

議 事 録

会議名	平成30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30年5月21日（月） 午後3時～午後5時5分		
開催場所	寒川町役場 東分庁舎2階 第3会議室		
出席者名、欠席者名及び傍聴者数	<p>《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</p> <p>《欠席委員》 梅村仁</p> <p>《事務局》企画部企画政策課 深澤文武（部長）、高橋陽一（課長）、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）</p> <p>《関係部の長等》 野崎誠（総務部長）、中島和則（町民部長）、亀山浩（福祉部長）、伊藤研（健康子ども部長）、畑村正樹（環境経済部長）、三橋義明（総務課長）、亀井正人（健康・スポーツ課長）、芝崎雅恵（総務課主幹）</p> <p>※傍聴者1名</p>		
議 題	<p>(1) 議事録承認委員の指名について</p> <p>(2) 第6次寒川町行政改革プランの総括について（平成29年度実績報告等）</p> <p>(3) その他</p>		
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	<p>○開会</p> <p>*事務局自己紹介</p> <p>*委員長より挨拶</p> <p>（木立委員長） 皆さん、こんにちは。委員長をさせていただきます木立と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日は、平成30年度第1回行政改革推進委員会の会議ということで、お忙しい中ご出席、ありがとうございます</p>		

います。きょうは価値ある時間として進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

現在、混迷の時代と呼ばれておりますが、衣食住も教育環境も、また利便性も年々高まっている中、なぜ社会の閉塞感はどこまでひどくなっているのかと考へたことはありますでしょうか。そこには、私が思うに、人生の指針を多くの人が強く持てなくなっていることが大きく関係しているような気がします。そこには、働く意味、また生きる意味、そういったものの見えにくさ、低下が要因の一つとっております。だからこそ、企業も行政も変革、改革をするわけであって、この寒川町も、行政改革をしているというのはそこに目的も意義もあるとっております。そして、閉塞感の中心にあるのは、何のためかという視点がどうしても薄くなっているように見えてなりません。世の中には、真面目に働くことにおいて、ある程度比重はありますが、大きく二つに振れるような形になっているように思います。一つは、目的意識、目標、夢、そういったものを明確にして、社会というものを見ながらその対価を得るといった形の仕事の取り組み方。もう一つは、日々生活するための報酬に比重を置きながら、社会というものをそれほど強く感じずに、労働時間は短くそして給与は多く、また同時に趣味や余暇の比重を高めるといふ、個人主義といわれるような仕事の取り組み方。どちらも個人の自由ということもありまして、間違いも否定も他人ができるものではございません。しかし、結果として誕生する人物像の傾向は大きく変わってきます。今の時代、普通に仕事をして普通に生きていくことができるのは、ほんの一握りの人だけだと思います。一生懸命働く中で目的、目標、夢といったものを感じて、やりがい、やる気を発揮して、生きていけるという時代でもあると思います。そこで、人生や生き方、またその結果も表れてきてしまう時代でもあると思います。そして、例えば後者の個人主義的な考え方が社会に一定以上増えてしまうと、社会も行政も崩壊してしまいます。また、住民生活も環境も治安も悪化してしまいます。過去では、戦後は今以上に困難な時代ではありましたが、それでも現在と比べますと、現在では個人のキャパシティが小さくなっているのか、どこか日々の自分のことで一杯一杯になり、自分には関係がない、意味がない、必要性がないという考え方になっているのかもしれない。しかし、視野を広く持てば、実はそれらは大きく関係し、意味もあり、必要性もあります。世の中、社会に影響することは、その中で生きている誰もが自らの身にはね返ってきます。我々はその中で生きているということもあるだけに、社会という視点はとても大切にしなければなりませんし、行政職員、またここで行政改革について話し合う皆様方も、やはり強く持っていないことでもあると思っております。そして、あらゆる手段は常に目的から派生したものであるべきというのが原理原則です。しかし、世の中にあふれている姿は違つて、手段自体が意味のない目的になったり、規則を使いこなせずに行動不能になってしまつたり、「何のため」が見えなくなつてしまいがちです。随時、目的や意味に立ち返ることをしなければ、この行政改革も方向性を誤ることになりかねません。例えば能力向上の研修で大切な点は、その本質磨きが不足しているのなら、専門研修以上に優先することではなければなりません。でなければ専門研修も形骸化してしまいます。目的意識が明確であつてこそその手段ですし、そうでなければ時間や労力が無駄になってしまうとも言えます。人は何歳になつても夢と希望を持てなければなりません。なぜなら、それがなければ創造も豊かさも人間関係も高めることはできないからです。行政も町民も人間関係の一つです。そして、行

政に関わる人が、夢と希望の存在であることで、住民や社会は行政の恩恵を十分に受けることができます。そこが地方創生にも繋がっていただければならないはずです。ならば、そうすべきです。本日の内容も、より一層、寒川町における意味というものを追求して、実りある時間にしてまいりたいと思います。どうぞ、ご協力、よろしくお願いいたします。

## ○議題

### (1) 議事録承認委員の指名について

(木立委員長) 議事録承認委員の指名についてですが、名簿順でお願いしたいと思えます。今回は順番によりますと中村委員にお願いしたいと思うのですが、よろしいでしょうか。

～委員同意～

(木立委員長) では、よろしくお願いいたします。

### (2) 第6次寒川町行政改革プランの総括について（平成29年度実績報告等）

(木立委員長) 続いて、議題(2)「第6次寒川町行政改革プランの総括について」に入ります。資料は事前に送付されておりますが、平成27年度から平成29年度を計画期間とする第6次寒川町行政改革プランの総括について、その取り組みの総括を行いたいと思えます。本日の会議はこの議題がメインとなっております。まず、議題につきまして事務局より一括で報告してもらい、その後、委員皆様方からご質問、ご意見をいただきたく思えます。資料は事前に送っていただいていることと、時間を有効に使いたいので、成果や課題の要点、また補足の説明など、かいつまんでご説明をお願いできればと思えます。それでは、事務局、説明をお願いします。

(事務局) それでは、事務局より第6次寒川町行政改革プランの総括についてご説明させていただきます。第6次寒川町行政改革プランでは、今ある限られた人材や財源を最大限生かしながら、より効率的に行政運営を行うための体制をつくること、また、そうした体制の中で、事業を効率的・効果的に実施するために職員の企画力やマネジメント能力、創意工夫の姿勢などを向上させることが必要とされており、そして、複雑かつ多様化する住民ニーズや諸課題への対応するため、各部・各課等の単位を超えた連携体制、すなわち「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」ことにより、「より柔軟で効率的な行政体制の構築」することを目標に取り組みを進めて参りました。具体的な取り組み項目としては、資料「第6次寒川町行政改革プランの総括」の2ページ目、目次をご覧ください。大きく分類しますと、こちらにございます「アウトソーシングの推進」「広域連携の推進」「より柔軟で効率的な行政体制の構築」の3点を取り組みの柱として、進めて参りました。1点目の「アウトソーシングの推進」では、事務の効率化を図りつつ、正規職員の担うべき業務の整理、すなわち企画力やマネジメント能力を必要とする業務が何であるのかを整理し、そうでないものをアウトソーシングすることにより、正規職員の能力を本来担うべき業務に注力させる体制を構築するとともに、他の本来業務に回せるよう人員の創出を図って参りました。2点目の「広域連携の推進」につきましては、藤沢市・茅ヶ

崎市との2市1町連携、また茅ヶ崎市との1市1町連携で、それぞれ別途計画を定め、取り組みを進めてきたところですが、本プランにおきましては、広域連携による公共サービス提供機会の拡大や経費の節減など、スケールメリットを生かした業務の効率化を図って参りました。3点目の「より柔軟で効率的な行政体制の構築」では、これらの取り組みにより構築した業務体制や、創出された人員を生かし、組織の見直しや人員の再配置、職員の能力開発等を行うことにより、「施策事業間の連携を強化する調整機能を持った組織」いわゆる、横串組織の構築を目標として、取り組みを進めて参りました。また、こちらに掲載しております各取り組みにつきましては、目標の達成に向けて、柔軟な対応を取ることを目的に、随時、項目の追加・修正を行うこととして、取り組みを進めて参りました。また、アウトソーシングの推進にあたりましては、むやみに業務をアウトソーシングすれば良いというものではございませんので、経費の増大を防ぐために、アウトソーシングの結果として、実施前の（職員人件費等の）経費よりも安く抑えることを前提条件として、取り組みを進めて参りました。

それでは、次に、第6次寒川町行政改革プランの具体的な取り組み結果と総括についてご説明させていただきます。まず、資料の構成でございますが、こちらの目次でございますとおり、3ページに、「取り組み項目ごとの実績とその総括一覧」として、各取り組み実績を1枚に取りまとめた一見性のある資料を掲載しております。その後の4ページ目以降に、各取り組みに係る詳細な資料として、各進行管理票を掲載しております。そして、それらの取り組みを踏まえた、「第6次寒川町行政改革プランの総括」を今後の取り組み方針とともに、51ページ目以降に掲載しています。本日は、3ページ目の一覧表を用いて、各項目の取り組み実績についてご説明させていただきます。

