

# 平成 28 年度第 1 回仙台市経営戦略会議（平成 28 年 10 月 12 日開催）

## 議事概要

1	日 時	平成 28 年 10 月 12 日（水） 17:00～
2	場 所	仙台市役所本庁舎 2 階第 2 委員会室
3	出席委員	大草芳江委員、吉川時夫委員、木下淑恵委員、佐々木賢一委員、佐々木美織委員、大黒雅弘委員、舘田あゆみ委員、永見幸久委員、西澤啓文委員、本江正茂委員、山口強委員〔計 11 名〕
4	欠席委員	青木ユカリ委員、成田由加里委員〔計 2 名〕
5	事務局	総務局長、総務局次長、市民局次長兼協働まちづくり推進部長、総務局総務部長、総務局人材育成部長、まちづくり政策局政策企画部参事兼政策企画課長、まちづくり政策局情報政策部長、総務局総務部行財政改革課長、総務局人材育成部人事課長、総務局人材育成部コンプライアンス推進担当課長、総務局人材育成部職員研修所長、財政局財政部財政企画課長、財政局財政部財政課長、市民局協働まちづくり推進部地域政策課長、市民局協働まちづくり推進部市民協働推進課長〔計 15 名〕
6	担当課	総務局総務部行財政改革課
7	次 第	
	(1) 開 会	
	(2) 委員紹介	
	(3) 会長及び副会長選出	
	(4) 議 事	・「仙台市行財政改革プラン 2010〈中間見直し〉」の実績について ・「仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の進捗状況について
	(5) その他	
	(6) 閉 会	
8	会議資料	
	資料 1-1	仙台市行財政改革の取組みについて
	資料 1-2	仙台市行財政改革プラン 2010〈中間見直し〉の実績（案）
	資料 1-3	仙台市行財政改革プラン 2010〈中間見直し〉実績報告の概要（案）
	資料 1-4	仙台市行財政改革プラン 2010〈中間見直し〉実績報告・進行管理表（案）
	資料 2	仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況について

### （1）開会

#### 事務局（司会）

定刻になりましたので、ただいまより平成 28 年度第 1 回仙台市経営戦略会議を開催いたします。会長が決まるまでの間、事務局のほうで進行役を務めさせていただきたいと存じます。はじめに、会議の開会にあたりまして総務局長の加藤からご挨拶を申し上げます。

#### 事務局（総務局長）

委員の皆様にはお忙しいところ、ご出席いただきましてまことにありがとうございます。本日は、新しい任期になりましての第 1 回目の会議でございます。皆様に経営戦略会議の委員をお引き受けいただきましたこと、この場をおかりして改めて御礼申し上げます。

経営戦略会議は、本市の行財政改革の推進に関する事項を中心に、その他の行政経営に関する事項についても幅広くご議論いただきまして、効率的かつ効果的な市政運営の実現につなげることを

目的としたものでございます。

現在、本市は人口減少、少子高齢社会の本格的な到来など、社会経済情勢の大きな変革期に直面しており、今後見込まれる諸課題に対応し、的確かつ持続的な行政サービスを提供していくための不断の努力が求められております。そうした状況におきまして、さまざまなご経験をお持ちになり、さまざまな分野でご活躍されている皆様から、今後の行政経営に関する貴重なご意見を頂戴して、施策の着実な推進につなげていくことが大変重要であると考えております。

委員の皆様からは、それぞれのご経験やご専門に基づく忌憚のないご意見を賜りたいと考えておりますので、よろしく願い申し上げます。以上でございます。

## **(2) 委員紹介**

### **事務局（司会）**

＜委員名簿、事務局名簿により出席者紹介＞

## **(3) 会長及び副会長選出**

### **事務局（司会）**

続きまして、次第の3、会長及び副会長の選出に移らせていただきたいと思います。

仙台市経営戦略会議設置要綱のほうをご覧ください。設置要綱の第4条にありますとおり、会長は委員の皆様の互選によって定めていただくこととなっております。どなたかお引き受けいただけます方、もしくはどなたかご推薦いただける方、いらっしゃいますでしょうか。木下委員。

### **木下委員**

引き続き本江委員にお願いしてはいかがかと思えます。

### **事務局（司会）**

ただいま会長は引き続き本江委員にお願いしてはどうかというご提案がございましたが、皆様いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）

それでは、本江会長に会長をお引き受けいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

次に、副会長でございますが、同じく仙台市経営戦略会議設置要綱第4条によりますと、会長が副会長を指名することとなっております。本江会長、副会長のご指名をお願いできますでしょうか。

### **本江会長**

では、副会長には、木下先生にお願いできればと思えます。よろしく願いいたします。

### **事務局（司会）**

それでは、副会長は木下委員にお願いしたいと存じますが、木下委員、お引き受けいただけますでしょうか。

### **木下委員**

はい、承知いたしました。

### **事務局（司会）**

それでは、会議のほうを進めてまいりたいと存じます。ここからは、会長、副会長がただいまそれぞれ選出、指名されておりますので、本江会長に会議の進行をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

### **本江会長**

僭越ではございますけれども、会長をやらせていただきますので、改めてよろしく願いいたします。

早速ですけれども、次第に基づいて会議を進めたいと思います。  
議事に入る前に、こうした会議には運営の基本事項があるということですので、事務局のほうから御説明お願いいたします。

#### 事務局（行財政改革課長）

新任期の最初の会議となりますので、この会議の運営につきまして、委員の皆様にご確認させていただきたいと考えてございます。

まず1点目は、会議の公開に関してでございます。本市おきましては、このような会議に関して原則、公開としてございまして、ただし個人情報等に関することがあれば、必要に応じて非公開とすることとしてございます。この会議につきましてもそのような取り扱いをさせていただきたいと考えております。

2点目につきましては議事録の作成に関してでございます。事務局が作成いたしました議事録の案を会長に確認していただくほか、委員の代表としてもう一方にご確認とご署名いただくという取り扱いをさせていただきたいと考えてございます。

以上2点につきましてご了承いただきたいと思いますと考えてございます。

#### 本江会長

今の2点、会議の公開と議事録の扱いについてということでございますが、事務局からの説明がありました。今の取り扱いでよろしいでしょうか。（「異議なし」の声あり）

では、そのように進めたいと思います。

早速、議事録ですけれども、署名の順番は、出席委員の五十音順、あいうえお順ということになっておりまして、名簿の1番目は青木委員ですけれども、本日ご欠席ということですので、2番目の大草委員にお願いしたいと思います。

