

| 令和4年度第1回清水町行政改革推進委員会議事録 | |
|-------------------------|---|
| 日 時 | 令和4年8月9日（火） 午後2時 |
| 場 所 | 清水町役場 3階大会議室 |
| 出席者 | <p>【委員】 委員長外5人</p> <p>【町・事務局】 企画課長補佐以下2人</p> |
| 資 料 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 次第 ・ 【資料1】 行政改革アクションプラン進捗状況報告書（令和3年度） ・ 【資料2】 令和4年度行政改革推進委員会スケジュール ・ 清水町行政改革推進委員会による提言実績 |

| | |
|----------------------------|---|
| 1 | 開会 |
| 2 | 委員長挨拶 |
| 3 | 資料確認 |
| 4 | 議題 |
| 令和3年度行政改革アクションプランの進捗状況について | |
| ■事務局 | <p>（行政改革アクションプラン策定までの経緯及び運用方針について説明）</p> <p>（資料1に基づき、令和3年度行政改革アクションプランのうち施策1の進捗状況について説明）</p> |
| 委員 | <p>令和元年度から令和3年度で職員数が211人から208人に減っているのに対して、人件費比率は14.2%から16.6%と増加しているが、何か理由があるのか。</p> |
| ■事務局 | <p>年齢構成が高くなっていく傾向があり、年齢が上がると給与の額も上がる。また、人件費にコロナへの対応や選挙などの特殊要因によるものが含まれている。</p> <p>予算全体の規模によって、人件費の占める割合が変わる。令和元年度は職員が211人いたが、予算全体の規模が大きかったため、人件費比率は小さい。令和3年度は、コロナにより町の財政が苦しくなってきたため、予算全体の規模が小さくなっている。</p> |

| | |
|------|---|
| 委員 | 人件費比率はあくまでも予算枠内の比率であり、必ずしも職員数とは連動しないということか。また、年齢のバランスとも連動していないのではないか。 |
| ■事務局 | 人件費比率の上昇は、予算全体の規模が大きな要因だと考える。令和3年度については、コロナの関係で実施ができないものを削って予算を編成したため、全体の規模は小さくなっている。 |
| 委員 | 分母と分子がどのようになっているか、平均給与額がどのように変わったかなど、比率以外の細かい説明があるとわかりやすいのではないか。 |
| 委員 | <p>①事務の効率化推進について、残業を抑制する上でフレックスを導入している課はあるのか。</p> <p>また、当初予算の中で時間外勤務手当を各課に配当していると思うが、配当を超えた場合にはどのように対応しているのか。頑張っている課がある一方で、そうではない課もあると思うが、そのバランスをどのように考えているのか。</p> <p>②メンタルヘルスの研修を行っているとのことだが、昨今ハラスメントにより長期休暇を取得する職員もいる。事務局で実情を把握しているものがあるか。</p> <p>③事務事業改善事業について、行政評価においてA以外の評価の割合はどのようになっているのか。また、ホームページで公表されている資料を見ると、生活習慣病予防事業など、町民に直結しているような事業でCの評価になっているものが見受けられる。そのような評価が出ているのであれば、担当課は努力する必要があると思うが、そのあたりの見解を教えてください。</p> |
| ■事務局 | <p>①令和3年9月にコロナが拡大し緊急事態宣言が出されたときに、コロナへの対応として実施したものが実証実験も含めて3種類ある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の出勤を分散させるということで、A・B・C・Dという形で出勤時間を1時間ずつずらし、業務に支障が出ないように実証実験を行った。 ・ 場所の分散ということで、職場で感染しないようパソコンを別の場所に持っていき、業務を行った。 ・ 在宅勤務についても、実証実験を行った。 <p>実施により様々な課題が出てきたため、先日の課長会で報告を行った。特に在宅勤務については、窓口があるような課は実施が難しく、窓口がない課の職員が中心となっていたため、今後は全ての課に拡げていく。</p> <p>時間差出勤については、まずは在宅勤務やリモートワークを中心に進めていき、状況に応じて時間差出勤も検討していくということになった。</p> <p>時間外勤務手当については、年度始めに各課に予算を配当している。事業の実施状況により、時間外勤務が多く発生してしまうことがあるが、当</p> |

