

平成 23 年度 第 6 回行政改革推進審議会 議事録

日 時：平成 24 年 3 月 28 日（水）午後 1 時 30 分～3 時 45 分

場 所：長野市役所第二庁舎 10 階 第 19 会議室

出席者：委 員：高橋会長、小林明委員、小林俊規委員、小宮山委員、成澤委員、村澤委員、
山崎委員、若井委員

長野市：事務局（行政管理課）：阿部課長、丸山課長補佐、岩山係長、赤井係長、原主事

《当日資料》

- 資料 1-① 第 6 次行政改革大綱策定に向けた審議の進め方
- 資料 1-② 行政改革大綱改定専門部会において議論された主な内容
- 資料 1-③ 「行政改革・行政評価に冠する職員アンケート調査」結果概要
- 資料 1-④ 第 6 次長野市行政改革大綱 策定骨子（イメージ図）
- 資料 2 平成 24 年度 長野市行政改革大綱実施計画

1 開 会

（丸山課長補佐）

それでは、ただいまから、「第 6 回長野市行政改革推進審議会」を開会させていただきたいと思
います。

本日は大変お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

それでは、お手元の次第でございますでしょうか。お手元の次第に従いまして、まず最初に高橋会
長様よりごあいさつを一言ちょうだいしたいと思います。よろしく願いいたします。

2 会長あいさつ

（高橋会長）

皆様には今日年度末の本当にお忙しい時期に、お足元の悪い時に、皆様にお集まりいただきまし
てありがとうございました。本日の議事ですけれども、お手元にありますように、第 6 次の長野市
行政改革大綱の策定骨子についてが 1 つ、2 番目に第 5 次の現在行われています長野市の行政改革
大綱の実施計画、28 年度までの内容ですがこれについて 2 点になります。（1）に第 6 次長野市行
政改革大綱策定骨子は、昨年 10 月 4 日から市長さんから諮問を受けまして、当審議会を設置い
たしました専門部会において、作成いただいたものであります。

専門部会は、昨年 11 月からこれまで 5 回の審議が行われて、部会の委員の皆様には、大変熱
心なご議論をいただいたという風に聞いて、大変感謝しています。小林部会長さん、どうもありが
とうございました。

詳細については、後ほど、部会長さんからご報告いただきますが、本日は審議会の委員の皆様か

ら、この策定骨子に関するご意見をお出しいただくということで、今後の専門部会での審議に反映させていただきたいと考えております。

行政改革大綱は、市の行政改革を進めるための重要な指針になりますので、皆様には忌憚のないご審議をよろしくお願いいたします。

(丸山課長補佐)

ありがとうございました。

それでは、議事に入ります前にまず資料の確認をさせていただきたいと思います。本日、資料たくさんございますけれども、まず次第が1枚。それと、資料の1-①ということで、このカラー刷りの資料、1-①。それから資料1-②ということで、このA3版のもの、横長の、これが1枚。それと、資料1-③ということで、この「行政改革、行政評価に関する職員アンケート」という、これがございます。それから、資料1-④で骨子案ですね、第6次長野市行政改革大綱骨子案、最初にはイメージ図という、このカラーのものがついていますけど、この骨子。これと、資料2といたしまして、24年度長野市行政改革大綱実施計画という、厚手の冊子がございます。以上でございますがよろしゅうございますでしょうか。ありがとうございます。

それと、あと本日、そこに名簿をお示ししてございますけれども、その中で本日、北原委員さん外6名の委員さんをご都合によりご欠席というご連絡をいただいておりますので、ご報告申し上げたいと思います。

それでは、これより議事の進行に入りたいと思います。進行は高橋会長様、よろしくお願いいたします。

3 議 事

(1)「第6次長野市行政改革大綱策定骨子について」

(高橋会長)

それでは、議事の(1)「第6次長野市行政改革大綱策定骨子について」でございます。

事務局から、これまでの部会におけます審議会経過と併せまして、ご説明いただきますけれども、その前に、大変ご苦勞をいただいております小林部会長様から、一言ごあいさつただけですでしょうか。

(小林明委員)

今、会長さんのほうからもお話されましたけれども、11月からこの3月まで、5回専門部会を開催して、審議をしていました。村澤副部会長さん、それから小林委員さん、それから成澤委員さん、山崎委員さん、そして、今日いらっしゃる北原委員さんと、6名でやってまいりましたけれども、問題意識を統一させるということで、最初にいろんな、第5次の大綱の総括ですとか、職員アンケート等々、いろんな付随する、今の現状を前半でいろいろ議論をいただきまして、あとで今後のどうしたらいいんだというようなことを議論してきました。今日、また事務局のほうからご報告いただきますけれども、これから第6次の大綱の骨子となるので、最初に大分書き込んであったんですけれども、もうちょっとシンプルにして、本当にポイントだけにしたほうがわかり

やすいんじゃないかということで、大分削るほうの作業のほうが多かったような状況もありましたけれども、いずれにしても、これを基にして、皆様のご意見いただきまして、また次の大綱の作成に入っていきたいという風に思っておりますので、よろしくお願い致します。以上、簡単ですが。

(高橋会長)

ありがとうございました。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

(岩山係長)

それでは、これから第6次行政改革大綱策定骨子についてということで、これまでの部会でご審議された内容も含めて、ご説明をさせていただきたいと思っております。

資料をまず最初に、1-①第6次行政改革大綱策定に向けた審議の進め方というものを一度ご確認くださいと思うのですが、これまでカラー印刷になっておりまして、ちょうど黄色い部分のところまでがこれまで審議が進められたものになります。縦の列でご覧いただきますと、1番左側に行政改革推進審議会、行政改革大綱改定専門部会ということで、それぞれ開催の日時等は書いてございますが、これまで5回、部会のほうを開催していただいております。その各部会において審議いただいた内容につきましては、審議内容という欄にございますが、第1回、第2回の部会については、今の行政改革大綱の中で掲げております取り組みの状況、全部で6の項目上げておりますが、この取り組みの状況につきまして事務局のほうからご説明をさせていただきました。第3回以降につきましては、この間に第5次行政改革大綱の実施計画ということで、この後またご説明をさせていただきますけれども、今の大綱のこの実施計画、毎年、年度末に取りまとめまして、こちらの審議会にもお諮りしておりますけれども、今回は次期大綱の改定作業ということで、12月くらいに一度、庁内取りまとめまして、その経過につきまして、部会の方のほうにご報告させていただいております。それと、この後またご説明させていただきますけれども、今回初めて職員アンケートということで、「行政改革、行政評価に関する職員アンケート」というものを12月から1月にかけて実施しまして、その結果等も踏まえさせていただきます、ご審議いただいております。第4回、第5回は今年の2月に入ってからですが、いよいよ今後、これからの次期大綱に向けての方向性なりをご研究いただきまして、第5回の部会において策定骨子のほうが完成いたしましたので、本日審議会のほうにご報告させていただく次第になります。

今後の予定も簡単にここで触れさせていただきますと、4月以降、24年4月以降はいよいよこれから大綱の素々案ということで、今日ご説明する策定骨子を更に肉付けするような形で、具体的な行政改革の大綱のほうの作成に入っていく予定をしております。

本日、ですからそういった意味では策定骨子につきまして、審議会の皆様からご意見等いただければと考えております。

それでは、審議経過に沿いまして、策定骨子のご説明をさせていただきたいと思っております。続いて、資料の1の、A3版、大きい版のほうをご覧いただきたいと思います。これは、今回部会で1番最初に、今の大綱の状況はどういうことになっているのかということの説明をさせていただくためにいろいろとご議論をさせていただいた経過が、内容が入っているものですが、このA3版といっしょにA4版でこういう、付いているかと思うんですが、それが今の長野市の行政改革大綱の概要版になりまして、これは今の大綱の基本方針、重点的に取り組む事項、及び視点ですね、

具体的な取り組みということで、今掲げております大綱の取り組みの内容ということはここに書いてあります、6項目になります。1の行政改革の推進と効率的な行財政運営ということで3つの項目、2の成果重視による市民満足度の高い行政経営の推進ということで3つの項目、それぞれの項目を掲げて取り組んでまいりましたので、まずはこの取り組みの状況について、課題なり成果も踏まえて、事務局のほうから部会の委員さんにご説明をさせていただきました。その経過が、まとめたものがこの大きなA3版のものになります。ですから、まずA3版の1のところは第5次行政改革大綱の具体的な取り組みについてというところの一番左側の列に、今申し上げました6つの項目が上げております。効率的な行政の推進、民間活力の活用、健全な財政運営の実現、利用しやすい行政サービスの提供、市民とともに行動する人材の育成と活用、成果を重視した行政運営、これら6項目につきまして、事務局から現在の状況をご説明しております。

まず1番目の効率的な行政の推進につきましては、ここではいわゆる行政評価のことを実施してまいりましたので、施策の評価、事務事業の評価というものをしてきましたと。施策の評価については重要性が高い施策に予算を作成する時に重点的に配分していく、あるいは事務事業の評価については事業の見直し、効率化等に取り組めますということで、ご説明させていただいたところ、部会の中で議論された内容といたしましては、これらの課題というのは終わることのない永遠の課題であると。目的とした成果がどの程度上がっているのかということを見る必要があると。あるいは今の評価というのは実績をいわゆるアウトプットの評価になっているので、この点をアウトカム、要は成果を重視した評価の方法に改めたほうがいいのではないかと、そういったご意見をいただいております。それが一番右のほうに、この後ご説明させていただきます次の大綱の策定骨子のほうに上げさせていく、そういうような形で議論を進めてまいりました。

以下、民間活力の活用、以下ご覧のとおりですけれども、ポイントだけご説明をさせていただきますと、民間活力の活用については、これまで市は民間委託、PFI事業、あるいは指定管理者制度というのに取り組んできましたけれども、第6次の大綱の中では、今取り組んでいる都市内分権に関して住民自治協議会に関する内容も取り入れたほうがいいのではないかとご意見もいただいております。また、市民、NPO、企業等との協働に関しても国で進めている考え方がありますので、そういったことを踏まえて市としても取り組んでいくことが行政改革に繋がるというようなご意見もいただいております。

その下の健全な財政運営の実現につきましては、いわゆる予算の編成から執行までのPDCAサイクルを確立することで取り組んでいる部分がございます、この辺についても先の行政評価とも重複するような部分もあるので、その辺も整備しながら大綱を作ったらどうかというようなご意見をいただいております。また、未収金対策ということで、要は収納率の向上に向けて取り組んでいる各項目がありますけれども、これについても今まで以上に取り組む必要があるであろうということ、収納の関係は公平性の確保という観点からも必要なことであるというようなご意見をいただいております。また、利用者負担の適正化ということで、いわゆるサービスを利用された方にそれ相応の平等な利用者の負担をお願いしていくというようなものですが、実際に今の大綱の中の実施計画では15項目ほど掲げて取り組んできたところであり、今の時点で実際に実施できたのは4項目ということで、部会の中でも取り組みが遅いというようなご指摘をいただいているところであります。

その次の利用しやすい行政サービスの提供という項目では、今、大綱の中ではワンストップサービス、要は窓口サービスを、なるべく1回の窓口で多くのサービス、いろんなことができるという

