

平成27年度 第3回 今治市行政改革推進審議会 会議録

1 日 時 平成27年11月2日（月）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) 今治市行政改革ビジョン（案）について
 - ①ビジョン全体の構成
 - ②第1章 これまでの行政改革の取組
 - ③第5章 改革への取組
- (2) 第2次今治市総合計画について
 - ①基本計画本文（案）
- (3) 今後の日程について
- (4) 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	小畠委員	妹尾委員
	長野委員	日浅委員	村上委員
	矢野委員		

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、雨の中をお集まりいただきましてありがとうございます。

本日は、寄井委員と西部委員のお二人がご欠席でございます。
まずは開会にあたって、企画財政部長よりご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

企画財政部長 皆様、おはようございます。

本日は、第3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。

現在、本市ではまちづくりの基本方針でございます「第2次総合計画」につきましても策定中であり、今度の12月議会に、目指すべき将来像や施策の大綱などを示した「基本構想」を上程する予定になっております。ご案内のとおり、今治市総合計画は、市の将来像を描く基本計画であるのに対しまして、行政改革は厳しい財政状況における「選択と集中」の観点から、行政運営の見直し、財政状況の健全化などを推進する計画でございます。

そのため、委員の皆様には審議していただきます行政改革ビジョンにつきましては、総合計画と連動いたしまして、総合計画で掲げる将来像の実現に向けて、行政改革の取組を推進するものでございます。

さて、前回の審議会におきましては、事務局から行政改革に関する基本的な考え方や方針、取組の方法、それから具体的な計画を示す行政改革ビジョン全体の体系（案）、また、人事面・財政面・行政経営面の3つの改革の柱から展開する具体的な取組である重点目標の概要につきまして、ご説明させていただいたところでございます。

本日は、重点目標を実現するため、具体的に取り組むべき実施計画の内容を踏まえた「改革への取組」につきまして、重点的にご審議をいただくということになっております。

委員の皆様におかれましては、本計画の基本理念でございま

す「豊かな地域社会を次世代につなげるために」というテーマのもと、基本姿勢の一つでございます「市民の視点に立った行政運営」を推進するため、市民目線に立った利便性の向上、市民満足度の高い行政サービス提供に向けまして、忌憚のないご意見を頂戴できればと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

妹尾会長 どうもありがとうございました。

それでは、早速、お手元の次第に従って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、その点、あらかじめご承知おきください。

本日の審議会は12時頃まで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、まず、事務局から資料の確認をお願いします。

企画課長 それでは、まず事前に送付させていただいております資料としまして、資料1「今治市行政改革ビジョン体系の新旧対照図」、資料2「今治市行政改革ビジョン（案）」、資料3「第2次今治市総合計画の基本計画本文（案）」、資料4「今後のスケジュール（案）」、資料5「マイナンバー制度導入に向けた今治市の取組状況について」という5つの資料でございます。

また、本日、机上に配布をさせていただいております資料も併せてご確認をいただけたらと思います。資料6「事前質問に対する回答」、資料7「地方行政サービスの推進に関する留意事項について」という、2つの資料を追加させていただいております。

全ての資料はおそろいでしょうか。

まず、前回の審議会におきまして、村上委員から「マイナンバー制度導入に向けて、今治市はどのような取組をしていますか」というご質問をいただき、資料5「マイナンバー制度導入に向けた今治市の取組状況について」を事前に送付させていただきました。本来であれば、この資料に基づき事務局から直接

ご説明をさせていただくべきですけれども、時間の都合上、この資料をもって回答とさせていただければと思っております。

また、前回の審議会の終了後もしくは今回の審議会開催にあたりまして、委員の皆様から寄せられました質問につきましては、本日お配りさせていただきました資料6「事前質問に対する回答」という形で整理をさせていただいております。

なお、行政改革ビジョンに関する質問につきましては、議題1「今治市行政改革ビジョン（案）について」の中でご説明させていただき、その他につきましては、この資料をもって回答とさせていただきたいと思っております。時間の都合上申し訳ございませんが、改めてご確認いただきましたらと思います。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございます。それでは議事に移ってまいりたいと思っております。

まずは議題1「今治市行政改革ビジョン（案）について」のうち、「①ビジョン全体の構成」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「今治市行政改革ビジョン体系の新旧対照図」をご覧ください。

この資料は、左側が変更前、右側が変更後という構成になっております。

まず、前回の審議会におきまして、このビジョンの体系についてご説明をさせていただきました。その後、事務局において本文の案を策定する過程の中で、一部取組の見直しを行う必要が生じたので、今回、体系の変更（案）として、お示しをさせていただいております。

まず、人事面の変更箇所でございます。左側の重点目標のところ、「給料・手当の適正化」を、右側では「給与の適正化」に変更してございます。給与とは、「給料と手当」の両方を合わせたものを表します。本文の中では、給料・手当・給与という3つの表現を使い分けておりますので、重点目標としましては、「給与」という表現にしてございます。

続きまして、資料の左側、実施計画の箇所になりますけれども、人事面の取組を整理した上で、まず「②支所機能の効率化」については、1つ上の「①スリムな行政組織の構築」の中に統合、「⑤定年前早期退職希望者応募制度の活用」については、2つ下の「⑦新たな人事制度の導入検討」の中に統合させていただいております。

同じく人事面のうち、「①給料水準の適正化」と「②各種手当の適正化」を統合し、「給料・手当の適正化」とさせていただいております。

更に、「④昇給昇格制度の見直し」につきましては、その内容を右側の「①給料・手当の適正化」と「②能力及び実績に基づく人事管理の徹底」の中に含め、項目を統合させていただいております。

続いて、行政経営面の変更箇所について説明させていただきます。

まず、資料の右側の実施計画の箇所に、「①市民の利便性の向上」という項目を追加しております。

この項目を追加した背景といたしましては、政府が2020年度に基礎的財政収支の黒字化を目指して閣議決定しました「経済財政運営と改革の基本方針2015」の存在がございます。この基本方針は、厳しい財政状況下においても、引き続き質の高い公共サービスを提供するために、更なる業務改革の推進が必要であるという考え方を示すとともに、今後は、各地方公共団体の取組結果を公表し、地方交付税の算定にも反映させることで、地方公共団体の取組を加速させるという内容になってございます。

今日お配りさせていただいた資料7「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項について（平成27年8月28日付け総務大臣通知）」という資料が、その概要でございます。

そして、先ほど申し上げました「①市民の利便性の向上」という項目の追加に関係するのが、赤くマーキングしている部分になります。この中で、各地方公共団体において、民間委託等の推進、情報通信技術を活用した業務の見直し、財政マネジメント強化などに積極的に取り組むことという記述のうち、「特に

窓口業務」について、「市民の利便性向上につながる業務方法の見直しを行うこと」とされており、この通知の内容を踏まえた形で、行政改革ビジョンの中に、新しい項目を追加させていただきました。

