

第 2 次岩倉市行政改革・平成 1 6 年度実績検証結果報告

岩倉市行政改革検証委員会

I はじめに

平成12年度から始まった第2次岩倉市行政改革は、平成12年度から平成22年度までを改革期間とし、長期展望に立って実施していくものとしている。

本年度は、岩倉市行政改革検証委員会を構成する委員10名のうち、公募による委員4名と青年代表1名の計5名の委員が改選された。平成13年度から始まった検証委員会も4年目を迎えるが、引き続き市民の視点を大切にしながら、平成16年度の実績について検証を行った。ここに、その結果を報告する。

II 総論

岩倉市行政改革検証委員会では、岩倉市が作成した行政改革実施計画の平成16年度実績報告書全てについて検証を行った。

地方財政を取り巻く財政状況は、経済情勢は回復の傾向にあるものの依然として厳しい状況下にある。地方分権の中で、国は市町村合併を推進してきた。この合併の議論については、様々な考え方や議論があるが、岩倉市においても市町村合併の可否について多くの議論が行われてきている。今後も新法を踏まえて検討されていくこととなるが、合併、単独のいずれを選択した場合においても、地方自治体の厳しい財政状況等を考えると、今以上の改革と効率的な行財政運営が求められる。今回の実績については、岩倉市の保育行政分野における民間委託と直営とのコスト比較に関する資料の提示があったことは、高く評価できる。また、公共工事のコスト縮減等についても、これまでの検証を経て岩倉市の行政改革への取組みが実績報告の中で成果として現れてきている。行政改革を推進するうえで、市民への情報提供は必要不可欠なものとなる。市民は行政から提供された情報を基に、行政改革への取組状況等を市民の立場から判断することができる。

厳しい財政状況下において現状のままの体制を維持すれば、行政運営が成り立たなくなる恐れが出てくることとなる。そうならないために、歳入財源の確保とともに徹底的な歳出抑制と事業の重点化を進めることが必要である。今後は、行政も民間の経営感覚を持つことで無駄を省き、コスト縮減意識を持つとともに、行政の仕組みについて、官が行うもの、民に任せるもの、あるいは市民が担うものそれぞれの役割分担を行い、真に必要な市民サービスを選択していくことが大切である。

行政改革の目的はどこにあるかを改めて職員は認識するとともに、市民の視点を大切にしながら行政改革が不断に取り組みまれていくことで、さらなる前進を期待するものである。

III 各論

行政改革実施計画の各項目について、検証委員会で出された主な意見は次のとおりである。この意見は、第2次岩倉市行政改革大綱にある行政改革の主要事項の項目順に整

理したものである。

1 組織・機構の見直し

(1) 組織・機構の再編 (2) 審議会、協議会等の見直し

行政の組織のスリム化が求められている中で、訪問看護ステーションが果たす役割は、官から民へ移行の時期を迎えてきている。民で行うことがより効率的なものについては民に任せることで、新たな施策の展開に必要とする職員の配置替えを行う手法は、市民サービスを低下せず、行政経費を抑える的確な行政改革である。

また、岩倉市では保育行政の分野が突出している。この部分については、市民へ情報提供が必要である。全国の自治体では、保育園の運営を直営で行っているところもあれば、公設民営で行っているところもある。厳しい財政状況下においては、民間比較を行い、経営コストについて研究することが必要となる。今回は、この関係の資料の提示がされ説明があったことは評価できるが、これらの情報を広報、ホームページなどで市民にオープンすることが必要である。

最近の情報では、「市場化テスト法」という新しい法律の制定が考えられている。これは、原則、民で行うことができるものは全て民で行う。あえて官が行う場合は、官で行う方がよいことを立証しなければならない。それができなければ民で行うという考え方である。民間企業は、顧客が満足しなければ競争原理が働き、企業は倒産することになる。反面、市役所では競争原理が働きにくい。結果として、高いコストで悪いサービスになる場合が少なくない。

これからは行政も経営感覚が必要となってくる。保育行政のコスト縮減については、正規職員からパート職員への切り替え等一定の評価はできるが、公設民営の状況等を市民に情報提供し、コスト意識を持ちながら行政改革を進めていくことが望まれる。

