

第3次浜松市行財政改革推進審議会 第9回審議会 会議録

日時	平成23年7月16日(土) 14:00~17:16
会場	みをつくし文化センターホール
出席委員	御室健一郎会長、山本佳英会長代行、山崎勝康委員、山本和夫委員、井出あゆみ委員、遠藤正己委員、岩田礼司委員、鈴木勇人委員
欠席委員	なし
傍聴者	193名
報道関係者	静岡新聞、中日新聞、時事通信、日本経済新聞、静岡放送、テレビ静岡、静岡第一テレビ、浜松ケーブルテレビ
浜松市及び市関係者	山崎副市長、古橋副市長、寺田企画調整部長、鈴木総務部長、神門財務部長、岩井市民部長
事務局	長田事務局長、和田次長、高橋、袴田、鈴木、名波、波多野

会議の概要

1. 第3次第9回の審議会を、御室会長が議長となって進行した。
2. 定員適正化計画及び事業の廃止、民営化、民間委託の推進と総人件費削減について、一括して市の説明を受け、委員による質疑、意見交換を行った。
3. 本庁と区役所組織について、市の説明を受け、委員による質疑、意見交換を行った。

会議次第

1. 開会
2. 会長挨拶
3. 議事
 - (1)定員適正化計画及び事業の廃止、民営化、民間委託の推進について
 - (2)総人件費削減について
 - (3)本庁と区役所組織について
4. 閉会

会議の経過

1 開 会

事務局長

皆さま、こんにちは。

定刻になりましたので、ただいまから、第3次行財政改革推進審議会の第9回審議会を執り行います。本日は、委員8名全員の出席により開催をさせていただきます。それでは座って進行させていただきます。

本日の審議は、行革審のこれまでの答申の進行管理の重点的な事項として、「定員適正化並びに事業の廃止、民営化、民間委託の推進」、「総人件費の削減」、「本庁と区役所組織」の三点について審議することとします。

これより議事の進行は、御室会長が議長となり会議運営を行っていただきます。

なお、特に休憩は取りませんので、ご所用の方は適宜ご用をおたしいただきますようお願い申し上げます。それでは、御室会長、よろしくお願い申し上げます。

2 会長挨拶

御室会長

皆さん、こんにちは。それから行政の皆さんも、今日はお休みの中をご苦労さまです。

今日は、みをつくし文化センターということで、北区の会場ということになります。旧浜松市内で一度、南区でやったことがあるのですが、それ以外では初めてということ。この公開審議をなるべく色々な皆さんに見ていただく、聞いていただく、知っていただく、こういうことでありまして、なるべくあちこちへお伺いして、皆さんのご意見を伺いながら公開審議をやっていければと考えております。よろしくお願い申し上げます。

今日は2時から5時までの3時間ということになります。休憩もございませんので、トイレ等は適宜お立ちいただければと思っております。これから座ってやらさせていただきますので、ひとつよろしくお願いをしたいと思っております。

3 議 事

(1) 定員適正化計画及び事業の廃止、民営化、民間委託の推進について

(2) 総人件費削減について

御室会長

今日は先ほど事務局から説明がございましたように、議題は三点です。一つは、「定員適正化並びに事業の廃止、民営化、民間委託の推進」、二番目として、「総人件費の削減」、三番目に、「本庁と区役所組織」、この三つになります。そのうち一つ目と二つ目は両方とも関連がございますので、一括して市から説明いただいて、その中で審議を進めていきたいと思っております。

それでは市から、20分程度で一括して説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

寺田企画調整部長

企画調整部長の寺田です。よろしくお願いいたします。

定員適正化計画及び事業の廃止、民営化、民間委託の推進につきまして、これまでの取り組みと今後の取り組み、これを総務部と交互に説明をさせていただきます。

まず、これまでの取り組みです。平成18年度から行政経営計画によりまして、事業の廃止、民営化、民間委託を計画的に推進してまいりました。その結果、22年度までの5カ年の実績は、事業の廃止31件を実施しまして、財政効果額16億円、民営化3件によりまして、効果額6,400万円、民間委託は163件で、財政効果額102億円を生み出しました。これらの財政効果額は市債残高の削減や、子ども第一主義などの重点事業に充ててまいりました。

平成18年度から22年度までの5年間に実施できた主な取り組みを説明します。まず事業の廃止です。平成18年度はIT講習会及びハイビジョン上映会につきまして、当初の事業目的が達成されたと判断しまして廃止、生涯学習情報誌を廃刊しまして、市のホームページや『広報はままつ』などに、それらの内容を掲載していく形に切り替えたものが主なものです。

平成19年度は、それまで各総合事務所に設置してまいりました会計室などを、区制への移行に合わせまして、これらの組織を廃止し、各区の総務担当課で事務処理することとしまして、職員の削減を図ってまいりました。

平成20年度は、フォルテの廃止が主なもので、記載の1億6,400万円、これは半年分ですが、年間に換算しますと3億3,000万円程度の効果額となります。これとは別に、土地の売却収益が12億5,000万円ございまして、資金管理基金に積みまして、借地の解消の原資としています。

平成21年度は、当時四つありました農業委員会を一つに再編・統合しまして、農業委員を削減しました。

平成22年度につきましては、77歳の敬老祝い金を廃止したということで、敬老支援事業の見直しをしまして、7,200万円の効果を上げています。

民営化では平成19年度に、国民宿舎の浜名湖かんざんじ荘の施設を、民間事業者に貸し付けることによりまして民営化を実施し、1,600万円の財政効果を上げました。

次の民間委託ですが、施設管理と事務事業に分かれます。施設管理の主なものは表の通りでありまして、科学館や三ヶ日B&G海洋センター、雄踏文化センター、西山園の指定管理の導入が主なものとなっております。これらはいずれも1,000万円から2,000万円程度の削減効果を上げています。

事務事業の民間委託です。ここでは主な取り組みとしまして、学校用務員と学校調理業務、ごみ収集業務員といった三つの大口の民間委託を載せています。それぞれ計画的に進めてまいりましたが、その結果、学校用務員につきましては、5年間で53校の委託化を図るなど5億2,300万円の効果、学校調理業務は5年間で、給食センター1カ所を含め35調理場の民間委託を図りまして、5億2,100万円の効果を上げています。

また、ごみ収集の民間委託ですが、平成 18 年度から 20 年の3カ年で北清掃、平和清掃、南清掃の3事業所の民間委託を図り、4億円の財政効果を生んでおります。

鈴木総務部長

続きまして、総務部長の鈴木です。どうぞよろしくお願いいたします。

イの定員適正化計画の実績です。定員適正化計画は事務の簡素化、集約化、あるいは民営化、民間委託などに取り組むことによりまして、平成 18 年度から 22 年度までの5年間で、計画では平成 16 年4月1日現在の、総職員数の約1割に相当する 650 人を削減するというものでした。実績ですが、計画しておりました 650 人より 24 人上回る 674 人を削減しています。

次に、この計画による職員増減の内訳です。減の内訳ですが、事務の簡素化、集約化、アウトソーシングの活用などによりまして、1,265 人の削減をしました。一方で増の内訳ですが、政令指定都市委譲事務や新たな行政需要への対応で、591 人を配置しております。このことによりまして職員定数は、16 年度と比較しまして、先ほどの 674 人に純減となっているものです。

次に、職員の推移ですが、正規職員、再任用職員、非常勤職員、臨時職員の、平成 18 年度から 22 年度までの推移を示したものです。表の下の一つ目の米印(※)にございますように、それぞれの職員数は各年4月1日現在の実人数です。

また、三つ目の米印(※)にございますように、再任用職員、非常勤職員につきましては、正規職員より勤務時間が短いことから、正規職員の勤務時間に換算した人数を計上しています。正規職員のほか再任用職員、非常勤職員、臨時職員を含めまして、職員数につきましては、平成 18 年度から 22 年度までの間で減少しているところです。

次に、職員の推移ですが、平成 18 年度から 22 年度までの正規職員の推移につきまして、内訳をお示したものです。特に技能労務職員につきましては、アウトソーシングの活用などによりまして、5年間の大きな減となっているところです。

寺田企画調整部長

ここからは今後の取り組みです。

まず推進体制と主な取り組みです。事業の廃止、民営化、民間委託をさらに推進し、限られた経営資源の中で効果的・効率的な行政運営を行っていきますが、そのための仕組みとして、政策・事業評価により全事業を網羅的にチェックし、計画的に取り組む事項は積極的に行政経営計画に搭載し、解決に取り組んでいきます。

昨年度に新しい行政経営計画を策定しましたが、平成 23 年度から 26 年度の4年間の計画では、事業の廃止は4件で財政効果額は 21 億円、民営化は3件で財政効果額1億円、民間委託は 15 件で財政効果額 12 億円を見込んでおります。

次に、政策・事業評価を活用した行政経営計画の推進体制を図にしたものです。まず全事業、約 1,000 事業につきまして、政策・事業評価の1次評価ということで所管課が評価をします。この中から戦略計画の中でも重要なもの、10 年以上継続している事業などを対象に、約 100 事業をピックアップしまして、市の組織を横断したプロジェクトチームによりまして、異なる視点で2次評価

をします。また、その中から市民生活に大きく影響する約 30 事業を選びまして、市職員以外の視点を取り入れた第三者による評価ということで、市政モニターや他の政令市職員、学識者で構成する外部評価を行います。

そうした1次評価から外部評価を通じまして、例示してある駐車場の民営化や地区図書館の指定管理のように、行政経営計画に登載して計画的に実施していくことが基本ですが、春野山の村の活用支援事業の廃止、あるいは水窪射撃技術訓練センターの民間譲渡のように、計画に登載せずに即実行するようなものもございます。このような仕組みの中で事務事業の見直しに取り組んでいきます。

次に、平成 23 年度から 26 年度にかけての主な取り組みです。事業の廃止はこの4年間で4件取り組みますが、主なものは春野山の村活用支援事業の廃止、これは先ほど説明しましたように、政策・事業評価の1次評価を即実行した事業で、効果額は 500 万円。そして北部清掃工場の廃止、これは一般廃棄物処理計画に基づき焼却炉を休止したもので、効果額は 5 億 600 万円、またその休止に合わせまして、北部清掃事業所の余熱利用施設であります有玉荘も廃止をしたもので、効果額 2,200 万円となっております。いずれも 23 年度の取り組みです。

次は民営化です。平成 23 年度の水窪射撃技術訓練センターの民間譲渡は、有害鳥獣駆除のための射撃技術訓練施設として活用するため、地元のNPO団体に無償譲渡したもので、これも政策・事業評価の1次評価を即、実行した事業です。

市営駐車場の民営化は、平成 22 年7月に策定しました駐車場経営計画に基づきまして実施するもので、23 年度に万年橋駐車場を民間に貸し付けましたし、24 年度には東田町地下駐車場を民間貸し付けし、民営化する計画です。なお、借金返済の都合もありますので、その他の黒字の駐車場につきましては、継続をしていく予定です。

次に、民間委託の主な事業です。まず施設管理です。施設管理につきましては、平成 17 年度から指定管理を順次導入してまいりました。平成 22 年度末までには 210 施設に導入を図っておりまして、今後も指定管理を導入し効率的な管理をしてまいります。23 年度は国民宿舎奥浜名湖と青少年の家に指定管理を導入しまして、1,600 万円、1,300 万円と、それぞれ効果を上げています。

地区図書館の指定管理につきましては、24 年度に2館、25 年度に5館、26 年度に7館を導入しまして、北遠を除く全ての地区図書館に指定管理を導入する予定です。効果額はこれらの 14 館を合わせますと、単年度換算で 1 億 1,300 万円を見込んでおります。

また、事務事業の民間委託の主な取り組みとしまして、今後も学校用務員、学校給食調理業務を、さらに進めていくということでありまして、学校用務員につきましては全校の委託化に向けて、職員の退職にあわせて委託化を進めまして、26 年度までの4年間で 26 校、財政効果を 1 億 5,400 万円、また学校給食調理につきましては、小規模校を除き栄養士が配置されている直営調理校を委託し、4年間で 22 調理場、1 億 1,100 万円の財政効果を見込んでおります。

鈴木総務部長

続きまして、イの定員適正化計画の概要ですが、先ほどの計画に続きまして、平成 23 年度から 27 年度までの新たな計画の概要です。事務事業の見直しやアウトソーシングの活用などによりまして、定数を適正化する計画です。上の表の米印(※)にございますように、市民の安全・安心にかかわる消防局を除いた定数の計画です。平成 23 年度から 27 年度までの5年間で 402 人の減を図るものです。

下の表は消防局を含む全部局の計画です。定数に消防局の職員を加えるとともに、湖西市からの消防業務の委託が予定されておりますので、計画上では平成 24 年度に、湖西市から浜松市の消防職員となる 88 人の職員増を加えています。したがって5年間の計画値は、先ほどの 402 人より 88 人を引いた 314 人の減となるものです。

次に、この計画による職員増減の内訳です。減の内訳ですが、事務事業の見直し、アウトソーシングの活用などによりまして 497 人の削減、一方で増の内訳につきましては、子ども施策の充実、生活保護世帯への対応などで 95 人を配置しまして、このことによりまして職員定数は、平成 22 年度と比較しまして、先ほどの 402 人の純減とするものです。

次に、職員数の推移ですが、平成 23 年度から 27 年度までの表です。下に一つ目の米印(※)にございますように、平成 24 年度には湖西市からの事務委託による消防職員 88 人の増を含んでいます。また、三つ目の米印(※)にございますように、再任用職員、非常勤職員は、正規職員の勤務時間に換算して人員を計上しております。正規職員のほか再任用職員、非常勤職員、臨時職員を含めました職員数につきましても、平成 23 年度から 27 年度までの間で減少をしていくことを想定しております。

次に、正規職員の職種別の職員数の推移を示したものです。主だったところでは、平成 23 年度と比較しまして、事務職員 145 人の減、技能労務職 124 人の減となるものです。今回の計画では、技能労務職員の業務のほか、事務的業務にもアウトソーシングを活用していることが影響しているものです。

続きまして、2総人件費の削減についてです。(1)の総人件費の見込み、(2)時間外勤務の縮減、(3)特殊勤務手当の見直しについて述べてまいります。

まず、(1)総人件費の見込み(全会計)ですが、先ほどの平成 23 年度から 27 年度までの間で、全部局で 314 人の減となる計画を見ていただきましたが、この計画に基づきまして、総人件費の見込みです。

人件費Aは議員、行政委員、非常勤職員等の報酬、職員の給料、退職手当を含む職員手当、共済費、臨時職員の賃金の合計です。委託経費Bは、アウトソーシングによりまして職員を削減するに際しての、平成 23 年度以降の新規のアウトソーシングにかかる経費で、これらAとBの合計が全ての人にかかる経費(総人件費)となります。平成 23 年度から 27 年度までの5年間の削減の累積的効果は、40 億 4,800 万円となります。

次に、(2)時間外勤務の状況(全会計)です。平成 22 年度の実績につきましては、Aの欄にお

示したとおりです。時間数、手当額を掲載させていただいております。このうち米印(※)にございますように、平成 22 年度には国勢調査や震災対応など、臨時的部分がBの欄のようにございましたので、この部分を差し引きしますと、平成 22 年度の実績は 49 万 6,383 時間、13 億 4,780 万 5,000 円でした。この実績につきまして、平成 18 年度と比較しますと、下の表の右の対比欄ですが、時間数で 12 万 5,399 時間の削減、率では 79.8%ということで 20.2%の減、手当額では 4 億 134 万 9,000 円の削減、率では 77.1%ということで 22.9%の減となります。

