

# 平成29年度第2回酒田市行財政改革推進委員会記録

日時 | 平成30年2月22日(木) 10:05~11:35

場所 | 酒田市役所 本庁舎3階「議会会議室」

## 出席委員 (8名) ※欠席委員1名

阿部直善	委員	伊藤正佳	委員
小野英一	委員	齋藤 緑	委員
佐藤美和	委員	佐藤由美	委員
永田栄子	委員	富士直志	委員

~~~~~

## 酒田市側出席者 (7名)

|       |         |       |        |
|-------|---------|-------|--------|
| 丸山 至  | 市長      | 本間 匡志 | 総務部長   |
| 永田 斉  | 市政推進調整監 | 阿部 勉  | 企画振興部長 |
| 桐澤 聡  | 市民部長    | 大沼 康浩 | 総務課長   |
| 池田 里枝 | 財政課長    |       |        |

## 事務局出席者 (4名)

|       |              |        |              |
|-------|--------------|--------|--------------|
| 熊谷 智  | 行財政改革推進主幹    | 小林 一 晃 | 行財政改革推進主査    |
| 齋藤 奈美 | 行財政改革推進室調整主任 | 佐藤 創   | 行財政改革推進室調整主任 |

~~~~~

## 次 第

1. 開会
2. 市長あいさつ
3. 会長あいさつ
4. 協 議
  - (1) 酒田市行財政改革推進計画の平成30年度版実施計画(案)について
  - (2) その他
5. 閉 会

## 1. 開 会

### ○行財政改革推進主査

ただ今より、平成29年度第2回の酒田市行財政改革推進委員会を開会します。三木潤一委員については、事前に欠席ということで連絡をいただいています。したがって、委員9名のうち8名が出席ということになります。

---

## 2. 市長あいさつ

### ○行財政改革推進主査

市長より、ごあいさつ申し上げます。

### ○丸山至市長

昨年8月から、少数精鋭の新体制のもと、委員の皆さまからは、酒田市行財政改革推進計画をはじめ、本市の行財政計画全般について、専門的な立場で、その知見を活かした貴重な意見や提案をいただき、ありがたいと思っています。

今回から、佐藤美和さんが、公募委員として加わることになりましたが、昨年12月1日に委嘱状を交付させていただいたところです。佐藤委員は、現在、本市の八幡の日向地区で、地域おこし協力隊として活躍いただいています。まちおこしなど様々な面で支援をいただいていることについて、あらためて感謝申し上げます。市民と一緒に地域をつくるという「市民協働」の視点からも行財政改革推進委員会のメンバーとして、意見をいただければ有難いと思っています。

さて、これから10年後の酒田市の目指すまちの姿について多くの市民の参画を得てまちづくりをしようということで新総合計画が策定され、3月議会に提案されるわけですが、平成30年度は初年度ということでスタートします。30年度の予算をまとめて、来週26日からの3月定例議会に上程し、議決を経て、地域づくり・まちづくりの計画・予算として動き出すという段取りとなっています。

新総合計画の目指すまちの姿ですが、「賑わいも暮らしやすさも共に創る公益のまち酒田」を実現するために、様々な施策を市民と一緒に、まさに市民協働ということをつくっていく、市民からも行動してもらおうところについては、しっかりと行動してもらい、行政だけでなく共にまちを創っていきましょうということで、共創を一つの理念としてまとめあげた予算になっています。

このことを実際に実現するためには、市役所の中も分野横断的に連携をして進めなければなりません。とかく役所は、国も県も市もそうですが、横の連絡がなかなかとれていない。あるいは、皆がもっと力を出せば、もっと効果が上がるのに、中途半端に終わっているのが多々あるのだらうと思っています。そういった意味では、この行財政改革についても、そのような視点が大事であり、分野横断で進めることによって、コストも

低減できるし、マンパワーも効率的に活用でき、最大の効果を上げていくという視点で取り組んでいく必要があると考えています。

本日協議いただく「平成30年度版行財政改革推進計画実施計画（案）」については、皆さんの意見や提案、庁内での議論、これまでの進捗状況を踏まえ、様々な課題に対して分野横断的に取り組んでいくために、新たな実施項目を設定し、実施項目の記載内容の修正を行っています。

これらについて、皆さんから意見をいただいて、より実効性のある実施計画に仕立てていきたいと思っています。皆さんからいただいた意見については、できるだけ実施計画に反映させ、平成30年度版を完成させたいと考えていますので、忌憚のない意見を、この場でお聞かせください。よろしく申し上げます。

---

### 3. 会長のあいさつ

#### ○行財政改革推進主査

続いて、阿部会長より、ご挨拶を頂戴したいと思います。

#### ○阿部直善会長

本日は、出席を賜り、ありがとうございます。市長の話にもありましたが、今回から、佐藤美和さんも加わっての委員会となりますので、これまで以上に闊達な議論となりますよう、よろしく申し上げます。また、新総合計画が策定されて、その中身を見ますと、市の行財政改革推進計画とも幾つか重なり合っていますので、市の行財政改革を進めていくことが市の総合計画を進めていくことにつながるという面もあると思います。

