

第5回京丹後市行財政改革推進委員会 会議録

1 開催日時 令和2年9月30日（水）午前9時30分～午前12時00分

2 開催場所 京丹後市役所（2階）201～203会議室

3 出席者氏名

（1）京丹後市行財政改革推進委員会委員（7人）

会長 今田弘一、副会長 田崎敬章、委員 井本勝己、委員 小林朝子、
委員 藤田一彦、委員 三原直美、委員 和田直子

（2）事務局

総務部長 中西俊彦、総務部理事兼財政課長事務取扱 辻村実、
財政課主幹 松田吉正、同課係長 岡田直純、同課主任 平田友美子

4 議 題

（1）開会

（2）あいさつ

（3）議事

① 京丹後市行財政改革大綱（素案）について

5 公開又は非公開の別 公開

6 傍聴人の人数 0人

7 要旨

《議事経緯》

● 開会

事務局 ただ今から第5回行財政改革推進会を開催させていただきます。皆様におかれましては公私ともに大変お忙しい中、出席を頂きまして誠にありがとうございます。本日は3名の委員が所用で欠席ということをお伺いしております。少ない人数ですが、積極的なご意見をいただければありがたいと思います。それでは開会にあたりまして、今田会長から一言ご挨拶をいただければと思います。

● あいさつ（会長）

会長 おはようございます。今説明にありましたとおり、本日は3名の委員が欠席ということです。少数精鋭で行こうと思っております。予定では、本日

第5回の委員会となります。スケジュール上では、9月上旬に行う予定でしたが、本日になりました。前回の委員会の内容は、次期京丹後市総合計画基本計画と一体的に行財政改革の取り組みを進めていくと、そのために、次期行財政改革大綱を総合計画の中に位置付けていきたいと思いますという方向性について、色々のご意見を頂き、その方向で進めていくことについて、了解をいただきました。

本日は、その総合計画と行財政改革大綱との重複部分がどの部分か、その重複した部分をどのように扱うか、重複していない部分はどのような扱い方をしていくか、ということについて説明していただきます。いつもの通り、忌憚のないご意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いします。

事務局 それでは、以降の進行につきましては会長にお任せしたいと思います。それから、本日の会議録の後日確認いただく署名人の方につきましても、会長からご指名をいただければありがたいと考えております。それでは、よろしくお願いします。

● 会議録署名委員の指名

会長 それでは、会議を進めて行きます。今の説明がありましたように、まず会議録の署名人を指名したいと思います。名簿の順にお願いしたいと思いますので、本日は、三原委員にお願い致しますのでよろしくお願いします。

● 議事

会長 それでは早速ですけども進めさせていただきます。まず、京丹後市行財政改革大綱素案についてということで事務局から説明をお願い致します。

事務局 (事務局から資料1に基づき、「行財政改革大綱(総合計画「基本計画」)及び推進計画の策定」について説明)

会長 今説明していただいた内容につきまして、ご意見、感想、質問等々がありましたらお願いしたいと思います。

委員 (意見なし)

会長 説明を続けていただきます。

事務局 (事務局から資料3に基づき、「(素案)行財政改革大綱」の施策の目的、現状、課題について説明)

会長 現状と課題ということについて、説明していただきましたが、ご意見や

質問、感想等々がありましたら発言をお願いしたいと思います。

先ほどから言葉として何回も出てきますが、「ICT等を活用した業務効率化を図る。」について、市民のニーズが多様化して、それに的確に対応するための方法として考えられ、また、これは国からもそのような推進があるかと思いますが、具体的に、現在どこまでの計画をされているのかということと。それから、あくまでも市民のニーズに対応するための施策だと思しますので、具体的に、どのような市民ニーズに対応するために、どのような活用の仕方をするのかというところを教えてください。

事務局　ご質問がありました計画についてですが、今、市民ニーズの多様化ということをおっしゃっていただきました。その中で、私共が考えているのが、職員は定員管理計画によって少しずつ減ってきておりますが、業務量は基本的には変わっていない状況です。職員も増えない中で、こういった形で今後も行政運営を行っていくのかということをお考えた時に、このICTを活用した業務効率化というのは、RPA、ロボティックプロセスオートメーションにより、単純作業は機械にしようということ。単純な業務についてはICTの技術を活用し、それによって浮いた時間を、市民の皆様への対応につなげようということをお考えております。ICTの活用については、昨年、若手職員を中心とした近未来技術検討チームにおいて、市役所内にどのようなICTの技術を取り入れたら、もっと仕事を代替えさせ、その分を市民の方に向けられるのだろうかということをお検討し、今年からRPAを導入して進めていくことを現在考えております。職員が減ってくる中で、市民ニーズにちゃんと応えるためには、ICTに簡単な業務は任せて、それにより空いた時間を市民の皆様への対応に充てたいという気持ちを込めて、現状を書かせていただいております。

会長　いわゆる単純作業といいますか、機械的なものについては、ICTに任せて、その時間を市民に向けた行政サービスに充てましょうということだと思います。それと、内容についてはではないですが、この資料3の1ページの右側、現状の2行目に「行政に従事する者の仕事は、量、質、幅ともに難化」とありますが、「難化」という言葉がすごく難しいです。

委員　「難化の方向へ変容している」とは、分かりにくいです。

事務局 確かに分りづらいと思います。こちらはまた市役所内部で考えまして、もう少しわかりやすい表現に変えさせてもらいたいと思います。

委員 市民ニーズからして、複雑化しているということは事実だと思いますし、それから高度化していることも事実です。そういった内容を盛り込まれたらいいと思います。

事務局 そうですね。

会長 「難化」という言葉が、対立する相手方を生み出すようなイメージを持って受け取られかねないという感じがします。

他にございませんでしょうか。

委員 基本的な趣旨については反対ではないですが、ICTを活用することは当然のことですし、是非進めていただきたいと思いますが、市民にとって一番大切なのは窓口対応が丁寧であることです。そして、行き届いていること。できれば、ワンストップであって欲しいということが、多くの市民の願いかと思しますので、ロボットが対応するようなことは当然されないとと思いますが、市民の方への対応は丁寧に、そして、そうではない部分は、ICTとか機械に任せるということを中心に進めて頂きたいです。ただ、やはりICTと言いますと、どうしても欠点の部分も出てきます。例えば、お年寄りの方にとっては、自分でボタンを押して住民票を出すということになると、できない人が非常に多いと思います。そういった部分への配慮を、是非とも進めるにあたっては、重視していただきたいと思えます。

