

総務委員会会議記録

- 1 期 日 令和 4 年 4 月 13 日（水）
午前 9 時 24 分 開会
午前 11 時 20 分 閉会
- 2 場 所 第 1 委員会室
- 3 出席委員 委員長 村岡 峰男
副委員長 松井 正志
委員 浅田 徹、太田 智博、
小森 弘詞、田原 宏二、
前田 敦司
- 4 欠席委員 なし
- 5 説明員 （別紙のとおり）
- 6 傍聴議員 なし
- 7 事務局職員 主幹兼議事係長 山本 慎二
- 8 会議に付した事件 （別紙のとおり）

総務委員長 村岡 峰男

総 務 委 員 会 次 第

2022年4月13日（水） 9：30～
第1委員会室

1 開会

2 委員長あいさつ

3 自己紹介

4 協議事項

(1) 委員会所管事項の事務概要について〈別添〉

ア 前半

(ア) 総務部 : ジェンダーギャップ対策室、人事課

(イ) 地域コミュニティ振興部 : コミュニティ振興課

(ウ) 市民生活部 : 税務課

イ 後半

(ア) 政策調整部 : 政策調整課、財政課、
公共施設マネジメント推進室

(イ) デジタルトランスフォーメーション推進部 : DX・行財政改革推進課、情報推進課

(ウ) 消防本部 : 消防本部

(2) 委員会の重点調査事項について〈3頁〉

5 その他

6 閉会

2022年度 豊岡市議会総務委員会名簿

2022年4月13日(水)

【総務委員】

委員長	村岡 峰男
副委員長	松井 正志
委員	浅田 徹 太田 智博 小森 弘詞 田原 宏二 前田 敦司

7名

【説明員】

議会事務局	
議会事務局長	熊毛 好弘
議会事務局次長	坂本 英津子
政策調整部	
政策調整部長	塚本 繁樹
政策調整部次長兼公共施設マネジメント推進室長	久保川 伸幸
秘書広報課長	山口 繁樹
秘書広報課参事	小野 弘順
政策調整課長	井上 靖彦
財政課長	長谷川 幹人
防災監	山本 尚敏
防災課長	畑中 聖史
総務部	
総務部長(会計管理者)	堂垣 真弓
総務部次長 兼ジェンダーギャップ対策室長	上田 篤
総務部次長(キャリアデザイン・ハラスメント担当) 兼ジェンダーギャップ対策室参事	岸本 京子
総務課長	太田垣 健二
総務課参事(文書法制担当)	宮代 将樹
人事課長	小川 琢郎
デジタルトランスフォーメーション推進部	
デジタルトランスフォーメーション推進部長	谷口 雄彦
D X・行財政改革推進課長	若森 洋崇
情報推進課長	中奥 実

地域コミュニティ振興部	
コミュニティ振興課長	若森 和歌子
市民生活部	
税務課長	宮崎 雅巳
税務課参事	瀬崎 晃久
城崎振興局	
地域振興課長	藤原 孝行
竹野振興局	
地域振興課参事	山根 哲也
日高振興局	
地域振興課長	池内 章彦
出石振興局	
地域振興課長	午菴 晴喜
但東振興局	
地域振興課長	道下 一
会計課	
会計課長	西村 嘉通
消防本部	
消防長	井崎 博之
消防本部次長 兼総務課長	上田 有紀
消防本部参事 兼豊岡消防署長	川見 真司
予防課長	井上 光彦
選挙管理委員会・監査委員事務局	
選管監査事務局長	中川 光典

説明員計 33名

【担当事務局職員】

議会事務局主幹兼議事係長	山本 慎二
--------------	-------

計 41名

午前9時24分開会

○委員長（村岡 峰男） おはようございます。定刻にはまだちょっと時間がありますが、おそろいですので、始めたいと思います。

4月もまだ13日なのに、5月か6月のような天気が今日で3日目、4日目かな、大変調子が狂いそうですが、あしたから元に戻りそうな、あるいはあさってから何か随分寒いような日も来るようですが、どうぞ体調管理に気をつけて、しっかりと追いついていかなあかなと。とりわけ私が先頭に立って体調を崩さんようにせなあかなと、皆さんを見ながら実感をしています。

それでは、早速始めたいと思いますが、あとは座ってやらせていただきます。

当局からの欠席はございません。

委員の皆さんはSide Books上のフォルダ、ホーム、総務委員会、総務の4年4月13日が本日の委員会のフォルダですので、そこを開けてください。

本日の当局職員出席者についてであります。昨年と同様に、委員会室の密集をできるだけ軽減するため、前半、後半の2つのグループに分けております。まず前半は、総務部、コミュニティ振興課、それから税務課、各地域振興課、会計課、選管監査事務局の職員に出席を要請しておりますので、ご了承願います。

それでは、3の自己紹介に入ります。

今回は年度当初の委員会であり、4月の人事異動で当局職員に異動がありましたので、ここで出席者の皆さんに自己紹介をお願いをしたいと思います。

まず、正副委員長、次に委員、続いて当局職員、最後に事務局という順でお願いをします。

なお、当局職員は、委員会名簿順で、マイクを使用してお願いします。

改めまして、委員長の村岡です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは。

○委員（松井 正志） 副委員長の松井です。3月定例会が終わってから久しぶりに役所に来ましたの

で、新人のような気持ちです。

○委員（浅田 徹） おはようございます。浅田でございます。よろしくお願いします。

○委員（小森 弘詞） おはようございます。小森弘詞です。よろしくお願いします。

○委員（前田 敦司） おはようございます。前田敦司です。よろしくお願いします。

○委員（田原 宏二） おはようございます。田原宏二です。よろしくお願いします。

○委員（太田 智博） おはようございます。太田智博です。よろしくお願いします。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、当局お願いします。

○総務部長（堂垣 真弓） おはようございます。総務部長の堂垣でございます。新人でございますので、よろしくお願いいたします。

○総務部次長（上田 篤） 失礼します。総務部次長兼ジェンダーギャップ対策室の上田でございます。すみません、ちょっとネクタイの着用を忘れておまして、申し訳ございません、失礼しています。（「ええで」と呼ぶ者あり）すみません。（「省力できとる」と呼ぶ者あり）

○総務部次長（岸本 京子） おはようございます。総務部次長兼ジェンダーギャップ対策室参事でございます。どうぞよろしくお願いいたします。（発言する者あり）岸本でございます。よろしくお願いします。

○総務課長（太田垣健二） おはようございます。総務課長の太田垣健二でございます。3年目となりました。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務課参事（宮代 将樹） おはようございます。総務課の文書法制担当参事をしております宮代です。よろしくお願いします。

○人事課長（小川 琢郎） 失礼します、人事課長の小川といいます。よろしくお願いします。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） コミュニティ振興課の若森です。よろしくお願いします。

○税務課長（宮崎 雅巳） 税務課長の宮崎です。よろしくお願いします。

○税務課参事（瀬崎 晃久） おはようございます。

税務課参事の瀬崎と申します。よろしくお願いいたします。

○城崎振興局地域振興課長（藤原 孝行） おはようございます。城崎振興局地域振興課、藤原です。総務は初めてですので、よろしくお願いいたします。

○竹野振興局地域振興課参事（山根 哲也） おはようございます。竹野振興局地域振興課参事の山根でございます。総務委員会3年目になります。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○日高振興局地域振興課長（池内 章彦） おはようございます。日高振興局の地域振興課長の池内です。よろしくお願いいたします。

○出石振興局地域振興課長（午菴 晴喜） おはようございます。出石地域振興課の午菴といいます。最初で最後の総務委員会、規定の年齢により、なると思います。よろしくお願いいたします。

○但東振興局地域振興課長（道下 一） 但東振興局地域振興課、道下でございます。よろしくお願いいたします。

○会計課長（西村 嘉通） おはようございます。会計課の西村でございます。4月からです。よろしくお願いいたします。

○選管監査事務局長（中川 光典） 失礼します。選管監査事務局の中川と申します。総務委員会は引き続きでございます。よろしくお願いいたします。

○事務局主幹（山本 慎二） 事務局の山本です。よろしくお願いいたします。

○委員長（村岡 峰男） ありがとうございます。
今年度は当分の間、このメンバーで委員会審査を対応していただくこととなりますので、よろしくお願いいたします。

なお、後半の部でも、委員の皆さんには自己紹介をしていただきますので、ご了承願います。

それでは、4の協議事項に入ります。

委員会所管事項の事務概要についてを議題いたします。

まず、当局から一通りの説明を受けた後、各委員から質疑等を受けたいと思います。

なお、委員の皆さん、当局の皆さんは、質疑、答

弁に当たりましては、くれぐれも要点を押さえて簡潔明瞭に行うなど、スムーズな議事進行にご協力をお願いいたします。

また、委員会での発言は、委員長の指名の後、マイクを使用して発言者名を名のってから行っていただきますよう、ご協力をお願いします。

それでは、当局からページ順で説明を願います。総務部から願います。

どうぞ。

○総務部次長（上田 篤） ジェンダーギャップ対策室から3件ご説明いたします。ジェンダーギャップ解消とワークイノベーションは私から、キャリアデザインの推進事業は岸本次長からご説明いたします。

