

第5回

立川市行財政問題審議会

平成31年1月10日（木）

立川市総合政策部行政経営課

第5回立川市行財政問題審議会議事録

◆日時 平成31年1月10日（木）19時00分～21時00分

◆場所 女性総合センター第2学習室

◆出席者

【委員】

金井利之会長	佐藤主光副会長	朝日ちさと委員
伊藤正人委員	水越寿彦委員	笹浪真智子委員
長島伸匡委員	片野 勸委員	砺波正博委員
岩元喜代子委員		

【市側】

小林健司総合政策部長
諸井哲也財務部長
大塚正也企画政策課長
渡貫泰央行政経営課長
齋藤真志財政課長

【事務局】

野口康浩行政経営課主査
笹原康司行政経営課主査
細田悠介行政経営課主査

◆次第

- 1 開会
- 2 議事
 - (1) 後期基本計画の行財政運営の基本方針について
 - (2) 基本方針の方向性について
- 3 その他
- 4 閉会

◆資料

- 1 後期基本計画の行財政運営の基本方針について（修正案）
- 2 行財政運営の基本方針の方向性について

午後7時00分 開会

○渡貫行政経営課長 本日出席予定の方がまだいらっしゃらないんですけども、時間になりましたので始めたいと思います。

あらためまして、皆様明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひいたします。年の初めでお忙しいところをお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

早速ですが、会長、進行をよろしくお願ひいたします。

○金井会長 皆さん、明けましておめでとうございます。今日は第5回の審議会を開会したいと思います。

まず、事務局から何か。

○渡貫行政経営課長 それでは、まず配付資料の確認をさせていただきます。

次第と資料1、後期基本計画の行財政運営の基本方針について（修正案）、資料2、行財政運営の基本方針の方向性について、その他で参考資料として委員よりご要望をいただきました将来人口推計調査結果（町名別概要）、立川市将来人口推計の比較について、あと前回、第4回の議事録、委員確認済みのものを配付してございます。最後に次回の会議開催予定地である子ども未来センターの地図を配付してございます。

若干、参考資料のご説明を補足させていただきます。まず将来人口推計調査結果につきましては、町別ということでご希望がございましたので、表面の表の左端に町名があります。右に年度ごとの人口の見通しということで、最終は右端が2060年と掲げさせていただいてございます。この中では、町名でいうと⑤、⑥、⑩の泉町、緑町、西砂町が2018年と比較して増、それ以外は2018年度比で約80%というふうになってございます。ページをめくった以降は、町別の年齢構成ごとの推計でございます。

もう一つの立川市の将来人口推計の比較につきましては、前回、国、また東京都が出した推計との比較はどういうふうになっているか、というようなことがございましたので、こちらは上から国の推計、都の推計、立川市の推計を並べさせていただいています。国と東京都は平成27年度の国勢調査をもとに推計していますので、立川市と若干数値が異なっているといったところでございます。

2ページ目、3ページ目は、国・東京都の推計の26市の状況を示させていただいたものでございます。

以上、資料の確認と簡単な説明でございました。

以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。以下の今の点よろしいですか、議事録も確認済みということでもよろしいですね。

それでは、もし何かご質問とかなければ議事のほうに入りたいと思います。

今日は議事2つあります。

1つ目が後期基本計画の行財政運営の基本方針についてということなので、まず事務局からご説明をお願いします。

○渡貫行政経営課長 それでは、説明のほうをいたします。

先ほど会長からお話ありましたように、本日は議題が2つ、後期基本計画の行財政運営の基本方針についてと、あと2番目に基本方針の方向性についてとなっております。

前回、基本方針の柱、骨格の部分をお示しいたしまして、幾つかご指摘をいただいたところでございまして、議題1の基本方針については、前回の議論を踏まえた上での修正案を出してございます。

議題2では、それぞれの骨格の項目ごとに後期の方向性について、後ほどご意見をいただき

たいというような形で今回は進めさせていただきたいと思っております。

それでは、資料1の説明に移らせていただきます。

前回、審議会のほうからご指摘を受けた点は大きくいうと3点ほどになるかと思うんですけども、まず1点目が業務改革の視点をどのように入れるのか、またどのように位置付けるのかというような点、2点目といたしましては、地域は自治体資源として位置付けるべきかどうかというような点、大きく3点目としては、情報の活用というところの内容が分かりにくいところで、基本方針としての位置付けでもう少し明確化したらどうかというようなご指摘をいただいたところでございます。そういった点を含めまして、今回若干修正をさせていただいております。

まず、修正の1点目が行革の視点といったところでございます。

今回の行財政運営の基本方針の内容は、この資料1の矢印の下にありますように、太字で書かれてありますが、行政が持つ資源の活用に関する方針としていくことで考えてございまして、業務改善・改革についてはその前提、この後期基本計画の上位にあたります長期総合計画の中の基本構想におけるまちづくりの基本理念において、不断の行財政改革の推進、この矢印の頭を書いてありますが、そういった形で示している形となっております。その上で、自治体の持つ資源をどのように効果的、効率的に活用していくかというような方針をここで定めていきたいといったものでございます。

そういった中で、人材とか施設とか予算、情報という行政の持つ資源を活用して、様々な施策を効果的、効率的に向上させていくといった形をとっていきたいと思っております。それを回していくのがいわゆる行政経営システムになってきます。いわゆる行政評価を活用した行政経営システム、それを回していく中では業務の効率化が出てくるということで、ここでは前段に業務の効率化については表記してはどうかということで修正をしております。

2点目にご指摘の地域については、地域は自治体資源にあたるかどうかといったところでございます。広い意味ではそう捉えるようなところもあるとは考えてございまして、前回のご議論を踏まえまして、ここでは行政に裁量があるものを行政の資源として位置付けまして、人材、施設、予算、情報を資源として整理し直しました。地域につきましては、地域自体に自由な裁量があるというような形がございまして、連携という形でご指摘を踏まえて整理をしております。

3つ目の情報の活用につきましては、後ほど資料2でご説明いたしますが、資料2の7ページで情報の活用のことを説明させていただいております。

現状、行政は行政評価で活用する情報はもとより、ここの中段にありますように、市は統計上の数値はもとより、様々なデータを持っているところがございまして、それを施策の向上に向けてもっと分析して、戦略的に活用することがいま一つうまくできていないのではないかなというようなこともございます。

また、市はこれまでは情報というのを結構抱え込み過ぎて、なかなかオープンにすることがなかった、というようなこともございます。情報については市自身がどんどん活用していく。更に市が持っている情報をオープンにしていくことによって、民と官のウインウインの関係で、更に施策を向上させていくというようなことが今後は大きく今まで以上に必要になってくるだろうというような位置付けで、今回は情報の活用は資源の一つとして位置付けていきたいといったものでございます。

また、資料の1に戻りまして、裏面が今お話ししたところ、議題の修正案でございまして、この傍線を引いたところが前回と修正したところでございまして、業務の効率化につきましては前段の部分、これは前段という表記かよいかどうかはまた別な問題でございまして、当たり前

な形としてここに置いていくというような形を考えてございます。前段としては行政経営システムの推進と市民との協働。方針としてはあくまで行政が自由裁量を持つ資源についての方向性を示すというような形で、骨格は据えていけたらよろしいのかなというふうに修正を加えたところでございます。

資料1についての説明は以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明について何かございますでしょうか。

前回の議論を受けて少し見直しをしたということでございますが、よろしいですか。

どうぞ。

○砺波委員 この資料1の下の図を見て思うんですけども、2つありまして、1つ目は行政の左側の図は大体こんな感じかなとわかるんですけども、それと地域とが連携をとるのはわかるんですけども、下に醸成とありますが、この醸成はどのように考えればいいのかなと思って見ているんですけども、この醸成は何がどうされるのか、よくわからなかったんですが。

○金井会長 事務局、これはどういう意味ですか。

○渡貫行政経営課長 地域との連携を含めて、また地域を更にいろいろな団体等を含めて、そこを更に、醸成という言葉が適切かどうかはまたあるかもしれないんですけども、更に活躍の場を広げていくというような、育てていくというような意味合いを込めまして、そういった矢印をつけさせていただいたところでございます。この言葉自体が適切かどうかというのは、またご議論はいただきたいと思っております。

○砺波委員 その想いは、行政が地域を育てるという意味と考えてよろしいんですか。

○渡貫行政経営課長 上からの目線の感じになってしまうので、表現は考えたほうがよろしいのかなというふうには思います。

○砺波委員 言葉はあれですが、そういうふうな意味合いがあるんですね。わかりました。

○小林総合政策部長 どちらかというと、きっかけづくり、例えばある行政のテーマを皆さんにご議論いただく委員会を行政内部で一回つくって、それでいろいろと議論を進めてきた。そのミッションが終わった段階で、今までミッションでご議論いただいた委員会が独立して、行政とは別の部分で新たなテーマを見つけながら、様々な喫緊の課題であるとか、市民の生活に関わるようなテーマとかを各委員会の元委員会の皆さんにご議論をいただくと、そんなようなイメージです。

ですので、一つのきっかけづくり、例えばこの行財審だったら行財審の皆さんが行財審で一回テーマが終わった段階で、新たに自主的にグループをつくりながら、勉強会を開いたり、いわゆる連携を重ねるとか、そのようなイメージを少し持っています。

○金井会長 醸成という言葉がいいか悪いかわかりませんが、醸成の「醸」すなわち「醸す」とは、米とこうじみたいな関係でしょうね。だから、酒みたいなもので、地域はお米で、何か行政側がこうじを入れれば酒になると、そういう話で、そういう意味では資源のような気もしますが、どういうふうにこれを考えていくのか、また議論したほうがいいのかもかもしれません。

