

令和5年度第1回清水町行政改革推進委員会議事録	
日 時	令和5年8月1日（火） 午後2時
場 所	清水町役場 3階大会議室
出席者	<b>【委員】</b> 委員長外5人 <b>【町・事務局】</b> 企画課長以下3人
資 料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次第</li> <li>・ 清水町行政改革推進委員会（第7期） 委員名簿</li> <li>・ <b>【資料1】</b> 行政改革アクションプラン進捗状況</li> <li>・ <b>【資料2】</b> 令和5年度 清水町行政改革推進委員会のスケジュール <b>【案】</b></li> <li>・ （参考資料）行政改革の推進に関する取組について（提言）</li> <li>・ （参考資料）第5次清水町総合計画 抜粋（P.78～81）</li> </ul>

1	開会
2	委員の委嘱
3	町長挨拶
4	自己紹介
5	正副委員長の選任
6	正副委員長挨拶
7	審議
令和4年度行政改革アクションプランの進捗状況について	
<b>■事務局</b>	（参考資料を用いて、行政改革推進委員会及び行政改革アクションプランの概要について説明）  （資料1を用いて、令和4年度行政改革アクションプランのうち施策1行政改革の推進・行政経営の質の向上と効率化の進捗状況について説明）

委員	町役場の適正な職員数という指標があるが、これは正規職員のみか。 また、会計年度任用職員の人数は。
■事務局	本指標については、正規職員のみ的人数であり、（健康保険に加入している）会計年度任用職員の人数は100人程度である。
委員	職員の1/3を占める会計年度任用職員に関する内容に言及していないのは違和感がある。
■事務局	会計年度任用職員の比率が高くなっているが、特に保育士の人材確保が非常に難しくなっており、保育所の定員に対する正規職員が確保できないことから、会計年度任用職員を雇用している状況である。
委員	基本事業2の質の高い行政サービスの提供において、事務事業評価を行っているが、評価をしているのは誰なのか。
■事務局	評価者は担当の職員である。 事務事業評価シートを令和4年度から見直している。これまで、各事業の評価項目を妥当性・有効性・効率性の3点に類型化し、評価結果を導き出していたが、新しい評価シートでは定性的な評価としている。 評価の方法はわかりにくいところがあるため、もう少し整理した上で、委員の皆様にご意見をいただきながら、事務事業評価のあり方について方向性を定めていきたい。
委員	周辺市町や類似した規模の市町における事務事業評価の実施方法について参考にさせていただくと良い。
委員	職員の健康診断等受診率について、事業者である役場は、労働安全衛生法により健康診断を受けさせる義務があり、職員も受ける義務がある。 民間企業においても、従業員の健康管理を考えている事業所が多くある。 役場であるからこそ、100%に近づける努力をするべきであり、未受診者に対して、積極的に声掛けをすることで、町として職員の健康管理を行っていくことが必要である。
■事務局	受診率100%にしなければならないという認識である。いただいた御意見について、担当課に申し伝える。
委員	総時間外勤務時間数について、目標値と比較して5,000時間増えている。 マイナンバーカードの交付関連事務など理由はあると思うが、年度当初に示される配当予算の範囲内で実施しなければ、配当予算の意味がない。 例えば、職員の健康管理上、時間外勤務分を振替休日とするなど、難しいとは思いますが必要ではないか。各課で努力してほしい。
■事務局	マイナンバーカードの交付など時間外に対応せざるを得なかった状況はあるが、それを除いても大幅に増加している。増加の要因としては、職員数

