

平成30年度 行政改革審議会 議事録要旨

日 時	平成30年5月24日（木）午後3時30分～5時	
場 所	市役所 本庁舎第10会議室	
出席者	委 員	（会長）杓名俊裕、（副会長）秀島栄三、大塚英理子、小森義史、杉浦公紀、鳥居保、平岩政志、松田貴子、山下真志
	事務局	副市長、企画部長、行革・政策監、経営管理課長、生涯学習課長、市民協働課長、経営管理課（経営管理係長、池田、平井、中川）
次 第	1 市民憲章唱和 2 会長あいさつ 3 議題 （1）第6次安城市行政改革大綱 実行プランの29年度実績について ア 総括について イ 個別プランについて ウ 行政改革審議会の意見について （2）品質マネジメントシステムの29年度運用状況について	

1 市民憲章唱和

2 会長あいさつ

3 議題

（1）第6次安城市行政改革大綱 実行プランの29年度実績について

ア 総括について

イ 個別プランについて

（事務局説明）

・委員

地区公民館のあり方の検討について、社会教育法に基づく公民館として使用している現在、使い方や制度的な部分など、どこに課題があるのかを説明していただきたい。

・事務局

社会教育法第23条に営利事業の制限に関する規定があり、例えば、自主グループ活動をしている方が、スキルアップに応じて自分が作った絵画や工芸などの作品を売ってみたいと考えた場合、公民館では営利事業の制限規定があるため、足踏みしてしまうということが一つあると思います。

ただ、この23条の捉え方は非常に幅広く、文部科学省も全面的に禁止する訳ではないとしており、利用者の方が生涯学習活動の延長線上で行い、自分た

ちの活動の発展につなげていくという教育的な目的を外れないのであれば可能ではないかという考え方もあります。

現在の公民館運営のマニュアルには、その辺りがはっきりと書かれていない部分があり、対応する職員が判断に苦慮するところなどがありますので、一度整理すべきではないかと考えています。

- ・ 委員

冒頭の総括部分で、今回の実行プランは数値目標を掲げることにはこだわらずに中身を重視したとの説明があったが、中身が大事なのは当然であって、だからといって数値目標を設定しなくて良いことにはならないと思う。

A B C評価にしても、どの年度にどこまでやるのかという数値目標があって、はじめてどこまで進んだかの評価ができるのであり、数値目標なしでいくのは乱暴ではないかと感じた。定量的ではなく、定性的に行うのであれば、分かりやすすくないとやってる意味がないが、その辺りは大丈夫か。

- ・ 事務局

この大綱の策定にあたり、行政改革審議会へ諮問し、答申をいただいていますので、その後に現在の委員の皆さまへと交代はされましたが、この場でそもそのプランのあり方を議論するのは事務局としては厳しいと考えております。

しかしながら、目標数値はなくても、全体のスケジュールの中で今このあたりにいるということを示してほしいというご意見については、委員ご指摘のとおりと考えます。今回、私どもがお見せしているのは29年度の活動計画に対して、出来たか出来なかったか、あるいは、こういう課題が残りましたという記載が主でしたので、次回からは、プランによってはスケジュールの全体像をお示ししていく必要があるのかなと思います。手探りで進んでいるプランもありますので、示すことができないものがある点をご理解をお願いします。

- ・ 委員

今の説明は理解できるが、私は定量的な評価の方が取り組む側もやりやすいと思う。定性評価は難しく、捉え方次第で意味が変わったりすると更に分かりにくくなる。そういう意味でもある程度の数字は決めておかないと次につながっていかない。また、目標数値の記載があると計画を策定した人がどの程度の考え方でやってるのかがよく分かるので、その点も考慮して、計画を作っていただけとありがたい。

- ・ 委員

資料2の「行政改革審議会委員からの意見等」に関する部分で、私が提出した意見で1点、欠落しているものがあるので、また追加しておいていただける

とありがたい。

- ・事務局

至急確認し、主管課と調整のうえ、回答させていただきます。

- ・委員

女性の管理職への登用について、男女共同参画プランでは35年度に17%となっているが、どの企業においても、優秀な女性を登用しようとするとうと家庭の事情などによって固辞される場合があると聞く。こうした中、市の目標数値は、必達目標なのか努力目標なのか、今後の取組についてどう考えているか。

- ・事務局

委員の言われるような事例は、私どもの現場でも実際に起きているところがありますが、17%という目標を掲げていますので、人事異動の際に、女性の立場として活躍できるような部署あるいは従来はあまり女性が行かなかったような部署にも積極的に人事配置するように意識しており、何とかこの数字に引き上げたいと考えています。

- ・委員

市としては、最終的にどの程度まで持っていきたいと思っているか。

- ・事務局

国はかなり高い目標を掲げており、そこまでは現実的に持っていけるような数値ではないことから、何とかこのくらいはということで掲げています。特に根拠のある数値ではありませんが、年々一定程度は引き上げていきたいと考えています。実際には、現在の職員の状況や年齢別の役職者の状況が出ており、5年後あるいは10年後がどのような状況になるかは分かっていますので、ある程度現実的で、頑張れば何とか達成できる数値を目標としています。

達成に向け、家庭の事情なども考慮し、時間外労働などの課題を解消しながら、こういう働き方であれば、私たちも管理職としてやっていけると女性が見えるような職場環境の整備に努めていきたい。

- ・委員

土地区画整理事業に関するプランについて、土地区画整理事業は本来、事業終了時に清算を行うことで帳尻が合うことになると思うが、このプラン(1-3-4)はどのような考え方で捉えれば良いか伺いたい。

