

平成 27 年度 第 2 回 藤沢市行財政改革協議会

日 時 2015 年（平成 27 年度）5 月 25 日（月）
午後 3 時

場 所 藤沢市総合防災センター 3 階会議室

1 議 題

- (1) 新・行財政改革実行プラン平成 26 年度実績について（資料 1）
- (2) 新・行財政改革実行プラン平成 27 年度の取組について（資料 2）
- (3) 平成 27 年度外部評価及び「カイゼンふじさわ」の実施について（資料 3）

2 その他

事務局 ただいまから平成 27 年度第 2 回藤沢市行財政改革協議会を開催いたします。

開催にあたり、本日の出席者は過半数を超えておりますので、会議が成立していることをご報告いたします。また、現時点での傍聴者はおりません。

なお、会議の状況等、写真撮影及び録音をさせていただいておりますので、ご了承ください。

それでは、開会に先立ちまして、石井副市長よりごあいさつ申し上げます。

石井副市長 5 月最後の週となり、6 月には定例議会が始まります。4 月の統一地方選を経まして、36 名のうち 11 人が入れ替わりました。新しい議員とともによりよいまちづくりについて、我々も真摯に取り組んでいきたいと思っております。昨今の人口減少の中で消滅可能都市ということが言われる中で、藤沢市は人口が増え続けている都市であります。しかしながら、日本の社会そのものがだんだん小さくなっていく可能性を持っている中で、コンパクトで新しいまちづくりというものを考えていく必要があります。その前提となるのが行政、財政の改革ですので、これからも身の丈に合った財政運営、行政運営を進めていかなければいけないということを肝に銘じて市政運営に努めていきたいと考えております。そういった中で委員の皆様さまざまな視点からのご指摘を賜りまして、これからの行財政運営に資していきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

事務局 それでは、本日の資料の確認をいたします。(資料確認)

これからの議事進行は村林会長にお願いいたします。

÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷

村林会長 それでは、ただいまより協議会を開会いたします。

本日の協議会は公開となっておりますので、会議資料の取り扱いについてお諮りいたします。報告の資料は提供することよろしいですか。

(「異議なし」の声あり)

÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷

村林会長 議題(1)新・行財政改革実行プラン平成 26 年度実績について、事務局の説明をお願いします。

事務局 (資料 1 参照)

今回の資料は、昨年度第 5 回協議会において「新・行財政改革実行プラン平成 26 年度進捗状況(10 月末現在)」でお示ししたものを、平成 26 年度の実績に基づいて更新・修正したものです。

1 ページの「目次」は、全体の構成は大きくは変更しておりませんが、並

び順を入れ替えました。これまでは「4つの視点に基づく指標」、「個別課題の概要」、「全庁課題」、「個別課題」と並んでいたものを、それぞれの関係性を考慮して「4つの視点に基づく指標」、「全庁課題」、「個別課題」と修正しました。数値的なものに関しては3月末時点で取りまとめを行っていることから、確定ではなく、見込みのものが一部ございますことをご了承ください。

それでは、平成26年度実績について更新・修正した箇所、あるいは前回結果が見えていなかった箇所を中心にご説明いたします。

5ページ、「1 4つの視点に基づく指標」は、新・行財政改革の取組状況や成果を示す指標を4つの視点から整理したものです。「(1) 市民の視点」は、前回お示ししたとおりで、変更はありません。

7ページ、(2) 財務の視点では、財政健全化法に定める健全化判断比率を指標としておりますが、決算確定後に算出するので、前回同様26年度は空欄となっております。新・行財政改革の取組による財政支出抑制・収入確保の効果額は、前回から更新しております。これまでの資料では平成26年度末の見込み額として約18億5,200万円としておりましたが、3月末時点の見込み額は約20億7,350万円となっております。これらの各項目は財政支出抑制、収入確保につながっているという効果を金額的に単年度で積み上げた結果であり、これだけでは各項目について目標達成度合いや、その理由などが読み取れないため、それを補完する資料として、追加になりますが、お配りしたA4版横の参考資料1「新・行財政改革の取組による財政支出抑制・収入確保の効果額一覧」として取りまとめました。(参考資料1参照)

ここでは各取組項目を一覧にしており、個別課題に位置づいている取組については個別課題表をご覧いただければわかるようにしております。こちらの資料は目標額と実績額やその差異、達成できたのか、できなかったのか、また、備考欄にその年度の振り返りや取組を記載しております。

それでは、「総人件費の縮減」でご説明いたします。こちらは総務部の個別課題となっており、資料1では28ページになります。「効果額の考え方」としては、平成22年度の決算人件費5%に当たる17億円を、平成24年度から27年度の4年間をかけて削減するものです。その各年度の目標と実績が右欄に記載されており、備考欄には目標設定時とは記載のような変動要因がありました。また、平成27年度までの目標としていることから、来年度以降の対応を検討する必要がある、と記載しております。

こういった整理で財政的效果として取り上げた11項目を一覧表にしております。なお、各課題の指標や財政的效果について、この実行プランの

期間内であっても目標値が現実に即さなくなった場合は見直しを図ってまいります。また、これら行財政改革による財政支出を抑制したり、収入確保に取り組んだりしたことの効果ですが、メリハリと言いますか、逆に市として力を入れている施策は、どういった分野かということをお知らせまでご意見としていただいておりますので、既存の資料の中からその参考になればということで、参考資料2「郷土愛あふれる藤沢～平成27年度当初予算等の概要～」という記者発表資料を配布いたしました。こちらは平成27年度に新たにに取り組む事業を中心に記載しております。お時間のあるときにお目通しいただければと思います。

次に、8ページの(3)組織と人材活用の視点では、職場環境の健康度を指標にしたもの、(4)現場起点の視点では、職場の風通し、コミュニケーションの状況や職員の持つ経験や知識等が業務に生かされているかに対する職員の意識を指標としております。いずれも前回お示ししたとおりで変更はございません。

9ページの全庁課題では、取組を通じて行財政改革に対する職員の共通理解を深め、意識改革を図っていくものとして4つを設定しております。

「1 待遇の向上」では、「あいさつ・声かけ運動の推進」に取り組みました。10ページからは待遇の向上に対する成果指標として、各部が実施している来庁市民を対象としたアンケートの結果で、前回から追記したものとしては、11ページ下段の⑤財務部の「市税フロアガイドに関するアンケート」の部分です。これは市県民税申告受付時期の2月に行ったアンケート結果で、各項目とも「良い」「おおむね良い」を合わせた評価が95%以上の好評価となっています。これも「にこやかクレド」のあいさつ・声かけ運動や課内会議、朝礼における啓発、日ごろの職員自身による研鑽の成果であると考えています。ただし、窓口に来られたお客様のご意見として「個人情報扱うので、会話には注意してほしい」とか、「職員がマスクをしているので、マスク越しでは声が聞き取りにくい」といったご意見などがあり、さらなる改善に向け検討していきたいとの報告をもらっています。

「2 5S運動の推進」については、平成26年度はファイリングシステムの再徹底と文書量の削減で、ファイリングシステムへの理解を深め、キャビネット内の整理を行うとともに、庁舎建て替えによる引っ越し等を見据え、キャビネット以外の書棚にある書類を廃棄・整理して、移転物量の削減と気持ちのよい効率的な職場環境をつくることを進めました。指標としている各職場の整理・整頓の状況は、前回お示ししたとおりですが、引き続き改善に向けて取り組んでおります。また、各職場におけるファイ