平成 22 年度と 23 年度の4月、5月の対比ということで、現在の状況です。対比のところで見てくださいと、時間数で 8,147 時間の減、率で 92.6%ということで 7.4%の減、手当額では 2,047 万 8,000 円の減、率では 93%ということで、7%の減という状況で、現在まで推移しているところです。

次に、時間外勤務に向けた対応ですが、時間外勤務の縮減に向けまして、4項目につきまして取り組んでまいりました。一つ目としましては、職員の意識改革への取り組みとしまして、業務改善についての研修や庁内における指導啓発を実施してまいりました。二つ目は時間外勤務縮減の重点的取り組みとしまして、所属長のリーダーシップのもとでの取り組みとして、所属ごとに目標を設定した進行管理の徹底を行ってまいりました。三つ目は勤務時間の弾力的割り振りということで、あらかじめ正規の勤務時間を超える時間帯の業務に対する勤務時間のシフトの実施も行っています。四つ目は週休日等の振り替えの徹底としまして、土日、祝日に勤務した場合に、その分を平日に振り替えるなどの対応の徹底を図っています。

先ほど見ていただきましたように、平成 22 年度は実績の通り、ほぼ 20%の削減となりましたが、引き続きこれら4項目の取り組みを通しまして、平成 23 年以降も時間外の縮減に努めてまいります。

次に、(3)特殊勤務手当の見直しの状況です。表中の見直し済みの欄ですが、上下水道部も含めまして、廃止が3種 15 業務、見直しが 16 業務です。そのほかアウトソーシングによる技能労務職員の減少に伴いまして、支給額につきましては平成 18 年度比較で、5,620 万 8,000 円の削減となっておりますが、引き続き見直しの計画の実施に向けまして取り組んでまいります。

説明は以上です。

御室会長

はい。どうもありがとうございました。

この議論の中心テーマというのは、ひと言で申し上げますと、市の職員の皆さんの人件費をどうやって減らしていくのかと、こういうことだというふうに思います。今の説明を荒っぽくまとめますと、これまで市の職員の皆さんは自ら身を削って、職員数を減らして残業をなるべくしない、こういうようにしてまいりましたと。そしてこれからも計画的に人員削減をして、人件費の総額を減らすよう努力してまいりますと。まとめるとそういうお話だと思います。

ですから、説明を聞く限りでは、なかなか市の職員さんも、皆さん頑張ってもらってるなど。そんなふうには感じないわけでもないわけですが、はたしてそれで済ませて良いのかというのが、行革審の

仕事でありまして、その辺を今から議論していきましょと、こういうことになるわけです。若干、市の職員の皆さんには耳障りの、耳の痛い話になるかもしれませんが、ひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから人件費の削減には、職員の人数を減らすという方法、それと個別の給与や手当の額を減らしていく方法と、大きく分けて二つありますので、このあたりを少し切り分けて審議をしてまいりたいと思ひております。委員の皆さんにも、そのあたりをしっかりと混同しないように、少し議論をしていただければと思ひております。

それでは、最初に市の説明でいえば、定員適正化、こういう難しい言葉になるようですが、職員の人数の関係、それから人数を減らすための事業見直しの取り組みなどについて、行革審の委員の皆さんから、ご意見、ご質問をスタートしていきたいと思ひております。

どなたか。はい、山本会長代行、お願ひします。

山本佳英会長代行

会長代行をしております、山本です。よろしくお願ひします。

まず確認と言ひますか、教えていただきたいのですが、最初に事業の廃止、民営化、民間委託というのがありました。これをやることによって人件費を減らしていこうということですが、まず民営化という言葉と民間委託というのがあります。これはどういふふうに違ふのでしょうか。

御室会長

寺田さん、お願ひします。

寺田企画調整部長

民営化につきましては民間が実施主体となります。そして委託化につきましては、経営主体が市になりますので、市が責任を負うという形になります。

山本佳英会長代行

民営化というのは民間が主体になるという話です。ということは、それにかかわる全ての事業、資産から何から全部民間に渡してしまつて、市はノータッチになる。そういう理解で良いですか。

寺田企画調整部長

そういうケースもござひますが、例えば館山寺荘の民営化のようなケースですが、定期借家で土地、建物を賃貸にしまつて、民間が経営するケースもござひます。

山本佳英会長代行

土地、建物は市が持つていて運営を民間がやる。それは民間委託と同じような感じがするのですが、どう違ふんですか。

寺田企画調整部長

それは実施主体がどこかというところでありまして、民営化は先ほど申し上げましたように、民間が実施主体になります。そして民間委託というのは、あくまで実施主体は市でありまして、それが民間に委託をするということですから、実施主体は市になるわけです。

山本佳英会長代行

皆さん、お分かりでしたか。よく分からない。いずれにしましてもそうやって、市の人がかかわっている事業を減らしていったら、人件費あるいは定員を減らしていくことだろうと思いますが、一番効果があるのは、やはり事業を廃止することなんです。民営化や民間委託をしても、それは市の人件費は減るけども、代わりに委託費という名目で、別のお金が外へ出て行くことでありまして、効果というのは市の職員の人件費と、民間でやったときの人件費の差が主なものになるわけがあります。風船のこっちは押さえたらこっちは膨らむ。そんな関係になっていまして、ぜひ廃止ということをもっと徹底的にやっていたければと思います。

それで、今後の取り組みで、先ほどのパワーポイント 10 ページですが、事業廃止が4件、民営化が3件、民間委託が 15 件というふうにありました。過去の実績は2ページにありますように、事業廃止が 31 件ありました。民営化は同じ3件ですが、民間委託は 163 件というふうに変化が大きいものがあります。同じ5年間でえらい数が違うんですが、これはどういうふうに変化してきたのでしょうか。

寺田企画調整部長

23 年度から(行革審からの)中間答申を踏まえまして、チェック体制の強化、あるいは効率的な進行管理のために、取組項目の再編整理をしまして、最低限実施をするということで、重要な改革に絞り込んで、メリハリを付けた進行管理を行うことにしました。

したがって、行政経営計画の全体の取組事項が、22 年度は 317 項目ございましたが、23 年度につきましては 91 項目ということで少なくしています。その減った分はどうしたかといいますと、政策・事業評価で進行管理をしていくという形で考えています。

山本佳英会長代行

その政策・事業評価で進行管理をしていくのですが、その目的は廃止であったり、民営化であったり、民間委託という項目もあるのではないのでしょうか。

寺田企画調整部長

その通りです。

山本佳英会長代行

とすると、そういうのもここに入れていくほうが、個々のものがはっきりしてくるので良いかと思うんですけど、ぜひそういうふうにしていただきたいと思います。

寺田企画調整部長

分かりました。

山本佳英会長代行

それで事業評価の話になりましたが、確か先月外部評価というのをやりました。30 件でしたか。先月の 25 日か 26 日にやったと思いましたが、その結果はどんなでした。継続、改善、廃止で分けるんですか。それは後で聞くとして、要は事業評価をやるときに、これは前にも一度お話したことがありますけれども、(評価の)目的が何だといったら余分な仕事はやめましょうよ。同じことをやるなら安い経費でやりましょうよ。効果を最大にしましょうよと、そんな観点で事業評価をやるのだと

と思いますが、その中で廃止というのを、最初に考えるべきだと思うんですね。廃止になればその分の人はいりませんし費用もかからない。だからやめられるものはまず、何かないだろうか。あるいは別の方法があって、これをやめることができるんじゃないかと。そんな観点でぜひ評価をやっていただきたいと思うんです。

外部評価は先ほどの説明だと、市民の生活に関係の深いものを選んでという話でありました。社会保障だとか市営住宅だとか、そんなことがたくさんあったと思いますけれども、ほかにそれよりもさらに市民の生活に影響するようなものはなかったんだろうかと、浜松市のホームページの項目を見てそんな感じがしましたが、外部評価にかける選択の基準というのはどういうものですか。

寺田企画調整部長

先ほど申し上げましたように、市民に直結する重要なものということです。

山本佳英会長代行

極端に言いますと、市の仕事というのはみんな直結するんです。だから全部になってしまうんですけど、それでは 1,000 もあるものを、とても二日でやってられませんから、その中からより深く市民の生活なりに影響するものを選ぶだろうと思うんですが、今年やったものはそういう基準に照らしてみても、寺田さんは満足した選択だったと思いますか。

寺田企画調整部長

はい。

山本佳英会長代行

感覚的だから、私とは違うかもしれませんが、どうもやりやすいものを選んだのかなと思ったり、ついつい勘ぐってしまうことでした。

来年もまた同じようにやるんでしょうけども、ぜひ廃止できるものはないだろうか。そういうものを外部評価にしてもらえば、市民のほうも、もしやめたらどうい影響があるから我慢できるか、できないか。そんな判断で外部の評価委員の人はやってくれるんじゃないかと。そんなふうに思いますので、ぜひそういう基準でやっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

寺田企画調整部長

その方向で実施します。

山本佳英会長代行

はい。ありがとうございます。ぜひ楽しみにしています。あれは年1回でしたか。

寺田企画調整部長

そうです。

山本佳英会長代行

2回やる気はないですか。前も言いましたが、評価というのは年1回やれば十分とは思いませんし、例えば3月 11 日の大震災のようなことがあったら世の中ひっくり返ってしまうわけですね。そうなるもまた選択の基準なり優先順位が変わってくるかと思しますので、できれば2回ぐらいやれたらどうだろうと思うんですが。手間がかかるかもしれませんが、ああいうことをやれば新聞にも記事

が載りますので、皆さん方にもPRができるんじゃないか。そんなふうにも思いますけども。

寺田企画調整部長

承知しました。政策・事業評価の1次評価につきましても、今までは年度末に1回実施してまいりましたが、今年度から9月の段階で、上半期の中間評価ということも行っております。そういうこともございますので、評価の仕組みを充実していくことにつきましては、今後も取り組んでまいりたいと考えております。

山本佳英会長代行

はい。ぜひその充実という言葉、皆さんが納得できるような充実さにしていただきたいと思えます。

話が変わりますが、定員適正化の話ですが、今色々説明をしていただきました。まず適正化というからには、どこが適正化された状態なんだとお考えですか。

鈴木総務部長

定員適正化という表現をさせていただいているんですが、これは事務事業の見直し、あるいは事業の仕方の変更、アウトソーシングのような形で削減の部分もございますが、一方で行政需要に対応する部分ということで、そちらに職員を振り分けることもあるということで、必要な削減を図っていかねばいけない。一方で、行政サービスの充実を図っていく部分もあるだろうと。そういう中で定員を決定していくという意味で、適正化という表現を使わせていただいています。

山本佳英会長代行

平成22年度から27年度までで402名、消防を含めると正規の要員を314名を減らしていきますというのが計画ですね。この402名というのはどうやって出したんですか。

鈴木総務部長

この計画の策定にあたりましては、各部局が今後5年間の業務の見通しを立てまして、それに伴いまして必要となる職員数を算定しました。新たな業務につきましては、他都市の状況とか、あるいは相談件数や申請件数など参考指標としまして、職員の配置数を算定したものです。

また、計画にあたりましては各部局で、現行の10%の削減を目指すように指示をしています。そういう中で、生活保護世帯の増加とか児童虐待への対応など、先ほど言った新たな行政需要がございますので、それに対応する必要もございまして、指示しました10%の削減には至らない形で計画を策定しております。

山本佳英会長代行

その10%というのはトップからの、いわゆるトップダウンでの目標値ですか。

鈴木総務部長

はい。内部で調整した中で、10%ということで指示をさせていただきました。

山本佳英会長代行

民間の場合どうやってこういうことを決めるかというと、民間の場合は売り上げがあつて、材料がこれだけかかって、利益をこれだけ出そうとすると経費はこれではなくてはならない。そうすると人は今

より5%減らさなくてはならない。それに向かってみんな努力してください。予算をつくってくださいとなるんですが、少なくとも10%という目標が妥当か何かはともかくとして、そういう指示はされているんですね。それは正規の話なんですよね。そうすると22年度は4,933名、消防を入れますと5,825名、その10%といたら500人から580人ですね。消防を除くと500人。402人だから100人ぐらい足りないんですね。足りなくても良いから、これで計画を止めてしまうのも一つですが、ぜひともそういう目標を立てたのであれば、ぜひ500人がミニマムで減らすような努力を、皆さんにしてもらいたいと思います。

つまり、前、別の指摘で改善提案制度と言いました。そこにも結びつけて、市役所の5,000人の人たちが、こういうテーマ一つに向かって共通の努力をしていくというのも、提案制度が充実する一つだと思いますし、また、職員の人たちが自分たちで工夫をして効果が出てくれば、達成した喜びも出てくると思いますので、10%と言ったのが400人で終わってしまって、「まあ良いか」にせず、そこからさらに進むのが目標管理だと思います。あと100人分、5年間で毎年20人、5,000人のうちの20人だったら何とかなるだろうというふうに思いますので、ぜひそういう努力を続けていてもらいたいのですが、どうでしょうか。

鈴木総務部長

はい。ご指摘いただきました、当初10%ということで約500人の削減をということで想定をしておりましたが、新たな行政需要や臨時的業務で、95人の人員を要するという状況でした。ただ、今回の定員適正化計画ではお示した計画につきましては、政策・事業評価の効果の反映とか、あるいは計画策定時にはまだ明確になっていない今後の組織改正、あるいは不断の努力による事務事業の見直しという部分が入ってございません。その部分につきまして、引き続き削減をしてまいりたいというふうに考えております。

山本佳英会長代行

はい。ぜひ500人以上できるように、といっても5年後には私はいないかもしれないから、来年には100人くらいはぜひやってもらいたいと思います。

同時に、正規職員だけの話をしていますけれども、ほかに再任用職員とか非常勤職員とか臨時職員というのがあるんですね。この人たちは市の正規職員よりも給料が安いんですが、結局正規が減ってこちらがどんどん増えてしまうと、頭数は同じで全然減っていないという結果にもなりかねないんですね。ですから、ぜひこちらの方にも目を向けていただきたい。

もう一つは、前もこの審議会であったと思いますけど、地方公務員は解雇ができません。したがって仕事はなくなっても、その人は定年までいます。だから定年退職した人と、あるいは依願退職といますか、辞めた人と、新規採用の差しか減っていかないんですね。ですから、そこを調整して再任用とか非常勤や臨時の方に辞めてもらうような形で、どんどん総人数も減らしていくようなことが必要なんだろうと思います。

新規採用をあまり減らしてしまいますと、当然のことながら年齢別の人員構成がいびつになりまして、40年後、50年後に支障を来すということにもなりかねませんので、ぜひその辺を考えながら

総人数でも減らしていく。極端に言えば、人がいれば机が1個いるんですね。飯も食うし被服費もかかるし、色々かかるわけですから、総人数を減らすというのも、ぜひ努力をしていただきたいと、そういう方向でお願いします。

