

様式第3号(第7条関係)

会議録

- 1 附属機関の会議の名称 令和6年度第3回水戸市行政改革推進委員会
- 2 開催日時 令和6年7月12日(金) 午前9時30分から午前11時50分まで
- 3 開催場所 水戸市役所本庁舎市民協働会議室こみっとルーム
- 4 出席した者の氏名
 - (1) 委員
楢崎ひろ子, 大谷由美子, 尾ノ上正孝, 角田恒巳, 兼子千恵子, 川島佑介,
川瀬武彦, 立原正江, 谷口孝悦, 額賀せつ子, 二川泰久, 保立武憲, 松橋裕子,
吉田勉(氏名五十音順)
 - (2) 執行機関
天野純一, 熊田泰瑞, 石川正太, 千田寛, 中根理沙, 國見太郎, 菊池佳穂,
畠山明子, 佐藤直明, 村沢晶弘, 大谷俊, 岩上健一, 海老澤守, 國井敦男,
成田幸人
- 5 議題及び公開・非公開の別
 - (1) 水戸市行政経営改革プラン(素案)について(公開)
 - (2) 今後のスケジュール(公開)
- 6 非公開の理由
公開
- 7 傍聴人の数 0人
- 8 会議資料の名称
 - 1 令和6年度第3回行政改革推進委員会質問一覧表
 - 2 水戸市行政経営改革プラン(素案)に対する質問及び回答(第3回分)

3 参考資料

4 行政改革推進委員会の今後のスケジュール

9 発言の内容

○**事務局** 本日は大変お忙しい中、お集まりいただきましてまことにありがとうございます。ただいまから、令和6年度第3回水戸市行政改革推進委員会を開会させていただきます。本日の出席委員は14名でございます。なお、___委員から、御都合により欠席との御連絡がございましたので、御報告いたします。また、___委員と___委員が遅れての出席となりますので、併せて御報告いたします。本委員会は定足数に達しております。それでは資料の確認をさせていただきます。本日、資料1「令和6年度第3回行政改革推進委員会質問一覧表」、資料2「水戸市行政経営改革プラン（素案）に対する質問及び回答（第3回分）」、資料2の質問において委員から求めのあったものや回答に当たっての補足として各課から提出のあった資料として資料3「参考資料」、資料4「行政改革推進委員会の今後のスケジュール」を配付させていただいております。資料に不足がある場合は、お知らせ願います。それでは、行政改革推進委員会条例第6条に基づき、___委員長に議事進行をお願いします。

○**___委員長** おはようございます。会議次第に基づき議事を進めることといたします。まずはじめに、会議公開の制度により会議録を公表する必要がありますので、会議録署名人を指名させていただきます。___委員と___委員をお願いいたします。本日は、三つの改革の柱のうち、「2 将来を見据えた健全な財政運営の推進」及び「3 これからの行政運営を担う人材（財）育成の推進」の審議を進めたいと思います。まず、あらかじめ各委員からいただいた質問等に対し、改革の柱ごとにまとめて回答を行います。それぞれ、所管課長から回答を説明いただいた後に、追加の御意見や御質問をいただきたいと思っております。まずはじめに、改革の柱2「将来を見据えた健全な財政運営の推進」に関する質問九つについて、順次回答をお願いします。

○**財政課** はい。それでは、___委員から実施項目(10) 財政状況の分析と公表(②中長期的な財政見通しの公表)について御質問をいただきました。質問内容としましては、本市の中長期的な財政見通しである「みと未来財政プラン」について、一般会計の財政収支の見通しを一般財源ベースで作成しておりましたが、これにつきまして、予算や決算同様に特定財源を含む総額を示すほうが分かりやすいという御指摘でございます。これについて回答させていただきます。本市の中長期的財政見通しである「みと未来財政プラン」については、社会経済情勢の変化や地方行財政制度の改正に加え、各事業や行財政改革の推進による財政需要の変動などを適時、的確に反映していくため、毎年度見直しを行うこととしており、本年6月に改定・公表を行ったところです。今回の改定に当たっては、当委員会での御指摘を踏まえ、昨年度の一般財源ベースでの推計を見直し、

新たに、国・県支出金をはじめとする特定財源を含めた総額で、今後 10 年間の一般会計の財政収支の見通しを示したところであり、次年度以降も同様の手法で推計を行ってまいりたいと考えております。続きまして、____委員から項目(10) 財政状況の分析と公表(②中長期的な財政見通しの公表)について御質問をいただきました。質問内容としましては、一般会計の財政収支、財政調整基金、市債残高及び健全化判断比率につきまして、中長期(10 年後)のあるべき値とその根拠を教示いただきたい。一般会計の財政収支、財政調整基金、市債残高及び健全化判断比率につきまして、中長期(10 年後)のあるべき値とその根拠を教示いただきたい。また、それぞれの値について、危険レベル、注意レベル、安全レベル、管理(目標)レベルといった範囲を示し、どこに位置しているのかが視覚的にすぐ分かるものにしていただきたい、という御質問、御意見でございます。一番最後に、本実施内容の公表自体は非常に重要なことであると認識するが、定型業務に類すると考えられるので本質的な改革プランとは異なり、何らかの識別が必要と感じる、という御意見でした。これらについて回答いたします。一般会計の財政収支、財政調整基金残高、市債残高及び健全化判断比率の各財政指標については、本市の中長期的な財政見通しである「みと未来財政プラン」において、プラン対象期間中に達成すべき具体的な目標値を定めるとともに、その達成に向けた今後 10 年間の見通しを明らかにしております。このうち、一般会計の財政収支については、令和6年度予算において 25 億円の収支不足が生じている状況を踏まえ、歳入歳出両面にわたる行財政改革の推進により、年次的に収支の改善を図ることとし、令和 15 年度までに収支不足額を 10 億円以内に圧縮する目標を掲げております。財政運営上は、収支不足を全て解消することが理想ですが、急激な行財政改革の推進は、市民生活に大きな影響を及ぼす懸念があるため、市民サービスの維持・向上と財政健全化の両立を図る観点から、当該目標を設定したものであります。財政調整基金の残高については、これまで標準財政規模の5パーセント、具体的には 30 億円程度を確保する目標を掲げておりましたが、中核市移行に伴い、拡大した本市の財政規模を考慮するとともに、昨今のコロナ禍や大規模災害などに、より機動的かつ柔軟に対応するためには、更なる残高の確保が望ましいことから、本プランにおいては、年度末に 50 億円を確保する新たな目標を掲げております。市債残高については、4大プロジェクト(市役所新庁舎、新ごみ処理施設、新市民会館、東町運動公園新体育館の整備)等の大規模な投資的事業を推進したことに伴い、令和4年度決算において、過去最大の 2,445 億円となっています。そのため、今後は、建設事業債の新規発行額を抑制し、市債残高を確実に減少させながら、将来にわたる公債費負担の軽減に取り組むことが不可欠であり、過去 20 年間の最小値(2,136 億円)を踏まえた上で、令和 15 年度までに残高を 2,100 億円以下に削減する目標を掲げております。また、健全化判断比率についても、市債残高の減少と公債費負担の軽減に取り組むことにより、確実に改善を図る方針であり、現状(実質公債費比率 9.2 パーセント、将来負担比率 132.9 パーセント)と過去の最小値(実質公債費比率

9.1 パーセント、将来負担比率 85.3 パーセント)を踏まえた上で、令和 15 年度までに、実質公債費比率は 8.5 パーセント以下、将来負担比率は 100 パーセント以下とする目標を掲げております。次に、それぞれの値がどのレベルに位置しているのか視覚的に分かるようにしていただきたいとの御意見であります。健全化判断比率については、国が財政再生基準(実質公債費比率 35 パーセント以上)及び早期健全化基準(実質公債費比率 25 パーセント以上、将来負担比率 350 パーセント以上)を定めており、この基準が、それぞれ危険レベル、注意レベルに該当するものと考えております。一方で、他の指標については、客観的な水準を詳細に設けることは困難であります。年次的な推移や改善状況を分かりやすく示すことで、本市財政運営の透明性の確保に努めてまいります。なお、委員御指摘のとおり、本プランの公表自体は、行財政改革の取組とは異なる定型業務に類するものであります。行財政改革のベースとなる極めて重要な業務でありますので、これまでの行財政改革プラン同様、実施項目として位置付けを図っております。以上でございます。

