

別記様式

議 事 録

会議の名称	岩倉市行政経営プラン推進委員会会議
開催日時	平成 29 年 8 月 1 日（火）13 時 30 分から 16 時 40 分まで
開催場所	岩倉市役所 7 階第 3 委員会室
出席者 （欠席委員・説明者）	出席者：岩崎委員、赤堀副委員長、野津委員、東野委員、櫻井委員、戸田委員、三輪委員、永野委員、堅田委員 欠席委員：水野委員 説明者：市長、総務部長、行政課長、秘書企画課、危機管理課市民窓口課、環境保全課、健康課 各課課長等
会議の議題	第 2 期岩倉市行政経営プラン行動計画 平成 28 年度実績及び平成 29 年度計画に係る資料
議事録の作成方法	☒ 要点筆記 ☐ 全文記録 ☐ その他
記載内容の確認方法	☒ 会議の委員長の確認を得ている ☐ 出席した委員全員の確認を得ている ☐ その他（ ）
会議に提出された資料の名称	第 2 期岩倉市行政経営プラン行動計画 平成 28 年度実績及び平成 29 年度計画に係る資料
公開・非公開の別	☒ 公開 ☐ 非公開
傍聴者数	0 人
その他の事項	

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）

１ 市長あいさつ

ただ今、委嘱状の交付をさせていただいた。任期は平成 32 年 3 月 31 日までとなっている。よろしくお願いしたい。

よく行革と言われるが、私たちもかなり前から取り組んでおり、もう 20 年以上になるかと思う。当時は、バブルが崩壊して、民間企業ではほんとに厳しい経営の中、時には人員削減まで敢行して、非常に厳しい経営努力をしている中で、行政はというとやはり動きが遅くて、市役所は何をやっているのかという批判を受けた。その反省から、行政も最小の経費で最大の効果を上げるべく、経費の削減あるいは行政の効率化に取り組んできた。そのころから、市民との協働という言葉も出てきたと記憶している。これまでも弛まぬ努力をしてきたところであるが、まだまだ民間の取り組みと比べると甘いところがあるというのは否めない。行政も、行政改革大綱や各市行政経営プランを作っており、岩倉市も第 2 期となる岩倉市行政経営プランを今年の 3 月に策定をして平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間、このプランに基づいて取り組ん

でいくところである。この中で、基本目標として「将来にわたって自立でき、発展するまちづくり」を、そして、4つの柱をあげさせていただいた。これから担当課から説明し、皆さんにご検討いただくことになる。こうして行政経営プランを進めていく中で、PDCA サイクルというものを市民に公開し、また、色々なご意見をいただきながら改善に努めていく。我々と市民、そして委員の皆さんとキャッチボールしながら、より良いものを作っていきたいと考えている。ご苦勞をおかけするが、よろしくお願いしたい。

2 委員長挨拶

私以外は岩倉に住んでいるか働いている方ということなので、私は皆さんの意見を引き出す役割を中心にしていきたいと思っている。

市長の挨拶にもあったが、この行政経営プランに至るまで色々なことがあった。いわゆる人口減少高齢化社会に至って、まず量的改革の時代というのがあって、これが狭い意味での行革だと思う。そして、この狭い意味での行革からもう一步進んで、量的な改革ではなくて質的な改革をやっていく必要があるということで、「経営」という観点でやっていくというのがこの行政経営プランである。岩倉市では、それが今、2期目を迎えている。

この委員会は、進行管理をしながら、しかしその一方で、これからはこういうテーマがありうるのではないかといった、テーマ出しといった役割も課せられている。

今回新しい方もいるので、過去の経緯をご理解いただくとともに、まっさらな目線で、市民目線で議論いただければと思う。

3 議事について

秘書企画課長から資料に基づき下記について説明があった。

1 行政需要等に応じた組織・機構の構築

関連質疑なし

2 年次有給休暇等の取得促進

委員：昨年も記念日休暇の項目があったが、今年も出てくるということは、これはそんなに取得しにくい雰囲気なのか。また、これを取らせるために、秘書企画課で100%取得している状況なのか。こういうものは、旗を振るセクションは無理やりでも取得しないといけないと思うし、誕生日休暇をやると言い出した年にはそれが出来ていないといけないと思うが。

秘書企画課：誕生日休暇は、こちらとしては有給休暇を積極的に取得してほしいと思っており、年間10日以上取得という目標に少しでも近づくように、色々策を練って

いるところである。また、夏季休暇は7月から9月まで5日間取得可能であり、併せて有給休暇の取得を推進していくということで、この誕生日休暇を引き合いに出している。さらに、秘書企画課がどれだけ取っているかということだが、秘書企画課については、夏季休暇を取得するときに7月から9月までのスケジュール表を掲げて、必ず取るようにといった形で推進している。また、それと同時に誕生日休暇も合わせて取得するよう推進している。ただ、100%かと言われると、確認はしていない。少しでも誕生日休暇というものを有効に、また、実績を上げられるように努力している。

委員：確かに様々な方法論は出てくるが、ぼかした格好にすればするほど、取得率は下がる。誕生日で休暇1日の取得という考え方だと、例えば、この前葬式で休んだ分に当てはめさせるなどの強引なやり方を、上司が考えるかもしれない。また、連続して休暇を取得する場合で、その中で誕生日休暇を1日取りなさいというと、結局取得できないから名目で取りなさいとしているだけで、元々前提は取れないということではないか。そうであれば、上司の管理の問題となる。部下は休暇を取得したいと思っているから、管理職等の方が、誕生日休暇はやはり必要だという考え方を持つことが重要である。それを、各セクションで持っていないといけない。これは平成25年の発案なので、29年度ではもう止めてほしい。企業であれば、もっと強制力を持たせており、達成出来なければ責任者は叱責を受ける。それくらいしないと取得率は上がらないのではと思う。

