

第1回 新潟市行政改革点検・評価委員会 会議概要

■日時

平成29年7月31日（月）午後3時から

■会場

新潟市役所 本館6階 議会第2委員会室

■出席者

- 委員：大橋委員、佐野委員、鷺見委員、曾山委員（会長）、
辻川委員、富澤委員、牧野委員
- 新潟市：市長、井崎総務部長、本間行政経営課長 ほか

■次第

- 1 開会
- 2 市長あいさつ
- 3 委員紹介と委員長の選任について
- 4 議事
 - (1) 行政改革プラン2015の取組評価
 - (2) 意見のとりまとめ方法について
- 5 閉会

■会議概要

- 傍聴者は0名。報道機関が1社。
- 委員長は、事務局から新潟経済社会リサーチセンターの曾山理事長を推薦し、承認を得た。
- 議題（1）について、事務局から資料に基づいて説明を実施。
- 議題（2）について、事務局から資料に基づいて説明を実施。
- 委員からの質問・意見と事務局の回答概要は以下のとおり。

（大橋委員）

- ・ 中間評価の意味について、時代の流れがかつてよりもスピーディな中、計画当初の4年の見立てを中間で見直すという認識。
- ・ 財政状況が一段と厳しくなっていると理解しており、ましてや先々を見ると人口減少が避けられず、より選択と集中が求められる。
- ・ 重点項目の3つ目「持続可能な財政運営」について、例えば基金の大幅な減少や、今後、広域合併による大型公共施設の老朽化に係る財政措置を考えると大変厳しい状況にある。
- ・ 自己評価の甘いか辛いかはわからないが、72%がAまたはB評価（目標達成）というのは、ある意味合格点と考えられ、目標未達成だった点についてPDCA方式の流れの中で考えると、取組が遅れている項目、ここが市当局も頭を悩ませているところ。
- ・ より一層選択と集中、優先順位を明確につけて議論をしていかないと、総花的になってしまうので、取組が遅れている項目について重点的に評価点検をしていってはどうか。

（曾山委員長）

- ・ 取組が68項目と多岐にわたる。市の自己評価を信用すると検討すべきはC評価、その中でも優先順位をつけて議論をしていった方が効果的という意見だと思います。

（佐野委員）

- ・ 取組項目11の内部事務（庶務）の集約化について、今後取り組みを推進していく方針か。

（本間行政経営課長）

- ・ 内部事務の効率化は必要だと考えており、より鮮明な目標をたてて取り組む必要があると思っている。

（佐野委員）

- ・ 前回（行革プラン2013を評価した平成26年）と大きく違うのは、マイナンバー制度が開始されたという点がある。その後の変化というか現状を教えてください。

（井崎総務部長）

- ・ マイナンバー制度が導入されて1年が経過。本市ではマイナンバーカードの普及率は

5%未満。マイナンバー制度は入ったものの、マイナンバーそのものをシステムの活用して全市的に何かを活用していくというのは無理な数字なので、今しばらく普及に努めていくことになる。

- ・子育て支援のサービスなど国レベルではいろいろなサービスが始まりつつあり、国の動きを見ながらマイナンバーカード所有者への利活用を促しながら利便性を上げていくという方針だが、行政改革の中で位置づけができるほど普及はしていないと考えている。

(鷺見委員)

- ・重点指標の「定員の適正化」について、例えば2040年くらいにどういう職員構成が望ましいのか、どれくらいの業務量を人口に見合って維持していくのかというところで、ある程度必要な人の割合が出てくると思うが、公務員は、一旦層が厚くなると定年まで層が厚いままになっていくという点もあるので、行政改革プラン2015策定当時の考えがどうだったのかと、最近はどう考えているのかをお聞きしたい。

(本間行政経営課長)

