

## 第3回徳島市行財政健全化市民会議

### 会議録（要約）

平成19年5月9日（水曜） 午前10時～11時30分  
徳島市役所 8階 庁議室

#### 1 開会

（事務局）

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして誠に有難うございます。

委員の皆さまにおかれましては、昨年度から引き続き、行財政健全化計画の進ちょく状況や取組みに対する意見やご提言をいただけますよう、よろしく申し上げます。

会議に先立ちまして、本日、福岡委員から欠席の連絡をいただいておりますので、ご報告いたします。

ただ今から、第3回徳島市行財政健全化市民会議を開会いたします。

#### 2 議題

（委員）

それでは、次第により、早速、会議を進めさせていただきます。

皆さんに配布されております資料をもとにいたしまして

- (1) 行財政健全化の取組状況について
- (2) 平成19年度の職員定数について
- (3) 平成18年度業務改善運動実施結果について

以上、3つの議題につきまして、議論を進めていきたいと思っております。

まずは、議題の「(1) 行財政健全化の取組状況について」**資料1**につきまして、議論していただきたいと思っております。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

##### (1) 行財政健全化の取組状況について

（事務局）

**資料1**により説明しました。

(委員)

小さな市役所の構築ということで、非常に精力的に取り組まれておられますが、これに対して、職員の皆さんのモチベーションの低下はございませんか。

(事務局)

職員も本音のところでは、自分のところだけがなぜ削減されるのかという意識はあると思うのですが、市民の皆さんのためには、こういう方法でないと市役所自体も生き残れないし、徳島市自体も生き残れない時代が来るのだというような意識は出てきていると思います。ただ、実際に、絶対にやりきることができるレベルに達しているのかといえば、まだまだ、取り組まなければならないところはあるのではないかと思います。

(委員)

今おっしゃられたことについては、たぶん、労働組合も市との共通認識のもとで将来展望をして努力されているのだらうと思います。行財政健全化計画策定時の市民会議において、本庁と出先機関との関係で、本庁の知恵の集積の部分が少人数でいいのかという議論が行われた経過がありました。

ただ、組織改編をして、総合的、横断的に事業展開がされているという報告をいただき、今まで縦割りであったのが、少人数ゆえに横断的に協議をしていくことで問題点はありませんか。

(事務局)

その点につきましては、指定管理者制度も含めて、職員数を減らすということにつきまして、出先の管理職も我々も、できるだけ具体的な行財政健全化計画の方針について説明し、現場の職員等にも理解をしていただいております。

今後、さまざまな問題も出てこようかと思いますが、人事当局として、職員と十分に話し合い、また、その職場の管理職が職員の悩みを聞きながら、適材適所の配置に努めていきます。

また、昨年度、現業職員を対象に登用試験を行っており、成績優秀者25人について、事務職員として再配置しております。このように、いろいろな形で対応することによって、問題も解決していけるのではないかと考えております。

職員の意識が低下することによって、計画自体が頓挫したり、スピードが遅くなったりする可能性も出てきますので、ご指摘いただいたことにも十分配慮して、進めていきたいと考えております。

## (事務局)

組織での横断的な取組みに対応するため、今年度から、副部長級の職員を政策調整員、専任の担当補佐を政策調整員補佐として各部局に配置しました。政策調整員を置いた理由、意義、そして効果を出していくことがなによりも大切であり、企画政策局ともリンクさせ、スムーズに運営していきたいと考えております。

また、現業職員の登用につきましては、私自身が全所属を回り、それぞれの所属長に対して、担当業務にきちんと対応できる職員として育ててくれるようお願いしてきました。

単に登用するだけではなく、職員を育てていくということが非常に大事であると思います、そういった意識を所属長にも持っていただく努力をしております。

## (委員)

職員教育についてですが、平成18年度の主な取組みの中に、「職員の資質向上と意識改革を図るため、徳島市人材育成基本方針を策定」がありますが、平成19年度の主な取組みの中には、職員の意識改革、教育が入っていないのですが、この点について、お教えてください。

