

会 議 録 (概要)

会議の名称	令和5年度 第1回佐渡市行政改革推進委員会
開催日時	令和5年7月4日(火) 13:30~15:30
場所	佐渡市役所 第一会議室
会議内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 開会</li> <li>2 委嘱状交付</li> <li>3 委員自己紹介</li> <li>4 議事 <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 令和5年度の佐渡市行政改革に関する取り組みについて</li> <li>2) 年間スケジュールについて</li> <li>3) その他</li> </ol> </li> <li>5 閉会</li> </ol>
会議の公開・非公開 (非公開とした場合は、その理由)	公開
出席者	<p>《行政改革推進委員》(5名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会長 今本 啓介</li> <li>・委員 安土 祐子、桑原 康彰、西尾 真治、山口 博司</li> </ul> <p>《市役所》(4名)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局 総務部長 中川 宏</li> <li>          総務課長 谷川 直樹</li> <li>          総務課課長補佐 金子 一生</li> <li>          財産管理課課長補佐 若林 昭宏</li> </ul>
会議資料	別紙のとおり
傍聴人の数	0人
備考	
会議の概要(発言の要旨)	
発言者	議題・発言・結果等
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 開会</li> <li>2 委嘱状交付</li> <li>3 事務局自己紹介</li> </ol>

	4 議事 1) 令和 5 年度の佐渡市行政改革に関する取り組みについて
会長	議事 1、令和 5 年度の佐渡市行政改革に関する取り組みについて、本日は事務局から『行政改革の取り組み』『公共施設あり方検討会議』『定員適正化計画』の 3 つについて説明してもらいます。
谷川総務課長	(【資料 No. 1】により説明)
会長	ただいまの説明について、各委員から質疑があればお願いします。
委員	内容が掴めませんでした。この改革の目標や必要性はいつごろまでに誰が取りまとめるのでしょうか。
谷川総務課長	庁内の部長会議を毎週開催しております。期間につきましては、まだ具体的にいつまでとしっかり定めていませんが、行革を来年度以降も本格的に進めていかななくてはならないということで、今年度中にしっかりした形のイメージの作成を目指すことを考えています。
委員	交付税の減少が予想以上だったという話がありましたが、具体的にどれくらいの額がどれくらいの額になり、その要因はどこにあったか教えてください。
谷川総務課長	具体的な額については、今持ち合わせがありませんが、減少した一番大きな要因は、国勢調査における人口がベースになり、交付税の算定の要素になっていますが、前回の国調の人口よりも今回算定の人口のほうが大幅に減っているというところで、一番の要因は人口の減少という説明をいただいております。
委員	どれくらいの額かというのがわからないと、何をすればよいかわからない。
谷川総務課長	実際にこのあと財政の分析評価を進めていく中で、財政課から説明していただくことを考えておりますので、具体的なことはその時にお願いしたいと思います。
委員	なぜ改革を進めていくのか、何を目標にするのか、ということがとても大事なことなので、これを最初にしっかり議論して作っておかないといけないことなのかなと思います。できることからやっという姿勢は素晴らしいと思いますが、少し場当たりの印象があり、何を指すのかを真っ先に議論して定めておかないと、PDCA の P がまだできていない気がします。 本格的に取り組むのが来年度からということですが、1 枚目の紙をどうしていくかという議論に集中的に力を入れて早くやったほうがよいのではないかと思います。このペーパーの作り方ですが、市役所としての大きな目標が一番上

にあって、それを3つの柱にブレイクダウンしているような作りになっているのかなと思います。改革の全体の構造をちゃんと整理しておいたほうがよいと思います。

大目標に対して3つの中目標が設定されて、その3つの中目標を実現するために具体的な目標が打ち付けられていく、いわゆるロジックモデル的なものがきちんとできていくと、1つ1つの取り組みがどの中目標に向かっていて、その中目標はどう大目標に向かっていくのかという改革の全体像が明確になってくると思いますので、そういう作り方を工夫したほうがよいかなと思います。今の書き方を見ますと、中段にある3つの柱の中身が取り組みになっている気がしますが、例示だと思えます。本来はここに中目標を3つの柱として、それぞれ何を指すのかということを書かなければいけないのかなと思います。財政運営であれば持続可能とか、組織のところも適正化というところがかなりフォーカスされていますが、人を減らすとか量的な削減ももちろん重要ですが、組織の質を上げていくとか人材の質を高めていくとか、そういったところを目標に掲げるとよいと思いますが、目標、目的をまず書いて、それに対して何を取り組んでいくのか、の取り組みをその下に書く。

