

第6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6年11月28日(木) 午前9時30分～午前11時30分
- 2 開催場所 京丹後市役所(2階) 201・202・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(10人)
会長 谷口雅昭
副会長 藤井美枝子
委員 岩井慶子、委員 奥田幸子、委員 蒲田克行、委員 小林朝子、
委員 柴田隆行、委員 谷津留美子、委員 安井美佐子、委員 山下きく江
 - (2) 事務局
総務部長 中西俊彦、総務部財政課長 平勝行、同課係長 片西優
同課主任 山本和実
 - (3) 所管課
市長公室政策企画課都市地域拠点整備推進室 主任 石井真澄
市長公室人事課長 島貫博志
- 4 議題
 - (1) 開会
 - (2) 議事
ア 第5次京丹後市行財政改革推進計画(案)について
イ 答申(案)について
ウ 第3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 なし
- 7 要旨
《議事経緯》

● 開会

事務局 ただ今から、第6回京丹後市行財政改革推進委員会を開催します。

11月末になり、もうすぐ12月ということで1年が早いなと思っております。行革委員会をお世話になってから、大綱の答申をいただいて、本日は推進計画の答申についてご審議をいただきたいということで、お集まりをいただいております。早朝よりお時間の都合をつけていただきまして誠にありがとうございます。

本日は、松本委員と吉岡委員が所用のため欠席されると伺っております。

それでは開会にあたりまして谷口会長より一言御挨拶をいただきたいと思っております。よろしくお願い致します。

会長 おはようございます。

1 1月の初めごろには暖かい日がずっと続いておりましたが、ここに来て急に寒くなりまして、山々の紅葉も徐々に色づいてきた今日であります。

先だって行革大綱につきましては、皆さんの知恵をいただきまして、市長に大綱案として答申をさせていただいたところであります。

今回は推進計画ということで、具体的な内容が上がってくると思いますが、これについて答申をしていかなければなりませんので、皆さんのさらなる協力とお知恵をいただきながら、ぜひ良い答申にしたいと思っておりますので、よろしくお願い致します。

● 会議録署名委員の指名

事務局 ありがとうございます。

それでは、以降の進行につきましては谷口会長にお任せしたいと思います。

なお本日の会議録につきましては、後日御確認をいただく署名委員も、会長より御指名をいただきたいと思いますので併せてお願い致します。

会長 それでは、会議を始めるにあたり、会議録署名委員の指名についてであります。今日の会議録の署名委員の指名につきましては、安井美佐子委員をお願い致します。

委員 よろしくお願ひします。

● 議事

会長 それでは早速次第に従いまして進めさせていただきます。

議事の「第5次行財政改革推進計画（案）について」、事務局から説明をお願い致します。

事務局 （資料1、参考資料1（未定稿）に基づき、「第5次行財政改革推進計画（案）」について説明）

会長 ただいま事務局から説明がありましたので、質問等がありましたらお願いします。

委員 2ページの目指す目標値ですが、ここの目標値の長時間労働者と3番目の年間480時間以上の長時間労働者ということで、取り組みとしては同じような内容ではないでしょうか。前回の総合計画を見ておりますと360時間以上の長時間労働者を減らす目標だけになっているのですが、今回は何故2つの目標値にされたのか教えていただけますか。

事務局 まずは360時間以上の長時間労働者の全体の割合がありまして、もう一つは実際の人数になります。長時間労働者の中には、突出して多い人が一定数いるのですが、今現在そういった突出した人なるべく減らしていこうとする考えのもとで、具体的な人数を出しながら、全体でも減らしていくなかで突出した長時間労働者も減らすというような、2つの指標を置かせてもらっているところですよ。

会長 年間360時間とする部分と、480時間以上とあるわけですが、ここはもう少し丁寧に説明をしていかないといけないと思います。360時間というの

は労使交渉で三六協定を結んでいるものと思いますが、市の一般職の場合はこの三六協定から除外をされており、人事委員会で定めたような年間1,000時間という枠があると思うので、その辺りとの違いというのを少し説明しておかないとわからないのではないかと思います。

事務局 まず、年間360時間以上という制限がかかる一定の時間数がありまして、そこをもう一段階上の区分の480時間以上の長時間労働者についても一定数いるので、そこを境に今回は人数を目標値として定めさせてもらっております。

委員 必要ないように思いますが、どうでしょうか。

会長 伝えたいのは、わざわざ360時間、480時間というように数値を二通りしなくてもいいと思います。長時間なら長時間で480時間を超えないとする目標値でいいのではないかと考えるわけです。

委員 それか360時間というのが、就業規則にも載っているわけですから、それだけに収めるかどちらかだとわかるのですが。

会長 市の内部で職員の立場が違うからでしょうか。例えば看護師さんは現業になってくるので、そこは労使で超勤時間の制限を決めなければなりません。年間360時間というのも、それをもとにした月々の最高時間数についても、労使協定で決めていくということです。

