

令和2年度第1回仙台市経営戦略会議（令和2年8月27日開催）

議事概要

- | | | |
|---|----------------|--|
| 1 | 日 時 | 令和2年8月27日（木） 13:00～ |
| 2 | 場 所 | 仙台市役所本庁舎2階第2委員会室 |
| 3 | 出席委員 | 青木ユカリ委員、熊沢由美委員、小粥純子委員、斎藤範夫委員、佐藤博美委員、菅井茂委員、関美織委員、大黒雅弘委員、舘田あゆみ委員、馬場正尊委員、山口強委員、山崎喜代宏委員、渡邊浩文委員〔計13名〕 |
| 4 | 欠席委員 | なし |
| 5 | 事務局 | 総務局長、総務局次長、総務局総務部長兼新型コロナウイルス感染症対策調整担当部長、総務局人材育成部長、総務局人材育成部参事兼人事課長、まちづくり政策局情報政策部長、市民局協働まちづくり推進部長、総務局総務部行政経営課長、総務局総務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、まちづくり政策局政策企画部政策企画課長、まちづくり政策局情報政策部ICT推進課長、まちづくり政策局情報政策部業務利活用推進担当課長、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17名〕 |
| 6 | 担当課 | 総務局総務部行政経営課 |
| 7 | 次 第 | |
| | (1) 開 会 | |
| | (2) 委員紹介 | |
| | (3) 会長及び副会長の選出 | |
| | (4) 議 事 | |
| | | ・「仙台市役所経営プラン」及び「仙台市定員管理計画」の令和元年度実績について |
| | | ・「仙台市役所経営プラン」実施項目の一部修正等について |
| | | ・「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 |
| | | ・次期「仙台市人材育成基本方針」の改定について |
| | (5) 閉 会 | |
| 8 | 会議資料 | |
| | 資料1-1 | 仙台市役所経営プラン令和元年度の取組実績について |
| | 資料1-2 | 仙台市役所経営プラン取組一覧 |
| | 資料1-3 | 仙台市役所経営プラン令和元年度実績報告の概要 |
| | 資料1-4 | 仙台市役所経営プラン令和元年度実績報告・進捗管理シート |
| | 資料1-5 | 仙台市定員管理計画令和元年度実績報告 |
| | 資料2-1 | 仙台市役所経営プラン実施項目の一部修正等について |
| | 資料2-2 | 仙台市役所経営プラン修正項目等一覧 |
| | 資料2-3 | 仙台市役所経営プラン修正項目等説明書 |
| | 資料3 | 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 |
| | 資料4-1 | 仙台市人材育成基本方針の改定について |
| | 資料4-2 | 仙台市人材育成基本方針の改定に向けた検討の状況 |
| | 参考資料1 | 仙台市役所経営プラン（仙台市行財政改革推進プラン2016改定）及び概要版 |
| | 参考資料2 | 仙台市定員管理計画 |
| | 参考資料3 | 仙台市新型コロナウイルス感染症緊急対策プラン及び概要版 |

(1) 開 会

事務局（司会）

皆様、本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより令和2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、事務局におきまして進行役を務めさせていただきたいと存じます。

事務局（総務局長）

皆様、非常に暑い中お集まりをいただきまして、本当にありがとうございます。また、この4月に改選ということで、任期を新たにスタートしまして、そのときにも快くお引き受けをいただきまして、本当にありがとうございます。また、本日はウェブ会議の委員も含めて、全員出席のもと会議が開催できるということで、改めて御礼申し上げます。

この会議につきましては、本市の行財政改革を中心とした市役所経営に関する事項について、様々な分野の専門の先生方のご意見を頂戴しながら、それらを参考にしながら進めていきたいということで設置した会議でございますので、忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

また、本プランは、昨年4月に新たにスタートしたばかりでございまして、復興の10年目を見据え、ポスト復興、復興の先ということで作成したところでございます。

ただ、新型コロナウイルス感染症がいつ収束するかというのが分からない状況でございます。そういった中で、国におきましても、新しい日常に備え、行政というものがどうあるべきかということについて、計画を策定していくということも伺っております。今後、各省庁において検討がなされ、基礎自治体である仙台市にもいろいろと情報がおりてくると思います。基礎自治体は、市民と直結した行政でございますので、対面で市民の方々と接するのが基本ではございますが、これからは、手続き等のオンライン化や郵送化といったことも真剣に考えていかなければならない状況にあるかと思っております。

今回、4月1日からの任期ということで、お引き受けいただきましたが、令和4年4月からの新しいプランの策定に向けて、年が明けますと、検討に入っているタイミングでお引き受けいただいたということで、今後、今申し上げたような点なども含めて、いろいろとご意見を頂戴できればと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(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) 会長及び副会長の選出

事務局（司会）

続きまして、次第の3、会長及び副会長の選出でございます。

お手元の仙台市経営戦略会議設置要綱をご覧ください。

第4条第1項にございますとおり、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。ご推薦などがございましたら、ご発言をお願いしたく存じます。

青木委員

会長は仙台市の環境審議会においても会長を務められ、各種会議でご経験の豊富な渡邊委員にお願いしてはいかがでしょうか。

事務局（司会）

それでは、渡邊委員に会長をお引き受けいただくということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

次に、副会長でございますが、同じく要綱第4条第1項によりまして、会長職が副会長を指名することとしております。渡邊会長、副会長のご指名をお願いいたします。

渡邊会長

副会長でございますが、会長が指名するというので、いろいろな委員会でも一緒している館田委員に副会長をお願いしたいと存じますけれども、まずお引き受けいただけますでしょうかということと、皆さん、よろしいでしょうかということの2点お諮りしたいと思いますが、いかがでしょうか。（「異議なし」の声あり）

