

## 平成22年度 第3回秋田市行政改革市民委員会 会議録

1 日 時 平成22年10月19日(火)午後1時30分～3時20分

2 会 場 秋田市役所 会議兼応接室

### 3 出席者

#### (1) 委 員

岩本孝一委員長、小西知子副委員長、市川博也委員、小国輝也委員、  
菊地隆委員、国安忍委員、福岡真理子委員、堀川隆三委員、  
渡部永和委員

#### (2) 秋田市

石井副市長、中川副市長、鎌田総務部長、高橋総務部次長、  
柿崎総務課長、堀井人事課長、遠藤人事課長補佐、  
佐藤企画調整課参事、本間財政課長

### 4 配付資料 以下のとおり

- ・ 第2回秋田市行政改革市民委員会議事録要旨
- ・ 次期行政改革大綱原案 資料1
- ・ 平成22年度事務事業評価結果について 資料2
- ・ 次期行政改革大綱原案に関する意見・提案シート

### 5 議事経緯

#### 【議事(1) 前回議事確認】

前回議事に関し、内容修正の指摘等はなし。

#### 【議事(2) 次期行政改革大綱原案の検討について】

資料1および2に基づき事務局から説明し、質疑応答を行った。

主な内容は以下のとおり。(○：委員意見、質疑／→：市側回答)

○(原案9ページの)「1 新しい公共の推進」の主な取組にある「市民活動団体への活動およびネットワーク形成支援等」について、NPO法人には、スポーツ、文化、まちづくり等、様々なジャンルの団体があり、ネットワーク化や新しい公共の担い手として育成を進めることは、かなり厳しいと感じるがどうか。

→行政側の視点からだけでなく、共通の目的を持つNPO同士のネットワークの構築や様々な担い手との連携など、さまざまな手法があるかと思う。今後、具体について検討していく。

○(原案9ページの)「1 新しい公共の推進」の主な取組にある「道

路除排雪対象路線の見直しと地域支援策の検討」について、本市では、高齢化やマンションの増加により、隣近所が誰かわからないといった状況が増え、町内会機能の破綻、除雪等を担う地域の労働力またはリーダーシップを発揮できる人材の減少が見られてきている。全ての地域がそのような状況でないにせよ、このような地域では行政の配慮が必要と思われる。

○（上記意見に関連して）この取組については、漠然としたイメージだけで捉えられると、行政から市民への負担の転嫁と受け止められるおそれがある。より具体的な取組を伝えるようにすべきでは。

→町内会組織など地域コミュニティ機能が低下している地区については、行政として支援していく取組が必要であると考えている。また、具体的な取組の内容がイメージしづらいとの意見については、今後策定する実施計画レベルになればもう少し具体的な内容になっていくものであるが、その際は分かりやすい内容になるよう検討する。

○（原案 10 ページの）「アウトソーシング等の活用」の主な取組にある「学校給食における調理業務の民間委託の推進」について、毎年度 1カ所と言わず、行革のスピードアップのためにも、民間でできるものは速やかに民間委託したほうが良いのではないか。

→スピード感のみを優先すれば一気に民間委託は可能かもしれないが、調理業務を行っている職員の処遇や施設の改修の問題を解決しながら進めなければならない事を踏まえ、毎年度 1カ所としたものである。

○（原案 12 ページの）「市民の利便性の向上」の主な取組にある「あきた市民カード」の普及について、普及率の目標を 35% に設定しているが、100% を目指すべきではないか。

また、利便性向上の視点で言えば、税務署などのインターネット申告と同様に、市の各種証明書類の申請や交付もインターネットを利用できるような仕組みを構築すべきと考える。

→市民カードについては、できるだけ普及率を上げるよう取り組んでいきたい。また、地方税については、現在、電子申告を行っている。各種証明書類の電子申請等についても利便性向上のため充実していきたいと考えている。

○（原案 14 ページの）「合併引継施設のあり方の見直し」の主な取組である施設の見直しや廃止等について、設置当時の目的と現状に乖離が見られる施設や老朽化が進んだ施設については、反対の声があるかもしれないが、英断を下し、適切な手続を経た上で廃止したほうが良いのではないか。