ようなことで、ワンストップサービスということで取り組んできたところですが、結果としては、庁内でもいろいろ議論を重ねましたが、新しい庁舎の建設に合わせて導入するというので、その時の方向については庁内で一応計画ができたところですが、部会の中では、庁舎建設が出たことで問題が先送りになっているというようなご意見。良いことであれば、必要なことであれば、庁舎建設を待たずにできることからやるべきではないかと。要はスピードアップをして取り組むべきであるというようなご意見をいただいております。また、今回庁舎の建設に合わせて取り組むことですから、ハードの制約がなくなるので、全国に誇れるようなサービスを提供することを望むというようなご意見をいただいております。

その次の市民とともに行動する人材の育成と活用につきましては、ここでは取り組みの状況の中でも3つ上げておりますが、職員配置、適正配置と言うのでしょうか、職員の配置のこと。あと、人事評価のこと。あと、研修を充実することで取り組んできたという現在の状況をご説明したところ、改定専門部会のこういう件にいただきましたご意見といたしましては、審議会の中でも何度も議論になっている内容なので、新しい大綱の中ではもう少し踏み込んだ内容で改正する方向が必要であるということ。

次に、少数精鋭、適材適所の職員配置は行政改革の根幹なので、一人ひとりのパフォーマンスを高める工夫が必要であろうということ。

一番下にありますけれども、研修体制を再構築し、市民ニーズに的確に応える人材の育成が必要であると。職員研修の充実の中でもトップマネジメントをできる人材を育成することが急務であるということで、研修を充実することも必要であろうというようなご意見をいただいております。

一番下の成果を重視した行政運営につきましては、こちらの行政改革大綱の進捗管理ということと、政策調整機能ということで、全庁的に取り組む課題につきまして、複数の部局に跨るところがあるので、そういったものを対応するための機能ということを掲げて取り組んできたところがございます。その状況についてご説明したところ、部会においていただいたご意見というのは、行政改革の計画年度の先送りができない仕組みにしなければならない。これからご説明しますが、実施計画の進行管理の方向ですか、こういったものの改善が必要であろうというようなご意見をいただきました。また、政策調整機能につきましては、今後の社会変化を捉えまして、高齢化の問題であれば、福祉ということだけではなくて、交通安全とか、今いろいろ話題になっております買い物弱者、そういった問題があるので、そういうようなところで政策調整機能が発揮されることが望ましいだろうということと、そのためにはスピードと実効性を考慮した検討が必要であろうというようなご意見をいただいております。こういった議論を経過の中でいただいて、策定骨子のほうに反映していくという方向で議論を進めてまいりました。

表の下に第5次行政改革大綱の取り組み全般についてということで、これは取り組み全般について議論の中で出たご意見をまとめたものなのですが、ポイントだけご説明させていただきますと、一番目の項目にありますけれども、審議会でも職員定数の決め方に関する議論があると。単に職員数を減らすということではなくて、市町村合併をしている中で効率化していくべきことは多々あると思うので、効率化した上で、人員や定員を適正なものとするべきであろうということ。

それから、3つ目になりますけれども、職員教育について経費が低いと。職員教育ができていないのか不安に感じた。経費をかけるべきところにはしっかりとかけて、マネジメントができる職員を育成すべきではないかというご意見。また、この次になりますけれども、市民の要望を全部聞いていくことはそもそも不可能であろう、今後の高齢化を考えると更に困難であることを考えると新

しいことを一つ始めるためには今までやっていたことを一つ止めなければならない。そういう対応をしていくべきだろうというご意見。それと、一番下になりますけれども、仕事がこれだけあるので人を減らせないということではなくて、業務をしっかりと改善して、効率を上げて、一人当たりの生産性を上げるという、そういう行政改革が必要になってきているというご意見をいただきました。

それと、一番下の3番としまして、新たな取り組みについてでございますが、これは現在の第5次大綱の中で取り上げている、取り組み以外の項目ということで、内容ということでいただいたご意見なのですけれども、多様化する行政ニーズに対する柔軟な行政運営体制の確立。太字で組織の見直しとございますが、これはこの後説明します策定骨子の中に関連付けて考えているところです。

その下が歳入の増加、確保という観点から、生産年齢人口比率の向上の取り組み、長野市に拠点を置く企業活動の促進ということで、歳入確保の取り組みということも必要であろうということで、最後のポイントとしましては、魅力ある職場づくりの観点をもう少し前面に出した方が良いでしょう。行革というとコストカットや人員整理といったマイナスの印象が強い。優秀な人材にとって、今まで以上に能力を発揮できる職場となり、それによって、住民サービスはもう一段向上することが行革の本質であろうと、このような前向きなイメージが必要になるのではないかとということのご意見をいただいております。

これが現在取り組んでおります第5次行政改革大綱の具体的な取り組みについてご意見をいただいた内容となります。

続きまして、「行政改革・行政評価に関する職員アンケート」結果概要ということで、こちら資料の1-③でございます。

こちらのアンケートの実施ですけれども、今回部会の方からも実際職員はどう考えているのかと、その辺が次の大綱の中でも必要になってくるであろうというようなご意見をいただきましたので、このアンケートを実施しました。実施概要のほうのご説明させていただきますと、調査の趣旨と目的は、第6次行政改革大綱策定に当たって、職員の担当業務の改善に関する意識、行政改革に対する考え方の把握をするために行ったもので、調査対象は部長職以下の全職員になります。今、職員数が全部で2,614人おり、1,250名から回答をいただいております、回答率は47.8%となりました。実施期間につきましては、先ほどお話したとおり、今後部会の中でご検討いただくということもございましたので、今年の12月19日から今年の1月6日までの間でこのアンケートを実施しております。調査内容というのは、役職・職種別に日常の成果志向、組織評価等々の17項目の質問を設定してやっております。詳細別紙とありますのはお配りした調査票になります。調査方法ですけれども、今職員1人1台、自分の自席にパソコンがありまして、そのパソコンを通じて、自分で入力をして、アンケートに答える。紙を配って回収したわけではなくて、自分のそのパソコンから画面を開いて、それで回答するという方法をとりました。年末年始かけてやりもしましたので、そういう方法をとっております。

次のページをおめくりいただきますと、対象者と回答者の数があります。黄色く役職と入っているほうの役職別に分けたものの回答者数で、対象者数をご覧のとおりです。回答者数をご覧のとおりで、全体としては47.8%という結果に。対象数で一番大きいところがいわゆる係長・主査クラスになっておりまして、約1,500人、1,450人ぐらいになっております。次の右のほうの職種別に行きますと、事務職、技術職、消防職ということで、それぞれ回答数をご覧のとおりになっております。

その下に業務の優先順位ということで、集計したものを載せてございますが、この業務優先順位

という項目は、業務に対する自身の取り組みを振り返り、現状に最も近いと思うもの一つチェックするということで聞いておりまして、全部で4項目、未回答も含めて5項目になりますけれども、4項目について一番近いものをチェックしてもらっております。この中で一番多かったのは青い枠、青いところになりますけれども、業務の優先順位を考えてはいるが、実際にそのとおり進まないことも多いと答えているところが一番多くて 58%位になりますけれども、①の業務優先順位を考えて常に仕事をしているという人数含めるとだいたい 94%の職員が意識はあって、そのとおりやっていくということが、ここからうかがえます。なので、今後も継続して取り組むためにも策定骨子の中で更にその辺をちゃんと記していくべきということで考えております。

その次のページの、業務改善についてということで、やはり同じような質問項目で、業務に対する自身の取り組みを振り返り、現状に最も近いと思うもの。これは一番大きな回答率は、そのプリントの部分にありますけれども前例や決まった手順のある仕事でも、常に改善すべき点がないかを検討しているということになっております。この辺もそういう意識を更に今後も継続していくためにも新しい大綱の中ではその辺もしっかりと謳っていくということを考えております。

その下の他部局との連携になりますけれども、業務に対する自身の取り組みを振り返り、現状に最も近いと思うもの1つにチェックということで、実は回答拮抗しておりまして、ピンク色の他部局で行っている業務にも興味を持ち、連携の必要性がないか検討するようになっているというものが約 44%。他部局と連携をとるべきだとは思っているが、他部局の業務を知らないので連携できていないという回答率が 40%。これを合計しますと約 84%になりまして、職員の中でも連携の必要性というのが非常に高いと感じていることがうかがえるかと思えます。この点は今度の大綱の中でもしっかりと謳っていくべきだということで考えております。

その次のページをご覧ください。今度は質問の方法が変わりまして、それぞれ意識といたしましうか、まず最初はそのアウトカム、成果指標、成果に関する意識ということで分析しております。質問の内容は業務に対する自身の取り組みを振り返り、アウトカムに関する意識に最も近いと思うもの一つにチェックということで、こちらは段階的に常に意識している、意識することはよくある、意識することはあまりない、意識することはない。4段階分けておりまして、だいたいその最初の2つと後の2つに分けて、ボーダーラインということで分けてみましたけれども、ご覧いただいておりますとおりの傾向にある職員が全体で 79%ぐらいという回答で、緑の枠の中にもお書きしたのですけれども、79%の職員が意識はしていると、その方法をこの質問の中で問うたところ、自分なりに考えて取り組んでいるとした職員が、だいたい 67%で、その中の最上位であったということ。また、ここは別の質問の中で、アウトカムの目標に設定するのが、どの中で設定しているということかの設定に関する質問の中では、明確に設定できていると答えた回答者、実は 11%になっています。ですから、意識は非常にあるのですけれども、明確に定まっていないのが現状であるのではないのかなと考えていまして、この辺も今回の策定骨子の中で、しっかりと謳っていくべきだと考えているところです。

その次が行政改革の取り組みへの認知度になりますけれども、担当する業務が行政改革大綱実施計画の改革項目に関連するか知っているかという質問ですが、比較的知っているというほうが黄色になりまして、実は 44%で、知らない、ほとんど知らない人が 55%という結果でした。ただ、先ほど職種別でアンケートとったということがありますので、緑の枠の中に書いてはあるのですけれども、全体としては 45%ではありますけれども、いわゆる管理職クラス、課長補佐以上になりますけれども、そのレベルにいきますと 85%という高い数字になっています。係長以下の職員の中

あまり浸透していないのではないのかなということが伺えますので、今後の行革大綱策定に当たっては全ての職員に認知できるような形で進めていくことが必要だと考えております。

続きまして、次のページで8-1.今後の行政改革についてということで、職員が考える今後の行政改革の取り組みということで、今まで以上に力を入れて実施していくべきであると思うかということで聞いたところ、これまで以上に取り組むべきと考えている職員が全体の86%ぐらいになります。その回答している職員はどのような項目について今後必要であろうかということで聞いておまして、その結果としましてはその下の部分にあります棒グラフになりますけれども、左側が見づらくて恐縮なのですが、トップ3を申し上げますと1番目が「事務の効率化」、そう思うと答えた職員が全部で86%で、そこに黄色くありますけど、1,079人になっていまして、大体そのうち400人くらいの職員が事務の効率化が必要だろうと。その次が「職員の資質向上、意識改革」。これが350人弱。その次が「組織機構の見直し、組織の活性化」。これも350人弱ということで、この辺がご覧いただいていますように、他よりも多くの関心があるということがここからわかります。率としては非常に少ないのですけれども、約13%ぐらいの職員が今後は取り組むべきではないという風に考えておまして、その回答者にその理由を訊ねたところ、このそれぞれの枠に書いて、上の部分がここに書いてあるのですけれども、「削減・縮小ばかりでは、モチベーションが上がりませんから」、そういう回答率が実はそのうちの47%になったので、この辺も今後の行政改革大綱、行政改革を進める上ではポイントになってくるのかなと考えているところです。