事務局（司会）

それでは、館田委員に副会長をお引き受けいただきたいと存じます。

次第の3、会長及び副会長の選出につきましては、以上でございます。

ここからは渡邊会長に会議の進行をお願いいたします。

渡邊会長

それでは、次第に基づき会議を進めさせていただくわけですが、一言だけご挨拶をさせていただければと存じます。

先ほど、紹介がありましたとおり、東北工業大学の渡邊浩文と申します。今期から委員に就任して、右も左も分からないままに会長にご指名いただきまして、非常に躊躇しておりますけれども、行財政、もしくは行財政改革に関わる忌憚のない意見交換の場ということでありますので、私も会長として議事進行に務めるのは当然ですが、一委員として、ご経験豊富な先生方におかれましては、拙い質問もするかもしれませんが、その点もご容赦いただけるならばということでお引き受けした次第です。皆様、どうぞよろしくをお願いいたします。

（4）議 事

渡邊会長

それでは、議事になるわけですが、その前にこの会議の運営の基本事項を確認しておきたいと思っております。

事務局からご説明いただけるということで聞いております。よろしく申し上げます。

事務局（行政経営課長）

まず初めに、今回ですが、新任期の委員の皆様最初の会議となっておりますので、この会議の運営につきまして、委員の皆様にご確認をさせていただきたいと存じます。

1点目でございますが、会議の公開に関してでございます。本市におきましては、このような会議に関しましては、原則、公開とし、個人情報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おりまして、この会議につきましてもそのような取り扱いとさせていただきたいと考えております。

2点目でございますが、議事録の作成に関してでございます。事務局が作成した議事録の案を会長にご確認していただくほか、委員の代表としてもうお一人のご確認とご署名をいただくという取り扱いとさせていただきたいと考えております。

この2点につきましてご了承いただきたたく存じます。

渡邊会長

会議の公開と議事録についてご説明いただきました。2点問題ないかと思えますけれども、皆さん、よろしいでしょうか。（「異議なし」の声あり）

それでは、そのようにさせていただきます。

では、早速議事録の署名人ですけれども、署名の順番については、出席委員の五十音順としたいと存じます。本日分につきましては、青木委員にお願いしたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に移りたいと存じます。

本日の議題は、お手元の次第にあるとおり、4の(1)から(4)までの四つございます。

まず最初に、(1)「仙台市役所経営プラン」及び「仙台市定員管理計画」の令和元年度の実績についてということでございます。まず、事務局からご説明をお願いします。

事務局（行政経営課長）

<資料 1-1～1-4、参考資料 1 に基づき説明>

事務局（人事課長）

<資料 1-5 に基づき説明>

渡邊会長

ありがとうございます。

仙台市役所経営プラン、そして仙台市定員管理計画、それぞれの前年度実績ということでご報告いただいたところでございます。

委員の皆様からのご質問、そしてご意見等々を頂戴したいと思えますけれども、いかがでしょうか。挙手していただければと存じます。お願いします。

斎藤委員

市役所経営プランの元年度実績ということで資料 1-3 でご説明いただいたのですけれども、二重丸、丸、三角の評価は資料 1-2 に掲載されているが、資料 1-3 には丸、三角等の評価がなくて分かりづらい。むしろ資料 1-4 でご説明いただきたかったなとは思いますが、資料 1-4 でよく見ると、76 番の 99 ページの地域づくり職員研修の実施ですが、目標達成状況が三角ということでございます。目標達成状況の説明で、「令和元年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、地域づくり担当職員研修は中止しましたが」とありますけれども、確かに新型コロナウイルス感染拡大は令和元年度後半から始まっておりますが、それをもってこの職員研修を中止しました、だから、成果が上がっていませんというところが、理解しにくいのですが、その辺を説明していただけませんか。

渡邊会長

いかがでしょうか。お答えいただけますか。お願いします。

事務局（地域政策課長）

地域づくり職員研修につきましては、令和元年度、担当職員研修を年度末に予定してございまして、講師の方の調整等も行っておったのですけれども、コロナウイルス感染症拡大防止の観点から 3 月の研修の部分は中止させていただいたところでございます。

目標自体が、期間中、3 年間で 150 名ということになってございまして、1 年当たりになりますと 50 名程度の参加というところを見込んでおったのですけれども、3 月の研修の中止によりまして、年度当初に行いました 20 名参加した職員研修のみの実績となっております。1 年度 50 名のとこ

ろ、20名の参加者にとどまったということで、目標達成には及ばないという形にしておりましたが、単純に職員研修の参加だけではなく、研修以外の部分でも地域づくりに携わる職員の資質向上に向けて、鋭意取り組んでまいりたいと考えております。

齋藤委員

年度末に予定した部分が中止になったということでの成果ですね。分かりました。

後で出てくる部分とも関係するので確認しておきたいんですが、今、職員研修というのは新型コロナウイルス感染拡大防止の観点からどういう状況なんですか。

事務局（職員研修所長）

ただいまお尋ねのございました職員研修の現状でございます。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴いまして、通常の新規採用職員研修のように年度当初の研修につきましては、一旦延期という形を取らせていただいております。まとまった形での集合研修が難しい時期が4、5月と続きましたので、その間は各局、区におきまして、それぞれ新規採用職員向けに少人数の二、三十人単位での研修を行っております。コロナの対応が落ち着いてきた時点で、職員研修所として8階ホールなどを使いまして、収容人数を抑える形での研修などを実施しているところでございます。

現在につきましても、一部東京から講師を呼ぶ研修につきましては、なかなか呼びするのが難しいので、オンライン型で出演いただいている研修などを続けているところでございます。以上でございます。

齋藤委員

わかりました。ありがとうございました。

渡邊会長

ほか、いかがでしょうか。どうぞ、菅井委員。

菅井委員

資料1-4のところでは4ページですね。公共施設マネジメントの推進の達成状況の中で、固定資産台帳と整合を図るための確認作業が増加したということで、目標達成できなかったということなのですが、なぜこのような作業が増えたのか。その辺のお話をお伺いしたいというのが1点と、あと2点ほど伺いたいと思います。

