

令和元年度 第1回 行財政改革推進検討懇談会議事録

1 懇談会概要

日 時	令和元年7月1日（月）15：00～17：00	
場 所	尾道市民会館 31号室	
出席者	委 員	青木委員、伊藤委員、井本委員、兼田委員、高橋委員、松井委員、村上委員、空谷委員、渡邊委員 9名（氏名50音順、敬称略）
		日下委員 1名 所用により欠席
	事務局	宮本総務部長、前川職員課長、坂本政策企画課長、中山財政課長、高橋職員課長補佐兼人事研修係長、岩崎職員課行政経営係主任
次 第	<p>1 開 会</p> <p>2 委員紹介</p> <p>3 市長挨拶</p> <p>4 議 事</p> <p>（1）会長選任</p> <p>（2）説明事項</p> <p>①次期行革大綱の策定にあたって（これまでの行財政改革の取組・効果、次期行革大綱策定の必要性）</p> <p>②次期行革大綱の策定方針（計画の方針や体系、計画期間、策定スケジュール）</p> <p>（3）意見交換</p> <p>5 その他</p> <p>6 閉 会</p>	
配 布 資 料	<p>資料番号1 尾道市行財政改革推進検討懇談会設置要綱</p> <p>資料番号2 尾道市行財政改革推進本部設置要綱</p> <p>資料番号3 （仮称）第7次尾道市行財政改革大綱策定の基本方針について</p> <p>資料番号4 尾道市財政運営見通し（平成30年度（2018年度）～令和4年度（2022年度））</p> <p>資料番号5 尾道市定員適正化計画（第四次） （平成29年度（2017年度）～令和元年度（2019年度））</p> <p>資料番号6 職員数の推移（各会計別の正規、臨時、嘱託）</p> <p>資料番号7 尾道市協働のまちづくり行動計画 （平成30年度（2018年度）～令和4年度（2022年度））</p> <p>資料番号8 【参考】 第6次尾道市行財政改革大綱 （平成26年度（2014年度）～令和元年度（2019年度））</p> <p>資料番号9 【参考】 第6次尾道市行財政改革大綱 後期実施計画 （平成29年度（2017年度）～令和元年度（2019年度））</p> <p>資料番号10 【参考】 第6次尾道市行財政改革大綱 前期実施計画 成果・取組結果（平成26年度（2014年度）～平成28年度（2016年度））</p> <p>資料番号11 【参考】 行財政改革に関する意見書（平成26年3月）</p> <p>資料番号12 【参考】 尾道市行政組織図（平成31年4月1日現在）</p>	

2 議 事 ※事務局から説明後に委員により意見交換

(1) 会長選任

- 尾道市行財政改革推進検討懇談会設置要綱第5条に基づき、委員の互選により会長を定める。会長は、懇談会の会務を総理し、懇談会を代表する。
- 会長選任については、委員より事務局一任との意見があり、事務局案として、現在の第6次行財政改革大綱策定の際に、開催した懇談会でも会長を担っていただいた伊藤敏安委員を推薦し、全会一致により伊藤委員が会長に選出された。

(2) 説明事項「①次期行財政改革大綱の策定にあたって」

- 会 長 これまでの行財政改革大綱の概要、背景として人口や税収の見通し、そして財政状況などの説明がありました。
人口規模や産業構造の似た他の市と比較すると、尾道市の職員数は多い状況ですが、市の職員の仕事もどんどん大変になってきており、働き方改革とも調和させる必要もあります。地方公務員は、地方自治法の中で「最少のコストで最大の効果を発揮すること」とされていますので、こういった工夫があるのではないかというご意見をお聞かせいただければと思います。まずは、分からない用語、数字の見方など、質問でも結構ですので、よろしく願います。
- 委 員 尾道市の職員数は他都市と比較して、なぜ多いのですか。要因を教えてください。
他市と比較し、職員数が多い原因を把握した上での対応が必要だと思えます。原因によっては、他市より多く職員が必要だということもあると思えます。
- 事務局 平成29年度から令和元年度までの3カ年を計画期間としております尾道市定員適正化計画（第四次）を先ほど、説明させていただきました。その中で、総務省が人口規模や産業構造により分類している類似団体と比較した資料がございます。例えば、税務部門であれば何名程度が適当である、という客観的な数値として、活用しております。今後につきましては、最新の数値を踏まえ、どの程度の目標値を定めるべきなのか、分野ごとに要因を精査しながら検討していきたいと考えています。
- 委 員 現在の職員の働き方や仕事量などを把握しながら、効率化等を行い、市民の皆さんへのサービスが低下しないよう整理した上で、職員定数の適正化に取り組んでいただければと思います。
- 委 員 実際現場で働いている人達の状況が第一優先で、その中で無駄を省いて必要な人数を配置するなど、尾道市に必要な状態をしっかりと見極めながらやっていただけたらと思います。
- 委 員 他市と比較した際、尾道市は、2市3町の合併により、山間部から島嶼部まで本当に長く、それぞれの地域の特性が異なっていると思います。こうい

