

令和4年度第2回今治市行政改革推進審議会

1 日 時 令和5年1月23日（月）午前10時20分～

2 場 所 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令和3年度進捗状況について
- (2) その他

4 出席者

委 員 相原委員 上村委員 佐々木委員 重松委員
白石委員 妹尾委員 丹下委員 増田委員
三浦委員 ※越智委員は欠席

事務局 越智総務部長 結田総務政策局長
(人事課) 村上課長 八塚課長補佐 芥川課長補佐
青山係長 小池主事
(財政課) 長野課長 守口課長補佐
(未来デジタル課) 山本課長
(総務管財課) 小川課長補佐

妹尾会長

ただいまから、今治市行政改革推進審議会を開会します。
本日は越智彰委員が欠席です。また、増田茂樹委員がオンラインで出席されています。

本日は「行政改革ビジョンの令和3年度進捗状況」を議題とし、審議を進めます。

それでは、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いますので、あらかじめご承知おきください。

それでは、議題（1）「今治市行政改革ビジョン令和3年度進捗状況」について、事務局から説明をお願いします。

人事課長

まず、議題に入る前に資料の確認をします。

《資料確認》

それでは、議題（1）「今治市行政改革ビジョン令和3年度進捗状況について」についてご説明します。

資料1をご覧ください。

この冊子は、行政改革ビジョンの中に令和3年（2021年）度から令和7年（2025年）度までの取組・進捗状況を組み込んでいます。

まず、1ページ目に「基本理念」を掲げ、市民の視点・行政経営の視点という「基本姿勢」、2ページに人事・財政・行政経営という3つの「基本方針」、3ページにはこれらを「計画の体系」として整理しています。

4ページ目からは「課題及び目標」と「取組の進捗状況」がわかるように、計画の内容を踏まえつつ、進捗状況が確認できる構成となっています。

組織・職員の改革（人事面）についてご説明します。

人事面においては、重点目標を「未来をささえる！！ 魅力ある組織の基盤づくり」と掲げています。「適正な組織・定員のあり方」を明確に示すとともに、職員の意識改革、計画的な

採用、多様な人財育成に取り組み、ICT・デジタル技術の活用も視野に入れた働き方改革を推進し、多様な人財がいきいきと活躍する「魅力ある組織の基盤」を確立します。

まずは、重点目標のうちの1つ目、「組織・定員のあり方見直し」のうち「①定員適正化計画の推進」です。

本市においては「定員適正化計画」に基づき、計画的な職員管理を行ってきましたが、5ページの表のとおり、令和3年度の職員数の実績数値は1,333人です。なお、令和2年度と比較して、30名減少していますが、退職者数が当初想定を上回ったことによる影響です。

次に、組織に対する取組状況です。

定年前早期退職希望者応募制度を実施し、年齢構成の適正化、組織の活性化を図るとともに、職員採用の年齢制限を緩和することで、職員の年齢構成の偏りの是正に努めています。

続いて、「③職員の適正配置」です。

令和3年度は、喫緊の課題であった新型コロナウイルス感染症対策として、ワクチン接種を迅速かつ適切に開始できるよう臨時的に職員を他の部署に配置する「流動制度」を活用しました。合計6人の職員をワクチン接種業務の実施部署へ配置して業務に従事させたことで、一定の成果を上げることができました。

続いて、重点目標の2つ目、「多様なスタイルによる職員の獲得」に向けた取組のうち「①職員の計画的採用」及び「②多種多様な採用試験の実施」です。

今治市では、令和14年度(2032年度)前後に定年退職者数がピークを迎える職員構成比となっていますが、職員の年齢構成にはバラツキがあり、年代によって多い少ないなどの偏りが見られます。これにより、職員の知識や技術の継承などが円滑に行われないことなどが危惧されるため、その是正の手段として、中間年齢層の採用を確保するため、従来29歳までとしていた職員採用の年齢制限を緩和し、行政事務は34歳まで、保健師は39歳まで、看護師は44歳まで受験可能な民間企業等経験者枠での採用を実施しました。

