

第3回徳島市行財政健全化市民会議

会 議 録（要 約）

平成21年10月26日（月）午後1時30分～3時30分
徳島市役所 8階 庁議室

1 開会

2 議題

(1) 行財政健全化への取組み「行政改革」について

（事務局）

- 資料1 組織・執行体制の見直し
- 資料2 定員の適正化の推進
- 資料3 職員給料・諸手当の見直し
- 資料4 人材育成の推進
- 資料5 電子市役所の推進
- 資料6 行財政健全化「行政改革」への取組課題

により説明。

（委員）

プロジェクトチームの設置についてですが、定額給付金事業に関しては、他の市町村よりも迅速に対応され、取組みが早かったと思います。ですから、このように臨時的な対応組織であるプロジェクトチームは非常に効果を上げていると思われれます。

（事務局）

定額給付金事業については、本市ではいち早くプロジェクトチームを設置し、県内では最速で支給を行うことができました。

（事務局）

また、定額給付金の支給状況は、支給割合が99パーセントまで達成でき、全国平均よりも高い支給率となっています。このプロジェクトチームによりできるだけことは対応し、成果を上げることができました。

（委員）

現在、徳島市では次世代育成行動計画の後期分の策定をされており、私もその市民会議の委員をしておりますが、その会議の中の議論で、徳島市では次世代育成に向けた職場環境整備に係る中長期的な取組みがないということでした。これは定員の適正化とも関連しますが、徳島市の部門別職員数では労働・商工部門が他の類似都市と比較しても非常に少なくなっていますので、労働環境の整備といった部分や雇用対策・就業相談といったニーズへの対応が十分できない状況にあるのではないかと思います。

徳島市が実施している市民相談事業についても、多くの相談窓口があるにもかかわらず、労働・雇用相談窓口はゼロというのが現状のようです。これまでは、労働問題は国の仕事だと一定の線引きがありましたが、最近では地方の役割として取り組む必要性が出てきていますし、無料職業相談を取り入れて、就労支援策に力を入れている自治体もありますので、このあたりを定員の適正化との関連を含めて今後考えていただきたいと思います。

（事務局）

本市の内部の取組みとしては、平成16年に次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主として次世代育成対策の指針を定めた特定事業主行動計画を策定し、その中で、例えば、男性職員の育児休業の取得を推進していくなど具体的な目標を定めております。現在は、後期計画の策定に着手しております、ワークライフバランスなどの趣旨も踏まえて、新たな取組みについて検討している状況です。

また、この件に関して、商工・労働部門の職員数が他市と比べて少なく、本市の労働に係る施策が十分ではないというご指摘ですが、今後、地方分権改革等によりさまざまな権限が基礎自治体に移譲されてくるというような流れの中、より強化していかなければならない部門の1つになってくるのではないかと認識しております。

（委員）

組織に関してですが、平成21年度からまちづくり推進総室という部門が新設されていますが、ここでいうまちづくりはコミュニティのことも含むのでしょうか。それとも市全体の大きな枠組みの中でとらえた都市基盤の整備といった意味のまちづくりなのでしょうか。

また、市民環境部の文化振興課と教育委員会の社会教育課の文化財係とは、同じような業務のように思われますが、役割分担されているのでしょうか。先般、文化振興課が市民遺産の募集をしていましたが、文化財係の業務とはどのように違うのか、市民にはわかり

にくい気がします。

（事務局）

まちづくり推進総室については、徳島市の都市機能の強化、全体の地域づくりといった大きな観点からさまざまな事業を総括して実施していくために設置しました。各地域、地区におけるコミュニティというまちづくりとは関連する部分もありますが、まちづくり推進総室の役割はどちらかというと都市全体の機能整備を推進していくことにあります。

また、教育委員会における文化財係は、国の文化庁の管轄下にあり、埋蔵文化財の調査、国の重要文化財、指定記念物など歴史的な文化の調査、研究を行っております。一方、市民環境部の文化振興課は、市民の方の様々な文化活動の支援や振興を行っております。市民遺産というのは、こういった文化振興策の1つとして、市民の皆さんに日頃から親しまれている身近な風景や建物を掘り起し、市民の財産・文化として大切に守っていこうという観点から取り組んでおります。

