

議 事 録

会議名	平成29年度第1回寒川町行政改革推進委員会会議		
開催日時	平成29年5月13日（土） 午前10時～午前12時5分		
開催場所	寒川町役場東分庁舎2階 第1会議室		
出席者名、欠席者名及び傍聴者数	《出席委員》 木立順一（委員長）、鈴木宏文（副委員長）、中村基寛、藤岡幸子、水田敏弘、山本毅 《欠席委員》 梅村仁 《事務局》企画部企画政策課 深澤文武（部長）、高橋陽一（課長）、青木裕昭（主幹）、吉田史（企画行革担当副主幹）、山下道治（企画行革担当主任主事）、赤崎平（企画行革担当主任主事） 《関係部等の長》 小島輝雄（総務部長）、亀山浩（福祉部長）、野崎誠（健康子ども部長）、古谷雅洋（教育次長）、内田武秀（福祉課長） ※傍聴者2名		
議 題	(1) 委員長、副委員長の選任について (2) 議事録承認委員の指名について (3) 第6次寒川町行政改革プラン 平成28年度実績報告について (4) 平成30年度以降の町の行政サービス改革について (5) その他		
決定事項			
公開又は非公開の別	公開	非公開の場合その理由（一部非公開の場合を含む）	
議事の経過	○開会 ＊委嘱状の交付 ＊委員自己紹介 ＊事務局自己紹介 ○議題		

(1) 委員長、副委員長の選任

(高橋企画政策課長) 最初に、委員長、副委員長の選任についてでございます。

資料 04 に寒川町行政改革推進委員会設置要綱がございます。その設置要綱第 5 条におきまして、委員長、副委員長については委員の皆様の互選によるとされてございます。最初に委員長につきまして、委員の皆さまでご提案などございましたらお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

(鈴木委員) 昨年まで委員長を務めていた者として、ご提案させていただきます。

委員長については、前期も委員を経験されまして、また教育委員としてのご経験もあり、町の行政についても非常に深い識見をお持ちの木立委員を推薦したいと思います。

(高橋企画政策課長) ただいまご提案をいただきましたけれども、ほかにご意見等があれば伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

<意見なし>

(高橋企画政策課長) それでは、木立委員におかれましては、ただいまご提案をいただきましたが、いかがでございましょうか。

(木立委員) 承知いたしました。

(高橋企画政策課長) それでは、木立委員に委員長をお願いしたいと思います。続きまして、副委員長についてですが、委員長に何かお考えがございましたらお願いしたいと思います。

(木立委員長) できましたら、行政改革の過去の経緯も深くご存じということと、前委員長としてのご経験も豊富な鈴木委員に副委員長をお願いできたらと思います。いかがでしょうか。

(高橋企画政策課長) ただいま木立委員長からご提案をいただきましたけれども、皆様、ご意見等はございますか。

<意見なし>

(高橋企画政策課長) 鈴木委員におかれましては、ご提案をいただいたところでございますが、いかがでしょうか。

(鈴木委員) では、受けさせていただきます。

(高橋企画政策課長) それでは、鈴木委員に副委員長をお願いしたいと思います。それではここで委員長、副委員長が決定いたしましたので、席のご移動をお願いしたいと思います。

<委員長、副委員長、席移動>

(高橋企画政策課長) それでは、木立委員長、鈴木副委員長から、簡単で結構でございますので、ご挨拶をお願いしたいと思います。最初に木立委員長、お願いいたします。

(木立委員長) このたび行政改革推進委員会委員長を務めさせていただくことになりました木立です。よろしく願いいたします。行政改革の重要性から、私の決意表明と想いを述べさせていただきますと思います。

この行政改革というのは、ほかの会議と違って、この場で全て完結するものではないです。なぜならば、この場の会議以外で、町の職員の方々全てに共感と考えが行き渡り、行動に移って初めて結論が出るものだと思っております。そして設置要綱としても定められているように、本委員会は意見を述べるだけでなく、主体的に捉えて、より関わっていくことも求められているものだと認識しております。委員会メンバーの多様性の中で、日ごろの職務や現場での実践、経験や考えをこの場に出していただき、また外からの視点も取り入れながら、会議で意見を出していただきたいということも考

えております。そして職員の方々には、日々の職務の中の課題や問題を様々な形で示していただき、それらをすり合わせることで、初めて新しい良いものができるものだと思っております。そして、その役割を担うために、こうしてメンバーが構成されて、今に至っていると思っております。この推進委員会の前の組織である懇話会から、そして平成22年からは推進委員会として、これまで多くの方が時間と労力を費やして、効果を上げて、実績を重ねてまいりました。そして今年度は、それらの集大成に加えて、次の平成30年度に向けたスタートを切るための重要な節目に差ししかかっております。そういった中で、今年度はとても重要な時期であるということも認識し、責任を強く持っております。そして、第6次行政改革プランのキャッチコピーでもありました「寒川町が快適で住みやすくさらに発展していくために」とあるように、現在は民間企業と同様に行政も競争する時代、魅力や特色を前面に出してアピールし、住民の方々に魅力を感じてもらい、そういった時代になっているはずで。そして、魅力があって住みたいと思うまちというのは、人口も減少せず、活気があふれて、発展し、住民サービスを受ける側も提供する側も、笑顔や活気に満ちあふれている光景が広がっているはずで。その光景は、人材育成により行政においても大きく貢献して、町民の次の世代に引き継がれていくべきものだと思っております。私自身、本気という言葉が大好きでありまして、こういった改革を行うときは、民間でも同じですけど、本気という意識を全員が持てるかどうかが一番大事で、それにより結果が表れるのだと思っております。私の会社でも、一生懸命ではなく本気になりなさいということをよく言っています。一生懸命というのは、苦痛やストレスが伴います。ですが本気というのは、そこに主体性があり、そして本質を見るために、自らの意思で、自発性を持って行動できるようになることにつながります。そしてその結果、この行政改革でもそうですが、組織が横軸で機能するということにつながるのだと思っております。それがなく、本気というのが不十分であるならば、いくら素晴らしいシステムや仕組みができたとしても、仏つくって魂入れずというように、結局満足のいくものにはならないはずで。そしてその後大きな問題として浮かび上がってしまうことにつながりかねません。システムというのは、人が機能させなければ自己満足で終わってしまい、その後、大きな問題として降りかかってしまいます。今期の行政改革は、目に見える本気というのが、より一層結果を左右する、重要な段階にあると思っております。結果を導くための本気を、ここにいられる皆さんから、全ての職員の方に広がるように持ち帰っていただきたい。我々もちろん協力しますが、それができて初めて行政改革が良い形で進んでいくのだと思っております。そして、その結果は町民または行政も含めて、全ての人が恩恵を受けることにつながるのだと思っております。やると決めたからにはほとんど本気で、寒川やるじゃないかと内外に示していければと思っております。長くなってしまいましたが、どうしてもこのことを最初に言いたかったので、ご容赦願いたいと思います。至らない点多々あると思いますが、私自身本気で取り組んでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(高橋企画政策課長) 木立委員長、ありがとうございます。続きまして、鈴木副委員長、お願いいたします。

(鈴木副委員長) 今、日本の地域行政は非常に厳しい状況に直面しています。それは人口減少です。この人口減少というものがどれだけ大きな影響を及ぼすのか。それは、過去を振り返ってもらって、人口が1億人を超えて日本とい

う国が大きく変わる、その前へ戻っていかなければいけないという非常に厳しい時代に入っていくわけです。ただ、厳しいだけではなくて、皆さんが希望を持てる輝かしい未来を、ともに作っていかなければいけないのだと思います。そのためには、今までと同じことをやるだけではだめであって、どれだけ新しい挑戦ができるかということ、そして実りのある有効な施策を打てるかということが重要になってくるのだと思います。そこには、職員の皆さんの能力が向上していかなければいけないという、非常に重要なポイントがあると思います。そして、能力のある人たちが集まり、今の町の状況をしっかりと把握したうえで、これからのことを見きわめて、すばらしい案を立てていかないと、これからは難しいと思います。そういう意味で、この行政改革が担う職員の能力向上も、非常に重要なポイントのひとつでありますから、そこをしっかりと見据えながら、副委員長を務めさせていただければと思っています。以上でございます。よろしくお願いします。

