

令和6年度 第2回草津市行政経営改革推進委員会 会議録

■日時：

令和6年8月8日（木） 午後1時30分～4時30分

■場所：

市役所4階 行政委員会室

■出席委員：

黒川委員長、南島副委員長、中委員、井上委員、伊藤委員、山本善美委員、中西委員

■欠席委員：

山本清治委員、松本委員、木村委員

■事務局：

北相模総合政策部理事、経営戦略課 岸課長、田中係長、佐藤主査、米田主任

■事業担当部署（説明員）：

①「財政規律ガイドラインに基づく取組の推進」

財政課：中立課長、高倉課長補佐、山本主査

②「ファシリティマネジメントの推進」

公共建築課：田村課長、植西課長補佐、清水係長、井上主査、杉田主事

③「職員の意識改革と働き方改革」

職員課：丹波課長、高井課長補佐、岡田副係長、松田主査

■傍聴者：

なし

開会

1 あいさつ

【北相模総合政策部理事】

令和6年度第2回草津市行政経営改革推進委員会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御多用のところ御出席を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本日は、計画期間の最終年度を迎える「草津市行政改革プランアクションプラン」18項目のうちから、当委員会において選定いただきました3項目につきまして、公開ヒアリングを実施しようとするものでございまして、様々な角度から委員の皆様の意見を頂戴し、その上で現計画の総括と次期計画の策定を進めることを予定しております。

また、本日、各アクションプランの説明を行う担当所属においても、実施している取組の課題等を含めて公開の場で御説明し、事業実施者としての責任を果たすことにより、

市政の透明性の向上につなげたいと考えているところでございます。

限られた時間ではございますが、専門的な見地から、また市民の視点で幅広く、御意見を頂き有意義な議論となりますようお願い申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

2「草津市行政経営改革プラン」実施計画(アクション・プラン)公開ヒアリング

＜資料1～2 事務局より、公開ヒアリングの目的や進め方等について説明＞

(1) 財政規律ガイドラインに基づく取組の推進

＜資料3～4 財政課より、総括評価シート・添付資料について説明＞

主な質疑応答・意見等

【中委員】

財政規律ガイドラインにおける指標「人口千人当たり職員数」および「人口1万人当たり職員数」について、「職員数」とは、正規職員のみを対象としているのか。昨今、非正規雇用の問題も取り上げられているが、正規職員以外の会計年度任用職員等も考慮した指標とはなっていないのか。

【財政課】

「草津市定員管理計画」との整合性を図り、正規職員のみを対象としております。正規職員は、基本的に終身雇用であり、1人を雇用することによる影響：財政的な負担が長期間にわたることから、正規職員の人数に焦点を当て、目標値を設定しております。

【南島副委員長】

財政状況が良好な中、評価が少し厳しいのではないかと感じている。また、財政規律ガイドラインにおける指標「将来負担比率」について、第1期の目標値（33.8%以内）と第2期の目標値（0%以下）が大きく乖離している理由は。

【財政課】

第1期の目標値については、人口や産業構造が似通った類似団体の実績の平均値を基に設定しました。第2期の目標値の設定に当たり、近年は、0%を下回るというマイナスの状況が続いていたことから、類似団体の実績の平均値よりも、本市の現状に合わせた方がより適切であると判断し、0%以下：算出されないという目標値を設定したところです。

【南島副委員長】

「将来負担比率」の実績については、0%よりもさらに低い数値になっている。0%

以下という指標が目標値としてふさわしいのかどうか、あるいは、指標としては十分達成しているため除外するのかどうかなど、見直しの際に改めて議論されても良いのではないかな。

また、行政用語の中でも、特に財政で用いられる言葉は、一般になじみがなく、専門的で分かりづらいものが多いことから、目標値を含め、文章の表現等について精査が必要であるとする。

【財政課】

目標値の設定については、主に、類似団体の平均値を用いる手法と、本市の実績値を用いる手法があり、これらを比較検討しながら設定したものとします。次回のガイドラインの見直しに当たり、文章の表現等、御指摘いただいた内容については、参考とさせていただきます。

【中委員】

第1期の財政規律ガイドラインの計画期間を延伸した理由は。

【財政課】

第1期財政規律ガイドラインの当初の最終年度であった令和2年度は、新型コロナウイルス感染症が拡大していた時期でもありました。当初は、歳入・歳出ともに影響額が不透明であり、市民生活や経済活動の回復のための施策の実施が最優先される中、財政の健全化を目的とした「長期間の目指すべき指標」や「財政規律の確保に向けた取組」を示すガイドラインの策定について、適切な時機ではないと判断したことから、計画期間を令和4年度まで延伸したところです。

