

第 12 回 自治区制度等行財政改革推進特別委員会記録

日時：令和 2 年 10 月 27 日（火）

09 時 55 分 ～ 12 時 29 分

場所：第 4 委員会室

【委員】澁谷委員長、岡本副委員長、三浦委員、村武委員、串崎委員、芦谷委員
道下委員

【議長・委員外議員】西川議員

【執行部】坂田総務部長、山根人事課長、小林人事係長、浅田給与係長
岡田地域政策部長、邊地域政策部副部長、河上教育部長、村木生涯学習課
長

【事務局】中谷係長、浜野書記

議 題

- 1 人件費並びに固定費について
- 2 浜田市まちづくりセンターの制度（案）について
- 3 その他

○次回開催 月 日（ ） 時 分

【議事の経過】

(開 議 09 時 55 分)

澁谷委員長

第12回自治区制度等行財政改革推進特別委員会を開会する。
 まず2点ほどお伝えしておく。9月議会において私が反対討論を行ったことについて議会運営委員会より疑義が提出された。私は地方自治体議員として自治法にのっとって行ったのだが、ご存じのように委員長、議長には可否同数以外には議決権がない。その結果、採決を諮る際に私以外が皆賛成だったため全会一致になった。しかし委員長にも反対討論の権利があるため法にのっとって粛々と行ったのだが、法律にのっとったことが議会運営委員会に疑義が出ることも少しおかしいことではあるが、百歩譲って全会一致と言っておきながら委員長が反対討論をするのは、わかりにくさはあったのだろうと思う。委員長としての反省は、私としては本会議場において条例における根本的な問題点は十分議論させていただいたと思っていたため、自分の立ち位置は鮮明だとの考えがあったのだが、委員会においてはきちんと反対意見を議論してなかったことも、私の配慮が少し足りなかったかと反省している。以後自分の意見を述べて採決を諮りたい。

2点目は、最終日に委員会の皆から申入れを読み上げ中間報告をさせていただいた。また来年も申入れを、同じ時期にまた皆から意見を募って申入れ事項を検討したいが、今回7名の委員のうち申入れを提出したのは3名だった。来年においては皆1つずつは申入れ事項を提出いただき、全員が土俵に上がって議論をしたい。自分が提出せずに他者の提案に意見するのはアンフェアである。来年はその辺も十分お含みおきいただき、これから半年間あるので、行革に対する市政発展と住民福祉の増進につながる申入れをご検討いただくようお願いする。

それでは議題にのっとって進める。

1 人件費並びに固定費について

澁谷委員長

人事課長から説明をお願いします。

人事課長

(以下、資料をもとに説明)

澁谷委員長

委員から質問は。

串崎委員

人口減少で職員数が減るのは当然だと思っている。10年で88名というが、単純に出た数字ではないだろう。産業部門が何%、支所が何%等、細かい分析があつて当然だと思っている。支所が何人減るか等、基本的な考えを聞きたい。

人事課長

説明の中で申し上げた、平成29年度に行った事務事業量調査をベースとしている。各所属のヒアリング等行った上で、こ

のくらいの削減ができるのではと示され、それに基づいて 88 人という数字が上がっている。今手元に当時の細かい資料がないが、ぽっと出た数字ではなく実態を把握した上で、どのあたりに適正化の余地が残っているか上げてもらった上でこの数字が出ている。

串崎委員
人事課長
串崎委員

800 万を入れて作られた資料のことか。

はい。

その中でいろいろ分析されていると思う。私の気持ちは、支所の人数が何人減るのが気になる。支所の産業建設課もなくなっていた。単純にデータで出したままではなく、88 名がどこが何人減るか知りたい。今わからないなら結構だが、もしわかれば教えてほしい。

次に、3 ページ目、88 名の削減数がずっと書いてあるが、最終的に辞められる方が 88 名となる。知りたいのは新しい方が何人採用され、何人辞めて 88 名になるのか。令和 2 年なら 15 名辞められると思うが、新規採用が何名になるのかも大切なことだと思う。そういったものはないのか。

人事課長

将来的なものについては、これはあくまで計画で、実際の退職人数がわかるので、その人数に沿って削減計画を立てている。実際には早期退職や、比較的若い年齢で退職される方もおり、また、予定していた採用人数が確保できないといったことも現実には起きているので、将来を見越しての採用人数をお示しにくい状況である。平成 31 年までの実績なら、資料に掲げているが、これから先の採用となると、市も、早期退職者の人数が毎年変動しているの、それを見越しながら。また、間で少し触れたが、浜田市の職員構成に年齢の偏りが正直あるので、そのあたりに人数が充てられるような採用計画を立てて運用している。10 年先の採用人数はお示しにくい。

串崎委員

言われることはごもっともだが、ここに 88 名という数字が出ているなら、何人採用して何人辞められて令和 2 年は 15 名減る等、漠然としたものではなく根拠を出していただかないと、これでこうだと言われても。新規職員は大事なことである。数字を出すなら辞めるのが何人で採用が何人も出されてもよいのでは。

その下の 5、職員人件費の見込み、令和 7 年と 8 年とでは人数が 6 人減っているのに人件費は増えている。それはいびつな感じがするがどう計算したのか。根拠があるのか。

人事課長

人数は減っているが、入ってくる方と退職された方の年齢構成等々があるので、人数が減った分とイコールで減るわけではない。あくまで推測だが、そういう可能性がある。

串崎委員

令和 7 年、8 年のことを今言ってもわからないかもしれない

が、今、新規職員がどのくらい入ってどうのこうのと言われた。そうなってくると新規職員を何人採用して、いくら減って等々の細かい根拠が出てくるだろうと思うのだが。漠然と出した数字ではないだろう。