以上が行政改革ビジョンの体系の変更箇所になりますが、詳細につきましては、後ほど、議題1のうち「第5章 改革への取組について」の中でご説明をさせていただいたと思います。

続いて、資料2「今治市行政改革ビジョン（案）」をご覧ください。改めて行政改革ビジョン全体の構成について説明させていただきます。

1枚めくっていただいて、目次をご覧ください。この行政改革ビジョンは、大きく分けて5つの章から構成されております。

まず第1章として主に現在の集中改革プランにおける人事・財政・行政経営面の取組結果について、第2章として今治市の現状を「1.人口」・「2.財政」・「3.中長期財政収支見通し」・「4.市民意識」という4つの観点から分析しております。

この第1章、第2章の内容を踏まえた上で、第3章として更なる改革の必要性、第4章として今後の行政改革に向けた基本方針や取組の体系を示し、最後に、第5章として人事・財政・行政経営面の3つの観点から、改革への具体的な取組を示させていただきます。

なお、この目次の中にあります第2章の「3.中長期財政収支見通し」と第5章の「2.財政運営の改革」の内容につきましては、次回11月24日の審議会の中でお示しさせていただきたいと考えております。

続いて、資料2「今治市行政改革ビジョン（案）」の38ページをご覧ください。

まず、「2.計画期間」でございますが、本計画の計画期間を、平成28年度から32年度までの5年間としております。

また、「3.推進方法」としましては、市長を本部長とする「今治市行政改革推進本部」のもと、全組織をあげて取組を推進し、必要に応じて取組項目の見直しを行うなど、社会情勢や市民ニーズの変化に迅速に対応した改革につなげてまいります。

最後に、「4.進捗管理」としまして、計画の進捗管理を行う

体制を図でお示ししております。計画を推進する「市の行政改革推進本部」、計画に基づき改革を実行する「市の各部局」、改革の取組結果を評価・検証するこの「行政改革推進審議会」の3者により、計画・実行・評価検証・改善に至るまでの一連のPDCAサイクルによる取組を継続させていただきたいと考えております。

また、進捗状況につきましては、広くホームページで公表し、市民の皆さんの理解とご協力のもとに行政改革を着実に推進していきたいと考えております。

行政改革ビジョン全体の構成ということで、体系図と目次、構成の部分をご確認いただきました。

妹尾会長 ありがとうございます。

事務局から、資料1「行政改革ビジョンの取組体系の変更」について、それから資料2「今治市行政改革ビジョン（案）」の目次に沿って、全体構成と概要について説明がありました。

行政改革ビジョンの体系につきましては、一部修正は施してございますけれども、取組の詳細につきまして、後ほど事務局から改めて説明していただきます。資料1について、この時点で特にご意見が無いようでしたら、このまま次に進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

委員 意見・異議なし

妹尾会長 委員の皆様のご了承をいただきましたので、続いて、議題1「行政改革ビジョン（案）について」のうち、「②第1章：これまでの行政改革の取組について」に移ってまいりたいと思います。

ここでは、行政改革ビジョンの第1章として、現在の集中改革プランに基づく取組結果について、事務局から説明していただきます。まずは、人事面・財政面・行政経営面という3つの観点ごとに一連の流れで説明をしていただいて、その後に委員の皆様方から、ご意見・ご質問を頂戴いたしたいと思います。

まず、人事面の取組結果について、説明をお願いします。

人 事 課 長 それでは、資料 2「今治市行政改革ビジョン（案）」の 3 ページをご覧ください。これまでの集中改革プランの取組のうち、人事面についてご説明させていただきます。

「①定員の適正化」についてでございます。平成 22 年 3 月に「第 2 次今治市定員適正化計画」を策定し、5 年間で「72 人削減」する目標を計画してございましたが、2 年前倒しで達成しております。実績としましては、平成 22 年 4 月の 1,588 人が、平成 27 年 4 月には 1,436 人と 152 人削減することが出来ております。

続いて、4 ページのグラフをご覧ください。新規採用者数と退職者数の状況を表しております。職員数削減の取組としまして、新規採用者数を退職者の 3/4 以内とする目標を計画してございましたが、実績といたしましては、平成 22 年度から平成 26 年度までの退職者数が 337 人に対し、新規採用者数は 169 人と約 1/2 程度の採用となっております。

その他の取組としまして、「事務事業や組織等の見直し」、「民間委託や指定管理者制度の活用」、「臨時・嘱託職員の活用」などを実施してまいりました。

もう一度、3 ページに戻っていただいたらと思います。人件費の決算額でございます。普通会計決算額ではございますけれども、平成 26 年度決算額約 122 億 9 千百万円は、平成 22 年度決算額約 128 億 2 千 8 百万円と比較して、約 5 億 3 千 8 百万円の削減となっております。これは、「職員数の削減」の効果と、次に説明いたします「給料・手当の適正化」の効果が表れたものと考えております。

資料 5 ページ、組織体制の推移をご覧ください。段階的な組織の統廃合により、本庁では、平成 22 年度の 13 部 81 課を、平成 27 年度には 11 部 68 課へと 2 部 13 課を削減しております。主には、昨年度 2 部 8 課を削減したことが大きく影響しているものと考えております。支所におきましても、平成 26 年度に「総務課と住民福祉課」を「住民サービス課」として統合いたしまして、各支所とも、4 課をそれぞれ 1 課削減しております。

続いて「②給料・手当の適正化について」でございます。こ

れまでも、国家公務員の給与に準じ、愛媛県及び県内他市、民間の状況を踏まえ、給与の適正化に努めてまいりました。具体的な取組としましては、「高齢職員の給与の抑制」や「退職手当の支給率削減」などを行い、特に国に先んじて「管理職手当の削減」や「現給保障制度の廃止」、「能率給」の導入などを行ってまいりました。

職員給の状況につきましては、6ページでございます。こちらでも普通会計決算額ではございますけれども、平成26年度決算額約78億1千2百万円は、平成22年度決算額約82億6千2百万円と比較して約4億5千万円の削減となっております。これは、「給料・手当の適正化」の効果と、先ほど説明をいたしました「職員数の削減」の効果が表れたものと考えております。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございました。

それでは、引き続き財政面の取組結果について説明をお願いします。

財政課長 資料2の7ページをご覧ください。財政面について、1番目の取組としまして、「①合併特例期間における投資的経費（普通建設事業費）の圧縮」でございます。

投資的経費を年間140億円以内に抑制することを目標に掲げ、平成22年度から平成25年度までは目標を達成できました。グラフの中で説明いたしますと、平成22年度が約107億円、平成23年度が約80億円、平成24年度が約120億円、平成25年度が約139億円、平成26年度が約151億円となっております。平成26年度以外の年度は目標の140億円以内となっております。平成26年度の約151億円につきましては、ごみ処理施設整備などの大型事業や国体関連の施設整備に着手したことが主な理由でございます。

