

平成27年度 第2回 今治市行政改革推進審議会 会議録

1 日 時 平成27年7月29日（水）午前10時15分～

2 場 所 今治市役所 第2別館11階 特別会議室3号

3 議 題

- (1) 行政改革ビジョンの体系図（案）について
- (2) 改革への取組（案）について
  - ①人事面の取組
  - ②財政面の取組
  - ③行政経営面の取組
- (3) 第2次今治市総合計画について
  - ①基本構想本文（案）
  - ②基本計画の概要版（案）
- (4) 今後の日程について
- (5) その他

4 出席者

委員	浅井委員	井出委員	越智(広)委員
	越智(良)委員	小島委員	妹尾委員
	長野委員	西部委員	日浅委員
	村上委員	矢野委員	寄井委員

事務局

胡井企画財政部長

(人事課) 門田課長 正岡課長補佐  
青野係長 藤岡主査  
(財政課) 越智課長 武田課長補佐  
(企画課) 秋山課長 波頭課長補佐  
村上課長補佐 加藤係長  
平井主査 田頭主事

妹尾会長 ただいまから、今治市行政改革推進審議会を開催いたします。  
本日はお忙しい中、また暑い中をお集まりいただきまして、  
ありがとうございました。

まずは、開会にあたりまして、企画財政部長よりご挨拶をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

企画財政部長 皆様おはようございます。

本日はお忙しい中、第2回目となります今治市行政改革推進審議会にご出席を賜りまして、ありがとうございます。

さて、前回の審議会におきましては、市長から今治市行政改革ビジョンの策定につきまして諮問をさせていただきました。

これを受けまして、本日は事務局の方から行政改革ビジョンの体系図（案）と改革への取組（案）をお示しいたしまして、ご審議いただく予定でございます。

この体系図（案）につきましては、今後、皆様と一緒に策定していく行政改革ビジョンの骨格となるものでございます。三つの改革の柱から展開する重点目標を明らかにし、その実現に向け、具体的に取り組むべき実施計画を示したものとなります。

また、改革への取組（案）につきましては、行政改革ビジョンの施策の核になっていくものでございます。委員の皆様のご意見の忌憚のないご意見を頂戴できればと思っております。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

妹尾会長 ありがとうございました。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まして、会議の公開と議事録の公開を行うこととしておりますので、あらかじめご承知おきください。

なお、本日の審議会は12時頃の終了を予定しておりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に移ってまいりたいと思います。

まず、議題1「行政改革ビジョンの体系図（案）」について、

---

事務局から説明をお願いします。

企画課長　それでは、資料1「行政改革ビジョン体系図（案）」をご覧ください。

まちづくりの指針となります第2次総合計画に定めた将来像を実現するために、新たな行政改革の取組として行政改革ビジョンを策定し、行政経営の基盤を確立することが求められています。そのため、この資料では、最初に「ずっと住み続けたい“ここちいいまちいまばり”あの橋を渡って世界へ未来へ」という総合計画の目指す将来像をお示しさせていただいております。

この将来像を目指すその一歩として、行政改革ビジョンの「豊かな地域社会を次世代につなげるために」という基本理念を表現しております。

この基本理念に基づいて、「市民の視点」と「行政経営の視点」という二つの視点に立った行政運営を基本姿勢としてお示しさせていただいております。

次に、改革の柱として「人事面」、「財政面」、「行政経営面」の三つの観点で、それぞれ「組織・職員の改革」、「財政運営の改革」、「行政経営の改革」ということでお示しさせていただいております。

具体的な取組については、重点目標のところになります。現在の集中改革プランからの主な変更点としましては、人事面の(3)「職員の人財開発」という項目を新たに追加させていただいております。これは、定員適正化計画に基づき組織、定員の適正化を図る中で、職員の人財という点に着目して、職員の意識・能力の更なる向上を目指すものでございます。

また、行政経営面の(2)「民間活力の活用」については、従来の民間への委託という形だけではなく、企業や様々な団体との協力協定等の形を含め、広く連携を推進していくという意味で「民間活力の活用」に改めさせていただいております。

また、実施計画の箇所については、重点目標を達成するための具体的な取組について表したものとなっております。

これらの重点目標と実施計画については、議題2において各

---

担当課の方から概要を説明させていただき予定としております。

こうした取組を強固に推し進めていくことで、「ずっと住み続けたい“ここちいいまちいまばり”あの橋を渡って世界へ未来へ」という今治市総合計画で掲げる予定としております将来像の実現に向けて、つなげていこうという考え方でございます。

以上で説明を終わります。

妹尾会長 ありがとうございます。

ただいま資料1を基にご説明いただいたところですが、各委員においても総合計画と行政改革ビジョンの関連性、そして本審議会の役割と取組の方向性がある程度イメージできたのではないかと思います。

この体系図（案）について、各委員のご意見を頂戴できればと思います。こういった観点からでも結構ですので、よろしくお願いいたします。

疑問に感じたところからスタートするのが、一番問題意識を共有できることになるかもしれません。体系図の左から右に、抽象的な概念から、だんだん具体的な施策になっていることをご理解いただけるかと思います。重点目標の「職員の人財開発」では、人材の「材」が「財」になっています。単なる材料ではないということですね。何かございませんでしょうか。

村上委員 5年かけてこれだけのことをやろうということで、相当総合的な改革になっていると思います。

各部署がそれぞれジョブローテーションしながら、OJT（職場内研修）の中で人を育てていきながらこれだけの改革をやろうということは、かなり気持ちを引き締めてかからないとできない難しい問題を抱えていると思います。

しかし、本気でこれに取り組んでいただけるのであれば、今治市はかなり良くなっていくのではないかなと感じました。ただ、実行するにあたっては、かなり困難があらうと思われまますし、市民の観点からもいろいろ協力できるようなことをよく呼びかけて進めていくべきではないでしょうか。期待はしております。

---

ます。

妹尾会長 ありがとうございます。確かに、実施計画のところが非常に盛りだくさんですね。

村上委員 隙はないと思います。

妹尾会長 他にございませんでしょうか。

西部委員 PFI手法というのはどういう手法なんですか。

企画課長 すみません。次の議題2の中で、実施計画の中身を一通り説明させていただきたいと思いますので、よろしければ、議題の方に進めていただければと思います。

妹尾会長 では、順を追って説明していただけるということですが、それでよろしいですか。

西部委員 はい。

妹尾会長 他にございませんでしょうか。

それでは、行政改革ビジョンの体系図（案）を押さえたうえで、議題2「改革への取組（案）」について、ご説明いただきたいと思います。

ここでは、人事面、財政面、行政経営面という三つの観点から、それぞれの観点ごとにご説明を頂戴して、その都度委員の皆様からご意見・ご質問をお伺いしたいと思います。

まずは人事面について事務局からご説明をお願いします。

人事課長 改革の取組のうち、人事面についてご説明いたします。

資料3-1「組織・職員の改革」の1ページをお開きください。

まず、これまでの取組についてでございます。前回の審議会において説明をいたしましたとおり、本市の組織体制は合併時の、12部局77課から11部局68課と段階的に縮小するととも