(高橋企画政策課長) ありがとうございます。それでは、ここからは議事進行を木立委員長にお願いしたいと思います。委員長、よろしくお願いいたします。

(2) 議事録承認委員の指名について〔(2)以降の議事進行：委員長〕

(木立委員長) 議事録承認委員の指名についてですが、特にご意見がなければ名簿順でお願いしたいと思います。本日は梅村委員がご欠席されておりますので、私ということになります。今後も、会議ごとに名簿順ということにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

<意見なし>

(木立委員長) では、よろしくお願いいたします。

(3) 第 6 次寒川町行政改革プラン 平成 28 年度実績報告について

(木立委員長) では続いて、第 6 次寒川町行政改革プラン平成 28 年度実績報告についてです。まずは事務局から説明を行い、その後質疑応答という形で進めたいと思います。それでは説明をお願いいたします。

(事務局) それでは、本日は平成 28 年度の年度実績ということで、各取り組みの所管部長が出席しております。事務局からは資料 01 を使用いたしまして、平成 28 年度の取り組みの結果と、それを踏まえた平成 29 年度の取り組み予定ということで、全体的な説明をさせていただき、質疑につきましては、所管の部長により対応させていただきますので、よろしくお願いいたしますと思います。それでは、実際の報告に入らせていただきますが、最初に具体的な説明の前に、資料の体裁等について簡単にご説明をさせていただきたいと思います。第 6 次行政改革プランの各取り組みにつきましては、本日参考資料という形で配付させていただきました。こちらの進行管理表によりまして、課等別の取り組み項目ごとに、個別のシートで進捗管理を行っております。しかしながら、本推進委員会や町の議会におきまして、報告や説明に当たっての一見性のある資料づくりを指摘されましたことから、資料 01 の実績等一覧を作成しまして、報告、説明等に使用しているところでございます。本日につきましても、こちらの資料 01 を使用してご説明させていただきますの

で、よろしくお願いいたします。続きまして、この一覧表の見方ですが、項目名の右側に、平成 28 年度における年度目標と年度結果、そして、その結果を踏まえた平成 29 年度以降の見通しを一覧にしております。また、さらにその右側に、項目目標に職員の創出数を掲げたものにつきましては、その目標数と平成 28 年度の取り組みにより創出した職員数を記載してございます。それでは最初に、I-1、指定管理者制度の活用からご説明させていただきます。こちらは、(1)町立公民館 3 館、(2)寒川総合図書館、(3)寒川文書館の計 5 つの施設への指定管理者制度導入に係る取り組みを行いまして、全ての施設において制度を導入し、この 4 月から指定管理者による管理が開始されてございます。導入効果といたしましては、3 公民館と図書館につきましては、創出する職員数の目標を達成したところでございますが、文書館につきましては、制度導入を施設設備の維持管理に限定しましたことから、職員の創出には至らないという結果になってございます。次に、I-2、PFI 手法等の活用に係る検討の(1)(仮称)健康福祉総合センターと、(2)町営プール及び庭球場の 2 項目につきましては、公共施設等総合管理計画との整合性を図るため、平成 28 年度中は引き続き一時停止中となっております。しかしながら、平成 28 年度末に公共施設等総合管理計画を策定しましたことから、どちらも平成 29 年度のスケジュールを再設定しております。先ほどの参考資料の進行管理表 15 ページをお開きいただきたいと思います。(1)の(仮称)健康福祉総合センターにつきましては、公共施設等総合管理計画におきまして、町にあります既存の保健福祉施設や役場の庁舎機能等を集約した複合化という形での方向性が示されており、その複合化施設の具体的な形が見えてまいります再編計画につきましては、策定に数年を要しますことから、本項目の 3 年間の目標となっております「建設検討にあたり事業手法を比較検討し、最も有利で適切な手法を決定する」という目標に対しましては、プランの期間内に達成することは物理的に不可能であると判断したものの、将来の建設に向けまして、PFI 等のさまざまな手法に係る調査・研究を行う必要がありますことから、当該調査研究を平成 29 年度の目標に掲げ、公共施設等総合管理計画を所管いたします施設再編課との情報共有を行うなど、連携を図るとともに、当該施設における保健福祉機能のあり方などにつきましての検討を進めることとして、平成 29 年度のスケジュールを再設定したところでございます。続きまして、参考資料の 17 ページになります。(2)の町営プール及び庭球場に関する項目でございます。こちらも公共施設等総合管理計画におきまして、両施設ともに改修していくという方針が示されたことから、整備手法の決定に向けまして、17 ページに記載のとおり、土地または施設の所有者である県企業庁との調整を含めた、平成 29 年度のスケジュールを再設定しております。続きまして、I-3、事業・事務における外部資源の活用についてですが、こちらの(1)会計課所管の財務補助事務につきましては、昨年度におきまして既に導入可能という判断はしていたものの、当時の執行体制を踏まえまして、平成 29 年度当初から導入いたしましたので、今回、平成 29 年度をもって達成としております。また、広報戦略課所管の広報紙作成とホームページ運用事務についてですが、ホームページ運用の外部委託化は、各課における情報の即時性を担保する必要がありますことから、ホームページにつきましては外部委託を導入しない旨を決定したものの、広報紙の製作業務におきまして外部委託の導入を決定し、目標を達成したところでございます。次に、II-1、近隣市との連携です。こちらにつきましては、(1)の藤沢市・茅ヶ崎市との 2 市 1 町の取り組みと、(2)の茅ヶ崎市との 1 市 1 町

の取り組みの両方におきまして、この第 6 次行政改革プランとは別に、計画としての体裁を持っております。その計画で進捗を別途把握しておりますことから、第 6 次行政改革プランの進行管理表での詳細な管理は行わず、町にとっての効果を年度末に測ることとしております。どちらの取り組みにおきましても、公共サービス提供機会の拡充と経費節減という 2 つの目標を掲げておりまして、その目標に対しましては備考欄に記載の内容により、目標を達成していると判断してございます。なお、経費節減という点におきましては、それぞれの計画事業の実施に係る費用から、町負担額を差し引いた額、または市町村振興協会の広域行政助成事業という、広域連携により事業を実施したことに対する助成金を差し引いた額を効果として算出しております。その詳細につきましては、資料 01-1 が 2 市 1 町分、資料 01-2 が 1 市 1 町分となっております。こちらにつきましては、後ほどご覧いただければと思います。次の項目に移りまして、資料 01 の裏面をごらんいただければと思います。最後の基本項目となりますⅢの柔軟で効率的な行政体制の構築で、こちらには 2 つの個別項目と全部で 5 つの取り組み項目がございます。まず、総務課所管のⅢ-1-(1)職員配置の適正化ですが、今年度の人事異動におきまして、指定管理者制度導入やアウトソーシングの推進の取り組みにより創出した職員を含め、事務量調査等により変化した業務量を把握し、新たな配置を実施しましたことから目標達成とし、今後の見通しとしましては、引き続き適正配置に努めることとしております。次の総務課所管のⅢ-1-(2)時差出勤制度の導入につきましては、現在一部の出先機関での運用を行っているところでございますが、さらなる可能性に関し調査研究を実施するという目標につきましては達成しており、その結論としましては、本庁機能への制度導入は現段階では不適當であると判断し、28 年度をもって検討を終了することとしてございます。総務課所管のⅢ-1-(3)能力開発研修の強化につきましては、政策提案に係る研修を実施しましたことから目標を達成しており、今後も既存の研修を継続するとともに、新たな若手職員への能力開発研修を実施していくこととしてございます。財政課所管のⅢ-1-(4)財務処理事務の一元化につきましては、内容・手法等に関する調査研究を進めたものの、本プランに基づく組織のあり方に合わせた手法を採用する必要があることから、平成 28 年度の手法を確定という目標につきましては、未達成という結果になってございます。最後に、総務課所管のⅢ-2-(1)組織の見直しにつきましては、翌年度執行体制の確定という目標に対しまして、地方創生や喫緊の課題への対応を図るために組織の見直しを実施しましたことから、目標を達成とし、今後の見通しとしましては、第 6 次行政改革プランの目標であります、施策・事業間の連携を強化する調整機能を持った組織の設置ということは難しいものの、別の形での調整機能のあり方を検討することとしております。各取り組み項目の説明は以上になりますが、平成 28 年度の総括としまして、枠外に短期効果としての記載をしてございます。本プランの期間満了時の目標は、施策・事業間の連携を強化する調整機能を持った組織の設置や職員の配置を行うこととございますが、来年度の取り組みにより得た効果につきましては、その効果を温存するわけにはまいりませんので、I-1 指定管理者制度の活用と、I-3 事業・事務における外部資源の活用の取り組みにより創出した職員 14 人について、どういった活用をしたのか、また、本プランの目標達成に向けてどういった動きをとっているのかという点を短期効果としてまとめてございます。枠の中の効果という表題の部分をご覧いただきたいのですが、効果の具体につきましては、本プランの目標である調整機能を