## (事務局)

昨年度（平成18年度）に、徳島市人材育成基本方針を策定しております。

これまでの職員教育については、税務のプロフェッショナルを育てる研修、待遇だけの一般的な研修など個々のプロフェッショナルや即戦力を育てる視点で行ってまいりました。

しかし、行財政改革を行っていくためには、職員一人一人が経営感覚を持って、いかに市民サービスを行っていくのかということのを常に意識していなければなりません。いわゆる職場自体がそのような発想で前に進んでいかなければ、行財政健全化計画を達成することができません。このようなことを人材育成基本方針の中で示しております。つまり、個々のプロフェッショナルを育てるということも必要ですが、基本的には、市民のためにどのようにして仕事ができるのか、職場風土をどうしていくのかという個別具体的な計画として、徳島市総合計画や行財政健全化計画とリンクできるような方向で人材育成基本方針を策定しております。

今年度は、各職場、研修等における取組みや各管理職の対応など個別の方針を立てて、マニュアル的なものも含めて、委員会を作っておりますので、その中で十分議論しながら進めていきたいと考えております。

(委員)

便利な新しい窓口を作るということで、非常に心強く思っています。また、庁内で職員の皆さんが楽しく仕事できるということは、それがいい形で市民サービスとして市民に返ってくると思っていますので、よろしく願います。

(委員)

できれば、進ちよく状況を具体的な形でわかるような資料をいただけるといいのですが。この取組みの達成率が何%であるというような進ちよく状況を数値化することにより、PDCAのサイクルを回して現状把握をし、わかりやすい形で知らせていただければ、私どももアドバイスしやすいので、ぜひ、よろしく願います。

(委員)

あわせて、取組みの途中での効果ですとか、問題点なども一緒に付記していただけたらありがたいと思います。

(事務局)

正直言いまして、項目によってはお示しにくい項目もあろうかと思えます。

(委員)

数字に表せない部分は結構ですが、極力フォローしていただきたいと思えます。

(委員)

キーワードとなるのは、経営という感覚をどこまで出せるのかということだと思います。平成19年度取組みの中で、歳入の確保で未利用財産の計画的な処分ということが挙がっていますが、経営という面から見まして、市としてのバランスシートをはっきり示すと、バランスシートに資産として挙げたものの中で、本当に資産としての価値がどこまであるのか。売るに売れない資産が焦げついているのではないだろうか。これは、簿価なのか、時価なのか、今、売却するとすればいくらで売れるのか。本当に、経営という視点で見たバランスシートというものを、もう少し詰めて、出していく必要があるのではないかと考えております。

確かに、未利用財産の計画的な処分というのは良い話なのですが、それが、果たして不良資産なのか、優良資産なのかという判断基準をしっかりと持っていただきたいということを期待しております。

(事務局)

未利用財産の計画的な処分につきましては、実際にどういった資産が余っているのか、有効活用されていない資産がどの程度あるのかということについて調査させていただいて、行政財産と普通財産を合わせて33件を対象に、これをどのように有効活用していくのか、他の課で使えるものはないのか、必要ないのであれば売却していこうという方針で、取り組んでいるところでございます。

それから、バランスシートにつきましては、現在、本市でもバランスシートを作っておりますが、確かに、委員がおっしゃられたような視点も含めて検討していきたいと考えております。

(委員)

この件につきましては、将来の施策のために使える観点はないのか、他の県や市町村と幅広い交換はできないのか、売却するのであればインターネット公売が利用できないのかなど、いろいろと工夫していただいて、他の自治体にも成功事例が沢山あると思いますので、積極的に取り組んでいただけたらと思います。

先程、委員がおっしゃられたように、経営感覚は、非常に重要であると思います。

(事務局)

正に、今、委員がおっしゃられたような視点が大事であると思っております。

他都市との交換ということでは、直近の話では、平成18年度に徳島県と本市で1件ございまして、それぞれの土地の交換をさせていただきました。このように地方公共団体同士の連携と、また、実際に、売却するのであれば、いろいろな手法について幅広く検討していきたいと考えております。

(委員)

議題の「(2) 平成19年度の職員定数について」**資料2**につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

## (2) 平成19年度の職員定数について

(事務局)

**資料2**により説明しました。

(委員)

まず、1つ目は、2年間で164人の削減、これは、団塊世代の退職による自然減で補充をしないという基本的な方法ですね。

2つ目は、病院の経営状況は非常に厳しいのは事実ですが、病院を持っている以上は、その体制をきちんと整えていかなければならない。そのような中で、23人を削減しているということは、例えば、医者、看護師、その他いろいろとあると思うのですが、どのような分野で削減したのでしょうか。

