

令和6年度第1回茅ヶ崎市行政改革推進委員会会議録

議題	<p>(1) 外郭団体の経営状況について</p> <p>(2) 職員・組織の力を最大化するためのDX人財育成・確保策 検討の方向性について（意見交換）</p> <p>(3) その他</p>
日時	令和6年8月8日（木） 15時00分～17時00分
場所	茅ヶ崎市役所本庁舎4階 会議室1
出席者氏名	<p>【委員】 大坪委員、滝沢委員、林委員、違委員、桐山委員、稲継委員、 松原委員、渡邊委員</p> <p>（欠席委員） 藏田委員、北川委員</p> <p>【事務局】 （行政改革推進課） 永倉課長、廣瀬主幹、所課長補佐、 岡崎課長補佐、大島主査、千葉副主査、 佐藤副主査、小牧主任</p> <p>議題（1）関連出席者 （外郭団体）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（公財）茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団 鈴木専務理事兼事務局長、郷原総務課長、杉山文化 事業課長、根府スポーツ事業課長、海老澤文化会館 担当課長、高橋埋蔵文化財担当課長、宇田川総務課 課長補佐、藤川美術館館長補佐 ・（社福）茅ヶ崎市社会福祉事業団 榊原副理事長兼事務局長、護原つつじ学園施設長、 渡邊ぐっじょぶ矢畑施設長兼副事務局長、森あつと

	<p>ほーむ小和田兼ふれあい活動ホーム赤羽根施設長補佐、林主任</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（公社）茅ヶ崎市シルバー人材センター 小澤常務理事兼事務局長、関本業務課長、野崎業務課主幹、初治総務課副主査 ・（社福）茅ヶ崎市社会福祉協議会 若林事務局長、長谷川次長補佐 <p>（関係課）</p> <p>文化推進課：菊池課長、豊原課長補佐 スポーツ推進課：佐藤課長、坂巻主査 障がい福祉課：鈴木課長、吉井主査、鈴木副主査 高齢福祉課：松尾課長、植手課長補佐、木村副主査 安全対策課：石井課長、吉川課長補佐 地域福祉課：瀧田課長、大澤課長補佐</p> <p>議題（２） 関連出席者</p> <p>（職員課）鈴木主幹、川口課長補佐、井上主査 （デジタル推進課）山本課長、足立課長補佐、松野副主査</p>
会議資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和 6 年度第 1 回茅ヶ崎市行政改革推進委員会 次第 【資料 1】 令和 6 年度第 1 回茅ヶ崎市行政改革推進委員会のポイント 【資料 2】 外郭団体経営報告書（令和 6 年度版）（案） 【資料 3】 職員・組織の力を最大化するための DX 人材育成・確保策検討の方向性 【資料 4】 複業クラウドの導入にかかる実証実験について 【参考資料 1】 議題（1）「外郭団体の経営状況について」における出席者名簿 【参考資料 2】 人材育成・確保基本方針策定指針概要 【当日机上配布資料】 外郭団体経営報告書事前質問一覧
会議の公開・非公開	公開
傍聴者数	0 名

会議録

○永倉課長

それでは、定刻となりましたので始めさせていただきます。

本日はご多忙のところ「令和6年度第1回茅ヶ崎市行政改革推進委員会」にご参加いただきまして、ありがとうございます。

早速ですがまず初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。事前配付させていただきました次第をご覧ください。次第の下側に資料一覧がございます。資料1、資料2、資料3、資料4加えて、参考資料1、参考資料2、6点となっております。また本日机上配布資料といたしまして、事前に委員の皆様からいただいております、外郭団体の質問を取りまとめた一覧を配付させていただいております。

資料の過不足等ございませんでしょうか。

それでは、本日北川委員から欠席のご連絡をいただいております、藏田委員につきましてまだ繋がっておりませんが、本日の委員会の成立についてご説明させていただきます。

茅ヶ崎市行政改革推進委員会規則第5条第2項に従い、本委員会委員のうち、現在8名出席で過半数を超えているため、本会議が成立していることをご報告いたします。

また、傍聴者は今のところおりません。

本日の議題といたしましては、お手元の次第の通り、1、外郭団体の経営状況について審議事項に、職員・組織の力を最大化するためのDX人財育成・確保策検討の方向性について意見交換の2件となっております、最後にその他となっております。

それではこれより議題に入りますので、これからの会議の進行につきましては、稲継委員長にお願いさせていただきますと思います。

委員長よろしく申し上げます。

○稲継委員長

皆様、こんにちは。よろしくお願いたします。

それでは会議を始めさせていただきます。

初めに本委員会の公開・非公開についてですが、資料を確認したところ非公開事由に該当する事項はございませんでしたので、公開といたします。よろしくお願いたします。

それでは、次第に沿いまして初めに議題「(1) 外郭団体の経営状況について」事務局より説明をお願いいたします。

○廣瀬主幹

それでは、議題(1) 外郭団体の経営状況について、議題の趣旨と今後の進行についてご

説明をさせていただきます。資料1をご覧くださいませでしょうか。

まず、本議題を迎えるにあたりまして委員の皆様には事前質問のご提出をいただきましてありがとうございました。

議題の概要になりますが、本市では外郭団体見直し基本方針におきまして、文化・スポーツ振興財団、社会福祉事業団、シルバー人材センター、社会福祉協議会を外郭団体として位置付けているところがございます。外郭団体の運営には、市の財政支出も含まれており、団体の事業や経営状況について積極的な情報公開を行い透明性の確保を図る必要があることから、令和5年8月に策定した外郭団体経営計画に基づき、各団体の経営報告書を公表することとしております。

委員の皆様には、本日、資料2といたしまして、外郭団体経営報告書令和6年度版(案)、こちらは令和5年度の取り組み状況をまとめた資料となっております。こちらを事前送付をさせていただいたところがございます。本日はこの報告書の案をもとに、各団体の財務状況や事業指標に基づく取り組み内容について、委員の皆様にご審議をいただきたいと考えております。

ご審議いただくに当たりまして本日の進め方となります。各外郭団体の皆様、それと外郭団体の所管課の職員が同席をさせていただきます。初めに委員の皆様からいただきました事前質問について説明をさせていただきます。その後、委員の皆様との質疑応答を進めていく流れで進めさせていただきたいと考えております。時間につきましては1団体あたり15分程度で4団体分を行って参りたいと考えてございます。なお進行の順番につきましては、資料1の(2)進行に書いてあります通り、この順番で進めさせていただきたいと思っております。

本日の委員会終了後、この報告書につきましては庁内決裁を経ましてホームページでの公表などして参りたいと考えております。

事務局からの説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

○稲継委員長

はい、ありがとうございました。

議題(1)について、ご意見・ご質問があればお願いいたします。よろしいでしょうか。では、今ご説明いただいたような進行で進めたいと思います。

それでは早速議題(1)に入らせていただきます。まず、公益財団法人茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団を議題といたします。初めに団体及び所管課にもうすでに着席いただいております。ありがとうございます。

本日はお忙しいところご出席いただきありがとうございます。それでは所管課より事前質問シートに沿って説明をお願いいたします。

○茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団

こんにちは。公益財団法人茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団の事務局長の鈴木でございます。本日は外郭団体の経営報告書についてご説明のお時間をいただきましてありがとうございます。それでは順次、課長の方から説明をさせていただきたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

総務課長の郷原です。当日配布資料の事前質問一覧に基づきご説明いたします。まず、全団体共通の1-1、そもそもの役員の仕事内容を教えてください。加えて、役員と職員の仕事内容の違いを教えてください。についてご説明いたします。

役員につきましては、理事が11名、監事が2名でございます。理事は、毎年定期的に年2回、臨時に年2回の理事会において、予算決算、事業内容について決定し、評議委員会を招集いたします。監事は理事の職務の執行を監査し、監査報告を作成します。職員は常時勤務している職員と非常勤職員がおります。文化芸術の振興を目的とする事業、スポーツによる健康増進及びスポーツの振興を目的とする事業、その他の事業を、文化会館、美術館、松籟庵、体育館、体育施設のそれぞれの館に勤務して行っております。またPR不足の件は、2-1の広報活動のところでご説明させていただきます。

続きまして1-2、経営評価指標について団体の安全性を図る流動性比率の減少幅が大きいように感じます。団体側で把握している要因を教えてください。またこの現象について、一時的なものなのか、今後の見込みについて教えてくださいというところでございます。

コロナ禍以降、使用者の意識が依然として節約傾向にあり、事業として行っている収入、また、施設使用料の収入が思ったより伸びていないというのが現状でございます。加えて、電気料の高騰をはじめとする諸経費の高騰により、流動資産、現金預金の回復は伸び悩んでいるものと考えております。今年度についても同様の傾向が見られ、今後はそれに加えて最低賃金の上昇も見込まれますので、一層厳しくなると懸念しているところでございます。財団といたしましては、紙の書類で運用しているという現状がありますので、それを見直しまして、ワークフローシステムの導入を考えてございます。それによりまして、事務作業の効率化を図り、職員の健康管理の観点からも、時間外勤務の削減、あわせて人件費の上昇に対応するという事を考えてございます。なお時間外につきましては4年度、5年度対比しまして、578時間ぐらい削減をしているところでございます。

続きまして2-1。広報に力を入れ、フリーのイベントサイトやフリーペーパー、茅ヶ崎FMの番組をとありますが、学生のSNS発信の発信力をお借りすべく、例えば地元の高校生を〇〇大使に任命して広報活動のお手伝いをしてもらうという手もあるだろうと思っておりますが、いかがでしょうかという問いでございます。