委員長：残業については管理職の責任を問う形になっているが、休暇については必ずしも管理職の責任にはなっていないという現状である。ただ、国の方でもワークライフバランスの話や、介護休暇の分散取得の話など、様々な形で働き方改革をするという話が出ている。

委員：私の勤め先でも同じように記念日休暇はあって、取得の推進に取り組んでいるが、ご指摘のとおり、段々と有形無実になってしまっているところがある。別に、そのテーマで無理に取らなくても有給休暇を取得できるのであれば、記念日休暇は不要である。なので、元々取得ができないという前提の職場をターゲットに我々もシフトしている。こうした休暇制度は、休暇を1日、2日しか取得していない人をピンポイントで狙うものなので、少しずつ制度が熟してきたら、形を変えていかないといけない。4年間ずっと同じようにやるのであれば、今後も多分広まらない。やり方を変えていかないといけないのでは。

副委員長：今回の行政経営プランは48項目あるが、どの項目を載せるのかということをもっと考えないといけない。今の休暇制度でいうと、職員は年に20日付与されて、そのうち平均すると8日取得している。毎年これで推移しているとなると、これ以上変わらないと思う。だとすると、敢えてこのことをここで議論する必要があるのか。8日が正常だと思ったら、この会議で検討する項目から外しましょうということをお場で言わないといけない。こういう項目は多分変わっていかない。

委員：平均で8日から9日の取得となれば、取る人は十分取っているし、取っていない

人は取っていない。それが実情だと思う。取らない人はほとんど取らない。取る人はいっぱい取っている。その実情がこの平均に表れているだけである。リフレッシュ休暇もあるが、ほとんど取得していない。

副委員長：これは平均なので、もう変わらないと思う。

委員長：ただ、テーマを挙げてきた以上、検討しなければならないし、やはりどこかで打ち切る必要がある。だから、例えば「課長の姿勢を問う」という言い方でもいいかもしれない。それが課の編成の話にもなるだろうし、先ほどの組織編制の中で、アンケートをしながらどれくらいの人数が必要かという話があったが、それも多分課長がかなり絡んでいると思う。そうすると、例えば残業が多いとか、休暇の取得数が少ないとか、これから業務がこういう風に増えそうだとかを考慮するマネジメント能力の話なのかもしれない。課長の責任というものをある程度問うべきというやり方というものもあるような気がする。

3 時間外勤務の縮減

委員：特定の人に残業が偏るという話があったが、生涯学習課生涯学習グループとスポーツグループの休暇取得数が、平成 28 年が 1.09 日、前の年が 0.62 日、もう一つ前の年が 1.15 日で、だいたい年 1 日くらいになっている。さらに、その課の残業は、平成 28 年度が 337 時間、前の年が 227 時間、その前の年が 238 時間で、ちょっと突出している。しかし、人が動いているかという、8 人で変わっていない。完全に特定の職場、特定の人に偏っている。ここを改善するだけでも全然違う数字が出てくると思う。その辺りのところの業務内容等は把握していると思うが、ここは改善しないとまずいのではないかな。平均で 330 時間あったら、年間 360 時間を超えている人が半分はいると思うので、色々問題あると思うが。

委員長：それと、正規の職員の半分と同じくらい非正規の職員がいるという、そこもまたセットの話だと思う。

秘書企画課：生涯学習課は、土日祝日に出勤し、イベント業務をしていることが多いという印象である。他の日に振替休日を取ることで、年次休暇が取りづらい所属になっているのは事実だと思う。ただ、毎年所属長に翌年度の職員の配置要望をもらい、課題を双方で共有し、何人が適切なのかということをお話しており、その結果、現状は変わらずこの人数になっている。ただ、正規の職員数は変わっていないが、新たに昨年度から再任用職員を 1 名配置している。なかなか思うような数字が出ていないが、そういった職員の配置をして、業務の偏りなどを無くすような取り組みは実施をしている。

委員長：言葉では分かるが、実際データを見ると、やっぱりどこかの課に偏りがあるなというようなことが見えてくる。

総務部長：どうしても対市民相手の行事だと、土日の出勤が多くなる。一方で、当然い

ろんな事務仕事があつて、平日もなかなかお休みができない。そして、時間外も多くなる。そこで、平成 28 年度に再任用を配置して、土日の日はなるべくその分でカバーして、正規職員の負担を少しでも減らそうとしている。目に見える効果はあまり出ていないが、問題意識は持っている。当然職員本人たちからも話があるし、こちらも意識をしているが、ただ、どこまで増員ができるかということは難しいところで、そのせめぎ合いの中でやっている。

委員：この職場が改善されれば全体の数字は大きく動くと思うので、ぜひお願いしたい。

委員長：時間外勤務の部分だけを見ても、協働推進課であるとか、今の生涯学習課であるとか、住民の皆さんと付き合う部署について残業が多くなっているというのは確かであり、その原因の一つには、そうすることが市民に対するサービスだと思っている部分があるからだと思う。市民が主体のイベントをやっていて、そのお手伝いとして職員が出席する。それで、振替休日も取れずに残業も多くなっているということも当然ある。それから、育児休暇等は全然取得できていない状況か。

秘書企画課：男性職員がということか。

委員長：はい。

秘書企画課：これまでで 2 人しか取得していない。

委員長：そういうものを堂々と取れるような雰囲気を作っておかないとまずいと思う。

副委員長：今は該当者が少ないのでは。

委員長：現状はそうかと思う。

副委員長：また時期が来れば上がってくるのでは。

委員長：同じ保育園で、なぜ西部保育園のみ 1 人当たりの時間外勤務が若干多いのか。同じ保育園なので、条件も同じかと思うが。

総務部長：推測になるが、西部保育園は小規模なので正規職員が少なく、その分一人当たりの負担があるかと思う。

委員長：同じ仕事しているのにこれだけ違うと、気の毒である。せっかくこのように集計したので、管理職の役割、そして、組織編制も含めて検討して、働き方改革していないといけないと思う。