皆さまからは、質疑のみならず、いろいろな意見を出していただいて、あるいは委員どうしで意見交換できればと思います。ご協力をお願いします。

---

### 4. 協議

#### ○行財政改革推進主査

協議に入る前に、資料の確認をさせていただきます。

（事前送付資料と当日配付資料について説明）

それでは、以降の進行については、阿部会長よりお願いします。

#### （1）酒田市行財政改革推進計画の平成30年度版実施計画（案）について

#### ○阿部直善会長

それでは、ただ今から協議に入ります。（1）酒田市行財政改革推進計画の平成30年

度版実施計画（案）について、資料（4種類）それぞれ関係しますので、事務局から一括して説明をお願いします。

○熊谷智行財政改革推進主幹

（資料に基づき説明）

○阿部直善会長

ただ今の説明についての確認ですが、資料2（平成30年度版実施計画案）の40ページまでの実施項目番号は、見直した後の番号ということになるのでしょうか。

○熊谷智主幹

新しい実施項目を追加して、また、達成（終了）した実施項目を抜いて、全て番号を振り直しています。

○阿部直善会長

分かりました。それでは、皆さまからご意見をお願いしたいと思います。前回の委員会で、皆さまから、いろいろと意見をいただいて、それに対する反映状況についての説明がありました。そのことについて、感想を含めて意見ををお願いします。また、資料に載っていない部分についても意見ををお願いします。

○齋藤緑委員

資料1にある新規実施項目「ペーパーレス化の推進」ところですが、市の担当者が来て、（弊社の取組みについて）説明させていただきましたが、それが実施計画に反映されて良かったと思いました。単に紙を減らすとということだけではなく、IT化を進めることにより、働き方の改革につながっていかねばなりません。

本日配付された資料として「人材育成基本方針」がありますが、その内容について、後ほど説明してもらえればと思います。行財政改革の基本は、やはり人材育成がほとんどのことかと思えます。大きなウエイトを占め、資料2の41ページにある終了見込みの実施項目「複線型人事制度の導入」にも関連してきますので、説明をお願いします。

市長の挨拶にありました協働のまちづくりや民間と一緒に進めるということについて、その根幹を成すものは教育だと思います。資料を見ましたが、学校教育というのは聖域なのでしょうか。学校教育のことが（実施計画案に）入っていないようです。

実は、山形県の選挙管理委員を長年務め、学校教育というところで出前講座を続けています。そのおかげなのか、昨年度、山形県は日本一の投票率となりました。そういう経緯がありますので、日本一の投票率になったのは、“Citizenship Education（政治教育）”が進んできているという証ではないかと考えています。

子どもの教育というのは、親の教育も同時でして、また、投票に行った人たちの状況を聞きますと、18歳以上のお子さんたちが親子で行ったのが大変多かったということです。やはり、市民協働の根幹として、教育の問題も入れてもらえたらと思います。若者や子どもがいる人というのは、（項目として）出てくるのですが、教育については、無かったように思います。

## ○阿部直善会長

学校教育、“Citizenship（市民性、市民意識）”という話がありました。その前に、人材育成基本方針について説明をということですので、事務局より説明をお願いします。

## ○大沼康浩総務課長

本日お配りしました資料「人材育成基本方針の概要について」をご覧ください。背景としましては、平成20年3月に作成してから10年経っているということがあります。その間、新たな行政ニーズの発生、地方公務員法改正による人事評価制度をはじめとする地方公務員改革といった環境の変化、職員一人当たりの業務量の増加と質的難化、こういった中で税収減が予想されるなかで、職員の能力をより有効に活用していくための人材育成の枠組みが必要であるといった背景に基づいています。

改定の方向性としては、職務や任用形態ごとに求められる能力について、体系的に人事評価制度と研修を結びつけた人材育成を行っていくということ。2つ目として、採用から退職まで職員のキャリア形成を意識した人事制度を含めた人材育成。3つ目として、能力を発揮できる環境整備を定めています。

対象とする職員については、従来は常勤職員だけだったのですが、今は様々な任用形態がありますので、任期付職員・再任用職員・非常勤職員も対象としています。

人材育成の基本理念としては、目指す職員像を先ず定めています。使命感・倫理観、専門性・強み、協働・市民目線、コミュニケーション力、自己啓発・チャレンジ、こういった項目について、職員共通の項目あるいは部長・課長・係長といった職階ごとに求められる能力を定めています。

資料の右側の方になりますが、職員を活かし、育て、伸ばす取り組み、人事制度や研修ということで、採用から退職までということになります。これについては、採用、研修、人事評価、人事配置、給与、非常勤職員の育成と能力活用という項目を定めています。

なお、「人事配置（キャリア形成）」とありますが、「特定分野の専門性を高め、その分野の業務に携わることができる制度を検討」という部分が、従来の行財政改革推進計画の「複線型人事の導入」のところになります。複線型人事を制度化することなく、人材育成基本方針のなかで、複線型人事に相当するような人事配置を行っていくこと計画しています。