今年度の観覧者約1万人を超えた美術館のミュージア展や、文化会館の吉本興業のお笑い事業等がその例になりますが、若者や愛好者を中心とするSNS発信は自分たちに興味のあることは積極的に情報発信、拡散をしてくれます。しかしながら、それ以外のものについての発信力については不安定さが否めません。このことから高校生に広報活動のお手伝いをしてもらうというご提案は、今後の広報活動の参考にさせていただきます。また、これまでのアンケート調査の結果を見ましても、高齢者向けにはやはり紙の媒体が有効であるということから、広報紙の年間枠の広報掲載はもちろんのこと、それに加えて、折り込みチラシの復活も今検討しているところでございます。もちろん費用対効果のところも考えてございます。今年度になりますが、新たに継続的なSNS発信や様々な媒体での発信を充実するために、職員の採用を進めているところでございます。

次に2-2、人員と人件費の状況について、前年比で常勤の職員は3名増だが、人件費は310万円減となっており、非常勤の職員は9名減だが、人件費はほぼ前年並みであるというのは不可解である、原因を教えてくださいという内容でございます。

常勤の職員につきましては、4年度中に正規職員が2名、5年度中に正規職員が1名退職したことで変わりました。契約職員という制度を設けまして契約職員を4名採用いたしました。このことにより人件費は約3分の1、退職金も含めると約4分の1になりましたので、全体で310万円減となりました。

これが、常勤の職員の人数が増えたことによって、人件費が減ったというところでございます。

非常勤の職員につきましては、70歳定年でございますので、ほぼほぼ毎月誕生日になると退職ということになります。退職も採用もありますが、4年度と5年度で大きく人員が減少したのは、総合体育館の改修工事により、総合体育館の貸館業務がなくなったので、退職職員を不補充にしたということによります。それが、職員減の大きな要因でございます。非常勤職員の人件費につきましては、全体では最低賃金の上昇により、給与の時給単価が約30円上昇しております。4年度と5年度と比べてですね。施設別につきましては文化会館が168万円増、美術館がデジタルアーカイブ事業のために約3ヶ月、5名の増員期間もありまして、111万円増。松籟庵につきましては、非常勤の職員を1名減という形で配置し、美術館と松籟庵を兼務するという形での常勤の職員を勤務としたということになりまして、132万円の減。また、体育館につきましては総合体育館が工事により退職補充の採用を絞ったということにより、374万円の減、体育施設につきましては57万円の増となりました。

なお、表5人件費の状況の4年度につきましては、4年度の内容は、1年間勤務していなかった人件費を除いた値としまして、7,566万7千円を入れてあり、5年度は支払った決算総額を入れてあります。4年度の決算総額という形のものとは比べますと、7,740万9千

円となりまして、決算ベース同士ではマイナス167万円となります。

次に2-2。こちらにつきましてはスポーツ事業課長からご説明をいたします。高齢化社会がますます進んでいく中で高齢者向けの健康の増進に関する取り組みはどのようなものということで、スポーツ事業課長の根府より回答申し上げます。

これに関しましては、財団で取り組んでいるスポーツ教室事業の中で、高齢者の心身の健康増進と生きがいを創出することを目的としまして、生涯健康長生きプログラムと位置付けまして、いくつか教室プログラムを提供しております。

具体的には、ウォーキング教室やウォーキングやストレッチなどの軽運動を取り入れた体力づくり教室。それから高齢者を対象にしたシニアテニス教室。それから、体の負担をかけずに楽しめるグラウンドゴルフ教室。それから高齢者の筋力アップと、けがを最小限にする倒れ方を学ぶ転倒予防教室などを行っております。以上でございます。

○稲継委員長

はい、ありがとうございました。

それでは委員の皆様から追加の質問と今のお答えに対する質問等お願いできればと思いますいかがでしょうか。

○廣瀬主幹

委員長。

○稲継委員長

はい、お願いします。

○廣瀬主幹

すいません。事務局になります。

事前質問一覧の1-1で全団体共通ということでしたいております部分、全体に関わることでお時間いただいて、事務局からご説明させていただければと思うんですが、非常勤という表現についてご意見をいただいたところとなっております。

本経営報告書の中で非常勤という表現につきましては、週5日勤務以外の就業形態で働いてる方々を、役員、団体職員についてお示しをしているところでございます。パート職員とかそういった表現の方がわかりやすいだろうということもご意見いただいております。本日は、各団体さんの役員と職員の仕事内容等もご説明していただいておりますので、その辺の違いを整理した上で今後検討して参りたいなと思っております。

以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。

いかがでしょうか。委員の皆様から、はいどうぞ。

○滝沢委員

すいません委員の滝沢ですけども、先ほど高校生とかSNSの発信は、ムラがあるので興味があるものに対しては発信するし、興味がないものはスルーするということだったんですが、そのムラを防ぐために、〇〇大使っていう形で、しばっていくというやり方があると思うんですけど、そのムラを防ぐための、仕掛けみたいなのをちゃんと仕組みとしてつくれば、高校生でも発信はしていくような気はするんですが、その辺のご意見はどうでしょうか。

○茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団

事務局長の鈴木よりお答えいたします。

確かに高校生の力を借りる、違う視点での情報発信ができる、興味的な情報発信ができるということで、有効な方法であるとは考えております。安定化を図るためにご提案をいただきましたので、今後この方法が高校生の授業ですとか、生活ですとか、そのスタイルで、どういう形で大使として活躍していただけるのかということを検討していきたいと思っております。決して否定してるわけではありません。その安定した情報をいただくために、その大使の方にどういう活動の仕方をしてもらいたいのかという仕組みを今後考えていきたいということでございます。以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。

滝沢委員よろしいですか。

○滝沢委員

はい。

○稲継委員長

他にいかがでしょうか。はいどうぞ。

○林委員

あまり知識がないんですけど、この頃オリンピックとか色々な社会の中の問題で、SNSをやたらと発信して誹謗中傷を平気で言って、社会に、本人たちに迷惑をかけたりですね、そういうふうなことが盛んに今、報道なんか聞くんですけれども、SNSは非常に発信力があっていいんですけれども、内容をチェックしてこれがふさわしいとか、これは削除すべきだとか、そういうことも含めたチェックの仕方もあるんじゃないかと。それに対する対策何か考えているのか、もしやるとすればですよ。その辺のところはどうかかなと思っております。

○稲継委員長

はい、事務局どうぞ。

○茅ヶ崎市文化・スポーツ振興財団

事務局長の鈴木よりお答えいたします。

情報発信、SNSの使い方、これリテラシーだと思ってます。要するに事前にどういう使い方をするのかということ、今すでに、教育課程の中でもそういうことをどういうふうに情報発信をしたらいいのかということを進めて、教育の中でも取り組んでいる状況です。これをすべてチェックするということになりますと、かなりの人件費が必要になっています。

以前国からの補助金をもらって、青少年対策ということで青少年部門につきましては、その専門の職員、臨時職員をあてまして、全部チェックをしていました。そしてそこに投稿している業者の方に申し入れをして、そこを申し入れしますと、その投稿した人にそれをおろしてくださいと、そういうような手続きもしました。それはやはり、多くの人たちの目で見ると監視をしていかないとその専門の部署を作らないとなかなか難しいと思ってます。ですから、大々的にこのSNSを持ち込むのかということになりますと、なかなかそれは難しいというふうに考えてます。課題ではあります。だけど、そのチェック機能というところまでは、今のところでは当面、難しいのかなというふうに推察しておるところでございます。

以上でございます。

○稲継委員長

はい、どうぞ。

○林委員

今SNSのね、発信者に対するチェック機能というのは、世界的な業者なんかみんな

国からそのやり方が甘いということで罰金を受けたり、罰金を取られたりなんかして、大問題になってる。非常にだからこのSNSってのは、便利を無責任だというふうに私は考えてるんですけども、その辺のチェックの仕方が、業者に任せたってその業者がみんなロクなチェックもしないで、ぼんぼん流してるとというのが現状だと思うんですよね。

それを積極的に取り入れてどんどん発信していくというのは、いい面もあるけれども、悪い面もかなりあるんで、非常に難しい問題だなというふうに私は思います。

○稲継委員長

はい、ありがとうございます。

発信者が誰かっていうことで、大きく二つ分かれると思います。

これ大使だとか或いは事務局自身が発信される部分については相当注意されるということで、これについては問題ないと思います。第三者が発信されることについてのパトロールは非常にお金のかかることですし、事実上不可能な部分もありますので、そこら辺は費用対効果を考えて進めていただきたいと思います。

時間が参りましたので以上とさせていただきます。それではですね、ご出席いただいた団体及び所管課の皆様、大変お疲れ様でした。ご退席をお願いいたします。ありがとうございました。

○稲継委員長

続きまして社会福祉法人茅ヶ崎市社会福祉事業団を議題といたします。

お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。それでは所管課より、事前質問シートに沿って説明をお願いいたします。質問事項全部まとめてお願いいたします。

○鈴木課長

所管課の障がい福祉課の鈴木でございます。

では事前にいただいた質問につきまして、社会福祉事業団より回答の方をさせていただきます。よろしく申し上げます。

○茅ヶ崎市社会福祉事業団

はい、社会福祉事業団でございますよろしく申し上げます。

では、1-1。最初に役員及び職員の仕事内容ですが、役員は理事7名、監事2名の合計9名です。理事のうち業務執行の責任者は理事長ですが、非常勤のため通常は業務執行理事として本部事務局に事務局長兼務で常駐する副理事長が担当しております。

事業運営にあたっては、各施設の管理者で構成する施設長会議や、理事長、副理事長を

含めた経営会議を適宜実施しています。これらにより、事業等の方向性を協議・共有を図った上で、毎年3回程度開催される理事会や評議員会で、事業計画や予算決算について審議をいただいております。

