

第1回下川町行政改革推進委員会会議録

日 時 令和7年10月7日（火）

18：30～20：30

場 所 役場庁舎2階会議室

【出席者（●）＝●】山崎委員長、川島委員、瀬川委員、藤原委員、押田委員

【出席者（町）＝▼】市田副町長、山本課長、清水補佐

1 あいさつ（市田副町長）

▼ 皆さま、本日はお忙しい中、行政改革推進委員会にお集まりいただき、誠にありがとうございます。

令和6年度につきましては、第9次行政改革大綱実行計画に基づき、組織機構の見直しや業務の簡素化、デジタル技術の活用など、町民サービスの向上と業務効率化を目指した取り組みを進めてきました。特に、スマホ役場の開設などデジタル技術の活用が進み、少しずつですが「変わってきたな」と感じていただける場面も増えてきたのではないかと考えております。

今年度につきましては、さらなるデジタル技術の活用や力を入れてるのが人材育成、研修を含めて取り組んでいます。その他、公共施設の管理運営方法の見直しなど、より一層の取り組みを行うことを予定しています。

本日の会議では、令和6年度の実績を振り返るとともに、令和7年度の取組予定も含めて、皆さまから貴重なご意見をいただき、今後の改革の方向性を確認していきたいと考えています。どうか忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

2 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

▼ （大綱の概要、令和6年度実績・令和7年度取組予定について説明）

● では、「組織機構の見直し」について、何かありますか。

課が統合されたことによって、町民から何かすごく使いづらくなったとか、そういう

声は全然聞こえていない感じですか。

- ▼ 直接、理事者に対して、機構改革によって不便になったといった声は届いていません。中には総合窓口で全ての手続きができると聞いたが、ハピネスに行かないといけないのは何故かといった声もあるみたいです。

ただし、基本的に総合窓口で手続きができるようになっていますが、内容によってはハピネスに行かないといけない場合もあるので、それが分かりにくくなっている可能性もありますが、総合的に見て、不便を感じているといったことはないように感じています。

その他、税務住民課と建設水道課が一緒になり、いずいところがないわけではないが、移行できています。皆さんの方で不便になったという声を聞いたりしますか。

- 以前の総合計画審議会の会議で草刈があまりされてないという話が出ていて、町民生活課となり忙しくなったために対応ができていないと勝手に思っていたましたが、業者には頼んでいて、それがたまたま遅れているといった説明で、関係はありませんでした。

何か機構改革によって、まとまったことで忙しくなって手が回っていないとかもあるのかなと思ったりはしました。そんなことはないですか。

- ▼ そうですね。確かに高齢者事業団が少しずつ事業を縮小しているので、草刈だとか小さな仕事が、昔に比べてフットワークが悪くなってきたなという感じはしています。中には、人間がやることなのでヒューマンエラーで忘れていたということもあるかもしれませんが、機構改革による影響はないと思っています。

- 総合窓口の人員について、現状3名ですが、例えば、出張に行ったりすると2名になったり、休暇が重なると1名になったりして、人員が少ないのではと思う時があります。職員からの要望というのはありませんか。サポートで誰かが入ることになっているとは思いますが。

- ▼ そのへんは課の中で、忙しい時はサポートするといった話になっています。

- あと、総合窓口は、どれくらいの範囲の窓口なのかというのがあって、誰でもできるものではないと思ったりもします。その辺をどう考えているのかなと思います。

- ▼ 総合窓口だから何でもできるわけではありません。総合窓口に行けば、どこが担当するかが分かり、担当する職員を呼んで総合窓口で対応しています。そういうことを目的にしているのと、保健福祉課がハピネスへ移転しましたので、簡単な手続き、名前を書いてとか渡したりするものは総合窓口で行っているものもあります。

ただし、すべての手続きが総合窓口でできるわけではないので、そこが、もしかしたら町民の方にうまく伝わっていきなく、総合窓口に行けば何でもできると思われる可能性もあります。そこはアナウンスの仕方もあるのかもしれません。

● 総合窓口の負担が多くなっているのかなという感じが見受けられ、そこが課題としてあがっているのかなと思いました。

▼ そういう意味では、先ほど総合窓口にシステムを導入する話をしたと思いますが、あれは、窓口に来られた方に質問し、その設問に答えていくことで、必要な手続きや様式が出てくるものになります。現状ですと、総合窓口の職員が手続きの内容を頭に入れておかないといけませんが、転入や転出などに関わる手続きについては、極端なことかもしれませんが、総合窓口の経験がない職員でも対応することが可能になるかもしれません。

▼ 目指すところはそういったことです。誰でも対応できるようにしておかないと、今、言ったように経験がないとか、忙しい時にサポートで入ってもわからないでは困りますので。住民サービスの向上につながると思います。

▼ 総合窓口の職員が手薄でも課内には別の職員いますので、そのシステムを活用して対応できると良いと思います。

● そうですね。それは理想的ですね。

▼ システムが導入されたからすぐにできるかといったら、そうならないこともあるかと思いますが、そこを目指していくことが必要かと思います。

● 総合窓口では、戸籍関係の仕事もあり、国の法律が変わると研修を受けたり、システムを使いこなすのも何か大変な部署なのかと思ったりしています。システムを導入してできるようになるのは良いことだと思いますが、そういった新しいシステムを使っていくのも大変なことだなと思っています。