続いて、「②多種多様な採用試験の実施」については、人物重視の採用方式である「今治スタイル」の採用試験を継続して実施していますが、民間企業志望者からも今治市を志望先の一つに選ばれるよう、民間企業の採用活動に広く導入されている「SPI3」による筆記試験を導入しました。

また、遠方であることや多忙であることを理由に今治市を志望先から除外していた人財の受験機会の拡大を図るため、オンラインによる採用試験や採用説明会を導入しています。令和3年度は、新たに民間企業等経験者枠での受験希望者を対象としたオンライン採用説明会を実施し、その他、行政事務、土木、建築、保健師、保育士、消防といった職種別に採用説明会を開催しました。

結果的に、令和4年4月に全職種で58人を採用しましたが、これは令和3年度に30人減少したことから例年より多くの人数の採用をしたものですが、退職者数が予定を上回ったことから職員数は令和3年度から6人の増加にとどまり、1,339人となっています。

続きまして、重点目標の3つ目、「多様な人財の育成・活用」に向けた取組のうち「①市役所での女性活躍社会の実現」です。取組状況をご覧ください。

特定事業主行動計画に基づき、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。「新規採用職員・管理職員に占める女性職員の割合」のとおり、管理職員について、課長補佐級以上の職員に占める女性の割合が令和3年度は9.9%から令和4年度には10.9%を超えるまで上昇し、目標とする10%を超えています。令和3年度に策定した特定事業主行動計画では、この目標を15%に設定しています。新規採用職員についても、女性職員の割合が前年度57.1%に対し55.2%と少し下降しましたが、目標とする30%を大きく超える数値となっています。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。

続きまして、重点目標の4つ目、「働き方改革の推進」に向けた取組のうち「③多様な働き方の環境整備」です。

令和3年1月から当面の期間、新型コロナウイルス感染症の

職場内での感染機会を抑制することを目的に、従来、ワーク・ライフ・バランス推進期間時に実施していた時差出勤を積極的に促進しました。

また、テレワークに関しては、令和3年7月から試行実施を行い、自宅でもできるだけ職場に近い業務ができるよう環境の整備を進め、試行実施の結果をもとに令和4年度から本格実施をしています。

今後も、職員一人一人の多様な働き方を実現し、働きやすい働きがいを感じる職場づくりを検討したいと考えています。

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、人事面の進捗状況について説明がありましたが、各委員よりご意見、ご質問があれば発言いただければと思います。

三浦委員

テレワークについて、令和4年から本格実施で取り組んでいるということですが、どのくらいの職員さんが取り組んだのか、公表されている数字があれば教えてください。

人事課長

令和3年7月の試行実施開始より今年度の8月までに24課124人が実施しており、職員全体の約10%となっています。

三浦委員

増加傾向かとは思いますが、来年度の目標数値はありますか。

人事課長

コロナ感染もあり、平時から自宅でテレワークができる環境整備も合わせて拡充を考えています。

三浦委員

弊社でもテレワークができる方を採用すると良い人財が集まるということでお聞きしました。ありがとうございました。

相原委員

定年退職者も含め、定年退職以外の方も退職された方が多かったという説明でしたが、退職の理由は市で把握されているのですか。

人 事 課 長	<p>定年退職者以外にも 45 歳以上で勤続 20 年という勸奨退職をされた方が令和 3 年度に 5 名、一般退職者が 7 名と想定を超えています。</p> <p>退職の理由としては、市役所ではなく新たな分野の業務をしたいという方や家族の介護を理由に管理職である職員が辞めたという事例があり、慰留には努めました但退職されたというのが現状です。</p>
相 原 委 員	<p>新しい仕事に就きたいという方は仕方がないですが、介護を理由とする方に対して、能力があるのであれば働き方を改革して働くことができるようになると良いと思います。</p>
増 田 委 員	<p>テレワークについて、市役所の業務であると自宅に情報を持ち帰ることがセキュリティ面で難しそうなイメージがあるのですが、通常業務ができるような制度なのか教えてください。</p>
未来デジタル課長	<p>テレワークの環境ですが、市役所のネットワークの環境については、3 層分離の原則があります。</p> <p>住民基本台帳や戸籍等はネットワークに繋げないため、市民課の窓口の方が住民の方の基本情報に関する業務をするのは原則無理なので、テレワークには向いていません。</p> <p>次に、業務系という子育てや介護等福祉のシステムについても国のセキュリティポリシー上繋ぐことができません。</p> <p>自宅でできるテレワーク環境は、情報系という住民情報を扱わない部署に限られていますので、向いている部署と向いていない部署があります。</p> <p>また、その情報系を使う際も一般的なインターネット回線ではなくセキュリティを強化した V P N 回線を使い、通常業務で自分が使っているフォルダにアクセスすることにより、自宅でも業務が遂行ができるという形となっています。</p>
白 石 委 員	<p>女性の職員の管理職に占める割合が 10.9% で目標を 15% くらいに上げたということですが、その目標を劇的に上げられるような見通しがあれば教えてください。</p>
人 事 課 長	<p>女性の管理職の占める割合については、課長補佐級以上の職員にはなりますが、令和 3 年度の 9.9% から 10.9% と目標を</p>

