

第 2 回日野市行財政改革推進委員会議事録(要点録)

(開催場所・時間)

平成 28 年 6 月 28 日(火)午後 6 時 30 分から午後 8 時 30 分

日野市役所 本庁舎4階 庁議室

(出席者)14 人+2 人

出席委員 6人

欠席委員 0人

事務局 8人+2人

大島企画部長

仁賀田企画経営課長、萩原企画経営課主幹(行財政改革担当主幹)、高原企画経営課主幹

(公共施設等総合管理計画策定担当)、伊藤企画経営課主幹検査担当、村田財政課長、

牧企画経営課経営係長、村林企画経営課経営係主査

パシフィックコンサルタンツ株式会社山口氏、森山氏

傍聴者 0人

○事務局

平成 28 年度第 2 回日野市行財政改革推進委員会にお越しいただき、ありがとうございました。会議は金子委員長に進行していただきますが、開会の前に、大坪市長よりごあいさつ申し上げます。

○市長

市長の大坪冬彦でございます。第 2 回の日野市行財政改革推進委員会にご出席いただきまして、誠にありがとうございました。

5月26日に開催した第1回会議において、ごあいさつをさせていただく予定でしたが、他の公務と重なっておりまして本日ということになりました。第1回会議は、日野市の財政状況や今後の人口動向、公共施設等の更新への課題など、市からのご説明の時間が中心であったようです。市からの説明内容に対して、多くの核心に迫るご発言をいただき、これからも示唆に富んだご意見、ご助言をいただけるのかなと大変期待をしていますし、大変心強く感じております。

本日の会議のテーマは、第5次行財政改革大綱とその実施計画について、市が考えている枠組み(案)、基本方針(案)について、ご提示させていただいた上でご意見を頂戴することになっております。

のちほど、事務局から、第5次行革大綱の基本方針(案)をご説明させていただくが、これは、私を本部長とする行財政改革推進本部会議で議論して、一応、こんな方針にしようかなと決まった枠組みでございます。

現在の4次行革は、今年、平成 28 年度までということでございます。4 次行革大綱の表紙の副題に、『夢のまち 日野』を目指した取組み』として、歳入確保と歳出削減の結果として生み出したお金で、「夢のまち」の実現に向けた「サービス拡大」の項目、また、地域づくり、人づくりなども範囲とし、2020 プランという総合計画と似たような役割を持たせているところでございます。そして、その結果、実施計画の項目がなんと 470 項目になるということで、当然、計画は進行管理をしなければなりませんのでこの数年間、かなり膨大な項目を推進、進捗

管理、評価を行ってきたところでございます。

すべては連携していますので、当然、行革と地域づくりやNPOなどによる新たな公共サービスの創出、職員の資質向上なども行財政改革の範囲に含めるのだよということは、それはそれで1つの考え方かもしれません。しかし、その範囲の広さから、2020プラン始め、各個別計画で進捗管理、評価している項目もだいぶ重複してオーバーラップしておりまして、二重管理している無駄もあったということがこの間の反省でございます。そういう経験からもこれから作る5次行革大綱につきましてはその範囲を大胆に絞り込みたいと思っております。

第4次行革大綱で範囲としたサービス向上、地域づくり、人づくりといった部分は、他の計画、施策に任せるといってしまう仕切りにしたいと思っております。したがって、第5次行革大綱の役割というのは他のサービス実現系の計画にはあまりない視点、本来の機能である持続可能な市政運営ができるための「歳入確保と歳出削減」といった分野に特化したいと思っております。シンプルかつ大胆なものにする必要があるというのが市本部会議での結論でございました。そういう機能のもとに特化して推進した結果として生み出された財源を、市の施策の実現や将来の積立の一部とするということを期待したいと考えています。

この考え方につきましては、いろいろな考え方がありますし、違うご意見もあるかと思っております。

そういうことも含め、委員の皆様には忌憚のないご意見をいただくことを期待したいと思っております。結びでございますが、日野市の未来(みらい)を切り拓く行財政改革でございます。それを実現するために、委員の皆様のお力添えをなんとしてもいただきたいと思っております。

○事務局

市長は、これから公務がございましたため、これで退席させていただきます。(市長退席)

2. 開会

○事務局

会議の前に本日の会議資料の確認をお願いいたします。

まず、本日の次第、それから、事前にお送りしていた資料のご確認ですが、

資料2-1 第1回行財政改革推進委員会議事録(要点録)(案)

資料2-2 第5次行財政改革大綱の枠組み(案)について

資料2-3 第5次行財政改革大綱の基本方針(案)について

資料2-4 第5次日野市基本構想・基本計画(2020プラン)後期基本計画における7つの柱及び基本施策に関連する個別計画等

傍聴希望の方はいらっしゃらなかったということをご報告させていただきます。

○委員長

改めまして、第2回日野市行財政改革推進委員会を開会させていただきます。本日もよろしくお願ひ致します。

今ほど市長からご挨拶がありましたように、本日は、第5次の行財政改革大綱の枠組み(案)と基本方針(案)が提示されますので、委員の皆様には忌憚のないご意見をよろしくお願ひ致します。

それでは、議題(1)、第1回会議議事録(案)内容の確認について事務局からご説明をお願ひ致します。

○事務局

資料2-1をご覧ください。第1回会議議事録(要点録)(案)でございます。間違い、修正がないようでしたら、自己紹介部分の氏名はそのままにし、議事部分については、無記名にし、単に「委員」と修正したのち、ホームページに公表いたします。

○委員長

ご自身の発言部分は必ず目を通して頂きまして、何かお気づきの点がありましたら、事前に事務局にご連絡をお願い致します。来週7月5日までに皆様方からご連絡頂いた内容をもとに、ホームページ公開という手続きを取らせて頂きます。

次に、議題(2)の「第5次行財政改革大綱の枠組み(案)」に移ります。事務局からご説明をお願い致します。

○事務局

資料2-2 第5次行財政改革大綱の枠組み(案)に沿い、予めお眼を通していただいていると思いますので、ポイントだけ説明いたします。

まず、5次行革での行革の定義と範囲についてです。1ページ目の一番上の①というところです。

第1回会議資料6として、現行の第4次行財政改革大綱をお渡ししています。「行財政改革」を幅広くとらえ、取組み範囲が広がっていました。

資料2-4でお示しするように、市ではさまざまな個別計画があり、事業の進捗管理を行っております。4次行革と重なり、行革大綱でも、個別計画でも同じ項目を持っていて、二重管理している項目が多くありますので、その整理とこれら事業サービス系の計画との役割分担をしたいと考えているところで、①の定義と範囲としたところです。

