

## 大牟田市総合計画審議会(第6回：第2部会)会議摘録

- ◆ 日 時 令和元年5月31日(金) 18:00～19:40
- ◆ 場 所 大牟田市役所北別館4階 第2会議室
- ◆ 委員出席状況 出席 8人、欠席 2人

## 1. 議事

### 第6次総合計画 まちづくり総合プラン

※各章ごとに質疑応答。

#### 計画の実現に向けて

##### ①1章 市民と行政がともにまちづくりを進めます

委員：以前の大牟田市の地域コミュニティは、民設民営の公民館が中心だったと記憶しているが、校区まちづくり協議会と公民館はどのような関係か。

所管課：ご指摘の通り従前は町内公民館がコミュニティの中心だったが、加入率の低下が問題となっており H30.4.1 現在で 29.1%と地域コミュニティの希薄化の問題があった。そこで町内公民館中心から自治会など地域の関係団体が集まって平成 23 年度から校区まちづくり協議会をスタートした。現在、19 校区中、17 校区で組織され、H30.4.1 現在で加入率は 47.4%となっている。町内公民館よりも加入率は上がったもののそれでもまだ 50%に届いていないので、これをどうやって増やしていくかは地域コミュニティの課題と認識している。

委員：校区まちづくり協議会の構成は？

所管課：町内公民館や自治会などの地縁組織を中心に、民生委員、校区社協、地域によっては小中学校、少年センター指導員、子ども見守り隊、消防団、民児協、ボランティア団体、スポーツ推進員、リサイクル推進員など、教育、安心安全、福祉などで構成し取り組みを進めている。福祉関係としては事業所や医療機関も入っているところもある。

委員：年齢ごとの加入率は？

所管課：加入率は世帯数ベースでカウントしており、世帯内の年齢構成は把握できていない。地域の方からは、高齢化が進んでおり、人材育成が課題ということをよく聞くところ。

委員：市民協働の取り組みは市民憲章を元にされていると思う。制定からずいぶん時間経つが更新はなされているか。

所管課：市民憲章は昭和 57 年 4 月に制定され、現在、37 年目を迎えている。会員は 76 人

で個人の他、市議会議員は全員加入いただいている。2～3か月おきに清掃活動をしたり、中学生へのクリアファイル配布など啓発活動に取り組んでいる。憲章の文章は制定時から変更はしていない。

委員：見直しの必要はないか。

所管課：大阪の方で見直しがなされているという情報はあるが、本市においては変更、見直しの声や動きは見られないため、今のところ必要はないと考える。

委員：校区まちづくり協議会では具体的にどんな活動をされているか。

所管課：基本的には、校区公民館連絡協議会の取り組みを踏襲されている。一方、加入率を上げるためにはイベントも必要ということで、夏祭りや子どもを対象とした事業、防災訓練、安心安全や福祉のまちづくりなどの取り組みもなされている。以前よりも交付金を出していることもあってかイベントは活発になってきている。

委員：①本日ご欠席だが、校区まちづくり協議会から出てきておられる萬屋部会長からも、いまの現状をよく聞いてやっていって欲しい。②町内公民館の加入率低下を受けて校区まちづくり協議会をスタートしたが、今後、スクラップアンドビルドでいくのか、それとも併存してやり続けるのか。活動がダブったり、連絡を両方にしなければならなかったりなど、組織が複雑になっていく。たくさんの団体で構成している組織であり、指揮命令系統なども考えると、前のをやめて、新しいのをやるのか考える必要がある。加入者がなくなったらやめるのか、たとえ5%になってもやりつづけるのか。前と今の制度の違いをはっきりさせた方が良い。

所管課：①校区コミュニティ連絡協議会で毎月情報交換している。行政からのお願いもあるし、地域から課題があがってくることもある。今後も充実させていきたい。②町内公民館も入って校区まちづくり協議会はできている。現時点でまだ19校区中2校区ができていない。町内公民館連絡協議会があって別系統で対応している。なんとか全校区でまちづくり協議会ができるように交付金の見直しも考えていきたい。

委員：視点の3、4の人材育成・発掘について要望。地域コミュニティの中でどう発掘・育成していくかは、まちづくり条例17条にも書いてあり、これが大牟田の特徴でもあると考えるが、どのような人材を求めるのかその理想像がぼんやりしている。まちづくり総合プランの中できちんと出してほしい。福岡市では市民まちづくり研究員を公募している。地域に関わりたい市民を発掘していくことがこの視点3、4に含まれると良いと思う。

委員：校区まちづくり協議会は市民に運営をまかせる形であろうと考えるが、設立から自立という流れの中に「若返り」というテーマを入れておかないと、年長者がずっとやり続けなければならなくなる。

