

# 令和7年度 第3回木津川市行財政改革推進委員会 会議次第

日時: 令和7年11月14日(金)午後2時～

場所: 木津川市役所5階 全員協議会室

## 1. 開 会

## 2. 議 事

### (1) 令和7年度第2回外部評価

①外部評価1「実現戦略10 職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」

②外部評価2「実現戦略11 部局横断による課題解決力と対応力の強化」

## 3. その他

## 4. 閉 会

### <配布資料>

#### 議事(1)

令和7年度「第4次行財政改革外部評価(第2回)」について

#### ①関係

令和7年度外部評価 論点整理【実現戦略10 職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化】

追加資料① 第4次木津川市定員適正化計画

追加資料② 各指標の実績・内訳、決算額に占める総人件費の割合

#### ②関係

令和7年度外部評価 論点整理【実現戦略11 部局横断による課題解決力と対応力の強化】

追加資料① 個別避難計画作成プロジェクトチーム

追加資料② 総合防災マップ

外部評価シート(実現戦略10、11)

# 令和7年度「第4次行財政改革外部評価（第2回）」について

## 1. タイムスケジュール

○第2回外部評価【令和7年11月14日（金）】

| 項 目                                  |       | 担 当            | 予 定 時 間                   |
|--------------------------------------|-------|----------------|---------------------------|
| 開 会・署名委員の指名                          |       | 会 長            | 午後2時00分～2時03分             |
| 外部評価についての説明                          |       | 事務局            | 2時03分～2時05分               |
| 実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」 | 担当課説明 | 人事秘書課<br>学研企画課 | 2時05分～2時15分               |
|                                      | 質疑応答  |                | 2時15分～2時55分<br>(最大10分の延長) |
| 休 憩<br>(担当課入れ替え、説明員準備)               |       |                | 2時55分～3時00分               |
| 実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」          | 担当課説明 | 危機管理課<br>学研企画課 | 3時00分～3時10分               |
|                                      | 質疑応答  |                | 3時10分～3時50分<br>(最大10分の延長) |
| 事務連絡・閉 会                             |       | 会 長<br>事務局     | 3時50分～4時00分               |

※ 審議の進捗状況により、時間帯が前後する場合があります。

## 2. 担当部局の出席者について

実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」

【担当課：人事秘書課、学研企画課】

出席者…高橋市長室長、茅早企画戦略部長

人事秘書課 西釋課長、浅田主幹

学研企画課 西村企画戦略部次長（学研企画課長事務取扱）、藤木係長

実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」

【担当課：危機管理課、学研企画課】

出席者…小林危機管理監、茅早企画戦略部長

危機管理課 吉田課長

学研企画課 西村企画戦略部次長（学研企画課長事務取扱）、藤木係長

### 3. 所管課ヒアリングの流れ

1項目あたりのヒアリング時間は約50分（最大60分）とし、時間中の進行については、概ね以下のとおりとする。

#### 説明 (約10分)

- 担当課職員が、取組みの要点や概要について説明
- ⇒ 取組みの内容、実績、課題や今後の方向性、事前の論点・課題整理に対する見解（特に重要な点）、市の評価結果と理由 など

進行役（会長）からの合図を受けて、所管部長が出席者の紹介を行ったのち、説明員から「令和6年度実現戦略取組評価シート」や論点課題に係る資料に基づき、簡潔に説明を行います。

#### 質疑・議論 (約40分)

- 委員から説明者（市職員）に対する質疑
- 委員による議論
- ⇒ 担当課が行った評価の判断の妥当性、取組みの改善点など

質疑・意見等がある場合は挙手いただき、進行役（会長）の許可を得てから発言してください。

残り時間5分前と終了時に事務局から合図（ベル）によりお知らせいたします。（5分前・・・ベル1回、終了時・・・ベル3回）

#### 評価 (後日提出)

- ヒアリング結果を受け、各自の評価・意見等のまとめ
- 「外部評価シート」への記入、事務局への提出（概ね2週間目途）
- ⇒ 4つの項目に対する評価、総合評価 など

外部評価シートに沿って、「1. 4つの項目に対する評価」、「2. 最適化の視点に対する評価」、最後に「総合評価（市が決定した評価に対する評価）」をそれぞれ記入するとともに、取組において評価できる点や取組改善に向けた提案、意見等についても併せて記入してください。

委員会終了後、概ね2週間を目途に事務局まで原則、メールにて提出をお願いします。

## 令和7年度外部評価 論点整理

### 項目名：実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」

(担当課：人事秘書課、学研企画課)

|     |   |
|-----|---|
| 論 点 | (1) 組織体制<br>(2) 人員配置<br>(3) 女性活躍・多様な人材・多様な働き方<br>(4) その他、実現戦略に関する事項 |
|-----|---|

#### (1) 組織体制

| 【こども未来部の設置】   |   |
|---|---|
| 論点・課題等  | 担当課見解 (学研企画課)   |
| 本実現戦略の実施内容として「管理・監督者等が職員の成長を支え、それぞれが持つ能力を最大限に発揮しながら活躍できる組織体制へと変革することで、組織力の強化を図る」とあるが、令和7年4月の組織改編で新たに設置したこども未来部について、どのような職員の成長を意図しているのか。 | こども未来部は、総合戦略の基本目標「結婚、出産、子育ての希望をかなえる」の実現に向け、こどもから若者施策の庁内の司令塔として設置したところです。この施策は、未来を見据えた分野横断的な課題や取組が必要なことから、こども未来部職員には、他部署をはじめ、関係機関との調整力や、中長期的視点に立った企画立案能力の向上を期待しています。 |

| 【横型のプロジェクトチームのリーダー等の抜擢】   |  |
|---|--|
| 論点・課題等  | 担当課見解 (学研企画課)  |
| 職員の成長と活躍を支えるには、そのための場を提供する必要があるが、既存の縦型組織では難しいため、横型のPTのリーダー、副リーダーへの抜擢を検討されてはどうか。 | これまでから、特定の課題に対応するためのプロジェクトチームやワーキンググループを必要に応じて設置、またチームリーダーや副リーダーを配置しています。<br>このような機会を通じて、職員が主体的に課題解決に取り組み、更なるマネジメント力や調整力を高めることで、将来的な組織運営を担う人材の育成につながることを期待しています。 |

| 【組織改編による課題】                                       |  |
|---|--|
| 論点・課題等  | 担当課見解 (学研企画課)  |
| 組織改編を行う際にどのような課題があるのか。また、その課題に対する対応はどのように行っているのか。 | 組織改編を行う際の主な課題としては、①所管事務の整理や業務分担の明確化、②新旧組織間の情報・ノウハウの引継ぎ、③職員の役割認識や意識の統一、④関係部署や外部機関との調整などが挙げられます。<br>例年、組織体制の課題等について全部局長にヒアリングを行うなど、部局間での協議を行って |

|  |      |
|--|------|
|  | います。 |
|--|------|

## (2) 人員配置

| 【人員配置の最適化】   |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（人事秘書課）   |
| <p>多くの職員が「人員はタダ」と思い込んでいることを是正する必要があるため、次の取組みを検討されてはどうか。</p> <p>①人員を要求するためには、業務改革の余地がないことを証明する行革査定を義務化</p> <p>②業務改革に消極的な既存組織には、人事配置の際に発生してしまう欠員を割り当てて業務改革を促進させ、数年後に常態化した欠員を定数減に振替</p> | <p>①現在、各課からの人員配置の要望につきまして、各所属部長とのヒアリングを行う中で精査しているところです。各課における事情はそれぞれ異なるため、一律に行革査定を義務化することは難しいと考えます。</p> <p>②①と同様に各課における事情は異なることから一律に基準を設けることは困難であると考えます。</p> |

