

## 平成30年度第1回荒尾市行政改革推進審議会 議事録要旨

日 時：平成30年8月31日（金曜）午後3時～午後4時45分

場 所：市長公室

議 題： 1. 進捗状況の報告について  
2. 組織・人材・財務マネジメント調査結果について  
3. 荒尾市行政経営計画の基本的な方針（案）について

出席者：那須良介審議会会長（荒尾商工会議所会頭）、鴻江圭子審議会副会長（熊本県老人福祉施設協議会会長）、上拂耕生氏（熊本県立大学総合管理学科教授）、田中伸也氏（株式会社九州文化財研究所代表取締役社長）、本田純也氏（荒尾市金融団代表）、河部啓宣氏（荒尾市地区協議会会長）、深浦淳美氏（女性ネットワーク荒尾代表）

欠席：濱田悟氏（第一製網株式会社代表取締役社長）、古賀宏宣（連合熊本肥後有明地域協議会議長）

事務局：浅田市長、石川総務部長、満永総務課長、笠間財政課長、田川政策企画課長、岩下総務課長補佐兼人事給与係長、西財政係長、林田政策経営室長、中山公共施設マネジメント推進室長、東政策企画課主事

### 1. 開 会

田川政策企画課長が開会を宣言。

なお、本田委員の就任に伴い、紹介がなされた。

### 2. 市長あいさつ

本市の行政改革については、昨年度から、新たな行政改革大綱の策定へ向けて取組みを進めており、成果志向の行政経営を推進する観点から、計画名を暫定的に「荒尾市行政経営計画」と定め、今年度策定することとした。

また、計画策定に当たり、客観的な視点から、本市の経営状況を分析するための業務委託を行うとともに、関係課職員で構成する専門部会での協議や、様々な役職及び年代を対象としたグループインタビュー、全職員を対象とした行政経営に関する意識改革研修などを実施してきた。

今年、市役所の運営スローガンとして「現場主義の徹底と市役所イノベーション」と訓示したが、市民のための市政を実現するためには、より一層職員自らが現場に足を運び、市民や関係団体と議論を重ねて、多様な主体と協働しながら市民のために大胆にチャレンジしていくことが不可欠と考えている。

### 3. 会長あいさつ

行政改革推進審議会委員として就任した当時は、財政調整基金が5億円を下回るなど、非常に厳しい状況であり、財政の立て直しが中心であった。これまでの財政健全化の歩みは、市役所職員の努力もあるが、それだけではなく、市議会の理解や市民の我慢によって成り立っていた。

今後も、行政は議会とともに、市民のためになる、元気のある新しい荒尾を考えていただきたい。

※那須会長のあいさつ後、浅田市長は公務都合により退室した。

### 4. 議事

以後の議事運営については、那須会長の司会進行により行った。

#### (1) 進捗状況の報告について

林田室長から、資料1-1及び1-2に基づき、平成29年度から現在までの計画策定に関する進捗や、各会議での協議内容等を説明した。

#### (主な意見)

- 専門部会の協議状況の中で、広報広聴は難しいテーマである。広報効果の検証は重要ではあるが、効果の把握には限界があると思われる。  
その中で、「各課に寄せられる市民からの意見が集約・共有できていない」のであれば、マネジメントする部署を決め、的確に対応すべきである。  
民間企業でも、お客様の声はサービス改善につながる人が多いので、きちんと対応して改善策を講じてほしい。
- 行政の人員も限られており、市民からの要望全てに対応することは困難であると思う。市民も行政に何もかも求めるのではなく、市民自身が「自分でできることは自分でする」という自主の意識を持ち、自分たちで何ができるのかを模索することが重要である。  
例えば、行政区単位で地域でできるものと、行政にお願いするものに峻別するなど、本当の市民ニーズを洗い出すシステムを構築する必要がある。  
これからの行政運営には協働が重要であり、「協働」をキーワードとして計画づくりをお願いしたい。
- 市民からの意見を取りまとめる方法として、例えば熊本市では公的なオンブズマン制度を設けている。市民からの苦情処理機関はあった方が良く考える。
- 行政の資源は限られており、効率的で公平なサービスを提供するためには、民間委託

や官民協働は欠かすことができない。物事の決定は民意と専門性に基づいて行うものであり、市民と行政の適切な役割分担が重要である。

- 荒尾市は比較的地域コミュニティのつながりが強いと考えているが、転入したばかりの新しい住民にとっては知り合いがいないため、結果、市役所に頼らざるを得ない状況にある。協働を発展させていくためには、このような新しい移住者の巻き込みは不可欠である。
- 市役所も既に組織のスリム化に取り組んでいることは認識しているが、新たな事業が増える中で、現状が適切であるか、ICT・AI・ロボット化など、民間で導入している事例も検討しながら、今後のスリム化が可能か分析していただきたい。
- 現在の荒尾市における事業の中には、いくつか住民や現場にマッチングしていないものがみられる。  
地域住民の持つニーズは地域に出向かなければ認識できないため、市職員にも実行していただきたい。
- 荒尾市の高齢化は 30%を超えており、老人ホームや高齢者向けサービスの利用方法についての相談は多い。高齢者などからの相談窓口の充実は重要である。