御室会長

今の山本会長代行のお話と同じ延長線上なんですけど、正規職員を減らしていく。これは当然、財政の収入がどんどん減っていくわけですから、我々もそうですが、売上げが減ると、その固定費である人件費というのは、やはりぐっと押さえていかないと。収入と支出の差が縮まってしまうと、これはもう当然経営が成り立っていかないわけで、浜松市もそうなんですね。やはり人件費というのは、一番大きな固定費になりますので、そこのところは減らす努力を常にしないと、どんどん膨らんでいってしまう。そして最終的には行政の破たんにつながる。あるいは破たんしないにしても、かなり色々な投資的経費が出せない。こういう形になりますので、ぜひお願いをしたいと思っております。

ただ、これを見ていると、正規職員を減らしている努力はよく分かります。けれども問題はそれが、再任用とか非常勤職員、臨時職員、これにどんどん振り替わって行って、最終的に人数は何も変わらないんだと。これを見ていると、7,000人ぐらいなんですね。浜松市は正規職員が5,500人ぐらいになるんだけれども、最終的には7,000人でも人数的にはほとんど変わらないと。若干内訳が変わりますので、そういう意味では人件費は少し落ちている。再任用職員が152人から231人に増えていると。そのかわり正規職員が減っているというふうに、内訳が変わっていますけど、ここのところは非常に重要な部分で、効率化をしてサービスは落とさない。なおかつ人を減らす。ここが非常に大事なところでありまして、ぜひ市の皆さんは、そこのところを考えてやっていただければと思っております。

山本佳英会長代行

すみません、少しだけ。市の現状がどんなかというのを、皆さん方に少し知っていただきたいと思っております。今出ていますのは、平成19年度から23年度までの65歳以上の人口比率の推移でありまして、下が全市の傾向、上が北区の傾向であります。要は65歳以上がどんどん増えていきますと今、全市で22.8%、さらにこれが増えていく。

そうすると何が影響するかというと、市が負担する義務的経費がどんどん増えるということなんです。医療費だとか社会保険費だとか、そんなものが増えていきます。これは市の税収に対する人件費の比率ということで、21年、22年、右側のほうのグラフでありますけれども、税収、市税が154億円減少します。これは景気が悪かったり、震災の影響だったり、色々ありますけれども、これくらい減っていく。折れ線グラフがありますが、これが人件費の比率でありまして、一番低いところでも43.何%が、46.5%ぐらいに増えていくというのが状況であります。

市の収入というのは、税収のほかに交付税とか色々ありますから、これが全てではありませんけれども、税金の中ではこんな状況になっていますということだけご承知をしていただければと思います。そのために人件費を減らさなければという話になっているわけでありまして。

御室会長

はい、山崎さん。

山崎委員

恐縮ですが、市のほうのパワーポイントで7ページを出していただきたいのですが、この中で平成18年度から22年度の間こういう状態で、減があつて増があつたという中で、市のほうへご質問したいのですが、増の内訳で新たな行政需要への対応ということで、435名増えています。これは主にどんな職種が増えたのでしょうか。

鈴木総務部長

これにつきましては、この18年度から22年度の間、特に近年の急激な経済不況によりまして、生活保護世帯が増加しまして、それに対応するためのケースワーカーの増員とか、特に市長マニフェストとか、戦略計画に落とし込んだ重要度の高い事業に再配置をしております。ちなみにケースワーカーの増員で27人の増、滞納整理の強化で17人の増、消防の強化ということで19人の増、そのような取り組みが主だったところです。

山崎委員

そうしますと、数字のことをいうわけではないのですが、今言っただけでも増えたのが100名足らずなんですね。それでこの表を見ますと435名も増えているというのが、私は何かこの辺が、少し甘いという言葉が悪いのですが、もっと慎重にやればよかつたんじゃないかなと思います。

その同じパワーポイントの中で、アウトソーシングで515名減らしているわけですね。これは外部へ委託して経費が当然かかっている分ですから、515名減っていて、経費がかかっているながら、そういうふうな増やす分野に435名も、これは過去の話ですが、配転していくというのは、これはいかがだったかなというのが一つ考えられます。

次に、これからの問題ですね。これからの問題で、市の資料のパワーポイントの15ページを出していただきたいのですが、これでいきますと、アウトソーシングの活用で、これから202名減らしますということになるわけです。それからこれをまた質問したいのですが、新たな行政需要、臨時的業務への対応で95名増やすと。これは主にどんな、先ほどお話がありましたけれども、これは具体的に決まっているわけですか。

鈴木総務部長

新たな行政需要への対応ということでまずお話をしますと、これにつきましても、引き続き生活保護世帯の増加に伴いまして、ケースワーカーの増員を図っております。これは主だったところですが、あとは高齢者虐待対策の強化とか、発達障害児児童相談体制の強化、あるいは児童虐待対応への強化、そういうところが主だったところです。

それから臨時的業務ですが、主なところで言いますと、平成27年度に国勢調査がございますので、それへの対応、イベントとしては国際ピアノコンクールなどの開催がございますので、それへの対応などで臨時的対応に職員を配置する予定です。

山崎委員

一般的に臨時で人が必要なときには、各課の協力を仰いで、そこで対応することはできないですか。

鈴木総務部長

それもやってまいります。これについては正規職員の分として必要な数をはじいておりますが、これにつきましては、あくまでも臨時的な増ですので、翌年度の計画の中では、この部分については定員を落としていくというような方向で考えています。

山崎委員

翌年度は定員を減らすということで、最終的にはこんな増えないわけですね。37名。ゼロになるわけですか。

鈴木総務部長

はい。

山崎委員

最終年度は。

鈴木総務部長

臨時的業務への対応の部分については、そのような配置を考えています。

山崎委員

よく分からないのですが、最終的には27年度までに全部で95名増えるわけですね。算数をやっているわけではないのですが、要するに臨時的で増えるものは臨時で対応するだとか、各課の協力を仰いで35名だけです。5,000人規模の人員体制で、35名の人が必要なのに、正規職員で採用するというのがどうか。これは次年度で必要なら採用すべきであって、こういう前回の18年からの話もそうですが、特に増やす面では、慎重に検討してもらいたいと思います。前回は新しい需要に435名増えるということは、一般的にはまず考えられないです。色々な要素もあるんですけども、減らすほうは一生懸命アウトソーシングとかやりますが、増やすほうも、もちろん必要なものは増やすべきですが、あまりにも安易的な要素で増やすというのは、これはいかがかなと思うのですが、どうですか。

鈴木総務部長

特に前回の7ページのところの増で、新たな行政需要への対応のところのお話です。

内容的には先ほど申したところの、必要な人員の積み上げですが、これにかかる人については、これは過去のもので、これに新たな今後の対応については、精査した人員配置をやっていかなければいけないということで、今回の増の95人の部分についても、正規として本当に必要かどうかというのを見極めた中で載せさせていただきました。

ただ臨時的な業務につきましては、この翌年度からの業務がもうないものですから、この部分については、翌年度の職員の定数の中からは、形としては新たな採用はしないというような形、この部分の採用はしないという形で落としていくということです。

山崎委員

考えが整理できないのですが、臨時的で発生するのは既存の職員の方で、各課から捻出して対応して、翌年度必要な定員はそのときに雇うという形を取らないと、その間でもロスが出てしまうわけです。そういう考えはないですか。

鈴木総務部長

ご質問の趣旨はおっしゃるとおりだと思います。この部分について正規の職員が中心になって動かなければいけない部分と、おっしゃったような臨時職員や非常勤職員を配置していかせる部分との組合せの中で業務を進めるということの中で、この増要員を加えさせていただいているところです。

ただ、これは今後の取り組みの中ですので、引き続き少しここら辺の中身について精査していくということは、取り組んでいかなければならないことだと思っています。

山崎委員

当然ですね、臨時的な業務が発生するというときには、臨時の対応をするのが当たり前のことですね。市の場合は違うかも分かりませんが、これはもうぜひ変えてください。

それともう一つですが、パワーポイントの 16 ページを出していただきたいのですが、これを見ますと、平成 23 年度の職員数が 7,127 名、平成 27 年度が 6,953 名、これは臨時職員を入れた全ての職員数です。これを差引きしますと、マイナスの 174 名になります。そうするとこの 174 名というのは、パーセンテージ的に言って、3%の減員にしかならないわけです。これを年度で割りますと 1%未満の、まさに誤差の部類に入ってしまうような、削減の仕方だと私は思うわけです。

先ほど山本さんが 10%とおっしゃいましたが、これを見ますと、アウトソーシングもこの計画ですと 202 名減らしているわけです。これはもう全然違う要因で、真水でやはり 10%減らしていくという政策をとらないと、これは私、いけないと思うんですね。表向きだけでも、23 年度から 27 年度で 3%ぐらいしか減っていないわけです。あまりにも減り方が少ない。1割というのは、どこの1割を最初計画をしたんですか。

鈴木総務部長

1割につきましては、14 ページのシートにございます平成 22 年度の 4,933 人をベースにしています。

山崎委員

これはあれですか。下の正規職員だけの話ですか。

鈴木総務部長

そうです。

山崎委員

これはやはり正規職員でなくて、ここの 16 ページに載っているトータルで見ないと、正規職員だけだと臨時に持っていくとか、非正規労働者だとか、アウトソーシングで減らせば、正規職員は表向きはどんどん減ってしまうんですね。それで 10%という目的を掲げてやったんですか。正規職員の数で。

鈴木総務部長

今回、正規職員についての減の内訳にございますように、15 ページのところですが、職員の削減の手法として、アウトソーシングの活用と、臨時職員、再任用職員の活用ですが、こういう非常勤職員等の活用によって、正規職員の削減をしています。

山崎委員

はい。話の途中で悪いんですが、先ほどの言葉じりを捉えるわけではないですが、市のほうで計画をつくるときに、最初 10%減らすというのを、正規職員を 10%減らすという目標でおやりになったんですか。

鈴木総務部長

そうです。

山崎委員

結果が5%ということ。

鈴木総務部長

500 人に向けての削減の中で、402 人の削減という形で策定させていただいています。

山崎委員

そうするとアウトソーシングに出すだとか、非正規職員にするだとか、そういうのでどんどん出せば正規職員はどんどん減るわけですね。どんどんという大げさですが。なぜトータルで、もちろん正規職員が何人、非正規職員が何人、臨時職員が何人、このまさに 16 ページに書いてある職員構成を基にして、人員をはじき出すということは当然のことですね。正規職員だけをやると、上に書いてあるようなことでみんな抜け道になってしまうわけです。その辺どうなんですか。

鈴木総務部長

正規職員でやる業務を、業務の中身としまして、恒常的な業務とか定型的な業務とか、そういう業務に正規職員をあてるという手法よりも、非常勤職員を活用して同じ業務についてもらうというやり方で、サービスが維持できるのではないかと。そういう判断で正規から、例えば非常勤職員に振り替えているということございまして。

山崎委員

いや、正規職員を1割減らすという考え方が、いくらでも言葉は良いんですが、アウトソーシングしたり、非正規職員にしたり、臨時雇用したりすれば、そこが減っていくわけです。そこがトータルで、16 ページにあるような形の中で、まさに後で出てきますが、総人件費の中でやらないと、これはいけないわけです。もちろん今の状態で正規職員が何人いるというのは必要だと思いますが、むしろ定員管理というのは、臨時職員も含めた中でやらないと、表向きは減ったようになって、実際はアウトソーシングとか臨時の職員で経費がかかっている。その辺がどうもはっきりしていないとか、私は思うのですが。その辺どうなんですか。

鈴木総務部長

行政を遂行するにおいて、正規職員でやらなくても臨時職員で対応できるもの、再任用職員で

対応できるものの振り分けをしまして、結果としてこの人数が、非常勤職員を何人雇用、再任用職員を何人雇用という形で、こういう人数が出ております。

こういうことを通しまして、市民サービスというのは維持、向上を図っていかなくてはならないという側面もございますが、一方でこういう非常勤職員、臨時職員等を活用することによって、総人件費の削減にもつながっているという結果をお示しさせていただいたところです。

山崎委員

それは分かるのですが、定員管理をしていく上で、長くなってあれなんです、むしろ正規職員だけの定員管理をするというのは、これは大きな私は間違いだと思います。正規職員でどこまで臨時できるかというのは、これも必要だと思います。けれども、もともとその定員をいくりにするか。正規職員で何人、臨時職員で何人、あとはパートさんで何人、実際それが定員というものです。そういう検討をしない限り、私は人員は減らないと思います。

これを見ると、今回で人数が約3%しか減っていない。再任用や非常勤職員、臨時職員を入れて。人が減っているのがトータルで3%ですよ。これはあまりにも少ないということ、私は言って終わります。以上です。

御室会長

はい。それでは、山本委員どうぞ。

山本和夫委員

私はいつも申し上げているんですが、この行革審で皆さん方にお聞きいただく場というのは、我々は勉強させていただいていますけれども、皆さんにより分かりやすく市のことをご理解いただく大事な機会だと思っておりますので、少々細かいところになりますが、パワーポイントの 10 ページを出していただけますでしょうか。

先ほど山本会長代行からも話がありました。行革審を始めて6年になりますので、行革審として考える改革について効果が落ちてくる、あるいはスピードが落ちる、あるいはもう済んでしまって、取り組む例が少なくなるというのはあり得ることだと思いますが、少々細かいことになりますが、事業の廃止として4件で 21 億円となっております。そして 12 ページを見ますと、事業の廃止として3件載っております。500 万円、5億 600 万円、それから 2,200 万円ということになっておりますけれども、事業によって単年度で整理がついてしまったということもあろうと思いますが、この5億 600(万円)、あるいは 500(万円)、2,200(万円)を足した数字、これを4年間続けるとしたら、もっと大きなことになるわけですが、こら辺の数字の説明をお願いできますか。なぜ 21 億円ということになるか。もう一つは、なぜもう1件が載っていないか。もう一つ載せることは、そんなに難しくはないと思うのですが、そこらの数字をもう少し細かく理解のできるようにお教えいただけませんか。

寺田企画調整部長

21 億円の中身ですが、春野山の村、北部清掃工場、有玉荘、これにつきましては廃止をしました。いずれの事業も継続すれば 21 億円かかるというような数字、簡単に言いますとそういったことになります。

それから、4つの事業があって、なぜということですが、その1件につきましては、主なものということで、ここでは省略しております。その1件の内訳につきましては、今探しておりますので、すみません。21億(円)とこの違いは、4年間の累計の数字です。

山本和夫委員

累計の意味はよく分かるんですが、パワーポイントとなると、決まったスペースの中で書かなくてはなりませんけど、資料として頂戴するときには、累計といってもたった4年ですね。そういった資料を頂戴して勉強をさせていただかないと、半分は分かったと思いつつ、中身を本当は分かっていないというのが我々の理解の中に入ってきてしまうような気がするんです。

民営化の三点についても同じこと。あるいは民間委託についても、13ページの右の数字を合計すれば4億700万円ということですが、財政効果は12億(円)、そうすると単年度でほとんどのものが、それだけずつ節約されていくとなれば、 $4 \times 4 = 16$ で16億(円)になる。そんな単純計算にもなりますけども、資料として拝見するときには、せっかくであれば、パワーポイントはこうつくられるのも結構ですが、この4年分のを試算としては頂戴できないと、分かったような、分からないような話になってしまうと思いますが。