(事務局)

職員の削減数につきましては、平成20年度に計画されておりました園瀬病院の閉鎖という取組みが1年早まり、今年度におきまして、病棟閉鎖に伴う職員体制の見直しを実施してきました。医師を含めて、全体で25人の職員削減を実施いたしました。

病院以外の分野につきましては、計画策定時に反映できていなかった分野、例えば、市立保育所における保育士の国基準による配置基準の見直しを実施し、この分野については5人削減という実績になっております。

一方、職員を減員していくということだけではなく、各部局に政策調整員補佐を配置するなど政策的に必要な場合については、増員もしていくということでございます。

それ以外につきましては、計画策定時以後で発生した新たに必要な人員につきましては、必要な人員は配置していくという、スクラップ&ビルドで実施していくという状況でございます。

(事務局)

病院につきましては、経営状況が非常に厳しい状況でございます。

病院事業については、地方公営企業法の全部適用ということで、企業管理者として、昨年、湊氏を迎え、新病院の経営改善計画を策定しております。その中で、これからの市民病院としての必要な病床数等についての見直しを行っております。この計画に、病床数の削減、看護師等の人員減もあろうかと思っております。

ただし、湊病院事業管理者の経営方針としては、必要な医療体制を確保できていなければ、これからの病院間競争には打ち勝てないということから、医師、看護師、医療技師等、必要な人員については確保して、適正な病院経営を図っていくということでございます。病院としては、赤字が出るから、人を削減するという方針は出しておりません。

(委員)

先程、委員がおっしゃられたように、経営感覚という視点から言えば、人員は重要なファクターですが、最終的には人件費になってくると思います。ですから、その辺

りの視点、人件費総額での管理ということも非常に重要であるということも考えていただきたいと思います。

指定管理者制度の導入と外部委託の推進による省力化、人員を減らさなくても業務の余力で、前向きなところに振り替えできるという事例はかなりありますでしょうか。

(事務局)

指定管理者制度には、いろいろな側面があると思います。

まず1つ目は、人員削減という面があると思っております。今年度から指定管理者制度に移行しました文化センターは7人、生涯福祉センターは5人、これらの職員が、他の部署に再配置されており、人員面でかなりメリットがあったと思っております。

もう1つは、指定管理者に委託するということで、サービス拡大ということもございます。例えば、開館時間の拡大でありますとか、駅前地下自転車駐車場であれば、1時間未満は無料にするとか、サービス拡大という側面がメリットとして挙がっていると考えております。

(委員)

そういったことも指定管理者制度に移行したメリットとして、PRしていただけたらと思います。

(委員)

職員定数と減少に関連しまして、職員が外部の施設に出張するときに、複数で来られる場合が多くありました。業務の内容によっては、1人で十分ではないかと思った時が、多々あった訳でございます。それについては、個々に、意味があったと思うのですが、人員が減ってくると、2人で行くところを1人で行くようになってきていると思いますが、また、それに対する弊害が有り得ると、この辺りについては、実際に行われて、どうでしょうか。それと、現実にそういうことを指導しているのかどうか。各所属によって状況が違いますが、何をするにしても効率化、適正化を考えて、無駄を省くということを行っていかねばならないと思っております。

(事務局)

例えば、苦情を受けて、職員が出て行く場合がございます。相手方に対して、説明をさせていただいても、そこで、言った、言わないということにもなりますので、複数で話をした方が、話がまるく納まる場合もあります。そういう事例もございますので、仕事の場合はケース・バイ・ケースであると思っております。

(委員)

単なる説明だけであれば、1人でも十分ではないかと思うときもある訳です。その辺りを各課で選択して、1人で十分な場合は、できるだけ1人で行くような体制をとってもいいのではないだろうかと思います。

(事務局)

さまざまな事例がございますので、事例によって適切に判断しまして、行くようにしております。何でもないので、何人もの職員が出向いて行くようなことは、適切ではないと思います。

(委員)

逆に、そのためにサービスが低下するとか、説明が不十分になるということがないように考えていただきたいと思います。

(委員)