→かつては必要があって設置した施設ではあるが、現状において、真に必要な施設がどの程度あれば良いのかということなどを含め検討しなければならないと考える。

○（原案 31 ページの）「美術工芸短期大学のあり方の検討」について、

美短は有能な卒業生を輩出しており4大化には賛成である。ただし、短大であるが故に入学した学生もおり、短大コースも残すような形態としてはどうか。

○（上記意見に関連して）4年制大学化の検討に当たっては、大学そのものが学生にとって魅力的に感じられるような仕掛けが必要ではないか。例えば、国際教養大学は、就職率が非常に高いことから全国的に注目されている。こうした事例を参考にして、卒業生を市や市民が全面的にバックアップしていくような取組があれば、より魅力のある大学になるのではないか。

→美短の学生の現状は、入学当初から卒業制作や就職活動を考えなければならず余裕がない状況である。このような状況で就職活動を行うため、学んだ知識が十分に生かされず、卒業後の進路として契約社員やアルバイトなどの雇用形態を選択するケースが多い。現在の就職率は7割程度だが、今後、全国の大学の中で生き残っていくためには、こうした就職に関する課題も解決する必要があることから、4年制大学化を検討することとした。この現状を踏まえ、しっかりと学べる環境を整えるとともに、より魅力ある大学とするための方策について、外部有識者による検討委員会を立ち上げ、今年度中に整理する予定である。

○（原案3ページの）公共サービスの改革の目標に関する指標について、市民活動へ関心がある市民の割合が、前回調査よりも調査結果が低くなっていることにショックを受けている。NPOは、新しい公共の担い手として力を付けてきているが、一方では活動の拠点となる施設に関する問題もある。例えば、アルヴェの市民交流サロンやイトーヨーカドーの「まちの駅」は、NPO支援への市のスタンスが不明瞭で、機能していないと感じている。ポイントを絞った拠点的な活動場所がないことや、周辺駐車場が有料であることにも起因しているのではないか。市民交流サロンのにぎわい交流館への移転や、NPO等にかかわる職員の管理能力の向上が必要と考える。

→調査結果が低下していることについては、委員同様にショックを受けている。本市において様々なNPOが育ち、行政を補完できる力を付けているということは認識している。さらに活動しやすくなるような環境づくりを行うとともに、職員は協働のパートナーとしての意識や能力を向上させることも必要であるので、今後、新しい公共を推進していくにあたり十分に検討していく。

○（上記意見に関連して）新しい公共の推進が目玉だとすれば、ネットワークや支援のあり方をこれから検討するのではなく、秋田県も新しい公共のタウンミーティングを開催するようであり、そのような取組も参考にしながら、もっと検討の速度を早めていただきたい。また、前回の委員会において、千葉県我孫子市の提案型公共サービス民営化制度による取組例にあげていたが、同等の取組とはいかないま

- でも、そのような取組を実施しなければ、今までと大差ないように感じる。NPOや市民団体などが新しい公共の担い手とするのであれば、さらに具体的な取組について、今後検討していただきたい。
- 来年度、市民協働に関する事業予算を確保しようと考えている。これは、NPOや市民団体等が実施する事業に対して、できるだけ制約を設けずに助成できる制度とし、各団体が行政の考えに縛られることなく自由に事業を実施できるような仕組みを考えているところである。
- （原案 25 ページの）「職員数の適正化」について、職員数を削減するため、新規採用を退職者数の半数程度に抑制する理由やメリットが分からない。採用が少ないと職員の年齢構成が偏り、組織運営上問題があるのではないか。
- この先 5 年ほどは、定年退職者は毎年概ね 100 から 130 人程度で推移し、高度成長期に採用された技術吏員が多い。職員構成を見ると、技術吏員が突出して多く、この状況を適正にする必要がある。
- （上記意見に関連して）職員数について、市民は、どれくらいが適正なのかは分からない。職員数を削減して支障をきたすようなことがあれば何もならない。
- 削減しようとしているのは、一般職であり、市民の安全安心に関わるような消防や医療関係などの職員については削減の対象とはしておらず、将来的な影響は少ないと考えている。
- （上記意見に関連して）273 人の職員数の削減目標から逆算すると、今後、毎年 50 人から 60 人程度削減しなくてはならないと思われるが、削減可能であるのか疑問である。アウトソーシングや臨時職員の増員により進めるのか。
- 保育所や学校給食等の分野でアウトソーシングを進めつつ、臨時職員だけでなく再任用職員の活用も考えている。また、課や担当の大括り化により業務効率をあげ、組織についても効率的に対応できるよう見直し、能力を最大限発揮できる状況をつくり、過大な負担や市民サービスの低下を招かないよう十分留意しながら削減していく。なお、人口千人当たりの職員数は、他団体と比べて極端に少ないわけではない。
- （原案 3 ページの）公共サービスの改革の目標については、他の 2 つの改革の目標と比べて指標として分かりにくい。パーセンテージではなく、もう少し具体的な数値目標を掲げるべきではないか。
- 3 つの改革の目標では、成果指標と投入指標の 2 つが設定されている。このうち、公共サービスの改革の目標では、市民満足度などの成果指標を取り入れており、この目標設定のほうハードルが高いと考える。他の目標もこのような成果指標を掲げることできれば良いが、難しい。
- （原案 31 ページの）「美術工芸短期大学のあり方の検討」について意見を述べたい。世界のファッションの発信地であるロンドンが多くのデザイナーを輩出しているように、秋田市の美短から世界水準の作品

