

第7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12月17日(木) 午前9時30分～午前11時40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 蒲田克行、
委員 小林朝子、委員 藤田一彦、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 第3次京丹後市行財政改革推進計画の進捗状況について(報告)

② 次期京丹後市行財政改革推進計画(素案)について

③ 第2次京丹後市定員管理計画(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 定刻となりましたので、第7回京丹後市行財政改革推進委員会を開催いたします。

皆様におかれましては、ご多忙中にも関わらず、ご出席をいただきましてありがとうございます。本日は、小牧委員、三原委員、山副委員におかれましては、所用にて欠席と伺っております。

行財政改革大綱(案)については、直前の文言修正等ご迷惑をおかけしましたが、10月30日(金)に会長、副会長から市長へ答申をしていただき

ました。ありがとうございました。現在、答申いただきました内容を含めた総合計画「基本計画」につきまして、パブリックコメントを実施しております。その後、1月の臨時議会に提案する予定としています。

また、先日の12月定例会の一般質問において、使用料について多くの議員さんから質問があり、その中で、来年度の遅くないうちに使用料の見直しを実施するとの答弁をさせていただきました。委員の皆様には、この件に関してもまたお世話になりますが、よろしく申し上げます。

それでは本日は、具体的な取組内容である行財政改革推進計画などについてご意見をいただきたいと思っております。開会に当たりまして、今田会長からご挨拶をお願いいたします。

● あいさつ（会長）

会 長 おはようございます。足元の悪い中出席していただき、ありがとうございます。今、部長の挨拶の中にもございましたように、10月30日に市長に対しまして、行財政改革大綱についての答申をさせていただきました。その中で、推進計画につきましては、後日の答申といたしますということを伝えさせて頂いておりますので、本日の委員会におきましては、今までの推進計画についての進捗状況、どのような取組状況であったのかということの報告と、今後の推進計画の素案について、事務局より説明を受けたいと思っております。それと今日は第2次京丹後市定員管理計画（案）についての報告も受けます。市民の皆さんへの安定した質の良い行政サービスを持続的に提供していくためには、職員の数、それから働き方ということにつきましても、どのような方法が市民にとって有益であるかというようなことを念頭においての管理計画だと思っております。そのような内容についての説明を受けて、皆様方より忌憚のないご意見を頂戴したいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

事 務 局 それでは、以降は会長に会議の進行をおまかせいたします。

なお、本日の会議録について、後日ご確認いただく署名人の方を、会長から指名していただきたいと思っておりますので、こちらにつきましてもよろしく申し上げます。今田会長、よろしく申し上げます。

● 会議録署名委員の指名

会 長 それでは、既にお手元に本日の会議資料は配布して頂いていると思いま

すので、それに基づきまして進めて行きたいと思います。まず、会議録の署名人の指名をさせていただきたいと思います。名簿の順にお願いをしたいと思います。本日は、蒲田委員にお願いをしたいと思います。よろしくお願いします。

● 議事

会 長 それでは、議事に入っていきたいと思います。まず（１）第３次京丹後市行財政改革推進計画の進捗状況についてということで、事務局から報告をお願い致します。

事 務 局 （事務局から資料１、１－１に基づき、「第３次京丹後市行財政改革推進計画の進捗状況」について報告）

会 長 今事務局から報告がありました。資料１及び資料１－１に基づいて報告を受けたところでありますが、ご意見やご質問等々がありましたらお聞きしたいと思います。資料１、資料１－１については内容も豊富で、たくさんの項目がありますが、事前に資料も配付して頂いていますので、今説明を受けましたが、それ以外の部分についても、受けたいと思います。

委 員 資料１の１９ページの２４番に「自己啓発、自主研究への支援」という項目がありますが、これの実施状況が「実施」ということですが、取組状況及び実績では、自主研修制度活用は利用なし。括弧して、平成３０年度利用なしと記載があります。それから、自主的な参加を呼びかけた研修として若手職員研修報告会を開催して参加者が３０人となっています。括弧して平成３０年なしともあります。若手研修会の報告は前回したというようなことをお聞きしましたが、この括弧書きの平成３０年なしというのは、どういう意味なのでしょう。自主的な若手職員の研修はいつされたのでしょうか。

