

平成24年度第3回周南市行政改革審議会会議録（要点筆記）

- 日時：平成24年9月28日（金）18時00分～20時00分
- 場所：周南市役所本庁 本館2階 第2応接室
- 出席者：行政改革審議会委員9名
- 事務局：久村室長、野村主幹、深海主査、財間主査
- 傍聴者：なし

1 開会

2 行政改革推進室長あいさつ

3 報告 行政改革審議会委員の変更について

- 事務局 議事に先立って、委員の変更について報告する。

会長である中谷委員から委員辞職の申し出があり、今月20日をもって退任された。労働団体の菊川委員は、団体の役員改選に伴い転勤されたことから今月19日付で退任され、後任として、連合山口県央協議会の周南地域協議会事務局長の上原宏さんを9月20日付で委嘱した。

会長であった中谷委員が退任されたため、改めて、会長、副会長の選出を行いたい。周南市行政改革審議会規則第13条の規定で、委員の互選により決定することとなっているため、立候補、推薦等あればお願いします。

- 委員 これまで副会長をされていた小川委員を会長に推薦する。

- 事務局 会長に小川委員の推薦があったがいかがか。

－拍手－

- 事務局 副会長の立候補、推薦等あればお願いします。

- 委員 事務局一任でよい。

- 事務局 それでは、副会長に和田委員を推薦したい。

－拍手－

- 事務局 拍手をもって承認いただいたので、会長に小川委員、副会長に和田委員が決定した。これ以後の議事進行は、行政改革審議会規則の規定により会長にお願いします。

- 会長 本審議会は熟議が実践されている数少ない審議会である。熟議は徹底的にいつまでもやるのがいいが、時間は有限である。今日は8時までの予定としているが、そこで一旦終わっても次の機会に話し合いをすることができる、永遠の終わりではないということをご理解いただきたい。それでは活発なご審議をお願いします。

4 議題

(1) 第2次周南市行財政改革大綱実施計画実施状況について（平成23年度実績）

○会長 第1回の審議会では「(1) 歳入の確保、(2) 歳出の合理化」について、事務局から説明を受け、質疑を行っていたが、時間の関係で一旦終了した。したがって、本日は、まだ説明を受けていない「(3) 組織力・職員力の向上、(4) 効果的な事務改善、(5) 「選択」と「集中」による事業見直し、(6) 市民と共に歩む市政の推進」について、事務局から一括して説明していただいた後、質疑を行うこととする。

質疑は、本日説明を受けた(3)から(6)を中心として、前回途中となった(1)、(2)についても合わせて受け付ける。

それでは、事務局から説明をお願いします。限られた時間のため、効果額があるものなどを中心に、要点を絞って説明されたい。

〔事務局 第2次行財政改革大綱実施計画実施状況について説明〕

○会長 事務局の説明に対し、ご意見・ご質問のある方はお願いします。議題は23年度の実績についてであり、実績内容は変えられない。議論する点であるが、計画は26年度までなので、今後こういうふうにより方を改善してもらいたいとか、或いはそのうえで、疑問点があるのでお尋ねしたいというふうに発言していただければと思う。

○委員 「15：新たな定員適正化計画の策定」について、総合支所にいる職員が無気力になっているのではないか。権限も与えられておらず、質問しても本庁に確認と言う。人数も減っている。新南陽の総合支所に熊毛や鹿野の職員も来ており、住民とのなじみもない。それらの相乗効果で、市民からみたらやる気がないように見える。定員適正化の視点からどうか。

次に「16：職員（人材）育成基本方針による取組推進」であるが、国・県への派遣や市町村アカデミーへの研修派遣の状況は他市と比較してどうか。

○事務局 職員の研修派遣の状況であるが、国・県への派遣や市町村アカデミーへの派遣など研修に力を入れていて、県内他市よりは機会が増えていると思われる。本市では、全国他市と同様に、退職者不補充で職員数を減らしてきたため、職員構成をみると30代以下が減っていて、今後10年間に次を引っ張る若手人材を育てないと、その後の対応が非常に厳しくなる。30歳から45歳くらいまでの研修に力を入れていかななくてはならない。内部の研修についても、しっかりやるべきと考えている。

