

# 令和3年度 第2回草津市行政経営改革推進委員会 会議録

■日時：

令和3年10月14日（木） 午後3時00分～5時00分

■場所：

市役所4階 行政委員会室

■出席委員：

黒川委員、中委員（オンライン参加）、井上委員、田村委員、伊藤委員、吉田委員、  
中嶋委員、谷口委員

■欠席委員：

今里委員、竹村委員

■事務局：

堀田総合政策部理事、経営戦略課 小川課長、村木係長、寺田主査

■傍聴者：

なし

## 1. 開会

---

### 1. 挨拶

【堀田総合政策部理事】

本日ここに、第2回草津市行政経営改革推進委員会を開催するにあたりまして、一言御挨拶を申し上げます。委員の皆様におかれましては、御多用のところ御出席を賜り、厚くお礼申し上げます。

本日は、12月上旬からパブリックコメントに向けて策定を進めております草津市公共施設等総合管理計画の改訂状況と、庁内の若手職員を中心とした部局横断的なプロジェクトチームで検討しております取組状況について事務局から御説明申し上げます。本日は限られた時間ではございますが、委員の皆様方には、忌憚のない御意見を頂戴できればと存じますので、何卒よろしくお願い申しあげまして、簡単ではございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

## 2. 審議

---

### 1. 草津市公共施設等総合管理計画の改訂案について

【事務局】<資料1に基づき説明>

**【田村委員】**

資料1、17ページのインフラ資産の表に下水道施設の区分から現行計画にはある農業集落排水処理施設の記載がなくなっている理由を教えてください。

**【事務局】**

現行計画の策定以降に公共下水道に接続し、下水道施設として使用していないため今回の改訂で記載を改めるものです。

**【田村委員】**

計画策定から5年が経過し物価変動もあると思いますが、資料1、20ページ、表8の単価が現行計画と同じとなっています。その理由を教えてください。

**【事務局】**

更新費用の推計については、国が示す試算ソフトにより試算しており、単価についても国の示す単価となっております。このことから、国の示す単価が計画策定時から変更されていないため同様の単価で試算を行っているものでございます。

**【田村委員】**

この計画は地方自治を担う各市町村が策定するもので、単価については東京などの都市部と地方で差があると思うので、単価については草津市に応じた数値で試算したほうがいいのではないですか。

**【事務局】**

御指摘の内容はその通りだと考えます。ただ、本計画は国の要請により策定を行っており、公共施設等の更新にあたっての推計は国の試算ソフトを使用することとなっており、他自治体でも同様の単価で推計を行っておりますので、御理解いただければと思います。

**【田村委員】**

北海道から沖縄まで同じ単価で試算することはおかしいと感じます。また、やはり5年前から変更がないことも同様で、地域差や物価変動を加味する必要があるのではないのでしょうか。

**【黒川委員長】**

40年間という長期間で試算を行っていることから、この5年間で物価の大きな変動や地域差があまりなく、同様の単価で全国一律に試算しているのではないのでしょうか。ただ、田村委員の御指摘はごもっともだと思いますので、独自の単価等で試算している事例等も事務局で調べてみてもらえればと思います。

**【田村委員】**

クリーンセンターは建設されてからまだ間もないですが、処理量が処理能力の限度に近づいてきていると聞いており、滋賀県では草津市だけがごみ袋の無料配布を行っていますが、近々有料化になる話も聞いています。建設間もないにも関わらず処理能力の限度に近づいているということは、当初の計画がずさんであったのではないかと感じてしまいます。また、市立プールも建設を予定されているが、建設後にどのように観客を入れるかなど、運営面をしっかりと考えておく必要があると思います。この計画が30年40年先を見据えたものであるならそういった視点が大切だと思います。

**【事務局】**

クリーンセンターの件については、担当部署でないため、正確な数値等を示せないことを了解いただいたうえで話となりますが、計画時点でのごみの排出量等の推計を鑑みたくて新施設の処理能力を決定しているものです。しかしながら、昨今の新型コロナウイルス感染症により在宅で過ごす時間が増えたことやカーボンニュートラルの取組などの事情の変化が少なからず影響しているかと思っています。