9ページをお開きください。9ページでございます。ジェンダーギャップ解消の推進でございます。

まず、現況と課題です。ジェンダーギャップの背景には、固定的な性別役割分担意識とそれに基づく慣行にあるということが指摘されております。そういう中で無意識の偏見、無意識のうちに、例えばこうだという決めつけとか思い込みとかいうことなんですけど、そういうことにはまず気づいていただいて、それを、行動を変えていくっていうことにつなげていくっていうことが必要であるというふうに認識いたしております。引き続き市民の皆さんに対する意識啓発を進めるっていうことと、ジェンダー視点の主流化、これはジェンダー視点をあらゆる政策とか施策にちょっと反映させていくっていうことなんですけど、ジェンダー視点の主流化に向けた庁内推進体制の整備ですとか女性のエンパワーメント、力をつけるということを含む人材育成を行う必要があるというふうに考えております。

次に、基本方針です。昨年3月に策定しましたジェンダーギャップ解消戦略に沿って、職場、家庭、地域、学校などを対象とした、まち全体のジェンダーギャップ解消に向けた取組を進めていきます。そして、目指す姿の実現に向けてジェンダーギャップ解消の必要性を認識して、まず、人ごとではなくて自分ごととして捉えていただいて、行動される市民

というのを増やしていくということを基本方針といたしております。

2022年度の主な事業ですが、まず1つ目は、戦略の進行管理とジェンダー視点の主流化の推進ということで、2つ目が、市民の理解拡大と浸透に向けた戦略説明会とワークショップを昨年度に引き続き実施していきます。対象としましては、地域コミュニティ組織、あと教員など、昨年は保育所、こども園、幼稚園の幼稚園教諭とか保育所を対象にしたんですけど、今年度は小・中学校の教諭等も教育委員会の協力をいただきながら進めていきます。

3つ目です。仮称ですが、みらい塾の開催ということで、特に政策、方針決定等に女性の参加機会の拡大っていうのを進めていくために、人材育成プログラムを実施していきます。大体7月ぐらいから5回シリーズで予定いたしております。

次に、4番が、これは新規事業です。これも、男性の座談会の開催ということで、ジェンダーギャップ解消というと、女性だけが対象ではなくて当然男性も対象になります。男性に向けて、いろんな生きづらさとかを抱えるっていうこともお聞きしてますんで、その辺り、男性対象の座談会っていうのを、専門家をお呼びしてちょっと進めていきたいと思っております。

5つ目が、これも継続で、意識啓発の漫画等を利用したツールというものを作っていききたいと思っております。

6つ目が、ジェンダーフリーを題材にした絵本とかを幼稚園、保育園などに39か所配付する予定といたしております。

7つ目が、キャリア相談とか就職相談や各セミナーを、みらい応援Room、アイティ4階のWACCU TOYOOKAにあるお部屋なんですけど、そこを中心にセミナーとか相談業務っていうのを開催して、子育て中の女性の就労支援に取り組んでいきたいというように考えております。

次、10ページをお開きください、10ページでございます。次の2つ目、ワークイノベーションの推進です。

現況、課題のところでありますが、市内でも就労に関する大きな課題として男女のギャップというのがあります。特に性別に見る収入額を見ると、雇用形態の差とかによる収入格差っていうのが見られるっていうことでございます。

2つ目に書いてます。特に経営者とか管理職、市内事業所の経営者などが、多くのジェンダーに関する無意識の偏見というのを、もう思い込み、決めつけっていうものを持っておられますんで、まずそこに気づいていただく。あと、自分事にしていただくということに向けた啓発が必要というふうに考えております。

それと、昨年夏に暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査を実施したんですが、その中でも明らかになってますが、男性が仕事中心で、家事、育児の負担が女性に偏ってるっていうことが改めてその現状として認識されておりますので、そこを課題として取組を進めていきたいというふうに考えております。

基本方針です。2019年1月に策定しましたワークイノベーション戦略に沿って、目指す将来像として「いたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」という将来像の実現に向けて、4つの手段を中心に展開していきます。KPIとしましては、女性従業員の3分の2以上が働きやすくて働きがいがあると評価している事業所の数を、直近でしたら今度2023年の15社、2027年度の50社を目標としています。ちなみに2021年度は5社、目標だったんですけど、12社という実績でございます。

次の概要です。2022年度の主な事業です。経営者、人事担当者、管理職などのターゲット別のまたセミナーを引き続き開催していきます。

2つ目には、従業員のキャリア形成、ネットワーク形成支援ということで、昨年に続き女性従業員向けのワークショップ、ワークを中心としたセミナーを力を入れるというとともに、11ページです、11ページにあります(2)に男性従業員向けというのと、これも新規事業なんですけど、家事、育児等の

仕事両立の支援ですとか無意識の偏見を学ぶセミナーというのを新たに今年度開催していきます。

3つ目には、従業員意識調査、これ2019年度から開催してまして、この3年間で26社、延べで、従業員数にしたら1,487名の方にその意識調査を実施したんです。これ引き続き実施して、企業のサポートをしていくっていうことと、4つ目が表彰制度、ワークイノベーション表彰制度のあんしんカンパニーっていうのを2020年度から実施しているんですけど、2020年度は1社、2021年度は2社で、今まで2か年で3社表彰していますが、引き続き2022年度もこの表彰制度を実施して、取組の共有化っていうんですか、市内の事業所向けのを進めていきたいと思います。

私からは以上でございます。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、どうぞ。

○総務部次長（岸本 京子） 私からは、12ページのキャリアデザインの推進について説明をさせていただきますと思います。

12ページをご覧いただきたいと思います。まず、現況と課題についてです。2018年度末にキャリアデザインアクションプランを策定いたしました。実質の事業展開としては、現在4年目を迎えております。各階層で必要とされる基礎スキルを身につけるという目的で実施している研修体系につきましては、徐々に整いつつあると考えています。研修直後に毎回アンケートを実施していますが、理解度、活用度に対する意識については一定の評価を得ております。しかし、現場の日常業務にどの程度生かされているかは、所属部署の仕事の性質や個人によって差が出ていると思われます。

現状の課題としては、まだまだ多くの職員が問題解決思考、コミュニケーションに苦手意識を持っており、今後も継続的な研修機会の提供と実践力の強化を図る必要があると考えています。

また、職員の意識調査についてですが、働きやすく、働きがいを実感できる組織風土づくりの推進、そしてハラスメントを許さない職場風土づくりとともに、組織の健康診断という観点で重要と考えて

います。

次に、基本方針です。キャリアデザインアクションプランに掲げております、全ての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えるために必要と位置づけ、3つの柱を設けています。1つ目が、自律的なキャリア形成意識の醸成と定着、2つ目が、階層ごとに身につけておくべきスキル習得のための研修実施、3つ目が、男性の育児休業取得など、職場におけるジェンダーギャップ解消の推進です。これらを柱としまして、長期的視点に立った人材育成と働きやすい職場づくりに取り組むこと、あわせて、2022年度は後期に向けたプランの見直しの年に当たっています。前期の検証作業と5年後に目指す組織の在り方を検討し、後期プランの策定を進めます。

概要についてです。引き続き継続的な人材育成研修の実施及びキャリア形成支援のためのキャリアサポートシートの活用や、1on1ミーティングの手法を活用した上司と部下の信頼関係づくりを推進します。

新規事業といたしまして、間近に迫った定年延長制度への対応策として、シニア層の働き方やキャリアの描き方を考える機会を設ける予定をしています。その中にはキャリア形成研修、あるいは若手から中堅層を対象としたロジカルシンキング強化研修、先ほど申し上げましたシニア層のキャリアプラン研修ほか、係長級のセルフリーダーシップ研修などを予定しています。

2つ目に、引き続き、男性も育児休業が取得しやすい職場環境づくりとして、意識啓発を実施いたします。この職場環境づくりの一つとして、2021年度、消防の職場環境改善事業を取り組んでまいりましたが、今年度2年目となります。これを消防だけではなく、市役所全体のハラスメント予防の取組として、その在り方を検討しつつ、今年度施行に向けて調整を図っていききたいと思います。

3つ目に、業務配分、職場配置のジェンダーギャップ解消、4つ目に働きやすさ、働きがいなどに係る職員の意識調査、これらを実施しつつ、キャリアデザインの推進を図ってまいりたいと考えます。以

