

行財政改革調査特別委員会記録

令和5年8月29日開催

- 1 日 時 令和5年8月29日(火) 13:28 ~ 15:16
- 2 場 所 委員会室
- 3 出席委員 金久委員長 福谷副委員長
横田委員 星加委員 福島委員 広浦委員 水谷委員
住友進一委員 奥田委員
- 4 欠席委員 渡部委員 武田委員
- 5 正副議長 藤本議長 幸坂副議長
- 6 傍聴議員 なし
- 7 出席理事者 山本副市長 坂本教育長 松崎政策監
岡田企画部長 吉積総務部長 吉村市民部長 吉岡産業
部長 市瀬教育部長
佐坂人事課長 中橋行革デジタル戦略課長 山崎財政課
長 田上スポーツ振興課長 ほか
- 8 事務局 岡部議会事務局長 近藤議事課長 谷崎課長補佐
宮本課長補佐
- 9 傍聴者 なし
- 10 記者席 1名

【 会議の概要 】

議題

(1) 令和4年度行財政集中改革プランの実績について

開 会 13:28

金久委員長 定刻より少し早いのですが、委員さんお揃いのようなので、ただ今から、行財政改革調査特別委員会を開催いたしたいと思います。本日、欠席の通知がありましたのは渡部委員、武田委員でございます。

開会に当たりまして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。本日は、委員の皆様には何かとお忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。また、理事者の皆様には、業務多忙の時期にも関わりませず、山本副市長、阪本教育長、松崎政策監をはじめ、関係部課長の皆様に御出席をいただいております。ありがとうございます。

本委員会につきましては、本年度第1回目を、去る5月30日に開催いたしまして、今回が2回目の開催となっております。前回に引き続き、行財政改革について、皆さんとともに議論を深め、所管の業務につきましても、現状の把握や知識の共有を図りたいと考えております。

本日は、議題といたしまして、令和4年度行財政集中改革プランの実績につきましても、理事者から御説明をいただき、委員からの御質疑、御意見を賜りたいと考えております。皆様の御協力をお願いいたしたいと思っております。

それでは、理事者を代表しまして、山本副市長に御挨拶をいただきたいと思います。山本副市長。

山本副市長 委員の皆様には何かと御多用のところ、行財政改革調査特別委員会を開催いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、本日の委員会では、冒頭、委員長からお話もございましたが、令和3年7月に策定いたしまして、昨年、令和4年9月に一部改訂を行っております阿南市行財政集中改革プランの進捗状況について御説明をさせていただき、御意見、また御指導を賜ることといたしております。このプランにつきましては、五つの重点目標のもと、14の重点取組項目を掲げまして、3年間で集中的に取組、しっかり、着実な成果を上げることを目指して、現在、全庁一丸で取組を進めているところでございます。これも冒頭、委員長からお話がありましたが、前回、5月30日の委員会ではプランの重点目標のうち、公民連携、スマート自治体に特定課題につきましても御説明をさせていただきまして、御審議を賜りましたが、今回は各重点取組項目につきましても、プランの計画期間2年目となります令和4年度の実績及び、最終年度となります本年度、令和5年度の取組について、網羅的に説明をさせていただく予定といたしております。このあと、それぞれの項目につきましては担当課長より説明をいたさせていただきますので、どうかよろしくお願ひ申し上げます。

金久委員長 ありがとうございます。

議題に入る前にお願いを申しておきます。理事者の方には、自己紹介をしていただきましたら、説明は資料に基づき行われますが、着席で行って

いただいて結構でございます。委員の皆様につきましては、質疑のある場合は挙手をしていただきますようお願いをいたします。

確認ですが、御手元に、この「進捗状況について」という資料はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(1) 令和4年度行財政集中改革プランの実績について

金久委員長　それでは、次第に従いまして、令和4年度行財政集中改革プランの実績についてを議題といたします。本日は重点取組項目を推進している担当所属長等に出席いただいておりますので、個々の重点取組項目の進捗状況につきまして、資料に従いまして、各所属長から説明をいただきます。それでは、説明をお願いいたします。理事者、挙手をお願いいたします。佐坂人事課長。

