

令和5年度第1回大磯町行政改革推進委員会 結果概要

- 日 時 令和6年1月16日（火）午後2時30分から午後4時00分まで
- 場 所 大磯町役場4階第2委員会室
- 出席者 三浦委員長（学識経験者）
原委員（町政等に関する識見者）、宮代委員（町政等に関する識見者）、
沼野委員（公募町民）、藤江委員（公募町民）
- 事務局 政策総務部参事（政策担当兼子育て支援対策本部担当）、
政策課副課長、政策課担当職員
- 傍聴者 0名
- 議 題 （1）大磯町第2次行政経営プラン実施計画（進行管理）書
【令和6年度】（案）について

- 会議記録

1 あいさつ

（1）委員長あいさつ

本日の委員会の議題は1点で、「大磯町第2次行政経営プラン実施計画（進行管理）書【令和6年度】（案）について」である。取組み概要について、事務局より説明をさせていただくので建設的なご意見をいただきたいと思う。

2 議題

（1）大磯町第2次行政経営プラン実施計画（進行管理）書【令和6年度】（案）について

- ・ 資料1及び資料2をもとに、大磯町第2次行政経営プラン実施計画（進行管理）書【令和6年度】（案）の令和4年度の実績結果及び令和5年度の実績状況及び令和6年度以降の実績概要について説明し、次のとおり質疑応答が行われた。

◎ 資料1、29ページ（予算規模の抑制・縮小：国民健康保険税の徴収強化）の実績の視点に対する結果、具体的な実績結果・翌年度に向けての記載の中で、「口座振替を推奨し、納期限納付をさせるとともに～」とあるが、納税者に対する表現としては適切でないと思うので修正していただきたい。（委員）

○ 修正させていただく。（事務局）

◎ 本計画の大きな視点は、歳入確保を増やし、歳出削減を図るというものになる。

特に、財政支出の還流、つまり、予算を使う場合、町内事業者へ優先的な発注を行い、数値化してほしいと昨年の委員会から意見させていただいている。記載内容については、町役場の考え方もあるのでおまかせしたいと思う。一番目立つのは建設関係の発注において町内に事業者が多くいるのに、他自治体の事業者への発注がされている点であり、大磯の事業者で出来ることは、優先的な発注をお願いしたい。

また、大磯運動公園の指定管理者は、ランナーズ・ウェルネスだったと思うが、引っ越してしまったのは残念である。指定管理も大磯の事業者で出来ることはお願いしても良いのではないか。あるいは、協力会社として入ることも可能であると思うので、そういった働きかけをお願いしたい。(委員)

- ◎ 資料1、18 ページ（積極的な財源の確保：一般共用封筒の実施）については、町事業の受注業者（商工会の加入団体等）に依頼する方法が動きやすい形であり、町内事業者の大半は、零細企業で大きい企業は町外のマーケットに出ているため、そこから広告収入をあげるのには厳しいと思慮される。

結論として、広告料収入に限らず、町内の経済循環さらには、大磯のマーケットの成長に着目していただきたい。(委員)

- ◎ 資料1、14 ページ（積極的な財源の確保：ふるさと納税活用の推進）における税金の出入りはどうか。(委員)

- 納税者がふるさと納税を行う際に閲覧する、いわゆる「ふるなび」や「ふるさとチョイス」といった、ECサイトの拡充等を行っており、寄附件数は年々、増加傾向にある。令和3年度が134件、令和4年度が370件、令和5年度は10月末時点で368件となっている。しかしながら、町への歳入は減ってしまっている状況である。今後の目標としては、町からの歳出より、大磯への歳入（寄附額）が上回るように取組みを推進していきたいと考えている。(事務局)

- ◎ 新たな製品の登録等は考えているか。大磯の製品は出し尽くしている気もするが、何かあれば教えていただきたい。(委員)

