

【 会 議 録 （ 概 要 ） 】

実施日時： 平成 27 年 10 月 30 日（金）午後 3 時～午後 4 時 30 分

会議名	越谷市行政経営審議会 平成27年度第3回会議	実施場所	越谷市中央市民会館 4階 会議室A・B
件名/議題	【平成 27 年度第 3 回会議】 1 開会 2 議事 (1) 第 6 次越谷市行政改革大綱（案）について (2) その他 3 閉会	会議資料： (<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)	
出席者等	出席委員 結城会長、杉本会長職務代理者、延寿寺委員、大久保委員、大原委員、川島委員、栗田委員、坂本委員、副島委員、藤田委員、渡辺委員 欠席委員 田中(茂)委員、田中(由)委員、船山委員、横家委員 説明員 立澤企画部長、徳沢人事課長 事務局 利根川企画部副部長、小田行政管理課長 行政管理課：中山主幹、佐々木主事、古川主事 傍聴人 なし		
●主な内容等			
【平成 27 年度第 3 回会議】 (1) 第 6 次越谷市行政改革大綱（案）について 前回会議に引き続き各項目の審議を進めた。委員からの主な意見等は次のとおり。 【大綱（案）全般に関すること】 <ul style="list-style-type: none"> 行政改革は普遍的なものであり、また継続性がなければならない。継続性があるため、第 5 次行政改革で終わりという項目は、おそらくこの中にはないと思う。その時々によつて要請されるもので、新しく取り入れた方がいいというものがあればそれを加えるということでもいいと思う。 大綱の各項目はこのままでいいと思うが、説明書きの文章部分については、表現的にどうかというところがいくつか出ているので、そこは事務局に検討してほしい。 【2 組織力の強化】 <ul style="list-style-type: none"> 水道と下水道を一体化させることによって、経済の効率化あるいは組織のスリム化等が図れるのではないかと。 ② 職員の能力開発と人材確保 <ul style="list-style-type: none"> 民間との交流を推進するような文章を大綱に加えてほしい。 税務署の徴収は素晴らしいと聞く。民間だけではなく、官官でもいいと思う。また、医療保険について言えば、医師の力を借りるということも一つの方法だと思う。 社会福祉施設で 1 か月間、実際に現場で働く研修もいいと思う。これまでとは少し違う目線で、今までの研修とは違う部分が入るといいと思う。 メンタルヘルスに関する研修が多いと思う。必要かもしれないが、対象者や内容などが重なるものがいくつかあるのではないかと。このあたりはもう少し改善の余地があるように感じる。 <div style="text-align: right;">(次ページへ続く)</div>			

研修に掛かっているコストは委託料だけではなく、受講している職員の人件費などを含めた総コストと意識してほしい。その総コストを踏まえて、適正な研修期間や研修内容を選ぶようなシステムを作してほしい。

② 情報化等の推進

- ・ 「体制を整えていきます」という表現では少し弱いと思う。「専門の集団を作り組織を強化する」というような、もっと踏み込んだものがあると思う。
- ・ 委託するものもあるが、組織の中に司令塔となる職員を置くのがいいと思う。

③ わかりやすい情報の発信

- ・ IT 難民に関する内容を加えてみてはどうか。
- ・ 情報の発信だけではなく、市民からの意見を取り入れるという内容を加えてみてはどうか。

(2) その他

特になし

【次回会議】

次回会議の開催予定は次のとおり（後日文書で通知）。

- ・ 日時 平成 27 年 11 月 27 日（金）午後 7 時から
- ・ 内容 第 6 次越谷市行政改革大綱（案）について

越谷市行政経営審議会 平成27年度第3回会議

日時 平成27年10月30日(金) 午後3時～

会場 越谷市中央市民会館 4階 会議室A・B

1 開会

2 議事

(1) 第6次越谷市行政改革大綱(案)について

(2) その他

3 閉会

○**行政管理課主幹** ただいまから越谷市行政経営審議会の平成27年度第3回会議を始めます。本日の会議に当たりましては、田中茂夫委員、田中由佳委員、船山委員、横家委員さんから、都合により欠席とのご連絡をいただいています。

また、本日は、審議内容に係る部長等が出席しています。個々の紹介については、資料の説明員一覧をもちましてかえたいと思います。

それでは、議事について、結城会長に進行をお願いします。

○**議長** 傍聴希望者はいらっしゃいますか。

○**行政管理課主幹** いらっしゃいません。

○**議長** では、最初の議事に入ります。まず、事務局から説明をお願いします。

○**行政管理課長** それでは、第6次行政改革大綱（案）の説明の前に、資料の訂正などについてご連絡します。資料1の「外郭団体職員の男女比」について、社会福祉協議会の正規職員数が臨時職員も含んだ人数となっていましたので、訂正します。正しくは、男性24名、女性26名、女性の比率は52%です。また、資料3の「職員の適正な給与水準の維持等の取組」の裏面ですが、最後の行が印刷されていませんでした。訂正後の資料については、改めて机上にお配りしています。申し訳ございません。なお、資料5については、本日追加の資料です。それから、説明員として出席を予定していました市長公室長が、都合により、本日出席できなくなりましたので、ご報告します。

それでは、前回に引き続きまして第6次行政改革大綱（案）について、先にご説明した後に、ご審議をお願いします。初めに、前回の審議会での質問等で回答を先送りしました分と、事前に寄せていただきましたご質問にお答えします。

まず、大綱（案）3ページになりますが、「1 事務事業の徹底改革」の項の前文で、「わが国が抱えています1,000兆円もの長期債務残高を市が語る必要があるのか」とのご意見がありました。これについては、国全体の長期債務残高が、平成27年度末推計で1,037兆円、そのうち国家財政分にあっては約837兆円、地方財政分にあっては約200兆円となっていて、1,037兆円は対GDPの約230%になっており、主要先進国中最悪の水準となっています。この230%という比率は、財政破綻問題で混迷しているギリシャやアメリカ、イギリスのおよそ2倍に上りまして、主要先進国中、やはり最悪の水準になっています。ご案内のとおり、国の財政と地方の財政というのは密接に関係していますので、この莫大な借金の現状を自覚しまして、一層の危機感と責任感を持って行政改革に取り組んでいこうということで、このような表現にしているものですので、ご理解いただきたいと存じます。