平成27年3月に策定した、日野市と市民協働チームによる「2020プラン中間検証報告書」において、「日野市最上位の計画である2020プランの「めざすまちの姿」の実現に向け、個別計画が2020プランのなにを実現しようとしているのか再認識と再整理を」することが求められておりました。

そこで、5次では、「仕事のやり方や仕組みの改善」と定義し、具体的には、資料2-2の1ページにあるように、「行政サービスの提供そのもの」「市民等との協働」「職員の育成」については、範囲から除きたいと考えています。仕事のやり方や仕組みの改革の具体例は、1ページ目の下の図にあるところの大きな矢印の中にあるような内容です。

次のページ、②で大綱の目的として「行財政基盤の確立」にフォーカスしたいと考えています。

次の3ページにイメージ図をお示しましたが、中央ですが、2020プランや総合戦略、子どもや高齢者、地域づくりの個別計画に基づく事業の効率、効果を最大化するための方針・視点・取組みを示し、これらの実現を下支えするものと位置付けたいと思います。

次に4ページをご覧ください。推進期間は、2020プラン終了年度と同じ、平成32年度で終わる4年を想定しています。

次に5ページをご覧ください。大綱に紐づく実施計画のイメージです。大綱で考え方を示し、では具体的に何をやっているのだということ、この図のピラミッドの下の方にある、行財政改革実施計画というところから作っていくというスタイルを考えております。

次に、6 ページをご覧ください。この実施計画には、大綱の考え方のもと、実際に4年間で行う取組み項目を選定し、その工程表、スケジュールを示して、それぞれ可能な限り数値目標を設定して4年間、どのように取り組むという方向性を示すことを考えています。

大綱には「4年後の財政目標」を合わせて設定する予定です。実施計画で実行した項目の成果として4年後の財政目標の達成状況を成果として確認するように考えております。

4次行革では、「自治会加入率」といった項目も目標としていますが、5次では、大綱に掲げるのは財政目標だけといいますが、それをメインにと考えておりますが、それでよいかどうか、また、財政目標の指標を何にするかについても、ご意見をいただきながら、最終的に決定したいと考えております。

最後7ページの推進体制図です。このような形で推進したいと考えております。この、日野市行財政改革推進委員会に報告しながら、最終的に市長が本部長の行財政改革推進本部で最終的に決定しますが、市民の皆様からもご意見をいただきながら決定するという形で考えております。

簡単ではございますが、資料2-2 第5次行財政改革大綱の枠組み案についてご説明を終わります。

○委員長

ありがとうございます。ご説明にありましたように、第4次の行財政改革大綱は、行財政改革を幅広く捉え、取組み範囲が広がった結果、改革項目が470にもものぼり、個別計画との機能重複による二重管理の問題や行革の焦点がぼやけてしまい、運用しづらい側面があったということです。このため、今回の第5次行財政改革大綱は、「歳入確保と歳出削減」といった分野に特化し、先ほどの市長の話にもありましたように、シンプル且つ大胆ということがキーワードになってくると思いますので、そういった観点で中身を精査したいということです。

委員の皆様からご意見を頂く前に、せっかくの機会ですので、企画部長から、今回の第5次行財政改革大綱では機能を特化させ、行財政改革の対象を絞ったシンプル且つ大胆な内容にしようとするに至った背景を、部長になられる前の第4次行革の期間の課長職時代のご経験、特に、第4次行財政改革大綱と個別計画との進捗管理、評価の重複を、どのように受け止められておられたかなど、現場でのご所見を皆様に教えて頂けませんでしょうか。

○企画部長

私は、児童福祉行政、その前が、高齢福祉行政を担当しておりました。

少子高齢化が、ここ数年、自治体の最大のテーマで、そういうところに関わってきました。やるべきことは、それぞれのセクションでは分かっている、重点的に取り組みたいということで、その指針としての行革大綱がありました。そういう取組み事項は、総合計画があり、それぞれに個別計画もあるので、同じことが書かれているということは事実あったかと思えます。ただ、それは職員側の内輪の理屈であり、これからの行政ということ考えた時に、行政だけが課題認識して取り組めばいいということではなくて、市民の方との共有なくしては、事は進んでいかない。さらに、これからいろいろなテーマで行政の立て直しをやって行かなければいけない訳ですが、そこには、市民のご理解をいただかなければならないので、そう意味で、共有し易さを意識していかなければならないと思っています。それで、先般完成した、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」はかなりターゲットを絞ったものであって、内容については、少子化という、人口減というものに絞り込んであり、市民から見ても、市はこういうことに重点的に取り組んでいくのかということが伝わっているのではないかと思います。この行革も痛みを伴うことを取り上げていくわけですから、市民の皆様と共有できるというものにしたいということを思うところです。

○委員長

ありがとうございます。それでは、委員の皆様から、今回の第5次行財政改革大綱では、「歳入確保と歳出削減」といった分野に特化し、シンプル且つ大胆な内容にしていこうという大枠についての忌憚のないご意見をお願い致します。

○委員

確かに、2020プランでも同様に多数の項目がありました。やはり、もう少し大きな項目に絞り込んだ方が良いでしょう。そういう意味でシンプルにやろうということは私も正しいのではないかと思います。言葉尻を捉えるわけではないですが、「仕組みの改善」という捉え方ですと、ちょっと皮相的な感じを受けます。前回も少しお話ししましたが、行財政改革の目的は、財政だけではなく、行政の改革でもあります。改革というのは、根本的に何かを変えるという事と私は理解します。そこから言うと、仕組みの改善という事に絞り込むのはいかがなものかという感じを受けます。

それから、第4次でかなりいろいろ問題がわかってきたことで、例えば前回の資料8行財政改革推進懇談会報告書の中で意見がでていますが、これをみると、機能的な組織運営を行う上で縦割り行政の弊害がまだあるような認識がされているなど、重要なことがまだ抜けています。要するに第4次でやったことの重要なポイントであったことがどういう風に改革する方向で今回入ってくるかという、そのつながりが少しわかりにくいです。