この職員数の削減で、一般行政のところだけがプラスで、他がマイナスということで、こうならざるを得ないと思います。最後まで、外部委託や指定管理者制度に移行できないのは、一般行政の部分であると思います。

小さな政府を目指していけば、ある程度のところまでは、無駄使いを減らすということでもいいと思いますが、それ以上のところでは、やはり、サービスを低下させるという方向に向かわざるを得ないということになるでしょう。通常、外部委託や指定管理者制度に移行すると、サービスが低下しないと思われる場合が多いのですが、実際にやってみると、民間ではサービスの質が低下するという話をよく聞きます。

この行財政健全化を押し進めていくと、今後、どんどんと悪い意味ではなく、意図した形でのサービス低下が起こるということになると思います。そういうことについては、十分に説明をしていくことが必要です。

また、利用している住民としては、どこに苦情を言ったらいいのかわからないという場合もあつたりすると思います。現場で言っても、これは市の制度で決まっていると言われて、実際には、何らかの対応ができたかもしれないのに、それで終わりになってしまうと、そうした住民の声を担保するような仕組みをもっと考えていただく必要があると思います。

(事務局)

確かにまとまった施設を指定管理者制度に移行するとなると、何かそのような印象を与えるということがあろうかと思いますが、ただ、民間で行っていただくと、やはり

良い面もあります。民間のコスト意識に基づいた中でのサービスの利点と直営で行っていたときのサービスとのバランスを上手にとっていきながら、今は切替時点であり、いろいろな弊害も出てきますが、それを管理を受けた業者と我々が一緒に考えていくような方法が、必要であろうと思います。

なお、一般行政で職員が増えております。一昨年度も議論がありましたが、本市の職員定数の関係で、一般行政部門が他の類似都市と比較して、かなり少なくなっている、その一方で現業部門が多いということがありましたが、その表れだと思えます。

(委員)

全体として、職員数が減っているのですが、ここ2、3年の短期的な新規採用の計画は、どのようになっているのかお聞かせいただきたいと思えます。特に、徳島のような地方都市の場合は、徳島出身の優秀な若い方の受け皿として、市役所などの公務員というものが、大きな役割を果たしますので、その辺りの方針というのは、どのようにお考えになっているのでしょうか。

(事務局)

取組みを開始した初年度は、全ての採用を中止しました。そして、2年目となるこの4月の採用につきましては、少人数ではありますが、行政職、保育士などの採用を行いました。行政職で申しましたら、上級と初級を合わせまして、10人程度でございます。これは、退職人員に比べて、随分少なくなっております。

とにかく、この行財政健全化計画の達成、まず、これを最優先に考える必要があらうかと思えます。それを念頭に置きながら、やはり、徳島市の職員になりたいという若い人たちの気持ちも踏まえまして、これだけかという数字になろうかとは思いますが、少しでも採用を行っていきたくて考えております。第一義的には、職員定数は、本市にふさわしい職員定数まで落としていきたいと思っております。

(委員)

職員の採用ですが、徳島市の市民である人を優先的に採用するということは、法律的にできないのですか。

(事務局)

できないことはないと思えます。ただ、徳島県を代表する徳島市でございまして、職員数も3千人近い数でございますので、やはり、人材を広く求めていくといった方が、より地方公務員法に則っているのではないかという感じがいたします。

(委員)

沢山の方々が、徳島市の職員になりたいと思っているのに、結果的に、県内では就職場所が無くて、わざわざ県外に出ていくということは、非常に残念なことです。

(委員)

非常に悩ましいことでございます。上勝町の「彩（いろどり）」事業は、外部の人を招いて、それで町が変わったということもありますし、一方で地元優先も大事であると思います。

それでは、引き続きまして、議題の「(3) 平成18年度業務改善運動実施結果について」資料3につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

### (3) 平成18年度業務改善運動実施結果について

(事務局)

資料3により説明しました。

(委員)

改善内容ですが、改善事項を作るに当たって、各部署で話し合いをされたと思いますが、どのような方法で改善事項を抽出していったのかということをお聞きしたいのですが。

(事務局)

昨年度から業務改善運動を始めましたが、各所属で、けんぜん力推進員とけんぜん力推進指導員を設置していただきました。けんぜん力推進指導員は、各所属の所属長に就任していただきまして、けんぜん力推進員を中心としまして、普段の業務の中で、課題や問題になっている事項について話し合いをして改善事項を決めたということでございます。

