

いなべ市行政改革推進委員会 会議録

会議名	第2回いなべ市行政改革推進委員会
開催日時	平成25年9月30日(月) 13:00~15:30
開催場所	いなべ市役所員弁庁舎東館第7会議室
出席者	<p>【委員】6名(欠席:小林久里子) 丸山康人、松井真理子、堀 誠、立川真司、松葉まち子、八田栄子</p> <p>【説明者等】18名 (副市長、企画部長、総務部長、市民部長、都市整備部長、健康こども部長、福祉部長、建設部長、農林商工部長、水道部長、総合窓口部長、教育部長、広報秘書課長、財政課長、法務情報課長、職員課長、職員課課長補佐2名)</p> <p>【事務局】3名 (政策課)</p>
会議次第	<p>1. 会長あいさつ</p> <p>2. 前回のまとめ</p> <p>3. 審議事項</p> <p>(1) パートナシップのまちづくりの検証結果に対する追加説明と審議</p> <p>(2) 簡素で効率的な行政システムの構築の検証結果の説明</p>
公開、非公開の別	公開
非公開の理由	—
傍聴人の数	0人
議 事 概 要	
<p>※会長あいさつ</p> <p style="text-align: center;">～前回のまとめ～</p> <p>【会長】 パートナシップのまちづくりの検証結果に対する追加説明と審議について前回の質問に対する回答と追加資料について、事務局に説明を求める。</p> <p>【事務局】 前回の会議で当会議は基本公開式とのことで了解をいただきました。このことから、傍聴の規定等のルールづくりが必要であるとの指示を受け、「いなべ市行政改革推進委員会の会議に関する指針」として策定した旨を説明。 主な内容として、会議開催の事前公表、会議の公開基準について説明。なお、公開しない場合の規定についても説明。 また、会議の傍聴等について、傍聴受付手順や傍聴ができる人数を5名と規定していることや傍聴席に座ることができない者の規定、傍聴において守らなければならない規定、会議録の規定について説明を行い、策定した会議録は、市のホームページで公表する旨を説明。 最後に、この指針は、平成25年9月30日から施行し、本日の会議から適用する旨を説明。</p> <p>【事務局】 前回質問がありました「職員の削減に関する考え方」を説明していただきます。</p>	

【説明者】

別紙「職員の定員管理」により正規職員と非常勤職員の職員比較について、平成 20 年度及び将来的な構想についての質問から平成 35 年度の目標について説明。平成 20 年度で 646 人の職員数に対して、現在は 635 人であり、平成 35 年度は 578 人の目標を定めている旨を説明。

また、正規職員及び非常勤職員の過去 5 年間の変動要因について正規職員が 65 名削減されたのは、事務職員の採用を抑制したことによる 14 名の削減、保育士の退職不補充による 33 名の削減、業務員の退職不補充による 18 名の削減である旨を説明。非常勤職員の 54 名増加については、新しい行政サービスに対応するスタッフ職員 46 名の採用、その他業務員の退職に伴う採用を行ったことが要因である旨を説明。

今後 10 年間の削減について、正規職員で 46 名の削減、内訳として、庁舎統合による総務管理部門事務職員 10 名の削減、保育士の退職不補充による 26 名の削減、業務員の退職不補充による 10 名の削減を見込んでいることや、非常勤職員で 11 名の削減、内訳として保育園の民間移管に伴い現在任用している保育関係職員の 34 名の削減、業務員の退職補充及び新しい行政サービスに対応するスタッフとして 23 名の増加を見込んでいる旨を説明。

正規職員数の職種別推移について、現在 369 名の正規職員を平成 35 年度には 323 名とし、特に保育士については、民間移管により減少する旨を説明。

事務職員の変動要因として、現在の行政サービスを維持するために必要な事務職員を約 300 人とし、概ね現在の職員数を維持させ、庁舎統合により総務管理部門、総合窓口等の職員数を、現在より 10 名程度削減することを説明。今後の行政サービスの増加に対して、正規職員を業務管理者として配置し、非常勤職員をサービス提供スタッフとして活用し業務を推進していくことを説明。

保育士の変動要因として、民間移管を進めるため保育士は退職不補充とし、10 年後の職員数は 24 名を見込み、派遣、市営保育所、子育て支援センター及び発達支援業務などの子育て支援関連業務に配置することを説明。