寺田企画調整部長

はい、分かりました。

山本和夫委員

あるいは細かいところばかりになります。東田町(地下駐車場)、先般、新聞に載って市民の皆さんは大変ショックを受けられたと思います。この900万円というのは、この4年間という年限に限れば返済資金です。年間貸して三十数万(円)と載っていませんでしたか。それで作るにはどれくらいかかりましたか。30億円くらいでしたか。そうすると、年間900万円ずつ返せば、それくらい長期ですか。どうなのでしょう。

やられることは、私はおかしくないと思いますし、32万(円)であっても、もっと大きなお金がかかってくるので、900万(円)ずつ節減されていければ良いとは思いますが、資料の設定で皆さんに見ていただくときに、非常に分かったような、分からないような状況というのは、せっかくこういう場を使うわけですから、非常にもったいないような気がしております、少しつかい質問になったわけですが。

先ほど出ましたけれども、ここには総人件費で出てまいります。数字の整合性が非常に見分けにくいパワーポイントで論議するという、今後の問題点にもなろうというふうに思いますが、ご配慮いただけたらありがたいと思います。この点について私は、今の場合で質問はそんなところで、分かったような、分からないような話で終わってしまうというのは、非常に残念とご理解いただきたいと思っています。

寺田企画調整部長

表につきましては工夫をさせていただきます。

御室会長

はい。井出委員どうぞ。

井出委員

井出と申します。よろしく申し上げます。

平成 22 年の 12 月に出しました中間答申では、人件費が固定費化することで、行政サービスへの予算が制約されてはならないということから定員適正化計画を、総人件費を毎年削減していただくということが答申内容でした。

パワーポイントの8ページ。ここに例えば平成 22 年度の数字を見ますと、正規職員 5,812 人、これは実人数ということであったかと思いますが、その下の再任用職員、非常勤職員、臨時職員、これは正規職員の時間数に勤務時間を換算して算出しているわけですよ。

鈴木総務部長

はい、そうです。

井出委員

ということは、実際の人数はもっと多くなると思うのですが、実際の人数というのは資料がありますでしょうか。

鈴木総務部長

申し上げます。再任用職員につきましては、例えば平成 22 年度のところは 116 人です。これは 173 人になります。

それから、非常勤職員のところ 746 人とありますが、963 人になります。

井出委員

はい。臨時職員は頭数でよろしいですか。

鈴木総務部長

はい。これはこの数です。

井出委員

分かりました。そうすると再任用職員や非常勤職員は、その中では時間数は全部同じ条件で働いているということですか。

鈴木総務部長

再任用職員は週 26 時間、非常勤職員は 30 時間で働いています。

井出委員

分かりました。私の計算と同じでしたので安心しましたが、そうすると頭数で 7,400 人くらいの皆さんが働いていただいているということですね。

鈴木総務部長

そうです。

井出委員

ありがとうございます。大きな意味でいくと、ゆくゆくはそういった全体の人数も減らしていただくことはやむを得ないのかなというふうには思います。

先ほど行政サービスの維持向上というお話がありましたけども、行政サービスというのは、やはり時代とともに在り方が変わるもので、このところ少子高齢化社会、そして大震災なども経験してみると、本当に非常に厳しい時代に入ったなと思います。税収がこの先伸びることは考えにくい上に、残念なことに使われていくお金が増えていくような気がしております。先ほどの新たな行政需要への対応という、パワーポイントの7ページの説明のところでもありましたけれども、何が新しい行政サービスかという、生活保護にかかるケースワーカーが増えたり、市税を滞納する方からの取り立て業務、そういった部分が必要になってきているというようなことで、明るいお仕事ではない感じがします。けれども、そういったところはどんどん必要性を増していくから、やはり職員の頭数はいると思うんです。

そして今までは比較的豊かな時代があったと思いますけど、そういうときに色々な市民とともに行政サービスが繁栄していた時代があったと思いますが、これからはある程度市民の側も、多少我慢をするような形で、今までであったからといってその事業が、この先も続いていくと思わない姿勢が大切かなというふうに思います。

少し話がずれているみたいに感じられるかもしれませんが、正規職員の人数を減らすという話ですが、再任用とか非常勤(職員)という勤務スタイルは、私は必ずしも悪くないというか、適当だと思っております。要は総人件費が固定化しないように減らしていただきたいわけですから、頭数を減らすということも、ある程度は比例しますけれども、でも総人件費を減らすということのためには、行政サービスも極端には減らないわけで、残念な仕事も増えてきているわけで、そうなると同じ仕事をやるときに、なるべく時間あたりの生産性の高い方で働いていただくというのはとても良いことです。

再任用(職員)に関して言いますと、在職中の経験を活用できるという点で、とても効率的な行政効果を得られるシステムだと思います。経験豊富で働きの優れた人が、正規職員の、26 時間ですから6、7割方の時間数で働いてくださるわけです。そして給料のほうも安いので、行政サービスの費用対効果という面では、とてもメリットの高いシステムだと考えています。

そして今や高齢社会、長寿社会で退職されてもまだまだお若くてお元気で、仕事もばりばりできますし、70、80 代でも現役ばりばりという方がいらっしゃる時代になりました。そうしますと、そういった経験をお持ちで技能を高い方が安い給料で、時間は短くとも、逆に短い時間であるだけに、仕事に集中して良い成果が出せるということがあると思います。そういった方々を円滑に受け入れて、活用ができる仕組みを進めていただくことは、一つには逆行するようではありますけれども、でも途中の段階で、一つには重要なことかなと思ひまして、そこは工夫いただきたいと思ひます。

そうした上で、今ある色々な要請される行政需要をこなしていただけて、ゆくゆくは全体が常勤、再任用、非常勤といったバランスの取れた人件費計画で、全体的に縮小していただくということが必要かと思ひます。

我々市民としても、今まで行政に甘えて何でもやっていただいていた、良い時代にはそうだったと思うんですが、あまり頼りすぎずに、自分でできることは自分で解決していくという姿勢を、もっと

もっと持っていく必要があるかと思えます。特に市税の滞納などは、もちろん払えずにそうになっている方は、生活保護とか、他の制度で支えていただくにしても、払えるのに払わないという方も相当数いらっしゃるように思うので、市民として、そういった方に対しては自覚が足りないかなということも感じますし、私を含めて浜松市民全員が、もう少し自覚を高めていただきたい。そういう中で行政の在り方も、人件費の削減などもやりやすくなっていくと思えます。

少し論点がずれましたけれども、行政サービスの縮小ということ、やむなしと受け止める市民側の姿勢も大切だと思います。要は事業を廃止しなければ人件費は減らない。ですから、ある程度事業が廃止されるということに対しても、我々市民も受け止めていかなければならないと感じております。以上です。

御室会長

はい。ありがとうございました。

遠藤委員、どうぞ。

遠藤委員

委員の遠藤です。よろしくお願いします。

定員適正化計画と事業の廃止ということで説明ありがとうございます。先程来から色々ご議論されておりますけれども、私もそのところの部分ですが、今年の 12 月だったと思えますけれども、第3次行革審の中間答申ということで、お示しをさせていただいたときに、やはり職員の定数というところでは、今回、市からお示しいただいたパワーポイントですと、6ページになろうかと思えます。

中間答申のお話をさせていただいたときにも同じ内容で、計画がマイナス 650 名で、実績としては 674 名の削減ができましたというご報告を受けたわけですが、ただ中身を精査してみますと、その答申の中でも申し上げておりますけれども、674 人の減要因というのは、民間委託や非常勤（職員）、あとは再任用職員への切り替えで、市役所で働いている方の頭数というのは、まったく減っていないということで、お話をお示しさせていただいたと思えます。

先ほどの井出委員のお話というのも、非常に重要なお話だと思いますけれども、行革審で言えば、数字というところの観点で見ますと、やはり数字は下げて質を上げていくというか、そういった取り組みが非常に重要に、これからの行政は必要になってくるのではないかと思いますけれども、中間答申のお話をさせていただいてから、約半年経っているわけですが、説明を聞いている限りでは、まったくお考えが変わっていないのではないかというふうに疑念を抱いてしまうのですが、そのところはいかがでしょうか。

鈴木総務部長

定員適正化計画を策定するにあたっての考え方ということでしょうか。

遠藤委員

要は正規の従業員だけではなくて、そういった民間委託、非常勤、再任用職員というところへ、単に振り分けられただけ。ただ、そういったところも見直していきますというご回答を、その当時受けたかと思えますけれども、今、市からの説明を聞いていますと、まったくそこを直そうとしないの

ではないかと感じ取れたものですから、そこのお考えで何か変化があれば、お教え願いたいと思います。

鈴木総務部長

正規職員でやる業務、そして再任用職員の特性や非常勤職員の業務の特性の、正規の職員でやる仕事と、再任用や非常勤職員を活かしていく仕事があります。ただ、基本的にその一定の業務があつて、そこに就いて仕事をさせていただくということがあるのですが、その前提として、今後その業務の在り方がどうなんだというお話になってこようかと思ひます。

今回、定員適正化計画を出させていただいて、5年がスタートしているわけですが、これについては、終局的に402人とか314人の削減とかということがありますが、ただこれは固定的なものとは考えていませんので、基本的にそのベースとなっている業務がどうあるかということで、そこに就く職員の数も変わつてこようかと思ひます。

ただ、現状の定員適正化計画を立てさせていただいた状況の中で、このままで推移していく中でも、総人件費の削減は進んでまいります、行政需要にも対応していかなければいけないと思ひますが、トータルとしては人件費の削減や職員の削減に向けていこうな、こういう各年の進行管理をしていかなければいけないと思ひていますし、そういう形で定員の状況とか総人件費というのを、年ごとに見直してまいりたいと思ひております。

遠藤委員

はい。経済とか情勢は生きものですので、日々変化していくところではそういうお考えもあるのかなと、今の説明を受けて感じるわけですが。市のお示しいただいた8ページのパワーポイントをお願いします。

単純にこれを見ていますと、それぞれのカテゴリーで、正規職員だけが段階を追って減っているのが目に見えて分かつていて、再任用、非常勤、臨時職員というところはもう増えていくわけですね。時間換算で数字がこうなっているわけですが、先ほど実質的な人数のお話がありましたが、やはり増えていると思ひわけです。

そうしますと、今説明をいただいた業務的な割り振り、それから、今後どうしていくんだということも含めて考えていかなければいけないというのは、私も重々分かるわけですが、単純に定員適正化計画は何だというふうに、この表を見てしまうと、定年を待っているだけとしか捉えられないと言ひますか、その定員適正化計画というのが、やはり計画があるべきでありますし、このまま定年を待って正規従業員が減っていくと、企業もそうですが、事業を存続させていくためには、年齢構成というのも大変重要な役割を担うわけですが、どんどん偏った年齢構成になっていく。浜松市を支えていく次世代が育っていかないという、そういう不安も若干あるんですが、そういった人材育成という観点での、リクルートはどのようにお考えでしょうか。

鈴木総務部長

採用された職員の人材育成ということでよろしいでしょうか。

遠藤委員

要はこのまま正規従業員だけが、定年を待って減っていくということが前提であれば、新しい職員を採らないということですよ。そうしたときに、人数をシュリンク(縮小)させていくのか、単純に正規従業員を採らないで、退職されていくのを待っているのか。それだと浜松市の行政というのが、どんどん質が落ちていくと感じてしまうものですから、そこのところのお考えはどうかと。

鈴木総務部長

採用につきましては、正規職員の削減の中の効果として、退職者とその採用者の差というのが、実質的な職員の削減の数になってくるわけでありますので、その職員の採用の仕方というのは、すごく大事な部分だと思いますし、また採用された職員の人材育成というのには、力を入れていかなければならないと思っています。

それから採用につきましても、民間経験のある方の採用など、幅広く採っていきたいという考え方がありますので、そういった中で、色々な形での経験を持った方が職員として採用される中で、お互いの啓発もそうですし、人材育成の観点から民間の方の活用も図りながら、職員を育てていきたいと思っています。

遠藤委員

はい。全体の母数としては、これまでの議論にもありましたとおり、正規従業員だけではありませんので、市で働く職員の定数を下げていく。その観点で進めていただきたいと思いますし、また、若い世代の方を登用していく、その仕方といいますか、そういったものも今後しっかりと考えていかなければいけないと思いますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

もう一つなんですけど、事業の廃止、民営化、民間委託というのを、金額的にはここに提示をされておりますけれども、これだけやってきたということではありますが、事業は廃止されました、仕事は民営化、民間委託されましたが、もともとここで働いていた市の職員はどうなっているのでしょうか。

鈴木総務部長

民営化を図っていくものということで、基本的には現業部門でのアウトソーシングが多くありますが、退職に伴っての民間への切り替えとか、あるいは今までですと、現業職員から事務職員に任命換えを進める中で、その部分を委託化するというか、そんな形です。

遠藤委員

そうすると、任命換えということで、他部門へ行かれたということですね。

鈴木総務部長

そうですね。退職補充をしない形でアウトソーシングをしていますので、その部分の職員はいなくなるわけですが、他部門へ任命換えで行く職員はありました。その部分についても、振り分ける職員については、その相当する職員は採用しないという形で、前回の定数の削減を図っています。

遠藤委員

政策制度として事業の廃止、それから定員適正化計画ということで、抱き合わせで説明をいただくような内容でありますので、単純に事業を廃止しました、民営化しました、というのは見た目上良いと思うのですが、当然そこで働いていた方がいらっちゃって、単純に(その人の)首を切れという

わけではないですが。やはり説明を見ますと、勉強会の中でも少しあったんですが、事業の廃止、民営化については企画(調整)部、定員適正化計画については総務部ということで部局が違います。ぜひ、定員適正化計画と民営化とか事業の廃止、統一で行っていくのであれば、横断的な取り組みというのが、今後必要になってくると思うんですね。当然事業を閉鎖する。その人員をどうしようかという話にもなると思いますので、縦割り行政というのが第1次、第2次の行革審からずっと言われてきています。そこをなくすのがこの第3次(行革審)で、ある程度の方向性ではないかと思えますので、ぜひ横断的な政策制度の進めを、よろしくをお願いします。

御室会長

はい。ありがとうございました。

鈴木委員どうぞ。

鈴木委員

鈴木です。よろしくお願いします。

パワーポイントの資料で7ページをお願いします。こちらのほうで、減の内訳の事務の簡素化、集約化、応援体制の確立で 535 人を削減した。これが一番良い形だと思うんです。市民サービスを落とさずに効率を上げてということですね。

パワーポイントの9ページ。この事務職員を見ると、平成 18 年で 2,667 人、平成 22 年が 2,603 人なので、64 人しか減っていないんです。先ほどの 535 人はどこにいつってしまったのかというのを教えてください。

鈴木総務部長

この 535 人につきましては、基本的には新たな行政需要への対応ということで、この部分についての増がありますので、そちらに振り向けられていると考えていただいて結構です。

鈴木委員

増の内訳を見ると、新たな行政需要の対応で 435 人なんですが、それでも仮にこの人たちが消防とか、色々な方が入っているという説明を受けたんですが、純粋な事務職員はもっと少ないと思います。仮にそれを足しても 535 人にはならないと思うんですが。

鈴木総務部長

言葉が足りなくて申し訳ございません。

増の原因として、トータルとして 591 人ございますけれども、新たな行政需要の対応もあります。それからちょうどこの計画期間中には、政令指定都市への移行も実施しているわけです。この間に県からの移譲事務もありまして、それが足りなくて申し訳ございません。上の政令指定都市移譲への事務への対応というのがありますものですから、そちらの中にも必要な事務職員の増部分が含まれているということです。

