

## 平成 26 年度第 3 回高知市行政改革推進委員会 会議録

附属機関名：高知市行政改革推進委員会

日 時：平成 27 年 3 月 30 日（火）14 時 30 分～16 時 30 分

場 所：総合あんしんセンター 3 階中会議室

### ■議 題

- (1) 高知市職員定数管理計画について（報告）
- (2) 平成 26 年度 行政改革の取組状況について（報告）
- (3) その他

### ■出席者

委員 受田会長，石橋委員，木下委員，高松委員，長澤委員，那須委員，  
西尾委員，久武委員，古谷委員，間嶋委員

高知市事務局 岡崎市長，吉岡副市長，総務部長，総務部副部長，行政改革担当参事，  
行政改革推進課

### ■審議内容（主な意見等）

- (1) 「高知市職員定数管理計画について（報告）」

○委員： 住民サービスが基本と思うため、定数がありきでなく業務に応じてやっていただきたいことと、この計画に魂を入れていくということにこれからなっていくと思う。今歴史の転換点と言われ、社会や環境の変化が激しい時代になっている中で不測な事態やいろいろなことに対応できる人材育成についてお願いしたい。

昨今、本県・本市の学力が向上していると言われているが、平成 19 年度に全国の学力調査の中で本県が低位になったため、20 年から 24 年を第 1 ステージ、25 年から 29 年を第 2 ステージにして取り組んでいると聞いている。教育委員会、学校、子ども、保護者の皆さん方を中心にしながら努力をされている大前提に、高知市と高知市教育委員会が連携した対応をしているのではないかと考えている。中学校校給食は成長期の子どもたちにとってもよい部分だと思うし、土佐山学舎という新しい形の教育の部分も、アイデアを活かしながら高知の地域の中で特殊な部分、いい部分でされていると思うため、ぜひ高知市と教育委員会の連携を深めていただきたいと思う。

○委員： 定数削減ありきで話をするに対するひとつの警鐘で、実質的に社会の情勢が変化していくことに対してフレキシブルに対応できるような人材育成も含めて、強化をするべきだという点、市と教育委員会との連携をさらに図り学力向上も含めて教育環境の充実を図ってほしいという点でご要望いただいたと思う。

●事務局： 定数削減については、2,860 の定数は守っていき、雇用の在り方や事務事業の見直し、経験のある再任用職員の雇用で対応していく。これからは地方自らが頑張らなければならない時代であるため、住民の皆さんの力を借りていかなくてはいけないと考えている。そういう意味では、防災士の養成やコミュニティ

の再構築をしている。

また高知大学は、平成 27 年 4 月から地域協働学部を新設し、行政・地域と連携してやっていくという若い方々の力を借りるという形になっている。県立大学では「域学」を設けられた。いろいろな形で若者から高齢者にいたるまで、さまざまな社会の活動の場面に参加し、みんなでまちづくりを進めていく体制を作っていきたいと考えている。

学校・学力対策を県市連携でやっており、また教育制度が見直されて市長が教育委員会へ入っていくというような形になっているので、この連携はさらに強まると考えている。土佐山学舎は 9 年制とすることを文部科学省に認めてもらえた。合併により、統廃合して人口が減れば学校は無くなるのではなく、「土佐山といえば土佐山学舎」という地域の学校が一緒・一体になった取組を確保しているため、歴史や文化があるところはしっかりと残し、統合することによりさらにその地域を発展させるという日本の中山間のモデルを目指す取組をしながら高知市の特性を活かしてまちづくりを進めていきたいと考えている。

○委員： 計画は、フレキシブルなできあがりであるという感じを受けた。

平成 26 年 11 月の会議の時に市長から、今後の行財政改革の方法は、単に量的に削減していくばかりではなく、より有効に組織が機能する、あるいは予算が使われる方向へ転換をしていくことという話があり、今回の計画となっていると受け止めている。組織がより機能をしていくために、民間と一体となって実施することも大事だが、行政の主体として他市町村や県・国との連携や一人一人の職員の能力を高めていくことが大事ではないかと思う。

