

会 議 録

会議の名称	第2回 阪南市外部評価委員会
開催日時	平成28年6月27日（月） 午後6時30分～
開催場所	阪南市役所3階全員協議会室
出席者	<p>【委員】 壬生委員長、掛谷副委員長、奥野委員、高橋委員</p> <p>【事務局等職員】 岩本参与（兼）総務部長、水口参与（兼）市長公室長、 （危機管理課）中村課長、生田課長代理、寺本主幹 （市民福祉課）松谷課長 （土木管理室）南課長 （農林水産課）永田課長 （人事課） 山本副理事（兼）課長、近藤課長代理、芝野主幹 （みらい戦略室）井上副理事（兼）室長、布施室長代理、高倉主幹、太田 総括主事、新垣主事</p>
会議の議題	1. 開会あいさつ 2. ヒアリングの進行順序等 3. 施策のヒアリング ・ 地域防災の推進 ・ 人材育成の強化 4. 判定区分等についての協議 5. その他
公開・非公開	施策のヒアリングまで公開
傍聴人数	0人

1. 開会あいさつ

○委員長より

平成28年度第2回阪南市外部評価委員会を開催する。

委員総数4名に対し4名出席のため、阪南市外部評価委員会条例第5条第2項の規定により、本日の会議が成立していることを報告する。

傍聴人は0名。

○事務局より資料の確認

各委員、傍聴人に資料の不足がないことを確認。

会 議 録

2. ヒアリングの進行順序等

○事務局より説明

施策の主担当課から施策の概要を5分程度で説明。事前質問票に基づき簡略かつ適切に説明を心掛けることとする。なお、説明時間を著しく超過した場合は、説明を途中で打ち切る場合がある。

質疑応答は45分とする。終了後、説明者は退席し、後続案件の説明者は速やかに説明者席に移動する。

阪南市外部評価実施要領に基づき、施策のヒアリングは公開するが、「案件4 判定区分等についての協議」は非公開とするので、傍聴人の方にはヒアリング終了後にご退席いただく。なお、外部評価の結果については、会議録を公開する。

○委員長より

本日ヒアリングを実施する施策は「地域防災の推進」「人材育成の強化」の2件。

3. 施策のヒアリング

○第3章施策1「地域防災の推進」

・危機管理課長より施策の概要説明

所管課としては、危機管理課、市民福祉課、農林水産課、土木管理室がこの施策を推進している。施策のめざす姿としては、「市民が日頃から防災意識や災害に対する認識を深め、市役所と一体となって、防災活動に取組み、被害を最小限にとどめることのできる、防災体制の確立した災害に強いまちの形成」とともに、河川の浚渫やため池の改修など、適切な維持管理により防災基盤が構築され、市民が安全安心に暮らすことのできるまちとしている。

平成27年度の施策の取組方針としては、阪南市総合防災マップの作成や出前講座等による、住宅の耐震化、家具の転倒防止等、市民に対しての啓発活動をはじめ、「くらしの安心ダイヤル事業」の登録促進に努めるとともに、各自治会などに協力を依頼し、災害時要援護者支援体制をより一層確立すること。

また、老朽化したため池の計画的な改修を推進し、河川、水路等公共施設の適切な維持管理を行うなどとなっている。

成果指標としては、平成27年度については、「くらしの安心ダイヤル事業」「消防団員充足率」は、目標を達成しているが、「自主防災組織結成の自治会数」及び「自主防災組織による訓練実施率」については、目標を満たしていない状況である。

次に、主な事業について説明する。

「自主防災組織育成事業」については、南海トラフ巨大地震などの災害に備え、地域単位

会 議 録

での自主防災組織の育成を行う事業である。

自主防災組織の設立については、「自主防災組織育成補助金」の創設をはじめ、防災出前講座、防災講演会、自治会総会、広報誌等での呼びかけを行ったものの、設立には至らなかった。

次に、「消防団活動事業」については、地域の防災力の核となる消防団の活動体制の充実強化を行っている。

「災害時要援護者支援推進事業」については、関係団体の周知啓発等により、76名の新規登録者があり、新たに2自治会と名簿情報提供のための協定書の締結を行っている。

「民間建築物耐震化推進事業」については、未耐震の民間建築物に対し補助を行うもので、昨年度、耐震診断20件、耐震改修5件の実績があった。

阪南市地域防災計画等修正事業については、平成26年度に見直しを行い、阪南市地域防災計画に基づき、総合防災マップの作成を行い、本年4月に、市内に全戸配布している。

「ため池整備事業」については、防災上の観点から、老朽化した、ため池の整備改修を行う負担金事業である。昨年度は、池谷上（いけたにかみ）池の整備を行っている。

「河川管理事業」については、河川、水路などの適切な維持管理を行っている。

最後に、「(仮称) 防災コミュニティ等拠点施設整備事業」については、この4月にオープンした、防災コミュニティセンターの整備事業である。

本施設は、災害時及び平時のそれぞれの機能を有している。

災害時については、津波浸水区域にお住いの皆さんの「指定緊急避難場所」をはじめ、災害対策本部の設置など、本庁舎機能を補完する施設となっている。

また、平時は、防災に関する情報の発信や防災意識の向上、及び健幸づくりの拠点となっている。

平成27年度は、土地の購入、施設の改修工事等を行っている。

【主な質疑応答】

委員

防災コミュニティセンターを活用しながら、自主防災組織の組織数を高めるために、どのような取組みをしておられるのか具体的に教えていただきたい。

危機管理課

自主防災組織の結成数を高める取組みとしては、「自主防災組織育成補助金」の創設をはじめ、防災出前講座や防災講演会、自治会総会、広報誌等での呼びかけや、防災訓練（HUG 訓練：避難所運営訓練）を通じて自主防災組織の重要性を認識して頂き、結成数を増やしてきた。