まず、3ページ上段「I.アウトソーシングの推進」をご覧ください。こちらの「1.指定管理者制度の活用」では、町立公民館3館、図書館・文書館、田端スポーツ公園への指定管理者制度導入を進めて参りました。このうち、町立公民館3館、図書館・文書館につきましては、当初の予定より1年遅れましたものの、平成29年4月時点で田端スポーツ公園を含む計6施設に指定管理者制度を導入いたしましたことから、取り組み結果としては、達成としております。なお、こちらの備考欄でございますが、指定管理者制度に移行後のサービス提供につきましては、昨年度、統一ルールによるモニタリング評価を実施いたしました。その結果、軽微な指摘事項はありましたものの、直営時と比べましても良好な状態でサービス提供がなされているとの結果となりました。次に「2. PFI手法等の活用に係る検討」でございます。こちらでは、（仮称）健康福祉総合センターの建設、また、町営プール及び町営さむかわ庭球場の改修にあたり、PFI手法等の活用について検討を行って参りました。当初は、平成27年度に活用等の方針を決定する予定でございましたが、公共施設等総合管理計画の策定により、町全体の施設のあり方を見直すこととなったことから、方針決定については一旦停止し、当初の取り組み目標を変更いたしました。（仮称）健康福祉総合センターについては、現時点において出来る調査・研究等の実施を、町営プール及び町営さむかわ庭球場については、関係機関との協議を行ったうえで整備手法を決定することを目標とし、取り組みを進めて参りました。本取り組みにつきましては、変更後の目標を予定どおり実施できたことから、取り組みとしては達成としておりますが、（仮称）健康福祉総合センターの建設につきましては、今後も引き続き検討がなされることから、本プランに基づく検討につきましても、今後も引き継

いで実施していく予定でございます。次に「3. 事務事業における外部資源の活用」でございますが、この項目では全10項目の取り組みについて、業務内容の整理等を行い、業務のアウトソーシングを実施いたしました。このうち、(8)「会計課における財務補助事務」におきまして、執行体制の問題から導入を1年遅らせ、また、(3)町民窓口課の「窓口等事務」におきましては、マイナンバー制度への対応など、当初想定し得なかった業務の増により創出人数を1名減らすこととなりましたが、それ以外の項目におきましては、当初の目標を達成し、全体として業務の効率化と正規職員の本来業務への注力化が図られております。

次に、「Ⅱ. 広域連携の推進」でございますが、この項目につきましては、藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町の2市1町からなる湘南広域都市行政協議会、また、茅ヶ崎市・寒川町の1市1町連携による取り組みでございますが、公共サービス提供機会の拡充、経費の節減を目標として、それぞれに策定した計画書に基づき取り組みを進めたものでございます。詳細につきましては、2市1町、1市1町、それぞれ35ページ、38ページ以降に各年度における取り組み実績を掲載しておりますが、講座やイベント等の合同開催による公共サービス提供機会の拡充を図るとともに、経費の面では、2市1町において3年間で約2,255万円、1市1町においては約2億4,128万円の節減という効果が出ておりますことから、取り組みとしては達成としております。

次に、「Ⅲ. 柔軟で効率的な行政体制の構築」でございますが、まず「1-(1) 職員配置の適正化」につきましては、当初、横の連携を強化する組織体（いわゆる政策課等のような組織）を設置し、そこに人員を配置する予定でございましたが、平成28年度実績報告でご報告しましたとおり、28年度の取り組み結果として横の連携を強化する組織体の設置を見送ったところでございます。しかしながら、各年度における事務量調査及びヒアリング等により、年々変化する行政課題を的確に捉え、アウトソーシングによって創出された人員を再配置することで、「職員配置の適正化」という本項目につきましては、各年度における様々な課題に対応できる体制を構築できたものと考えております。次に「(2) 時差出勤制度の導入」につきましては、柔軟な行政体制を構築する手法の一つとして検討を行い、平成27年度におきましては、現在は指定管理者制度に移行しておりますが、町民センターに試行導入いたしました。その後、その実績と、他自治体の事例を参考に、本庁での導入可能性の検討を目標に取り組みを行いました。その結果、現在の人員体制においては、行政サービスの低下を招く恐れがあるとの理由から、現時点での制度導入は難しいと結論づけたものでございます。続く、「(3) 能力開発研修の強化」では、本プランの目標の一つでございます。職員の企画力、マネジメント能力等の向上を目的に、従来の研修に加え、職員階層ごと、特に若手職員向けの政策形成研修やOJT職員研修などを新たに実施いたしました。これは、町の様々な事業、業務を担う実働部隊であります若手職員に対し、町政を俯瞰的に見ることで、自己の業務の立ち位置や仕事の目的を再確認させ、目的意識やモチベーションの向上、また町が目指す横の連携の強化などの理念を浸透させると共に、職員力の底上げを図ることを目的に実施いたしました。これらの取り組みにより、いまだ、充分だとは思ってございませんが、本プランの目標である企画力・マネジメント能力の向上が一定程度図られ、また、今後の取り組みに向けた地盤の整備ができたものと考えてございます。続く、「(4) 財務処理事務の一元化」につきましては、横串組織における庶務の一元化に対応する財務システムの整備が目標でございまして、平成28年度から追

加した項目となります。こちらにつきましては、結果として、横串組織の設置自体を見送ったものの、今年度より本稼働いたしました新財務システムにおきまして、将来的な一元化の実施にも対応可能な機能を盛り込んだところをごさいます、取り組みの目的としては達成できたものと考えております。最後に、「組織の見直し」でございますが、これにつきましては、当初予定した組織体制の導入について、喫緊の行政課題に対応するため、昨年度ご報告いたしました平成 28 年度実績において見送ったところでございます。そして、その代替手段として、平成 29 年度の取り組みとして、町における政策決定プロセスである、庁議制度に手を加え、見直しを行うとともに、事務スペースへのフリーアドレス方式の試行導入を行い、その効果検証を行ったところでございます。庁議制度の見直しについてご説明いたしますと、イメージとして、52 ページをお開きください。ページ中段にございます、「庁議の見直し」という図をご覧ください。図をいただければと思いますが、これまで、ある案件について政策決定を行う際には、各課がそれぞれ部長の決裁により案件を政策会議という会議体に付議し、諮ってきました。この政策会議という会議体は町長、副町長、企画部長、総務部長、教育長により構成されておりました。政策会議で可とされた案件は、その後、町長以下全部長級職員によって構成される部長会議に送られ、詳細な内容審議を行われ、政策決定されるという流れでした。一方、見直し後の庁議制度では、まず、この政策会議・部長会議を統合し、全庁会議という会議体をつくり、町長以下全部長級職員という多様な視点による意思決定を行う手法に改めました。また、部間連携を強化し、より実務的な議論を行うために、課長級以下の職員で構成される関係課調整会議を設置し、従来、部長級職員で行ってきた具体的な内容審議を課長級以下の職員で行うようにいたしました。これにより、部長級、課長級以下という、より多様な職員階層における横の連携体制を構築するとともに、各階層における議論を経て始めて政策決定がなされるというプロセスに制度変更いたしました。また、これらの議論の前段では、当然のことながら部内における連携が図られていることが前提条件であることから、部内会議の役割を明確化し、その中で、部内連携・部間連携をきちんと図った上で、各会議に諮るという仕組みをルール化し、各職員への意識付けを図ったところでございます。3 ページの一覧表にお戻り頂きますと、平成 29 年度における取り組みにつきましては、政策決定プロセスである庁議制度に横連携の仕組みを盛り込み、施策・事業間の連携を行う体制を構築したものの、当初予定したものと異なり、直接的な組織の設置でないことから、結果としては、一部達成としてございます。

それでは、これらの取り組み結果としての、第 6 次行政改革プランの総括でございますが、51 ページをご覧ください。まず、計画期間である、3 年間の各年度における取り組みを総括しております。なお、平成 27 年度及び 28 年度の総括につきましては、本委員会におきまして、各年度の実績としてご報告し、公表させて頂いた内容でございます。

まず、平成 27 年度の取り組みとしては、アウトソーシングにより計 8 人の職員を創出し、地方創生など、喫緊の課題に対応するための組織の強化として、職員の再配置を行いました。内訳としては、地方創生に係る業務として、当時子ども青少年課、産業振興課企業支援担当、また、その他の課題として、公共施設総合管理計画に係る業務としての総務課、現在の施設再編課、マイナンバー対応やセキュリティ体制の強化に伴う財政課、現在の広報戦略課情報システム担当、特定健康診査業務への対応として保険年金課、

産業振興課の業務内容の精査により農政課を創設した事による課長職の配置でございます。

次に、平成 28 年度では、同じく 14 人の職員を創出し、組織の見直し検討を行ったものの、町の財政状況を鑑み、人件費総体の伸びを抑制しつつ、町民サービスの向上と、地方創生の推進など将来に向けた取り組みを優先し、各部政策課等の組織体の設置については見送り、各業務に特化した課等の設置など組織の見直しを行い、新たに出来た広報戦略課、子育て支援課、施設再編課をはじめとする各課に人員を再配置いたしました。

