

令5年度第2回今治市行政改革推進審議会

- 1 日 時 令和5年11月14日（火）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) 今治市行政改革ビジョン令和4年度進捗状況について
(2) 合併20周年に向けて
- 4 出席者

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
(総務調整課) 桧垣課長 渡部課長補佐
青山係長 小池主事

倉澤会長

ただいまから、今治市行政改革推進審議会を開会いたします。

本日は相原委員が欠席です。

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、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おりますので、あらかじめご承知置きください。

それでは、議題（１）「今治市行政改革ビジョン令和４年度進捗状況」について、事務局から説明をお願いします。

総務調整課長

まず、議題に入る前に資料の確認をさせていただきます。

本日の資料は

資料１「今治市行政改革ビジョン（令和４年度進捗状況）」
資料２「合併２０周年に向けて」となります。

それでは、議題（１）「今治市行政改革ビジョン令和４年度進捗状況について」についてご説明いたします。資料１「今治市行政改革ビジョン（令和４年度進捗状況）」をご覧ください。

この冊子は、行政改革ビジョンの中に令和３年（２０２１年）度から令和７年（２０２５年）度までの取組・進捗状況を組み込んだ形で整理しております。

まず、１ページ目に「基本理念」を掲げ、市民の視点・行政経営の視点という「基本姿勢」、２ページに人事・財政・行政経営という３つの「基本方針」、３ページにはこれらを「計画の体系」として計画とともに体系づけております。

４ページ目からは人事面における「課題及び目標」と「取組の進捗状況」というように、計画の内容を踏まえつつ、進捗状況が確認できる構成となっております。

このような資料構成のもと、まずは人事課から「組織・職員の改革」について、続いて財政課から「財政運営の改革」、最後に総務調整課から「行政経営の改革」という順番で報告してまいりますので、よろしく願いいたします。

それでは、組織・職員の改革（人事面）についてご説明いたします。

人事面においては、重点目標を「未来をささえる！！ 魅力ある組織の基盤づくり」と掲げています。「適正な組織・定員のあり方」を明確に示すとともに、職員の意識改革、計画的な採用、多様な人財育成に取り組み、ICT・デジタル技術の活用も視野に入れた働き方改革を推進し、多様な人財がいきいきと活躍する「魅力ある組織の基盤」を確立いたします。

まずは実施計画の一つ目、「組織・定員のあり方見直し」に向けた取組のうち、「①定員適正化計画の推進」についてです。

本市においては平成20年3月に作成した「第三次定員適正化計画」に基づき、行政職を中心に退職者補充の抑制をするなど、正規職員数の適正化に取り組んできました。「定員適正化計画による正規職員数の推移」の表に令和2年度から8年度までの目標と実績数を掲げていますが、令和4年度の職員数は1,339人で、令和3年度と比較して6名増加していますが、令和5年度には1,327人と12名の減少となっています。組織の取組状況としては、45歳以上を対象とした早期退職希望者応募制度の実施、職員採用の年齢制限の緩和などにより年齢構成の適正化を図り、中間年齢層の採用につなげることで、職員の年齢構成の偏りの是正を図り、組織の活性化に努めています。

次に「②市民の役に立つ組織の構築」です。

取組状況をご覧ください。「365日間いつでも」相談が可能な窓口である市民が真ん中相談センターにおいて、「心の悩み相談」、「家計相談」、「経営に関する相談」を相談メニューに拡充するなど、お一人お一人に寄り添うワンストップの窓口として、幅広い市民からの相談に対応できるよう見直しを行いました。また、令和4年度の組織改正において、新たに総合政策部内にしまなみ振興局を設置し、保健師・土木技師を配置することにより、支所の垣根を超えた対応を可能にし、支所間の連携を強化することで、スピード感を持って地域のことを地域で決める体制の構築に努めています。

続いて、実施計画の2つ目、「多様なスタイルによる職員の

獲得」に向けた取組のうち、「①職員の計画的採用」についてです。

今治市では、令和14年度(2032年度)前後に定年退職者数がピークを迎える職員構成比となっていまして、若い職員への知識、技術の継承等が円滑に行われなことが危惧されることから、中間年齢層の人財を確保すべく、平成30年度から行政事務において民間企業等経験者枠による採用試験を実施しています。令和3年度から受験資格について従来の29歳までという年齢制限を緩和し、行政事務は34歳まで引き上げたほか、新たに39歳までの保健師、44歳までの看護師を対象とした試験区分を創設しました。さらに令和4年度にも新たに年齢制限34歳までの土木建築技師、これは令和5年度にはさらに39歳までに引き上げています。さらに39歳までの保育士の民間企業等経験者枠を新設することで、優秀で多彩な人財の確保に努めています。一般職員の新規採用者数の推移としては、令和3年度は28名、令和4年度は58名、令和5年度は31名の職員を採用していますが、令和4年度の新規採用者数が前年度比の二倍を超える人数となっています。これは、令和3年度に退職者数が当初想定を上回ったことで、その補充を行ったものです。

次に「②多種多様な採用試験の実施」についてです。

採用試験については、人物重視の採用方式である「今治スタイル」の採用試験を継続して実施していますが、民間企業等で多く用いられている適性検査SPIを活用し、公務員試験対策を必要としない人物重視の採用試験を導入したほか、自己アピール試験として録画面接を導入し、一次試験から人物重視の選考を実施しています。また、民間企業等経験者枠の行政事務についても、4月実施のA日程に加えて9月実施のC日程にも試験を追加することで、受験者が年2回の受験時期を選択できるような仕組みとしています。そのほかにも、コロナ禍の中で、若手職員による行政事務、土木建築、保健師、保育士、消防といった職種別にオンライン説明会を開催するなど、受験者確保に努めています。

続いて実施計画の3つ目、「多様な人財の育成・活用」に向けた取組のうち、「①市役所での女性活躍社会の実現」です。

特定事業主行動計画に基づき、女性職員の登用率等の数値目

標を設定して取組を進めていますが、新規採用職員に占める女性職員の割合については、目標 30%以上に対し令和 3 年度以降は 50%を超えています。また、管理職員に占める女性職員の割合については、課長補佐級以上の職員に占める女性職員の割合が令和 4 年度の 10.9%から令和 5 年度には 12.3%を超えるまで上昇し、目標の 10%を超える状況となったため、令和 3 年度に策定した特定事業主行動計画においてこの目標値を見直し、15%に設定しています。現在、係長級以下の職員に占める女性職員の割合は全体の 34%と上昇しており、今後も管理職に占める女性職員の割合については上方修正していきたいと考えています。

