

岩倉市行政改革集中改革プラン
(第2次行政改革を含む)

平成18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 17 年 3 月に総務省が「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を策定し、全ての地方自治体に対して、「集中改革プラン」の策定及び公表を求めた。岩倉市では、第 2 次岩倉市行政改革との整合性を図りながら、平成 17 年度を起点として、平成 21 年度までの 5 年間の計画期間とする「岩倉市行政改革集中改革プラン」を平成 17 年 11 月に策定した。岩倉市行政改革検証委員会は、この岩倉市行政改革集中改革プランに基づき提出された平成 18 年度実績報告を検証した。ここに、その結果を報告する。

II 総論

地方自治体を取り巻く財政状況は、人口が減少する一方で高齢者の比率は増え、行政ニーズが高まる中、これまで以上に厳しくなる。こうした状況を踏まえ、健全な財政運営を維持し、中長期的な財政計画の基に、選択と集中によりメリハリのある効果的な行政改革の取り組みが必要である。

今回の岩倉市行政改革集中改革プランに基づく実績報告は、平成 17 年度から平成 21 年度までの計画期間中における 2 年目の実績となるが、行政改革の進捗状況は全体として進んでいると思われる。

今後は、行政改革を進める上で、地方分権の推進に基づき、地方自治体の責任と判断で健全な財政計画の基に、市民サービスの維持向上に努めていくことが必要である。事務事業の見直し等については、削減のみに捕われず事務事業全体の実態を把握し、再編・整理、廃止、統合などを検討するとともに、真に必要な市民サービスは、新たな事業として検討することも求められる。また、施設整備については、老朽化等を起因とする維持補修等の整備が今後見込まれるので、現有施設の状況等を掌握し、将来における財政負担を平準化できる整備計画を策定することが必要である。

職員の定員管理等については、正規職員の削減が短期間に行われている。また、職員構成の比率では、パート職員は増加の傾向にある。人件費は、正規職員、パート職員、勤務時間などトータルで見ると、コストは削減されている。給与面については、地域手当の支給率は、平成 19 年度 4 月に向けて引き下げが行われるが、さらに国の基準を目指し努力してほしい。なお、管理職手当は、職務の困難性や責任の度合いなどを考慮し、本来のあるべき支給率への復元を検討してもらいたい。

組織、機構については、パート職員の職務に対する意欲や能力を引き出すなど、一定の責任ある業務も担当できるような処遇改善などの研究をしてほしい。

事務、事業評価は、これまでに 54 事業が行われている。今後は第三者による評価を取り入れた事業評価の本格実施を期待する。

税の歳入実績等については、集中改革プランで計画に目標設定がある以上は、目標に達成しない場合、その原因を分析し、各項目において問題点を掌握することが必要となる。目標は実績を検証する際の重要なものとなる。目標に達成しなかった場合は、その説明責任を果たすことが大切であり、今後も不断の行政改革の推進に努めてもらいたい。

Ⅲ 各論

平成 18 年度の集中改革プランの各項目における実績報告について、検証委員会が出された主な意見は、次のとおりである。この意見等は岩倉市行政改革集中改革プランの主要項目の順に整理したものである。

1 事務事業の再編・整理、廃止・統合

① 事務事業等の見直し

事務事業等の見直しについては、実態を把握し必要に応じメリハリをつけ、市民が真に必要とするものについては、新規事業として取り組むことも改革であるので、事務事業全体を通して総合的な対応を検討してほしい。

② 行政評価システムの導入

事務事業の評価は、これまでに 54 事業が行われている。事業評価は、行政改革を進める上で重要な指標となることから、第三者による評価を取り入れた本格実施に向けてさらに検討を進めてほしい。

③ 電子自治体の推進

I T 環境の変化に即応した市民サービスの整備に努め、よりよい仕組みの構築に引き続き努めてほしい。

2 民間委託等の推進

④ 民間委託等の推進

南部老人憩の家施設管理業務及び希望の家施設管理業務の外部委託が実施され、大幅な歳出削減が行われた。直営で行った場合と委託した場合のコスト比較を行い、これを明らかにするとともに、今後も委託等が

可能なものについては順次進めていくことが必要である。また、まちづくりは、市民が主役で、行政はそれを補完するという基本理念の下に、アダプトプログラム（里親制度）など、市民の力を生かしたまちづくりの手法について、さらなる前進を期待する。

