

平成17年度 第1回行政改革推進審議会 議事録

日時：平成17年11月30日（水） 午後1時30分～午後4時30分

場所：長野市役所第二庁舎10階 講堂

(1) 長野市行政改革大綱実施計画等の見直しについて（集中改革プランの取り組み）

会長：それでは、議事の進行を務めさせていただきたいと思います。円滑な進行に、皆様方のお力添えをよろしくお願ひしたいと思います。それではまず、姿勢の問題として、お話をしておかなければいけないことは、市の審議会の会議は公開を基本としているということでありまして、この通り審議会につきましても、公開をしていきたいと思っております。それから、この点につきましては個人に関するものとか、公正かつ円滑な審議に著しく影響が出るようなケースなど、そういう場合には非公開にすることを検討しなければならないと思いますけれども、その都度皆様方にお諮りをしていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。会議結果の内容につきましても、原則として市民に公開ということですので、よろしくお含み頂きたいと思ひます。それでは、議事に入っていきたいと思ひますが、議事の(1)、行政改革大綱及び実施計画の見直しについて、集中改革プランの取り組みについて、これにつきまして事務局の方から説明をお願ひします。

行政改革推進局長：資料 1 及び 別紙 1 別紙 2 により説明

（要旨）

- ・ 国の「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」により、行政改革大綱の見直し、集中改革プランの策定・公表、説明責任の確保等が求められている。
- ・ 集中改革プランについては、国の指定する9項目を中心に取り組むべき改革項目について、平成17年度から22年度までの取り組み予定を数値目標化し、市民に分かりやすい形で公表するよう求められている。
- ・ 行政改革大綱については、19年度のスタートに向けて現在策定中の第四次長野市総合計画の検討状況を見ながら、18年度中に見直しの検討をしていきたい。
- ・ 行政改革大綱実施計画については、常に計画期間を先5年間と設定し、毎年度向こう5年間の計画を見直し（ローリング）する形とする。また各改革項目について、目標をできる限り数値化して、毎年度の達成目標及び達成状況を明示することとし、市民に分かりやすい形にした上で、この実施計画を長野市の集中改革プランと位置付けていきたい。
- ・ 具体的な改革項目や目標年度、目標数値等については、今年度中に検討を行い、3月の審議会に諮ることとしたい。

（質疑）

会長：今の説明につきまして、質疑がありましたら受けたいと思ひますが、委員の皆さん何かご意見ありますでしょうか。

会長：私の方から1点だけちょっと確認があるのですが、集中改革プランは全体の行政改

革の推進の方針の中から項目を選んでプランが決まるのでしょうか。

行政改革推進局長：国で言っておりますのは2つありまして、行政改革大綱を見直しなさいと、それから集中改革プランを公表しなさいと言っています。その集中改革プランと言うのは、具体的には資料2ページの上段の から につきて、具体的な数値を示して市民に分かりやすく公表しなさいということを行っています。それで私どもの考え方とすれば、行政改革大綱の見直しを1年早めまして、来年度中に見直しをして、第四次総合計画に合わせて1年早めて、19年度から大綱につきては見直しをしたものを活かしていきたいということと、それから集中改革プランは新たにこの項目から起こして別に定めると言うのではなく、今行政改革大綱を実施するにあたっての実施計画がありますので、その実施計画を5年のサイクルにして、これらの要望されております から のものを含めてさらにそこに目標の成果、指標等をわかりやすくして公表していきたいと考えているものです。

会長：ということはこの集中改革プランの項目について、既にここに示してあると。この中味の検討を行って公表していくと、こういうことなんですか？

行政改革推進局長：既にここにありますが から 、 はその他ですけれども、これにつきては実施計画の中に大半が盛り込まれています。既にこういう、これは全国一律に国の方でこういうことをしなさい、と言っておりますけれども、それぞれの自治体によっては進んでいるところと、全くこれから新しく策定するところがあります。長野市の場合、そういうことで進んでおりますので、実施計画を、必要なものを更に足した上で、実施計画という名前ですけれども、集中改革プランと位置付けて、県のほうに報告したいというものです。

会長：この会議の中で若干の項目の追加とか、そういうことがあってもいいわけなんですか？

行政改革推進局長：はい、具体的には、財政構造改革懇話会等の提言等もありますが、そういうものを含めまして、この次の3月の審議会に具体的なものを案としてお示して、ご決定をいただきたいと考えております。

会長：わかりました。何かほかに皆さん方、どうぞお願いします。

委員：3ページですか。この長野市の考え方の中で、定員適正化計画というものが既にあるそうですが、その中で ですか、職員一人あたりの市民数が定員計画の中にあると思うんですが、平成22年度目標値が145人ということになっているんですが、現在はどのくらいになっているのか、ということと、それから長野市の技能労務職員の総数というのは何人くらいおられるんですかね。その人数もさりとてですね、長野市の給料表で、技能労務者に該当する給料表というものはあるわけですか？

総務部長：私のほうからお答えさせていただきますが、職員一人あたりの市民の数なのですが、合併前は139人まで行きました。ところが、この1月1日の合併によりまして、職員が300人近く増えてしまいましたので、現在は132人という数字になっています。これを順次また減らしていかなくはいけない、ということで今年度中にまた新たな定員管理の適正化計画を立てなければいけない、ということです。それから給料表については、今、技能労務職も行政職の給料表を使っております。一表でございます。

職員数は・・・

職員課長：職員数ですけども、技能労務という職種の方が、水道とか全部含めまして、今210名いらっしゃいます。

委員：ありがとうございます。それからもう1点、今のページの、団塊の世代で25年度までの定年退職者が546人、その2分の1の274人を26年度当初で削減していくとっておりますけれども、全体にその定年退職者ばかりでなく、この自治省の通知の中にあるように、電子政府ですか、いわゆるITですとか指定管理者の導入によって職員数が全体でどのくらい減る、ということも知りたいと思いますね。退職者の該当だけでなく。

