

第2回 長野市行政改革大綱改定専門部会 議事録

日 時：平成23年11月17日（木） 午後1時30分から

場 所：市役所第一庁舎 8階 第1委員会室

出席者：（委 員）小林（明）部会長、村澤副部会長、小林（俊）委員、成澤委員、山崎委員

（長野市）事務局（行政管理課）、情報政策課 松尾主査、職員研修所 金井所長

1 開会

（丸山課長補佐）

それでは、定刻となりましたので、只今より「第2回長野市行政改革大綱改定専門部会」を開会させていただきます。

委員の皆様には、大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。なお、本日は北原委員さんから、所要によりご欠席との連絡を受けておりますので報告いたします。また、本日の会議は公開での開催とさせていただきます。会議の終了時刻は予定3時半ということをお願いしたいと思います。

それでは、次第にしたがって進めさせていただきます。

最初に、部会長様のごあいさつをお願いします。

2 部会長あいさつ

（小林部会長）

専門部会もこれで2回目ということで、第5次行政改革大綱の取り組み状況の振り返りを、今日ここで一区切りとしまして、いよいよ本題である第6次の行政改革大綱をどういう方向でいくかというようなご審議に入っていただくということになります。

今日の第5次の振り返りの中で、第6次をどういう形で、また新しい大綱の骨を作っていくかということを念頭に入れながらご審議いただければなと思っております。以上です。

（丸山課長補佐）

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前に皆様方のお手元にお配りしてあります資料のご確認をお願いしたいと思います。今日は2つほど、資料1というのと、右肩に資料2とついているこの2つでございます。

3 議事

(1) 第5次行政改革大綱の取り組み状況について

(小林部会長)

それでは、議事に入ります。(1) 第5次長野市況性改革大綱の取り組み状況についてという項目につきまして、事務局の方から説明をお願いします。

(岩山係長)

それでは、(1)の項目第5次長野市況性改革大綱の取り組み状況についてという項目についてご説明申し上げます。資料1のA4版の用紙で具体的な取り組みということで、表側の「1 行政改革の推進と効率的な行財政運営」、これは第1回目の部会のご確認いただきましたものになります。

本日は2回目になりまして、「2 成重視による市民満足度の高い行政経営の推進」になります。項目の数で行きますと全部で9つになります。前回第1回目と同様に、お配りいたしましたA3版の資料にしたがいまして、事務局の方からご説明させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、まずA3版の方をご覧ください。主な取り組みといたしまして、「2-1 利用しやすい行政サービスの提供」ということで取り組んでいる項目になります。内容は「①各種手続きの簡素化や窓口サービスの迅速化に努めるとともに、ワンストップサービスの導入を検討します。」ということです。ワンストップサービスという言葉が分かりづらいかと思ひまして、簡単にご説明させていただきますと、市の行政サービス、市民課で住民票の交付ですとか、福祉の関係のいろいろな申請手続き等々、いろいろな窓口でサービスの提供しておりますが、これをある程度一ヶ所にまとめさせていただいて、一度の手続きで全て行えるように、そういう意味でのサービスの提供の方法ということで、ワンストップサービスと考えております。

この取り組みというのは、こういうものの導入を検討していきますということだったのですが、それを前提に踏まえていただきまして、実績の方をご覧ください。平成20年度にこのワンストップサービスを実現するために、各窓口等、これは主に市民課や保健福祉部関連の窓口になりますが、プロジェクトチームを設置いたしまして、すでに導入している市の視察なども含めまして調査を開始したところです。この当時は、まだ新しい庁舎の建設等が俎上に上っておりませんでしたので、今の第一庁舎と第二庁舎と分かれた形の中で、ワンストップサービスの実現ということで検討を始めたところです。

そういう中で21年度から、新庁舎建設ということで、新たな事項が出てきてまいりましたので、それを踏まえたプロジェクトチームというものを結成いたしまして検討を始めま

した。平成22年の7月には、その中でワンストップサービスを実現するために、市民課等の住民窓口と同じフロアに福祉窓口を設置する方法が、長野市の規模ですとか、今の状況を踏まえて一番最適ではないかという結論に達しまして、その案をまとめました。その案については、平成23年4月に策定されました第一庁舎・長野市民会館建設基本計画に盛り込まれていることで、実績としております。

成果・課題ということになりますけれども、基本的にはプロジェクトチームの検討結果というものが第一庁舎・長野市民会館建設計画に盛り込まれているということで、およそ実現が出来るものと考えております。

ただ、最後の方策の方になりますけれども、ワンストップサービスの実現に向けましては、そのような建物の設計と共に、もう少し具体的な業務の見直し、実際に実務を行っている業務の見直しですとか、それに伴ってシステム、いろいろな住民基本台帳のシステムですとか、保健福祉に関するシステムなど分かれているものを、ある程度統合していかなければならないということ、その整備をしていかなければならないということです。また、体制としても、そういう体制を作っていかなければ、建物が出来たとしても実現できないのではないかということで、そういう諸々のことをさらに具体的に進めるための検討というのを行っていかなければならないと考えています。ただ、平成25年度から新庁舎の建設工事が予定されておりますので、いずれにしても24年度中の早い段階である程度その辺の検討を終えていかなければならないというところが、現在の状況になっております。①の項目につきましては以上になります。よろしくお願いいたします。

(小林部会長)

この項目について、何かご質問、ご意見等ございますか。

(成澤委員)

今のワンストップサービスのことは、本庁舎での実現ということで考えているわけですよ。支所での関係はどうなるのでしょうか。住民の方は支所に行く機会の方が圧倒的に多いと思いますし、合併で広がっていますので、そういったところの対応はどのようにお考えなのでしょうか。あくまでも、これは本庁舎だけの取り組みなのでしょうか。

(阿部課長)

支所については、実質ワンストップ化になっています。支所に行けば、住民票も出せませし、所得証明とか証明書も出せませ。あと福祉関係の申請も出来ます。ただ、支所の方も慣れていない面もあるので、本庁とやり取りしながら福祉の受付とかそういうものもやっています。若干時間はかかるのですが、支所についてはほぼワンストップは出来ています。

本庁については、分かれておりますので、それをできるだけ市民の方があちこち行かな

いで一ヶ所である程度手続きが済むような、そういうものをとということでございます。

(山崎委員)

新しい庁舎の方が進んでいるということで、新聞でもよく見るのですが、そちらの方に計画を盛り込んだと報告があるわけですけど、今検討が進んでいる方へどういう形で参画していくのでしょうか。

(阿部課長)

まずは、どういう形の総合窓口、ワンストップを踏まえた総合窓口の形態を作ればいいのかというのを私共で考えまして、とりあえず市民課のある窓口のそばに、福祉関係の総合的な窓口を置こうというところまで詰めています。これからは、具体的にどういうレイアウトになるのか、私共で考えているこういう窓口にしたいというものを、設計者の方とお話をしながら、形作っていくといえますか、これからそういう風に入っていくという段階です。

(村澤副部長)

そのハードの部分で設計者との協議が始まるということですけど、基本的にはユニバーサルデザインという考え方でいかれるんでしょうね。障害のある方とか、妊婦さんとか子どもとかがってということであれば。

(阿部課長)

その辺も考えてやっております。

(小林部長)

他にございますか。

最初に考えたときは、市役所庁舎の建替えという話はなかったわけですよ。ですから、現状のハードの中ではワンストップサービスをやろうということだったわけですよ。そういう中で検討してきたのだけでも、新庁舎の話が出てきたから新庁舎の中で新しく考えようということだと思のですが、20年から始まっている大綱の中で、現状のハードの中でやろうと動き出したのが非常に遅いですよ。新庁舎が出来るからそっちに任せちゃおうというのは、私の感じからすると先送りにした印象がどうしても拭えないのです。やれるものはすぐやるという5年間検討だけして、結局あとは新庁舎という、必要性を感じていながら実現まで6年も7年もかかるというこのタイムラグが、私には非常にもどかしい感じがあります。改革として必要だということあれば、もっとスピーディーに対応して、仮住まいでもいいけれども、ワンストップの試験的な試行が始まっても良かったのかなという気がしますけども。

(小林俊規委員)

何にもしなかったのですか。

(阿部課長)

そう簡単なものでないということなのです。

やるとなると、ある程度の準備も含めて、それから20年で考えたときには市民課の中に福祉関係の業務を取り込むという形が、1年間かけてそこまで方向性を出したのですが、ただ、そのときに福祉関係の制度が結構変わって、児童手当が子ども手当になったり、他の制度もかなり変わって途中で、市民課の中に取り込んだときにどうやって制度改正に対応するのだというその辺がかなり問題になっていて、最終的にこういう形にというところまで行かなかったのです。とりあえず取り込んで、総合窓口的なものをやろうというところまではきていたのですけども、そういう簡単なものではない中で、新庁舎という話が出てきましたので、そうすれば新庁舎に合わせてやった方がいいのではないかという形でのことになったのです。

(小林部会長)

組織変更を諦めてということなのですね。

(阿部課長)

はい。

(小林俊規委員)

例えば住民票というか、住所移転をしてきたときに、必ず福祉の方へ行かなければならないようになっているのですか。

(阿部課長)

例えば、お子さんがいらっしゃる方は、児童手当の申請が必要になると、それを今ですと市民課でやって、向こうの庁舎の保育家庭支援課に行って申請しなければならないということですよ。

(小林俊規委員)

要するに、ワンストップに出来るものだけすればいいのでは。稀な例は仕方ないけど、こういう形では、子どものいる人は大概という場合のものは、担当の職員を一人でも二人でも配置しておけばいいのではないかと思いますよ。

コンピューターの末端だけ持って、それで処理できないものですか。例えば、市民課の

中に一つか二つ置いて対応するようなことは。

(阿部課長)

そんな簡単なことではないということらしいです。

それと、所得証明や税関係の証明については、今市民課で出来るようになっていきます。

(小林俊規委員)

であれば、部署をまたがって取り組んでいることもあるということですか。何にも書いてないから分からないのですが…。

(阿部課長)

