

令和3年度第3回長浜市地域経営改革会議 要点録

1 日 時 令和4年2月10日(木)14:30～17:10

2 開催方法 オンライン会議

3 出席者 ○委員(9名)

新川委員長、遠藤副委員長、板山委員、鵜飼委員、加毛委員、川村委員、
高崎委員、藤居委員、山本委員

○市の出席者

総務部長、総務部次長、市民協働部次長、市民生活部次長、健康福祉部次長、
産業観光部次長、都市建設部次長、下水道事業部長、防災危機管理局管理監、
北部振興局次長、会計管理者、教育委員会事務局次長、政策デザイン課長、
人事課長、財政課長、財政課財産活用政策室長、デジタル行政推進局副局長

○事務局

政策デザイン課

4 欠席者 横山委員

5 傍聴者 1名

6 開 会 ・定足数の確認
・資料の確認

7 内 容

(1)議 事

①長浜市における今後の行政改革(案)について

・【資料1】に基づき事務局が説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○総合計画第3期基本計画の策定スケジュールは過密に感じるが、計画として取り組むべきものを半年余りで作っていいのか。

→総合計画に位置付ける理念、方向性については、既にある行政改革大綱をベースに将来に向けて取り組むべきものを入れ込んでいきたいと考えている。また、令和4年度に行う長浜市業務変革の取組については12月までと言わずに、年度にかけて集中的に取り組む予定である。

(委員)

○長浜市業務変革の令和4年度における予算措置はどのような見込みか。

→令和4年度の予算についてはまだ編成中であるが、手続きのオンライン化などの行政のデジタル化については14件で総額2億3千万円、市営住宅の管理委託や補助金の申請受付の委託などの民間活力の導入については4件で総額3千万円での予算化をめざしている。

(委員)

○新型コロナウイルス感染症を経て労働環境が変わりつつある。また、人材不足は行政においても課題であり、職員の能力や質の担保が難しくなるのではないかと考えている。行政として人員の適正配置をどう考えているのか。また、どのような部分に力を入れていくのか、ご教示いただきたい。

→本市においても人材不足を課題と捉えており、仕事を進める上で職員数というものがネックになってきている。職員数については定員適正化計画で管理しており、来年度に計画の見直しを行う予定である。業務の遂行にあたって適正な人数を把握しながら人材の育成に取り組んでいきたい。

○計画を立てていくには、今ある仕事の掘り起こしが必要であると考えているので、コロナを契機に長浜市としてこれからどうしていくのか、何が必要なのかを精査してから具体的に計画を考えていくべきである。

(2) 意見交換

①行政経営改革における方針とこれからの時代にめざす姿

・【資料2】に基づき事務局が意見交換の主旨について説明したあと、総務部、市民協働部、市民生活部、健康福祉部、産業観光部の順に各部局における行政改革の取組方針について説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○資料4頁の総務部において多様な働き方への対応とあるがどういうものか。給金は無いと思うが、行政の職員も二足の草鞋として兼業を既に認めているのか、また今後、認めていくのか。

→数年前から働き方改革の中で育児や介護と仕事の両立の考え方が変わってきている。職員が継続して働き続けられる環境を維持するため、人事制度を整えていきたいと考えている。今後は国の動向を見ながら長浜市としてしっかり仕事ができる環境をめざしており、ご指摘のあった兼業についても、一定のルールがある中で可能な限り対応していきたいが、活用はまだまだ進んでいないのが現状である。

○地域コミュニティは人材不足であり、行政の職員も動ける方は、積極的にダブルスタンダードで活動するように推奨することは長浜市にとって良い方向に行くのではないかと考えている。

(委員)

○資料に書いてある方向性や注力するものについて具体的にどうやって実現していくのか、見通しがわからない。また、これまでの問題点や悩みが無いのか、見えてこない。

東京都は人口が都外に流出し、減少している。長浜市として人口減少がどの程度進むのか、また都市部からの人口が流入する考えはないのか。

行政改革をめざす職員はずっと同じ部署にいないわけではないので、改革の持続性を維持する

ために人事制度を見直す必要はないか。市外、県外、国外の状況を把握するためにも人事交流はあるのか。人材不足という観点からも採用に向けて地域の留学生や仕事に従事している外国人の方たちの状況も把握する必要があるのではないかと。様々なことを考えた上で方向性を検討して欲しい。

(委員)

