

## 平成29年度 第1回今治市行政改革推進審議会 会議録

- 1 日 時 平成29年6月29日（木）午後2時20分～
- 2 場 所 市役所 第3別館（旧今治小学校）2階 会議室
- 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について

（3）今後の日程について

### 4 出席者

委 員	浅井委員	井出委員	尾上委員
	来栖委員	妹尾委員	西部委員
	野崎委員	日浅委員	日比野委員
	御堂委員	村上委員	寄井委員

事務局	片山企画財政部長	
	（人事課）矢野課長	藤岡係長
	（財政課）越智課長	山本課長補佐
	（企画課）秋山課長	波頭課長補佐
		村上課長補佐 加藤係長
		岡本主査 越智主事

事務局

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、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

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。

なお、委員の皆様の任期は、平成 29 年 4 月 1 日から 2 年間でございます。今回は、委員の皆様の新しい任期が始まって最初の審議会となりますので、会長が選出されるまでの間、私、企画課 行政経営室長の村上が進行させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、企画財政部長の片山からご挨拶申し上げます。

企画財政部長

皆様、こんにちは。

企画財政部長の片山でございます。

委員の皆様方にはご多忙のところ、平成 29 年度第 1 回目の今治市行政改革推進審議会にご出席を賜りまして、心からお礼申し上げます。

新しい任期になって初めての審議会ということで、本来であれば菅市長がご挨拶させていただくべきですが、他の公務のため、どうしても出席がかないませんでしたので、代わりまして、私の方から一言ご挨拶をさせていただきます。

まず、委員の皆様方におかれましては、今治市行政改革推進審議会委員へのご就任をお願いいたしましたところ、ご快諾をいただきますとともに、公募委員の皆様におかれましては、貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。

本日は、何かとご多忙にもかかわらず、本審議会にご参集を賜りましたこと、また、平素から市政全般にわたり、

ご協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、本市におきましては、人口減少・少子高齢化の進展や合併特例期間終了に伴う厳しい財政状況が見込まれるなど多くの課題に直面する中、次の世代に過大な負担を残さない、持続的に市政運営を実現させるため、平成 27 年度に、「豊かな地域社会を次世代につなげるために」を基本理念とする今治市行政改革ビジョンを策定し、計画的に取り組を進めているところでございます。

計画開始から 2 年目を迎える今年度は、昨年度から推進してきた取組の進捗状況等を皆様に評価・検証していただき、社会情勢や市民ニーズの変化に迅速に対応した実効力のある、また市民の満足度を上げる改革へつなげていく大事な年度であると考えております。

今年度の審議事項等につきましては、後ほど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、行政改革ビジョンの基本姿勢の 1 つである「市民の視点」から、それぞれのお立場・見識から活発なご審議のほどお願い申し上げます。私からのご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いたします。

事務局 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。事前に送付させていただいております、資料 2「委員名簿」の順に、ご紹介いたします。

《委員紹介》

事務局 次に少しだけお時間をいただきまして、職員の自己紹介をさせていただきます。

事務局職員 《職員自己紹介》

事務局 それでは、これより議事に入ります。

---

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おりますので、あらかじめご承知置きください。

続いて、事前に送付しておりました資料の確認をいたします。

資料 1「今治市行政改革推進審議会規則」

資料 2「委員名簿」

資料 3「今治市附属機関等の会議の公開及び傍聴に関する要綱」

資料 4「今治市行政改革ビジョン」

資料 5「平成 29 年度 行政改革推進審議会開催スケジュール（案）」

以上が事前に送付した資料でございます。皆様すべての資料がお揃いでしょうか。

では続きまして、本日、机上に配布しております資料の確認をさせていただきます。

まず、本日の審議会の次第、配席表、そして6月24日付の愛媛新聞に掲載されました「今治市が新たに導入する職員採用試験」の記事、最後に現在の今治市総合計画の冊子でございます。全ての資料がお揃いでしょうか。

では、議事につきましては、配布しております次第に沿って進めさせていただきます。なお、本日の審議会の終了時刻は、概ね16時頃を予定しておりますので、ご協力のほど、よろしく願いいたします。

それではまず、議題1「会長及び副会長の選任について」でございます。

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による」となっております。

---

		<p>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。</p>
委員		<p>異議なし。</p>
事務局		<p>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から選任してはどうかと思います。</p> <p>会長には、松山大学法学部教授であります妹尾委員を、副会長には弁護士であります寄井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。</p>
委員		<p>異議なし。</p>
事務局		<p>ありがとうございます。</p> <p>そうしましたら、妹尾委員を会長に、寄井委員を副会長に決することといたしますので、どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>早速でございますが、妹尾会長、寄井副会長には、それぞれ会長席、副会長席へお移りください。</p> <p>それでは、改めまして、委員の皆様にご挨拶をお願いしたいと思います</p>
委員		<p>《自己紹介（挨拶）》</p>
事務局		<p>ありがとうございました。</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」となっておりますので、ここからは妹尾会長に会の進行をお任せいたします。よろしく願いいたします。</p>

妹尾会長

それでは、議題2「今治市行政改革ビジョンの概要について」に移ります。

この行政改革ビジョンは、当審議会の答申を受けて平成28年2月に策定されたものであります。当審議会の主な所掌は、行政改革の進捗状況に対する提言であるため、まずはこの行政改革ビジョンについて、できるだけ簡潔に分かりやすく、事務局から説明していただきます。

それでは最初に、行政改革ビジョンの策定の経緯、基本理念・基本姿勢、そして今治市の現状について、事務局から説明をお願いします。

企画課長

それでは、資料4「今治市行政改革ビジョン」をご覧ください。

この行政改革ビジョンは、今後、人口減少や少子高齢化等による厳しい財政状況が予想される中、将来にわたって持続可能な行政基盤を確立するため、平成28年度から平成32年度の5年間を計画期間とし、今治市の行政改革の方向性と具体的な実施計画を定めたものです。

毎年度見直し作業等も行いますが、これをひとつのバイブルとして行政改革に取り組んでおります。

最初に、行政改革ビジョン策定の経緯としまして、市町村合併以降の今治市の行政改革の取組についてご説明いたします。

資料の37ページをご覧ください。ページ上段の「第2次総合計画」という図でございます。

総合計画は今治市の最上位計画になります。10年後の目指すべき将来像を「ずっと住み続けたい “ここちいい(心地好い)” まち いまばり あの橋を渡って 世界へ未来へ」とし、図の左側、将来像の実現に向けて各分野で展開する7つの施策の大綱を示しております。第2次総合計画では、この行政改革ビジョンを「新たな行政改革への取組」と位置づけ、行政改革の推進により、各施策を効率的・効