**【中嶋委員】**

資料1、7ページの歳入の推移のグラフについて質問ですが、青色のその他とはどのようなものでしょうか。

**【事務局】**

主なものとして諸収入があります。

**【中嶋委員】**

その中で一番大きなウェイトを占めているものは何ですか。私たちに最も分かりやすいものを挙げてください。

**【事務局】**

調べさせていただいて、回答させていただきます。

**【中嶋委員】**

同じく、資料1、7ページの歳入の推移のグラフに黄色で表記されている国庫支出金が、令和元年度と令和2年度でほぼ2倍に増えていますが要因は何ですか。

**【事務局】**

同じページの下部に記載していますとおり、新型コロナウイルス感染症対応である、特別定額給付金給付費にかかる国庫補助の影響によるものです。

**【中嶋委員】**

田村委員の意見とも関連するかと思いますが、財政状況も含めて見ていきますと、公営住宅等々の支出を抑えるという対策も出ていますが、財政規律を高めるために、歳入を増やしていくような方策なり考えが必要かと思います。この計画には、それが一切ないように見えますが、いかがでしょう

**【事務局】**

収入の確保については、25ページの(1)現状や課題に関する基本認識の下部に記載をさせていただきます。委員から御質問いただいたページは決算等の現状など、財政状況を記載しているものでございます。

**【中嶋委員】**

財源の確保策としては、具体的にどのような方策を考えているのでしょうか。

**【事務局】**

25ページ記載している、ネーミングライツの活用や新たな取組を検討しているところでございます。

また、行政経営改革プランのアクションプランに「No.11 新たな財源の確保」を位置付けて歳入確保策の検討を進めているところでございます。

先ほどのその他の歳入として、広告料や冊子等の販売など、様々な収入に該当する諸収入や、ふるさと寄附金等の割合が高くなっております。

**【黒川委員長】**

本日の議題の公共施設については、自治体ごとに状況が異なりますので、例えば高島市などでは、人口が減少して学校の統廃合や必要のない公共施設をどうしていくかという議論が中心となるのですが、草津市は現時点で人口は増加していることから、そういった議論になりにくい特徴があるのかなと思いますね。

**【中嶋委員】**

ただ、草津市では人口が2030年に14万7,000人をピークとして、それ以降は減少傾向に入るとあります。たかだか9年先です。そのような見通しを踏まえなくていいものかと思えます。

**【井上委員】**

市独自の数値でとの話もあるのですが、他市や経年での比較といった点では、国の示すソフトで一旦、同じ条件で算出するのはありかと思えます。そのうえで、その推計と人口や各市の状況に応じた情報とを分析すればいいのかなと思います。この場であまり言い出すとすごく複雑なことになるように感じました。

**【黒川委員長】**

21ページ、22ページに更新等に係る費用の推計グラフがありますが、一律になっているわけではないのですよね、年度によっては費用が掛かる年があれば、それほどかからない年もあるのですね。少なくとも直近の何年かで考えると更新は少ない状況にあります。甲賀市や長浜市では統廃合の計画がこの審議会のような会議に諮られているのですね。

**【井上委員】**

10年先と言って線を引いても何も具体的にわからないことが多いです。最初に説明いただいた総合計画のように、4年とか一定期間で計画を見直していくことが必要だと感じます。国の試算ソフトを使っているが、なかなかこういったグラフをつくらうとしても作れないのですよね。だからこういったグラフは非常に参考になると私は思いますね。また、参考にどんなソフトが見せていただけるとありがたいです。

**【田村委員】**

この計画は将来的な計画なので、今更の話はしたくありませんが、例えば30ページに記載がありますが、建替えではなく、長寿命化改修で工事費を3割程度削減することが可能とあり