達成したことで、上積みをして 15%を目標としております。

更なる上積みについてですが、順次能力向上に向けて意欲の向上も合わせながら女性の占める割合を増やしていければと考えています。

ある程度上の年齢層になると、女性職員自体の占める割合が少なくなっていますが、新規採用職員の女性の割合は半分を超えており、女性が市役所の中で活躍していますので、中長期を見据えながら育成にも努めていかなければならないと考えています。

白石委員

私の事業所は、ほぼ女性でテレワークは難しい状況ですが、テレワークや子育て・介護などの状況が整えばもっと働きやすくなるんだろうと思います。

妹尾会長

次に、財政面の改革について、事務局からご説明をお願いします。

財政課長

続きまして、財政運営の改革（財政面）についてご説明します。

資料の 13 ページをご覧ください。

財政面においては、重点目標として「持続可能な財政の基盤づくり」を掲げています。

実施計画の一つ目、「歳出改革と将来負担の軽減」のうち「①経常経費の削減」について、財政の硬直化を回避し、将来にわたって安定的な行財政運営を維持していくため、人件費や物件費などの経常経費の一層の削減に取り組んでいます。

資料の 14 ページをご覧ください。

令和 3 年度の「目標額②」239 億円に対して、「実績額③」が 267 億円で、差引 28 億円超過していますが、これは、新型コロナウイルス感染症対応のため、ワクチン接種費に約 12 億円、飲食店営業時間短縮要請協力金に約 8 億円、感染症対策事業者応援金約 7 億 5 千万円など、コロナ関連の事業費支出が多かったためで、それらを差し引くとほぼ目標額と一致します。

次に、「②市債残高の圧縮」です。

普通建設事業を重点化し、新規借入を抑制してきたことや合

併特例事業債の償還期間の短縮を図ってきたことにより、市債残高は減少傾向にあります

「市債の状況」をご覧ください。

普通交付税の振り替わり分である臨時財政対策債を除いた額で掲載していますが、令和3年度の「市債償還元金①」71億円に対して、「市債借入額②」が32億円となっており、償還額の範囲内での借入れでした。借入額を償還額以内に抑制することで市債残高の圧縮を図っています。

普通会計における市債残高は、直近のピークが平成26年度末で約902億円でしたが、令和3年度末は約673億円で約25%減少しています。

また、その下の表は、「実質公債費比率の推移」を表しています。

実質公債費比率は、個々の自治体の財政規模に対する公債費（地方債の元利償還金）の大きさを示す指標で、その比率は減少してきており、令和3年度は11.2%となっています。

実施計画の2点目は、「新たな歳入確保策の推進」です。

「①市税等の収納対策と私債権等の適正管理」については、口座振替のほか、コンビニ収納やキャッシュレス納付などの拡充による徴収の強化に取り組んだことで、徴収率の目標98.3%を上回る98.4%を確保しました。

「②税外収入の確保」においては、未利用資産の売却や貸付を進めるとともに、ふるさと納税の拡大により令和3年度の寄附金収入は前年度の9億5千万円から34.4%増加し、12億8千万円の収入がありました。

