

平成30年度 第4回秋田市行政改革市民委員会 議事録

1 日 時 平成31年2月13日（水）午後4時～午後4時50分

2 会 場 秋田市役所 会議兼応接室

3 出席者

(1) 委 員

小国委員長、境田副委員長、石沢委員、高橋委員、成田委員

(2) 秋田市

柿崎総務部長、田畑総務部理事、鈴木総務部次長兼総務課長、
中川総務課長補佐、佐藤副参事、秋山主任、鎌田主任

4 案 件

(1) 第7次秋田市行政改革大綱実施計画（案）について

事務局が説明を行い、意見交換を行った。主な内容は以下のとおり。

委：「地域における自殺対策力の強化」の成果指標②について、生きる力の強化に関連する相談事業数を単純に増やせばよいわけではないと考える。

「女性管理職の登用拡大」について、女性管理職割合18%を目指すとのことだが根拠はあるのか。切りよく20%にできないのか。

市：保健所が策定している自殺対策計画において、相談事業をはじめ、地域のネットワークづくりを含めて、様々な形で総合的な自殺対策に取り組むこととしている。7次大綱では、市民力を活用して自殺対策につなげていくという市民協働の視点で、人材育成と相談事業数を成果指標として掲げたものである。

「女性管理職の登用拡大」の成果指標について、管理職世代における女性職員割合と、平成30年4月時点の女性管理職割合14.6%という現状を照らし合わせて18%に設定した。

市：現状を踏まえて、プラスアルファで女性管理職の割合を向上させていきたい。

委：「時代の変化や行政課題に対応できる人材の育成」について、職員研修実施計画の改訂に向け、平成31年度に職員アンケートを実施し、32年度に計画の改訂、33年度に研修実施としているが、取組期間が長いと感じる。時代がどんどん変わってきており、AIを取り入れたICTによるサービスについても言及されているので、職員研修はその年々に合った内容として、早期に取り組んでもよいのではないか。

市：研修実施計画は5年間を基本スパンとしているが、年度ごとに研修計画を立て、研修内容も毎年度リニューアルしている。新しい要素の研修を追加し、時代に合わなくなってきた研修をやめるなど、柔軟に研修を実施している。

委：職員の働き方について、ライフスタイルに合わせて働きやすい環境を整えつつ、能力をしっかりと発揮して期間内に仕事を終わらせることができるシステムを整えることが必要だ。民間で所属長を務め、人材育成の分野も指導してきた。確かに環境を整えてあげる必要はあるが、スキルに問題があり、今日できる仕事を明日に引き延ばすという人材は厳しく言うと不要である。そういう意味では、今の時代は働き手に甘い。会社の仕組みは役所でも同様であり、時間内に仕事を終わらせるべきところを終わらせられない人材がいることは問題だ。また、社員研修として企業者大学校で勉強してくる人がいるが、学んだ成果について疑問を抱くことが多かった。人材育成を職員個人に任せるのか、管理職がしっかりリードしていくのか。勉強会だけでは人は育たないと思う。昔の10年と違って今の10年はあっという間であり、そういう時代の変化の中で、どのように対応できて、どのように柔軟な考え方をもって掌握して人を育てていくのか、という形において、管理職の重要度が非常に高い。OJTを実施する形式でも、管理職の目や同僚の目など、様々な視点で考えをぶつけながら、市の姿勢を学び取っていくような中身の伴った育成をすべきだ。今必要なのは何なのかというところも考えて育成に取り組んで欲しい。

市：OJTや管理職のマネジメント、管理職が部下職員を育てるといった部分について、秋田市では、人事評価制度において管理職が部下職員と面談し、「こういう能力がまだ足りない。」「こういうところをもっと伸ばしたほうがよい。」「こういった研修を受けたらどうか。」などとアドバイスして職員を評価・育成している。

委：管理職から「君は何が必要だ。」というようなことを言ってあげられる組織であって欲しい。秋田市で取り組んでいるということなので嬉しい。

委：「女性管理職の登用拡大」について、指標を掲げて取り組むことは必要であると承知しているが、数値だけが一人歩きし、女性管理職が目標割合に達成したらそれでよいということにならないで欲しい。また、男性職員と女性職員とで適任の方が管理職に就くことが重要であり、なおかつ、女性職員が管理職になりやすい、なりたいたいと思えるような環境づくりが必要なので、そういった部分を工夫してより一層取り組んでもらいたい。

「地域における自殺対策力の強化」について、つむぎすと講座の講師を務めたことがあるが、地域的な課題を考えると、秋田の自殺

の問題というのは大きな話題になるし、地域との関係をつくっていくということが重要になる。「市民協働の推進」や「都市内地域分権の推進」の取組に自殺対策のテーマも取り入れていくなど、市民協働と関連付けながら自殺対策を進めていくべきと考えるがどうか。

全国的に水道事業について話題になっているが、市の問題として取り上げられているのか。秋田市の水道事業の状況を確認したい。

市：「女性管理職の登用拡大」について、女性活躍推進法の趣旨に沿い、女性職員だけでなく男性職員も含めた職員全体のモチベーションアップと適材適所の登用に取り組むこととしている。決して数字ありきでなく、取組の結果として女性管理職割合18%を目指してまいりたい。

