

令和4年度 第1回 燕市行政改革推進委員会

【日 時】令和4年7月22日（金）午後2時30分～4時30分

【場 所】燕市役所3階 会議室301

【出席者】委 員 会長 田村 秀、伊皆桂子、亀倉党馬、笹川俊作、仲村厚子、
深海一輝、細野美恵子、山村則子（敬称略）

事務局 企画財政部部長 春木直幸
企画財政課課長 小杉茂樹
同副主幹 山崎聡子、同政策専門員 荒木 巧、
同主任 渡辺優輝
総務課課長 石田進一、同主幹 大熊進一、
同情報統計室長 高橋寿彦、同副参事 高宮 潤
用地管財課係長 浅野晴也

【欠席者】委 員 池田 弘、戸塚健一（敬称略）

1. 開会

事務局：本日はお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。ただ今から、令和4年度第1回行政改革推進委員会を開催いたします。本日、池田委員、戸塚委員から欠席の御連絡をいただいておりますので、御報告いたします。初めに、本委員会の議事の公開について、お話しさせていただきます。本委員会は議事を公開とし、議事録は委員名を伏せる形で、市のホームページに公表いたしますので、あらかじめお含みおきいただきたいと思います。

2. 市長あいさつ

市長：令和4年度の第1回燕市行政改革推進委員会の開催をお願いいたしましたところ、委員の皆様方におかれましては、お忙しい中また暑い中、加えてコロナ感染拡大という状況の中で御出席を賜り、誠にありがとうございます。現在の行政改革推進プランが今年度をもって終了になるということで、委員の皆様からは、これまでも進捗状況や成果の達成状況などについて御意見を賜ってまいりましたが、いよいよ次期プランに向けて、本格的に意見交換させていただく年度となりました。並行して総合計画の策定も進めておるわけですが、この行革プランは、総合計画とともに市政運営の両輪として当市は位置づけております。そういった意味で、こちらのプランの方も、今の時代の変化、例えばデジタル化など色々な状況の変化に合わせ、さらに我々自身取り組んでいかなければならない課題が多くあると思いますので、その点について色々と御指導いただければと思っています。限られた時間、限られた期間ではございますが、より良いプランになりますよう、皆様から御意見を賜りますようお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

3. 第2次燕市行政改革推進プランについて（諮問）

事務局：今年度策定します第2次燕市行政改革推進プランを、本委員会で御審議いただくため、市長から、委員会を代表しまして田村会長に諮問させていただきます。

＜鈴木市長より田村会長に対して諮問書の提出＞

4. 議題

（1）令和4年度のスケジュールについて

会長：それでは、令和4年度のスケジュールについて、事務局より説明をお願いします。

（事務局から、スケジュールの説明）

会長：ただ今、スケジュールについて説明がありました。これについて質問などございましたら、挙手をしてからご発言いただきたいと思います。

（質疑なし）

会長：年間3回ということですので、よろしくお願ひいたします。

（2）燕市行政改革推進プラン 令和4年度実施計画について

会長：次に議題番号の2、行政改革推進プランの令和4年度実施計画ですが、こちらは項目も多いですので、3つの基本方針ごとに説明、質疑応答を行うこととします。それでは、基本方針の1、「財政力の向上」について、事務局より説明をお願いします。

（事務局から、「財政力の向上」に係る項目の説明）

会長：ただ今、「財政力の向上」の審議項目6項目について説明がありました。これより質疑を開始いたしますが、議事進行にあたりましてお願いがございます。3つの基本方針ごとに、それぞれ目安の審議時間を設けさせていただき、「財政力の向上」では5分程度とさせていただきます。また、時間内の円滑な質疑のため、質問事項だけを簡潔にまとめて発言していただければと思います。それでは、質問などございましたら、挙手をしてからご発言いただきたいと思います。

①委員：実施項目10、「協働型予算編成による重点事業への予算配分」の目標値について、基準値に対する目標値が、令和2年度は5,000万円、それが4,000万円、3,000万円というふうに減少しています。これはどういう見通しで数字が下がっ