また、女性管理職のロールモデル、先進企業の実践などを学ぶ機会として、新しく女性職員及び男女問わず管理職を対象に民間企業の代表取締役社長に女性活躍推進についての講演を行っていただきました。同社の取組である女性の視点から考える女性が活躍する職場改革、通称『L.A.D.Y.S 会議』の先進的な取組を参考に、本市においても市職員女性だけでなく、広く民間企業を含めた市域全体による今治版『L.A.D.Y.S 会議』を発足させる計画の手がかりとなっています。その実現を図るべく、一人一人がその個性と能力を十分に発揮して、更に活躍することが出来る社会を推進するため、令和 5 年度市民参画課内に共創社会連携室を置き、「ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会」（通称バリキラ）を 10 月に立ち上げ、様々な目線による評価または提言を生かしたまちづくり、仕事と育児介護等の家庭生活の両立しやすい環境作りに取り組もうとしているところです。

続いて「②職員の職務遂行能力の向上」です。

人事考課制度について、従来能力考課を年 1 回実施し、その結果を翌年の昇給及び勤勉手当の成績率に反映していましたが、令和 4 年度からは、能力考課に加えて年 2 回業績考課を行い、6 月期と 12 月期に支給される勤勉手当の各期の成績率に反映させるよう改正し、職員の業績評価結果をボーナスに反映させることで職員の資質能力及び執務意欲・モチベーションの向上を図っています。

続いて実施計画の 4 つ目、「働き方改革の推進」に向けた取

組のうち、「①特定事業主行動計画の推進」についてです。

令和3年度に策定した「今治市特定事業主行動計画」の後期計画に基づき、全ての職員を対象に、「ワークライフバランス」「子育てと仕事の両立」「女性の活躍の推進」に向けて取組を行っています。具体的な取組としてはワークライフバランス推進月間（7月から9月）の各部署における時間外勤務の縮減、長時間勤務の是正に努めています。また、子育てサロンや育児休業復職前面談、育児休業復職前慣らし勤務制度の運用などによって育児休業から復帰する職員の職場環境を円滑に進めることに努めています。

「②職員の健康管理」についてです。

これまで時間外勤務手当の対象外となっていた管理職についても、適正に勤務実態を把握する必要があると判断し、令和4年度から管理職においてもパソコンのログイン情報から勤務状況を割り出して把握し、長時間労働者に対しては産業医面談を行うなど、職員の健康管理に努めています。

また職場の環境改善や働きやすい職場に向けての取組として、ストレスチェック及びストレスチェック集団分析の実施、消防職員がパワーハラスメントで懲戒処分を受けたことに起因して、ハラスメント相談体制の見える化、パワハラ相談員の増員、パワハラ研修等を繰り返し実施しています。

次に「③多様な働き方の環境整備」についてです。

令和4年度から職員一人一人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とともに、業務の効率化、生産性及び市民サービスの向上を図ることを目的にテレワークを本格導入し、新型コロナウイルス感染症の職場内での感染機会の抑制を踏まえ、「時差出勤」も継続して行いました。

令和5年度からは子や孫の病気や親等の介護により自宅にいる場合でも継続的に業務が実施できるよう、対象希望者に対してテレワーク専用パソコンを個別に配布することを検討し、今着実に進めております。

なお、時間の都合上、説明を省略させていただいた取組につきましては、後ほどご確認いただければと思います。

	<p>人事面の説明は以上でございます。</p>
倉澤会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>事務局から、人事面の進捗状況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。</p> <p>何かございませんでしょうか</p>
志賀委員	<p>職員採用で幅広い人財を登用していることはわかったのですが、採用後、国家公務員などではせつかく採用しても20代30代の若い官僚が辞めてしまうというニュースがありました。市ではそのような若い世代の退職者が見られるのか、また、そうならないような工夫がありますか。</p>
人事課長	<p>転職を希望する若い世代の離職は、当市においても同じような傾向が見られ、継続雇用が難しい現状になっております。対策としては一年目、二年目、三年目と階層別に研修を実施することであるべく長期的に勤務ができるような体制を整えているところです。</p>
村上委員	<p>働き方改革の推進の「①特定事業主行動計画の推進」について市役所の皆さんの働きやすさに関することについては相当な取組がなされていると感じました。もう一つ、「働きがい」についてはどうでしょうか。市職員の皆さんが働きがいをもってお仕事をしてくださったら相当私たち市民の力になると思いますし、過去、「市役所のこの人がいたからこそこれができた」というような経験もありました。令和4年度の特定事業主行動計画実施報告書を読んだところ、その報告書からは「働きがい」については今ひとつ見えにくいと感じました。働きやすさについては推進されていると思いますが、働きがいについてはどのように評価をしたり、取組をしているのか、お聞かせください。</p>
人事課長	<p>働きやすい環境については見える化できているということでしたが、働きがいのある職場についても、働きやすい環境を整備することによって職員のモチベーションを高めて市民サービスの向上につなげることを目指しておりますが、委員さんのお</p>

っしやるように見える化できていないという意見もあります。特定事業主行動計画については毎年度進捗状況を見直しております。例えば男性の育児休業取得率について、県では100%を目指しているということですので、そういった見直しに合わせ、また職員からの意見も取り入れて働きがいのある職場について見える化を進めていきたいと考えています。

白石委員

前回もお聞きした女性の管理職について、今後15%を目指すということで、他市と比べてどういう位置にあるのでしょうか。また、係長級は34%ということでしたが、いつ頃実現する見通しでしょうか。

次に、働き方改革にも繋がると思いますが、先ほどおっしゃったように女性が働くためには男性も育児休業が取りやすかったり、子どもが生まれても働きやすかったりということが必要だと思いますが、その点で新しい試みがありましたら教えてください。

人事課長

一番目の質問について、県内他自治体の令和4年、5年度の実績を見ると、管理職のうち女性の占める割合は10%台が現状であり、10%に満たない自治体もあります。

また、15%達成の見通しについては、係長級でその職位をある程度経験し、能力を磨き、マネジメントできる状況となれば性別にかかわらず能力主義で昇任させていきたいと考えております。何年で達成できるという検証はできておりません。

最後の、女性が働きやすい職場改革については、先ほど説明しました女性社長の講演をきっかけに、今年度は女性活躍推進研修を二つの階層に分けて実施する予定としております。一つ目が課長補佐級を対象にした研修で、二つ目が包括連携協定を締結している東京海上日動の管理職をされている先生が、育児を経験されて、今の立場におられますので、そういった方からのお話を当市の職員にお話しいただくことで働きやすい職場づくりにつながるような研修を計画しております。