三角の評価になっていた、資料1-4の15ページです。市有施設の購入電力量削減の取組推進ということですが、その中の今後の進め方の中に、「令和2年度までを予定とする今泉工場の基幹改良工事」ということが入っているのですが、これはいつごろに終わる予定なのか。その次のエアコンはわかりますので、今泉工場の工事はいつ終わるのかということについてお聞きしたいと思います。

もう1点は、先ほどもありました、資料1-4の113ページ、超過勤務縮減の取組の徹底ということなのですが、今回はいろいろなことがあってできなかったということなのですが、実際勤めている方々が、超過勤務をしないと期日までに終わらない場合という事情があると思うのですが、そういう場合にどう対応しようとしているのかという点をお聞きしたいと思います。以上、3点よろしく申し上げます。

渡邊会長

いかがでしょうか。

事務局（財政企画課長）

公共施設マネジメントの推進に関してお答えいたします。

固定資産台帳との整合を図るためとございますが、固定資産台帳に入っている内容というものが、関係各課で入力している、ちょっと事務的な内容にはなるのですけれども、データの内容がばらばらの記載になっているものを、ほかの都市の事例も参考としながら、一定程度整合を取る形での調整を行ったという業務が昨年度発生したところでございます。固定資産台帳に載っております固定資産の件数は20万件を超えるものでございまして、こちらと今回見える化という現有施設のデータの資料の突合に時間を要したと。そのために、翌年度に取りまとめることになったというものでございます。私からは以上でございます。

事務局（行政経営課長）

市有施設の購入電力量削減の取組みの部分のご質問についてお答えいたします。

今泉工場基幹改良工事の終期ですが、申し訳ございませんが、令和2年度中とはなっておりませんが、令和2年度のいつなのかというのは把握しておりません。

事務局（人事課長）

続きまして、超過勤務の関係についてお答えいたします。

超過勤務をしないと終わらない場合、どのように対応するのかということでございましたけれども、昨年度でいいますと、選挙、それから台風、災害での対応、こういったことにつきましては、全職員が対応を図る必要があると思っておりますけれども、それ以外で特定の部署であったり、特定の時期に忙しくなる、業務量が増えるといったようなことが生じてございますけれども、そのような場合には特定の職員に負担が過重に偏るといったようなことがないように、職場の中ですとか、場合によってはほかの部署からの応援といったようなことで対応するというところで庁内には呼びかけをしておりますので、引き続きそのような取組みを続けてまいりたいと考えてございます。

渡邊会長

よろしいでしょうか。ほか、いかがでしょうか。

館田委員

館田でございます。

資料1-2で二重丸、丸、三角で一覧性が出ていました。ぱっと見た感じ、すごく進捗度が分かりやすくなったという気がしましたが、一方、この丸と二重丸のつけ方について、主観的なものなのか、どんな根拠でつけているのかが気になりました。もちろん担当された方々がそう感じたということでそれはそれでいいと思いつつも、少し疑問に思うところもあります。例えばほんの一例ですが、ウェブ会議システムは、二重丸になっています。もともと1つ導入しますという目標に対して、1つ導入し、それが二重丸という辺りなど、なぜ二重丸？と感じました。ウェブ会議システム導入が問題というわけではなく、あくまでも一つの例であって、全体に言えることですが、なぜ二重丸なのか、納得性のある丸と二重丸の説明や、つけ方のルールがあるとよいのではと思います。

次に、資料1-4なのですが、前期の会議のときにも何度か話題になったような気がするのですが、書き方の濃淡が、それぞれの課題ごとに結構違ってきます。すごく細かく定量的な値を出して報告してくださっているところと、すごくあっさり「今後もスケジュールどおりやります」と書いてある組織もあります。「スケジュールどおりやります」と書いてあっても、どんなスケジュールなのか不明なところもあります。前期のときは一度、書きぶりが全体的に揃ってきたようにも感じたのですが、また少しばらついてしまっているのかなと感じました。取組みや成果をアピールするという目的があるのであれば、こういうふうにやっていますという実績や、こちら辺りが課題ですという問題点について、具体的なポイントをしっかり記載いただけるよう、各部局にもご説明いただけるといいのかなと思います。以上です。

事務局（総務部長兼新型コロナウイルス感染症対策調整担当部長）

ただいま、ウェブ会議のところはいろんな評価があると思いますので、それはそれとしましても、この資料1-4の書きぶりですとか、それからそれぞれの担当部署における評価というところももちろんございますし、それから我々といいますか、総務局でこれらを集めて、一定の水準の目で見たいと考えるところでございますので、今後もその視点を絶やさずに、十分チェックしてまいりたいと考えております。工夫は今後も重ねていかなければいけないと思いますので、どうぞよろしくをお願いします。

渡邊会長

それでは、ほかにもご意見あるかどうかは思いますけれども、まだ3つほど議事が残っておりますので、まずは進めさせていただいて、時間があるようであれば、戻ってご意見頂戴すると。時間がなければ、個別に事務局にお寄せいただくという扱いにさせていただきたいと思います。

それでは、議事の(2)「仙台市役所経営プラン」実施項目の一部修正等について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（行政経営課長）

まず、経営プラン実施項目の一部修正等の説明の前提といたしまして、今般の新型コロナウイルス感染症に関しまして、令和2年6月に策定いたしました仙台市新型コロナウイルス感染症緊急対策プランについて、概要をご説明させていただきたいと思います。