ているのか、どういう意図があるのでしょうか。

事務局：事業見直しにつきましては、令和2年度から本格的に始めてきたところであり、初年度ということで、事業見直しの対象事業が多くありました。そこで5,000万と設定した中で、実績としてはそれより多い1億8,000万だったところでございます。その後、令和3年度当初予算で多く事業見直しをした結果を受け、令和4年度当初予算では、ちょっと少なめの目標値を立てたところでございますが、令和4年度当初予算での実績についても、目標値4,000万を若干上回る結果であったところです。

委員：無駄を削るという考えも大事ですが、例えば100万円の事業と50万円の事業に対して、視点を変えて見たときに、一つにまとめると120万円で済みそうだとか、削る視点だけでなく全体を見て無駄は何なのか洗い出していくための一つの方法として、5,000万を目標に、とにかく毎年見直していく、という考えもあるかと思えます。次に、前年度の実施状況の説明ですが、こういう会議をやりました、という内容で終わっています。これですと、どういう議論があつて問題点として何があつたのか、という部分が余り伝わってこないと感じます。今年度はこれから実施状況が書き加わるので、出せるものと出せないものがあると思えますので全部とは言いませんが、サマーレビューをやりませんでしたではなく、そのときに、どういう議論があつたのか、委員会に対してこれはアピールしたいという点について載せるべきだと思います。

事務局：サマーレビューやオータムレビューを実施する際には、今回は補助金を徹底的に見直しましょうとか、必ずテーマを設けます。そういったテーマについては、この中に少しずつ入れ込みまして、アピールしていきたいと思えますので、よろしくをお願いします。

会長：続きまして「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」に係る項目の説明)

会長：ただ今、「行政力の向上」14項目のうち審議項目5項目について説明がありました。こちらにつきましても、質疑時間を5分程度とさせていただきます。質問などございましたら挙手をしてからご発言いただきたいと思います。

②委員：実施項目21についてお伺いさせていただきます。実施計画のうち、各種証明書のコンビニ交付サービスを展開されるということですが、近年では特別区などを中心に証明書の申請がオンラインで可能になっていると伺っております。燕市において、証明書の申請がオンライン申請により郵送で届く方式ではなく、まずコンビニ交付サービスを展開することになった理由をお伺いしたいと思います。

事務局：コロナが感染拡大してから、デジタル化ということで本市もオンライン化

を進めてきております。その過程の中で、できるだけ市役所に来なくても申請が出来たり、またオンライン相談が出来たり、というところで、デジタル市役所の取組を進めてきたところですが、なかなかセキュリティーの関係や既存の基幹系システムとの連携をしなければならないといったところで、難しい部分、テクニク的な部分もある中で、現在それらの調整を行っているところであり、できるものから随時進めていきたいと思っております。そうした中で、マイナンバーカードが普及しているということで、まずはコンビニで手軽に証明書を受け取れるというところから始めたいということで、今回、8月から交付サービスを始めたところでございます。

委員：ということは、今後オンラインでの交付などについても検討していくということよろしいでしょうか。

事務局：国の方もマイナンバーカードの普及を進めているところでもありますので、本市においても普及が進めば、それを活用したオンライン申請をやっていかなければならない、していくということでございます。

事務局：燕市は現在、ふるさと納税や若者の転出入といった部分では、県内でも上位に位置しているところですが、残念ながらこのマイナンバーカードについては、非常に交付率が悪い状況にあります。そこで、何とか交付率を上げようということで、担当課あるいは市役所一丸となって、企業への出張申請受付など行っているところですので、まずはこのマイナンバーカードの普及というところから、今取り組んでいるところでございます。

会長：ちなみに何パーセントでしょうか。

事務局：36パーセント程度です。

③**委員：**ワンストップサービスの説明がありますが、これは大事なことだと思いますので、ぜひ力を入れて進めていただきたいと思います。そこで、システム改修というのは大がかりなものなのか、それとも来年確実にできるものでしょうか。また、細かいことですが、目標値が300となっていますが、実際の申請の中でどの程度の割合になるか教えてください。それと、窓口にいっちゃった方が手続をされる際に、例えばパンフレットなどお渡ししてオンライン申請はこれが出来ますよ、といったPRのようなことは、窓口で行っているのでしょうか。

