

令和5年度第1回今治市行政改革推進審議会

- 1 日 時 令和5年7月10日（月）午前10時～午後0時10分
- 2 場 所 市役所第2別館11階 特別会議室3号
- 3 議 題 (1) 会長及び副会長の選任について
(2) 今治市行政改革ビジョンの概要と
行政改革の取組について
(3) 今後の日程について
- 4 出席者
- 委 員 相原委員 乾委員 上村委員 倉澤委員
志賀委員 白石委員 増田委員 三浦委員
村上委員 森委員
- 事務局 木原総務部長 片上総務政策局長
(人事課) 村上課長 芥川課長補佐
(財政課) 長野課長 守口課長補佐
(未来デジタル課) 山本課長 岡田課長補佐
(総務調整課) 桧垣課長 渡部課長補佐
小川課長補佐 青山係長 小池主事

事務局	<p>ただいまから、令和5年度第1回今治市行政改革推進審議会を開催します。</p> <p>本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。</p> <p>当審議会は、今治市の条例に位置づけられた附属機関であり、市長の求めに応じて、行政改革の推進についての調査・審議等を行うため、複数の委員をもって構成する合議制の機関であります。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、総務部長の木原からご挨拶申し上げます。</p>
総務部長	<p>本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。そして、何よりこの行政改革推進審議会の委員を快くお引き受けいただき、感謝を申し上げます。</p> <p>新しい任期となり、第1回目の審議会ということでどうぞよろしく願いいたします。</p> <p>さて、本市におきましては「豊かな地域社会を次世代につなげるために」を基本理念としまして、行政改革に取り組みました。</p> <p>ただしこの三年間、コロナの影響もあり、デジタル化の加速など社会全体が大きく変化をしている中、本市におきましても持続可能な市政運営のために改革が求められています。</p> <p>皆様のお手元にあります「今治市行政改革ビジョン」は今年度3年目を迎え、5年間の計画の折り返しになりますが、更なる進捗が求められるところです。</p> <p>後ほど、現在の行政改革ビジョンの進捗状況について事務局からご説明させていただきますが、委員の皆様におかれましては、「市民の視点」から、また、それぞれの専門のお立場から、活発なご審議をよろしくお願いいたします。</p>
事務局	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは最初に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。</p>

《委員紹介》

次に、職員の自己紹介をさせていただければと思います。

《職員紹介》

それでは、これより議事に入りたいと思います。ここからは座って説明させていただきます。

今治市附属機関等の会議の公開及び傍聴に関する要綱、及び、今治市附属機関等の会議録の作成及び公開に関する要綱に基づき、会議と議事録の公開を行うこととしていますので、あらかじめご承知ください。

まずは、資料の確認をさせていただきます。

《資料確認》

それでは、議題1「会長及び副会長の選任について」です。

資料1「今治市行政改革推進審議会規則」をご覧ください。

この規則の第4条第2項の規定において、「会長及び副会長は委員の互選とする」となっています。

今回初顔合わせという委員もいらっしゃると思いますので、事務局で提案させていただいてもよろしいでしょうか。

委 員 《異議なし》

事 務 局 ありがとうございます。それでは、会長及び副会長は、法律分野の学識経験者である委員さんと、社会福祉分野の学識経験者で女性活躍社会の視点、共助の立場を代表する委員さんから選任してはどうかと思います。

会長には、松山大学法学部教授であります倉澤委員を、副会長には今治明德短期大学ライフデザイン学科講師であります上村委員を提案させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

委 員	《異議なし》
事 務 局	<p>ありがとうございます。</p> <p>そうしましたら、倉澤委員を会長に、上村委員を副会長に決することとさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひします。</p> <p>それでは改めまして、委員の皆様にご挨拶をお願ひしたいと思ひますが、本日の会議時間の関係上、できるだけ簡潔にお願ひできたらと思ひます。</p> <p>《委員挨拶》</p>
倉 澤 会 長	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、規則の第4条第3項の規定によりまして、「会長は、会務を総理し、会議の議長となる」となっていますので、ここからは倉澤会長に会の進行をお任せします。それではよろしくお願ひします。</p> <p>それでは、「会長は会議の議長となる」ということですので、私が進行を務めさせていただきます。ご協力のほど、よろしくお願ひします。</p> <p>早速ですが、議題2「今治市行政改革ビジョンの概要について」に移りたいと思ひます。</p> <p>この行政改革ビジョンは、令和3年2月の当審議会の答申を受けて策定されたものです。当審議会の主な所掌は、行政改革に対する調査、審議及び提言に関することであるため、まず最初に、行政改革ビジョンの策定の経緯、今治市の現状、そして行政改革の方向性について、事務局から説明をお願ひします。</p>
総務調整課長	<p>それでは最初に、行政改革ビジョン策定の経緯についてご説明します。</p> <p>本市では、平成18年3月に行政改革の指針である「行政改革</p>

大綱」、具体的な取組を定めた「集中改革プラン」を策定しました。

その後、行政改革大綱の「市民の視点・行政経営の視点」という基本姿勢、集中改革プランの「人事・財政・行政経営面」という改革の柱を継承しつつ、新たに「豊かな地域社会を次世代につなげるために」を基本理念とする行政改革ビジョンを平成 28 年に策定しました。

現在の行政改革ビジョンは、令和 3 年度に策定されたものであり、「2040 年を見据えて、今、何をすべきか」を共通テーマとし、「持続可能な新しい今治の実現に向けて、更なる行政改革を推進する。」と掲げた施政方針を踏まえ、重点目標を設定しています。

今治市では、この行政改革ビジョンに基づき行政改革を推進し、毎年度、その進捗状況をこの審議会に報告しています。そこでいただいた委員の皆様からのご意見・ご提言を元に、見直し・改善を行い、取組のサイクルを継続させています。

続きまして、計画の体系になります。人事面・財政面・行政経営面の 3 つの観点を改革の柱とし、それぞれ重点目標を掲げています。

これらの計画の内容及び現在の進捗状況についてご説明します。

人 事 課 長

私から、人事面の取組についてご説明します。

「Ⅰ.組織・職員の改革（人事面）」についてです。

平成 22 年から 27 年を計画期間とする『集中改革プラン』においては、「①定員の適正化」、「②給与・手当の適正化」を重点目標とし、

また、平成 28 年から令和 2 年を計画期間とする『行政改革ビジョン』においては、「①組織体制及び定員の適正化」、「②給与の適正化」、「③職員の人材開発」を重点目標として組織・職員の改革に取り組みました。

現在は、令和3年から7年を計画期間とする『行政改革ビジョン』に沿って、「(1)組織・定員のあり方見直し」、「(2)多様なスタイルによる職員の獲得」、「(3)多様な人材の育成・活用」、「(4)働き方改革の推進」を重点目標として取組を進めています。

現計画における各重点目標としまして、「(1)組織・定員のあり方見直し」についてです。

本市の人口は、平成17年1月に12市町村の合併により、合併時には179,000人を超え、松山市に次ぐ県下第2の都市となりましたが、その後人口は減少の一途をたどり、令和2年には152,532人となり、その減少率は17年間で約15.0%となっています。

