

会議要旨

会議名	平成21年度第1回甲州市行政改革推進委員会
議 題	(1) 会議の進め方について (2) 第1次甲州市行政改革大綱・甲州市改革推進プログラムの進行状況について (3) その他
開会日時	平成21年8月27日 午後1時30分～
開会場所	恩賜林記念会館1階会議室
出席者名	◎中村委員、○塩野委員、雨宮委員、井上委員、日原委員、平野委員、蒔田委員、三森委員、矢崎委員 (※寺沢委員欠席) 長瀬総務企画部長、手塚政策秘書課長、藤枝課長補佐、中村主幹、小林主査
議 事	
<p>【会議内容】</p> <p>(1) 会議の進め方について</p> <p>○事務局から説明</p> <p>○会長:会議の進め方について委員の意見を伺いたい。 (特になし)</p> <p>○会長:事務局から説明のあったスケジュールに沿って進めていくこととする。</p> <p>(2) 第1次甲州市行政改革大綱・甲州市改革推進プログラムの進行状況について</p> <p>○事務局から資料に基づく説明</p> <p>○会長:委員の皆さんから意見を頂く前に、資料の内容を全て一括して議論するか、資料4を基に項目を分けて議論するかを諮りたい。</p> <p>○三森:一括した議論でよいと思う。</p> <p>○会長:全部を一括して気づいた点について意見を伺うこととする。報告書及び付属資料の内容について意見を伺いたい。</p> <p>○雨宮:報告書の3ページに集中改革プランにおける目標効果額が掲載されているが、この値は計画最終年度の22年度まで変動することはないのか。効果額は歳出額のみに見えるが、歳入の増加による効果の加算はどのように考えているか。また、20年度までの効果額の達成状況を示して欲しい。指定管理者制度の導入など取り組みが遅れているように感じるが、手が付けられていない項目について数的な詳細を知りたい。</p> <p>○事務局:資料に示した目標効果額は、計画を策定した当初の設定額であり、これを定める予定はない。歳入加算については、当初積算した歳入の額と比較して増えた分については効果額に算入している。特に公債費については、計画当初との比較による差額(効果額)が大きい。また、ふるさと納税など新たに増えたものも効果額に加えている。これまでの年度別の達成効果額については、次回の会議までに整理し資料を用意させていただく。指定管理者制度の導入については、それぞれ検討を行ったが、例えば鈴宮寮などの福祉施設は指定管理者となりえる事業者の数も少なく、民間の事業者による営業努力などに馴</p>	

染まない施設でもあり、制度の導入が望ましい施設か否か継続して検討していくこととしている。また、保育所についても指定管理者制度を導入することが良いのか疑問がある。公設民営による委託なども選択肢に入れ、さらに検討していくこととしており、効果額には積算されていないものである。

○雨宮:20 年度までの効果額を示すことにより、どの部分の改革が遅れているのかが分かってくると思う。指定管理者制度は、横浜市など先進的に取り組んでいる自治体の事例も参考に効果を考えながらよく考えるべきだと思う。

○三森:報告書に示された数字を見ると、目標を上回る成果を上げており、市長が先頭に立ち特別職の給与カットを始め熱心に取り組んだ結果だと感謝している。委員として辛口の意見を言わせてもらおうが、昨年度まで未着手であった3項目については全く進捗の成果が見られない。付属資料の33ページの「給食の共同調理方式の検討」は、昨年と全く同じ所に下線が引いてあり、何ら変わりがない。また、Plan の欄で「研究会を設置し」とあるが、どこで検討したのか全く分からない。改革に向けて前進する姿勢が見られない。72ページの「調理業務民間委託の検討」についても「共同調理方式の検討」と同じ感想を持った。また、47ページ「社会福祉協議会の運営内容の見直し」については、Planの中に「経営体質の強化」、「経営の効率化と自立化」といったことが挙げられているが、実施事項の欄では「社会福祉協議会の地域福祉活動計画を策定しました」とある。計画を策定したことが行政改革として評価されるのか。また、私自身が社会福祉協議会の事業検討委員会に出席したが、3回の会議中1度も地域福祉活動計画の話は出ていない。会議では経営体質強化、自立化に向けた意見が出され、経営に対する認識が欠如しているのではといった意見もあった。合併前の旧3市町村社協ごとの予算書も一本化できず、改革に向けた姿勢は全くないと断言できる。