それは、前からそういう取り組みはやっていたので。

(小林部会長)

他の市の例でも、組織を一緒にしないでも住民移転を受けたら全ての手続きが1回で出来ると、申請を受けたところで他の関係の部署へ書類や情報を送れるというようなことをやっているところがあると、私は記憶しておりますが、そんなに組織までいじらなくても出来る問題のような気がしますが。

(阿部課長)

そういうもので出来るものはすでに対応はしているのですけれども、相談事が絡んだりするようなものもありますので、その辺はすぐにはいかなかったということです。今おっしゃられた個々で加入するための手続きとかは市民課からアコーダーという紙が回るようになっていて、その辺の連携は取れているのですけど。

やれるものはやっているのですが、今考えているようなものをやろうとすると、相当大きな変更になってしまうものですから、その中で新庁舎という話が出てきましたので、それに合わせて少しずつ進めてきているというのが現状でございます。

(小林部会長)

学校関係も出来るのですか。

(阿部課長)

今、学校の関係で小学校の指定の関係は、一応市民課で受付できるような形になっています。

(小林俊規委員)

どういふものが動かなくてはいけないのですか。

(阿部課長)

今の子ども手当の関係ですとか、小さいお子さんや高齢者の方の福祉医療の申請とかというふうなもの、福祉の方へ来ていただいて一応状況等をお聞きしながらやっています。

(小林俊規委員)

その場合、市民課へ来る用事は何なのですか。

(阿部課長)

転入されてきた方ですね。

(小林俊規委員)

そんなことぐらいしてやればいいのではないかな。

そんなに難しいものなのですか。

(阿部課長)

言い方が悪いですけど、そのようです。一応検討はしたのですが、松山市が総合窓口的なことをやっているのですが、そこはそれをやるために異動の内示が出た3月頃から毎土日そのための研修を行ったり、相当なことをやって体制を組んでいるというような話も聞いていますので、ちょっとかなり大変ということですね。

新庁舎が出来ますと、今別々ですけど、計画では生活部関係、市民課関係が2階に入って、3階に福祉の関係が入るのでかなり近い形になります。さらに、福祉総合窓口ということで、児童手当とか住民票、転入、転出とかライフイベントに絡んだものは2階のフロアで出来るようにしようということで進めていますので、かなりそういう意味でのサービスは進むのかなという風に思っております。

(村澤副部長)

1フロアというのが大事だと思うのですよね、上下するのではなくて。

(阿部課長)

エスカレーターをつけてやるという考えではいるのですが。

(村澤副部長)

やっぱり、市民の皆さん行ったり来たりすると、大変な思いをするという印象が強いと思うのですよね。

(阿部課長)

福祉関係が3階にはあるのですが、2階にライフイベント絡みで必要な手続きはそこで出来るようにという形で今考えております。

(村澤副部長)

市役所だけでなく、電力会社とかいろんな人が並んでいて、手続きができるという市もありますよね。

(阿部課長)

以前長野市も、3月、4月の転出転入が多いときにはそういうのを作っていたのですが、しばらくやって、利用状況等を見て今は止めているという状況です。

(村澤副部長)

あまり、利用がなかったということですか。

(阿部課長)

その情報は持っていないのですが、費用対効果とかその辺も含めて、今はやっていないということです。

(村澤副部長)

特に、子どもさんがいるとかお年寄とかというと、動くのに時間がかかり、そういう事がサービスとしては問題があると思うのですが。

(山崎委員)

これから、ますます高齢者が増えるわけですね。

もう一ついいですか。先進市の調査って、これはおやりになったのですよね。

(阿部課長)

視察に行ったことです。

(山崎委員)

どこに行ったのですか。

(阿部課長)

この20年のときは…、確かさいたま市の…。

(阿部課長)

つい最近では、静岡の富士市に行ってまいりました。

富士市はコンピューターを使って、市民課にお客さんが来たときに、住所氏名と用件を聞いて、申請書を本人に書いていただくのではなくて、聞きながら端末で打って、必要な申請書をプリントアウトして本人に確認してもらって、その情報が先程の子ども手当ですと、そのまま子ども手当の担当課の方へ回るようになっていて、それを担当課の方でやって手続きをして、必要な書類をまた市民課の方へバックして、市民課の方は転入届の書類がありますから、それが全部揃った段階でお客さんにお渡しするという風にやっています、その辺を見させていただきました。

(小林俊規委員)

そういうものをソフト会社が開発すれば売れるのでは。

(丸山課長補佐)

実際にシステムはあります。パッケージみたいなもの、窓口支援システムみたいなものはあります。

今、課長が申し上げた富士市は、基本的には建替えでなくて、現存の庁舎の模様替えというリニューアルでやったものですから、面積が限られていて、その中で動くためにいろんな課を集中させることが出来ないのもとの課はもとの所にありますが、システムで全部繋いで、お客様はそこにいるのですが、実際に書いてもらった情報は全課へ飛んで、欲しいものがまた戻ってくるというようなシステムになっています。

(村澤副部長)

それこそ1フロアでやっているイメージですよ。

(丸山課長補佐)

そうですね。

担当はそこにいなくても、必要な情報が全部飛びますので、それによって必要なものが全部集まってきて交付が出来るというような形をとっていますので、今現在計画されているのが、市民会館と市役所の合築案ということで、当初我々が想定していたものよりも面積がそんなに広く取れないのではないかとということです。

(山崎委員)

何のために、何のための計画をするかということも考える必要がありますよね。面積がないから、市民サービスが2フロア、3フロアになってもいいというのは、なんかちょっと本

未転倒ですね。

(丸山課長補佐)

2フロア、3フロアということではなくてですね、それで補えないものは富士市を参考に、庁内での情報のシステムを入れて、それで補っていかうというような形がいいのではないかなと。

(村澤副部長)

どれくらいするものなのですかね。億単位ですか。

(丸山課長補佐)

億単位ぐらいには直ぐなるかと思います。

(小林俊規委員)

30万人のシステムっていえばなりますよね。

(村澤副部長)

ちょうど、病院でいう電子カルテみたいなイメージなのですよ。全員が見ることができるといえるものですよ。

(丸山課長補佐)

そうですね。

(小林俊規委員)

小林俊規って名前一回書けば、どこの課へも必要な書類は出来るということですか。

(丸山課長補佐)

基本的には総合窓口があつて、担当課が屋台形式じゃないですけどお店を開いていて、そこへ行くたびに同じことを書かせる、それをまず止めるということ、やっぱり富士市を参考に、そのような形になれば理想的だなと考えてはいるのですが、当初20年のときは、今申し上げました通り、人がそこに来て担当がそこにいてという形から始まっていたのですが、もうちょっとグレードアップしてシステムを導入した中で、総合的にやっついこうとしているところです。

(村澤副部長)

時代にふさわしいですね。今の時代にふさわしい。

(岩山係長)

先程の平成20年の視察の件ですけれども、さいたま市の見沼区役所と草加市役所の2ヶ所、行政視察ということで行ってきたということです。

(小林部会長)

いずれにしましても、これで新庁舎と一緒にやるということであると、ハードの面からになると思いますので、ぜひ先端的な住民サービスの窓口を作っていただいて、日本全国から視察が訪れるような、そういうものを目指していただければなということで、よろしくをお願いします。

なければ次、②の項目を。

(岩山係長)

「② 情報通信技術を活用した市有施設の予約・申請手続き等の取り組みを推進するとともに、行政情報の電子化を図ります。」ということで、実績の方をご覧いただきたいと思います。体育施設や勤労者福祉施設の施設予約システムのほか、これは市のホームページから申請できるのですが、電子申請サービス、図書館資料貸出予約、電子入札等インターネットに接続されたパソコンや携帯端末から予約・申請を行うことのできるサービスを順次導入し、利便性向上の取組みを推進してきたということと、もう一つは、長野市公式ホームページから行政地図情報、いわゆるGISというものなのですが、閲覧が出来るようになりました。

成果の方ですが、電子申請が可能な申請届出の実施数は、H17年度末現在で15手続きでありますが、H22年度末には、40ぐらいに増やすことが出来ました。あと、長野市行政地図情報システムの中では、公共施設情報、防災情報、観光情報、教育情報、環境情報、道路情報を掲載し、利用者される方へのサービスの向上に繋がったと考えております。

今後の方策ですけれども、今、国の方で、国民共通番号制というのが想定されておりまして、この中でICカードというものが出てきております。この活用が今後の地方公共団体においても、サービスを提供するために大きな影響を受けることから、その辺の議論を踏まえ、電子市役所といいますか市政全体の情報の電子化の推進に取り組んでいこうと考えております。

また、インターネットから行政文書等を検索できる文書管理システム、情報通信技術を活用して、更なる利便性の向上等についても今後進めていきたいと考えておりまして、取り組んでいるところです。②番につきましては以上です。

(小林部会長)

この項目について、何かご質問、ご意見等ありますでしょうか。

ここでまた情報電子化ということがあります。それでまた市役所の建替えということがありますけども、この間の大震災でかなり問題になったのは、住民基本情報がどこか行っちゃったわけではないけど使えなくなって、いろんな災害の申請、証明等に支障が出たという話もあります。なので、是非その辺の情報システムのセキュリティというか、安全性ということも合わせて検討しながらやっていただければと思います。

(成澤委員)

今のセキュリティという問題では、最近ちょっと騒がれているじゃないですか、企業も国も。そういった問題では、何か対策とかはされているのですか。

(松尾主査)

情報政策課の松尾と申します。よろしくお願いします。

只今のご質問でございますが、今、委員さんがおっしゃられたのは、この間の富士通がサイバーテロにあったこと、あるいは総務省の中で情報漏洩してしまうようなウイルス感染が発覚したというようなことをご指摘していただいたと思うのですが、本市におきましてセキュリティ対策の方、言葉は悪いのですがイタチごっこのようなところがありまして、今この現在に絶対に安全なレベルまで技術的に持っていくというのは、それは不可能でございます。けれども、市民の皆様からいただきました税金を使わせていただきまして、インターネットを介して市の重要情報を保存してございますサーバー類、あるいは職員が使っているパソコンの方に進入できるようなセキュリティホール、いわゆる穴を一元的に塞ぐ処置を施してございます。ウイルス対策の方も、今この時点まで大丈夫だというレベルの対策はきちんとさせていただいております。

