

会議名	令和5年 第4回外部評価委員会
日 時	令和5年9月7日(木)18:00~20:00
場 所	全員協議会室
構成員	壬生委員長、掛谷副委員長、寺田委員、宮崎委員、小坂委員 【事務局：政策共創室 藤原室長、御坊谷室長代理、太田総括主査、石橋総括主事】
出席者	○「循環型社会の形成(304)」 市民部 森貞部長 資源対策課 嶋本課長、崎山課長代理 ○「施策展開のための人材の育成支援・確保(602)」 総務部 魚見部長 秘書人事課 近藤課長、松尾課長代理、青山総括主査 政策共創室 藤原室長、太田総括主査
【内容】 - 開会あいさつ - ヒアリングの進行順序など - 施策のヒアリング ○「循環型社会の形成(304)」 ○「施策展開のための人材の育成支援・確保(602)」 - 判定区分などについての協議 - その他 【要旨】 - 開会あいさつ 事務局 ・本日の出席は、委員定数5名に対して5名。阪南市外部評価委員会条例第5条第2項の規定によって本日の会議は成立していることを報告。 ・本日の傍聴者は無し。 - ヒアリングの進行順序など 委員長 ・案件2 ヒアリングの進行順序などについて事務局から説明を。 事務局 ・まず、施策の主担当課から、施策の概要を説明。説明者は、事前に事務局が提供した質問票の回答を踏まえ、簡略かつ適切な説明に心がけ、5分を目途に説明を終了してほしい。なお、説明時間5分を経過したときにベルを1回、さらに2分経過したときにベルを2回鳴らす。 ・次に、説明終了後、30分の質疑応答を設定。質疑応答時間の終了5分前にベルを1回、30分経過したときにベルを2回鳴らす。質疑応答終了後は説明者が退席し、後続案件の説明者は速やかに説明	

者席に移動をお願いします。

- ・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、判断区分などについての協議については、非公開とする。
- ・傍聴人がいる場合は、ヒアリング終了後退席してもらう。
- ・外部評価の結果については、後日会議録で公開。

3. 施策のヒアリング

- ・案件 3、施策のヒアリングに進む。

○「循環型社会の形成(304)」

委員長

- ・循環型社会の形成について、市民部資源対策課から説明を。

資源対策課

- ・304、循環型社会の形成の概要について、施策シートにより主なものを説明。
- ・はじめに、施策の目指す姿は、市民、事業者及び市役所がそれぞれ廃棄物を処理し、不法投棄をしない、させない環境づくりを進め、環境負荷の主管少ない循環型社会で活躍している。
- ・また、ワンアクションとして、循環型社会の実現に向けて、リサイクルできるごみの割合を増やす。なお、本施策については、資源対策課の事務事業のみで構成。
- ・次に令和4年度の計画部分で、令和4年度の実行方針として5点掲げている。
- ・1点目は、一般家庭から排出される家庭ごみ収集を適正に行う。なお、家庭ごみ収集の収集体制については、その業務の一部を民間事業者に委託する。
- ・2点目は、ごみの減量と再利用を進めるため、有価物集団回収推進事業として、有価物集団回収報奨金を交付することにより、市民団体のリサイクルを推進する。
- ・また、国府と連携し、食品ロス削減や、プラスチックごみ削減について、ホームページなどにより、市民への周知啓発を図る。
- ・3点目は、ごみ収集日程表を全戸配布し、市民の皆様には、収集日程表に基づいたごみの分別排出、適正排出について取り組んでいる。また、分別されずに排出されたごみについては、啓発シールを貼るなどにより、ごみの適正排出を啓発する。
- ・4点目は、資源物のうち、缶、紙類の資源ごみの持ち去り対策として、パトロールを行うとともに、ごみステーションへの看板設置を行う。
- ・5つ目は、ごみ収集時に安否確認を行う、ふれあい収集を実施する。
- ・成果指標について。一般ごみ収集量については、令和4年度は1万25トンで、昨年度より90トンの減少となり、目標の1万73トンを上回ることができた。
- ・ワンアクションの指標としての一般ごみ収集量に占める資源ごみの割合については、21.8%となり、目標の21.5%を上回ることができました。また、ふれあい収集の実施世帯数は、令和4年度末時点で187世帯となった。
- ・内部評価としては、★2つ。施策の目指す姿に近づいているとさせていただいている。
- ・理由としては、令和4年度の計画部分の実行方針として掲げたことをすべて実施できたことと、実行で、成果指標として掲げたごみの減量及び、一般ごみ収集量に占める資源ごみの割合についても、目