特別な研修を受けることも大事だが、いかに普段の仕事の中で先輩が後輩に上司が部下に教えていくことが一人一人の能力の向上に結びつくのではないかと思うので、今後この計画に従って取り組んでいただければいいのではないかと思う。

○委員： より機能的にという点では、今持っているポテンシャルを最大化していく、価値を最大化していくということが重要である。近隣自治体との連携にも注意し、さらに連携が図れるところを評価していけば、これがアウトソーシングの少し広義の形になるのかもしれない。

また、人材育成で一人一人の能力を高めて、スキルの継承を含めてより評価をしていくことは人材育成の部分とも通じる意見であったかと思う。

○委員： 財源の危機は脱したとのことだが、今後 5 年間 46 億円の不足を具体的に賄えるという方法と予算や業務が当初予定していたよりも大幅に増えている中で、職員数が今後、数値目標のとおりできるのかお聞きしたい。

●事務局： 1 点目の財政再建は、平成 21 年から 25 年までの 5 か年で約 250 億円の財源不足は、事務事業見直しや定数の削減等により達成したが、今後 5 か年の約 46 億円の財源不足は、財政調整基金約 30 億円と減債基金約 20 億などで 46 億円は 5 年間で可能である。収支は、必ず一定 5 億円ぐらゐは実質の黒字が出るようになっているため、今のシミュレーションでは、5 年間で仮に 5 億黒字になっても、25 億プラス基金が 40 億ぐらゐあるため、46 億の不足であれば充分に対応できる。

2 点目は、南海トラフ地震対策のハード面がだいたい来年で終わる見込みで、その後、新庁舎建設が始まるが、2,860 人の定数の中で毎年重点施策等が変わる中、そちらへ重点的に職員を配置配合して行こうと考えている。なお、現在 2,860 人に職員数が足りない状況であり、この 2、3 年で 100 人以上の職員の採用をしているが、あと 1、2 年で 2,860 人までいけば、退職後可能な方は高知市へ OB として残っていただいで再任用職員として定数外で仕事に取

り組んでもらうということを考えており、人数の方も一定は対応できると考えている。

○委員： 消費税が10%になれば、新庁舎の関係で建築費等々が増えると思うが、私たち市民としては、身近な暮らしや生活に直結するような公共事業の予算が削られないようお願いしたい。

●事務局： 基本的に庁舎は、国の補助金と合併特例債、そして庁舎を建て替えの基金を15億円ぐらいは準備したいと考えているため、そこで一定対応していきたいと考えている。全体では140億から180億となっているが、シミュレーションした中で収支を出しているため、今の時点では問題ないのではないかと考えている。

○委員： 再任用職員のことでお伺いしたい。一人一人の職員の能力を高めていくという意味では経験のある定年を迎える方々からいかに協力を得るかにかかってくるのではないか。

国税の職場でも再任用という形をとり、いろいろな形で若い職員たちあるいは幹部職員を育成していくような事務に当たらせようとしていたが、実際、そうならないことが現実にはある。

同時に管理職以外の方々にしても、即戦力ということでそういう仕事を与えるが、60歳を過ぎて体力的にも落ちていく中で同じような勤務状態、勤務状況は身体にも負担になるという話を聞き、そのような中で高知市の場合はそのような方法で受け皿を作っていくのが非常に大事になってくようと思うため、伺いたい。

●事務局： 高知市の再任用制度は、これまでは課長補佐まで希望のある方を再任用し、課長以上の方は外郭団体や自分で仕事を探してもらうという形をとっていたが、昨年からは一部、今年からは課長以上部長の方も希望があれば適用となった。

再任用選考委員会があるが、今年の退職者から60歳から年金が受給できないため、必ず採用していこうということにしている。その中で本人の希望も聞きながら、過去の経験なども踏まえて、なるべくその方の能力とか適性に合ったところへ配置していくようにしている。課長以上の方は、専門官や検査官など指導するようなポジションについていただき、若手の人材育成、技術の継承をお願いするようにしている。特に技術職員は不足しているため、技術職員の9割以上の方々に残ってもらう形になっている。基本的にフルタイムの週40時間ではなく、週30時間以内でお願いしている。