平成 29 年度では、先程ご説明いたしました、施策・事業間の連携を強化する体制を構築するための庁議の見直しと、それを効果的に運用するための環境整備としてフリーアドレス方式の試行導入を行い、効果の検証・課題の整理を行いました。なお、フリーアドレス方式に関するメリット・デメリット等の検証結果については、今年度以降の取り組みに生かし、導入可能な部門への導入検討を進めていく予定でございます。

次に、次頁をご覧ください。こうした取り組みを踏まえ、本プランの取り組みによる成果をまとめて記載してございます。まず、本プランにおいて積極的に進めて参りましたアウトソーシングにおいては、先程申し上げました経費の増大に防ぐための前提条件を守りつつ、全 18 項目で目標を達成し、サービス水準を維持しつつ、職員が担うべき企画・マネジメントといった業務へ注力する環境整備を進められたものと考えております。

次に、柔軟で効率的な行政体制の構築においては、施策事業間の連携を強化する組織の設置は見送ったものの、先程ご説明させて頂きました、政策決定プロセスである庁議制度の見直しを行うことで、既存の組織体制を維持しつつ、横の連携を行った政策決定がなされるような体制を構築いたしました。また、この見直しでは、課長級以下の職員を連携させる仕組みを組み込むことで、より多様な職員階層による連携体制を構築いたしました。また、これらの取り組みのほか、平成 29 年度に実施した町総合計画後期基本計画第 3 次実施計画の策定作業において、総合計画における施策の進捗と成果を評価する「施策評価」を実施するとともに、これまで事務事業単位で細分化して配分していた予算を事務事業のまとまりである施策単位で配分することで、施策・事業の体系を全庁的に再確認し、施策・事業間連携を行うための土台を再構築いたしました。次に、職員の能力開発という点では、職員階層ごとに必要とされる能力を育成するための研修を実施するとともに、若手職員に対しては、企画力・マネジメント能力のベースとなる俯瞰的視野や目的意識の向上を狙った庁内研修を実施するほか、OJT 職員制度の構築により、必要な能力の向上を図りました。

そうした要素を踏まえ、53 ページに取り組みの総括を掲載してございます。本プランの取り組みにおいて構築した体制としては、ページ中程の図でお示ししております。当初の想定では、アウトソーシングの推進による職員の創出により、横の連携を行う組織体を設置する予定でしたが、町の財政状況を鑑み、人件費総体の伸びを抑制しつつ、町民サービスの向上と、地方創生の推進など将来に向けた取り組みを優先し、図下段のとおり、横の連携をとる組織体制といたしました。すなわち、政策決定プロセスの見直しという縦軸と、施策・事務事業の明確化という横軸で部内・部間連携、施策・事業間連携を図り、一方で、アウトソーシングによる業務の再構築と人員の再配分を図りつつ、職員の能力開発を行い、職員全体の能力の底上げを図ることで、本プランの目標である「より柔軟で効率的な行政体制の構築」につ

いては、あくまで現時点の状況においてではございますが、最適な形で達成されたものと考えております。しかしながら、多くの取り組みにおいて目標を達成したものの、「組織の見直し」において当初の想定を見直さざるを得なかったことや、能力開発研修において新たな取り組みを進めたものの、未だ十分な効果を得られていないことから、一定の課題は残されており、今後も継続的に取り組みや検討を進めていかななくてはならないと認識しております。したがって、これらの取り組みについては、町総合計画後期基本計画の基本姿勢に統合した、平成30年度以降の行政サービス改革に関する取り組みにおいても、継続して取り組みを進めて行くこととし、また、平成30年度以降の取り組みとして、平成33年度以降を計画期間とする（仮称）新総合計画の策定が、今後の町の大きな転換点となることから、今後の町の方向性を定める総合計画の策定作業と、その目指すべき方向性に向けた進行管理体制の構築とそれを支える職員の育成を大きな目標として、取り組みを進めていきたいと考えております。

最後に、引き続き取り組みを行うべき項目については、別紙「第6次寒川町行政改革プランの総括を踏まえた今後の取り組み」にまとめてございます。資料1ページ目をご覧ください。第6次行政改革プランでは、各取り組みの計画期間を「短期」「長期」「継続」と分類してございましたが、この計画期間ごとに、取り組みを引き継ぐ考え方を示しております。それに基づき、計7つの項目を平成30年度以降に引き継ぎ、その反映先とともに、資料2ページに示しております。3ページ以降は、現時点での第3次実施計画の基本姿勢、すなわち、行政サービス改革に係る部分を抜き出したものでございます。第6次行政改革プランにおいて残っている課題への具体的な対応策につきましては、只今検討中でございますが、今後、これらを整理し、この部分を修正するなどして、対応して参りたいと考えてございます。なお、これらの事項については、第3次実施計画の計画期間が平成32年度までであること、また、町総合計画も平成32年度で終結し、時期総合計画等の策定に向けた検討もなされることから、目標としては、平成32年度までに取り組みを行ったうえで、新しい総合計画等へ盛り込んでいきたいと考えてございます。事務局からの説明は以上でございます。

(木立委員長) 事務局からの説明が終わりました。今回は平成29年度実績を含むプラン全体の総括となります。全体を通してのご意見も頂戴してよろしいかと思っております。もちろん個別についてのご意見、ご質問も大切なので、合わせてさまざまな観点からもご意見をいただくことが今回の総括をより意義を持たせ、今後に生かすことへも繋がるものであります。それでは、委員の皆様方よりご意見、ご質問等をいただいてまいりたいと思っております。いかがでしょうか。

では、まず私から先に言わせていただきますと、まず、一連の資料の内容は、少ない枠内でまとめるということで苦慮された努力が見てとれます。また、日頃しっかりと取り組んでいる姿をもっと表現したい部分もあったかと思っております。そのような背景も思い浮かべながら、さらに、日常、町民として見えてくる面もあわせて資料を見させていただきました。まず、基本項目Iのアウトソーシングの推進。この中の(1)（仮称）健康福祉総合センターの建設に向けた検討というところが16ページ、17ページにあると思っております。この中で、平成29年度には調査研究をとっても充実してやられているということですが、様々やられているにもかかわらず、ここにはやったことしか書いて

いません。いつ何をやったというところで終わってしまっているのが非常にもったいないという思いです。ここで得たものは多くあると思いますが、これだけでは見えない部分もあります。こういったセミナーには、目的を持って参加されているはずですので、その総括として、調査研究結果を寒川町に落とし込み、効果、見解も同時に記載して、その調査研究の目的やフィードバックといったものが見えるものでなければならないと思っております。その点が資料からあまり見えてこないの、その辺のお考えや補足をご説明いただければと思います。

(亀山福祉部長) この建物につきましては、保健福祉機能あるいは役場機能を複合化するという方向性が示されましたが、具体的には相当の年数を要し、計画期間内に手法を決定することが困難であることから、引き続き、PFI 手法等の調査・研究をしてまいりました。具体的には、記載のとおり、大和リースのセミナーへの参加や、内閣府民間資金等活用事業推進室による PFI に関する支援制度を活用いたしました。第 6 次寒川町行政改革プランにおける目標につきましては、建設検討にあたり事業手法の比較検討をして最も有利で適切な手法を決定することとしておりましたが、公共施設等総合管理計画の策定に伴いまして、期間内の決定が困難なことから、平成 29 年度の目標につきましては、PFI 手法等の調査・研究としたところでございます。調査・研究の結果でございます。施設の具体的な内容が決まってない中、どの手法が適しているか判断するのは難しいところですが、他自治体における成功事例等から約 50 億円程度の施設であれば PFI 手法のメリットが生まれ、規模が大きければ大きいほど、そのメリットが大きくなるというレクチャーを受けているところでございます。今後につきましては、公共施設再編計画と整合を図りながら、施設建設の効率的な整備手法について、PFI 手法等の活用に関して引き続き研究をしていくところでございます。

(木立委員長) せっかくこういった調査・研究を充実してやられているので、総括においては、有意義だった点などの部分を、誰が見ても分かる形で書いていただくと、より良いと思います。例えば、24 ページでは、行ったことを別紙で掲載しております。このようにすると、見えてくるものもあるのですが、内容についてはもう少し効果や感触なども含めて書いていただくとまとまると思います。

(野崎総務部長) 公共施設等総合管理計画の話が出ましたので、その関係でお話しいたします。(仮称)健康福祉総合センターについては、具体的な検討が始まった後に、公共施設等総合管理計画が策定されたということになります。その計画の中では、当初の健康福祉部門に限らず役場機能も統合するという視点で検討を進めることとして位置づけられております。そのため、福祉部だけの検討では済まないのではないかという考え方になっております。ただし、公共施設等再編計画を今年度から約 2 年半程度で策定していく予定であります。これには、施設ごとの劣化診断の結果や統合する施設の検討を、町の財政計画も含めて考えていくことになっております。その位置づけとして、外部委員会における公共施設等再編計画の検討の進捗状況を見ながらやらなくてはいけない状況もありますので、PFI 手法等についての調査・研究という項目としては、ここで表現しづらかった部分もでございます。表現しづらくなり、今申し上げたことを書いても良かったと思いますので、そこについては反省をしているところでございます。先ほど、福祉部長から 50 億円の事業規模というお話がありましたけれども、その点についても、勉強会への参加や、2 年前に公共施設の再編を進めるために設置されました施設再編課と