一方で、職員数については12市町村の広域合併により、合併時には1,835人と膨らみ、人件費は財政運営上の歳出において大きな割合を占めることとなりました。

行政サービスの質及び量にも影響を及ぼすことから、効率的な行政体制を確保するため、職員の定員の適正化を図ることとしました。

平成19年(2007年)2月に策定した『第1次定員適正化計画』から平成27年(2015年)1月に計画した『第3次計画』までの各計画に基づき、「業務実施体制の見直し」や「事業全般にわたる業務の効率化」など、行政改革の取組と行政サービス及び組織力の維持向上に努めた結果、令和2年時点の職員数は1,363人、令和5年4月1日時点では1,327人と推移しています。

今後の職員の定員管理については、これまでの人員削減を前提とする定員管理から、社会情勢の変化や多様化・複雑化する行政需要、市民ニーズに、的確かつ柔軟に対応できる組織の見直しを図ることが求められています。

そのため、職員の年齢構成の標準化に考慮しながら、計画的な職員採用を実施するとともに、『第4次定員適正化計画』を策定し、効果的かつ効率的な行政運営を可能とする体制維持を目

指します。

「(2) 多様なスタイルによる職員の獲得」の1つ目、「人物重視の今治スタイル採用試験の導入」についてです。

まず、「多様な採用枠」としましては、有能な人材を確保するため、文化・スポーツ、国際貢献活動経験者などの特別枠、民間企業経験者枠などへと拡充するとともに、従来の公務員試験対策を不要とし、民間企業等で広く使われている適性検査「SPI3試験」を採用し、民間企業との併願受験ができやすくしています。近年では、自己アピール試験として、出題するテーマに沿った1分程度の動画を撮影してもらう「録画面接」を導入するなど、これまで以上に人物重視の選考を実施しています。

「(2) 多様なスタイルによる職員の獲得」の2つ目、「オンラインでの試験や説明会の実施」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響で広まったオンライン化の時流を捉え、本市においても、オンラインでの採用試験、採用説明会を実施するなど、受験機会の拡大を図っています。

「(2) 多様なスタイルによる職員の獲得」の3つ目、「受験年齢制限の引き上げ」についてです。

受験年齢の上限を「従来の29～34歳」であったものを、民間経験者枠の保健師につきましては令和3年度から、令和4年度からは保育士にも拡充し、さらに今年度からは確保が難しくなっています土木・建築などの技術職についても「39歳」までに引き上げを行い、より幅広い年齢層の受験者を確保し、職員の年齢構成の不均衡を是正するとともに、多様なニーズに対応可能な人財確保に努めています。

続いて、「(3) 多様な人材の育成・活用」の1つ目、「職員の職務遂行能力の向上」についてです。

各階層別での研修を充実させるとともに、再任用職員に対する研修を新設するなど、職員研修の充実に努めるとともに、採

用から10年の「能力開発期」を一つのスパンと捉え、採用が3・6・9年目職員に対し、自身のキャリア希望を申告させる「キャリアデザイン制度」を実施しています。

その結果、折れ線グラフのとおり、採用10年目となる事務職員が3課以上の部署を経験した職員の割合は、ここ近年、9割を超える状況となり、自らが定めた目標に向かって自らのスキルや能力を身につけるとともに、モチベーションのアップにつながっています。

「(3) 多様な人材の育成・活用」の2つ目、「人財の活用」についてです。

課長補佐級以上の管理職員に占める女性の割合については、グラフのとおり右肩上がりに増加しており、2017年の8.3%から2023年には12.3%まで上昇していますが、更なる女性活躍推進に取り組みます。

「(3) 多様な人材の育成・活用」の3つ目、「専門人材の確保」についてです。

任期付き職員の採用（R02～ 防災危機管理課で1人）や、民間からの専門人材を登用するなど、専門性など業務の性質に応じて採用・登用した人財を、適正な部署へ配置・活用を行っています。

続いて「(4) 働き方改革の推進」の1つ目、「特定事業主行動計画の推進」についてです。

中堅・若手職員を中心に、令和3年度から7年度を計画期間とする『今治市特定事業主行動計画』の後期計画を策定し、全ての職員が働きやすい、働きがいを感じる職場をつくるため、次の3つの基本方針を設定しました。

1つ目が、「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」

2つ目が、「職員の妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立推進」

3つ目が、「女性職員の活躍推進」です。

これらの基本方針ごとに数値目標を設定し、この目標を着実

に実行することで職場環境の改善につなげています。

「(4) 働き方改革の推進」の2つ目、「職員の健康管理」についてです。

「ワーク・ライフ・バランス推進月間（7月から9月）」の取組を強化し、基準を上回る時間外勤務等を行った長期間勤務職員を対象に、産業医による面談を実施しています。メンタル不調の職員への面談の実施や、休職中の職員の復職支援など、各種ハラスメントについては、相談員の人数を増やすとともに、外部相談窓口の設置をしています。

「(4) 働き方改革の推進」の3つ目、「多様な働き方の環境整備」についてです。

令和3年1月から、新型コロナウイルス感染症の職場内での感染機会を抑制することを目的に、従来ワーク・ライフ・バランス推進期間時に実施していましたが時差出勤を平時にも導入し、コロナ後も職員一人ひとりの多様な働き方を実現し、職員のワーク・ライフ・バランスを推進する観点からも通年での本格導入に切り替えています。

テレワークに関しては、令和3年7月から試行実施を行い、令和4年から本格導入に移行し、自宅でもできるだけ職場に近い業務ができるよう環境の整備に努めています。

私からの説明は以上です。

倉澤会長

ありがとうございました。

事務局から、人事面について説明していただきましたが、ただいまの事務局の説明について、各委員よりご意見、ご質問があれば発言いただければと思います。

白石委員

昨年も同じ質問をしましたが、女性の活躍推進について、もう少し具体的に教えてください。

人事課長

全職員に占める女性職員の割合は、令和4年4月1日の

	27.5%から令和5年4月1日現在は27.9%と増加しています。
白石委員	管理職員についてはいかがでしょうか。
人事課長	平成29年度の8.3%から令和5年度には12.3%と増加しています。
白石委員	目標値というのがありますか。
人事課長	この4年ぐらい、女性職員の新規採用者数も過半数を超え増加していますので、管理職に占める女性職員の占める割合も高くなると思います。 後期基本計画の中において、令和7年度末までに課長補佐級以上に占める女性職員の割合を15%以上にするという目標を掲げています。
白石委員	15%と言わずに、もっと高い目標をお願いします。 中途採用などがないと難しいとは思いますが、期待しています。
人事課長	現在、管理職の一步手前の係長級の女性職員の占める割合は増加していますので、数年後には管理職員の割合も増えていくと認識しています。
倉澤会長	他にいかがでしょうか。
村上委員	公務員は今、どこも人気がなく、倍率が減っていると聞いています。 そのような中、優秀な人材を採用するために、多様なスタイルによる職員の獲得として、人物重視の今治スタイル採用試験の導入は素晴らしいと思います。 もし差し支えなければ、この今治スタイルを導入して、受験者が増えたとか、その結果、良い職員が入ってきたという手応えがあるかどうか、客観的な数字等があれば、合わせてお話し