---

に、職員数についても、第1次、第2次の「定員適正化計画」により、合併時の1,836人から1,436人へと400人の削減をしております。

越智良司委員から事前にご質問をいただいておりますけれども、職員数の削減や給与の減額については、職員にとって痛みを伴うものでございます。今後、職員ひとりひとりの能力を向上させるとともに、職員のやる気を引き出し、活力ある行政組織づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

今後の基本方針といたしましては、将来の社会情勢の変化に対応できる高度化した組織づくりのため、「組織体制及び定員の適正化」、「給料・手当の適正化」、「職員の人財開発」の3点を人事施策の重要な目標に掲げ、少数精鋭による組織力・職員力を最大限に活かす体制を構築し、戦略的な行財政改革に邁進していきたいと考えております。

2 ページをご覧ください。今後の具体的な取り組みについてでございます。

重点目標の(1)「組織体制及び定員の適正化」についてでございます。

本年1月に策定いたしました第3次「今治市定員適正化計画」に基づき、平成26年4月から平成32年4月までの6年間で定員の100人削減を実現したいと考えております。

具体的な取組として、①から次のページの⑦を掲げてございます。それぞれ、説明をさせていただきます。

①「スリムな行政組織の構築」でございます。施設や部課の統廃合を積極的に行い、スリムな行政組織の構築を目指します。

②「支所機能の効率化」でございます。支所業務のうち、直接住民サービスに大きく影響のない業務については順次本庁に集約し、支所については「地域活性化・防災活動の拠点施設」として重要な役割を担うという形で、支所機能の効率化を図ります。

③「職員採用の適正化」でございます。中長期的な視点で、職員の年齢構成の不均衡を解消するため、退職者数にかかわらず、新規採用職員を一定数確保し、将来の行政運営に支障の無いよう努めるなど、職員採用の適正化を図ります。

---

次のページ④「多様な人財の活用」でございます。資格や経験が必要な専門的な業務につきましては嘱託職員、事務補助業務につきましては臨時的任用職員等を活用し、また、市民の皆さんの幅広い意見や発想、専門的な意見を行政に反映させるために、附属機関等の公募委員を充実させるなど、多様な人財の活用を積極的に行います。

⑤「定年前早期退職希望者応募制度の活用」でございます。現在は55歳以上を対象としておりますけれども、平成28年度から新たに45歳以上で勤続20年以上の職員を対象とした定年前早期退職希望者応募制度の活用を図り、定員の更なる適正化を目指します。

⑥「超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善」でございます。ワークライフバランスを積極的に推進し、健康相談やメンタルヘルス相談等の更なる充実、職員の健康管理への配慮、各種ハラスメントの防止に積極的に取り組むなど、超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善に努めます。

⑦「新たな人事制度の導入検討」でございます。職員採用において年齢制限の拡大や現在実施をしております「スポーツ枠」に加え「文化枠・社会人枠・高齢者枠・障害者枠」など多種多様な職員採用や「昇任試験」の実施、また迅速な意思決定ができる「グループ制」、日本版「サマータイム制」、「フレックスタime制」、それから「テレワーク」など新たな人事制度の導入を検討いたします。

続いて、4ページでございます。2番目の柱の項目でございますけれども、「給料・手当の適正化」についてでございます。

今後の社会情勢、今治市の財政状況を勘案し、より適正な給与制度の確立に向けた取組を推進したいと考えております。

具体的な取組として①から④まででございます。

①「給料水準の適正化」でございます。これまでも国家公務員の給与制度に準拠してございましたけれども、今後も国家公務員の給与制度に準拠するとともに、ラスパイレス指数や愛媛県及び県内他市、民間給与の動向を踏まえ、給料水準の適正化を図ってまいります。

②「各種手当の適正化」につきましても①と同様でございま

---

す。

③「能力及び実績に基づく人事管理の徹底」でございます。現在、実施しております人事考課制度を更に成熟させ、給与や任用、分限など、能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図り、人財開発にも活用したいと考えております。

④「昇給昇格制度の見直し」でございます。職員が少数精鋭化する中で、昇給昇格制度の見直しなど、職員の給料改善を行い、職員のモチベーション、ひいては住民サービスの更なる維持向上を図ります。

次のページでございます。3番目の取り組みとして、「職員の人財開発」でございます。

昨年改定をいたしました「今治市人財開発支援方針」に基づき、職員の意識・能力の更なる向上、採用から育成、配置、評価、処遇など、人事全般の仕組みを戦略的人財開発という観点からトータルで捉え運用する「人財マネジメント」の最適化により、「信頼される組織・強い組織・働きがいのある組織」の構築を目指します。

具体的な取組は、①から⑤のとおりでございます。

まず①「ジョブローテーションの積極的な推進」でございます。様々な職場を経験することで新たな適性を見出し、適材適所の配置など職員のモチベーションの維持向上、組織の活性化のためジョブローテーションの積極的な推進を行います。

②「ゼネラリストとエキスパートの育成」でございます。多様化する行政ニーズに迅速かつ効率的に幅広く対応できる「ゼネラリスト」、専門化した特定の知識・経験や、信頼関係の構築が必要な部署、部門等に対応することができる「エキスパート」を育成いたします。

③「職員研修等の充実」でございます。メンター制度等の「職場内研修」、各階層に応じた階層別研修等の「集合研修」、専門機関に職員を派遣する「派遣研修」など、職員研修等の充実を図っていきます。

④「人事考課制度とのリンク」でございます。人事考課制度とのリンクにより、担当する職務や能力を把握し、人材育成や能力開発の促進、考課者の管理能力の向上を図ります。

---

最後、⑤「女性職員の活躍推進」でございます。女性職員の積極的な採用や登用、育児や介護しやすい職場環境づくり、仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員に対し、アドバイスができるロールモデルを積極的に育成するなど女性職員の活躍促進、推進を図ります。

以上が、具体的な取組でございます。1 ページに戻っていただいたらと思います。

先ほど、説明をいたしました具体的な取組のうち、3 項目につきましては、数値目標を掲げてございます。

まず、「職員数」でございますけれども、平成 26 年 4 月から平成 32 年 4 月までの 6 年間で、職員数を 100 人削減する予定でございます。

人件費につきましては、平成 31 年度の市の歳出総額（普通会計決算）に占める割合を、平成 25 年度決算と比較して 10% 削減いたします。

時間外勤務手当につきましては、平成 25 年度と比較して 10% 削減いたします。

これ以外の取組についても、戦略的に取り組んでまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

妹尾会長      ありがとうございます。人事面の取組についてご説明いただきました。

ここで、人事面の取組について、委員の皆様からご意見、ご質問を頂戴したいと思います。

この取組の内容が、今後の行政改革の取組の核となっていくものでございますので、この際、ご不明な点やご提案等がありましたら、是非ご発言を頂戴したいと思います。

できるだけ幅広く、皆様からご意見やご指摘を頂戴して、行政改革ビジョンの策定に反映することができるように、市民目線で議論を積み重ねていきたいと考えておりますので、よろしく願いしたいと思います。