○資料4頁の総務部では市民意見の反映機会の拡充とあるが、現在、またはこれからどういう方法をとるのか教えていただきたい。

→現在、計画方針策定ではパブリックコメント、市民の皆様へのアンケートでは市民意識調査、広報ながはま、HPからご意見をいただいている。様々な課題がある中で市民の皆様の意見がどこにあるのか、把握する機会を設けて取り込んでいきたいと考えている。

○広報等を利用してもっと市民にわかる方法をとっていただきたい。

(委員)

○資料8頁の産業観光部では、注力していくものとして、起業・創業への支援や都市圏住民との連携とあるが、具体的な方向性や方策はあるか。

→起業や創業の支援では、産業支援機構である商工会や商工会議所からの支援を、また、都市圏住民との連携では、まだしっかりと具体策はないが、都市との移住交流によりワーカーとなる人材を持ってくることを想定しており、東京-長浜リレーションズ等、都市部との繋がりや連携しながら進めたいと考えている。

○行政経営改革では資源が枯渇していく中でコスト削減のイメージ強いが、仕事無き所に人は寄ってこないと思う。都市部の人材の中でもクリエイティブな人材を呼び込み、外の眼を入れながら産業に結び付け、収益につなげるなど、IUJターンの切り口での若い人とのコラボレーションをはじめとするソフトの仕掛けづくりが重要である。

→市としては、質より量を求める方向性と、外部からの新たな人材を求める方向性の二つを考えており、両方を求めるかたちで進めていきたいと考えている。

(委員)

○長浜市のサテライトオフィスでは、民間事業者が国の補助金をとってきていて凄いと感じた。

長浜市にも地域おこし協力隊が入ってきていると思う。彼らに地域に入り込んでもらうには、自分たちの能力を活かすだけではなく、地域に対する理解を深め、地域愛を醸成するような仕組みが必要であり、手っ取り早いと思う。外から入ってきてくれる人に対してリカレント教育を行うシステムがあればいいのではないかと。

また、長浜市にも多くの森林資源があり、長浜市の森林に関する計画の内容を見たが、全部実施するのは難しいと思う。切り出す必要がある森林が多くあり、この10年で解決しないといけないのではないかと。森林を活かした産業おこし等、新しい産業おこしを積極的ににつくっていく必要

があるのではないか。

→森林の課題は大きく3つあり、まずは自分の土地の境界がわからないので、木を切り出せない現状がある。今後は境界を定めて、どのような樹木があるのか把握していく。

次に、生えている樹木の内容がわかった段階で誰が切り出すのかという課題がある。長浜市には現在2つの森林組合があるが、入れる場所の木は既に切り出されており、山の深いところまでは取りに行けないという組織としての課題がある。

最後に、切り出した木材をどのように商品化するのかという課題がある。長浜産材は市場でも高い値段が付かない状況であるが、切り出しから販売までを行うことができる組織を作りたいと思いがあり、市として動いているところである。いずれの課題についても解決するために取組を進めていきたい。

→地域づくりを担う人材が不足しているので、市民協働部では、担い手を育成するため、退職された人などを対象にコミュニティカレッジを開催し、リカレント教育を行ってきた。

また、シェアリングエコノミーの推進ということで、地域の遊休資産の活用や人材を上手く発掘できるように中間組織の立ち上げに取り組んでいるが、時間がかかっている。

(委員)

○長浜市として今後、何が必要なかだけではなく、どうしていきたいかについて改めて真剣に議論すべきではないか。人材もお金も限られてくる中で、市として思い切って何かを捨てる覚悟をどこかで行わないと、社会の負担を背負う次の世代が目の前のことに取り掛かってしまい、未来を描けないままである。量も質も追い求めるのは無理であり、福祉にしても教育にしても集中と選択をしないと今後、立ち行かなくなる現状がある中で、コロナを契機に根本的な議論をすべきではないか。

(委員)

○まず、今回の意見交換の進め方について提案する。部局ごとにまとめて委員から意見を聞いた方が、事務局としても応えやすいのではないか。全体的に聞くと質問や意見に重複があるように思う。

次に、意見として、今いる人が生き生きと暮らしやすくすることと、これから住む人を増やしていくことの2点に尽きると思う。

1点目については、市民協働において重要となる中間支援組織が本当にできるのかどうか、また、どんなふうに進んでいるのかについてお聞きしたい。

2点目については、これから長浜市に住む人、とりわけ若い人への支援が重要であると思うが、移住交流に向けて必要となる部局間連携について具体的に体制は整っているのか、お聞きしたい。