いう部署が、昨年度内閣府と PFI 手法について主体的に行った折衝の中でも、50 億円程度の事業規模でないとメリットが出ないということが分かりました。ただ、どのくらいの事業規模になるかはまだ決まっていない状況です。

(木立委員長) そういった知識などの蓄積はあるということですね。

(野崎総務部長) そういった事情はあるのですが、それをここに上手く表現できていないということについては、お詫びしなければいけないと思います。

(木立委員長) わかりました。あと、ほかの委員の方、いかがでしょう。鈴木副委員長、どうぞ。

(鈴木副委員長) 資料は、しっかりと読ませてもらいましたけれども、幾つか分からないところもありました。まず、1 番目のアウトソーシングは、当初の目的どおり職員を創出することができたという意味では、非常にスムーズに移行していますし、しかも、評価も上がっているものと私は捉えていました。また、そういうことが書かれていると思います。今回の計画の一番重要なところは、職員を創出して、それをどのように活用して寒川町の行政力を上げていくかということだと思います。そのために、能力開発を行う、または、組織を越えて問題解決を図っていくという取り組みがあったと思います。その中で、能力開発はしっかりできたのかということも、非常に重要だと思います。創出した人員が寒川町という組織の中で有効に寄与しているのかということも、重要なポイントだと思います。ただ、この資料を読む限り、そうした人員はしっかりと創出することができたものの、そのかわりに臨時職員や再任用職員の分のコストは上がっている。そうすると、仮に創出した人員が組織の中で同じような仕事をしているのでは、単に全体的な人件費が上がっているだけではないかとも思うのですけれども、そこが数字的にはあまり見えない。ですから、創出した人員が、例えば業務能力が上がるような改善を行う、または課題解決を行うことで、そういった費用を抑え、全体的に効率が上がるという姿が見えてこないといけないと思います。それがよく分からないのです。そういう意味では、総人件費がどうなっているのか。今回のアウトソーシングを含めて総人件費が下がっているということであれば、それは問題ないのですけれども、上昇しているならば、そのコストをどのように捉えているのかという問題があると思います。それから能力開発については、様々な勉強をしてそれなりに成果があったという報告になっているのですけれども、課題解決能力が上がったということが、具体的にどのように効果を発揮したかという視点で分からないと、能力開発ただけだということになってしまう。ここが一番重要なことだと私は思ってきました。ですから、教育だけはしましたということでは全く意味がない。課題解決まで行くためには難しさはあると思うのですけれども、具体的に、組織が抱える課題が解決する方向に向かっていたり、また、それぞれが抱える課題が共有できて、長期的な解決への取り組みが全体の改善に繋がるという姿が描けていたりすると、良いのですけれども、書面を通して伝わってこないのです。業務が忙しくなってきたので、創出した人員をそういうところに振り分けて、それはそれで効果が出たということですよ。当たり前だけれども、忙しいところに人員を入れれば効果は出る。しかし、課題解決を、いかに人員を投入しないことができるかということも重要です。ですから、そうしないといけないのか、もっと考えていかなければならない課題であると思います。具体的な目標であったアウトソーシングというのは、しっかりできている感じが読めたのですけれども、創出した職員がどのように有効に活用されたのか、総括の中でしっかりと捉えないといけないのではないかという気がしました。

ので、その点についてお話ししていただけますか。

(深澤企画部長) この後、総務部長からもお話があると思いますが、まず、51ページをご覧くださいと思います。第6次寒川町行政改革プランの総括の中で、平成27年度において創出人員とその活用について詳細な部分が出ております。平成27年度につきましては、事業・事務における外部資源の活用を主に、アウトソーシングとして8名の人員を創出し、その活用としては、地方創生に3名、そのほか、マイナンバーや公共施設等総合管理計画、特定健診、農政課の設置といった喫緊の課題に対応するために5名、あわせて8名を充てました。平成28年度においては、指定管理者制度の導入によって12名、事業・事務のアウトソーシングによって2名、計14名の職員を創出し、その活用としては、まち・ひと・しごと創生総合戦略の中で広報戦略課を立ち上げて、まちのブランディングを進めていくといったところに重きを置いて4名と、それ以外にも記載のとおりそれぞれの所管課に充てております。また、職員人件費の抑制といったところでは3名を活用したところがございます。地方創生やマイナンバー、様々な法改正などにより新しい業務が国等から下りてくるなどして増えている状況でもありますので、こうした取り組みを進めて、そういった業務に活用したところがございます。ただ、本来であれば、これは政策立案のための組織設置に活用するために創出したものですが、現実には、国の動きや社会情勢の動きの中で使われてしまっているのが現実だと思います。ただ、我々としては、第6次寒川町行政改革プランに掲げた目標、つまり、庁舎内で連携して質の高い町民サービスを提供するための、職員の能力と調整機能をどのように構築するかという課題は依然として持っております。そこで、先ほど庁議の見直しに関する話がありましたが、これまで横の連携が少なかった部分についても、全管理職が課題把握をしながら、費用を投じて解決するのか、何かをスクラップしてもう一回再構築するのか、部内会議の中でそういった細かいところまで調整し、全庁会議に諮ることとしています。さらに、一つの政策が一つ効果だけではなく、例えば都市基盤と教育がどう関わるのかといった広く多角的な視点で検討されるよう、関係課調整会議を設置していますので、横の連携については、全てではありませんが、代替機能としてある一定程度のものは確保できたものと認識しております。ただ、先ほど申し上げましたように、まちづくりはひとづくりであることから、そこには職員の意識改革と能力向上が欠かせないものだと思っていますので、その課題は依然として持っていると感じています。職員の研修について言えば、例えば今年1回行ったからといって、急に能力が上がるわけではないです。そういった職員の一人一人が埋もれないよう、しっかりと声を出せる、風通しのいい職場づくりや環境整備をしていくことによって、横の連携が保たれていくものと考えております。そういった形を今後も検証していきたいと思ひまして、第6次寒川町行政改革プランから引き継ぐものとして、町総合計画後期基本計画第3次実施計画の中に、組織の見直しや職員配置の適正化といった取り組みを入れ込んでいます。これについては、ここままで良いというゴールはないと思っています。これによりまして、周囲を市に囲まれた寒川町が戦略的に持続可能なまちづくりができ、そこで職員が一步先を行く事例をしっかりと展開できる、またチャレンジできるような組織体制が必要だとは思っております。そこは今後も引き続き、しっかりと時間をかけながら調整していかなければと思っておりますが、そこについては、行政改革という視点だけではできませんので、総務課の力、人事の視点も必要ですから、我々としては総務課と連携しながら進めていき

たいとは考えております。企画部としては以上でございます。

(野崎総務部長) 人件費につきましては、手元にまとまったデータが無いことと、今持っている数字には、人事院勧告による職員賃金の上昇分も含まれており、行政改革の効果として適切な数字かどうか分かりませんので、今すぐにお答えはできない状況になっております。職員の能力向上につきましては、大事なテーマと捉えておりますが、能力開発研修の強化ということで、これまでもお話に出ていると思えますけれども、各所属の業務の中で専門的に能力を上げるための研修を、必要に応じてやっております。また、職責や職層に応じた必要な能力を取得するための研修、それから全般的に必要な知識を得るための研修、昨今ですと、例えばハラスメントに関する研修もやっております。そのような中で、職員の能力をどのようにつけていくのかという点では、先ほどから話に上がっておりますが、例えば若手職員や中堅職員には政策形成能力やマネジメント力をつけさせたいということで、そういったことに重きをおいて研修をやっております。さらに、所属に戻って、その職員がイニシアティブを持って取り組み、そういう姿勢や態度が後輩の職員に繋がり、職場の好循環となるということまで、企画する側もきちんと目的と狙いを定めてできれば良いとは思っております。やっちはいるのですけれども、そこが少し弱いかと感じているので、もっと目的に繋げることを意識して、引き続き適切な方法を考えながらやらなくては行けないと考えております。それから、例えば職員が専門的な研修に行く場合、数万円という費用がかかることもあるのですけれども、能力向上のためにはきちんと予算をつけて行かせてあげれば良いのですが、財源が限られている状況では、十分ではないと感じております。そういったものもきちんと確保して職員に研修を受けさせるほうが良いと感じておりますので、これからやっていかなければならないと思っております。それから、最長で約10日間の研修に行ってもらうこともしているのですけれども、その場合においても、他市と比べますと組織が小さく、組織を編成する人数も少ないので、職員が長期抜けた場合には、カバーするのが難しい状況もあります。ですので、積極的に参加できる状況ではないのですけれども、組織の中で上手にやって、能力を高めるための研修に積極的に参加できるような体制をきちんと整えていかなくては行けないと捉えております。研修については、国からも長期間の研修のお話をいただいております。これは、仕事の仕方のほか、様々な観点で職員の成長に繋がるので、前向きに受けていく形で進めております。このテーマとしては研修の強化となっておりますけれども、能力開発という視点では、研修だけでなく、仕事の仕方、日頃の物事への取り組み方を各組織の中できちんと考えることが大事だと思います。様々なポジションを回って、能力を高めてもらうということも必要ですけれども、様々な課に行って何を感じるかという部分もあります。先ほどもお話がありましたが、庁議の仕組みを変えて部間連携や関係課の調整も多く行う形に変わってきましたので、そういったことを経験すれば、大変ではありますが、自然とアンテナが高くなり、気付きも多くなることと思えます。それを積み重ねていけば、良い形になるのではないかと考えています。公務員の場合、ルーティンワークと言われるように法令に沿って間違いなく仕事を行えば良いとなると、なかなか新しいことをしない傾向が出てしまうと言われますけれども、そういったことがないように、同じことをやるにしても、その中身や現状、課題の有無、その本質をきちんと見定めた上でできるよう、組織として積み重ねていくことが大事だと考えています。

