

# 令和3年度第1回徳島市行財政改革推進市民会議 会議録（要約）

令和4年3月23日（水）午前10時から午後12時まで  
徳島市役所 8階 庁議室

## 1 開会 （事務局）

皆さまには、お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。  
す。

ただいまから、令和3年度第1回徳島市行財政改革推進市民会議を開会いたします。

## 2 委員紹介 （事務局）

はじめに、このたび、徳島市行財政改革推進市民会議委員にご就任いただきます皆さまをご紹介させていただきます。

なお、市民会議委員の構成については、名簿にありますとおり、学識経験者、各種団体代表者等及び公募市民の10人で構成しております。

お名前を呼ばれた方は、その場で自己紹介をお願いいたします。

### （委員）

— 各自自己紹介 —

## 3 市長あいさつ （事務局）

ありがとうございました。

それでは、委員の皆さま方に、内藤市長からごあいさつを申し上げます。

### （市長）

皆さま、おはようございます。

徳島市長の内藤佐和子でございます。

本日は、ご多忙中にも関わりませず、行財政改革推進市民会議にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

はじめに、このたびは、市民会議委員の就任を快くご承諾くださいましたことに対してまして、厚くお礼申し上げます。

私も市長就任前には、一人の委員として、この会議に参加させていただいておりましたが、市長就任後においては、本市のさまざまな施策を効果的かつ持続的に実施していくための一つの柱として、行財政改革の重要性について、より一層実感したところです。

本市においては、新型コロナウイルス感染症の影響をはじめとして、本市を取り巻く環境が大きく変わってきていること、これらの環境変化やさまざまな課題に柔軟に対応していかななくてはならないことなどを踏まえ、将来を見据えた健全な行財政基盤の確立が不可欠であると考え、昨年度、行財政改革推進プランの見直しに着手いたしました。

そして、今回、継続して就任いただいた方々も含め、委員の皆さまから多様なご意見をいただきながら、本市の行財政改革を更に推進し、ポストコロナ時代の「新たな日常」構築の原動力となる「行財政改革推進プラン2021」を昨年3月に策定し、現在は、職員が一丸となって行財政改革に取り組んでいるところでございます。

しかしながら、このプランの実効性をより高めていくためには、委員の皆さまの幅広い見地からのご意見をいただき、本市の取組に反映していくことが重要であると考えておりますので、委員の皆さま方のご協力をお願い申し上げます。簡単ではございますが、私からのごあいさつとさせていただきます。

どうぞよろしく願いいたします。

#### **(事務局)**

内藤市長は、この後の公務の都合上、ここで退席させていただきます。

### **4 事務局紹介**

#### **(事務局)**

続きまして、この市民会議に出席しております、本市職員について紹介させていただきます。

— 職員紹介 —

### **5 徳島市行財政改革推進市民会議設置要綱について**

#### **(事務局)**

続きまして、本日の会議資料について確認させていただきます。

資料1 「徳島市行財政改革推進市民会議設置要綱・委員名簿」

資料2 「徳島市行財政改革推進プラン リーフレット」

資料3 「徳島市行財政改革推進プランの取組状況について」

資料4 「令和4年度行政組織の改正について」

資料5「令和4年度の職員定数について」

以上でございます。揃っておりますでしょうか。

それでは、最初に、**資料1**の徳島市行財政改革推進市民会議設置要綱をご覧ください。

まず、市民会議の設置目的でございますが、設置要綱第1条に規定しておりますとおり、本市の行財政改革の推進に向けた取組、すなわち行財政改革推進プランについて、市民の皆さまの意見を反映させるため、徳島市行財政改革推進市民会議を設置しております。

また、市民会議の任務でございますが、第2条に規定しておりますとおり、市民会議は、市が指定する事項に対し、幅広い視点から検討し意見を述べるとしてあります。

## 6 会長選出・会長就任あいさつ

### (事務局)

次に、会長の選出でございますが、本日は第1回の市民会議でございますので、まず、会長の選出をお願いしたいと思います。

設置要綱第4条第2項の規定では、「会長は、委員の互選によりこれを定める。」となっておりますが、いかがいたしましょうか。

### (委員)

四国大学経営情報学部の殿崎委員に、会長をお願いしてはどうでしょうか。

### (事務局)

ただいま、村崎委員から「殿崎委員に」とのご推薦をいただきましたが、他にご意見はございませんか。

他にご意見がないようですので、殿崎委員に会長をお願いするということによろしいでしょうか。

### (委員)

— 異議なし —

### (事務局)

ご異議がございませんので、会長は殿崎委員と決定いたします。それでは、殿崎会長は、会長席にお着きくださいますようお願いいたします。

— 殿崎会長が会長席へ移動 —

それでは、殿崎会長から、一言ごあいさつをお願いいたします。

**(会長)**

ただいま、会長にご推挙いただきました四国大学の殿崎でございます。微力ながらこの会議で少しでも貢献できるように務めさせていただきたいと思えます。

また、昨今、コロナ禍など不測事態が発生し予測のつかない状況下にありますが、こういう時期であるからこそ、行財政改革推進プランを着実に推進していくことが重要であると考えています。

