

平成28年度「佐世保市行財政改革推進会議」

《第2回行財政改革推進計画策定部会》〔名簿・議事要旨〕

■日時：平成29年2月8日（水）10:00～12:00

■場所：本庁4階 第四委員会室

■委員の出欠状況：出席者3名（欠席者1名）

[順不同・敬称略]

| 氏名 | 所属団体 |
|----------------------|---------------------|
| おかみつまさ 岡 光正 | 佐世保商工会議所 議員 |
| たきともりのり 滝 知則（ご欠席） | 長崎国際大学 人間社会学部 教授 |

| 氏名 | 所属団体 |
|--------------------|------------------------------|
| つな たつゆき 綱 辰幸 | 長崎県立大学 地域創造学部 教授（学部長） |
| つる た たかあき 鶴田 貴明 | 公益財団法人 ながさき地域政策研究所 調査研究課長 |

H29. 2. 8 行財政改革推進会議 第 2 回行財政改革推進計画策定部会 質疑応答（議事要旨）

（1）第 6 次佐世保市行財政改革推進計画[後期プラン原案]について

| 質疑 | 応答 |
|--|---|
| <p>○定員管理の目標設定を 1,930 人としているが、組織ごとの増減や新設・再編を踏まえた目標値設定としないとわかりづらい。</p> | <p>◆分野別におおまかに話もできますが、力を入れている観光分野においても今のままでよいのかという視点があります。このまま市職員で行うのか、民間へ任せの方がいい事業なのかも含めて検討が必要になります。また、今後整理が必要な部署の検討は行っていますが、素案の段階で出すと、多方面に影響が出るため、事務事業の見直しや指定管理者制度の導入等の要素を踏まえながら、出来る限り情報提供を行っていくことは可能です。</p> <p>◆1,930 人を導き出す場合においても、どの部門を削減するというよりも、佐世保市において標準的な定員としてどこを目指さないといけないかという視点であり、財政上の観点からはトップランナー方式の導入により、地方交付税の影響を受ける分野についてどのように対処していくのかということの検討が必要になってくると思います。</p> |
| <p>○職員を削減することで、逆に時間外勤務が増え、割増した額を支払う必要が生じる。その辺のバランスがどうか。</p> | <p>◆職員間においては、業務内容などから偏りがあります。多い職員では月 100 時間を超えている場合もあります。また、時間外が多い職員に対しては、その所属長を通じ、なぜ多いのかの確認を行っており、職員の健康管理の面からもワークライフバランスという視点で注視しています。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>○入札発注にあたり、単に前年度実績をもとに発注しており、現状に合っていない状況が見られる。行政評価をしっかりと行うことが必要ではないか。また、行政評価は事業部署が自己評価を行うとのことであるが、それでよいのか。企業であれば第三者の立場から評価される。改善の余地があると思う。</p> | <p>◆課題・問題を見つけてそれをどう対処し、次のプランに反映していくのかということが行政評価の仕組みであり、しっかりと出来ているのかどうかを検証しなければならないと思います。</p> <p>◆行政評価の担当部局は企画部ですが、財務の視点での評価の仕組みを書き込むことは難しいとのことですが、やり方を含めて、戦略としては持っているものと聞き及んでいます。</p> |
| <p>○行政課題については、セクションを越えて調整することが必要である。</p> | <p>◆庁内においても、各職員がこの後期プランを受け止めて、どのように行動していくのかということが重要であると思います。また、目標・課題が、組織としてきちんとなっているのかを不断に考えていかなければいけないと思います。</p> <p>◆基本的には、総合計画に基づいた組織・体制を作っていくことが理想ですが、政策課題と組織が一致しているか、複数部署にまたがる場合にきちんと対処していけているのかを見ていく必要があると思います。</p> |
| <p>○庁外に向けて問題を見える化して、意識を共有していくことが必要である。</p> | |
| <p>○効率的な予算編成の手法を検討してほしい。福岡市が予算編成の見える化に係る手法を行っている。市民へも公開して理解を深めてほしい。</p> | <p>◆今後の行動計画になるのか、後期プランへの書き込みになるのか、次の会議までには整理させていただきたいと思います。</p> |
| <p>○人材育成基本方針について、一般化すればこのとおりだと思うが、組織別にどのような人材が欲しいかというビジョンが必要だと思う。例えば、PPPなどの専門的な案件については、人材を長期に育成していくことが必要である。</p> | <p>◆専門的な人材を育成していくためには、この人材育成基本方針でよいのかということについては、今後も検討していく必要があると思います。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>○人事評価制度について、地方公務員法では給与への反映も言われているが、まだ給与への反映はされていない。行革プランの「給与等の適正化 (P25)」に、人事評価と連動した給与制度の記載を行うのはどうか検討が必要である。</p> | <p>◆人事評価制度に関しては、平成 28 年度から地方公務員法で義務化されましたが、試行は以前から行っており、一定の形があり、人材育成基本方針もございましたので、制度実施できました。しかし、給与水準の反映というところについては、今後の大きな課題ということで取り組んでいかなければいけないと思っています。また、給与よりも人材育成型の人事評価制度にしようという意図がございましたので、このような内容になっています。</p> |
| <p>○行革プランの「自主財源の確保 (P32)」では、有料広告における税外収入の記載はあるが、ネーミングライツとか刊行物の有料化などの検討状況はどうか。</p> | <p>◆自主財源の確保については、色々と検討しており、ホームページや広報紙の広告といったものはありますが、今後も収入が得られるものについては、引き続き検討していきたいと思います。</p> |
| <p>○行革プランの「市有財産の適正管理と資産の戦略的活用 (P33)」では、施設の再編による遊休財産の活用について記載はあるが、需要の低下によって生じた遊休財産の活用方法を含め、幅広く考えてはどうか。</p> | <p>◆現状では、施設等は所管部局で管理していて、実態が集約されていない状況です。まずは一元的に情報を集約するところが必要だということで、取り組んでいる状況です。</p> <p>◆また、固定資産台帳の整備において情報集約を行い、適正配置等の対応も視野に、組織的には一体として取り扱う体制も必要になると思います。市議会からもきちんとした組織を作るべきとの質問もあっておりますが、現在は、資産活用推進会議を設けておりますので、その中で対応をしている状況です。</p> |

