



会 議 録

会議の名称	令和 5 年度第 2 回名取市行政改革推進会議
開催日時	令和 6 年 3 月 25 日（月）午前 10 時 30 分～午前 11 時 20 分
開催場所	名取市役所 6 階第 2 会議室
出席者	高橋会長、小島委員、相澤委員、林委員、浅井委員、大林委員、 中村委員、岩井委員、櫻井委員、伊藤(宗)委員、今野委員
欠席者	伊藤(昌)委員、須永委員、川村委員
事務局	小平企画部長、山家政策企画課長、林課長補佐、 新田主幹兼行政管理係長、小島主査、佐藤主査、渥美主事
公開・非公開の別 (非公開の場合はその理由)	公開
傍聴人の数 (公開した場合)	0 人

開会前、株式会社仙台銀行での人事異動に伴い、前名取支店長阿部正寿様の後任として、令和 5 年 10 月 1 日付で現名取支店長浅井史夫様を委員に委嘱している旨、委員各位に報告を行った。

1 開 会

2 会長あいさつ

3 会議の公開

名取市審議会等の会議の公開に関する要綱第 2 条第 2 項の規定により本会議が公開の対象であること、同要綱第 4 条の規定により全て公開とすることに問題はない旨を説明。

協議の結果、公開することについて異議はなかった。また、議事録については要点筆記とすることについて諮り、了承を得た。

4 議 題

(1) 報告事項

「令和 5 年度 第六次名取市行財政改革大綱実施計画取組状況」について配布資料を基に事務局説明(資料 1 では各計画項目の「達成又は未達成の概況」を、資料 2-1、2-2、2-3 については内容の全項目を説明。資料 2-4 は、記載されている 30 項目が、実施計

画期間中「継続して実施する」項目のため、このうち「未達成」となる見込みの項目(8項目)について説明)した。

事務局説明後、会長より資料1、資料2-1から2-4について委員から意見・質問を求めた。

委員 (資料2-3)4ページの「児童センター」の(指定管理者制度導入に関する)件について、(現在業務委託を受けている)受託事業者の評価が良好であったとのことだが、評価はどのような形でどんなことを行ったのか。

事務局 ゆりが丘児童センターについては、業務委託の期間を挟んだ後に指定管理(制度の導入による管理)に移行するものであるが、この事業者は現在も市内で指定管理者として、児童センター3箇所の指定管理を行っている。これらの運営実績として、これまで大きな瑕疵や問題がなかったことから、そのような点も踏まえて「ゆりが丘児童センター」の指定管理者として妥当としているところである。

委員 そこ(ゆりが丘児童センター)に通っている人(利用者)の声(意見など)が反映されているのかどうかについての確認です。

事務局 大きな問題などがあつた場合には市においても把握し、指定管理者としての適性についての判断にも影響が生ずると考えられるが、現状では問題がないものと考えている。

委員 指定管理者への移行にあたって、これまで平行移動しての対応実績には問題がなかったが、(今回の件について)指定管理者制度の導入に関して 何らかの評価を行ったかということについてはどうか。

事務局 (その事業者は)指定管理者として他の3箇所の「児童センター」を(管理運営)しているが、市では「モニタリング(継続的な観察記録)」を行うとともに、その中で評価も行っている。

委員 少子化についてすごく敏感になっていて、近い将来のことを考えると、子ども関係の(項目については)大切にしたいと考えている。

委員 (資料2-4)7ページの「超過勤務の縮減」で、(縮減の目標に達しなかったのは)8ページに職員が15名目標より少ない(「定員管理計画に基づく定数管理」の項目)とあるが、このことだけが原因か。そのほかの原因はないのか。

事務局 超過勤務と(職員)定数の関係であるが、職員が少ないことで業務に偏りが生じて増加するところもあると考えられるが、個々の職員の超過勤務時間の積み重ね(の総和)が大きいものと考えられる。職員定数との因果関係がないわけではないが、この超過勤務の数値には「災害対応」や「業務の割振り」(に起因すること)なども含んでいて、削減が困難な状況であった。

委員 「災害対応」の話があったが、「災害対応」はどう考えるのか。つまり、業務としては「災害の発生」により当然緊急的に対応するようになるが、それが「ない」状態であれば、「超過勤務」(の縮減)は達成できると考えているのか。つまり、定員を満たして通常通りであれば超過勤務はない。災害対応など特殊なことがあったときは「非常時」なので、災害対応による超過勤務は生ずるが、「通常の状態」であれば「超過勤務は存在しない」と考えているかどうかによってかなり違うのではないか。

逆に言えば、「緊急対応」が「市の職員として当然(の業務)」と市民が思っているとすれば、その「超過勤務」の時間も本来の仕事の時間として含んだうえで「勤務時間」や「定数」を考えるかどうかで、かなり「超過勤務」(の捉え方)は変わるのではないか。

(超過勤務の縮減)目標の達成は無理だと考える。理由は「不測の事態」は(文字通り)「不測」なので、この分を業務の中に入れてしまっただけで考え、そのうえで定員を増やすなどしないと、この目標自体がいつまでたっても「達成」に至らない項目になってしまうため、これにより市の印象にも(超過勤務が縮減に向かわない自治体として)悪い影響を及ぼすのではないか。

このままでは目標達成はできないと思うが、どのように考えているのか。

事務局 確かに達成できていないところではあるが、(資料の)令和2年度では目標に近い実績となっている。その後の令和3年、4年度と増えているが、これはコロナ禍による緊急的な業務が多かったために超過勤務に頼らざるを得なかったことが現れている。