(深澤企画部長) 数値的な部分をお伝えしていなかったもので、申し上げます。第6次寒川町行政改革プランにおけるアウトソーシングの効果額として、約3,800万円の効果を上げております。

(鈴木副委員長) それは、アウトソーシングの部分の効果額の総額ですか。

(深澤企画部長) アウトソーシングの3年間の総額として約3,800万円。それと、2番目の「広域連携の推進」では、2市1町、藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町でやったものとしては約2,250万円、また、茅ヶ崎市と寒川町の広域連携では約2億4,100万円の効果をあげることができました。そして、多くの効果額が生まれた上で、さらにアウトソーシングにより22名を創出しましたが、仮に22名を正規職員として新規雇用するのであれば、約1億5,000万円の人件費がまた増になります。そのように考えますと、アウトソーシング等によるマイナス分も含めて、かなりの効果があったものと思います。ただ、先ほど鈴木副委員長が言われたように、総体人件費がいくらだったかによっても、話がまた若干違ってくると思います。しかしながら、そのような効果が出ていると思います。

(鈴木副委員長) 数値的な効果については、私も一応算出しまして、概算では頭に入れているのですけれども、それは、臨時職員や再任用職員の賃金など、創出するために使った費用ですよね。もとの体制であったら、そういう人達を入れなくても仕事としては終わっていたわけですよね。ですから、そこに入れることによってかかった費用も、生み出された人員が新しい力として能力を発揮できれば評価できるけれども、単に忙しいから、人員を補充して問題を解決しましたということであると、人件費が上がっているわけですので、全体的にそれで良いのかと疑問に思います。本来の目的はそういうことではなくて、課題解決能力やマネジメント力を上げて、組織全体として、将来発生するだろう課題も含めて解決していく部隊を作ることだったと思います。それであれば、将来的に効果が上がると思います。また、忙しいから新たな人員を補充するというのも、真に必要であれば、やらなければならないとは思いますが。しかし、単に忙しくなったから人を補充して問題を解決していくという考え方では、人件費は膨大に膨れていきます。その構図を仕方がないとするのか、それとも本質的な課題解決によって、より少ない人員で仕事をこなせるようにするのか。そういった捉え方もあるので、書いてあることは分かるのだけれども、本当にそれで良いのかが釈然としないというのが私の捉え方です。

(深澤企画部長) 鈴木副委員長が言われたとおり、そもそもの目的は、課題解決に向けた組織づくりであり、そのためにアウトソーシングを行い、様々な経費をかけてきました。実際には、アウトソーシングなどの結果、これまでよりも経費が下がっているのです、これまでよりも投資をして人を生み出したということではないのですが、経費をかけていることはかけています。その上で課題解決のための人員を生み出すことが目的であったものの、新たな喫緊の課題への対応に転用されてしまった。だから、目的と手段が違うのではないかといったご指摘だと思います。そこについては、確かに鈴木副委員長が言われるとおり、そもそもは横串機能と言われる、課題解決をするための人として生み出されたわけですので、そこから外れてしまっている部分については、今後、そうした課題解決の体制をどうするのか、投資したお金がここでまた不要になるのか、そこを検証しながらやっていかなければならないと思っています。しかしながら、我々としては喫緊の課題に対応するという点では、生み出されたものを転用してしまっているといったご指摘はそのとお

りかもしれませんが、総体の人件費を増やして対応するのではなく、代替機能を組み込むことで、実際に今ある人件費を大きく変えずに対応できているという点では、当初の目的から多少ずれてしまった感はありますが、一定の成果はあったと考えています。

(鈴木副委員長) ですから、当初からそれが目標や目的であったのなら、それで良いのです。目的が違うということを、私はお話しているだけです。新たに人を雇ってでも解決しなければいけない課題というのは、これからも随時出てくるわけです。それに対し、こういった形で解決するのが正しいということであるならば、今回は良くできたということになるのだけれども、そもそもの考え方が少し違うのではないですか。そこはしっかりと捉えながら、3年間の総括をしないといけないというのが、一番指摘したかったことです。それから、能力開発については、また検討していただけるということだから、やっていただければ良いと思いますけれども、能力開発というのは、座学だけでは絶対に能力は伸びません。ですから、学んできた理論や考え方を実際の業務の中でいかに使って課題解決するのか、それぞれの抱える課題を明らかにし、どういう課題解決をしようとするかが、一番重要なポイントだと思います。そこで、効果が上がったのか上がっていないのかを見ていかないといけない。勉強しました、能力は上がるはずですが、将来はそうなるでしょうという話だけでは、何年経っても同じ事を言い続けるという結果になるのではないかと思います。能力が上がったという評価をどのように行うかは、しっかりと捉えておかないといけないし、その成果をきちんと言えるようにしていくことも非常に重要なポイントではないかと思います。これは難しいです。民間でも能力開発は座学でやってきました。しかし、研修から帰ってくると、ほとんど活用されないままに終わってしまうというケースは沢山あるわけです。ですから、この問題は非常に難しく、全部押しつけて、しっかりしなさいと言っても上手くいかない。ですが、そういったことを考える力をつけないといけないと思います。そのためには、各部においてどんな課題があるのか、また課題解決に至るまでのプロセスが研修の成果として見えてきたのか、そして、そういう能力が生かせるような職場環境になったのかということも、重要だと思います。これはなかなか難しいのですが、そこに挑戦したのが今回の行政改革だったと思います。ですから、そういったポイントはしっかりと捉え、全庁的に各部の課題と優先度を把握し、その解決のために必要となる能力を見えるようにすれば、能力開発の効果の見える化に繋がるのではないかと思います。難しい面も出てくるかもしれませんが、そこに挑戦して組織力を上げていかなければならないのではないかと思います。そこが具体的に見えなかったのが残念であるというのが、今回の総括における私の感想です。すぐに解決できる問題ではないと思いますけれども、そういった考え方をしっかり持ちながら人材を育てていかないと、能力は上がらないですね。

(深澤企画部長) 今副委員長が言われた部分につきまして、研修にはスキル系の研修と実務系の研修の二通りがあると思っています。将来に向けて能力自体を高めていくスキル系の研修と、今ある課題に対応するための実務系の研修です。副委員長が言われたとおり、実務系の研修については、持ち帰ったものをどう生かすかという目的意識を持ちながら「見える化」する必要がありますと思っています。それぞれの勤務評定の中で、こういったものを解決するという目標を掲げて、連動させていくことが正当で、実際にそれで1年間やってみた結果、課題が解決できたのかどうかを「見える化」、可視化していくの

が本来の研修の役割だと思います。一方、スキル系の研修というのは、例えば、どの場でも対応できる対応力といったその人の能力の部分ですので、なかなか「見える化」できない部分があります。そこは勤務評定や日々の努力、OJT といった部分に生かされていくのかなとは思いますが、しかし、実務研修については、研修に行く目的を明確化したうえで、戻ってきてどうするか、きちんと計画立てて研修に参加することが必要だと思いますので、今後、総務部と協力しながら、実務研修としての OJT の場をつくっていきたいと思います。

(木立委員長) ほかの委員の方、ご意見はいかがですか。藤岡委員。

(藤岡委員) 難しい話ではないのですけれども、前回配布された寒川町のガイドブックに関連して、バスにも乗らせていただきましたが、快適になりました。目立ちますね。それから、役場の隣のコンビニの跡地や、今は唐揚げ屋が建った空き地は、とても景観が悪かった。今は唐揚げ屋にも、いつも車が停まっていますし、ステーキ屋にも人が結構入っています。私も入らせていただきましたけれども、車で通る人が皆のぞいていきます。雰囲気がとても都会風なステーキ屋です。まちの景観も、ごみが落ちてると、ほかの人があまり住みたがらないと思います。現実問題として、私は越の山自治会ですけれども、高齢化が目に見えて進んでいます。例えば、ごみは高齢者のご家庭だと、どうしても把握できず、毎回、これは違いますという紙が貼られて戻ってきています。それが何回か続くと、片づけてくださっているのか、そのうち無くなっているのですけれども、そういう問題もこれからどんどん出てくると思います。衛生委員が2人いますが、毎年変わりますよね。今年度の研修は終わっているのかもしれませんが、そういう人たちがもっと積極的に見て回るような認識を持ってもらいたいのと、ある程度の権限を持たせても良いのではないかと思います。ほかにも、空き家など様々な問題があります。それから、組長会議のときには、役場の職員が2人ぐらい出てくださり、直に様々な意見を聞いていただいています。あれは始まってどれぐらいになるのですかね。成果が出ていると思いますけれども、いかがでしょうか。寒川駅前もきれいになりましたし、今日よりも明日、明日よりも明後日と、これから益々、若い人にとって魅力的なまちになるよう、役場で住みよいまちづくりをしていただけたらと思います。