事務局：まず1点目のワンストップサービスにつきまして、こちらは将来的に進めていきたいとは考えておるところでございます。ただ、こちらも、基幹系システムとの連携が必要となりますが、現在、基幹系システムの標準化を進めているところでありまして、完了までもう少し時間がかかる見込みですので、それと合わせた形でワンストップサービスができるようなシステムを検討していきたいと考えております。次に、2点目の目標値ですが、本市における申請手続の数が約1,500あります。その中で、オンライン化が出来そうなものが600程度ございまして、その半数を目標としております。3点目のパンフレットでございますが、今のところオンライン申請できる一覧をパンフレットとしては御用意していな

い状況ではありますが、ホームページには掲載しております。

委員：私も何ができるのかと思い、ホームページを開いて知ったのですが、それでは広がらないのではないかと思います、質問させていただきました。

④委員：実施項目 25 の BCP の実績値についてですが、例えば実施状況のところでもいいのですが、問題点が何点あって、いくつ改善したというのを、今年度はもう少し分かりやすくお願いしたいと思います。

事務局：件数については所管課に確認いたします。また、今の要望については、十分対応してまいります。

会長：1分の1なのか100分の100なのかで全然違いますので、分母と分子を明らかにすることは大事だと思います。

⑤委員：実施項目 30、「時代に適合した情報発信のあり方」について、今年の実施計画に公式 LINE の拡張機能の追加とありますが、前年度に LINE の機能を大分変更したと思いますが、そのほかにまた拡張機能の追加となりますと、どのようなことを考えているのでしょうか。また、お友達登録が 9,000 と非常に伸びたというのは分かりますが、例えばごみの日のお知らせとか、LINE のこういう機能がありますといった LINE 登録のチラシなどを配っているのでしょうか。

事務局：詳しいことは所管課に確認しますが、おっしゃるように、現在 LINE の拡張機能として、ごみの日になったらその日の朝 7 時までには通知が入るとか、そういった様々な機能が多くついてきています。そういった形で、今どんどん拡張を進めているところであります。また、周知につきましては、先日広報つばめで紹介させてもらったところです。

⑥委員：同じ項目のところで、私も広報 5 月号の LINE の記事を見まして、これがとても大事だなと思ったところです。というのは、これが紙媒体の世代と、何でもすぐ LINE で調べられる世代をつなぐものになっている。紙の人たちからデジタルの方へ進んでもらいたい中で、この紙媒体を使って、デジタルの方へ進めていく流れをつくる力というのが、使い方次第でここにあるのではないかと思います。今実際に出ている機能として何が使えるのか、来庁している市民の方にどう働きかけるかといったところで、今あるものをもう一回見直していただきたいと思いました。

事務局：委員のおっしゃる通り、そういった形で機会を捉えて PR に努めてまいりたいと思っております。今同じことをマイナンバーカード普及においてやっておりますので、LINE についても同様に、色々な場面を通じて取り組んでまいりたいと思っております。また、マイナンバーカードについては、カードをつくることによるメリットやカードの魅力というのを発信していただきたいことを、私どもも国に対して要望しておるところでございます。

委員：私もマイナンバーカードを持っているのですが、一度も使ったことがないのです。診察券にもなると聞いて病院で見せたのですが、うちにはそれは対応出

来てない、と。マイナポイントもあって作ったのはいいのですが、実際に使う場面がなかなかなくて、何のために作ったのかなというのが実感です。

事務局：私も実は持っているのですが、まだ使ったことがないというのが正直なところ。これから使えるように、また頑張っていきたいと思います。

会長：続きまして「職員力の向上」の説明に移らせていただきたいと思います。事務局から説明をお願いします。

(事務局から、「職員力の向上」に係る項目の説明)

会長：ただ今、「職員力の向上」について説明がありました。こちらにつきましても、質疑時間を5分程度とさせていただきます。それでは、質問などございましたら挙手をしてからご発言いただきたいと思います。

⑦**委員**：実施項目 42、「女性の活躍促進」についてお伺いします。実施計画を見ますと、女性職員に対する働きかけがかなりの部分を占めているかなという印象を受けました。それに対して、男性もしくは男性管理職などへの働きかけ、これが少ない印象を受けております。厳しい言葉で申し上げますと、この実施計画を見ると、女性が活躍しないのは、男性が悪いのではなく女性のみが悪い、というような印象を受けてしまいます。こういった点で、2つ質問させてください。まず、男性に対する働きかけ、研修等を拡大する方針はあるのか。また、大枠として、女性が活躍してないのは女性が悪いという方向の実施で良いのか、といったこの2点をお伺いしたいと思います。

