

令和5年度 第1回 燕市行政改革推進委員会

【日 時】令和5年7月7日（金）午後3時15分～5時2分

【場 所】燕市役所3階 会議室301

【出席者】委 員 会長 田村 秀、飯塚文雄、伊皆桂子、笠輪信彦、清水麻子、
樋口太彌人、細野美恵子、山村則子（敬称略）

事務局 企画財政部部長 春木直幸

企画財政課課長 小杉茂樹

同副主幹 山崎聡子、同政策専門員 相馬建、

同主任 渡辺優輝、村上峻

総務課課長 石田進一、同主幹 大熊進一、

同情報統計室長 高橋寿彦、同副参事 高宮 潤

【欠席者】委 員 池田 弘、仲村厚子（敬称略）

1. 開会
2. 委嘱状の交付
3. 市長あいさつ
4. 委員紹介
5. 会長及び会長代理の選出・あいさつ
6. 議題

（1）令和5年度のスケジュールについて（資料1）

会長：それでは事務局から提出された議題について、資料に基づき審議いたします。
最初の議題、「議題番号(1)令和5年度のスケジュールについて」、事務局から説明
をお願いいたします。

（事務局から説明）

会長：事務局から本年度のスケジュールについて説明がありましたが、内容につい
て質問がありましたら挙手をしてご発言をお願いします。いかがでしょうか。

（発言なし）

(2) 第2次燕市行政改革推進プラン実績評価報告書について(資料2)

会長：続きまして、第2次燕市行政改革推進プラン実績評価報告書について、事務局の方から説明をお願いいたします。

(事務局から説明)

会長：ただ今、実績評価報告書について説明がありました。何か確認などを含めて質問等ありましたら簡潔をお願いいたします。

委員：7ページの「建物系公共施設」は、言っている内容は分かりますが、「公共施設」ではいけないのですか。公共施設の中で建物でないものがあるのか、あるいは「公共建物施設」ではいけないのか、そのあたりの説明が必要かと思しますので、よろしくをお願いします。

事務局：あえて建物系としている理由について説明したいと思います。公共施設には、庁舎や公民館など建物の施設もありますし、一方で道路、橋梁などインフラ施設もございます。建物とインフラ合わせて公共施設ですが、この計画については建物だけの計画ということでございます。

委員：この書類は誰に対して、職員だけですかそれとも市民に対してですか。「系」とあると市民にとっては分かりづらいと思いました。

会長：検討の余地があるかもしれませんね。

委員：「公共建物施設」ではいけないのですかね。「系」が要るのかなど。

事務局：一応この計画が今こういった名称になっているということでまずご理解いただきたいと思いますし、例えばホームページなど他の所で市民に対して公表するときは、今おっしゃったとおり、公共建物であるとかそういう分かりやすい表現を使うようにさせていただきたいと思います。

※上記の意見を踏まえ、資料3、3ページの実施項目1「建物系公共施設保有量適正化計画の推進」について、項目名を「燕市建物系公共施設保有量適正化計画（公共建築物の適正配置）の推進」に修正しました。

会長：他に質問等はございますか。

(発言なし)

(3) 第3次燕市行政改革推進プラン実施計画 令和5年度計画 進行管理表について
(資料3)

会長：それでは、「議題番号(3) 第3次燕市行政改革推進プラン実施計画 令和5年度計画 進行管理表」に移りたいと思います。新任の委員の方もいらっしゃいますので、まずは第3次プランについて事務局から簡潔に説明していただけますでしょうか。

(事務局から説明)

会長：ただいまの第3次のプランの説明につきまして、何か質問などありましたら、挙手をしてから発言をお願いいたします。

(発言なし)

会長：よろしければより具体的なところに入っていければと思います。まずは進行管理表ですが、非常に項目が多いため、できるだけ新規の項目を中心に説明し、質疑応答ということでお願いします。まずは最初に基本方針の1、「財政力の向上」からお願いいたします。

(事務局から、「財政力の向上」に係る項目の説明)

会長：「財政力の向上」について、新規項目を中心に説明していただきました。この内容につきまして、質問などございましたら挙手をしてから発言をお願いいたします。

委員：No. 1の「建物系公共施設の保有量の適正化」について、令和5年度の実施計画は、令和4年度でできなかった3件ということですが、今回令和5年度検討には西燕公民館と教育センターに加えて中期の分ということでビジターサービスセンターが入っています。確か、令和4年度で出来なかった3件には、松長公民館もあったと思いますが。