事務局（総務部長兼新型コロナウイルス感染症対策調整担当部長）

<参考資料3に基づき説明>

事務局（行政経営課長）

<資料2-1～2-3に基づき説明>

渡邊会長

ありがとうございます。丁寧なご説明を頂戴いたしましたけれども、委員の皆様からのご質問、ご意見を頂戴したいと存じます。いかがでしょうか。

大きく言うと、新型コロナウイルスの影響に基づく目標スケジュールの変更、そして新たな取り組み、それからこれまでの実績、進捗を踏まえた目標・スケジュールの更新、そして4つ目に新たな取り組みをとカテゴリー化して、整理もしてござっております。

では、菅井委員から。

菅井委員

先ほど説明いただきました経営プランの修正の資料2-3の11ページのところですが、河川管理施設等の長寿命化ということですが、この中に私が心配している大倉ダムがあるのですが、それは入るのでしょうか。というのは、この間の九州の豪雨でもそうでしたが、やはりダムが安全でないと、下流が安心して生活できないわけで、大倉ダムの寿命というのが、本当に何年寿命のコンクリート構造なのかという点が心配であります。そういう点で、ここに入っているのかどうかをお聞きして、もし入っているなら、できたら具体的にどういうふうに対応していくかまで教えていただければと思っております。以上です。

渡邊会長

お答えできませんでしょうか。

事務局（行政経営課長）

申し訳ございません。大倉ダムが具体的に入っているか、また、どのような状況になっているかにつきましては、手持ちの資料がございません。

渡邊会長

では、小粥委員。

小粥委員

資料 2-3 の 10 ページの多様な働き方を支援する執務環境の整備について、このタイミングでこのような提案がされているというのは、本当に素晴らしいことだと思いました。

質問は、サテライトオフィスということなのですが、具体的にどういう形でやられるのかというのを教えていただきたいというのが 1 点目です。

もう一つ、2 点目は、資料 2-3 の 19 ページで、福祉債権等の徴収業務の集約化ということで、先ほどの議事の(1)のところでも、効果に二重丸がついてまして、23 億円も効果が出たと書いてありました。そのノウハウをほかのところにも利用されたらどうかと思ったのですが、実際にこの 19 ページでほかにも活用しようとかかれていまして、これもとても素晴らしいと思いました。

ここも一つ質問なのですが、国民健康保険料等で培った徴収ノウハウについて、先ほどの資料では何か I C T を利用されたということでしたけれども、どういったノウハウがよかったのかを教えてください。以上、2 点、よろしくお願ひいたします。

事務局（人事課長）

では、まずサテライトオフィスの関係につきまして、ご説明申し上げます。

こちら 10 ページでございます、今年度試行実施ということでございますけれども、既に一度短い期間ではございましたが、市役所の業務でどういったものであればできるのかというあたりですとか、その辺りの課題整理等々も含めまして、一旦試行をしております。具体的には泉区役所の隣の職員研修所の一室を、先ほどご質問ございましたが、研修が延期していたというようなこともございましたので、そのスペースを活用いたしまして実施をいたしております。様々課題もございましたけれども、有用であるということもございましたので、今年度中にその北の場所に加えまして、南方面にも仙台市の庁舎などを初めとしたところを候補ということで考えてございますけれども、北と南の拠点を確保いたしまして、また並行して今現在、どういった業務がそういったサテライトオフィスでやり得る業務なのかというようなどころも検証しておりますので、今年度中に北と南の 2 か所でどういったことができるかということを検討いたしまして、新年度からは 2 か所で実施できるような形で検討を進めているものでございます。

事務局（行政経営課長）

福祉債権等徴収業務の集約化に関してご説明いたします。国民健康保険料の徴収業務につきましては、他の指定都市と比較して収納率が低い状況を踏まえて、健康福祉局内に新たに専門部署を設置しまして、それまで区役所などで分散して行っていた徴収業務を集約化し収納率の向上に取り組んだ経過がございます。その中で、例えば催告業務を民間委託化したり、I C T に関連したところでは、例えば滞納者に係る預金状況の調査などについて、それまで銀行との間で紙ベースでやりとりしていたものを、データ連携を可能としたことや、還付申請書につきましても、これまでは手でシステムに入力していたものを、O C R を使ってデータ化したりするなど、複数の取組みを重ねてきて、現在では収納率も指定都市と比較してもかなり上位に上げることができたものです。こうしたノウハウについて、国民健康保険料だけではなく、他の債権でも活用できるのではないかとということで、こちらの提案となっているところでございます。

小粥委員

ありがとうございます。参考になりました。

渡邊会長

ほか、いかがでしょうか。どうぞ。では、まず青木委員から。

青木委員

資料2-3の8ページの民間企業からというところに、「等」が追加されたようなのですが、これは範囲として何か拡張されたのでしょうか。民間企業以外とした場合の対象としてはどこが含まれるのか、教えていただければと思います。

事務局（政策企画課長）

こちらにつきましては、書きぶりのところでございまして、民間企業だけではなくて、一般社団法人、一般財団法人ということもございまして、もちろんNPO法人とか、そういった民間企業ではない団体の方からの提案というのももちろん幅広く受け入れていくということで、「等」という言葉で幅広く受け止めるという記載に変更させていただいたというところでございます。

渡邊会長

では、佐藤委員、どうぞ。

佐藤委員

この部分ということではないのですが、ご報告いただいている中で、デジタル化ですとか、AI化という表記がたくさん出ております。また、このコロナの中で想定外にスピードを上げてという部分も相当あるのかなとは思っておりますけれども、具体的にRPAですとか、いろいろなものが出ておりますけれども、この先将来的な部分で考えていくと、一つ一つということも非常に重要だと思われるのですが、仮にこの先AIを使って、先ほどの残業であったり、生産性を上げるということになってくると、多分どの部分をまずデジタル化することによって、総合的な生産性が上がっていくかですとか、どの部分をデジタル化すると、さらにこれが最も早くAIに持っていけるかというところのご検討も多分されていらっしゃるんだと思うのですが、より考えていただくとともに、サテライトオフィスだったり、テレワークということになってまいりますと、セキュリティの部分も大変重要に、当然だと思うのですが、なってまいりますので、ぜひその辺のところもご検討いただければよいかなと思っております、聞かせていただきました。

