

磐梯町官民共創・複業・テレワーク審議会記録

(第4回審議会)

会議日時	令和3年2月26日(金) 午前11時00分 開会			
	午前11時52分 閉会			
場 所	オンラインにより開催			
出席者数	委員定数 6 名中 出席者 6 名			
出席委員	小田 理恵子		玉置 真悟	
	小澤 綾子		五十嵐 大輝	
	尾崎 えり子		中嶋 貴子	
欠席委員				
出席した者	磐梯町 CDO	菅原直敏		
	デジタル変革戦略室長	穴澤竜一		
	地域おこし企業人	星 久美子		
書 記	デジタル変革係長	長 泰志		
付議案件	磐梯町官民共創・複業・テレワーク審議会 (1) 報告事項 ① 職員テレワーク研修の事後アンケート結果について (2) 協議事項 ① 複業に関する現状、課題、展望及び論点について (3) その他 次回、第5回の日程について			
会議の概要	(別記のとおり)			

【会議の概要】

- ・ はい、それでは定刻となりましたのでただいまから第 4 回磐梯町官民複業テレワーク審議会を次第により進めさせていただきます。
2 の会長挨拶でございます。小田会長、お願い致します。(穴澤)
- ・ はい、よろしく申し上げます。もう、審議会の方も回数を重ねてですね、いろんな具体的な提案も含めてどんどん出てきてですね、これからそういったことも具現化していくというところも進めていければと思いますので、是非よろしく申し上げます。(小田)
- ・ はい、ありがとうございました。
それでは 3 の議事に入らせていただきます。審議会要綱第 5 条第 2 項の規定によりまして、小田会長に議長をお願いいたします。(穴澤)
- ・ はい承知いたしました。では、議事進行させていただきます。まず、報告事項として職員テレワーク研修の事後アンケート結果についてよろしく申し上げます。(小田)
- ・ はい私の方からご報告させていただきます。資料を共有させていただきます。
はい、本研修にはですね、二つの目的をもって行いました。一つ目がですね、このコロナ禍におけるテレワークの実施に向けた本来の研修です。
そして、もう一つがですね、職員のデジタルリテラシーの向上を図るためにチャットツールやオンライン会議、オンラインストレージを体験していただくためにおこなったものでございます。
町内にございます LAC リビングエニウェアコモンズ、こちらテレワーク施設になってございますので、そちらを利用させて頂きまして、昨年 10 月から今年 2 月まで 60 名中 55 名の方に受講していただきました。その内 47 名、86%の方から回答をいただいております。
アンケートの中身ですが、一つ目がですね、テレワークに親和性の高い業務についてはという項目でございますが、該当なしが 62%を占めております。自分の業務についてテレワーク化のイメージができないためではないかと分析しているところでございます。事前にですね、テレワークの際に行う業務を準備されて臨まれた方につきましては、資料・文書の作成や条例案の改正などの業務をこなしておりました。
次に、親和性が低い業務についてということでございますが、こちらはですね、やはり、税であったり、窓口業務といった個人情報の取り扱い業務、対人で行う業務が挙げられております。その理由といたしましては、セキュリティ対策、現場との作業、対面でなければならないなどが挙げられてございます。Web 会議システム、チャット機能とともにですね利用者の習熟度が挙げられております。研修会の時からの使い始めの方が多かったからではないかと分析しております。
その後ですねえ、全職員に Teams を導入致しましたが、ようやくチャットツールを活用した事務連絡等が行われつつあるような状況になってまいりました。まだまだ始まったばかりですんで、この辺慣れてないという部分が職員には見受けられたたのかなと思っております。今後ですねこの全職員に入っています teams とかが使い慣れていけば、コロナがこれから感染するってことは望んでおりませんが、もし、そうなった場合にはですね、本格的にテレワークとかもう導入せざるを得ない。ある

いは、今、産前・産後休暇で休暇を取っている職員もおりますので、そういった方がですね、より働きやすい職場環境づくりをするためにおきましては、こういった制度も必要になってくるのかなと思っております。この辺につきましては、これから熟度を高めていきたいと思っております。私からは以上でございます。(穴澤)

- ・ 穴澤課長、ありがとうございました。今のご報告に関して質問ですとかご意見を頂きたいと思えます。お話しいただきたい方、挙手でご質問等いただければと思えます。いかがでしょうか。

はい。はい、玉置さん、お願いします。(小田)

- ・ はい。すいません。全体の資料、ちょっとアンケート結果を見させていただいたんですけども、親和性の低い理由の第1位にセキュリティの問題があるからというのを挙げていらっしゃる方が38人いらっしゃるんですが、この具体的なセキュリティ上の問題、個人情報・機密情報を含んでいるためっていうのはあるんですけども、もう少しなんかちょっとこれ詳しく目になんか分析とかでされてるのかっていうのを伺いたいのが一点。

もう一点が、リモートデスクトップ体験のところの問題点等に、かなり動作環境に難があると書いている方がかなり多いと思うんですけど、こちらというのは、今は改善されていると考えていいのかどうかっていう2点お尋ねしてもよろしいでしょうか。(玉置)