続きまして、4ページの「③民間活力の積極的活用」の項で、「外部委託の受託者が市

外の業者の場合には、納税という形で越谷市に利益還元されるものなのか」という趣旨のご意見がありました。受注業者が市内であれば、税収に跳ね返りますが、市外の業者ではそれが無いのではとのことだと思いますが、確かに委託先を地元業者に優先させるという地元還元あるいは地域振興といった考え方がありますが、発注する業務内容、また価額競争等の関係から、全て市内の業者が請け負えるものではありません。しかし、仮に市外の業者が請け負ったとしましても、納付した国税の法人税などは国庫を経由しまして、その一部が地方交付税交付金という形で自治体の財源として還流してくるものもありまして、財政構造上、市と無縁ではありませんので、ご理解いただきたいと存じます。

続いて、外郭団体について数点のご質問がありました。ここで、外郭団体に対します市の関与の基本的なスタンスについて、いま一度ご説明したいと思います。外郭団体に対しては、市が出資、出捐、または財政支援等していますが、それぞれの団体は、関係する法令に基づき設立された市から独立した法人として、社会経済的な目的と役割を担っています。その経営は、法令と内部規程などによって行われるものでして、言うまでもなく、市が団体内部の経営全般にまで直接指示や命令などできるものではありません。そのため、外郭団体に対します市の関与の範囲や程度は、おのずと限られますが、団体役員報酬や給料、賞与等の金額については、その金額や水準などが一般社会や企業常識、さらには類似団体との均衡を著しく逸脱したり、市民感覚を失するような場合でない限り、法人としての主体性・自主性を可能な限り尊重したいと考えますので、ご理解いただきたいと存じます。

それでは、前回いただきました外郭団体に関しますご質問について、順次お答えします。

まず、資料1ですが、外郭団体で働く職員の男女比をまとめたものです。説明については、恐縮ですが、省略したいと存じます。

次に、「外郭団体の役員のうち、市職員OBの報酬などの水準はどうか」との質問がありました。外郭団体の役員に就いています市職員OBの報酬等の額については、前回配付しました「越谷市の外郭団体に関する情報公開」という資料に記載されているとおりでありますが、一部資料からは読み取りにくいものもありましたので、調査をいたしましたところ、市職員出身の常勤役員の報酬月額については、越谷コミュニティプラザにあっては約40万円、埼玉県東部流通センターにあっては約37万円、越谷市施設管理公社にあっては約34万円となっておりまして、それぞれ職務内容などが異なるため、単純に比較ができないかもしれませんが、月額で比較した場合、団体間に大きな格差はないもの

と思います。

また、その関連で、「越谷市施設管理公社の市職員出身の65歳の常勤役員の年収約500万円、これは一体どのような計算なのか」というご質問がありました。こちらについては、直接公社に照会したところ、このときの支給明細については、報酬が月額34万円掛ける12か月で408万円、通勤手当が、遠方から来られていた方ということで、年間28万4,000円、そして退職慰労金が14万3,000円、なお、退職慰労金については、本年6月に定期評議会で廃止されたと伺っています。さらに、本来個人収入には含めない健康保険、厚生年金の事業主負担金が56万9,000円ということでありました。この部分については、後日訂正したいと思います。

いずれにしましても、給与等については、それぞれの団体の支給規程に基づいていまして、その妥当性に関しましては、議決機関であります株主総会や理事会、さらには取締役会等での手続を経て決定されているものですので、ご理解いただきたいと存じます。

次に、「越谷コミュニティプラザ、越谷市社会福祉協議会、越谷市シルバー人材センター、埼玉県東部流通センター及び越谷市施設管理公社の負債の中に利子のないものがある。これはどういうことですか」とのご質問がありました。これら外郭団体の有利子負債以外の負債の内容は、主に支払いに係る買掛金、賞与や退職金などの引当金、保証金等の預かり金となっていまして、金融機関や市からの融資に係るものはありませんので、ご理解いただきたいと存じます。

この後、本日の審議テーマに係ります説明に入りますが、通しで説明しますと長くなりますので、ここで説明を一旦切らせていただきたいと思いますと思いますが、議長、よろしいですか。

○議長 では、前回の宿題に関しまして、ご質問やご意見はありませんか。

[発言する人なし]

○議長 では、ないようですので、次にお願いします。

○行政管理課長 それでは、続きまして、大綱（案）の5ページから6ページにかけて記述してあります主要推進事項の「組織力の強化」の項と、「市民満足度の高い行政サービスの推進」の項についてご説明します。

まず、「組織力の強化」の項の前文ですが、職員は市の大切な資源であり、財産でありますから、職員の能力が十分発揮できるような組織の強化を図ってまいります。そのことは、終局的には市民福祉の向上につながるものと考えています。そこで、この項の具体的な推進事項としまして、「①適正な定員管理等」と「②職員の能力開発と人材確保」の二つの柱を立てました。

まず、「適正な定員管理等」の項ですが、市の組織体制は、法令の改正などに伴うものを初めとして、その時々¹の社会経済情勢や行政課題に的確に対応できる体制であるとともに、その場合でも、必要最少の職員で最大の行政効果を上げなくてはなりません。まちづくりの基本となります第4次総合振興計画の後期基本計画が来年度からスタートしますが、業務改善などを推進しながら、こうした総合振興計画の各施策を着実に推進できる組織体制及び過不足のない人員配置に努めていこうというものです。

資料2については、職員数の推移などを表したものです。他団体からの派遣による職員や越谷・松伏水道企業団、東埼玉資源環境組合への派遣職員を含む総職員数については、平成27年4月1日時点で2,910人となっています。平成22年度から平成27年度までに、約360人の増員となっていることがわかりますが、保健所設置や中核市への移行関連で85人、7対1看護体制の整備などで62人、生活保護や障害福祉、高齢者福祉などのケースワーカーの増員で33人、待機児童解消などに向けた大袋保育所、荻島保育所の建て替えなどに伴う、保育士などの増員で42人、また、消防体制の充実などで24人などとなっています。また、本市の人口1万人当たりの普通会計部門の職員数については、平成27年4月1日時点で61.13人となっています。これを総務省が公表しています「全国類似団体別職員数の状況」における全国中核市の状況と比較しますと、こちらは今年度の調査結果がまだ出ていませんので、平成26年4月1日時点の数値になりますが、平均で61.47人となっていますので、本市は中間的な職員数であると考えています。

次に、資料3をご覧くださいと思います。地方公務員の給与の決定の原則、本市の職員の給与改定の考え方、これまでの本市職員の給与改定などをあらわしたものです。この項に関して、前回、職員の給与や定員等は、外部の者が管理したほうがスムーズに行くのではないかとのご質問がありました。定員管理などのあり方については、各部署における事業の方向性や施策の見通しなどに基づいて、今後の業務量なども検証の上、市全体の財政状況も勘案しながら、適正な職員配置となるよう調整を行っています。なお、各部署の事務事業については、事業課による自己チェックに加えまして、外部評価などの外部の専門家によります意見などを参考に、見直しを図っています。また、地方公務員の給与は、その職務と職責に応じて、国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与などの事情を考慮し、条例で定めることとされています。本市の給与改定は、人事院勧告を踏まえた国家公務員の給与改定に準拠し実施し、その水準の適正化を図ることとしていますので、ご理解いただきたいと思います。

