

会 議 録

1 附属機関等の会議の名称 平成26年度第5回美里町行政改革推進委員会

2 開催日時 平成27年2月6日（金）午後1時30分から3時30分まで

3 開催場所 美里町役場本庁舎3階会議室

4 会議に出席した者

（1）委員 小田嶋稔委員、清水五郎委員、松田攻治委員、松本啓委員

（2）事務局 伊勢総務課長、高橋課長補佐、小野英樹

（3）その他 なし

5 議題及び会議の公開・非公開の別

（1）議題 行政改革の目標達成に向けた取組について

（2）公開区分 公開

6 非公開の理由

該当なし

7 傍聴人の人数

なし

8 会議資料

各委員提出意見

参考資料 行政改革推進実施計画書一覧表（上半期の取組状況）

9 会議の概要

（1）行政改革の目標達成に向けた今後の取組について

行政改革を推進するのは職員自身であり、今後、取組を進める上での考え方等について、本日の会議で出された意見を委員会の総意として取りまとめ、最後に職員へメッセージとして送る。

（2）その他

特になし

【意見等の概要】

松本議長：それでは、平成26年度第5回美里町行政改革推進委員会を開催したいと思います。まず、事務局から報告をお願いします。

事務局（小野）：事前にお渡ししておりました前回の委員会の会議録について、委員皆様に事前にお渡し御確認いただいております。本日、会議録への署名をお願いします。その他は、特にありませんので、松本議長、よろしくお願いします。

松本議長：それでは、議事に入りたいと思いますが、その前に、私たちは委員としての任期は2月末までありますが、本日の会議が、最後の会議となります。私から委員皆様、事務局職員に議事に先立ち一言、御礼申し上げます。会長に就任し、これまで2年の任期を全うし、ここまでの間、会長としての職責を果たすことができましたのは、皆様の御理解と御協力があったからこそと思います。この場を借りて、改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。それでは、議事を進めたいと思います。

今後の行政改革の取組の目標達成に向けて、事前に皆様から御意見を提出いただいております。清水委員から提出のあった内容を見ますと、住民の利便性の向上、財政の健全化、行政運営の効率化で、まさにヒト・モノ・カネ、そして方法ですね。これまでも、実施計画の内容については、議論してきましたが、やはり、委員それぞれ気にかかる取組項目があると思います。今後、行政改革をどのように推し進めればよいのか。これまで議論してきましたが議論の足りない項目等ありましたら、意見を頂戴したいと思います。清水委員、この場でどうしても発言を残したいこととか、ありましたらどうぞ。

清水委員：今回の議題と言いますか、今後の行政改革の取組ですが、私としては、これまで42項目について議論してきましたので、特別、云々というのはないのですが、この項目は重点的に取り組んでほしいというものを掲げています。一つ目は、住民の利便性すなわち住民サービスそのものです。二つ目は、当たり前のことですが、財政運営の健全化です。今後、益々お金を必要とする高齢化社会の時代となる訳ですから、財源の確保をどうするのか、これからもしっかり取り組んでほしいと思います。三つ目は、行政運営の効率化です。5項目を挙げましたが人の問題ですね。職員にどのように取り組んでいただけるか。適切な人材の活用というと難しくなりますが、やる気のある職員が一人でも多く育ち、まちづくりに努めてもらいたい。資質の向上と言うか、そういった職員が育つ、育てる土壌を作ってほしいですね。そういった取組が、すべての取組に繋がるのだと思います。職員に限らず、住民も関心を持って一丸となって取り組んでいくことが必要であると考えます。チェックに関しては、改めて実施計画書の中身を確認してきたので、後で時間があればその時にお話ししたいと思います。

います。

松本議長：ヒト・モノ・カネがリンクして初めて一つの行政サービスに繋がるということですね。小田嶋委員どうですか。

小田嶋委員：清水委員のお話しに合った3点は、これまでも議論してきましたから、それをどのようにまとめるかということだと、私は思います。そういった視点で話を進めていかないと、実施項目の42項目を一つずつ議論することになってしまうと時間がいくらあっても足りないと思います。

