

第1回新潟市行政改革点検・評価委員会議事概要

日 時	平成 24 年 6 月 7 日 午前 10 時～午後 12 時
会 場	市役所本館 議会第 1 委員会室
出席委員	今井誠委員長，内山節夫委員，大橋誠五委員，佐野由香利委員，鷲見英司委員，渡邊信子委員（50 音順）
次 第	<ol style="list-style-type: none"> 1 開会 2 市長あいさつ 3 委員紹介と委員長の選任について 4 議題 <ol style="list-style-type: none"> (1) 行政改革プランの意義 (2) 行政改革プランの策定と委員会の役割 (3) これまでの本市の行政改革の取組状況 (4) 新潟市の現状分析 (5) 外部評価の状況 5 閉会
議事概要	<p><開会></p> <p><市長より></p> <ul style="list-style-type: none"> ・新潟市は合併して丸 7 年、政令指定都市になって丸 5 年が過ぎた段階。 ・行政改革プラン 2005、その後、行政改革プラン 2010 という形で行政改革をしっかりと行い、合併の果実の一つとして、行政改革、行政の効率化、また行政の体質改善をしっかりとやっていこうということで進めてきた。 ・行政改革プラン 2005、2010 は、いずれも一定の外部評価などをいただいている状況だが、各都市が行政改革を競い合っているという状況にあり、足踏みをすれば、あっという間に追い越されていく。 ・市民の皆様のニーズも非常に多岐にわたる。市民の皆様の意識が非常に高く、自分たちで自分たちの地域をつくっていくという気持ちですごい活動をしている地域と、高齢化で大変という地域もある。 ・そうした中で、新潟市自らが行政改革をしっかりと行い、身を正して、そして地域の皆様のご協力をいただこうとしていることを明確にしなければ、地域の皆様から力をなかなか貸していただけないと考えている。 ・行革プラン 2010 が今年度が最終年度で、これをまず点検・評価をしていただくことで、今後の行政改革をどういう方向でやるかということが見えてくると考えている。 ・一方で、政令市丸 5 年の総括ということも行っていきたい。 ・また、合併の際の「当分の間」というお約束について、特別のことをやらせていただいている地域、今後はどうしていくのかということについては、9 月には事業仕分けをやらせていただく。仕分けというのは削るだけではなく、拡充ということも入れ評価していただく。 ・合併の総仕上げ、これも今年度、来年度でやる必要があると思っている。 ・そのような中での行革改革点検・評価委員会のスタートであり、皆様方に大変ご苦勞をおかけすると思うが、あくまでも市民の目線、またそれぞれの専門分野の目線を大切に、われわれ受け取りたいと考えている。 <p><委員長の選任></p> <p>委員の互選により、前回の行政改革プラン 2005 を点検評価した際にも委員として携</p>

わっていただいた今井誠委員にお願いすることとした。

<議題>

(佐野行政経営課長)

議題の(1)～(3)について説明。

(今井委員長)

- ・事務局から、本委員会の役割についてもご説明いただいた。
- ・本委員会では、これまで新潟市が行政改革に取り組んできた結果、現状がどんな状況になっているか、また、現在取り組んでいる行政改革プラン2010はどの程度進んでいるか、こういった点について委員の皆さんそれぞれのお立場、あるいはご見識から忌憚のないご意見をいただきたい。
- ・これからの新潟市の行政改革のあり方について、私たち委員が、少しでもお役に立てればと考えており、ぜひ皆さんから関連なご意見・ご質問をいただければと思う。
- ・ここまでの事務局の説明で、何かご質問等あれば、お受けしたい。

(大橋委員)

- ・職員を年間100名ずつ削減するという数値目標を達成できなかった。その原因をどう推測するか。

(佐野行政経営課長)