事 務 局 若手職員の研修報告会につきましては、令和元年度に実施しております。今見ていただいているものは令和元年度の進捗状況になりますが、括弧書きの記載は、参考として平成３０年度の実施状況を書かせていただいております。

委 員 そういことですか。括弧書きで書いてあるのは、平成３０年度で、括弧書きがないのは、基本的には令和元年度の状況ということですね。分かりました。それから、自主研修について、せっかく制度があるのに、あまり利

用されていないということが非常に気になりますが、自己啓発、自分でモチベーションを持って、研究したり、勉強したりということは、ほんとに職員の成長にとっても大事なことだと思います。だからここについては、初任者研修だとか、中級研修だとか色々と、他の色々な所が主催した研修に参加するというのではなく、自分たちが色々な日々の仕事の中から問題や課題を感じて、問題意識をもって勉強していくことが職員の能力の改善に非常に大事だと思いますので、その辺りを十分重要視してやって欲しいと思いますので、ここは、前回も少し申し上げましたが気になりました。それからもう一つ、次の20ページの30番、「職員提案制度の活性化」について、これは実施ということで、職員提案件数が累計1件となっています。これは今までで1件ということですね。令和元年度は0件で、平成30年度も0件。こちらもやはり同じことで、職員が仕事の効率化や、それから住民サービスとか、そういったことについて、常々問題意識を持ちながら、仕事に取り組んで行って欲しいと思います。そういう中から、せっかく制度があるのですから、こんなことをしたらよいのではという提案をしていくということが職場の活性化にもつながっていくと思いますし、件数がなくて少し残念ですが、是非とも次期計画では重視していただきたいと思います。

会 長 他にご意見ございませんか、質問等がありましたらお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

委 員 その上の29番の「昇任試験と希望後任制度の運用」の取り組み状況のところで、人事評価制度を活用したとありますが、人事評価については、いつ頃から実施をされているのか、今現在の到達状況と課題について教えてください。

会 長 事務局から説明をお願いします。

事 務 局 人事評価は、個人目標に対しての評価であるため、外部には公表をしておりませんので、評価結果についてはお答えができませんが、京丹後市では、前中山市政の時になります。人事評価の導入より前に、方針共有制度というものを実施しておりました。こちらは部や課の目標を定めて共有していくというもので、組織として目標を共有して取り組んでいこうというものでしたし、人事評価は個人が期間内にどういったことに取り組んで

いくのかという目標に対して、取組が出来たかどうか評価するものとなっておりますので、なかなかお答えしにくいということです。

委員 人事評価の関係で、19ページ、26番の「評価結果を人材育成と給与に反映させる新たな人事評価制度の仕組みづくり」について、今の質問に関連してですが、ここを読ませていただくと、管理職、いわゆる課長補佐級以上を対象ということですが、例えば、係長だとか、主事、主任、そういった職員には人事評価はやっていないということでしょうか、また、勤勉手当にこの人事評価の結果を反映したということですが、この評価基準は、それぞれが、例えば、自分が今年度こういうことを目標にしてやっていこうというような基準を自分で作って、それに対して出来たか出来なかったかという評価をしていくのでしょうか。それとも、上司が様子を見ていて、評価するのでしょうか。それと、課長補佐級、課長級、部長級、部長級もしているのかしていないのか分かりませんが、課長補佐級と課長級ぐらいはしていると思いますが、役職ごとの国が決められた基準みたいなものがあるのでしょうか。例えば、課長でしたらこういう基準、課長補佐だとかこういう基準というものがあって、それに対して点数みたいなものがあって、合計した時に、この職員については、基準に達しているとか、基準に達していないとか、達している職員については、賞与がプラスアルファされたり、到達していない、出来ていない職員に対しては減額になるとか、そのあたりの仕組みは、どうなっているのでしょうか。