職員のやる気の問題については、どうしても今の市の進め方が、予算要求中心とな

っており、課としてヒト・モノ・カネを動かすためには、予算要求をして予算を組み立てることが必要である。しかし、総合支所は予算要求課になっていないので、何をやるにしても本庁側と相談しなくてはならないという面はあるかもしれない。

○委員 市民が言ってきたからやるのではなく、職員がやる気を起こし積極的にならなければならない。職員は市民に対してやれやれと言うのに、退職して市民の立場となったときには、まちのことをほとんどやらない。そこを直さないといけない。在職中にやらないことは退職してもやらないので、在職中に教えなければならないし、そこには数値目標が必要ではないか。

○会長 委員から指摘のあった件については、人事課に伝えていただきたい。

○委員 「17：時間差勤務制度の導入」について、制度の内容をお尋ねする。

○事務局 この制度は、通常8時30分から17時15分までの勤務時間を、早く出て早く帰ったり、遅く出て遅く帰ったりするなど勤務時間を変更するものである。今日のように会議が確実に入っているのであれば、遅く来て遅く帰ることができるが、なかなか定着していない。

○委員 変形労働制度を入れればもっと効率が上がるのではないか。例えば4時間の日と12時間の日をつくり、繁忙日等に柔軟に対応する。時差勤務が馴染んでない状況では難しいかもしれないが、変形労働を進めることで残業時間が減るのではないか。

○会長 公務員に適用するにはどういう問題があるのか確認していただきたい。

○委員 意見はもっともであるが、セクションによって違うと思う。市民相手のセクションや管理的セクションなど、業務の内容を考えたいで行ってほしい。

○会長 繁忙期ではなくても、窓口を閉めるわけにはいかないし、部署によって事情はあると思うが、民間の発想であれば、あっておかしくない。併せて、人事課に確認していただきたい。

○委員 「21：さわやかサービスの実践による市民満足度向上の推進」について、市民の立場からすると、職員の対応によって様々な気持ちになる。「さわやかサービス」を実践するうえでの基本理念、重点的に考える要素は何か。例えば常に笑顔とか、どういう姿勢で対応するとか、何をねらいにしているのか。

○事務局 「周南市さわやかサービス向上ガイド」というものがあり、その一番最初に「さわやかサービスを目指して」ということでスローガンのようなものがある。「さ・わ・や・か」を頭文字にして、「さきに声をかける」「わかりやすく」「やさしく」「かくじつに」というものであり、職員一人一人がさわやかなサービスで案内等することで、市民満足度を上げていこうというのがねらいである。

○会長 受付の方が案内されているが、道に迷われている方がいれば職員も積極的に声

をかけて案内されるということか。

- 事務局 そういうことを接遇研修で行っている。部ごとに接遇のリーダーがいて、職場内でも研修を行っている。
- 委員 外部の評価はあるのか。民間のお店であれば、「接遇対応はどうでしたか」など書かれたアンケート用紙があって記入する。学校でも内部評価に加えて学校運営協議会で評価している。そういうことをされているのか。
- 事務局 それが成果指標にある「窓口利用者の満足度の把握」であり、本来窓口に限らず満足度を把握しないといけないが、できていない。HPの活用も含め、市民の皆様の意見を集められる仕組みは考えていく必要があるので、人事課に強く伝える。
- 委員 市に住民票の異動届を提出するのに、15分待たされたという話を聞いたので考えてみたが、すぐに対応するためには窓口にたくさん人を置かなくてはならないため人件費がかかる。そのうえで考えると、銀行や郵便局ではどこも15分くらいは待たされる。市役所だけ、窓口での受付等がすぐできるのは過剰サービスではないか。行ってすぐできれば市民は喜ぶかもしれないが、その対応のための人件費には税金がかかっている。どこのサービス機関でどのくらい待ち時間がかかっているか研究していただきたい。
- 会長 費用対効果を考えないといけない。15分待たせることによってどれだけ変わるのか調べてみる価値はある。その視点は今まであるのか。やはり早ければ早いほどいいという発想か。
- 事務局 待ち時間が少ないことを目指している。
- 委員 能力ではなくシステムとしての話をしている。銀行や郵便局では、窓口に来た人は番号札をとることで、10分くらい待つんだな、それが普通なんだなと考える。
- 事務局 市民課の窓口は番号札を導入している。税の窓口などは早く対応しないと苦情も多い。
- 委員 苦情があるから対応するのではなく、苦情があってもこの程度の待ち時間は当たり前なんだという考えも、これからはいるのではないか。
- 会長 斬新なご意見であるが、これからお金のない時代には、そういう発想はあってもいいかと思う。今そういう発想はないということだが、貴重なご意見なので、ぜひ検討課題としていただきたい。
- 委員 今のは許容範疇の話と思うが、変形労働の話に関係しており、人を厚くしたり薄くしたりする仕組みがないとできないと思う。繁忙日や繁忙時間に厚くするためには時差勤務では対応できない。そこまで考えて人をどう置くかを検討して、トータルで人件費も削減しながら、満足いただけるサービスの提供を目指さなくてはならない。

