

第1回下川町行政改革推進●会会議録

日 時 令和6年9月10日（火）

18：30～21：00

場 所 総合福祉センター「ハピネス」大広間

【出席者（●）＝●】 山崎副●長, 高橋●, 川島●, 瀬川●, 藤原●, 押田●

【出席者（町）＝▼】 市田副町長, 山本課長, 清水補佐, 佐藤主事

1 あいさつ（市田副町長）

第1回行政改革推進●会ということで、お忙しい中お集まり頂きまして誠にありがとうございます。昨年度、本日の資料にありますように第9次下川町行政改革大綱実行計画を作成しました。

本日、この行政改革大綱実行計画について、皆様方からご意見を頂き、より良い実行計画にしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

2 委嘱状交付（机上交付）

▼ （下川町行政改革推進●会設置要綱について説明）

3 ●長選任

▼ 先日開催しました総合計画審議会において、●長を山崎春日さんに選任していただいたと報告を受けておりますが、よろしいですか。

● 了承

4 案件

(1) 第9次下川町行政改革大綱実行計画の進捗状況等について

▼ （参考資料 第9次下川町行政改革大綱の説明）

（資料1 第9次下川町行政改革大綱実行計画令和5年度実績の説明）

- 行政告知端末を廃止することについてどのような反応がありますか。
- ▼ 昨年度、利用に関するアンケートを行い、今年度はデジタル情報が届かないおそれのある世帯を抽出するための実態調査アンケートを行っています。8月末を回答期限とし、新たにスマホなど情報通信環境の整備を希望する世帯は30世帯ほど上がってきていますが、内容を精査する中で助成の対象となるかどうかは個別に聞き取りをしながら対応していきたいと思っています。スマホやテレビなどでも情報を入手することが困難な世帯については、約10数件ぐらいだと思われれます。

高齢者の方々はスマホの使い方が分かりにくいということも聞きますので、10月から1か月に1回程度、スマホ教室を開催していく予定です。

また、無料で使えてきたテレビ電話機能については、残してほしいという意見もありますが、更新費用なども踏まえ、行政告知端末は廃止という決定をしたところであり、ご理解頂けるよう今後も丁寧に説明をしていきたいと考えています。

- 組織機構の見直しでグループ制から係制に変わりましたが、どのように変わったのか教えてください。

- ▼ グループ制の場合、一人ひとりに役割を与え、各自、職務を行っていましたが、グループ内で他の人の仕事が分からない場合もあり、連携が取れていない面がありました。係制の場合、係長を置き、係長が部下の仕事を把握することで、職務の連携が取れやすくなります。

- ▼ グループ制の場合、当時は課長補佐が主幹職でグループリーダーを担っていました。グループリーダーは業務を統括しながら、業務管理をしなければいけないのですが、実態として、グループリーダーとしての役割を果たしていないところがありました。管理能力不足ということが一番の課題です。本来、グループリーダーが役割を発揮することで、忙しい時は手が空いている人を回して平準化を図るということが当初の導入目的の一つでありましたが、10数年経過し、現状がそういう状況にならなかったということもあり、今回、係制、指示命令システムをしっかりと行うため、課長、課長補佐、係長、そして係員という縦のラインに戻しました。

また、今回、係制に戻した際にグループ制の機能を持たせた係制としていますが、係員については、課までの発令内容で、どこの係に配置するのかは各課長の権限としています。これはグループ制の際にあった課長の権限であり、しっかりと全体を把握しながら、平準化を図ることとしています。

