

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会 議 名	令和5年度第1回 木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	令和5年8月7日（月） 午後2時～午後4時10分	場 所	木津川市役所本庁舎5階 全員協議会室
出 席 者	委 員	■新川委員（会長） ■壬生委員（副会長） ■原田委員 ■鍵谷委員 ■山岡委員 ■山口委員 ■大野委員 □小林委員 ■中野委員 （出席：■） （欠席：□）	
	その他出席者	（傍聴者）3名 谷口市長＜挨拶時のみ＞	
	庶 務	（事務局：総務部財政課行財政改革推進室） 奥田総務部長、城田総務部次長、宮本係長、野口主任	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 （1）第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況・総括について （2）第4次木津川市行財政改革行動計画の進捗管理・評価方法について （3）その他 報告事項等 ・木津川市公共施設等総合管理計画の改訂について ・木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画の進捗状況について 3. そ の 他 4. 閉 会		
会議結果要旨	・第3次木津川市行財政改革行動計画の進捗状況及び総括について報告を受けた。 ・第4次木津川市行財政改革行動計画の進捗管理・評価方法について説明を受け、審議を行い、委員意見に基づき内部評価に係る評価視点等の整理を行うとともに、外部評価について実施時期や実施方法を事務局にて改めて検討し、その結果を次回委員会で引き続き審議することが決定された。 ・木津川市公共施設等総合管理計画の改訂及び施設類型別個別施設計画の進捗状況について報告を受けた。		
会議経過要旨	1. 開 会 開会に先立つ庶務事項等 ◎令和5年4月の市長選挙及び4月1日付けの人事異動に伴い、谷口市長及び事務局職員からの紹介を受けた。 ◎令和5年4月1日付けの(株)南都銀行内の人事異動により、森田委員が退任され、新たに鍵谷委員が就任したことが事務局より説明があり、鍵谷委員より自己紹介を行った。 ◎谷口市長より開会にあたっての挨拶があった。 谷口市長挨拶（概要）		

- ・委員の皆様には、本市の行財政改革推進のため、様々な立場から貴重なご助言を賜り、感謝申し上げます。
- ・本市は、本年3月に市制16周年を迎える。合併してからこの間、第3次にわたる行財政改革大綱及び行動計画に基づき、不断の行財政改革に取り組むことにより、平成20年から令和4年度までに累計111億円の財政効果額を創出した。
- ・また、財政運営上の大きな転換点であった令和2年度での普通交付税合併算定替終了に向けた2つの目標を達成するなど、一定の成果を創出するとともに、持続可能な行財政運営の構築に努めてきた。
- ・引き続き、健全財政を維持しつつ、去る6月議会において、私が所信表明で示した「子どもや若者が将来に向けて希望の持てるまちづくり」、「すべての方が住み慣れた地域で暮らせるまちづくり」という2つのビジョンに向かって、本市の施策を推進したいと考えている。
- ・しかしながら、令和4年度一般会計決算では、経常収支比率が1.9ポイント悪化し、91.3%になったことに加え、人口増加の一途をたどってきた本市においても推計値より早く人口が減少し、高齢化の進展が危惧されるなど、依然として市を取り巻く環境は厳しいと言わざるをえない。
- ・本市の新たな方針である「第4次行財政改革大綱」及び「第4次行財政改革行動計画」に基づき、人口減少時代、急激な社会経済情勢の変化の中でも、市民が安心して暮らせる持続可能な行政サービスを安定して提供し続けるため、これまでの行財政改革による効果を着実な成果としながら、さらなる改革に取り組んでいく所存である。
- ・委員の皆様におかれましては、本市の行財政改革推進に向け、ひとかたならぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