職員課長：この退職者の546人に対して2分の1に抑えましょうというのが合併建設計画にあるわけですけども、今委員さんがおっしゃるようにこれだけで減っていく、退職者不補充によって削減するということがこの数だけですけども、この適正化計画を作るにあたっては、今委員さんがおっしゃるように、合理化によって、民間委託、指定管理者によってどの程度削減できるか、ということも加味したものと定員適正化計画を今年度中に作っていきたい、と考えているところです。

委員：ありがとうございました。では最後に、過去5年間の総定数の減員率が純減で4.6%、これ長野市の数字でよろしいんですか？

職員課長：これは国全体の数です。国全体の地方公務員の数です。

委員：長野市としてはこれからの定員適正化計画の中で、そういう率はこれから出てくる、とこういう理解でよろしいんですか？

職員課長：はい、そのとおりです。

委員：はい、ありがとうございました。

委員：今の質問と関連するんですが、さっき現業職と市長部局の職員の給与体系が一緒だと言われたんですけども、これはいつからそうなったのか、それから他の中堅都市はやっぱりそういう体系の一本化をしているのか、それからその体系の一本化をすることによってですね、人件費の圧迫要因になっていないのか、それと、ある市はですね、例えばバスの運転手さんと市長部局の部次長の給与がほとんど変わらないというような、給与の硬直化が起きていると聞きます。長野市の場合のそういう実態を教えてください。

総務部長：それでは私の方からお答えさせていただきますが、技能労務職と一般職の給与一本化になった時期というのはちょっと今定かではないんですけども・・・

委員：革新自治というのが生まれた頃ですよ、一本化したのは。その頃ですかね？

総務部長：その辺について調べさせていただきます。ただ行政職と給料表は同じものを使っておりますけれども、運用の面におきましてやはり差はとっておりまして、行政職と同じとか、上回っているということはありません。で、ただし他の、国家公務員の技能労務職と比べますとですね、やはりラスパイレス指数等でやりますとも今年、ちょっと数字は定かではないんですが、百十いくつになっていると思いますんで、かなりちょっと高くなっているかなということですよ。

委員：市長部局の職員より高いわけですか？

総務部長：いえ違います。国家公務員の技能労務職員と比べますと110を超えるくらい

な数字になっているということで、かなりちょっと高いかなと。運用面でちょっとその辺が高くなっているように思います。

委員：それは人件費の圧迫要員にはなっていないんですか？

総務部長：ですから高いということは、結果的には人件費の高騰を招いていることにはなるとおもいます。

委員：そのようなのを、部内ですと、是正しようとか、それから自治省の指導なんかはどうなんですかね。いまの総務省ですね。

総務部長：これについてはかなり組合との交渉の中で、まあ歴史的なものもありまして、今の給与体系になっているわけですが、行政職に比べればそういった指導というのは、まあ甘いかな、というのはあります。

会長：よろしいですか。

委員：職員の数というか、ちょうど関連しておりますものですから、ちょっと質問したいことがあるのですが、平成17年度の長野市及び合併4町村でしょうか、その退職者数、それから18年度の採用予定数をお聞きしたいと思います。それとちょうど平成17年度は16年度の退職者が68名で、17年度の採用が64と、増減でマイナス4と広報に載っておりますけれど、このとき306名の吸収合併した町村の職員が長野市のほうに移るわけですが、そういう状況から考えれば、17年度の採用数はもっと少なくてもよかったのではないかと。まあ個人的にはそう思うんですが、18年度はどういう予定になっているのか、お聞かせ願いたいと思います。

職員課長：定年で、60で退職する職員につきましては20名です。その他に、若年で勲奨といいますが、定年になる前にやめる方、あるいはその他もろもろの事情でやめる方を合わせますと、現在のところ40数名の数字です。ただこれからまだ年度末にかけて動きがあると思いますので、今のところ40台後半の数字になっております。それで採用の予定の計画ですが、基本的には退職者を上回らない採用ということで進めておりますが、ただ職種によっては、どうしても専門職については、定年退職した数と同じだけ補充しなければいけない、というような状況があります。一般事務についてはまあ減らすことが可能な状況にありますけれども、専門職、あるいは消防職あたりにつきましては新たな分署ができます。新たな救急態勢が必要だということで、どうしても人数を増やしていかないといけない、という事情があります。そういうような調整をしながら、進めなければいけない状況にあります。まだ何人採用するというような確定の数字には至っておりませんが、できるだけ少ない範囲で、退職者を上回らない範囲で削減をしていこうと思っているところです。ちょっと今の段階で何人、ということはもう暫くお待ちいただきたいと思います。3月には…

委員：平成18年度4月1日採用の予定者っていうのはまだわからないということですか。

職員課長：ええ、まだ合格通知を出して…

委員：信じられないですね。普通民間だったらもう内定しているわけですね。

職員課長：一部内定を出しておりますけれども…

委員：予定人数、多少は変わるところあると思いますがね、およそ50人とか、60人とか、多くなったら別に理由があればいいと思うんですよ。公開していただきたいんです

よね。

職員課長：退職者がやはりですね、これから増えることも、その部分の調整をさせていただかないと。

委員：退職者が増えてくれば変わると。

職員課長：おっしゃるとおりです。

委員：P D C Aサイクルのことでちょっとお尋ねしたいのですが、策定、実施、検証、見直しということで、ローリングというのでしょうか、毎年見直しをしていく、となっているのですが、検証の部分というのは、具体的には何か項目を定めてこうやっていく、というのはこれから決めるのでしょうか。例えば必要性が低下している施設で、その必要性が低下しているという判断をどうするのか、といったそういう点なんです、項目が定まっているのか、これから考えていくのか、お尋ねします。