- ・ セキュリティ上の問題があるからっていうのは、すいません、深掘りはしてございませんでした。ただ、この部分ではですね、あの基幹系のパソコン、住基情報とか入っている端末がないと業務ができないうって業務がございます。具体的にですと、税務業務あるいは住基を扱うところ、戸籍、国民健康保険、国民年金とか、そういった業務の携わってる方はですね、なかなか、役場以外の場所では、テレワークってのは難しいなあということでございます。それらを扱ってる端末については、外部からの接続も当然できなくなっておりますので、そういった意味で、セキュリティに問題があるという回答がなされていると思っております。

動作確認につきましてはですね、七ツ森の方から TeamViewer っていうのを使用して、自席にあるパソコンを遠隔で操作できるシステムを導入してテレワークを行いました。かなりタイムラグがあったり、あと、役場のシステムが県のセキュリティアラウドを通ってくるようになってるので、そこでなかなかうまく接続ができなくて、思うように業務が効率的にできなかったというようなご意見を伺っております。(穴澤)

- ・ はい、ありがとうございます。

基幹系を使われてるからっていうのがひとつの理由としてあったんですけど、基幹系使う職員さんって、町役場の何割、何人ぐらいかとかっていうのは、なんかこう把握されてたりしますか。(玉置)

- ・ はい、基幹系を使う人は、実はパソコン2台持って実施しております。10台ぐらいだったと思えます。基幹系を使ってるのは。はい。(穴澤)

- ・ そうすると38人なので、10引くと28人はそもそも基幹系を使う業務じゃないじゃないかという推測をするところなんですけど、ちょっとこの辺、まだまだ分析のしがいがあるなあっていうのは、ちょっと思いましたっていうのが一点です。

もう一点、さっき動作環境の話ラグがかなりあったという話なんですけど、今、所属している J-LIS

の方でテレワークシステムも提供しているんですけど、やっぱりアンケート結果とか、問い合わせ内容とかを見ると、動作のラグに関する問い合わせってというのが結構多い。逆に言うと、ラグが少ないと、かなり快適に作業できたり、ユーザーの満足度を高めて、テレワークの動機づけにもかなり繋がるので、この辺りの改善がされるとテレワークしてもいいんじゃないかなっていう人が増えてくるんじゃないかなというのちょっと見て思いましたっていう意見だけさせていただきたいと思います。(玉置)

- ・ はい、ありがとうございました。
一点目のですね、残りの方については、ちょっとこの辺 38 名さらに詳しくこの後分析させていただきたいと思います。(穴澤)
- ・ 穴澤課長、ありがとうございます。
ごめんなさい。このあたりもしかするとさっきご説明があったかもしれないんですけども、内容とか深掘とか分析とかされていかれるんですか？(小田)
- ・ そうですね、まだ終わったばかりなんで詳しくは聞いていなかったんで、今玉置委員からも質問いただいた部分等ですね、詳しく分析してみても、改善できる点は改善していきたいなと思っております。(穴澤)
- ・ はい、ありがとうございます。
そういう観点を含めてご意見とかご質問、委員の方からお願いします。感想でもけっこうです。いかがでしょうか。
中嶋さんお願いします。(小田)
- ・ みなさんの感想読んで、結構過去の資料を引っ張り出さないと難しいとかって意見も結構あったと思うんですけども、過去の資料に関しては、今後どのようにするとかは、町の方で何か計画はあるんでしょうか。(中嶋)
- ・ はい、まったく今までペーパーレス化っていうのが進んでおりませんので、ことあるごとに、書庫ら書類を引っ張り出してきて調査しなきゃいけない状況になってます。議会の方もですね、今ペーパーレス化ということで、議案等もタブレットで見れるようにお願いしてるところでございますが、その一つの売りとして、過去の議案も見れますよってということで議員さんにはお願いしている経過がございます。これからですねペーパーレス化が進んでいけば、過去の資料とかもいちいち書庫に行かなくてもサーバの中で見れるようになるかと思っておりますので、それは徐々にこれから解決されていくものと思っております。(穴澤)
- ・ はい、ありがとうございます。中嶋さん今のお答えで大丈夫でしょうか。(小田)
- ・ はい、大丈夫です。(中嶋)
- ・ はい、ありがとうございます。小澤さんお願いします。(小田)
- ・ はい、ありがとうございます。小澤です。感想になってしまうんですけども、やっぱりやったことのないことをやろうとするのってすごく皆さんの中でハードルが高いと思います。去年まではテレ

ワークなんて絶対無理と社会全体が思っていたと思いますし、ちょっと私達が障害を持っているという理由でいますと、障害を持った方がずっと在宅で働くなんて絶対無理というふうに全員が思っていたんですけども、社会全体としてその制約の中で生きていくしかないとなってからは、意外とみんなやってみたらできるよねっていうところに行き着いたし、ここを整備しなくちゃいけないよねって、自分でもこういう風に改善点を改善しなくちゃいけないよねっていう工夫をみんなするようになっていったと思うので、もちろんサービスとして成り立たなくなってしまうところはしっかりと事前に考えていく必要があると思うんですけども、何かやってみてと言うか、アジャイル的にやりながら改善していくっていうのもアリなのかなと思いますし、皆さんにまずは慣れていただく、そういう環境をできるだけ多く作ってもらってというのが重要なのかなというふうに感想ですけども思いました。はい、ありがとうございます。(小澤)