※谷口市長は公務のため、ここで退席された。

◎新川会長より会議開催要件の必要な定足数を満たしていることの報告があり、会議開催を宣言された。

◎新川会長より本日の会議録署名委員として大野委員を指名した。

2. 議 事

(1) 第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況・総括について

資料1-1 第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況（令和4年度末）

資料1-2 第3次木津川市行財政改革行動計画項目一覧（令和4年度末）

資料1-3 第3次木津川市行財政改革大綱・行動計画 取組実績と評価

◎事務局から第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況と計画期間の5年間における取組実績及び総括について報告を受けた。

意見・質疑応答など 【◎：会長発言、○：委員発言、⇒：事務局発言】

○C評価として挙げられているデジタル関連の3項目について確認したい。まず、「R1-3 RPAの導入」においては、クラウド化の進展によりRPAの活用を余儀なくされると業界的には捉えており、今無理に取り組まなくても時代の流れとともに導入が進んでいくと考えている。また、「R3-2 スマート化宣言の推進」は、(仮称)木津川市スマート化推進計画を上位計画に統合するという方針変換は問題ない。行財政改革と並びたてると市民にとってわかりにくくなるため、多くの自治体が一体的に運用している。このため、この2項目はC評価であっても良いと思うが、「R2-3 電子決裁の導入」については、システム選定に至らなかったとされており、運用について、どういったことが課題で導入できなかったのか教えていただきたい。

⇒電子決裁については、京都府下の導入自治体への視察を行っています。その際、システム・バージョンが、本市の目指すところと一致しない部分があったことから、どういった形で導入を行うのが良いかを再検討する中で、さらに踏み込んだ内容に至らなかったことが現状です。電子決裁は全庁的な取組内容であるため、導入に対するメリットは十分に感じていますが、前年度において深く取組を進めることができなかったことが課題であり、引き続き検討を続けていきたいと考えています。

○民間企業においても経営改革する際は、まず電子決裁から取り込まれており、私たちが日常生活において、すでに紙ではなくスマートフォンを活用しているように、紙から切り離す意識改革が必要である。財政担当において費用対効果の面だけを問題視していることはないと思うが、費用だけでは見えない効果、今後デジタル化・効率化を目指す上で基礎的などころになるため、運用の課題を乗り越えてペーパーレス環境を連鎖的に構築いただきたい。市民への情報共有や公開もペーパーレスを推進することも含め、積極的に取り組まれない。

○次期に向けての最大の課題となるかもしれないため、取組の推進をお願いしたい。

○資料1-1における行動計画の取組状況をみると、8割以上が概ね進捗とされ、残りの2割は進捗に課題ありとした評価となっているが、内部評価は取り分け寛大化・中心化傾向が見られる。その一例として、資料1-3の10ページ、「No.11 職員提案制度の推進」では5年間で20件の提案があったとされ、私自身は提案件数が少ないと考えているが、令和4年度の内部評価ではA評価となっている。提案募集に向けどのような取組を行ったのか、どういった観点からA評価としたのか伺いたい。職員が483人いる中で提案件数が20件しかないのにA評価とするのはいかなものか。

⇒ご意見のとおり、職員数から比較すると提案件数は少なく感じられますが、令和4年度をA評価とした理由として、令和3年度提案件数が3件に対し、令和4年度は8件と、前年度比で提案件数が増加したことが要因であると担当課に確認しています。また、職員提案制度は年に1回、職員提

案推進期間を定めており、職員の自由提案のほか、市としてどういった内容を提案してほしいといったテーマを示し、提案募集を行っているところです。ただし、結果的には5年間で20件と満足できる数字ではなかったことから、第4次行財政改革大綱・行動計画において職員提案に係る内容を項目立てしている中で、提案件数の増加に向け取組を推進していきたいと考えています。

○「No.75 ふるさと納税の増強」は、前年度と比較して金額・件数が増加したことからS評価としているが、本市と同等規模の市町村と比較した場合、寄附金額の順位はどの程度となるのか。