- ・平成26年4月当時の年齢構成をみると、山と谷がはっきり見えていた。30代前半～20台後半の層が極端に薄く、この層は学卒中心の採用試験では埋まらない。そこで平成27年4月現在で28歳～36歳の106名という平均人数を増加させようという目標を立てた。
- ・当時の考え方としては、管理職を担う、職場の中心となっていく存在が手薄になるのは円滑な業務の遂行に支障が出るであろうということで、社会人経験者採用などにより谷を埋める努力をしようと考えた。
- ・今の考え方としては、どこかに偏るのではなく、なるべく平準化した職員構成が望ましいと考えているが、全体の職員数のあり方について、先ほど佐野委員からもお話があったとおり、人口減少社会やマイナンバーなど新しいやり方で市役所が動いていくという中で、全体の人数は今後人事の部門と一緒に考えていく課題と認識している。

(鷺見委員)

- ・財産経営白書を作られて他にはないようなレベルのものが出来あがっているという認識はあるが、どういうスタンスで白書の情報を活用していくのかといった方針を教えてください。

(本間行政経営課長)

- ・財産白書を用い、財産経営推進計画を策定している。地域とワークショップを開いて公共施設を今後どうしていくのか、合意形成を図りながら地域別実行計画を策定する取組を行ってきた。
- ・地域別実行計画は地域の機運醸成を図ったところから策定していくこととしており、3か所程度が策定済。
- ・地域のニーズをかなえるために、総量を削減しながらも多機能化・複合化により機能

は落とさないよう進めていく。

(鷺見委員)

- ・指定管理制度の導入について、素朴な疑問として、なぜ図書館は導入されていないのか、何か方針やお考えがあるのでしょうか。

(本間行政経営課長)

- ・他の政令指定都市でも全体から見るとそんなに高い導入率ではないが、本市では伝統的に司書を置き直営の形をとっている。
- ・今後、他都市の動向やコスト面などを見比べながら、どのような運営方法がいいのか、今年度教育委員会とも議論していくことにしている。

(鷺見委員)

- ・資料によるとプライマリーバランスの黒字化を実現しているが、例えば基金を取り崩せば対応可能な部分もあるので、プライマリーバランスの黒字化につながった大きな要因はなにか教えてほしい。
- ・また、今後もプライマリーバランスの黒字化を目標としていく場合、体質的に黒字が出るような形になっていかないと持続可能とは言えず、財源の見通しがあればお分かりになる範囲で教えていただきたい。

(渡辺財務課長)

- ・市債の発行を抑制するために基金を取り崩す手法はあるが、新潟市の基金の状態からできていない状況。
- ・市債の発行は基本的には建設事業にかかるものに対して借金を発行するという仕組みになっており、平成26年度まではマイナスの110億円で借りる方が多かった。いわゆる合併建設計画の期間が平成26年度までであり、それ以降は投資的経費（建設事業の規模）が下がってきたのが1つの大きな要素となっている。
- ・プライマリーバランスの中で一番大きな点が建設事業の適正化で、今後しっかりと選択をしていく必要がある。今後、新潟駅の整備があるので、注視しながらやっていかなければいけない。
- ・基金は建設事業の財源にかかるお金の他、それ以上に社会保障事業等のソフト事業に対してもかかってくる。全体をとおして事務の選択と集中を図りつつ、基金の取り崩しを抑制していく必要がある。

(鷺見委員)

- ・プライマリーバランスや市債は建設事業に対する指標のイメージがあるので、行政改革の目標としては、経常的な支出といったような部分の指標を立てられる余地はあるのでしょうか。

(井崎総務部長)

- ・このたび委員の皆さまに点検評価をいただこうとしているのは、具体的な2年間の取組がまず一つと、今後の話としてプランにこういう考え方を載せた方がいいのではな

いか、時代が変わったので目標値の設定を変えた方がいいのではないかといったご意見もあらうと思しますので、議論の中で承っていきたく思っているのご指摘いただければと思います。

(鷺見委員)

- ・地域単位で実行計画を作られているとのことですが、公共施設と言われている、いわゆる「箱もの」すべてが対象なのか、あるいは地域密着型の公民館のようなものに対して作られているのか、どういう範囲で作られているのかを教えてください。

(井崎総務部長)