いずれにしても、コロナの中、大変お疲れさまでございます。きょう初めてなので、感じたことだけ簡単に述べさせていただきました。よろしく願いいたします。

事務局（情報政策部長）

やはりコロナが出ました後から、デジタル化ということが非常に加速度的に進んできております。本市においてもその状況は変わらないのですが、国においても先般出されました骨太の方針等々の中でも、従来以上にデジタル化、デジタルガバメントを急ぎ進めていくのだという方針が出されております。やはりこれからデジタルを活用していくのは必須、当然のことになってまいりますので、我々仙台市におきましても、そういったことを進めていきたいということで、今様々な取組みを既にスタートさせているところでございます。

ただ、単純にデジタル化をするだけが目的ではなく、あくまでも、デジタルというものはツールであって、それによって何を実現するのかというところを意識しなくちゃいけないと思っております、必ずそういったいろんなものをデジタル化していくとかという場合には、我々の業務の中に入れるのであれば、その業務そのもののBPRをまずしていかななくちゃいけないと考えてござい

す。そのBPRをしていく中で、どこの部分をデジタルにすると、一番効率的なのか。場合によってはデジタルにすることだけが効率的な方法ではない場合もございますので、的確な手法を、デジタルも含めて適応していくというのが重要なことと考えております。

ただ一方で、先ほど委員からもお話がありましたように、デジタルというものは便利な一方で、セキュリティーの部分がきちんと担保されないと、一つ間違えると大きな事故につながる。特に我々は基礎自治体でございますので、住民の皆様方の個人情報等々もお預かりをしているというところもございますので、その部分がしっかり担保された状態で、いかにデジタルの効率性というものと、そういったセキュリティーのバランスを取って使っていくのが重要かと考えてございます。

佐藤委員

すみません、もう一つだけ。

この中にはテレビ電話ですとか、WEB会議ですとか、表現を変えていらっしゃると思いますので、当然違いを十分理解した上でのご利用なのかなと思うのですが、やはりお年寄りの方とのコミュニケーションに関しては、テレビ電話だったり、受話器を上げただけでつながるものだったりということで、ぜひご検討いただいて、何でも使える方にはWEB会議ということで、場面とシーンによって、テレビ電話、テレビ会議、WEB会議ということで、実は全く違うものがございますので、余計なことかもしれませんが、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

事務局（総務部長兼新型コロナウイルス感染症対策調整担当部長）

少し補足的なことをさせていただきますと、先ほど基礎自治体という話もありまして、市役所の仕事、区役所などで窓口がありということが典型的ですけれども、やはりいらっしゃる市民の皆様、それから事業者の方々からのいろんな行政手続もございます。業務内容をよく精査して、そしてどこにどうICTを入れていけば効果的なのか。この効果的というのも、市民、事業者の皆様にとって便利であるとか、効率的であるとか、いつでもどこでもというような、かねてから言われておりますデジタル化のメリットというのがありますので、そういったところが最大限引き出せるようにと、なおかつデジタル化の中で、そのみで生活できるわけではございませんので、やはり窓口にいらした市民の方、事業者の方を、いかに手短かにいたしますか、的確に、すばやく目的のことにたどり着いていただけるかということも大事だと思っておりますので、そういったところにもうまく使っていくということが大事だと考えてございますので、そういった方向性を持って、我々臨んでいきたいと思っております。以上でございます。

渡邊会長

ありがとうございます。またちょっとご意見あろうかと思いますが、恐縮ですが議事を進めさせていただきたいと思っております。なお、この(1)、(2)、これ以降の(3)、(4)に関わらず、ご意見表明できなかった部分については、個別に事務局にお寄せいただくということをお含みおきいただければと思います。

では、議事(3)の「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の説明をお願いいたします。

事務局（政策企画課長）

<資料3に基づき説明>

渡邊会長

ありがとうございます。それでは委員の皆様からのご質問、ご意見を。斎藤委員。

齋藤委員

私も途中抜けたりしているのですけれども、長くこの会議の委員をやっております。これまで、まち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況についてご説明いただいた記憶が余りないんですけど、そもそもこのまち・ひと・しごと創生総合戦略そのものが、本市のこの会議において策定したものではありませんよね。そして、進捗管理そのものは市役所内部に推進本部か何かを設けて管理しているんでしょう。この事業は大変多岐にわたるもので、国の方針に基づいて、国の交付金を活用するために仙台市が策定して取り組んでいるものですが、非常に多岐にわたるものを一気にご説明いただいても、なかなか分からないというのが本音だと思うのですよね。だから、今までやってきたと言われればそれまでなんですけど、あえてこのまち・ひと・しごと創生総合戦略の進捗状況を、この会議にご報告して、そして公表するんだと言われると、非常にこっちとしても大変重いものを感じるのですけれども、そこまで位置づける必要があるのですか。

事務局（政策企画課長）

ご質問ありがとうございます。委員のおっしゃりますように、こちらのプランにつきましては、この経営戦略会議で策定したというものではございませんで、今お話にありましたとおり、地方創生本部会議という仙台市内部のところで策定いたしまして、進めているプランでございました。

こちらのプランの趣旨が、これからの人口減少社会を見据えて、どうやって人口を維持していくかという面で、ある種都市経営といったものにも非常に密接に関わり合うプランでありますので、経営戦略会議にご報告させていただくことが、意義があるということで、こちらのプランもまずこの会議にご報告させていただいた上で、あと市民の皆様にも公表させていただいていたという経過でございました。