次に、SNSについてでございますが、法人の広報活動全般において、ホームページや広報版などを活用した事業者の運営情報等を発信しています。ご意見につきましては今後の課題としてとらえております。また、これまでに一部の事業所で試行的にインスタグラムにより情報発信を行っております。

続きまして1-2、流動比率についてでございます。

令和5年度は、職場環境改善として実施した施設設備投資による固定資産費用が未払費用となったことや、社会保険料の引き落としが4月になったことを主な要因として、流動負債が増加し、一時的に流動比率減少に繋がりました。今後の事業展開によって、流動比率が減少する可能性はあると考えております。

次に、3-1についてでございます。まず、障害福祉サービス等報酬は3年ごとに国が社会情勢等により見直しを行っております。負担割合としては、行政が9割、利用者が1割と設定されております。年収などから、ほとんどの方は自己負担なしで利用されております。また、別に昼食代など実費をご負担いただいております。ご意見でございますが民営化などを原因として、利用者の負担が増加するようなことはございません。

次に、市からの自立を目指すことについてでございます。

当法人は、茅ヶ崎市と一体となって、茅ヶ崎市の社会福祉事業の推進を図ることとしておりますが、外郭団体としての基本的役割とされる自主的な運営を促進することに取り組んでおります。指定管理事業の運営を推進し、今後も茅ヶ崎市さんと継続して協議をさせていただき、完全民営化ということではございませんが、事業移管など、将来的な自立に向けた取り組みを推進して参りたいと考えております。

続きまして3-2でございます。

収益を活用した人材リソースの向上については、これまでに確保した収益を今後の取り組みの中で、効果的に活用して、事業の実施を図ります。人材の採用について、計画的に実施をしたいと考えております。また、各事業所において、職員の資質向上に向け、研修メニューの充実を図り、確実に実施します。

最後に、令和6年度からとなりますが、職員の人材育成や組織力強化を目的として、人事評価制度を導入し、能力評価、業績評価として実施することとしております。

ご説明は以上でございます。

○稲継委員長

はい、ありがとうございました。それではご意見ご質問等をお願いしたいと思っておりますが

いかがでしょうか。はい、どうぞ渡邊委員。

○渡邊委員

自主事業費比率の上昇のところで1点お伺いしたいんですけども、令和5年度の目標から令和6年度にかけて約3倍程度目標値が上がってると思います。

この以下の方向性のところに触れ合い活動ホームの算出が自主事業化されたと仮定して算定してますと書かれてるんですけども、この約3倍の目標というのはこの自主事業化で自動的に達成されるものなのか、それ以外に何かするべきことがあるのかその辺をお伺いできればと思います。

○茅ヶ崎市社会福祉事業団

今回の指定管理期間からふれあい活動ホームにつきましては、市さんから私どもの方に事業の移管を受けて、自主的に運営するようなことで、協議をして参りました。結果として現在のところそこまでには至ってないんですけども、この事業を運営することによって、自主事業比率がほぼ過半数に達するというところで理解をしております。

○渡邊委員

ありがとうございます。

○稲継委員長

はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。大坪委員。

○大坪委員

大坪です。ご説明ありがとうございました。

人材リソースのところでちょっと確認させていただきたいんですけど、この報告書、資料見ている限りでは、ちょっと大分足りてないというか、きちきちで頑張ってるってらっしゃるか、あと退職者がいらっしゃるとかっていうことで、収益もあるのもう少し人材リソースにお金を振り向けてっていう質問も私からしたんですけども、人事評価のところで能力評価って話もあったんですけど、その辺もあれですか。やはりメリハリをつけて、リテンションって言いましょうか、退職者抑制と言いましょうか頑張ってる方については、やっぱりそれなりに成果に応じてっていうお考えということでもいいですかね。あと現状としてこの本当に人材リソースっていうのはどうとらえられてるのかな、足りてないとか。もう少し質を上げなきゃとか、ちょっとその辺がちょっとよくわからなかったの。

○稲継委員長

はい、事務局お願いします。

○茅ヶ崎市社会福祉事業団

委員おっしゃるようになりますね、我々の方としては先ほどのご質問にも少し絡むんですけど、6年度からの自立に向けて、少しでも人件費を抑制するとか、そういう厳しめの運営をしてきまして、その結果一定の利益はある程度確保できたと思うんですけども、その反面将来に向けた人材の確保ですとか、そういった部分が今後としては必要になるということで、そちらの方にシフトした運営を徐々にしていきたいというふうに思っています。

それから先ほど、人事評価のことについて触れていただきましたが、まさにご意見の通り、頑張った職員が報われるような制度として考えております。具体的には、二つの視点で評価をするわけですけども、能力評価の方についてはですね。職員の役職・職名に応じた、どのくらいの業務ができてるかという能力をしっかりと図り、また業績評価については年度ごとの目標数値をしっかりと定めて、自らの進行管理もできるようなツールとして使っていきたいということで、それらを活用することで、人材の育成や、組織力の強化に繋がっていくような取り組みにしていきたいというふうに考えています。

○稲継委員長

はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。はいどうぞ。

○松原委員

教えていただきたいんですけども、こういった事業というのは業績、市民の業績評価、働き手の方の業績評価というのはすごく難しいと思うんですが、こういった社会福祉事業団の場合、こういった形で従業員の業績評価を図っていくご予定ですか。

○茅ヶ崎市社会福祉事業団

はい。

先ほどの回答とも少しこう、重複するようなことになるかもしれませんが、一つは業績ということで、1年間を概ね半年に区切ってですね、その中で、職員自らどのようなことを成し遂げたいというのを、できるだけ数値化した目標に定めて、それがどの程度達成できたかというのを一つの視点で見たいというふうに思っています。それからもう1点能力評価という視点では、先ほども申しました通り、職員別に求められる職員の役割、そういったものが、どのくらい達成できてるかっていうところをしっかりと内部で見てです

ね、その辺りのところを総合的に評価していきたいというところで考えています。

なかなか具体的な数値目標という部分だけでは、測れないところもあると思いますので、今後の取り組みとしては、最終的にそういった、活動指標を重ねながらですね、例えば、利用者の方、また保護者の方の利用者の満足度とか、職員の満足度といった成果的なものに切り換えて評価していくというようなこともできたらいいなという風に思っています。

○松原委員

ありがとうございます。もう1点教えていただきたいんですけども、こちらの資料に強度の障がい者支援研修の実践編っていうのを受けて合格した方が退職されたということが書かれているんですけども、全体として従業員の方の退職率というのは結構高いのですか。といいますのも、こちらの、例えば18ページの資料には、令和4年は何名で令和5年は何名っていう最終的な確定人数しか書かれていないんですが、実際はかなり従業員の方というのは退職されても入れ替わりがある状況なんですか。

○茅ヶ崎市社会福祉事業団

はい。おおむね100名くらいの中で、すいません相当な人数、5年度で言いますと総人数100名の中で、常勤の職員が25名、それから非常勤が75名となってるんですけど、職員のご都合で退職される方もいらっしゃるわけですけど、その数としては、2名から3名くらいということで、それほど多くはないのかなと。その代わりに新しく雇用をしておりますし、また非正規の職員の中で、ある程度将来的に見込める方をですね、正規職員に任用替えするような工夫もしたりして、組織力がこう落ちていかないような取り組みを行っているところでございます。

○松原委員

ありがとうございます。

○稲継委員長

はい、ありがとうございました。はいどうぞ滝沢委員。時間的にこれが最後の質問になります。

○滝沢委員

すいません滝沢と申します。

最近農福連携という言葉をよく聞くんですけど、御社の方では何か農業と一緒に一体になって事業を進めるみたいなそういうことをやる予定とかがあってあったりするんでしょう

か。

○鈴木課長

はい。お答えいたします。

今ご質問があったように農業との連携、後は水産業ですね、そちらとの連携というところで神奈川県主体に、県内ですとすでにもう近隣市で実際に実施している自治体もございます。茅ヶ崎市については、障がい者さんと農家さんとの連携があるのでまだちょっと条件が整っていない部分があってまだ実施に至っておりませんが、今やっているところとしては、会議に出たり研修受けたりというところになりますので、障がい福祉だけではなく、経済部、農業水産課とも連携をして、今後実施していけるような体制を整えていきたいと考えています。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。

たくさんの委員からご質問、追加質問いただいたところです。その中でですね、団体の方で取り入れられるものは取り入れていただいて、引き続き頑張っていたいただきたいと思います。ありがとうございました。

ご出席いただいた団体及び所管課の皆様、大変お疲れ様でございました。ご退席をお願いいたします。ありがとうございました。

○稲継委員長

続きまして公益社団法人茅ヶ崎市シルバー人材センターを議題といたします。本日はお忙しいところご出席いただきありがとうございます。それでは所管課より、事前質問シートに沿って説明をお願いいたします。4つほど問いがあると思いますがまとめてご回答よろしくをお願いします。

○松尾課長

所管課の高齢福祉課です。いただきました回答につきましては、シルバー人材センターのほうから答えさせていただきたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○茅ヶ崎市シルバー人材センター

シルバー人材センター常務理事兼事務局長の小澤と申します。よろしくをお願いいたします。早速、事前質問についての回答を差し上げたいと思います。

まず、当センターの役員の方ですけれども理事17名、監事2名で、理事のうち、理事

長と副理事長は社団法人の代表理事として、常務理事は業務執行理事としての業務の執行を行っております。理事は理事会を構成し、定款等で定めた各事業年度の事業計画や収支予算等の予算の重要事項を決定しております。監事は総会及び理事会に出席し、理事の職務の執行を監査し、法律に則り監査報告を策定しております。