会長 他にありませんでしょうか。

委員 今、庁舎整備検討委員会に参加していますが、一つの庁舎になるのか、今のバラバラのままになるのかという話をしています。それがどちらになるにしても、どの窓口に行ってもワンストップで受けられるサービスは必要だという話がある時にもありました。例えば、峰山市民局に来て、今Zoomとかオンラインが誰でもできるようになってきた中で、窓口の人がZoomとかで別の庁舎の課の人につないで操作等を一緒に行ってくれる等、窓口の方に丁寧にお金をかけることによって、ICTというのは実現しやすくなるのではないかと先ほどの委員さんの話を聞いて感じました。

また、昨日総合計画審議会に参加をしまして、政策の目標の①の「積極的な財源確保」のふるさと納税は皆さんが注目しており、総合計画の中でもトップに出てきていました。ふるさと納税でお金を確保するということは、すごく大切なことですが、あくまでもこれは手法であって、どのようにすれば増えるかといえば、京丹後市の産業自体が底上げされることによって、売れるコンテンツが増え、結果として、丹後に魅力を感じてふるさと納税をしてくれるという図になると思います。ふるさと納税は、ただお金が入ってきて返礼品を出品している人が潤うということだけではなく、その人たちがさらに生産力を上げるための支援も必要だと思っています。財源確保をするためには、先に、必要な施策に対してお金を出す事もこの中に含まれてくると思います。

会長 今の委員の意見は、ふるさと納税が目的、目標ではない。いかに、市民にとって有効となる政策をより多く行うための財源を確保する一つの方法であるということだと思います。

他にございませんでしょうか。

委員 似かよった話になりますが、先ほどこちらに来る前に、1階の窓口で医療費の申請をさせてもらいましたが、一人対応をされていて、その後に私が行ったのですが、机に向かわれている方は誰も私に気付かず、課長さんが最初に気付かれて声をかけていただき、その後に職員さんが気づくという順番でした。それはそれでいいのですが、やはり先ほどの話ではないのですが、窓口対応の部分は、一番皆さんに気遣って頂きたいという点では同じ気持ちですし、名札を着けておられますが、紐の長さがまちまちあると思います。座って対応をされると名前が見えません。こちらが名前を聞こうと思っていても聞きにくいです。例えば、何か書類に不備があり後日確認する場合に、その方は誰でしたかと逆に聞かれても、名乗られない、名札は見えないという状態で、その方の特徴を申し上げるしかないということがありまして、その方がコピーを取るだけの対応に時間がかかったので、「申し訳ないですけどお名前は」と言うと、少しムッとされたような感じで対応されたので、感じ良く言っていただければ、こちらもスムーズに進めることができるのではないかと思いますし、このICTを使ってとい

う所は大切なことですし、皆さんたくさんお仕事もあって忙しいと思いますが、やはり窓口対応には一番重点を置いて、お金をかけるところにはかけてもいいと思いますし、先ほども言われましたように、人間ということが一番あって京丹後に人が来られるとか、ふるさと納税にしても、私は転勤が多いので、全国に友達も出来ていきますが、そういった中で、良かったという印象が、後々そういう方に、SNSとかで広がっていけば、ふるさと納税にしても増えるのかなと思います。最初の窓口の対応が良ければ、すごく良い所だったという話になり、ふるさと納税にもつながっていくと考えればいいのではないかと思います。

会 長 続きの説明をお願いします。

事務局 (事務局から資料3に基づき、「(素案)行財政改革大綱」の施策の目標について説明)

会 長 2ページの政策の目標、4項目について説明していただきました。先ほどの説明と重なる所もありますし、皆さんのご意見も、この施策の目標に関わる事について色々な意見を出していただきました。今説明がありました件につきまして、質問等がございましたら、お願いしたいと思います。

「④地方公営企業会計・特別会計の経営健全化」について、先ほどもその内容については説明を受けましたが、随分前から健全化の必要性は度々説明をされておられますし、我々も何回も聞いていますが、なかなか思うように行っていない印象があります。ここでいう経営健全化は、収支がピッタリ合うとか、収入が増える状況で決算ができることがいいとは思いますが、なかなか難しいことです。具体的に今の時点で、経営健全化ということは、目標としてどういうところまでを考えておられるのか説明をお願いしたいと思います。

事務局 具体的な数値で目標というものは定めてはおりません。現在、先ほどもありましたが、この特別会計・企業会計の一般会計からの繰出金が年々伸びているところで、この増加が一般会計の負担になってきている部分がありますので、増加している部分につきまして、なるべく、整理をする中で、起債の償還とかもありますので一定の増加は仕方ない部分も出てくると思いますが、その伸びを抑えていくこと、あと使用料の部分についても、なる

べく企業会計の独立採算でまかなえるような方向に整理をしていく形が望ましいと思っていますので、そちらの方に経営努力をしていただくところです。また、病院については、去年は医師の不在もあり、経営が少し悪化をし、資金不足も生じているという状況ですが、その辺については解消しなければならないと考えています。特に目標というのはないですが、一般会計からの繰り出しを抑えていける形での方向を考えております。

事務局 予算の関係で行きますと、一般会計からの繰り出しを減らす事ということは、結果的にはそうですが、その意味を少し補足させていただきます。公営企業会計、水道・下水・病院、それから特別会計、国保・介護保険・後期高齢者など、一般会計と切り分けてそれぞれの収入でもって会計を運営してくださいという仕組みの中で、ただ全ての経営を収入、料金であるとか、保険税では賄えないものですから、一般会計、いわゆる市民税をそちらに繰り出して会計を維持するという国の制度もあります。そうした中で、繰り出しが増えていきますと、例えば、この例示が適切かどうかは横に置いて頂きまして、水道料金は全国一安くします、無料とします。その代わりにその部分は全部一般会計が持ちます。ということにした場合に、支払う側が少なくなることは良いことではありますが、それをするためには一般会計がやっている、地域振興、福祉、衛生、商工、建設等それらを止めてそちらに持って行かなければいけないということにつながります。極論的にはそのようなことはできないという中で、どこまでが妥当かということ、数字としてはないわけですが、一定、国の考え方でこの経費については一般会計が出してもいいですよというものがあります。ただ、黒字になっている会計には一般会計から繰り出さなくてもいいのではないかとということもあります。そうした中で、京丹後市については、病院、水道、下水道、それから国保、後期高齢、介護ともに全て増えていく傾向がありますので、会計を維持していくためには仕方ないというものの、一定、特別会計側でも収入努力などもしていただかないと、先ほど言いましたように、一般会計で使えるお金という部分を、特別会計、企業会計のために切り分けて行くとなると、一般会計で行っている色々な事が狭まっていくのではないかとということがありますので、一般会計でも今後5年間の見通しみたいな経