齋藤委員

ご報告いただいたご労苦に感謝申し上げます、私は参考までにご報告いただいたと理解しておきたいと思います。

渡邊会長

ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

小粥委員

齋藤委員がそういうふうにおっしゃっているのですが、私はとても関心がありまして、①の仕事をつくるというのが、とても重要だと思っております。と申しますのは、私たち公認会計士は上場企業の監査が主な仕事でして、日本の証券市場を支えてきたという士業ですから上場支援をしていただくというのは、非常にありがたいことです。そこで、具体的に質問なのですけれども、この上場支援、集中支援対象企業数のところで19社とあるのは、こういった集中支援をされているのかというのを参考にお聞かせいただけますでしょうか。

事務局（政策企画課長）

上場支援につきましては、仙台未来創造企業創出プログラムというものを別途持っておりまして、そちらに専門家の方など入っていただいて、審査を行って、そこで選定された会社に支援をしていくというものでございまして、昨年度については8社選定させていただいて、プログラムを進めさせていただいているということでございます。

こちらにつきましては、事業をコンサルティング会社に委託させていただいております、そちらで上場に向けた課題の洗い出しというチェック項目が二百数十項目あるのですけれども、それを一つ一つチェックして行って、その事業者に対して足りない部分であるとか、もう少し強みを高めていったらいいのではないかとこの部分について、相談とか、助言を差し上げて、上場に向けた取

組みを進めていくといったプログラムになってございました。

小粥委員

業種としてはやはりIT企業ということでしょうか。あるいは、東北はやはり工業系の大学がとても強いので、本当はメーカーがたくさんあっていいと思うのですが、全国的に見るとそれほど多くない印象ですので、メーカーなのか、ITなのか、業種を、もし可能であればお教えいただけますでしょうか。

事務局（政策企画課）

大変申し訳ございません。今、手元に業種が分かるものを持ち合わせておりませんでしたが、対象といたしましては、IT企業ということだけではなくて、業種問わずということで行っているプログラムでございました。

渡邊会長

どうぞ、馬場委員。

馬場委員

僕はこの内閣府のまち・ひと・しごとの交付金の審議委員なんかをさせてもらっている立場もあって、KPIの設定を内閣府に再相談、再設定、リストラクチャリングしたほうが良さそうだなと思って、聞いていました。内閣府はすごくそこを重要視するのですけれども、今回のコロナの影響で、例えば観光では、一番呼びたかったはずの東京から、海外からみたいなものの誘導が、現実的に極めて困難になっている中で、このままのKPIが設定されているとすると、正しい方向に向かって走れないと思います。そうだったとすると、例えばディスカバー東北じゃないけど、東北圏間の交流人口を上げようとか、県内で上げようとか、県境をまたぐことは少し困難になっていたりしますので、何か新たなKPI設定を逆に内閣府に提案したほうがいいのではないかなと思ったりします。

先ほどの経済に関しても、上場の数とかというのもあると思うのですけれども、逆にグローバルから少し逆の流れに時代が、経済がなっていくことを考えると、グローバル化を目指した、いわゆる上場を目指した企業ばかりではなくて、地域に根差した小さな産業を起業させることを、どれだけ誘発させるかというようにところに目線を持っていくであるとかというふうにして、コロナが起きてしまったから考えなければいけない新しい目標と、それに伴うKPIの変更を再構築して、ちゃんと内閣府に言ってというようなプロセスを踏んだほうが良さそうだなと思って、これを聞いていました。

事務局（政策企画課）

ご意見ありがとうございます。確かに委員おっしゃられますように、例えば観光とかそういった部分でも、これまでグローバルに視点が行っていたものが、例えばマイクロツーリズムみたいな言葉も最近聞かれるようになってきましたし、もう少し域内での移動ということを視野に入れたものということも、この社会の変化で考えていかなければいけないなと考えておりました。

この国の交付金を活用した事業については、当初3年間分のKPIを設定してということで国のほうでは申請しておりますが、それは毎年度状況に応じて見直し可能ということもございますので、その辺り、現在の状況を踏まえ対象、次年度以降の目標などについて、これから私たちとしても考えていきたいと思っております。

渡邊会長

ありがとうございます。大事なご指摘かと思いました。

いかがでしょうか。進めてもよろしいですか。では、最後、四つ目の議題までまず進めさせていただきます。では、(4)は次期「仙台市人材育成基本方針」の改定についてということでございます。こちらをまず説明からお願いします。

事務局（職員研修所長）

<資料 4-1、4-2 に基づき説明>

渡邊会長

ありがとうございます。

それでは、委員の皆様からのご質問、ご意見頂戴したいと存じますが、いかがでしょうか。

関委員

今の人材の方針のところと、あとちょっとほかの今までの資料の言葉とも重なってくるところがあるのですが、今様々な情報が、価値があると飛び交う中で、やはり命に関わることに接しておられると同時に、かなりなプライバシーといいますか、個人情報を取っておられると思います。そのときに、例えばこちらの資料にもあったのですが、その利便性というのはそもそも市民にとって、ただ足を運ばなくなることだけが便利なことなのか、もしくはスマホで済むのが便利なことなのかということを考えると、今までお年寄りの方ですとか、初めて仙台に引っ越してきた海外の方ですとか、そういう方に寄り添いながら、いろいろな対応をされていたと思うのですが、そのときにプライバシーという言葉が余り入っておられないなと思いました。