「地域における自殺対策力の強化」について、7次大綱では自殺対策力の強化の取組を市民協働と関連付けて整理している。自殺対策は保健所が中心になって取り組み、市民協働は中央市民サービスセンターが中心になって全庁的・全市的な取組を推進している。「市民協働の推進」の取組において、行政とNPO等が協働して地域・社会課題の解決に取り組む協働サポート交付金事業を実施し、子どもの学習支援や制服リユース、子ども食堂、福祉関係などに取り組んでいる。協働サポート交付金事業の中で自殺対策のメニューは今のところ実施していないが、同事業を今後拡大していく方針である。例えば、こうした事業も活用し、自殺対策に市民協働の要素を取り入れながら取り組んでいくものと捉えている。

水道事業の民営化について、報道等では、民営化すべきだという意見がある一方で、民営化によって将来的に料金が跳ね上がるとの指摘もあり、本市では今のところ具体の議論として検討課題にあがっていない。7次大綱においては、水道施設の効率的な管理運営や、水道スマートメーター導入の検討といった取組を掲げており、そういった取組を通じて安定的に水道事業を運営していく方向にあると考えている。

委：「特定目的基金の見直し」の年度別取組内容について、各基金の担当部署を明示した方が、市民にとって今後の取組を確認しやすいのではないか。

市：各基金の所管課を掲載することとしたい。

委：財政調整基金と減債基金の主要2基金残高について、全国的に見れば一般会計予算規模の10%程度である。本市の平成29年度決算では8.8%とのことだが、積み立てなくても財政的に余裕があるのか。首都圏とローカル、秋田市を比べると、財政的に格差があり、一律5%を維持することは問題ないのか。

市：7次大綱期間においては、経済事情の変動や大規模災害などに対応す

るため、5%を維持できる財政運営を推進していくこととしている。

市：主要2基金の積立目標額など、明確な指標は国から示されていない。秋田市では除雪費用などで一気に基金から30数億円使ったこともあり、大規模災害や経済事情の急変に備えるために5%程度あれば経験的に問題ないと捉えている。また、10年程度の中長期スパンで財政運営を見通しており、5%程度を維持していけば財政の健全性を確保できると認識している。基金を貯め過ぎて地方が裕福になっているのではないかという国の議論もあるが、基金を市民サービスに還元していく一方で、財政の健全性の確保も必要であることから、両方のバランスを見て財政運営を進めていく。

委：市の歳入は、市民税による部分が多いと思うがどうか。

市：歳入の概ね3分の1である。

委：秋田県は企業誘致などの取組が少なすぎる。7次大綱では、産業政策をカバーする部分が見えない。秋田県の将来人口が70万人になり、そのうち、秋田市が26万人、その他の市町村が44万人となると、秋田市は何とかなっているが、県全体としてはとんでもない話だ。人口流出を問題視しているわりには、なぜもっと動かないのか。生産人口の流出により県人口が100万人を下回った実態を考えた時に、定着や定住、若者を逃がさないためどうするのかということ、働く場所をつくらなくてはいけない。各会社にごんばれと言うだけでは駄目であり、M&Aなどの様々な企業連携に取り組み、人が働く場所をつくる、というような政策的な取組が少ないと感じるがどうか。

市：本市では、総合計画と行政改革大綱を市政運営の両輪と位置づけ、行政改革大綱は財政の健全性維持などの観点で取り組み、総合計画では成長戦略などを推進しており、この中で企業誘致等についても重点的に取り組んでいる。人口減少対策は喫緊の最重要課題であり、税源の涵養にもつながる企業誘致や雇用対策のほか、子育て支援、移住・定住など、人口減少対策に直接有効な施策にも力を入れている。

市：行政改革大綱の取組により削減した原資を成長戦略に投資するものである。また、中小企業振興基本条例を制定するなど、活発な経済につながる具体的な取組も進めている。

委：商工会議所の商業部会員は徐々に減少し、1,000件を割り込んだ。新規加入もあるが、廃業や辞める人が多い状況であり、市の商業を何とかしなければいけないと思っている。

個別施設計画の実施により、老朽化した施設や時代に合わない施設は廃止するという事なので、一つの経費削減になるのだと思うが、「雄和糠塚地区民間資本活用施設用地の売却」について、雄和振興公社で運営している雄和のヴィラフローラやダリア園等を全部売却するという事か。

- 市：ヴィラフローラやダリア園以外の敷地の一部区画を売却するものである。
- 委：行政は、予算を年度ごとに作成し、予算の効力を会計年度内に限定していることから、例えば道路維持分野について、結果的に年度末の1～3月に道路の補修工事等を行っている。提案であるが、こういった補修工事等は3、4年先を見ながら実施するものなので、3年スパン程で見直して3年間の予算を決めておけば、年度末に工事が重ならず、年度当初の4～6月に工事することもでき、合理的で、コスト削減につながるのではないか。
- 市：道路工事関係について、今年度からは、11月市議会で債務負担行為を設定して当年度内に発注できるような試みを始めており、これまでより2か月少々は発注を早めることができるようになった。こういった取組を実施しながら事業の平準化にも取り組んでいる。
- 委：様々な場所で工事が重なってくると市民生活にも影響が出てくるため、施工時期に配慮した取組を進めてほしい。