他にはいかがですか。

どうぞ。

○長島委員 P D C Aのサークルがありますが、P、D、Aは分かりますが、行政が多分プランニングして、アクションして、ドゥもするということなのでしょうけれども、チェックはどこがやるのですか。

○渡貫行政経営課長 これまでも行政評価を用いて、行政内部でチェックをして、それを議会に報告をして、そこでチェックを受けご指摘をいただいているというようなところでまたアク

ションに繋ぐと、そういうふうな。

○長島委員 行政内にチェック機関があるわけですね。

○渡貫行政経営課長 まず、自己評価というような形でやっています。自己評価をもとに一連の改善点、方向性を出します。それを市民に公表していますし、9月に議会にも公表してございまして、そこで様々なご意見をいただいて、更なるアクションに繋げていく、そういったサイクルを今はやっております。

○長島委員 言ってみれば、ここが一番重要なところですね。

○渡貫行政経営課長 そうですね。

○金井会長 よろしいですか。

それでは、もしまた議論があれば、また出していただけたらと思いますが、無ければ続きまして議題の2のほうに移りたいと思います。行財政運営の基本方針の方向について、ということになります。

事務局からご説明をお願いします。

○渡貫行政経営課長 資料の2でございます。

先ほどの説明は資源ごとの大きな項目について行いましたけれども、今回は大きな項目ごとに切り分けてご説明の後、方向性の部分で意見をいただければと思っております。表の見方といたしましては、例えば業務の効率化とありますけれども、この左側が現状の課題。現状の課題のところは、第3回の行財政問題審議会の議題「基本方針の進捗について」でご説明した内容を主にここでは掲げさせていただいております。

この右の欄がそれを踏まえた上で、今後この審議会を通して上がるであろう内容を方向性として明示させていただいておりますので、この方向性の部分について、この内容に限らずご意見をいただけたらと思っております。

それでは、項目ごとにご意見をいただきたいと思っております。

1つ目の行政経営システム推進のところからご説明させていただきます。

まず、1つ目の業務の効率化につきましては、現状の課題といたしましては、行政評価に基づく事務事業の重点化や見直しの取り組みについて、さらには業務の標準化の取り組み、現在3市、立川・三鷹・日野で住民情報系の情報クラウドの構築を行っておりますが、そういった取り組みや自治体間ベンチマーキングなど、そういったことが今後課題になってくるのかなと考えております。

また、業務の効率化のところでは、AIを活用したものであったり、ロボティクス、いわゆるRPAの進化によって導入可能性のある業務が拡大をしてきているというようなことがございます。そのAIにつきましては、近年の例では保育所の入所選考をAIで行って、何時間もかけていたのがほんの数分で終わってしまうとか、そういった業務も出てきたり、ふるさと納税事務のRPA化の導入とか、種々な事例がありますけれども、そういったことも今後後期基本計画の方向性が出てくるのかなというふうには思っております。

後期基本計画の方向性については、行政評価に基づく事業の再構築等の推進、業務の標準化の促進、AI、ロボティクス等の検討を挙げさせていただいておりますが、特に行政評価に基づく事業の再構築等の推進につきましては、近年、これまで行政評価を行って事業の廃止等を行ってきており、ある程度事業を収れんしてきています。これからは単なる廃止でなくて、事業の再構築というような形、単なる廃止で再構築じゃないと非常に難しいような状況になってきてございますので、再構築というような視点から今後考えていったらどうかということで書かせていただいております。

業務の標準化の促進につきましては、先ほどもお話ししました住民情報系のクラウド化とか、

町田市で行っている自治体間ベンチマーキングにおいて、標準化をしていこうというような方向性も各市連携して行っていますので、その進展が更に進んでいくのではないかとといったことで、挙げさせていただいてございます。

次に、2点目の指標のあり方でございます。

ここにつきましては、現状の課題といたしましては、先の行財政問題審議会、前期のときに答申でいただきました内容でございますが、目標値が現状から向上の視点で定められているところ、または市民満足度には上限が定めにくくて、恒常的にサービス向上が求められるところ。また、市民満足度を指標としますと、その指標が市の取り組み以外の要因に左右されるといったような状況が課題となっております。

例えば、防災対策の推進といったような施策につきましては、その指標が防災対策を行っている市民の割合としているんですけども、それは災害が起きないときは指標は上がらないんですけども、災害が起きるとぐっと上がってしまっている。市の施策に関わらず上がってしまうというような状況もございまして、そういったことも課題となっております。

そういうことを踏まえまして、後期の方向性といたしましては、費用対効果の重視、また定量的なデータ分析、これは後ほど情報の活用が掲げられてございまして、それによる分析の重視、市民満足度だけに頼らない指標の設定というのがこの方法として考えられるのかなと例示として挙げさせていただきました。

次に、3段目でございますが、行政評価と資源との連動のところでございます。

この答申で挙げられている内容を踏襲してございますが、まず課題といたしましては、行政評価の結果と予算、組織、定員の連動の推進、また連動の点では行政評価結果をこれまで経営方針としてまとめることで、予算との連動を構築してきたということもございまして。また、先ほど答申のお話をさせていただきましたが、答申の中では後期基本計画策定にあわせて取り組んでいる事項、庁内における評価疲れの対応ということも課題として挙げさせていただいてございます。

それを踏まえまして、方向性といたしましては、評価体系と組織の整合であったり、あとは予算、定員、今回資産活用というのがございますが、その辺を連動した仕組みの構築と、あとは人的コストの可視化とのマネジメントシートの更なる向上、それを31年度でも更にこの場でもご議論いただく予定でございます。

あと4点目といたしましては、後期基本計画の進捗管理、これにつきましては、現状の課題といたしましては、施策の各指標の31年度への達成率の進捗について管理しているところでございますが、施策の指標によっては、1対1対応になっていないというようなこともございますので、全体の進捗をつかむのは難しいというようなところもあります。

そういったところから、後期の方向性といたしましては、なるべく進捗を図れる定量的な指標の設定を今後は更に努めていかなきゃならないという方向性になってくるのかなというふうにご考えているところでございます。

まず、1番目の行政経営システムの推進について、一旦区切らせていただきたいと思いますのでございます。

以上でございます。

○金井会長 今ご説明があったところでありますが、皆さんのほうからいろいろご質問とかご意見があれば、いかがでしょうか。

どうぞ。

○佐藤副会長 これは例えば費用対効果の重視とか、行政評価、予算、定員、資産活用に連動する仕組みの構築とか、意外とさらりと書いていますけれども、これは本気でやろうと思った

ら結構大変で、例えば費用対効果を皆さん書いていますが、多分行政の最大の問題は費用が分からないこと、いわゆる政策コスト、政策の原価、これが実は分からないというのが大問題なので、これはいわゆる公会計改革の問題で、よく事業別とか課別の財務諸表を作るとするのはこの話なんですよ。江戸川区とか町田市とか、あと荒川区です。だから、結構これは公会計改革も関わりますということ。

それから、行政評価、予算、定員、資産を連動させると、つまり人と物と金を連動させるというのは、これは組織再編みたいなので、よく事業評価がなぜ難しいかというのは、課をまたいで事業があったりすると、結局これは誰の責任というのがよく分からなかったりすると、予算の単位と評価の単位が違っていたり、あと定員管理が違っていたりすると大変なので、だからここでたびたび紹介しますが、町田市はなぜあれをうまくやっているかという、評価の単位が課で、しかも定員の管理も課で、もちろん予算も課なんですよ。だから、全部課で統一したので、いわゆる公会計による評価も定員管理も物の管理も結構一貫性を持つんですよ。

だから、それは本気でやろうと思うと、組織の大改革になっていくので、だからそれをどこまでやるというのは、ちょっとその距離感がよく分からなかったんです。

○渡貫行政経営課長 現状、政策、施策、事務事業という形ですが、本市の場合については、施策ごとの事業別予算というような形で行いますけれども、今行政評価でやっているのは、施策ごとにそれを評価をしています。そこに人数を当てはめる、そこまではやっていくというようなことがございます。それが組織と今連動しているかという、そこが1対1対応といったところではないので、そこが一番本市においては課題になってくるのかなと思っています。

どれだけ施策と組織を連動させていくかといったところが非常に課題が大きいのかなと。そこがしっかりしてこない、先ほど副会長が言ったようなところで、今後の評価でしっかりチェックしていく段階においても、非常にチェックしにくくなっていくというのが相変わらずの課題になってくるかと思っています。

○佐藤副会長 前は施策別予算を作れという話で揉めたのが施策が複数の部にわたっていたりする、これは誰が評価するのか分からないというのがあったじゃないですか。だから、評価をする単位と予算をつける単位と人間をつける単位と合わせないと、それは課であろうと部だろうと、多分そうしないと連動というのは担保できないと思います。

○渡貫行政経営課長 施策ごとに決算、人というのは施策評価と事務事業評価とで分かるような形にはなっています。ただ、予算の見せ方としてはそういうふうな形にはなっていない。内部的には、そういう補助資料としては、実は政策ごとには作ってはいるんですけども、それを公にやるとなると、今までの会計的なところもありますので、そこがちょっと非常に難しい課題かなと思います。