そういった労使で一定の数値を示す部署と、もう一つは、市の場合は労使交渉で決めなくてもいい職員がいるわけで、その職員が一般職員になります。一般職員というのは、人事院で年間の時間数は決められているので、こういった二本立てに時間数の制限を設けなければいけないのかと理解するのですが、その考え方でよいでしょうか。

関係課 今、会長がおっしゃったとおり、外部の職場や現場の職員については三六協定が適用され労使間で長時間労働が制限されているところですが、行政職の職員についてはそれが適用されないため、協定というものはないのですが、今の労働基準法に定める時間数に準じて、時間外の抑制も図っていこうとする取組をさせていただいているところです。

今回、この目標値として掲げております360時間以上の職員が、人数にすると96人ほどおりまして、この人数に基づく長時間労働者の割合が現状値の17.8%になりますが、まずは、これを9.5%まで抑制をしていこうとするのが一つ目の目標です。つまり、この360時間以上の職員は、まだ9.5%残るわけですが、まずはそこまで抑えていこうとするところで、同時にこの360時間以上の職員の中でも、年間480時間以上の長時間労働者が現状51人おりますので、この突出して時間外の多い職員をゼロにしていこうとすることを2つ目の目標として設定しております。

全体を抑えるのと同時に、突出して多い職員も同時に減らして平準化していく両方の目標を今回立てさせてもらっております。

委員 ありがとうございます。実質的に480時間以上の職員の方が今51人おら

れるということですが、それは長時間労働者の割合の中にまとめてもいいような気がします、どうでしょうか。

事務局 確かに大綱の答申をいただくときにも少し議論があったと思いますが、この長時間労働についてはこれまでからも目標を掲げながらやってきたなかで、実際コロナの関係などもあり、なかなか減っていない実情があります。

ですので、これまでと同様の目標の置き方にとすると、全体は含まれるわけですが、先ほど人事課長が申し上げましたように、区分を細分化することによって、割合についても、人数のことについても明確化し、これまでより時間外を減らしていこうという姿勢を示す必要があるということです。

また、その下にあります職員1人当たりの年間の年次休暇取得につきましても、年次休暇をとって時間外をしているようなことでは本末転倒になりますので、全体的に働き方改革を進めていこうということで、年休もとりながら時間外も減らしていこうという、これまでとは違って少し職員向けの目標を明確化し、市役所全体で働き方改革に取り組む姿勢をみせることで掲げさせていただいたところです。

そういったことで、一部重複する中身も含まれておりますが、あえて分けさせていただいているところでございます。

会長 他にありませんか。

委員 すみません。この推進計画の中に公民連携指針が入ってくるのはいいことだと思っています。今、説明もありましたように、長時間労働などそういった中で、業務量のことと考えて、参考資料1の中にもありますように、アウトソーシング等で業務を民間へ持っていくことも、一つの目的になるのではないかと思います。この頃よく京丹後市が何でも民間へ持っていって、これが公民連携ということであまりうまくやっていたらいいと思う部分もあるのですが、上手に進まないと、逆に住民サービスの低下などに繋がってくる部分もあると思います。

実際に私は区長をやっているのですが、現在技師が足りないので予算が通っても設計してもらえないようなこともある中では、インフラ整備が進まないと思います。そういったこともありまして、設計もすべてアウトソーシングをして、早く事業が進められるような形でやっていただけたらありがたいとは思っているのですが、こういった目標を掲げるのはいいのですが、職員の残業時間のこともありますし、住民サービスの低下にならないような形で、こういう推進計画を作っていただければ、実際に進めていく上でどこまで進められるのかというあたりをよく検討していただいて実際に進めていただかないと、色々と困るところが出てきますのでよろしくお願ひしたいと思います。

会長 この意見について事務局どうでしょうか。

関係課 ご意見ありがとうございます。本当におっしゃるとおりだと思います。公民連携につきましましては、多岐にわたる概念であります、質の高いサービス提供

を期待し、業務を民間事業者に委託するといったこともあります。その場合には、ご意見をいただいたように、住民サービスが低下しないように見極めながら進めていく必要があるかと考えておりますので、公民連携の推進については、そういったことにも留意しながら進めていきたいと考えております。

会 長 他に意見等はありませんか。

委 員 外に仕事を出されるのはすごくいいと思うのですが、別の会議で聞いた話によると、廃屋の解体を発注されたりする時に、この坪数でこれだけのお金が必要なのかと驚くような高いお金で潰してもらっていた気がします。

外注を出すと、こういった市役所なんかに対しては、業者が高いお金をふっかけているような気が致しますので、その辺のところはどうお考えでしょうか。

事 務 局 別の会議でのお話ということですので、その議論の前後はわかりませんが、一般論といたしまして、市役所におきましても老朽空き家で危険がある場合につきましては、緊急避難的に市が解体をする場合がございます。ただ、公の発注になりますと公共工事になりますので、民間発注よりも沢山の制約や、様々な資料等の書類を業者に求める仕組みの中から、直接工事費ではない諸経費が発生します。つまり、関連経費が民間発注よりもかかっておりますので、同じことを民間が発注するよりも高くなっているのは、そういった仕組みによるものです。

