

平成 30 年度第 2 回千葉市行政改革推進委員会議事録

1 開催日時 平成 30 年 10 月 11 日（木）10：00～11：00

2 開催場所 千葉市議会棟「第 2 委員会室」

3 出席者

（1）委員

大嶋 良弘 [公認会計士・税理士]（会長）
押元 洋 [(元)東京都総務局長]（副会長）
加瀬 京子 [千葉銀行 事務サービス部 部長]
陶守 奈津子 [NPO法人ちば地域再生リサーチ 市民サポート事業部]
芳賀 宏江 [(元)横浜市西区長]
藤原 七重 [千葉商科大学商経学部教授]
細田 昌幸 [イオンリテール株式会社 執行役員 経営企画本部長 兼 経営企画部長]

（2）事務局

大野総務部長、飯田情報経営部長、中村総務局参与
中尾人事課長、中島人材育成課長、長峯業務改革推進課長、古川行政改革担当課長

4 議題

- （1）千葉市行政改革推進委員会提言書（案）「人材育成のあり方について」
- （2）その他

5 議事の概要

- （1）千葉市行政改革推進委員会提言書（案）「人材育成のあり方について」
事務局から、資料に基づく説明があり、意見交換が行われた。

6 会議経過

（1）開会

（古川行政改革担当課長） 本日は大変お忙しい中、御出席頂きありがとうございます。行政改革担当課長の古川でございます。会議に入るまで進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い致します。

なお、本会議につきましては、千葉市情報公開条例第 25 条に基づき公開といたします。傍聴者の方におかれましては、お配りしている傍聴要領をお守り頂きますようお願い致します。

まず始めに資料の確認をさせていただきます。

本会議は、ペーパーレスで行います。パソコン内のファイルを確認して頂きますようお願い致します。次第と資料 1 のファイルでございます。皆様よろしいでしょうか。

それでは、会議に入ります。以降の進行につきましては、大嶋会長にお願いしたいと存じます。大嶋会長、よろしくお願いします。

(大嶋会長) それでは、次第に基づきまして、議題 1「千葉市行政改革推進委員会提言書（案）人材育成のあり方について」になります。事務局より説明をお願いします。
なお、当委員会では取り上げなかった事項について、事務局側の課題意識に基づき、案に盛り込んでいると聞いておりますので、その点も含めて事務局より説明をお願いします。

(大野総務部長) 資料 1 の説明

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。昨年度から千葉市における人材育成のあり方を議論し、各委員からの意見や発表頂いた人材育成に関わる事例等をまとめまして、今回の提言書案を示して頂いたわけですが、こちらについて御質問あるいは御意見がありましたら、どうぞよろしくお願いします。
では、押元委員をお願いします。

(押元委員) はい、私は特に付け加えることは無いと考えております。それぞれの意見を上手く簡潔にまとめてあって、今後、事務局の皆さんがこれを具体化していくのに必要な基礎的な部分をしっかりと捉えているという風に考えております。特に異論はございません。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。それでは加瀬委員をお願いします。

(加瀬委員) 私も、特に付け加えるところは無いと考えております。
やはり人というのは財産だと思いますので、これから職員の方がモチベーション高く業務を行っていくためにはどうしたらいいか、という点を実現して頂ければと思います。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。それでは陶守委員をお願いします。

(陶守委員) 資料 1 の 6 ページ冒頭の部分、人材の確保について項目を追加したという御説明がありましたが、最初に目にした際に違和感がありました。お考えは推察出来ますが、新しい人材や技術を既に有する人材を確保することが、元々いる職員の育成に活かしていくための取組みなのかどうか、なぜこの項目を追加したのかについて具体的に明記された方が良いと思いました。

あとは、資料 1 の 10 ページ、「付言」の部分に、しっかりした説明があり、今回の提言書の熱意のようなものを感じることができると思いました。そこでぜひ一言加えて頂きたいところとして、同ページ下から 6 行目以下の部分に、職員意識調査に関して、「職員の実態と課題の把握に努めて頂きたい」と記述されていますが、「把