全国の50歳以上のシニア世代3000人を対象として、今年3月にNRI社会情報システム株式会社が実施した調査では、このPRに関してなんですけども、シルバー人材センターを知るきっかけとしましては、行政の情報誌が最も多く、次いで働いている会員を見かけた。折り込みチラシや案内資料を見た、仕事に関わった、家族・知人が会員だったなどとなっており、現状ではSNSによる情報発信で、シルバー人材センターを知ることは少ないようです。しかしながら現在のネット社会では、SNSによる情報発信がシルバー人材センターの認知度を高めることに繋がると期待できることから、今後はホームページだけではなくSNSによる効果的な情報発信についても検討していきたいと考えております。

続きまして全団体共通の1-2の流動比率の減少につきまして、令和5年度の流動比率は333.8%と、前年度に比べ24.5%低下した理由でございますが、流動資産が普通預金の約4,237万円増加等により、約4,594万円増加したものの、指定管理事業の返還金約847万円や、指定管理事業の利用料金収入の増加及びインボイス制度の開始等による消費税納税納付金の増加に伴う租税公課の未払い金の増加約435万円等により、流動負債が約1,610万円増加したためでございます。今後は指定管理事業の返還金や租税効果の未払金は令和5年度ほど増加しないものと思われ、流動比率の低下の可能性は低いものと考えております。

続きましてインボイス制度導入の対策でございますが、令和6年4月より各委託契約等の事務費率をインボイス制度の開始や諸物価上昇に伴う経費増加のため、従来より3%高い13%としました。令和5年11月に各委託契約等の発注者に通知を行い、理解を求めたところでございます。

指定管理事業を行っている自転車駐車場で働いている会員の令和5年度の配分金の受給単価につきましては、1,071円でした。4ヶ所ある自転車駐車場の管理事務所の所長の給料は月額19万8,500円で、所長補佐は18万300円でした。定期券の販売等を行っている嘱託職員の賃金は9月までは時給1,080円、10月以降は時給1,112円でした。

続きまして会員の就業ニーズに対応するために具体的にどのような就業需給機能を強化していく予定でしょうかということにつきまして、会員の就業人数については毎月未就業会員等の相談日を設け、未就業会員等がどのような就業を希望しているかの把握に努めております。会員の高齢化が進む中で、70代80代の就業が可能な就業先の開拓が求めら

れており、商工会議所会員向けの会報に、当センターのPRチラシを配布するなど、就業先の開拓に努めているところでございます。また、定年延長や年金支給年齢の引き上げなどにより、就業年齢の高齢化が進み、当センターの入会時平均年齢も70歳を超えるようになったことなどもあり、正会員はこのところ減少傾向が見られます。

一方で、女性会員は増加傾向にあり、前年度比で30人、15.2%増加しております。従来のシルバー人材センターの就業のイメージは、除草、植木剪定、公園清掃、駐車場管理などとなっており、女性会員が増えない理由の一つとなっております。このため女性会員の希望の多い学童保育等の子供の支援であったり、家事援助や介護等の高齢者支援等の就業についても、当センターで行っていること等のPR活動を行うことなどにより、女性会員の増加を促進する取り組みを強化し、会員数の増加を図ります。また合同会員制度を昨年6月から開始し、高齢等によって就業が難しくなった会員の会費を減額し、就業以外の会員活動を行う機会を持つことで、退会の抑制を図って参ります。以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。それではご意見ご質問等お願いいたします。林委員どうぞ。

○林委員

31ページ。労働保険者契約の契約金額というところ。令和5年度は、実績は非常に8,648万9千円、2,255万4千円増えている。よく頑張ったね、何か頑張りましたと言いたいが、この増えた理由はなんででしょうか。

○稲継委員長

事務局、お願いします。

○茅ヶ崎市シルバー人材センター

常務理事の小澤、お答えいたします。

この理由につきましては、特に一番多いのが学童保育の関係ですね。学童保育の関係で、約62名が仕事をしているということでございまして、特にこちらの方は、現役世代の人手不足分野ということで、この学童保育にいるスタッフさんが実際にこの保育を行う人員が不足している中で、清掃であったりとかまたは保育の補助であったりとか、そういったことに就業しているというところでございます。

それ以外にも、この人手不足分野といたしまして、地元スーパー、こちらの方に33名の会員が行っております。こちらは品出しであったりとか、またはそのカートの整理だっ

たりとか、そういったところで、なかなか地元でスーパーさんでも人手がなかなか集まらないという中で、こちらのセンターの方に依頼がありまして、就業しているというところがございます。

○林委員

はい、わかりました。それは急に今年増えただけということではなくてこれからも継続していけるということですか。それならば令和6年度、7年度の目標を今年度の8,648万9千円、これを目標にしてはいかがでしょうか。来年度は2,200万円せっかくあげたのが0になってまた6,400万円に収めようとする気持ち。せっかくこれだけ増えたならばこれを目標にしていくと。令和7年度もそれをまたちょっとプラスアルファしてと、そういう風な目標にしないと。単なるなんパーセントか増やただけということではなく、せっかく今年度これだけ増えたのだから、これで行こうと。そういう気持ちで収入を増やして頑張っていくという考え方は必要じゃないかと思うのですが。

○稲継委員長

事務局お答えいただけますか。

○茅ヶ崎市シルバー人材センター

こちらですね、一つには派遣という就業形態と、それから請負委任という使用形態がございまして、実際今請負委任で仕事をしていることが多かったんですね。それというのは、やっぱりどうしても今、申し上げた学童保育であったりとか、スーパーさんのお仕事であると、どうしても指揮命令が発生してしまうということで、そういったことを鑑み請負から派遣の方に切り換えたということもございますので、そういうことも含めまして、今後ですね派遣の方を進めていきたいと思っておりますので、こういった金額については見直しを図っていきたいというふうに考えてるところでございます。

○廣瀬主幹

委員長。

○稲継委員長

事務局どうぞ。

○廣瀬主幹

先ほど林委員の方よりいただいた目標に関する部分で行政改革推進課の方から補足説明

させていただきたいと思います。

こちらに記載の目標については、外郭団体の経営計画というのを昨年の8月に作りまして、その当初の時点で想定したものを落とし込んでいただいております。その時点で目標を現在記載の金額に定めていただいております。我々の方も、今回この報告書を作っていただくにあたり、この目標の方は特に新しいものにしてほしいというようなお願いはできておりませんでしたので、現状当初の目標のままというふうになっております。以上でございます。

○林委員

はい、せっかく頑張っているんですからそれがまた続けていけるようにね。それからもう一つ。33ページで。会員数で目標が980人で実績が910人となり70人減っている。令和6年度も同じように今度は目標が993人、令和7年度は1,007人となっている。これも実績を見ながら修正して、現実味を帯びていくようなやり方を考えたほうが良いと思います。できないことを書いているように見えます。

○稲継委員長

これは事務局のほうからの指示がなかったから、前のまま残っているということですね。はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

私の方から1点、その次の34ページなんですけどね。

60歳以上の施設従事者の割合が100%という指標があるんですけども、この指標って、先ほどの入会時平均で70歳を超えているって話でした。そうすると60歳以上が100パーセントにならないケースがあり得るでしょうか。どういうことでこの指標が置かれているのでしょうか。お願いします。

○茅ヶ崎市シルバー人材センター

はい。常務理事お答えいたします。

こちらの指定管理事業でございますが、会員については、今お話があった通りですね、入会時にもう70歳を超えている方が非常に増えているという状況がございます。そんな中で、この60歳以上の施設従事者の割合ということなんでございますが、こちらの会員だけでこの施設管理を行っているわけではなくて、従業員もおりましてそういったところも含めて、60歳以上の高齢者でこの施設運営を行っていくという目標を立てているところでございます。

○稲継委員長

従業員って何%位いらっしゃいますか。

○茅ヶ崎市シルバー人材センター

業務課の関本です。

指定管理事業に関する施設の会員数が88、業務職員といたしまして職員として雇用している職員が8名おります。それ以外に、嘱託職員。これが各駐輪場に6名程度おりまして、大体24～25名おります。以上です。

○稲継委員長

そうすると下回るということは多分ない。あったとしても99%になるとかそんな話ですかね。下回ることがないとした場合に、これを数値目標に掲げていること自体がやや疑問に思うんですけども、どうですかね。全体で900人とか1,000人とかいらっしゃるわけで、今の数はすごく少ないですよ。だとすると、この数値目標って何なのかなあと思ったりするので、この辺事務局に聞きたいんですけども、経営計画の修正はできるんでしょうか。

○廣瀬主幹

はい。

こちらは柔軟に対応して参りたいと思っております。

今の委員長のご指摘も、また全体の年齢だとかその辺も確認させていただいて、必要があるようでしたら、修正も視野に入れて調整させていただきたいと思っております。以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。

それでは今の林委員のご指摘、あるいは私のほうから出させてもらったことについて、事務局とも相談してご対応いただければと思います。それでは、ご出席いただいた団体及び所管課の皆様大変お疲れ様でございました。ありがとうございました。ご退席をよろしくお願いいたします。

○稲継委員長

続きまして社会福祉法人茅ヶ崎市社会福祉協議会を議題といたします。

本日はお忙しいところご出席いただきありがとうございます。それでは所管課より事前質問シートに沿って説明をお願いいたします。問いが4問ありますけれどもまとめてよろ

しく願います。

○茅ヶ崎市社会福祉協議会

はい。それではお答えいたします。

社会福祉協議会事務局長の若林でございます。どうぞよろしく願います。

まず1-1、全団体共通事項の中の役員の仕事の内容でございます。まず役員につきましては報告書の中にもございます通り、常勤・非常勤ございまして前段の常勤につきましては常務理事でございます。常務理事のお仕事につきましては社会福祉法人の業務執行理事としての役割、また会長、副会長の補佐というようなことで勤務してございます。次に役員の中の非常勤でございますが、18名でございますが、まず理事会の理事。これが16名。そして監査を行います監事が2名でございます。理事につきましては法人の重要事項の決定を理事会の中でする方々、監事につきましては法人の監査を行う方と、というようなところでございます。役員の仕事内容については以上になります。