また、80ページの「市町村合併への対応」であるが、平成20年度に「甲州市市町村合併に関する懇話会を設置し」、「意見書の提出を受け」、「現時点での合併の推進は見送ることとなった」とあるが、議会放送や広報を見ても、意見書の内容と市が出した結論が見えてこない。合併問題は市民の関心も高く、正しい情報公開が大切だと感じた。

成果報告書の6ページに特別会計の見直しとしてぶどうの丘会計の収支の差し引き額が効果額として計上されているが、果たして行政改革の効果額として相応しいものか。もし効果額として計上するのであれば他の特別会計も全て含めるべきであり、赤字会計についてもマイナス額を計上すべきではないか。

○事務局:給食に関する改革は事務局としても遅れを感じている。行革担当として担当者には強く促してきたが、実質的な議論には至らなかったようだ。今年度は確実に進めるよう担当課長に話をしたところである。

社会福祉協議会は独立した法人であるが、市から会長及び事務局長に話をしてきたところ、今年は検討するとのことである。財政課からも見直しの意見が出ており条件も出している。今日ここで伺った意見は行政改革推進本部会議に報告するとともに、今後取り組みを強力に進めていきたい。

効果額における特別会計の扱いは、行革の本部会議でも議論され、一度は見直しの指示も出されたが、これまでの経過もあることから第1次計画ではこの形で示していくことにした

が、第2次計画からは見直していきたい。

○事務局(政策秘書課長):合併問題については、丹波山村から任意の合併協議会設立の申し出があり、市民の声を聞くため懇話会を立ち上げ、現地視察を含め、4回ほど議論していただいた。懇話会からは、「合併後3年あまりが経過する中で、まずは3地域の一体感の醸成に向けて進んできたが、まだまだ課題が山積する状況からすると、現時点での丹波山村との任意合併協議会の設立は難しいが、人的、物的な交流は進めていくべきである」との意見を頂いた。報告書では言葉足らずの点があったが、懇話会からは丹波山村からの任意協議会設置の申し入れに対する意見を頂いたもので、趣旨としては急いで結論を出すべき状況ではないということであった。これを受けての対応として報告書に記した「合併協議の推進は見送ることとした」という表現になったものである。

○三森:懇話会としては進行形(ing)的な意見を出されたとのことであるが、私たちに入ってくる結論は「合併の協議はしない」といったニュアンスであり、情報が正しく市民に伝わっていないのではないかと。

社会福祉協議会会計の一本化について、5月に行われた社協の評議員会の席でその必要性を訴えたところ、市から派遣されている事務局長から「その考えはない」との発言があった。市が目指す方向と違う姿勢を示すのは問題ではないかと。

鈴宮寮の指定管理者制度の導入について、「22年度までに結論付けをすることになっており、特別な検討は行わなかった」とあるが、時間的な余裕があるのにやらなかったと受け取れ、改革の進行状況としては「検討着手(△)」ではなく「未着手(×)」なのではないかと。

○総務企画部長:社会福祉協議会事務局長の発言は市長の真意ではない。社会福祉協議会の一本化は合併時から懸念されてきた課題であり、早急な対応が必要だと感じている。特に会計の一本化(統合)がなぜできないのかと言われるが、旧市町村時代の社会福祉協議会のものを引きずっている状況が続いている。まずは旧3市町村社協の職員交流などをはじめ、一歩ずつ進むよう市長からの指示も出されている。市として今後も引き続き指導・努力していくのでご理解願いたい。

○日原:行政運営の減量化、効率化に努力していただいているが、効率の面ではさらにスピードを上げなければならない面もあるのではないかと。多くの行政改革の先進事例があるので、そうした情報も研究しながら取り組んで欲しい。行政資源の有効活用と効果的な配分を考えると、今ある行政需要に対する事業ばかりでなく、新しい行政需要への対応も求められてくると思う。新しく求められ行政需要にいかに対応していくか、たらいまわしにならないような体制を組むことができるか、2つ以上の事業を統合してより効率的な事業展開が図れるかといったことを考えていって欲しい。また、減量化、効率化は大切であるが、それだけで良いのかという思いをずっと抱いている。市民の納得度が高まる行政運営を確立するためには、市内の人口が減少していく中で、市外への転出者(人口の社会減)の状況を把握し、その理由を追及し、その対応を考えていくべきだと思う。甲州市からの転出者がどこへ引っ越すのか、おそらく東京、神奈川が圧倒的に多いと思うがその理由は何であるのか、就職、進学が多いが現在の社会状況を見ると就職を理由に出る人が多くはないか。今やらなければならないことは産業振興であり、農業や商工などに分けて考えず、ひと括りで「産業振興」を考えていくべきである。流動化が図れない隙間的な産業にも

