

第1回下川町行政改革推進委員会会議録

日 時 令和5年10月5日（木）

19：00～21：00

場 所 総合福祉センター「ハピネス」相談室

【出席者（委員）＝●】 高橋委員長、山崎副委員長、川島委員、野崎委員、藤原委員

【出席者（町）＝▼】 市田副町長、山本課長、清水補佐

(1) 副町長あいさつ

前回の第8次行政改革大綱については、昨年度で終了している。計画期間中、成果の上があった取組もあったが、公共料金の見直しや公共施設の統廃合など全体的に進捗が遅れ、課題が残ってしまった感がある。

今回、新たな行政改革大綱の策定に向けて、7月の組織機構改革で総務企画課内に行政改革推進室を設置して取り組んでいる。8月に行政改革推進本部会議を立ち上げ、前回の大綱をしっかりと総括しながら、検討を重ねてきている。

今後のまちづくりを進めていく上で、町民サービスの維持・向上を図るためにも、この行政改革の取組は大変重要であると認識していて、早期に出来るものから課題解決に取り組んでいきたいと考えている。委員の皆さまから、忌憚のないご意見をいただき、新たな大綱の策定につなげていきたいと考えているので、本日はよろしくお願ひしたい。

(2) 第8次下川町行政改革大綱の総括について

- ▼ （資料1・別紙1・別紙2について説明）
- 収納率、収入未済額についての考え方を教えてほしい。
- ▼ 収納率100%で全員に納めていただいている状態、収入未済額は納めていただけない額で滞納額のことである。
- 公営住宅使用料などの収入未済額が増えた要因はあるか。
- ▼ 先日の決算監査において職務怠慢ではといった指摘もいただいているところである。
例えば、公営住宅については低所得者向けの住宅で、特定公共賃貸住宅については、ある程度、所得の高い方が入居できる住宅であるが、ここに滞納額が出るのはおかしく、

職員が徴収に行っていないのではないかといった指摘であり、そういったことがあったと感じている。

また、近年ではコロナ禍で所得が下がり、納めるのを待ってほしいなどの理由は多少あるものの、全体的に公営住宅などの滞納額が増加しているため、今後、口座振替を推進していくなど徴収対策を強化していきたい。

- 平成 28 年の際は特定公共賃貸住宅の滞納額はゼロだし、公営住宅使用料の滞納額は 600 万円であったが現在では倍以上になっている。公営住宅の使用料は安いのに滞納額が 1,300 万円もある。かなりの件数なのか、何年も滞納している方がいて、一人につき何百万円も溜まっているのか。
- ▼ 滞納額が一人につき 100 万円を超える方もいる。
- 積みあがってということか。
- ▼ そのとおり。一括で納入できないので計画的に納めている方もいるし、転出している方もいる。督促状を送付しているが納めていただけていない状況もある。
- 集金する方法を考えないと、ただ督促状を送っても駄目である。
- 公区費もこういう方は納めていない可能性がある。
- ▼ 公営住宅使用料だけでなく、上下水道料金や国保税についても滞納している場合がある。
- ▼ 税については、銀行口座の差し押さえなどが出来たりするため、他の料金よりも収納率が高い状況にある。公営住宅では、そういったことが出来ない。制度的に、住宅では住宅明渡し請求、水道だと元栓を閉める給水停止処分があるが、これまで行ったことはない。
- 払えるのに払わないのか、生活が困窮して払えないのか、払えるのであれば納めていただく必要がある。
- ▼ 生活困窮により払えないという方はいるが、払えるのに払わない方もいる。分納などによって徴収していくが、滞納させないことが大切である。一度、滞納すると、どんどん膨れ上がる。いかに滞納者の数を増やさないか、今後、そういった指導も必要であるし、今後の機構改革の中で体制づくりをしていく。
- 入居する際に契約書などで契約内容を厳しくすることは可能か。
- ▼ 公営住宅の場合、契約の際に連帯保証人が必要であり、連帯保証人に請求を行うことが出来る。

