

平成29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30年3月23日（金）午前10時15分～

2 場 所 市役所11階特別会議室1号

3 議 題

（1）行政改革ビジョンの進捗状況について

（2）その他

4 出席者

委 員	妹 尾 会 長	寄 井 副 会 長	
	浅 井 委 員	井 出 委 員	尾 上 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

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

村上課長補佐 加藤係長

岡本主査

阿部主査

越智主事

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、「今治市行政改革ビジョンの平成 28 年度進捗状況」を議題とし、審議を進めてまいります。 それでは、早速議事に入りますが、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。 本日の審議会は、12 時までの終了を予定しております。できる限り円滑に進行してまいりたいと思いますので、ご協力の程、よろしくお願いします。 まずは、事務局から資料の確認をお願いします。
企 画 課 長	それでは資料の確認をいたします。 「今治市行政改革ビジョン（平成 28 年度進捗状況）」という冊子、「行革甲子園グランプリ事例の取組を今治市に導入」という A 4 版の資料、本日の「次第」と「2 月 22 日付けの愛媛新聞の記事」を配布しておりますので、ご確認をお願いします。 全ての資料がお揃いでしょうか。事務局からの資料確認は以上でございます。
妹 尾 会 長	それでは、議事に移ってまいります。 まずは議題 1 「行政改革ビジョンの進捗状況」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、今治市行政改革ビジョン（平成 28 年度進捗状況）をご覧ください。 この資料に沿ってご報告いたしますが、この資料は、行政改革ビジョンの中に平成 28 年度の取組・進捗状況を組み込んだ形で整理しております。 1 ページを開いていただきますと、「基本理念」と「基本姿勢」、2 ページからは「改革の方向性」、4 ページ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、進捗状況を確認できるように構成しました。

また、進捗状況については、例えば 12 ページを開いていただきますと、一番上の「②ゼネラリストとエキスパートの育成」という実施計画に対しては、その下にある青色の部分で「平成 28 年度の実績状況」を、ページ中央の「③職員研修などの充実」という実施計画に対しては、その下にある青色の部分で「平成 28 年度の実績状況」という形で整理しております。

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」、最後に企画課から「行政経営の改革」という順番で進めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

人 事 課 長

4 ページをご覧ください。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」、「職員の人的開発」の 3 点を重点目標として掲げています。重点目標ごとに取組の現状を説明させていただきます。

まず、「組織体制及び定員の適正化」についてご説明します。

5 ページの「職員数の推移」の表をご覧ください。

平成 29 年 4 月 1 日時点の職員数は 1,369 人でしたが、現時点で平成 30 年 4 月 1 日の職員数が 1,363 人の見込みとなっており、第 3 次定員適正化計画の予定より 2 年前倒しで目標を達成することとなりました。

6 ページの「組織体制の推移」の表をご覧ください。平成 29 年 4 月の組織改編で各支所の産業建設課を住民サービス課に統合し、支所を住民サービス課と地域教育課の 2 課体制としました。これは、実績状況にも記載してありますように、限られたマンパワーを最大限に活用するために行ったものです。

参考までに、平成 30 年 4 月 1 日では本庁の課が 68 から 64 に、室が 31 から 28 になります。

続いて「②職員採用の適正化」と 7 ページの「③多様な人財の活用」について併せてご説明します。新聞報道でもありますように、このところの景気回復に伴い、企業、自治体における人財獲得競争が激しくなっています。そうした中で、採用に関して今治市は県内でもっとも先進的な取組を実施していると考えています。7 ページ中段の取組状況にもありますように、平成 29 年 3 月に土木職、建築職を対象にした専門試験を行わないスタイルの採用試験（今治スタイル）を導入し、結果的に土木職 4 名の新規採用職員を確保しました。

これをさらに発展させ、平成 30 年度からは、スポーツ、文化、国際貢献活動などの実績を受験資格とした特別枠と、社会人経験 5 年以上を受験資格とした民間経験枠を新たに設け、筆記試験を撤廃し、一次試験から全員と面接を行う方式での採用試験を実施することとしました。

お配りしている新聞記事にもありますように、青年海外協力隊の経験者に対して、採用試験の実施を PR するなど、広報活動にも力を入れて取り組んでおります。

今後もこうした取組を継続し、多様な人財の確保に努めてまいりたいと考えています。

なお、専門試験と教養試験を課す採用試験は例年どおり行っています。しかし、それでは求めることができない人財については、新たな試験制度を導入し、既に 3 月 1 日から民間企業と同様に募集告示を行っています。

続いて、「④超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善」についてご説明します。

9 ページ中段の取組状況をご覧ください。超過勤務の縮減については、ノー残業デーや早出遅出勤務などの取組を実施していますが、平成 25 年度の時間外勤務手当から 10% の削減という数値目標に対し、平成 28 年度は逆に 13% の増加となっています。今年度においても、職員数の減少による業務負担の増大に加え、9 月の大雨災害や、えひめ国体の開催などで職員の勤

務時間が長時間化しており、超過勤務の縮減は難しい状況となっています。今後とも継続して取組を実施し、改善に努めてまいりたいと考えています。

続いて、「⑤新たな人事制度の導入検討」としましては、10 ページ上段の改革のポイントに挙げておりました「定年前早期退職希望者応募制度」を平成 28 年度から導入しています。