有する組織のあり方に関する検討を行ったものの、現在の町の行財政状況を鑑みた場合、調整機能を持たせる新たな組織を設置して、そこに 14 人の職員を割くよりも、人件費総体の伸びを抑制しつつ、町民サービスの向上と将来に向けた取り組みを優先する必要があると判断し、今後の町のあり方にとって大きなポイントとなります、まち・ひと・しごと創生総合戦略の推進や、喫緊の課題や環境の変化への対応に特化して、平成 29 年度の組織の見直しを行い、そこに必要となる職員、また事務量調査やヒアリングにより判明しました事務量増加に対応する職員として、計 11 名を記載の各課に配置したところでございます。さらに創出した職員の残り 3 人分につきましては、退職職員数と新規採用職員数との調整や、再任用職員の活用と合わせまして、職員総数の増加を抑え、人件費総体の抑制も図っているところでございます。なお、先ほど申し上げましたとおり、調整機能を有する新たな組織の設置には至らなかったものの、本プランの目標を補完することを目的に、施策間の調整機能を補う手法としまして、試行的に企画部の執務スペースをフリーアドレス方式とし、企画部内の横の連携をより柔軟に行える執務環境を整えるという取り組みを既に実施しております。以上の平成 28 年度の取り組み状況を踏まえまして、平成 29 年度以降の取り組みについてという表題で最後に記載をしております。まず、最初の表ですが、各項目の平成 28 年度の取り組みにおきまして、項目としての目標を達成しました表中の 6 項目につきましては、取り組み終了ということで進行管理表から削除いたします。この 6 項目を終了とする中で、平成 29 年度は何を中心に取り組みを進めていくのかという点ですが、次に記載しましたとおり、平成 29 年度は、本プラン全体の目標であります施策・事業間の連携を強化する調整機能を持った組織の設置や職員の配置の実現に向けて、総務課所管のⅢ-1-(1)職員配置の適正化、同じく(3)能力開発研修の強化、Ⅲ-2-(1)組織の見直し、こちらがメインの取り組みとなっておりまして、その具体の想定につきましては、総務課所管としまして、最下段の枠内に記載をさせていただきました。先ほども短期効果のところでもご説明しましたとおり、調整機能を有する組織の設置と、その組織への正規職員の配置については見送ったところでございますが、平成 29 年度の取り組みとしましては、部課長等の管理職を中心としたより一層の連携強化や、部の間や課の間の連携を強化する会議のあり方についての検討を進めるとともに、職場環境につきましても、企画部のフリーアドレスの効果を見きわめながら、調整機能に資するような環境を検討するなど、人員を割いて新たな組織を設置するという形ではない調整機能のあり方に関する取り組みを進めていくこととしております。また、事務量調査やヒアリングをもとにした適正配置を進めるとともに、OJT 担当職員の指定による新採用職員への OJT 研修や、町総合計画の第 3 次実施計画の策定に連動した若手職員への研修を実施するなど、能力開発研修の強化に努めることとしております。説明は以上になります。よろしくお願いいたします。

(木立委員長) 説明が終わりました。それでは、ご質問、ご意見を基本事項ごとに区切ってお受けしたいと思います。最初に基本事項Ⅰのアウトソーシングの推進で、指定管理者制度の活用、PFI 手法等の活用に係る検討、事業・事務における外部資源の活用、この項目について何かございますか。では、まず私から。この指定管理者制度の活用ですが、制度導入直後ということで、個人的な感触や感想でも構いませんので、利便性や民間の実力が十分に発揮されているかどうかについて、どのように感じているのか、お答えいただければと思います。

(古谷教育次長) 公民館及び図書館の指定管理者の導入でございますが、木立委員長がおっしゃったように、導入直後ということで、具体的なものが無いのですが、指定管理者に教育委員会定例会に出席していただいて、毎月の報告をしていただくのと、その翌月の予定等を報告していただいています。さらに社会教育委員の会議にも出席をいただいています、さらに詳しい状況の報告等を行っていく予定になっております。実際の引き継ぎは3月のおおよそ1カ月間、毎日ではないですが、従来の職員と新しい指定管理者の間で行ってございましたので、感触として、大きな問題はなかったと考えてございます。施設の管理が指定管理者に移ったということで、Wi-Fi が使えなくなるなどの状況はありましたが、その辺りも指定管理者と協議をいたしまして、早急に対応できるというところでございます。あと、町民センターについて申し上げます、町民センターに入って左側に展示スペースがあったのですが、そこを町民の皆さんが自由に使えるフリースペースとして活用していく予定で、これから看板等をつけるなど準備をしていきます。さらに事務室内に今まで有料のコピー機を設置していたのですが、それをロビーに出して、事務室にお声かけいただいたうえで、1枚10円で使っていただくという、より使いやすい工夫をしていただいています。さらに、公民館のもともと予定していた事業に加えまして、新しい事業をどんどん提案していただいている状況でございます。図書館につきましては、従来から図書の貸し出しというのがメインになりますが、そのほかに、より多くの方に利用していただきたいということで様々な取り組みを進めてまいりましたが、それを継続するとともに、民間ノウハウを活用しまして、さらに集客につながる取り組みを進めているところでございます。なお、こちらにつきましては、モニタリング評価制度というのが新たに始まりますので、直近では9月にそういった状況をモニタリングいたします。ほかに、年2回実施しますので、2月にも行います。指定管理者への委託ですので、もちろんある程度の自由度や創意工夫は確保していますが、指定管理者に全てお任せということではなくて、我々教育委員会としても積極的に関与していきたいと思っています。以上です。

(藤岡委員) 私は南部公民館で運動していきまして、町民センターでも日本語教室の教える立場としても利用しているのですが、ロビーにコピー機が出てきたことで、すごく使いやすくなりました。事務室内にあると、利用しにくかったのですが、今はとても使いやすいです。それから、南部公民館では4月にわざわざ来ていただいて、ご丁寧にご挨拶いただいて、とても気持ちよくスタートさせていただきました。まだ始まったばかりですが、そのような感想です。

(小島総務部長) 文書館でございますが、運営は直営ということで、建物の維持管理の部分についての指定管理でございますけれども、従来行っていました複写機のサービスなどを、指定管理者に請け負っていただいたり、指定管理者側から新たにデジタルアーカイブというシステムの導入をご提案いただいたりしています。デジタルアーカイブについては活用できそうだということで、現在調整中であり、非常に助かっております。

(木立委員長) この指定管理者制度の中で、例えば自然災害などが起きたときの対策の共有というか、そういった話し合いは定期的に行われているのか、それともマニュアルがあるのか、教えてください。

(古谷教育次長) 災害発生時の対応についてですが、協議中ということで、まだ完全なマニュアル化ができておりません。これは随時進めていきたいと思っています。災害ではないですが、実は4月以降図書館で2件、酒に酔っ