を発信できるような取組ができれば良いのではないかと感じる。

また、新しい公共の推進について、公共経済学において、ナッシュ均衡の概念である「個人一人ひとりが同時に最適の目的を達成しようとする社会全体にとって最適な状況とならない。」という状況にならないようにするため、インセンティブや動機付けが必要である。新しい公共の仕組みを考える際も、社会全体にとってメリットがあることをした人に対してはインセンティブを与えるような制度設計を組み込み、秋田独特の新しい取組ができれば良い。

→ 県外の大学でも、学生を海外留学させ、外から日本や地域を見る経験を積ませている例が多い。世界的な視野を養うことも魅力ある取組としては重要であると考えてるので、今後、検討していく。

また、新しい公共の推進に関しては、委員のご意見にあったような視点も大事であると考えている。秋田らしさや秋田の公共と理解されるような取組について今後の実施計画で具体的に検討していきたい。

○ (原案 29 ページの) 「多様な働き方を可能とする人事制度の活用促進」の主な取組にある「男性職員の育児休業取得率 10% に向けた取組」について、男性の育休取得率が民間企業でも低いのは、大黒柱の給料が減ってしまうことに起因すると思われる。男性の育休取得について、市ではどのように考えているのか。

→ 男性職員の育休取得に関して、本市では 10 人に満たず、ほとんど取得実績がない状況であり、取得しても 1 年間ではなく数ヶ月間という現状である。なお、育休中は育児休業手当金が支給されるが、その支給率は法定のため本市だけが上乘せすることは難しい。一方で、男性職員の育休取得率が伸びない背景に、取得により人事面の影響を危惧しているという話も聞くので、そのようなことは一切ないことを十分アナウンスしていきたい。また、今年の 6 月市議会で、共働き世帯でも育休を取得できるよう条例改正を行い、取得しやすい制度を導入したところであるので、制度活用に向けた PR に努め、取得率を上げていくよう引き続き取り組んでいきたい。

○ (原案 29 ページの) 「職員研修の見直し」について、市では経営資源の最適配分という考え方の中で、職員研修というものについて予算を重点配分する分野として考えているのか伺いたい。

→ 研修は人材育成の大きな要素であり、人づくりは市政を推進していく上で重要なファクターである。人材育成は将来への投資と考え、予算の許す範囲内で研修を充実させていきたいと考えている。

○ パブリックコメントの実施に当たっては、FAX で意見を提出しようとしても回線が混みあってなかなか届かないことがあるので、そのようなことのないよう実施して欲しい。