ったそれぞれの地域特性の部分への対応を考えると、他市よりも業務量が多くなることもあると思いますが、この点はどのように考えていますか。

事務局 本市は南北に長い地形と島嶼部という特性があるため、人口と産業構造で分類している類似団体による比較は一概にはできません。例えば、消防部門では、本市の地勢に対応する体制を取っており、一定の職員数超過は当然と考えており、分野ごとに、地域特性というのは十分考慮しなくてはならないという認識でございます。

会 長 類似都市の中には、合併していないところも含まれておりますので、合併しているところはどうしても職員数が多くなっている傾向があります。さらに、地形的条件が重なることで、職員数が多くなることも仕方ない面があるかと思えます。そう言いつつも、同じグループの中の基準は一つの目安になると思えます。それとなぜ職員数の開きが大きいのか、あるいはどうすれば小さくなるのかの議論は必要だと思います。

委 員 尾道市の年齢別職員構成比率をみると、合併も影響していると思われませんが、40歳から55歳までの割合が大きいことが目立ちます。そして、20歳から40歳までの割合が小さ過ぎるので、そこを増やしていかないと将来、行政運営が難しくなるのではないかと思います。

事務局 2市3町で合併し、合併前にそれぞれが採用計画を立てて今日まで採用してきた経緯がございます。そのため、こうした片寄が生じており、中長期的に解決しなければならない大きな課題と認識しています。近年では、職務経験者の採用募集など、年齢の幅をより柔軟にするなど対応しているところで

会 長 合併等により平均年齢が高くなっております。こうした中で、中長期的に年齢による片寄を是正していくためにも、この何年かははすごく慎重な定員の適正化が求められると思います。

会 長 資料の見方、数値の見方などで、他にご意見はありませんか。

委 員 全国のインターネットの利用状況についてですが、将来、30年後を見据えた時には、ほとんどの方がインターネットを使う世代に推移していくことが伺えます。その推移とICTの活用のところは関連すると思うので、そこは少し丁寧に見た方がいいかなと思いました。

また、先ほどの議論とずっと一緒に、尾道は人口分布とか地形的問題でどうしても職員の数が多くなるのは理解できるのですが、それをどういう風に打開していくのかがとても大事だと思っていて、一つは社会人採用みたいなものもあると思うし、これからひよっとすると定年の延長みたいな話にもなっていて、ひよっとしたら再雇用の方が、もっと長く頑張っていただけとか。また、職員数に関連して、現在、広島県が中心となり水道事業や消防の広域化の議論があるかと思いますが、この懇談会で議論する対象ですか。

事務局 水道事業や消防の広域化など、国・県の動きやICTを活用した自治体間連携など注視しながら、検討していく必要があると思います。こうした動向も

踏まえ、新たな行革大綱を作成していく考えでございます。

会 長 広域化が全て良いという訳ではないのですが、より効率的に行政サービスを確保するという方法について、今後とも検討しなくてはいけないだろうと思います。

委 員 市の業務の民間委託が進んでいますが、これは、受け手となる民間等の団体の体制が整ってきたことが一つの理由だと思います。今後も委託や指定管理といった形での民間等の活用が加速すると思われませんが、受け手となる団体が適正なのかどうか、また業務の履行状況に対する確認等が重要になると思います。

また、IT関連についても、どんどん普及していく中で、こうした方が良いとか、実際に働いている市の職員なら、日常の業務の中での気づきがあると思いますので、市民サービスが低下しないよう、民間への委託等を進めてもらえればと思います。