○**収税課** ____委員からの項目(13)市税等の収納率の向上に関する御質問にお答えいたします。質問内容としましては、計画の「推進」はどのように方針、目標を掲げ、また目標値は毎年度設定するとあるが、何をどのように考えて設定するのか。2028 年度までの目標値を現時点で設定すべきではないか。現状の表で合計の数値はどう解釈すればよいか、という御質問でした。回答としましては、庁内組織である収納対策本部では、各債権の所管課が収納率向上対策、目標収納率を策定しており、令和5年度実施の会議において令和7年度までの3か年の目標収納率を設定しております。市税の目標収納率については、水戸市第7次総合計画をもとに設定し取り組んでいるところであり、令和 10 年度(2028 年度)の市税目標収納率を 98.6 パーセントと設定しております。これは、収納対策本部会議で決定された令和4年度市税収納率向上計画において、令和6年度の目標収納率を 98.2 パーセントと設定していることを踏まえ、令和7年度以降毎年 0.1 ポイントの増加を見込み、令和 10 年度(2028 年度)の目標収納率を 98.6 パーセントとしております。32 ページの現状の表につきましては、現年度は令和4年度分の収納率となっており、過年度は令和3年度までの滞納繰越分の収納率となっております。合計の収納率は、現年度分と過年度分を合わせた全ての調定額に占める収入額の割合となっております。続きまして、____委員からの項目(13)市税等の収納率の向上に関する御質問にお答えいたします。質問内容としましては、市税収納率向上の工夫点と、それを国民健康保険や市営住宅家賃の収納に適用し、数値目標として掲げることは難しいのでしょうか、というものでした。回答としましては、市税につきましては、収納率を向上させるために、滞納整理の方針を策定し効率的な整理の推進に努めております。過年度滞納事案への滞納処分の徹底、現年度分の徴収強化、進行管理の徹底となります。国民健康保険税の滞納整理につきましては、基本的に市税と同様の方針で進めております。なお、国民健康保険税の滞納者は比較的収入が低い方や不安定な方の割合が高い傾向にあり、差押可能な財産を所有し

ていない場合も多いことから、財産調査の結果を踏まえ、執行停止の適用についても十分に考慮した上で滞納整理を進めております。市営住宅は、低額所得者向けの住宅であり、比較的収入が低い方や不安定な方の割合が高い傾向にあります。また、市営住宅家賃は、市税と異なり、裁判所による手続を経なければ差押等ができない債権となっているため、市税等の徴収方法を市営住宅家賃に適用することが難しい側面もございます。しかし、市営住宅家賃につきましては、督促や催告をしても滞納解消に至らない場合には、裁判所への訴えの提起や弁護士法人への債権回収業務委託を行い、収納率の向上を図っているところでございます。続きまして、____委員からの項目(13)市税等の収納率の向上に関する御質問にお答えいたします。内容としましては、過年度分の収納率の改善について、及び各債権別の過年度分の滞納件数と滞納金額の合計額についての御質問でございます。回答としましては、市税及び国民健康保険税の過年度の収納率向上に向けては、度重なる催告にもかかわらず納付が進展しなかった滞納繰越事案について財産調査を実施し、財産が判明した場合には差押をちゅうちよなく執行するとともに、財産が発見できなかった場合には、執行停止を行うなど、早期解決に努めております。なお、債権別の過年度分の滞納件数と滞納金額につきましては、参考資料1ページに掲載しておりますので御参照願います。

○**下水道総務課** 続きまして、下水道総務課より____委員からの項目(13)市税等の収納率の向上に関する御質問にお答えいたします。質問内容としましては、下水道使用料及び農業集落排水施設使用料に関しては、特に現年度分の収納率について、改善の余地があるように思われるとの御質問でございます。補足させていただきますと、令和4年度末の現年度分の収納について、下水道使用料は 89.0 パーセント、農業集落排水施設使用料は 83.1 パーセントとなっております、他の債権が 90 パーセント以上となっているのに比べますと低くなっております。回答でございますが、下水道使用料につきましては、水道料金と一括で徴収を行っており、納入された水道料金と下水道使用料は、一度まとめて水道事業会計に入金され、下水道使用料は、翌月に水道事業会計から下水道事業会計に移されます。そのため、3月分の下水道使用料が翌年度の収入となり、現年度分の収納率が低くなっております。仮に、3月分の下水道使用料が年度内の収入となった場合の収納率は、現年度で 96.9 パーセント、過年度で 86.5 パーセント、合計で 95.8 パーセントとなります。農業集落排水施設使用料につきましては、令和5年度より地方公営企業法を全部適用したことにより、5月末までの出納整理期間がなくなり、3月末で打切決算となったため、令和4年度の収納率は、前年度に比べて低くなっております。仮に出納整理期間があった場合の収納率は、現年度で 96.3 パーセント、過年度で 24.6 パーセント、合計で 94.1 パーセントとなります。以上でございます。

○**財産活用課** 続きまして、____委員からの項目(15)未利用財産の活用と処分に係る質問について回答いたします。質問内容につきましては3点ございまして、(1)未利用財産というのは具体

的にどういふものであるのか、(2)未利用財産は現状どの程度あるのか、(3)2024年度以降、売却1件という目標値は低すぎるのではないかと、いうものでした。回答としましては、(1)未利用財産につきましては、市が保有する公有財産のうち、行政財産以外の普通財産で、今後も利用計画のない山林や原野、施設等の移転廃止等により行政目的を失ったまま利用されていないもの、狭小、不整形で行政目的に供することが難しい事業残地、水戸市土地開発公社が解散したことに伴い引き継いだ分譲地などがございます。(2)について、参考資料2ページに普通財産未利用地一覧表をつけてございますので、こちらを見ながら御説明いたします。令和5年3月31日現在で、35箇所の未利用財産があり、面積の合計は約51,000㎡となっております。(3)について、2022年度に売却した37件の財産につきましては、そのうちの30件が、公共物としての機能を喪失した廃道敷や廃水路敷等でございます。廃道敷や廃水路敷等は、隣接地の所有者等から売払い申請があった場合に売却しているものであるため、目標値からは除外しております。廃道敷や廃水路敷等を除いた未利用財産の売却件数は、2019年度から2023年度までの過去5年間の平均が3件であり、2024年度以降の目標値につきましては、(1)で定義した未利用財産のうち利活用が可能な財産を、毎年度1件、着実に売却していくという目標を設定し、民間活力を活かした未利用財産の有効活用を図っていくものでございます。なお、実績値には、廃道敷や廃水路敷等の売却件数も含めているため、行政経営改革プラン(素案)における年度計画の記載及び報告時における実績値の表記の方法につきましては、今後、分かりやすい表記となるよう見直しを進めてまいります。以上でございます。

○環境保全課 続きまして、___委員からの項目(15)未利用財産の活用と処分に係る質問について回答いたします。内容としましては、現在導入している設備の導入時期について、導入している設備による費用対効果について、耐用年数を過ぎた設備等の対応についての3点でございます。一つ目の回答としましては、公共施設への太陽光発電設備の導入につきましては、2004年度に稲荷第一幼稚園へ最初に設置し、以降2021年度までに65か所へ設置しております。そのほか、事業者へ市有財産を貸し付けることにより、2014年度、2015年度に事業者が自ら設置しております。2点目については、本市が導入した65か所の設置費用につきましては、約5億円と算出しております。また、これらの設備で発電した電気と同量の電気を購入したとすると、年間1,750万円程度の料金になると見込まれ、仮に30年間の使用を想定すると約5億2千万円となり、歳出の削減につながっております。さらに、事業者への市有財産の貸付による賃貸借料として、年間約1,200万円、協定期間である20年間で、約2億4千万円の歳入の確保につながっております。3点目について、太陽光発電設備の物理的な耐用年数は、一般的には20年から30年と言われておりますので、設備の状況などを確認し、適正に管理しながら、可能な限り使用することに努め、撤去時には、再資源化等を図り、適切に処分してまいります。以上でございます。