---

果的に展開していくこととしております。

続いてページの下段、「総合計画と行政改革の流れ」という図でございます。行政改革の箇所をご覧いただければと思いますが、平成 17 年 1 月に 12 市町村の合併により誕生した新しい今治市の行政改革の指針として、平成 17 年度に「今治市行政改革大綱」を策定しました。その具体的な取組を定めた実施計画として、平成 17 年度には「今治市行政改革集中改革プラン」、平成 22 年度には新たに「今治市集中改革プラン」を策定し、行政改革を着実に推進してまいりました。

平成 27 年度には、これまでの「今治市行政改革大綱」及び「今治市集中改革プラン」を包括した「新たな行政改革の計画」として、今ご覧いただいている「今治市行政改革ビジョン」を策定いたしました。最上位計画である第 2 次総合計画と行政改革ビジョンは、策定段階から内容や方向性を一致させ、両計画ともに平成 28 年度からスタートしております。

なお、第 2 次総合計画につきましては、本日資料として配布しております。まちづくりは行政改革と一体的に取り組む必要があるため、策定期間を合わせております。

それでは続きまして、38 ページをご覧ください。

まずページの上段、基本理念でございます。行政改革を推進していく上で、行政が自ら身を削ることはもちろんですが、やむを得ず市民の皆様のお痛みを伴う場合もございます。

しかし、行政改革は、単なる経費削減のみを目指すものではなく、その先には本市の持続的な発展と次世代のより豊かな市民生活につながるものでなくてはなりません。

そのため、常に行政改革の目的を見失わず、絶え間なく着実に改革を実行していくために、行政改革ビジョンの基本理念を「豊かな地域社会を次世代につなげるために」としてまいります。

---

---

続きまして、ページ下段の基本姿勢でございます。

行政改革を一過性のものではなく永遠の課題として捉え、絶え間ない取組を継続させていくために、基本姿勢は『多様化・高度化する市民の要望を的確に把握し、常に市民の意向を尊重し、効果的な行政サービスを目指す「市民の視点に立った行政運営」』、『限られた財源の有効活用を図り、経営感覚に基づいたコスト意識、迅速性などを重視した簡素で効率的な行政を目指す「行政経営の視点に立った行政運営」』とし、この2つの視点に基づき、市民ニーズを的確に反映した質の高い行政サービスを効率的・効果的に提供できる行政運営を行ってまいります。

続きまして、39 ページをご覧ください。

ページ下段の図は、行政改革の基本方針を示したものでございます。

この行政改革ビジョンにおきましては、「本市の持続的な発展、次世代のより豊かな市民生活につなげる」ため、これまでの「行政改革大綱」及び「集中改革プラン」で定めた基本姿勢である、市民の視点、行政経営の視点という2つの視点のもと、人事面・財政面・行政経営面という3つの観点を柱に据え、引き続き更なる行政改革の推進に向けて具体的な取組を実行してまいります。

続きまして、43 ページをご覧ください。

これは、行政改革ビジョンの取組を体系的に示したものでございます。先ほどの人事面・財政面・行政経営面の3つの観点を改革の柱とし、目指すべき6つの重点目標を定め、その実現に向けた実施計画として右側の28の取組を推進してまいります。

以上が行政改革ビジョンに定めた基本理念・基本姿勢・基本方針でございます。



---

引き続きまして、今治市の現状についてご説明いたします。

資料は戻っていただき 16 ページをご覧ください。

人口の減少は非常に大きな課題であり、ここからは人口の推移と推計、そして財政という観点から見る本市の現状でございます。

ページ下段のグラフは、5年に1回行われる国勢調査の実績を基に、昭和55年からの人口の推移と平成37年までの推計人口を示したものです。

本市の人口は昭和55年の19万7,818人をピークとし、平成22年の国勢調査の実績は16万6,532人、今後、平成37年には14万1,000人まで減少すると推計しております。

この時点では平成22年の実績に基づき、平成27年の人口も推計値としていましたが、この後公表されました平成27年の国勢調査の実績によれば15万8,114人と推計よりも減少しています。

なお、平成22年と平成27年の実績を比較した人口減少数「マイナス8,418人」という数字は、全国に約1,700ある市町村の中で「ワースト13位」、四国でも「ワースト1位」という減少数であることを、まずはご理解いただければと思います。

グラフの中で年齢3区分別人口構成率を見ると、青色で示す65歳以上の老年人口の割合が増加する一方、ピンク色の生産年齢人口、緑色の年少人口の割合は減少を続けており、この現状は、少子高齢化の進展による人口減少、生産年齢人口の減少による市内経済の縮小を呼ぶなど、今後の行政運営において厳しい財政状況が見込まれ、これまで以上に危機意識が高まっています。

以上が人口の推移と推計から見た本市の現状でございます。ここからは、財政の現状について財政課長から説明させていただきます。

---

資料の 17 ページをご覧ください。

まずは総論を説明いたします。

本市は、平成 17 年 1 月の合併以降、地方財政措置などのメリットを生かしながら新市の一体感が醸成されるよう社会基盤の整備を推進してきました。

一方で、特例措置として加算されてきた普通交付税が、平成 27 年度から段階的に削減され、激変緩和措置が終了する平成 32 年度を見据え、歳出削減や歳入確保に向けた取組を実施するなど、堅実な財政基盤の強化も図ってきました。

合併による特例措置として、平成 24、25 年度頃は 74 億円余り普通交付税が加算されていましたが、この措置が平成 31 年度に終了する予定となっております。

その後、合併で面積が増えた市町村の実態に対応した新たな交付税算定方式の見直しが行われ、特例分の約 7 割が全国的に確保されることとなり、本市にとって削減額が当初より圧縮される見通しとなりました。

しかし今後の生産年齢人口の減少に伴い市税収入の増加が見込めない中、少子高齢化の進展に伴う社会保障費の増加、公共施設等の老朽化の進展による更新費用など、様々な課題を抱えており、厳しい財政運営が予想されます。

ここから、個々の事項をピックアップしながら説明いたします。

18 ページをお開きください。

「歳入の状況」でございます。

中段の円グラフをご覧ください。

歳入の内訳は、市税、使用料・手数料などの「自主財源」が 38.0%、地方交付税、国・県からの補助金、市債などの「依存財源」が 62.0%となっています。

19 ページ下段に県内の各市の自主財源比率の棒グラフを掲載していますが、今治市は県内 11 市の中では真ん中、6 番目に高い比率となっています。

---

20 ページをお開きください。

「歳出の状況」でございます。

中段の円グラフをご覧ください。

人件費、児童手当・障害福祉サービス費・生活保護費などの扶助費、起債の償還金である公債費を合わせた「義務的経費」が 47.5%、工事請負費などの普通建設事業費、災害復旧事業費を合わせた投資的経費が 19.5%、その他の経費が 33.0%となっています。

