

平成30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31年2月5日（火）午前10時15分～

2 場 所 市役所11階 特別会議室3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	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

越智企画財政部長	
(人 事 課) 木原課長	藤岡係長
(財 政 課) 鳥生課長	山本課長補佐
(企 画 課) 秋山課長	
	渡部課長補佐 加藤係長
	岡本主査 越智主事

妹尾会長	<p>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。本日は浅井委員が欠席でございますが、「行政改革ビジョンの平成29年度進捗状況」を議題とし、審議を進めてまいりたいと思います。</p> <p>それでは、早速議事に入りたいと思いますが、今治市附属機関等の会議の公開及び傍聴に関する要綱、及び、今治市附属機関等の会議録の作成及び公開に関する要綱に基づき、会議と議事録の公開を行うこととしておりますので、あらかじめご承知置きください。</p> <p>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、よろしく申し上げます。</p> <p>まずは、事務局から資料の確認をお願いします。</p>
企画課長	<p><資料確認></p>
妹尾会長	<p>それでは、議事に移ります。</p> <p>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。</p>
企画課長	<p>それでは、今治市行政改革ビジョン（平成29年度進捗状況）をご覧ください。</p> <p>この冊子は、行政改革ビジョンの中に平成28年度と29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。</p> <p>本日は、このうち平成29年度分について、まず人事課から「組織・職員の改革」、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、よろしくお願いたします。</p>
人事課長	<p>4ページをお願いします。人事面においては、重点目標として「組織体制及び定員の適正化」「給与の適正化」「職員の人財</p>

開発」の3点を掲げています。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、1点目の「組織体制及び定員の適正化」について、でございます。

5ページの「①スリムな行政組織の構築」について、「定員適正化計画による職員数の推移」の表をご覧ください。本市におきましては「第3次今治市定員適正化計画」に基づき、計画的な職員管理を行ってまいりました。平成30年度の職員数の実績数値は1,363人でした。これにより、第3次定員適正化計画の平成32年度までの目標であった1,367人を、予定より2年前倒しで達成しました。

次に、6ページに移りまして、改革のポイントをご覧ください。改革のポイントとして「行政事務の繁閑に応じた職員応援体制の運用」を掲げていましたが、平成29年度に臨時的に職員を他の部署に配置する流動体制に関する要綱を改正し、最大6か月の流動を行うことができることとしました。この改正を行ったことにより、昨年7月に発生した豪雨災害へ対応するため、平成30年9月から平成31年2月までの間、災害対応業務を実施する部署（農業土木課）へ職員の流動を行い、合計15人の職員を臨時的に配置して業務に従事させております。

続いて、「②職員採用の適正化」について7ページの取組状況をご覧ください。平成30年3月から実施した人物重視の採用方式である「今治スタイル」の採用試験において、今治市としては初めて民間企業経験者枠を導入し、併せて特別枠に青年海外協力隊経験者等を対象とした国際貢献活動の経験を受験資格に追加しました。結果的に、民間企業経験者3人、国際貢献活動経験者1人の採用を予定しております。

次に8ページの「③多様な人財の活用」について、でございます。正規職員だけでなく、非正規職員についても人員確保が困難な時代となっており、賃金改定等を含めた勤務条件の改善の取組を行っているところでございます。

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、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、ワーク・ライフ・バランス推進月間の取組を強化し、ノー残業デーや22時以降の時間外勤務原則禁止などの取組を実施していますが、平成29年度は9月の台風災害や、10月に開催されたえひめ国体の関連業務への従事などのため時間外勤務手当は前年度と比べて増加しています。

10ページに「時間外勤務手当の推移」の表を掲載していますが、改革のポイントに掲げている「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29年度は逆に約15%の増加となっています。また、平成30年度においても、7月豪雨災害の対応により超過勤務の縮減は難しい状況となっています。超過勤務の縮減については、平成31年4月から働き方改革関連法が施行され、超過勤務の上限が定められることとなります。今後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。