最後に、人材育成の環境整備について、組織力を高める取り組みとして、5項目を記載しています。一つは、業務改善で、これは全庁的に職員が前向きに取り組んでいこうとする風土づくりです。二つ目は、コンプライアンス意識の浸透、内部統制の取り組みもありますが、そのようなことを記載しています。三つ目は、メンタルヘルス、これも職員の能力を活かす面では大切なことであり、メンタルヘルスの不調の早期発見につながる取り組み、ストレスチェックの活用を記載しています。四つ目は、ハラスメント対策、従来はセクシャルハラスメントだけでしたが、今は様々なハラスメントへの対策ということになります。五つ目は、ワーク・ライフ・バランス、特定事業主行動計画に基づく各種施策の推進、子育てと介護を両立できる働く環境の整備といったことを方針と

して定めています。

なお、2021年までの5箇年計画として、28の実施項目を定めて取り組んでいこうとするもので、今年の2月に策定したところです。

#### ○本間匡志総務部長

前段で、ペーパーレス化の話がありました。前回の委員会の後に、職員が伺い、齋藤委員のところのシステムや運用について勉強させていただきました。相当量の紙と時間の削減になったということで、参考にさせていただきました。

既存環境のもと可能な範囲で取り組んでいきたいと考えています。酒田市の場合、自治体セキュリティクラウドに対応していて、各端末がインターネットから切り離されているという課題もありますが、取り組んでいきたいと思います。

それから、市議会の方でも、ペーパーレス議会の取組みを行っている米沢市などへ、議員さんと議会事務局が勉強に行っているということなので、そのことも注視しながら、取り組んでいきたいです。行政側としても、まだまだ紙文化が残っているので、できるところから取り組んでいきたいと思っていますが、必要な資料とさほど重要ではない資料の選別も意識して、統一化できるような仕組みづくりが必要と考えています。

後段の方で、学校教育が聖域なのかという話がありました。教育委員会の方で学校の点検評価を別に実施していることもありますが、決して聖域ということではなく、取り込める部分については、取り込んでいきたいと思っています。この行財政改革推進計画の中なかでも、「学校給食の調理業務委託の方向性の検証」という項目が入っていますが、今後でもできる部分から、取り込んでいきたいと考えています。

#### ○丸山至市長

教育委員会について齋藤委員が言われることについては、私ども、「ハッ」と気づかされました。行財政改革推進委員会そのものが、いわゆる財政的な節約だとか、事務の効率化というところを焦点にしているので、学校教育の中身は聖域ではないのですが、なかなかメスを入れられない、教育委員会独自の世界があります。

その部分については、総務部長が言いましたように、別途評価委員会がありまして、そこで議論されているという面があります。その評価については、富士委員も関わったことがあるかと思っています。

教育委員会は（市長部局ではない）独立した組織であります。教育委員会制度が変わりまして、教育委員長はいなくなりました。そして、教育長も市長が任命するという制度に変わりました。

それと同時に、先日も開催したのですが、総合教育会議というものを市長が主催して、教育の大綱を市長が定めて、それをもって教育行政が成り立っていくことになります。また、教育振興計画というものがあるのですが、体系的に市長が関わられるようになっていきます。

総合教育会議は、市長と教育委員が意見交換をする場なのですが、これは必ず設けなければならないなくなっています。酒田市の場合、年3回開催しています。一昨日も開催

したのですが、(過去に)1回、富士委員にも参加いただいて、中高一貫校の話など、いろいろと意見を伺ったことがあります。

この行財政改革推進委員会の中には、教育行政についていろいろと意見を持っている方がいるのではないかと思います。そういった意味では、総合教育会議を開催する際に、一度皆さんとの懇談を中身に組み込んでもいいのではないかと思います。

総合教育会議というのは、市長が主催するものなので、(市長が)こういうことを議論してほしいということを比較的自由に設定できますので、ぜひ、行財政改革推進委員会のメンバーと、「行財政改革推進計画と教育」という視点で議論いただくのも有意義な場になるものと思います。それについては、平成30年度で少し検討させていただきたいと思います。

実は、過去3年間の予算を見ますと、教育費だけは「プラス・プラス」で上がっています。ハード整備も入るので、単純にそこだけ重視しているという評価にはならないのですが、いずれにしても、結果だけ見ると、教育費・人づくりは大切だという視点から、予算は多めに措置させていただいています。

そういう面では、行財政改革も大事ですが、地域づくり・人づくりは、これは蔑ろにできないという考えから、予算も手厚く措置させていただいています。なお、行財政改革という視点での教育委員との意見のやりとりについては、少し仕掛けていきたいと思っています。お声がけをさせていただく際には、よろしくお願いします。

#### ○齋藤緑委員

説明のありました研修やキャリア形成の部分ですが、テクノロジー・ファイナンシャル・マネジメントといったことを職員の研修の内容にしっかりと位置付けていただきたい。これらの分野については、企業にとっても大変重要とされていますので、酒田市でも是非取り組んでいただきたいと思います。