○**市民税課** 続きまして、___委員からの項目(16)水戸黄門ふるさと寄附金の獲得について御質問でございます。内容としましては、返礼品の種類、人気の返礼品、市外在住者へのPRの方法についてでございます。回答としましては、水戸黄門ふるさと寄附金における返礼品数でございますが、令和6年3月末現在で1,230品の返礼品を提供しております。近年においては、水戸黄門漫遊マラソンへの参加権や水戸偕楽園花火大会の観覧席など、体験型の返礼品の充実にも努めているところでございます。その中において、県外の方には、米や果物などの農産物、牛肉や豚肉といった肉類、どら焼きやケーキなどの菓子類が人気の返礼品となっております。市外在住者へのPR方法につきましては、寄附金受付を行う専用ポータルサイトの数を増やすことで寄附機会の拡大を図るとともに、他自治体で実績のあるWeb広告を取り入れるなど、多くの方へ返礼品の情報を発信できるよう取り組んでおります。以上でございます。

○**生活福祉課** 続きまして、___委員からの項目(19)社会保障費の一層の適正化(①生活保護費の適正化)について御質問でございます。内容としましては、2022年は不正受給返還金総額の16.6パーセントが返還されています。総額の何パーセントを返還金の目標とするか、各年に数字で計画に入れてはどうかというものです。回答としましては、まず、初めに生活保護費の支給に当たりましては、支給対象者に、生活上の変化があった際の届出義務の説明をはじめ、家庭訪問による生活状況等の確認や課税状況調査等を実施し、不正受給の未然防止に努めているところでございます。一方、不正受給であると判断した場合は、当該被保護者に対して不正に受給した保護費の返還を求めるなど、厳正に対処しております。本市の不正受給件数は年度ごとに異なり、返還金の総額及び納付率についても同様の状況となっております。また、不正受給に係る返還については、生活保護期間中に発生した債権であるため、元来、返済資力が乏しく、加えて、既に不正受給で得た金銭を使い切っているケースが多く、生活保護費からの返済のため返還金が少額になるなど、回収は大変厳しい状況でございます。このような状況から、御提案の不正受給返還金納付率の目標設定につきましては、事前に設定することは困難と考えております。以上でございます。

○___**委員長** ありがとうございます。まずは、___委員から実施項目(10)財政状況の分析と公表について、中長期財政見通しの作成に当たっては、一般財源と特定財源の両方を加えていただきたいという御意見でした。それに対する回答として、一般財源ベースでの推計を見直し、新たに、国・県支出金をはじめとする特定財源を含めた総額で、今後10年間の一般会計の財政収支の見通しを示したということでした。これに対して、___委員いかがですか。

○___**委員** 見直していただきありがとうございます。引き続きよろしく申し上げます。先日、みと未来財政プランを見たときには、見直しがされていないようでした。これはいつ見直しを行ったのですか。

○**財政課** こちらのみと未来財政プランについては、本年6月に改定を行ったところでございまして、

具体的には6月27日に公表を行いました。

○___委員 水戸市のホームページで見られるのですか。

○**財政課** はい。

○___委員 分かりました。ありがとうございました。

○___委員長 ___委員の要望された対応がなされているということで、よろしいですか。

○___委員 確認のため、帰ってから見させていただきたいと思います。

○___委員長 続きまして、___委員から同じ項目について御質問でした。一般会計の財政収支、財政調整基金、市債残高および健全化判断比率に関し、具体的な目標を定めとあるが、中長期(10年後)のあるべき値とその根拠を教示ください。それぞれの値に危険レベル、注意レベル、安全レベル、管理(目標)レベルといった範囲を示し、どこに位置しているのかが視覚的にすぐ分かるものにしていただきたい、ということでした。

○**財政課** 視覚的にということにつきましては、資料2の4ページに記載しております。健全化判断比率については、国が財政再生基準及び早期健全化基準を定めており、この基準が、それぞれ危険レベル、注意レベルに該当するものと考えております。その他の財政指標につきましては、客観的な水準やもしくは分類化というのが、少々難しいというのが現時点の考えでございます。その理由を具体的に申し上げますと、例えば一般会計の財政収支ですと、収支不足を10億円以内に圧縮する目標というのを掲げておりますが、この10億円が安全レベルとするならば15億円というのは、安全なのか注意なのか、それだけでは判断できかねる事情があります。複合的な要因というのがございまして、例えば10億円に収支不足を圧縮しますけど、もう一つの指標であります財政調整基金の残高が保有できていないということになりますと、安全レベルとは言えないという状況もございまして、複合的な要素が絡んでいるので、明確に分類するのは難しいという事情がございます。視覚的にすぐ分かるものにしていただきたいというのが、___委員の要望されていることと思いますので、年次的な推移や財政状況を分かりやすく示すことで、透明性の確保に努めてまいります。

○___委員長 ありがとうございます。国の基準に照らして、注意レベルや危険レベルといったように見てほしいということですか。

○**財政課** 財政健全化については、そういった考えでいこうと思います。その他については詳細なカテゴライズが難しいと回答させていただいております。

○___委員 市の財政自体がどうなのか、問題ないのかということを知っておいたほうがよいと思うので、分かりやすい基準等があればいいと思います。国の指標を見ると、かなり危ない状態を指していると私は思いました。みと未来財政プランはある程度数値が決まっており、数値の根拠等が示されているので、これはいいと思います。以前から数値目標を示してほしいと要望していますが、それはこういう事情で難しいという回答が続いています。前提条件をきちんと決めれば、何らかの目

標が決められると思います。

○**___委員長** ありがとうございます。行政経営改革プランの中で、財政の現状の作成と公表を毎年行う。見直しについては、みと未来財政プランで改善して公表していく。___委員のおっしゃりたいのは、水戸市の財政の現状を市民に肌感覚で分かりやすく示してほしいということですか。

○**___委員** そうです。それともう一点、公表が続いているだけなので、表現の仕方を考えてほしいと思います。

○**___委員長** プランの中に分かりやすい記載を加えるということですね。市民が市の財政を実感として認識できる形にするとか、分かりやすい表現にすることをお願いしたいとの___委員からの御意見でしたが、これについてはいかがでしょうか。

○**事務局** ただいまの御指摘について、事務局より補足させていただきます。行政経営改革プランの 27 ページ、実施項目 10 の財政状況の分析と公表が御指摘の部分となりまして、実際により踏み込んでどうかというお話がありました。それが 29 ページの実施項目(11) 公債費負担の一層の適正化や、実施項目(12) 財政調整基金の適正な残高の確保に反映された形の、行政経営改革プランとしての作りになっております。

○**___委員長** プランの見せ方を市民がよく認識できるような形にしていきたいです。

○**事務局** 市民に公表するという事は、内容がきちんと伝わるのが前提になりますので、表現の部分については見直しが必要かと思います。検討させていただきたいと思います。

○**___委員長** ぜひお願いします。

○**___委員** よろしいですか。行政経営改革プラン(素案)を読みましたが、全体に共通しているのですが、課題が提示されて、それに対して各年度で検討、推進、拡充といった文言だけで、中身について具体的なことが分からないです。

○**事務局** 先週にもお答えさせていただきましたが、全体的な見直しとして総点検をするということでお話をさせていただきました。本日議論いただいている改革の柱の二つ目と三つ目についても対象となります。

○**___委員** よろしいですか。説明の仕方とか、あるいはどうやって理解してもらうかといろいろな資料を作られています。例えば、30 ページには実質公債費比率や将来負担比率(2022 年度)が掲載されています。それから前回の行財政改革プラン 2016 の平成 26 年度での目標は、財政調整基金は 100 億と書いてありました。いろいろな事業ということもあつたりして将来大幅に上がってしまった。それで、財政調整基金の残高も 50 億円にするというのはそういうところがあることなのだろうと私は類推しています。でもいろいろなことを見ていない人は、この数字だけ見ても何か分からないということになると思います。一般市民が分かりやすい表現があったほうがいいかと思います。