⇒令和4年度のデータについては、詳細な資料を持ち合わせていないためお答えができませんが、令和3年度では京都府下27市町村中、本市は21番目となっています。こうした中で、令和4年度にはふるさと納税に特化したプロジェクトチームの立ち上げを、令和5年度には7月に観光商工課へ事務移管を行うなど、予算的にも1億円の歳入を目指し、取組を強化しているところです。また、第4次行財政改革大綱・行動計画においても、稼ぐ力を高めるとして、ふるさと納税や企業版ふるさと納税の取りくみを実現戦略項目と設定しています。

なお、令和4年度のふるさと納税に係る他市町村との比較については、取りまとめ次第、委員の皆様へ情報共有させていただきます。

◎ふるさと納税について、木津川市は本格的な取組がようやく始まったところであるため、他自治体に比べ出遅れ感が強い。ふるさと納税は様々な議論がなされ、致し方ないところもあるが、稼ぐことは重要であるため、今後の取組に期待したい。

○C評価とされた「No.90 加茂プラネタリウム館の廃止」及び「No.91 加茂青少年山の家」の運営停止について、資料1-2において効果額が算定されているが、どういった考え方や計算方法となっているのか。

◎そもそも両施設は市の直営を止め、民間による活用もしくは廃止により経費削減を行うといった趣旨であったと思う。

⇒2館について、廃止することによって削減された運営経費から使用料収入を差し引いた実質の必要経費を効果額として算出しており、閉館してから毎年同額が累計として積みあがっているものになります。

○閉館することにより事業費を圧縮できたという考え方か。

⇒その通りです。

○C評価となっていることからわかるとおり、今後どうするかははっきりと決まっていないうちで、今後も事業費の圧縮を効果額として考えていくのか。本来、便益が発生する施設を有効に活用できていない、市民に対するサービスを提供できていないため、考え方としてマイナスとして捉えることもできると思うが、これからの施設活用予定は。

⇒民間企業による視察など、可能性を模索したところではありますが、現状としては業者が想定している規模感や建物の老朽化度合いなどがマッチせず、民間の利活用に至っておりません。行革室としては、京都府公民連

携プラットフォーム等に参画していることから、施設有効利活用のアイデア調査・研究や、民間企業に対するサウンディングなど、利活用に向けた検討を進めたいと考えています。なお、建替えについては用途地域等の課題もあるなど、こういった利活用が図れるか苦慮している現状にありますが、このままの状態では放置するわけにはいかないため、担当課と引き続き、活用方法・方針等について検討していきます。

○施設の維持管理に経費はかかっているのか。また、耐用年数や減価償却はどうなっているのか把握しているか。

⇒耐用年数や減価償却についての資料を持ち合わせておりませんが、加茂青少年山の家としては、廃止された以降も隣接するテニスコートの利用や、緊急時の避難所に指定されていることから、一定の維持管理経費が掛かっています。なお、加茂プラネタリウム館は、機械警備費等を除き、維持管理経費は発生していません。

○効果額の考え方も含め、できる限り早くこれらの施設をどうするのかを決めることが大事だと思う。

◎実質の機会費用という点では逸失利益が積みあがってきており、その一方では、従来の運営経費を圧縮したことを行革効果として計上していることに矛盾がある。施設のあり様については、決断が早ければ早いほどトータルとしての損失は少なくなるため、今後の方針を早急に決定することが重要である。

○平成29年当時に現地（加茂プラネタリウム館）へ赴き、自身で体験したが、利用人数が少なく、収支決算が悪い状態であった。近場により設備が良いプラネタリウムがあったことから、加茂プラネタリウムを廃止としたが、現在まで施設が現存していることは問題である。会長の意見のとおり、結論が早いほど損失は少ないため、施設や維持管理をどうしていくのか、更に、加茂町の土地公示価格（R2年：△4.0%、R3年：△4.4%、R4年：△3.8%、R5年：△2.1%）が毎年低下しており、資産価値が止めどなく減少していく中で、売却を視野に、早急に決める必要があると思うが、事務局の考えはどうか。