▼ 戸籍の関係では、戸籍にフリガナを記載する作業で非常に忙しい状況が続いています。

● 次に、業務の廃止・見直し・簡素化について、何かありますか。

ペーパーレス化については、取り組みを始めていますよね。議会はどうでしょうか。

▼ 課長会議は、タブレットを利用してペーパーレス会議を行っています。

▼ 議会については、今まではパソコンを持ち込むことが禁止されてきましたが、令和6年3月から議会でタブレット使用が可能となっています。

▼ 今後、議員用にパソコンを整備して活用いただければと思っています。

● 皆さん使いこなせるでしょうかね。

▼ 現状、タブレットを使いながら審議を行っていますので大丈夫かと思います。

業務の廃止や見直しは、これからまだまだ進めていかないといけませんが、当面、できるところから進めていきたいと思います。

● 続いて、デジタル技術の活用について、何かありますか。

moconavi について調べてみましたが、クラウド基本料とユーザー利用料があって、結構なコストがかかるようなので、どうなのかなと思ひまして、便利になるので良いのかなと思います。

▼ 導入の目的は、現状、パソコン 2 台で業務を行っているものを 1 台で済ませられるように、システムを導入しています。

パソコンを更新する場合、だいたい 5 年で更新を行いますが、約 200 台のパソコンを更新するコストが約 3,700 万円、moconavi と logo チャットの利用料が 5 年で約 2,000 万円ですので、1,700 万円を削減することが可能になるため、今年度、システムを導入することとしました。

現状、インターネット側のパソコンが故障してきているので、ちょうど良いタイミングであったと思います。

● 保育アプリの導入はいつ頃の予定ですか。

▼ これから導入しますので、運用は年度末になるかもしれません。

前段に説明しました機能のすべてが一気に利用できるかどうかは未定です。少しずつ広げていくと思います。

● 都会とかではこのようなアプリを導入していますので、先進事例としてはたくさんありますよね。

▼ そのとおりです。手書きの良さはありますが、手書きに時間が割かれていて、保育士は子供が帰ってから、夜に作業することもあり、働き方を改善するため、導入を決めました。

● 私のイメージとして、保育士は専門職なので事務的なこと、パソコンでの作業が苦手な方が多いのではないかと思いますので、便利なものがあるから使いなさいといっても、学習とか訓練にかえって時間を取られたりするのかなと思ったりします。

▼ そういう意味では、私たちも難しいのではないかと話しましたが、現場から導入したいという声があって進めていますので大丈夫かと思います。

● このアプリは、いろんなパターンがあるんですか。日誌なら日誌だけバーッと書くと
かじゃなくて。というのは、こども園でどんな活動をしているのか保護者の中で気にな
って、こども園に問い合わせたときに、職員さんが1個ずつ日誌から拾ってくれたみた
いです。そういうのは、すごく手間だと思うんですけど、こういうシステムを導入した
ときに、例えば、屋外の活動だったり、体育的なものだったり、地域的なものだった
りとか、こども園では、町の中で子供を育てるときに、どんな活動されているのかパツ
と活動内容が出てくると、より良いのかなと思います。なんか専門職だっていうこと
もあるし、なかなか聖域化している部分もあると思うんですよ。保育に限らず介護も。
そういうところで、仕事が見える化していったり、町の子供たちをどういうふう
に育てていくかっていうのをみんなで考えるときに、そういうのがあると良いのではない
かと思っています。

▼ システムの中身まで熟知しているわけではないので分かりませんが、聞いているのは、
手書きからシステムで入力できるため、業務の効率化につながる。あとは保護者と
の連絡にも、このアプリを使うことでスムーズになるということで、保護者にもメリッ
トがあるなら、ということで導入することに決めました。

● 安全管理のところでもきっと使える部分があるかなと思います。介護なんかでも怪我
したとか、どう対応したかというところで、そういう日誌のつけ方があると思うん
ですけど。保育の関係でも、そういったときにどう対応したかとか、誰が見てもわか
るようになりたいと思います。

● 続いて、行政手続のデジタル化について、お願いします。

スマホ役場によって、窓口に行かなくても部屋を借りたりするのは、すごく楽にな
りましたよね。何回もやり直しをしていたらどんどん文面が長くなって大変なこともあ
りますけど。