○**___委員長** ありがとうございます。大事なことですので、市職員の方もお分かりかと思います

が、そういう観点からもよろしく申し上げます。続きまして、市税に関する御質問が三つほど上がっています。追加で御質問等ございますか。

○___委員 よろしいですか。行政経営改革プラン(素案)の32ページに収納率が書いてありますね。これは件数ですか、それとも金額ですか。

○収税課 金額でございます。

○___委員 そうすると、注29に書いてある「本プランにおいては、債権のうち、年間の調定額5億円以上のものを対象としている。」というのはどういう意味でしょうか。

○事務局 事務局から御説明いたします。こちらは現状の欄に対象となる債権をそれぞれ示しておりまして、全部で10債権を示させていただいております。こちらにつきましては、債権額の総額が大きいもの、重点的に取組が必要なものについても対象とすべきだろうという観点から、こちら行政経営課の方で、5億円以上という基準を設けまして、債権を選出したという意味合いのものでございます。

○___委員 ということは、例えば市税で5億円以上を納めなければいけない人がいるが、その人たちは99.1パーセントしか。

○事務局 こちらは債権ごとの総額です。

○___委員長 1件で5億円ではないと。

○事務局 はい。

○___委員 ただ、全体はまだ何百億とあると思いますが、それが5億円を超えてるからここに記載されているということですか。

○事務局 はい。

○___委員 分かりました。ありがとうございます。

○___委員長 5億円以上の債権が10あるとのことでしたが、5億円にまでいかない債権は例えばどんなものがありますか。

○事務局 し尿処理手数料等です。

○___委員長 そういった債権が入っていないということですね。分かりました。その他に市税関係で御質問はございますか。

○___委員 よろしいですか。来年度以降毎年0.1ポイントの収納率増加を見込んでいますとありますが、どのような方策がありますか。

○収税課 御質問にお答えします。こちらで0.1ポイント上げていくということですが、目標収納率につきましては、令和3年度における中核市の上位10市の平均収納率の数字に到達させることを目標に設定しております。我々としても、滞納整理につきましては、新たな滞納を生まないために、早期の財産調査とともに、滞納初期における滞納処分の徹底また、分割納付の管理など滞納

状況の進捗管理を行って、収納率の向上に努めていきたいと考えております。

○___委員 分かりました。そういうことを想定できているのであれば、こういうことをやっていきますよと、計画に書くのがいいのではないのでしょうか。

○___委員長 目標とする他市の事例等も含めて、決定したということを書くといいということですね。よろしくお祈いします。ほかに御質問はありますか。

○___委員 よろしいですか。先ほどの私の質問への回答も含めて、文言が分かりにくいと思いますので、修正をお願いしたいと思います。

○___委員長 よろしくお祈いします。滞納処分ができる債権とできない債権がありますが、例えば公営住宅家賃は訴訟をしなければならないですが、下水道使用料は滞納処分できるのですよね。滞納処分とか差押えは実際にされているのですか。

○収税課 科目でお答えするのは難しいのですが、差押えできる債権につきましては、全体的に向上しております。

○___委員長 分かりました。ありがとうございます。引き続きよろしくお祈いします。次に、未利用財産について二つ質問が出ていました。御質問された委員の方、いかがでしょうか。

○___委員 はい。回答いただいたことは理解しました。ただ、最初に太陽光発電設備が設置されたところは20年が経過するので、適正な維持管理を行って継続的な収入確保につなげてほしいと思います。

○___委員長 私から質問ですが、水戸市が行った太陽光発電設備の設置費用が65か所で約5億円かかって、30年の運用を想定すると5.2億円の歳出削減になっているということによろしいですか。

○環境保全課 はい。設置費用については各年度で設置しておりますので、これまでは全体的な計画があって設置していたというものではございませんでした。今回、行政経営改革プランにて位置付けますのは、導入施設の検討を行いまして、優先順位や導入施設などを選定して来年度以降に計画的に設置することで行いまして、歳入や歳出なども見込みながら、検討してまいりたいと考えております。

○___委員長 分からないところがありまして、例えば行政経営改革プラン(素案)の36ページに、太陽光発電設備導入施設が93施設あると記載されていますが、質問回答のときには65施設あると書かれていました。この数字の違いは为什么呢。

○環境保全課 はい。93施設のうち水戸市が設置しているのが65施設となります。残りの28施設については、事業者への市有財産の貸付を行っております。

○___委員長 水戸市が設置したのが65施設、水戸市から事業者に貸し付けて事業者が設置を行った施設が28施設あるということですね。分かりました。太陽光発電設備について、他に御質問

はありますか。

○___委員 よろしいですか。太陽光発電設備について、ランニングコストも含めたライフコストで評価すべきだと思います。コストはどうなっているのですか。

○環境保全課 公共施設分の事業所5か所につきましては、各施設所管課のほうで管理しております。詳細なコストについてはこちらで把握してはいないのですが、例えば学校施設等でしたら、施設の点検の際に太陽光発電設備の点検も行っております。今のところ、大きな修繕経費がかかったといった報告は受けていません。

○___委員長 全体を把握しているわけではないということですか。

○環境保全課 当初設置してきたものについては、全体的なコストがいくらかというのは把握しておりません。

○___委員長 内部事情を把握しておかないと、政策評価につながらないと思います。

○環境保全課 これまでの整備につきましては計画があったわけではなく、その当時の国の交付金や、改築のタイミングで設置してきたところがございます。全体的なシミュレーションではそういったランニングコストの計算まではしていなかったというところがございます。今回、行政経営改革プランに位置付けましたが、来年度以降、設置していくものにつきましては整理して進めていきたいと考えております。

○___委員長 はい。

○___委員 よろしいですか。発電した電気については、全部自家消費という形で使用しているのですか。

○環境保全課 公共施設については自家消費、民間については、事業者任せにしています。

○___委員 分かりました。例えば円安によって、輸入する太陽光パネルの値段が上がっているといった話もあると思いますが、多分今年3月ぐらいに設置した案件についても、採算的には十分とれていると思います。ただ、民間ベースと公共ベースの違いを心配しています。適正に管理するという言葉は入るのですが、多分民間は3、4年に1回はきちんと太陽光パネルの清掃をしていると思います。公共はそこまで考えていないのではないかと思います。発電効率を確実に上げるために民間は清掃も行う、適正な維持管理の範疇にそこが入るかは行政の判断になりますが、採算性においては設備投資したものはマイナスにはならない、と私は考えます。

○___委員長 その辺りはどうお考えですか。

○環境保全課 はい。今回の設置に当たりまして、直接水戸市が設置するものなのか、民間事業者の力をお借りして設置管理までしていただくPPA事業という制度もありますので、そういった導入形態についてもランニングコストを含めて検討し、来年度以降進めていきたいと考えております。

○___委員長 はい。全体に言えるのですが、適正な維持管理に努めるとかそういった表現があ

ったほうがいいのかと思いますので、工夫していただけるようお願いいたします。___委員よろしいですか。

○___委員 ランニングコストについてですが、廃棄費用も含めて考えていただきたいです。

○___委員長 はい。ありがとうございました。私から未利用財産の活用について質問ですが、未利用財産の処分が 37 件売却とあります。これは 2022 年度1年間でされたということで大変な数だと思いますが、それに対して 2024 年度からの目標が売却 1 件と、ずいぶん少なくなっていますがこれについてはいかがでしょうか。

○財産活用課 実績値でございます 37 件の内 30 件が、廃道敷、廃水路敷の売却でございます。目標値としては、過去5年間の平均3件から、着実に毎年1件ずつ売却あるいは新規貸付を行っていくということでございます。直近の例ですと、今年度から旧千波市民センターにおきまして民間事業者による福祉サービスの活動が、まだ準備段階ですがそういった新規貸付がございます。昨年度の売却でいうと、渡里の市営住宅跡地が民間事業者によって売却、開発が行われました。そういった意味での新規1件というものを想定してございます。

○___委員長 2022 年度は 37 件売却したのに、今年度からは目標1件というのは誤解を招きかねないかと思います。売却 37 件の内 30 件が廃道敷のため一括で売却したとか、そういうことを書いておいたほうがいいのかではないでしょうか。

