

第1回 瑞穂市行政改革推進委員会会議録(概要)

委員会名称	瑞穂市行政改革推進委員会
開催日時	平成21年11月6日(金曜日) 午後7時00分 ~ 午後10時00分
開催場所	瑞穂市役所 議員会議室
議題	議題1 瑞穂市集中改革プラン 平成20年度実績報告について
	議題2 瑞穂市定員管理計画について
出席委員	(会長) 下條晋 (副会長) 迫田義一 市橋靖二 宇野あき糸 河合和義 河野秀明 藤橋禮治 武藤正敏
公開の可否	可
傍聴人	2人
概要	<p>1. 市長あいさつ</p> <p>本日の会議の趣旨は、瑞穂市の行財政運営を合理的、効率的な運営でもって、いかに行政コストの削減につなげてゆくかなどご審議いただく意味での会議であります。ややもすると、行政内部だけの視点では、単眼的というか一方向のみの視点になりがちで、そこで民間の皆さんの視点からの複眼的な物の見方の中で、ご指摘をいただきつつ、より市民の皆様方の要望に沿った運営ができればという趣旨で開催します。</p> <p>二つ目に瑞穂市定員管理計画について、協議をお願いしますが、当市は合併以後も人口増加を続け行政需要が潜在的に増していること、そして消防事務を全域岐阜市に委託することになりましたが、瑞穂市分として70名の職員は確保しなければいけないこと、さらに人口が増加する中で、比較的若年層が多く、保育施設への入所希望者が多いことなどから保育士の確保が求められていることなどが大きな要因です。消防もさることながら、保育士の確保については、子供さんを預かることから相応の基準があり、その基準をかなえるために、人員確保は必須です。また、一般行政職の職員については、ご存知のとおり、職員削減を目標に、みずほ公共サービス(株)による市の窓口業務等の事務委託化を検討してきました。当初3年間は、窓口の混乱を避けるため、また事務に習熟していただくため、派遣業務で対応して参りましたが、指揮命令などの問題や手狭な庁舎の状況など問題が多くでてきました。よって、3年を経過した窓口業務から、今年度は補助職員に代えています。</p> <p>行政サービスを低下させないためには、将来の職員構成も考えて、少し職員を増員したいと考えておりますのでご協議の程よろしくお願いします。</p> <p>2. 平成20年度集中改革プラン実績報告について(集中改革プランは別途HPに掲載)</p> <p>ここでは、「瑞穂市行政改革 集中改革プラン年度別実績」の平成20年度実績について報告を行いました。特記事項及び質疑のありました内容を中心にお知らせをします。</p> <p>【項目 3. 民間委託等の推進 ①公共施設の管理運営への民間能力の活用】</p> <p>(事務局)</p> <p>平成18年度うずずみ研修センターに指定管理者制度を導入。市の主な施設は、市が直接管理を行い、一部窓口業務については、(財)瑞穂市施設管理公社へ業務委託を行っています。指定管理者制度が始まり約3年程経過しており全国的にも問題点など課題もでてきています。また、次の計画の中にもより効率的な管理運営を折り込んで進めていきたいと考えます。</p> <p>(A委員)</p> <p>うずずみ研修センターの利用状況について教えてください。</p> <p>(事務局)</p> <p>平成20年度の利用者数は885人ですが、瑞穂市民団体に利用は無く、本県市民の利用が346人、それ以外が539人となっています。指定管理者制度で運営されており利用料をもって管理を賄う形となっています。</p>

【項目 5. 行政経営システムの見直し ①財政健全化】

(事務局)

標準財政規模は約97億で平成19年度と比較しますと増えています。理由については、所得税の額が減となり市民税の額が増となっていることや、臨時財政対策債分が算入されたため財政規模が増加しています。財政力指数ですが単年度と平均がありますがだんだん悪くなっています。これが1を超えますと地方交付税が不交付となります。この数字は県下では5位の位置です。実質公債比率は借金の度合いがどれ位かということでございますが、この数値は県下で2位です。瑞穂市の借金は、殆どが交付税に元利償還金の一部が見込まれる借金ですのでこの数字が低くなります。下水道等新規事業が始まれば上がってくると思われませんが下水道事業は長いスパンになると思いますので計画的に進めれば対応することも可能かと思えます。経常収支比率ですが、人件費、扶助費(福祉医療等)、公債費(借金の返済)などの通常必要となる金額の比率です。平成20年度は87.8%と平成19年度と比較しますと膨らんでいます。

「瑞穂市財政状況」については、HPの「財政」で公開していますので参照してください。

(B委員)