営計画的なことをしていますので、特別会計などもその先の見通しを持ちながら、同じ市の会計ですので、こちらを成り立たせるためにどちらかが潰れるということはよくないので、そこは双方努力をしましょうということが言いたいということです。そのために、先ほどご意見にありましたふるさと納税の推進ということも、そのような状況も踏まえながら、色々な課題がある中で、人口減少の中で市税収入も減っていくのではないかと、水道料金なども利用者が減ることによって経営が厳しくなるのではないかと、これは全国的な流れです。そこでふるさと納税という他の地域の方からの寄附金という仕組みですが、そういったものも一定活用しながら、公営企業であったり、市の施策は継続できるような、その後ろには、先ほど委員からありましたが、産業が潤って働いておられる人もやる気を持って地域が活性化することによって、市としては税収につながっていくというような税収確保にもつながるという仕組みもありますので、これはすごく長い取組になるわけですが、そういった意味では、ふるさと納税は単純な財源確保ではなくて、市も潤うし、寄附される方も良いし、そこに携わる返礼品の取組をされている業者さんも良いし、結果的には、税の仕組みの中で市税収入がそれによって増えていくとまでは言いませんが、現在の状況が維持できるような環境になれば、皆が良いということを目指して、財源確保もしていこうという事です。ただ、ふるさと納税は寄附ですので、固定的に補償されたものではないですので、そこはきっちりと状況を見ながらやっていく必要があるわけですが、全国的には、たくさん寄附を頂いている市町村もありますので、もう少し京丹後市も頑張ろうじゃないかというところが、中山市長の主旨で、それを掲げられて選挙で当選されたこともありますので、それを今後4年間の中ではやっていこうということです。そうした中で、長くなって申し訳ないですが、特別会計の部分についても、この4年間では決着はつかない世界だとは思いますが、先ほど言いました市税など一般会計とともに今後もやり続けなければいけない会計ですので、安定的にやっていただきたいということをここに書くことによりまして、国保なり、上下水なり、病院なり、それぞれこういう外部の委員会がありますので、そこできっちりとご議論頂きながらやっていただきたいという

のも、総合計画、行革の所にきっちり明記することで、より強く問題意識を持っていただきたいということで目標に掲げているということでございます。

会 長 他にございませんか。

委 員 今話を聞いて、例えば、京丹後市民も他の市町にふるさと納税ができると思いますが、それによって減った額というのは、市で分かりますか。

事 務 局 額は調べることができると思います。

委 員 おそらく出ていったお金もきっとあるのだろうと思いますし、後、目指す目標値について、これから考えられていく上で、一番左側の下の市税収納率について、目標値が100%じゃなく95%なのだと思った時、その5%の金額というのはどうなっているのかということと、初めて100%ではないということを知りました。また、女性管理職員数の目標数値についても、管理職員数が何人ぐらいいる上でのこの目標数値だったのかということと、女性だけではなく、若者とかも入って行ったらいいのかなと思います。ちゃんと高齢者のこととかも考えられる能力がある若い人だったら、管理職につくチャンスがあるとか、女性だけに特化せずにそういう可能性がある目標になったらいいと感じました。

会 長 3ページの左側の目指す目標値の表の市税収納率について、100%ではありませんけどということですが、これはどうなのでしょう。

事 務 局 市税収納率は100%ではなくて、現状で平成27年でしたら、95.3%となっていますが、滞納されている方がおられるということです。

事 務 局 目標はあくまで100%です。それはおっしゃる通りです。ですが、全国自治体を見ても、目標は100%のはずですが、そうならない現実がある中で、ここに100%と書くと、極端に言えば、嘘の目標になってしまいます。そのような中で、固定資産税など過去から色々な事情で納められないけれども、課税はし続ける仕組みもあります。滞納がある人には課税しないということではなく、生活の厳しい方、いろんな事業をされている方、いろんなご事情がある中で、払えない状況というのはどうしてもございます。そうした部分で、減免であるとか、徴収猶予であるとか、色々な税の制度を活用されると、制度ですから使っていただくということですが、

それによって課税額が減るわけではないです。そういう制度が使われると、どうしてもそこは100%にはならないということがあります。目標は100%ですという気持ちはありますが、こうして数字には書けないということがありますので、ご理解をいただければと思います。

それから女性管理職についても、当時の策定時には13人ということでした。平成20年を過ぎた頃、男女共同参画の中で女性の意見、社会進出というのを国全体として推進をしようと、こういう会議などでも男性の意見ばかりが取り入れられているような中で、一定女性の、管理職に関わらず、そもそも職員の男女比率が違いますのでこの人数の目標を掲げることがいいのかどうかという議論も当時からありましたが、たくさんの方にそういう役職についていただくこともしながら、若手の管理職ということですが、管理職になったからといって爆発的に給料が上がるわけではないですし、責任だけが付いてくる世界でもあります。それはどこの世界でもそうだと思います。そういう中では、管理職の登用制度という試験制度も採用しておりませんし、年功序列的な処遇というのが現状ありますので、なかなかご意見としては分りますが、難しいかもしれないです。ただ、今後また庁内の会議がありますので、そういう意見があったことはしっかりお伝えをして、やる気のある方をそれなりの処遇にするというのは、どこの世界でもその通りですので、また市長公室に意見はお伝えさせていただきます。このめざす目標値につきましては、状況が5年前とガラッと変わっておりますので、先ほどの市税収納率を上げることがいいのかとか、女性管理職の数字をまた同じように横置きするのがいいのかというちょっと違うような感じもするという意見も現在出ていますので、ここはまた次回にでも案としてお示しできればと思っております。