続いて、「(2) 給与の適正化」についてご説明します。

「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」につきまして、今治市においては、原則として国の制度に準拠した給与制度を導入しており、下段にありますラスパイレス指数についても、類似団体よりも低い数値となっております。今後も、給与の適正水準を維持しつつ、職員の成績、能力に見合った処遇の実現を目指してまいりたいと考えております。

続いて 11 ページの「(3) 職員の人財開発」についてご説明します。

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、職員を財産と考え、職員の能力開発を積極的に支援しています。

まず、若手職員のキャリア形成の面では、10 年間で原則 3 課を経験するジョブローテーションを実施しており、下段の取組状況のとおり、10 年間で 3 課以上を経験する職員の割合は約 90%となっています。

ジョブローテーション期以降は、多様化する住民ニーズに対応するとともに、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るため、12 ページ中段の取組状況にありますように、人事異動自己申告制度等を活用した人員配置を行っています。

続いて職員研修については、12 ページ下段の取組状況にあり

	ますように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る」と自負しております。 また、13 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、人事考課制度を活用し、優秀な成績を残し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進しています。 最後に「⑤女性職員の活躍推進」については、平成 28 年に女性活躍推進法に基づく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。 14 ページの表をご覧ください。取組状況としましては、平成 28 年度から旧姓使用制度を導入、採用試験への女性面接官の配置などを実施しました。 結果として、管理職員については、課長補佐級以上の職員に占める女性の割合が平成 28 年度は 7.6%でしたが、平成 29 年度は 8.3%となり、平成 30 年度は 10.0%に達する見込みです。 また新規採用職員に占める女性の割合についても、平成 28 年度は 18.5%でしたが、平成 29 年度は 26.3%となり、平成 30 年度は 45.7%の見込みとなっており、いずれの数値も改善しています。 人事面の説明は以上です。
妹 尾 会 長	ありがとうございました。 事務局から人事面の取組について説明がありました。 平成 27 年度に行政改革ビジョンを策定し、今回が初めての進捗報告になりますので、各委員よりご意見、ご質問など積極的にご発言いただければと思います。
野 崎 委 員	12 ページの「②ゼネラリストとエキスパートの育成」につい

	て、ゼネラリストの育成方法についてはよくわかりましたが、エキスパートについては具体的にどのような育成方法を取っているのでしょうか。
人 事 課 長	エキスパートは専門領域の人財ですので、育成にあたっては通常の３年、５年といった短期で異動させることなく、長期間一つの職場に配置しています。さらに、職場内外の専門的な研修を受講させたり、一般の職員より長く経験を積ませたりすることが、エキスパートの育成につながると考えています。
野 崎 委 員	限定した人員配置を行うという考え方ですか。
人 事 課 長	専門性を養うために、職員の能力なども見極めながら、限られた人員をそこに充てるということになると思われます。
村 上 委 員	先般の愛媛新聞にも、今治市職員の人員削減が前倒しで達成されているという記事がありました。 日本人は誰に対しても親切すぎるため、行政サービスも従来はコストがかかる方法で行っていたのではないかと考えています。人員が減少するとどうしてもサービスの質の低下が懸念されますが、今後はＡＩがどんどん導入されていく時代ですので、機械でできるサービスについてもっと研究して、パソコンやスマートフォンなどのいろんな端末を使って人員が減った部分を埋めるほか、経費の面からも一度イニシャルコストをかければランニングコストが不要となるような方法を研究・導入していただきたいと思います。
妹 尾 会 長	確かに、住民サービスの面からは、職員の削減も前倒しが過ぎると大丈夫なのかという不安があります。
日 浅 委 員	職員の定員適正化を２年前倒しで目標達成した件について、目標が早期に達成されること自体はとても良いことだと思います。しかし、最近では周囲でも「人が足りない」という話をよく

	聞くため、大丈夫なのだろうかという懸念もあります。 なぜ2年も早く達成できたのか、その理由をお聞かせください。
人 事 課 長	委員のご心配はよくわかります。私どもとしても、計画どおり緩やかな職員削減が理想でしたが、実際には定年前退職した職員が想定よりも多数いました。また、新規採用職員の募集の場においても、公務員人財の取り合いという事態が生じています。 一般事務職でいうと、二次試験の合格者は30人いましたが、最終の三次試験に臨むのは12人という状況です。二次試験に合格したにもかかわらず三次試験をキャンセルする方は、おそらく愛媛県に流れているのではないかと思います。 計画通りに採用したくても採用できない状態ですが、単に合格ラインを下げて人数だけで帳尻合わせをすると、将来に渡って影響が出てきます。そのような理由から、スポーツ、文化、国際貢献などの分野で優秀な人財をあらかじめ確保したいという強い思いがあり、これまでと異なる試験方法を導入しました。 職員が減ったということだけでは自慢にならないと市議会でも指摘されています。 近年、災害も数多く発生している中で、支所の状況なども踏まえると正規職員はある程度確保していかなければならず、職員数の削減はもうこのあたりが限界ではないかと考えています。 このような状況でも、住民サービスの質を下げるわけにはいきませんので、現在は退職された職員にも嘱託職員として定数外で協力していただいています。 正規職員でカバーしきれない部分を、非正規職員でカバーして市政運営を行っています。
浅 井 委 員	職員の適正化は順調以上に進んでいるということですが、一方で時間外勤務手当が増えています。職員が減って時間外勤務手当が増えているということは、その分割増手当が支払われているということになります。