【井上委員】

扶助費が増加している要因は。詳細な分析を行っているのか。

【財政課】

扶助費は、老人福祉や、障害福祉、生活保護、児童福祉等に係る経費の支出が対象となります。近年、児童数の増加等に伴い、増加していると分析しているところです。扶助費の多くについては、支出が義務づけられ、市の裁量で任意に削減できない経費ではないことや、近年の増加傾向である状況等を踏まえ、詳細な分析も行いながら、財政規律の確保を図っていきたいと考えております。

【黒川委員長】

健全な財政運営の維持のため、意見があったガイドラインで掲げる指標の設定や、扶助費の状況等も踏まえながら、引き続き、各種指標の遵守および財政規律の確保に向け

た取組を図られたい。

(2) ファシリティマネジメントの推進

＜資料 5～6 公共建築課より、総括評価シート・添付資料について説明＞

主な質疑応答・意見等

【山本委員】

包括管理業務の範囲内で行う工事の仕様書や、詳細な内容について把握できる職員はいるのか。

【公共建築課】

当課には、専門的な知識を有する建築技師が在籍しており、適正に業務を執行しております。

【山本委員】

個々の工事等について、契約事務や仕様書の作成は、受託者が行うのか。

【公共建築課】

包括管理業務の対象となる工事については、受託者が契約事務等を行います。

【山本委員】

契約事務や仕様書の作成等、これまで市の職員が行っていた業務に係るノウハウが引き継がれないことが懸念される。

【公共建築課】

機械の取替えや、塗装のやり替えなどの簡易な工事は、受託者が実施し、1件当たり130万円を超える大規模な工事や、雨漏れなどの複雑な工事については、従前どおり市が行うこととしております。市では、全物件の工事内容を把握し、疑義が生じた場合は、その都度、受託者との協議により対応しております。

【伊藤委員】

今後も包括管理業務は続ける予定か。

【公共建築課】

令和10年9月までが契約期間となっております。

【中委員】

受託者が契約事務および発注業務を直接行うことのみをもって、工事に係る費用の縮減を図ることができるのか。資料に記載している「維持管理費等の縮減」とは、何を指すのか。

【公共建築課】

工事に係る費用については、市が直接発注する場合の費用と比較して、大幅に縮減されることはないと考えております。資料に記載している「縮減」となる費用は、主に、現地の確認や契約事務等に係る職員の人件費を想定しております。

【南島副委員長】

包括管理業務について評価している点は。

【公共建築課】

これまで施設ごとに行ってきた維持管理に係る業務の担当部署を一つにまとめ、一括して委託することにより、業務の効率化、維持管理水準の向上、統一化を図ることができていると感じております。

【南島副委員長】

受託者は何名常駐しているのか。

【公共建築課】

市役所の地下2階に事務所があり、センター長（1名）、事務職員（1名）、現場に出向く職員を含め、総勢7名の体制となっております。

【井上委員】

年間の委託料はどの程度か。

【公共建築課】

1年当たりおよそ3億円となります。

【井上委員】

高額と感じるが、どのように考えているのか。

【公共建築課】

3億円のうち、2億6千万円ほどは、従前から要している各施設の修繕費となります。残りの4千万円ほどが受託者のマネジメント料となりますが、費用対効果については

丁寧に説明すべきであると考えております。

【南島副委員長】

ファシリティマネジメントとしては、評価指標を設定し、適切に管理できているということの良いか。

【公共建築課】

次期行政経営改革プランに係る目標値、取組の内容等については、別途、お示しさせていただきます。また、包括管理業務については、内部での指標を設定し、毎年管理しております。

【黒川委員長】

引き続き、計画的な点検や、劣化度調査、保全計画に基づく長寿命化により、公共施設等の維持管理コストの縮減を図るとともに、公共施設包括管理業務の進捗管理を適切に行われたい。

(3)「職員の意識改革と働き方改革」(職員課)

≪資料7～9 職員課より、総括評価シート・添付資料について説明≫

主な質疑応答・意見等

【中委員】

職員の意識改革は、どのように進めているのか。

【職員課】

働く場所・時間・手段の「あり方」が変化してきている中、本市では、テレワークや時差勤務制度の導入、先端技術を活用した行政事務の効率化等に取り組んでいる。これらを通じて、ワークライフバランスの推進や、働きがい・モチベーションの向上、ひいては、最適な行政サービスの提供に当たり、職員が自らの意識を改革していくことにつながると考えている。

