

平成 30 年度第 2 回高知市行政改革推進委員会 会議録

附属機関名：高知市行政改革推進委員会

日 時：平成 31 年 2 月 12 日（火）午後 2 時～午後 3 時 50 分

場 所：高知市たかじょう庁舎 6 階大会議室

■議 題

- (1) 会長等の選出について
- (2) 行政改革実施計画について
- (3) 定数管理計画の検証について
- (4) その他

■審議概要

行政改革第 3 時実施計画（案）の概要等について説明し、質疑応答及びご意見、ご提言等をいただいた。また、定数管理計画の検証方法等を説明し、説明内容について、質疑応答を行った。

■出席者

委員 岡本 千恵子, 折田 晃一, 梶原 絹代, 嶋崎 康雄, 高松 清之, 中嶋 澄恵,
長澤 紀美子, 那須 清吾, 半田 裕一, 山中 尊滋, 吉用 武史
高知市事務局 吉岡副市長, 総務部長, 行政改革推進課

■審議内容（主な意見）

- (1) 会長等の選出について

高知市行政改革推進委員会条例第 5 条の規定に基づき、委員の互選により長澤委員を会長に選任した。また、会長の指名により、高松委員を会長代理に選任した。

- (2) 行政改革実施計画について

委員： 資料 3_P.13_1-(3)質の高いサービスの提供「No.9 総合窓口実施に向けた連携強化」について、平成 31 年度の年度指標に「総合窓口の設置準備」とあるが、具体的にどのような制度設計が検討されているのか。手続が不慣れな人にとって、どれだけ便利になるのかは関心が高いところであるが、これまでの窓口機能からの変更点があれば教えてほしい。また、年度指標の中にも窓口サービス部会の適切な運用とあるが、運用方法等が分かればイメージが膨らむ。

事務局： 総合窓口の実施に向けては、新庁舎建設検討委員会の作業部会である窓口サービス部会で検討してきた。部会においては、新庁舎の開庁に伴う総合窓口の開始がゴールではなく、この計画の中で組織力の強化を図っていくことにより、新たな組織展開をしていくという目標を立てている。

実際の実施内容としては、窓口での待ち時間によるストレスの軽減を図るため、窓口番

号案内表示システム（発券機）の導入を検討している。また、総合窓口において、ライフイベントに関する手続の相談等を行うため、現在、取扱業務の研修を実施している。その中でも、亡くなられた方の手続きについて、他都市でも導入事例のある「（仮称）おくやみ窓口」を開設し、どうすれば一つの窓口で手続を完結させることができるのかを検討している。

委員： 土佐山庁舎・鏡庁舎・春野庁舎にも市民が訪れるが、総合窓口の設置に関連した変更はあるのか。

事務局： 土佐山庁舎・鏡庁舎・春野庁舎については、地域窓口センターという位置付けであり、手続の変更は特に検討していない。

委員： 資料3_P.14_2-(1)市民と行政のパートナーシップの確立「No.13 地域内の連携強化」について、小学校区ごとに協議会を設立していくことも非常に大事な取組であると思うが、一方で協議会の目的は、自立した地域になることとされていたかと思う。市としてどのような状態になることを自立と定義しているのか。また、その定義に基づくと自立していると認められる地域はどのくらいあるのか。

事務局： 地域内連携協議会については、本市では基本的に小学校区単位で設立している。国においては、地域福祉や地域防災等に関連させ、地域の力を活用して地域共生社会を創生していこうという方向性である。本市においても、地域共生社会の考え方にに基づき、横の連携を密にした庁内組織を構築するため、機構の見直し等に取り組んでいる。連携協議会も同様に、交通安全の団体、人権の団体、町内会等の自治組織が横の意識を持った組織を構築するにはどうしたらよいか検討している状況である。

また、自立した地域とは、地域コミュニティ計画を策定し実践している地域であると考えが、どの地域も同じレベルになるよう庁内から働きかけをしていかなければならない。地域連携から地域共生までをどのような形で構築していくのが課題である。

委員： 第3次実施計画の見直しの基準について、資料2で年度指標が△になっているものについて、今回特に見直しを行っていないのか。

事務局： 第2次実施計画の年度指標が△であったものは、達成状況が8割未満のものであるので、基本的には、第2実施計画の取組項目を継続させ第3次実施計画に搭載している。

委員： 資料3_P.18_3-(1)組織の簡素・効率化「No.25 公共マネジメントの推進」について、公共施設白書の更新等をしっかり取り組んでいただき、本庁舎の建設を一つの大きな契機として、スピード感を持って公共施設の管理運営の適正化に一層推進されたい。