⇒現状の施設では、民間事業者と上手くマッチングできなかったことを課題として認識しており、いただいたご意見を担当課に伝える中で、引き続き何ができるかを検討していきたいと考えます。

◎各委員からいくつかのご意見をいただいた。

特にC評価に関わる電子決裁の推進や、各施設のあり方については、次期計画も含めて、担当課と事務局により改めて取組内容を整理し、行財政改革の趣旨に沿った進め方をするようお願いしたい。また、職員提案制度については、今後の課題としているため、どのように推進していくのか、評価基準をどうするのか、次期計画に向けて検討を行うこと。その他、特に意見がなければ、事務局の案のとおり評価を行うとしてよろしいか。

【意義等なし】

◎それでは第3次木津川市行財政改革行動計画進捗状況・総括については事務局案のとおりとする。

(2) 第4次木津川市行財政改革行動計画の進捗管理・評価方法について

資料2-1 第4次木津川市行財政改革行動計画 進捗管理・評価の手引き

資料2-2 第4次木津川市行財政改革行動計画における外部評価について

◎事務局から第4次木津川市行財政改革行動計画の進捗管理・評価方法について説明を受け、審議を行った。

意見・質疑応答など【◎：会長発言、○：委員発言、⇒：事務局発言】

○行動計画全体を見ると、総人件費における未来のシミュレーションが記載されていない。2023年の春闘では、加重平均で3.58%アップとなっており、来年度以降も同様の傾向が続くことが推測されるとともに、民間における最低賃金は全国加重平均で1,004円が提示され、10月1日以降順次適用されていく。こうした中で地方公務員に視点を置くと、定年引上げにより今年より定年が61歳となり、令和13年には65歳まで延長されることが示されている。賃金の上昇、定年延長により、当然に人件費が膨らんでいくことが予想されるため、総人件費に触れられていないことは理解できない。また、来年には会計年度任用職員に対する勤勉手当が義務化され、人件費が膨らむ要因となることから、計画があつてしかるべきと考えている。行動計画の39の実現戦略にはその点が抜けていると思うが、市として総人件費の抑制についてどう考えているのか。

⇒今年度人事担当課において第4次木津川市定員適正化計画の策定を進めており、この計画に基づき今後の定員管理に向けた取組や、正職員・会計年度任用職員も含めた人件費がどのように推移するのかといったシミュレーションを行っていくことを考えています。

なお、令和4年度に作成した財政見通しの中では、人件費について、65歳までの定年延長になったとしても、役職定年等により正職員の人件費は総額で下がっていく見通しとなっています。ただし、会計年度任用職員の雇用が非常に多いことは、本委員会・外部評価で指摘されているところであり、その管理も適正にしなければならないといった意見については人事担当にも伝えさせていただいたところです。こうした中において、65歳までの定年延長制度による影響、定員適正化計画の策定を踏まえたシミュレーションによって、どこに課題があり、注力すべきなのか行革サイドの視点として、デジタル化による業務の効率化はじめ、適正化に資する取組を検討していきたいと考えています。

○人件費は、総予算の17.3%と大きなウェイトを占めており、無視することなく、行財政改革を進めていただきたい。

○資料2-2の2ページにおいて、外部評価の検討案を3つ示されているが、結論としてこの検討案をどう決定するつもりなのか。

⇒外部評価について、これまでの第3次行動計画に対する取組においても有効であったと考えており、引き続き第4次行動計画でもお願いしたいという中で、3つの検討案を提示させていただきました。事務局としては、検討案1（全項目ヒアリング）が理想ではありますが、現実的に時間的な制約や委員の皆様のご負担という面でも課題が大きいと考えています。検討案2（書類評価・一部項目ヒアリング）は、評価シートをしっかりと作りこむことにより、その内容をもって書類上で全39項目を委員の皆様にご審査いただき、一次的な外部評価結果を示した上で、特に進捗に課題がある項目や大きく進捗した取組を数項目ピックアップして、ヒアリングを行うことを想定しています。第3次行動計画では118項目の取組となっていたため、全項目の外部評価は不可能に近い状態でありましたが、第4次行動計画は39項目まで絞り、取組シートに具体的に明示することで書面評価を行いやすくした上で、必要な項目をヒアリングするとしたものです。検討案3（従来方式）は第3次行動計画における外部評価と同様の方法となります。