ところが、今委員さんがおっしゃられたような事件というものはですね、その場所で、その時々想定していたものを超えてしまう犯罪者もいるものですから、知恵といいますか、悪い頭を使うところがございますので、どうしても追っかけで対策というものになってしまうところがございます。本市の情報の管理につきましてもいち早く、市の情報というのは市民の皆様方の情報資産に全て直結する重大なものが多々ございますので、そういった情報漏洩や危機管理の方は、最優先課題として取り組んでおるところでございます。

(成澤委員)

情報ということでは、職員の方はノートパソコンとか持ち出しが出来ないような形にも当然なっているわけですか。

(松尾主査)

パソコンを立ち上げてログインすればパソコンというのは使えるのですが、職員皆が持っているのですが、ICカードを持っていないと起動できないような仕組みになっています。

仮にこれが盗難にあった場合、盗難とか紛失とかということがあっても、技術的に2重3重のセキュリティ保護がかかっておりますので、まず費用対効果ではございませんけれども、泥棒さんがよほどのお金をかけてその中身を見たいということでお金を使える状況であれば、それは中身を見れるかもしれないのですが、まずセキュリティを突破するということは考えられないということです。

(丸山課長補佐)

それと付け足しですが、今まで情報漏洩とかはハード的な面だけでなく、職員側が持ち出しはいけない情報を、USBにちょっと落として家で仕事したいからといって持ち出したのはいいのだけれども、途中でそのUSBを紛失しちゃったとか、置き忘れちゃったとかいうことから始まるのが結構多かったのです。それについては長野市も情報セキュリティポリシーを定めまして、そういうことはやってはいけないと、それから私用のUSBも禁止していますし、差し込んで目撃というようなことを当然やっております。

(山崎委員)

この分野かどうちょっと分かんないのだけれども、住民基本台帳ありますよね。私も関心が合ったので住民基本台帳カード作ってみたのですね。これって何に使うのですかね。

(松尾主査)

分かる範囲で申し訳ございません、お答えします。

まず写真付の住民カードというのは、公的な身分証明書となります。それとそのカードであれば、住民票の写しは全国どこの市町村でも発行が可能になります。

(小林俊規委員)

住民票の写しをどこでも取れるのですね。

(松尾主査)

今、住基ネットワークというのが、私どもの市町村も繋がっておりまして、そのカードがあれば、住民票の写しをどこの市町村でも発行してもらうことが出来るようになりました。

(小林俊規委員)

これは、私が地方課長（長野県）をやっているときに入れたのですよ。私が責任者で。だから、住基ネットに非常に愛着があります。

(小林部会長)

他よろしいですか。

情報の基本的なサーバーの安全管理というのはどうなのですか、災害に対する。

(松尾主査)

今、地震の関係で、庁舎のサーバールームというところで一括で管理しております、一般的な耐震補強をしたラックというところに、設置をさせていただいておりますけれども、例の東北の大震災の影響で、我々が検討しているのは、庁舎、自分の手元に置いてあって被災した場合に情報が使えなくなってしまうという危険性を考えまして、今、クラウドコンピューティングというような言葉が流行っておりますけれども、情報の分散化といえますか、他県に置いてしまうのはいかがでしょうかというような検討は盛んにしております。

(小林部会長)

他によろしいですか。

では、③お願いします。

(岩山係長)

一枚おめくりいただきまして、「2-2 市民とともに行動する人材の育成と活用」ということで、こちら項目が③から⑤まであります。③と④につきましては、同じ職員課ということであわせて説明させていただきますけど、今回メールでもお送りしましたが、第3回の審議会のときに定員適正化計画をご参考にご覧いただければと思います。

まず、主な取り組みになりますが「③ 効果的な任用と少数精鋭による適材適所の職員配置に努めます。」ということで、実績につきましては、22年4月までに162人の削減という目標は達成しました。この削減に取り組みながら、都市内分権の推進、環境対策の充実などの新たな課題に対応するため、地域振興部の新設、地球温暖化対策室の設置などを含めた適材適所の職員配置を行ってまいりました。

課題になりますが、都市内分権の推進、中山間地域の活性化、環境対策の充実などの新たな課題だけではなく、経済情勢の影響から福祉事務所のケースワーカーの増員も必要となっており、これらの課題解決や多様化している住民要望に対応できる職員配置が必要となっているということ。また、育児・介護休業法の改正により育児休業の取得機会拡大に対応した職員配置が必要となるなど、各種法改正への対応も必要であるということで、この辺は繰り返しになりますが、過去の審議会の中で何回かご議論いただいたことと重複しますがそういうこととなっています。

今後といたしましても、第4次定員適正化計画に沿った職員数による適材適所の職員配置に努めていきたいと考えてございます。

「④ 新たな人事評価制度の導入など公務員制度改革を推進するとともに、職員の給与制度を適切に見直します。」ということで、こちらはいわゆる人事評価の制度になります。

実績の方になります。平成15年度に策定した人事制度改革構想に基づき、能力評価、業績評価、職務支援プログラムに取り組んできました。取り組みを検証し、その結果により評価者研修の改善や評価対象の見直しを現在進めているところです。

成果・課題になりますが、人事評価制度の完成及び給与制度への反映に向けて、評価制度の納得性の向上、定着が必要であることから、その実現に向け改善に取り組んでおりまして、今現在ですが、過去に行った評価結果について分析を行っておりまして、前々回の審議会の中でご説明させていただきましたが、今その評価結果の分析を行っているところです。

今後の方策といたしましても、職員一人ひとりが市民や組織から期待される行動と成果を残せる職員に成長することを目指し、公務員制度改革の取組みを継続していきたいと考えております。更に、評価制度がある程度軌道に乗ったところで、給与制度を適切に見直していきたいと考えています。③、④の項目につきましては以上でございます。よろしくお願いいたします。

(小林部会長)

以上2項目につきまして、何かご質問、ご意見等ございますか。

繰り返しの質問になるかもしれないのですが、適正化計画というのはどこで、市役所内部としての適正化計画ということでしょうか。

(岩山係長)

はい。

(小林部会長)

何度もこの審議会でも問題になりましたけれども、考え方自体皆さんかなりご意見があるようですので、これを金科玉条でいいということではなくて、新しい大綱の時にはもう一度この内容にも踏み込んだ見直しといいますか、改正の方向をぜひ検討いただきたいと思っております。

(村澤副部会長)

④の項目のところなのですが、評価をしたら給与に反映させていきたいという目標だったと思うのですが、23年度も検討を続けていて、これはどこが落としどころになるのでしょうか。

(阿部課長)

それについては、21年度と22年度の評価実績を、今23年度に専門家をお願いして分析をしています。要は、バラつき等が目立つことがかつてあったものですから、公平性や信頼

性に問題がないかどうか、この辺を分析していただいているのですけれど、その分析がほぼ終わってきているようです。これから、評価結果に基づいて、直接的に額は変わりませんが、あなたは今の評価結果でいくと、それを制度に反映した場合、勤勉手当はこのぐらいの額になりますよ、昇給はこんな風になりますよというのを、各職員の方へ通知を出して、それに対して今度職員アンケートを行ってそれをどう感じるのか、妥当だと思ふとか、おかしいんじゃないかとか、そういう意見をもらいまして、それを踏まえてそのまま行けるのかどうか検討して、いけるという形になった段階で実際の勤勉手当、昇給の方に反映させていくという風に進めようとしているところです。

(村澤副部長)

その公平性ということについては、ある程度納得した評価基準が出来て、それに基づいて職員を評価するわけですよ。それを今度はまた職員で調整しあうという意味合いなのでしょうか。

(阿部課長)

一応、今自分がどういう風に評価されているのかっていうのを、求めれば公開になるのですけれども、逆に求めない職員もいるものですから、今度は求める求めないに関わらず、それぞれの職員に今の評価でいくとあなたはこうなりますよというのを全て通知して、それで意見を求めると。一応、専門家の分析の中で、そんなに問題はないだろうというところまで来たので、それをやってまた意見を吸い上げて、それで問題がなければいくけど、問題があればまた改善策を考えて、多くの職員が納得できるようになったところで実際に導入していくという段取りでいます。

(村澤副部長)

納得の客観性ってどこにあるのですか。

(阿部課長)

正直どういう反応が返ってくるかによって変わってしまうかと思うのですが、要はやったことによって不満が募って、全体のモチベーションが下がってしまえば意味がないわけで、その辺のバランスといいますか、その辺が落とすどころになってくるのかなと考えています。

(村澤副部長)

まあ、もうちょっと良くやれよって意味で通知をして、頑張れ頑張れと言ってモチベーションがあがるのはいいことだと思うのですが、皆が皆不平を言うようであれば、せつかくやっているこの制度が、また最初に戻るような気がするんですけど。

(小林俊規委員)

成績が優秀なら4をあげて、そうでなければ3にしとくってというシステムは既にあるのではないですか。

(阿部課長)

システムはあります。

(小林俊規委員)

システムはあるけどそれを運用してないってことなのですか。

(阿部課長)

まだそこまで来ていないということです。

だから、こういうのを今度人事評価制度に基づいてやると、あなたはこうなりますよと。それに対していろんな意見は出てくると思うのですが、それを踏まえてもし見直しが必要ならば、見直さなくてはいけなくなるかもしれませんし、問題なければそれでいくということです。

(小林俊規委員)