リングキャビネットや書棚の資料等については、削減目標として 10%を掲げておりましたが、年度末の調査の結果、10.8%の削減がなされました。具体例としては保管資料のうち直近の年度より前の予算書、決算書などを廃棄したことなどが報告されています。

「3 コスト削減の徹底」については、コスト意識を高め、無駄を省き、効率的な事務執行に努めるなどで、この取り組みの主たる目的は、職員が常にコスト意識を持って業務に当たる意識啓発にあります。平成 26 年度は事務用紙購入枚数、コピー枚数を平成 25 年度に対して 3%削減を目標として取り組みましたが、成果指標に示したとおり、平成 26 年度末の削減率として事務用紙購入枚数は 4.35%の増、コピー枚数は平均 0.49%の減にとどまり、目標は達成されませんでした。無駄を省くという意識を全職員が共有した中で、各課が工夫をして取り組みましたが、業務が増加傾向にある中で、節約意識だけでは実効性のある削減取り組みにつなげることは困難な状況が見えております。

「4 内部統制・法令遵守の徹底」では、業務記述書兼リスク管理表が平成 25 年度に全部完成しましたので、平成 26 年度は業務記述書兼リスク管理表の活用の推進に取り組み、成果指標を各課における活用状況の調査結果としております。平成 26 年度末の活用状況としては、前回の調査時点よりも活用が進みました。平成 26 年度当初は帳票を活用するという意識が十分に浸透していなかったのですが、その後の研修や説明会等の機会を通じて業務記述書兼リスク管理表の細分化や対象業務の拡大など、帳票の精度の向上とともに活用についても継続して啓発を図ったため、時間とともに業務引継ぎや業務分担の機会を経て、上手に活用が図られてきているものと捉えております。今後、引き続き活用に向けた啓発を図ってまいります。以上が更新した部分を中心とした平成 26 年度の全庁課題の実績説明です。これら全庁課題の個別の取り組みについては、前年度の取り組み状況を踏まえて設定しているものになります。今回、そういった年度ごとのつながりを示す資料を別途用意いたしました。参考資料 3「全庁課題年度別課題の概要」をごらんください。(参考資料 3 参照)

資料の見方としては、全庁課題の課題名として(1)接遇の向上ですが、単年度を横に見ると、「取組項目」「成果指標」「実績の概要」振り返りを「省察」として記載し、それを受ける形で翌年度の取組項目を見ていただくようにしております。26 年度の振り返りということで平成 26 年度の欄をご覧くださいと、1) クレドマイスター投票の実施により、すべての職員が接遇のあり方を強く意識することにつながり、また、投票を受けた職員の意欲向上につながった。2) 接遇の意識は高いが、今後も継続的に「あ

いさつ・声かけ運動」を行い、意識を持続させる必要がある。3) 市民アンケートの結果は、おしなべて高く、さらなる接遇の向上に向けて改善の視点を見出す工夫が必要である。これを受けた平成 27 年度の取組については、左下の取組項目に記載しております。詳しくは議題(2)の中で詳しくご説明いたします。

以下、5 S 運動の推進、コストの削減、内部統制・法令遵守の徹底についての説明は省略いたします。この資料は今後、資料 1 の中に位置づけられるように検討してまいります。

続いて、個別課題について。15 ページは個別課題を一覧表にしたものです。平成 26 年度は 26 課題について取り組みました。

18 ページ、総務部の個別課題名「出資団体改革の推進」の取組をもとに更新のポイントをご説明いたします。平成 26 年度の成果実績欄に記載のとおり、②③では下線部が更新した内容となります。ここでは、団体の総務担当者を対象にした出資団体総務担当者会議を新たに設置し、2 回開催したこと、この会議からの発意で総務担当者のメーリングリストを創設し、団体全体での日常的な情報交流・共有の基盤構築につなげたことが記載されています。平成 26 年度の取組の結果をもとに、新たな課題が生じた場合は「次年度課題」の欄に追記し、平成 27 年度の取組項目(予定)と「成果目標」の欄を必要に応じて更新しています。また、20 ページの「実施スケジュール」では、5 年間の実施計画を項目ごとに示したものです。平成 26 年度についてはご説明した実績を簡潔に記載しております。「指標」欄の「自主財源比率」は、各団体が決算前であることから、まだ数値としては更新できておりません。なお、この課題については財政的な効果を見込むものではありませんので、財政的効果欄への記載はありません。以降の各個別課題についても、更新した点について下線を引いておりますので、説明を省略いたします。

ここで、各委員から事前にいただいた質問について回答いたします。

荒木委員のご質問は、全庁課題(4)現場起点の視点の③「自分の経験・知識やノウハウ・スキルを業務に活用しているか」という問いに対して、「活用している」「時々活用している」と回答している職員の割合が、平成 26 年度は前年度に比べて下回っているのはなぜか。また、③と④の差異はなぜか」ということでした。③について平成 26 年度は「活用している」、「時々活用している」を合わせると 86.7%で、昨年度比で 0.6 ポイント下降しておりますが、肯定的な回答という意味ではほぼ横ばいととらえております。また、③と④との差異ということでは、④で「活用されている」「概ね活用されている」を合わせると 82.2%で、昨年度比では逆に 1.1

ポイントの上昇となっており、肯定的な回答は増え、主観的にも客観的にも職員の経験・知識やノウハウ・スキルが業務に生かされていると考えている職員が8割を超えているととらえております。

次に、澤田委員からは、「全庁課題1 接遇の向上について」、10 ページから 11 ページにかけて、来庁市民によるアンケート結果を掲載しておりますが、職員の接遇は大変高いものと評価されておりますが、ご自身の経験から「ある職場では接遇や対応で不十分な事例が見られたため、それについてどのように考えるのか」といったご意見をいただきました。このお話を伺って、該当の職場について確認を行いました。対応した職員の誤解や行き違いがあつて結果として不十分な対応となつてしまったことを認識しております。これを受けて該当職場では、改めて接遇や市民対応についてよく話し合つてもらつるとともに、所管部では部を挙げて接遇の向上に取り組んでいる中で、今回の件を重く受けとめ、組織的な対応として状況に応じて、職員1人でなく複数の職員で対応することや、スムーズな対応ができなかった場合には、事例について共有し、改善を図るなど具体的な対応方法について共通認識を持った上で、接遇のサービス水準の底上げを図っていくことを確認しております。ここまでの全庁課題に対していただいたご質問です。

続いて、個別課題について、事前にいただいたご質問についてです。

澤田委員からは2点のご質問がありました。1点目は、28 ページ「総人件費の縮減」について、「職員給与水準の一指標であるラスパイレス指数が、平成23年度は104.7と全国2位、24年度は104.8で全国3位とあるが、どこの市町村も毎年職員給与を削減している中で、指数だけ見ての削減はどうかと思う。市民の満足度とあわせて評価・削減すべきだし、生活保護費、扶助費など財政を圧迫するための人件費の削減は、いつまで続くのでしょうか」というご質問ですので、職員課からお答えいたします。

職員課

現在のラスパイレス指数は平成26年4月1日のもので、平成27年については今年の10月1日に発表されますので、昨年の数値になりますが、昨年4月1日現在で102.2で、全国35位になっています。ラスパイレス指数の考え方は、職員の給与水準のひとつの指標としてとらえておまして、ラスパイレス指数のみにこだわるのではなく、近隣の市とか同じような市の状況や本市の財政状況、並びに職員が職務に邁進できるような職員の処遇を含め、適切な給与水準の確保が必要だと考えております。また、総務省からラスパイレス指数が絶対的ではなく、1つの指標としてとらえてほしいということも言われておりますので、必ずしもラスパイレス指数のみにこだわるということではありません。また、給与削減についてです