人事係長

当時の計画を積算した内容の一定の条件で計算している。人数は定員適正化計画によって減らしている。機構については計画策定時に明確になっている機構に基づいて、例えば管理職のポストなどを計算している。給与水準についても計画策定当時の人数でやっている。以上の積み上げ方式で計算しており、人数の削減に対して人件費が上がっている要因は、職員の定期昇給がだいたい1%程度あり、人件費の増減要因で言うと4000万円前後ある。職員が全く退職も採用もない場合でも定期昇給をする場合はそういった増減が見られる。退職者数が多くなければ、定期昇給の増要因を吸収できない。5、6名より少ない人数であれば、定期昇給の人件費増を吸収できないため増となる。特段この年度に特殊要因があるわけではなく、期末・勤勉手当の支給月数等は同数で推移しているので、新陳代謝が容易になり、要は退職者数が少なかったことにより増要因を吸収できなかったことが考えられる。

串崎委員

それは納得した。細かい根拠があるのだろう。役職定年制を導入するとあるが、これは60歳のことを指しているのか。

人事課長
串崎委員

役職定年は60歳と示されている。

ご存じのように今61歳で役職者がいるが、これは市長が認めた例外の者ということか。

人事課長

取り扱いでいえば確かに例外だが、地方公務員法に定年延長の制度があり、その制度を使って昨年度も今年度も退職延長をされた方がいる。定年延長とは違う制度である。

串崎委員
澁谷委員長

基本的には60歳で役職をおりるということで理解した。

今串崎委員から投げかけがあった採用と退職と年度途中の退職者と、ここ10年の一覧表を次回に提出していただきたい。作っておられるだろうから。

その他いかがだろうか。

道下委員

88名というのが出た。私は今の職員の育成というか、いろいろな制度で職員が行政に精通していくのだろうが、モチベーションが下がって辞められる方もいる。業務に精通した職員を育てるほうにウエイトを置いてやってもらいたい。浜田市の人口に対する職員数の割合は高い。その辺も考えていただいているか。

人事課長

職員の育成とモチベーションの話だが、今年度になって私が人事課長で参って、辞められる方の話は伺っている。聞いた範囲では、市役所の仕事に将来性がないとかモチベーションの話

ではなく、どちらかと言うと、チャレンジしたい仕事があるという話をされる方が多い。ある程度の年齢になった時点で、昔からの夢にチャレンジするのは最後なのではと思ったという声を聞く。

職員育成だが、研修については人事課も非常に重きを置いている。新規採用の時、中堅になった時、また管理職になる前、なってから、それぞれのところで決まった研修を受けていただくし、それ以外にも県が示すものなど各種メニューがあるので、受けたいものがあれば申し出ていただく。また、逆に人事からこの職員にはこうした分野の力をつけていただきたいとして研修へ行くよう指示をする場合もある。研修で職員を育てることは将来的には係長、管理職の育成にもつながっているため重要と考えている。他の予算と比べて職員研修予算は可能な限り確保に努めている。

道下委員
人事課長

人口に対する職員数の意識については。

類似団体と比べると浜田市の千人あたりの職員数が多い状況である。数値的に見ればそうだが、人事から各部署のヒアリングを年2回やっているが、職員が潤沢で余裕を持って仕事をしている様子が見て取れる状況ではない。浜田市の予算規模は4億円近くで事業も多くやっているのが現実である。市域面積も広くなかなか効率化しにくい。数字を見れば多いが、その数字で市民サービスが維持できるかどうかは難しいと考えている。とはいえ今のままでよいとは思っておらず、できるだけ適正人数に近づけるようにしていく方向はある。それと併せて、事務の見直し、効率化をしっかりとやっていかないと、人数だけが減っても負担があまりに大きくなる。事務見直しをしっかりとやるのが大事だと考える。

道下委員

120 パーセントくらいの回答に聞こえる。私も議員になって15年程度だが、前回今の副市長が、人材がなかったのかなど。職員のレベルアップがうまくいかなかったのではということを手勝手に思ったもので。88名というのも、今言ったように職員を育てることにもっと比率を置いて、職員の組合もあろうし、職員同士でレベルアップを図っていく組織体制が、どこの会社でも非常に難しいところではあるが、人件費には変えられない値打ちがあると思うので考えていただきたい。

村武委員

事務の見直しや効率化についてお話があったが、定員適正化に向けての取組の検討の中に、ICT技術等の活用による業務の効率化が大変重要になるのではと感じている。ICT技術等の活用による業務の効率化は、どのように具体的に考えておられるか。

人事課長

事務効率化においてICTは非常にポイントになる。見直し

だけでは大きな成果は難しいと思っており、ICT技術が大事だと思う。この4月で、今まで総務課内にシステム管理係があり、そこが市役所のシステム系を管理しているのだが、そこに専任の副参事を置き、副参事にICT技術導入に関する情報を集めてもらっている。いろいろな情報提供や提案は、各事業者から各部署へ行っているのではと思う。各部署は明日の仕事を処理するので手いっぱいだと思う。そういった中では確かにICT技術が導入できると業務が効率化するとイメージできたとしても、準備のために膨大な作業量が必要になるだろう。ICT導入の旗振り役として副参事を配置し、できれば各課に逆に入っていただき、こうすればよいのではといった段取りを中心に音頭を取っていただき、ある程度形ができた段階で担当課に引き継ぐようなことができればと考えている。現在十分な人員配置が難しい中、浜田市は今年、基幹系システムの入れ替え時期に差しかかっており、そういう部分に手が回らないこともあろうかと思うが、そういった意図をもって配置等々しているので、新しい提案があった際には関係部署に声掛けを積極的に行っている。具体的な効果はまだ上がっていない。