事務局 人事評価については、全職員を対象に実施をしております。国から書式だとか基準とかは示されていますが、それをベースにして評価の方法については各自治体が設定しています。手法としましては、まず、職員がそれぞれ目標を立てて、それに対しての達成度を評価します。それとは別に能力評価も併せて、トータルでS, A, B, Cで絶対評価により実施しています。また、平成30年度からは試行的に管理職以上を対象に、勤勉手当に人事評価の結果を反映実施しております。現在、管理職のみに処遇反映をしておりますが、全職員へ処遇反映をしようと思いと、統一的な目での評価を実施して行かないといけないということもございます。まだ実施しながら統一を図っているような状況でございますので、全職員への処

遇反映は実施していないといことでございます。

委員 部局をまたがると、今言われたように目合わせというのは難しいと思います。部長級にも人事評価はあるのでしょうか。評価をするのは副市長がされるのですか。それとも市長ですか。

事務局 部長級もあります。評価する側でもありますし、評価される側でもあります。最終は市長から評価されます。

委員 1人の人が全部の職員を評価するのなら同じ目線でできるのですが、それぞれ部長さんが、例えば、こちらの部ではこうだ、こちらの部ではこうだというあたりの目合わせがなかなか難しいのはよくわかります。しかし、人事評価についてはやはり職員が緊張感をもって仕事をするようになりますので、無理のないようにしてもらう方がいいと思いますし、絶対評価でやられているということなので、これが相対評価でされている所があるようですが、相対評価だと、例えば、A B C D Eの5段階で評価する場合、Cが真ん中として、Aを5人つけたら、Eを5人つけないといけない、できない職員を作らないといけないということになります。それから、人事異動の関係で、ここの職場は優秀な職員が、例えば10人いる、こちらの職場は普通の職員が10人いるとした場合に、こちらの職員にもAを2人つけないといけない、Bを2人つける、普通の職員の課でもAを2人つける、Bを2人つけるというようなことになるとなかなか大変なので、絶対評価で私はいいと思いますが、事業所によっては、もっと厳しくしないといけないというような色々な意見はあるようですが、それはそれでいいと思います。

次の質問をさせていただきます。21ページの35番「文書事務の手引きに規定する報告書様式の徹底」ですが、文書事務の手引きの活用、これの実績としては、職員ポータルでの周知を行ったということですが、色々な部署から、色々な資料だとか、こういう審議会の資料も見させてもらうことがありますが、文書事務の手引きについては、合併した時に京丹後市の文書事務の手引きが作られていたと思います。ただ、それがなかなか職員に行き届かないといえますか、この行財政改革推進委員会の文章というのは、きちんとしていると思います。持ち上げて言っているわけではないですが、きちんと

していると思いますが、ここは漢字で表記しないとイケないのではないかと、この送り仮名はこうしないとイケないのではないのかというようなあたりがまちまちになっている文書もあります。常用漢字表からや、送り仮名の付け方だとか、同じページでも違っていることがあるので、見にくい感じを受ける文書もありますので、文書事務の手引きについてもっと研修できるようなことを考えて欲しいと思います。職員ポータルに掲載していると言いますが、多分あんまり読まれていないのではないのかという感じもしますが、研修会は今まで全然ないのでしょうか。

会 長 研修会についてはどうでしょうか。文書事務の手引き活用についてとか、それから職員ポータルによる周知と言う部分だと思います。

事 務 局 文書事務の手引きについては、適宜改正をして、職員ポータル等で周知を行っています。また、適宜研修も実施をしており、私も総務課の時に講師を務めたこともあります。ちなみに、今年度は昨日、一昨日くらいに実施をしていたと思います。

委 員 読ませて頂いて、確かに財政課は、総務課でこういった仕事をされておられた職員がいるのかなという感じを持ちながら、きちんとされていると感心しています。

会 長 他にございませんでしょうか。

委 員 資料1-1の異動があった項目の中で、第3節34番の「京丹後市公民館再編計画の推進」について、検討から実施に変更ということで、その理由が、久美浜地域公民館が久美浜庁舎に移ったことにより実施をしたということで上がっていますが、これだけ見ると、移転したことだけで実施ができたということにはなっているのですが、本当は、今、地区公民館と旧町単位の地域公民館の2つの組織があり、公民館が事業を回しているということですが、これから地区の機能といいますか、区とか自治会とかの機能がだんだん弱くなっていくので、今後は新たな地域コミュニティということで、組織を作っていくという話があります。その中に公民館の機能も含まれるということで、将来的には公民館というものをなくしていくという方向性だと思っています。そういう形での進捗が出来ているということであれば、実施ということでしょうが、単なる移転だけでの実施というの