## (3) 女性活躍・多様な人材・多様な働き方

| 【女性活躍】   |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（人事秘書課）   |
| 女性活躍に関する施策や数値目標はあるか。   | <p>特定事業主行動計画と各項目における数値目標を設定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術職の採用試験の女性受験者数を毎年度3人以上</li> <li>・女性管理職の割合を30%以上</li> <li>・平均継続勤務年数の差異を1年以下</li> <li>・月に60時間以上超過勤務を行う職員の割合を0にする</li> </ul>   |
| 地方公共団体における「特定事業主行動計画」の策定と、計画における女性活躍の推進状況を公表する義務があるが、本市における女性管理職（課長級以上）の割合と今後の目標は。 | <p>女性管理職の割合：28%（R7.4.1時点）</p> <p>今後の目標：次期特定事業主行動計画において設定する予定です。</p>  |
| 女性活躍に資する子育て支援や研修、ワークライフバランスに向けた取組状況は。また、男性職員の育児参加支援（育休等）の状況は。                      | <p>子育て支援等における各種休暇や休業について、国の改正に伴い市においても改正し、それぞれの家庭の状況に応じた取得について、職員への周知を行っています。</p> <p>なお、男性職員の育児参加支援（育休等）の取得割合については次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出産支援休暇：66.7%（R6年中）</li> <li>・育児参加休暇：44.4%（R6年中）</li> <li>・育児休業：55.6%（R6年中）</li> </ul> |

| 【多様な働き方】                        |  |
|---------------------------------|--|
| 論点・課題等                          | 担当課見解（人事秘書課）   |
| 多様な働き方の具体的な推進方法は。               | 職員の個々の状況に応じた各種休暇や休業の活用や時短勤務などにより、仕事と家庭を両立出来るよう周知しています。   |
| 副業・兼業、テレワーク、フレックスタイム等に対する市の現状は。 | <p>兼業については、それぞれの事案ごとに職務能率の確保や利害関係の有無、品位を損ねるおそれがないこと等を確認のうえ許可している状況です。</p> <p>テレワークについては、令和3年度から制度を開始しており、主に小学生以下の子を養育する場合や、感染症の予防及び拡大防止等の事由により利用されています。</p> <p>また、フレックスタイムについては、育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務や、コロナ禍において通勤の混雑を回避するために実施したところ です。</p> |

| 【多様な人材】                        |  |
|--------------------------------|--|
| 論点・課題等                         | 担当課見解（人事秘書課）   |
| 市が考える多様な人材（人財）像は。また、その推進方法は。   | 様々な経験を積む中で、多様な視点から物事を考えることが出来る職員であり、業務や業務以外での経験や、各種研修の受講等により自律的にスキルアップに努める職員であると考えます。そのため市におきましては人事異動による定期的な異動や研修計画による様々な研修の実施に努めています。   |
| 障がい者や氷河期世代、国籍などのダイバーシティ採用の現状は。 | <p>障がい者雇用については、毎年度採用試験を実施しており、令和6年度には1名を採用しています。また、氷河期世代の採用については、令和6年度に保育士や保健師を対象に試験を実施しており、6名を採用しています。</p> <p>また、多彩枠としてSPI3を実施し、公務員試験対策を行っていない方も受験していただけるよう多様な人材の確保に努めています。</p> |

| 【多様な業務への対応】                              |  |
|--|--|
| 論点・課題等                                   | 担当課見解（人事秘書課）   |
| 若手職員におけるジョブローテーションやゼネラリスト育成のための部署異動の考えは。 | 定期人事異動においては、通常3年から5年程度で異動を行っており、様々な部署で経験を積む中で広い視野を持った職員の育成に努めています。 |

#### （４）その他、実現戦略に関する事項

| 【仕事の深さのルール化】   |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（人事秘書課）   |
| 日本型雇用では、担当業務担当業務は決まっても、欧米と異なり「深さ」が決まっていなため、無謬問題も相まって際限なく深く仕事に取り組まざるを得ない。このままでは生成AIを活用等しても業務は効率化しないため、上司と部下は仕事の深さについて議論し、ルール化しておく必要があるのではないか。 | 業務の「深さ」については、業務ごとに異なるため、ルール化については各種業務の担当部署において設定することとなります。設定したルールについては担当者が変わるたびに引継ぎを行い、状況が変わったり簡素化できる部分については、常に見直しを検討する必要があると考えます。 |

| 【能力の向上に向けた施策】  |   |
|--|---|
| 論点・課題等   | 担当課見解（①デジタル推進課、②人事秘書課）  |
| ①デジタル推進課が取り組んでいる職員の成長施策は。  | 自治体 DX 推進のためにも職員のデジタルリテラシーの底上げが不可欠と考えており、これまでより情報セキュリティ研修の実施をはじめ、民間 IT 企業従事経験のある外部人材を情報システム専門員として雇用し、専門的な知見に基づく各種支援を行っていただくなど、職員の成長施策に取り組んできたところです。 |
| ②定年延長と相まって、管理・監督職の更なるスキルアップ及びリーダーシップの発揮が急務と考えるが、どのような教育訓練・研修等を実施しているのか。（人事秘書課） | 京都市府市町村振興協会が実施する、経験年数や役職段階に応じた研修等を受講することで更なるスキルアップ等に努めています。   |

| 【設定指標】  |   |
|---|---|
| 論点・課題等  | 担当課見解（人事秘書課）  |
| 設定指標における3項目すべてがB評価であり、目標未達成となっているが、その要因と改善策は。 | 要因は様々であると考えますが、所属ごとのストレスチェック集団分析結果については、各所属長に共有し、活用研修を実施することで職場環境の改善に努めています。<br>なお、人件費については物価上昇に伴う給料の |

|   |  |
|---|--|
|   | 上昇の影響により、決算額に占める割合は大きくなっている状況です。今後、定員適正化計画により、適正な人材確保により、より良い職場環境の醸成や、人材育成に努めます。 |
| 指標①「仕事の量的負担にストレスを感じている職員」と指標③「仕事に働きがいを感じている職員の割合」について、より実現戦略の目的に合った成果指標へ変更すべきではないか。 | より良い指標がありましたら、今後、指標の変更を検討したいと考えます。   |

|      |  |
|------|--|
| 追加資料 | ①第4次木津川市定員適正化計画<br>②各指標の実績・内訳、決算額に占める総人件費の割合 |
|------|--|

# 第4次木津川市定員適正化計画

令和6年6月



木津川市

## 目 次

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <u>1. はじめに</u> .....          | 1 |
| <u>2. これまでの定員管理の状況</u> .....  | 2 |
| ・ 部門別職員数の推移                   |   |
| ・ 年度別採用者数及び退職者数               |   |
| ・ 年別職員数と人口の比較                 |   |
| <u>3. 現在の職員数の状況及び課題</u> ..... | 4 |
| ・ 類似団体別職員数との比較                |   |
| ・ 京都府内の同じ類型（市Ⅱ－3）団体との比較       |   |
| ・ 各部門別比較結果及び課題                |   |
| ・ 年齢別職員構成の状況について              |   |
| <u>4. 定員適正化の基本的な考え方</u> ..... | 9 |
| (1) 計画期間                      |   |
| (2) 対象職員                      |   |
| (3) 目標数値                      |   |
| (4) 主な適正化手法                   |   |
| (5) 計画の見直し                    |   |

## 1. はじめに

平成19年3月12日に合併により誕生した木津川市においては、合併の効果を最大限に発揮するため、合併協議会において普通会計職員数の目標数値を類似団体別職員数の1割減である432人と定められましたが、平成20年4月1日にはすでに429人となり、合併から1年で目標を達成しました。