標を上回ることができたため。

- ・加えて、生ごみの減量化を図るため、新たにコンポストの貸与を行うことができたこと及び、廃家電を処理する新たなサービスを開始できたことによるもの。
- ・改善見直し及び令和5年度分について、計画として新たな事業を立ち上げるなど特別なことを実施する予定は今のところはない。しかし、ごみを減らす取組は地道で継続的なものであると考えているため、これまで同様、広報誌やホームページなどを通じ、市民の皆様へごみの分別排出を働きかけるとともに、事業者に対しては、家庭系ごみに事業系ごみをまぜないよう啓発する取組を引き続き行って参りたいと考えている。

【質疑】

委員

- ・私からは 30, 31, 37 について追加質問する。
- ・30番、廃プラで一般プラスチックも同じ袋で回収するメリットは、市民が分別しやすいということが一つあげられる。処理場で分別し、独自の販売ルートを開拓して販売している事業体が全国で約30事業所あるので、販売先を開拓する努力が必要ではないかと考える。
- ・続いて31番。家庭から出る生ごみもあるが、まとめて出る学校給食の残渣や残食、大量に出る木の剪定枝は、資源化を進めるべきではないかと考える。阪南市はカーボンニュートラルをにかけている都市であるので、令和12年度に清掃工場の建て替え計画に向けて、ぜひこの計画に反映させていただきたいと考える。
- ・37番、阪南市ごみ減量化資源化推進協議会を平成8年に立ち上げられたが、この協議会の中から何か斬新なアイデアが出てきて実施した例があれば、2, 3紹介していただきたい。

対策課

- ・30番のプラスチックごみについては、販売できるようなものではない。容器包装プラについては、容器包装リサイクル協会に集める仕組みになっている。そこで処理する費用というのは当然かかるが、その費用については、排出者が製造業者や小売からお金を集めて処理している。ただそれ以外の製品プラスチックについては、販売できるような品物ではなく、それを処理するにはお金がかかる。容器包装プラスチックのような仕組みは無いため、処理するために公費を使う。プラスチックの分別収集は、令和4年から法律が施行されてはいるが、実際に製品プラスチックの分別収集を行っている団体数は、全国1,700自治体の中で、100自治体があるかどうかのレベルである。それは財源の手当が薄いということが大きく影響している。阪南市については、泉南清掃工場の建て替えを令和12年に向けて進めているが、現行の施設で製品プラスチックをリサイクルするには、設備を改修しなければいけない。プラスチックの分別収集については、まだそこまでの検討は至っていない状況である。質問の答えになっているかわからないが、製品プラについては、売れるようなものではないということをご認識いただきたい。

寺田委員

- ・阪南市はカーボンニュートラルをかける都市であるので、現在の清掃工場をただ更新する形で建て替えるのは意味がないと思う。どういう考え方を新しい清掃工場に盛り込んでいくか、その大きな

要素はリサイクル化だと思う。そういうことがなければ、カーボンニュートラル化の絶好のチャンスを失うことになる。

資源対策課

- ・更新していく中で、まずは焼却炉を改修することになるが、次のステップとしてリサイクル施設を更新する計画もある。まだどういう形になっていくかは決まってない。将来的にはプラスチックの分別収集というのは進んでいくのではないかと考えているが、具体的なところはまだ決まっていない。

委員

- ・プラスチックの回収だが、努力が足りないと思う。インターネットで他市の事例を調べると、独自のルートで処理していると書いてある。そういうところが、どうやっているのかを研究すべきではないか。

資源対策課

- ・リサイクルできる施設や企業が市内にある場合は、そういう独自ルートで再商品化計画を立ててやっているところがある。例えば、仙台市はそういうような形をとっている都市である。阪南市内を見渡したところで、製品プラスチックを処理できる会社はない。その場合は、容器包装リサイクル協会を通して、製品プラを処理するということになるが、その場合は先ほど申し上げた通り、費用がかなりかかる。それをやるかについては、施設のあり方や財源の問題を含めた上で検討するような形になる。清掃工場については、まだ在り方が決まっていないとお答えしたが、現在検討していることとしては、売電に力を入れる形を考えている。例えば現在、ごみを燃やした際に出る熱は温水プールに使っているが、将来的には温水プールをなくし、売電収入という形で収入を稼いで、多額にかかる中間処理の費用に充当していく考えだ。
- ・37についてだが、この団体は事業者と市民と行政とが構成メンバーである。減量化を進めていくために、いろんな場所に視察に行くなど、活発に取り組んでいたが、市全体の状況として、お金がない状況になってきており、正直に申し上げると、前年度のごみの収集量を報告するような会になっている。その中で若干意見とか、事業系ごみを減らすような取り組みが無いかなどのお話し合いをしているが、具体的に斬新なアイデアが出てきたことは、私の知る限りない。ここを上手く動かせたらいいと思うが、今のところはできてないのが実情。

委員

- ・この委員会は再編する必要があると思う。行政は市民の代表から出てきたどんな小さい意見でも検討し、実施できるものは実施していただきたい。それが循環社会の形成に役立つのではないか。まだまだ努力が足りない。場合によっては今の推進協議会を編成し直してもらいたい。市民が中心になって欲しい。事業者が入ると自分たちの都合のいいことしか言わないので。