- ・2005年から100名ずつ削減してきており、その5年間については職員の削減を達成してきた。
- ・今の3年間についても、初年度については100人を上回る削減。
- ・昨年度から今年度にかけての直近の単年度だけで見ると、100人に届かない状況。
- ・当初、平成17年に合併をした時点では、旧市町村の同じような機能を整理していく過程で削減することができた。
- ・それを5年6年とやってきて、合併以前の重なり合った部分をなくすことだけではできなくなってきた。
- ・その間、特に現業部門を中心に、民間委託もかなり精力的にやってきているが、これもある程度進んできている。
- ・そういう意味で、削減する余力がだんだんなくなってきた。
- ・次のステップとしては、これをどうしていくかが大きな課題と考えている。

(今井委員長)

- ・大橋委員、こんなところでよろしいか。それとも続けるか。

(大橋委員)

- ・次回、掘り下げることをお願いしたい。

(佐野行政経営課長)

- ・また、後半の説明にも出てくるし、少し掘り下げた議論は、次回も資料を出して、やらせていただきたい。

(今井委員長)

- ・では、ほかに人員の関係で、渡邊委員。

(渡邊委員)

- ・人員削減、歳出削減の大きな役割を果たしているのが「新しい公共の構築」ということで、民間委託や指定管理であると思う。
- ・そのパーセンテージが上がったり、歳出削減がこれだけあったということだが、中身の評価、もともと行政がやっていたものが民間に委託されたりした時に中身がどうだったかという市民レベルの評価、その検証はどの程度されているか。

(佐野行政経営課長)

- ・指定管理について、公の施設は 778 施設あるが、そのうちの 5 割強くらいは指定管理へ移行している。
- ・直営時と比べて、経費の面は全体として削減されているが、市民に対するサービスの状況についても、きちんと把握していかなければならないと考えている。
- ・指定管理を導入した施設について、外部の方から評価をしていただくところまではいっていないが、内部的には、点検評価を行う仕組みをつくっている。
- ・主に公募の施設でやっているが、それ以外の施設についても、施設の運営の在り方について、継続して内部的に点検をしていく。
- ・特に、サービスの面では、内部の点検だけでなく、いろんなアンケート調査をやっていただくよう働きかけもしている。利用している方々がどういうふうに感じられているかをきちんと把握していく必要があると思っている。
- ・全体として、サービスの面で上がったか、下がったかということは評価しにくいですが、特に、民間に委託したことによって悪くなったというふうなご意見はなく、むしろ開館の時間等に弾力的な対応ができるようになった等のご意見の方があると思う。
- ・民間委託のゴミとか給食についても、直接の声は聞いていないが、民間に委託したことによって、支障が生じたというようなことは聞いていない。

(今井委員長)

- ・全体の予定があるが、特にこの段階においてこれだけは、というものがあるか。もし、なければ、後半の部分で全体の質問・意見を受ける。
- ・それでは、議題の(4)(5)、「新潟市の現状分析」と「外部評価の状況」、について事務局から説明をお願いします。

(佐野行政経営課長)

議題の(4)(5)について説明

(今井委員長)

- ・それでは、これから委員の皆さんのご意見・ご質問を伺いたい。
- ・ご意見、ご質問の際に、今後の議論を深めるため必要なデータや資料がある場合は、遠慮なく申し出ていただきたい。
- ・私の方から委員にご意見、ご質問を伺いたい。
- ・公共経営がご専門の、新潟大学経済学部の、「鷲見(すみ)委員」からお願いします。

(鷲見委員)

- ・私から、大きく分けて 2 つ質問させていただきたい。1 つは、今日いただいた資料の中身について、それから後のところは次回にお願いしたい。
- ・まず、今回いただいた資料の中、14 ページに人件費と扶助費があるが、人件費を大分割り、扶助費が上がっている。これの繰り返しだと、行きつくところは限界が見えている。今後どういう見通しを持っているのか。