2 定員・給与の見直し

(1) 定員管理の適正化 (2) 定員適正化計画の策定

平成12年4月に470人だった職員は、平成16年4月には424人となっている。今後は団塊の世代の退職を迎える時期がくるので、その時期までには組織の見直しを含め定員管理の検討をしていく必要がある。また、職員体制のほかに市民との協働についても考えていかないと行政運営が成り立たなくなる。そのため、短期任用職員やNPO法人の活用など仕事の見直しが必要となってくる。今後は、これまで以上に市民との協働による役割分担やその仕組みについて検討し、市民の意識を変えていくことも必要である。

(3) 給与等の適正化

特殊勤務手当については、見直しがされて適正化してきたが、引き続き検討してほしい。

今年の人事院勧告は、公務員の給与は5%の減と調整手当は廃止して、地域手当を新設する方向である。制度が変わるこの時期に調整手当の見直しを行うべきと考える。

勤務評定については、現在は管理職だけを対象としているが、職員のやる気を奮起し、持っている能力を生かすためにも、効果が上がるようであれば、一般職員にも同様の制度を採用していくことが望まれる。管理職手当の削減は、財政危機時の緊急避難としては理解できるが、本来は、その職責に応じた管理職手当を支給することが望ましいと考える。

3 人材育成の推進

(1) 職員の意識改革 (2) 職員の能力開発

団塊の世代が退職の時期を迎え、職員数は今後減少していく。限られた職員の中で行政事務・事業を推進するには、職員が現状を認識し、職員自ら意識改革をすることが必要であるので、効果が出る研修により職員能力の向上に努めてもらいたい。また、専門性が求められる分野については、民への移行も検討していくことも必要となる。IT分野では、引き続き業務の効率性を高めていくことが必要である。

4 財政の健全化

(1) 経常経費の削減

経常経費の削減や補助金、委託料の削減などに努力していることは評価できる。また、市債の借り換えの実施により、経費削減がされており評価するが、厳しい財政状況を考えると、引き続き努力をしてもらいたい。

(2) 歳入財源の確保

税の収納率については、昨年度より実績は下がっている。収納率の目標設定が高いのかもしれないが、目標数値が妥当なものであれば手法を変えることを考える時期ではないかと思う。目標が達成できなかった場合は、その理由について十分な説明責任を果たしてもらいたい。

(3) 公共事業のコスト縮減

公共工事のコスト縮減については、公共工事コスト縮減実施項目で整理されおり、縮減目標の3%のコスト縮減を達成したことは評価できる。今後も目標を定め、コスト縮減に努めてもらいたい。

5 事務事業の見直し

(1) 事務事業の整理合理化 (2) 規制緩和の推進

イギリスで始まったニューパブリックマネジメント思想は、原則として民でできるものは全て民で行うことを基本に置いて、事業を行う考えを持っている。日本では、税金を使って公務員が事業などを行っている。「市場化テスト法」は、直接的には国に対して適用されるものであるが、地方自治体についても、この考え方について研究し、新しい取り組みの発想が望まれる。

事務事業の評価システムの導入については、平成17年度から試行する予定となっ

ているが、その効果を期待したい。

(3) 情報化等の推進

アダプトプログラム（里親制度）の市民活動はボランティアで行っている。職員は給与が出ていることを認識し、活動する人が自ら楽しみが持てる工夫を検討し、長期間に渡り活動が継続していくようにできれば、さらに良いものになると思う。

6 補助金等の整理合理化

限られた財源を有効に扱うためには、補助金、助成金などの歳出抑制を行わなければならないが、イベント等の参加については、一定受益者負担として有料化をしていくことも必要である。その中で、新たな工夫も考えていくことが必要である。

7 地方分権社会への対応

市町村合併は、新しい情報を収集して引き続き慎重に検討してもらいたい。

8 環境への配慮の推進

岩倉市環境率先計画については、一覧表で各課の平均達成率、月平均達成率の表で点数が示されていることは、P l a n（計画）→ D o（実施）→ C h e c k（評価）→ A c t i o n（是正措置）のPDCAサイクルが働くと思うので継続していくことが望まれる。