(2) 佐世保市公共施設適正配置・保全基本計画[案]について

| 質疑 | 応答 |
|--|--|
| <p>○公が決めて市民へ示していくのか、市民の意見を重視して進めて行くのかいずれにしても早急に対応できるように進める必要があるのではないか。</p> | <p>◆市民との対話を行いながら進めるのはバランスが難しいのですが、まずは、市の考えをお示しさせていただき、それに基づいて、市民の方と議論を深めて進めて行くことが必要だと認識しています。</p> |
| <p>○P13 のライフサイクルコストを下げていくところが重要になると思いますが、福岡市では小中学校の空調機器を全市一括でPFIによる手法を用いて発注しています。スケールメリットもあり、本市においても民間活用によるコスト削減の視点が必要だと思いますので、ご検討されてはいかがでしょうか。</p> | <p>◆九州 PPP センターの研修でも取り上げられていた事例であり、非常に興味深い内容ですので、今後本市としても検討すべき内容ということで認識しています</p> |
| <p>○公共施設の老朽化に伴う問題については多くの市民は分かっていると思いますが、どう認識してもらうかが必要であり、資料3のP2の写真のような現状を実際に見てもらうのが一番わかりやすいと思います。例えば、若い人たちに（学校の授業の一環など）考える場を提供する仕組みを考えてもらう必要があると思います。</p> | <p>◆市民に対して、施設の現状を理解していただくことも重要ですが、実状としましては、管理している市側の職員が必ずしも把握しきれていない状況もありますので、まずは職員の研修とともに現状把握が必要になってくると思います。</p> <p>◆先進地である新潟市・倉敷市においても、技術職員が全職員への研修を行っていますので、本市も検討したいと思います。また、これらを進めるためにも、保全体制の構築に向けて人材育成をどうやって行くのかも今後の課題です。</p> |