ます。工事費の3割って非常に大きな金額だと思うのです。草津市では今度の国体に向けて新しい体育館を野村に建てた。前の国体の時は下笠に体育館を建てた。新しい体育館が建ったら今度は古い体育館の雨漏りがひどいという話を聞いています。なぜ、中間期に大規模改修等がなされなかったのか。そういったことができていれば新しい体育館の工事費も削減できたのではないかと思います。そういった視点で行政には考えていただきたい。

**【事務局】**

この計画案の最後のページでございますが、5年を目安に改訂を行い、その時の状況に応じて時点修正とともに御指摘いただいた視点を加味しながら、適正な公共施設の管理に努めたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

### **3. 報告**

---

#### **1. 業務改善推進チームの中間報告について**

**【事務局】** <資料2、3、4に基づき説明>

**【井上委員】**

決裁は電子化されているのでしょうか。

**【事務局】**

現時点では導入できていない状況です。理由としましては、対外的な許可等の手続きで印鑑が必要なものや工事等の図面など電子化自体が難しいものなど様々な要因でこれまではなかなか進んできませんでした。しかしながら昨今のコロナ化等の状況により、行政機関のデジタル化を進めなくてはいけないという流れになってきております。また、電子決裁システムのパッケージも使い勝手の良いものが出てきておまして、今まさに導入に向けた検討を進めているところでございます。

**【井上委員】**

公益法人さんなどに仕事の関係で伺うのですが、使っておられるところは少ないのですがパッケージのソフトが使われています。電子決裁システムの導入自体はそれほど難しくないのでかなと思います。また、大企業ではサップが使われていて、すごい金額がかかる割には、私が使った感じでは、金額のわりにあまり値打ちがないように感じました。だから、あまり難しい、高機能なものではなくてもいいのではないかと感じます。RPAもエクセルとかに依存しているから流行っているのかと感じています。RPAのことを悪く言っているわけで

はないですが、もっと業務が整理されていれば RPA 自体が今後は不要になる気がします。

**【事務局】**

井上委員のおっしゃる通りだと思います。RPA は目的ではなく、あくまでも行政のデジタル化を進める過程での手段の一つだと考えております。RPA などの先端技術を活用した業務改善を進めることでこれまで紙に依存してきたところを徐々にですが変えていければと考えています。

**【中嶋委員】**

草津市ではマイナンバーカードの普及率は現在、どれぐらいでしょうか。

**【事務局】**

滋賀県内では1番でして、確か48%程度だと記憶しております。

**【中嶋委員】**

マイナンバーカードの普及が進むと、どのような業務の効率化につながりますか。

**【事務局】**

草津市の事例で申し上げますと、ぴったりサービスという国のシステムを使用しまして、児童手当や介護保険の関係の申請手続きを市役所に行かなくても行えるようになっていました。また、国では、転入・転出などの手続きで、電気・水道・ガスなど民間の手続きを含めて、マイナンバーカードを活用した申請ができないか実証実験をされているところがございます。

**【中嶋委員】**

職員の業務改善という面では、どのようなメリットが期待されていますか。

**【事務局】**

マイナンバーカードの普及が進んで、ほとんどの手続きが電子でされるようになれば、窓口対応の時間の削減などにつながると思うのですが、現実的にはマイナンバーカードの普及率が進んだとしても、劇的に電子申請の数が増えると今の状況からは考えにくいので、どちらかといいますと、市民の利便性の向上につながるものだと考えています。職員の業務の話で言いますと、紙の申請に加えて電子申請の業務フローが増えますので、逆に負担が増える

ことも考えられます。

**【黒川委員長】**

市役所では、まだまだ会議の資料をすべて紙で打ち出していたり、かなり原始的なやり方をしているのですよね。最近になって、LoGo チャットというシステムを多くの自治体で使い始めて、紙を使わないでチャット上で会議ができるような環境になってきています。こういった成果のところも注目していただければなと思います。資料4の2ページですが、「例えばLoGo チャットを使用すると」って書いてありますが、トークルームを作成して事前に会議資料をそこで共有して、紙を使わないで会議が済むとか、民間企業では当たり前に行っていることですが、行政の場合は、普通のインターネットじゃないのですね。行政機関しか使えない高いセキュリティの環境でやっていて2019年くらいからこのシステムが急速に普及してきている状況なのですね。確か民間とはやり取りできないのでしたっけ。