- ・ はい、ありがとうございます。ほんとに今、どの領域でもテレワークがオンラインで経験値を積んだうえですねいろいろやれるようになったなってところ本当に大きなチャンスだと思いますんで、そのところでのやってみての成功体験ですよ、職員の方々ってところは、ぜひいろいろやっていけるんじゃないかなと思います。もちろん、磐梯町さんいろいろな取り組みをされて、色々あってそこもあの職員さんに向けての浸透は一生懸命やってらっしゃるというのは理解したうえなんですけども、さらにそのへんが行くといいなと思います。五十嵐さん、ご感想とか質問とかありますか。(小田)

- ・ 僕は磐梯町の仕事を全部リモートワークでやらせてもらってるんですけど、もう慣れしかないのかなと思っております。職員で役場の半分の方がテレワークになってしまったら、残り半分の方もやりたくなってしまうのかなあとと思うんで、その業務として強制的にやらされるのではなくて、やりたくなるようなそのコミュニケーションのデザインっていうのが、ちょっとエンターテイメント的なフィルターを挟んで遊び心を持ってやると浸透していくのかなと、それが文化になってくのかなと思いました。

今日は、渋谷のQWSから参加してるんですけど、QWSもちょっとコロナの状況を見ながらですけど、研修場所としてなんかしら使っていけたら、都内にいらっしゃる小澤さんだったりとかとも、小田さんとかとも交流できると思うんで、活用できたらと思っております。以上です。(五十嵐)

- ・ ありがとうございます。今のQWSを使ってるの場所もありますけど、穴澤さん、いかがでしょうか。(小田)

- ・ 実は、今年ですね、予算としてQWSに一週間ずつ何人かテレワークに行く予算まで確保しておったんですが、残念ながらこのコロナ禍で行けなかったというのが、実態です。

たぶん、QWSに行けば本当にリモートになったと思います。今回、同じ町内の施設だったんで、朝役場に来て、夕方、また役場に寄って、同僚と色々打ち合わせができたんで、完全なテレワークまでは移行できなかったんですよ。たぶん、その辺ができればですね、新たな課題とかも見えてきたんじゃないかなと思っておりますので。でも、皆さん1日2日体験していただいただけで、これだけの問題・課題点が出てきましたので、この辺ですね、徐々にどういう風に改善していったらいいのかも含めてこれから検討させていただきたいと思っております。(穴澤)

- ・ ありがとうございます。一旦はまだちょっと皆さんがいらっしゃる状況にはないんですけど、その中でどういうふうにやろうかみたいなのも一緒に考えるといいですね。
ちょっと違う質問なんですけど、職員のみなさんって違う組織の皆さんと、雑談とか日常的にされたりしてるんですか。(小田)
- ・ 違う組織の人と雑談ってあまりないんじゃないでしょうかね、今、特に。担当者会議とかありますと、近隣の町村の担当者の方と会議が始まる前とかに色々情報交換したりということはやっておりますが、今、そういった担当者会議というのも自体もないんで、あまり情報の共有ってありますか交換がなされていないように感じてました。はい。(穴澤)
- ・ 今後、オフラインなのかオンラインなのかっていうのはあると思うんですけど、違うその組織とか、あるいはもっと全然違う民間ですとか市民の方とどうやってコミュニケーションしていくかってところもひとつ働き方とか、マインドを変えていく気づきの部分で必要なかなって思うんですね。そういった意味で雑談って大きな要素かなって思っておるので、その辺も今後、やっぱりずっと机にかじりついて仕事しているだけだと、生まれない部分って多少あるじゃないですか。その辺を今後検討していいけるといいですねと思いました。尾崎さん、質問ですとか、感想があればお願いします。(小田)
- ・ はい、ありがとうございます。アンケート拝見させていただいて、今リモートワークと親和性が高い低いみたいなアンケートがあったんですけども、リモートワークでしかできない仕事みたいなのも、ちょっとその角度から職員の人に是非聴いて頂きたいなと思ってまして、全てをリモートワークにすればいいかという、職員さんの働き方は改善されるかもしれないですが、市民・利用者からした時に、すごく一番重要なことって、ここに書かれている業務というよりか名もない業務ってあるじゃないですか。そもそも何が分からないかわからずに来た市民の人に、何が今回あなたはしたいのかってのを引き出して、それだったらこの課ですねとか、その悩みだったら市役所ではなくて、もしかしたら保健センターかもしれないですねとか、なんか信頼関係の中で深掘っていくっていうか、そういう作業で業務化しづらいし、かつ、その直接困った顔とか空気とかを読まない、読み切れない仕事っていうのもあると思うんですけど、アンケート化するとそういうものが埋もれてしまって、本当に会わないとできない仕事って何なのかみたいな角度から見ると、すごく新しい、その職員の人たちにとっても、全部リモートワークすることが正義なんだみたいなものではなく、もうちょっと多様性を持ったかたちで進められるのかなと思いました。
小田さんミュートになってます。(尾崎)
- ・ 失礼しました。ありがとうございます。穴澤課長、皆さんの方から色んなご意見ありましたけど、率直なご感想みたいのを聞いてもいいですか？(小田)
- ・ 磐梯町もおかげさまであのコロナの患者さんがまだ1名しかおりませんので、役場自体が本格的にテレワークを導入する方向には、まだ、行ってごさいませんが、もっと複数人ですね患者さんが発生したらそれこそ半分ずつテレワークをやりましょうってことでローテーション表までは作成した経過がございますので、そういった場合にはやらざるを得ないのかなと思っております。
ただ、この調査にも表れておりませんが、かなりテレワークを経験して得たものも結構皆さん多かつ