- 資料の数値だけを見るとさらに増えていくように感じる。
- ▼ 町税だけだと全道でもトップクラスの収納率であるが、反面、公営住宅使用料などの収納率が低い状況にある。両方とも大事な財源であり、しっかりと対策していくことが必要である。
- 公営住宅に入居する際、口座振替にする必要があることを説明するなどしておくが良い。ちなみに生活困窮により家賃が払えない方がいた場合、保健福祉課が相談に乗るとか、連携して行うことはあるか。
- ▼ オール電化の公営住宅に入居していて、電気料金が値上がりしているため、相談に来た方はいる。
- ▼ 公営住宅だと仕事が出来なくなってしまったなど、収入が著しく減少した場合については、収入に応じた家賃に減免することができる制度があるので、建設水道課に相談いただけるとよい。
- 職員の中途退職が多いとの説明があったが、中途退職の傾向はあるか。前町長の時からベテランや中堅職員の退職が多いと言われていた。過去からずっと下川町の課題であると思うがいかがか。
- ▼ 家庭の事情やキャリアアップとして公務員ではない選択肢をした方、やる気が低下し、モチベーションも上がらず退職した方もいる。
- ▼ 資料に記載の退職者の約半数は中途退職者である。
- 若い方が多いとか傾向はどうか。
- ▼ 若い方もいる。先ほど説明したとおり 30 歳代の中堅層が薄い状況にあるが、過去に新規採用を抑制していたことに加え、中途退職も重なり、さらに中堅層が薄くなっている状況にある。
- 職場の労働環境やトラブル、犯罪は別として、メンタルが病んで鬱だとか、いじめだとか、そういったことでの退職はないか。
- ▼ 直接そういったことが要因で退職した方はいない。職場への不満については全く無いわけではない。仕事の内容や上司との関係性だとか色々なことがあると思うが、それだけで辞めた方はいないと思う。
- 退職はそれぞれの事情があると思うが、人材育成がすごく大事なことだと思っている。新しく採用になった方への教育や公務員としての倫理など、先輩や上司からきちんと丁寧に教えているのか、最近、そう思う。色んな問題も起きて辞める人もいるだろうし、

人間関係、コミュニケーションも不足しているのではないかと思います。人材育成は、研修に行ってくれば良いということではない。日頃の職場環境の中で人材育成を行なっているのだろうかと思う。

- ▼ 今年7月の機構改革でグループ制から係制へ変更したが、以前も係制であった。係員がいて係長がいて課長補佐、課長がいるといった縦型の組織で相談がしやすい。係員は係長に仕事を教えてもらったりする。以前、係制を経験したことが無い職員は、係制がどういったものか分からないので、すぐ成果は出てこないかもしれないが、係制の良い所を活かしていきたい。
- 以前の職場ではグループ制と係制であった。皆、プライドが高く、他の人に聞けないのが現状で前の担当者は聞かずに出来ていたとか、前の書類を見たら分かると言われて終わり。上の人たちも余裕が無いから、確かにその人たちは自分達でやっていたのかもしれないが、係制だから上手くいくとも限らない。上の人たちが下の人を育てる余裕がなくて、育てる姿勢を持ってない。去年のデータ見れば分かるというのが、公務員あるあるで、その時点で育てる感覚は民間よりも低いのかなと思う。そういったところから大きく変えていかないといけない。そのためにも電子化して、余分な仕事、民間からすれば、決裁挟みに書類を挟んで回してハンコを押すというのは、すごく非効率なやり方だと思う。そういった所を少しずつ改善していくことにより、育てる余裕が生まれると思う。
- ▼ 職場にもよると思う。すべてがそういった上司ではないので、中にはそういった過去の書類を見れば良いとか、昔は何も教えなくても学んだとか、今の若い人たちはそうはならなくて、きちんと教えてあげないとダメだということの中堅クラスの職員は分かってきている。
- 先月、町の行事があったが、若手の職員が全然動けていなかった。何故手伝いに来ないんだろうと思った。先ほど言っていたように、流れを全て教えてあげて、言葉で、たぶん図とか流れを見せたところで見えないと思うので、一つ一つ教えてあげないといけない。
- ▼ 今は一つ一つ教えてあげないといけない。一つ見れば二つ、三つ分かるだろうと思っていたが、今はそういう時代ではない。
- 2日目だったのに流れが分かっていた。1人、2人が全体の流れを把握していた感じだった。教育って必要だなと感じた。分かりやすく丁寧に教えることが大切である。