	ただければと思います。
人 事 課 長	従来の公務員対策である教養試験や専門試験を行わず、人物重視の今治スタイル採用を実施することで、優秀な人材を取り逃さないために導入しています。ただ、昨年、今年と、国や県においても公務員の受験者数は伸び悩んでいます。そこで、こちらも手をこまねいているだけではなく、幅広く多様な人財を確保するために受験可能な年齢の引き上げ、民間企業等経験者枠を年1回から年2回にするなど、できる限り優秀な人材を採用しようとして取り組んでいます。
村 上 委 員	採用した職員がやはり優秀だったというような、人物重視の手応えのようなもの、人事課長としていかがでしょうか。
人 事 課 長	様々なスキルや経験を有している職員を採用することで、同じ同期の中でも年齢層が異なり、切磋琢磨しながら競争意識の中で業務ができています。また、民間を経験しているからこそ、新卒とは違う味もあり、対人能力も高いと認識しています。 今後もし引き続き、民間企業等経験者枠により優秀な人材を確保していきたいと考えています
倉 澤 会 長	他はいかがでしょう。
志 賀 委 員	先ほどの女性職員の登用で、課長補佐級が増えているのはわかりましたが、課長級は増えていますか。
人 事 課 長	平成29年度以降、課長級については1名で増減がない状況となっています。
倉 澤 会 長	他にはいかがでしょうか。
森 委 員	先ほどの多様なスタイルの職員の採用について、文化・スポーツ・海外での国際貢献活動経験者というところで、具体的に

これまでこういった経験や実績がある方を採用し、このようなポストで活躍していただいていますという具体的な事例をお聞かせください。また、今後、こんな経験のある方を採用したいというプランがあればお聞かせください。

人 事 課 長

特別枠は平成 29 年度から導入しており、最初は文化・スポーツで全国大会規模の実績を有した職員を対象に若干名採用でスタートしましたが、令和 3 年度からは通常の A 日程に加点という制度に変更しています。

今はコロナ禍の影響もあるのか、この 2・3 年大学の仲間と一緒に汗を流したという経験が少ない中、目標に向かって最後まで諦めず頑張った実績のある職員はどの部署へ配属してもやれると思っています。公務員も心も身体も健康であることは必要と考えていますので、そういった経験や忍耐力を兼ね備えた人材を積極的に採用したいと思っています。

配属先については、スポーツの実績がある職員を必ずしもスポーツ振興課に配属しているわけではありませんが、大学での専攻等を参考にしつつ、適正を見た上で多方面での配属先を検討しているのが現状です。

森 委 員

もう 1 点、人事の関係で、ジョブローテーションでは職員側から、興味が出てきた時に具体的にどのようにその業務に応募できるのか教えていただけますか。

人 事 課 長

採用が 3 年、6 年、9 年目の職員に対しては、自らのキャリア希望を申告させるようにしています。福祉をやってきた職員が新たに総務部局、もしくは産業系でやってみたいとか、自らの意欲をこの申告によって確認した上で、本人の望む新しい部署への挑戦を後押ししたいと考えています。

確かに、長期間同じ部署で業務をすることで専門性を高めることができますが、今後の公務員生活の上では複数の部署での経験によって視野が広がり、最終的には役に立つと考えています。

倉澤会長	他はいかがでしょう。
上村委員	障がい者の雇用について、雇用の仕方を変えて実際障がい者雇用は増えたのでしょうか。
人事課長	<p>障がい者を対象とした行政事務の採用試験を実施していますが、昨年度は採用に至っていません。</p> <p>障がい者の雇用の促進を図り、活動の場を広げることを目的に人事課に分室を設置しています。就労能力を高めるため、分室では各課からの切り分け作業を通して社会で活躍できるよう、現在7名が従事しています。庁内の別の部署での勤務、また民間事業所での就労が継続できる人材を育成していきたいと考えています。</p>
上村委員	<p>認知症の当事者の方が、自分は認知症だとカミングアウトして活躍しています。その方たちが「私たち抜きに私たちのことを決めないで」とよくおっしゃっておられますので、是非当事者の意見を取り入れる行政になるためにも積極的に採用していただきたいと思います。</p>
志賀委員	<p>職員の採用や職員の育成のために頑張ってこられたことはわかったのですが、中には頑張りすぎて精神的に病んでしまう方もおられるのかなという気がします。そういう方の数は発表されていますか。またその対策についても教えてください。</p>
人事課長	<p>メンタルヘルス相談の件数ですが、令和3年度は7件、令和4年度は16件へと増えてきています。そのため、これまでの精神科医によるメンタルヘルス相談を、今年度から公認心理士によるカウンセリング相談に変更するなど、相談しやすい体制づくりを進めており、今後も職員が働きやすい環境づくりに努めていきたいと考えています。</p>

倉澤会長

職員の獲得において、今の大学生の状況を見ると民間の採用が非常に早く、4月の段階で内定がいくつも出て、一方公務員は秋まで決まらないので、公務員を希望している学生も民間に流れているという傾向がここ数年あります。

また、色々な公務員試験を受けている学生は、国家公務員よりは地方公務員、県よりは市の方が人気があります。転勤がないという強みがありますので、取組次第かと思いました。

もう1点、職員の定員管理という点で、これまでずっと定数を減らしていくという目標を掲げてきたと思うのですが、公務員が減りすぎている印象があります。減らすことだけが最善ではないので、適正化について今後検討していただきたいと思えます。

それを踏まえて、職員研修について、ジョブローテーションも良いのですが、加えてあまり現在なされていないのが地方公務員法第26条の4や第26条の5に、大学院修学休業や自己啓発休業という制度があります。三年間大学や国際機関に派遣できて、その経験をまた自治体に持ってきてもらうという制度ですが、実際どれだけ行われているのかというのは常々思っているところです。手前味噌ですが、松山大学にも法学研究科ができていまして、公務員の方が来ないかと思っているのですが、自己負担ではあるのですが、制度として民間企業にはない仕組みなので、この位置づけや活用も目標があれば教えてください。ないのであれば是非ご検討ください。

他にありますでしょうか。

次のテーマに移っていただいてもいいですか。

財政課長

財政面の取組について説明します。

それでは、「Ⅱ.財政運営の改革」をご覧ください。

これまでの取組の概要ですが、

- ・平成22年から27年の集中改革プランでは、「経費節減等の財政効果」を重点目標とし、

- ・平成28年から令和2年の行政改革ビジョンでは、「持続可

能な財政基盤の確立」、

・令和3年から令和7年を計画期間とする行政改革ビジョンでは、「歳出改革と将来負担の軽減」、「新たな歳入確保策の推進」、「計画的な財政運営の推進」を重点目標として、「財政運営の改革」に取り組んでいます。

それぞれの取組の内容をご説明します。

まず、「歳出改革と将来負担の軽減」の取組についてですが、

「経常経費の削減」としまして、人口減少による税収の伸び悩み、減少を見据え、定員適正化計画による人件費の削減や、デジタル化の推進による効率化、指定管理者制度の導入、長期継続契約の推進など、各種の取組により人件費、物件費等の削減を図っています。