けれども、健全財政の維持のため、平成 24 年 10 月から当分の間として給与削減を行っておりますが、現時点においては、市長の任期中、今年度末までは実際することを考えております。

事務局

続いて、2 点目のご質問は個別課題の 40 ページ、「藤沢市土地開発公社のあり方」について、存廃に関する検討について 3 点のご質問がありました。1 点目は、いつまで検討しているのか。27、28、29 年度も検討するのですか。2 点目は、廃止すると何か不都合なことがあるのですか。3 点目は土地開発公社の年間予算はどのくらいですか。加えて今後 10 年を見据え検討を進めるのか、進み具合が遅いのではないかという質問です。企画政策課からお答えいたします。

企画政策課

1 点目のいつまで検討しているのかということについては、今年度中に結論を出していきたいと考えております。2 点目の、廃止すると不都合なことがあるのかということですが、市が直接購入するのではなく、土地開発公社が先行取得という形で、土地を購入して、その後、市が土地開発公社から購入するというのが土地開発公社のシステムになっています。廃止した場合に困る点は、具体例としては 2 つほどあります。例えば 2 キロの道路を通したいという場合に、その用地を購入したいといってもなかなか売っていただけるとい状況にないので、そういう申し出があった場合とか、相続があった場合などに、緊急的に売却してもいいという話があった場合、公有地の拡大の推進に関する法律によって、道路を計画しているところについては、売却する際はまず自治体に声をかけるという、簡単に言うとそういう制度があります。その段階ですぐに購入できるかどうかによって、その土地が有効に活用できるか、否かということになりますので、機動的に購入できるというのが公社の大きな理由となっています。

もう 1 つは、既に公園等で利用している土地がすべて市のものであるかと言いますと、一部賃借している土地がありまして、将来的にその土地を市の財産として取得しようと考えている場合、これも相続の場合が多いのですが、相続の際に買取りの申出ということがありまして、その場合には機動的に購入ができるという点が大きな存在理由となります。

2 点目の、土地開発公社の年間予算については平成 27 年度で申し上げますと、多くは公有地の取得事業費で約 24 億 5,000 万円となっています。26 年度は 26 億 1,000 万円、25 年度は 16 億 6,000 万円と、ここ 3 年の数字となっています。

3 点目の、この 10 年を目途に検討を進めるということですが、その理由としては、そもそもこの課題が行革の課題として、なぜこの問題について取り上げざるを得なかったかといいますと、善行の土地の購入をめぐる

て不透明なのではないかというご指摘があつて、それが課題になったわけです。幾つかの自治体で土地公社について廃止をするという話が出ていましたけれども、廃止をする場合、一番大きな問題は持っている土地をどうするかということです。藤沢で言うと、この課題が出始めた平成 24 年ごろの当時の土地、公社が持っている土地は約 80 億円ありまして、それは市が必要としている土地ですから、事業用地としていずれ使おうと思つて事前に土地公社に購入を依頼して、それで土地公社が持っている土地です。通常ですと、それは全部自治体がいち取るわけですから、そうすると、80 億円という多額のもので、一時に買えません。公社を解散するときには時間をかけて、徐々にその土地を自治体がいち取して解散という手続があります。全く使用しない塩漬けにしているような土地を持っているところは、解散に至ったところもあるわけですが、多くの自治体は土地公社を持っています。藤沢の場合で言いますと、今、土地公社が持っている土地は、今後、事業用地として使用する土地がほとんどですので、すぐに解散ということにはなかなかいかない。その土地を今、市が多額の予算を使つていち取るといふことも、なかなかすぐにはできないといふことで、これは 10 年とか、そういったスパンの中で、今後の事業展開を考えた上で検討しなければいけない。そういうことで当面は 10 年間といふような話をさせていただいたといふことです。

事務局

以上、事前にいただいた質問を含め資料 1 の説明を終わります。

村林会長

資料の説明とあわせて事前にあつた質問の回答もありました。各委員からご意見・ご質問がありましたらお願いいたします。

磯村委員

今、マイナンバー制度が言われているけれども、この行革の中で例えば介護保険料の徴収未済額とか国民健康保険とか市税とか諸々納められないような事情があると思うけれども、例えば私が介護保険料と国民健康保険料を納めていない場合、介護保険と国民健康保険とか税金等それに関わるものを納めていない場合、マイナンバー制でその把握はできるんですか。

石井副市長

藤沢市の中には税料等徴収の対策委員会がありまして、そこで滞納者について対策委員会でやっております。その中で今言っている税、保険料といったものについては、滞納情報を共有し合つて徴収事務を行つておりまして、税の滞納、あるいは料の滞納といふ情報を共有しながら徴収にかかわつてきているという形ですので、情報共有はマイナンバーがなくても今の中でできています。

磯村委員

県民税と市民税は勤めている方は給料から差し引かれるからいいけれども、市県民税を払いますけれども、県と市が総合的に情報共有して同じ

- 人が滞納している場合、県の職員が市の権能も得て徴収しているのですか。
- 財政課 市県民税は市民税と県民税ですけれども、市があわせて納付をしていた
だくということで市が徴収しています。その事務を行っていることに対し
て県の方からその事務費が来るという状況です。
- 磯村委員 職員の人件費の削減は職員にとって人数も削減されながら、給料もカッ
トされるというのは生活給ですから厳しいものがある。それと職員のやる
気という部分で、削減に対する意識のあり方とやる気というのはある意味、
裏と表の感じがするけれども、その辺はどう考えますか。あるいは市の厳
しい財政の中でどんどん増えている扶助費等の財源を捻出しなければい
けないために、やむを得ない対応として人件費まで食い込んでいられる
けれども、職員のモチベーションをどう考えているのか。
- 職員課 給与の独自削減は 24 年度から始めているわけですが、これについては
当時の厳しい財政状況の中で、市庁舎をはじめ老朽化した公共施設の再整
備と財政支出が近々に相当大きく来るだろうという中で、職員には理解を
いただく中で期限つきで給与削減をやっているのが現状です。
- 職員のモチベーションと給与の関係は、ご指摘のとおり、給与は職員の
やる気、モチベーションについては大きな要因と思っておりまして、それ
を否定するものではありません。その中で市民サービスをきちんと向上し
ていかなければいけない中で、モチベーションの向上策として、人事の関
係では専任職制度とか F A 制度というものを主体に、希望職場の聞き取り
とかで職員それぞれがやりたい仕事、能力を生かせる仕事、そういったも
の導入しながら、できるだけモチベーションが低下しないように、そんな
な仕組みを使いながら現在やっているところです。
- 村林会長 今、期限つきという言葉を使っていたけれども、期限つきの言葉の意味
は、ある期限が来るとまた戻すという意味での期限つきですか。
- 職員課 今回、このプランでも 27 年度を最終年度としています。
- 村林会長 最終があつてそこまでにやるという期限つきという意味と、ある期限ま
で来ると削減額を元に戻すという期限つきがあるということですか。
- 職員課 27 年度いっぱいまで現在の削減を継続します。給与全体の適正化とい
う課題ではなくて、独自削減という課題だけで言いますと、28 年 4 月か
ら元に戻すということを前提としています。そうしますと、ラスパイレス
が元の状態、若しくは元の状態の上に戻ってしまうという、近隣市との
均衡とか行政の適用の原則等を踏まえると、現在、人事院勧告では給与制
度の総合的見直しという勧告がされていまして、その取組を今始めている
ところですので、そういうものとあわせて 28 年度以降も元に戻るとい
うことでなくて、同じ削減率ということではないと思いますが、総合的給与