次に2番目の取組としまして、「②経常経費の削減」でございます。投資的経費や義務的経費を除いた消費的経費の削減につきまして、各年度見通し額から5%の削減目標を掲げております。

結果につきましては、各年度の見通し額に対しての削減率でお示ししております。平成 22 年度が 4.8%、平成 23 年度が 4.6%、平成 24 年度が 4.1%、平成 25 年度が 0.9%、平成 26 年度が 3.7%の削減率で、各年度とも、見通し額からの 5%の削減は達成することができませんでした。

右側の 8 ページの上段には、各年度の見通し額と目標額について、青の折れ線が見通し額、赤の折れ線が目標額を示し、実績額は青の棒グラフで示しております。達成できなかった理由といたしましては、通常、市町村合併により規模が大きくなりますと、規模の経済の働きにより行政経費の削減が期待されるところでございますが、実際には、国保や介護保険事業などへの繰出金や、公共施設数が多く維持管理経費の削減がなかなか困難なこと、さらに当初予定していなかった消費税の引き上げなどに伴う経費増などによると考えております。今後は組織の見直しや公共施設の統廃合を含め、行政運営の効率化を推進していくことにより、行政経費の削減を推進していきたいと考えております。

続きまして、3 番目の取組である「③市債借入の抑制と基金の確保」でございます。

1 つ目の目標としましては、「市債償還元金を上回らない市債借入（臨時財政対策債の借入償還額を除いたもの）」を掲げてございます。

結果につきましては、平成 22 年度から平成 24 年度までは目標を達成できましたが、平成 25 年度から平成 26 年度にかけて、先ほどと同じ理由でございますが、大型事業や国体関連事業の着手が集中したことによりまして、目標を達成することができませんでした。ただし、市債借入額は増加いたしましたが、低金利で交付税算入のある合併特例債など有利な資金調達を行っており、実質的な負担は緩和されているところでございます。

9 ページをご覧ください。

2 つ目の目標としましては、「実質公債費比率を 18%未満に、単年度でも同じく 18%未満に抑制する」ことを掲げております。

結果は、5年間を通して目標を達成することができました。下のグラフで説明いたしますと、目標値が赤の横線で示されております。3か年平均、単年度とも目標を達成しております。平成26年度に向けて減少傾向で推移しております。算式で説明いたしますと、分母である標準的な一般財源の大きさを示す標準財政規模が、合併算定替による普通交付税の特例加算により高止まりしたこと、一方で分子は、元利償還金の利子が低金利のため償還利子を低く抑えられたことや交付税算入率の高い有利な市債借入を活用できたことにより低く抑えられ、18%未満を達成することができました。

3つ目の目標としましては、「財政調整基金残高約100億円の確保」を掲げております。

結果は、5年間を通して財政調整基金残高約100億円の目標を達成することができました。平成24年度の約133億円をピークに、平成26年度においても約129億円の基金残高を確保することができました。合併による普通交付税の合併算定替や臨時財政対策債の借入などで財源を確保し、財政調整基金への積立ができたことによるものでございます。

続きまして、10ページをご覧ください。4番目の取組である「④財源の確保」でございます。

1つ目の目標としまして、「市税などの課税客体の把握、徴収率の向上」を掲げ、GISシステムの航空写真を利用し、課税客体の現状把握に努めたほか、債権管理室による私債権の徴収の取組を強化できたこと、また、軽自動車税、上下水道料金のコンビニエンスストア収納を実施し、市税などの早期収納及び納付機会の拡充に取り組みしました。

真ん中のグラフは地方税徴収率の推移を示しております。平成22年度の94.0%から年々徴収率が上向きで推移し、平成26年度には95.5%の徴収率になっております。

次に、2つ目の目標としまして、「使用料・手数料の基本的3年ごとの見直し」を掲げ、主な改定の実績としまして、住民票等手数料・一般廃棄物処理手数料・下水道使用料の改定を例示しております。

3つ目の目標としまして、「遊休市有地の貸付や売却などによ

る公的資産の流動化」を掲げ、新都市関連用地や海事都市関連用地をはじめとした市有地の売却を行いました。

4つ目の目標としましては、「その他財源確保の取組」を掲げております。11ページをご覧ください。結果は、市民課窓口用封筒、しまなみ海道自転車道周辺の市保有施設などの看板に有料企業広告を掲載したほか、今治市をPRすることにより、ふるさと納税の推進を図ることができました。下側に、ふるさと納税額の推移をお示ししておりますが、平成22年度の約250万円に始まり、平成23年度が約160万円、平成24年度が約750万円、平成25年度が約2,680万円、そして、平成26年度が約1億7,200万円と大幅に寄附金が増額されております。これも、様々な方面で今治市を全国に発信した結果だと認識しておりますが、さらに、この寄附金を維持増額できるよう、ふるさと納税の拡充を図ってまいりたいと考えております。

そして、5番目の「⑤その他の取組」としましては、「事務事業の選択と集中による財源の効率的活用」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」、「新たな予算編成方式の導入」などの目標を掲げております。予算編成につきましては、中長期財政収支見通しにより最終予算額を設定し、投資的経費や経常経費の削減目標を掲げた予算編成方針をもとに実施してきました。また、平成26年度からスクラップ・アンド・ビルドを基本とした補助金制度の見直しとしまして、慰労・褒賞的な個人給付の見直しなどの補助金制度の見直しに着手しております。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございます。

それでは、行政経営面の取組結果について説明をお願いします。

企画課長 それでは、資料2の12ページをご覧ください。

行政経営面のうち、「①事務事業の再編・整理・統合・廃止」など、事務事業の見直しに向けた取組でございます。

まずは、目標としまして「職員力の強化による、行政サービ

スに対する組織の効率化」を掲げ、その実現に向けて職員ひとり1改革運動の取組を推進しました。

職員ひとり1改革運動とは、職員が自らの課の枠を超えた業務で改善策を提案する「職員提案」と、自らの業務について改善を行う「業務改善」の2つに分かれており、平成22年度の制度開始以降、約5千件の提案と改善が行われてきました。

平成25年度には、職員提案としまして「企業就職情報サイトの立ち上げ」という提案が採択されております。これにつきましては、現在、地方創生の取組として位置づけ、今治地区産業雇用促進協議会を実施主体とし、地元の中小企業情報を学生に発信するため、今年度中のホームページ開設を目指して作業を進めているところでございます。

次に13ページをご覧ください。

事務事業の見直しに向けた取組である、合併後「多数保有する公の施設の見直し」でございませう。

本市は、市町村合併により、県下で最も多い810の「公の施設」を保有することとなり、類似の機能を有していたり、市民ニーズの多様化によって当初の設置目的などに基づいた利用がされていない、また、老朽化などによる多額の改修コストが懸念されるなどの多くの課題を抱え、施設の維持管理経費が市の財政を圧迫している厳しい状況にありました。