また、将来負担軽減のため、投資的経費（建設事業の実施）においては、施設の統廃合や複合化を推進し、真に必要な事業に重点的に配分していくことにより、市債の新規借入を抑制し、「市債残高の圧縮」に努めています。

左側のグラフ「投資的経費の状況」ですが、道路の整備や学校の改修など、いわゆる建設事業について、平成22年度から27年度の集中改革プランでは、投資的経費を年間140億円以内に抑制する目標でしたが、新ごみ処理施設の整備など、合併に伴う施設の統廃合がひと段落したため、現在は、令和7年度までに75億円以内、令和12年度までに60億円以内に抑制する目標としています。

青色の折れ線、平成29年度の実績が大きく増加していますが、新ごみ処理施設（バリクリーン）整備の最終年度であったため、目標額を大きく超過しました。

今後、公共施設等の更新や老朽化対策にかかる多額の経費を見込む中、有利な地方債である合併特例事業債も令和6年度に発行期限を迎えるため、建設事業をしっかりと精査し、市債の新規借入が償還元金を上回らないように借入額を抑えていくことで、市債残高のさらなる圧縮を図ります。

右側のグラフ「市債の状況」ですが、年度ごとの償還元金と、借入金の額を表示していますが、おおむね借入金償還元金を下回っていますので、市債残高が徐々に減少しています。

なお、一般会計の市債残高を申しますと、平成 29 年度末に約 853 億でしたが、令和 4 年度末では約 611 億となり、5 年間で約 242 億減少しています。

「歳入確保策の推進」の取組についてです。

具体的な取組内容としましては、市税等の収納対策と、ふるさと納税やクラウドファンディングといった税外収入の確保の取組です。

右側のグラフ「市税徴収率の推移」ですが、口座振替の勧奨やコンビニ納付、スマホを活用したキャッシュレス決済など、納付環境の充実のほか、県の滞納整理機構への移管をはじめとした徴収強化により、平成 22 年度の徴収率は 94.0%でしたが、令和 3 年度には 98.4%に改善しています。

今後も、公平、公正な税負担のため、徴収率の向上、維持を図ります。

左側のグラフ「ふるさと納税額推移」ですが、平成 25 年度は約 5,700 万円の収入でしたが、ふるさと納税を受け付けるポータルサイトを増やしたり、返礼品の種類を増やすなどの取組により、ふるさと納税の額が年々増加し、令和 3 年度では、10 億 5,200 万円となっています。

ふるさと納税以外では、F C 今治の里山スタジアム整備費補助のための企業版ふるさと納税を行いました。また、飼い主のいない猫の不妊、去勢手術費の補助金、建築課 隈研吾氏設計で、元地域おこし協力隊員によるレストランプロジェクトなどにクラウドファンディングを活用するなど、税外収入の確保に努めています。

また、未利用資産の売却についてですが、廃止した施設の土地・建物など不用となった財産について売却を進めています。令和4年度の不動産売払収入は約3,000万円です。

売却により、売払い収入だけでなく、維持管理費の低減や固定資産税収入の増加が見込まれますので、しっかりと取り組みたいと考えています。

「計画的な財政運営の推進」の取組についてです。

具体的な取組内容の1点目として、『基金の確保』、「財政調整基金の確保」を掲げていますが、

この財政調整基金は、災害など不測の事態や、経済情勢の著しい変動、大規模な建設事業の実施による財源調整のために積立てる基金であり、全国的には標準財政規模の約5%~20%を目安として確保している自治体が多くあります。

今治市の標準財政規模は約450億円ですので、その20%である約90億円を確保の目安としていますが、令和3年度末で159億円、令和4年度末では172億円(約38%)を確保しています。

これは、国から交付される地方交付税が、市町村合併によって段階的に削減され、最終的には合併時と比較して単年度で約70億円削減される見込みであったことから、削減後の財政運営を見据え積極的に財政調整基金の確保を行ってきたことによるものです。結果的に、削減見込額のうち70%程度の地方交付税が確保されましたので、財政調整基金を取り崩して運営するということがなく積み立てることができたということです。

その他の基金としまして資料には記載していませんが、特定の目的のために積み立てたものがあります。近年では、里山スタジアム建設費補助のため、企業版ふるさと納税などで集まった資金を積み立てるスポーツ振興基金や、庁舎の建て替えや改修のための庁舎整備基金、子ども・子育て関連事業のための子ども未来基金などを設置しています。

次に、2点目の『選択と集中による予算の重点化』ですが、

最近では、コロナ対策や、原油価格・物価高騰対策、人口減少・少子化対策などに予算の重点化を行ってきたところですが、限られた財源で最大の効果を上げるため、その時々为社会経済情勢や、今治市の課題の解決に向けて必要性の高い事業に予算を重点化し、スクラップ・アンド・ビルドを原則とした事業の実施を推進しています。

また、3点目の『特別会計等の健全経営の推進』におきましては、独立採算を原則とする特別会計、企業会計の経営について、特に、水道や下水道などの企業会計について、適正な料金の設定や、施設の統廃合、民間委託等による経費削減の取組などを通じて、持続可能な健全経営を推進し、一般会計からの繰出金の抑制を図るなどの取組を行うことで、財政運営の改革に取り組んでいます。

私からの説明は以上です。

倉澤会長

事務局から、財政面について説明していただきましたが、ただいまの事務局の説明について、各委員よりご意見、ご質問があれば発言をお願いします。

相原委員

ふるさと納税について、以前も発言しましたが、このまま右肩上がりでも額を増やせるように頑張ってください。

何年か前にこの会で公の施設の廃止や売却を協議した際も、もう少し踏み込んで廃止を増やした方が良いのではないかと思っていました。民間企業もですが、最近電気代等も上がっており、維持費が大変になってきていると思います。今後も上がっていくと思いますので、施設関係は反対もあるかと思いますが、今治市が特に重点的にするところをスクラップアンドビルドで集中して選択することは予算を維持するために重要だと思います。サッカー施設やサイクリング関係など、綺麗で良いものがあれば来てくれる方もたくさんいると思いますので、来てくれた方が良かったと言えるような公の施設を目指していただきたいと思います。

財 政 課 長

貴重なご意見をありがとうございます。

合併後、同種同類の施設が膨大に増えて、合併直後において公の施設の見直しは大命題でした。

それを一段落終えた平成 28 年度に「公共施設等総合管理計画」を立て、公共建築物の総延床面積を 20 年間で 20%削減を目標としていますので、施設の廃止をする場合、地元からの反発が強くありました。地元の施設と言うことで大事にされてきた経緯もありますので慎重に進めてきましたが、今後さらなる人口減少による税収の減少も見込まれる中、予算を集中的に投資するために見極めながら整理統合していきたいと考えています。

倉 澤 会 長

他はいかがでしょうか。

白 石 委 員

行政改革ビジョンの 26、27 ページの中長期財政収支の見通しで、人口減少によって歳入が減少するというお話でしたが、令和 12 年度が赤字になっています。今後も歳入が減少していく中、こういったビジョンで今後の見通しを考えていますか。基金の繰入もなくなるのかわからないのですが、教えていただけたら。