IV 委員からの意見

末尾に、この検証全体を通じて検証委員会委員から出された岩倉市の行政改革についての意見を記載しておく。

取組姿勢

- ・ 保育園の分野については、岩倉市は突出している。以前に比べ正規職員をパート職員に切り替えたりして、かなり努力はしていることは事実だ。しかし、その努力が民間と比べてどうなのかという資料が十分には出されていない。
- ・ 実績報告の説明は、良くなってきているが、まだ近隣比較で終わっている。結果としてどうであったのか説明がないものや引き続き検討で終わっているものがある。
- ・ 研修の実績が参加人数でなく、パソコンの研修を受けて5年後に出た結果が成果となる。常に最終成果は何かを考えないと自己満足に終わってしまう。
- ・ 税の収納率は、目標を下回った。目標が高かったかもしれないが、目標が妥当であれば、これまでと違う手法を考えるべきではないか。また、愛知県下の収納率の高いところの手法を取り入れるなど何らかの方法を考える時期ではないか。
- ・ コンサートの入場料などにかかった経費を自分で負担することは当然だと思う。しかし、

生活に余裕がない若い人達もいるので全てを有料化にするのはいかなものか。

取組内容

- ・今年、人事院勧告で給与の基本給が5%ダウンと調整手当を新しい手当にすることが出される。この時期がチャンスなので、調整手当の見直しを人事院勧告に合わせて行ってほしい。いきなりゼロにはできなくても、調整手当の見直しの計画を記載すべきである。
- ・退職した人数分だけパート職員を雇用するというのではなく、総人数を減らすという考えも必要ではないかと思う。
- ・団塊の世代の退職を間近に控え、計画的に若手を抜擢していくべきである。
- ・管理職のみの勤務評定を一般職にも行うことは、健全な組織を作っていくために必要な手法である。
- ・クレームが発生した場合の連絡先など、適切に対応するための工夫や発想の転換が必要。
- ・引き続き検討する言葉は、どう検討して、どう到達したいのか、わかりにくいので、来年はよりわかりやすい記述をして欲しいと思った。

その他

- ・消防吏員の夜間特殊業務手当は、民間では考えられない。
- ・ここ何年かの間に行革が進んでいるが、公務員は民間から比べると恵まれている。
- ・市民窓口課、スポーツ課、公民館などの窓口業務の統廃合、グループ制、パート化は、行革の方向性としては良いが、市民にとって満足のいくものでなければならない。
- ・民間では、人を減らしたことで、お互いに協力し合うという意識改革が出てくる。
- ・税金は安くサービスは高くというのがよく聞かれるが、サービスを充実しろということであれば、受益者負担を明確に出して、言うべきことはきちっと言わなければいけない。
- ・競争原理を入れようということで、郵政や道路公団も民営化されようとしている。どうしても競争原理を入れることができない市役所などでは、少しでも競争原理に変わるものとしてこういう委員会がある。なるほどと思うことがあれば取り入れて欲しい。
- ・問題が起きた時にメール等で連絡し、至急回答してくださいとしたほうが、忙しくてもあいた時間で考えることができる。会議の生産性として、生かしてもらいたい。
- ・市民と共通の言葉で話せる市職員でないと、これからの市役所の仕事ができなくなる。そういう覚悟をもって、職員も市民も意識を変えていくことが必要だ。
- ・岩倉市で本を借りたいとき、インターネットで調べることができない。他市町が行っているように、できるようにした方が良いと思う。
- ・民間委託の問題に対する考え方を再認識した。市民参加については、ボランティア活動を理解し、どういう形で市民は参加を望んでいるか考えることが必要と感じた。
- ・今の時代はスピードが大切だ。広報、活字で出したら終わりにしてはいけない。駅東再開発は市民にほとんど内容が知らされていない。駅付近にPRの看板等を設置して欲しい。

IV 参考事項

検証経過

平成17年7月14日 平成17年度第1回岩倉市行政改革検証委員会
平成16年度行政改革実施事項・検証事項実績報告書の検証
7月15日 平成17年度第2回岩倉市行政改革検証委員会
平成16年度行政改革実施事項・検証事項実績報告書の検証
7月28日 平成17年度第3回岩倉市行政改革検証委員会
平成16年度行政改革実施事項・検証事項実績報告書の検証
7月29日 平成17年度第4回岩倉市行政改革検証委員会
平成16年度行政改革実施事項・検証事項実績報告書の検証

岩倉市行政改革検証委員会委員

委員長 昇 秀樹
副委員長 大野 勲臣
委員 浅野 優子
委員 片岡 恵一
委員 木ノ本 みゆき
委員 庄司 明子
委員 鈴木 貞子
委員 長瀬 一司
委員 本田 誠
委員 宮崎 哲一