どこもそうなのですが、役所ではそういうことをしないといけないのですよね。

ただ、これとは別の評価っていうのは、優秀な人を主任にしていく、係長にしていく、課長補佐にしていく、課長にするっていうのは、これは完全に行っていると思いますよ。納得しようがしまいが。それは給与が上がっていく話ですから、評価制度がないという話ではないのですよ。がっちり評価しているのですよ。それは、公務員というのはあちこちの部署を歩きますから、評価がいいのはどこへいっても評価がいいわけですね。そうすると早く係長になり課長補佐になり課長になっていきますよ。なかなかそこまでいかない人は、いつまでもゴゾゴゾしているわけですから、むしろ給料にも差が出てきますからね。評価してないようでもしているわけです。

(村澤副部長)

していないという意味ではなくて、話し合いをするという意味での客観性、透明性がまた疑問というか、あえてやるっていうのが、ちょっと納得が出来ないなと思うのですよね。せっかく評価の基準を皆が合意して評価したのに、今度あなたにこう評価するのだけど何か不満ありますかっていうのは、なんとなくそこがまた透明性という点ではどうなのかなと思います。

(阿部課長)

当然、評価するにあたって面談をやっていますので、面談をやっていく中で評価者があなたのことどう見ているかというのを言っている評価者もいるし、そうじゃない評価者もいるのでそんなには言えないのですが、一応評価される方も面談を通して、ある程度自分がこういう風に評価されているのかなということが、分かるようになっているとは思いますが。

役所にはいろんなセクションがございますので、建築関係の部局と福祉関係の部局で仕事の内容が全く違うわけです。その中で評価されて、それが今度勤勉手当とか給料に反映されてきたときに、部局の違いによる差も無きにしも非ずなので、まずはそういうものを皆さんに通知して、例えば福祉にいてこれだけやっているのに、向こうと比べて何でこうなるのかというようなご意見を集めて、必要な見直しがあればやっていくというようなことです。別に内々に話をして、評価を上げよう下げようというようなことでは当然ないわけです。

(村澤副部長)

評価基準というのは、どの部署にも当てはまる汎用性の高いもので指標を作っているわけですね。だから、この部署ではこうだけこの部署ではこうっていうのは、そこ自身の客観性が妥当ではないなという風に感じます。

(丸山課長補佐)

それは評価をする側ではなくて、評価を受ける側がそんなような思いがあれば困るなっていう。困るっていう話でもないのですが、評価する側は、今までも研修会等やって、評価の目あわせというのはだいたいやってきたと思うのです。それに基づいてやっているわけですが、被評価者が、それぞれの部署も違いますし、いろいろな人もいますので、そこら辺が問題かなっていう。それは、職員全員が納得するまで待つなんていうことはあれだと思うのですが、ある程度問題、課題があがってきた中で解決できて、これで行けるという段階にきたら実施していくということだと思います。

(阿部課長)

能力評価と業績評価と2種類ありますが、能力評価は仕事の違いによって若干の差が出てくると思うのですが、でもまだ一定の評価基準で評価をできます。業績評価となりますと、自分で作った目標に対してどこまで達成したかという形になりますので、その達成度の難しさ、難易度というものが職場によってはかなり違って来たりしますので、一定の評価基準があったとしても、能力評価ほど納得できないという本音もあります。

なので、まずこれを皆さんにこうなりますよというのを示して、できるだけ多くの方が納得していただける段階で、実際の昇給等に反映させていくことを考えており

ます。

(村澤副部長)

業績評価も、自分がちょっと手を伸ばせば出来る範囲のことを書いておけばかなりいい業績になるし、ハードルを高くしておけば難しい話になる。

その面談というのは上司とおやりになるということですよ。あんまり楽な目標にはしてないということですよ。

(阿部課長)

逆に楽な目標でやった場合は、評価自体そんなに上がらない仕組みにはなっています。業務の内容が千差万別ですので、一応そういう差がないにはやっていますけど、その辺を各自に検証してもらおうと、出来るだけ多くの方が納得した段階でやらないと、不満が残ってしまいますと、全体のモチベーションが下がってしまつては元も子もないということです。

(小林俊規委員)

いずれにしても、③も④も永遠の課題ですね。

(成澤委員)

永遠の課題ですけども、今一つ導入しようとしている人事評価制度があるわけですよ。それはいつまでに導入しようという計画なのですか。タイムスケジュールは。

(阿部課長)

一応実施計画でいえば、今年度分析が済んで、来年度から導入という形での本年度の実施計画にはなっておりますけれども、今お話ししたようにすんなり職員の皆がこれは妥当だよというような話になれば、24年度からでも導入になるのでしょうかけれども、いろいろなご意見があれば、あるいは昇給というような話になると組合との関係も出てきますので、その辺の進展具合によってという話になろうかとは思っています。

(小林部長)

一応これで納得いただければ、24年度からという計画ではいらっしゃるのですね。村澤先生もおっしゃるに、どうもスピード感がないなっていう印象の中でのご意見だと思います。

他にございますか。

それでは⑤番目の項目をお願いします。

(岩山係長)

「⑤ 職員が自発的に自己の能力向上を図れるよう、職場研修・派遣研修・特別研修など、多様な研修体制を構築し、市民ニーズに的確に応える人材を育成します。」ということで、実績の方になります。人材育成基本方針に基づき、自主研修、職場研修、職場外研修を計画的に実施してまいりました。H22年度の実績にいきますと、研修延回数644回、延受講者数13,444人です。参考までに平成22年度の職員数は、おおよそ2,800人になりますので、大体の回数は想像できるかと思えます。

この中で研修項目としては、自主研修として、社会人大学院就学支援の対象大学院の拡大や、職員のニーズに基づき勤務時間外に開催する夜間講座を新設するなど、自己啓発に取り組む職員へ積極的な支援を実施しました。職場研修、これは職場で行う研修なのですが、全庁的に職場単位で取り組み、学習的風土に富んだ職場環境づくりを推進しました。職場外研修としては、より実践的な専門知識・能力の向上を図るための自律型研修としてステップアップ研修の充実強化してまいりました。

成果については、職員が参加、希望・選択することにより自己目的を実現する「自律型」の研修の充実を図ることができました。多様な研修ニーズの把握と研修環境の改善に努め、研修の充実・強化を図ることができたと考えております。

今後の方策ですけれども、多様化した研修について、研修目的を明確にして、研修の評価、効果測定、その後の行動が変わったのかどうかまでの流れを体系付けるなどして、研修の効果そのものを検証していくような見直しが必要と考えております。もう一点が、研修に関わる人材の確保、職員の採用から始まりまして、研修を中心とした人材の開発、職員の能力向上や自己実現を可能にする人材の活用、職務において発揮した能力等を評価する人材の評価が効果的に機能し相互に連携するため、更に研修所と職員課との調整・協議を進める必要があると考えております。以上が⑤の項目になります。よろしく申し上げます。

(小林部会長)

何か、ご質問、ご意見等はございますか。

(成澤委員)

すみません。研修延回数の644回とかありますが、職員研修にかかる一年間の費用はどのぐらいかけているのですか。

(金井所長)

職員研修所の金井と申します。よろしく申し上げます。

先程言いましたように、現在職員2,800人、臨時・嘱託職員は1,600人、これを対象として644回の研修を行っております。受講者数ですが、これは臨時・嘱託も含まれた数字です。

職場研修では、一般市民の方から見ますと正規・嘱託関係ありませんので、一律同じように職場研修に取り組んでいただいておりますので延人数が多くなっております。

経費ですけれども、私共職員研修所4名、3名が正規職員で1名が嘱託職員なのですが、その人件費を除いて、研修委託等の経費、派遣の旅費等を合わせますと約1,500万円ほどです。

(小林俊規委員)

研修所はどこにあるのですか。

(金井所長)

第2庁舎の10階でございます。

(成澤委員)

臨時・嘱託の方も正規職員の方と同じ研修を受けられているのですか。

(金井所長)

全く同じではありませんが、例えば職員の服務についてですとか、人権同和に関する研修ですとか、窓口対応の接遇といったようなことにつきましては、一般職員も臨時職員も市民の方から見れば区別がございませんので、同じ研修を受けていただいています。ただ、法制執務とか説明力向上研修といったような研修は受けませんが、必要な研修は分け隔てなく一緒に受けていただいております。

(山崎委員)

研修を受ける受けないというのは、強制があるのですか。

もう一点は、④番の評価との連動というのは何かあるのでしょうか。

(金井所長)

職員の研修につきましては、新規採用職員、係長、補佐に新たになったようなとき、必ず受けなければならないということで、各職員一人ひとりの研修の蓄積のデータをパソコンの中で管理しております。ですから、課長になったときには改めて課長に必要な指導のための研修を受けることで、業務等で受けられなければ翌年受けるということで、こちらでシステムで管理しております。

それから評価という点ですが、ちょうどこれからの課題の中に効果測定、研修をただ受ければいいということではなくて、受けたことによって自分の中で自ら学ぼうとしたり、自分の考え方に変容が出てきた場合、行動が伴わなければ何の価値もないものになってしまうので、その行動まで変われる研修を、新たな目標が生まれるような研修になっているかどうか、そういったことの評価といったものが非常に大きな課題になっておりま

す。それは、先程のお話にもありました人事評価に繋がっていかなければ、人事評価の中で足りないような能力を補うための研修、こういったものに繋がっていかなければ何の意味もないということで、今、職員課とも給与に反映する、その次は研修にきちんと反映できるような人事評価に結び付けていく。そういったことが一つ大きな課題として、職員課と問題意識を持って、今、データの蓄積をやっている段階です。あとは横の連携をこれから図っていきたいと考えております。

(村澤副部長)

評価のところとちょっと関係するのですが、4千何百人近い職員がいて、一人一人のパフォーマンスが高いということが究極のサービスになるかと思うのですが、そういったときに大事なのが職場の研修、毎日毎日行われているOJT的な部分というのが、一人一人のパフォーマンスを上げていくのだらうと思うのです。例えば、それは各職場の課長さんなり課長補佐さんに任されている部分なのではないでしょうか。それとも、研修所が計画的にそういうようなものを企画するのでしょうか。

(金井所長)

