

## 行政改革推進委員会会議録

審議会等の 名 称	第 1 回 瑞穂市行政改革推進委員会 会議
開 催 日 時	平成22年6月21日(月曜日) 午前(後) 19時00分から 21時30分
開 催 場 所	瑞穂市役所 議員会議室
議 題	第二次瑞穂市行政改革大綱策定について
出 席 委 員 欠 席 委 員	出席委員 会長 迫田義一・副会長 野田寧宏・市橋靖二・河合和義・河野秀明・棚橋和子・藤橋禮治・武藤正敏 欠席委員 無
公開の可否 (非公開理由)	可
傍 聴 人 数	0 人
審議の概要	<p><b>【事務局】</b>  <b>第二次行政改革大綱（素案）説明</b>            第一次の行政改革大綱は7項目21の取り組みとして策定されており大綱に基づき行政改革全般に渡り取り組みを進めて参りました。今回の素案については、社会環境の変化もあり7項目から8項目に1項目増やし策定しております。基本理念としては、効率的効果的な質の高いサービスの提供を目指し将来のまちづくりと今後の行政サービスの向上にとって必要である市民の皆さんの積極的な行政参加を推進するため「市民参加と協働のまちづくり」を基本に行政改革を推進することを基本理念としています。</p> <p>人口推移状況については、17年以降2,527人増加しております。県下では、人口動態調査で17年以降約20,000人減少しており、瑞穂市は他市と違う特異な状況となっております。</p> <p><b>定員管理・給与の適正化・人材育成</b>            職員数については、17年の職員数が343人、21年では384人となっておりますが、消防職員が48人新規採用となっているため、消防職員を除きますと7人減の状況となりました。</p> <p>人材育成については、18年研修参加人数が延べ148人、20年延べ1,211人となり研修内容では、職場内研修を中心として市町村研修センターを活用した研修</p>

審議の概要

を実施しました。

**経費の節減収入の確保等の財政効果**

維持管理費は18年と比較し増加しております。増加した内容については、2/3程度は燃料の高騰による光熱水費等の増加によるものであります。

**民間委託の推進**

アウトソーシングの推進については、17年にみずほ公共サービス㈱を設立しアウトソーシングを実施しました。その中で窓口業務の委託化について検討を進めてきましたが、窓口業務の複雑化や指揮命令権についての問題点もあり最終的には委託化はできませんでしたが、印刷業務や簡易業務といった部分について積極的に進め一定の成果がありました。

**事務事業の再編・整理・廃止・統合**

補助金等の見直しについては、18年から20年の実績につきまして4,800千円の増加となっております。

**行政経営システムの見直し**

県内21市からの瑞穂市の状況ですが、財政力指数の市平均で0.69、県平均で0.65となっており県内では4番目に良い財政力指数となっております。経常収支比率は、18年と比較し9.5ポイント上昇していますが、県平均で87.9%ですので県平均並となっております。上昇率が高い事から硬直化が進んでいる状況となっております。実質公債費比率については、21市中2番目に健全度の高い状況となっております。歳出の関係については、17年以降増加しております。内容は、公債費・扶助費・補助費等の占める割合が高いです。公債費については、19年度から本格的な償還が始まり上昇しております。地方債残高推移ですが、県内でも実質公債比率の健全度が高い状況ではありますが今後も計画的に進める必要があると考えます。

歳入の動向については、市計や県計と比較しますと市税の割合は高い状況ですので自主財源の割合が高い状況となりました。

市民との協働の推進については、パブリックコメント手続実施要綱、審議会等の設置及び運営に関する要綱によりパブリックコメントで6件、公募実施件数として12件実施しました。今後も引き続き市民参加を推進していきます。