次に、「⑤新たな人事制度の導入検討」については、10ページ下段の取組状況のとおり、定年前早期退職希望者応募制度や早出遅出勤務などを引き続き実施しております。

続いて、2つ目の重点目標「給与の適正化」について、でございます。

「①給料、手当の適正化」については、11ページの「ラスパイレス指数の推移」の表をご覧ください。給与水準については、国の人事院勧告に基づいて適正な水準を確保しており、国家公務員との給与水準を比較する指数であるラスパイレス指数についても、平成29年度は本市が94.8、愛媛県98.5、類似団体99.6と類似団体よりも低い数値となっております。

一方で、平成30年度から愛媛県が初任給を2号給改善したことに伴い、今治市においても2号給の改善を実施しております。

次に、「②能力及び実績に基づく人事管理の徹底」については、12 ページの取組状況のとおり、人事考課結果を活用し、職員の成績、能力に見合った処遇の実現に努めております。

次に、3 点目の重点目標「職員の人財開発」について、でございます。

まず、「①ジョブローテーションの推進」について、12 ページの取組状況をご覧ください。以前からキャリアデザイン制度、ジョブローテーション制度を導入しており、若手職員を対象に、自身のキャリアについての希望を申告させた上で、採用から 10 年間で原則 3 課を経験できるよう人員配置を実施しております。その結果、下段の表とおり、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。

次に、「②ゼネラリストとエキスパートの育成」については、13 ページの取組状況のとおり、これまでも人事異動自己申告制度等を活用した人員配置を行ってきました。今後も、提出された希望申告の内容や職員の適性等を十分に考慮し、適正な人員配置に努めてまいります。

次に、「③職員研修などの充実」については、14 ページ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。例えば、今年度は自衛隊研修や、新規採用職員が各地域に出向いて地域の話聞く研修なども行っています。

次に、「④人事考課制度のリンク」については、14 ページの下段の取組状況のとおり、人事考課制度を活用し、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。

15 ページの「女性職員の登用・採用状況」の表をご覧ください。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 30 年度は 9.9%まで上昇しています。今後も引き続き、女性職員が安定して働き続けることができる職場環境の整備に努めてまいります。

なお、今後、地方公務員の人事制度については、平成 32(2020)年度に非正規職員の処遇改善を目的とした会計年度任用職員制度の導入、平成 33(2021)年度を開始予定とした段階的な定年延長の実施などが見込まれており、制度の大きな転換点を迎えております。

よりよい組織体制の構築と多様な人財の活用という観点から、それらの制度改正にも適切に対応してまいりたいと考えております。

人事面の説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

妹 尾 会 長

ありがとうございました。

「組織・職員の改革」としまして、人事面の取組について説明がありました。

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。

井 出 委 員

平成 29 年度にはえひめ国体があり、私の住む地域の玉川ダム湖ではボート競技が行われました関係で関わっておりました。その際、国体のために新設された国体推進課にも足を運びましたが、職員は遅くまで仕事をされているようでした。

また、同じ平成 29 年度末には新しいクリーンセンターがオープンしましたので、これに関しても職員はお忙しかったと思います。

8ページの「嘱託職員及び臨時職員の推移」で、平成28年度に比べ29年度は36名増加しているのは、そういう要因によるものだと思います。

このような忙しい状況にも関わらず、組織の人員体制を工夫しうまく活用され、さらにワーク・ライフ・バランスも考慮して業務を遂行していることに感心させられました。

人 事 課 長

職員配置における一つの課題として、えひめ国体のような大きな事業がある際に、いかに人員を重点的に配置していくかという点が挙げられます。時間外勤務が増えてしまったことは残念ではありますが、今後しっかり考えていきたいと思っています。

井 出 委 員

もう一点、研修についてですが、私は人権擁護委員をしている立場から、平成28年度のこの審議会でハラスメントに関する意見や質問をいたしました。さらに、私達の協議会で実施している研修や出前講座についてもご案内差し上げたところ、翌年の平成29年度、さらに平成30年度と2年連続で出前講座のご依頼があり、職員研修をお引き受けいたしました。