資料3_P.16_2-(2)多様な担い手の活用「No.19 指定管理者制度の適正運用」について、公の施設の修繕費用は、一定額を超えたら市が負担し、超えなければ指定管理者が負担する状況だが指定管理者の費用負担となると、多くの指定管理者は専門の技術者が居ないため、指定管理者の収入と直結する。施設は年々老朽化するため適正管理面からも市の施設所管課に適切なチェックをお願いしたい。また、利用料金制に移行する団体が多いと思う

が、利用料収入が少ない場合の処置を危惧する。

事務局： 公共施設マネジメントの推進については、公共施設の改修基準を白書に掲載しており、受益者負担の観点から使用料手数料の算定をする上でも重要なものであると考える。長期保全計画等により今後どのように管理運営していくかという検討が必要であると考え、ため重点目標としている。指定管理者制度における修繕費用の負担については、協定で規定しているが、公共施設であるため安全性を保たなければならない。緊急対応の部分についての費用負担を市と指定管理者のどちらが行うかについて所管課は苦慮している。公共施設マネジメントにもつながるが、中長期的に修繕計画を立てて、その上で指定管理者制度とマッチングさせていかなければならない状況となっている。他都市の状況や、各施設の耐用年数等を踏まえて、今後も指定管理者制度について、所管課である行政改革推進課において研究検討していかなければならない。国における公共施設等の適正管理推進事業は、それぞれの自治体が公共施設について個別の計画を策定していかなければ、起債・国税措置等の制度を活用できないため、財源確保のためにしっかりやっていきたい。

(3) 定数管理計画の検証について

委員： 働き方改革と行政改革の関連性について、公務においては民間労働法制の適用を受けないが、働き方改革における時間外労働の規制や、同一労働・同一賃金の考え方は重要であり無縁ではないと考える。公務における働き方改革を意識した地方公務員法の改正であると思うがそのような受け止めがあるのか。また、高知市は財政が厳しい中で、定数削減による人件費の削減により再建に結びつけたという経緯があると考え。再び財政状況が厳しくなっている中、人件費が重要な要素であるが、同一労働・同一賃金に基づく会計年度任用職員制度と行政改革の関連性をどう受け止めているか。

事務局： 会計年度任用職員制度の導入については、同一労働・同一賃金の考え方でいうと、国の指針としては、正職員がやらなければならない業務に、会計年度任用職員を充ててはいけないという見解になっている。現在、非常勤職員や臨時職員が行っている業務内容を点検している最中であり、その中で、仮に正職員と同じ業務を非常勤職員や臨時職員が行っていた場合は職員定数に反映させなければならないため、職員定数を増やさなければならないことになる。職員定数の増加に伴う人件費の増加については、地方自治体としては財政的に厳しくなるため、市長会等を通じて国に対し要望していかなければならないと考えている。

委員： 人口が減少している中で、職員定数を削減しないことについての説明がないと市民には伝わらないと考えるが、どういう時代認識を持っているか。

事務局： 時代や、市民のニーズに応じたサービス、また、いかに低コストでサービスを提供するかが基本であり、市民が望むものに対するサービスをしていかなければならないと考えている。その中でも、本市では高齢化対策や保育行政に力を入れている。ただし、限られた財源であるため、少ない税収で多様な制度を活用しながら、いかに市民のニーズを満たし、このまちを持続可能な形でやっていくかが重要である。地域共生社会の考え方では、市民の財産や命を守るのは自治体・行政だけではなく、そこで生活する市民も地域の中で協働

体を作り、互いに助け合う。また、地域だけではなくNPOや事業社がお互いに理解をしながら手を差し伸べるような社会を作ることが低コストにもつながり、高知市独自のまちづくりも進んでいく、というものである。

市民ニーズの把握や、行政の情報公開・説明責任を果たしていくことで、市や市民の皆さんが置かれている状況を理解していただき、市民が主人公となり行政が下支えするような仕組みを構築していきたい。

委員： 教育関係について、保育士や教師のニーズが少なく人手不足となっていると聞く。どの業種も人手不足になっている中で、30～40代の子育て世代が安心して子どもを預けて働くことができれば担い手ができ、人手不足も解消されると思う。保育現場や教育現場に力を入れることによって、保護者が安心して働くことができ人材不足に貢献できるのではないか。

事務局： 本市においても保育士は採用しているが、民間保育所と同様に人材不足となっている。臨時職員と正職員の比率は1：1程度となっているが、その中でも任期付職員ということで3年間正職員と同様に勤務していただく制度により、人材確保に努めている。任期途中に正職員の採用試験を受けて正職員となる方もいる。

教員は県の教育委員会で採用しているが、募集しても応募者が少ないため優秀な人材を確保するのが厳しい状況にあると聞いている。職場環境など様々な条件を整理して採用を増やしていかなければならないと考えている。

(4) その他

特になし