今年の3月には、防災コミュニティセンターのオープンセレモニーとして、関西大学教授（人とみらい、センター長）の河田先生による防災講演会を開催し、住宅の耐震化をはじめ、命を守る取組みや地域の防災力の重要性について、講演していただいた。

会 議 録

また、本年4月には、本センターが開館し、6月18日（土）に、自主防災組織の未結成の下自治会を招き、炊き出し訓練や、防災講座を開催した。

特に、防災講座等を通じまして、防災コミュニティセンターの災害時の役割である、公助の部分と地域の防災力の強化である、自助の部分が不可欠であることを理解し、自主防災組織の重要性を認識いただいている。

委員

自治会の自主防災組織の結成に向けてチラシを配布しているとヒアリング時にも伺ったが、初回はいつ作ったか。また、その後、内容等の検討と変更は何回実施したか。

危機管理課

自主防災組織の結成に向けてのチラシについては、平成18年度に作成し、年2回の自治会総会でお配りし、自主防災組織の設立の呼びかけを行っている。

チラシの内容については、自主防災組織の目的、活動例、結成までの流れ、「阪南市自主防災組織育成補助金」の内容等を記載し、特に変更はしていない。

また、自主防災組織未結成の自治会に対して、自主防災組織結成の手続きを簡単にまとめた冊子を配布するとともに、防災出前講座等で、「自主防災組織結成」についてのDVDにより、さまざまな事例を放映し、自主防災組織をより一層認識していただく工夫をしている。

委員

初回が平成18年であるが、それ以降、チラシそのものの変更はしていないということか。

危機管理課

そうである。

委員

自治会の取り組み状況であるが、順次、加入数を増やしておられるようだが、まだ加入していない自治会にどうしてなのか、問題点を具体的に一つずつ解決していく方法等を自治会の会員の方や担当課で話し合ったり、記録に残したりしながら、結成に向けて、意欲的に進めているのか。

危機管理課

各自治会での取り組み状況については、防災出前講座や防災訓練等を通じて把握しているが、問題点については、自主防災組織設立の相談による場合でしか把握が出来ていない状況である。

本市においては、引き続き、防災出前講座、防災講演会、自治会総会、広報誌等での呼びかけなどを行うとともに、過去に設立の相談があった自治会や過去に実施したHUG（避難所運営）訓練等に参加いただいた関心がありそうな自治会を中心に、直接会って設立のお願いを粘り強

会 議 録

く行うこととしている。

今後もあらゆる機会を捉え、積極的に地域に足を運び、顔の見える距離で、自主防災組織の必要性を粘り強く、訴えてまいりたいと考えている。

併せて、自主防災組織の組織率の高い市町村の事例を参考に、例えば、設立の補助金の増額や資機材購入の補助金の設置など、検討したいと考えている。

委員

指標③の実績値について、東日本大震災を受けて一度上がったが、その後、下がったというなら理解できるが、平成 24 年度から平成 27 年度で一切動いていない。

こういった活動は協働精神が大事。こういう状態が続くと、協働が推進できない、維持できない、崩壊に繋がるので、緊急を要する課題だと考える。同じようなことをやっているからこういった結果になっているのではと考えている。

平成 27 年度に例年と違った取組みをしていれば教えていただきたい。

危機管理課

本年 4 月には、防災コミュニティセンターが開館し、防災コミュニティセンターを活用した取組みを考えている。具体的には 6 月 18 日に、自主防災組織の未結成の下出自治会を招き、炊き出し訓練や、防災講座を開催した。

自治会組織にかかわらず、老人会など各種団体も対象に、公助、共助、自助の認識を広めていただき、今年度は重点的にソフト面に力を入れ、自主防災組織の設立につなげていきたいと考えている。

委員

防災コミュニティセンターは箱で、そこで結成数を高めるための具体的な取組みをしたという説明なら分かるが、炊き出し訓練はあくまで延長線上。27 年度の実績として、危機感を抱いてこういった取組みをしているというのを聞いたかった。

危機管理課

自主防災組織の結成は 4 年間で 0 である。59 自治会あるうちの 36 自治会、23 組織、約 60% でこの数字がいいか悪いかはあるが、防災コミュニティセンターに結成している自治会に来ていただき、情報交換会を行う予定である。

今後の案としては、自主防災組織が未結成の自治会に対し、自主防災組織のリーダー研修に参加している方が直接組織を作ったらこんなメリットがあるという講座をしていただいたら、職員が説明するよりは説得力があるのではと課内で検討しているところである。

委員

未結成組織が 7～8 団体ぐらいあるかと思う。平成 27 年度の課の活動により、何団体が今年

会 議 録

度に可能性がでてきたということはないのか。

危機管理課

この4月から、鳥取南自治会において、元消防団の方が自治会長になられて、是非自主防災組織を作りたいと先日、話があった。4月にも箱作西の自治会長が来られ、作りたいとのことだったが、周りの協力を得られず、一人ではできないと相談があった。今年は熱心に足を運び、顔を合わせ、自主防災組織のメリットを伝えるといったソフト面に力を入れたい。