村武委員

全国の自治体でDXという形で推進室を作ったり等、先進的に進めておられる自治体が多い。先進的に進めてくれと言うのは難しいと思うが、日々進んで行っているので、しっかり情報をつかんでいただき、進めるのに日々のことで精いっぱいとおっしゃったが、進めていかないと日々の大変さも減っていかない。一時的にはそこに力や予算を置かないといけないかもしれないが、その後を考えて進めていかないといけないのではと思う。先進的にやっておられるところがたくさんあるので、しっかり勉強して進めていっていただきたい。

会計年度任用職員の活用、非正規職員の活用についてだが、お話を聞くと、仕事がなく暇な時もあると聞く。何か事業を行う時のために採用しているのだろうが、もったいない。働いている方、仕事をしに来ているので、しっかり仕事したいと思っておられるはず。うまくできないかと思うのだが、どうお考えか。

人事課長

会計年度職員は課を基本として配置されている。恐らくお願いしたい仕事は、繁忙期とそうでない時期が比較的はっきりしているのだろう。効率のよしあしがあると思う。適正化というのが結局、各課でフルで必要でないのにいらっしゃる部分は適正化が必要なのだと思う。各部署で非正規の方の配置をコントロールするような流れが必要だと感じている。例えば総務課の統計業務には繁忙期がある。総務課から総務部各課に声掛けがあり、この仕事にはこの程度の人員が必要なので非正規の方の協

力を要請するなどしている。各部署で配置なり仕事の割り当てを調整できるようになれば、暇な時間を作らないようにできると思う。非正規の方の適正化が進めば、そういう方法を取らなければ仕事が回らなくなる状況が生まれると思う。

三浦委員

適正化の中で様々な取組をされているとのことだが、メリットとデメリットが必ず生じてくる。定年が引き上げになれば人件費がかさむし、再雇用条件が給料が7割ならモチベーションが下がるとか、人件費抑制のために雇用区分が増えていくと管理が複雑化する等。デメリットや課題をどう捉えておられるか伺いたい。

人事課長

定年延長についてはまだ情報がかなり少ない。県に問い合わせてもほとんど情報がないので具体的内容は申し上げにくいですが、今わかっている範囲で言うと、定年延長となると年齢層が上の職員が増える要因になる。それもあって7割下げることもあると思う。国の話では、役職を外れたすぐ下に役職を作る等のイメージがあるようだが、非常に大きい組織なら係長と管理職の間くらいのポストを設ける余地もあろうが、浜田市の規模にそれほど役職が要るかという、難しいかと思う。7割に下がってどうしてもモチベーションを維持しにくい方もおられると思うが、そういう状況でどういう形でポストを提供するか、給料が下がった中でもモチベーションを維持してもらえるか。経験を生かしていただくこと、次世代に伝えていただくことを正直期待している。役職が係長に近いから係長級の仕事をどんどん振るのも少し違うかと思っている。一線を引かれてはいるが豊富な経験を生かしていただけるような活用が考えられる。

人件費をいかに抑えつつ、給与が下がる方のモチベーションを維持するか。年齢構成のひずみが出ないよう若い方の採用も維持せねばならない。国県の情報を整理しながら進めたい。

三浦委員

採用して人材を活用して、活用するために育成して。人材戦略は各ステージで必要になってくる。DXの部分等、やろうと思えば専門知識を有する人材を置かないと進まないと思う。幾ら行革のセクションにDX推進係を作っても、声を上げる程度で実際には進まないのが現状だと思う。そうするとどういう人材を採用するか。この前の行革からの申入れの中にも、例えば中途採用の年齢をどうするのかという提案が含まれているし、新卒の大学生たちにどれくらいの時期にエントリー者をどう増やすのか。民間企業も努力をされて優秀な人材を取っていきたいわけなので、同様のステージに立つとなると戦略も考えねばならない。どういう人材を採用していくか、採用戦略は人事で作っているか。

人事課長

書き物としてはないかと思う。採用してからどう育てていく

かについては、採用してしばらくは幅広く経験していただくような育成が必要かと思っている。以前はジェネラリストとあって、広く浅くできる職員のイメージが多かったが、若いうちは自分の適性を見極めてもらうという意味でも、比較的短い間隔で異動していただき、各分野の仕事を経験していただく必要があるかと思っている。30代半ばあたりのある程度中堅どころになった段階で、人事からの評価や自己評価から、職員ごとの向き不向き等の適性を見極め、適性にあった分野のスペシャリストになっていただく方向性が必要だと思う。行政需要も高度化し複雑化しているので、対応していくためには各分野のスペシャリストが必要になってくると感じている。

三浦委員

基本的な考え方が文字化されていないとのことだが、課内で共有されているかは大事である。採用戦略、育成戦略を市としてどうしていくのか共有されていないと、今課長が描いておられるものを実践していく部分まで落とし込めないのではないか。採用や、適正化計画そのものがとても大事なので、是非共有にはどういうやり方がよいかを検討していただきたい。

もう1個、これは参考までに聞きたいのだが、浜田市職員の平均年齢はいくつか。

人事課長
三浦委員
人事係長

43歳である。

これは全国の自治体の職員平均年齢と比べてどうか。

大体平均としては変わらない。大体44歳前後となっているので、あまり際立って高いわけではない。ただ、類似団体は平成31年4月1日現在で41.3歳なので、類似団体よりは若干高い。

三浦委員

平均年齢で全てが見られるとは思わないが、各年齢の傾向というか。平均年齢というか、そのところはもちろん考えて採用されているというお話だったと思う。あまり意識しないのか。平均年齢はあくまで参考にされる程度か。そういう数字はどう扱われるのか。