人事面については、どの項目を取っても、割合伝わりやすいと思うのですが、特に職員数の削減は、これから更に 100 人減

---

らすとなっております。なかなか難しい部分もあるのではないかとと思いますが、そういうことも含めて、何かご意見やご質問があれば頂戴したいと思います。

寄井副会長 4点構いませんでしょうか。

まず、1ページの最後にある⑤「時間外勤務手当を10%削減」について、人を減らして時間外勤務手当が10%の削減になるというのは、よっぽどの精鋭の人じゃないと難しいと思います。場合によってはサービス残業を強いることにもなりかねないので、その辺りをちょっと、留意していただきたい。

次に、2ページの⑦「管理職員（課長補佐級以上）に占める女性割合の向上」というところで、課長補佐級が、現在何人くらいいて、そのうち、女性が何人くらいなのか、大雑把でいいのでわかれば教えていただきたい。

3点目として、5ページの②「ゼネラリストとエキスパートの育成」のところで、エキスパートについて「高度に専門化した特定の知識・経験や、長年に亘る信頼関係の構築が必要な部門等に」と説明されていますが、これは具体的にはどのようなことを指しておられるのか、教えていただきたい。

最後に4点目として、6ページの⑤「女性職員の活躍推進」のところに、「男性の配偶者出産補助休暇や育児休業の取得率の向上を図り、男性職員の家庭生活への参画を積極的に推進します。」という記載があるのですが、女性職員の活躍推進とどう関係があるのかちょっとわかりにくい。むしろ別枠で設けた方がいいような感じがするんですけども、その辺りを教えていただければと思います。

人事課長 まず、1点目のご質問について、合併後、職員数を減らしている中で、時間外手当が増えた年、減った年もあり、取組次第で実現が可能ではないかと考えております。例えば、今までやっていた仕事を見直すことによって当然無駄な部分が出てくると思いますので、そうしたことにより、職員数が減っても、時間外勤務手当が増えない、むしろ減るような方策を今後考えていきたいと考えております。

続いて、管理職員に占める女性職員の割合でございます。現在女性の管理職は26名、全体の管理職に占める割合は7.37%でございます。推移といたしましては、合併直後、平成18年の割合が7.33%、一度6パーセント台に下がっておりますが、平成26年、27年と7%台でございます。

続いて、長年に亘る信頼関係の構築が必要な部署というのは具体的にはどういう部署かと言いますと、例えば、用地交渉を担当するような部署や税務関係でございます。国であれば、専門職としてそういう職種がございますけれども、市の場合は専門職としては採用しておりませんので、一般職員がその部署に配属されたときに、長めのローテーションで専門的な知識を身に付けてもらうというようなことを考えております。

最後に、女性の活躍推進と男性の配偶者出産補助休暇や育児休業との関連性でございます。男性が育児休業を取ることによって、女性職員がそのまま職場に残るようなケースを想定しておりまして、男性の育児休業を推進することによって、女性職員に活躍していただくというようなことを考えて、この項目の中に設けたものでございます。

寄井副会長 更に質問ですが、用地交渉や税務関係の部署でエキスパートを養成しますということですが、他方3ページの④「多様な人財の活用」のところで、「資格や経験が必要な専門的な業務については、特別職非常勤職員である嘱託職員や任期付職員を活用し…」という、市役所以外から人を採用するようなことの記載がありますが、この辺りの関係はどのような整理をされているんですか。

人事課長 多様な人財の活用の中の嘱託職員や任期付職員につきましては、例えば、資格職としての保健師や保育士等の部署に、正規の職員ではなくて非正規の嘱託職員や任期付職員を配置することによって正規職員の数を抑えていこうという考えでございます。

浅井委員 3ページの⑤に、「45歳以上で勤続20年以上の職員を対象と

---

して早期退職希望者応募制度を活用する」とありますが、45歳という働き盛りの年代だと思います。

あえて45歳以上で20年以上の職員を対象として早期退職希望者応募制度を活用される背景や理由等を伺いたい。

人事課長　これは、国の制度と同じものを導入しようと考えているところでございます。

45歳以上で勤続20年以上の職員を対象として、早期に辞めることによって退職金が割り増しになる制度で、退職金の割り増しにより退職を促そうということを考えております。

やはり合併等もございまして、職員の年齢別の割合で申し上げますと、かなり高年齢職員数が多く若年層が少ない状態になっておりますので、45歳以上のやや高齢の方に早期に退職していただいて、新たな若い人材を確保しようとするための方策でございます。

妹尾会長　現状は55歳以上が早期退職の対象ですが、それを更に10年前倒しするということです。

寄井副会長　浅井委員と同じく早期退職制度について、例えばすごいエキスパート、有能な人材がそれで流出してしまうという可能性もある。せっかくいい人が、たくさんお金を貰えるのだったら去るということも民間等では結構ありますので、その辺りについては、運用上、注意していただきたいと思います。

妹尾会長　ありがとうございました。ご懸念はもつともだと思います。その他、ございませんでしょうか。ご発言のない委員の方、いかがでしょうか。

日浅委員　2ページの②「支所機能の効率化」について、私は仕事の関係で島しょ部に行くことが多くあるんですけども、住民の方から、支所に何か相談に行っても本庁でじゃないと決められないということで、話が前向いて進みにくいということをお聞きすることが多くあります。

---

ここには「直接住民サービスに大きく影響のない業務」とあるのですが、住民の人たちが、職員数が減ることや、支所では事足らないことが結構出てくるという話を聞いて不安になっていくのもどうかと思います。

この「大きく影響のない業務」を本庁に集約するというのは、例えばどういったことなのでしょう。

人 事 課 長      やはり、地域の活性化等は、地元の方と協力をしながらやっていかなければならない業務です。また、災害の対応等、防災活動の拠点として地域の防災の役割を担うことについても、支所に機能を残す必要があると思います。

一方で、以前、支所で課税をしておりましたけれども、これについては既に本庁の方に権限を引き上げておりますし、公営住宅の受付・管理業務は今年度から本庁に移しております。

今後、例えば施設の管理業務や、福祉関係の受付業務は支所に残りますけれども、実際の決裁業務、それを決定する業務は、既に本庁の方にあるものも含めて、より本庁の方にシフトをしていき、専門性の高い職員がその判断をしていくというような方向に考えております。