#### 大草委員

はい。了解致しました。

#### （4）議事

##### 本江会長

早速ですけれども、4番の議事に移りたいと思います。本日は大きく2つございまして、仙台市行財政改革プラン2010〈中間見直し〉の実績についてと、仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況についてというこの2つになっています。

初めに、行財政改革プラン2010〈中間見直し〉の実績についてということで、事務局から御説明をお願いいたします。

##### 事務局（行財政改革課長）

（資料1-1、資料1-2、資料1-3に基づき説明）

##### 本江会長

議事2つのうち1つ目の説明をしていただきました。初めての委員の方も多いので少し私から補足をしますので、間違っていたら修正して下さい。

この資料1-1にあるように行財政改革のことをパッケージで1、2、3、4、5とやってきた。最後の改革プラン2010〈中間見直し〉で、中間見直しという名前なので途中みたいに関心はありますが、途中で一回見直し済みのプランという意味です。この6年間のプランが半年前に終わって、その結果がどうだったかというのが今のご説明でした。そして、その次の2016というプランが今始まったところという話です。今日は、このプランの枠組みをどうということではなくて、今ご説明のあった内容について、さまざまご専門の立場の委員の皆さんに来ていただいているので、ご自身の関係に近いところから、この辺はひっかかるとか実情と合っていないんじゃないかと、何

か気になるところがありましたらご指摘をいただいたらよろしいのかなと思います。

そういう意味で、これはどういうことですかという内容の単純な質問でも構いませんので、何かご意見やご質問がございましたらお話をいただければと思います。どなたからでも結構です。はい、ではお願いします。

### 大黒委員

連合宮城は労働団体、働く仲間が結集をする労働組合の団体でありまして、そういった意味では気になった点が1点ありまして、156人削減をされたというところで、この方々については例えば雇用の斡旋とか例えば次のステップはどうなのか、同時に、その周りで働いている方々の環境が逆に時間外が増えたとか休日出勤になったとか長時間労働に変換されるとか、今の段階ではどう変わってきているのかというところを教えていただければなと思っております。

### 事務局（人事課長）

156名削減の中身のようなことになるとは思いますけれども、基本的に職員数の削減に当たりましては、退職者の不補充という形で削減がされてきますので、既に雇用されている職員を途中で解雇するものではないということがまず前提としてございます。

大きな削減を行った内容としましては、例えばバス事業の業務の委託であったりとか、あるいは公立保育所の民営化であったりとか、そういう民間活力を導入することで業務自体を民間の手に委ねると、そういったことで大きく削減をしているというのが主な内容になっておいて、その分で業務負荷が増すとかそういったことではないものがメインになってございます。

### 大黒委員

わかりました。ちょっとこの文章では読み取れなかったものですから、単純に削減と言われると、言葉の意味で削減という言葉が物すごいインパクトがあり、そうすると例えばこれが一般的に入っている場合に、仙台市が代表としていろいろ旗を掲げながらやっていく中で、ぱっと見の削減という言葉の中で悪い環境の変化も生じてしまうことがあるかなと思ひまして、確認のために質問をさせていただきました。

### 本江会長

今ご指摘ありましたように、言葉遣いがうまくないんじゃないかみたいなことのご指摘もあるといいと思います。これ自体は実績の報告なので、内容について新しく何かということはないんですが、今動きつつある2016のほうに何か反映できるような論点の指摘みたいなことも今の議論の中でやればよいと思いますので、そのつもりでお話をいただければいいかなと思います。

例えば今の大黒委員のお話を聞いて思うことといえば、大学もそうなんですけれども、やめられた方の後を補充しない。生首はなかなか切れないんで、そうやって全体の数を減らしますということとはわかるんですけれども、そうするとだんだん若い人が入ってこないから全体の職員の構成が端的に言って高齢に寄っていきますので、構成員のポートフォリオが変わってきます。量で150程度減らしましたということなんですけれども、質は大丈夫ですかということが必ずある。そのことも問わないとならない。職員のトータルのパフォーマンスが大丈夫かということが一番大事です。質の問題が、次に入らないといけないということはあるのかなと思います。計画に入れておいたかどうか、そういう話も今日、今の議論の中であわせてできればいいかなと思ひましたので、例として申し上げておきました。

ほかにもお気づきの点がありましたら、順不同でございましてご意見いただければと思います。では、山口委員、お願いします。

### 山口委員

総括の中の一番最初に書いてありますが、469億円という効果があったと、目標で200億円を上回ったんですけれども、非常に素朴な質問なんですけど、累積効果額というのはどのように算定をす

るのか。今いろいろ項目を説明されまして、例えばそれぞれの目標があったと思うんですが、どのような算定をして累積評価効果額が 469 億円になったのか教えて頂ければと思います。

#### 事務局（行財政改革課長）

累積評価効果額につきましては、さまざまな取り組みの合算になるわけでございますけれども、例えば大きなもので申し上げますと、収納率の向上というのがまず大きな効果額を占める形になってございまして、平成 22 年度当初と比べたときに収納率が上がって、収入が増えたということを毎年計算して積み重ねたでございまして、例えば委託を行ったということであれば、今までこれぐらいの費用がかかっていたというものを、委託によってこの分削減ができたという各年度の取り組みを積み重ねた結果として 469 億円という形で計上しているところでございます。

#### 本江会長

私から言うことでもないですけども、資料 1-4 が詳細であって、それぞれの取り組みのディテールが書いてあって、これで何百万円減りましたとか、これで何百万円余計に取りましたとかということ細かく足していくとこの金額になるというお話です。この表のこの数字を全部足していくとそうなりますというふうにどこかにまとめてあるわけでもないの、読みながら、あちこち足したり引いたりするというふうになっているんですよ。どこかにありましたか。

#### 事務局（行財政改革課長）

いえ、それぞれ個別の取り組みについては、資料 1-4 のところで取り組みごとに効果額を記載してございますけれども、何か一覧にしてというのは資料上、出てきていないところでございます。

#### 本江会長

でも、計算したんだから、何か表があると思いますけれども、差し支えなければ、見せていただけると良いですね。何かをやめて減ったというのと、新しくゲットしたというのと質が大分違いますし、根拠が示されると良いのかなと思いました。

#### 館田委員

初めて参加しましたのですごく基礎的なところで教えていただきたいのですが、今の効果額のあたりなんですけど、そもそも全体としてどれぐらいの事業費がある中でこれぐらい効果がありましたという母数みたいなものがあるのでしょうか。勉強不足で、全然感覚がありませんで、例えば単年度 118 億円というのは、仙台市の全体の予算の中でどれぐらいのインパクトがあるんだなというのがわからなかったの、教えていただきたい。あわせて職員も、全体でどれぐらいいらっしゃる、母数の中での何人ですというのも教えていただければと思います。

