

令和6年度第1回長浜市地域経営改革会議 要点録

- 1 日 時 令和6年7月17日（水）15：30～16：53
- 2 開催場所 3階 特別会議室
- 3 出席者 ○委員（6名）
横山委員長、鶴飼副委員長、壬生委員（オンライン出席）、田邊委員、
松宮委員、宮川委員
○市出席者
浅見市長、未来創造部 中嶋部長、村崎次長
政策デザイン課 手崎課長、服部課長代理、山崎係長
人事課 伊吹管理監
財政課 清水課長、財政課財産活用政策室 中村室長
デジタル行政推進局デジタル行政推進課 宮川局長
- 4 欠席者 蒲生委員、堀江委員、山内委員（委員3名）
- 5 開 会 定足数の確認、事務局紹介
- 6 市長挨拶
 - ・今年4月に地域の持続可能性について分析した報告書が人口戦略会議から公表された。本市は消滅可能性自治体には該当しなかったものの、若年女性人口が大きく減少していくことから、今後の人口動態は非常に厳しいものと予測されている。消滅可能性自治体の一手手前といえる状況であり、1つの課題提起であるものの、強い危機感を感じている。そうした人口減少や厳しい財政状況において、事業の見直しや公共施設の適正配置など、選択と集中を図る取組を進め、持続可能な行財政運営を進める必要がある。
 - ・今回は「施設使用料等の見直し」と「本市職員の働き方改革の取組」を議題とした。施設使用料等の見直しについては、市内のスポーツ施設等で直接窓口や電話をせずに施設予約ができるシステムを導入する等、利便性の向上を図ってきた一方で、最近の物価高騰や人件費の上昇等により施設の維持費が増大していることから、受益者負担の原則に基づいて6年ぶりに見直しを実施するもの。職員働き方改革の取組については、職員一人ひとりが働きがいを感じながら仕事と生活を両立できるような職場環境づくりをめざすため本市の取組を紹介する。
 - ・次世代につながる持続可能な行財政運営を推進していくため、ぜひご意見をいただきたい。

7 議 事

以降、委員長による議事進行

○コストカットだけでなく歳入を増やすことが大事である。その基礎が使用料手数料であり、それを見直すことは素晴らしいことである。働き方改革も同様に職員が一番の財産である。職員が気持ちよく効率的、効果的に働かないと成果は上がらない。人事マネジメントも含めて行革である。長浜市がその考え方をもとに改革を進めているのは素晴らしいことである。

(1) 施設使用料等の見直しの実施について

資料1-1及び資料1-2に基づき財政課から説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○資料8ページに記載している人件費については、類似する施設ごとにその施設維持管理にかかる人件費をベースに比較すべきである。また、大規模修繕については、通常の経年劣化にかかる修繕と使用による疲労劣化にかかる修繕があり、疲労劣化による修繕費は受益者負担に含めるべきではないか。これらの考え方を取り入れると違った施設使用料の見方ができると考える。

(委員)

○施設使用料の増加見込額はどうか。

→今回の見直しによって、約10,000千円の増収を見込んでいる。

○激変緩和措置の期限に対する考え方はどうか。

→激変緩和措置として2倍を上限として設定しているところであるが、今回の見直しに限るものであり、今後施設使用料を見直すときは改めて激変緩和措置を講ずるか検討する。

○施設利用者によっては減免されているが、減免をしなければ、本来収入されるべき金額はどのくらいあるか？施設使用料が適正な額であったとしても、減免総額が大きいのであれば、減免の考え方自体を見直しすべきではないかと考える。

→減免の総額については把握していないが、減免での利用の多いまちづくりセンターで設定している施設使用料は少額であることから、収入への影響は大きいものではないと想定している。

○激変緩和や減免にかかる措置については、今の時代に即しているのか一定のルールを定めるとともに、市民に理解を求める取組が必要である。

(委員)

○使用料が無料の施設については、どのように見直すのか。

→現在の無料施設については、現行どおりとしている。

○現在の施設維持管理費に応じて施設使用料を見直すことは良いことだと思うが、類似する施設の使用料を一律見直すよりも、利用率や施設の老朽具合に応じて見直しがあっても良いのではないかと考える。

→利用率や施設の老朽具合によって見直し基準を定めることも1つの考え方であるので、

今後検討していきたい。

(委員)

○私も類似団体平均と比較して受益者負担比率は低いと感じている。今回の使用料見直しに伴う値上げに対してあまり違和感はない。施設の維持管理費が増えるので使用料を値上げするだけでなく、公共施設の総量や財政状況といった市全体の話や、使用料の見直しに伴って、どの程度サービスが向上されるのか等を市民に分かりやすく理解を求める配慮が必要ではないかと感じる。市民に対してオープンにしていきたい。

→今回の使用料見直しは6年ぶりであり、上限を設けているところである。現在、公共施設等総合管理計画の見直しを行っているところであり、まもなくパブリックコメントを実施する予定である。市全体の施設のあり方を見直すなかで、利用者に必要な費用負担をお願いする説明をすることになるので、市民に分かりやすく説明し理解を求めている。

(副委員長)