1-2につきまして、経営評価指標の中の流動比率の減少幅につきましては、令和5年度につきましては流動負債が例年より多かったために、流動比率の方が下がっております。こちらについては、一時的なものと考えておまして、平均すると350程度で私どもの団体は推移しておりますので、こちらについては一時期なものと考えております。

流動負債が令和5年度多かった理由といたしましては、令和5年度につきましては、年度末が平日ではなかったため、職員の預かりとして支払わなければならない社会保険料を通常ですと1ヶ月分流動負債として計上するんですが、今回は2ヶ月分それが計上されているということで、3月31日が平日に当たらない年度につきましては、流動比率がどうしても下がってしまうという現象が起こると考えられます。以上でございます。

続きまして5-1サロン活動の関係でございます。まずサロン活動でございますが、サロン活動につきましては、住民同士が気軽に無理なく集える交流の場のことでございます。体操やレクリエーションなどの趣味活動、麻雀などですね、こういったプログラムを行うこともあります。特別なプログラムを持たずに自由に自由な時間を過ごす。そういったサロンもございます。サロンそのものが居場所になっておまして、ニーズ発見や助け合いを生み出す繋がりづくりの場としても機能してございます。

また市社協が助成対象としておりますサロン活動でございますが、地区社協が中心となってボランティアによって行うことを前提としてございまして、地域の交流が主目的であること、交流のために趣味等の活動をするのはOKでございますが、あくまでも自主的な地域の交流の居場所というのが前提になります。こども食堂も助成の対象としてるところでございます。対象者を限定しないことも条件としているところでございます。

またボランティアをふやす周知活動についてですが、これは高齢の方、仕事をリタイア

された方などの世代への活動、また、若い世代とともに取り組む必要があると考えているところでもあります。若い世代への活動については、現在市社協では福祉教育に取り組む学校に助成を行ったり、共同募金等の活動に参加してもらったり、ユースボランティア、これは学生を対象としたボランティア講座でございますが、このユースボランティアに参加した学生に広報に参加してもらったりしてございますが、ご提案のありました産学協働プロジェクト、このような取り組みにつきましても、検討して参りたいと思っております。

5-2でございます。ボランティア活動のシルバー人材センターとの連携というようなところでございますが、シルバー人材センターの会員へのボランティアの参加の啓発というようなことについては市社協では行ってございません。シルバー人材センターは高齢者の就業を目的としておりまして、原則無償となっているボランティアとは目的が異なるというふうに考えてございます。しかしながら、シルバー人材センターに登録しながらボランティア活動をしていらっしゃる方々もいると聞いてございますので、ボランティア活動もシルバー人材センターでの就業も高齢者の活動の場として、共同で周知活動に取り組むことができればというふうに思っております。

○瀧田課長

所管課への質問ということでいただいておりますので、地域福祉課からの回答でございます。

まず許容範囲ということでございますが、許容範囲を示すことは難しいですが、市といたしましては、社協と補助金などの予算についてのヒアリングを行う際、少なくとも補助金依存率が前年度より下回るよう、社協が効果的な自主事業の運営や、効率的な事業展開に取り組むことを求めているところでございます。また、社協との検討状況でございますが、現在社協と事業の優先性や事業間の親和性等に基づいた適切な人員配置や、ICTの活用についての事務の効率化、市から社協への委託事業の拡大及び財源として補助金と委託料のどちらが適正なのかなどの精査、検討を進めております。さらに社協の経営改善だけではなく、併せて地域福祉のネットワークを強化することで、地域福祉活動を進める上での相乗効果が期待できることから、地域の社会資源の発掘と連携強化に取り組んでいるところでございます。

市といたしましても、市社協の自立に向けた取り組みの強化の必要性は十分認識しているところでございますので、今後も改善に向けて取り組んで参りたいと考えております。以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。それでは、ご意見ご質問等お願いいたします。いかがでしょうか。はいどうぞ林委員。

○林委員

ちょっと具体的な事業についてなんですけど、私、海岸地区まちぢから協議会の会長やっておりますけども、海岸地区の社協はうみかぜテラスを使って、夏休み中、約40日間ですか。サマースクールというもの、親が昼間いなくて夏休みに子供が1人になってという、そういう子供たちに呼びかけてですね、そこに来て一緒に12時から17時ごろまで一緒に過ごして勉強を教えたり、遊びをやったり、いろんな相談に乗ったりということやってるんですが、その支援・補助っていうのは出てないんですよ。それで文教大学の学生とか、大学生と高校生なんかもボランティアで来て、毎日60人ぐらい子供たちが来て、そういうことも一つのこの事業の中で補助金の対象にさせていただければ。

市が出てないんで神奈川県からもらったんです。30万円かな。そういうことで非常にこれ地域の親も助かっているということですので、具体的な話ですけども。そういうことも事業補助していただくような対策を考えていただきたいと思います。

○稲継委員長

個別事業に関する質問ですが何かお答えできますか。

○茅ヶ崎市社会福祉協議会

はい、ありがとうございます。サマースクールは昨年からですね、海岸地区の皆様のご協力によりまして、夏休み期間中に居場所のない学生たちへの対応ということで、本当に積極的な取り組みとして承知してございます。今年度は地区社協4ヶ所ですね、同様の取り組みをしていただいているところでございます。ほぼ連日というのは海岸だけでございまして、本当に我々としても人的な支援については積極的にさせていただいているところでございますが、補助金等の扱いにつきまして県の一部のファンド的のところから努力いたしまして支出というようなものにつなげたわけですが、今後こういった活動が広がっていく中で、社協がこういった支援ができるのかその辺は内部でしっかりと議論したいというふうに思っております。ご指摘ありがとうございます。

○稲継委員長

はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

○松原委員

ご説明ありがとうございました。1点教えていただきたいんですけども、41ページにあるボランティアの登録者数なんですけど、茅ヶ崎市民の人口に対して登録者数が余りにも少ないように思うんですけども、このぐらゐの数値の目標設定というのは一般的なんですか。

○茅ヶ崎市社会福祉協議会

はい。ありがとうございます。新規のボランティアの方の登録数というようなところでございまして、過去の経年的な状況を踏まえながら指標の設定をさせていただいているところです。しかしながらこの数字でいいのかというところは我々としても懸案事項として考えてるところでございまして、今後このボランティアさんの必要性や、今の時代にマッチした活動のあり方というか、その辺につきましては、情報発信をする中で様々な講座なども打ちまして多くの方々が登録していただけるような努力を引き続きしていきたいなというふうに思っております。一般的にこの数が適正なのかって言いますと、市によってももしかしたら違ったかもしれませんが、茅ヶ崎の状況を踏まえましてこういったような数になってるというようなところでございます。

○松原委員

ありがとうございます。

先ほど他の委員の方からのコメントにも、学生さんでも興味がある方がいるっていうような指摘もありましたように、例えば夏休みの間だけでもボランティアをしたいっていう学生さんとか結構いるように思うので、何か取り組みを変えたらもっと登録者数が増えるのかなというようには思いました。

○稲継委員長

はい、ありがとうございます。時間になりましたので以上とさせていただきます。

松原委員からご質問がありましたけれども、茅ヶ崎市の人口24万人で120人とかっていうところは0.05%ぐらいですかね。ちょっとどうかなっていうご質問で、私も見てですね、なるほどと思いました。

今松原委員からもありましたように、ボランティアしたがつている学生は意外といるものです。私のゼミ生でも結構やっていますけど、どこでやったらいいかわからないとか、何をしたらいいかわからないという学生が結構いるので、そういうふうにアプローチしていただくような方法とかを考えていただけたらなと思います。ありがとうございました。

ご出席いただいた団体及び所管課の皆様、大変お疲れ様でございました。ご退席お願いいたします。ありがとうございました。

○稲継委員長

以上で各団体の経営報告書についての説明及び質疑応答が終了いたしました。その他何か事務局へのご意見ご質問等ありますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは議題(1)外郭団体の経営状況については、今一部修正の可能性のあるような議論もございましたので、それを反映した上で、ご承認していただくということでよろしゅうございますでしょうか。

【異議なし】

ありがとうございました。他によろしいでしょうか。それでは議題両括弧1につきましては以上とさせていただきます。

○永倉課長

どうもありがとうございました。それではこれより10分程度休憩とらせていただきまして、再開は16時20分からとさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

【休憩】

○永倉課長

それでは皆様、よろしいでしょうか。始めさせていただきます。
引き続き稲継委員長、進行をお願いいたします。

○稲継委員長

はい。それでは続きまして、議題両括弧2、職員・組織の力を最大化するためのDX人材育成・確保策検討の方向性について事務局よりご説明をお願いいたします。

○所課長補佐

はい。それでは行政改革推進課の所より議題2の趣旨説明をさせていただきたいというふうに考えております。

本議題につきましては、茅ヶ崎市行財政経営改善戦略に掲げる二つの方針のうち、人材活躍推進方針に係る議題というふうになってございます。それでは、参考資料の2をご覧くださいと思います。

こちらの資料につきましては、令和5年12月に国が策定いたしました、人材育成・確保基本方針策定指針の概要版というふうになってございます。生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会への進展等により、地方公共団体が取り巻く状況が