【理事者説明 佐坂 人事課長】

金久委員長　ありがとうございました。
続いて御説明をいただきます。山崎財政課長。

【理事者説明 山崎 財政課長】

金久委員長　ありがとうございました。
続いて御説明をお願いします。中橋行革デジタル戦略課長。

【理事者説明 中橋 行革デジタル戦略課長】

金久委員長　ありがとうございました。
続いて、田上スポーツ振興課長。

【理事者説明 田上 スポーツ振興課長】

金久委員長　ありがとうございました。
続いて、中橋行革デジタル戦略課長。

【理事者説明 中橋 行革デジタル戦略課長】

金久委員長　ありがとうございました。
続いて、山崎財政課長。

【理事者説明 山崎 財政課長】

金久委員長　ありがとうございました。
ただ今、資料に基づきまして御説明をいただきました。これより、本委員会の所管に係る一般質問をお受けしたいと思います。通告がございます

ので、順番に質問をお願いしたいと思いますが、挙手をお願いいたします。
横田委員。

横田 委員 令和4年度実績の御報告をいただきました。1億2,700万円ほどの削減効果が載っているということでございます。また、令和5年度を取組内容を見ても、正規職員が、(令和)5年度で23人減となりますし、定員適正化の取組目標では、会計年度任用職員数を削減すると、このように重点取組項目で掲げているわけですが、令和5年度は、実質は734人と、前年度の終わりと同じでありまして、削減がされていないようですので、この点についてお伺いしたいと思っております。削減にならなかった理由。

また、2として、職員の削減に取り組んでおられる中、正規職員の定員数は現在820人でありまして、令和4年度から5年度にかけて23人減となっている状態ではありますが、この状況の中で、市の業務等の効率化を進めていく中で、適切な正規職員数となっていると考えておられるのか、この点も、一つお聞きしたいと思います。また、事務に支障が出ているということは、お聞きすることはないのでしょうか。

また、この人件費をどんどん減らしていくということは、今までも合併後の行財政改革の中でも、一番大きな効果は、ほとんど人件費で、削減の効果があつたように思うんです。しかし、もう合併して十数年になりますし、もう地方分権等で仕事量も増えていると、事務量も増えているとお聞きしています。こうやって、次々と行革で正規職員を減らしていくということは、果たして行革の、これは柱となっていくのでしょうか。この辺りもちょっと教えていただけたらと、このように思いますので、お願いいたします。

金久委員長 佐坂人事課長。

佐坂 課長 人事課、佐坂です。よろしく申し上げます。横田委員の御質問にお答えいたします。

まず初めに、会計年度任用職員の削減についてでございますが、資料の1ページ中段にあります令和4年度実績欄につきましては、5月末時点の比較人数を各年度、記載したものでございます。③会計年度任用職員の751人というのは、令和3年5月末の人数でございます。また、734人となっておりますのは、令和4年5月末の人数であります。また、資料には記載がございませんが、令和5年5月末では717人であり、人数としましては、令和4年度に比べ17人減少している状況でございます。

また、続きまして、資料下段の令和5年度取組内容の会計年度任用職員の表記について、少し補足をさせていただきます。令和5年度欄は、令和4年度末と令和5年度末の見込み数を記載したものでございます。令和4年度末、令和5年3月の実際の748人から、令和5年度末、来年(令和)6年3月の見込みですが、734人を見込んでおります。

会計年度任用職員数につきましては、正規職員及び再任用職員と異なり、もともと、任期が数カ月の職があることや、年度途中での退職者も一定数生じること、また、応募者数の減少から、特に年度当初時期では予定人数に達していない場合などがございまして、令和5年度取組内容欄には、直近の年度末の人数と、翌年度末の見込み人数との比較で記載をさせてい

ただいております。ちょっと十分な表記ができておらず、大変申し訳ございませんでした。年度末におきましても、会計年度任用職員の人数は減少見込みでございます。

次に、正規職員数についての御質問にお答えいたします。集中改革プラン改訂版では、令和5年度職員数を840人と見込んでおりましたが、早期退職が21人と見込みを上回ったこと。また、新規採用者数につきましても、受験者数の減少などにより最終合格者が13人となり、さらに辞退者も生じたことから、最終10人とどまり、見込み人数840人に比べ、20人下回っているものでございます。こうしたことから、想定よりも一時的に下回っている状況でありますので、今後、市民サービスの低下を招くことのないよう、一定の必要な人員を確保してまいりたいと考えており、令和6年度につきましても830人程度を見込んでいくところでございます。