企業にも出前講座を行っていますが、人権に関する相談員や相談窓口の設置はなかなか出来ることではないとの話が多い中、市役所では率先して職場の環境改善を図られていることを知りました。体制が良く整っていると思います。

人 事 課 長

ありがとうございます。

職員の研修に関しては、地域に出向いて住民の声を直で聞き、それをいかに行政に反映させていくかということも大切な取組だと考えています。今年度は市職員だけでなく国家公務員も数名交えてそのような研修を行っており、非常によかったという評価もありました。

引き続き、工夫を重ねながら取り組んでまいります。

来 栖 委 員

自衛隊で研修を行っているとのことですが、どのような内容ですか。

人 事 課 長	採用 3 年目、4 年目の職員を対象にした、松山の横河原にある駐屯地での 1 泊 2 日の研修です。規律性と連帯感などを養うことを目的として、この数年実施しています。
野 崎 委 員	5 ページの定員適正化計画について、2 年前倒しで計画を達成出来たことは素晴らしいと思います。一方で、7 ページの「一般職員及び再任用職員の採用の推移」を見ると、平成 30 年度は目標数を採用できていません。2 年前倒しで適正化が達成できたのは計画通りなのか、それとも計画どおり採用できなかったために達成できたのか、この点はいかがでしょうか。
人 事 課 長	<p>ご指摘のとおり、完全に計画どおりというわけではありません。先ほども少し触れましたとおり、人員確保は困難になっています。そのため、新たな採用方法「今治スタイル」など工夫をしながら職員を集めています。また退職者の再任用も行っていますが、見込みより少ないといった部分もありました。</p> <p>採用数を適正にするよう、計画を立てて募集していますが、なかなか計画どおりにいかない部分もあるというところがございます。</p>
野 崎 委 員	一般企業の場合は希望があれば原則として全て再雇用しなければならないことになっていますが、行政の場合は何か制限があるのでしょうか。
人 事 課 長	民間企業では 65 歳までの再雇用が法で決まっていますが、公務員はその法律の適用を受けません。ただ、年金を受給できる年齢までは、可能な限り、希望どおり再雇用を行っているところではあります。
妹 尾 会 長	再任用職員数の実績が計画より少ないのは、継続して雇用を希望する職員が実際には少なかったということですか。

人 事 課 長	<p>今治市の場合、再雇用者が全て「再任用」になるわけではなく、一部は「嘱託職員」として雇用することもあります。そのため、数字の上ではこのような結果となっています。</p>
日 浅 委 員	<p>定員適正化の目標は達成していますが、今度は人材確保が困難になってくると推測されます。10 ページに「定年前早期退職希望者応募制度」を実施したとありますが、年齢構成や組織活性化の問題はあるにせよ、人員不足であれば早期退職をあまり積極的に進めなくても良いのではないのでしょうか。</p> <p>また、この制度で実際に早期退職した方は何人くらいですか。</p>
人 事 課 長	<p>この「定年前早期退職希望者応募制度」は、あくまでも本人の希望に基づくものであり、決してこちらから勧めるようなものではありません。</p> <p>ライフスタイルも人それぞれですし、例えば体調などを理由に早期退職を希望する方もいます。</p> <p>実際にこの制度で退職するのは年に2、3人です。</p>
寄 井 副 会 長	<p>15 ページの女性職員の活躍推進について。新規採用職員は今や半数くらい女性になっています。一方、女性の管理職の割合はまだ少ないようです。管理職員に占める女性の比率の向上を改革のポイントとして挙げていますが、数値目標の設定はどうなっていますか。</p>
人 事 課 長	<p>今治市の「特定事業主行動計画」では、平成 32 年度までに女性職員の採用割合を 30%以上、係長級職員に占める女性の割合を 20%以上、管理職員に占める女性の割合を 10%以上にするという目標を掲げて取り組んでいるところです。</p> <p>平成 30 年度の管理職員に占める女性の割合は 9.9%ですので目標値の 10%にまだ 0.1%届かない状況です。</p>
妹 尾 会 長	<p>その他、ご意見ご質問はございませんか。</p> <p>それでは、引き続き財政面の取組について、事務局から説明</p>