- 言われたことしか出来ない。先輩方がテーブルの周りで動いていても何人かの若い方は黙って見ているというのを聞いたら、普通、先輩がやっていたら動くけど、動かないのであれば、常に声をかけることが必要で、言っているうちに覚えていく。そうしないと出来ないのであれば、その都度、声かけをしていくことが必要というのを共有していただきたい。
- ▼ 人を育てるという気持ちで行わないといけない。自分でやった方が早いとか、言っている時間をもったいないだと育たない。
- あまり言いすぎるとパワハラになってしまうけど。
- ▼ 怒り方は神経質になっている。
- 昔は課で飲みニケーションを行っていたようだけど、今は強要するとパワハラにあたる。若い方はあまり外に出たがらない。
- ▼ 先ほどグループ制と係制の違いについての話があったが、グループ制の弊害として、一業務を一人に任せきりで、例えば、公営住宅使用料や上下水道料金のように滞納額が増えていっても上司が管理していないことがあった。係制にして、上司が全体を把握し管理していく縦型の仕組みに変更した。
- 今後、係制に変更した成果が表れると良い。
- ▼ 現在、30歳代が薄いため、課長補佐クラスが係長の業務も合わせて行っている。自分の仕事が忙しくて若い子を教育できない現状である。グループ制は良いところもあるが、当時だと主幹職であるグループリーダーがマネジメントをしないとけない。それが出来る人と出来ない人がいて、その差が出て、良い成果が出ない所が見えてきた状態であった。
- ▼ 今回、係制へ移行したのに合わせて、課長、課長補佐、係長などの役割を明確にした。
- 異動で昇格しても役割が分からない。
- 結局、自分が担当業務を持ってしまうと何も出来なくなる。全体を見渡せる人がいないといけないが、それをやる余裕がどんどん出来なくなっている。道庁でも主幹クラスが業務を持ってしまうと、部下が作成した決裁に不備があっても気付けない。本当に余裕があるくらい、それくらい役割が違うというのを持たないといけない。そのためには、業務の効率化を行って余裕が出来てないといけないが、役場のデジタル化は見ている感じだと得に変わっていないように感じる。電子決裁を行っているようにも見えない。この点についてどうか。

- ▼ 次期大綱に向けての取組となる。
- メンタルヘルスの観点で相談役は、副町長になるのか。
- ▼ 総括安全衛生管理者は私である。
- 残業を無断で行っている方はいるか。土曜日、日曜日の出勤や夜 10 時過ぎまで残業していると話を聞いたが大丈夫か。
- 無断で出来なくなると聞いていた。
- ▼ 無断では出来ない。
- 報告をして残業しているということか。
- ▼ 役場は 22 時で施錠して警備を開始するので以降の残業はできない。係長以下は事前命令になるが、管理職は命令行為が無いので、休日も含めて自ら出勤することが出来る。
- ▼ 係長以下は事前命令であるし、管理職については勤怠管理簿に出勤と退社の時間を付けさせている。
- ▼ 一部、業務的に忙しい部署もある。
- あけぼの園の時間外勤務時間数が極端に増加しているが、人数が増えたことが要因なのか。
- ▼ 詳細の要因は把握していないが、増加している年がコロナ禍にあたるため、施設の消毒などで増加したことが考えられる。
- ▼ 介護施設やこども園など、毎日のように消毒作業を行っていた。手間がかかっていたので、そういった影響はあったように思う。
- 逆に減少している役場については、弊害もなく行えているか。
- ▼ 減ったからといって何か問題が起きているとは思っていない。
- ▼ 事前命令が定着してきたので、そういった面では成果が上がっている。
- だらだらと残業するといったことが減ってきたということか。
- ▼ 22 時に施錠するように変更したこともあり、決まった時間までに終わらせるようになったかと思う。
- 採用について、無理やり採用しなくても良いと思う。きちんと面接なりしていると思うが、無理やり 5 人を採用しないといけなくはなく、一度、採用になったら退職までは下川町職員なので、厳しく採用しても良いと思う。また、新卒じゃなくても、ある程度、経験を積んだ社会人を採用するもの良いかと思う。ここ何年間かは無理やり採用しているように感じる。

- ▼ 職員数が増えているが、本庁は減少し施設が増えている。今、話があったように採用の数さえ合えば良いのではなく、きちんと面接などで見極めていきたい。
- 良い人材でないと、時間外勤務や財政などに関係してくる。
- ▼ 一度採用になると、そう簡単には辞めさせられない。能力にバラツキがあると、結局、やっている人に負担がかかって、悪循環になったりする。人間だから差があるのは仕方ないが、あまりの差は避けたい。