	<p>の不足を補うためのものであるということが分析から見えており、適正な正規職員の確保に対する不徹底が歪みとして出てしまっている。</p> <p>担当課に御指摘を申し伝え、適正な対応に努めていきたい。</p>
委員	<p>健康診断について、受診率を100%にすることに加えて、受診結果やその後の対応がどうなっているかということも重要である。</p> <p>また、職員に対し、健康診断は、長く勤務するにあたっての体調管理、退職後も健康に過ごすための自己健康管理であるということや、地方公務員としての自己実現や責務を果たすために必要であることの意識づけをしていくことが必要である。</p>
委員	<p>ストレスチェックを実施していると思うが、用紙に記入するチェックでは本来の状態を答えられない職員もいるのではないかと思うため、周りの職員が日頃の健康状態や業務のパフォーマンスについて注視していく必要がある。</p>
委員	<p>時間外勤務について、休職者が出たことにより他の職員の負担が増えたと説明があった。休職者だけでなく、出勤しながらもパフォーマンスが発揮できないということが非常に大きな問題になっている。</p> <p>出勤しながらも体調不良等である職員もいるかもしれないため、業務がしっかりできているかどうかなどの側面からも今後見ていく必要があるのではないか。</p>
委員	<p>多様な働き方推進事業としてリモートワークを実施していると思うが、実際どのように進めているのか。</p> <p>また、今後の方向性として、新型コロナウイルス感染症の拡大が収まってきたことにより縮小するのか、あるいは職員の働き方の改善ということで拡大していくのか。</p>
■事務局	<p>コロナ禍においてリモートワークを実施したが、住民記録等のデータを持ち出すことはできないことから、限られた業務での実施となった。</p> <p>職員からは落ち着いた環境業務に集中できたなど一定の成果を得ることはできたが、業務によってリモートワークの向き・不向きが見えてきたことや窓口業務がメインである役場職員にとっては、実態としてリモートワークに向く業務が少なかったということがわかったというような状況である。</p>
■事務局	<p>(資料1を用いて、令和4年度行政改革アクションプランのうち施策2行政改革の推進・持続可能な財政の運営の進捗状況について説明)</p>
委員	<p>ふるさと納税について、町の自主財源確保として受入れ件数を増やそうという取組をしていると思うが、町民が他の自治体に対して行うふるさと納税やその額等について評価をしているか。</p>

■事務局	令和4年において、約2,300万円のふるさと納税を受領しているが、他の自治体に対し約1億4,000万円がふるさと納税として流出している状況である。
委員	オリジナリティのある返礼品が欲しい。他の自治体では、1点物の絵画に対して高額のふるさと納税があったという事例もある。町にゆかりのある著名な方に協力いただけたらどうか。
■事務局	1点物の商品や体験版などの返礼品について検討するよう、担当課に申し伝える。
委員	町の特産品で、ふるさと納税の返礼品でもある緑米の在庫が終了してしまっただけで、販売を一時停止している。有名なレストランで使用されるなどを要因として、現在、人気が出ているにもかかわらず、生産量をこれ以上増やすのは難しいという話を聞いた。 町の特産品であるため、町内で引き継ぐ方が他にいればブランド化して拡大できるのではないかと。支援団体との横の連携がもっとできると良い。
委員	受益者負担適正化事業について、高齢者は施設使用料が無料になることだが、これから高齢化率が上がっていく中で町の負担が大きくなっていく心配である一方で、サービスを受ける身としては、なるべく続けてほしいという気持ちもあることから、慎重に検討してほしい。
■事務局	高齢者のスポーツ施設等の無料化については、町長2期目の公約であり、高齢者の外出やコミュニティの希薄化に対する突破口として実施することで、高齢者の活発な活動を支援していきたいと考えている。
委員	保育士の確保が難しいという話があったことから、町立保育所の一部を民間に委託するなど、指定管理にこだわらない民間への委託などの考え方を持ったほうが良い。
■事務局	現在、町立幼稚園の定員割れが著しいことから、保育所との統合や民間活用などの抜本的な再編を進めているところである。
委員	実質公債費比率について、他市町との比較データがあると良い。
委員	自主財源確保事業について、企業版ふるさと納税の寄附金延べ件数が増えたことだが、町内企業が企業版ふるさと納税として町外に寄附している件数は把握していないのか。
■事務局	把握できていない状況であるため、検討する。
委員	指定管理者について、持続性というのも大事な要素であると思うことから、確実な業者とともに進める方向も検討してほしい。
委員	公有財産活用事業について、町は住民からの提案等がない限り行動しておらず、特に土地を買ってほしいという提案については、売却価格が安価であっても対応できないとのことから、土地の売買について、もう少し活性化してほしい。

8 その他	
(1) 令和5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)
(2) 次回委員会の日程調整	
11月8日(水)午後3時から「行政改革推進委員会からの提言に対する進捗状況等について」開催	
委員	第5次総合計画に記載のある人材育成基本方針について、総務省が指針を改定し、人材育成・確保や能力を発揮しやすい職場環境について新たに盛り込む方向性が示されていることから、今後、どのように反映され、改善されていくのか期待をもって見ていきたい。
9 閉会	