（事務局）

もともと、20年前、市制100周年記念事業推進課において、藍染や阿波おどりなどの文化事業を記念事業として実施しましたが、その後も将来的に身近な文化を育てていこうということで文化振興課として業務を行っています。

（委員）

定員の適正化についてですが、指定管理者制度の導入によって、正規職員がかなり削減できたのでしょうか。

（事務局）

施設の管理方法の見直しの中で、みのり荘、園瀬病院といった施設の廃止に伴い、職員数が83人削減されています。また、指定管理者制度の導入をした施設では、図書館の20人をはじめ6つの施設で39人の職員を削減しています。

（委員）

業務の効率化とあわせると、いくつかの面でかなり成果が出ていると思います。指定管理者制度で職員数の削減を図った6つの施設の他に、市営駐車場はどうなのでしょう。

（事務局）

市営駐車場も現在は指定管理者制度を導入しておりますが、直営ではなく、従来から管理委託をしており、正規職員を配置していませんでしたので、職員数の削減はなかったということです。

（委員）

定員の適正化というのは、何を持って定員の適正化というのか、市の考え方を教えていただきたいのと、もう1つは、行政組織に関して、行政機構図の中には、コミュニティセンター27箇所、児童館19箇所、地区公民館31箇所、教育集会所8箇所というようにたくさんの地域施設が分かれています。このようにたくさんの施設が必要なのかなという気がします。実際には、地域の中のコミュニティの場として活用されていますので、組織としても1つに集約して合理化を図った方がよいのではないかと思います。

また、例えば、水道局の組織にしても設計係が各課に分かれている必要はあるのか、設計部門というのは専門的な技術者が知恵を出すところなので、1箇所で集約した方が合理的なのではないかという気がします。

（事務局）

定員の適正化については、現在の行財政健全化計画を策定した際には、厳しい財政状況の中で人件費の占める割合がかなり高くなっていました。また、他都市と比較しても、多くの事務事業を直営で実施している関係上、職員数がかなり多いという状況にありました。その中で職員の効果的・効率的な配置を進めていくという観点から定員適正化計画を策定し、一定の職員の削減を進めてきているところです。特にその手法としては、これまで直営で実施していた部門をアウトソーシングするとか、再任用職員を活用するなど、経費の面でも効果が出るように進めています。

計画を達成できれば適正な定員となるのかということ、そうではなく、徳島市の規模の自治体において適正な職員数というのがどの程度なのかということは、他の類似都市や県庁所在都市との比較の中で測られるものであると思われます。ですから、まだまだ財政面においても人件費の占める割合が高い状況ですので、健全化を進めていく中で、さらに効果的・効率的な職員配置を行い、職員数の削減を進めていかなければならないと考えています。

また、本市では、小学校区ごとにコミュニティセンターを設置し、同じ建物の中に公民館、児童館などさまざまな地域施設を集約しています。それぞれの施設の個別の目的に応じて所管する担当部署が複数ありますので、組織図として表すと分散している形にはなりますが、地域コミュニティの推進という共通の目的もあり、担当部署が連携して運営しているところです。

（委員）

類似市の比較以外にも徳島市は県庁所在都市でもありますので、健全化を進める中では、他の県庁所在都市との比較ということも考えていかなければいけないと思います。やはり、ある面では県庁所在都市の役割を担っているわけですから、人員が多く必要であるという

ことも勘案しておかなければならないと思います。適正な職員数を考えるときに、徳島市は人口40万人規模の中核市を目指しているわけですから、その中核市としての役割を担うための人員が必要になってくると思います。ですから、ある面では切り詰めるけど、一方では戦略的にまちづくりを進めていく余力を持っていなければ、将来のビジョンが開けてこないと思います。