(委員)

ということは、かなり全員参加に近い形で、改善事項をまとめていったということですか。この改善の取組みというのは、非常に素晴らしいことであると思います。やはり、職員の意識改革という意味においては、全員参加で話し合いをして改善をしていくということは、大変重要であると思います。

(事務局)

人材育成基本方針の中で、職場風土ということを中心に念頭において、業務に取り組んでいくということがあります。大きな話といいますのは、誰でもできると思いますが、やはり、解決していくのは目の前の小さな課題・問題、それをどうしていくのか、そうした意識が、大きな改革につながっていくのではないかと考えております。

業務改善運動につきましては、表彰もしておりますが、私としては、127件という、これだけの件数が出てきたところがポイントかなと考えておりますし、今は、強制的にこれを実施しておりますが、これが、最終的には、自発的に各課で実施されるような状態になるのがベストであると考えております。

(委員)

今後の取組みとして、私としては、この127件が、正直少ないと感じました。93箇所の所属において127件ですから。ただ、良い取組みを始めたということで、目標をもっと高く置いて、各所属から10件ずつ出てもいいのではないだろうかと思っております。1,000件目標というくらいの新しい目標を持っていただけたらと思っております。

(委員)

意識改革ということであれば、件数が多いということは、職場風土を良くしていく上で、非常に良いことだと思っております。

ところで、グループの提案か個人提案かについて、どのような状況でしょうか。

(事務局)

個人から出された提案について、各所属で調整して取り組んでいるという状況でございます。いろいろな提案が数多く出てきたが、最終的に1件に絞ったという状況もあったと聞いております。今年度も実施いたしますので、昨年度以上の取組みになればと思っております。

(委員)

純粋な提案というよりは、どちらかと言えば、QCサークル活動とか小集団活動に近いもので、これ位の件数で落ち着くのかなと思っております。個人での提案では、1,000件程度出ていると思っておりますが、私としては、非常に意欲があり、頑張っているという感じで理解をしております。

(委員)

このような方法で、だんだんと成果を上げていくと思っておりますが、職場の雰囲気、明

るさ、話しやすさ、これを大事にしていかなければならないと思いますので、その点をよろしくお願いします。

(委員)

提案した個人、グループといろいろありますが、このような理由で優秀改善事項に選定されたとありますが、逆にこういう理由で選定されなかったという部分もフィードバックしていただきたい。こういう理由で実施しにくい等のフォローが、次に参加する意欲に火をつけることになるので、そのようなことも心得ていただきたいと思います。

(委員)

業務改善運動の5原則、全員参加、創意工夫、目標の共有、市民志向、そして、コスト意識という、この5原則というのは、本当に素晴らしいと思います。しかしながら、スタートであるからやむを得ないのかと思いますが、この5原則を踏まえて出された計画が、「コピー枚数の削減」であったり、「不用用紙のメモ活用」というのは、少し残念に思います。民間企業では本当に当たり前のことが、この5原則に基づいた課の改善目標として挙がってくることを含めて、意識の改善が必要であると考えます。

ただ、これがスタートだということから、まずは応援という意味で、次の年度の取組みを期待したいと思います。

(事務局)

正直言いまして、取組みの大小は別として、全部を出しております。ただ、年度途中の10月にスタートしたということもありまして、また、こういった取組みへの戸惑いも少しあったのではないかと思います。とにかく、全員参加ということが、初年度の目的でございました。やはり、モチベーション、全員が参加し、実施して、行革に取り組んでいるという意識に着目しております。

これから、各職場によって、問題意識を高く持てる職場もあるでしょうし、現実的な内容になる職場もあると思いますが、できる限り意識の定着が図れるようにしていきたいと思います。

(委員)

業務改善運動を一覧表でまとめているだけでも、各課で同じような取組みが挙がっているのがわかったりして、良いのかなと思います。そうすると、即座に、市役所全体で取り組める項目なのかなということがわかりますし、逆にそういうものは、どの職場においても取り組みやすいと思いますので、どんどんと改善していくと良いのか

なと思います。

(委員)