委員

なぜこの指標の数値にこだわるかという、指標の中で生命線であり、これをなくして語れないからである。

自主防災組織率において、2団体で声が挙がってきたのは、危機管理課の主導で耳を傾けることに繋がり、結成してもいいという流れなのか、それとも今までの啓発の延長線上で実際は市民団体が主導でと言う流れなのかを伺いたい。

市長公室長

数字が動いてないのは我々の課題。実際には、自治会総会でチラシを配ったりしているが、実績に結び付いていない。我々も出前講座ですでに52回行っており、地元の防災訓練にも呼んでもらっているが、結果に結びついていない。自治会長に話を聞くと、自治会長が1～2年で役員を交代される方が多い。自主防災の委員をされる方が、単年度で変わられるとなかなかできない。リーダーのなり手が無いのが、自治会長が苦慮しているところ。我々が説明している、自治会長が変われると、一から説明し直さないといけないという現実がある。近隣の市町村にも数字を聞いている。他市との違いを研究しているが、高いところもあれば、低いところもある。結成率が高い団体の要因の一つとして、補助金の有無があげられる。今まで、中身を伴わない組織をつくっても意味がないと考えていて、十分に理解していただいたうえで、震災が起こった時に動いていただけの方になっていただきたいと思いますと思っていたが、なかなか実現に至っていない。

熊本地震じゃないが、待ったなしのところに来ていると思っている。今年はとりあえず中身というよりも、まずは組織を作ってくださいというのが第一の目標。

作っていただいたうえで、そこを育てていく、今までは中身を伴った説明をしてなんとか一緒にやってみましょうよというところで引っ張ろうとしたが、まず作っていただいて、我々が汗をかいて引っ張っていく。そこを挑戦してみたいと考える。

委員がおっしゃるように、数字が伸びてないのは十分承知しているのでやり方、考え方を変えないと伸びないなと思っている。

委員

やり方を変えるのはとても大事。日々努力されていて頑張っている。

会 議 録

数字を追い求めるのではなく、共助を強化する。

リーダー不足の理由は色々あると思うが、結局、首を絞めるのは住民であり、リーダー不足であるなら、組織を合体しても良いのではないか。

数字を追い求めるのではなく、加入してもらう事が大事である。加入の延長線上に数字があることから、多様な手法をもって本事業に取り組んでいただきたい。

委員長

数字を見たときに、担当課でなぜこうなったのか、これからどうしたら数字が上がっていくのかと議論されたかと思う。防災組織の結成率を高めていく他にこんなことに力を入れていきたい、こんなことを工夫していきたいと考えているものがあれば伺いたい。

危機管理課

防災コミュニティセンターの4月開館に向け、平成27年度は全力で整備した。

防災コミュニティセンターは健康面と防災面の2本柱でがんばっていきたい。

防災面については、啓発の場としてパソコンを設置し色々な情報が得られる。また講演会の実施、熊本地震の救援についての掲示物をみていただいたら、市としての取組みを見ることが出来る。

健康面は健康器具を置き、健康相談や元気しゃっきり体操などの取組みをしている。今年度はもっとソフト面の充実を図りたい。

また、地域防災計画を修正し、昨年度に新たな「総合防災マップ」を作成した。本年4月に市内に全戸配布を行い、併せて、本防災マップ及び4カ国語（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語）に対応した防災マップについても本市ウェブサイトに掲載している。

さらに、自主防災組織が作成する地区防災マップは、市民協働事業の市の提案に対して、舞地区自主防災会から賛同いただき、地域と市が協働で、今月6月11日にDIG（図上）訓練を行っており、7月には地域のまち歩きを実施し、舞地区における地区防災マップの作成に取り組んでいる。

消防団においては昨年的小型ポンプ操法の訓練大会で優勝した。5月過ぎから月・水・金に訓練をし、消防署の協力も得て取り組んだ。

市長公室長

防災マップは冊子になっている。今までの防災マップは3つあったのを1つにして見やすくした。

冊子の特徴として日ごろからの備えについての記載があり、目の届くところに置いていただいて、家庭で地震があったらどのようにするかと話し合ってもらおう。このようなことが地区の防災力のアップに繋がると考えるのでそのような活動を促している。

また、第一弾として箱の浦地区で、地区防災マップを職員がフォローしながら、一緒に歩いて作成した。地区の皆様がまちの危険区域がどこにあるか、有事の際、どのルートを使って避

会 議 録

難するかを記したものを作成し、大阪府からも褒められた。

第2弾として舞地区で行っている。自分たちで作ると防災意識が高まる。

委員長

よく分かる。

防災マップは地区ごと自分たちの足で作成するので効果が高い。

ただ、1年間に何個もできないところがむずかしいところ。

出来てない所は総合地区防災マップをみるのが重要。

いかに行政が素敵な冊子を配ってもらってもポストに入っているだけで部屋の中に置いてあってもみていない家族もあろうかと思う。みないといけないという仕掛けを考えていけば伺いたい。

危機管理課

「阪南市総合防災マップ」の周知については、本年4月に市内の全世帯24,000戸に保存版として配布を行い、また、4カ国語（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語）に対応した防災マップを作成し、本市ウェブサイトに掲載するとともに、本防災マップの拡大版を防災コミュニティセンターに掲示することで、市民の皆さんに対する啓発を行っている。