第1次「木津川市定員適正化計画」では、引き続き類似団体別職員数の1割減を目標とする計画を策定し、水準の高い市民サービスを提供するため、定員管理に取り組んできました。

また、第2次「木津川市定員適正化計画」では、人口の増加や多様化する行政需要などに対応していく必要があるとしながらも、効率的な組織の見直し、民間活力の活用や義務化となった再任用制度を活用することにより、計画当初の職員数を維持していくことに取り組みました。

また、第3次「木津川市定員適正化計画」では、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用等を図りながら、長期的な組織運営に必要な人材の計画的な確保や、職員体制の確立を目指し、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう、総職員数の削減に取り組みました。

今後においても行政を取り巻く情勢は、さらなる厳しい状況が予想される中で、本市においても複雑多様化する行政需要に的確に対応し、より効果的な行政運営を行うとともに、国が目指す「働き方改革」による「時間外労働の縮減」や「ワークライフバランス」等を推進していくため、将来の職員数の目標数値を定めた第4次「木津川市定員適正化計画」を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

## 2. これまでの定員管理の状況

平成31年4月1日から令和5年4月1日までの5年間の定員適正化計画と定員適正化の取り組みは以下のとおりとなっています。

[表1] 部門別職員数の推移

(単位：人)

| 区分             |      | H31 | R2  | R3  | R4   | R5   | 増減数  |
|----------------|------|-----|-----|-----|------|------|------|
| 普通<br>会計       | 一般行政 | 360 | 365 | 361 | 358  | 351  | △ 10 |
|                | 対前年比 | △ 1 | 5   | △ 4 | △ 3  | △ 7  |      |
|                | 特別行政 | 64  | 69  | 66  | 62   | 60   | △ 3  |
|                | 対前年比 | 1   | 5   | △ 3 | △ 4  | △ 2  |      |
|                | 小計   | 424 | 434 | 427 | 420  | 411  | △ 13 |
|                | 対前年比 | —   | 10  | △ 7 | △ 7  | △ 9  |      |
| 公営企業等会計        | 66   | 66  | 64  | 63  | 60   | △ 7  |      |
| 対前年比           | △ 1  | 0   | △ 2 | △ 1 | △ 3  |      |      |
| 合計             | 490  | 500 | 491 | 483 | 471  | △ 20 |      |
| 対前年比           | △ 1  | 10  | △ 9 | △ 8 | △ 12 |      |      |
| 派遣職員数          |      | —   | 12  | 13  | 13   | 15   | —    |
| 定員管理実績値        |      | 490 | 488 | 478 | 470  | 456  | △ 35 |
| 定員適正化計画による目標人数 |      | 490 | 480 | 470 | 460  | 450  | △ 41 |
| 実績値との比較        |      | 0   | 8   | 8   | 10   | 6    | 6    |

※職員数は毎年4月1日現在の数値です。

※地方公共団体定員管理調査から作成しており、教育長を除きます。

※普通会計とは、一般行政(議会・総務・税務・民生・衛生・労働・農林水産・商工・土木)及び特別行政(教育)の各部門の総称です。

※公営企業等会計とは、水道、下水道、その他(国保事業、介護保険事業、その他)の各部門の総称です。

[表2] 年度別採用者数及び退職者数

(単位：人)

| 区 分      | H31 | R2  | R3   | R4  | R5   | 合 計  |
|----------|-----|-----|------|-----|------|------|
| 採用者数     | 25  | 37  | 21   | 24  | 19   | 126  |
| 定年の退職者数  | 9   | 17  | 11   | 11  | 18   | 66   |
| 早期等の退職者数 | 17  | 10  | 19   | 21  | 13   | 80   |
| 出向者増減    | —   | 12  | 1    | 0   | 2    | 15   |
| 差引       | △ 1 | △ 2 | △ 10 | △ 8 | △ 14 | △ 35 |

※退職者数は前年度中の退職者数です。

※出向者は令和2年度の計画から人数に含まないこととしています。

以上のように、人口の増加、複雑高度化・多様化していく行政需要に加えて、国家公務員の総人件費削減や会計年度任用職員制度、定年延長といった公務員制度改革などを踏まえ、最少の経費で最大の行政効果が発揮できるよう計画期間の5年間で総職員数を41名削減するという目標を掲げ、行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化に取り組み、最終年度では計画値には至らなかったものの、合計35名の削減を行いました。

なお、5年間の計画期間における職員数と人口の比較は、次表のとおりです。

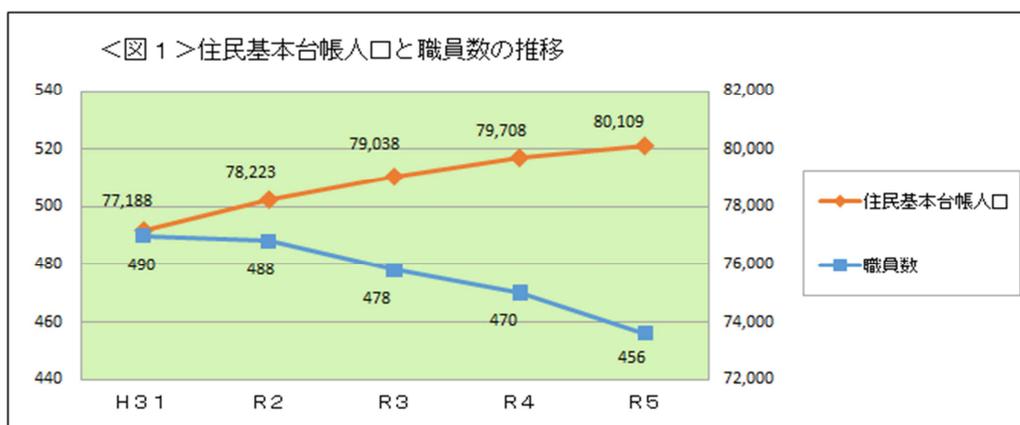
[表3] 年別職員数と人口の比較

(単位：人)

| 区 分        | H31    | R2     | R3     | R4     | R5     |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 職員数        | 490    | 488    | 478    | 470    | 456    |
| 住民基本台帳人口   | 77,188 | 78,223 | 79,038 | 79,708 | 80,109 |
| 人口千人あたり職員数 | 6.35   | 6.24   | 6.05   | 5.90   | 5.69   |

※職員数は毎年4月1日現在の数値です。

※住民基本台帳人口は毎年1月1日現在の数値です。



### 3. 現在の職員数の状況及び課題

#### ○類似団体別職員数との比較

本市の職員数を類似団体別（人口及び産業構造により全国の市町村をグループに分類したもの。）の職員数と比較すると、次のような状況となっています。

各団体の地域特性や重点的に取り組む施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

※総務省の定員管理診断表により分析した数値です。

※類似団体別職員数は、本市の属する類型（市Ⅱ－3）の普通会計部門の職員数の人口1万人当たりの平均値を指標に算出されます。なお、市区町村により実施している事業にばらつきがある公営企業等会計部門は除いています。

※本市の属する類型「市Ⅱ－3」：人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上かつⅢ次65%以上（令和4年4月1日現在、全国で112市）