また、コロナ禍において社会人経験者を対象とした採用は、人材を確保するには逆にチャンスであるが、地方に移住して働きたい人に向けた具体的な施策があれば教えていただきたい。

たい。

→中間支援については、現在、市の直営の組織である市民協働センターが地域づくり協議会や市民活動団体を支援している。直営の課題として、市の人事異動による支援する側の人材が育たないこと、また、財源や資金の獲得ができないことがある。中間支援組織の立ち上げをめざして、制度設計など準備をしている。必ずやるので、もう少しお待ちいただきたい。

→移住の施策では、政策デザイン課にふるさと移住交流室を設け、総合的に対策しているところであり、移住定住促進協議会を立ち上げ、産業界とも連携しながら、働く人をサポートするため、リモートワークを中心に支援を進めている。

→キャリア採用については、民間で経験を積んだ方に行政でも活躍してもらえよう、新規採用に加えてキャリアチャレンジ枠を数年前から設け、一体的な人事採用に取り組んでいる。

(委員)

○各部局の方針について全部関連性があるように思う。私は今年、体験型観光の農業体験をやっていきたいと考えており、準備をすすめているが、農福連携が欠かせず、地域の高齢者や地域づくり協議会と繋がっていかないと成功は見えてこないと感じている。

各部局、責任をもって出している方針だと思うが、具現化されていないので一抹の不安がある。施策の相関図等があるとわかりやすいのではないかな。また、今後、未来を見据えての方針について厳しいことを出すときもくるのではないかな。

・【資料2】の9頁から都市建設部、下水道事業部、防災危機管理局、デジタル行政推進局、北部振興局、会計課、教育委員会事務局の順に各部局における行政改革の取組方針について説明。

(事務局・都市建設部からの補足説明)

○建築系技術職員の確保では、京都や福井に訪問し、職員の採用に向けてPR活動を行い、過去7年間に土木系技術職員10人、建築系技術職員6名を採用しており、一定の効果が出ている。これからも取組を継続し、人材の確保に努めていきたい。

県域全体での人材の共有化についても、人材不足の中で有効な手段の一つと考えており、県や他市町と事務レベルで意見交換を行っているため、今後も引き続き取り組んでいきたい。

「上司・部下双方向からの人事評価」について、本市ではまだ導入していないが、上司と部下が公平公正に緊張感を持って仕事をできる仕組みが本市にとって必要と考えており、人事課に提案しているところである。

本市の公共交通については、鉄道を広域交通の軸として駅を中心にバスとデマンドタクシーを運行し、市民を支えており、一定の交通需要をカバーしていると認識しているが、人口減少やコロナ禍での新しい生活様式の定着などで利用者が減少しているのが現状であり、利用者のニーズにあった交通利用体系の構築が課題であると認識しているため、来年度に策定する地域公共交通計画の中であるべき姿について検討を進めたい。

特定空き家等除去事業では平成27年から昨年12月末までに特定空き家等累計判断件数68

の内、特定空き家等改善件数36件と約半分の改善が進んでいる。除去まで進めているのは県内で長浜市だけであり、所有者へのアプローチが効果的であったと分析している。

空き家活用の促進では、駐車場等の利用は2件確認しており、古民家等を店舗やカフェとして利用されているケースもあるため、件数としてもう少しあるのではないかと見ている。

また、空き家バンクについては民間に委託し、定住を促進しており、登録は336件、売買・賃貸契約が78件と県内1位の実績があり、空き家対策には一定の成果があったと見ている。空き家対策については今後も民間事業者との連携し、情報共有する中で、移住・定住対策についても市として両輪で進めていく必要がある。

(事務局・防災危機管理局からの補足説明)

現在、防災無線で市内全域に情報を流すことは出来るが、詳細な情報についてはメールやライン、配付した防災ラジオを活用して伝えていきたい。

(事務局・デジタル行政推進局からの補足説明)

前回の会議で示した本市のDX推進工程表のとおり4つの柱、17の項目について進めている。個別の取組については各部署で進めており、デジタル行政推進局では、環境づくりの取組について調整しながら進めている。令和4年度には21本の取組を構築する予定であり、令和3年度では職員のデジタル技術活用の底上げに努めている。今後もスピード感を持ちながら利便性や安全性の確保についてデジタル技術をしっかりと適合させ、各部局における業務変革や課題の解決にデジタル技術を活用し、具体化を進めていく。