それでは、最後のページになりますけれども意識向上効果ということで、これは職員の行政改革や行政評価の取り組みによって、自身が取り組んでいる施策の目的、成果について、強く意識して行動するようになったと感じることがあるかという問いに対する答えなのですけれども、「感じる」と答える職員が約6割弱ぐらいで、右側の円グラフは強く意識して行動するようになったと感じることの内訳で、回答結果としては非常にバラけている状態ですけれども、約6割程度の職員がそう感じていることがあるということになっております。ただ、一方になりますけれども、下の9-2.意識向上についてという緑の枠になりますけれども、少なくとも4割ぐらいの職員がそういう感じることはないという風な回答になってきていますから、行政改革推進するに当たってはこの4割の職員も十分意識して、取り組んでもらえるようにしていくことが必要なのかなという風に感じておるところです。

あと、下の10番に自由記載についてということで書いてありますが、アンケート調査票の最後には実は自由記載の欄で、フリーで何でもいいですよという風にして書いてもらう欄がありまして、実はここにもいろいろと職員から記載があります。全体的な傾向としまして、行政改革については市役所全体で、それでスピードアップ、迅速に早く、なおかつ市民にもわかりやすい方法で取り組むことが必要と考えている意見、同じ職員からも多く寄せられたところです。書かれた内容、全体的には職員一人ひとりの意識の向上であったりとか、組織の活性化に関する内容が多かったのが傾向としてうかがえました。この辺の自由記載の欄の内容についても今後の行政改革推進に当たっては十分考慮すべき点だという風に考えているところです。

以上がアンケート調査結果の概要になっております。部会の中でも今みたいな話は何度もされているところですが、それをまとめたものとなっております。

では、部会の委員さんに作成いただきました策定骨子になりますけれども、資料番号1-④、こちらのイメージ図が入った、こちらのA4版のほうをご覧ください。

第6次長野市行政改革大綱策定骨子のイメージ図になりますけれども、策定骨子というのは先ほ

ど部会長さんからもお話いただいたのですけれども、1番の骨格となる部分になりますので、全体の構成と各構成の内容がイメージとして示されているものです。まず、行政改革の必要性については、人口減少、高齢化などの社会の変化に対応するため、行政運営の効率化は勿論のこと、行政のあり方や役割の見直しも含めた、行政サービスの単なる削減・縮小ではない将来を見据えた改革に、早急に取り組む必要があるという風に考えておまして、そこで掲げた行政改革の理念、これはこの大綱によって実現していこうとする方向性になりますけれども、持続、発展する地域社会の実現と市民生活の満足度の向上に向けて、社会の変化に対応して質、量とも最適な行政サービスが迅速且つ確実に実施される方法、体制の確立を目指すという風に位置付けております。それに向かってこの緑の枠になるのですけれども、第6次行政改革大綱の期間としては、25年度から29年度の5年間、その中でどういう行政改革に取り組むかという、まず基本的な方針としましては、その青枠になります。5つございます。1つ目が変化に対応した行政サービスの実施、2つ目が市民等との協働・連携、3つ目が成果重視の行政運営、4点目が財政の健全運営、5点目が人的資源の活用、この基本方針に基づきまして、5番の行政改革の取り組み、ピンク色というか赤色の枠になりますけれども、ここではその先に掲げた理念を実現に向けて、迅速、確実に取り組んでいく事項ということで、ここから具体的な取り組みの内容に入っておりますが、こちらは大きく分けて3つ分けてます。1点目が行政経営に関する改革、2点目が財政構造に関する改革、3点目が人材育成・活用に関する改革という風に3つの改革にまず分けまして、その中でそれぞれのまた改革項目を掲げるという方法になっています。1番の行政経営に関する改革については、成果を指標とする行政評価、業務と職員数の最適化、民間活力の活用、市有施設の最適化、市民との情報の共有化。2点目の財政構造に関する改革でいいますと、効率的、計画的な行政運営、歳入確保への取り組み、歳出削減への取り組み、利用者負担の適正化。3点目、人材育成・活用に関する改革としましては、職員の意識・能力の向上、組織の見直しということになります。この中に更に、具体的な市の行政改革の取り組みの対応となるものになっております。1番下のところに6番として、行政改革を推進する体制。これまで何回か審議会の中でもご議論いただいている、ご指摘いただいているところですが、迅速に取り組む、計画した目的・目標を予定した期間内で達成することが重要である。その実現に向け、全職員が行政改革の理念を共有し一丸となり取り組み、推進する体制等を整備するということになっております。

1枚めくっていただきますと実際の策定骨子になっていまして、目次がありまして、また1枚めくっていただきますと、先ほど簡単に簡略してご説明させていただいた行政改革の必要性があります。このポイントとしましては、1点目は一番上に書いてありますけれども、やはり、長野市に限らず全国的な傾向でありますけれども、人口が減少していること、もう1点は高齢化が進行しているということ、これはもう今後確実にそういう状況になっていきますけれども、それを見据えて、また長野市では22年1月にも合併しまして、市域が拡大してきていること、また、都市内分権ということで住民自治協議会のこれからの活動というのも別に実践していく必要があるというような中で、必要性の中で、整理させていただいたのが、一番最後の件というか、三段落目になるんですけれども読まさせていただきますと、人口の減少、高齢化の進行等、これまでに経験をしたことがない社会の変化に直面している中、従来と同じ方法で同様の行政サービスを維持、継続していくことは困難な状況になってきている。この変化に対応し持続、発展する地域社会を実現するために、行政運営の効率化は勿論のこととして、「自分たちの地域は自分たちでつくる」という都市内分権の理念の下に、行政のあり方・役割の見直しをも含めた、行政サービスの単なる削減・縮小ではな

い将来を見据えた改革に、早急に取り組まなければならないということで、必要性を考えておりまして、先ほどの理念に結びつけるということになっております。

以下は先ほどの説明と重なる部分もありますので、少し簡略してご説明させていただきますと、その次に行政改革の基本方針として、先ほども説明した5つの項目があります。4番目が、こちら次のページになりますけれども、4番目が行政改革大綱の期間。5番目が行政改革の取り組みで、ここが1番議論深まるかなと思うんですけれども、行政改革の理念の実現に向けて、次に掲げる改革に、迅速且つ確実に取り組むということで、先ほどご説明した一つ目の行政経営に関する改革としては、以下項目ということで、成果を指標とする行政評価と続いています。

1枚めくっていただきますと、例えば成果を指標とする行政評価の欄の中に、一番下に三角形の括弧、例示ということで、3つ案件を載せてあります。各項目に例示のある項目もあれば例示のない項目もあるんですけれども、ここで上げている例示は今の行政改革大綱の実実施計画の中で、この項目は市の大綱の中でもここで継続していくことになるであろうと考えるものについて事務局のほうで整理しているものです。ですので、例示がないところの項目が今ないのは、取り組む、これから大綱作るにあたって、更にここに肉付けしていこうかなと。ということで、今現在わかっているところで、上げているのがこの例示になりますので、そういった部分ではその部分にあったり、なかったりしてバランスが悪いのですけれども、ご理解いただければと思います。

例えば、今のこの成果を指標とする行政評価の中で、今後次の大綱の中で取り組む、次の中で、これから取り組もうとしている内容としては、成果を指標とした施策、事務事業評価の実施。あと、将来の成果を予測しているような評価方法の導入であったりとか、あと今お話したように外部評価の実施、こういったことも取り組んでいくという風に考えているところです。

以下、業務と職員数の最適化、民間活力の活用と続いてきまして、次のページが今後は財政構造に関する改革ということで、それぞれ項目が乗っかってございます。その次のページが今度、人材育成・活用に関する改革ということで項目として、職員の意識・能力の向上と組織の見直しで、6番目に行政改革を推進する体制ということで、取り組みを進めた事柄が詳しく書いてありまして、これが全体策定骨子となります。今、ご説明させていただきましたとおり、本当に骨となる部分の項目とそれぞれの項目の方向性が載せてございますので、今後行政改革大綱、4月以降の議論の中ではここに更に市のほうからもこういう取り組みということを提出していただきながら、内容を肉付けしていくことを予定しております。

私からの説明は以上です。

(高橋会長)

どうもありがとうございました。今の事務局からの説明に関しまして、ご不明な点、ご質問等ございましたら、お伺いしたいと思いますがいかがでしょうか。

今日ご出席のほとんどが専門部会の委員の方で、いなかった人間は若井さんと小宮山さんと私と3人だけなので。どうでしょうか、若井さん、小宮山さん、何かご不明な点等ございますか。

(若井委員)

一通り、目は通してきたんですけれども、中身に入る前にね、このアンケートのね、これ疑問とつかね、質問をしたいんですけれども。

こちらのほうの。回答書だって言っているんだよね。

(岩山係長)

はい。

(若井委員)

これ、部長・次長で 75.4、課長で 60.5、課長補佐クラスで 56 と、主査・係長で 40.3%ですね。平均が 47 点いくつと。この幹部クラスがなんでこんなに低いのかなというのが。幹部で主にならなければ、部下が動くわけがないですよ。それが 1 つと。もう一つはですね、時期が時期だから、そろそろ異動、退職でもされる年代にきているのかなということで熱が入らなかったかどうか。

ただ、救いは一般で 55.4 なんですよ。これを見ると、主査・係長以上の課長補佐クラスと同等なんですよ。ということは、今の一般職員のほうの意欲があると、傾向としては。これは将来期待できるんじゃないかなと。救いとしてはね。こんな感じがしまして。

ただ一つ、何でこんなに幹部クラスが低いのかなというのを、これはチェック、出てこなかったら何で出さないのという、そのフォローはやらなかったのかその辺お聞きしたいんです。

(高橋会長)

ありがとうございます。全体の回収率が 47%ぐらいということも含めてお願いします。

(丸山課長補佐)

私から。実はですね、やはり、この 1 番最初のページにもございますように、まず実施の期間が年末年始という、いろいろと何かと忙しい時にですね、1 月の部会に合わせるために急遽これを行ったという点が 1 点ございます。

それと、あともう 1 点は先ほども岩山のほうから説明ありましたが、庁内 1 人、だいたい 1 台パソコンあるんですけども、そこへフォーラムというかお知らせにこうボンッと載せまして、それでこういうアンケートがありますので、是非協力してくださいという形でお知らせを載せて、それで実際の回答はインターネット経由で、自分で回答するところがありまして、そこへ行って回答して送信ボタンを押して、メールみたいものを飛ばすというような形をとったんです。

期間も無く忙しい日程でしたので、そういう風にやらせていただいたんですが、実際、我々ももうちょっとやり方を考えてですね、紙ベースで全員に配って、誰か担当を、主管課の補佐なり、そこを経由して、取りまとめという形をとれば、これはもうちょっと上がったんだろうとは思っています。

これは実際庁内でもやり方をもうちょっと考えたほうが良かったなというような意見もありまして、ただ、お知らせに載せておいただけで、そのお知らせを見なければですね、通り過ぎていってしまう場合もありますので、その辺は私ども事務局としても、やり方をもうちょっと考えればよかったなという風に思っております。実際、中間集計ですね、一応こちらのほうもそれぞれの階級の回答率はわかりますので、再三再四お知らせを載せまして、ご協力くださいということで、催促といえますか、それはやりました。ですから、やり方にも問題があったのかなというのは事務局として、そういう風に今思っているところでございます。

(高橋会長)

若井さんよろしいでしょうか。

(若井委員)

いいです。

(高橋会長)