たみたいですので、そういうのを今後の業務にですね、いかして頂ければよろしいのかなと思って
おります。(穴澤)

- ・ はい、ありがとうございます。

たぶん、テレワークとか働き方みたいなどこって、危機管理上の部分で準備しておくところと、ある
いは、もっと、新しい働き方とかワークライフバランスですとか、業務をもっと市民に寄り添うため
のやり方としてっていう、もうちょっとポジティブな両方2面あると思ってますので、その辺をい
ろいろ町の中でトライアルしていけるといいなと思っておりますし、審議会の中でもですね、いろん
なテーマで深掘りしてければいいのではないかという風に思いました。

では次の議題の方に行ってもよろしいでしょうか。

では、次にですね、協議事項としまして、複業に関する現状・課題・展望及び論点についてというこ
ろを協議したいと思います。よろしくをお願いします。(小田)

- ・ それでは、最高デジタル責任者の私からご説明をさせていただきます。皆さん既におそらくペーパー
レスで資料いってると思いますが、ちょっと共有させていただきます。今、この複業についてとい
う資料、ご覧になってます。大丈夫でしょうか。

はい、それではこれに沿って説明をさせていただきます。今、室長の方からテレワークに関するです
ね、ご説明の方もございましたけども、あくまでもテレワークというのは、先ほど小田会長が仰った
ように危機管理上であったり、働き方のひとつの手段だと捉えておられて、その手段としてテレワ
ーク等々を使った、ひとつの策としてはこういった複業という考え方が磐梯町ではございます。

一応、複業っていうのはですね、いわゆるサブの副と複数の複という言葉で磐梯町は意図的に使い分
けております。従前から使ってる副業の方なんですけど、どちらかというサイドビジネス的なニュ
アンスがありまして、基本的には本行というものが存在した上で、わかりやすく言うと、とどなたか
正社員で働いてるみたいな前提があったうえで、それにプラスアルファしてなんかやっていますよみ
たいなニュアンス感が強い言葉なのかなという風に思っています。

一方で、複業、複数の方を用いてるのはですね、どちらかというパラレルワークというニュアンス
感がございまして、個人がかかっている仕事業務で、この業務って必ずしも営利とは限らなくて、非
営利活動みたいなものもございまして、ひょっとしたらその皆さんをやっている活動全て、生活の全て
が業務というか、家事も何もひとつのポートフォリオだという考え方がありまして、そのポートフォ
リオの中に磐梯町で関わることもあるし、今やってる正職員の仕事もあるみたいな、そういったニュ
アンス感で使わしていただいております。

両方の概念が排他的というわけじゃなくて、ちょっと視点の違いなのかなというふうに考えており
ます。なので、まあそれぞれの人がポートフォリオで自分の時間を考えた時の業務の在り方、複業と
いう部分で進めていくとですね、いくつか磐梯町でみちよっと論点・課題がございまして、そこを共
有して、皆さん色々ご意見、ご助言いただけたらなあと思います。

まず、複業という言葉の意義と前提条件なんですけれども、基本的には自分の仕事とかの生活とかポ
ートフォリオにとらえた時に、磐梯町なり磐梯町の業務にも関わっていただく、例えば、審議会の皆
さんもですね、皆さんのいろんな1日のポートフォリオの中に磐梯町の審議会というものがあろう
かと思えます。そういった中で、色んな価値が磐梯町にもその複業ってものを活用して出てるんです
けど、この前提条件として、やっぱり完全オンライン、ペーパーレス、クラウドの業務環境というの

は、大いに効果を発揮してるなというふうに考えています。先ほどの小澤さんからわかりやすい言葉があったと思いますが、もし、小澤さんが磐梯町に毎月来てこうやってもらうようなかたちになったら、審議会の委員として参加することもなかなか難しいかなと思うんですけども、こういったかたちであれば、小澤さんの貴重な1時間なりの時間を部分的に頂くこともできるみたいなこともあります。

課題なんですけれども、今、デジタル変革戦略室については、デジタルネイティブな組織運営ができておりますので、活用が進んでいるんですけども、そうでない部署もございまして、そういった部署ではですね、こういった恩恵というのは、なかなか得ることができてないという課題がございまして。なので将来的にはですね、役所のあらゆる部署がですね、複業の意義を理解してですね、前向きに官民、先月ご議論いただいた官民共創みたいな文脈もそうですけど、町民本位の行政運営を実現してけたらなあというふうに思っております。特に磐梯町は職員も少ないので、なかなか自前だけでやっていくのは難しい部分もございまして。