松本議長：42項目の中でも重要視すべき項目、リンクする項目、どちらかというとならぬ項目もあったと思います。そういった中で、今回、今後、行政改革を進める上で、重点的にあるいは、まず、必要な項目として12項目について掲げています。そして、これらの取組は、リンクし良い連鎖を生み出すでしょうということですよ。

清水委員：42項目のうち、これだけは取り組んでいかなければならないでしょうという項目を抜粋した訳です。PDCAの流れが切れることなく実践していきましょうということ。その他の項目については、リンクするもの、そうでないものもあります。もう少し付け加えさせていただければ、実は、取組が難しい項目ではないかと思っています。どのように実現するのかチェックの視点も大切であると思っています。

小田嶋委員：ということは、我々は今日で最後の会議になりますが、ここに書いてある項目の取組が今後どのようなになるかは分かりませんが、今後の関わる皆さんに引き継いでいただきたいということですか。

清水委員：それもあります。項目には、単年度で目標を達成できる取組もありますが、長期的な取組となる項目が多いです。記載した項目は、簡単に成果を出せる取組ではないと思います。また、項目は、その取組状況そしてその結果によっても、今後、変わってくるものと思います。

松本議長：そうですね、項目のその取組結果によって、視点も変える必要がありますね。

清水委員：ですから、これまでもやってきた訳ですから、今日は、一つひとつチェックするのではなく、総括的な視点を持ちながら、今後、この取組を確実に実行していかなければ大変なことになりますよという思いで記載させていただきました。

松本議長：そうですね、そういった視点、取組項目について、今後、関わる皆さんに継承していただきたいと思います。

松田委員：今日が最後の会議になる訳ですが、これまで、総合計画の3つの施策に基づいて、いろいろなことを思いつくままに意見を言えて、語弊があるかもしれませんが、楽しかったというか真剣に議論し、事務局もそれに答えてくれたと思います。3つの視点について、具体的に議論しましたが、答申からはみ出す部分もあったと思います。私は、就任当初から言っていますが、実際に取り組むのは職員の皆様ですか

ら、チェック機能云々もありますが、職員がやる気を出して頑張るしかないと思っています。行革を実施するに当たっては、アドバルーンを上げたと思いますが、そこが大事だと思っています。そうしますと、3つの視点を持って42項目を掲げ、これまで密に精査してきているので、この取組項目に特に言うことはありません。細かな部分はあるのでしょうか、完ぺきに近い形でできているでしょう。ただ、実際にやるとなると職員というか、組織的に取り組む意識ですね。委員としての最後の願いは、そういった部分に何か残したい。もちろん、職員の研修にも力を入れていますが、役場でやる研修と、民間の明日がどうなるか分からないという危機感の中でやるのとは違うと思います。これまでの税収を確保できた時代と異なり、少子高齢社会の中で自治体組織を維持できないという時代ですから、危機感を持って取り組むべき時代です。安倍内閣が掲げるふるさと創生では、外部からの人材登用に力を入れていると思います。やる気のある自治体にはお金を出すと、しかし、地方には外部からの人間を拒否する傾向がある。そのようなあつれきがある。この会議に向かう車の中でラジオを聞いていますと、ある大臣がそのようなことを言っていました。だから、この地域に不足しているのは、社会教育だと思います。情報不足だと思います。人は、自分の経験・知識にないことを言われると拒否する傾向があります。このような話になると行革の議論の範囲を超えてしまいますので、何を言っているのかと誤解を受けるかもしれませんが、アドバイスや情報は有難いものだといいるところから入りますと、我々のような者の言葉でも誰か耳を傾け、そして気が付いてくれるのではないか。この町には、こういうことを言う人がいないというか、勇気のある人がいない。黙って、温厚そうにしている人が多い。たまに発言しても、自分だけの利益に基づいていることが多い。よいしょ人間も非常に多い。