研修所がやっています研修というのは、全体の研修の中のほんのわずかになります。職場研修を毎日職場の中で取り組んでいる中で、生まれている課題といったものが一番大きな研修として取り上げて欲しい問題になりますので、各職場には課長補佐クラスですが、職場研修推進委員を定めております。各職場に必ずありますのでこういった方々の研修を年1回必ず研修所の方で集めまして、今年の課題などについての取り組みを意識付けさせていただいています。また報告についてもいただいて、1年の締めくくりといったものを評価しております。

例えば、監査委員さんから指摘を受けました文章力が足りないといいますか、適切な文書管理が出来ていない部分、非常に軽易なミスが目立つというような指摘を23年の3月に受けまして、職場研修の中で全部署というわけではないのですが、例えば一つの部の中で、適切な文書管理について一定のレベルまできちんと勉強しようということで、一つの部の中、それぞれの所属全部が文書の適正化に向けて職場研修で取り組むといったような方向もあります。あるいは障害福祉課のように、手話ができないような職員では窓口の対応が足りないのではないかというようなそれぞれの問題を自分たちで発見しまして、それに皆で取り組もうということで、毎年職員が変わりますので、去年も今年も手話の方に来ていただいて、あいさつぐらいは皆が出来るようにというような研修に取り組んでいただいております。

職場研修が一番それぞれの職場に合った研修が組めるものと思いますので、そういった支援を研修では行うということで、相談等に応じたり、講師を迎えるときには費用の一部負担を研修所が行っているという形になります。

(成澤委員)

一部負担って、その他の費用は個人の負担なのですか。

(金井所長)

職場研修ですと、例えば外から講師の方を呼びたいのだけど、謝礼ですね、金額が低いのですが、それについては職員研修所に申請を出してもらえば、2時間3,000円くらいなのですけども負担しますということと、各職場にはそういった予算ございませんので。

(成澤委員)

足りないものは各個人で負担するってことですか。

(金井所長)

いえ、そういったことはございません。その範囲内でやっていただいております。

(小林部会長)

ちょっと私も質問なのですが、1,500万円って非常に安いなと、ほとんどお金かけてないなという印象ですね。それは、身内の中で出来る研修はそれはそれでいいと思うのですが、たぶん外部の方を使った研修はなかなか出来てない金額かなとちょっと思ったのですが。

(金井所長)

内部で講師の養成をしております。係長のための研修の講師の養成もしておりますし、接遇のための講師も職員が勉強してきて戻ってきて講師を務めるというようなことになります。職員のためにもなりますし、またそれを伝達するという能力も磨かれてきますので、そういった意味で経費的には安くなっている部分があります。また県の市町村職員研修センターの講演にも、派遣というような形で行かせていただいておりますし、お金をかければきりがないのですけれども、出来る限り県の方もいただきながら、ご相談させていただきながら一緒に研修をさせていただいたりしております。

(小林部会長)

他ご質問よろしいですか。

次をお願いします。

(岩山係長)

次、「2-3 成果を重視した行政運営」という項目になります。この項目の取り組みで

すけども、総合計画と行政改革大綱と二つございまして、それぞれにご説明させていただきたいと思います。総合計画のご説明をする際には、第5回の審議会の際に総合計画の後期基本計画の中間答申がございまして、その資料をご覧いただきながらご説明させていただいた方が分かりやすいと思います。

それでは主な取り組みですが、「⑥ 総合計画や行政改革大綱を着実に推進し、目標達成度の把握など、適切かつ合理的にその進捗を管理します。」ということで、その中の実績、成果・課題、方策という上段の総合計画の部分をご覧ください。総合計画につきましては、第四次総合計画の目標達成に向け、基本施策、施策の指標の進捗状況を把握・公表するとともに、総合計画の重点施策の進捗状況の管理を実施しています。ということで、これは企画課が担当しているのですが、総合計画につきましても目標を設定して進捗を管理しているというところなんです。

総合計画の前期基本計画について、総合計画自体は平成19年度から平成28年度の10年間となりますけれども、このうち前期の5年間がいわゆる前期基本計画ということで取り組んでおりまして、その5年間の前期基本計画において、基本施策ではアンケート指標を目標値に、施策では取り組みの成果を目標値として進捗を計る目安として、状況の把握等を実施しました。施策という言葉と基本施策という言葉が分かりづらいかと思うので、お配りした中間答申をご覧いただきたいと思います。3ページに、前回もお示しした通り「2 主な特徴」という項目の(3)計画の体系化というのがあります。このうち基本施策というのは下から3つ目になりますけれども、この基本施策についてはアンケート指標、まちづくりアンケートということで市民の皆様からアンケートをいただいて、それによって数字を定めて状況を把握しているということです。それを目標としております。

施策というのはその下になります。施策については成果を目標としてそういう違いがあったのですが、後期基本計画では、まちづくりの目標を市民と行政が共有し、市民にまちづくりの方向性を分かりやすく伝えることなどから、基本施策にも取り組みの成果を指標とした目標を設定することとしました。これまで、基本施策はアンケートだけだったのですが、アンケート指標に加えて基本施策指標ということで、成果の方も掲げていきましょうということで取り組んでいるところです。これにつきましては、中間答申の8ページになるのですが、ここにそれぞれ基本施策ということで分かれておりまして、例えば一番上の「基本施策011 市民とともにつくる市政の実現」と太字になっているところなのですが、これにつきましては、前期計画ではアンケート指標だったものを施策指標ということで成果指標というのを取り組んで、さらに進捗を分かりやすくしたいということで取り組んでいるところです。こちらが総合計画になります。

お戻りいただきまして、今度は行政改革大綱ですけど、実績について、現行の第5次行政改革大綱では行政改革大綱実施計画の進行管理を毎年度末に行い、進捗状況を踏まえて新たな実施計画を各年度当初に策定しています。この辺につきましては、こちらの審議会の方でも年度末等にご説明させていただいた通りですけど、あちらの様式で取り組んでいる

ところでは。

成果・課題につきましては、行政改革大綱の進捗状況を明確にするために、行政改革大綱実施計画の進行管理の方法を見直すことが必要となっています。これは、時期、回数、様式等もう少し分かりやすく、尚且つ効果的にしていきたいと考えております。こちらの方策にも繋がるのですけれども、ちょうど今ご議論されて改定を迎えます第6次行政改革大綱の中では、さらにこの実施計画の進行管理の方向についてもぜひ見直していきたいと考えているところです。私からは以上です。よろしくお願いいたします。

(小林部会長)

⑥について、何かご質問、ご意見等はございますか。

総合計画10年で、前期後期と分かれていますのですけれども、内容的には全部ガラッと変えているってことなのですか。それとも、当初の計画を10年間割り振っている内容になっているのですか。

(阿部課長)

基本構想というのがあるのですが、それが10年変わっていませんので、実施計画自体もそんなに大きくは変わっておりません。ただ、5年たつて時代、状況が変わっていますので、若干それを取り入れてアレンジはしています。大きくは変わっていないということでございます。

(小林部会長)

市では10年という例が多いのですか。非常に10年というのは時代の流れに置いていかれるのではないかという心配をしているのですけれども、これがもう少し、5年がせいぜいかなという気もするのですが、そこら辺はどんな風にお考えですか。

(阿部課長)

基本構想あるいは政策的なところはそんなに細かく書いてないといえますか、方向性だけですので、そこはそんなに大きく変わらない。最近世の中の動きが激しいので、影響があるかもしれませんが、そんなに大きくは変わってないのかなと。ただ、今の総合計画ですとか、その下に基本的に3年サイクルで実施計画というのを作っています。それを3年ごとにやり直してやっていきますので、ある程度時代の要請には沿えるような形の運営にはなっているのかなというように思っております。

それと重点施策、一応5年単位の基本計画を作るときに、その44ある中で10施策を重点的にやろうと決めてやっているわけですけど、それも一応5年間ということをやっていますけれども、それ以外に時代の要請に応じて、毎年の予算編成の中で重点事業という言い方になるのですが、その時々の本当に必要なもの、翌年度優先的にやらないといけないような

ものを決めて、翌年度予算を重点配分していくというやり方で、出来るだけ時代の変化についていけるようにやっているつもりではあります。

(小林部会長)

随時見直しはしているということですか。

(小林俊規委員)

長野市はそんな下克上がないからいいけど、下克上があったら、大阪市みたいに市長が変われば大変な話になって、基本計画も総合計画もそうですね。だから、県もそうですね、総合計画作るけど新しくなった知事が見直すといえば見直す話になるし、なかなか政治が絡んでくると難しくなります。ただ、誰になってもここだけはという部分もありますがね。

(山崎委員)

先程お話がありましたけど、ユニバーサルデザインによるまちづくりは、第4次の総合計画の段階からその考え方が出されてきたのかなと思うのです。それがやっとなりて皆の理解がどこまでされているのかはあるのでしょうか、だいぶ伝わり始めてきましたよね。

今回の市民会館や庁舎の計画にもそういう考え方は当然言葉として登場してきているということだと思います。そういうのは5年10年と普遍的な考え方ということで認知しているのか、いずれにしても、ちょっと時間をかけてやらないと成果はあがっていかないという分野もありますよね。世の中が急激に変わって、今の話もありましたけどトップが変わればガラッと変わっちゃうというのものもあるかもしれませんけども、ある程度時間がかかる課題と当面で手を付けられるところというのは、きちっと時間の中で判断して取り組んでいくと、計画で5年だから10年だから次でいいやというようなことはないわけですよね。そのような感じがします。

(村澤副部会長)

実現性という意味では、この計画があるから、この文言が書いてあるから大体の予算は重点的につけてくれるとか、それとこれとは全く切り離されているのですか。実現度からいくと、そちらが大きいような気がするのですけど。

計画があるからこれを優先してつけてくれるっていう話になれば、実現度は高いと思うのだけど。文言があっても、全然それは当局とやり取りしているうちに違うものになっちゃうということはあるのでしょうか。

(阿部課長)