次に、「②職員の能力開発と人材確保」の項ですが、地方分権の進展に伴い、自治体に

は、自らの判断と責任により、地域の実情に応じた行政運営が求められています。こうした状況に対応するため、職員の能力開発と人材の確保を引き続き進めていくというものです。

次に、別冊の資料4の「平成27年度越谷市職員研修事業概要」をご覧ください。これは、職員研修事業の平成26年度の実績と平成27年度の計画です。こちらの3ページをご覧くださいと思います。本市における職員研修の体系は、職場外研修と職場研修、いわゆるOJTの二つに大分類し、さらに職場外研修は、その対象や目的に応じ、階層別研修、専門研修、特別研修、派遣研修、自己啓発研修の五つに分類しています。なお、研修の詳細については、資料をご参照いただきたいと思います。

続きまして、大綱(案)6ページの「3 市民満足度の高い行政サービスの推進」の項になります。まず、前文ですが、市民が感じる行政サービスの満足の度合いというのは極めて主観的であります。その評価は、当然個人差がありますので、満足度の物差しの標準を定めるということはなかなか困難なものとなりますが、例えば市への各種申請や届け出行為などの際の市民の手間や時間などの負担をできる限り簡略化するなど、一つ一つの事務の小さくとも確実な効率化、省力化の取り組みは、行政改革の原点であると考えています。そこで、この項の具体的な推進事項として、「各種手続等の簡略化」、「情報化等の推進」、「わかりやすい情報の発信」の三つの柱を立てました。

まず、各種手続等の簡略化の項目ですが、固定観念や前例主義にとらわれることなく、市民の立場に立った事務執行を心がけます。この項に関しても、幾つか事前の質問を頂戴しています。

マイナンバー制度に関して、「個人情報の漏えいにおける市の対応はどうか。国民の財産を国に管理されるおそれはないのか」とのご質問がありました。ご指摘のとおり、情報通信網の発達に伴い最も危惧される問題は、情報セキュリティ対策です。マイナンバー制度導入後においても、従来どおり個人情報は各行政機関等が保有して、他の機関の特定個人情報は、情報提供ネットワークシステムというものを使用して情報の照会、提供を行う分散管理という方法がとられています。この情報提供ネットワークシステムでは、個人番号を直接には用いずに、符号を利用することで情報漏えいを防ぐことができます。さらに、インターネットを介しての外部からの侵入を遮断するシステムを構築しています。また、内部からの情報漏えい対策としては、コンピューター端末を操作できる職員を限定し、暗号化ソフトによる情報の持ち出し制限システムを導入しています。そのほか、全職員を対象に情報セキュリティ研修等の教育、指導を徹底していますので、ご理解いただきたいと思います。なお、「国民の財産を国に管理されるおそれはないのか」

とのご質問については、市がコメントする立場にありませんので、ご了解いただきたいと存じます。

次に、マイナンバー制度におけるカードとの関連で、「住基カード導入に費やされた税金が結局無駄になったのでは。マイナンバーカードは、その轍を踏まないことを期待したい」との趣旨の事前のメールでのご発言がありました。住基カードもマイナンバーカードも国の施策なわけですが、どのような制度にしましても、結果として、市民、国民にしわ寄せが来ないような制度設計であってほしいと考えています。

次に、「教育委員会には、教育委員長と教育長という二つの代表職があるが、一本化できないか」という趣旨のご質問がありました。ご質問の背景は、平成27年4月1日施行の地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律によりまして、教育委員会の委員長と教育長を一本化して、新教育長の設置を定めるなどの教育委員会改革を指してのことだと思えます。現教育長の現在の任期が再任されましたのは、平成27年1月1日です。同法の施行前によることから、同法附則の規定により、4年間の任期満了となります平成30年12月31日までは、委員長と教育長の現体制が継続することになりますので、ご理解いただきたいと存じます。

続きまして、「②情報化等の推進」の項ですが、情報通信分野の技術の進歩は目覚ましいものがありますが、情報化の流れを適時にとらえ、必要な取り組みを整えていくというものです。その過程で、今後、社会経済活動に大きな変革をもたらすと言われていまずビッグデータの有効活用や行政資料のオープンデータ化について、調査研究を進めていきたいと考えています。この点に関して、前回、「ビッグデータの活用は、国が一体として取り組む課題と思えますが」とのご意見がありました。ビッグデータの活用の推進については、総務省のICT成長戦略推進会議と、内閣府の内閣官房IT総合戦略本部で、国を挙げて取り組みがされています。国が情報通信技術の活用を推進します狙いは、情報通信技術を活用してさまざまなもの、サービスをつなげ、そのことで新たなイノベーションを創出し、経済の活性化とあわせて地方自治体の発展を促すというものですから、自治体も自主性と主体性を持って、積極的に検討していかなければならない課題であると認識しています。ビッグデータの具体的な活用例を紹介しますと、埼玉県と本田技研工業株式会社とのコラボレーションですが、特定の会員から5分ごとに収集した自動車走行データから、渋滞の回避ルートを検索することができるというものです。そのことで走行時間が短縮し、ガソリン等の化石燃料と二酸化炭素、煤煙、排気ガス、微粒子等の大気汚染物質の排出量が削減されるといった、エネルギーと環境負荷の軽減効果を得ることができます。

資料5をご覧いただきたいと存じます。右下の番号が③と振ってある面をご覧ください。4コマの写真の左上は、急ブレーキの多発箇所を自動車走行データから特定できたことで、その下の写真をご覧ください。急ブレーキの原因が歩道の植え込みの高さにあったことが判明しまして、適切な剪定により、ドライバーからの見通しがよくなったという事例です。右下の写真は、急ブレーキ多発箇所に注意喚起の路面標示を施した事例です。これらの改善策によりまして、急ブレーキの回数が約7割、人身事故の回数が約2割減少したとのことです。さらに、資料はありませんが、NTTデータと埼玉県国民健康保険団体連合会とのコラボレーションでは、レセプトや特定健康診査のデータから、疾病が重症化するおそれのある患者を抽出して、保健指導や来院を促す通知を発送するなど、予防医療と保険医療費削減等を同時に達成することも可能となっています。このように、ビッグデータの活用は社会経済分野に計り知れない可能性を見出すことができ、行政改革に大いなる効果をもたらすものと考えています。ただし、ビッグデータを効果的に活用するためには、職員がコンピューターやITCなどに関しての一層のリテラシーを身につけることが必要となります。