話がそれてしまいましたが、今後、行政改革を進めるには、職員は、個々の部署で与えられた仕事を行うことは勿論の事、自ら考えることができるよう意識改革が必要だということです。

松本議長：松田委員がお話しされたのは、お配りしている資料にあるとおり、積極的な思考を生み出すことが必要だということですね。

松田委員：職員のなかには、何、それと思う職員がいるかもしれませんが、あんなほど思ってくれる職員もいるはずです。企業では、社長が利益を出せない社員にはやめてもらう訳ですから、全て民間が良くて役場がダメだとは言いませんが、そういった厳しさも必要だと思います。戦後、役所は、GHQの支配の路線から抜ききれず、慎重かつ消極なことがずっと続いている訳です。清水委員がおっしゃることも、もっともだと思いますが、何においても職員の意識改革が必要だと思うので、それで思いつくままに書いてみました。

松本議長：清水委員の意見は、ものすごく大事な考え方の規範という想いなのかと思います。なぜかという、この項目については、考え方の方向性を柔軟に考えてい

ただきたい項目を取り上げたものですよね。松田委員の「職員の心得」は、今後の指針ですよね。私も同じ考えです。この規範、指針をぜひ、次の委員会でも継承してもらいたい。

小田嶋委員：もっともだと思います。今後、どこまで取り組むのか、際限なく進むのでしょうか、これまでも、委員会の声・意見は出していますから、そこに対するチェック、意見をする必要もあると思います。住民の目線で見えないことをやっていても仕方がないので、より住民に見える形で取り組んでほしい。

松本議長：チェックという話が出ましたが、ここにある42項目がすべて真実であるかということ、そういった前提で進めてきました。今後は、そういった視点も必要だと思います。私が出したのは、ゆとりーと小牛田に関することです。これまでの造成地では賠償責任も発生しています。ゆとりーと小牛田は、自分たちが賠償責任を迫られるということで、町で売買しないで土地区画整理組合を発足して行っているものです。本来、町が地権者から買い上げるべきですが、そうではなくて、補助金とかで公共空間整備を支援するので一緒にやりましょうという趣旨だと思います。土地区画整理組合から平成19年に宮城県の住宅供給公社が購入しています。これまで、蜂谷森、峯山の造成で賠償が発生しています。土地区画整理組合事業は、本来、町がすべき事業ですが、造成地が地盤沈下した際に国家賠償とか賠償責任が町にないと言う話でした。そうなんだ、何の責任もないのであれば、固定資産税の減免とか住宅取得支援をなぜするのかということ、黙り込んで明確な回答がありません。本来、造成に町が関係ないのであれば、売れようが売れまいが関係ないものです。南郷地域のグリーンタウンだけです。そう考えると、42項目の取組について、本当に全て内容が真実なのかクエスチョンマークが消えません。ですから、こういった前提内容についても、考慮し、チェックの視点が変わってくるということです。大きな概要のままの前提となっていることについても、十分に精査する必要があると思うので、項目によっては、専門家を入れた話し合いも必要だと考えます。

小田嶋委員：そういった話を聞くと私の住んでいる峯山は、どうなのか。異議申し立てをすると時効と言われます。私は、法的なことは良く分からないのですが、解決方法ってあるのでしょうかね。

松本議長：やはり、ほかの委員から提出のあった指針等の考え方が、何事にも通じることだだと思います。物事の真実を隠しちゃダメ、先送りしてはダメ、人のせいにしてはダメということです。自己啓発は、どのような方向ですのかというのが松田委員の「職員の心得」だと思います。全てとは言いませんが、そう言った考え方に立って十分に業務をできていない。時間がありませんから、個別の問題とせず、職員個々の意識を組織的に変えていく必要があります。町と町民が手を取り合って進めていく必要があると思います。その一つが本委員会の場であると思います。