- 会長** 人の配置もある程度柔軟にということであるが、繁忙期には市民課の窓口への応援等はあるのか。
- 事務局** 正職員の補充というのはないが、臨時的に業務が増加するときには、臨時職員等を雇用することはある。
- 会長** それでは余分にお金がかかってくるので、その時期が暇な部署から移すことができればいい。
- 事務局** 周南市は〇〇課〇〇担当というように、担当制をとっている。担当制が本来目指しているのは、ある担当（係）が忙しい時期に手の空いた担当（係）がいれば手伝うという考え方であるが、うまく機能していないのが現状である。
- 委員** 大企業の執務室を見ると、机の上には何もない。個人の書類等はなく、周りの壁に書類が置いてある。つまり情報が共有されている。何かあったときは誰でも探せる。自分で書類を持っていると、その人でなければ分からず、担当が違うとできないということになる。
- 会長** 「担当じゃないんで」と断られることがあるので、できるだけ共有してもらいたい。担当制をとって助けられるようになっていいるのなら、機能するようにしていただきたい。
- 委員** 千葉県松戸市役所の「すぐやる課」のように、自由に動ける人を10人くらいつくって、繁忙期等に応援することで少しは解消されるのではないか。
- 事務局** 「すぐやる課」は何でもやる雑用係になる恐れがあるので、行革としてはあまり進めたくない。
- 委員** 給料の多くない嘱託の職員がよく働いており、その人たちでもっているのではないか、給料が多くて奥の方に座っている方が、もっと窓口等に出てきていいんじゃないかという話が市民の間で出てくる。組織の中で果たしている役割があるので、皆が動かなくてはいけないとは思わないが、その人たちが新人研修した方がいいような新人に見えることがある。4月に部署を変わられて、変わったばかりで分からないというのは分かるが、9月になってもそのように言われるのが果たしてよいのか。おそらく外部評価にかけたら、大変厳しい意見が出てくると思う。一方では、電話もかかるし、報告等の書類もたくさんあるだろうし、残業しないとやっていけないよねという暖かい眼差しもあるので、仕事の内容についてきちんと市民に評価され、そしてきちんと批判を受けることができる仕組みが必要なのではないか。
- 会長** 実際に多くの嘱託職員がものすごく活躍されている。ただ他方で、嘱託職員ということで研修が正職員ほどされていないという問題や市民の厳しい声もあるということである。嘱託職員について行革では、どういうふうにとらえられているのか。