今のこの作りですと、一番下の取り組みのところは横につなげて作られていて、それぞれ取り組んでいくという内容になりそうですが、私は中目標にそれぞれきちんと取り組みをぶら下げたほうがよいのではないかなと思います。これだと1つ1つの取り組みが何に向かっていくかわかりにくいので、職員にとっても何のためにやっているのかわからないまま取り組んでいくと、やりがいや成果にも影響すると思います。中目標が掲げられていて、それを実現するためにこの取り組みが必要なんだという中段と下段の関係性をきちんと整理しておいたほうがよいと思います。

2枚目は無駄を削減していくという目的で取り組まれていると思いますが、いずれも節約していくというイメージなので、これはこれで必要かもしれませんが、そもそも業務のやり方自体を変えていくという観点が必要だと思います。今のやり方のままでできることを少しずつ節約していくのも必要だと思いますが、これだけやっていると仕事のやり方が変わらないまま、仕事の内容だけ厳しくなっていくだけだと思うので、そもそも仕事のやり方自体を効率的に変えていくことが必要だと思います。

3枚目ですが、目標が最初に設定されないまま月単位でどんどん回していくと、何のためにやっているのかわからなくなり、PDCAを回すサイクルが短すぎる気がします。目標を定めてそれに対しての取り組みを、目標を意識しながらきちんと取り組み、それをチェックして改善していくべきだと思います。少なくとも目標設定というのは、やるのであれば年度の当初に各組織で議論して、課題を分析して、目標設定して、それに対して毎月の取り組みがどうかというのをフィードバックしていくというのであればよいと思います。これだと毎月新たな目標を設定していくように感じます。それよりは、もう少し目標について時間をかけて議論をして設定して共有し、それに向かって取り組んでいくか

<p>谷川総務課長</p>	<p>たちができたらどうかと思います。</p> <p>1枚目につきましては、中段の3つの柱の下に具体的な取り組みがしっかりぶら下がっていくというような形にしなければいけないと感じております。また、取り組みのほうを早期にテーマ目標を決めなければいけないというところは、部長会議の中で少しでも早く決められるようにしていきたいと思います。資料No.2と3ですが、業務の見直しを行う中で、資料No.2の使用量が減っていくなど、関連付けて取り組んでいただきたいということを各部課には説明しているところではありますが、どのような形で出てくるかということを含めて、このあとまたご意見を頂戴したいと思います。</p>
<p>委員</p>	<p>私も気になっていたので、ぜひその方向で引き続きお願いしたいと思うのと、3本柱の右側の目指すべき組織改革と人材育成のところを例に挙げると、ここに書いてある文章はあくまでも一例だと思いますが、適正など、適正化により、適正化を。すごくふんわりしているなど。実際にここが目標になると思うので、取り組みではなく、具体的な数字やここを目指してやるというのを明確化して、今年度中とは言わず、少しでも早く固めたほうがよいと思います。</p> <p>2ページ目に関しても、やり方そのものを変えないというご意見の通りだと思いますが、ここでこんなに紙があるのもどうなのか。</p>
<p>谷川総務課長</p>	<p>たしかに1枚目の組織改革と人材育成は、もう少し数値的なものや、定員の管理においても数値化できますので、そのあたりしっかりとやっていきたいと思います。</p> <p>あと、皆さんに紙で配られているので、我々のほうで真剣に、スクリーンを使うなど、今後改善していきます。</p>
<p>委員</p>	<p>人件費の適正化という時に、おそらく市役所の職員の給料を下げるというのは最後にしないといけないと思います、皆さんのためにも。ただ、先ほどの交付税の減少なんかは深刻になると、最後に手を付けないといけないところになってくると思うので、そこは並列にするべきではないというか、人件費のことになると、市民は敏感に反応すると思うので。</p>
<p>委員</p>	<p>改革プロジェクトをまとめるのが年度内とおっしゃっていましたが、市長からのお話でこういったものがスタートされたと同いました。市長はこの時点で期限はおっしゃっていないのですか。</p>
<p>谷川総務課長</p>	<p>この大きなプロジェクト自体を完成させるのが、何カ月単位でという指示はありません。ただ、我々は期限を提示されなかったからということではなく、速やかに行うということ考えております。</p>