○長島委員 行政評価と資源の連動のところの左側の一番下にあります「庁内における評価疲れの対応」というのがありますが、これは何をおっしゃっているのですか。

○渡貫行政経営課長 行政評価で各担当課のほうには、今日はちょっとシートは持ってきてないんですけども、事務事業の単位ですと、表裏で2ページで、大体800事業ぐらい、1課10近く事務事業を持っているんですけども、それを評価していく作業というのは所管課にとっては結構、負担な作業でございまして、それを3月の時にやって、それをまた5月に個別対応ということでそこでやって、更に最終的には議会の前に最後のチェックをするという形で、評価に対する事務作業的な局面を見て、評価疲れというようなところが出てきています。

そういった声は、今では年中行事じゃないですけども、慣れてはいると思うんですけども、相変わらず事務事業を多く持っているところについては、かなり作業負担になっている

という形で、そういったところを評価疲れというような声を聞いているところです。

○長島委員 ということは、評価のための評価になっているということですか。

○渡貫行政経営課長 実際そういうような声をいただくというようなところがございます、実際、自分達が施策を向上させたいために、予算とちゃんと連動して、自分達が評価したものの予算が上がるというふうな形になってくれば、更にモチベーションはアップするんですけども、予算というのは必ずしも右肩上がりというわけではないので、そういった中では限られた中でやっているの、成果として上げていきたい、自分達も事業としては右肩上がりにしたいけれども、そこが自分達の成果としては出てこない、というようなところでの評価疲れ、なかなかモチベーションにも繋がってこないというようなところがあるというところがございます。

○長島委員 指標そのものの設定に結局は無理があるのではないのですか。そこで無理をしているから、結局そういうものを評価しようとする、結果的に全体が無理になるという。あるいは評価の時期をもう少し大まかに4分の1半期ごとではなくて、半期ごとにするとか、期末だけにするとか、何かそういう工夫も要するんですかね。そこら辺がちょっと我々よく分からないものですから、評価疲れされているということは、評価をするほうも疲れているし、されるほうも疲れているし、仕事が回らないわけですよ。

○渡貫行政経営課長 評価をして、一体何に繋がっているんだらうということを職員自身が感じないと、そこはモチベーションに繋がってこない。

○長島委員 1 ページ目にあったPDCAが回ってないということですね。チェックばかりしていて、アクションに結びつかないという。

○渡貫行政経営課長 アクションにいかうとすると、予算のところではなかなか結びつかないというようなケースもあるので、そういったところでは徒労感というのは一種あると思います。

○長島委員 後期基本計画の方向性の中で、それをカットされているということは、評価疲れがあるから止めたということですか。これは後期のほうにどういうふうに生きてくるのですか、別に何も生かされないのですか。

○渡貫行政経営課長 ここではより連動性を感じるような仕組みとして、先ほど目標値がというような話が。

○長島委員 2項目に入っている文言の中に含まれているということですか。

○渡貫行政経営課長 そうですね。

○佐藤副会長 評価疲れの話がよくあるのは、我々予算の話をするときは事務事業と考えちゃうけれども、一般の職員の方は業務なんですよね。なので、大学でもそうなんですけれども、自分の日常業務が大学の目標とどう関係しているのって誰も意識していないし、分からないし、なので、今さら評価しろと言われたって、自分達の日常業務と全然関連付けられないので、何のために評価して、これが自分の業務にどうはね返ってくるのかが全然繋がらないんですよ。

だから、自治体によっては私の仕事目標とかと掲げさせて、ある程度自分の仕事と事務の目標をちゃんと意識させる関係というのを一つ設けたりするケースもあって、よく戦略マップなんて言い方で、企業なんかの組織論でよく出てきますけれども。だから多分評価疲れの理由そのいち、自分の業務と予算の事務事業がうまく繋がっていないケース、これは今言ったように、私の仕事目標とかじゃないけれども、これを繋げてあげる作業をしてあげるといいというのが一つ。

それから、別に予算をとるために事務事業評価をするというよりは、自分の仕事を減らすためにやるんですというふうに割り切りもあって。要するに余り効果の無い、例えば執行率の低い事業とか、ニーズの乏しい事業とか、利用者の少ない施設とか、要するに止めたいわけですよ。止めれば自分の仕事が減るわけじゃないですか。それが全てワークライフバランスに繋

がっていくわけですよ。

だから、多分予算をとるとというのは昔のモデルで、今はいかに自分たちの業務をこれ以上増えないようにするか、あわよくば減らすかだとすれば、それにちゃんと繋げてあげれば評価疲れにはならないですよ。

○伊藤委員 職員の方は、お一人お一人が自分のお仕事に対して目標を設定しているんですか。

○渡貫行政経営課長 人事評価といったところでは、先ほど佐藤副会長のお話であったように、こういった組織の目標から自分の目標というのを設定して、それを人事評価として昇給とか、あとは勤勉手当に反映させているといったところまでございまして、少しずつ連動というところは、仕事の目標を個人のほうにも用いるような、そういった仕組みについては少しずつ改善をしてきているところがございます。

○伊藤委員 連動しなきゃ意味ないですよものね。

○渡貫行政経営課長 そこについては、ようやくここで人事評価が給与に連動するような形で昨年からなりましたので、そこでは組織の仕事から自分の仕事を導き出せるような形で、なるべく1対1対応できるような形では進めていこうとしています。

○朝日委員 評価疲れのほうは、行政の内部の話で基本のところなので、非常に重要かとは思いますが、外に向けて市民満足度の指標の話がありましたが、評価を議会で報告という話もありましたし、多分市民の方も見られるような形で出しているとは思いますが、それをどのように受けとめるかということでは、目標値にいった、いっていないというところの根拠がよく分からないと思うんですよ。

いいにこしたことはないけれども、必ずしもそれだけ思っているとも限らなくて。市がいい形ですとずっと運営されていくことを多分望んでいると思うので、費用対効果としてどうだったのか。目標とか実績はもしかしたらちょっと落ちたかもしれないけれども、費用、予算に対して効率的に回すことができているというところの評価ができたかどうか、簡単に理解できるという形の提示の仕方というのも大事かと思うんです。そこには満足するにはサービスが良ければいいだろうという一元的なものだけではない情報も必要かと思うんですよ。

その点でいうと、先ほどの話にもあったんですけど、圧倒的に情報が足りていないんじゃないかなという気がしまして。先ほどの行政コスト計算の整理も難しい、なかなかハードルが高いというお話もありましたし、成果、効果のほうについても、評価疲れされている内部では、いろいろなものを苦心して指標にされていると思うんですけど、もうちょっと何か成果に繋がるような指標として集められるものというんですか、活用できるものというのがあるかもしれない。

例えば、資産活用でいっても、公共施設のカルテみたいなのとか、だんだん整備されてきたりということもあるかもしれないので、そのあたりの情報の整理、分析、示し方ということをもうちょっと考えたらいんじゃないかなと思うんです。最後の情報の活用という大きなところですけども、行政経営システムの基盤にもなるところなので、ここも行政経営システムと繋がってくるところなんじゃないかなと、どちらの書きぶりにもお互いに書いておいたほうがいいのではないかなと思います。

以上です。

○金井会長 他に。

○砺波委員 今説明していたのは、前段としての行政経営システムの推進とあるんですけども。表の左側が現在の課題で、右側が方向性ですので、この方向性から検討されて、個々の課題に対しての施策が出てくるわけですよ。こんな方向で考えて、この課題に対してはこんなふうな施策をしますよ、となると思うんですが、前段という扱いであったとしても、何か名前

だけであって、この課題に対してこんなふうな方向性を考えて、こんな施策をやりますよ、という形で出てくるんですか。前段という意味合いがどんなふうにかかれていたのか。

○渡貫行政経営課長 今、前段という形の表記はしているですけども、ここの前段の意味合いとしては、当たり前前といえば当たり前前というような意味合いでしかなくて、その表記をどういうふうな形で今後示していこうかな、というのは、表記の仕方については考えているところです。ただここの内容については、方向性としてはある程度触れておいたほうがよろしいのかなというので、こういうふうな形で出させていただいています。

○砺波委員 これに対して施策が出てくるわけですね。それが1対1かは方向性で考えて。

○渡貫行政経営課長 施策としては、この下に繋がるものとして出てきますので、あくまでこれは大きな方向性としての文言として、こういった文言をキーワードとして入れていくものとして挙げていただければなというふうに思います。

○砺波委員 そうすると、前段というのは、後ほど方針が出てきますが、方針の上に位置付けるものであって、全部その方針に影響を与える。

○小林総合政策部長 小さくて見えにくいかもしれませんが、現状はこういう形で、これが前段になっているんですね。その下に方針1、方針2、方針3、方針4、方針5というふうに繋がっていきます。今これはイメージしているのは、この前段の中に書き込むキーワード等を、ここで業務の効率化だとか指標の出し方だとかを箇条書きさせていただいて、これと同じようにするのであれば、この前段をこういう形で文章化して、そのキーワードを今ご議論いただいている、そういうふうに認識いただきたいと思います。

○砺波委員 ということは、前段に関して言うと、施策が出てくるかもしれないし、出てくる施策というのは、この方針というところでその全体相当としたものが出てくるのですか。

○渡貫行政経営課長 細かい施策というのは、各政策、施策として出てくるので、そっちなほうになっているので、その上の方向性として出てくるという形になります。

○砺波委員 何か前段のところの右側の後期基本計画の方向性というところが3ページ以降からの方針と全く同じだったので、これはどんなふうに切り分けていいのかなと思っていただけですけども。

