

令和4年度第2回長浜市地域経営改革会議 要点録

1 日 時 令和4年7月7日(木)10:15～

2 開催場所 3階 特別会議室

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、横山委員、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、総務部政策監、総務部次長、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、市民活躍課長、デジタル行政推進局副局長、
政策デザイン課企画経営戦略係長

○事務局

政策デザイン課、人事課

4 傍聴者 0名

5 開 会 ・市長挨拶

新型コロナウイルス感染症の蔓延等、未曾有の事態に対応するためにも、健
全な財政を維持し、組織として対応できるよう人材育成をする必要がある。

様々な知見から行政経営改革についてご意見をいただきたい。

- ・定足数の確認
- ・資料の確認
- ・委員長挨拶

6 内 容

議 事

(1) 長浜市総合計画基本計画行財政運営・行政改革の推進(案)について

・【資料1、2】に基づき事務局が説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○財政健全化指標の各項目について比較対象がないため、健全な財政運営の目安として適切であるか判断できない。例えば、財政規模の適正化について、507億円となっているが、これが適正かどうかはわからない。人口や面積が類似する団体や現在の長浜市の状況と比較する等、数字の根拠を示す必要があると考える。

→財政規模の適正化については、歳入は人口減少等の要因により、減少していくことを想定し、歳出についても、公共施設の更新や大規模のプロジェクトを想定しながら作っている。類似団体と

の比較については、記載方法を検討させていただく。

(委員)

○地域づくり協議会への交付金の見直しについて、単に減額・増額するといった見直しを行うのではなく、業務、地域の事業の棚卸を行い、しっかり整理をしたうえで変更を行う必要がある。

→地域によって、人口も活動内容も様々である。棚卸を行い、運営の見直しを行うことは重要であると考えており、地域の活動をどのように活発化させるかに重きを置き、見直しに取り組みたい。

(委員)

○多様な PPP/PFI 手法導入を優先的に検討するための指針は対象自治体が20万人以上であったが、10万人以上に変更される。現在の PPP 基本方針の内容も変更していく必要があると考える。

→本市としては、令和4年度中に同指針を策定していきたいと考えている。内容については、公共施設マネジメント委員会でもご議論いただきたいと考えている。

(委員)

○19ページ④地方債残高の削減と負担金・補助金の見直しについて、歳出の見直しを考えるうえでは、負担金・補助金のみならず、委託料等も見直す必要があると考える。

→委託費等の重要な歳出の見直しのポイントであるので、文章の変更を行いたい。

(委員)

○17ページの③の「市民協働のまちづくりを推進する活動を行う場づくりの支援に努める」の部分について、中間支援組織の整備についてはコロナも影響しており、前に進んでいないように感じている。「支援に努める」では、表現として書き方が弱いのではっきりと書くべきではないか。

→中間支援組織の在り方については、法人化も含め議論を進めている状況である。市民協働の分野でも、人材不足の問題が根強い。市と市民協働センターが担うべき役割の整理をしながら、中間支援組織の整備を進めたい。

(委員)

○17ページ④の地域づくり協議会への交付金制度の見直しについては、実体として、交付金があるから事業を考えるような傾向がある。見直しを検討することは非常にいいことだと感じるが、市も運営に関与し、課題を明確にしながら、正していく必要があるのではないかと感じる。

→交付金制度の見直しについては、ご指摘のように交付金ありきの事業となるのではなく、より、地域づくり協議会にて有効に活用してもらえるように制度の見直しを行っていききたい。

(委員)

○19ページ⑤の出資法人と広域行政の役割の見直しについて、米原との合同の一部事務組合があるが、進捗が芳しくないように感じる。

→長浜市と米原市が共同で持つ一部事務組合については湖北広域行政事務センター、湖北地域消防本部、公営企業の長浜水道企業団がある。湖北広域行政事務センター、湖北地域消防本部の機能について、一体化した運営についての議論が従前からされている。現在、湖北広域事務センターでは斎場やごみ処理施設の整備に伴い PFI 化が進められていることや、湖北地域消防組合においても分所の再整備が進められている状況であり、転換期であると考えている。一定の方向性が見えてきた中で、米原市との協議をすすめ、今後の運営について議論を深めていきたい。

(委員)

○16ページ④職員の意欲や能力を高める人材育成の充実について、移住施策と連動し、U ターン枠を設け、一定数採用すればいいのではないかと感じる。都会に流出した若い人材は働く場所がないと感じている。