次に、「③わかりやすい情報の発信」の項ですが、情報は常に新鮮でわかりやすさをモットーとしなければなりません。行政情報の発信は、市民自治を推進する上で欠くことのできないものですから、アナログ、デジタルにかかわらず、積極的な発信を推進していかねばならないと考えています。

説明は以上です。審議のほど、よろしく申し上げます。

- 議長 ありがとうございます。では、今の説明、基本的には大綱（案）中心の議論になりますが、皆様のご意見をお願いできればと思います。いかがですか。
- 委員 第5次の大綱と第6次の大綱（案）の各項目や見出しの部分が似通っていることはご存じのことと思います。第5次ではそれぞれの推進事項に対して各取組を挙げて、着手しましたというところまでは実施結果報告書を見るとわかりますが、第5次の反省というか、評価の部分がよく見えません。どのような考え方でこの第6次の大綱（案）を整理されたのか、市から説明していただければ、より私のほうでも議論しやすくなります。
- 議長 では、第5次の反省と振り返り、答弁を準備してもらいたいと思います。ほかにありますか。
- 委員 大綱（案）の5ページの組織力の強化について、第1回会議でも申し上げました、上下水道の統合の件ですが、飲み水が厚生労働省、下水道が国土交通省、水質は環境省というように国レベルでも所管が多岐に分かれています。現在、越谷市においても、越

谷・松伏水道企業団、下水道課と別建てになっていますが、企業団と下水道を一体化させることによって、経済の効率化あるいは組織のスリム化等が図れるのではないかと思います。両者を統合したほうが、スケールメリットが拡大されるのではないかと思います。

また、会計関係も異なり、下水道は特別会計、企業団は公営企業会計となっていますので、これも統合したほうがいいと思います。窓口も一本化したほうが、市民も行きやすいし、使いやすいし、満足度につながっていくと思います。この辺の考え方をお聞かせいただきたいと思います。

○議長 上下水道の組織の一本化、これはスケールメリットを生かしたご提案ですが、この件について皆さんはどう思いますか。提案などがありましたらお願いします。

では、まず事務局側から、この上下水道の統合について、テクニク的にどうなのかということをおし教えていただけますか。

○企画部長 ご指摘いただいた会計の件などについては、内部でも検討しておりますが、具体的にいつごろ、どのような形でというところまでは整理できていない状況です。所管部長も担当職員も本日同席していませんので、次回会議でもう少し詳しい説明をしたいと思います。

○議長 委員、いかがですか。

○委員 中核市になったので、大きなことをやってもらいたいと思います。松伏町との関係もありますが、政令市を初め、多くの中核市で取り組んでいますので、検討ではなく、第6次の目玉にするぐらいの意気込みでやってもらいたいと思います。次回、よろしくをお願いします。

○議長 今の上下水道の統合に関しては、次回の議題の一つのテーマにするということでもよろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

○議長 次回会議には建設部長の出席をお願いします。それでは、さきほどの意見の回答、そろそろよろしいでしょうか。

○行政管理課長 はい。さきほどいただいたご意見は、第5次行政改革大綱の各主要推進事項や具体的推進事項に関する取り組みの評価がありまして、今回の第6次行政改革大綱の主要推進事項や具体的推進事項について検討していくべきではないかという趣旨のものだと思います。

本市の行政改革の取り組みについては、毎年度、その内容について、市長、副市長を初め、各部長からなる、行政経営推進本部会議に報告するとともに、本審議会にご報

告しまして、委員の皆さんから各取り組みに対する意見を初め、先ほど上下水道の統合についてのご意見がありましたように、もっとこのような取り組みが必要ではないかといったご提案などをいただき、それに対して市の考え方などを説明しながら、これまで取り組みを進めています。そして、それぞれの取り組みの実施状況については、毎年度報告書にまとめて報告し、ご意見をいただいています。

また、主要推進事項や具体的推進事項の体系やメニューについて、第5次のものとはほとんど変わらないというお話がありました。これについては、第1回会議で第5次の大綱と第6次の大綱(案)を比較する資料を配付しましたが、細かい表現の変更ばかりで、ほとんど変えておりません。この点については、事務事業の改善ですとか、歳出削減、歳入の確保といった行政改革の基本的な考え方というのは、そう変わるものではないと考えております。以上です。

○議長 いかがですか。

○委員 おっしゃることは非常によくわかりますが、例えば「組織力の強化」の最初の具体的推進事項について、今回の第6次の大綱(案)では、「適正な定員管理等」となっていて、第5次も「適正な定員管理等の推進」となっています。同じものが挙がっているということは、行政改革として進めていったときに、これは効果があると考えて進めまですという背景があるのか、それとも効果があるというよりは、第5次でもまだ半ばだったので、成果を得るために引き続き進めなければいけないという意図で出されているのか、そこがちょっと見えません。各項目が似通っているというところで、それぞれがどういう立場でどういう項目を挙げられているか、その意図によっては、ここに本文で挙げる表現が変わってくるかと思ひまして、それをお聞きしたかったところです。

ですから、その部分は配付された資料から考えてくださいということであれば、それはそういうことになりますけれども、できるだけ具体的なものを教えていただければ、それをもとに議論ができるかなと思って質問しただけなので、結構です。

○議長 ありがとうございます。今日は職員の推移等の資料があります。職員の定数の問題、正規職員や非常勤職員の問題など、職員体制についてご意見はありますか。

○委員 私は、「2 組織力の強化」については、大綱(案)のままでいいと思います。「② 職員の能力開発と人材確保」に関して2つ質問があります。

1つ目ですが、資料4を見ますと、民間ではできないぐらいの研修数を毎年されているようです。研修するのはいいのですが、1つ1つをよく見ますと、2日間ぐらいの研修がほとんどのためか、内容が薄いものが目立ちます。また、コンプライアンスに関するものがほとんど見当たりません。管理職員のメンタルヘルス研修の中にコンプライア

ンスの側面という項目がありますが、コンプライアンスを主とした研修はされていないのでしょうか。

それから、2つ目は、研修というのは、継続性を持たせるのが一般的だと思います。例えば、CDT（キャリア・デザイン・トレーニングの略で、職員のキャリアの方向性を見出していくために体系化されたプログラムのこと。）というのがありますが、このような概念が取り入れられているのかどうかを教えてくださいたいと思います。

○議長 では、答弁を準備してもらいたいと思います。ほかにありますか。

○委員 ハローワークに能力開発の教育があると思います。これを利用することで、個人の場合は、研修に対する補助が出るとはありますが、越谷市はこの制度を利用されているのか教えてくださいたいと思います。