委員：ぜひ年次休暇と時間外勤務については、数値目標の設定を行ってもらいたい。

委員長：そう思う。

4 人材育成基本方針の推進

副委員長：プロジェクトチームの関係で、第 1 期の頃に指摘しておいた経緯がある。今回市長のマニフェストを達成するためにプロジェクトを整備する、若手の職員を入れるとあるが、プロジェクトを作るという構成での問題意識はどうか。

秘書企画課：プロジェクトは、長所短所があると思う。流動的に課題解決できる職員が集まって、即効性を持って対応できるのが1番のメリットかと思う一方、短所的なところは、1日の業務を持った中で違う場が設けられるので、業務にかかる時間をとられてしまうということがある。

総務部長：マニフェストは5つの柱があるが、その中から、各1つずつをピックアップしている。現実的な課題というところをまずピックアップしたということで、例えば、1つ目の子育て環境の充実では小中学校のエアコン設置があり、2番目の定住促進は空家バンクの設置、健康長寿社会は五条川健幸ロードと、もう1つ、実は昨年度、議会の方から健康都市宣言について提案があり、それを入れると2つやっている。そのうち、健康都市宣言は具体的に動いている。そして次は、防犯カメラの設置、そして最後が民間活力の導入ということで、PFIの導入、そしてもう1つ、番外編で、学校給食センターの跡地利用である。これは直近のところで考えないということで入れており、この6つをプロジェクトチームを作ってやっている。前回、職員の負担にならないようにとの意見があったが、一方で、やらないといけない課題もあるので、あまり幅広くなならないよう、少し突っ込んだ形で進めていっている。また、各プロジェクトリーダーに部長職を充てて、週に1回の部長会で進捗状況を確認しているし、さらに、会議には時間の都合が付く限り市長副市長も参加して、動きを把握するようにしている。なるべく負担にならないように、しかも、効率的に動けるような形を作っていきたい。

副委員長：先ほど時間外が多いという話だったので、本来はプロジェクトよりも一定期間中に室等を作って集中的にやるのもいいと思う。ただ、考えをしっかりとっているようでよかった。

総務部長：やっぱりこれだけのマニフェストを4年間でとなると、当然市長ともたくさん話をしていて、全部は難しいところもある。ただ、一定その可能性を探るのは、4年間の任期の中で考えていかなくちゃいけない。そのために、考えやすいテーマをプロジェクトに掲げてやっていくというようなところで進めていきたい。

委員：業務改善運動を中止とあるが、業務改善というのは、市役所でなくても常にし続けなければならないものなので、この「業務改善運動は中止し」というのが少し気になる。

秘書企画課：今までの業務改善運動は発表会のようなものになっていたもので、その発表会を中止したということである。今言われたように、当然業務改善は随時必要なので、業務改善は引き続き行うよう案内をしている。

委員：それなら納得である。発表会を見ると、内容よりも発表の手段とか、まとめに力が入っていて、実際に発表されているのは、1ヶ月もあれば終わることじゃないかというものだった。なので、発表会を続けるかどうかを検討したことは、私は非常にいいと思う。

委員長：確かに、この「業務改善を中止し」というのは誤解を招く。発表の方の業務改善運動は止めたということだ。

委員：外部で大々的にやる発表は止めたということ。内部で賞をあげるというのは、別に問題ないと思う。

委員長：いいアイディアは沢山出してもらった方が良い。

6 職員数の最適化

委員：去年の推進委員会の資料を読んだが、再任用や嘱託ということで、業務内容を見て判断したいと話されている。さっきの話の延長になるが、再任用について、業務内容を見極めて採用するのであれば、パート職員より専門分野の知識が多いので、時間外に使うのはもったいないのではないか。補助的なところこそ、パート職員に出てもらって、一般職員の出る数を減らすべきでは。資料の中で、パート職員は2人で1人という扱いであるという話が出ている。

委員長：換算してという話である。

委員：根拠がよく分からないが、再任用職員の知見は、どのくらいみているのか。

秘書企画課：再任用職員は、基本的に一般職員と同じで、勤務時間の長い短いはあるが、時間外での対応ではなくて、通常の午前8時30分から午後5時15分までの時間をフレキシブルに働いてもらっている。これまでの経験を活用するということで、各所属から再任用職員をどういった業務で活用したいかということを一覧にしている。その中から、再任用職員が選択し、審査を行ってから配属をするので、どれくらいをみているかというよりは、一般職員と同じく1人の戦力として配置をしている。そのため、パート職員とは位置づけが大きく違っている。もう1つ、パート職員の2分の1換算についてだが、これは結果的に2分の1になっているように見えるが、実態としては、様々な勤務時間で働いている方が多いので、集計すると2分の1に見えるというものである。

委員：時間で半分しか働いていないということか。

秘書企画課：はい。

委員：見かけの半分しか働いていないということか。例えば、300人いても150人分の時間しか働いていないと。

秘書企画課：はい。

委員長：一般職員で換算すると2分の1くらいということである。

委員：行政需要の変化に合わせて見直しを行ってきたと書いてあるが、過去から適正な管理を行っているにもかかわらず、何故残業が多く、休日が取れてないのかというところをお聞きしたい。

秘書企画課：市としては、今の形がベストだとは思っておらず、これまでは職員を減らしていこうということが全国的にも多かったが、増員ということもあるのではないかと、平成30年度の4月1日については、現状よりは増員する。今後