【中委員】

昨今は、自治体においても育児休業の取得を推進しなければならない状況と考えるが、残された職員の業務過多等の課題については、どのように対応しているのか。

【職員課】

職員の育児休業の取得の影響は大きく、完全な補填については難しい状況です。男性

職員の育児休業の取得も増える中、可能な限り早期に情報を把握し、繁忙に合わせた業務量の調整を行っております。

【中委員】

財政規律ガイドラインにおいては、「人口千人当たり職員数」、「人口1万人当たり職員数」という指標を掲げているが、民間企業だけでなく、公務員でも転職や退職が増加している状況を踏まえると、人口当たりの職員数という数値が意味をなすものなのか疑問である。

【職員課】

財政規律ガイドラインでは、財政的な観点から、職員数に焦点を当てた指標を設定しておりますが、実際の職員数については、定数を条例で定めております。人口増加等に伴う行政需要の増加に対応するため、長期的な視点で、条例の内容も踏まえながら、職員数を調整している状況です。

【伊藤委員】

職員の心のケアの取組として、ストレスチェックを実施しているとのことだが、その内容は。

【職員課】

ストレスチェックについては、毎年、全職員を対象に実施しております。ストレスチェックの結果、心身が過度のストレスにさらされている状態の「高ストレス者」と判定された職員については、医療職の職員との面談や、医療機関の受診勧奨等の取組を行っております。

【伊藤委員】

メンタルヘルスの不調により休職者が発生した場合は、どのように対応しているのか。

【職員課】

短期間の休職の場合等を除き、人材派遣の活用や、会計年度任用職員の雇用により、対応している状況です。

【伊藤委員】

学生など、若い方は、自分の能力を生かしたいという思いを強く持っているように感じる。本人の希望の部署に配属できる仕組みはあるのか。

【職員課】

職員は、毎年、「自己申告書」に希望の所属を記入することができ、人事異動の際の参考としております。

【黒川委員長】

昨今は、専門性を高めたいと考える人が多いのではないかと考える。幅広い知識を持ち、様々なことに対応できるゼネラリストを育成するという考え方は、時代に合わなくなっているのではないか。

【職員課】

一般行政事務の職員に対しては、幅広い分野で活躍することを前提とした人材育成を行ってきましたが、近年では、専門性を高めたいと考える職員が多いことも把握しており、そうした職員のニーズに応えられる人事の仕組みを構築していかなければならないと認識しております。一方で、これまでの方向性から、極端な転換を行うと、行政運営の継続性にも影響が生じる恐れもあることから、調査研究が必要であると考えております。

【中委員】

他の自治体では、土木職や建築職等の専門職の中堅職員が、民間企業に転職するという話も聞くが、専門職の人材不足の中、民間企業との競争において工夫していることはあるか。

【職員課】

専門職の採用に当たっては、即戦力となる人材を募集するため、受験資格の年齢の大幅な引上げを行っております。なお、近年では、民間企業だけではなく、自治体間での転職も多く見受けられ、専門職の確保が難しい時代になっていることを感じております。

【伊藤委員】

「教育」の観点からは、従来のように平均点を目指す子どもを育てる方向性から、得意なことを伸ばし、主体性を持った人間づくりを行うという方向性へと転換してきている。地元で、自分がやりたい仕事を出来るのであれば、市の仕事は、学生にとっても魅力的に映るのではないか。教育と同じく、市の人材育成や働き方についても、できるところから少しずつ見直しを図られたい。

【黒川委員長】

公民ともに人材獲得の競争や経営資源の制約が想定される中、行政需要に的確かつ持続的に対応する上で、専門性のある職員を含めた人材をどのように確保し、育てるかが

大きな課題であるとする。内部でも議論を深め、今後の計画に生かされたい。

3 その他（「第2期草津市行政経営改革プラン」の策定等について）

＜資料10～12 事務局より、次期計画の策定の方向性等について説明＞

開会

【北相模総合政策部理事】

本日は様々な方面から、活発な議論をいただきありがとうございました。

今後、本市の行政経営改革のさらなる推進に向けて、委員の皆様にはいろいろとお世話になりますが、どうぞよろしくお願いいたします。