委員	<p>これはあくまでもイメージでいらっしゃると思いますし、改革ということであれば横断的に大きくしなければいけないでもないかなと思います。ロジックが大事だと思いますし、プランとチェックのPがどこまでの段階で早くできるかが非常に重要だと思っているので、期限が定まっていなとなかなか後退りしますので、速やかにやっていただくということと、すべて具体化、数値化だと思っていますので、そこを明確に制定することが大事だと思います。</p>
会長	<p>それでは以上で質疑を終えたいと思います。 次に若林補佐から公共施設あり方検討会議について説明をお願いいたします。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>（【資料No.2】により説明）</p>
会長	<p>ただ今の説明について、質疑があればお願いします。</p>
委員	<p>会議の設置の目的やゴールが大事だと思いますが、この資料でいうと、この会議のゴールというのが、まず評価結果たたき台が市のほうで作られて、専門的・総合的・客観的に評価を行ったものがあり、それに対して市民が検討するということが目的になっています。市民が検討すればそれでよいのかという疑問がありまして、それだと市民が検討する場を作ったアリバイ作りになってしまうかなと思います。</p> <p>本来ここで目的やゴールとして書くべきだと思ったのは、市のほうで専門的・総合的・客観的に評価を行っていますが、それに対して市民が利用者の視点や住民の視点で主観的な意見を述べる。客観的にはこれは不要と言われる施設も、使っている人や使われ方を見ると、どうしても必要なところがあるとか、市民の視点や住民の視点で見た時に踏まえなければいけない意見や要望をここできちんと把握をして、方針に反映していくところをきちんと打ち出していかなければいけないのではないかと思います。市民や利用者の視点から、必要性や重要性について理解したり、管理手法についても、市民が関わることで、より効率的効果的な管理の仕方もあるかもしれないので、そういったことがないか検討したり、それを含めて市民の中でさらにいろいろなアイデアを出し合って、今までの客観的な評価だけでは出ていないようなやり方を導入していく、といった議論を行うことが重要だと思います。</p> <p>なお、最終的な決定はこの場ではなく、ここに書かれているように市民会議の意見を踏まえて佐渡市が決定するもので、ここは決定の機関ではないという位置づけにしていることはよいと思いますが、決定の前に市民の意見や市民のアイデアを入れていくところをきちんと書いたらよいと思います。</p>

若林財産管理課長 補佐	そのように議論してまいりたいと思います。
委員	この検討会議ですが、メンバーが誰かわからないので。
若林財産管理課長 補佐	メンバーですが、青年会議所や商工会、建設業協会といった各団体から推薦をいただいたメンバーが6名、一般公募をしたメンバーが8名、委員の方は計14名いらっしゃいます。
委員	一般公募について、偏りはないですか。どういう層の人が一般公募で応募していますか。
若林財産管理課長 補佐	年代としては40～50代ですし、地域バランスも旧各市町村から1名以上はご参加いただけるような、地域バランスも含め偏りがないように意識して選ばせていただきました。男女比は、女性比率が35.7%です。
委員	わかりました。はじめにある総合評価結果に、市民の意見を踏まえるとありますが、市民の意見はこの会議での一般公募の人の意見ということでしょうか。それとも、別にパブリックコメントのようなことを予定していますか。
若林財産管理課長 補佐	この会議でいただいた意見を参考に、我々のほうで公共施設の適正配置の基本方針をまとめてまいりたいと思います。市が一通りこの意見を反映してまとめた案の段階でパブリックコメントをとり、市民全体の意見を伺いながら決めていきたいと思っております。
委員	今のパブリックコメントについての質問ですが、具体的にはどのような方法で市民に知らせて、どのような方法でコメントをもらうのか。佐渡市宛てに電話が殺到するのをイメージしているのか、賛否両論いろいろな意見が出てくると思いますが、具体的な計画があればお願いします。
若林財産管理課長 補佐	施設の基本方針ですが、今の公共施設の個別施設計画というものがございませぬ。それは施設単体で見て、これは廃止していくとか、これは維持を続けていくというのが個別施設計画です。今回、適正配置の基本方針をもう少し具体的に、施設単体でなく、いくつか同じような施設がある中で、3つあるものを1つに集約していくというような方針にまとめていくつもりです。
委員	具体的なパブリックコメントのもらい方は電話ですか。窓口は設置しますか。
若林財産管理課長 補佐	頂戴したご意見をまとめてホームページなどで公開する。まずはメールやファックスでご意見をいただいて、まとめてお返しするように考えています。