また、適正な職員数につきましては、行政需要に対し、最も効率的で効果的に行政運営を行える組織の人員体制こそが適正な職員数であると認識しております。行政需要は社会経済情勢や市民ニーズの変化、また、多様化により、その度に変動してまいりますので、常に必要な定員の適正化に向かい合いながら、限られた予算と人員の中で最大限の効果が得られるよう、努めてまいりたいと考えております。以上、お答えとさせていただきます。

金久委員長 横田委員。

横田 委員 先ほども申し上げましたように、ずっと、合併以来、定数を削減して行財政効果だと、大きくうたってこられているわけですので、私といたしましては、行政サービスの、安定したサービスを受けられるような、職員さんがオーバーワークにならないような、前も橋本議員もちょっとおっしゃっておられたことがあるんですが、「職員さんは大変なんですよ」というようなことを聞くわけでありまして、行財政改革のうちで総合的に考えたら、やはり阿南市の一番、ひな形とする職場でありますので、職員さんが若くして辞職するとか、職員さんのほうから仕事が厳しいというような声が出ないような体制を取っていただきたいと思っておりますし、今後、2年おきの退職者が出るわけで、大変でしょうが、その辺りも十分考えて、定数の適正化に取り組んでいただきたいと、このように思います。要望しておきます。

金久委員長 佐坂人事課長。

佐坂 課長 今、要望、御意見をいただきまして、大変ありがとうございます。
先ほどの御質問の中で、事務に支障が出ていないか、人件費を減らすことが行革ですかという御質問に対しまして、ちょっと答弁が漏れておりましたので、改めて御答弁とさせていただきます。よろしいでしょうか。

金久委員長 はい。

佐坂 課長 事務に支障が出ていないかとの御質問でございますが、業務改善や指定管理者制度などの公民連携推進により、限られた職員数の中、適切な人員

配置により、業務に支障のないように対応してきたところではございます。また、正規職員のみでは窓口事務とか保育、ごみ収集などをはじめ、市民サービス全てを提供することはできませんので、会計年度任用職員制度がスタートして、令和2年度以降、年々減っておりますが、行政需要に応じて新たな職種を新設したり、事業によって増員するなど、メリハリをつけて、今後も配置をしてまいりたいと考えております。

また、人件費を減らすことが行革なのかということで先ほど御意見もいただきましたが、人事課といたしましても、特に人件費とか職員数に関しまして、単に減らすことが行革というのではなく、例えばデジタルトランスフォーメーションや公民連携手法などを積極的に業務に導入し、効率化を図りながら適正な人員確保をすることが行革の目指すところであると考えております。

また、人件費の一つであります時間外勤務手当を例に取りますと、こちらにも、単に手当額、金額を減らすことのみに着目するのではなく、ノー残業デーを徹底することで日々の業務において時間外勤務が生じることなく、現在の業務量を行えるよう、効率化を意識したり、逆に減らせる業務はないかを考え、組織としての業務改善や簡素化につなげていくことが、人件費削減に関する行革の本質的な部分ではないかと考えております。先ほどの、横田委員の御意見も参考にしながら、今後、十分に取り組んでまいりたいと考えております。以上、御答弁とさせていただきます。

金久委員長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

横田 委員 ありがとうございました。

金久委員長 続いて御質問がある方、奥田委員。

奥田 委員 私のほうからは、財政健全化についてお伺いしてまいりたいと思います。まず、シーリングの試験的導入でございますが、資料の表では道路等、事業の一般財源の部分のシーリング額と特殊要因分の金額が示されております。そもそも、令和5年度当初予算編成における取組内容で、コロナ禍によるエネルギー価格高騰による需要費や材料、光熱水費の急激な増加分が当然ある中で、市は増額予算を要求する際に、必ず同額の予算減を行うということを原則としておられると伺っておりますが、それではシーリング予算内での事業計画、予算の事業充当しかできない状態となり、実際に事業費の圧縮、減額予算に陥るのではないのでしょうか。御所見をお伺いしたいと思います。

