

【議事の経過】

(開 議 10時 00分)

澁谷委員長

第16回自治区制度等行財政改革推進特別委員会を開会する。本日は岡本副委員長から欠席の届けが出ている。また、道下委員が遅れて参加する。ご理解をお願いする。
では議題にのっとして進める。

1 令和3年4月からの組織名称等の変更について

澁谷委員長

ご説明をお願いします。行財政改革推進係長。

行財政改革推進係長

(以下、資料をもとに説明)

澁谷委員長

委員から質問はあるか。

三浦委員

市民にわかりやすいように名称変更を行うという説明をいただいたが、私は余計にわかりにくいと思う。なぜなら町内会などに関することはまちづくりではないのか。今までどおりまちづくり推進課はまちづくり推進課として役割が変わるわけではないので継続する。社会教育をまちづくりの土台に置くのは一つの考え方で、それを表現したく頭にまちづくりをつけられたのだろうが、シンプルに社会教育課とうたったほうが条例の考え方からしてもスマートではないかと個人的には思った。
名は体を表すということで執行部の思いがこもってこの名をつけられたのだろうが、市民にとってよりわかりにくく、かつ思いがきれいに表現されている名前だとは感じなかった。これが表現されているかどうか、再度伺いたい。

地域政策部長

今回の一番大きな目玉はまちづくりセンターを社会教育施設から市長部局に移し、さまざまな取り組みが柔軟にできるようにしようということだった。もともとこのセンターをまちづくり推進課にと考えていたが、その後協議を深める中で社会教育課内でやっという。これは社会教育をいろいろな市政の土台に置きたい気持ちで、その活動拠点となるセンターをやはりこちらにつけようという思いだった。

このまちづくりセンターがちょうど市民の注目を集めているということで、所管をどちらにするかを名前で表すためにまちづくり社会教育課を選択した。いろいろ議論はあろうがその辺を熟慮した上でこういう課名に変更させていただいた。

当然、町内会に関することもまちづくりではあるが、二つの課にまちづくりという名称を残すと余計に混乱する。実際に事業内容を踏まえ、現在のまちづくり推進課を地域活動支援課に変えようと判断した。

三浦委員

まちづくり推進委員会の活動支援は、継続的に地域活動支援課が行うのか。

| | |
|--------|--|
| 地域政策部長 | 事業内容は今までどおり、まちづくり推進課が担っていたものをそのまま地域活動支援課が担っていく。 |
| 三浦委員 | 考え方と思いは部長の説明で理解したが、やはり私はわかりにくいと思うとだけ伝えておく。 |
| 串崎委員 | 今まで教育部にあって、全く仕事内容はそのまま移行なのか。何か変わった点が出てくるのか。 |
| 地域政策部長 | 基本的にこれまで生涯学習課が持っていた図書館なりほかの施設については教育部に残り、公民館にかかわる業務についてが市長部局に移るので、現在の生涯学習課の事業の一部が市長部局に移ることになる。 ただ公民館に関する現在の事業は継続していくので、これを土台として、新たなまちづくり機能が追加されてまちづくり社会教育課の推進していく内容となる。 |
| 串崎委員 | 健康福祉部のときに部長が教育関係の名前も持っている。これは変わられても教育部とかなり連携するのだろう。また兼務のような名前が新しくできるのか。 |
| 地域政策部長 | 現在の公民館活動もこれからのまちづくりセンターとしての活動も、学校との連携が非常に重要になってくる。教育委員会とまちづくり社会教育課の職員が兼務する予定はある。 ただ、名称が新しく変わることは今のところ想定していない。 |
| 串崎委員 | 連携があるならもう一つ名前があってもよいのではと感じる。 あと、町内会に関することとうたってあるが、仕事内容は何か。 |
| 地域政策部長 | 現在、町内会や地区まちづくり推進委員会に交付金を出し、その活動報告を受けて、職員もその活動にかかわって地域に向いている。町内会に関することとはそうした支援や財政面を含んだものである。 |
| 串崎委員 | 集落担当なども考えていただきたい。交通大学支援係は、地域と公共を変えられた理由があるのか。 |
| 地域政策部長 | もともと地域という言葉でもう一つの係名が、地域活動の支援係となるので、同じ中に地域と書かれた係を二つ持つより、現在交通に関していうと公共交通と表したほうがわかりやすいのではないかということで、公共交通大学支援係に名称変更する。 |
| 串崎委員 | コロナウイルス対策室は、何人体制か。 |
| 総務部長 | 現段階では4名の専任を持っている。ただ、依然ワクチン接種についてはどういう形になるか、日々情報を入れている形である。集団接種になるか個別接種になるかも含め、さらに増員の考えもあるが現在は4人である。 |
| 村武委員 | まちづくりセンターの所管課名の変更について。正直、まち |

づくり社会教育課というのを見て驚いた。思いは三浦委員と同じだが、部長の答弁をお聞きし、ますますわかりにくくなってしまったかと。全てまちづくりに関することだと思うので線引きが非常に難しいと思う。そこは所管係で担当する部分をきちんと出していただきたい。

それと、まちづくり社会教育課という名前になってしまうと、もちろんまちづくりに社会教育は必要だと思うが、まちづくりイコール社会教育のように私自身は捉えてしまう。そうすると本来の社会教育がすごく薄れてくるのではと感じた。このようにするのであれば、まちづくり社会教育課、係の担当職員がしっかり社会教育について勉強していく必要があると思うが、そこはどのようにお考えか。

地域政策部長

最初の質問だが、確かにまちづくり活動に関して二つの課が線引きをするのは非常に難しい。一応事務分掌的には整理するがどちらの課も地域政策部に来るので、課も常々のりしろを持って、それぞれが重なり合ってお互いに協力して市民目線で仕事をし、まちづくりに取り組んでいく気持ちである。

二点目の、まちづくり社会教育課になると社会教育イコールまちづくりだけの印象になるのではという指摘だが、確かに当初はまちづくり人づくり課にしようかなどいろいろ名称に悩んだが、実際には社会教育はまちづくりだけではなく、生涯教育の中の重要な部分を担っている。より広い意味合いを持っている。したがって職員もこれから社会教育を浸透させていくことの意味はしっかり伝え、さらに研さんしたい。

村武委員

ちょうど今時分に社会教育主事講習が行われていたと思う。ここに向けていかれるのなら、職員がぜひ受講されたらよいと感じているが、受けられたか。

生涯学習課長

正規職員は受けていないが、このたび社会教育主事資格をお持ちの方が三人受けて、社会教育士になった。併せて、4週間研修を受けて、社会教育士が一人誕生した。結果的にはこのたびB講習を四人受けたことになる。