行政改革推進局次長：今のご質問ですけれどもこの後ご説明しようと思っていたのですが、基本的なマネジメントサイクルにつきましては、実施計画の中にいつ、どこ、どういう内容でこういったところでといった、今年度は78件あるんですが、掲げてありまして、これについてまた今度の集中改革プランも、あるいはこの後ご説明する財政懇話会の結果についての実施計画も含めて、5年を固定としてローリングをかけて、今までですと毎年3月なりの段階で、新たに追加する項目があればそこで追加し、見直すべきものがあればそこで見直して、実行してきております。以上です。

委員：特に項目を定めずに、見直すということですか。計画を定めて実施していくわけですから、うまく行っていない所等見直すと思うんですが、そのうまく行っていないとか、何か判断を項目を定めてやるのか、それとも全体を通して見て考えていくのか、そういうことなんですけれども。

行政改革推進局次長：はい。よろしいでしょうか。今の質問はこの集中改革プランに関わるものということでお答えすればよろしいのでしょうか、それとも今やっている状況についての説明でよろしいのでしょうか。集中改革プランにつきましても、新たに示された、市町村の場合は6項目なんですけれども、これを数値目標として確認できるような形で目標を、それと実施計画を固めて進めていくと。そういうことで今回その概要を今年度中に発表するよということですので、そのような形で作りたく。

委員：このあとまだ説明があるというように先ほどご説明がありましたので、そのときまたよろしくをお願いします。

副会長：教えてください。ひとつはこの後ご説明があるのならば、そのときに頂戴すればよいと思うのですが、財政構造改革懇話会、これとこの審議会の関係ですね、もっと平たく言えば、懇話会で何をしてこの審議会で何をするか、あるいはしなくていいのか、という点がひとつ。それから今の委員さんのご質問と関わると思うんですが、この枠組みなんですけれども、行政改革大綱、従来は策定期間というのを定めていましたよね、5年。策定期間というんですかね、要するに5年間の間にこのメニューをこなすんだよ、という大枠を示したのが行革大綱ですよ。で、今回は、聞き漏らしたのかもかもしれませんが、少なくとも資料を見る限り行革大綱には期間が示されていないんですけれども、恐らくこの実施計画が5年固定というんですけれども、要するに毎年これから5年はこうやる

んだと決めていくということですよ。それとの関連で、行革大綱の策定期間というのが恐らく概念上なくなってしまうのかも知れませんが、問題はこういうふうの実施計画の期間を毎年1年ずつ足していくとなると、達成目標を評価する際に少なくとも市民の人は分かりづらいと思うんですよ。5年間でこれだけやるんだと、言って5年間じっとそれを見守って、出来た出来ないと判断するのを、毎年5年間こうやって計画期間が、要するに1年ずつ延びていくわけですよ。そうすると、当初設定された目標に照らして実績がどれだけあったのかな、というのが分からないんじゃないかなと思うんですけれども、こういうこの皆さんの言い方で言うと計画期間を5年間に固定するっていうことのメリットというのはどういうところにあるんでしょう。市民の人から言うとメリットよりデメリットになると思うんですが、いかがでしょうか。

行政改革推進局長：先ほど言いました常に見直すという意味で、最終的なものがだんだん少なくなってくるのではなくて、先先と見ていくという意味で5年間のローリングという言い方をしております。それから、大綱につきましては5年という期間を決めた中で、実施計画はその先に行くということになりますけれども、実際の数値目標というものははっきりしまして、市民の方には何年度までにこういうことをするというのを、今までは数値目標ではなくて5年間の中でやる、ということが中心となっていて、中には何年まで、となっていたものもありましたけれど、今回は集中改革プランの趣旨にのっとりまして、数値目標というものははっきり入れていくということで、市民に分かりやすい公表に努めてまいりたいというものです。

副会長：お答えになっていないと思うんですが、ですから当初実施計画で平成18年のケースで行くと、この図に基づいてですよ、当初平成22年度までにこれだけやる、と設定したものが、その年の見直しで23年度までにこれだけやると言うようなケースが出てきた場合に、まあ見方によってはですね、悪く取れば実績値をちょろまかすことがあるんじゃないかとかね、要するに動くわけですから。

行政改革推進局次長：よろしいでしょうか。要はその、目標年度と達成目標をきちんとしてわかりやすくするようにと、そういうふうはこの実施計画を作るようにというお話だったと思いますので、それについては、各実施計画の項目については、きちんとした期限管理といいますか、2年目で終わるものもあれば4年目で終わるものもあると思いますし、そういう形で前以上にそういった計画としていく必要があるだろうと、実施計画としていく必要があるだろう、というふうに努めていきたいと考えております。

委員：今副会長がいい質問をしたんですけども、私の方でよく解釈すればですね、たとえば平成18年度は22年度までの予測と、その中で毎年1年ずつ延ばしていくということはですね、ある数値目標だけ延ばしていくと、いうのがローリングですが、それとも項目そのものが新たなものが追加になったり、あるいは削除する項目があると、これがその実施計画の中味ですか。

行政改革推進局次長：今回の集中改革プランについては22年の4月1日という、ある固定した期限が示されております。これはひとつの尺度となると思います。で後の項目については目標値が、基本的には作ったものが3年間で実施し、達成するものということで固定と考えております。

委員：ひとつにはその目標数値の変更ということがあるんですね、ローリングということ
は。達成したらそのものはなくなるとして、達成しないものについてはまた達成可能な
数値に直していくと、こういう理解ですか？

行政改革推進局次長：基本的にはこの上位の計画、例えば総合計画とか、いろんな各部門
ごとの長期計画がございますので、それが動かない限りはそう大きく動くものは基本的
にはないと思っておりますけれども。