[表4-1] 単純値での類似団体別比較（令和4年4月1日現在）（単位：人）

| 部 門  |      | 木津川市<br>A | 類似団体<br>B | 超過数<br>C=A-B | 超過率<br>C/A×100 |
|------|------|-----------|-----------|--------------|----------------|
| 一般行政 | 議 会  | 4         | 6         | △ 2          | △ 50.0%        |
|      | 総 務  | 83        | 121       | △ 38         | △ 45.8%        |
|      | 税 務  | 28        | 33        | △ 5          | △ 17.9%        |
|      | 民 生  | 165       | 125       | 40           | 24.2%          |
|      | 衛 生  | 11        | 47        | △ 36         | △ 327.3%       |
|      | 労 働  | 0         | 1         | △ 1          | —              |
|      | 農林水産 | 11        | 15        | △ 4          | △ 36.4%        |
|      | 商 工  | 5         | 11        | △ 6          | △ 120.0%       |
|      | 土 木  | 51        | 49        | 2            | 3.9%           |
| 小 計  | 358  | 408       | △ 50      | △ 14.0%      |                |
| 特別行政 | 教 育  | 62        | 69        | △ 7          | △ 11.3%        |
|      | 小 計  | 62        | 69        | △ 7          | △ 11.3%        |
| 普通会計 | 合 計  | 420       | 477       | △ 57         | △ 13.6%        |

※職員が配置されていない部門を考慮することなく集計して、平均値を算出しています。「単純値」は、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上の定員管理の大きな状況を把握する場合に適しています。

[表4-2] 修正値での類似団体別比較（令和4年4月1日現在）（単位：人）

| 部 門     |          | 木津川市       | 類似団体 | 超過数   | 超過率     |          |
|---------|----------|------------|------|-------|---------|----------|
|         |          | A          | B    | C=A-B | C/A×100 |          |
| 議 会     | 議 会      | 4          | 6    | △ 2   | △ 50.0% |          |
| 総 務     | 総務一般     | 総務一般       | 44   | 50    | △ 6     | △ 13.6%  |
|         |          | 会計出納       | 5    | 6     | △ 1     | △ 20.0%  |
|         |          | 管 財        | 2    | 6     | △ 4     | △ 200.0% |
|         |          | 行政委員会      | 3    | 5     | △ 2     | △ 66.7%  |
|         | 企画開発     | 7          | 12   | △ 5   | △ 71.4% |          |
|         | 住民関連     | 防 災        | 6    | 7     | △ 1     | △ 16.7%  |
|         |          | 広報広聴       | 2    | 4     | △ 2     | △ 100.0% |
|         |          | 戸籍等窓口      | 14   | 17    | △ 3     | △ 21.4%  |
| 税 務     | 税 務      | 28         | 33   | △ 5   | △ 17.9% |          |
| 民 生     | 民 生      | 民生一般       | 11   | 17    | △ 6     | △ 54.5%  |
|         |          | 福祉事務所      | 59   | 47    | 12      | 20.3%    |
|         |          | 児童相談所等     | 4    | 5     | △ 1     | △ 25.0%  |
|         |          | 保 育 所      | 80   | 60    | 20      | 25.0%    |
|         |          | その他の社会福祉施設 | 10   | 9     | 1       | 10.0%    |
|         |          | 各種年金保険関係   | 1    | 3     | △ 2     | △ 200.0% |
| 衛 生     | 衛 生      | 衛生一般       | 3    | 13    | △ 10    | △ 333.3% |
|         | 公 害      |            | 1    | 3     | △ 2     | △ 200.0% |
|         | 清 掃      | 清掃一般       | 4    | 7     | △ 3     | △ 75.0%  |
|         | 環境保全     |            | 3    | 4     | △ 1     | △ 33.3%  |
| 農林水産    | 農 業      | 農業一般       | 9    | 13    | △ 4     | △ 44.4%  |
|         | 林 業      | 林業一般       | 2    | 3     | △ 1     | △ 50.0%  |
| 商 工     | 商 工      | 商工一般       | 2    | 7     | △ 5     | △ 250.0% |
|         | 観 光      |            | 3    | 6     | △ 3     | △ 100.0% |
| 土 木     | 土 木      | 土木一般       | 28   | 21    | 7       | 25.0%    |
|         |          | 用地買収       | 3    | 3     | 0       | 0.0%     |
|         | 建 築      | 10         | 10   | 0     | 0.0%    |          |
|         | 都市計画     | 都市計画一般     | 9    | 13    | △ 4     | △ 44.4%  |
|         |          | 都市公園       | 1    | 4     | △ 3     | △ 300.0% |
| 教 育     | 教育一般     | 教育一般       | 23   | 23    | 0       | △ 0.0%   |
|         | 社会教育     | 社会教育一般     | 5    | 8     | △ 3     | △ 60.0%  |
|         |          | 文化財保護      | 4    | 5     | △ 1     | △ 25.0%  |
|         |          | 公 民 館      | 1    | 6     | △ 5     | △ 500.0% |
|         |          | その他の社会教育施設 | 6    | 8     | △ 2     | △ 33.3%  |
|         | 保健体育     | 保健体育一般     | 4    | 5     | △ 1     | △ 25.0%  |
|         |          | 給食センター     | 3    | 5     | △ 2     | △ 66.7%  |
|         | その他の学校教育 | 幼稚園        | 16   | 20    | △ 4     | △ 25.0%  |
| 普通会計 合計 |          | 420        | 474  | △ 54  | △ 12.9% |          |

※団体によっては、清掃業務を民間委託している場合や消防業務を一部事務組合等の所管としている場合など、職員が配置されていない場合があり、中・小部門に職員を配置している類似の団体よりも職員数が少なく算出されることになります。このため、各部門に実際に職員を配置している団体のみを対象にして平均値を算出しています。「修正値」は、大部門よりも細かい中部門及び小部門の職員数を比較する場合に適しています。

普通会計部門における単純値での比較では、本市の職員数は類似団体別職員数よりも57人下回っており、修正値での比較でも、類似団体別職員数よりも54人下回っている状況です。

なお、単純値の比較では、民生部門及び土木部門が類似団体別職員数を上回っています。これは、子育て支援に重点を置き、多様化する保育ニーズに対応するための保育士の配置や、学研地区や既成市街地の開発に伴う公共公益施設の整備や維持管理、さらには老朽化する公共施設・インフラ資産の長寿命化に対応するための職員配置がその主な要因となっています。

〔表5〕 京都府内の同じ類型（市Ⅱ－3）団体との比較 （単位：人）

| 団体名      | 普通会計部門の職員数<br>(令和4年4月1日現在) | 住民基本台帳人口<br>(令和4年1月1日現在) | 人口千人あたり<br>職員数 |
|----------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| 木津川市     | 420                        | 79,707                   | 5.27           |
| 向日市      | 349                        | 57,116                   | 6.11           |
| 城陽市      | 465                        | 75,274                   | 6.18           |
| 長岡京市     | 506                        | 81,169                   | 6.23           |
| 亀岡市      | 550                        | 87,518                   | 6.28           |
| 舞鶴市      | 629                        | 79,499                   | 7.91           |
| 八幡市      | 555                        | 69,952                   | 7.93           |
| 京田辺市     | 622                        | 70,848                   | 8.78           |
| 全国類似団体平均 |                            |                          | 6.49           |

※各団体の地域特性や重点的に取り組む施策が異なるため、単純に比較することはできませんが、本市の傾向を把握するための有効な資料となります。

本市の人口千人あたりの普通会計職員数は5.27人で、府内の類似団体と比較しても、人口千人あたり職員数は一番少ない状況です。また、全国の類似団体の平均6.49人より少なく、類似団体112団体中20位であり、他団体と比較して少ない状況です。

なお、本市は消防業務を一部事務組合の所管としているなど、各団体のおかれている地域特性、社会状況や重点施策が異なるため、画一的に職員数の比較は困難ではあるものの、定員適正化においては一定の指標となるものであると考えます。

## ○各部門別比較結果及び課題

本市では、これまでの人口が増加する中において行財政改革による行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用等を図りながら、また類似団体を大きく下回る職員数に抑制しながら行政運営を行ってきており、各部門別職員数の比較結果等については次のとおりとなっています。