なお、寄附金収入12億8千万円には、F C今治の里山スタジアム整備に係る企業版ふるさと納税約2億円が含まれています。

実施計画の3点目は、「計画的な財政運営の推進」です。

「①基金の確保と弾力的な活用の推進」については、災害など、不測の事態や公共施設の老朽化対策等への備えとして、引き続き、安定的な財政運営の基盤となる財政調整基金等の残高を適正に維持し、年度間の財源調整のために弾力的に活用しま

す。

財政調整基金残高の目安として標準財政規模（R3：約456億円）の約2割に相当する約90億円を確保するように努めており、令和3年度は、交付税収入の増加などにより余剰を生じた資金を活用し、基金の積み増しを行った結果、財政調整基金残高は159億円となっています。

「②選択と集中による予算の重点化」については、限られた財源で最大の効果を上げるため、事務事業の見直しや建設事業の重点化などに留意しながら、市民の視点に立ち、財政規律のバランスを堅持した当初予算編成に努めています。

「③特別会計等の健全経営の推進」については、中長期的な人口減少の推計やストックマネジメント等を踏まえた経営戦略の策定・見直しにより、企業経営に関する職員の意識改革を進め、財政マネジメントの向上を促進することで、繰出金等の抑制に取り組んでいます。令和3年度は、水道事業、簡易水道事業の2事業について、経営戦略の見直しを行っています。

財政面の説明は以上です。

妹尾会長

事務局から、財政面の進捗状況について説明していただきましたが、各委員よりご意見、ご質問があれば発言いただければと思います。

相原委員

今治市でも一般の企業も同じだと思いますが、資金繰りを良くするためには、売上を増やすか経費を減らすかになります。経費を減らすのは難しく、どちらかという収入を増やすことを考えた方が良く、私は思います。

そういう面で、市民から税金を多く取るよりも、ふるさと納税であったり、あるいは税金を増やすと言っても、観光客等、今治市以外の方に今治市の商品を買ってもらって、今治市にお金が回ってくるシステムを作っていく必要があると思います。

言うのは簡単で、何をしていくかは大変ですが、今治市全体で考えていただきたいと思います。

財 政 課 長	<p>貴重なご意見ありがとうございます。</p> <p>まず、ふるさと納税ですが、個人のふるさと納税については令和元年度の実績が6億2000万円程度だったのが、令和3年度の実績としては10億6000万円ということで、4億円程度元年に比べて上がっています。今年度については、更に7000万円程度上がり11億3000万円程度という見込みになっています。返礼品等の過当競争などもありましたが、地道にふるさと納税を推進した結果、徐々に増えているということです。</p> <p>また、先ほどのご意見の地産外消の取組については、産業振興部局の方で、例えば、地場製品の付加価値を高めるための新商品を開発したり、東京や都心部の展示会に出展する際の助成をする等の産業界への支援策も含めて、一体となって取り組んでいます。来年度当初予算においても関係予算を上げるように予定しています。</p>
三 浦 委 員	<p>先ほど、456億円の財政規模に対して約11億円がふるさと納税というお話でしたが、適正な比率や目標というものはありますか。</p>
財 政 課 長	<p>適正な規模というのはありません。ふるさと納税をしていた結果、住所地の税収入が落ちるということですが、外から積極的に取ってくることには意味があります。</p> <p>ただ、他市に比べて過当競争というほど積極的に進めてきたわけではなく、市内の出身の方にお声掛けをする機会を設けたりして頑張ってきた結果だと思えます。</p>
財 政 課 長	<p>次に、行政経営面について事務局の方からお願いします。</p>
行政経営室長	<p>それでは最後に、行政経営の改革についてご説明します。</p> <p>資料の20ページをご覧ください。</p> <p>行政経営面においては、「効率的な経営の基盤づくり」を重点目標とし、この目標達成に向けて5つの実施計画を掲げています。</p> <p>実施計画の1つ目、「業務・プロセスの見直し」のうち「①業務改革（BPR）の実施」です。BPRとは、業務を分析して課題を把握し、ゼロベースで解決策を導き出す手法ですが、総務省の「自治体行政スマートプロジェクト」に参加しまし</p>