人事係長

委員にお配りしておらず申し訳ないが、定員適正化計画の年齢構成について資料を載せている。特に今年度、策定時は30代前半から半ばが少ない。これがどういうことかという、これは定年の引き上げがなかったころの計画策定になるのだが、10年後に係長になる年齢が不足して、人口ピラミッドと同様に高年齢層が厚くなって働き手が少ない。不足している層を厚くしようとして採用年齢を40歳まで引き上げた。単純に全体の平均年齢でどうこうとまでは考えていないが、年齢別・区分別のところでは気にしながら採用だったり人事配置を考えている。

三浦委員

そうだと思う。平均を取った時に数字的に変わらなくても、例えば中間層が少ないならそれをきちんと補わないと、今後役

職定年制等が導入されるかまだわからないが、出てきた時にいなくなって経験が豊富でない職員がどうしてもそこに就かないといけない状況になれば、サービスの低下につながりかねず、組織マネジメントができないことが懸念される。

先ほどのDXの話ではないが、特別な何か、全体的な組織改革、効率化を含めて考えての定員適正化計画だと思うので、インフラの抜本的な組み替え等をする際に、技術的な部分でこういう人材を採用することで、将来の行革をこうしていくのだとかいう戦略も、数や年齢だけでない、質やスキルももう少しかみ合ったお話がもう少し出てくると、受け取る側としてはわかりやすいかと思う。

芦谷委員

人事課長が、早期退職された方々は職場がいつらいとかモチベーションがどうこうといった理由ではないと言われた。来春もかなり早期退職がいると聞く。どうしても正規職員に焦点をあてて、非正規はほとんど顧みられず、なおかつ職員の養成や育成、新しい養成事業とか、メリハリをつけた人事管理がなかなかいってないように思う。ここでは数字だけを追うが、本当は数字の中身をもっと、職種や職場まで踏み込んだ人事管理の状況があればよいと思うのだが。

人事課長

いろいろ話を聞いたところでは、直接的に市役所の仕事というのが確かに出ていないが、自分が本当にやりたかった仕事と比べた時に、選択した時に市役所の仕事が選ばれなかったということだと思う。恐らく市役所の中でももしかしたらこういう仕事に携わってみたいという思いがあるのだろうが、全部が思い通りにはならないのが現実である中で、携わってみたい仕事にはできるだけ就かせてあげたいので、自己申告書を提出してもらっている。自己申告書は個人的なことを書かれる場合もあるので市長・副市長・総務部長・人事課長しか見ない前提で、上司も見ないことを前提に皆に出してもらっているので、本当にこういう仕事がやりたいという本音も書いてあると思う。できるだけ配慮できる人事異動ができればと思っている。市役所内でもモチベーションを持って仕事に携わっていただけるかと思う。

芦谷委員

特に総務系統は全体管理するので結果になる。病欠、早期退職等、周りから見ればどこに病巣があるのか。そこにメスを入れて組織を活性化するような視点を是非持ってもらいたい。

もう1点、正規職員以外の定員管理の数字もだし、考え方も持ってもらい、例えばどういう職場にはこういうのをあてるといった考えを持たないと、正規を減らすばかりで、市民サービス等が顧みられず、総務人事系統というのは数字だけを追う傾向があるのだが、どうか。

人事課長

職員を減らさねばならないのは必要な取組だが、現状のまま職員だけ減らすことはサービスの低下や仕事が回らなくなることが明らかなので効率化等がもちろん必要だが、別の取組としては会計年度や再任用を配置して補うことが大事だと思う。その際、現在の職員がその部署から1名いなくなるなら、その仕事をそのまま非正規に任せるといったことはない。仕事の整理をする際に効率化できる部分はないだろうか、この部分はやめられるといった工程があれば考えていただき、その部署に必要な非正規を配置して業務が回るようにする。正規と同じ仕事を非正規の方がするというのではない。業務の見直しとセットで各部署によって配置を考えていただく。

芦谷委員

要望で終わりにするが、手段と目的、目的は職場の元気や職員の元気、その先に市民サービス、新しい業務対応がある。今の感じで言えば、目的が人を減らすことにいっているのだから、本当は市民サービスや職員の元気等に置いてもらって、しっかり職員を育成し、場合によっては補充するというのをやってもらいたいと要望して終わる。

澁谷委員長

今日は人事管理の状況について説明をいただいた。見事な説明だった。わかりやすく簡潔明瞭だった。ただ素朴な疑問として、見事な説明をいただいているのになぜ結果が出ないのか。2014年に日本創生会議から、浜田市は消滅可能性都市に指定された。島根県内の8割以上が指定されている。その際の予測の数字よりも結果が先んじていると僕は思っている。本来この行革にしろ人事管理適正化を通して住民福祉の増進が図られているか。今の総合振興計画では2005年の出生数は400人だった。2010年は人口が53,000人。今はもう53,000人を5年前に割るような感じ。明らかに総合振興計画に対してマイナスになっている。浜田市はもう消滅都市の片道を真っすぐ進んでいる危機感を覚える。行革のための行革、人事管理のための人事管理ではなく、結果が出る住民福祉の増進に対しての予算手当を十分果たしていただきたい。そのためには職員の能力を開発し、よい政策を立案して実行しなければならないが、今各委員からも指摘があったように、浜田市がどのくらいの気持ちでスペシャリストを人材育成しているか全く見えない。3年5年でローテーションで人を回しているだけにしか見えない。

わかりやすい例でいくと、J I AMの研修に行くと島根県内でも雲南市や邑南町の職員は講師として説明される。浜田市の職員で、J I AMから呼ばれて全国レベルの説明をする方が何人いるのか。ポイントポイントのポジションはよほど意識を持ってスペシャリストを、その人は10年でも15年でもそのポジションで責任を果たしてもらおうくらいのことがないと、3、4年

で人を回しているだけではスペシャリスト等育つわけがない。その辺に哲学がない。この部署ではこの方を柱にして育てていこうといった考えが不明確である。政治や行政は結果責任なので、明らかに当初の総合振興計画から狂っているのだから、よほど見直さないといけない。