財 政 課 長

中長期財政収支の見通しは、毎年度ローリングを行って、市の財政課のホームページには最新のものを掲載していますが、傾向としては大きくは変わらないと思います。どうしても人口減少で市税が減っていくことは致し方ないところで、今治市のみならず全国的な課題であると認識しています。ただ、それに向けて少子化や人口減少に対する取組も県の支援を受けながら取り組んでいます。人口減少を前提とした見通しを立てないといけません。当年度にいただいた税収は当年度に納めていただいた方に税金として行政サービスをお返しすることが原則ではありますが、今後南海トラフ地震の懸念もありますので、ある程度確保も必要という中、人口減少も見据えて歳入の規模に合わせて歳出をしっかりと押さえ込んでいき、選択と集中をしながら見極めていきたいと思っています。

倉 澤 会 長

税収が伸びないということですが、サイクリストから税金を取るということは可能でしょうか。

財 政 課 長

我々も、そういう可能性について話をしたことはありますが、交流人口を増やすことが一つのテーマで、それをすることで客足が遠のくようになってはいけませんし、来ていただいた方にしっかりサービスができるかということを中心に考えていますので、次のステップとして何かあれば検討したいとは思いますが、現時点ではそういう状況です。

倉 澤 会 長

わかりました。

サイクリストの税金をサイクリストに還元すれば、最初は反対もあるでしょうが、それによって整備されると効果があると思います。

また、ふるさと納税については、国はよく制度を変えてしまうので、制限をかけたり、手数料の算定など、難しい問題があると思います。税額も増えていますが、ふるさと納税サイト登録の費用はどのくらいかかっているのか、教えてください。

財 政 課 長

ふるさと納税のデータが令和4年度で4万3,766件ありまして、金額として11億6,403万円、これに対して経費が4億7,319万円ですので、経費率で言うと4割程度かかっています。

倉 澤 会 長

それでも収入があるのでまだ良いのですが、総務省がよく制度変更してきますので、あまり当てにするのはどうかなとも思います。

村 上 委 員

倉澤会長のサイクリストから税が取れないかという話を聞いて、私は大島に住んでいますので、家の前をサイクリストが通っています。以前ほどはまだ活気はないですが、島が生き残るにはサイクリストは本当に大事な存在だと私は思います。2列3列で通るサイクリストもいて、車両の邪魔になるという人もいますが、私はそういう人は一列で通ってくださいと声をかけています。

先日、春休みに小学生の孫と3日かけて宮窪から吉海にかけ

てゴミを拾ったら軽トラに2台もありました。しまなみ海道に来たら綺麗だといってくれる外国の方も多いので、会長さんが言われたように協力金を頂いてゴミ拾いに当てたり、宮窪には洋式のトイレがないので、協力金で洋式トイレを作って管理すると言うことができれば、交流人口が増えて経済が活性化して良いのではないかと思いました。観光の場で発言することではあると思いますが。

倉澤会長

他にありませんか。

それでは、次に行政経営面に移りたいと思います。

よろしくお願いします。

総務調整課長

続きまして、行政経営面の改革についてご説明します。

集中改革プランの下では「事務事業の再編・整理・統合・廃止」「民間委託等の推進」「第三セクターの見直し」を重点目標と定め、当審議会においても公の施設のあり方についてご意見をいただき、「公の施設等評価及びあり方方針」を策定するなど、行政改革を推進しました。

平成28年度からの行政改革ビジョンにおいては、「事務事業の効率化と質の向上」「民間活力の活用」を重点目標に掲げ、引き続き公の施設のあり方を見直し、方針を改定いたしました。また、設計・施工を一括で発注する方式の活用により、民間の能力を活かした効率的な施設整備を行いました。

現在の行政改革ビジョンでは、「業務・プロセスの見直し」「スマート自治体への転換」「公共施設等の最適化」「民間活力の活用」「県・市町連携の推進」を重点目標としています。

人財・財源などの限られた経営資源を効率的に活用するためには、現行の業務やプロセスを適正に分析し、課題を把握したうえで、改善を行う必要があります。「スマート自治体

への転換」、「公共施設等の最適化」、「民間活力の活用」、「県・市町連携の推進」といった手法を活用し、デジタル化の推進やムダの削減などを実施し、業務の効率化につなげ、行政サービスの質を確保します。

重点目標の1つ、「スマート自治体への転換」についてです。

ICT・デジタル技術を活用し、市民の利便性向上等を図るため、行政改革ビジョンではマイナンバーカードの交付率を全国平均以上とする目標を掲げました。県を挙げて普及活動に取り組んだ結果、令和4年度末時点において愛媛県の交付率は全国でトップとなり、今治市においてはその愛媛県の交付率を更に上回り、目標の達成に至っています。

また、このマイナンバーカードを活用して、コンビニでの証明書交付も実現しました。

また、職員向けの改革として、「文書管理・電子決裁システム」を今年度より導入しました。

以前は紙の書類を持ち回り、はんこをもらっていた手続きが、電子化された文書により決裁を受けられるようになりました。電子化が困難な書類等、一部対象外としているものもありますが、約9割が電子で決裁されています。その結果、紙・ファイル・保管場所等のコストの削減や職員の負担軽減、決裁時間の短縮などの効果が現れています。

また、ペーパーレス化の推進はテレワーク環境の整備につながるため、今後、テレワーク実施者の増加に寄与するものと期待されています。

次に「公共施設等の最適化」です。

本市が保有する公共建築物は、今治市公共施設等総合管理計画を作成した平成27年3月末時点で1,220施設、総延床面積は約91万㎡であり、市民一人当たりでは5.5㎡となっていました。

公の施設等あり方見直しにより段階的に用途廃止の手続きを進めた結果、行政財産は約 5.6 万㎡減少していますが、一方で普通財産の施設は約 5.8 万㎡の増加となっています。

令和 4 年 3 月末時点で 1,296 施設、総延床面積は約 92 万㎡であり、市民一人当たりでは 6.0 ㎡と本計画策定時を上回り、今後も総延床面積の縮減に向けて更なる総量削減が必要であると考えています。

また、本計画策定後に行った対策の実績として、本計画策定時から市営住宅、新ごみ処理施設など必要な施設を新たに建設したことにより施設数や延床面積が増加していますが、一方で、学校や団地など一定の役割を終えた施設は、売却や解体等により床面積の削減に取り組んでいます。

それ以外に、本庁・支所の耐震化についても、菊間公民館を改修・耐震化し、老朽化した菊間支所を集約統合したほか、波方支所など、公民館等と集約統合することで総量削減を図りながら、計画的に改修・耐震化を進めています。

次に、「民間活力の活用」です。

限られた人財及び財政の経営資源の中で、行政課題を解決するために民間の資金やノウハウを活用しています。

すでに民間が提供している低価格で高品質なアプリなどを利用し、行政の情報発信を行うなど、利便性の向上を図っています。

昨年度は、愛媛県 PPP/PFI 地域プラットフォームに参加し、市内の小中学校の照明を LED 化する事業に関して、民間企業の意見を聞くためのサウンディングを実施しました。多くの企業に参加していただき、様々な事業のアイデアを得ることができるとともに、今治市が LED 化事業に取り組む計画があるということを知ることができました。