市では、本マップを活用して、地域のどこに災害の危険性が潜んでいるのか、また、災害が発生した時にどのルートを通って、どこに避難したらよいのかといったことを、日頃から家族や地域の皆さんで話し合っていたくことが、災害に対する備えとして最も大切であると考えている。

今後においても、広報はんなんや本市ウェブサイトを使って、防災マップの更なる活用を呼びかけるとともに、防災出前講座や地域での自主防災組織の訓練など、職員が地域に出向く機会を捉え、防災マップの有効活用を市民の皆さんに呼びかけてまいりたいと考えている。

地域防災マップ策定時に地域ごとを拡大して、D I G訓練や街歩きしていただいたりと活用している。万葉台も地区防災マップの作成を進めており、先程のマップを活用していきたい。

委員

熊本地震や東日本大震災の教訓を活かしているのか。当市は、熊本との共通項がすごく多い。油断から地震が来ないと安心している気持ちがこわい。

また、BCPを策定しておらず、有事の際、人海戦術等の対応ができない。

広域の自治体同士の連携も弱かった。協定締結している自治体、また熊本地震を受けて締結先を増やそうと動いているなら併せて教えてほしい。

危機管理課

物資供給の協定先については市内のホームセンターのナフコ、コメリ、また生協である。

他の自治体の協定については、平成3年に市に移行した同期市である、東京都羽村市、千葉

会 議 録

県袖ヶ浦市、埼玉県鶴ヶ島市、埼玉県日高市、奈良県香芝市と相互協定を結んでいる。

また、泉州（堺市以南）の8市4町と総合協定を結んでおり、今年、岐阜県羽島市と協定を結んでいる。

市長公室長

熊本地震は防災担当者にとって、課題と教訓を残した。

地域防災力の強化をはじめ、迅速な初動体制の構築、避難所の在り方、耐震化の促進など遅れている課題に早急に対処しなければならぬと認識させられ、同時に責任の重さを痛感した。21年前と5年前に絶大な破壊力を見せつけられたが、当市は大丈夫と思う心、また、そう思いたい甘えもあった。

泉州でもいつ発生してもおかしくないと思いの引き締まる思いである。色んな質問をいただき、早急に対処しないとだめだと、しっかりと自覚しなければならない。

委員

防災協定、相互協力しているとあるが、互いが被災地なら大変である。南海トラフが来たら協定先の全てがエリアに入っている。日本海側の自治体と締結する等の考えがあるのか。

危機管理課

日本海側の自治体との防災協定の締結は今後の検討課題である。

平成3年同期市との協定については、関東の自治体を含んでいる。また、岐阜県の自治体とも協定を結んでいる。

委員長

大規模な災害が発生した場合、ボランティアの受け入れなど行政だけでは対応できないことが考えられ、地域の人の力、地域外の人への支援が重要である。社会福祉協議会との連携を含め、どのように準備されているか教えてほしい。

危機管理課

ボランティアの受け入れや物資の配分については、阪南市地域防災計画（3-84）に記載されているが、南海トラフ巨大地震等の大規模な災害が発生した場合、ボランティアについては、市は社会福祉協議会と連携し、尾崎公民館・地域交流館を拠点として、ボランティアの受け入れ、活動の調整を行うための窓口を設置するとしている。また、救援物資の輸送拠点として総合体育館が指定されており、各避難所と調整のもと、設置している防災無線を活用し各避難所の状況を把握しながら、物資を配分していきたい。

委員長

計画上、進めておられるのは分かったが、有事になった際に動けるかはまた別で、それに備

会 議 録

えて訓練をしたり、災害ボランティアのコーディネーターを養成している自治体もあるが、阪南市はいかがか。

危機管理課

そこまで整備できていない。

社会福祉協議会は福祉部が窓口だが、本部の情報共有、社会福祉協議会との連携を密にする体制作りは出来ているかと思っている。

熊本地震でも災害対策本部を立ち上げ、社会福祉協議会と連携し対応した。まだまだ未整備であるのでボランティアの受け入れ体制を強化する必要があると考えているので、課題として取り組んでいきたい。

委員

防災コミュニティセンターは前の建物のイメージがある。

何かあったら間口が狭く、集まるとなったら玄関先に集合することが多いと思う。

通りにも面しているので、外からの雰囲気、啓発、防災コミュニティセンターは市が防災の為に作っている建物だと、もっとアピールし、もっと分かるように工夫してほしい。

市長公室長

防災コミュニティセンターについては防災拠点、市民が意識する拠点として活用したい。

小中学校も防災コミュニティセンターを学習の場としても活用している。

防災意識を持ってもらい、見学に訪れた子供が、家に帰って家族に話すことで防災マップを観る機会を増やしてもらおう、そういった動きを広げていきたい。

委員長

たくさん取り組んでおられること、それと追いついていないくらい課題があるということも分かっている。出来ることは着実に前に進めていくことと、BCP等取り組まないといけないことなど山積み。しっかりと取り組んでいただけたらと考える。

(質疑終了)