#### 本江会長

もったもなご質問だと思います。いかがでしょうか。

#### 事務局（財政課長）

金額面での規模感について簡単に申し上げますと、仙台市の、どこの自治体もそうなんですけど、最も一般的な会計、これは一般会計になりますけど、震災前ですと、大体歳入と歳出ともに 4,000 億円ちょっと、震災後はちょっと復興事業等が加わって 5,000 億円を超えてはおりますが、その中で例えば 110 数億円ですと、4,000 なり 5,000 億円に対する 110 数億円、単年度当たりということで、これはある意味かなりの規模だなというふう考えております。金額についてのイメージはそんな規模感で捉えていただければと思います。

#### 事務局（人事課長）

職員数の規模感というところになりますけれども、この 4 月 1 日現在で仙台市の職員数は、市全

体で9,396人ということになるので、単年度との比較というのは難しいところはありますけれども、それとの比較においてということでイメージしていただければと思います。

#### 本江会長

という分母だそうでございますが、それを聞かれてみてどうですか。

#### 館田委員

職員数が思ったより多いので、インパクト的にどうなのかという部分はありますけれども、効果額のほうはそれなりのパーセンテージなのかなと思います。

あとは個々に色々なところで効果額が出てきましたけれども、例えば広告収入のところでも、そもそも幾らあったところでどれぐらい増えたのかとか、全部出すのは非常に面倒だし、こちらも見るのが大変なのですが、インパクトの大きいものについては母数というか、もともと幾らだったのがどうなりましたみたいな推移を示していただけるとすごくわかりやすいのかなと思いました。

#### 事務局（総務局長）

全ての項目というわけにはいかないですが、今の職員数の話からいくと、この資料1-4の10ページ中段に職員数の推移というのがございまして、27年度当初9,552人いたのが、28年度当初は9,396人になったというふうに、どこを捜すかというのに手間取っているくらいですので、委員の皆さん、一覽ですぐわかるということは難しいかと思しますので、聞いていただければお答えいたします。

#### 本江会長

でも、ご指摘のとおりで、やっぱり質を問うているので、絶対数だけをただ言っても余り意味がなくて、分母があって、どのくらいのインパクトがあったのかということのを常に言うという、その感覚は必要ではないかなというふうに思いました。

ほかいかがでしょうか。佐々木委員、お願いします。

#### 佐々木（賢）委員

10ページの公営企業改革のところなんですけれども、幾つか、5つですか、事業があって、それぞれの改革の実績が載っています。もしかしたら、今後話をされる推進プラン2016であるのかもしれないけれども、この各事業でまだ改革の余地が大きな事業というのはどれに当たるのかなと思っているのと、あと場合によっては今後民営化を考えているような事業があるのかもしれないけれども、そういった計画なのかどうか、お尋ね出来ますでしょうか。

#### 事務局（行財政改革課長）

まず、公営企業改革のところ、新たな計画では、例えば交通の関係で申し上げますと高速鉄道、地下鉄の駅業務の委託の拡大というのを今後予定しているというものがございます。

それから、長寿命化の関係で申し上げますと、地下鉄施設のトンネルや水道施設についても、今後どういう形で施設を維持管理していくのかということについての検討を新たな計画では掲げております。

ほかに、ガス事業の民営化については、先ほどは情報収集とかヒアリング調査を実施したということをご報告申し上げましたが、そういったことをもう少し重ねていくということ新しい計画では主な内容としてございます。

#### 佐々木（賢）委員

インパクトが大きいという意味で、どの事業なのですか。

### 事務局（行財政改革課長）

インパクトの大きさという点、なかなか難しいところはございますけれども、ガス事業の民営化は、本市全体で見たときに大きな取り組みになるかなと思ってございます。

### 本江会長

ほか、いかがでしょう。山口委員。

### 山口委員

自分の地元のことが出てきているので、具体的な話もしてよろしいでしょうか。

1-4の37ページの生田診療所の見直しというのが、私が住んでいるところのすぐ近くのものですから具体的に、27年度に外科診療が休診になったんですね。近所に外科がないんですよ。いろいろ情報を聞くと先生を探しているとか。いい先生だったんですよ、私もお世話になったんですけども、周りの人から聞くと外科がなくて非常に困っているということなので、見直しということで検討しているんでしょうが、健康福祉局の当局に聞けばいいんでしょうが、今日いらしていないので、どうなんでしょうか。

### 事務局（総務局長）

後ほど健康福祉局に聞きまして、ご連絡差し上げます。

### 本江会長

資料の中の一つ一つのことはそういうとても具体的なことですので、一般論として何かやめればそれは困るといふ人が必ずいる。その積み重ねでやっていくよりほかないので、やはりそれがどのくらい、「効いている」といふ言い方が適切かどうか分からないですが、全部バランスの問題ですので、何とトレードオフで何を得ていくのかということの話の中でやっていかなければいけない。「そんなのやめりゃいい」といふものでもないですからね。そこの話が出てくるということももったもただと思います。

いかがでしょうか。吉川先生、お願いします。

### 吉川委員

小さい施設なんですけれども、証明発行センター、まだ存続しておりますよね。これの見直しということは考えていらっしゃるのでしょうか。

### 事務局（行財政改革課長）

証明書発行センターにつきましては、新しい計画で区役所の窓口サービスの向上に向けた取り組みということで、そのあり方の検討として具体的に証明発行センターをどうするかということではなく、マイナンバー制度を導入したことなどを含めて、どういう形で証明発行センターも含めて取り組んでいくのかということについて新しい計画の期間中に検討していきたいと考えているところでございます。

### 本江会長

よろしいでしょうか。気にはしているという話でした。

ほか。今のような個別具体的なお話でもいいですし、総論としてどうか、あるいはいつもお話ししている、資料のまとめ方がこれだとわかりにくいとか、わかりにくい資料をつくるというのは何か隠しているんじゃないとか、議論をしながらやっていきたいところです。ここでの議論は、市の改革のパフォーマンスを示すものですから、わかりやすく示すということは重要なことだと思います。さっきの分母をちゃんと示しましょうみたいな話もそれにつながるとは思いますけれども、何かありますか。佐々木委員。