をお願いします。

財 政 課 長

続きまして財政面の改革についてご説明いたします。

16 ページをご覧ください。まず課題でございますが、市町村合併に伴う特例措置である合併特例債や、地方交付税の合併算定替の終了が近くなるなど、今後一層厳しい財政運営が見込まれます。またさらに、人口減少に伴う税収の減少、社会保障費の増加、自然災害に備えた防災関連経費の増加など、さらに厳しい財政状況が見込まれる中、重点目標といたしましては「持続可能な財政基盤の確立」を目指します。

経常経費や投資的経費の削減などを掲げる中、市債借入の抑制や基金・財源の確保、事務事業や補助金などの見直しをさらに推進してまいります。

17 ページをお開きください。「①投資的経費の圧縮」についてご説明いたします。ページ中段になりますが、改革のポイント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。2点目は、平成 32 年度時点の投資的経費を年約 60 億円以内に抑制することでございます。

平成 29 年度の取組状況といたしましては、投資的経費のうち、普通建設事業費は約 193 億円であり、財源として約 87 億円の市債の借入を行いました。そのうち、充当率、交付税算入率の高い合併特例債約 64 億円を借入し、有利な資金を活用いたしました。

18 ページをお開きください。上段の平成 29 年度投資的経費の状況でございますが、目標値 114 億円に対しまして実績値 197 億円、差引 83 億円のオーバーとなりましたが、これは主に岡山理科大学獣医学部への補助金約 45 億 9 千万円、新クリーンセンター建設最終年の事業費約 77 億円によるものでございます。

続きまして中段をご覧ください。

「②経常経費削減」についてご説明いたします。改革のポイント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すること。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」を策定することをございます。

平成 29 年度の取組状況といたしましては、経常経費については、平成 29 年度は約 239 億円と前年度から 10 億円の削減となりました。

また、下水道（公共・小規模下水道）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」を策定しています。

続きまして、「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。19 ページをお開きください。改革のポイント 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。

20 ページをお開きください。

平成 29 年度は、今治市クリーンセンター建設（約 77 億円）に伴い、合併特例事業債（約 52 億円）の借入を行ったため、臨時財政対策債を除いた市債借入額は約 85 億円、市債償還額は約 82 億円となり、市債償還元金を上回る市債借入となりました。また 3 か年平均及び単年度の実質公債費比率は 12.8%、平成 29 年度末の財政調整基金残高は約 141 億円となっております。

続きまして 21 ページ、「④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とおりでございますが、平成 29 年度の取組状況といたしまして、地方税徴収率については、公平性の観点から徴収強化に取り組んだ結果、97.0%へと向上しました。また市有地を売却するなど公的資産の流動化を進めたほか、ふるさと納税の積極的な PR に努めた結果、納税額は約 4 億 8 千万円となり、引き続き高水準を維持しております。

また、22 ページ以降に「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」について掲載していますが、時間の都合上説明を省略させていただきます

	<p>ます。</p> <p>以上で説明を終わります。</p>
妹尾会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>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。</p>
委員	<p><意見・質問なし></p>
妹尾会長	<p>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。</p>
企画課長	<p>それでは最後に、企画課から「行政経営の改革」としまして、行政経営面の取組を説明いたします。</p> <p>資料の26ページをご覧ください。</p> <p>重点目標の1つ目、「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。</p> <p>右側のページ、平成29年度の取組状況をご覧ください。</p> <p>まずは情報発信の充実に向けた取組としまして、職員による出前講座を108回、そして、新しいごみ処理施設「バリクリーン」の完成に伴い、「ごみの分別変更」についての住民説明会を166回開催しました。</p> <p>「ごみの分別変更」につきましても、関前以外の全地区が対象になりますが、全ての世帯が説明会に参加できるわけではありません。そのため、分別ガイドブックの作成のほか、分かりやすい「解説動画」を市のホームページに掲載いたしました。また、スマートフォンで「収集日や分別方法」などが検索できる「分別アプリ」を導入し、幅広い世代を対象に、丁寧な情報発信に努めております。</p> <p>また、窓口業務の見直しに向けた取組としまして、市県民税や保育料などをコンビニエンスストアで納付可能としたほか、この審議会でもご意見をいただきましたが、市民課で住民票などを取得する際に「申請書の記入を不要」とするサービスにつ</p>