業務員の変動要因として、業務員が従事している業務を民間委託及び非常勤職員の活用を推進し、10 年後の職員数は 10 名を見込み、主に給食調理現場の主任業務に配置することを説明。

全体的な採用計画については、毎年 7 名程度を採用し、安定的な組織運営のために年齢構成の平準化を図る旨を説明。

人件費については、正規職員と非常勤職員の累計で、現在の 3,499,570 千円から平成 35 年度の 10 年後には、3,120,495 千円とし、379,075 千円の削減が見込まれる旨を説明。

【会長】

会議に関する指針、会議録及び前回質問の職員の削減に関する考え方について説明を受けましたが、質問等ありましたらお願いします。

【委員】

職員の定員について、平成 35 年に 578 名を目指すということだが、根拠はあるのか。

また、数字だけでは分かりにくいいため、例えば、人口一人当たりの職員数のようなベンチマークを行うと、どのような立ち位置になるか。

【会長】

数字を出した根拠について、特に類似団体との比較など、現状は多いが、今後はどうか。などの説明を頂きたい。

【説明者】

全国の類似団体の平均で、人口 1 万人あたりの職員数が、81.6 名に対して、いなべ市は、75.3 人であり、類似団体に比べると少ない人数で運営している旨を説明。

【委員】

類似団体とは、どういう団体か。

【説明者、会長】

人口規模及び産業構造が同等であり、一定の選定基準により選定された団体であって、類似団体指数表として国が示している旨を説明。

【説明者】

類似団体と比較すると少ない職員数であるが、いなべ市として更なる効率化を目指す旨を説明。

【委員】

あるべき姿を目指す必要があり、4町合併により、重なっている部分があると思われる。全国平均より下だから良いのではなく、合併により膨らんでいる類似団体もあると思われるので、いなべ市として志の高い所に目標を変更し、極力無駄を減らしつつ、付加価値を向上させながらメリハリを付けて、今後、運営していただきたい。

【説明者】

現在の分庁方式から庁舎が統合されると、総務管理部門等で人員にも余裕ができるので、新庁舎建設計画の中で協議を進める旨を説明。

【委員】

企業の場合、65歳までの雇用義務が発生しており、シルバーの方の活用や、どのように活躍してもらおうか課題になっている。市の場合どうか。

【説明者】

今年度より再任用の運用を開始し、年金受給までの期間の雇用が認められていること、来年度であると1年間の再雇用が認められており、現在、今年度退職者の希望を受け付けている旨を説明。

なお、再任用されれば、市として戦力になることからサービスの向上が図れると考えている旨を説明。

【委員】

経営者目線で考えると、再任用により人件費が増えることは、新規採用への影響が出ると考えられるが、影響はどうか。

【説明者】

賃金も安くなることや、期限付き雇用であることから財政的にも任用しやすくなる旨を説明。
また、若い方を雇用すると、長期間の雇用につながることで財政的にも厳しくなる旨を説明。

【委員】

職員構成について、毎年7名程度の採用があり、また、それ以上の退職がある。採用がゼロではないから大丈夫と思われるが、ニュースで話題になっている某民間企業のように職員間の情報交換不足による問題は、正常に保たれるのか。

【説明者】

いなべ市の規模だと、毎年7名程度の採用を見込んでおり、まったく採用しない年があると行政機能的に低下する恐れがあるため、採用がゼロ人にならないように毎年7名程度の採用を進める旨を説明。

また、職員構成のグラフにあるように平成35年度以降も引き続き採用を行うことで、職員の平準化を進める必要があることや採用予定の7名程度が多い少ないではなく採用をゼロ人にしないように進める必要がある旨を説明。

【委員】

平成 35 年度に、いなべ市の人件費の支出目標値があつて、ここまでにしたい。などの基本的な考え方はあるのか。

【説明者】

人員数を定めて、進めることも考え方のひとつではあるが、今あるサービスを低下させないことや、今後の社会情勢、ニーズ等の変化により新たに発生する業務もあると考えることから、変化に対応する必要があり、何人にするかなどの目標値は定めていない旨を説明。