そこで、目標としまして「多数保有する公の施設の見直し」を掲げ、その結果、施設の利用状況などに基づいた内部評価を行い、当審議会における外部評価をしていただいた後、平成26年3月に、「公の施設等評価及びあり方方針」を策定いたしました。

平成26年度からこの方針に基づいた取組を実施しており、今回の評価において、「廃止すべき」と判定された施設につきましては、条例の設置目的にとらわれない普通財産として、施設の利用状況や地域のニーズを踏まえながら、地域コミュニティなどの活動拠点として利活用していただけるよう、市民の皆様と一緒に検討しているところでございます。

次に14ページをご覧ください。

14ページの中段にあります「②民間委託等の推進」でござい

ます。本市では、主に市民サービスの向上、事務の効率化及び経費の節減などの観点から、市が自ら行う必要がある事業を除いて、民間に委託することが効果的と認められる事業については、民間委託や指定管理者制度の導入を積極的に進めてまいりました。

まず「民間委託の推進」という目標に対しまして、主な結果として「水道業務」、「地域包括支援センター業務」、そして現在整備を進めております「新ごみ処理施設整備・運営事業」における民間委託の導入例を挙げております。

次に 15 ページをご覧ください。指定管理者制度の推進でございます。

本市では、平成 19 年度に制度の本格導入を開始して以降、平成 27 年 4 月 1 日現在で 100 施設の管理に指定管理者制度を導入しています。下側に、100 施設を所管する部門別の円グラフを掲載していますが、体育施設などの教育委員会所管施設が全体の半分、50 施設となっております。

次に 16 ページをご覧ください。「③第三セクターの見直し」でございます。

第三セクターとは、官民共同出資による事業体であり、市の行政施策と連携しながら市民サービスを提供することができる一方、その経営状況の悪化は市の財政に深刻な影響を及ぼす懸念がございます。

そこで本市では、平成 20 年から平成 25 年にかけて行われた公益法人制度改革の時期を捉え、公益法人をはじめとする第三セクターに対し、その事業の見直しや経営の健全化に向けた取組を指導してきました。

その結果、職業訓練法人東予情報処理技術振興財団（コンピュータカレッジの運営団体）につきましては、その役割を終えたものとして解散し、公益法人制度改革に基づき、新たに一般財団法人などに移行が必要な法人については、7 法人全てが移行手続きを完了しました。

以上が、行政経営面の主な取組結果でございますが、最後に 17 ページをご覧ください。

この 17 ページの人口の資料につきまして、本日ご欠席されて

おります寄井委員から、「人口の資料を、平成 22 年の実績ではなく、平成 26 年か 27 年のデータを記載されてはどうでしょうか」というご意見をいただきました。

ここでは、将来人口の推計に当たり、国立社会保障人口問題研究所が、結果の出ている直近の平成 17 年・平成 22 年国勢調査の人口実績から、将来人口を推計した一連の流れを表しているため、平成 22 年の人口が最新の実績値、それ以降は推計値という形で整理をしております。

また、冒頭、胡井部長からの挨拶にもありましたように、現在策定作業を進めている第 2 次今治市総合計画におきましても、「人口の推移と将来推計人口」として、同様の実績値と推計値を採用しているため、行政改革ビジョンにおいても、第 2 次今治市総合計画と内容の整合性を図り、平成 22 年度の国勢調査数値により整理させていただきたいと考えております。

ご指摘の点につきましては、31 ページに、今後の行政改革の推進の必要性というところで「現在の人口」に関する記述がありますので、この中で、直近の住民基本台帳の数値をお示しするなどの方法で、ご意見にお応えする形にさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございました。

行政改革ビジョンの第 1 章、集中改革プランに基づく取組結果について、それぞれの観点から説明していただきました。

ここで、委員の皆様からご意見・ご質問をいただきたいと思います。

時間の都合上、この後は事務局から第 5 章「改革への取組」について説明していただきますが、先ほど説明があった第 1 章について、もしくは事前に読んでいただいた中で、第 2 章から第 4 章の内容について、ご不明な点や、ご提案などがありましたら、是非ご発言をお願いします。

日浅委員 資料 2 の第 2 章、本市の現状のうち、財政の部分についてお尋ねします。

22 ページの義務的経費比率の比較の部分などについて、今治市と類似団体を比較されています。現在の今治市集中改革プランでは、愛媛県内の他市との比較表が載っていますが、今回は掲載されないのでしょうか。

妹尾会長 県内他市との比較が、類似団体との比較に変わっているのはどういうことか、ということでしょうか。

日浅委員 前は類似団体との比較に加えて他市との比較もあったので、非常にイメージしやすかったのですが、今回それがなくなっているのです。

財政課長 自主財源や義務的経費の比率につきましては、団体の規模によって比較の率が違う場合がございますので、財政面で言いますと、やはり類似団体との比較が一般的に行われております。

ビジョンの中ではこうした形で整理をさせていただき、県内の団体との比較は、また別の機会に説明させていただきたいと考えております。

日浅委員 類似団体というのが、人口規模などが同じようなところだろうとは思いますが、具体的にどういったところと比較しているのか、イメージしにくいと感じます。私たちが身近に感じる事が一番大事なことではないかと思しますので、今後、県内他市との比較も検討していただけたら非常にわかりやすいと思います。

財政課長 できるだけわかりやすい説明を心掛け、決算の時など、別の機会に、比較表などで説明させていただきたいと思えます。

妹尾会長 前向きに対処していただければと思います。

浅井委員 先ほどのご説明で、中長期財政見通しは次回お示しいただけるということでした。民間の発想からすると、そもそも長期見通しを立てて、こういう予想になるので、具体的な手法として

こういうふうな手法をとりましょう、それによって厳しいながらも健全な財政が維持できますよということが、基本的な考え方だと思います。

現在、これが逆転しておりまして、次回お示しいただくものが、かなり厳しいものであれば、具体的な手法も変わってこざるを得ないということになると思います。

諸事情があつて次回になるのだと思いますが、厳しいながらも、ほぼ健全な財政が維持できる予定であるという認識でよろしいでしょうか。

企画課長 基本的には浅井委員のご指摘のとおりですが、公表のタイミングという事情で、次回とさせていただきます。

もちろん、人事面・財政面・行政経営面の部分につきましては、しっかり事務局で連携をもって取り組んでおります。その点につきましては十分議論をさせていただいた上で、先行する形ではありますけれども、人事面と行政経営面をご説明させていただきます。

内容的なことについては財政課長からお願いします。

財政課長 私どもの作業が、毎年のローリングの作業に時間を要しておりまして、次回にお示しさせていただくような日程になっております。

内容的には、合併算定替が平成31年度までに段階的に削減されるといった関係がございまして、一般財源の減少など、財政的に厳しい財政事情であることは、今後も変わりません。ただし、今後の中長期見通しの中で鍵となるのは、投資的経費の設定、上限枠をどういった形で抑えるかということ、これによって健全な財政を維持できるかどうかということになると考えます。