所管課：行政としては交付金の見直しの中でそういったことも考えていきたい。地域コミュニティ推進課にはコミュニティ担当と社会教育担当がある。地区公民館では地域力アップ事業として人事発掘・育成などをテーマとした講座などにも取り組んでおり、その講座への参加者に役員などを担っていただくこともある。

#### ②4章 行政サービスの利便性を高めます

委員：熊本県の地震では、庁舎が新しい自治体は被害がなかったのに、迅速に震災復興ができたが、建て替えてきていなかった自治体は仮設庁舎へ移転せざるを得なかった。福岡県も地震のリスクは高い。庁舎の建替えは、使い勝手はもちろん地震対応も考えておかないといけない。財政面もあり難しいとは思いますが、防災における活動拠点の整備を図ることも重要であり、どのように考えているか。

所管課：4月に庁舎整備推進室が設置された。3月の定例議会で庁舎整備に関する基本方針案を示したが、市民の理解不足などのご意見があり、現在校区まちづくり協議会や各種団体、地区公民館でも説明会、意見交換会を実施し、周知に努めているところ。

委員：ICT化が進んでいると思うが、実態として庁舎外でどれくらい諸証明書が発行されているのか。

所管課：コンビニエンスストアでは住民票、印鑑登録証明書が取得でき、年間合計で6,700通ほど。市で発行した総数は81,000通で約8.3%が庁舎外で発行された。

委員：その数字における市の見解は？

所管課：30年度は目標を8.5%に置いており少し届かなかった状況。今後も少しずつ伸ばしていきたい。

委員：窓口のアウトソーシングに係る現状は？

所管課：窓口の業者委託に関しては、費用対効果が大切と考えている。現状、窓口は臨時

職員、嘱託職員で対応している。人件費ベースでの費用対効果はなかなか示しにくい。また市民課はスペース等の課題もある。現在も費用対効果を含め検討を進めているところ。

委員：庁舎のバリアフリーは障害を持つ人には待ったなしの状況。短期的な対策をどう考えているか。

所管課：正面入り口にはインターホンを設置しており、職員が対応できるようにしている。エレベーターが駐車場側と北別館の2箇所があり、雨のときにも対応できるよう、北別館1階に専用駐車場がある。庁舎整備と合わせて進めていきたい。

委員：こうやって話を聞くとルートがわかる。わかりやすい周知をお願いしたい。

所管課：高齢者や障害者の人を含め、庁舎内で市民の方が迷っているときは、職員が積極的に声がけを行うなど人的な対応も行っている。

委員：議場を講演会で使わせてもらいたいと提案したときは、市民の人には貸し出すことはできないと言われた。理解はしているが、福岡市役所では市役所前の広場で様々なイベントが行われ、注目されている。庁舎建替えに伴い移転の話もあるので、活用方法について少しずつ変えていただけたらと思う。

所管課：他都市を研究する中で、庁舎の玄関に近いところに市民も行政も使える多機能的なスペースが設置されたりしている。先日は、庁舎は公用の施設であることから、民間で利用いただくことは現状難しいという話をさせていただいたところ。

委員：現況と課題の4点目について、いつごろまでにできるという目処はあるか。

所管課：ICTの技術を使ってインターネット等を利用した申請、証明書の交付などができないか進めているところ。国もデジタルファーストを掲げ、ほとんどの手続きをまずは電子で行うことができるようにと言っている。今後も動向を見つつ対応を図っていききたいが、いつまでという年度の目標は想定していない

委員：ぜひ国に先んじてやってほしい。

委員：行政手続きの利便性を高めるのはいいこと。本計画の期間内にどこまで進めるといふ数値目標を持って進めてほしい。

所管課：現状も電子申請を受け付けている分野もある。拡充を図りながら進めていきたい。

委員：個人的な要望として、庁舎が建設されてもうすぐ100年。コンクリートで100年経過したものはなかなかない。昔のコンクリートは質がよく、貴重なデータにもなる。あと数年データが取れるように検討してもらいたい。

所管課：事業を進めるに当たり、ご意見を念頭において進めていきたい。

### **③2章 地域の魅力を積極的に発信します**

委員：現況と課題2ポツ目に動物園に関する記述が盛り込まれていない。全国メディアにも頻繁に取り上げられる施設であり、ここに記載すべきではないか。また、現況と課題3ポツ目にアウトプロモーションについて記されているが、もっとアウトプロモーションを強化してもらいたい。

所管課：動物園に関する記述は追加する。総合計画にシティプロモーションに関する事項を入れたのは、現在の第5次計画からであり、その後、シティプロモーション戦略を作成した。インナープロモーション、アウトプロモーションともに足りていないと実感しているので強化に努めていく。