例えば、一事例かもしれませんが、職員の数について、学校給食の人員が日野市は多いから、人員削減策がなされましたが、結果的には職員全体数は減っていませんよね。なぜそうなったのか。そのところが少しよくわかりにくいです。それは、4次のかかなり大きなポイントだったように思うのですが、シンプルなのはいいですが、4次行革の重要なところで不十分であった点の取り込み、そのことを踏まえたものとして第5次はあるべきだと思います。

あと、もう一つ、「行財政改革」と言いながら「仕事のやり方、しくみの体質改善」という言葉の使い方は少しおかしいのではないかと。「改革」と「改善」というのはかなり意味の異なる言葉です。言葉の使い方として、適切ではないのではないかと思います。

○委員長

重要なお指摘、ありがとうございます。第5次の行財政改革大綱では、対象を絞ったシンプルな内容にという点については、委員の皆様には異存ないと思います。また、第4次行革で残された重要な課題、重要な論点は、当然、第5次行革に引き継ぐべきだという意見でも一致していると思います。第4次行革と第5次行革の関連性について、事務局のお考えはいかがでしょうか。

○事務局

4次行革については、具体的な項目もありますが、抽象的な項目もありました。例えば、「市の組織を機能的にする」とか抽象的な表現もかなりあって、どこまでがゴールなのか、わかりにくい項目もかなりあり、ここで出来ました、終わりましたというのがわかりにくい項目もあり、その部分をどこまでをゴールにするかというのが悩ましい部分がある項目があるというのが1つです。

20人削減などというような数字がでていと分かりやすいのですが、「やっぺいこう」という表現の項目に対して

どのように整理したらよいか、5次にどう引き継いでいったらいいのかというのがあります。

5次では、他の計画で進行管理していくので、行革では進行管理をしない方向にするというような項目も出ているので、1つ1つを見ると、どう判断したらいいか難しい項目もあるかと思っています。

○委員

要するに何がシンプルなのかということだと思います。私は、1つは第4次でやり残して非常に重要なことで残っていることはやるべきだと思いますし、第5次でまた新たな、例えば、日野市の方向感を明確にして、その方向感にあったところの課題に絞りこんでやるという。コンセプトがないと、単なる手段だけの改革というふうに見えるのはいかがなものかなと思います。なんのためにこれをやるのか、「なんのために」という視点があるべきだと思います。

○事務局

アウトソーシングについては、まだ、4次では途中で終わっている部分があるので、例えば学校給食の民営化をどこまで進めるか、というような項目はそのまま残していきたいというふうに思っています。なんでもかんでもアウトソーシングしていいかという、法的にもそうではないものもありますし、例えばすべての施設をアウトソースするか、モデルケースとして一部直営にするかなど、積み残されている部分があるので、そういうものは当然引き継いでいきたいと思っています。次回以降、こういう方針で、こういう項目を立てていくというお話しをさせていただこうと思っているので、その中で、こういう視点は入っているのかとか、これは余分ではないのかというような具体的なご議論をしていただけたらと考えています。

○委員長

今のご指摘に対しまして、企画部長のご所見はいかがでしょう。

○企画部長

先ほど委員から、「改革」と「改善」というお話がありました。改革の「革」という字のいわゆるドラスティックということも有ると思うのですが、もし、ドラスティックになにかを変えられるようなものがあるのであれば、すぐにでもやらなければならないのですが、結局、「改善」はトヨタが発信だと思うのですが、そういう息の長い取組みとしての改善ということを踏まえての言葉の選択ということもご理解いただけたらなと思うところもございます。

改善という言葉を選んだことで、歩みを減速しようというような意図でないことはご理解ください。

○委員

普通、「改革」というと、今までできなかったことをやるということと理解します。例えば、縦割り行政を廃して、もっと横断的にできるやり方に変えていくなどは改革だと思います。課のネーミングが不都合だから課の名前を分かりやすく変えましたというのは改善ですよ。

そういう意味での改革が必要だと思います。例えば、歳出の問題にしても、今、義務的経費を削減するのは大変なことだと思いますが、しかし、義務的経費が歳出の一番大きな額です。

常識的に考えれば、義務的経費は簡単には削減できない。かなり、痛みを伴うところに入らないと、削減はできません。そういうところを決心して行うのを改革というのだと思います。ですから、基本的には大きな課題の1, 2,

3位の項目に集中してやるというのが改革であるし、そういうことでないといけないかなというのが私の認識ですので、意味合いが違うかなという感じを受けている訳です。

○委員

先ほど市長からもお話がありましたが、例えば今、4次でいろいろ洗い出しをして、日野市が行政としてやって行かなければいけない項目が470項目ありますということで、4次の時には今後やるべき項目を列挙したと。それを踏まえて、今度、5次については、470項目をすべて推進していくことはあまりにも無理なので、それをフォーカスしていきますということで、今回、それを絞りつつ、やるべき項目の1つ1つに関して、やり方や仕組みを考えていくのが、この5次の大綱になっていくということなのではないでしょうか。

○事務局

前回お配りしました、4次行革の項目の中では、例えば、「公民協働の視点を取り入れた地域防災計画を見直し、改定する」だとか、「高齢者や障害者の災害時の避難支援の仕組みを作る」とか、「ユニバーサルデザイン推進条例に基づいて駅や公共施設、建物などのユニバーサルデザインを推進する」だとか、他の計画にあるような項目が沢山混ざっているところを行財政改革に特化した項目を残して、他の個別計画で推進している項目とか、サービスをメインにしている項目について、洗い出して整理をするということを考えています。470項目をやり易いものだけ残して、やり難いものを止めるということではなくて、本来、行革としての項目ではないような、他の計画で推進してよい項目を削ぎ落していくということをシンプルと表現をしているところです。

4次行革の中では、捻出した資金で、「こういうサービスをやります」というところまでが書き込まれているので、こういうサービスというのが、具体的には、高齢者福祉の計画に載っていたり、子どもの計画に載っている、具体的には保育園を作っていくとか、そういうような項目も載っているの、そういうものは子育ての計画の方に推進していく、ここでは載せないという、そういう考え方の整理をシンプルと表現しているということです。

○委員

今回残していくのは、4次まででは、「〇〇をする」ということで決めたが、具体策までは踏み込んでいなかったから、その辺を今回、深掘りして決めていくということでしょうか。それで、結果として数値目標も出しますよということでしょうか。

○事務局

470ある項目の中から、歳入を生み出す項目、歳出削減ができる項目、あと、アウトソーシングが出来る範囲のものについて、具体的項目を残して、且つ、前回策定時にはなかった新たな考え方のものも新たに取り入れて、やる項目を絞り込んだ上で、且つ、効果的な項目を推進していくということを考えています。