施設にしても、ただ人が足りないから採用するのではなく、何人の利用者に対して職員が何人必要だとか、こういう業務に対して職員が必要だとか、忙しいから採用してほしいだと、どんどん人が増えていくので、今後は各施設で運営計画を立て、それによって職員も採用していく。
- 先ほどやる気の低下が感じられるといった話があったが、それが何故起きているか、推測でしかないと思うがいかがか。
- ▼ 個人的には、新しいことにチャレンジしていく中で、これまで議会に提案した後に取り下げるだとか、否決などあったが、そういった所でやりがい低下していくことがあったと思う。
- 興味を持って提案した案件が却下されてとか、そのパターンが2個くらいあった。それは、中堅、ベテランの方の話か。若手の方は、まだ、そういったレベルではないと思うがどうか。
- ▼ 若手の方は、公務員に馴染まなかったとか、家庭の都合など、どの業界もそうだと思うが、3年程度で退職する傾向があり、公務員も同じである。
- ▼ 他の市町村も同じ傾向で中堅職員の退職や役場に入って2~3年くらいで退職する方がいるようである。昔のように定年まで働くといった時代ではなく、スキルアップや公務員が合わなかったとか、各市町村で起きている現象である。
- 公共施設の維持管理の関係で保有量の削減目標8%については、達成しているのか。
- ▼ 令和8年度を目標年にしており、そこまでに8%を達成したいと考えている。
- 今現在どの程度の値になっているか。
- ▼ 計画が令和2年度に策定しているので、令和元年度と比較して8%を目標とし、令和4年度末では3.2%の削減になっている。
- 削減目標の8%の設定は、どういった根拠になっているのか。
- ▼ 計画策定時点において、廃止や除却の見込みがあったものが7%程度で、それに努力

目標として1%を加えた数値としている。

- ▼ 公共施設については、維持管理にお金がかかるので、廃止すべきものは廃止であるが、その前に町民や利用者の方に説明をしていきたいと思っているし、廃止の前に利用者の方が譲渡を受けてくれるのであれば、そこを目指したいと思っている。
- 公共施設の廃止や統合などを進めていくことは理解できるが、利用者の方がいて、譲渡を受けられるような体制があれば良いが、人口が減り、高齢化の中で譲渡を受けてまで使う人は企業以外だとあまりいない。廃止しないといけないといった目標に向かって、町がすべてを廃止する方向に向かって行ったら、丁寧に利用者の方に聞いてくれれば良いが、当たり前なことだけを言って、利用者の気持ちを汲み取れないまま、廃止するといったことになっていくと、利用者の人たちの楽しみや趣味を行っていたとしたら、何のための廃止ということになる。町民は楽しく生涯を過ごせるのが一番で、ありがたい姿にもあるように、楽しみを奪ってまで廃止するという理由がきちんとなっていれば良いが。陶芸センターのことを出すと、教育委員会が担当で、施設の老朽化や耐用年数のことは分かるが、代替案がすごく無理な案を言ってきたり、契約が来年の3月までなので来年の3月で終わりだとか、利用している方たちは、自分たちの楽しみもあるけれど、子どもたちやキッズスクール、小学校や高校に行って、地域の子供たちの物づくりのこともやっていたりする。物づくりの文化が途切れてしまうのではないかと思う。町の財政も大事だけど、町民の楽しみを奪ってまでの施設の廃止は無いのではと思う。何か良い方法を考えられないか。
- ▼ 陶芸センターの話でいくと古くて危険な状況で、改修を行うことや新たに同じものを建てるのは財政的に難しい状況にある。利用者の方が譲渡を受けるのも難しいことかと思う。町民の楽しみを奪うというのは、町としても非常に苦しい判断ではある。そういう施設が他にもいっぱいあったとしたら、それを全部活かすとなったら、コストがかかってしまうので、どこかで判断をしていかないといけないと思っている。
- そういったことは分かるが、利用者ときちんと向き合っているのかなと感じる。一人の担当者の判断で意を汲まないような中途半端な感じで上司に伝えているとか。何か妥協案が生まれたりすると思う。陶芸センターは、役場退職者の方の話を聞くと、元々、とどまつ荘にあったものを廃止する時に移している経緯があるので、そんな簡単に古いから出ていけといった話にはならないといった話を聞いた。コミュニケーションを利用者の方と取っているのかと思う。建物が古いのは十分理解していて、建物がすぐ壊れる