白石委員

女性の課長は今のところお一人ということですが、課長級の方こういう会議で女性が多くいると見えやすいという点はあると思います。

人 事 課 長	課長昇任試験もあるのですが、なかなか女性職員が管理職になりたがらないということもありますので、研修を通じて昇進を目指しやすい環境作りを進めていきたいと考えています。
白 石 委 員	管理職になりたがらないというのは耳が痛いところですが、そこが大きなところだと思います。
森 委 員	365日いつでも相談可能な窓口として市民が真ん中相談センターの運営について書かれています。令和4年度から新メニューが追加されていて、私は把握していなくて申し訳ないのですが、このような相談までできることに驚きました。これまでどういう取組があって、この相談メニューを加えたのかということ、取組は素晴らしいと思うのですが、どの程度市民に浸透していて、相談がどのくらいありますか。また、市のOB職員を3名配置しているということですが、どういった職員体制で、相談があった時にゴールまで導くための解決に向けての動きを教えてください。
人 事 課 長	令和3年度までも多種多様な相談がありました。コロナの問題から事故であったり、金銭トラブル、近隣トラブルや家族問題など色々あった中で、今回追加したメニューはそういった要望を踏まえ、幅広く相談が出来る体制の整備をとということで増やしたと聞いております。相談件数については、令和3年度の1,465件から令和4年度は3,714件と2倍以上に増えております。市のOB3名と職員2名でローテーションで対応しております。基本的にワンストップ窓口になりますので、市民が真ん中相談センターで話を聞きながら、必要な部署があれば担当の職員を呼んで解決に結びつける、または解決が困難であれば専門家につなぐという形でできる限りその場で対応しております。
森 委 員	平均すると1日10件くらい相談があるということで、活用されているということがわかりました。中には、それは市に相談することではないんじゃないかということもあるのでしょうか。
人 事 課 長	同じ方から何度も連絡があることも含んでの3,714件で、実際にはそのような案件もありますが、まずは寄り添ってある

	<p>程度時間をかけて話を聞いています。土日も開けていますので色々なところから相談があるようです。</p>
森 委 員	<p>困ったときにいつでも相談できる窓口として、件数の増加も見ると浸透しつつあるのかなと感じました。</p>
志 賀 委 員	<p>1点だけ資料についての要望ですが、女性管理職の割合を課長補佐級以上としています。女性活躍推進法に定める管理職は本来は課長級以上ですので、同法の趣旨としては課長級以上を増やすということなので、資料も課長級以上の人数を記載していただけたらと思います。</p>
人 事 課 長	<p>そのような形に見直しを検討したいと思います。</p>
倉 澤 会 長	<p>定員適正化計画の年齢構成の偏りの是正について、現段階でどの世代が特に足りないのかということをお教えいただきたいというのが1点と、採用の取組について、他の自治体も技術職が全然集まらなると聞いていますが、実際にこのように年齢制限の緩和や10月採用でどのくらいの人が採用までいったのか、数値をお教えいただければと思います。</p>
人 事 課 長	<p>1点目の職員の年齢構成についてですが、係長級に上がる手前の30代から40代の辺りが少なくなっています。そのために民間企業等経験者枠を活用しながら、少しでもその年齢層の職員を採用できればと考え、行政職から始まり、土木職でも民間企業経験者枠の採用試験を実施しました。実績としては平成31年度から現在まで16名を採用しています。また今年度もD日程も実施する予定ですので、市役所で働きたいという受験者を採用し、今後も年齢構成の偏りの是正に努めていきたいと思っています。</p>
倉 澤 会 長	<p>平成31年度から16名ということですが、市としてはこのペースで良いのか、もう少し採用しないといけないのか、その辺りはどうでしょうか。</p>
人 事 課 長	<p>最初にご意見も頂きましたが、20代30代で退職する職員がおりますので、やはり将来的なことを考えますとある程度平均</p>

的に職員数にばらつきがあるのが理想です。退職の状況等を踏まえながら、追加で採用試験を実施する等、臨機応変に対応しているところです。

倉澤会長 全体像を示してもらった上でここが足りないという説明をしてもらえるとうわかりやすいのですが、今のところ欠けたところを追加するというので、全体像が見えにくいと思いました。

人事課長 事業を実施していく上ではどうしてもマンパワーが必要となります。定員適正化計画策定時のように、職員数を削減することが目標ではなく、市民サービスを向上させるためにどのような形で職員を採用し、サービスの充実に向けるかということで、現状の数字を維持していきたいと考えています。

そのためには、退職者の数を踏まえながら次年度以降の採用枠を決めているというのが現状です。

倉澤会長 定員適正化計画の職員数の推移の表に、年齢構成や、どういう職員なのか、内訳が見えると良いと思います。一般職と再任用の区分はあるのですが、一般職員の中でもどれくらいの年齢層を必要としているか、審議会の資料として、見せ方に工夫があったら良いと思いました。

総務部長 補足になりますが数字を申し上げますと、例えば今年度の4月1日時点で48歳から51歳が1,327人中199人、52歳から55歳が194人、60歳以上が63人ということで、逆に少ないところは係長級になるような36歳から39歳が98人、40歳から43歳が88人と半分以下になるという年齢構成になっています。これは何が原因かといいますと、この後の議題でも出てくるのですが20年前の合併になります。その際職員数約1,800人ということで、職員数を削減するために採用を抑制してきたしわ寄せが現在の40代前半辺りに来ているという分析をしています。

そこをどう埋めていくかというのと、先ほども申しあげましたが、採用の年齢制限の緩和。現在の34歳から今後もう少し上げる必要があるかもしれません。今治では「今治スタイル」という従来の公務員試験対策が必要ない先進的な採用試験に5年前から取り組んでいます。しかしながら、このやり方も他の

自治体が追随してきまして、採用職員の取り合いの形になってしまうことから、非常に危機感を持っています。

もう1点、今年から1歳ずつ10年間をかけて65歳まで段階的に定年が延長されていきます。60歳で役職定年と言うことで役職は降りますが、そこからどう活用していくのか、新規採用をどうしていくのかということは現在過渡期を迎えており、その辺りも踏まえてご意見をいただきたいと思います。

森 委 員

先ほどの質問に関連して、退職者数を見越した採用の強化や令和4年度に退職者が多かったので採用を増やすという取組をされていますが、この令和4年度の退職者は若い層の早期退職が多かったのか、せっかく採用した人が長く続いているのか、短期間で退職するのか、資料の見せ方として、採用された人が継続勤務されているのか、退職と採用の実態が見えるとわかりやすい資料になると思います。