- 事務局 理想を言えば、正職員で対応する方がいいと思う。そうは言っても嘱託対応しなければやれない財政事情もある。正職員のほうが高い給料をもらっているのに働かないというのは別の問題で、いわゆる職務怠慢であるのか、仕事を覚えようとしな
いのか、そういう観点から人を評価できる仕組みがないと難しい。
- 会長 例えば嘱託の方のほうが詳しいとか、ずっと雇ってもらわないといけないので、ある意味モチベーションが高いとかで、嘱託の方がよくやられているように見えるこ
ともあるかと危惧する。嘱託の職員というのは行革の対象に入っていないのか。
- 事務局 入る。健全財政推進計画では人件費の削減、要するに人数を削減する検討は
しているし、全嘱託職員について、本当にそれだけ必要なのかというチェックをかけ
られたこともある。しかし、今は職員の採用人数を落としているので、そこまででき
ない面もある。特に幼稚園、保育園は嘱託職員が増加している。
- 会長 人件費という意味で入ってくるのは分かるが、例えば「さわやかサービスの向
上の実践」といったときには嘱託職員も入ってくるのか。
- 事務局 正職員と同様に研修を行っている。
- 会長 嘱託職員自身の問題や、身分の安定性の問題などあると思うが、そういう嘱託
職員のいろいろな問題点についてまとめて議論されるような場はあるのか。
- 事務局 保育園幼稚園は特殊な面もあるが、嘱託職員とは正職員の代わりをするので
はなく、専門性を有した職員を雇用する観点もある。それが本当に必要かどうかは毎
年検証する必要がある、そういう議論はされていると思う。
- 会長 本来正職員でという話もあったが、嘱託職員についてはどこかで問題にしない
といけないと思うので、そこも議論していってもらいたい。
- 委員 今は雇用も厳しい状況で、嘱託職員は市民にとって魅力的な就職口の一つと思
われる。嘱託を採用するときの競争率であるが、かなり多くの手が上がるのか。
- 事務局 採用状況の詳しい数値は今持ち合わせていないが、かなりの数の応募があっ
て、面接を行っていると思う。
- 委員 最近、受付の方がさわやかでよいイメージをもったので、逆に言うと、競争率
が高いからよい人材が選ばれているのかと思ひ質問した。
- 会長 就職口が少ない中で、職を分け合うという意味では必ずしも否定的な側面ばか
りではない。
- 事務局 シェアという部分では、市の業務を外に出していくことが一つ、市の中でや
っている業務を嘱託・臨時職員で対応するのも一つと考えている。それと、嘱託・臨
時の問題で皆さんに共通理解しておいていただきたいのは、周南市で想定される人口
減少がすごく大きいいため正職員を採用できないという状況である。例えば22歳から

60歳まで働いて、生涯賃金が今は3億を切っていると思うが、1人雇えばそれだけのお金がかかるので、実際には雇うべきなのだろうが雇えない。

○**会長** それも含めて、嘱託職員の問題である。どこでバランスをとっていくかということ。市民から厳しい声が出ない程度に線を引いていかないといけない。

○**委員** 嘱託職員と非常によく似た仕事がある。例えば駅の2階のふるさと振興財団も極めて似ているし、文化振興財団も嘱託職員をもっている。市の嘱託職員とは別に、公共性のある仕事についている民間の団体というのか、振興財団的な人たちは、市の嘱託以外にもたくさんいるということか。

○**事務局** 外郭団体の話だと思う。例えば、市が25%以上出資している団体に、ふるさと振興財団や文化振興財団等があるが、市の業務に近い仕事をしているところもあるし、市の本来の業務を委託している場合もある。公の施設をその外郭団体が指定管理者として管理しているところもある。その団体に職員がいらっしゃるということであり、社会福祉協議会を入れると相当な数になると思う。

○**委員** 25%出資しているという話であったが、税金はそのぐらいしか使われていないのか。その人たちの人件費は税金で賄われているのではなく、売り上げと25%出資されている中から費用を出しているのか。

○**事務局** 25%出資というのは、いわゆる基本財産であり、その中から費用を出しているものではない。例えば委託料であれば、市が出す業務を執行することに対する対価として支出されているので、結果的には税金が投入されている。工事において人件費分が計算されて工事費用を支払うのと同様の考え方で、その人たちの人件費も含めて業務の対価として支出されることになる。