また、予算要求において、各部局がより財政状況を意識し、知恵と工夫により事業予算の要求を行ったとお伺いしましたが、特殊要因を踏まえて、とのことでありますが、どのような根拠でこのシーリング予算額とされたのかお教えてください。

また、令和5年度取組内容でシーリング項目の見直し等を行うとされておりますが、シーリング項目で追加、見直しをした内容はどのような項目ですか。お教えてください。

そして、特定目的基金の活用でございますが、令和4年度に関係基金の条例を一部改正し、基金を効果的に活用できるよう取り組まれているとのことでございますが、近年、金利が、近年というか、もう長い間、金利が

ほぼゼロ金利で推移している中で、果実運用型の基金を継続しないと、とありますが、令和5年度記載の三つの基金について、それぞれ、浄財でもございますので、令和5年度予算編成において各課の基金の要求内容はどのようにされたのか、改めて教えてください。

続きまして、研修派遣や人事交流、民間人材の活用による人材育成についてお伺いいたします。株式会社Another worksとの連携した人材の活用でございますが、有能な民間人材の知見や才能を共同事業へ活用するとして、行政情報の発信プロジェクトとして、行政手続きのYouTube動画の作成に9名の職員が参加して、スキルの向上に取り組まれているという説明でございましたけれども、そこでお伺いいたします。令和4年度実績以外に、令和5年度現在、9人の方の職員は動画作成を実践しておられますか。教えてください。また、この人事交流など、Another worksとの人事交流などの派遣をしておりますが、派遣した職員が帰ってきて、本市の業務に活かされているかどうか、お伺いいたします。

そして、職員採用試験制度の見直しについてお伺いをいたします。令和4年度の取組では、受験者数の取組に至らなかった。また、令和5年度当初から募集開始が可能となるように、受験期間、テストセンター方式の導入、採用日の選択制など、採用試験制度の実施報告を見直し、受験申込者が令和5年度の67人に対し、令和5年度は120人に増加したようでございます。

そこでお伺いをいたします。なぜ、合格したにもかかわらず辞退する受験者が多く出たと伺っておりますが、なぜそうなったのかお伺いいたします。このことに関して、市はどのように分析されているのか、御所見をお伺いしたいと思います。何か、市の採用試験制度に、まだ課題があるのではないかと。あるいは、他の要因があるのではないかと、何か考えられているかどうかをお教えいただけたらと思います。

最後に、スマート自治体についてお伺いをいたします。公共施設予約システムの導入がなされていると、説明を伺いました。七つの施設で、市民の利便性の向上は大きく変わりましたか。利用、庁舎などに問題はございませんでしたか。教えてください。また、特別な事業での貸館などが急に入る場合や、施設の窓口での直接申し込み、予約などがされたときなど、予約調整に困ったことはありませんか。お教えをいただきたいと思っております。

以上、ちょっと長くなりましたけれども、よろしくお伺いをいたします。

金久委員長 ただ今、奥田委員から御質問がございましたが、時間が1時間を過ぎましたので、一旦、ここで休憩をしたいと思います。15分ほど休憩させていただきます。よろしくお伺いいたします。再開は50分といたします。

休憩 14:35～14:50

金久委員長 それでは、再開をいたします。
先ほど、奥田委員から御質問がございましたが、理事者側からの説明をお願いしたいと思います。山崎財政課長。

山崎 課長 財政課、山崎です。私からは、財政課、財政健全化部分について御答弁申し上げます。財政健全化のうち、シーリング予算の試行的導入についての取組に対するお尋ねにつきまして、お答えいたします。

まず、令和5年度当初予算編成で、価格高騰がある中、増額要求の際は同額の別予算の減額を行うことを原則にしているが、それではシーリング予算内での事業しかできない状態となり、事業費の圧縮、減額に陥るのではないかとの御指摘でございますが、令和5年度当初予算編成においては、例えば数年ごとに発生する経費や各種計画策定に当たってコンサルティング業者等へ委託せず、各所属において直接的に計画を検討、策定していく場合に要する経費などについては特殊要因扱いとしており、シーリング枠外としております。また、燃料費、光熱費など、年間所要額を適切に見積もったうえで、前年度より増加となる場合なども特殊要因としており、シーリング枠外としておりますが、環境への負荷を低減するためにも、節減に努めた上での要求とするものとしております。これら、特殊要因がある場合でも、安易にそのまま予算増額とならないように努めるものとしております。