○委員

今回、歳入、歳出に係る財政が一番焦点になっているので、そこに関係してくる項目について、今回残してやっていくと。それに数値目標を立てて、結果として、例えば、歳入いくら、歳出いくらとあって、大きな目標に持っていくということでしょうか。

○事務局

4 次行革で 470 ある項目のうち、行財政に関する項目を残していきたいということです。このまま 5 次で同じ 470 項目をやっていきますと、他の計画で管理しているものとか、これは、サービスに関する項目だというものをそぎ落としていきたいということです。

○委員

行革も平成 8 年から始まって、20 年たって、ある意味、出尽くして、絞って、絞っても無理やり何かをやるというような状況にもなりつつある中では、原点に返って、仕事の仕組みや、改善などは必要だと思うのですが、これを定義として、今度は具体的にはビジョンが歳入確保と歳出削減という具体的なものになっていくのですね。定義がシンプルでわかりやすいのだけれど、ビジョンが歳入確保と歳出削減という、具体的且つシンプルというか、なかなか大変なもので、それが少し、定義との流れが今一つ乖離しているような感じがします。感じがちょっとした意見です。それと、具体的にはいろいろな個別の事業で行革をするのでしょうか。

○事務局

さきほど、職員数があまり減っていないという話があったのですが、病院を除いた数字ですが、目標としていた 50 人近くは減らしているところですよ。また、歳入を確保する方法がこれ以上ないのかということ、いろいろなご意見をいただきながら、こういうことでもっとお金が生まれるのではないかとということについて、市職員の発想では出ないものがあると思いますので、アイデアをいただいて、それが 4 年間で実現できて、少しでも 1 円でも多く、市にお金が入って、それが最終的に他のサービスに持って行けたらいいということで、歳入確保の方法が他にないか、できることをやっていくということで行革を進めていくということです。

○委員

仕事のやり方と仕組みの改善の定義があるとすれば、改革テーマを例えば、電子自治体の創出とかワンストップサービスの実現とか、市民サービスの向上とか、そういうことでも結びつくのかなと思っただけで、この、やり方と仕組みの改善が、直接的に歳入確保と歳出削減、ビジョンということと結びつくのかなということが少し疑問に思っただけです。

○企画経営課長

今回、定義という言葉を使って、やり方と仕組みの改善という形にしていますが、委員の皆様のお話を伺っていると、これでは、少し強すぎる表現なのかなと思います。先ほどの委員のお話から、定義というよりも少し緩やかな表現というか、「方向性」であるとか、少し別の表現を考えるのも 1 つの方法なのかなと聞かせていただきました。書き方について、先ほどお二人の委員のご意見として「ちょっととどうなのか」というご意見に聞こえました。定義という、一番にきちっと決めなければいけないことになってきますので、そのあたりを少しご議論いただければと思っています。

○委員

それでは、定義がダメなら、「主眼を置き」などという表現にしたらいいいと思います。それより、まず、行革は何のためにやるか、というより、行革が一番必要なのは職員の意識改革そのものだと思っています。要するに市民

の方々から税をいただいて、最少経費で最大効果を上げることについて、全職員が一体になってベクトルが一緒になっていけば、行革などというのはやる必要がないと思います。それができないからこそ、こういう大綱なり計画を作って、全職員がベクトルをある程度一致させた方向の中で動いていく。そのためのプランだと思います。その中であって、仕事のやり方はともかく、仕組みの改善というのは、まさしくガバナンスの問題です。

第4次行革大綱では、自治会加入率など財政指標以外の指標も指定されています。現在、個別の実施計画や数値目標が出ていないので、今の段階では、総論的なことしか申し上げられないのですが、ガバナンスの問題で財政指標はどうやって作るのかというのを大変疑問に感じています。それと、財政指標をとにかく書いていくとなると、ガバナンスの問題などで、行政改革ではなく、単なる財政改革のプランになってしまうリスクがあると今の段階では感じます。

これからの行革について、フォーカスアップするのは私も悪いとは思わない。行革はどこの自治体も何次、何次とやって、ちっとも効果がでないのではないかと、揶揄されているところもあるのですが、地道に進めていく、あるいは、フォーカスアップして特だしてやっていくというやり方も個人的にはありかなと思っていますので、そこには反対するものではありません。しかし、先の東日本大震災以降、特に防災の観点などでは、公助だけでは、これから市民生活が送れないという観点で自助や共助などが叫ばれている中、市民活力だとかというものを当然やっていかないと、これからの自治体は運営できないと思います。それで、協働だとか職員の意識改革というようなことが、例えば定数管理などというのが入るのかどうか分かりませんが、すべて、他計画にあるからということで除いてしまうと、市民になんらかの従来のサービスを受けられているのが受けられなくなる可能性が中にはあります。そこには痛みを伴いますので、職員が自ら身を切る改革をプラン上にしっかり示さないと市民にとっても説得ができないのではないかと思います。その辺りの考えをもう少し整理されて、個別の計画などでそういう指標がすべて謳い込まれていけば問題はないのですが、その辺りが今、危機を感じるころです。

○企画部長

行財政改革は行政改革と財政改革という2つの側面があって、財政に軸足を置く懸念がありますというご指摘です。職員の意識改革をどうするのかということ、それから、財政改革になってしまうという懸念のお話をいただきました。職員の意識改革については、別の領域でやりたいという考えです。取り組まなければならない事項であるということは充分認識しています。市には「人材育成基本方針」というものがあり、その中で新しい人事評価の仕組みを作りましたが、その前提にあるのが、まず、組織目標をしっかりと設定するところから始まる仕組みです。これまで私たちに欠けていた部分があるということがスタートにあります。なんのためにこの仕事を行くのかということをしっかり踏まえ、個々の仕事が集まるチームがあって、そのチームの目的もあります。そういうものが集まって、自治体の目的があるという意識づけをした上で、個々の仕事に戻ってそれを一つの評価にするという、評価という側面とそれから組織目標の確立ということをやっているという仕組みが今年から始まっています。そういったところに委ねていく事項だと整理させていただきました。東日本大震災以来、自助、共助が言われているという話がありました。おっしゃる通りかと思います。しかし、そこは2020プランという総合計画があります。その中で取り組んでいくべき事項として位置付けたいと思っています。自治会加入率を行財政改革の指標にするというのは、やめたいなと思っています。二重管理になっていくと考えています。財政改革に軸足が移ってしまうのではないかと懸念ですが、行政改革について、仕事の仕組みという話を先ほどいたしました。そういうことをやった結果として財政指標に現われる効果というように考えさせていただいております。決して、財政オンリーということではありません。しかし、各委員のお話を伺っていると、そういう懸念