鈴木委員

パワーポイントの 17 ページをお願いします。今度の目標でも事務職員の数というのが、技能労務職員と比べるとあまり減っていないと思います。ただ、分母としては一番大きいと思いますので、

事務の簡素化、集約化、そういった応援体制というもので 535 人、実際に減らせたという経験があるのであれば、もうちょっと高い目標を持ってもらっても良いのかなと思います。

もう一点教えてください。パワーポイントの 10 ページで出ている事業の廃止が4件となっていると思いますが、これは浜松市の事業というのは何件くらいあって、そのうちの4件なのでしょうか。教えてください。

寺田企画調整部長

先ほどパワーポイントの 11 ページのところの説明させていただきましたように、事業は約 1,000 事業ありまして、そのうちの4事業(件)ということです。

鈴木委員

ここ数年で市の税収入が 10%近く減っている中で、1,000 件のうちの4件しか廃止できなかったというのは、それもまた目標としてはかなり低いのではないかなと。もちろん金額ではあるとは思いますが、4件というより 40 件とか、1,000 件あるのですから、見直せばまだ出てくるのではないかと思います。今後もよろしくお願いします。

寺田企画調整部長

廃止を含めまして、事務事業の見直しにつきましては、全ての事務事業をしっかりとした政策・事業評価を行うことが重要と考えておりまして、先ほど説明させていただきましたけれども、今まで一次評価と外部評価という形でやってきたのですが、それを強化する形で 22 年度から、先ほど申し上げましたように、市政を横断的に見ることのできる立場の職員からなるプロジェクトチームによる二次評価も行っておりますし、厳しく精査することで、新たな見直し対象事業を掘り起こすことができるのではないかとということで、期待はしております。

常にこの評価の仕組みにつきましては改善を加えまして、より良い事務事業の見直しができるように取り組んでまいります。

山崎委員

一つだけよろしいですか。

御室会長

どうぞ。

山崎委員

今事業の廃止ということで、今後の計画が4件ということが出ておりますが、以前から行革審として、保育園と幼稚園を民営化できないかということで市当局に投げかけているわけですが、実態だけ説明して、現在の市の方針をご回答いただければと思います。

行革審のパワーポイント8番を出してくれますか。旧浜松市内の幼稚園、赤印が私立です。旧浜松市内で私立幼稚園が 47 件、市中が比較的私立幼稚園が多いと。市立幼稚園が 23 件ですが、これは若干周辺に散らばっているというような図になっております。

次に9番をお願いします。これが今除いた後の地域ですが、これを見ますと、市立幼稚園が 41 件、私立幼稚園が5件ということで、市立幼稚園が非常に多い。特に旧浜北市は私立幼稚園が1

件ということで、相当数の近在に市立幼稚園が点在しているというような実態になっております。

次に保育園ですが、これもやはり先ほどの幼稚園と同じで、青印が市立保育園、赤印が私立保育園です。市立保育園が 15 件、私立(保育園)が 54 件という形で、保育園は、旧浜松市も私立が多いというような実態になっております。

次に、(旧浜松市以外の)保育園なんですが、市立保育園が7件、私立保育園が 10 件という形で、これは逆に旧浜北市は先ほど、幼稚園は市立幼稚園が多かったわけですが、保育園は圧倒的に私立の保育園が多いと。今こんな状態になっているわけです。

そこで、今日のご担当の方はお見えになっていないと思いますが、古橋副市長が元学校教育部長でありますし、総務部長もやっておられましたので、このような実態で、今現在の保育園の民営化をどうの方針で進めていくのか。それから幼稚園をどんな方針でいくのか、説明いただければと思います。

御室会長

はい。副市長どうぞ。

古橋副市長

古橋です。

まず幼稚園のほうからですが、先ほど図がありましたように、実は公立幼稚園の場合は、周辺部に存在しております。私立幼稚園が市街地に多く存在しております。郊外地にある公立幼稚園については、それだけニーズが少ない。だけど、距離的にそういったところになくはならないということで、多くは、昔の合併時の公立幼稚園がそのまま移管されてきたというものです。そうした理由があってこのような配置になっているというものです。そうしたところから民営化について、私もしばらくブランクがありますので、記憶違いがあったら申し訳ないのですが、当時幼稚園の経営をしていらっしゃる方々に、民営化について打診したことがあります。そうした場合に、現在の幼稚園規模だと経営が成り立たないというようなこともありまして、それ以上のお話が進まなかったという経緯が、公立の幼稚園についてはあります。

幼稚園については、例えば園児が 10 人未満になって、それが3年間続いたら廃止をすとか、そういった方向で、むしろ統廃合を進めようという方針になったと理解をしております。その後の変更については、今まだ私の手元にそうした資料はありません。

保育園につきましては、横浜市での民営化に関する判決などもありまして、一時停滞しました。それについては何度か、こうした場で説明した経緯があったかと思いますが、改めて公立保育園の統廃合と言いましようか、民営化などにつきましては、新たな計画づくりを考えているということで、これについての詳細は、企画調整部長から説明をさせていただきます。

寺田企画調整部長

今、副市長から説明がありましたように、現在、保育園につきましては2園民営化をしています。その後、全国でいくつか民営化にかかります裁判がありまして、少し停滞をしました。

この裁判のときの争点は、慣らし保育と言いますか、引き継ぎ保育、これが十分になされたかどうか

かというところが、裁判の争点になっておりまして、それを十分に満たしていれば、民営化は可能と判断をしています。

いずれにしても、そういった引き継ぎ保育等の、保護者の積極的な協力を得られることができれば可能ですから、そういったこともありまして、今後につきましては民営化の可能性、それから実施時期等の検討を行いまして、平成 25 年度には、新たな民営化の実施計画を策定していくということで考えております。

それから幼稚園につきましては、官民で保育料の格差がありますので、なかなか保護者の方のご理解が得られにくいというような点もあります。

山崎委員

ありがとうございました。

せっかくですから、先程来、民営化の件数とか、事業の廃止が少ないと出ていますので、子どもたちのことですから、なかなか経済合理性だけでいかない点が多分にあるかと思うのですが、ぜひ保育園から、できるところから、周りの方のコンセンサスを得ながら、これを見ますと非常に近くにある場合もありますし、また新たなところも必要でしょうから、私立で保育園を増設できるように、また公立の保育園も私立へ統合できるのか、そういう方向でぜひやっていただければありがたいと思います。以上です。

御室会長

はい。山本会長代行どうぞ。

山本佳英会長代行

先ほどは人の頭数の話を中心でしたが、人件費、お金のほうでいきますと、過去の行革のところ、成績給の導入という話がありました。今管理職については成績給を入れて運用をしています。一般の職員については、いまだに導入ができていない。要は頑張ったらそれなりに報いる、サボった人にはそれなりに給料を減らす。そういったことが成績給なんです、聞くところによりますと、今の制度ですと、同期、同学歴の市の職員の給料に差がつくのは、おおむね 40 歳くらいと聞きましたが、合っていますか。

鈴木総務部長

そうですね。40 歳くらいと言いますか 40 歳前後ですね。いわゆる副主幹、副技監に昇任する時点が、職によって差異が生じる時点だというところで、おっしゃった通りです。

山本佳英会長代行

つまり、入ってから 20 年近くはみんな給料が一緒という意味なんです。頑張っても、頑張らなくても、1、2年の差は出るのかもしれませんが、ほとんどが一緒で、ずっと 40 歳まで来てしまう。残りは 20 年でありまして、半分はそういう状態で済んでしまうわけで、さて、これが今どきあるべき姿かどうかということなんです。そこを打破するために成績給を入れて、入庁した1年目は見習いですからともかくとして、2年目以降は、それぞれの仕事とか頑張りの成果によって差を付けていくというのが、民間では当たり前なんです、市役所はいまだにできていない。どういうふうにするつも

りですか。

鈴木総務部長

平成 18 年度から、管理職員には成績給を導入しているわけですが、それ以外についてはご指摘のとおり、まだ成績給の導入に至っておりません。これは勤務条件にもかかわることですので、現在、職員団体と交渉して協議をしているところです。

山本佳英会長代行

何年協議したんですか。2、3年、もつと。

鈴木総務部長

そうですね。先ほど平成 18 年度から管理職は導入しておりますので、それ以後の提案の時期を巡っていますので、2、3年というところだと思います。

山本佳英会長代行

2、3年で見込みはどうなんですか。

鈴木総務部長

今協議中で、また整い次第報告をさせていただきたいと思います。

山本佳英会長代行

協議中が何年続くことやと心配になってきます。ぜひ、趣旨をよく組合の皆さんにも理解していただいて、実行できるようにお願いしたいです。市としては入れる意思はあるんですよ。

鈴木総務部長

はい。これにつきましては、こちらからお話し合いもさせていただいていますので、一定の方向で進めてまいりたいと考えています。

山本佳英会長代行

早く実現するように、それこそ工程表で期限を切って実行をできるようにお願いします。

それから他に、事実だけでいきますけど。市役所の職の中には職種によって、特殊勤務手当というものが付いております。その数が約 48 件あるのですが、これは第1次か、その時点で行革審としては廃止を求めたものがあります。平成 22 年度の支給総額が 1 億 9,400 万円。これは全部廃止したらいかがですかと。廃止しなさいという答申をしました。23 年4月1日現在ですと、ここに載っているのが全部そのまま、全然変化がなしということであります。

次に、上下水道部にも、こういうのは廃止すべきであるということで、出張して従事したら1日 500 円が 250 円とか、少しは変化しております。これも平成 19 年に答申をしました。その結果、こういうことでもありますけども、市としてはどうするつもりなんですか。

鈴木総務部長

特殊勤務手当につきましては、第1次の答申のときもご指摘をいただきまして、今まで期間が来ているわけです。その間にご指摘いただいた業務については、まだ達成できていない状況です。これにつきましては現在、職員団体とも協議をしているところで、達成に向けて、精力的に協議に取り組んでまいります。

山本佳英会長代行

著しく危険だとか、著しく不快な職場である、あるいは不健康だとか、難しいとか、そういうところでは民間でも当然、勤務手当、特殊勤務手当と言いますか、例えば熱処理職場とかそういうものを付けるのがありますけども、あまりにもたくさんあります。

市税調査、検査というのは、その職務に携わると付くんですね。何もしないとは言いませんけれども、そこへ座っていたら 150 円、給料の他に手当が付く。市税等の調査、検査は本来のその人の仕事であります。それに対して、さらに上積みで 150 円払うなんてことは、まったく余分なものを払っているのではないかというのが、我々の感覚であります。

そういうことがずらずらと並んでおりますので、これも職員組合だとか交渉は必要でありますけども、非常識なものはどんどん早くやめていただきたい。これも 19 年度から 4、5 年経っていますので、ぜひ早めに、今年度中とか、せめてそのくらいでやっていただきたい。

次に(技能労務職員の)給与の水準なんですが、左側が浜松市の平成 22 年 4 月 1 日現在の職の区分の平均年齢の月額。右側が民間の平成 18 年から 20 年の平均の類似の職種の年齢と月額、実際にこんな状態にあります。このデータの元は浜松市のホームページからつくったものでありますけれども、皆さまもよく眺めていただいて、自分の給料といったいどうなっているんだろう。そんなと比べるのもひとつかと思えます。要はかなり高額に給与が払われていると思えます。職員の給与はご承知のように、人事委員会で民間の給与の調査をやって、それに基づいて毎年調整をしております。この分も当然、そういうことで何かするべきであると思えます。

次に、グラフ。左側に金額が並んでいまして、清掃関係ですと 40 万円くらい。民間を 100 としたときに、市関係の職員はどれだけあるかという。例えば清掃関係ですと、民間が 100 に対して市は 134。こんな状態で技能労務職員の給与が今払われております。

それから一般職員ですが、これもこのような手当が払われております。行革で答申された結果に基づいて、少しずつ改善はされていますけども、こんな手当がそれぞれ払われております。

次も同じです。これくらいたくさん色々なものがあります。

最後に、あまり今まで話題になりませんでした退職手当ですが、これを聞いて私もびっくりしたんですが、平均勤続年数が 36 年 6 カ月で、平均支給額が 2,536 万 9,422 円だそうです。これは「広報はままつ」に給与の公表ということで載った数字でありまして、月度ごとの給与というのは人事委員会の勧告等で調整されてきますが、退職金については、今まで手が付いていないんですね。民間ですと生涯賃金と言いますか、毎月の給与プラス、ボーナスプラス退職金で一生の間に 2 億何千万とか、そういう数字になるんですが、そういう観点でこの退職金の関係については、見直しが必要ではないかと思えます。ぜひそういう観点で、特殊勤務手当、職員の手当等々、これも早急に総人件費抑制と民間から見てちょっと法外な給与ということもありますので、ぜひ相手があることですが、積極的に交渉をやっていただきたいのですが、いかがでしょうか。しかも何年の単位ではなく、なるべく早く。

鈴木総務部長

給与につきましては、一つは人事委員会の勧告制度がありまして、その中で地域の民間企業の実情、それと公務員との格差という形で給与の比較を出しているというのが現状の制度です。今後、公務員制度改革の話が今出ておりまして、生涯賃金で見るとか、それとも時点的な給与で見るとかということで、国のほうだと人事院の勧告がなくなって、勤務条件そのものが、当事者同士の協約で決めていくというような形が示されています。もちろんこれはまだ国のほうで通っているわけではないし、これから審議されることだと思いますので、ここら辺の給与の決定システムの在り方の中にも注目して、全体的な給与の在り方についても研究していきたいと思います。

山本佳英会長代行

今の地方公務員、要は市役所の人たちの給与表というのは、国家公務員の給与表に準じているんですね。国家公務員の給与より少し下ですね。上ということはない。下なんですよ。国家公務員の給与は新聞でも載りますように、人事院勧告というのに基づいて変動していきます。

浜松市は政令市で人事委員会というのがあります。そこで、先ほど申し上げたように、民間の50人以上の事業所とか、そういう給与を調べますけども、プラス国の人事院の勧告で、市の給与とボーナスを決めていきます。

今、鈴木総務部長の話がありましたように、新聞にも載りましたが、今年は人事院の勧告を待たずに、震災のこともあって、給与を減らすような話を出しました。それを地方にというのはなかったみたいですが、そんなことをやりましたし、人事院制度そのものを見直すということもやっていますので、そういう世の中に変わりつつあるので、ぜひ浜松市は国家公務員の給与制度、給与表にこだわらずに、浜松市の財政状態が反映できるような、独自の給与制度をつくっていただきたい。これはすぐにはできませんけれども、ぜひそういう研究をしながら、その制度をつくっていただければと思います。ぜひ検討を始めていただきたいのですが、いかがですか。

鈴木総務部長

全体的な研究をしていきたいと思っています。

山本佳英会長代行

それも5年、10年ではなく、なるべく早くお願いします。

御室会長

はい。時間もそろそろ押してきましたので。

色々意見が出ました。皆さんどうですか。全体としてご理解いただけたのではないのでしょうか。

はい、岩田さん何かありますか。

岩田委員

岩田ですが、市にお聞きしたいのは、この人員削減、職員の定数の中で、アウトソーシングをする、非常勤職員を利用する、行政サービスは低下させずという中で、最終的な適正人員は何名だと想定されていますか。それと同時に総人件費、いわゆる人件費と委託費を合わせて、いったいいくらくらいが、今の浜松市の今後の税収等を鑑みて、いくらが適正総額だというものをお持ちですか。お持ちでしたら教えていただきたい。