## 佐々木（美）委員

どこかに明示してあるものなのかわからないのですけれども、私も震災後に市の職員の皆さんと一緒に現場の仕事をさせていただくことが多くありまして。例えばビジネスで言うとB to Cといって実際のお客様（市民）に何かを発信するような、本当にフロントに立つようなお仕事をサービス業としてやられる職員さん、保育所もそうですけれども、そういう方もいらっしゃるれば、内部で仕組みをつくったり、B to Bと言われる民間の人たちと協働で何かを推し進めていくために計画をしたり、新たなプランをつくったりといったような、業者というかプロと相対する仕事も、行政の方たちの仕事としてあると思います。震災後というか、多分時代的に幅広く、行政マンと言われる皆さんの目指すべき姿であるとか仕事というものがすごく多様化しているように感じています。

仙台市が提示する質の高い行政サービスや目指すべき職員の姿みたいなものは、皆さんが庁内で何か掲げていらっしゃる目標があるとか、あと市民に対してそういうものを明示する機会があるのでしょうか。市民目線ではわからないところがあったので。そこからすると15ページで質の高いサービスというところで、専門的などというのは、どういう専門性を持っている職員の方がすばらしいと評価されるような仕組みにあるのかというのがわからなかったです。ですので、もし参考になるところがあれば教えてください。

## 事務局（職員研修所長）

行財政改革プラン、その次の行財政運営の基本指針、基本的には人材育成に特化した指針、人材育成基本方針を平成24年3月、東日本大震災後1年後に策定をいたしまして、その中で市の職員、これは9,400人とさっきありましたけれども、全ての職員が目指すべき職員像ということで信頼、協働、それから挑戦、要するに市民の信頼に応える、それから市の職員同士はもとより、いろいろなセクター、市民の方、NPO、企業の方とかと協働してやっていく、それからやはりチャレンジ、前例踏襲の仕事だけでは立ち行かないということで、信頼・協働・挑戦という3つのキーワードで職員像を設定いたしまして、それに近づけるための職員の研修であったり人事施策であったりそういったものを、市民の方向けに強く打ち出すというよりは、内部管理のツールとして定めているところでございます。ただ、いずれいろいろな場面、市長がいろいろ政策を打ち出すとか、それから議会に職員の育成についてご説明するときは、そういった基本的な考え方を必ず私ども申し上げまして、ご説明しているところでございます。

## 本江会長

というお話でございました。いかがでしょうか。

## 佐々木（美）委員

協働とか挑戦というのは、本当に震災後、一緒にお仕事をしていて、行政の方ってここまでのいろいろ考えているんだなと感じるところがあります。民間と行政はすごく今まで線引きをされてきて、いただいた税金を使って何かをやる方々というような、震災前はそういう印象があったと思うんですけども、今は一緒に、このまちに価値を生み出したり課題を解決したりするような、半民間的な役割を行政の職員の皆さんもしているなという印象があります。ですので、すごくいい指針なのに、結局そういうことが外に出ないから削減の話とかそういう観点でのみ、いい運営をしているかどうかという評価になるのだと思います。けれども、税金を使ってやっていたとしても行政が価値を生み出しているようなことって震災後すごくあると思っていました。そういうことをPRとまではいなくても、それこそ見積もりの中に、こういうふうには削減した費用はあるけれども、プラスアルファ、一緒にやることによって民間企業がもっと世界に出ていけたとか、ほかの地域で販路が拡大できてより域外のお金がより一層入ってきたとか、違う物差しを持って見たときに見えるものがあるのかなと感じています。こういう資料からいくと削減、圧縮、そういう話が多いんですね。けれども、一緒に仕事をしていたり、これからのまちを考えると、市民とか暮らしている人とか民間の人たちが求めることって一緒に何ができるかということだと思います。そういう時に、そういう受け皿があってどういう能力を持った人たちがいるのかということを知りたいですし、



そういう人たちがいるならば一緒にやりましょうという方たち(民間)がいるのかなと思ったので。もし次回のプランの中にこの3番目の柱として人材育成というところを入れるのであれば、評価指標として、一緒に市民と何かをクリエイティブしていけるような人材を育成するということ等を、書かれたり、見せたりする方がすごく伝わりやすいのかなと思いました。今もやっていらっしゃるのかもしれませんが、あくまで現場感覚ですけれども。

#### 本江会長

ということでございます。何かありますか。

#### 事務局(職員研修所長)

非常に市の職員のモチベーションにもつながるお話です。やはり我々も実際行政サービスとかいろいろな事業をやっていく中で、果たしてそれが地域の方、市民の方にどれだけ評価されているのかというのが実は、要するに数字だけではあらわせない部分がやはりあると思います。それでいざ市民の方、協働ということで次期のプランの中でもすごく紙幅を割いておりますので、その中でどういう協働の取り組みの効果とかがあったとか、その辺の見せ方といいますか、実際職員に対するメッセージにもなりますので、その辺は工夫してまいりたいと考えております。

#### 本江会長

いかがですか、行財政改革課長、今のお話について。

#### 事務局(行財政改革課長)

次回でご説明申し上げたいと思っておりますけれども、新しい計画の中での3つ目の柱として職員とか組織のあり方ということ掲げてございまして、その中では職員の力を引き出す取り組みというものを一つ大きな内容としてございますので、今後、毎年度、実績を報告していく中で、今のようなご指摘も含めた形で実績なりをご説明できるようにしていきたいと考えてございます。

#### 本江会長

なるほど、測定が難しいところですので、同じ費用で質が高くなれば、それはよくなったと言うべきなんですが、測りにくいので後回しになりがちです。逆に言うと結構頑張って絞ってきているから、そういうところを議論に入れていかないと難しい。よくなっているのであれば、それは評価をしていかないといけないという話が確かに言えることだなと思います。そういう感想を持っております。他に何かございますか。

#### 永見委員

今いろいろお話を伺っておった中で、金額的な部分も当然ございましょうし、例えば1-4の20ページで、さらなる人件費の削減ということで書かれていて、人員についても同じことが言えるのかもしれませんが、サービスによってはアウトソーシングに向けた業務、向かない業務というのは当然出てくるのではないかと思います。

私、PTAの立場で言わせていただければ、教育というのは特に国家百年の計と言われるくらい非常に重要な部門だろうと思うのですが、よく学校に出入りさせていただいて、この安い給料でよくやっているなど。夜11時過ぎてもまだ電気がついているというようなことがよくありますので、ブラック企業じゃないかなと時々思ったりすることもあるわけなのですが、非常に優秀な先生方が多くて、いつもいろいろ陰に日向に子どもたちを見ていただいて本当に助かっておりますが、学校の先生方は非常に業務も非常に多くなってございますので、できればそういったところも見ながら、十把一からげに人件費を削減するとかということではなくて、メリ張りのきいたそういった運用をしていただければよろしいのかなと感じた次第でございます。以上でございます。