上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、小川人事課長、どうぞ。

○人事課長（小川 琢郎） それでは、13ページをご覧ください。人材育成の推進でございます。

まず、現況と課題ですけれども、本市の人材育成基本方針については、2021年の3月に改定を行っております。それまでの計画については2007年5月に策定した人材育成基本方針があったんですけれども、合併後の新しい豊岡市のまちづくりに必要な人材育成の在り方、こういったものをこの計画では定めておりました。この策定から13年が経過して、本市を取り巻く状況が大きく変化している、そういうことがございます。それから、これらに対応して目指すまちの将来像「小さな世界都市」を実現するために、職員一人一人の能力向上というものが重要になってきておりますので、この改定を昨年の3月に行っております。

次に、基本方針ですけれども、人材育成基本方針、それから職員研修基本方針、これらを定めまして、これに基づいて人事制度を活用して職員の成長を促すということ、それから課題別研修、それから専門機関への派遣の研修、自主研修の支援、こういったことを通じて職員の能力開発を図っていくということとしております。

それから働きやすく、働きがいのある職場であるために、昨年度末にハラスメントの防止及び対応指針、これを策定しております。これに基づきまして、ハラスメントのない風通しのよい職場づくり、こういったことへの意識改革を図っていきたいと考えております。

概要ですけれども、内部研修の中から主なものを3つ掲げております。まず、説明力・交渉力向上研修です。人材育成基本方針において、職員の多くに苦手意識がある、全ての職員が磨くべき基礎力というふうに位置づけております説明力、これを強化するために、説明力・交渉力研修を実施する予定にしております。

次に、ハラスメント防止研修です。ハラスメント

のない職場づくりのために、職場環境を悪化させない、それから悪くなった場合には適切で速やかな対応ができるということを目指して、ハラスメントに関する正しい知識、スキルを身につける、それから心理的安全性の高い職場づくりにつなげることを目的として、この研修を実施する予定にしております。

それから、3番目の接遇力・クレーム対応向上研修です。住民サービスの向上のために、接遇の基礎、これの再確認と苦情やクレームの対応技法、これを学ぶための研修で、会計年度任用職員も含めて実施したいと考えております。

これらのほかにも、引き続き、勤務評定であるとかメンタルヘルス、課題別研修、そういった研修も実施をする予定にしております。それから各機関、兵庫県自治研修所ですとか、そのほかの機関への派遣の研修、こういったものも予定しておりますので、これらを通して職員の能力向上を図っていきたいと考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、若森コミュニティ振興課長。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） 資料9ページになります。コミュニティ振興課からは、地域コミュニティの推進についてご説明をさせていただきます。

まず、現状と……。ごめんなさい。17ページです。すみません。

まず、現状と課題です。少子化や高齢化、それから人口減少で、集落単位では地域の運営が困難になりつつあることから、地域の課題解決のために地域コミュニティ組織が2017年4月に立ち上がりました。市は、2020年の2月に策定しました地域コミュニティビジョンに基づいて、地域コミュニティの推進を図っていく方針としております。各地域コミュニティの取組については、まずは地域づくり計画を策定し、その計画に基づいた活動の推進を図ることで、地域の課題解決や魅力の創出につなげていくことが重要だというふうに考えております。

次に、基本方針です。地域コミュニティ組織が住

民自治活動、それから地域づくり活動を継続的に
行うため、中間支援組織と協働して、地域コミュニ
ティ組織を支援していくこととしております。

概要です。本年度の主な事業として、1、地域コ
ミュニティ組織への財政支援、(1) コミュニティ
づくり交付金を交付すること、それから(2) 事業
立ち上げや地域づくり計画の策定のための活動促
進事業交付金を交付すること。

それから2です。地域コミュニティ活動への支援
として、地域づくり計画の策定のための助言や進行
管理を行っていきます。それから(2) 29全ての
コミュニティセンターに地域マネジャーを派遣し
ております。(3)です。地域運営における各種相
談の業務を行っていきたいと思っております。

それから3です。豊岡市地域コミュニティビジョ
ンの実現に向けた取組としまして、(1) 地域づく
り戦略会議として、この会議は地域づくりの専門家
から助言を受ける会議です。それから(2)です。
地域づくり職員ネットワーク会議を開催します。こ
れは市から地域への依頼事項や、それから委員や事
業整理、それから削減に向けた検討を行うため、地
域づくりに関係の深い関係課の市職員で構成する
会議で、改善に向けていこうと思っております。

それから4です。住民自治運営の在り方に関する
研究として、島根大学と共同研究を継続して実施す
ることで、行政区と地域コミュニティの役割などの
整理を研究していきたいと考えております。

それから5です。コミュニティセンターの維持管
理です。特に大きいものとして、個別施設計画
に基づきまして長寿命化工事行っており、今年度は
清滝コミュニティセンターの長寿命化工事、それか
ら来年度、日高コミュニティセンターの改修に向
けた実施設計を予定しております。以上です。

○委員長(村岡 峰男) 続いて、宮崎税務課長。

○税務課長(宮崎 雅巳) 次のページ、18ページ
をご覧ください。税務課としましては、市税の適正
課税と収納対策ということでご説明いたします。

現況と課題です。地域経済の先行きにつきまして
は、コロナウイルス感染の動向により影響を大きく

受けると考えております。税収確保については、そ
の状況によって厳しい状況になることも予想され
ます。そのような中、市税の適正課税及び収納対策
に取り組む考えでございます。特に収納対策につい
ては、新型コロナウイルス感染症の影響も注視して
対応する必要があると考えております。

次に、基本方針です。課税客体の的確な把握に努
めるとともに、滞納処分の適切かつ迅速な執行を行
うことで自主財源の確保を図るとともに、税負担の
公平性を推進いたします。

概要としまして、1番目、市税の適正課税につ
きまして、市民税については、自主申告を促すとも
に扶養控除等の調査を実施、適正課税に努めます。
また、e L T A Xあるいはe-Taxを利用した電
子申告の普及を促進したいと思っております。固定資産税
につきましては、現況調査及び委託調査等を活用し
て土地異動の状況の確認、未評価家屋の捕捉に努め
たいと思っております。償却資産につきましては、実地調
査、帳簿調査が主になるんですが、そういう調査を
行い、適正課税に努めます。

2番目、着実な滞納整理の推進ということで、個
人の財産調査や面談を通じて滞納者の担税力の把
握に努め、納付を促すとともに、担税力以上の滞納
については、滞納整理の執行停止を行うなど、個々
の生活実態に即した滞納の解消策を講じることで
滞納整理を確実に進めたいと考えております。

3番目です。滞納抑止に向けた取組としまして、
税の公平性の観点から、特に納期の前には必ず防災
無線でその旨周知し、あるいは広報等も活用して、
滞納の抑止につなげたいと考えております。口座振
替の納付の推奨とともに、コンビニ納付、新しく導
入しましたスマホ収納を活用して、納付期限内の納
付を推進いたします。また、年2回、7月と1月を
予定するんですが、一斉催告を行ったり、日曜納税
相談を年2回実施して、滞納者に対して定期的に催
告状を送付するなど、特に納付のない滞納者につい
ては、速やかに滞納処分を行うことで、滞納の増大
を防ぐ考えでございます。

最後、4番目です。新型コロナウイルスの感染の

影響については、引き続き注意する必要があると考えております。納付が困難な方につきましては、柔軟に対応していく、継続的に対応していく考えです。

所管委員会は違いますが、国保税につきましては、今年度も国からコロナ減免の制度の周知がございます。豊岡市につきましても取り組んでいく考えでございます。以上でございます。

○委員長（村岡 峰男） 前半部分の当局の説明は終わりました。

ここで皆さんから質疑等があればお願いいたします。ありませんか。

どうぞ。

○委員（太田 智博） すみません。数点ちょっと質問させてください。

まず、13ページです。人事課の概要の部分で、もう少し詳しく教えていただきたい点として、説明力と交渉力向上研修というのを今回取組をされようとされてますけど、交渉力の向上ってなかなか、何をもってできるとかでできてないとかっていう判断するのはかなり難しいのかなと思いますし、やっぱり個々のスキルによっても大きな差はあると思います。することはいいと思うんですけど、どういうところを着地点としてこの研修をされようとされているのか、1点教えていただきたいと思います。

次に、2つ目です。17ページの地域コミュニティの推進で、昨年の内容も少し見させていただきながらなんですけど、地域づくりの計画の策定という部分で、29ある地区の中で策定済みが2、まだ検討中だとかそういうのが27ですか、昨年報告があったかと思いますが、今現在、策定済みが2あったところがどのように変わってきてるのか、今の進捗を教えていただけたらと思います。

すみません、最後いいですか、3点目。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（太田 智博） 18ページの税務課の関係です。私も公共料金なんか携わってるところに勤めてますので、滞納という部分は少し私も過去から取り組んだことがあるんですけど、税の公平性の観点から広く市民の方への意識啓発に努め、滞納の抑止につ

