

行政改革推進審議会 会議概要

第6回会議	
開催日時	平成19年6月4日（月）9時00分～11時40分
開催場所	山陽小野田市役所 第一委員会室
出席委員	6名出席（3名欠席）
出席職員	市長・市長公室長 行政改革課職員3名
協議概要	<p>1 具体的な改革項目についての協議</p> <p>○電子決済システムの導入 （行政改革課職員より説明）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、本市において電子決済システムは導入していない。公文書の保管は「紙ベース」で行っている。近年は、総務省も電子による公文書の管理について、承認する旨の見解を示しており、国・県との公文書のやりとりも、全て電子データで行っている。</li> <li>・システムの導入経費は総額で約9千万円であり、ハード・ソフトウェアの整備のほか職員研修を必要とするので、本格的な導入までに3年程度の期間を要する。財務会計サーバの更新時期（平成21～22年度）に合わせれば、当面3,500万円程度の経費で導入できる。</li> <li>・導入によるメリットは、事務処理の効率化（主に処理時間の短縮）、セキュリティ対策の強化（書類の紛失防止、取扱者権限設定）、経費（消耗品費等）の節減、保管場所の省スペース化である。</li> <li>・平成19年度に、導入についての検討組織を設置し、費用対効果や定員管理の観点から、導入の可否について検討する。その結果、導入するという結論になれば、平成20年度にシステム開発着手、21年度から3年間で段階的に導入する。</li> </ul> <p>（委員からの主な意見、質疑応答等）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・更なるメリットとして、過去の決裁履歴を迎れることから、後日必要な時に、改めて内容確認することができることがあげられる。予算の都合がつかずならば、早期に導入すべきである。</li> <li>・経費（特に人件費）の削減に繋がるものならば、ぜひ導入すべきである。経費削減を実現できないのならば、導入する価値はない。</li> </ul> <p>⇒当然、導入に際しては、費用対効果のシミュレーションを行うのであるから、人件費等経費の削減についても十分考慮し実行していく。ただ、問題は導入後の保守管理経費である。これまで行政実務を電算化するに従い、新たな保守管理経費が発生し、現在の経常経費を圧迫している。今後については、情報管理室の職員の専門性を高め、自前で保守管理していくことも必要となってくる</p>

協議概要

る。

- ・事務の効率化のみのメリットでは意味がない。経費削減ができるものでなければならない。それは、職員数の削減ができるかどうかにかかっている。
- ・単に財政面の費用対効果のみではなく、例えば、紙ベースの文書管理において、決裁に時間がかかるなどを理由にどれだけ市民や取引業者に迷惑がかかっているか等を整理し、それらも勘案したシミュレーションをするべきである。

○ 外部監査システムの導入

(行政改革課職員より説明)

- ・本市の監査委員は、識見者 1 名、議会選出 1 名の 2 名である。従来は識見者について市役所職員 0B を登用していたが、現在は民間から選出している。外部監査は行っていない。
- ・外部監査は包括外部監査と個別外部監査に分けられ、包括外部監査とは、外部監査人が自らの識見に基づき選定したテーマについて監査するものであり、個別外部監査とは、外部監査によることを請求・要求されたテーマについて外部監査人が監査するものである。都道府県、政令指定都市及び中核市（人口 30 万人以上）は包括外部監査を義務付けられているが、その他の市町村については、条例により導入している。導入済み市町村の例によると、包括外部監査にかかる経費は約 720 万であり、個別外部監査については監査内容等により変動するので、参考となる金額は設定できない。
- ・現行の監査体制で不具合を生じているということはないが、「市役所内部での監査ではなく、市民の目線に立った外部からの監査が必要」という声を耳にする。そういう意味では、外部監査は有効的であると思われるが、現在は民間から監査委員を登用しており、民間の立場から民間の目線で監査して頂いている。
- ・したがって、早急な導入は見送り、個別外部監査の導入について今後検討していきたいと考えている。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・今現在、監査委員にいくらの報酬を支払っているのか。  
⇒識見者が月額 153,000 円、議会選出が月額 33,150 円である。
- ・職員の 0B が監査をしていたということに問題があったわけであり、現在は民間の識見者により監査が行われているということや外部監査について法的義務はないということから、将来の検討課題としての位置づけでよい。
- ・現在の監査は、行政全体の監査であるのか。  
⇒行政実務全般が監査の対象であるが、どうしても財務監査としての意味合いが強い。

