

魚津市行財政改革推進委員会 第1回会議 会議録（要旨）

【開催状況】

- 1 開催日時 令和6年8月28日（水）19:00～20:30
- 2 開催場所 魚津市役所2階 第1会議室
- 3 出席者
 - （1） 委員等
布目会長、大野（聡）委員、高橋委員、若林委員、鍋島委員、飛世委員、川合委員、大野（史）委員
 - （2） 市当局
村椿市長、石黒副市長、宮野企画部長、広田総務部長、宮崎民生部長、赤坂産業建設部長、窪田教育委員会事務局長、田中総務部次長、西川上下水道局次長、高田財政課長

【関連資料】

○資料

- （1） 第6次行財政改革大綱の総括について
資料1 第6次魚津市行政改革大綱（集中プラン）の総括
資料1 参考 第6次行財政改革大綱及び集中プラン概要
資料1 別紙 第7次行財政改革大綱等策定スケジュール
- （2） 第6次定員管理計画の取組結果について
資料2 第6次定員管理計画（R2～R6）振り返り
- （3） 公共施設再編の状況について
資料3 公共施設再編の概要及び進捗状況

【会議内容】

- 1 開会
- 2 市長挨拶

（挨拶要旨）

皆様お忙しい中、令和6年度第1回魚津市行財政改革推進委員会にご出席いただきましてありがとうございます。

魚津市における行財政改革の取組については、皆様既にご承知かと思いますが、令和元年度に財政危機だということを発表し、その後様々な取り組みを、市民の皆さま

のご理解、ご協力も得ながら進めてきたわけであります。

本日はそうした財政的な意味の問題だけではなく、令和元年に策定しました第6次魚津市行財政改革大綱に基づきまして、その取組の進行状況を皆様方にご説明し、ご意見をいただきたいと思ひます。

ご承知の通り、人口の減少は、ある意味避けられないわけであります。

しかしながら、市民のニーズは、決してその人口減と同時に、比例的に少なくなるのではなく、ますます多様化しています。その中で、しっかりと市民ニーズに応えながら、行政サービスを持続的に提供するというのが我々の責務であります。そのためにもどういった工夫をしながら行政運営に取り組むのかということは、絶えず我々が意識しなければならないものであります。現在の行財政改革大綱は、計画期間が令和6年度、つまり今年度で終了となりますので、来年度以降に向けて、新たな大綱を策定する必要があります。

本日は、第6次行財政改革大綱の総括とともに、定員管理計画の状況、さらには、公共施設再編の状況などについて、ご説明をさせていただきます。

次期大綱の策定に当たり、ぜひ皆様から率直なご意見をいただきながら事務を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

3 議題

【以下、質疑、意見等】

(1) 第6次行財政改革大綱の総括について

委員 資料4ページ目、業務の効率化と生産性の向上の取組で、RPAの導入とあります。RPAは単純作業の処理に非常に強いが、システムや業務ルールの変更には全く弱い部分があると思ひます。

新技術の導入について、統合型GIS、各部局で保有する様々なデータを共有するシステムだと思ひますが、情報の横の繋がり是非常に大事だと思ひます。今後も活用を進めていただければなと思ひます。

5ページ目に記載のあるアウトソーシングについて、民間にできることは委託し、少しでも業務を効率化するのがこれからの方向性だと思ひますので、今後も継続的に検討して頂ければ思ひます。

当局 RPAは、委員ご指摘のとおり単純作業で一定程度のボリュームがあるものを処理するときに活用できるものです。導入スタート時点では、県内での横展開もイメージしながら、活用できそうな業務を検討し、導入してきました。しかしながら、実績にあるとおり、導入したものの、事業そのものが終了したり別の技術に置き換わったりという

実態があります。今後RPAよりも、AI等のまた新たな技術を活用するという方向で検討してまいります。

統合型GISは、地図情報に情報を重ね合わせて様々な業務での活用が期待できます。水道、下水道、道路、防災関係などの情報レイヤーを共有し、その業務に応じた形で活用していきたいと考えております。

アウトソーシングについて、現状の職員数では、業務のボリュームや多様なニーズになかなか対応しきれてない部分もあり、アウトソーシングについては、一部の業務について今年度から試行的に実施しています。現段階では、代表電話の取り次ぎ、ごみに関する問い合わせへの対応、狂犬病予防事務についてのみですが、今後、庁内で導入可能な業務について検討してまいります。