○財産活用課 表記の仕方につきましては、分かりやすいように見直しさせていただきます。

○___委員長 誤解を生まないよう、よろしく申し上げます。それでは未利用財産についてはこれでもよろしいでしょうか。続きまして、ふるさと寄附金について御質問はございますか。

○___委員 はい。行政経営改革プラン(素案)の 37 ページを見ますと、2020 年度から 2022 年度まで収支はマイナスの状況が続いています。寄附金額2億円ちょっとでそこから寄附金経費で半分引かれて、寄附金税額控除つまり他市町村に出しているのが7億円ですよね。なかなか難しいなどというのが実感です。今年度の寄附金目標額が6億円となっていますが、実際にどうやって寄附金を獲得するのでしょうか。

○市民税課 はい。まず目標額の設定でございますが、寄附金税額控除が増えている現状がございますので、流出する額に対して黒字化するための目標値として設定しているところでございます。2022 年度は返礼品が 578 品であったところを、2023 年度は 1,230 品提供しまして、改善に向けて取り組んでおります。選ばれるような返礼品を事業者と検討しながら金額の増額に努めているところでございます。

○___委員長 戦略としては、返礼品を増やしてポータルサイトとの連携を密にしていくということですか。

○市民税課 はい。ポータルサイトで全国的に展開している事業者でございますので、先進的に取り組んでいる例を参考にしながら進めていきたいと考えております。

- ___**委員長** ポータルサイトはこれまでもやっていたのですか。
- 市民税課** 1 社だけではなくて、複数のサイトを使って寄附者の目につくような形にしております。
- ___**委員長** 返礼品を拡大させて、ポータルサイトの業者を複数、多岐に渡らせる等の工夫をして寄付額を増やしていくというストーリーですね。それも記載されていますか。2億円から6億円となるとチャレンジングじゃないかと思いましたが、今聞いてみると具体的なプランがあるようなので、その辺りも書いたほうがいいかなと思います。
- 市民税課** 内容については検討させていただきたいと思います。
- ___**委員長** よろしくお願ひします。ふるさと寄附金については以上でよろしいですか。
- ___**委員** はい。
- ___**委員長** それでは、社会保障費の適正化について、___委員から御意見はありますか。
- ___**委員** はい。生活保護費の適正化を図るために、就労支援の推進、就労率 50 パーセントを目標に設定している、これは理解できます。その次の不正受給の防止について、具体的に何をやるのかが分からないです。そして扶養能力調査はもちろん必要なことですが、その目標が挙げられている。一方で、不正受給返還金がどのくらいあってその何パーセントが戻ってくるといいのか、数値を出してほしいと思います。現状を記載されていますが、不正受給返還金の状況(2022年度)調定額 19,969 千円に対して、納入済額 3,322 千円となっています。この戻ってくる率を上げるとか、そういう書き方はできないでしょうか。
- ___**委員長** ___委員がおっしゃる不正受給返還金納付率の目標設定につきましては、事前に設定することは困難と考えております、という回答でしたね。実際のところ今までどんな感じなのでしょうか。
- 生活福祉課** 2022年度の状況についてですが、不正に受給した保護費の返還を求めて、実際に返還されたのは全体の16.6パーセントでございました。昨年度の2023年度は6.1パーセント、遡って2021年度は7.7パーセント、2020年度は10.3パーセントでございました。不正受給は発生してしまったものに関しては、件数や金額についてもバラバラになってしまうので、予測することは非常に難しい状況でございます。当課で力を入れて取り組むことは、不正受給の未然防止です。それに尽きるというところでございます。以上でございます。
- ___**委員長** 年度によってかなり返還率が変わるのでですね。他市の状況と言いますか、返還率のデータ等あると思いますが、それを参考にして目標を設定することはできないですか。
- 生活福祉課** 他市の状況についてのデータは手元にありませんが、今ここにお示した不正受給に関しての、県の納付率につきましては、どこの自治体も同じような状況でして、なかなかその目標値を設定するということが難しいというところでございます。
- ___**委員** ただ、難しいと言えど何についても言えてしまいますよね。なぜ計画を立てるのか、

不正受給の防止が目標なら、何をもって達成したとなるのでしょうか。

○___委員長 難しいのは分かるのですが、これだけ見ると自然に任せてやっているような感じに思えてしまいます。何か工夫できないでしょうか。

○生活福祉課 不正受給未然防止のための具体的な取組についてお話をさせていただいてよろしいでしょうか。まず生活保護開始時点に、しおりを使って生活保護の権利と義務について丁寧に説明しております。とりわけ収入申告の義務につきましては、入念に行っているところです。保護を開始すると担当のケースワーカーがつきまして、そのケースワーカーが自宅に訪問し、指導を行います。その都度、不正受給防止についてのお話をし、必ず収入申告書の提出を求めています。また全員に不正受給防止のためのチラシをお渡ししております。全戸配布を行っております。不正受給が発生してしまいますと、生活保護を受けながら返済ということになりますので、最低生活費から返してもらおうということになります。国の基準でも1人当たり多くて5,000円、単身世帯ですね。2人以上の世帯に1万円が限度であると示されております。そのため返してもらおう金額は本当に少額になってしまいます。当課としても不正受給をされたらもう返ってこないという考え方を持っていて取り組んでおります。引き続き、この不正受給防止については強化して取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

○___委員長 日々努力されていることと思います。ただ、プランを見ると、就労支援の推進(就労率50パーセント)、不正受給の防止、扶養能力調査(調査件数600件)と、同じことがずっと書いてあります。これだと何をやっているか分からないと、そう思われてしまうのではないのでしょうか。

○生活福祉課 はい。収納率につきましては、実際のところかなり少なくなってしまういております。就労支援もかなり苦勞しているところがございます。就労率50パーセント目標としておりますが下がってしまう傾向にあります。それを何とか維持していこうとした数値となっております。

○___委員長 就労支援と自立支援は同じではないですよ。どう違うのですか。

○生活福祉課 はい。就労支援というのは、あくまでも生活保護受給者に対する就労支援でございます。生活困窮者の自立支援につきましては、生活保護を受ける前の段階の方に対する就労支援ということ。社会福祉協議会の出先機関である自立相談支援室が取り組んでおります。

○___委員長 はい。ありがとうございます。なかなか難しい仕事ではありますが、目標の立て方は、年度でかなりばらつきがあったり、この就労率も下がっている状況で、目標を60パーセント、70パーセントに上げていくというのは現実的に無理という御説明でした。

○___委員 よろしいですか。今のことに関連して先週も議論になりましたが、こうしたKPIを設定する際に、いわゆるアウトカム指標で設定するというのは適切ではあると思います。しかし、就労は当然市民の側の問題ですので、市としてやれることには限界があるということも十分理解したつもりです。ただそれでも、先ほど___委員がおっしゃられたように、実際に設定するのは難しいと言

出すと、そもそも何でこういう計画を立てたのですかという話になってきますよね。あくまでも行政改革計画ですから、市として何をやるのかということが大事だと思います。確かにアウトプットで設定できればベストかもしれないですが、問題によってそれが適切でない場合には、セカンドベストになりますけどアウトプットとして、例えば集中戦略をとります、毎回説明する際に、例えば説明員をこのように配置しますとか、ポスターを掲示しますという形であれば少しは数字で出せると思います。私はアウトカムで設定するのが適切ではないと思いますが、そうすると何が数値として設定できるのか。数値設定すること自体が、必ずしも正しいとは思わないです。ただ水戸市として、数字で出すという方針ですので、そうであるならばアウトカムにこだわらずにもう少し柔軟にお考えになったほうがいいのではないかと考えております。

○___委員長 ただいまの御提案についていかがですか。

○生活福祉課 はい。___委員から御指摘がございましたので、表現の仕方につきましては今後検討してまいりたいと考えております。以上です。

○___委員長 よろしく申し上げます。いろいろ御意見をいただきありがとうございました。それでは、改革の柱3「これからの行政運営を担う人材(財)育成の推進」に進みたいと思います。