また、どのような根拠でこのシーリング予算とされたのか、とのお尋ねでございますが、シーリング導入の意義といたしましては、効率的な予算編成及び歳出抑制という効果はもとよりでございますが、要求段階での各要求課が要求内容を精査し、さらには、予算科目によっては部単位において全体調整を行うということで、要求する側においても財政規律を意識し、予算内容の新陳代謝を考える契機となることを期待しており、職員の意識改革を促すという面がございます。つまり、限られた財源を、最も必要で優先すべき事業に配分することができるよう、市民ニーズを的確に把握することのできる各担当部局が、効率的かつ効果的な行政運営のため、多くの職員自らが予算の編成を検討するなどの機会を得ることができます。

また、シーリングによる要求基準額の設定は、一般財源ベースを前提としており、国費、県費をはじめ、いわゆる外部資金の積極的導入確保に知恵を働かせることで、予算要求課は事業規模を拡大することも可能であることから、行財政集中改革プランの重点取組項目に掲げております外部資金の活用による特定財源の確保にもつながるものと考えております。持続可能性のある財政運営を意識しながら、事業内容、現場をよく知る担当職員が事業の必要性を改めて見つけ直す機会ともなり、時代の要請、市民のニーズを的確に反映しためりはりのある予算編成につながるものと考えております。

また、令和5年度を取組内容で、シーリング項目の見直しなどを行うとされていますが、追加した内容は、とのお尋ねについてでございますが、現在、検討中でございます。令和5年度の当初予算編成では燃料費や食糧費、修繕料などの需用費の科目に拡大して、予算の枠配分の方式により実施いたしました。これらの経験を踏まえ、シーリング項目の見直しなどを行ってまいりたいと考えております。

次に、3点目の質問であります。財政健全化のうち、特定目的基金の効果的な活用に向け、令和5年度に取り組む三つの基金についての、令和5年度予算の状況につきましてお答えいたします。

まず、心身障害児福祉基金につきましては、特別児童扶養手当支給者を対象とした在宅の心身障害児への扶助費の財源として、取り崩しの予算を同基金の運用益基金である利息とともに計上しております。

次に公害対策基金につきまして、令和5年度当初予算では特に計上した予算はございませんが、当該基金の取り崩しは市内観測局の機器修繕等に行われてきたところです。なお、公害対策基金につきましては、本年の6月定例会において廃止し、発展的改変を加えた阿南市地球温暖化等対策基金として新規制定をしたところであります。

最後に、島津記念運動公園管理運営基金については、条例改正はまだ行われておりませんので取り崩しはなく、利息を島津記念運動公園管理費に充てているところでございます。以上、御答弁といたします。

金久委員長 ありがとうございます。
 続いて佐坂人事課長。

佐坂 課長 人事課、佐坂です。よろしく申し上げます。奥田委員の、人事交流や研修派遣した職員の帰任後についての御質問にお答えします。

人事交流により派遣した職員は、概ね20代後半から30代前半の、若手に当たる年齢層であります。国や県、企業での勤務を経験した職員からは、「新たな知識や技術面の習得はもとより、ほかの行政機関等で働く職員の仕事に対する姿勢、考え方に刺激を受けた」との声が聞かれております。若手職員にとって幅広い知見が得られるものと認識をしております。また、帰任後も経験や知識を共有することで、他の職員への好影響や、組織の活性化が図られるとともに、他機関とのネットワーク形成にもつながっているとところです。こういったことから、職員個人の財産になると同時に、組織にとっても貴重な財産となり、個人、組織の両面でポジティブな影響があるものと認識しております。

次に、職員採用について、辞退する受験者に関する御質問にお答えいたします。受験者から辞退の申出があった際、任意ではございますが、参考としてその理由を尋ねております。その中では、他の自治体や国の機関等への就職が決まったとの声が多く聞かれています。公務職場を目指す受験者の場合、阿南市役所以外にも、県庁や近隣自治体等を併願するケースも多いのではないかと考えられます。