協議概要

○ 人材育成基本方針の作成（職員研修を含む）

（行政改革課職員より説明）

- ・平成9年11月に自治省から「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」が示され、各地方公共団体に対し、時代の変化に対応する人材の育成を積極的に行うよう推進された。これを受け、山口県においても平成10年度末に、職員の人材育成に関する基本的な考え方と、具体的な取組内容を示した人材育成基本方針を策定した。
- ・本市においては、職員の研修に関する規程は策定しているが、人材育成全般について網羅した方針は作成していない。
- ・職員の資質向上は、市民サービス向上における最も効果的な手段と捉え、各階層における計画的な研修を盛り込んだ、人材育成全般に係る基本方針を平成19年度中に作成し、これに基づいて今後人事管理を実施していく予定である。

（委員からの主な意見、質疑応答等）

- ・「職員自身のための研修だけではなく、最終的には市民のための研修なんだ」という意識で研修に取り組むべきであり、財政状況が厳しくとも、そのための予算をある程度確保するべきである。
- ・最も効果的な研修は、派遣研修である。一定期間（少なくとも1年以上）、職員を民間等に派遣して資質向上させると良い。
- ・教員については、既に民間へ派遣する企業研修を行っている。大変成果をあげているので、市職員にも取り入れるべきである。
- ・民間では、上司が部下に定期的な面接等を行い、部下の育成について計画や方針を立てている。このような取組みを積極的に取り入れるとともに、民間等への派遣研修が有効である。
- ・人材育成のイメージ図をできるだけ早く作成し、取り組むべきである。能力や実績に基づいた人事評価・人事管理は確かに重要であるが、職員のチャレンジ意欲を維持向上させるという観点からプロセスに対する評価にも配慮して評価していくべきである。
- ・職員の自立と意識改革に係る研修が、必要不可欠である。特に、入庁後3年間の研修が最も効果的である。また、実務研修よりは人間性を磨く研修に重点を置くべきである。

○ 職員給与状況等の公表

（行政改革課職員より説明）

- ・職員の給与状況等を含め人事行政の状況について、毎年3月1日号の広報紙でその年度の4月1日現在の状況について公表している。ホームページについては、毎年3月に更新している。
- ・公表時期が遅れている主な原因は、議会の決算承認前には数値を出せないことや、国・県の公表後でなければ公表できない内容があるからである。

協議概要

- ・公表の内容は国が示した様式を活用しており、国との比較を載せている。紙面の都合により、広報紙の掲載内容についてはホームページに比べ簡略化されている。
- ・民間との給与比較等について要望する声は多いが、民間給与の平均を捉えることは不可能な状況である。
- ・今後については、公表時期を1月1日に早め、国の様式を活用しつつグラフを多用したり彩りを加えたり、見やすい紙面づくりを心がける。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・ボリューム的には、現在の内容で十分である。しかしながら、11ヶ月前の古い情報を掲載しても意味がない。もっと早期の公表に変更すべきである。  
⇒できるだけ新鮮な情報を市民に提供するという観点から、早期に公表できるものはできるだけ早く公表し、公表時期に制約があるものについては、後日追加公表するよう変更する。
- ・もっと語句の説明を増やすとともに、分かりやすい表現を用いるべきである。

○ フレックスタイム、時差出勤制度の導入

(行政改革課職員より説明)

- ・近年の生活スタイルの変化等に対応し、利用者側の立場に配慮した行政サービスとして、開庁時間の延長等が求められている。これをできるだけ経費（主に人件費）をかけずに実施するため、出勤体制の見直しが必要である。
- ・始業及び就業の時刻を労働者の決定に委ねるフレックスタイム制度は、地方公務員法第58条第3項の規定により、地方公務員には適用できない。一日の就業時間帯を前後にずらす時差出勤については、「勤務時間の割振り」という形で可能と思われる。
- ・現在、毎週1回実施している窓口延長サービスは、この手法を用いて試行している。10月から予定の本格実施に向けて、制度化していきたい。また、休日出勤については、代休制度を活用している。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・労働の対価としてどのような手当がふさわしいのか、職員組合等とじっくり話し合い、共通理解を得ることが重要である。市民サービスの向上と財政再建という目標に対する共通認識の再確認と、世間一般的な超過勤務手当等の支給状況を勘案するべきである。
- ・現在、試行で行われている時差出勤は当たり前のことであり、敢えて検討するようなものではない。各職場内で協力体制を整え、早出・遅出を円滑に行えば、すぐにでも本格実施に移行できるはずだ。

2 その他

次回開催 平成19年6月8日(金) 9:00~  
市役所3階 小会議室

協議概要