今回初めての。

(丸山課長補佐)

そうです。

(高橋会長)

アンケートということで、非常に生の声が出てきたし、そういう回収率も含めて問題の在りかがはっきりしているかなという感じがしましたので、反省すべき点は反省していただいて、より効率的、回収率が上がるような実施方法も含めましてお願いいたします。私も同じようなことを感じまして、事前にそっとお伺いしましたら、やはり、消防局、消防職は非常に長い人がいますので高いですね。技術職や事務職につきましては。職場の雰囲気、例年結構ピシッとしてますでしょ、パーと動かないといけないところで。上司の方がパッとこう声を掛けてくださって、それによって非常に回収率が上がったんじゃないかというような個々の理由もあるようです。非常に職場の雰囲気とかいろんなものがここに密かに反映しているというおもしろいアンケートの結果になっていますので、今後これを十分に生かして、これからの生身の策定骨子を作っていければいいという風に感じております。

他の方で、小宮山さんいかがでしょうか。

(小宮山委員)

私も同じところと、あと、他部局との連携というのは連携できるものなのでしょうか。あの、連携できるものなのだろうかというのもあれなんですけれども、これを見ると自分のことにいっばいっばいで、他を、自分の部局内でも他の部へやりようもないような意見もある中で、他部局との連携というのは可能というか、どういう風に連携する、連携のイメージが掴めないんですけれども。

(高橋会長)

いいご質問ありがとうございます。全くそのとおりでございます。これについていかがでしょうか。骨子はかなり文章が踊っている部分がありますので、これを具体化していくのは今後の仕事なんです、事務局でももちろん、それから部会でももちろん、そういったことをかなり熱心に議論いただいていると思いますので、部会長さんでも事務局でも結構ですけれどもよろしく願います。

(岩山係長)

この他部局との連携のアンケート結果、全体の数を出しているものです。更にこれを役職別に見ていきますと、階層が上の、要は管理職級であります、1番、ピンク色の部分で検討してやっているというレベルなんですね。ちょっとすいません。今、手元の資料があるんで。

考えている他部局との連携というのは、やはり組織のいわゆるリーダーとなるような職員としては組織としての連携を考えることが必要だろうし、あと、そうではない職員についてもやはり他の職場が何をやっているのかということ意識するだろうと思う。別に組織同士でなくても個人レベルでも連携しようと思ったら、いろんな場面で、これは市の業務の中であると思いますので、ですから、組織としてそういう体制を組み立てていくことも必要でしょうし、職員1人1人が意識して取り組むこと、多分こちらのほうが今後必要になってくるかと思ひまして、その辺を次の大綱の中では具体的な方向として明確に示していければなと考えているところです。

(丸山課長補佐)

補足なんですけれども、とにかく、役所は縦割りで、部局同士のこうなっちゃうというところがありまして、これは市民の皆さんから見てもそんなような印象を持たれるところが大変強いと思うんですけれども、例えば、子どもさんの施策一つとっても保健福祉関係、あるいは学校教育関係と、これはもう基本的にはいっしょに連携して何かやっていったほうが、効率的な施策の展開になる場合もあります。

ただ、その保健福祉は保健福祉だけ、学校教育は学校教育とか、そういう風になってしまうと、断片的なあれになってしまいますので、できる限りターゲットが同じであれば、連携していくということを考えていますかということ聞いてということ。

(高橋会長)

よろしいでしょうか。

(小宮山委員)

はい。

(小林俊規委員)

今の回答率が低いというの、回答率が低いという話で、みんな回答したら、みんなが回答したら、みんなの人が100%回答したら、この答えはもっと悪くなっていますよ。だって、興味がある人が、行革に対して興味がある人が半分の人が回答してきて、いいや、こんなのいいやってほっといた人はなお数値悪いですよ。だから、市全体を考えた時にはこの数値の中でとっちゃいけないと思うんですよね。もっと悪いと思わなければ。多分。おそろしい話ですよ。

(高橋会長)

あまりかっちり、みんなそういうことだと思いますけど。47.8%中で限定して抽出しても。

(小林俊規委員)

だから、行革のアンケートを見なかった。

(高橋会長)

52.3%が、関心がない。

(小林俊規委員)

だから、パソコンも開かなかったという人がいるわけですよ。

(高橋会長)

はい。

(若井委員)

高齢だからということはないですね。馴染まないとか、パソコンがうまく進まないとか、今の時代はないでしょうね。

(丸山課長補佐)

若干ですね、本当に職員 2 千 6 百何人いますけれども、全員にいつているわけではないんです。もちろん、職場にちょっとしかないという部分もありますけれども、そういったところは、紙で回答してもいいですよという風に言ってありますので、実際問題、紙でドカンと来たところもありますし、通常、本庁勤務の職員であれば、だいたい 1 人 1 台いつていると。出先も含めて全部いつているので。

(高橋会長)

確かに、今の問題も技術職 35%という、回収率悪いというの。そこが蔓延しているんじゃないかなという風に思いますけどどうでしょうか。

(丸山課長補佐)

理由は、私ども分析足りないのであれなんですけれども、技術職、多分に外へ出ている場合が多くてですね、パソコンの中で私どもも積極的にもうちょっとお知らせすれば良かったなと今、後悔しているんですけれども、なかなかそのパソコン開かないって、さっきの話しでもありましたけれども、1 週間ぐらい何もなくても、仕事、業務的には外へ出ている人たちであれば、進んでいってしまう場合もありますので、本来そういうことではマズいんですけれども。やり方をやはり考えなきゃいけなかったと思います。

(若井委員)

そうよね。パソコンはわかるけれども、やはりこういうケースは紙なんですよ。部門ごとに頭数はみんなわかっているわけだから。回収すれば、どのぐらいがまだ来ていないかというのはわかるからね。それで、再度請求すると。

(丸山課長補佐)

そうなんですけれども、基本的にはうちもペーパーレスを推奨してしましてね。

(若井委員)

わかるんだけどね。それはそうだと思うけど。

(岩山係長)

アンケートは、今回初めてになります。できれば、これからも毎年継続してやっていきたいと考えておりまして、是非新しい大綱ができた時にはもっとこう回答率も含めてですね、いいガイドラインができて、皆さんにお示しできるようにしていきたいと思いますので。我々も今いただいたご意見と同じような問題意識は持っております。

(高橋会長)

ありがとうございます。何か他にご質問ありますか。私も1つだけ質問申し上げてよろしいでしょうか。

今のこととちょっと関係あるかと思いますが、他部局との連携できるかという質問と同時に一番最後に全職員の理念を共有して一丸となる取り組みを推進する体制を整備する必要があるという風に最後のところに。ずっと長い間、これは課題になっていることなんですけど、今回アンケートにも出ていたところに、一人ひとりのところに届かなかったところもありますけど、なんとかいったかなという風に思います。それともう一つは、幹部職員の委員会というものがあって、この庁舎の中で行政に対するご意見をもっているもの、継続的に行われているというも承知していますが、やはり、全職員一丸となってというところに行くには、どういうプロセスを想定してらっしゃるのか、そういう話し合いが部会でなされたかどうか、ちゃんと教えてもらっていただきたいなと思います。

(小林明委員)

一つの大きな課題は実際に作るものには言葉で言うのは簡単ですが、非常に大変な問題だという風に認識はしています。何をやるかというところまでは話ができないのですが、例えば、一般の企業ではやっている、QC活動と言われるんですけども、全員が行革に対して参加して、その年ごとに向かう、何かをしていく、改革をしていくという体制を作っていくとダメでしょうね。小さい事務の効率化というものがありますけれども、そういうものも一つ一つの細かいものを積み重ねてやっていく、それぞれの担当者が工夫して果たしていかねばいけないということで、それに対する一つの何か、組織体制はしっかり使わないと、何の手向けもない話もないということですので、課題としては認識していますし、ではどういう形でやっていこうか、これからの課題。例えば、そんなイメージだという話はしていますけれども。

(高橋会長)

長野経済研究所の小林部会長さんが推進され、示唆されていると、そういうような話が出てきたのは非常におもしろいなという風に思いますけれども。例えば、職場委員会とか上の方の職場委員会とか、そういうものも要請できるんですね。

(小林明委員)

そうですね。あと、提案制度はどのようのと、いろいろそういうものは、材料は1つ。

(高橋会長)

民間の経営手法を学んで、職場の隅々まで組織の意識が、伝達ができるようにという取り組み事項でしたね。

(小林俊規委員)

今、会長さんから投げられたんで部会で話をしたことがあるんだけど、全員にといたらね、人事評価のもっていき方ですよ。あそこに行革項目を必ず入れるということですよ。そうすると、一人一人が行革について何か書かなければいけない。こうやるとアンケートとると100%になりますよ。考えています。4月1日に考えたんだから行革について私は何をやるかって。

(高橋会長)

いいですね。是非。

(小林俊規委員)

全員がっていうのはなかなか難しいと思うんですけどね。年間目標立てる時に強制的に行革項目を入れておくと。1つは100になる。

(高橋会長)

アンケートも1年に1回じゃなくて2回ぐらい。アンケートも1回1回その都度準備をしないといけないから。是非、そのようなカリキュラムがこれからも専門部会で出てきて、生かしていただければという風に思いますけれども。他にはいかがでしょうか。

(小林俊規委員)

1つだけ。つまらん議論したんですが、なぜ5年なのという話をしたんです。これ、各自全部やって、項目配って、3年で全部やっていったらどうするのという議論をしたんですけど。3年でやらすと言ってきたんだから。

(高橋会長)

いいですよ。すごく。

(小林俊規委員)

そういう話もしたんです。

(高橋会長)

そういう話もみなさん。非常にいい議論じゃないかなと思いますけど。

(小林俊規委員)

そんなに心配しなくていいと思うけど。基本的にね。

(高橋会長)

そうですね。見ても暫時計画がどんどん先送りされているという印象を多分専門部会でも。私、昨年、一昨年も専門部会の担当をしましたがけれども、その時もやはり、いつもそういうことが話題になりましたね、どうも課題が先送りになって、2年単位で先送りになり、5年単位というかどんどん送るものが多いですね。今回も目標に出していただいたけど、その中でも先送り項目という

のが半分ぐらいありますよね。

(小林俊規委員)

だから、役所のほうでやっちゃいけないのは、6年でやればいいんだよと取り組んでもらっては困るということなのですね。1年で、2年で、どうしてもといえは5年。それからその中でも議論があったのだけれども、5年でできないものができてくる。そうすると、5年経った時の達成目標を立てる。これが大事なのだろうなということですね。だから、全職員に行革は5年でやればいいんだと思わせてはいけないよなという話はしたのです。

(高橋会長)

なるほどね。もっと短くするという案もあるかもしれませんが。どうでしょうか、そういうことについて事務局の方から。

(岩山係長)

部会の方にやはりそういうご意見をいただいて、我々も考えているところなのですが、大綱全体としては5年ではありますけれども、これから実際にその各取組み、今ご指摘いただいたような取組み内容を上げて、実施計画を作っていく中では、特にそれは5年ということではなくて、とにかく早く、できるものは早くやりましょうということで、しっかりとした工程表なりをお示しながら進めていくようにしていきたいと。要は実施計画の中でしっかりとその点を縛っていきけるようにしていきたいと思います。ただ、大綱全体としては掲げた理念についてはだいたいこれくらいなのかかもしれませんが、個々の計画は早いものは早くやっというふうな形で庁内には示していきたいと考えています。

(高橋会長)