た方が暴れるという事案がございました。1件は救急車を呼んで搬送、もう1件はパトカーを呼んで、外へ連れ出していただいたのですが、そういった案件についてはすぐ、指定管理者から教育委員会事務局のほうに速報という形で報告をいただいています。なおかつ公民館も図書館も、両館長とも1日1回は必ず教育委員会へ顔を出していただいていますので、何かそういった事案があれば、すぐ報告が入る体制になっています。それと、先ほど藤岡委員から、南部公民館と町民センターをご利用いただいているというお話がありましたので、何か不都合等があれば、もちろん指定管理者のほうに直接お話しただくというのも良いですし、ぜひ教育委員会にもお話しただければ幸いです。

(藤岡委員) 2件のトラブルに関するご報告がありましたが、過去に私も南部公民館の利用中にトラブルがあったことがあります。そのトラブルへの対応について、会議のときにも話が出ず、不審に思ったことがあります。ですので、今の話のように、包み隠さず報告していただけると、町民としてもありがたいなと思います。

(木立委員長) では、それについては様々な事案が起きた際に、情報を共有して対策も共有するという事で、また引き続き進めていただければと思います。ほかに委員の方々からいかがでしょう。

(水田委員) PFI手法の(2)町営プール及び町営さむかわ庭球場の改修についてですけれども、これは今、新スケジュール案では調整中になっていますが、内部策定委員会の報告の内容を見ると、プールは縮小という形で進むと書いてありました。これからいろいろ協議されるのだと思いますが、例えば屋内のプールをなくして、外のプールだけにするとか、何か具体的なものがもし今あるのであれば教えていただきたい。それと、テニスコートについて、それも縮小ということがあるのかどうか。あと、先ほどのプールの内容についても、夏だけの期間限定でこのままずっと進めていくのか、それともプール以外のものと組み合わせた利活用も考えられるのか。また、縮小するのであれば、例えば通年使えるような施設を整備したり、テニスコートと共有の施設を整備したりという考えがあるのであれば、教えていただけますでしょうか。

(野崎健康子ども部長) プールにつきましては今お話があったように、公共施設等総合管理計画がこの3月に策定されたところでございまして、その中で、既存の町営プールを改修した上で再開することになっています。そこである程度縮小するという方向性を示しております。プールにつきましては、建物自体は町のものですが、土地については神奈川県企業庁の所有であり、町が全て自由にできる環境ではないということが、まず1点ありました。それから、例えばプールをやめ、施設を無くして原状回復して返却するという場合には、2億円程度の費用がかかるということもありましたので、そういった点も踏まえたうえで、既存の施設を、あまり経費をかけずに改修し、再開しようという方向性になりました。既存施設としては、幼児用プール、滑り台、50メートルプール、25メートルの屋内プールがありました。縮小の方向性としては、例えば25メートルの屋内プールを無くし、50メートルプールを25メートルにすることなどを考えております。ただ、経費のこともありますし、企業庁との調整も今後本格的に行いますので、その中で詰めていく予定です。幼児用プール、滑り台、管理棟、オフィスや更衣室などがあった部分については、既存のものに少し手を入れれば、使えるということが確認できていますので、そういった形で生かしていきたいと考えています。そうしますと、屋内の25メートルプールの部分と、例えば50メートルプールを25メートル

にした場合に、それなりの敷地がスペースとして空きますので、そこをどう活用していくかは、これから考えるところです。プールは限られた期間ですが、自由に使えるスペースとして、通年利用の可能性について、県企業庁と調整しながら、その内容を考えていきたいと思います。それから庭球場につきましても、今 5 面ありまして、施設、土地、両方とも県企業庁の所有というのが現状です。それを無償で借りているという状況でして、20 年以上の使用により、かなり傷んでいる状況です。公共施設等総合管理計画では多機能化も含めた施設改修を行っていくという位置づけがなされていますので、県企業庁の所有という状況も踏まえ、調整を図りつつ改修して今後も使用していくという方向性を位置づけました。コートが 5 面あるという状況で、庭球場を縮小する考えは持っていないという位置づけになっております。逆に、現在の敷地内でも上手くすれば、コートを 6 面とれるのではないかという考え方もあるのですが、財源の問題もあるので、これからの検討事項としています。まず、プールを整備してから庭球場を整備するという流れで、今年度については、スケジュールを示していきたいという考えで、調整を図っています。

(藤岡委員) 木立委員長のお言葉を借りれば、本気でやっていただきたい。よろしくお願いします。

(野崎健康子ども部長) わかりました。

(木立委員長) 他に何かございますか。

(鈴木副委員長) 指定管理者制度の活用により、民間の知恵というのが入ってきて、使用者が使いたくなるよう、これから先、柔軟に対応してくれるのだと思います。そういった点で、一步前進という部分もあると思いますので、また課題等があったら是非教えていただきたいと思います。もう一つは、創出した人員をどういうふうに活用していくのかが、これだけでは見えない。先ほども申しましたが、職員の能力向上に向けて、様々な研修をやったということが書いてありますが、研修をやることは、はっきり言えば簡単にできるわけです。問題は、その研修を通してどのくらい職員の能力が向上したのか、または、効果ある内容をもって、実際の職務に当たる事が出来るようになったのか。そういうところを評価しながら、不十分な部分も含めて、もう少し見える化をしていくことが必要なのではないかと思います。ですから、創出人員と、研修効果の見える化をどう考えているのか、お話しいただきたい。

(小島総務部長) 創出人員につきましては、資料 01 の裏面の、短期効果としてという部分になります。指定管理者制度の活用の取り組みによる 12 名と、事業・事務における外部資源の活用の取り組みによる 2 名、合計 14 人が創出人員でございます。これらの人員につきましては、効果の項目にあるとおり、今後の町のあり方にとって大きなポイントとなる、寒川町まち・ひと・しごと創生総合戦略の推進や、喫緊の課題や環境の変化への対応に特化した組織の見直しに要する職員及び事務量調査やヒアリングにより判明した事務量増加に対応する職員として、計 11 名を、下に記載した部署に配置したということでございます。残りの 3 名につきましては、退職職員に対する新規採用職員の採用抑制、それから再任用職員の活用により、職員総数の増加を抑えて、人件費全体の抑制を図ることに寄与しております。それから、研修効果の見える化というご指摘でございます。確かに研修は行ってございますけれども、それが見える形でどのような効果をもたらしたかという部分については、効果の検証が非常に難しく、現実的には、研修を受けた職員については、受講結果を復命させるという形で、感想や今後の業務に生かせそうな点などを記

載させて、把握に努めています。また各職場に戻りまして、各々の業務や各職場の所掌事務のなかで活用してもらっているところがございますが、見える化という部分では、なかなか難しい面もあり、よく検討していきたいと考えています。

(鈴木副委員長) 配置することは誰でもできます。そこに狙いがある、その狙いを達成しているのかという検証がなければ、行政改革として取り組んでいるということにならないのだと思います。ですから、その人員をどのように活用するのかというプランがあって、その中で、活躍すべき人がどういう能力をつけていくべきなのかという考えがあるかどうかというのが非常に重要だと思います。その考え方が能力開発研修という講座の中でうまく生かされ、そしてその講座を受けた結果、実務においてどれだけの成果が上がったかという視点で見える化をしていかないとならない。配置はしましたというだけで終わるのなら、ひょっとしたらやらない方が良かったという結果もありえると思います。ですから、それをしっかり捉えておかないと、行政改革という位置づけの能力開発にはならないし、マンパワーを創出したという成果についても、単なる職員配置で終わってしまう。そうならないように見える化という話をしたので、人材をどう使うかという目標と、そのために必要な能力の洗い出し、そしてその能力をきちんと習得しているかという部分に着目すれば、見える化につながるような尺度が作れるのではないかと思います。そのためには、工夫が要すると思うし、かなり難しい挑戦だとは思いますが、そうしないと、できることだけでやりました、で終わってしまうおそれがあるので、ここで指摘しておきたいと思います。これからということで結構ですので、今後その検討を進めていただければと思います。