なげるというのは、全くこれ昨年度、同じまた文章かと思いますね。この1年間、この取組にされて、どのような成果があったのか。一般質問の中でもある議員が、滞納の関係は多分質問した経緯もあるのかなというふうに思っておりますが、同じ内容を昨年度も今年度も書かれてる中で、どのような成果が今あるのか、今回3点お願いしたいと思います。

○委員長（村岡 峰男） 順次答弁願います。
どうぞ。

○人事課長（小川 琢郎） 説明力・交渉力向上研修についてですけども、これに取り組むきっかけになりましたのが、今回改定をしております人材育成基本方針、これをつくるに当たって、実はキャリアデザインの取組なんかも参考にしながら進めておりました。その中でいろいろな課題が出てきておりましたけども、この説明力というのが一つ重要な課題であるということで、そこを強化していく必要があるということで、今回この研修をやる予定にしています。

そこを強化するんですけども、説明力、市民の方に理解と納得を促すような説明、スキル、そういうものを身につけてもらう、それから利害関係が対立したような場合に説得する、そういう交渉力みたいなもの、そこを勉強していただくことを目的とします。説明については、こちらが提供する情報みたいなものを相手に与えて理解してもらうということなんですけども、説得は、相手の方にそこを理解していただいて、その方向に自ら協力、行動していただくような行動を促すようなことが必要かなと思ってますので、その辺りが習得、そこまでいかないとは思いますが、そういったことを目的に今回やりたいなと思っております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、次は誰かな。
どうぞ。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） 地域づくり計画の策定の進捗状況についてということでご質問をいただきました。

3月末とさせていただいたと思うんですけども、策定済みが3地区、それから策定中が今19

っていうところです。その中で、19のうち5つの地区につきましては総会での決定を待つ状況になってまして、この5つについては、もう本当、総会が終わったら策定というところに移るのかなというふうに聞いております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○税務課長（宮崎 雅巳） 市民への意識啓発につきましては、先ほども説明しましたとおり、防災無線では必ず納期のお知らせをして、お耳に届いているかと思えます。それから広報を活用しまして、それぞれ、例えば償却資産の申告の前だとか住民税の申告の前には特集してみたりしておりますし、税のことについて、隔月ぐらいの割合では何か記事を出させていただいております。

それ以外に、税の公平性プラス、収納をどのようにしていただくかっていうことで、口座振替でない方には口座振替、それから一番確実に入る方法ですので、口座振替にさせていただきたいというような、ナッジってような理論がありまして、それらを活用したチラシ、ごく簡単な、口座振替が便利ですよっていうことを端的に訴えるようなチラシを挿入してみたりして口座振替につなげたりだとか、それからスマホ収納という便利な収納方法を昨年3月から実施しておりまして、これまだ1年たって、どのようにそこが効果が出てるかというのは次の年にならないとなかなか検証はできないところなんですけど、そういったことを併用しながら収納率を維持したいと考えておりまして、ただ、今回3月議会で申しましたとおり、コロナ禍にありましても収納率が落ちてない、これは我々の対策の効果なのか、国のほうの施策がうまくいってる効果なのか定かでないところがございますので、何とも計り知れないところがございますが、そういったことで、できるだけ納付機会を増やすという努力をいたしているところでございます。以上です。

○委員（太田 智博） それぞれの回答ありがとうございます。今の進捗、確認できましたので、引き続き取組をしていただきたいと思います。

ただ1点、人材育成の観点で説得力とか交渉力、

この辺が当然、この下のほうにあります、例えばクレームの対応策に全部つながってくるのかなと思います。やっぱり市民の皆様もいろんな思い持ってこられるんで、ある程度着地点がないと、双方が全然着地点のないままやっても、これクレームもそうですし、交渉力もそうですし、説明力も全部そうなのかなと思うんで、やっぱり若手の職員さんがなかなか、そういう苦手な方が多いのかなって思いますので、ここにおられる皆さんはもうベテランさんばかりですので、そういう着地点をしっかりと指示しながらやっていただけると、私もずっとこういうクレーム対応の所管にいましたので、ただ研修だけでもなかなか育たないのが現状だと思いますんで、よろしくをお願いをしたいなというふうに思います。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、どうぞ。

○委員（前田 敦司） じゃあ、よろしいですか。

○委員長（村岡 峰男） はい。

○委員（前田 敦司） 説明ありがとうございます。私のほうからは、大きく2点お伺いしたいです。

まず1点目が、ワークイノベーションの推進というところです。10ページに当たるところです。ご説明の中に、大切な、概念的なところはよくあるのかなと思ったんですが、とある方とお話ししている中で、働きたくても働けないお母さんがおられると。というのが、やっぱり低学年のお子さんをお持ちのご家族なんかでいくと、どうしても学校が終わる時間が早くて、何でしょう、働きたい職業につけない、パートタイムでしかできないとか、夏休み期間になるとどうしても休まざるを得ない、休養、休職しないといけないということがあって、なかなか継続的な仕事が難しいと。

それを解消するために学童というものが一つあるのかなと思ったりするんですが、例えばそういった面での連携というところ、多分、どこだ、教育委員会になるのか、こども育成課になるのか分かんないのですが、そういった部署との連携、情報共有はどのようにされているのかというのが1点お伺いしたいのと、2点目が地域コミュニティのことです。

17ページになります。そちらのほうで、地域コミュニティをどのように活用、活用といいますか、活性化させていくのかっていうところが非常に大事なポイントかなと思っているんですが、その中で地域マネジャーの派遣ということがありました。

この地域マネジャーは会計年度任用職員として派遣されるのかなと思うんですが、またこれもちょっととある方の話で、ハラスメント的な発言があったというふうに伺っています。人材育成のところとも絡んでくるとは思うんですが、この地域マネジャー、多分地元の方を雇用されてるのかなとちょっと思ったりはするんですが、そういった方に向けて人材育成をもされているのかどうか、ちょっと複合的な質問になってしまうんですが、その辺りもよければお聞かせいただけたらと思います。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○総務部次長（上田 篤） 前田委員のご質問なんですけど、また働きたいけど働けない子育て中の女性たくさんいる、これはおっしゃるとおりで、2018年度、2019年度とプチ勤務っていう少日数、短時間勤務、例えば週1日、2日とか1日当たり2時間、3時間という、そういう勤務を市内の事業所に切り出していただいて、そこと子育て中の女性で今働いておられない方をマッチングするっていう取組を2年間やりまして、これ、市内の16事業所で39名の子育て中の女性が就職されました。

あと、子供さんが大きくなるにつれて働く時間も増やしていくという、そういう取組なんですけど、ちょっとコロナの影響で雇用情勢、激変しましたんで、今ちょっと一旦中止してるんですけど、それに代わるものとして、今度はデジタルを利用して在宅で仕事ができるという方法、極力、なかなか働きたくても働けないという方に対する、そういうサポートをしています。

それとあと、結構なかなか行政が苦手とする、縦割りによる横の連携なんですけど、アイティの4階にWACCU TOYOOKAがオープンして、あそこに結構、教育委員会の所管の部門、例えば子育て総合センターとか、あとファミリーサポートセン

ターとか、健康福祉部のほうの子育て何でも相談とか、あと、総務部のジェンダーギャップ対策室が担当しているみらい応援Roomというのが同じフロアにありますんで、私も結構今は半分ぐらいはそちらに出向いて、横の連携っていうんですか、もうとにかく何か縦割りっていうのをぶっ壊すっていうことを目指して、いろいろと連携できるものは連携していくっていうことに今努めていて、これ、ちょっと加速していきたいと思います。

あわせて、学童のほうも、ちょっと所管のほうとまたそれ調整して、できるだけ働きたいけど働けない子育て中の女性に働いていただけるサポートは、ちょっと庁内で連携しながら進めていきたいというふうに考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） 今、委員のほうから、地域マネジャーとか、コミュニティからハラスメント的な発言を受けたと聞いてびっくりしまして、ちょっと衝撃を受けました。具体的なハラスメントの内容について、どういった分野でのハラスメントだったかをまた後でお聞かせいただければ、ありがたいなと思います。

まず、その中で、ジェンダーな部分でしたら、例えば、昨年度になりますけれども、ジェンダーギャップ対策室と共同で2回ほど全体会議をさせていただきました。地域づくりは、皆さんが各地域で取り組んでおられますけれども、地域づくり計画の中では、多様な意見を入れ込もうねっていうことで地域づくり計画を進めています。この研修会では、地域雇用、地域で雇用されてる職員も対象としておりましたので、研修という部分では実施できてるのかなと思っております。

あとはちょっと個別対応になるかなと思っています。ご指摘のあったことは、駄目だと思っていますので、具体的に、必要があれば、どんどん手を入れていきたいなと思っています。