事務局：今ほど掲げました、①から⑥については、中には男性職員と合同で行うものもあります。そういった中で、女性職員か男性職員かというよりは、お互い良いところ発揮しながら、組織を活性化していこうというものでございます。例えば、今ほどご説明しました①の「マイキャリア×ライフプランセミナー」については、女性に限った研修ではございませんし、②のマネジメント基礎研修についても同様でございます。また⑤、新規所属長となった職員への「イクボスの手引き」の配布についても、女性の活躍推進のためというのはもちろんですが、職場全体が働きやすくなるというために必要な取組でございますので、性別にかかわらず、取組を実施しているところでございます。女性職員が原因ということではなく、組織全体で考えていかなければいけない取組であると認識しておりますので、よろしく願いいたします。

委員：現在でもここに書かれた実施計画の項目で、一部ではありますけど男性も参加するものもあるということですが、今後もこういった男性女性問わず研修等、能力開発や意識啓発等を拡大していく予定はありますか。

事務局：はい。もちろん職員に対して能力開発ですとか、意識啓発を進めて、効率的な働き方を進めていくことと、組織の職員をうまく活用することは、組織とし

て求められていることをございますので、能力開発を進めるための研修は、どういったものが必要なのかというのを適宜見極めながら、その時々に必要なものを実施していく必要があると考えています。

委員：私は今ほどの委員と少し違った視点がありまして、市の方は十分、女性の活躍をやろうとしている、というのが良く分かります。ただそれよりも、一般社会の中で、日本の文化的背景とか、男女の役割とか、過去の歴史とか、そういうものが邪魔している。その中でも、今は日本の社会も変わりつつあるなと思ひ、市の方では、これをぜひ促進していただきたい。28ページの「組織の防災力強化」のところでも、女性防災リーダーステップアップ講座をしています。例えば自治会組織なんかでは断然女性が少ない。今日のこの委員会では何人か女性がいらっしゃると思いますのでかなり進んでいる方ですが、そういう文化的背景がある中で、市のこの女性活躍促進はよくやっている方というのが、今ほどの委員と違うところです。社会全体で男性の啓発じゃないですが、できることから、自治体の職員から、どんどんやってください。そうしたら、世の中変わって、かなり良い燕市や日本の社会になると思っておりますので、頑張ってください。

会長：お二人の意見は、そんなに変わってないと思います。どちらも、前向きに受け止めていただいて。ただ、一つだけ、実は昨日別のところの委員会で、ある大学の評議員等が全部男性である、という質問がありました。なぜそうなるかと言うと、それぞれ充て職になっていて、それぞれの組織の長などが男性なので、結果的にオール男性となっている、と。そこはまさに、そういうところが市役所だけでなく、色んなところが変わっていかない限り、大変だということです。ただ、市役所はやはり率先する立場ということですので、頑張っていたいただければと思います。

⑧委員：実施項目の38、「ジョブローテーションの実施」についてです。実施計画のところでも10年間において、3部署程度の様々な場所で仕事をする、というような記載があるのですが、これはジョブローテーションでこうなのか、ただの人事異動なのか、というところをお聞かせ願います。

事務局：委員のおっしゃるように、人事異動も含めてのジョブローテーションです。この中には、課が変わらずとも、職場の中で仕事を変えていくこともジョブローテーションとして含まれておりますので、そういった意味で、人事異動も含め色々な経験をしていくというところでジョブローテーションとさせていただいております。

委員：ジョブローテーションというと、大体、短いスパンで、いろんな部署を経験したりするというのがメリットではないかと思っております。やはり3部署程度も色々な課や係の中で異動するというのであれば、その部署ではいいけれど、他の部署に異動といった時に、結局また新人みたいな形になってしまい、キャリアアップが難しかったりというところで、市の方として、する側とされる側の職員の、そういったデメリットみたいな部分というのは、お考えになったことはありますか。

事務局：まずもって市役所では、人事異動すると行った先でまた新入社員みたいになる、というのはどうしてもやむを得ない部分もございます。私どもとして考えているのは、同じ職員が同じところにずっといるよりも、やはりその職員の特徴がありますので、少なくとも入ってから10年間は、3部署くらいで色々な仕事を覚えていただいて、その後、自分の特性に合った部署でキャリアアップや仕事をしていただきたいというのが、ここで言うジョブローテーションの目的です。

