

### 第3回いなべ市行政改革推進委員会 会議概要

日時・場所	平成18年11月20日 午後 2時から いなべ市役所員弁庁舎 第7会議室
出席者	委員：8名全員委員出席（丸山康人、松井真理子、服部史郎、白井正年、松葉まち子、古農文雄、小林久里子、八田栄子）以上敬称略 説明者側：行政改革本部員：4名（企画部長、企画次長、総務部長） 事務局：5名（政策課、職員課）
会議次第	1 開会 2 会長あいさつ 3 議事 （1）第2回議事録及び大綱素案の改正部分の確認について （2）いなべ市行政改革大綱の検討（簡素で効率的な行政システムの構築）について 4 次回の会議について 5 その他
配付資料	1. 事項書 2. 第2回いなべ市行政改革推進委員会 会議概要 3. パートナーシップのまちづくり 訂正分 4. いなべ市情報公開申請件数等 5. いなべ市政策意見公募（パブリックコメント）方針の一部改正 6. 資料1から11 7. 定員適正化計画 8. いなべ市人材育成基本方針
審議の概要	審議事項（以下●印は会長、◎印は委員発言、○印は事務局発言） 2. 議事 （1） 第2回議事録及び大綱素案の改正部分の確認について ・ 事務局から前回の会議概要と大綱素案の修正部分を提案 全委員承認 ● 大綱については、一通り審議を進め、最終的に修正すべきことがあればその時点で修正することとする。 （2） いなべ市行政改革大綱の検討（簡素で効率的な行政システムの構築）について ○ 前回委員会で議論いただいた政策意見公募（パブリックコメント）の募集期間については、応募方針を一部改正し、原則30日以上とすることとした。（別紙参照） 前回委員会での質疑事項である情報公開件数については別紙のとおりである。 ○ 大綱素案第6-2（1）総合的・計画的な行政の推進について、別紙資料1から5により説明。 ● 事務事業評価は多くの自治体で取り入れている。同時に枠配分予算についても同様であり、いなべ市も導入に向けた準備作業が始まった。事務事業評価については、指標の置き方や評価方法

等について相当の研修が必要であり、定着させるには時間がかかる。研修を積み重ね、ステップを踏みながら効果を上げていくことになる。

枠配分予算についても、各部に権限を委譲することによって、各部局が知恵を絞って工夫をして初めて効果がでるものである。これにおいても、相当の職員研修が必要となる。

- ◎ 行政体系に「経営」という字句を入れたらどうか。
- 事務局で検討して問題がなければ挿入する。
- ◎ 行政評価の方向性はよいと思うが、各部局において施策の統一性が図られていないと感ずることがある。例えば、介護保険では老人の生き甲斐をみつけて寝たきり防止を目指そうとしているが、一方、これまで旧町でせっかく培われてきた生き甲斐対策として有効な事業が、合併後の施設の有料化によって参加者の意欲が衰退している。こういった部局間にわたる施策についてコーディネートする部署があれば市の方向性を統一していけるのではないか。行政の横のつながりをもっと緊密にするべきである。
- 行政評価は経費削減だけが目的ではなく、税金を使ってどういう効果を出したか、どう変わったかを測定するものである。それには、指標設定が非常に重要である。例えば、行政評価の指標を設定しようとする場合、カーブミラーの設置個数を目標とすべきではなく、交通事故件数の減少率等を目標におくべきである。これには、シートの書き方のトレーニングが必要であり、はじめから完璧には行かない。
- ◎ 提出資料の行政体系シートに対し「市民」からの「意見」となっているが、実際「意見」を言う場がないのではないか。市民が「意見」を言いやすいシステム作りを今から考えて行かないといけない。
- ◎ 事務事業評価は誰が評価をするのか。自己評価では、自己満足となってしまう可能性がある。
- まず、自己評価から初めて研修を重ね、2次評価として部次長が評価を行い徐々に進めていかなければ行けない。
- ◎ 資料に出されている成果指標はこれでいいのか。事務事業の目的と整合していないが。
- 提出させていただいた資料はあくまでも参考資料であるので理解いただきたい。
- ◎ 民間企業は目標管理を徹底して行っている。企業では利益目標、コスト課題を与える組織が別であり、自己評価は行わない。また、中期経営計画でも、全て目標は数値化している。評価が自己評価となると、手前みそになってしまう懸念がある。
- 行革をつかさどる独立した組織づくりも検討する必要がある。
- 行政の場合、全ての事業の成果指標の数値化は難しい。今後の課題としたい。
- ◎ 難しいと言っている限り行政改革は難しい。数値化しにくいものでも、指標をどのように置くかといった議論を徹底的に行うことは非常に大切なことである。市民が主役のまちづくりとは、いった者勝ちではいけない。それを実現するためにも、数値化する議論は欠かせない。企業の場合、客の満足度調査を徹底的に行っており、リアルタイムにその情報が関連企業まで行き渡るシステムが構築されている。1年ごとにレベルを上げて行ってほしい。まず、取りかかってほしい。
- ◎ 数値におきやすいものとおきにくいものがあるが、なるべく、市民のニーズを的確にとらえたものを目標にして、市民のニーズに応じてほしい。わかりやすい評価シートづくりをしてほしい。
- まず、市の事業を洗い直す必要がある。評価システムは運用を始めても進化をさせていかなければならない。これまでは、このシートもなかった。初めから高い目標をおいてしまうと問題も出てくる。

- ◎ 目標管理はもっと具体的にわかりやすく記載する必要がある。この例では抽象的すぎる。
- 成果指標は何件達成したということよりも、事業を行ったことにより、どういった状況に変化したかを記載することが必要である。
- ◎ 例えば保健師に相談する場合、相談したことよっての満足度を測ったり、市民からの評価を受けるべきである。
- ◎ この目標管理は人事評価に使うのか。企業の場合能力評価は別に定めているが。
- 能力評価と態度評価は別シートで評価する予定である。来年度から施行予定。
  
- 大綱素案第6-2（2）組織体制の充実について、別紙資料7から10により説明。
- 18年4月に51部署から38分署に組織体制を改正した。また、職員の定員は、国から4.6%以上削減要請があった。いなべ市は5年間に5.5%削減予定である。
- ◎ いなべ市の特殊勤務手当はどうなっているのか。
- 福祉業務手当、死がい処理、大型免許運転手当が支給されることとなっている。
- ラスパイレス指数はどうなっているか。
- 17年度は99.7である。
- ◎ 部長より高い給与をもらう課長はありえるのか。
- あり得る。
- 人事評価と給与体制はどうなっていくのか？
- 従来の年功序列型から、人事評価制度も考慮した給与体系について検討していく。
- ◎ 豊田市では勤勉手当において差を付けている。一般職員は職員組合との調整も必要である。
- ◎ 責任のある職には給与もたくさん上げてほしい。責任に応じた給与体系でないとおかしい。
- いなべ市がどういった給与体系に変えるのか、次回かその次の委員会で具体的方針を示してほしい。
- ◎ 給与表も市民にわかりやすくする必要がある。各部ごとに定員は決まっているのか。
- 定員適正化計画で類似団体との比較は行っている。
- 5.5%の削減目標は市独自の目標か、国からの指導か。
- 市独自の目標である。
- ◎ 市では再雇用制度はあるのか？
- 制度としてはあるが、雇用実績はない。
  
- 次回委員会は1月に開催予定とし、後日事務局で日程調整を行う。