矢 野 委 員      吉海支所等を見ると、割合賑わっている窓口というのは福祉関係のところでは。

老人の方や、介護をしている家族の方が、市の職員さんにいるいろいろ相談に乗ってもらっているようです。福祉関係の職員さんがどういう業務をされているのかわかりませんが、町全体が老人ホームみたいな形になってきていますから、家庭訪問のようなことも忙しくされているようです。

支所の機能の効率化を進めることで、特に高齢化が進む地域のそういう業務が効率化されてサービスが低下するということはあるのでしょうか。

人 事 課 長      本庁に機能を集約すると申し上げましても、例えば、その介護認定の業務等は当然支所に残っていると思いますけれども、既に、介護の関係であれば、伯方に包括支援センターという形

---

で出先を残しております。

また、吉海にもランチという形で専門の職員を配置しており、支所に職員が配属されていますが、実は既にその方は本庁所属の職員であるということでございます。

そのような形で、例えば支所の機能を縮小していったとしても、すぐには住民サービスの低下につながらないような形で、配備をしていきたいというふうには考えております。

矢野委員 職員の削減の関係で、最近ではロボットを導入して人を減らすとか、あるいは組織全体をIT化するとか、機械を導入して、できるだけ人の効率化を図るというような報道がよくあります。

5年の計画ではちょっと難しいかと思いますが、そのような方法について今治市ではいかがですか。

人事課長 ロボットというと人型ロボットのようなものを想像されると思いますがけれども、例えば、本庁に行かなくても、地元のコンビニで税を納付できたり、福祉関係の手続きができたりというふうなことは今後検討を進めていく方向でおります。

越智(良)委員 これは素晴らしい改革案で、是非職員の皆さんに無理がないよう改革していただきたいと思います。

6ページに「男性の配偶者出産補助休暇や育児休業の取得向上を図り、男性職員の家庭生活への参画を」という部分がありますが、今現在はどのような状況ですか。

人事課長 まず、育児休業の方ですけれども、子どもが満3歳になるまで休みが取れるという制度でございます。年によって取得した男性がいたりいなかったりということで、これを実際に取ったのは、最近では2年か3年前に1名取ったという現状でございます。

出産補助休暇というのは、出産に対して2日の特別休暇が与えられているもので、これは、ほとんどの男性職員が取っている状況でございます。

越智（良）委員　これは、職場的に、こういうものが取りにくい感覚があるのかでしょうか。

市役所としては積極的に取りなさいという感じなのですか。

人 事 課 長　男性の育児休暇取得について、今まであまり積極的な推進をしていなかったのが現状でございます。しかし、やはり国、県も推進しておりますので、今後、こういった計画の中に謳って、取得率の向上を図っていきたいとは考えております。

確かに、取りにくいという雰囲気は今現在あると思いますので、その意識を改革、改善していく必要はあると思っております。

越智（良）委員　今治の一般企業でも、積極的にされているところはあるのでしょうか。市役所だけが育児休業を取るというのは、なかなか職員の人も取りにくいと思います。

私の知る中小企業等では難しい環境だと思います。ですから、企業も含めて、今治市全体としてそういうふうな雰囲気に持っていけるようにしないと、なかなか進まないのではないかと思います。

人 事 課 長　国の施策として、男性の育児休業の取得等を謳っておりますので、例えば、国から企業に対する助成金の制度等があれば、すぐに取得率が向上するかどうかはわかりませんが、進んでいくのではないかと考えております。

越智（良）委員　そういうことが本当に少子化問題にも大きく影響してくると思うので、是非、市を挙げて取り組んでいただければと思います。

妹 尾 会 長　おっしゃるとおりですが、これは自治体だけでもできない話で、厚生労働省等から何かが発信されるのを待つしかないと思いますが、働きかけは可能ではないでしょうか。

それでは、時間の関係もございまして、次の財政面の方に

---

移っていきたいと思いますがよろしいですか。

各 委 員 <異議なし。>

妹 尾 会 長 それでは、財政面の取組に進ませていただきます。よろしく  
お願いします。

財 政 課 長 最初に、第1回目の会議の中で、日浅委員から「人口が減ると  
どのような影響があるのか、歳入も減るのではないか」という  
ご質問がございました。様々な影響があって、一つの要素で  
は説明が難しい部分もあるのですが、市民税に例をとって説明  
させていただきます。

お手元の資料7「事前質問に対する回答」の10ページのグラフ  
をご覧ください。

まず、ページの左側に、平成19年度と平成27年度の個人市民  
税のグラフを掲載しております。縦軸に、個人市民税額、横  
軸に各年齢階層を表示しておりますが、この年齢階層別の市民  
税額を比較しながら「人口減が歳入減につながっていくという  
全体のイメージ」について説明したいと思います。

最初にお断りしておきますが、同じ税制制度の中で比較する  
必要がございますので、現在の税制制度となった平成19年度の  
市民税額を基準に、直近の平成27年度との比較を説明させてい  
ただきたいと思います。

まず、平成19年度と平成27年度の市民税総額を比較いたし  
ますと、平成19年度に比べまして、平成27年度の市民税額が  
330,000千円減少しております。

次に、各年齢階層別の市民税額を比較いたしますと、平成19  
年度の20歳以上60歳未満の人数が約87,000人に対しまして、  
平成27年度は73,000人、約14,000人減少しております。また、  
20歳以上60歳未満の市民税額は、平成19年度が5,199,000千  
円に対しまして、平成27年度が4,630,000千円、約568,000  
千円減少しております。

全体といたしまして、人数が減ると、税額も減少しているの  
がわかるのではないかと思います。

---

特に、平成 19 年度の 50 歳から 60 歳未満の年齢層が一番多く税額を課されており、一般的に所得が一番多い年齢層である 50 歳以上 60 歳未満の働き盛りの人が社会を支えているのがわかると思います。

将来的に、50 歳以上の働き盛りの世代の人数が、平成 19 年度をピークに減少していきますので、全体的な市民税額についても減少していくのではないかと推測されます。

以上が、人口減に伴う中での市民税額に絞った説明でございます。

それでは本題に戻りまして、資料 3-2「財政運営の改革」の 1 ページをご覧ください。ご承知のように、市町村合併に伴う特例措置がございまして、合併特例債や地方交付税の合併算定替えが平成 31 年度に終了するなど、今後、一層厳しい財政状況が見込まれております。こうした財政環境に適切に対応していくために、平成 22 年度に決めました集中改革プランによって、経常経費や投資的経費の節減を図る中、市債の借入の抑制や基金、財源の確保、事務事業や補助金制度の見直しなど、持続可能な財政運営に向けた取組を実施してまいりました。