は、場合によっては職員数を増やして、年次休暇をより取得できるようにしたいと思うとともに、時間外勤務も縮減していきたいと考えている。

委員：前市長の際に、PDCA サイクル回すと言って2期8年経ったが、何も改善されてないように思うがどうか。

総務部長：時間外勤務の多寡はあるが、これを解消していくのが人員だけの話なのかということがある。例えば、業務の中で繁閑が多いときに、そこに一般職員を充てるかどうかは判断が必要なところである。ある時にはパート職員での対応や、あるいは時間外勤務での対応をすることもやむを得ない部分はあると考えている。そうした業務量に応じた配置というのは、考えていくことが必要である。人員の増も視野に入れながら対応し、また、所属長にヒアリングをして、できる限り職員の負担にならないような、また、業務が効率化するような形を目指しているが、その成果が目に見えて出ていないということは、取組が不足していると思う。ただ、一気に改善するのは非常に難しいということは認識している。その点は、職員の配置だけでなく全体的な部分でやっていくことになると思うが、1人ひとり力を上げて、また、総合的な形で職員体制を整えていくというのが、1つの目標だと思う。

委員：一人ひとりの能力の底上げは、余剰の部分だと思うので、そこを当て込んでいてはいけない。その上で聞きたいのは、今回1期から2期に移るにあたって、過去の部分をどう総括したのかということだが、そこはどうか。

総務部長：まず、再任用職員に関しては、週のうち3日間4日間といった勤務の輪切りがあるとして、その中で土日にも出ていただく。週5日間勤務してプラスのところで休日出てもらうのではないので、時間外勤務手当は発生していない。1期から2期への総括だが、一定総括は行っており、その中でまだ出来ていない部分を2期へ継続してやっていくというものもあると考えている。

委員長：職員数、残業時間、それから給料の話があるが、おそらく行政経営プランの一番の肝になってくる部分だと思う。これまで行政改革というのは、ひたすら絞る方針だった。ただ、公務員の数はいくらが適正なのかという基準は基本的に無い。だから、しばしば使われるのが、人口と面積で似たような団体はどれくらいの公務員数だという非常にアバウトな比較で、それにより数は決定されている。これは、人件費の算定が地方交付税で決められるときも、同じような算定をしている。そういう人口と面積だけで算定しているが、実はその公務員の数はいくつが適正なのかというと、本当に分からない。ただ、条例で定めているから、軽々増やせず、また、議会で議論をしなければいけない。そして、その人数がほんとに適正なのかという神学論争のような世界になってしまうので、定数の話は触れられないまま来てしまっている。そんな中で、職員構成の年齢も変わってきた。一方で、仕事自体は2000年以降確実に増えている。例えば、2000年の分権改革前にはこういう会議はなかった。ところが、2000年以降は市民の意見を聞くという形になっており、例えば今も担当者に待機していただいているが、そんな形の対市民対応の時間が、明らか

に増えている。ただ、対市民対応ということで言うと、必要な市民対応と不必要な市民対応があり、今は多分その過渡期であるから、本当に市民にとって必要なのかどうかという仕分けをした方がいいのではという気がしている。明らかに仕事の内容、仕事の質が変わりつつあり、そして、市民対応という良い意味でも悪い意味でも、市民対応の時間が大きくなっている。そうした要因により、残業であるとか、休暇の消費につながらない。なので、岩倉として行政組織のあり方をもう一度検討するには、働き方改革の波はすごくいい時期なので、何故有給が取れないのか一度聞いてみても構わないのではないか。

委員：自分の考えは、別に絞るというようなことではない。1つ聞くが、残業時間を8時間割りしたときに、何人必要になるのか。つまり、それだけの人間を入れることによって、残業を計算上0にできるということなので、後の部分はローテーションするなり、兼務するなり、調整してもらえばいいと思う。そういった議論が議会でもされないのであれば、提案させてもらった上で、何人必要かということを変更して出してもらおう。また、それが今年度のヒアリングとどのくらい開きがあるのか。それから、数値目標で言えば、有給取得15日、ほぼ年間消化できるだけの日数を消化してもらいたい。それを消化した上で増員が必要になるのか、そういったところも含めて、考えてもらいたい。

委員長：数値目標か。

委員：数値的には出せると思うが、実際に取得してもらわないと納得できないと思う。

秘書企画課：年次休暇を付与されているものを全て取得するということか。

委員：何があるか分からないから、20日のうち15日を取得する目標にして、取得できなければ人間を入れてもらえばいい。

秘書企画課：今掲げている10日を、15日という意味か。

委員：はい。そのくらい思い切ったことやっていかないと変えられない。数値目標を立てるということは、部署のトップの責任も目に見えるということになる。だから、ローテーション組んで取得しなさいとどんどん言ってもらわないと。そのくらい思い切ったことやらないと、休日出勤の振替もうまく機能しないと思う。

総務部長：10日を15日するということが、今回の計画の中では10日ということで了解をいただいているので、その点に関しては、また今後考えていきたいと思う。また、何人増やせば時間外は無くなるのかという話だが、それに関して言えば、単純に総時間外数を正規の職員の勤務時間で割れば出てくると思うが、それが必要な数かということ、その分を配置することが適切なのかどうかは、判断が必要だと思う。先ほども申したが、職員の繁閑、あるいは忙しいところもあれば手の空いているところもあるという、そこに1人の人間の手が空いたときに1人の人間を配置するのが正しいのか、あるいはパート職員で一定の対応をしていくのかとか、そうい

うところもあるので、単純な形では難しい。今の意見も一つの意見として聞いておきたいと思う。

委員：残業時間を1人当たり何時間見込んでいるのか。残業時間を見て、1人雇用するのとどちらが得かということの数値として持っているのか。

総務部長：今まではそうした形で持ったことはない。予算科目ごとで何時間という形ではないが、例えば、職員一人当たりの平均時間外手当額で割り返せば、何時間ということになるかもしれない。ただ、どこまでいけば正規職員1人の配置のほうが効率的なのかといったところは今までやってきていない。