## 本江会長

今のは何か事務局のほうから説明ございますか。

## 事務局（人材育成部長）

確かに教職員の方、大変な執務環境で日々ご努力をされているということは我々も十分承知してございまして、教職員におきましては来年度から県費の教職員の方が今度は市費ということで、政令市の場合は市の職員という形で我々の仲間に正式にといいますか、費用面でもなるということでございます。決して削減するというのではなく、市の費用ということで今度は教職員の方をみていくということになります。

我々が委託等する場合におきましても、これはやはり民間でできるということの確実性をもってやるということが第一でございます。あくまでも公でやらなければいけないところは、これはしっかり市の職員がやっていくということでございます。

あとは、人件費の削減といえますか人員の削減ということで、次回の計画では120名の削減と言っておりますけれども、これは委託等で、あるいは復興事業の減少ということで390人ほどの人員は確かに浮いてくるというか削減はできますけれども、合わせて270名ほどは増やすということです。これは最近話題になっておりますけれども、生活保護の担当の職員でありますとか、あるいは育休とかの職員の代替の職員でありますとか、あるいは災害等でいろいろな不測の事態もございまして、そういった部分を270、しっかり増やしていこうということで、まさにめり張りをつけて人員を管理していこうということで考えてございます。以上でございます。

## 本江会長

さっきまでと違うことを言いますけれども、委員の皆さんが優しいので、しぼるだけじゃないよみたいな話にもなりますけれども、手ぬるいではないかということを引きちんと言うのもこの委員会のミッションでありますので、それを忘れてはいけないということでもございます。ということで、取り戻しておきたいと思いますが、大草委員、何かございましたら。

## 大草委員

私も今回初参加ということで、この資料を初めて見て感じたことが3つほどありました。

1つ目は、館田先生もおっしゃっていましたが、全体の分母がない中、その数字がどういう意味を持つかがまずわからなかったもので、そういう全体像の中の位置づけが数字的にも必要と思ったのが1点目です。

2点目は文章の書き方についてですがどんな物事にも必ずよい面と悪い面の両面があり、たとえ同じ一つの事象でも、よい書き方と悪い書き方どちらも書こうと思えば書けると思うのです。そこで、この文章だけを読んでいると全部よく見えてしまうのですが、恐らく悪い面で言おうと思ったから悪く言える部分といえますか、両面があつてのご判断だというふうに推測されます。ただ、この文章だけを読んでいると、この部分はプラスの面はよく見えるけれども、反対のマイナスの面から見たらどんな意味があるかは、文章から読み取れませんでした。そこで、良い面と悪い面全部書けるとなるとそれは難しいことではあるんですが、少なくとも、読んでいる側が、一つの物事をよい面で見るときはこう、悪い面を見たときはこう、でもそれを総合的にどのように判断したかというプロセスがより明確になると、仙台市としてどんな基準で判断をしたかの根拠がより見えると思いません。つまり、仙台市としての判断の根拠やプロセスを可視化する工夫があったらいいなと思ったのが2点目です。

3点目は、人件費の削減に関連して、これまでというよりも今後の話になるかと思うのですが、最近ではAIのニュースが毎日のように聞かれます。恐らく人間がやってきた仕事の多くの部分をロボットがやっていく時代になり、人間は人間しかできない仕事をやるように、これからどんどん変わっていくのではないかと考えております。そんな中、これから行政の仕事につきましても、きっとこれまで人間がやってきた仕事がロボットに置換されていくと思うんですが、仙台市としては今後どんな領域がロボットができる仕事で、どんな領域が人間ならではの仕事とお考えでいらっしゃ

て、それに向けた対応等お考えがもしありましたら、ぜひそれについてもお聞かせいただきたいと思っております。お願いします。

## 本江会長

お答えございますか。

## 事務局（行財政改革課長）

まず、数字の母数の話でございますとか、あと表現のところということでご指摘いただいたところでございます。

今回の資料につきましては、6カ年、どんなことに取り組んできたのかということを中心に書いているということがあって、こういったことができたということを中心に書いているわけでございます。確かにご指摘いただいたとおり、取り組みについてはメリット・デメリットというのは出てまいりますので、今後、今までやっていた取り組みを継続するというものもございまして、新たな取り組みも新しい計画では盛り込んでございます。そういったいずれの取り組みにつきましても、これまでやってきた取り組みを一定程度評価した上で、継続していくであるとか、評価していくであるとか、やり方を改めるであるとか、そういった形で、具体的な取り組みの中で、取り組みを評価した上でやっていくことになるのかなと思っております。

あとAIについては、具体的な取り組みというのは本市の中で、お話しできるのはまだないかなとは思いますが、確かにそういった社会環境というのはありますので、短期的な課題で何かということではございませんけれども、そういったことも中長期的に検討課題の一つになってくるのかなと個人的には思います。

## 本江会長

AIは課題になっていくと思います。

西澤委員、何かございますか。

## 西澤委員

それでは、15ページに関してなんですけれども、政策形成能力の向上あるいは多面的能力の向上に取り組んでおられると。非常に有効な施策を講じておられるなというのは感じているのですが、その下の専門的能力の向上ということに関連して、先ほどもお話しがありましたけれども、プラス面とマイナス面があるという中で、ここにはマイナス面もあるなど。仙台市としてそういったものに対する対応策について、現局あるいは現場に対してちゃんとお話しされているのかなということで気になっていることがあります。というのは、専門的能力をお持ちのベテランの職員の方が退職された後にも再任用という形で来られる。そうした時に、その方々からきっちり若い方々に対して指導があって、つながっていく人的関係ができればいいのですけれども、そうじゃなくて、元上司であったり前上司であった方がそこに来られるというケースも現実に散見されました。そうした時に、その部署の所属長の方も、その上司に対して物が言えずに、結局はその方の独断専行的な形になってしまって、それが問題となったケースもあったと記憶しています。現実そういうケースが一つと。もう一つは、今度逆に若手の職員から見ると、そういう専門性を持った方が来ていれば、お任せしていれば自分たちはそこをしなくてもというようなマイナス思考に陥ってしまうという、この2つのマイナスが考えられると私は思います。

したがって、そういうものが事前に想定できるのでありますから、そこに対してこういう形で対応していきましようといったような指針的なものをきちっと、こういうものを導入するに際してこちらのほうから示しておられるのかどうか。今後、2016でも、これから後もそういった形のを推進していくことはプラス面も非常に大きく当然だと思いますので、それを生かすためのそういった対応というのも是非していただきたいと思うのですが、その辺については考えてこられていたのか、今後考えていこうとされているのか、教えていただきたいと思っております。

