

行財政改革検討委員会の意見の活用について

- ① 委員会終了後、委員会や各委員から頂いた意見について市長に報告
- ② 委員会等からの意見を基に、市長から各取組の方向性や進め方について指示
- ③ ②の市長からの指示を基に、庁内で各取組の具体的な方策や進め方を検討し、取りまとめる
- ④ 次回以降の委員会において、③の結果について職員から報告

1、人事・給与制度の構造改革

行財政改革検討委員会の意見

- ◆ 給与制度の見直しは、給与制度のバランスを是正することに重点を置いて進めるべき。特に中間層の給与水準が抑制されているという課題の解決に優先的に取り組むべき。
- ◆ 人事・給与制度改革案を検討するに当たっては、客観的かつ専門的な見地から助言を得るため、専門家で構成される諮問機関を設置すべき。
- ◆ 各取組の今後の進め方について再検討の上、新たなスケジュールを策定して当委員会に提出されたい。

各委員の意見

- ◆ 新プランで示されている「人事・給与制度の構造改革」の方向性は妥当なものと評価できる。また、それを実現するための6つの具体的な取組は、どれも市にとって重要なものである。
- ◆ 給与制度の見直しについて、国の制度や水準を基本にしつつ、資料で示されているような様々なエビデンスに基づき検討を進めるという方向性やアプローチについては賛成である。
- ◆ 新プランを策定してから約1年が経過する中、取組の検討が進んでいないということは、大きな問題。新プランで示されている方向性やスケジュールは「既定のもの」と認識していたが、担当課の説明を聞いていると、スタート地点がかなり後退しているように見受けられる。取組の進捗を阻害している要因を明らかにして、対策を考える必要がある。
- ◆ 人事・給与制度改革の取組が進まない要因として、組織内部から制度を変革することが難しいという事情があるのなら、外部の専門家を含めて検討すべき。
- ◆ ラスパイレス指数の算定において比較対象とされている国家公務員には事務次官などの一部の上位職階の職員が含まれていないことに留意して説明すべき。
- ◆ 職員全体のラスパイレス指数は100%を下回っており、全体としては給与水準が国家公務員を下回っていることに留意して説明すべき。
- ◆ 個人の業績評価を組織の目標管理に連動させる仕組みが必要。その際、アウトカム・オリエンティッド・スペンディング（成果志向の支出）の考え方に基づき、活動指標ではなく、成果指標を重視して管理すべき。
- ◆ 組織の使命を明確にして戦略を構築する、それに基づき目標を設定し、その目標を職員に浸透させることは重要。まず、改革によりどのような市役所に生まれ変わろうとしているのか、そのことをブラッシュアップして、職員全体に浸透させることから取り組んでどうか。
- ◆ 自己都合退職者が増加している要因は、給与面だけではなく、仕事に対する満足感やモチベーションが上がらないという問題があるのではないか。その面からのアプローチが必要。

2、働き方改革・働きがい改革

行財政改革検討委員会の意見

- ◆ 各部局の実態を踏まえて時間外勤務の要因を的確に把握し、業務の仕方や体制を改善しながら、時間外勤務の削減を進めるべき。

各委員の意見

- ◆ 各部局のおかれている実態を踏まえることなく、一律に時間外勤務削減のノルマを課す方法では、現場に過度な負担を強いることになり、大きな問題を惹き起こす可能性がある。
- ◆ 各部局長の人事評価の評価項目に時間外勤務削減の実績を加えることについて検討されたい。
- ◆ 中間管理職に部下の時間外勤務を適正にマネジメントするためのスキルやノウハウを身につけさせるための取組が必要。
- ◆ アウトソーシングやICT化よりも、業務の平準化やプロセスの見直しを実践する方が効果的な場合もある。

3、人的資源の最適活用

行財政改革検討委員会の意見

- ◆ 今後行政の人的資源の制約が厳しくなる中で、「公」が「共助」、「私助」を上手くプラットフォームしながら地域を支えていくことが必要である。

各委員の意見

- ◆ 新プランで示されている「人的資源の最適活用」の方向性は妥当であると評価できる。
- ◆ 民生部門と学校教育部門の職員数の削減を如何にソフトランディングさせるかという問題については、その手法とスケジュールを明らかにして、ロードマップとして示すべき。
- ◆ 行政サービスの供給量が減少する分野があるならば、その部門の人的資源を削減し、他部門に回すことができる。様々な行政サービスの需要の見通しを的確に立てて、適正に人的資源を管理する必要がある。
- ◆ 「公」が「共助」を積極的に活用する中で、地域の自治組織やNPOで新しい雇用が創出され、地域の活性化に繋がる可能性がある。
- ◆ 部局マネジメントが機能しないということは、他団体でもよく見られる問題。政策体系を組織機構別に整理し直し、部局長の責任を明確にすることを検討してはどうか。
- ◆ 職員構成に関する課題の背景にある地域の構造的課題について政策的に解決を図るというアプローチも検討すべき。例えば、岸和田市は生活保護率が高く、そのことに伴い関係職員の数も多くなっていると考えられる。

4、行財政改革全般について

各委員の意見

- ◆ 行財政改革を進めることについて、市民や職員から十分な理解を得るためには、「危機感」を共有することが必要。岸和田市の財政状況は決して安定していると言える状況ではない。目の前の単年度収支だけで財政状況を説明するのではなく、ストックの状況や数年後の見通しを示して、中長期的な観点から財政状況を説明することが必要。
- ◆ 行財政改革の取組が進まない要因が、ボトムアップの手法の弊害が強く現れていることにあるならば、責任を取るべき人がリーダーシップを発揮してトップダウンで進めるべき。
- ◆ コストとして認識すべきものは、お金だけではない。会議に時間がかかる、病気の職員が増える、市民とのトラブルが生じる、セクハラ・パワハラ事例が生じる、これらすべてをコストとして捉えて対応すべき。これらの問題の改善も視野に入れて改革を進めるべき。