きましては、引き続き利用者から好評を得ております。

続きまして 28 ページをご覧ください。「②職員ひとり 1 改革運動の推進」でございます。

右側のページになりますが、平成 29 年度は、組織で取り組む業務改善が 127 件、職員個人からの提案が 8 件という結果でございました。

業務改善のうち、職員投票で 1 位に選ばれたのは、西消防署の「外国語に対応した救急コミュニケーションボードの作成」です。近年は、外国人の傷病者も増加しているため、英語や中国語などに対応した、絵が入ったコミュニケーションボードを作成し、ケガの箇所や具合を正確に把握するというものです。

これら取組の概要につきましては、事例集として取りまとめ、市のホームページでも公開しております。

続きまして「③公の施設等のあり方見直し」でございます。
30 ページをご覧ください。

平成 28 年度からを、新たに見直しの「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が、平成 29 年度は、施設の管理運営の改善を目的として、利用者や地域住民との「市民対話」を重ね、施設の管理運営計画を策定いたしました。

現在、この計画に基づく管理運営の改善に取り組んでいる最中であり、その結果をもとに、平成 31 年度に再評価する予定でございます。

続きまして 31 ページをご覧ください。「④県・市町連携の推進」でございます。

平成 29 年度は、「放課後児童支援員認定資格研修」、これは「放課後児童クラブ」などの職員に必要な資格ですが、研修が松山市でしか開催されず、児童クラブの運営に支障が出ているという声がありました。そこで県・市町が連携し、東・中・南予それぞれで研修を実施するなど、他の施策も含めてオール愛媛の

体制で連携強化に取り組んでおります。

続きまして 32 ページをご覧ください。

重点目標の 2 つ目、「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。

右側のページになりますが、平成 29 年度は、市税などのコンビニ収納の委託範囲を拡大した結果、市税全体の納付件数のうち、コンビニを利用した件数が 17%を占めました。利用者にとっては利便性の向上が図られたほか、市にとりましても、徴収率の向上、事務の負担軽減などにつながる結果となっております。

続きまして「②指定管理者制度の活用」でございます。

34 ページ、平成 29 年度の取組状況をご覧ください。

平成 29 年度は、図書館など 10 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を行いました。そのうち、玉川龍岡活性化センター（玉川湖畔の里）、鈍川せせらぎ交流館、多々羅温泉の 3 施設については、新たな団体を指定管理者として選定しております。なお、指定管理者制度の導入施設は、前年度と同様の 86 施設となっております。

続きまして 35 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。

この P F I 手法に基づいて、設計・建設・運営の一括発注方式により整備を進めてきました新しいごみ処理施設「バリクリーン」ですが、この 3 月に竣工し、4 月からは、2037 年度までの運営段階へと移っております。

今後につきましても、施設の更新などの機会を捉えながら P F I 手法の活用を検討してまいります。

続きまして 36 ページをご覧ください。「④新しいネットワークの構築」でございます。

右側のページになりますが、平成 29 年度は、愛媛大学・今治

市医師会・今治市の三者により「今治市の二次救急医療提供体制維持に関する協定」を締結しました。全国的に医師、看護師などの確保が難しくなる中、愛媛大学から、市民病院に医療スタッフを派遣してもらうことで、市内の救急医療体制を確保するものでございます。