	平成 28 年度では 2 億 6 千万円の時間外勤務手当の支給があったということですが、人を減らして残業が増えた分、非効率的な点があるのではないかと思います。そのあたりの事情をご説明ください。 また、「改革のポイント」では平成 25 年度の時間外勤務手当 2 億 3 千万円から 10% の削減を目標としています。しかし平成 28 年度には時間外勤務手当が 2 億 6 千万円に増えていますから、ここから目標を達成するには実質 2 割程度の削減を行わなければなりません。これが現実的に可能なのかどうか、お聞きしたい。 職員数の削減に合わせて時間外勤務が増えている点についてですが、人事課としても国の掲げる「働き方改革」の方針に準じ、平成 29 年度は長時間労働の是正を大きな眼目として取り組んでまいりました。 水曜日はノー残業デーを徹底し、課長級の管理職が職員の退庁を確認することで定時後に漫然と仕事をしない、夜 19 時が来ると来庁者対応中の部署以外は一斉に消灯する、また市長自らが呼びかけもしました。夜中まで仕事をする職員もいたため、夜 22 時以降は庁舎を閉めるということも平成 29 年度から実施しています。 また、各課においても特定の職員に時間外勤務が偏りがちな状況がありましたので、各課長には業務の平準化を行うよう何度もお願ひしてきました。 これらの取組や意識付けの効果により、結果として良い数字が出ていたのですが、10 月の台風 22 号により蒼社川決壊のおそれが生じた際には災害対策本部が第三次配備となり、ほとんどの職員を動員しました。併せて、えひめ国体・えひめ大会という何十年に一度の大きなイベントもあり、多数の職員が運営に従事しました。これらにより、結果として時間外勤務時間は増えてしまいました。 しかし、災害や突発的な出来事を除けば、業務の効率化、平準化により状況はかなり改善しています。また現在、国におい
--	---

	ても労働基準法の改正の動きがあり、一か月に 100 時間を超えるような労働は現実的には過労死ラインであるとして規制される方向です。 その点を真剣に受け止めて業務の効率化、平準化に取り組んでおり、現状で目標は達成可能だと考えています。
尾 上 委 員	5 ページの職員数には再任用職員も含まれていますか。
人 事 課 長	含まれています。
尾 上 委 員	私もよく支所に行きますが、定年退職した元課長、元課長補佐クラスの方が、一般の主事と同じような仕事を担当してよく働いています。住民への対応も、それ以外の仕事に関しても、やはり長年の経験が生かされているようです。そういう点で、再任用というのは良い制度だと思います。 もう一点質問です。たとえば愛媛県では管理職の任用試験を行っていると聞いていますが、今治市でも課長、課長補佐の任用試験を行っていますか。
人 事 課 長	今治市では任用試験は行っていません。人事考課制度により、上司が 1 年間の働きぶりを各種の項目で評価しています。また、目標管理制度といって、各自が目標を掲げて取り組んだ、その成果に対する評価も行っています。人事考課と目標管理、それらを総合的に勘案しながら昇任を行っています。
尾 上 委 員	職員数が少ない中で任用試験を行うと、通常の仕事に加えて試験勉強をしなければならず、仕事に支障が生じるのではないかと思います。そういった点を考えても考課制度は有効でしょうし、やはり面接等で人財を評価し、任用しなければいけないと思います。
村 上 委 員	職員に対しストレスチェックや、申し出による産業医の面接を行っているとのことでした。ストレスチェックを実施すると、

	産業医との面接実施が望ましい高ストレス者を把握できます。これはダミーの設問なども混ぜてあるとのことで、かなり信頼性が高いものです。市役所ではどの程度の人数が高ストレスに該当していますか。また、産業医の面接を受けた人はどの程度いますか。
人 事 課 長	平成 28 年度のストレスチェックでは、正規職員と非正規職員合計 2,530 人を対象として実施し、2,494 人（98.58%）から回答がありました。 そのうち、高ストレス者は 141 人（5.65%）、産業医との面接を希望したのは 9 人でした。
妹 尾 会 長	他にご質問がなければ、引き続き財政面の取組について、事務局から説明をお願いします。
財 政 課 長	財政面の改革についてご説明をいたします。 16 ページをご覧ください。「①投資的経費の圧縮」について、ページ中段の改革のポイントの 1 点目は、「合併特例債などの有利な資金を活用した普通建設事業の実施」です。2 点目は、「平成 32 年度時点の投資的経費を年約 60 億円以内に抑制」です。 平成 28 年度の取組状況としましては、投資的経費のうち、普通建設事業費は約 121 億円で、財源として約 49 億円の市債借入を行いました。そのうち、充当率、交付税算入率の高い合併特例債約 39 億円を借入し、有利な資金を活用しながら事業を実施いたしました。 なお、下段の平成 28 年度投資的経費の状況でございますが、目標額 109 億円に対し、実績額 124 億円と、目標額に対し差引 15 億円オーバーとなりましたが、これは主に大学用地の買戻しによるものです。 続いて 17 ページをご覧ください。 「②投資的経費、義務的経費を除く消費的経費の削減」についてご説明します。改革のポイントの 1 点目は「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」。2点目は「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、経営の基本計画である『経営戦略』を策定」です。