あと年間を通して二人の公民館職員が1年をかけてオンライン受講をして社会教育士になった。

村武委員

市の正規職員は受けていないのか。

生涯学習課長

受けていない。

村武委員

私が社会教育主事講習を受けていたときも、県内の他市町村からは正規職員が受けていた。それでやはり社会教育に対する力の入れ方が感じられた。4週間受けるということは正規職員はなかなか難しいと思うが、実際にやっているところはあった。今後ここに力を入れていきたいのだから、ぜひ正規職員が社会教育主事講習受講を強くお願いしたい。

| | |
|-------------------------|--|
| <p>澁谷委員長 総務部長</p> | <p>人材育成にとって重要な指摘なので、総務部長よろしいか。 具体的にそうしようという返事も難しいところだが、この場で 常々人材育成を強く言っている。全体で考えなければならない ことと現在の状況も含めて考えていく。</p> |
| <p>芦谷委員</p> | <p>この間のまちづくりの説明会を受けた新聞報道で市長いわ く、まちづくりセンターで自主防災組織とNPO法人の拠点と なるという説明があった。まちづくりセンターと自主防災会と NPO法人の関係はそういうことでよいのか。</p> |
| <p>総務部長</p> | <p>詳細はこれから詰めていく部分があるが、考え方はそういう 形である。</p> |
| <p>芦谷委員</p> | <p>自主防災会の実際の支援やNPO法人の育成支援の所管は どこか。</p> |
| <p>総務部長</p> | <p>自主防災会は従来どおり防災安全課がやっているし、NPO は地域政策部で担当している。これは市全体の中で連携して進 める考えである。</p> |
| <p>芦谷委員 地域政策副部長</p> | <p>NPO法人については地域活動支援係でやるのか。 おっしゃるとおりでNPOについては地域活動支援係が持 つ。</p> |
| <p>芦谷委員</p> | <p>まちづくり社会教育係の社会教育の施設維持管理あるいは 施設利用促進、施設のハード部分とソフト部分は社会教育の範 疇に入るか。</p> |
| <p>地域政策部長</p> | <p>今回のまちづくり社会教育課では、現在の公民館に関するハ ード面と、人材も含めたソフト面を所管する。ただ社会教育施 設として公民館や博物館、美術館、スポーツ施設は今までど おり教育委員会で所管する。</p> |
| <p>芦谷委員</p> | <p>底地部分とハード部分と利用は一体である。社会教育とあ って社会教育の活動と施設とが別個で、それだけでなくも横の連 携が弱いと見ていて、そういう面では社会教育に対する姿勢が分 散されることを非常に懸念している。</p> |
| <p>澁谷委員長</p> | <p>1番の項目は名称変更なので、割とすんなりいくと思っていた のだが、簡単ではなくいろいろな意見が出た。 以前私は佐賀県武雄市に会派視察へ行ったことがあるのだ が、当時樋渡啓祐さんが市長で、視察中に乱入されてくるくら いのキャラクターの市長だった。市立病院の問題について一度 辞職して再選挙したり、非常に個性的な市長だった。その人が 市の運営においてわかりやすい名称を第一にしているとのこ とで、印象に残ったのが「すぐやる課」「イノシシ対策課」な ど。十数年前だが非常に印象に残っている。 名称となるといろいろな項目を網羅したがって長くなりや すいのだが、そうすると本当のターゲット、根本にあるところ が見えにくくなって各委員から指摘が出た。今後、市民と距離</p> |

が近づくような名称を意識的につくっていただきたい。

私が今回一番気になったのは課が減らないことである。仕事が増えるばかり。いつも言うように人口千人当たりの職員数12名というのは全国でも多い類似都市となるので、思い切って課を減らすくらいでないと人員削減につながらない。それも含めて今後は組織マネジメントをご検討いただきたい。

では議題1については終了させていただく。

2 「行財政改革にかかる申入れ」に対する回答について

澁谷委員長

最初に係長から、議会側の申し入れとそれに対する回答を読み上げていただき、その後課長から補足説明、その後各委員から前回いただいたので名前のある順番から指名させていただく。その内容を踏まえてご質問をお願いします。その後、名前が出ていない委員からも意見を伺いたい。

総務部長

お時間がないところ恐縮だが、今回は9月に申し入れをいただき12月に回答させていただいた。1月に委員会でご意見をいただいたが、その際に少し踏み込んだ部分が少ないというご指摘もいただき、大変申しわけなく思う。中には今回の定例会議に予算として上げているものもある。議案についてはお目通しいただいている部分もあろうかと思うが、事前審議になるかと思言えなかった部分もある。今日ご説明できるところもあると思うのでご理解いただき、ご意見を賜りたい。

(以下、資料をもとに説明)

行財政改革推進係長

澁谷委員長

では委員から質問をお受けする。

三浦委員

全国でも年齢制限を完全に撤廃して人材採用している自治体が多く見られる。申し入れには、採用後の職員育成などについて課題があると回答をいただいているが、具体的にどういう課題がそこにあるのか、年齢制限撤廃に対する検討状況をお聞かせいただきたい。

人事課長

通常、職員は採用後に係員、係長を経て管理職へと昇任していく。そのためにはどうしても一定の育成期間が必要だと考えている。大卒職員を事例にすると、おおむね15年程度係員としての実績を積んでいただくことになる。それを経て係長となり10年程度の経験を経て管理職へと昇進するのが一般的な昇任の流れと思っている。この約25年間の育成期間の中でさまざまな人事異動を経験していただき、その職員の適性を見極めていく。社会人経験者の拡充など、採用年齢の引き上げを行った場合、採用年齢が高くなるほど育成期間が短くなってしまふと考える。行政職員としての基本的知識や経験を習得していただく必要があると思っている。そうした最小限の育成期間を確保することを考慮し、現在採用年齢の上限を40歳としている。

仮に40歳で採用になった職員がいた場合、社会人経験があることを当然踏まえるので、通常25年かかる管理職育成期間が、10年程度で管理職まで上がっていくイメージだと考えている。

そう考えると少なくとも10年くらいの経験を積んでいただく前提とすると、これ以上年齢制限を引き上げると管理職への昇任期間がさらに遅れてくる。現状は退職が60歳となっているので、定年退職時期を考慮すると実際に管理職として力を発揮していただける期間がかなり短くなってしまふことが課題と考えている。

もう一つとしては、社会人経験を経て入ってきた職員にどの程度の経験・知識があるのか。また既に持っておられるいろいろな知識・ノウハウがどの程度活用できるのかを短時間で見極めていくことが必要となるが、見極めのノウハウが人事課に十分ないのが現状である。大きくその2点が課題になるかと人事としては考えている。