委員：地域おこし協力隊の導入は定住人口を増やす狙いもあると考えるが、任期満了後に大牟田市に定住する人はどのくらいいるのか。

所管課：地域おこし協力隊は制度導入後、これまで4人雇用してきたが、任期満了で1人が退職となり、2人が任期途中で退職した。現在は1人の隊員がいる。退職した隊員のうち現在2人が大牟田市に移住している。

委員：辞めた理由を教えてください。

所管課：すべては把握していないが、以前、広報課でコンシェルジュとして雇用したが、地域おこし協力隊として働く中で自分のやりたいことを見つけ退職した。その人は大牟田に住みながら他職種に転職した。

委員：地域おこし協力隊の逆で、地域「内」おこし協力隊という制度はいかがか。市民が地域おこし活動に参加しても、そのほとんどがボランティアとして参加している。また、市民の雇用の場の確保にもつながるのではないか。

所管課：地域おこし協力隊は、都市部から地方に一定の条件を満たした人が来ることに対して、国から特別交付税措置があり、それを費用に充てている。地域「内」おこ

し協力隊となるとその交付税措置を受けられないため、財源の面で難しい。地域おこし協力隊の課題としては、任期満了後に隊員が次の仕事を見つけることが難しい状況となっている。柳川市では、隊員を船頭として雇用し、都心部からの若い力を地域の人材不足解消に活かす取組みをされている。本市としてもその点は考えていかなければならないと感じている。

また、地元に着用をもらうことが大事と考え、就職等で市外に転出する若者が多いことから、高校魅力化事業を平成30年度から開始した。この事業では市内7校の高校から生徒が集まり、「こぷろばい」という情報発信サイトを通じて情報発信を行っている。行政が発信すると堅い表現が多くなるが、若者目線の情報発信となっている。さらに、一度市外に出ると、その後、市の情報を得る機会が減るため、高校3年生を中心に、大牟田市の情報を定期的に発信するメルマガの登録を呼びかけている。

委員：現況と課題2ポツ目に「全国的に注目を集めている ESD や～」とあるが、具体的にどのような点が注目を集めているのか。

所管課：市内のすべての市立小中学校、特別支援学校がユネスコスクールに同時加盟したということが全国的に珍しいため、注目を集めている。

委員：大牟田市はシティプロモーションが下手だと聞いている。新たなモノ・コトをつくったら、HPに掲載するだけで終わりとなっているが、それだけでは情報が市民に行き届いていないのではないか。また、広報パンフレットも市民の目に届きにくい場所に置いてある。新しいモノ・コトを広げるのであれば、市外、近いところでは福岡市に出向いてPRしていかなければならないのではないか。もっと企業やメディアを活用したシティプロモーションを推進していくべきではないのか。どうしたらメディアに取り上げてもらえるか、もっと知恵を絞って取り組むべき。

所管課：パンフレットはシティプロモーション先でも積極的に配布している。市役所に置いてあるだけではない。ただし、まだまだシティプロモーション活動が、すべてうまくいっている状況ではないので、試行錯誤しながら様々なことに取り組んでいる。

所管課：補足で説明させていただく。市の事業がどうやったらメディアに取り上げられるか、誰が発信したらよいかということ視点を、市内でも職員に働きかけを行っている。

委員：市民の代表である市長がもっとメディア露出すべき。福岡市や武雄市は小さなこ

とでも市長が積極的に露出している。また、ふるさと納税の返礼品ももっと注目されるよう取り組むべきである。さらに柳川市は市民が取材特派員となって活動している。大牟田市ももっと市民に寄り添った活動もすべきではないか。

#### ④3章 健全で効果的・効率的な行財政運営を進めます

委員：書かれているのはごく当然のことで、踏み込んだ表現が欲しい。スタンスとしてはいいと思う。具体的に、人材育成及びそれに連動する人事評価に関する取り組みは考えているのか。

所管課：市では人材育成基本方針を策定しており、人が育つ職場風土、人が伸びる職員研修、人が活きる人事制度の3本柱で進めている。人事評価制度は平成21年度より実施しており、目標設定時、フィードバック時の2回の面談を実施し、問題課題を共有しながら次へ繋げる育成型の人事制度を行っている。現在は方針の改訂作業を行っている。

また、人事評価の結果は給与に連動させており、平成25年度から前年度の評価結果を管理職の期末勤勉手当の査定に用いている。メンター制度についても取り入れており、職場にメンターを配置し、年間の育成基準を決め、メンターの指導の下、若年層を育てる取り組みを行っている。