- 課長、係長、係員まで、機構改革で係制に変わったということが、しっかりと浸透していければ良いと思います。
- ▼ 係制のあり方は時間をかけて浸透させていきたい。
- ▼ 今回の機構改革に合わせて、処務規定の見直しを行いました。これまで課長などの役割については、決裁の権限などが規定されているのみであったため、課長、課長補佐、係長などの役割を明確化しました。
- 他に処務規定の見直しを予定していますか。
- ▼ 課の数が減って、課長の役割が増加しているため、課長補佐や係長の権限を広げるとも検討しています。
- ▼ その他、現在、行政手続のデジタル化が進展しているため、申請書など紙の文書の取り扱いについて、見直しを検討しています。
- 職員同士のコミュニケーション不足が他の職場でも問題となっているので、下川もあるのかなと心配しています。
- スマホで公共施設の予約などができるようになるのは、便利で楽しみにしていますが、公民館、ハピネス、おうるで予約の開始日に違いがあると認識しています。スマホで予約する際、調整されますか。
- ▼ 各施設で公共施設の予約方法に違いがあり、現在、担当課に聞き取りを行いながら調整しています。
- 各施設、こういう予約方法をしていますというのをお知らせし、公平性を保つようにしてほしいと思っています。
- 現在の予約画面では、当日予約はできないという印象を持つため、当日予約も可能であるということをわかるようにしてほしいです。
- ▼ 予約にあたって、注意書きを表示することが可能です。何か月先まで予約をできるのか、何日前までに予約してくださいなど。
- LINE以外の他の方法でも予約に関して告知する予定はありますか。今まで電話か直接行って予約していた方がスマホ役場で予約を取ろうと思った時に予約が既に埋まっているということはありませんか。
- ▼ 予約に関しては、LINEから予約が入った場合は、管理画面に自動的に反映されます。電話予約があった場合は、職員が管理画面に直接入力します。管理画面で予約を管理していくため、予約が重複することは防げると考えています。

- 画面の文字サイズや色味などのデザイン性も重視し、だれも見やすいよう工夫してほしいです。
- 公民館は、施設予約は1ヶ月前からになっていますが、音楽発表会などイベント関係は、予定している方々にとっては不便ではないかと感じています。
- 公共施設利用後の報告もデジタル化されると良いと思います。
- ▼ スマホ役場の稼働にあたって、これまでの運用方法も変更になることがあるかと思いますが、実績は別途管理が必要になります。
- 会議録作成システムの料金はいくらですか。
- ▼ 二つのライセンスで月7万円程度です。
- 人事評価の給与反映について、どのような状況ですか。
- ▼ 正直言って給与反映するための基準が非常に難しいです。そこに主観が入ると非常に危険です。ただし、国はこれをやりなさいと言っています。

現状の能力評価をしっかりとできるようにしないと駄目だというところがあって、第三者的のところも含めて、しっかりそれが適正に評価されているかを見ないと、公平感が出てこないです。
- 誰が誰を評価していますか。
- ▼ まずは自分で自己評価します。2次評価は上司、係員であれば係長が、係長であれば課長補佐が、課長補佐であれば課長が評価をします。

また、管理職以上は係長や係員の3人以上からの評価も行っています。
- 町村の規模では関係悪化にもつながりかねないし、メリットは無いように感じます。

むしろ育成を阻害しているような気もします。これで評価したことになっていますので。
- 関連して管理職については、年功序列の風習があるのかなと思っています。女性の登用も含めて、時代に合った形で決めてほしいと思います。
- ▼ 現在は年功序列という考えはありません。管理能力があるかないか、目配り気配りができない人もいるので、その人を無理やり課長にしても、苦しむだけですし、部下の人たちが困るので、割り切った人事を心がけています。
- 定期異動について、3年を目安に異動させるのは効果的なのか疑問があります。課長クラスであっても、下手したら1年で異動になるとか、デメリットの方が目立っているように感じます。3年目でようやく一通り仕事を覚えて、それから工夫しようと思ったら異動になってしまう。3年を目安にした異動が効果的なのか考えてほしいと思います。