を強く抱かれていると感じているところですので、もう少し、私たちの思いをしっかりとフィックスしておかなければいけないかと思うところもございます。

○財政課長

よく行革の中で、財政指標が目標に書かれていることが多いと思います。他地方自治体の行革をいろいろ見てみましたが、例えば経常収支比率を何パーセントにするというようなことが書いてあります。一方で何のためにその数字にしなければいけないのかということが合わせて書き込まれていないといけなと考えます。

そういう意味では、その数字を目標にするために、例えば必要なサービスを切り詰めてしまって、収入が上がるようにして、結果的に一定の数字になったということを目指すものでは無いのではないかと思います。

恐らく、毎年考えて変えていく努力を続けないと、多分、今のままでは高齢化は進んでいますし、日野市はまだ人口が増えています、お子さんの数は横ばいです。保育園児が増えているというのは、お子さんの数が増えているということもありますが、お子さんを預けて働きたいという方が増えているからではないか。

そう考えていくと、今まで以上に財政が厳しくなっていくという状況がある中で、新しいものをやるために変えるべきところは替えていく、切り詰めるところは切り詰めるなど、必要なものを生み出すために指標を立てていくという視点ではないかと思います。

○委員

個別の項目が出ていないので、これ以上の議論はいたしません、心配するのは、財政に特化すると、どうしても従来どおりの削減型にならざるを得ないと思います。削減型の大綱やプランを作るのに市職員が身を切るものが出ていないのでは、市民説明はとてできないというのが1点と、やはり、ガバナンスの問題はなかなか指標に現せない。要するに削減型の行革プランでないものにするためにはガバナンスを変えていくというのが一番良いやり方なのではないかと思います。市本来の組織としての問題ですから、それを効率よく回していくというのは非常に大きな行革になりますから、それが望むところだと思のですが、そういうところはとて指標にしにくいと思いますので、どうやってこれから進めていくのかということ非常に危惧しているので、これから逆にどういうものが示されるのかというのを楽しみにしているところです。

○委員長

ガバナンスの問題を指標に現わすのはなかなか難しいです。この点につきまして、企画部長のご所見はいかがでしょうか。

○企画部長

自助、共助ですが、その重要性は東日本大震災のさらに前から言われていたように記憶しています。しかし、これは行革で取り上げるというよりは、総合計画にあるということは先ほど申し上げましたが、各個別計画にしっかり落とし込んであるというのを思っています。例えば高齢福祉、児童福祉分野では、公助の領域から、共助、自助の領域へのシフトというのは必然として位置付けていますので、しっかり取り組まれていると思っております。そのようなご理解をいただければと思っております。敢えて行革に入れるということではないと考えております。

職員の意識改革の部分は、ガバナンスということは指標にしづらい。では、行革でどのように位置づけていくのかということについて、例えば100乃至150項目の1つの項目とするような課題でもないのではないかと。やはり

別に1つの大きな領域として取り組んでいく、それが人材育成基本方針であり、それに基づく組織目標の設定であるという取組として位置付けた方がよろしいのではないかと考えています。

○委員

定義というか、方向性というのは、仕事のやり方や仕組みの改善と上げたのに職員育成が入らないというのに違和感を覚えました。行政の体質改善というイメージについては、中身は職員のことなのかと思っています。職員は別の人材育成基本方針というところでやるということだと思うのですが、大綱に入っているべきなのかなと思いました。指標しにくいという話もあり、確かにそういう考え方もあるのかもしれませんが、しかし、職員育成は入れないで、民間活力の導入などと書いてありますが、コストカットを図るということなのでしょうか。そうすると、サービスの質の低下があっては良くないので、そこを目標としなくても、職員だけでできるのであれば、こういう方向性にもならないし、職員のことを一番最初に掲げるべきと思ったという印象です。民間活力の導入というところから始まるこの項目というのは、前回の資料5-1に沿ったという形でしょうか。総務省通知から取ったという形になるのでしょうか。

○事務局

国通知の行政サービスのあり方の見直しの1つではあるのですが、ここにあるように ICT を活用して効率化できるかとか、職員が行っている内部事務系の仕事の効率化のようなことを書いていますが、書かれている順位が取組みたい順位ということではありません。

○委員

これをそのままやるというような実施計画ではないのですよね。

民間に委ねたほうが、よりサービスが向上するということで、民間に任せてというような考えで民間委託などがあると思うのですが、その時、職員の意識として、民間ではなく、市の職員だから、自分たちに任せた方が絶対にサービスの質は上であるという意識でやっていただけたら、例えば民間に出す項目も減って、市職員が行うという考えもあるのではないかと思ったのですがいかがでしょうか。そういうことが人材育成基本方針に入るようになればいいかなと思いました。職員のごことは、人材育成基本方針の中に入るということはわかりました。

○委員長

パシフィックコンサルタンツ様は、全国の自治体の行財政改革にも携わっていらっしゃいますが、他の自治体の状況など、何か補足説明はありますでしょうか。

○パシフィックコンサルタンツ株式会社

ご参考までの情報ですが、各市で作っている行政改革大綱やその他の名前の行革に関する計画では、総合計画で市の全体的な政策をピラミッド体系で整理し、それを下ささえるものとして行財政改革として作っている自治体が多かったです。

その他、最近、府中市さん、町田市さんは、既に総合計画のピラミッドの一部として、行財政改革の内容のものが含まれていて、その機能を行財政改革として取り扱うという形で機能分担をしています。

人材育成はどこで扱うとか、そういったものは総合計画を基軸にし、分離というか、機能分担をしているところ

が最近出てきていると思います。

また、そうではなくて、総合計画全体を実現するために下ささえとして行財政改革というのはあるのだというタイプです。現在は、そのほうが多いです。日野市にとってはどちらにするかを検討していかなければならないと思います。