委員	<p>もう1点、去年聞いたお話では市民の反対などもあり、うまく進められていないのがずっと続いている状況だと思います。具体的な計画や進め方を確立させないと同じ状況が続いてしまうのかと思ったので。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>施設がなくなるというのは、あまりポジティブな話ではありませんが、近くの施設がなくなっても新しく集約、新しくできる施設でこんな良い未来が待っているよというところも併せて提案しながら、そういった計画、伝え方をしたいと思いますので、施設がなくなって残念だけで終わらずに、この施設がなくなるからこの施設にお金をかけていける、快適に使える施設を今後建てますというような姿も併せながらご提案していけたらと思います。</p>
委員	<p>わかりました。別件です。前から気になっていたのが、専門用語なら仕方ないと思いますが、廃止という中に売却や譲渡が入っています。佐渡市目線で行ったら廃止なのだろうと思いますが、譲渡となるとポジティブに捉えてくれる人も増えるような気がして、譲渡した先の人がどのように使うかも佐渡市がコントロールできなくなるのでかなり難しいとは思いますが、売却はお金が発生しますが、譲渡は0円前提、その代わりもらった側が維持管理、変な言い方をすると押し付けられるような部分もあるかもしれませんが、それでも欲しい人は結構多いような気がします。私の世代で移住者とか佐渡を目付けていたりするので、廃止という言葉はネガティブですが、ポジティブに譲渡とかも視野に入れても面白いかと前から思っていました。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>廃止は最後の手段で、学校が統廃合になっても建物が残るわけで、学校は集落のシンボリックな建物でもありますので、集落で何か使いますかとか、集落で盆踊りや運動会など、使っていただけるような使い道があるのであれば譲渡しますし、使えるうちは使ってくださいというやり方もあります。</p>
委員	<p>総合評価結果について、60%の部分について今回検討するという理解でよろしいですか。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>検討するのは255棟全部です。費用対効果も上がっていて、新しい施設であれば、民間の方に運営していただいたほうがより利益を得るのではないかとこのところ、管理主体の変更という検討の材料にもなります。指定管理や民間に売却というところも含めて。</p>
委員	<p>その6割が改廃に該当しているというのが気になりました。今のお話を聞いて、全体の255棟全部を捌くということですが、改廃するべき場所はたくさんあると思います。人口も減っているし、行く人もいないし、少子高齢化だし、となると、圧倒的に6割くらいになってもおかしくないと思っています。それをどうやって使うかということだと思いますし、金もどうやって市に入ってく</p>