平成28年度の経常経費は約249億円であり、前年度から微減となりました。

また、下水道事業においては、平成28年度に、平成29年度から平成38年度までの10年間を計画期間とする「経営戦略」を策定しました。下水道は非常に長い期間にわたる施設整備となりますので、経営戦略を見直しながら経営の安定化を図らなければならないと考えています。

続いて「③市債借入の抑制と基金の確保」につきましてご説明いたします。

18ページをお開きください。改革のポイントの1点目は「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」。2点目は「実質公債費比率を18%未満に抑制」。3点目は「平成32年度までに財政調整基金残高約90億円の確保」でございます。

平成28年度の臨時財政特例債を除いた市債借入額は約54億円、市債償還額は約86億円であり、市債償還元金を上回らない市債借入を行いました。また3か年平均の実質公債費比率は12.6%、単年度では12.5%、平成28年度末の財政調整基金残高は約138億円となっております。

19ページの「財源の確保」についてご説明いたします。

改革のポイントは中段の4項目のとおりです。平成28年度の実績状況といたしましては、公平性の観点から徴収強化に取り組んだ結果、地方税徴収率は96.5%へと向上し、また、ふるさと納税額は約5億2千万円となりました。平成29年度の最終額は確定していませんが、約5億円の見込みです。

また、20ページ以降につきましては「⑤公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進」として公共施設等総合管理計画の推

	進や固定資産台帳の整備、「⑥地方公会計の整備」として固定資産台帳を整備した上で、今後、地方公会計の整備を進めていくという内容であり、起債のとおり取組を進めているところです。 以上でございます。
妹 尾 会 長	ありがとうございました。 それでは財政面の取組について、ご意見、ご質問など積極的にご発言いただければと思います。
寄 井 副 会 長	15 ページ下部「中長期財政収支改善見通し（平成 27 年度基準）」のグラフについて、説明をお願いします。
財 政 課 長	このグラフは、「行政改革ビジョン」の目標値を設定するにあたり、収支見通しを算定したものです。各課から事業計画を収集し、収支を単純集計したものが赤の「収支見通し（累計）」です。 それを、歳出の削減や事業費の抑制により、青の「収支見通し類型（改善）」にもっていくため、「行政改革ビジョン」において重点目標及び「改革のポイント」を設定しました。 10 年以上先（平成 37 年度（2025 年度）以降）になると、事業計画自体が未確定な部分があり、現時点では担当課もまだ課題として把握していないものがあります。そのため 5 年先の平成 32 年度（2020 年度）までを短期目標として、実際の財政運営上の目安としています。 その中で、平成 32 年度（2020 年度）頃に財政調整基金、減債基金を投入しない段階では約 108 億円のマイナスが出るところを、マイナス 66 億円程度までに抑制して、財政調整基金、減債基金を投入して収支を穴埋めし、財政運営を行うというのが、現在における大きな財政運営の見通しです。
浅 井 委 員	寄井副会長の質問の続きになりますが、15 ページの「財政収支改善見通し」のグラフにおける「実質単年度収支見通し」は平成 32 年度（2020 年度）から次第に減少して、平成 37 年度（2025

年度)で丁度プラスマイナス0になっています。しかし将来の子や孫の世代のことを考えると、さらにこの先はどうなるのかという点が一番気になるところです。16ページによると「投資的経費を収支状況が均衡するまで抑えていく必要があります」ということですので、プラスマイナス0か、プラスに転じるのではないかと思うのですが、将来の見通しが分かるようなら教えてください。

財 政 課 長

まず、この「中長期財政収支見通し」を作成する理由からご説明します。

「行政改革ビジョン」は5年に1回作成するもので、その中でこの見通しを公表していますが、内部資料としては毎年各課から同様の資料を収集し、状況を聴取して同種のものを作成しています。それを翌年度の、国で言う概算要求の参考資料として使用しています。単年度の予算案を策定するにあたっては向こう3年・5年を見据えています。大きなトレンドとして将来的に歳入が減る中で歳出が伸びていくと財政運営ができなくなります。そのため、不要不急の予算は先送りできないか、あるいは計上を見送ることができないかといった調整を行うために、参考資料として活用しているものです。

平成37年度(2025年度)という10年先のことになる、歳入歳出とも見込みが立ちにくい、現実的には5年先くらいまでを見据えた資料として使用しています。

各課の予算資料を集計し、赤字の幅に応じて予算を削減して計上するわけですが、この資料のように5年先でマイナス66億円という段階であれば、平成28年度末現在で財政調整基金が約130億円、減債基金が約70億円ありますので、その範囲内であれば単年度収支でマイナスの要素はあっても財政運営は行うことができる、という判断の資料としています。

実際には、将来の見込みがこのような状況であることを示し、各課で事業をよく厳選し、計画的に実施するように意識喚起を行うための資料として、この収支改善見通しを使用しているというのが実情です。