の見直しで職員給与の適正化を図っていく取組をしなければいけないという状況になっています。

村林会長 期限つきという意味が、27年度までは水準という意味でこのレベルまでしようということで、戻るといふのと戻さないといふのは大きな違いがあるように感じたわけです。

職員課 基本は戻しますが、それと同時に別の制度を構築するということになるかと思います。

澤田委員 事前に出した質問に対していい回答をいただきましたが、なぜこれを書いたかという、最初にいただいたときに、市民センターとか窓口サービスが昨年に比べて点数も上がっていてすごいなと思ったのですが、体験したときに思ったのは、市民窓口の人はある程度藤沢市全体を把握していないと、何かあったときに対応が仕切れないということがあるんです。経験して思ったのは、率直にお役所仕事と思ったけれども、それは絶対に受け取れませんというような態度をありありとされたので、市民窓口の方はいろいろ体験に基づいて窓口に立った方がいいのではないかと思います。

平綿委員 市民の満足度調査のアンケートに今年は約3,000人、45%が回答されているということだが、どういう年齢層なのですか。

企画政策課 今回の回収率は今までより大分上がりまして約45%で、一番高い回収率の年齢層は60歳代と70歳代で約58%から59%となっています。20歳代は選挙の投票率も低いけれども、今回の回収率においても27%台です。その他30歳代が38%、40歳代が35%、50歳代が48%となっています。20歳代が一番低く、次が40歳代、次が30歳代で、以降は50歳代、60歳代、70歳代はほぼ同じ約59%で、80歳代はちょっと下がって53%といった状況です。

澤野委員 8ページの(3)組織と人材活用の視点で、前年度より悪くなっているというのうがった見方をすると、26年度の定期異動による本人の人事配置が悪かったか、あるいは上司の人事配置が悪かったか、そういうものが影響しているのかなと思うけれども、そういうことが幾つかの項目に影響を及ぼしているのではないかと。例えば9ページの②の「あいさつ・声かけ運動」でも「いいえ」が41.1%とか、10ページの①の「説明の仕方」「言葉づかいや態度」でも悪くなっているし、11ページの「わかりやすい説明」でも「やや悪い」というのが増えているけれども、こういうものにも影響しているのではないかと、そういうことが1つの問題だけではなくていろいろなものに出てくるような気がする。

もう1つは、総人件費の縮減に関して、ラスパイレス指数を100に近づけるのか、あるいは100を超えないという目標を持っているのか、そこが

一番重要なところではないかと思うんです。たしか国は、東日本大震災の影響による削減を3月末でやめたものがあるが、藤沢市は平成23年度は104.7で全国第2位で、平成24年度は104.8で全国第3位で、取組概要の中で10月から実施している云々とありますよね。半期だけでやっても23年度より0.1増えたということで、もし全然今年度やっていなかったら、0.2増えてしまうということになる。国が全額やめたのかどうか。それによって多少圧縮されて差が縮まるのかどうかわからないけれども、時限的なものであって、将来はどうするのかということがあるので、本市としてはラスパイレス指数を100に近づけるのか、100を切って超えないようにするのかという大前提の目標をお持ちなのかどうか、そこが一番聞きたいところです。

もう一点は63ページの介護保険料、73ページの国民健康保険料の徴収未済額については、総累計額も表示した方がわかりやすいのではないかと。消却しなければいけないという事態になった場合、例えば納税者が破産した場合、損失を計上するというようなことが実際にあるのかどうか、どの程度あるのかどうか、そういうものも表示した方がよりわかりやすいのではないかと思います。

事務局

先ほどのモチベーションとの関係も含めてになるとは思いますけれども、目標数値としては100に近づけるという1つの方向性はありますが、100を切らなければならないというふうに価値判断をしているわけではないです。そこには職員と新規職員の確保という点で、やはり公務員職場ですから、近隣市町村との水準、国の水準がありますから、ある意味適正でなければならない中で、どれだけ新規の方が藤沢市の職員になろうという意識という意味では、新採用職員の給与体系をどういうふうに整えるのかというのがありますので、100に近づける努力というのは、均衡の原則から近隣市町村との比較を含めてどの程度のところで職員としての意識が保たれるのか、若しくは藤沢市を受けようと思ってくれるのかという意味で言うと、ここで数字が幾つという目標は言えませんが、やはり100を少し超えたところでの近隣の市町村との兼ね合いというところで、現行の職員に価値判断として理解していただく。そのことによってモチベーションを維持してもらおう。それから新規の職員に対しては民間を含めて給与を比較しながら採用を考える、そのレベルをどう保つのかということですので、話としてはあいまいになりますが、100に近づけながら、藤沢市の水準を保つ必要はあると思っていますので、安ければいいという話にはならないと考えています。

職員課

ラスパイレス指数の関係ですが、平成23年度は104.7で、24年度参考

値が 104.8 ですが、これは4月1日時点をとらえた数値ですので、24年度は、本市は10月から削減をしましたので、25年度のラスパイレズ指数に削減という形で反映されます。国は24年度、25年度2ヵ年で震災関係で平均7.8%と時限を切ってやっておりますが、地方は24年度は参考値という形で、国が実施をしなかった場合の国と地方の比較値を出しているということで、数値についてはご理解いただきたいと思います。

澤田委員

先ほどの窓口の話のときに、その下に総人件費の削減とか縮減とかと書いたんですが、職員を中心にお話しているけれども、私が窓口に行ったときに対応した方が正規職員ではないなという感じが体験的にしたんです。その方は職員に対して遠慮していて、自分で判断していないと感じたのですが、我々市民が窓口に行ったときに対応した方が、非常勤職員なのか、臨時職員なのかかわからないので、職員だけが研修を受けるのではなく、非常勤職員等もある程度を磨いてほしいと思いました。

職員課

今のお話の状況がこちらではわからないので、一般的な話をいたしますと、窓口の職員だけでなく市の職員としていろいろなことを知識として持って、その場で即応できるのが一番だと思っています。ただし、市の業務も大変広くありますので、すべての職員が、すべての業務について、すべての知識を持って対応できるわけではないという中で、何が一番大切になってくるかという、その窓口に来られた市民の方が何を求めているのか、今後、何をしていきたいのかということ聞き取ることによって解決の道筋を見つけていくという能力も必要だと思っていますので、職員と市民、関係者とのコミュニケーションをどう取るかというところに着目してやっておりますので、引き続きそういう視点で職員研修を含めてやっていきたいと思っております。

事務局

介護保険料と国民健康保険料の収納率の関係で、財政的効果額が普通徴収の現年度分を数値化しているものですが、今回、お示ししていないのですが、公表している数値のほかに、現年度分の普通徴収以外に特別徴収等の方法による収納額、あるいは滞納繰越分も毎年度積み上がっていく分がありますので、そちらの統計等を担当課に確認してお出しするような形にさせていただきたいと思います。税金は5年間の期間がありまして、滞納すると5年間継続して徴収するための働きかけをしていきまして、5年たつと不納欠損という形で、納めていただく分から外すという処理をします。この料の場合は2年間になりますので、それまでの期間が非常に短いものとなっています。そういうこともあってこの2つについては実行プランの課題に残しているということですので、全体像が見える数値については検討する時間をいただきたいと思います。