変化する中、複雑多様化する行政課題への対応や、専門人材の育成・確保の重要性が高まっているなどにより、国がこれまでの指針を改定したということになっております。

資料の下段にございます4ポツにあります、デジタル人材の育成・確保に対応すべく、本市では（仮称）茅ヶ崎市DX人材育成方針の策定作業を進めているところでございます。現時点の市の考え方についてご説明をいたしますので、ご助言等いただければというふうに考えております。また、意見交換終了後にはアドバイザーの活用について取り組みを報告させていただきたいというふうに思います。

それでは議題2の内容につきまして、デジタル推進課からご説明をさせていただきますようにお願いいたします。

○山本課長

皆様こんにちは。

デジタル推進課で課長をしております山本と申します。

こちら課長補佐の足立と担当の松野、あわせて職員課からは、鈴木主幹、川口課長補佐、担当の井上でございます。よろしくお願いいたします。

最初に、本日の主旨でございます。お手元の資料とあわせてスライドをご覧くださいなのですが、まず本市の情報化の取り組みを、職員の活動を織り交ぜながらご紹介いたします。その上で今後の方向性のイメージや課題をお伝えしますので、具体的なアイデアなどございましたら、その後の意見交換の中でご助言をお願いできればと存じます。いただきましたご意見を踏まえながら先ほどありました通り、市としての方針をまとめることに繋げて参りたいと考えております。内容はご覧の4点で進めて参ります。

最初にデジタル化推進方針についてでございます。本市では昨年3月に策定しましたこの方針に基づきまして取り組みを進めております。

こちらは方針を作るにあたりまして行いました市民アンケートの結果でございます。結果としましては、ご覧のように、行政事務以外では、文化・スポーツ、医療、防災、子育て、福祉の分野により市民の関心が高いことがわかりました。その一方でセキュリティ面やデジタル機器の進歩に付いて行けないことへの不安を感じている方が6割を超えている結果となりました。

次は市民討議会の結果になります。市民討議会とは、無作為抽出により集まっていただきました市民によりまして、まちの課題について話し合い、そこで出された意見を集約し、まちづくりに生かしていくものでございます。主な意見としましては、電子申請や災害時の情報受信のほか、医療や公共交通分野に関する意見も出されました。その一方でこちらでもデジタル機器の進歩についていけないことへの不安が色濃く表れ、デジタルデバインドに対する市民の感覚を改めて認識したところでございます。

こうした結果を踏まえまして、導いた方針はご覧の3点になります。

地域社会のデジタル化につきましては、市民向けの行政サービスの拡充、行政内部のデジタル化につきましては、事務の効率化、安全安心なデジタル化につきましては、デジタルデバイド対策などに取り組んでいくことといたしました。以後、方針の中の地域社会のデジタル化と行政内部のデジタル化に関する取り組みを中心にご紹介いたします。

直近4年の間に導入してきましたシステムは主にご覧のような内容になっております。テレワークですとかWEB会議など、コロナ禍の影響を受けたものが多い傾向にございます。この中で職員の活動が見えるRPAとローコードツール、書かない窓口について触れて参ります。

まずRPAの稼働実績でございます。中身の前にRPAとは何なのかというお話ですが、RPAのRはロボットのRでございます。職員に変わらして見えないロボットが、作業してくれるソフトウェアのことになります。具体的にはパソコンでのデータ入力の場合などで力を発揮しますが、決まった作業を自動化できるというものでございます。

このRPAについては2020年度から本格導入しております。実績としましては、令和5年度に6,099時間と着実に伸びているところでございます。

ではRPAをどのように根づかせていったのかというお話でございます。きっかけは、働き方改革の取り組みでした。その一環で実証実験として4課で小さくスタートした時に関わっていた職員がノウハウを身につけました。その職員が他の課にも入って行って地道に横展開していった、そんな経過がございます。最近では職員自身が自分の職場で実践できるよう、実機に触ってもらう研修も行っております。

次は、ローコードツールを使った現場支援の取り組みになります。

ローコードツールとは、これまでアプリケーションの開発にはプログラミングの知識が必要でございましたが、簡易的な操作でアプリを作ることができるツールになります。

国の給付金の事業を市町村が担うことはよくあるのですが、ある部署で一時的に業務が増える時には職員を別の所属から一時的に異動させることがございます。昨年の5月に私たちの課からもう人福祉部門に送り出すことになりました。我々にとっては大事な戦力であり、仲間を失う衝撃はありましたが、単なる支援にとどまらずデジタル化を進めた結果、現場のDXに繋がった事例になります。このことはちょっとした行政サービス向けのアプリであれば、システム会社に頼まなくても、職員が自力で早く作ることができる。そんな可能性を予見させる意義があったと思っております。

続きましてローコードツールの現場発の取り組みでございます。

保育課では約100の保育園との連絡調整を電話等で行ってまいりました。そのやりとりには紙を伴うことが多くありますので、その管理の問題もございました。また保育課はもとも非常に時間外勤務の多い職場でもございまして、何とか事務改善をしたいという現

場職員の思いもございました。そこでデジタル推進課の職員と協力しながら、ローコードツールを使って事務改善に取り組みました。

この事務改善は保育課だけにとどまらず、他の課にも広げようと7月には職員向けのセミナーで、事例紹介をしながら広げる活動を行っているところでございます。

次は基幹系システムの現状ということで、主にシステム標準化に向けた現在地と関わる職員の動きについてお話しいたします。

はじめに基幹系システムってどんなものかというお話ですけれども、イメージ的には市民課ですとか、子育て、福祉部門などの窓口部門で使われているものになります。このシステム群をデジタル庁が主導しまして、標準準拠システムに移行し、政府が用意したデータセンターでありますガバメントクラウドで稼働させようとしているのがシステム標準化の取り組みになります。

本市の基幹系システムの導入は昭和51年になりまして、その後適用業務を徐々に増やしていった長い歴史がございます。これらシステムの職員側の関わり方につきましては、右手の色つきの欄にお示ししたように、時代の流れとともに変化して参りました。具体的には、民間活用の動きですとか、平成22年のシステム最適化計画の策定に伴いまして、職員の手から基幹系システムの運用が手離れし、次第に職員のスキルが失われていったという状況がございます。

こうした中、システム標準化を迎えようとしているのですが、主に標準準拠システムに搭載されない機能への対応が課題になっているところでございます。標準化の期限は令和7年と定められている中で何としてもやらなければいけない、そんな緊張の中で、システムベンダーや庁内関係課と調整を続けているところでございます。

次にこうした状況を受けまして今後必要な視点が何なのか、現状認識について述べたいと思います。

まず、ここまでのまとめとしまして自分のまちのDXは自分たちの手でという考え方で。これからも、自治体職員のシステムへの関わり方は、これまでの考え方とは逆説的になりますけれども、一歩進めてシステムベンダーに頼む前に、自分たちでやってみようとする意識が必要なのではないか、そんな課題感を持っております。次に基幹系システムに関しましては、これまでのように民間の外部リソース頼みの運用から抜け出し、自立的に運用していける体制を構築していけるかどうか、その瀬戸際に今立たされていると感じております。

総合すると、攻めと守りの両面から、職員のスキル向上や環境の整備が求められている、そんな現在地にあるのではないかと考えております。

こうした現状を踏まえまして課題認識として7点挙げさせていただきました。

1点目はDX人財を育てる仕組みですとか体制がないという点でございます。現状とし

では残念ながら自己研鑽によるところが大きいと認識しております。

2点目は市役所では様々なシステムが稼働しておりますが、人財の絶対数もあり、必ずしもシステムが使える職員が配置になるとは限らない点でございます。

3点目はリテラシーがある職員であっても、現場に配属になったときに、単独でシステムの運用管理をしなければならない状況がございます。民間企業でも、よく「一人情シス」という言葉が使われておりますけれども、これと似たような状況がこの市役所組織内にもあると感じております。

4点目はわからない問題について相談できるチャンネルがない、情報が入手しにくいという問題でございます。

5点目は、スキルがある職員は忙しくて、新しいことに取り組める余裕がないという状況が往々にしてございます。

6点目は技術者不足の問題から外部に頼りたくても頼れない状況が見えてきているという点でございます。

最後は2040年問題を前に職員の担い手が不足していくことが見えているだけでなく、今後市民向けのサービスをさらに拡充していくためには、人財について真剣に考えていく必要があるものと考えてございます。

ここまでを踏まえまして、特に留意すべきと感じている視点がご覧の3点でございます。

特に1点目につきましては必要な人財が育つまでの間は、数少ないデジタル人財をいかに活かし現場を支えていけるかという視点は、重要視していきたいと考えております。

あと、サービスデザインのマインドにつきましてデジタルの活用は、行政組織の枠組みを超えてこそ力を発揮するものでありまして、その時に重要となるのが市民目線のアプローチだと考えております。

最後に7つの課題に対する対応方策の方向性の案としまして4点挙げさせていただきました。Aの人財確保につきましては、専門人材からの助言を受けられる環境を整えることを意図してございます。技術支援を受けられるだけでなく政策立案や人財育成にもつなげていきたいという思いがございます。

Bの人財育成の強化につきましては、人財の絶対数の確保や外部リソース頼みからの脱却につなげていきたいと考えております。

Cの現場を支援する機能につきまして、一人情シス問題の解消、システム運用の不安定さの改善につなげるためでございます。

最後にD、限られた人財の能力活用につきましては、担い手が不足している状況の中で、工夫できることを試みとして探していきたいというふうに考えております。

最後に、最近の人財育成の取り組みをいくつかご紹介いたします。

まず、職員の気運醸成の取り組みとしましては令和4年度から階層別に展開しており、

幹部職員から始めまして今年度は担当者向けのプログラムを予定しております。

こちらもう少し実務寄りになりますがRPAなどのツールを紹介しながら、実際の導入事例を知るための職員向けのイベントを開催いたしました。応募は自由だったのですが、ご覧のように非常に多くの職員が参加しまして、関心の高さが伺えました。