#### ○佐藤美和委員

(人材育成のところ)研修のことが触れられていました。今、私は日向にいますが、日向のコミセンは、割と活動が活発なところですが、今の体制だと人員が不足しています。

そこで、市役所の人材育成の観点から、例えば、コミセンに一定の期間、市職員を派遣するとか、研修という位置づけでもいいのですが、コミセンの業務を少し軽減させつつも、市職員が現場のことも学べるようなかたちで(人材育成)に盛り込んでもらえたらと思います。

コミセンでも話をしているのですが、以前は、市の職員がコミセンの方に配置されていたこともあったようなのですが、最近は無いです。採用されたばかりの人が来ても、市役所の仕組みなども分からないと思いますので、ある程度の年数の経験を積んだ職員が、短い期間でもいいので、コミセンの方に研修という名目で配置して、お互いがウイン・ウインになるような仕組みがあればいいと思います。

○阿部直善会長

総合計画審議会のなかでも、同じような話が出されていますが、この件について、皆さんから何か意見はありますか。

○丸山至市長

実は、私も公民館の職員として働いたことがあります。中央公民館や中平田公民館にいました。そのときに言われたのは、「現場を知る」ということです。また、ありとあらゆる分野が関わってくるので、公民館主事として職務に当たることが、公務員生活のなかで非常に大事だと言われていました。

地域のことも分かるし、人のことも分かる。また、現場でどういう問題が起きているのか分かるのです。それは、社会教育という部門での職員配置でしたので、例えば、産業振興や観光振興について力を発揮するまでには至りませんでした。しかし、地域を知るということでは、有意義だったと思います。

その当時の行財政改革の動きのなかで、とにかく公務員は多いので人を減らす、民間でできることは民間でというなかで、公民館から人を引き揚げたという経緯がありまして、その後、公民館がコミュニティセンター化されていきました。

旧町については、コミュニティセンターそのものが、かつての公民館という位置づけとして捉えられているところがあります。旧酒田市だと、公民館という感覚が無くなりつつあるかと思います。正直申し上げて、専属の職員として（コミセンに）配置するというのは、難しいかもしれません。

佐藤委員の意見のとおり、研修のようなかたちで張り付くということは、あってもいいのかという思いで聞いていました。例えば、酒田市役所に災害対策本部が設置されたときについては、コミュニティセンター単位で支部指定職員がいて、万が一の対応にその職員が当たるという体制がとられています。

住民主体の地域づくりを進めるに当たって、市役所本体（行政）と連絡を密にしなければならぬという思いがあって、一昨年からは、コミュニティ振興会単位で「世話役課長制度」というものをつくって、それぞれに課長級の職員が張り付いています。それは、コミュニティ振興会の会長さんと管理職を通じて市長や副市長など市の幹部と連携を密にするというものです。

佐藤委員が言っていることは、一緒に地域活動をする職員がいてもらえればということですが、研修の場としてそのような制度をつくることができるか、人事サイドと詰めてみたいと思います。

今は、意識のある職員が行って、自主的にいろいろな活動をするということはあるかと思いますが、制度として各コミュニティ振興会に人を張り付けることはしてないので、それは皆さまの声として、検討課題とさせていただきたいと思います。

○佐藤美和委員

ありがとうございます。ぜひ、検討していただければと思います。

### ○齋藤緑委員

(弊社も)離れた事業所が何箇所かありまして、それらの事業所との連携が大変重要なのですが、本部にいないと情報が途切れてしまう感じとか、離された感じがどうしても起きています。

今は、チャット、技術的には「S l a c k (スラック、ビジネス向けチャットツール)」を使って対応しています。例えば、「こういう文書はどうするんでしょうか」というものが来たときに、そこに「こういうルールでやっているよ」というファイル(文書)を貼り付けたりして、常に連絡していると、傍に居るかのような感覚がもてます。

説明のありました世話役課長を張り付けているということであれば、技術的なものを工夫すれば、すぐにできます。フェイスブックでもいいので、そのようなツールを使って密に連絡をとる。すぐに返事が来なくてもいいわけです。

細かいことが分からないのです。私も、ボランティアをしていたので、よく分かるのですが、人の関係だとか、物事がどうなるのかなど、本当につまらないと思われるようなことがたくさんあって、それがよく分からないのです。その辺について、やりとりできるようになれば、それで随分、改善されるのではないかと思います。

### ○阿部直善会長

佐藤委員のいる日向コミセンは、活発に活動しているところです。市の職員で手伝っている人もいるし、社会福祉協議会から行っている人もいます。様々な人が関わってコミセンの活動があるという思いがあるのではないのでしょうか。

### ○佐藤由美委員

前回の委員会の後に、資料(人材育成基本方針)を送信いただき、ありがとうございました。研修の計画がとても緻密で、ありとあらゆる分野で研修に取り組んでいるということが分かりました。逆に、私ども民間の方でも参考になるようなこともありました。

そのような中、大きな方針が変わるということで、新旧の人材育成基本方針を比較して見ていたところですが、今、必要なこと(内容)に変わっていくということを実感したところです。