○渡貫行政経営課長 この書き方については、事務局としてまだまとまってはいないんですけども、今ちょうど部長からのお話のような形のキーワードとしては、拾ってはいきたいというふうには思っておるんですが、それが後の方針のところでは触れられるかどうか、また施策のところでも触れられるか。最終的には更に下の施策の部分が繋がってくる部分になってくると思うんですけども。

○砺波委員 そういう説明だとそう見えるんですけども、なかなかこの前段のところの方向性が、各方針については後ほど説明があると思いますけれども、どう繋がるのかよく分からないので、そこは後で聞かせてください。

○金井会長 とにかく前段と方針がどう繋がっているのか、いま一つよく分からないというのはそのとおりのことです。ちょっと工夫の余地はあろうかと思えます。また次回までに考えていただければと思います。

ほかにはいかがですか。

○片野委員 方針の資産の有効活用の項がありますけれども、ここで立川の基地跡、それが40年前に返還されて、それがそのままになっているような状況で、それは市としてはどういうふうに考えておられるのか、ちょっとお尋ねしたいんですけども。国のものだから手がつけられないのは、それは分かりますけれども、それが方向性としてあの広大な資産があるわけですけども、それを市としてどういうふうに考えて、地元では土地の有効活用のための打ち合わ

せ、そういったことがなされているようですけれども、それは具体的にどういうふうに進んでいるのか。

○小林総合政策部長 米軍跡地につきましては、今おっしゃられたように昭和52年ぐらい、52年の11月ですか、全面返還されて、その後国のほうで米軍の跡地を主に3つの使い方をしましょうと処理の大綱というのが出ました。1つは今皆さんご利用いただいている昭和記念公園、それから真ん中の部分が広域の防災基地ということで、どちらかというところ一番東側の部分がまちづくりの種地にしましょうという形で、今ご覧のとおり、こういったこのフェアレ地区もそうですし、市の庁舎が入っているあの辺の区域なんかも発展している。あの部分は既にまちづくりが終わっていますし、真ん中の都市軸、それから広路周辺も広域防災基地ということで移転しています。あるいは内閣府の首都圏の有事の際の代替拠点としてみんな整備をされていて、記念公園も使えるしということで、国有財産の有効活用という意味合いでは、既に大体整備がついていて、有効活用は進んでいるという、そういう理解をしています。

○金井会長 資産の有効活用の話は、方針の細かい話ではあるということと、それからもう一つ市の資産という意味なのか、何か市内に存在している資産というのは民間もそうなる含まれちゃうので、これは行革でどういうふうを考えるのかというのがあるとは思いますが、それはまた方針のところでも検討していただければと思います。

他にはいかがでしょうか、特に前段のところ。

○岩元委員 市民満足度の関係なんですけど、行政の目的というのは市民満足度を上げていくということだと思うんですけど、この調査というのは何年にどのぐらいやって、ここに市民満足度に頼らない指標の設定ということがあるんですけど、具体的にもう少し分かりやすく教えていただければと思います。

○渡貫行政経営課長 市民満足度調査は、4月に毎年調査を3,000名で層化無作為でやっています。最近では3割か4割ぐらいの回答率になってはいるんですけども、標本数としては十分な数です。

市民満足度といったことは、先ほど言ったように、なかなか主観的な要素を含む部分もあるほか、市の施策とは関係無いようなところも結構、結果に出てきてしまっている。

先ほど防災のこともお話ししたんですけども、例えば良好な市街地環境の形成という施策があるんですけども、そこについては、目的がいわゆる広域的な中核拠点として多様な都市活動をされる市街地形成を図るというようなことで、都市計画のほうを中心にやっているんですけども、そういった中で成果指標としては立川市を住みよと感じる市民の割合、あなたは立川市を住みよと感じますか、というふうにお聞きしているんですね。

それは行政施策だけではなくて、民間的な商業的なお店ができれば魅力的にも感じるもので、行政だけではないところも含まれるというようなありまして、そのような指標から、より施策の目的が反映できるような指標に変えていったほうがいいんじゃないかというような趣旨です。

○岩元委員 聞き方というか、何を聞くかで本当の市民の想いというのが的確に数値化されるということは、質問項目というのがありますし、その辺の工夫ということも大変重要なこと。

○金井会長 他にはいかがでしょうか。

市民満足度も確かに非常に難しい指標だとは思いますが。主観的なのですけれども、主観的であることが大事なのでしょう。市民は別に客観的なロボットではないので、むしろ主観的にどう思われているのかも大事です。かつ市の政策によらないことで評価が決まるというのは、そんなものは当たり前であって、政治や行政というのはそういうものであって、民間企業じゃないですから、天変地異まで含めて評価の対象になるわけで、それはしようがないですけども、ただ現状の指標がいいのかと言われると、多分ずれているのではないかと思いますよ。

それから、民間の顧客満足とちょっと違うのは、いろいろなサービスが非常に細分化されていますので、大体多くの市民はなんらかのサービスを受けているとしても、多くの市民が特定の行政サービスを受けていないのです。非常に聞き方が難しいだろうなとずっと思っていました。それからもっと端的に言えば、市民に住みやすいですかと聴いても、住みやすいと思っているから住んでいるのであって、ほとんど無意味な質問の可能性があるのです。いろいろなまちで住みたいかという指標をとると、住みたいと多くの市民は答えるのは当たり前で、住み続けているのですから。嫌だったら出ているわけで、そういう意味では意味の無い指標になっている可能性もあります。そういう場合はむしろ市外の人に聞くわけです。立川に住みたいですかと。そういうのがあったりするんですけども、いろいろ工夫の余地はあるかなと、これは私も大分前から思っていましたので。

ただ、上限が定めにくいとか、向上の視点から定められているというのが一概に悪いことではないのですけれども、これは朝日先生おっしゃったように、要は費用を問わない質問で、またそれは効果の測定だけですので、ある意味でそれは当然なので、だからこそ費用のほうの情報を同時に車の両輪として必要だという副会長が言われた話に繋がると思うのです。これは大いに今回改善するというポイントになるかなと思っています。

ちょっと長くしゃべってしまいましたが、他にはいかがですか。

とりあえずこのところはこれくらいで、また思いついたら適宜いろいろ出していただければと思います。

事務局、次のテーマを。

○渡貫行政経営課長 それでは、ページをめくりまして2ページ目、市民等との協働の視点でございませう。

まず、1つ目の市民、市民団体、住民等の連携につきまして、まず現状では市民団体や地域団体、職員のほか事業所等への更なる協働意識の向上、更には自治会等の従来からの地縁組織とNPO法人等の新たな組織との調和、この辺が課題として取り上げられているところでございまして、それらを踏まえまして、方向性の一つとしては、これまででもありましたが、市民団体や地域団体との役割分担による協同の推進であったり、例えば2つ目の新しい公共私、それらとの協力関係の構築するプラットフォームユーザーへ市としては転換をしていく。

米印についてでございますが、これについては下にありますが、総務省に自治体戦略2040構想研究会というのがございまして、平成30年7月に示されてございませうそこの報告書に基づいた考えでございまして、公共または地縁組織、更には家族単位の私に当たるところが人口減少と高齢化に伴って、それぞれの暮らしを維持する力が低下してきていると。そのために自治体は新しい公共私、その他の協力関係を構築する役割への転換が求められているというような考え方でございまして、更には自治体職員については関係者を巻き込めるプロジェクトマネージャーとなる必要があるというような論調で報告がありまして、そういった考え方を入れていくかどうかといったところを今回、方向性として出しています。

また、女性、シニア世代など、多様な人材の活躍に向けた取り組みについてでございますが、現状の課題といたしましては、自治体加入率の低下など、地域活動の担い手の不足、それを踏まえまして、これまでもありますとおり、活躍の場を求める女性、シニア世代の多様な人材の発掘ということで入れさせていただいてございませうが、これは先ほどのプラットフォームユーザーの転換といったところに繋がってくるかなというふうに思っています。

この部分についての説明は以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

これはさっきの醸成の話と多少重なる話かもしれませんが、この点はいかがでしょう。

いかがですか。

○伊藤委員 こういう方向なんでしょうけれども、さてと。

○金井会長 だから、何なのという話になっちゃう。

○朝日委員 醸成というところは、矢印が一方方向になっているので、結構強いメッセージで、先ほどもご指摘ありましたけれども、今までの連携と何が違うのかというと、会長がおっしゃったみたいに、こうじを入れるということを明言している。行政のほうからもう一步突っ込んで、踏み込んで、連携は多分自動的にはできないので、絵を描かれても、誰がそれをやるのか、描かれても自動的に協力しましょうとみんな言い出すわけでもないで、多分行政のほうがかこうじに当たるものを何か働きかけをもっときっかけを強めるということの表れかとは思いますが、その内容からすると、方向性で書かれているところが今までの連携と何か違うところというのが少し見えにくいかなと思います。

あとは前段の位置付けが少し分かりにくくて、行政経営システムの推進のほうは、話がハードルが高かろうが、具体的なので分かりやすいんですけども、協働のほうというのは、前提条件なのか、前提のために取り組まなければいけないことではあるんでしょうけれども、ちょっと位置づけが難しい、理解しづらかなど。先ほどのぶり返しのようになってしまいました。

○伊藤委員 なかなか実際には連携と協働は難しいですよ。

○岩元委員 最近自分も含めて、何とか地域社会の中でも自分の力を発揮したいとか、役に立ちたいと思っている前期高齢者は多いと思うんですね。ですから、そこを何かうまくこの醸成という言葉じゃなくて、エンパワーメントとか、市民一人一人が地域の主役ですよ、主体者ですよということを自覚していただけるような仕組みを考えていくとか、お客さんじゃないんですよという、そういう自分達でその地域はやっていってくださいよというようなメッセージみたいのがあるといいかなと私自分は思っていますけれども。