そういったことから、市が発注する部分については、適正な価格で受注していただいているという認識をしております。業者が民間からの受注を受ける際にどのような額でされているか承知しておりませんが、だいたい民間発注より公共発注の方が、1.5倍から1.5倍以上高くなる傾向は全国的にございますので、そういう意味で市役所が出す資料の中で、解体費のような項目が出てきたときには高く感じる数字が出ているのではないかと思いますので、そこは市役所の発注という形での適切な額としてとらえていただければと思っております。

公民連携につきましても、委託をすることは市の発注と同様になりますので、そこは丸投げではなくて一定の成果品として、質も担保しながらしないと、先ほどご質問にありました道路でありましても、皆さん通るところですので、しっかりとやっていただく必要があります。そこは業者との信頼関係や、それから技術員、技師の不足は京丹後市にかかわらず、民間事業者も含めて全国的に同じ状況の中で、なかなか公共工事が発注しにくい、受注しにくい環境にあります。我々が生活する上で道路や河川など、災害も含めて一番基本的なところについて、安全安心を守っていくためにもどうしようかというところではありますが、先ほどの公民連携の考え方も取り入れながら、柔軟な発想で市民サービスが維持できるような形も、今答えがあるわけではないですが、大きい方向性を検討していくなかで指針も策定しながら具体的にはこれから考えていきたいところでございます。

少し他の話もさせていただきましたが、空き家の関係についてはそういった

ような数字ということでご認識いただければと思います。

会 長 他にありませんか。

委 員 未利用財産の有効活用件数ですが、10年度のところに4年間で16件以上と書いてありますが、平均して1年4件ですね。今よりは少し増えているのですが、以前いただいた資料の中で膨大な未利用財産がありました。中には経費の伴わない財産もあるようでしたが、前も同じことを言ったと思うのですが、もう少し件数を上げていかないと、いつまでたっても負の資産を先に送り続けることになるのではないかという気がします。

事 務 局 おっしゃるとおりでございます。市ではたくさんの財産を抱えておりまして、すぐにでも利用できる財産もあれば、もう老朽化していて、このままではなかなか利用が進まない財産もございます。いずれにいたしましても市民全体の財産ですので、有効活用を図って参りたいということでございますが、先ほどもありましたように、空き家や空き店舗などが民間でも出ている中で、市の財産について募集をさせていただいても、なかなか有効活用に結びつかないことも現状ございます。

様々な方策を練りながら有効活用をしていきたいと思っておりますが、実際に年間4件というのは、すごく高いハードルになってございます。これまでからも一生懸命募集や利活用のお声掛けはさせていただいているのですが、なかなか手が挙がらない現状がございますので、そういった中でも先ほどの公民連携の話ではないですが、活用できる財産については、様々な手法で何とか16件以上は達成していきたいということでございますので、ご指摘はそのとおりだと受けとめております。

会 長 他にありませんか。一点確認ですが、これまでの部分については、アウトソーシング推進に関する指針という形の中で、全部ひっくるめてアウトソーシングを推進してきたというのが今日までだろうと思うのですが、今回、公民連携の指針に区別されたのは、何か理由があるのでしょうか。

例えばこれまでのアウトソーシング推進に関する指針の中に不具合があつてということなのか、そうではなく、アウトソーシングのように全部を任せるのと、公と民間で連携してした方がいいというふうに、枝分けをする関係でこの公民連携というものが出てきたのか、そこについてはどうでしょうか。

事 務 局 参考資料1の1ページ目2番のところにありますが、公民連携の指針とする中で、これまでは市の業務を委託という形で外部の民間に出していくことをメインとした考え方で、アウトソーシングとしておりました。ただ全国的にもそうですが、民間の事業者自らが公的な施設を整備して、行政と一緒に地場振興を図ろうとする、いわゆる地方創生の取組が出てきております。

これはPPPであつたりPFIであつたり、いろんな取組が、過去からもございましたが、そういった事例が出てきている中で、アウトソーシングという少し一昔前の表現ではなくて、公と民間が連携していくといった形は、単に市が委託

をするだけではない形の部分で、様々な手法でもって連携を進めるというような、より幅広に活用していこうとするところから公民連携という言葉を使って、その中にアウトソーシングという機能も取り込んでやっていこうということでございます。

この資料にありますとおり、手法として民設民営、公設民営、民設公営も含めて様々なやり方がございますので、市の課題について今までは公設公営の部分が一般的でありましたが、そういった様々な手法も含めて、それについてはアウトソーシングの枠を超えていることもあり、こういった名称に変えさせていただいたということでございます。

会 長 この目指す目標値の中に、ふるさと納税や、長時間労働についても数値が載ってきております。先だつての大綱の中で、答申をさせてもらった一つには、人口減少社会になると若者の数が減ってきます。ところが、行政サービスというのは、人口が減ったとしても、その地域に1人でも住民がいれば、多いところと同じようにサービスを提供していかなければならないので、この行政の仕事は成り立っていくことになります。