○委員長（村岡 峰男） いいですか。

○委員（前田 敦司） 分かりました。そうですね、それぞれに分かりやすい答弁いただいたので、また

その連携は深めていただくとともに、ハラスメントのことはまた個別で、じゃあ、ちょっとお話しさせていただくということで、引き続きよろしくお願いします。以上です。

○委員長（村岡 峰男） ほかはどうですか。
どうぞ。

○委員（松井 正志） 2点お伺いします。

まず、ジェンダーギャップ対策室の所管されてる職員に対する色々な研修の考え方と、それから人事課で所管されております職員研修基本方針ですか、そういうものの関係は、ダブってる部分が結構あるんじゃないかなというふうに思うんですけども、要するに市役所の中ではどういう位置関係っていうか、例えば人事課の方針は、ここの一部をジェンダーギャップだと捉えるようなことになっておって、その体系の下に進まれているかどうかというあたり、もしそういうふうな考え方があれば教えてください。

もう一つ、地域コミュニティのマネジャーの関係なんですけども、地域マネジャーっていうのは、本来でいくと、いわゆる以前の公民館の主事ではなくて、地域の、どういったらいいんでしょうね、やりくりできるような人が必要ではないかというふうに思うんですけども、現在の状況を見て、いわゆるそういう十分地域に対して影響力を及ぼすことができるような活動をされてるような方って、どのぐらいいらっしゃるか、教えてください。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（小川 琢郎） キャリアデザイン関係と人事課のすみ分けなんですけども、ジェンダーギャップのほうでやっていただいている研修については、このキャリアデザイン事業に取り組んで、その関係で出てきた課題を対象にやっていただいているというのが基本の考え方です。そこでコミュニケーション能力とかコーチングみたいなことをやったり、ロジカルシンキングみたいなものもやったりしております。

人事のほうでやっておりますのは、それ以外の基本的な部分、接遇とかメンタルヘルス、今回もやっ

ております説明力、そういったものをやったりということで、あとは人権研修とか、いろんな研修所への派遣、それから自治大学校への派遣とかそういうことで、どちらかという人事のほうは基礎的な取組の部分为主になってくるのかなと思っております。

よろしいでしょうか。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、どうぞ。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） その数とか数値っていうのはなかなかちょっと、今出てこないんですけれども、地域マネジャー自体が公民館制度から移行した職員っていうのがある程度おります。4月1日の豊岡地域の辞令交付のときにも、まずは皆さんは地域のために、地域のことを考えるために雇用されてるんだよっていうことはお知らせをさせていただいたことがあります。

指標となるかどうかはちょっと判断できないんですけど、まずは地域づくり計画が、やはり地域のことを考えたものになりますので、それに関わることで、さらに地域を知ったり、地域の課題を見つけしていくことの過程になっていくと思います。ですので、地域づくり計画というものが地域の将来を見据えたものになりますので、現状認識を地域マネジャーも一緒にしているという状況だと思ってます。

あとは、会長さんなどの意識もあると思います。会長さんが地域マネジャーを上手に使うっていったら変ですけども、一緒になって地域のことを考えていこうねというような意識を醸成していただくのも、重要な役割になっているかなと思っております。

ちょっと答えになっているかどうか分からないんですが、すみません。

○委員長（村岡 峰男） 次、どうぞ。

○委員（松井 正志） まず、研修の関係なんですけども、研修をなぜやるかといったら、当然スキルアップをしていったり、それが色々な市民サービスにつながっていくんですけども、同時に、研修を受けたことに伴って、職員の方が能力が向上すれば、当然、人事評価でプラス評価につながっていかなら

んと思うんですけども、そういう面での職員の評価についてはきちんと反映されてるのかどうか。いわゆるキャリアデザインで研修を受けた方あるいは人事課の研修で受けた方、そういう方についてちゃんとした評価ができているかどうか、その点いかがでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（小川 琢郎） 全ての項目が今現在、そういう研修の効果が反映されてるかっていうと、それでは全てではないかなとは思ってます。ただ、この研修を通していろんなことを学んでいきますので、そのことでスキルアップしてる部分もありますので、その部分で今後評価等にも結びつけばなと思ったりもしております。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（松井 正志） ぜひそうしていただきたいと思います。恐らく今は、今の制度でいくと、僕の想像ですけども、人事評価と、それから、そういう昇格とか昇給とか、人事異動とか、そういうところがまいことつながってないというふうに感じますので、努力された方は、そういう方の職員がきちんと評価されるような仕組みにぜひお願いしたいと思います。

もう一つ、地域マネジャーについてなんですけれども、いろんなやり方があると思います。当然、会長が、地域マネジャーがやるような仕事も含めてやられたらいいと思うんですけども、そもそも常勤での地域マネジャーが、やはり私は、中心になって地域を回すようなやり方をしないと、どんな計画をつくっても推進は難しいと思いますので、ぜひ市として、そういうふうなことを指導する意味も含めて、地域マネジャーをぜひ活用していただくとともに育てていただきたいなというふうに思ってます。

○委員長（村岡 峰男） 何かいいですか。

どうぞ。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） もちろん地域マネジャーの資質の向上とか能力の向上は図っていききたいと思います。地域マネジャー一人だけで地域づくりを行うことはできないと思いますの

で、地域の方々がしっかりとサポートを、一緒になって地域づくりをすることが大切であると思っております。以上です。

○委員（松井 正志） 私は地域マネジャー一人でやれとは申ししておりませんし、そういうことは思いません。それはそういう人を使えるようにしておかないと、単に指示を受けて、指示を待っているような人では駄目だという意味ですので、そういう観点でぜひ、よろしくお願いします。

○委員長（村岡 峰男） いいですね。いいですか。

○コミュニティ振興課長（若森和歌子） はい。

○委員長（村岡 峰男） ほか、何かありませんか。ないようでしたら終わりたいと思いますが。

それでは、ないようですので、これで前半の部を終了します。

ここで委員の皆さん、当局職員の皆さんから何かありましたら、質疑以外で、いいですか。

なければ、当局の皆さんにつきましては、ここで退席していただいて結構です。お疲れさまでした。

暫時休憩します。再開は10時25分です。

午前10時16分休憩

午前10時25分再開

○委員長（村岡 峰男） それでは、休憩前に引き続き委員会を再開します。

後半は、議会事務局、それから政策調整部、デジタルトランスフォーメーション推進部、消防本部の職員に出席を要請しておりますので、ご了承願います。

それでは、3番目の自己紹介に入ります。

今回は年度当初の委員会であり、4月の人事異動で当局職員に異動がありましたので、ここで出席者の皆さんに自己紹介をお願いをしたいと思います。

まず、正副委員長、次に委員、続いて当局職員、最後に事務局という順でお願いします。

なお、当局職員は、委員会名簿順で、マイクを使用をお願いをいたします。

最初に、委員長を仰せつかっています村岡です。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員（松井 正志） 副委員長の松井正志と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員（浅田 徹） 浅田でございます。よろしくお願いいたします。

○委員（小森 弘詞） 小森弘詞です。よろしくお願いいたします。

○委員（前田 敦司） 前田敦司です。よろしくお願いいたします。

○委員（田原 宏二） 田原宏二です。よろしくお願いいたします。

○委員（太田 智博） 太田です。よろしくお願いいたします。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、当局の皆さん、順番でお願いいたします。

○事務局長（熊毛 好弘） おはようございます。議会事務局長の熊毛です。2年目に入ります。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局次長（坂本英津子） 失礼します。議会事務局の次長の坂本です。よろしくお願いいたします。

○政策調整部長（塚本 繁樹） 失礼します。政策調整部長の塚本です。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○政策調整部次長（久保川伸幸） 政策調整部次長兼公共施設マネジメント推進室長の久保川です。定年をしましてから、またちょっと立場が変わりました。またよろしくお願いいたします。

○秘書広報課長（山口 繁樹） 秘書広報課長の山口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○秘書広報課参事（小野 弘順） 秘書広報課参事、小野といいます。よろしくお願いいたします。

○政策調整課長（井上 靖彦） 政策調整課長の井上です。引き続きよろしくお願いいたします。

○財政課長（長谷川幹人） 財政課長の長谷川です。よろしくお願いいたします。

○防災監（山本 尚敏） 4月から防災監の山本尚敏と申します。総務委員会のほうが1年ぶりということになります。よろしくお願いいたします。

○防災課長（畑中 聖史） 防災課長の畑中聖史と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○デジタルトランスフォーメーション推進部長（谷口 雄彦） おはようございます。DX推進部の谷口でございます。総務委員会は初めてでございます。よろしくお願いいたします。

○DX・行財政改革推進課長（若森 洋崇） DX・行財政改革推進課長の若森でございます。よろしくお願いいたします。

○情報推進課長（中奥 実） 失礼します。情報推進課長の中奥です。よろしくお願いいたします。

○消防長（井崎 博之） この4月に消防長を拝命いたしました井崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○消防本部次長（上田 有紀） 失礼します。消防本部次長を兼ねて総務課長をします上田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○消防本部参事（川見 真司） 消防本部参事兼ねまして豊岡消防署長の川見と申します。よろしくお願いいたします。