委員：そうすると、副会長がおっしゃるような何かひとつのまやかに受け取っちゃうん
ですね。悪く取れば。良くとればまあ数値目標が関わってくるから先先を見ていると取
れるんですけどね。本当は経営計画というのは5年先まで数値目標を定めたら、それ
に向かって努力するのが計画であって、そこで違う要素が出たらまたそこへ項目を入れて
直す、というのが計画なんじゃないですかね、それで計画というのはだいたい初年度に
しっかりできなければ5年計画もぜんぜん駄目なんです。初年度が一番大事なんですよ。

行政改革推進局長：そういうことも含めまして、毎年3月に実施計画を策定する際にはこ
の審議会でもたご審議をお願いして、数値目標を先延ばしするということがない形で努
力していきたいと。それからまた必要な項目については新たに追加することもお諮りし
ていきたいということでございます。また確かに市民の誤解を招いて先延ばしにして
いくという、そういう誤解のないような取り扱いにつきまして、審議会の方にお諮りし
てまいりたいと思っております。

会長：すいません、あまり会長がいろいろ言っちゃいけないと思うんですが、その5年間
の目標を一旦決めるというわけにはいかないんですか？実施計画。それはお決めになる
わけですか？

行政改革推進局次長：いつも5年を視野の中で、2年とするもの3年とするものという形
での作りになります。5年の計画も項目の中にはあるということです。

会長：項目によって違うわけですか？

行政改革推進局次長：達成時期については、実施計画ベースではいろいろある、というこ
とです。

会長：非常に複雑な見方をしなければならぬということになりますね。全体で各項目ご
とに目標の数値が設定されるのは当然なんです、つまり全体として各項目ごとに5年
間の目標を決めるというふうに解釈をしてよろしいわけですか？数字はもちろん違いま
すよね、項目によって数字の質も違うし。

委員：私はこの提案の考え方は合理的だと思います。今いろんなものの流れが速くなって
きていて、1年1年いろんな国の動きだとか、情勢が変わる中で、それに的確に反応し
ながら計画を見直していくってことは大事だと思いますし、常に5年先が視野に入
っていて、この間の動きを見ていると、割と前倒し前倒しでされてきていることが多い
かなというふうに見受けましたので、そういうときに達成したものを早めに次の目標に
切り替えて、前倒し前倒しで進んでいくときには有効だと思います。ただし遅れ遅れで
いくときにはちょっと気になるので、そのときにはP D C AのCとAのところをひどく
重要になるわけでそこを効かせていかなければいけないんだな、と思いましたので、私
はこれは5年先で固定をしてしまうよりも1年1年の見直しを行っていくというのは、

かなり有効だと思いました。

委員：会計士として、監査法人として、仕事をさせていただいている中で、上場会社の経営計画の策定というのをやっていますが、このローリングの考え方というのはその中で入ってきてまして、ここ5年位前から入ってきたんですね。従来は全体が右肩上がり、いわゆる社会的条件というのはある程度予測できる環境にあったので、当初作った長期計画の進捗をその年度年度で達成度合として見ていくということだったんですけど、その、今委員さんがおっしゃられたように、大きく社会条件が変わるようになってきてまして、今その各上場会社等の経営計画でも、年度ごとにその時々の前年度の実績を踏まえて基礎条件も変わってきますから、それに基づいて向こう5年を見据えていくというふうになってきているんですね。まあ実は5年というターム（期間）もですね、その5年というのがよく見えないということで、3年、というように短くなってきておりますけれども、そういう上場会社等の計画というのもそのように考え方が変わってきておまして、ローリングで計画を立てて行きましょうという考え方が導入されてきております。行政の場合はそれが全く同じように当てはまるとは、必ずしも思い得ないんですけども、しかし行政を取り巻く状況も少子高齢化等で基礎条件も大きく変わってきているという中から、こういったローリングという考え方が入ったのかなあと思いました。ここからは私見なんですけれども、ローリングの考え方を取って行くというのは、これからの行政のあり方としてはなるほどなあ、と私は思いました。ただ、経営の場合はですね、その場面場面の条件の中でその先3年を見て、縦横無尽に動いていくんですけども、行政の場合は必ずしもそうじゃないのかなあというところもあるので、ある一定のタームの中での大きな目標と、年度で見直すときの目標のぶれですね、これをやっぱり常にチェックしていかなければいけないのかなあと。今現時点だけでの評価っていうわけにはいかないかなあと。以上です。

委員：やはりこのローリングで1年ずつ見直していくときにですね、目標値、管理項目ね、これはやっぱり見直していくんだったらその1年ごとにしっかりそれをはっきりさせていただきたいと思うんですよ、目標数値でできるものはですね。そうしないとローリングしていっちゃうと本当になんか訳わからない、進んでいるのか滞っているのかわからない、そういう状況が続いてそういったものが市民に公表した時にどうしたのこれ、今年は大綱、遅れちゃったんじゃないの、と思われるそういう懸念も思われますので、やっぱり目標値、それはしっかりしたその年度ごとの達成目標というのは、これ企業もそうなんですけれど、公表して、その数値について見直しをしたって言うのだったらまたそれも理由になるのでしょうか、分かってくると思うんです。それを是非やってほしいと思うんです。で、後できっとご説明いただけると思うんですけど、資料2で実施状況等がいろいろ70何項目をやる、と書いてありますけれども、これも何を管理項目としてどんな効果を上げるのか、数値としてでもですね、そういった項目がここがあれば、見直していったときに、最初の推定が違っていた、それは今年はどう変えていきたい、情勢がこう変わってきていますよ、というようなことで納得いただけると思うんです。それはこの、実施の計画の中でもそういった項目を明確にして、やっていただきたいなあと思っております。もちろん項目を持っておられるんでしょうけ