で、論点としては、複業的に関われる人材がたくさんいらっしゃると思うんですけど、これは磐梯町の外もそうですし、磐梯町の地域にもいらっしゃると思うんですけど、そういった人たちに関わっていただく方法であったり、そういった人たちが関わるにあたっての関わりやすい環境って何だろうってことを、今は私たちの視点で今整えてるんですけど、皆さんからのご視点があったら、いただけたらなあと思います。

その上で複業についてはいくつかの視点がございまして、まず、民間から行政へってかたちで、民間の人が磐梯町に関わっていただくって部分で、磐梯町はですね、戦略室を中心に本当にいろんなパレル人材が関わっていただいております。アプローチの仕方としても、皆さんのような審議会の委員という形もありますし、地域おこし協力隊の枠もございまして、さまざまがかたちもございまして。

一方で、課題なんですけれども、やっぱりまちの勤務体系とかこういったものって、雇用と時間給を前提にしてる部分があるので、ちょっと時給の次の字が間違ってますけれども、成果を指標とした報酬、勤務体系等々ですね、こういったかたちがいいのかみたいな所って手探りな状態になっています。審議会の皆様であれば、従来のアナログと同じで日当というかたちでお出しするかたちでシンプルに整理がつくんですけど、より業務性が強くなってきたときに、そこら辺の整理の仕方というのがすごく難しくなって部分もございまして。なので、職員、職員じゃないっていうの関係なく、様々な人材が磐梯町はそこで課題解決して価値を作っていく状態を複業を通じてできたらなあというふうに思います。

論点としては、どのような報酬・勤務体系だと外部の人材が町にかかりやすいのかですね、逆に言えば、報酬もお金じゃなくて大根みたいなお話がこの間あったと思うんですけど、そういう形でも構わないんですけど、そういうのも含めてですね、いろいろいただけたらなあと思います。あと、民間の皆さんがですね、行政に関わるに對しての阻む障壁って何だろうか。こういったところもですね、いただけたらと思います。

2点目、複業で今度は、行政の職員が民間に行くみたいなパターンですけれども、今、職員の中にも当然、非営利の社会活動、NPOとかですね、色んな活動にかかっている方もいるんですけども、複業に関する明確な指針がまだ存在をしてないという、先進的な自治体はそういうのも整備されているんですけども、役場で培った経験というのものも、なかなか地域や社会に役に立つものもございまして、そういうのどん、どんどん還元できるような形にしていきたいなというふうに思います。こ

ういった中で、職員の複業ってどこまで認めていくべきなのかということであったり、非営利活動おける複業の報酬の受け取り方の可否とかですね、今では辞退するみたいなことが結構あるんですけど。あるいは、もっと一步踏み込んで営利法人において複業した時に、営利法人で複業することはそもそもありなのか、あるいは報酬の受け取りってどうなのかみたいなのところもご議論いただけたらと思います。

次は、行政対行政みたいなかたちなんですけれども、従来より自治体、事務組合、県に対して人を出向させるとか、交換をするみたいなことはあったんですけど、そこまでではなくて、むしろパートパートでその複業的にそれぞれのリソースを使いあうことができたなら、これ非常に有益なんじゃないかというふうに思っております。一方で、ちょっとそういう事例がなかなか少なくございまして、そういうところがないかなと思ってます。この審議会ですとですね、玉置さんがもともとの所属は和歌山県でございましてそういった意味では、こういった文脈の一つのモデルになりうるのかなと思ってたりしてんですけれども、そこからさらに業務的なものに取り組んだときに、どういうことができるのかみたいなのところをですね、できると特にあの磐梯町みたいなちっちゃい町とか村はですね、そういうものを補う個たちによって色々役場の在り方を変えていくことができるんじゃないかなことを考えております。

最後は行政から地域ということなんですけど、職員の中には地域活動、消防団とか様々の方にかかるものがあります。ただ一方ですね、役場の勤務体系ってというのは、9時5時、月金みたいな所がかっちり決まってるので、消防団の招集が例えば日中あった時どうすんだとか、色んな課題があったりするんですけども、こういった広範な地域活動に職員がかかってくるにはどういったかたちが想定できるかなみたいなことですね、ご議論いただけたらと思います。今後は、デジタル活用支援員として設置する人間も、ひょっとしたら職員の中でもデジタル活用支援員のようなかたちで地域に入っているいろいろな還元したほういい人材もいたりするので、そういった形が検討できないかとかですね、あと、磐梯町はその地域と職員が地域柄近いので、もうちょっと逆に地域活動にあまり入れすぎると、職員の負担になっていってしまうんじゃないか懸念とかも論点としてはございます。

はい、といったことで大体こういったかたちで整理をさせていただきましたので、いろいろご議論をいただけたらと思います。よろしく願いいたします。(菅原)