⑤ 指定管理者等の推進

平成 18 年度から指定管理者制度を導入した施設は、学習等共同利用施設など 13 施設である。実態としては、施設の管理を直営から区に移したものがほとんどなので、今後は、他の公共施設についても公募等を含め十分な検討を進めてほしい。

3 定員管理の適正化

⑥ 定員管理の適正化

⑥—1 定員管理適正化計画

職員等の定員管理については、正規職員が平成 12 年から平成 19 年の間に 100 人ほど削減され、平成 19 年 4 月 1 日においては、379 人となっている。一方、パート職員は増加の傾向にあり、その職員比率は 6 : 4 となっている。今後は、パート職員の研修の充実や業務に対する意欲がでる仕組みを検討していくことも大切である。民間企業では、パート職員が社長、幹部職員になった事例もある。組織、機構全体を通して、パート職員の在り方を含め定員管理、人材の活用方法の検討が必要である。

⑥—2 組織・機構の見直し

正規職員の削減により、大きく市民サービスが後退することがないよう組織、機構全体の見直しを進めてほしい。窓口業務においては、担当者が不在時における市民に対する対応能力の向上に努めてほしい。また、市民との協働による事務事業の取り組みを前進させていく組織づくりが必要である。

4 手当の総点検をはじめとする給与の適正化

⑦ 給与の適正化

⑦—1 給与制度

地域手当については、平成 19 年 4 月 1 日から支給率を 10% から 8% に引き下げる改善が行われているが、国の基準である 3% に向けて、さらに引き下げる努力をしてほしい。

管理職手当の引き下げは、財政危機時の緊急避難としては理解できるが、職務の困難性や責任の度合いなど考慮し、本来あるべき支給率につ

いて検討をしてもらいたい。地域手当の適正化等により生まれた財源の範囲内での管理職手当の復元であれば、市民の納得も得られると考える。

パート賃金については、正規職員の改定状況を基準にするのも1つの方法ではあるが、正規職員を引き下げたから単純にパート賃金を連動して下げることについては疑問がある。パート賃金についてはその職務の実態を分析し、意欲のある人に頑張ってもらえるような評価・賃金システムを研究してほしい。

⑦—2 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当は、適正化されてきているが、さらに検討を続けてほしい。

⑧ 定員・給与等の状況の公表

給与等の情報提供については、国が定める様式による公表は最低限のものであり、説明責任を果たすには、市民にわかりやすい資料を合わせて作るべきである。

⑨ 福利厚生事業

職員互助会事業の見直しによる経費の削減や負担割合の引き下げに努力されている。今後も市民の理解が得られるような福利厚生事業に努めてほしい。

⑩ 人材育成の推進

職員が削減されていく中、市民サービスの大きな低下を招かないように、職員の専門的な研修などを行い、職員の資質の向上に努めてほしい。

5 経費節減等の財政効果

⑪ 経費節減合理化等財政の健全化

昨年に引き続き、経常経費や単独事業の委託料を削減している。今後も中長期的な財政計画の見通しを踏まえ、実態に見合う合理化を推進し、実質効果が期待できる削減に努めてほしい。

⑫ 補助金等の整理合理化

補助金の有り様について検討が進んでいるようだが、平成19年度の取りまとめに向け、さらに努力を続けてほしい。

⑬ 投資的経費

公共工事のコスト削減については、引き続き、平成21年度までの目標

達成に向け努力してほしい。

電子入札システムについては、導入後と導入前のコスト比較を行ってほしい。

6 その他

地方公営企業の経営健全化

⑭—1 水道事業

水道事業の民間委託については、業務全体を分析し、公共性や効率性を踏まえ、平成 20 年度の実施に向けて委託業務の準備を進めてほしい。

⑮—1 下水道事業

下水道の受益者負担金前納報奨金の見直しについては、他市と比べると平均的な位置にあるが、引き続き検討してほしい。

下水道事業については、一般会計からの大幅な繰り入れなど、将来に急激な財政負担とならないよう健全な財政運営に努めてほしい。

IV 歳入の確保

① 市税

市税の徴収については、全庁体制による一斉徴収や夜間徴収の実施、強化月間における徴収の実施など努力が見られる。また、税目別に指標を作成し、収納率向上に努力したことについては評価できる。しかし、徴収金額が結果的に目標額に及ばなかったことについては、その原因を十分に分析し、今後の徴収率向上に努めてほしい。