- 納税産品の種類も増やしているが、例えば駅前にある大磯迎賓館では、食事券の金額の種類を増やしたり、大磯プリンスホテルでも宿泊券の他に施設内の食事券を出している。また、大磯ならではの海産物や農家でも野菜の詰合せ等を産品として出している。しかしながら、件数は増加傾向だが、1件当たりの単価が低いため、納税額としては少し課題があるが、町内事業者にとっては、消費につながるため経済循環という点においては成長していると認識している。1件当たりの単価が高い産品の周知や拡充等にも力をいれていく必要があると考えている。(事務局)

◎ 資料1、41 ページ、事務の効率化の取組みの1点目文書管理システムの導入の中で令和5年8月から本格的に導入を開始しているテレワークについて、2年前は試行的に所管課で1週間程度の取組みを行っていたと記憶しているが、実績はどの程度あるか。(委員)

○ 本委員会の中で、令和3年度の取組みの中でテレワーク実施の検討を報告している。当時、テレワーク用のパソコン(リース契約)を25台、令和4年度には140台を追加で購入し、職員の半数程度が利用している状況である。

運用の中で窓口業務を担っている部署では、実施が難しい場合もあるが、子育てをしている職員等を中心に実施している状況であり、特に主管課である政策課では月1回程度、試行的に実施している。(事務局)

◎ 働き方改革の一環で柔軟な働き方をめざしていくことだと思うが、選択肢を増やし、働く環境を整えることで職員の意欲向上、さらには、生産性が高まってくると思われる。

また、先日の新聞記事で介護休暇、介護休業、介護保険について報道されていたが、これは数年前に国によって法整備された制度だったと記憶している。介護保険は、よく知られているが、介護休暇、介護休業を知らない方が多く、休暇の取得があまりないとの記載があった。今後、団塊の世代が後期高齢者になるときに、介護の問題が大きく出てくるのが想定され、それに伴い介護をする子供の世代が40~50歳代であるため組織内ではキーマンになる人材だと思う。職員が安心して働くことができ、人材を残すためには、介護と仕事をどう両立させるかが重要であると考えている。

このことを踏まえ介護休暇・休業の取得状況及び周知状況、また、町として課題に感じていることがあれば教えていただきたい。(委員)

○ 制度自体は確立されているが、介護休暇を申請する割合は少ない。以前、総務課にいた時には、人事の相談等も行っていたが、介護よりも子育てに関する休暇等の相談が多い傾向にあったため、子育て関連の周知・啓発は多く実施していた。介護の制度に関する周知については、受け身の部分もあった。また、育児・介護休暇等を取得することで給料が一時的に止まってしまうこともあるため、選択として離職をさせない環境の整備は重要であると認識している。制度設計もあるが、まずは、働きやすい環境であることを内外に周知することが必要であると思うので、総務部門と調整したいと思う。(事務局)

◎ 周知は非常に重要なことだと考えている。経験や能力をもった職員が離職してしまうのは組織にとって大きな問題であり、また、離職する職員も生活が苦しくなっ

てしまうため、国からの補助もあると思うが、今後は、町単独の補助や組織としての体制づくりを検討していく必要があると思う。(委員)

- 補足になるが、例えば会議の議事録を作成や、計画を考えるといった事務については、テレワークの方が集中して取り組める利点もある。

また、管理職になると事務決裁が必要であり、テレワークを行うことで事務が滞ってしまう課題もあったが、文書管理システムを導入することで、休業の一步手前の状況の時に半日介護、半日リモートワークといったような選択ができるようになると思う。(事務局)

- ◎ 資料1、37 ページでテレワーク環境の整備の中で手段・目的を明確化することを検討課題としていたが、優先順位が高い目的としては、各担当課・個人で実施して並行的に検討するということになるか。(委員)

- 職員ごとにニーズが異なり、そのニーズに合わせることで町民サービスを止めないことに繋がると思う。しかしながら、窓口業務がメインとなる税務及び戸籍部署等は情報の取扱いや物理的に難しいこともあるが、仮に、家庭の事情等で休業する手前の段階において、リモートワークしやすい部署への異動等の配慮ができるのではないかと考えている。主目的は「働き方(離職をさせない)」や「町民サービスを止めない」ことであり、並行的に進めていく必要がある。(事務局)