会 議 録

○第7章施策2「人材育成の強化」

人事課

本市の人材育成については、職員の能力と意欲を引き出す人事制度、職員の意欲と個性に応じて能力を高める研修制度、職員が能力を伸ばし、生き活きと働くことのできる職場環境づくりなどの各分野にわたり総合的に取り組むことで相乗的な効果を発揮する。このことを踏まえ、めざすべき職員像と人材育成施策の方向性を示し、人材育成における課題の解決に向け、総合的な視点から効果的に進め、全ての職員が「職員の責務」を果たせるよう育成することにより、市民サービスの向上に努めている。

それでは、施策シートをご覧いただきたい。

平成27年度の施策への取組についてであるが、平成28年度からの人事評価制度導入を踏まえ、管理職を対象とした試行を実施している。

昇任選考については、受験率の低下を鑑み、人事評価制度の導入を見据えた昇任選考のあり方や昇任方法の見直しを検討しているところである。

研修については、人材育成基本方針に掲げる組織が求める人物像の達成を目標として、職員が習得すべき能力や各職階に求められる役割と能力を踏まえて各種研修を実施しており、その研修成果については、研修後のアンケートで、受講者が研修後にどのように意識が変わったかなどについて確認しているところである。

また、採用については、平成26年度から人物重視による採用試験へと転換を図り、受験者数の確保に努めるとともに、試験手法の効果の検証に努めている。

成果指標としては、「職員が市民の視点に立って働いていると思う市民の割合」を掲げており、平成22年度は、総合計画策定に当って実施した住民意識調査からの数値を、平成27年度には、同年10月にみらい戦略室が行った「阪南市人口ビジョン及び総合戦略策定に係るアンケート」の住民意識調査の数値をそれぞれ記入している。成果指標の達成度が50.5%から38.9%に低下しているが、アンケートの選択項目が5択から4択になり、5択にあった「ふつう(40.8%)」の選択肢がなくなり、それが分散して数値が大きく低下したことによるもので、一概に低下したと判断するには一定の考慮が必要と考えている。

しかしながら、施策のめざす姿の達成度である内部評価としては、数値が下がっていることを客観的にとらえ、星ひとつ(★施策のめざす姿にやや近づいている)としているところである。

会 議 録

【主な質疑応答】

委員

職員研修について、人材育成基本方針に掲げているのが大きな方針かと思うが、具体的にどう
いう研修をするかについては中くらいの方針があり、それに基づき、細かい研修が行われてい
るのだと考えるが、方針について教えていただきたい。

人事課

職員研修については、人材育成基本方針で掲げている組織が求める人物像の達成を目標とし、
職員が習得すべき能力や各職階に求められる役割と能力を踏まえ研修を実施している。

研修の基本としては、自己啓発、職場でのOJTは大事であると考えていることから、各職
場での研修受講に対する理解と研修の推進に重点を置いている。

委員

組織が求める人物像とはどのようなものか。

人事課

行政のプロフェッショナルとしての使命と責任を果たすため、自ら考え、果敢に挑戦する職
員としている。

委員

それに加え職員が考えて行動していけるような研修が行われているということか。

人事課

各職階に求められている役割、例えば、行政経営能力や職場管理能力、政策形成能力、基礎
的事務遂行能力などを総括主事から部長に至るまで各職階別に振り分けて行っている。

委員

研修報告や回覧等、研修している人にとって刺激的であったり、学んできたことを共有して
いる事例はあるか。

人事課

研修受講後、報告を回覧している。また研修後に職員アンケートを実施し、受講生が研修後
どのように変わったか調査し、取りまとめた結果をイントラネットで全職場へ回覧している。

委員

アンケートは5択なのか。レポート的なアンケートなのか。

会 議 録

人事課

アンケートは、項目だてて、研修の実施時期やテキスト・レジュメの分かりやすさ、講師の講義はどうだったか。5択から選択してもらおう。自由記載については思ったことや、今後受けた研修などを書いてもらおう。

委員

アンケートによって、成果が出た事例など把握しているものがあれば教えてほしい。

人事課

アンケートは研修直後のみ行っている。このアンケートでは研修が業務に活かしているか分からないが、後日受講した人からは、よかった、また受けたいと聞いている。

委員

アンケートに基づいたフォロー検証等において、測定の手法をあまり活用していないのか、手法が分からないのかどっちか。

人事課

現状は直後にアンケートを実施、研修の中身については分かるが、職場に戻り、感じたものをどのように業務に活かしているかの測定はできない。その点、課内で協議している。個人の考えとして、効果測定するには直後だけでは不十分と考えている。

例えば3か月後フォローアップのアンケートを実施し、内容としては、研修後、業務で活かしたか、活かしたことよっての成功事例や、市民対応や市民からの反応、自分がどう活かし、何が生まれたか、などのフォローアップアンケート、そういったものが出来れば、職員にとって何が必要な研修であったか、研修が活きたのか分かるかと思う。

アンケートの設問や検証については、各研修内容によって検討しながら実施していきたい。

委員

市民アンケートの回答者のほとんどの人が研修が重要であるというのが答え。

現時点では、研修をやっているだけ。研修によって身につけた能力を職員同士で教え合い、能力アップして市民に還元しないと費用対効果がない。

職場外研修と職場内研修、どちらに重きを置いているか。

人事課

職場内研修が基本だと考えている。

どこまでを職場外研修と職場内研修にするかもあるが、職場内研修が業務に根付いた研修である。法改正があったり、課で共有しておかないと業務が滞る。そういうのをOJT、職場内研修で行いたいと考える。

