

会議顛末書

						記 録 者	副主幹	近藤 響英	
供 覧	市 長	副市長	部 長	次 長	課 長	課長補佐	主 査	係 長	グループ員
	/								
件 名	令和8年度第1回龍ヶ崎市外郭団体連絡調整会議								
年 月 日	令和8年5月21日（木）								
時 間	午前10時から午前11時まで								
場 所	附属棟2階第1会議室								
出 席 者	<p>【会長】岡野総合政策部長 【副会長】大貫総務部長 【人事行政課】田中課長 【財政課】関川課長 【農業政策課】鎌倉課長 【文化・生涯学習課】清水課長 【企画課】関ヶ原課長 【福祉総務課】山崎課長 【事務局】平野総合政策部次長、（企画課）原田課長補佐、記録者</p>								
欠 席 者	-								
内 容	<p>(1) 外郭団体経営戦略プラン等に係る進行管理について 【→事業所管課、⇒他の出席者】</p> <p>○まちづくり・文化財団 重点取組 資料に基づき企画課より説明</p> <p>≪主な意見・質疑等≫ 【文化会館について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、令和9年度からの指定管理者を公募しているところであるが、既に複数者より申請予定者説明会への応募がある。 また、公募の実施にあたり、過去に民間事業者を対象に実施したヒアリングにおいては、実務経験者として財団職員の雇用も積極的に検討していきたいとの意向が示されている。 <p>【農業公園豊作村について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財団の指定管理期間満了に伴い、直営化に向けた準備を進めているが、農業振興に関連する取組として、これまで財団が事務局機能を担ってきた「農作業受託組合」の受入に関する検討が課題となっている。 ⇒ 農地中間管理事業とは別の取組であるのか。 ⇒ 農地中間管理事業の実施前より組織されている団体で、現状では、農地の賃借料や作業受委託料の目安等を決定することが主要な目的となっている。 作業受委託については、現在も一定程度の利用者が存在するものの、近年は財団で新たな受委託を仲介できていない。また、料金設定に関しては、あくまでも民間事業者若しくは個人間の契約の仲介であることから、事業継続の必要性を含めて協 								

議を進めていく必要があると考えている。

⇒ 財団の解散に伴い、これまで財団が実施してきた事業すべてを市が無条件に引き継ぐわけではない。

行政として必要な事業であるかについても早期に判断し、取扱いの検討を進めていただきたい。

【公益認定の取消しと残務整理について】

・ 組織として、令和8年度末の公益認定取消しに向けた取組を行うこととしているが、令和9年度中に実施していく残務整理等の取組は、一般財団法人として実施できる内容であるのか。

→ 令和9年度は、土地の売却をはじめとした保有資産の整理等を含む残務整理に着手していく見込みであり、当該内容は一般財団法人にて実施できる内容である。

⇒ 定款等についても改正を行っていくのか。

→ 今後予定している取組の内容を踏まえ、今年度中に定款の改正を実施する見込みである。

【歴史民俗資料館について】

・ 施設運営にあたっては、財団から派遣していただいている職員に大きく貢献していただいている。

一方で、事業の継続性の視点においては専門知識や資格を有する職員の確保が課題であり、2年ほど前から市の任期付職員として専門職の募集を行っているが、採用には至っておらず、求職者等にとって無期雇用でないことが懸念事項であると考えられる。

現在、財団から派遣していただいている職員を市の職員として雇用できる可能性があるのであれば、その際は歴史民俗資料館へ配属していただきたいと考えている。

⇒ 現在、財団より派遣していただいている職員2名については、雇用年齢の制約により、財団解散後に市の職員として雇用することは困難である。

また、専門職として正職員を採用していく際には、中長期的視点に基づく歴史民俗資料館自体の方向性を先に定めていく必要があると考える。

【財団職員の処遇について】

・ 現在、財団の解散に関わらず、経験者（中途）採用の制度構築を進めているところであり、民間企業等における職務経験を考慮した格付けを行うことを検討している。

財団職員を市で雇用していく場合の格付けについては、当該制度案をベースに企画課とシミュレーションを実施中であり、文化会館の指定管理者選定に係るスケジュール等を踏まえ、今年の夏頃を目途に具体案を示していきたいと考えている。