ただ、人口が減ってくる、若者が減ってくるとなると、企業間で若者の奪い合いになりますので、これからは働き手が仕事を選ぶことになります。そうなってくると、こういった長時間労働はなくしていきながら、若い人たちが働きやすい職場にしていかないと、なかなか採用ができませんと、大綱の答申でも市長にその旨を口頭で申し上げたところでありますが、是非ともこういった目標値については、努力目標ではなく実践していき、それに対応してやはり側の部分をどこまで援助できるのかというところに主眼を置きながら、対応をしてもらいたいと思っています。

また、公民連携については、今までみたいなアウトソーシングで外部に投げるのではなく、これは公民連携です、これは外部委託ですといった形で様々な施策が明確になってくるのではないかと思いますのですが、その辺について公民連携にされた特徴、これについての期待はありますか。

関係課 公民連携といいましてもまったく新しい概念というわけではなく、これまでから取り組んできた手法もあれば、新しい手法もございます。基本的には職員も含めて人が減ってくる一方で、地域課題やニーズは複雑化、多様化する中でそれにどう応えていくのか。また、そういった課題がある中で必要な公共サービスを提供しつつ、同時にわくわくするまちづくりを進めていくにはどうしたらいいのか考える必要があります。単純に業務の効率化や事業費の削減という意味合いもありますが、それだけではなく、広く民間事業者様のアイデアをいただきながら施策を検討し、ともすれば市の持っている財産をどう活用していけばよりよいまちになっていくのかアイデアをいただいた上で、その施設の整備や運営について考えていこうというものになります。

これは、これまで行政だけで考え、行政が仕様を決めてそれを発注して業務を

していただいていたところに、もっと前段から市民の方や民間事業者様にアイデアをいただきながら、一緒に組み立てていきたいと思いますといった概念でありまして、公民連携はあくまでやり方の一つであり、目的ではございません。運営に関していえば、委託や指定管理等のやり方もありますし、施設を整備していく上でも、DBと言われるような設計と建築を一括発注する手法や、DBOと言われるような設計・建築・運営までを一括で発注する手法もあります。最近では運営事業者を先に決めて、その事業者の意見を聞きながら設計・建築に入っていくやり方等、様々なやり方があります。

そういったことで、根本的には人口減少や高齢化、ニーズの多様化といったところに、より効率的、効果的に対応していくために、行政だけが主体で公共サービスを提供していくのではなく、市民も含めて一体になりながら、公共サービスのあり方について考えて、提供していこうというような広い概念でもあります。アウトソーシングも手法の一つですし、今後そういった形で公共サービスを進めていきたいという市の考え方をお示しする意味でも、今回新たに指針を策定させていただいた次第でございます。

会 長 他にありませんか。

いずれにしても、この公民連携というのは、公共施設のこともあるでしょうし、逆に、これから先に京丹後市として、或いは市民が憩いの場となるような部分、また今までは目を向けて来られなかった部分に、公民連携という選択肢も可能になってくるという考え方でいいのかと思うのですが、そこには財源という一定程度の上限が出てきますので、何でもこの公民連携をすればいい、或いは指定管理すればいいというものではないと思います。

この公民連携はいいのですが、指定管理制度についてはまだ少し思うところがあります。当初であれば、これは市としては必要な建物です、或いは公共、観光地としては必要な部署ですと言えたと思います。しかしそれは一定程度、行政では賄いきれないから、指定管理して外部の知恵をいただきながら、なおかつ営業努力をして、将来は一本立ちしていくようにしてほしいというのが本来の指定管理だと思っております。

しかし、実際には、それがもう10年経っても指定管理のままです。その理由がどこにあるのかというところで、建物が古くなってくればくほど修理は必要です。ところがそこを指定管理制度に置いておかないと、ある一定までは自分たちで修理できるのだけど、高額になると自分たちではできないから指定管理の方がいいということです。このような発想では、いつまで経ってもそこが崩せず、本来の目的が達成しえないということになるので、その部分を、やはり財政との絡みの中で、一定程度きちんと方向性を決めていかないといけないと思います。何年たっても指定管理では、逆に市民の税金が無駄遣いになるというのはあるので、それについての考え方はどうお考えですか。

事 務 局 はい。公共施設数の管理の仕方の一つとして指定管理制度が平成14年度か

らできておりまして、全国的にそのような形で管理をしている実態がございます。簡単に言いますと指定管理とすることで、行政の施設については例えば部屋を借りるにしても、申請をいただいて、使用の許可を出すといったことの権限を付与することが指定管理ではできることから、指定管理制度を適用して、許可権も含めて民間に渡すのが指定管理者制度です。