## 事務局（総務局長）

一般的にということはないのですが、例えば下水道の部門ですと、先輩の職員が後輩の職員に対して、こういう技術があったんだというようなことを伝承する仕組みというのはいまうまく回っている。じゃ、ほかの部門がどうかというと、多くの部門ではそうはなっていないというのは認識しております。ご指摘のように、最初のほうの例として出された元上司だった職員が職場に入ってなかなかうまく機能してくれないというケースのほうがほとんどで、私どもが聞いているのは、若手が先輩、ベテランの人に任せ切りでという状況はなかなか生まれていないということはわかっておりますので、これまで再任用の導入で職場の拡大ということに努めてきましたけれども、今後はまた入ってきた職員をどう使うかということを中心に大きな課題として取り組んでいかなければならないと考えております。民間の再任用と名前は違いますけれども、やめられた方を再び雇用して、テレビを見たのでは部長さんがヒラになって元部下に指示を受けてと。民間のように厳しくやれるかどうかはさておきですが、私ども職場で風通しがよくやれるようにしようというのを今一つの大きなテーマにして取り組んでいますので、元上司ということであっても、仕事が全体としてうまく回るために情報を共有してやっていきましょうねという職場の風土づくりということは今も進めておりますので、そういった中で再任用のベテランの方々をどう生かしていくかというふうな面でも意を用いてまいりたいと考えております。

## 西澤委員

ぜひ進めていただきたいと思います。やはり市役所の場合には2年、3年で異動せざるを得ないというのがどうしても前提にあるので、そういうところからいくと、専門性というものをきちっと、その部署が常に確保しているという体制をつくっていくことは非常に重要なことなので、今、局長がおっしゃったような形で、その辺のところをバックアップしていただく形で進めていただきたいと思います。

## 本江会長

木下委員何かございますか。

## 木下副会長

2つほど。1つは、限られた人員でめり張りをつけて配置してということなのですが、それが注意深く読むときっと浮かび上がってくるのでしょ、もうちょっとすっきりはっきりわかる感じになるといいなと思います。そうすると、仙台市がどういう方向に力を入れて進んでいこうということがすごくはっきりしますし、それに対する市民の方の意見とか評価も見えてきやすくなるんじゃないかと思うからです。

あと1点は、内容ですけれども、職員の数の見直しの概要の1-3の5ページに附属機関等の総数管理の徹底で、結果的に増えているんですね。これは、減らすべきだということではないんですけども、どのように見たらいいのかということなのですが、本当だったらもっと多くなるはずだったのをこの数字でとどめたということであるのか、どう評価しているのかということをお教えいただきたいと思っております。

## 本江会長

1番目は表現の問題ですが、2番目は事務局どうですか。

## 事務局（行財政改革課長）

今お話がございました附属機関でございます。これについては新たに附属機関を設ける場合には既存のもので対応できないのかとか、本当に附属機関を設けなければならないのかというのは、行財政改革課でそこをみまして、必要があれば設置をするという形になってございますので、数として見ますと131から136ということで増えているわけでございますけれども、こういうところでは真に必要なものを設けるといって附属機関の管理を行っているということでございまして、運営

の状況とかそういうのを見ながらこの程度になったとご理解いただければと思っております。

#### 木下副会長

むやみに減らしたほうがいいということではないのですけれども、見直したという結果の推移が増えていたので、どういうふうにと考えたらいいかなどのことでした。

#### 事務局（行財政改革課長）

資料 1-4 の 13 ページのところ的各年度、どのように増やしたり減らしたりしたのかという推移を載せてございまして、このような形で必要なものを毎年設置してきたところでございます。

#### 本江会長

一通りお話を伺いました。活発にご議論いただいておりますが、もう一つ議事がございますので、一回りしたところで、よろしければ2つ目の議事に移りたいと思います。まだ言いたいことはいろいろあるかとは思いますが、またの機会に出来ればと思います。

もう一つのほうが「仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の進捗状況についてということで、資料 2、A3 の青いもの等がございますので、これで事務局のほうからご説明いただければと思います。

#### 事務局（政策企画課長）

（資料 2 に基づき説明）

#### 本江会長

この総合戦略についても私どもの委員会でチェックをしながら進めていくというお役目になったということでございました。

資料の 2 のご説明をいただきましたけれども、この件について何かご意見、ご質問ございましたらお願いいたします。ちょっと終了時間が迫っておりますけれども、ご意見をなるべく伺いたいと思っておりますが、これは何のことですかということでもいいですし、やり方としてどうかというのはあるかと思いますが、ご意見ありましたら。

#### 館田委員

私は、宮城県の総合戦略の審議委員もしているのですけれども、大体同じ項目で地方創生をやっていますので、宮城県の産業とか雇用創出につながるのは仙台が頑張らないとだめなんだろうなと思いつつ、そちらのほうの審議もやっておりました。

こちらはより具体的な数値目標などもあって、イメージしやすいなどは思っているのですけれども、2つありまして、1つは先ほど品田さんのほうから説明があったのですが、起業家を育てるにしても何にしても、ICTを利活用していかないと全てのものが回っていかないような世の中になりつつあります。そのときに切り口として、情報政策とはまた違う観点で、多分住民全体のICTのリテラシーを高め、利活用がみんな当たり前ができるような社会というのが必要なかなと感じています。宮城県のほうでも入れてあるのですけれども、横軸で全部分野横断的にできるようなものが1つ入っているといいのかなと考えました。

もう一つは、ベンチャーとかをどんどんやっていくのが社会の活性化に必要なと思うのですけれども、一方で仙台市というのは支店経済と言われております。中小企業とかベンチャーはすごく大事にしなければいけないんですが、それを大きくするために大企業とかここに支店を置いている会社がそういうものをいかに支援していくか、それから住民としても実はそのボリュームって大きいんじゃないかなと思っておりますが、割とそこが必ずどの観点からも抜け落ちているような気がしないでもない。実はすごく住民の数も多いし、地域に愛着を持って活動されている方もいらっしゃるんで、そういう人たちをどうやってこのまま定着させるとか、あるいはそういう人たちは魅力を外にどんどん発信できる機能を持っていると思いますので、支店とか大企業で仙台にいる方々の活用