申入れでも言ったが、保育料年間5千万、6千万の年間負担軽減だったのが、再任用職員の人件費に消えたというような話を聞くとがっかりくる。ますます消滅都市に向かって進んでいるように思う。今までも言ってきたことだが、事務事業は廃止するといった思い切ったことを考えない限りは効率化できない。

職員が途中でやめられるのにそれなりの理由を言われると言われたが、小中学校で教頭先生や教務主任の先生が退職間近で辞められる場合があるのだが、その際に校長がつまらん、学校に問題があるとか言わない。親の介護で辞めるといったそれなりの理由を言われる。しかし教頭や教務主任のような、ナンバー2や3が辞めるような学校には何か問題がある。基本的には明るく元気な職場でないと意味がない。そこから専門知識、スペシャリストがないとなかなかいい形にはならないだろう。次回には、正規・非正規職員の人件費、時間外手当、臨時、10年間全ての動きがわかる資料を提出いただくようお願いする。総務部長の双肩にかかっている。

総務部長

いろいろな意見をいただいた。質問を頂くと我々の課題が浮き彫りになる。今日もいろいろな資料を用意したが、これは行政サイドの資料ともっともな言い方をされる。これは全くそのとおりで、我々がよいと思っている資料ではなく、気づくことが多い。また機会があれば改めてご意見を伺いたい。

澁谷委員長

議題1については終了する。ここで暫時休憩とし、執行部の入れ替えを行う。

[11時15分 休憩]

[11時20分 再開]

澁谷委員長

委員会を再開する。

2 浜田市まちづくりセンターの制度（案）について

澁谷委員長

地域政策部副部長から説明をお願いします。

地域政策部副部長

(以下、資料をもとに説明)

澁谷委員長

委員から質疑を受けたい。

三浦委員

部会報告の中に、公民館という名称が定着している実態を踏まえるならば、名前を変えないという選択があってしかるべき

地域政策部副部長

ではないかと思うが、説明が矛盾していないか。

そういったご意見があったのは事実である。これまでの社会教育施設だった公民館を新たにまちづくりの拠点として位置づけるということで名称を変えたほうが地域の方にとっても制度が変わることが認識しやすいため、変えたほうがよいという意見が多かったのも事実である。それを踏まえて名称を変えようというのが部会内のご意見である。

三浦委員

ただし公民館という名称が定着している実態については、そういうご意見も確かにあるので、愛称というか名称で引き続き、条例には上がってないが地域内で公民館という名前を使われるのはとめるものではない、という意味合いである。

ここに事例として、「波佐まちづくりセンター＝ときわ会館」とあるが、ときわ会館の名称に地域の方はなじみがあると思う。ときわ会館と使われると、新しい制度になったということがわかりにくいのではないか。つまり新しく変わったことを強調したいから名前を変えるのであれば名前を工夫するべきだし、でもそれを妨げるものではないということで、公民館という名称で通そうと、どなたが決められるのかここではわからないが、公民館の職員の方が公民館と言おうとおっしゃって、だったら公民館でよいとなると地域の方には公民館として伝わる。名称はとても大事だと思うが。

地域政策部副部長

あくまでも正式名称はまちづくりセンターにしたい。金城は特殊であり、今までも波佐公民館とときわ会館という名称が並列で使われてきた。金城についてはときわ会館という名称が本当になじんでいるのでこれからも使われるのだろうが、原則はまちづくりセンターでお願いしようと思っている。しかし地域内でどうしてもなじみのある名前があれば、それを使うこと自体は認めてほしいという要望があったので、正式名称ではないがやむを得ない、地域の呼称としてはありなのではという整理をした。

地域政策部長

基本的に看板は全てまちづくりセンターに切り替わるので、地域の方も名称が変わったことはご認識いただけたと思う。ただ、皆がかつての名称でそこを表現されるものを訂正することまでは踏み出さないという意味である。看板の書きかえを踏まえて、まちづくりセンターという名称が浸透していくことになろうかと思う。

三浦委員

看板はまちづくりセンターになって、例えばそこで何か催しものがある時に、それを公民館という名前で出すのではなく、それはあくまでまちづくりセンターという名称で案内をする、地域の方がどう呼ぶかまでは妨げるものではないと思うので、そのあたりの整理は、そのように使う事を妨げないと言った時

に、公民館の職員までが公民館と呼ぶようになってしまうと整理ができなくなるので、そこは整理されたほうがよいのではないかと。しかし、説明されてわかった。

3番の管理のところ、社会教育担当課が新設された時に、教育委員会にある生涯学習課が担っている業務が移行するのだろうか、生涯学習課の業務は多岐にわたるが全部行くのか、それとも一部なのか。

地域政策部長

基本的には生涯学習課が所管する関係の中で、公民館に関するものだったり、あるいはふるさと郷育や共育等を推進しておられる事業については新たな社会教育担当課へ移行すると考えている。ただ生涯学習課はスポーツ施設等も所管しているのでそれは従来そのまま残っていくだろうと思う。

三浦委員

生涯学習施設、それは社会教育施設であると思う。その施設の管理を教育委員会に残して、社会教育課を市長部局に置いた時に、所管がダブリはしないか。そのあたりの整理はどうか。

生涯学習課長

今生涯学習課が担っている公民館業務の全てをまちづくりセンターに渡す。法的な手続き、特例条例または併任辞令と補助執行といった手続きを踏みながら検討している。

三浦委員

そうすると社会教育をこれからのまちづくりのベースに据えて、全職員への普及啓発もするとのことだが、それはどこが担うのか。

生涯学習課長

新設される社会教育課で担いたい。

三浦委員

業務に支障が出ない整理はされるものと理解した。共育等も所管するとなった時に、公民館の区割り、まちづくりセンターが新設されたら社会教育活動だけでなく、まちづくりの活動も併せ持つ。そうなった際、地域協議会の組織の話、規模にも関わってくる。これが整理される際にどういう議論がなされたのか。