ど、やっぱり公表していつていただきたいと思います。

副会長：ええと、簡単に。時間がこれ以上延びていつてももったいないので。やはりローリングをすること自体は民間に限らず行政だって昔からやっていることですよ。ですから私も、ローリングの必要性を否定しているわけではありません。心配しているのは、要するに役所の外の人が見た場合にわからないんじゃないかということを行っているわけで、その辺は工夫をしていただければいいと思う。で、先ほどご提案があったように、少なくともですね、行政改革大綱は5年なら5年と、10年でもいいですけど、設定をしてですね、で実施計画はローリングで動かしていくと、これでいいと思うんです。でその行政改革大綱の5年の間に、当初設定したものは4年経過した時点で、大綱の実現状況はここまで来ていますよ、というようなお知らせの仕方をする必要があるんじゃないかと。実施計画についてやはりこころ動くものを捉えて出来てる、出来てないという評価をするのは非常に難しいと思うから、もうそこまで細かいところで評価してもらわなくて、大綱レベルで評価をしてもらうほうがいいんじゃないかと思うんですが、それで今回の行政改革大綱は、その策定期間を示すのか示さないのかというふうにお尋ねをしたということではあるんです。

行政改革推進局局長：はい。別紙2のところ、下段のところですが、行政改革大綱(5年)ということで、18年度見直しということで、今言われたとおりの5年です。それでその5年の中でさらに、今まではその5年の中で実施計画を先先1年ごとに狭めていったんですけども、それを実施計画だけは追加をして延ばしていくということです。今ご指摘のように行政改革大綱については5年でその中でどうか、ということはその時点でまた評価していかなくてはならないと考えています。

会長：それっていうのはだいたい大筋は、皆さんの意見は同じ点のご指摘をされているんだろうと思いますんで、それを市当局に受け止めていただいてひとつよろしくお願いをしたいと、いうことでいいんじゃないかなと思いますが、よろしいでしょうか皆さん。それではそういうことで、よろしくお願います。

総務部長：先ほどお答えできなかった、技能労務職員と行政職員の給料表が一本化になった時期ですが、昭和50年7月から一本化になっております。

会長：50年でいいですか。

総務部長：はい。

委員：今のその人件費の問題になってくるとちょっと意見があるのですが、お話が出ていないんですけども、個々の職員の給与体系の問題も大事なんですけども、市全体で人件費のいわゆるパーセンテージですね、シェア。市の経費の中でどんなふうになっているのか、それが全国の市町村あるいは国の行くべき方向の中でどういう位置付けになるのか、この辺のことは当然考えていただいているんでしょうね。

職員課長：人件費率ということでお答えさせていただきたいと思っておりますけれども、17年度ですね、当初予算ベースで、中核市平均が20.5%という率になっております。その中で長野市は16.6%ということで、31番目に低いと、いうことです。中核市はそういう状況ですが、もうひとつ県庁所在地の平均は、20.05%でして、16.6%はその中で27番目の位置を占めている、という状況です。

委員：そうですか、よくわかりました。

(2) 行政改革大綱実施計画の進捗状況について

会長：それでは、次は行政改革大綱実施計画の進捗状況についてという件ですが、これについて事務局から説明をお願いします。

行政改革推進局次長：資料 2 により説明。

(要旨)

- ・ 今年度実施予定 31 件のうち、11 月末現在で 16 項目が実施・稼動済みとなっている。
- ・ 実施稼動もしくは一部実施となった項目を中心に説明。

(質疑)

会長：この実施状況につきまして、何かございますでしょうか。

会長：この推進内容のところに入っている番号が、第 1 ページの推進内容、推進項目これに一致するわけですね。

行政改革推進局次長：例えば 1 ページの一番上の IP 電話の導入、2 の 2 の 1 と書いてありますけれども、これをちょっと大綱の項目で見てくださいと、視点 2 の推進項目 2 の 1、事務事業の簡素効率化、という項目、というふうにツリーになっております。

委員：会長よろしいですか。

会長：どうぞ。

委員：非常に広範にわたって見直しをされている、大変な努力だと思うんですが、それによって年間経費がどのくらい節減されたか、というのは出ていないんですか？

行政改革推進局次長：今回の分は途中、途上なものですから、ちょっと集計的には出ておりませんが、年度末のところでは、できるものは足し算といいますか、合計を出してやっております。

委員：すると 16 年度末では、どのくらいだったんですか？

行政改革推進局次長：申し訳ないんですが効果測定というのは、例えば 2 年度にわたる効果額であったり非常に読みにくい部分がありました。

事務局：今のご質問なんですけれども、一応年度末にはそういった形で数値の効果額をお示しできるような形に表示したいと思っておりますが、先ほどの大綱と実施計画の見直しの中にもありますが、一応年度年度で数値目標を定めていくという形で計画をしていきたいということで、今後はそういったものが、この年度でどこまでできたのか、というところも、実施状況として比較できて評価できる形を取って行きたい、ということにして、今行なっている実施計画の中では見えづらい形ですので、その辺も見直しをしていきたいと考えております。

委員：88 番なんですけれども、先ほどもご質問があったわけなんですけど、人員の、職員定数についてなんですけれども、これは自然減だけを相手にしていても、例えば最初の大綱で行けば、年間平均 30 人近く減らしていかなくてはいけないということになりますけれども、そうした具体的な達成目標と達成手段、で手段の中にですね、実施概要の中で

見てきているんですけども、前々から非常に目玉になっている指定管理者制度なんかで、管理部門が民間に移った場合、何人かが減ってくると思います。そういった人達の行く先を含めてですけど、減り方を含めて、それからそういった先から優秀な人達が余ってきた時の対応を含めてお考えになっておられるのか。やっぱりそういったことも考えて、定数の計画値の中に入れていただけたらと、実施概要の中ではそのような言葉がないものですから、やっぱりそういったことも考えて計画されていたほうがいいのではないかと思います。