また、分析、課題、要因についてでございますが、民間企業はもとより、公務職場におきましても、採用試験の早期化が進んでおります。県内の他団体におきましても、例えばお隣の小松島市では、令和5年度の前期試験の募集受付は5月に、社会人枠となればさらに早く、3月下旬から募集を行うなど、全般的に採用活動が早期化しております。これらの対策として、今年度は、本市におきましてもスケジュールを約2か月前倒ししまして、4月6日に試験案内を公開、4月12日から上級行政事務職をはじめとする前期試験の募集受付を行っております。さらに、採用日を一律に翌年4月と限定するのではなく、本年10月採用も受験者が選択できることとしております。こうした取組によりまして、希望者は半年早く、阿南市役所での勤務が可能となり、市にとっても優秀な人材をいち早く確保し、採用辞退者の発生を防ぐ一助となることに期待をしているところであります。以上、御答弁とさせていただきます。

金久委員長 ありがとうございます。
 続いて、中橋行革デジタル戦略課長。

中橋 課長 行革デジタル戦略課、中橋です。株式会社Another worksと連携した民間人材の活用による人材育成に関する御質問にお答えをいたします。

まず、この取組について簡単に御説明をいたしますと、同社に登録された民間人材との協働、これを通じまして、有能な民間人材の知見や才能等を、本市の地域課題の解決等に活かすことを目的に実施するものでございます。

令和4年度におきましては、職員数の削減や新型コロナウイルス感染症の影響により、行政手続きのデジタル化が課題となる中で、本市が今後、誰一人取り残さない行政手続きのデジタル化を推進するにあたっては、動画で分かりやすく説明することが有効であると考えまして、「誰にでも伝わる行政サービスを目指して」をテーマに、動画による行政情報の発信プロジェクトに取組ました。本プロジェクトには、本市のさまざまな所属から、若手を中心とした全9名の職員が参加し、複業人材として参画をいただいた民間のフリーデザイナーの指導のもと、動画編集の基礎知識として動画編集ソフトの使い方や、効果的な情報発信の方法などを学ぶとともに、それぞれの担当業務に関連する動画を実際に作成いたしました。さらには、製作した動画をYouTubeの阿南市公式チャンネルで公開するなど、実践的な取組になったものと考えております。

令和5年度につきましては、本プロジェクトに参加をした職員が公共施設マネジメント、この関連の動画を精力的に発信し、プロジェクトの成果を発揮しております。また今後、行政手続きのデジタル化が本格化することに伴い、参加した9名の職員が中心となって、身につけたノウハウを横展開するなど、主体的に取り組んでいくことを期待しているものでございます。

続きまして、行政手続きのスマート化に係る公共施設予約システムに関する御質問にお答えをいたします。本システムにつきましては、施設の空き状況の確認や利用予約を、スマートフォンやパソコンからオンラインで、24時間365日行えるシステムとして、本年4月1日から運用を開始し、およそ5か月が経過したところでございます。本システムを導入した7施設のうち、1施設におきまして、新規利用者が明確に増えており、少しずつではありますが、利用者にとっての利便性の向上や、公共施設の利用促進に効果が表れているものと考えております。

さらに現在、施設利用者を対象としたアンケート調査を実施しており、本システムに関する利用者の年代別利用状況や満足度等につきまして、定量的に把握できるよう取り組んでいるところでございます。

次に、本システムの運用における課題に関するお尋ねでございますが、利用調整や、特別な事業での貸館などが急に入る場合につきましては、システムの導入に伴う業務プロセスの変更、これは行っておりませんので、システム導入による影響はないものと認識をしております。一方で、施設の窓口における直接の申し込みとの調整、これにつきましては、窓口での受け付け後、直ちにシステムへの入力を行わなければダブルブッキングが生じてしまう可能性があることから、迅速な対応が求められているところでございます。今後におきましても、利用者の皆様の御意見、御感想や、施設管理者の御要望等を把握しながら、引き続き、詳細な検討と対応を行っていくことによりまして、本システムのさらなる利用促進につなげたいと考えているところでございます。以上、御答弁といたします。

金久委員長 ありがとうございます。奥田委員。

奥田 委員 御答弁ありがとうございます。

財政のシーリングというのはメリットも、行財政改革には必ずこの財政のシーリングというのが出てきますけれども、登場してきますけれども、メリット、デメリットというのを十分に把握しながら進めていただきたいと思います。