ことは無く、窯が使えるから、ギリギリまで使わせてもらえないかなとか、相談事に乗れるような体制があれば良いのかなと思う。

- 木工芸センターも担当課長が来て、色々な事情とか歴史も知った上で説明をしてくれたが、30年間使い続けていた方は、かなり落ち込んでしまった。今後、壊す方向で、これ以上は直せない、手放すから使いたいなら使って良いよみたいな感じで突き放されて、裏切られたと思っている。難しいけど、こういった物は手放す、土地はタダには出来ないから、建物は減価償却も終わってゼロ円だけど、土地は何百万円になるかなといった説明で、そうなると同じく、もう無理かなといった感じになっている。どこかの施設に移すとか。例えば、名寄の市民会館だと、陶芸サークルやステンドグラス、刺繍とか、色んなサークルが曜日をずらして使っている。どこかに集約をして、引き続き活動が出来るとか、そういったことが可能なら良い。ハピネスのトレーニングマシンのある部屋は、無くといった話が以前にはあった。そういった所だとか、何か折衷案なのか。民営化で任せますとなったら、かなり活動が無くなると思う。総合計画アンケートを見ると、まちづくりに不満を持っている所は、芸術文化であったり、自主活動や生涯学習のサークルの機会、重点的に取り組むべき政策も子どもを産み育てやすくなるだとか、高齢者が活躍でき暮らしやすくなるとか、子どもの育成環境（学力・経験（文化・スポーツ）など）の仕組みづくり、健康づくりや生きがいくりのための仕組みづくりとか、事情はあるけど、町の政策と町民のニーズが、若干、ずれていることになってしまうので、その辺を整理した上で方針を決めないと、高齢者の方が落ち込んでしまっているし、将来、文化が減ってしまう可能性があるかなという危機感がある。財政的な危機感もあるが文化が育たなくなる危機感も正直ある。
- 子供たちへの文化の継承みたいなのは、下川町は薄いなと感じていて、教育委員会関係で。でも、町としての方針もそうなんだろうなと思っている。そこは残念な所で他の町を見ると、すごく活発にやっている所がたくさんあるので、生きがいとかにつながっていくので、高齢者ばかりでなく、子供たちにもそうだし、豊かな暮らしって、そういう所からも生まれてくると思う。町で暮らしていて楽しいとか、幸せとか。その辺はやはり町長も変わったことだし、町長の公約にもそういうことがあるはず、生きがいくりとか。その辺も含め、公共施設の統廃合を考えていただけたら良い。
- アンケートの自由記述で不満が多かったのが、移住者ばかりずるいという声が多いということ。そこを解消するにはどうしたら良いかといったら、移住者の方にお金をかけ

るよりも、住んでいる方、みんなが得をする、みんな対象だよといった所にお金をかけた方が、町長が今回、壁をなく分断の解消をって言っていたのは、本当はそこのはず。だから、もしかしたら、移住者にお金をかけるのではなく、地域に住んでいる人の娯楽とか、今、無くそうとしているものにお金をかけた方が、分断を取るにも良いのかなと思った。そういう声も確かに周り人で言う人がいる。

- ▼ 限られた財源をどう使うかということ。あれもこれもは出来ないので、何かを諦めることも必要になってくる。2045年頃には人口が1,500人くらいになってくる。その時に町がどうなっているのかを今から考え、スパッと切れるものは切っていくと、結局、残された者へ、課題が山積みになっていく。今、私たちも感じていて、先延ばし先延ばしになっていたものが山積みになっていて、どう整理していくか。その時、その時で先を見据えた判断をしていかないといけないと思っている。色んな人の声があるので、非常に難しいけど、判断していきたい。

(3) 第9次下川町行政改革大綱の策定について

- ▼ (資料2・資料3について説明)
- 公共施設の最適化について、前回意見があったのが、公共施設の町民利用について、営利であっても町民の利用であれば、いきなり5倍になってしまうのを、町民が活用しやすい施設にするために、町民であれば営利であっても5倍にしないとか、そういったことを検討してはどうかと意見があり、役場も前向きに検討するというところで会議を終えていたが、検討結果はどうなっているか。
- ▼ 前向きに回答している点については聞いていなかった。個人的には、そういった声があるのは認識しているので、改善していかないといけないと思っている。具体的な検討には至っていないが、今後進めていきたい。公共施設の料金については、条例事項であるが、営利の基準が各施設でバラバラであるため、運用の中で認識を共通化して、出来るだけ利用していただく方向で見直しが出来ればと思っている。出来るだけ早めに対応する。
- 資料の福祉医療施設というのは、病院とかあけぼの園のことか。
- ▼ 病院、あけぼの園、山びこ学園である。資料の改革方針に記載しているが、福祉医療施設が果たすべき役割や機能を明確化、最適化して経営改善に取り組む。今後、人口が減少していくと需要も減ってくるので、どういう規模の施設が必要なのかなどの計画を