**地方公営企業関係**

下水道整備区域の接続推進については、別府処理区の水洗化率は低い状況ですが戸別PR等を実施し水洗化率の向上に努めました。

上水道業務のアウトソーシングについては、窓口業務の人材派遣職員にて対応し量水器の検針業務委託を実施しました。

**第3セクターの健全な経営**

瑞穂市には3法人ありますが、18年から20年において追加出資はありません。以上で取り組みについて概略を説明させていただきました。

**【会 長】**

ありがとうございました。それではご意見はありますでしょうか。とくに無いようですので次に進めて下さい。

**【事務局】**

今回の第二次行政改革大綱策定については、第一次をそのまま引継ぎながらさらに深めていこうという主旨で素案を策定しました。

第二次の策定にあたり国からの細かな指針は特にありません。別の財政担当者会議の中の資料では、地方公共団体の行革の実施状況について他団体と比較可能な形で公表する等集中改革プラン等に基づく自治体改革を踏まえ引き続き各地方公共団体の

行政改革のため情報提供等をおこなうなどの記載がされています。内容については20年度実績となっています。21年度決算については、現在作業中であり他団体も出ておりません。よって20年度実績にて掲載しておりますのでご理解ください。

第二次行政改革大綱の変更点としては、第一次瑞穂市行政改革大綱は実行計画として集中改革プランがありましたが第二次においては、第二次瑞穂市行政改革大綱素案に実行計画を入れ集中改革プランのかわりに年度別実績表を作成しました。

(第二次行政改革大綱実施計画の説明)

第二次行政改革大綱の実施計画も変化する部分もあると思いますが、必要に応じて項目の追加等行いたいと考えます。

#### 【会 長】

資料を事前に頂きましたが細かな部分までは、分かりづらいとは思いますがご意見ご質問等ありませんか。

#### 【委 員】

この会議のあり方ですが、分析よりも将来計画の方が大事であると思います。現状については理解しましたが新しい計画の中には目標が数値化されていないので年度別実績表を計画表に変えてもらった方が良いのではなんでしょうか。達成できるかどうかは別にして数値化されていればその結果の状況分析がしやすいのではないのでしょうか。大綱の内容で「検討します」「努めます」の表現が多い。ぜひ数値化をしてもらいたい。

#### 【会 長】

比較する場合数値化したほうが分かり易いという部分はありますが、どのように考えられますか。

#### 【委 員】

例えば経常収支比率も79.2から87.8と悪くなっています。100を基準として差分の8.6%が投資的経費に回ることになります。例えば8.6%で道路・水路・学校の建設等となるわけですが、このままですと投資的な経費が組めなくなります。ある程度の所で歯止する必要があると思います。今後この数字が極めて大事な数字となり、その結果扶助費・人件費・公債費を削減するかどうかという方向になってくると思います。この指数の計画値を設定し予算構成を行う必要があると思います。設定した数値と比較していれば経常費が増加していくことはないと思います。この数値だけでも設定してもらいたい。そうでないと本委員会の意味が無いのではないのでしょうか。合併後一定期間交付税措置をしてもらえるといった市町村合併の利点がありましたが、残り少しで無くなると思います。そうしますと段々この数値は上がっていきます。それに対処するため今から作業を進めていかなければならないと思います。

#### 【事務局】

今言われたとおり経常収支比率を見ればその団体の硬直度が分かると思います。21年度の決算集計を作業中ですが、計画値については、どの位で設定するかですが、20年状況では、県・市の平均値は90%位ですのでそういった平均値で設定することは可能だと思います。しかし時期的に21年度決算が他の市の状況と比較できない状態ですので分かるものについては、数値を設定していくことが可能ですが、21年度は、税収そのものも落ちてきています。今後継続的に落ちるかどうかの見極めが難しい時期と考えています。それと将来の大規模な財政支出を要する事業、例えば下水道等については現在審議中です。そういった部分により今後大きく変わってくる時期でもあります。そういったものを予測として入れ数値化していく事は不可能です。