⑨**委員：**「女性の活躍促進」についてですが、以前から議論になっているように、色々な要因があって、女性の意思決定過程の参加ってというのが遅れていて、世界の中でも大分、日本の地位は低いということを毎年言われています。ただ、市役所が率先してという部分で、やはりやれることはあるかなと思っています。例えば、「目的・実施概要」のところを読んでいくと、「女性職員の能力開発」と書いてあります。この文章をそのまま素直に読むと、女性職員というのは能力がないから開発する、ということになります。先ほどの委員が言っているのは、ここにやはり一つの原因があると思います。これを書いた人はきっと、女性職員のマネジメント能力の開発と、意思決定過程参加への意識啓発として、意思決定過程に女性が参加しているかどうか、というのが大事なのだと。ですから、私たちは、気持ちは一緒でも知らない間に何か踏み外している、違うことをやっていることがあるのだと、私は思っています。それでお聞きしたいのは、実施計画の中の「マネジメント基礎研修への参加」は、若手からの参加を考えているのか、中堅なのか、どういう研修を設計するかによって大分違ってくると思っていますので、現状どうなっているのかお聞かせください。

事務局：マネジメント基礎研修の予定している内容ということで、お答えさせていただきます。係長昇任の段階で、係をマネジメントしていかなければいけないということありますので、係長登用前の段階の職員を対象に、係長の職とはこういうもので、そのために今身につけておかなければいけない視点や、仕事の進め方というのはこういうことですよ、といったところを学んでもらうための研修でございます。

事務局：補足させていただきますと、これはあくまでも女性に特化したわけではなくて、基本的には男女同じように研修を実施しております。ただ、このシートの仕立てが「女性活躍の促進」ということで、書きぶりが「女性職員の」となっておりますので、その辺りはまた、適切な表現に改めさせていただきたいと思えます。

委員：要は、意思決定過程に参加するというのは、男女問わず若いうちから、同数参加するという雰囲気をどこかで育ていかなければ、変わらないのだと私は思うのです。とにかく、女性の方が何人も参加しているから良いではなく、意思決定にどう関わるかということ私たちが頭に入れていくということで、ぜひ、頑張ってください。

(3) 燕市行政改革推進プラン実績評価報告書について

会長：議題番号の3、行政改革推進プランの実績評価報告書について、事務局より説明をお願いします。

(事務局から、実績評価報告書の説明)

会長：ただ今、実績評価報告書について説明がありました。こちらにつきましては、質疑時間を10分程度とさせていただきます。それでは、質問などございましたら挙手をしてからご発言いただきたいと思います。

⑩委員：10ページ、「職員力の向上」の②、政策形成能力の関係ですが、基準値3.15から出てくるこの数値がどういうものなのか、お聞きしたいと思います。

事務局：職員の人事評価制度という制度の中に、今のこの政策形成能力のほか、目標達成力、説明能力といった各項目がありまして、それぞれについて管理職の上司から、点数を1点から4点で付けて評価されるところでございます。その人事評価における政策形成能力の項目の評価点の、職員全体の平均点となっております。

委員：46ページになりますが、実施項目53の「政策形成能力の醸成」のところでは、指標が全て人数で出ていて、もしその指数が使えるのであれば、この項目で全体の動きを見られるかと思ったもので、お聞きしたところです。ただ、人事評価に関わってくると、ちょっと難しいかなと思いました。

⑪委員：8ページの②、情報公開、透明性確保等の満足度についてお伺いします。お聞きしたいのは、この満足度が何をもって満足とされているのかについてです。と言いますのも、産業や学問に携わっている方は別として、一般市民の方というのは、恐らく他の市町村と透明度を比べたりですとか、また、情報開示請求をしたりというのは、余り馴染みがないことだと思います。それを踏まえますと、この指標は信頼できるのか、何をもって満足不満足とされているのか、といったことを燕市はどう捉えているのかお伺いしたいと思います。