事務局：松長公民館につきましては、隣接する松長小学校と一体的に活用出来た方がいいということで、建物系公共施設保有量適正化計画では、前期から、後期までにかけて、長いスパンで検討していくということになっています。

事務局：補足しますと、松長小学校は今年度いっぱい廃校となりますので、隣接する松長公民館はその跡地活用と一体的に考える必要があります。今年度具体的なものを検討するには少し早い状況ですので、見送らせてもらっているということでございます。

会長:「燕市建物系公共施設保有量適正化計画」の名称は、少なくとも市民向けには、分かりやすくする必要があるのではないかと。少し工夫が必要かなと今回、ご指摘で改めて思いました。

事務局:計画としてはこういう名称ですが、市民向けには別称があった方が良くもみれませんので、検討させていただきます。

委員:No. 10の「ネーミングライツの導入」ですが、令和5年度は、これからヒアリングや施設の検討ということなので、目標値というのは掲載されないというのは分かるのですが、令和6年、7年、8年で1、2、3と目標値が上がっていく根拠を教えてください。

事務局:令和6年度に「全天候型子ども遊戯施設」ということで、冬でも夏でも、子どもたちが思いっきり遊べる屋内施設を建てようとしていますので、そういった施設ですとか、議会と今協議している中で、新たなサッカー場の建設の要望がありますので、そういった新たな施設でネーミングライツも併せて考えていきたいと思っています。

委員:No. 18の「指定管理者制度の導入と適正な運用」で「全天候型子ども遊戯施設」が指定管理の検討対象に挙がっているのですが、ネーミングライツとどちらかにするか決めかねているのでしょうか。

事務局:あくまでも指定管理というのは施設の管理をするという制度でありますので、それとネーミングライツというのは別物というふうに考えていただければと思います。ネーミングライツ料が指定管理料の原資になっていくというようなことを考えています。

会長:例えばデンカビッグスワンスタジアムだったら、デンカの名前だけでも指定管理は別、ということですね。他に質問等ありますでしょうか。

委員:No. 9の「ふるさと納税の推進」でお聞きしたいのですが、今、燕市のポータルサイトだと「つばふる」や「さとふる」等があります。「つばふる」の新規登録の画面を見たのですが、いちいち情報を入力していかなければならない。どこかのサイトの方から簡単に登録ができるような仕組みは出来ないでしょうか。

事務局:「つばふる」は直営サイトですので、他のポータルサイトではできないPRをして行きたいと考えています。使い勝手については検討させていただきます。

委員：「つばふる」で全てのサイトの燕市の商品が検索できるのでしょうか。

事務局：「つばふる」で全てを検索できるようにはなっていません。ただ、例えば楽天を使う方はずっと楽天を使っていたりしますので、いろんなポータルサイトに掲載することで幅広くご寄附いただけたらと考えています。

会長：よろしいでしょうか。それでは、続いて「行政力の向上」について、説明をお願いいたします。

(事務局から、「行政力の向上」に係る項目の説明)

会長：ただいまの説明につきまして、質問などございましたら、挙手をしてから発言をお願いいたします。

委員：No. 16の「マイナンバーカードの利活用促進」ですが、今、本当に問題になっていると思います。新潟市でも、マイナンバーカードの返納が増えたという新聞記事が今日ありましたが、燕市ではどうでしょうか。

それと、これからマイナンバーの点検もあるようですし、マイナンバーで事業の効率化を図りたくても、その辺が足かせになっているのかなと思います。どうお考えですか。

事務局：マイナンバーカードの返納について、本市におきましては、残念ながら、6月末時点で2件の返納がありました。

事務局：今、マイナンバーのデータについて、総点検をするということで大臣の方から発表されております。

それに伴いまして燕市のほうにも、総点検をするようにという文書が国から来ております。具体的な点検方法については、追って通知するという内容になっております。また、国からコンビニエンスストアでの証明書発行についても点検の指示が来ておりますが、燕市ではシステムに問題はなかったというのは確認出来ております。

会長：今の件に関連してですが、ツイッターは大丈夫でしょうか。閲覧制限がかかった関係で防災情報が見られない自治体があるというニュースを見ましたが燕市では問題ないのでしょうか。SNSに過度に頼りすぎるとリスクがあるのかなと思います。

事務局：ツイッターの閲覧制限につきましては、1日あたり1,000ツイートまでしか見られないとのこと。市の方としては、大雨などの際、市内でこういった被害が出ているか、ツイッターの情報を見ることもありますが、1,000件まで関

覧することはありません。また、市民の方で燕市のツイッターの情報を得ている方にとっては、市民の方の使い方次第だと思いますが、1,000件以上見るような方ですと、燕市のツイッターが見られないという影響はあるかも知れません。今のところ、そういった相談は寄せられていない状況です。