副委員長

- ・私からは8、9、10の質問をさせていただく。
- ・まず8番については2点。民間業者に委託したメリットとして、コスト削減が出てきたが、サービス向上の部分で何かメリットはなかったのか聞きたい。

- ・2点目。コスト削減をトータルで見たときに、例えば、業務量が逆に増えてしまったとか、そういう面でコストが増えた部分は無かったかをお聞かせいただきたい。
- ・続いて9番に関して、マニュアルの見直しによって、サービス内容の追記があったということだが、そもそもマニュアルはどれぐらいのボリュームがあるものなのか。私の勉強不足な所もあり申し訳ないが、教えて欲しい。

資源対策課

- ・サービス向上の取組については、事業者から50万円の資金を段取りしていただいた。その資金を使って、コンポストの貸与を始めた。このサービスは平成29年まで市でも独自で行っていたが、先ほど申し上げた通り、お金がない財政事情であるため、29年度で終了した事業となる。ただ、分別を進めていくと生ごみが残ってしまう。生ごみへの対応は、大規模に分別収集して処理するというやり方もあるが、身近なところでいくとコンポストが必要となる。お隣の韓国の事情では、コンポストが非常に進んでおり、義務みたいなことになっている。そのため、リサイクル率が世界でも有数な位置にあり、9割程度リサイクルできている。阪南市においては29年度で終了したが、事業者から資金を提供いただき、そのような事を行ったというのがサービス向上にあたるのではないかなと思う。
- ・コスト削減については、こちらで見積もりを取ると、家庭ごみの収集を1コースやりたいということ業者から希望が出てきた。当課で算段していた時は1,300万円程度かかるかと考えていたが、サービス向上のためいただいた事業者からの50万円を含めて、1,240万円できると提案いただいた。そのため事業者に行っていただくこととなった。ただ1コースだけになるため、市民さんからの苦情は市役所で受けることになる。エリアをきっちり分けている収集コースではないため、市役所で一旦聞いても、事業者を確認してから市民に返答するということになる。そこは業務量の増という部分にはなる。ただそれは事業を採用するか、しないかの前の段階で判明していることなので、致し方ないと考えている。
- ・三つ目。ごみの分別出し方マニュアルについて。ページは18～19ページ程度の厚さになり、市民の皆さんには全戸配布した。今回見直した部分は、在庫がなくなってきていたため、新たに作るにあたって内容をある程度アップデートした。このマニュアルについては全戸配布していないが、ホームページ上ではアップデートしたものを掲載している。

副委員長

- ・私自身が、あまり情報が沢山載っていると、逆に見なくなってしまう。細かい事を調べたりする際には必要かと思うが。その辺りは市民が見やすいものになっているかどうか、また意識していただきたい。サービス向上も含めたコスト削減・事業委託したものに関してだが、どうしても短期的には業務量が増える部分があるだろうということで、そこはすでに織り込み済みだとおっしゃられたが、今後も民間委託を進めていかれることであれば、中長期的にトータルでのコストが削減できるよう検討していただきたい。

その中で、コンポストの対応の話もあったが、おそらく10番で質問したのと同関係するが、うまく啓発をすれば、自分自身でどんどん取り組まれところも出てくるのではないかなと思う。市として啓発をどのようにされていたのかということが見えなかった。その辺りも市民の方がやる気になるには、どういうふうにしたら良いかご検討いただきたい。

委員

- ・13、16、19、23について簡単に。
- ・まず13の利用条件が、要介護認定を受けている方と障害者のみと言うことだが、高齢者イコール、要介護認定を受けているということでもなく、高齢者でもごみを出しにくい方もいらっしゃる。今後この二つの条件だけで行くのではなく、また別の項目を増やすようなお考えはあるか。
- ・16番のコンポストだが、私も借りており、良い部分はたくさんわかっている。ただ、29年に予算面でカットされたということだが、26年間の実績が1,672件で、たった6.9%しかない。それこそSDGs未来都市でありながら、恥ずかしい数字ではないか。
- ・3点目、19番。午前8時から11時にパトロールをして、実際に注意をされたことはあるのか。私は税金滞納者の取立ての時にも言ったが、朝8時から11時に、ゴミを取りに来ている人がいない。私の家の前はゴミの集積所だが、6時ぐらいから争うように取りに来ている。こんな普通の時間に行っても意味ないでということが言いたい。
- ・最後4点目、23番。収集日程表の配布をやめたらどうかという話でも何でもなく、この指標とするものを、ずっと同じようにやっていいのか。