（事務局）

徳島市が総合計画において目指すべき将来像は中核市ですので、今後、職員の適正化を進めていく中で、先程、商工・労働部門の職員体制が不十分ではないかというご意見もありましたし、その他にも他都市との比較で職員数が少ない部門もあります。やはり、今後、将来の徳島市、あるいは東部地域の連携を進めていく上で、そういった部門の強化が必要になってくると認識しています。

（委員）

職員給料の見直しですが、これまで特別職や一般職の給料の減額を行ってきたということですが、市会議員の報酬の見直しはしないのでしょうか。

（事務局）

議会の方は、報酬額を減額するのではなく、議員定数を削減し、総額を減らしていております。議員の活動をこれ以上減らすのは問題があるということで、1人あたりの報酬額は減らさず、ただ、人数を段階的に減らして、全体の報酬額を削減していているという状況です。

（委員）

特別職の給料を段階的に減額してはいますが、他都市の状況はどうなっているのでしょうか。また、諸手当の見直しでは、持ち家についての住居手当を減額していますが、賃貸住宅の人や持ち家がない人の場合はどうなっているのでしょうか。

（事務局）

特別職の報酬については、他の自治体においても、やはり健全化を進めていく中で、減額している状況があります。四国の県庁所在都市と比べても、ほぼ平均的な額になっていると思います。

住居手当については、持ち家の場合、6,500円を3,500円に引き下げております。また、持ち家を所有しない場合には支給されませんが、賃貸住宅に居住の場合には、給与制度に基づき、家賃額に応じて上限27,000円まで支給しております。

（委員）

職員研修に関して、政策・企画立案能力強化のための政策立案研修の充実ということで取り組まれているようです。最近、よく地方分権の時代といわれていますが、これからは市の方から政策を国へ提案していく、あるいは発信をしていく、徳島市が徳島市らしく生き残っていくためには、そういった市独自の提案力が必要になってくるのではないかと思います。そのためには何が必要かといえ、市レベルでシンクタンクを持つことを検討されてはどうでしょうか。

徳島県の場合には、「県立総合大学まなび一あ」の中に地域経済研究所が発展的に吸収されるという形をとっております。ただ、徳島市は徳島市のレベルとして、外部有識者の力を借りたり、学識経験者の委員を招いたりということも大切だと思いますが、市の職員による市の内部セクションにおけるシンクタンク機能というのを立ち上げられるべきだと考えます。

それには、新しい部署を設けると人員増ということにもなりますので、今後、機構改革を検討される上で、しっかりとそういう部署を調査、リサーチ、研究ができる人をこの研修で育てられ、セクションを立ち上げ、市からも、どんどん、もの申すという姿勢をいち早く打ち出されるということが大切であると思います。そのためには、この政策立案研修にもっと力を入れていく必要があると思います。

（事務局）

政策立案研修については、今後の徳島市を担う若手中堅職員を対象として、新しい発想を市の事務事業にいかにか活かしていくのかということで期待を込めて実施しています。ただ、本市においてさまざまな情報が入ってきますが、その情報をどう分析し、いかに効果的に事務事業として進めていくのか、特に今後、県都・徳島市のまちづくりに生かし、情報発信していけるのかというところが、今後の課題となってくると思います。

その中で、徳島市の職員だけで議論するというのではなく、例えば、大学関係者や民間企業の方などさまざまな専門分野の方などと連携して新たな事業を推進していくことができるよう、今後、2期計画の中での取組みとして考えているところです。

（委員）

人材育成の推進では、さまざまな職員研修に取り組まれています。その研修の効果を有効活用していくために、例えば、ある研修を受講した職員は、その研修で学んだ内容を簡単でもいいからまとめて、庁内LANなどを通じて、他の職員に情報発信していくことをしてはどうでしょうか。限られた人が得た知識、ノウハウをより多くの人の共通のノウハウとして伝えていく、それにより徳島市にとってもより大きな効果が期待できると思います。特にみんなに役に立つ情報の共有化を図っていけるような仕組みを早急につくってほしいと思います。