なお、サービスを低下させない中で削減が見込めるものは、新庁舎建設により、総務管理部門などの人員が削減できることなどを説明。

【委員】

現状の行政サービスを維持するとのことだが、現状の行政サービスは適切か。不要なものがないか。効率化できるものがないか。などは別で検討するのか。

【説明者】

新庁舎建設に向けた検討会の中で業務についての見直しも実施することや、施設の統廃合等を進めることで、施設の維持管理関係の職員問題も発生することなどから、総合的に検討して削減を進める旨を説明。

【委員】

類似団体との相対比較において職員数は多くないとのことだが、一方で、財政の健全化の問題がある。財政健全化の観点から、10 年先の企業動向を踏まえて、人件費が今の比率で使えるか分からない。また、削減が必要になることもある。サービスの低下を避ける必要はあるが、環境の変化で雪だるま式に増加しても問題である。このことから、ある程度痛みを分かち合うことも出てくると考える。その場合、財政健全化の目線から見ると、人員計画は、どのような立ち位置にあるのか。

【会長】

いなべ市合併後 10 年が経過し、合併特例措置の期間終了に伴う交付税減少等の外的問題によって、予算規模そのものが変化し、予算を削減する上で、人件費の割合を大きく変える必要が出てくる。その中で、具体的に見越せる予算規模・財政に応じた職員数の目標値を出すと、分かりやすくなると考える。庁舎建設等により職員の削減が見込まれるという期待はあるが、やらないと分からない。今すぐ目標を出すということではなく、今後、具体的な数値目標を出していただきたい。

類似団体との比較に基づく目標値と、いなべ市の財政状況に応じた目標値を出して説明いただきたい。

新庁舎建設に伴う削減人員の情報も分かり次第報告いただきたい。

【説明者】

平成 31 年度以降の財政規模は、170 億円程度で推移する試算を出している中で、合併当初膨らんでいた予算も、落ち着きつつあることや、税金や交付税の減少、合併特例債が無くなることから、今後、170 億円程度の予算規模で進める上で、全国的に比較しても、いなべ市における人件費の割合も 20%と低い状況にあるが、税金等の減少により人件費の比率が上がることも考えられるので、そのような要因も踏まえて検討していきたい旨を説明。

【委員】

平成 25 年度の正規職員と非常勤職員の割合から、平成 35 年度には非常勤職員の割合が増えていく。非常勤職員の給与は低いが、実際どういった年齢の非常勤職員が多いのか。

【説明者】

女性の方が多く、子育てが終わり、少し余裕ができて働こうという方が多い。当然その中には、独身で若い方も任用しているが、比率的には、子育てが終わり、少し余裕ができて働こうという方が多い旨を説明。

【会長】

前回のまとめとしては、終了し本日の審議事項に入る。

～第1回パートナーシップのまちづくりの検証に対する追加説明と審議～

【説明者】

別紙「パートナーシップのまちづくり追加資料」中（1）多様な市民参加の推進（オ）市と市民活動団体との協働を進める具体的なしくみづくり（福祉部）について説明。

資料記載内容とは別に、ふれあいサロン・ミニサロンとして、自治会地域ごとの小さな集落で、高齢者の方に集まっていたりするような、サロン活動を自主的に行っていたりすることや、社協のボランティアセンターに登録しているボランティアの方々の活動支援を行い、協同で高齢者の方がいつまでも地域の中で暮らせるような取り組みを実施している旨を説明。

また、国の指針でも地域包括ケアシステムにおいて、地域の中で暮らしていける体制づくりを進める必要があり、特に高齢者の方が地域で暮らして行くためには、生活支援が重要であり、見守りやごみ出し、自宅の片付けなどについても、ボランティアの方やシルバー人材センターを活用したシステムづくりが必要となる旨を説明。

【説明者】

別紙「パートナーシップのまちづくり追加資料」中（1）多様な市民参加の推進（オ）市と市民活動団体との協働を進める具体的なしくみづくり（市民部）について説明。

【会長】

今回追加説明をいただいた別紙「パートナーシップのまちづくり追加資料」は、別冊「第1次いなべ市行政改革大綱に対する検証結果」のP13の次に入ることを事務局に確認する。