これらの協定の締結状況についても市のホームページに公開しており、今後もこのような地域課題に対応していくため、共働施策の拡大に努めてまいります。

最後になりますが、「⑤第三セクターの活用」でございます。ページが飛びますが、39 ページ、「市出資法人の一覧表」をご覧ください。

現在、市の出資比率が 25%以上を占める法人は、今治文化振興会をはじめとする、これらの 10 法人でございます。

法人の経営状況につきましては、市のホームページで決算書類等を公開しているところですが、平成 29 年度は、従来の資料に追加して内容を充実させるなどの見直しを図っております。

今後につきましても、経営状況等の把握・監視はもちろん、積極的な情報の公開により、経営の透明性の確保を図ってまいります。

行政経営面の説明は以上でございます。

妹尾会長

ありがとうございました。

それでは行政経営面の取組について、ご意見、ご質問などありませんか。

御堂委員

施設の管理についての意見です。

規模を縮小した施設などもありますが、例えば施設全体の機能の 30%しか使っていないとしても、施設自体の管理はしっかりしていただきたい。

単なる物置状態では施設本来の機能も失われてしまいますし、維持管理や清掃がされていないと、住民も利用しづらくなってしまいます。

企 画 課 長	<p>ご意見ありがとうございます。</p> <p>公の施設であり、市の財産として適切に管理する責務がありますので、その点はしっかり対応いたします。</p> <p>また、今後の見直しの中で、そういった十分に機能が発揮できていない施設については集約する方向で整理していきたいとも考えております。それぞれの地域で、拠点性という観点をベースに、集約化、複合化を行っていきたいと思っています。</p>
尾 上 委 員	<p>施設の集約化の話ですが、旧菊間町の亀岡学習センターと歌仙地域住民学習センターが昨年7月に閉館になりました。閉館に伴い、住民から不便になった等の意見は寄せられていますか。</p>
企 画 課 長	<p>まだ企画課では把握しておりませんが、改めて確認いたします。もし尾上委員の方で地域の方のご意見などご存じでしたら教えてください。</p>
尾 上 委 員	<p>菊間地域に限ったことではなく、島しょ部も陸地部も同じだと思いますが、高齢化が進行しています。近所でも90代近い高齢の一人暮らしといった世帯が増えています。そういう高齢者でも、今までなら伊予亀岡駅の近くにある亀岡学習センターに歩いて行けば住民票の写しの申請などの手続きができていたのが、できなくなりました。</p> <p>例えば、高齢の方が、書類を亀岡学習センター経由で支所に届けることができなくなり、JRで伊予亀岡駅から菊間駅まで行って支所に届けると言うので、それならば自分が預かって届けると申し出たことがありました。</p> <p>広い面から見ると、施設を集約した方が経費も節約できますし、管理の必要性もなくなるのですが、こういった事があるので、何か良い方法はないかと思案しています。</p> <p>とにかく、思っている以上に地域は衰退しており、新今治市の区域では、そういう地域がたくさんあります。</p> <p>色々な面でサービスを絞っていくのではなく、そういう地域</p>

にも目を向け、意見を吸い上げて施策を行っていただければ大変有難いと思います。

企 画 課 長

ありがとうございます。

今治市総合計画も見直しの時期を迎えますので、住民の意見をあらゆる機会に聞かせていただきたいと思います。

まず今どのような状況であるのか、実態がどうであるか、情報をいただくことがスタートラインだと思っています。

村 上 委 員

菊間だけの問題ではありません。私は本町に住んでいますが、本町の商店街もほとんどシャッターが閉まっています。近所に小学校に通う子どものいる家庭はありません。高齢者も増えています。

支所や島しょ部の友人と話しますと、不便になったという声もあるし、コンビニ等で行政サービスの一部が受けられるようになったことを知らない人もいます。新しいクリーンセンターが出来てゴミ分別方法が変わったので、ゴミ分別アプリの「さんあ〜る」を私は活用していますが、スマホを使っていない高齢者にはわからないので、その辺の周知は徹底していただきたい。

書類の提出などが難しいのであれば、民生委員や自治会で代行したりすることも今後は必要だと思います。行政に従来と同じようなサービスや管理を求めているはいけない、住民の方ももっと協力しなければいけない時代になってきています。施設の管理が悪いと利用しづらくなるという話もありましたが、利用者がきちんと片づける意識を持つことも大事です。