本日は忌憚のない御意見を頂戴できればと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

**(事務局)**

ありがとうございます。

それでは、設置要綱第5条第1項により、会長に議長をお願いすることといたします。殿崎会長、よろしくお願ひいたします。

**7 副会長指名・副会長就任あいさつ**

**(会長)**

それでは、次第に従いまして会議を進めてまいりたいと思えます。

まず、次第7の「副会長指名」ということで、設置要綱第4条第4項の規定によりまして、委員の内から会長が指名することとなっております。

私の方からは、徳島大学大学院社会産業理工学研究部の准教授としてご活躍され、これまでの市民会議にも参加されております小田切委員にお願いしたいと思えます。

小田切（こたぎり）委員、お願いできますでしょうか。

**(委員)**

委員の皆さまにご異議がなければ、お受けしたいと思えます。

**(会長)**

ありがとうございます。

それでは、小田切委員を副会長とするということで進めていきたいと思えますので、副会長席へご移動をお願いいたします。

— 小田切副会長が副会長席へ移動 —

それでは、小田切副会長から、一言ごあいさつをお願いいたします。

**(副会長)**

皆さん、あらためまして、徳島大学の小田切と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

先ほどものご挨拶にあったように、コロナ禍という非常に大変な状況で、いかに市政を運営していくかということは非常に重要な視点だと思います。私も、微力ながら円滑な会議に貢献できればと思っておりますので、ご協力のほどよろしくお願ひいたします。

**8 議題**

**(1) 徳島市行財政改革推進プランについて**

**(会長)**

続いて、次第8の議題に移りたいと思います。

議題(1)の「徳島市行財政改革推進プランについて」ですが、本日は第1回目の会議であり、このプランの内容について共通認識を持つておく必要がありますので、事務局から説明をお願いしたいと思います。

**(事務局)**

— **資料2**により説明 —

**(会長)**

これに関しまして、欠席の委員から、ご意見等はございましたか。

**(事務局)**

特にご意見等はございませんでした。

**(会長)**

それでは、ただいまの説明について、この会議でご意見を頂戴したいと思います。

ご質問等あれば、自由にご発言いただければと思います。

**(委員)**

**資料2**から、2点、質問させていただきます。

1点目が、職員配置の適正化で「令和3年度から令和6年度までの4年間で職員数を48人削減します」とされていますが、2023年度（令和5年度）の退職者からの定年年齢の段階的引上げを前提としたものかという点です。

仮に、前提としていないのであれば、組織の新陳代謝などを考えると計画的な新規採用も必要となり、正規職員の増加につながっていくのではないかと感じました。

また、今回の春闘においても、非正規雇用労働者の処遇改善を「雇用形態間格差是正の取組」として、重点課題としてきましたが、自治体の職場においても、正規職員が会計年度任用職員に置き換えられ、会計年度任用職員が過半数を超える職場もあるとお伺いしています。徳島市では、どの程度、会計年度任用職員が任用されているのか、あわせてお伺いしたいと思います。

少し大きな話になりますが、岸田政権の下で「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」が具体化され、看護職員、幼稚園教員、保育士、放課後児童支援員などを対象として処遇改善が進められているところですが、これらの分野には非正規雇用労働者、自治体では会計年度任用職員が多く任用されており、女性の比率が非常に高いと伺っています。

そうすると、今後、会計年度任用職員も含めた職員配置のあるべき姿が求められるのではないかと感じています。

2点目は4ページ、K P I（重要業績評価指標）として、「管理職職員（課長補佐級以上）における女性職員の割合」について、令和7年4月1日現在の目標を23%と掲げられていますが、2020年（令和2年）12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画では、2025年度（令和7年度）末の「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合」の目標を「本庁課長補佐相当職の割合を33%」、「本庁課長相当職の割合を22%」、「本庁部局長・次長相当職の割合を14%」と設定されています。

これらを踏まえると、徳島市の23%という目標と国の目標との整合性がとられているように見えづらいのですが、この目標数値の違いをどのように捉えたら良いか、教えてください。

### **（事務局）**

まず1点目の職員配置の適正化については、令和3年度から令和6年度までの4年間で職員数を48人削減するという計画になっておりますが、定年年齢の段階的引上げを前提とした目標数値ではございません。