簡単に言うのはいいのですが、実際に行っていただくことで。文章には計画通りにスピード感を持ってと言葉は書かれてありますけれども、なんとなくそれが実際にできないという問題もありますので、それを後押しする、審議会も含めてですけど、審議会のしっかりと意向を今後要求していただきたいなと思います。部局においてはがんばっていただきたいと思います。そのために、成績表作られたらどうですかというような話もありますので、達成したところはもうここは達成しましたと、遅れているところはここというのを、こういう計画のこの大綱ありますけど、こういうクローズしたものではなくて、もっとオープンにした形でどんどん発表して、それぞれの部局が競ってちゃんとやっていただくような、こういう手続きをすると、そういうことをお願いしたいかなという風に思っていて、もうちょっと工夫はもう少し必要かなと思います。

(小林明委員)

それに関しては、昨年度の実施状況に、私のほうからA、B、Cということをつけてくれと。事務局からは、できませんという答えをいただいております。次回以降やってもらえるようお願いいたしますという注文付けてあります。

(高橋会長)

注文にお答えいただけますでしょうか。

(岩山係長)

はい。

(高橋会長)

やはり、アウトカムの成果重視というのを挙げてあるのに、なかなかその言葉だけで実際にできていないというところ、ちょっとどうかな、というように皆さんも思いますね。特にそういう話が部会の中で出たということであれば、なおさらしっかりと取り組んでいただきたいと思います。

それでは、とりあえず第6次の骨子につきましてはこれだけにいたしまして、今後、今日いただきましたご意見踏まえまして、今後も専門部会で更に第6次行政改革大綱の策定に向けて審議を進めていただきたいと思います。

(2)「第5次長野市行政改革大綱実施計画（平成24～28年度）について」

(高橋会長)

それでは、次の議事に移ってよろしいでしょうか。第5次行政改革大綱実施計画について、事務局から進捗状況の説明をよろしく願いいたします。

(阿部課長)

それでは、今までのお話の後、これを申し上げるのは非常に厳しいなとそのように思いますけれども、資料2をご覧ください。

1ページをお願いいたします。長野市行政改革実施計画の概要でございます。まず、策定の目的でございますが、長野市行政改革大綱実施計画は、長野市行政改革大綱に基づいて取り組む様々な行政改革の進め方や目標、実施年度などを具体的に定め、なおかつその進行管理を適切に行うために策定するものでございます。

実施計画の基本的な考え方は省略させていただきまして、実施計画の進行管理と情報公開をご覧ください。平成24年度は第5次行政改革大綱の改革期間の最終年度にあたりますことから、今回新規項目は設けずに、前年度の改革項目のうち引き続き改革の取り組みが必要な項目のみを掲げることといたしました。なお、第6次行政改革大綱の策定に併せまして、平成25年度の実施計画を策定してまいります。

実施計画の進行管理につきましては、毎年度末に行われまして、長野市行政改革推進審議会で審議いただくことになっております。本日は各改革項目の取り組み状況について報告を申し上げますのでご審議をお願いいたします。各委員の皆様からいただいたご意見、ご提案につきましては、24年度の実施に反映できるものは反映してまいります。基本的には第6次行政改革大綱及び25年度の実施計画に反映してまいりたいと考えておりますのでよろしく願いいたします。

2ページをお願いいたします。改革の取り組みの状況でございます。平成23年度の列をご覧ください。年度当初の取り組み項目は67ありまして、今回、本日の進行管理の対象

となるものでございます。このうち、年度末に除外した4項目、それから23年度に完了いたしました6項目を除いた57項目が翌年度に継続する項目となるものでございます。次に24年度の列をご覧ください。年度当初の取り組み項目は23年度からの継続となる57項目となります。なお、現段階で、24年度内に完了の予定の14項目を除いた43項目につきましては、第6次行政改革大綱に基づく平成25年度の実施計画の策定の際に、項目を見直しながら引き続き取り組んでまいることとなります。

4ページをお願いいたします。4ページから6ページにかけて、平成23年度行政改革大綱実施計画の改革項目一覧でございます。全部で67項目ございますが、ここから備考欄に記載してございます完了6項目、除外4項目を除いた57項目が平成24年度実施計画の改革項目となるものでございます。改革項目ごとの説明はすいません、時間の関係で23年度の計画内容に大きな変更があった項目を中心に行わせていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、改革項目ごとのページで右上の番号が4番をご覧ください。4番、給与構造改革と人事評価制度に連動した給与制度の見直しです。今後の進め方にありますように人事評価の結果を給与の処遇へ反映した場合の給与額等について、各職員に通知することを予定しております。この後、職員へのアンケートを実施し、制度に関する意見を求めた上で庁内協議、職員団体との協議、調整等を進め、平成24年度中の制度実施に向けた準備を進めていく予定でございます。

それでは5番のほうをお願いします。5番、職員定数・人員配置の適正化の推進です。23年度の取り組みにありますように平成23年4月までに年度目標の6人を削減いたしました。その後、書いてはございませんが、平成24年4月までの間に更に9人を、削減をいたしました。トータル15人削減になったと、2年間で15人削減になったということでございます。なお、今後の進め方にありますように、既存事業については、適材適所の職員数の配置により削減を進めますが、定員適正化の目標設定時に想定していなかった新たな増加要因が生じていることから、定員適正化目標の見直しを含め、今後の定員管理について検討を進めてまいります。

7番をお願いいたします。7番、施設の存廃・再配置などの方針策定です。目標をこれまで平成23年度に、平成24年度から見直しを行う施設を決定するなどの市の方針を決定し、市民に示すとしておりましたが、今後の進め方にありますように、全庁的な視点から施設の統廃合等を検討しなければならない状況となり、まず施設白書によって市有施設全体の現状と課題を明らかにした上で、市民合意のもと施設全体の再配置計画を策定する必要がありますことから、平成24年度中に施設白書を策定することとしたものでございます。

12番をお願いいたします。12番、入札契約制度の改善です。目標をこれまで平成23年度までに試行中の制度を本格実施するのに加え、総合評価落札方式を試行するとしておりましたが、今後の進め方にありますように、低入札価格調査制度等についての要綱改定の制定が平成24年度になること、また、平成23年度に新たな施行要領による複数の請負契約に係る競争入札を1つの案件として実施する合冊入札を行うこととしたため、3年を目処に試行期間を延長し、実施状況を検証した上で本格実施を目指すこととしましたために、改革目標の完了年度が変更になるものでございます。なお、総合評価落札方式は導入済みとなっております。

13番をお願いいたします。13番、入札・契約に係る第三者機関の設置です。目標をこれまで23年度までに第三者機関を設置するとしておりましたが、平成23年度の取り組みにありますように設置の緊急性が乏しい状況から当面は必要ないと判断し、改革項目から除外するものでございます。

19番をお願いいたします。19番、働く女性の家、勤労者女性会館しなのきの利用者負担の見直

しです。目標をこれまで平成 24 年度から他の施設の講座受講料と均衡を図るよう、関係課と調整するとしておりましたが、23 年度の実績にありまうように、平成 22 年 4 月から勤労者女性会館しなきの会議室使用料に割増区分を新設するとともに、働く女性の家の講座受講料も 1 回 300 円としたばかりであることや、類似施設の受講料、それから現在の経済状況等を考慮しまして、平成 26 年度の実講料から見直すこととしたものでございませう。

33 番をお願いいたしませう。33 番、市民のつどい廃止の検討です。目標をこれまで平成 23 年度に審議会の答申を受け、平成 24 年度に廃止時期を決定するとしておりましたが、23 年度の実績にありまうように、「人権を尊び差別のない明るい長野市を築く審議会」から、審議会からの答申の中で、「市民のつどいは、長野市が人権同和問題にいかに関わりあうかという姿勢が問われる極めて重要な事業である」と位置付けられましたことから、検討した結果、市民のつどいは今後も継続することとし、改革項目から除外するものでございませう。

34 番をお願いいたしませう。34 番、保健保養訓練センターの廃止を含めた見直しでございませう。目標をこれまで平成 24 年度末日を目処に、センター機能の廃止又は譲渡等を実施するとしておりましたが、平成 23 年度の実績にありまうように隣接する松代荘及び松代老人憩の家を合わせた譲渡につきまして、最終的に長野市開発公社から譲受が困難であるとの回答がありましたことから、今後の進め方にありまうように、平成 24 年度以降に策定される「公共施設の見直し指針」における施設のあり方に従って、指針策定から 2 年後の方針実施を目処に準備を進めていくこととしたものでございませう。

45 番をお願いいたしませう。45 番、鬼無里ふるさと体験施設の民間譲渡です。目標をこれまで平成 25 年度に施設の民間譲渡を行うとしておりましたが、23 年度の実績にありまうように、建物の譲渡金額と、地域住民が施設運営に参画するといった譲渡の条件につきまして、現指定管理者の(有)ふるさと鬼無里及び住民自治協議会と調整がつかなかったことから、民間譲渡は取り止め、指定管理を継続することとして、改革項目から除外するものでございませう。

49 番をお願いいたしませう。49 番、大岡アルプス展望ふれあいセンターの民間譲渡でございませう。目標をこれまで平成 22 年度に譲渡可能か検討し、可能な場合は実施時期を含めて方針を決定するとしておりましたが、23 年度の実績にありまうように、施設建設に伴う補助事業の処分制限期間内であることがわかりまして、有償処分を行った場合には補助金の返還が発生するため、譲渡予定を延期したものでございませう。

65 番をお願いいたしませう。65 番、体育施設の指定管理者制度導入による管理・運営の検討でございませう。目標をこれまで平成 24 年度までに指定管理者制度を導入するとしておりましたが、平成 23 年度の実績にございませうように、10 施設について指定管理者の募集を行いました、指定管理者の候補者となるには住民の平等利用の確保、経費縮減、組織の安定性といった 3 つの条件、全てを満たす必要がありまして、結果的に 3 施設しか選定をされませんでした。そこで、今後の進め方にありまうように、平成 23 年度において募集したものの指定管理者が選定されず、当面直営となった施設につきましては、地域の団体が管理できるよう育成するなどの期間を考慮しまして、今後、再募集を行っていくことといたしました。また、社会体育館等につきましては、導入可能な施設から順次指定管理者制度に移行してまいります。これらのことから、改革項目の完了を平成 27 年度に変更したものでございませう。

飛ばしましたけれども説明は以上でございませう。

(高橋会長)

ただいまのご説明に対してご質問いかがでしょう。専門部会ではこういうご説明受けて、一つ一つについてご説明受けたんですか。

(小林明委員)

一つではありません。

(高橋会長)

一つではないんですね。

(小林明委員)

それと、個々の話の是非になってしまうとなかなか時間足りないという中で、そこまで詳しくは、議論はできていないです。

(高橋会長)

そうですか。

(岩山係長)

全体として部会のほうにお示しさせていただいた時には、これで完了する項目と検討する項目と分けていただいて、全体的な傾向としてということをご説明しています。

(高橋会長)

今、ご説明いただいたのは変更とか除外とか、そういうところを重点的にお話いただいたと。

(阿部課長)

そうですね。しかも、変更になったものも大きな変更があったものを中心にお話してございます。

(高橋会長)

そうですね。

(阿部課長)

ですから、4、5、6ページが一覧になっておりますので、これを見ていただくと、変更になったものは矢印でズラして、矢印で右のほうへ〇が移っていますので、これが変更になったものという形。備考欄にも書いてありますけれども、どれくらい変更になっているのかということが、これで、要覧でお分かりになると思います。