○委員： ミスマッチのないような受け皿づくりをお願いしたい。

●事務局： 昨年もミスマッチがあり、別のところへ変わっていただいた。ミスマッチがないようにしなければならない。

○委員： 一般的な方針のほうは特に異存はない。

9ページの長期療養者について、前回の議論を踏まえて育児休業と長期療養休暇を分けていただき、大変見やすくなっている。長期療養休暇にメンタルの方が半数近くいるが、延べ人数の中で各年度新しく療養休暇に入られる方がこの中でどの程度いるのか具体的に分かっていたら教えていただきたい。

対応策としてこの長期療養休暇の方が比較的200人近く毎年いる中で、具体的にどのような要員の確保を検討しているのか教えていただきたい。

●事務局： 長期療養者の中で新規の療養に入るという方は、ここに数字自体を持ち合わせていないので分からない。

長期療養にならないための対策としては、月2回精神科医による相談を行っており、本人や所属長などに相談に来ていただき、その結果、診察へ結び付けるなど、早めの対応を取っている。

長期療養された方の職場復帰については、試験的に短時間勤務から始めて少しずつ時間を延ばすなどの職場復帰に対する支援を人事課健康管理室の保健師と主治医等が相談をしながら回復のプログラムを組むような形の復帰支援を行っている。

休職した場合の対応については、現時点では臨時職員の雇用になっているが、再任用職員もしくは任期付の短時間勤務職員を雇用することによって職場の業務がスムーズに行くような形を考えていきたい。

○委員： 再任用とアウトソーシングの一つの形としてのOBの活用は違うという気がする。

例えば今の高知市の状況に当てはめると、65歳までは再任用で組織の中で位置付けがあり、これからの人材確保が難しくなることを考えたとき、65歳以下の方も1週間のうち何日か、それぞれの専門性を持って組織の外にいながら今の現役を助けるというような形が必要ではないか。

国の例では、現場説明にOBが同行している。OBにとっては、収入があることや週に2、3日の勤務のため、負担が少ない。現役の若手は地元説明のノウハウを伝授してもらい独り立ちしていく仕組みがある。また、財団にまとめて発注し、そこに人材プールしてもらう形で支援してもらい、OBが横におり、現役も定員削減される中で助かる、仕事の負担は減るという方法もある。

子育て、特に出産を理由に辞められた方は戻ってくるときに難しいが、むしろ積極的にそういう方々が収入を得られるようにすることも必要だと思う。

アウトソーシングはひとつの行革の手段だと思うが、アウトソーシングコストの管理がされているか心配である。

財政の話では、税金は、生産年齢人口が減ってきているため、20~30年先には3割ぐらい減ると思うが財政収入が減る想定で組まれているのか心配だ。

2020年ぐらいになってくると東京は急速に高齢化してきて、高齢者が100万人規模となり、恐らく負担が一番厳しい状況になる。東京のサービスは高コストだ。交付金の奪い合いが国と地方、都市部と地方で起き、交付金が減らされるかもしれないことを心配している。少し余裕を持ってリスクマネージメントした方がいいのかもしれないと思う。

○委員： 再任用とアウトソーシングの捉え方を65歳という年齢で見たときに、非常に価値のある人的ストックであるという考え方は大いに参考にさせていただく必要があるのではないか。

女性や子育ての立場で職場を離れられる方の雇用も、再任用と絡めていくという非常に有効な話だと思う。

アウトソーシングの行革的手段としては有効ではあるけれども、その導入を含めたコスト管理をどういうふうに見るか。

財政をどういうふうに見通すかでは、これはあくまで高知市として域内だけで見る話と同時に域外との競争を含めて社会情勢としては大きな変動因子があると、その中でどう考えるかという提言をいただいた。