委員：検討いただいて、数字ではどのようなになるのかは次回教えていただけるということか。

委員：今言っていることは、単純計算すれば出てくる話では。

委員：そのとおり。

委員：細かく質問されている意味がよく分からないが、単純に、今28,000時間とあるので、一人250日働いて、一日8時間で2,000時間なので、2,000時間で単純に計算すれば、何人足りないかということ14人足りないということになる。ただ、これだけの話ではない。実際、各セクションが時間数だけではなく、働き方、あるいは山あり谷ありをどう流すかということが問題である。単純計算すれば数字は出てくるが、実際とは整合性がなく、改善するには時間がほしいということではないか。我々は、そこを考えてあげないといけない。そんな架空の数字を出されてきても何の解析にもならないし、何のデータにもならない。だから、やっぱり取りづらいなら取りやすい雰囲気を作っていただくというところが、この会議の1つの提案であって、それを数字まで突っ込んでいくと非常に細かい話になってしまう。

委員長：先ほどもあったが、課長相当職のマネジメントの話で、そこはきっちりと位置づけておかないといけないという感じはする。

委員：各セクションがどのくらいの人員が欲しいのかという話は、目安の数字なのかもしれない。そのセクションが、あと1人いたら残業を減らせるかな、もう少し有給も取得率が上がるかなという数字の話をしてもらうことが一番いいと思う。

委員長：それがしやすい雰囲気を作らないといけない。

委員：私もそう思う。

委員長：改めて、ここでの意見をまとめて、推進本部の方のキャッチャーミットでどのような受け取り方をするかである。それについてはまた改めて伺いたいと思う。

15 ふるさといわくら応援寄付金の積極的な推進

副委員長：ふるさと納税だが、市がこの年度に控除した分はどれくらいか。

秘書企画課：平成28年度中に控除した金額は年単位で、資料の数字は年度になるので少し違うが、こちらが把握している額は4,100万円程度である。

副委員長：ということは、差し引きすると2,600万円損しているということか。

秘書企画課：はい。ただ、年度と年なので、損得に直ちに繋がるかというところはある。

副委員長：ただ、そんなに変わらないと思うが。

秘書企画課：昨年度の状況を少し話すと、4月の熊本地震の影響で、夏場にかけて全く寄附が無い状態だったが、結果的には、割と数字が入ってきたなというところである。

副委員長：熊本でのような災害があると、寄附先が偏るため、慎重に進めてかないといけない。先々、大変な思いをするかもしれないから、注意してほしい。

総務部長：できるだけ都会から地方に流れるというのが本来だと思うが、それが過剰になってきている。

委員長：ただ、上限は設けられており、その辺りでやっていくしかない。

総務部長：総務省も、高額な返礼品をピンポイントで指導している。

委員：資料だけを見ると、収益があって儲かっているという感覚で書いてある。この表記自体を変えた方がいいのでは。収支のバランスを0にするというような。

副委員長：資料には税の話が出ていない。

秘書企画課：目標額は、色々と議論した結果この数字になった。市民の方がどれだけ外に寄附をするかというのを目標に据えると、目標が見えなくなる。私たちが今寄附をお願いするのは市外の方であって、PRをすればするほど、市民の方が外に対して寄附をするというところもある。市としては、市民がどれだけ市外に対して寄附をするのを抑えるかではなく、市がどれだけPRをして、どれだけ寄附をしていただくかということにした方がより明確な目標だということで、内部でも議論をした結果であるので、ご理解をいただきたい。ただ、言われるような疑問もあると思うので、市民の方が外に寄附している動きを掴んでおかなければいけないと理解している。目標値というのは難しい中で、この歳入歳出の差し引きを出しているということで、ご理解をお願いしたい。

副委員長：担当課としてはそう思うかもしれないが、トータルとしてはやっぱり財布は1つである。

委員長：市民が外に寄附している数字は持っていたほうが良いということである。

秘書企画課：資料の記載方法については、税額控除を明記していくか、検討する。

28 民間活力の活用を検討する仕組みの構築

関連質疑なし

36 施策評価における外部評価の導入

関連質疑なし

危機管理課から資料に基づき下記について説明があった。

31 民間企業等との災害時応援協定の締結

委員：ゼンリンと協定を結んで、災害時の地図の無償使用や、インターネットサービスが利用できるとのことだが、これを、発災時に誰がどのように使うのか教えてほしい。

危機管理課：地図の活用法だが、例えば、震災時には壊れた家屋の調査があるが、そういうときに、住宅地図を持って現場に行く。また、ここに道路の損壊があるとか、この家が壊れているといったことを地図に落としていく作業に使うことを想定している。

委員：私が想定したものとは少し違って、例えば、市内だとか市外の方がボランティアで何かするときに、避難所の印が打ってあると迅速にボランティアが動ける。また、ボランティアセンターが市役所のすぐ隣に立ち上がると思うが、そうしたものが記入してあると、迅速に市外の方でも動けると思ったが、そういう使い方ではないということか。

危機管理課：そのように使うことはできるが、通常時は段ボール箱に地図帳が入っていて、それを災害時に使って良いというものなので、事前に印などを打つことができない。

委員：避難所がどこだとか、備蓄庫がどこにあってそこに水がどれだけ貯蓄されているとか、そういった情報がないと、災害時は混乱すると思うので、120%、150%で備えてないと、この前の北九州の豪雨の災害のようになってしまう。インターネットであればそれらの情報を備えられると思うし、ボランティアも動きやすいのかなという気がするが。