○議長 では、その質問の答えも準備していただきたいと思います。ほかにありませんか。

○委員 女性に関する研修についてですが、少子高齢化が進む中で、女性の出産の問題や、それらに伴うメンタルな面、それからハラスメントの面も含めての研修をどのようにされているのか教えてくださいたいと思います。

○議長 では、こちらも後ほどまとめて回答をお願いします。大綱（案）について何かご意見はありませんか。

○委員 職員研修にはいくらかの費用が掛かっていますか。

それと、研修内容のステップアップについてですが、例えば、普通救命講習をされていますが、こちらを習得したら次は上級を目指すなど、内容のステップアップについてどのように考えて研修を組まれているかを教えてくださいたいと思います。

また、メンタルヘルスに関する研修が多いと思います。確かに必要な研修かもしれませんが、対象者や内容などが重なるものがいくつかあるのではないかと思います。このあたりはもう少し改善の余地があるように感じます。

○議長 研修についての質問は後ほどまとめて回答をお願いします。ほかに、大綱（案）についてのご意見はありませんか。

○委員 能力開発についてですが、民間企業などで専門的な知識を持っている方と越谷市職員が交流する機会などはありますか。

また、例えば、橋を架けるなどの際に、民間で長年の経験を積んでいる方の設計企画力というものをうまく生かせませんか。職員がゼロから積み上げて何かやろうとするよりも、手っ取り早く知識が使えるのではないかと思います。民間との交流を推進するような文章を大綱の中にぜひ加えてもらいたいです。

○議長 今の提案を受けてほかにご意見などはありますか。

○委員 埼玉県から当社への出向で、県職員を1か月お預かりしたことがあります。県からお話があり、当社もちょうど人事評価制度を作るのに悩んでいたときでしたので、アドバイスいただける職員ということで来ていただきました。お互いにすごく刺激的な1か月で、受け入れをしてとてもよかったです。埼玉県がやっていますので、越谷市もできるのではと思います。

○議長 ありがとうございます。例えば、具体的な提案としては、市職員が民間に少し出向するような感じになりますか。

○委員 そうです。

○議長 ちなみに研修はどのぐらいの期間がよろしいと思いますか。

○委員 お互いを知るのに1週間では難しいと思います。越谷市の勤務体制もありますが、1か月がよろしいのではと思います。当社の場合は、お金を払わず、県職員のデスクを用意するというでやらせていただきました。

○議長 この件については、民間との協力で能力開発をしていくという内容を大綱に入れるのはいかがでしょうか。ご意見をお願いします。

○委員 資料4には研修の受講者数は掲載されていますが、研修の企画段階で想定されていた受講者数が示されていません。参加率はどうなのかが気になりました。

また、研修の委託先をどのように選んでいるのか教えていただきたいです。

○議長 研修に関する回答は後ほどまとめてお願いします。ほかに、大綱（案）や職員体制についてのご意見などはありませんか。

○委員 大綱（案）の各項目については、私はこの内容でいいと思いますが、説明書きの文章部分については、いろいろと表現的にどうかというところがいくつかありました。それは後ほど事務局の方で検討いただきたいと思います。

また、先ほどほかの委員からお話がありましたように、第5次の各項目について総括することは、大事なことだと思いますが、行政改革は事務局の説明のとおり普遍的なものであり、また継続性がなければいけないと思います。例えば、組織あるいはここで言う適正な定員管理あるいは人材育成、また情報化などは特にそうだと思います。継続性があるため、第5次行政改革で終わりという項目は、おそらくこの中にはないと思います。その時々によ請されるもので、新しく取り入れた方がいいというものがあればそれを加えるということでもいいと思います。

○議長 ありがとうございます。ほかにご意見などはありませんか。大綱の文面も含めた体制などで何かありませんか。

○委員 事前に質問して先ほど回答いただきました、教育委員の制度に関してですが、市

民から見て、教育長がいて、教育委員長もいるというのは非常にわかりにくいと思います。それぞれの役割の違いがよくわかりませんし、責任体制も弱いのではないかと思います。教育委員会には、5人の教育委員がいて合議制になっています。その中で、今、問題になっているいじめの問題とか自殺の問題、これらを解決するのが非常に遅いということで、新法が改正されて4月1日からスタートしていますが、同法施行前に越谷市の現教育長は再任されたため、任期の3年間はそのまま行ってしまうわけです。そういうことでもありますので、この辺の改革の手を打つべきではないかと思います。そうしないと、市民満足度にもつながりませんし、対応が遅いということを市民に指摘されますので、ぜひ検討していただければと思います。

○議長 この大綱の中に、いずれは教育長と教育委員長を統合するという文を入れたいというご提案でよろしいでしょうか。

○委員 そうです。

○議長 任期があるので今は仕方ありませんが、今の任期が終われば統合するというのを、この大綱で提言したいというご提案ですが、いかがでしょうか。

○企画部長 次の任用のときには、当然法の改正のとおりに進めていかざるを得ませんので、今の任期満了後には、統合することになると思います。それを前倒しにというご意見だと思いますが、教育長の任用を提案する際に、その辺については十分考慮した上で提案していますので、ご理解いただきたいと思います。

また、ご心配いただきました、いじめなどの非常に重篤なリスクがある事案が発生したときの対応については、教育委員会と市長がそれぞれの責任の中でどう対応するかということを整理していますので、速やかに対応がとれる体制になっています。これは、教育長、教育委員長、教育委員会との関係とは別に組織を整理した経過があります。

○委員 はい。わかりました。

○議長 一応法律ではもう決まっていますので、やるということになりますから、あえて大綱に入れなくてもよろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

○議長 わかりました。ほかに大綱の文案についていかがですか。

○委員 大綱の説明文は今のようなものでいいと思います。ただ、質問として、例えば適正な定員管理等では、「既存業務の徹底した見直しによる業務量の削減」とありますが、こういうものの根拠は何でしょうか。第5次までの行政改革の経験を踏まえて、こういう部分は削減するというものが実際にあって書いているのか。それとも、失礼ですが、飾りとして書いているのか。このようところが節々にあるので、はっきりしていただ

けるとありがたいです。

○議長 ありがとうございます。回答を準備していただきたいと思います。それでは、今から先ほどいくつか出ました研修に関する質問について回答していただきたいと思います。