●事務局： 再任用とそれから65歳以上のOBの活用のご提言をいただいた。

高知市でも消防職員等を退職された方が消防協力隊として、4月1日から地域で防災活動へ完全ボランティアで応援に入ってもらえる1つの制度ができた。このようなことも含めて、65歳以上の方には、高知市の内部のいろいろな委員に入ってもらっているが、大いに活用することを検討させていただきたいと思う。

女性は、子育て、出産などで一度退職された方の活用は、14ページの「多

用な任用制度による人材活用」として、業務内容に応じて短時間勤務も含めた任期付職員や臨時職員、非常勤という形で女性の方に入ってもらいたい。

2年前から始めた任期付保育士は、出産・子育て後の50歳までは採用しようとしているため、女性が働きやすい、子育てしやすい環境を作っていきたいと思う。

さらに地方創生で、子どもたちを育てやすい環境という意味では、出産・子育ての後、一旦落ち着いてから、また仕事ができるような短時間労働が非常に大事だと思うので進めていきたい。

アウトソーシングのコスト管理は、今までの計画では23億9千万円の目標に対して24億2千万円の効果があった。

アウトソーシングのときには、コスト比較とサービスの比較と総合的に判断している。今後もただ単にコストが下がるからアウトソーシングするというのではなく、業務の必要性等を考えながらやってまいりたいと考えている。

人口の減少の話では、高齢社会になるとハード面ソフト面合わせて東京は大変になるであろうというのはいろいろな方面から言われている。これが、高齢者対策だけで地方と東京が勝負すると今は高知県の方が進んでいるが先にピークアウトするため、東京が中心になっていくと思う。

国は人口1億人を想定してこれから少子化対策をやっていくが、高知市も高知県全体で各市町村とも連携をしながら、基本的に30万人弱ぐらいでこの都市を維持していきたいと考えている。一気に人口が減少するのではなく緩やかに減少しながら、まちづくりをきちんと進めていきたい。

高知市だけではなく、周辺の市町村が元気でないと高知市も元気にならず、高知市が頑張らないと周辺も元気がならないので、人口は30万弱ぐらいを目標にこれから政策を組んでいきたいと思っている。

○委員： 地方創生・総合戦略も絡んできて、国は2060年に人口1億人を数値目標としてかなり長いスパンで今から議論されていくことになるのだろうと思う。交付金の奪い合いのところも今後の総合戦略の立て方によっては、また大幅に変わってくる可能性も段階的にあるのかもしれない。見通せない中で、さらに外的要因としては考えておかないといけないということではないかと思う。

●事務局： 補足として、総合戦略の策定に向けて今年、県と合わせて人口推計、将来推計を行うため、今の総合計画の見直しをして実際シミュレーションしたものと、どこを目標にするかを今度の戦略の中で決めて、具体的にやってまいりたいと考えている。財源の話は、あまりにも中長期な話になるため、5年から10年のスパンで考えてみたいと思っている。

○委員： 過去の経過を見ると、国は、交付金の率を上げたり下げたり削ったりしているので信用してはいけない。

税金は、人口30万に占める生産年齢人口、収入がある人の比率を考えておかなければいけない。

○委員： 今、政府の施策として女性の活用がよく謳われているが、本県本市においても、働く女性が多いということは周知の事実であり、本当に女性が高知市の地域経済を支えているということを実感している。若いときに子どもを産んでもらいたい、支えてもらいたいと言っても、保育環境が充実していないと子どもを産み育てられないことが現状だと思う。8ページの中で育児休業の新規取得者が平均45.6人という過去5年間の人数が出ているが、取得率はよい方なのか。