鈴木総務部長

それぞれ時点時点での、色々な行政需要というのが出てくると思います。例えば今回の震災のように防災への対応とか、それにまつわる色々な土木、建築関係の仕事が増えてきたりということで、また、そのときどきで業務量が変わってくる部分がありまして、なかなか今おっしゃっているような終局的な人数、終局的なトータルの人件費というのを算定するというのは、非常に困難だと思います。

そういった意味で今、定員適正化計画ということで、5年のスパンで見させていただく中で、その状況を見ていくと。この定員適正化計画につきましても、これは当然人件費ですので、財政的な裏付けも必要になってまいりますので、いわゆる中期財政計画の中に、定員適正化計画の状況も落とし込んでいます。

そういった中で、各年各年でどうなんだという進行管理が必要になってくると思います。それが予算上の査定であったり、事務事業の査定であったりということだと思います。そういったことで、終局的なものはなかなか見込みが困難だと思いますので、今、中期財政計画とか定員適正化計画の5年のスパンの中で状況を見定めていくというのが、一番現実的かなと考えています。

岩田委員

今のお話ですと、突発的なものに対する対応がありますよと。であるならば逆に、定型的な業務というものがあるはずなんですが、その定型的な業務に対して適正な人員は何名だというのは、これは測定できると思うのですがいかがですか。

鈴木総務部長

そういう定型的な業務ということで、今後想定される人数、現状から5年先の必要な業務に貼り付けていく人数というのが、先ほど出させていただいた人数だということです。

岩田委員

他の委員からも出ているのですが、基本的に減少するのは、定年を迎えられた方が減るでしょうと。それに対応して、いわゆる新しく人を採るのか、それを外部にお願いするのかの違いによって、総人件費が変わっていくのかなと。

市のお話を聞いていますと、辞めた人間を他で埋めるという、どうもそういうスタンスとしか私は捉えられないんですね。ですから、今やっている定型的な業務、10人でやっているところを8人にしようとか、そこら辺の姿というのが、私にはあまり見えてこないんですね。だから先ほどもお話があったのですが、いわゆる非常勤とか再任用職員をやると、実質の人数はそんなに変わっていないのではないかと。というのは、市役所とか中区役所へ行くのですが、これだけやっていますと言いながら、私の感覚では、市の職員の方の数は減っているのかなと。何となくあまり変わらない人数の方が、いつも働いてらっしゃるような気がするのですが、それは私の気のせいですかということなんですが。

なかなか難しいと思いますが、せめて定型的な業務で、将来的にいったい何人必要なのかと。それについて定年退職者がこういう推移でいきます。でもそれに対して最低限、今ある定型の中で必要な人数、どうしても正規職員でなければならない人数は、今現在であれば、最終的に出て

くるのではないのかなと。どうしても一般企業と違ってリストラ等ができませんので、その部分は仕方がないにしても、せめて最終的なあるべき姿は示していただいて、それに向かってどういく。突発的なことが起きれば、それはどう対応していくのかというようなお話を、一度していただきたいなど、私個人的には思っております。

御室会長

はい。ありがとうございました。

はい、どうぞ。

山崎委員

最後になって度々で恐縮ですが、市のパワーポイントの2ページ、総人件費の削減を出していただきたいのですが、22年度から比べて564億3,600万円が、27年度には550億円になると。削減が14億なんですね。これをパーセント的に見ますと、2.5%のマイナスなんです。定員適正化計画とか人員計画とか言いますが、5年間で14億円、これはいかにも少ない。1年で見ますと1%に満たない。0.5%。非常に少ない数字になっているわけです。

先程来言っていますけれども、やはり仕組みを変えたり、業務の合理化としない限り、正規従業員を減らしてアウトソーシングする。臨時の方を雇う。これにはどうしても限界があるわけです。

一つ提案ですが、やはりこれは仕組みを大幅に変えない限り、このままいったら、おそらく浜松市は破綻します。27年度までの間で14億円しか、2.5%しか減少しないなんていうのは、私は非常に問題だと思います。

ところで、次のパワーポイントの4番を出していただきたいのですが、今、非常に話題になっておりますけれども、浜松市は区の数が多いということで、ずっと行革審が言ってきているのですが、これは今日、市民の皆さんに参考に披露します。これは人口10万人あたりの総務・企画・市民窓口、要するに区役所が最低限必要とするような部門です。これを見ても、政令指定都市で浜松市は、第4番目に多い部類に入ります。静岡市はずっと下のほうです。

次のパワーポイントをお願いします。これは人口100万人以下の政令指定都市ですが、これは3番目に入ってきて、これも10万人あたり、先ほど言った職員数は、浜松市は99.8人、静岡市は83.8人と、15名ぐらいが10万人、8倍すれば100人ぐらい違って来るわけです。

こういう一番大きな改革になろうかと思うのですが、今、市は土木関係を本庁に集中するだとか、色々な仕組みをやっておられますけれども、やはりアウトソーシング、臨時化するだけではなく、この辺も今日、市民の皆さんに情報提供しておきますけれども、こんな状態になっているということでお知らせしながら、あまりにもこの27年度の委託費と人件費の削減額が少ないということを申し上げて終わりにしたいと思います。

以上です。

御室会長

はい。どうもありがとうございました。

私ども行革審の各委員の共通項をまとめてみますと、要するに総人件費の減らし方が足りない

のではないかと。それと減少する人数がまだ非常に少ない。この二点に絞られてくるということですので、定員適正化計画の中で、平成 27 年度に 5,511 人にする。5,500 人にするんだということですが、これは目標達成 100%ということで、我々民間ですと 100%は当たり前、いかに 105%、110%やるかと。そういうことによって始めてよくやったねと、こういう感覚なんですね。

ですから、ぜひ平成 27 年度 5,500 人、これを約 5,000 人切るくらいまで努力をしてもらうということ、ぜひお願いしたいということ。

それともう一点は総人件費。平成 27 年度で、今、山崎委員からも話がありました 550 億円、これも 500 億(円)を切る。それくらいでないと、550 億(円)をやって初めて 100%です。ですからこれを切る。そのためには何をやるかということが大事なので、こういう仕組みというのはトップダウンでいかないと難しい。ですから総人件費で 550 億円ではなくて、500 億円を切るんだ。それから総人数で 5,500 人ではなくて、5,000 人を切るんだ。こういうことをぜひ、5年後を目指してやっていただくということを、行革審の今日の結論として出させていただきます。それに対してぜひ、それに向かって頑張ってください。そういうことをお願いしたいと思いますが。

この担当は今度、新任の古橋副市長ですが、その決意のほどをお聞かせいただきたいのですが、いかがですか。

古橋副市長

もとより定数については、そうしたつもりで計画をつくっておりますので、最大限の努力をさせていただきます。

御室会長

お力強いお言葉をいただきましたので、市民の皆さんもよく覚えておいてください。5年後をぜひ期待したいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、時間も少し押してござりまして、次の議題にまいりたいと思ひます。

(3) 本庁と区役所組織について

御室会長

本庁と区役所組織について、議論をさせていただきます。

これは来年4月の地域自治区の廃止に伴い、当地、北区をはじめ天竜区、西区では地域自治センターがなくなるということで、行政サービスの提供組織が変わってまいります。限られた職員で、市民が期待する行政サービスを提供するためにはどうしていくべきかということ、皆さんと考えてまいりたいと思っております。

それでは市のほうから、ちょっと時間も押してござりますので、できたら 10 分ぐらいで説明をいただければと思ひます。よろしくお願ひします。

鈴木総務部長

それでは説明させていただきます。

本庁・区役所組織につきまして、(1)本庁と区役所のあり方、(2)区出先機関再構築基本方針

(案)につきまして説明します。

まず、(1)の本庁と区役所のあり方についてです。マル1の政令指定都市における区の設置と区役所業務の状況について、区の設置は地方自治法により政令指定都市に義務づけられております。そして区の名称や所管区域、区役所の位置などは、条例で規定することとされておりますが、区を設ける数や人口などの基準につきましては、特段の定めはございません。

区役所の機能については、法定事務を除いて、市長の裁量で決まるものです。戸籍法などの法定事務に加え、日常的、定型的な窓口業務を行う小区役所制と、これに加えて、保健や土木などの事務を行う大区役所制がございます。

既存の政令指定都市の状況を見ても、Aのほとんどの政令指定都市の区で取り扱われている事務としまして、戸籍、住民基本台帳等々の事務、また、Bの政令指定都市により取扱いが異なる事務としまして、保健衛生、ごみ処理、産業振興や土木などの事務がありますが、小区役所制はAのみ、大区役所制はAとBの事務を行っております。

マル2の本市の区役所業務の状況ですが、平成 19 年4月の政令指定都市移行時には、「大きな区役所、小さな市役所」を標榜し、大区役所制を採用しましたが、平成 21 年 12 月には、本庁と区役所の役割分担の見直しをして、市役所全体が一つの組織体として、市民のための機能的な本庁、市民に身近な区役所を目指すこととしました。そして大区役所制にこだわらず、業務内容に応じて区役所業務の本庁集約を進めております。

このような状況の中で、表1を見ていただきますと、平成 19 年4月時点では、マル1の法定業務のほか、マル2以下の業務を行っておりましたが、平成 23 年7月時点では、マル7の産業、マル8の土木、マル 10 の住宅、これらに係る業務につきましては本庁で行うこととしております。

次に表2です。本市の区役所の課の変遷ですが、平成 19 年4月の区の発足時には、合計欄のように全体で 89 の課がありましたが、平成 20 年4月の区役所の部の廃止を経まして、平成 23 年7月時点では 66 の課となっております。

表3は本庁と区役所の職員数ですが、平成 19 年4月から 23 年7月の間で、職員定数は区役所、本庁とも削減してきているところですが、その中で区の職員の割合も減少しているところです。

岩井市民部長

続きまして、(2)区の出先機関再構築基本方針(案)について説明させていただきます。私、市民部長をしております岩井です。よろしくお願いいたします。

まず、こちらの区の出先機関としましては、地域自治センター、市民サービスセンター、公民館等あるわけですが、その再構築に至る背景と理由ということでありまして、その背景につきましては、人口減少時代の到来を踏まえ、持続可能な自治体経営に向けて取り組むということでありまして、そして第2次浜松市総合計画の中では、基本理念の中に、民主主義に基づく自治の実践、さらには市民協働によるまちづくり、「ひとつの浜松」の形成というのを挙げているわけです。

市民に身近な行政機関として区役所があるわけですが、その区役所の役割ということを三つ挙げております。「市民に身近なサービスを効果的・効率的に提供する機能」「市民と市政をしっかりと

つないでいく機能」「市民との協働により、まちづくりを推進する機能」、この三つを挙げているわけです。

そして区役所の役割でこの三つを挙げっていますが、その現状と課題ということでも、身近なサービスを効果的・効率的に提供する機能としましては、地域自治センター、市民サービスセンターによって取扱い業務、取扱い件数に差が出ている。そして区役所の新設により、サービス機能が重複配置、これは距離的などところとか色々な面で、自治センター、サービスセンター等々の重複配置のところ若干問題がある。次のところでは、証明件数が減少傾向にある。住民票や戸籍、税の証明等があるわけですが、全体的に減少傾向にあるということです。

もう一つ、市民と市政をしっかりとつないでいく機能の中では、情報提供の関係、生涯学習施設である公民館に、地域のコーディネート機能がより求められている。公民館機能の充実等が求められているところでは。

そして市民との協働により、まちづくりを推進する機能としましては、こちらもしっかり地域の情報交流とか、情報収集、提供、そして市民協働、地域における拠点を明確にすることが必要。これらのことが求められているわけです。

こうしたことを踏まえて、再構築の視点と趣旨ということです。まず視点のところですが、一点目、的確な行政サービスの提供と効果的な区役所運営の両立、ゼロベースからの出先機関の機能と組織の検討、そして何よりも地域特性の配慮、将来を見越した見直しなんだと。

次に、再構築の趣旨ということで、市民に身近な行政サービスを、区役所及びその出先機関において効果的・効率的に提供することが必要である。行政の市民参加を推進する必要がある。市民が主役のまちづくりを推進する。このような目指す区の出先行政組織の姿を再構築するというところにいたしまして、次のスライドをお願いします。

マル4 取り組みの方針としまして、地域自治センター、公民館、市民サービスセンターを再編して、協働センター、ふれあいセンターを設置し、市民サービスセンターの再配置をするということです。

まず協働センターの基本的な役割は、地域づくりの拠点、各種行政サービスの提供(基本的な窓口 102 業務)、生涯学習の拠点、この三つの基本的な役割を果たすものです。ふれあいセンター、これは後ほど触れますが、天竜区内の小規模な公民館、従来行っていた生涯学習の拠点と、基本的な窓口サービスを行うものとする。単独の市民サービスセンターについては、基本的な窓口 102 業務を行う。このように三つに分類するという方針です。

ただ、先ほども触れました、地域特性への配慮ということがございますので、舞阪以下7カ所の協働センターについては地域特性に配慮し、基本的な役割にプラス、地域防災、地域イベント、中間山間地域の振興等々、こちらのところをそれぞれ付加するというものです。

次のスライドは少し小さいので、お手元に受付で配布させていただいているところだと思います。全体を取りまとめますと、まず地域自治センターですが、現在 12 ございます。A、B、C、Dとランク付けされておりますが、A、Bは舞阪、引佐、三ヶ日のところでありまして、Cは天竜区にある四つの

地域のを協働センターに替えていく。そして※印の雄踏、細江、天竜ですが、雄踏については、下に※印で記載しています。雄踏文化センターに、細江はこちらの、みをつくし文化センターに、天竜は二俣公民館に協働センターを配置していく。下の矢印に下りていくわけです。

浜松西というのは神久呂公民館の中にごさいます。浜松北は新都田市民サービスセンターの中に併設するものですが、こちらを廃止していく。

そして公民館のところですが、Eのところは旧浜松、旧浜北の 28 館、これはサービスセンターを併設している公民館も、下に下りて協働センターに替えていく。Fのところは、サービスセンターを併設していない4カ所です。※印の先ほど触れました天竜は二俣公民館に協働センターを配置するものです。三ヶ日については、三ヶ日地域自治センターと公民館を統合し協働センターとする。

そしてGの光明、さらにはHの、先ほど触れました天竜区内の七つの小規模公民館につきましては、ふれあいセンターとして基本的な窓口 102 のサービスと生涯学習を行っていく。

そして一番右のところは市民サービスセンター、9つありますが、こちらについては行政サービス 102 を行うものと、14 を行うものと2種類ございまして、全部で8カ所に再編成をしていくというものです。

以上が区の出先機関として、協働センターを中心とした3種類の施設として、市民の皆さまと一緒に、地域づくりなどを担う協働センターを設置していくという、現在、私どもで提案しているものです。