○人事課 よろしくお願ひいたします。___委員から、項目(26)多様な人材の確保(②女性職員の管理職への登用)について御質問をいただきました。質問内容としましては、目標値は現実的な数値と考えるが、達成に向けて特別な施策があれば教示ください。併せて、女性管理職の登用による具体的な効果・影響(できれば定量的・定性的に)を教示ください。また、また、これまでは男女を問わず慣習的に年功序列での昇進が色濃かったと考えるが、能力重視での昇進例があれば教示ください。参考までに、女性職員の構成を職種別・年齢別職員数において管理職数を含め、男女の区別を教示ください。これは、男女比という捉え方をすると、まず職員数全体における構成比が大きく影響すると考えるので、女性職員数を増やすための施策も必要で、その上で本人の希望を反映した育成プログラムに沿って人材を計画的に育成、サポートする人的資源開発が大切と考えるが見解を伺いたいとのこととございました。回答としましては、はじめに、管理職への登用については、これまでも、適材適所の人事配置を基本に、男女を問わず、行政経験や指導力、資質のほか、個別の事情等を総合的に判断して決定してまいりました。目標値の達成に向けて、管理職である課長補佐職以上への女性職員の登用を進めるに当たっては、その裾野を広げる意味でも、係長職への登用を併せて進めていく必要があると考えております。このため、女性職員活躍支援セミナーやキャリアデザイン研修の実施などキャリア形成支援を行いながら、将来管理職を担うことのできる人材の計画的な育成を推進するとともに、看護休暇の対象拡大や不妊治療休暇の新設、部分休業や育児短時間勤務制度の活用など、職員が働きやすい職場環境づくりに努めているところです。女性管理職の登用による具体的な効果・影響については、定量的・定性的にお示しする

ことは難しいものの、一例として、大規模災害の発生時に災害対策本部のメンバーに女性管理職が加わったことにより、避難所運営の中で、新たな視点が入り入れられたことが挙げられます。また、能力重視の昇進例につきましては、今年度4月1日現在の課長級職員の平均年齢 51.7 歳に対しまして、最年少の課長級職員は 43 歳となっており、行政経験、能力、資質などを踏まえて年功序列にとらわれることのない配置を行っているところです。その他、昇格を伴うものではございませんが、特定の業務について庁内公募によるプロポーザル異動を実施して本人の意欲・能力を反映した人事異動の選択肢の一つとしたほか、自己申告書制度により配置先の希望等を把握した上で、本人の意向をできる限り尊重し、人事評価結果等も有効に活用しながら能力や成果に基づく配置を行っているところです。女性職員の構成については、消防職と技能労務職を除いた行政職を対象にしますと、令和6年4月1日現在で 34 歳以下は全体 544 名に対し女性は 267 名、割合は約 49 パーセントとなっておりほぼ半々となっています。係長級が主に含まれる 35 歳から 44 歳までの年代では全体 443 名に対し女性は 155 名、割合は約 35 パーセントとなります。管理職が主に含まれる 45 歳から 59 歳までの年代では全体 559 名に対し女性は 162 名、割合は約 29 パーセントとなっており、年代が上がるにつれて女性職員の割合が低下している状況です。なお、管理職全体で見ますと、目標値の対象である全ての職種については、全体で 361 名に対して女性管理職は 66 名、割合は約 18.3 パーセントとなっております。このように、34 歳以下の職員のうち女性職員の割合は約半分となっており、今後係長さらには管理職として活躍していく年代については、男女比が均衡しつつある傾向でございます。引き続き、本市への入庁を選んでくれた女性職員が長く安心して働いていくことができるよう、女性職員に対するキャリア形成を行いながら人材の計画的な育成を推進するとともに、働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。続きまして、____委員から項目(27)ワーク・ライフ・バランスの推進(①時間外勤務の縮減)について御質問をいただきました。質問内容としましては、時間外勤務の縮減に対する現状分析からの具体的推進内容を教示ください。併せて、個人の時間外勤務の最大、最小値を教示ください。業務を見直して全体の作業量が能力に見合っただけで各人に適正に割り当てられているのか、さらには特定の個人に集中していないか検証し、必要であれば対策を考える。このためには、管理者が今日やるべきことの指示・確認が必要であり、この管理の仕掛け作りが必須であり、その中で各人が業務改善に取り組みワーク・ライフ・バランスへの流れができるかと考えるが見解を伺いたいとのことでございました。回答としましては、はじめに、時間外勤務の縮減状況については、新型コロナウイルス感染症が拡大した後の令和3年度が一人当たり年間 163.4 時間となっていました。その後は令和4年度が 158.5 時間、令和5年度が 145.4 時間と2年続けて減少しています。この理由として、新型コロナウイルス感染症の5類移行が大きく影響しています。併せて、推進してきました時間外勤務の縮減に向けた具体的な取組としては、業務量に応じた行政経営課の査定による職員定数に基づく職員の適正配置を行った上

で、職員の能力、適性等を見極めた上での所属長による業務の適切な割り振りや、時間外勤務の事前命令及び週休日に勤務した場合の振替休日の取得など基本的な内容の徹底を積み重ねてきたところがございます。一方で、当初は想定されていなかった業務が発生した場合等においては、庁内全体での応援態勢を構築して業務に当たったほか、必要に応じて会計年度任用職員や人材派遣会社の有効活用、さらには4月1日より前に職員を任用することや任期付職員の活用等で、職員の業務負担の軽減策を講じてまいりました。御質問の個人ごとの時間外勤務の最大値・最小値については、令和5年度の実績として、最大値が年間 819 時間、最小値は0時間となっており、最大値の主な理由としては、大変ボリュームの大きい第7次総合計画の策定に伴う業務量の増加によるものであり、業務量の大幅な拡大も考慮して職員定数も増やしましたが大きくなったものです。管理の仕掛けづくりに関しては、管理監督職員がやるべきことの指示・監督を適切に行うことができるよう、管理監督者向けに組織のマネジメント手法を身につけるための研修を実施するとともに、全ての職員に対して実施している人事評価の中に各自の目標管理がございます。年度当初に設定した目標とスケジュールに沿って、面談等を通じた進行管理や業務に関する報連相を通じて管理監督者と各職員が連携して業務の遂行改善に取り組んでいるところであり、御質問のとおりさらなるワーク・ライフ・バランス確保の流れをつくってまいりたいと考えております。続きまして、____委員から項目(27)ワーク・ライフ・バランスの推進(⑤男性職員の育児参加に向けた取組の推進)について御質問をいただきました。質問内容としましては、男性職員について育児休業取得率を 100 パーセントを目指すというのは、かえって、職員に圧がかかってしまう。職員とその家庭の事情をまったく考慮せず、一切の例外を認めないということであり、職員とその家庭に対する市の過剰介入であり、個人の自由に対する侵害にも感じます。目標値の設定について 100 パーセントというのは現実的ではないのでは、ということでした。回答としましては、男性職員の育児休業については、御質問のとおり、取得する選択も取得しない選択のどちらも、あくまで個人の自由な選択に基づくべきであり、本人の意思を尊重し、取得を義務付けるような意図があるわけではございません。一方で、希望する職員が育児休業の取得をためらうことのないよう、職場全体で理解を深め、職場における業務分担や人員配置の見直し、会計年度任用職員の任用などを含めて、育児休業が取得しやすい雰囲気醸成や環境整備に努めていくことは大切であると考えております。本市では、現在、新たに子育て支援ハンドブックの作成を進めているところであり、育児に関する休暇制度等の基本的な情報のほか、育児休業を取得した男性職員の体験談や育児休業期間中の収入見込みの算定シートなどを掲載することで、取得を希望する職員が安心して取得できるよう後押しをしていきたいと考えております。なお、男性職員の育児休業の取得率については、令和元年度は取得人数が1名、取得率は 1.9 パーセントに留まっておりましたが、産後パパ育休制度や育児休業の分割取得を始めとした制度の整備を進めるとともに、積極的に制度周知を行った結果、令和5年度は取得人