委員 この大綱が策定された5年前と今とを比べて市を取り巻く環境も随分と変わったな感じています。近年、防災への意識が非常に高まってきています。取組項目にある基金の確保も、当時は財源の確保が喫緊の課題でしたが、今後は天災への備えを厚くしていけるような取組をお願いしたいと思います。

また、市では、SNSとか、いろんなプロモーションの媒体を使って、市民の方、或いは市外の方に情報発信をされていく中で、情報を届けたい対象の市民がこういった手段で情報を入手しているのかを、掘り下げていただきながら、適切な媒体を効果的に使っていただき、ときには止めていくという決断をしながら、より良くして頂ければと思います。

もう1点気になっているところがありまして、マイナ保険証への一本化が始まりますが、魚津市は非常に高齢の方が多いところでありますので、そういった方が取り残されないように、今後もショッピングモール等での取得促進を継続して頂きたいと思います。

当局 防災に関しては、情報伝達手段は色々ありますが、先ほどのSNSのように、早く分かりやすく伝えるにはどうするかを検討する必要があると思っています。魚津市だけでなく、全国的にそうですが、防災、情報をどう伝えるかを念頭に考えていきたいと思っています。

マイナ保険証は、12月2日から現行の紙による保険証が廃止になってしまうので、我々もそれを一番危惧しています。特に高齢者はじめ、まずそういったことを知らない、準備していない人も、たくさんいるという意識で、しっかりとそれを伝えていこうと思っています。

委員 人口減少と少子高齢化が一番気になるところです。マッチングアプリなどいろいろな取組をされているのですが、それ以前に子供が少ないのは、結婚する状況に至らない場合が多いのではないかと思います。結婚するきっかけの機会を設けるのも大事ですが、魚津市の人口が少なくなっていて、出産できる場所も少なくなっていて、大学進学で市外

へ出た若者が帰ってきたくなくなるほどの魅力ある市になっていないのではと思います。例えば大学女子野球で魚津を訪れた子たちに、魚津っていいところだなと思って、その魅力をもっと発信していただくとか、市外への流出を止めなければならないと思います。

当局 正に国家的危機だと認識しています。日本の人口そのものが高齢化しながら減少していく中で、若者の都市部への流出に対してどう対応するかは、国策として取り組まないといけない課題です。国の方も何かとインセンティブの付与などしていますが、根底には、個人の意識の問題があると思われます。ただ我々ができることとしては、例えば若い世代、中学生や高校生とこの問題について一緒に考える、或いはどう地域に関わって、どう自己実現できるかなど、若いころにそういった経験ができるよう、市としても応援することが大事だと思っています。

それから、魚津に来てもらう取組は盛んにやる必要があると考えています。女子野球はもちろんですし、ワーケーションをたくさん受入れるような環境、ハードもそうだし、受入れるマインドもそうだし、それらを高めるような工夫をしていきたいと考えています。

あと、ベースとしてやはり子育て環境の充実も周囲の自治体とあまり遜色のないようなレベルで続けていくことが。今を生活する人たちへの応援という意味で必要だと考えていますので、それはしっかりやってきたいと思っています。

会長 市役所としての育休の取得率とも相関関係があるという話ですね。

当局 職員の男性の育児休業の取得は、確実に高まってきており、それが当たり前になる環境を目指してやっています。ただし、育児休業取得者が増えると実働の職員数が減るので、そこをいかにカバーするかという、体制の維持というのも現実の問題として出てくるので、その辺りを苦慮しながら進めています。

委員 そのくらい沢山子どもが生まれれば良いですね。他の市町村で、第1子、第2子、第3子に、補助が出るって大々的に出されますよね。魚津市はそういうことはあまり取組まれないのですか。

当局 お祝い補助金のようなものはありません。その代わりではありませんが、保育料を第1子から無料としています。

委員 色々な取組があっても知らない人もいます。少しでも分かりやすく情報を伝えていただけたらと思います。

委員 資料4ページ、業務の効率化の取組として新技術の導入を図ることはとても大事なことだと思います。限られた人数で質を落とさずに時短を図っていくのはどの分野でもとても重要なことだと思いますが、公務員の定年延長により今までマネージャーの立場だった職員が、また改めてプレーヤーに戻らなければならなくなりました。そういう方々が、この新しい技術に慣れるまで、なかなか時間がかかるのではと思われます。現状はどうなのでしょう。