財政力指数と経常収支比率ですが、現在は大変裕福な状態だと思いますが、財政力指数及び経常収支比率が悪くなってきています。特に経常収支比率が上がりますと建設的な事業ができなくなってくるという状況になります。経常収支比率の中身について大まかでよろしいのですが教えてください。

(事務局)

経常収支比率の主なものは、人件費、扶助費(福祉医療、生活保護等)、公債費が該当します。平成20年度実績で人件費については、消防職員の採用の関係もあり増えています但し合併以降はほぼ変わっていません。扶助費については、生活保護件数の増加や福祉医療費が増えています。公債費は、合併以降繰り上げ償還により減らしてきていますが、合併特例債の償還により平成20年度は増となっています。今後の事業を含めると償還時のピークで16億円程になると想定していますが、その時期を過ぎますとだんだん下がってくる状況となります。ただし、下水道事業等新規事業によりまた膨らんでくる可能性があります。平成20年度までの借り入れですと平成23・24年度位がピークになり12億円位必要となる期間が7～8年位続くと考えています。経常収支比率の増については、人件費と公債費が原因となっています。比率については、全体の財政規模が減少し、更に建設費等平成19年度と比較しますと減少していますので人件費、公債費の率が上がっている部分もあります。平成19年度については、消防署等の施設建設を実施していますので建設費が増している経緯もあります。

(B委員)

この状況でも県内では良い方です。岐阜県では新聞報道を見ていると予算を立てることができない状態と報じられています。瑞穂市もいつその様な状態になるか分かりません。ですから情報公開は大事だと考えます。

(事務局)

実は私どもへの県からの情報は皆様方がご承知位の内容しかありません。今年度予算に換算しますと7,600万円が減額となり、来年度については総額で1億円程減額になると思われるます。

(B委員)

福祉医療費の補助についても現在の1/2から1/3になると聞いています。削減の仕方についても市への補助を切るといった単純に削減しやすい所から削り、また国についてもまちづくり交付金を廃止するかどうか議論されている。最終的には弱い所へしわ寄せがいく状態となって努力がみられない。

3. 定員管理計画について

(1) 平成22年度の計画について

(事務局)

定員管理計画については、資料「瑞穂市定員管理計画」にありますように、平成17年 政府は5年間に地方公務員総数を△4.6%純減するよう地方公共団体に対し職員数の計画的な管理を求めてきました。さらに、地方公務員総数を国家公務員の定員純減と同程度の△5.7%純減を求めてきました。

これを受けて、市は、定員管理計画を策定し、民活による委託化や、(財)瑞穂市施設管理公社への施設管理に関する事務委託、みずほ公共サービス(株)による簡易業務の委託や窓口事務の派遣化などを進め、職員の削減及び行政コストの削減に努めてきたところです。消防職員については、瑞穂市全域を岐阜市に消防事務委託するにあたり、平成23年度までに70名に増員することになっているため、平成18年度から計画的に採用しています。保育士については、0歳児が3人に1人、1歳～2歳児が6人に1人の保育士が必要となります。クラス担任については、正規の職員で現在対応しております。一般職員については、派遣による窓口対応や業務委託を進めてきましたが、派遣法の問題や行政事務の複雑化に伴い、委託化の困難な状況であることから、平成21年度より補助職員へ切り替え対応している状況です。しかし補助職員は、最長で2年の雇用ですので2年間の実績を活かすことなく、3年目にサービスの低下を招くことからある程度の正規職員を配置することが必要であり、平成22年度の目標職員数の達成が困難であると考え、計画の見直しが必要となりました。

現在の計画では、平成22年職員数382人となっていますが、399人へ変更したく、平成21年度実績が384人ですので、15人増という形になっています。15人増の内訳については、保育士が10人増、消防職員8人増、それ以外の職員は3人減となっています。保育士、消防職員については、人数を確保させて頂いて一般職員（技能職含む）については、3人減の計画となっています。一般職員については、技能労務職で6人減、一般行政職員で3人増となっており、技能労務職の定年退職による減を不補充という方向で考えています。一般職員のみで平成17年度と比較しますと17人減という計画になっています。

現在の計画は、食の安全という観点から給食センター等の職員を除いた考え方をもっていましたが、今回の計画は、職員数全体に含んで一般職の中に入っています。国としては4.6%の削減を示しています。その後5.7%の削減を示しています。またこの数字が出てきた背景には、市町村合併による地方公務員の適正人数への移行があったと思いますが、あくまでも適正な定数は市町村が決定していくものと確認しています。窓口業務に関しては、委託している市町村もありますが、人口規模が違うため一概に比較できないと考えています。