また、退職者を穴埋めするような採用の工夫も見られますが、市役所の中で退職を食い止めるような取組をされているのでしょうか。

人 事 課 長

今後の資料作成については、ご意見を踏まえて退職者数の推移や年齢層、理由がわかるような資料作りに努めます。

令和4年3月31日付の定年退職者は40名ほどいました。それ以外の自己都合の退職者が増えており、年度途中で退職する方もいたため、多めの補充になっています。部長もお答えしたとおり、定年が今後2年おきになりますので、その辺りを工夫しながらバランス良く採用したいと思っています。

退職者を出さない取組としては、基本的には所属長に退職の申し出をした上で、人事課でも話を聞いています。要因が職場環境にあるのか、業務の負荷にあるのか、そういったところも踏まえて、業務の負荷については業務の平準化に取り組んで欲しいという要望をかけたり、流動体制によって業務を軽減するような形を取りながら、できるだけ長く働いていただけるような取組をしています。メンタル不調の場合は、人事課にも保健師を配置していますので、話を聞いたり、メンタルヘルス相談や産業医面談等も合わせて対応をしているところです。

乾 委 員

女性活躍推進社会についてですが、この審議会を見ても約半

数が女性となっており、市の配慮が伺えますが、なかなか世の中全体がそうになってはいないようです。現在、女性管理職が12.3%とありますが、先日の内閣改造を見ても、女性の大臣が5名でしたが、副大臣はいないと。女性が世の中に出て働くとなると、子育て環境を改革しないと難しいんだと思います。白石委員もおっしゃったように、なり手がいないというのは問題だと思います。

私の子は海外にいますが、子育て環境が充実していて、夫婦共働きの世帯がほとんどでありながら3歳以下は保育所に預ける必要がないそうです。預けなくても家族の手助けが得られて、金・土・日は就学前の子どもがいる親は強制的に休みだったり、夫婦が交替で働きに出られるような制度があって、権利として保障されています。今治だけではなく、国の制度が変わらないと難しいとは思いますが。

明石市が2歳までの無料保育を始めて素晴らしいという声がありましたが、そうではなく、2歳までは親や家族が見てあげられるような仕組みを作るのが行政の仕事ではないかと以前市長にも申し上げました。女性も、一生懸命頑張る上に上がりたい人も、その地位に適さない方もいるでしょうし、個々の判断になると思いますが、受け皿を確保することで管理職が増えるのではないかと思います。子どもを迎えに行こうと思ったら残業はできませんし、私も以前市の職員でしたが1、2時間のサービス残業を含めて残業は当たり前で、学校の先生も同じだと思いますが、そのあたり受け皿を作ることが大事だと思います。

人 事 課 長

最初に質問された女性の登用ですが、このような附属機関の委員の女性の割合は40%を目標にしており、任期の更新時においてはこれを満たすよう委嘱しているという状況です。

働きやすい環境については、休暇制度についても時差出勤や育児休暇等の制度を創設していますし、テレワーク用端末を今年度30台ほど準備して、育児や介護中の職員が職場と同じ環境下で業務をしてもらえるように準備を進めております。

上 村 委 員

質問ではないのですが、女性の立場から、制度的には様々な受け皿が整いつつあると思いますが、制度だけではなく意識改革が大事ではないかと思います。私は3月に結婚をしたので

すが、報告をした時に職場以外も含めて「仕事どうするの、引っ越すの」と必ず聞かれたのですが、この質問を男性に尋ねるのでしょうか。結婚するという男性に対して仕事や引っ越しや名字のことを聞かないのではないかと思います。これが、年代問わずの反応だったので、全体の意識が大事なんだと思います。制度を作っても実際に気持ちよく使えるかどうかは、職場の意識として、市役所が率先して考えていただいたら女性活躍も進むのではないかと思います。

村 上 委 員

話を聞いていて、定年退職より自己都合退職が多いということに驚きました。市役所に夢を持って就職して、働いて、いよいよこれから力になるという時に辞められるというのは、本人にとっても、私たち市民にとっても、市役所にとっても不幸なことだと思います。

令和4年度の特定事業主行動計画の実施状況報告書を見ていたら、職員の職場環境満足度調査があり、「どちらかといえば不満」と「不満」と回答した人の割合が職場の人間関係は12.1%、仕事内容については17.2%、働き方については21.2%、また、市役所が働きやすいと感じるかについて「働きにくい」と「どちらかと言えば働きにくい」が16.5%、この辺りの人たちが辞める可能性のある人たちだと思います。アンケートをした時に「この課が危ない」という分析はあったのでしょうか。消防署の話もありましたが、管理職のパワハラ的行為がないのかとか、職員も自分の健康や親の介護、子育て等色々な問題を背負って仕事をしていますので、定期的に面談をして声をかけたり励ますことによって頑張ろうという気持ちになると思うので、そういう仕組みがあれば自己都合退職者が減ると思います。

人 事 課 長

職場のアンケート結果の照会がありましたが、職員全員にストレスチェックアンケートを実施しています。その結果、課ごとの分析を委託業者がしており、その結果を所属長に打ち返しをする形を取っていますので、自らの課の状況は所属長が把握した上で必要な措置を講じています。また、長時間労働者についても、産業医面談を受けた後、所属長とも面談をするルールにしています。そこで産業医から受けた指示や、職員がどのような困り事を抱えているのか相談し、是正するためのルールを

作っているところではありますが、まだメンタル面について悩んでいる職員も多くいますので、充実を図っていきたいと考えています。

倉澤会長

続いて、財政面の方をお願いします。

財政課長

続きまして財政運営の改革（財政面）についてご説明します。

財政面においては、重点目標として「未来へつなぐ、持続可能な財政の基盤づくり」を掲げています。

実施計画の一つ目、「歳出改革と将来負担の軽減」のうち、「①経常経費の削減」について、財政の硬直化を回避し、将来にわたって安定的な行財政運営を維持していくため、人件費や物件費などの経常経費の一層の削減に取り組むこととしていましたが、令和4年度においては令和3年度と同様に、新型コロナウイルス感染症対応等により各種事業を実施しましたので、実績額が目標額を大幅に上回っています。

令和4年度の「目標額②」236億円に対して、「実績額③」が260億円で、差引24億円超過していますが、これは、新型コロナウイルス感染症対応のため、ワクチン接種費に約7億9千万円要したことや、物価高騰、燃料高騰対策として、地方創生臨時交付金を活用し、生活者支援として、キャッシュレス決済プレミアム還元事業に4.7億円、学校や保育所の給食材料高騰対応に4千万円の補助などを行ったこと、また、事業者支援として、地場産業であるタオル業界のほか、農水産業、輸送業等への補助を行いました。