○事務局

資料2-4ですが、市の総合計画 2020 の7つの柱があり、この行革は柱1の参画と協働のまちの中の106 経営感覚のある市政運営と適正な事務管理、107 持続可能性を確保した財政運営、109 公共施設ストックマネジメントの推進、この3つを取り上げ、他の柱については一番右にある関連する個別計画の中でそれぞれ推進していったら、108 未来を切り拓く人材の育成と生産性の高い組織運営に関しては人材育成基本方針の中で推進していく、地域の活性化については101 の日野市まち・ひと・しごと創生総合戦略で推進していく。そういった中で行財政改革大綱については他の計画がサービス向上系の計画である中で、唯一、仕事のやり方を変えながら、サービス向上のための資金を生み出して、無駄がないかという計画に特化するスタイルを取りたいと思っています。

健康長寿が医療費削減で結果的に歳出が削減になるのだという考え方もありますが、2020 プランでは、柱3で健やかでともにささえあうまちとして、地域福祉計画だとか、高齢者福祉計画、あるいは、新！ひのっこすくすくプラン、日野人げんき！プラン、国民健康保険の医療費から課題を発見して直していくという国民健康保険データヘルス計画といったそれぞれの計画が進められている中で、同じようなものを凝縮した形で行革大綱に入れても意味が薄れてしまうということです。唯一、歳出を減らして、歳入を確保して、サービス費用を捻出できるという計画が行財政改革大綱だという位置づけにする案です。

○委員長

議題(2)の「第5次行財政改革大綱の枠組み(案)」につきまして、いろいろな意見が出ましたが、大枠の方針として、第4次行革の核となる部分は引き継ぎつつ、尚且つ、第4次行革で幅広く捉えたものを重点化、簡素化するという方針で、よろしいでしょうか。

—反対発言、挙手なし。—

○委員長

それでは、第5次行財政改革大綱の枠組みは、この大枠の方針で次回以降も議論していきますので、よろしくお願ひ致します。

次に、議題(3)の「第5次行財政改革大綱基本方針(案)」に移らせて頂きます。事務局からご説明をお願ひ致します。

○事務局

資料2-3をご覧ください。具体的な方針案でございます。1 ページ上段の枠の中で日野市の状況を書きました。そういう状況なので、これからは、改革の目標を定めて、改革のテーマとしては、歳入確保と歳出削減を追求した計画にしたいということです。具体的には、一番下にあります、3つの方針のもとに具体的方針をぶら下げながら進めていきたいということです。

この基本方針のⅠ、Ⅱ、Ⅲについては、2020 プランの施策に紐づいています。第1回資料でお配りしました、2020 プランの部分コピーをご覧ください。基本方針Ⅰは2020 プランの107、Ⅱは106、Ⅲは109ということでございます。

2 ページ目をご覧ください。4次行革と、5次行革案の比較ですが、4次では7つの項目がありましたが、4次の1つ目の項目、改革により、市民満足度の高いまちの中にサービス向上系の項目で、他の個別計画で位置づけられている内容が多かったので、そこを対象外しました。また、2. 公民協働も外しまして、3. 市民サービスの向上を目指す行政運営と、4. の市立病院・外郭団体の経営健全化、5. 将来を見据えた公共施設の廃止と更新、6. 財政確保と適切な財政運営、7. の職員の育成と適正な給与水準の中で、人材育成については人材育成基本方針に任せ、機能的な組織運営、定数管理、労働条件の中で主に長時間労働といった項目に関して、5次行革の中では新たに先ほど申し上げた3つの基本方針に当て込み、具体的には、4次行革で書かれている表現をそのまま左にスライドさせています。ここの内容を変えながら3つの方針のもとに具体的な項目を決めていくというように考えております。

項目の下に紐づいている、さらに具体的は項目、例えば、「委託する」となれば、何年までにやっていくというようなことは、これから、大綱の方針が決まった後、策定する実施計画の中で作業工程も含めて、主管課と協議しながら固めていこうと考えております。

4次で何を残して、何を膨らませていくかということは今申し上げた資料2-3の2ページが全体構造になります。

最後に3ページですが、全体構造を図にしたものです。

ビジョンですが、これは仮のもので、今後、目的等をはっきりさせた方がいいというお話がありましたので、なにを目指すかという具体的なビジョンをお示しして、歳入確保と歳出削減を行う。それは3つの基本方針で行う。基本方針のそれぞれは、こういった項目の構造で行うと考えていますが、一番最後に書いてある項目は第3、4、5回のこの会議の中で、提案し、足りない部分などをご議論いただきたいと思っています。

○委員長

ありがとうございます。ただいまご説明頂きました「第5次行財政改革大綱基本方針(案)」につきまして、ご意見、ご質問等をお願い致します。

○委員

最初のビジョンについて、「広報ひの」にも出ていましたが、「責任を果たす経営」という表現をしています。一般的に経営の要諦というのは、人材育成だという経営者は多いです。私も経験からその通りだと思います。そうしているのに、内容は財政改革です。行財政改革では無いように見えます。行財政というからには、行政に関わることも入っているべきです。その観点で、人材育成が入っていません。更に、効率的、効果的行政運営と言っていますが、例えば縦割り行政で非常に合理性のない予算配分をされているとか、いろいろな計画がオーバーラップしてやられているということであれば、そういうことを廃するようなことを入れるべきです。そのような項

目が入ってくるなら行財政改革の意義があると思います。また、確実な財源の確保というところで、一番端的な話は人口の増加を図っていく策の導入です。例えば稲城市は、日野市の約半分の規模ですが、人口の増加があり、それが税収増につながってきています。

人口増に繋がる具体的なてこ入れ策をやっている訳ですよ。日野市も積極的な財源確保策としてそういうことをやるのが大きな1つの策になるはず。このような重要と思える策の導入がどう検討されているのかわからないのですが。

○企画部長

繰り返しになりますが、まち・ひと・しごと創生総合戦略を3月に策定しました。それは、人口確保が最大のテーマの取り組みです。それは、その計画で推進します。それは、いろいろなセクションが創生総合戦略に基づいて人口確保という、自治体にとっては、今の最大のテーマとして取り組んでいくということとやって行くということ。いろいろなメニューが必要です。例えば、稲城市であれば、あとからできたまちですから、ニュータウンを拡大していくまちづくりが必要だと思います。それに伴って人口が増えれば学校が必要です。また、小さい子供が増えれば保育園が必要です。そういうことが具体的なメニューとして上がってくるのですが、それでは財源はどうするのかということを支えていくのが行革であるという捉えをする。そのように行革を位置付けたいというのが今現在の市の考えでございます。