→採用について、都市部からの移住の側面もあると考えている。現在はキャリア採用枠に36名の応募があり、即戦力として採用を行っている。

(委員)

○7ページ③の中間支援機能については、具体的には東近江市のようなイメージか。

→中間支援機能については、まちづくり活動を活性化させる働きとして、市と市民、市民と市民、まちづくり活動団体とまちづくり活動団体等の間にはいって、つながりを強化していくような機能を想定している。担い手づくりや資金づくり等の技術的支援、情報収集や情報発信ができる中間支援機能を確立したいと考えている。

(委員)

○地域づくり協議会から相談を受ける機会があるが、地域をどのようにしていきたいかが見えてこないことが多い。地域づくり協議会と市の連携の在り方を整理し、根本的にリノベーションしていくことも重要だと考える。

→地域づくり協議会がそれぞれ掲げる問題については、プランナーという制度も設けているが、市も一緒になって相談に応じていきたい。

(委員)

○人材がないことが一番の問題であるので、人材を充てるようなことが重要である。

(委員)

○6ページ③④について、コンプライアンスについて書かれていないが、重要な視点であると考え

る。

→コンプライアンスについては、重要な問題だと捉えており、長浜市人材育成基本方針でも記載をしており、相談窓口の設置等の対策を行っていく。基本計画にもコンプライアンスの記載について検討する。

(委員)

○7ページの②積極的な情報公開と効果的な市政情報の広報について、ただ単に情報発信するのではなく、市民と双方向で情報を共有するということが、SNS等の活用と書かれていると思うが、双方向のやり取りについては重要なことではあるが、それだけではもったいない。市民から寄せられる情報、苦情は宝の山であり、しっかりと担当部局へつなぎ、タイムリーな情報伝達を行う仕組みが必要である。どのような情報や苦情が寄せられているかは、トップマネジメント層が出席する会議でもしっかりと共有し、各事業でPDCAサイクルを回す際にも活用すべきであると考えている。

→市に寄せられたご意見については、広報報道室が受け、各担当課に届け、各課にて回答しており、丁寧に対応するよう心がけている。苦情や情報の伝達については、部局報道官会議で取りまとめており、マネジメント層にも共有している。SNSの活用についても、市民との情報の新たなツールとして、活用を進めたい。

(委員)

○市のTwitterも始められたが情報の発信が十分にできておらず、ホットニュースの更新が終了したことも周知できていない。各SNS媒体の特徴を活かし、担当者の本音が見えるような投稿にする等、フォロワーが増えるように、しっかりと活用すべきである。

→市のHPの情報を即時性をもってTwitterで投稿できるようにする等の取組を進めているところである。今後のSNSの活用についても、従来の行政的な情報発信といった運用だけではなく、市民との情報共有がうまくいくような運用を行っていききたい。

(委員)

○情報発信について例えば、福祉部局が情報発信を行いたいと思っても、広報担当との意思疎通がうまくいかず、制度の周知がスムーズいかないなどの事例が全国的に多くケースある。情報の受け取りだけでなく、情報発信についても、全庁で仕組みを整えるべきである。

→情報発信については部局報道官会議を月2回開催していることに加えて、市長の定例記者会見を月1回開催している。まだ不十分な部分もあるので、全庁的な情報発信、受信の仕組みを整えていきたい。

(委員)

○8ページ①財政の透明性・予見可能性の向上と検証性の確保について、当該基本計画において、行政トランスフォーメーションの取組により、部局マネジメントを強めていくことが強調されてい

るが、PDCA サイクルを回すためにも、目標の設定が重要であるとする。行政評価の検討をすすめるとのことであるが、具体的にどのような活用を想定しているのか。

→行政評価については、長浜市において十分に取組めていない状況である。今後どのように活用していくかも含めて、検討をしていきたいと考えているので、また知見をお借りしたい。

(委員)

○6ページの③内部統制の整備・運用とコンプライアンスの徹底で違法行為、不正、ミスが同列でならべられているが、ミスについては他の2つと性格が異なるものであり、文言を整理すべきではないか。

→訂正する。

○地域づくり協議会も地域によって課題が全く違う。例えば北部の課題に対しては、高齢化が進んでおり、人材の不足が他地域よりも進んでいる。その中で、北部振興局の機能強化がされているが、職員が地域課題に入り込んでできているのか。人は体験しないと育たないため、そのような取組が重要であるとする。

