

京田辺市行政改革推進委員会（第3回）

日時)令和5年10月26日(木)

午後3時10分～午後4時30分

会場)京田辺市役所 議会会議室

会議名	第3回京田辺市行政改革推進委員会
日時	令和5年10月26日(木) 午後3時10分～午後4時30分
場所	京田辺市役所 議会会議室
内容	【議事録】 1. 開 会 2 会長あいさつ 3 議事 (1)報告 ①第2回委員会の会議録について ②財政収支見通しについて (2)協議 行政改革大綱の「目標」及び「基本方針」について 4 その他 5 閉 会
出席者	委員 野田会長、鈴木副会長塩谷委員、青木委員、寺西委員、大崎委員、塩谷委員 市側 辻村副市長、事務局（企画政策部長、総務部長等）
傍聴者	1名

●議事要旨

(1)報告

- ①第2回委員会の会議録について
- ②財政収支見通しについて

配付資料に基づき、事務局から説明

【質疑応答】

(委員)

平成6年度以降建設事業費が大きくなっているが、主な建設事業の予定は？

(事務局)

防災広場の建設、田辺北地区新市街地の整備等の経費が大きくなっている。また、文化施設の整備等も大きな要素となっている。

(委員)

各施設の長寿命化に要する経費は試算に入っているのか？

(事務局)

学校施設の改修に関しては現在想定される長寿命化事業が大きな額となるため個別に試算に入れているが、その他の道路・橋梁といったインフラ等の長寿命化等は一括で、一定の金額を想定している。

(委員)

令和7年度において、国庫支出金が大きくなっているが、こういった要因か？

(事務局)

国庫補助金は建設事業の財源となるものであり、令和7年度に予定している事業に比較的高い補助率の事業があるため、臨時的に大きくなっている。

(委員)

地方交付税の動向はどうか？

(事務局)

人口の増加とともに増えていくものであるが、税収増が差し引かれることから伸びは緩やかになると考えている。

(委員)

地方債発行の今後の動向は？

(事務局)

地方債は建設事業の内容によって変わってくるが、国庫補助金や府の補助金などを活用

してそれでもなお不足する部分の手当として借り入れするものである。まずはこうした財源を十分精査する必要がある。

(2)協議

行政改革大綱の「目標」及び「基本方針」について

【質疑応答】

(委員)

デジタル技術の活用について、実際それだけの基盤があるのか？行政手続きオンライン化などは進めるべきだとは思いますが、高齢化社会において人財などの面で課題があるのではないか？

(事務局)

DX 推進計画においては、行政手続きのオンライン化等の取り組みに加えて、デジタルデバイス対応なども計画に盛り込んでいる。ただ、個別に周知していくべきこととも考えられる。

(委員)

私たちの地域でも同じ事情で、推進委員は私たちのような年代であり中々進まない部分がある。「質の高い行政サービスの提供」という理念はよいが、バスの問題などもあり住民センターなどを活用して提供の場の整備も検討してほしい。

(委員)

高齢者だけではなくスマホを活用できない方も多数おられるので、そういった方々への支援も忘れずにしてほしい

(事務局)

当初予算において老人福祉センターに Wi-Fi 設備を整備、ここでスマホ教室を今年 12 月クール行う予定をしており、そういった所で慣れていただくというのも一つ重要なことである。

(委員)

公共施設等総合管理計画について、市民の方に知らせていく広報を活発に行うべきでは

ないか？

(事務局)

存在を認識していない市民は多いと思う。昨年度改訂しており、そうしたことも含めて広報紙を通じて周知していく必要があると考えている。

(委員)

経常収支比率とはどういったものか？

(事務局)

分母と分子があり、わかりやすく言えば分母が自由に使えるお金収入、このうち絶対に出て行くお金がどの程度あるかを示す指標であり、本市の場合は余力が7%しかない状態であるといえる。93%という数字はそれほど低くないが、最低限この水準を守らないといけないという意味で目標設定している。

(委員)

銀行では人材育成は支店長における大変大きな課題の一つとなっているが、人材確保や働き方改革、若い方の育成等かなり難しさを抱えている。法務、財務やFP資格取得等を支援するなど、研修メニューなども工夫したりしている。京田辺市での取り組みはどうか？

(事務局)

人材育成の課題は本市としても多くあり、研修メニューの充実やOJTを基本に、職場での業務をする中で若い職員を育てていこうとしている。職場環境の改善に向けて、テレワークの実施方針を打ち出したりしている。これが一番という取り組みはないので、不断の取り組みとして進めていく必要があると考えている。

(委員)

女性活躍の視点も重要で、そういった点の取り組みはどうか？

(事務局)

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、地方自治体でもそういった計画が要請されているが、その中で女性の管理職登用率の目標25%を掲げているが、令和4年度4月の段階でちょうど25%になっている。それでも女性管理職は少ないことには変わりはないので、今後も積極的に取り組んでいきたい。

(委員)

専門人材は都道府県レベルでも土木技師等が不足している現状があるが、市町村ではより深刻ではないか？

(事務局)

本市でも技術職人材は不足しており、採用試験で募集しても応募が少ない現状がある。どの自治体も同様であり、確保するための努力をしていく必要がある。応募の年齢層を広げたりといった取り組みの中で、基本的には学生の少なさもあることから、全国的な課題ではあると考えている。

(副市長)

京都府でも技術職の確保が難しく、市町村への派遣する余力は全くなくなっている状況である。京都府でも役職定年 60 歳となっているが、その後は現場で頑張ってもらっている状況にある。

(委員)

人材育成は大変重要な課題であるが、一方で折角入っていただいた方をどう評価していくかという人事評価も大変重要であるが、どうか？

(事務局)

本市の人事評価は平成 23 年度くらいから導入している。具体的には能力評価、業績評価を全職員について行っている。実際の運用においては他の自治体同様に課題もあるが、上司と部下の面談、コミュニケーションも重視して、適正な人事評価をしていきたい。

4 その他

(事務局)

次回の日程、今後のスケジュールについて説明