- ・ はい、ありがとうございます。最高デジタル責任者、これ、結構盛りだくさんで、今後たぶん時間かけて何回も議論していくお話なのかなと思うもので、そういう位置づけで考えてよろしいですか。(小田)
- ・ はい、一回でどうこうという話ではないで、いろいろと皆さんのご意見をいただけたらと思います。(菅原)
- ・ そういったしましたら、論点様々ありましたけれども、皆さんの方で今ご感想ですとか、ご意見いただける部分で結構ですので、いただければと思います。はい、玉置さん、お願いします(小田)
- ・ すいません。玉置です。
全体見さしてもらいまして、会長が仰るとおり非常に盛り沢山だなと思って、いろいろ出して行ななきゃいけない部分だと思うんですけども、ちょっと、内容を見ていていいなあと思ったのが、やっぱり行政間の複業の話なんて、本当にはなかなかこの複業的にその知見を活かす事例がないって

うのは、多分どこも同じような感じじゃないかなと。私も今の県庁からJ-LISに出向している身なので、なかなか知見を活かすっていわれても難しいなと思うところなんですけれども、その上で、その下の展望というところの、不足するリソースを補いながら協力するっていう関係にしていってというのは、非常にいいんじゃないかな。というのも、大学とかだと例えばあのクロスアポイントメント制度って言って、要はパーセンテージ決めてこっちが何パーセント働いて、こっちが何パーセント働きますよみたいな制度ってというのは、割とここ最近よく使われるんですが、そういうのもあってもいいのかなと、ちょっと話し聞いててふと思ったところがあるので、これは今後ちょっと議論の詰めようがあるなとちょっと思った次第です。はい、私は以上です。(玉置)

- ・ ありがとうございます。その他の方、いかがでしょうか。五十嵐さん、お願いします。(小田)
- ・ ありがとうございます。外部人材の磐梯町への関わり方なんですけど、リファラル採用なんかも取り入れるといいのかなと思ってまして、僕は、フリーランスでいろんなこと仕事やってるんですけど、フリーランスであれば、結構、紹介制っていうのが当たり前にあるですよ。適正な報酬をどこで判断するかってのもあるんですけど、結構リファラル、紹介制っていう定性的なものも、この磐梯町だからこそのできるものなのかなとも思ってるんで、がちりと数字とか時給で測るのではなくて、ちょっと緩めっていうか、信じて託すっていう制度もどこかしらであると、いろんな人が関わりやすいのかなという風に思いました。はい、以上です。(五十嵐)
- ・ ありがとうございます。今に関連して私も少し思ったのは、成果指標のとこなんですけど、これって個人に紐づくのか、チームに紐づくのかその辺結構考え方があるなと思っていて、先ほど尾崎さんが名もなき業務みたいなことをおっしゃってじゃないですか。ああいたところは個の成果ってところとあまりマッチしないと思うんですね。個の成果を追い求めすぎると、そういったものって誰もやらなくなってしまう。触媒的な人がいなくなってしまうってことでもあるので、その辺どういう風に考えて設計していくのかなってところは、鍵かなっていうふうに思いました。
ということで、つぎ、あっ、尾崎さん。(小田)
- ・ ありがとうございます。五十嵐さんの話や小田さんのお話とも通じるんですけど、先ほど菅原さんのお話を聞いていて、私がノートに一番大きく書いているのは、人による、めっちゃ人によるって書いていて、制度だったりとか環境を整えたとしても、本当に人によるんですよ。行政から民間に行っても、わー嫌やわ、移動させられたわ、みたいな感じで行くのか、自分から希望してとにかく民間の環境をうまく使って自分の業務に活かしたいって思う人が行くのか、民間からくる場合も、プライド高く教えてやるみたいなスタンスで来るのか、それとも一緒にやってきましょうって感じで来るかによって、どんな制度も環境も人によってすべて台無しになってしまうし、ものすごく活かせるものにもなるので、そこの人の採用っていうところが、結構、複業人材については、書かれてはなかったんですけど、やっぱり五十嵐さんのおっしゃるように、信頼関係のある人どうやってこう連れてくるのかっていうのが一個大きなポイントかなと、入り口のところですな、思っています。
二つ目のとこでいくと、私が今奈良県生駒市で複業人材として働いていてすごく思っているところは、やっぱり、間にスーパー調整役みたいな人がいらっやるんですね。なかなか行けなかったり、テレワークの中で、全ての課の人達と仲良くなれるわけではないですし、地域のいろんなことを知っているわけではない私が、活躍したいと思った時に、やっぱりそこで媒介者と仰りましたけど、その

人が能力が高いっていうのは、別に仕事が、なんていうんだろう、計算が早いとかそういうことではなくて、課の誰からも信頼されていて、地域にもちゃんと根付いているっていうような方が間に入ると、コンシェルジュみたいな方ですね、外部人材がその人にみんな相談したら、その人が全部捌いてくれる、私がすごく助かったのは、法律とか調整能力を私に求められても、めちゃくちゃ苦手なところなので、すごいストレス溜まって無理ですってなるんですね。そこを全部担ってくださる。ので、私は私の強みを活かして働けるっていうふうにできているので、そこのスーパー調整役さんみたいなものが、入った後にどんな良い採用としても、入った後に活躍してもらうためには必要な存在なのかなと思ってます。(尾崎)