審議の概要

審議の概要	<p>本日の委員会では項目及び内容をお示ししましたが、次回の委員会ではできる範囲で数値化しお示しできればと思います。</p>
	<p><b>【会 長】</b> 今後の進め方は事務局としてどのように考えていますか。</p>
	<p><b>【事務局】</b> 第一次の大綱は22年度まであります。しかし社会情勢の変化もあり第二次の策定に至ったわけですが、そういった意味もあり第二次に記載されている補助金の点検や広告収入の部分については既に作業を始めております。</p>
	<p><b>【会 長】</b> 努力してきた結果を評価する基準が無いので基準を設けたほうが良いという意味の意見かと思います。</p>
	<p><b>【事務局】</b> 他市と比較できるようにして瑞穂市の位置を確認する考え方をもって策定していることからこういった表となっています。ただ目標を立てることも大切と考えますが今の混沌とした時期に目標を設定していくのは難しい部分もあります。</p>
	<p><b>【会 長】</b> 状況は色々ありますが、目標はできるだけ立ててもらった方が良いでしょう。こういった社会情勢であり設定が難しいのは理解できますが、数値化できない部分については、類似している団体を参考にしながら最低でも何処までの目標数値までといった設定の仕方もあるとは思いますがもう少し検討してもらったほうが良いでしょう。</p>
	<p><b>【委 員】</b> ぜひともそうしてもらいたいと思います。</p>
	<p>経常収支比率は、類似団体で90%位ですがあまり変化がない状況です。当市は悪くなっている状況ですのでこのままいけば先ほど言われた下水道のような投資的経費は予算計上できないと思います。当市では、大きな事業予定もあり将来に極めて不安があります。</p>
	<p>優先を付け事業を行っていかないと結果市民にしわ寄せがくると思いますが地域により実情があるのも分かりますが、例えば補助金についても縮減できる所は縮減するしかないと思います。</p>
	<p><b>【事務局】</b> 経常収支比率は、人件費・扶助費・公債費が義務的経費となりこれが率を押し上げている原因となります。公債費については、先に申し上げたとおり合併特例債を活用していますので、借金は増えますが、歳入分もありますといった状況になっています。人件費を削減していくには、給与をさげるか、職員数を減らすしか方法がないわけですが、他と比べラスパイレス指数を見ると高いわけではない状況です。職員数については、他市を見ると民営化という方向を目指している状況が多いと思います。しかし実際に行政コストを見据え進める必要もあり、そういった部分も第二次大綱を進める中で推進するしかないと考えています。歳入において税収は、市独自で増加減少の調整はできず、使用料といったものしか市独自の判断で実施できません。使用料・負担金については、市民の皆さんに負担をしてもらうことになることから、どこまでご理解いただけるかといった部分もあります。それでは人件費に関連する定員管理の部分の説明がまだされておられませんので引き続き説明を進めたいと思います。</p>

審議の概要

**【事務局】**

定員管理については、昨年の委員会でも22年目標の総職員数399人がご承認頂いていますが、それ以降は保留の状態となっています。内容について昨年説明しておりますが、22年から27年までの計画として22年総職員数399人、一般行政職207人、技能労務職26人、保育士職等110人、消防職で56人となっています。現在の実数は総職員数394人、一般行政職206人、技能労務職26人、保育士職等106人、消防職56人となっています。27年目標年次には総職員数417人とし、内訳は一般職211人、技能労務職に21人、保育士職115人、消防職70人という計画をしています。考え方については、消防職については、20年に消防全面委託をしておき、27年までに消防力強化のため70人とする約束があります。保育士等については、合併以後3,800人を超える人口増となっていることから県内でも特殊事情があるということと、保育所等入所希望の増加があり待機児童の解消に努める必要があることや幼稚園についても平成23年度から3歳～5歳児の3年保育を実施する予定があることから増員が見込まれます。