説明は以上です。

御室会長

どうもありがとうございました。

それでは、説明をいただきましたので、各委員のほうから意見、質疑、お願いをしたいと思います。井出さんいかがですか。

井出委員

本庁と区役所ではなくて、協働センターについての質問をさせていただきます。私は、協働センターの流れについては、新しい公共という言葉がありますが、これに沿った考え方の元に、地域につくっていきこうという動きであると受け止めております。その役目としては、地域づくりの拠点と各種行政サービスの提供、そして生涯学習の拠点ということで、従来は生涯学習の拠点としての役割が強かった公民館などに、地域のまちづくりの拠点という機能を強く持たせて、地域に暮らす人々の、市民の活動もそこに加わりながら、新しい地域社会をつくっていきこうという考え方が、根底にあるように受け止めているのですが、そのようなことでよろしいでしょうか。

岩井市民部長

はい。「新しい公共」という言葉を出していただきましたが、まさしく今、国のほうでも「新しい公共」という言葉、それぞれの課題はそれぞれに、色々連携しながら社会的ネットワーク活動を展開して、絆とか信頼によって、そういうものを掲げていきたいと思いますという流れです。

それから市民協働と私も先ほど申しましたけれども、市民協働というのも、行政と住民の皆さんが

対等の立場に立って、我々行政ができること、そして皆さんでできることを一緒になって考えていきましょう。そのところをこの協働センターというところで、従来、公民館は生涯学習が中心でしたが、地域づくりも実はやっておりました。でもここは明確化して、地域づくりと生涯学習、そして今までやっていた基本的な住民サービス、これも行っていこうという趣旨ですので、井出委員がおっしゃっていただいたことと、合致する趣旨だと考えております。

井出委員

はい、ありがとうございます。

先ほどの新たな行政需要という中に、ちょっと残念な行政需要が生まれているという感じを受けましたが、逆にこの協働センターという取り組みの中で、浜松市に暮らす私たちが自らの力で行政に参画し、行政というか公共に参画し、自分たちの地域は自分たちでつくっていくんだという姿勢を持っていかれる場かなと思います。

今までは、行政に頼ってばかりということではなかったですけども、比較的市に任せておけば安心だという感覚が強かったと思います。そういうところからも、自分が地域や市に対して何ができるかという、そういう視点を持って関わっていける場ができたというのは、私はとても夢があって、良い方向性かと思っております。

このことと行革がどう関るかと言えば、市民サービスが地域に拠点を持つことによって、より我々に身近なものになっていくというか、身近に利用しやすくなる。そのことによって、今まであった行政のさまざまな事業も、廃止していきやすくなると思います。観点が変わることによって、少し、もう役割をすでに終えている行政サービスに対して、もうこれは終結させても良いねという判断を、市民の人たちも取りやすくなると思います。そういったところで行政サービスの在り方が時代に合ったものになっていく、一つのきっかけというか、一つの取り組みとして、協働センターというのは、すごく期待をしております。

この機能が充実していくことの中に、地域には多様な人たちが暮らしています。男性も女性もいますし、今は外国の人もいたり、障がいのある方や高齢の方、若い方、色々いらっしゃいます。そうした多様な市民のニーズに合うような形の運営を、市と地域の市民とが一緒になってやれたら良いかなと思っています。

ぜひそのときには、まずはそうは言っても行政職員がその場に来ていただいて、日常の業務をやっていたくという形を取りますので、そこにはぜひ経験の豊富などまでは申しませんが、地域社会をもっと活性化していくんだという強い信念をお持ちの職員、研修を受けて、そうした取り組み姿勢で業務にあたっていただける職員を配置していただきたいと思います。

地域のニーズはさまざまで、男女でも多少ニーズの差があったりもしますので、男性の方だけでなく、女性の職員も配置していただきたい。

私もちょっと自治会活動にもかかわっております。そしてNPO活動もやっているのですが、そうした民間の活動が一緒になって、地域協働センターで地域を支える活動に育っていくことが理想ですから、そういったところで地域のコミュニティを築くためのさまざまなノウハウの相乗効果を期

待したいと思います。といっても行政の方のほうが、ノウハウはやはり研修などで統一的に行える部分が大きくありますので、そこらあたりをよく重点を置いていただいて、これからの時代に合った行政サービスを展開していく場ということで、うまく育てていってほしいと思います。

そうすることで他の事業を終えて、削減というか、行革にもつながっていくと思いますので、そんなことを思います。そしてまた、配置していただく職員さんには行革の視点を持っていただくことをお願いできればと思います。

以上です。ありがとうございました。

御室会長

山本和夫委員どうぞ。

山本和夫委員

非常に理想に燃えた名前にもなっていますし、組織にもなっていると思います。今、井出さんがメリットの面と言いますか、希望的なお話をされましたけれども、なかなか大変なことなんですね。

小さな市役所、あるいは大きな市役所という論議が2次のときにございました。少ない役所、あるいは少ない人数で効率的にやるための中心的な組織と、市民のために、できるだけ身近でやることを、はっきり区分けをしてやりましょうということが、その論議のスタートにあったと思います。

今、井出さんがお話しされた協働センターの役割というのは、市の皆さんにとって、非常に勉強が必要なことになってくるのではないかと。それと市民の皆さんにもご協力をいただかないと、縦割り行政の中では、おそらく成り立たない考え方ではないかと思います。市の皆さん方に指導力があり、市民の皆さんにまた協力意識がないと名前だけになってしまう。

それとこの建物というのは、非常にリスクーなんですけど、もともとあったものをお使いになりますけれども、場合によると看板の付け替えに終わってしまう危険というのも、感じないわけではありません。せっかく希望を持って話が始まっているときに、失礼な話かもしれませんが、何をやるかということ優先し、中身をしっかり論議をしていただかないと、人だけかかる、あるいは手間だけかかるということになってしまう危険というのも、行革的な考え方かもしれませんが、非常に感じる話でもございます。

先般、行革審の皆さんと浜松市内色々なところを回らせていただいた中で、どう効率よくするか、あるいはあるもの全てが必要という考え方の中では、行革は進んでいかない。それこそ前へ戻って失礼ですが、先ほど山本会長代行の言われた、行革でつくったパワーポイントの3ページをご覧くださいと、非常に怖いことだと思う。なぜ行革が必要なのかという問題に戻ってしまいましたが、投資的経費がどんどん減っています。これはある意味、浜松の元気がなくなっていくことになります。人件費、必要と思われる扶助費、あるいは公債費は比較的順調に進んでおりますけれども、こちらのほうは上っている。あるいは減り方が遅いということになりますと、決して過去のバブルの時代の投資状況が良いというわけではありませんが、投資的経費が減るとことは、浜松市の元気がどんどん落ちていくということになりますので、やはりこの視点を持ちながら、新しい組織を活かしていただく。ただできたからということで、建前だけに終わらないように、ぜひお願いをしたい。年寄りの

過剰な心配かもしれませんが、ひとつ言葉だけに終わらないようお願いをしたい。

そしてその行き先は、市民の皆さんの協働を得ながら、どれだけ効率的な浜松市の運営になっていくかということにつながっていくわけですので、あるものそのまま伸ばすではない、あるもの形を変えながら、みんなでコスト削減を図りながら、希望を持ってやっていくという理想に燃えて、ひとつご協力をいただけたらありがたいと思います。よろしくどうぞ。

御室会長

岩田委員どうぞ。

岩田委員

行革審のパワーポイントのマル1とマル2を出していただきますと、区役所は変わらないのですが、今まで公民館というものが、基本的に協働センターになって、中区とか東区、南区、浜北区は数はいずれも変わりません。西区役所関係は8です。北区役所は5、天竜が5、この協働センターの数の配分というのは何かありますか。例えば面積比だとか、人口比だとか。そこを教えてくださいなのですが。

岩井市民部長

数につきましては、今日お分けした表の中で、協働センターと言われるものが、自治センターから12あったものが2つ廃止になりますので10になる。そして旧来あった公民館、これがサービスセンター併設の28と、併設していない4というのが下りてきますので、数については、そのまま下りてくるという感じです。

ただ一部には、三ヶ日公民館と自治センターが一緒になりますので1つになる。そして天竜と二俣が一緒になりますので1つになる。その2つは2つが1つになります。

岩田委員

そうしますと、それまであった公民館の数で基本的にはいっている。公民館を閉鎖して、それで集約とか、そういうことはあるのですか。

岩井市民部長

それは先ほど触れました、三ヶ日のところと天竜のところ、2つが1つになりますので、それ以外は、基本的には今まであった公民館、地域自治センターのところをそのまま移行する。ただ、地域自治センターは、くどいようで申し訳ございませんけど、浜松北と浜松西は廃止されるということです。

岩田委員

ということは、市の施設自体は減ったということですか。

岩井市民部長

全体でいきますと、組織なんですけど、63あったものが58になる。ただ、それは施設的には、例えば雄踏、細江、天竜を別のところへ、文化センターのときに言いましたが、今まで区役所の中にあつたものを、文化センターのところへ移しますので、施設が廃止になるのはありません。組織的統合で5つは減ります。

岩田委員

維持管理費がかかるので統合したのかなと思ったのですが、そうではないということですね。要は組織的で、建物というか、施設自体は変わりはないと考えてよろしいということ。

岩井市民部長

廃止される施設があるかというご質問であれば、廃止される施設はございませんということです。

岩田委員

はい、分かりました。

御室会長

はい、ありがとうございました。

ほかの委員の皆さん、いかがですか。はい、山崎委員どうぞ。

山崎委員

それではですね、市のほうのパワーポイントの4番を出していただきたいのですが。この中で区役所業務の本庁集約を進めるという基本的な考えで来られているわけなんですけど、このパワーポイントを見ますと、産業関係が22年度から本庁へ持っていったと。土木が23年度、住宅が22年度からというような形の中で、今後、おそらく行政サービスの向上、スピーディーな対応とか、効率化のためにやっておられると思うのですが、このほかに集約化するところを、現在考えているようなところはございますか。

鈴木総務部長

そうですね。今、集約を図ったところということでお話しがございました。今後におきましては、どういう形でやっていくのが良いかということで、他都市の状況などを見ますと、税部門の切離しもございますが、今後どういう形が良いか、もう少し検討させていただきたいと思います。

山崎委員

他都市でやっているところがあるならば、ぜひ調査をしていただいて、できるだけ行政サービスの向上と効率化、これは両方合い兼ねられると私は思いますので、ぜひこれを進めていただきたい。税務も、それから、都市計画とか公園というのは、基本的なことはどうなんですか。集約化は税務の方が先になりますか。

鈴木総務部長

まだ具体的に検討に入っているわけではございませんが、色々な考え方があると思います。都市計画の部門でも、例えば交通政策のようなものについては、地域によっては、やはりそこで担当したほうが良いのかとか、色々な議論をまだまだしていく必要があるかだと思います。

山崎委員

今おっしゃったように、地域密着のほうの方が当然良い、同じ部門の中にもあると思うんですね。また本庁で集約したほうが良いものが、同じ部門の中にもあると思いますので、その辺をよくご議論いただいて、これも先ほど言った、固執するわけではないですが、定員の削減、人件費、それと行政サービスも効率化されてくると思いますので、ぜひこれもやっていただきたいと思います。

それからもう一点、市のパワーポイントで5ページです。本庁は今年の7月1日に大幅な部の改変、課の改変がございましたけれども、これを見ますと区のほうは現時的にいっているわけですが、今後はこれはどんな具合で進むのか、今回も検討をして、結果こういうことになったのか、その辺を教えていただければと思います。

鈴木総務部長

区の組織の中で、どういう課の体制が良いかというのは、これは常々見ていかなくてはいけないところだと思いますし、先ほど言った、例えば今後、区にあるものについて、本庁でやったほうがより組織的に、地域の方にも利便性があるし、まとめれば全体的な統括ができるというもの、色々な観点があると思います。

今後は区の役割と本庁の役割ということについて見極めていく中で、区役所ではなく本庁にあったほうが良いんじゃないかとか、あるいはそのまま区役所に残ったほうが良いんじゃないかということで、区の課の数が変わってくるわけですので、先ほどおっしゃった議論の延長線上に、課の数なんかも関連してくるというふうに思います。

山崎委員

それと区の規模によって、過去のものを見ると東区とか南区ですね。旧浜松市から区ができた地域については、最初は課がほかの区に比べて少なかった。やはり区によって業務量とか、もちろん何か理由があったんでしょうけれど。先ほど言った、今度できる協働センターの内容も変えていくということですので、その辺も区の中で、やはりそういうメリハリを付けた組織運営というものをぜひしていただいて、協働センターのような分析をしていただいて、必要なものはプラスする、必要のないものは削減するというような、その地域に合った区の、区役所の組織体制を考えていったらどうかと思いますが、その辺どうでしょうか。

鈴木総務部長

例えば、健康づくり課という、要するに以前、地域保健をやっていた課があったところが、健康づくり課という形に成り変わって、保健を担当する部門がなかったのが、確か東区、南区だったと思うのですが、そちらのほうで地域保健をやっていることで、地域の高齢者対策等々に今、寄与しているところですので、今おっしゃったように、地域の実情とか必要性を見ながら、必要な配置をしていきたいというふうに思っています。

山崎委員

どうもありがとうございました。

御室会長

ほかの委員の皆さんいかがですか。はい、山本会長代行、どうぞ。

山本佳英会長代行

この協働センターというふうに公民館が名前が変わる。表面的にはそうですね。それで区役所の仕事が協働センターへ移るものというのはあるんですか。つまり、より身近なサービスをと言うからには、区役所でやっているものが協働センターへ移ったほうが、物理的により身近にはなりますね、

ということはあるんですか。

岩井市民部長

区役所業務から協働センターに移すというのはございません。

山本佳英会長代行

ない。

岩井市民部長

はい。

山本佳英会長代行

ないということは、そういう仕事は区役所にはないということなんですか。

岩井市民部長

いや、区役所においても住民票とか色々な窓口サービスは同じようにやっております。具体的にいうと、つまり地域づくり等々はかなり、最先端で協働センターでやるようになると思いますけども、以前、区役所がやっていた業務を、今度新たに協働センターに担わせる、業務を区役所から下へ落とすというものは基本的にはないです。

山本佳英会長代行

地域自治センターというのは、すみません。私はこういうところへあまり行ったことがないから、何をやっているか分からないのですが、地域自治センターというのは、何をしていたところなんですか。

岩井市民部長

地域自治センターというのは、旧合併市町村を中心として、それぞれ合併後に総合事務所というような言い方で残ってございましたけれども、その地域における地域づくりにしろ、生涯学習にしろ、窓口業務にしろ、ある程度区からの距離とかを勘案して、旧合併市町村につくってございました。住民に身近なかなりのサービスは全てそこでできるような形で、地域自治センターを設置してございました。

山本佳英会長代行

地域自治センターというのは、今度、協働センターになるんですね。

岩井市民部長

はい、そうです。

山本佳英会長代行

さっきちらっと出ましたけど、南区と東区と中区というのは、もともと浜松市だったと。それでこれだけのところを浜松の本庁が一カ所で面倒見ている、不都合はなかったんですよ。なかったと思うんですけども、それが三つに分割された。ほかの浜北とか、西とか北とか天竜は、分かれていたのが一緒になったりしたんですね、で、結果的に七つになったんですけども、この区をもうちょっと統合して効率を上げるような話はないんですか。