委員：私も同じようなことを伺いたかったんですけども、簡単で結構なんで傾向があれば教えていただきたいと思うんですけども、こういった合理化を進めると人が当然減ると思うんですけども、それを辞めてください、というわけにはいかないの、どこかに配置転換が何かされるのであれば、こういったところに人員増強をしなければならなくて、こういったところが減っているかという、傾向があればお聞きしたいと思うんですけども。

職員課長：指定管理者によってそこに正規職員が要らなくなったという職務は今年度数人出てくるわけですけども、退職者を補充しないという形の中で当然、従来いた職員で退職した数を補充しないわけですからそこにマイナスが出てきます。あとは全体の人員配置による話ですので、どこにどうという話はそれぞれ一般事務もおりますし、建築の職員、土木の職員、電気の職員などおりますから、それぞれその事務事業の必要なところへ配置するということになります。ただ最近の傾向といたしましては、法律の改正によりまして、新たな事務事業を市で行なわなければいけないというような事業、介護保険法の改正によりまして地域包括支援センターというものを新たに作っていくということ、そのほかの福祉の関係、障害者支援法も変わりました、その認定審査も市あるいは広域で、ということになりますと、そこに新たな人員が必要になってまいります。いわゆる時代の流れというか法律の改正によって市の事務事業も変わっていくと、行政需要によって新たな仕事に活かさなければいけないということ、また今都市内分権で審議しておりますけれども、支所の体制等が変わることによって、人も動かしていかなくてはいけない、といったような要因が様々あります。その中で、職員の配置を総合的に考えていかなくてはいけないということで、よろしく願いいたします。

委員：全体的には人件費は減らないということではないんですか？

副会長：やめる人もいる。

委員：それだけのことなんですか？適正化というのは。

副会長：その分を補充しないんだから、やめた分人件費がかからなくなる。

委員：それだけのことなんですね。

副会長：行革ではそうだと言っています。

会長：今の段階ではそのくらいでよろしいですか。他には？どうぞ。

委員：先ほど数値目標というお話があったんですけど、よく読めば出ているのかもしれないが、教えていただきたいのですけれども、数値目標といった場合に、よく予算削減効果といいますけれど、必ずしも予算は削減されないのかもしれないけれど、市民との協働等によって事務量を減らしていくというのもあると思うんですね。そうやって数値

目標の数字は、予算以外の数値ということも当然あると思うんですが、その辺はどう仕分けをしていくのか、予算削減効果というのが一項目と、それとは別に数値目標とするのか、数値目標は様々ある中に予算削減というのを入れていくのか、その辺の整理というのを教えていただければと思います。

事務局：今の数値目標の点ですけれども、集中改革プラン等でお示ししている数値では定員については4.6%削減という数値が出ておりますけれども、実際に予算がどのくらい削減されるかというものの数値目標を立てる、また今おっしゃったような事務量を市民との協働によってどれだけ減ってくるか、という項目で具体的に示されているものもありませんので、今おっしゃったような形を、予算で削減効果があるものは予算で、そうでないものも、なるべく数値目標に掲げるということですので、人で表せるのか、その他の標記ができるのか、その辺は明確な形で、いずれにしても数値は金額だけではなくて示すという形で項目を挙げさせていただく、という形で考えております。いずれにしても今の実施計画につきましては、19年度まで18年度までと年度を切ってではなくて、全体でこの年度まで、となっておりますが、今度の計画の中では何年度にどこまで、その次の年度にどこまで、最終年度にどこまでやる、といった数値目標を立てていきたいと、ということです。

委員：ありがとうございます。無理に予算で経過を示していこうとすると、かえって数値目標の意味合いが変わってしまうと思うので、その事務事業に合わせた数値目標ということで捉えられるということで理解いたしまして、とてもいいことだと思います。その上で、それとは別にそのことをやった結果としてこれだけの予算効果があったということがあれば、それはそれとして示していただければというのが先ほどのご意見の意味合いなのかなあと、これは希望として、ご意見させていただきます。

会長：その示していただけるというのは、いつ頃の場面で示していただけるのですか？

事務局：計画を今年度の3月の審議会にはお示しをしてご了解を得たいと考えております。

会長：わかりました。それではこの後ご質問がないようですので、この実施計画の進捗状況について、一応委員さん方が了解をされたと理解してよろしいですね。残る継続問題につきましては市当局のほうでよろしく取り組みの方お願いしたいと思います。

(3) 指定管理者選定状況等について

行政改革推進局次長： 資料 3 - 1 資料 3 - 2 により説明。

(要旨)

- ・ 旧市分については、154の施設で指定管理者の候補者を選定、9月議会で指定議案が可決された。
- ・ 4月以降中味のある、実のある運営と狙いどおりの効果が出るよう、期待している。
- ・ 合併支所管内では、16施設で指定管理者の候補団体を選定した。が、1件は応募がなく直営となった。
- ・ その他の186施設については市の今後の管理運営方針を決定した。

(質疑)

会長：この旧市内の数はいくつとおっしゃったんでしたっけ？

行政改革推進局次長：154と申し上げました。

会長：それで、残っているところはいくつあるんでしょうか。指定をしたいんだけど、まだ旧市内で残っているところ。

行政改革推進局次長：今回提言を頂いて公募をかけたところが228あったんですけども、そのうち154が今回決定となっております。ただ残りのものは応募がなかったり、あるいは応募いただいたんですが選定の中で妥当な方がいらっしやなくて直営のままとなったものもあります。