第1、2、3、4次、そして今、5次の改定作業をしている訳ですが、それぞれ、策定時のテーマ、課題があって、1つ前の時代だとすれば、超高齢社会を迎えてというのが最大のテーマでした。そこには、高齢者をささえる施策が必要から地域包括支援センターを多く配置する、介護保険を充実させるなどがテーマであり、それを支えるために行革をやりましょうというロジックではなく、そういうことも含めて行政で取り組みます。また、一方で財源確保の取り組みも行いますという考え方のもと、4次行革の形ができたと理解しています。そこを少し整理して、個別の課題対応はそれぞれの領域の計画に委ねて対応していく。その対応策を支え、推進するためのエンジンまたはブースターとして行革を位置付けたいと考えてございます。

また、職員については、資料2-3でご説明したとおりで、「経営感覚のある市政運営と適正な事務管理」の中で、職員のこと、また、育成については、行革の項目としてではなく、1つの経営にとって重要なテーマとして頭出しをして、その中でやるのだということです。例えば、それには人材育成はコストをかければいくらでも変えられる領域ですが、例えば、人材育成のためにこういう仕組みを作りたいといっても、では、その財源をどうするのかといった場合の推進役としての行革という位置づけで、ある意味、目的対応型の行革大綱にしていきたいということです。

人材育成は大変重要なテーマで、ここについては行革の一項目ではなく、1つの領域として取り組みたいということです。

○委員

ビジョンを「明日への責任を果たす経営」と言ったならば、人をいかに活かすかということが重要な課題となるということです。それを例えば、歳出削減に繋げる策として考えるならば、「縦割り行政」を廃して、縦横の連携を上手くする組織運営です。それには人の活用が重要です。組織運営を効率的にやって行く中で、意識改革も含め、歳出削減の良い効果が出せるのではないかと。また歳入を増やすという経営感覚からいうと、やはり一番王道は税を増やすということですから、日野市がどこまでできるかという課題があると思いますが、

税を増やすような策をどうするかということを考えるのが大きな取組みではないのでしょうか。
歳出削減という項目だけに取り組んでしまうと、少し矮小な取組みになるのではないかと懸念します。

○企画部長

いろいろな領域の課題があつて、それにはそれぞれ、取り組むべき計画があり、それを推進するための行革があるという位置づけで、それが前提ですが、その書き方がもう少し丁寧であるべきだということですね。

○委員

先ほどの議論と同じようになってしまいますが、2020 プランもそうでしょうか、それぞれの各個別計画は事業推進計画ではないですか。それに一定の横串を指すのが行革だと思うのです。ですから、どうしても総花的になってしまうという過去の反省から、フォーカスアップをしていきたいという話はわかります。しかし、市の全体施策の横串を入れるという書き方をしておかないといけないと思います。というのは、それならば、各個別計画をすべて作ってしまえば、行革大綱はいらなくなってしまうという乱暴な議論に繋がります。

例えば、市立病院は改革プランを持っていらっしゃると思いますが、個別計画があるのに、なぜここには書くのかという疑問が出てきますので、一定の横串が刺さるような書き方をしておかなければいけないと思います。

○事務局

ただいまの委員のお話しについては、資料2-2の1ページ目の概念図で、仕事のやり方と仕組みという表現になっており、また、違う表現もありかと思いますが、2020 プランやそれぞれの個別計画をやるにしても、こういうやり方で効率的に無駄がないようにできないのかという、同じやるにしても、効率、効果を考えてやって行きましょうという、考え方の統一といいますか、そういう意味の横串ということについて、職員が1つの業務を行うにしても、統一的な考え方を行革大綱の考え方の中で仕事のやり方の中で身に付けていくという概念です。この図だけだと、少し言葉足らずなので、もう少し、市全体の施策の横串がわかるような形で書かないと、皆様のご理解はいただけないかなと感じるところです。

○委員

「明日への責任を果たす経営」とはずいぶん、義務意識をすごく感じるようなビジョンになっているような気がします。どうせなら、「可能性のある未来を創造する経営」とかもう少し前向きなビジョンはないでしょうか。

○事務局

皆様のご意見やお考え、アイデアとかいただきたいと思っています。最終的には市がやっていかなければならないことを書くのですが、こういうような打ち出し方、書き方の方が、わかりやすいというのがないでしょうか。より良い案をいただいて、作り上げていきたいと思っています。

○企画部長

今、委員が、「可能性のある未来を創造する」という言葉は発していただきましたが、同じことを先ほどごあいさつをいたしました市長も申しております、もし、みなさまがご異存がないようでしたら、そのような言葉をここに落とし込んでみたいなと思いました。行革の方向性を象徴する言葉なので、ご意見をいただけてよかったと思いま

す。

○委員

「責任を果たす」とありますが、将来の責任は果たせないと思います。ますます厳しい時代に、あまり責任と書いてしまうと、そこから逃げられなくなるし、一人歩きする場合もあるから。日本国も責任を持ってないですね。借金が何百兆円とか言っているし。誰も責任は持ってないと思いますので、今、委員がおっしゃったような感じがいい。あと、歳入確保と歳入削減の追及という表現についてです。「追及」というと、乾いた雑巾を絞るような追及になってしまいます。もう少し、ハンドルの幅があってもいい。自分自身を締め付けるようなイメージだと感じました。

○事務局

仮案としてのご提示です。市の全体方向性はお示ししたとおりですが、ビジョン等は仮に設定しているもので、取り組みからボトムアップして、その方向であれば、このような表現はどうかというご意見を、今日決めるということではなく、3、4、5回の議論の中で、表現も含めてご提案いただくとありがたいと思います。「明日への責任を果たす経営」(案)(今後検討)という表現で今は書き表しております。

次の目標も(今後検討)と記載しています。ということで、ここは決まったことではなく、委員の皆様でもあり、市民の皆様でもあり、行政の人間ではないお立場から見て、こういう表現の方が理解が得られるよ、中身がこうだからこういう表現がいいのでないかということ、5回の会議の中でご意見をいただけたら、市の方で、素案の中で決めていきたいと思っています。

○委員

具体的にはこの3つの基本方針に基づいて項目が今後出てくる。それについて、今後いろいろ議論するというか、その中には意見として持続可能性を確保した財政運営に、既存事業の見直し、選択と集中とか、保養所などは共同で建てたらどうかとか、そういうことも入れていいのかなと思います。