最後は今年導入しました書かない窓口のプロジェクトチームの活動でございます。

書かない窓口とは、ざっくり言いますと役所の窓口がファストフードのカウンターのように口頭でオーダーできるようになる、そのような窓口のイメージです。

今年1月に市民課、保険年金課、こども政策課で先行してサービスインいたしました。構成としてはあえて担当者を中心としたスタイルとしました。目的としては、市民にやさしい、職員にもやさしいコンパクトな新しい窓口を目指すとともに、行かなくてもよい窓口を推進することとしてございます。書かない窓口というとシステムの導入に目が行きがちなのですが、プロジェクトではアナログ面での改善にも力を入れて参りました。今から触れる改善案は、新採用職員による窓口体験調査とデジタル庁から派遣されたBPRアドバイザーからの助言をもとに取り組んできたものでございます。取り組みに当たりましては市民が窓口で実際にどのように感じているのかを理解した上でプロセスを考える、サービスデザインの思考を意識しながら取り組んで参りました。具体的には職員が市民役になって実際の申請手続を行うことで改善事項を洗い出す調査を行いました。

システムを構築していく際に縦割りで考えるのではなく、市民から見た一連のサービスとして考えていく際に、こうしたアプローチが今後さらに必要になると実感した取り組みでございました。

窓口での手続きは、当然書かないことを実現しましたが、ここではアナログ面での改善事項を紹介させていただきます。これは市民課の証明発行の窓口でございます。申請書を書く必要がなくなりましたので記載台を撤去するとともに、窓口に近いところに椅子を配置しまして視認性の向上やブローチの改善を図った事例でございます。

最後に市民の書く負担を軽減する取り組みとしましては、これまで証明発行で住民票、税証明など5つの申請書があり、それぞれにお名前と必要事項を記入いただいております。単純に今ある申請書をシステム化するのではなく、必要なプロセスが何なのかに立ち戻りながら一つに集約した例でございます。以上が人財育成に関する具体例でございますが、現状としましては、単発的に取り組みを打っているという状況でございます。

今後におきましては、課題解決はもとより将来を見据えての体系だった取り組みが必要と考えております。皆様からもお知恵をお借りしながら、その方向性を見出せればと考えておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。私からの説明は以上となります。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。

今、市のほうで取り組んでおられる内容についてご説明を頂きました。この内容や今後の進め方などについてご助言いただけると幸いです。いかがでしょうか。

○松原委員

ご説明ありがとうございました。ちょっと私の方から少しコメントさせていただければと思います。

例えば皆さんご存知のようにいわゆる一般事業会社でも、将来のこの人材不足というのを見込んでかなり労働環境を変えて、良い人材を取ろうとしているというのが今現状だと思うんですね。例えばNTTなどでもテレワークを全面的に入れて若い人材を取ろうとしている。

今回このようなDX人材というのは、このスキルを獲得・取得するためにはかなり彼らは努力していかないといけないと思うんですよね。ですのでその努力に見合ったキャリアパスが必要なのかなと思います。

例えばこれまで市役所に専門的な方が入ってくる場合、例えば公認会計士さんが入ってきたとしても、いわゆる一般的な事業もしなければいけなくて最終的にゼネラリストのような扱いになってしまい、やっぱりプロフェッショナルとしてのモチベーションが下がってしまってお退職されるというような事例もかなりあったと聞いているんですね。そういったことがないようにプロフェッショナルとしてのキャリアパスを準備していくということが一つあっていいのかなと思いました。

そうすることで彼らの働くモチベーションっていうんですかね。例えばここにも、その他の業務も抱えていると書かれているように、やっぱり色々できる方に業務が集中してしまうということころがあると思いますので、そういった形でキャリアパスを変えていくという点の一つあるのかなと思います。或いはテレワークをかなり入れていくとかメリットを入れることによって人材を育成して、そういった方が定着するっていう形に考えていけるのかなと思いました。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。他にいかがでしょうか。渡邊委員お願いします。

○渡邊委員

私、実は市民討議会の方でも参加させていただいたんですけども。その時にちょっとお話ししたかもしれませんが、やはりこのDXというとまだまだキーワードとしては普及しているものの、共通の理解を得られていないような気がしています。

特に日本全体でもDXがなかなか進んでいないんですけども、その1個の原因としては、DXとデジタル化が混同されてることが多いのかなと思います。どうしてもこのDXを進めているという実績作りのために、何かツールを入れたりシステムを導入したりするという形でちょっと表面的なところに終わってしまいがちなんですけども、例えばRPAで言うならば、パソコンの画面上の動作を自動化させるということなんですけども、本来のDXというか、視点で考えるならばそもそもその業務をなくすためにはどうすればいいのかという観点が必要なんですけど、どうしてもなかなかそこに行き着かないところがあるのかなと思っています。

あとですね、今回今日の議論の中にも若者のSNSのコミュニケーション等々入ってきましたが、やはり市民に対して紙もWEBもいろんなものを提供しようとする、なかなかこのDXも進みづらいところがあるので、どこに標準化するのが良いのかとか、或いはデジタルデバイドを解決するために逆にユーザーサイドにどのような教育を提供すべきかとか、その辺を深く考えていくともうちょっと効率的なところができるんじゃないかなというふうに思いますので、ぜひ議論を進めていただければと思います。

○稲継委員長

はい。どうも貴重な意見ありがとうございました。他にいかがでしょうか。大坪委員どうぞ。

○大坪委員

はい。RPAですとか、書かない窓口ですとか、できるところからやりましょうっていうところは、やっていたいていて評価できると思うんですけど、この議題をいただいたときに、総務省の自治体DX推進っていう参考事例とかを見てきたんですけども、やはり各自治体進んでいるところはかなり進んでるなあという感じがしました。

このDX人材は専門人材なので、非常に確保が難しいところだと思うんですけど、やっぱり市だけじゃなかなかできないので、県が中心になってそういった人材を確保して、その人材をシェアリングするとか何かそういう仕組みもやっているようなところもありましたし、神奈川県ホームページ見ても、一応そういうことやるよって書いてあるんですけど。おそらくまだそういう連携もされてないのかなっていう感じもしたので、やっぱりそういったところをしっかりと進めていくというか、茅ヶ崎市からも県にどんどん上げていかないと進んでいかないのかなって思いました。

あとこれまでの委員会で稲継さんから金沢市の事例を紹介いただいて、その人材の育成っていうところですね。2,000人の職員でしたっけ、に、そういう教育をしてそこから100人ぐらいですか、リーダーを育成してそれを各課に配属させてっていう取り組み

を具体的にされてるっていう事例を2～3度紹介いただいたと思うんですけど。それも私ちょっとホームページ見てみたら、ちゃんともうDXアクションプランっていうのがあってそこにも書かれていて、具体的に令和3年ぐらいからですかね、進めて5年計画で、そのリーダー100名、年に20名ですかね、作っていきますっていうことで。今の実績見たらもう60名出来ていますっていうようなのがあったので、これから計画を策定されるってことなんですけど、そういった具体的な計画をもう早急に作ってかなきゃいけない時期に来ているのかなという気がしました。

RPAにしても稼働実績を書いていたいただいていますけど、これは手段であってやっぱ目的はどれぐらい削減できたかっていうことだと思うので、そういったことをちゃんとKPIに掲げて計画を作ってくださいと、市民も見て、あ、これだけ進んでるなということで、進捗管理できていくとより良くなっていくし、市民からもサービスが進んで我々も使いやすくなるとか、利用しやすくなってるんだなということが把握できるのかなと思いましたので、ぜひそういった観点で進めていただければと思います。

○稲継委員長

はい。どうもありがとうございます。どうぞ、お願いします。

○滝沢委員

ありがとうございます。この資料、最初に読んだ時なんですけども、ちょっと内容が抽象的過ぎてというような感じがしてなかなか把握しきれなかったんですが、委員の皆さんの話を聞いてやっぱりそうなのかなと思った点の一つありまして、市役所の職員さんの方々がDXを推進することで、どういう市役所を目指してるのかなっていう最終目標がちょっとまだぼんやりとしているのかなっていうところがあって、レジュメもちょっと抽象的なのかなと、ちょっとぼんやりしてるのかなというのは感じました。

人材確保というところ、いろいろと課題があるということなんですけど、人材は最初から下駄履いてるような人材といいますか、もともと大学でそういう勉強してきた人材とかをまず優先的に採用するというか、そういうことをまずしていかないと乗り遅れるといいますか、ちょっと今から職員の人をゼロから教育するっていうのは、時間もかかるだろうし、なかなかコストっていうところでもあると思うので。

幸いにもこの辺には神奈川工科大学とか、湘南工科大学みたいな理系の大学もありますので、そういったところに人材を優先的に募集かけて、こういう人材を育てたいんだけど、いないかみたいな話もできると思うんですね。公務員試験とかあるかもしれないですけど、ゼネラリストを作るんじゃなくてプロフェッショナルを作るためには、この公務員試験も茅ヶ崎仕様に変えたりとか、今までなかったものを変えていくというふうに本気でやるの

であればそのぐらいのものは必要なのかなというふうに思ったりもしました。

あともう一つ。市役所にはパートとかアルバイトさんいると思うんですけど、その人たちの今までやってきたキャリアっていうのを一度見直して、デジタルやってきた人いるんじゃないかとか、理系に強い、データに強い人って実はいるんじゃないかみたいな掘り起こし作業というの、もしやってないとすればそれをもう1回見直して、どこかに才能がいるのではないかという掘り起こし作業も必要なのかなとは思っています。