三浦委員

そうすると全国の自治体で年齢制限を完全に撤廃しているところは、その2点の課題にどのように取り組んでいるのか。また、一度撤廃した内容をまた制限するように、また元に戻す流れになっているのか。そのあたりの研究状況はどうか。

人事課長

他市事例についてまだ踏み込んだ研究には至っていないのが正直な現状である。情報収集はしているが、年齢制限の撤廃については大阪周辺の都市が全国的にはかなり進んでいるようである。特に今年度は枚方市が全募集種目での年齢制限を完全に撤廃されたと報道があった。府内で初とのことだった。

また吹田市や東明石市は年齢制限の撤廃は行われているが、土木技師や建築技師など、技術系職員に限って採用されている状況が確認できた。

やはり一般事務というよりどちらかといえば、吹田市や東大阪市などの専門職、技術職で年齢制限枠の拡大の可能性があると思う。

枚方市がどのような形で、浜田市の考える課題をクリアされた上で年齢制限を撤廃されたのか、まだ詳しい情報収集はしていない。

三浦委員

私も大阪府内の自治体に年齢制限撤廃事例が多いことは確認した。私もそこまで踏み込んで研究できていないが、先進事例としてヒントになるところもあると思う。優秀な人材をどう獲得するかが第一で。課長がおっしゃった人材育成プロセスに時間がかかることも十分理解するが、その中でいかに優秀な人材を獲得できるかの手法はぜひ研究を進めていただきたい。

道下委員

中途退職で優秀な人材がやめられる。定年前の退職が多くなっている。社会人を経験して入られた人のほうが浜田市のため

に行政の勉強をされるのが実になるのではと思っている。そういう人材をもっと引っ張ってきてもらいたい。課長の意見を改めて伺いたい。

人事課長

人事課もちろん優秀な人材を採用していきたい。社会人採用では専門的知識や技能を備えた方が多い。市役所職員として業務していただく場合も即戦力の面が多い。組織にとってメリットも大きい。職員として育成する中では身に着きにくい技術や経験を既に持つておられる方に組織に入ってもらい、その人の仕事のやり方を周りの職員が見ることは非常によい刺激になる。ノウハウが伝わることで職員のスキルアップにもなる。そういうことから社会人経験者の採用はこれからも可能性があると考えている。

道下委員

専門職はもちろんだが、私が言っているのは一般職でも十分に通用すると思っているのだが、その辺はどうか。

人事課長

もちろん一般職でも通用する方がたくさんおられる。採用のときはどうしても職員全体の年齢構成も考え、配慮しながら採用している。現状浜田市は30代の一般職員が少ないので、今は少ない世代の職員をできるだけ補強しておきたい思いがある。40代はある程度人数がいるが、特に30代前半が非常に少ない。現在は対応できているとしてもこれから10年先、15年先、20年先を考えて、その世代が管理職や部長であったりして市の運営の中心に入ってもらいたいときに人数が足りないということがあってはならないので、まずは全体の年齢構成を見ながら、もちろん能力の高い方に入ってもらいたいが、それだけではなく年齢構成も両方考えながら計画的採用を行っていききたい。

道下委員

30代の職員が足りてないのだと言われたが、社会経験をしている30代が浜田市役所に入られるのは意義のあることだと思っている。最初におっしゃった年齢制限撤廃についても十分視野に入れながら今後取り組んでいただきたい。

串崎委員

昇任試験はやってないとのことだが、他市ではどのようになっているかを書いた。他市のことを調べているか。

人事課長

まず県内では島根県、また県内他市と情報交換の場があるのだが、浜田市も含めてどこの市も昇任試験は行っていない。ただ全国的な傾向とすると、係長や管理職に昇任する際に試験を行っている自治体は実際にある。政令市など人口の多い自治体ほど試験を実施している割合が高い。全国的にいうと2、3割が昇任試験を行っている認識している。

串崎委員

やる気のある職員は昇任試験を受けて管理職になる。浜田市は係長どまりで、管理職になると責任も重くなるのでなりたくないという話も少し聞いている。課長もご存じだろう。そんな

れば人材育成の面からいえばもったいない。係長から管理職に、試験を受けてでもなりたいという積極性を育てることも人材育成だと思う。そうすると給料にもかなり差をつける。今だと残業手当を含めれば係長のほうが給与が高いという話も少し聞く。そうではなく、係長からさらに上がる場合は100万円や200万円と給料を上げて市のために頑張ってもらおう仕掛けも大事だという気持ちで書いた。自分から何とか頑張って管理職になりたいというところを考えていく必要がある、それが人材育成だろうと思った。

人事課長

おっしゃる面は確かにあると思う。給与面は検討の余地がある。人材育成の中で昇任に意欲を持っていただけるような育成の仕方は課題である。職員の上昇志向については浜田市だけでなく全国的な傾向のようだが、どうしても低下傾向にあると私も感じている。できるだけ自分の適性とマッチした仕事にかかわることがうまくできてくると、自分の考えることが実行できる立場になりたいなど、そういうモチベーションにつなげられないかと。全ての職員の希望に沿った人事異動は難しいが、できるだけそれがかなうと感じていただけることになると、上昇志向に持っていくことも可能なのかと。まず適正に沿った配置ができないか、そういう仕組みについてしっかり考えていきたい。

芦谷委員

この申し入れの趣旨は、昇進試験が必ずしもよいと私は思わないが、現状を見ると多様で幅広い知見を持った人材が欲しい。簡単には年齢制限の撤廃だと思うが。どうしても新規採用で入って役所の中で育てられると、市民の常識が市役所の非常識という言葉があつて。地域や市民の悩みを現場で突き合わせて解決策を導き出すことだと思う。首長のカラーや組織の人事風土だと思う。少しははみ出してでも、新しいスキルをつけることも含めて、職員が飛躍できればそうは思わないのだろうが、役所内で育つと市民の要望に応え切れてない。地域に出向いていき、はみ出したり違うことをしても全体で包んでいき、そのない職員をつくるよりも大胆な職員をつくる発想があれば、もっと市民のニーズに応えられるのだが。

総務部長

大きいテーマで、言われるとおりだと思う。先ほど人事課長も、育っていく過程でいろいろな部分、という説明をしたが、今求められているのは新条例もできて、まちづくりを市全体でやっていこうという部分である。職員と市民が一緒になっているいろいろな考えようとされているので、そういうものが何か取り入れられないかは考えてみたい。

また我々が年に一度自己申告するようなところで、地域の仕事はどういったことをしているかを書いたりする場所もある。

芦谷委員

市長も地域にしっかり参加するよう心がけていこうと申し上げている。芦谷委員がおっしゃった部分はまさにこれから大事になっていくと思うので、全庁挙げて取り組んでいきたい。