なお、事務局としては検討案2に基づく外部評価の検討をお願いしたいと考えておりますが、どのように実施するのか良いのかを皆様でご議論いただき、本日いただいた意見を踏まえて、次回委員会において決定いただければと思います。

○資料2-1の9ページ、最適化の視点の中で「経営の視点」として民間の優れた手法とあるが具体的には何を指すのか。また、経営とデジタル・DXは同じ括りで取り組まれていると思うので、DXの視点で見てももらうことも一つである。加えて、マーケティングスキルもさることながら、最近はデータ分析やデータサイエンスといった話も出ているため、こうしたことも言及いただいても良いと思う。

また、「未来の視点」も重要ではあるが、いつの未来を指すかわからない。システム関係では「as is」と「to be」と表現されることが多いが、「to be」モデル、あるべき未来・ありたい未来として、将来像をもう少しこうありたいなどの表現を含め、補足いただいてはどうか。

⇒いただいた意見を参考に、整理を行いたいと考えます。

○「経営の視点」「未来の視点」の指摘いただいた点について検討をお願いする。7つの最適化の視点と4つの経営資源は重なることもあるため、上手に区別して、何に対してどう最適化するのかといった目標と、目標達成基準が最適化の視点と概要があればより分かりやすい。

○実現戦略取組評価シートについて、各項目において主に担当する担当課が定められている。実際には一つの施策であっても複数課が関わることになるが、担当課が形式的に評価シートを作成してしまうことが、どの組織でも想定される。現実的な内容を反映させるため、どのように評価シートの作成を行うのか。

○シートの記入、チェック方法や内部的なシートの取り扱い等、現在の考えている内容があればお願いしたい。

⇒未来実現戦略を基本として、まずは担当課に令和5年度の具体的な取組や目標の作成を依頼します。担当課より提出された内容については、行財政改革推進室にてチェックを行い、不足点や関連内容等の指摘を行うなど、一定のフィルター機能を講じた上で、取組を実施します。結果については、評価シートに実績や効果を担当課で記入した後、その内容を行財政改革推進室と担当課で調整した上でシートを取りまとめ、市の行財政改革本部会議にて審議を行い、市の評価を決定します。この評価をもって、本委員会へ報告し、外部からの視点による意見や評価に基づき、改善を行うことで、次年度につなげていくというイメージで考えています。

○令和5年度はすでに始まっており、市がPDCAサイクルにおける改善(ACTION)まで進めたうえで、本委員会が何らかの評価を行う形となると、時期的な課題があるのではないかと、タイムスケジュール的に何が難しいのか。

⇒第4次行財政改革大綱・行動計画の初年度となるため、進捗方法・評価方法について今回の委員会に諮らせていただいておりますが、通常の年度的には4月に当該年度における到達目標・取組内容を設定、それに基づき取組をスタートし、年度終了後の翌年4月に取組実績等をまとめ、本部会議を経て、7月頃に本委員会へ市の取組結果をお示しさせていただき、書面審査やヒアリングによる外部評価を実施するといった手順で考えています。

○令和5年度の評価は来年となるのか。

⇒前年度の取組結果を評価するため、評価自体は翌年度となります。

○チェック・アクションを市で行った上で外部評価を行うのか。

⇒次年度の取組の方向性については、外部評価も含め活かしていきたいと考えています。

○外部評価結果が次年度末となるのは先が長く感じる。もう少し早く外部評価を行うべきではないのか。今年度のものは今年度中に進めていかないとタイムリーな評価とならないのでは。