(木立委員長) それでは、広域連携の推進に関するご質問等がございましたらお願いいたします。まず、私のほうからお聞きしたい部分があるのですが、藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町、また、茅ヶ崎市・寒川町連携で実施する研修会について、実施における連続性、つまり、段階を踏まえて行われているのかという点が分からないので、具体的な進め方というものを教えていただければと思います。

(小島総務部長) 藤沢市、茅ヶ崎市との連携では、広域合同研修講座の開催ということで、フューチャーセッション研修会を実施しています。これは、様々な問題に対し、立場の違いを超えた対話により解決を目指すという研修です。昨年度に引き続き行っているものでございまして、今回は2日間でしたが、対象職員に採用年数の枠を設けまして、藤沢市、茅ヶ崎市とお互いの各行政間の課題について情報交換を行い、実りのある研修になっているのではないかと考えています。

(深澤企画部長) 若干補足をいたします。2市1町広域連携の取り組みとして、フューチャーセッション研修会を行っていますが、これまでも2市1町の合同研修ということで、このテーマ以外の内容で研修を行ってきました。おおよそ入庁後10年ぐらいの、中堅と呼ばれる職員が一堂に会して、この近隣地域における共通課題について様々な角度から話し合い、1つの解決方法を引き出すような研修会を行う。そのほかに、実際に業務に携わる様々な立場の職員と広域的に面識を持つことによって、課題に対する藤沢市の状況、茅ヶ崎市の状況などを問い合わせることができる人脈づくりを行うという意味でも、こういった研修会は過去からずっと行われています。

(木立委員長) その研修の効果をより広げるということを考えると、例えば他市の事例や参考になった点を持ち帰って、寒川町の中で共有していくような試

	みも併せてされているのでしょうか。 (深澤企画部長) 私も過去に研修担当をやっていましたが、その時のお話として、グループ討議などで、藤沢市の状況、茅ヶ崎市の状況などを、実際の事例、お話を直に聞いて、その研修後も情報交換をしながら、実際に寒川町の状況の改善に役立てるということもございました。 (木立委員長) さらに日頃の職務、実践の場においても、例えば茅ヶ崎市の場合どうしているのか聞いてみたいという事が出来てくると、研修効果が実務にも、より影響してくると思うので、そこまで考えたうえで研修が開催されていれば、なお良いと思います。 (深澤企画部長) 現実的にそういった場面もありますし、例えば研修が終わって1年、2年後でも、面識がありますので、他市の何課に誰が異動したという情報を聞いて、具体的な話を伺い、寒川町との相互意見だとか改善につなげていく。こういった研修会自体は1日、2日で終わってしましますが、それ以降も引き続き情報交換を行うことが可能になるわけです。 (木立委員長) 研修会を開催するときには、目的や趣旨を掲げて行くと、そういった目的意識を持って取り組めるので、最初から幾つかの柱を決めて進めるのは大事だと思います。 (深澤企画部長) 今回の資料には出ておりませんが、過去に1市1町で、若手職員などが集まって、新たな歳入確保策だとか、そういった提案型の意見聴取を行ったことがあります。その時代により、それぞれ課題というものがありますから、それに応じた研修テーマを設定し、実務型の研修を行うことで、実務に即反映ができるのではないかと思います。 (水田委員) 近隣市との連携とありますが、藤沢市、茅ヶ崎市以外の市町村とも連携は模索しているのでしょうか。平塚市や綾瀬市、横浜市などもあります。 (深澤企画部長) 広域連携につきましては、昔から強いつながりがある茅ヶ崎市との1市1町、それと湘南地域ということで、藤沢市も含めた2市1町。過去には、高座という枠組みで、座間市、海老名市、綾瀬市、寒川町で、研究会を設けたことがございます。ただ、こちらについては共通課題が見られないということで、発展的解消をしております。一方で、具体的な取り組みのための協議会などはつくらずに、現在、海老名市とは企画レベルでの情報共有や、新たな取り組み、関係性の模索について、情報共有の場は設けてございます。ただ、地勢的に、海老名市はどちらかというと県央側を向いていまして、寒川町はどちらかというと南側を向いているところもありますので、すぐに何か一つのことに取り組むということは、現段階ではありません。しかしながら、寒川町の北側のまちづくりにおいては、北部方面についての連携の必要性がかなり高まってくると思いますので、そういった中では、海老名市との連携を今後強化していく必要があるとは認識しております。現段階で大きな形で積極的に動いているのは、2市1町と1市1町ということでございます。 (水田委員) 海老名市とは相模線でも関係しそうですね。 (深澤企画部長) 海老名市とは一つ取り組みがあります。海老名駅に接続するバスの広域化は、過去の大雪で相模線が止まり、バス路線しか動かなくなったことを踏まえ、いち早く広域連携による展開について協議し、実現したものです。 (水田委員) 相模線では、海老名市と茅ヶ崎市とは複線化も含め、様々な部分で連携していかなければならないですものね。
--	---

	(深澤企画部長) 定期的に1つのテーマを決めながらやるということではなく、例えば相模線複線化期成同盟会などのように、1つの課題に対して連携市町村が一緒になって、県や国などにアクションをかけるための団体をつくっていくことも、その時々に応じてございますので、そこについてはこういった形ではないにせよ、あることはご理解いただければと思います。 (水田委員) あともう一つ、広域連携については、今後もここにあること以外も模索して、進めていくということで良いですね。 (深澤企画部長) 広域連携については、定例会という位置づけで、それぞれの首長による、時代に応じたテーマの投げかけもございます。新しい課題に対応しながら、スクラップ・アンド・ビルドはしていかなければなりません、新しいテーマによって研究すべきもの、取り組みをしなければならないものが、それぞれ研究テーマとして挙がっていますので、企画政策課において、新しい取り組みの研究をしている状況でございます。 (木立委員長) それでは、柔軟で効率的な行政体制の構築の部分でご意見を頂戴したいと思います。 (山本委員) 先ほども少し話が合った部分ですが、この能力開発研修の強化というのは、明日、明後日とすぐに効果が出るものではないと思いますが、具体的にどういう研修をされているのでしょうか。 (小島総務部長) 参考資料の進行管理表30ページ、平成28年度第4四半期を見ていただければと思います。茅ヶ崎市との合同研修として、政策形成研修を11月から1月まで全5回行っております。それから、藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修として、先ほど申し上げました、2月23日、24日の2日間、フューチャーセッション研修を行っております。そのほかにも、市町村研修センターで開催している研修や、第2四半期に記載の人材育成における指導として重要な「ほめる・叱る」をテーマとした管理職研修など、様々な研修をやっているという状況です。全てを網羅しているわけではございませんが、そういう状況で進めています。 (山本委員) 研修は、何を目的に行うかにより、テーマが変わってくると思いますが、最終的な目的としては寒川を良くしていこうということになると思います。そういった到達点の認識共有はきちんとされているのかが気になります。ただ研修を受けて、良い悪い、どうだったこうだったというところで終わっていないか、学んだことをきちんと持ち帰って具体化するというところにつながっているか。先ほどの見えてこないというのは、私が青年会議所でお話しさせていただくときに、その効果を感じるかといったらあまり感じないからです。職員が、町を良くしよう、どうやったらよりよい町になっていくか、という意識を共有して、目的を高いところに持っていただきたいと思います。 (木立委員長) どちらかというと、職務、業務にすぐフィードバックできるような内容が主なのでしょうね。 (小島総務部長) 専門的、実務的な研修もありますが、どちらかというと基礎知識の習得などを主とし、すぐに施策に反映できる研修というのは、個々のセクションにおいて特化した形で実施しています。私どもは全般的な職員の能力向上を図るということで、様々な職員に参加していただける内容でやっています。 (木立委員長) 研修というのは偏らないほうが良いと思います。もちろん実務につながる研修は大事ですけど、それだけではなくて、本質的な部分を見失わないために、考え方を深めるという研修と、あとは柔軟性を持つ、人間力を
--	--