(B委員)

職員の定数については定数条例がありますので、超える場合は条例改正が必要となりますが、職員採用の事務を進める前に今回の様な会議を行うべきではないか。このままでは来年また見直しがあり、なし崩しに進んでしまうのではないかと思います。

(事務局)

変更にかかる職員採用は、まだ実施しておりません。本日の決定を頂いて採用の手続きをとる予定です。

(会長)

目標値を変えずに実績報告でもよいのではないのでしょうか。計画を変えると過去の経緯が分からなくなるし、計画に達しない場合理由を説明すべきだと思います。

(事務局)

おっしゃるとおりだと思います。今回の計画期間中は、消防体制の変更、保育所の未満児対策、3歳～4歳児保育を3歳～5歳児保育へと政策的な大幅な見直しを実施したため目標値を変更するものです。

(A委員)

確かに最低限必要な人数は必要と思いますし、県内では珍しく人口が増加しているといった特殊な事情もあります。問題は一体何人必要なのかを捉えないと市民サービスの低下にもつながりますし、財源の圧縮だけではないと思います、何人の職員が適正なのかつかみ、その中で努力として何人削減できるかを考えてください。

(事務局)

基本的には、目標値の計画を変えてはいけないと思います。今後2次の計画の中では目標を決め、それに合わせて進めたいと考えています。

(会長)

アウトソーシングによる減だけではなく、今やっている仕事の内容を見直し、その仕事が必要かどうか考える必要がある。考え方を改めて仕事自体を棚卸しをして考えていくべきでしょう。それが改革だと思います。

(B委員)

最近テレビで事業仕分けを見ました。先進的な市で栃木県足利市、滋賀県高島市が出ていました。足利市はHPに載せています。概略は委員さんが事業の中から抽出し一般市民で仕分けを行い傍聴人の前で公開で行っています。そして市で実施するのか民で実施するのかシュミレーションを行います。1日で3班30事業程度課別に実施し採決を取って市長・議会で決定する形で進めているようです。これは行政の中だけではできない。但し財政だけではなく市の責務の部分もありますので、どうするか考えるべきではないでしょうか。

この後、現計画数値の変更について採決

全委員平成22年計画数値の変更について了承

(1)平成22年度～平成26年度の計画について

(事務局)

今後の定員管理計画ですが、平成22年度の先程承認頂いた職員数399人となっています。その内一般行政職と技能労務職は233人となっています。平成27年4月で総職員数417人、一般行政職と技能労務職は232人となっています。総職員数は4.5%増、削減対象職員数は1人減の0.4%減となっております。平成22年～平成27年比較は18人増となっています。内訳は消防職員14人増、保育士5人増、技能労務職で5人減一般事務職で4人増となり消防職員は総数で70人となっています。一般行政職では、先程平成22年で3人増ですので平成27年までに7人増の計画になっています。

(G委員)

技能労務職とういうのはどういった立場の方ですか。

(事務局)

給食センターの調理員さんや学校の用務員さん等になります。

(会長)

技能労務職の方が減になってその後業務はどうなるのですか。

(事務局)

この計画は、例えば給食センターについて他市では民営化している所もありますが、当市で、旧穂積町と旧巢南町のセンターを一元化する際、議会に諮り、食の安全という部分で直営になっています。また、図書館では指定管理者制度を活用している所もあります。そういった中財政的にどんどん厳しくなり、その状態が維持していけるかどうかという部分があります。最終的には議会の承認も必要となりますがこの計画の中ではそういった部分も含めて計画しています。子供が増加するなか保育士も必要となってきています。例えば民間の保育所が市内にできれば状況も変わってくると思います。民営化については、市民の皆様の選択もありますが執行部としては提案する必要はあると考えています。

(会長)

この計画はただ予想のみで意思が入っていない。どこかに意思が入っていないと改革ではない。当然人数が増えれば費用は膨らみます。この内容で税金を増やされては市民は困る。どこかに改革していく意思を入れてほしい。

(事務局)

現実に平成20年2月に事務効率を考え機構改革も行っています。平成20年4月には5人の保育士を増やしています。事業をやめれば職員を増やす必要はないのですが、行政として良いかと言う部分もあり、各課のヒアリングも実施し、各課の要望も踏まえて予算査定時に削減している部分もあります。

(会長)

各課に聞けば、当然今やっている事務は納得できる事務ばかりでしょうから、現在の事務の中で重要度の低いものから削っていかなければ行政は成り立たないのではないかな。だから当然横並びですよ。

(事務局)