総合計画に書いてあることは、行政としてやらなければならないことというのが書かれていまして、その中で特に重点施策とか重点事業というものの中から、長野市として重点

施策という気持ちで、5年間ぐらいのサイクルで重点的にやっていこうというものについては、予算査定の中である程度予算づけが他に比べればできます。さらに、年単位の重点事業という言い方になるのですが、翌年度こういうことを優先させなきゃいけないと、子育ての関係とかというものがあれば、翌年度予算を重点的につけます。それ以外をやらないわけではなくて、当然やらなければいけないものがほとんどですので、それなりに取り組んでいるということになります。

(村澤副部長)

ある程度はこの計画、例えばここで提案させていただいた審議会のものは、実現度が高いと解釈してもよろしいのでしょうか。

(阿部課長)

この審議会というと、行革大綱の実施計画…

(村澤副部長)

実施計画に落としていく中で、ある程度優先度が高い。

(阿部課長)

行革という意味での優先度は高いということなのですが、逆に、こういうものは単年で出来ないような、時間がかかるものが載せてありますので、いろいろ遅いと言われるのですが、そういうものが目立ってしまうことはあります。いずれにしても目標に向かってそれぞれ努力しているということでご理解いただきたいと思います。

(小林俊規委員)

しつこいかもしれませんが、実施計画の完了予定を延長することが出来ないようにしないといけないですね、本当は。その進行管理というのをどうやっていくかということなのですよね。年度末になって出来ませんでしたと言って、完了予定をまた1年延ばしていたのはいけない。

もっと早い段階で、こりゃ今の状況では延ばさざるを得ないと、半年ぐらい前に検討していればいいけど、年度末の会議で、出来ません、また来年やりますというのであれば、それはないだろうと思いますが、その辺をどうやってやったらいいか、なんですよ。

(岩山係長)

ぜひその辺も、第6次大綱の改定に合わせて、我々も見直していきたいと考えております。なので、またお知恵をお借りしながらやっていきたいなと思っております。

(小林俊規委員)

そうだね、課長が怖いものでなければ駄目かもしれないね。これをやらなきゃボーナスが貰えないくらい怖いものでないと。だから、この辺が絶対市長の了解を取るとか、市長の前に行って、申し訳ございません、来年はこんなことでやっていきますとか、どこか厳しいところがないと、どうしても怠惰に、長野市職員はそうではないと思いますが、その辺ですね。どうすればいいかな。

(丸山課長補佐)

次の⑦のPDCAサイクルにも関わってくると思うのですが、そういった一つのサイクルの中で、ある程度早めに判断すべきこととかいうことはやらなきゃいけないと思いますし、行政大綱の進行だけでなく、業務そのものの流れの中でということ考えていかなければいけないと思います。

(小林部会長)

ちゃんと進行管理が出来たか出来ないか、はっきりしていくということだと思うのですよ。

(山崎委員)

民間会社であれば、決算のときになって出来ませんでしたなんて、そうしたら大変なことになるよね。役所はそういうこときつとないかもしれないけど。

(小林部会長)

そこら辺は、ぜひ次に生かしていただきまして、時間の関係もありますので次の⑦を意願いします。

(岩山係長)

⑦はここに書かせていただいておりますように、第1回目のお話させていただいた内容と重複しますので、省略をさせていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

では、⑧になります。「⑧ 庁内部局間の政策調整機能を充実させ、トップマネジメント機能を強化します。」ということで、実績の方をご覧いただきたいと思います。平成20年度に、多岐にわたる政策課題や市長の特命事項に対応して部局間の連携であったりとか、調整を進めるために、政策調整監というものを設置してまいりました。

そのまま横の成果・課題の方をご覧いただきたいと思うのですが、この政策調整監を中心といたしまして、全庁的に取り組むべき政策的な課題について、迅速に対応することができました。また、複数の行政分野、部局にわたる課題について、積極的に検討を進めることができたと考えております。

方策の方ですが、人口減少ですとか、今もいろいろご議論ありましたけど、社会経済情勢が変わっていく中で、長野市においては都市内分権等の進展を考えておりました、その中で今後も複数の行政分野で対応が必要となる課題は増加していただろうと考えております。そこで柔軟かつ迅速に対応するためには、更に政策調整機能を充実していく必要があるのではないかと考えているところです。

また実績の方に戻りますけれども、20年度から対応することではないのですが、いわゆる庁議と呼ばれるものとしては、市政の重要な施策について自由で率直な意見交換をするために市長が主宰します政策会議、これは随時行っております。あと市長、特別職、全部局長により施策の方向性等の協議を行う部長会議、これが毎月1回開催しております。⑧番につきまして、説明は以上です。よろしくお願いいたします。

(小林部会長)

ありがとうございます。

何かご質問、ご意見等はございますか。

(山崎委員)

この政策調整監というのは、役所でいうとどの程度の役なのですか。課長さんですか、次長さんですか、部長さんですか。

(阿部課長)

今は次長級です。その前は部長級でした。

(村澤副部会長)

どんな課題が成果として出たのでしょうか。政策調整監を中心として、全庁的に取り組むべき政策的な課題について迅速に対応することができた。また複数の行政分野にも検討するものが出来たというのはどんな課題ですか。

(阿部課長)

私も承知していない部分もありますが、一つの例では、今年、原発の事故の関係で、夏のピーク時カットということをやりましたけれども、中部電力さんが市長のところに見えまして、今年の夏ちょっと危ない、供給量を上回るような状況になるかもしれないので節電に協力して欲しいというようなお話がありました。それを受けた市長から市内の企業に、長野市が節電に努めるのは当然として、市内の企業に対して節電の協力を要請すべきでないかということで取り組みを行いまして、政策調整監が中心となって関係課を集めましてどう対応するか、取り組みの仕方によっては中電さんの営業妨害になってしまうということもあって、調整監を中心に議論が進みまして、総量の削減ではなくて2時から4時のピー

夕時のカットを要請する方がいいのではないかということで、全管理職で企業を回ってお願いして行ったというのがございます。そういう風にスピーディーに動かなければいけないときにこの調整監が中心に動けたということがあります。

(村澤副部長)

今後というか、すでにやってらっしゃるのかもしれませんが、例えば高齢化の問題だったら福祉だけの問題ではないですよ。交通安全であったり、犯罪であったり、買い物弱者の問題があったり。そういうところに政策調整機能が発揮されればより望ましいかなと思うのですが、一つの例ですけどね、高齢化というのは。今やってらっしゃるのかもしれませんが、調整監がいなくてもやってらっしゃるのかもしれませんが。

(阿部課長)

部局にまたがるものについては、緊急でないような少し時間かけられるようなものは、副市長をトップとした調整会議というのを作りまして、そこで関係部局が集まり課題について協議をするという仕組みがございます。

(小林部長)

どちらかという緊急を要するような課題について調整監が対応していると。

(阿部課長)

特命事項的なことを担当しています。

(山崎委員)

兼務ではないのですね。

(阿部課長)

兼務ではないです。

(山崎委員)

完全に自立した役職なのですね。

(阿部課長)

秘書課に属してはいますけれども。

(村澤副部長)

お一人なのですか。

(阿部課長)

調整監は一人です。ただ、秘書課にスタッフがフォローしているような感じです。

(小林俊規委員)

これは副市長がやるような仕事で、次長級でいいのかなって感じもしますが、どうして部長級からおろしたのですか。

(阿部課長)

その辺はちょっと…

(小林俊規委員)

部長にも物を言えるくらいでなくては、まずいのではないかなと思います。

(小林部会長)

何か特別な権限ってあるのですか。

(阿部課長)

市長からの後ろ盾が当然効いているのだと思います。

(小林部会長)

他に何かございませんか。

では、最後⑨番お願いします。

(岩山係長)

「⑨ 職員の定数を管理するとともに、組織の適正化・効率化を図ります。」ということで、これは先程ご議論いただいております職員の適正配置と内容が重複しますので、説明省略させていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

(小林部会長)

よろしいですかね。では、⑨番はそういうことで。

ここで全体、まず議事の(1)第5次行政改革大綱の取り組み状況についての説明と質疑が終わりましたが、全体を通して何かこれだけはということがございますでしょうか。なければ次の議題に移りたいと思います。

(2) 第6次行政改革大綱策定の方向性について

(小林部会長)

では、資料2ということで、第6次長野市行政改革大綱策定の方向性についてということで、まずは事務局の方で進め方の日程的などところをお願いします。

(岩山係長)

資料の最後にあります審議の進め方ということで、前回の部会の中でもご説明させていただきましたが、そちらの方をまずご覧いただければと思います。専門部会審議の進め方ということで、左側の方から縦列で審議項目、審議内容、事務局とございますが、まず審議項目をご覧いただきたいと思います。第5次行政改革大綱の主な取り組みの内容ということで、①、②というのは部会の回数とお考えいただいて、この2回の部会の中で新たな取り組みの状況について、ご審議いただいたということで考えております。今後ですけれども、審議内容の方にもございますが、現行の行政改革大綱の主な取り組みの実績・課題・方策を検証して、各主な取り組みの課題の洗い出し、今後の方向性について検討を行なっていくということを考えています。この方向性ですけれども、基本的には今後第6次の行政改革大綱で取り上げていくであろう項目、それをご検討いただきたいと思っております。まずは第5次で取り組んでまいりました取り組みの中で、いろいろとご審議いただいたのですが、第6次にも今後とも必要であるか、大綱に掲げる必要があるのかということ、あるいは必要がないのではないかとこのものを振り分けていっていただきたいなというのがございます。第5次大綱の中では特に主な取り組みということで掲げておりませんが、いろいろなご議論の中で、こういう取り組みが必要ではなからうかというものがあれば、そういったものもぜひ部会員の方からご意見いただければと考えております。それが今後の方向性に関してお願いしたい点です。