高めるといったような研修をあわせて行うのも必要だと思います。研修開催の目的、趣旨を明確に掲げて、それが幾つかある中で、今回の研修の視点を示して行くと、分かりやすいでしょうし、目的・趣旨が見えてくると、議論の中でも、論点が見えてくると思うので、そこは決めても良いのかなと思います。また、実務研修なら実務で良いですが、それ以外にも大事なことというのは、2つ、3つあると思います。そういった柱を掲げながら研修をやっていく、そこで研修の段階や、波及効果なども考え、さらに意識も持ってもらえるような構成で行っていただけると、こちらでも議論しやすいので、お願いしたいと思います。

(鈴木副委員長) この文章を見て、何も伝わってこないですよ。課題解決講座をやりました。はい、終わりです。そういうものではないと思うのです。やはり、仕掛ける前にどういう能力を上げたいのかということを経験して、どういう人を対象としたいのかということも、非常に重要ですよ。期待もせず、受けて来させて、職員も漫然と受けてきて、終わりましたと。相場は大体そういうものです。それでは成果が出ない。ですから、例えば、受ける人は自分の身近な課題について事前に全員で議論するなりして、そのためにどういう能力を上げなければいけないのかという認識を持ったうえで受講して、初めて、具体的に役に立つのだと思うのです。そういう流れでなかったら、能力なんて全体的に向上しないです。また、帰ってきて、そういう業務に携わらせていかなければいけない部分もあると思います。これは仕掛ける側にも受ける側にも、双方に問題があると能力の向上が見込めないということです。職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくりには、4つの項目がありますが、例えば職員配置の適正化は、方向性があって適正に配置しました、で終わるし、時差出勤制度の導入だってやれば終わる。財務処理事務の一元化も、手法を確定してやれば終わりですが、この能力開発研修の強化は、非常に重要な取り組みでありながら、この分かりにくい文章で済まされているようでは成果も上がらないですよ。具体的な文章として出てこないということは、それに対する検討が薄いのではないかと思います。深く検討すると、細かい具体的なことを書きたくなるものです。具体的に書いていない文章からは、簡単に流しておしまいという意味しか伝わってこない。ですから、こういうことをやりたいとか、具体的に書いて文章からにじみ出てくるくらいでないと、うまくいかないと思います。すぐにとというのは難しいかもしれませんが、今日お話しした内容を踏まえて、実務上の具体的な課題解決に向けて、事前の段階からどのようにして取り組むか、また、具体的にどういう努力により成果が上がったか、仕掛ける側の責任者も含めて是非もう一度検討していただきたい。そして、具体的に書いてください。抽象化すると全然意味が伝わらないです。

(山本委員) 今のお話を聞いていて、能力を向上させるというところに尽きると思うのですが、町の職員の能力、能率が現状で低い、悪いとして、今後向上を目指すのか、もしくは、現状満足できる状態で、今後さらに向上させるのか、分からないのですが、向上させるべき職員の能力、能率とは、どういうものを考えていらっしゃるのでしょうか。

(小島総務部長) 職員の能力としては、採用後最初に行う新採用職員研修を第一に、その後段階を踏んで、その時々に必要な知識を得るための階層別研修を行っているところでございます。また、それぞれの部署によって、専門的な研修もございまして、例えば総務部ですと、税務の担当には税務の専門研修、評価の方法や、税の賦課など、専門的な研修講座がございます。全般

	的には、それぞれの年代で必要とされる基礎知識を得るために、その時期や対象を定めて実施しているという状況です。 (山本委員) 税務が例として出てきましたけど、税務の知識が職員の向上すべき能力なのかというと、少し疑問があります。もし税務のスペシャリストを作り出したいのであれば、税理士を雇えば良いと思います。それがまたアウトソースにもつながると思う。現役の税理士を雇うのでも良いし、もしくは、有資格者や最低限税法の知識を持っている人を採用するほうが手っ取り早いのではないのでしょうか。 (小島総務部長) 先程、税務のお話をさせていただきましたが、職員は専門職ということにはございません。一般事務職ということで、ある程度の年数が経つと、人事異動により様々な部署に配属されます。初めて税務の担当として配属された職員は、基礎的な知識などある程度勉強しないと対応できません。そのため、先程のような研修を行っているところであります。以前には税理士のようなプロフェッショナルに業務を任せるという話もございましたが、個人情報の課題や、町自体が行うべき業務であるということもありますので、現状ではそのような対応をしているところでございます。 (山本委員) 職員全員を同じようなレベルに持って行くのも大事ですが、私も税法を大学で2年間やっていたので、本質的な解釈を深めるには税法というのは結構難しい分野であると思います。それを専門にする職員でない人にスキルアップを求めるのは、無駄になる部分もあるのではないかと思います。それなりの素養を持っている職員を育てて、増やしていき、ほかの部署にも配置すれば、収納等の知識などを持った職員が各部署に配置されることになると思います。採用から決定権があるはずですよ。だからそういう人を採用して、底上げを図ったほうがよろしいのかなと思います。 (鈴木副委員長) 今のお話は私も同感です。基本的に業務の固有知識の習得というのは、課題解決能力ではないと思います。それはオン・ザ・ジョブ・トレーニングで、能力のある人が低いと思う人に対して、業務を通して教えていけば良いのだと思います。課題解決能力というのは、例えば税務の話であると、税徴収率を昨年より上げなければいけないという場合に、自力で頑張ったけれども、結局、県の指導により一気に上がったという結果や事実があるとして、一体何を習得したのか、また、何を教えてくれたのか、そういう視点で深く考察すると、今まで気づかなかったようなことに気づく。そういう気づきを持って仕事をして能力を上げていくのが、課題解決能力の向上だと思うのです。ですから、先程の知識を増やす、事務処理能力を向上させるというのは専門職の人にやってもらえば良いのであって、そこに介在する課題解決能力を向上させるということとはまた別の能力だと思います。ですから、課題解決能力を向上させるならば、業務の中の課題解決能力とはいかなるものか、こういう能力を上げたいという目標を具体的に持たないといけない。そうでないと、単にこなすだけで、やったことを成果として認識してしまうのではないかと非常に危惧してしまいます。そういう印象を受けてしまったので、是非意見として聞いていただければと思います。 (木立委員長) 能力開発の部分は今年度の内容にも加わっておりますので、また次回、もう少し目に見える形でお示しいただければと思います。お願いいたします。それでは、次の短期効果と、平成29年度以降の取り組みについて、ご質問いただければと思います。 それでは、私のほうから。平成29年度以降の取り組みで、今回削除する項目となっている時差出勤制度について、導入が難しいという判断をされてい
--	---

	るようですが、これは最初から導入が難しいと分かっていたような印象を受けます。そもそもこの時差出勤制度の導入を検討した目的というのは何だったのか、教えていただければと思います。 (小島総務部長) 時差出勤制度の導入について検討したのは、開庁時間を延ばして出勤時間をずらせることで、住民サービスの向上に繋がるのではないかという視点がありまして、それに加えて時間外の軽減にも繋がるのではないかという理由で検討したものでございます。一部の出先機関において、取り組んだところではございますけれども、本庁の業務では、様々な支障があり、導入が難しいということとなりました。 (木立委員長) 導入されている近隣の事例はあるのでしょうか。 (小島総務部長) 県内、近隣では、あまり事例は無いようです。 (木立委員長) 民間と違い、少し難しいかなと思う。 (小島総務部長) なじまないと思います。 (深澤企画部長) 参考資料 28 ページ、29 ページをご覧くださいませるか。検討した内容等が記載してございますので、併せてご覧くださいませかと思います。 (木立委員長) 何で言うのかというと、結果として難しいと判断されるのは、検討結果ということで良いのですが、時間が勿体ないことになっていなければ良いなというのがあったからです。これを検討することによって効果が上がるのではないかとというスタートであれば、何も言うことはないですが、そうではなく、最初から結論が見えている中で検討が進んでいたのなら、その労力が勿体ないと感じました。当初は効果を考えていたという記載もあるので、これ以上は言いません。今年度は、この項目が削除されているので、ここで時間をとるものではないのですが、今後のために、そういった視点も持っていたきたいということを踏まえて言わせていただきました。 (藤岡委員) その他で良いですか。指定管理者制度の活用の項目で質問しようかと思ったのですが、「優しさと輝きとうるおいのあるまち湘南さむかわ」ということで、優しさをトップに出しています。質問ですが、高齢化が進んでいるなかで、高齢者の方が町民センターで行われる催し物を楽しみにしていたという話をよく聞きます。昨年辺りから、抽選で当たった方しか参加できず、当たったはがきを人にも譲ることもできない。そうしますと、具合が悪い人や都合が悪い人もいますので、空席が出てしまったり、毎年楽しみにしていたのに今年は出られなかったという苦情があったり、という話も聞きました。今年は、それが一切なくなってしまうという話も聞いたのですが、それに代わる何かを町はお考えなのでしょうか。お聞きしたいと思います。 (深澤企画部長) 資料はありませんが、お話をさせていただきますと、これから少子高齢化が進む中で、今後伸びていく扶助費等への対応として、どちらの施策を優先していくのかという話がありました。これまで社会に貢献してきたご高齢の方々に対して敬老の意を表するという意味で、年1回ではありますけれども、そういった催し物などを通じて、閉じこもらずに外に出る機会を提供するということを、行政としてやってきたところでございます。ただ、ご存じのとおり、寒川町の財政状況もかなり厳しい状況で、今後迎える高齢化時代に対応するためにも、今年度については、施策の優先度ということで苦渋の決断ではございましたが、敬老会については、今後も含めて見直しをさせていただいたところです。財源という視点で、敬老会自体には大きな金額はかかっていないのですが、介護をはじめとするその他の高齢者福祉の財源に充てていくということで、今年度の予算においては、見直しをさせていただいたところです。
--	---