	<p>るかという仕組み作りも、今いろいろなお話を聞いた中で大体そうだと思いますが、人を外から入れてくるということをしないう限り、なかなか難しいのかなと思ったので、魅力的な佐渡だと思っていますし、指定管理ということになると、既存の民間さんがこの島内で指定管理をしてお金を出すかということでもないと思うので、そのへんの方向性はある程度見極めながらしっかり定めたほうがよいかと思っています。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>我々も公共施設の指定管理を進めていこうというところで検討しております。指定管理に出すにあたっては、市場調査で課題の整理などをしながら、どういったかたちであれば指定管理を受けていただける方も受けやすいのかとも市場調査しながら対話しながら検討を進めているところです。</p>
委員	<p>PFIなどは考えていないですか。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>今のところ佐渡市では考えていません。</p>
委員	<p>うまくやれば使えるのかなという気がします。</p>
委員	<p>PFI が成り立つような事業性が見込める施設があるのかどうかだと思います。もともと改廃の対象になっているところは、事業性がほとんど見込めないようなところが多いので、あえて民間が活用する判断をするという可能性もあるかと思いますが、実際はなかなか難しいケースが多いかと思います。</p>
委員	<p>どういう施設かにもよりますよね。この施設の中身は、例えば水道は入っていますか。</p>
若林財産管理課長 補佐	<p>インフラ施設という整理になっておりまして、水道ビジョンといった個別計画の中で検討を進めていますが、箱ものという整理です。</p>
委員	<p>水道などは PFI は有りかと。当初反対でしたが、いろいろ勉強していくうちに有りなのかなという気がします。施設の種類にもよりますよね。どういふうにやっていくか。</p>
会長	<p>255カ所あるので大変でしょうが、ぜひ検討していただければと思います。以上で質疑を終えたいと思います。それでは最後に金子補佐から定員適正化計画について説明をお願いします。</p>
金子総務課長補佐	<p>(【資料No.3】により説明)</p>



会長	<p>それでは只今の説明について質疑があればお願いいたします。</p> <p>年齢比のデータはありませんか。</p>
金子総務課長補佐	<p>資料にはありますが、お付けしていなかったもので、このあと共有させていただきませんが、3ページの50歳以上が30%、40歳が41%の年齢ごとの表もございます。</p>
委員	<p>たぶん年齢が上の人がどんどん残っていく形だと思うので、新規採用を抑制しているとすれば。</p>
委員	<p>勧奨退職制度と定年引上げが矛盾していませんか。</p>
金子総務課長補佐	<p>国も定年を引き上げしておきながら、辞めるのも早くということで矛盾はしていますが、職員にとって勧奨制度は有利な制度で、少し割り増しをもらって辞められます。定年が延びたからそれを廃止とするのはすぐには難しいので、当面は継続ということです。</p>
委員	<p>矛盾はしないのでは？働きたい人は65歳まで働いてもらえばよいし、早く辞めたい人もいるでしょうから。</p>
金子総務課長補佐	<p>毎年多くの勧奨が出ていまして、何歳頃に勧奨で辞めようと計画を立てている職員もいますので、定年延長ができたからすぐやめるということとはできないと思います。</p>
委員	<p>自己都合だったらだいぶ減らされますからね。</p>
金子総務課長補佐	<p>今のところ制度は続くという通知になっています。</p>
委員	<p>昇級はどういった基準でされていますか。</p>
金子総務課長補佐	<p>1級2級が主事クラスですが、そこは年齢と経験で上がります。主事から主任になる時には論文試験をして上がります。係長も試験がございます。一昨年からは希望制の係長昇任試験ということで、今までは年齢で上がっていきませんが、今は最短で33歳で係長になれる制度を作りました。そこまで若い人はまだ手を挙げてくれませんが、今までより若い人が上がれるような仕組みにはなっています。</p>
委員	<p>他市と比べての人数というより、今の佐渡市にとって必要な人材のクオリティと人数のバランスを見て、結局どんな人が何人必要なのか、品質を含めてみていくのが理想かと思います。一般企業がやるのはあまりよいことではあり</p>