齋藤委員から、最先端のやり方でサポートしている話がありました。私どもの方では、本部と現場、大きく分けると二つの組織があります。人事異動というかたちで相互の経験をする者も多いなかで、偏って本部だけの経験者、現場だけの経験者でありますとか、お互いの仕事を理解できていないという部分があります。

そういったなかで、短期間のトレーニング制度を設けていて、だいたい6箇月、長ければ1年というかたちで、その仕事に携わってみて、適性があれば、その部署に配属するということがあります。適性がなければ、本人のためにも、会社のためにも、適性のある部署に配置換えをするというような取り組みを長年行ってきています。

それによって、専門分野で長く活躍、会社に貢献する者も出てきていますし、逆に適性がないというか、離れた者についても、その分野で行っていた仕事が分かります

ので、連携のとり方が見えてくるということでは、一定の効果があるというように捉えています。

先ほどのキャリア形成の話のなかで公民館の業務の話がありましたが、現場を体験することによって、本部組織に戻ってきたときに、現場を知りながら、様々な企画に取り組めると思っています。

もう一つ、数多くの方が計画にある研修に参加しているものと思いますが、持ち帰り、フィードバック、研修後のフォローといいますか、研修から戻ってきても、すぐに忘れてなかなか身にならないというか、反省すべきところがあります。

研修の効果測定というのは、一番難しいところだと思います。新たな人材育成基本方針のもと、研修の効果について検証するような場面があればいいのではと考えています。

#### ○小野英一委員

齋藤委員からの意見、私も全く同じ考えでありまして、行財政改革を推進していくことも、市民に対して行政サービスを提供していくことも、(どちらも)人材育成が重要と思っています。

実施計画への反映状況についての説明にもありまして、今回、「人材育成基本方針に基づき」ということが盛り込んであるということで、人材育成基本方針と行財政改革推進計画が連動するかたちで進めていってもらえればと思います。

前回、人事交流や人事評価について意見を出させていただきましたが、そのことも反映(追加)していただいています。また、前回の委員会で、意見交換や議論をしたわけですが、真摯に誠実に市の方で検討いただき、しっかり対応していただいたものと思っています。人材育成については、引き続き、力を入れていただければと思います。

#### ○伊藤正佳委員

人材育成の観点からの議論となっておりますが、全体的な方向性としては賛同します。人材育成の基本理念の目指す職員像のところ、「使命感・倫理観」ということが盛り込まれています。普段、公認会計士の仕事をさせていただいているなかで、公認会計士登録を維持していくためには、年間で40単位、3年間で120単位の研修が義務付けられています。

そのなかで、職業倫理の研修は義務化されていて、1年でも欠かすとペナルティがあります。人材育成について、職業倫理に関する研修を盛り込んでいただきたいのが一点です。

公認会計士の研修でいうと、不正事例の研修が盛り込まれていて、基本的には受講しなければならないことになっています。当然市役所の中に不正があってはいけないわけですが、残念ながら報道などを見ますと、他市などで不正事例が発覚するということがあります。他山の石として、研修のプログラムに盛り込んだらどうでしょうか。

専門性を高めるキャリア形成に関して、私の仕事に触れるところですが、社会福祉法人の監査・監督というのは、従来、県が担っていたものが酒田市に下りてきている

こと、私立幼稚園についても認定子ども園制度になると、従来は県の監督におかれてたものが市に移ってくるということになります。

私の仕事に触れる部分だけをとってみても、市の担当職員に専門性が求められるという局面が非常に多くなってくるものと思います。専門性を高めるキャリア形成は必要と考えますが、逆に、この分野については、この人しか分からないということになると、その方を監督することができる方が誰もいなくなってしまいうことも起き得るのだらうと思います。そういった意味でも、内部統制組織の充実ということも盛り込んでいただければと思います。

それから、実施項目番号16「行政手続のオンライン化の推進」というところで、内容欄の2行目、「e-Taxの利用促進による・・・」とありますが、e-Tax（インターネットタックス）は国税のシステムなので、地方税ならば「e1-Tax（エルタックス）」なのではと思います。語句の訂正をお願いします。

それから、法人の市民税の申告というのは、だいたい、「e1-Tax」を使っていると思います。一番大変なのは、1月ぐらいに各企業から給与支払報告書が、大きな会社ですと百人単位（紙ベース）で送られてくるのですが、データ入力だけでも相当大変だと思われます。

個別に狙い撃ちというわけではないのですが、内部事務の省力化のため、手間のかかるようなデータ量の多い会社に関しては、こちらの方から電子データでの提出をお願いするとか、普及についてお願いしてもよろしいかと思ひます。

#### ○永田栄子委員

人材育成基本方針にある「組織力を高める取り組み」ということで、弊社もまさに、今、これに（以前から）取り組んでいます。社員50人の会社ですが、ミスを起こすとか、報連相ができていないとか、不正は無いのですが小さいことは報告されなところがあります。それは何故かという、上司と部下のコミュニケーションが無いということ、その一言だったのです。