当局 管理職の職員が、実際に新技術を使って業務を行う場面はなかなかないというのが現状です。とは言え、電子決裁や電子契約などの庁内業務でも電子化を進めており、管理職も決済権者として関係するため、その仕組みを覚えながら、何かトラブルが起きたときにリカバリできるように、日々の業務の中で、しっかりと関心を持っていただきたいと思いますし、役職定年後にプレーヤーになるのは非常に不安な気持ちを抱えていると思いますので、そのケアにもしっかり取り組みたいと思います。また、職員だけでなく市民の皆さんが、使いやすいように、例えば、書かない窓口、公共施設予約システム等の取組を順次進めております。自分たちの働き方改革もちろん、市民の皆様に利便性が高まったと感じていただけるように引き続き取り組んでまいります。

当局 あともう少し補足すると、組織の中でのITなどのリカレント、学び直しについてのご指摘だと思いますが、庁内ではやっていますが、民間企業を対象にした支援策まではまだいってないのが現状です。また、市の事業としては高齢者のスマホ教室の取り組みを積極的にやっているという状況です。ご指摘のあったように、これからも仕事をしていく意欲のある方が、積極的に学ぶ機会を作っていくということも考えていきたいと思っています。

委員 先ほども話にありましたが、マイナ保険証について市民の皆さんにうまくお知らせできていないと思います。地区の中で反対の署名も回っているというのが現状です。

また、災害の方でも、1月1日の地震後に避難所について皆さんで話し合い、いろいろなご意見が出て一時的にパッと動いたんですけども、今はその話が終わってしまって、例えば、体育館の鍵を開けるためのキーボックスをつけるというお話もいただいたのですが、話が止まっていたり、備蓄品についても話が進んでいなかったり、どこも上手くいってないような気がしています。

当局 マイナ保険証については、市としても十分な周知しきれてないとの思いがあります。国の方も一生懸命周知に努めていると思いますが、市としてもいろいろな機会でも周知していきたいと思っています。また、災害対応の話については、キーボックスや備蓄の話は、それなりに進めてきてはいますが、まだ目に見えるところまで到達していない部分もあるかと思っています。

当局 地震発生の後、簡単なロードマップを作成し、その計画に沿って進めています。具体的には、避難所の鍵について、従来の担当職員が市役所に1度鍵を取りに来るという手順を見直し、避難所担当職員が常時所持している、避難所にキーボックスをとりつけ有事の際に開錠する、各地区の防災担当者にも常時所持してもらう、という方式にしました。備蓄品につきましても、集中管理を見直し、各地区の主な指定避難所に地域の人口に合わせた数をあらかじめ分散して備蓄させてもらう方式にしたところです。そのように対応しましたということ、市民の皆様にきちんとお伝えしてこなかったことは、申し訳なかったと思います。今後もソフト面も含めて、改善を続けるとともに、しっか

りお伝えしていきたいと思います。

会長 資料2ページ以降のところで、目標値、実績、達成率の記載があります。達成率が天文学的な数字になっています。計画がそもそも正しく立てられていたのか疑問です。次回の策定では、現実的な目標値となるよう目標を立てるときにしっかりと詰めていただいた方がいいのかなと思います。

当局 もっともなご指摘だと思います。次回の計画では、目標値の精査に努めます。

委員 資料7ページ公共施設の総量抑制について、機能集約と面積抑制に取り組むと記載されていますが、全てをこれに当てはめるのは危険だと思います。例えば、地域のコミュニティセンターで、市外からの利用頻度が非常に高いものも、建替えの際、地域人口のみを尺度として面積抑制するのではなく、これからの需要データをきちっと見定めて、将来的な展望も考えながら検討する、そういう柔軟な形で臨むべきだろうと思います。

当局 基本的な考え方から言いますと、施設の支え手である税の負担者が減っていく中で、同じ規模の施設が必要なのかという議論があります。ただ、そこに使い方や運営する主体の問題が入ってくると、少し事情が変わってくると考えています。周りくどい言い方をしますが、コミュニティセンターの議論の根っこはそこにあります。その地域がある程度の経済活動なり、独自の活動を積極的にやっていただくという場合には、従来の公共施設だけではない視点を念頭に置いて検討する必要があると思います。