	<p>ませんが、人によって給料の差があったり、行政がそういうことを反映させるのは難しいと思い、昇級の制度などどうなっているのか気になりました。人数のデータ化はきれいにされていてよい資料だと思いますが、人だけ多くても、この人すごいと思う反面窓口対応が苦手な人もいますので、仕方ないことですが、そのあたりも本当は見ていったらよいと思いました。</p>
金子総務課長補佐	<p>地方公務員法で制限されている部分もあります。ただ、今できる範囲でそのあたりを入れていこうと市長とも話をして取り組んでいます。ただ人のクオリティーの面で、係長は大体 40 歳とお話しましたが、今若くしてなれる代わりに、今まで 40 くらいになれば上がった人が上がれないようになっています。そこで昇級の差がついております。プラス人事評価を年 2 回行ってありますが、それでボーナスにも大きな差がついております。なかなか 2 段階飛び級でというのは、市としてはできませんが、できる範囲でやる気があり、頑張った職員が上げられるように少しずつやっているところです。</p>
委員	<p>昔の公務員のイメージよりは差があると思います。</p>
委員	<p>昇給の幅も、優秀な人と違いますよね。</p>
委員	<p>それがあるならなによりです。</p>
委員	<p>係用の試験が、係長に登用する年齢が何歳くらいですか。</p>
金子総務課長補佐	<p>やりたい人ができる最短の年齢が 33 歳です。</p>
委員	<p>私が 40 年くらい前に民間の会社に入って、小さいお店で最初に店長になったのが 27 歳でした。そういう民間のレベルから考えると、もう少し下げてもよいのかなと思います。大卒・新卒で 22 歳で入ってきて、30 歳くらいで係長にしてもよいのでは。実際最初は小さい売上げの低い店で店長になって、実績を残すと民間だと大きいお店で店長から 1 つ上の課長代理とか、キャリアアップが民間だと多いですね。実際に民間からの入社を促すために採用の年齢が上がっているわけなので、デジタル化の民間の方がいらっしゃるように、優秀な人材というのは年齢関係なく、係長の試験を受けられるような仕組みを作ったらどうかと思います。</p>
金子総務課長補佐	<p>私もこの制度を 2 年前に取り入れる前に全国を調べさせていただきましたが、他の自治体で一番早いのが 27 歳でした。そこまでやるのもありだったかもしれませんが、現状の職員の年齢構成では、先ほどお知らせしたとおり 40 歳以上が多い中で、急にそこまで難しいというところで、33 歳というのは主任になる年齢です。主事・主任・係長という順番があって、20 代というと主事から</p>

	<p>係長になれるような仕組みです。まずは主任のステップに行った人に手挙げてもらうことにしました。今後引き続き検討させていただきます。</p>
委員	<p>県よりも出世が早いですよね。</p>
金子総務課長補佐	<p>県は係長が45歳くらいではないでしょうか。今は30代の係長も生まれてきていますので、年配の方にとっては刺激もありますし、良い効果も出てくるのではないかと考えております。</p>
委員	<p>年上の部下を持つと大変ですからね。</p>
委員	<p>佐渡市の場合は級が変わって基本給が上がるとのことですよ。</p>
中川総務部長	<p>職務職階制というところで、職務が上がれば級が上がる。</p>
委員	<p>それとは別に役職手当がありますが、そういったものはありますか。</p>
中川総務部長	<p>一時金、賞与の中では加算する率が職務によって変わります。 役職加算で何%ずつ変わります。その他に先ほど言いました人事評価をした中で勤勉手当に若干加算されます。</p>
委員	<p>以前に民間人採用というか、任期付き採用で市役所に入ったことがあるので、民間と行政のギャップを直に感じました。私は39歳で部長職として市役所に入りましたが、行政は若い人が責任を持つ場面がすごく少ないです。必ず課長以上がこういう場に出てきて説明をする。原稿を書いているのは実は若い人なのですが、前に出て話をするのは課長以上というのは非常に多かったので、佐渡市の場合は係長が資料の説明をしているので、そこはすごく進んでいると思います。役職を変えるのは難しいと思いますが、仕事のやり方でもっと若い人が前面に出る場面をたくさん作ることをすると、だいぶ違ってくると思います。それがかなりできているのでよいと思いますし、それを続けていただきたいです。</p> <p>定員適正化計画というのは、国の指針に基づいてやっていることなので、やらざるを得ないと思いますが、やり始めてから20年経っている話で、だいぶ時代背景が変わってきていると思います。人件費を下げるとか人員を減らすことをあまり前面に出さなくてもよくなってきているのではないかと思います。特に団塊世代が退職の時期を迎えてから退職者数が多くなり、これまでの退職者不補充で年齢構成がいびつになっているため、人が抜けていく、ノウハウを継承できない、といった人が足りない問題のほうが大きくなってきていると思います。</p>