大きな傾向は現在までの状況と変わりませんが、これにつきましては次回説明させていただき、その上で調整が必要な部分は、審議の中でご意見をいただきたいと考えております。

妹尾会長 ありがとうございます。

浅井委員のご懸念は、論理的に言えば、マクロなマップがあつて、それに向けてミクロな設計図が描かれるべきであろうという前提でご発言をいただいたのだと思います。物を演繹的に考えるのか帰納的に考えるのかの違いかと思いますが、今の企画課長と財政課長の説明で事情はお汲み取りいただけましたでしょうか。

浅井委員 資料2の30ページにもあつたように、市の財政について、住民の皆さんが最大の関心を持っておられます。ここにいる委員の皆さんも同じだと思います。その厳しい財政状況を認識しながら、住民の方も、その事情をわかりながら、子や孫が帰ってこられる今治市を作っていくといけないということが一番大事なのかなと思います。

妹尾会長 次回を楽しみにしておいていただければと思います。

では続きまして、議題1「行政改革ビジョン（案）について」のうち、「③第5章：改革への取組について」に移ってまいりたいと思います。

この第5章は、行政改革ビジョンにおいて最も重要な部分であり、今後の行政改革の取組の核になっていくものだと思います。ここでは、行政経営面と人事面の取組について、一度に説明してもらうのではなく、まずは、各観点ごとに説明していただき、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、行政経営面の取組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、行政経営面の取組についてご説明させていただきます。資料2「今治市行政改革ビジョン（案）」の50ページをご覧ください。

まず、重点目標である「(1)事務事業の効率化と質の向上」に向けた取組のうち、「①市民の利便性の向上」でございます。この項目は、先ほどの総務省通知にありましてとおり、特に行政サービスの最前線である窓口業務について、市民の利便性向

上につなげていく取組として新しく追加したものです。

まず、市民満足度の向上に向けた取組としましては、「(ア) 情報発信の充実」を挙げております。広報やホームページなどを活用し、「わかりやすく」・「丁寧な」情報発信を行うことで、必要とされるサービスなどを円滑に利用していただけるよう努めてまいりたいと考えております。

次に、「(イ) 窓口業務の見直し」でございます。

業務の実施にあたっては、市民の視点に立ち、「手続きを要する窓口の集約化」や「書類の簡略化」など、利用者の利便性向上に向けた改善の取組について検討するとともに、マイナンバー制度における国の動向などを踏まえ、業務体制の見直しの機会などを捉えながら、部分的な民間委託の導入などの方法についても検討していきたいと考えております。

また、今後は、コンビニエンスストアで納付できる市税などの対象税目の拡充に取り組むほか、各種証明書の交付についても検討を行いたいと考えております。

51 ページをご覧ください。改革のポイントは、「よりわかりやすい情報の発信」と「市民の利便性向上に向けた窓口業務の見直し」でございます。

続きまして、「②職員ひとり1改革運動の推進」でございます。現在、制度の開始から5年を経過し、職員の意識向上が図られてきたことを契機に、制度の見直しを行うべく、現在制度設計を進めております。

まず、「(ア) 業務改善」につきましては、その取組を個人単位から組織単位へ変更することで、組織の意識改革を促し、優れた改善事例を共有することで、組織全体の取組へと広げていきたいと考えております。

また、「(イ) 職員提案」につきましては、必要に応じ、市として重点的に取り組むべき課題などをテーマとして設定し、社会情勢や市民ニーズの変化に対応した施策の展開を図っていききたいと考えております。

改革のポイントは、「業務改善を個人単位から組織単位へと変更することで、改革に取り組む組織風土を醸成させる」こと、「優れた改善例の共有化を図ることで、スケールメリットを生

かした改善効果を発揮させる」ことをございます。

なお、先ほども申し上げましたように、この職員ひとり1改革運動につきましては、現在見直しに向けた制度設計を行っている最中ですので、今後、見直しを進める中で、内容が変更になる可能性がございますが、その際には、改めてご説明させていただきたいと考えております。

続きまして52ページの「③公の施設等のあり方見直し」でございます。

公の施設等の見直しにおきましては、今後、平成26年3月に策定した「公の施設等評価及びあり方針」に沿った取組を着実に実行していくとともに、利用実績などの施設データを収集し、取り組んだ結果を検証した上で評価を実施する「評価実施のサイクル」を継続させ、市民ニーズを的確に反映した、効率的で質の高い行政サービスの実現を図っていきたいと考えております。

そのために、「(ア) 評価システム」としまして、既に構築した独自の評価システムを活用し、下の図にありますように、「代替性」・「有効性」・「効率性」・「PR性」という4つの観点ごとに評価を行う見直し作業を継続することで、適切な施設配置と運営を行っていきたいと考えております。

53ページをご覧ください。

「(イ) 共働による施設運営の取組」としまして、今後、施設を良くするための管理運営計画の策定から改善結果の検証に至るまで、全ての過程において市民が参画する仕組みをつくり、課題を共有することで、更なる施設運営の改善につなげていきたいと考えております。

改革のポイントは、「公の施設の見直しを継続的に繰り返すことで、市民ニーズを的確に反映させ、より効率的で質の高い行政サービスを実現する」ことをございます。

続きまして54ページの「④県・市町連携の推進」でございます。

現在、愛媛県では、県と各市町が連携して、共通した行政課題に対応するための組織としまして、「県・市町連携推進本部」を設置しています。今後も、県・市町の総合力を発揮して共通

課題・重点課題の解決を図っていくとともに、国の動向に合わせてマイナンバー制度や自治体クラウドなどに関する研究を行い、その活用方法を検討するなど、連携により、行政サービスの更なる充実・向上を目指していきたいと考えております。

改革のポイントは、「共通課題に連携して取り組むことにより、スケールメリットを生かした経費削減、事務の効率化をはじめ、行政サービスの充実を図る」こととさせていただきます。

次に、重点目標である「(2) 民間活力の活用」に向けた取組のうち、「①民間委託の推進」でございます。

現在、市が実施している事業のうち、民間による効率化、経費の削減及び市民サービスの向上が図られる事業につきましては、民間に委ねることで、市として重点的に取り組むべき事業への職員配置や財源確保に努めていきたいと考えております。

まず、「(ア) 事務事業など」につきましては、事務事業全般について見直しを行う中で、市が行うべき業務であっても、業務の分割化によって民間との役割分担が図られるものなどにつきましては、民間委託の導入の可能性について検討を行いたいと考えております。

55 ページをご覧ください。「(イ) 施設管理」については、指定管理者制度による管理と市直営の場合を比較検討しながら、市が直営する場合には、部分的な業務の民間委託を検討するとともに、業務の内容や地域性を考慮した業務の集約化を行い、業務量を確保する工夫などによりコスト削減を図っていきたいと考えております。

改革のポイントは、「事務事業全般について民間委託の導入を検討する」とともに、「業務の包括化などにより、スケールメリットを生かしたコストの削減を図る」こととさせていただきます。