| | |
|------|--|
| | <p>初の予定から減る課もある。基本的には減った分を他の課で増やすという方法で対応しているが、どうしても必要な場合には増額補正により対応している。</p> <p>②総務課の人事担当が相談窓口となっており、企画課では、相談の内容等は把握していない。相談があった場合は、委託先であるメンタルヘルスの事業所と連携して対応している。</p> <p>③Bは約6.7%、Cは約4.4%、Dは約1%となっている。</p> <p>事務事業評価の判断にあたっては、評価シート内に改善の取組に関するチェックシートを設けており、「町が事業へ関与する必要性が薄れている」や「社会情勢の変化など時の経過とともに事業開始時の目的を見直す必要がある」などの項目を事業ごとに○×で評価している。例えば「単位あたりの費用が前年度よりも悪化している」という項目は、必要なものが増えると費用も増え、評価が×になってしまう。「電子化等の事務改善、契約や人員の見直し等によりコスト削減の余地がある」の項目についても、電子化が導入されればコスト削減の余地があるものも多い。</p> <p>事業によってはチェックシートでは計ることができないようなものがあるが、一律に○×の数で評価を実施している。必ずしもCだから必要性が低いということではなく、Cの中には見直しによって予算を投入することにより更に効果の向上が期待されるものも含まれている。</p> |
| 委員 | <p>行政評価により各課が事務事業について検討・評価し、問題点が洗い出されるのは良いことである。</p> <p>評価がCでも必要な事業はある。自分がホームページで見たものは問題点や改善する方法が書いてあったが、担当課が努力をするなり、予算要求をするなりしていかなければならない。町民に直結している事業であれば、予算がないからCという訳にもいかないと思う。企画課でも総合的なチェックをするなどの対応が必要ではないか。</p> <p>ハラスメントについては、出先機関の状況はわかりづらいため、管理者がしっかりと確認していく必要がある。何かあったときに対応できるような体制が必要であると思う。</p> |
| 委員 | <p>職員の資質向上にも関わると思うが、管理者がアンガーマネジメントなどの研修を受けなければならないことになっているということではよいか。</p> |
| ■事務局 | <p>管理者は研修を受けている。ハラスメントの把握に関しては、勤務意向調書というものに上司や部下について記載する欄があり、そこで人事担当が把握することができる。とりまとめをする管理者に言いづらいということがあってはならないため、誰にも見せることなく直接人事担当に提出することになっている。</p> <p>事務事業の評価については、改善の余地がある場合には、各課で検討してもらいながら、次回の評価の際にそれを踏まえてヒアリングを行っており、今後も改善できるよう取り組んでいきたいと考えている。</p> |

| | |
|------|---|
| 委員 | <p>ハラスメントとストレスチェックに関連して、健康づくり推進協議会でゲートキーパー講習を実施しており、ストレスを抱えた人への援助の方法や必要性の話をしているが、限られた人だけではなく、様々なところで実施し気づきを持つことができる人を増やしてはどうかという話が出ていた。それらを活用してもらい、他の人のストレスを聞いてあげられる人を増やすことで、ストレスやメンタルヘルスの改善ができるのではないかな。</p> <p>生活習慣病の取組については、コロナの影響で訪問が減ったり、ワクチン接種の業務に手がかかったりしているという話を聞いた。昨年の後半から健幸づくり課の活動も活発になってきていたが、また直近1～2週間様々なものが中止になったという連絡も受けている。現場の大変さを見聞きしており、それにより評価が下がってしまっている部分もあるのではないかな。</p> |
| ■事務局 | <p>職員が講師となって、毎年職員を対象にゲートキーパーの研修会を実施しており、必ず1回は受講することになっている。誰かに変化があったときの気づきの大切さについて、講習を受けている。</p> |
| 委員 | <p>時間外勤務について、1人あたり50時間という話があったが、そのくらいであればやむを得ないとも思う。0時間が理想だが、なかなか難しいと思われるため、頑張っていたいただきたい。</p> <p>リモートワークについて、令和3年度は実施したとのことだが、現在はどの程度実施しているのか知りたい。また、リモートワークをしていると、サービス残業のように無理をして仕事をしている人もいられるかもしれないため、しっかり確認していただきたい。</p> <p>有給休暇について、令和3年度において増加となっているが、目標値には足りていない。夏季休暇も含めてしっかり休暇を取り、コロナに罹らないよう気をつけていただきたい。</p> |
| ■事務局 | <p>リモートワークについては、場所の分散（サテライトオフィス）と在宅勤務がある。場所の分散については、令和2年度の途中から始め、令和2年度だけでも142人が参加した。その後も申請をすればできるような体制になっている。令和3年度の場所の分散については延べ128人、在宅勤務については延べ88人、実数としては18人が参加した。令和4年度についても、8月1日から全職員を対象に拡大し、始めたところである。実際に現在も数人が在宅で勤務している。</p> |
| ■事務局 | <p>（資料1に基づき、令和3年度行政改革アクションプランのうち施策2の進捗状況について説明）</p> |
| 委員 | <p>収納率向上事業について、大半は給与や年金からの特別徴収という形で税を徴収していると思うが、税の公平性の観点から考えると、滞納者がいることにより納税意欲が薄れてしまう。滞納者に対してもっと厳しい対応で臨むことも必要かと思う。</p> |