は、少し違和感があると思っています。ただ、関係者にはそういう説明会も行われたり、検討は実際にはそういう形で進んでいるので、検討段階ということで話が進んでいるという理解ではいいと思いますが、この説明は少し違和感があると思います。それから、それに関連してですが、6ページの23番、「小規模多機能な自治の推進」ということで、これも先ほど言いましたが、今まで区といいますか、区長さんという形で自治組織があったものが、回って行かない状況が出てきているということで、これをもっと広域的なコミュニティを作っていこうということで、市民局を中心に進められていると思いますが、この内容も見せていただくと、市民局単位での進捗が結構バラバラとなっています。結構進んでいるところもありますし、まだまだ説明会だけで終わっているところもありますし、この辺りが一括して実施ができているという形で、資料的にはこういう形で整理せざるを得ないのかと思いますが、まだまだ地域的には、取組の差が大きく違ってきていると思います。進んでいるところは結構進んでいますし、停滞しているところは停滞しています。地域事情もあるので一緒にということは出来ないですが、その辺りが少し資料的には気になりました。方向性としては、今後も新たな地域コミュニティといいますか、小規模多機能な自治をさらに進めてもらう課題かなということで思っています。

会 長 それでは、第1項目につきましてはこのあたりにしておきまして、次、(2)次期京丹後市行財政改革推進計画（素案）について、事務局の方から説明をお願いいたします。

事 務 局 （事務局から資料2、2-1、2-2に基づき、「次期京丹後市行財政改革推進計画（素案）」について説明）

会 長 資料2に基づきまして、一通り説明をしていただきました。項目も結構たくさんありますので、ご意見を頂戴したいのですが、区切りながら、質問やご意見を頂けたらと思います。まず、資料2です。1ページ、分類の1番「積極的な財源確保」という項目ですが、この取組項目の1番から3番について、ご意見を頂戴できたらと思います。

以前から、このふるさと納税に関しましては、クラウドファンディングにつきましても、度々ご説明して頂いている項目だと思います。どなたかご意

見はございませんでしょうか。質問等がありましたらお願いします。

委員 1番の「ふるさと納税10倍プロジェクト」について、現在のふるさと納税の状況について教えてください。

会長 事務局、現在の状況の報告をお願いします。

事務局 ふるさと納税による寄附額につきましては、12月10日現在で、3億2千万円弱となっております。現在、市の独自サイトを含め、5つのサイトを活用するとともに、SNS等も活用し、幅広く周知を行っております。昨年度は、約2億9千8百万でしたので、現時点では、昨年度を超えている結果となっております。

会長 他にございませんでしょうか。無いようですので、次、同じ1ページですが、2番「ICT等を活用した効率的・効果的な行財政運営」の項目ですが、これの1番から、次のページの15番までの取組項目につきまして、ご質問、ご意見がありましたらお願いしたいと思います。

委員 2ページの9番の「RPA等を活用した業務効率化」について、RPAとはどういうことでしょうか。また、それを活用することによりどんな効率化が得られるのでしょうか、また、それがどのように市民へ還元されるのか教えてください。

事務局 RPAの意味につきましては、資料2-1の1ページ目の下に注釈を入れさせていただいております。RPAとは、ロボティックプロセスオートメーションの略となりますが、ロボティックとありますが、ロボットがするわけではありません。例えば、この行革の進捗状況ですと、各課にエクセルで照会をします。返ってきた回答を一つのファイルにまとめるのですが、そこに、RPAを活用することで、人間が一つ一つ回答をコピーして貼り付けていた作業をシステムが代わりにやってくれるものになります。