一般行政職については、簡易事務委託や窓口事務の人員をみずほ公共サービス㈱からの人材派遣にて対応してきましたが、派遣法の厳格化や事務の複雑化の状況もあり業務委託ができない状況となりました。臨時雇用職員対応においても最長2年雇用と制限があり、窓口等経験知識が必要となることからある程度の一般行政職員数は必要となり、さらに法令改正や業務量の増加が見込まれることから若干ですが増としてしています。

一般行政職・技能労務職については、最大の計画数値としており状況により減員していく予定をしています。但し民営化等行政サービスの低下にならない範囲で検討を加えることとしています。

定員管理による具体的な推進方法としては、民間委託、民営化の推進について確定を進めていきます。②新規採用については、原則技能労務職は退職による新規採用は行わない方針としています。一般行政職等については、部門毎に必要最小限の採用としています。③職員の意識改革についても人材育成計画や目標管理を取り入れた勤務評定制度により進めていく予定です。

県下の状況としては、保育園の民営化を進めている現状があり民生部門の職員数において差が出てきている状況です。類似団体を見ますと本市は、職員数が多い状況ではないですが各市によって特殊事情があり一概に比較はできないと考えます。

**【会長】**

定員管理計画についてご意見があればお願いします。

**【委員】**

別の市役所は民間委託を実施すると先日発表された市がありました。発表された市の人口は、殆ど瑞穂市と変わらず49,500人位(住基人口)です。その目標は、22年度で人件費8億6千万の節減効果があるといった内容です。内容として第3セクターの統合が一番の問題になると考えてみえるようで、臨時職員を民間に移すことによって今までの経験と知識を活用でき、それによって臨時職員の安定的雇用が確保されるといった主旨のものです。そういったことを検討してもらえればと思います。

**【委員】**

反論ではないですが、一旦委託として出しますと窓口等のノウハウがその民間企業へ全て行き委託事業を撤退できない状況になってしまうと思います。民間企業同士の競合は有効だと思いますが、官民でやる場合全部出してしまうとノウハウ・経験全て無い状況となり修正ができなくなると思います。

**【会長】**

行政はいかに住民サービスを進めるか一番重要な課題ですので、財政が逼迫し住民

<p>審議の概要</p>	<p>サービスが低下する部分もあるとは思いますが、極力サービスを落とさないよう進めるべきだと思います。民間委託は必ず万能ではないのでよくわきまえ進めるべきだと思います。</p> <p><b>【委員】</b> 私の意見としては、目標管理制度の構築の部分ですが、勤務評定を進める中で同年代、同世代における給与の格差が生まれ職員のモチベーション低下の弊害が生じるという記載について民間企業では考えにくい。民間では、評価によって当然格差がでてくるのが当たり前で、この表現は公務員らしい表現だと思います。民間企業では、格差があたりまえで、モチベーションが下がった者は辞めていきます。この部分の考え方は公務員の考え方であると思います。</p> <p><b>【会長】</b> 他にはどうですか。無いようであれば終了したいと思います。</p> <p><b>【事務局】</b> 先ほどのモチベーションの話は現実こういった事があります。しかし今までを反省し目標については、例えば住民票の交付等であれば、交付枚数を目標数値化することはできないので、対応が適切であるかどうか等を見て勤務評価を実施しボーナスに差をつけている状況です。今後個人で目標を設定し本人も納得したうえで、事務改善にもつながると考えています。また、それぞれの個人にあった目標を設定し評価していくことが重要で民間企業のような業績評価はできないとは考えています。しかし、ご指摘部分については、もう少し表現を修正したいと思います。本日の内容でまたご指摘あれば後日でも構いませんのでご連絡ください。</p> <p><b>【委員】</b> (次回日程調整。今回は、7月15日(木)18時～ 予定)</p> <p>21時30分 委員会終了</p>
<p>事務局 (担当課)</p>	<p>瑞穂市 企画部 企画財政課 TEL 058-327-4128 FAX 058-327-4103 e-mail kikaku@city.mizuho.lg.jp</p>