握するだけでなく、それを改善に繋げる」という趣旨を明記して頂きたいと思います。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。それでは芳賀委員お願いします。

(芳賀委員) はい、以前職員意識調査の調査票を最初に拝見したときから気になっていたことが、マネジメントという言葉についてです。この言葉について、幹部職員から一般職員の方まで、どこまで理解できるのかという点が疑問です。多分、総務局に在籍されている職員は、マネジメントという言葉に通じていると思いますが、市役所の職員は、本当に幅広い業務に携わっていますので、もう少し分かりやすく説明をした方が良いのではないかと思います。

あともう一点は、昇任意欲が低いということは、どこの組織も同じで、公務員だけではないと思いますし、ワーク・ライフ・バランスだけが対策ではないと思います。この点はあまり議論をしなかった部分ですが、女性の場合には、ワーク・ライフ・バランスが支障となることもあると思いますが、もう一つ別の視点が入ると、多くの方に納得して頂けるのではないかと思います。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。それでは藤原委員お願いします。

(藤原委員) 人材育成のあり方について、限られた時間のなかで検討されたということが伝わってきました。

人材育成のあり方を考える場合、現在の職員の問題だけでなく、10年後20年後の将来も見据えることが必要になってくると思います。先ほど陶守委員から疑問が出ましたが、いわゆる人材確保の問題に注目しなければいけないのかという点です。事務局の説明では、採用試験の受験者が減っているとのことでした。ただその中でも、女性の割合は増加しているのではないかと思いますのですが、いかがでしょうか。

私の周囲では、自治体の職員は、企業や他の業種と比較すると、比較的女性にとってはワーク・ライフ・バランスが実現されている職場だと考えられており、女子学生の中には自治体の職員という選択肢を選ぶ者もおります。自治体における20年後の女性職員の割合は、現在の30代、40代の女性職員の割合と比較すると、もっと増えているのではないのでしょうか。

今後、組織の管理職として、かなり女性も積極的に関わる必要があります。その際には性差の問題だけでなく、人員構成の上の問題も生じる可能性があります。その時に、個々の職員の問題、いわゆるミクロの問題としてのアプローチだけではなく、女性と一緒に働く男性も含めた組織運営というものが、今後求められるのではないかと考えております。

また男性の若年層の昇任に対する意欲が無くなってきているような現状もあります。こうした点についても組織の全体の在り方や方策も踏まえて考えていけるとよいのではないかと思います。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。それでは細田委員お願いします。

(細田委員) はい、どうもお疲れ様でございます。

何回かの議論の中で、こういう形でまとまったということに対して、非常によく出来ているのではないかなと思います。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。今の藤原委員あるいは陶守委員、芳賀委員から色々なお話がありましたが、これらは出来ましたら付言に入れて、今後検討を深める必要があるといった記載にして頂けると、この提言がさらに意味のあるものになると思います。

私の意見としましては、この提言書に付け加えるものは無いと思っております。ただ、文章全体の表現の仕方について気になる点がありました。

まず、4 ページ、2 の (1) 背景の 4 行目、千葉市においても 2020 年に人口が 97 万 9 千人に達した、とありますが、これは「達する」の方が適切だと思います。

それから同ページの下の方、「しかしながら千葉市は基礎的な地方公共団体として」とありますが、これはどのような意味ですか。

(古川行政改革担当課長) 基礎的な地方公共団体とは、直接市民と接する市町村役場という意味で、県等とは異なる公共団体のことを言います。

(押元委員) これは、広域的な地方公共団体とか、基礎的な自治体とか言いますが、一般的に使われている用語です。市民的な感覚からすると、確かに分かりにくいかもしれません。その点は説明を別に補うなどして頂ければ、よろしいのではないのでしょうか。