目を向けることが大切である。また、これからの市民協働を考えると、市民が新しく始める活動の中に産業振興の種があるがそれを大切にしなければならない。市民が新しく何かをやるうとしたとき、どこが担当だといってたらいまわしにしてはならない。新しい制度、法律に基づいて取り組みを起こす場合、行政の力がないと民間だけでは上手くできないものである。市民協働による事業仕分けなど、横浜市や柏市など先進的に行っている自治体も多い。次の計画の中ではそうした例も参考にして目標を設定し取り組んで欲しい。

- 事務局:現在の行政需要に対しては、昔からの縦割り行政では対応できない状況になっている。例えば少子化対策や景観保全など、あらゆる施策、業務をマネジメントしながら効率的に対応することが必要となっている。難しい面もあるが、職員が俯瞰的に業務を見渡すことで対応は可能だと思う。多くの先進事例もあるので、前向きに取り組んでいきたい。単に計画書を作成するだけであれば、インターネットで他の自治体の情報等が手に入るため簡単にできるが、大切なのは計画に基き「実行すること」である。計画上の問題点があれば修正するなど「設計書」のイメージで、PDCAサイクルを取り入れながら事務事業を実行していきたい。報告書をまとめるにあたり各課のヒアリングを実施しているが、その席で報告書の記載事項以外にも成果が見えてくることがある。行政改革の推進は、全ての職員が同じ方向を向き、スピーディな対応をすることが大切であり、今後も取り組みを続けていきたい。
- 会長:指定管理者制度は、当初多くの施設について導入を検討することになっていたが、現実には導入が進んでいないようである。指定管理者制度を導入する場合、市民サービスの質が向上するものでなければならない。今後の検討においては、市民サービスが低下しないよう十分な検討を行って欲しい。一つの例であるが、市民がピアノの発表会を市民文化会館で行おうとしたところ、ホールの使用料の他にマイクや照明など多額の設備使用料がかかると言われ、山梨市民会館を利用することになったという話がある。市の施設を使用するのに民間業者の設備を有料で使わなければならないのか。市の施設で業者が利益を上げているおかしな状況を排除しながら市民サービスの向上に取り組んでいただきたいが、市としての基本的な考え方を聞かせて欲しい。
- 事務局(総務企画部長):市民文化会館の現状は、今の話のとおりである。設備について担当課で整理し、結果が出ているものだと思う。これまでの経過も含めて状況を調査し、問題点を整理して今後の方向性を示していきたい。
- 三森:市民文化会館の件は、昨年度の行政改革推進委員会でも意見したが、民間業者の設備を区別したから良いではなく、施設から持ち帰るべきではないか。
- 会長:本来、指定管理者制度へ移行する場合、設備、備品などは施設側が用意し、使用料条例に基づいて行うべきものではないのか。
- 事務局(総務企画部長):この件について以前指摘されたことも承知している。担当課にも改革の話はしてある。役所の内部事情だが、市民文化会館の設備・備品を整備するためには億単位の費用が掛かり、予算が手当できないまま今日まで来てしまった。公の施設としてきちんと整備していかなければならないことは承知している。担当課も正しい形態に持っていくために頭を悩ませている。財政的な問題も含め検討が必要であり、何とか改善する方向へ導いて行きたい。