資源対策課

- ・まず、ふれあい収集の該当者を増やすことは考えていない。泉南市の場合、要介護3以上が対象となっている。本市の場合は要支援のみの世帯も対象になる。逆に収集体制がしんどくなってくれば、それを絞っていく方向にしなければいけない。清掃と福祉の役割を分ける必要があると考えている。もともとは、65歳以上の高齢者も対象となっていた。高齢者がどんどん増えていく中で、全員の面倒は見きれない。そんな理由で高齢者のみの世帯は対象から外された。阪南市は他市に比べて、若干対象者の範囲が広いので、対象を広げることについては、今は考えていない。
- ・コンポストの7%については、多いのか少ないか、他市町村と比較したことがないためわからないが、制度発足当初はかなりの数が出ていた。ただやめる過去5年間ぐらい前は少なかったために、財政的なこともあってやめることとなった。その部分については、周知啓発が足らなかったと思う。ただ今回、令和4年度末の時点で27台だったが、令和5年度になってからは、令和4年度の実績ぐらい貸与者がある。
また、今回コンポストの貸与サービスを行うにあたって見直しを行った。以前は大きい物1種類だけだったが、今回は家の敷地が小さい人でも利用できるような大きさは2種類用意した。
- ・パトロールについては、これも難しいところがあるが、朝早くから抜き取られていることは十分わかっている。ただ勤務時間外にパトロールを実施するとすると、人件費を何千円、何万円かけるのかといった問題がどうしてもでてくる。そのために就業時間内で行っている。8時から11時までの間でも、抜き取り者に遭遇することはある。抜き取りを行う者は、最初6時や7時に取った後、2週目・3週目と回っているからだ。ただ、自転車に山盛り缶を載せている者を見たとしても、現場を捕まえない限り、それは追求できないということ情がある。だから、成果としてはしんどい部分はある。
- ・収集日程カレンダーについては、施策シートの構成上、事務事業シートから引っ張られる形で施策の指標となっている。収集日程表の部分については、分別収集啓発事業ということ業の中で指標を定めることと、形になっている。分別収集啓発事業というのは、収集日程カレンダーの配付や、分別の

出し方マニュアルを作成するといった事業になる。この事業の中であえて数字に表せる指標を出すと、このような形になってしまっている。例えば、広報誌の中で分別収集のマニュアルを見た閲覧数がきっちり出ればいいが、そこまでは出ない。市HPにアクセスした人数は出るが、該当ページを閲覧した人数まではわからない。シート作成時に指標をいくつか出さないといけない指定があるので、どうしてもそうなっている。

委員長

- ・私からは全部で三つ質問する。
- ・1つ目。2は、一般ごみ収集量に占める資源ごみの割合・目標値の設定・根拠を聞いているが、最後の目標数値には、これまでの実績値は原則に基づいて設定した。とご説明いただいている。その実績値はどういうふうに考えて設定したのか少し補足が欲しい。例えば、今までの実績がこうだったから、何%向上させようと思ったとか、そういった所を補足して欲しい。
- ・次5番に関して、事業系の一般廃棄物の大きな課題については認識していないと回答しているが、委員よりゴミの分別についてもっと啓発していく必要があるとご指摘があった。事業系についてどんな働きかけをされているのか、これからしていくことができるのか、何か考えがあれば教えて欲しい。
- ・3つ目。いろんな委員からも話が出ているが、生ゴミの量を減らすにしても、リサイクルを増やすにしても、出し方のマニュアルの啓発は大事である。その啓発のための手法として、ホームページなどの候補が上がってきたが、それ以外でSNSをうまく使っているであるとか、ポスターを使っているとか、工夫をしている啓発の事例があれば教えていただきたい。

資源対策課

- ・1つ目。実績指標の21.5などの数字がどこから来たかについては、令和2年が20.5になっている。指標を作るには上に上がっていくような形になると思うので、0.5ずつ上げて作っている。目標自体がとても簡単な目標とは思っていない。

委員長

- ・そうではなく、どのような根拠で立てられたかを知りたい。

資源対策課

- ・実績値が主なところである。

委員長

- ・それに0.5ずつ出して増えていくように考えられたということか。

資源対策課

- ・お見込みのとおり。
- ・2つ目についてだが、事業系ごみと家庭系ごみは処理方法が異なる。事業系ごみは、事業者自らが処理するのが基本である。一般廃棄物の事業系ごみを自ら泉南清掃工場に持っていくか、収集運搬の許可がある事業者が持っていくかのどちらかとなり、市を通さず処理されている。

そのため、家庭系ごみとして出てくる事業系ごみを減らしていきたい、ということが目標である。事業系ごみの処理量は横ばいになっている。極端に増えているのであれば、炉の大きさなども考えていかなければならないが。

あと事業系ごみとして搬入されたものがきちんと分別されているか調査もしなければいけない。しかし、その作業は中間処理の部分だ。中間処理の部分となると泉南清掃事務組合が担うことになる。家庭系ごみの収集運搬のみを市で実施しているというような切り分けをしている。