その結果、実質公債費比率が 18% 未満、財政調整基金残高の 100 億円の確保等の目標数値をほぼ達成することができております。

しかしながら、人口減少に伴います税収の減少や普通交付税の削減など歳入の減少が見込まれる一方で、少子高齢化による社会保障費の増加や自然災害等に伴います防災関連経費の増加、今後、大量に更新時期を迎えますインフラ等の更新費用に対する財源の確保の問題など、将来の社会情勢の変化に対応できる健全で安定した財政基盤の強化が求められております。

こうした状況に対応するために、財政の健全化に向けた取組を進め、なお一層の戦略的な行財政改革に邁進してまいります。

持続可能な財政基盤の確立の取組といたしまして、7 項目を掲げてございます。なお、現在、中長期財政計画の策定の途中でございまして、とりまとめができましたら、次回以降に具体的な目標数値をお示ししたいと考えております。

取組の項目といたしましては、①「投資的経費の圧縮」、②「経

常経費の削減」、③「市債借入の抑制と基金の確保」、④「財源の確保」、⑤「公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進」、⑥「地方公会計の整備」、⑦「その他の取組」を掲げております。

このうち、⑤「公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進」と⑥「地方公会計の整備」の2項目につきましては、今回新たな取組として追加しておりますが、内容につきましては次の具体的な取組の中で説明させていただきます。

それでは、2ページの具体的な取組でございますが、これは、現在、将来的な財政状況を見通す中で、今後の厳しい財政環境に対応するため、持続可能な健全財政を維持するための方策を掲げてございます。

まず、①「投資的経費の圧縮」は、将来世代の過度の負担にならないように、「選択と集中」によりまして、事業を厳選していく中で、有利な資金を活用した事業を実施していこうとするものでございます。

②「経常経費の削減」については、事業や施設の統廃合等も含めまして、公共サービス等の見直しを行っていこうとするものでございます。

③「市債借入の抑制と基金の確保」については、今後、建設事業を「選択と集中」の中で抑制いたしまして、実質公債費比率が17%を超えないようにし、合併特例期間が終了する後の財源不足に備えるため、財政調整基金の残高を約100億円に維持していこうとするものでございます。

3ページをご覧ください。④「財源の確保」についてでございます。例といたしまして4項目掲げておりますが、市税等の課税客体の把握や徴収率の向上、使用料・手数料の3年毎の見直し、遊休市有地の貸付や売却等による公的資産の利活用、そして、現在、地場産品等で全国的な話題となっておりますふるさと納税のPRを積極的に進めていくことによりまして、財源の確保につなげていきたいと考えております。

⑤「公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進」は、今回の追加項目になりますが、現在、公共施設やインフラ等の老朽化対策が、全国的な課題となっております。本市の場合も、昭和40年代以降の高度経済成長期以降にかけまして、学校や市営

---

住宅等の公共施設を整備してまいりました。

また、広域合併によりまして、多くの類似の公共施設や道路・上下水道等のインフラ資産を保有することになり、今後、これらの資産が老朽化により大量更新時期を迎えまして、更新費用が多額になることが見込まれております。

一方、先ほど説明いたしました少子高齢化、人口減による市税等の減収や地方交付税の減少、また、社会保障費や公共施設等の更新費用の増加等により、今後、一層、財政状況が厳しくなることが見込まれており、これらの資産全てを更新する財源の確保が難しい状況にあります。そのため、現在保有する公共施設等の全体の状況を把握する中で、長期的な視点をもって、更新や統廃合・長寿命化等を計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現するための計画を検討していくことが、この計画の策定目的となっております。国から平成 28 年度までに策定するよう要請されておりますが、合併特例債等の財源を有効活用するためにも、今年度中にも策定する予定でございます。

⑥「地方公会計の整備」、こちらも今回の追加項目になります。現在も、財務諸表の公表を各団体で行っておりますけれども、統一的な基準がないため団体間での比較ができない、できにくいという状況でございます。国の方からも平成 29 年度までに、地方公共団体における財務書類等の作成に統一的な基準を設定するなど、地方公会計の整備を促進いたしまして、わかりやすい財務書類を作成、提供することで、持続可能な財政運営について市民を巻き込んだ議論がしやすい環境を整えていきたいと考えております。

最後に⑦「その他の取組」といたしまして、事務事業の「選択と集中」による財源の効率的な活用や、スクラップ・アンド・ビルドを基本とした補助金制度の見直しに引続き取り組んでまいりたいと考えております。

以上で、財政面の具体的な説明を終わります。

妹尾会長      ありがとうございます。それでは財政面の取組について、ご質問、ご意見を申し上げます。

井出委員 地方交付税や国庫補助金等の削減により、大変厳しい財政運営を強いられているようですが、その中で、3ページの④「財源の確保」で挙げられている例の、「市税等の課税客体の把握、徴収率の向上」について、徴収率向上のために行っていることが何かございましたらご紹介いただけたらと思います。

財政課長 徴収率の向上に関しては、債権管理について、ここ1・2年、非常に力を入れております。

滞納が始まって、それが累積すると大変なことになりますので、早め早めに対応するということで、債権徴収について、支払いの呼びかけをする民間会社に委託するなど、一定の成果を挙げてきております。

今までも、県下で税の徴収のための事務組合等を作っており、様々な手法があるとは思いますが、とにかく溜めないように、早め早めの対応をするということで、徴収率の向上に努めていきたいと考えております。

長野委員 井出委員の仰ったように、本当に厳しい財政状況だと思いません。

具体的な事例ですけれども、私が関わっている会で、以前、市の補助金か何かを使って5万円でクリスマスリースを買ったそうです。その後、それを大切に15年間使い、傷んでしまったので、新しく買いたいと申請をしましたら、リース（賃借）なら5万円の補助対象となるけれども、備品購入費は補助対象にはできないと言われたそうです。

リースなら5万円出るということは、15年間5万円で使った物を、15年間5万円出し続けるとしたら、単純に70万円の出費になりますよね。その辺りの考え方はどうなのかなと、不思議なんですけれど。

財政課長 個々の担当課の事業でわかりかねるところもあるのですが、一般論として答えさせていただきますと、地域活性化のための事業等をされる際の補助金というのは、資産形成になるもので

---

はなくて、地域活性化の事業に対して、経常的に使うお金、いわゆる活動経費に対して補助を行うというのが一般的な原則になっております。

備品ということになりますと、そのものが財産的な価値のあるものになりますので、それに対する補助というのは、活性化事業みたいな形の補助のメニューで考えるのは難しいということがあったのではないかと思います。

補助金の種類によっては、福祉施設の整備とか、資産形成につながるようなものについて補助ができるものもありますが、地域活性化の活動経費のようなものでありますと、資産的価値を持たない活動経費に対しての補助という考え方になりますから、そういった予算的な制約が出てきたのではないかと思います。