小田嶋委員：自分の立場から物事を見ないと見えるものも見えない。やはり、チェ

ックですね、清水委員が出された項目を中心に住民視点で取り組んでいく必要があると思います。

松本議長：そうですね。物事の大小に関係なく解決していけるとと思います。

松田委員：そういった事例は、会長でないとなかなか気が付かないし、情報を掴むことが難しいですね。少し話題を変えてもよろしいでしょうか。

松本議長：よろしいですよ。

松田委員：事務局に確認ですが、取組項目42項目には、教育委員会、病院とかなの関係項目はどれくらいありますか。

事務局(小野)：42項目中、教育委員会の項目はありませんが、枝番を含めると60項目中5項目です。病院・水道については、42項目中、健全化についてそれぞれ1項目ずつあります。

松田委員：今、役場のことをどうこう言うつもりはありませんが、町民視点で言うと、役場にも新規採用により新人の職員がやる気を持って入社します。純粋な気持ちを持っていると思うのですが、入社後、数年経つとどうなるのか。課長、課長補佐にお聞きしたいのですが、目指す公務員像と言いますか、組織は魔物と言いますが、新入社員を教育する過程で、矛盾を感じたことはなかったでしょうか。人材育成の過程ですね。

事務局(伊勢課長)：一般的なお話しになるかと思いますが、私たち公務員は、住民の福祉向上が使命とっております。今、松田委員からお話しいただいた矛盾について、どのようなことか、もう少しお話しいただけないでしょうか。

松田委員：例えば、行革の項目がありますね。我々からすると何年も掛からずにやれるのではないかと思うようなことが、やはり、行われていないという状況にあります。町で、提案箱を設置したことはすごく良いことだと思いますが、回答がないことが多い。そのことをここで言うと、まとめて返事がきました。システム化すれば、「貴重な意見ありがとうございます」といった、まず、返信のメールを送るとかできますよね。最初は、取り組んでいたけどその後の継続に向けた管理が十分ではないと思います。

事務局(伊勢総務課長)：今の話しに絞ってお話ししますと、松田委員お話しのとおり町からの回答について、固く考えてしまい完成した形でお答えしなければならないとの思いもあり、中間時点での対応、意見をいただいた方へのいただいたことへの返信等、こちらの気持ちを伝えていなかったのは、そのとおりであったと思います。特に、回答に時間を要する場合は、その旨を事前にお話しし理解を得る努力が必要であると思っております。そこで、信頼関係が築けるものと思いますので、改善に向けて取り組んでおります。

松田委員：組織的に完璧ではなく、受けた課でケースバイケースになっていること、誰が対応するのかというのが、あいまいになっているのかと思います。

小田嶋委員：提案箱の意見について、ついこの間まで町のホームページに平成24年度の意見しか掲載がなく、お話ししたら掲載してもらいました。意見を出す際に、既に出された意見と重複してもいけないから見ようとしましたが、平成26年度になっても平成25年度分が掲載されていなかった。その程度では、せっかく提案箱を設置していても皆さんから意見を寄せてほしいという視点が感じられない。

松田委員：そういうことです。1を聞いたら10を知る。民間なら、すぐにやれますよ。お金がかかるという問題は別ですが、アイデアを出して現場で変えていく。優秀な新入社員が何かやると杭を打たれてやらなくなる。そうすると、先輩の仕事ぶりを見てそのまま育ってしまいます。そうすると、国・県からの仕事等は、やっているのですが、自ら取り組んでいく業務については、果たしてどうか。課長には失礼かもしれませんが、課長自らがそういった自覚を持って取り組むのであれば、変わると思います。

小田嶋委員：会社の場合は、トップダウンが多いですね。そういった意識が見えないと思います。

清水委員：ちょっと失礼かもしれませんが、トップダウンというのは、個人の会社であればあると思いますが、今の会社は、トップダウンだけでは社員が動かないと思います。下からの意見を取り込んで一体的な取組としないと、社員はついてこないと思います。