21 ページ下段に県内の各市の義務的経費のグラフを掲載していますが、赤いマーカーで示されている部分、今治市は県内 11 市の中で、松山・新居浜・西条に次ぎ 4 番目に高い比率となっています。

22 ページをお開きください。

下段に投資的経費のグラフを掲載しています。事業費を棒グラフで、人口一人あたりの投資的経費の額を赤のマーカーで記載しています。今治市は、ごみ処理施設や国体関連施設の整備のほか、みなと交流センターや公会堂、小学校の耐震化工事が集中したこともあり、一人当たり 91,500 円と県内 11 市の中では、西予・四国中央に続き 3 番目に高い値となっています。

少し飛びますが、26 ページをお開きください。

市債の状況でございます。

「市債」とは、市が財源調達を目的として行う「借金」であり、その返済が一会計年度を超えて行われるものです。市債の活用により「財政負担の年度間調整」や「世代間の負担の公平」を図る利点があります。

本紙の市債借入額は、橙色の棒グラフで示すとおり、平成 23 年度の 81 億円から増加し続け、平成 26 年度には約 133 億円となっています。一方、市債残高は、赤の折れ線グラフで示すとおり、平成 23 年度の 833 億円から平成 26 年度には 902 億円となっています。これは、平成 26 年度で

---

---

合併して10年目となりますが、合併特例事業などが合併後10年間の後半にずれた関係で、平成24、25、26年度と起債の借入、残高が増えたものです。ただ、平成26年度が市債残高のピークであり、その後は減少傾向となると見込んでおります。

31ページをお開きください。

中長期財政収支見通しについて説明いたします。中長期財政収支見通しは毎年更新しておりますが、ここには行政改革ビジョンの策定年度（平成27年度基準）の見通しを記載しております。

中長期財政収支見通しとは、今後見込まれる各種の計画や新規・継続事業の積上げをもとに将来見通しを作成し、今後の対応を検討していくためのものです。

先ほども説明いたしました但、平成27年度から平成31年度までの5年間で、普通交付税の合併算定替（特例措置）が段階的に削減され、また生産年齢人口の減少や経済の先行きが不透明なことから、交付税、市税は今後減少傾向が見込まれます。

一方で歳出につきましては、現在建設中のごみ処理施設整備費、少子高齢化の進展に伴う社会保障費などの扶助費、公共施設等の老朽化に伴う更新費用の増加により、今後は一般財源が減少する中、市民生活に影響がないよう財政調整基金や減債基金を取り崩しても、現在の見込みのままでは収支不足となることが予想されます。

このため、平成32年度以降において、普通建設事業費の上限を設定し、市債の新規借入についても抑制する必要があります。さらに、事務事業の見直しや公共施設等の再構築を進め、財政運営の健全化を積極的に進めなければなりません。

以上が財政状況の説明となります。

今後の財政運営の改革については後ほど説明させていただきます。

---

だきます。

妹尾会長

ありがとうございました。

行政改革ビジョンの策定の経緯から、今治市の現状までを説明していただきました。

従前からの委員さんは既にご認識していただいている内容であると思いますが、新任の委員さんには若干聞きなれない行政用語等もあったのではないかと思います。

今治市では、特に人口減少・少子高齢化の傾向が顕著であり、日本創成会議という団体が発表した推計によりますと、平成52年には20歳から39歳の女性人口が5割以上減少することが見込まれるなど、将来を担う若い世代の人口減少は喫緊の課題となっています。

そのような状況の中、将来にわたって持続可能な行政基盤の強化を図るため、今後の取組において、これまでの基本姿勢等を継承しつつ、この行政改革ビジョンで定めた6つの重点目標に沿って、行政改革を着実に推進していく必要があるとの説明がありました。

ここからは、平成32年度までの5年間における行政改革の具体的な取組と進捗管理の方法について、事務局から説明していただきます。

なお、計画の核となる部分であるため、説明が少し長くなるかもしれませんが、ご質問につきましては、後ほどまとめてお受けしたいと思います。ご協力のほどよろしくお願い致します。

それでは、事務局から説明をお願いします。

企画課長

それでは、3つの観点ごとの改革の取組につきまして、人事面・財政面・行政経営面の順に各課長からご説明いたします。

人事課長

人事面においては、「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点を重点目標として掲

---

げています。それでは重点目標ごとに取組の現状をご説明いたします。

まず、「(1) 組織体制及び定員の適正化」でございます。46 ページの「職員数の推移」の表をご覧ください。

現在、第3次定員適正化計画に基づき、平成26年時点で1,467人の職員数を、平成32年4月までに100人削減し、1,367人にするよう取り組んでいます。

平成29年4月1日時点現在の職員数は1,369人です。表の4行目の計画数では平成29年の職員数は1,403人であることから、計画と比較して現状では34人少ない人数となっており、計画より前倒しで削減が進んでいます。

47 ページをご覧ください。

「①スリムな行政組織の構築」につきましては、改革のポイントにも挙げている「本庁・支所の業務のあり方の見直し」として、平成29年4月に組織改編を行い、各支所の産業建設課を住民サービス課に統合いたしました。これは、支所内における柔軟な人員配置を可能にし、横断的な業務遂行体制を構築することを目的に行ったものです。一方で、「地域活性化・防災活動」の拠点としての支所の役割をより明確にするため、住民サービスに直結しない業務の本庁集約化を進めています。

続いて、「②職員採用の適正化」と49ページの「③多様な人財の活用」について併せてご説明いたします。

採用に関して、今日も資料をお配りしておりますが、最近新聞等でも報道されているように、土木職、建築職といった工学系の技術職の採用が難しい状況となっています。これは、工学部系の学生の減少や民間企業の採用枠の拡大などが要因ではないかと分析していますが、こうした状況に対応するため、今年度から筆記試験を行わないスタイルの採用試験、公務員用の受験勉強が必要でない採用試験(今

---

---

治スタイル) を実施いたしました。愛媛県内では初めての取組ですが、民間企業との併願が可能なことや、公務員試験対策が不要であることをアピールして募集をしたところ、土木職に 13 人が受験し、最終的に 5 人が合格しています。非常に優秀な人材が確保できたのではないかと考えています。ちなみに建築の応募は 0 人でした。

また、47 ページ下段の改革のポイントに挙げています「文化枠・社会人枠・高齢者枠・障がい者枠などの採用枠導入」につきまして、昨年度まではスポーツで全国大会に出場した実績を受験資格とし、専門試験を免除した面接重視の採用（スポーツ枠）を実施してきましたが、今年度からは、文化活動や海外での社会貢献活動も資格条件に加え、特別枠として採用試験を行う予定としています。