**【事務局】**

基本的には行政機関のみですが、技術的には可能です。2年前から滋賀県と県内のいくつかの市町で新しい技術活用の研究会のようことをやっております、ここでの連絡や日程調整は当然LoGo チャットでやっておりますし、昨年度、電子申請や転入・転出に伴いどのような手続きが必要かをホームページ上で自分の状況に該当する項目をクリックすることでどの窓口にも何をもっていく必要があるかを案内するシステムの実証実験を行ってまいりました。この実証実験に協力いただいたベンダーさんにもLoGo チャットを使っていたいただきやり取りをさせていただいております。

**【田村委員】**

行政の中では変わってきたかもしれませんが、行政と町内会やまちづくり協議会との申請や、やり取りは全て紙でやっています。町内会からは紙の申請書でしか受付てもらえないのですよね。メールで送っても受付てもらえない。行政の中の取組はわかりますが、私たち市民側もペーパーレスを進めていただきたい。

**【黒川委員長】**

今回は中間報告ですので、こういった取組が少しずつ広がっていくことを期待します。

**【田村委員】**

家や事務所から申請や受付ができるようにしてもらえるとありがたいです。

**【事務局】**

おっしゃる通りかと思えます。昨年度末に押印の見直しということで申請書等への押印の見直しを行ったところでございまして、市役所に行かなくても申請、手続きが電子申請により行えることを目指して動いておりますので御理解いただければと思えます。

まずは内部からということでペーパーレスの取組を進めておりますが目指すところはあくまでも市民サービスの向上につなげていくことをございしますので、いただいた意見はまちづくり協働課へ伝えさせていただきます。

**【黒川委員長】**

最後に私から、職員さんがすごく一生懸命 IT 化を進めようと努力されているのですね。民間企業であったら基本的な情報処理の資格とかを取得すると 5 万円もらえるとか、うちの学生から聞いていますと入社前からもらえていたりするのですよね。市役所はこういった資格取得に関わる褒賞とかはないと思えますがいかがですか。

**【事務局】**

中には、褒賞をされている自治体もあろうかと思えますが、草津市では実施しておりません。毎年、職員提案というのを実施しておりまして、提案の中で褒賞制度に関わるものもあるのですが実現できていない状況にあります。言い訳のような話にはなりますが、市役所は部署によって仕事内容や業務量がかなり違うのですよね。市役所のイメージが変わるくらい残業をしている部署もございまして、勉強時間を取りやすい部署との不公平感が生まれることも懸念しておりまして、現状導入できていないというところでございまして。

**【黒川委員長】**

今日も委員からいろいろな意見が出ましたが、こういったことを推し進めていくには職員さんの努力が必要だと思えますし、その努力に報いるような制度とかはこの委員会からも提案していければと思うのですが。

**【井上委員】**

特定の分野かもしれませんが、プログラミングの知識とかは進歩が速いのですが、知識が陳腐化するのですよね。RPA に取り組まれていますけどどんどん進化していきますし、民間企業も追いつこうと努力されているわけだし、単純に資格を取ったからお金をあげるっていうのは、少し違うのかなって私なんかは思えますけどね。

**【黒川委員長】**

確かに知識はすぐに陳腐化しますしね。だけど、なにか職員さんの頑張りを後押しできるようなことができるといいなと思いますけどね。それが、先ほどの紙の申請書じゃないと受付できないものとかが、電子化につながって最終的に市民に還元されるように感じますけどね。