会長 説明いただきましたが、RPAを利用することによって、市民に対する行政サービスがどのように向上、改善をされるのかという所が問題だと思いますが、その点はどうですか。

事務局 単純作業をRPAにより行うことで、それにかかっていた時間を短縮することが出来ますので、その分を市民サービスに時間を充てることができます。

会 長 他にございませんでしょうか。

委 員 1 ページの 1 番の「マイナンバーカードの普及推進」について、目標としては令和 4 年度までに 1 0 0 % にするということですが、令和元年度ではまだ 9 . 8 % であるものを、どういった方法で 1 0 0 % にしていくのでしょうか。

事 務 局 現在、日曜日に窓口を開設して交付を行っています。また、令和 5 年度以降は斜線としておりますが、国の目標が令和 4 年度で 1 0 0 % としていることから、そこに合わせたものです。現実としては、出生した子もありますので、引き続き実施はしていかないといけないと思っています。

会 長 マイナンバーカードですが、市民局の窓口でマイナンバーカードの申請専用端末が設置してあると思いますが、その利用状況とか、直接の関係はありませんが、そのあたりはどうなのでしょう。わかりますでしょうか。

事 務 局 資料を持ち合わせていませんので、次回の委員会で回答させていただきます。

会 長 私がマイナンバーカードを申請した時は、発行まで 2 ヶ月くらいかかったので、2 ヶ月もかかりますとなかなか億劫になってしまいましたが、推進をするのであれば、ただ推進計画に基づくだけでなく、効率的な効果が上がるようなそういう方法を、市役所で検討すべきことなのか、総務省が検討すべきことなのかはありますが、そういったことを検討しないことには、なかなかこの計画通りにマイナンバーカードの普及は難しいと、現在の状況を見るとそのような印象を持ちます。

他にございませんでしょうか。無いようですので、次に行きたいと思いません。3 ページの取組項目 1 6 番から 2 3 番ですが、ここの項目につきまして、ご意見、質問等ございませんでしょうか。

委 員 (意見なし)

会 長 無いようですので、次のページ 4 ページの取組項目 2 4 番から 3 5 番です。

委 員 2 6 番の職員の定員管理の関係です。早期退職制度というのは実施されているようですが、国も高齢者の活用について言われている中、今、定年

は60歳で再任用をされていると思いますが、その状況について、再任用は退職した職員からの申し出によってということだと思いますが、どれくらいの割合で、職場によって違うのかもしれませんが、再任用の状況はどのような状況なのでしょう。それから、今の職員の定員管理計画と、再任用の申し出による職員との関係はどのようになっているのでしょうか。それから、今、定年延長のことが色々と言われていると思いますが、その見通しといいますか、京丹後市はどのようなのでしょうか。

次の議題に定員管理計画の関係がありますので、そちらで再度質問させていただきます。

委員 27番の職員給与の適正化の関係について、前回お聞きをしましたら、ラスパイレス指数については府下で一番低いということでした。これではなかなか職員のモチベーションも上がらないと思いますので、せめて真ん中とは言わなくても、一番低いという事になってくると、職員の士気も上がらないと思います。類似団体との比較では、どのようなのでしょうか。府下では一番低いということなのですが、どうでしょうか。

事務局 ラスパイレス指数につきましては、府内の市の中で一番下ということですし、類似団体との比較については、資料を持ち合わせていませんので、お答えが難しいです。

委員 職員からはなかなか言いにくいと思うので、私たちが言わないといけないうのかなと思っています。是非とも、職員の待遇改善、給与改善はして欲しいと思いますので、それは意見としてお願いします。

会長 はい、意見としてということですので、止めておいていただきたいと思っています。他の項目でございませんでしょうか。よろしいですか。また後で全体についてご意見を頂戴したいと思いますので、その時にでもお願いしたいと思っています。

それでは、5ページの36番から41番までの取組項目について、ご質問等を頂戴したいと思います。

委員 (意見なし)