地域政策部長

基本的には現在の公民館をまちづくりセンターとして市長部局に業務ごと引き継ぐ。今ご指摘があったのは、例えば共育やふるさと郷育となれば、当然小中学校単位と地域活動のエリアが重なっているのが理想だと思う。特に旧浜田市においては公民館のエリアが広いのでなかなかできてないのが現状であり、スタート時にすべて解決するのは難しいだろう。そうした学校単位も意識しながら地域活動と結びつけていくことは必要だと思っている。今回市長部局に社会教育担当が移るが、そこ学校をつなげる、連携させる仕組みについてはもちろん教育委員会と一緒にやっていくので、教育委員会の中で学校とつなげていただければ。バランスよくやっていくことが重要だと思う。

三浦委員

実際に事業を行うとなると、公民館の境が弊害になっていた

りわかりにくくなっていたり、機能をどう集約するかエリアは意識しないといけない。特に旧浜田市内における現在の公民館、これからまちづくりセンターの所管エリアが広域だと、この公民館の役割はとても大変になってくるし、そのところを細分化するべきなのか、それとも大きな拠点にして人員を配置することも見据えながらコミュニティセンター化していかないと、具体的なまちづくり活動が実践に落とし込まれないのではないのか。今後議論を期待したい。

もう1個、まちづくりコーディネーターの人材が配置されることだが、どういうところ所に設置されるのか。人選も大事である。かなりハイスペックな人材だったり。経験豊富だとか、適切なアドバイスができる能力がある程度必要になるが、処遇も大事になってくる。きちんとした受入れ体制を整えないと絵に描いた餅になり、協力していただけないのでは。

地域政策部副部長

処遇についてですが、館長や主事と同じではなく、もう1つ高い給与体系ができないか現在調整中である。しかし勤務は月17日を想定している。

三浦委員

配置は。席がどこにあるのか。フリーランスで、都度話し合いの場に行かれる感じなのか。それとも市長部局内に席があるのか。

地域政策部副部長

原則的には各自治区の支所に1人ずつのイメージで、必要に応じてチームを組んでコミュニティセンターへ向かうこともあるだろう。原則は支所に1名配置。ただ日々の連携も重要なので、5人が情報共有して連携できる体制も併せて取っていく。

三浦委員

5名のうちそれぞれ経験の中身が違う方を5名配属するなら、弥栄地区には行政経験者、金城には大学の研究機関にいらっしゃった方、となると専門的なアドバイスの内容が違ってくる。全然違う方を置くなら支所に割り振って置く意味はあるのか。

地域政策部副部長

これはあくまで例示である。場合によっては社会教育主事を持っておられる方が5名になるかもしれないし、各地域の公民館経験者が5名になるかもしれない。ここはまだ人選をしていないので、こういった方が想定できるとして例示している。例えばだが、社会教育主事の資格者が金城におられればその方は金城に配置。旭出身なら旭に配置等の配慮はしようと思う。5人バランスよく各自治区から人選できるかはこれから調整が必要だと思う。場合によっては大学の研究者が他自治区に入られた場合、連携しながら地域支援をする連携体制も必要だと思う。

三浦委員

これは提案なのだが、これからのまちづくりの活動を行っていく際に、ITスキルは必ず必要になる。ITスキルが非常に高い方が金城にいる、ではなく、シンクタンク的に市

	<p>が抱えておくほうが、地域活動だけでなく、市の他の業務についてもアドバイスができるとか、そういう体制の組み方もできるのではないかと思う。せっかく経験豊富な方を市として抱える意向が示されているのだから、人材活用方法は全市的に共有できる体制のほうが、結果的にまちにとってはよい人材活用になるのではないかと思う。引き続き、どういう配置や人選がよいかを検討していただきたい。</p>
道下委員	<p>まちづくりコーディネーター5名、これは先ほど言われたが、市外や応募等は全然関係なく、5点の中から選ぶのか。</p>
地域政策部副部長	<p>5つの例示の中から必ず選ぶというわけではない。地域おこし協力隊等の制度を活用し、全国からまちづくり活動や社会教育活動、生涯学習活動に興味や経験がある方に来ていただくことも選択肢としてあると思う。</p>
道下委員	<p>応募の可能性もなきにしもあらずか。</p>
地域政策部副部長	<p>はい。</p>
道下委員	<p>地域連絡会が貼り付けると書いてあるが、これは何か。</p>
地域政策部副部長	<p>組織のことである。</p>
道下委員	<p>どういう体制か。</p>
地域政策部副部長	<p>13番に出てくるものだと思うが、コーディネーターも含め各センターのセンター長や主事等、職員の情報共有や連携ができるような連絡会。そこに新たにスタッフを雇用することは想定していない。</p>
道下委員	<p>新たに連絡会スタッフをつけるのではなく。</p>
生涯学習課長	<p>今も公民館の連絡協議会がある。浜田市全体の連絡協議会、あと各自治区にも連絡協議会がある。それを地域連絡会と呼んでいる。</p>
道下委員	<p>使用料を統一するとあるが、周布公民館は無料である。今はばらばらなのか。</p>
地域政策部副部長	<p>現在の公民館設置条例において使用料を定めているのが金城の一部公民館と、三隅公民館の体育館だけである。それ以外には使用料条例がないので徴収できない状況になっている。そういう統一性がない現状があるので、まちづくりセンター化に当たって使用料を全館統一したい。ただしとして⑧の3番目のところで減免規定を設け、現状、地域の方が使用されている活動についてはこれまでどおり無料で使えるように想定している。ただ、営利目的や市外の方が使われる場合は、2、3倍の使用料徴収もしていきたい。</p>
道下委員	<p>11番、3年程度を検証期間としてとある。これは将来指定管理者のような格好も視野に入れているのか。</p>
地域政策部副部長	<p>指定管理制度も視野に入れて3年間で検証していきたい。</p>
村武委員	<p>私が気になっているのが、浜田自治区のことだが、浜田自治</p>