言われるとおり前段として集中改革プランがあり、その中に定員管理計画があると思っていますので、今回提出した集中改革プランの内容ではご理解頂けないと思います。次の2次プランを検討する段階で内容を見て頂きたいと思っています。今回定員管理を前倒して5年間の計画を提出したのは、平成22年の計画達成が困難である状況が生じたので、22年4月を基点とした5年間の計画を提出させて頂いています。

(会長)

人件費の割合は大きいですね。ですからプランを示して頂けないと私は納得できない。これだけ職員数を増やして税収が増えるのですか。この程度ならやっていると回答があれば納得はします。

(B委員)

会長のおっしゃる通りです。行政の中だけでは変えられないと思います。ですからまったくの第三者で事業仕分けをしてはどうかと提案しました。最低人数は今の人数より増えないという歯止をかけないとどんどん悪くなる。現在の人口増600人のうち出生は600人、死亡は300人、自然増で300人と割と社会増は少ないです。アパートは有りますが空家が増えています。そういった将来の人口規模見通しをもたないと計画は難しいのではないかな。

(事務局)

削減する目的で、(財)瑞穂市施設管理公社・みずほ公共サービス(株)を立ち上げ、他の市に先駆け進めてきました。それが永遠に続くわけではなく、法の趣旨により変っていく状況もありそういう意味では後退した形になってしまいました。今の職員年齢層を見ますと中堅の世代に偏った状態になってしまっています。そういった経緯もあり平成26年度までの計画をお願いしたいと思います。一番気をつけることは保育士です。若い世代の街ですので今の経済情勢や共働きの状況があり待機児童が増加し市の体制も整わない状態でもあります。また、消防士も確保しなければならい中で税収の増は見込める状況ではございませんので投資的経費を効率良く考え予算の執行を考え直す必要はあります。ただ中には法律的に義務として進める事業もあります。ですが消防職と保育士についてはどうしても確保する必要があります。

(会長)

一番基になる数字ですのでこれを認めるわけにはいかない。本日委員さんの中には企業経営してみえる方もおみえになりますがその立場でどうでしょうか。

(C委員)

一般企業という話がありましたが、収入とのバランスは考えるべきだと思います。まず人数ありきになっている感じがします。市の進めるグランドデザインがみえない。アウトソーシングで削減できるのなら、何故市職員で削減できないのか分らない。

(D委員)

人口が増えているとのことですが、瑞穂市は子育て世代が優遇されているということで子供連れの世帯が多くなり、その結果ますます財政もそちらにシフトしていったのではないかと。その一方で、高齢者への対応が見えない。行政改革ということで職員を減らされると市民としてはサービスが減り困るのではないかと。財政とサービスのバランスがとれないから職員数を減らすというのは・・・。

(E委員)

職員数が減になれば削減したかのような形でなると思いますが、アウトソーシングにより人数を減らしてもその業務が外へいくだけでは何も変わらないのではないかと思います。もう少し考えてもらいたい。

(F委員)

先進的に行政改革を進めている市もあるそうですので、そういった所を参考に考えてもらいたい。

(G委員)

消防士・保育士はどうしても増やさざる得ない段階かと思えます。今回職員・議員の給与も削減となっており、事務局の内容でやむを得ないと思えます。

(A委員)

私共民間では80%の仕事を与えると100%の時間で仕事をするし、120%与えると100%の時間で仕事を行います。問題は時間内で仕事をするため改善しようとするところから効率が良くなります。事業を削減するのではなく業務改善を考えるべきだと思います。今日出された数字は色々考えた結果だと思いますのでそれはそれで尊重したいと思えます。

(会長)

おおよその方向は分りますが、承認される方とされない方と分かれています。これは決定するのに期限はありますか。

(事務局)

平成22年度については先程承認頂いていますので、それ以降5年間については、今後こういった計画を考えていますという形を本日の会議でお示しをさせて頂いているものですので本日結論を頂かなくてもよろしいです。

(会長)

それでは、そういった意見が分かれていることを確認して終了としたいと思います。

3. その他 次期集中改革プラン策定について

(事務局)

次期の計画については、課長会議若しくは部長会議において案を練って各委員さんにお示したいと考えています。計画期間は平成22年から平成26年の5年間で考えています。1次の集中改革プランで継続のものは第2次に折り込み、新たに追加出来るだけ目標をもって進めていきたいと思えます。入れるべき案があれば個別でも構いませんので提案して頂ければと思えます。

また、最終的には答申という形で出して頂ければと思えます。

事務局

瑞穂市 企画部 企画財政課

TEL 058-327-4128