ただ、公の施設ですので、老朽化してくることももちろんあります。本来的には会長がおっしゃいますように建物の管理から運営まで民間でやっていただいて、民間活力を活用して地域の皆さんに利用いただき、その利益でもって建物の維持修繕などもやっていただくのが理想ではございます。ただ、大都市部のように多くの方が利用されているようなところについては収益性も高い中で、おっしゃるとおりの運用ができる可能性はありますが、京丹後市のようにどちらかというと田舎の自治体については、人口も減っており利用者も少なく、また運営される民間の方についても、大きな企業などではなくて、地域の方がグループを組んで受けておられたりするようなことになると、なかなか一言に民間といいましても、その民間の中身が違ってくるようなことから、一概には言えない理想と現実のはざまがあるということでございます。

それでも、老朽化した施設で人口も減って維持管理もかかる中で、何を残して何を整理するのもも含めて考える必要があります。そういったところを整理しますと、先ほどご質問もありましたが未利用財産になってきて、それをどう活用するかというようなことに、今度課題が変わっていくということもございます。

いずれにいたしましても、市民全体の財産ですので、維持をするにも市民の税金を使いますし、何をしてもそういったお金との関係が出てきます。ですので、これまで経済が右肩上がり高度経済成長期などに作られた施設はたくさんありまして、それがもう50年経って古くなってきている現状は全国的にそうです。こういった中で、先ほどからあります民間活力、公民連携という手法でもって、いかに行政サービス、市民サービスを提供するのに公のお金だけではなくて、民間の発想も取り入れながら、できる工夫をしていかないと、地域が疲弊をしてしまうようなことから、新たな考え方も取り入れようではないかという発想です。

ご指摘のことはそのとおりですが、指定管理という当市の田舎部の特殊性と、指定管理施設として何を残していくかの議論にしても、利用されている人、されていない人で全然立場も意見も変わってきますので、非常に難しいですが、そこはしっかり市で方針を決めてやっていく必要があると考えているところです。直接的な答えにはなっていませんがそういった考え方でいるということでございます。

会 長 他に意見がないようですので、引き続き事務局で説明をいただきます。
事 務 局 (引き続き資料1、資料1－2に基づき、「第5次行財政改革推進計画(案)」について)説明)

会 長 今の説明を聞いて何かありませんか。ここは文言の整理だけだと思いますが、特に文言等おかしい表現は何かありませんか。

委 員 すみません。2の13番は研修実施回数が年に1回以上とあるのですが、2の21と22は、以上という表現がないので、ここの統一はしないのでしょうか。2の13番だけは、年に1回以上という表現に直してあるのですが、例えば2の21の研修実施回数は年に3回、年に1回で止まっているので、これはどちらか統一すべきなのか、すべきでないのか、わからないのですが。

事 務 局 ご指摘のとおりです。どちらかに統一したほうがいいと思いますので、こちら2の21番は年3回、年1回とあるのを、何回以上という方で修正させてもらいたいと思います。

会 長 2の21のメンタルヘルスについては年3回以上、ハラスメントについては年1回以上に修正するということですね。他にありませんか。

なければ、ここで10分間の休憩を取りたいと思います。

(10分休憩)

会 長 それでは引き続き会議を始めていきたいと思います。今の推進計画そのものについて、今休憩をして改めてこのところは聞いておきたいようなことが全体の中でありましたらお願いしたいと思います。

ないようでしたら、次に行かせていただきます。次は答申（案）について事務局より説明をお願いします。

事 務 局 (資料3、参考資料2、参考資料3に基づき、「答申（案）について」説明)

会 長 案の説明であります。これに対して意見がありましたらお願いします。この案で大丈夫かどうかということですが、よろしいでしょうか。これが案ですので、これに対してよろしいでしょうか

(異議なし)

事 務 局 そうでしたら、先ほど委員からご意見いただいた回数のところ、以上を足すなど文言を修正する部分もありますので、そういったところは修正させてもらいながら、最終的にまた谷口会長にご確認いただき、12月中旬頃に、会長と副会長にお世話になりまして、市長に答申をしていきたいと思いますのでよろしくお願い致します。

その後のスケジュールですが、答申を市で受けましたら、パブリックコメントを受け付けたいと思いますので、1月に手続きをかけさせていただきます。

最終的に市で確認しながら確定していくことにはなるのですが、その際にまたパブリックコメントで意見が出てきた際には、内容を修正する場合もありますが、そういったところは含みを置いていただきたいと思います。

以上が今後のスケジュールとなります。また、会長、副会長には答申のご足労をいただきますが、よろしくお願い致します。

委 員 パブリックコメントが出た後に、もう1回委員会をすることはないですか。

会 長 パブリックコメントが出た後は委員会にかけることはありません。

事務局 委員会からは答申をいただいたということで、そのあとは市で責任を持って進めていくことになります。

会長 それでは次に移りたいと思います。第3次京丹後市管理計画について事務局より説明願います。

関係課 (資料4、資料4-1に基づき、「第3次京丹後市定員管理計画(案)」について)説明)