また、採用試験につきましては、もう魅力ある阿南市づくりというのが、一番、もう、これは大切だと思います。いい人材がよそに取られるというのはちょっとくやしいところもありますけれども、それに負けずに、阿南市はすごいんだと見てもらえるような阿南市づくりというのを目指してまいります。

それと、YouTubeではないですけれども、YouTubeでの動画づくりというのを行っていただいているというので、若手の職員の皆さんには、非常に期待をしたいと思います。デジタルの面で、そういうところで訓練をしていただいていますけれども、この間、ある職員の方に聞きますと、最近、マニュアルというか、トラックの運転手がない、「職員の中でトラックを動かせる人がいないんだ」と。マニュアルの免許を持っている人が、ほとんどオートマチックで、若い子は特にオートマチックで、なかなか運転できる人がいないんだと、そんな、トラックの運転だけでもなかなか人材がないのかという。それも何とか、人材づくりもちょっと忘れずに行って、アナログな面でございますけれども行っていただきたいなど、これは要望でございます。

私、文化会館でいろいろ、年に何度か予約をさせていただくんですが、今年から申し込みが変わったんだと。けれども、デジタルで、パソコンで申し込みをしておりますながら、ちょっと予定日を1日ずらして、貸館の日をちをずらしてほしいという場合もありまして、それはもう電話ですりするので、アナログとデジタルが両方重なる場合もございますので、その辺も対応していただける、文化会館の方に対応していただくんですが、大変だなと思いながら、便利な面もありますし、ちょっと不便な面もあるかと思っておりますので、それも気をつけて進めていただきたいと思います。ありがとうございます。

金久委員長 次に、質問ございますか。福谷副委員長、どうぞ。

福谷副委員長 紙の、この資料では8ページであります、重点目標の公民連携のスポーツ総合センターへの指定管理者制度の導入という部分について、令和4年度の実績と令和5年度の実組内容について御質問をしたいと思います。

まず、スポーツ総合センターへの指定管理者制度の導入で、直営の場合、それから指定管理料、そして、その差額が2,369万2,341円という額になっています。これだけの大きな減額という運営で、ちょっと大丈夫だったのかと。それから、また、市民サービスについては向上したのかということについて、ちょっと教えていただければと思います。

それと、令和5年度の実組内容で、下段のほうに、いただいたネーミングライツ料を原資に、施設備品、体組成計を導入したということでありませけれども、このPRについて十分できているのか。利用状況はどのよう

な状況なのかお伺いをいたします。

金久委員長 田上スポーツ振興課長。

田上 課長 スポーツ振興課、田上です。福谷副委員長の御質問にお答えさせていただきます。

運営についてでございますが、アリーナとプールを指定管理者に一体となって管理運営してもらうことにより効率化が図られていること。また、月次報告、利用者アンケートの結果、半年ごとのモニタリング評価、適宜、打ち合わせなどを実施し、運営状況及び事業内容についての確認及び評価を行っており、その結果、問題なく、施設の管理運営ができていると判断しております。

また、市民サービスについてですが、直営のときにはなかった新たなサービスとして、定期的有料講座であるダンス教室、利用者延べ393人、自由参加の無料講座である腰痛、ひざ痛予防改善ウォーキング、利用者延べ408人など、利用者楽しく、飽きのこないプログラムを開催したり、新規利用者に向けて講座無料体験会を開催し、利用を促進するなど、気軽にスポーツを楽しむことができる環境づくりを行っていることから、市民サービスの向上が図られているものと考えております。

次に、利用者や市民への体組成計の十分なPRができているのか、利用はどのような状況ですか、との御質問にお答えさせていただきます。このたび、しんきんサンアリーナに導入いたしました体組成計の高精度体成分分析装置 In Body 470は、手軽に筋肉量や脂肪量などの体成分を測定できる装置でございます。本装置の導入により、体成分の分析結果から一人一人の体にあった運動指導が可能となるため、市民の健康増進や運動の習慣化が期待され、生涯スポーツの推進につながると考えております。