(藤岡委員) 一切中止で、代わりのプランはないということですか。

(深澤企画部長) 基本的にはその財源を介護予防や医療扶助といった、これから増えていく費用の財源に回していきます。

(藤岡委員) 年齢を重ねていくのはしょうがない。年寄りが楽しみにしているものを中止にするというのは簡単にできますけど、何かもう少し工夫が欲しいと思います。

(深澤企画部長) 単純にお金がないから、止めるという話ではなくて、高齢者の方々が家に閉じこもらず、社会に参画して、生きがいを持って暮らせる社会を構築するためには、どういった方法が良いのか、今後も検討が必要だと思います。

(藤岡委員) 優しい検討をお願いいたします。

(4) 平成 30 年度以降の町の行政サービス改革について

(木立委員長) それでは続きまして、議題(4)平成 30 年度以降の町の行政サービス改革についてです。こちらも初めに事務局からの説明を伺い、その後、質疑応答という形で進めたいと思います。それでは説明をお願いいたします。

(高橋企画政策課長) ご説明に入ります前に、この議題(4)につきましては、事務局で対応させていただきたいと思いますので、所管の部長につきましては、ここで退席をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

＜総務部長、福祉部長、健康子ども部長、教育次長、福祉課長退席＞

(事務局) それでは、平成 30 年度以降の取り組みにつきましてご説明させていただきます。現在、取り組みを進めております、第 6 次行政改革プランにつきましては、平成 29 年度をもって計画期間が満了となります。通常であれば、今年度が次期計画の策定作業を行う年度ということになりますが、漫然と次期計画を立てるのではなく、町の行政サービス改革そのものにつきましても、効率的、効果的に取り組みを進めたいと考えまして、今後の行政サービス改革のあり方に関する現時点での町の考え方を、今回ご説明させていただくものになります。資料につきましては、資料 02、平成 30 年度以降の町の行政サービス改革に係る取組のあり方について、をご覧ください。まず冒頭に、町の行政サービス改革に関する課題や背景を記載しております。背景につきましては 2 つ記載をさせていただきます。1 つ目としましては、町がこれまでに取り組んできた第 5 次までの行政改革の結果によります事務事業と職員体制のスリム化の進行を挙げ、2 つ目としましては、国全体の流れとしまして、削減・縮減を目的としました、いわゆる行革というものから、質の高い公共サービスを、効率的・効果的に提供するための行政サービス改革へ方向性が変わってきているという点を挙げております。また、課題としましては、現在の計画であります第 6 次行政改革プランの目標として掲げました、施策・事業間の連携を強化する調整機能に係る取り組みの継続の必要性、町の最上位計画である総合計画に根拠を置いた取り組みの必要性、また、行政サービス改革に係る取り組み自体の効率化の必要性の 3 点を挙げております。これらの課題や背景を踏まえまして、今年度同時期に策定作業を行います町総合計画後期基本計画の第 3 次実施計画、こちらと取り組みの方向性や内容、スケジュール等を調整する中で、町総合計画の基本姿勢に関する部分と行政サービス改革におきまして、それぞれの存在意義や目的・効果、取り組み内容において、ほぼ同様の取り組みをしていると認識したところでございます。

その類似性を説明するにあたりまして、まず町の総合計画について簡単にご説明をさせていただきます。資料はカラーの表紙の冊子になります。こちらが町の最上位計画であります町総合計画「さむかわ 2020 プラン」の後期基本計画になります。「さむかわ 2020 プラン」につきましては、社会・経済環境の変化や少子高齢化社会の到来など、さまざまな課題への対応が必要になったことを踏まえまして、平成 14 年度に、平成 32 年度までの 19 年間における長期ビジョンとして作成しております。前半の 10 年間で前期基本計画を位置づけ、5 年ごとに実施計画を策定、後半の 9 年間につきましては、この後期基本計画を策定しまして、高度情報化社会や急速に変化する社会情勢への迅速な対応を目的に、3 カ年ごとに実施計画を策定し、事業の進行管理を行っているところでございます。実施計画につきましては、本日は、現在も取り組みを進めております第 2 次実施計画を参考としてお持ちしておりますが、緑色の冊子が第 2 次実施計画になります。総合計画の概要ですが、資料は後期基本計画の 2 ページをご覧ください。計画の構成という項目になります。基本構想では、目標年次である 2020 年度を展望して、本町が目指すべき将来像を示し、その実現のためのまちづくりの理念を掲げ、基本目標と施策の方向を定めてございます。この冊子の 14 ページ、15 ページをお開きください。こちらが基本構想の体系図になりまして、5 つの基本目標と 12 の施策の方向を掲げてございます。この基本目標と施策の方向に基づき、必要な施策を体系的にしましたものが基本計画となります。冊子の 30 ページをお開きください。こちらが後期基本計画の体系となっておりまして、一番右の紺色の白字の部分、全部で 38 の施策を掲げております。この 38 の施策を、効率的かつ効果的に推進するために、各施策の実施、展開に当たっての共通的な考え方として設けたのが基本姿勢になります。冊子の 33 ページをお開きください。町民との協働によるまちづくり、広域行政によるまちづくり、地方分権の推進と自律的な行財政運営、この 3 つを大項目に掲げまして、それぞれに 3 つの小項目、計 12 の部分により取り組みを進めるものでございます。この基本姿勢を含め、先ほどご説明しました 38 の施策を計画的に具体化するために定めましてのが実施計画になりまして、現在動いておりますのは、緑色の冊子の第 2 次実施計画になります。年度によって変更はありますが、おおむね 220 程度の事業を実施しているところでございます。基本姿勢に関する事業につきましては、28 ページから 36 ページまでとなっておりますが、こちらにつきましては、後ほど別の資料でご説明をさせていただきます。なお、今年度につきましては、この第 2 次実施計画の最終年度を迎えておりますことから、これまでの進行管理上の課題等を踏まえ、平成 30 年度から 32 年度の 3 年間における第 3 次実施計画の策定作業を、今年度進めていくところでございます。先ほどの資料 02 にお戻りいただきたいと思います。類似性の説明に戻らせていただきます。1 ページ目の下半分に記載しました存在意義と目的・効果の部分をご覧ください。こちらに記載いたしましたとおり、存在意義につきましては、町総合計画の基本姿勢では、後期基本計画の効率的・効果的な推進のための共通的な考え方として、基本姿勢を設定するものであります。一方、行政サービス改革におきまして、右側に記載しました地方行政サービス改革の推進に関する留意事項という総務省助言の中でも、質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供するために、より一層の取り組みが必要とされているところでございます。また、次の目的・効果は、町総合計画の基本姿勢におきましては、町が目指す姿の実現に向けて、各施策・事業の実施に関し、その基礎・基盤となり、また、