会長 無いようですので、5ページの「公共施設等の効率的・効果的な管理」ということについて、この取組項目、1番から6ページの7番、この項目

につきまして、ご質問やご意見がありましたら、お願いしたいと思います。

委員 (意見なし)

会長 よろしいでしょうか。それでは、最後のページ、6ページの「地方公営企業会計・特別会計の持続可能な会計運営」、取組項目はひと項目だけですが、この件につきまして、ご意見やご質問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 それでは、資料2につきまして、この推進計画全体を通して、ご質問、ご意見がありましたらお願いします。

事務局 事務局からすいません。大綱での議論の中で言われていたものも含めて、この計画(案)を作成させていただいておりますが、もっとこういった項目があったほうがいいのではないかなというようにも含めて、ご意見が頂戴できればと思っておりますので、よろしくお願いします。

会長 ということで、ご意見をお願いしたいという、お願いもありました。どうでしょうか。

委員 (意見なし)

会長 無いようですので、次の議事に入る前に、事務局から。

事務局 先ほどご質問いただきましたマイナンバーカードの件につきまして、回答をさせていただきます。

11月30日現在で、交付件数は8,855件、交付率は16.3%となっております。また、5月から窓口で申請を受け付けておりますが、11月末現在で1,314件となっております。今年度中に交付された場合には、マイナポイントもつきますので、皆様もよろしく申し上げます。

会長 委員の皆さん、マイナポイントが付くようですので、皆さんよろしく申し上げます。

それでは続きまして、(3)京丹後市定員管理計画案についてということで、担当の人事課より説明を求めたいと思います。

関係課 (関係課から資料3、3-1に基づき、「第2次京丹後市定員管理計画(案)」について説明)

会長 今人事課長から説明頂きました。資料3及び資料3-1に基づいて説明

をしていただきました。京丹後市定員管理計画（案）についてであります。この件につきまして、ご意見ご質問がありましたら、お願いしたいと思います。どなたからでもお願いします。

委員 先ほど少し聞きましたが、定年が60歳で、その後再任用をされているわけですが、一方では、この定員管理計画で、職員数を減員していかないといけない。数値目標を持ちながらやっていくということで、出来れば、それよりもっと削減できたらよくやったということの評価になるのかならないのか分かりませんが。また、60歳で退職される方が、再任用について、それは自分の申し出によるものだと思いますが、そこを見越して、定員管理計画を立てられているのでしょうか。職員の業務は年々増えてきていると思います。ただ一方では、職員数を減員していかないといけないということで、もし再任用の方がこの人数に入っていないということなら、できるだけ残って頂いて高齢者の活用ということで行く方法もあるでしょうが、その辺りの実態はどうなのでしょう。どれくらい今、再任用の職員が働いているのかということと、定年延長の見通し、国家公務員の場合は国が検討を進められているようですが、市はやはり国の方向に合わせて、していかないといけないということになるのでしょうか。その見通しをお聞きしたいと思います。

関係課 まず、定員管理計画については、フルタイム勤務の職員を対象としており、再任用職員についてもフルタイム勤務の職員は対象ですが、週4日勤務等の短時間勤務の職員は、この計画の対象ではありません。再任用職員の数については、現在フルタイムの方が6人、週4日勤務の方が11人です。

委員 今フルタイムの人が6人、週4日勤務が11人ということですが、再任用の在り方として、フルタイムの人と週4日の人ということ。今働き方改革の関係で、年々高齢化が進んでいきますが、1日8時間働くのはしんどいので、例えば、7時間だったらいいとか、4時間だったらいいとか、6時間だったらいいとか、あると思いますが、その辺りはどうなのでしょう。例えば、社会保険等の関係もあって5時間より少ないのは認められないとか、8時間なら認めるとか、制限というものは何もないのでしょうか。

関係課 勤務時間については、1日7時間45分で週5日とか4日とかは出来ませんが、1日の勤務時間を7時間45分より短く、例えば7時間とか6時間という任用は出来ないことになっています。