委員長

- ・1点確認する。先ほど委員が37番で質問されたことに対して、推進協議会の話をしていただいたが、ここで事業者とどういう関わりをされているのか。

資源対策課

- ・事業系ごみを収集運搬している業者への許可は当課で行っている。許可は2年ごとに更新しており、その時に事業者と接触する機会がある。許可条件として、分別はきっちりしていただくよう伝えている。
- ・最後の啓発については、LINEなどを使って市全体で啓発を行っている。あと、少し前に始めたこととして、食品ロスを減らす取り組みで、環境省が紹介している、余ったもので作るレシピに繋がるチラシを市役所玄関の不用品リサイクル情報ボードに置いている。それは、1年前ぐらい前から始めた。無くなれば必ず追加している。

委員長

- ・そういうのは面白い。いろんな方法を使っていろんな形でアプローチしていかないと多くの人には届かない。そういう工夫をいっぱいしていただきたい。

委員

- ・阪南市の一般ごみの収集量は、毎年になんぞ減ってきているが、一人当たりのごみ量は全国50万人以上の自治体で松山市と八王子市だけ、1人当たりのごみ発生量が1日700グラムと表されている。市民に関心を持っていただくために、1人当たり1日何グラムを指標とするか、そういうことを表示してPRされたらどうか。資料も依然として代わり映えしない仕様になっているので、もっと新規仕様を盛り込んで、市民に関心を持ってもらうようなことを取り入れたらどうか。

委員長

- ・これをもって質疑を終了する。

○「施策展開のための人材の育成支援・確保(602)」

委員長

- ・施策展開のための人材の育成支援・確保について、総務部秘書人事課から説明を。

秘書人事課

- ・まず施策のめざす姿としてですが、採用動向に応じた採用の仕組みなどの構築により人材確保に努め、各施策の実施において、企画・調整を積極的に取り組む人材の育成支援などを進めていくことを掲げている。令和4年度 of 取組方針については、各職階に求められる能力に対応した研修の実施により職員が自ら能力向上に取り組むやすい環境の整備や、働き方改革による職場環境の改善、また職員採用における受験内容の工夫、人事評価制度の整備などとしている。
- ・成果指標については、採用倍率や研修が業務に活用できると思う職員の割合、積極的に能力開発に取り組んでいる職員の割合などを設定。採用においては専門職の退職や内定辞退に対応するため、毎年度9月に1回実施していた採用試験を7月に前倒し実施や、1月に実施するなど計3回実施し、業務量は大きく増加しているが、専門職の採用や採用倍率の向上に繋がっている。
- ・次に研修が業務に活用できると思う職員の割合については、コーチング研修、マネジメント研修、議会対応答弁研修など、肯定的な意見が多く、また研修後のアンケートの意見を踏まえ人事評価研修において、評価者間での情報共有が活発化するよう、グループワークを中心とするなどの改善を行っている。
- ・積極的に能力開発に取り組んでいる職員の割合については、全研修の全受講者数から必須である基本研修の受講者数を差し引いた人数としており、今後は判断基準の明確化に努める。
- ・また、当該指標の低下への対応としては、秘書人事課からの積極的な周知や、職員間での情報共有などに努める。
- ・施策の達成状況については、できたこととしては研修体系を階層別、目的別などに見直し、政策形成研修の基礎・応用、議会対応研修、業務改善研修、コーチング研修、キャリアプラン研修、DX研修、ハラスメント研修を新たに追加した。
- ・各研修が人事評価制度の能力評価の評価項目に対応するように変更。
- ・また、研修後のアンケートを踏まえ、研修の実施時期や所要時間の変更など検討を行うとともに、職員が柔軟に受講できるようWeb動画研修を取り入れている。研修の実施の際には各所属長への研修参加の協力を依頼。
- ・人事評価については、評価者向けの目標設定管理、評価統一や評価通知面談などの研修を実施し、評価者間のコミュニケーションをより活性化していると考えます。これにより目標設定の打ち合わせや期末面談追加実施した中間フォロー面談が一層定着することで、評価スキルの向上や各所属における目標達成に繋がっていくと考えている。
- ・できなかったこととして、マッセOSAKAの研修メニューについて、今後は注釈をつけさせていただく。
- ・能力向上研修として政策形成能力や行政経営能力、法解釈能力など、35の研修コースのほか、専門実務研修として15の研修コースがある。職員の資質の向上や専門性を高め、業務を的確に遂行する実践力を身につけることができるため、しっかりと活用していく。
- ・内部評価については、採用試験の前倒し実施や計3回の実施により、採用倍率の向上に繋がっており、また研修メニューの充実などにより、人材の育成支援や組織パフォーマンスの向上に繋がっていると考えている。これらのことから判定区分は★2つの施策のめざす姿に近づいているとしている。
- ・今後の展開方針については、めざすべき職員像に合致した人材を確保するため、さらに情報発信や創意工夫に努める。また、階層別の習得すべき能力に応じた研修を明確化した研修計画の策定や、マッセOSAKAの研修メニューの活用促進などを進め、職員が自ら能力開発に取り組むような組織風