あと、ずっと理系の職場で働いて来た人でリタイアした人がもしいるのであれば、そういう人に最後は募集をかけて臨時で採用じゃないですけど、そんな感じで採用して、そういう方々をもう一度現場に復帰させる。そういった取り組みで人材を確保していくというやり方もあるのではないかなと思いました。以上です。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。どうぞ、林委員。

○林委員

松原先生の話と同様になるかもしれませんが、やっぱり行政の方の人事。大体2年か3年でどんどん部署が変わると。それと同じようにやらないで、このDXに関しては、一旦この分野に入ったら5年間腰据えてびっしりたたき込まれる。叩き込まれた結果をもって各部に散っていくというように、プロまでいかないだろうけども、この課に行ったらもう5年間動かないで、徹底的にこれをやるんだというふうな意識を持って職員の人達を鍛えると、そういうふうな特別な扱いをしないと、2年いたらまたどっか行っちゃうとかとんでもないところに行っちゃうとか、色々なところを経験するのが人事かもしれないけれども、ことこれに関してはそのぐらいの気持ちで、ある程度マスターするぐらいまでそこにずっと張り付いて仕込まれるというふうなやり方を作っていけば、そしてその人たちが今度各課に分かれて普及して行って、それを進めていくというふうな人事の面でもそれを考える必要があるんじゃないかというふうに思います。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はいどうぞ渡邊委員。

○渡邊委員

IT人材の雇用等々に関してなんですけども、民間の方でもIT人材っていうのは引く手あまたなので、大分年収レンジも上がってきています。企業等々で言われているんですけども、必要になる人材に対してオファーが低すぎるという話もあるので、この辺ちょっ

と公共の方だと難しい点もあるかもしれませんが、いかにそういった能力のある人材が自治体でやってみたいと思えるような条件を整えていくってことも結構大切なところだと思いますので、この辺も議論が必要かなというふうに思っております。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。よろしいですかね。

たくさんご意見いただきましたので、どの委員のおっしゃったこともその通りだと私も拝聴しておりました。

○稲継委員長

自治体の規模が相当大きいところは独自の路線をやっています。最近ちょっと東京都庁と関わりを持ってるんですけども、東京都庁はICT職という職を作って、現在までに180人も採用、あるいは確保しています。彼らはかなりのレベルのものをすでに持っており、そしてさらに磨くということをやります。ただの外部人材ということではなくて、中で行政のスキルとデジタルのスキルをともに身につけるというローテーションを組んで、そこでどんどん身に着けてレベルアップしていくということにしています。ただし、最先端の技術を身につけるためには役所の中でだけでは不可能なので、GovTech東京っていうのを別途東京都が100%出資して昨年つくりました。このGovTech東京には東京都からの出向者もいきますし、そこで採用した任期付の職員、これはかなり給与高くして取っている民間人材ですが、こういう人たちもいてそこで技術を出向したICT職がスキルを身につけてまた戻ってくる。その中でまた別の部署に異動しながら、動いていく昇任していくというそういうキャリアパスを見事に描いています。

ただここは職員が2万人以上、消防とか警察入れると16万人いる組織なので全然ちょっと桁外れで一般の自治体には真似できない、そういうところかなと思います。ただそこまでいくと最先端の技術を身につけることができる。外部人材を採用したとしてもそこで技術が陳腐化してしまいますので良くないということで、そのGovTech東京という別の組織を作ってICT職をそこに送り込んで、また戻ってということをやるといいます。スキルアップを図りながら、キャリアパスを描くという非常に良い方向でやってるかなと思います。

ただですね一般の自治体の場合、茅ヶ崎市の場合、職員数が1,000人、2,000人規模の自治体ではなかなかそういうことができないので、どうしても情シスに入った人がそこで、ずっと情シスやってますと。彼は何でも知ってるけれども、他の人と代替がきかないのでずっとそこにいるということになってしまっていたのがこれまでの実情です。それで、渡邊委員がおっしゃったように民間でも非常に引く手あまたなので、最近私のよく

知ってるいろんな自治体の情シスの人が転職してる、そういう人が非常に今増えてるんです。どんどん外に出られている時代です。そういったところでどうやって人材を確保し、育成していくかっていうのはとても難しい課題です。

残念ながら公務員の場合には、職種によって相当給与が違うということができない仕組みに日本の場合はなっています。医師だけが初任給調整手当ということで入った時に最初毎月30万円の初任給調整手当つきますけども、他の職種は土木でも建築でもICT職でも事務職でも同じ給与体系に今なっていますので、それではとても土木建築が取れないので、一部の自治体ではそこに医師ほどは多くないですけど初任給調整手当を出したり、或いは給料の調整額を出したりということで、土木職を何とか確保するというそういう工夫をしているところも増えているところなんです。

なので、ICT関係の職種を作ってそこに上積みをするということは今後考えられないわけでもないかなと思っているところです。それにしてもですね、民間で初任給1,000万出しているような会社がある中で、役所に300万で来てください。ちょっと上積みして320万にしましょうっていうのも全然勝負にならない話なので、何とか中でどうやって育成していくのかということを考えざるをえない時期にあるのかなと思っています。

そういった意味では、先ほど大坪委員がご紹介してくださった金沢市っていうのはかなり上手くいっている事例として、総務省関係でも紹介されていることが非常に多くて、これ2,000人の職員全員にオンライン研修でセキュリティに関する研修を必ず受けてもらって、あるいはお客様の立場に立ってということで、サービスデザイン思考に関する研修を全員受けてもらうとか、そういうことから始めてそのうちの毎年20人だけを100時間、150時間ぐらい研修を受けて色々なツールが使えるような人材を今育成しています。

今年80人目ができて来年度で100人完成しますので、その人たちが色々な課に散らばってですね、ローテーションで普通に回りながら、でも彼らはそういう知識を持っているので、お手伝いができる。その課に1人そういう人たちが必ずいるような感じになっていくので、大学生からも行ってみたいなと思えるようなそういう市になっていくのかなと思ってます。前に紹介したかどうか忘れたんですけど、能登半島地震が起きた時の物資支援のアプリを午前中に市長が何とかこれ、手書きじゃなくてアプリでできないかというふうに指示を出して、数時間で庁内で作っちゃったアプリがありまして、そういったことが日常的にできるような市になっているっていうことで、先ほど課長さんからご説明いただいたように中で何とかそれができないかということを考えておられるということなので、ぜひ内製化というのはとても重要だし、ベンダーに頼んでいるということではとてももう時間がもたないし費用も持たないということになってるので、色々委員さんからいただいたご意見をもとにどうやってそういう内部人材を育成していくのかということをご

ひ、取り組んでいただけたらなと思います。

最後にデジタル推進課の方から何かレスポンスありますでしょうか。

○山本課長

皆様貴重なご意見ありがとうございます。

いただいたご意見の中で、職員を鍛えるという言葉もありましたけれども、トレーニングの観点と、あとは個々の職員のキャリアパスとしてその職員がどういう道筋を目指していくのかという点なども踏まえながら、今後議論を深めていく作業をして参りたいと思います。

お聞きしてギクッとしたこととしましては、今まで、これから内部のことをどういうふうに進めていったら良いのだろうと、そこにはばかり気を取られていたのですが、外から見てそれをどう見られるのか、魅力としてどうとられるのかってという視点がとても大事なんだなと気づかされました。

ですので、取り組みそのものだけでなく、視点とか切り口にも重きを置きながらより検討を深めて参りたいと思います。本日はありがとうございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。

事務局にご用意いただいている資料の1、行政改革推進委員会のポイントの2ページ目にですね、DXをはじめとする専門的な知見を持つ人材をアドバイザーとして活用する取り組みについて、記載があります。これについて事務局よりご説明をお願いいたします。

○岡崎課長補佐

行財政経営改善戦略で柱の一つとして位置付けさせていただいております、業務推進力の向上におけるアドバイザーの活用に係る取り組みについて、この場をお借りしてご報告をさせていただければと思います。

現在市では、専門的な知見を持っておられる外部人材を活用させていただくことで市民サービスの向上や職員のスキル向上といったことを目的といたしまして、株式会社Another worksが提供する人材マッチングプラットフォームであります、複業クラウドを活用する取り組みを行っているところでございます。資料としては資料4を配布させていただいているかと思えます。

どういった内容かといいますと、半年間の実証実験という形でさせていただいているんですけれども、例えば生成AIの導入支援であったり、あるいは新卒採用、新人さんの採用の戦略アドバイザーといった形で、資料記載の7つのテーマに関しまして8名のアドバ

イザーの方を登用させていただいたところでございます。こういったアドバイザーの方から専門的な知見をアドバイスという形でいただきながら、実際に業務推進力の向上等にこういった効果が見えてくるのだろうかということで実証実験をさせていただいてるのが、向こう半年間、取り組みとしてさせていただいてるということでございます。報告としては以上でございます。

○稲継委員長

はい。ありがとうございました。何かご質問等ございますか。ありがとうございました。それでは議題2につきましては以上とさせていただきます。最後にその他事務局からございますでしょうか。

○永倉課長

本日は貴重なご意見をいただき誠にありがとうございました。

最後に次回、第2回委員会につきましては、11月頃の開催を予定しております。よろしく願いいたします。事務局からは以上となります。

○稲継委員長

はい。ありがとうございます。他に何か皆様方からございますでしょうか。よろしいですか。それでは以上をもちまして令和6年度第1回茅ヶ崎市行政改革推進委員会を終了いたします。本日はどうもありがとうございました。

以上