また、ふるさと納税制度を活用したFC今治サッカー専用スタジアム、里山スタジアムの建設に対する補助金3.5億円などの支出により、実績額が目標額を上回ったものです。

次に、「②市債残高の圧縮」です。

「市債の状況」をご覧ください。

普通交付税の振り替わり分である臨時財政対策債を除いた額で掲載しています。令和4年度の「市債償還元金①」69億円に対して、「市債借入額②」が26億円となっており、償還額の範囲内での借入れでした。借入額を償還額以内に抑制するこ

とで市債残高の圧縮を図っています。

市町村合併に伴い必要となったごみ処理施設の統合整備やスポーツパークの整備など、大型の建設事業がひと段落し、合併特例事業債の償還期間の短縮を図ってきたことにより、市債残高は減少傾向にあります。

普通会計における市債残高は、直近のピークが平成26年度末で、約902億円でしたが、令和4年度末は、約602億円で約33%、約300億円減少しています。

「実質公債費比率の推移」の表をご覧ください。

実質公債費比率は、個々の自治体の財政規模に対する公債費いわゆる起債借入金の元利償還金の大きさを示す指標です。この比率は徐々に減少してきており、令和4年度は9.6%となっています。

次に、実施計画の2点目「新たな歳入確保策の推進」です。

「①市税等の収納対策と私債権等の適正管理」については、安定的に市税等の自主財源を確保し、市民負担の公平性を維持していくために、口座振替のほか、コンビニ収納やキャッシュレス納付など、納付しやすい環境の整備による徴収の強化に取り組んでいます。

「市税等の徴収率の推移」をご覧ください。令和4年度の徴収率は、前年度より0.1ポイント改善し、徴収率の目標98.3%を上回る98.5%でした。

その下の表「口座振替、コンビニ納付、キャッシュレス納付による市税等の収納率の推移」ですが、前年度から1.0ポイント上昇し、76.4%となっています。

続いて、「②税外収入の確保」についてですが、未利用資産の売却や貸付を進めるとともに、ふるさと納税の拡大やクラウドファンディングの活用を進めています。

令和4年度の寄附金収入は前年度の12億8千万円から16.4%増加し、14億9千万円の収入がありました。

なお、寄附金収入14億9千万円のうち、一般のふるさと納税が11億6千万円、FC今治の里山スタジアム整備に係る企業版ふるさと納税が約1億8千万円となっています。

実施計画の3点目は「計画的な財政運営の推進」です。

「① 基金の確保と弾力的な活用の推進」については、災害など、不測の事態や公共施設の老朽化対策等への備えとして、引き続き、安定的な財政運営の基盤となる基金の残高を適正に維持しています。

「財政調整基金残高の推移」をご覧ください。

財政調整基金とは災害等により不測の財政需要が生じた場合などに備えて、年度間の財源の不均衡を調整するために設置されたものです。

財政調整基金残高の目安として一般的に標準財政規模の約2割と言われています。今治市の標準財政規模が約459億円ですので、確保の目安は約90億円ですが、令和4年度は173億円の基金残高があります。令和4年度は収支不足による取崩しを6億円予定していましたが、最終的には市税収入の増収等があったため、取崩しを行いませんでした。また、交付税の算定誤りということで皆様にご迷惑をおかけしましたが、普通交付税が約13億円過大に交付されていまして、それを財政調整基金に積み立てを行い、交付税の減額調整が行われる令和5年度に取り崩し充当することとしましたので令和4年度まつの残高としては前年度より約14億円増加したものです。

また、こちらに記載はしていませんが、将来的にこの庁舎建替えの資金を確保するために令和4年度に新たに庁舎整備基金を設置して10億円を積み立てました。今年度も同じく10億円の予算を計上しています。

また、昨年市の組織改編によりこども未来部ができ、健康福祉部から子育て関係の組織が分離されました。それに合わせて子ども子育て関係事業の資金とするために、昨年度新たに子ども未来基金を設置して令和4年度に10億円積み立てました。このように事業の目的に応じて基金を設置して、将来的な財政需要に備えて基金の額を確保することで計画的な財政運営を進めているところです。

続きまして、「② 選択と集中による予算の重点化」については、限られた財源で最大の効果を上げるため、事務事業の見直しや建設事業の重点化などに留意しながら、予算の編成、事業の実施を行っています。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症対策や燃料価格・物価高騰対策など、現下の社会情勢に

応じた住民生活への対応や事業者支援などを国の交付金を有効活用した事業の実施を重点的に行いました。

「③特別会計等の健全経営の推進」については、中長期的な人口減少の推計やストックマネジメント等を踏まえた経営戦略の策定・見直しを行っており、令和3年度の水道事業、簡易水道事業の経営戦略見直しに引き続き、下水道事業の経営戦略の見直しを行いました。また、これまで特別会計で経理を行っていた小規模下水道特別会計に地方公営企業法の財務規定を適用し、企業会計への移行の取組を行いました。令和5年度予算から、複式簿記による経理を行うことで、経営状況の見える化を推進し、持続可能な企業経営の促進に努めているところです。

財政面の説明は以上でございます。

倉澤会長

ありがとうございました。

事務局から、財政面の進捗状況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。

何かございませんでしょうか

三浦委員

市税等の徴収率の推移のところ、98.4%から98.5%と0.1%アップということですが、愛媛県の県税の納付率が4年連続全国1位で99.54%というニュースがありました。

県はスマートフォンのアプリやクレジットカードによる自動車税の納付の周知に取り組んだということ、法人事業税や自動車税等の県税の収入が前年度から0.09ポイント上がったということでした。99と98で、今治市と少し差があるかと思うんですが、この辺りどう数字を捉えているのか、例えば県内の他の19市町と比べて目標値があるのか、また残りの1.5%が徴収できない事情はあると思いますが、その辺りも聞かせてください。

財政課長

まず、県税と市税というのは税目が違います。固定資産税というのは市税ですが、これは今治市に住民票がない場合でも賦課されますし、相続登記がされておらず、行方不明になってい

る場合や、本人にとって資産価値のないものについても賦課されてしまうという点で、固定資産税が徴収率が平均よりは低くなります。令和4年度は市民税が98.6%、固定資産税が98.2%となっています。また、軽自動車は97.0%ですが、この徴収率が低い理由は私の方では把握していません。

愛媛県の特徴ある取組としては県の主導で地方税の滞納整理機構を持っており、当市もそこに参画して滞納を許さないということで徴収の強化を行っています。機構に送られますと容赦なく滞納整理が行われますので、そこを抑止力にしなが徴収強化に努めているという背景があります。