	後々の資料とも関連しますが、人口が減っていく中、起債残高も減らしていく必要がありますが、中長期的な視点で償還額以内の借入という運営を続けていくと、現時点では収支の均衡した状態で財政運営が可能であると判断しています。
浅井委員	今治市の収支が厳しい、借金が多いと言われており、将来の見通しがどうなのか、市民も不安に思っているところです。できるだけ将来に夢を持てるような表現が早くできるよう、期待しています。 もう1点、19ページのふるさと納税についてお聞きします。これは今治市にふるさと納税として寄附していただいた額を記載していますが、同時に品物の仕入れなどに係る支出もあります。また、今治市民が他の市町村にふるさと納税した場合には今治市の住民税収入が減少することになります。 様々なケースを合計した実質的な収支で、今治市の財政にとってプラスとなっているのか、その把握状況を含めお聞かせください。
財政課長	ふるさと納税については、平成29年4月に、金銭的価値のある金券などの返礼品は控え、また返礼率は3割以内に抑えるようにという総務大臣の通知がありました。現在の今治市のふるさと納税の返礼品は約25%以内を目標に運用しています。 また、ふるさと納税約5億円のうち、今治市内の方から寄附があった額は、平成28年度で約200万円でした。平成29年10月以降、市内在住者の寄附に対しては返礼品をお渡しできない運用になっているため、今年度の該当額はさらに減る見込みです。 今治市民が他の市町村等へふるさと納税として寄附した額は、平成27年度で約1,300万円、平成28年度では約8,200万円（今治市民から今治市への寄附約200万円を含む）となっています。また、平成28年度の寄附額約8,200万円のうち、市民

	税の減額に影響する額は約 3,400 万円です。 約 5 億円の寄附金収入に対し、返礼品の購入、配送、システム委託料などで約 1 億 4 千万円の経費がかかっています。また、市民税の減額が約 3,400 万円と考えると、差引で約 3 億 3 千万円の収入であると推計されます。
妹 尾 会 長	それでは、最後に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、企画課から行政経営面、「行政経営の改革」について説明いたします。 資料の 24 ページをご覧ください。 重点目標である「(1) 事務事業の効率化と質の向上」に向けて、実施計画「①市民の利便性の向上」でございます。 右のページの取組状況をご覧ください。 まず、行政サービス情報を「わかりやすく」、「丁寧に」発信するための取組としまして、広報やホームページ、コミュニティ FM を活用するほか、必要とする方にダイレクトに情報が届くよう、民生児童委員との連携、各種イベントの際にブースを設置するほか、市民の皆様からの要請により、職員の出前講座を 109 回実施いたしました。 また、窓口業務の改善に向けた取組としまして、コンビニエンスストアで納付できる税目の拡充に向けた手続きを行い、平成 29 年 4 月からは、従来の水道料金と軽自動車税に加え、各種税金、介護保険料、保育料なども納付可能となっております。 続いて「②職員ひとり 1 改革運動の推進」についてご説明します。 26 ページの取組状況をご覧ください。 この運動は、職員の意識改革、そして、市民の視点に立った行政サービスの向上を目的として、組織で取り組む「業務改善」と個人で取り組む「職員提案」の 2 種類を実施しています。 平成 28 年度は、全 138 組織から 141 件の改善報告、職員 12

人から 19 件の提案が寄せられ、職員投票による優良事例の選出、市長からの表彰状授与、また、事例集を作成するなど取組の共有・横展開を図っております。

今年度、業務改善で惜しくも優良事例には選出されませんでした。が、伯方支所が「外国人対象の伯方版新生活スタートパンフレット」を多言語（英語・中国語）で作成し、行政サービスの充実を図っていると愛媛新聞で紹介されるなど、取組の成果が認知されつつあると感じております。

続いて「③公の施設等のあり方見直し」についてご説明します。

27 ページの取組状況をご覧ください。

111 施設を「E」評価とした平成 25 から 27 年度を第 1 ステージ、平成 28 年度からを新たに第 2 ステージと位置づけ、「市民参画」をテーマとした取組を進めております。

平成 28 年度は、そのための第一歩として利用者アンケートを実施し、利用者目線からのニーズや課題の洗い出しを行いました。

このニーズや課題に基づき、今年度は、利用者や関係団体等と一緒に協議ができる体制をつくり、市民対話を通じて管理運営計画の策定に取り組んでおり、平成 30 年度には「市民との共働により、計画に基づく取組の実行」、平成 31 年度には「取り組んだ結果」を踏まえた再評価を実施する予定としております。

続いて「④県・市町連携の推進」についてご説明します。

28 ページの取組状況をご覧ください。

愛媛県では、県と 20 市町が共通課題に対して連携し、スケールメリットを生かした経費削減、事務の効率化など行政サービスの充実に取り組んでおり、平成 28 年度は、「災害時における市町相互応援体制の構築」、「愛媛サイクリングの日関連イベント」など 19 項目について連携施策を実施いたしました。

平成 28 年度から皆様にご審議いただき、本市においても「証明書の申請を簡単・スピーディーにする取組」を導入する契機

となった行革甲子園全国版の開催につきましても、この県・市町連携の一環でございます。

今年度は、「子育て支援」や「災害廃棄物処理計画」を始めとする 25 項目について、新たに連携施策を展開しております。

続いて、重点目標である「(2) 民間活力の活用」に向けて、実施計画「①民間委託の推進」についてご説明します。

29 ページの取組状況をご覧ください。

職員の定員適正化を進める中、市民サービスの向上と事務の効率化を目的として、施設管理を始め多様な業務に民間活力を活用しているところですが、平成 28 年度は、新規事業として「子どもの学習支援事業における集合型支援業務」、これは、生活保護世帯等の中学生を対象に、学習の場などの提供を行うものですが、企画・提案内容を審査する公募型プロポーザル方式により事業者を選定し、民間事業者のコーディネート力を生かした細やかな支援を行っています。