- ・決算データを見たときに、平成 21 年度から平成 22 年度に扶助費がかなり増えているので、それが高止まりをするような要因になっているのか。
- ・人件費をいくら削っても扶助費が増えていくようでは、義務的経費は一向に変わっていないので、どういう見通しを我々が持てばよいのか。
- ・資料 17 ページの経常収支比率だが、先程の課長の話で「他の政令市よりは低い」ということだが、合併前だということは確かにあるが、経常収支比率は 10 年くらい前よりは 10%ポイント上がっている。それは合併による影響なのか、どういう形で上がってきたのか、どういう風に評価したらよいのか。
- ・資料 25 ページ、公債発行額が平成 24 年度でピークアウトできる。その根拠、これはどういう見通しか。発行額が減らせるという見込みがこれで正しいのか。このように劇的に減らせるという、明確な根拠があるのか。
- ・例えば、合併の事業がひと段落つくというようなことで、今後これをそのまま減らしていけるのかどうか。
- ・社会資本の整備とも関連するが、資料 9 ページには社会資本の整備が必要だというお話もあったので、この見通しは本当によいのか、これがもしピークアウトしなければ、もっと高い公債比率、公債費の負担が発生する。
- ・今お示しいただいたのは、ほぼ普通会計の分野だけ。健全化等判断比率の部分では三セク等も含めているが、一般会計と普通会計だけ見ていけばよいのか、その評価として、もっと公営企業会計も見べきなのか、三セクまで含めるべきなのか。その点で、情報としては、狭い分野でしか出てきていない気がする。一般会計だけ見ておけばよいという考えでこういう形になっているのか、教えていただきたい。
- ・次回教えていただきたいことも、いくつかある。
- ・2010 年のプランの策定時に、財政見通しをされていると思う。財政見通しとそこから民間委託のスケジュール、行革の積算根拠、人員削減の計画の積算等があれば教えていただきたい。
- ・最後に、合併の影響をどういう風にプランの中で考えていらっしゃったのかお聞きしたい。

(今井委員長)

- ・今質問で答えられる部分は回答し、また次回にというのであれば、その旨ご回答いただければと思う。

(佐野行政経営課長)

- ・この場で十分お答えできないところは、次回までにデータも整理しお答えするという前提でお話させていただきたい。
- ・まず、14 ページの人件費と扶助費、今後も人件費を減らす一方で、扶助費が増えていくという構造では、いずれ行き詰まるのではないか、その次の手立ては考えているのか、というお話だったと思うが、それはまさにおっしゃるとおり。
- ・人を減らしていくことがかなり難しくなっており、今までと同じようなペースで人件費を本当に減らせるのかというところが、なかなか見通しをつけられない状況にある。
- ・一方で、扶助費は、人口構造等にフィックスされる部分があり、あるいは今の景気の影響等に大きく影響を受けたりするので、すぐに減るような状況にはない。
- ・または、合併建設計画や、社会資本整備が十分ではない部分に今後投資していかなければならない。それにどうやってまわしていくのか、どこから財源を生み出していくかは大きな課題であるが、今すぐこの場ではお答えできない。
- ・今後どうしていくかは、内部でも検討させていただき、この委員会の中で、少しで

も具体的なことをお話できるようにしていきたい。

・経常収支比率の10年前との比較については、10年前のデータは持って来ていないので、それがどういう原因なのかということは、精査させていただいてお答えした方がよいと思う。

・資料25ページのピークアウトの話だが、この前提は、合併特例債を平成26年度まで発行するというで増えてきている。合併建設計画は平成26年度までなので、それ以降は、発行額としては減るだろうという見通しの中でのものをご理解いただきたい。

・ただ、この前提には、合併建設事業は入っているが、それ以外の大きなプロジェクトが入っていないものも恐らくある。

・例えば、駅の連立立体事業とか、それ以外の新公共交通の事業とか、それらを含めると平成24年に発行額がピークアウトするのかどうかについて分からないが、合併建設事業で合併特例債でやっているところが多いので、多分発行額としては、減ってくると思う。

・市債残高のピークが平成26年度なのか、平成27年度なのかという点については変動要因があると思う。

・一般会計や普通会計、いわゆる一般の行政部門に限って考えてよいのかということについて、市がやっていることは一般会計でやっている部分が相当大きいけれども、それ以外にも病院、下水道、水道等、公営企業会計でやっている部分もあり、それが自己完結しておらず、一般会計から繰り出している部分もある。ご意見をお聴きし、説明としては、それらも含めた説明をした方がよいと思った。

