間外勤務について、「安全衛生委員会に報告した」で終わっているが、その後の展開・取組はどのようなものか？

職員課長

安全衛生委員会への報告もあるが、二役部長会議でも月1回時間外の結果を報告している。ノー残業デー（水・金）に残業しなければならない場合、報告もいただいている。

委員

職員全員が知る取組も行う必要があるのではないか。

職員課長

二役部長会議での報告は、すべての職員に情報が伝わるような仕組みとなっている。

委員

時間外を削減とすると、持ち帰りが発生するおそれもある。

職員課長

時間外は何かの取組だけでなくものではない。まずは各職場で問題意識を持つことが重要と考えている。

委員

ハラスメント対策について、直接職員課に話をしにくいこともあるのではないか。ハラスメントや法令遵守を伝えやすくなるような仕組みを考えてもよいのではないか。

当社でもストレスチェックをしているが、結果を会社に教えてくれない。

おかしいのではないかとといったところ、ストレスチェックはそういうものだと回答で

あった。

松阪市ではどのように取り組まれているか気になる。

財務課長

職場に対しては「個人情報であること」を理由に教えていただけない。しかし、全体的な分析結果を教えていただくことはできる。

その全体的な結果を見て、所属や分野などの単位でアプローチを行う。

職員課長が申し上げたのは、「職員自らが相談できる」という仕組みである。

委員

男性の育児休暇の取得についても、「研修をしたから終わり」ということではない。それがどのような結果に結びついたかである。

職員課長

そのとおりであると考えている。特定事業主行動計画ができて間もなくのときは、わずかであるが取得者があった。だんだん意識が薄れてきており、昨年度は0であった。

周知だけでなく、どうやったら取得ができるかも考えていきたい。

委員

次長・課長級職員は令和元年度に人事評価をされたということか。

職員課長

行っている。これまでは手当への反映をしておらず、昨年度は初めて部長級職員の勤手当に人事評価の結果を反映した。

今年度は、次長・課長級職員も反映していく。

委員

松阪市は4月に採用試験をされる予定であったと思う。急に4月になったの？と思った。ある程度の周知期間がいるのではないかと思った。

また、インターンの募集はされるのか？

職員課長

インターンについては、希望があれば受け付けたいが、新型コロナウイルス感染症の関係もあり難しい場合もある。

また、昨年度から試験を前期・後期制としている。今年度は期間や試験方法を変更した。

委員

期間の周知等はしっかりお願いしたい。

委員

国が就職氷河期の人材採用に動いているが、市はどうか。

職員課長

就職氷河期世代だけを対象としているわけではないが、社会人経験者の採用枠を上限45歳として設けている。

委員長

これにて事項2を終了する。

3. その他

委員長

その他について、事務局から何かあるか。

事務局

次回委員会については、改めて日程調整をさせていただくので、よろしく願いしたい。

委員長

その他委員から何かあるか。

委員

(なし。)

委員長

それでは、以上ですべての事項を終了する。

(11時37分終了)