資金の話ですとか、その方の固有の資産の話まで入って、いろいろなことを市民の方たちとやっていく。特に徴収なんていうお話は、区役所窓口などで隣の方と近いところで事情とかを話しておられるのとかをたまに通りがかかって見かけますと、こういう環境でなかなか個人的なお話をするのも酷なのではないかと拝見しておりました。ですので、例えば相談窓口を一元化するですとか、そういうスマートフォンでのキャッシュレス、それからテレビ電話の導入などを機会に、お客様に対するサービス向上、それから個人情報の取扱い、プライバシーに対する配慮、そういうものをせっかく空間が少し空いてきますので、オフィスのレイアウトを含めて見直しをかけるというのをベースのところに入れてはどうかと。市民の利便性もしくは心理的な安全というのですかね。やはりコロナに関して、身体的な安全と同時に、皆さんいろんなことを考えるようになられたと思うのです。キャッシュレスになったときに、先ほどほかの委員からもありましたが、自分の情報が取られるのではないかというようなことを高齢の方は心配されますし、それと同時に自分の切実な思いをどうしたら聞いていただけるんだろうという思いもあるでしょう。それを両立させるために、多分知恵を絞る必要があるのではないかなと思いましたので、資料 2-3 の 79 のあたりと、今の、先ほどのコンプライアンスを含めたプライバシー研修みたいなものも同時に入れられると、ますます市民の方と心理的な距離は近いまま、物理的な距離を少し空けて、よりよい行政運営ができるのではないかなと思いましたので、参考意見として提案させていただきます。

事務局（総務部長兼新型コロナウイルス感染症対策調整担当部長）

プライバシーのお話がありました。もちろん個人情報を守るということは、我々仙台市を含めた公務員の基本的なところでございます。

また、市民との信頼、市民と申しました場合には、事業者の方も含めてですけれども、そのような方々との信頼がなければ、なかなか一緒に市民協働でまちをつくっていかうということも難しい部分がございます。そういったこともありまして、コンプライアンス、行動規範集などを定めて、これまで取り組んできたというところでございます。

一つ一つの場面を見ますと、窓口などに行かれますと、私も見たことがございますが、やはり衝突はあるのですけれども、お隣が近いかなとか、そういったところはところどころで感じたりとか、

あるいはもうちょっと工夫したほうがいいのではというところは日々感じてございます。それは、もちろん業務の改善として、現場でそれぞれ考えていくこともございますし、市役所というのは市民の信頼によって成り立っている仕事ですよということをしっかり浸透させていくと。その過程の中では、どのようにすればプライバシーをきちんと守るということも含めまして、どのような業務の仕方がいいのかとか、あるいは我々から見ると仕事の効率が良くなるということがありますけれども、それだけではなくて、いらっしゃる市民の方、先ほど委員がおっしゃったように、スマホだけで済むとか、そういうことでは絶対ないと思うのです。いらっしゃる市民の方がいろんな相談をされることがあると思いますし、いろんな悩み事ですとか、いろんな状態が人によって違うと思いますので、そういったことをつぶさに聞いて、お答えできるような形をとっていければというのが、1つの理想でございますけれども、その中においては、今おっしゃったような、当然プライバシーの保護ですとか、個人情報を守るということ。そして、セキュリティの話もございましたので、そういった守るべきところを守って、いかに利便性を高めるかというところ、常にそれを考えていくということが、また職員の資質として、人材育成の中でも求められると思っておりますので、そのように進めていきたいと思っております。

渡邊会長

ほか、いかがでしょうか。どうぞ。

齋藤委員

人材育成ということなので申し上げますけれども、仙台市の人材育成の仕組み、これは公務員制度に基づくものですけれども、多分に制度的にはかなりいろんなものが入り入れられて、充実しているのだと思うのです。例えば仙台市の幹部、これは大変優秀だと思います。そういう意味で、幹部の方が優秀であっても、仙台市の職員全体としてその能力が発揮されなければ、組織として問題があるわけです。そういう意味で考えたとき、採用される時点では、ほとんどの人がそれなりに優秀な人材だったはずなのです。昔は学力中心の採用でしたけれども、今はいろんな採用の仕組みを取り入れて、多様な人材を確保するというところで取り組んでいる。

ところが、採用されて10年あるいは20年、30年たつと差が出てくるのですね。差というのは何か。対応の差ではなくて、その人の立場もありますけれども、やはり仕事ぶりというのでしょうか。それに差が出てくると。私も議員の立場、あるいは公務員生活24年ほどありますので、どうしてなのかなと自分の振り返りもしたときに、やはり能力開発というのでしょうかね、この取り組みで差が出てくるんだと思うのですよ。それは、本人の努力ももちろんですけども、OJTなり、あるいは研修制度なり、そういう組織の取り組みというのも大事だと。だから、これが両面相まって能力開発がなされてくるんだと思うのですけれども、ですからせっかく優秀な人材を採用して、能力が発揮できないというのは大変残念なことでありますので、能力開発ができる仕組み、あるいは手法、これをもっともっと研究して取り組んでいく必要があるのではないかなと。具体的に何やと言われると、なかなか私もこの場で申し上げることはできないのですけれども、ぜひその辺に力を入れていただきたいと思います。以上です。

渡邊会長

では、よろしいお願いいたします。

事務局（人材育成部長）

ご意見いただきましたとおり、公務員の場合には一旦採用されますと、基本的には組織の中で定年まで勤務するという慣例がございます。そういった意味では、採用した職員の能力をいかに開発して、職務を充実したものにし、市民の福祉を向上させるかといった観点は非常に重要でございます。

これまでの反省といたしまして、資料4-2でも人材育成上の課題を様々挙げておりますけれども、

1つございますのは、職員の研修は職員研修所が中心になって、行っておりますが、そこと実際職場でOJTに当たる各職場の意識や研修内容というところの連携が、必ずしもこれまで十分ではなかったのではないかと課題認識がございます。したがって、今回重点取組方針の中でも、職場における人材育成を全面に打ち出すとともに、ここでは若手を重点にやっていくとは言いますが、公務員の世界、定年延長の話もございまして、若手から高齢層まで、幅広い職員がそれぞれの段階において適切な能力の開発が図られる必要があるということで、職場と研修所の連携を重視し、さらに新しい取組み、例えばeラーニングですとか、オンラインでの研修ですとか、そういった部分でなかなか立ち後れており、十分ではないという部分もございますので、そういった新しい手法も取り入れながら、引き続き具体的な取組項目に反映できるように庁内で検討を進めてまいりたいと存じます。以上です。

