

会 議 録

○件 名：平成 29 年度小郡市行政改革推進委員会

○日 時：平成 29 年 8 月 29 日（火） 10 時 00 分～12 時 05 分

○場 所：小郡市役所西別館 3 階会議室

○出席者 委 員：木村淳 [副会長]、品川光利、手嶋義登、木下綏子、鹿田哲、右田喜章 [会長]、内野千夏、大橋健治、問註所紀之、豊福千恵子

事務局：大津総務部長、熊丸企画課長、天野企画政策係長、肥山

1 会長挨拶

2 議題

(1) 第 2 次小郡市行政改革行動計画（平成 28 年度実績）について

▼事務局：資料に基づき、第 2 次小郡市行政改革行動計画（平成 28 年度実績）について説明。

委 員：No.9「審議会等委員への女性の登用推進」について。審議会等委員の男女比率を 5：5 にするのは大事だが、女性登用を急ぐあまり、委員の質がおろそかになってはいけない。登用された委員も、審議会等できちんと意見が述べられるように、各々がそれぞれ勉強すべきである。市としては、審議会等の女性委員の数を増やすことと、女性委員の質を上げることを両立させることをどう考えているか。

事務局：男女共同参画計画の中では、女性が審議会等へ参画する前段として、地域、職場、学校など様々な場所で女性が参画しやすい環境を作ったり、セミナーで啓発したりしている。団体から審議会に登用される場合、団体の代表は男性が多いが、そのような団体に女性が参画されていけば、結果的に女性が登用されることも多くなる。組織の中で役員をされている方は、それだけの能力を持っていると認識している。ただし、公募の場合は能力の見極めが難しいため、男女比を考慮した人選になる。市としても、必要があれば委員への事前レクチャー等を行い、対応していきたい。

委 員：審議会の女性代表の枠として、同じ団体から登用されることが慣例化している状況はどうなのか。他の団体でも女性が活躍している。ぜひ他の団体にも目を向けていただきたい。

事務局 : 男女共同参画については、これまで先頭に立って啓発を行ってきていただいたような団体から、様々な審議会に参加してもらっていた。一方、新たに審議会に参加してもらったり、市民への啓発セミナー等も行っていたりしている団体もあり、今後も、それぞれの団体が活躍してもらおうことで、市の女性参画も進んでいくのではと考えている。

委員 : 小郡市の女性登用状況は県内で 17 位。女性が登用されることが重要であるので、多くの団体から登用されると良い。団体から登用時に「長にこだわることなくできるだけ女性を出してほしい」という文書を市が出していることも知っていて、きちんと取り組んでもらえていると感じている。女性登用率は下がっているが、引き続き共に頑張っていきたい。

委員 : No.13「自主研究グループへの支援」について。H26 年度以降の実績がないが、このことについてどう捉えているか。人材育成の観点からは重要なことである。

委員 : 同じく。「職員の自主的な研究活動を『支援』し」とあるが、具体的にどのような支援を行っているのか。職員にとってのメリットはあるのか。

事務局 : 自主研究グループへの支援としては、先行自治体への視察のための旅費の支援を行っている。小さな勉強会などは行われているが、自主研究グループという制度に乗って行うのは若干ハードルも高くなってしまっている。職員のメリットとしては、自主研究を行っても評価につなげる仕組みがないのが現状であり、今後人事評価にも反映させていけないか検討しているところである。

委員 : 小さなことでも重要なこともあるので、結果は出なくても、やったことは評価することが大事である。人事評価の「本格実施」とは何を指すのか。

事務局 : これまで勤務態度評価と能力評価を行ってきたが、H29 年度からは業績評価を導入している。これら 3 つの評価を行うことを指している。

委員 : No.19「定員の適正管理」について。どこの企業も人が足りなくて非正規雇用を行っているが、市にはどのぐらい非正規職員がいるのか。

事務局 : 正規職員が 339 名、嘱託職員が約 200 名、臨時職員が常時 80～90 名。正規、嘱託、臨時の各職員が行う業務の区別が曖昧になってきており、整理が必要だと考えている。

委員：非正規職員の人材育成について、特に自主研究グループ、研修などの対象となっているか。

事務局：自主研究グループの対象にはなっていないが、研修については必要に応じて受講してもらっている。

委員：No.36「適切な補助金交付の実施」について。具体的な削減件数、額などは分らないか。

事務局：以前は補助金の一括削減などを行っていたが、今計画の中では、適切な補助金交付の基準を定めて実施していくことを主眼に置いており、具体的な件数、額などの集計は行っていない。