続きまして、「②指定管理者制度の活用」でございます。

本市では、平成 27 年 4 月 1 日現在において 100 施設の管理に指定管理者制度を導入しており、利用者の間でも既に制度の定着が図られていることから、これまでの「制度の導入」という観点から一歩前進し、今後は制度運用の見直しを含めた「制度の効果的な活用」を進めていきたいと考えております。

そのための方法としまして、モニタリングの実施により適切

な管理運営が行われているかを確認し、今後も指定管理者と連携した取組を進めていくとともに、56 ページの「(エ) 制度運用の見直し」を挙げております。

今後は、更なる制度運用の安定化を図るため、不測の事態に備えた保証金制度の導入などについて検討するとともに、現在5年を基本としている指定期間の延長や公募前対話の導入など、意欲ある指定管理者が参入しやすい環境整備の仕組みを検討していきたいと考えております。

改革のポイントは、「適切なモニタリングにより利用者の声を的確に反映した施設運営を実施」するとともに、「指定管理者との連携による公の施設を拠点とした地域の活性化」、「安定した施設運営に資する制度運用の見直し」でございます。

続きまして③PFI手法の活用でございます。

PFI手法とは、公共施設等の建設、維持管理、運営などを行うにあたり、民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用することで、効率的で質の高い市民サービスを提供できる場合に実施するものです。

本市では、これまでPFI手法を活用した事例はありませんが、今後、施設更新の機会などをとらえ、施設の設置規模や目的などの諸条件を勘案し、PFI手法の活用について検討を行いたいと考えております。

57 ページをご覧ください。改革のポイントは、「施設更新などにあたりPFI手法の活用を選択肢として検討する」ことでございます。

続きまして、「④新しいネットワークの構築」でございます。

現在は行政の手が行き届いていない領域に対し、市と地域団体、NPO、企業などの様々な団体が連携、共働することで、サービスを提供できる可能性についての検討を行うものです。

まず、対象となる事業を検討するにあたっては、(イ)としまして、「職員力の活用」を図り、約1,400人の職員を対象とした「職員ひとり1改革運動」の取組と連携させるなどの方法によって、共働施策の創出を図りたいと考えております。

また「(ウ) 共働施策の拡大」に向けて、具体的な提案内容や取組状況を公開することで、新たな主体からの参画や提案につ

なげていきたいとも考えております。

58 ページをご覧ください。改革のポイントは、「従来の委託や指定管理者制度ではなく、協力協定などによる新しい連携・共働体制の構築」、「職員力を活用した実効性のある共働施策の創出」、「取組状況などの公開による共働施策の拡大」でございます。

最後に、「③第三セクターの活用」でございます。

官民共同出資の事業体である第三セクターは、市の行政施策と連携しながら市民サービスを提供することができる一方で、その経営状況の悪化は、市の財政に深刻な影響を及ぼす懸念があります。

そこで、「(ア) 経営健全化に向けた取組」としまして、第三セクターの経営状況を正確に把握し、必要に応じ適切な指導などを行うとともに、経営状況を広く市民に公開することで、経営の自立性を高め、透明性の確保に努めていきたいと考えております。

また、今後につきましては、「(イ) 新たな連携に向けて」としまして、公共性と企業性の両方を併せ持つ第三セクターの特性を生かし、地方創生をはじめとする新しい分野などにおける活用方法について検討を行っていききたいと考えております。

改革のポイントは、「経営状況をはじめ法人の詳細な情報を公開し、より経営の透明性を確保すること」、「第三セクターの特性を生かした新たな活用策の検討」でございます。

次の 59 ページには、市の出資比率が 25%を超える第三セクターの一覧表を掲載しております。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございます。行政経営面の取組について、事務局から説明していただきました。

ここで、行政経営面の取組について、委員の皆様からご意見・ご質問をいただきたいと思っております。短い時間で、かなり盛りだくさんな内容でございましたので、ご不明な点、あるいは新たなご提案などがありましたら、この機会に是非ご発言をお願いします。

越智（良）委員 事前にこの案を読ませていただきましたが、あまり慣れないもので、用語がわかりにくいなと思いました。流して読むところもあるし、調べるところもあるのですが、よく見たら別冊で用語解説を付けてくださっていました。できましたら、この用語解説を、本文の用語のあるページに入れていただけるとスムーズに読めると思うのですが。

企画課長 ご指摘のとおり修正を行い、準備させていただきたいと考えております。

矢野委員 指定管理者制度について、例えば駐車場のように駐車料金だけを機械的に収受していく場合と、体育館のように施設を利用してもらうために企画や創造的なイベントなど、いろいろなアイデアを出さなければならない施設とがあると思うのですが、今の指定管理者の割合というのはどのようなものなんでしょうか。

企画課長 先ほど、冒頭の実績のところで見いただきました資料2の15ページ、指定管理者制度の部分になりますけれども、矢野委員からご指摘いただいた工夫が必要という施設は、この教育委員会、健康福祉部、産業部あたりの施設が該当してきます。都市建設部の施設に駐車場施設などがありますが、基本的に駐車場施設ぐらいがあまり工夫のいらないうところで、市としては、できるだけコストを削減したいということが、指定管理者制度の導入の目的になるかと思えます。

一方、このグラフでほとんどを占めております教育委員会などの施設につきましては、工夫の必要な施設になると思えます。こちらの部分につきましては、当然、指定管理者を選定するにあたりまして、そういった利用促進の工夫をしっかり構築ができて、考えていただけたところ、そういった点を意識しながら選定をしている状況でございます。

指定管理者制度導入施設数は、駐車場が4施設、あとの96施設につきましては、ほぼ工夫の必要な施設ということになる

と思います。

妹尾会長 ありがとうございました。この制度は全国的にまだ定着していないと思いますけれども、今治の皆さんは制度に対する理解が早いと言った方がいいのかもしれませんが。

他にご意見・ご質問ございませんでしょうか。

それでは続いて、人事面の取組について事務局から説明をお願いします。

人事課長 それでは、人事面の改革への取組のうち「組織・職員の改革」についてご説明いたします。

前回、第2回の審議会においてもご説明させていただきましたが、将来の社会情勢の変化に対応できる組織づくりのため、「組織体制及び定員の適正化」、「給与の適正化」、「職員の人財開発」の3点を新たな人事施策の重点目標に掲げ、少数精鋭による組織力・職員力を最大限に生かす体制を構築し、人事行政の改革に取り組んでまいりたいと考えております。

資料2の39ページをご覧ください。「(1)組織体制及び定員の適正化」についてでございます。

平成19年2月に第1次今治市定員適正化計画、平成22年3月に第2次今治市定員適正化計画を策定し、職員数を合併時の1,836人から1,436人へ、400人削減いたしました。平成27年1月には、新たに第3次今治市定員適正化計画を策定し、職員数を平成26年4月の1,467人から、平成32年4月までの6年間で更に100人削減し、1,367人とすることを目標としております。