(小林明委員)

部会の中では、矢印延ばすのを簡単にできないように、そういう仕組みを作ってほしいという意見を申し上げております。

(高橋会長)

ありがとうございます。それについては何かご検討をいただいていますか。

(阿部課長)

この第6次の大綱、それに基づく実施計画の中で何らかの工夫は当然していかなければいけないという風に思っています。ただ、全てではないんですけども、努力はしているんですが、やはり、相手のあるようなものについては、どうしても期限内にできないというようなものの中にはありますので、その辺については今後、考えていかなければいけないと思っています。

(高橋会長)

全体的にこの、今のご説明でもそうですけど、報告の文章が短いんですよね。具体的でないところが非常に多いんですよね。なぜかということ。遅れてしまったり、変更があったりした理由、それから成果についてもなるべく具体的に数字を入れて、出してきて管理いただきたいなと思います。余白の部分、こんなにある必要はないわけですから。ましてや、たくさん問題がありますから一つ一つについて丁寧に表現していただかないと読みにくいんですよね。正直、我々にとってね。だけど、一つ一つ重い項目ですから。ちょっとこれは余りにも概要的過ぎるのではないかなと。いただいた資料を自宅で読んできた感想ですね。

(小林明委員)

4番ですけどね、目的・理由のところ、最初に地場賃金に応じた給与水準とあるんですが、これについての検討がなされたこと、ケースが一切ないんですよね。専門部会でも話がありました国家公務員の給与の考え、これですよね。そういう中である水準が長野市でも必要だろうという意見も申し上げたのですけれども、それも踏まえて、地場賃金なんてものは年々ずっと下がり続けているのです。それを踏まえて事務局がどういう対応をするかですね。そこら辺が何かやはり、自分たちの給与を下げられないという状況が見えてしまうのですよ。これはご検討されたのでしょうか。一応、質問としてお願いいたします。

(高橋会長)

よろしく申し上げます。

(阿部課長)

すいません。これ、基本的には職員課のほうで対応しているのですけれども、去年ですかね、この関係について、給与制度等について、公正なところで議論、審議していただいた経過あると思うのですけれども、その時に地場賃金をきちっと調べようとした場合じゃないのですけれども、そうすると相当な組織がどうしても必要になってしまうということで、長野市の場合は長野県の人事委員会のようなものを作るとそれなりのスタッフ体制で、かなりの経費も掛かってしまうという中で、国の人事院の勧告、あるいは長野県の人事委員会の出たもの、そういうものをベースに今の話の給与を決めているという風に、まず説明していたと思いますので、今のところ、そういう考えで進めているということだと考えております。

(小林明委員)

であれば、その最初の目的自体を変えらなければならないといけないのではないですか。できないのであればですね。そこについて何も書かれていないのですよね。

(高橋会長)

これは私も以前にお伺いしたことなのですけれども、同じ回答だったんですけれどもね。

だけど、長野県の研究所で、民間調査等の議論できますしね。とても、別に長野市の人事委員会を設けて、発足させて組織を作ってどうのこうのという問題でなくて、調べようと思えばいくらでも調べられることだと思いますね。むしろ、ここに上げてあるものはそれなりの努力をすべきだし、ここで何度も話してもその職員課に意見が通用しないのであれば、その職員課の方を呼んでいただいて、こちらで事情を聞いて、そういう要望を委員から直接出してもらおうというようなシステムを作られてもよろしいのじゃないかなと思いますね。行政管理課だけでは、なかなかそういう組織の一人一人をプッシュしていくのは難しいのではないかなと思います。そのための審議会でもあるのだと思います。是非、長年言われていることをなかなか実行いただけないので、今年こそは何とかやっていただきたいなと思います。皆さん、他の方いかがでしょうか。

はい、小林さん、どうぞ。

(小林俊規委員)

これはそもそも職員課ができると言って計画立てているのでしょ。今の皆さんの回答だと、そんなこと出来るわけじゃないかと言っているでしょ。

だから、例えば地場賃金に応じた給与水準というのをやるつもりなの、行革は。そんなこと出来ないでしょ。これは無理なことなんだよ。地場賃金に応じた給与水準というのは。職員課はこれ出来ると読んで、目的・理由をあれしたわけ。今の業務で。

(高橋会長)

当然、そう読めますよね。

(丸山課長補佐)

今、課長が申し上げたとおり、自分たちで調べるっていうことではなくて、基本的には先ほど言った県人事委員会、あるいは民間のそういった出ている指標に合わせるという形の給与水準ということ。

(小林俊規委員)

ああ。そういう意味。

(丸山課長補佐)

先ほど来ありますように、いろんなところでこういう賃金等出ていますので、それを勘案してというような、そういう意味合いだと思うのですよね。

(高橋会長)

でも、県の人事委員会や国の人勧なんかの水準というのは非常に高いですよ。何年以上の事業所とか、それはもう上積みの部分ですから、本当の意味の地場賃金というのは反映していないという、誰もが知っていることですよね。ここのところはそこら辺なんです。ちゃんと、実際というのを調べていただきたいなというのを以前からも要望している。どうしても国の国家公務員に準じてしまうのですよね。ですから、高くなってしまいますよね。人事院勧告でやる以上。それを地場とは呼ばないのだというところをもうちょっと自覚していただきたいという風に思います。

今、小林さんがおっしゃった、それは本気でそうなのというのを、もう一回きちんと部局に確認した上で、どっちなのかはっきりさせてはいただきたいなと思いますけれどね。

(小林俊規委員)

せっかく、この項目出たので 24 年度から実施するのは何。昇給。昇給号俸数。どこやるの、これ。24 年度から実施するっていうのはどこに差を付ける。

(阿部課長)

それは給与の。

(小林俊規委員)

昇給。停止も。

4号を上げるのに2号にするとかという、あれやるの。

(阿部課長)

そういうところへ反映させていきたいということで、それをこれから評価制度でやっています、評価結果を、評価結果に基づいて、その場合によるとあなたはこの、こういう給与、格付け、位置付けになりますよというのを送って、それで、それに対してのアンケートをとって、出来るだけ多くの方の合意を得ながら、それを 24 年度中に実施していきたいと。ただ、これについては今のところ、管理職を対象にそれをやっていくということです。

(小林俊規委員)

どこ。昇格というの、昇給、勤勉手当。どこの部分やる。

(阿部課長)

ですから、勤勉手当関係もありますし、その昇給についても考えていきたいと。

(小林俊規委員)

初めてでしょ。

(阿部課長)

そうです。

(小林俊規委員)

今まではやったことなかったのでしょ。本当にやるの、24年度。ということは、23年の実績に応じた評価で、24年度の昇給する人を抑えたり、上げたりするってこと。

(阿部課長)

それを目指すということです。

(小林俊規委員)

もう23年度は評価済んでいるのね。

(阿部課長)

出来ています。

(小林俊規委員)

職員組合は了解したの。

(阿部課長)

組合との交渉はこれからです。まずは、さっき評価出来ていると言ったのは人事評価制度、目標管理の評価は出来ていますが、それを結果で、あなたはこうなりますよと、そのままもっていくとこうなりますよという連絡はまだ、通知はまだなのです。その通知をして、職員からアンケートをとって、ある程度合意が出来た段階で組合へと協議を始めると、それを24年度中にやりたいということです。

(小林俊規委員)

では、25年度からだ。

(若井委員)

24年度。そうだね。翌年になるってことだね。

(小林俊規委員)

24年度実施では出来ませんよね。今の話で。

(若井委員)

出来ないということだ。

(阿部課長)

一応、今の担当課で考えていることは、そこまで24年度中にもっていきたいという考えではいるのですが。

(小林明委員)

実施ということは実際それに基づいた評価をするということで、評価の賃金の差をつけるということですね。ということは25年度からということではないのですか。24年度中にそういういろんな調整をして、また多分云々が出るんですよ、そうすると。

(村澤委員)

その職員に通知した時にどの程度だったらゴーというようなことあるのですか。それはちょっと難しいとなるとどんどん延びていってしまいますよね。誰もこんなことで給料上がらないというのなら賛成しやしないと思うのですけどね。もらっているほうは。そこの何人ぐらいがいいですよって言ったと言えるのか、何かそこら辺が気になったところですね。

(阿部課長)

そうですね。余りにも多くの職員のほうからそのやり方について、格付けといいますか、少しここで問題提議があれば、それを一つずつ解決していかなきゃならないということには、当然なろうかと思えますけれども。

(小林俊規委員)

これ、職員が納得しなければ上げないという制度だっけ。そうではないぞ。あれ、1号を4つに割っただろう。今までの1号を4段階にして、普通の人4、そうでなければ2とか、こういうのはまだ始まってないの。それは本人の了承いらないのだろう。

(丸山課長補佐)

了承はいらないです。

(阿部課長)

要は人事評価制度に基づいて、こうやっていくところなるよ、その人事評価制度そのものも含めて、一応その、多くの職員の合意を得ながら進めていきたいというのが。

(丸山課長補佐)

合意は必要ないと思いますけれども、多くの方が納得してもらえればということだと思いますが、ただ、その今言っているのはこれで人事評価に対して、あなたはこれぐらいの給料とか、勤勉手当の率はこれくらいですよとシュミレーションして、それを本人に通知するということですよ。その結果が基本的に人事評価とその給料の通知の結果が、実際問題その本人、あるいはその上司、それとこう合っているかどうかということ本人に通知して、人事評価とも絡めて、もう1回確認してもらおうというかどうかあれですけども、そんな形だと思うのです。

(小林俊規委員)

長野市としてはね、皆さん民間の方はとんでもないと思うかもしれないけど、画期的なことなのですよ。それは1年経てば1号上がるんだ、それが病欠長かったりすればそれはダメですよ。それが、もう客観的な、客観的な需要もありますから、昇給は無いよとなるのですけれども。特別なこ

とがなければ1号上がる。でも、そのために昔の1号って給料表の、要するに1階段を細かく4つに切ったのですよ。だから、そこで人事評価を、差をつけようと。これも一つの。では、普通の人の半分にしようとか、これをもしやるとしたらね、民間の皆さんだと何やっているのだと思うかもしれないけれども、画期的なことなのですよ。

(高橋会長)

まだという感じ。それはまだだし。

(小林俊規委員)

ボーナスに差をつけたことないよね。

(丸山課長補佐)

ないです。休職期間的なものはありますけれどね。成績はないです。

(高橋会長)

どうぞ。

(若井委員)

その辺、疑問があったのですけれども、この4番の今後の進め方というところにですね、職員団体との協議、調整等を進めと書いてあるのですよ。職員団体というのは自治労。これは具体的に言っていないか悪いかわかりませんが、これは自治労だと。そうすると、それで協議するという姿勢ですね。それと、調整だから、相矛盾するものが出た時に調整をするということが出てきてしまうのですよね。だから、前回だか何かの時に、管理運営事項だから、それは市長の方針で、市長とかこの方針でやるのだという風に確か回答があったと思うんですよ。そうすると、協議して、調整をしているということになるとね、現実性はあるかもしれないけど、なかなか難しいと思うんですよ。おそらく、では市の行政を民営化するしかないかと、ズバリといくには。では、当面どうするかというと、管理者、課長以上ですかね、課長以上の段階で先行実施するというようなことであれば今言った問題はある程度説明ぐらいで済むのですよね。実行できていくのではないかと。職員全体まで含んで、それで職員団体という言い方しかしていないのですけれど、協議、調整をするという、でやっていくとなればちょっと難しいだろうし、今、小林委員さんがおっしゃったように画期的なことだろうという風に評価されます。だから、もう一つ、それを、今言ったのを管理者以上でやるかっていうのとね。もう一つはですね、もうオープンにしちゃうと、世間に。世間を味方にしてそれをやるという、そういうことであれば出来るかもしれないですね。でも、この姿勢だとね、なかなか難しいかという感じはしているのですけれどね。そうかって、市の行政、民営化するわけにはいかないですものね。