会 長 他にございませんでしょうか。

委 員 3番目の「公共施設の効率的・効果的な管理」ということで、いつも思いますが、公共施設の建設に関する予算はしっかり予算化されますけれども、それを維持修繕して行く予算が少ないと感じています。その結果によって、必要な修繕が行われずに耐用年数まで持たないとか、壊れて使わなくなり、そして段々と人が使わなくなり、これは効率的に悪いということ

で、公共施設を潰さざるを得ないということが結構あると思います。行革で行けば、修繕とか維持管理の費用というのは、一番削りやすいところで、これは必要な修繕費とか管理費というのがわからない、建設当時は建設費だけが突出していますが、その後、何十年にわたって維持管理、それから修繕がかかってくるということで、一定の規模によって、一定の修繕費・管理費、特に修繕費について、10年経てばこのぐらいの費用がかかるというのは計算上出てくると思います。一般の家でも何年経ったら屋根替えをすとか、塗装は何年ごとに変わるとか、そんな格好で予算化されます。家庭ではないですが、公共施設というのはそういう形で、将来にわたる修繕費を毎年一定額は予算化して、その中で適正な管理をしていくというのを、ぜひやっていただきたいと思っています。そうしないと、壊れてしまってから修繕の予算を確保するとなると、莫大な費用が掛かってきますので、空調関係でも通常維持していればそんなに壊れないけど、ほとんど維持せずに壊れるとこまで来て、壊れたからそれを大規模修繕しなければならないということが、公共施設にはよくありますので、効率も大事だし、経費の節減というのも大事ですが、その辺の手当てというのは何かを建てた場合は、一定そういう基準に基づいた修繕費を歴年にわたって予算化できるような仕組みというのができたらいいと思っています。

委員 適正な使用料と先ほどお言葉が聞こえたので、私は色々な団体で地元のぎょそんセンター等を使わせてもらっていますが、使用料は上がっていないように思いますし、見直しもされていない気がします。今後はどのような予定なのか聞かせていただきたいです。

会長 公共施設の使用料につきまして、今後のことについてご説明をお願いします。

事務局 使用料の見直しですが、昨年議会に提案をして否決されました。それ以降、どういう形で今後進めていくか、前回は、使用料の額も合わせて不均一な部分、消費税の関係、色々な部分を一度に全部を見直す形で提案をさせていただきましたが、今後どういう形で見直しを進めていくかは、広聴会で、公平な料金体制、また減免を考慮する中で見直しを進めてほしいという意見をいただきましたので、これからどういう形で見直しを進めてい

くかというところを検討しているところです。時期については、何時にこの形で見直しを出していきますということは、現在ところ未定です。まだ検討ができていないです。見直しについては、進めていかなければならないと考えているところです。

委員 使用料については、この行革委員会で検討を重ねてきて、料金の値上げについて良いだろうということで結論を出しましたが、市長さんが変わって、今年の8月から公共施設の使用料が1年半無料になったということが突然出てきて、その経過と1年半後どうするのか、また元の議論をもう1回やるのか、その辺りを言える範囲で聞きたいです。

事務局 料金の無料化につきましては、コロナウイルス感染症の関係もあり、施設の使用ができない部分だったり、外出が制限され自粛され、なかなか市民の方も体を動かす機会が少なくなってきたということもある中で、公共施設等を解放させていただくことで、健康の維持も合わせて進めていただくとということもあり、活用を十分して頂けるような方向で無料とさせて頂いているところです。無料の期間が終了した時点でどうなるのかということまでは、まだ検討しておりません。

会長 他にご意見ございませんでしょうか。説明を続けてください。

事務局 (事務局から資料3に基づき、「(素案)行財政改革大綱」の施策の主な内容について説明)

会長 説明を受けた内容につきまして、質問、意見、感想をお願いしたいと思いますが、どうでしょうか。

委員 人口も減ってくる、税収も少なくなってくる、職員数も減ってくるという中で、やはり職員に頑張ってもらわないと、という思いがありますが、特に、5ページの2つの項目について、質問や意見をさせていただきたいと思えます。

「各種研修や職員提案制度の推進等」について、やはり職員がスキルアップを図るために、自己研鑽を積んで向上心を持って仕事に向かうということが必要だと思いますが、そのための職員研修の充実ですとか、それから資格取得に対する支援の充実も、これらは職員の質の向上につながるものだと思います。資格取得の関係については、個人の資格になるので、どのような支

援の仕方があるのかということもあるかと思いますが、例えば、仕事に役立つような資格であれば、特別休暇で受講させるとか、受講料ぐらいは公費で一部あるいは全部を負担するとか、そういうようなこともやって欲しいと思いますが、現状として、そういった職員がスキルアップを図れるような制度はどのようなものがありますか。あれば、紹介をしていただきたいと思います。

それから、次の「人事評価を適正に活用して人材育成を図ります。」という項目ですが、職員の職務の遂行、公正に適正に評価すること、人事の効率的な運用と職員の公正な職を図ることが大事だと思います。職員の勤労意欲の高揚を図る上で、本当に大切なことだと思いますが、人事管理の適正化を図るために、民間では人事考課というようなこと、ここでは勤務評定ということが書いてありますので、勤務評定を実施されていると思いますが、実態としては、どのような内容になっているのでしょうか。例えば、絶対評価なのか、相対評価なのか、その評価結果が、職員の給料やボーナスに反映されているのかどうか、それから、人事異動の関係では、昇給、昇格といったことに反映されているのかというあたりをお尋ねしたいと思います。

それと、職員が自信と誇りを持って活躍できる環境の整備が必要だと思います。そういう点では、いかに魅力ある職場づくりをしていくかということですが、そういった計画があるのかどうか、お尋ねしたいと思います。例えば、表彰制度について、特に職員の士気の高揚を図って、魅力的で活力ある職場作りを進めることで、単に永年勤続の表彰だけではなしに、例えば、長年地域でごみ拾いのボランティアをしているとか、地域の高齢者サロンを頑張って運営しているとか、そういった仕事とは離れた部分で、地域で色々活躍をされておられる職員もあると思いますが、そうした人の表彰だとか、人命救助をしたとか、何かの全国大会で発表されて京丹後市の名誉を高めたとか、そういった功績も表彰されて、職員がそのことを誇りに感じ、そして、そのことが仕事に向かっていくと思います。そういった取組を是非やって欲しいと思います。