その上で、不要な施設は民間に売却したり、貸し出したりして負担を軽くしていく必要がありますが、住民は住民で行政に頼りすぎず、思い切って施設の管理を任せてもらって、必要経費だけ市が負担して住民主体で運営してもいい。私たちも市の運営に協力していくという姿勢を、住民自身も持つべきではないかと思っています。

公の施設については、次期の審議会の中でどんどん深掘りし

	<p>て検討していけばいいのではないかと思います。</p>
妹尾会長	<p>ありがとうございます。地域が衰退しつつあるという実情は、至るところに見え始めています。</p> <p>また、県内最大の合併をした今治市だからこそ生じる不都合もあろうかと思います。そういった点についてのご指摘もあればお願いします。</p>
西部委員	<p>伯方島では、外国人の労働者が増えています。先ほど「ひとり1改革運動」で説明のあったコミュニケーションボードのように、避難場所や避難方法を示す防災看板なども、外国人対応のものが設置されたら良いと思います。</p> <p>また、防災に関してもう一点、この地区では昔はオフトーク通信といって各戸に行政情報や防災情報などを伝える端末がありました。今は地区の何か所かに設置された防災無線だけで、聞こえにくい状態です。いざというときは広報車が出て放送して回ってくれましたが、それも聞き取りにくいので、何かいい方法を、支所や本庁で考えてもらえませんか。</p>
人事課長	<p>外国人に対応した防災の取組という点では、先日開催された外国人の防災に関するフォーラムに防災危機管理課の担当者が数名出席しました。今後、今治市としてどうするべきか、研究を進めているところです。</p> <p>また、災害情報を全市民にお伝えするという点では、放送等ではある程度限界があると聞いています。そのため、最近ではエリアメールやラジオ、サイレンなど、色々組み合わせながらの対策を行っている担当課より聞いております。</p>
企画課長	<p>オフトーク通信に代わるものとして、現在、防災ラジオを導入する準備を進めているところです。</p> <p>これは、公の施設の見直しの中で朝倉地区の有線放送を廃止した際に、防災情報などの伝達はどうするのかというご意見をいただき、その対応策として実施するものです。</p>

この防災ラジオは、普段は普通のラジオ受信機ですが、防災情報を流す際には自動でスイッチが入り、皆さんに情報をお伝えすることができます。

そのため、「今治コミュニティ放送株式会社」いわゆる「FM ラジオバリバリ」の放送エリアは従来、市の中心部など一部地域に限られていましたが、今治市が増資し、市内全域で放送が聞けるように設備を整えています。

また、ラジオ機器の代金についても、全額ではありませんが助成などの対応を検討しています。

西 部 委 員

昨年7月の豪雨災害で、島しょ部は大きな被害がありました。ボランティアの方に大勢来ていただき、とても有難かったです。

農地などがかなり被害を受けましたが、市から復旧に関する説明会があったのが3か月後くらいでした。すぐに整備しないと被害の広がる恐れのあるイノシシ防護柵などは既に修理を終えているところもあり、中には修繕前に写真を撮っていなかったために補助の対象にならなかった方もいて、もう少し早めに説明会を実施してもらえれば良かったのに、あるいは、写真に撮っておくことを事前に説明してくれればよかったのにと、残念に思いました。

企 画 課 長

農地復旧に関しては様々な意見が寄せられていると聞いております。本日そういったお話があったことは、担当課にお伝えいたします。

御 堂 委 員

被災時の支所地域での対応については、大きな問題になっていると思います。

災害後の復旧対応は、被災写真が原点になります。その被災写真がなければ、修繕しても補助金等の申請が通りません。ですから、災害現場が安定したら、まず被災写真を撮る必要がある。では誰が撮影するのかという事です。