○**会長** ということは、外郭団体の嘱託の方というのは、例えば、職員として何らかの形で研修とか適正配置の対象にはならないということか。

○**事務局** そうである。ただし、例えば文化振興財団には運営費補助を出しており、それは職員人件費分を含んでいる。本来は基本財産を1億円とか3億円とかもっているもので、その運用益でその団体の人件費を賄うべきだが、今の金利では、何百億もないといけない。運営が厳しい団体には、市が運営補助をしていることもあり、そういう部分は行革の対象となる可能性はあるし、考えていかななくてはならない。

○**委員** 「23民間委託の推進」であるが、指定管理の考え方はシステムとして考えなくてはならない。例えば体育協会はいろいろな行事をするが、指定管理料の中で自主的に仕事をする、当然電気代も水道代も人件費もかかるが、収入は全て市がもっていく。やらなければ体育協会にお金が残るが、やればやるほどなくなるシステムはおかしいので研究してもらいたい。

もう一つ、市の広報の編集は業者がやっているのか。

○事務局 民間業者に委託している。

○委員 私は他のまちに行くとき必ず広報を持って帰るのだが、周南市の広報はおもしろくない。広報がおもしろくないのは委託することによる弊害ではないか。

○会長 一つは指定管理者の収益に関わる問題点、もう一つは、具体的に広報の例を出されたが、委託した効果として、よいものができているのかどうか。確かに、職員が自らの手で作ると、もう少し面白味があったり温か味があったりするものができるのかもしれないがどうか。

○事務局 一つ目の指定管理者制度については、利用料金制が本来のあり方と言われている。利用料金制とは、市が料金の上限を定めて、上限の範囲内で指定管理者が市と協議して料金を決める。この利用料金は、市に入らず直接指定管理者に入るのだが、委員から意見のあった体育協会の場合は「使用料」である。使用料なので、指定管理料をお出ししてその中で管理運営してもらい、使用料は市に入ってくるという状況である。行政改革推進室としては利用料金制にすべきだと思っている。利用料金にすることにより、頑張ったら頑張った分だけ指定管理者にお金が入る仕組みになる。ただ、弊害もあって、頑張って利用者を増やしても減免対象者だった場合には、人は増やしたけれど収入がないということになる。このことは是正しなければならないと考えている。

広報については、委員の言われることも分かるが、現在は広報のレイアウト等行う職員を育成する期間が途切れている。再度育成して新しいスタイルのレイアウト等を職員が行うのは非常に難しいと思う。そういったノウハウをもった民間業者に委託されていると考えている。問題として、市が出そうとする広報を、職員が各課から原稿をもらって作るのと、業者に原稿を渡して作ってもらうのでは、意思の疎通、やりとりはどうしても希薄になるので、自ずと出来上がるものに差が出る可能性があると思う。

○委員 例えば、広報コンクールで何位以内に入るとか条件を付けられないのか。

○事務局 旧新南陽市で広報担当課にいたときに全国1位になったことがあるが、職員体制は3～4人であり、そこまでの人件費を投入してやるかどうかということがある。委員が言われたように、委託業者に対して目標や条件を出すことは可能だと思う。

○会長 人件費の問題もあるが、安ければ何でもいいというわけではないと思うので、職員のアイデアも入るような、人件費をかけずにできる仕組みを考えていただきたい。

○委員 数値目標を掲げてやらないといけない。

○委員 私は周南市の広報は悪くないと考えている。他市の方がもっと悪い。周南市の

記事が2か月くらいしたら他市で載っている。ということは逆に真似される方であり、他市では人手をかけず、他からの情報を参考に安く上げているのではないかと思う。

○委員 業者の選定はどのようにされているのか。

○事務局 広報の業者は公募型プロポーザルでやっている。

○会長 中身について、全ておまかせではないということによいか。

○事務局 全てまかせてはいない。自前でやると急な変更とか融通がきく面はある。

○委員 広報がカラーであったり、私は広報にお金をかけているなという印象がある。その割には読まれていないのではないか。

○会長 広報の話は「23民間委託の推進」の項目によいか。広報のあり方、費用対効果ということである。

○委員 月1回でもよいのではないか。私が以前住んでいたところでは、A3の裏表1枚くらいだった。これだけたくさんのもが入ってくるのはある意味すごい。

○会長 効果についてはどこかで測られているのか。

○事務局 今やっているかは定かではないが、広報は、どのくらい読まれているのかという議論がよく出る。過去に調べたときには、あまり読まれていないという結果だった。できるだけお金をかけずに、読みやすい広報を出していくことが必要である。月1回にしたらどうかという議論はされたと聞いているが、様々な情報提供をするためには、月1回では間に合わない場合がある。情報提供という観点から言うと、月3回にできないかという話も出たとも聞いている。