●事務局 女性の取得率は、100%である。

- 委員： 100%と聞いて非常に安心した。  
一般の市民が育児休業を取る場合、例えば南国市から高知市内に通勤している女性が子どもを預ける場合、居住地に預けることが原則であるが、職場が高知市内にある母親とすればできるだけ自分の職場の近いところに預けたいという声をよく聞く。保育所の絶対数が足りないこともよく聞かすが、今後、居住地と職場が違う場合についても考えていかなければならないと思う。  
一旦離職した女性を子育てが終わったときに、保育士などとして雇用されるというのは非常にいい施策だと思うため、ぜひ続けていただきたい。
- 委員： 行政単位が異なるところで子どもを預ける話というのは、おそらく定住自立圏の中で議論すべき内容であり、含めてのご指摘だったかと思う。
- 事務局： 保育所の広域での入所は現在もあり、平成27年度からの新しい制度の中でも広域で受け入れるような仕組みはできてきている。全体の受け皿の量が十分ではないため、今後どのように増やしていくか、各自治体で取組をスタートしたところである。国の方も応援してくれているので、そのような財源などを使いながら、今後、行ってまいりたいと考えている。
- 委員： 子育てが終わってからだけではなく、子育て中の人は収入がほしいだろう。
- 事務局： 働きたく、キャリアを捨てたくない方が多い。
- 委員： 乳幼児の子どもがいるが働きたい方をどうしてあげられるか。本当にお金が必要な子育て世代の女性が収入を得る、父親の収入だけだと厳しい。
- 委員： 広く言えば子育て世代の環境整備になってくるのであろう。
- 事務局： 委員の言われるとおり、子育てされている方へこそ無償で提供していくものが必要。平成26年度から中核市で初めて第2子の保育料を無償にし、平成27年度から幼稚園及び認定こども園についても第2子から無償にすることとした。医療費についても負担を少なくしていき、収入の面と子育てにかかる経費の両面で考えていかなければならないと考えている。
- 委員： 育児休業取得率について、女性の方は100%とのことだが、男性の育児休業取得率はどうか。
- 事務局： 育児休業取得率は、導入当初は2%で、今現在4%には上がっている。国の目標は、13%といわれているため、育児休業を取られた男性の方の体験談を庁内でPRし、取組を紹介しながら、できる限り、国の目標値を達成したいと考えている。
- 委員： 今後新規採用していく人材は、厳しい争奪戦になっていくことが見えてきており、その傾向は顕在化しているのではないかと思う。市職員の新しい方々を補充していく、しっかりと継続をしていく上での対応が求められていることも一方であると思う。  
市職員としての職場環境を含めたやりがいが見えなければ新規の方も望めないことになってくるので、単なる定数削減が行政改革の目的ではなく、よりよい職場環境づくりあるいはサービスの充実を含めた市の行政の在り方をしっかりと見据えていただきたいが、そういう意味で新規の採用の部分に関する記述がないことが気になった。

(2) 「平成 26 年度 行政改革の取組状況について（報告）」

○委員： 【平成 26 年度事務事業評価 選挙管理委員会 選挙啓発事業】

統一地方選が迫っているが、高知市の投票率が非常に散々たる状況が続く中で、今度、高知大学が期日前投票所を開設するという、この動きが高知大学のみならず県立大学、工科大学、学園短期大学へ拡大すれば相乗効果でパワーアップするのではないかと。高知大学の結果に関わらず、長い取組が必要になると思うため、高知市の若者の投票率を上げるように見える行動で広げて身近にしていきたいと思う。

実際の投票所は、年配の方々が並び、非常に暗い。年齢層を広げるため、選挙事務を学生に任せて、体験してもらうことを考えてはどうか。若者がこのままで高知市は大丈夫かと思う。ぜひ高知大学の動きを各大学に拡大してもらいたいという願いである。

○委員： 9 ページ 平成 26 年度の事務事業評価結果一覧の選挙啓発事業が「C 評価」になっており、その有効性も 2.0 とかなり低いところを指摘され、さらには、これまでの長年の啓発に関しての結果がよくないということ踏まえた意見だと思う。