(委員)

○説明のあった内容については市として維持していかないといけない部分であり、いかに効率よく予算を抑えてやっていくかが大事である。この会議に出席して感じたことは、組織としてとても真面目に努力されているのに、市民に伝わってきていないということである。下水道や道路については重要なインフラであり、維持していくため必要な負担について広報等で広く伝えていきたい。

(委員)

○少子化の影響により学校が再編されていく前に、地域の魅力を生かした教育プログラムの構築や越境入学等の施策について考えていく必要があるのではないかと。また、長浜市は地域の資源が豊かであるので、それらを生かした教育プログラムや人を呼び込む施策について検討いただきたい。

(委員)

○長浜市の特徴を生かした課題への対応をしていくべきではないかと。長浜市は面積が広いので、立地適正化計画など地域交通の重要な課題など、ハードの面から地域をどう繋いでいくか、考える必要があるのではないかと。

また、学校ではウィズコロナでの教育を経験し、メリット、デメリットを感じているところがあるが、少子化が進む中でGIGAスクール等のバーチャルと、地域の特色を生かしたリアルな取組をミックスしたものを推進し、将来を見据えた教育を行っていくべきではないか。

(委員)

○高齢者・しょうがい者等の自立した生活に資する施設の整備という項目があるがハードの部分よりもソフトの問題が重要ではないか。ケアをする体制がなかなかないので、自治体でどういふに支えていくのか考える必要がある。

また、福祉において、経済的、社会的に弱い人たちに市としてどう支援していくのか、問題を考える必要があり、将来の課題として検討して欲しい。

(委員)

○昨年末の大雪の時に国道8号線が通行止めになるのかどうか、情報が混乱したことを記憶している。いざという時に備えての防災危機管理だと思うが、デジタル技術による情報発信においても曖昧なものが流れてはいけない。迅速確実な情報発信に向けて、日ごろから準備し、職員の対応力の向上に務めて欲しい。

→高齢者やしょうがい者などの交通弱者にとって重要な交通手段であるバスやデマンドタクシーに投資し、公共交通ネットワークを確保していく方針である。現在のバス運行は市域が広い面積でありながら、合併前の1市8町の旧町単位で運行している。旧町のエリアを超えてニーズの高いところはどこなのか、把握できていないところが課題である。

また、JRの駅を基点にバス運行しているが、鉄道会社の経営状況が厳しく、ダイヤが1時間に1本と少ない現状である。鉄道やバスなどの一次交通、二次交通の整備をどうしていくか、交通弱者を守るためにも大事なところであると認識している。旧町単位にとどまらず利用者のニーズにあった、持続可能な公共交通体系を構築するため検討していきたい。

最後に、年末に国道の通行止めについて発信した情報によって混乱を招いてしまった。国道事務所や県とも普段から緊密に連絡・連携しているが、同じことが起きないように危機感をもって対応していく。

→下水道事業の経営の可視化にあたっては、中期経営計画を策定し、市議会において進捗管理と総合的な経営判断を行っており、経営上、問題があれば答申をしていただくかたちで広報している。

→国道8号線閉鎖の情報発信によって混乱を招き、反省している。防災として市民に災害情報を正しく迅速に伝えるため、今後もきちんとやっていきたい。

→情報発信についてシステムの整備と発信する力についてバランスを取りながら進めていくことが肝心であると認識している。

→市の北部は雪が多く降る地域であり、除雪及び排雪に苦慮しているが、まずは除雪をして交通を確保することが生活のために大事であると認識しているので、これからもしっかり取り組んでいきたい。

→越境入学については、地域の魅力を発信することにもつながり、長浜市で学んだ生徒にとって

第2の故郷になればいいなと考えている。また、教育委員会事務局だけで対応するのではなく、市として取り組むことで保護者のワーケーションも兼ねて短期的に越境入学ができるのではないかと考えており、課題を整理する必要がある。まずは、ぜひ行ってみたいと思ってもらえるよう、地域の中で魅力のある教育プログラムをしっかりと作っていききたい。

また、リアルとバーチャルのところでは、GIGAスクール構想で意識するところもあるが、施策の内容としてまだまだ十分でない面もあるため、今後しっかりと広げていきたい。

(3) その他

- ・今回の会議の要点録を後日、市ホームページに掲載する。
- ・次回の会議日程について、令和4年5月に開催する予定であり、別途、日程調整をさせていただくのでよろしくお願いします。

(4) 閉 会

以上