今日たまたま東京の JICA・青年海外協力隊の本部の方からも感謝をする旨と、青年海外協力隊等に行った方へ積極的に PR したいとの電話もございました。

今後により多様性のある組織の構築を目指して、障がい者枠などの検討を進めたいと考えています。

なお、退職者数とそれに応じた採用者数の今後の状況でございますが、退職者数は平成 28 年度の 74 人でピークを迎え、今後は毎年 40 人から 50 人程度で推移する見込みとなっており、平成 32 年 4 月までの 3 年間で約 130 人の退職が見込まれます。採用については、年齢構成の平準化のため、退職者数に左右されることなく毎年 35 人程度採用する方針をとっており、今後 3 年間で 100 人余りを採用する計画です。退職者と採用者数の差を再任用職員によって補うことで、職員数は現水準を維持しながら緩やかに減少していくものと考えています。

一方、非正規職員については、正規職員の代替として合併以降増加しており、平成 29 年 4 月 1 日時点で 1,040 人になっています。これまでのような正規職員の大幅な削減は難しいことから、非正規職員の必要性を十分に検討し、適

---

---

正な配置に努めたいと考えています。

続いて、「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。現在、国の「ニッポン一億総活躍プラン」の一環として「働き方改革」が提唱されています。また、民間企業において違法な超過勤務が明らかになり、社会的にも長時間労働の是正を求める風潮が強まり、今秋には超過勤務の上限規制が法定化される見通しとなっています。

しかしながら、本市の超過勤務は職員数と反比例して増加を続けており、職員一人当たりの年間の超過勤務時間数は10年前と比べて約30時間増加しています。50ページの改革のポイントでは、時間外勤務手当を平成25年度の普通会計決算額2億3,116万円から平成31年度までに10%削減することを掲げていますが、実際には平成27年度で2億5,485万円に増加しています。

こうした状況を踏まえて、超過勤務の縮減を重点的課題として受け止め、現在、職員の健康管理とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を積極的に実施しています。

特に、夏の比較的閑散期に当たる7月から9月までをワーク・ライフ・バランス推進月間として、今年度は「①月間60時間を超える超過勤務をする職員を0人にする」「②夏季休暇3日の完全取得と、期間中に合計5日以上 of 休暇を必ず取得する」ことを目標に設定し、22時以降の時間外勤務禁止や、ノー残業デーの水曜日には庁舎を19時で一斉消灯するなどの取組を実施する予定としています。

また、50ページの「⑤新たな人事制度の導入」にも関連しますが、早出遅出勤務を導入し、職員のライフスタイルに応じて出勤退勤の時刻を柔軟に変更できる取組も実施しています。今後も住民サービスの向上を図りながら、職員がより働きやすい職場風土をつくるための取組を積極的に実行していきたいと考えています。

なお、改革のポイントに挙げている「定年前早期退職希

---



---

望者応募制度」は平成 28 年度から導入しています。

続いて、「(2) 給与の適正化」でございます。

51 ページをご覧ください。

まず、「①給料、手当の適正化」でございますが、国を 100 として給与水準を比較するラスパイレス指数は、平成 28 年度 94.6 で県下 11 市のうち上から 9 番目となっており、類似団体と比べても相対的に低い水準となっています。手当については、住居手当のうち持ち家に対する手当を平成 28 年度末で廃止いたしました。今後も、改革のポイントに挙げているように国や他団体、民間企業の状況を踏まえた給与水準、各種手当の適正化に努めていきたいと考えています。

また、「②能力及び実績に基づく人事管理の徹底」につきましては、従来から実施している人事考課制度により、職員の業績、能力を評価し、評価に応じた勤勉手当の支給や昇給を実施しており、今後も改革のポイントに挙げているとおり、人事考課制度の成熟を図り、人財開発とモチベーションの向上を図りたいと考えています。

続いて、52 ページからの「(3) 職員の人財開発」でございます。

本市では、平成 26 年に改定した「人財開発支援方針」に基づき、職員を財産であると考え、目指すべき組織像と職員像を定めて職員の能力開発を支援しています。

まず、職員のキャリア形成の面では、改革のポイントに挙げているとおり、若手職員には 10 年間で 3 課を経験するジョブローテーションを実施しており、その後は多様化する住民ニーズに対応するため、ゼネラリストやエキスパートといった多様な人財の育成に努めています。

また、職員研修については、53 ページ下段の改革のポイントに挙げているとおり採用年数や役職に応じて多様な研修を実施しており、県下でも先進的な取組を行っています。

---

その中でも特色のある取組として、採用7年目職員対象の研修があります。この研修では、民間の広告代理店から講師を招いて企画力やプレゼンテーションの手法などを学んだ後、「明るい職場づくり」をテーマにして、実際に市長の前でプレゼンテーションを行い、もっとも優秀な企画を予算化し、実現することとしています。昨年度は市役所内の職場情報誌をつくり、それぞれの職場の情報を共有して、若手職員のキャリアデザインの参考にしてもらうという企画が採用され、結果「バリナビ」という情報誌が作成されました。これは、全国的にも非常に珍しい取組で、自治体向けの雑誌などにも取り上げられ、近隣自治体では同じ取組をしようという動きもあるようです。

このように若い職員の中からも、今までにない発想ができる優秀な人財が育っているのを実感しています。54ページの上段の改革のポイントで「人事考課の結果を踏まえた人財育成及び能力開発を促進」と挙げているように、優秀な成績を上げた職員や高い能力を発揮している職員に対して、成績や能力に応じた評価を行うことで、よりモチベーションを高め、さらなる能力開発を促し、市民サービスの向上に還元することができるよう努めたいと考えています。

最後に54ページの「⑤女性職員の活躍推進」でございます。

平成27年に女性活躍推進法が成立したことを受けて、改革のポイントに挙げている特定事業主行動計画を策定し、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。

数値目標の内容は「①上級試験における女性の採用割合を30%程度」、「②係長級職員に占める女性職員の割合を20%以上」、「③管理職員（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合を10%以上」となっています。現在の状況といたしまして、平成28年度の上級試験における女性の採用割

合は 20.8%、平成 29 年 4 月 1 日時点の係長級に占める女性職員の割合は 19.7%、管理職員に占める女性職員の割合は 8.3%となっており、いずれの数値も前年と比較して改善しています。

今後も、女性職員が活躍できる職場環境づくりとして、子育て支援制度の充実や若手女性職員の積極的な登用を図り、ひいてはすべての職員が働きやすい、働きがいを感じる職場風土づくりに取り組んでいきたいと考えています。

ここまで長くご説明してきましたが、よくまとまっているのが冒頭ご紹介した愛媛新聞の記事であり、人員削減や現在の職員募集等の新たな取組など、県内でも注目されていますので後程参考にしていただければと思います。