(畑村環境経済部長) まず、ごみの件でございますけれども、高齢者の方が分別をして、例えば燃えるごみの日と燃えないごみの日で出すものを間違えてしまい、ごみが収集されないというケースがあるかと思えます。基本的には、役場の職員が何日間か確認をしたうえで、収集することもあります。あとは、その自治会役員の方にそういったケースがあったという相談をさせていただき、改善に努めています。また、私の担当ではありませんが、福祉部では高齢者のごみ収集支援を行うサービスもあったと記憶しています。相談を頂けないと対応できないので、そこは環境経済部としても自治会の皆さんにお話をしながら進めていきたいですし、また、地域担当職員制度というものもございますので、その中で、行政が気付かない様々な課題についてご提案等をいただければ、対応させていただきたいと思っております。

(中島町民部長) 地域担当職員の話が出ましたが、私の所管でございます。役場の管理職の職員を、22自治会に2名から3名、割り振りして、各自自治会の定例会にお邪魔させていただいております。それぞれの地域の課題や、皆さんがどんなことを話し合っているのか勉強するというところで始まった制度ですけれども、様々な課題が出ますので、その課題を持ち帰り、会議の内容も含

めて、町長まで報告をしております。課題については、翌月の会議で、できるだけ改善する方向性で、解決策についてお話をさせていただいております。この制度が始まり、5年程経ちますので、最初の年は非常に多かった課題も、年々少なくなっているという状況でございます。ただ、地域性もありますので、越の山自治会さんは比較的多い方かとは思いますが。そういった形で、どのような課題があるのかも勉強させていただきながら、個別の課題や町全体の課題について、対応させていただいております。

(藤岡委員) その職員は毎回決まっているのですか。

(中島町民部長) はい。1年間、担当が決まっています。

(山本委員) 平成29度の取り組み内容から地域担当職員の話まで出たところでもございますけれども、本来、全てがつながるべきものだと思います。アウトソースをすることで単純作業、ルーティンワークを外部に委託して経費を削減する。そうして生まれた人の能力開発を行い、その地域の問題を解決していくということに繋がらなければいけないと思うのですけれども、きちんと繋がっているのでしょうか。この能力開発研修をされている方が地域担当職員として帰ってくるのか、その辺りが繋がらず、バラバラで動いていると意味がなくなってしまうと思うのですが、いかがでしょうか。

(中島町民部長) まず、地域担当職員の話ですけれども、先ほども申し上げたように、管理職を充てておりますので、現実的には研修に行った職員ではないという実態がございます。そのメンバー構成につきましては、申し訳ありませんが、そのような形でございます。

(藤岡委員) 管理職ということは、残業代などの経費はかからないわけですよね。

(中島町民部長) そのような形になります。

(藤岡委員) 夜の2時間ですものね。ご苦労さまですといたくなります。

(山本委員) 研修を受けた方が直接地域に行くことは必ずしも必要ではないのですけれども、地域担当職員の方が持ち帰ってきた情報に対して、研修を受けた若手などが課内で話し合いをしているのであれば良いと思います。そういったことを意識していただければ、若手職員たちも地域のことに関心を持っていただけるかなと思います。現状どうなっているのか分からないのですけれども、そういったことを気にしていただきたいと思います。

(中島町民部長) そういった場で頂いた課題については、基本的には翌月の定例会で必ず返すことになっておりまして、各担当課で課題解決に向けた町としての回答をしっかりと出し、定例会の中で報告させていただいております。案件によっては、現場を見ないとわからない場合もありますので、課題をいただいた翌日には自治会と連絡をとって直接現場で話し合うなど、状況に応じて早く解決するような形をとっております。

(水田委員) 事務的なことについては、私はよく分からないのですけれども、先ほどお話のあった(仮称)健康福祉総合センターについてお聞きしたいです。私は公共施設等総合管理計画に携わっています。その中で、建物についての検討は行っていくのですが、一方で、施設の複合化にあたっての内容については、外部委員としての案は出しつつも、実際に運営するのは各課の担当になるので、ハード面の検討だけではなくソフト面の協議も早目に進めていただき、途中ですり合わせを行うことが必要だと思います。それと、健康管理センターの建物も老朽化が進んでいます。(仮称)健康福祉総合センターの建設予定が延びてしまっており、4、5年では建たないと思うので、それも含めた改修等の検討も進めていかないと行けないと思いますが、何か考えられているのでしょうか。それ以外の建物についても対応が必要だと思われま

それともう1点、町営プールにつきましては、神奈川県土地を借りて、建物を建てていただくという計画になっていると思うのですが、その内容として、今後の施設の状況を見ながら温水化を検討していくということになっていると思います。公共施設等再編計画の外部策定委員会の中でも、(仮称)健康福祉総合センターの中に入れる等の様々な提案をしたのですが、実際に建物に入れ込む可能性があるのかないのか、そういった点も検討、決定していきたい。ぼんやりとした形ではなく、具体的な方向性を決めていかないと進んでいかないとと思います。

(亀山福祉部長) (仮称)健康福祉総合センターですけれども、平成26年度に基本構想の素案を作成しております。その中で機能としては、母子保健や健康福祉事業などの健康づくり機能、また高齢者支援、包括支援センター、子育て支援などの福祉機能、それから集団検診、献血などの医療関連機能や総合交流機能としてのコミュニティセンターなどを想定してございました。その後、公共施設等総合管理計画の中で、役場庁舎機能や町民センター機能等も含めた形で方針が決定したところでございます。それと2つ目に、健康管理センターにつきましては、ご指摘のとおり相当老朽化が進んでおります。指定管理者としては社会福祉協議会にお願いしてございますけれども、例えばトイレ等の改修についても利用者の利便性等も含めて、改修の相談があるのですが、建物診断の結果なども含めまして、今後どうしていくか、調整しているところでございます。

(伊藤健康子ども部長) 町営プールにつきましては、県の土地、施設ということもあり、その改修にあたっては、県の協力を得て設計の発注をしているところでございます。今後、開設に向けて県の方で設計を進め、開設の準備を進めていく予定でございます。(仮称)健康福祉総合センターの中のプールというのは、ここで町営プールができれば、すぐに入れ込むという話にはならないという部分があります。ただ、水田委員のご指摘にあったように、方向性については、検討して参りたいと思います。

(藤岡委員) プールの話は、多少なりとも具体的に進んでいるのですか。何年後にできるといった見通しはあるのでしょうか。

(亀井健康・スポーツ課長) 順調にいけば、今年度に基本設計、来年度に実施設計と、早ければ整備に入り、3年後には終了というのが、一番早いスケジュールです。

(藤岡委員) 少し見えてきたようですね。プールがなくなって結構長く感じます。

(山本委員) 今のお話からすると、公共施設等総合管理計画において、プールのことは具体的に俎上に上がっていないということでしょうか。

(野崎総務部長) いないです。

(山本委員) そうすると、先ほどから話の出ております横のつながり、つまり庁議の制度などが機能していないのではないのでしょうか。隣の部署でやることが分からないで、別の部署が同じような議論をしてしまい、無駄が出来てしまうから、横の繋がりをつくろうという話になったのだと思います。そこを職員の皆様に意識していただかないと、今この会議で話している内容も、例えば別の委員会などで話し合われるということになってしまいます。そうすると、その議論が無駄になってしまうということ、私から言うのもおこがましいのですが、気をつけていただきたいです。我々も趣味でやっているわけではなく、きちんと時間をかけて検討すべきところだと思いますので、ぜひ各委員会等の議論が無駄にならないように、横の繋がりを意識した情報共有等を行っていただきたいとと思います。

(野崎総務部長) 公共施設等再編計画や総合管理計画に関して、水田委員から、繋がっていないというお話だったのですけれども、基本的に計画などにつきましては、我々は責任を持って把握して、横の連携をとっている気持ちでございます。今のお話につきましては、公共施設等総合管理計画を外部委員会でまず案をつくっていただいた中では、プールは温水化して町民が使えるような形にするのが良いという結論をいただいたということになります。それを踏まえて町が最終的に計画をつくったときには、今ある町営プールをできるだけ少ない費用でもう一回使えるように直すということになりました。総合管理計画については、40年先までの公共施設の再編について考えるということなので、40年という期間の中では、温水化をやらないという結論ではなく、まず町営プールを直し、温水化についてはその状況を見ながらまだ検討するものとして位置づけを残してあるということです。町として、今後、公共施設等再編計画をつくっていく中ではそこを調整していく必要がありますが、現時点では町営プールを直して使えるようにし、それより先の再編計画の中では、温水化について検討する余地があるという位置づけにしておりますので、そういう理解をしていただけるとありがたいです。

(水田委員) 私のほうも、外部策定委員会でその部分について説明していただいたので、すみませんでした。ただ、前回の外部委員会でも出ていたのですけれども、今回、町営プールについても施設の状況を見ながら検討するという文言が残っていたので、それが、今言われたように40年スパンで考えていくという中に入っているということなのか、それとも、町営プールを直すことは決定しているようですが、(仮称)健康福祉総合センターの中に入れたいという思いが多少あったので、それが可能なのか、少しお聞きしたいということでした。