・今も改革プランの対象として外郭団体の見直しも入っており、今後も対象になっていく。

・三セクを含めたベースで財政をみる必要はあるかどうかとは別に、三セクの状況も、次回、個別の取組の話の中でお話させていただきたい。

・財政の見通しの中で、人員計画等も根拠を持って見込まれているのかというご質問について、中期の財政見通しで見ていただいたように、基金で賄う部分がどれくらいか、それ以外の部分からどれくらい生み出さなければならないか、という数字を一応持っている。

・今のプランについても、そういう見通しの中で目標数値を定め、毎年14、5億円程を行革の中で生み出していく計画になっている。

・毎年100人の人員削減は、私が承知している中では、どこを民間に委託して何人、あるいは業務の見直しで何人と、細かい積み上げの中で出てきた数字でないと承知している。

・まず目標を立てて、それを実現するために見直しをしていこうということを出てきた数字であり、今後どうしていくかは、また委員の方々のご意見を聞きながら考えていきたい。

・私のコメント以外に、財政の話につきましては、財政課長から説明させていただく。

(高井財務課長)

・平成24年ピークアウトというお話の中で、資料の15ページ今年の3月に発表した平成26年度までの中期財政見通しをご覧ください。

・その中に市債が記載されているが、先程の25ページでは平成24年がピークというグラフになっていたが、今年の3月に発表した中身では平成25年がピークになっている。

・それに伴って、歳出も平成25年度がピークになる。

・歳出の内訳は、いわゆる合併建設計画事業を計上している部分と、その他に連続立

体交差事業や新交通システムの BRT の導入、特別養護老人ホームの整備、防災対策などの安全安心の土台を強化する事業、スマートエネルギー関連事業等も今回のこの表の中には織り込んでいる。

- ・現状の中期財政見通しでは平成 25 年度がピークになるということで考えている。
- ・この表でいくと、平成 26 年度まで収支の不足が続くものと見込まれている。その間は、基金を活用せざるを得ないという状況になっている。
- ・今後も、国の補助金や有利な起債を活用するというようなことに努めたいと思っている。
- ・この表では基金活用を 50 億円とみているが、平成 23 年度の決算はまだ精査されていないが決算剰余金がある程度見込まれる状況にあり、基金活用は 50 億円までいかない、比較的取り崩しがなくて済みそうな状況ということで、ご承知おきいただきたい。

(今井委員長)

とりあえず、現段階はこの程度でよろしいか。

(佐野行政経営課長)

もうひとつ、合併の影響のお話がありましたけれど、それも次回整理します。

(今井委員長)

時間内に委員の方から一通りご意見をいただきたい。

調査機関の理事長で、新潟州構想でも検討委員である、「内山委員」からお願いしたい。

(内山委員)

- ・17 ページの経常収支比率 88.1%の位置付けについて、従来自治省の指導で 75.5%の目安があったような気がする。それと比べれば、かなり違和感はある。そういう中で、この 88.1%という数字を新潟市としては、どういう位置付けでとらえているのか。
- ・職員数について、定員管理の十分な状況把握の上で、仕事の量と質を考慮した対応が必要、これは明白だが、特に今回の場合は質にウエイトが置かれてきていると思う。
- ・先程「人づくり」というご説明もあったが、ラスパイレス指数が政令市の中で 98.8%の位置付けにある、一方では、大幅に職員が減っている。こういう中で、給与水準も含めて、職員の皆さんのモチベーションはどうなっているのか。
- ・数字では解決できない部分があるだろうが、最後は人がやることだから、この辺視点をあてていかないと、なかなか前に進まない。数字だけはどんどん減少して、このとおり目標通りいきました、しかし、さて中身は、ということを見ると、この辺が今後の課題になる。

(今井委員長)

それでは、お答えできる範囲で。

(長浜人事課長)

- ・職員のモチベーションにつきましては、今手元にあるものとして、毎年職員に対する意識調査、アンケートをとっている。その結果が参考になると思う。
- ・この質問項目の中に、「仕事に対する満足度」があり、「非常にやりがいを持って意欲的に取り組んでいる」と答えている職員が約 75%で、現在のところ、それ相応のモチベーションを持って仕事に取り組んでいるのではないかと思う。
- ・しかし、今委員がおっしゃるように、今後の人材育成を考えていくと、これまで企