(2)人材育成について

・【資料3】に基づき事務局が説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○これからの人事は正規職員だけでなく、会計年度任用職員、アウトソースも含めた人材育成を考えるべきであり、長浜市人材育成基本方針は、あくまで正規職員の育成方針である。会計年度任用職員や派遣職員の育成や研修も重要であるため、しっかりと方針を持ち、派遣職員についても派遣会社に任せるのではなくしっかりと育成していく必要がある。

→当該基本方針は正規職員が中心となっており、会計年度任用職員等の育成や研修についても重要な事項であるため、今後の取組の参考とさせていただきたい。

(委員)

○仕事量が多いため、根本的に事務事業の見直しや組織機構の整備により、組織のスリム化を行っていく必要がある。先般、国から行政計画の抑制の方針も出されているが、行政計画の作成の見直しも検討すべきである。また、行政計画が作成される際に委員会、審議会も設置されることが多いが、各計画の分野の専門家を委員に入れて、少数精鋭にする等、人選について見直す必要があるとする。

→組織のスリム化については、機能を確保しながら、市民にわかりやすい組織を作っていく必要があると考えているので検討をすすめたい。

(委員)

○研修に加えて、OJT が重要であると考えているが、職員の業務が多忙であり、業務引継書やマニュアルが整備されておらず、俗人的に引き継がれているケースがある。

→OJT により、人材を育成していくことは将来的に見ても非常に重要であると考えている。現在の業務引継書は異動先、異動前の所属にて決裁を受ける形になっているが、内容のレベルについては差がある状況であり、しっかりと行えるようにしたい。

(委員)

○外部機関の研修ではトピックス的なものが多いが、財務や行革の分野が重視されていない。地味ではあるが、財務や行革等の重要性を認識していただきたい。

→話題性のある研修が注目されがちであるが、ご指摘の財務や行革についてはとても重要なベースとなる部分であり、今後の研修内容についても精査しながら行いたい。

○長浜市の職員を支えるベースとなるものは、産業等も含めたまちづくり活動であるとする。そのうえで市のビジョン、自分たちのミッションを共有しないといけないと考える。内部の研修だけで終わるのではなく、自分たちを支えるベースを意識して、何のための研修か整理したうえで取り組む必要があるのではないか。

(委員)

○職員研修の中で、長浜市の祭りや企業、歴史等を学ぶ研修はあるか。市街地だけでなく、北部地域や長浜の企業について職員が理解しているか。長浜には昨年上場した企業もあり、様々な産業が存在する。その経済活動の中から、税金が納められている。実務も重要であるが、工場見学や地元の祭りに参加する等で地元を知るというカリキュラムも必要ではないか。

→市長：研修だけではなく、長浜市を知ることはとても重要だと考えている。若者と話していると、長浜を知らない人が転出していくという声も聞いた。長浜市は知れば知るほどいい地域であるため、職員が自分の職場しか知らないではいけない。研修の中に、長浜市を知るカリキュラムを入れるという意見は今後参考にさせていただく。

(委員)

○私の職場では、女性の活躍を推進していく中で、女性が管理職になることで今までの職務とは違う分野の仕事をするのが多くなり、経験が活かさないケースが多い。女性のメンター制度があってもいいのではないかと考える。また、キャリア相談室の設置となるが、定年が伸びる中、相談室を設置する待ちの姿勢ではなく、60歳以降の働き方について面談の機会を設け、相談に応じる必要があるのではないかと考える。人事評価についても、上司が部下を評価するだけでなく、360度評価を行い、部下が上司を評価するような仕組みも重要であるとする。

ノー残業デーの設置についても、新しさは無くなっている。市民や職員に理解を得ながら、労働時間を削減していく取組が必要と考える。

(委員)

○今の長浜市に対して、感じるのは「よそ者の目が働かない」ということである。長浜市内部の視点だけで考えると、自己満足で終わってしまう場合もある。もう少し、客観視できるような人材を育てていく、新しい視点を持った人材を採用することが重要ではないかと考える。行革の部分でも、各課の取組を発表してもらえると、外部の視点が入られるのではないかと考える。組織が縮小するなか、人員を減らすことばかりになりがちであるが、業務によっては職員を増やして対応することも重要であると考えている。

(委員長)

○人材育成については、公務員としての業務や倫理観について研修するのではなく、意見にもあったように自分たちが働く地域のこと知って、職員自身の価値観を磨く必要があると考える。退職後、定年延長するなかでのキャリアプランを早い段階で準備をしていくことも重要である。また、360度評価の話もあったが、職員をどのように評価し、昇格や給与にどう反映させるか、給与制度全体を考える必要があると考える。

(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。

(4)閉 会

以上