**2. 働きがい向上検討チームについて**

**【事務局】 <資料5に基づき説明>**

**【谷口委員】**

資料5、2ページ目の具体的取組の③OJTの在り方についてが気になりました。まだ社会人でもない大学2年生ですけども、将来自分が就職するってなったときに、どんな職場に就職したいかと考えると、やはり安心できるような職場に行きたいなど。OJTは職場の先輩と一緒にいて、仕事を教えてあげることだと調べるとわかったのですが、初めて入った職場で誰かにすぐ相談できる環境が整っていたら安心して働けると思いますし、立命館大学のサービスラーニングセンターというところで学生スタッフをしているのですが、そこではメンター制度というのがありまして、新しく入ってきた新1年生の人たちとペアを組んで、年齢が近い人に相談できるようなことをしていて、去年自分も先輩と一緒にいてくださってとても安心した経験があります。そんなにたくさん相談するわけではないですがいてくれるというだけで、とても心強かったですし、こういうのがあるといいなと思います。

**【黒川委員長】**

若い人からいい御指摘だと思うのですね。昔はね、指導員とかって言ったのですが、今はメンターって言うてみたりするわけなのですけど、今はそういう指導員あるいは、メンターみたいなってあるのでしょうか。

**【事務局】**

あるのですが、よく民間企業を経験して公務員になられた方が言われるのが、民間企業では、入社して数か月間みっちり人材育成の研修をしてから、現場に出たりすることが多いと思います。草津市役所でもそうなのですが、入庁初日からいきなり現場に配属されることが多く部署によっては制度が難しく窓口対応をしようにもなかなかできなかったり、横に先輩がついてくれたりするのはするのですが、民間企業経験者から言わすと不十分ではないかとの意見もあります。

**【黒川委員長】**

去年私の学生だと三菱 UFJ 銀行とかに入ると、最初の 3 ヶ月は全く営業所にも行かずに横浜のすごく立派な研修センターで 3 ヶ月間も研修をやるのですよね。これは集合研修だと思うのですが、そこも含めて考えているってということですか。

**【事務局】**

国家公務員のキャリアの方は確か最初に 3 か月程度研修期間があったように記憶しています。ただ地方公務員は 4 月 1 日から 1 人の職員として働くような形でございまして、草津市でも、配属先の年齢の近い先輩がついて教えるっていうのはありますし、制度的には配属先の係長級が人材育成担当者として、新規採用職員の育成を本人と所属長と相談しながら進めるといった形になっております。

**【黒川委員長】**

私のところの卒業生で地方公務員になった子が入庁したら、隣が採用されたばかりの契約社員で、私は何をやればいいですかっていきなり聞かれたという話を聞きました。契約社員の方からすれば正規職員の 1 人ですから、当然指示してくださいという感じになりますからね。そういう意味でも地方公務員は非常に厳しい環境にいますよね。

**【中嶋委員】**

資料 5、3 ページの一番下に赤字で書かれている、働きがいを高めていく「働きがい改革」も重要とありますが、それはどのようなイメージをされていますか。

**【事務局】**

まさしく模索しているところでございまして、事務局で考えるのではなくプロジェクトチームのメンバーに考えてもらっているところでございます。

**【中嶋委員】**

公務員の働きがいとはこのようなことであるとか、こういうことが働きがいに繋がるのではないとか、公務員である事務局の皆さんはいかがですか。

**【事務局】**

資料 5、4 ページの上部に動機付け要因と書かせていただいておりますが、仕事に働きがいを求めることに対して賛否両論あると思うのですが、やはりモチベーション高く仕事を

できたほうが生産性の向上には繋がると考えております。

**【中嶋委員】**

それは評価制度ってことでしょうか。自分がこれだけの仕事をやって上司や組織からこういう評価をもらって、あるいはこういうふうに昇進したっていうものですか。

**【事務局】**

模索中ではあるのですが、お金ということが働きがいに繋がる方もいらっしゃるの事実かなと思いますし、働き方改革はワークライフバランスっていうことで仕事と家庭の両立ということですが、働きがいはどうモチベーションを維持し高めていくか、仕事での達成感であったり、お金的な部分のインセンティブあたり、いろいろなケースがあるかと思えますので、そのあたりを今模索しているというような状況でございます。