以上が人事面の説明となります。

財 政 課 長

続きまして、財政運営の改革についてご説明いたします。55 ページをお開きください。

「(1) 持続可能な財政基盤の確立」のため、1 つ目に「投資的経費の圧縮」をいたします。

合併団体は合併特例債が活用できるため、投資的経費が非常に多いのですが、本市における一人当たりの投資的経費は、同じように合併した類似団体よりも多くなっています。

合併して 10 年余り、投資的経費の調整に時間がかかりましたので、下側のグラフにございますように、平成 23 年度から平成 26 年度の経費が多くなっています。

平成 29 年度には投資的経費のピークの第 2 段階になっていますが、この中には建設中のクリーンセンター関係だけでも 70 億円余りが含まれます。

平成 26 年度まで年約 150 億円であった普通建設事業費は、平成 29 年度にかけて年約 113 億円から 134 億円で推移すると見込んでいました。クリーンセンターの建設が終わった暁には投資的経費を絞れるのではないかと考えられま

---

す。計画自体も、5年くらいは精度が非常に高いのですが、5年以上になると金額を把握できていない計画が多くございます。自然減となる部分もございますが、持続的な運営をするためには、年約88億円から36億円と計画上投資的経費が少なくなっている平成30年度以降あたりで絞り込んでいかなければなりません。中段の改革のポイントにも掲げておりますが、平成32年度時点での投資的経費を年約60億円以内に抑制することを目標としています。

56ページをお開きください。

2つ目に「経常経費の削減」をいたします。

事業や施設の統廃合も含めた中長期的な計画のもと、市民の視点に立った見直しを進め、効率的で効果的な財政運営により、削減を図ります。

改革のポイントにも掲げておりますが、平成31年度までは、収支状況に応じて経常経費を段階的に削減し、平成32年度以降、下水道・小規模下水道事業への繰出金の5%削減を図るため、経営の基本である「経営戦略」を策定して持続可能な運営を進めてまいります。

3つ目に「市債借入の抑制と基金の確保」です。

57ページの改革のポイントにも掲げておりますが、臨時財政対策債を除き、市債償還元金を上回らない市債借入を行います。また、実質公債費比率を18%未満に抑制します。ちなみに18%を超えると現在の起債の協議団体から許可団体へ移行することになり、国から起債制限など実質的な健全化を求められることとなります。そして平成32年度までに財政調整基金残高約90億円の確保を行います。

4つ目に「財源の確保」を図っていきます。

改革のポイントにも掲げておりますが、市税などの課税客体の把握、徴収率の向上、使用料・手数料については基本的に3年ごとの見直し、遊休市有地の貸付や売却などに

---

---

よる公的資産の流動化、ふるさと納税の促進を行います。

58 ページをお開きください。

5 つ目に「公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進」を行います。

公共施設等の総合的なマネジメントを進めるため、公共施設等総合管理計画の推進を行い、固定資産台帳の整備を行います。

59 ページをお開きください。

6 つ目に「地方公会計の整備」を行います。

総務省の通知により、統一的な基準による財務書類などを整備し、資産・債務の適正な管理を行うとともに、財政の透明性を高め、市民に対する説明責任をより果たすため、わかりやすい財務状況の開示に努めてまいります。

最後 7 つ目に「その他の取組」として、事務事業の「選択と集中」による財源の効率的で効果的な活用、スクラップ・アンド・ビルドを基本とした、事務事業や補助金制度の見直しを行います。

以上が財政運営の改革の説明となります。

企 画 課 長

それでは、最後に行政経営面における改革の取組についてご説明いたします。

資料は 60 ページをご覧ください。

行政経営面におきましては、重点目標として「事務事業の効率化と質の向上」と「民間活力の活用」の 2 つを定めております。

まず、1 つ目の「(1) 事務事業の効率化と質の向上」でございしますが、これは、多様化する市民ニーズに的確に対応し、限られた財源の中で効率的な行政運営を行うため、

---

---

事務事業の効率化と質の向上の両方を追及していくものであり、実施計画として4つの取組を推進してまいります。

最初の取組は、「①市民の利便性の向上」でございます。市民の方が、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、広報やホームページなどを活用し「わかりやすく」・「丁寧な」情報発信を行うとともに、特に多くの方が利用する窓口業務の実施にあたっては、基本姿勢の1つである市民の視点に立ち、「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していきます。

61 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検討」でございます。このうち、窓口業務の見直しの一環としまして、平成29年度より、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を拡充しております。

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。これは、職員が業務改善及び職員提案に積極的に取り組むことにより、職員の意識・能力の向上と組織の活性化を図り、市民の視点及び行政経営の視点に立った市民サービスの向上に寄与することを目的とするものです。

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し、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、よりスケールメリットを生かした改善効果を発揮」させることとでございます。

なお、平成28年度、業務改善におきましては、しまなみ海道を訪れるサイクリストが増加傾向にある中で、北消防署大島分署が、自転車の安全運転を呼びかけるチラシを作成し直接配布した結果、事故件数を前年同期比1件の微増にとどめるなど、市役所の全138組織が141件の業務改善に取り組みました。

なお、職員提案におきましては、「大規模災害に備えた具

---

---

体的な初動体制の確認」など、新たに 19 件の施策が提案されております。

続きまして 62 ページをご覧ください。

「③公の施設等のあり方見直し」でございます。

本市では、施設の集約化・複合化による総量削減とともに効率的な市民サービスへの改善を図ることを目的に、「公の施設等評価及びあり方針」を策定いたしました。

今後、市民ニーズを的確に反映した、より効率的で質の高いサービスの実現を図ってまいります。

63 ページをご覧ください。

改革のポイントである「公の施設の見直しを継続的に繰り返すことにより、市民ニーズを的確に反映させた、より効率的で質の高いサービスの実現」に向けて、今年度は施設利用者・地域住民等と協議・共働する体制を構築し、利用者等が共感できる施設管理運営計画の策定、管理運営の改善に取り組む予定としております。

続きまして「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、事務の効率化を始めとした行政サービスの更なる充実」を図ることでございます。

これまでの主な取組としまして、県と市町が電子入札システムを共同利用することによる経費の節減、県と市町税

---

---

務職員の連携した滞納整理による税収の増加等があります。

64 ページをご覧ください。

重点目標の2つ目、「(2) 民間活力の活用」でございます。

最初の取組は、「①民間委託の推進」でございます。

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縮減」を図ることでございます。

従来から、水道のメーター検針や料金徴収等の業務、学校給食の調理・洗浄業務等の様々な分野で民間委託を推進してきましたが、今年度から、高齢者に関する身近な相談窓口である地域包括支援センターについて、直営であった島しょ部にも民間委託を導入しております。

続きまして、65 ページをご覧ください。

「②指定管理者制度の活用」でございます。

本市では、昨年度、新たにしまなみアースランド（西部丘陵公園）に指定管理者制度を導入するなど、積極的な制度の導入を進めた結果、平成 29 年 4 月 1 日現在、86 施設において指定管理者による管理運営が行われています。既に利用者の間でも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」という観点から一步前進し、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。