作成し、経営改善を行っていく。

- ▼ 病院については、現在 41 床であり、病床利用率が低い状況にある。病院側で外来も含めて努力してもらいたいところである。
- 病床利用率が増えれば良いというのも、入る人がいれば良いが、病人が増えれば良いとは思えない。
- ▼ 41 床あることで、それに応じた医師や看護師が必要になってくるので、今後も財政的に負担できるかどうか。2045 年になったら人口が半減するので、本当に今の規模で良いのか検討していかないといけなく、診療所も視野に入れる必要がある。下川町の予算規模は 60 億円程度あるが、同じ規模の和寒町では 50 億円程度になっていて 10 億円くらいの差がある。違いは施設で、下川町は直営の施設が多い。あけぼの園、やまびこ学園、町立病院、そういったところの人件費や維持費がかかるので、今後、人口が減少していくので、良く言う身の丈に合ったじゃないが、今から考えていくことが必要である。いきなり病院を無くとか、診療所にするといった話にはならないので、今から方向性を決めていって、将来的にはこういうふうにしていきたいという方針を固めていかないといけないと思っている。
- 過疎化になっている先進自治体もあると思う。山びこ学園みたいな施設や病院もそうだが、訪問医療にして病床を持たないだとか、何が良いか分からないが、徐々にそういった体制づくりにしていけば、何か解決策はあるのかもしれない。
- ▼ 最終的には、お年寄りの方々を町で看取ってあげられること。病院であろうが在宅であろうが、あけぼの園であろうが、看取ってあげられるシステムづくりのためにはどうしたらよいか、医師を増やす、看護師を増やす、病床数を増やすではなく、違う形で模索できれば良いのかなと思う。
- 公共施設の最適化に係る主な取組事項として、中長期的な視点で廃止、除却、譲渡、長寿命化と記載があるが、統合の記載が無くて良いか。機能を集約化することで施設を減らすと町長が言っていた。意図的なものがあるか。
- ▼ 意図的なものはない。統廃合では、人口が減っていく中で小学校と中学校を統合するといったことも視野にある。
- ▼ 第 9 次行革大綱の計画期間が令和 8 年度までであり、この計画期間内に統合をするような施設が現実的には出てこない、もう少し先の話になるので、あえて統合の記載を除いたが、中長期的な視点で考えていく必要があるので、統合を加えるよう修正を行う。

- 統合を加えることで、施設が無くなるばかりではない、といったことに希望を持つ方もいると思う。
- ▼ 類似機能の集約化という点では、出来るところから進めていきたいと思っている。
- 法人町民税について、各市町村でバラバラか。
- ▼ 個人町民税については、同じ税率になっているが、法人の均等割や税割については、各市町村でバラツキがある。
- 町の財源を増やすためにも何かしら負担を上げるとか、ふるさと納税も目標が1億円となっているが、昨年度が9千万円まで増加しているので、もっと頑張るとか考えられないか。
- ▼ 個人のふるさと納税だと4千万円程度であり、個人のふるさと納税を伸ばすといった考え方である。企業版はその時々で波がある。両方、頑張っていきながら財源を確保していきたい。
- ▼ 現在、知人などに紹介してくれたら、しおりんポイントを500円分付与する取り組みも行っている。
- ふるさと納税を広めるにあたって、LINEだと送りがやすく、広めやすいのではないかと思う。下川町のホームページを見てねと言っても見ない。
- ▼ LINEに登録してくれている方に送って、コピーしてもらって紹介してもらおうとか。
- 気になるのは、ふるさと納税制度が専門家からあまり良い評価を得ていないこと。国もいつ止めるか分からない。自主財源の取組がふるさと納税しか無いのも気になっている。あるものを使うということも大事であるが、別なお金を確保する取組みも検討していただきたい。
- ▼ これから実行計画の策定作業を進める。今回は、大綱を策定していく中で、こういったことをやっていこうと主な取組として記載したものである。実行計画の策定にあたっては、違う取組みも出てくるかもしれない。今までの大綱は、こういった主な取組の記載は無く、方針の記載のみであった。今回、新たな大綱を策定するにあたって、何をするのかを明確にした。内部においても大綱が方針だけだと、何をすれば良いのかとなるので、そうならないよう、大綱策定段階において、まず、こういったことをやっていこうと主な取組を記載した。
- 何をするのかが明確で非常に分かりやすい。
- ▼ これをやるとか、これを検討してほしいとか言わないと、漠然と伝えても進まないの