あと一点、8ページの上段の「予算や財政状況などを市民に分かりやすく」の所ですが、その後の、「行財政運営の透明化を図り、市民に開かれた市政

を推進します。」ということについて、ここで書かれていることとは少し違いますが、わかりやすい行政組織ということで、長い課の名前や、分かりにくい課名をなんとか変えてもらいたいということがあります。例えば、課の名前が長いのが、都市計画・建築住宅課、秘書広報広聴課です。市の職員は言えるのかもしれませんが、電話で聞いても、よく分かりませんし、なかなか覚えられません。せめて長くても4文字ぐらいにならないだろうかと感じます。それから、分かりにくいということでは、経営企画整備課、これは上下水道部ですし、政策企画課、これは市長公室です。どちらも「企画」という字が入っています。今私の地域ではようやく下水道の工事が始まりまして、上下水道部から色々と電話がかかってくる。ところが、経営企画整備課ですと言われると、どこか分かりにくい。それから管理課、これは建設部と病院で使用されているので、病院と建設部の違いはすぐ分かりますが、上下水道部にも、施設管理課というのがあります。施設管理課というと、建設部かなと思ったりしますので、わかりにくい名称になっています。その辺は市民が聞いて分かるような、課の名前を聞いたらイメージが湧くような名称にして欲しいです。例えば、以前でしたら、水道課、下水道課と分かりやすい名称でしたが、今は分かりにくい。市民に分かりやすいような、親しみを持てると思いますか、何とかならないかと思えます。

会 長 質問と意見がございました。回答をお願いしたいと思いますが、職員のスキルアップを図るということについて、そのバックアップをする制度というものがあるかないか、あるならばどのような内容のものがありますか、ということがまず一点だと思います。まずそこからお願いしたいと思います。

事務局 いくつかのご意見、ご質問いただく中で、概略的な回答になると思いますが、職員の能力アップにつきましては、ずっと課題でして、我々職員も合併以降、色々な目の前の仕事に追われ、なかなか考える暇がないというのが現状です。ただそうすると、色々なことを発想していても、政策実現に行かないというのは長い目で見たらその職員にとっても良くないことですし、市にとっても良くないというような中で、現在におきましては、人事課が中心となりまして、研修、外部の方であるとか、市役所内部で、財

政でしたら、財政のことを職員に対して研修する内部研修というものも実施しております。それとは別に、若い職員を中心にグループを組み、研究テーマであるとか、こういうことを取り組みたいというようなことについて自らテーマを設定して、グループで色々な場所に視察に行くとか、講師を呼ぶとか、そういう部分を支援する仕組みがございます。なかなかたくさんのグループが活用しているということはありませんが、そういうことで、自発的な能力アップということも支援させて頂いているという状況でございます。

それから資格取得などの支援をすることでやる気を起こさせてはどうかということですが、世の中に色々な資格がある中で、現在市役所ではそういった資格取得を、資格を持っている職員もいると思いますが、それに伴う処遇というのは一切ないということですし、それを支援するための仕組みもないということでございます。それはそれぞれの職員にある程度お任せをしているのが実態です。そうした中で、資格取得を支援するというものではありませんが、幼稚園教諭や小中学校の先生については10年間で免許更新をしなければいけないので、市が公費で行っていただいていますし、それから保健師等の専門職でしたら、京都府の協会とかにも参加いただきながら、情報を取り入れて頂いていることから会費なども一部払っていることもございます。そうした中で、色々な資格、能力のある方を求めようとする現実的には内部の職員を養成するというよりも、職員採用を求めてしまいます。保健師、社会福祉士、臨床心理士等、それぞれそれに特化した資格のある方を求めていくので、内部から育てるよりも早いので、そういう仕組みになっております。ただ、資格取得の制度というのは、先ほどもありましたように、個人の資格ですので、難しいところですが、制度的にやっているのが消防本部の職員が救急車、消防車等の大きい車を運転するのに大型免許が必要となるので、その免許取得の支援はさせて頂いていますが、それ以外の所についてはないということでございます。

それから人事評価ですが、今やっておりますのは、国の方が職員の目標管理、今年はどういうことをしたいとか、この半年にはこういう事を取り組みたいというのを全職員やりまして、それを上司が出来ているのかということ

をヒアリングしながら点検をして、それが結果的に出来ないものもありますが、怠慢的なことになるとそれは評価として悪い評価をせざるを得ないということもある中で、現在ではいわゆるボーナスと言われるもの、期末手当と勤勉手当という2種類がありますが、その勤勉手当の部分の率を、悪い方はちょっと下げて、優秀な方は上げるという仕組みになっています。ただ、何人そうしたのかというのは情報が開示されていませんのでわかりませんが、そういう仕組みの中で評価をしているということで、適正にということとは、先ほど絶対か相対かという話でしたが、それぞれ所属ごとに評価をしていますので、その意味では絶対評価です。他の人と比べてどうかではなくて、その人がどうかということベースに置きながら、ただ最終的に処遇に反映させなければいけないとなった時には、最終時には人事課また理事者などで処遇に良くも悪くも反映させようとする、そこは横の目で見ながらしていると認識しております。

職員の表彰制度などについては、先ほど例示いただきました公務外で地域のことを色々やられているということであれば、今でも表彰制度の規定がありますので、一市民としての表彰ということになろうかと思えますし、仕事で、その公務上の功績をたたえる表彰というのは市では今はないと理解しております。

組織の名称については、色々ご意見はあります。それは承知しております。先ほど上下水道部の話もされましたが、我々職員も最初は分かりにくかったという中で、我々職員の立場としては、日々やり取りをしますので、慣れてきますが、市民の方にとっては、たまに連絡があると、長いし早口で喋られると分からないということだと思います。そこについては、組織をどうするのかという部分、課の名称、部の名称、係の名称などについては、所管部局にご意見はお伝えをしたいと考えています。

委員 人事評価の関係で、絶対評価か相対評価か難しいと思いますが、確かに相対評価になると、良いとした職員を5%としたら、悪いとした職員も5%としないといけない、悪い人を作らないといけないことも一面では具合が悪い、ある程度目標を決めて、そこに到達すれば良いと、それをはるかに超えて頑張った職員は、勤勉手当に反映して多くするなど、逆に頑張らな