会長 今の説明に質問がありましたらお願いします。

委員長 京丹後市の定員管理計画ということで一定は理解するのですが、今現在の目標数値からするとマイナスですね。こういった状況の中で、各課で人員の足りないところが十分でてきているのではないかなと思います。

実際に例えば、例を挙げると市民局のように6ヶ所あると、暇な市民局もあれば忙しい市民局もあると思います。こういう辺りでの定員の管理、考え方があると思いますが、一概に人数を減らしたらいいというものでもないと思いますし、その仕事量に見合う人員配置ができていいのかどうか、その辺りも含めてどのようにお考えでしょうか。これは実質の計画の内容ではないと思いますが、私が見る中でも一番見やすいのは各市民局の窓口に行ったら人が大勢来ている、来てないといった様子は、一目でわかりますので、そういった辺で同じような人数がいることになると、これはどういうことかなと疑問を持ったりしますので、それについて人事課としての考え方がありましたら教えてください。

関係課 はい。先ほどありました目標値に対して21人が減少している現状値ですので、基本的にはこの人数が必要だということではあります。その中で、この目標に達成するための職員の採用を行っているわけですが、なかなか退職者の補充が計画的にできていないところもありますので、不足している部分については、一時的には会計年度任用職員で対応させていただくなど、色んな任用の仕方を採用していくことも説明させていただきましたが、社会人枠の方で年度途中での採用を行うといったことも現状進めさせていただいているところです。

適正配置についてですが、やはり業務量に応じた人員配置については常に努めておりまして、時間外勤務時間の把握や、各所属長とのヒアリングも定期的を実施させていただいておりますので、実態としては掴んでいるところでございます。ですので、何とかこの現状の職員の中で行政サービスの質を落とさないように努めていかないといけないと思っておりますので、年度途中での人事異動等も柔軟に対応させていただいていると思っております。また、来年度の人事異動に向けたヒアリングも始まったところですので、そういった意見をしっかりとらえながら、適正配置に努めていきたいと考えております。

会長 他にありませんか。

委員長 その目標の人数の設定についてですが、参考までに、例えば本当は1,000人いればみんな時間外労働をせずに働けるわけですが、当然お金が伴うので、目標の人数はこの人数ですというような設定の仕方なのか、その辺のことを把

握された上で、この人数の設定なのでしょうか。

会 長 当然お金が伴うので、うちの課は10人欲しい、けどお金がやりくりできないので8人でお願いしますというような設定の仕方であるのか、どこまで把握された設定であるのか事務局答えられるようでしたらお願いします。

関係課 当然各課で今の業務を遂行するためにどれだけの職員数が必要かどうかは、調書を集約していくことで把握していることになりますが、それを積み上げていきますと、必要な職員数としても非常に多くなっていきます。

そこをどうやって業務を進めていくかは、やはり先ほどからありましたように、人材マネジメントの関係など、業務改善や働き方改革なんかを同時に進めておりますので、この人数でどうやって今の業務をしっかりとやっていくかは、常に考えながら進めているところですし、極力時間外勤務が発生しないように進めているところです。

その人数の考え方ですが、例えば定員管理計画の7ページのところに、これは総務省が出している数値ですが、類似団体比較というのが参考指標としてあります。これは全国の調査を対象に、人口の構成や、産業構造を基準に類型区分しまして、人口1万人当たりの職員数の平均値を算出して、それを当てはめたときに、どれだけ職員が必要かというようなものでございます。あくまで参考値ですが、令和4年4月1日時点の人口、産業構造なんかを反映すると、類似団体の職員数として500人というのが参考値となります。京丹後市の規模の団体だと500人が適切だろうという意味ですが、現状このときの京丹後市の職員数は625人ですので、125人超過しております。

この超過している原因というのが、この下にも書かせていただいております、保育所の職員数が全国平均と比べますと64人超過しているという点があります。これは公設公営でやっておりますので、そういったところが他の団体では民設民営でしているようなことが影響していると考えておりますし、また6町が合併した市ですので、市民局機能を維持している関係で、住民関連一般の業務においては14人超過しているというようなところがあり、やはりなかなか一概には言えない部分があります。

そういった中で、特殊事情や、市が進めている施策によって、超過しているかどうかよりかは、これが今現状、京丹後市にとっては必要な人数ということで、こういった数値なんかも参考にしながら最終的には人員数を決定しているようなことでございます。

会 長 他にありませんか。今言われたとおりであります。例えば、人口で物事を考えていくことになると、ある面では非常に危険な部分がこういった地方においてはあるかと思えます。考えてもらいたいのは、京都市の行政範囲と京丹後市の行政範囲はおのずから違うわけですね。先ほども言いましたように、例えば集落が転々としてあり、その集落が10あったとして、そのうち1人になっても同じ情報の行政をし、サービスをしなければならないということですので、