結局結果である。市政運営で、職員をしてきちんと成果が上がってくればそれでよいし、なかなかそれができないのは外的要因があるとしても職員の能力発揮によって前に進むこともたくさんあるので、結果を見ながら進めていただきたい。

澁谷委員長

続いて岡本副委員長から、技術職員が将来的に足りなくなるのではという指摘だと思うのだが。技術職員に年齢制限をかけていると実力のある方が採用できないのではないかという内容について、人事課長から答弁をお願いします。

人事課長

年齢制限については以前より拡大して現状がある。それは先ほど申したが職員の年齢構成であったり、育成期間を考慮した上での一般事務の社会人枠では40歳、土木建築技術については35歳ということで、以前より上限を引き上げている。

岡本副委員長の質問のとおり、技術職は一般事務職以上に確保が非常に難しいのが現状である。技術職は専門性を生かしていく面が多いので、民間での知識や技術・経験がそのまま業種の中で生かせる部分が非常に多いと考えている。また将来的にも基本的には同じ種類の仕事をしていただく、人事異動はあるにしても技術職という面で同じ仕事を続けていただくので、年齢制限を引き上げる必要性は一般事務より高いのではと考えている。

今後の応募状況を踏まえて、年齢制限の引き上げについては検討していきたい。

村武委員

現在の浜田市職員は優秀な方ばかりだと思うが、うまくいかないこともあると思う。それは専門知識が足りないのかと感じる。どうしても何年かたって異動しなければならないので、専門知識を深めていくのが難しいと思う。回答の中にはそういったところは任期付職員を採用すると書かれているが、恐らく民間でばりばり働いておられる方が任期付職員として応募されることは少ないと思う。それを考えると年齢制限を撤廃して専門知識のある方を採用されることは必要かと思うのだが。

人事課長

ごもっともな点がかなりある。以前の職員イメージとすると、広く浅くというか、幅広くどんな業務でも知っているような職員が求められた時代もあるかと思っている。最近は専門性を求められるケースが多くなっている。住民からの質問や問い合わせが非常に高度になってきているので、職員もそれに対応していくことが必要になってくる。今後はある程度の年齢についてはいろいろな職場を経験していただき、各職員の適正を見極めていく段階、ある程度の年齢から上になると今度は適正に合っ

た部署で専門性を高めていただくような育成や人事異動に移行していかないと、住民からの期待に応えることはますます難しくなっていくのかと思っている。

任期付職員としての確保が難しいのではという指摘については、現役世代に入っていただくのは正直非常に難しいと思っている。どうしても職員内で本当に専門家を育てるのはかなりハードルが高いと思うのだが、幅広くやる職員だけではなく、適正が非常に合っている職員については、通常の人事異動だと3年から5年くらいで異動するのが一般的なのだが、ある程度専門性を高めなければならない部署は通常より長いスパンでの人事異動を想定しながら、専門性を可能な限り深めていただくことを考える必要があると思っている。

村武委員

難しい問題だとは思いますが、関東の自治体で社会教育士を持っておられる方が採用されて、長く社会教育に携わっている事例がある。採用からこういった人材が欲しいということを出すのも一つの手段かと感じた。

人事課長

おっしゃるように専門職としての採用ということである。現在は保健師や看護師など、一部ではそういう専門職の採用は行っているが、今後は資格を持っておられることを採用要件として人材を集めていくことは、今後考えていく余地があると考えている。

澁谷委員長

1から5の回答をいただいているが、1番の回答が最も酷い。したくないための理由を述べてあるだけである。やるためにどうしたらよいかは全く書いてない。

全国全ての自治体が年齢制限を撤廃しているわけでもない。しかし島根県の教育委員会は撤廃している。例えば59歳の人を雇うかとなるとそれは雇わないだろう。自治体の姿勢を示している。決意というか心意気というか、それを示していると思う。少なくともいろいろな問題がある学校現場でも、SDGsでもジェンダーの平等は5番目くらいにある。学校現場は少なくとも主任教諭や教頭・校長は浜田市よりも女性登用率が高い。

人材育成ができていなければいいのか。人材育成する能力があるのか。そういうことも感じる。それならある程度育った方を採用したほうが早い場合だってあるだろう。それを年齢制限で阻む理由は全くわからない。ではなぜ銀行の支店長を採用したのか。それも12月になって年度途中でやめるような方を。全く一貫性がない。市長が気に入ったから採用しただけのこと。

OB職員から若手職員がよくできるという話をよく聞く。その理由が、この方は途中採用だからと。途中採用のほうが社会常識や問題意識や、気づき能力が高いと。そのようにOB職員は思っておられるのかと感じる場面がある。

やらない理由ではなく、やっていくためにどうしたらできるかも考えていかないと都市間競争に勝てるほどの提案ができる職員が出てくるように思えない。言われたことだけする職員ばかりになりはしないか。3年ごとに専門性もないまま回していたら。専門性がない職員を育てるために回していると思えない。課長は「行政全般を経験してもらって適正を図っている」ともっともらしいことを言われるが、それはスペシャリストという本来の意味での、今の複雑化する内容を把握する職員を育てる意識がないと思えない。ぜひご検討いただきたい。2番に移る。行革推進係長お願いします。

行革推進係長
澁谷委員長
三浦委員

(以下、資料をもとに説明)

委員から質問をお願いします。

この項目についてはその後追加施策として一旦出されているものが充当するのかなと思う。新規拡充分として予算額約6,500万円という記載があったと思うが、補助金によってもたらされた5,000万円分、負担軽減分が丸々そこに充てられたという理解でよろしいか。

政策企画課長

総合戦略プラスについては政策企画課がまとめているので、私から回答させていただく。

保育料無償化によって負担軽減になった5,000万円部分については総合戦略プラス内でお示ししている、第一子あるいは第三子の出生に向けた支援ということで、第三子保育料の無償化といった事業を掲げさせていただいている。その事業にこの財源を全て充てようと考えている。

串崎委員

最終的にはトータルのサポートができる体制を整えると書いてある。どのような体制か、踏み込んだ内容をお聞きしたい。

政策企画課長

トータルのサポートができる体制ということである。総合戦略プラスも含めて子育て支援策は全体的に、経済的な面、保健師・助産師を含め人的サポートを取り組んでいる。今回戦略プラスの中では比較的経済面の支援を打ち出しているが、出産から子育てまで切れ目のない支援を行っていくために、応援プログラムという形でまとめさせていただいている。

戦略プラスの中でもお示ししているが、今後は若者会議や子育て世代の生の声を聞いた上で施策の検証も行っていこうと考えている。今の中で足りないサポート体制を充実できるように考えている。