今後、定年年齢の段階的な引上げにより、令和5年度から1年ごとに、定年退職者が生じない年がございますので、委員がおっしゃるとおり、組織の新陳代謝などを考慮すると、定年退職者が生じない年についても、計画的に新規採用を行う必要性があることについては認識しており、職員数の増加への影響も考えられます。

国においては、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」が開かれており、地方公共団体の定年引上げ期間中の一時的な調整の

ための定員措置の基本的な考え方について、現在、整理をしていると伺っています。本市としても、こうした国の動向を注視するとともに、業務量を踏まえた職員配置の方針を再検討していく中で、中長期的な視点から、新規採用職員の採用のあり方も含めて、現在、検討しているところです。

次に、会計年度任用職員をどの程度任用しているのかという質問ですが、令和3年4月1日現在、企業局を除くフルタイムの会計年度任用職員は468人という状況です。また、ご指摘のとおり、看護職場や保育職場などにおいては、会計年度任用職員が多く雇用されており、職場の特色もありますが、内訳としても、女性が大半を占めているという状況です。

こうした中で、正規職員と会計年度任用職員の配置については、これまでも業務量に応じて配置数を決定しているところですが、今後、定年延長制度が導入されることを踏まえ、会計年度任用職員も含めた全体の中で、より適正な職員配置について検討してまいりたいと考えております。

2点目の、KPIの1つである「管理職職員（課長補佐級以上）における女性職員の割合」についてですが、国の第5次男女共同参画基本計画においては、2030年までに社会のあらゆる分野で、指導的地位にある人々の性別に偏りがないうような社会を目指しており、その通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう、成果目標を設定し、取組を進めることとしています。

また、国の計画では、「市町村職員の各役職段階に占める女性の割合」が成果目標として掲げられる一方、各地方公共団体は、実情に即して、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進するよう定められています。

こうしたことから、本市においては、課長補佐以上にあたる管理職員を「指導的地位」とし、今後の退職者の見込みや課長補佐への昇任候補者数など、現状を踏まえ、令和7年4月1日時点の目標数値を23%と設定しています。

#### **（委員）**

徳島市の職員の男女比率はどのくらいですか。

#### **（事務局）**

詳細な資料は持ち合わせておりませんが、おおよそ同じくらいではないかと考えています。

#### **（委員）**

性別に関係なく、管理職に「なりたい」「なりたくない」など、仕事に対する考え方や姿勢は多様であり、単純に国が示した数値目標をそのまま利用するのではなく、まず、職員の中で管理職になりたいと考えている人の内、男女各々

でどの程度管理職になれているのかなど、実態を正確に把握した上で取り組む必要があると思います。

さらに言えば、徳島市で働きたいと思う女性の応募者を増やしていくためにも、今、進められている職場環境改善への取組などと合わせた全体の中で、女性が働きやすい職場環境を整える必要があると思います。

その上で、国から与えられた数値目標ではなく、徳島市として独自の目標数値や女性職員の管理職への登用方法などを考えてみてはどうでしょうか。

### **(委員)**

先ほどの説明の中で、令和2年度が4.9億円のプラスだったという説明についてですが、もともと12億円の財源不足が4.9億円のプラスに改善したということは、16.9億円改善したことになり、かなり大きな改善であると思います。

これはどのような理由による改善なのか、また、令和3年度以降も継続することが可能な改善なのかどうかも含めて、教えてください。

### **(事務局)**

12億円という財源不足額については、中長期財政収支試算に基づく予測ですが、この試算は、歳入・歳出ともに、過去の伸び率をもとに行っています。

令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の影響で抑制又は中止した事業もあり歳出が減少し、さらに、国からの交付金などもあり歳入が増え、収支が改善したものです。

また、これまでも、本市は行財政改革に取り組んできており、それにとまない収支が幾分改善してきたということです。

この計画は、令和3年度から令和6年度までの計画ですが、今後、財政構造の改善にも着目し、検討していく必要があると考えています。

### **(委員)**

市役所1階の入り口付近の掲示板に、歳入・歳出に関するポスターがありましたが、そこでは、徳島市自らの収入は全体の35.5%で、それ以外は国などの外部からのものであると示されていました。現状として、この35.5%という数値は、減少しているのですか、それとも増加しているのですか。

### **(事務局)**

以前と比較すると、本市のいわゆる自主財源については、減少しています。

一方で、行財政改革推進プランに基づき、市税やクラウドファンディング、ふるさと納税など、国からなどではなく、本市の自主財源を増やしていくための取組を行っています。



ふるさと納税については、数年前までは1億円、2億円の寄付額でありましたが、令和3年度の見込みは約3億4千万円となっております。今後も、ふるさと納税やクラウドファンディングによって収入を確保できるよう取り組んでまいります。