○予防課長（井上 光彦） 予防課長の井上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局主幹（山本 慎二） 事務局の山本です。よろしくお願いいたします。

○委員長（村岡 峰男） ありがとうございました。

今年度は当分の間、このメンバーで委員会審査に対応いただくことになりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、4番の協議事項に入ります。

委員会所管事項の事務概要についてを議題いたします。

まず、当局から一通りの説明を受けた後、各委員から質疑等を受けたいと思います。

なお、委員の皆さん、当局の皆さんは、質疑、答弁に当たりましては、くれぐれも要点を押さえて簡潔明瞭に行うなど、スムーズな議事進行にご協力をお願いいたします。

また、委員会での発言は、委員長の指名の後、マイクを使用して発言者名を名のってから行なっていただきますよう、ご協力をお願いいたします。

それでは、当局からページ順で説明願います。

まず、政策調整部政策調整課。

○政策調整課長（井上 靖彦） 資料5ページをお願いいたします。政策調整課から、地方創生（人口減少対策）の推進についてご説明いたします。

まず、現況と課題です。人口減少が非常に大きな問題となっています。人口減少の量的緩和と質的緩和を同時に図りながら、地方創生を戦略的に進めていく必要があります。

次の基本方針ですが、2019年度に策定した第2期地方創生総合戦略に基づき、定住する若者、とりわけ本市で女性の若者回復率が男性に比べて低いことから、若い女性を増やすことと結婚する若者を増やすことを対策の柱として、戦略的に地方創生を推進しています。

概要でございます。1つ目に、第2期地方創生総合戦略の期間ですが、2020年度から2024年度までの5年間としており、今年度が中間年に当たります。

2番目の戦略体系です。上位目的を、豊岡に暮らす価値を認め、豊岡で暮らすことに自信と誇りを持って住む人が増えている、戦略目的を、暮らすなら豊岡と考え、定住する若者が増えている、この状態を実現していくものとしております。

3番目でございます。第2期地方創生総合戦略の新たな視点ということで、策定時に、（1）から（3）、多様性を受け入れるまちづくり、ア、女性に選ばれるまちづくり（ジェンダーギャップの解消）、イ、外国人住民との共生推進、深さを持った演劇のまちづくり、芸術文化観光専門職大学との連携、これを入れ込んで策定をしております。その後、2020年度には、（4）と（5）、子育て支援の総合拠点等の整備、スマートコミュニティの推進を留意する事項として加え、そして、6番目、昨年度については地域おこし協力隊の活動推進、これを加えて、それらに留意しながら進めていくこととしております。

説明は以上です。

○委員長（村岡 峰男） 引き続いて、財政課ですね、長谷川財政課長。

○財政課長（長谷川幹人） よろしく申し上げます。

6ページをご覧ください。財政課、財政健全化の推進。

現況と課題です。普通交付税の合併算定替えの優遇措置が終了しています。これは2021年度に終了しています。社会保障関係経費、これ扶助費が増大している。そして、コロナの対応によって、財政状況はますます厳しくなっていると状況の中、2022年度予算は、市民の日々の暮らしを支え続けることを念頭に、コロナ対策、あとDXの推進、子育て支援を中心として福祉分野にも力を入れながら、後年度の行財政運営に配慮した編成としております。

主な歳入であります市税につきましては、入湯税以外につきましてはコロナ前に戻るといったことでして約6億円の増収。普通交付税、特別交付税につきましても同額の約166億円。ふるさと納税につきましては、2021年度、これ速報値で約11.6億円入っておりますので、10億円程度といったことで試算をしております。

市債につきましては43%の大幅減といったことで約28億円、2022年度末の一般会計の市債残高につきましては約436億円というふうに見込んでおります。ただし、自主財源比率は34%といったことでして、依然として脆弱な財政基盤であることには変わらないということです。

実質公債費比率も15%程度というふうに見込んでおります。2016年度から11.8から増加傾向にあるといったことですので、市債発行額の抑制に努めながら、将来世代への負担を考慮した慎重な財政運営が必要であるということを肝に銘じております。

基本方針としまして、第4次行財政改革を強力に推し進めながら、市有財産の売却であったり、貸付け等の収入、歳入確保の推進、歳出の効果的、効率的な実行を図って、不安定なふるさと納税だけに頼るのではなくて、行政サービスを持続的に提供可能な財務体質の確立を図りたいというふうに考えております。

概要としまして、1、地方創生臨時交付金です。地方創生臨時交付金の活用した感染症予防対策、次ページです、のための取組であったり、企業の業績悪化対策等の取組、そして観光等の反転攻勢等のための取組を進めたいというふうに考えております。

蛇足ですけど、国が現在、4月中にコロナ経済対策を取りまとめ中ということを知っております。詳細が分かり次第、対応していきたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いします。

2番、自主財源の確保としまして、債権の適時適切な管理を行うとともに、徴収面の強化に努める。また、未利用地、不用物品の計画的な売却処分を実施して財源確保に努めたいというふうに考えております。

3、関係団体を含めた財政健全化の対応としまして、公営企業、第三セクターに係る経営状況の把握に努めたいというふうに考えております。

4つ目、指定管理の関係です。指定管理者制度評価委員会を設置しております。指定管理が満了する施設について、引き続き同じ制度で施設を管理するのか、募集方法、指定管理者としての適否についても評価をしていきたいというふうに考えております。

5番目、使用料及び手数料の見直しです。これにつきましては、市の行財政改革大綱において、定期的な見直しを行うといったことをうたっております。3年をめぐるといったことですので、ちょうど今年度3年目になりますので、施設の使用料及び手数料について、行政コストの算定や近隣市等のサービスの比較によって見直しを行いまして、受益者負担の適正化に努めたいというふうに考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、公共施設マネジメント推進室から、どうぞ。

○政策調整部次長（久保川伸幸） それでは、資料のほうの8ページをご覧ください。公共施設マネジメントの推進ということで、現状と課題ですけれども、市はたくさん公共施設を抱えておりますが、いずれも老朽化が進んでおりまして、更新時期をたくさん

迎えております。そうした中でも、人口減少ということもあり、財政負担への配慮ということもしながら、最適な施設サービスの提供に向けまして、公共施設の保有量の最適化を図る必要があるというふうに考えております。

そういうこともありまして、市のほうでは2014年から公共施設マネジメントに着手をして、2016年に40年間で延べ床面積が34%削減するといった目標の公共施設等総合管理計画と公共施設再編計画を策定したところであります。その後、2018年から、書いておりますような動きをしながら、2021年度ですけれども、国の要請に基づきまして、公共施設等総合管理計画の改定を行いました。また、地域デザイン懇談会を開催いたしまして、地域デザインプランということで取りまとめをさせていただいたところであります。

いずれにしても、持続可能な行財政運営のためにも、市民の理解を得ながら、着実に公共施設マネジメントを進めていく必要があるというふうに考えております。

基本方針です。施設ごとの具体的な対策をまとめました個別施設計画や公共施設の再編計画ということで、これに基づきまして、更新、長寿命化、統廃合等というような、計画的に進めていきまして、財政負担の軽減、平準化を図っていききたいということです。

概要としましては、大きく3点を上げております。1項目めは、継続でありますけれども、公共施設マネジメント推進委員会ということで、その施設量の最適化、長寿命化、効率的な運営というようなことについて、施設のサービス水準、いわゆる機能の最適な、適切な管理ということに努めていきたいと考えています。

2番目の学校跡地の利活用につきましては、今まで財政課のほうで所管しておりましたが、こちらに移管しております。廃校となります学校跡地につきましても、市や公共施設等での利用がないということであれば、地域のニーズや、そういったことに配慮をしながら、最終的にそういった利用もないと

いうことになれば、民間での利用ということについても積極的に進めていくということで考えております。

3番目の公共施設等の包括管理業務委託ということで、こちらのほうも今まで政策調整課の行革のほうの中で担当しておりましたが、施設関係ということで、あわせて、こちらでもマネジメントのほうで進めていくということになります。公共施設の安全性の向上ですとか長寿命化、それから維持管理の効率化を図るために、保守点検ですとか、そういった細々した業務、維持管理の業務を一括でまとめて委託をしていくというようなことでスケールメリットを図っていきたいということで、これを具体的に検討を進めていくということが今年度の課題であるというふうに考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、若森DX・行財政改革推進課長。

○DX・行財政改革推進課長（若森 洋崇） 14ページをご覧ください。よろしいでしょうか。まず、行財政改革の推進です。先ほど財政課長が少し説明しましたので、重複を省いて説明します。