串崎委員

まだ完全に決まった形ではないように聞いた。出会い・結婚・出産・子育てをトータルサポートする形を描いていらっしゃるのだろうが、それを一つの課にまとめて、一つの流れとして見るのかと思えば、今の内容だとそれぞれに支援策がある感じである。一つの課にまとめる考えはあるか。

地域政策部長

限られた予算をトータルサポートにどう充てていくか。まず子どもを産み育てていただくために出会いから必要だと。また結婚して幸せな家庭をつくっていただき、そこで出産を支援する。さらに子育てを支援していく。このライフサイクルをトータルでサポートしようということで関係課が集まり、限られた予算をどう使うか議論して具体的な事業をまとめていった。そういう連携はしているが、課をまとめるというのはそれぞれ専門性があるって難しいかと思う。しっかり連携を取って進めたい。

村武委員

トータルサポートとご説明いただいたが、まち・ひと・しごと創生総合戦略が、出会い・結婚・出産・子育てを一つにして進んでいくのはわかるが、結局どこに向かっていくのかと、それぞれこういう役割があると明確に出されるとわかりやすいと感じる。

この出会い・結婚・出産・子育てに関して、市民協働というところから、市民の支援団体育成が必要なのではと私は感じている。支援団体や企業は幾つかあると思うが、まだそこが弱いのでそこへの支援をぜひお願いしたい。

政策企画課長

出会いから子育てまでの各種関係団体の育成支援は非常に重要だと思っている。団体の運営や協力支援は補助金などでさせていただいている部分もあるが、まだ弱い部分もあるかと思う。今回の戦略プラスは来年度の総合振興計画の後期基本計画と併せて戦略もまた見直すことにしている。団体支援の計画も検討しないといけないと思っている。また再度検討させていただく。

芦谷委員

安芸高田市は今年度いっぱい婚活事業をやめると新聞に出ていた。まず若い人をしっかり雇用してもらおうこと。雇用して若い人の出番や活躍の場をつくる、その中で出会いがあるということだと思う。行政が旗振りをしてもなかなか前に進まないで、市民運動として市全体で、特に事業所などの協力を得ながら、若い人たちの出番や活躍の場をつくることで出会いあり、結婚あり、出産ありだろうと思う。市民運動に幅広く手を増やすことが必要だと思う。

子育ても家の人や親だけでなく地域全体で子どもを見る文化が必要だと思った。どうだろうか。

地域政策部長

若い人たちが暮らしやすいまちをつくるためには、行政だけでなく企業も地域もそういう思いをきちんと伝えていける社会をつくっていく必要がある。

今回この戦略プラスの中でもそういう若い人の出会いから子育てまでをサポートする事業所も募っていこうという動きも新たに盛り込んでいる。こういう運動が広まっていくようにこれからも力を入れていく必要があるかと思う。

澁谷委員長

岡本副委員長から、出会いと結婚について質問があったが答弁はあったか。

地域政策部長

出会い・結婚をサポートするのは今は、結びつけていただく方や支援団体の力に頼っていることがあろうかと思うが、これは地域や企業を挙げて取り組む思いでやらねばならない。気持ちが伝わるよう進めていく。

定住関係人口推進課長

個人情報の部分もあるため行政が出会いの場に積極的にかかわっていくことについては、できることが限られていると実感している。現在縁結び活動を行っていただいている団体がある。また島根県ではAIを使ったマッチングサポートなども行っている。そういった事例を紹介しながら出会いを求める市民が相談に来られたときに紹介していきたい。またそういった活動の支援もしていきたい。

道下委員

私も島根県の活動をサポートしている一人だが、コロナ禍で進展が難しい。沖縄は出生率で随分頑張っている地域で、とても明るい。私らは後押しをするのだが、相乗効果が表れていない。一番は所得。うまくもうけになっていない若者が結構いて、そういう方たちは結婚の意思がない。皆でどうすればいいのか。

全体でサポートの機運を高めないとなかなか。その点をどのように考えるか。

定住関係人口推進課長

まず所得の問題。確かに所帯を持って新たに生活していく、あるいは養っていこうと思ったときに収入所得の問題は非常に大きい。それに関してはこちらの定住関係人口推進課の中だけでは対応ができない部分もあるが、今回多分浜田市としては初めてになるかと思うが、結婚を応援するためのお祝い金制度、あるいは新生活を始めるための住環境整備費用を支援する制度を来年度から創設する。それだけで結婚生活が成り立つほど十分なものではないが、行政として幾らかの後押しができればという気持ちである。

それから、結婚に踏み出す意思のない方が多いことについても日々感じている。今年度は浜田市からNPO法人に委託して、意識改革的なセミナーを男女別に行った。後ろ向きだったりマイナス的な考え方をプラスに変えていく、自分を知って未来に向けて変わっていこうというセミナーを男女別に行い、最終回では参加者を合同に会してのセミナーも行った。

来年度もまた意識改革の部分から進めていきたいという支援団体もあったので、また支援していきたい。

道下委員

今年度から第三子以降に支援金が出るというのは、一つのきっかけとして大いによい。またそういう施策を次々打ち出していきたい、結婚・子育てに対する明るいムードをつくっていただきたい。

澁谷委員長

今回、第三子以降の保育料無償化と保育所での給食費の無料化が1,600万円。第三子出産祝い金が2,300万円、結婚祝い金が10万円、新生活補助金が30万円で2,100万円で、これを足すと6,000万円になるのだが、これは浜田市の今回の子育て支援と受け取ってよろしいか。

総務部長

委員長は何か資料をごらんになりながら質問されたのか。

澁谷委員長

予算資料。

総務部長

予算説明資料で上がっているものはおっしゃったとおりの形である。プラスで説明したものがある。

政策企画課長

先ほど言われた事業について6,000万円、それは保育料無償化で負担軽減になった部分で、重点的に充てていくのはその6,000万円である。ただ、戦略プラスで示させていただいた中では、そのほかにファミリーサポート事業の拡充、不妊治療補助の拡充なども示している。それらを含めたものが全体の子育て支援策として出している。6,000万円よりももう少しプラスして、予算説明資料の中では戦略プラスに掲げた事業として説明資料も上げさせてもらっている。

また戦略プラスではそれ以外にも、若者が暮らしやすいまちづくりに向けてという事業も提案している。若者会議の設置や、移住定住サイトの構築なども上げている。それについても県の交付金が、児童医療関係を県も支援するとのことで、県の交付金が拡充されているためにできた財源も含め、戦略プラスの事業とさせていただいている。

澁谷委員長

子育て支援にはいろいろなメニューがあるが、先進自治体で効果の出ているものを検証した結果、この三つを中心に選ばれたと言えるのか。各担当課からメニューが出たときに、費用対効果について検証があってから提案されているのか。