県税とは直接の比較ができないところですが、税の負担の公平性の確保の観点からも達成は困難ではありますが当然100%を目指していくことに変わりはありません。

倉澤会長

次に総務調整課からお願いします。

総務調整課長

それでは最後に、行政経営の改革についてになりますが、第1回の審議会と重複する部分は一部割愛してご説明いたします。

行政経営面においては「効率的な経営の基盤づくり」を重点目標とし、この目標達成に向けて5つの実施計画を掲げております。

実施計画の1つ目、「業務・プロセスの見直し」のうち、①「業務改革（BPR）の実施」について、令和4年度に公立の保育所及び認定こども園にICTシステムを導入いたしました。園に設置したタブレットにQRコードを読み込ませることで子どもの登降園の時間の管理や出席状況の確認が可能になったり、スマートフォンで保護者と保育所との連絡が可能になるなど、保育士の事務量を削減し、保育に集中できるようになるとともに保護者の利便性も向上しました。

次に、資料の25ページをご覧ください。②業務改善の実施でございます。

業務改善プラットフォーム kintone を利用し、職員が気付いた身近な改善提案を行うためのデジタル目安箱（イマラボ）を運用いたしました。令和4年度は51件の提案のうち、22

件が採用されました。ホームページを閲覧した市民の方が来庁する際に迷わないよう、各課のページの下部に課の場所を表記することで市民サービスの向上に繋げることができました。

実施計画の2つ目は「スマート自治体への転換」です。

①「窓口・オンラインサービスの充実」においては、第1回審議会でもご説明したとおり、マイナンバーカードを利用してオンライン申請が可能な業務を増やすことができました。

また、第1回審議会でご意見をいただいたマイナンバーの総点検についてですが、7月に第1段階の調査が実施され、その結果、今治市は紐付け誤りの事例がないとして点検対象外となりました。デジタル庁のホームページに点検対象となった自治体名が公表されております。今後も、マイナンバー関連の事務は皆様のご大切な情報を預かるということになりますので特に慎重に手続きを行ってまいります。

②「業務生産性の向上」においては、令和3年度の実証実験を経て、担当業務を拡大し、自動化による業務削減を図ることができました。

③「新しいワークスタイルの導入」においては、働き方改革や、職員のワークライフバランスを推進するため、引き続きテレワークを本格導入いたしました。令和4年度は28課で132人が利用しております。

④「ICT人財の育成・活用」においては、デジタル分野における専門人材は限られており、確保が困難であることから愛媛県と20市町の参加する「県・市町DX推進会議」で人材を確保し、県・市町でシェアすることで人的・財政的負担を抑えながら複数の分野の専門家の支援を受ける仕組みが構築されました。

実施計画の3つ目は「公共施設等の最適化」です。

①「計画に基づく管理運営・配置の最適化」においては、市営スポーツパークの指定管理者を募集いたしました。民間企業のノウハウを生かし、市が指定管理料を負担することなく利用料金のみで運営するという条件で公募し、今年度より管理運営

が行われています。

③「資産活用の推進」においては、伯方支所の移転に伴い、跡地の活用についてサウンディングにより民間事業者からご意見をいただきました。これにより事業化の見込みが立ったので民間企業と連携した跡地活用を進めています。

実施計画の4点目「民間活力の活用」です。

①「民間ノウハウ・サービスの活用」として、愛媛県P P P / P F I 地域プラットフォームのサウンディング型市場調査に参加しました。I C T教育の進展により、学校で児童生徒がタブレット等の機器を使用する機会が増えた一方、教室内の照度が不足しており、また、脱炭素社会を見据えて環境への負荷低減を図るため照明のL E D化を行う必要がありました。しかしながら、小中学校は市内に40校あり、工事期間も長期休暇等に限られることから、事業手法が課題となっていました。プラットフォームにより事業展開の可能性について民間企業の意見を聞くことができました。

また、道路照明灯においてはL E D化によって削減した電気代によって工事費を賄うE S C O事業を採用し、C O 2排出量の削減、照明灯の長寿命化を図ることができました。

②「共働・連携の推進」においては、クラウドファンディング活用事業創出支援事業を実施しました。これは、地域振興に繋がる事業を実施しようとする団体等に対し、事業に賛同する方がふるさと納税制度により寄附をした金額の一部を交付するもので、昨年度は菊間のお供馬を利用したホースセラピーや大島の介護タクシー事業等、4事業に支援を行いました。

実施計画の5点目「県・市町連携の推進」です。

①「愛媛県・県内市町との連携推進」については、2月に「愛媛県・市町人口減少対策協働宣言」を行い、県と市町が連携して、2060年の県内人口100万人確保を目標とし、人口減少対策に取り組むことになりました。

②「関係自治体との連携推進」については、高虎サミットが開催され、藤堂高虎公にゆかりのある自治体の首長が参加する

シンポジウムや、今治城や村上海賊ミュージアムでの特別展、関連イベントが実施されました。

なお、時間の都合上、説明を省略させていただいた取組につきましては、後ほど資料をご確認いただければと思います。

行政経営面の説明は以上です。

倉澤会長

ありがとうございました。

令和4年度における行政経営面の進捗状況について、事務局より説明してもらいましたが、ただいまの事務局の説明について、各委員よりご意見、ご質問があればご発言いただければと思います。

何かございませんでしょうか。

志賀委員

質問ではないのですが、資料に英語と片仮名が多くてよくわからない。用語解説もありますが、解説も今ひとつピンとこないのも、もし日本語でわかりやすく書けるのであればお願いします。

総務調整課長

おっしゃるとおり片仮名と英語が多すぎますので、注釈をつけるなど、ご覧になってわかりやすい資料作りに努めます。

倉澤会長

ICT人財活用の点で、デジタル人財やICTというのは県も主導していますし、大学でも学部新設の話もありますが、ぼんやりとしたことを語ってしまっていてわかりにくいので、実際に職員として何ができる人が必要なのか教えていただけますか。

未来デジタル課長

いわゆるデジタル人財における市役所の人材のニーズについては、今治市は他自治体とは異なり、特異な状況でございます。というのも、今治市には来年度創立50周年を迎える株式会社IJCという会社があり、旧今治市と旧越智郡町村で作った情報処理の第三セクターになるのですが、こちらには社員が約100人程度いて、SE（システムエンジニア）が約90人在籍しており、市役所のシステム関係についてはIJCとともに構築しており、市内にデ