小田嶋委員：やらざるを得ないから、トップダウンになってしまうのではないかな。上の方がそれを管理していないと。

清水委員：上の者が方針を出します。トップダウンというと、どうしても強制的な一面があるのかと思います。上の者が方針を出して、下の者が考えや取組を提案し、一体的に取り組むのが、多くの会社の実態ではないかと思います。昨今では、課長等の上位職にある者が、部下職員の評価を受けるというシステムさえ採用している会社があるくらいですから、幹部職の立場にある者が部下の評価を行う人事評価制度の導入は、必須なことであると言えるのではないのでしょうか。

松田委員：民間の会社は、そういった取組を進めないと倒産の危機に直面する。役場は、努力しなくても税金が入ってくるから、無理でしょうね。ちょっと言い過ぎたかもしれませんが、だから、将来のために、少しは考えなければいけないと気がつき、新人の職員を育てるような意識をもっていたかかないといけない。どうしても、課長ができないなら、中間クラスの職員に好きなようにやらせてあげれば良い。でもそうすると出る杭は打たれる。何をしていると笑われたら取組を進めることはできませんからね。今の職員はその辺に気がつかないといけない。退職まであと何年で、数千万円退職金を貰い、多くの年金を貰って、悠々自適に暮らすことだけを考えていたら、何の進展もないでしょう。

松本議長：清水委員の意見に顕著に表れていると思います。15項目について重点

的に取り組むよう意見が出されていますが、そのうち町で重点項目としているのは5項目しかありません。この点においても、我々と町の観点はずれていますね。

清水委員：重点項目は、町で決められた経緯があると思います。

松本議長：重点項目は、状況に応じて変わって良いと思います。もちろん減っても増えても良い訳ですよ。

清水委員：むしろ増えていってほしいですね。

松本議長：そうですね。

清水委員：少し話が変わりますが、取組内容を見ると課によって項目に対する取組姿勢にバラつきが見受けられると思います。何かというと、どうも、真剣に取り組んでいるのか、意識に甘さが見受けられます。

松本議長：意欲の問題ですね。

清水委員：書面から見ると、水道事業、南郷病院は、よく取り組んでいるように見受けられます。もちろん、その結果、成果が出ているかは別としても、どのような結果が出たのか。然らば、何をどのように改善するのか。そのような、PDCAの流れを確立する必要があると思います。一つひとつ取組成果、達成状況を潰していかないと、いつまで経っても、同じ議論が繰り返され、委員会での議論も無駄になってしまうのではないかと思います。

取り組んでいるが、取り組めなかった場合、なぜできなかったのかその理由がありません。簡単で良いので記録してもらえれば、原因が分かるので改善方法が見いだせますが、そのような記載が少ないように感じました。

要は、チェックの部分で、何をチェックしたのか。何が良くて何が悪かったのか。悪かったら、取組が繰り返す訳ですから、次年度に向けてきちんと取り組むためにも、チェックが大切です。チェックが十分でないと、いつまでもズルズルと先送りしてしまうのではないかと思います。もちろん、良いところは継続していくことが大切です。

また、取組は、単年度ごとに検証していますが、遅くても2か月位で完了しないと、次年度に活かさないのではないかと思います。実施計画書の中には、前年度の取組とは異なった内容のプランが記載されている取組もありました。新たな取組は構わないのですが、前年度の取組結果、チェックからなぜそのようなになったのか理解できない取組も見受けられた次第です。繰り返しになりますが、きちんとチェックをしないと前に進まないのではないかと思います。

もう一つよろしいですか。人事評価は、どこの会社でも行ってもいますが、その反面難しい取組だと思っています。以前、意見交換した際に日野課長補佐が試行的に取り組んでいきたいとお話しされていたかと思っています。課長にお伺いしたいのですが、評価につながる職責に応じた職務内容というのはあるのですか。役職ごと、課長、係長、主事とかですね。コンプライアンスの手引きにも記載されていますが、もっと掘り下げた明確なものはあるのでしょうか。なぜお聞きするかというと、明確な基準がない