委員：No. 22の「公式 SNS 等による情報発信」ですが、防災無線の内容はLINE やツイッターで配信できないものでしょうか。雨が強く降っているとき、防災無線が聞き取りづらいです。ラジオを持っている方も今の世代はそんなにないと思いますし、通知してくれるととても助かるのですが、いかがでしょうか。

事務局：防災無線の内容はホームページでもご案内していますが、他に専用の電話番号に電話をすると、防災無線で流れた内容を教えてくれるというサービスもやっており、アナログではありますがそういった確認の仕方を用意しております。

事務局：災害対応では、防災無線と同じ内容を他の情報発信ツールでも流していますが、委員さんがおっしゃるのは災害時以外の、例えば交通安全運動などのお知らせのことですよね。

委員：はい。緊急的なものだけが流れると一番良いのですが。

事務局：今確認しましたら、LINE のメニューの中に、防災無線というリンクがありまして、そこをクリックすると、燕市のホームページにつながって、ホームページ上で直近の放送内容が確認できるようになっています。ただ、LINE のメッセージとしてぽんと出てくるわけではないという状況です。

委員：No. 17の「デジタル・デバイド対策の推進」ですが、実は前にもお話をさせていただきましたが、昨年から社会教育委員の有志でスマホ相談室というのをやっております。社会教育委員のレベルぐらいだと初歩的なものは教えられますが、誰かもっと詳しい人、例えば広報課などでサポートしていただけないかというお話を社会教育委員の会議で出しました。ですが、そういうところには職員を派遣出来ないというお話でした。今回スマホ教室の開催が計画にあるので、社会教育委員のスマホ教室にご協力いただければと思います。

事務局：スマホ教室は周知が大事だと思いますし、内容をもう少しお聞きしてできる範囲でご協力できればと思います。

事務局：我々もそれほど詳しい職員はおりませんので、通信キャリアの方に講師をお願いして教室をやっています。もう少し話をお聞きしながら、国の制度を活用してそういった専門員をご紹介できればと。

委員：前は市議会議員の方にもサポートで入っていただきました。

会長：特に年配の方だと自分とつながりのあるところだと参加しやすいでしょうし、結局は、年配の方がどんどん使えるようになることが大事ですから、工夫してみてくださいと思います。

他によろしいでしょうか。それでは、続いて「職員力の向上」について、説明をお願いいたします。

(事務局から、「職員力の向上」に係る項目の説明)

委員：No. 28、「女性職員の活躍推進」ですが、実施計画の⑥、女性の少ない部署への計画的な配置、のところですけども、逆に、女性が多い部署はどういう理由でそうなっているかを比較するといいのかなと考えています。

私の感じている例ですけども、燕市のコロナ前の健康診断とコロナ後の健康診断及びコロナワクチンの集団接種会場で強く意識したのですが、コロナ前は、リード役の采配する職員も、それから保健師さんもほとんど女性で、しかも手際や声かけがすばらしくてスムーズな運営に関して感心していました。

男性職員は少数でリード役はしていませんでした。

ところが、コロナ後は若い男性が多く、声掛けも誘導もマニュアルどおりできちんと出来ており、変わってきたなと実感しました。

女性の多いところと少ないところは理由が多分あるのだと思うのですが、それを比較すると女性職員の活躍のヒントになるとは思います。

それからもう一つ、No. 30の「時間外勤務の縮減」について、長時間勤務者はどんな部署で何人くらいいるのでしょうか。

事務局：女性が多い部署の分析という部分についてですが、今後、現状を比較させていただきます。2つ目の、時間外が45時間を超える部署についてでございますが、直近の5月の例で45時間を超えるような職員がいた職場について具体的にお話しいたしますと、総務課、広報秘書課、地域振興課、社会福祉課、健康づくり課、商工振興課、観光振興課など、まだまだ年度当初の多忙期でもありますので、幅広い部署で発生している状況です。

事務局：補足させていただきますと、確かに45時間が一定の基準で、要は、長期間続くのが問題だと思っています。1か月だったら我慢できるのですが、それが3か月続いてくるとか、長く続くと、やっぱり健康の被害につながっていくので、注意、注目はしているところでございます。

委員：いい環境でお仕事していただきたいと思いますので何らかの何か工夫は必要かと思います。

会長：ありがとうございます。さっきのジェンダーバランスについては可能な範囲で、大体こういうところが何割とか、次回までに簡単に資料を作っただければというふうに思います。