事務局：まちづくり市民アンケートというものを、毎年市民の中から2,000人無作為抽出し、その方たちに対して全37項目の市政に対する評価をいただいております。市の情報公開ということに対して、満足度と重要度をお聞きしているのですが、満足度につきましては、「満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「不満」、「わからない」という5段階の中から評価していただいているもので、何かと比べてというわけではなく、その5段階の中で、満足と答えた方の割合となっております。

委員：となりますと、先ほど申し上げましたように、一般の市民の方から抽出すると言っても、その一般の市民の方が余り情報の透明度について、そもそも馴染みがないのではないかと思うのですが、その上でこの指標は信頼してよいものなのでしょうか。

事務局：「わからない」という回答もございますので、昔と比べてどうなったかという変化を、市民の方がお答えいただいているのではないかと捉えております。

会長：私の方から、こういう制度に色々関わっている中で、おっしゃる通り誰が評価すべきか、というのは非常に難しいところなのですが、多分、これは市民の人からすると、広報紙とかそういったもので市の情報がどれだけ出ているのか、恐らくそういう観点で見ているのだらうと思います。残念ながら、情報公開制度とか、そういうところまでは、一般の方はなかなか難しいですし、さりとて専門家の評価というと、またそれもコストがかかる。ですので、私もアンケートに関しても色々研究しているものですから、これは、もちろんベストではないですけども、御指摘もそうだなと思いつつ、なかなか測りようがないのだらうなど、個人的に思っています。

事務局：つけ加えさせていただきますと、この「市政の情報公開」ということの説明もアンケートの中で加えておまして、透明性確保と説明責任等ということがあります。説明責任で言いますと、当然市はいいこともあれば悪いこともあるわけですけども、そういったことに対して、ちゃんと説明をしているか、という観点からもお答えいただけたものと捉えております

⑫委員：後半の方の明細表について、少し細かいのですが、14 ページの下の方の説明のところで、計画期間全体での実績の評価・評定というのがあるかと思えます。そこでは、各年度の実績を踏まえ、計画期間全体での実績評価を記載しています、となっています。そこで、次の15 ページを見ると、ここに2つ項目がありますが、1番であれば、総合評定は◎になっています。一方で、平成28年が△、29年が△、平成30年が○になっています。そうすると、ぱっと見たときに、この◎というのは、何を根拠に◎になったのか、と思ったわけです。そこで全体の評価というのがあるということで、19 ページに進むと、ここの年度評価では△がずっと続いて、最後は○になっていて、全体評価は○です。これは、1番直近の評価を全体評価としているかなど。それから、23 ページをお願いします。番号15、これは○が3つあるのですが、総合評定が◎になっていて、疑問が残りました。それから、31 ページまで進んでいただいて、下の30番ですが、これは◎、◎で来たかと思って見ると、総合評点が○になっています。それから、33 ページ、下の34番です。◎が来て最後は○で、総合評定は○ですので、これもまた最終年度をとったかと思いました。それから、37 ページの番号40であれば、○や△があるから、全体としては○となっているのですが、この評価というのはいかがなのでしょうか。特に○が続いて総合評定が◎というのが、やはり1番の疑問です。

事務局：14 ページの項番4の一つ前の、項番3のところをご覧くださいと、年度ごとの取組実績・評価というところで、令和元年度までは、◎が計画を上回る、○が計画どおり、△が計画を下回るという、3段階評価となっておりました。過去に委員会から、できるだけ定量評価で、という御意見があった中で、令和2年度以降につきましては、◎を100%以上、○を90%以上100%未満というこ

とで定量的に評価をするような形に変更しております。そうした中で、令和元年度までの○というのが、ある意味、令和2年度以降の◎に相当するような形になっており、そういった部分で若干、評価の違いが出てきているため、そこがかなり分かりづらいという点で、御指摘いただいた通りかと思っております。ただ、そのような形で、○や△のつけ方が違っているというところを、御理解いただきたいと思います。

会長：単純な平均にはなっていないということで、結果的にちょっと分かりにくいのは確かにあると思います

委員：分かる人に分かるけど、分からない人には、といったところですよ。特に31ページの30番については、令和2年度、令和3年度が◎になっていて、総合が○なので、この辺は見直しても良いかなと感じました。

事務局：まずは、分かりづらいという部分は、きちんと表記をして、年度ごとに変りましたというのを再掲するなど注意喚起するとともに、評価の仕方というのも、全体でもう一度、整合性がとれているかを確認させてもらいたいと思います。