### ・ 議会、総務、税務部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況であり、今後も職員の適正配置と能力開発を図ります。

### ・ 民生部門

民生部門については、類似団体別職員数よりも上回っている状況です。特に公立保育園については少子化が進む社会で、学研地区においては共働きによる若年夫婦世帯の転入による子どもの人口が増加する本市特有の現状と多様化する保育ニーズに適切かつ柔軟に対応することが求められており、「保育所民営化等実施計画」に基づき、民間との協働において、市の責任を果たしつつ、職員の適正配置と能力開発を図ります。

### ・ 衛生、農林水産、商工部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。特に、衛生部門においては、ごみ処理施設を一部事務組合の所管としていること、また、ごみ収集業務等の民間委託を行っているため、類似団体より大きく下回っています。

### ・ 土木部門

学研地区の開発や既成市街地の開発に伴う公共公益施設の整備及び維持管理、さらには老朽化する公共施設・インフラ資産の長寿命化に対応するため、土木建築事務の集約を行った結果、類似団体別職員数と同等の状況となっています。これからも調和のとれたまちづくりを推進していくため職員の適正配置と能力開発を図ります。

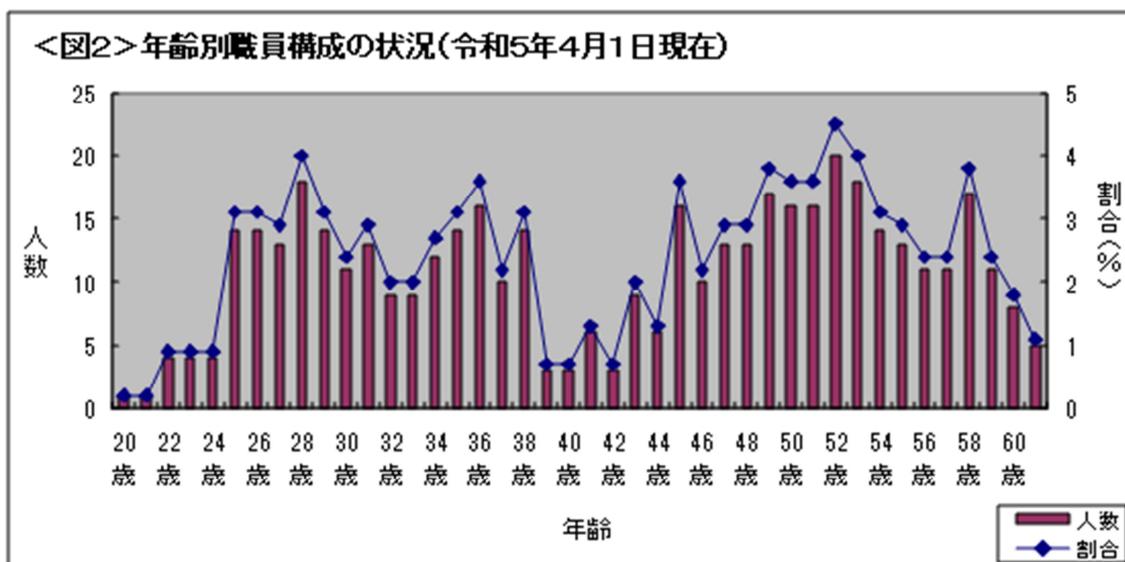
### ・ 教育部門

類似団体別職員数よりも下回っている状況です。これは給食センター業務の民間委託や、社会教育施設の指定管理などによるものです。また、学研地区における若年夫婦世帯の転入に伴う子どもの増加等により、今後においても教育環境の充実が必要となっているため職員の適正配置と能力開発を図ります。

## ○年齢別職員構成の状況について

年齢別職員構成の状況は次表のとおりとなっています。今後についても退職者数の増加が見込まれる状況です。

そこで、令和5年度から施行された定年延長制度や再任用制度等の活用により、培われてきた多様な専門的知識や経験を若い世代に伝承するなど有効に活用し、業務の効率化、行政サービスの維持・向上等を図っていくとともに、将来を見据え、組織力が低下することのないよう、職員の年齢構成の平準化を図るなど計画的な人材確保が必要となります。



## 4. 定員適正化の基本的な考え方

本市においては、急速に変化する現在の社会情勢下にあっても、また、将来の人口減少時代の到来による生産年齢人口の減少にあっても、持続可能で最適化された行政運営を行うためには、スマート自治体への転換によるなど行政運営のムリ・ムダ・ムラの解消による効率化を図りつつ、これからの木津川市を担う人材を確保し、育成することが必要です。

また、国の働き方改革の推進、ワークライフバランスの実現、定年延長など公務員制度改革にも適切に対応することが求められています。

こうした中において、合併前の採用抑制や、合併後は類似団体を大きく下回る職員数での行政運営に努めてきたことで、30代後半から40歳前半が極端に少ないといった年齢構成の課題等があり、将来、組織力の低下が懸念されることから、将来を見据え、長期的な視点に立ち計画的に人材を確保し育成することで、持続可能で最適化された職員体制の確立を目指すこととします。

### (1) 計画期間

令和6年4月1日から令和10年4月1日までの5年間とします。

### (2) 対象職員

一般職の常勤の職員（暫定再任用常時勤務職員及び他団体等からの派遣受入職員を含み、他団体等への派遣職員を除く。）を対象職員とします。

### (3) 目標数値

本計画期間の5年間においては、令和4年4月1日現在の本市の類似団体別職員数（修正値）474人の1割減である427人と普通会計職員数が同数であった令和3年4月1日の総職員数478人をベースとし、その数値を上回ることが無いよう、退職等の減員数に関わらず毎年30人の一定数の増員を行うことで職員の年齢構成の平準化を図るとともに、「働き方改革」の推進を図ることとします。

以上のことから、令和10年4月1日時点での総職員数476人（20名、4.4%の増加）を本計画の目標数値とし、定員の適正化に努めることとします。

なお、定員適正化計画の対象とならない再任用短時間勤務職員や、会計年度任用職員といった多様な任用形態や、民間活力も有効に活用しつつ、総定員数の最適化と総人件費の抑制に努めることとします。

[表6] 年次別目標数値

(単位：人)

| 区分                |         | R6年 | R7年 | R8年 | R9年 | R10年 | 増減計 |
|-------------------|---------|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| 一般職               | 減員      | 29  | 26  | 16  | 28  | 17   | 34  |
|                   | 増員      | 30  | 30  | 30  | 30  | 30   |     |
|                   | 差引      | 1   | 4   | 14  | 2   | 13   |     |
|                   | 小計(職員数) | 431 | 435 | 449 | 451 | 464  |     |
| 暫定再任用<br>(常時勤務職員) | 減員      | 14  | 4   | 0   | 3   | 5    | △14 |
|                   | 増員      | 1   | 4   | 0   | 7   | 0    |     |
|                   | 差引      | △13 | 0   | 0   | 4   | △5   |     |
|                   | 小計(職員数) | 13  | 13  | 13  | 17  | 12   |     |
| 総職員数(目標数値)        |         | 444 | 448 | 462 | 468 | 476  | 20  |

※職員数は、各年4月1日現在の数値です。

※一般職の減員は、定年退職者数及び普通退職者等の見込数としています。

※暫定再任用(常時勤務職員)の増員は、定年退職者及び定年前再任用終了職員の約5割を見込んでいます。

減員は、暫定再任用が終了する年度末での退職者数を見込んでいます。

#### (4) 主な適正化手法

##### ①職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化

今後、更に限られた職員数で最大の行政サービスを提供することが求められる中において、管理・監督職等が職員の成長を支え、それぞれが持つ能力を最大限に発揮しながら活躍できる組織体制へと変革することで、組織力の強化を図ります。そして業務改革によってムリ・ムダ・ムラのない生産性の高い組織体制を構築し、重点施策の推進や業務に見合った形で、定年延長制度や会計年度任用職員制度を有効かつ適正に運用するなかで、定員管理を最適化し適材適所へバランスよく配置するとともに、女性活躍・多様な人材(人財)・多様な働き方を推進しつつ、限られた職員数であっても、持続可能で質の高い市民サービスの提供へとつなげていきます。