- 塩野:大和保健センターには、立派な健康器具があるが、全く使用されずに物置状態になっている。以前、使用を申し出たところ怪我をしたら困るので貸すことができないといわれた。せっかくの施設が使えないのは残念なことである。また、ふるさと会館にも高価なピアノがあるが、毎年1回のコンサートで使用される以外、全く利用されている様子がなく、存在すらも知らない市民が多い。有効な利活用策を検討して欲しい。
- 会長:報告書の5ページに「給与の見直し」が出ているが、週休日の振り替えの状況が気になる。全体の職員数が削減される中で、週休日にイベント等で出勤した職員の代休はきちんと消化されているのか。全ての職員が代休を取得できるのであれば、日常の業務量は適正なものなのかといったことも疑問に感じてしまう。職員の勤務意欲を喪失してしまうような結果であれば、効果額の数字に拘らず、週休日の手当については弾力的な運営を行ったらどうか。
- 事務局(総務企画部長):週休日の振り替えについては、法律的な問題も含んでいる。国が進める三位一体改革などにより、全国的に財政状況は厳しいものとなっており、行政の効率化を求めて合併したが、合併に伴う経費も嵩んだため、財政上の難局を乗り切るための臨時的な措置として週休日の出勤については代休で対応している。
合併前に旧3市町村で実施していた大きなイベントは継続して実施しているため、観光課の職員は代休が消化しきれていない状況であり、申し訳なく思っている。できるだけ早く財政を立て直し、正常な形に戻したいと思っている。こうした状況が長引けば職員の士気にも悪影響を与え、行革の面では逆効果になってしまう。
- 日原:代休を消化できない要因には職員の責任感からくるものもあり、事務分掌上の問題もあるのではないかと。ボリュームのある事務・事業には2人以上の職員をつけるなどサポート体制の確立が必要である。特定の職員が休むと事務が滞るようでは、市民サービスの面や職員の士気の面からも問題である。
- 事務局(総務企画部長):合併時に427人だった職員数を5年間で51人削減し、376人とする目標を設定したが、計画4年目の22年4月には達成できそうな状況である。職員の削減により行政サービスが停滞するようなことがあってはならないことから、スタッフ制の導入を目指したが、実際は担当制となっているのが現実である。これからは他の職員の仕事内容を周囲の職員が理解できるような職場でないとやっていけない。そのためにも職員数が減少する中できちんとした住民サービスを提供することができるような体制づくりを職員一人ひとりが考えていかなければならない。これまでの長年のやり方を変えることは困難だが、前進していかなければならないと考えている。
- 雨宮:労働基準法が改正され、女性職員を取り巻く職場環境も変わってきている。そうした中で育児休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)の改正案が成立し、3歳までの子を養育する労働者に対し、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務となった。これにより現実的に職場は厳しくなっていくと思われる。少ない職員が行政職員としての専門性をフルに発揮していかなければ厳しくなっていくと思う。行政改革による人件費の削減は効果が目につきやすいが、職員削減後の体制をどのようにしていくかは、住民サービスに直結した問題となり重要な課題である。

新型インフルエンザの流行が心配されているが、市内で集団感染が発生した場合、どの程度の人数に対応できるのか把握しておく必要があると思う。場合によっては医療・健康関係以外の公共施設を臨時的に使用することなども想定し、集団感染が発生した際は慎重かつ機敏な対応が取れるよう体制を整えておく必要があると思う。

○事務局(政策秘書課長):甲州市でも新型インフルエンザの発生に備え、庁内対策会議を立ち上げ、行動計画の策定を行っている。実際に市民が罹患した際は、健康増進課が中心となり、県などとも連携を図りながら対応していくことを検討している。

○事務局:職員数の削減については、目標を達成した後に新たな目標を設定していくことになる。来年度予定されている庁舎移転後の本庁機能なども想定しながら、今はなしのあった女性職員の能力の活用が図られるよう、どれだけの仕事量を何人の職員が担うべきか、また行政と市民との役割分担なども精査しながら新たな目標値を設定していきたい。また、合併による特例である交付税の算定替えも合併後10年目からは段階的に減少することになっており、15年目からは甲州市単独算定になることから、財政状況の動向も視野に入れながら検討を進めていきたい。

○会長:予定された時間が経過した。事務局には、今日の会議で要望のあった資料を次回までに示していただき、改めて議論を進めていきたい。

(3) その他

○事務局:次回の会議日程を決定して欲しい。

○協議により9月15日(火)の午後に決定。事前に開催通知及び資料を送付する。

○会長:以上で議事を終了する。

6 その他

(特になし)

7 閉会

<p>決定事項等</p>	<p>○事務局案のと通りのスケジュールにより会議を進める。</p> <p>○次回の会議は9月15日の午後から開催する。(改めて通知する)</p> <p>※9月議会の都合上9月17日に変更</p> <p>○質問、要望のあった資料は事務局で用意し、次回会議で示す。</p>
--------------	--