○ (原案 1 ページの) 経営資源に関する注釈の表現について、本来は企業や団体の成長を支えるという意味であるが、あたかも経営資源が行

- 政用語であるかのように感じてしまう。
- 経営資源という文言については、行政用語ではないが、行政においても民間企業における経営という考えを取り入れようとしてきた経緯があり使用している。表現については、もう少し分かりやすいものがあれば検討する。
- （原案 10 ページの）「指定管理者制度の活用」について、この制度の活用を進めることにより、市の財政的負担は減るとは思うが、5年ごとに指定管理者を募集するということに対し、事業者は不安を覚えている。また、そこに働く従業員も5年後には失業するかもしれないという不安感があると聞く。このような状況のなか、市として社会的な責任をどう考えているのか。
- 平成16年度の制度導入開始から大体一巡し、制度的なメリット、デメリットを検証したところである。今後は、制度活用がサービスの質や安全面から効果的である施設については導入を進めていくという趣旨である。したがって、経費削減のみに主眼を置いて進めていくのではなく、社会的責任についても果たしていくこととしている。
- （原案 29 ページの）「多様な働き方を可能とする人事制度の活用促進」の主な取組にある「任期付職員の採用」について、任期が限定され2～3年で失業するという制度を市が積極的に活用していくことは好ましくないと考えるがどうか。
- 育休職員の代替や一時的に業務が繁忙である場合などのほか、専門的な知識経験や特殊な技能を有する者を一定期間の任期を定めて採用するための制度である。任期付き職員の採用については、あらかじめ3年等の期間を応募者に示し、応募者も雇用期間を事前に認識した上で採用しているものであり、今後もしっかりと説明していきたい。
- （原案 23 ページの）「職員給与等の見直し」の主な取組として、特別職の職員等の給与および旅費等の見直しを行うとあるが、具体的に教えていただきたい。
- 現在実施している市長の給料の10%、副市長等の給料の5%削減を引き続き行うものである。また、旅費等の見直しについては、各種パック商品などを利用しやすいよう実態に応じた旅費の支給制度へあらためようとするものである。なお、「特別職の職員等」という記述の「等」については、一般職の職員も対象とすることもありうるという意味である。今後、基金の取り崩しによらない予算編成をすることが厳しければ、職員の給料等についても聖域ではないと考えていることから、このような記述としたものである。
- （上記意見に関連して）任期付き職員は採用期間が限られているということだが、以前、県教育庁では、「あきた教育新時代創成プログラム」を策定し、その中の改革項目の一つとして任期付き教員の採用制度や受験年齢の引き下げの制度を定めたが、働いている人達にとって

- 将来設計ができない制度であり大反対を受けたという経緯があるので、慎重に進めていただきたい。
- 任期は限られているが、臨時職員とは違い、待遇自体は正職員と同等とし、身分保障をした上で実施している。ご意見については十分留意して進めていきたい。
  - （上記意見に関連して）任期付き職員は、行政運営上必要がある場合に採用するものであり、採用の趣旨について説明が必要である。
  - あくまでも、職員定数にカウントする必要のない、例えば国体の開催に対応して採用した例など、この制度を活用するものである。
  - （上記意見に関連して）国際教養大学の教授は3年の任期制であり、毎年、学生や教員同士による評価を実施し、さらに、まとめた論文や地域への貢献度なども評価に加点となる。この評価結果によって給料が決まる仕組みである。確かに不安もあるが、日本の大学としては非常に珍しい取組をしているので参考にしていきたい。
  - （原案 32 ページの）「上下水道局の経営改革」について、企業経営の視点から経営改革を進めるとのことだが、現在が最適な経営形態ではないということか。南米では、良質で安全な水を供給できるよう水道事業を民営化した例もあるが、これにより貧しい人達が水を買うことができなくなる状況を招いたと聞く。水道事業の民営化はリスクが高く留意すべきと考える。
  - 上下水道局の経営改革については、現在黒字経営ではあるが、経済性の発揮という地方公営企業の基本原則に基づき、より一層経営の改善に努めていこうとするものである。なお、水は安心安全の要であり、上下水道局の事業そのものを民営化するという意図ではない。
  - 「組織機構の見直し」や「職制の効率化」など、実施時期が23年度から26年度まで一直線の矢印での表記となっているが、せっかく改革を行うのであれば、だらだらとやらないで23年度に一気に実施したほうが良いのではないか。
  - 23年度以降も不断に取り組んでいこうという意図であるが、表記のしかたについては工夫してまいりたい。

## 6 次回開催予定

第4回は、11月10日頃に開催を予定している。