と適切な人事評価ができないということです。コンプライアンスの手引きには、漠然としたものしか記載されていないようで、正直、びっくりしたんですね。一例を読みますと「上司の命を受け、課(室)の事務を整理し、課(室)長を補佐する。」これだけしか記載されていない。

事務局(伊勢総務課長): 仕事の分担につきましては、まず、課設置条例があります。各課の大まかな仕事の内容が規定されています。次に、行政組織規則があり、各課の係、分掌事務が記載されています。通常、4月1日に人事異動があります。その場合、配置された人員で、分掌事務をさらに細分化した事務について、正・副担当を決めて1年間の仕事の計画を立てているという状況にあります。清水委員お話しの職制に応じた役割ですが、お話しされた記載内容となりますが、各課で、業務の洗出しを行い前述した取り組みの中で正・副担当を決めて業務をしている状況にあります。

清水委員: 職制ごとに取り決めがあるのですか。

事務局(伊勢総務課長): 原則、係長が係の業務を統括し、状況に応じて、課長補佐、課長が統括します。

清水委員: ある会社の例ですが、職務内容に応じて職務分担があり、そのうえさらに事務担当としての役割が決められており、一つひとつ指示を受けなくても、自ら行動して取り組んでいくという仕組みです。“あなたは、このような立場の職位にあるのでこの仕事について、責任を持ってやってくださいよ。”ということになります。適切な仕組みになっておらず、漠然としたもののみでは、人事評価制度を取り入れることは非常に難しくなります。自ら前向きに仕事をする職員が少ないとすれば、職務内容を詳細かつ明確に明示するとともに、職員に対して適切な指導、指示の徹底を図ることが必要です。指示待ち人間にしてはいけません。指示待ちの方が仕事は楽になりますが、そういう人では、給料を支払う価値がなくなってしまう。競争させる訳ではありませんが、今のままでは不公平ではないでしょうか。仕事の成果を上げた人、頑張れなかった人、それぞれを人事評価において、公平・公正に扱う仕組みをぜひ作ってほしいと思います。

松本議長: そうですね。事務局に確認ですが、表彰規程がありますが、それと人事評価はリンクするのですか。

事務局(伊勢総務課長): 表彰規程に該当する案件は、人事評価が導入されれば評価項目となると思います。

松本議長: その条例は、いつから施行されているものですか。

事務局(伊勢総務課長): 職員については、条例ではなく規程です。

松田委員: 今まで表彰した事例はあるのですか。

事務局(伊勢総務課長): 今、被災地支援で派遣されている職員や宮城県の滞納整理機構に派遣されている職員について表彰してございます。滞納整理機構に派遣されている職員は、取組について班で知事からMVPを受賞したということもあり、特別昇

給を行っております。

松田委員：町独自の取組ですか。県の取組の結果ですか。

事務局（伊勢総務課長）：表彰規定は、町独自のものです。もちろん、ほかの自治体にもあるものと思います。人事評価は、法改正によって平成28年4月には実施しなければなりません。

清水委員：二つあるのですがまず一つ、人件費ですが、人事院勧告というものがありますが、いわゆる、自治体独自で取組ができる内容のものがあるのでしょうか。財政状況が厳しくても人事院勧告には絶対従わなくてはならないものなのでしょうか。資金的なものは、自治体独自が確保すべきものなのか、少なからず国からその分が措置されるものでもあるのでしょうか。どのようなシステムになっているのか教えてください。

事務局（伊勢総務課長）：人事院勧告は、あくまで国に対する勧告でございます。給料のベースアップは、自治体の判断ですが、その際の判断として、人事院勧告の内容を尊重しているのが実態です。採用すると言っても、自治体の給料表が異なりますので一律ではありません。

松本議長：裁量権は、自治体にあるということですね。

事務局（伊勢総務課長）：そうです。給料表は基本的には、どこも同じではないかと思いますが、どの部分を使うのかで異なります。また、宮城県は、独自に宮城県人事委員会があります。