会 議 録

職場外研修は接遇等基礎スキルを底上げするために集合的にする方がよい、専門的な研修で専門機関がやっている技術職員研修等や大阪府内の職員を対象にしている研修、府の機関でマッセ OSAKA という研修センターで行われている研修等は職場外として捉えている。

委員

費用対効果で考えると正解だろう。

職場外研修では職場内研修ができる身内の人材育成をする。職場外研修は先行投資である。将来的に市職員は外部に研修に行かずに、職員が講師になる。職員同士研修し、啓発・教育、指導をきっちりできたら、めざす姿に到達しているのではないか考える。能力が上がったら市民対応も良くなる。

職場外研修をどんどん活用していただきたい。

委員長

外部の環境や法律も変わるし、毎年いろんなことを考えて研修していると思うが、平成28年度は新規の研修等どのような研修を企画されているかを伺いたい。

人事課

職員から実施希望があった「クレーム対応研修」を実施する予定。

岸和田以南、泉南五市で研修者担当者会議でも要望が出ているので、そちらでもここ数年実施している。

委員

職員の人事異動は一定の期間を決めておられますか。

その基準と異動による、メリット、デメリットを教えてください。

人事課

人事異動は、現在は4、5年を目安と考えている。

メリットとしては業務効率の向上や、後任者育成、異動によるストレスの低減、デメリットとしてはあえていうなら、マンネリによるルーティーン化などがあると考えます。

委員長

新入職員から職階が上の人まで同じ4、5年なのか。

人事課

新人については大体3年ぐらいで、市民と触れ合う場、窓口中心の異動を考えている。

会 議 録

委員長

一人ひとりのキャリア形成を考えるのは大事だと思うが、同時に難しいことだと思う。今後、新入職員が入った後、キャリア形成等、考えていることあれば教えていただきたい。

人事課

一般職の若い頃は市民対応を経験して、その後管理部門へ異動を考えていて、専門職についても、将来的に若いうちに全く違う部署に一定期間行ってまた戻すことで全庁的な業務の流れを理解してもらおう。

委員

昇進試験について、管理職への道である主査級の受験者数、受験率とも低位である現状に対し、課題、問題点と対策を伺う。

人事課

昇任選考の受験率は36.2%で低い一定そのような判断をしている。

理由の1つとしては職員構成のゆがみがあり、全職員の40代以上の職員が7割を占め、そのうち昇任選考対象職員が3割を占めている状況。全職員389人中40歳以上は281人であり、うち総括主事以下は86人である。

本市において、主査昇任試験は32、33歳から受験できるが、合格者数を絞りこんでいた時期があり、その時合格出来なかった方が、40歳代を越えている。職員全体の年齢のバランスのゆがみが大きな理由である。このような職員のモチベーションを向上させるためにも、今年度人事評価制度を導入し、人事評価結果を活用した昇任選考事業ができればと内部で見直しを検討中である。

委員

昇任試験が基準じゃなくて、任用というのを取り入れる。実績が優秀であるが、試験を受けない。救済措置対応が必要である。

人事課

任用等で活用できたらと考えている。

委員

評価で決定するのを取り入れないとダメと考えているという理解でよいか。

人事課

全てでなく一部で活用したいと考える。

会 議 録

委員

試験制度と任用制度を両方運用しているのか。どういった使い分けか。

人事課

昇任試験にはⅠ類～Ⅳ類あるが、一部については人事評価制度を活用したいと内部検討中である。

委員

40歳以上の方は平均何回くらい挑戦して何回目くらいから試験を受けなくなる等把握していれば、教えていただきたい。

人事課

あくまでモデルであるが、32歳ぐらいから受験資格がでてくるので、40歳までに平均8回以上受けていることになろうかと思う。40歳を超えても受けている人がいて、数が減ってきていると思うが、年齢別で集計できていない状況。

委員

昇任に対する個々の目標が定まっていないかと思う。1つあきらめ、1つ不安。

一人一人が目的、共通項、目標を明確に持っていたら受験率が高まると考える。

これは人事の仕事かと考える。受験率は60%台にもっていかないといけない。

阪南市行政の活性化に繋がらない、大きい労力が報われず、費用対効果がでないと考えてるので高めていただきたい。

委員長

施策評価の取組方針に、「人物重視の採用に向けた多様な試験の方法として」と説明がある。効果の検証をされたかと思うが、どのような効果とどのような問題があるか、まとめていたら教えていただきたい。

人事課

平成27年度採用から性格適性検査等の新しい試験を実施している、性格適性の結果を面接に活用している上に、採用後の職員の育成ということで、分析結果を踏まえ、こういったところを伸ばす、こういったところを改善するというような資料を本人にも提供している。

所属長にも、こういった性格なので気を付ける、こういうところを伸ばしていく等の資料を提供し、半年間指導いただいている。半年後、所属長にアンケート取ったところ、効果のあるなしは半々くらいであった。

継続して活用して有効かどうか見極めたいと考える。

会 議 録

委員長

採用に関して、今年度工夫しようと考えておられることはあれば教えていただきたい。

人事課

平成26、27年度の2か年続けて、新しい試験の導入や面接を工夫していて、今年度は申込みのハードルを下げるために、メール申込みも検討したが、システムの関係上、今年度の新たな取組みは出来ていない。そういった意味では今年度は変更点なしである。