事務局：H17年に、全補助金に対して一括2割カットを行ったが、本来は一つ一つ精査をしていく必要があり、そのために今計画期間中に基準を定めたものである。

委員：高齢者の活用が今後重要になってくる。また、人事交流の推進では、福岡県、福岡市と人事交流を進めていくのが良いのでは。

(2) 小郡市行政経営アクションプランについて

▼事務局：資料に基づき、「第3次小郡市行政改革行動計画」から「小郡市行政経営アクションプラン」へ名称変更及び内容の変更点について説明。

委員：3ページの1(1)について、各小学校区の「共働のまちづくり組織」『の支援』を『との連携・共働』に変更したとのことだが、具体的にはどのように変わるのか。

事務局：基本的には、今までの「協働のまちづくり」の活動内容そのものが変わるわけではないが、地域が自由度を持って事業を行うことができるようになる。予算についても地域である程度の権限を持っていくことを検討している。これらについては「支援」ではなく、一緒に「連携・共働」してやっていくことになる。

委員：市民との共働のまちづくりについて。主権者はあくまで市民なので、市民にも当事者意識が必要であり、それがないと世の中は良くならない。議会もシニア世代男性が

多く、そのことは自治体の子育て施策にも影響している。タウンミーティングをしても、子育て世代が来なければ若い世代の意見が反映されない。そのような状況を市はどう捉えているか。

事務局 : 今後、もっと市民との対話の機会を設けていくことになるので、それらに参加してもらうことで、当事者意識を持っていただけるよう努めていきたい。タウンミーティング以外にも、幼稚園や保育所など、様々な機会で行政が関わっているの、そのような場を通じて行政に意見が入ってきていると捉えている。それ以外でも様々な団体に出向いたり、それぞれの議題を庁内で検討するときに、議題に関係・関心がある市民に傍聴してもらうなど、機会を増やしていく取組を進める予定である。

委員 : 経常収支が厳しい中で、各地域へ予算権限を付与していくことは、どう整合性をとっていくつもりか。

事務局 : 財政状況が厳しい現状は、市民にもっと知ってもらえるよう周知していきたい。地域への財政権の付与は、地域でやりたいと声があがったことに対して措置していくような形を検討しているの、整合性はとっていけると考えている。

委員 : この前開催された、三国のまちづくり協議会の会議では、他の地域からも参加していいということで、多くの地域から参加していた。役員だけではなく、市民自らが学んで動いていくということが大事である。

委員 : 自分自身も子育て世代だが、親の PTA 参加等の意識がどんどん低くなっている。半強制のイベントなどで学校に来てもらう機会を設けることで、参加率が高くなってきた学校もある。まちづくり協議会の中にも子育て世代が多く参加してもらえば、もっと意見が反映されるのではないか。

委員 : No.36「特別会計等の健全化推進」について。特定健診の受診率向上は重要であるが、現在の受診率はどのぐらいか。

No.37「エコ・オフィスの推進」について。水道使用量が基準をずっと上回っているが、もっと徹底した節水が必要ではないか。

事務局 : 特定健診の受診率は、平成 28 年度実績が 36.2%となっている。

委員 : No.12「職員研修の充実強化」について。これまで人権問題、接遇についての研修が続いているが、顧客満足度を高める研修も必要である。市の業務を計画どおりに進め

ていくためには、市職員同士も「顧客」である、という見方が必要である。

No.14「機構改革の実施」について。様々な苦情や相談を受ける窓口を市民にも分かるように、1階などに設けるのはどうか。

小郡市の地理的メリットを企業誘致以外の分野でも、もっとアピールした方が良いのではないか。

事務局 : シティプロモーションや移住・定住の面で、今後小郡市の地理的メリットの PR をしていきたい。

委員 : No.2「市民提案型協働事業の実施」について。採択については何件中の4件か。

No.10「自主研究グループへの支援」について。件数を増やす取組をしてほしい。

No.28「市税の滞納額の圧縮」について。目標を既に超えているが、改めて目標を設けた方が良いのではないか。

No.30「未利用地の売却と貸付」について。駅から10分を超える地域の人口は減っていくと言われているので、価格が下がる前に早めに売却していく必要があるだろう。

日本の小中学生は、自分の能力に自信がある割合が低い。もっと手伝いをさせて、様々なことに自信をつけさせることが重要である。

情報を取ってくる、人を集めるにはどうしたらいいかという視点が行政には弱いので、もっと重要視する必要がある。人材育成については、研修だけでなく、もっと褒めるということが重要である。

(3) その他