また、国からの交付金についても、市長を中心として、積極的に国の方に働きかけを行うことで、より多くの財源を確保できるよう努力をしています。

**(委員)**

固定資産税は、徳島市の収入になりますが、徳島の場合は、毎年、評価額が下がっていると思います。つまり、固定資産税も段々と減少して、税収が減少しているということでしょうか。

**(事務局)**

固定資産税については、大きくは変わっておりません。

**(委員)**

評価額が下がっても、あまり変化はないということですか。

**(事務局)**

本市の場合、他の市町村からの転入があり、家を新築する方も一定数います。また、市内中心部への新たなマンションの建築も多くありまして、地価については、現在はほぼ横ばいになっています。

**(委員)**

例えば、津田の海岸町では、土地の埋め立てが行われており、そこに工場などの施設ができれば、固定資産税が徳島市に入りますね。

財政構造上、税収を上げるというのが一番いいことであると思いますので、徳島市も協力し、工場などの施設を誘致していただきたいと思います。

一生懸命節約するというのもよく分かりますが、工場や商業用施設の誘致などにより、財源を増加させるという考え方もあるかと思います。

誘致に当たっては、税負担を2年度は軽減するなど、県と協調しながら進めていくことも大事だと思います。

**(事務局)**

企業を誘致できれば、償却資産に係る固定資産の税収もかなり増加すると思いますので、今後、頑張る必要があると思っています。

**(事務局)**

行財政改革推進プランにおいても、企業立地促進条例に基づく企業誘致を取組の一つに掲げておりますので、引き続き、取り組んでまいりたいと考えています。

**(会長)**

ありがとうございました。  
それでは、次の議題に移りたいと思います。

**(2) 徳島市行財政改革推進プランの取組状況について**

**(会長)**

次に、議題(2)の「徳島市行財政改革推進プランの取組状況について」ですが、事務局の方からご説明をお願いいたします。

**(事務局)**

— **資料3**により説明 —

**(会長)**

これに関して、欠席の委員の方から何かありましたか。

**(事務局)**

特にご意見はありませんでした。

**(会長)**

それでは、委員の方から何かご意見はありますでしょうか。

**(委員)**

**資料3**の7ページ、取組項目9の「自主防災体制の充実」に関して、確認したいことがあります。

①の「自主防災組織のリーダー研修として避難所運営訓練を行うとともに、自主防災連合組織の未結成地区に対し、結成に向けて継続して働きかけを行った」という部分についてです。この記載内容では、避難所の運営は自主防災会の方で行うと受け取れますが、以前、担当課からは、コミュニティ協議会の方で行うと伺いました。どこが主体で行うのでしょうか。

**(事務局)**

確認し、個別にご回答させていただきます。

## (委員)

2点ほど、質問よろしいでしょうか。

1点目は、資料3の8ページの「10-(1) デジタル化の推進（情報化基本計画の推進）」の「①『徳島市情報化基本計画』前期計画の実施及び進行管理、自治体DXに向けた後期計画の策定」について、徳島市におけるデジタルトランスフォーメーションの実現に向けた後期計画に新たに盛り込んだ内容など、特徴点があれば教えてください。

2点目は、資料3の9ページの「12-(1) 市民サービスの向上（マイナンバーカードの普及促進）」に関連して、現状のマイナンバーカードの交付率及び2022年度（令和5年度）末の交付見込みを教えてください。

また、現状の交付率と政府目標との乖離には、どのような原因があると事務局として考えているか、あわせて聞かせてください。

## (事務局)

今回策定した後期計画については、国が自治体に示しているデジタル技術の活用が、社会や人々の生活をあらゆる面で、よりよい方向に変革させるという、「デジタルトランスフォーメーション」の考え方に基づき、本市におけるデジタルトランスフォーメーションの実現に向けて、基本的な方向性や具体的な施策を示したもので、令和4年度から令和8年度までを計画期間としています。

また、この計画の目標として、「誰一人取り残さない、安全・安心で利便性の高いデジタル社会の実現」を掲げておりまして、新たに、デジタルデバイド（情報格差）への対策、行政サービスにおけるLINE活用やキャッシュレス決済の推進、デジタル人材の確保・育成などを盛り込んでいます。さらに、「新しい生活様式」への対応や行政手続におけるデジタル化の推進など、デジタル技術などを活用した様々な取組を推進し、より便利で快適な行政サービスの提供に取り組むこととしております。