○会長 いずれにしても、市民にどういう受け止め方をされているのか、今日も2つの対立的な意見が出たが、そういうのはみていかないといけない。自己満足ではいけないし、どれくらいの満足度があるのか、あるいは、どれくらい活用されているのかというのを常に測っていく機会が必要と思う。広報担当課でそういうことはされるのか。

○事務局 アンケートという手法になるのかもしれないが、市民満足度を測る手法は、考えないといけない。

○会長 今ホームページでというのも多いので、どれだけ紙が活用されているのかについての把握は、ぜひ検討をお願いしたい。

○委員 「41：自主防災組織の充実強化」であるが、実施状況の中で「自助、共助、公助」という言葉がある。自助は自分たちでやる、公助は行政が税金でやると比較的わかりやすいが、「共助」についての考え方を聞きたい。

○事務局 「共助」は行政と地域が共にやる、地域とNPO法人が共にやる等である。

○委員 「共助」は、市民団体が力を合わせてやるという表現を市の公式文書の中で見たから聞いた。行政と民間、行政と自分たちが一緒にやるということが今の説明では

よく分かったが、市の中で今の説明と同じ考え方でお願いしたい。

○事務局 周南市のまちづくり総合計画の、今後のまちづくりの基本方針が「自助、共助、公助」であるので、その共助のとらえ方が違うというのはよくない。共助というのはあらゆる共助と考えた方がいいと思う。

○会長 この文面からすると、自主防災組織は共助の一つということになる。この組織が市のバックアップを受けながら、協力しあいながらやっていくということになる。

○委員 いろいろ会議に出て思うのだが、事務局から私はこういう部署でこんな仕事をして、このような成果をあげましたというペーパーが配られると非常によいと思う。新南陽の広報で全国優勝したことも、そういう話になったから分かったが、今までいろいろな経験をされているのに、その説明をされることが行政にはないのもったいない。話すのは難しいかもしれないので、そういうものが配られるといい。

○会長 事務局とも一つのテーブルで意見交換しているので、今の意見のような情報があることによってお聞きできることが増えるかもしれないし、議論をする上では有意義と思う。もちろん弊害もあるだろうが、そういう発想も一つの案であり、新しい行政サービスのあり方につながってくるのではないか。

○委員 全体を通して総論として感じたことである。各個別の項目は、指標に基づいてやっていけば達成・改善できそうであり取組は進んでいるが、例えば「20：総合マネジメントシステムの確立・推進」や「33：新たな公共施設マネジメント手法の確立・推進」など全体のマネジメントの部分が遅れがちと思う。個別にやっていくことも大事だが、トータルでどっちに向いていくんだという部分も合わせて急いでいただくよいのが一つ、それを確立するためにも、各項目を進めた結果がどうかということをもマネジメントシステムに反映していく仕組みがあればいい。マネジメントの点と評価の点を工夫していただくといいのではないかと全体を通して思った。

○事務局 この4月から行政改革推進室ができて、今までのやり方を踏襲している部分も見直していこうと考えている。最大の課題が今言われたマネジメント、要するに1年のサイクルをPDCAサイクルに乗せていくという作業である。今から財務課を中心に予算要求の作業に入るが、それを皮切りに来年度つくっていく。マネジメントの評価の大きな手法とすれば、事務事業評価や施策評価になるが、この評価のやり方、結果の出し方を見直して、マネジメントシステムを構築していきたい。公共施設については、総量の抑制、箱から、箱に頼らないサービスの提供、機能重視のサービスに変わっていくと考えているので、それを行った後で、全体のマネジメントを組み立てていきたい。