危機管理課：インターネットの話だが、今はゼンリンがサーバを持っていて、そこにアクセスして該当する住宅地図を打ち出せるというものなので、そこに加工を加えることはできない。打ち出したものに対して印をつけることは可能である。そういうこともこれから検討していく。

委員：ゼンリンの好意で、徐々に印をつけられるのであれば、してもらえれば本当にいいのかなと思う。

委員長：著作権の話がある。

委員：確かグーグルで、データ上に上から書けるものがあったと思うので、応用できるものがあるのであれば使ってみては。

委員：この前の大口町の災害は、視察に行ったか。

危機管理課：岩倉も床上浸水6件などの被害が発生している。

委員：それくらいではなくて、テレビで出るくらいの災害を実際に身近で見る機会というのはあまりないのではないかと思います。大口ならすぐに行ける距離なので、大口町の状態を自分たちならどうするかというのは、危機管理課として身近で起きた際に見ておかなければならないと思う。現実には、その現場に居た人たちがどう動けるかという訓練をしておかなければならない。そうでないと現状では頭の中に地図があるだけで、その地図が箱の中に眠っている状態である。それでは話にならないので、フットワークはあるような状態でなければならない。

危機管理課：地図については、眠っているわけではなくて、そういう風に使ってくださいと言われていて、こちらでどうこうできるものではない。

委員：グーグルの場合はリアルタイムである程度変えていけると思うが、ゼンリンは、ある期間に出来上がったから、次作るまでに相当程度時間がかかる。その間のフォローを実際に問題が起こったときに自分たちでやらないといけない。だから、地図を貰って喜ぶのではなくて、そのメンテナンスをどうするのか考えないといけない。それが危機管理課の仕事であり、大変なことだなと思う。

危機管理課：先ほど言ったが、岩倉市内でも被害が起きており、五条川の溢水がどのように起きたのか等の様々な検証をしている。大口町とも繋がりががあるので、大口町の防災担当の人間に、災害の原因等を聞き取って、検証していきたいと思う。

委員：実際に自分の親戚が熊本県で被災しているが、被災側の観点からいくと、応援に行くのはいいが、実際にそれを見に行くというのは、心中穏やかではない。実際、岩倉市内で浸水している訳なので、そうした余力も無いのであるから、そちらに全力出さなければならない。私は排水能力が一番の問題だと思うが、そのあたりを、例えばどのくらいまで耐えられるのかだとか、この辺りは床高をどのくらい上げたほうがいいのか等を、もっと分かるようにしてもらいたい。

委員長：災害に学ぶというのは大事なことであり、どういう形で溢水し始めて、どういう風な体制を組んだのかということは、大口町を学んでおく必要はあると思う。ゼンリンの住宅地図も、日常的には避難マップというものを当然ながら用意しなければならない話であるし、それを、本当は住民が持っていないといけない。どこに防災倉庫があって、どこに避難支援をしないといけない人がいるかといった情報が入ったものがあることが一番望ましいと思う。そこはどうなのか。岩倉では、住民の意識として、そうしたものを持っていないといけないということはないのか。

危機管理課：主観的な話になるが、今言われたような体制は、住民にできつつある。小学校区単位で総合防災訓練以外に、小学校区に属する地域の自主防災会が毎年防災訓練をやっている。その中で、例えば要支援者の所在情報を訓練の中に取り入れて、発災した後に訪問できるように、どこにいるかを把握していただくとか、そういったことも個別的計画をしっかりと作りながら、充実をさせてきている。もちろん区によってばらつきはあるが、そういった形で進んできている。また、避難所についても、全部の避難所が一斉に開くと思われているところがあるが、最初に関くの

は5つの小学校だということを小学校区単位の総合防災訓練で話をしており、皆さんはそこに避難をしてくださいと案内している。そうした取り組みもある程度浸透してきているという感触がある。一步一步ではあるが、地域の意識は高まってきている。また、避難所のマップについては、毎年年末になるとカレンダーを岩倉市で作っており、毎年掲載している。ただ、全てのお宅に配布しているわけではなく、希望者に配布という形ではある。そういう形で周知している。

市民窓口課長から資料に基づき下記について説明があった。

7 後期高齢者医療保険料の収納率の向上

副委員長：不納欠損はあるのか。

市民窓口課：平成28年度の現年度分の不納欠損は5件48,500円。また、平成27年度は18件47,600円となっている。

委員長：徴収を止めたということか。

市民窓口課：はい。不納欠損ということで、見込みがないものである。

委員長：こうしたものについては、限りなく100%を目指さないといけない。

市民窓口課：村だと100%を達成しているところもある。今でも収納率が高いが、まだやれることもあると思う。納付相談の機会、接触を図る機会を作って、接触することが大事である。そして、最初の初期末納のところ、そこで収めていただく。後々は年金回収、特別徴収にも切り替わるというケースが多いので、特徴に切り替わるまでの間の収納のところを、しっかりやらなければならないと思っている。

委員長：100%は難しいが、そこを目指して頑張っていたきたい。

市民窓口課：今は100%を目標にしていないが、公平性の観点からも、しっかり負担をしてもらわないといけないと思っている。

委員長：どんな人が具体的に払えないのか。通常は天引きなのでは。

市民窓口課：全員が天引きではない。給料天引き、特徴になると一番良いが、ただ、年金をもらっていない方や、年金が少ないと、天引きができないということになる。介護と国保で合わせて貰っているお金の2分の1を超えて引き落とすことができないので、その方は普通徴収ということで、納付書か口座振替ということになる。ただ、後期に移る前に国保に加入される方が多く、国保のときに滞納していると、後期の方も滞納してしまうという方も中にはいる。