○人事課長 それでは、能力開発の質問について、順次お答えしたいと思います。

まず、研修の日数が1日ないし2日であり、少し薄いのではないかというご指摘がありました。確かにこの日数で職員研修を完結させることは困難であると思います。2日なり3日なりの研修を受けて、翌日から飛躍的に能力が上がるかと言いますと、なかなかそうはいきません。さりとて、長期の研修日程を確保できるかと言いますと、なかなか難しい状況でして、そのような中で常に研修プログラムを考えているところです。限られた日数で内容の濃いものということを考えていますし、さらに、研修受講後に受講者自身が、どんな分野でも構いませんが、それぞれ興味を持って自分でスキルアップを図りたいという気持ちにさせるということも考えてプログラムを組んでいます。したがって、プログラムの作成に当たっては、そこで完結するのではなく、その中身そのものが必ず次につながっていくこと、先ほど継続性というお話がありましたが、まさにそのとおりでして、常に受講した職員には、その後もそれについて自らどんな形であれ、学習をしてもらう、能力を習得してもらうということを基本として考えています。先ほど、資料4の3ページで、研修体系について事務局から説明しました。この中で職場外研修として、階層別、専門、特別、派遣、自己啓発と複数の体系がありますが、例えば、階層別や専門の研修を受けた後に、職員自らが時間外に行う、自己啓発研修に進んで取り組んでもらえるようにすることが理想と考えていまして、こうした考え方のもとでプログラムを組んでいます。

次に、コンプライアンスに関する研修が少ないというご指摘がありました。資料4のとおり、研修にはいろいろなものがあります。例えば、接遇に関する研修や、法律・政策形成に関する研修などがありますが、このような研修の中でも法令遵守の意識が醸成されていくと考えていますので、特にコンプライアンスをないがしろにしているというわけではなく、先ほどお話しいただいたような意気込みは当然持っていますし、今後もそういった意識をきっちり持って研修に取り組んでいきたいと考えています。

次に、ハローワークとの連携に関するご提案がありました。貴重なご意見、1つの案として受け止めたいと思います。そのような手段が有効に働くのであれば、いろいろな調整が必要になるかもしれませんが、視野に入れて、意識を持ってやっていきたいと思っています。

次に、女性に関する特別研修のご質問がありました。今年、女性の職場における活躍の推進を目的として、女性活躍推進法が成立されました。女性職員に関する研修については、この法律の成立を待たずしても取り組んできましたし、今後もしっかりやらなくてはならないと考えています。研修内容については、まず、毎年度、女性職員に特化をして、女性職員エンパワーメント研修というものをやっています。こちらは、個人がスキルを高めるあるいはそういった意識を高めることを目的としています。また、今年度から新たに加えたものとして、女性活躍推進研修というものがあります。管理職33人を対象に実施しましたが、こちらは、周囲から、特に直近の上司から支援していった、その職員個人だけでなく、組織として支援をしていこうということで始めたものです。このほか、女性に限らず、男性も当然に受けるものとして、男女共同参画に関する研修などがあります。今年度はこのような研修を実施しましたが、効果を十分精査して検証していきたいと考えています。

次に、費用対効果に関するご意見がありました。研修に係る予算及び決算額はおおむね1,000万円になります。県内では、額からすると3番目か4番目ぐらいに高い数字だと思います。職員1人あたりの額としては、もう少し順位が下がります。県内だと13番目か14番目ぐらいになります。この額が適正かどうかを判断する尺度がなかなかありませんので、お答えになっていないかもしれませんが、他団体との比較で説明させていただきました。

次に、研修のステップアップに関するご質問がありました。内容は、毎年、同じような研修をされていますが、ステップアップについてどのように考えていますかというものでしたが、ステップアップの考えは当然に持って研修プログラムを考えています。毎年同じような研修がありますのは、例えば、階層別の研修については、基本的に入庁何年目ということで対象者を絞っていき、毎年度、対象者が異なります。仮に、入庁6年目を対象とした研修であれば、今の5年目の職員は来年その研修を受けることになります。同様の研修を入庁の年度を変えて毎年度実施している関係もあり、違った内容の研修を受けさせるというのはなかなか難しいところです。このようなこともありますが、今の研修プログラムは越谷市の組織を見たときに、ベストに近いベターであると考えています。

次に、メンタルヘルスに関する研修が多いのではないかというご意見がありました。資料4の2ページの「現状の主な問題・課題点」の③番をご覧ください。メンタルヘルスケアの強化については、平成27年度の重点事項として位置付けています。これはなぜかといいますと、労働安全衛生法が改正されて、ストレスチェックが義務付けられる

ことになりました。このような背景もありますが、越谷市の現状を見ますと、精神疾患により長期で職場を離れなくてはならない職員の割合が高くなってきています。ちなみに、平成26年度の実績になりますが、精神疾患によって1か月以上休んでしまった職員は40人います。これは全職員の1.3%から1.4%に当たります。この1.3%から1.4%が高いか低いかということになりますが、全地方公共団体の抽出調査によりますと、越谷市はその平均よりも0.2ポイントほど高い状況です。このような状況を踏まえて、研修としては、まずは予防を第一に考えて、今年度は特にそれを重点的にやっていくということにしまして、各階層、各研修で時間はそう長くは取っていないのですが、意識付けということも含めて実施しています。

次に、民間との交流に関するご意見がありました。これについては、毎年度、1か月ほどの期間になりますが、埼玉りそな銀行に管理職2人を必ず派遣することにしていきます。また、越谷市は観光の分野が弱いということがありまして、2年間の年度を通しての研修になりますが、公益社団法人の日本観光振興協会に職員を派遣している状況です。

また、先ほど職員がゼロから積み上げるよりはというお話がありましておおり、確かに内部ではなかなか培えない部分、特に技術部門になりますが、そのような部分があるのは事実です。大綱（案）本文の「多様な人材」というところに関係しますが、今、お話しいただいた趣旨から、これは平成15年度の採用からになりますが、民間企業等の経験者採用枠を設けています。現在、民間経験がある職員は、事務、技士合わせて約150人います。事務、技師全員で1,231人いますので、民間経験がある職員は全体の12.2%、おおむね10人に1人はいる状況です。これをどこまで増やすのかという数値目標はとりわけ立てていません。新卒で入れて研修で育てていくという考え方が一つ、それから、内部でできない部分については、民間経験などがある方を採用するという考え方で今のところはやっています。少し交流の部分と外れてしまいましたが、このような考え方でいます。

次に、研修受講者数の対比に関するご指摘がありました。ご指摘のとおりだと思います。何人来てもらいたいあるいは受講者を何人に想定して組まれた研修か、そして、それに対して実績は何人であったかという表記の仕方などについては今後検討していきたいと思います。