委員 職員数がかなり減少してきているので、すでに目標値を超えてされているということですが、そこで心配なのが、一つは、会計年度任用職員の数が増えているのか一定なのか職員とともに減少しているのか、またもう一つは、職員が減ることによって、業務はそんなに減っているとは思わないので、時間外がやはり増えているのか、傾向として変わらないのか、時間外も一緒になって、減っているのか。その辺の分析は、何かあったら教えてください。

関係課 職員の時間外勤務時間については、増加傾向です。また、会計年度任用職員の数が増えているのかというと、人数だけは分析できないところがあります。会計年度任用職員は、現在、短時間勤務の職員ですので、勤務時間がまちまちです。よって、人数の増だけで判断することはできないと思っています。職員の時間外勤務時間については、病院勤務者を除く職員全員で令和元年度が10万1千時間、1人当たり月平均約15時間。その3年前の平成28年度が8万6千時間でありました。

会長 それにしても時間が増えすぎじゃないですか。ものすごく仕事していますね。

関係課 時間外勤務の削減に向けては、市役所内部でもノー残業デーや、月の累計時間外勤務時間数に応じた部長・課長の事前命令の徹底、職場内の業務分担の見直し等に努めております。

会長 聞き洩らしたのかもしれませんが、定年延長の件についてはどうでしょうか。

関係課 定年延長につきましては、法律に基づき進めていくこととなります。

会長 目標に向けた取り組みが6項目ありますが、その2番目ですね、「すべての人の能力活用の推進」これは非常に良い事だと思いますが、障害者枠、社会人枠、シニア枠という書き方がしてあります。具体的にこの枠に該当する方々の採用方法や具体的な計画がありましたら説明をお願いします。

関係課 職員採用試験の募集の際に、障害者枠や社会人枠を設けて募集をしてお

ります。障害者枠については募集をしておりますが、なかなか応募がない状況もありますので、募集広報等において工夫をしていきたいと考えています。また、シニア枠については、会計年度任用職員等で今後新たに取り組んでいきたいと思っており、いろいろな方々が職員として活躍していただけるよう雇用機会の確保に努めていきたいと考えています。

会 長 気になりましたのがシニア枠です。この上の表の右側の真ん中に、職員の目標数、令和6年には695人という数字が出ております。技能労務職の退職不補充という言葉がありますので、技能を有する方たちについては、補充をしないということですので、それをどのように補っていくのか、それがシニア枠というところと関係するのかなと思いついて聞いたのですが、そのあたりはどうでしょうか。どういう手立てを考えていますか。

関係課 技能労務職の不補充については、アウトソーシングの観点から以前から進めておりました。対応としましては、学校やこども園等の給食調理については業務委託等もしておりますし、学校作業員については、以前は人材派遣で、今は会計年度任用職員により対応をしております。

会 長 はい、ありがとうございます。

委 員 定員管理については、留意点のところにもありますが、職員の働き方については、市が率先をして働き方改革を実践して欲しいと思っておりますし、障害者雇用については、国が基準を持っているかと思いますが、市は当然クリアをさせているのでしょうか。

関係課 障害者の法定雇用率は2.6%ですが、京丹後市は1.39%ですので、クリアは出来ていない状況です。

委 員 基準に達するように努力いただきたいと思っておりますし、シニア枠についても実現してほしいと思っております。

関係課 市では、今年4月に、京丹後市障害者活躍推進計画を策定しており、この計画に基づき、法定雇用率の達成に向け、積極的に障害者雇用に取り組んでいきたいと考えています。また、シニア枠についても、高齢者の方々が活躍していただけるよう人材確保に努めていきたいと思っております。

委 員 目標に向けた取組の中の(6)柔軟で課題対応型の組織体制の構築とありますが、組織体制の見直しについては、現時点でどのように考えておら

れるのでしょうか。組織が変わった後は効果的な方法を実施していただきたいと思います。

関係課 組織の見直しについて、具体的なことは申し上げることはできませんが、国の方でもデジタル化に関して注力しているところもありますので、当然、市においてもそういったあたりには関心を持っていかなければならないだろうと思っています。