40ページをご覧ください。表の下側に「将来推計人口」とありますが、これは、第3次定員適正化計画を策定したときの将来推計人口です。今治市の人口は平成32年に15万人台に減少することが予想されておりますので、今後の「職員一人当たりの人口」は、2人の微増にとどまり、住民サービスの大幅な低下は避けることが可能であると考えております。

また、退職手当により一時的に支出額の増加が見込まれますが、100人削減に伴う人件費の削減効果につきましても、職員

の平均給与費を、共済費含めて一人当たり約 750 万円と仮定いたしますと、単純計算で約 7 億 5 千万円と算定されております。

41 ページをご覧ください。数値目標としましては、「100 人削減」のほか、「平成 31 年度の普通会計決算額に占める人件費を、平成 25 年度から 10%削減する」ことを考えております。

42 ページをご覧ください。具体的な取組である「①スリムな行政組織の構築」についてでございます。施設や部課の統廃合を積極的に行い、少数精鋭の職員を最大限に活用できる組織を構築し、行政運営の効率化と円滑化に努めたいと考えております。

改革のポイントとしまして 3 点挙げてございますが、そのうちの 1 点目「支所の産業建設部門及び地域教育部門を順次本庁に集約」につきまして、井出委員から事前質問があり、市民サービスの低下を危惧する内容でございました。直接市民サービスに影響の少ない支所業務につきまして、順次本庁に集約したいと考えておりますけれども、ご指摘のとおり、支所は「人づくり・地域づくりの拠点」でありますので、地域の皆さんに十分に配慮する必要があります。現在、集約の時期など未定であるため、具体的な部門などを削除した内容に修正させていただきたいと考えております。内容的には、支所の機能を順次本庁に集約するというような概要のポイントに変えていきたいと考えております。

続きまして 43 ページをご覧ください。「②職員採用の適正化」でございます。上の表は、「年齢別・男女別職員数」でございます。こちらにつきましては、寄井委員から事前質問がございました。職員数のうち、36 歳以上と 36 歳未満の階層の職員数に隔たりがあるので、将来の人手不足を懸念いただきました。ご指摘のとおり、36 歳以上の職員数につきましては、全体の約 75%以上を占めており、これを解消すべく、今後は中長期的な視点で、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たいと考えております。

44 ページでございますが、改革のポイントとしまして、「職員採用の年齢制限の 10 歳程度引上げ」や「一般事務職を毎年 16 名程度・再任用職員を毎年 15 名程度採用」、スポーツ枠に加

え、新たに「文化枠・社会人枠・高齢者枠・障害者枠などの採用枠の導入」などを検討してまいります。

同じく 44 ページ、「③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業務には、特別職非常勤職員である「嘱託職員」、事務補助業務には「臨時的任用職員」などを活用し、また、附属機関に対して積極的に公募委員を充実させることにより、市民との共働による開かれた市政を推進してまいります。

続いて 45 ページ、「④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などの更なる拡充、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みたいと考えております。

こちらにつきましては、井出委員から、過去の各種ハラスメント防止対策の取組について事前質問がございました。これまでの取組としまして、セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱、指針などを定めるとともに、ハラスメント防止に関する周知及び相談員の周知を定期的に行っております。また、パワー・ハラスメント対策におきましては、チェックリストを職員に配布し、セルフチェック及び職場環境チェックを行うよう勧めてまいりました。

また、その他の改革のポイントとしまして、「平成 31 年度の時間外勤務手当（普通会計決算）を平成 25 年度比 10%削減する」こと、「長期休業職員に対する職場復帰プログラムの策定」に着手したいと考えております。

続いて「⑤新たな人事制度の導入検討」でございます。平成 28 年度から新たに「定年前早期退職希望者応募制度」を活用し、定員の更なる適正化を図るとともに、「昇任試験の採用」や「グループ制」、日本版「サマータイム制」や「フレックスタイム制」、「テレワーク」などの導入を検討いたします。

続いて 46 ページをご覧ください。2 つ目の重点目標であります「(2) 給与の適正化」でございます。今後の社会情勢及び本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。

具体的な取組としまして、「①給料・手当の適正化」ござい

ます。これまで同様、国家公務員の給与制度に準拠し、国家公務員との給与水準の比較を表したラスパイレス指数、愛媛県及び県内他市や民間給与の動向を踏まえ、「給料及び各種手当の適正化」を図ってまいります。

次に「②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、分限などに活用することにより、人事管理を徹底してまいります。また少数精鋭化する中、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たいと考えております。

47 ページをご覧ください。3つ目の重点目標であります「(3) 職員の人財開発」でございます。

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構築し、「信頼される組織・強い組織・働きがいのある組織」づくりを目指してまいります。

48 ページをご覧ください。具体的な取組としまして、「①ジョブローテーションの推進」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、組織の活性化を図ってまいりたいと考えております。こちらにつきましては、長野委員から事前質問がございました。ジョブローテーションをすることによって、責任の所在の明確化について懸念いただきました。確かに、ジョブローテーションの直後は、一時的に業務スキルが低下することはありますが、長期的には非常に有効な人事戦略の一つであると考えており、人事異動により責任が転嫁されたり、責任の所在が不明確になることはございません。どのような業務でありましても必ず決裁者がおりますし、最終的には市長の責任であることには変わりございませんのでご安心いただけたらと思っております。

改革のポイントとしまして、「採用から10年間で3課をジョブローテーション」出来るよう配慮してまいりたいと考えております。

次に「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対応できる「ゼネラリスト」、専門化した特定の知識・経験や、専門的知識に基づいた政策形成や業務遂行能力を有した「エキスパート」を戦略的に育成してまいります。

続いて「③職員研修などの充実」でございます。「自己啓発」を積極的に支援し、職務の的確な遂行に必要な知識・技術の習得を図る「職場内研修」、各階層に応じて必要とされる能力・知識の習得を図る「階層別研修」や、職場外研修として、より高度で専門的な知識・技術の習得を図る「専門研修・派遣研修」などを更に充実させ、積極的に人財開発を支援してまいります。また、市民や企業、各種団体などとの垣根を越えた合同研修、派遣研修、出前講座などを実施し、未来に向けて本市の更なる発展を共働により実現したいと考えております。

49 ページをご覧ください。「④人事考課制度とのリンク」でございます。「給与の適正化」におきましてもご説明させていただきましたが、職員の能力や業績を適切に評価、フィードバックし、評価に応じた処遇を行うことにより、職務に対するモチベーションの向上、人財育成や能力開発の促進、管理職員のマネジメント能力の向上を図ってまいります。

最後でございますが、「⑤女性職員の活躍促進」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などを積極的に育成し、男性職員については、家庭生活への参画を積極的に推進し、全ての職員が働きやすい職場環境の実現を目指してまいります。改革のポイントとしまして、「女性活躍推進法による特定事業主行動計画を策定」し、また、「新規採用職員や管理職員に占める女性職員の比率の向上」に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