子育て支援課長

妊娠から子育ての期間は子育て支援課が担当する事業となる。ここに上げる前にいろいろな事業提案はさせていただき、事業効果などいろいろ含めて今何が必要とされているか。今回は第三子以降の出生を特に応援していきたいことから考えると、経済的支援が一番求められているので、それに特化した内容となっている。いろいろあった中からこれを選び、協議の上で決定した。

澁谷委員長

そのほかにどのようなものがテーブルに上がったのか。いや、これは予算決算委員会で聞こう。

時間がたったので休憩をする。35分まで。

[11時25分 休憩]

[11時33分 再開]

澁谷委員長
行財政改革推進係長
三浦委員

委員会を再開する。3番目に移る。回答をお願いします。

(以下、資料をもとに説明)

2番の項目でも回答があったときには具体的にどうするか部分が少ないだったので、具体的な回答が欲しかった。2については総合戦略で出された。

3については、20%の時間外勤務手当を削減することによってその削減分を住民福祉の増進に充ててほしいという申し入れ内容だったかと思うが、具体的に一つ、医療費助成の事業対象者を高校3年生まで拡充するなど、具体的に事業に触れている。これについては「一体的に考える」という曖昧な回答だった。こちらから具体的な項目を上げているのだから、どうするか回答が欲しいのだが、いかがか。

保険年金課長

高校生までの医療費助成については、これまで議員からご質問をいただいている。今回の総合戦略の追加施策を考える中で医療費助成も含めて総合的に考えたところ、限られた財源を第三子以降の少子化対策に重点的に取り組むこととなり、この総合戦略を取りまとめている。今回の医療費は第三子以降の少子化対策に充てることになっている。

三浦委員

2番は保育無償化で負担軽減が生じた分を、別の子育て支援に充ててほしいというもの。3番は別財源の話からの、市民福祉の増進を図るときに、例えば高校3年生までの医療費助成を拡大するといったところをやってほしいということで、文脈が違う。5,000万円は市の負担軽減が決まったもので、これについては方針として子育て支援に6,500万円充てる。そうでない部分、20%削減努力をしながらその部分を例えばこういうところに充ててほしいという中身の申し入れなので、内容が違うのだが。それを一緒にしたという回答か。

保険年金課長

医療費助成をどうするかについては少子化対策の中で今回話があり、第三子以降に力を入れて取り組むことになった。

総務部長

個別に財源を生み出して何かをするのは、いわゆるスクラップアンドビルドに近い考え方だと思う。もちろん行政施策を進めていく上で何かをスクラップして新しいものをやるのが基本である。ただそういう中でできるものは今までのものが確保されている状態の中で古いものをなくし新しいものをやるなら可能だが、今は全体として右下がりになっている、要するに財源が確保されてない中で事業を取捨選択していくとなると、必ず減らした財源をもって新しいことができるかということ、今やっていることも維持せねばならないし、優先順位もある。そうなることを全体を検討する上でという書き方をした。

5,000万円のところで6,500万円、端数部分はなかなか一概には言えないが、400億円の中で整理していくうち、スクラッ

三浦委員

プした部分で維持するところがある中で、今回は18歳までの拡大には財源が充てられなかったとご理解いただきたい。

スクラップアンドビルドの考え方は理解する。先ほどの2番についてはまさに浮いた分が出たので、それを同じ分野に別施策としてきちんと充てるという話なので、スクラップアンドビルドの考え方にフィットしている。

それはそこで終わり、かつ3番については別のところでの20%削減をきちんとしていってくれ、そこで浮いた財源によってそうではないところの事業に充てて、住民福祉の増進を図ってくれという内容である。5,000万円の振り替えで6,500万円の拡充された事業はここで終わっている話なので、そうではない答弁をいただかないと。

総務部長

こっちは部分はここに回した、というのは筋が通らない。

全体の予算の話になってしまってもあれなのだが、例えば中期財政計画を説明させていただいたときに、今年度こういう形で財源、例えばコロナの関係もあったりするという話の中で、来年度の増要因として一番大きかったのがまちづくりセンターに伴う地域住民のまちづくりを進めていくための人件費増が非常に大きかった。一方で入ってくる財源は、税収は交付税の関係もあるので全額減っていくわけでもないが、全体の交付税枠そのものも落ちていく。収入が右下がりになっていく中で財源を調整した上で充てていくときに、増要因がある、それをやっていこうというところに使った形。減ったものがひもつきでずっといくという説明はなかなか難しいが、来年度については、財政的には浮いたと言えるかもしれないが、そういうものについては、まちづくりセンターを進めていくところに充てていったとご理解いただければ。

三浦委員

であればそういう回答のほうが、私は腑に落ちる。全体の中での住民福祉の増進を考えたときに、今優先的に取り組む部分は部長がおっしゃったようにここだったと。なので、そこは政策の優先判断だと思うので、そこに充てたのだというのが、腑に落ちる正しい回答かと思う。

繰り返し言っておくが、2と3の財源の問題は違う話で、そこから先の、例えばこのように充てたらどうかというところ、ここが削られた分を、同様のところを減らさないでそこに拡充するという意味で2のところは申し入れされている。

3はまた別文脈の話なので、そこで削る分も、子育てが優先なのでそこにつけた、というのは答弁として違う話かと理解できなかった。

串崎委員

時間外をいかに削減していかねばならないかを書いた。上限を定めるとあるが、上限とはどのようなものか。

人事課長

働き方改革関連法の成立に伴い、労働基準法の改正によって民間事業者の制限が入っている。これを踏まえ、昨年4月から1か月あたり45時間、年間で360時間を上限に設定している。

また、臨時的な特別な事情がある場合についてはそれぞれが100時間、720時間ということで拡大された形での制限が設定されている。

この基準をもとに、1か月の時間外勤務時間が45時間を超える見込みの職員がいる場合に、その職員の勤務時間実績が40時間を超えた段階で所属長に協議書を作成していただき、それを人事課に提出いただくというルールをつくっている。

この協議書の中で、時間外勤務実績が45時間を超えた要因などについて整理していただく。人事課の協議の中で承諾が得られた場合、45時間を超える時間外勤務ができるというルールである。

この協議は時間外の要因を確認するのはもちろん、職員の負担が大きいと判断される場合については、職員の健康面も非常に大事なため、業務分担の見直しを協議させていただいたり、部内での協力体制を検討してほしいという話をさせていただいている。

また場合によっては健康面の配慮から、産業医の面接を受けていただくよう話をさせていただくこともある。

串崎委員

45時間ルールについては理解した。45時間に達する人はなかなかいないと思う。今までと何か違った管理方法があれば説明いただく。

人事課長

基本的には大きく変わらない。ただ、一定時間を超えた場合に人事課との協議なりが必要だというルールが入ったことにより、より管理職が課職員の業務状況、時間外状況を把握しコントロールしようとする効果が出てくると考えている。職員の健康面にしっかり配慮する必要があると思っている。