委員 私は、障害者団体の役もしているのですが、なかなかそういった子たちが仕事に就くというのは難しい面もあるのですが、障害者枠は残してほしいですし、社会人枠についても、若い人が学校を出て都市部で働いていて、いずれはこちらに帰ってこようと考えているときに、30代もしくは40代の採用枠があることは、帰ってくる選択肢にもなりますので、引き続き、枠を設けていただけたらと思います。

関係課 障害者枠や社会人枠については、引き続き取り組んでいきたいと思っておりますし、障害者や社会人の職員が応募していただけるよう努めていきたいと思っています。

会長 はい、よろしくお願ひします。他にございませんでしょうか。

委員 人事異動の希望調査というようなものはあるのでしょうか。人事評価の関係について、個人面談をされているようですが、例えば、その中で一緒に聞いているとか、特に職員も体調の事や家庭の事情だとか、色々な事情で、今の職場は無理ということもあると思います。職員の声が聞けるようなことが制度的にあればよいと思いますが、どうでしょうか。

関係課 全職員に対して意向調査を毎年度実施しておりますし、全ての課長、その後に部局長にも人事ヒアリングを行い、それぞれの意向を把握しています。その中で、人事評価をはじめ、職員の体調や家庭の事情等も考慮し人事にあたっております。

会長 ありがとうございます。他にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。資料3の2ページに部門別職員数の推移の表があります。合併した平成16年から令和元年まで、すごく減っています。それは業務の効率化であるとか、技術的、革新的なことにより、効率的な仕事をして頂いているのだと思いますが、合併当初は、職員数が無駄に多いという印象を持た

れた人が一般的には多く、職員を減らすことが節約になるとか、行財政の中心になるというような印象を持たれたという方が少なからずおられたと思います。実際、市民に不自由な行政サービスという思いを持たれることはいけませんので、やはり安心した有能な行政サービスを満遍なく市民の方々に提供していただく、そのために適正な職員数の管理計画がされているのだと思います。ただ、そういう思いでこういう計画をしているということを、なんらかの形で多くの方に知っていただくということも必要だと思いますが、気をつけないと誤解をされる場所もあると思いますし、その辺のところは慎重にならざるを得ないのでしょうか。こういう計画について、今まで広報的な形で表に出されたことはあるのでしょうか。

関係課 定員管理計画については、探しにくいかもしれませんが、市のホームページに掲載をしております。

会長 他にご意見やご質問はございませんでしょうか。無いようですので、この件につきましては、この辺にとどめておきたいと思います。

それでは、全体を通じまして、本日の議事、第3次京丹後市行財政改革推進計画の進捗状況から、先ほど説明をいただきました定員管理計画（案）について、全体を通じて聞き忘れたことがあるとか、言い忘れたことがあるとか、要望ということがありましたらお願いしたいと思います。意見等ありませんでしょうか。

委員 (意見なし)

会長 それではみなさん大変お疲れまでした。以上で、本日の議事は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。

● 閉会

事務局 本日いただきましたご意見等につきましては、市役所に持ち帰って内部の意見も参考にしながら修正し、修正したものを次の委員会でご確認いただきたいと思います。次回の委員会につきましては、年明け、来年1月中旬を予定しておりますので、よろしく申し上げます。また、使用料の見直しにつきましては、冒頭部長からありましたように、来年度の遅くないうちに見直しを実施することとしておりますので、また委員会でご審議いた

だきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、閉会にあたり副会長から御挨拶いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

副会長　それでは、第7回行財政改革推進委員会ということで、皆様方には議論していただきました。行財政改革ということで行政の複雑な用語だとか、財政の分かりにくい用語だとか、さらには行政の複雑難解なシステム、このような中での委員会の協議ということで、なかなか意見が出しづらいつい部分も、理解するだけでもなかなか大変だという中で、たくさん意見を委員さんの中から出して頂きましたので、行財政改革の推進計画や人事課から提案がありました定員管理計画の策定について生かしていただけたらと思っておりますので、よろしく申し上げます。今日は、大雪の中、欠席も多かったのですが、出席していただいた委員の皆様、大変ご苦勞様でした。今日はありがとうございました。

事務局　以上をもちまして、第7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。