● 公金納付のキャッシュレス化について、固定資産税や軽自動車税とかクレジット払
ができるんですね。

▼ 納付書にQRコードが付いてありまして、読み取るとそこからクレジット払いを選
ぶことができます。

● 知らなかったです。納付書が送られてきたときに何か説明の紙が入っていました
か。広報とかにも掲載されていますか。

▼ 詳細までは分かりませんが、説明用の紙が入っているかと思います。また、広報
にも

掲載されているかと思います。

- 何かわかりやすく言ってくれると利用されるかもしれません。
- 続いて、自治体情報システムの標準化・共通化について、何かありますか。
- ▼ こちらは、国の方針に基づいて実施していますので、やらなければいけないものになります。
- 続いて、人材の育成について、何かありますか。
- 実行計画に記載してある内容について、これまでも記載してありましたが、今頃になって気になるなと思ったんですけど、「職員一人ひとりが得意分野を身につけ、特定の行政分野における専門性を向上させるため、採用後 10 年間は 3 年を目安に異動させ、早期に幅広い経験を積ませる。」とありますが、この部分って、細かいんですけど、若干、かみ合わない気がして、専門性を向上させるために早期に幅広い経験を積ませるように異動をこまめにするというのは、何か今読んでいてどっちなんだろうと思ってしまいます。ここら辺が、結構、今の課題なのかなと思っていたところです。この記載をどう捉えていますか。
- ▼ 策定時点の考え方としては、高卒や大卒などの若年層は、3 年を目安に異動していった、得意な行政分野を見つけてもらうこと、産業系なのか、窓口系なのか、企画系や内部管理系など、経験をしていく中で特定の行政分野を確立していただければという意味合いです。
- 特定の行政分野を見つけるために、最初は幅広く、そのあとは特定のところで専門性を高めてもらうということですね。理解しました。
- 全員が該当しないと思うんですけど、1 年ごとに異動している人は、何か、特定の意図があつてのことなのか、または、3 年以上異動しない人は、同じように特定の意図があつてのことでしょうか。それとも全員をこのような形で異動させようとしているということですか。
- ▼ 異動の考え方として、目安としては、ここに記載してあるようにしていますが、実際の人事異動の際は、一概には言えませんが、その人の得意分野だとか、先輩・後輩の関係など、いろんなことが混ざり合っているので、1 年でどうしても動いてもらわないといけない場合もあるし、6・7 年くらい異動できない場合もあります。ただし、基本は、3 年を目安に異動させて、学んでもらったり、身につけていって欲しいなという思いがあつて異動を行っています。

● 3年間でいろんなところを経験して、得意分野を見つけるという方法は、とても良いことじゃないかなと思うんですよね。自分では気づかなかったところで、ここが実はやってみたいなって思う場所が見つかるかもしれませんし。行政改革の実行計画に異動の考え方を掲げている中で、職員さんが1年で異動しているけど、何でなんだろうとか、ずっと異動しないけど何でなんだろうとか、そういう不安が起こり得ると思うんですよね。この文章を読むとパッと見ですけど、3年を目安に異動して行って、スキルをつけて行って、役に立つ人に育ててもらおうと受け止めました。もし、自分がそれに該当しなかったら、自分は何なんだろうって不安になる人とかいないのかなと思います。やむを得ない場合で人事異動になる場合もあると思うんですけど、そういうときには、その職員さんに、こういう理由で君は今回異動になるとか、フォローというか説明があると、モチベーションが下がらずに、これに該当しないからといって、不安になることもないのかなと思うんですけど。そういうケアっていうと大げさですけど、こういうふうに掲げている以上、該当しない人には何かフォローがあると良いのかなと思うんですけど、どうでしょうか。

▼ 人事異動の前段に毎年、職員全員を対象とした人事評価をしています。その時に自己申告書の中で異動希望についても調査しています。その中で異動したいとか、もう少しこの仕事をしたいとかの希望を取っています。必ず実現できるかというのは、先ほども言ったようにいろんな条件がありますので、実現できない場合もありますが、そういった希望を見ながら異動を決めています。それと、普段もそういった意味では声掛けをしながら、今、大変だけどこれを頑張っただけとか、もう少し、こうした方が良いよとか、そういった声かけはしているつもりでいますので、職員全員に声をかけられているかは別ですけど。ただし、最近、若い人の希望を見ると異動したくないという希望の方が多いので、逆に異動するとなると異動をしたくないって書いたのに、何で異動なのと思う人もいるかもしれません。その時は、先ほど言ったように、いろんなことを勉強して、経験してねといったことで話をしている部分もあります。

● 職員さんに聞いたところ、職員のモチベーションを改善するというか、上げるのが今課題だということを聞きました。異動内容について、エッて、言うということは、働く上でベースとなる部分で、思っているより大事なことなんじゃないかなと思います。人事のことは、何か聖域だから、言われたらもう従うしかないと諦めるし、理由も聞いちゃいけないみたいに、何か暗黙の了解があると思うんですよ。だから、みんな嫌になる

のかなっていうのもあるので、そこを踏み込めたら、他の自治体でも辞める人が多いけど、ここに異動させようと思っているんだけど、どうかい、みたいな相談ができるってなったら、辞める率が下がるとか、何かそういう可能性もないかなと。人事異動の内容を決めたから、これを飲み込んでもらうみたいなやり方、これまでのやり方を改善しても良いのかなっていうのは、話を聞いていて思いました。そういう人事に関してコミュニケーションを取る余地があったら良いと思います

- 採用後 10 年経ってからの異動もどうなのかなと気になっているんですけど、採用後 10 年経ってもずっと同じところにいる人もいれば、頻繁に異動する人もいて、それは特性があるのか、ないのか、いろんなご判断があると思うんですけども、住民側から見ての意見もあります。採用後 10 年経ったとしても、この特定の専門性っていうのを判断できるようにしてもらえたら良いなと思います。

- ▼ 採用後 10 年なので若い職員でいろんな可能性がありますので、3 年を目安にしています。働いて 10 年以上たって、同じ部署が長かったり、異動がない職員もいます。それは理事者側でその人を見て評価をして、ここが良い、または、言葉が悪いかもしれませんが、そこしか無理といった場合もありますので、そこについては、ある程度、人事評価の中で人事配置をしていかないといけないと思っています。ここで言っているのは、若い人を育てるためには、できる限り、いろんな部署で経験を積んで欲しいなという思いがあります。正直言って、職員数が今非常に減っていることや、年齢層が偏っているので、思った以上にうまくいってないことは確かなんです。同じ部署が長くて異動させたいなと思っても、この人を異動させると、仕事が回らないなと、もう 1 年頑張っただけとか、そういったこともありますし、思った以上に人事異動って非常に難しい状況です。