かった職員については、勤勉手当を削減するなど、それはそういうやり方でいいと思いますし、それから、職員の研修制度の関係について、年間研修計画を立てておられると思いますが、自分が資格を取得する、個人の資格になるのでなかなか難しいところではありますが、何か色々な能力を職員が発揮していく、仕事にも役に立つことなので、頑張っって自分が積極的に勉強したり、資格を取ったりということが必要だと感じます。そういう職員が資格を取りたい、勉強したいということについて、積極的に応援、支援していける仕組みができないかなという思いがありますので、また考えてもらえたらと思います。

事務局 意見ということですが、資格の所だけ少しコメントをさせていただきます。個人のものということですが、我々職員がそういう資格を取りに行くという部分について支援をしようとする、その元は税金になるわけですので、職員のスキルアップというのは当然すべきことではありますが、それが公務として必要かどうかという判断が第一にありますので、現在では、消防本部の大型免許ぐらいしかありませんが、色々な資格を取得したいということになると、例えば、財政課の職員が建築技師を目指したいと言っても、公務上必要かということ、それはどうなのか。取得した暁には、技師となってまた状況は変わりますが、そういう要請も制度としてはまだ議論ができていませんので、ただ、仰っている意味というのは、たまたま資格取得を例に出されただけで、能力アップをもっと応援してあげる必要があるのではないかということだと思いますので、そこについては、人事課なりに伝えながら、研究を進めていただくようにお伝えしたいと思います。

委員 蒸し返すようですけども、使用料が今年の8月1日から令和4年3月31日まで無料化されたということで、これにつきましては、本当にこの行革の中で大変時間をかけて値上げの案を出して頂いてそれを議論してきたという中で、突然無料化ですということで、これはコロナウイルス感染症の影響ですということで説明はされましたが、決してコロナウイルス感染症対策ではないと私は思っています。本当に突然に無料となったので、値上げについては議論をしましたが、無料化についてこの行革委員会では全く議論する機会も時間もなく、この政策が通ったということになっている

と思います。これはやはり受益者負担という中では、原則から外れていくのではないかなと思っています。使う側としては無料になった、良かったという結果でしょうが、本当の行政としての受益者負担の原則というのはやはり守っていかなければならない。先ほども言われましたように、水道料をずっと無料にするということは、他の予算を削っていくということになりますし、本当に使う側としても負担していく必要があると思います。この一律誰でも無料という中では、一切政策的な意図が見られません。こういう活動に絞ってとか、こういう団体に限ってとか、そういうことで無料にしていくというのは、政策的には分かりますが、一律無料となると、あまり政策的な意味が感じられないと思います。結局は利用団体が無料ということに甘えてしまい、将来的には弱体化していくことにつながります。負担せずにいろんな公共施設が使えることが大前提になってきますので、これが1年8ヶ月という長い期間ですし、それが常態化していくということで、利用団体が将来的には弱体化していく可能性があるということと、それから無料化ということによって、その利用している施設の修繕がされない、修繕要望を出しても、無料で使っている団体の意見というのは非常に弱くなります。一定負担をしている団体であれば、使用料を払っているから修繕してほしいということは言えますが、無料で使っている間は修繕要望がなかなか出しにくいです。そうすると、段々公共施設が壊れて、最終的には、無料化することによって施設が使えなくなるということで、利用している団体にとってもその施設がなくなるということに結びつきかねないので、これは非常に問題があると思っています。1年8ヶ月後、また値上げしますと、また大きな議論になりますので、それもまた大変だなと思いますので常にこの無料化については、問題が、課題がたくさんあると感じています。

委員 先ほど委員がおっしゃっていたことと同じ内容になりますが、元々京丹後市に関わらず、公務員って同じような事を淡々とやっているイメージだったのですが、京丹後市役所の人と色々な仕事等に関わるが増えていくと、本当にやりがいを感じて自ら色々な企画等をして市民の所に足を運んで関係を作ってすごく頑張っておられる職員の方がいっぱいいるという

ことが分かりました。市民は、何課でどういう仕事をしているのかということもなかなか知る機会がありません。実現可能かわかりませんが、若手職員の研修で今年は庁内報を作るような話も耳にしていますが、市役所の人自身が他の課がどういう事をしているのかを知って発信することを研修の内容にするということを知って、すごいことだなと思いました。広報とかで、今こういう仕事をしていますということだったり、例えば、財政のことでしたら、こういう難しい資料ではなく、業務量が増えることにはなってしまいますが、広報の半ページとかでも、わかりやすい財政講座みたいな感じのこととかで、知る機会を作って頂けたらと思います。知る機会があれば全部市役所にやってもらいたいということではなく、自分たちでどうにかしようと思うような市民の意識みたいなものも生まれるのではないのかなと感じました。

委員 AIとかそういうのを利用することによって、職員の数を減らすということですが、それは仕方がないことですし、当然必要なことだとは思いますが、例えば、高校や大学によって市外に出て、今はこっち帰ってきていないが、いずれUターンで帰りたいと思っている人がいると思いますので、そういう機会は持ってもらいたいと思いました。

それから、ふるさと納税によって収入が増え、そしたら企業も潤って、返礼品のお店も潤って、全体的に潤う事によって、今障害者の一般雇用がすごく少なくてなかなか一般企業の就職は難しいのですが、市役所では福祉センターのトイレの掃除をさせてもらっている仲間もいますが、企業が潤ったり、市が潤ったりするとそういう子たちの働き口もたくさんできるので、ふるさと納税が増えることで全部が回ってくると思うので、そういう視点でふるさと納税と一緒に頑張りたいと思いました。

委員 2点あります。まず1つ目ですが、6ページの真ん中の欄の半分より少し下に、「本庁機能の集約化を含め」ということが書いてありますが、二重線の後の行に、「市民局の機能を維持します」とここに明確に書いてありますが、新しい案には、そこの部分も、非常に文章を簡略化するというのか、整理しておられますので、内容面で市民局の話がなくなったのかどうかということが気になります。と言いますのは、先日の庁舎整備検討委員