妹尾会長

ありがとうございました。人事面の取組について、事務局から説明をしていただきました。

これについては、先ほどご紹介にもありましたが、井出サツミ委員、長野佐恵美委員から事前に質問を頂戴しております。

井出委員、長野委員含めてですが、何かご発言ありましたら、この時点でお願いしたいと思います。

井出委員 セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントにつきまして、市では要綱などもきちんとしてきているようでございまして、回答の中に行き届いた内容や具体例などを入れてくださってよくわかりました。

私は人権擁護委員をさせていただいているのですが、今治市人権擁護委員協議会では、これらのことの事前防止のために出前教室をしております。

そのため、人権啓発教材などもありますし、講演などにも出向いておりますので、今治市でも職員研修の担当部局の方へおつながりいただければ幸いです。今治市人権擁護委員協議会として、この場をお借りして、そのような活用をしていただければと、付け加えさせていただきました。

人事課長 日頃から、人権擁護委員の皆様にはいろいろと人権行政の推進にご尽力いただいております、ありがとうございます。是非とも前向きに検討させていただけたらと思います。

村上委員 文言の追加をお願いしたいのですが、介護休業制度はあるのでしょうか。

人事課長 はい、ございます。

村上委員 それでしたら、49ページの「男性の配偶者出産補助休暇や育児休業」のところに、介護休業なども入れてはいかがでしょうか。最近、一般企業でも取得率が多いようですから。

人事課長 介護休業や介護休暇など、いくつか制度がございますので検討してみます。

妹尾会長 よろしく申し上げます。

村上委員 当社でも男性社員が介護休業を取得中なのですが、今、介護が社会的な問題になっておりますので、入れたらどうかと思いました。

妹尾会長 ありがとうございます。他にございませんでしょうか。
今、皆様からいただきましたご意見につきましては、できるだけ本文に反映できるように、事務局でご検討いただきたいと思います。

それでは続きまして、議題2「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として、「基本計画の本文（案）」について、事務局からご説明をいただきたいと思います。

企画課長 それでは、資料3「第2次今治市総合計画の基本計画本文（案）」と、資料2の34ページを併せてご覧いただいたらと思います。この資料が、総合計画における基本計画の部分の内容になっております。

この資料3の上の方にピラミッドの図がございますが、一番上が将来像や施策の展開方法を示す10年間の基本構想部分、その下が基本構想を実現するための施策、基本方針や主要な方針を示す基本計画部分であり、行政改革の推進に向けてという形で整理させていただくことにしております。

当然ながら、この総合計画の中の基本計画においても、行政改革の分野に関しては、当審議会における議論が前提になってまいります。

資料2の34ページに示す図は、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もと、市民の視点と行政経営の視点という基本姿勢に立ち、人事面・財政面・行政経営面という3つの観点において行政改革を進めていくことを表しています。これが、冒頭のピラミッドでいう基本構想の部分における行政改革の取組を示す内容となっています。

この基本構想を実現するため、資料2の35・36ページにおいて、それぞれの行政改革を進めるための重点目標を示しております。

ます。人事面・財政面・行政経営面という黄色い枠の中に6つの重点目標を示しておりますが、この内容を、資料3の基本計画における6つの重点目標にリンクさせている状況でございます。

そして、資料3の、それぞれの重点目標の下に、黒丸印で施策を掲げております。これが、資料2の37ページの実施計画とリンクしているという構成になっております。

この資料3の基本計画の部分については、この行政改革ビジョンの議論と合わせて修正をさせていただくという前提にしております。総合計画の基本計画の内容に、行政改革ビジョンの具体的な取組体系を反映させて、両方の計画の整合性を図り、最終的には、総合計画の基本構想の中で掲げた「ずっと住み続けたいまちいまばり あの橋を渡って世界へ未来へ」という将来像の実現に向けて、この行政改革ビジョンに沿った改革を着実に実行していくという内容でございます。

妹尾会長 ありがとうございます。

第2次今治市総合計画の基本計画に掲載する行政改革の取組について、「基本計画（案）」として説明がありました。

行政改革ビジョンの重点目標や取組の体系を網羅する形で作成していただいておりますけれども、このことにつきまして、委員の皆様よりご意見、修正などがあれば、この時点でご発言いただきたらと思います。

委員 意見なし。

妹尾会長 よろしいでしょうか。それでは、総合計画の基本計画については、事務局（案）のとおりとし、今後作業を進めてまいりたいと思います。

では、続きまして、議題3「今後の日程について」に移ってまいりたいと思います。事務局から説明をお願いします。

企画課長 それでは、「今後の日程」につきまして、ご説明させていただきます。

資料4「今後のスケジュール（案）」をご覧ください。

本日が第3回目の審議会でございますが、次回第4回目の審議会日程につきまして、ご案内させていただきます。

第4回目の審議会につきましては、あらかじめ11月24日、火曜日の開催をご案内しておりましたが、開催時間を午後2時15分からとさせていただきます。場所は、本日と同じこの特別会議室3号で予定しております。

恐れ入りますが、あらかじめスケジュールを調整いただきますようお願いいたします。

なお、次回の審議会におきましては、行政改革ビジョンの全体（案）として、財政面の取組を中心にご審議いただきたいと思いますと考えております。

浅井委員からご指摘をいただいておりますように、ここで全体像が全て揃うということになると思いますので、今日ご議論いただきました行政経営面、あるいは人事面も含めてご審議をいただければと思います。

日程が近づきましたら、正式に詳しくご案内をさせていただきますので、よろしくようお願いいたします。

以上でございます。

妹尾会長 ありがとうございます。

次回の審議会開催については11月24日、火曜日の午後2時15分を予定しておりますので、どうぞよろしくようお願いいたします。

それでは、議題4「その他」に移ってまいりたいと思います。

最後に、本日の議題以外に、その他として何かご意見・ご質問などがございましたら、ご発言をお願いします。

企画課長 事務局の方からよろしいでしょうか。

先ほどスケジュールを説明させていただきましたけれども、資料4をもう一度、ご覧いただけたらと思います。

第5回の審議会につきまして、審議状況により開催予定（予備日程）という書き方をさせていただいております。今日も非常に大きな課題に非常に短い時間で審議をしていただいております。

ますので、次回第4回の議論の状況を踏まえて、第5回の方も予定させていただきたいという意味で書かせていただいております。

十分ご審議をいただいた上で答申をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

妹尾会長

ありがとうございます。

今回、行政改革ビジョンの人事面と行政経営面の取組について、事務局原案をもとにご審議いただいたわけですが、次回の第4回審議会では、残る財政面について、重点的にご審議をいただく予定でございます。引き続き市民の立場からの活発なご意見をいただきますようお願いいたします。

それでは、本日の議題は以上でございますので、これをもちまして終了といたします。長時間ご協力ありがとうございました。