(高橋会長)

平成18年まで、この中の表でも古いほうがまだ解決しない問題の1つなのですよね。

(若井委員)

早く言えば、管理運営事項だからもっていけるかもしれないけど、今日の市役所の経営主体ですか、その方針で実行できるのではないかと法的事務はね、できると思うんですけども。実態論としてできるかどうかでしょうね。であと、しかも、こういう表現になっていけば、なおさら難しいだろうという気がしていますけど。こんな発言を試してみたんですけどね。

(高橋会長)

事務局の専門ではないこの職員課がご担当なので、この方に聞かないとなんとも答えは、正確な答えは出てこないかもしれませんが、こういう風に非常に重いテーマはそこそこあるわけですよ。そういうことに関しては、やはり担当者を呼んできていただくということがすごく大事ではないかなと。前々からお願いしているので、何とかそういう風なことを考えていただかないといけないのではないかなと思います。

(丸山課長補佐)

すいません。今日は事前にもお話申し上げたのですけれども、こういう重たいテーマは当然引き続き改革に取り組んでいかなければいけないという項目で、今日はそれをまとめてお出ししてあります。たまたま本日はどこの担当部局も入っておらないのですけれども、これで第6次の行革大綱の骨子、今日ご審議いただいて、素々案、素案に進んでいきましたら、今度は第6次の行革大綱の実施計画を策定していかなければいけないという段階ではまたこういったものを含めて、当然担当課参ってですね、ご説明申し上げて、それで言ってみれば、この工程表を作成していくというような段取りを組みたいと思っております。今日は大変申し訳ございませんが担当課は参っておらないのですけれども。

(高橋会長)

わかりました。今日出た件は、そのまま担当課にきちんと伝えていただきたいと思います。

(丸山課長補佐)

そうですね。

(高橋会長)

対策を対応していただきたいという風に思いますが、出来たらその策定の時期までではなくて、文書で回答をお願いするようなことをしてよろしいでしょうか。でないと、一つずつ先に進まないのです。是非、今日出た意見を、地場賃金のことも含めて、文書回答を出していただきたいと。お願いいたします。

他にご質問、ご意見ないでしょうか。

(小林俊規委員)

もう1つだけ。

(高橋会長)

はい、どうぞ。

(小林俊規委員)

49 番の大岡の、補助金の返還が生じるというのは、項目、計画立てる時は当たり前でわかるはずでないの。経過年数から見たら。

(阿部課長)

それがですね、合併協議した、その中で書類がはっきり掴めなかったみたいで。いよいよとなった段階で見つかった。

(小林俊規委員)

確かに合併や何かするというとそれは一つのあれかもしれないね。マイナス要因かもしれない。

(成澤委員)

今の関連したことでお聞きしたいのですが、合併先の、その市の所有地が新しい施設になったところの、台帳なんかもしっかりしているのでしょうかね。それまで活用しようとしたら、またいろんな問題が出たりとかっていうのがあったり、この中でやはりその、平成の合併したところの施設がやはり今後大きな問題になってくるような気がするものですから、そうすると廃止も含めてという話になってきて、年々そこの方の、住民も少ないわけですから、その住民、地区で全部面倒見てくれというわけにもいかないでしょうから、その時に民間に譲渡するというのも、はっきり言ってできないということで、そこのところをしっかりと資料があるのかなのか確認して、すべきだなと思います。

(高橋会長)

そうですね。

(阿部課長)

財産台帳については、システム更新になりまして、今新しいシステムの中で、前のシステムから新しいシステムに移行させています。そういう中で、結構変えてきているものと思います。それと、先ほど申し上げましたが、行革のほうとすれば来年度施設白書というものを作る予定ですので、それを進めていく中で、その辺のことについても漏れとかないのかどうか、それをチェックして、それなりのしっかりしたものを作っていきたいという風に考えております。

(高橋会長)

施設の存廃再配置等の方針、策定というところになっていますね。

(若井委員)

よくある、参考になるかもしれませんが、息子夫婦と孫夫婦ですかね、そういうことで温泉に入りに行ったのですよ。アクセスが大変なのですよね。長野から行くにはね。その辺がある程

度解消しないと、長野からどんどん来てくれというのは難しいのではないかと。それと、スキー場がなくなったり、それから、では千曲市の辺りから来てもらうかということができればいいのですが。それでも、合併の時の条件があるとすれば、やはり地元活性化の何かで残していくという、そんなことも必要なのかと思いましたけれども、長野からまた行こうという気にはならなかったですね。

(高橋会長)

大岡ですよ。

(若井委員)

アクセスだとかが大変だね。

でも、あの時は何か、サービス期間で迎えに来てもらったのですよ。何名以上ならいいということだね、その時は確か迎えに来てもらって、また帰してもらったのです。ですけど、自分、マイカーで行くというのはちょっと大変かなと。オリンピックにも出た道祖神ですか、あれはなかなか珍しい、いいものだなとは思いますがね。だから、難しい問題なのでしょうね、ここ。

(小林俊規委員)

ちょっと参考までに、誤解を恐れずに言いますと、長野市みたいな大きな自動車になると、こう言ってみれば、確立したシステムがあるわけですよ。ところが、そうでない小さな場合、小回りが利くというか。それだから、役場の職員はその運転をして走るということが出来るわけですよ。それがいいかどうかは別として、そういう意味ではですね、今まで存続したものが存続し得ないというものは出てきてしまいますよね。それは、合併のマイナス面だろうと思うのですが、これは、おっしゃるとおり難しいことだと思いますね。そうかって、それじゃあって言っていると全然行革って進まんわけ。だから、えいやってとこがないと。難しいところだと思いますよ。

(若井委員)

心情的には残していきたいという感じはしますけれどね。

(小林俊規委員)

わかります。

(若井委員)

それから、経営形態を第3セクターでもない、また別だね、経営形態でも考えればできるかもしれないですね。ボランティアを募集してね。

(高橋会長)

今、若井さんのお話は48番の大岡交流施設、大岡温泉のことですよ。それと、その隣接している25番の大岡老人福祉センターの見直しが一緒になっているのですけれどね。

片方のほうは減価償却が経過しないと譲渡はできない、廃止できないという法律的な問題、絡まっている。片方のほうも同じようですけども、送迎もなく遠いところなので、なかなか利用が現

時点ではというのが問題になっている。

隣接していながら、片方は観光課、産業振興部で、片方は保健福祉部、高齢者福祉課が担当になっているのですかね。そういう、こう本当にさっきおっしゃったように部局の壁を超えてやってほしいという。シンボリックな場所ですね。他に何か有効活用に向けて検討を行ったが、具体的な用途を見出すまでには至らなかったという風に 23 年度の取組みが皆さんに報告されていますけれどね。

(小林俊規委員)

もう一つ。

(高橋会長)

はい、どうぞ。小林さん。

(小林俊規委員)

しつこく意地悪な質問するのだけど、これは決まったの。この矢印伸ばしたやつは。矢印伸ばしたやつあるでしょ、いくつか。決まったの。

(岩山係長)

庁内の行政改革推進委員会に諮りまして、一応、その中では、これで審議会に諮るということで決定が。

(丸山課長補佐)

ただ、先ほども申し上げたとおり、これは 24 年度、今回の第 5 次の行革大綱の最終年度なものですから、これがそのまま次へいくということではなくてですね、第 6 次の大綱で、実施計画を立てる時には、もう 1 回この矢印も、当然見直しをかけていきますよということによってやっております。今年だけはたまたまその改定の時期になりますので、終わっていない継続的に取り組まなければいけないものだけはとりあえず引き続き来年もやってみようということによって載せてあるのですけれども。ですから、ここに載せてある矢印がそのまま第 6 次もそのまま矢印かという、その辺はまたそこで議論していきたいという。

(小林俊規委員)

ちょっと恥ずかしい質問するけど、この矢印を伸ばすのを OK というのは我々。

(岩山係長)

ご意見をいただくということなので、最終的には市で。

(小林俊規委員)

市長決裁。

(岩山係長)

はい。

(小林俊規委員)

審議会の意見を聞いて市長決裁。

(岩山係長)

はい。

(高橋委員)

ということは、この意見をしっかり述べていただくことは大事なことです。安易に認めるなど。しっかり、釘を刺すことは大事じゃないでしょうか。そうでなくても、利用料金の見直しとか、民間委託とか、そういう今後の計画の非常に大きな柱がズルズルと延びていますものね。ちょっと、認められないですねということは、言わなければいけないですよ。相手があるとか、法律の壁があるとか、そういう事情もよくわかりますけれども。

(小林俊規委員)

確かにね、担当者ほど立ち入っていませんから、それは入札やったけれども落ちなかった。それではとやったけどダメだったという、だから、どうしようもない状況というのも、確かにあるだろうし、その辺の、我々にそこまで目を光らせる労力はないし。

(高橋会長)

では、変わらないですね。それぞれ、各審議会というのがありますから、それぞれのところでご意見をいただいているのでしょう。そのための相談的に設置するというのが、この委員会の役目だと思いますけれどもね。

(村澤委員)

すいません。それに関連して、前々からずっと思っていたんですけれども、庁内の委員会が、この審議会がある中で報告及び意見という風になっていますよね、ここ。報告及び意見ということは、どういう契機に市長さんまで上がるのでしょうか。どっちから上がるのでしょうか。

(岩山係長)

審議の進め方について、あくまでも大綱作る上での課題で、実施計画はちょっとまたこれとは違うというか。

(丸山課長補佐)

これに限って申し上げると、これは審議会の。もちろん。最終的には。

(村澤委員)

実施計画は責任において、その庁内のリーダーのほうで配分になってくるとなると、上下関係が

あると、そちらがやるならそちらと言ってもっと延びてしまいますよね。そうすると、今のような意見がいくら述べられてもどのような形でその上がね、意見があるのかなっていう、それと合わせて前々からそういう心配がありましたよね。

(丸山課長補佐)

やはり、先に計画を延ばすとか、あるいは中断、保留とかいうのは、これからもそうなのですが、原課がちゃんとここへ来て、それぞれ理由をちゃんと委員の皆様にご説明を申し上げて、それでやっていかないと、多分いけないのだろうという風には思っております。この帳票類の書き方も、会長さんからもご指摘いただいたのですが、この2、3行だけで押し量ることはとてもできないと思いますので、その辺もまた次の大綱の実施計画の進捗管理の方向については、そういうことも含めて考えていきたいと。

(高橋会長)

是非その要望を、小林さんから出されてありますけれども、変更がある時、それは削除も含めてですけれどもね、そういう許可とは言いませんけれども、報告をきちんと受けて、説明を求めたいと思いますけどね。なるべく延期がないように諮っていききたいという風に思います。よろしくお願ひしたいと思います。

よろしいでしょうか。他のご意見、ご質問。

(村澤委員)

A4版、A3版のもの、これは。専門部会でも話題になったのですが、歳入確保のところ、長野市のところ、企業活動。どこまで行革が踏み込んでいけるのか。1つの例ですけれどもね、挟まれる前で行革の言及すべき体制を。常に対策お願ひしないと。