清水委員：管理職手当を見直しましたね。平成25年度ですかね。以前にも見直していますが、数千円から数万円に改正されています。私は、高い安いと言うつもりはありません。3千円は安すぎると思いましたが、一気に、2万円以上に上げた根拠はどのようなのか。このような手当は、町独自で定められるのですよね。

松田委員：年功序列とかあるのでしょうか。問題は、能力の有無、努力、貢献の有無にかかわらず、昇格、昇給することです。仕事を頑張っている人であれば、いくら上げても良いでしょう。

清水委員：ほかの団体の金額を参考にしたと、記載があったと思います。

事務局（小野）：以前、職員数の削減、給与の削減について議論され、賞与の見直し、手当の見直しが行われ、削減された経緯があったと記憶しています。その後、職位に対する責任等を考慮し、安すぎるのではないかとこの考えから見直されたものと思います。

清水委員：私も、安すぎると思いますが、一方で、一挙に金額が跳ね上がっているのは、果たしてどうなのかとの疑問もあります。

松田委員：その問題に関してですが、私はもう職員を減らす必要はないと思っています。職員は、給料を貰えばその分を使うのですから、非常勤職員を正社員に積極的に採用するとかして、地域の雇用と活性化を行っても良いと思います。よっぽどの大

失敗でなければ、役所は破たんしませんからね、外注するのではなく庁内で正規職員を積極的に採用し、取り組むべきだと思います。松戸市のすぐやる課ですが、それを実施した職員は自衛隊とか警察で勤務していた経歴のある職員で、外部から人材を登用したものです。トータルすれば、外注よりも安く収まったと思います。既存の職員では対応できなかったでしょう。自衛隊経験者が採用され給料をもらえるのですから、意欲的に取り組みます。やはり、やる気の問題だと思います。新規採用職員はやる気を持って入ってきますから、それを育てる意識があるのかどうかでしょう。だから、前に、私はそのことを聞きました。今の組織に民間とか外部から人材を入れていくと活性化すると思います。いくら、口で言っても難しいので、委員皆さんの総意として職員のみなさんへ書面で残したいという思いで、本日、資料を提出しています。書面に残せば、次の委員さん方も目にすることがあるでしょう。

松本議長：人は石垣である。いくら、立派なものを作っても土台がしっかりしていないといけないということですよ。

松田委員：人を動かす時、罰則で管理する方法と褒美をあげる方法があるのですが、役所はどちらにも甘い行いです。人は楽な方を好みますから、どちらでもなく、そのままで過ごせれば波風も立たない。アメリカが作った日本弱体化政策のシステムです。その中に、知らないでいるだけです。最後に、石を投げて水に波紋が広がることを期待したい。

松本議長：行き着くところは、町が良くなってほしいということですよ。

松田委員：私は、役場で職員を採用し、新たな事業を起こして、地域が活発になれば、良いと思います。手当を高く改定していますが、どん底を経験したのですから、改善されれば、改正しても良いと思いますよ。でないとも気分も景気も下る一方です。

小田嶋委員：臨時職員・非常勤職員を正規職員にすべきとの話だが、この間、不動堂小学校で国・県よりも高い学力水準を確保し、良い成績でした。学校に良く頑張りましたねとお話ししたら、あまり言われるとプレッシャーからストレスになるので良くないと言われました。その成績を上げるために臨時・非常勤職員を学校に張り付けていけば、生徒の学力も向上するでしょう。美里町は、工場地域でもありませんから、居る人を優遇し育てる取組が必要で、そのことが注目され、町に活気が溢れることにつながるでしょう。あるものは何か、人を育てるということが地方創生につながると思っています。

松田委員：清水委員から出された意見と私の意見について、委員会の総意として残すことについて、ほかの委員の意見を聞いていただいて良いですか。

松本議長：各課で評価の報告をきちんとし、せめて、言い訳ぐらいできるようにしてください。チェックする視点、評価する際の視点をしっかり持って、まじめに取り組んでくださいということで、よろしいでしょうか。松田委員の意見はその前提となる考え方ですね。人が行う訳ですから、頭の中で思い描き、言わなくても腹に据えて