あと、もう一点ですが、右の欄に事務局ということで、左側に矢印が出ておりますが、今現在の第5次大綱の実施計画、今日は主な取り組みということでご説明させていただきましたが、さらに細かな各課で取り組んでおります実施計画の進捗状況につきましても、年度末ではなく今の段階でこれまでに取り組んだ状況ということで今確認をしているところです。それと、市職員それぞれに行政改革についていろいろな意識、思いがあると思いますので、そういったものを把握して、そういった情報を提供しながら、ぜひこの部会の中でそれも含めた形で、第6次の中の掲げていく項目ということで方向性作りのご検討をいただきたいと考えております。

本来ですと、このぐらいに進捗状況ですとかそういう情報をお出し出来ればよかったのですが、まだ取りまとまっておりませんので、次回になってしまうのですが、本日この後の時間をお使いいただいて、第1回目部会と今日ご審議いただいた第5次の主の取り組みの状況について、次に残していくべきかについてご検討いただきたいと考えております。ちょっと話が長くなってしまいましたが、これが今日の二つ目の項目として、ぜひ部会の

中でご審議いただきたいこととなります。私の方からは以上です。

(小林部会長)

日程的にはこういう形で、次回は主な取り組みの方向性を検討、設定していくと。一回で済むのかどうかはあれですが、ということなので、今日のところは、みなさん前回と今日の議論を含めてこれだけは必要じゃないかというようなところを出していただくと共に、もし新たなことがあればこんなものはどうかというようなところを出していただきたい。もういいのではないかというようなものもあるかと思いますが、そのような意見をいただければいいのですよね。

(岩山係長)

はい。資料2のこちらの方のペーパーにつきましては、そういったことをご議論いただきたいと思いきましてご用意させていただいたもので、第1回の部会の中でいただいたご意見、議事録とは体裁が違っていてかなり要約してしまっておりますが、各項目についていただいたご意見等をまとめさせていただきました。こちらを参考にさせていただきながら、今日の項目も含めてご意見をいただきたいと考えております。

(小林部会長)

皆さん事前に読んできていただいておりますでしょうか。特に書いてある内容自体に、違うとか、質問とかもしあればお出しいただいて、なければご理解していただいているという中でご検討いただければと思います。

今日は特別何か結論的なものとか、方向性を出すということではなくて、いろいろ皆さんの思っている意見をいただく機会と、それで次回の方向性を作る一つの材料ということでもいいのですね。ということですので、皆さん忌憚のないご意見をいただければという風に思います。いかがでしょうか。

では私が口火を切って、今年感じた一つは、審議会の中でも職員定数の決め方がこれでもいいのかというような意見がたくさんあったかと思えます。単純に職員数を減らせという意味ではなくて、こういう市町村の合併が起きてくる中で、やはり効率化していくべきことは多々あるかと思えます。ですから、市町村合併を経て効率化していく中で事務や人員を適正なものに見直していくと、最大限合併の効果を出していくというようなひとつの大きな題目として必要なのかなというような気はしております。そこら辺を、皆さん関連してでもよろしいですし、ご意見があれば出していただきたいと思えます。

(成澤委員)

社会が、超高齢化社会になったわけですので、それに対応した市政にしていかななくてはならないと思えますので、それが出来る人員の配置と職員教育が圧倒的に必要になるのか

なというような気がします。

それと情報化についても、情報端末を持っていない層が高齢化でいらっしゃる場合がありますので、その辺の方に対する伝達能力をどうするかとか、それから都市内分権で住民自治協議会を中心に考えられておりますけども、住民自治協議会自体が高齢化する可能性がとても高いわけですね。それに、もう高齢者しかいない地区が出てくる可能性が高くなってくると思いますので、その辺の問題が非常に難しい。あと、中山間地がとても多い地区ですから、それとコンパクトシティをどういう風に組み合わせていって行政コストを下げていくのかという取り組みも本格的にしていく必要があるのかなということも考えております。

それから、職員研修のところでも先程びっくりしたのですが、部会長がお話しした通りコストが非常に安いのでこれでちゃんとした職員教育出来ているのかなという不安にもなりますので、かけるところにはかけていただいてリーダーシップの取れる、マネジメントの出来る職員を増やしていただきたいなという風に思っております。

なんか、まとまりがなかったのですが、そんな感じで超高齢化社会に対応するというのがもっとも身近な問題であって、すぐそこに来ているという風に思っております。

(小林部会長)

それには職員の教育ということですね。

(成澤委員)

はい。

(山崎委員)

最近、選挙の投票率が非常に悪くなってきているように思うのですね。そういった分野をもうちょっと上げられるような施策というか、そういうものって行政改革の範囲じゃないのでしょうか。

(小林俊規委員)

行革が必要だと思われているのは経営、もっと言うと財政改革に非常に近いのかもしれませんが。今おっしゃったような新たなニーズに対応していくためには、今まで通りやっていたのでは駄目だと、今までの改革をしながら新しい行政ニーズに応えていかなければいけない、そのために行政改革は必要だよということなのだろうと思いますから、選挙の投票率の問題になるとそれとはまた違った分野でしょうね。民主主義の基本ですから、非常に大事なことではあるのでしょうか。

(小林部会長)

電子投票なんて、勝手に市町村単位で入れられるのですか。

(小林俊規委員)

出来るようになっているのかな。

(岩山係長)

そうです。制度的には。

(小林俊規委員)

それは、ある意味ではそういうことによって選挙事務が簡潔に出来てということになれば、これは行政改革の一環ですね。そういう意味で投票率を上げるというのとはまた違うのだろうとは思いますが。

(山崎委員)

なぜかと言いますとね、年をとってなかなか投票所へ行けないと、投票行動出来ない中で、いろいろ行政事項が決められ、執行されていくと。そうすると、だんだん乖離していくような、さきほど成澤さんがおっしゃられたように、あらゆる分野で高齢化というようなことを意識した対応というのがどうしても避けて通れないものかなと思うのですよね。

そういう中で、いわゆる自分の基本的な権利を日常の生活を経営する行政にどう届けるかということが、見直されてもいいのかなというように思ったので。

(小林俊規委員)

広い意味ではおっしゃるご説明をお聞きすると、それはありますよね。

行政改革のやりすぎで、投票所をどんどん減らしてってというのは、それは限度があるよという話だから、それで投票率が悪くなるっていう話なら、それは行革の一環ですね。

(小林部会長)

そういう意味でいけば、先程ちょっと話題になった窓口ワンストップ化とか、あるいは高齢者の方に合わせていくとか、時代に合った行政サービスというのは永遠の課題かもしれませんが、市民に対しての行政サービスの改革というのは当然あってしかるべき課題かなという風に理解いたします。

(小林俊規委員)

だから、それはさっきの話のワンストップもそうだし電子化もそうだし、こんなことは夢の話かもしれないけど、家において届出が全部出来ちゃうみたいとか。

(阿部課長)

ちょっと違うかもしれませんが、今度家で納税が出来るように、Pay-easyというものが。それが25年導入ということで進めています。

(山崎委員)

端末の操作が出来なきゃ出来ないのですか。

(阿部課長)

ネットバンキングが出来ないと駄目なのですが。

(成澤委員)

コンビニではできるのですか。

(阿部課長)

コンビニはまだ長野市は。水道はやっています。上下水道関係はやっていますけれど、税金関係は今のやつに合わせてコンビニ収納も出来るような方向で進めています。

(小林俊規委員)

確かに市民の要望というのは多岐にわたっていますね。私は平柴台に住んでいるのですが、あそこを走っている市の乗り合いタクシーはほとんど空なのですよ。あれ走らせることは住民サービスですが、あれでは人件費とガソリン代が生きてないように感じますね。でも、市のサービスとしては失くすわけにはいかないから、難しいところがあるのでしょうか。

だから、市民の要望を全部聞いてくというのは出来ませんよ。高齢化になってくるとますます今の話なのです。確かに老人に手を差し伸べてというのは優しいけれども、そんなことばかりやっていると、さっきもどこかにあったけど新たな取り組みもしなきゃならなくなります。

昔は役所というのは火事太りだと揶揄していました。なんか悪いやつが出てくると、それを取り締まらなければならないと言って新たな組織が出来て、それがいつまでも続くわけですよ。だから、焼け太りって悪口を言ったりした訳ですがね。だから、いったん始めた行政サービスというのはなかなか止められない。市長の立場になっていくと、それ止めるというのはなかなか言いにくいのです。本当は新しいものを始めるには、今までのものを一つ切らないと出来るわけではないのだけど、それがなかなか難しいですね。

今の乗り合いタクシーのことも見てもそう思うのですが、いったん始めたものを止めるなんて文句も出るだろうし。この間もあのタクシーが通るところは、市で除雪するという方向になったのです。またそれが新たな負担ですね。これまで市が除雪しているところ

だけではなくて、タクシーが走るからそれぐらいはやって欲しいという話になって飲まざるを得ないというのもあるわけですからね。その辺が難しいですね。

駄目だ駄目だというわけにはいかないし、やっぱり大きなのは人件費だと思いますね。だから、非常に難しいと思うのですよ。民主党みたいに公務員いじめしていいかっていうのも問題だしね。今度、国の公務員の給料下げて、地方も一緒にみたいな話をやっているわけですよ。やっぱり先に質の問題があって、質も大事ですね。それなりの人材を確保しなきゃいけない。それにはある程度給料払わなきゃいけない。そこら辺が難しいところですけどね。人件費というのはこれからどうなっていくのか、人事院がなくなってしまうのか、どうなっていくのか分からないのだけどもね。それに人材の確保っていう問題もありますし、さりとて人件費はやっぱり一番大きい。やっぱり人を減らさなきゃ、行政改革は、合併の町村の数を全部足せば相当オーバーした職員数は、その後どうなりましたか。

(岩山係長)

職員数でいえば、合併も含めて削減数は適正だったというのが今の、平成23年か…

(小林俊規委員)

要するに、適正になったということですか。

(阿部課長)

各支所から引き上げて、本庁の方へ移動してもらったりもしていますので、ただ、最近また支所機能の充実という話も出てきていますので、そこら辺でまた…

(成澤委員)

住民の数が少ないところに、行政がどうしていくかというのが最大の問題ではないですかね。

(小林俊規委員)