- ◎ 取組状況を内外に周知していく予定はあるか。周知することで町の評価にも繋がりと、優秀な人材の確保も出来るのではないかなと思う。(委員)

- 本日の新聞で都道府県の職員募集に関し、地方公務員の志望者が減っており、職員の採用に苦慮しているとの記事があった。大磯町でも職員の離職が多くあった時期があったが、テレワークの導入や社会の流れ等もあり、10年前よりも休暇等は取得しやすくなったと感じている。役場内の現状や職員の声を発信することは、大切なことだと思うので担当課にも共有したいと思う。(事務局)

- 全体の総括として、大磯町及び町役場の魅力を発信し、住む人にも選ばれないといけないと認識している。地方自治体は、都道府県を含め規模の大小があるなかで、募集しても人が集まらない現状がある。まずは、大磯町に応募してもらうことが重要であり、当然のようにテレワークが出来る環境整備等や、給与等の経済的な面の改善も主眼に取組みを推進していくことが重要であると認識している。(事務局)

- ◎ 資料1、1 ページ(町税等収入の確保:町税収入の確保)で、前回の会議でお伺いしましたが、電子マネーの納税の仕組みが変わってきている。税金関係は銀行で納められなくなっていて、国でも納付書を配布しない方向性に転換しており、

電子マネーでの納税額が伸びていると推察される。納付に関する手数料上限については、手数料負担の予算の兼ね合いもあると思うが、出来れば手数料の上限は無くしてもらえると非常に有難い。また、参考までに手続き方法、税金の種類、金額の上限、利用の年齢層を具体的に教えていただきたい。(委員)

- 手数料の上限額は30万円となっている。また、どの年代が多く活用しているかは、手元に資料がないため、会議後に担当課に確認のうえ、共有させていただく。

税務課では、収納チャンネルの拡充等の取組みを進めており、その他にも町民課では、コンビニでの住民票等の取得手続きなど、様々な手法を取り入れることで利便性の向上及び税収の強化にもつながるものと認識している。(事務局)

- ◎ 金融機関は、手続き方法等を案内していないと思うが、電子機器に不慣れな特に高齢者の方への手続きの周知及び、案内はどのようにしているか。また、大磯町では、スマートフォン(以下、「スマホ」と表現)の使い方教室などは実施しているか。(委員)

- 高齢者の方も、スマホを持っている割合が増えてきているが、活用方法が分からない方も多いのは事実である。年度当初に実施していたマイナポイント付与手続きの補助の際にもそういった声が多くあった。町事業としてパソコン教室等を開催しており、簡単なスマホの操作方法を案内することもしているが、スマホでの納税方法に関する個別の教室等は実施できていない。(事務局)

- ◎ 高齢者向けのスマホ教室を産能大の学生が実施しており、大盛況である。年齢層は70~80歳が多く、その下の年代の方も参加している。しかしながら、電子マネー決済の案内までは出来ていない。(委員)

- ◎ スマホも基礎的な使い方教室から、税金の払い方といった応用編まで実施できると良いのではないかと思う。(委員)

- 幅広い世代でスマホの普及が進んでおり、子どもや孫が世帯にいる場合は、家族間でも共有ができるが、高齢者単独の世帯では、対応が難しいと思われるのでニーズも増えてくることが想定される。誰でも参加できるようなイベントの実施を検討出来ると良いかもしれない。(事務局)

- ◎ ふるさと納税の税金の出入りを公表することで、現状を町民の方に自覚していただくことも抑制効果の1つの考え方ではないかと思う。(委員)