会にも所属させていただいておりました、一番気になった部分、本庁機能を集約するというその考えは私も反対ではないですし、そういったことは必要だと思いますが、非常に面積の広い6町が合併した京丹後市にあっては、市民の利便性をどう確保するのかというのは、一つは市民局の機能を維持するという事にあると思っております。実は社会福祉協議会もそれと合わせて活動しているのが現状ですので、この「今後のあり方について検討を進め、さらに効率化を図ります」というのを、ある面、憶測で読むと、市民局も集めてしまって一本化するということもこの検討の中に入ってしまうのかと思えます。ただ、こないだの庁舎整備検討委員会で質問させていただきましたら、市長公室長さんは、市民局の継続はもちろん考えていると。だから統廃合については、考えておりませんと明言されましたので、その辺を確認したいというのが一点目です。それから、もしそういう統廃合も行われるのでしたら、庁舎整備の件も関わりますし、市民には非常に大きな出来事になりますので、突っ込んだ議論が必要なのかなというのが、1点目です。

2点目は、8ページの真ん中付近の右側に書いてあります、「市民に開かれた市政を推進します」というところですが、先ほど最初の説明で、総合計画と重複している部分は削除すると言われて、単純に整理されたという、それはいいと思いますが、ただ削除ということと、そのことを全く取り上げないということは別だと思しますので、例えば、一般的に市民の意見を徴収したそういう仕組みは別にあるので、その中で行財政改革に関わるものについては、当然こちらに回ってきて、そして参考にすべきだろうと思えますし、それから、9ページの右側の所で行財政改革の実施状況を市民に公表しますというのはもちろん良いのですが、意見を聞く機関がこの行財政改革推進委員会というような書き方になっているので、もっといわゆる外部評価を取り入れるような視点というのが、市民の意見も受け入れるというような姿勢は、示していただいた方が私たち市民の一つの団体の代表できていますが、全ての市民を網羅しているわけではないので、そういった方々のこの改革に対する意向を、外部評価を積極的に取り入れる姿勢は示していただきたいと思っております。

最後ですが、先ほど他の委員が言われた、課の名称が非常に分かりにくいという件ですが、私も区長をしていた時に、区内の蛍光灯を交換や、交通安全の看板が欲しいという場合にどこに電話をしたらいいのかさっぱり分かりませんでした。まさに業界用語が課の名前でなっているとひしひしと感じます。もちろん市は相当努力をされているということはよく分かるのですが、市民にとっては、単純明快がありがたいので、是非ご検討いただけたらと思います。

会 長 本庁機能の集約化という部分ですが、市民局をどのようにされるのか、存続させるのかどうかということも含めまして、ご回答が頂けたらと思います。

事 務 局 本庁機能の見直しにつきましては、今、庁舎検討委員会をされているということで、委員もそちらに入っていただいているということですが、そちらで庁舎は今検討してもらっているところでございます。合わせまして、市民局のここでの意図ですが、決して市民局をなくすということで、削除したという意図ではございません。検討委員会にも預ける中で、本庁機能については検討を進めていくということで書かせていただいているところでございます。

委 員 私もその庁舎整備検討委員会に入っていますが、行革の方で市民局の記載がなくなると、行革では市民局を無くそうとしているようにも取られる心配があります。要らない誤解を招く恐れがあると思うので、私は市民局を廃止するというようなことがないのでしたら、そのことはきちりと書いておいたらよいのではないかと思います。それから、先ほど障害者雇用のことが委員からありましたが、障害者雇用の京丹後市役所の実態は、何人とかいう基準があると思いますが、それに対してどうか、今何人雇用されているのかということがわかれば教えてください。それから、「職員数と職員給与等の適正化に努めます」について、適正化という文言が変わるかもしれないということですが、職員給与について、国家公務員を100として、京丹後市職員の給与水準はどれくらいあるか、よくラスパイレス指数ということで示されますが、今はどれくらいですか。それと、100%より下だと思いますが、この適正化というのは適正化という文言が変わる

とのことですが、やはり100%に近づけようとする努力をされるのか、そうではなくて、それよりは低くするというのか、低ければ低いほどいいというものでもないと思いますが。以前、平成16年に合併してから全国の市の中で下から二番目の低い給与水準だったこともあったと思いますが、職員の給与というのは、職員のやる気も随分と変わってくると思うので、その辺りはどのようにお考えなのかお尋ねしたいと思います。

会 長 今、質問が2つありましたが、お願いできますか。

事務局 市民局の件につきましては、また検討させていただきたいと思います。それと障害者雇用の関係ですが、障害者雇用率が国から示されていますが、それに対して今市がどれだけだったかというのは、数字を持ち合わせていませんので、また分かり次第お知らせさせていただけたらと思いますし、ラスパイレスですが、ラスパイレスの数字も100ではないです。平成31年4月1日現在で、94.5になります。府下では、府内の市では一番低いです。

会 長 それでは、全体を通じまして、聞き忘れたとか言い忘れたということがございましたら、お願いしたいと思います。どうでしょうか。

何回も出てきましたが、人材育成、どの組織でもそうですが、とても大事なことです。資格の話も出ましたが、確かに個人の資格という面もあるかと思いますが。それにつきましては、色々と検討すべきことがたくさんありますし、その人がどういう思いでスキルアップを図ろうとか、資格の話になればどういうことを目指してその資格を目指すのかということも大切ですが、一番大事なことは、人材の育成でありますし、そこに力を入れていかないと、組織としては廃れていくと思いますので、検討していただけたらと思います。それと、行財政改革の実施状況の公表、これはとても大切なことだと思います。特別会計、健康保険や介護保険など、一般会計からの繰出金なしで、収支を合わせてということは説明があったように、非常に難しいことでもあります。ただ、なぜそういう状況なのか、一般会計からの繰出金が必要なのはなぜなのか、ということをごだけ市民の方に、分かりやすく説明できるのか。全員が100%納得ということも難しい話ですが、やはりこういうサービスをするにはこれだけのお金も必要であると、特別会計だ

けではなかなか難しいですというその仕組みをどれだけ分かりやすく市民の方に説明していただけるかということですし、とても大切なことだと思います。

委員 研修の関係ですが、今日も窓口対応がちょっと感じが悪かったという話もありましたが、例えば、窓口勤務される職員さんが、自己研鑽で自分がそこできちんと仕事しようと思って、接遇技術の研修会があれば行って勉強しようとか、そういうことの支援等を考えてもらえたらと思います。是非ともそういったことも、今の自分の仕事と全然関係ないことで支援をしてくれということを行っているのではないので、検討していただければと思います。例えば、財政の担当者が、先ほどあったように、重機の資格を取りに行くということではなしに、自分が今の仕事をして行く上での資格とか、自分がスキルアップを図るための研修会、今色々な研修があるので、勉強をしたいという職員がいれば、積極的に研修も受けやすいような、資格も取りやすいような制度も考えて欲しいと思います。