た。このプロジェクトでは、今治市以外に県内外から4市が参加し、共通する4業務について業務プロセスの比較を行い、標準化及びICT活用の検討を行いました。

また、7月には愛媛県が設立した「自治体事務標準化推進協議会」に参加し、情報交換、意見交換を行いながら業務効率化に向けた検討を継続的に実施しています。

次に、「②業務改善の実施」です。

業務改善プラットフォームを利用し、職員が気付いた身近な改善提案を行うためのデジタル目安箱（イマラボ）を運用しました。令和3年度は、74件の提案のうち19件が採用されました。一例として、従来の会議室に加えてミーティングルームの予約方法を変更するなど、行政の効率化に繋げることができました。

実施計画の2つ目は、「スマート自治体への転換」です。

「①窓口・オンラインサービスの充実」です。LoGoフォームという自治体専用のプラットフォームを利用し、道路異常通報システムを作成しました。電話をかけたリ窓口を訪れたりする必要がなく写真や位置図を送信でき、10月の運用開始から約半年で111件の通報がありました。担当者としても、写真から現場の状況を把握し、事前の準備をした上で現場に向かうことができるため、道路の早期復旧が可能となりました。

また、障害者手帳アプリ「ミライロID」を導入し、市内の公共施設等において、障害者手帳を持ち歩かなくても各種割引を受けられることができるようになりました。

「②業務生産性の向上」においては、本年度の第1回目の審議会でもご説明しましたが、AI-OCR、RPAツールの実証実験を実施しました。今後、段階的に本格導入を行います。

「③新しいワークスタイルの導入」です。働き方改革や職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、7月からテレワークを試行しました。年度末までに23課で100人が実施しています。

「④ICT人財の育成・活用」においては、職員のデジタルリテラシー向上を図るため、愛媛県の主催する「DX専門研修」に参加しました。

実施計画の3つ目は、「公共施設等の最適化」です。

「①計画に基づく管理運営・配置の最適化」においては、今年度第1回目の審議会でご説明したとおり、総務省の指針が改定されました。このため、具体的な施設の状況に基づき、長期的な視点をもって公共施設マネジメントを推進する観点から、個別施設計画等を反映した「今治市公共施設等総合管理計画」の見直しを行いました。

「②評価に基づく管理運営の改善」については、先ほどの「今治市公共施設等総合管理計画」を補完するものとして、「市民の大切な財産である公共施設を無駄なく有効活用する」ことを基本理念に「公共施設有効活用基本方針 骨子」を策定いたしました。この基本方針では、1「市民に親しまれる施設への再生」、2「適正な規模・配置を行う」、3「効率的・効果的に管理運営をする」という3つの目標を掲げ、市民が真ん中の視点、全市的・横断的な視点、資産保全の視点、財政的視点から推進することを目指しています。

「③資産活用の推進」においては、平成28年度に閉所した旧立花保育所を売却するなど、普通財産となった施設の売却処分を進めました。

実施計画の4つ目は、「民間活力の活用」です。

「①民間ノウハウ・サービスの活用」として、民間企業の提供する母子手帳アプリ「母子モ」を利用し、「いまばり子育て応援ナビ」を導入しました。このアプリは、予防接種のスケジュール管理を行い、アラート機能で接種忘れを防止したり、お子様の成長を記録するとグラフで確認できる等の機能を有するものですが、今治市からのお知らせやイベント情報等、子育て世代へ通知する情報提供のツールとしての利用もできるようになりました。

また、官民連携においては、PPP/PFI事業の導入を促進するため、年度末に設立された「愛媛県PPP/PFI地域

プラットフォーム」に参画しました。

「②共働・連携の推進」です。情報を発信し、行政への関心を高めるため、市政広報番組「i.i.imabari! 瀬戸内の新しい風～駆ける×イマバリ!」をスタートしました。

また、昨年度は第一生命保険会社、株式会社フジ・リテイリング及び南海放送株式会社と包括連携協定を締結しました。地域資源の開発を行うプロジェクトや移動スーパーの開業など、地域の活性化や市民サービスの向上を図ることができました。他 10 者と包括連携協定を締結しています。