次に、委託業者に関するご質問がありました。研修全体の50%ほどを委託しています。委託業者の選定については、いわゆる企画提案型で行っています。当然、どんな業者でもいいというわけではありませんので、提案された内容、そして専門性ですとかあるいはその実績、それから金額、これを総合的に評価する方式を採ってまして、最も

優れた業者を選定しているという状況です。説明は以上です。

○議長 それでは、続いて業務量に関する質問への回答をお願いします。

○企画部長 大綱（案）の表記について、その裏付けとなります事業などがあるかどうかというご質問でした。大綱（案）の5ページに「2 組織力の強化」の「④適正な定員管理等」という項目があります。ここで表現したいことは、基本的に定員管理そのものは、行政運営の継続性あるいは連続性を担保するものとして非常に重要ですので、「2 組織力の強化」の一番目に持ってきています。この項目の4行目に「財政負担とのバランスのとれた人員体制」とありますが、こちらは、たとえば、財政上の人件費比率の推移などを類似団体と比較し、適正な水準にあるかを客観的に見極めた上で、人員体制が余りにも多くならないように、あるいは極めて少なすぎないようにということを含めて進めていく必要があるということです。

その下の「既存業務の徹底した見直しによる業務量の削減」については、基本的には重複を避けていくということが事例としてあります。例えば、同じような健康づくりに関する業務について、市民健康の観点から健康指導するものと、保健行政、いわゆる国民健康保険の給付抑制の観点から健康指導するものなどがあります。これらはいろいろとやり方は違うかもしれませんが、重複する部分が出てくると思います。こういったところの業務効率を上げて、あるいは一部統廃合した上で、業務量の削減を図っていくということが、1つ方法としてあります。また、施設の統廃合によって、業務を見直して、直接人員の削減につなげるという方法もあります。

次の「民間力の活用」については、大綱（案）4ページに「民間力の積極的活用」という項目がありますが、ここでは、例えば、施設の運営について、越谷市が直接運営するよりも指定管理にした方が低コストで、かつ役所になくノウハウを導入して業務が執行できるというような場合は民間を活用し、これにより人員の削減などにつなげることを念頭に置いた表現です。こちらについては次回会議に資料を用意してご説明したいと思います。

○議長 今の事務局からの回答を通して、何か大綱の文章を変えたりなどのご提案はありませんか。先ほど、民間と協力して能力開発を進めた方がいいという意見がありました。現在は、りそな銀行ぐらいしかないというお話でしたので、このあたりについてご意見はありますか。

○委員 税務署の徴収は素晴らしいと聞きます。民間だけではなく、官官でもいいと思います。また、医療保険について言えば、医師の力を借りてというのも一つの方法だと思います。いろいろお借りできる場所はあると感じますが、その表現をどうしたらいい

のかは思いつきません。

○議長 ほかにありませんか。

○委員 例えば、社会福祉施設で1か月間、実際に現場で働くのもいいと思います。これまでと少し違う目線で、今までの研修とは違う部分が入るといいなと感じます。

○議長 ほかに何かご意見はありますか。では、ここの研修の文脈は、事務局に考えてもらうことでよろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

○議長 では、業務量に関してほかにご意見などはありませんか。

○委員 先ほど、研修の費用が1,000万円というお話がありました。ただ、それは業者に支払う金額で、このほかに受講している職員の人件費などが掛かりますので、1年間の研修に係る費用はもっと大きな額になります。その費用を、民間だと利益の中から出さなければいけないため、どうやって経営していくのかを四苦八苦して考えているのが現実です。研修はやっていただきたいと思いますが、その研修に掛かっているコストを委託料などの支払いの1,000万円と意識されるのではなく、人件費を含めた総コストでこれだけのお金を使っているという意識を持っていただきたいと思います。その総コストを踏まえて、適正な研修期間や研修内容を選ぶようなシステムを作っていただきたいと思います。

○議長 ありがとうございます。それでは、おおむね大綱の文面については、このままでよろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

○議長 「3市民満足度の高い行政サービスの推進」についてのご意見はありますか。

○委員 「②情報化等の推進」について、この項目に情報通信技術の記載があります。先ほど、事務局の説明の中に、情報技術については専門職を置いて組織強化を図るといったような内容がありましたが、私もそのとおりだと思います。情報化を強化することで、行政コストが大幅に下がることもたくさんあると思います。ですので、ここの文を「体制を整えていきます」というような弱い表現ではなくて、例えば「専門職を組織化して情報化を推進する」というような積極的な表現にした方がいいと思います。

また、越谷市で問題になっているかはわかりませんが、IT難民の問題がありますので、「③わかりやすい情報の発信」というところに、IT難民に関する内容を加えてみてはどうでしょうか。

○議長 今の提案について何かご意見はありますか。

○委員 わかりやすい情報の発信はいいですが、発信だけではなく、市民からの意見を取

り入れるという内容を加えてみてはどうかと思います。今は、ただメールで受け付けているだけですが、例えば、越谷市の広報についてアンケートを書いて、それをインターネット上で閲覧できるなど、このようなことを取り入れた方が、もっとおもしろくなると思います。

○議長 ほかにご意見はありませんか。

○委員 確かに「情報の積極的な発信を推進します」と書かれていますが、発信しているだけでは本当に受けているのかわかりません。

○議長 例えば、広報を読まない人もいっぱいいる、そういう意味ですか。

○委員 そうです。ホームページを見ますと、ご意見はメールで受け付けていますとなっていますが、なかなかそこまでする人も少ないと思います。要は発信するだけでなく、それをバックアップするようなことを大綱の中に加えてほしいです。

○議長 どのような文面がよろしいですか。

○委員 文章が思いつかないです。

○議長 では、そこは事務局に考えてもらうということよろしいですか。

○行政管理課長 はい。

○議長 ほかにありませんか。

○企画部長 今、ご指摘いただいた件ですが、ご意見いただきましたように、越谷市でも世論調査を初め、個別にいろいろな計画を作る際に、各団体にアンケートを実施しています。無作為抽出のアンケートも、年間3,000件とか5,000件とかやっています。そこには自由記述のアンケートもありますので、比較的市民の皆さんの声をその都度お聞きすることについては、できるだけ工夫を加えていくということ、総合振興計画などでは行っております。個別計画でもそうです。例えば、介護保険事業計画や障害者計画ですとか、そのような個別計画を策定する際も、できるだけ関係者・関係機関の意見をしっかり集約していくということを進めています。