また、今年度は優先的検討規程を策定する予定です。これは、先ほど設計・施工を一括で発注する方式について触れましたが、

クリーンセンターや浄水場などで採用された実績があるものの、この手法を採用するかどうかについて明確な基準がありません。公共施設の整備や運営に民間の資金や技術を活用する方法を検討するためのルール作りに取り組み、今後も官民連携事業を推進したいと考えています。

最後は、「県・市町連携の推進」です。

愛媛県では、平成 23 年に「愛媛縣市町連携推進本部」を設置し、知事と県内の市町長が直接協議を行い、毎年連携推進プランを策定しています。

昨年度までに 242 項目の施策が創出され、今月からは救急電話相談窓口（＃7119）が開設されるなど、82%が既に達成されています。

行政経営面についての説明は以上です。

倉澤会長

ありがとうございました。

事務局から、行政経営面について説明していただきましたが、ただいまの事務局の説明について、各委員よりご意見、ご質問があれば発言いただければと思います。

三浦委員

電子決裁率が 90%ということで、非常に高いと思いましたが、総務部の電子決裁率が 70%と少し低めの数字でありまして、総務部は内部向けの事務が多い印象で、一部電子決裁から除外しているものもあるということですが、できない理由を教えてくださいたいと思います。

総務調整課長

総務部の電子決裁率が低い理由ですが、税の滞納整理システムが電子決裁システムとリンクをしていないために、紙で打ち出しをしなくてはならないという状況になっています。

三浦委員

弊社も 1200 人くらいの会社ですが、回す書類は一切プリントアウトしないでやっています。方法として、丸印や角印は法律担当の引き出しの中に全て入っていて、決裁は全部電子でやって、法律担当が事務作業として押すという形になっています。

	私も前職でははんこを押していましたが、少し発想を転換すると色々できると思います。
白石委員	話題になっているので、マイナンバーカードのことについて教えていただけたらと思います。
総務調整課長	マイナンバーカードは、個人情報にひも付けている情報が違うということが報道されていて、皆様もご承知のところと思います。ただ、今後皆様の生活を便利にしていくためには必ず必要な制度であることは間違いなく、欠かせないツールとして今後も活用の機会が増えていくということで、保険証になったりということもあります。今、国の指導があり、連日のように来ていますが、皆様が不安なく、私どもに委ねていただいている情報を適切に使えるように総点検をし直します。今後、国から詳細な情報をいただき、トラブルシューティングに取りかかり、信頼回復に努めながらDX化ということで皆様にとって便利なカードになるよう努めていきたいと思っています。
倉澤会長	他はいかがでしょうか。
志賀委員	続いてマイナンバーカードについてですが、全国トップクラスの交付率になったと思ったら今度は総点検ということで、点検の体制というのは、特に何か担当とか具体的なことはありますか。
総務調整課長	おそらく点検の必要な内容が異なってくるので、それぞれ担当所掌課に応じてやっていくということになると思います。
三浦委員	もう1点マイナンバーカードの達成率が全国の目標より上で達成率が良いということですが、達成できた理由や、他の市より頑張ったところなどはありますか。
総務調整課長	確たる分析はしていないのですが、市からスーパーなど市民の方が多くいらっしゃる所に出かけて出前で啓発して受付をしたということが主たる要因ではないかと思っています。
倉澤会長	他はいかがでしょうか。

森 委 員

業務プロセスの見直しのところで、市役所内の市民の手続きや帳票は様々なものがある、見直しも大変だと理解していますが、見直すに当たって現場からの声を吸い上げるような、一部署でやるよりも役所全体で横串で意見を聞いて見直しをするという取組はあるのでしょうか。

未来デジタル課長

後ほど未来デジタル課の取組のところでもご説明する予定でしたが、実際に令和元年くらいから業務の見える化に取り組みました。BPRというのが非常に大事になってくるのですが、やろうとした時にコロナになって、コロナ対応業務を市として優先したのでなかなか取り組めていません。その中で行政手続きのオンライン化を進めていく上でそれには必ずBPR、業務の見直しと業務フローの分析というのが必要になってきます。その段階で、未来デジタル課が各課、実際行政手続きのオンライン化を進めたいとかこうすべきであろうという課に対して伴走型で取り組んで現場の意見や実態をつかみながら、他の市町村はこうだからここは直すべきではないかという客観的な視点も入れながら、今、現実的に行政手続きは全体で二千数百の手続きがあり、一つ一つしらみつぶしに行っているのが実態です。

森 委 員

久しぶりに今治に帰ってきて、この手続きはこんなに簡単にできるようになっているんだとか、これはこんなに時間がかかっているんだとか、一市民として感じることもありまして、同様に進めているのかなと感じました。市民の使い勝手が良くなるように、大事なところだと思いますので、よろしくお願いします。

倉 澤 会 長

他はいかがでしょう。

乾 委 員

スマート自治体への転換について、私も10年以上前、市に勤めていました。文書管理や決裁は支所では12時までにメール便に乗せて、それが本庁に行った後、2、3日後に返ってくるので、出し遅れたら間に合わなかったことがあります。また、返ってきた文書も、文書によって保存年限が1年、3年、5年などと決まっていて、年度末にその書類の束を山のように段ボールに入れて管理をしていたのですが、このようなものもっ

と早くできていたら、事務処理がスムーズにできていたのではないかと思い、とても良いことだと思います。

倉澤会長

縣市町連携のところで、二重行政の解消ということが書かれていますが、実際に県と市の間で何か弊害が解消されたという事例があれば教えていただきたいと思います。

また、法律が県・市の両方に色々な計画を作らせるということがよくありますが、法律が定めているから作ったものの、誰も見ていなかったり、作った計画が実際には全く役に立ってないような無駄な計画があれば実態を教えていただきたいと思います。

総務調整課長

県と市であれば、わかりやすいところと言えば災害の際に県と市町の会議を開いて、お互いに情報連携を行い無駄にならないように努めたり、市単独では所有が難しいドクターヘリや、先ほどの#7119で初期対応をしてくれるというシステムも立ち上がっています。

倉澤会長

せっかく作ったのに、既に県がやっていたということは特にはないですか。

例えば、コロナの関連では、コロナが流行する前に新型インフルエンザ対策特別措置法という法律に基づいて、県と市が計画は作っています。新型インフルエンザはコロナよりも感染力が強く、多くの人亡くなると想定した計画を作ったにもかかわらず、いざコロナ禍に使ってなかったりしましたから、法律が求めたから作ったものの、実際有事の際に誰も見ないという計画が多くあるので、そういう計画については作らなくても良いと国に言っても良いと思います。

行政マネジメント室長

先ほどの計画が二重になっているというところについて、まだ実際に取組が進んでいるわけではないのですが、縣市町連携推進本部会議の幹事会の中で提案する中で、ある市から計画が重複しているのではないかと、その見直しを県下で検討しようという提案がありました。二重の計画にならないような仕組みが県内でいずれできてくるのではないかと考えているところです。