- ・財産経営の推進計画については、公共施設と道路や下水道等のインフラ施設と大きく2つに分かれている。
- ・公共施設については、対象を限っているわけではないので全施設が対象。
- ・老朽化や移転などのきっかけがあるようなケースに際しては、原則中学校エリアで公共施設を統合・複合化できないかを検討することになっている。基幹施設が入っている場合はもう少し広い範囲が検討される可能性もある。
- ・道路下水道などのインフラ施設については、長寿命化の計画を作りながら、日々修繕を行いつながるべく長く使っていこうという基本計画の下に修繕計画が出来ている。

(辻川委員)

- ・行政改革プランの3つの評価基準（A、B、C評価）は他の政令市でも共通で使われているものでしょうか。
- ・庶務事務がまだ電子化されていないと説明を受けたが、具体的にはどのような管理をされているのでしょうか。

(本間行政経営課長)

- ・評価の手法は新潟市の独自基準で、特にルールがあるわけではないが、PDCAサイクルを回していくためにこのようなやり方をとっている。
- ・他都市の状況等については、行政改革プランと同様のプランを作っていると思われるが、次回会議までに資料を準備する。
- ・担当課からは「一部達成」や「一部未達成」といったBとCの間を作ってほしいなどの要望もあるが、あいまいな評価とならないよう、工程に遅れがなければB、遅れがあればC評価と、はっきりとした評価となるようにしている。こちらについてもご意見を頂ければと思います。

(辻川委員)

- ・庶務事務がまだ電子化されていないと説明を受けたが、具体的にはどのような管理をされているのでしょうか。

(本間行政経営課長)

- ・出勤簿については日々、紙への押印で勤怠管理をしていて、所属長が出勤しているかを現認することになっている。

- ・他の都市では紙の出勤簿を廃止して、様々な勤怠の情報を電算管理することによって効率的に勤怠管理をし、給与の支払いや出張命令、時間外勤務手当の支給につなげている自治体もあると聞いています。
- ・職員一人ひとりのレベルについては紙の状態ですら時間外勤務、休暇、出張命令も紙で申請しており、そういった部分も含めて一層効率化を図っていくという観点で電算システムについても積極的に検討していこうと考えている。

(富澤委員)

- ・NPO、市民団体の部門の評価ではAが1つしかなく、市民や民間とのパートナーシップ・連携の深化がB、C評価しかない。
- ・われわれ民間、市民団体の問題というのも大きく影響していると思うし、市がこうだったという話ではなく、パートナーシップは相手があつての話なので、地域団体のレベルアップも同時に図っていかないと評価は上がっていかないとと思うので、何らかの形でフィードバックしていきたいと思っている。
- ・もともと設定した指標も社会の変化の中で対応できていないものであれば、このタイミングで見直す必要もあると感じている。特に、フォーラムの開催回数やまちづくりセンターの設置数が指標となっているが、市民側のニーズがあっていないという可能性もあろうかと思うので、考え方の整理をして市民のニーズに合わせる必要もある。
- ・中間評価の中で使われている言葉が「お客様」や「納税者」など市民のことを指す言葉が色々使われている。特に「お客様」という言葉には違和感があるが、「市民」などに統一する必要はないのか。

(井崎総務部長)

- ・水道局や市民病院といった公営企業で「お客様」という言葉が使われるケースがあるほか、「市民」や「住民」も定義をしていくと違いがあり、例えば自治基本条例では通勤・通学者も市民という定義をしている、法人も含むといったケースもある。
- ・ただし、さほど意味もない使い方をしているケースもあると思われるので、その部分は極力統一するなどわかりやすい工夫をしていきます。

(牧野委員)

- ・働き方改革の関係で働く者の目線で見えていくと、68ある項目の取組の中で19から23が関係してくると思っている。
- ・これまでの評価を見ると人事評価制度も入っており、専門能力の育成支援などは一番難しいところかと思っている。
- ・準備会の際にも残業や有給休暇取得状況のデータを確認したが、課によってアンバランスがあるのではないかと思う。
- ・残りの期間で行政改革プランの数値なり計画を変更可能であれば意見反映をできればと思っている。

(曾山委員長)