- ▼ 3年目安としたのは、できれば若い頃は色々なことを経験し、そこで、先輩とか、人間関係を含めて成長して行ってほしいということです。ずっと同じ部署で仕事をしていくと、視野が狭くなったり、マイナスな面も出てきます。色々な部署で経験することで、応用が利きやすくなるなど、定期的な異動にはメリットがあります。
- ▼ キャリア形成なので若い頃に色々な部署を見てもらうことで、個性とか得意分野とか出てくると思います。係長職になってくると、ある程度、専門分野というかプロパー的に企画タイプだとか、産業タイプだとか、そういう人材を見ていくためにも若い頃は経験してもらった方が良いでしょう。
- 採用された側の職員として、漠然と若い頃に何か税分野をやりたいだとか、そう思える人はそんなにいないと思っています。3年程度でそもそも極めることもできませんし、どこの部署の仕事をしたかという思いも特に持てませんでした。あるとしたら、職場環境が悪いという別の話です。

3年を目安に異動するというのは、何となく聞こえは良いと思いますが、メリットはそんなに感じなかったです。
- ▼ 人事評価の中で自己申告制もあり、異動の希望を酌み取る仕組みもあります。
- 最近、機構改革が多く、それで異動するのがすごく目立って、特にタウンプロモーション推進部とか、すぐに異動していたので気になっています。
- ▼ 現在、財団法人になったので派遣という形になります。派遣期間は2年間となり、ころころ変わることは無いと思います。
- 農関係も異動すると農家さんってすごいベテランですし、下手なこと言ったらねって思いますし、ころころ変えさせられる本人の気持ちを思うと心配です。
- ▼ 係制になりましたので、係長と係員が同時にいなくなったらそういうことが起きると思います。そうならないように異動させていくことが必要です。3年は一つの目安として、異動させていきたいと考えています。
- 健康管理の観点で、時間外手当が多い方にはお話しをするということでしたが、管理職は時間外勤務の対象にならないのですか。
- ▼ 管理職は対象になりません。ただし、健康管理の観点で勤務時間を入力するようになっています。最悪の場合、何か超過勤務が原因で死亡したとなれば、職場の責任になってきます。勤務状況がどうだったのかという根拠になりますので、管理側もそうですけど、個々も含めてしっかりと入力してほしいと周知しています。

- メンタルヘルスチェックについてはどうですか。
- ▼ 第三者機関に委託をし、メンタルヘルスチェックを行っています。安全衛生委員会やハラスメント研修など、職員の健康管理に関する体制を整えています。
- 使用料の見直しについて、温泉の利用料が安いと感じます。町民価格や町外価格みたいなものがあったら良いと思います。
- ▼ 雄武町では町外の場合、高く設定しています。考え方の一つとして全く駄目な話ではないと思います。指定管理者と調整する必要があります。
- ▼ 現状、五味温泉の指定管理料が増加傾向であり、指定管理者が経営改善計画を策定し、できるだけコストを下げながら収益性を高めていくことに取り組んでいますが、利用者が減ってきている中、料金の値上げという話も出てくる可能性があると思っています。
- 料金を見直しをするのであれば、ある程度、改修をする必要があると思います。今のままで料金だけ上げるのは難しいと思います。
- ▼ 町内のいろんな施設が古くなってきています。少しずつ改修していくのか、それとも思い切った改築をするのか、今後のあり方について、考えていかなければなりません。
- 指定管理者制度について疑問があります。指定管理者側からすると、工夫しなくてもお金をもらえる制度であり、創意工夫がされづらいと思っています。
- ▼ 施設管理については、直営か指定管理かどちらかを選択する必要があります。本来、指定管理者制度は、民間の活力を活用しながらサービスの向上を図っていくことにありますが、小さな地域だと指定管理者になり得る事業体に限りがあるため、なかなか競争が働かない状況にあります。
- 公共施設の利用料について、営利目的だと5倍になる件について、見直しに向けた進捗状況はどのようになっていますか。
- ▼ 現在検討しています。営利の定義について整理をし、来年の4月1日以降には統一していきたいと考えています。
- 聞いた話ですが、営利とは、組織内の株主や役員に利益を分配する場合を指すようです。その考え方だと範囲は狭くなります。
- ▼ 公共施設全体の見直しについても考えていかなければいけません。総合福祉センターの開館時間の縮小や休館日の見直しについては、本来公民館やバスターミナルも含めて検討しなければいけませんが、他の施設の検討が進んでいない状況です。教育●会や町民生活課と一緒に議論していかなければいけません。