私は、どんなに小さなことでも、職員の皆さんが一生懸命に考えて出していただいたことは、職員の皆さん自身の意欲を益々高めていくことになるのではないかと思います。昔から、「塵も積もれば山となる」ということわざもありますし、慌ててできるものでもないので、少しずつの積み重ねが大事ではないかと考えます。

(委員)

せっかくの機会ですので、本日の全ての議題につきまして、他にご意見がありましたら、お願いいたします。

(委員)

業務改善運動の優秀改善事項に出てきました保健福祉部のGIS化という取組みについてですが、例えば、納税課では税の滞納があると思いますが、それとの連携は、どのようになっているのか教えていただきたいのですが。

それから、資料1の12頁の「3 歳入の確保」の「43 市税の課税客体把握の徹底」の中で未公開株式の配当所得調査を実施したとありまして、成果がどの程度上がっているのか興味を持ちましたので、是非教えていただきたいのですが。

(事務局)

1点目の滞納世帯の件につきましては、やはり、滞納される方につきましては、市税も保険料も重複している場合も多いということですので、GISというシステムに全庁的にオンラインで結びまして、これまでは、各課でそれぞれに住宅地図に滞納世帯を落としておりましたが、これをできるだけ統一的に処理をしていこうとする取組みでございます。

(事務局)

2点目につきましては、具体的にお話できませんので、申し訳ございません。

(委員)

業務改善運動の中で、送付文書の電子メール化であるとか、ホワイトボードの設置であるとか、また、健全化NEWSで職員に情報公開するというような項目を見る限りにおいては、情報の共有化というのがどの程度進んでいるのか、正直不安に感じました。

民間企業ではグループウェアを通じて、情報の共有化を図っております。市役所ではLANのインフラの構築があまり進んでいないということをお聞きしましたが、現状として、IT化をどのように進めているのかをお聞きしたいのですが。

(事務局)

他の自治体等と比較しましても、庁内LANの整備状況は必ずしも十分ではないというのが実態でございます。職員提案の中にも庁内LANをもっと有効活用させれば効率的に仕事ができるという提案がございまして、担当課としましてもどんどん情報化を進めている状況でございます。できるだけ、全庁的に仕事がしやすいような仕組みを早く構築したいというのが現状でございます。

(委員)

時代の流れとしては、その方向というのは、避けては通れないので、最適な方法を検討していただきたいと思います。全ての書類が、電子決裁になると、本当にチェック機能がきちんと果たしているのか心配な部分もあります。これまでの書類のように、微に入り細に入りチェックできないのです。スピードも要求されますし、大変です。

(委員)

効率化という点では、特筆すべきことであると思いますが、資料1の6頁の取組項目の中にも「18 情報システム管理・開発手法の見直し」という項目がありますが、本当に見直しをして、効率化を早急に果たしていただきたいと思います。

(委員)

指定管理者制度に関してですが、これまでその施設で運営してきた団体が一番ノウハウを持っているので、今回の公募では、徳島県にしても、徳島市にしても、だいたい落ち着くところが、引き続き落ち着いたという結果であったと思います。しかし、指定管理者制度の3年見直しの中で、一定の項目にしても、資金援助にしてもだんだんと削減して行って、自助努力を求めていくという形になります。その際には、やはり、外部の選考委員が中心になって選定をするという形なので、従来から選定をしてきて、その施設の内容を一番よくわかっている人たちが出していくと、商売上は立派なものができるが、運営上の問題として、新たな発想でがらりと変わっていくのかという部分を重視していく必要があるのではないかと思います。市として公募するときの募集要綱については、一定の計画に基づいて綿密に行っていただきたいと思います。

もう1点は、ここまで逼迫している財政状況において、予算の使われ方は、広報紙

等を通じて情報提供されているのですが、地域のコミュニティセンター等を利用して、主な団体や市民の人たちに、細やかな説明をしておくことは大切ではないかと思えます。今後は、いろいろな形で、住民の負担が求められる時代が来るのではないかと思えます。その時のために、前もって説明しておくことが大事なのではないかと思えます。そのようなシステムを構築しておいていただきたいと思えます。

(委員)

コミュニティセンターの指定管理者制度についてですが、貸館業務が主になって、本来の地域の活動ということがだんだんと少なくなっているということを聞きました。そういった面で、住民のサービスが低下するようなことが起こった場合には、地域で問題が出てくるので、十分に指導をしていただきたいと思えます。