(藤岡委員) 今の話で、そのまま使うということになると、夏場だけですよ。温水になると一年中使えるということですよ。費用も全然違うし、設備も全然違うと思うのですけれども、とりあえずは今あるものを直して夏場だけ使うというのが決まっているということですよ。

(野崎総務部長) はい、そうです。

(藤岡委員) わかりました。

(中村委員) 資料作成、お疲れさまでした。大変だったと思います。私からは特にありません。頑張っていて少しでも多く寒川町に税金を納めますので、皆さんも、納めた実感として、魅力を感じられるようなまちづくりをしていただきたいと思います。住民が税金を嫌々払うことにならないよう、生きていくということを実感しながら納税できるような環境を整えてほしいと思います。

(木立委員長) ほかにご意見、いかがでしょうか。それでは、私からよろしいですか。事業・事務における外部資源の活用の(9)広報戦略課「広報紙作成、HP運用事務」のところに出ていたのですけれども、平時ではなくて緊急時の話です。広報紙もそうですけれども、ホームページは特に、緊急時に発信することもメリットとして生かしたいところだと思います。例えば、最近ですと、広島での逃亡事件などがありましたよね。そういった事件や誘拐事件など、様々な事件が起きたときに、住民の方に危険を発信するというのも町としてすべきだと思います。そういったときに、迅速に対応できるような体制になっているのか。それと、近隣自治体との連携ですね。例えば、茅ヶ崎市寄りの寒川町の地域で事件・事故などが起きたときに、それぞれ違った情報発信をするのではなく、連携して同じような観点から発信するという体制

も平時から考えないと、非常時にはできません。そういったこともホームページの中でしっかり活用できる体制になっているのか、また、そういう仕組みを日々考えて、更新しているのでしょうか。最近では、地震も非常に心配されている時代でもあると思います。今後、いつ来てもおかしくない。そういった災害や防災情報についても、やはり緊急時にはホームページなので、ほかにも様々あるとは思いますが、まずはホームページが迅速に情報発信できるようになっているかということがとても大事だと思います。その部分の機能性と今後どのようにしていくかということも、柱として入れていかなければいけない時代だと思いますし、寒川町を取り巻く様々な情報発信にも、緊急性を要するものがあると思うので、そういったことも含めて、有効的、柔軟的かつ迅速に活用できるようになっているのか、もしくは、これからどうしようとしているのか、少し聞かせてもらえればと思います。

(深澤企画部長) 広報については企画部が所管をしております。広報は印刷物でありますので、原稿をつくったり写真を提供してもらったりして、つくるまでには大体1カ月半ぐらいかかりますので、即時速達性といったところでは欠ける部分があるかと思えます。事案として、事前告知ができるものとはできないものがあると思えます。事後はできますから、そういった形でやるということと、速達性のあるものとしては、ホームページやSNSがあります。インターネット環境の中で、ホームページにおいて毎日トピックスという形でいつでも更新ができる状況があります。それと、登録制ですがホームページから直接、こういった事案がありますというようなことをメールですぐお知らせできるメール配信サービスというものがあります。災害時においてもそれをお送りさせていただいている状況です。それと、少し違いますけれどもインスタグラムやツイッター、フェイスブックといったSNSを活用した情報発信はやっています。ただ、SNSとなると、高齢者の方に対して情報が届きにくいということがあります。例えば広報に現況が載らないのでなかなか難しいといったときは、配布する直前までに広報紙の中にビラなどを差し込むというやり方もあります。そういった対応ですとか、本当に緊急性のあるときには、新聞の折り込みで対応するといったこともありますし、様々な媒体を使っての情報提供手段があります。

(木立委員長) 例えば、今、SNSなどで発信しているものを具体的に挙げてもらえればわかりやすいです。

(中島町民部長) まず、町民部が所管している部分でございますが、防災の分野はまさに緊急性のある情報が必要です。ホームページとメール配信サービスは連動しております。ホームページにアップされたものは全て、登録していただければメール配信されます。スマートフォンもしくは携帯電話の普及率は高齢者の方でもかなり高いので、例えば震度ですとか、最近ですと大雨の警報が出たときに注意してくださいとか、強風注意も促すような情報を入れたりしています。それと、ほかの部課との連携の中で、徘徊老人に関するSOSの放送もさせていただいております。本当に緊急性のある事案は、基本的には防災行政無線とホームページ、メール配信サービスとセットでやっている状況でございます。茅ヶ崎市との連携では、警察署の所管が一緒ですので、茅ヶ崎市と寒川町それぞれ乗り入れて、茅ヶ崎市の方が行方不明になったら寒川町でも放送する、また、その逆もあるという形で具体的に進めさせていただいております。それと、ホームページを見られる方ばかりではないですし、また、防災行政無線も風や雨が強いと聞こえませぬので、J-COMと連携しまして、防災行政無線の放送をJ-COMの端末を通して聞くことができ

るシステムがありますので、それをこれから独居老人の方を中心に各世帯に入れていきたいと思っております。すでに入れていただいている方は、そういった形で情報収集を行っております。こういった情報は積極的に自分から取りに行かないとなかなか分からない部分もありますので、部間連携を図りながら積極的にPRしていきたいと考えております。

(木立委員長) それと、ホームページなどで町民の方からの緊急性のある情報をすぐいただける仕組みがあると良いと思います。そういったことも加えたほうが、より早く状況把握等をできると思うので、つけ加えていきながら高めていただければいいかなと思います。

(深澤企画部長) 長野市では、相互ツイッターで市民が投稿し、行政がそれを情報提供するという事例もありましたので、そういう事例も研究していきます。

(藤岡委員) 例えば振り込め詐欺はより進化していろんな詐欺になっていますが、寒川町の被害状況はどうなんでしょうか。

(中島町民部長) 茅ヶ崎警察署管内は、県内でもワースト上位のほうに入っております。最近も2,700万円ほど、寒川町の方が被害に遭っております。

(藤岡委員) 若い方ですか。高齢の方ですか。

(中島町民部長) 高齢の方です。旦那さんもいらっしゃって、旦那さんは騙されているからと何度もおっしゃったらしいのですけれども、奥様としては、やはり息子が可愛いので内緒で出してしまったというような事案が発生しております。

(藤岡委員) そういった場合には緊急で何かで流したりするのですか。

(中島町民部長) 高校のOB名簿を使って電話をかけてくるケースが多いようなので、何件か電話があり、警察署に連絡が入った時には、防災行政無線で今こういう電話があるのでご注意くださいというような放送をしたり、メール配信サービスで呼びかけたりしています。

(藤岡委員) その高額な被害があった時には流れたんですか。

(中島町民部長) 振り込め詐欺の放送はかなり多くしております。1軒、2軒あったときには、かなりの軒数がターゲットとされている可能性がありますので、そういったときには、警察と連携をとりながら、即刻、放送を入れるようにしております。

(木立委員長) では、あと1点ぐらい。あと10分程あるので、もうお一方ぐらい。

(鈴木副委員長) 総括には関係ないのですが、資料として、別紙で今後の取り組みが入っており、ふるさと納税推進事業とあるのですが、増やすほうはよくわかるのですが、一番本質的な問題は、知らない間に税金が違うところへ出てしまっていること。税金が減っていった結果、まちの事業推進に影響が出てしまう。その辺りの実態については、どうですか。

(深澤企画部長) ふるさと納税については、毎年、市場拡大が進み、倍々で増えています。寒川町でも、3,000万円といった額で流出がずっと続いていました。新聞報道等を見た方はいらっしゃると思うのですが、昨年度3月、かなり代々のPRをしまして、寒川町も多くの寄附をいただき、流出より流入のほうが多くなったといったところなんです。そこは、行政としても、国の方針、ルールが明確でない中でいかに多くの税金の流出を防止するかといった点に注目しなければならない。まちづくりの資源を確保しなければならないといったところの中では、覚悟を持って戦略的に取り組んだとは思っています。今後についても、国の動向を見ながら、積極的に流出防止、流入獲得に着目してやっていきたいと思っています。

(藤岡委員) 寒川町の返礼品はお花でしたっけ。

(深澤企画部長) そうですね。サイトによって若干違うのですが、花の町寒川といったところで。ただ、季節によって無くなってしまいますね。

(藤岡委員) そうですよ。あとメロンとかですか。

(深澤企画部長) はい。ただ、季節物ですといくら寄附をしても、売り切れてしまいますので、安定的に提供できるものを開拓していかなければならない。

(木立委員長) それについて、色々な意見を聴取する場などはあるのでしょうか。例えば、こういったほうが良いのではないかなど、町民の方からも色々な意見を聞いたり、それを踏まえて会議をしたりなどといったような。

(深澤企画部長) 今のところ、そういった会議体というのは無いのですが、財政課長が当時、町内くまなく歩き、アポなしでお店に飛び込みながら、ふるさと納税の拡大に協力いただいたところなのですが、なかなか手間がかかってしまうのと、そこまでは協力できないというような返事もいただいたところ。なかなか返礼品の拡大ができなかったという状況の中で、全国の地方都市については海産物だとかお肉だとか、魅力的な返礼品が様々そろっていますので、どうしても流出が続いているといった状況でした。

