

P T会議概要 (H23.11.22(火)午前 10:00 ~ 行政会議室)

外部アドバイザー：稲継教授（早稲田大学大学院公共経営研究科教授）

市出席者：西端市長、泉谷理事、P T 6 名、事務局（企画課）

概 要

- ・市税収入が本当にこの程度の落ち込みで済むのか疑問。地方交付税もこれだけ措置されるか。本来はもっと厳しく見積もらないといけないと思うが・・・。
 - ・まあ、これだけ収入が確保できればいいとの見込みを立てたということだろうが、少なくとも、ごみ焼却炉や市営住宅等の建替えを想定しておきながら、歳出で見込んでいないのはおかしい。きっちり見込んでおくべきで、これら全てを 10 年のうちに建替えるとすれば、116 億円と見込んでいる H32 末の累積欠損が 200 億円近くになるはず。
 - ・今後 10 年間にこれだけの累積赤字を抱える見込みを立てて、これを回避するためにどのような改革に取り組んでいくのかということになる。
 - ・人事給与制度改革については、市として人材の育成を基本におくことは当然で、地方自治法第 1 条の 2 や第 2 条にいうように、住民の福祉の増進に努め、最少の経費で最大の効果をあげなければいけない。効率的により良い住民サービスをいかに提供していくために能力の高い人材を育成していく。
- また、常勤、任期付職員、臨時職員など様々な雇用形態の組み合わせで運営していくことになる。前回の会議でも申し上げたが、高槻市は職員の 3 分の 1 が非常勤。
- ・給料表の独自継ぎ足し部分を廃止するのは当然のこと。今まで府から指導を受けていないのか。現給保障の廃止も大阪府や他市では毎年の減少幅について 1 万円を限度とするなど段階的に廃止しているのが現状。
 - ・人事評価制度は、国では H19 年に公務員法上義務付けられた。地方はかつて廃案になったが再提案されるようなので、近い将来導入しないと法違反となる。今から制度設計考えないと。
- どんな職員を期待するのか、期待どおりの職員を高く評価するという意味で人材育成基本方針とセットの議論になる。先進自治体では、評価結果を勤勉手当のみならず査定・昇給にまで反映させているが、導入当初は、まず自己反省、住民サービス向上、意識改革などを目的として実施すべき。若手職員が参画するプロジェクトチームなど作って制度設計を検討すればいい。市民サービスの向上に資する職員集団をつくるのが大きな目的だ。
- ・通勤手当の支給は 6 か月定期代相当分を 2 回支給が通常。時間外勤務手当も 8 分しか残業していないのに 15 分もらうのは過払いだし、7 分がゼロカウントならサービス残業になる。
 - ・人事制度改革は人材育成方針とセットで考えるべき。
 - ・昇格のあり方見直しに記載されていることは、いずれも適切な見直し内容。実施すべき。

- ・他の自治体退職者を任期付で採用するなどはいいいアイデアだ。大阪府でも中国とのビジネス交渉のサポートを担う人材を民間から任期付で採用している。市でも税部門や都市計画、コンプライアンスなど様々な部門で外部人材を採用することは有効だろう。
- ・社会人採用など、職員数が少ない年齢層を埋めるよう、多様な任用形態について制度設計が必要。
- ・公立保育所の見直しについては、保育士さんが職員全体の2割を占めている現状からしても、今後見直しすべき課題。前回の会議でも申し上げたが、これをPTメンバーだけでやるのは限界があるので、大がかりな検討会議でも立ち上げて見直ししていくべき。
- ・わかくさ園、わかすぎ園など、障害者のための施設は絶対に行政で持つことが必要で廃止はできない。ただし、運営方法は見直しできる。本当に直営の方が充実したサービス提供ができるのか、民間に任せた方が同じ予算でいいサービス提供ができるのなら、民営化も考えられる。
- ・市民球場に年間約5,500万円もの経費がかかっているということは、毎日20万円の税金がつぎ込まれていることを意味する。オープンにして市民に選択してもらうのも一つの方法。野球専用施設より、野球もサッカーもゲートボールもできるグラウンドの方が市民へのサービス提供という意味では優れているのかもしれない。
- ・これらの改革をやり遂げるのは大変だが、ぜひ頑張ってもらいたい。