で、こういった大綱にした。

- 漠然としていなくて良い大綱である。
- 職員の給与の関係で、これだけ物価や賃金が上昇してきている中、職員の給与も上がってくると思うが、そうなった時に交付税も上がるものなのか。
- ▼ 基本的に給与が上がると交付税も上がるが、交付税の算定上、人口 10 万人を標準的な団体の規模とし、それに必要な経費や、標準的な団体に必要な職員数や人件費を含めて積み上げている。下川町の場合、標準的な団体よりも、直営の施設が多く、職員数も多いため、交付税は上がるが、それ以上に経費がかかるので、そういう面では厳しい状況にある。
- ▼ 先ほどの福祉医療施設の経営改革プランで、今以上に経営改善を行っていくことが必要になる。厳しい言い方をすると、将来的に民営化という話もどこかでは出てくる。
- DX関係で、以前、専門の方を雇って進めていくといった話をしていたが、その後、どうなっているか。
- ▼ 昨年度から民間人材登用として、CIO補佐官として助言をいただいている。システムの効率化とか、業務の効率化も含めて、助言をいただいている。今年で2年目になる。昨年度から出来るところから取組を進めており、さらに、今回の行革も含めて進めていきたい。
- DXの担当は総務企画課か。
- ▼ そのとおり。情報担当の係があり、総務係と兼務しているため、出来るところから実施している。今は情報告知端末の関係、保守限界のため、そこを中心に優先的に業務を行っている。
- ▼ その関係で現在アンケートを行っている。
- ▼ 更新となるとサーバーだけで3億円、端末を含めると5~6億円かかり、今後を考えると財政的に難しい。
- ▼ スマートフォンやテレビ放送を活用して、今のサービスを補っていけないか検討している。
- スマホ教室とかも開催していくか。
- ▼ そういった情報ツールを活用するとなると、高齢者の方々にはサポートしていくことが必要だと感じている。
- 名寄市では、スマホ教室を学生が行っている。

- ▼ 昨年度、下川商業高校の学生が課題研究の中でスマホ教室を行ってくれた。高校生にお願いして行うのは、非常に良いと感じている。
- ふれあい広場は、廃止になっているのか。
- ▼ 令和2年に廃止している。
- コロナ禍で中止ではなくてか。
- ▼ コロナ禍前に廃止している。
- どういった経緯で廃止したのか。
- 以前は、あけぼの園の職員が行うイベントではなかったのに、いつの間にか、あけぼの園の職員が担っていて、負担になり廃止したはず。
- ▼ 実行委員会形式で行っていたけど、会場があけぼの園だからといって、職員が担っていたけど、職員は本来業務があり手が回らないし、他にやってくれる方もいなくて廃止した。
- うどん祭りや万里長城祭を、しもりんマルシェや廃止したふれあい広場、やまびこ祭りと一緒にやると町ぐるみのイベントになるので良さそうだなと思う。
- うどん祭りで福祉運動会もやるとか。
- 福祉運動会は中止で廃止ではないのか。
- ▼ 参加人数が少なくなっている。
- ▼ 元気なお年寄りの方々は、働いているのでなかなか参加しない。
- お祭りの予算も結構かかっている。うどん祭りとかアイキャンとか。今後、見直しの候補になるんだろうなと思う。イベントのネタ切れで一部の組織のためだけになっている感じがする。そういった意味では、統廃合していくことも良いのかもしれない。その方が盛り上がりそうだし。
- 委員からたくさんの意見をいただきありがとうございます。また、丁寧な説明をしていただきありがとうございます。その他として、事務局から何かあるか。
- ▼ いただいた意見について、大綱の修正が必要なものは修正を行い、この後、パブリックコメントにかけていく。