前にも言いましたが、合併っていうのは最大の行政改革なのです。あれだけの役場にいた職員と、議会とそれぞれのセクション、どこの村にも総務課長がいましたが、もういないですからね。だから、相当な行政改革が進んだのですが、長野市としては効率は悪くなったよね。

財政力指数は今どのぐらいなのか、長野市は。自前財源でどれだけ財政運営が出来るかというのを財政力指数というのですが、長野市は高かったのです。行革の中に人件費は抜くわけにはいかないだろうと思いますね。

ちょっと気になったのは、市の資産の処分みたいなのが載っているけど、市有財産の適正な管理と有効活用のところ、これわざわざ行革大綱に書くほどのことがあるのかな。と

というのは、当たり前のことしか書いてないと思うのだけど。わざわざ項目を立てて高らかに謳うものかなって感じがするけど…何かあるのかな、目指すものが。

(阿部課長)

適正な管理に、効率の悪い施設の統廃合というようなことも含めると、それなりにはあるのかなと。それから、この間言いました未利用地の処分をもっと一生懸命やるべきではないかと。

(小林俊規委員)

合併で増えたようなものもあるだろうし。

(岩山係長)

この間の説明では、ほとんど普通財産で行政では使っていない財産の処分だったのですが、市有財産ということで考えますと市で有している財産全てですから、行政サービスで利用している財産も含まれます。そうすると合併することで財産が増えていくわけなので、人もそうですけど財産も適正なものにするのは…

(小林部会長)

利用しているものでも、有効活用できてないものがあるかもしれないということなのですね。

(岩山係長)

それをちゃんと見極めていかなければならないのかなと。それも一つの取り組みと考えております。

(阿部課長)

これからは人口が減っていくような状況だと思いますので、例えばいいところの施設を統廃合して、二つのものも一つにして空いた施設を売れるものなら売るといいうようなことも一つの考えかなと。

(丸山課長補佐)

財政力指数ですけれども、平成20年度が0.741、21年度が0.714、22年度が0.701です。

(小林俊規委員)

そんなに落ちてしまいましたか。どんどん落ちて行って。昔は0.8を越えていましたよね。0.9近かったように…。

(村澤副部長)

やはり選択と集中という部分だろうと思うのですね。限られた財政の中で、硬直化している部分というか固定化されている部分をいかに減らして、有効に政策的な投資というか、事業が出来るかというそのバランスだという風に思うのですが、その辺の考えがそれぞれの立場で違うというような気はしますし、ニーズが小規模多品種で、いろんなニーズが大勢ではないのだけであるという、その取舍選択というかそこが課題になるのかなという風に思っております。

(小林俊規委員)

それはどこでしょう。事務事業の見直しかな、項目で言うならば。

(村澤副部長)

そうですね。

(丸山課長補佐)

そうですね、行政評価、施策の優先度という形。

(小林俊規委員)

それはほんとに一番大事なことで。

(小林部長)

外部評価もまだやられていないですよ、長野市は。

(岩山係長)

そうですね。行政評価に関しては外部評価というのはないです。

(小林部長)

やっぱり、そこら辺の導入の検討といいますかね、やってくれて言うことは大事なことはないかと思えます。

私も村澤さんのお話の通りで、仕事はこれだけあるから職員を減らせないと、財政の余裕がない、それは当たり前ですよ。今の民間企業ですと、これだけの円高なり、海外との競争で、乾いた雑巾絞るようにしてそれでもなんとか生きているのですから。たくさんあるのですけれども、やっぱりある程度業務の改善をして効率を上げて、今まで1人1役を2に出来るような工夫をするということ、そういう行政改革の考え方を持っていないと、なかなか人を減らせ、じゃあ仕事を止めると即そういう返答が返って

きて私びっくりしたのですね、最初の頃。そうじゃなくて一人一人の生産性を上げるといふ行政改革の方向性は必要かなという風に思います。そして、選択・集中により重要なところに結集していくということじゃないでしょうか。

他に、時間もそろそろきておりますので、何かご意見等あればいただきたいと思うのですが。

(小林俊規委員)

一つだけ、この前聞いて驚いたのは、いわゆる渡りの職員数が中核市の中でも少ないという話ですね。大変なことだと思うのですよ、長野市はそれをやっているってことはね。だから、我々に分かりやすく頑張っている部分と、さっきもありましたよね、頑張っている部分。例えば電子化なんかも頑張っているなと思うのですが、その割合頑張っているところと、やや遅れているところを正直に話して欲しい。委員には分からないから。正直に話してくれれば、大事なことで太鼓叩かなきゃいけないときは、我々が代わって太鼓叩くから。その辺は皆さん一番分かっているところだからね。委員に代弁させればいいのだから。

電子化やなんかは進んでいるのかな。情報公開とか。その辺の客観数値、中核市のランキングとかああいうのを見ると、頑張っているなというのと、少しこのところは頑張らなければ、というのが見えてくるのではないかなという気はするんだけどね。何でもっていうわけではないのだけど。

(小林部会長)

なかなかこうしたいというのは言い出せないというのは分かります。でも、客観的に事実はこちらですよというところは出せるのではないのでしょうか。だから、やるやらないは我々が意見を申し上げるだけであって、ぜひそこら辺をご検討いただければ。

(成澤委員)

一つ検討していただきたいのは、共通番号制度が入ったりした場合に、個人情報の問題がありますよね。個人情報の問題があると、部署を超えての連携も非常に難しくなったりするというようなお話もあるようです。例えば、住民自治協議会でも民生児童委員が入っているのだけれども、民生の方の情報は区には提供できないとか、高齢者の方の各区の避難といったときに、そこに個人情報が入ってきちゃうと地区も動けなくなってしまうとかといった形で、法令等で結構邪魔されているのですよね。ですから、それが今度行革にいったときに、それがあから情報共有が出来ないようであれば進んでいかなくなるだろうし、その辺の検討もお願いしたいなと思います。

(岩山係長)

制度上の法律の制約ですよね。

(成澤委員)

その制約は、上手くこうやれば各部署が連携できるのだとかいう部分の検討もお願いしたいなと思います。

(丸山課長補佐)

確かに、個人情報保護条例といいますか、法律があって条例を作ってから、今までやれた仕事もやりづらくなってきたっていうのは確かに事実だと思います。ただ、この間の大震災の関係で、国の方も住民情報基本4情報あたりには、個人情報の保護の法律がありますけれども、それを超えて運用するような形も今は検討されているみたいです。ですからその辺の動向も含めて、ただ非常時と常時といいますか通常業務とのそれっていうのもまた別だと思えますけれども、我々の方も出来るだけそういった情報は各課の垣根を越えて移動していきたいとは思っています。

(山崎委員)

確かに現場でも混乱はあるようですね。

民生委員の皆さんは、名簿を持っているけれども、区の方を担当している人の方へはそれが共有できない。それは現実にあるようですね。

(小林部会長)

他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(岩山係長)

審議の進め方について確認ですけど、私共が取りまとめております大綱の実施計画とか、諸々の調査の結果も踏まえて、また年が明けてからになるかと思うのですが、1月ごろに第3回を予定しております。そのときには、今日いただいたご意見等をまとめさせていただいて、出来ればある程度の方向性について、事務局としての案もお出ししながら、議論を深めていっていただければと思います。

この後しばらく時間があきますので、メール等で日程の確認等させていただきますけれども、1回と2回の部会で何かお気づきになった点ですとか、言えなかったこと等をどんどんいただければ、そういったものも考えながらやりたいなと思っております。いずれにしても、次回1月の部会の方でお願いしたいと思っております。

(小林部会長)

今日いらっしゃらなかった方もいるので、時間があるのならもう一度、何をやって何

をやらないかアンケートをとって意見をもらうようにして、そこら辺の骨子が出来上がっているのであれば…

(小林俊規委員)

もう少し、情報欲しいですね。

(小林部会長)

そうですね。

今日は、皆さんが一番大事だと思っていらっしゃる話だけをされたと思いますので、ぜひ大綱に盛り込んで欲しいことですか、これは大体いいなというような新たな意見をペーパーにして、メールでも貰えるようにしてはいかがでしょうか。

(岩山係長)

そうしていただけると、大変助かります。

(小林部会長)

たぶん委員の皆さんも、今日の話でだいぶ頭の中も整理されてきたと思うので、そんなことをご協力いただけるのであれば、じゃあ。

(岩山係長)

いただきました意見は取りまとめさせていただいて、次回の部会の中で資料として出させていただきますので、よろしく願いいたします。

(小林部会長)

職員アンケートですか進捗状況は早めに出していただいて、よく確認できる時間をいただければと思います。

(岩山係長)

わかりました。

(小林部会長)

では、(2)の項目は以上にしたいと思います。

ということで、後の進行は事務局さんにお返ししたいと思います。

4 その他

(岩山係長)

第3回の部会は1月頃を予定しております。また今日終わりましたら、メールで日程表の方をお願いいたしますので、1月、2月、3月のうちでご都合が悪いところをお送りいただければ、この後の日程等を組んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

今お手元にお配りいたしました、前回成澤委員さんの方からの「老人憩いの家」の利用料が改定になったということで影響があったのかというご質問にお答えできなかつたので、その部分のご説明の資料を作らせていただきました。「老人憩いの家」の利用状況については、事業内容は施設概要をご覧いただければと思うのですが、利用状況の方をご覧いただきますと、平成18年度からずっと右肩で下がってきている状況になります。利用料の改定がありましたのは平成22年の7月です。今年はまだ年の途中なので9月までですが、ずっと下がってきている状況です。担当とも話をしましたが、特に利用料の改定の影響よりも、実際に使ってらっしゃる方が固定化されているようで、そういう方が年々減っていく状況で、それに伴って減ってきているので、利用料の改定とは結びつかないという風に考えております。その他では以上です。

5 閉会

(丸山課長補佐)

それでは、大変長時間にわたりましてどうもありがとうございました。以上で「第2回長野市行政改革大綱改定専門部会」を終了いたします。どうもありがとうございました。