実施計画の 5 つ目、「県・市町連携の推進」です。

「①愛媛県・県内市町との連携推進」については、県と県内 20 市町で組織する「県・市町連携推進本部」で毎年度連携推進プランを作成し、実行しています。令和 3 年度のプランでは人口減少対策として「移住者に寄り添ったきめ細かい相談・支援体制の構築」等、11 項目を連携項目として掲げており、えひめ地域移住相談員の配置等、支援体制を充実させ、令和 3 年度に約 1500 名の方が今治市に移住されました。その他にも、災害対策やDXの推進など、多方面での連携が推進されています。

「②関係自治体との連携推進」については、県内を 3 つのグループに分け、相互支援を行うカウンターパートグループが構築されています。

行政経営面の説明は以上です。

妹尾会長

令和 3 年度における行政経営面の進捗状況について、各委員より、ご意見、ご質問があればご発言いただければと思います。

増田委員

今治市がLINEを通じて情報発信をしているのを拝見して、市の活動を身近に感じています。

その中に、プログラミングスクールやコワーキングスペースを行っている(株)SUNABACOさんと連携協定を結んだとありましたが、コワーキングスペースやプログラミング教室

ができるという話が具体的に進んでいるのでしょうか。

未来デジタル課長

(株)SUNABACOさんとは昨年の暮れに企業立地連携協定を結んでいます。

9番目の都市として今治に進出をしてくるということで、現在計画段階ではありますが、令和5年度には、民間事業者が整備改修した市内の中心部のビルにプログラミング教室を開催する予定です。

他市の事例では、昼の部と夜の部に分かれてプログラミング教室を行い、昼の部は主婦層の方等女性が多く、夜の部は企業にお勤めの方に対してのプログラミングやアプリ開発など、8週間にわたるプログラムを提供しています。

その他、改修を行うビルには(株)SUNABACOさんが入居する部分と、コワーキングブース等が整備されると伺っています。

上村委員

障害者手帳アプリを導入されたということですが、どれくらいの方が利用され、利用されている当事者の声はどんな感じですか。

未来デジタル課長

「ミライロID」とは、(株)ミライロという民間企業が提供しているアプリですが、ダウンロード数という形で示されるため、今治市の利用者数は仕組み上わかりかねます。

ただ、こちらを導入する際、市民の方から、例えば船に乗る時に手帳を提示しなくても最近スマホでアプリがあるという声がありました。そこでミライロさんと話をしたところ、障害者手帳を公的個人認証するため登録は3日程度要しますが、既に鉄道系で利用されておりセキュリティもしっかりしているということでした。経費も不要で、市役所で事務手続きをすればできるということで、今治市が障害者割引をしている施設については、令和4年2月15日から全て導入しました。

合わせて令和4年2月16日には、愛媛県市町連携推進会議でも、他の市町や県の施設でもやりませんかという提案を今治市長から行い、愛媛県や他の市町でも積極的に導入を図っていただいています。

白石委員

連携協定のところで、課題の選定や業者の選定、マネジメン

トに係る金銭的な部分も含めて、事例によると思いますが、具体的に教えていただけたらと思います。

財 政 課 長

包括連携協定では、例えば、南海放送(株)と令和3年12月に包括連携協定を締結しました。協定の項目としては、地域資源の開発PRに関することや災害時の緊急放送により、市民生活の安全確保に寄与してもらうこと、また、今治市の観光イベント物産情報等を広く県民に向けて発信していただくというような内容になります。

それぞれ企業の強みを生かした中で、今治市にとって有益な協力体制が組めるような内容で連携協定を組ませていただいています。

白 石 委 員

今治市の課題と企業がマッチングしたところで話が進んでいくというイメージでしょうか。

財 政 課 長

例えばスーパーのフジですと、島嶼部で買物が十分できない地域に移動スーパーを巡回していただくというように、企業活動の中で今治市の課題にあった協力をしていただくという内容です。

白 石 委 員

その場合、企業活動の中で行って、行政からの支援金等はないということでしょうか。

未来デジタル課長

基本的に包括連携締結に伴って費用を市から出すという考え方はありません。

市が事業をする際の委託先として、その企業が強みを生かして実施するという可能性もありますが、包括連携協定を結んだからといって、優先的に受注できるというものではありません。