・ ありがとうございます。これからはたぶん、行政職員の働き方なんかも含めて個に紐づいていくものってすごく増えていく気がしてるんですね。そこらがきれいに定義できるのかっていうのもすごい難しいなとも思っているんで、そこらへんの部分と、そうは言っても、明確にしていかなければならない部分をどう整理していくのかというのは、大きな課題なのかなと思ったりしました。小澤さんいかがでしょうか。(小田)

・ はい、ありがとうございます。私も日々これどうしたらいいのかなと考えてることで、なかなか答えがないことなんですけれども、今、皆さんのお話を聞きして、ひとつ感想として持ったのは、なんかこう複業を活性化させたいというふうに磐梯で進めて行くとしたら、やっぱりやりたいっていう複業にしていく必要があるなと思って、なんかこ強制的にやるのではなくて、複業って何か必ずしもそのお金だけじゃないなと思って、モチベーションがお金だけではない、報酬だけではないなっていうふうに思っていて、このつながりもそうだと思うんですけども、例えば、新しい人脈ができるとか、なんかすごい面白いアイデアを持ってる人たちと出会えるとか、一緒に何かワークできるっていう魅力があったりとかするので、なんか推進したいっていうところの気持ちを、うまい仕組みで、ワクワクするものにどう変えていくか、やりたいって思う、ここの磐梯でやりたいって思うモチベーション、さっき尾崎さんが人それぞれ、全然ケースが違うっておっしゃってたんですけども、人それぞれのモチベーションも違うと思うんですけど、何か色んなワクワクが詰まっているような、そんな複業体験を用意していったらいいなあというふうに考えておりました。

後はそうですね、どのような勤務体系だということ所で言うと、私のその障害っていう病気っていうベースから言わせていただくと、やっぱりあの9時5時で働かなきゃいけないとなると、すごく体的に辛くてどうしてもその枠にハマりきれずにですね、あの就労ができないという方もたくさん仲間であってですね、そういう方でもとても能力が高い方々がいらっちゃって、あの社会としてもったいないなと日々考えているので、仕組みとしてちょっと難しいかもしれないんですけども、9時5時、時間に縛られずに好きな時間で働けて、アウトプットで判断していただくというか、さっき小田さんが仰ってたみたいに、間に落ちたものを誰も拾わなくなるとか、その触媒的な役割の人がアウトプットで測るといなくなってしまうかもしれないんですけども、時間でいいますと、より自由に本当に24時間いつでも働いていいよっていう感じにさせていただけるといいなと思ってます。最近の若者っていうと、ものすごく年寄りみたいな発言になってしまうんですけど、朝、絶対に出社しなきゃいけないみたいなのだと困るっていう若い方がいらっちゃって、でも、年の上の方は絶対9時にいないとダメだろっていうふうな文化があったんですけど、若い方って結構夜得意だったりするので、本当に夜中にもものすごい成果を発揮したりするんで、そういう働き方とかで自由になると、よ

り今、就労困難というかね、能力を発揮できない方がいらっしゃるの、そういう方の能力も発揮できるようにいい複業といいコラボレーションになるかなと思いました。ちょっとまとまっておらずですけど、はい、以上です。(小澤)

- ・ はい、ありがとうございます。朝方夜型って遺伝子で決まってるみたいな研究結果があるらしいですよ。朝が得意な人と夜が得意な人というらしいです。(小田)
- ・ そうなんですね。(小澤)
- ・ 確実に私は夜型です。(小田)
- ・ わたしもです。(小澤)
- ・ いまの就業形態って、ある特定の人たちにはフィットするけど、それ以外の人にはフィットしない形になってるんですね。なので、そこは今後、個の働き方とかワークライフバランスを本当に見ていったときには、一回枠を外すっていうのは、非常に重要な要素だというふうに思っております。ので、非同期のコミュニケーション、今だとこのオンランって同期のコミュニケーションだし、同じ場所に、同じオフィスに、同じ時間にいるっていうのは、同期型コミュニケーションだと思うんですけど、そうではなくて、時間軸とか場所がずれる、時間と場所を超えた非同期コミュニケーションのあり方っていうのも是非この中で、行政のあり方も含めて検討しているといいんじゃないかなと、私も思いました。中嶋さん、お願いします。ご意見、ご感想をよろしくお願いします。(小田)
- ・ 皆さんの素晴らしい意見で、なるほどなあと思いつながら私も勉強になっておりますけども、そうですね、やっぱり磐梯町に関わる複業人材の方を呼ぶとなると、町がどういう人材を求めているのかっていうのももっともって発信していく必要もあると思うんですね。じゃないと集まらないですし、こういうことを求めていますって、うまく発信できる、何かものを作っていきっていくことと、最近クラブハウスが1月末から大流行してますけども、同じテーマに掲げると、そこにいろんな人たちが集まって、そういう共通の話題で話がどんどん盛り上がっていくっていうことが特にこのクラブハウスとかでは見られてますけども、そんな形で新たな出会いの場というか、とこでまたこういう人がいるんだ、またさらにその人がこういう人がいるってことで、人と人たちが繋がっていくっていう、そういう場づくりも必要になってくるんじゃないかなという風に思っています。
働き方の時間については、本当に人それぞれだと思うのでこの時間に関しては、この仕事で、またその空いた時間にまた別の仕事っての柔軟にできるとより良いんじゃないかなという風に感じました。(中嶋)
- ・ ありがとうございます。
今日は最初ということで、それぞれ、第一印象で思ったことを述べさせていただいたんですけども、いろんなテーマが出てきてると思いますけれども、まず一旦、現場の枠を外していったって考えてみようっていうところなのかなというふうに思いました。その時に気になるのが、行政側の法律ですとか、規制というか制約事項ってのは必ず出てくるので、そこも条例なんかですと、それもどうしていいかっていうふうに考えていけると思うんですけども、前提条件っていうのは我々も認識したうえで、思いっきり、そのうえで枠を外せるといいのかなというふうに思いましたんで、今後、自分の中で進