備品購入に当たっては、本年度より導入いたしましたネーミングライツ制度により頂戴いたしましたネーミングライツ料150万7,000円のうち、125万4,000円を充当し、6月28日から1台、設置しております。利用者や市民へ十分なPRができているのか、との御質問についてでございますが、本市においては、市ホームページを活用した周知を行っているところでございます。また、しんきんサンアリーナ館内に本装置に関する掲示や、指定管理者が実施するスポーツ教室参加者に対して、装置のPR活動を行っております。その結果、利用状況は延べ40人の方に利用、測定していただいております。加えて、10月9日に羽ノ浦スポーツセンターで開催予定であります、羽ノ浦スポーツセンター落成記念事業である阿南市健康スポーツフェスタ2023にて、本装置を活用した体験測定会を実施し、幅広くPRを行ってまいりたいと考えております。今後においても、本装置のより積極的な周知及び利用増、普及に努めてまいり所存でございます。以上、御答弁といたします。

金久委員長 ありがとうございます。福谷副委員長。

福谷副委員長 お答えありがとうございました。

特にスポーツ総合センターについては、いろんなソフト面の事業も増えたのにこれだけの減額ができたということについては大変すばらしいと思えますけれども、特に額が上がってこないのかということが心配です。特

に電気とか水という状況については、エネルギーの高騰という部分があるので、できるだけ帳消しにならないようにお願いします。

それと、体組織計の開けるやつですけれども、実質125万円という価格、これは、普通の人には手が届きません。例えば、私でも検査をしようとしたらお金が必要なんですよね。払わないとこの検査ができないという状況もあります、スポーツクラブでは。ですから、この活用については、まだ40人ということですから、もっと広く、健康に対して意識を持ってもらうという意味からすると、広くPRしていただいて、こういったことができるんですよ。肥満ですよとか、BMIとか、体脂肪率とか、いっぱい分かりますので、十分な活用をお願いしたいと思います。以上です。

金久委員長 このことについては要望でよろしいですか。

福谷副委員長 要望です。

金久委員長 通告がありましたのは以上の質問だと思いますが、全体を通しまして御質問がある方は挙手をお願いします。

(「なし」と呼ぶ者あり)

金久委員長 特に質問がないようですので、これで、本委員会の所管に係る一般質問を終結したいと思います。

以上で本日予定しておりました議題は全て終了いたしました。皆様の御協力によりまして終えることができました。

閉会に当たりまして山本副市長から御挨拶を受けたいと思います。山本副市長。

山本副市長 本日は、行財政改革の多方面にわたりまして、貴重な御意見、御提言をいただきまして、誠にありがとうございました。人員管理の問題、あるいは人材育成、財政運営、スマート自治体化、それぞれに御質問をいただきましたが、このプランに掲げました一連の取組というものは、いわば我々、相關関係を持ったものとして取組を進めているところでございます。

例えば、具体的に申しますと、質疑の中でもございましたが、スマート自治体化を進めることで、市民サービスの向上も図りながら業務の効率化につなげていくと。その業務の効率化につなげていくということが、結局、人員体制を、少ない人員体制の中で業務の遂行を可能とするというようなところ、そういう方向性を一つ、目指していくというのもございます。

特に、このスマート自治体化で申しますと、正規職員は御承知のとおり、一度、市の職員として採用しましたら、一般的には40年ぐらい在職、40年以上ですかね、在職していただくわけですが、皆さんも御承知のとおりでございますが、AIをはじめとした昨今のDXというのは、非常に、これまで以上に日進月歩で進んでくる。ということは、民間もそうですけれども、我々行政の仕事のやり方もどんどん変わってくる。40年の間にはいろいろ、加速度的に変わってくると、これは考えられると思います。そうした中であって、もちろん新しく生まれてくる業務というものもあるかと思いますが、そうした業務も含めて、適正な人員体制というのがどういふものなのか。これはなかなか、非常に、我々としても難しい取組課題

というか、見通すにあたっては難しい課題ではあるんですけども、いずれにいたしましても、長期的な視点に立って、市政運営の持続可能性というものを常に念頭に置きながら、この行財政改革を進めていく必要があるんだと、我々は常に、そういう意識のもとにやってまいりたい、これからも進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きまして御指導、御鞭撻を賜りますよう切にお願い申し上げまして、閉会の御挨拶とさせていただきます。本日はいろいろとありがとうございました。

金久委員長 ありがとうございました。

それでは、これで散会をいたしたいと思います。皆様、御協力ありがとうございました。理事者側の皆様もありがとうございました。散会をいたします。

閉 会 15 : 16