効率的かつ効果的な実施に寄与するとしており、一方、行政サービス改革におきましても、直近の計画であります第 6 次行政改革プランからの抜粋になりますが、より効率的に行政運営を行うための体制をつくるとともに、事業を効率的・効果的に実施するために、職員の企画やマネジメントに関する能力、創意工夫の姿勢などを向上させるとしているところでございます。存在意義、目的・効果ともに、キーワードは効率的・効果的ということになりまして、どちらも町が目指す姿への手段であります施策、事業等の公共サービスの実施に当たりまして、効率的かつ効果的に進めるための基本姿勢、または行政サービス改革であるという点におきましては、類似性が高いと認識しているところでございます。次に、資料 02 の 2 ページ目になりまして、実際の取り組みの類似性になります。こちらの左上の表、ここの部分が町総合計画の基本姿勢に基づく事業の一覧になっておりまして、この表を取り巻く吹き出しの部分、そこが第 4 次から第 6 次までの町の行政改革の取り組みのうち、この基本姿勢の各事業と重複、または類似性のあるものを対応させて記載してございます。各項目の詳細な説明は省略させていただきますが、ご覧のとおり、かなりの数で類似的取り組みを行ってきていることがわかります。以上のことを踏まえまして、2 ページの最下段に記載しましたとおり、町の全施策・事業を効率的・効果的に推進するための基本姿勢について取り組みを強化することは、すなわち行政サービス改革に係る取り組みを実施することになると考え、平成 30 年度以降の町の行政サービス改革につきましては、単独で計画を策定するのではなく、町総合計画後期基本計画第 3 次実施計画に統合し、当該計画の中に行政サービス改革に関する視点を内包させるという考えを持ったものでございます。この統合によるメリットにつきましては、資料の 3 ページをご覧ください。メリットという項目で書いてありますけれども、資料に記載しましたとおり、類似計画の重複を避けることによる事務の効率化、また、1 つの事業に対しまして複数の計画がアプローチすることによる、目標や取り組みの散漫化を防ぐといった効果的な事業実施、また、町の最上位計画である総合計画、こちらに統合することで、行政運営全体の指針の明確化、こういったメリットが生じると考えております。また、統合した後の具体的な動きとしましては、総合計画の基本姿勢の部分について、現在の行政改革プランの進行管理表のような取り組みスケジュールを別に作成し、進行管理を行い、その進行管理におきましては、行政改革推進本部、また本会であります行政改革推進委員会を活用してご意見を頂戴することを想定しております。また、この統合に当たりまして必要となる対策としましては、第 2 次実施計画の中で文章が出てくる実施計画の基本姿勢の部分におきまして、標題や本文中に、行政サービス改革に関する取り組みでもあることを明記するとともに、PDCA サイクルの中で、外部の視点として本委員会を活用する旨を明記し、さらには、行政サービス改革の視点に基づく事業の追加、あるいは既存事業の指標の変更が必要になってくると考えております。なお、指標につきましては、取り組み結果として効果を計測する必要がありますことから、できる限り定量的なものとする必要があると現在想定しているところです。策定に関する作業の流れにつきましては、基本的には第 3 次実施計画の策定作業に統合される形にはなりますが、行政改革の視点を持った項目の指標の設定につきましては、今後実施いたします第 3 次実施計画策定に係るヒアリング、そういったところで調整した上で、その指標や項目について、本委員会におきましても委員の皆様にご提示し、ご意見を頂戴したいと考えております。具体的には先ほどの第 2 次実施計画の 36 ページをお開

きください。例えば、このように 1 事業ずつ項目が分かれていますので、それぞれの事業に対しまして事業目標と事業効果、また、それぞれの指標が設定されております。ここに行政サービス改革の視点に基づく別の目標、効果、指標を設定したり、あるいは行政サービス改革の視点に基づく新たな事業を追加したりして、素案として作成し、その素案を皆様にお示しして、ご意見をいただきたいと思いますと考えております。なお、お示しできる時期につきましては、第 6 次行政改革プランの平成 29 年度上半期の実施状況の報告とあわせて、おおむね 10 月、あるいは 11 月頃を考えております。説明は以上になります。

(木立委員長) 説明が終わりました。具体的な質疑は、本日は難しいと思います。こういった流れで行っていくということは、この説明でご理解いただいたと思います。こういった統合を行うことで、デメリットは生じないと私も思っておりますし、むしろより明確化することで、より広がっていくことにもなるでしょうから、理にかなっていると思います。個別の質問はまた次回以降になると思いますが、この全体の動きについて、ご意見、ご質問等ありましたらお願いいたします。皆さん、今日見たばかりということで、また今後見えてくるものも出てくると思いますので、次回以降にまた具体的な話を詰めていくということでよろしいでしょうか。ということで、平成 30 年度以降についてはそういった流れで進んでいくということで、また今後内容のほうも議論して詰めていければと思っております。

(5) その他

(木立委員長) それでは最後に、(5)その他について、何か委員の方々からございますか。なければ、事務局のほうから最後に何かございますか。

(高橋企画政策課長) それでは、今後の予定等について事務局から申し上げます。議題(3)第 6 次行政改革プランの平成 28 年度実績につきましては、本日皆様からさまざまなご意見を頂戴いたしましたので、持ち帰らせていただき、町内部の組織であります行政改革推進本部等で様々な調整等を行った上で、決定してまいりたいと考えております。その内容につきましては、6 月の町議会の中でご報告等を行いながら、その後に速やかに町のホームページ等で公表して、町民の皆様にも知っていただくという手続をしてまいりたいと考えております。また、次の開催でございますが、この第 6 次行政改革プランの平成 29 年度上半期の実施状況のご報告と、ただいま議題となりました、議題(4)平成 30 年度以降に向けた取り組み等について議題とさせていただきます。また皆様からご意見等を頂戴してまいりたいと考えております。開催時期といたしましては、11 月頃を予定しておりますので、また詳細が決まりましたらご連絡をさせていただ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。

(事務局) 1 点お願いがございます。町のホームページ上では、審議会等の委員の名簿を公表しております。本日資料として配付しました、資料 03 委員名簿と同じ形でホームページにおいて公表していきたいと思いますが、誤りや不足がありましたら、事務局までご連絡いただければと思います。

(木立委員長) これをもちまして、本日予定されていた議事は全て終了となります。最後に事務局から何かございますか。

(高橋企画政策課長) 本日は長時間にわたりまして大変ありがとうございました。

	た。これをもちまして、本日の会議を終了させていただきたいと思いますが、冒頭、木立委員長からもございましたとおり、部長も申し上げましたが、私自身も本気で取り組んでいかないと、町職員の資質や住民サービスの低下につながり、将来に向けて継続的につながっていかないと、重々承知しております。本日、所管の部長等も出席しましたが、また気を引き締めて取り組みを進めてまいりたいと思います。それでは、これをもちまして、本日の会議を終了とさせていただきたいと思います。 ○閉会
配付資料	資料 01 第 6 次寒川町行政改革プラン 平成 28 年度の取り組み実績等一覧<H29. 4. 25 時点案> 資料 01-1 「Ⅱ広域連携の推進」-「1. 近隣市との連携」-「(1)湘南広域都市行政協議会(藤沢市・茅ヶ崎市)での連携」H28 年度取り組みの実績等の内訳について 資料 01-2 「Ⅱ広域連携の推進」-「1. 近隣市との連携」-「(2)茅ヶ崎市との連携」H28 年度取り組みの実績等の内訳について 資料 02 平成 30 年度以降の町の行政サービス改革に係る取組のあり方について 資料 03 委員名簿 資料 04 寒川町行政改革推進委員会設置要綱
議事録承認委員及び 議事録確定年月日	木 立 順 一 (平成 29 年 6 月 28 日確定)