妹尾会長 財政課長も推測の域を出ないと思いますけれども、要するに、補助金というのは事業運営のための補助であって、団体を設立したり、その団体の資産を形成するための補助はありえないということによろしいですか。

財政課長 はい。今回の補助金が、そういったものを対象としていなかったのではないかと思います。

妹尾会長 これも一般論ですが、補助金は、一人歩きができない部分に対して補助をするものですから、15年間やってこれたのであれば、一人歩きできたのだと認定されたのかもしれませんが。ありがとうございました。

他にございませんでしょうか。

越智（良）委員 財政改革は本当に大切なことで、しっかりやっていかなければならないと思います。限られた財政の中でこういうやりくりをしていくのは大切ですけど、もう一つ、市税とか、そういうものを増やしていく方策等はあるのですか。

そういうことを、民間企業と一緒にあって取り組んでいかなければ、縮小だけではなかなか未来が見えない。基本理念とか、

---

基本姿勢の中にも入ってくると思うんですけれども、こういうことをしていこうというような具体的な方策はあるのですか。

財 政 課 長 地域の活性化、産業の活性化というのは、どこの団体もこれから取り組んでいかなければなりません。日本全体を見ても人口が右肩下がりの中で日本が生き残るためには、それぞれの地域が元気で経済力を持たないと維持できないというのは、どこもそうだと思います。

本市におきましても、第1次産業や新都市の整備等、産業の活力を潤すための施策を、限られた予算の中で優先的に配分していく必要があります、それは総合計画の中で、取り組んでいく施策の中に位置づけられていくものだと思います。行財政改革というと、やはり減らしていくイメージが強いですけれども、実は、お金を効率的に回すことによって、新たな投資を行う。産業の活力や地域の活力を興すための分野にお金を優先して回していくために、行財政改革を進めるという意図でございます。

総合計画につきましては、私がお答えするよりは、企画課長の方からお願いします。

企 画 課 長 前回の審議会の中で、冒頭に総合計画の基本構想概要版をお示しさせていただきました。

その中で、まず、先ほど財政課長が申し上げましたように、この行革の取組というものを、これからのまちづくりを行うにあたって、まず取り組んでいかなければならない項目としてしっかり位置づけをさせていただくということで、今日も後ほど、総合計画の中における、この行革ビジョンの位置づけについて、改めて説明させていただきます。

あわせて、今、地方創生という形でいろいろなところで、テレビ等々報道がされていると思うんですけれども、これも前回、人口減少という形で、現状を説明させていただきました。

そこで、やはり地域の特色ある部分については、しっかりと強くしていき、まちの活力というものをしっかり位置づけしていきましょうというところです。

先ほど財政課長が申し上げました海事都市というのは、当然

我々にとっては強みだと思っています。あわせて、今、岡田武史さんのサッカーなど、これは国体の施設整備ということも絡めての話になるんですけれども、いわゆるスポーツを資源とした様々な取組というものを大きな課題にしたいと思っています。

それから、先ほど来、支所の役割というお話しが出てきていますが、例えば、伊藤豊雄先生が、大三島で「日本で一番住みやすい島づくり」ということで、様々な取組をしてくださっています。このような地域の取組を、しっかり支えていくということもあわせて取り組んでいくことで、また、島嶼部の方では、地域おこし協力隊の皆さんの活躍を通じて、移住というような流れも少し出てきていますので、そういったところを、今回の総合計画の中で整理して打ち出していったら、そこに、しっかりと資金を含めて優先順位をつけさせていただくような施策までつなげていきたいと考えております。

これが、この三つの課が行政改革推進審議会の事務局をさせていただいている役割だというふうに考えております。

妹尾会長　　まだご意見、ご質問のある委員の方もいらっしゃると思いますが、時間の関係もございますので、次の行政経営面の取組に移らせていただきたいと思います。

ここまでの段階で、なお、ご質問、ご意見がございましたら、最後に皆さんに質問票を配布させていただきますので、それを事務局までご提出をいただければと思います。

それでは最後の行政経営面について、説明をお願いします。

企画課長　　それでは、資料 3-3「行政経営面の取組」をご覧ください。  
1 ページをお開きいただきまして、まず「取組の基本方針」でございます。

先ほど来、人事面、財政面でも、定員の適正化や経常経費の削減ということについて、市自らが行う事務事業全般についての見直し、業務の効率化というのが、大きなテーマになってきております。ただし、当然、サービスの低下がおきることはないように気をつけていかなければならないのですけれども、そ

---

ういった取組の概要について、整理させていただいております。

この業務の効率化について、「事務事業の効率化と質の向上」、「民間活力の活用」という、この二つを大きなテーマとさせていただいております。

取組については、①から⑦に掲げております。内容については、2 ページから順次説明をさせていただきたいと思っております。

まず①「職員ひとり1改革運動の推進」ということで、これにつきましては、現在、職員の提案制度というもので整理をさせていただいております。人事面でも、職員の人財活用というところを大きなテーマに掲げておりますように、職員による業務の提案活動を、しっかり充実させていきたいというところを、まず掲げさせていただいております。

二つ目は、今現在、様々な地域において説明をさせていただいております「公の施設等のあり方の見直し」ということもテーマにさせていただきたいと思っております。

平成26年5月に「公の施設等あり方方針」に基づいて、「廃止を検討すべきと判定された施設」について、あくまでも施設をつぶしてしまうという話ではなくて、公の施設というものの位置づけを廃止して、利活用をお願いしたいという取組を、今現在、進めさせていただいております。

ただ、現在この取組の部分につきましては、「廃止を検討すべき施設」の取組としておりますけれども、今後引き続き、いろいろな見直しをしていかなければならないということで、新たな取組のテーマとして掲げさせていただきたいと思っております。

この「公の施設等あり方方針」につきまして、越智良司委員からご質問がございました。方針の内容は、全て施設ごとに、ホームページ上に掲げております。また、それぞれの施設の点検内容、評価の内容等がわかるようになっておりますので、また後ほどご覧をいただければと思っております。

次に、4 ページをご覧ください。まず、③「県・市町連携の推進」でございます。この項目は、現行の集中改革プランから新たに追加された部分になっております。

現在、愛媛県の方で、地方分権時代の対応、あるいは行財政

基盤の確立ということで、県と 20 市町が連携して共通した行政課題に対応するため、「県市町連携推進本部」を組織しております。

県内の自治体がお互いに類似・重複する業務について連携して取り組むことで、コストの削減等につなげていくものであり、今後更にそういった取組の充実を図っていきたいと思っております。先ほど、財政面の取組の中で、財政課長から徴収率の向上というところでご回答があったように、税を徴収するための事務組合のようなものを、県と市町で組織化しております。そういったものも、この県市町の連携事業の一つの成果というふうに捉えられるかと思えます。