ただ単に人口比率だけでできるものではないということについては、一定程度、京丹後市の定員についても考えてもらいたいと思います。

もう一つ、他の委員も言われたように、例えば保育所、或いは教員の数については、生徒数において、おのずから変わってきますし、それから保育園についても、例えば民営化することによって、定員の枠が減ってくることもあるかと思いますが、そういう変動する部分はありながらも、やはり変動しない部分は、行政サービスということを考えて上で、きちっと定員を確保してもらいたいと考えます。

それからもう一つ余談ですが、よくルール上、団体職員の給与ベースということもよく言われるのですが、私たちが聞いているのは、この京都府の中で一番京丹後市の職員の給与が低いと聞いております。それによって今新規採用者も、よく考えておられまして、車通勤ということになると京丹後から福知山に行こうと舞鶴に行こうと1時間の範囲内で十分通勤圏内となります。そうするとやはりその給与ベースについて、噂を聞くと宇治市が97で、京丹後市は94というようなことで、京丹後市が低いので、もっと高い自治体に行かれるのではないかといったこともよく聞くのですが、実際的な給与ベースとしてはどれぐらいのものなのか分かれればお願いします。

関係課 給与ベースといいますとラスパイレス指数で発表されておりますが、京丹後市については、府内の市の中では一番下にいるのが現状で、先ほど会長がおっしゃったような94前後のところにいる状況です。

この数値や給与の条件が、新規採用職員の応募の動機といいますか、選ぶ選択肢の一つになってくるというのは十分承知をしておりますので、そういった部分での改善に向けた動きもさせていただいているところですが、財政的にも非常に厳しい現状がございますので、スムーズにいくものではないのかもわかりませんが、課題としては持っておりますので、原因をしっかりと捉まえ確認をさせていただきながら、改善に向けた動きというのは、折を見てさせていただけたらと思っております。

会長 もう一点ですが、例えば定年延長という問題が出てきて、これからは70歳定年という夢のような話ですが、それが実現する可能性もあると思っております。今現在、京丹後市は60歳定年ということで将来的には65歳まで延びるというなかで、その辺りが条例でどうなっているのかわからないですが、定年引き上げによって、10年間で2年ごとに1歳ずつ上がり、退職者が2年に1度となるといった説明がありましたが、それはどういった意味でしょうか。

関係課 定員管理計画の7ページですが、定年引き上げの実施というのが4番にございます。これが2年に1歳ずつ定年を引き上げると、今現状6年度ですので、5年度から6年度で61歳ということです。そうしますと、令和5年度には定年退職者はゼロだったということになります。合わせまして6年度に61歳が定年されるということで、同じように2年に1歳ずつ上がっていきますと、最

終的には令和13年度に65歳定年に移行するといったスケジュールで進んでいる関係で、2年に1度定年退職者があるというのは、そういった考え方でございます。

会 長 他にありませんか。

委 員 京丹後市は6町が合併してできましたので、各市民局が行政サービスをやっているのが現状であり、そこに人数が必要なのもよくわかります。ただその行政サービス部分でお客様の入りと言っているのかわからないですが、私なんか見ても、やはり多いところ少ないところがあるように思います。そういった中でも、そこに配置される職員数はそこまで変わらないですよ。そういう部分も含めて各部署の定員管理は少しシビアに考えていただけたらなと思います。一律に減らすのではなく、メリハリをつけた形でやっていただきたいです。

逆にマイナンバーカードがあるからどこでも住民票は発行できるので、例えば住民サービスを1ヶ所でしかやらないなどもあります。お年寄りの場合、そういったものを使って住民票や印鑑証明を取ることができない状況もありますので、そういったところも含めて考えていただけたらなと思います。要するに住民本位に考えていただけたらということです。

会 長 他にありませんか。少しよろしいでしょうか。少し前に委員が言われていたような、それから公民連携の部分でも出てくると思いますが、非常に大きいのがこの専門職の関係と言いますか、技術者の部分について、やはり定員管理における留意点ということで、わざわざ(3)で、技術者や専門職といった文言が引き出されているところについては、やはりそこはなかなか要員が埋まってこないと考えておられるのかなと思うのですが、それについてはどうでしょうか。

関 係 課 会長が言われたのが4ページのところの(6)の3ですか、技術職専門職の採用についてです。特に土木系、土木建築の技師については、常時募集をしておりますが、なかなか応募すらないのが現状です。ですので、なかなか退職者が補充できない状況が続いておりまして、奨学金貸与の制度なんかも作らせていただいて、何とか確保していきたいという動きはございますが、非常に厳しい状況が続いているところでございます。

さらに専門職の方ですが、ここ2、3年の傾向でいくと保育士の方も、極端に応募が少なくなっておりまして、これが民間との競合と言いますか、選んでもらえない状況があるのかどうか、もう少し分析が必要になりますが、今後の人員確保の面では懸念をしているところです。こういった専門人材というのは、一定数必要だと考えておりますので、しっかり計画的な対応も含めて、していきたいと考えておりますので、特にここに書かせていただいているものでございます。