- ・事務局

本来、区画整理事業というのは宅地を開発して、その土地の売却により、事業資金に充てていくというのが一般的な形になりますが、南明治地区の区画整理事業は、宅地を生み出して事業資金に充てる形で事業を行っていないため、

市有地をある程度確保したうえで換地などを進めています。このプランは、それらの土地を売却して、魅力的なまちづくりを進めるというものです。

- ・ 委員

もう1点、地区公民館のあり方の検討について、資料2の委員からの指摘で「31年度の方針決定後の計画が白紙なのはなぜか」という部分があるが、これは地域住民の方が予定するものを持っていないから白紙ということか、あるいは行政が持つべき計画が白紙ということか。

- ・ 事務局

31年度の方針決定にあたり、現在、方向性が未決定であるため白紙ということですが、29、30年度に行う検討において、先進地への視察や公民館のあり方について深く掘り下げる研究などを行い、そこで出てきた課題を踏まえ、31年度に市で方針を決定するものです。その後に、必要が生じれば要綱や条例などの改正を行っていく運びになります。

現在は、この辺りのことがどうなるか分からないことから白紙としているものです。

- ・ 委員

ということであれば、31年度の方針決定に向けて現在が白紙というのは、問題ないと思う。

ウ 行政改革審議会の意見について

(事務局説明) 委員了承

(2) 品質マネジメントシステムの29年度運用状況について

(事務局説明)

- ・ 委員

29年度は前年度に対してSランクのクレームが7件から1件に減少するなど全体のクレーム件数も約半数となっており評価できるが、一方で、抽出が足らなかったのではないかという懸念もあるが、この辺りは大丈夫か。

- ・ 事務局

クレーム件数が全体的に減っているという点に関しては、これまで他課で発生したミスに対する周知を年2回実施していたものを、29年度は4半期ごと

に回数を増やし、ミス防止に対する啓発に積極的に取り組んできました。

全体のクレーム件数の減少については、その効果が出ているものと考えています。

- ・ 委員

もう1点、ミスの原因として職員の人的ミスと書いてあるが、この分析で終わってしまうと改善に繋がらないと思う。職員のミスは本当の原因ではなく、突き詰めていくと、要は教育訓練の不足ではないかと思う。しっかりと教育がなされていないから引継ぎがうまくいかなかったというところまで持っていかないと、また同じことが起きてしまう懸念がある。こういう認識ではおそらくQMSが機能しないと思うがどうか。

- ・ 事務局

職員の人的ミスについては、サービスアップ提案書を用いて原因の深掘りを行っています。原因は何なのか、「なぜ」を3段階まで深く追求しており、それに対する是正予防措置などの対策を立て、確実に実施ができたかどうかの効果の確認まで行っています。

全庁への周知は、他の課で起きた人的ミスを自分のことに置き換えていただくために行っているものです。

- ・ 委員

原因をしっかりと掘り下げているということは分かったが、トヨタ系の会社は必ず「なぜ、なぜ、なぜ」と3回繰り返すという有名な話がある。検証をしっかりとやっていただいて、再発防止に努めていただければと思う。

- ・ 委員

30年度から初めて職場環境の向上につながる目標を設定したという取組について、その一例をお聞きしたい。

- ・ 事務局

この取組は、部の仕事方針と課の重点目標として、全ての部署において部課長が目標を立てているもので、その中から少し紹介しますと、年次有給休暇の取得促進を目標に掲げている部署では、具体的に前年度と比較して取得日数を1日以上増やすため、課独自の記念日休暇を創設するなど、休暇を取得しやすい雰囲気を作るというところもあります。また、別の部署では、職場のコミュニケーション向上のため、情報共有のための係会を毎月開催し、業務の進捗管理や平準化を行うことで、時間外勤務に係全体で削減するというような目標を定めたところもあります。

- ・ 委員

これらの取組で職場の中が明るくなるのは非常に良いことなので、是非進めていただきたい。

- ・ 委員

今日配布された資料は、ウェブサイトにとどこまで公開されるか伺いたい。公開されないものについては、私が他の市民の方に公開しても良いのか。

- ・ 事務局

本日の資料2「行政改革審議会委員からの意見等」については、本日の会議の議論を掘り下げるための基礎資料ということで、現状では特に公開の予定はしていませんが、その他の資料については、基本的にすべてウェブサイトに掲載していく予定をしています。

- ・ 委員

審議会に参加していない方は、どういうやり取りをしているのかという点が一番知りたいはずで、その意味で資料2が一番分かりやすいと思う。無理にとは言わないが、公開の要望をしたい。

- ・ 事務局

ご要望を踏まえ、検討させていただきます。

- ・ 委員

資料4の2(1)に「市民の声の集約状況」の項目があるが、この中には、行政や職員に対する賞賛の声もあると思うので、悪い指摘だけを真摯に報告するのではなく、これらの評価を職員間で大いに共有するなどしていただきたい。

次に、あんトークについては、市長はじめ市の幹部職員の方が大勢みえる一方で、地域住民の参加者が15名から20名程度と少ない。市民にとってはせっかくの機会なので、いろいろな手段で周知をしていただきたい。

- ・ 事務局

ご意見ボックスに手紙やメールをされる方は、やはり何らかのご要望やご不満があることが多く、褒めていただく内容のものはあまりなかったと記憶しています。

また、あんトークについては、これまでに会場の変更や開催日に休日を加えるなど、参加しやすい形となるよう試行錯誤してきましたが、改めてご意見をいただきましたので、担当課に伝えながら、より参加者が多くなるよう検討させていただきますと思います。