- 人事評価って内部だけですか。

- ▼ 内部だけです。

- 何かこう新しい取り組みとして外部評価とか入れるとか。町民評価があっても良いかなと思います。難しいですけど。

- ▼ それがきちんと評価できるのであれば良いですけど、好きとか嫌いとかになる可能性があり、なかなか難しいかと思います。

- ハラスメント的な感じになってしまいそうですね。

- 内部評価すら小さな町だと、興部町だったかと思いますが揉めたと聞いたことがあります。知り合いだから、職員同士で評価し合うだけでも関係性や信頼が崩れちゃって、

国が評価制度を作れとやらせようとしますが、実際は、従ってやってはいるものの小さな自治体は結構、嫌がっているっていうのがあって、道庁もそれを実施するよう通知を送るから、迷惑だと聞いたことがあります。

● 評価するってすごく何か重たいことですよね。

▼ 給料にまで反映するとしたら、非常に重たいことです。そうは言っても私たちは評価しないといけない立場なので、そこは、同僚や先輩、後輩、町民の声などいろんなことを総合的に判断して評価を行っていますが、非常に大変です。

▼ 今お話のあったことに関しては、人事施策の見直しを図ろうとしていまして、先進地にも行って学んできているんですけど、おっしゃる通り、やっぱり一番は、職員間のコミュニケーションです。それがやっぱり若手の職員の方々のキャリア形成、モチベーションを上げるのに必要なことであって、先進的にやっているところは、ある程度、管理職が見聞きを普段からしながら、定期的に面談をしています。異動の際にも、あなたのミッションとして、これをやって欲しい。それを期待しているというミッションを与えて、中間的にどこまでできているかというのを面談しながら、そして、1年間で達成感を持ちながら、次のステップに上げていくっていうのをしっかりとフォローアップしていきながらやっている自治体もありますので、そういったところも踏まえて、見直しを考えていきたいなと思っています。人事評価は年に1回の面談ですが、2回、3回やられている自治体が多いかなと感じています。本町は時代遅れの面談になっています。そういった中で昨年度は、自己申告制というのがあって、先ほど、話が合ったように異動希望も含めて、今の健康状態とか、そういったことを実施しています。今までは、面談すらできてなかったっていうのが現状なんです。昨年度は必須にして、それでも業務の関係で、できないところもあったようですが、原則、面談を必ずやらってもらうようにしています。そして、評価につなげてもらうっていうことをやっているんですけど、少しずつ改善をしていって職員のキャリア形成、モチベーションの向上につなげていければと思っています。行政改革に掲げていますのは、若年層のキャリア形成についてという観点ですが、人材の育成の方針の中では、段階的にステップアップしながら、マネジメント能力、そういったところができていないところがありますので、そういった研修も兼ねながら、相対的に人材育成をしていかないといけないというところがあります。今後、検討していきながら、見直しをしていきたいと考えています。

● 若手の人たちは、そういう研修なり育成に力を入れているのが伝わるんですけど、中

堅の職員で、町民の役に立つ職員として育成されてない人がいたとした場合、どういった研修とか、そういうのはされてないということですか。先ほど、マネジメント能力とか、今後、育成していくって言っていたので。現段階でそういう町民からの苦情が多かったり、自分のやるべき仕事をしていない中堅の職員への指導・教育みたいなことはしているんですか。

▼ しています。まず、中堅職員向けの研修もありますので、それらを活用して育成をしていっていますし、今、おっしゃられたように、中には町民の方から、あの職員はこうだという苦情も聞きます。それを聞いたときには、上司だとかいろんなところから情報を得て、それが本当の話であれば、個別に呼んで指導しています。また、それが、今後、指導に沿ってきちんとやっているかが、次のステップになっていくんですけど、もっと厳しく言えば、指導をしたことが達成されなかったら、分限と言ってクビにすることもできるんです。分限となると、その人の生活に関わってきますが、給料を貰っている以上、きちんと仕事をしてもらわないといけないので、厳しい話をさせてもらいながら指導にあたっています。

● 続いて、人事評価制度の見直しについて、何かありますか。

● 実行計画上の取組スケジュールでは、給与反映の導入が令和7年度に実行となっていますが、令和7年度の取組予定は、なしになっています。そこは何か意味がありますか。

▼ 先ほど言ったように適正な評価、自分で自己評価する目線もあるんですけど、評価する側、1次評価、2次評価、そういった評価する視点をまず合わせないといけないですよ。好き嫌いがあってはならないんですけど、そういったところも含めて、同じ目線で評価ができるような人材の育成も必要だなというところもあるんですよ。今の状況で、実行計画には、令和7年度に実行と計画していましたが、令和5年度・6年年度でやってきた中で、全職員に対して、これを導入する、給与まで反映するということまでは至っていない状況です。これをやるとなると、人事評価に携わる職員3・4人を配置して、ずっとこれをやっていかないとはいけなくらいの業務量があります。常に面談をして、そして、評価をしていきながら、6月と12月の勤勉手当に反映、そして、本人に対して通知をするなど、ずっとやっていかないとはいけません。現状の総務係では、いろんな業務、情報も兼務している中で、なかなかやりきれない状況にあります。また、現状の評価はエクセルで作成・管理していますが、給与反映までとなるとシステムを導入して、効率化を図っていかないと、先ほどのマンパワー的に難しいなと思って、今後、要検討