(大嶋会長) 分かりました。行政で共通で使用されている言葉であれば、特段申し上げることはありません。

それから、同じページの (2) 検討する必要性の部分の 2 行目、将来的な労働力人口の減少により、職員数の大幅な増加は今後も見込まれないとあります。職員数の大幅な増加とは、千葉市では職員数が増加することが前提なのですか。

(大野総務部長) いえ、前提ではありません。基本的にはこれまでずっと職員数を削減してきました。しかしながら、職員数の削減も限界に近づいてきており、今後、多少の増員があったとしても大幅な増員は見込めないということです。ほぼ現状維持、かつてのような職員数の右肩上がりということは無いという考えです。

(大嶋会長) はい、分かりました。次に、6 ページの改革・改善意識の醸成ですね。AI、ロボティクス等の ICT という部分で、ICT という文言の説明が無いです。例えば OJT に関しては、8 ページの (2) 組織力の向上のイのところで、「日常の職務を通じた能力開発 (OJT)」と表現されています。このため、表現の統一をお願いしたいと思います。

それと9ページ。ワーク・ライフ・バランスの実現に関する具体策の部分で、ロールモデルとなる女性先輩職員とありますが、これは女性先輩職員に限定されてしまうものなのでしょうか。

(大野総務部長) 色々なタイプの女性管理職はいると思いますが、管理職になる女性職員の全体数が少ないものですから、こういう先輩のようなキャリア形成を目指したいというようなモデルになる人は見つけにくいのではないかと思います。身近にそういう職員がいることが一番望ましいのですが、女性管理職の人数がどうしても少ないので見つけづらいのだと思われます。ですから、こちらから積極的にそういう機会を設けていかないと、そういう女性管理職と出会う機会も少ない、と考えております。

(大嶋会長) はい、分かりました。続きまして同じ部分の具体策の一番下に記載のある「多様な働き方につながる制度について検討する」という点です。私の理解からすると、多様な働き方というのは、例えば複数勤務というものも含まれるのではないかと思います。つまり公務員でありながら、別の仕事に従事するというようなものです。ここで言う「多様な働き方」には、このようなものも含まれるのでしょうか。

(大野総務部長) 働き方改革の議論では、そのような働き方も含まれています。今までも公務員は兼業が禁止されている訳ではなくて制限されているだけでした。この制限を緩和して、他の仕事にも従事出来るような体制づくりをしつつあります。ただ、何でも出来るわけではなくて、昼間働いて夜も働くとなると、どういう点を強化していくことになるのか、これから検討していかなければいけないと思います。

(大嶋会長) これから先検討していくということによろしいですね。

(大野総務部長) 働き方改革の議論では、色々な取組みが提示されているのですが、どういうことに取組むのが一番効果的なのかの判断が難しいです。一方で、これから新しい働き方を考えていく必要性もありますので、具体的な取組みを色々と検討していきたいと考えているところです。

(大嶋会長) はい、ありがとうございました。他の方、何かありますか。

(大野総務部長) 先ほど藤原委員からお話がありました採用試験の受験者に占める女性の割合ですが、御指摘のとおり、上級職ですと合格者数の6割は女性となっています。例えば、土木職や建築職ですと男性職員の割合が多いのですが、行政事務の上級職に関しては合格者の6割を女性が占めていますので、組織のあり方も今後検討していかなければ、立ち行かなくなってしまうと思います。

(大嶋会長) 今まで出ました委員の意見を取り入れて、提言書をまとめて頂きたいと思います。そして次回の委員会で最終的な内容を確認していきたいと思います。この他、何か

事務局からありますか。

(古川行政改革担当課長)

次回の開催は 12 月を予定しております。来週には日程調整の連絡をさせていただきますと考えておりますので、よろしくお願いします。

(大嶋会長)

今後、新たに提言に盛り込みたいとお考えのことがございましたら、事務局に申し出て頂くようにお願いします。

本日はお忙しい中ありがとうございました。