○事務局

具体的には、3ページのところに薄く書かれているのは例示ですので、次回以降の議論ということでお願いします。

○委員

コンセプトの中に市境界域の図書館の共同運営とか、保養所など経営難で、他の自治体でも使ってくださいとか、そういうことが出てくるのかなと思いました。

○事務局

基本方針Ⅲですが、総論としての市有財産の適正なストックマネジメントと有効活用となっていますが、今、同時に策定中の「公共施設等総合管理計画」がありますので、具体的な表現までは踏み込めないと思います。

○委員

今の話の続きとして、テーマを歳入確保と歳出削減の追及とした時に、そこから下りてくる基本方針Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ

があると思いますが、これは多分、全国どこの自治体をとってもおそらくこの3つが共通した項目になるのではないかと思います。もちろんこれだけでいいのかもしれませんが、これが一番大事ということなのかもしれませんが、もしかしたら、IVという形で、日野市独自でやらなければいけないこと、あるいは、できることがあるかもしれませんが。そこをしっかりとどこまで追及して考えられるかということが今回大事だと思います。絵に書いた餅に終わらせないためにです。そして、ここから下りてくる、一番下の部分、取組項目について、基本方針に基づいて、具体的に何をやるのという話だと思います。優先順位はあるとは思いますが、そこを見極めてやるべきことを決める。それに対する具体策を決める。さらに、誰がいつ、何をやるかということまでしっかり落とし込む。そして、最終的にそれが数値目標になって、しっかり評価が出せる状態にするところまでしっかり作りこんだものにしなないとおそらく言葉を並べただけのものになってしまうのかなと思います。

もちろん、3つの基本方針が悪いというのではなく、もし本当に深堀したとしたらもしかしたら4つ目、5つ目があるのかもしれない。

その答えを用意しているわけではありませんが、そこをしっかりと考えていく必要があるのではないかと思います。

○委員長

日野市独自の4つ目、5つ目の内容があるのではないかとご指摘ですが、パシフィックコンサルタンツ様から、日野市の独自性という観点から他の自治体の示唆に富む事例などがあれば教えて頂けないでしょうか。

○パシフィックコンサルタンツ

ご指摘のとおりで、だいたいはこの枠組み、若しくは人材育成であったり、協働の推進が多いかと思っています。日野のオリジナルというと、逆に言いますとそこが別の分野でしっかりやっていくということかと認識をしています。たぶん、中身が問題ではないかと思っておりまして、中身が日野の課題に対して対応できる場所であるのかというところが一番重要な点だと思います。枠組みとしては、ご指摘のように一般的にはこのようなことかと思いません。

○委員

確かに人材育成は大きなテーマですから、そういうところに入ってくるのですが、今回、財政改革、財政の健全化ということを考えた時にはやはり、ウルトラCまでは行きませんが、何か抜本的な、且つ、実現可能性のあるものを考えないと、単なる歳出の削減、節約だけで終わってしまうのではないかと思います。

難しいところではあると思います。人口減少という問題もありますから。

○委員

今の意見ですが、4つ目、5つ目の基本方針をここで簡単に作るができるようであれば、もうとっくに仕事を進めていると思います。ですから、なかなか書き込みができないかと思っていますが、むしろ、この基本方針の内容案というところにもう少し、広範囲に含められるような柱書をして、今後いろいろなところに含められるような文章にした方がいいのかなと思います。今から、日野市独自の4つ目、5つ目など、なかなか基本方針に書き込むなどということはおそらく無理だと思っています。ですから、いろいろなものが含められるような文章表現にしておいたほうがよろしいのではないのでしょうか。これから何があるかわからないです。

○委員

確認です。改革テーマのところ、これまで未着手であったり、実行が難しかった領域・改革にチャレンジしていく必要があり、そのためには、「歳入確保」と「歳出削減」に狙いをフォーカスし、ということによろしいでしょうか。

○事務局

実現するかわかりませんが、例えば、今まで日野市でやっていなかったネーミングライツに取り組むという形で歳入を確保しようとか、壁面を活用し、広告収入を得ようとか、民間のノウハウを活かす形で切り分けて民間に担っていただくということを検討していくなど、今までやっていなかったこともこの5次行革では項目としてあげていけたらということです。

サービスの受け手の市民の方がいらっしゃるの、どこまで進めていけるか、あるいは、「進めていく」ではなく、こういう視点で「検討していく」というようなところで留めて、次の段階で決めていくという長いスパンのものがあるかなと思います。

パブリックコメントをいただき、とても反対が多かったということも当然あるかと思えますし、ご理解を得られない項目もあるかと思えます。今まで当たり前のようにやってきたことを立ち止まって、これでいいのか、やり方が他にないのだろうかということを考えていく、あるいは考えていける職員を作るといことも別に行いながら、そういう職員が進めていくということでしょうか。

具体的な項目をお示ししないと抽象的すぎてわかりにくいということもあるかと思えますが、すべて新しい項目ばかりではなく、4次行革の中で、今度範囲としたい視点のものはそのまま継続したいと思っていますので、お時間がありましたら、4次行革もご覧いただくとありがたいです。

また、4次行革に書いていないけれど、こういうこともやってみたらとか、日野市にはこういう資源があるので、活かしてみたらというようなご意見をいただければと思っております。

○委員長

議題(3)につきましては、先ほどの議題(2)と本質的にご指摘の内容は共通しておりますので、その点も踏まえまして、事務局で再度ご検討して頂ければと思います。また後日、基本方針の3つのテーマの具体的項目についての資料をお送りくださるということですので、委員の皆様にはお目通しのほど、よろしくお願い致します。

本日の2つの重要な議題が無事終わりました。事務局から連絡事項などはありますでしょうか。

○事務局

次第の下部に3, 4, 5回の日程を掲載しております。テーマとして、3回目が基本方針Ⅰの具体的項目、4回目でⅡ、4回目でⅢとなっておりますが、ボリュームがⅠ、Ⅱが大きく、Ⅲがそれほどでもない、3～5回の中で、3つのテーマについて、市がお示しする方針案の中で足りないもの、表現の方法等をご議論いただけたらと思っております。3, 4, 5回分を一括してお送りしたいと思っております。

1点追加いたします、個別の項目の目標の他に、大きな財政指標について、どのようなものにしようかということもヒントもいただきたいのでよろしくお願いします。以上です。

次回は7月12日火曜日です。事務局からは以上です。

○委員長

本日も長時間にわたって、本質的で有意義な議論をありがとうございました。
それでは、次回7月12日の第3回会議もよろしくお願い致します。
本日はこれにて閉会致します。

—終了—