○金井会長 長島委員。

○長島委員 今言われたように、私もそう思いますが、これは行政がやることなのかどうかというのはちょっと疑問ですが。今、自治会に入ることによるメリットとか、自治会に所属することのメリットというのは、市民全体になかなかしみ込んでこないという事が、実態としてあるように感じます。入ったからどうなのか、入らなければどうなのか、ということが時々議論になるぐらいに自治会組織そのものに非常に魅力を感じる人が少ないという実態があるのではないかなと思いますね。

昔の隣組のような自治会組織ではもうやっていけない。あるいはお祭りだけをやる組織でもやっていけないというところにもう少し目を向けていかないと。本当にこれは行政がやることなのかどうかは、私も判断に迷いますが、行政がそういうことに、今、岩元さんがおっしゃられたように、もう少し市民を何か仕向けるような政策をとっていかないと、自治会そのものが存続しなくなるのではないのでしょうか

市には何か運営を手伝う、そういう自治会を活性化させるような組織がありますよね。それにも関わらずこれだけ毎年減っていくというのは、成果が上がっていないということですよ。だから、何か視点を変えないと全くだめなんじゃないかなという気がしますけれども。これは私の個人的感覚で申しわけありませんがそういう気がします。

○伊藤委員 自治会でメリット論をやられますと、自治会に入ることによってメリットがあるかないかと言われますと、メリットなんか無いですよ。無報酬で何も無い。

○長島委員 会費を取られるだけで。

○伊藤委員 今市のほうで自治会の応援条例をご検討いただいていると思うんですけども、その中に先ほど岩元さんがおっしゃった市民は地域の一員であると、そう入れていただくよう

に今頼んでいるんですけれども、市民の方がそういう意識がないとね。

○金井会長 どうぞ。

○岩元委員 私は、高知県の土佐市の住民自治基本条例のところをちょっと勉強したことがあったんですけれども、昔から自由民権運動が発祥したというか、そういう中で、住民自治が当たり前となっているという、そういう市だったんですけれども。ですから私は自治会に入って、自治会の役員もやらせていただいている、現実思うことは、自治会は市の下部組織なんです。全部、お知らせ、回覧から何から市からどっさり来るチラシを全戸に配布しているんですよ。自治会に入っていようが入ってまいが、私達はそれを全地域の人たちに配って歩いているわけですね。ですけれども、市は自治会に入っている人だけの分しか補助金を出さないんですよ。

だから、自治会の会員数掛ける何十円という補助金を出しているんですけれども、私達からすると、私達は会員さんであろうが会員さんでなかろうが、この地域に住んでいる立川市民の皆さんに全部お配りしているんですから、その地域の人たちの分を全部ちゃんと補助金を出してくださいと協働推進課に言っているんですけれども。それは自治会に対する応援です、自治会というのは任意組織ですから、入るも入らないも自由ですよという建前ですから。だから市のおっしゃることも分かるんですけれども、そこをもう少し構成を考え直さないと、この自治会に入る入らないの議論はずっと延々と続いて、どんどん自治会加入率は下がっていくという形かなと思います。それが私は今役員として実感として持っているところなんです。そこを何とか市の考え方を改めて欲しいというふうに私は思っています。

○長島委員 おっしゃることはよくわかりますが、市の考え方を改めて欲しいというのもちょっと無理かなという感じを私は個人的にはしますね。市がどんなに音頭をとっても、お金をどんなに出しても、結局はそこに所属する人間の意識の問題で、全体的に自治会の組織そのものに魅力を感じている状況の人が非常に少ない。ということは、何か我々に責任があるという気がしていますね。そのために何をしたらいいのかというのは、自分でも今わからないのですが。

○岩元委員 例えば市が市民にお知らせしたいことが広報とかには載りますね。ただ、広報を全部見ている人はほとんどいませんし、そこで大切なことのお知らせは、自治会の回覧とかチラシで配られるわけですね。市が市民に対してそうお知らせしたいということが自治会を頼ってきているのが現状なんです。ですから、私は市がもう少し自治会ということ、市民の皆さんに当たり前の、要するにそこにいる市民の皆さんはみんなその自治会員ですよというのが、そういうようなシステムに変えたらいいんじゃないですかと思うんですけれども。

○砺波委員 この内容を見ていまして、今までと何が変わるんだろうと思うんです。前のページの行政経営システムについては、一応よく分かりませんが、AIとかロボティクスなど新しいこともあって、何かしら変えようとしているような気がするんですけれども、この2ページ目のほうは、そんなに変わったものがなくて、従来と同じだと思うんです。

今自治会の加入者数の話がありましたけれども、そんなのは別に加入しなくたっていろいろな情報はもらえるし、入ってくるし、いろいろな細かな情報は入ってくるので、全部メールで来ますので、それなら別に自治会無くてもいいのかなと思っているので。ただ自治会があって、これは地域活動の担い手が不足しているのが問題として捉えているんですけれども、もっと問題は違うところにあるような気がするんです。

その問題に対してどうするかというのがあれば、市民の協働というのが出てくるのだと思うんですけれども、これを見ていると多分担い手が欲しいというふうに見えるんです。今までと変わらないと思うんですけれども、もうちょっと変えてあげたほうがいいのかなと思いますけれども。

○伊藤委員 これは協働ですね。

○金井会長 どうぞ。

○片野委員 先日、ちょっと友達といっても千葉県の稲毛区に住んでいる人なんだけれども、その地域の自治会というのは100%入っているんですね。僕は立川に住んでいる。立川は50%を切っている。そう言ったらびっくりしちゃって。千葉の地域性の問題なんでしょうけれども、昔からの地域共同体がずっとまだ今も続いているというので。これは立川に僕は住んでいて、今から具体的に言いますと、20年ぐらい前まではそこの周辺の人達はみんな入っていた。

ところが途中から一つの班の班長さんが何かの事情で辞めると、それに沿って皆さん、その班が入らないでそのままの状態になっている。だからといって、会長さんがちゃんと訪問して、ちゃんと話を通しているかということ、決してそんなことはないですよ。だから、そういう共同体意識というのが今本当に薄れてしまっているという、そんな現状をこの間友達と話したときに感じたんですけどね。

○伊藤委員 今一番若い世帯はほとんど入らないですよ。ましてや地域のために何をしようなんていう若い人達は全く入りませんね。

○岩元委員 うちのほうの新しくできたところは、宅地を造成して分譲で売ったときから、ここはこういう自治会を作って入ってくださいということでしていただいて、ほとんどみんな若い方達は入って、自治会活動も皆さん積極的に参加してくださっていますので、すごくいい地域社会ができていう例もありますね。そういうのが広がったらいいなと思います。

○金井会長 他にはいかがでしょうか。

○佐藤副会長 多分なかなかうまい答えはないと思うので、現状の課題のところ、正直ベースで今の課題、問題点はとにかく連携を洗い出す。だから、うまくいっているかのように議論すると、絶対に何か宙に浮いた議論になっちゃいますので。なので、要するに地域社会というのは大きな岐路に立っていて、自治会も含めてなかなか地域に人が根づかないという話があって、この現実を踏まえてどうしようかという。むしろその課題を地域に、皆さん住民に、市民の方々に投げかける。このことに関して言えば別に立川市が答えを出す必要はないので、正直ベースに課題をいかにうまくいっていないかをとにかくまずは見せるというところから始めたほうがいいんじゃないですか。

○岩元委員 一つ質問があるんですけども、よろしいですか。自治会に入っていない方でも、立川市民ですよ。ですから、例えば何か災害が起こったときとかに、よくある話ですけども、自治会を通して災害の援助物資を配るといふ、それがまことしやかに。だから自治会に入っていないといけませんよというような言い方をされる方もいらっしゃいますけれども、それは事実ではないわけですよ。

○小林総合政策部長 当初手挙げ方式で、自治会の方が自治会に入っている方のいわゆる要支援の方の名簿といったものを作りました。その名簿であれば自治会に入っていない方ではないと名簿上に載ってきませんので、万が一地震等があったときにサポートできないというのはあったんです。けれども、その後災対法が変わりまして、いわゆる支援を必要とする人は全部名前を書いてください、それは自治体のほうできちんと整理して持っていないと、そういうふうに法律が変わっていますので、必ずしも自治会に入っていない方でもそういうサポートはできます。

ただ、あとは気持ちの問題で、あの人は自治会に入っていないから助けないよみたいな話はあるかもしれませんが、自治会に入っていない方でもそういう仕組みはできている。だから、別にそれはそんな論法にはならないです。

○長島委員 これから外国人も結構近隣に住む人が多いですよ。ですから、そういうことも頭に入れて、市も大変であることは分かりますし、何か救援物資を送るにしても、どこに幾つというのは、そういう団体があれば、そのほうがわかりやすいのは確かですよ。でも、だか

らといって入っていない人を除外するのかということになると、これはまた問題ですし、その辺が非常に難しいと思います。

だから、先ほどおっしゃられたように、明快な答えというものは出てこないとは思いますが。市のほうは何となく入ることによるメリットというか、必要性とか、そういうものを、もう少ししつこくといったらおかしいですけども、何か機会あるごとにPRを重ねていただければ、市民の意識もちょっと変わるのかなと。