（事務局）

確かに、政策立案研修や様々な研修を受けて、それを発揮する場や受け皿をつくっていくことについて、われわれも考えていかなければならないと思っています。まちづくりについての提言なども積極的にしていかなければいけないと考えていますが、先に委員からご指摘があったように、商工・労働部門の職員数が少ないということもありまして、十分対応できていないところがあります。それを反省材料として、受け皿やシンクタンクなど今後の進め方について検討していかなければならないと考えております。

（委員）

一般企業のように利益のためにリストラで極限まで削減するというのも必要かもしれませんが、やはり市民サービスのために、市の職員全体がレベルアップして必要な人材を確保するということがより重要であると思います。何人削減して、何億円削減したということももちろん大事ですが、その前に見失ってはいけないことがありますので、職員全員がパワーアップを図っていく努力が求められてくると思います。

（委員）

ラスパイレス指数については、徳島市は類似団体や全国平均に比べて高くなっていますが、給料カットをしても高いというのが実態なのでしょうか。

（事務局）

補足説明すると、一般職員の給料の見直しの中で、国の給与構造改革に伴い、給与水準の引下げを目的とした給料表への切替えを行っております。ですから、平成17年10月からの給料の減額と給与水準の引下げがあり、今、水準を下げた給料表に順次切り替えている状況です。資料には3%から7%のカットとなっておりますが、職員給料をカットしている割合というのはかなり少なくなっております。この給与構造改革というのが地方の民間賃金に一定合わせていくことです。

そういった中で、カット率が、平均4.8%を切っていますが、それを東京や大阪など物価の高い地域では給料以外に地域手当ということで別に支給されています。本市においては、地域手当は支給していません。

（委員）

職員の人件費全体を下げるということについても、全体の人数だけでなく平均年齢も関係してくると思います。

例えば、徳島市の平均年齢が高いといくら下げても不満が残ると思います。管理職手当についても同じようなことが言えると思います。平均年齢と管理職の年齢比率で徳島市が

他都市と比べて特別に突出しているということはないのでしょうか。

（事務局）

平成20年4月1日現在の一般行政職の平均年齢は、本市が42.9歳、国が41.1歳、類似団体が43.3歳となっており、ほぼ平均的な状況となっています。管理職の状況では、現在、一般行政職の中に課長級以上が占める割合が約12%で、他の団体と比べて少なく、本市はスリムな組織体制となっています。

（委員）

以前から、公務職場というものは、明日自分が仕事に来なくなっても仕事が滞らないということだから、そんなに難しいこと、自分にしかわからないことがあってはいけないというような話を耳にしてきました。それも一理あるとは思いますが、そういう働き方でカバーできるものなのかと疑問を感じたりもします。それと関連して、人材育成基本方針の中で、目指すべき職員像が「徳島市の未来を考え、使命感を持って、地域とともに日々成長する職員」となっていますが、本当にこのとおりであると思います。この「地域とともに」というキーワードを考えた時に、市役所の職員として業務をしっかり遂行するというに加えて、市民として地域コミュニティの中で自治会や防災などさまざまな活動においてリーダー的な役割を担っていくこと、NPOへの活動についても積極的に参加していくことが必要になってくると思います。とすれば、職員研修の中で、こういった研修をもっと充実させていかなければならないと考えます。

また、マンパワーというのは大きな資源です。例えば、一般行政職から現業職へ、現業職から一般行政職へといった変更も含めて、人材の有効活用が可能となる職員研修、いわば専門性を持ってこの分野しか仕事ができないという人材ではなく、時代の流れとともに他のセクションでも活躍できる人材を育成できる職員研修を実施していったほしいと思います。

（事務局）

職員研修の中で、職員の地域活動の部分が体系的には整備されておきませんが、今後、策定していく人材育成基本方針の中で、職務だけではなく、地域の中でまちづくりを担う一員として地域活動への関わりを持つということも検討していかなければならないと考えております。現に、PTA活動や手話サークルなど様々な地域活動に積極的に参加している職員も多数いるようですが、今後、そういった職員をもっと育成しなければならぬと認識しています。

また、これからの人材を育成していく中で、行政のプロとして、例えば、税金分野や年金分野に精通するなど、より専門性を高めていくことも重要であると考えております。ただ、職員が1つの分野だけでなく様々な分野を経験できるように、人事異動のローテーシ