⇒ 市職員として雇用する際の制度上、完全な現給補償は困難であるとしても、組織の出資者としての責任等も考慮したうえで、過度な不利益が生じないように検討していただきたい。

→ シミュレーションにおいては、個々の月収ベースだけでなく、定年まで在籍した場合を想定した生涯賃金等を含めた検討を進めていく。

⇒ そもそも現給補償については本市が負うべき義務ではないと考えるが、仮にその

ような措置を講ずるのであれば、市職員として雇用するのではなく、清算事業団等を存続させ、当該団体から市へ出向扱いとすることなどが適切ではないか。
⇒ 個別のシミュレーション結果を踏まえ、適切な水準となるよう協議を進めていただきたい。

- ・ 令和9年度より実施予定である市への実務研修について、財団職員に対する意向調査等は実施しているのか。
→ 財団側で実施している個別の面談によって聞き取りを行っており、大半の職員が市での雇用を希望する結果となっている。
市職員として採用する際の条件等の整理が完了次第、改めて意向調査を行っていく予定である。
⇒ 社会福祉協議会の現在の職員体制や、今後のシルバー人材センターとの事務一元化を見据え、財団職員の中で法人会計に精通されている方が社会福祉協議会への転籍を検討していただければと考えている。
→ 今後、財団を通じ各職員に対して当該意向を伝えていく。

○社会福祉協議会 経営推進プラン

資料に基づき福祉総務課より説明

《主な意見・質疑等》

【職員採用試験について】

- ・ 実施予定日について、市職員の採用試験実施日と近い日程になると思われるが、実施時期の設定には何か意図があるのか。
⇒ 社会福祉協議会では、高卒者以上を対象に試験を実施することから、高卒者に対する採用活動の解禁日を踏まえ設定したものである。

【事務事業の見直しと一元化について】

- ・ 事務事業の見直しに係る取組として、外郭団体間での事務の一元化を計画上に掲げているところであるが、シルバー人材センターの人員構成等に鑑みると、早期に具体的な取組や検討に着手すべきであると考えている。
→ 労務管理をはじめとした共通事務の一元化については所管課としても急務であると認識している。今年度、具体的な調査研究などの実施を目標に設定のうえ、取組を推進していく。
⇒ 社会福祉協議会については、平成初期の段階に職員数の増加傾向が強く見られ、それに伴い事務事業も増加した経緯があると認識している。
今回、中長期的な採用計画の策定を契機として、シルバー人材センターとの事務統合に向けた取組を具体化させるほか、社協として実施すべき事業の整理を早期に実施していかなくてはならないと考える。

- ・ SNSによる情報発信やキャッシュレスの導入等、比較的早期に実現可能な内容については適切な進行管理等を実施のうえ、目標達成に向け迅速な取組を促していただ

きたい。

○シルバー人材センター 中長期計画
資料に基づき福祉総務課より説明

《主な意見・質疑等》

【財政基盤強化と組織運営について】

- ・ 財政基盤強化に向けた取組として、国からの交付金拡大に努める旨の記載があるが、実際に交付金拡大の余地はあるのか。
⇒ 要望等による働きかけを行っているところであるが、実情としては厳しい内容であると認識している。
また、中長期的視点においては、シルバー人材センター単体での運営は困難となる見通しであると認識しており、社会福祉協議会経営推進プランの内容にもあったとおり、事務一元化をはじめとした検討が急務である。
⇒ 実際に効果的な経営改善等を実現している事例はあるか。
→ 全国的に本市と同様の課題を抱えており、行政の補助金等に頼らざるを得ない状況となっていると考えられる。
- ・ フリーランス法対応等に基づく事務量の増加等を踏まえ、組織運営体制の強化の中に、社会福祉協議会と同様に、団体間での共通事務等の一元化に向けた取組を具体的に目標として明記していく必要がある。
→ 今年度の取組方針に具体的な目標を設定のうえ、取組を推進していく。

(2) その他

- ・ 事務局より、公益財団法人龍ヶ崎市まちづくり・文化財団の解散予定日の決定に伴う留意事項等について報告

要措置事項

情報公開	公開	非公開（一部非公開を含む）とする理由	（龍ヶ崎市情報公開条例第9条 号該当）
	部分公開 非公開	公開が可能となる時期（可能な範囲で記入）	