

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会 議 名	第 6 回木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	平成 21 年 1 月 21 日 (水) 午後 2 時 03 分から午後 4 時 11 分	場 所	市役所 4 - 3 会議室
出 席 者	委 員 (出席:) (欠席:)	澤井委員 (会長)、 新川委員 (副会長)、 西委員、 前川委員、 山岡委員、 山口委員、 天野委員、 河口委員、 福本委員	
	そ の 他 出 席 者	川西総務部長、 加藤課長 (人事秘書課)、 井上課長補佐 (人事秘書課)	
	庶 務	中島室長	
傍 聴 者	なし		
議 題	<p>1 開会</p> <p>2 会長あいさつ</p> <p>3 会議録署名委員の指名</p> <p>4 議事</p> <p>(1) 報告</p> <p style="padding-left: 40px;">人事行政の運営などの状況について</p> <p style="padding-left: 40px;">事務事業評価について</p> <p style="padding-left: 40px;">木津川市行財政改革行動計画 (アクションプラン) について</p> <p>(2) その他</p> <p>5 閉会</p>		
会 議 結 果 要 旨	<p>会議録署名委員に「天野委員」を選出した。</p> <p>人事行政の運営などの状況について事務局から報告。</p> <p>事務事業評価について事務局から報告。</p> <p>木津川市行財政改革行動計画 (アクションプラン) について事務局から報告。</p> <p>次回委員会の開催日程について調整を行い、第 7 回委員会を「平成 2 1 年 5 月 2 0 日 (水) 午後 2 時」に開催することを決定した。</p> <p>会議終了に際し、今会議をもって退任される前川委員から退任挨拶を受けた。</p> <p>経費節減から、会議時には湯茶の提供を受けないことを決定した。</p>		

<p>会議経過要旨</p>	<p>議事</p> <p>(1) 報告 人事行政の運営などの状況について</p> <p>平成19年度の木津川市職員の任用、給与、勤務条件、服務などの状況について、資料1に基づき事務局から報告を受けた。</p> <p>各委員から発言のあった質問、意見・提案は次のとおり。</p> <p>【「 : 質問」・「 : 意見・提案」・「 : 説明または回答」を表す。】</p> <p>12ページの職務に専念する義務の免除の状況中、「地方公務員法第55条第8項の規定に基づき、適法な交渉を行う場合」とは団体交渉のことである。団体交渉は時間内に出来るはずだが、1件しかなかったのか。</p> <p>時間内は1件である。実際には、時間外に実施している。組合員の仕事上の都合で、時間外にしてほしいとの組合からの要望によるものである。</p> <p>9ページの特別休暇の状況中、「子の授業参観休暇」や「子の入学式、卒業式休暇」は労働基準法上認められていない。これらのものは一般的には無い。年休の取得状況が良い結果になっており、年休で対応すれば良いのではないか。</p> <p>特定事業主行動計画という計画を各事業主が定めることになっており、少子高齢化に伴って子育てを推進しようという施策が講じられている。その中で、子供の授業参観等について、事業主は積極的に推進していきなさいよと謳われている。組合側からもこのような要望があり、事業主もそうしていかざるを得ないということで認めることになった。市独自のものである。</p> <p>3ページの職員の給与の状況中、人件費の状況で、職員数や残業時間が減っている中で、人件費率が平成18年度から平成19年度にかけて5.5%増加した要因を教えてほしい。</p> <p>主な要因は、合併に伴い、職員の給与の格付けを見直したことによるものである。平成18年度においては旧町それぞれが給与の格付けを行っていたが、市になった段階では木津・加茂・山城の何れかの職員の給与に合わせるということが合併協議で定められ、それを旧木津町職員の給与に格付けをした。旧山城町・加茂町の職員は、木津町よりも若干格付けが下にあったので、木津町に合わせることにより、その分給与が上がり、1年間に上がる幅が多くなったというのが実情である。</p>
---------------	---

人件費率 19.9%はどれ位の水準か。年齢別職員構成の状況が台形になっていることがやっかいである。

まだ低い水準である。ただ、今後どうしても40歳前後の職員がスライドしてきて幅を広げるので、そこになると人件費が若干増える可能性はある。また、合併前5年前後は3町とも採用試験を凍結してきた関係でこのような年齢構成になっている。合併後の昨年からは採用試験を実施しており、やっと若い職員が増えることになる。

追加募集している採用試験の状況を教えてほしい。また、若干名とは何名くらいのことか。

試験日は1月25日で335名の応募がある。若干名とは3~5名のことを言う。普通秋に実施する採用試験なら10倍くらいの倍率だが、今回80倍程度の倍率になっている。雇用不安以外に、年齢幅を広げたことによる影響もあると考えている。

1点目は、行革本体との関係で、公立の保育所・幼稚園を今後どうするのか、市としてどこまでやるのか、そのあたりの検討に入らないと、本当に子供たちがどんどん少なくなった段階ではなかなか対応しにくい。是非検討を進めていただきたい。

2点目は、人事全体に亘る話として、今のように一本調子で年数を重ねることで給与が上がっていくような仕組み自体、そろそろ限界にきている。職務の責任や水準レベルなどに合わせた格付けといった給与の体系を真剣に考えないといけない。勤務評価をして、格付けをして、給与をといた、給与を位置付ける給与体系の見直しをそろそろ考えておかないといけない。その際に、少し検討していただきたいのは、現在の職種別の給与表で良いのかどうかである。