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、66 ページをご覧ください。

「③ P F I 手法の活用」でございます。

本市では、これまで P F I 手法を活用した事例はありません。

P F I 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。しかし先ほど財政課長からもご説明したとおり、今後の投資的経費の圧縮ということも考えますと、今のところは P F I 導入対象事業がございませんが、今後の改革のポイントとしては、「施設更新などにあたり P F I 手法の活用を選択肢として検討」してまいります。

67 ページをご覧ください。

続きまして、「④ 新しいネットワークの構築」でございます。

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。

従来から、民間事業者等と協定を締結し、「郵便配達時における高齢者の見守り」や「災害時における物資提供」等の分野で共働を推進してきましたが、県内初の取組としては、今治市連合自治会や宅建協会等との共働により自治会への加入促進を図っております。

最後に、「⑤ 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。

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 68 ページは、市の出資比率が 25%を超える第三セクター 9 法人の一覧でございます。

この表の中にはありませんが、平成 28 年度、新たに今治コミュニティ放送株式会社に対する追加の出資を行っています。先ほどご説明した「第三セクターの特性を生かした新たな活用策の検討」という視点から、災害時における各家庭への有効な情報伝達手段としてコミュニティ FM を活用するため増資を行ったものです。

現時点では 25%を超える出資法人が 10 法人となっており、毎年度の取組実績を報告する際にはご説明いたします。

以上が行政経営面における改革の取組となります。

それでは最後に、行政改革ビジョンの進捗管理についてご説明いたします。

少し戻っていただき、資料は 44 ページをご覧ください。

ページ下段の図は、計画の進捗管理を行う体制を図で示しております。計画を推進する市長をトップとした「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」、それから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してまいります。

なお、進捗状況につきましては、毎年度 1 月頃に決算状況等を踏まえ、その状況を取りまとめ、当審議会におきまして、その実効性及び方向性について確認・提言をいただきながら、必要な見直しを行うとともに、広くホームページで結果を公表し、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。

以上、長時間になりましたが、行政改革ビジョンの概要

---

についてご説明いたしました。

妹尾会長

ありがとうございました。

新任の委員の方はもちろん、従前から行政改革ビジョンの策定に携わった我々にとりましても、改めて全委員が市の目指すべき行政改革の方向性・取組内容を再確認することは、今後、「評価・検証」機能を担う附属機関としての職責を果たすために必要不可欠であると考えております。

それでは、事務局からの説明について、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。

尾上委員

今治市の人口減少率が全国の都市でワースト 13 位、こういうことは私自身も初めて知りました。私が住んでいる菊間も、陸地の過疎地域のようになっています。私は 70 歳を超えていますが、地域では若者です。空き家も増えています。今は支所になっている旧菊間町役場に私も時々行くのですが、町が寂れてしまっています。

この総合計画をこれからじっくり読ませていただこうと思います。良い目標、「ずっと住み続けたい“ここちいい”まち いまばり」これに向けては、旧市内の中心部には中心部の問題、島しょ部には島しょ部の問題、陸地部の西の方にも南の方にも問題があって大変だろうと思いますが、みんなで検証し立派な今治市にしていければと思います。

村上委員

人事面、財政面、行政経営面で、今想定できる 5 年先 10 年先までのことに関して一生懸命プランを立てて全面的に努力されていると感じています。しかしそれから先のことは、人口が減少していくのも想定であって、現実的にどうなるかは分からない。

平成 32 年度に合併特例債がなくなり、それからの延長があるのかもしれませんが、今打てる手は全部打っているよ

うな気持ちで拝見しておりました。

ただ、以前に「公の施設のあり方の見直し」を行いました  
たが、ホームページなどで一覧表を見てみますと、遊休的  
なもの、処分できるものについて、もうちょっと突っ込む  
必要があるのではないかと思います。

私も企業経営者として、必要のないものは切り捨てて、  
人口が減る中での商売のやり方、あるいは固定費の削減と  
いうことをいつも考えています。「公の施設のあり方」など  
については、もう一度突っ込んでやったらと思っています。

浅井委員

3点あります。

1点目は、33ページの中長期財政収支見通しの7行目、  
2段落目のところの「財政調整基金は平成33年度ではほぼ底  
をつく」という表現についてです。ここ3・4年、平成28  
年度以降ずっと100億円くらいマイナスがあって、それで  
底をつくのかなと思ったのですが、57ページの改革のポイ  
ントには「平成32年度までに財政調整基金残高約90億円  
を確保する」とあります。これは使い尽くした後、同時に  
積み立てていくということなのか、教えていただきたい。

2点目は、新都市の加計学園のことが話題になっていま  
すが、土地を供与して、約64億円を市が助成すると聞いて  
おります。それは財政調整基金とは関係ない、別枠の貯金  
であるという理解でいいのか教えていただきたい。

3点目は10ページのふるさと納税についてです。順当に  
増えているということは認識しています。平成28年度あた  
りは平成26年度の倍になっていると思うのですが、ここ  
にはおそらく寄付された総額が表示されているので、ここ  
からお礼をする品の費用は引かなくてはいけない。なおかつ  
今治市民の方が他の市町村に寄付をした分は税収が減って  
いるはずですが。そのあたりの差し引き金額を把握されて  
いるのであれば、教えていただきたい。

財政課長

1点目の「平成33年には財政調整交付金はほぼ底をつ

き」という表現でございますが、41 ページに中長期財政収支改善の見通し（グラフ）がございます。関係各課から集めた計画を実行していれば赤の線（収支見通し）になるのですが、やはり事業の抑制をして、上側の緑の線（収支見通し（改善））に持っていかうと考えています。

財政調整基金は平成 28 年度決算で現在 138 億あまりありますが、それを有効に活用していかうと考えています。先ほど申し上げたように、一般財源が減っている中で急激な予算縮小もできませんから、一時的に財政調整基金、減債基金なども使い、収支を均衡しながら、投資的経費の抑制や歳出の削減に努めて、改善後の収支状況にもっていくよう基金を運転していく方向です。

2 点目の新都市の加計学園の助成につきまして、積み立てた基金から手当するということでございますが、現在 300 億円あまり基金があり、その中の主なものは財政調整基金が 138 億円、減債基金が 70 億円、合併振興基金が 40 億円です。合併振興基金は合併の際の新市建設計画の中で大学の推進にも位置付けておりますので、合併振興基金と財政調整基金あたりを大学への支援として充てていきたいというのが今の考え方でございます。

合併振興基金だけでは足りませんので財政調整基金もいくらか充てると思うのですが、そういった形でお金を充てたあと、目標として、合併算定替えによる交付税の削減が終わった平成 32 年度時点での財政調整基金の残高 90 億円というのをなんとか確保したいと考えています。