現状と課題です。第4次行財政改革大綱に基づいた取組を進めていきます。

次、基本方針です。可能なものから速やかに実行に移すとともに、取組期間中も引き続き効果を生む新たな取組を検討、実施してまいります。

概要です。先ほど申しました新たな取組として、まず1番、DXの推進を行います。

そして次、2番です。市民の視点での行政サービスの向上、市民の視点から手続とか業務フロー等の見直しを進めていきたいと考えております。

3つ目、時間のマネジメントの推進。ようやく庁内にこの用語が定着してきたのかなというふうに思っております。

4つ目、業務の民間委託の推進。先ほど久保川次長から説明がありましたけれども、施設の包括管理委託の検討に加えまして、その他、特定期間に多量の事務処理を行う業務等の民間委託も推進していきたいと考えております。

そして5つ目、歳入の確保の推進。先ほど説明があったとおりでございます。

続きまして、15ページをご覧ください。市役所DXによる市民サービス向上と業務の効率化です。先ほどのDXの推進の内訳みたいな説明になります。

まず、現況と課題です。これは、DX推進戦略に記載している内容と同じでございます。まず1つ目、民間のサービスは進化し、市役所のサービスとの格差が拡大していること。2つ目、労働力の減少により、2040年には、従来の半分の職員で本来担うべき機能を発揮することが必要と言われていること。3つ目、働き方改革をさらに進める必要があるが、多様化、複雑化した課題に対応する一方で、職員数は抑制している。この矛盾をどう解消するかというところです。

次、基本方針です。市民等の手続は簡単、便利になり、市職員は定型業務をしていた時間を市民サービスの向上に使っているとしております。

概要でございます。主な事業で説明します。まず1つ目、AI-OCR、これは手書きの文字をデータ化する機器でございます。それからRPAツール、これはデータをコピーしたり、張りつけしたりっていうのを自動でするツールでございます。それから電子契約、今まで紙に印鑑ついてたやつを、データに電子署名というものです。それからローコードツール、難しいプログラミング言語とか使わずに、簡単にプログラムをつくっていく、そういったものの利用を拡大していこうと思っております。

2つ目、BPR、業務フローの再構築です。何ができたらいいんだっけから、必要な業務のフローを見直していくといったものでございます。

3つ目、職員研修、DX戦略の認識を統一して、同じところを向いて進んでいく、それから、そういったみんなの認識の統一だけではなくて、じゃあ、どんなことができるのっていうのを、ランチタイム勉強会、お昼休みに、我々はモグモグ会と呼んでますけども、そういったものを、こんなこともできるよ、こんなこともできよっていうふうなことも発信

していきたいと思っております。

4つ目、マイナンバーカードの活用のサービスの増加と取得方法の周知による普及促進を進めていきたいと思っております。

5つ目、豊岡スマートコミュニティの取組です。今、データ連携基盤、いろんなデータを一つの基盤の上に載っけていって、それを可視化していく、そんなことに取り組んでいこうとしています。また、市民との対話のデジタル基盤、つまり、市民の皆さんにある日、同じ会議室に集まってもらうだけでなく、デジタルでそういった対話を重ねていく、そんなことも進めていこうと検討しているところでございます。

事業費は記載のとおりでございます。

その他でございます。デジタル田園都市国家構想推進交付金、実はこれの採択を受けております。スマートフォンによる申請、これは後述のびったりサービスとかが使えないサービスでございます。例えばびったりサービスでは保育施設の申込みはできるんですけども、放課後児童クラブの申込みはできません。そういったものを拾っていこうと思っております。あと、窓口でのタブレット等による説明、デジタルがうまく使えない人にはデジタルを生かしてより丁寧に説明していく、そんなことを計画しておるところでございます。これにつきましては、6月議会で補正予算として提案させていただきたいと思っております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、中奥情報推進課長、どうぞ。

○情報推進課長（中奥 実） 続きまして、16ページをお願いします。スマートフォン等による行政手続の体制整備ということです。

現況と課題につきましては、民間のサービスは日々進化し、スマートフォン等を使って、いつでも、どこでも必要なサービス等を受けられるようになっている。一方で、豊岡市は、市民が平日昼間に市役所窓口に出向き、書類に手書きで書き込む状況が続いているということです。

基本方針としまして、豊岡市のDX推進戦略骨子

で定めております、いつでもどこでも問合せ、手続等ができるようになっているの実現を目指すとしております。

概要としまして、びったりサービス採用のためのシステムの改修を行います。期間としましては2022年度で、オンライン手続の開始予定を2023年の4月としております。事業費は1,250万円で、内容としまして、1つ目が、マイナポータルと豊岡市の基幹系システムを接続するためのネットワーク改修及びファイアウォール等のセキュリティ機器の導入。2つ目が、びったりサービスで入力された申請データを管理するための申請管理システムの導入を行います。

最後、4つ目です。対象としまして、オンライン手続の対象となるのは、子育て、介護関連の26の手続が対象となります。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、上田消防本部次長。

○消防本部次長（上田 有紀） 19ページをご覧ください。それでは、市民の安全と安心を確保する消防行政の推進についてご説明いたします。

まず、現況と課題についてご説明いたします。1の警防業務における人材育成ですが、（1）につきましては、災害現場において効果的な隊の運用を行うため、新消防指令システムの多目的情報伝送装置等を活用して、現場の対応力充実を図る必要があると考えております。

（2）につきましては、安全確実な現場活動が行えるよう、災害現場での活動経験が少ない若手職員を中心として、現場の対応力の向上を図ることが課題であると考えております。

（3）につきましては、類似火災の再発防止を図るため、火災原因調査に関する高度な知識と技術を持った職員を育成する必要があると考えております。

次に、2の予防業務における人材育成ですが、予防業務の経験が豊富な職員から、若手職員への予防行政の継承が早急の課題となっております。予防業務の知識及び技術を習得する各種研修を実施し、視野の広い人材を育成する必要があると考えており

ます。

続いて、基本方針ですが、情報伝達ツールを活用した現場活動を行うとともに、訓練等で現場経験の不足を補い、現場対応力の充実を図ることといたします。火災原因調査の現場においては、複数の職員が現場経験できる体制を取ることにいたします。また、予防業務として、多様化する防火対象物や危険物施設への行政指導に対応するため、予防要員の育成に努めることにいたします。

続いて、概要です。1の警防業務における人材育成につきましては、(1)といたしまして、多目的情報伝送装置等の情報伝達ツールを有効活用し、組織的な現場活動を行います。また、活動後に映像記録を活用した研修を行い、指揮能力を含めた現場対応力の向上を図ることといたします。

(2)といたしまして、安全確実な現場活動が行えるよう、基本、応用訓練の到達目標を設定し、段階的な訓練を行います。

(3)といたしまして、主任火災調査員が指導者となり、現場での火災原因調査活動を経験することにより、調査技術及び知識の向上を図ることといたします。

次に、2の予防業務における人材育成につきましては、若手職員育成のため、例年4回実施している予防技術研修を年6回に増やして実施し、より実践的な内容に変更いたします。また、予防課員や予防技術資格者など、経験や知識が豊富な職員とともに防火対象物の立入検査を行い、予防技術能力の向上に努めることにいたします。

説明は以上でございます。

○委員長(村岡 峰男) 説明は終わりました。

ここで皆さんから質疑があればお願いをします。
どうですか。

どうぞ。

○委員(前田 敦司) 度々よろしいですか、すみません。いろいろな説明ありがとうございます。

1点確認させていただきたいんですが、DXの推進に関してです。15ページのところで、その他ということで、デジタル田園都市国家構想推進交付金

っていうのがあるというふうに伺いました。国だったりもデジタルのことを、DXを推進されているのかなと思うんですが、市の独自の財源ではなくて、国だったりとか、こういった交付金っていうのが具体的に今幾らあるのかというのが、もし分かれば教えていただけたらと思います。

○委員長(村岡 峰男) どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長(若森 洋崇) まず、デジタル田園都市国家構想推進交付金です。今回、豊岡市が採択を受けたのは、国の令和3年度補正予算の公募に関するものです。そこでは総額200億円、国は予算を確保しております。それに対し、今回、都道府県、市町村合わせて、全体で121億円が採択されたという状況でございます。

次に、豊岡市においてですけれども、今、私が説明させていただいたものと含めて、合計で3本の採択を受けております。私が説明させていただいた分ですけれども、事業費ベースで8,214万4,000円の採択を受けております。そのほか、観光DXの分で事業費ベースで2,000万円、それから地域モビリティの分野で事業費ベースで330万円の採択を受けております。

○委員長(村岡 峰男) いいですか。

○委員(前田 敦司) 分かりました、ありがとうございます。

○委員長(村岡 峰男) ほかにどうぞ。

○委員(太田 智博) すみません。数点、2点ぐらい確認の意味で質問させてください。

まず、15ページになります。主な事業の中の(1)番に、ローコードツール等の利用拡大というふうに記載されてますが、たしか昨年の8月に業務改善ツールの整備ということで報告があったかと思うんですが、昨年の8月に業務改善ツールの整備をされて、今回その利用拡大をするというふうな意味合いでいいのか、1点教えていただきたいと思います。