○委員 減免について問題提起である。「社会教育」という言葉があるのは日本だけ、

戦前のお上が軍隊をつくった組織の名残であり、公民館も同様である。中学校に行かない人がいた時代に、建物をつくり社会教育主事を置いて、成人に対して組織的に教育を行うと法律に書いてあるが、今は多くの人が大学に行っており、必要性は低い。これからは我慢が必要である。施設がなくなって我慢することも我慢だが、少しお金を払うことも我慢という考え方をしないといけない。何もかも減免にするとほとんどタダになるので検討してほしい。

もう一つ、自主防災組織でネックになっているのは、個人情報保護である。個人情報保護条例があるから、どこに誰が住んでいるか何歳か知ることができない。地域の敬老会でも誰が対象か分からない。自治会長に聞いても教えられないと言う。中野区では「地域支えあい活動の推進に関する条例」をつくって、お互いに納得で情報を知ることができる。そういうのをつくり防災組織をつくっても、本当のところ分からないので検討してほしい。

○事務局 減免の見直しは、指定管理者制度を導入するときには当時の財政課が検討した。指定管理者制度の基本は先ほど言ったように利用料金制であるから、減免をなくしていくことが非常に大きな課題である。山口市や下関市は、施設をつくってもフィフティ・フィフティ、利用者半分、市半分で、やっても50%減免、あとは利用者負担ということであるが、そういう時代になりつつあり、そういう考え方にならなくてはならない。もっと言うと、古くなった施設を建替えるにもお金がかかるので、受益者負担を多少はしていただく形にならないといけないとは思っている。このため、減免の見直しについては、事あるごとに話を出していきたいと考えている。

次に個人情報の問題だが、自主防災組織に一番大切なのは、福祉との連携と思う。見守り活動を行う福祉の事業があるが、その中では、本人が同意すれば個人情報にはあたらないという見解が国から示されているという話を聞いたので、そういうことを使いながらやっていかないといけないと思う。

○会長 よろしければ議題1は終わらせていただく。今日の話は各担当課に報告していただいて、次に活かしていただきたい。

(2)その他（委員からの意見に対する検討状況について）

○会長 次に、今年度の最重要課題の公共施設の見直しである。前回皆さんからいただいたご意見の検討状況を事務局からご報告いただきたい。

〔事務局 資料「検討状況」に基づき説明〕

○**会長** 審議会での意見を配慮して検討してくださっている。途中経過ではあるが、方向性等で違うという意見があれば、これから最終の案をつくっていくうえで参考にさせていただけると思うので願います。

○**会長** 建物と機能を分けるという議論は前回までなかったと思うが。

○**事務局** これまでは建物と機能が混在していた。例えば保育園を民間譲渡するとして、機能は民間で残るが、建物は廃止するという場合、単に廃止と書くと、機能も廃止するととられかねない。建物と機能は区分しないと説明がつきにくいいため分けたものである。

○**会長** 方針が変わったわけではなく、明確にしたということによいか。

○**事務局** そういうことである。方針は変わっていない。

○**委員** 次回、最終的にまとめたようなかたちで報告いただけるのか。

○**事務局** 計画案の説明をさせていただく。市のルールで、市民生活に影響するようなものは議会に出さないといけない。議会に出す時期以降に説明させていただきたい。

○**会長** ご意見がないようであれば、今後の説明をお願いします。

○**事務局** 公共施設の検証方法については、今出ている意見の内容になるだろうが、意見書としてとりまとめていただく。

○**会長** とりまとめ方であるが、通常の審議会であれば、意見書案については、会長、副会長が責任をもって確認させていただくことになる。もちろん全員で確認することも可能だが、基本的には、皆さんからいただいた意見をそのまま添付するかたちにする。これに、会長名をつけて、市長に提出することになるが、会長、副会長に一任していただけるか。

(異議なし)

○**会長** では、そのようにさせていただく。次回の開催はいつごろを予定しているか。

○**事務局** 議会に出した後に開催するので、再度日程調整させていただく。次回、計画案を説明させていただく。

○**会長** 本日もご協力いただき感謝する。

○**事務局** 以上をもって、本日の会議を終了する。