

## 平成 28 年度 第 1 回 燕市行政改革推進委員会

【日 時】平成 28 年 7 月 5 日（火）午後 5 時 30 分～午後 7 時 10 分

【場 所】燕市役所 3 階 会議室 301

【出席者】委 員 池田 弘、遠藤貴子、笹川常夫、田中 進、田村 秀  
細野美恵子、三井田可人、山崎綾子（敬称略）

事務局 企画財政部部長 田辺秀男

企画財政課課長 阿部久紀、同副主幹 五十嵐潤一、杉本俊哉

同政策専門員 高山貴博、同主任 石村由紀

総務課長 前山正則、同主幹 高橋義彦、同係長 大塚小由紀

【欠席者】 委 員 喜多栄太、高橋真由美（敬称略）

### 1. 開会

**事務局：**燕市においては開かれた市政を目指し、会議を原則公開しています。なお、議事録の公開にあたりましては、委員名は伏せて掲載させていただきますので、あらかじめ御承知おきください。

**企画財政部長：**皆さまお疲れ様です。お忙しい中お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

昨年度は、行政改革大綱の名称を「行政改革推進プラン」に変え、新たに策定をさせていただきました。皆さまからご協力をいただき、今年度から新たなスタートを切ることができたことにつきまして、改めて感謝を申し上げます。

本日はその新しいプランについて、平成 28 年度の実施計画を説明させていただきます。委員の皆さまからは、市民・民間目線で忌憚のないご意見をいただき、今後ともプランの実効性の確保、効果の検証を行っていきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

### 2. 会長あいさつ

**会長：**みなさんこんにちは。行政改革というのは、いつも申し上げておりますように、不断の取り組み、色々な意味で繰り返し、そういうものをきちんとやっていくということです。必ずしも目新しいものがあるわけではありませんが、行政改革をしっかりと進めることが、それぞれの自治体の政策推進、また、住民の福祉の向上に繋がるということです。

市民の行政に対する視線は厳しく、やはりお金の使い方・使われ方というのは多くの方が関心を持っています。行革の中では、お金の使い方についてもいろいろな見方があります。常に新しい目線で皆さまからご指摘をいただければと思っています。今後ともよろしく願いします。

### 3. 議題

#### (1) 平成 28 年度のスケジュールについて (資料 1)

会長：それでは、事務局から説明をお願いします。

(事務局から平成 28 年度スケジュールについて説明)

会長：ありがとうございました。事務局の方から 28 年度のスケジュールについて説明がありましたが、この内容等につきまして、何かありましたら挙手をしてご発言をお願いします。いかがでしょうか。

先程も説明があった通り、来月は前大綱のレビューをするということでありま  
す。このような形で進めるということで、ご確認いただければと思います。

会長：それでは今日の本題、燕市行政改革推進プラン「平成 28 年度実施計画」に  
ついて、項目数が多いため、3 つの基本方針ごとに説明・質疑をするということ  
で進行したいと思います。最初に財政力の向上について説明をお願いします。

(事務局から「財政力の向上」26 項目について説明)

会長：3 ページの公園の遊具の撤去について、平成 28 年度と平成 30 年度の間が 1  
年空いているのは、調整が必要だということですか。

事務局：調整が必要ということと、耐用年数に基づいて計画的に撤去を行っていま  
すので、この年に耐用年数が来るものがないということになります。

委員：13 ページに「新たな納付方法の調査研究」とありますが、納税者の利便性の  
向上を図ると収納率が上がるのですか。

事務局：口座振替への切り替えを、返信はがきで出来るようにするといったような  
取り組みを始めたところです。そういった手法を拡げることで、どの程度収納率  
に反映してくるかは、これからの検証となります。

委員：6 ページ、No.10、補助金委託料の適正化ということについて、第 2 次総合  
計画の中に定住人口の増加ということが書かれています。多くの起業があれば就  
業者が増え、人口が増えるのではないかと思います。 「ふるさと納税」から起  
業する方に補助を出せないでしょうか。補助金を厳格に締め付けると言うこと  
ではなくて、できるだけ有益なものに使ってはいかがですか。

事務局：ふるさと納税は、“市長にお任せ”ということもありますが、目的を決め  
た形でご寄附をいただいています。そういう中で、予算の中に目的に沿った形で  
充当し活用させていただいています。