デジタル人材が多くいるという点で他市とは異なります。

市内の民間事業者に関しても、造船は世界と勝負する業界ですので、船の自動運航等デジタル化に関しては先進的な取組をしています。ただ、中小企業との格差が大きい点は課題ではございますが、市内に人材はいるということのことです。

市役所内に限ると、未来デジタル課にはS E職員を1名配置しています。また、応用情報処理技術者の資格を持っている職員も在籍しております。

一般的な職員のデジタル技術、いわゆるリテラシーレベルですが、先ほどの愛媛県市町DX推進会議主催で全職員対象にアンケートを実施しました。残念ながら今治市は最下層に近い状況でした。というのが、細かい話になりますがシステムではなく、エクセルをベースに物事を考えていく思考と分析されています。このリテラシー上げていくという課題が見えたので県の専門官等を活用しながらエクセルから抜け出すというところに注力していこうと考えています。

増田委員

キャッシュレス決済について、今治市がPayPay等と協力して20%還元で一気に普及させたキャンペーンは記憶にあるのですが、未だに電子決済を導入していない個人事業主がしまなみ界隈に多い印象です。サイクリストは財布や携帯が邪魔なので、キャッシュレスが進むと購入が増えると思うのですが、店舗側に対してキャッシュレス決済を普及する計画はあるのでしょうか。

総務調整課長

コロナ禍の中で飲食店のサポートとしてキャッシュレス決済を普及させようとした時に、利用機会拡大のために事業者側の導入準備の補助金を過去に導入したことがあります。

財政課長

店舗側に対しての促進の取組ではないですが、今までキャッシュレス決済を使った方にプレミアム還元ということで令和2年度から令和4年度まで過去3回実施しました。

当然店舗側も導入に向けて検討を進めたという背景はあ

ったと思います。利用の促進により導入の促進を図ったところでは。

白石委員

愛媛県と市町連携推進のところで、人口減少が大きな問題で、我々自営業にとっても人口減少は大きな問題ですが、具体的に県内や各市町とどのように連携していくのか、どこも人口減少に悩んでいるので、取り合いになってしまうのではないかと危惧するのですが、連携すると効果が大いのでしょうか。行政サービスの効率化の点ではそういうことも多いと思うのですが。

倉澤会長

国の方がデジタル田園都市構想でICTを使って地域の再生や人口増も含めて計画を自治体に策定させていますが、その中でどのようなことを考えていますか。

総務調整課長

愛媛県の人口減少対策を重点目標ということで検討をする中で、チーム愛媛で令和5年度から取り組むことになっております。その中で先ほどおっしゃられたように近隣の市町での行政サービスによる取り合いというか、明石市が頑張ると神戸市から人口が流れていくというようなことは考えられますので、今治市の特性を伸ばしながらも共通した課題を抱えている近隣の自治体とも連携して解決に導く必要はあると考えています。

白石委員

市外の方とお会いすると今治市は元気だとよく言われるので、行政の方や市民の方が頑張ってくださっているんだと思います。

それを踏まえて、藤堂高虎サミットやパナマ市や太田市との取組を知らなかったのもっと発信して下さったらと思います。

総務調整課長

高虎サミットや姉妹都市との連携は長い間やっていますので、今後皆様に伝わるような形で発信を続けていきたいと思っています。

倉澤会長

ありがとうございました。

各委員からご意見をいただいたようですので、事務局に

対しましては、これらのご意見を十分に踏まえた上で、今治市行政改革ビジョンにおける取組の推進を図っていただくことを要望したいと思います。

それでは、議題2「合併20周年に向けて」について事務局より説明をお願いいたします。

総務部長

この議題について、初めに私から趣旨をご説明いたします。

先ほどは、行政改革ビジョンの取組を熱心にご議論、ご意見いただきありがとうございます。色々な意見の中で、白石委員がおっしゃった人口減少対策については非常に重要で、手立てを取ってはいるのですが減っており、その結果、職員数を確保できなくなり、税収も減少し財政面も苦しくなるという悪循環に陥るのは確実だという中で、逆に行政需要は高まっており、様々な要求に応じて対応をしなければならぬという現状があります。

これが将来に向かっての課題であるという認識のもと、来年度の1月に20周年を迎えることとなります。現在記念事業の準備もしておりますが、それとは別にやはり今後の20年を今しっかりと見据えて考えていく時期に来ており、それが非常に大事なことであると思います。

今治市には色々な審議会があり、様々な分野で20年後の今治市のあるべき姿を今後議論されていくと考えていますが、この行政改革推進審議会においても行政改革、行政運営という切り口でどうあるべきかご意見をいただきたいと思います。

その手始めとして、倉澤会長から、20年先を見据えるに当たって20年前がどうだったかというところを押さえて議論すべきとのご助言をいただきましたので、本日はその当時のことを説明させていただいて、それをもとに20年後の今治市の行政経営・行政運営のあり方を考えていきたいと思っています。

それでは、資料の内容について、総務調整課長からご説明いたします。

総務調整課長

資料2をご覧ください。

総務部長も申し上げたとおり、この資料は20年後を想定して順次ローリングをかけていったものでありますが、来年度、令和7年1月に今治市は合併20年を迎えます。合併後の国勢調査では人口は17万人を超えていたが、直近（令和2年）の国勢調査では15万1,672人まで減少しています。国の推計においても2015年から2040年までに当市の人口が30～40%減少すると推定されています。

合併協議会が作成した新市における基本目標とその主要施策を引用した参考資料になります。ご覧の通り、多分野に及ぶため、各施策の進捗の検証についてはこの審議会では行いませんが、施策の推進には市民参加が不可欠であると考え、パートナーシップの形成を図ってまいりました。また、12の自治体が合併するということで一体感の醸成というのが非常に大きな課題でした。

そして合併から1年後、施策を効率的に遂行するため、現在の行政改革ビジョンの前身となる行政改革大綱を策定し、市民の視点と行政経営の視点から行政改革を推進してまいりました。

そこで、委員の皆様それぞれの専門的なお立場から、さらにこれから20年後の持続可能な今治市政の実現に向けて行政改革の視点からご意見をお伺いできればと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

倉澤会長

ありがとうございました。

説明がありましたが、議題も非常に幅広くなります。皆様それぞれの属性がありますので、そこに即してご意見をいただきたいと思います。

村上委員

2023年の住みたい田舎ベストランキングで今治市が4部門で全国一位になりました。本当に嬉しく思いましたし、市役所の皆さんのおかげだと思いますが、令和4年度の移住者数について、私が調べたデータでは2,106人でした。非常に多くの方が移住してくださってありがたいと思いますが、実際の移住者数も今治が一位なのでしょう。住みたい田舎に選ばれても実際の移住者数が一位でな