それと、入っていない人を阻害したり排除したり、組織の中でそういうことが起こるんですよ。人間が集まるとみんなそういうものじゃないですか。そういうことが組織率を悪くしている一つの要因でもあると思いますね。仲間に入らなければ悪口を言ったりとか、そういうことは人間の世界では起こるんですよ。これが非常に嫌がられる面の一つなんです。

それと、役員をやっている方が常に上から目線というやり方をする方が多い、というのもありますね。

だから、私は岩元さんがおっしゃったように、新しい分譲住宅の中に20年前に入って、そのときは分譲した業者が自治会組織を作ったんです。みんな入っていたんです。ところが1人抜け、2人抜け、みんな抜けちゃうんです。なぜ抜けたのかよく分からない。でも、意地悪されて抜けたという人も結構いました。

ですから、これは市の責任であるとは私は全然思っていないんですが、市のほうもそういうことはある程度理解していただいて、何でも組織があればそれを使えばいいという発想ではなく組織の中に起こっている問題点をもう少し細かく吸い上げていただいて、それに対応する何かうまい施策を組んでいく、視点を変えて戴ければなと思います。非常に難しいことばかり申し上げて申しわけないと思いますけれども。

○伊藤委員 これは自治会といってもいろいろあるんですよ。今立川で180ぐらい自治会ありますけれども、組織的に立川で自治会連合会というトップ組織があるわけわけですよ。そこに入っているのと、自分達だけで規約を作れば市は認めてくれるわけですから、本当の小規模の、自分達だけの活動をしている自治会、それは約50ありますから、それをまとめて一つの自治会と見ちゃうと、大変難しい問題が出てくる現実ですよ。

○朝日委員 地域のこの問題をどこに位置付けるかという観点でいうと、前回の方針の一つから今回前段に入っているというのは、適切で、それだけの基盤となる課題の大きさというところではいいと思います。

ただ、その内容は、他の方針とか行政経営システムというのは、かなりここで議論されてきたことというのがあるかと思うんですけども、この協働のところは、答えが無く、全国的に課題で、行政の下部組織みたいに組織して、今までの地縁組織を解体してまでやっているようなところもあります。こういう都市的なところだと、ここで地域団体等と書いてあるように、NPOや市民団体みたいなものの活用が現実的なところもあるし、いろいろあるかと思うんですけども。この中で書いてあることというのは、立川市の協働の施策に則っているというか、その現状を反映したことが書かれていればいいのかなと思うんですけども、そういう形になっているんですか。

下の図の自治体戦略二次報告より抜粋と書いてあるんですけども、市の中での議論の蓄積というのがあるかと思うんですけど、そのあたりも反映されているものというふうに理解してよろしいでしょうか。立川市の市民協働に関する施策がちょっとよく分からないので

○伊藤委員 第4次長期総合計画で協働ということをやっているでしょう。

○渡貫行政経営課長 この新しい公共私、相互間の協力関係の構築というのは、特にそこでは触れているところではなくて、今回国のこういった構想がある中では、一時期、第3次長期総

合計画では、似たようなプラットフォームというようなことを掲げたことがあるんですけども、そこはちょっとうまくいかなかったというのがあるんですね。

その焼き直しに近いんでしょうけれども、ただし各担い手が先細りしている、弱体化している中では、それを結びつけるような、こういった考え方はより今後は重要になってくるのだろうと。自治会だけじゃなくて、先ほど言ったものもしかり、先ほど自治会数は180幾つという話でしたが、それ以外にも市民団体の活動はありますし、200から300近くあると、そういったところを結びつけるというような方向性としては、国の報告書に入るようなところは、視点ではあるのかなということで理解していただきたいと思います。

○朝日委員 協働の議論の中のそのまま持ってきてというわけではなくて、それに方向性としてのところも打ち出しているということ、わかりました。

○金井会長 このところはいろいろ議論が出てきたということになりますが、むしろここで出ていた多くの議論は、どちらかという市民団体といいますか、自治会を中心とするような組織の強化策みたいな話で、行財政プランとしては非常に困難でしょう。もっと言えば正面からの政策で頑張ってくれという話なのです。行革のほうはむしろ市民活動があれば協働できるかどうかなんですけれども、率直に言うと市民活動は余り無いから、協働のしようがないというのが、恐らくここで出てくる結論だと思います。

なので、はっきり言えば行革のスタンスから言えば、副会長もおっしゃいましたけれども、これは空理空論なんですよね。無いものと協働はできない。無いものを行革は作ることができないので、ちょっと行革プランとしては書きにくいと。もっと総合計画のほうでしっかり自治会を強化したいというのであれば、ちゃんと政策を打つべきです。そこで育てば行政経営として市民と協働するということは、次の戦略としてはあり得ると思いますし、そのほうが望ましいと思いますが、現状では今おっしゃられたように、細っている人とは協働のしようがないのです。疲れ果てている人と協働しようというのは無理な話で、総務省の二次報告書が論外です。私から言えば、みんな細っているというので、下のほうで広がるはずがないわけですよ。

これは全く空理空論でありまして、副会長おっしゃったように、もうちょっと現実的に考えないとまずい。率直に言って、今までのように自治会に頼るということはもう無理だと、強化して欲しいというのは総合計画のほうでは十分政策としてはあり得ると思いますが、行革のほうとしてはできない。それは多分部長おっしゃったように、災対法が変わったというのはまさにそういうことですよ。簡単に言えば、町内会に頼った災害対策は現実にできない。とにかく要支援者については自治会を強化するという方法では無理だと判断したわけで、多分それは適切だったと思います。

○伊藤委員 こちらが助けてもらいたいぐらいですね。

○金井会長 実際そうになっているわけです。町会の担い手の方は高齢化しているので、その人たちに助けろと言ったって、それは無理な話ということ。多分国はそれはもう無理だと判断したので、そこら辺はもうちょっと現実的にここは考えていったほうがいいのではないかなと思います。

ただ、NPOとか何か町会の元気なところと協働するというのは、むしろそれはチャンスがあるので、大いに進めたほうが良いと思うんですが、てこ入れをしろと言われてたら、もっと総合計画のほうで大々的にちゃんと打っていただかないとちょっとしんどいだろうという気がします。これはなかなか大問題なのですね。

もう一つ加えて言えば、実はこれは夫婦というか、家族の変化に伴う現象なのです。つまり今までの行政というのは家族、結局お年寄りの介護とか看取りとか、安否確認も全部複数世帯で住んでいれば大丈夫だった。要は家族に依存した行政をやっていたのが、今は単身者が、恐

らく立川も単身世帯が大体半数でしょう。ということは、要はその人が地震で埋もれたときには誰も家族がいないから分からないという状態になっているわけです。

今までは家族がいたら、4人のうち1人が何か埋もれていても、その他の3人で引きずり出すとかというのができたのが、もはや家族に頼れない。行政が家族に頼りたいからといって、婚活をやったからといって、あるいは息子に同居しろと言ったからといって、そんなにうまくいくわけ無いわけで、時代の趨勢なのです。地域も同じ問題だと思うので、ちょっとこれは行革のほうで現実に合わせて考えていかないと無理です。あともう一つは何か別の新たにできつつあるネットワークに頼る作戦が可能なのかどうかですね。SNSとか、そういうのが期待されているのはそこですけれども、それもそううまくいかないだろうと言われていています。そこが今悩んでいるところで、余り過剰な期待は行革ではやめたほうがいいなとは思っています。

ちょっと長くなってしまいましたが、とりあえず今のところはそれくらいにして、次の3ページのほうにお移りいただけますか。

○渡貫行政経営課長 それでは、3ページの組織・定員の説明でございます。

まず、上の効率的な組織の編制でございます。

現状の課題といたしましては、これまでも基本計画と組織体制の連動という格好で全体をお話しさせていただいているところでございます。また、ファシリティマネジメントや福祉部門の検査指導など、新たな課題に対応できる組織編制というのは現状でも課題になってございまして、方向性といたしましては、これは総論的ですが、計画の施策体系と連動した組織の構築というのがあるのかなというふうに考えてございます。

2つ目の適正な定員管理につきましては、これは行政経営計画の中に入れさせていただいた中身でございます。目標値につきましては、人件費比率と職員給比率ということで出しておいて、29年度の実績においては13.8%ということで、普通会計における割合の14%台というのは達成して維持しているところでございます。また、職員給比率についても同様に9.5%といったところが8.9%といった形になってございます。

一方、多摩類似団体との比較、これは目標値ではないんですけれども、これは前回にも言われている他市と比較するものでございますけれども、市民1人当たりについては、職員数は類団に比べて人口1万人当たりの職員数については53.2人といった状況でございます。

また、2020年度から会計年度任用職員制度というのが導入されますけれども、それに伴う正規職員との業務の振り分けの明確化というのを課題として検討しているところでございまして、方向性といたしましては、定員としては類団、いわゆる類団というのは人口と産業構造だけで比較していますので、それだけの比較で多い少ないといったことを語っていいのかということで、立川市独自の特性に合った定員管理、目指す目標というのがあるのではないかと、こういったところでございます。

あとは先ほどの会計年度任用職員にも繋がりますけれども、正規職員が行う業務とそれ以外の業務の切り分けの推進ということも、方向性として出すべきではないかといったことで掲げさせていただいております。

特にこれまでは指定管理者の導入とか、あとは住民基本台帳データ入力の委託化、更には先ほどAIとかロボティクスのお話をさせていただきましたが、そういったことによってまた業務が切り分けが促進されているといった関係でございます。

この方針については以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○副会長 前段の話と各論の方針のところでちゃんと明確に繋がっていたほうがいいと思うの