次に、マイナンバーカードの交付率については、令和4年1月31日現在で、41.1%となっております。来年度の交付見込みについては、担当課の想定では、マイナポイント第1弾におけるマイナンバーカードの交付実績から推計したところ、60%程度を見込んでおりますが、今回は付与されるポイント数が大きく増額されておりますので、さらに交付数が伸びる可能性もあると考えています。

また、マイナンバーカードの交付率における政府目標との乖離についてですが、現状では、マイナンバーカードを活用することで受けられるサービスが少ないことが、原因の一つではないかと思っております。今後、国で検討されている運転免許証機能の追加や、行政サービスのオンライン手続での活用など、マイナ

ンバーカードを取得するメリットが増えていくことで、交付枚数についても増加していくのではないかと考えています。

#### **(委員)**

**資料3**の1ページ目と3ページ目に関して、SNSのフォロワー数がかなり増加していることから、何らかの手段で情報を受け取りたい方のフォローなどが増加していると思います。しかし、LINEやTwitterのそれぞれの特徴に沿った発信がどの程度できているか、疑問に思うところがあります。

Twitterに関しては、一投稿当たりの「リツイート」や「いいね」の数の目標数値を少なく見積もられている印象があります。令和3年度の目標としては、7人で、そこから徐々に増やしたいということだと思いますが、「いいね」を押すのは、結構な反応だと思います。好きな人の投稿や、興味があるジャンルの人の投稿に対しては「いいね」を押しやすいと思いますが、市が発信していることに対しては、ただ見るのみで、「いいね」など反応を残さないケースがかなりあると思います。

例えば、Twitterのツイートアクティビティといった、市のツイートへの反応率がどの程度なのかについては、確認されているのでしょうか。Twitterは「いいね」のみだけでなく、どのくらいフォロワーの目に留まっているか、フォロワー以外の人たちにも情報が行き届いているか、ということも確認できます。それらの数値を参考に、分析をしながら発信すると、傾向が見えてくるのではないかと感じました。

#### **(事務局)**

現状、そのような分析はできていないと思いますので、今後、参考にさせていただきたいと思います。

#### **(委員)**

市民参加を促すためのSNSだと思いますし、一方的な発信だけにとどまらず、目に留まることや、反応を返してもらうことが目的だと思います。

私も徳島市のLINEをフォローしていますが、新型コロナウイルス感染症関係の情報が多く、自分自身が得たい情報については、あまり届いてないと感じています。

可能であれば、LINEを登録する際に、子育て関係や防災関係など、登録者が求める情報のジャンルを先に収集し、それに対して発信していくと、もっと多くの人に見てもらえるのではないかと思います。

もう1点は、**資料3**の10ページ目、児童手当や保育園の入所の手続に関してですが、電子申請が実際に進められていて、とても嬉しく思っています。

ただ、ここには「案内を送信」と記載されていますが、実際、どのように案内の送信をしているのでしょうか。保育園の利用申込みについては、新型コロナウイルスの感染状況を考えると、電子申請をしたい方は一定数いると思いますが、実績としては、まだ利用されている方がいない状況のようですので、どのようなアプローチを行っているのか、教えてください。

#### **(事務局)**

電子申請による申込みの案内についてですが、こちらはマイナンバーカードの交付を受け、かつ、マイナポータルにアカウントを開設している人に対してお知らせをしているところですが、カードの交付率が少ないという現状もあり、効果が限定的であるかと考えています。

#### **(委員)**

案内の送信先が既に限定されている状況だということですが、可能であれば、一例として、紙面による児童手当の申請書に電子申請の案内にリンクされるQRコードを載せて、そこからスマートフォンで電子申請ができるようになれば、利用者も増加すると思います。

#### **(事務局)**

ご意見を参考に、担当課にも伝えさせていただきます。

#### **(委員)**

全体に関わることとして、数値目標の設定自体をやめることは可能なのでしょうか。

例えば、先ほどの Twitter の件でいうと、ここにいる全員で「いいね」をすれば達成できる数値ですし、新型コロナウイルスの感染者数のような情報に対して「いいね」をする人はいないと思います。

市が広報すべきものは、市民が「リツイート」や「いいね」をする必要があるものばかりではないと思いますので、そうすると、目標数値を定めなければいけないのかとも思います。

もう一つはふるさと納税に関して、返礼品のパートナー企業数については、おそらく徳島市が頑張って探した結果だと思いますが、寄附額に関しては、返礼品自体が良い商品かどうかであって、徳島市の頑張りはあまり関係していないのではないのでしょうか。

もちろん、より多く寄附を集めることは、徳島市にとって良いことであるとは思いますが、寄附額の目標を達成するために徳島市が努力するというのは、何か筋が違うのではないかと思います。