会 長 委託などに加え、色々な民間のアイデアとかノウハウを、活用するという視点も非常に重要だと思います。

委 員 尾道市の平成 29 年度の決算状況を見ると、民生費の中の社会福祉・老人福祉・生活保護といった分野の負担が多いようですが、要因は何になりますか。

事務局 市の政策として、福祉政策に手厚いところはあると思います。やはり、一番大きな原因は、若年層よりもお年寄りの方の人口構成が高いことだと思います。

会 長 高齢化が進むと、負担もそれなりに増えてくるということだと思います。また、企業会計の安定した財政運営も必要となってくると思います。

(2) 説明事項「②次期行財政改革大綱の策定方針」

会 長 次期行財政改革大綱の策定方針について、事務局から説明がありました。何かお気づきの点等がありましたらお願いします。

委 員 第 6 次大綱の基本方針「市民と行政の新たな関係によるまちづくり」については、第 7 次大綱でも同様に、基本方針としていくのですか。

事務局 引き続き、基本方針の一つの視点とする考えです。今後、表現等につきましては素案をお示しする中で、ご意見等をいただければと思っております。

委 員 「市民と行政の新たな関係によるまちづくり」の中心的な取組として、協働のまちづくりの推進があると思いますが、行政の仕事を市民へ丸投げして

いるように思われてしまうことがあるため、表現や説明等を丁寧にしていただくなど配慮が必要だと思います。

また、他の委員からもありました民間活力の活用についても、協働のまちづくりを進める重要な取組の一つだと思います。

委員 先ほど、公共施設等総合管理計画について、ハコモノ系施設の延床面積を30年間で概ね25%削減という厳しい話が出ましたが、その時に協働のまちづくりを取り入れるとか、一つ一つの施策は施策で動きますが、そこは複合的に連携しながら取り組むとすごくいいものになると思うので、是非そういう打ち出しができれば良いと思います。

委員 還暦を過ぎて働く気力、収入、持っている財産、さらに言えば、使う気持ちも、60歳を超えて65歳の方のほうがはるかに高い方もおられます。再任用などで、給与コストは下がり、しかも働く気とスキルも、経験値もある方をしっかり活用することも検討していただきたい。また、女性がより活躍できる環境にも取り組んでいただきたいと思います。

委員 事業所によって、60歳を超えて、さらに70歳を超えても貴重な戦力の方もおられます。皆さんが活躍できるアイデアを考えていけたらと思います。

委員 国も人生100年時代と言っており、福祉関係でも定年を設けていない事業所もあります。数字ばかりを見て、高齢者がお荷物みたいになってはいけないし、団塊の世代の後期高齢化と言っても、まだまだお元気な方おられますし、元気な間は働くことを通じて、社会参加できる仕組みなどを考えていく必要があると思います。

委員 働ける間は働こうという意識に変わってきているかなと思います。そのため、働ける間は働いてくださいという流れを作っていく必要があると思います。

会長 再任用については、ノウハウ等を活用していただくという面もありますし、現在の職員の方の負担を減らす、働き方改革に繋がるという面もあります。もっとマクロ的に考えれば、働いていただいて、より所得税を納めていただき、年金受給を少し遅らせるということもあるようですが、なかなか難しい問題でもあるかと思います。

委員 2025年に向けての行財政改革という認識でよろしいでしょうか。市民に分かりやすい表現が出来ても、実際に、市民の皆さんに知っていただくことが重要だと思います。
また、計画を作って冊子にして終わりではなく、進行管理や目標達成に向けて部分修正も必要だと思います。

会長 団塊世代が75歳以上の後期高齢者となり社会保障費の増大が懸念される2025年問題に向けて、総合計画、地方創生、職員数の適正化計画などと整合を図りながら、よりよい市民サービス、行政サービスを確保していく、

重要な5年間だと思います。

市民満足度を図る上で、市民アンケートなどを活用しながら、2025年以降に繋げていく必要があると思います。

会 長

冒頭での市長からのご挨拶の中で、「市民の方に分かりやすい行革大綱の内容にしたい」というお話がありましたので、この懇談会で議論をしながら、分かりやすい表現などを心掛けていけたらと思います。

以上で、第1回の懇談会を終わります。長時間にわたり、どうもありがとうございました。

<議事 (3) 意見交換は、説明事項の都度、実施済み。>