かなと思っています。

- では、給与反映の導入は令和7年度に実行ということではないということですね。
- ▼ 計画的には遅れているということになります。
- ▼ 正直に言って、かなり遅れている状況にあります。先ほど言ったように生活給にもかかわってきますので厳しいかなと思っています。
- やるかどうかも含めて検討でしょうか。
- では、検討にしておいたら良いのではないかと思います。
- 計画を書き換えられないのでしょうか。
- ▼ 当初の計画があって、それに対する取組は実績欄に記載していき、どう推移してきたのかを分かるようにしたいと思っています。計画自体を書き換えてしまうと、当初計画に対して、何ができて、何ができなかったのかが分かりづらくなり、計画の達成度を評価しづらくなるため、書き換えないようにしています。
- そういう意味なんですね。理解しました。
- 続いて、働き続けられる職場環境づくりについて、何かあります。
- ここも同じことを聞こうと思っていて、遅出早出勤務の導入について、令和7年度に実行としていますが、今年度は予定なしになっています。これも同じように検討中ということでしょうか。
- ▼ 夏季休暇取得月の拡大については実行していますが、遅出早出勤務については検討中です。働き方改革の中では、共働き家庭が増えていますので、こういったことも必要だよねということで、内部で話をし合っていますが、実際、課の中でもできる、できないで分かれるところがあると思います。
- フレックスみたいな働き方ですか。
- ▼ そうですね。例えば、8時30分から勤務が始まりますが、7時30分から勤務して、16時15分には帰りたいとか、逆に9時00分から勤務して17時45分まで働きたいとか、そういうイメージを考えています。ただし、職種によって変わってくるのかなと思っていて、そこを検討していかないといけないと思っています。
- それって個人の希望ですか、それとも仕事の内容で決められるものですかね。
- ▼ その辺も含めてなんですけど、個人の希望、例えば、子育て世帯とか、朝は遅い方が良いとか、希望を聞いて、それが可能かどうかとか、また、もしかしたらそういう職員は、先ほどの人事異動によって、そういうことができそうな職場に異動するとかも考え

られます。これを導入するために、どんな弊害があるのか調査していく必要があると思っています。

▼ 近隣の士別市は、試行的に始めている状況にあります。管内の人事・給与関係の担当者会議がありますので、試行的に始めている市町村の状況を確認しながら検討していければと思っています。今の状況でいくと導入できる部署とできない部署がありそうで、全職員だと難しいかなと思います。

▼ 遅出、早出を希望する場合、何か理由があると思うんですね。その理由がきちんとしていればということだと思います。

● 夏季休暇は、皆さん取得できている感じでしょうか。

▼ そうですね。夏季休暇の3日間については、取得できているかと思いますが、職場によっては、連続する3日間の取得が難しいところもあるかと思います。そもそも有給休暇が余っているからとかっていう人もいますが、夏季休暇は有給休暇よりも取りやすいのかなと思います。

● 職員からの声が聞こえてきたりするものですか。

▼ そうですね。夏季休暇については制度が始まってから、年数も経過していますので、取得しやすい環境にあるのかなと思います。できるだけ土日にくっつけて長期に休めるように、そこは各所属長が調整してあげれば良いんじゃないかなと思います。

● 残業について、以前、申請制度に変更したという記憶がありますが、継続されていますか。事前申請をして、許可がおりたら残業しても良いという仕組みだったかと思います。

▼ 継続しています。所属長から残業する日の何時から何時まで残業したいという申請があつて、最終的に総務課長が確認をしている状況にあります。

● 特定の人が長く残業しているという話を聞くので、残業しているのであれば特定の人に負担がかかっているのか、ただ残っているのであれば、以前、そういったことを止めるために帰りましょうっていうことになったと記憶にあるので、どうなのかなと思っています。

▼ 以前、ノー残業デーを設けて、水曜日だったかと思いますが、そういったことをやっていたこともあるんです。もちろん残業時間は総務企画課が把握しているので、時間外勤務が多いところについては、課長を通じて、どんな業務でどのくらいの忙しさかという話をしています。どうしても残業しなければいけない業務もあれば、工夫したら何と

かなるのではないかという業務もあつたりしますので、所属長を通じて、本人ともいろんな話をしながら、残業を減らすようなことはしてはいるものの、特定の人のみが残っている部署があるのも事実としてあります。

- 有給休暇を使いきれずに消滅している職員はいますか。
- ▼ 平均取得日数は年間 20 日中 10 日くらいです。
- 半分は使えずにいる状況ですね。
- ▼ そうですね。すべて使いきる職員はあまりいないかと思います。
- 有給休暇は、当然の権利でもあるけれども業務に支障をきたす場合は、許可が出ないこともあるだろうし。
- ▼ 有給休暇の取得を許可しないということは、ほぼないと思います。余程、何か行事があつて、ちょっとこの日はというのはあるかもしれませんが、自主的に自分の中でやめておこうかなという判断だと思います。ですので、休みたいと言つてきても駄目だとかは一切言っていないし、取得しやすい職場にするように心掛けています。休暇の取得を課長に断られたという話は聞いたことがありません。
- むしろ言つて欲しい場合もありますけど。
- 本来、休む理由も関係なく取れるものですしね。ゲームの新作が出るから休むとか世間では結構、当たり前になってきていて、だから、それができない時点でワーワークライフバランスが崩れるし、モチベーションも下がるとか、何か職場のことに気を使って休んで欲しくないっていうのを出すだけで、この有給休暇の目的とずれるんだろうなと正直思っています。
- 住民サービスが滞らないように課内で調整してもらいたいなと思います。実際に担当がいらないからわかりませんっていう答えが、私も経験がありますし、他からもそういった声を聞きます。それで 3 日、4 日、5 日置かれると、急ぐときに困るので、積極的に取つて欲しいと思いますけど、そういったことが無いようお願いしたいなと思います。
- 続いて、町税・使用料等の収納率の向上について、何かありますか。
- ショートメールを利用することで実際に収納率は上がったんですか。
- ▼ ショートメールの利用だけで収納率が上がったかどうかはわかりませんが、令和 5 年度と 6 年度を比較すると、未収金の額は減っています。いろいろな取り組みの結果によつて下がったものであると思いますが、納期を過ぎても納めていただけない方に対して、ショートメールで未納ですと、お知らせすることができるようになったため、徴収対策