数が 25 名、取得率は 41.7 パーセントまで上昇しておりますが、令和5年 12 月に国が策定した「こども未来戦略」において、一般職・一般行政部門の国・地方公務員の男性の育児休業取得率について、1週間以上の取得率を令和7年度までに 85 パーセント、民間企業については 50 パーセントまで引き上げるといった目標が示されていることから、取得率の更なる向上に向けて民間企業にさきがけて取り組んでいく必要があると考えております。また、取得率を 100 パーセントとする目標についても、全ての男性職員が育児休業を取得することができる環境を実現するという姿勢を示すためにも、目標として高く掲げることで社会全体に範を示してまいりたいと考えております。一方で、取得しないの選択は本人の意思を前提とするのは委員御指摘のとおりであり、自身の意思で取得しない職員が圧を感じたり、万が一にも非難されたりすることのないように、制度周知の際は丁寧に説明してまいります。御質問に対する説明は以上でございます。

○___委員長 はい、ありがとうございました。ただいまの説明について御意見、御質問はありますか。

○___委員 三つ目の質問についての回答説明は理解しました。ただ、私の考えとしては変わっていないです。100 パーセントを目標として市の公式文書に載せるというのは、職員にとって圧を感じないわけがないと思います。これは価値観の問題で、これ以上議論はできないと思います。例えば育休を取りたかったけど取れなかった職員を減らすとか、匿名式のアンケートをとって不満を感じる職員がゼロになることを目標にしたほうが適切だと思いますし、それが社会に範を示すということだと思います。あとはもう立場や考え方の違いなので、私個人としては 100 パーセントを掲げるというのは適切ではないと思います。

○___委員長 他の委員の方々はいかがですか。

○___委員 目標値であるから、100 パーセントでいいのではないかと私は思います。

○___委員 現状で女性職員の育休取得が 100 パーセントとなっているので、男性職員も 100 パーセント取ってほしいという目標でいいのではないかとと思います。

○___委員 目標が 100 パーセントであるなら、それはそれでいいと思います。今の若い方は育休を取りたいと考えている人が多いと思いますので、育休を取れるような環境作りをするのが行政の仕事だと思います。

○___委員 私は目標を 100 パーセントとすることについて反対の意見ですが、委員の方々がそうおっしゃるのならば会議体としての反対意見は出さないことにします。

○___委員長 はい。___委員からの御質問についてはいかがですか。

○___委員 はい。女性職員の管理職への登用について、今後は職員の男女比は同じくらいになるかと思います。能力的にもそれほど差はないと思いますので、先を見据えてやっていただけるといいかと思います。もう一つのワーク・ライフ・バランスの推進について、個人に負担がかかりすぎ

ないように業務を割り当てているのだらうと思っていましたが、先ほどの説明では最大で 819 時間の時間外勤務があったということでした。毎年の作業量は大体予想がつくと思いますが、なぜこれほどの時間外勤務をすることになったのでしょうか。その人にしかできない業務だというなら、ノウハウを見える化して他の人でもできるようにするとか、業務が偏らないような手段を計画に落とし込むことが大事ではないかと思いました。

○___委員長 ただいまの御指摘について、いかがですか。

○人事課 はい。ただいまの御質問でございますが、私の説明が若干不足しております、令和5年度に、年間 819 時間の時間外勤務となった職員につきましては、10 年に1度の第7次総合計画の策定に従事しておりました。その係には1名増員したところでございますが、負担をかけてしまいました。今後はマネジメントに取り組み、例えば 10 年後の総合計画の策定のときに、反省をいかしてまいります。

○___委員長 800 時間も時間外勤務した職員は何人もいるのですか。

○人事課 職員を 1 人増やした上で、企画調整係という部署が主になって総合計画を策定したところでございます。全員が 800 時間をやったというわけではないのですが、ある程度、その係については年間を通して負担をかけてしまいました。

○___委員 分かりました。今回の反省をいかして今後はやっていくということで、そういう手立てをここに書いていただけるといいと思います。

○___委員長 よろしいですか。私は茨城県の委員会も務めておりまして、県と比較した場合水戸市は女性登用が著しく低いと感じます。先日私の大学のゼミで、女性活躍というテーマでアンケートを実施したのですが、水戸市の女性職員で管理職になりたいかという項目について非常に低かった、10 パーセントに満たないくらいでした。他の自治体と比べてかなり低いのですね。その辺りの雰囲気というか、環境、サポート体制がどうなっているのか疑問に思ったのですがいかがでしょうか。

○人事課 おっしゃるように、他の自治体に比べて女性職員の管理職登用が進んでいないということは認識しております。管理職になると、これまでになかった負担を強いられるのではないかと、プライベートを削って業務に注力しなければならないのでは、そういう思いが根底にあるのではないかと考えられます。その職員の資質や適性、業務経験といったことを踏まえた上で、係長、管理職に登用していく、年次的、長期的に考えていく必要があります。併せて働く環境を整えることも、両面から考えてまいります。

○___委員長 例えば、女性職員が 40 代、50 代になったときに、管理職になるのを避けるために退職するという例はありましたか。

○人事課 それを理由として退職したかは分かりません。御家庭の事情によって退職された方もいますし、勸奨退職の制度があって定年前に早く辞めるということもあります。我々としなくても、長

く活躍してほしい女性職員が辞めてしまうのはなるべく避けたいところです。

○___委員長 ぜひよろしくをお願いします。ワーク・ライフ・バランスに関してですが、時差出勤は導入していますか。

○人事課 ただいまの御質問にお答えいたします。時差出勤は少しずつ増えておりまして、例えば窓口対応が主となる市民課等は、水曜日に窓口を延長して開いておりますので、その対応のための時差出勤を行っております。他には、子育てや介護をしている職員が出勤時間を遅くすることもできます。ただ、午後までというのは今のところはないのですが、他の自治体の状況を見ながら検討しているところでございます。

○___委員長 ありがとうございます。委員の方から御質問や御意見はございますか。

○___委員 よろしいですか。女性職員の管理職登用について、職場環境の整備を進めるとありますが、40代、50代というと子育てだけでなく介護問題も出てくる年代です。そういった事情を分かった上で登用しているのでしょうか。それと、管理職になっている方のロールモデルを出していくのはいかがでしょうか。

○人事課 ただいまの御質問ですが、委員のおっしゃるように、本来はあってはならないことですが、子育てや介護の負担が女性に偏ってしまう現状はあります。私どもとしましては、介護休業、介護休暇という制度を設けまして、なるべく働きやすい環境を整備しているところでございますが、各御家庭の事情によって職を離れる選択をされる方もいます。そういった部分をわかっていながら、管理職への登用をするのかという御質問については、自己申告書によって各家庭の事情を伝えていただく手法を取っております。二つ目の御質問については、水戸市では現在、部長級が3人、女性職員が勤めております。そういった方の情報発信にも努めてまいります。

○___委員 今はまだロールモデルの情報発信はされていないのですか。

○人事課 女性管理職員はこういう仕事をしてきましたといったPRはしていないのですが、女性職員の活躍支援セミナーやキャリアデザイン支援研修の中で、特定の職員というわけではなく、キャリアアップのモデルをお示ししながら研修を行っております。

○___委員長 茨城県の話ですが、部長級の方についてどういう勤務をしていたかを一人一人オープンにして、ロールモデルとして提示しています。そういうことをやってみてはどうでしょうか。

○___委員 よろしいですか。ロールモデルを示して、その人がどういう状況かを周りが理解して支える、協力していくことが大事なのだと思います。そういった仕組み、雰囲気醸成することが必要だと思います。

○___委員長 いかがですか。女性登用を進めていく上でこういう具体的なプランをやる、ロールモデルを示す、周りが支えるといったことを計画の中に書き込むことはできますか。

○事務局 ただいまの御質問にお答えいたします。これは全体に関わることですが、表現について

は改めて見直しをして、検討してまいりたいと思います。

○___**委員長** よろしくお願ひします。他にはありますか。

○___**委員** よろしいですか。項目(27)ワーク・ライフ・バランスの推進の中の⑥職員の健康管理とメンタルサポートの実施、⑦ハラスメント対策の推進について、メンタルサポートを必要とする職員の比率が 2.2 パーセントと、かなり多いと感じました。それとハラスメント対策の状況について、これではよく分からないです。実際のところ、ハラスメントとメンタルサポートが必要になることには相関性があると思います。実際にハラスメント行為が行われているのか、いないのかをお聞きしたいです。