今治市から提案することもありますし、企業から今治市の地域課題について企業の強みを活用した提案がある場合もあります。

当課の関係では、例えば、連携協定の一環として、JAの直売所で高齢者向けのスマホ教室を実施するという協定を結んでいます。市が経費を出しているわけではなく、その企業が社会貢献的な意味合いでサービスを展開していただいています。

人 事 課 長

昨日の「せとうちみなとマルシェ」では、健康診断の受診率が低いという当市の課題に対処する目的もあり、包括連携協定を締結している第一生命保険会社の社員と市の職員が一緒にブースに出て、健康相談や受診勧奨を実施しました。

妹 尾 会 長

これまで説明があった人事面・財政面も含めて、最後にご意見、ご質問がありましたらご発言をお願いします。

各委員からご意見をいただいたようですので、事務局に対しましては、これらのご意見を十分に踏まえた上で今治市行政改革ビジョン（令和3～7年度）における取組の推進を図っていただくことを要望したいと思います。

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。

白 石 委 員

先ほどの女性管理職の件ですが、個人的には50%ぐらいまで、上げていただけないでしょうか。

確か東大が50%を目標で掲げていると新聞で拝見したことがあります。そういう取組をしているというところで目立ちますし、それなら今治に帰ってこようかという女性も多くなると思います。

それについては、先ほどのテレワークだけでなく育児休暇等の制度もありますが、女性がどんどん働いている市が四国にあるらしいということが売りになるのではないかと思います。

人 事 課 長

委員さんのおっしゃる通り、中長期的にはそういった形を求めていかなければならないということは、重々把握しています。

ただ、現在の管理職相当の年齢層からしますと、男性と女性の割合がほぼ9対1で女性職員は少ないのが現状です。

しかしながら、それ以降の中堅や最近入った職員では女性職員の割合が増えております。そういったことから、適切に人材を育成していく必要がありますし、市長からも、女性が働きやすい環境づくりをするようにということで、現在レディース会議を設立しようとしています。この取組については、今年、何

	<p>らかの形で進めていき、まずは庁内から、そして庁外へという構想を持っています。</p>
三 浦 委 員	<p>L I N E で今治市以外にも松山市や西条市などもフォローしています。先般、「住みたい田舎ランキング」で今治市が1位、西条市が2位ということでL I N E が来ました。</p> <p>全国に1718自治体があって、1位と2位が愛媛であり、しかも、実は隣合わせの市だということは皆さん知らないというところがあります。見ていると、お互いにPRできる場所があるのではないかと思います。</p> <p>移住者のセミナーについても、今治市が大阪でやっている期間に西条市が東京でやっているというのはどうかなと思いますので、一緒に何かできないか、もったいないと愛媛に住んでいて思うところです。</p>
人 事 課 長	<p>広域連携は、今後、ますます必要になってくると思います。</p> <p>お互いが得意分野を生かし弱い分野をフォローしながら、せつかくの隣接の市町と連携し、全国に向けてアピールしていく必要があります。それについては、大きな課題であると認識しています。</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>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>《意見・感想》</p>
妹 尾 会 長	<p>この2年間、委員の皆様の多大なご協力により、無事、我々の役割を果たすことができました。</p> <p>最後に、事務局から何かございませんか。</p>
総 務 部 長	<p>それでは、今期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>委員の皆様方におかれましては、この2年間、当審議会の委</p>

員をお引き受けいただき、誠にありがとうございました。

本日ご報告させていただいたものは、令和3年度のもので、今年度も多くの事業に取り組み、改善もしております。

令和5年度に向けても、当初予算の計上に向けて準備を進めているところです。

今後も、「豊かな地域社会を次世代につなげる」という行政改革のビジョンの理念の実現に向けて、改革に取り組んで参りますので、どうぞ今後ともよろしく願います。

また、当審議会の会長を務めていただきました妹尾先生ですが、今回で当審議会を退任されるとお聞しています。

先生は、合併以降18年間、行政改革推進委員会の時からご尽力いただきました。

改めてお礼を申し上げます、ご挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

妹 尾 会 長

それでは、以上をもちまして審議会を終了します。
長時間、ご協力ありがとうございました。

