

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4年度第2回 木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	令和4年10月21日（金） 午後2時～午後3時50分	場 所	木津川市役所本庁舎5階 全員協議会室（公開）
出 席 者	委 員	<input checked="" type="checkbox"/> 新川委員（会長） <input type="checkbox"/> 壬生委員（副会長） <input checked="" type="checkbox"/> 原田委員 <input checked="" type="checkbox"/> 森田委員 <input checked="" type="checkbox"/> 山岡委員 <input checked="" type="checkbox"/> 山口委員 <input checked="" type="checkbox"/> 大野委員 <input checked="" type="checkbox"/> 小林委員 <input checked="" type="checkbox"/> 中野委員 （出席： <input checked="" type="checkbox"/> ） （欠席： <input type="checkbox"/> ）	
	その他出席者	（傍聴者）1名	
	席 務	（事務局：総務部財政課行財政改革推進室） 辻総務部長、城田室長、宮本主任	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 （1）（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（素案）について 3. そ の 他 （1）令和4年度第3回委員会の開催日程について 4. 閉 会		
会議結果要旨	・（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（素案）について説明を受け、審議を行い、委員意見を踏まえ修正した内容を大綱（案）としてまとめ、次回開催の委員会において事務局から説明・説明を受け、審議を行うこととした。		
会議経過要旨	1. 開 会 ◎森田委員を、本日の署名記録委員に指名した。 2. 議 事 （1）（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（素案）について 資料1（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（素案） ◎事務局から（仮称）第4次木津川市行財政改革大綱（素案）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】 ○基本的なことになるが、行財政改革推進委員会というようにどこの自治体を見ても同じような取組みがなされている印象を受けるが、国、総務		

省からの指導があるのか。また報告を求められることや、近隣自治体との資料交換等を行っているのか。

⇒行財政改革推進委員会については市が条例に基づいて設置しており、国等から直接、指導を受けることや、報告を求められているものではありません。また、近隣自治体等の取組状況等を先進事例研究として情報収集することはありますが、直接、資料等をやりとりすることはほとんどありません。

○公務員の定年延長はどのようになっているか。

⇒法律改正により段階的に65歳まで定年が引き上げられていく制度設計となっています。

○民間では外国人の雇い入れが進められているが、本市においても職員の削減だけに焦点を当てるのではなく、臨時的にでもこうした人材を活用することは考えていないのか。

⇒これまでから外国人の方を国際交流員（CIR）という形で任用してきた経過があり、令和4年8月には新たにベトナム国籍の方に来ていただいています。

○公務員の定年延長は来年から実施され、段階的に令和13年に65歳定年となる。ただし、定年延長によって民間は雇用を維持する一方で公務員は定数管理が求められる側面があるなかで、65歳定年となることによる影響をどのようにシミュレーションしながら職員数と人件費を抑制していくのかが大きなポイントとなる。こうした中で、資料1ページ、取組みの成果において、類似団体を下回る職員定数管理と内部管理経費の徹底したスリム化について触れられており、これらを図ってきたことは事実としてあるが、定年延長を踏まえるならばこの後の文章に、「ただし、今後も引き続き人件費等の抑制を図ってまいります」といった文言を明記する必要があると考える。令和3年度と令和4年度の予算ベースにおいても人件費が2億5389万円増加したことを考慮するならば、定年延長により人件費が今後も増加することが予想されることから人件費率も考慮しなければならない。また、資料12ページの定員適正化計画においても、計画初年度から確かに職員数は減少しているが、4年間で達成率が67%と目標に届いておらず、進捗が思わしくない。一方、13ページの会計年度任用職員の任用状況をみると、令和3年度と令和4年度の比較で55人増加していることで人件費予算の嵩上げに繋がっていると考えるため、定員管理を行ううえで整合を図る必要がある、こうしたことが課題としてあるのでは。

⇒第3次定員適正化計画では、公立保育所民営化等実施計画も見据えるなかで、計画期間の5年間で8.4%、41名の削減を目指すことで取組みがスタートしています。その後、待機児童対策の観点等から計画の一部を延伸したことなど、目標達成に向け、現時点では厳しい状況にあります。また、会計年度任用職員については、保育士や児童クラブ指導員の任用割合が高く、保育所の民営化等実施計画の進捗や放課後児童クラ