##### ②新たな視点による行政運営マネジメントシステムへの転換

限られた経営資源を選択と集中によって適正に配分するため、新たな視点によるマネジメントを検討し、本市にとって最適な仕組みを目指します。また、これにあわせて、総合計画実施計画と事務事業評価の一体化や、執行目標制度の見直しに向けた検討を行うなど、これからの時代にあった行政運営マネジメントへの転換を目指します。

### ③まちづくりの原動力となる職員の育成・確保

木津川市人材育成基本計画（平成25年11月7日策定）に掲げる本市が求める職員像実現へのアプローチとして、職員研修計画に基づく階層別・年代別などの職員研修の充実と、参加しやすい環境の整備や、人事評価制度の適正な運用による評価結果を任用、給与、分限その他人事管理に十分に活用することを通じた人材（人財）育成制度への見直しの検討、さらには、職員自身のキャリアデザインに着目した人材（人財）育成や、女性職員が活躍するための特定事業主行動計画に基づく計画的な人材（人財）育成に取り組みます。

### ④自治体DXの推進

情報システムの標準化により、低廉な経費で高い水準の運用が実現できるよう取り組むとともに、マイナンバーカードの普及及び行政手続きのオンライン化により住民の利便性の向上を図ります。

また、職員のIT能力の向上を図りつつ、様々なデジタル技術を活用した行政事務のスマート化を進め、職員の負担軽減と業務の効率化を進めます。

- ・情報システムの標準化
- ・行政手続きのオンライン化
- ・職員IT研修の充実

### ⑤女性活躍・多様な人材（人財）・多様な働き方の推進

誰もが生きがいを感じ、その能力を発揮しながら多様な人材（人財）が活躍できる組織づくりに取り組むため、女性職員の活躍に向けた取組みを推進すると同時に、介護など家庭的な事情により時間的な制約を抱えて働く職員や、障害や病気の治療など一定配慮が必要な職員についても、テレワーク制度の利用を促進するほか、デジタル技術の活用等を通じて、職員一人ひとりの生産性向上及び職場風土の刷新を図りつつ、時間外労働の削減、休暇取得率と男性職員の育児休業取得率の向上、更に障害者雇用促進法の下、障害者法定雇用率の向上、65歳定年延長制度の適正運用などに取り組みます。

### ⑥予算編成マネジメントの強化

より市民に近く市民ニーズを的確に把握できる各担当部局、担当課、職員がこれまで以上に予算に対する説明責任を果たしながら、限られた財源を真に必要な事業に集中し配分できるよう、包括予算制度の導入を検討するなど部局における予算編成マネジメントの強化と、職員一人ひとりのコスト意識及び改革意識の醸成を図ることで、予算編成の中で、自律的に財源の確保と事務事業の見直しが行われPDCAサイクルが機能する仕組みづくりに取り組みます。

#### (5) 計画の見直し

新たな行政需要や組織機構改革、事務事業の見直し、人口や財政状況等の変化に伴い随時必要な見直しを行うこととします。

#### 《参考》これまでの定員適正化計画

- ・ 第1次木津川市定員適正化計画（平成20年10月策定）  
計画期間：平成21年度から平成25年度までの5年間
- ・ 第2次木津川市定員適正化計画（平成26年6月策定）  
計画期間：平成26年4月1日から平成30年4月1日までの5年間
- ・ 第3次木津川市定員適正化計画（令和元年8月策定）  
計画期間：平成31年4月1日から令和5年4月1日までの5年間

**【実現戦略⑩ 職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化】**

**◆各指標の実績・内訳等について**

| 指標        | 指標①                           | 指標③                       |
|-----------|-------------------------------|---------------------------|
| 区分        | 仕事の量的負担にストレスを感じている職員<br>(偏差値) | 仕事に働きがいを感じている職員の割合<br>(%) |
| <b>全体</b> | <b>53</b>                     | <b>78.5</b>               |
| 全体・男性     | 52                            | 68.4                      |
| 全体・女性     | 54                            | 82.2                      |
| 男性・20代    | 49                            | 78.6                      |
| 男性・30代    | 52                            | 69.4                      |
| 男性・40代    | 47                            | 74.4                      |
| 男性・50代    | 50                            | 60.0                      |
| 男性・60代以上  | 58                            | 69.4                      |
| 女性・20代    | 53                            | 77.6                      |
| 女性・30代    | 53                            | 71.6                      |
| 女性・40代    | 53                            | 85.7                      |
| 女性・50代    | 53                            | 83.0                      |
| 女性・60代以上  | 57                            | 87.5                      |

※いずれも数値が高い方が良い状態

※令和6年度実施のストレスチェック結果より

| 指標        | 指標②                  |
|-----------|----------------------|
| 区分        | 令和6年度の決算額に占める総人件費の割合 |
| 歳出総額      | 34,209,603 千円        |
| 総人件費      | 5,636,345 千円         |
| <b>割合</b> | <b>16.5 %</b>        |

※令和6年度一般会計決算より

# 令和7年度外部評価 論点整理

## 項目名：実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」

(担当課：危機管理課、学研企画課)

|        |   |
|--------|---|
| 論<br>点 | (1) 部局横断による組織体制の構築<br>(2) 個別避難計画作成プロジェクトチーム<br>(3) 業務継続性の確保<br>(4) その他、実現戦略に関する事項 |
|--------|---|

### (1) 部局横断による組織体制の構築

| 【課題の認識】  |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解 (学研企画課)  |
| 災害対応以外に部局横断により取り組むべき課題は認識しているのか。すでに取り組みがある場合はどういったものか。 | 災害対応以外にも、少子高齢化、地域コミュニティの維持、デジタル化の推進、脱炭素社会の実現、福祉・教育・産業の連携による地域活性化など、個別の部局だけでは対応が困難な課題であると認識しています。<br>現在、バイパス整備と連動したまちづくり・渋滞対策及び個別避難計画に係るプロジェクトチームを設置し、関係部局が連携して課題解決を進める取組を行っています。 |
| 今後予定している部局横断型プロジェクトはあるか。                               | 現在、3つのプロジェクトチームが設置されていることを踏まえ、新たなプロジェクトチーム設置予定は今のところありません。   |

| 【組織体制の構築に係る協議】                       |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| 論点・課題等                               | 担当課見解 (学研企画課)                  |
| プロジェクトチームの設置を協議するための部局横断型の会議体等はあるのか。 | プロジェクトチームの設置を協議するための会議体はありません。 |

| 【前提の転換】  |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解 (学研企画課)  |
| 社会の多様化等の影響で、従来からの縦型組織だけで新しい地域課題に対応することは難しくなっていると考える。新しい地域課題への対応は部局横断の横型組織（プロジェクトチーム）で対応する必要があるが、市の考えは。 | 少子高齢化の進行や地域コミュニティの変化、デジタル化や環境問題など、近年の地域課題は複雑化・多様化しており、現行の組織体制では十分な対応ができない場合も想定されます。<br>現在も個別の課題に応じてプロジェクトチームやワーキンググループを設置し、関係部局が |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>連携して課題解決に取り組んでいます。今後も、職員が部局の枠にとらわれず柔軟に対応できる体制づくりを推進します。</p> <p>必要に応じて、特別職・部長級が委員となる会議を設けています。</p> |
|--|--|