**【中嶋委員】**

私はキャリアコンサルタントをしているのですが、新卒で公務員を目指す方、民間企業に勤めていて行政への転職を考えている方の多くは、市民や公共へのサービスに生きがいとか、働きがいを見ているようにおっしゃいます。皆さんもそのような意識をお持ちですね。

**【事務局】**

当然ながら、市民福祉の向上、市民サービスの向上というのは公務員の基本的なことでございます。新規採用職員は4月1日にこういったことが書かれたサービスの宣誓を行っているものでございます。そういった思いをもって入庁するわけですが、そういったことが働きがいにつながっているのかを模索しているような状況でございます。

**【黒川委員長】**

学生の例で話しますと、防災のスペシャリストとして働きたいって子がいたのですが公務員はいろんな仕事をするわけですね。だけど本当にさらに市民のためと考えるとスペシャリストを目指すのですが、それを支援するような仕組みが現時点ではないわけですね。私自身も国の機関の JICA っていうところで 20 年くらい働いていたのですが、専門性が高いのでその分野の育成がうまいのですよね。私の場合は中小企業や産業の育成をずっとさせてもらって、博士号を取って今に至るわけですが、すごいモチベーションがあるわけですよ。ところが市役所で働いている人は自分が防災のスペシャリストになりたい、あるいは IT のスペシャリストになりたいと思ってもそれがなかなか実現しにくいってことがありますね。ただ最近では自治体も採用から IT のスペシャリストを採用するよう

になってきていますよね。そうやって明確で具体的なビジョンをもって入ってきているわけだからモチベーション高く仕事ができるわけですよね。だからこういった議論が市役所で必要になると思います。

**【井上委員】**

働きがい改革ですか、私が皮肉れているのかもわかりませんが少し言葉遊びのような感じがします。働きがいって言うから働きがいかわからなくなるだけで、自己実現なのだと思います。働きがい改革って言う必要はなくて、みんな一生懸命自己実現しようとして働いているので、その議論は必要なのかなって少し思います。自己実現するのって当たり前ですよ。

**【黒川委員長】**

私の解釈は、専門性を育てたいって言う職員のモチベーションをさらに後押ししてあげると理解しています。

**【井上委員】**

一般的な今の公務員にはジェネラリストを求めているのだと思いますね。公務員の世界ってジェネラリストの方が出世しますよね。経産省で石油のスペシャリストの友人がいるのですが、元々スペシャリストとして仕事をしていたのですが、今は出世してジェネラリストのような仕事をしています。そうしないと偉くなれないのですよね。こういったところを考えないといけないですよ。

**【中嶋委員】**

自己実現といっても、それぞれに価値観が異なっていて、それは「昇進だ」という人がいれば、「収入だ」という人もいます。また「日々、窓口で市民と接すること」が自己実現だという人もいますよね。

**【井上委員】**

自己実現は選択の問題ですよ。だからいろいろあって当たり前なんじゃないかなって思うのですよね。それを整理して働き方ではなく、働きがい改革ってすることは幼稚に感じます。

**【黒川委員長】**

ただ、公務員で言うと大前提として、先ほどあった市民福祉の向上とか市民サービスの向上ってものがあるのですよね。それに向けた働きがい改革だからさっき言ったみたいに、防災のスペシャリストになりたい、いろんなところの防災の事例も学びたいから、自治体間の防災の協定をやって、人事交流にも自分が行きたいとか、そういうのが自分の意思で行けるといいのですが、ある日突然、嫌々行かされると当然モチベーションは低いですよね。市役所のシステムはそういったところがうまくないので、パナソニックで最近導入したカンパニー間を異動するときは、人事命令じゃなくって自分で選べるとか、そういうところをここで議論できるといいのかなと思いますね。まだ議論し始めたばかりで、その辺が書いてないので委員の皆さんからしたら少しわかりにくかったのかなとは思いますが。