ブの運営方法の検討との兼ね合いにより大きく変わってくると思います。いずれにしても重要なご指摘であり令和5年度に予定する定員適正化計画の見直しの中で、定年延長も含め検討していく必要があると考えています。なお、人件費については、今後、定年延長による影響としては60歳で役職定年となることでの減少を見込んでいます。予算が増加していることについては、会計年度任用職員制度への移行によって物件費等から人件費に計上されたこと、期末手当支給額の平年化したこと、新型コロナウイルス対策のための人員確保が必要であったことが大きな要因と考えています。

○人件費を抑制する意味でも、会計年度任用職員の定数管理もしっかりと行う必要がある。

⇒外部評価においてご指摘をいただいた点でもあり、人事担当も必要性を認識していると思いますので、アクションプランの中で取り組んでいきたいと考えています。

○人件費削減についての意見が出されたが、一般的に言われている公務員の給与を減らす議論については反対である。民間企業と比較しても正直高いとは言えないと感じている。会計年度任用職員についても仕事内容を考えれば適当か、少し低い金額であり、市民として生活する中で、この給料で仕事をしていただいていることに感謝している。ただ、行財政改革として人件費を削減していかなければならないのであれば、一つの案として勸奨退職を有効に活用してはどうかと考えている。資料10ページ、本市の年齢別職員構成をみると41歳から55歳の割合が高く、この世代が定年延長によってスライドすると、更に高年齢の職員ばかりになってしまい、若い職員の採用ができないことにより組織として均衡がとれない問題が生じてしまう。合併自治体はこうした構造になってしまうことは致し方ないと思うが、勸奨退職を促すことにより世代間の比率を均衡にして若い優秀な職員が増えるようにしていただきたい。

⇒現状でも勸奨退職の制度を活用して早期退職する職員も一定数います。行財政改革として人件費の削減を進めていくことが重要である一方、現状として本市の人口が増加する中であって、類似団体と比べると1万人あたりの職員数が少ないといった側面もあり、行政運営を維持していくためのバランスを今後どうしていくのか、しっかりと見極めながら次の定員適正化計画に繋げ、それを運用していくことが必要と考えています。

○新たな方針において「マチオモイな人」「マチオモイな職員」という言葉が使われているが、「マチオモイ」という定義は何か。「マチオモイ」という言葉は直感的にわかりにくい。

⇒本市において2016年4月にマチオモイ部を創設しており、組織名称を検討する際に木津川アートの中で「わたしのマチオモイ帖制作委員会」が自分にとって大切なまちを再認識すること、地域に寄り添って、地域に眠る価値を見つけないといけないという意味でつけている「マチオモイ」と

いうフレーズ、コンセプトを市長が気に入ったことで本市も使わせていただいた経過があります。人口が減少し、地域の担い手の確保が難しくなっていくことが見込まれる中で、まちに愛着を持って、まちのために協力いただく人たちを作りたいという思いと、地域を飛び出し地域と一緒に汗をかく職員を育てたいという考えから、今回、「マチオモイ」という言葉を使っています。ご意見のとおり、初めてこの言葉に触れた方には「マチオモイ」はどういう意味が含まれているのか認識が難しく、用語解説等により説明が必要だという思いはありますが、まずは職員が自分のまちを再認識して仕事に取り組むという姿勢、地域に寄り添って無数の価値を見出していくという意識を持ってほしいと考えています。

○「マチオモイ」という言葉を使うにしても、そのような市の思いがどの程度、市民に理解され、認識されているのか。

⇒市民の方にもそうした意識を持っていただきながら、広げていきたいと考えています。

○この「マチオモイ」という言葉を聞いた時に指すイメージが湧かず、なぜ片仮名といったところも非常に違和感がある。市民生活の中に浸透していないと感じているのが正直なところ。クリエイティブ業界では単語をカタカナにしてネーミング付けに用いるといった流行があったが、中長期的計画の中に用いるキーワードであれば流行に流されたネーミングを使用すると一般市民からは受け入れられないのではないかと。