として効果はあるかと思います。

- 下川町公式 LINE では、町から個人に直接 LINE を送れないんですか。
- 明日、納付期限ですよみたいなかたちで送るとか。
- ▼ そういったお知らせをしている自治体もあります。例えば、固定資産税の納期限は何月何日ですか。
- それは全町民向けですよ。個人宛にはどうでしょうか。
- ▼ 個人宛に送るとなると、友だち追加している状態では、友だち追加している人が誰なのかは分からない仕組みです。例えば、学校の欠席連絡をするときとかは、利用にあたって、保護者の名前や子供の名前を登録するので、特定の人に連絡することができますが、未納の方向けに LINE を送るのは難しいかもしれません。
- 先ほどのスマホ役場から町民向けに納期のお知らせをするということもありかと思います。

続いて、使用料・手数料の見直しについて、何かあります。

- 営利目的利用の料金見直しについて、町民は通常料金になったのは、すごくよかったなと思います。以前の会議で反響はどうですかって聞いた気がしますが、利用実績が上がったりとか、そういったことはありますか。
- ▼ 利用状況が各課でないと分かりませんので、把握しきれていない状況です。
- ▼ 利益が目的じゃないのに 5 倍っていうのは、今まで高かったから、ちょっとしたことで利用できるようになって良かったという声は聞きます。
- 続いて、自主財源の積極的な確保について、何かありますか。

観光体験カタログを作成となりますが、観光体験された方って結構、いるのでしょうか。

- ▼ ギフトカタログになるんですけど、総務省の承認を得て、そこから始まるんですけど、最近、承認を得るのに 1 年くらい待たされてしまう状況があって、まだ PR しきれてないというのが正直なところです。
- 今、観光協会に物としては置いていますよね。ふるさと納税の返礼品としてはまだということですね。
- 国債購入については、今後も金額を増やしていく考えですか。
- ▼ 増やしていく考えです。これまでは、定期預金として 1 億円を預けても利息は 2 万円程度、現状、利率が上昇していますので、20 万円程度の利息になりますが、昨年度に購入した国債は 90 万円の利回りとなります。

● 続いて、公共施設管理運営方法の見直しについて、何かありますか。

先月末で締め切りの財団が行っていたアンケートに答えたんですけど、例えば、恵林館が町外に向けて自慢できる施設とか、いろんな設問があったんですけど、その結果を踏まえて今後の方向性を検討される予定はありますか。

▼ あのアンケートは財団で行っていて、下川の移住定住だとか価値というのを調査しています。そういったデータも今後の方向性を検討する上で使っていけるかと思いますが、こちらに結びつけてアンケートを行ったわけではありません。

● アンケートをやっていて面白かったっていうか参考になりました。

▼ 役場庁舎等のあり方検討については、皆さんにもご検討いただき、ご報告が遅くなっていますが、皆さんからの意見を聞いたときに、単に役場を建て替えるか建て替えないか、場所はどこかにするかというよりも、町全体の構想があったほうが良いよねっていう声をいただいたので、役場庁舎等に特化するのではなく、都市計画も含め、視野を広げた中で議論していった方が良いよねと内部で話をされていて、そのためにはどうしたら良いかを話し合っていました。これについては、止めたわけではなく、別な形で検討していきたいということです。

● 令和7年度の取組について、色んな施設の開館日や開館時間の見直しが決められていますけど、こないだの議会では、町民に諮るものではない案件であると、議員さんに答えられていたと思うんですが、審議会とか、そういうのでもきちんとした審議がされないまま決まっています。例えば、図書室だったら、一応、視聴覚ライブラリー委員会には、書面で審議するよう文書で来ていますが、それだけで終わっています。しかも急な日程でした。決め方とか、町民へのお知らせっていうのが、何か最近、おざなりになっているような気がしていて、いきなり水曜日休みですとか、プールの時間を短縮ですって、決められているような気がするんですよ。これって自治基本条例に基づいて、施設の管理運営が変わるときには、町民に諮らないといけないとか、そういうものには当てはまらないのかどうか、当てはまらないにしても、もう少し丁寧に情報を事前に出してもらえないものなのかなと思ったんですけども。

▼ そうですね。自治基本条例にはあてはまらない内容ですが、だからといって何でも勝手に決めるのも違うかと思います。今回、議会の一般質問を受けて、町長も感じている中で、今おっしゃった通り、説明の仕方やタイミングだとか、そういうことをきちんと考えて、町民にお知らせするべきだというところは感じましたし、今回の見直しにあた