コミュニケーションがとれて、相談できる人がいれば、大きいことも小さいうちから芽を摘むことができるということ、この中のほとんどのことは、コミュニケーションづくりで、うまくできるものと思ひます。上司と部下の仲がよければ、部下の方から、我々が気づかないようなことも意見として出てきますので、この基本理念の中にもある「コミュニケーション力」について、是非、力を入れていただければと思ひます。

もう一つは、資料2の38ページの実施項目76番「公用車管理経費の抑制」についてです。弊社は、自動車に関するリサイクル業を行ってしまして、もっと資源を大切にすると、様々な取り組みを行ってしまひます。

この内容欄にあります「リース」、新車のリースもそうなのですが、弊社では中古車のリースを行ってしまひます。市の方からも、3～4台借りていただけてしまひます。市の公用車の詳しい状況は、よく分かってしまひませんが、弊社で何か協力できること、特に（リ

ースに関する) ノウハウについて、力になれるのではないかと思います。

#### ○齋藤緑委員

今の意見に関連してですが、国土交通省では、自動車の管理から保険まで全て委託しているのです。その場合、事故があっても、その会社の問題であって、役所の問題にはなりません。そういうことで、国土交通省では全て委託しているようです。

#### ○富士直志委員

全体の意見がしっかりと盛り込まれていて、対策も記載されていて、素晴らしいと思います。今日の委員会では、人材育成や職員研修の話になりましたが、教員の場合、新人研修・5年目・10年目・その次の10年・その次の10年、中堅教員から10年毎に免許更新制度がありますので、勉強せざるを得なく、必ずレポートを書かされます。

そういう意味では、学校の教員の専門性というのは、基本的には少しずつスキルアップしていくという体系ができていると思います。また、教頭研修、校長研修、課長級研修など、しっかりと行ってきています。

各ステージに合わせた教員としての勉強、あるいは市役所の職員としての勉強というのは、その体制がしっかりとできているのものと考えています。また、人材育成基本方針に基づき、体系的に多くの基本的な勉強、少なくとも中堅職員については、様々な課題・専門性を勉強する機会があるのだらうと思います。

ここで大事なのは「市民目線」、基本理念にも書いてあります。ともすると、学校の先生方も学校の中に閉じこもってしまい、社会人であることを段々と忘れてきてしまう。不祥事を起こすのは、教員の場合、40代・50代が多いです。それは、感覚が麻痺してきた結果ではないかと考えています。20代・30代は一生懸命やってきた方々だと思うのですが、実は、精神的に病むのも40代・50代が多いです。

そのことを食い止めるのは、社会性や自分は一市民だという感覚を常に持ち続けるという姿勢が必要です。そういう意味では、協働の視点や市民目線を決して忘れてはいけないと思います。

もうひとつ、私自身、体系的な研修や基本的な課題について勉強してきたつもりですが、自分自身を振り返ったときに、「あっ」と気づかされた機会というのは、そのような研修ではありませんでした。

幸いにも、アメリカの小中高等学校、オーストラリアの小中高等学校を視察する機会があり、「はっ」と目を開かされました。その当時、日本はキャリア教育が遅れていましたが、外国は進んでいて、将来このようになるのだということを目の当たりにしました。

また、アカウントビリティ(説明責任)や情報公開も、当時アメリカでは進んでいました。そのようなことを勉強することによって、やはり日本でも必要だということ強く感じました。

また、全国の先生方が集まる機会があるのですが、そういうところに積極的に出し

てもらえたので、今でも、九州や関西の人と交流しながら、情報交換をしています。

例えば、酒田市の場合、ゴミ問題を飛躍的に解決しているところに3箇月間行って、どのような秘訣があるのだろうかということを見てくるとか、また、酒田市に来てもらうなどの交流をしてもいいかと思えます。

あるいは、ロシアの姉妹都市に職員を派遣して、どういう行政をしているのか見てくるとか。そういうことは、意外と目を開かせられるというか、私自身を振り返ると、そのように思います。自分の勤務先を離れて新たな課題なりを経験するというのは、ものすごいインパクトがありました。

そういう機会は、やはりお金もかかりますし、外国ということでは語学の問題がありますが、そういう一人二人が行って、持ち帰ってくることは、結構大きいのではと思います。

基本的な研修体系が必要なのは勿論ですが、インパクトのあるような研修をさせていただくというのも、中堅職員にとっては、貴重な経験になり、それは一生ものになると思います。

#### ○阿部直善会長

今までのところ、人材育成、特に市の職員の関連、あるいは“Citizenship”も出てきましたが、住民自身が自立したかたちで行動することも大切だと言われました。個別についても幾つかありましたが、全体として、市の方から、質問あるいは意見のあったことに対しての考え方などありましたら、お願いします。

#### ○総務部長

貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。富士委員の意見として、インパクトのある研修ということで、これまでも様々な研修を実施してきています。さらに、新年度からなのですが、外から地方公務員や組織を見る目を養ってもらいたいという目的で、民間との研修・交流を実施することを予定しています。

年間を通して短期研修を断続的に実施するものとしては、実は、早稲田大学のマニフェスト研究会というところの研修なのですが、三人一組となって、全国の自治体職員と一緒に組織の課題を見つけていくというようなものを予定します。