という観点も入れられるといいのかなと思いました。以上です。

## 本江会長

今、ICTと支店経済の話ですが、いかがでしょうか。

## 事務局（政策企画課長）

まずICTの話であります。申すまでもなくICT、いわゆる産業のもう既に基盤というか、生活の基盤にまで落ちているということがございます。そういった中で、分野横断ということで、ICTを特徴的に何かをすばっと切るということよりも、先ほど言った医療でもありましようし、あるいはサービス産業全般でもありましようし、それに基づいてそれを使うためのリテラシーというか、利活用というふうなことに关しまして全般的な底上げが必要だろうなというふうには思っております。最終的にどのような人材を育てるにしても、そういうふうな基盤がなければ教育も含めてなかなかないというふうなことがございますので、そういった部分で分野横断的にICTをどう組み込んでいけるかということは引き続き検討させていただきたいなと思います。

後段の大手企業、特に中小企業と支店経済との連携ということは、まさにご指摘のとおりだと思っております。結局、中小企業の方々の組み合わせということももちろんあるでしょうが、大手の方々と連携することによってより大きな、例えば技術もそうですし、販路の開拓もあると思うので、そういった部分は非常に重要なこと。今、館田先生もおっしゃられたとおり、特に首都圏から来ている方で、いわゆるボランティアみたいなことも含めているいろいろ協力していただいている事例もございますので、そういった部分は大切にしていきたいなと考えております。

## 本江会長

私の個人的な話ですが、前段のICTの話で、今日ちょっとシンボリックだなと思ったことがあるので半分雑談みたいにして言うと、子ども科学キャンパスというのを東北大学と仙台市でやらせていただいています。仙台市内の小学生に科学体験を大学に来てやらせてもらうというようなプログラムです。夏休みと今、秋休みで、年2回やっているのですけれども、毎年定員いっぱいですがよく人気のあるプログラムで、定員オーバーときくと頑張らなければと思ってやってきたんですけども、今年のまさに今日やっている秋休みのやつは定員を大幅に割り込んでしまった。とうとう飽きられたのかしらと思ってちょっとショックだったんですけども、どうも聞くと、申し込みの仕方を変えた。今までは紙ベースでみんなに配って「いかがですか」と言っていたのをウェブでエントリーする仕組みにしたというんですね。そのせいとかどうかはまだきちんと検証されていないのですが、どうもそれが一つの要因であるらしいというふうなことを担当の方はおっしゃっていました。永見委員にもかかわることかと思えますけれども、ウェブは、使う人は当たり前を使うけれども、使わない人は全然使っていないということもあって、何かをICTベースにぱっと切りかえると、いろいろなものの効率が上がるようだけれども、たくさん取りこぼしちゃうようなことがあるのかなというのは、これは検証済みのことではないのだけれども、感覚としてそういうことがあるようにも思っていて、何か格差というか、スプリットしていくようなものの問題が逆に出てくることがあるので、底上げというおっしゃり方をしましたけれども、それをうまく拾っていかないと全体の力にならないのかなということをおもったので、覚えているうちに申し上げたところです。

今のお話、館田委員、いかが聞かれましたか、品田さんの返事。先に言っちゃってごめんなさい。

## 館田委員

本江先生がおっしゃっているのもっともで、ただ、世の中が絶対に進んでいってしまっていて、あらがうことが多分できなくなってしまうと思うので、そこをいかに行政の力も入れながら、みんなが同じように使えるのか。いかに便利なんだというのをきちっと教授できるようにしてくのかというのは、多分仙台市内の情報政策とはまた全然別の観点で、ただ検討して進めていかなければいけないのかなというふうな考えていますので、ぜひ一緒によろしく願います。

## 本江会長

ほかにいかがでしょうか。はい。

## 佐々木（賢）委員

さっきの改革プランの話にもちょっともう一回絡んじゃうんですけれども、プランの名前が〈中間見直し〉となっていて、まず資料1-2のところで言い忘れたんですけれども、ここに中間見直しの内容をもう少し書いていただいたほうがわかりやすいかなと思ったんですね。計画の概要の1ポチ目に、震災がきっかけになって見直しされたと書いてあって、強みや課題。強みや課題というのが実は今の仙台市をあらわしているんだと思うんですよね、震災後の仙台市。ですから、見直したことが実はすごく重要なのではないかなというふうに思っていて、強みって何だというふうに認識したのかとか、課題って何が顕在化したのかというのを書いていただいて、どういうことに対して見直したのかというのを書いていただくと非常にわかりやすくなるかなと思いました。

こっちの総合戦略のほうは、今度強みのところ、震災後の仙台市の強みって何なのかというのが結構柱の一つなのかなと思っておりまして、そういうところをより前面に出されると、ほかの地域にはない仙台市ならではのところが浮き彫りになるのかなと感じています。

もう一つは、開業率第1位というのは、こういう立場なのでよく聞くのですが、割と実感が正直ないんですね。恐らく、飲食店含む個人事業主はすごく増えたと思うんですが、組織にするとか、大きな事業をしていく組織をつくっていくというようなところは余り増えていないんじゃないかなという印象があるんですね。特に私が所属しているようなITの業界、本当は一番そこが伸びなければいけないんですが、周りを見渡してみてもそれほど増えていないかなと感じてまして、ここの開業率のところをもう少し分析をする必要があるんじゃないかなと思っています。ですから、まずは今、実際に伸びているところはより後押しする。それから実際には伸びていない部分があるはずなので、そこに対するて入れの施策が必要なんじゃないかなと感じています。

## 事務局（政策企画課長）

今まさに佐々木委員がおっしゃられたとおり、開業率1位というふうになってはおりますが、まさに飲食という、飲食の中でも個人事業主の方、あるいはのれん分けの方もいらっしゃいますし、あるいは自分の会社が震災によってなくなって、やむにやまれず独立したといった部分もございます。そういったことで、恐らく開業率1位ということと、今後、経済局といろいろ考えていかなければならないというのは、結局開業した企業をどのように育てるか、あるいは足腰の強いような形にしていくかというようなことが大事になってくるんだろうと。そういった部分で言うと、例えば販路開拓もそうでしょうし、ブランディング、あるいはデザインといったような、さらに付加価値を高めるような部分に恐らく今後よりシフトしていくような、ここは経済局と相談の上ではありますが、方向になっていくのではないかなと感じております。

## 本江会長

よろしいでしょうか。

## 佐々木（賢）委員

そうですね。

あと、中間見直しの補足をぜひ、資料1-2のところにしていただければなと思いました。

## 事務局（行財政改革課長）

行革計画のほうでございます。資料1-4のほうでは、個々の取り組みのところ、どんな項目を追加したのかとか、拡充した取り組みについては印をつけているわけでございますけれども、どういう見直しをしたのかというのは具体的に記載は、まだ足りないところがあるのかなというふうに思いますので、資料1-2の計画の概要のところ、どういう表現ができるかというのをもう少し工夫したいと考えてございます。