澤野委員 全部5年で時効になってしまうのか。

事務局 すべてではなくて、相手方が滞納額を認識をした時点で時効は中断されるという民法上の規定があるので、その時点から税は5年、国民健康保険料、介護保険料は2年で更新していく。その中でどういう方法でお支払いいただくかを検討してやっているはずです。

澤野委員 内容証明を受けて催告書を出しても相手が認めなければだめだということですか。

事務局 内容証明郵便を受け取った日時が確定している場合、その時点で時効を中断するという先例もあります。そこのところは滞納者と話をしてみないと何とも言いえないところですが、基本的な考え方としては郵便が手元に届いた時点で再認識があったものという考え方をしているケースが多いです。

村林会長 他にありませんか。

ないようですので、議題（1）を終わります。

÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷

村林会長 次に、議題（2）新・行財政改革実行プラン平成27年度の取組について、事務局の説明をお願いします。

事務局 （資料2参照）

1 「平成27年度全庁課題の具体的取組」については、先ほど申し上げたとおり、各項目の具体的取組については、毎年度設定することとしており、今年度については次のとおり設定し、各部における代表的な取組を、各項目に記載の「各部取組事例」に記載しております。

（1）「接遇の向上」については、昨年度に引き続き「あいさつ・声かけ運動の推進」ということで、新たに合同クレド研修（接遇編、コミュニケーション編）を実施するとともに、クレドポストを設置して、「藤沢にこやかクレド」の基本理念の浸透及び職員間の接遇意識の統一と全庁的な一体感を醸成することにより、接遇の向上につなげてまいります。成果指標については、これまでの窓口職場での市民アンケート結果では、昨年度はすべての職場、項目において高い評価を得ていることから、これらに加え、今年度は市民相談情報課に寄せられた職員の接遇に関する苦情件数や、その内容についても参考値として見ながら改善を進めていきます。

（2）「5S運動の推進」については、平成27年度の具体的取組を資料・図書等及び電子データの整理と削減といたします。新庁舎への移転を見据え、執務室内の参考資料・図書類の必要性を改めて確認し、可能な限り整理・廃棄することで移転時の物量を削減するとともに、執務環境の改善につなげてまいります。資料・図書等の削減については、昨年度のファイリ

ングの再点検及びキャビネットや書棚等の整理・削減に取り組みましたが、新庁舎への移転を考えると、継続して取り組む必要があります。このため各職場で保有している資料、また各自が手持ち資料として保存しているものについて、平成 27 年度中に再点検と整理・処分をし、移転するときの各職場の物量を最小限にしていまいます。また、紙文書、資料の整理とあわせ、庁内のネットワークドライブ上の電子データの整理についても取り組んでいまいます。各職場で紙文書の整理・削減を進めていく中では資料の印刷部数を絞り、媒体としては電子データの参照や情報共有が重要になっていまいます。そのためフォルダーでの分類の仕方、ファイル名のつけ方などを工夫することが重要であり、あわせてこれまで蓄積されたデータについて削除することを推進していまいます。また、こうした取組の一環として、電子データの管理運用実態の把握に努め、IT 推進課や文書統計課等の関係各課と連携して課題解決に取り組み、効率的な事務執行につなげていまいます。

成果指標については、昨年度に引き続き、ファイリング巡視における執務室内の整理・整頓に関する巡視結果とともに、資料・図書類の削減率として現状から 5% を減らすことを目標とするものです。また、3 点目の指標として電子データの管理運用実態の調査結果を掲げております。まずはネットワークドライブの管理運用実態をアンケート調査し、実態を踏まえた今後の電子データの管理運用方法の検討材料として活用していまいます。

(3) 「コスト削減の徹底」では、今年度は効率的な業務執行の推進としております。この取組の主たる目的は、課内業務を点検し、業務の平準化及び見直しを進め、業務の生産性、効率性を高めていくことに取り組むことにあります。その結果、数値で測れるものとして成果指標に、1 人当たりの時間外勤務時間の縮減率 10% を掲げていますが、目的としては、職員全員が行政コストの中に含まれている職員の人件費についても意識を持って業務に当たるという意識啓発を進めるものです。また、特に記載はしていませんが、全庁を対象として実施している職場の風通しのよさなどの現場起点のアンケート調査に項目を追加し、職員の実感からも検証していまいます。なお、時間外勤務が削減された分、年休取得率が低下することがないか、参考値として確認していまいます。

(4) 「内部統制・法令遵守の徹底」については、今年度は内部統制制度帳票の活用の推進とします。昨年度は業務記述書兼リスク管理表の活用の推進を図ってまいりましたが、今年度は新たに e ラーニング研修を実施するとともに、業務記述書兼リスク管理表のさらなる活用、定着を図って

まいります。また、リスク発生時や重大なリスクにつながりかねないヒヤリハット時におけるリスク発生時記録票を作成し、業務記述書兼リスク管理表の見直しをするなど、各帳票の活用による人為的な業務誤りの発生ゼロを目指します。指標については、昨年度に引き続き、活用状況の調査結果とします。以上が全庁課題についての説明になります。

続きまして、3ページの2「個別課題の整理について」では、昨年度につきましては、「市政運営の総合指針 2016」また、「公共施設再整備基本方針」とのすり合わせにより、それぞれの役割や目的に応じて見直しを行い、26課題に整理しました。その後、昨年度中に各部課に個別課題の進捗状況等をヒヤリングする中で、昨年度同様に整理視点①から⑤に基づき整理すべき課題に該当するものを確認しております。

(1)「平成 26 年度末をもって整理する課題」については、昨年度取り組んだ 26 課題から、表に記載の 7 課題を整理します。例として保健医療部の「超高齢社会に向けた健康づくりの推進」については、3月に「元気ふじさわ健康プラン」「第2次藤沢市健康増進計画」が策定されましたので、その内容について確認したところ、取組内容と指標が一致しておりますので、整理視点④の「分野別個別計画等により取り組むもの」ということで整理することといたします。これら整理する 7 課題につきましては、それぞれの個別課題表の「次年度課題」欄に整理することを記載しております。

次に、資料 1 の 76 ページをお開きください。保健医療部の「超高齢社会に向けた健康づくり推進」の平成 26 年度欄の「次年度課題」の⑥で整理することと記載しております。その他 6 課題につきましても、同じような表記をしております。

資料 2 にお戻りいただいて、(2)「平成 27 年度取組課題 19 課題」については、7 課題を整理した後に、今年度に取り組む課題として 19 課題を一覧表にしております。今後も各部においては、引き続き実行プランに基づき目標達成に向けてスケジュール等の進行管理を行い、取組を進めてまいります。説明は以上です。

村林会長
荒木委員

説明が終わりました。ご意見・ご質問がありましたらお願いいたします。

(2) 5 S 運動の推進では、資料・図書類の削減率(目標 5%)とありますが、資料 1 の説明で、事務用紙購入枚数・コピー枚数の目標 3%が全然達成できなかったと、それは業務増加によるという話だったけれども、単純に総枚数の比較でいいのか、そこで業務増加というバロメーターは入っていないと思うので、この目標 5%という新たな目標を入れた方がいいのではないかと思えます。