委員：取り組んだ結果、具体的な成果は出ているか。

所管課：マネジメントサイクルについては行政評価と人事評価によるPDCAサイクルが浸透している。人事の課題として職員の年齢構成が40、50代で8割といびつな構造になっており、次世代の職員の育成、知見の継承が必要。

委員：PDCAサイクルを回しているからいいというわけではない。仕事に生き生きと取り組んでいる職員が多くいるのが望ましいこと。市役所職員はイメージとしてどうか？

所管課：具体的な数字というものは持っていない。人事評価のフィードバック面談において、やる気、やりがいは向上したか？という設問においては、一定向上したと答えた職員は過半数を超えている。

委員：人材育成方針策定されて14年間実践されてきたが、今後どこをどう変えていくのか。

所管課：職員や市役所を取り巻く環境が変わってきている。シティプロモーション、災害



の危機管理、地域活動への協力・実践など以前はなかった取組みが求められている。今後は市民志向、自己成長、これから先の未来に視点を置いて改正を行いたい。

委員：課題の3点目で地方交付税の臨時的な上乗せなどにより黒字が継続しているとあるが、交付税がなくなれば赤字になるのか？

所管課：普通交付税は当市で110億円ほど。平成22年度ぐらいから全国で1兆円配分され、普通交付税に臨時的に上乗せされてきたが、順次減らされてきており、年々厳しくなっているのは確かである。

委員：大牟田市全体として、新しいことへの挑戦が持続可能性につながると思う。人材育成として、新しいことへの挑戦が評価される仕組みが重要。これから財政が厳しくなっていく中で、まち全体として収入源を増やし、稼ぐまちとして挑戦し続ける視点を、今後4年間組み込む必要がある。SIBは現在大牟田市で1事業取り組まれているので、そういった取組みを積極的に行ってほしい。

所管課：まちづくりのためには一定の投資をするための財源が必要。その投資によりまちが活性化していく。既存事業費の見直し、公債費の抑制、公共施設の統廃合等により投資のための財源を生み出す取組みをやっている。それが持続可能性のある行財政運営につながっていくとして整理をしている。なお、目標管理の仕組みとして難しい課題に挑戦して成果をあげた場合は加点をすることとしている。

委員：宮崎県の飯富町は、一般財団法人を設立し国産ライチを1個1,000円で販売し、ふるさと納税で成功している。参考にしながら稼げるまちづくりを進めてほしい。

委員：前回の審議会でも道路、橋梁、下水道等の長寿命化のマネジメントについて説明を受けた。今後公有財産の最適な維持管理をやっていくとして、人口の減少や税収の減など将来的なバランスを見たときに、長期的な収支がどうなるかの見通しはあるか。

所管課：平成27年3月に大牟田市公共施設維持管理計画を策定した。大牟田市は類似団体と比較し1人あたりの公共施設の延べ床面積が23%上回っている状況。このままでは維持管理に多くの費用がかかる。計画で20%縮減に取り組んでいるが、現段階では5%減にとどまっている。計画の中間見直しを行う中で適切に取り組んでいく。

委員：この資料には適切なことが書かれているが、どこの市でもやっていること。ここで今までのやり方を越えたエッジの利いた取り組みをやっていかないと大変なことになる。

職員の年齢構成が40～50代が80%とのことであったが、これを好機と捉え、その人達がいなくなったときに、半分から3分の1の職員の補充で同じことができるようどうAI化していくかを考えるべき。財源は外から持ってくるか固定費を削るかのどちらかしかない。自主財源の確保にはふるさと納税が有効だが、本気でやっているように思えない。他都市の実績をみると、今の流れから完全に乗り遅れている状況。また、固定費で大きいものは人件費だが、今手を入れることが難しければ未来を考えて人を入れていく必要がある。民間生き残りのために生産性向上に取り組んでいる。指針をたて、何をどう補うか方法を考えて進めなければ、残った人が苦勞するだけなので、AIやIoT等を活用してやっていくべき。エッジが効いたやり方をしないと、これまでと同じ4～5年になってしまう。

所管課：新たな返礼品を開発しながら取り組みを進めているが、現状についてはまだまだ不足していると考えている。ふるさと納税は6月1日に基準の見直しが行われているので、改定内容を見ながら取り組んでいきたい。

また、市職員は現状900人程度だが、今後更なる職員の削減に努め、2035年には消防を除いて600人とする職員配置適正化方針を策定している。しかし、ただ人を減らすだけでは行政として成果をあげることが難しくなるので、正規職員が担うべき部分、高度かつ非定型的な仕事に特化するような組織づくりや職員の能力を求めていくこととしている。業務の外注化等により新たな費用負担も出てくるが、トータルコストで縮減となるよう、取り組みを進めていく。

### 3 その他

○次回の開催について事務局より案内。

以上（19：40）終了