| | |
|------|--|
| | <p>静岡地方税滞納整理機構に対しては、清水町では何件移管しているのか。また、成果はあるのか。</p> |
| ■事務局 | <p>令和3年度には25件、金額としては23,292,147円を移管し、16,094,233円を徴収している。この中には延滞金等が含まれているため、本税の額はこれより少ない。</p> |
| 委員 | <p>移管件数が25件とのことだが、実際には大口の滞納者が多いと思う。普通徴収で納めている人の滞納については、大口の滞納者になる前に町から督促をしていると思うが、今より厳しくしていかなければならない。納めている人からすると、逃げどころがあってはいけないと思う。小さな滞納の段階で納付勧奨をしていくなど、滞納整理機構に移管しない分についても、町としてしっかり滞納整理業務に取り組んでほしい。</p> |
| 委員 | <p>ふるさと納税について、もっと上を目指すことができるのではないかと。ふるさと納税でも税収を増やすことができるよう、力を入れていただきたい。</p> |
| ■事務局 | <p>ふるさと納税は産業観光課が担当しているが、最近は返礼品の種類を増やして努力している。また、スマートフォンでQRコードを読み取り、その場で納めた金額の3割がそのお店で使える店舗型のふるさと納税を全国で初めて始めており、町内で6か所、町外からのお客さんが多いところで実施している。</p> <p>企業版ふるさと納税は企画課が担当しており、本社が清水町にない企業に納めていただいている。令和3年度は4件、令和4年度は1件だが1,000万円を協力いただいております。これからも増やしていきたいと考えています。</p> |
| 委員 | <p>令和3年度の企業版ふるさと納税4件は、どこから寄附を受けたのか。差し支えなければ教えてほしい。</p> |
| ■事務局 | <p>株式会社サイバーレコード（熊本県）、株式会社共同開発（長泉町）、株式会社丸嘉（東京都）、株式会社マルサン書店（沼津市）の4件。</p> |
| 委員 | <p>企業に対して、町から直接案内等をしているか。また、商工会とのやりとりはあるか。</p> |
| ■事務局 | <p>企業版ふるさと納税については、町で直接実施している。昨年度は、清水町に会社があり、本社が町外にある企業にお願いの通知を出した。</p> <p>また、職員だけでは広く対応することが難しいため、企業版ふるさと納税を募集するウェブサイトである「ふるさとコネクト」に登録し、それを通じて1件寄附をいただいた。</p> <p>今年度は業務支援サービスを行う業者と契約を結ぶ予定である。企業への営業を行ってもらい、実績に応じて手数料を支払う。実績がなければ手数料の支払いはない。実績があれば支払いはしなければならないが、職員だけでは手が回らないところをカバーしてもらえます。</p> |

| | |
|---|--|
| 委員 | 持続可能な財政運営について、財政調整基金残高の目標値が2億5,900万円、令和3年度が5億3,600万円となっているが、これは良いことなのか悪いことなのか。どのような判断をしているか。 |
| ■事務局 | 財政調整基金は非常時に使うことができるということで、なるべく多くしていきたいと考えており、5億円では心許ないと感じている。コロナの影響もあり、やらなければならないことに基金を取り崩して使ったため、少しずつ回復を目指しているところである。決算で余剰が出れば、なるべく積んで万が一に備えたいと思っている。 |
| 委員 | そういうことであれば、令和7年度の目標設定が違うように思うがいかがか。 |
| ■事務局 | 令和7年度の目標値は、財政の今後の推計や大きな支出をまとめた中期財政計画における計画値を根拠として載せている。目標値を見ると少ない方がよいというような表記になってしまっているが、実際には多くしていきたいと考えている。 |
| 委員 | 令和7年度までに投資的経費が発生するというのでよいか。 |
| ■事務局 | よい。 |
| 5 その他 | |
| (1) 令和4年度清水町行政改革推進委員会スケジュールの確認 | |
| ■事務局 | (資料2に基づき、第2回以降の進め方について説明) 第2回以降は、町への提言に向けた取組が主な内容となる。提言書素案の作成に向けた審議事項の提出をお願いする。 |
| (2) 次回委員会の日程調整 | |
| 10月19日(水)午後2時から「行政改革に関する提言について(審議)及び指定管理者制度のモニタリングに関する報告」開催 | |
| 6 閉会 | |