もう1つは、(4) 内部統制・法令遵守の徹底で、リスク管理表に基づいて管理するということが、リスクというのはいろいろあります。発生頻度及び発生したときの重要性ということでリスクマップをつくるけれども、当然、発生したら大変というリスクから対応していくのかなと思うのですけれども、藤沢市として全体的なリスクマップをつくって、職員全体で共有しておいた方がリスクの管理の上でもよろしいのではないかと思います。

事務局

紙の3%削減の中から5Sでは5%というところはどうつなげていくのかということですが、まず1つは、単純に紙を購入することで紙資料としてあるものと、それ以外にもとは印刷物や発行物として購入しているもの、あるいは送付されてくるもので各課に保管されている資料類、図書類といったものは相当量ある状態になっております。昨年度もかなり書架に置いてあるようなものについて見直しをしてみるとか、同じ課の中に同じ冊子が送られてきた冊子を何年分持っているとか、そういったことをまず削減してみるというところも含めて取り組んでいかなければいけないところだと思っていますので、紙の購入枚数を減らしていくのは難しいところですが、もちろんそれもやっけていながら、電子データの活用によって紙そのものを用意しなくても、資料そのものを紙で持たなくてもいいようにしていくということも含めて考えながら、この部分を少しでも物として持っているものを減らしていくことを考えていきたいというのが目標5%の部分になります。

内部統制の部分ですが、レベル1からレベル3までそれぞれリスクの部分は分類してありまして、例えばリスク1ですと、課長決裁、リスク2ですと部長決裁、リスク3は副市長まで上げるというような部分に分類しております。事務局の方で上半期、下半期、庁内的に起こりましたリスク管理表を取りまとめて職員ポータルに掲示をして、情報共有を図っております。

村林会長

全体に関する質問です。口頭の説明の中で25年度、26年度の実績を見て27年度の課題を見直すというような発言があったと思うけれども、この目標の数字に関しても果たしてそういうことが行われているのかどうかというところで、わかりやすい例が「介護保険料の収納率向上」というところでいきますと、25年度、26年度とも目標と実績が相当大きくかけ離れた数字なわけですが、25年度から26年度に行くときには、これはある意味では初年度といってもしようがなかったかもしれないけれども、同じ傾向が2年間続いておいて、27年度にまた同じ数字の200万という目標は、いかがなものかという意味では、実績を見ての目標の修正というか、

訂正がされていないのではないかという疑問を持つのですが、いかがでしょうか。

事務局

今の例で言うならば、担当課にうまく行かなかったから下方修正をさせていただきますというような考え方は、我々として持ち合わせていないので、取組を考えるとこの数字になるとか、あるいは介護保険料で言うならば、対象者が年々拡大していく中でどうなのかとか、あるいは制度改正によって一人ひとりの賦課額が上がっていく中でその金額が妥当なのかどうか、そういった見直しを考えることはできませんか、というような投げかけをしています。ただ、今までの2年間の取組を踏まえて今、この年度当初の数字を出すことが難しいということを担当課から聞いておりまして、第6期の介護保険事業計画の27年度から29年度の中で設定しているものということです。

村林会長

個別のところを1つ1つやると大変なので、この5カ年をやるにあたってこれは根本的な基準値だと思う。計画があつて実績があつて見通しがあつて翌年の計画をつくるというのが目標管理の基本です。藤沢市というよりも自治体のやり方がこれまでは見合ってきていないということも伺い、9月議会に云々ということも伺いました。ようやく今回、見通しというものを立てて生かそうという方向に来ているという意味では、進歩しているというか、改革に努力されたと思うけれども、25年、26年という実績が2つある中で、なぜ26年度中に27年度の目標の見直しの議論がされていないのかというのは、今の回答の27年から29年で見直すは、余りにもスピード感がなさ過ぎる。25年度を見て26年度を直せなかったかということに関しては、いろいろな意味でやむを得ないと思いますが、25年の数字を27年まで単純にそのまま残しているというふうに見える。それはまざくないですか。

考え方として26年度の実績を見て、課題を掲出して27年度の目標に生かすというふうに言っているわけなので、それがどうして数字に生かせないのかというのが気になることです。

石井副市長

おっしゃるとおりですが、今回、27年度を取組をお示しするときに、大前提としてPDCAをチェックして、次のアクションにつなげるというところがあつて、ご指摘の点は、掲げたからそのままということではなくて、それをチェックしたから次に向かってどういうふうの手を打つのかというところが必要だと、その辺が足りなくてそのままの指標を出していくというのは、PDCAのサイクルから言ってもおかしいですし、また、スピード感がないという話もごもっとも思っていますので、もう一度全体像を含めて各年度のPDCAサイクルを回しながら、スピーディに次の目標

に生かすという姿勢を我々として持たなければいけないと思っておりますので、今のご指摘も踏まえて、それから今ご説明した内容も含めて目標値をどう生かしていくのか、変えていくことについては付記欄等で、例えば200万円で定めたけれども、これらについてはこういうチェックをしていく中で、目標値が下がりましたとかということも重要なチェックポイントだと思いますので、それはただ単に目標値を定めていけばいいということではないと我々も考えますので、ご指摘を重々受けとめて検討させていただきたいと思っております。

村林会長

1年前と比べると、こういう議論が進歩したと思っております。最初伺ったときには数字は9月議会を通さないと見通しとか実績は出てこないといっていて、半年もたっているのにその年の計画ができないようなところから始まっていると認識していて、それがここまで見通しというものをつくって計画をつくろうという意識に変わってきていることは本当にすばらしいと思うけれども、もう一步頑張ってくださいという感じです。

磯村委員

今の話に関連しますが、74ページの国民健康保険料の現年度分収納率ですが、これは副市長が言われたように、見直しの目標設定を踏まえながら目標値を新たに設定している。これが本来の姿だと思うんです。それが全庁的に部課によって濃淡、温度差があってはいけないと思うんです。そういう意識を職員が持って、目標を設定するときには1年間なり2年間の実績が出ているから、そのときに何をやって何ができなかったか、もうちょっとこういう努力をすればもっといい数字が出るのではないかというのを徹底的に議論した上で、1年間のうち半年過ぎれば、次年度の目標値を考えるぐらいにやっていただきたい。そうすれば日々、努力をした姿を実績につながるように、職員の皆さんは一生懸命やっていると思うけれども、温度差があってはいけないと思うので、行政改革の事務的なところは事務局がやっていると思うけれども、徹底して職員の意識啓発につなげてもらいたいと思っております。

澤田委員

クレドマイスター制度を今年もするようですけれども、これはユニークでいい取組だと思います。クレドマイスター6人が選出されたということですが、この6人は藤沢市庁舎にいる職員なのか、出先の人たちも対象なのか。昨年は上位6人ということですが、今年は何のくらいですか。

職員課

クレドマイスター投票を昨年実施して6人のマイスターを選出しました。これは本庁勤務とか事務職、技術職ということではなくて、職員であれば誰でも投票していいものです。投票する側もされる側も正規職員だけではなくて、非常勤職員も投票に参加できるという仕組みで実施いたしました。これはこれで一定の効果があったと思っています。ただ、職員の中