この今治小学校跡地も一部を売却しましたが、不要用地の売却などをした場合、財政調整基金に積み増ししています。そういった形で財政調整基金への積み増しをしていきたい。取り崩しもございますが、そうやってできるだけ確保していくという考え方です。

3 点目のふるさと納税の関係でございます。10 ページには平成 26 年度までの金額しか書いておりませんが、平成 27 年度は約 5 億円、平成 28 年度も 5 億円余りの納税額が

ありました。今治市民の方が他市へ納税した場合の税収の影響ですが、今治市民の方が他市にふるさと納税される額は少なく、金額は不正確なのですが、市外に流れていくのは1千万円、2千万円程度だったと思います。

納税に対する返礼品は全国的に問題となっていました。が、当市の場合は返礼品の額の割合が25～6%で、諸経費を含め約30%程度が経費、残りの7割程度は歳入に入ってくるという状況です。

浅井委員

理解が合っているかどうか再確認ですが、41ページの表現では、平成32年度で90億の財政調整基金が残っているとすれば、平成33年度以降、収支マイナスが17億円、13億円、9億円、9億円なので合計で50億円くらいなくなります。90億円から50億円を引いた40億の基金を持ちながら、平成37年度でプラスマイナス0くらいの収支で動きそうだという理解でよろしいですか。

財政課長

この時点におきまして5年程度はまだ比較的正確ですが、6年目から10年目くらいになると少し不正確です。こういった収支不足があるので改善をした上で、また5年後に見直し、その時点でもう一度精査はしなければいけません。

方向性としては、先ほど申し上げたとおり意識的に財政調整基金・減債基金を当てながらも、平成32年度に合併算定替えが終わった段階で財政調整基金・減債基金の残高を確保するという事です。算定替えが平成32年度で確定し、特例加算がなくなります。その時点で、そこから先については仕切り直さなければいけないと思います。

持続可能な形の財政運営ですから、収支不足の差額は埋めていく形で毎年調整していきます。あくまでこれは傾向としてこのような見込みになっており、その状態を改善するため現実には収支不足がこんなに出ないようにしていかなければならない、という意味での収支の差引額、不足額

	だと認識いただければと思います。
浅井委員	ふるさと納税については、今治市民が今治市に寄付していることが多いという理解でよろしいですか。
財政課長	今治市民もしくは今治市外の方から寄付していただくことが多く、今治市民が今治市外に寄付している額は1千万円、2千万円程度だったと思います。入りの方が非常に多いです。
浅井委員	今治市民が今治市に寄付している額は分かっているのですか。
財政課長	今この場では把握していません。
浅井委員	今治市民が今治市に寄付することもあるのですね。
財政課長	あります。
寄井副会長	2点あります。 1点目は人事面に関して。今回の新聞記事にあるように、「人材確保への新視点」ということで、一騎当千の強者をどんどん入れていただくとありがたい。 記事にも書いてはいますが、「定員適正化」ということでどんどん人が減っており、職員一人当たりの業務量は当然増えている。ただ他方で、「フレックスなどいろいろ休みを作る」、場合によっては「残業をあまりしないよう何時以降はシャットダウンする」という話ですが、実際にそういったことが可能なのかというと、難しいのではないかという気がします。持ち帰って仕事することも結構発生しているのではないかと思うのですが、そのあたりはなかなか難しい問題で、実際はどうするのだろうというのが感想です。 2点目は、59ページの「⑥地方公会計の整備」です。財

---

務諸表のようなものをきちっと整理し資産債務の適正な管理を行うとともに財政の透明化を高めるということです。これがちょっとイメージできないのですが、上場会社の財務諸表に近いようなものを念頭におかれて、かつ第三者がそれを監査していくような形になるのか、そのあたりを教えてください。

人 事 課 長

先ほどお話のありました職員採用については良い取組という中で、定員適正化計画等において正規職員数の削減が続いてもおります。職員一人当たりの時間外勤務も増えており、水曜日のノー残業デーなど、色々な方向で少し規制をかけているところでもございます。

今心配されている、実際にできるのかという点でございますが、私どもも昨年度の職員の時間外の勤務実績について分析しました。そうしますと該当課全体が同じように残業しているのではなく、特定の係や特定の人に集中している傾向が見られましたので、それについては少なくとも同じ課であれば業務が平準化するように業務分担の見直しをしてほしいと今般お願いしてございます。それと共に、ある程度役目を終えた事務についてはこの際見直しもして欲しいともお願いしております。

単に呼びかけだけでは到底達成できないということも理解してございます。

ただし、時間外勤務が特定の係、人に集中している課につきましても、課内で応援体制に入って業務量の平準化を図るよう、積極的にお願いしております。

ある程度は、職務分担の見直しを積極的にやっていきたいと思っておりますので、その方向を見ていただけたらと考えております。

財 政 課 長

公会計の整備でございますが、参考資料の域だと考えております。決算関係の財務諸表によって、他市との比較、事業の進捗による資産の増減、あるいは資金的な財政状況



---

など、政策決定をしていく上での判断材料、事業・都市経営をしていくための資料として使うというのが第一義的な目的でございます。

将来的にすべての団体が実施された暁には、役所の官庁会計も複式簿記になるかもしれませんが、その時点になれば監査委員の監査をはじめ第三者の監査などもあると思います。現時点ではまず作っていった上で、政策決定の資料にするというのが目的でございます。

寄井副会長

例えば今治市は公の施設が多いので、資産の除去債務などを入れたらとんでもないことになる可能性もあるのではないかと思います。

残業については、やはり特定の人に集中します。おそらくその方は非常に優秀な方で、いろいろ責任感もあって残業されていると思いますので、その特定の方のフォローをしていただければと思います。

来栖委員

初めての参加で、みなさんの話を聞いて大変勉強になりました。

野崎委員

人材確保、人員削減というのは非常にデリケートな問題であるので、特別なことをしたりすると「ひずみ」のようなものが出てくるのではないかと心配です。それがないようにお願いします。

日比野委員

みなさんが色々と遣り繰りしているのだという印象は受けました。

ただ、一度に多く数字の説明があり、少し整理する時間が必要であると感じました。

企画課長

今日は初めてということで、一方的に私どもの方からご説明しましたが、次の機会には質問カードなどもお送りして、本当に簡単な「この言葉の意味は」で結構ですので、

---

---

本日の内容でお気づきのところについて事前にご質問いただき、それをお返しするような形で準備をさせていただきます。

今日に限らず、疑問に思ったことを引き続き投げかけていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。

御 堂 委 員

2点あります。

1点目は、職員採用の適正化に関して。正規職員の減少が臨時職員の方に反映しているという説明がありましたが、業務も減るわけではないので、非常に難しい問題であると思います。

