

令和元年度第1回神栖市行財政改革推進委員会 会議要旨

日 時	令和元年7月5日（金） 午後1時30分～午後3時45分
場 所	神栖市役所 分庁舎2階 会議室3
案 件	（1）平成30年度神栖市改革チャレンジプラン取組状況について 【プラン担当課ヒアリング】
出席委員数	7名
傍聴者	1名
会議の要旨等	
<p>1 開会</p> <p>2 会長あいさつ</p> <p>3 案件</p> <p>（1）平成30年度神栖市改革チャレンジプラン取組状況について</p> <p>①プラン20 国民健康保険の安定運営（保健事業実施）（担当課：国保年金課）</p> <p>プランの取組状況について担当課から説明後，質疑応答</p> <p>委員：義務的にジェネリック医薬品を処方することはできないのでしょうか。</p> <p>担当課：保険者としての立場では，お答えしかねるところではありますが，薬には開発のための経費もかかっておりますので，先発医薬品は高額なものになっています。</p> <p>委員：全医薬品の中で，ジェネリック医薬品が，どの程度あるというようなデータはありますか。そういったデータがあれば，ジェネリック医薬品のある薬の内，どの程度まで切り替えを促進していくという目標が生まれてくるのだらうと思います。</p> <p>担当課：ジェネリック医薬品の新指標の達成率として，H30年度は75%を目標に掲げたところですが，実績値としては，74.1%でございました。今後の目標としては，国の方で，令和元年度9月に80%という目標がございますので，そこに向けて取組みを進めていきますが，達成できる見込みと考えております。</p> <p>委員：ジェネリック医薬に関連する周知はどのようなものになっていますか。</p> <p>担当課：保険証の切り替え時には，希望カードを同封しており，医療費削減の効果が見込まれる方には直接，働きかけをしております。その他，市のホームページなどで啓発を行っております。</p> <p>委員：レセプト点検とありますが，過剰診療はどのように対応されていますか。</p> <p>担当課：重複受診，頻回受診者には通知をしております。さらに，特に受診の多い場合は，国保連合会という機関と連携して，受診状況の確認などを行っております。</p> <p>②プラン23 市道改修計画の策定（担当課：道路整備課）</p> <p>プランの取組状況について担当課から説明後，質疑応答</p>	

委員：市道，県道，国道で，所管がそれぞれ分かれていることもあるのですが，学校でのアンケート結果や地区の要望などについて，安全面での処置はよく検討いただきたい。

担当課：委員がおっしゃられたように，学校や地区の要望などは，市担当課と十分に情報共有はしており，優先順位は出てくると思いますが，可能な限り，対応はさせていただいております。国道，県道についても，所管する潮来土木事務所に要望はしております。

委員：事故が起こってからではなく，事前にリスクを予測して調査するよう，少なくとも市道については，ぜひ点検していただきたい。対策としては，安価にできるポールの設置などでもよいと思います。

委員：車を運転している時，特に夜間や雨が降っている場合，国道の縁石が非常にみえづらいです。車が縁石に乗り上げているのも，よく見かけます。昼だけでなく，夜間や降雨時などはまた違います。そういった目を養っていただけるとありがたいと思います。

委員：要望等はどこにしたらよろしいのでしょうか。

担当課：現在，市として困りごと相談室を立ち上げております。そちらに気兼ねなく，ご相談いただきたいと思います。

③プラン1 課題対応力を持つ人材の育成（担当課：職員課）

プランの取組状況について担当課から説明後，質疑応答

委員：課題対応力を持つ人材の育成とあります。マニュアルの作成は，人材の育成としては，基礎の話であって，もちろんコンプライアンスの徹底のためには必要なことであると思いますが，極端に言えば，やって当たり前のことであると思います。マニュアルがあれば，課題対応力のある人材が育つのか分かりません。全体の奉仕者とはなんですか，それを持って自分がどうありたいか，そして，何を持って成果としていくのか，上司とはどうあるべきなのか，現場感覚が薄れているのでないか，そういったことを考えていかなければ意味がないと思います。

担当課：マニュアル作成は，委員のおっしゃるとおり，ある意味，やって当たり前のことであると思います。職員課がいくら研修を実施したところで，本人のやる気がなければ，意味がありません。公務員として，どのような人間を育てていくのかは，昔から課題とするところであります。根底から，そういったことに取り組んでいかなければならないと考えております。そうすると職員自身を変えていかなければならないのだらうと思います。そのためには，職員が市役所に入って退職するまでに，どういったことをしていきたいのか，ビジョンが大事であろうと考えています。そのきっかけとなるような取組を行っていきたいと考えております。

委員：一つとして，人材育成のためには，上司のあり方が重要であると思います。例えば，

部下の仕事にミスがあったとき、ミスを責めるだけではなく、責任者として、どういうフォローをするのか、大変であると思いますが、そういったことを考えるのが重要であると思います。

委員：窓口サービスでは不満感を与えないようにとありますが、窓口に行くと、同じ内容を2度、3度と聞かれることがよくあります。そういったことが時間ロスとなり、不満感につながるがあると思います。

担当課：市民の皆様には、ご迷惑をお掛けしていることがあると思います。窓口担当部署と連携して改善は図っていきたいと考えております。

④プラン2 効率的な組織づくりと職員の定員管理の適正化（担当課：職員課）

プランの取組状況について担当課から説明後、質疑応答

委員：働き方改革の本質は、時間外削減ではなく、業務改善による生産性の向上です。それぞれの部署の状況に応じて、どういう業務改善に取り組むかが大事であると思います。ここにもやはり、5年先、10年先の期待される職員像を明示し、その中で、能力、キャリアなりを磨くような人材育成としていくことが、結局、このプランの効率的な組織づくりや職員の定員管理につながるのだらうと思います。働き方改革の在り様をよく考えるべきだと思います。そこから、どういったIT技術を活用していくかが出てくると思います。

担当課：ICTにも、システム導入により職員の業務への理解度を下げってしまうといった弊害もあると思います。他市の事例を参考にしながら、業務に取り組んでいければと思います。

委員：行政診断結果には地域経営マネジメントの項目があります。一部には首をかしげる内容もありますが、神栖市に活かせる内容もあるのではないかと思います。ICT技術等を導入していくのは結構ですが、この技術を導入できないのは、市民との関わり合いの部分だと思います。地域に関わっていく、現場をみることは絶対、忘れてはいけません。

担当課：市長からも市民の目線に立てと指示を受けておりますので、そのように取組みをしていきます。

委員：市民からすると、正規職員であるか、臨時の職員であるかは分かりません。臨時職員にも教育をお願いします。

職員課：臨時職員にも接遇研修、公務員倫理研修などは行っております。

委員：長期研修なども取り組んでいると聞いておりますので、そういったものの発表会等を実施していただくと、職員意識の高揚にもつながるのではないかと思います。

4 その他

5 閉会