

第2回 庄内町行政改革推進委員会 会議記録

日時：平成18年9月4日（月）9：30～

場所：役場西庁舎 小ホール

出席委員：太田重義 齋藤耕治 佐藤敏雄 川村昭三 鈴木富士雄 鈴木 敏 和田明子

欠席委員：秋元一夫 足達健一 高橋克弘

事務局：情報発信課長 情報発信主幹 企画係長 永田主事

1 開 会 (9：30)

(新委員の紹介 鈴木敏委員)

2 委員長あいさつ

3 協 議

★ 協議に入る前に北月山荘の現状について説明（課長）

(1) 庄内町集中改革プラン（案）について

(1-3) 「民間活力の積極的な導入」

- ・プログラムに掲載の8施設以外の施設についても個々の見直しが必要である。
- ・指定管理者制度導入施設数の数値目標がH19年度より「8」で推移しているが、民間活力の積極的な導入を目指すのであれば、現在直営で実施している窓口・公民館等についても導入を図っていくべきである。
⇒地方自治法改正により法的に制度導入の義務がある施設についてのみ数値目標として掲げている。ただし、他の直営施設についても今後検討するものとし、実施項目中に文言表現を追加したいと思う
- ・他の施設について導入の検討を要するという判断は行政ではなく、町民がすべきではないか。
- ・実施項目の内容からすると、「民間活力の積極的導入」といった実施項目名はおかしいと思われる。
- ・北月山荘については、H19年度より民間へ移管するといった具体的な計画はないのか。
⇒今年7月1日より直営で運営しているが、同時に指定管理者制度導入も視野に入れた運営をしていきたい。
- ・北月山荘については、H18年度は直営、H19年度に指定管理者の募集を行い早期の導入を目指した明確な計画で進めていくべきである。
- ・現状では北月山荘の方向性については何も決まっていないものと思われる。
- ・コスト面を考慮すると、指定管理者制度導入が全てというわけではない。運営が民間に移っても収益が上がらないのであれば、廃止といった選択肢も考慮に入れるべきである。
- ・指定管理者制度導入ありきのプログラム構成となっているが、それ以外についての手法も選択肢に入れるべきである。
- ・風車市場敷地内にすでにラーメン屋があるのになぜ市場内に同様のコーナーができたのか。

町の指導はどうなっていたのか。

⇒当然、出店の際に町の産業課には話はあったものと思われる。

(8-1)「環境基本条例・環境基本計画の策定」

・旧藤島町で取組んでいた農業に特化した環境条例と同様の条例なのか。旧藤島町では、これにより農産物のイメージアップにつながっており、新鶴岡市の中でもかなり浸透してきている。

⇒町・事業所・町民全般にわたって対象とした条例のため、農業など特定の事項に特化した内容の条例ではない。

・行革大綱の目標に「日本一住みやすく、住みつづけたい町」を目指すといった記載があるので、掲載するのは良いと思うが、条例や計画の策定はそれを達成するための手段であって、目的ではない。そのため、集中改革プランの内容・主旨にはそぐわないように思われる。

・もっと具体的な取り組みがあれば良いのだが。

・本会の意見としては、条例の内容が明確となってから具体的な取り組みについての検討を実施し、その後にプログラムとして追加掲載していけばよいと思われる。

(その他全般について)

・合併したことによって、コスト増となったもの、コスト減となったものというのはどういったものがあるのか。

⇒コスト増となったものについては、電算システム等の統合費用である。一方、コスト減となるものについては、職員数の削減などなかなかすぐには結果が出ないものもあり、時間を要する。

・削減率●●%といった数値は出せないものか。また、固定費及び変動費についてはどの部分を削減していくのか。

⇒現状では●●%削減といった具体的な数値は出せない。また、固定費とは自治体では経常経費ということとなり、なかなか削減が困難である。ただし、人件費削減や補助費について毎年シーリングをかけて削減していくといった努力はしていかなければならないと思われる。一方、変動費の大きなものについては、投資的経費であり政策判断等によるため大きな削減は可能である。

(2-2)「適切な定員管理」及び「庄内町職員定員適正化計画(案)」

・計画策定の際の基準として「定員モデル」と「類似団体別職員数」の2つがあるが、これは法的に守る義務はあるのか。

⇒特にはありません。

・自然退職のみによる削減に対し、毎年1名ずつの採用ということであるが、この手法が進めると職員の年齢構成がいびつになり、健全な組織の形態ではないと思われる。

・中途採用制度を導入し、民間からの人材を多く入れ、血を入れ替える必要がある。

⇒中途採用制度はあります。

・組織というものは水が流れるように人材が動かなければならない。

- ・組織というものは人が少なければ少ないほど盛栄するものである。制度上不可能かもしれないが、民間へ出向させることもしていくべきである。
- ・他の自治体にも言えることだが、パート・臨時職員を雇用しておきながら、正職員はその時間・効果を有効に活用していないように見受けられる。そういう点が住民には目に付く。もっと少ない人数で事務執行が可能なのではないか。
⇒このような臨時等職員の数になっているのは、早朝・夜間保育による保育士等の人数が多いことが大きな原因となっている。事務職についてはあまり多くいない。
- ・本当に働く意欲のある人を雇用すべきであり、削減するにしてもただ削減するだけではなく、質の高い人材を雇用していき、質の高い組織への転換を目指すべきである。
- ・今後は、現在の業務内容の精査や勤務体系等の検討を実施し、真に適正な人員数を算出すべきである。
- ・給与については、個々の給与はアップしても良いと思われる。ただし、全体では削減すべきであり、町民からその給与に見合う分の働きをしているとの評価をしてもらうことが大前提である。
- ・庄内町の個性を出した適正化計画とするためには、どの部門に重点的に人員配置するかを明確にすべきと思われる。

4 その他

次回以降は、引き続き定員適正化計画及び集中改革プラン全般につき、検討いただきたい。

5 閉会

(1 1 : 3 0)