って、足りなかったという印象を受けています。

- 図書室だったらそんなに反響がない、みたいな感じがあったのかなと思います。これくらいだったら勝手に変えても良いか、みたいな感じで。
- 図書室について、見直し後、水曜日を休みにして、その後どうだったのかとか、実際、目的としたことが達成されているのか、利用者からの声はないのかということも考えて、また、これを変更する可能性も含めて、検討していったほうが良いと思うんですけど。議会の傍聴に行っただけですけど、教育委員会には、そういった利用者からの声は無いとおっしゃっていましたが、聞こえてこないから無いのではなくて、私たち、それぞれ周りで聞いている声があるっていうふうに話しています。なので、教育委員会に聞こえないから無いということじゃなくて、丁寧に声を拾っていただきたいなと思っています。また、見直したからこれで決定ではなくて、柔軟に今後利用者の声を聞いて、変更もあり得るってことをお願いしたいと思います。
- ▼ 町民の意見を 100%聞けるかといったらそうではないのも確かなんです。例えば、スキー場の関係ですと、使っている方にとっては、いつでも使いたい。でも使わない方にとっては、使っていないのに電気が煌々としていて無駄ではという意見もありますので、そこは判断として、時間を短くするという考えも必要だと思います。ただし、そこで大事なことは、いろんな声を聞いて、総合的に判断し、その理由を説明すれば、理解が得られると思うんですけど、説明の仕方やアナウンスの時期が短すぎたり、突然だったりすると、いつ決まったのかとか、何で見直したのかとなりますので、丁寧な説明と期間に努めていきたいと考えています。
- 続いて、福祉医療施設の経営改善について、何かありますか。
- ▼ 今回の議会でやまびこ学園については、定員を 50 名から 40 名に減員しまして、議決を得ています。障がい者施設は、定員を減らした方が、報酬単価が高くなるという流れなんです。その背景には、自立した方が良いというところがあるんでしょうけど。ただし、報酬が高くなるから見直すということではなく、現状の利用者が 39 名となり、地元にも入りたいという方がいないので見直しをしました。
- ▼ あと、今は個室が基本で、設置当初は、男性の場合は 4 人部屋、女性の場合は 2 人部屋、ですので、定数を少なくすることによって、今も少しずつ改修をしているんですけど、できるだけプライベートを保てるよう改修をしていきながら、利用者のサービス向上にもなるということも見据えた上での見直しとなります。

- 続いて、事務事業の見直しについて、何かありますか。
- ▼ 選挙の投票所を7箇所から3箇所に見直しましたが、どうでしょうか。役場では大きなトラブルも不満も聞いていませんが。
- 期日前で投票する方が増えているので、あまり当日投票に行かないですね。
- ▼ 投票する方の6割くらいは期日前で投票済ませてしまいますので、投票所が少なくなっても混雑するほどではありませんでした。
- 今回は公民館ではなく、役場の1階でやりましたよね。期日前投票も。そこがちょっとわからなくてというのがありました。
- 選挙投票所の見直しについては、この委員になっていないような、外出しにくい方に影響があるから、近くの投票所があったらよかったという声があるかもしれません。
- ▼ 旧投票所を巡回し、バス4便を出しましたが、最初の1便に2・3人、残りの利用は0人でした。
- 予約しなくても乗れるんですか。
- ▼ スタートの時間をお知らせしていますので、そこから巡回していく形です。
- その情報を町民の方が知っていたかどうかですね。
- ▼ 今回、投票所を7箇所から3箇所にした初めての選挙でしたので、もしかしたら情報が行き届いていないことがあったかもしれません。
- 停留所のところに立って待っているのがつらい方もいると思いますし、もし人数が少ないのであれば、できるかどうか分かりませんが、アイデアとして、予約制にして、ご自宅までも行くみたいなこともありなのかなと思いました。
- 投票率に影響はありましたか。
- ▼ 投票率はそれが理由かどうかは、その時の政局の話もあるので、全国的な傾向としては低かったです。
- 選挙費用としては、随分と抑えられたんですか。
- ▼ 選挙費用は、投票や開票を行う職員や立会人の人件費などが減少しました。選挙費用だけでなく、立会人のなり手不足が課題としてありました。
- 今後も3投票所でいく予定ですか。
- ▼ 当面3投票所で考えています。
- 私たちの周りで不便になったという声は聞こえていないようですけど、お知らせのときに、このくらい費用を削減できますとか、3ヶ所にする理由、何故3箇所に変更した

んだとか、行き所のない不満が出ると、お互いつらい感じがしますので、そういうことをお知らせしたら、結構、理解が得られるんじゃないかなと思います。

▼ 各公区長さんには、公区長会議を通じてお知らせしていますが、経費削減だけが目的ではなくて、立会人のなり手不足、そして職員の働き方改革、経費削減もあるんですけど、総合的に考えて見直しを行いました。

● 全体的な話ですが、高齢の方々と接する機会がよくあって、高齢の方、スマホを持っているけど、よくわからないで持っているとか、LINE って何みたいな、メールと何が違うのとか、そういう世代の人と話をしていると、よく聞く話ですけども、世間から置いていかれているから、後は死ぬだけみたいな感じで笑いながらみんな言っているんですよね。そういう不満はどんどん、高齢化率が上がっていくのでたまってくるだろうなと思っていて、でも仕方ないなと思っているところはあるんですけど、そういう方へのケアみたいのもできたら、より良いんだろうなと思った中で、どうしてこういうふうに、今、急ピッチでDX、スマホ役場とか進めているかっていうのが、それが節約になるからとか、町にとってお得だからとか、町民のためになるからやっていますという、その高齢世代の方々にも得するからやっていますというような、何かそういうフォローがないと不満ばかり、たまって、ネガティブな感情ができちゃうのかなと思いましたし、そういう声もあります。

● バイオマスの財源で子供たちの給食費がお得になりましたみたいな感じで、デジタル化によって高齢者福祉のここがお得になりますみたいな感じですね。

● これだけ人件費を削減したから、こんなに高齢者福祉に使えるようになりましたとか、言えれば良いけど難しいだろうなと思います。そういう理由付けがあると、わかりやすいし、納得感が高まりますよね。