●事務局： 全国の取組の事例の中に大学で期日前投票をして一定効果があったところがある。高知大学にお願いしたところ、協力いただけることになったため、今回の選挙から期日前投票を実施する。また、若者がよく集まる量販店などを使って期日前投票をしている事例もあるため、現在、具体的に当たっているところであり、今回の統一地方選は間に合わないが、次の知事選、市長選に間に合うように準備を進めているところである。

○委員： 高知大学で試行し、どのような結果になるのか注目をさせていただきたい。

○委員： 【行政改革第 1 次実施計画 地域内の連携強化】

「市民と行政のパートナーシップの確立」というところで、前回、協働に関する事項点検チェックシートのことを話させていただいた。事業実施についての評価をチェックシートにしているため、地域コミュニティ推進課はその結果を公開していただきたい。

●事務局： 地域内の連携強化ということで、この事業を平成 22 年から実施しており、5 年ほど経つ。地域内連携協議会は、公共的団体等が情報交換をしながら情報共有し、地域の課題を解決する目的で発足しているが、現時点で 4 団体ほどしか発足できていない。事務事業評価の「C 評価」はそのような結果であるため、もう一度取組を見直して、やり方を変える。まず、1 年間を通して地域の住民に地域の公共的団体の活動等を情報共有し、課題をまとめていただき、行政の方にも出してもらおう。行政では、副部長級で地域課題検討会を設け、その中で提案いただいた地域課題について、自助、共助、公助の仕組みの中でどうやって解決していくかということを検討していく。このことを繰り返すことにより、将来に向けて持続可能な取組ができるのではないかと考えており、まずはそのような場を作っていただくよう、昨年度、今まで入っていなかった地域の 41 小学校区のうち 17 小学校区に入って提案をさせていただいた。今後は声が掛かったところに入り、準備会から作って、だんだんと活動を高めていき、最終的には生徒会や自主防災組織、PTA など組織立てをした中で、お互いに地域の課題を解決していきましょうというお話をさせていただこうというところ。

○委員： 事務局はどちら側に置くことを考えているのか。

- 事務局： 事務局をどこで持つかについては、上限5万円の運営補助金を準備会の時点から支出していくこととした。年2回程度、会をする場を設けていただくことで基本的には5万円上限で、将来的には金額も含めて協議しながら運営していくという形にしている。  
活動補助金は、連携協議会が地域のいろいろな活動に取り組みられる場合については、上限30万円の補助金をお出しするという仕組みにしている。
- 委員： ここは、評価が△になっているところで、より活性化をしていかないといけない部分だと思う。無理やり数字を達成することがいいのかどうか、質的なリーダーの育成や地域内連携協議会などの持続的で自発的な活動にいかにかインスパイアしていくかが重要なポイントだと思う。  
高知大学の新しい学部の立ち上げを通じて、地域に寄り添った地域内リーダーの発掘やその方々との協働を目指していくようなところをお手伝いできればと思っている。
- 委員： 行政改革は、「最小のコストでより効率的な行政運営」、「雇用を進める」ための改革だと思うが、財政的にも苦しい時代が来るのであろうところで住民の力を借りたいという話があった。高知市の行政が進めていくところでは、住民の力を借りないとうにもならないのではないか。  
「地域内の連携強化」「地域防災の体制の充実」の評価が△になっている。地域コミュニティの活動を進めるものとして、行政改革推進課所管の「庁内横断組織の改革」の評価がーになっている。庁内の横断、横串をきちんとしなければ機能しないことが現場での感覚である。この横串ができるような、評価を○に持っていけるような取組を「庁内横断組織の改革」の担当である行政改革推進課にお伺いしたい。
- 事務局： 評価がーは、当該年度の年度指標の設定がないところである。横断的な取組は大事なことであり、市長をトップとした各部局長が参加する庁議とその下に副部長級の企画調整会議があり、そこで連携を取っている。さらに各部局の総務担当課長が集まる総務課長会議があり、そこの中でも横の連携をとりながら、横断的に行っている。災害など特化したところは共通するテーマについて関係する部局が集まってやっていくような仕組みになっている。  
必要なものは庁議メンバーで構成する行政改革推進本部や人権施策推進本部などで、きちんとテーマごとにやるような形にしている。
- 委員： 推進本部へは、資料を回しているのか。
- 事務局： 推進本部は庁議メンバーである。市長を中心に部局長が情報を共有化し、関係する部署が一緒に連携していくような協議をしている。
- 委員： トップクラスでは連携の協議はされているが、現場ではどうか。
- 事務局： 現場へは、庁議で決まった方針などを各部局長が部局の課長会を通じ、情報を共有化している。細かいプロジェクトなど個別のことについては、課長級、課長補佐級、係長級などのチームで横の連携を組みながら、進めていく形を取っている。
- 委員： 高知市も少子高齢化が進んでいこうと思うが、高齢者問題も含めて現場サイドで協力しながら進めていかなければならないだろう。そういう意味では行政改革推進課の「庁内横断組織の改革」は、より一層進めていただきたい。それは行政改革につながるだろう。