- ◎ 資質が低い町職員がたまに見られる。例えば、見積りを依頼されて、メールで送付した際に、添付ファイルの概念が分からない職員がいたことがあった。正規

職員か臨時職員かは不明だが、少なくとも一般的な知識を教育するか、採用基準に入れるか対策を検討したほうが良いのではないかと思う。

電話応対に関しても、不快に思うような言動をする職員が散見されるので、そういった職員に対する研修やフォローをしないと本人も職場に居づらくなってしまおうと思う。大磯町をよりよくしていくためには、近隣市町との比較ではなく、よりレベルの高い自治体と比較し、給与水準も引き上げることでより優秀な人材が集まり、ヒエラルキーが維持できると考えている。テレワーク用のパソコンを配備していると報告があったが、特に最近の若者の中にはスマホしか使ったことがなかったり、パソコンも特定のアプリしか使用していない方もいるため、本来のパソコンとしての機能を使えない職員もいると思う。そういった方のためのバックアップ体制やパソコンの使い方（ワード、エクセル等）の研修は実施しているか。（委員）

- 前段でご指摘のあった職員の資質に関する部分については、この場でお詫び申し上げます。以前からベテラン、若手職員関係無しに職員研修の場を含め、指導しているが、300人近くいる職員に徹底できていないことについては、本当に申し訳なく思う。また、パソコンの使い方（ワード、エクセル等）に特化した研修は実施していないが、希望制での研修メニュー（ワード、エクセル、パワーポイント等）は用意している。（事務局）

- ◎ 手を挙げて研修を受けている方については、興味があって、目的意識がしっかりしている職員だと思われる。（委員）
- ◎ そうなると職員の格差が開いてしまうことが危惧されるので、苦手な人の底上げを図るためには、そのシステムでは良くないと思う。（委員）
- パワーポイントは、階層に応じて受講のタイミングがあるが、ワード、エクセルはない。改善に向けては、研修も大切だが、周りの職員のフォローも必要だと思う。来客対応については、担当課にも共有させていただく。（事務局）

- ◎ 改善策の一つとして、求人倍率をあげることが必要であり、いい人材の確保の為には、給料を上げることも必要ではないかと思う。（委員）
- 理想としては、多くの人に応募していただき、より優秀な人材を確保する必要があるが、現状としては、市や県といったより大きい行政区に流れてしまう傾向がある。（事務局）
- ◎ 公務員人気がないこと、さらには大きい行政区の方が、町村と比較して人との関わりが少なくて済むため、今の若い世代の考え方に合っているのではないかと思う。（委員）

- 過去には大磯町でも離職をして他の自治体に動いてしまうことがあり、入庁から数年から10年経過したときに、給与水準が高い自治体や、規模が大きい自治体の方が一人当たりの負担が少ないことが理由として考えられる。(事務局)
- ◎ 産能大の卒業生(成績は一番優秀)でも、職場で叱られたことを理由に就職して約2カ月で離職している。(委員)
- 傾向として、精神的に病んでしまう若い世代が多いため、離職及び休業にならないように、職場環境を良くしていく必要はある。(事務局)
- ◎ 横浜市等の規模の大きい自治体のようにはいかないため、大磯町の規模で考え、職場の魅力をどう見せるかが大切である。(委員)
- 町と市では個人の業務範囲も異なり、町ではより広い範囲の業務をこなすことになるので、沢山の知識を吸収できるという点においては、自信につながるし、働きがいはあると思う。また、職員の働きがいを見出せるような職場環境としていくことは、管理職の職責として大切なことだと思う。今年の4月には、人事院勧告の改定にプラスして町独自の給与の見直しを行っている。(事務局)
- ◎ 平塚市の嘱託として保険年金課に数十年勤務していたが、平塚市でも精神的に不安定になってしまい長期休暇に入ってしまう職員がいた。保険年金課で活躍していた職員が異動した部署でお休みに入るケースがあり、人によって向き、不向きや人間関係等もあるため、組織として適材適所の配置をすることが重要になると思うので出来る限り配慮していただきたい。(委員)

3 その他

- ・ 特になし

以上