## 佐々木（賢）委員

特に本市の強みや課題と書いてあるところが知りたいなと思います。

## 本江会長

そうですね、どういう自己認識でいるのかということですね。

佐々木委員、お願いします。

## 佐々木（美）委員

先ほど品田さんのほうからも説明があった3番の「仙台で学んだ若者が住み続け」というところについて。私もUターン組でして、違う都市で、大企業で働かせていただいた経験を持って仙台に戻ってきた立場なんです。新卒で中小企業に入ってということの可能性として、はえぬきの人たちが経営者と一体になって何かをつくっていくということのすばらしさもあると思うんですけども、ほかの都市で働いたことがないという人の井の中の蛙というか、ほかの都市を知って仙台で働くことの意味は無視できないのかなと。あとは中小企業の人事研修の規模感というのを考えると、急に海外研修に行ったりもできないでしょうし、そういうキャリアアップを中小企業が一生面倒を見ていくということになったときに、これから中小企業に求められるようなサポート体制というのが1社だけでは難しいような気がしています。さっき館田委員がおっしゃったように、例えば大企業の支店と中小企業が人事交流できるようタイアップするであるとか、そういうようなくととその企業に勤めるといふ終身雇用のよさと、外を知ったから新しい視点を持ってそこに戻ってこられたり、あとはUターン・Iターンの人たちがかき回すような多様な人材戦略が必要なのかなと考えます。そうしますと、新卒就職率のアップという側面もありつつ、そういう新たな、このまちに住み続けて就職しても多様なキャリアがさまざまに築ける、人材が多様で質の高い人たちがこのまちの経済を担っていくという、そういう側面も必要なのかなと思います。そうなりますと、新卒で就職し、仙台に住み続けるキャリア形成が本当に仙台市として一番いいよみたいにするのかどうかの出し方というか、そこはどうなんだろうなというのが、気になりました。

## 事務局（政策企画課長）

まちに住み続けたいという形、まちが好きで住み続けたいということになると、恐らく自治体が行っている政策全体の総合線みたいな形になっていくんだろうと思います。

今回の総合戦略は、特に経済的な分野に特化してつくっているものではございますが、まさに佐々木委員おっしゃられたような視点で基本計画ですとかあるいは政策重点化方針といった形でまちの魅力全体を上げて、そういった形で長い期間でこのまちに定住していただくといった部分は、経済以外のさまざまな分野という形になるかと思いますが、そういった部分は今言ったようなより大きな計画の中で少しずつつくっていったらなと思っております。

## 本江会長

よろしいでしょうか。今の表現でも、固定をさせたいのか、流動性を高めることで水準を高くしたいのか、両方の矛盾する言葉遣いになっているようにも読めなくはないなというところでありました。多分後者が都市的な人がいる状態をつくることですよ。

ほかにかがででしょうか。予定の時間を超過して申し訳ありませんが、まだありましたら、もう1つ2つできればと思いますが、いかがでしょうか。永見さん。

## 永見委員

教育の立場でちょっとお話ししますと、秋田県は非常に優秀な生徒さんをいっぱい輩出しておるわけですけども、実際、東京大学とかそういったところに行って戻ってくるかということ、戻ってこない。日本国として見れば非常に有意義な教育展開されているのかなと評価される反面、秋田にはそういった優秀な人材が戻ってこないというようなことになっちゃいますと、これまた地域経済としては大きな痛手になってくるわけでございます。



私のたわごととして聞いていただければと思うのですが、子どもたちの貧困ということも言われておる昨今でございます。他県に住みながら仙台に憧れを持って仙台の大学に行きたいというふうになっているお子さんは結構いらっしゃるわけですね、東北の中核でもございますので。そういった観点から、例えば仙台市独自に奨学金をつくって、他県から仙台の大学に進学してくるような優秀なお子さんには奨学金を差し上げて、例えば卒業後3年間、仙台の企業で就職してくれたりとか仙台で起業したりといった場合にある程度、全額返還しなくていいよというのはどうなのかと思うのですが、そういった特典をちらつかせながら、ほかの5県から怒られてしまいそうですけれども、仙台に優秀なお子さんを招き入れるといった政策を考えてみるのもおもしろいのかなと感じた次第でございます。以上でございます。

#### **本江会長**

いかがでしょうか。

#### **事務局（政策企画課長）**

東北5県との状況を考えますと仙台にどんどん来てくださいというふうになかなか言いづらい面が一方でございまして、そこのところは仙台にいても、また仙台から出て行って地域に戻ってやっていただくというふうな循環みたいな部分も重要な部分も重要かなと思っております。

あと奨学金に関しましては、済みません、今これをどうこうというふうにはお話することはなかなか難しいのですが、奨学金とは別に、例えばこちらで起業するというふうな形に関しましての例えば助成金をつくるのかに関しては、今後いろいろ考えていく部分はあるかなとは思っています。

#### **本江会長**

いかがでございましょうか、何かありましたら。

急かすようなことを申し上げて申し訳ありませんでしたが、時間も超過しておりますので、総合戦略については継続的に議論があると思っておりますので、今日は急かした説明をしていただきましたので、改めて参考資料に目を通していただいて、次回以降、また議論ができればと思います。

初回ではございますが、皆さん大変活発にご議論いただきました。意見交換はこの辺にしておきたいと思っております。全体を通じまして事務局から何かございましたらお願いいたします。

#### **事務局（総務局長）**

活発なご意見、どうもありがとうございました。

私ども、行革を進めるに当たりまして、経営戦略会議でもさまざまなご意見をいただいております。これは市民の皆様にも、私どもがどんな取り組みをしているかということをおわかっていただくということが一番大事なことだと思っております。前の任期の経営戦略会議でも「この表現ではあなた方が何を意味しているのかわからない」というような指摘を数々受けてまいりまして、その最たるものが数値化ということで、誰が見ても評価ができる数値化をすることが大きな目標としてやってきたんですが、今日改めて、数値はわかったけれども、その数値は全体の中でどういう価値があるんだということをご指摘受けましたので、次回、新しい行革計画のほうを説明するときには、今回この数値目標を入れていますが、この数値は全体のこういう意味を持つものですよということをきちっと説明したいと思っておりますので、次回の会議もどうぞよろしくお願いいたします。

#### **本江会長**

今、総務局長が約束されましたので、期待しておきたいと思っております。

#### **(6) その他**

#### **本江会長**

次第には一応その他という項目がございますが、委員、事務局から何かございますか。

(7) 閉会

本江会長

ないようですので、以上で本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。