ョンも考慮していかなければならないと思います。委員の意見にもありましたが、現業職から事務職へ職種変更した職員もいますので、いかにして、より効率的な職員配置ができるかということも十分考慮していかなければならないと考えています。

（委員）

人材育成でさまざまな研修をされて、スキルアップが求められている中で、一方では、給料・諸手当を減額され、職員数の削減を図られているといった状況で、職員の方のモチベーションの低下や業務への支障への対応策をとられているのでしょうか。

（事務局）

現在の社会情勢を考えると、民間企業では、我々公務員以上に厳しい状況にあるということもあり、本市職員としては、民間の給料・賃金というのが一定の基準になりますので、給与制度上やむをえないということを理解していただいています。ただ、確かにモチベーションの低下ということが全くないとは言えないと思いますが、やはり今の時代背景というものを各職員が自覚し、市民の税金によって生活しているのだという根本的な部分を再認識した中で、厳しさをバネにして、市民のために徳島市を良くしていくという姿勢を持ってもらうよう、研修などさまざまな機会をとらえて、職員に伝えていっております。

（委員）

電子市役所の推進ですが、システム開発は徳島市独自でされているのか、もし独自でされているのならとても無駄なことであると思います。各自治体に共通する業務が多くありますので、パッケージを購入するとか、他の市町村と共同開発した方がいいのではないかと思います。

また、定員の適正化や給料・諸手当の見直しでは、他の類似都市との比較ということでただやみくもにやっているような印象を受けます。何年先の財政状況がどうあるべきか、税收見込みや必要な行政サービスはどういったものなのかという明確なビジョンがあって、その中で人件費の議論がでてくるのではないかと思います。

（事務局）

電子市役所の推進に関するシステム開発については、資料には詳しく書いていませんが、独自開発したもの、パッケージを購入したもの、パッケージを修正したのがあります。

例えば、戸籍情報システム、電子入札システムについては、国が定めた仕様がありますのでパッケージとなっています。公用車予約システムや会議室予約システムについては、グループウェア的なものであり、100%パッケージです。

一方、住民情報に係るシステムは、各市町村とも過去の住民基本台帳システムなどの経緯がありますので、多くの市町村はパッケージを修正しながら開発しているというケース

が多いと思います。これについては、今後、国の方でも検討されているようですので、国の情報政策の進行状況を見ながら、進めていきたいと考えております。

（事務局）

国の方針が、構造改革や規制緩和の流れの中で、民間でできるものは民間でということになってきておりますので、指定管理者制度もそうですが、制度改革を進めた場合、当然、人件費にも影響が出てくるということになります。そういった制度改革の中で定員の適正化を図っていくというのが国からの流れでもあります。その中で、これまで定員適正化計画を策定し取り組んできた経緯があり、委員さんの意見にもありましたが、将来的なビジョンに基づいてやっていくということが根底だとは考えているのですが、今後、政権交代もあったことですし、またいろいろ動きもあり、変わってくるのではないかと考えております。

（委員）

職員体制の見直しの中で、ごみ収集処理業務の見直しがありますが、市の方では、ごみの処理方法について、分別した中でさらに有価物と無価物の選別やリサイクルについて徹底した取組みをされているのでしょうか。特に、最近、鉄くずなどは価値が出てきていますので、リサイクルを徹底して、収入につながらないのかと思います。ごみ処理問題は今後よりいっそう深刻化し、大きな問題となってきますので、ごみ収集処理業務の見直しを考えられるのと同時に、ごみの減量や処理経費についての対策も合わせて考えていかなければいけないと思います。

（事務局）

本市では、平成11年度から一般ごみの分別収集を行っています。その中で再資源化される廃棄物については、より効果的な収集について現在もさまざまな知恵を出しながら取り組んでいるところです。