それから、これに関連しまして、長野委員から、今治市の人口が減少しているので、西条市の取組を参考にしているかどうかというご質問をいただきました。今、地方創生に向けた取組の中で、総合戦略というものを作ることになっておりますが、これにも自治体間の連携というのは大きなテーマとなっております。当然ながら、西条市さん含めて、様々な自治体との連携というものを整理させていただきたいと思っております。今治の場合、県を越えて尾道あるいは松江とも繋がっておりますので、そういったところとの連携というのも含めて、準備をしているところでございます。

続きまして、もう一つの大きな目標の「民間活力の活用」でございませう。

まず、①「民間委託の推進」ということにつきまして、民間が実施した方が効果的であると認められる事業については、民間に委ねていくということでございませう。

そして②「指定管理者制度の推進」でございませう。今治市の場合、既に 100 の施設に指定管理者制度を導入しております。また、NPO 法人や地域団体等に、指定管理者として公共サービスの一翼を担っていただいているケースもございませう。

こちらにつきましても、越智良司委員から「経費削減効果」と「市民の皆様の反応」についてのご質問を頂戴しております。

まず「経費の削減効果」につきまして、平成 19 年度に制度を本格導入して以来、この 7 年間で 645,000 千円程の経費削減

効果があったと見ております。大体、年間約 92,000 千円の経費削減効果という状況です。要は、市が直営で管理していた時に比べて、民間に出した時にどれだけ経費下がったかというものが、7年間で 645,000 千円という数字になっております。

それから「市民の皆様の反応」ということですが、この指定管理者制度では、モニタリング制度というチェック機能も制度化してございます。その中で、利用者アンケートの実施というものを指定管理者にお願いしております。施設によって、なじまないところにはアンケートを求めてないところもあるんですけど、原則として必ず実施していただくようお願いしております。そのアンケート結果で概ね問題ないような評価をいただいておりますが、このアンケート結果に基づきながら、チェックすることを常時続けておりますので、そういった中で、サービスが低下することないように調整しております。

それから、西部委員からご質問があった③「PFI手法の活用」でございます。県内で言いますと、県立中央病院や大洲市の給食センター等が PFI を導入しております。直営の場合、大体は、市役所が補助金をもらったり、あるいは借入をしたりという形で、まず財源を作って、建物を建てるという発注をします。それから、例えば給食センターだったら、調理員、配送する職員を配置するというのが直営というスタイルになるわけですが、PFI は、これを全部民間の人に作ってもらって、サービスを提供してもらいましょうということです。それが大体、月、年間いくらという形で、委託するような形でお金を出していく。要は、民間が作った建物、サービスを丸ごと使わせてもらうというようなことで、コストの削減等々を図っていただくという制度です。わかりやすく説明するという意味で、少し乱暴な表現をしておりますけれども、民間に資金調達、建設、サービス体制の整備、サービス提供をしてもらうというようなやり方を PFI と呼びます。

今治市の事例で言いますと、直接 PFI にはならないんですけども、新しいごみ処理施設では、整備と運営をパッケージとして、施設の設計建設と 20 年間の維持管理業務を民間事業者が行うというような予定になってございます。

---

今後、施設の整備ということが出てくる場合には、この PFI 手法というものも十分検討、活用していきたいと思っております。

それから④「新しいネットワークの構築」でございます。先ほどの PFI に若干繋がるわけですが、今まで、公共が全ていろんな行政サービスを提供していたことを、地域住民の皆さんと共に自助・共助というところを少し意識して、企業さんも含めて様々な活動に参画をいただきたいというようなところもテーマにしていきたいと思っております。

6 ページに、ネットワークの一例をご紹介させていただいております。水道メーターの検針をしていただいております第一環境さんに、今治市の見守りネットワークという形に参画をいただいて、独居老人の方の見守りに協力をいただいております。郵便局さん、JA さん、波止浜スーパーさんも、このような協定に参加をいただいております。

こういったことを、是非、広げていきたいというようなものもテーマにしたいと思っております。

続いて、⑤「第三セクターの活用」になります。

この第三セクターについて、「完全の民営化の可能性」ということをご質問で頂戴しております。

実は今治市の場合、これまでに法人の解散も含めて、様々な見直しをしてきております。その関係で、今、残った第三セクターというのは、公共性や公益性の高い事業を行うという役割がございまして、現時点で即座に民営化は難しいというような状況がございます。文化財の保護、あるいは学生さんへの奨学金の援助、地域の中小企業の援助、そういった目的のための法人になっております。詳細については、資料 7「事前質問に対する回答」の 5、6 ページにおいて、各法人の資料をつけております。これは、ホームページ上で全て閲覧できるものから抜粋したものになっており、かなり詳しく公表しております。実際、県下の市町では一番情報公開が進んでいるというのが今治市でございます。市民の皆さんにチェックもしていただきたいというところで、透明性を確保している状況です。

このような情報公開を通じて、できる限り効率化を図ってい

きますけれども、公共性を持つ第三セクターの取組についても、しっかりと進めていきたいと考えております。

以上でございます。

妹尾会長 どうもありがとうございました。行政経営面の取組について説明をいただいたのですが、時間の関係で、2、3人の方からご質問やご意見を頂戴すればと思います。

PFIというのは、英語で Private Finance Initiative、要するに、民間が主導権を握って、という意味で、通称 PFI 法という法律が整備されております。制度というか、手法についての大体の輪郭は受け止めていただけたかと思います。

西部委員 良いことだと思います。

妹尾会長 ありがとうございます。  
他の方、何かございませんでしょうか。

長野委員 5 ページの④「新しいネットワークの構築」について、この見守りネットワークは、主に老人のことではないかと思うんですけれども、最近では、産後のうつとか、子育てうつのように、せっかくこの少子化の時代に出産なさっても、いま、横のつながりが希薄だったりして、うつになる方がいたりします。

子育てに対するネットワーク、見守りみたいなことについては現在どういうふうな取組がございますか。

企画課長 今、長野委員さんにご質問された部分について、地方創生の総合戦略の中でも子育ての支援は大きなテーマになっております。

今現在、すでにファミリーサポートセンターなど、様々な取組をしており、国の制度の中でも、もう少しそういったところに様々な形でバックアップをしていきたいと思いますということにはなっております。

ここでネットワークという表現をしておりますけれども、できれば、市民の皆さんにも参画をしていただきたい、お手伝い

---

をいただきたいというような趣旨で、新しい取組や制度設計というものも考えているところです。

国の方でも様々な取組が出てきておりますので、是非、そういったところにはチャレンジしたいと思っております。

ただ、私どもがここに掲げさせていただいておりますネットワークというのは、行政だけがそのサービスをするものではありません。是非そこには、市民の皆さんにも参画してもらうという、この大きなテーマをもって、子育ても含めて様々なものにチャレンジしたいということで、ここに掲げさせていただいた次第です。