委員 昨日の総合計画審議会の中で、委員から質問が一点出ていましたので教えていただきたいのですが、京丹後市のGDPと申しますか、国内総生産に相当する市内の総生産額はどれくらいなのかという質問が出ておりました。もしお分かりでしたら教えて頂きたいです。

委員 事務局、お願いします。

事務局 市町村ではその数字は持ち合わせてないです。統計的な調査に裏付けられたものというものが無いので、市内全産業の売上であるとか、市民の消費であるとか、そういったものを市町村が統計をして把握する機能がないので、なかなか数字としてはお示しできる環境にないです。それから、先ほど外部委員の意見を取り入れてというような中で、市民の方で構成される行革の委員会で色々な評価ということがありましたが、先ほどから出ています特別会計、企業会計につきましては、全てということではないですが、それぞれ、国保でしたら国保の運営協議会、介護保険でしたら高齢者保健福祉計画に規定されている福祉のまちづくり委員会、それから上下水については上下水道審議会、病院でしたら病院の経営の委員会など、それぞれ評価する機関もありますので、行革大綱の中で書こうとしている市民

の部分というのは、全てこの委員会が何かの評価をして意見とかそういう部分は当然していただくことではありますが、今回については、行革の大綱自身が総合計画の中に組み込まれる、また、その総合計画におきましてもまた委員でお世話になっている方々、進捗管理も全体の中のこの分野という評価という仕組みもございますので、だからといって行革委員さんがしっかり見なくていいということではないですが、そういう意味では、それぞれの会計の中で市民の意見を聞く仕組みもございますので、ここだけに特化して経営のこと、一般会計の繰出のことをしようと思えば、わかりやすくということはその通りではありますが、そもそも非常に複雑な制度ですので、またそれは機会を見て考えては行きたいと思いますが、そういう面もあるということで、ご承知おきを頂ければありがたいと思います。

会 長 他にございませんでしょうか。それでは、皆さん大変お疲れ様でした。たくさんの意見を出していただきました。参考にさせていただければ、十分汲み取って頂ければと思います。以上で、本日の議事を終了させていただきます。事務局から連絡がありましたら、お願いします。

事 務 局 皆さん大変ありがとうございました。前回の委員会で、委員会のスケジュールをお示しさせていただきましたが、冒頭で会長さんの挨拶からもありましたが、半月ほど遅れているということで大変申し訳ありません。次回委員会につきましては、10月中旬に予定させていただきたいと思っております。また、詳細が決まりましたら連絡をさせていただきたいと思っております。

それと、前回の委員会で、水無月祭の花火大会の補助金の質問がありまして、花火の補助金が廃止になっているということでしたが、それについて回答させていただきたいと思っております。平成24年9月に補助金を見直していこうということで、補助金等に関する基本方針を策定しております。補助金を適正に執行していこうという中で定めたものですが、その中で交付基準を定めております。その交付基準の中に、廃止の項目があり、その廃止の中に団体の助成をするにあたりまして、補助金の額が5万円以下の零細な補助金、また、補助率が5%以下の低率な補助金、助成については補助金の有効活用から行くところまで有効になっているかというところがありますが、そうい

った零細な補助金につきましては、自己資金等でもいくらか頑張ってもらえたらその分は確保できるのではないかという観点もある中で、そのような見直しを行いました。それに基づきまして、個別補助金の見直し方針というものを定めております。個別補助金見直し方針の9ページに水無月花火大会補助金が計画に上がっておりまして、7万円の補助金になっていますが、総事業費も300万円ぐらいの事業に対して7万円ということで、率でいきますと2.3%の低率の補助金ということで、これについて、廃止の方向で整理をさせていただく中で、平成26年度から廃止ということで整理をさせていただいた経過になります。

委員　　なにか経過があるとは思っていましたが、分かりました。ただ、私ども区民からすると、240年も続いている花火大会を何とか頑張ってやろうと一生懸命です。京都府の補助金はあるのになぜ京丹後市がわずか7万円の補助金を削るのか、そして花火大会の補助金を全部削るのでしたら他の補助金も全部削ればいいのか、それほど行革でやらないといけない、削らないといけないのだったら。なぜわずか7万円の補助金が削られるのかという思いがありますので、冷たいなという感じがします。もうすでに決まったことなので仕方がないのですが、腑に落ちない感じもします。大きいものを削らないと細かいものを削ってもと思いますし、そのことがやっぱり地域の人たちの励みになっているので、京丹後市は関わってくれなくなったと感じますし、色々な観光パンフレット等では水無月祭の花火を載せておられますが、本当にいつまで続けられるかと心配をしています。だから、地元に見てみたら、各家庭に花火募金を募ったり、奉賛金をもらったり、広告をもらいに行ったりと一生懸命です。わずか7万円の補助金だからカットしたら良いというそんな冷たい京丹後市かと感じます。決まったことということでしたら、事情は分かりました。

事務局　　この基本方針にあたりまして、今委員も言われたように、わずかな補助金でしたらそのままでもいいのではないかという意見もあったかと思いますが、その辺の議論はしたところがございます。最終的にはこういう結果で、方針が定められて個別計画が立てられて、それに基づいてということになったわけです。これについては、関係団体等には十分な説明をさせ

てもらって、計画を進めてもらう形をお願いしていたと思いますが、そこがもう少しできていなかった部分もあるのかなと思います。その辺については、今後気をつけていかなければならないかなと思っています。

● 閉会

事務局 それでは閉会にあたりまして副会長からご挨拶をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

副会長 それでは、今日の行革委員会もたくさん意見、議論いただきまして、ありがとうございました。この議論を通じて感じたのは、やはり市民に優しい市政、使いやすい市政ということが大きなテーマになっていると思います。そんな中で行革大綱を、市民に優しい行革大綱にさせていただけたらいいなと思います。文言についても大変分かりにくい文言が出てきたり、課の名前が分かりにくいとか、そんなこともありましたけれども、市民に優しく、市民が使いやすい市役所になるような行革大綱にさせていただけたらと思っていますので、よろしくお願いします。今日は大変ご苦勞様でした。ありがとうございました。

事務局 以上をもちまして、第5回行財政改革推進委員会を閉会したいと思います。本日はどうもありがとうございました。