倉澤会長

ありがとうございました。
次のテーマをお願いします。

未来デジタル課長

未来デジタル課における行政改革の取組事例について、ご説明します。

当課においては、行政改革の取組として、行政手続のオンライン化を進めているところです。

当市の行政手続オンライン化に係る現状についてですが、令和4年3月31日現在で手続数は2,236件となり、メールによるものも含むオンライン化率は8%にとどまっています。

令和2年度においては2.5%であったことから、オンライン化自体は少しずつ進んでいると言えますが、行革ビジョンにおいて目標としている「令和7年度末までに70%」には遠く及ばないという状況です。

それでは、具体的にどういった手続をオンライン化の対象としていくのかということですが、

こちらのスライドは、R4.6.7に閣議決定されました「デジタル社会の実現に向けた重点計画」において位置づけられた「地方公共団体が優先的にオンライン化を推進すべき手続」となります。

ここに記載の23手続は「処理件数が多く、オンライン化の推進による住民等の利便性の向上や業務の効率化効果が高いと考えられる手続」となります。

続いてこちらに記載の手続は「住民のライフイベントに際し、多数存在する手続をワンストップで行うために必要と考えられる手続」となっていますが、中でも赤字の27手続は「特に国民の利便性向上に資する手続」となります。

これら国が示す「優先的にオンライン化を推進すべき手続」

を中心として、その他件数が多いものや住民の利便性向上に資するもの、またスモールスタートとして着手しやすいもの等から順次、オンライン化に取り組んでいるところです。

続いて、具体的な当市の取組について、ご説明します。

行政手続のオンライン化につきましては、これまでも「ぴったりサービス」や「LoGo フォーム」、「kintone」等を活用しながら、順次取組を行ってきたところです。

このうちぴったりサービスにつきましては、先程ご説明しました「国が示す、優先的にオンライン化を推進すべき手続」のうち「子育て」、「介護」、「転出・転入」関係 27 手続について、令和 4 年度にオンライン申請が行えるようになりました。

今後も対象手続を拡大していく予定ですが、ぴったりサービスの対象となる手続は大前提として、公的個人認証等を必要とする行政手続が対象ということになり、そういった認証を必要としない手続については他のサービスによりオンライン化を図っていく必要があります。

そこで、そういった手続について、先程申し上げました「LoGo フォーム」や、「kintone」によりオンライン化を進めてきたところです。

LoGo フォームは作成・運用が非常に容易であるということもあって、庁内でかなり利用が進んでいますが、どちらかと言えばアンケートや研修・イベントの参加申込など、単発の業務に係る利用に適しており、複雑な行政手続を end to end でオンライン化したり、データを集積するにはやや不向きなツールとなっています。

Kintone につきましては、選挙速報や庁内外向けの定例調査、その他様々な庁内・庁外業務において活用されています。

LoGo フォームと比較しますと、DB を集積する必要がある定例業務としての利用に適しており、またプラグイン等を活用した複雑な条件分岐や計算も可能であることから、徐々に利用が拡大しています。

ただ、できることが多い分作り込みにおいては一定程度の習熟が必要であることから、敷居が高いと感じる職員も多いようですので、当課としては、このあたりの支援を伴走型で行ってあげればと考えています。

また、外注によるカスタマイズを含むものとなっていますが、空き家バンクシステム等、職員の側においても利用者の側においても、既に無くてはならないような活用事例もあります。

とはいえ、これら各サービスが有する特性に合わせて、身の回りの業務から少しずつ手続のオンライン化や業務効率化に取り組んでいるものの、まだまだ一部の職員が一部の業務で活用しているに過ぎない、といった状況です。

他市においても状況は似たり寄ったりで、中々手続のオンライン化が進まないといった状況の中、令和5年度より、愛媛県と県下16市町が共同で電子申請サービス「e-TUM0」を新たに導入することとなりました。

これはどういったものか簡単に申し上げますと、本サービスを用いて職員自らが電子申請フォームを作成し、電子決済等にも対応したオンライン手続システムを構築することができる、といったサービスになります。

先程のLoGoフォームやkintoneと何が違うのかというところですが、「LoGoフォーム」は標準機能において簡易なアンケートを容易に作成できるサービスであり、「kintone」は対内業務・対外業務問わず様々な業務において活用可能なオールマイティなサービスであるという一方、e-TUM0は専ら「行政手続」を「オンライン化」することに特化しているツールであるという点に違いがあります。

特化したサービスであること、また全国的にも非常に多くの自治体が導入していること、更には今回県下のほとんどの市町、16市町が共同で調達することからノウハウが非常に充実しており、また相互に共有しながら取り組むことができるという点で、今後行政手続のオンライン化が加速度的に進むのではないかと期待しています。

既にテスト環境は導入されており、また先立って庁内各課よりオンライン化を推進したい手続の調査を行い回答を得ていることから、これらの中から10月の本稼働開始に向けて、当課による伴走支援を行いながらオンライン化に取り組んでいるところです。

しかしながら、行政手続のオンライン化を進めて行くにあたっては、まずは当該行政手続に係る事務が整流化されている必要があります。

このことから必然的に並行してBPR(Business Process Re-engineering)の取組を進めなければなりません。

そこで、当市におけるこれまでのBPRの取組について、ご説明します。BPRとは業務プロセスについて無駄な工程を捨てる・無理な工程を改める・必要なチェック工程を設けるなどの見直しを行い、必要な品質と効率性が確保可能な新たな業務プロセスを再構築することを言います。

BPRを実施しようにも、まずは現状の業務手順が見える化されていないと、課題や改善点の洗い出しもできません。

ですので、まずは業務のボリュームゾーンやノンコア業務を把握することを主目的として、令和元年度に「全庁業務量調査」を実施し、当該結果に基づき、業務が見える化するために「業務手順書」の作成を実施しました。

続いて、手順書を作成し可視化した業務の BPR を推進するため、目的や意義、取組にあたっての手順や留意点等を盛り込んだ「今治市版 BPR のはじめ方」というマニュアルを令和 3 年 11 月に作成し、全庁に展開しました。

このマニュアル等も参考に、各課において BPR の取組を進めているところです。

スライドは、マニュアルの中に記載されている BPR の取組推進のロードマップで、未来づくり課、R4 年度からは未来デジタル課となっていますが、未来デジタル課が目標として掲げる 26 手続については先述のとおり、オンライン化が実現しているところです。

一方、各課における取組は十分に進んでいるとは言い難い状況です。

その理由としては、「日々の業務が忙しく、取り組む時間が確保できない。」、「ムリ・ムラ・ムダを洗い出せても、これを解消するためのスキル・知見・ソリューションが不足している。」、「BPR に取り組む意義が十分に共有されておらず、負担感のみが先に立っている。」といったものが考えられます。

当課としてはこういった状況に対応するため、一つ一つの案件に寄り添いながら、伴走型で各課の取組を支援しているところですが、リソースが限られているということもあり中々一足飛びにといかないのが実情です。