**委員：**2 ページ No.3、「幼稚園、保育園の適正配置、民営化の推進」について、つぼみ保育園と西太田保育園が私立に移行するという話ですが、市民にとって、私立に代わるメリットは何ですか。民間は利潤を確保しなければなりません、公立では赤字であっても、その分がサービスに繋がってればいいのではないのでしょうか。それが公立の良さだと思います。私立に変える意味については、誤解を生まないようきちんとした説明が必要だと思います。

**事務局：**保育園に関しては、国から提供するサービスの質が決められており、単価も決まっています。どのようなサービスでどれだけの負担金をいただくか、そういった枠組みは公でも民でも同じです。民営化になった後もしっかりと指導監督のルール、品質が確保されるルールがあります。

そもそも民でできることは民で、官は抱え込まないで市場を開放しようという行革の発想があります。財政負担の面でも、非常に大雑把な話ですが、民営化した方が、補助という明確な形で、国からの財源が確保できます。実態として、民間ならではの工夫でより良いサービスをされている事例もでていっている中で民営化を推進していこうということです。

今申し上げたようなことを誤解のないように説明していくのが大事だと思います。

**委員：**市民に向けては、先行事例を明示して、具体的な効果等の説明をお願いしたいと思います。

**会長：**この分野に限りませんが、担当課としっかり連携し、丁寧な説明をお願いします。

**委員：**10 ページの公用車の効率的な運用ですが、もっと早くできないのかというのが率直な意見です。公用車は購入ですか、リースですか。

**事務局：**一部リースはありますが、基本は購入です。

**委員：**リースでも購入でも、リース切れや車検などのタイミングがあると思います。そのタイミングで削減が出来ないのですか。とにかく早急に進めて頂きたいです。

**事務局：**公用車の台数削減に関しては、庁舎を統合する時点で、削減を進めてきました。現状として問題となっているのは、公用車の大部分は各課で所管・管理しています。各課所管では融通がききづらく、効率的でないため、まず共用化を図っていききたいということです。共用化を図った中で、使用率などを見ながら不要な部分について削減を図っていこうと考えています。

**事務局：**少し時間がかかり過ぎと言うご指摘は、担当課にも伝えていきたいと思えます。

**会長：**確かにスピード感がない。大切なことは一定の台数の中できちんと稼働率が上がり、きちんと市民サービスのために使われているということです。稼働率という指標も大事なのではないですか。それが把握できていないというのも課題です。それを担当課にもお伝えください。

会長：行政力の向上について事務局から説明をお願いします。

(事務局から「行政力の向上」15項目について説明)

委員：公共施設の使用料の見直しは、税負担が公平なのに使用料がバラバラであつては、納得を得られないと思いますので、早急に見直しをするということが急務だと考えています。

委員：21 ページ「組織の防災力強化」について、先日日曜日の防災訓練で防災無線が聞きとりにくかったので、組織の内部体制の強化だけでなく、機械設備や話し方などについても、見ていかなければいけないのではないですか。

事務局：練習のために若手職員が放送を行ったもので、勉強ということで次に繋げさせていただきたいと思っています。機械的には問題ありません。

委員：防災訓練について、避難所に行っても何もなく、これでは次の年の参加者が少なくなってしまうと思います。例えば非常食の説明など、いろいろなことを説明しなければいけないのではないですか。

事務局：場所によっては AED の講習会などを行っている場合もありますので、地元の皆さんのお話を聴きながら、役に立つ防災訓練にしていきたいと思っています。

委員：22 ページ、情報の共有化や公開の仕方というところで、市の HP にどのくらいのアクセスがあり、どんな項目にアクセスが多いか等について分析し、そこから外れないように情報の共有化をしていかなければならないと思います。

事務局：トップページのアクセス数を指標にしていますが、内容に応じてどうなのかということを検討していきたいと思っています。

委員：子どもたちが調べ学習で燕市のことを調べる際など、市の HP では子どもたちには非常に難しい。他の市町村では、キッズページのようなものを作っている場合もあります。そのようなものも作ってはいかががでしょうか。

会長：様々な工夫が必要だと思います。極端なケースでは、ゲートが観光客向けと市民向けに完全に分かれているところもあるなど、様々な形態があります。子どもたちにも見やすいというのは大事だと思います。ぜひ実施していただきたいです。