以前であれば、支所の職員が手分けして被災状況の確認を行う際に、必ずカメラを持って行って撮影しており、それにより

	<p>被災状況の写真を確保できていました。しかし、今は人手が足りず、写真も撮れておりません。</p> <p>災害はいつもあるわけではありませんが、緊急時にどうするか、今後も大きな問題です。西部委員さんのおっしゃった島しょ部だけでなく、今治市全体の問題であると思います。</p>
妹尾会長	<p>災害対応の制度そのものを改善する、あるいは運用を改善する事は避けて通れないということですね。</p>
御堂委員	<p>現状では、写真を撮るための支所職員が足りないわけです。通常の業務も行わなければなりませんから、支所職員が全員出してしまうわけにもいきません。</p> <p>限られた人数でどう対応するか、大きな問題です。</p>
企画課長	<p>先ほど人事課長がご説明したとおり、職員数の適正化を行う中で、どうしても人員が限られています。その限られた人員で、まずは人命を優先に対応する、その次には財産を守るための対応ですが、もちろん現場の被災状況などの推移を見守りながら行う必要があります。</p> <p>これらを踏まえて、防災危機管理課でも様々な取組を行っています。例えば、地域の事情に詳しい支所職員の退職者を嘱託職員として雇用したり、あるいは、各地域の出身者を防災担当として配置したりといった取組です。</p> <p>被災写真の撮影についても、公共財に関しては即座に災害対策本部にて対応します。次に私有財について、どこまで手が回りきるかという点、おっしゃる通り、大きな課題となっていると認識しています。</p> <p>この件については人員体制も含め、今後の研究課題として、防災の担当課に伝えます。</p>
妹尾会長	<p>各委員のご意見も大体出尽くしたようです。</p> <p>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</p>

	<p>ます。</p> <p>最後に、議題2「その他」としまして、各委員より何かご意見・ご質問がありましたら、ご発言をお願いします。</p>
委員	<p><意見・質問なし></p>
妹尾会長	<p>それでは、本日の議題は以上となります。</p> <p>今年度の審議会は本日で最後となりますが、私達委員にとりましても2年間の任期で最後の会となります。</p> <p>せっかくでございますので、各委員から一言ずつ、この2年間の振り返りの感想やご意見などをいただければと思います。</p>
委員	<p><感想・意見></p>
妹尾会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>最後に事務局から何かございませんか。</p>
企画財政部長	<p>それでは、今年度最後の審議会となりますので、事務局を代表して、私からご挨拶させていただきます。</p> <p>委員の皆様におかれましては、本年度末をもって、2年間の任期を満了することになります。</p> <p>この2年の間を振り返りますと、先ほど企画課長の報告にもありましたが、住民票などを取得する際に「申請書の記入を不要」とするサービス。これは、行革甲子園のグランプリ事例を参考にしたのですが、皆様からご意見をいただきながら検討を進めた結果、今治市版にアレンジし、昨年度11月からスムーズに導入・運用することができました。私も実際に利用してみました。本当に簡単・便利で、利用者はもちろん、職員の間から見ても素晴らしい取組だと思っております。</p> <p>また、昨年度から継続して審議いただきました「未利用財産の利活用」につきましては、審議会のほか、アンケートという形でもご協力をいただきながら、検討を進めてまいりました。</p>

市としての方針につきましては、今年度第1回の審議会でご報告したところですが、まずは売却できる可能性の高いものをピックアップし、10月から、「売却可能財産」としてホームページで公表しております。既に購入の申し出があったものにつきましては、現在、測量などを実施しており、今後、「売却可能財産」の対象範囲を広げるなど、積極的な資産活用を進めてまいります。

これらの取組に代表されますように、委員の皆様方には、「豊かな地域社会を次世代につなげるために」という行政改革ビジョンに掲げる理念のもと、それぞれの専門的な見地から、また地域・市民の視点から、熱心な審議、そして議論を重ねていただきました。

あらためてお礼を申し上げます。

今後につきましても、行政改革をはじめ、今治市政全般において、引き続きご支援とご協力を賜りますよう心からお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。

2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、これもちまして審議会を終了させていただきます。長時間ご協力ありがとうございました。