また、質問等があればお願いします。

【説明者】

ごみについて、関係自治会と協力して実施している中で、子どもは、ごみや環境について徹底していると感じるが、老人会はどうか。

【説明者】

子どもについては、子ども会などで夏休みにリサイクル推進活動を通して、実際のごみの分別を体験していただいている旨、老人会については、リサイクル等の説明が求められる場合には、出向いて説明を実施しているが、具体的な取り組みは実施していない旨を説明。

【委員】

老人会の中には、昔のままの考えの方が多く、山には捨てても良い。川には流しても良い。ごみを燃やしても良い。という考え方の方が近所でも見受けられ、地域や住民として意見することが難しいので、組織として教育していただきたい。

すぐには、厳しいと考えるが、「パートナーシップのまちづくり」という観点から今後の構想として、進めていただきたい。

【説明者】

自治会内の老人クラブ等については、地域のごみ拾いや墓地清掃等の活動の中で啓発活動ができないか検討する旨を説明。

【委員】

自分の周りだけ綺麗にするのではなく、パブリックな所も綺麗にする必要があることを周知していただきたい。

【会長】

本意見も参考にして、今後の検討課題にしていただきたい。また、地域でも意見できるような環境づくりをする必要があり、行政に頼らない地域づくりも重要であることを意見する。

【委員】

「パートナーシップのまちづくり」ということで、人件費の適正化にも繋がるが、市民が手弁当で参加することは、行政コストのキーマンとなり、非常に良い取り組みであると考えである。

市民の参加について、3つの事例として、子育て支援、ごみの関係や高齢者の見守りについて説明を受けたが、このようなボランティアの活用を積極的に実施していくのであれば、類似団体をベンチマークし、いなべ市として目指す姿を明確にし、優先順位を付けて進めることが本来の姿である。また、ひとつずつ進めるのも手法にある。いなべ市として、今後どう進めるのかマクロ的な考え方を教えていただきたい。

【委員】

本意見に関連して、別冊「第1次いなべ市行政改革大綱に対する検証結果」のP7中(オ)市と市民活動団体との協働を進める具体的なしくみづくりにある市民活動センターの設置や先ほどの3つの取り組みなどについて、一部未達成と記載されているが、達成とはどのような姿なのか。

【説明者】

市民団体が立ち上がり、それぞれの取り組みに違いはあるが、自主的な運営までには到達しておらず、市民活動センターの施設利用やコピー機利用が広まった段階であり、その段階からもう一歩先の段階へは踏み出せていない旨を説明。

【会長】

部署レベルでも差があり、福祉部門などのように、これからの財政状況を考え、優先順位も含めて共助の部分を増やす取り組みを先行して始めた段階であるが、市として全体レベルには達していないので、今後、他の部署も含めて共助の部分を増やす取り組みを進める必要がある。市としての目標や何が達成なのかを明らかにし、第2次の大綱の中で全体の目標を出したい。

また、部署間で共有することにより、福祉部門で実施している地域の組織で、ごみの啓発活動を行うなど、市の課題を行政が公に実施するのではなく、地域の組織で自主的に行ってもらえるような取り組みについての明確な目標値も意識して出していただきたい。

【委員】

現在、子育て支援等の共助について、具体的な取り組みを提供していただいているが、前回の図書館を利用する高齢者へのサービスをどう提供するかなど、行政や市民からのアイデアを持ち合い協同で何かできないかを考える共助の場があれば、今実施していることも内容が深まる。

特定の課題テーマで行政からの提案や市民からの提案などを検討することにより行政コスト削減に繋がれるので、今後その仕組みづくりを行っていただきたい。

【説明者】

別冊「第1次いなべ市行政改革大綱に対する検証結果」P16中、1. ホームページアクセス総数について、別紙追加資料により追加説明。

いなべ市と比較対象市のホームページアクセス総数の比較について、アクセス数のカウント方法が比較対象市と大きく違う点、比較対象市はホームページのトップページのカウントで、年間のアクセス数を計上しているのに対して、いなべ市は、トップページを含む全てページアクセス数をカウントし、月平均で計上していたことから、今回、比較対象市と同様に、年間トップページ

アクセス数に改める旨を説明。

しかし、比較対象市と比べてアクセス数が年間 235,000 件少ないことから、市が伝えたい情報や市民が必要とする情報を積極的に発信し、アクセス数の増加を目指す必要がある旨を説明。