妹尾会長      それでは、ご質問、ご意見がある委員もいらっしゃるかと思いますが、先ほどご案内したように、最後にお配りをする質問票にその旨ご記入いただきまして、事務局にご提出いただければと思います。

それでは、続きまして議題3「第2次今治市総合計画について」に移りたいと思います。

ここでは、第2次今治市総合計画に掲載する行政改革の取組について、「基本構想の本文(案)」と「基本計画の概要版(案)」の2点について、説明をお願いしたいと思います。

企画課長      先ほど越智良司委員からご意見がありましたように、我々としては、行革と町づくりへの取組というのは、一体のものとして取組させていただきたいと思っております。

今日お示しさせていただきました、この資料4「基本構想の本文(案)」ですけれども、第5章とありますように、我々としては、総合計画の第5章というところで、しっかりと行革についての位置づけをしたいと考えて、整理をさせていただいたところです。

中身については、昨年度の審議会において取りまとめたいただきました「豊かな地域社会を次世代につなげるために」という基本理念の内容を掲載してございます。この資料4の右ページは現在の総合計画の基本構想です。見ていただいたらわかりますように、我々としては、ここをしっかりと充実させたいとい

うことで、現在のような形で大きく展開したいと思っています。

資料 5 もあわせてご覧ください。これが基本計画ということで、構想というものを少し具体的に表現しております。

ちょうど、資料 1 で説明させていただきました、体系図が左から右へ具体化してゆくと同様に、この資料 4 でまず構想というものを整理し、資料 5 の計画で少し具体的なことを書いているという状況です。中身の部分については、重点目標ということで、人事面、財政面、行政経営面として説明したところを掲載しています。そして、この資料 5 も、右側が現在の基本計画概要版の掲載内容です。

このように、前回よりは、この行革部分をしっかりと位置づけたいということをもまずご理解をいただきたいと思います。その上で、少し内容の部分について、こういった取組を考えてございますので、もし、内容について不都合等ございましたら、今日、あるいは質問票等でご意見を頂戴いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

妹尾会長 第 2 次今治市総合計画に掲載する行政改革の取組について、「基本構想の本文（案）」、それから「基本計画の概要版（案）」ということでご説明いただきました。

行政改革ビジョンの基本理念や基本姿勢、あるいは重点目標を網羅する形で作成をしていただいております。お気付きの点があればご意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

資料 4 と資料 5、それぞれ、右側が現状でそれを左側のように充実させるということでございます。基本構想や基本計画というのは、以前、地方自治法という法律に、市町村は計画的行政を運営すべきであり、そのためには、基本構想という一番基になるものを作り、それを更に具体化する基本計画というものを作り、更に視野を短くした実施計画というものを作るべしという、この三計画体系というものが盛り込まれていたのです。地方分権改革の延長線上で、最近、法律の条文からなくなったのですけれども、こういうことになっております。

---

ちなみに、基本構想が 10 年くらい、基本計画が半分の 5 年くらい、実施計画が 1 年から 3 年というタイムスケジュールで仕事をこなされているということでございます。

大体、こういう骨組と言いますか、全体のマップで行政改革に取り組むということをご理解いただければと思います。

企画課長、何か追加がありますか。

企画課長 先ほど見ていただきました資料 5 の 1 ページ以降につきまして、こちらは、これまでの審議会の中で整理をしていただきました、行革のビジョンの基本姿勢の中で、市民の視点に立った行政運営というところで、市民共働ということを大きなテーマに掲げているというお話をさせていただいております。

その中で、市民共働の部分について、この行革ビジョンの中では、なかなか表現しきれてないのではないかというようなご意見をいただいております。

これを受けて、共働の部分については、総合計画の中で展開をさせていただきたいということで、お答えをさせていただいておりましたが、その市民共働に関わる部分について、総合計画のうち、基本計画の部分の資料が叩き台として取りまとめができましたので、本日、2 ページから 4 ページに掲げさせていただいております。

今現在、これをベースに議論を進めさせていただこうと思っています。今日の午後から、この議論をさせていただく市民検討会議の開催を予定しておりますけれども、こういう形で、今、進めさせていただいているということで、まずご了解をいただければと思います。

以上、報告でございます。

妹尾会長 共に働く共働の部分について、現状の報告でございました。

それでは次に、議題 4 「今後の日程」について、事務局からご説明いただきたいと思います。

企画課長 それでは、資料 6 「今後のスケジュール（案）」をご覧ください。

本日が審議会日程の第2回というところにあたりますけれども、次回3回目については、11月2日の月曜日10時15分から、本日と同じ会議室で予定しております。

それから、第4回目については、11月24日火曜日を予定しております。時間は調整できておりませんが、予定の確保をお願いいたします。

本日説明をさせていただきました、人事面、財政面、行政経営面の中身の部分の議論を進めさせていただくために、連続しての開催をお願いしたいと思っています。

まず3回目では、人事面と行政経営面の本文を、4回目は財政面の本文を議題として、進めさせていただいたらと思っています。

今日よりは、皆様方からご意見を頂戴する時間を確保できると思いますので、是非、忌憚ないご意見を頂戴できればと思っています。日程が近付きましたら、正式に詳しくご案内をさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

以上でございます。

妹尾会長 次回の審議会は、11月2日月曜日の午前10時15分からということになっております。スケジュールの調整をよろしくをお願いしたいと思います。

最後に議題5「その他」ですが、本日の議題以外、その他として何かご意見ご質問がありましたらお願いいたします。

村上委員 マイナンバー制度が10月から導入されるということですが、それに向けて今治市ではどういった取組をされているのでしょうか。

次回の審議会時にでも教えていただければと思います。

私どももよくセミナーに行くんですけども、結局行政サービスのコストダウンとか利便性を狙ったようなもののようなので、市としては、セキリュティの面も含めてどういうふうなお考えを持っているのかお聞かせ願いたいと思います。

妹尾会長 それでは、他に委員の方からございませんようでしたら、事

務局の方から何かありますか。

企 画 課 長

本日は、時間がオーバーしてしまいまして申し訳ございません。

今日、十分ご発言をいただく時間が確保できてございませんので、今から、質問票を配らせていただきます。

前回と同じように、ご質問等をいただければと思います。時間の都合で、今日のように、文書で回答させていただくことがあるかと思いますが、そこはお許しをいただきたいと思います。8月の半ば頃までに頂戴いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

妹 尾 会 長

委員の皆様から、多様なご意見を頂戴いたしましたので、今後の行政改革のあり方について、行政改革ビジョンに反映させていくということが、市民の視点に立った行政運営の実現につながっていくということになるかと思っています。

次回以降の審議会においては、答申に向けて、より活発な意見交換の場になりますように、格段のご協力をよろしくお願いいたしたいと思います。

本日は以上で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。