| 【仮想的な横型組織】  |   |
|---|---|
| 論点・課題等  | 担当課見解（学研企画課）  |
| <p>地域課題に行政だけで対応する時代ではなくなっているため、地域の方々、企業等と一緒に対応していく必要があると考える。組織体が異なる場合、勤務場所や勤務時間等の問題が発生することから、LINEやTEAMS等のSNSを活用した仮想的なPTで取り組む必要があるが、市の考えは。また、市職員で部局横断型プロジェクトチームを構築する際にも、仮想的なPTでの取り組みを行う考えはあるか。</p> | <p>地域課題の解決にあたっては行政のみならず、地域住民や企業・各種団体など多様な主体との協働や連携が必要であると認識しています。</p> <p>一方で、本市においては、庁内外の会議や説明会、第三者委員会等において、すでにTEAMS等のオンラインツールを活用しており、必要に応じて遠隔での意見交換や情報共有を行っているところです。</p> <p>また、本市の若者会議はメンバーがLINEグループでつながっており、対面の場以外でも意見交換を行っています。</p> <p>今後も各種オンラインツールを有効に活用しながら、柔軟かつ効率的な連携・協働の在り方について検討を進めます。</p> |

| 【検討点について】  |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（学研企画課）   |
| <p>プロジェクトチームを編成する際には、リーダーの市長指名や若手の登用、リーダーによるメンバーの指名、既存業務への優越についても検討されたい。</p> | <p>プロジェクトチームの編成にあたっては、取組の目的や課題の性質に応じて、リーダー等を配置しています。</p> <p>通常業務との適切なバランスを保つことが必要です。</p> <p>プロジェクトチームの在り方は目的達成に向け最適な体制づくりが求められることから、例えば希望者による立候補制なども1つと考えています。</p> |

## (2) 個別避難計画作成プロジェクトチーム

| 【発足理由・経過】                     |   |
|-------------------------------|---|
| 論点・課題等                        | 担当課見解（社会福祉課）  |
| 個別避難計画作成プロジェクトチームの発足理由やその経過は。 | 個別避難計画については、令和3年5月に災害対策基本法が改正されたことに伴い、市町村で地域防災計画の定めるところにより個別避難計画の作成について努力義務化されています。本市では、令和4年7月から月に1回程度、複数課（危機管理課、社会福祉課、高齢介護課、健康推進課）による計画策定に係る協議を行ってきたところですが、対象者が複数の部署にまたがること、また、限られた期間内で解決するため、令和6年10月にプロジェクトチームを発足したところです。 |

| 【目的・構成員】  |  |
|---|--|
| 論点・課題等  | 担当課見解（①社会福祉課、②学研企画課）   |
| <p>①部局横断による個別避難計画作成プロジェクトチームはどのようなスキルを持ち合わせたチームなのか。また、緊急性の高い特定の問題を解決する為に、短期間、編成されることが多いとされているワーキングチームの構成員は。</p> <p>②更に、近年ワーキングチームを編成した事例はあるか。</p> | <p>①追加資料①「個別避難計画作成プロジェクトチーム」のとおり構成しています。</p> <p>②ワーキングチームについては、各部局において必要に応じて設置しているものと認識しています。</p> <p>なお、学研企画課では「第2次木津川市総合計画後期基本計画」の策定時において、「木津川市総合計画庁内ワーキングチーム」を設置し、総合計画の効果検証・後期基本計画の検討等を実施しました。</p> |

## (3) 業務継続性の確保

| 【防災力の向上】   |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（危機管理課）   |
| 防災力を図るための具体的なソフト面として、各種訓練の実施が挙げられているが、ハード面（建物の耐震性や耐火性、土砂災害に対する斜面のコンクリート補強など）の対応と課題は。 | <p>防災力強化のハード整備については、庁内各担当課が取り組みを進めています。</p> <p>内容については、以下のとおりです。</p> <p><b>【建設課】</b></p> <p>過去、木津川増水に伴う樋門の閉門における内水被害を被ってきた小川・反田川流域の防災対策の強化、再度災害の軽減及び、治水対策と</p> |

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
|                                      | <p>して小川内水排除施設の排水能力増強と内垣外内水排除施設を新築しました。</p> <p>また、本流域の内水氾濫リスクマップを作成し、自助、共助、公助に資するよう、公表しました。</p> <p>今後、その他木津川支流域における浸水被害が予想される箇所へ排水機場及び河川整備に係る財源の確保や、国、府などの関係機関に積極的な支援を強く求めていくことが重要です。</p> <p><b>【まちづくり事業推進室】</b></p> <p>急傾斜地崩壊対策事業については、京都府の事業として平成18年度から木津川市加茂町大野地区で土砂災害による被害防止・軽減を図るため実施しています。</p> <p>大野地区は、土砂災害警戒区域（急傾斜地）に指定され、区域内には、人家28戸、区集会所、市道があります。</p> <p>令和7年度の事業内容は擁壁工・法枠工を延長560m実施し、事業費9千万円のうち本市は負担金450万円（負担率：事業費の5%）を計上、本事業は、令和8年度で事業完了を予定しています。</p> <p><b>【都市計画課】</b></p> <p>耐震改修補助制度については、ホームページや広報誌、SNS、チラシの戸別配布を通じて広く周知しています。</p> <p>木造住宅耐震診断の結果、予想以上の耐震改修工事費用が発生し、そのために改修工事を行わないケースがあるという課題があります。</p> |
| <p>備蓄食料や非常用品の保管、通信手段の確保等の現状と課題は。</p> | <p>令和7年5月に、京都府防災会議において示された公的備蓄の考え方にに基づき、優先順位を定めて整備を進める予定です。</p> <p>備蓄品の保管は、備蓄拠点4か所のほか、市内小中学校などに分散して保管しています。</p> <p>災害時の通信手段の確保については、平成28年度から運用を開始した防災行政無線をはじめ、市公式LINE、防災情報メール、電話、FAXなどの情報伝達手段を確保するとともに、地域長や自主防災会と災害時情報伝達の訓</p>   |

|  |                                  |
|--|----------------------------------|
|  | <p>練を実施し、非常時のホットラインを確立しています。</p> |
|--|----------------------------------|

| <b>【防災教育】</b>                     |   |
|-----------------------------------|---|
| 論点・課題等                            | 担当課見解（危機管理課）  |
| <p>保育施設、教育施設における防災教育の具体的な内容は。</p> | <p>保育施設・教育施設の防災教育については、庁内各担当課が取り組みを進めています。内容については、次のとおりです。</p> <p><b>【保育幼稚園課】</b></p> <p>保育園及び幼稚園の防災教育については、毎月の一斉避難訓練の実施のほか、消防車や救急車の見学を通して火災や救急活動を知り、消防士により防災の話を聞いています。</p> <p>また、各年齢児に見合った火災や地震等についての紙芝居や絵本の読み聞かせ、防災のDVDの視聴などにより、防災の意識向上を図っています。</p> <p><b>【学校教育課】</b></p> <p>教育施設における防災教育については、毎年、児童生徒用「防災ハンドブック」を作成し、9月頃に配布しています。</p> <p>配布対象は、幼稚園の全学年、小学校1年生、小学校3年生、中学校1年生で、対象の年齢層によって3種類を作成しています。</p> <p>冊子の内容は、地震、台風、大雨洪水など子どもたちにも身近な災害で、災害の予兆や発生時にとるべき行動についてわかりやすい言葉で説明しています。</p> <p>また、保護者に向けたページもあることから、学校だけではなく、家庭の防災意識を高めるうえでも役に立つと考えています。</p> <p><b>【各学校での取組例】</b></p> <p>○避難訓練・安全訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地震・火災・不審者対応・風水害など想定を変えて定期的実施</li> <li>・シェイクアウト訓練</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中学校では、担任だけでなく教科担任による避難訓練も実施</li> <br/> <li>○教科等での防災学習<br/>       社会：わたしたちの木津川市の活用、地域の地形・防災マップ・避難経路・行政の役割等を学ぶ。<br/>       理科：地震・火山・気象など自然現象のメカニズムを学ぶ。<br/>       公民：防災やまちづくりへの住民参加<br/>       総合的な学習の時間等で災害の歴史や地域の特性について学んだり、京都大学防災研究所や防災センターで校外学習を実施したりしている学校もある。       <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災ポスター・標語等の作成</li> <li>・防災マップ・防災ハンドブックの活用</li> </ul> </li> <br/> <li>○地域（PTA）連携           <ul style="list-style-type: none"> <li>・防災・防犯マップ作成</li> <li>・危険個所の周知・確認</li> </ul> </li> <br/> <li>○心の教育           <ul style="list-style-type: none"> <li>・道徳：助け合い・生命尊重・共助</li> </ul> </li> <br/> <li>○教職員研修           <ul style="list-style-type: none"> <li>・AED、初期消火、不審者対応教職員研修の実施</li> <li>・防災計画・対応マニュアルの作成</li> <li>・連絡体制の構築 等</li> </ul> </li> </ul> |
|--|--|