土の醸成を図るために、秘書人事課から積極的な情報開示、職員間のコミュニケーションの活性化が重要であると考えている。

- ・自ら進んで研修を受講し、研修で学んだ成果を職員間でフィードバックし合い、組織が活性化している状態を醸成することで、職員の能力とエンゲージメントの向上や、組織の活性化とパフォーマンスの向上を実現することにより、施策のめざす姿に近づいていくと考えている。
- ・最後に5年度の取組方針として、デジタル技術の目覚ましい発展に対応するため、IT知識の向上を主たる目的とせず、行政の働き方や、業務の変革に向けた組織的な機運醸成を目的とした DX 研修を実施。
- ・また、概ね1人1台配備の業務 PC を使用した庁内 LAN 経由や、スマートフォン、自宅 PC などから、簿記会計の基礎、公務員倫理とコンプライアンス、法制執務研修、地方公務員法などの e ラーニングが受講可能となっており、能力向上に取り組みやすい環境整備として、ウェブを活用した人材育成に引き続き取り組む。

【質疑】

委員

- ・29、34、35、36の回答に対して追加質問する。
- ・出産休暇制度・育児休業制度が非常に整っていて、女性管理職比率が22.6%。民間会社であれば7%ぐらいなので非常に高いと分かる。主幹級については、女性が33.3%を占め、主査級については女性が44%を占めていて、女性の視点を取り入れれば、事業改革が期待できるのではないかと考えている。
- ・33番。主査級の昇任選考基準を変え、業績評価を配点に加えていただいて良かった。3年程前の行政評価の際、この試験制度はペーパー試験に強い人が通るという制度だと思った。そのため、私から業績を加えた試験制度に変えたらどうか提案させていただいた。
令和3年は18人、令和4年、23人と少し増えている。これは試験制度を変えて、人が増えたと考えていいだろうか。

秘書人事課

- ・昇任試験については、以前ご意見をいただいた通り、令和4年度から試験方法を変更している。変更した結果については、受検率が23%から33%に上昇した。引き続き令和5年度、6年度も同じように実施し、今後を見ていくような形になるかと思う。

委員

- ・非常に女性管理職の比率が高くなっていて、今日事務所を回った際にも、後ろの席に女性の方がかなり座っておられた。後ろの席は管理職なので、女性の管理職が随分増えた印象を持った。女性の視点から事業改革が期待されるかと思うが、これについてはどうですか。

秘書人事課

- ・現在、管理職のうち女性職員30%にすることが計画上の目標数値であるが、まだ若干下回っている。そういった意味で、主査級や主幹級の中での女性職員を増やして、そこから管理職に上がって

いける人が増えるよう、人材プールという形で考えている。まずは徐々に女性の比率を上げていこうというふうに考えている。

副委員長

- ・8番から10番まで事前に質問していたが、追加したい。
- ・まず8番に関して、他市の成功事例を記載しているが、この中で何か阪南市に取り入れられることはあるのか。若しくは、今後こういうふうにしていきたいという何か独自で考えている対策があれば教えていただきたい。
- ・10番に関して、研修メニューの見直しで何か削除された研修はないだろうか。例えば、受講者数が少ないから削除したとか、そういうのがあればお聞きたい。

政策共創室

- ・職員提案制度について簡単に補足説明させていただく。他市の成功事例を阪南市でも取り入れられるものがあるかについてだが、一つは職員間同士で議論をして、積み上げていくっていうようブレストをするとか、そういう機会を増やしていきたいと思っている。
- もう一つは、施策として提案するにあたり、完成したものじゃないと駄目だと思う職員もいる可能性があるため、今の実績を考えるとアイデアレベルでもいいので、そういうものも受け付けていけるようにしたいと思っている。

秘書人事課

- ・研修については、削除しているものはない。今までは研修自体がかなり少なかった。人材育成のために研修を増やさないといけないため、研修計画を見直し、かなり講座数を増やした。

副委員長

- ・おそらく研修メニューを増すと、コストが結構かかると思うが、その辺りマッセOSAKAの研修メニューをうまく利用し充実させ、負担の少ないような形でしていただきたい。

委員

- ・大きく二つ。12と21番。16と17番について質問する。
- ・私は企業版ふるさと納税の人材派遣型を推進して欲しいと思っている。阪南市においては全くないと安心しているが、いろいろ調べていると、企業も非常に人材不足で、あまり良い人材が出にくい状況になっているということがわかった。この企業版ふるさと納税についても、よく吟味して、採用していただきたいという希望が一つ。
- ・もう一つは、16・17共にそうだが、民間企業などの前年実績や全国平均を見て、受験率を82%の目標にされているが、この目標は変更しないのか。私は82%より上回ることはあまりないように思うが、100%に変える気持ちはないだろうか。