渡邊会長

では、山崎委員、いかがですか。

山崎委員

では、少しだけ質問というか、ちょっと分からないところがあったので教えていただきたいのですが、資料4-2の人材育成の取組方針ということで、重点取組方針の中に3つ、重点1、2、3とあるのですが、3番目なんですけれども、組織力を高める人材育成ということで、具体的には縦割りを廃し、よく言われるお役所、いわゆる縦割りがある中を、それを廃して横断的にいろんなところに目を向けられる人材を育てたいということなのだと思いますけれども、ちょっとなかなかイメージできないのは、例えば今のお話の中でも人材育成部門があつてという、ある種縦割りされたところが、どう縦割りじゃない人を育てていくのかなというところは、なかなかイメージが付きにくくて、何か具体的にこんなふうになれば縦割りを廃したような形とか、縦割りを余り気にせず新しいマネジメントを生み出すような人が生まれるのかなというのを、ちょっと教えていただきたいなと思いました。

事務局（人材育成部長）

この部分、特に今回の新型コロナウイルス感染症への対策に当たりまして、これまでの経験則ではなかなか対応できないような事態になり、新しい様々な業務を庁内でどのように処理すれば、一番効果的なのかといった観点が非常に重要だということを改めて認識したことから、この重点項目3というのが出てまいります。

その解決策といたしまして、現時点で考えておりますことは、職員が自分の担当している仕事が、市役所全体の中でどのような役割、価値を持っているかということ、まず一人一人認識することが非常に重要でその上で、自分の所属部門の最適だけではなくて、市役所全体としての最適を図るために、自分はどのくらい貢献すべきなのかといったところの考えに至ることが理想ではないかと思っております。その具体的な手法につきましては、まだ検討中ではございますが、上から単に号令をかけるということだけではなくて、下から個々の職員の意識を変える、そういった取組みが非常に重要になってくるのではないかと考えてございます。

山崎委員

ありがとうございました。では、ちょっと一つだけ。

なかなか難しいのですが、この人材育成とあって、全員を変えるのは難しいような気がするので、理想としては、全員が意識改革して、自分の課だけではなくて、ほかのところも見よう、ほかの部署も見ようとなればよいと思うのですが、それをなかなか全員に求めるのは難しいような気がして、そこにかかるコストというか、人材育成のためにいろいろ時間も資源もかけると思うのですが、それを全員に行き渡らせるよりも、ある種一定のところみたいな、それが一定のど

こなのかというのは難しいところですが、ある程度絞った形じゃないと効果が表れにくいのではないかなという感じもいたしました。これはただのコメントですので、以上になります。

渡邊会長

ありがとうございます。そろそろお時間かなと思うところですが、例えばウェブで参加の熊沢委員、何かご意見等々おありでしょうか。

熊沢委員

私、社会保障論を専攻している関係で、保険料ですとか、相談窓口を一本化する取組がすごくいいなと思いました。もう既に令和2年度に着手されている事業もあるようでしたので、その具体的な進捗については個別に後で伺っておきたいなと思いました。以上です。

渡邊会長

ありがとうございました。では、事務局のほう、後刻でも結構ですので、ご対応いただければと思います。

それから、せっかくなので、例えば大黒委員よろしいですか。あとは、山口委員はご発言今日なかったように思いますけれども、いかがですか。

山口委員

次回にまとめて。

渡邊会長

そうですね。では、時間は時間ですが、ちょっと僕も一つだけどうしても言いたいことがあるのは、最初の議題の市役所経営プランの進捗のところ、市有施設の購入電力量削減の取組みのご質問いただきましたが、ちょっと気になりまして、財政という面からするとご報告にあるような書きぶりなるのだと思うのですが、一方、行政に限らず、例えば低炭素、脱炭素ですとか、そういう財政というよりは行政という視点からすると、ちょっと書きぶりが違うのではないかなという違和感を感じたものですので、そこをご指摘したいなと思った次第です。

また、これは次の話になるのかもしれませんが、今時の行政における経営プランの中にSDGsという言葉が出てこないというのも、非常に違和感を感じる場所でありまして、仙台市といえども持続可能性ということを広く捉えていただくという視点も大事なのではないかなと思いました。

いずれにせよ、私自身も今日この仙台市経営戦略会議に初めて出席したわけですが、議論の幅が非常に広く、かつ取り上げると一つ一つが深いなと。つまり、難しい会議だなという思いを強くしたところがございます。もちろん皆さん、ご本業をお持ちでの委員のご就任ということですので、2時間を目安に、きょうもちょっと10分ほどオーバーしてしまっていますが、議事運営に務めていきたいと思っておりますし、またご発言し切れなかったところについては、ぜひ個別に事務局にお寄せいただければと考えているところです。

それでは、意見交換はここまでということにしたいと思いますけれども、よろしいでしょうか。

それでは、以上で本日予定していた四つの議事は終了となります。ここで事務局にお返ししたいと思います。

(5) 閉 会

事務局（総務局長）

本日は本当にどうもありがとうございました。本日もいろいろご指摘やご提言をいただいて、本当に参考になるなと感謝申し上げたいと思います。

この会議、基本的には行財政改革に係る市役所経営プランを中心に、今後もいろいろとご意見を
いただきたいと考えておりますが、時折関連するというので、その他のものもございませぬのはご
容赦いただきたいと思ひます。

冒頭の私の挨拶でも申し上げましたが、今年度の後半からは次期プランの策定ということでござ
いまして、方向性なりをお示ししながら、また各委員のご意見もいただきながら、丁寧に策定作業
を進めてまいりたいと考えておりますので、今後ともよろしくお願ひいたします。

本日は本当にありがとうございました。