● 納得できないと不安がたまります。

▼ DXなどの取組は、お金を節約するためだけではないですけど、ある市町村では、行政改革の削減効果額がいくらで、これをこういうことに使いましたとか、使えますといったお知らせをしている事例があります。見せられる金額が出てくれば良いんですけど。

● 実際、そういう金額は、今月の広報に町の財政状況の特集が掲載されていましたが、一般の方は、私も含め、ちょっと分かりづらいかもしれません。だから、行政改革の効果額が出て、余計に遠くなるかもしれません。でも何らかのものがあっても良いと思います。

▼ 行政改革をしていかないと、総合計画が進んでいかないという事態が起こり得るかもしれません。お金を節約したり、人を育てたり、業務を効率化することで、総合計画で計画した施策ができるようになります。行政改革が総合計画を下支えするというのは、そういうことになります。

● 公共施設管理運営方法の見直しに戻ってしまいますが、図書室の視聴覚ライブラリー委員会の委員長をやってしまして、議会の9月定例会の一般質問で図書室に休室日を設けることについて、視聴覚ライブラリー委員会を通して了承済みですみたいな感じで、説明をしていましたが、その決め方がどうだったかというのを事実として話します。速達で書面協議の書類が届いて、それを1週間で回答してほしいとのことでした。議会に通さないといけない関係があるので、速達で返信用封筒が付いていて、賛成か反対のどちらかに丸印を付ける用紙が入っていて、説明用の資料もたくさん入っていたんですけど、他の近隣自治体や北海道内の図書館の休みの状況、休みが無い図書館もきちんと載っていましたし、休みがある図書室も載っていましたので、偏った主張ではないなと思いました。ただし、自由意見を書く欄が無く、いきなり賛成か反対かというのは、困ったなと思って、直接、担当者のところに行って、賛成はしますけど、これだと、ちょっと決めにくいと言ったんですけど、今からだと、直しようがないから、今回はこれで勘弁してほしいという話と、急がないといけないということで、わかりましたということで引き下がってしまいました。

▼ 急ぐ理由ですよね。議会にかけるのが理由ではなく、もっと前から準備をしたり、9月議会でなくて12月定例会でもという話になりますよね。

● 視聴覚ライブラリー委員会は、今年度、対面で1回も開催していないです。委員選定に手こずっていたようで、ようやく、この前、通知が来て10月中に今年のメンバーでの視聴覚ライブラリー委員会が初めて開催されることになっています。だから、そういうのも全員揃っていないと開けないものでもないだろうし、下半期に入ってからやるようなものなのかなっていうのもあります。

● スポーツ推進委員会は、昨年度の開催は0回でした。

● 本気で図書室を良くしようという感じの組織では無いなというのが関わっていてしんどいし、自分も何か理由付けに使われているし、自分もそれをサポートしてしまったのが、ちょっと悔しくて、もう辞めたいなというのが正直あります。

● 審議会を開く案件だと思うんですよね。書面会議ではなく。

● そういう意味で人事評価の話もそうですが、やっぱり問題がある職員はいますし、それがずっと同じ担当をやっていて、苦情上がっているのに続いています。このことは、町長にも今回の問題が起こる昨年の人事異動の段階でもいろいろと言われている職員なので検討してもらえないか、窓口に関係ないところとか、町民に直接関係ないところとか、個人的に言ったりしていました。今回の件については、事実として、そういう状況であったということを補足として話をしておきます。

● 視聴覚ライブラリー委員会の上にあると言われている社会教育委員にもかけられず、事後報告だったから。社会教育会議では、これまでも図書室の運営に関しては、夜間運営を止める、止めないの審議もしてきたのに、こういう大事なことは、どうして議題にかけなかったのかという話は、社会教育委員会で話になりました。

▼ どう答えていたの。

● 今後、このようなことがないよう気を付けますって言われましたが、プールの利用がまたいつの間にか縮小になっていたりします。図書室の休室については、検診に行くから、職員がいなくなるということだったんですけど、みんなの声を聞くと、検診は午前中で終わるし、利用が多いのは午後だから、やりくりすれば、どうにかなるんじゃないのかなっていう声とかも聞くと、そういった意見も伝えましたが、なかなか、通じはしなかったんです。どこかに休室日があっても良いと思うんですけど、下川の利用状況を考えたときに、かなりの子供たちが放課後に居場所として使っていることを考えたら、その時間だけ、健診終わった後の時間だけ、開けるってこととかもあり得たのかもわからないし。

● 休室日は児童クラブもやっている日ですしね。

● そんなことで、町民意見は聞かれていなかったということがあります。

● 全体を通して、何かありますか。

● 農産物加工研究所のことで、長く民営化したほうが良いと検討されてきて、この度、民営化になりましたが、その後、まだ町の職員が行かれていると聞きましたが、今後、目指すべき形の運営になっていくのか、どうでしょうか。

▼ 基本的には、民営化により、職員は3年間、技術指導という形で派遣する予定です。1年目は100%、2年目で50%、3年目は30%ぐらいの割合で派遣しますということになっています。それは、なぜかという作り方や、販売先とかのことがあるので、一応、3年間は、派遣しますということで、今、2年目になっています。今年は50%ぐらいとい

う話でしたが、リーダーになれる人が辞めたりとかもあり、職員が行かなきゃいけないという話もあるんですけど、基本的には、3 年間前で、その後は、職員を引き上げて、やってもらうっていうのが今の状況です。