一人で行くと、戻ってから組織的に変えていくことについては、なかなかできないのですが、ある程度、人がまとまって行くと、塊として課題解決の実効性が高まるのではないかとということで、このような研修も実施していきたいと思えます。

また、これまでの研修にとどまらず、様々な研修をスクラップ&ビルドしながら、実施していきたいと考えています。

永田委員からは、公用車の件でご意見がありました。市でも公用車の一元管理を昨年度から始めました。その効果として、かなり有効に公用車が活用されてきています。実際、稼働率については、これまで4割ぐらいだったものが倍になったということで、非常に使い勝手がよくなったということがあります。

リース化の話もありましたが、現在リース化している公用車は何台かあるのですが、

なかなか導入サイクルの問題ですとか、中には補助事業で入れたものもあるものから、その辺のことも少しずつ整理しながら、より効率的な体制を組んでいきたいと考えています。

それから、コミュニケーション力の向上というものもありましたが、実は、人事評価制度を2年前から導入しているのですが、その最大の目的は、風通しの良い職場風土をつくっていくということです。上司と部下が直接話し合う機会を意識的に設けるという視点で実施していますので、そのようなことも活用しながら、コミュニケーションがより高まるような職場風土をつくっていければと思っています。

それから、伊藤委員からありました「e1-Tax」を普及させるということですが、こちらの手間隙も軽減されますので、ぜひ、進めていきたいと考えております。実は今年度、税務課の職員が、十数社に出向いて、「e1-Tax」の導入について働きかけを行っています。これからも、更に導入が進むように取り組んでいきたいと思っています。

国から県へ、県から市へ、事務等の移譲もあって、ますます専門性が求められるということですが、一方で、その人だけの仕事になってしまう課題も出てくるということです。ある意味、属人化になってしまう懸念があるのかと思いますが、それを含めて、人材育成基本方針に盛り込んでいます。

ワーク・ライフ・バランスも推進していかなければならないのですが、そのためには、属人化を防ぐような手立てを講じていかなければならないということで、そういった視点も、人材育成方針のなかで取り組んでいけたらと思っています。

コンプライアンスの問題もありましたが、これも一つの柱として掲げております。国も方でも内部統制の整備ということで、これから求められてくると思いますので、体制も含めて頑張っていきたいということで、新年度の組織機構の改編のなかでは、総務課の中に新しい法制執務を専門に担う系の体制を整え、万全を期していききたいと思っています。

佐藤（由美）委員の方から、短期間のトレーニング制度という話がありました。市の方では、入庁してから10年間のなかで、だいたい3年のスパンで3回ぐらい様々な部署に異動させる取り組みを行っているのですが、短い期間で職員の資質を判断していくというのも面白い取り組みだと感じましたので、内部で検討させていただきたいと思います。

## ○丸山市長

富士委員から、外国に視察に行ったときの話がありました。昨年来、アメリカのデラウェア市と姉妹都市を結び、先週はサントペテルブルグに行き、これからオリンピック・パラリンピックのホストタウンの関係でニュージーランドと交流します。

実は、姉妹都市や芸術文化での交流だとか、スポーツでの交流というかたちにはしていますが、交流をつなぐという意味では、職員を派遣し、その先進的なシステムを学んでくるという仕掛けをしたいと思っています。

ニュージーランドは、地方行政や女性活躍の面で先進国です。そういったところの仕組みやシステムを学んでくるとか、あるいはアメリカのデラウェアについては、市町村など行政の仕組みが違うということがあるのですが、町の運営をマネジメントするノウハウだとか仕組みだとかを学んで来させたいと思います。

サンクトペテルブルグについては、私ども3月議会で文化芸術基本条例を上程するのですが、文化芸術を重視するまちづくりの仕組みや人々の意識について学んで来させられないかと思っています。違った行政文化と交流するメリットは非常に大きいので、外国にもどんどん出すなど、人材育成の仕掛けをしていきたいと思っています。

公用車のリースの話がありました。上下水道部は全てリースになっています。これは、トータルで見たときのコスト、職員の負担が低減されるという戦略のもと実施されました。それまで持っていた年月の経っている古い車もあったのですが、それらを全てリースに変えています。

市役所の方は、そこまでコストにこだわっていないこともあり、リース化は進んでいません。ただ、安全対策だとか、運送会社などでは、効率的な運転しているのかどうか燃費の関係も全部管理できているということで、リースのメリットは確かにあると思いますので、それは検討していきたいと思っています。

総合教育会議のなかでも、ひとしきり議論したのですが、福島県あたりですと、学校の先生が教頭先生や校長先生になる際に試験があるわけですが、社会教育主事の資格が要件になっています。山形県は、要件になっていません。先ほど佐藤（美和）委員から、いろいろとありましたが、地域づくりだとか、文化芸術だとか、スポーツだとか、地域教育として捉えて、それをまちづくりに反映しようという意識が、社会教育のなかでは、しっかりと頭に植え付けられるのです。