## (2) 組織・人材・財務マネジメント調査結果について

東から、資料2に基づき、荒尾市役所の組織・人材・財務マネジメントに関する調査結果等を説明した。

### (主な意見)

- 様々な調査で課題は明らかになったので、次は、具体的にどのように対応していくかが重要となってくる。  
現在は技術職員が少ないため、水道事業のような包括委託も手段の一つである。また、入庁して若い頃は様々な部署を経験することはいいと思うが、ある程度の年齢を重ねたならば専門性を高めるような人事異動を行う必要がある。
- 以前の荒尾市は「緑と賑わいのある観光・商業・文化都市」というキャッチフレーズを掲げていたが、現在は事業の幅が広がり過ぎており、中途半端に感じる。どういったまちを目指すのかというキャッチコピーや特徴あるまちづくりが重要である。
- 組織や人材に関する課題は荒尾市役所だけでなく民間企業も同じである。ちょうどいい職員規模である一方、市民からの意見や要望が共有出来ていないことから、意見の

交通整理をする部署が必要ではないか。受け付けた意見等を各部署へ共有し、期限を定め、いつまでに対応すると回答を行うお客様相談室のような部署を設けてはどうか。

- 組織体質の改革には時間がかかるため、昨年度実施されている意識改革研修は継続してほしい。

また、多忙な部署の業務を減らしても新たに別の業務が増え、結局は時間外勤務の減少につながらないと思われる。

例えば、夕方6時を超えるとパソコンの電源が一斉に消えるなど思い切った対策が必要ではないか。

- 若手職員が多いことについては、「伸びしろがある」とプラスの方に転換できれば良いのではないかと感じる。職員を育てる時間がないことが課題だと感じた。

また、人事評価が処遇に反映されなければ、若い職員のモチベーションも上がらないのではないかと考える。

- 市職員の皆さんにおいて、組織・人材・財務の課題が分かっているが解決へ向けた取組みが今まで行われてきていないことが大きな問題である。

失敗を恐れず、まずは行動しましょう。やってみないことには何も変わらない。そして、挑戦したことを誉めることが大事であるし、見事にできた時は大いに褒めてほしい。

市役所は荒尾市におけるシンクタンクであり、市民の幸せのために市役所が挑戦しなければいつまでも荒尾市の成長はない。

人材育成は難しい永遠のテーマであるが、先進的な取組みを行っている自治体の情報をどんどん取り入れ、荒尾に合った人材育成「荒尾方式」を確立してほしい。

### (3) 荒尾市行政経営計画の基本的な方針（案）について

林田室長から、資料3に基づき、荒尾市行政経営計画における基本方針の案等を説明した。

#### (主な意見)

- 人材マネジメントでは、職員の努力や成果をしっかりと認め、インセンティブを設け、頑張った職員が損しない仕組みをつくる必要がある。

また、新たな取組みに対して自信を持って行うために、政策法務によるサポート体制を構築してはどうか。

- 荒尾市は比較的、SNS が活用されているので、市民と双方向のコミュニケーションを

今後も重要視していただきたい。

他にも、定型的な業務はRPAによって自動化することなどが示されており、計画全般の方向性としては正しいと思う。

- 年功序列ではなく、若い職員を部課長として抜擢し、その職制を長く務めることで、組織が大きく変化するのではないか。
- 部署によっては専門知識が必要のため、同一の人物が長く役職を務めた方が良いこともある。
- 昇進には、若くして抜擢される場合と、年齢を重ねるごとに徐々に昇進する2パターンがあり、若くして昇進する場合は、結果次第で降格も当たり前にある。しかし、降格が行われても、再度努力することで昇進できるため、モチベーションが下がることはない。  
一方、不祥事などの経営リスク上、ある程度の年齢を重ね、経験を積まなければ、責任ある仕事を任せられないことも考えられる。
- 他の市役所では、ワンストップ窓口が設けられていて、手続きに来た市民が庁内を移動するのでなく、職員が来庁者のところに訪れる仕組みがあった。荒尾市でも、窓口のワンストップ化が実現できれば良いと思う。
- 経営理念を定めることは重要である。  
また、市役所スローガンとして「現場主義の徹底と市役所イノベーション」が掲げられていることに関連して、今回、課題抽出ができたので、次は解決に向けた実践に取り組んでもらいたい。  
また、現場を知るためにも、市職員には地域住民と顔が見える関係を築いていただきたい。
- 人事評価に関して、具体的な目標を職員一人一人がしっかり掲げながら、費用対効果の検証を大事にしていきたい。
- 本計画は、これからの荒尾の5年間を担う重要なものであるため、各課からも意見を集約しながら全庁的に策定を進めていただきたい。  
また、本計画に新しい取り組みを具体的に記入し、目玉事業は何であるか、議会や市民に分かりやすくアピールすることも重要である。  
経営体系の中では、特に人材マネジメントと地域マネジメントを期待している。
- モチベーションの向上及び維持を目的に、職員表彰制度を設けてはどうか。

県でも知事表彰制度を実施している。

#### 5. その他

事務局から、次回の会議は平成 30 年 10 月頃に開催する予定であること、また、本日の議事録については、委員の確認を経て、市のホームページに公表することなど説明した。

#### 6. 閉 会

田川課長が午後 4 時 4 5 分に荒尾市行政改革推進審議会の終了を宣言した。

以上