そういった徳島市の努力だけでは成果を上げられないような目標も設定されているように見受けられたのですが、このあたりの修正は可能なのでしょうか。

**(事務局)**

「行財政改革推進プラン 2021」は令和6年度までの計画ですが、それぞれ取組によって目標があるものと、ないものを決めています。KPIについては、中間点で目標数値の見直しを行うといったことも可能であると思います。その中で、先ほどご意見がありました部分についても、計画の中で実態に即したものであるのかどうか踏まえながら、今後、検討していければと考えております。

**(委員)**

やめるのは難しいということですね。

**(事務局)**

公表している目標数値ですので、やめるのであれば、その理由を明確にする必要があると思います。

**(委員)**

おそらく、フォロワー数に関しても目標数値は既に超えていますよね。

**(事務局)**

そうですね。

**(委員)**

個人的には、目標の内容にもよりますが、目標数値を達成したから上方修正しようというのは何か違うと思いますし、そういうふうにするのであれば、目標設定自体をやめた方が良いのではと思います。

**(事務局)**

ふるさと納税に関しては、返礼品自体の魅力もそうですが、自治体の見せ方にも工夫が必要です。例えば、テレビでコマーシャルをしているようなポータルサイトに掲載したり、サイトに掲載する写真や文章を工夫したりすると、寄附額が増加するという部分もあります。また、返礼品の売れ筋についてデータ分析を行い、企業と調整しながら新たに寄附額を設定するなど、市の取組によって寄附額も変わりますので、新たな歳入として、本市としても努力しながら取り組んでいるところです。

**(委員)**

市の努力も反映されているのですね。

**(事務局)**

そのように認識しております。

**(委員)**

返礼品の内容だけで、寄附されるかどうかが決まると思っていました。

**(委員)**

市内には認定こども園がたくさんありますが、学童保育クラブが入っているところもありますよね。今春から小学1年生になる子どもがいる親御さんとお話したところ、毎週土曜日通える学童保育クラブもあるのに、その方が利用されている学童保育クラブは、1・3・5週目の土曜日は休みなので、その日は利用できないと言われて、困っているようでした。

学童保育クラブについて、どのような体制になっているのか分かる範囲で教えてください。

**(事務局)**

学童保育クラブについては、市が委託して運営しており、運営主体によってそれぞれ違いがあるのではないかと思います。

**(委員)**

それは、学童保育クラブによって違うということですか。

**(事務局)**

働いている方の人数、子どもの状況、施設の大きさなどの状況を踏まえて、今の運営の形態になっているのではないかと思います。

**(委員)**

開所日などは統一しているわけではないのですね。

**(事務局)**

おそらく、運営主体の状況に応じてと思います。

**(委員)**

親御さんが土曜日に仕事だと、子どもをみる人がいなくて困ると思います。

### **(事務局)**

担当課には、ご意見があったことを伝えさせていただきます。

### **(委員)**

私の認識では、徳島市は、学童保育クラブによって、受入れ人数や土曜日の開所状況、開所時間、月額が全く違います。

行財政改革推進プランの取組状況でも、学童保育の待機児童についての項目で、「学童保育クラブへのヒアリングを実施した」とありますが、これが運営者に対するものか、それとも利用している保護者に対するものかによって、かなり変わってくると思います。

待機児童数の目標に対する実績見込みがありますが、実際はもっと多いはずで、現状、徳島市の学童保育クラブは、定員が超過しているところは、本当に満杯になっていて、小学校3年生くらいになると、退所してくれないかというアナウンスがあります。

本当は、小学校3年生でも4年生でも利用したいし、高学年でも、一人っ子や女の子だと心配なので利用したい。でも、自分たちが退所しないと、低学年児が入所できないので、退所するしかないという状況になっています。希望していないだけで、子どもをみてくれる場所があるのであれば預けたいという保護者の方は、たくさんいると思います。

実際に、小学校5・6年生のお姉ちゃんやお兄ちゃんが、小学校1・2年生の弟や妹と一緒に夏休みを毎日過ごしているといったケースや、小学校3年生になって、学童保育を退所し、毎日、夕方に親が帰ってくるまで一人で待っているというケースも聞いています。

ですから、やはりここについては、もう少ししっかりと保護者の意見をヒアリングして欲しいと思います。

### **(事務局)**

ここでいうヒアリングとは、各運営主体に対するものだと思います。

委員からご意見いただいたとおり、保護者の方の声を拾い上げられるような仕組みになるよう、担当課にも伝えさせていただきます。

### **(委員)**

今は学童保育クラブを利用していないけれども「小学校の余裕教室を活用した学童保育クラブが開設されれば利用したいか」という内容のアンケートを保護者に実施すれば、きっと反応があると思いますので、ぜひお願いします。