会長：それは継続努力といいますが、そういうことをやっていくわけなんですか？

行政改革推進局次長：市の意向の中としてはもっと指定管理としたいところがありました。これからは業務委託等も考えておりますが、一旦は154を優先して進めていくと、公募しても妥当な結果にならなかったものですから、一旦は時間を置くことになるということです。

会長：そうですね、なるほど。

会長：新市街のほうは、残といいますが、方針の決まらないところがかなり数が多いんで、これ非常に大変だと思うんですけども、これについては何か考え方があるんでしょうか。

行政改革推進局次長：提言の中でも頂いていたんですけども、やはり地域的な事情とか、あるいは雇用の機会であるとか、公募をかけていくんですけども、現在は担当課による地域の説明会とか、地域での受け皿に対する地区への出前口座とかそんなことも実行しながら、来年4月以降旧市の取り組みに準じて、スケジュールとすれば指定管理者の募集等の手続きに入っていくと、そういう予定です。19年度以降ということで、予定をしております。

会長：はい。この状況について、結果についてご質問等ございますでしょうか。

行政改革推進局次長：ひとつよろしいでしょうか。今日欠席の久保田委員さんから、後ろから2枚目の産業振興部農政課の、大岡の施設について、11月に地元説明会を行なう予定となっているが現状はどうか、というご質問を頂いておりますので、担当の主管課の方からご説明したいと思います。

産業政策課長：事前にご質問を頂きました大岡の大岡農水産物処理加工施設につきまして、指定管理の関係で準備を進めておりますが、11月に地元説明会ということでしたけれども、なかなか農繁期等に当りまして、12月中に支所の方で監督をいたしまして、それぞれ地元の説明をしたい、ということです。なお導入の時期につきましては、予定通り19年度を予定しております。

会長：審議会では廃止の提案だったわけですが、これが指定のほうに切り替わっているわけですね。有力な候補者が出そうだという判断ですか。

産業政策課長：地元で加工施設については利用していきたいということです。そんなことで、いま地元の利用団体を中心にそれぞれ組織化を頂きまして、指定管理者の方に持っていきたいと考えております。よろしくお願いたします。

会長：そうですね、分かりました。

委員：資料3-2の後ろから3枚目の一番上の、生涯学習課の公民館のところなんですけ

ど、審議会の特記事項だけでこれの答えっていうのはないんですね。

会長：直営になっていますね。特記事項についての説明がない。

委員：これに対して何か説明していただくようなことはないんでしょうか。これに対して全く考えていないのか、あるいは今のところどうという。

行政改革推進局次長：一部の、1館以上について導入はできないのかという提言だったと思うのですが、公民館については全体を含めて検討中であると、今のところはお答えをしておきたいと思います。

委員：もんぜんぷら座のこども広場、これ以外の地下のボックスとかは直営でやってるんですかね。今回の導入対象ではないということですか？

行政改革推進局長：何ページですか？

委員：2枚目ですね。こども広場はあるんですが、そのほかの施設。今大変有効に整備され、利用がすごいんですが。そこは市の直営なんですかね。

行政改革推進局長：今回の指定管理者の導入に際しては、こども広場だけで、他の部分は当面直営でやっていくということでございます。

委員：それとサンライフとか、勤労青少年ホーム他、市の直営のときは土日が使えなかった気がするんですが、今回民間になれば全部土日も使えるようになるんでしょうか？

産業政策課長：勤労者福祉施設それからサンライフにつきましては、この12月に条例改正をいたしまして、来年の4月から土日祝日も運営するということになりますのでよろしくお願ひいたします。

委員：これらの候補者選定の結果、実際に動き出すのはいつごろなんでしょうか。それぞれが違うと思いますけれども。

行政改革推進局次長：旧長野市分の154と合併支所の16については、来年4月を予定しております。合併支所の残った分については、早くても平成19年の4月以降、と考えております。

会長：これは現状を理解して、了承するしかないですね。新市についてもまた、いろんな検討を、またよろしくお願ひします。

(4) 財政構造改革懇話会の提言について

財政部長： 資料 4 により説明。

(要旨)

- ・ 市政を取り巻く状況の変化により財政改革の必要性が高まり、本審議会での議論を踏まえて、17年3月に財政構造改革懇話会が発足、9回の議論の結果、11月24日に提言を頂いた。
- ・ 基金の取り崩しなど厳しい市政運営が続いてはいるが、比較的財政体力がある今のうちに、持続可能な市民サービス、行政運営や市民と協働で地域社会を構築していくための体制に改革していく必要がある。
- ・ 提言に基づいて財政構造改革プログラムを策定して改革の検討を行い、実施できる項目から行政改革大綱実施計画に盛り込んでいく。

(質疑)

会長：これはこの審議会とは別個の懇話会の提言概要なんですけれど、何かこの中でちょっと気になるような、また私どものこの審議会との関連性など指摘をしておきたいというようなことがあれば。

委員：今説明していただいて、市のほうも市民のほうも意識改革というのは必要ですし、それにしても痛みを伴う、そういう改革っていうのか、扶助費を削ったりするのは非常に抵抗があると思うんですよね。たとえばそういう、さっきもありました給与体系の現業職の問題なんかもそうなんですけど、過去の負の遺産ですね、負の遺産というと抵抗があると思いますけど、たとえば市営バスの割引券ですか、配ってますよね。ああいう問題はひとつの負の遺産ではないかと思うんですよね。どんな所得の人にも一律に配るといふ、あれ相当の額だと思うんですよね。そういうのも検討に入っているんですか。6ページの個人の領域というのにそういうのが入るのかな、という感じはしたのですけれども。さっきも行政改革の見直しのところで、かなりこれまでのしがらみなんかも見直しているわけなんですけれども、そういうものも検討課題に入っていますか。