で、じゃないと始めと後ろが分かれた議論になってしまうので。ですから多分、定員の前段でいけば業務の効率化と、途中で行政評価と予算の定員の連動の話になるので、こことどう繋がっているのかという道筋を見せてくれないと、何か各論になっちゃうと、総論と各論がばらばらですという話になってしまうのでは、というのが一つですね。

それから、適切な定員管理のときに、確かに他の類似団体との比較もいいんですけども、さっきの業務の標準化の話にも関わるんですけども、どんな仕事をしているのかは自治体によって、つまり同じ正職員であっても違うんですね。たしか小平とか少なかったような気がしますけれども、少ないところは多分アルバイトをたくさん雇ってやっている可能性もあるので。だから大事なことはどういう業務をやっているのかの比較で、それを誰がやっているのかということを見て、それを見ないとどれを本当に嘱託、今度嘱託ではなくて、会計年度任用職員制度になりますけれども、いわゆる非正規のほうに回して、どれを正規職員の仕事として残すのかとか、そういったことを仕分けできない。何となく他自治体との比較という、さっき三鷹とかと仲よくやっているのであれば、その辺との比較というのを試してみるのというのがないと、ちょっと適正化と言われても何を基準に適正化したらいいいのか分からないという議論になってくると思うんですけども。

○渡貫行政経営課長 今ベンチマーキング的なところを活用してというようなお話だと思いますが、それも一つの考え方でございます。

また、立川は市の中でも昼夜間人口の比率というのが非常に高く、夜の人口、いわゆる普通の人口よりも昼間に来ている人口の割合が非常に高く、26市で珍しい。そういった中で行政需要もありますので、単に類団だけの平均、類団との比較だけではなくて、そういったことであったり、あとは予算というような面からは、予算が多ければそれだけ業務も多くなりますけれども、そういったところからの比較から分析を行って行って、適切な定員というものを見せていけたらというふうには考えております。

○金井会長 他はいかがですか。

今度会計年度職員が導入されるじゃないですか、かなり変わるのではないですか。

○渡貫行政経営課長 そうですね。立川市も嘱託職員ですけども、いろいろな種類の嘱託職員がかなりの事業をやっております。専門職として臨床心理士さんもいますし、保育士さんもいますし、そういったいろいろな種類といろいろな給与体系があるんです。

それをまず整理するというようなところから始めていまして、そこで実際に正規が担っている業務についても、実は会計年度任用職員で担える部分もあるのではないかとといったところまで、今後切り込む形にはなるかと思うんですけども、ただ平成32年の会計年度任用職員制度開始のところまでにそれが間に合う作業かということ、東京都のほうも非常にそこは難航してまして、今現在の嘱託さんをそのまま会計年度任用職員に移すというような作業に平成32年の段階ではならざるを得ないかもしれない。

○佐藤副会長 ただ、それはすごく難しく、いわゆる同一労働同一賃金の原則があるので、単に昨日まで嘱託だった方を今日から名称を変えました、では済まないですよ。もしその人が正職員と同じ仕事をしていたら、その人は昇給の権利があるし、場合によってはパーマネントを要求する権利もあるはずなんですね。なので、仕事を切り分けるということをまずやらないと、単に名称を変える作業ではないので。他の自治体でも問題なんです。業務フローを見ないと、どこが嘱託がやって、どこが正規がやってというのを見えないと、どの部分が嘱託に切り出せるのかとか、いわゆる会計年度任用職員に切り出せて、どこの業務フローの部分が正職員として残すべきなのかというのは、例えば書類の審査から何から、認可から何かも含めて、結構これはきれいに作っておかないと後で大変なことになる。他の自治体で今結構泡吹いてやっ

ていると思います。

○金井会長 だから、行革計画でやるのは、まずそれをやるだけでも今回の計画は十分というか、副会長おっしゃったように、多分手が回らないですよ。だから、これだけ、会計年度任用職員で同一労働とか、ちゃんとまともにやるということ自体で十分ですよ。多くの自治体は多分それはできないですよ。

○佐藤副会長 間に合わないです。だって2020年からやって、条例通そうと思ったら来年度なんですよ。もう絶対間に合わないです。

○金井会長 全国的に多分大混乱していて、これをちゃんと乗り切るだけでも今回の行革計画はやった意味があることに多分なると思いますし、恐らく多分大混乱したまま適当で処理してという話にならざるを得ないくらいの、つまりいろいろな細かい話が何かぐちゃぐちゃこれまでの様々ないきさつの蓄積がたまりにたまって、さまざまなゆえんがいろいろ重なったものが折り重なっていて、整理がつかない。整理がつかないからけしからんからというので、総務省のほうでちゃんと整理しろという方針になりました。それ自体は極めて正しいと思うのですが、問題は整理ができないから放置してきたのであって、整理できないのです。だからすごい大変で。

○佐藤副会長 でも、人件費が高騰するはずなんですね。ボーナス、昇給と特に賞与が出てくるので、残業代であるとか。さっき申し上げた場合によっては昇給まで認めなきゃいけないとなってくると、船橋市は10億円なんて言っていました。

○金井会長 今まで官製ワーキングプアでこき使ってきたわけです。

○佐藤副会長 だから、別にそれは同情しないんだけど、でも財政的には大きな負担になるんですよ。なので、多分立川市が何もしなければ、要するに人件費の増加という形であられてくるんですよ。それはそれで今度は財政的な意味で用意しなければいけないくて、間に合わないのはプランBなんです。つまり人件費の増をどうファイナンスするかを考えなければいけないということになるわけです。

○金井会長 これは結構実は深刻な問題で、他のことを考えている余裕がないくらいの。

○佐藤副会長 これができただけで大改革です。

○渡貫行政経営課長 本市も専門の担当をつけてそれをやっていただいているんですけども、何分そこで立川市独自のものをやっても、後でまた東京都と合わせる給与体系とか、そこにまた縛られるところがあるので、なかなか勇み足もできないというところがあって、非常に今ちょっと難しい局面を迎えていることは確かです。

○金井会長 東京都も整理つかなくて、どうせだらだらだらやって、そんな合わせるなんて多分無理ですよ。

○渡貫行政経営課長 この中で給料を設定するときに、東京都と違った場合については、高く設定したものについては下げるのは大変ですし、低くすればそれはそれで組合との交渉も難航するだろうし、といったところでは、非常にここは頭を一番悩ませていて。

○小林総合政策部長 この計画は向こう5年の計画になっているんですけども、実は2020年、会計年度任用職員の制度が始まるということで、それが既に終わっていないといけないという、本当はそういう時間軸なんですよ。

○佐藤副会長 だから、2019、2020年は改革集中期間なんです。そこでやらないと手がかからないということになるので、だから別に5年間待てばいいというわけじゃなくて、それよりもっと早く、この部分に関しては最初の2年間でとにかく片をつけるつもりでいかないと、結構大変だと思うんです。

○金井会長 ここは全国的に導入が遅れて、多分総務省がだらだらと延ばしてくれるのではな

いかと思っっているんですけど。

○佐藤副会長 多分そうはいかない。これは官邸マターなんです。つまり働き方改革なので、そんな話ではないんですよ。自治体の話をしているのではなくて、これはいわゆる正規と非正規の問題なので、総務省の議論ではない。これははっきり言って厚労省マターです。しかも働き方改革は官邸の肝いりですから、これは絶対やらせると思うんです。

○金井会長 そうするとかなり深刻です。

○佐藤副会長 深刻です。意外とこれを甘く見ていると大変なことになります。

○金井会長 私は甘く見ていましたから。みんなでだらだらやっていけば何とかなるだろうと。ということだそうなので、来年に向けてとにかくしなければならない。そうすると終わってれば、次期行革計画に入らないはずなのです。

それ以外の点でいかがでしょう。

○砺波委員 今の会計任用職員制度というのは、それが大きい問題だというのはわかったんですけども、これを読んで思ったのは、上のほうの右側の後期基本計画の施策体系と連動した組織の構築とあって、これは大変なんじゃないかと思うんですけども。これはさらっと書いていますけれども、それは何かするから、急に合わせて組織を変えるということだと思いますけれども、どう変えて、どんな考えでやるか、その辺が大変大事だと思うんですけども。その辺はどこか書かれると思うんですけども、これはさらっと書かれているので、連動すればいいというんじゃないなくて、何かよく連動するとか、うまくこうした連動だと思いますので、何かその辺が恐らく見えるように書かれるんでしょうね。そういうふうに理解をしますので、その辺は大事な計画を実現するに当たっての実際の部隊をどうするかというのは、相当大きい問題だと思うんですけども、さらっと書かれていますので、そういう理解でいいのかなと思いますけれども、何かちょっと足りないような気がするんですけども。

○渡貫行政経営課長 この連動の意味合いをどこまで持たせるかというところが大きいかと思っています。

実際、前回もちょっとお話し申し上げましたけれども、発達支援系ですか、配慮を必要とする子どもの支援に対して、今は子ども家庭支援センターだったり、教育支援課であったりとか、健康推進課であったりとか、結構課が複数に分かれて、その施策をやっているというような状況がございますので、そういった中のことが現在、政策別会議の課題の中では、そういった組織も含めて施策の形も含めて、どういう形がいいのかということは議論しているところなんですけれども、ただそこがきれいさっぱりいいかどうかというのが非常に難しい。どこで切ったら一番切り方としてやりやすいか。施策としてどこの部分というのは、どういうふうに発達支援なんか分けているかといったら、あくまで年齢で分けて、幼児というか生まれたての子どもは健康推進課で、学齢に上がるまでは子ども家庭センター、小学校に行くようになったら教育支援課というふうに分けて、一つの施策を複数の課でまたがってやっているというのがありまして、それを途切れ隙間なく連携をすることによって、1人の子どもを救っていきましようという形はとっているんですけども、その切り口が本当にそれでいいのかということを含めて、また違う切り口のほうが実はいいのかということも含めて議論となっておりますので、一概に施策イコール組織がいいとも限らない。そこの連動の意味合いをそういうところを含めてしていかなきゃいけないのかなと思っています。