## (委員)

資料3の20ページ、23-(1)の「① 職員への公益通報制度の周知、公益通報制度の適宜見直し」という項目で、「コンプライアンスに関する研修の実施」とありますが、目標80人に対して、実績見込みが6人ととどまっています。新型コロナウイルス感染症への対応もあり、なかなか目標に届かなかったというのは想像できますが、その理由や研修内容などの状況を教えてください。

次に、23-(2)の「適正な事務事業の推進（監査機能の充実）」の項目で、「定期監査の指摘事項に対するフォローアップ」に関して、定期監査における指摘件数に目標数値があるということはどう受け止めたら良いのでしょうか。これは先ほど議論にもあった目標を設定すること自体がどうかという話とも関係しますが、現状においても不適切な事務処理が相当程度あるということにならないか、少し心配しております。

また、これに関連して、資料4の説明は後ほどしていただけるという前提で、総務部にコンプライアンス推進室の設置とありますが、設置に至る何らかの動機や議論があったのかについて、あわせて教えてください。

## (事務局)

コンプライアンスに関する研修の参加者が6人と少なかった理由については、当該研修が対面式であったため、コロナ禍もあり職員が出席を控えたのではないかと、また、実施時期が12月中旬という年末の繁忙期であったことなどではないかと考えています。

また、研修内容は、行政手続法に関することであり、市民からの申請に対して行う処分の審査基準や不利益処分を行う際の処分基準などの手続きの進め方、また、処分に対する不服申し立てや取消等の訴訟の制度など、基本的な項目について行ったものです。

次に、定期監査の指摘件数についてですが、定期監査は、監査委員により、収入や支出、契約、財産管理などの財務に関する事務を対象に実施されているものです。

対象となる事務は、市役所のほぼ全ての課で実施されているところであり、かなりの事務量もありますので、平成28年度から令和元年度にかけて、年間の指摘件数が平均で31件程度あり、なかなか減少していないのが実情です。

当然ながら、不適切な事務処理については、本来はゼロであるべきですが、これらの状況も踏まえて、頻出事例を全庁的に情報共有するとともに、事務手続をマニュアル化するなどの取組も行っておりまして、さらに適切な事務処理の徹底に取り組んでいく必要性を認識しております。

また、庶務的な事務については、デジタル化を進めているところですので、それによって、不適切な事務処理の減少にもつながるのではないかと考えております。

コンプライアンス推進室の設置に至るまでの動機や議論というところについては、昨年9月の徳島市議会におきまして、「徳島市政における要望等に対する公正な職務の執行の確保に関する条例」の運用が適切に行われていないのではないかとといった指摘があり、その再発防止策として、職員への意識付けをしっかりと行う必要があるということから、この4月に設置することになった次第です。

コンプライアンス推進室は、人事や法務、契約など、コンプライアンスに係る主な業務を担当している総務部が一丸となって、各専門分野におけるリスク管理の徹底や迅速な対応に努めることで、行財政改革推進プランの取組項目でもある「コンプライアンスの徹底」に向けて、一層の推進ができるのではないかと考えております。

**(委員)**

市役所内の研修は、基本的にほとんどが対面式で行われているのですか。

**(事務局)**

教室形式で行っているものは対面式が多いですが、最近では、オンライン研修や、eラーニングのような資料を見て自ら学ぶ形式の研修も取り入れておりますので、それらと並行して進めている状況です。

**(委員)**

eラーニングの実施状況を確認したいのですが、既にいろいろな研修で利用されているということでしょうか。

**(事務局)**

そうです。eラーニングについては、資料を各担当課が準備し、全庁的に周知をした上で、自由に受けられるよう取り組んでいます。

**(委員)**

実施されている全研修の件数から見ると、eラーニングの実施件数は、まだ少ないということでしょうか。

コロナ禍以前から、民間企業ではeラーニングの導入がかなり進んでおり、年間を通して、社員が自分の空いた時間を利用して、都合の良い時間に研修を受講できる場所が増えていきます。今後、市でもデジタルトランスフォーメー

ションの取組も進められると思いますが、その中で、eラーニングを推進するような仕組みや体制などの構築も必要ではないかと思います。

#### **(委員)**

具体的な内容ではなく、評価方法に関してですが、最近、全国の自治体では、事務事業レベルの評価より、施策レベルの評価を適切にしようという流れもあります。その観点からすると、例えば、ワークライフバランスの実現にかかる具体的な取組項目は5つありますが、これらの実施によって、ワークライフバランスの実現が進んでいるのかというレベルの評価やチェックは、どこでされているのでしょうか。このあたりが結構重要になってくるかと思うので、どこかそういう機能があるのか教えてください。