**【井上委員】**

今、社協の仕事をしているのですがそこでは働き方改革をやっているのですね。コロナで仕事をなくされた方の支援であったり、そういったところで残業が増えているのを改革していこうってことなのですが、草津市でやろうとしている働きがい改革とは違うのかなとは感じています。市役所ってすごく安定した職業だと思うのです。給料も安いわけではないですし。だから働きがい改革って言葉に違和感を持ってしまったのですが、かなり幸せだと思うのですよね。

**【事務局】**

おっしゃることもよくわかりますが、現実として職員みんなが幸せかといいますと、心の病で休んでいる職員もそれなりにおりますし、とんでもない時間残業をしている職員がいるのも現実でございますので、一人でも多くの職員がやりがいをもって仕事に取り組める環境が作れば、生産性の向上につながり、市民サービスの向上につながると考えております。また、提案がまとまりましたら御紹介させていただきたいと思っております。

**【黒川委員長】**

この取組は決して好き勝手に働けるようにしようとしているものではありませんので、市民サービスの向上につなげるために、職員のモチベーションを高めていこうというものなので、どういったインセンティブや制度にしていけばいいかを議論していければと思います。

#### 【伊藤委員】

心の病と体の病の両方に関わる仕事をさせていただいているのですが、多くの場合が心の病から体の病に移っていくことが多いですね。とても素敵な取組だと思ったのですが、どちらかといえばハードより心のソフトの部分をケアする取組が必要なのかなと感じました。働きがいのお話なのですが、それぞれに価値感があるという話をしてくださったと思うのですが、その価値感で自分が立てた目標を実現していくことが幸せであるということを職員の一人一人が自身で理解して働くことが働きがいになり、それがひいては、市民への還元につながるのではないかなと思いました。本当に多様化の時代と言われているだけあって目標多も多様化してもいいと思いますし、自分ができるキャパを知って、それに向かって走っている姿というのが働きがいかなっていう気がするので、それも含めて検討いただくと、もう少しみんながキラキラとして働いてくださるのじゃないかなっていうことはいろんな方の心の病を診て、個人的に感じたことなので、それを盛り込んでいただけるとありがたいと思います。

#### 【黒川委員長】

心の病って大きな問題ですよ。早い段階で発見して重症にならないようにするとかね。それも一つのこの働き方改革の取組に入ってもいいのかなと思うのですよね。公務員は土曜日、日曜日も結構残業していますよね。私も何度か土日来たことがありますけど、絶対職員さんいますもんね。それが本当に心からやりたくて来ているならいいのですが、追い込まれている人を早く見つけてあげて、大きな問題にしないというのは、働き方改革の中に入ってくると思いますね。

#### 【中委員】

働きがいという働きがい搾取ってことも言われますが、精神論的になってしまいますので、働きを高めるにはまずは働きやすい環境を整えることが前提で、2つのバランスが大事だと思いました。また、正規職員にスポットをあてがちですが、非正規職員の方のことも考える必要があるように感じます。

## 4. その他

---

#### 【井上委員】

固定資産台帳について、一部で構わないのでまた見せていただけるとありがたいです。

**【事務局】**

委員会終了後に内容をお伺いして対応させていただきたいと思います。

**閉会**

---

**【事務局】**

本日は様々な方面から活発な御議論をいただきありがとうございました。

次回の推進委員会につきましては11月下旬を予定しており、後日改めて日程調整をさせていただきます。また最後をお願いでございますが、今回から皆様方に会議録の内容確認をお願いしたいと考えております。事務局が会議録（案）を作成いたしましたら、皆さんにメールかファックスでお知らせをさせていただきますので、申し訳ないが2日以内ぐらいで御確認をいただきたいと思いますので、負担になるかと思いますが、どうぞよろしく願いをいたします。また委員の皆さんにおかれましては、今後ともいろいろお世話になりますが、本市の行政経営改革のさらなる推進に向けて、どうぞよろしく願い申し上げます。