定員管理において、現在でも職員数が少ない状態だが、その穴を埋めている臨時職員の状況はどのようになっているのか。

嘱託職員約100名。市長部局・教育部局合わせ、1~2時間の短期雇用者を含めた臨時職員数は500名程度である。

臨時職員の嘱望や働く意欲を出してもらうための考えがあれば聞きたい。

正職員498名に対して、嘱託・臨職も同数程度いるが、本庁勤務の臨時職員の

割合は少ない。一番多いのは、保育園・幼稚園、給食センター部門である。どうしても一時の時間内に処理をしなければいけない時の臨時職員の割合が高い。しかし、地方公務員法上どうしても12月以上の職員を雇うことができないので、一旦、任用を12か月で切り、その後、一定の期間を空けて、再度、新規雇用という形で進めているのが実情である。しかし、この方法では、どうしても職員のやる気が薄れてしまう。安定感がないので離職される方など、せっかく1年間で仕事を覚えていただいた方が辞めるというケースも多々ある。一部8時間労働に近い部分については、嘱託職員という毎年更新できる身分に移行している部分もあるが、どうしても移行できない短期労働者については、有資格者を限定とした特区申請を計画し、現在国との調整を図っている。そうすると、地公法の網から外れ、臨時職員であっても一定期間の雇用は保障され、労働意欲がわくのではないか。また、労働意欲向上手段としての時給単価の値上げという方法もあるが、これについては政策的なものであり、この場では言及できない。

(1) 報告 事務事業評価について

木津川市の事務事業評価について、資料2に基づき事務局から報告を受けた。各委員から発言のあった、質問、意見・提案は次のとおり。

平成21年度は試行実施するのか。

現在、市の総合計画を平成21年3月に策定するべく進めている。それと整合を持った形で、平成21年度は試行実施し、平成22年度に公表も含めた本格実施を目指す。

予算課目や事業数はどれくらいあるのか。

今回まとめたもので約370程度である。予算課目を大きく括っているものは、実施事業のなかでは細分化しているが、全てについて出来ていない。例えば、予算事業名のコミュニティバス運行事業費の中には、「きのつバス」「旧加茂町地域のコミュニティバス」が含まれている。これについては、事業を分けているが、分けきれないものもある。

コミュニティバスのように運行方法が異なるものは、分けなければ分かりにくくなる。

評価表は誰が作成するのか。

予算事業を持っている課の担当者が作成する。

この評価の目的は何処に一番重きをおいて実施するのか。一番の目的は事業の再編か。

再編も含め、PDCA サイクルを回していく中で、次年度以降に向けた改善計画を立てる。総合評価で判断していくことになる。

担当課が1次評価を実施するだけで、公にすることは危ない感じがする。事業そのものを見ることが出来る者の評価が必要なのではないか。

行革推進本部で2次評価するといった方法も考えられる。現在決定されたものではないが、1次評価、2次評価を経て公にするといった方向を考えていく。

評価というと年度になると思うが、現在のように去年の11月とでは状況が大きく変わっているような場合は、1年後に評価するというのは遅すぎるような気がする。その辺は柔軟に、物によっては半年で評価するみたいな形を作ったほうがよい。

評価項目に重点配分を設ける考えはないのか。

均等配分で考えている。

均等が決して公平ではないと思う。評価する者が異なることにより、評価の見方が変わる恐れがある。担当で評価すればどうしても偏る。公平に見られるようにしなければならない。

この行革委員会の中でも評価に対する意見を求めている。

受益者負担の公平性について、どれくらいが妥当かという判断が、非常に恣意的になりそうで難しい。

受益者負担の問題では、市民としては安く、負担度が軽い方が良いに決まっている。評価表の中で数字だけで判断するのは難しい感じがする。公表することは良いことだと思うが、市民に理解していただけるか難しいと思う。

平成21年度から実施する人事評価システムに、目標管理の1つのツールとしてこの事業評価をジョイントさせてはどうか。

現在準備しており、そのへんも踏まえて考えていきたい。

	<p>(1) 報告 木津川市行財政改革行動計画(アクションプラン)について</p> <p>木津川市行財政改革行動計画(アクションプラン)について、事務局から概要説明を受けた。</p> <p>各委員から発言のあった、質問、意見・提案は次のとおり。</p> <p>年度末を迎えるにあたり、進捗状況のチェックを行っているのか。また、日常的に行革を行う必要性から、年間通じて各部門ごとの進捗管理を行い、進み具合を適切に把握できるような工夫をしていただきたい。</p> <p>文書照会での進捗管理はできていない。年度途中の進捗状況の把握は、次年度以降実践する。</p> <p>年度末には人事異動が実施されると思うが、このことにより事務が停滞することのないようにされたい。</p> <p>(2) その他</p> <p>次回委員会は平成21年5月20日(水)午後2時から開催し、内容はアクションプランの年度末進捗状況について報告を受けることに決定した。</p> <p>今会議をもって退任される前川委員から「お世話になり有難うございました」との挨拶を受けた。</p> <p>経費節減から、会議時には湯茶の提供を受けないことを全員一致で確認した。</p>
<p>その他特記事項</p>	<p>特になし</p>