※上記の意見を踏まえ、資料3、31ページの実施項目30「収納率の向上」について、総合評定を「○」から「◎」へ見直しを行いました。

会長：一言だけ。私は大学の評価を百数十項目やっているのですが、理想は揃えることなのですが、相当エネルギーを使うので、それはそれでまた働き方改革に逆行するのだろうなど。この評価の難しさということは、多分、どの組織でも評価で首を絞められている部分もなくはない。だからといって余りにも分かりにくいものや、ちょっとおやつというのが多いようですと、やはり、担当の揃え方とか判断の部分で、研修じゃないですが、そういったものが少し必要になるかも知れませんね。

(4) 第2次燕市行政改革推進プランの骨子案について

会長：それでは、市長から先ほど諮問いただきました、第2次行政改革推進プランの骨子案について、まずは事務局の方から説明をお願いします。

(事務局から、骨子案の説明)

会長：ありがとうございます。私の方から一応確認ですけれど、今が骨子案で、意見を踏まえて10月の2回目の委員会で素案ということになる。そしてその素案について、2回目で議論した後に、パブリックコメント。そして、最終的に1月に委員会で答申して、最終的に議会に報告する、そういう流れですね。そうしますと、今日のところは細かい文言でも良いのですが、こういうところを盛り込んで欲しいとか、これはさすがに要らないとか、そういうところで御意見をいただくのが良いのかなと思ったのですが、それでよろしいでしょうか。ですから、この第2次行政改革プランを進めるに当たって、こういうところに配慮して欲しいと

か、これはすごく大事な視点なので盛り込んで欲しいとか、そういうところで御意見をいただければと思っております。いかがでしょうか。

⑬委員：「財政力の向上」の関係では余り変化がないようにお聞きしましたが、「行政力の向上」の真ん中で民間活力の関係が項目として大きく取り上げられています。そうしますと、令和4年度実施計画の一覧表でいうと、中分類の公的資産のマネジメントの中の小分類「民間活力の積極的な導入」などありますが、こういった民間関係のものを吸い上げて、こちらへ持ってくるという、そういう解釈でよろしいのでしょうか。

事務局：委員のおっしゃる通りでございます。この民間活力につきましては、皆さん御承知のとおり、今般、「道の駅国上」において新たな民間の指定管理者が運営を行うことになりまして、食堂などのリニューアルや、デイキャンプ施設も整備されて、このたび7月にオープンしたところでございます。その結果、たくさんのお客様がお越しいただいております、賑わっているところです。こういった指定管理者制度を最大限に活用しながら、また包括連携協定についても、これまで大学を中心に協定を進めて来たところですが、最近では民間企業とも包括連携協定を締結してきておりますので、そういったところも進めながら、民間のノウハウを活用した行政運営をしていきたいと思っております。そういったまとめとして、この「民間活力によるサービスの維持・向上」というのを新たに設けさせていただいたところです。

⑭委員：8ページのところで、私が思いますのは、「職員自らが考え、実践し」というところが非常に大事だなと思うのですが、私の古い考えでは、市の職員は言われた仕事をやって、企画とかアイデアを出すことを躊躇するような雰囲気がかつてはありまして、言われたことだけやって言われないことはしない、というのが相場ですけれども、今は変わってきているのでしょうか。ここにある「職員自らが考え、実践し」ということと相反することにはならないかと。企画とか、こうしたらいいじゃないですか、というのが自由に言える雰囲気は今もあるのか、それともないからこれを目指しているのか。アイデアがどんどん言えるようなミーティングや会議があるのかどうか、その辺りの事情を知らないのですが教えていただければと思います。また、これを盛り込んで、本来やっている仕事とのせめぎ合いをどう考えて職員の方が仕事なさるのか、という懸念もありますので、その辺りもお願いします。

事務局：おっしゃる通り、昔の市役所ですと、上司から言われて仕事をしていくという雰囲気だったと思います。ただ、今このTQCを取り組み始めて7～8年経ちますが、ここに書いてあるとおり、自ら職員が課題を見つけて課題を解決していく、という職場風土が定着して来つつあるというところでもありますので、そういったせめぎ合いというのではないかと思っております。