#### **(事務局)**

行財政改革推進プランの進捗管理については行財政経営課が担当しております。市民会議で委員の方々のご意見をいただくというのがありますが、各担当課に対して定期的に実施状況を調査し、本日のような資料として集約しております。

全体的な進捗状況については、今のところ資料としてお示しできておりませんが、今後は、そのような進捗状況が見えるような資料も必要ではないかと認識しているところです。

#### **(委員)**

個々で数値目標を立てられるような取組の評価はしやすいと思いますが、おそらく、全体として施策が進んでいるかどうかの方が重要だと思います。

もちろん、個々の事業がどのくらい達成したかも大事ですが、どうしても「数値が上がった、下がった」という議論に終始してしまいがちなので、全体として進んでいるかというチェック機能も必要だと思いますので、また検討していただければと思います。

#### **(委員)**

**資料3**の12ページについては、実績見込みの記載がありませんが、例えば、時間外勤務の年間時間数の目標数値である75時間というのは、達成するのがかなり厳しい状況なのではないでしょうか。

#### **(事務局)**

実績見込みが記載できていない部分については、まだ集計ができていないところです。これらの時間外勤務の時間数や育児休業取得率などは、3月末をも

って数値が確定するため、今はお示しできていない状況です。また、財政的な部分では、令和3年度決算が確定していないことから、お示しできていないところもあります。

**(委員)**

2月くらいまでの見込みであっても、集計が難しいということでしょうか。

**(事務局)**

時間外勤務の勤務時間数は、かなり多くの課にまたがっている部分ですので、集計値は新年度に入ってから出てくるような状況です。

**(委員)**

**資料3**の4ページ、取組項目6「NPO等との協働の活性化」の①の目標数値ですが、NPOとの協働事業数として、令和3年度の目標数値が101事業とあり、実績見込みは入っていないのですが、その理由と把握できている範囲で結構ですので現状を教えてください。

**(事務局)**

NPOとの協働事業数については、いくつか確定している事業もございますが、正確な事業数については、現在、集計中であると聞いております。

**(委員)**

ちなみに、どういうテーマで行っているかなど、具体的に実施状況を教えてください。

**(事務局)**

例えば、クラウドファンディングを実施する事業で、「子育てファミリー向け防災・減災事業」というものがあります。これは、日頃から防災について学ぶ機会の少ない子育て世代を対象に、防災士や専門家による講座、防災対策ワークショップなどの体験を通して、防災意識の啓発に取り組むものです。

**(会長)**

ありがとうございました。

それでは、次に**資料4・5**の説明をお願いします。

**(事務局)**

— **資料4・5**により説明 —

### (委員)

先ほど、職員数の削減の話がありましたが、これとセットで考えなければならぬのは、事務量をどうするか、また、どのように事務を効率化するかという点だと思います。

要するに、職員数が減少しているのに、今までどおりの事務量を維持しようとする、当然、一人当たりの仕事が大変になって、ひいては市民サービスの質の低下につながっていくので、事務の削減と効率化という部分も含めて、セットで検討していただけると良いかと思います。

職員が減少するというのは、トレンドとして仕方ない部分もあると思いますが、職員が減少する一方で業務だけ残るとするのは最悪のパターンであり、組織として悪循環になる可能性があるので、そのあたりはセットで捉えていただければと思います。

### (委員)

資料3の20ページに「人材育成」という言葉が記載されていますが、今、使われている文字は「人材」です。これが一般的だと思いますが、最近では、「人材」の「材」の部分について、「財産」の「財」を使っている民間企業が多いです。「人財育成部」や「人財教育部」など、従業員を大切に考えているという、会社の根本的な意識の表れとして、「財産」の「財」を部署名に付けるところが多いと思います。

市役所でも、行政サービスを考え、実施するのは「人（職員）」であり、人が一番重要な経営資源だと思いますので、そういった発想を市役所でも取り入れるのも、良いのではないかと感じています。

## 9 その他

— なし —

## 10 閉会

### (会長)

それでは、ご意見も無いようですので、これで本日の議題はすべて終了いたします。

今回、40という取組項目で、非常に多岐にわたっておりましたが、貴重なご意見をありがとうございました。引き続き、よろしくお願いいたします。

これをもちまして、第1回徳島市行財政改革推進市民会議を終了したいと思います。

皆さま、どうもありがとうございました。

それでは、事務局にお返しいたします。

**(事務局)**

ありがとうございました。

次回の会議開催については、会長と協議をさせていただいた上で、日程が決まり次第、開催通知を送付させていただきます。お忙しいとは存じますが、その際には、ご出席のほどよろしく願いいたします。

委員の皆さま、どうもありがとうございました。