(木立委員長) やはり、日々考えて、よくしていくところはどこかに残しておかないと、このまま同じことばかりずっとやっていると良くなる時代ではない。

(深澤企画部長) 寒川町の名産を提供する目的と、財源を確保する目的と、やはり両輪で行かなければならないと思っています。

(鈴木副委員長) 入ってくるのが多いのは問題ないのですが、減る一方では、問題がある。私は、これはあまり良い制度ではないと思います。個人の考えですが。そういう税収などの出入りをきちんと管理して見ているのなら、良いとは思いますが。

(木立委員長) 皆さん、意見はよろしいですか。

(山本委員) そうでしたら。今後の取り組みの16ページ、タウンセールス推進事業ですが、寒川町への移住・定住や、『「高座」のこころ。』にも関わってくると思うのですが、効果指標として、転入者数が約2,000人と各年度で計上しております。これはおそらく純増の数字のことを言っているのだと思うのですが、私から実態を垣間見るに、町内にもともと在住していた若い方は、就職をしてむしろ寒川町から出ていくというケースが多かろうと思います。出て行って町外で勤務されている方に関しては、寒川町へ戻るということは、選択肢としてはあまり考えられないと思っています。どういう年代層が出ていってどういう年代層が入ってくるという想定については、事前に調査、リサーチされていच्छゃと思うのですが、どういった方をターゲットにして移住・定住を促進していくのか、何か具体的なビジョンを聞きたいと思っています。

自分はあまり意識してなかったのですが、先日聞いた話で、寒川町には本屋が無くなってしまっているのですね。本屋がない地域はあり得ないですよ。私はインターネットで本を買うので、あまり気にしてないのですが、インターネットでの書籍の購入割合は、全体の20%に満たない程度らしいです。まだ8割程度は書店で本を買うということです。定住、そこに住むというところに関しては、かなり不便であるという実態があるので、そういったことを考えて、どういう世代の定住を促していくのかというところを、お伺いしたいと思います。

(深澤企画部長) 今現在、寒川町については人口微増の状況でございます。約4

万8,000人。ただ、問題は年齢構成で、男性の方は20代前半から転出超過で、女性の方は20代後半から転出超過。男性の方は就職とともに、便利である都会、横浜、東京、そういった方面に転出する傾向が強い。女性の方については、結婚にあわせて転出する傾向が強いという状況でございます。ただし、これが30代後半になってくるとUターンが始まりまして、転入超過になります。その傾向としては、勤務地が変わった、結婚して子どもができた、そんな中で住宅を取得したいといったところが主な理由でございます。そこについては、転出転入について町民窓口課の中でアンケートというか意向調査を行い、どうして転出するのか、どうして転入してきたのかといった分析をしながら、まちとしてのターゲットについて検討を進めてきました。移動の傾向としては、東京や横浜というような遠くではなく、藤沢市、茅ヶ崎市、近隣自治体から寒川町に引っ越してくる方が多い。そういったところは、どちらかという、在住在勤といった視点が強いかなと思っています。そういった中で、我々のターゲットとしては、若い子育て世代、つまり、子どもが生まれて住宅を取得しようとするような世代で、製造業に勤務する方をターゲットとしています。そして、寒川の周りですと藤沢市、茅ヶ崎市といったところから転入を呼び起こしていくといったところで、そこが第一のターゲット層になります。第二、第三と輪が広がって、横浜や東京というのは、前回の会議の中でもお話ししましたが、どちらかという生活スタイルの価値観が違いますから、そこにいくら手打ちしても寒川町に移り住むことは無く、無駄な投資になりますから、そこについては今のところは基本的に考えていないといった状況です。そういったところで、寒川町は製造品出荷額が県内第2位といったところがありますから、そういった製造業中心の従業員の方々をターゲットしていきたいという思いは持っています。

また、今ご指摘の書店については、まさにそのとおりで、聞くところによると、TSUTAYAは全国規模で店舗を縮減しているような状況で、たまたま寒川町については大きな店舗がTSUTAYAだったのかなという思いはあります。ただ、一方では、将来を担う子どもたちが育つ環境として、書店がないというのはご指摘のとおりとは思いますので、そういった部分の充足率を上げていく、そういった店舗が出店しやすいような制度自体を何か考えていかなければならないとは思っています。

(木立委員長) 環境経済部長、お願いします。

(畑村環境経済部長) 環境経済部の産業振興課で企業支援に注力をしております。製造業の若手の皆さん、企業の皆さんを集めた中で、企業診断士の先生にお手伝いいただきながら企業支援を行っているところで、まずは町内の中小企業を盛り立てていこうという対応をしているというのが1点あります。それと、様々な統計資料がございます。その中で、例えばこのエリアだったらこういったお店が、例えば書店が無いといった情報や、この周辺はこのくらいの人口の方々が住んでいます、このくらいの年収の方々が住んでいますといった情報データを、個人情報を出せないのですが、用意して、寒川町で事業をしたいという方に対して積極的に情報提供をさせていただいています。様々な相談をいただいた中で、書店についてもエリア内で十分にマーケットとしては成立すると我々も思いますので、その辺は積極的に広報して行って、誘致につなげていければと考えております。ただ、簡単なことではないとは思っております。この頃は、経済産業省などにも直接出向いて情報収集しておりますので、様々な方に相談しながら情報を得て、例えば、神奈川県でも、書店が港南エリアに出店を考えているけど寒川町ではどうかと言っ

ていただけるように、今後も営業活動をやっていきたいと思っております。  
よろしく申し上げます。

(藤岡委員) お店のことで、最近、寒川町では外国の方がカレー屋をやったりラーメン屋をやったりというのが結構あります。そのとき、言葉が困るときには、私は今、国際交流協会で日本語を教えているので、役場の方からもどんどん案内していただきたい。無料で保育つきで指導していますので。そういうお店へ行ったら、日本語が全然通じなくてオーダーに困ったということも聞いたことがあるので、役場の方でもし気がついたら、ぜひ、国際交流協会  
で日本語教室をやっていますので、よろしく申し上げます。

(深澤企画部長) ありがとうございます。積極的に活用させていただきます。

(木立委員長) 山本委員、よろしいですか。

(山本委員) それでは最後に。製造業勤務の転入促進ということで、お話が出ておりました。先日、工業協会の総会で話を聞いたら、今、会員数がどんどん減少しているとのこと。先日、ある大きな企業も町から出ていってしまったということで、意見にあったのですが、商店などがクローズアップされがちでありますけれども、大きな工業系の企業であれば、従業員数、また関連する会社もどんどん増えていくので、是非、町内に進出してくる新しい事業者、特に大きい企業が進出しやすい、したくなるような施策等をしていただけると良いと思います。それで必然的に従業員がそこに住むということにもなりますので、人口も増えていくかなと思います。

(深澤企画部長) ある本によりますと、製造業の従業員を 770 人増やすと人口が 1 万人増えるという統計データがあると、ある学者が言ったこともあります。我々としては、そういった従業員の方々が生活に値する場でない、いくら会社が寒川町にあって寒川町に勤めていたとしても、町外に住まれてしまえば税源にはならないということがありますので、そういった方々がきちんと住めるような企業誘致をしていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(木立委員長) それと、先ほどの書店の話ですけれども、書店は他の業種と少し違うところがあります。同じ市場とかマーケットで考えるのではなくて。何処か忘れちゃったけれども、書店が一度なくなった自治体があって、住民の方が、書店がほしいという願いを出して、そこでみんなで買おうということになって、今、その書店はきちんと成立するように、営業するようになったという話がありました。そのように、書店があるってことは、子どもたちにしても、そこで本を購入して、知識を得るなど、町の財産にもなることです。ただ後押しするってということで、PR をすることによって、書店の出店という形に持ってくるような話が少しでもあったら、そこにアクションをかけてみるということもありだろうと思います。ないものはないって諦めるのではなく、つくるということも大事だろうと思っています。以上です。回答はいいです。

他に意見はよろしいですかね。それでは、ご意見は以上として、本日出た意見等を踏まえまして、事務局におかれましては今後の取り組みに係る検討を進めていただくようお願いいたします。

### (3) その他

(木立委員長) 最後に、(3)その他について、委員の皆様から何かございますか。それでは、事務局から何かございますか。

	<p>(高橋企画政策課長) 本日は大変さまざまな分野にご意見等を賜りまして、誠にありがとうございました。本日いただきましたご意見等を踏まえまして、今後の取り組みに係る検討を進め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。また、第6次寒川町行政改革プランの総括につきましては、本日頂戴いたしましたご意見等を持ち帰らせていただきまして、庁内で調整・検討後、内容を精査いたしまして、その結果につきましては町議会のほうにもご報告をさせていただいて、その後に町民の皆様にはホームページ等で公表してまいりたいと考えております。事務局からは以上でございます。</p> <p>(木立委員長) それでは、以上で本日の議事は終了いたします。ありがとうございました。</p> <p>○閉会</p>
<p>配付資料</p>	<p>◇『第6次寒川町行政改革プランの総括』(案)</p> <p>◇【別紙】第6次寒川町行政改革プランの総括を踏まえた今後の取り組み</p>
<p>議事録承認委員及び 議事録確定年月日</p>	<p>中 村 基 寛 (平成30年9月4日確定)</p>