秘書人事課

- ・まず12番に関しては、企業の方から人材派遣を受ける際には、企業側とその人材についてマッチング

させてもらう。委員がおっしゃったように、企業の人材不足はあるかもしれないが、そこで丁寧に対応させてもらうことで、こちらが望む人材が確保できていると考えている。引き続きそういう形で対応させてもらいたい。

- ・16、17に関して、目標を8割にしている訳ではないが、できるだけたくさんの方に受けていただけるのが理想だと思っている。前年度数値を意識しながら、期限の直前にリマインド通知を何度も送り、何とか前年度数値を上回るよう、受検の促進をしている。そういった事を続けていくことで、100にはならないかもしれないが、100に近づけていく努力はしていきたい。

委員

- ・私の方からは、大きくは二つ。
- ・一つは22の職員提案制度推進事業に関して、「募集件数をノルマにするなど、人事部の連携をしながら」とあるが、やり方の検討でもし何かお考えの事があれば教えていただきたい。
- ・もう一つ、同じく22番、「DX通信を庁内で共有を行っているところです」という部分について、有益性がどれくらいあるのかを教えてもらいたい。
- ・あと24番の提案制度推進事業で、令和2年度に提案があったものの進捗状況をご報告していただいたが、その後、令和4年度の中でここがすごく進んだとか、何かアピールできる場所があったら教えていただきたい。

政策共創室

- ・22の質問に対してだが、まずは若い方が意見を言い出しやすい雰囲気を作ったほうが良いと感じている。職員同士で施策を議論するような機会を増やすことと併せて、職員提案制度の説明をするといった順番の方が良いと考えている。それをどのように行うかは連携を図りたい。
- 例えば移住定住という施策については、最近若手中心のメンバーで部会を作った。その部会の中で施策を出してもらえよう、私から依頼させてもらっている。そのぐらい施策が出にくいような雰囲気があると思うので、まずは一度若い職員だけで話して、プレストをやりながら、施策を組み上げていくようなことが必要と考える。
- ・DX通信については、庁内DXを担当している行財政構造改革推進室が発行している。
一例を言えば、改善事例として、パソコン操作の際に使うショートカットキーや、全国の改善事例を庁内共有で図っている。
- ・令和4年度の進捗については、この1～6の案件の中では無いというのが現状です。

委員長

- ・私からは3点。
- ・まず3番について、「研修を実施する際は、各所属長への研修参加の協力依頼をしている」と回答いただいたが、各所属長に自分の部署の職員を積極的に研修に参加してもらえよう環境や、認識がされてきているのかが気になる。
- ・5番。事務局より「積極的な情報開示と職員間のコミュニケーションの活性化は重要」と回答いただいているが、もう少しこの内容を詳しく補足して教えていただきたい。
- ・もう一つは7番と関係するが、採用に関連してまず、阪南市の採用試験を受けてもらうことであった

り、採用した方にちゃんと阪南市に来てもらえるよう、阪南市を選んでもらうということが子供の数が減って現在で大事だと思うが、阪南市を選んでもらうためには、阪南市に何が必要か、阪南市役所で働いたらこんないいことがあるよ、こんなことができるよ、そういうアピールができてるのかどうか気になる。これについてはおそらく秘書人事課だけではなく、市役所全体で考えることかと思うが、今のところどういうふう考えているのか教えていただきたい。

秘書人事課

- ・まず各所属長への研修参加の協力依頼の部分に関しては、積極的とまでは言いえないが、難しい状況ではない。ただ所属長も繁忙のタイミングや、こちらが要求している職員の階層であったり、対象者が重なる場合はやむを得ないこともある。
 - ・二つ目のご質問について、今年度の取り組みとして、今年度から職員間のチャットツールが本格導入され、LINEグループみたいな感じで、そこで職員間でグループを作ることができる。その中で、研修コミュニティというトークルームを作り、研修や自己啓発の関心が高い方に研修情報を載せたり、研修の感想を共有している。人数は10名程度でまだまだ少ないが、活性化していけば自然と研修参加者が増えていくと思うので、それをめざしたい。
 - ・三つ目の質問について、今年度職員採用試験の募集をかける際に、阪南市のホームページ内で先輩職員のインタビューページを充実させた。これによって先輩職員がなぜ阪南市を選んだのか、仕事内容はこういったことなのか、こういった職員になっていきたいのか、先輩職員の生の声を開示した。これは阪南市で働くイメージをつけていただきたい狙いである。情報は良いことばかり出しても、実際入った後にギャップを感じて退職してしまうことも十分ありえるため、良い面、悪い面ともにしっかり情報開示していく事が大切なのではないかと考えている。
- それと、市として必要なことだが、市ウェブサイト上ではSDGs未来都市関係の情報も掲載し、移住定住プロモーション動画や、阪南TVというインターネットテレビなどの市の取組を採用サイトとリンクさせている。それによって、阪南市の採用試験に興味を持っていただけるようにしている。採用自体も一応全国からウェブで申込みできる体制を整えており、九州や東京などの近畿エリア外の広域からの応募もある。面接の際にSDGs未来都市の話であったり、移住定住の動画であったり、阪南TVを見て興味を持ったというようなお話も出ているので、そういう意味では効果があるのかと考えている。