要は、そのためには、例えば身近なところのものは協働センターへ、もっと仕事を移していけるん

じゃないか。あるいは市民サービスセンターへ移していったら、区の仕事はもっと減るんじゃないかと、そんなふうに思ったんですけども。

岩井市民部長

今回ののは、今まで地域自治センター、公民館、市民サービスセンター等々、しかも公民館の中でもサービスセンターが併設されたところ、単独のところとか色々ございましたので、そのところを区の出先機関として、より身近なものはこういうところだということを位置づけするために、見直しをして協働センター、特殊な例としてふれあいセンター、そして単独の市民サービスセンターを置くことを、ご提案申し上げているものです。

そしてこれは、より身近なものがこの協働センター等で果たせることであれば、当然、区役所業務等の中にも影響があるでしょうし、まずこれをスタートさせて、どれだけこの地域づくり等を中心としたものが、この協働センターでできるか。区の出先機関として機能するか。機能させるのですけれども、そのためにコミュニティ担当職員を置いたりするのですけれども、住民の人と一緒にあって、協働センターをどのように活用されていくかということ、充実していった様子を見ていきたい。

山本佳英会長代行

仕事によっては協働センターなり市民サービスセンターにあったほうが、市民にとって便利になることはありますね。同時に、バラバラにするよりはまとめてやったほうが、効率が良い仕事もありますね。そんなことで、まとめるにしても区役所から市役所へまとめたほうが良いこともあるでしょうね。要は中抜きをやっていったら、区役所がだんだんやせ細って最後はいらなくなる。そんなふうにはならないですか。

岩井市民部長

当然委員のおっしゃるとおりで、この協働センターでやらなければならないものと、ちょっと離れた区役所でも良いものと、そして本庁で統括するものと、そういうことも仕分けの中で今、土木を本庁直轄にするとか、そういうことで見直しをかけておりますので、それは今後実態を見ながら、地域の要望を聞きながら見直しをかけていくことだと。

山本佳英会長代行

もともと区役所というのは、さっきあったように、政令市になったら区はつくらなければならないというところから始まったんです。つまり、形の上でそういうものがあって、じゃあそこに何をさせるんだというふうにして、できてきたんじゃないですか。本来、こういうところ、役割をする何かがあるんだよという区というのが良いんじゃないの、とやった話とは違うんですね。その逆なので、この区なんて余分なものだと思うんですよ。直接できればもっと良いですね。しかもこの法律ができたのは、明治とは言わないけれども、昭和何年か知りませんが、世の中の環境は随分変わったけれども、特にIT技術というのはすごく進歩したんですよ。だからそういったものを、色々な法律上の制約はあるにしても、それを活用すればもっともっと、中抜きというか、そんなこともできてくるんじゃないかと思うんですけども。例えば住民票だとか戸籍だとか、ああいったものは自動交付機みたいなものを使ったりして、一部やっていますね。けれども自分の家でできないものかなと思うんですね。

コンビニなんかでやるのではなく、自分の家にパソコンを持って、インターネットをやっている方はたくさんいる。それをやれば行かなくて済むし、いつでもできますね。個人認証の話はあるにしても、何億円だって今、パソコンでぱっぱと動かす時代ですからね。そのくらいの方法はあると思うので、ぜひそういうITを使った上でどンドン、区役所なり協働センターなりを、あるいはサービスセンターも一緒ですね。スリムにしていくようにしていくべきだと思うのですけれども、そんな計画みたいなことはあるのでしょうか。

岩井市民部長

インターネット予約というのは、実はあるのですけれども、これは予約をしておいて区役所のほうに取りに行かなくてはならないものですから、それがまったくITかというとはそうではない。ただ、今ご提案いただいたように、自動交付機を今8台入れておきまして、今度秋に遠鉄新ビルに入れて9台になります。この自動交付機というのは非常に利用率が高うございまして、値段を下げたこともございまして、飛躍的に昨年よりも、4月の統計を見ても倍以上来ているわけです。つまり、自動交付機で基本七つの証明サービスを受けられるのですけれども、それを受けられる方がたくさんいらっしゃる。

そして、ご提案のコンビニ交付も今、全国で41の市町村が導入している。県内ですと掛川市が入ったりしている。その動向を見ながら、ただ、住民基本カードを持たなくてはいけない、出る証明書が2種類しかないということもございしますが、こういう流れが今ございまして、当然そういう証明書の交付のところがIT化とか、コンビニでできれば、当然その業務というのは市民サービスの向上になりますし、その辺のところの手間といいますか、そのところは少し削減はできるのかとは考えております。

山本佳英会長代行

ぜひそちらの方向へ、全国のモデルになるぐらいに、先端切ってやってもらいたいですよね。いちいちサービスセンターとかへ行くのは面倒くさいです。今、我々は木金が休みになったから行けますが、土日が休みのときには、なかなか行くチャンスがなかった。銀行のサービスだって、今、オンラインバンキングとかいって、さっき言いましたように、何億でも何十億でもできるんですね。そんな時代に、たかが紙1枚もらうのに行かなくてはならないとか、制約があるのは時代遅れだと思いますので、ぜひお願いしたい。

行政サービス102種というのと、法定事務というのは同じなんですか。違うのですか。この協働センターの基本的な業務の中に、行政サービス102種とありますね。

岩井市民部長

はい。

山本佳英会長代行

で、さっきの区の設置のところ、区役所の機能で法定事務を除き、だから法定事務はしなければいけないということですね。

岩井市民部長

区役所でされているサービス、産業、商業とか色々なことがございますので、その業務数とは違います。これは 102 の証明書交付、さらには介護保険とか基本的な国保とか、そういうもののサービスを集約したものが 102 種です。

山本佳英会長代行

102もあるんですか。数の多さにびっくりするんですけど。

岩井市民部長

住民票で住民票の写しだけだとか。戸籍にしても、戸籍の附票を取るだけでなく、戸籍にも色々ございますので、それを細分類しているものですから 102 ということです。

山本佳英会長代行

それで 102 になるんですか。

岩井市民部長

はい。

山本佳英会長代行

まとめると 10 ぐらい。

岩井市民部長

戸籍なら戸籍、住民票なら住民票とまとめると、分類的に言えばまあ、そうですね。

山本佳英会長代行

いくつでも良いんですが、要は仕事を減らせば担当する人も減る。で、どんどん減っていけば、場所もそんなにいらなくなる。もしかしたら区もいらなくなる。区も前の行革で提案していた数が多いところも、しゃにむに一緒にするのではなく、そういう理由があった上での統合なり何なりということになっていくのであれば、市民サービスも一緒ですので、ぜひそんなふうに進めていただきたいと思います。

岩井市民部長

この 102 種、行政サービス、窓口サービスについては、IT化とかそういうことである程度対応できるものもあるかと思っておりますが、先ほど説明しました、地域づくりとか生涯学習の分野になると、どうしてもそこのところは人手と言いますか、職員を配置せざるを得ないところがございますので、そこのところをどのように構築していくか、ですから、行政サービス、窓口サービスのところについては、IT化によってある程度の手間が省けるのかなと思っておりますが、地域づくりや生涯学習のところは少し、職員の手がかかるかなと思っております。

山本佳英会長代行

もちろんそうですね。仕事によってそれぞれですから。介護の相談だとか、色々あるみたいですから、何でもかんでも全部まとめてやる。あるいは自宅でできるようにするわけではありませんが、もちろん意思としては、そういう減らしていく方向でやっていただきたい。できれば区も減らしていただきたい。そんなふうにありますけれども。

御室会長

はい、岩田さんどうぞ。

岩田委員

ちょっと基本的な質問なんですが、旧浜松市は浜松市役所一つでやっていました。区制ができて、西区と北区はちょっと特殊にしても、五つの区に分かれたということで、今まで浜松市の市役所だけでやっていたのに対して、区役所ができたことによって、行政のスピードというのは早くなったのですか。

岩井市民部長

全てが早くなったかと言えば、つまり、区で決定できるものはそこで早くなりますけれども、区を通して本庁へ行くものもございますので、そうすると、全てが早くなったかという、そういうわけではございません。

岩田委員

そうすると逆に、区で決定できる権限があるものについては早くなったでしょうと。でも逆に、本庁で決定すべきものは、いったん区を通すために遅くなっていると考えてよろしいですか。あまりそんなことを考えたことはないですか。

何が言いたいかという、区の本庁の組織のやり方で、区ができたことによって、市民サービスのスピードが早まる。行政の処理速度が早くなっているならば意味があるんだろうけども、それが逆に本庁で、再度決裁を受けなくてはならないということで、途中、今までだったら市役所へダイレクトに行くことによって、市で処理してフィードバックされたものが、いっぺん区へ行って、区から本庁へ行って、本庁から区へ戻って、また区から下りるようであるならば、そういう業務があるならば、それは本庁へ集約すべきだし、先ほどおっしゃったように、区に裁量権が与えられていて、区でそのところの対応ができるものがあるなら、それは区を残しておくことによって、スピードが早まるので意味があるのかなと。

ですから、そこら辺のところは、先ほどの話でもないですけど、どこまでそういう分析を市のほうはされているのかなと。

岩井市民部長

そういう意味を含めて、先ほどの土木のことがあれば、本庁組織ということに吸い上げて、職員は区の中にいるんですが、そういう意思決定を早くするためには、組織としては本庁組織としていく。そして区のほうへ、その職員を配置しておけば、それはスピーディーになるから、つまり、そういう意味では組織の、今までずっとその実態を踏まえて、過去から見直しをしてきております。

岩田委員

はい。ということは、どちらかという、要は頭は本庁で、手足となって動くのが区と。だからそのほうが早いんですね、そういう理解でよろしいですか。

岩井市民部長

手足というのが言葉が適切かどうか分かりませんが、私どもは区については、より身近な行政機関という言い方をしておりますけれども。

岩田委員

そうあるならば、何も区役所じゃなくても、協働センターでも良いということですよ。同じ機能があれば、よりそうじゃないんですか。違うんですか。

岩井市民部長

いや、同じ機能があればそういうことでしょうけれども、そこは区でなければできない仕事もございまして、ですから、先ほど協働センターの業務というのは、102 というのは基本的な、証明書とか年金とか、色々な窓口サービスですので、けれども区でなければならぬ業務ということが、あることは事実ですので、全てが協働センターでできれば良いですけれども、できない状況があれば区での業務が必要になる。

岩田委員

あとは先ほど山崎委員からも話があったのですが、パワーポイントの5を見ると、全ての区が同じ課の数であるならば、区によって、最初のころは課の数が変わっていて、多い区、少ない区があったのですが、今は7課で同じ課の数ですが、こちら辺のところというのは、内容も皆同じ課なのか。ですから、強弱があつてしかるべきではないのかと、ちょっと思ったんですけど、こちら辺はいかがですか。

鈴木総務部長

そうですね。今の体制から申し上げますと、体制としては七つの区が同じ役割を果たしております。

岩田委員

そうすると、皆同じように七つの課が必要なのかなと。私はちょっと思うのですけれども。まあ、必要なんでしょうねと。というのは、最初の19年の4月のときでは、多少課の数にばらつきがあったので、今現在もばらつきがあっても良いのかなと。例えば、名古屋市であれば税務については、例えば瑞穂、緑だと瑞穂区とか、三つぐらいの区の、一応税務相談は受けるにしても、税金の申告の届け出等は、集約した区役所(税務事務所)で、確かやっていると思います。

ですから、そういう点では中区、東区、西区、南区、北区とこれだけあるのですが、逆に言えば、法人税、所得税の国税は東と西しか、基本的に浜松市にはありません。そうやって考えるならば、七つでそれぞれ税務を担当する必要があるのかなと。

または、その七つの税務の中の一部の業務は、全ての区には必要だろうけれども、そうでない部分については、例えば二つぐらいとか、三つぐらいとかと分けるようなことは考えてらっしゃいますか。

鈴木総務部長

まさにこの本庁の機能と区の機能の在り方ということになると思います。

岩田委員

というよりも、区の中での機能、機能分担というのはお考えになっていますか。ずっと話をされているのは、本庁と区役所の機能の、いわゆるすみ分けというのは、それぞれ考えた。今度は七つあ

る区の中の、どうしてもみんな同じように七つ、同じ機能を持たせる必要があるのか、それとも、この部分はこの区は機能はいらないねとか、そういうようなことを考えてらっしゃいますか。

鈴木総務部長

考え方としてあると思います。例えば七つの区のうち、おっしゃったように、どこかの区に集約して、別の区の仕事は補助執行させて、集約させるという考え方としてはあると思います。それについては、本当にどれがどういう形が良いのかというのは、また議論、協議をしなければいけない分だと思っています。

岩田委員

ということは、一応議論はされていると考えてよろしいですね。市役所の中、市の中で。

鈴木総務部長

色々な業務の在り方というのがありますので、これからも協議していきたいと思います。

岩田委員

それでは、これから一生懸命考えてください。

御室会長

はい、山崎委員。

山崎委員

時間を過ぎて大変恐縮ですが、山崎副市長さんにお聞きしたいのですが、区の統廃合ということで、昨年も行革でも言って、市の中で今後、議論をして精査していくと言っておられましたが、今日現在その辺は、どのような形の経過になっていらっしゃいますか。区の統廃合について。

御室会長

山崎副市長さんどうぞ。

山崎副市長

区の統廃合ですか。

山崎委員

区の統廃合ですね。

山崎副市長

市長のマニフェストでは、住民投票条例をつくりますというふうになっているはずですが。

山崎委員

そうすると、市の中では区の統廃合を、やる、やらないを別として、検討はしていないですか。

山崎副市長

要はですね、住民投票をどういうふうにするかという検討をしています。

山崎委員

住民投票をどういうふうにするかという検討で、区の統廃合をしたら、どういうふうになるかという検討はしていないわけですね。今。

山崎副市長

住民投票を提案することによって、その中身も当然必要になってきますので、そこも含めてやっています。

山崎委員

含めてやっているということは、やっているということで良いですね。あまりちょっとよく分からないものですから。やっているということで良いですね。

山崎副市長

やっているということは、何をやっているということですか。

山崎委員

要するにですね、区をいくつにするか分かりませんが、統廃合をしたらどういうメリットがあって、デメリットがあって、行政サービスがどうなるかというような検討はしているということで良いですか。

山崎副市長

それは少なくとも本庁と区役所の在り方も含めて、どういうふうな区の役割があるかという検討はすでに行っていますし、その内容については、議会を含めてご提案もしています。

御室会長

山崎委員、良いですか。

だいぶ時間も超過してしまって申し訳ありません。本庁と区役所組織、それから最終的な延長線上では区の在り方、こういう問題へ絡んでくる。それが総人件費とか総定員数とか、それに全部絡んでくるわけですね。そういうことですので、行革審としては、今日の議論を踏まえて、次は8月でしたか、ちょっと8月だと難しいかもしれませんが、次の公開審議ぐらいに向けて、区の在り方について、もう一度議論をしていくという方向で行きたいというふうに思っております。

市役所でも住民投票というものを踏まえて、どうしていくのかという議論をしていらっしゃるようですので、それとあわせて行革審としても、色々な提案をしてまいりたいと思っております。

4 閉 会

御室会長

今日は長時間、皆さまずっと傍聴していただいて、本当にありがとうございます。これもちまして、第9回の審議会を閉会したいと思います。どうもありがとうございました。

以上により17:16閉会

議事録署名人