また、(仮称) 高橋浄水場につきましては、設計・建設・維持管理を一括して発注する DBM 方式により入札公告を行い、落札者を決定しております。今後は、平成 34 年(2022 年) 3 月までを設計・建設期間として整備を進める予定でございます。

続いて「②指定管理者制度の活用」についてご説明します。

30 ページの取組状況をご覧ください。

平成 28 年度は、新たに西部丘陵公園(しまなみアースランド)、みなと交流センターレンタサイクルターミナルに指定管理者制度を導入したほか、体育施設など 53 施設について、5 年間の期間満了に伴い指定管理者の更新手続きを行いました。

右側のページには、指定管理者制度の導入施設数を掲載していますが、公の施設の見直しなどにより、指定管理から民間への譲渡・貸付へと移行した結果、平成 29 年 4 月 1 日現在で 86 施設となっております。

なお、今年度は指定管理者の選定替において、鈍川せせらぎ交流館をはじめ 3 施設について、指定管理者の応募が無いとい

う事態になりました。再募集の結果、この3月議会において指定管理者の指定に至りましたが、今後は、応募の時期や方法などの制度運用について、あらためて検証すべきであると考えています。

続いて「③PFI手法の活用」についてご説明します。

先ほど説明しました（仮称）高橋浄水場のほか、来月に正式稼働する今治クリーンセンター（バリクリーン）につきましては、設計・建設・運営を一括して発注するDBO方式を導入するなど、今後も施設の更新、新設、設備更新等の機会を捉え、PFI手法を選択肢として研究・検討してまいります。

続いて「④新しいネットワークの構築」についてご説明します。

32 ページの取組状況をご覧ください。

この取組は、様々な主体がその特性を生かしながら、新しい共働のネットワークを構築することで更なる市民サービスの向上を図るものですが、平成28年度は、災害時対応や救急救命措置を目的に、建設業協会今治支部をはじめ9団体と連携・協力協定を締結しました。

現在、市民生活課において「市民が共におこすまちづくり事業」としまして、他の団体との共働により、それぞれの特性を活かしてまちづくり事業を効果的に行う団体に対して補助を行うという事業がございます。

今までは、事業内容を申請団体からの提案に委ねていましたが、来年度からは、市として取り組むべきテーマを事前に設定し、市の方から積極的にアプローチを仕掛け、新たな地域コミュニティ、市民活動団体、事業者との共働による取組を一層推進していくための見直しを行っております。

33 ページをご覧ください。

最後になりますが、「⑤第三セクターの活用」についてご説明します。

	第三セクターとは、公共性・公益性が高い事業において、効率的な業務の遂行を図るために設立されたものであり、市の出資比率が 25%以上を占める法人は、平成 28 年度末時点で 10 法人となっています。 34 ページには、10 法人の概要を掲載しておりますが、事業報告や決算書類などの詳細につきましては、市のホームページで公開しております。 今後につきましても、経営状況等を正確に把握するとともに、積極的な情報公開により、出資者として経営の透明性確保に努めてまいります。
妹 尾 会 長	ありがとうございました。 それでは行政経営面の取組について、ご意見、ご質問など積極的にご発言いただければと思います。
尾 上 委 員	31 ページの指定管理者制度導入施設数についてお聞きします。平成 29 年度は 86 施設が指定管理者制度の対象となっていますが、この指定管理者の中には、地域住民が組織した団体などが含まれていますか。
企 画 課 長	宮窪町のカレイ山展望公園は、地元の N P O 法人能島の里が指定管理者です。また、今年度の選定替えにより平成 30 年度からは別の指定管理者が選定されましたが、今年度末までは玉川龍岡活性化センター（湖畔の里）は、地域住民で構成された玉川湖畔の里ふれあい市運営協議会が指定管理者です。
尾 上 委 員	公の施設の見直しで、公民館や学習センターを見直す方向で進んでいますが、地元組織が出来れば、そこが指定管理を行うこともできるのですか。
企 画 課 長	公民館や学習センターは、指定管理者制度を今治市に導入する際に、対象施設とするか否かで大きな議論になった施設です。実際に、指定管理制度を数多くの施設に導入している自治体で