(2) 第6次定員管理計画の取組結果について

会長 世の中でインフラ資産の耐震化が進まない原因として、技術職の不足が挙げられています。技術職は資料に記載されている一般行政職に含まれていますか。

当局 一般行政職の中には技術職も含んでおります。ご指摘のとおり、全国的に官民間問わず技術職不足が顕著になってきております。本市の取組としましては、従来は新卒者をターゲットにした採用に重点を置いてきましたが、昨年度から、社会人経験者枠を新たに設けまして、通年で随時募集をしております。なかなか採用実績には結びつきにくいのですが、地道に努力を続けています。

会長 技術職を集めるのは大変だと思います。別枠で確保してはどうですか。

当局 可能か検討します。小規模な市町村は、特に確保が難しくなっていますので、直ぐに取り組めるかは別として、共同で人材を活用していくプラットフォームを作る議論も必要かと認識しています。

会長 上場企業の場合、女性管理職比率や女性の給与を有価証券報告書に記載しています。市でも、そういった計画や目標はありますか。

当局 女性管理職比率は、本日のものと別に計画がございます。年度によって分母に僅かな増減はありますが、進捗状況は概ね計画どおりです。

委員 自分が勤めている会社でも女性管理職比率を10%に引き上げるという数値目標を掲げ、増加に向けた取組を進めています。しかし、実際の社員の男女比を見ると、女性の比率が非常に少ないため、女性社員はもうとにかく管理職にしなければならないという課題を抱えています。その中でも、女性はどういったところで活躍できるのか検討する社内WGを作って活動しています。また、会社の取組として1日、3日、5日と期間を細かく区切ってインターンシップを行っています。就職活動の段階で出来る限りインターンシップに参加していただいて、魚津市を知っていただくという取組が必要だと思います。人材の獲得競争が激しくなっている中で、実際の業務やキャリアプランなどを学生に見せられるようなPRに取り組んで頂ければと思います。

当局 今年度魚津市でもインターンシップに取り組みました。魚津まつりの業務を少し体験していただくということで、5名受け入れしています。

委員 今の学生は、いきなり入社試験に臨むというよりも、自分が興味ある企業を体験して方針を選択している印象があります。自分の会社では毎年20名前後採用していますが、インターンシップは70名受け入れてしています。実際には10名程度しか採用に結び付かないのですが、採用に向けた種まきという思いでやっています。学生側も色んな企業を見て回りたいというニーズがあるので、インターンシップの実施単位を1日、3日、5日と細切れに実施をしています。

当局 先程話題にありました女性管理職の割合ですが、魚津市は、特定事業主行動計画の中で30%という目標を設定しています。係長職でも40%と設定してしまして、年度ごとの違いはありますが、ほぼクリアしています。女性も働きやすく、活躍できる職場ということはPRしていきたいと思います。

(3) 公共施設再編の状況について

委員 公共施設のうち建物については再編方針が示されていますが、長い目で見たときに道路などのインフラ資産についても整理統合を考えていかなければならないと思います。一方で、地震災害を考えた時に、魚津市の場合は地形的に橋がやられてしまうと支援物資が入ってこなくなるので、老朽化しているものを優先的に直していく、耐震性を強化するなど、ある程度取捨選択をして考えていかなければならない時期にあると思います。また、魚津市役所の本庁舎建替えを現有地で行われる方針ですが、魚津市の持続可能性、人口と住んでいる方の利便性を考えると、中心部に施設が集まってそこに人が集まって生活するのが良いのですが、どちらかというと中心部の人口が減って、周辺部の人口が増えている傾向があります。中心部の空洞化に関して市として何か対策した方が良いのではないかと思います。

当局 1点目の道路などインフラの老朽化については、市民の安全な生活や経済活動を守るために機能させていかなければならないと考えています。例えば、橋梁につきましては、点検により老朽度を4段階に区分し、それに応じた長寿命化或いは更新の計画を立てて行っています。メンテナンスに関しましては、技術職の確保の問題もありますが、アウトソーシングや新しい技術と職員を組み合わせで行っていきたいと思います。

2点目の中心の市街地の空洞化については、ご指摘のと通りの課題として認識しています。中心部の土地や建物の有効活用については、行政では展開しにくい、或いはスピードが追い付かない部分もあり、現在、まちづくり会社を新たに立ち上げる検討をしています。まちづくり会社を活用して、例えば、新しく出店したり、利用したい方とのマッチングをしたり、空家の活用をしたりと考えています。また、根本的に大きい施設の再配置については、公共施設は市としてしっかり取り組むのはもちろんですが、民間の力も活かす必要もありますので、選択肢を排除しないでやっていきたいと考えています。

以上