○公共施設予約システムの稼働率がかなり低い状況である。公共サービスを維持するうえで費用がかかる状況であることを踏まえ、収入を増やす方法は、「稼働率をあげる」と「利用料金をあげる」の2つがある。稼働率が低いことは、市民活動があまり活発に行われていないと考えられる。地域ごとにでも施設を活用した市民活動を促すような仕組みがないことが根本的な問題であり、市民が施設を活用したくなるような誘因策が必要である。施設管理者も単に施設を管理するだけでなく、市民が施設を活用したくなる仕組みを考えることが大事である。単に利用料金をあげるという取組を進めるだけでなく、市の元気づくりのため稼働率をあげる取組を関係部署と連携して取り組んでいただきたい。

→本市では、様々な地域活動がいろんな場面で行われている。その場面を通じて市として施策を打ち出しながら、施設と一体となった市民活動の盛り上がりを進めていきたい。単に施設の管理にとどまらず、施設利用を通じた市民の活躍の場となるように考えていきたい。

(委員長)

○自前主義観脱却と言われているなか、1つの自治体だけでなく近隣の自治体と施設を融通しあうという考えもあるが、安易に市外料金をとるというよりも、広域行政のなかで関係市町と連携した利用料金の設定があっても良いのではないかと考える。

→行政区を超えた広域的な取組は必要であると考えていることから、今後の1つの研究課題として関係自治体と意見交換をしながら検討していきたい。

(副委員長)

○施設の利用率をあげる取組として、「営業する」という概念を持つことも大事である。

(2) 長浜市職員働き方改革の取組について

資料2に基づき人事課から説明。

【質疑・意見等】

(委員)

○変形労働制は採用されないのか。また、有給消化率はどうか。

→変形労働制はすぐに導入することは考えていないが今後検討していきたい。また有給の取得状況について、令和5年は年間で平均12日間取得しており、令和4年の平均11日取得と比較して少し改善傾向にあるが、国家公務員の平均15.5日と比較すると低い状況である。さらには年間の有給取得日数が5日未満の職員がいることも課題である。

○働き方改革の取組を進めることで市民にとってのメリットは何か。

→働き方改革の取組により職員が元気に健康的に働ける環境をつくることによって様々な市民サービスの向上につながるものと考えている。

○単に職員の負担を減らすだけでは、サービスの低下になると捉えられる市民もいるかもしれない。市民サービスの向上につなげる方策の一例として、平日の1日を閉庁し、土曜日又は日曜日を開庁することも1つの選択肢であると思う。仕事をするしないというメリハリをつけることで職員の負担軽減や市民サービスの向上につながるかもしれない。

(委員)

○働く環境を整えるための取組であるので、ぜひ進めていただきたい。一方で、仕事を継続していくためにも仕事自体のおもしろさややりがいを感じられるようにすることも重要である。

→職員アンケートのなかで若手職員の仕事に対する意欲が低い傾向にある。若手職員の職場での関わりや価値観が時代とともに変わってきていると感じる。各所属で管理職が人材マネジメントを進めるなかで、若手職員への声かけや関わりを深めていく取組を人材育成のメニューとして取り入れているところである。

(委員)

○働き方改革について、具体的な目標が設定されていることは良いが、問題の原因を明確にしてから目標設定された方が良いと感じた。

(委員)

○時差出勤・在宅勤務の推進とあるが、その実績はどうか。

→各部署において専用端末を配置しており、いつでも取得することは可能であるが、窓口業務等職場によっては在宅勤務が適さない部署もあり実績としてはそれほど活用されていない。

○時間外勤務について月あたりの平均時間や最大時間はどうか。

→1人当たりの月平均は16時間から17時間程度であるが、月100時間を超えている職員もおり課題と捉えている。時間外勤務を平準化する取組に苦慮しているところである。

○職員に対して有給等の仕組みを用意して管理職として推進することを呼び掛けているが、現場の職員からは有給を取得できない、取得すると事務が滞るといった声がある。業務

改善やDX、事務の集約といった取組を行っているが、なかなか働き方改革の取組が進まない。業務改善と両輪で職員の今の状況をしっかり把握しながら働き方改革の取組を推進するとさらに効果的である。

(副委員長)

○コロナ禍後、世代によって価値観は全く違う。今の常識は過去の常識として置いておきながら、若い世代の職員一人ひとりと対話を進めていかないとマネジメントできないと考える。また、職員一人ひとりが経営者の視点を持つことを徹底する必要がある。そうすることによって、市民サービスの向上にもつながる。

(委員長)

○働き方改革を進めるための一番は業務をやめることである。例えば、連絡会議に職員を1か所に集めて実施することがあるが、本当に対面式で開催すべきなのか、また多くの紙資料を準備するが本当に必要なのか等、アナログ的な部分を根本的に見直す必要があると感じる。ぜひ働き方改革の取組を一步ずつ進めていただきたい。

(市長)

○施設使用料の見直しについては、施設の稼働率をあげる取組を行うことは大事である。本市の課題は公共施設数が多いことであるが、ただ施設を廃止して統廃合するだけでは稼働率はあがらない。市民サービスの向上につながる施策を打ち出すことも必要である。

○働き方改革の取組については、各職場において職員の仕事に対する意識が違うということ改めて知ることができた。また働き方改革の取組を進めることによって市民サービスの向上につなげていくことが必要である。本市の最大の課題である人口減少に歯止めがかけられるように市民と一緒に価値観で引き続き市政運営に努めていきたい。

議事終了、会議進行事務局へ

8 その他

- ・当会議は公開としているため、議事の要点録について市ホームページで公開する。
- ・次回の会議日程の調整。

9 閉会

以上