委員：それなら安心です。ぜひそうしていただきたいと思っております。

- ⑮委員：財政という意味で質問というか、感じたことをお話ししたいと思います。今回の参考資料で、「燕市の中期財政見通し」と新潟県の各市町村の財政力指数一覧があって、以前からこういうのが欲しいなと思っていたので、これを注意深く読んだところ。まず、財政力の指数ですが、燕市が県内でどういう状況にあるのかというのが分からなかったのですが、今回これを見て、はっきり分かりました。市の部門だけに絞らせてもらいますと、柏崎が1番で、2番目が新潟市となっています。それから3番目が燕市です。恐らく、この燕市というのが本当の市町村の財政の力を表すものじゃないかと思います。一概には言えませんが、借金が多い市町村でも、市民が満足していればそれで良いと思うのです。一般の民間企業ですと、借金というのは余り良くないものに言われますが、懸命な企業というのは自分の持ち資産よりも人のお金、借入金を利用して利益を上げるというのが1番理想的な事業だと思うのです。ですから、燕市は少ないのではないかと思います。各市町村も、借金が多いから少ないからではなくて、この借金をより有効に利用して市政をやってほしい、というイメージを持ちました。それから、中期財政見通しですが、すごく有意義な資料として見させてもらいました。その8ページ目に、市債の借入金と償還というのが載っています。そこを見てみますと、借入金は段々と数字が右上がりになっています。それから、公債費の方は段々と返済が下がっています。これは、後もう10年もすれば接点が逆転してくるのではないかと思うのですが、そうなった場合に、心配というよりも、どういう施策をとるのかな、という感想がありました。今の課題とは余り関係ないかもしれませんが、財政力の面から、発言をさせていただきました。
- 事務局：簡単にお答えさせてもらおうと思います。まず、財政力指数の一覧表を見ていただきたいのですが、燕市は0.614です。逆を言うと、1からこの0.614を引いた0.386の部分が、燕市にとって財源が不足しているだろうということで、その分を普通交付税として国は交付します、というものです。ですので、そういった表であるということをもっと御理解いただければと思います。公債費といった話も出ましたが、合併特例債や臨時財政対策債といった、基準財政需要額の方にカウントされていく借金というものもあるということだけ、申し添えさせていただきます。もう一つ、中期財政見通しの8ページの公債費の関係ですが、まずもって、平成18年に燕市が合併した時に、新市建設計画として、要は学校や公民館といった施設を大々的に直していこうということで、大規模な改修事業というのが合併当初は非常に多くありました。その結果、市の借金も非常に膨れ上がったところでしたが、そういった事業が終了し、今、落ち着いてきたので、年々借金の残高が落ちてきている、ということでもあります。おっしゃる通り、1回解消しましたがけれども、今後また次の改修の時期が控えているということでもありますので、それを1回目に改修したのと同じだけ改修するのではなく、今度は人口も減少してくるので、人口規模に応じて施設の数というものもある程度縮小した中でやっていかなければならないだろうということです。そういった部分の、今後の改修と施設数というものも見据えた中で、我々はこれから財政運営というのをきちんと見ていきたいと思っております。

⑩会長：私から一つよろしいでしょうか。7ページで、内容についてということではないのですが、柱立てとして、もちろん民間活力については、それはその通りですが、もう昔から言われていることですし、今はどちらかというパートナーシップやコラボレーションの、官民や公民の連携とかの協働ですね。もちろん民間ですけど、NPO等も含めて色々な人たちが関わって行政サービスを、ということなのかと。もちろん、言葉はそんなにこだわりませんが、今さらながらという印象を持ちました。もともとの項目の中に「民間活力の積極的な導入」もありますし、内容が駄目と言っている訳ではなくて、より広い主体と、もちろん民間企業も重要なパートナーですが、それ以外にも色々なパートナーがいるので、検討していただきたいというのが、私から一つだけございます。

会長：今の段階での骨子ですが、また、後で気づいた点等、特にこういうものを方向性として盛り込んで、というのは早い段階で出していただいた方がよろしいかと思えます。もし気づいたことございましたら、メールや電話でも結構ですので、いただければと思えます。

5. 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していただけますか。

(次回委員会の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回目の委員会を閉会させていただきます。
ありがとうございました。