○砺波委員 これは難しいと思います。よく分からないんですけども、大変な作業になるんだと思いますけどね。

○佐藤副会長 これも真面目にやろうと思ったらとんでもない組織換えの話になって、さっきも言った障害を持ったお子さんも含めて、予算のつけ方にも関わるので。複数の課にまたがる

ということは、複数の課にまたがって予算がついているので、これを一体的にやれということ、つまり一体的な予算をつけろと言っているようなものである。複数の課にまたがる予算を一本化できるんですかと言われたら、多分それはできないでしょうという話になる。これは一つの課としてやるしかないよねという議論にもなってくれば、組織の再編成になるし、そこまでじゃないんですよということであれば、よく問題になります情報の共有化を例えばできるんですかという話、それは課と課の間で、つまりこのある子どもが上に上がっていくプロセスの中においてなので、それはまた今度システムの問題になってくるので、自治体の中で課の間でどうやって情報共有するんですかという話も出てきますよね。

なので、結構どっちにしても、システムを変えるにせよ、組織を変えるにせよ、これはこれで結構大きな話だと思うんです。

○金井会長 他はよろしいですか。

4の職場・職員について。

○渡貫行政経営課長 次の4ページ目の職場・職員の育成でございます。

1つ目の職場力の強化でございます。

現状の課題といたしましては、職場のマネジメント力の向上であったり、職員が関わりあい創意工夫を尊重する組織づくりであったり、時間外勤務時間の減など職員の働き方改革への対応、更には健康的に働くことができるような組織づくり、最後はコンプライアンスの推進というのを入り口の問題として掲げさせていただいてございます。

方向性といたしましては、職場目標による職場マネジメントの定着、管理職等のマネジメント力の強化、また働き方改革の推進、コンプライアンスの推進というような方向性で例示として挙げさせていただいてございます。

また、人材の育成といった視点におきましては、現状の課題といたしましては、次世代リーダーの育成であったり、女性職員のキャリア形成支援のための取り組み、または技術職員の世代交代に伴う技術の継承であったり、技術力低下の問題が課題としてございます。

方向性としては、次世代を担う人材の育成であったり、職員が意欲や能力を最大限に発揮できる環境の整備として挙げさせていただいてございます。

また、優秀な人材の確保、これは前回ご議論があったところでございまして、追加してございますが、現状の課題といたしましては、新規採用応募数増加に取り組むと、あとは公務員試験対策の受験方式と従来型の試験方式の2方式の導入による多様な人材の確保ということで取り組んでございます。

今後の方策としては、これまでのご議論では職場としての魅力の発信が必要ではないかということであったり、優秀な人材の確保というのも引き続き課題になってくるのではないかと考えたことでもあります。

雑駁なんですけれども、ここについての説明は以上でございます。

○金井会長 いかがでしょうか。

○佐藤副会長 これも時間もあれなので、短目に言いますけれども、業務の効率化の話と繋がると思うので、これはまた前段のほうとどう関わってくるのかということ、だからワークライフバランスの関係で言うなら、いかに業務量を抑えるかですよね。だから、業務の効率化ということになるし、それからコンプライアンスに関わるのは、いわゆるハンコレス、キャッシュレス、ペーパーレスなので、特にキャッシュレスが大事なので、何かそのあたりの議論は実は後でICT化の話とも繋がるんですけれども、そのあたりの関連、さっきのロボティクス含めて、意識されたらいいかなと思っています。

○金井会長 他にはいかがでしょうか。

○片野委員 3番目の時間外勤務時間の件、この勤務時間内でできるだけ時間外を減らすために、例えば7時に終わるところをそのために退勤のカードありますよね。それで、退勤としてカードを入れて、そしてまた職場のほうに戻って、2時間ぐらい実際に9時から10時ごろまでやるという。余り締めつけをすると、そういうふうに非常に真面目な人が本当に時間外をできるだけ少なく済まそうというか、形だけで、そのあたりは注意をしていかなければいけないなと思います。

○渡貫行政経営課長 サービス残業的なそういったことをする職員もいるというようなことが去年からもありまして。そこは職場ごとに解消をして、そこは出退勤の記録を徹底してください。本当に自分だけじゃなくて、家族にも悲しませるということではいけませんので、それは逐次浸透させていくような努力というのは、引き続きしていかなきゃいけないかなと思っています。

○金井会長 他はいかがでしょう。

○朝日委員 応募者数の推移なんですけれども、教えていただきたい。もしかしたら前にご説明いただいているかもしれませんが、これが減っているのは何か理由がありますか、27、28、29年度と減っているところ。

○渡貫行政経営課長 この時は試験日が重なって、今までだったら大分増えてきたところが、重なったことによってそっちにとられてしまったというようなことだったと記憶しております。

○朝日委員 この数字自体は、こういう実質的な減少はないということなんですね。

○渡貫行政経営課長 今まで過去は、職員を希望され受ける人も、受験先は複数、何カ所にもなるんですけれども、試験日が同じであるとどちらか選択しなきゃいけないというようなこともあるので、その中では試験日の設定自体も影響してきてしまう。

○金井会長 他はいかがですか。

公務員試験は全体的には人気下がっているんで、民間と同じような形にするという、応募者にこびたような政策を打ってきて、ますます逃げられているという、民間と役所とどっちも受けられるという非常にいいかげんなマインドの連中が受けるようになってきたので、ますますだめになっているというのが全国的な動向ではあると聞いているので、採用施策はかなり何か大変みたいですね。

最近採用した職員は特に出来が悪いとか、そういうことはあるんですか。特に無いのであれば、全然気にしなくてもいいと思うんですけれども、3年離職とか民間では多いじゃないですか、あるいは公務に来たけれども、実は合わなくて、すぐやめたがるとか。

○渡貫行政経営課長 公務員のほうは圧倒的に民間からすると離職率は低い、定着性はあるんです。従来型ではなくて、民間企業向けの対策で公務員試験が受けられるというやり方を3年前にやり出したんですけれども、印象的には優秀な人は、新卒よりは社会人経験をしてきているので、面接の段階では非常にそちらのほうがよく見えるというか、そういう人が来て、おかげさまで、本市に限ってかどうか分からないですけれども、今のところはいいい人を採用していると思います。

○金井会長 民間で経験して、かつ民間企業は嫌だと思って公務で尽くしたいと思う人が、中途採用で結構いい人がとれると一般には言われています。民間にいて、民間の金もうけが嫌だというのに目覚めた人は、やる気を持って公務に入って、かつ民間企業のほうでしつけもしてもらっているので、採用する行政側としてもすごいありがたいというのはわかるんですけれども、それがうまいぐあいに採用施策としてはいっているのであれば、余り課題ではないと思うんですね。人数が減っても余り気にすることはないと思います。

他はいかがですか。

○岩元委員 公務員の方はどう見ても大変なお仕事だと思うんですね。何をやっても何か批判する人はいますし、メンタルな意味でのサポートみたいなものは、立川市の職員の皆さん、何か産業医とかありますよね。そこの何があって時の心的なケアが必要な方が多くなっていますけれども、ここに特別書き加えるような必要性は全然ない、心配はないという感じなんではないでしょうか。

○渡貫行政経営課長 通常のラインケアというような形では、上司と面談というような形はやっていたり、あとは最近では全国的にストレスチェックをしていて、そういったチェックをどこかの企業、事業者さんを入れてなきやいけないんですけれども、ストレスチェックの結果によっては、さらに産業医との面談もしっかり受けてもらおうというような対策はしています。ただ、現実的には心に病を持った方が比較的人数がいるというような状況が原則的にはあります。

○岩元委員 大変難しい世の中ですから、その面でも強くサポートして。

○渡貫行政経営課長 予防的などころを施策としては打ってきてはいます。

○金井会長 他はよろしいですか。

とりあえずこの職場・職員の育成はこれくらいにしたいと思います。

あとは9時近くになってきていますので、資産の有効活用からは次回にしましょう。そういうことでよろしいですかね。

とりあえず今日はここまでで、大変いろいろ活発なご意見をいただいたかと思しますので、事務局のほうとしてはいろいろな意見が出ましたが、またご検討いただければというふうに思います。

最後に何かございますでしょうか。

○渡貫行政経営課長 正式な通知は後日とさせていただきますが、次回は2月12日の火曜日、19時からという形になります。

会場につきましては、大変申しわけございません。場所が立川駅南口から徒歩13分ぐらいで、旧市役所ですね。旧市役所で、子ども未来センターとなっております。

○金井会長 旧立川市役所ということは、悲劇的に遠くないということがわかったので、よかったです。

○渡貫行政経営課長 通知に詳細な地図はまたつけさせていただきたいと思います。

こちちのイベント関係で会場が移動してしてしまって、大変申しわけございません。事務局からは以上でございます。

○金井会長 ということで、旧市役所だということが分かったということでございます。

他に何かございますか。

今日はこれで終わりにしたいと思います。

どうもお疲れさまでした。