	は公民館施設も指定管理の対象にしているところもあります。 しかし今治市としては、公民館等は地域コミュニティ活動の中心となる施設であるため、指定管理者に任せてしまうのではなく、行政も共に関わっておきたい部分であると判断しました。公の施設のあり方の見直しの中で、住民センターを廃止して公民館と統合したのは、そういった考えのもと、公民館を様々な地域活動の拠点にしようとするものです。 そのため、現時点でそれらの施設に指定管理者制度を導入するという事は検討していません。
尾 上 委 員	地域の拠点であるので、行政が積極的に運営に関わって欲しいと思います。
日 浅 委 員	今年度の指定管理者の選定替手続きにおいて、応募者がなかった施設が 3 施設あったとのことですが、なぜ応募がなかったのか、理由を教えてください。
企 画 課 長	あくまで推測による理由をお答えしますが、今回応募がなかったのは、鈍川せせらぎ交流館、玉川龍岡活性化センター（湖畔の里）、多々羅温泉の 3 施設です。そのうち、鈍川と多々羅の 2 施設は入浴施設であり、老朽化が非常に進んでおります。公の施設において、将来へ向けての改修や更新にかかるコストというのは大きなポイントです。 今治市においては、指定管理施設の修繕のうち、1 件 50 万円以下の軽微なものについては指定管理者の負担で行うこととしています。老朽化に伴い小規模な修繕が続いていることで、提示された指定管理料の中で 5 年間継続して維持管理対応を行うのは困難であるという判断が働いたのではないかと推測しています。
寄 井 副 会 長	33 ページの第三セクターの活用についてお聞きします。 第三セクターに関しては市の立場でも経営の透明化に努めているとのことですが、ここに掲載されている第三セクターに該

	当しない、市の出資比率が 25%未満の法人もありますか。あるとすれば、それらの法人に対しても同様に、市として経営の透明性を求めるための方策等があるのかどうか、確認させてください。
企 画 課 長	25%に満たない出資法人として、例えば今治 C A T V 株式会社、あるいは、県が主たる出資者である株式会社今治繊維リソースセンターがあります。 出資比率が 25%を超えると地方自治法に基づく監査権があり、行政として関与できますが、25%未満の場合は、基本的に会社法に基づく株主の権利の範囲内で関与することになります。
井 出 委 員	24 ページの「①市民の利便性の向上」に対する、25 ページの取組状況の欄に「職員による出前講座を 109 回実施した」とあります。 防災やゴミの分別等に関する出前講座を実施していると聞いていますが、その他の様々な分野でも出前講座を実施しているのでしょうか。109 件の内訳をお示してください。
企 画 課 長	平成 28 年度の出前講座 109 件のうち、防災危機管理課による自主防災組織の形成などに関する講座が 68 件で、約 7 割にあたります。また、消防署による AED 講習が 18 回あり、この 2 種類がほとんどを占めています。 ちなみに今年度はゴミの分別方法が変わるため、その周知のために各地域で出前講座を実施しています。
尾 上 委 員	33 ページの「⑤第三セクターの活用」に関する取組状況の欄に、「屋内戸別受信機に替わる情報伝達手段としてコミュニティ FM を活用」とあり、そのために出資したということですが、将来的には防災情報の伝達手段として屋内戸別受信機ではなく、F M ラジオしかなくなるのでしょうか。

企 画 課 長	屋内戸別受信機はいずれ機器の更新が必要になります。 そうすると全戸で更新を行う必要がありますが、そもそも戸別受信機を設置していない地区もあります。 これらの公平性や機器更新に係る経費を考慮した結果、地域に存在するコミュニティFMを活用することにより、非常に効率的に対応でき、機器の更新も一括で行えると判断しました。 ただし、コミュニティFMは民間企業であるため、今治市から大きく出資し、その代わりに第三セクターとして行政が監査を実施できるようにしました。 これまでの行革の観点としては、第三セクターは廃止すべきという考え方でしたが、この件に関しては逆に投資して活用するという方針によるものです。
尾 上 委 員	屋内戸別受信機と異なり、FMラジオは常時スイッチを入れて聞いていないと防災情報が得られません。高齢者世帯ではそういったことが大変ではないかと心配です。
企 画 課 長	今治市では導入していませんが、宇和島市においては、緊急防災情報を配信する際には自動的にスイッチが入るラジオを試験的に配備したりしているそうです。 また、コミュニティFMは、平常時は通常のラジオ局ですので、常日頃からは防災情報は放送していません。市民の皆様がテレビなどの天気予報や災害情報を見て、台風が来る、大雨が降る、という時にラジオのスイッチを入れチャンネルを合わせれば、災害情報が聞けるということになります。 防災情報の伝達に関しては今後も様々な形で調整が行われると思われます。
妹 尾 会 長	その他、行政経営面に限らず、人事面・財政面も含めた全般について、ご意見・ご質問はありませんか。
御 堂 委 員	11 ページの「(3) 職員の人財開発」の中で、10 年で3 課を経験するジョブローテーションを推進するとあります。支所の

	管理職には、いろいろな課で全般的な経験を積んだ方が就いていただけると非常にありがたいと思いますので、この取組の効果が早く出るよう期待しています。 防災に関しては、FMラジオを屋内戸別受信機の代わりにすることで経費は安くなると思いますが、高齢者世帯などに対して、変更に関して周知徹底できるかどうかが問題だと思います。 また、地域の公共施設が防災拠点として避難所に指定されていますが、施設自体が本当に安全なのかどうか、多少疑問があるような場所も見受けられます。防災の観点からも施設の問題を検討していただければと思います。 その他、遊休の公共用地については、できれば積極的に処分を進めていかないと、何十年先の子や孫の世代にまで残すことになるのではないかと心配されるところです。課題として検討をお願いします。
日 比 野 委 員	職員数の適正化により 100 人の減員を達成したこと自体は良いことだと思いますが、一方で時間外手当が増えているということは、職員の負担が増えているのではないかとと思われます。ワーク・ライフ・バランスの観点から、どのようにバランスを取るかが、今後は一番大事な課題になるのではないかと思います。
西 部 委 員	指定管理者の選定替に関して、地元の団体が指定管理者から外れたのは色々と難しい事情もあるのだとは思いますが、行政からも指定管理者に対し、運営しやすいように指導していただけないかとも思います。 また、職員の定員の適正化にあたっては、ストレスのない働き方ができるよう、対策をお願いします。
妹 尾 会 長	ありがとうございました。 事務局に対しては、各委員から頂いたご意見を十分に踏まえた上で、目標の達成に向けた計画的な取組の推進を要望いたします。