会 長 他にありませんか。定員管理というのは、住民サービスにおいても非常に重要なことではなかろうかと思っております。技術者がなかなか集まってこない、委員も言われたように、色んな設計を外部発注にしなければならないことになり、無駄とは言わないですが、様々な経費がかかってきます。あくまで技

術者を確保することによって、最低限のものが市の中で設計或いは様々なサービスができてくるとなると、一番重要な部署だと私は思っています。その辺りの考え方については、先ほど重要だという説明はありましたが、やはり心して取り組んでいかなければいけないのかなと思っております。以前に兵庫県篠山の方に聞いた際には、篠山では技術部門についても高校生枠をつくっているとの意見を聞いたことがあります。といいますのは、篠山高校には土木学科があるので、そういった部分から、いわゆる地元採用で枠を作っているということを知りました。そういった、例えばここにはそういった専門学科がある高等学校はないのですが、それについてはどうでしょうか。高校生枠のようなものはあるのでしょうか。

関係課　　そうですね。高校生枠は設けてないですが、一般職については高校生の卒業以上の資格で受験ができるということになっておりますので、門戸は広がっているところではあります。高校を卒業した方を採用して、専門職を養成していくところまではいっていないのですが、一般職の事務で入った職員で、技師の仕事に興味があって、そういった仕事をしたいという職員については、毎年行っている意向調査の中で、事務職から技術職への任用替えも、実際に何件かさせていただいております。そういった業務の中で、人材を育成していくことを同時に進め、取り組みをさせていただいているところではございます。

委員　　社会福祉協議会ですが、今中学生や高校生の皆さんに、介護職や保育士といった専門職について、そういった体験を進めております。やはりそういう子供たちが、実際に現場に行って、その仕事の必要性など、様々なことをまた考えていただく機会になればと思って進めているところでございます。

関係課　　非常に重要なことだと思います。企業の人材獲得の手法としてインターンシップは今非常に取り組まれているところがありますので、市役所としても、インターンシップを年2回、これまでは1日だったところを2日間のメニューで実施しているところではあります。実際にそれが職員採用の応募に繋がっている事例もございまして、実際にこの仕事を知っていただくことは非常に大事だと思っており、市役所としても力を入れていくべきだと考えております。

委員　　すみません、技術職と一般職の人は同じ給与なのでしょうか
関係課　　同じです。

委員　　それでは応募は来ないと思います。もう絶対駄目だと思います。やはり私の息子や孫もそういった分野におりますが、建築関係の技術者などはやはり全然違いますから、その辺は改革していくべきではないかなと思います。

会長　　少し今あったような辺りはある程度、差別化ではないですが、やはりその専門職という部分については、一般職とは違う部分があるので、例えば高校卒業者の給与と大学卒業者の給与は違うということがよく言われます。それは4年間大学に行って学んでくるからだと言われるのですが、同じように、やはりそういった専門職の分野について勉強してきたというのはある程度考慮した上で、

企業形態を考えていくことが技術者の必要性を高めていくと思うのですがいかがでしょうか。

事務局 基本的に今職員の給与表は、事務職と技術職は同じところ使っておりますので、なかなかすぐに対応できる部分ではございませんが、確かにそういった意見があるのは承知をさせていただいておりますので、また検討させていただけたらと思っております。

会長 他にありませんか。ないようでしたらこの辺ですべてを打ち上げたという状況がありますので、終了したいと思うのですがよろしいでしょうか。それでは皆さん大変お疲れ様でした。本日の議事については終了していきたいと思います。それでは一旦事務局にお預けします。

事務局 皆さんありがとうございます。大綱と推進計画についてご審議いただきまして、今度推進計画についても市長に答申いただくということで、一旦ここで終わりになります。次回の委員会ですが、少し開きまして来年3月に予定をしたいと思っております。次回の内容につきましては、行財政改革に関する指針の内容について現在改定作業も行っておりますので、改定後の内容についてのご説明と、また、令和7年度中に使用料等の見直しについても検討を進めて行く必要がありますので、また議論していきますので、そのことについても、次回3月にご意見を伺わせていただいたり、資料を見ていただいたりといった内容で考えておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

それでは事務局からは以上です。最後に、閉会にあたりまして、副会長様からご挨拶をよろしくお願い致します。

副会長 皆様本当にお疲れ様でございました。本日は第5次京丹後市行財政改革推進計画と、そして7月9日に中山市長様より京丹後市行財政改革大綱及び同推進計画について諮問いただき、10月29日に谷口会長様と答申させていただきました。本日も事務局よりご説明いただき、委員の皆様からは長時間にわたり慎重にご審議を賜りましてありがとうございます。また答申後であってもパブリックコメントにより市役所内部で内容を修正する場合がありますので、あらかじめご了承賜りますようお願い申し上げます。

そして次回の委員会は、来年3月を予定しております。来年も引き続き委員の皆様から貴重なご意見を賜りますようお願い申し上げます。閉会のごあいさつとさせていただきます。本日は皆さん、お疲れ様でございました。ありがとうございました。