もう1点ですけど、昨年、660万円ぐらいの予算をつけて、情報戦略アドバイザー業務の中で6つぐらいの業務をされたかと思います。その中に、

テレワークの運用等による働き方改革の検討なんかも項目にあったかと思います。そして一般質問の中で当時の宮田防災監のほうに、コロナが出てきてる中でクラスターが発生したときの署の職員、ほんまに回るのかと。そういうときにサテライトオフィスなんかを利用するとか、テレワークとかいうふうな話を一般質問の中でちょっとさせていただいた経緯もあるんですけど、昨年、このテレワークの運用等による働き方改革いうのを項目に上げられて、取組をされてきておられます。今年度はそういう内容がもうなくて、新たな取組ということで、ぴったりサービス対応のためのツールシステムの改修ということで項目が変わってるんですけど、昨年のテレワーク等の拡大では、もう実質できたというような理解でいいのか、含めて、ちょっと教えていただけたらと思います。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○ＤＸ・行財政改革推進課長（若森 洋崇） 太田委員の１つ目のご質問についてお答えします。

ローコードツールにつきましては、去年、２０アカウント、２０個の権利ですね、を導入したところでございます。今年はそれに加えて５０、合わせて７０で運用していきたいというふうに思っているところでございます。

去年の導入で、例えば出石地域におきまして、大雨で川の護岸がこんなふうに崩れたっていうのを、そういった情報を写真と位置情報つきで、スマホを使ってお知らせいただく、それをこちらは受けて事務処理をしていく、そんなツールも導入していったところなんです。そういった取組をいろんな地域で、いろんな業務で広げていきたいと考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） もう１点は。

どうぞ。

○情報推進課長（中奥 実） テレワークにつきましては、昨年度、コロナの交付金を使いまして、２０台整備を行っております。それでもう全てがオーケーかっていうと、そうではないんですけども、引き続きテレワークは継続で行っていききたいと思っ

ております。

また、職員の勤務の体制なんかについても、今後検討は続けていきたいと考えております。以上です。

○委員（太田 智博） じゃあ、いいです。ありがとうございました。

○委員長（村岡 峰男） ほかはありませんか。どうぞ。

○委員（松井 正志） ちょっと初歩的な質問をして申し訳ないんですけども、まず、１４ページの概要の２番の括弧書きで、子育て関係手続のワンストップ化等というのは、次のページ、１５ページの概要の３番、その他に書いてあることと同じで、なおかつ、その具体的なことは１６ページのものだということでもいいんですかね。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○ＤＸ・行財政改革推進課長（若森 洋崇） まず、１４ページの子育て関係手続のワンストップ化っていうのは、今、豊岡地域の方が本庁舎と立野庁舎を行き来して手続をしなきゃいけないようなものがあります。そういった手続の、いろんな場所にうろろろしながら手続をされている、その状況を見直そう、役所全体の仕事の仕方を見直そうというものでございます。

その見直しの一環として……。

○委員（松井 正志） １５ページですか。

○ＤＸ・行財政改革推進課長（若森 洋崇） はい、その見直しの一環として、１５ページにありますようなスマートフォンによる申請とかがうまく使えれば、立野庁舎と本庁舎と行き来することもなくなるでしょうし、もしかすると、そもそも役所に来なくてもたくさんの手続ができるようになるのではないか、そんなことを考えていきたい。１４ページではその全体像を考えること、１５ページのほうではその全体像の一部の手続のデジタル化を、デジタルへの置き換えを行っていく、そんなふうな関係でございまして。

○委員（松井 正志） １６ページは。

○ＤＸ・行財政改革推進課長（若森 洋崇） １６ページも、１５ページの一番下と同じように、その手

続の一部のデジタル化を行っていかうとするものです。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（松井 正志） 15ページのことをもう少し詳しく書いたのが16ページという理解ではおかしいんですね。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長（若森 洋崇） 15ページのものと16ページのものは並列の関係です。15ページの一番下と16ページのものは並列の関係です。16ページのものは、国が提供するぴったりサービスというサービスを使用するものです。

○委員（松井 正志） 分かった、分かった。

○DX・行財政改革推進課長（若森 洋崇） 15ページのものは市が独自でつくっていくものです。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（松井 正志） そしたら、16ページの子育て、介護関連の26手続ってというのは、具体的にはどういう内容になっとるかいうのは、資料提供をしていただけますか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○情報推進課長（中奥 実） はい、資料提供をさせていただきますと思います。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、この後できますか。

○情報推進課長（中奥 実） はい、させていただきます。

○委員長（村岡 峰男） できるだけ早くお願いします。

○情報推進課長（中奥 実） はい。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（松井 正志） 消防のほう、消防本部にお伺いします。今回の人材育成が課題だということで、警防業務であったり、予防業務についてちょっと書いていらっしゃるんですけども、消防の吏員の方は限られた仕事だと思いますので、一般事務とかの、こういう異動もないと思う職場でするので、非常にその中でも、人員構成というんか、年齢別の階層だとか、そういうのが非常に重要なポイントになると思うんですけども、簡単でいいんですんで、例えば年

代別にどういうラインで、例えば50歳代に職員の方が多いのか、40歳代が多いのか、30歳代が多いのか、そういうふうな年齢構成、年齢分布といえますか、そういうのはどういうふうになっているのでしょうか、簡単に見ると。ざっとでいいですよ。というのはね。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（松井 正志） というのは、保健師さんなんかの女性の技術職って、今50歳代で何人おと思う、3人しかいないでしょう、50歳代は。だから、そのように職種によっては年齢分布がばらばらになってまして、あるいは人材育成を非常に意識されているというのは、恐らくそういうような要因がないかなというような気がしましたもんで、もし分かれば教えてください。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○消防長（井崎 博之） 先ほどのご質問なんですけども、詳細なグラフというか、分布は分かりかねるんですが、今おっしゃられた極端な年齢差っていうのはないというふうに認識しております。ただ、各年によって多い年もあれば少ない年もあったりしますので、極端にこの年齢、50代が極端に少ない、30代が極端に少ないっていうことは今のところないというふうに認識しております。

○委員（松井 正志） いいですよ。

○委員長（村岡 峰男） ほかはありませんか。

○情報推進課長（中奥 実） すみません。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○情報推進課長（中奥 実） 先ほどのぴったりサービスの対象の手続の項目なんですけども、今年度の予算の2022年度主要事業の概要、地域創生事業以外の中で、6ページに一覧を上げさせてもらってますので、そちらのほうを参照いただきたいと思います。

○委員長（村岡 峰男） はい。ほか。ないようであれば終わっていいですか。

ないようですので、これで後半の部分のほうを終了します。

委員の皆さん、職員の皆さんから、ほかに何かあ

りましたらご発言願います。ありませんか。

ないようですので、当局の皆さんにつきましては、ここで退席していただいて結構です。お疲れさまでした。ご苦労さまでした。

暫時休憩します。5分ほど休憩、再開は11時10分です。

午前11時06分休憩

午前11時08分再開

○委員長（村岡 峰男） それでは、委員会を再開します。

この後は、委員会の重点調査事項についてを議題といたします。

3ページに、これまでの重点調査事項のまま、今年度の案としております。こちらをベースに、本日の事務概要の説明を踏まえた上でご協議をいただきたいと思います。何かご意見はありませんか。

○委員（浅田 徹） このままでいいと思います。

○委員長（村岡 峰男） 9項目ですね。

○委員（浅田 徹） はい。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、このままで、9項目で重点調査事項として、そういうことでご異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） ご異議ないようですので、重点調査事項については、以上のように決定しました。

続いて、5番、その他に入ります。

その他、委員の皆さんのほうから何かあればお願いをいたします。

この会議が始まる前に、議長のほうから、常任委員会の視察を例年であれば5月にやってきたんですが、昨日開かれた県の議長会で、視察は5月はないと、コロナの関係で5月はないというふうに決められたようですので、6月以降は、6月というようなこともできないんですが、以降については、それはそのときの判断だということのようでした。

したがって、本来であれば、ここで5月にする常任委員会の視察について協議をするんですが、しな

いということですから、相談もしないということになっちゃうのかな。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（太田 智博） その視察っていうのは。

○委員（松井 正志） 休憩しましょうか。

○委員長（村岡 峰男） はい、休憩ですということとで。

午前11時10分休憩

午前11時20分再開

○委員長（村岡 峰男） 休憩を閉じて委員会を再開します。

ほかに何かありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） ないようですので、以上をもちまして総務委員会を閉会いたします。ご苦労さまでした。

午前11時20分閉会