- 事務局： おっしゃるとおり。また新庁舎では、これから構想の中ではワンストップ・ワンフロアでだいたい完結するような形を考えているので、ご要望に応えられる形でやってまいりたいと考えている。
- 委員： 期待をしている。
- 委員： 住民の力を借りるところが一つキーワードになっていたが、それを全庁あげて、環境整備をやっていくということだろう。  
最近、愛知県長久手市の事例では、非常に移住者が増えており、住民との間で対話の促進として侃侃諤諤やっていく議論の場ができていることが人口流入の理由ではないかとされている。いろいろな意味で抜本的な改革がさらに必要になり、求められているため、さまざまな事例も参考にさせていただければと思っている。
- 委員： 8ページのパブリック・コメントの評価について説明してほしい。
- 事務局： パブリック・コメント制度は、実施すべき案件が実施されているかどうかを行政改革推進課が十分に把握できていなかった。また、本来、各部局にパブリック・コメント責任者を置く形になっているが、毎年度、人事異動などがある中で、誰が責任者であるかなどの行政改革推進課としての広報ができていなかったところもあり、反省を込めて評価としては下げたところである。
- 委員： いろいろな形で改善していく話であったが、行政の中でいわゆる行政経営、改善していく仕組みはあるのか。例えば、市民に公開する情報は、行政経営をしていたら自然にでき、それが市民に見える形で公開されていることが普通だと思うが、そういう形はまだ作ってはいないということか。
- 事務局： 予算・決算は、広報「あかるいまち」やホームページ等で公開している。しかし、行政の財務が非常に分かりにくいため、公会計も含めて公開する方向で作業を進めている。
- 委員： 普通よく言われるのは、議会での予算・決算報告において、数字を見て、それで物事を評価していく方法だが、数字と実施内容が繋がった形で見えるところに評価があり、改善もでき、理解できる。
- 事務局： 高知市では、総合計画若しくは実施計画の見直しに併せて、政策・施策が計画と合致しているのかどうかの評価を行っている。事務事業評価結果は、各課一つという形で評価を行い、先ほどのパブリック・コメントについては、パブリック・コメントを取るべき計画の確認が取れてなかったことが反省点であるため、その反省点については、責任者を置き、確認体制を取ることでPDCAサイクルを回していくことがこの取組の目的になっている。
- 委員： PDCAサイクルを回し、事務事業評価結果一覧が出て継続事業であれば経年変化が分かり、それが更に見えると、どんな動きになっているかも分かってくる。
- 委員： 難しいのですぐにはできないと思う。この形の評価が一般的に予算とつながらないので、それを作り上げていくことは将来の課題かもしれない。
- 事務局： 評価と予算・決算をリンクさせることは非常に至難であり、平成10年頃からバランスシートなどで事業継続性や資産の管理を公表はしているが、これはあくまでも総務省のモデルに基づいて実施している。公共施設マネジメント関

係で公共施設白書を作っているが、事業・資産・財産・予算・決算の関係を上手につなげていくような仕組みは今後の大きな課題であり検討する。