- ・自己評価のA評価もB評価も数値がほとんど記載されていないので、本当にAなのかBなのか非常に悩む。例えば取組項目No.3の計画期間の目標は「機動的な庁内体制の構築」、最終目標は「実効性の高い解決策を講じることが出来る庁内推進体制の構築」となっており、これ自体には異論はないが、中間の評価は何をもってBなのか、Aなのかかわからないというのが感想。言葉で書かれているものほどこそ、実効性が問われるのであるべきだと思うし、何をもってBと評価したのか数値がほしいと思った。
- ・C評価はまとめていただいて、数値を出していただいたのは評価するが、自己評価の結果を受けて29年度にどうしていくのか、という方向性がほしい。頂戴した資料では少し不足していると感じる。
- ・いろんな取組項目がある中で、残りの2年間ですべてをA評価に持っていくのは限られた資源の中では至難の業だと思っている。緩急をつけ、中項目の中でも「これ」というのがいくつかあると思うので、C評価だから力を入れるのではなく、A評価の中でも力を入れていく必要が多々あると思う。それを抽出してより実効性の高いものにしていけるのか、ただ単に実行したからA評価ではなく、実効性の高いものを考えていただきたい。
- ・職員の範囲に学校の先生も入るかと思うが、先生方のスキルアップの記載が現行の行政改革プランには記載がない。平成29年度以降は働き方改革とあわせて検討いただけるとよいのではないかと。今ははじめなど様々な問題があるので、学校教育そのものをどう考えるのか、先生方のスキルアップという面もお考えいただければと思う。
- ・外郭団体の数がいくつあり、決算状況や現状と課題認識などを把握されていれば資料をいただきたい。コストが絡んでいるので、出資法人としたらなおさらのこと、改善改革していくにはどうしたらいいのか、ひとつずつ点検していつあるべき姿を検討していくとより実効性の高いものが出てくるのかと思う。

(本間行政経営課長)

- ・指標の部分については書き方等を工夫させていただいて、次回会議までにお出しできる部分を出していきたい。
- ・学校教育の部分については、平成19年の政令市移行により任免権が政令市の業務になり、新潟市にあった教育を展開していける人材を採用し、作っていけるという状況になった。ただし、何人配当して給与を払ってという部分は都道府県に残っており、一致させた方がいいということで、これまで要望してきて、今年度から権限が移譲された。
- ・行政改革プランにどう載せていくかは、すでに教育委員会でも取り組まれていることなので、今後教育委員会と相談をさせていただき、全体の行政改革の中の位置づけでどのような表現がふさわしいのか議論していきたい。
- ・外郭団体については、25%以上出資している、または人的な派遣や支援をしているところを外郭団体と位置づけ、経営改善のための評価や支援・議論を行っている。公

認会計士や中小企業診断士から財務状況などをヒアリングしていただき、経営改善についての意見交換をして、市として団体についての総合評価をする取り組みも行っているので、そういった資料もお出ししていきます。

(大橋委員)

- ・ 行政委員会で取り扱うべき範囲について、一般行政と特別行政という分野があるが、教育は特に独立性を求められている関係があり、こういう部分で議論するのはなじむのか、議論の範囲を広げてしまうと市民病院の話から全部入ってきてしまうのではないかと懸念がある。
- ・ 政令市なので義務教育の部分は移管されているが、行政改革プラン上は除外されているのではないかと。職員の数は一般行政職員という捉え方でいいのか。

(本間行政経営課長)

- ・ 職員数には普通会計という考え方とっており、一般行政も特別行政も入っている。図書館や公民館のほか、教員は入っていないが教育委員会事務局の職員は含まれている。
- ・ 公営企業を含めると7千人、先生を入れると1万人近くになるが、普通会計だとか教員を除くとした方が定員に関しては分かりがいい。
- ・ 先生の配当は標準法に基づいた配当が決められており、学級編成権などいろいろあるので、市の職員であれば内部事務の効率化などにより削減が可能ですが、学校の先生は節約のために減らしますということはできないので、定員については外した方がよいと考えています。

(曾山委員長)

いろいろな意見が出ていますので、事務局で取捨選択していただきたい。

(了)