⇒前年度の取組を翌年度に取りまとめ、内部評価を行った後、外部評価の実施となることから、タイムリーな評価となっていないことはご指摘のとおりと考えますが、現実的な処理としては年度末にならないと取組実績等がまとめられないことが実態としてあります。

◎他団体では上半期の実績に基づき中間評価を行っている例もある。ただし、予算制度に基づいて運用されるため、1年間の結果が事業の締めとして大前提となっており、令和5年度の事業については翌年3月末までの結果を翌年度の4月に取りまとめ、5月末での会計年度の出納閉鎖までは結果が出にくいということはある。しかしながら、そういった事情があっても可能な限り早く事業の成果・評価を出すため、秋にヒアリングでなく、もう少し早い段階で外部評価を実施するなどの工夫はできるため検討すること。

また、令和6年度の上半期までに令和5年度の評価が一定揃えば、それに基づいて令和6年度の下半期には令和5年度の問題点を踏まえた修正がかけられるため、こうした図式ができれば比較的PDCAサイクルが回っているイメージになる。

○他自治体ではどのような現状となっているのか。年度末となるのか、夏頃に評価を行っている団体が多いのか。

◎夏前に評価を行う団体もあるが、それぞれの組織体制、事務処理能力等の問題なので、如何ともしがたい部分がある。民間企業では例月、四半期ごとに必ず決算を取って進めるところもあり、可能な範囲で時期を逸しない工夫を検討してほしい。

⇒タイムリーな評価をとのご意見をいただきましたが、手法についてはいかがでしょうか。事務局としては、評価のために様々な資料を作成するのではなく、評価シートに目標や取組実績、評価視点等を記載した上で、書面で評価いただき、その結果を受けてヒアリングを行う項目をピックアップする案2での実施を提案したいと考えています。

○事務局提案である案2の全項目書類評価を行った場合、私たち個人がどのような結論を出す必要があるのか、心配である。あくまでも書類評価であるため、書類上どういった情報が上がってくるのかわからない中で、外部評価としての結論を出す必要があるのであれば、質問ができるようにしてほしい。ただし、質問方法も様々であり、事務局を通して行った場合、多くの負担がかかるとともに、十分な時間が必要になると思う。書類審査の段階で評価の結論としてどういったものを出すのか、また、そのためにやり取りが各委員と可能なのか教えていただきたい。

⇒内部評価に対して取組が十分なのか、不十分なのかを書面で判断いただき、その結果を共有した上で、項目に対する委員会意見をまとめていくことを想定しています。質問方法など、様々な課題も含めて、委員の皆様にご指摘をいただく中で、整理をしていきたいと考えています。

○ヒアリングを行う項目と行わない項目とでは、委員会としての外部評価の結論のまとめ方が変わってくる可能性があると思う。ヒアリングをしない項目についても、今までと同じように、委員会評価や課題等の結論を出すということであれば、かなり難しいのではないかと。

⇒事務局としては、第3次行動計画では118項目あった取組を、第4次行動計画において39項目まで重点化したこともあり、全項目に目を通していただきたいという思いがあります。今年度の取組に対し来年度から評価を行うことになるため、委員の皆様のご意見を精査して、次回委員会で再度議論いただくなど、今年度中に外部評価方法を決定できればと考えています。

○検討案2が悪いというわけではないが、全項目書類評価のやり方や結論の出し方について、あまり負担が大きくなりすぎないようにすることに加え、本委員会・外部評価の信頼性が揺るがないような方法を考える必要があると思うため、その点指摘しておく。

◎ただ今、外部評価に関わって評価シートをどういう形で各委員が判断するのか、また評価・意見をいただくのが良いのか、それを踏まえてヒアリングをするのであれば、あり方をどう組み立てるのか指摘いただいた。また第3次のやり方と、すべての項目について評価シートを確認するやり方では、意味が違ってくるところもあるため、どういったやり方が良いのか、事務局においてシミュレーションいただき、次回会議にて提示いただきたい。