で特にいい人をほめ称えるということで、若干職員間ではそこまではどうなのかというお話もあって、27年度の取組としては、クレドポストというものを設置して、日々の業務の中で、接遇とかクレド精神がすばらしいという人があれば、それは投票行為ではなく、どこの課の人がこういう場面で、こういういいことをしていた、という情報をいただいて、その方にあなたの行動について、他の職員が見てこういう評価をしていますということフィードバックするというので、誰がたくさん取ったということではなくて、何かいい点があれば、その人に伝えていくことによって、その人の接遇に対する意識を共有して向上してもらおうという取組を今年度は考えております。

村林会長

27年度の成果目標で、職員1人当たりの時間外勤務時間の昨年度比10%削減というのがあるが、1つはどうやって職員にこの10%削減をしなければいけないのかという持っていき方をされようとするのか。2つ目は相当厳しい目標のような気がする。これは全職員の平均だと、時間外というのは当然生活給になっているし、削りようのない職場の人も含んでいるという意味では相当厳しいと思うけれども、その辺の具体的な展開はどのようになっていますか。

事務局

行革の場合は部長級が委員となっている本部会議の中で、年度の取組というのを決定して部内に降ろしていただいております。その中でこの取組が、今までの行革的な取組とは別に、総勤務時間の縮減という観点から、職員課が中心になって時間外の縮減を進めているのですが、それは単純にお金の話ではなくて、ワークライフバランスの観点とかさまざまな観点も含めて時間外の縮減という考え方を取って進めてきているところもあります。そちらの方でも毎年10%削減を目指そうということやってきた経緯があります。実は毎年、時間外の縮減というのはワークライフバランスとかさまざまな観点から考えた上で10%削減することを目標にやってみようという考え方を持ってきました。しかし、10%が達成されるかという、現実的には難しいところがあったかと思っています。今年度も年度当初の会議のときに時間外を行革の課題として、行政コストの中には自分たちの人件費も入っているということ意識した上でしてみようということで、時間外ということの結果的に数字で見えるものとしては他にないもので出していこうということ、それをするということについて違う目標値何%と掲げてしまうと、10%ができる、できないという言い方は変かもしれませんが、そういう目標を持ってできる方法をその部ごとに考えていこうということ設定した上で、今度は各部の方からそれぞれの部ごとに、こういったことをやることで10%に向けてやっていく

取組ができないだろうかということで、取組の目標をその部で具体的にや
っていく方法を検討していただいて、それに向って部ごとにやっていた
くというやり方をとっています。

村林会長 私ならただ単に時間外 10%削減という目標だと言われたら、納得が
いかない。

石井副市長 我々もコスト削減のところでは 10%出すことがいいことなのかとい
うところはありますが、今説明があったように、ワークライフバランスとい
うことで、総勤務時間の削減、年休も取得できるようにという形で、職員
の意識改革をしていかなければいけないというのが1つあります。そう
いう中で自分の業務内容を見直す。そして職場全体で仕事のやり方、あり
方、お互いに支援をし合う、どこかに偏りが無いかどうかというような
ことを見直す中で、職員一人ひとりの勤務時間、職場全体の勤務時間とい
うものを、もう一度意識を持って見直して年休も取りやすい、例えば育
児といったことの休暇も取りやすい職場をつくっていかなければいけ
ない中で、少しショッキングな形ですが、10%という目標を掲げまして、
意識として総勤務時間というものを考えてもらいたいというところがあ
って、こういう形でお知らせさせていただきました。10%掲げていて、今
までできないところがありましたので、我々とする、働き方の問題だから、
もう一度みんなで考えよう、という形の意識づけをここでさせていただ
きたいというところで掲げた目標でもありますので、ご理解いただければ
と思います。

村林会長 あえて今の言葉尻をとらえて言うと、みんなで考えるよりも、
これこそ管理職の皆さんの精査だと思う。普通はコンサルが入ってやるぐ
らいでできないことなので、健康のためなのか、職場のモラルなのか、
あるいはもっといい仕事をしようということも含めて、どうやったら
これを削減できるのかということをしなさい。これは職員が考えるのは
2番目だと思うんです。どういうふうにすればいい職場になっていくの
かということ、管理職が示して、引っ張っていくということにしないと、
職員はやればやるだけ自分の時間外の手当が減ってしまうわけだから、
そういうところが大事なことだと思う。今日は人件費削減の話が延々と
続いているけれども、その結果が27年度は10%の時間外削減かとな
ると、余りにも協議会としての答えはどうかと思います。

石井副市長 職場におけるリーダーシップ、管理職の意識をきちんと持つ
ことを今のお話も含めて課題ととらえて職場の中で考えてやっていき
たいと思います。

村林会長 それから前回の協議会で確認した年間スケジュールでは、
実行プランの平成27年度上半期の進捗状況について、第4回協議会
の10月末から11

月上旬ごろに報告される予定です。次回の報告では個別課題が 19 課題になりますので、これまでよりも絞った形で意見交換ができるものとなりま
すけれども、次回の審議の方法について、ご意見等ありますか。

事務局

昨年当初は 35 課題で進めてきたのが 26 になり、今回 19 となりまして、
個別課題の絞り込みがされてくる中で、今までどおりの報告の仕方という
こともあるでしょうし、昨年度の中では場合によっては幾つかの個別課題
に絞ったお話でも、といったご意見もいただいた経緯もありますので、今
までのように、19 に絞られてくるので全体を通したという形でよろしけ
れば、その準備をさせていただきますし、あるいは委員の皆様共通のここ
のポイントに絞ってやり取りをしたい、というようなことがあるようでし
たら、それをご意見として伺って行って、これから秋に向っての進め方を
会長と相談させていただくときの材料にさせていただきたいと思いま
すが。

村林会長

その意見は後日でもかまわないのかどうか。いつごろまでという目安は
ありますか。あるいは 10 月末から 11 月上旬までの間のどこかで何らかの
投げかけがあるんですか。

事務局

その間に第 3 回協議会の場がありますので、そのときでかまわないと思
います。ただ、そのときのメインの議題は、外部評価「カイゼンふじさわ」
の報告書の取りまとめが中心になりますので、そこでは余りお時間をいた
だいてやり取りすることにはならないかと思えます。

村林会長

ご意見だけということになろうかと思えます。

÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷

次に、議題（3）平成 27 年度外部評価及び「カイゼンふじさわ」の実
施について、前回の協議会では、評価対象施策の選定に当たってご意見を
伺いました。その後、私と荒木委員と事務局とで調整した結果も含め今年
度の実施方法について、事務局より説明をお願いします。

事務局

（資料 3 参照）

前回の協議会では実施要領案をお示しし、評価者及びコーディネーター
を決定していただきました。また、評価対象施策に関してもご意見をいた
だきましたので、その後の調整結果も含めて実施要領としてまとめました。
基本的な内容について変更はありませんので、説明を省略いたします。追
記、更新したところを中心にご説明いたします。

2 の実施日時は、外部評価は 6 月 25 日（木）午後 1 時 30 分から午後 3
時 30 分。場所は防災センター 3 階会議室を予定しておりますが、施策所
管課から評価者のご都合がよろしければ、開催時間を午後 3 時 30 分から
午後 5 時 15 分までに変更できないかという要望をいただいておりますの

で、後ほど評価者の皆さんにはご予約を確認させていただきたいと思しますので、よろしくお願ひします。

「カイゼンふじさわ」については、評価者の委員と調整し、7月25日(土)午後1時から午後4時に変更しております。会場は藤沢市保健所3階会議室を予定しております。

3の実施体制の(4)事務局の下段の<評価当日の体制>に、評価者の名前を記載しております。なお、専門評価者については現在選任中となります。

次に、5 評価対象施策では、前回のご意見をもとに調整した結果、4名の委員に候補としていただいた「循環型社会の実現に向けた廃棄物の減量・資源化の推進について」に決定いたしました。この施策を構成する事務事業は、「廃棄物等戸別収集事業費」と「ごみ減量推進事業費」となっており、所管部課は環境部 環境総務課、環境事業センターとなります。