委員：ウェブサイトについては、対象別の視点がないといけないと思います。他の事例などを参考になさって、その視点で作られるのもひとつかと思います。

会長：使う側、アクセスする側のニーズに応じて作成すると言うのが一般的だと思います。今後、工夫の余地があるのではないのでしょうか。

この項目は、単にトップページのアクセス数が指標になっていますが、アクセス数を維持することが目標ではないという気がします。

**委員**：全体として、事業の効果は過去と比較して示した方がわかりやすいのではないのでしょうか。そのような公表の仕方をお願いしたいと思います。

**事務局**：いいご指摘をいただきましたので、活用していきたいと思います。

**会長**：時間軸で過去と比較するという事は重要な視点です。その中でどういう変化が起きたか、その変化をもたらしたのは何であるのかということをつかりやすく説明するという事を、ぜひやっていただければと思います。

**委員**：21 ページのリスクマネジメント体制の強化は、自然災害等に対するリスク回避ということですが、各部署における内部管理の部分にもリスクが考えられます。そういったものも取り入れていかれたらいいのではないのでしょうか。自然災害に対応することも大切ですが、別の観点からも考えてもらいたいと思います。

**会長**：次の職員力の向上の説明に移らせていただければと思います。

(事務局から「職員力の向上」11 項目について説明)

**委員**：28 ページ、自己啓発の支援ですが、税理士や中小企業診断士、建築士一級など、これを取得してしまうと市役所をやめてしまうのではないですか。いままでの状況はどうですか。

**事務局**：建築士一級を取得した職員がいます。その他、宅地建物取引主任者が2名、技術士が1名です。資格取得をしたのでやめるといったケースは、現時点ではございません。

**委員**：No.43 の人事交流ですが、市内はお考えではないですか。例えば社会福祉協議会など。

**事務局**：社会福祉協議会さんからは来ていただいています。その他については、いまのところ考えていませんが、状況に応じて考えていく必要があると思います。

**委員**：29 ページ、職員採用試験の見直しで、優れた人材を確保するためとありますが、なぜこのような項目があるのですか。

**事務局**：メンタルの強い職員という部分も含めて、優れたといいましょうか、ずっと勤めてもらえる、そういう職員を採用したいと思っています。

また、採用した職員については、人材育成の中でフォローをして育てていくという部分で様々な制度を作らせていただいたところです。

**委員**：私は逆に、採用試験についてはポジティブに、より良い人材を集めたいという風に受け取っていました。実際問題として、若い世代は心が弱い世代で、その中から優れた人間を選ぶというのは少し違うと思います。採用してから、心を強くしていくような教育を取り入れていく方が大事だと考えます。

それに関連して、メンター制度はどのような形で考えておられるのでしょうか。

**事務局**：今年度採用職員を対象に、相談しやすい人や仕事を教えてくれている人などをヒアリングしました。それを基に、メンターとなる職員について検討を始めています。職員1人に負担をかけるのではなく、係長や課長がフォローする体制も考えています。職員が辞めたくなる3か月、半年、1年などのタイミングにどう働きかけるか、いろいろな事例を参考にしながら模索しています。

**委員**：入社した会社にメンター制度と似たような制度がありました。相談できるのはもちろんですが、例えば、お茶やランチに一緒に行くなど、仕事上のことだけではない部分で、すごく救われていたので、そういったことも考慮してみたいかがでしょうか。

**事務局**：委員の仰った通り、仕事上の相談だけでなく、ちょっとご飯を食べに行けるような関係を作り、そこから人間関係を広げていけるような制度にしたいと考えています。

**委員**：採用試験について、市としての優れた人材というのはどういう人材ですか。

**事務局**：何が一番大事かと言えば、燕市が好きで、燕市のために一生懸命働きたいというような人たちを採用したいと思っています。

**委員**：学力だけでなく、一生懸命やってくれる人を選んでいるということで安心しました。

**委員**：外部人材の活用について、外部から採用した際の給与体系は一律ですか。

**事務局**：正規の職員として任用しており、月額となっています。給与体系は一律ではなく、経験等によって変わってきます。

**委員**：それであれば、採用を人数で区切るのではなく、予算で区切った方がいいのではないですか。予算が限られているのであれば、優秀な人材は給与面でも高くなると思いますので、その中で欲しい人材を考えた方が、より良い人材を集めることができるのではないのでしょうか。

**事務局**：目標指標については検討いたしますが、外部人材の登用は、どの部門でどういう専門的な職員が必要かというところから、人数が出てくるものと思います。

#### 4. その他について

**会長**：その他ということで、事務局の方から説明をお願いします。

(次回会議日程について事務局から説明)

**会長**：それでは以上をもちまして、第1回目の委員会を終了させていただきます。ありがとうございました。