委員会として重たいやり方と言えば、内部評価した39項目の評価シートを各委員に確認いただき、一定の評価もしくはコメントを突き合わせる作業や、或いは、各委員が特に気になる項目をピックアップして、それを集中的に議論するとした整理の仕方もある。当委員会の役割として、適正な外部評価ができているということも客観的に確実なものとなるよう事務局で検討いただきたい。また、各委員もアイデアを次回の委員会に持ち寄りいただきたい。

(3) その他 連絡事項等

①木津川市公共施設等総合管理計画の改訂について

②木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画の進捗状況について

資料3-1 公共施設等総合管理計画の改訂について

資料3-2 木津川市公共施設等総合管理計画（改訂案）

資料4-1 施設類型別個別施設計画（第1期）の進捗状況の概要

資料4-2 木津川市公共施設等個別施設計画 令和5年度修正案対照表

資料4-3 木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画（第1期-改定案）

◎事務局から木津川市公共施設等総合管理計画の改訂及び施設類型別個別施設計画（第1期）の進捗状況について報告を受けた。

【質問・意見等なし】

3. その他

(1) 今後の予定について

事務局より、令和5年度の行財政改革推進委員会の活動予定について以下のとおり開催スケジュール案が示され、日程については別途調整する旨の説明があった。

- ・第2回委員会 開催日程：令和5年10月中旬～下旬
主な審議等事項：第4次木津川市行財政改革行動計画に係る外部評価について
- ・第3回委員会 開催日程：令和5年12月中旬～下旬
主な審議等事項：（仮称）補助金適正化ガイドラインについて
- ・第4回委員会 開催日程：令和6年1月下旬～2月上旬
主な審議等事項：（仮称）補助金適正化ガイドラインについて、その他

(2) その他

委員から次の事項について発言があった。

意見・質疑応答など【○：委員発言、⇒：事務局発言】

○未来の視点について、いつの未来を指すのかとの質問に対して、事務局からの回答がなかった。資料2-1の1ページにおいて改革の未来像は2028年とされているため、これをターゲットにして取組を進めるということが良いか。

また、資料2-1の2ページ、「実現戦略⑥ 若手職員を中心としたコミュニケーション力、課題発見力、課題解決力など能力開発」とあるが、若手職員はどういった概念・規定なのか、何歳を指すのか。一般的には以前は入社して2～3年目の方を若手としていたが、今は定年も延長されているため、30歳未満の職員を若手と呼ぶのかなと個人的に解釈している。そうであれば、なぜ若手をクローズアップしているのか。若手は全職員の22%であり、残り80%近くが中高年の職員が占めている。実現戦略において若手は教育をしていくということだと思うが、政府がリスキニング・再教育に言及しており、中高年への対策も必要となると考えるが、戦略に抜けているのではないか。

⇒若手については、具体的な年齢を想定しているものではなく、今後係長を担う人材をしっかりと育てるところに主眼を置いています。我々も含め、世代交代が進む中で、継続的なまちづくりに取り組める人材を育てていくことを意識しているものです。若手・中高年を問わず、職員の人材育成については、「実現戦略⑤ まちづくりの原動力となる職員の育成・確保」の中で人材育成基本方針が木津川市として定められており、計画的な職員研修として年代別・役職別や課題に特化した研修等を積み重ねることで、全職員を対象とした育成を行い、まちづくりの原動力として活躍できる職員を作っていくということを大きな目的としています。

また、未来実現戦略は2028年をターゲットに取組を進めていくといったイメージになります。

人材育成については、常日頃より委員会等でご意見いただいているとおり、非常に重要なことと考えており、基本的な職員の育成を実現戦略⑤・⑥として定めるとともに、それ以外についても総合的に進めることで人材育成に努めていきたいとした組み立てのアクションプランとなっています。

その他特記事項