次に、8 スケジュール(案)をご覧ください。外部評価当日までの流れといたしましては、現在、所管部・課におきまして資料の作成を行っております。これらの資料については、荒木委員とご相談しながら事務局で取りまとめ、6月中旬を目途に全委員にお送りいたします。評価者のかたは送付資料等ご確認をいただき、質問事項等がありましたら、あらかじめ事務局までご連絡ください。事前にいただいたご質問等については、外部評価当日に回答させていただく予定です。また、評価者の皆様には「施策評価シート」を資料に同封して送付させていただきます。施策評価シートの様式(案)については、最終ページに添付しておりますのでご確認ください。こちらに記載された評価項目のうち事前に確認し評価いただける項目がありましたら、ご記入をお願いいたします。なお、施策評価シートは、外部評価終了後に事務局で回収、取りまとめをし、7月25日の「カイゼンふじさわ」の際に参考資料として配布の予定でおります。なお、詳細な事項については改めてご案内の予定でおります。

村林会長

今年度の評価対象施策は「循環型社会の実現に向けた廃棄物の減量・資源化の推進について」に決定しました。

外部評価の日程については、6月25日(木)午後1時30分から3時30分の開催を予定していたのですが、事務局より午後3時30分から5時15分の開催に変更できないかとの確認がありました。今年度の評価者で3時30分からの開催に差し支えのある方は、挙手をいただけますか。(なし)

それでは、外部評価の日程については6月25日(木)午後3時30分開始といたします。

次に、今回の評価は施策を単位に実施するというこゝで、事務局から評

価シート（案）が示されています。委員の皆様からご意見・ご質問がありましたらお願いします。

事務局

外部評価の結果は協議会からの結果として最終的に報告書としてまとめていただく形になりますので、この評価の仕組みそのものに対するご意見は協議会からいただきたいと思います。

評価シートそのものは評価者のみにお願いする予定になっています。去年の場合ですと、「カイゼンふじさわ」は評価者以外の方にもご出席いただいて、評価者用シートとは別に、第三者的にこの会議をどのように見ていたかということでアンケート調査形式のものですが、当日、その場で書いていただいたのですが、そのようなものはありますけれども、事業そのものに対する評価をいただくということにはなっておりません。

磯村委員

3 ページに「施策の概要説明（所管課）」とあるが、廃棄物やごみ減量に関する事業費では、多くの問題が出てくると思うけれども、この2つの事業費だけでなく、条例上の市民の責務、市の責務といったものに対する評価も所管課から聞けるのですか。

事務局

今回の対象施策に対して2つの構成事業に絞っておりますが、この部分は基本的に条例の考え方がベースになってくるものと思っておりますが、評価にあたってというのは全般的な話になるので、ごみの処理に関するさまざまな統計資料をお出ししながらお話できるかと思っております。ただ、「カイゼンふじさわ」でご議論いただきたい部分は、所管課ではごみを出すときに市民の方々が家庭ごみを分別して家の前に出すということを市がルールをつくってやっているわけです。そのルールが将来的に高齢社会を見据えた中でふさわしい方法なのか、あるいは環境問題を考えたときにバランスとしてどう考えるかということを経験させていただきたいということがありますので、次の議論のところでは、出し方が市の求めるものでいいのかどうかということになってくるかと思っております。ちなみに昨年度は評価前の説明の時間はなしで資料からスタートして、初めから質問という形を取っていましたので、報告書のまとめのときに、「先に説明を聞いておきたかった」というようなご意見がありましたので、今回は先に少し説明の時間をとるということになりました。

岡本委員

昨年、「カイゼンふじさわ」の方でしたが、横浜市からいろいろな方が来られて、例をいろいろ挙げて説明していただいたけれども、今年もそのようなことはあるのですか。

事務局

去年のような形になるかどうかかわからないのですが、環境部の方に議論の発端をつくるような、あるいは課題を共有できるような投げかけの方法を検討してくださいとお願いしております。

- 岡本委員 藤沢市だけでなく横浜市は結構大きいから、そういうところの話がいろいろ聞けて、皆さん、結構、興味深く聞いておられたように思いました。今回はごみ問題なので、生活に密接ですから、環境部の方に何かありましたら、よろしくをお願いします。
- 村林会長 ごみをどういうふうに分別処理してくれという現状のルールが施策ということなんですか。
- 事務局 それとそれに関わる行政側の経費といったことも含みます。
- 澤野委員 会議の進め方として、このごみの問題は生活ごみを中心にやるのか、総合的なのか。今、高齢化で樹木をどんどん伐採していってしまうので、自然の環境が破壊されることにもなるけれども、樹木ごみが結構あるけれども、ごみを減らすということだけでなく、バランスを取った会議に持って行ってほしいと思います。
- 岡委員 ごみ減量について、今のままでどういうふうに変えていくのか、それとも東京のように、分別を余りしなくて焼却できるものにシフトしていくという考えがあるのか、ないのかという議論もスタートとして必要ではないか。全く現状のままでどういうふうに変えていくのか、今言ったようなことの要望があれば、藤沢市としてそういうシフトにしていく考えがあるかどうか、議論を進める上でその点は大きいのではないかと思います。
- 事務局 担当の環境部では、そういうことも含めて伺いたいのではないかと思います。そういう要望が短期的なのか、長期的な話なのかということもありますし、そういうことをした場合に、どういうことが起こりますということもあると思うので、ご意見として伺うことはできる範囲と考えます。
- 磯村委員 廃棄物の不法投棄も入るんですか。
- 事務局 今回は不法投棄までは入れないつもりであると聞いております。前回お示しした中では、別の施策で「生活環境保全事業の推進について」ということで、生活環境という中で不法投棄とか、生活環境美化の推進では路上喫煙、落書きとか生活環境の分野と、今回、ごみとして見る部分とは分けて考えていましたので、あくまでも「循環型社会の実現に向けた廃棄物の減量・資源化」は家庭ごみの範囲でご意見をいただきたいと思います。
- 磯村委員 今、澤野委員が言われた剪定枝とかいろいろあるので、多少それでもいいですよ。
- 事務局 藤沢市はごみ焼却場は2ヵ所ありますが、将来、改修も計画されていますので、改修に向けてどういう焼却炉を設置していくのかというご議論をいただくと、ごみの収集、分別のあり方が前提になると思いますので、その部分は資料を用意していきたいと思います。
- 村林会長 評価シートについてはよろしいですか。なお、今年度担当されない委員

の方で出席できる方はオブザーバーとしてご参加いただけますよう、お願いいたします。

以上で、本日予定しておりました議題を終了いたします。

÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷÷

その他として何かありますか。

事務局

次回の協議会の日程は、6月25日（木）の外部評価、7月25日（土）の「カイゼンふじさわ」を挟みまして、協議会としては8月27日（木）午後を予定しております。詳細については後日ご案内させていただきます。

また、前回の議事録について何かお気づきの点がありましたら、2週間以内を目途にご連絡をお願いします。

村林会長

それでは、第2回行財政改革協議会を終了いたします。

午後5時03分 閉会