められるといいかなと思います。一旦今日は、このような形でよろしいでしょうか。(小田)

- はい、ありがとうございます。いくつかいただいたご意見に対して、町として、私も実は外部人材、パラレル人材として入って、責任者を務めていて、日々感じることを含めてお話をしますと、先ほど五十嵐さんが仰った、採用のリファラルみたいなところすごく大切だなと思って、実は、意外と以外じゃないです、磐梯町外部人材は、ほぼ全員リファラル採用なんですね。地域おこし協力隊の一部のように公告を打って採用するみたいなパターンもないことはないんですけど、この審議会の委員の皆様も含めてですね、結構、リファラルの中でお集まりを頂いているという部分もありますので、そういう意味では、こういうとこってすごく大切だなというところと。

逆に成果指標の話、小田さんなんかもありましたけれども、五十嵐くんが実験的な部分をやっておりまして、地域おこし協力隊って基本的には、通常の雇用型と業務委託型ってのがあって、五十嵐さんは業務委託型の方でやってるんですね。この意図というのは、通常の雇用型だと本当に9時5時の月金みたいな形で町に何時間勤務して、これをしなさいっていう設計でやるんですけども、やっぱりその地域おこし協力隊求めるものってそこに捉われない業務もあるよねっていうのが従前から議論になっておりまして、そういった形でちょっと新しい取り組みとしてやっていく、そのかわり、当然その成果というものが問われてくるんですけども、柔軟にやれるので、逆に、いままで帰ってこなかったような若者が磐梯町に戻ってきたみたいな、こういう形にもつながってきています。

後はスーパー調整役というのは私もまったくこれはそうだなあと思っていて、磐梯町も目に見えないところでスーパー調整役がいるから、これ成り立っているところもやっぱりございまして、例えば今、PMの星さんなかもここで参加してますけど、減茶苦茶調整をする能力に長けてる方が来てくれて成り立っているところだと思います。ただですね、やっぱりリファラル採用とか成果設定だとかですね、スーパー調整役みたいなものが行政の中で、旧来の行政の中で評価する仕組みがない、なんていうですかね。みんながいいものだって実感する場がないっていうのがポイントなのかな、逆にうちの室長は、こういう場も含めていろんな実感をしているので、最近はそういう意識に変わってきているんですけども、なかなかそこが難しいなあってのはちょっとあったりもします。

後は、その複業をやるに当たっては、先ほど中嶋様が仰ったように業務って何なのかってところをしっかりと定義していくってすごく重要で、結構、従来あったのが、これでいい加減だったのが、とにかく地域おこし協力隊にマーケティングやっってくださいってバーンと投げて、結果ミスマッチみたいなパターンで終わっちゃうパターンがあったんですけど、この業務は何をすべきかって、行政がしっかりと定義していくってのが必要な。で、それが出てくと、玉置さんが仰っていいなあと思ったんですけど、大学がそうであるように、人材を役場同士でシェアしてくみみたいな、ていうのは仕組みとしても作っていきけるんじゃないかなんてのを思いました。ちょっと私もちょっとパラレル的にこういうことやっている立場としても含めてです。すいません。(菅原)

- はい、ありがとうございます。まさにこれからそういった時間と場所を超えた人材と一緒にやってるやってく時に、相手側の行政の方がその形になってないと難しいじゃないですか。そこは今後一緒に作っていく必要があるのかなと思いました。それと、もうひとつ業務の定義っていう話があったんですけど、業務って場合によっては、そのプロセスまで定義されてる場合もあるじゃないですか。そこは、アウトカムの定義っていう形にもしかしたら変えていったほうがいいものも当然出てくるかもしれないので、その辺も今後色々検討できるかなと、全部今後検討山盛りですけども、思いまし

た。

では、一旦、その2の協議事項の方は終わらせて頂きます。

つづきまして、3その他のほうに行かせていただきたいと思います。その他といたしまして次回の日程について、室長の方からよろしくお願いします。(小田)

- ・ はい、ありがとうございました。次回、第5回の日程でございますが、定例化いたしました第3木曜日ですと、3月18日、木曜日になっていますが、すいません、ちょっとその日ご都合が入ってしまっておりますので、後ほどまた調整をさせていただきたいと思います。私からは以上です。(穴澤)
- ・ はい、ありがとうございます。他になければ、よろしいでしょうか。
今日はこれで終わらせていただきたいと思います。審議会これにて終了させていただきます。皆様ありがとうございました。(小田)

以上で審議会を終了し、閉会する。(11時52分終了)