区はまちづくりが市内の中で一番進んでないことと、1つのまちづくりセンターの規模が他自治区に比べて多い。その中で、まちづくりコーディネーターが大変重要になってくるが、各自治区に1人ずつ配置ではなく、全市的に機能するようにしていただき、もしかしたら浜田自治区以外は今もまちづくりと公民館が一緒になって連携して進んでいるので、それほど必要でないところもあると思う。できれば重点的に浜田自治区にまちづくりコーディネーターが動いていただけるような体制を取っていただければと感じている。このところはどうにお考えか。

地域政策部長

もともと各支所へ配置を考えたのは、まちづくりセンターから近い所にそういう窓口が1つあったほうが機動的だと思うのが大きな考えとしてあった。ただし先ほど言われたように、その方が地域課題を解決するのに適任かどうかは全く別問題なので、各地へ配置したコーディネーターについては定期的に、例えば週1回本庁に集まってもらって課題を出し合いながら、場合によっては別のエリアに配置したコーディネーターが入るといったことも考えている。確かに今浜田のまちづくりのこともあるので、場合によっては期間を決めて重点的に集中して何人かのコーディネーターが入る可能性もある。その辺は流動的に動こうと思っている。配置を本庁に全員集めるのではなくまず地域の声を聞くためにも支所に配置するが、それぞれの課題はその人だけが解決できるものではないので、本庁の中でしゃくしながら、必要に応じてまとまった人数が1つエリアに入るということを想定したコーディネーターの活用をしていきたい。

村武委員

そこを検討していただきたい。あと先日、検討部会に傍聴に行かせていただいたが、浜田自治区の公民館の代表館長が欠席だった。体調が悪いと伺ったが、あの中に浜田自治区の公民館館長がおられないことが大変大きいと感じている。そこはどのようにお考えか。

地域政策部副部長

確かにおっしゃるように、体調不良で長期に休まれている。部会報告なり検討結果については市が教育委員会を通じて各館に情報提供して連絡体制を取りたい。

生涯学習課長

確かに現在療養中だが、もう1つ拡大館長会議というのを既に来月頭に開催予定なので、情報が行きわたる仕組み作っていききたい。

村武委員

まちづくりセンターになった場合、公民館の分館はそのまままちづくりセンターの分館という形になるのか。

地域政策部副部長

分館ということで継続していきたいと考えている。

村武委員

有福分館だけが他の分館と扱いが違うが、そこは分館になっ

- 地域政策部副部長 ても職員の配置があるのか。
- 地域政策部副部長 有福分館については行政窓口機能を持っている分館なので、他とは位置づけが異なる。現状では令和3年度以降も窓口機能を持たせる計画である。
- 村武委員 その場合、職員の役割、ただ行政窓口職務をすればよいのか、それともまちづくりセンター職員の役割を担うのか、今不明確だと感じている。職員もお困りになると思う。
- 芦谷委員 行政窓口の利用者も年々少なくなっているようには感じているが、全くなくなるのは地域の方もお困りかもしれないので、そこは今後しっかり協議していただきたい。
- 地域政策部副部長 一般質問をしたのでそこは避けるが、答弁では、どのまちづくりセンターも何でもありだという答弁だった。1点目に、これをやってみて例えば周布、話を聞いてみると地域は混乱している。問題は、そこを解消するために、行政連絡員、連合自治会、各支所の防災自治課と協議をしたのか、していないのか。
- 地域政策部副部長 各地区の行政連絡員と自治会長と地域の防災の方、自治会とのお話し、例えば周布公民館に伺って個別にコミュニティセンターの話はしたが、行政連絡員全体に集まってもらったの説明はまだ行っていない。
- 芦谷委員 各支所の防災自治課にはどうか。
- 生涯学習課長 各支所の防災自治課の職員とは話はしているし、地域協議会でも話をしている。そういう意味では協議している。
- 芦谷委員 公民館というと避難所になる。そうすると自主防災組織や地区の消防団等、防災安全に関する組織・団体と協議したのか伺う。
- 地域政策部副部長 コミュニティセンター化の中で市から直接、消防団や自主防災組織の皆との意見交換会は直接的には行っていない。公民館館長等との意見交換の中で、公民館が担う役割の中で避難所だったり消防団の関わりがある中でのご意見をいただくことはあるが、直接的な連携は行っていない。
- 芦谷委員 3つ目、これも質問したが、まちづくりセンターは市民生活そっちのけである。安全安心もだし、高齢者福祉、一斉清掃、こういったものがほとんど顧みられずに、したがって地区社会福祉協議会や高齢者サロン、民生委員協議会、高齢者クラブを超えて、市役所の福祉や環境の所管課との意見交換についてはどうか。
- 地域政策部副部長 まちづくりセンター化にあたって福祉や防災等々は非常に重要な機能・役割だと思っている。当初からまちづくり活動を行う拠点としてそのような機能を充実させていくべきだと考えているので、市の防災安全課や福祉等との話はしている。ただ、来年4月の段階で地区社会福祉協議会や福祉防災の拠点に

芦谷委員

一気に全てできるかと言うと難しいところもあるので、そこは地域内で話し合いをしてもらう中で進めていきたい。

まちづくりコーディネーターは外部から人に来ていただいて、今の状態では浜田市の方針がはっきりせず各26館ばらばら、これに入ってもらうもなかなか支援も指導もできないと思う。もっとまちづくりセンターはある程度パターン化でもして示していかないと、好きにやってくれということでは恐らく実効は上がらないし、コーディネーターも困られる。もっとはっきりした市の案を作らないと、考えてやってくれみたいなことではよくないと思うのだが。