- 以前、総合計画審議会で議論を進めていく話がありましたが、議論が進んでいない状況にあります。
- ▼ あらためて検討していきたいと思っています。
- 検討の場に町民も声も入れてほしいです。
- ▼ 公共施設使用料の見直しについては、このような公共施設のあり方について、整理をしてから進めたいと考えています。
- 総合計画審議会では、開館時間の縮小などが突然出てきた印象があったように考えられます。運営方法を変更する場合、自治基本条例に基づき、利用者の声を聞くということが決められているはずなので、利用者の意向などの確認をしてほしいです。
- 会館の譲渡などに関しては、事前に情報公開を行う予定はありますか。
- ▼ 現状は公区会館として使っていますので、まずは公募をかけて、応募がなければ除却という考え方になります。
- 譲渡にあたっては料金がかかりますか。
- ▼ 評価額の算定をし、評価額に応じて価格交渉します。
- 買取価格が高く断るケースが出た場合、譲渡を進めるため、評価額を安くすることは考えられますか。
- ▼ 現状はそのような対応はしていません。
- できるだけ利用してもらうため、低価格で売却することも検討してほしいです。
- 聞いた話ですが、目的をもって町が建設したのに、壊す判断になった場合、壊す費用を町民に負担させていると考える人もいるようです。
- ▼ 無理やり買ってもらおうとするものではありません。希望があれば譲渡をし、希望がなければ町が責任をもって壊すため、そのような考えはありません。
- 町民が手軽に買える値段ではないため、なかなか買い手がいないのではないかと考えています。
- 除却にあたっては、対象になりそうな建物でも下川町にとって歴史深い建物もあります。残してほしいと感じる人もいますので、この点も考慮してほしいと思います。
- ▼ 今後の人口が減少していくと、財政規模も小さくなることが考えられるため、将来のことも考えて、公共施設のあり方を考えていく必要があります。
- 建物の歴史も考慮し、残すべきかどうかを検討してほしいです。取り壊すべきか否か

の判断は、文化財保護審議会などの委員会に諮るなど、町民の意見も踏まえて決めてほしいです。

- 行政の入札で修繕をかけると費用が高くなります。民間で修繕した方が安いのが現状です。役場が所有していると高くなることも考えられます。
- ▼ 行政が発注する建設工事などは、公共単価で設計を行うため、高くなることもありますが、修繕だと見積もりにより発注を行うため、一概に高くなるというものではありません。
- 行政改革大綱は、総合計画の「ありたい姿」を実現するための下位計画となっています。ありたい姿には、町民参加を重要視しているところであり、今の大綱には町民参加の推進という目標が見受けられません。道内地域には、子供総合計画というものをつくっている地域もあります。子供たちが町政に小さい頃から参加させることは、町の一員としての意識を醸成させることが期待できるため、このような取り組みを検討してほしいと思います。
- ▼ 持ち帰り色んな角度から検討したいと思います。
- ▼ 行政改革大綱は、あくまで行財政の改革という側面があるため、総合計画の中で検討できると良いと思います。
- 公区制度について、高齢化によって草刈など公区活動が辛いという声があります。また、班長の公区費徴収を効率的にできないかという声や聴衆が大変という声も多く聞きます。徴収だけでも町にやってもらえないかという希望もあるようです。また、公区によって公区費が異なっていたり、公区の中でも公区費に違いがあります。ある公区では、公区費を決めるための収入状況が公区に知らされているのではという疑問の声もあります。転入してきた人の中で、公区への加入を断っている人もいます。全体的に公区制度が形骸化してしまっている印象を持つ人も多いようです。
- ▼ 公区のあり方は改めて考えたいと思いますが、一度持ち帰り、そのような声もある旨を担当課とも共有します。
- ▼ 公区長会議などでも所管課を含め、同じような課題を持っていますので、引き続き検討していき必要があると感じます。