過去に、もう少しフェース・ツー・フェースで、市民の皆さんからの声を聞く方法が足りないのではないかというご指摘をいただいたことがあります。そのため、市長がタウンミーティングに行って、直接市民の皆さんから声を寄せていただく場を設けました。ただ、今、ご指摘いただいたように、もうちょっと自由に、手軽に越谷市に意見を寄せてもらうような仕組みをというご意見だと思いますので、これについて、この大綱とそれから総合振興計画の権能の違い、役割の違いを少し整理して、ここに載せるべきかどうか、いま一度事務局で整理して、最終的な答申案の整理の段階で、ご説明させていただければと思います。

- 議長 では、そういうことでお願いいたします。ほかにありませんか。
- 委員 「②情報化等の推進」の「体制を整えていきます」という表現は少し弱いと思います。「専門の集団を作り組織を強化する」というような、もっと踏み込んだ文言でいいと思います。
- 議長 では、少し強調した文章にするということではいかがでしょうか。
- 委員 逆に、越谷市でその組織を持つことは怖いと思います。情報技術はものすごいスピードで変わっていく中で、古い技術を持った人を抱えてしまうと、がんじがらめの市になってしまい、経費が重たくなります。そういうものは、メインのコントロールする人は市に必要なだと思いますが、組織として持つのはどうかと思います。
- 委員 当然、持つべきです。例えば、市が管理しているソフトについても膨大な費用が掛かっているはずで、それは行政コストの中に見えませんが、そういう情報技術を有効的に活用していくことが必要で、そうしなければ、コストが膨大になっていきます。
- 委員 逆に組織で持つ方が費用は掛かると思います。そこはちょっと議論が必要だと思います。
- 委員 外に委託する部分もあります。組織の中に司令塔がないといけないと思います。
- 委員 知り合いの情報技術関係の会社では、社員の10%がメンタルケアで休んでいます。この業界では当たり前の常識で、それをフォローしながらやっているそうですが、越谷市がそれをやるというのは、少し不安に思います。社長は皆さん、七転八倒してやっています。それで、職種を変えたりいろいろやっているのですが、越谷市になると職種変更ができないとなってきたり、いろんな問題が出てくるので、本当にその実務を持つべきなのかなと私は思います。
- 委員 実務は持たないです。組織の中に司令塔となる職員を置くのがいいと思います。
- 議長 SE(システムエンジニア)を持つという意味ではないという理解でよろしいでしょうか。
- 委員 はい。SEを持ってしまうと、お金がいくらあっても足りません。
- 議長 私が聞いている限りでは、お二人とも同じことを言っているようです。要するに司令塔をきちっとしてくださいということだと思います。このことについてご意見はありませんか。
- 委員 体制ではなく、人材の育成をしていく方向にした方がいいのではないのでしょうか。
- 議長 いかがですか。
- 委員 大変失礼ですが、それでは少し弱いと思います。情報技術はもう少し高度なものと理解しています。育成という感じではないと私はと思いますが、いかがですか。

○委員 そうですね。確かに高度なもので、一つの財産でもあると思います。

○議長 越谷市のIT関係はどのようになっていますか。

○企画部長 災害時の問題もあり、基本的にはクラウドで整備しています。今は通信サーバーを市役所に置いているだけで、データベースを管理するようなサーバー類のほとんどは外に出しています。堅牢な建物にある電算会社のところから通信で引っ張ってきて、端末からサーバーにデータ連携でやっていくというのが基本になっています。

また、業務システムと情報系システムを完全に分けて管理していますので、業務システムに市民の皆さんがアクセスできるというものではありません。そういった意味でクローズされたシステムになります。業務システムは、住民基本台帳システムと税システムを基本に、当然のことながら住基連携が必要になってきます。福祉システムや介護保険など全ての業務連携、住民基本台帳をもとにした連動するシステムは何十、何百と動いていますので、これを職員が、ITの変化に応じて一つ一つ学んでプログラムを組んでいくということはほぼ不可能です。ですので、実際にSEの採用はもちろんしていますが、これは総括的な仕様書を点検するとか、あるいは包括的に今後のシステムの方向性をどうするか、あるいは業務システムを職員によりわかりやすいものにするためにはどうしたらいいか、そういった方向性の議論をした上で、実際に使いやすいシステムであり、経費の削減につながるようなシステムを検討・導入するための担当として複数名を配置しています。この担当は、民間のSEと仕事をする関係で、夜間のシステムのメンテナンスに立ち会うとか、ソフトウェアなどの入れ替えで朝に立ち会うなど、相当業務負荷がかかっています。年間何百時間という超過勤務が発生している状況です。ご指摘のように、可能な限り新しい技術で、セキュリティーを大前提に業務システムについては進めていまして、大変な経費を掛けてやっています。ご指摘のそういった新しい情報化技術をしっかりと取り入れ、セキュリティー強化をした上で、しっかりと業務効率につながるシステム運営をしていく。住民サービスが高まるようなシステムにしていくということにおいての情報化の推進ということについて、少し記述が弱いということであれば、このあたりは考慮していく必要があると思います。

もう一点、住民系のいわゆるインターネットでアクセスできるようなホームページを中心としたサービスについて、いろいろな技術が開発されています。例えば、スマートフォンへの対応があります。このようなシステムの変更について職員がすべて対応することはできませんので、当然、専門の業者に委託してシステム開発あるいは改修をしていくこととなります。このあたりについては、市民の皆さんの情報ニーズ、それから普及しているIT機器を念頭に置きながら、情報がしっかりと伝わるような形での提供方法

などを考えていく必要があります。

それと、IT弱者の関係については、大綱に表現するかどうかは別にして、何らかの配慮は必要であると思います。総合振興計画ではそのような表現を一部取っていますが、行政改革でそのような表記を加えるかについては検討して、次回あるいはそれ以降にご説明できればと思います。

- 議長 では、「③わかりやすい情報の発信」については今の意見を反映して、今よりも少しニュアンス的に強くするというので、内容は事務局にお願いするというのでよろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

- 議長 では、大綱の2と3についての審議を終えます。ただし、上下水道についてどうするかという文言については、次回で諮りたいと思います。よろしいですか。

〔「はい」と言う人あり〕

- 議長 次回は上下水道の件と、大綱4のところを審議することになります。ほかに何かありますか。

〔発言する人なし〕

- 議長 では、事務局にお戻しします。

- 行政管理課長 ありがとうございます。次回の審議会の日程をご連絡いたします。次回は11月27日の午後7時からになります。夜間になってしまい申し訳ありません。ご都合の悪い方については、後ほど事務局までご連絡くださいますようお願いいたします。

そして、次回の審議事項は、今ありましたとおり、大綱の7ページから8ページにかけての健全財政の堅持の項目になりますので、よろしく申し上げます。以上です。

- 行政管理課主幹 長時間にわたりまして、貴重なご意見大変ありがとうございました。以上をもちまして、本日の会議を終了したいと思います。