定員適正化は、これはこれで対外的にやるとしても、あまり人を減らすというところを行革の目標に大きく掲げなくてもよいのではないかと。むしろ人材のクオリティを上げていく、組織としての力を上げていくとか、そういうところを目標にしたほうがよいと思います。

7 ページに今後の取り組み事項と書いてありますが、例えばデジタル化の推進も人を減らすための手段として書いてありますが、むしろデジタル化や DX に対応していくための専門的な人材を確保したりするほうが大事ではないか。人を減らす文脈で使うのではなく、デジタル化に対応していくために専門人材を採用したり活用したりすることを書くべきではないかと思います。

2 番目の外部人材の活用というところも、もっと積極的なニュアンスを出したほうがよいと思います。最近副業人材、民間の人が辞めなくても副業で行政で働くやり方で、優秀な民間人を行政で活用しているところが増えていきます。逆に職員の副業を推進して認めることも、職員の働き方改革として、職員がいきいきとして働けるとか、外に出ていくことによってスキルアップできるとか、そういうところに着目していかないといけないと思います。職員のキャリアプランというか、今まであまり行政職員でキャリアのことを考えようという発想がなかったと思いますが、これからは職員一人一人が自分のキャリアということに意識をして、キャリアアップを組織としてもバックアップしていくような視点が必要だと思います。

それから、官民の役割分担というところも少し発想が古いと思います。民間でできることは民間にゆだねるという発想は減らしていく発想なので、そうではなく、官民の協働や連携によってより良いサービスのあり方を追求していく。しかも民間というのは民間事業者だけでなく、市民との協力の可能性も広がっていくと思います。先ほどの地域での廃校の活用の話などもとてもよい話だと思います。行政だけではとてもできないことが、市民のアイデアや一緒にやることで新しい展開があるので、市民サービスのあり方そのものを変えていくような、官民の連携や市民協働などを積極的に推進していく方向性も必要だと思います。

金子総務課長補佐

デジタル部門で採用試験を実施したことがありますが、結局募集しても申し込みがなかった中で、今は企業から外部人材として 2 人を派遣いただき、デジタル政策室で活躍していただいております。民間活力をこのあとも使っていないと、市の職員だけでは専門性が不足する部分があるので、積極的に活用していきたいと思います。

委員

副業人材で募集すればすぐに集まるかも知れません。数人の募集に何百人と応募が来ていますから。民間の人が、転職だとハードルが高いですが、辞めずに副業でよいと、ただ月に 1～2 回くらいで、さらにオンラインでとなるとすごくハードルが下がって、優秀な民間の人が多く応募されるケースが増えていきます。そういった手法も使っていただきたいと思います。