（事務局）

資源ごみ、不燃ごみ、粗大ごみについては、民間事業者へ中間処理を委託して、有価物を回収し再資源化に努めています。

（委員）

電子市役所の推進の中で、情報セキュリティ対策がありますが、災害時等においては、セキュリティを優先することによって支障が出る場合がありますので、原則は守るけれども、ケースバイケースで法規を超えるような運用も必要ではないかと思っております。難しい問題ではありますが、セキュリティを守りすぎて市民生活に支障が出ないようにお願いした

と思います。

(2) 行財政健全化への取組み「市民サービス・市民との協働」について

(事務局)

資料7 市民サービスの向上

資料8 市民との協働の推進

資料9 行財政健全化「市民サービス・市民との協働」への取組課題

により説明。

(委員)

窓口サービスの向上ということですが、今日も会議の前に1階の窓口を見てきましたが、とても良くできていると思いました。以前も住民票の発行などで窓口を利用しましたが、待ち時間も短く、対応も良かったと思います。ですから、あとは土曜日・日曜日の窓口をどうするかという問題だと思います。駅前のシビックセンターなどで休みの日にも住民票が発行してもらえると非常にありがたいと思います。

(事務局)

窓口時間の延長、休日の窓口の開設については、確かに本市における課題であると認識しております。他の自治体の中には、中心駅の近くのデパートや商店街の入口などに市民センターを設置し、さまざまな手続を行っているところもあり、本市でもそれを十分踏まえた上でさまざまな角度から慎重に検討をしている状況です。

(委員)

ふれあい健康館では、市民のためにさまざまな良い催しをしていますが、場所が沖浜ということもあり、離れた場所に住む高齢者にとっては少し不便さを感じます。できれば、同じような施設が市内の西の地域にもあれば、周辺地域の高齢者はもっと利用しやすくなると思います。

(事務局)

西の地域では、佐古に国の社会保険センターがあり、そこで各種講座を実施しています。

(委員)

最近、身近な生活に関することで市の担当部署に相談すると、ほとんどのことに関してすぐに対応してくれます。しかし、非常に複雑で困難な場合には、何回相談してもなかなか

か解決しないように思いますので、非常に難しいことなのかもしれませんが、地域の難しい問題にももう少し対応してほしいと思います。

また、徳島市のコミュニティというのは、他府県に比べて非常に進んでいます。コミュニティセンターも各地区にあり、環境整備ができていますので、とても良いと思います。ただ、活動状況については、地区によって少し違います。このように徳島市のコミュニティが進んでいるので、もっと他都市から見学に来てくれてもいいのではないかという気がします。視察に来てくれると、いろいろな面で良い影響も出ますし、もっとアピールしていくべきではないかと思います。

これから各地域でも高齢者の占める割合が高くなってきますので、行財政の健全化という大きなところで考えたときに、やはり、高齢者の活用、雇用ということは必要になってくると思います。退職した人にボランティアとして手伝っていただく仕組みなども考えていただきたいと思います。これは雇用の場の確保ということで、これまでもお話が出てきましたが、生産性の高い企業の誘致策とも関連しますが、税金を確保していくという点でも今後、十分力を入れていってほしいと思います。

（委員）

市民協働提案事業に関してですが、私はNPO法人の事務局をしております、今までの3年間協働提案事業に採用され、協働事業を実施してきました。これまでの活動の中で感じたことですが、協働事業の実施までの過程では、公開プレゼンテーションにはかなり力を入れて、評価をいただくわけですが、事業を終わった後の評価というのがまだ少し甘いという気がします。せっかく協働事業として1年間一生懸命やっていくわけですので、その事業によって、どのようにコストが削減され、どのような効果があったのか、事業が終わって何がどう変わったのかといったところをもう少し細分化して、数値に表せるものは数値で示して評価ができるようにしないと次の年に結びついていかないと思います。

事業によっては、すぐに効果が出ないものもありますので、そういった時にきちんとした評価があれば、次のプレゼンテーションの時にもよりわかりやすいものになるのではないかと思います。また、評価の方法ももう少し掘り下げていく必要があるのではないかと思います。