本来のコミュニティというものを大切にしていきたいと思えます。

(委員)

これから先、中核市構想もありますが、本当に小さな地域、コミュニティが大切になってくると思えます。その地域において、独居老人がいるとか、子どもが鍵っ子になっているだとか、この水路では水の流れが悪くてごみが溜まっているとか、いろいろなことが地域の中に見えるのです。その部分を、その地域の中で、自らがどのように改善をしていくのかということになっていかなければならないと思えます。指定管理者制度に移行して、そういう機能を無くして、自前で経営してくださいということで、一番大事な基本の部分が抜けていると思うので、地域の皆さんが地域の政策的なことをきちんと話し合って、実施していくようにする。そのためには、市としても支援していく形づくりをする必要があります。

(事務局)

コミュニティセンターの指定管理者制度では、地域のコミュニティ協議会の方に、館の自主・独立運営という形で運営を行っていただくということになると思えます。ただ、その管理の部分とは別に、地域のコミュニティ自体をどのように活性化させ、継続していくのかということ自体が基本になってくると思えます。協議会として、コミュニティ活動を、今後どのように展開していくのか、自主・独立した形で、地域をどのように活性化していけるのか、そのためには、行政がどのような形で手助けをしていけばいいのか、そして、コミュニティ自体がどのような形で動いていくのかを、考えていく力を伸ばすための支援を考えていかなければならないと思えます。その場を結ぶのが、物理的な意味でのコミュニティセンターですから、その中で、貸館制度で、ある一定のお金とその維持管理費用として入ってくるという制度でありますので、

それが、継続・発展していく形で行っていきたいと思っております。

(委員)

数か所でも、モデル地域をつくっていただいて、実施していただきたいと思います。

(事務局)

第4次総合計画基本計画の策定を行っておりますが、その中で、これからの本市のまちづくりをどうしていくのか、地域の方や市民の皆さんにお願いしていくことが、沢山出てきますし、明記していきたいと思っております。そのような中で、コミュニティが果たす役割が、非常に重要になってくると思っております。実際に、活動していただけるようなものを目指したいと思っております。

(委員)

指定管理者制度で、貸館業務で民間事業者がある程度収入を上げるということで、本来の目的に合わないような利用がされているのではないかと聞いています。民間企業の採用面接をコミュニティセンターで行うことが本来の目的に合うのか、地元の企業であれば、地域の雇用ということで実施されたとしても、マルチ商法などの会場として利用された場合はどうなのか。ある程度、収入を上げなければならないとなると、本来のコミュニティセンターの機能が危うくなるということが起こってくると思っております。ある程度、どこまで使っているのか、使ってはいけないのかをチェックして、排除するような仕組みを持ってもいいのではないだろうかと思っております。

(事務局)

いかなる場合においても、指定管理者制度に移行しても公の施設であることには間違いございませんので、その中できちんと運営されていると思っております。

(委員)

私は、常日頃から思っていることですが、字句で書くと一通り見るだけで終わってしまうので、数値であらゆることを表していただきたいと思っております。

(委員)

数値による評価は、非常に重要なことです。

(委員)

今の数値のお話で、業務改善運動の内容に関しても、やはり、数値化してもらいた

い。職員の方々に対しても、1年間、皆さんがこのような業務改善運動をしたから、何千万円の削減になったという方が、自分たちで結果がはっきりと見えますので。そして、CS（Customer Satisfaction:顧客満足度）についても、自分たちで取り組んだことが、これだけの成果が出ているのだということで、数値化していただければ、より皆さんが見えやすく、わかりやすくなるのではないかと思います。

(事務局)

役所で数値化しようとするれば、難しい面もございます。

(委員)

一応、意見も出尽くしたようでございますので、今回はこれで終わりたいと思います。

(事務局)

今回は、継続して第3回目の会議になりますが、本当に闊達なご意見をいただきまして、我々も、先程申しましたように、何でもお出しするといった姿勢で臨んでおります。従いまして、言葉も穏やかでなかった点もあったと思いますが、今後とも、どうかよろしく願いいたします。

本日は、どうもありがとうございました。

(委員)

それでは、これで第3回会議を終わりたいと思います。本日は、どうもありがとうございました。

### 3 閉 会

以 上