#### （４）その他、実現戦略に関する事項

| 【部局横断に関する財源確保】                                       |  |
|--|--|
| 論点・課題等   | 担当課見解（デジタル推進課）   |
| 部局横断での自治体DX推進のため、財源確保が急務と考えるが、補助金支出削減による財源捻出の視点はあるか。 | <p>補助金においては、令和6年4月に策定した補助金等交付ガイドラインに基づく審査・検証を行った上で、必要性が低いものは政策的な判断により縮減・廃止等を進めていくべきものと考えています。</p> <p>なお、自治体DXの推進は、本市における喫緊の課題と捉えていますが、その財源については補助金の見直しに限らず、不断の行財政改革に</p> |

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
|  | よる全事業の見直し等により創出していくべきものと捉えています。 |
|--|---------------------------------|

| 【人材育成】  |  |
|---|--|
| 論点・課題等  | 担当課見解（人事秘書課）   |
| <p>メンバーメンタリング手法（経験を積んだ職員による対話や助言によって、経験の浅い職員の主体的で自発的な成長を支援する方法）による業務改善や業務効率化、若手及び高齢者職員の能力喚起等の考えはあるか。</p> <p>また、一方で、65歳雇用維持の義務化に伴い、近年多くの民間企業でリバース・メンタリング手法（通常のメンタリングとは真逆で、最新のICTスキルやSNSのトレンドなどを通して、世代間のスキルの差を埋め、組織全体のデジタル対応力を向上させるなど、若手が先輩や上司に対し、最新情報の提供やアドバイスなどを行う人材育成手法）を取り入れている。同様の手法を活用し、市における組織全体のDX化の加速および部局横断での若手職員のエンゲージメントを高めることも必要と考えるが、市の見解は？</p> | <p>ご提案いただきました手法につきましては、今後、先進事例などを調査研究していきたいと考えます。また、当該手法を学ぶことが出来る研修が京都市市町村振興協会等で実施された場合は積極的に参加を希望したいと存じます。</p> |

|      |  |
|------|--|
| 追加資料 | <p>①個別避難計画作成プロジェクトチーム</p> <p>②総合防災マップ（ハザードマップ）</p> |
|------|--|

|     |   |
|-----|---|
| その他 | <p>・市民の関心度が高い相楽中部消防組合消防本部の新庁舎が49億円強かけて10月末に完成される予定となっているが、市は市民にとってのメリット・デメリットの説明責任を十分に図ったか。また、市にとってのメリット・デメリットをどのように捉えているか。</p> <p>【担当課見解（危機管理課）】</p> <p>消防新庁舎建設の事業主体は、相楽中部消防組合であり、その説明責任は、同組合が担います。</p> <p>本市としては、最新の出動準備室や訓練設備を完備すること、緊急消防援助隊の受入体制の確保や、地域住民の方向けの消火・応急手当などの講習が行うことができるほか、指揮隊の創設や、救急隊の専任化などにより、地域の消防力強化がなされ、市民サービスの向上につながるものと考えています。</p> <p>・多くのプロジェクトチームを構築すればよいというものではないため、課題を選択すべきと考える。例えば、大規模災害を想定した危機管理体制であれ</p> |
|-----|---|

ば、部局を横断し、リスク管理も必要であることから、トップは副市長、その他は課長や係長クラスで構成し、机上訓練後に実施訓練を行いつつ、警察、消防、自主防災組織との連携による対応が望ましい。また、国内で大規模災害が発生した折には、災害救援隊の派遣や人道支援を行うとともに実践力を身に付けてほしい。

**【担当課見解（危機管理課）】**

本市では、災害時や災害発生の可能性が高い場合に、市長を本部長とした「災害警戒本部」や「災害対策本部」を設置し、全特別職と全部長及び危機管理課並びに危機管理課兼務職員、災害の程度によっては、全職員を動員する体制を構築しています。

また、大規模災害の際は、相楽中部消防組合消防本部から連絡調整員の派遣を受けて、消防組合と被害状況や応急対策に関し、常時連携を図るよう計画しています。

台風などの接近が予想される際には、災害警戒本部情報共有会議を開催し、即時に対応できるように準備しています。

訓練については、毎年、市防災訓練を実施し、警察、消防、自主防災組織だけでなく、地域長、地域住民、市消防団、福祉施設、災害協定を締結した企業などとも連携した訓練を実施しています。

その他の訓練として、机上訓練、受援訓練、情報伝達訓練、避難所開設訓練、消火訓練なども状況に応じて実施し、有事の際の速やかな被害状況の把握、応急対策、人命救助、消火活動、避難誘導が構築できる体制づくりに努めています。

職員の災害派遣については、直近では、能登半島地震に対して、本市給水車の派遣や、倒壊建物の家屋調査、避難所の運営などの被災地支援を行っています。

また、令和6年度予算において、トイレカーの購入を行い、今年12月末頃には、納車を予定しており、本市の災害対策強化だけでなく、他市への災害支援の準備も進めています。

## 個別避難計画作成プロジェクトチーム（令和6年10月1日現在）

リーダー：健康福祉部長

サブリーダー：危機管理監、社会福祉課長

庶務担当課：社会福祉課（福祉総務係）

事務局：個別避難計画作成対象者に関わる部署の職員

| 対象者等   | 担当部署（構成員）             | 役職   |
|--|-----------------------|------|
| ハザードマップで危険な区域に住む者  | 危機管理課                 | 課長補佐 |
| 個別避難計画に関すること（ <u>危機管理課</u> 所掌事項を除く。）<br>（令和6年4月から施行された組織規則の事務分掌） | 社会福祉課<br>（福祉総務係）      | 係長   |
| 身体障害者手帳1級・2級等を所持する身体障害者や重度以上と判定された知的障害者等                         | 社会福祉課<br>（障がい者福祉係）    | 係長   |
| 一人暮らしの高齢者、高齢者のみの世帯、昼間独居の高齢者                                      | 高齢介護課<br>（高齢者福祉係）     | 係長   |
| 要介護度3～5の高齢者  | 高齢介護課<br>（介護保険係 介護認定） | 係長   |
| 難病の方   | 健康推進課                 | 課長補佐 |
| ひとり親世帯の児童（小学校まで）、3歳までの乳幼児、妊婦                                     | こども未来課<br>（こども家庭支援室）  | 係長   |