企画課長	最後に、議題２「その他」としまして、事務局から何か説明・報告がありますか。 最後に、事務局から２点ご報告いたします。 まず１点目ですが、Ａ４版の「行革甲子園グランプリ事例の取組を今治市に導入」という参考資料をご覧ください。 先程の行政経営面の取組において簡単に触れましたが、この取組は、市民の方が窓口で「住民票など」を申請する際、記載台で申請書を記入するのではなく、窓口で職員が「聞き取りにより申請書を作成」し、市民の方は、その内容を確認して署名するというものです。 昨年の１１月１日からサービスを開始し、３か月間の利用率は１０．５％、従来どおり「記載台で申請書を記入する」方式も併用しているため、利用者が自身のニーズによって使い分けている、本当に必要な方に利用されていると考えています。 実際に利用者からは「一歩前進」、「簡単で助かる」など好評をいただいていますので、今後もサービス内容の周知に努め、更なる利便性向上を図ってまいります。 続いて２点目ですが、第１回の審議会において、今年度のスケジュール（案）をお示ししたとおり、本日は行政改革ビジョンの進捗状況とあわせ、公の施設の見直しに伴い用途廃止された施設について、「利活用の推進」から財産の積極的な売却処分や貸付等による「資産活用」への方向転換を進めるため、「未利用施設の利活用に関する基本的な考え方」に関して市内部で取りまとめ、報告をさせていただく予定としておりました。 そのため、前回の審議会においては、市の資産として情報の一元化に努め、積極的に有効活用を図っていくための方策等についてご意見を頂戴し、また、審議会終了後にはアンケート調査にもご協力いただいたところです。 現在、皆様から寄せられましたご意見を踏まえ、市民共有の財産の適正な管理と公平・公正で透明性の高い有効活用の推進について、全庁的な観点で「利活用に関する基本的な考え方」
-------------	---

	の整理を行うため、関係各課（管財課、防災危機管理課、選挙管理委員会事務局）との調整に加え、部長会においても議論を進めておりますが、未だ策定には至っておりません。 ついては、更なる議論を重ねた上で、市内部の行政改革における最高機関である「今治市行政改革推進本部会」において本市としての考え方を決定した後、平成 30 年度の審議会に報告させていただきたいと考えております。 なお、最終的にはすべての公有財産に対象範囲を拡大し、資産の有効活用を総合的・戦略的に推進するための利活用方針を策定するなど、取組を強化し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	ありがとうございました。 事務局から 2 点報告がありましたが、これについて、ご意見、ご質問がありましたら、ご発言をお願いします。
妹 尾 会 長	本日の議題は以上となります。 今回が今年度最後の審議会となりますが、私達委員の任期は来年度末までとなっておりますので、行政改革の推進による効率的で効果的な行政運営、市民サービスの向上に向けて、引き続きご協力いただきますようお願いいたします。 なお、行政改革ビジョンの取組は未だ始まったばかりであり、3 年残されています。事務局においては、引き続き計画に掲げた改革の取組を前進させていただきますよう要望いたします。 それでは、最後に事務局から何かございませんか。
企画財政部長	それでは、今年度最後の審議会となりますので、私から一言ご挨拶をさせていただきます。 委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、3 度にわたる審議、また、質問票やアンケートなどにも随時ご協力いただき、大変ありがとうございました。 今年度は、行政改革ビジョンに基づく取組としまして、主に「市民課窓口サービスの改善」、そして「公の施設の見直しに伴

う廃止施設の利活用」についてご審議いただきました。

先ほど企画課長からの説明にもありましたが、昨年 11 月から開始した「市民課の窓口サービス」、これは先の平昌オリンピックで銅メダルに輝きました「カーリング女子」の出身地、北海道北見市の取組でございます。

平成 28 年度に、審議会委員の皆様とともに愛媛県が主催する行革甲子園を視察し、従来の慣例から抜け出した斬新な取組を目のあたりにして、「今治市では出来ないのか」との要望をきっかけとして、県内でいち早く導入いたしました。利用者からは好評をいただくほか、職員にとっても「達成できてよかった」など、業務に対する意識改革を促す効果が出ております。

この行革甲子園は 2 年に 1 回、次回は今年の 8 月 30 日に開催されますので、ぜひ委員の皆様と各自治体の先進的・独創的な事例を共有し、本市における行政改革の更なる推進を図ることができる取組かどうか調査・研究した上で、自らの取組に活用していきたいと考えております。

また、継続審議となりました「廃止施設の利活用」、その他、行政改革ビジョンに基づく取組全般につきまして、引き続き、これまでの経験や市民の立場からの視点で、更なるご助言をいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

1 年間本当にありがとうございました。

妹 尾 会 長

ありがとうございました。

それでは、これをもちまして審議会を終了いたします。長時間ご協力ありがとうございました。