財政部長：はい、この懇話会ではですね、具体的にこの事業、この事業についてどうするといったような議論ではなくて、長野市が現在やっています事務事業全体についての議論をしていただいておきまして、今ご指摘を頂いたような内容につきましては、個々の事業としてではなくて、年齢なり何なりの一定の基準だけです、単純に行政サービスしているものについては、やはりたとえば個人の所得なんかも状況を加味しながら、真に必要な人だけにやっていくというような見直しも必要だよ、という提言を頂いておきまして、我々これからこういった提言を踏まえて、今実際にやっている事務事業を一つ一つ当てはめた上でですね、見直しが必要なものはこれ、見直しが必要でないものはこれというような検討作業を進めていきたいと考えております。

委員：市のほうとしては慎重にやらなきゃいかんと思うんですけど、やはり先送りということが一番だめですよ。やはりこういうところは思い切ってやるという、志を持って説得すべきだと思います。

財政部長：はい、改革を進めていくためにはやっぱりスピード感が非常に必要だと思っております。今言った内容ですと、たとえば受益者負担の適正化という観点についてですね、改革プログラムの中でこういったものについていついつまでに検討して、いついつまでに方向性を見出す、というようなスケジュール化をこの改革プログラムの中で打ち出していきたいな、というように考えております。

副会長：再度、ここの関係ですけど、まず懇話会の設置根拠というのは何ですか。

この審議会は条例設置という、で懇話会は？

財政課長：設置条例はありませんで単件の起案による設置となっております。

副会長：単件？後学のために教えてください。

課長：1件ですね。いわゆる起案によって設置をしているという。

副会長：誰が決裁をしているのですか。

課長：市長です。

副会長：そうですか。市長の私的な機関ということになるんですか。

財政課長：私的といいますが、公的なものでありますけれども、諮問機関ではないという形になります。

副会長：そうですね。こだわるといっていいんですが、役割分担をはっきりしていかないとですね、拝見すると増収とそれから具体的なプログラム以外は、既にこの審議会で濃い濃い違いはあるにしても、話をしてきたことなんで、別の審議会でよく屋上屋を重ねるなんて委員さんから怒られるんだけど、同じことをやっても時間の無駄ではないかなという気がするんで、そこら辺仕分けをしてですね、集中的にこれをやるんだ、というターゲットが定まっているのかもしれませんが、この先そこら辺の意識、というか念頭においてやっていただいたほうが、時間の使い方としては効率的じゃないのかな、効果的じゃないのかなと。それと確認ですが、この懇話会で検討した内容の全部乃至は一部が行革大綱の案に盛り込まれて、それを我々に最終的にこの審議会で検討すると、こういう流れになるんですね？

財政部長：懇話会で議論した結果をこの審議会にかけるのではなくて、懇話会でこういう方向で見直しを検討しなさいという提言を頂きましたので、それを受けて我々市の内部で検討の内容を煮詰めていくということになると思うんです。それでこの審議会の行革の実施計画の中に、その検討した結果を反映していくというイメージになるのではなからうかと思えますけれども。

副会長：大綱ではなくて実施計画に反映されるということなんですか。それでもいいですけどね、何か不透明だな、という感じはするんですが、それは気分の問題ですので、気にしていただかなくて結構ですけれども。

財政課長：先ほど起案による設置と申し上げましたけれども、設置要綱を定めて懇話会を設置しております。

副会長：要するに守備範囲を明らかにしてもらわないと、同じことを違う組織、まあ条例設置と要綱設置は違うといわれればそれまでなんですけども、同じようなことを違うところで議論して、まあ慎重審議といえどもそれも通るかもしれませんが、あんまり生産的ではないな、というところが不満なものですから。

会長：私もまったく同感ですね。懇話会と審議会がどう違うかっていう問題もあるし、ネーミングの問題もあってたいへん紛らわしい。それから中身についても重複感があるような気がしますね。だからとにかくネーミングの統一とか検討内容の明確な分離とかもう少し何か、他にもいろんな検討会議が多ければ多いほどいいということではないような感じは個人的にはします。

会長：他に何かございませんでしょうか。もしなければ、参考までに説明いただきましたんで、たいへん参考になりました。

(5) その他

- ・ 第四次長野市総合計画の策定状況について

企画政策部長： 資料 5 により説明。

(要旨)

- ・ 4町村との合併による行政運営の変化、人口減少、財政状況の変化、国の施策転換等に

より、現行の第3時総合計画に代わる総合計画の策定が必要となっている。

- ・ 平成17年度中には基本構想まで作成、平成18年12月に基本構想・計画の答申がされるのではないかと見通し。19年3月議会で基本構想・基本計画について議会の議決を得たい。
- ・ 公募を含めて60名の市民との協働により検討を重ねている状況。

(質疑)

会長：そうしますと私達のこの審議会は、第三次の総合計画と第四次の計画にまたがるわけですか？

行政改革推進局長：先ほど申し上げましたように、現在進んでいるものと合わせまして、18年度中に大綱の見直しを検討しまして、この総合計画に合わせて実施していきたいというものです。

会長：もっとも全く別個の、スケールも全然違うものなんでしょうけれども、一応並行的にランしていくわけなんですか？

企画政策部長：会長さんがおっしゃるとおり、私共の計画と行革のほうの計画と、平行して進めていきたい。お互いに連携を取りながら、調整をとりながら進めていきたいと思っております。

会長：何か総合的に、総括的にご意見ございますでしょうか。何もございませんでしたら、本日の会議をこれで終了させていただきたいと思っておりますけれどもよろしいでしょうか。それでは本当に皆さんお疲れ様でした。市長への提言段階では、提言で済んだのですが、これからの実施段階というのは一番大変だと思いますので、私どもも意見をどんどん出していきたいと思うんですけれども、市当局としましても大変ご苦勞の多い期に入ることになりますので、ひとつよろしくご奮闘願いたいという気持です。それではどうも、お疲れ様でした。