いのであればどこか改善すべき点があるのではないかと思います。

未来デジタル課長

県内における移住者数の一番は松山市で、今治市の倍以上になります。分析については地域振興局が中心となって実際に移住された方にヒアリングを行い、そういった方の声に施策を打つヒントが隠れていると考えています。デジタル分野で強化しているのが kintone を使い、不動産業界の方と連携して空き家の紹介をしています。地域によると、空き家はあるものの老朽化していてリフォームにお金がかかったりという問題がありますので、そういった課題を一つ一つ丁寧に解決に導き、移住の促進に繋げていこうと考えています。

村 上 委 員

10 万人以上 20 万人未満のグループの中の移住者数の結果を知りたかったのですが、お答えを聞くと、空き家の件はありがたく感じました。写真や間取りも出ていますし、移住希望者にとっては非常に有効なツールだと思います。

その他、子育て世代が暮らしやすい環境を整える必要があります。公園や乳幼児保育のサポート、病児保育、保育所、学校、医療費、給食費など、他の自治体でもやっていますが、選ばれるためには他市を圧倒するような P R がないと実際には来てもらいにくいと思います。

予算の関係もありますが、空き家についても、補助が他市に比べて圧倒的な補助であれば移住の可能性が高まると思います。今治には様々な産業もありますし、食べ物も美味しく、自然も豊かで良いところだと思います。

前回会長のおっしゃったしまなみ海道の協力金でトイレや道路の整備や、しまなみ海道沿線の美化をして欲しいと思います。

テレワークについて、徳島ではブロードバンド環境を整えて都会から移住する若者が増えたという話ですが、私の住む島では環境が整っていません。テレビも天気が良ければ映るという状態です。C A T V に問い合わせても線を引く予定がないと言うことでした。道の駅やバラ公園などは W i - F i が使えるようになっているということですが、ネット環境を整えていただいたら良いと思います。

	<p>これからの 20 年、市民の要望に対して、できない理由を考えるのではなく、どうすればできるのかアドバイスができる市役所になっていただけるとありがたいと思います。</p>
<p>増 田 委 員</p>	<p>空き家バンクを整えてらっしゃるということですが、私は大三島に暮らしていて、空き家バンクに載らないような空き家が非常に多くあります。それらが市場に出回らないと、移住したいという人が良い物件にたどり着かずに断念する方が多くいらっしゃるの、空き家の固定資産税が高くなるような税制度があったら良いと思います。</p> <p>また、短期間では空き家に巡り会うのは難しいので、一定期間仮住まいができて、お試し移住ができると良いと思います。ラントゥレーベンが大三島にはありますが、もう少しカジュアルな、家族がいる方にはお子様もその期間学校に通わせることができ、移住体験ができるような場があれば移住者が増えるのではないかと考えます。</p>
<p>森 委 員</p>	<p>20 年前の主要施策の一覧について、この場で一つ一つの成果をお聞きするのは多岐にわたっていてまた別途と理解していますが、今後 20 年のあり方を考えるに当たって、20 年前にこの施策を立てて今の今治市がある中で、それぞれの成果や、ここに力を入れてこれが達成されたとか、途中で断念したものや未達成で今後も目標設定を引き続き行っていきたいもの、時代に合わせて追加していくものなど、次に繋ぐための答え合わせを次の機会に設けていただきたいと思います。</p>
<p>総務調整課長</p>	<p>何らかの形でお示しできるように検討します。</p>
<p>志 賀 委 員</p>	<p>行政組織の点について、合併の時に各役場は総合支所ということでスタートして、支所も機能するということができたが、合併後、支所の職員はどんどん減少してきており、今後どうするのかという具体的なプランはない中、今後の課題として、支所は災害の拠点や最低限の人口減少の歯止めになっている可能性もありますし、今後本庁と支所機能の役割について、改めて見直しが必要だと思います。</p>

乾 委 員

20年前どうであったか振り返ると、周囲の60代の方は当時40代で、地域も活気があって、青年団や婦人会の活動も活発でした。耕作放棄地や空き家もありませんでした。国勢調査の調査員を前回と前々回引き受けましたが、その中で、高齢者のみの世帯であったり、空き家や耕作放棄地が増えてきたと感じます。

イノシシの被害も増えてきています。

大西には小中学校が1校ずつですが、まだ旧町村に小学校が2校あるところは人口減少が進むと更に学校数が減るのかと思うと20年後を考えると恐ろしい気がします。

倉 澤 会 長

今治市でも特に周辺部の人口減少が加速すると思いますが、周辺地域を切り捨てるわけにはいかないのです、先ほどの本庁と支所の関係もありますが、全体に目を配り、どうすべきか考えなくてはいけないということです。オンラインでできることもありますが、人の移動は必要なので、その足を整備しないとますます周辺部には人はいられないということになります。

実態はわからないのですが、今治は製造業があって、技能実習生という形で外国人の方が一定数おられます。技能実習生の法制度も変わりますが、外国人も普通の一市民として受け入れていくような、日本ではあまりないのですが、色々な外国の方が一緒に住んで、市役所にも外国の方が働いているような都市を目指したらいいのではないかと思います。日本人自体が減少していますので、外国人を受け入れないと人口は増えませんから、今治は既に外国人がいらっしゃるので、単に技能実習生ではなく、包括的に受け入れることを考えていけば他市より進むと考えています。

村 上 委 員

前回、片仮名がわかりにくいので、わかりやすい日本語でお願いしましたが、今回も志賀委員から同じ意見がありました。次回は改善していただけたらと思います。

倉 澤 会 長

最後に事務局から何かございませんか。

総務部長

それでは事務局を代表して、私からご挨拶させていただきます。

先ほどのご意見、また会の中で色々な資料の改善点を頂きましたので、次回、わかりやすい資料作りしていきたいと考えています。

さて、合併して20年がたとうとしています。行政を取り巻く諸問題は大きく変化してまいりました。特に、時代の転換期とされるような災害や新型コロナウイルス感染症の拡大、ウクライナ侵攻による物価高騰は本市のみならず日本中あるいは世界中が影響を受けています。

これらによる市民生活の変化がもたらす行政の果たすべき役割についてしっかり考えて、今後の行政サービスに生かしていきたいと思えます。

今年度の審議会は以上となります。皆様方一年間ありがとうございました。

来年度は引き続き、ご意見を頂いた20年後の今治市のあるべき姿についても議論していただきたいと考えています。

本日はありがとうございました。

倉澤会長

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして審議会を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。