② 公有財産

平成 18 年度においては、普通財産の売却はなかったが、引き続き歳入の確保に努めてほしい。

③ 使用料・手数料

使用料・手数料については、公共サービス等の受益者負担の実態を把握し、さらに努力してほしい。

V 第 2 次行政改革継続

① 保育行政や財政状況についての必要な情報を公表

保育士については、パート職員も一定の責任が持てる職務分担や、処遇の改善などを研究してほしい。また、保育運営の実態を市民に情報提供してほしい。

② 審議会等への女性登用率の拡大・公募制の導入

審議会等及び公募による各種委員への女性の登用率は、引き続き努力してほしい。

③ 事務事業の広域化の検討

消防行政の広域化については、国、県の動向を踏まえ、安心、安全なまちづくりのための広域化について検討を進めてほしい。

④ 市町村合併の研究

市町村合併の研究については、合併についてのアンケート調査などを実施し、その結果をまとめるなど行われているが、今後の道州制などについても注視し、今後の市の有り様について、さらに研究、検討してもらいたい。

委員の意見

末尾に、この検証全体を通して検証委員会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

- ・ 意識改革が進んできたが、国や県の指導に追随するだけでなく、自己責任と判断で事業を進めることが必要である。
- ・ 事業の実施は、市の責任と判断でどうあるべきか、その取り組み姿勢が必要である。
- ・ 正規職員が削減されているが、パート職員との組み合わせの中で、市民サービスが低下しない検討が必要である。
- ・ 行政改革の削減効果などが数値として出ており、行政改革は進んでいると思う。
- ・ 闇雲に削減するというのではなく、効果が上がるものを見極めて行うべきである。
- ・ まちづくりは市民が主役であり、市は補完を行うという補完性原理の考え方を導入していくことが必要である。

取組内容

- ・ 正規職員とパート職員の比率が6：4で、パート職員のウエイトがかなり占

めてきている。

- ・ パート職員もこれだけ人数が増えてくると全員一律ということではなく、一定の責任あるポストを任せられることを検討する時期が来ていると思うので、処遇の改善などを検討してほしい。
- ・ 事業実施の際には、必要なところへ、必要なサービスを提供することが大切である。
- ・ 補助金の削減は、これまでの補助金体制など難しいところもあるが、実態を把握し、総合的な判断で削減等を考えることが必要である。
- ・ 早期退職も含めて正規職員の退職者が多くなっているが、その要因分析も必要だろう。
- ・ 正規職員が減っているので、1人あたりの仕事量などを把握すべきである。全体業務の実態等の分析が必要と思う。
- ・ パート職員賃金の業務に対する賃金基準を明確にすることも必要と思う。
- ・ アダプトプログラム(里親制度)の充実強化が望まれる。参加者に何らかの特典があれば励みになると思う。

その他

- ・ 事務改善の見直しに、若い職員等のアイデアを取り入れることで、より一層効果が期待できる。
- ・ 窓口業務で担当者が不在のときでも、職場のリーダーは業務を把握し対応してほしい。
- ・ 子供たちは岩倉の将来を担うので、よりよい教育指導をしていく必要がある。
- ・ 検証委員会で議論されたことを、市民にもっと情報を提供してほしい。
- ・ 正規職員が短期間に減員している状況を、市民に知ってもらうことも必要だろう。
- ・ 民間企業においては、苦情を契機に、お客の視線から見た対応の勉強をしている。
- ・ 職員研修は、研修の感想、アンケート等を実施し、将来的には仕事に結びつく工夫をしてほしい。
- ・ 広報等で税金の滞納者の公表はできないか神奈川県小田原市の先行事例等も踏まえて研究してほしい。

VI 参考事項

検証経過

平成19年7月27日	第1回岩倉市行政改革検証委員会
平成19年7月30日	第2回岩倉市行政改革検証委員会
平成19年7月31日	第3回岩倉市行政改革検証委員会

岩倉市検証委員会委員

委員長	昇	秀樹
副委員長	櫻井	勝男
委員	浅野	優子
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