委員：女性活躍推進ということで、ずっとこういった話をしていると思います。ちょっと調べたのですが、地方の市町村で、女性の活躍についてアンケートで「特に効果がない」というふうに回答している自治体がありました。実際燕市として今までずっと推進活動されていて、どのような評価をされているのかということと、また今後は、どういったその効果を期待されているのかというのを教えてくださいたいと思います。

事務局：女性活躍推進は燕市では地域振興課で担当しております。まず、働く人という視点を考えたときには、やはり女性も男性もなく、両方とも大事な労働者、労働力であるというところから始まりまして、製造業、工場関係が非常に多い燕市の中では、まずは女性のトイレであるとか女性の更衣室といったものを整備してもらって、女性も働きやすい環境をつくっていくための補助金制度というのを、燕市がいち早く取り組んでおります。

そういったハード面もそうですし、就業規則がまだまだない、まともに出来てない事業所が少し多い中で、そういった就業規則を一生懸命つくろうとしている企業に補助金を出すことも県内他自治体に先駆けてやっております。

そうした結果、燕市の女性の就業率は、県内では栗島浦村に続いて2番目、20市中1番目という形になっております。そういった状況を踏まえまして、少しでも女性が活躍できるような環境整備を、特に職場環境を中心に、燕市はこれまでもやってきたというふうに考えておりますし、今度またさらに、男性の育休取得の促進であるとか、お互いがパートナーシップでやっていけるような環境整備を進めてまいりたいと思っております。

会長：よろしかったでしょうか。

私から一点。さっき見せていただいた第3次の計画の最後に、いろんな指標があって、「働きがいを感じている職員の割合」というのがあります。

聞き方も難しいと思いますし、なかなか本音で答えていいかわからないですし、例えば企業や他の自治体だったらもう少し多いのか、それもわからないのですが、4割切っているのは大丈夫なのかと。どういうふうに評価していますか。

事務局：働きがいの定義の仕方にもなると思いますが、働きがいの評定の仕方として、働きがいを持っている職員であれば、高い意識を持って、積極的に、与えられた役割だけでなく、前向きに自発的に、取組を進めていくであろうということが想定されます。人事評価制度の自己評価の中で、そういった項目について、「確実にそういう行動をとっている」「概ねそういう行動をとっている」「あまりそう

いう行動をとっていない」「ほとんど取っていない」という評価区分があり、このうち、このような行動を確実にとっているという回答をしている職員の割合を数値にしてあるところがございます。概ねそういう行動をしていると言った職員を含めると、9割を超えています。基本的には、働きがいを感じて仕事してもらっているものだと思います。

会長：だったらこれはちょっと誤解を生むような。6割の人は働きがいがないというふうに見えてしまいますよね。

事務局：説明が足りておりませんでした。

委員：No. 30、「時間外勤務の縮減」で、まず全体的に言えるのですが、目標値が不透明なので、もう少し計算式を出したりした方がいいのではないのでしょうか。時間外勤務が月 45 時間未満の職員割合とありますが、月 45 時間未満というのは年間の平均なのか、そういうのも一切分からないです。例えば対象者、弊社でいうと 45 時間未満の管理をしているのは、課長以下、残業代が出る職員に対して管理していますが、対象者というのは全職員のことなのではないのでしょうか。全体的に言えるのですが、せつかく数値目標を出しているのであれば、N 数であったり、算出方法であったり、出してもらわないとなかなかよく分からないなど。

事務局：まず、対象は時間外勤務手当の対象となる職員です。私どもですと、課長補佐以上が、時間外勤務手当の対象になりませんので、要は係長とか副参事とかそれ以下の職員を対象にしています。

事務局：割合は、延べ職員数を分母にして、月 45 時間をひと月でも超えた職員の延べ人数を分子にしています。

事務局：指標の算出根拠みたいなところを、詳しく書いてほしいというところですけども、今後、今年度の実績値を計算していくわけですが、各シートの真ん中に、実績値積算というところがありますので、この中で詳しい算出式などを示していきたいと思います。

委員：先ほどの対象者は残業代が発生する者ということですが、そうすると役職者の残業が増えますので、残業代が発生しない役職者についての管理も徹底されたほうがいいのではないのではないかと思います。

事務局：私どもも同じような問題意識を持っています。今出退勤について勤怠管理システムで把握出来るようになっていきますので、その辺の確認はしていかなければならないかな、と考えております。

7. その他

会長：その他ということで、事務局の方から説明していただけますか。

(次回委員会の日程等について事務局から説明)

会長：それでは以上をもちまして、第1回目の委員会を終了させていただきます。
ありがとうございました。