そのことを学校の先生方がしっかりと体得していれば、少し違った地域づくりができるのではと思っているのですが、酒田市独自でそのような条件（要件）をつけられるかという、これは山形県教育委員会の話になってしまうので、それはできないということになります。

これからの時代、社会教育というものは、もっと比重が大きくなってくるものと思っています。親の教育も、地域の人たちの教育もそうですが、学校と一体となって教育を考えていかなければならないということからすれば、社会教育をもっと重視していかなければならないと思っています。

そういう意味で、コミュニティセンターとのやりとりもそうですが、社会教育のノウハウを身につけた職員あるいは学校の先生というのは、もっと配置させる必要があるのではという思いをもっています。そのことを意識して、平成30年度以降の行政の事業や施策を考えていきたいと思っています。

伊藤委員から「e L - T a x」の話がありました。年末調整の事務が一時期集中してくるわけですが、給与支払報告書もそうですが、そういったものをデータ処理に長けた民間に委託するとか、そうすることで職員の労働負担を軽減することができない

かとか、そういったことも積極的に検討してきたいと思っています。東京など、そのような取組みが進んでいるという情報を掴んでいますので、そういったものにも力を入れていきたいと思っています。

○阿部直善会長

ひととおり、市の方の考え方について答えてもらいましたが、皆さまから全体的に何かありますでしょうか。

○富士直志委員

先ほどの市長の（社会教育に関する）話、私も同感で納得しました。東北の宮城、福島、山形の3県で社会主事講習というものを東北大学で行っていて、私も講師としてお邪魔したことがあるのですが、やはり山形県が一番遅れているというか、逆に言えば、学校教育中心でずっと来過ぎたというか、最近になって学校支援ということで地域に求められるようになって、どうすればいいかわからない。学校の先生にとっても、地域とどう手を結べばいいかわからないという状況にあります。

福島県や宮城県では、管理職の条件にもなっているようです。また、学校の先生が地域に出て行って、まちづくり・地域づくりをしているのです。そういう状況は、残念ながら、山形県には、ほとんどありません。そういうことをすると、とんでもないというような風潮があります。教育県「山形」ということが影響したかどうかはわかりませんが、最近になって地域の力ということが見直されてきたという点では、今、市長が言われたとおりだと思います。

今後は、社会教育活動を進めることによって学校と連携していく。昔から学社連携と言われていますが、真の意味での学社連携にしていかなければと思います。まだまだ、山形県は遅れているのではないかと常々感じています。

○阿部直善会長

予定の時間になりましたが、私の意見も少しだけ話をさせていただきます。協働・協創ということが、行財政改革推進計画の方にも、新総合計画の方にも出ています。その先に行き着くものとしては、やはり“Citizenship”という考え方で、そのような住民を増やしていくということだと思います。それをバックアップする市としても、“Citizenship”を意識していただければと思います。

人材育成の話が中心となりましたので、福祉の立場から話をさせていただきますと、使命感・倫理観、協働・市民目線に含まれているのかもしれませんが、いわゆるハンディをもっているとか、あるいは弱い立ち場にある方々への思いやりの姿勢、そういう気持ちがどこにも書かれていません。そのようなことを含めた使命感・倫理観、協働・市民目線という観点から、研修のなかでも、そういったことを意識していただければと思ったところです。

今日、皆さんそれぞれ一回ぐらいしか発言されてないかと思っています。まだまだ物足りないということもあると思いますので、またメール等でご意見を事務局に寄せていただければと思います。

-----  
**(2) その他**

○阿部直善会長

その他に進みますが、委員の皆さんから何かありますでしょうか。

(なし)

事務局の方から、ありますでしょうか。

○熊谷智行財政改革推進主幹

ご協議いただき、ありがとうございます。本日お示しした案ですが、本日出されました意見や協議いただいた内容、これからメールでいただくものもあると思いますが、これらを踏まえまして、再度、庁内で調整を行いまして、最終的に年度末までに確定させる予定です。

また、資料2のそれぞれの実施項目に担当課が記載されていますが、こちらについては、現段階での課名を入れてあります。先ほど、総務部長からありましたとおり、来年度の組織機構の見直しに伴いまして、新しい課などができますので、変更になる部分が出てきます。それらにつきましても、最終調整したものをつくって、完成次第、皆さまの方に送付をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

今年度の委員会につきましては、本日が最終の予定です。次回の委員会につきましては、年度が変わってから開催する予定です。開催日が決まり次第、早めに連絡をさせていただきます。

また、今年度は2回、計画を中心に意見をいただいておりますが、来年度につきましては、個別のテーマを絞って意見をいただくという機会を是非設けたいと考えておりますので、その際は、よろしくお願いいたします。

○阿部直善会長

委員の皆さん、よろしくお願ひします。それでは、事務局の方へお返しします。

~~~~~

**5. 閉 会**

○行財政改革推進主査

阿部会長、ありがとうございました。

なお、本日の委員会の協議につきましては、速やかに会議録を調製し、電子メールで委員の皆さま送信させていただき、発言内容についてご確認いただく予定です。

以上をもちまして、平成29年度第2回酒田市行財政改革推進委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

**午前11時35分 閉 会**