また、前回の質問にあったように、比較対象市のホームページアクセスに関する仕掛けについて、調査したところ、比較対象市はホームページ内に観光情報サイトがあるが、いなべ市の観光情報については、観光協会へ移管していることから、検索サイトで「〇〇市 観光」と検索した際に、検索結果として比較対象市は、一番上位に市のホームページが検索されるが、いなべ市の場合は、一番上位に観光協会が検索されることなどを説明。

また、比較対象市は、トップページに動画を掲載するなど、若い世代が関心あるものなどを掲載していることや、担当課が入力した表現が硬すぎるので、表現を分かりやすいものに直すなど心がけている旨を説明。

～簡素で効率的な行政システムの構築の検証結果の説明～

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(1) 総合的・計画的な行政の推進、(ア) 総合計画に基づいた計画的な行政運営（別冊 P20～P21）について説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(1) 総合的・計画的な行政の推進、(イ) 効率的な行政運営の推進のための行政評価システムの導入（別冊 P22～P23）について説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(1) 総合的・計画的な行政の推進、(ウ) 枠配分予算編成制度導入による予算編成改革（別冊 P24～P25）について説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(2) 組織体制の充実、(ア) 法令遵守による行政執行の徹底（別冊 P26～P28）について別紙「2 (2) (ア) 法令遵守による行政執行の徹底の関連資料」により説明。

【委員】

別冊 P25 中の「スクラップアンドビルド」と「ビルドアンドスクラップ」は理解できるが、本当は、「ビルドアンドスクラップ」は「スクラップフォービルド」であり、ビルドのためのスクラップであることから、「スクラップフォービルド」が一般的と考えます。

簡素化に向けて、自立的に PDS を回すことは重要であるが、その中でも評価の妥当性と透明性が重要ですが、参考資料の「平成 24 年度施策評価表」中の総合評価における A や B などのランクについての判定基準などについて、どのように評価しているか。

【説明者】

施策評価表の施策に関連付けている事務事業の総合評価として、A や B などの判定を実施しており、ホームページには、事務事業評価表を公表している旨を説明。

なお、事務事業評価では、有効性及び効率性の観点から前年度のコストと比較してが何パーセント削減されたかなどによって基準を設定して評価している旨を説明。

【委員】

誰が評価をしているのか。

【説明者】

施策評価については、担当部長が評価し、次年度以降の方針を定め、外部的ではなく、内部的

に評価している旨を説明。

【委員】

三重県は、ある基準に基づいてCとD評価が付いたものは、第三者的な監査チームがレビューし、各部長及び各課長と議論し、来年以降どう反映させるのか、どの方向で改善するのかを決めている。そこまで進めるとコストの問題も出てくるが、参考事例として照会する。

【会長】

近隣においても、第三者委員会を設置し自己評価における市民団体等による外部評価を実施している自治体もあるが、資料が膨大であることから、市民や専門家に対しての負担問題もあり、多くの自治体でトーンダウンしている。

また、評価と予算の連動もあったが、日本の財政状況の急激な悪化に伴い評価制度と予算編成の連動が難しくなっている。評価は、職員の意識改革として使われることが多くなってきている。予算編成には繋がらないが、仕事をする上で目標を持ち達成に向けて仕事をしていくことは、職員にとっても必要であるので、評価をしていくことは、今後も継続していただきたい。

【説明者】

参考として、予算科目名と事務事業評価における事務事業名が連動しているので、査定時に市長への参考資料として使用している旨を説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(2) 組織体制の充実、(イ) 定員管理の適正化と給与の適正化 (別冊 P29～P31) について説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(2) 組織体制の充実、(ウ) 職員の資質の向上 (別冊 P32～P33) について説明。

【委員】

職員の資質の向上に関連して、人事異動の状況等はどうか。

【説明者】

人事異動については、保健師等の資格を持った専門職員を除く職員が数年サイクルで異動しており、職員の資質の向上を図っている旨、専門職員については、多くの研修を提案し参加することで、職員の資質の向上を図っている旨を説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(2) 組織体制の充実、(エ) 窓口サービスの充実 (別冊 P34～P36) について説明。

【説明者】

2. 簡素で効率的な行政システムの構築、(3) 電子市役所の推進 (別冊 P37～P40) について説明。

そ の 他 事 項