それに合わせて、支所だけかもしれませんが、臨時職員が高齢化してきています。確かに臨時職員にベテランがいれば正規職員は非常に助かるので、そういう配属になっているのかなと思うのですが、同じ臨時職員が何年もいると、結局若い人の働く場がなくなることも考えられます。やはり業務自体の流れからはベテランがいいかもしれませんが、組織の活性化、若い人の職場確保の点では考慮する必要があると思います。

2点目は、公共施設のことです。以前に公の施設をランク付けし、廃止という形にした施設が多数あると思うのですが、いずれ年を追うごとに耐用年数がきて取り壊しをしなければいけないものが順々に増えてきます。その時に財政的な圧迫が危惧されます。

これから順次取り壊していく段階でかなりの経費がかかるとはと思いますが、どのように考えているのか教えていただきたい。

人 事 課 長

臨時職員が高齢化、特に島しょ部地域に高齢の方がいらっしゃるのご指摘でした。現実的なお話だと思います。

私どもは臨時職員に対しては、できれば大学や短大を卒業した若い方を採用したいのですが、現実的に募集をかけてもほとんど集まってこない状況でございます。去年は年

---

年齢要件を58歳まで可という受験資格に変えまして、それでもようやくぎりぎりのところでございます。

今本当に募集をかけても集まらない、まして若い方はあまりいない。要件も、臨時職員は過去に臨時職員をやった方でも5年間期間が開いていれば可ということでしたが、昨年から2年間開いていれば可、年齢要件も58歳まで可ということにして、それでようやくぎりぎり集まった状態でございます。

今、庁内から要望のあるアルバイト職員など諸々の定員が埋められていない状況にあり、この数年、人を呼びかけ募集しても集まらない問題が非常に深刻になっているのが現状でございます。

そのため、ある程度高齢の方にも、臨時職員以外のアルバイトでも協力していただかないと市政運営ができない、今そういう状況にもなっております。

企 画 課 長

施設の解体につきまして、いずれそういう形を取らざるを得ない状況にあります。資料58ページの、公共施設等総合管理計画というのは、総務省から指導いただいたもので、公の施設だけに限らずさまざまな公共施設の今後のインフラの方針に対する考え方を整理するものです。

この計画に則った、撤去も含めた施設の廃止においては、財源としていわゆる起債（借り入れ）ができる制度の利用も考えられます。現在これだけ多くの施設を抱えている状況にあって、そういった制度も研究しつつ、計画的に、順次、更新あるいは撤去を実施していくということしか、今のところ手がないというのが正直なところです。

ただ、こういった財源についてはしっかりと研究いたしたいと思っております。

財 政 課 長

除却の関係で申しますと、もう一点、島しょ部においては過疎債というものがあります。借り入れが可能なもので、将来的に解体撤去に要する費用として前もって過疎債を借

---

りて、毎年基金としていくらか積み立てをしています。

過疎自立促進基金が10億円余りあり、そのすべてが解体撤去のための費用ではないのですが、その中に、将来の解体撤去が出てきた時のための積立も前もってしています。先ほど企画課長も申し上げましたとおり、計画的にというレベルは超えてないのですが、一部につきましてはそういった形で基金にあらかじめ積み立てをしていく部分と、借り入れになり将来の負担にもなる除却債、こちらを組み合わせながら計画的に実施していかないといけないと考えています。

井出委員 私の見解は、先ほど寄井委員さんがおっしゃったとおりです。

日浅委員 質問ではないのですが、PDCAサイクルのところ、この審査会がチェック機能を果たす役割であることを思いました。

ただ、数字や資料を出されてもなかなか把握することが難しいところもあります。たとえば職員のひとり1改革運動の推進で、「こんな取組をしている」という具体的なことを知ることができると、それで実際評価が上がるかどうかは別として、職員の人たちもこうやって頑張っているのだと私たちが知ることにより、評価につなげていけるのではないかと思います。これだけ大変なことを職員の人たちが取り組んでいく中で少しでもモチベーション上げていく、その協力ができるといいのかなと思います。

では現場を見に行くのかというと、みなさんお忙しいと思うので非常に難しい問題ですが、もう少し「見える化」を取り入れてもらえると、意見が出しやすいところもあると感じました。

西部委員 過疎・高齢化が進んでいるのですが、グリーンツーリズムの関係で研修・交流して話を聞いていると、まだしな

---

---

みという地域は限界集落ではないと思います。限界集落のところから見るとまだいいよね、自然もいっぱいあるし人も元気だし、という話を聞くと、こちらももう少し頑張らないといけないなという気持ちになっています。

指定管理施設は少し方法が変わったようです。私も道の駅で少し関係しているので、これからの方針も聞きながら、指定管理者の関係者と一緒に、施設が盛り上げられるような方向に進められることがあればお手伝いしていきたいと思っています。

妹尾会長

ありがとうございました。

最後に議題の3「今後の日程について」に移りたいと思います。

事務局から説明をお願いします。

企画課長

それでは、資料5「平成29年度 行政改革推進審議会開催スケジュール（案）」をご覧ください。

今年度の審議会は、本日を含め3回の開催を予定しております。

まず、第2回目につきましては8月下旬を開催予定とし、行政改革ビジョンにおける個別実施計画に基づく進捗状況をご報告させていただきたいと考えております。現時点におきましては、議題としまして、前年度から継続してご審議いただいております「市民の利便性向上」と「公の施設等のあり方見直し」を予定しております。

このうち、「市民の利便性向上」につきましては、市民課窓口サービスにおきまして、各種証明書等を取得する際の申請書記入を不要とする、昨年の行革甲子園でグランプリとなった取組を今治市でも導入しようとするものでございます。

これにつきましては、前回の審議会におきまして、早期実現に向けた積極的な検討についてのご要望をいただいたことから、市の行政改革推進本部において検討を進め、今

---

---

年度秋頃の導入を目指して検討を進めております。

今後、導入効果が最大限発揮されるよう課題の整理・運用方法の検討を進め、第2回審議会におきまして、最終の検討結果をご報告させていただきたいと考えております。

そして、第3回目につきましては来年1月下旬を開催予定とし、先ほどご説明させていただきましたとおり、行政改革ビジョンに係る平成28年度の取組結果をご報告させていただき、改革の実効性及び方向性につきまして、評価・検証を行っていただく予定としております。

以上が平成29年度の開催スケジュール（案）でございます。

妹尾会長

ありがとうございました。

今年度の開催日程及び審議事項について説明していただきました。

今年度は、前回からの継続議題として「市民課窓口サービスの改善」、「公の施設等のあり方見直し」に基づく審議を進め、最後は、行政改革ビジョンとなって初めての進捗状況報告ということで、全体で3回を開催する予定でございます。

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。

委員

《意見・質問なし》

妹尾会長

最後に、本日の議題以外に、その他として何かご意見・ご質問がありましたら、ご発言をお願いします。

委員

《意見・質問なし》

妹尾会長

それでは、以上をもちまして、本日の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。

---