先ほど、定員よりも職員が少ないために超過勤務になっているのではないかとのご指摘があったが、急遽退職した職員がいるなどの場合には、臨時的に会計年度任用職員を任用するなどして業務に対応しているため、直接的に超過勤務には繋がらないが、一時的に任用する会計年度任用職員では対応できない専門的な業務もあることから、そこは超過勤務の時間に反映してくる。

超過勤務の縮減にあたっては、業務のDX化など業務を効率化して縮減に取り組んでいるが、災害など緊急的な業務の発生が避けられない場合などにおいては超過勤務に頼らざるを得ない現状となっている。

DX、AIなどを取り入れ業務効率化の取組も進めているので、徐々に減っていく

ものと捉えており、長い目での見守りを願いたい。

委員 私も AI とか DX の関係で業務を進めている中で、「修正」など色々な業務が出てきていて、その取り組みの途中なので余計に(過渡期としての)そのような部分(で影響)があるものと考え確認したかった。

委員 (資料 2-4)6 ページの(資料の)いちばん下のホームページの実績の件数が「達成」で記載されているが、毎年、毎年、逆に実績が落ちている形になっている。これは、最終的に令和 6 年で「3,000 件」になっていればよいとの評価の仕方ではないのではないか。

今はホームページだけではなく、市でも twitter とか facebook を行っており、プッシュ型など市から情報発信する方法もあるので、そちらが増加しているのであればその状況も記載した方がよいのではないか。

ホームページは待っているだけなので、これだと「人気がなくなっている」ように見えるので、各種 SNS を使って情報発信していることも説明した方がよいのではないか。

事務局 アクセス件数の実績については、コロナの関係で市から発信する情報が多く、住民の関心も高かったため、令和 2 年、3 年、4 年度は特に多かったが、コロナの落ち着きに合わせて徐々に減ってきている。

SNS に関しては、次の(資料)7 ページのいちばん上(に記載)のとおり、市の情報発信の充実を図る目的で SNS を活用するなど、様々なツールを用いて市の情報を発信していく取組を行っているところである。

委員 (資料 2-4)8 ページのナンバー15 です。「職場研修、職場外研修の充実」とあるが、その未達成になっている理由は何か。

名取市役所の口コミを見たりするが、未だに「窓口対応がよくない」という口コミを目にする度に、このような研修で「良い方」に改善さないものかと思うがどうなのか。

事務局 令和 5 年度「未達成」になっている理由として、先ず(資料では)令和 2 年度から令和 4 年度の実績は上がっている。これは、コロナ禍が落ち着いて、研修が再開されるようになったことから参加者数が増加したものと捉えているところだが、令和 5 年度は、令和 4 年度に再開した研修のメニューと令和 5 年度の研修メニューが重なる部分が多く、再開した令和 4 年度に参加した職員が多かったことから令和 5 年度の参加が少なくなったものと考えている。

口コミに関することや窓口対応の関係については、(職員研修担当の)総務課に

伝え、研修メニューに加えられるかどうかも含めて(総務課に)報告する。

委員 以前にも話したが、「公民館」(の存在)が大きなウエイトを占めていて「市の協働事業とか地域学校協働活動事業」など、公民館が窓口になって子どもたちや地域の人たちとの繋がりが深まっている。

公民館は市の窓口の最先端であると認識しているので、職員には、特に初任者については、1カ月程度でもよいので、弾力的に公民館で研修をすることで、市民との接触の仕方や窓口の取り扱いなども含め、市民生活の素の部分が見えるようになるのではないかと思います。そのような対策(研修)ができないものか。

事務局 まず、先ほどご意見をいただきました窓口での対応について、市では新規採用職員に対し4月早々に「接遇研修」を行っている。

「公民館」での研修の件については、早速の実施は困難なところではあるが、委員ご指摘のとおり公民館は住民の方と接する最前線であることから、いただいたご意見については総務課(職員研修担当)と情報共有していく。

委員 (資料2-4)18番の中で、「中途退職者」がいるということだが、いろいろ皆さん事情があると思うが、研修などで経験を積み上げ、人材育成しているなかで辞めてしまうことについて、(原因やその対策などについて)改善されているのか気になる。

事務局 退職に至る要因については様々であり把握は困難であるが、主だった理由として、転職や家庭の事情などでの中途退職が多いと捉えている。

委員 コミュニティプラザの修理を行ってもらったが、これとは別に、先般都市計画課経由で土木課に連絡するよう伝えていた件で、「駅東口の配電室の前に窪みがあり水溜りができている」ことについて修繕を急ぐよう伝えていたが、対処願いたい。

事務局 担当課に現場確認させます。

委員 名取市内の道路でマンホールが隆起しているところがいまだにある。それを直す予定はないのか。子どもたちが通る歩道も隆起しているところがあり危ないのではないかと近くのお母さんたちから話を聞いている。そういうのを修理、修繕する方向性はないのか。場所までは聞いてなかった。

事務局 道路の修繕、歩道の修繕関係は、計画を立てて順番に対応しているところであ

るが、かなりの延長があるため一気に対応はできない状況である。予算(の状況)も見ながら順番に対応している状況となっている。ただ、その隆起の具合にもよるが、危険性、緊急性が高く危ない場合には連絡をいただくことで直ぐに担当が対応するので、場所を確認いただき連絡いただきたいと考えている。担当は土木課になる。

「(1)報告事項」は以上

小平企画部長： 各委員任期満了前最後の推進会議であったことから、委員各位に向け御礼の辞を申し述べた。

5 閉 会

以 上

令和6年3月31日

会 長 高 橋 真