委員

職員の業務について、内容の重複、無駄をなくし、スリム化することでコスト削減、人整理につながると思いますが、どの程度取り組んでいるのか。

また各部署で勤務時間内業務は、てきぱきと機敏にしているのか。

職員各課の皆さまがその姿勢を共有しているのか。

人事課

地方自治法第2条において、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならないという決まりがあり、また地方公務員法第30条に、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならないというのがある。公務員としてはこの2つの条項は当たり前で、全職員が認識しているものと考えている。

スリム化は過去何回か全庁挙げて改革しており、平成14年度に事務事業の抜本的な見直し、平成18年度には給与・手当適正化、全庁的なコスト削減をしており、人件費を含めコストはかなり削減されている。

また平成18年から指定管理者制度を導入しているので、組織をスリム化し、一定減っているものとする。

委員長

残業はどのくらいあり、金額にするとどのくらいか。

人事課

4,200万円くらいである。

委員長

金額は増加してきているのか。人数を減らしてきていて辛いかと思うが、これからの展望はあるか。

人事課

毎年1、2割は増加している。

会 議 録

限られた財源と人材、いかに効率よく行政進めていくかは、当課としては人材育成、個々人の能力アップということ、組織を作っていけば対応できるかと考える。

委員長

内部評価の判定理由に「意識改革には・・・業務分析などの時間が必要」とあるが、もう少し詳しく教えていただきたい。また、今後、実際に業務分析に取り組む予定か。

人事課

業務分析という表現は各職場の状況を把握する意味であり、掘り下げて分析するといった意味ではない。

委員長

結果によっては分析するというより何か手立て打たないといけないという理解でよいか。

人事課

おっしゃるとおりである。

委員

業務分析として、業務内容もきっちり把握していきたいというが、超過勤務のほとんどが業務整理できていない部署である。また最近の傾向は特殊業務とルーティーンが重なって結構大変。その背景には要員が減っていることがある。1人で1.5人というような業務量。そこでもう一度聞きたいが、この自治体で4,200万円はすごい金額である。偏った方になっているのではないか、協定違反者が出ないようにしていると思うが主分析をどういう形で捉えているか。

人事課

毎年全課に事業量調査をしている。事業増加の要因などを聞いているが、制度改正に伴う新たな事務や慣れていない事務で時間を取られているというのが主たる要因である。それをなくすために、全てには当てはまらないが、人事異動期間を4、5年位としている。

(傍聴人退出)

4. 判定区分等の協議

○地域防災の推進

【主な意見交換】

委員

ヒアリングするまでは★+という判断をしていたが、結論は★で格下げである。プロセスは評価できるが、危機管理は実績評価であるのでその観点で考えるとすごく弱い。指標①、②はあくまで自助公助である。自身の自助が甘い。

よって、実績は②はいい結果に①は厳しい結果ということは認知されていない。

指標の③、④は共助である。自治体の方からお願いしに行ったり、仕掛けていくことも大事である。

指標の③、④が数値、実績として弱い。どういう活動をしているのか、だから実績が伴わないのではないのか。それが指標の数値ということになっているのではないか。

そういった理由で★。プロセスを若干入れて★+かと考えている。

委員

★★-か★するなら+にしたいと考えている。危機管理は確かに重要な部門で、自主防災組織結成の自治会数は確かに相変わらずの数字で成果は出てない。評価する際に、プロセスを見たというのももちろんだが、去年よりも上がっているところが出てきているところは評価しても良いと考える。

上がっている指標は訓練実施率で、組織は出来ていないが、組織が出来ているところの質が上がっていると考える。そういうところは評価をしてもよいと考える。ただ★★とするのは厳しい。地域防災という非常に大事なところであるので、★★-か★+だと考えている。

委員長

説明次第で★★のままになるのかと希望を抱いてきたが、★★-か★+が妥当かと考えている。

大事な実績の部分はあまり動いていないとどうしても数字上は見えてしまうが、消防団員充足率は100というのは他の団体と比べていいところである。他市は苦慮しているところもあるので、指標②、④もちょっと良くなっていることも踏まえて、★★-か★+で評価したい。今年度以降、工夫しようとしているので、そこをしっかりと後押しして実績が上がるよう期待しますというまとめ方をしたらどうかと考えている。

会 議 録

委員

★★-か★+だと考えている。指標の③は目標は高いが動いていない。防災コミュニティセンターが新しくできた。大きい器は出来たものの、小学生の見学が増えたりすると思うが、うまく利用できるのか疑問である。

委員長

全員の意見を聞くと★+かと考える。

委員

指標③は危機管理が当たり前。このレベルでその評価をつけると危機管理という名前であるのにいかななものか。こだわりすぎかもしれないが、東日本大震災を受けて、まったく変わっていないのが評価できない。震災を受けて当初は上がっていたが、頑張りすぎてその次は下がってきたというのであれば納得できる。また、数値が「37」でワンポイント上がったら、★+に賛同するが、そうでなかった。またヒアリング対象にしたのもこのままでは駄目だと、市民のために頑張ると伝えたかったというもある。市民の意識を変えて安心安全にするのが行政の使命である。このままだと熊本地震の規模の地震が起こったら、うろたえてしまうと考える。