委員：本当に生活に困っていて払えないのか、横着をしていて払わないのか。

市民窓口課：滞納の方については、よく話をして、払える範囲でということをお願いしている。こちらは未納がなくなるように多くのお金を収めていただくのが一番だが、やはり月々の生活を伺いながら、交渉を進めていくところである。

環境保全課・健康課から資料に基づき下記について説明があった。

42 「電子申請機会の拡大」について

委員長：粗大ごみの受付をインターネットでやっている自治体はどこか。

環境保全課：具体的に確認したのは、あま市、瀬戸市、近くではこの2自治体を参考にしている。

委員長：何らかの形の課題は言っていたか。

環境保全課：どれくらい自由な形で運用しているのかを確認させていただいたが、事業者に委託ということ言っていた。

委員長：粗大ごみの収集か。

環境保全課：収集ではなく、受付業務を委託していた。岩倉市では、粗大ごみの受付のパートを雇い、受付をしている。場所であるとか物によっては判断が難しいので、電話など対面で会話しながら受け付けていくというような形をとっている。あま市は、インターネットのみの委託ではなく、電話による受付も委託しているというようなこと聞いている。

委員長：がん検診のインターネット受付は、どこを勉強したのか。

健康課：県内だと愛西市のみインターネットで受付をしていて、メールで受付をしているところは蒲郡市、愛知県の電子登録システムによる受付は日進市と東郷町がやっている。医療機関でやる個別検診が増え、集団検診が少なくなっている中で、取組業務は保健センターでやる集団検診の申込に関わる場所であることと、メールでやるとどうしてもやりとりが一方通行になるので、申込状況が分からない状況になってしまうこともあり、結果的に窓口や電話でやっているところのほうが多いのではないかと感じた。

委員長：ここでは、個人情報の保護、本人確認の仕組み等考慮しながら進めなければならないと昨年度の委員会で意見があり、連携する方が効率的なのではとも意見があったが、これはどうなのか。

環境保全課：電話による予約だとその時に予約が確定するが、インターネットでの受付を行っている市町だと、インターネットで申込が来た時点では仮予約ということになり、本人に返信のメールが来て本予約ということになるとのこと。すると、例えば土日祝日にインターネットの申込が来て仮予約とした場合、疑義があるので返信のメールがすぐに送れないときに、翌月曜日の朝一番に電話で予約した人が先になってしまう。そうすると、収集日に回る車の大きさが決まっているので、インターネットで予約した人が、結果的に次の収集日に回されるケースが出てしまう懸念があり、クレームの元になるのではと考えている。そういった部分をどうクリアしていくかというところが、この粗大ごみの受付の電子化の課題かと思っている。

委員：例えば3日とか4日とか間をおいて、それ以降の分を受け付けるという形にすれば、クリアできないか。

委員長：市民感情として、粗大ごみはすぐ持って行ってもらいたいということはあるのか。

委員：例えば、返信するときにごみの大きさ等を入力してもらえば、およその数字が出るような形になるようにしておいて、収集車に積載不可能という話なら、その段階で断れるようにする。収集する件数が4件程度で上限になるという見込みであれば、その後は、今週は一杯ですと言え、納得してもらえるのでは。

環境保全課：仮予約の段階で、粗大ごみの形状、個数を入力してもらおうということだと思う。更に言えば、収集するものを玄関先まで持ってきておいてもらう必要があるが、収集車が対象者宅の前まで入れるかというところの確認が必要になることもある。仮予約から本予約に移行するまでの間に、玄関先に収集車が進入できない場合、玄関先では無く、別な場所を調整する際に、電話であれば直ぐに調整できるが、インターネット場合は調整が難しいと感じる。また、粗大ごみが60センチより小さくなれば、分別収集の小型ごみとして無料で出せるので、そうした提案も電話であれば可能である。更に、通常の粗大ごみの受付だと1個で1,000円かかるが、小牧岩倉衛生組合に直接持っていくと、10キロで200円なので、そちらを案内した結果喜ばれるというケースもある。その辺りをどう調整していくかというところは、難しいなと思いながら、越えていかなければいけない壁と考えている。

委員長：今の話を聞く限りでは、これは電話での個別対応でなければ無理だという感じがしなくもない。

環境保全課：先行してやっている自治体には、まだ電話による簡易な照会のみ行っている段階である。先行自治体においては、制度を実施する中で、市民の方から改善要望を受けながら実施していると思うので、更に学んでいく必要があると思う。

委員：今の話だと、実施の意思があるのか分からない。実施するのであれば、先程のトラックの話等は収集場所を別に用意しておけばそれで済む話である。

環境保全課：我々だけで考えていると、手詰まり感があるので、こういう場所で様々な意見をいただき、考えていきたい。

委員：話を聞いていると、このシステムを実施する意思があるのかが分からない。

委員長：今の話を聞いていると、実施の検討はするが、受付やインターネット利用を外部に outsourc するというのも選択肢の一つにあると思う。

副委員長：まだ調査が不十分である。

委員長：そうだと思う。

副委員長：これから検討を進めていくということになるかと思う。

環境保全課：ご意見をいただきながら進めていく。

委員長：がん検診は、集団検診をやっているところが少なくなっているということか。

健康課：はい。今は医療機関で実施する個別検診が増えてきている。各医療機関に個別に申込をすることになるので、集団検診を主にやっているところがだいぶ少なくなってきた。

委員長：それをやっているのが愛西市ということか。

健康課：集団検診でかつインターネットで行っているのが愛西市である。ただ、研究事例が少ない。システムでなく、メール実施しているところも2、3あるが、メールだとまったく一方通行になってしまって、不向きであるということもあり、実施するならばシステムの方になるのだが、個人情報の保護についてクリアしないといけない部分があり、更に検討を重ねていかなければならない。