言葉選びは一般企業が顧客を取り込むときには重要となるが、木津川市では、こども宝課があるが市の施策として保育所等の民営化を進めていることに対して、子どもを宝とっていないとの話を聞くことがあり、ネーミングとの違いにこうした市民感情が表れていると思う。市民が引っかかってしまう言葉を選ぶのは戦略的に良くないと思うため、クリエイティブな言葉ではなく端的で分かりやすいものにしたらどうか。

○マチオモイ部農政課と数年前から仕事をしているため、「マチオモイ」という言葉・フレーズには違和感なく認識している。慣れ親しんでそのコンセプトを理解していくうちに受け入れることができたため、市民に端的に幅広い世代に発信することが大切であると感じている。

○「マチオモイ」については、パブリックコメントで市民の意見を聴くのが一番良いのではないかと。

◎「マチオモイ」については様々な意見があるため、事務局で何か工夫できないことがないか検討されたい。

○14ページの人材育成において、職員が成長を実感できる環境等について触れており、若手職員や女性職員をターゲットしていると考えますが、56歳以上の職員が78名いる中で定年延長により65歳まで勤めるということになるのであれば、高年齢層への生産性向上に向けた再教育やリカレント教育も必要ではないかと。

⇒研修計画により毎年度、職務職階、年代別に応じた研修等を実施してお

り、引き続き取り組むものです。定年延長制度が始まる中で、今後見直しが必要となった部分については、検討していきたい。

○今後、急速に職員が若返っていく問題が京都府内の市町村で課題となっており、十分に経験を積まないうちに管理職として市の中枢に座らざるを得なくなっている。公務員の給与体系を鑑みると今後人件費は自然に下がっていくことが予想される。人件費を抑えるために勧奨退職をとの意見もあったが、実際の運用は難しく官民ともに辞めて欲しくない優秀な人材から辞めてしまう。私の問題提起としては、若手の育成について、経験を積まずに管理職に昇任する時代が、何年後かに必ず来ると思う。政策を立案して実行できる訓練を今からやっておかないといけない。たとえば、北陸の自治体では、若手職員に予算枠を与え、政策コンテスト的なことをやって、自分で提案し実行することで訓練が積まれている事例もあることから、本市でも同様に訓練を行っていただきたい。また、今は保育所が足りないが、何年か後には急速に縮小せざるを得ないことが予想され、保育士・保育所のあり方について各市町村とも課題を抱えている。京都府においても保育所を廃止し、保育士が事務職に転換したケースがあったが、職種転換は非常に難しい面があったことから、そうした将来が予想されるのであれば、早い段階から関連業務を含めて他の仕事を経験してもらっておくのが良いと思われる。

続いて、データサイエンス、EBPMといった言葉が見受けられるが、数字に基づき政策立案し、その結果も数字で示すことは重要であり、良いことだと思ふ反面、実際に取り組むと数字に振り回される部分もかなり出てきて、数字を達成すれば全部達成みたいになりがちところが全国的にも見受けられる。数字に表れない部分も多くあり、例えば単に廃止するのではなく発展的に統合していくなど、様々な手法があるはずで、数字では表れない部分についても目を向けて取り組んでいただきたい。

◎重要な指摘であるため、意見を踏まえて計画に活かされたい。

○資料15ページの公共施設マネジメントについて、公共建築物の将来の更新費用として今後40年間の数値が示されているが、公共施設等総合管理計画の計画期間は30年間となっており、更新費用を30年間にならして取り組んでいくというイメージで良いか。施設類型別個別施設計画の目標ともリンクしているのか。

⇒計画策定時において今後40年間での更新費用がこのような試算結果になり、実際に30年間の計画期間の中で28%の削減を目指すとした計画を立てています。具体的には施設類型別個別施設計画において、1期を10年間とし、第1期で8%、第2期で18%、第3期で28%を削減目標として取り組むもので、現状としては、令和8年で8%の削減に対し、令和3年度末で3%となっています。