委員

数値が向上していないことをどう捉えているのか。チラシに色んなことを盛り込んで、平成18年に作成したチラシの内容はそのまま依然として配られている。災害だったら、言いたいのは一言で良いと考えるが、色々書いてあるチラシなら配らない方がいい。印刷代の無駄遣いである。ヒアリングではそのあたりのことも自覚しないで発言しておられたので、数字が変わらないというのはそういったところにも表れているのではないか。

委員

取り組みやすい所に行っていて、取り組みにくいことはやっていない。やったとしても形だけである。熱意をもって取り組んでいかないと、安心できない。

委員長

数字には出ていない部分で頑張っているのかなという部分はある。

委員

プロセスは評価できる。地道な努力はちゃんとされているが、肝心の努力はどうしているのか。身につながる努力していない。努力内容を吟味して取り組んでいただきたい。

会 議 録

委員

もともと、厳しい目の評価をつける方なので、他の委員の意見を聞き、気が変わった。この状態で内部評価の★★の後押しは出来ない。

委員長

★★-か★+でのスタートなので、どちらかの議論である。
下げると意識はある。どこまで下げるのか。

委員

そんな簡単なものではないと思うが、厳しめの★をつけて言葉でフォローをするか、甘めの★で言葉を厳しめにするかだと考える。

委員長

+-の間を入れてしまった以上、どの程度まで下げるか。余計に去年よりも下がることに対するショックが多くなったかと考える。

委員

3期連続評価でモチベーションが落ちるか考えるが、市民を守ってほしいという思いもあるので難しい。

市民代表で参画しているので冷静な評価をしないといけないと考えている。

委員長

今回は、他の施策状況を踏まえた上で結果を出すということで★か★+のどちらかで、先送りにする。

○人材育成の強化

【主な意見交換】

委員

内部評価同様★。ヒアリング前は★-であったが、ヒアリング後は★になった。その理由は、目的、目標が全く見えてこない中で、実施、活動も見えてこない。それで、どう評価したらよいのか。ヒアリングを行った後、理由を述べるのが難しい。なぜなら、人事は評価しづらいからである。平成27年度は活動ができていないというところが見え

会 議 録

てきた。同情の余地があるが、同情では評価できないのでなかなか難しい。全体的にぼやけており、活動も見えてこない。説明内容にもっと期待していたが、まさかこのレベルのものがくるとは思ってもみなかった。加点につなげるための質問もしたが、予想とは全く反対のことを発言したりした。

委員長

どういうことができていたら、★+になるのか。

委員

人事は目的、目標をきっちり職員に伝えていないと職員は動きようがない。研修後にフォローアップして、費用対効果を出していく。受講生のレベルアップを人事としてバックアップしていく。財務状況が大変な中で、お金を使って研修を行っているのも、何のために研修を受けさせているのか。それが見えてきたら、めざす姿に近づくと考える。

委員長

異動、採用はどうか。

委員

採用については、法的に 2%が義務化されている身障者採用、即戦力としての中途採用、新卒採用この3点の考え方を確認したかった。

委員

人事というのは、そもそも評価しづらいものである。民間と行政の違いもあり、なかなかできない部分もあるかという意識を持ちつつ、目的がないままにやっていることが多いと思っていた。ただ、ヒアリングの中で話を聞いていくうちに、担当としては色々と考えて取り組んでいることがよく分かった。

委員長

人材育成基本方針で人材育成に取り組んでいるので、目的がないと言うことはいいづらい。ただ、実際どこまで実のあるものになっているのか、研修の構成、異動の仕方などが、方針に基づいて行われているのかといったことを検証する余地はあるかと考える。市民がどう思っているかという指標だけでなく、職員のやりがいに関しての指標や、研修の効果測定の見直ししている中で指標の検討をされているということなので、提案していただきたい。市民が頑張っていると思っても、職員がやりがいを感じていないようではいけないと考える。

会 議 録

委員

魅力ある職場かどうかを知るために新採定着率を聞いたかった。

また課題や問題点にアンケートについての記述があるがとどう捉えているか、研修受講者の感想をアンケートという言葉で受け止めているのは研修の無駄遣いだと感じた。

委員長

研修が受講者へどんな影響を与えているかということ測定していくよりかは、自己評価を気にしているのが伝わってきた。工夫しているところもあったが、そのあたりを見直していく必要がある。

委員

内部評価を外部評価に合わす必要はないかと考えるが、内部評価が★である。担当が平成 27 年度出来ていなかったと自覚はあるので★+にする必要はあるのかと考える。★一、★ではないかと考える。

委員長

今日時点では、★ということにしておく。指標の取扱いもあるが、指標を加味したとしても★★にはならないので、星の数の迷いはないかと考える。

住民意識調査の指標が気になるので、副委員長と事務局と話し合いをする。

地域防災の推進の★の評価については★か★+にするか置いておくとする。

プロセスは評価できるが、もっとできることがあるのと、実績として本当に大事な数字は増加していない。これをどう理解するかで、評価がかわってくるかと思うのでこれも置いておく。

人材育成の強化は、研修効果、採用、異動、やったことに対して効果測定をし、次に反映させるのは大事かと考える。自己評価のままの★でよいのかとりまとめていきたい。

(意見交換終了)

会 議 録

5. その他

○その他

事務局

次回の第3回外部評価委員会は7月1日（月）午後6時30分から本庁別館全員協議会室で実施するので、委員各位は出席をお願いします。

（閉会）