最終結果として時間外の抑制、最終的には財政的なものにもつながっていく、そういった効果が広がっていけばよい。

串崎委員

今までどおりではなく、時間外をする際には管理職の印鑑をもらうとか、何でもやると書いて残業するのだとか、何かチェックがなければ、言われても変わってなければ一緒だと思う。もし検討してないなら検討して、20%削減に頑張してほしい。

人事課長

今おっしゃった印鑑や確認については、既にやっていた。時間外や出退勤は庁内システムで管理している。その中で、事前に今日これだけの時間外をやる予定だと最初に申請していただき、管理職が承認する。翌日に、最終的に実績としてこれだけの時間外を行ったと改めて申請が上がり、その実績を確認して承認する手続きがある。

村武委員

職員によって偏りがあるのではと感じている。課長も時間外勤務の抑制について計画的に取り組んでいるとおっしゃったが、今までもやっているのになかなか進んでないのでは。成果はどのように感じているか。

人事課長

時間外の削減は、行革の実実施計画にも掲げて進めている。数字的なもので申し上げると、行革の当初のころと比べると着実に減少している実態があるものの、平成30年くらいから少し横ばいであると実績的には見て取れる。業務量は減ってない実態が一つあると思っている。

今、定員適正化計画を策定し、その中で職員は確実に減っていく。また、総人件費の中で非正規も確保していくので、非正規も減少傾向にある。そのため時間外が下がりにくい状況があるかと思っている。しかし削減に向けた努力は当然必要なので、業務効率化はしっかり考えていく必要があるし、また、業務のスクラップについても考えていく必要が出てくる。それらがセットになると時間外削減効果が出てきやすいかと考えている。

村武委員

業務効率化というと、今他市ではDX化などに力を入れているところもたくさんある。私自身もぜひ進めていく必要があるのではないかと感じている。そのあたりのお考えはどうか。

人事課長

おっしゃるとおり、そういう部分なしには大きな効率化はなかなか見込めない。今のやり方の中で小さな効率化はやっていく必要があるが、それだけでは劇的な変化は起きにくいと思っている。新しい技術を取り入れることによって大きな効率化を考えていかないといけない。

総務課の中にAI担当の管理職であったり、また行革内でも新しいことを研究することも進めている。浜田市がそういった取り組みを先進的に行うのは正直難しい状況だが、必要性は理解し把握している。職員の負担軽減のためにもしっかり取り組む必要がこれからは特に強くなっていく。

芦谷委員

児童医療費の問題は置いておいて、時間外について。執行権の範囲なので言葉は控えるが、業務のふくそうは我々議会側にも一端はあるかと自問したりする。

例えば庁内の連携によって業務効率化ができないか。例えば、農村や集落の振興や連携をやっている部がある、住民の健康づくりもある、地域福祉もある。そこへ聞くと、協働のまちづくりなどで「言っているのだが」という感じである。言いたいの、業務効率化のためにめいめいでやっているの、本当は庁内で地域や市民の要望・課題を共有して、庁内で方向性を示して、庁内上げて進めることが時間外の削減につながるのか。それぞれでやっているの、説明のための資料づくり、あるいは仕事のための仕事、そのようなことが多すぎやしないか、外

人事課長

部から見てそのように感じる。何かあれば伺う。

確かに市役所は市長をトップに各部が分かれて、その中に各課があるというのを基本にして仕事をしている。委員がおっしゃったこと、私はなかなか具体的なイメージがつかない部分があるが、共有をしておいたほうがよい情報を各課が収集している可能性はあると思う。どこがどういう情報を持っていて、どのように共有したらよいかは、すぐにご提案するのは難しいが、使用法が限られている情報は別として、共有したほうが効率化につながるものについては共有するのも業務削減につながる一つの手法だと思う。今後研究の必要がある。

芦谷委員

これは専ら市長や部課長の責任である。その辺はしっかり方向性を持っていただき、共有する、相互乗り入れするようにやってほしい。

澁谷委員長

時間外手当年間1億5,000万円が多いか少ないか。私は多いと思う。なぜなら人口千人当たりの職員数が12人という、類似団体比較でいうと最高レベルの職員数なのである。浜田市は8億円の人件費を余計に使っている。その上に時間外手当も1億5,000万円使っているなら、20%くらい削減できるだろう。職員を減らして時間外を増やす方法もある。それは一つの考え方である。そこがきちんとなっていないから、あれもこれもしていかないといけないから追い込まれていると思わざるを得ない。十分検討してほしい。

続いて4番目に移る。

行革推進係長
道下委員

(以下、資料をもとに説明)

周布地区はまちづくり委員会をつくらうとしている。先般ももう少し明確なマニュアルを作成して地域に持ってきてもらえばと言ったところ、しっかりしたマニュアルも作成していただき順調に進んでいる。このことはお礼を申し上げたい。

職員担当制を前々から言っていた。これはよいことなのだろうが、職員が地域住民として自発的な立場で、というのはよくわかる。私もそのほうがよいかと思うのだが、自治区制度からまちづくりへと流れが変わったときに、それが必要なのか。