○保有量28%削減に向けて、民間に売却するというのも有り得るのか。

⇒施設の廃止統合等によることを想定していますが、民間へ売却することも考えられます。

◎公共施設の将来設計更新費用は現状のまま施設の建て替えを行った場合の試算額、将来に負担できる金額を考え30年間でどの程度減らさないと支払えないかというのが公共施設等総合管理計画の数値目標、その総量をこれからどのように減らしていくのかを示したのが施設類型別個別施設計画の目標であり、延床面積をどの程度減らすかという計算になっているが、簡単な説明文を追加するなどより分かりやすい内容へと改められたい。

○先ほど、保育士から事務職への転換についてはハードルが高いという話であったと思うが、保育所の民営化は歳出の削減に大きく貢献するのが事実としてある。こうした中で、会計年度任用職員は1年更新の契約であり、職務転換について考える必要はないが、正規職員については処遇面が足かせとなり民営化の推進を阻害することがないように、たとえば民営化時に保育士も民間に転職いただくことも考えられる。行財政改革の視点に立って考えるということであれば、こうした視点で民営化を進めていく必要があるのでは。現在の進捗状況は。

⇒本市の保育所を民営化した際に正職が退職し民間に移られた事例もあります。保育所については、公立保育所民営化等実施計画に基づき取り組んでいます。待機児童の状況や今後の保育ニーズを踏まえ、計画を一部延伸しています。また、正規職員の保育士の処遇については、計画の進捗にあわせ人事部局と担当部局でしっかりと調整する中で、進めていく必要があると考えます。

○人事部局と担当部局でしっかりと議論しながら適正な方向に進めていきたいし、そういう方向性をもってやっていただきたい。

○特に木津エリアは開発を進めてきたことにより、高齢化が進んでいる地域と城山台のような人口が増加している地域が混在していることがウィークポイントと感じている。公共施設の最適化に関しては木津川市全体で考えるのではなく、地域の特色やニーズ等に応じて最適化を図っていくことが必要と感じている。

◎本日のまとめとして、委員の皆様から定員管理あるいは人材育成といった人事面について意見をいただいております。全体の構成や処遇、それぞれの職員の能力向上等について計画策定にあたり改めて精査されたい。また、新しい「マチオモイ」という人材を育て、仲間づくりをすることができるだけ具体化することに加え、職員がそれを理解し必要な能力を身に付けていただくこと、更には急速に進む世代交代に対し、若手職員が将来の管理職として早い段階から能力開発をしていただくことへの指摘もあった。一方で、定年延長となる職員のモチベーションをどう維持していくのか、働きやすい環境づくりや意欲を引き出すような働き方を考えていただきたいと意見があったため、この点は大綱というよりは、むしろ次年度の人事管理計画や職員研修等で詳細を検討することとなるの

	<p>ではないか。</p> <p>続いて、事業の見直しとして保育所・幼稚園への意見があった。木津川市は現在人口が増加しており当面の対応は必要だが、いずれは需要が減っていく状況が想定されるため、そこをしっかりと見定めて行財政改革の中でも考えていく必要があるということ。あわせてこの話は実は子どもたちの問題だけではなくて、10年後に人口成長が止まった後には急速な高齢化が進み、さらに10年後の2040年には日本全体で高齢者数がピークに達する時期となり、その後は高齢者が少なくなり、介護も医療も必要がなくなっていく状況が想定される。2040年に向けてどういう体制をそれまでに作っておくのか。現状として必要なサービスをどういう形でまかない、先々に始末ができるような行財政改革の体制を作っていかなければいけない。本大綱案は2028年までの計画となっているが、その先に禍根を残すような改革では困ると思っており、このあたりも事務事業の見直しの観点で検討いただきたい。</p> <p>その他、デジタル化やEBPMについても意見があったため、大綱案の作成に向けて事務局で精査いただきたい。</p> <p>◎本日の委員意見を踏まえ修正した内容を大綱（案）としてまとめ、次回開催の委員会において事務局から提案・説明を受け、審議することとする。</p> <p>3. その他</p> <p>(1) 令和4年度第3回委員会の日程について</p> <p>◎第3回委員会については、事前の日程調整により下記のとおり開催するとの報告があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3回委員会 日時：令和4年11月4日（金）午後2時～ <li style="padding-left: 2em;">場所：木津川市役所5階 全員協議会室
<p>その他特記事項</p>	