委員

- ・37番だが。令和3年度の提案の中に、コロナ禍の訪問業務に関する特殊勤務手当の引き上げがあり、別にいい方法が出てきたから不採用になった。と記載されているが、これだと後出しじゃんけんみたいで、この提案を出した人は次から出さなくなるのではないか。私だったら、別のやり方ができ、企画化されたと言って、アイデアとして提案を採用しますと、提案者には伝える。
- 職場への批判ではない限り、即実施できなくてもアイデアとして採用して、提案件数を増やしていくことを考えたらどうか。

秘書人事課

- ・特殊勤務手当については秘書人事課の所管となる。一応、国で一定の特殊勤務手当のラインナップ

が決まっている。このような業務での特殊勤務手当の支給というのが国の基準に照らし合わせて不適切な可能性があった。そのため、やむを得ずこのような対応をした。

委員長

・多分、寺田委員が気にされているのは、提案をしてくださった職員にどういうフォローをしたのかと言うことだと思うのだが。

政策共創室

・提案者に対しての返し方については、我々も勉強させていただく。フォローしながら、回答させていただくようにしたい。

委員

・全てを把握しているわけではないが、文面のみを読んでいると、後出しジャンケンをしているのではと思える。

総務部長

・ご提案いただいている案件については、一旦検討テーブルに寄せて、その上で、将来的に採用できるかどうかの議論を重ね、不採用という形の手続きになっている。最初から駄目というような形での対応は当時もしていない。

委員長

・自分がした提案をどう扱ってくださったか、提案する側はよく見ているので、そのあたりは寺田委員のご指摘の通りで、引き続き気を付けていただきたい。

副委員長

・追加ご質問させていただきたい。指標に積極的に能力開発に取り組んでいる職員の人数が、25番で基本研修を差し引いて131人と書いている。令和3年度の場合どのようなになるのか。190から131に減った理由が気になる。

秘書人事課

・計算式については同じ方法で行っている。基本的には全研修の全受講者数から、その基本研修の受講者数を引いた人数で表記している。

副委員長

・これは同じ基準で計算されていて、別に所属長が参加を禁止したから減ったというわけではないという理解でよろしいか。

秘書人事課

・お見込みのとおり。

委員長

・この60差は、受験できる研修の種類が減ったからなのか。

秘書人事課

・考えられる理由としてだが、算出方法は基本研修を引いているが、令和4年度から研修を増やし、増やした研修はほとんどが基本研修にあたる。そのため、それ以外の部分で減ってしまったのではないかと推測している。

副委員長

・全部の研修の参加者数は増えているのか。

秘書人事課

・研修の参加者数は増えている。

副委員長

・ただメニューとして基本研修が増え、そちらを受けられたので減っているということか。

秘書人事課

・お見込みのとおり。

寺田委員

・私は基本研修にプラスして、更に学びたいという人が少なくなったというふうに感じている。職員の新しいことを学ぶ意欲の低下が懸念される。

委員長

・それは、どこまでを基本研修に含むかによって異なる。

秘書人事課

・令和3年度までの計上方法に即して基本研修を差し引いてしまったが、本来この研修を受けたいと思い、積極的に受けてる職員は絶対いるはずである。令和5年度からは、簡単に集計ができるよう職員のアンケート様式を変更した。この集計が取れることによって、基本研修とかも積極的に受けた方を洗い出せるような形にしている。令和5年度からは、基本研修も含めて、積極的に能力開発に取り組んでる職員も計上できるように対応を変えたところである。

委員長

・それであれば、次年度の施策シートの中で、R5の数字とR3にある数字は種類が違うかもしれない、ということが出てくるということか。比較をする上で、見る側にも説明する側にも混乱しないよう注意が必要かと思う。その点は検討をお願いしたい。

・以上で、私どもからの質疑は終了とする。

4. 判定区分などについての協議(非公開)

5. その他

事務局

・次回の日程は、9月25日(月)18時30分から、本日同様全員協議会室で開催するので、よろしくお願いしたい。

委員長

・本日の案件はすべて終了した。これをもって第4回阪南市外部評価委員会を閉会する。

以上