(高橋会長)

削る削るばかりのマイナスイメージではないです。それは発展するための、常に良くなるためのものなのだという風に明るいイメージで報告を持っていきたいなど。職場の環境を良くしていきたいというようなイメージの要因の1つとして行革があるという風に、答申の中でも以前から意見がいっぱい出てきたと思いますので、そういうものをよろしいのじゃないかな。入れておいたほうがよろしいのではないかなという風に思いますが、でも皆様のご意見を絞るほうは絞るほうで徹底しようというの、1つのあり方だという風に思いますが、いかがですか。

(小林俊規委員)

固定資産税の、新進出企業、固定資産税免除みたいな制度はあるの。長野市は。

(岩山係長)

工業団地とか新たに入っていた場合には、正確な記憶ではないですが、ございます。

(小林俊規委員)

確かにそのくらいしか行政のやれることって、今は様々あるのだろうけれども、経済的にお助け

するのは何年間か、固定資産税とりませんか、そういうようなことぐらいしかないのでしょうかね。要するに積極的な応援というのはね。工業団地を造成すること自体もそうだけど。その仕事自体がいらっしやいということも含まれているのだろうけれどね。

(村澤委員)

そういう意味で部局横断的に、それぞれの進行計画なり、そういうのを承知していて、こういうところを立てるのなら、立てていければ、プラスのイメージは出来ていくと思うのですけれどね。

(小林俊規委員)

むしろ、ここで気をつけないといけないのは、やれもしないことを耳障りよく書くとうの。さっきもほら民間給与みたいな話、あれは耳障りいいよな。でも、実際にはできない話だろう。ああいうのは書かんほうがいいよな。

(高橋会長)

消さないでほしいと思いますけれどね。ましてや、今、国のほうでは職員の削減、3.11 災害、原発事故等を経験して、公務員の削減というのが大きな問題になっていますでしょ。給与に勝っちゃって。それは全然この長野市にも反映、どこにも感じられない。この1年間に変化あったのに。そこはやはりおかしいのではないかなという風に思いますよね。まして、職員のニーズは職員の数については、新しい行政ニーズが出てきたら増やすことを、見直して増やすように見直しを考えているなんて文章ありますけれども、これはどういう意味なのだろうという風に感じてしまいますけれども、もうちょっとこの社会の空気を反映してほしいな、しなきゃ絶対ダメだと思います。

その辺、庁内で話はあったのでしょうか。お返事は。どうですか。

(岩山係長)

この策定骨子については、先日、3月23日、推進委員会に、庁内のほうに諮りまして、説明して、こういうものですよという話をさせていただいています。その中でもちゃんとこれから作るに当たっては、将来的な財政については、何かも示しながら、行革を進めるという話がありますし、都市内分権の関係では、サービスの切り捨てというようなイメージを持たれるのもマズいだろうというような意見が出ていまして、今言っていたようなお話というのは、多分これから、今、策定骨子はある程度、方向性、こういう方向でありますということをもまず掲げるところなので、具体的な取組みは実際にはこの後、4月から新しい体制になりますので、その中で26年度まで取組む行政改革の具体的な話というのを詰めていこうかなと思っています。この後の予定の中でもあるのですけれども、もう一度、審議会の皆さんには部会の中で、これから策定骨子に基づいて具体的な取組みを進めていく大綱を作っていきますが、もう一度、皆様に見ていただく場面がありますので、その時にはもう少し踏み込んだお話ができるようにしたいと思いますので。

(高橋会長)

先ほどの人事評価のことも含めて、公務員の意識の改革というのが、もうかなり前から大変大きな問題として、社会から求められていますので、そこに遅れないように、そこについていくことがまず第一、第一歩だと思いますので、そういうものが感じられるような方向、骨子にさせていただき

たいという風に思います。よろしく報告していただきたいと思いますのでよろしくお願いします。
他に何かご要望とか、この観点で。

(小宮山委員)

給与構造の改革というので、なんとなく聞いていると絞っていくほうのイメージしかないですよ。例えば、人事評価だからうんとがんばったらうんと上がる人がいるわけですよ。そういう方向に明るいイメージでもっていかれないものではないでしょうか。絞るのではなくて、がんばったら、みんなががんばったら、そうなったら、またちょっと大変なことに、勢いになる、大変なことになるのかもしれないですけど、何かこう絞っていくのではなくて、聞いていると、少なくなるイメージだと、やはり反対する人、自分に置き換えてみても、減らされますよというイメージの印象を受けたら、反対するしかないですけども。すいません、うまく言えないですけども、もうちょっと、自分ががんばったら上がるのだという明るい、それこそ長野市の人全体が明るくなるような、イメージにもって行ってほしいなとか、変えていくにしても。

(高橋会長)

要望をしっかりと伝えてください。職員課へ。

(小林俊規委員)

さっき言った成績のいい人は6号上がるのですよ。ダメな人は2号だと。だから、その辺はね、アメもムチも持っているのだよね。制度としては。

(阿部課長)

その人事評価制度の導入そのものは、がんばってよくやった人はそれなりに評価され、がんばれなかった方はそれなりの位置付けにさせていただくと。そういう職員にインセンティブを与えるような、そういう制度的な位置付けには当然なっているものです。

(小宮山委員)

あとは、上がるにしても下がるにしても情報公開しないと、どうして上がったかというのがわからないと、ただ上がったか下がったかというのが勝手に行われているようでは困るような気もするのでよね。どういう風な評価で上がっていくかというような。

(阿部課長)

今の人事評価制度、業績評価の関係については、自分がどういう風に評価されたのかというのは、その方は開示請求できますので。そういう疑問がある方と言うとおかしいですけど、それは、自分がどういう風に評価されているのかというのはそこでわかるようにはなっています。

(高橋会長)

自己情報として知るだけで、他の人のことはわかりませんよね。それは個人情報ですから。ではないですか。

(阿部課長)

そうですね。

(小宮山委員)

というか、その個人の情報じゃなくて、どういう基準。でも、それを決めるのが大変ですかね。

(高橋会長)

基準は決まっている。

(村澤委員)

それ、噛み合わせを少し時間が掛かるかもしれない。

(小宮山委員)

それで、それが先に延びていくということではなく。

(若井委員)

今の話でね、職員の若手というかね、意欲持っている人はがんばろうという風になっていくのではないかと思います。あと、指折り数えてというようなことになってくる人はそこまで積極的になるかどうか、これは私の経験から見ても、そういう新しくなったほうがいいという周りの状況あるけど、若い職員がいますよね。それから、当然制度もやる時はオープンで、一番の理想は相対で、理解させるというのが1番いいらしいですが。これはこれからやるのでしょ。人事評価制度は。

(阿部課長)

いや、だから、人事評価制度そのものは先ほどの18年からずっと合意といいますか、納得を得ながら、みんなの納得を得ながら積み上げてきて、一応、それなりの平均的なレベルで、それぞれ評価できる、体制になってきたので、いよいよそれを給与なり、手当てに反映させていくという段階にきているということです。

(若井委員)

1つだけ聞きたいのがあるのですけれども、この資料ですね、項目の4、5番目ですか、市民とともに行動する人材の育成というところに、言葉尻で申し訳ないのですけれども、少数精鋭によるという言葉があるのですよ。私の経験上、少数精鋭というのは、少数にすると精鋭になるという意味だと、ある部会講師みたいな人に言われたことがあるんですよ。要するに少数にすると精鋭になるのだよとそういう意味だと、そういう風に捉えてくださいと言われたことがあるんですが、その件、少数精鋭という風に言葉として、熟語的に捉えないで、そういう考えもあるんだなということをご参考までに申し上げたいと思います。少数にすると精鋭になる、精鋭にならざるを得ないということなのですよ。民間さんのほうはもう当然そういう発想でやっておられるのではないかと思いますけれどね。

(高橋会長)

そういう意見も職員課に伝えていただきたいと思います。
他にご意見、ご質問ありますか。

(山崎委員)

先ほど来、給与等の話がでておりましたよね。職員課の皆さんを審議会へ呼び出して、お話し合い、お話を聞くと、というようなのはやはり実施すると、いつやるかというところまで話を詰めておいたほうがいいのではないのでしょうか。

(高橋会長)

という意見が出ましたけれども、事務局いかがですか。

(阿部課長)

先ほど話しましたように、これから骨子に対しての肉付けをやっていく中で、部会の皆さんともいろいろお話をするような形になるかと思えます。そういう中で、個々の担当課からのヒアリングしていただくような場面もあるかもしれませんし、あるいはこの、今度、審議会の中での実施計画をどうするという話の中で。今回は継続、新たな項目は設けないということで、進行状況だけ、進捗状況だけお話するという形で、担当課呼びませんでしたけれども、去年のような形でテーマを選んでいただいて、担当課とやりとりをやっていただく、そういうものについては、当然これからそれぞれの場のところでやっていきたいと思えます。今、いつやるとか、それは当然決められないとは思いますが。

(山崎委員)

ちょっと極論を申し上げたのですけれどね。

(阿部課長)

そういう場面は当然これから作っていきたいという風に思っておりますのでよろしくお願いいたします。

(小林明委員)

ということは、24年度はいろいろ言わずにこれでやらせてくれと。25年度から考えましょうという議論ですね。どうも回答聞いているとそういう回答にしか聞こえないのですけれども。

(阿部課長)

今日聞いたお話の中で、24年度分のところで反映できるものは反映させていきたいと思えますけれども、なんせ1年しかないものですから、実質的には新しい大綱のほうへという形にならざるを得ないのかなと考えております。

(高橋会長)

せっかく、今日そういう意見も出ましたし、前々からそういう意見ありますので、なるべく早い

時期に変更になった部局については説明を受けたいという希望は出ているので、予定していただけますか。それは専門部会にお任せしてもよろしいかと思うのですね。全体でなくて。月1回、きちんとやっていってくださる方々が1番適任かと思います。もちろん、お時間があれば委員はそこに毎度出たりして、出させていだきたいという風な感じをお願いいたします。私たちもよくスピーディにご配慮というか、ご協力をさせていただきたいという風に思います。よろしくお願いいたします。ということでよろしいですか。

今日、お時間の中、全てをきれいに洗い出しできませんので、皆様お帰りになられましたら、この67項目、よくお読みいただいて、ご要望ありましたらそれを文書等で事務局のほうへメールやお手紙で構いませんので、出していただいて反映されるよう協議願います。

4 その他

(高橋会長)

議事については以上ですけれども、全体を通して何かご質問、ご意見ございますでしょうか。よろしければ、お時間も大分過ぎてしまいましたので、これで議事を終了したいと思います。非常に進行にご協力いただきまして、ありがとうございます。それでは、お返しします。

5 閉会

(阿部課長)

それでは、熱心なご審議をいただきましてありがとうございます。第6次長野市行政改革大綱につきましては、本日いただきましたご意見等を踏まえまして、行政改革大綱改定専門部会において、骨子への肉付けをしていただくこととなります。小林部会長様をはじめ、部会員の皆様にはお忙しい中、大変恐縮でございますけれども、よろしくお願いいたします。また、大分厳しいご意見をいただきまして、平成24年度長野市行政改革大綱実施計画につきましては、十分取組み年度期間内で改革目標を完成できますように努めてまいりたいと考えております。本日は誠にありがとうございました。簡単ではございますけれども、閉会に当たってのあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。