地域政策部副部長

26館の取組はさまざまで、自治区によっても大きく活動が違う実情がある。コーディネーターが入ってどのようなかわり方を持つかも非常に重要になってくるが、パターン化するのがよいのか、それとも26館のこれまでの取組を踏まえてより充実させる方向がよいのか、館によっても異なってくると思うので、そこはコーディネーターと地域とでしっかり話し合っただいて整理する必要がある。

芦谷委員

センターと地域のまちづくり組織のかかわり方については、事務局を既に持っている地域もあれば、そもそもまちづくり組織がない地域もある。そのあたりのパターン化はして、どういった支援が必要か、区分けはしていく必要があると思う。

されるのはよいが、はっきりわからないままでは難しい。職員でも転勤がある。そうすると今度する仕事は何をして、懸案事項は何かというのがある。その辺をきちんとしないと、ただ口頭で言ってもコーディネーターは機能しないだろう。

地域政策部副部長

答弁では、三隅自治区が好例とのことだった。浜田市内で模範的なまちづくりセンター的な機能をしている公民館があるなら、それをもっとPRして、必要なところを倣ってもらわないと。今までめいめいでやってもらっていて、行政側が必要な仕組みを収れんする機能が弱い。三隅の例を模範とするならそれを広める努力をしてもらいたいのだが。

地域政策部長

三隅の例、非常に強いつながりで取り組んでおられる例なので、これまでもいろいろな形をとられて情報共有や研修会等を行ってきたが、より一層各地のまちづくり組織やまちづくりセンターでそういった情報が共有できる形、新たに配置されるコーディネーターと一緒にそういった取組ができるように進めていけるような態勢を取っていきたい。

三隅自治区が好例と私も答弁したのは、決して事務局が何もかも地域活動の事務を引き受けて応援することだけでなく、その地域で活動していくネットワークを広げていく。地域には町内会等のチェーン組織以外にいろいろな活動団体が1つになっ

- たまちづくり委員会を形成されて、これが三隅自治区の一番すばらしいところだと思う。そういうことを浸透させていくためにコーディネーターがこれからいろいろと機能していくことが一番重要だと思っている。そういう取組を広く浜田市全体で共有してやろうではないかということをサポートしたい。
- 10番、運営推進委員、センターに運営推進委員を置くことができることとする、要するに置いても置かなくてもよい。そうなると13番、連絡調整体制の市の方針の一番上、運営推進委員に就任していただくとはっきり書いてある。10番は、委員を置くこととする、としてもよいのでは。
- 運営推進委員については、現在もおられて、現行の公民館条例の書きぶりを踏襲させていただいている。現状、26館全ての公民館に運営推進委員がおられるので、ここは「置くこととする」とするべきか、できる規定にしておくべきかは整理させていただきたい。実際的には26館全てのまちづくりセンターに運営推進委員を置くことを想定している。
- 今回のコミュニティセンター検討部会のアドバイザーに牧野先生がおられるが、どのようにアドバイスされたか。
- まだお返事をいただけてない。
- いただいたらぜひ共有いただきたい。今後のスケジュールが割られているが、説明が先行してしまったら後から変更がきかなくなるので、きちんと固める前に先生には何とぞアドバイスをいただけるように全体を見ていただいてから動いたほうがよい。
- 内容的にはよく吟味されている印象を持った。3年間で評価検証するという事は、前に進むにしろ戻るにしろよい検証期間だと思う。
- 先般出雲市の公民館に行く機会があったのだが、そこは大津コミュニティセンターという名前で大変立派な公民館だった。ただ高齢者の方がコミュニティセンターを理解されているのかという印象を持った。コミュニティセンターという言葉もあまり美しい日本語ではないなと思っていたので、まちづくりセンターのほうがまだわかりやすいのではと思った。
- コーディネーター5名がスーパーマンなら、職員担当制を代替にするくらい、地域ごとの防災計画や健康長寿計画、まちづくり計画を作っただけなのだろうが、高い能力の方がそんなに見つかるのかという不安。ただの相談相手としていらっしやるにとどまらないか。きちんと目標を提示して、こういうことをしてくれる人、今年度の目標は防災計画の作成、次の年は健康長寿計画に挑戦してほしいといった方針を明確に示さないと成果がでにくいのではという印象を持った。またご検討い

地域政策部長

ただきたい。

以上で議題2を終了させていただく。

12月定例会議で提案を予定しているまちづくりセンター設置条例はもう条文にまとめて、それをお諮りすることになる。従ってこのような基本的な考え方を議員の皆に説明する場としては、全員協議会ならば議会開催日の全員協議会となるが、その辺の取扱いをどうさせていただけばよいか。

澁谷委員長
地域政策部長

11月16日の全員協議会でご説明いただければよいのでは。

事前に考え方だけお示ししておいた方がよいと考えたので、その際にご説明する。

3 その他

澁谷委員長

その他にあるか。

(「なし」という声あり)

では次回の開催日を決めたい。先ほど言ったように11月16日が全員協議会で、その時に行革の説明を全議員にしたいとのことで、その前に特別委員会で説明したいと伺っている。日程的に10日(火)や11日(水)の辺り、ご都合はいかがか。

(以下、日程調整)

澁谷委員長

では10日火曜日10時からとする。行革と人事のほうをやらせていただきたいと思います。

以上で第12回自治区制度等行財政改革推進特別委員会を終了する。

(閉 議 12時29分)

浜田市議会委員会条例第65条の規定により委員会記録を作成する。

自治区制度等行財政改革推進特別委員会 委員長 澁谷 幹雄 ㊟