○**人事課** はい。委員のおっしゃるように、水戸市のメンタルサポートを必要とする職員数は地方公務員の平均値を上回っております。業務の分量や困難性、人間関係、家庭の事情等いろいろな要因がありまして、それが複数重なっている場合もあります。原因は多岐にわたっているのが現状です。本市として行っていますのは、職員自身が自覚しにくいストレス要因に気づくための、ストレスチェックや、メンタルヘルスに特化した医療法人の方に産業医をお願いしております、長期療養休暇後の職員の復職についてアドバイスをいただいたり、その後のフォローアップ等をお願いしております。ハラスメントについての御質問でございますが、私どもとしては複数の方向から実施しております。一つは行政経営改革プラン(素案)にも書かせていただきましたハラスメント防止のための研修です。これまで新任課長や課長補佐等の管理職を対象とした研修や、一般職員を対象とした研修も実施しております。また、ハラスメントの対応体制としましては、ハラスメント等相談処理検討委員会を設置して、そちらで対応を進めております。以上でございます。

○___**委員** 市の職員という立場上、窓口業務が多くなりますよね。どうしても市民の方と揉めるような場面もありますし、私も目にすることがあります。これもハラスメントに当たるとは思いますが、そういうことへの対策もやっていただきたいと思います。

○___**委員長** いわゆるカスタマーハラスメントへの対策ですね。

○**人事課** やはり地方自治体職員となりますと、国や県の職員と比べて市民の方と接する業務が多くなります。その中で自治体だけでなく民間企業も、カスタマーハラスメント対策を講じております。その一環として、水戸市でも今月から職員の名札を名字だけの表記にしました。カスタマーハラスメントが悪い方に進んで行政対象暴力や不当要求が発生しないよう、総務部に警察 OB の方を配置して、そういう事案が発生した場合には組織として対応できるよう体制を整備して、職員を守るように努めております。行政対象暴力や不当要求まではいかないカスタマーハラスメントについても、他の自治体の取組を参考にしながら検討を進めていきたいと考えております。

○___**委員** ありがとうございます。

○___**委員長** はい。改革の柱3に関して、多岐にわたる御意見をいただきました。本日の審議については全て終了しましたが、何か御質問や御意見はございますか。

<意見なし>

○___**委員長** それでは、改革の柱3までに係る事前に提出をいただいた質問とそれに関連する質疑については以上で終了としたいと思います。今後についてでございますが、これまでの審議で各委員からいただいた御意見を踏まえて、答申を作成してまいります。これまで御意見としていただいた、可能な限り目標の具体化を図ることや取組の体系図や各実施内容における「新規」、「継続」等の旧プランを踏まえた表現の工夫をはじめ、未利用財産や寄附金の分かりやすい表記、収納率向上に向けた取組の推進においては、効果的に過年度の滞納整理を行うこと、ワーク・ライフ・バランスの推進においては、女性職員の管理職登用について組織で支援していくこと、男性職員の育児休業取得に対する本人意向を十分に尊重すること等は、答申に盛り込んでまいります。これまで御質問や御意見がなかった委員におきましても、その他新たに加えたほうがよい意見はありますか。

○___**委員** 女性職員の管理職への登用について思うのですが、国が女性登用を進めようと目標を掲げてきたから、そのために女性がやってほしいというようなお声掛けを受けることが私自身ありました。女性だからやると言われるのがプレッシャーだと感じる人がいるのではないかと。女性を登用しなくてはいけないという目標になってしまったときに、本当は家庭の事情があってそこまではできないのに、やらなければいけないといったことが起こる可能性もあるのではないのでしょうか。そういうところにも配慮は必要だと思いました。

○___**委員長** 大事なことですね。ありがとうございます。その点についてもよろしくお願ひします。他の委員の方から御意見はありますか。

○___**委員** 10 数年かかってようやく世の中にカスタマーハラスメントという概念が浸透してきたところです。今課題になっているのは、業界によってカスタマーハラスメントの基準が決めづらいことだと思います。多分、行政においてもここまできたらカスタマーハラスメントだと、ガイドラインのようなものが今後作られていくと思いますので、ぜひ取組をよろしくお願ひします。

○___**委員長** ありがとうございます。他にはいかがですか。

○___**委員** 私は先ほどの男性職員の育児休業取得について、100 パーセントを目指してほしいと思います。住みよいまちだと市民が感じて、家族を増やしてほしいと思いますし、親として子育てすることを当然のことと捉えてほしいと思います。水戸市民が住んでいてよかったと思えるような行政経営改革プランを作してほしいと思いますので、よろしくお願ひします。

○___**委員長** ありがとうございます。他にはありますか。

○___**委員** はい。先ほどのカスタマーハラスメントについて、職員が辞めざるを得ないような事態を防ぐためにも、ガイドラインは必要と思います。年代が上の人の中には、公務員は公僕と考えている人がいまだにいます。同じ市民であるということを踏まえて、なるべく早くガイドラインを作ってほ

しいと思います。

○委員長 はい。ありがとうございました。他にはよろしいでしょうか。

<意見なし>

○委員長 それでは、出された意見につきましては、事務局において、再度整理していただきたいと思ひます。いただいた御意見等を踏まえて、今後答申を作成していきます。それでは、今後のスケジュールについて、事務局から説明をお願いします。

○事務局 はい。それでは、資料④を御覧願ひます。行政改革推進委員会の今後のスケジュールでございますが、本年度予定されている行政改革推進委員会は、次回の第4回が最後の開催となります。委員会の議題は、スケジュール表の最後の行のとおり、行政経営改革プランに係る市長への答申と、行財政改革プラン 2016 後期実施計画の令和5年度実施状況の報告を予定しております。今後は二つの流れが同時進行となりますので、こちらの表の右の列と左の列についてそれぞれ御説明いたします。まず左の列でございますが、行政経営改革プランの審議に係る今後の流れにつきましては、上から2行目、7月16日(火)から、正副委員長との答申案の調整を行います。先日の第2回推進委員会におきまして一部御説明させていただきましたとおり、答申書の文言等の整理は、正副委員長に御一任いただきまして、事務局と事前の調整が済みましたら、8月中を目処に答申案を議員の皆様へ送付し、確認いただく予定としております。それらを踏まえて最後の行でございますが、9月24日(火)に第4回行政改革推進委員会を開催いたします。第4回行政改革推進委員会におきましては市長への答申を実施いたします。次に、右の列でございますが、行財政改革プラン 2016 後期実施計画令和5年度実施状況に係る今後の流れでございますが、上から3行目でございます。8月14日(水)を目処に、令和5年度実施状況に係る質問表の作成を依頼させていただきます。こちらは現行の行財政改革プラン 2016 後期実施計画の令和5年度実施状況について、内容を御確認いただき、それに関する御意見や御質問を事前に事務局へ御提出いただくもので、当該質問等への回答を第4回推進委員会当日に、所管課長から行うこととしております。質問表の作成を8月15日(木)から8月27日(火)、提出の締め切りを8月28日(水)とさせていただきますので、お忙しいところお手数おかけしおそれ入りますが、御対応をお願いいたします。続く9月24日(火)に開催する第4回行政改革推進委員会におきまして、令和5年度実施状況を事務局から報告するとともに、委員の皆様からいただいた御意見、御質問に対する回答や内容の審議を行います。以上で資料の説明を終わります。

○委員長 はい。ただいま説明のありましたスケジュールについて、何か御質問はありますか。それでは、以上をもちまして、本日の議事を進行したいと思います。長時間にわたる御審議、誠にありがとうございました。それでは、進行を事務局へ戻します。

○事務局 長い時間御審議ありがとうございました。それでは、改めて事務局から、先ほどの説明と

重複しますが、次回第4回行政改革推進委員会につきましては、9月24日(火)午前9時から開催いたします。場所についてですが、現在調整をしておりますので、後程お送りいたします開催通知にて、場所を御確認いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。委員会の開催に先立ち、質問票様式の作成依頼を送付させていただきますので、お手数をお掛けしおそれ入りますが、8月28日(水)までに事務局宛て質問票様式の提出をお願いいたします。こちらの依頼と併せて、正式な開催通知も送付させていただきます。それでは、以上をもちまして、令和6年度第3回水戸市行政改革推進委員会を終了とさせていただきます。ありがとうございました。