全国のうち、職員の地域担当制の事例は多々あるのか。

地域政策部副部長

全国的な地域担当制導入について正確な数字は今持っていないが、2割から3割くらいの自治体で導入されていると把握している。

道下委員

その成果、効果についてはどのような印象を持っておられるか。

地域政策部副部長

個々の自治体の成果までは分析していないが、導入して継続している自治体もあれば、導入したが廃止した自治体もあると伺っている。

- 道下委員 成果の物差しにもいろいろあるのだろうが。消防団に入っている市職員が多数いる。青年団などの組織にも本当にかかわっていただいて、私はそれはそれでよいと思っている。
- 串崎委員 今まさに、退職した職員をまちづくり委員会、まちづくり組織に入れていこうとも提案されている。これで十分かとも思うのだが。答弁を聞いて、もう少し勉強してみたいと思った。
- 地域政策部副部長 私は全市とは書いてない。地域によっては担当制をお願いしたい。それについてご意見をいただきたい。
- 地域政策部副部長 地域担当制については全市的というよりも必要とされる地域に職員が入っていき、地域の皆と一緒に考えていくことが必要だと思っている。今回の協働のまちづくり条例制定とまちづくりセンターへの移行に併せて、地域での活動支援が一掃できるように公民館職員の充実やまちづくりコーディネーターの配置ということで、重点的な地域支援ができる体制を拡充していきたい。
- 串崎委員 また、そこに居住している市職員の意識、参加も重要なので、これについても職員研修を改めてさせていただき、職員の意識もより進めていきたい。
- 串崎委員 コーディネーターに期待しているような答弁だと感じた。まだ私自身、コーディネーターの仕事が目に見えない。地区か地区でないか、地域的なこともあったり。今のような答弁をされるならもう少し整理して、どのように対応していくのか、また後ほどでもよいのでお知らせいただきたい。
- 村武委員 地域担当制については今後検討して行ってほしい。1点、まちづくりコーディネーターはどのように決められるのか。公募か。
- 地域政策部副部長 候補として、例えば社会教育士を持っておられる方や、これまでまちづくりや社会教育に携わってこられた方、福祉や防災など専門知識を持っておられる方をイメージしている。まずは関係団体に声かけさせていただき、コーディネーターに就任できる方がいないかと、人選作業を進めている。
- 村武委員 5名の枠内で、場合によっては公募も視野に入れて募集したい。
- 村武委員 人選が進んでいるかどうかは聞かない。併せて、公民館館長がまちづくりセンター化に合わせてやめられると何人かから聞いている。その後なかなか決まらないとも聞いている。まちづくりコーディネーターに併せて、しっかり決めていけるよう支援していただきたい。
- 芦谷委員 まちづくりセンターに特化しているが大いに期待している。まちづくりセンターのセンター長や職員、これまでの地域の流れや経過、それはそれとして大事にしながら次へ進化する。今

| | |
|------------------------|--|
| | <p>度配置されるまちづくりコーディネーターも含めて、1年1年振り返って検証評価して、必ず1年後には次への変革、改善をする。そうしないと、なかなか今までどおりではまちづくりの成果は上がらない。その辺も願います。もし答弁があれば願います。</p> |
| <p>地域政策副部長</p> | <p>評価検証については評価検証組織を新年度に設置して、その中で検証する予定にしている。当面の間は直営なり現在の運用で、3年間をめどにまちづくりセンターはスタートするが、中間検証をしながら対応していきたい。</p> |
| <p>澁谷委員長</p> | <p>3月に自治区がなくなる割には、まちづくりコーディネーターを現在も人選中という、すごく悠長なようだが。</p> |
| <p>地域政策副部長</p> | <p>まだ予算提示前なので具体的に報告しにくい。人選についても本人に通知していない状況である。人選については担当課を中心に関係団体と調整させていただき、数名はおおむねの人選をさせていただく予定である。</p> |
| <p>澁谷委員長</p> | <p>了解した。 続いて5番目に移る。</p> |
| <p>行革推進係長 三浦委員</p> | <p>(以下、資料をもとに説明)</p> |
| | <p>この項目については私もこの委員会で再三発言してきたが、今回の申し入れに対してもあまり前向きな回答が返ってこず残念である。行革の中で官民連携をきちんとやっていくのだという意気込みがなかなか感じられないのが寂しい。具体的な仕組みづくりも着手されないし、小さな地方でPFIなど、指定管理以外のPPPの手法は取り入れが難しいという発言が以前市長からもあったが、僕はそうは思わない。実際に事例もたくさんある。そういうものを研究していく前向きな姿勢を示してもらいたい。改めて申し入れしておきたい。</p> |
| <p>行財政改革推進課長</p> | <p>官民協働の推進に関してはこれまで、民間委託や指定管理を中心に民間の経営手法を市政に取り込むよう努めてきた。 全国的なところを申し上げますと、内閣府が公表している内容から言うと、令和元年度におけるPFIの実施状況は77件程度となっており、またPFI法が制定された平成11年以降、令和元年度については最多となっているが、前年度の平成30年度と比較すると、平成30年度は74件であり、大きく増えた状況にはなっていない。しかしながら、平成11年度以降から令和元年度まで実施された累計PFI事業数は811件であり、平均約39件程度となっている。 PFIを今後進めていかなければならないといった部分については、PFI方式を進めるためには一定規模以上の事業規模が必要かと考えている。また受託可能な企業が限られるため、これまでの方式と比較する中で検討も必要かと思っている。ま</p> |

た、こういった制度の部分については職員への周知も必要かと思っているので、事例集や資料などは各担当課への周知に努めてまいりたい。

串崎委員

私は特定地域づくり事業のことを書いている。意図が違っていると感じている。最初は3名だったが新聞によれば5、6人おられると聞いている。これに対して1人50万円の経費が要る。最終的に10人までとは思いますが、あと3、4人の10人で終わりだと認識してもよいか。

定住関係人口推進課長

先般、議会では来年度3名の採用を予定していると総務文教委員会や全員協議会で説明させていただいていたが、応募が非常に多く、せつかく浜田に来たいと言っている若者をできるだけ採用しようと組合と協議し、倍の数の6名を今年4月から採用するよう準備を進めている。

人数はどこまでを上限にできるかについては、財源の問題、働く場所の問題があるので、現段階では決めていないが、おおむね12名を一つの目安として、今後働き手の確保に向けて努めていきたい。

串崎委員

この前の一般質問では10名という答弁だったが2名増えた。今こうして書かれるなら、1人50万円の経費がかかるものの大変よい事業なので、もう少し人数を増やしてもよいと思う。

芦谷委員

特定地域づくり事業協同組合はその分野だけなので、ほかの分野への拡大があってもよい。指定管理者制度のこともあるのだが、これは一世を風靡した官から民への申し子だった。この制度も今や完全に行き詰まっており、課題の多い制度である。特に指定管理者制度は地方にとっては厳しい。ほかの自治体の真似でもよいから外部人材、他自治体がやっている施策、いろいろなことを引っ張ってきてやってみることが必要である。自治体間競争で勝ち抜くために、いろいろな手法が必要だと思う。

澁谷委員長

浜田市内で起業することも、もっと考えないといけない。

以上で申し入れへの回答に対する質疑を終了したいと思うがよろしいか。

(「はい」という声あり)

では終了させていただく。

3 その他

澁谷委員長

委員から何かあるか。

(「なし」という声あり)

では次回の開催日を決定させていただきたい。次回は3月3日午後1時から、議案質疑終了後に行いたい。内容については各支所の各課の行革に対する取り組みを説明いただき、それに伴う質疑を行いたい。

4、5、6月については本庁の各部各課の行革の取り組みを順次行いたい。7月と8月あたりに、自治区制度が廃止になってのまちづくりセンターのスタートなど、検証をやりたい。

また、今年度の申し入れを行うために3月末日までに皆に申し入れ事項の提案をお願いしている。十分ご検討いただき、前もって書記に提出いただくようお願いする。

連絡事項は以上である。委員会を終了してよいか。

(「はい」という声あり)

では執行部は長時間の出席に感謝する。以上をもって第16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 23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 ⑩