今後、研修等を通じて、庁内でも意欲ある若手職員をエバンジェリスト（伝道師）として育成していくことで、自ら取り組む知見・スキルを有した職員を増やし、そういった職員を中心として、BPR に取り組む機運を少しずつ庁内に醸成していくようなサイクルを回していければと考えています。

続いて、Free Wi-Fi サービスについて、ご説明します。

まず本事業の概要ですが、愛媛県のデジタル実装加速化プロジェクトの一環として、【今治市・新居浜市・宇和島市・松山市・久万高原町】の5自治体をモデル地域として、計504か所のFree Wi-Fi 基地局を設置したものです。

事業の目的としては、利便性・効率性を共に高めていく動きを県内各地・各種産業分野で広げ「人と人のつながりをデジタルが支える社会」の実現を目指すものとなっています。

基地局設置数の内訳につきましては、今治市が127か所、新居浜市が86か所、宇和島市が97か所、松山市が189か所、久万高原町が5か所となっています。

具体的にどういった場所に設置しているかにつきまして、その一例を表に記載しています。

おおまかなカテゴリとしましては、例えば文化施設、観光施設、学校、児童館、公民館、保育所・認定こども園、児童クラブ、支所といった、産業観光や教育、また防災拠点として人が多く集まる場所に設置しています。

これは、設置場所を地図にプロットしたのですが、市内全域を対象に、人の集まる場所をカバーできるような配置となっています。

当市においては他4自治体に先行し、令和4年10月30日に開催されました「サイクリングしまなみ」において、沿道9基地局及びゴール地点（こちらは仮設基地局ですが）において、イベント参加者向けにFree Wi-fi の公開を行いました。

その後、令和4年度中にその他の基地局整備を行いまして、正式な運用開始は令和5年5月15日となっています。

今後、Free Wi-fi を活用した利用者の利便性向上による産業観光の振興や、防災拠点の機能向上等を図って行ければと考えています。

以上で、未来デジタル課の取組についての説明を終わります。

倉澤会長

ありがとうございました。

事務局から、デジタル関係の行政改革の取組事例について説明していただきましたが、ただいまの事務局の説明について、各委員よりご意見、ご質問があれば発言いただければと思います。

増田委員

私は結構行政の電子化の仕組みを活用して、例えば給付金をびたっとサービス経由で受け取ったり、アンケートを LoGo フォームで答えて便利だと思っているのですが、行政の中でもなかなか普段の業務に追われてデジタル化が進まないというお話もありますし、利用する側もスマホで手続きができると思っている方も多いのではないかと思います。普及に当たって何か宣伝等をなされているのかお伺いしたいと思います。

未来デジタル課長

今年度取り組む「手のひら市役所」の実現に向けて、「e-TUM0」を開発中ですので、今後ということになります。市民の方が一番利用されているというのは税の納付かだと思います。納付書を QR コードを読み取るとスマホ等の決済でカードで支払いができることなどは一般的になってきたと思います。その他にも道路の異常の通知システムがあり、家の前の道路が壊れているとなったら、これも Logo フォームを使用していますが、写真を撮って、GPS をオンにしていればそこから通知が行きます。こういったものがどこから入るかというところで、一つは市の公式 LINE に道路異常通報システムを掲載しています。

今後、手続きが広がっていく中でそういった電子申請窓口のアイコンなどを作ってそこから誘導していく形にしたいと考えています。

また、最近では色々なアプリがあるということでしたが、未来デジタル課でも高齢者向けのスマホ教室をデバイド対策として開催し、ラインの使い方や QR コードを読み取ったりするような教室を全市域で展開しています。

倉澤会長

他はいかがでしょうか

三浦委員	<p>市民の方が行政システムを利用している率の目標について、市職員さんも市民であり、職員が積極的に使うとPRになると思うのですが、どれくらい利用されているのでしょうか。</p>
未来デジタル課長	<p>市の職員はその申請のフォームを作ったり開発業務に携わりますが、例えば開発したそのサービスを利用して申請するとき、項目に「私は市職員です」という項目がありませんし、申請者の意図するところではありませんので、名前住所等で特定して職員かどうか特定していないため、職員の利用率は持ち合わせていないということになります。</p>
倉澤会長	<p>行政改革ビジョンについて、資料の中には聞きなれない行政用語なども多く使われていますが、事務局が説明した以外の部分でも、ご不明な点がありましたらご意見・ご質問をお願いします。</p>
村上委員	<p>二つお願いがあるのですが、会長がおっしゃった行政用語という言葉があったのですが、高齢者が多くて、やはりできるだけ市民を真ん中に考えていただいでできるだけ分かりやすい言葉でお願いしたい。</p> <p>失礼ですが、先ほど「エバンジェリスト」が「伝道師」というご説明を頂いて分かったのですが、差し支えなければ括弧書きで書いていただいでいたらよく分かります。「エビデンス」という言葉が出て、「科学的根拠」と一度置き換えないと分からないので、最初から「科学的根拠はこうです」というふうに説明していただくと非常に分かりやすいと思います。</p> <p>もう1点は、行政改革の中で大事なのはやはり市民の立場で考えること。お願いしたこと、お尋ねしたことの返事は早く欲しい。行政改革ビジョンの31ページにも市民が真ん中と書いてあって本当にありがたいし、私が直接お願いするのは支所になります。支所は少ない人数でよくやってくれていると感謝しています。その中でも「ちょっと無理です」「これはこのくらいできます」という返事が頂けるのが一番ありがたいので、私も自治会長として頼まれて、「支所からこういう理由でこれは難し</p>

	<p>そうです」と言うのと、みなさん納得してくれます。返事が来なかったり、遅かったりというのが市に対する協力が得られなかったり不信感が増したりするので、その点、一番気をつけていただければと思います。</p>
<p>総務調整課長</p>	<p>おっしゃるとおりだと思います。こちらの庁舎でも、ちょっとわかりにくいところも多々あると思いますので、易しい言葉でお伝えするよう努めたいと思います。</p> <p>また、お問い合わせがあったことに対するお返事については、私ども常々市長からも言われているとおり、スピード感を持って相手が不安に思う時間を短くするというのは当然のことだと思いますので、努めたいと思います。</p>
<p>倉澤会長</p>	<p>それでは、最後に議題3「今後の日程について」に移りたいと思います。</p> <p>事務局から説明をお願いします。</p>
<p>総務調整課長</p>	<p>それでは、資料8「令和5年度 行政改革推進審議会スケジュール」をご覧ください。</p> <p>今年度の審議会は、本日を含め2回の開催を予定しています。</p> <p>第2回目につきましては11月下旬を開催予定とし、行政改革ビジョンにおける進捗状況をご報告させていただきたいと考えています。</p> <p>以上が令和5年度の開催スケジュール（案）です。</p>
<p>倉澤会長</p>	<p>このスケジュール（案）につきまして委員の皆様から何かご意見・ご質問がありましたら、ご発言をお願いします。</p> <p>最後に、本日の議題以外で、その他として何かご意見・ご質問がありましたら、ご発言をお願いします。</p> <p>それでは、以上をもちまして、本日の審議회를終了させていただきます。長時間ご協力ありがとうございました。</p>