委員長：課題が見えてきたということか。両者を連携して進めたほうがいいのかというのは、若干我々のほうの先走った話かもしれないが、課題は明確になった。そして、他市の事例もまだこれから検討しなければいけないというところはあるが、実施するのであれば事例研究をして、課題を解決する方法を検討しなければならない。

健康課から資料に基づき下記について説明があった。

27「がん検診等のセット受診の導入」について

委員長：今年度、定員70人に対してどんな状況か。

健康課：申込初日で定員となった。その後何度か申込はあったが、お断りする形になったので申し訳ないと思っている。同日に他の若い人向けの健康診断も実施するので今年度は70人に設定したが、9月16日の実施の結果を見て、また来年度以降対象人数が増やせるのか、日程を更に増やせるのか、検討していきたい。

副委員長：対象者は何人いるのか。

健康課：対象者は30歳以上の女性なのでかなりの人数である。

委員長：対象者数は、毎年、30歳以上の女性の半分になるか。2年に1回の受診であるから。

副委員長：例えば、対象が1,400人だったら、定員が70人では十分ではない。

健康課：おおよその数字だが、30歳から69歳の女性の国民健康保険の加入者が28年度で3,679人なので、その半分として1,800人。ただ、これは高齢者も入っているので、実態はもう少し下がる。

委員長：対象者が何人なのかを把握するのは難しいと。

健康課：はい、申し訳ありません。

委員長：今年度受診者が多いのは、50円安くしたからという訳ではなく、どちらかと言えばがんで急逝した有名人の影響が大きいのか。

健康課：様々な要因があるが、一日で検診が終わるという事が大きいと思われる。土曜日でもあるので、若い女性が育児等に追われてなかなか外出できない中、土日で

あればご主人もお休みなので、お子さんを託して検診を受診できるということがあると思われる。

副委員長：対象者が3,679人全員ではないとしても、70人は少ない。増やした方が良いのでは。

健康課：可能であればそうしたい。

委員長：子宮頸がん検診の受診率を32年度に40%を目標と考えている訳だから、どのように数値目標に近づいていくかが重要である。

委員：住民検診と職員検診と2つあるが、職員検診を受けている人が、住民検診の際に休みを取って受診しなくてはならない。有料でも良いので職員検診で、同じような項目が受けられるような、そうした事はできないか。

健康課：現状では、保険者が実施する健康診査として、メタボリックシンドロームに関する検診をそれぞれの保険者が実施している。保険者の検診を優先して受けるという形になる。それに対して、がん検診などは保険者が実施できないところもあるので、そういうものに関しては、自治体のやっている検診等を受けていただくという形になる。

委員：基本的には、市民検診を受けなければならないということか。

健康課：はい。

総務部長：職員検診というのは、いわゆる労働安全基準法、雇用者として行うべきものである。市の負担もある中で、どこまでやるのかということである。現状は、基本的に基準の中での最低限的の項目を満たしているということである。それが人事で行う職員検診である。職員検診の中で全てを網羅するというのは厳しいと思う。

委員：この32年度40%という目標は、定員の70人に対してどの程度の人数になるのか。

健康課：70人はごく一部。40%は子宮頸がん検診の全体の受診率のことである。

委員長：それを40%までとしたいということか。

健康課：はい。子宮がんの定員は、集団で900人、個別で800人あり、この人数に対する割合である。

委員：単純な話、900人の40%ということか。

健康課：900人と800人なので1,700人である。

委員：合計のということか。

健康課：はい。すみません、集団の方は430人でした。

委員長：それは実績の人数か。

健康課：申込の定員である。あくまでも、70人という人数はセット検診において設定しており、その他に、単独の集団検診と、医療機関で受ける個別検診の定員がそれぞれある。それを全部合わせると定員数は1,300人程度になる。ただ、受診率でいうと70歳以上を除いてしまうので、これよりもまた若干少ない人数、おそらく1,200人程度になると思う。

委員：そうすると、数字だけ見てもよく分からなくなり、意味がないのでは。

委員：自分も、70 人の意味がよく分からないところがある。この計画では、2 %ずつ受診率を上げていくことになっているが、つまりこれは、毎年何人受診者を増やしたいということなのか。

健康課：何人という明確なものはない。

委員：計画では2 %ずつ増えているではないか。

健康課：今回業者との話し合いの中で、半日の検診の中でできる数がこの数というキャパシティもあるので、それで今回試しというところで1回70人という数になっている。これを元に、今後その数を増やしていきたいと考えている。

委員：気持ちは分かるが、数値目標が2 %ずつ上がっているので、この2 %がどの程度の人数になるのかが知りたい。

委員長：来年の年度目標の36%に、今回の受診者70人がどのくらい寄与するかということをチェックしてほしいということである。

委員：がん検診のセット受診について、お断りした人数は把握しているか。

健康課：把握していない。

委員：断り方だが、どういう断り方をしているのか。定員に達したことを公表して、自主的に申請するのを辞めようという人がいるのか。受付の期日までに断った人数によって、潜在的に後何人程度受診希望者がいるのか推測が可能になると思うが、その把握はしているのか。

健康課：数は把握していない。断り方だが、この検診でセットになっている3つの検診は、それぞれの個別の検診については余裕があるので、セットにはならないが受けることができると案内をしている。

委員長：やはり一日にできるということと、土曜日にできるということが大きいのだと思う。70人の定員に達したのは土曜日に3つ同時にやれるというメリットだろう。先程言ったように、この70人が年度目標にどれくらい寄与したのかというチェックは必要であり、それに基づいて、がん検診が一時のブームにならないようにしないといけない。何をやったらより年度目標に近づくのかということは一度検討してほしい。セット検診に来る70人には、できれば、受診理由を尋ねるようなアンケートはやった方がいいのかもしれない。