また、今年度、協働の相手方としてのNPO支援・育成を視野に入れた協働チャレンジコースを設けられてたくさんの応募があったということで、これは非常に良いことだと思います。ただ、協働事業とNPO支援というものは別の目的、目標があり、違うものであると思います。そこを混同されないような評価の方法というのも必要ではないかと考えます。協働事業をできることがNPOの自立ではありませんので、それを提案する時点で市民と行政とが共通認識をしておく必要があると思います。

（委員）

5年先、10年先の高齢化社会を考えた時に、厳しい時代になってくると思います。そうなったときに地域をよくする活動の中で、元気な高齢者が何かをして貢献するということが必要だと思います。そうすることによって、次の世代を担う若い人たちもやる気を出して、頑張ってくれるのではないかという気がします。ですから行政もそれをうまく誘導していくような方法を考えてほしいと思います。

（事務局）

高齢者の社会貢献への道を開くということは、非常に大きな命題であり、コミュニティやNPOへの参加という点で大きく関わりがあると認識しています。市民活力開発センターでは、例えば、マッチングフェアなどで、いろいろな目的を持ったNPOやコミュニティの団体と、「自分の知識や技能を活かしていきたい」とか「余った時間を有効に活用したい」と考えている高齢者をはじめとした様々な年齢層の方々と結びつける仕組みを構築して行こうと現在検討しております。そういった形で、地域の有能な人材をいかにコミュニティやNPOの活動に結び付けていくかということを考えているところです。

（委員）

今後の課題ということで、市民相談窓口の充実に関して、市民生活における大きな比重はやはり雇用・労働問題ですので、今後、この分野についてしっかり進めていってほしいと思います。また、人材育成の推進では、職員の地域活動の促進という取組みが新規採用職員の河川の清掃活動だけでは寂しい気がしますので、職員とNPOとの出会いの場がしっかり作れるように取組みをしていただければと思います。

（委員）

行財政の健全化というのは、支出していくのを抑制するとともに、歳入についても前向きに考えなければならないと思います。先日の新聞によると、徳島県内の上期の工場立地がゼロだということです。四国の他県では、香川県6件、愛媛県10件、高知県3件とそれなりに数字が出ていますので、徳島県の現状の悪さに非常に驚きました。商工・労働部門の職員数が少ないということで、やはり、収入源を獲得するという意義からも、企業を誘致し、産業を育成し、ベンチャー企業を輩出していくという風土を作るために、この部門を強化し、戦略的に進めていく必要があると思います。財源ということ考えた場合、強い企業が1、2社あるだけでかなり違ってきますので、もっと企業力を強めるような体制を整えるべきではないでしょうか。

（委員）

今、国では行政刷新会議において、事業仕分けの方式による行政評価、事業見直しに着手されようとしています。これについて徳島市ではどのような状況でしょうか。

（事務局）

徳島市では行政評価委員会を設置し、外部評価による事業の仕分けはここ数年来実施してきております。ただ、判断基準をどこに置くか、例えば、無駄の定義といったことをどうするかというような課題もありますが、昨年度、市民満足度調査を始めており、隔年でデータとして積み上げていきますので、この市民満足度というものも1つの判断基準になると思っております。今後は、行政評価委員会の中でも市民満足度を評価基準として進めていきたいと検討しているところです。また、国の方の状況も参考に、改善しながら引き続き取り組んでいきたいと考えております。

（委員）

行財政の健全化を進めるにあたって、何もかも厳しくやりすぎると、かえってマイナスとなってしまいうような気がしますので、もう少し、ゆったりとした気持ちを持つということも大切であると思えます。

（事務局）

職員も給料カットしたり、人数を減らしたり、厳しい状況の中で頑張ってくれていますので、今は厳しいけれど、そうすることにより将来はこんな明るい展望が開けるといったようなことを、我々が健全化を進める中で提示していかなければならないと思っております。

（3） その他

（委員）

今後の予定ですが、これまでの会議で委員の皆さんからいただきましたご意見・ご提言について、私の方で市民会議の意見書として案を作成したいと考えております。案ができましたら、委員の皆さんへお送りし、内容について確認、修正していただき、次回の第4回市民会議におきまして市へ提出したいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

12 閉会

以 上