金子総務課長補佐	この計画にも中間で見直しをかけていきたいと思っていますので、いただいたご意見を踏まえて、今の時代に合わせて見直していきたいと思っています。
委員	すごく若年層が少ないのが気になります。これから佐渡市を支えていく人たちをバックアップする職員の方々が30代、40代以下が3割。それって結構大きな問題だと思います。DXやデジタル化となると、若い人が長けているのは間違いないので、そういう意味ではそのへんを補強する必要性はあると思います。給与だけに目が行きがちですが、今は対価を求めない方々もたくさんいて、給料が少なくても早く帰る方もいますので、そういった働き方の考え方の改革も多方面にわたってきているということ踏まえて考えると、先ほどおっしゃったように副業兼業の出番は非常にあると思います。
金子総務課長補佐	昔は50人辞めても10人しかとらない時代もありましたが、今の体制を維持したままでの削減は難しいので、事務職はなるべく現状維持で高齢の方が辞めて、若い方が入ってくれているので、少しずつ比率はよくなっていくと思っています。
委員	30代以下が少ないというのは、中途退職というのも若い人ですか。
金子総務課長補佐	合併して採用した人たちが40前後になりますが、そのころ全く採用していませんでしたので、今は、すごくいびつな状況になっております。若い人の離職も一部ありますが、一番は採用していなかったというのが原因です。
委員	夕張市はすごく若い人が安いから辞めるというのを聞いたりしますので、そういうことでなければよいと思いますが、あと、優秀な人材を確保するのであれば、例えば在宅での勤務を柔軟に認めるなどを今後働き方改革で。ただ地方公務員法があるので難しいところがありますが。
金子総務課長補佐	コロナの時にリモートワークができるような制度は整備しました。ただ端末が少ないので、今いる職員の1/3をリモートで、とはすぐにはできませんが、申請があればリモートワークを認めています。
委員	官から民へが古いという話がありましたが、最近はそういう方式が流行りですが、6ページでいうと民営化してもよいのは保育園でしょうか。介護老人福祉施設も民営化の対象でしょうけど、指定管理者にする余地はあると思いますが、本庁・支所・行政センターも役所でやらざるを得ないでしょうから。
中川総務部長	離島五島市は、保育園は全部民間で公営はないです。なのでそこに職員はいないです。佐渡市は広いということと、集落が散らばっている中では、支所・サービスセンターの機能が必要です。

委員	<p>そういったかたちの中で教育の施設も他と比べると佐渡市は多い、教育本体の本庁にいる職員自体を比べると、同等か少ないくらいの職員数でしかない。あとは施設に職員がいるということがあります。消防については、今の消防・救急の体制を交代制の勤務のシフトをとるためには、この人数が最低限必要です。</p>
中川総務部長	<p>消防は確かに本州の自治体だったら一部事務組合とかで、他の自治体ならできるでしょうけど、佐渡はできないので、ここは仕方ないと思わないでもないです。上下水道ですかね、設備更新も必要になってきているでしょうし、人口が減っているとしたら、今の浄水の施設では余っている状況があるので、それをもっとスリムにしないといけないというのもあるでしょうし。</p>
委員	<p>必要な維持をしていくのに人口が減っているんで、本当は経費的には使用料を上げなければ運営していけないのが実状です。</p>
委員	<p>元々離島の場合は維持にかかりますからね。</p>
中川総務部長	<p>ジオパークなどは、私も協議会に入っていますが、協議会は民間ですよ。それとは別に佐渡市の課としてありますよね。</p>
安土委員	<p>室として、教育委員会の社会教育課の中に、ジオパーク推進室というものを作ってあります。</p>
中川総務部長	<p>その違いがわからないというか、協議会に1本化にしたり、民営化になると思いますが、その辺りも見直せるかと思えます。</p>
委員	<p>ジオパークに限らず、いろいろな事業を行っている中では、推進協議会みたいなものが農業部門でもあったりしますので、実際行政としての業なのか、民と一緒にしたかたちの協議会の運営がよいのかというところの見極めが必要だと思います。</p>
委員	<p>人数は減らさなくてもよいのではと思っています。7ページ目を見ると、デジタル化するなら必要な人材を採用しないとイケないし、社会人経験者を採用したいという話もある中で減らしたいのが不思議な話で、他市と比べるとこうだけど、佐渡市はこれだけ必要だということで人数はよいのではないかと思っていて、ただ、全員佐渡市が必要としている人材なのか、結局どんな人が欲しいのか、クオリティ的のところはもっと見ていったほうがよいと思います。その中で、当然先ほどから言っている保育園など民でできることもあるのではとか、ジオパークもそうですし、細かいところはあると思いますので、洗いだして何人必要なのか、デジタル化できたほうが美しいと思います。</p>

会長	<p>これで議事1については終わります。まだお聞きしたい点がございましたら、事務局を通してご質問していただき、回答をいただければと思います。</p> <p>議事2の年間スケジュールについて事務局から説明をお願いします。</p>
谷川総務課長	<p>5 議事2) 年間スケジュールについて  (【資料No.3】により説明)</p> <p>6 議事3) その他  次回開催日程の調整</p> <p>7 閉会</p>