取り組む方向性、この指針ということで、よろしいでしょうか。

松田委員：委員会の総意として残す。

松本議長：私は、必要だと思いますよ。

清水委員：これからも委員会が開かれるのであれば、なおさら、取組項目への視点、永久的に続く問題だと思いますから残したいと思います。ただし、そうなると、中身がこれで良いかどうか。事務局ではどのように考えられているのでしょうか。

事務局（小野）：本日の会議に限らず、これまでも行政情報コーナーにおいて、会議録とともに会議資料はセットで公表しています。あくまでも資料ですが、今ある資料をそのまま、ということであれば、特に議論を必要とするものではありません。ホームページには会議録のみとしております。作成された資料を見ますと委員会委員一同としており、委員会総意として職員に見てほしいというのであれば、会議録資料と言うよりは、委員会から職員へということ一つにまとめ、職員一人ひとりに配りたいと思います。

松田委員：今の話は分かりました。職員へ配るのは良いことだと思いますよ。我々が、これだけ行革を後押ししているのに、それを使わない手はないでしょう。

松本議長：要は、ツールとして使ってほしいということですよ。それでは、一旦、休憩に入ります。

（休憩）

松本議長：それでは、再開します。先ほど、出されました清水委員、松田委員の意見を次の世代に伝える方法を探してほしいということで、委員会の総意として書面で残すということで良いですか。

松田委員：行革を進めるのは職員ですから、職員に向けたメッセージとし、それを次の委員会の委員が目に入れば、これまで、このような意見が出されていたのだと感じれば、良いと思います。

松本議長：総括、職員へ託すということでしょうかね。そういうことでよろしいですね。それでは、私たちの任期中、最後の会議ですから、委員皆さん一言ずつ何かお話しただいて、会議を終わりにしたいと思います。

清水委員：それでは、簡単に一言申し上げます。委員会は、私が全く知らない世界へ突然飛び込んできた思いでした。大変お世話になりました。行政という未経験の分野で、行政がいろいろな分野に取り組みられていることが分かって、良かったと思っています。我々は、これまで、少なからず、真剣に取り組んできたと思っています。今後は、少しでも取組を実現し、より良い美里町の実現のために、職員の皆さんには、御尽力いただければと思います。ありがとうございました。

松田委員：これまで、真剣に本音でお話し合いをしてきたので、言い過ぎた点が多々あったことと思います。申し訳ありません。また、その言葉を全身で受け止めていただいて、我々もやりきった感じもあります。行き着くところは、やはり、職員の皆さま

んが自ら取り組むことですから、その点が気になり、我々の総意として、今日、最後の会議で総括し託しましたので、思い残すことはございません。ありがとうございました。

小田嶋委員：最後の会議でしたが、少し咳がひどいために、あまりお話しできなかったのですが、聡明な皆さんとお話ししていると、なかなか、付いて行き兼ねるという思いもありましたが、私は、常に、住民視点でものを考えるという思いでお話ししてきました。やはり、役場が変わったと住民が感じられる取組が大切ではないかと思っています。今後も、住民目線を気にしながら、こういった議論を進めていただければと思います。書類に目を通しますと、記載されていることが本当に実施されているのかと思うことが非常に多くあります。

これまで、話してきたことが住民目線というよりも職員全体にも伝わっていなかったのではないかとと思うと、非常に残念でなりません。なかなか、意見を言い切れませんでした。残念ながら、意見は締まっておいていずれかの機会に出したいと思います。ありがとうございました。

松本議長：それでは、最後の会議となりましたが、これで全ての議事が終了しました。大変お疲れ様でした。ありがとうございました。

上記会議の内容に相違ないことを証するため、ここに署名します。

平成27年3月17日

会 長 _____

副会長 _____

委 員 _____

委 員 _____