業も含めて日本的な人材育成の方法として OJT がベースになっていたが、人が減るといことで、OJT が今までのようにはなかなか機能しづらいという面も出てきている。その辺はこれからの課題ではないかと思う。

(佐野行政経営課長)

・ 経常収支比率のご質問は、私が「政令市の中でよい方です」とご説明したことに對するご質問かと思うが、自治省の基準との比較でどうか、そして 88.1%が絶対値としてみてどうかは、次回までに、自治省の基準が今も生きているかも含めて精査させていただきたいと思う。
・ 政令市との比較でみると危険な状況ではないという説明で、今日のところはとどめさせていただきたい。

(今井委員長)

はい、それでは、新潟経済同友会で行政委員を務められ、また多くの会社の経営もされている、「大橋委員」からお願いします。

(大橋委員)

・ 時間も無いようなので、今日は掘り下げないということで、方向性の話になる。
・ 基本的に、経済同友会は「小さな政府、効率的な行政運営」、これが柱。
・ 財政的な均衡財政というか、少子高齢化の中で財政が好転する要素はなかなかなく、財政が厳しくなる中で、財源をどう政策順位をつけて対応していくか、これはぜひ専門性のある市の全職員に同一の意識として持ってほしい。
・ つまり、住民に一番近い部分の仕事は、一部はするわけにはいかない部分もあるが、民間の会社に委託したり、NPO を活用したり、あるいは、一部は市民との協働で、市の職員の意識はもっと専門性を高めてほしい。
・ そういう一大方針のもとに、我々はいろいろな提言をさせていただいているというのが基本的なスタンス。
・ ラスパイレス指数も、100 以下だから良いわけではない。給与は、設定された基準はそうかもしれないが、民間の発想では到底ありえない厚い手当がある。だから、単純比較は危ないということと、設定されたものよりも支給した結果がどうだったかということ。
・ 国との比較をやっていると、国家公務員の待遇、給与の問題は、マスコミ等によく出るが、早晚、地方公務員はどうかという話になっていくと思うので、そこは市民の目がいくところでもある。
・ 専門性を高めて、能力にあった報酬をもらうのは当たり前であり、市民が納得する範囲であれば、人事委員会の制度があり公的にやっているはずなので、少数精鋭の方向でやっていただきたい。
・ 財政破綻した夕張市や泉佐野市は、開発前提に土地開発公社の債務が大きかった。それを市民が全然知らなかった。三セクはどうなっているか、ここに飛ばしはないか。
・ 職員の数にしても、非正規職員の話、数値が全く出てこない。たくさん非正規職員を抱えていると思うが、その人件費は、ここでいうところの人件費に多分入っていない。
・ 数値を掘り下げていく場合、専門委員会のためシビアな見方で見ざるを得ないので、方向付けをお話させていただいて、次回以降に委ねたいと思う。

(今井委員長)

- ・今答えられる範囲で。

(佐野行政経営課長)

- ・ご指摘については、我々もきちんと受け止めていかなければならないものがほとんどだったと思う。
- ・今程の大橋委員、そして他の委員の方々からも「こういう数字が知りたい。」というご要望があったので、それらについては、次回説明できるようにご用意させていただきます。
- ・三セクの状況も財政を考えていくときには大事だと思うので、ご説明できるような形にしていきたい。

(今井委員長)

- ・それでは、大橋委員、とりあえず今日はこの程度で、次回まで持ち越しとさせていただきます。
- ・これから、ますます役割が期待される NPO の協会代表で、税理士でもある「渡邊委員」をお願いします。

(渡邊委員)

- ・13 ページに歳入の図で、市税収入が減少している。
- ・先程の歳出の削減のお話はほとんど人員削減等だったが、財政の健全化を考えると、収入をどうやって増やすかを考えるのが企業であれば一般的。
- ・市税を増加させる方向性、歳入を生み出す等について考えていると思うが、教えてもらいたい。
- ・市税に関して、市税事務所が7月に動き出す。市の体制としては一元化して専門化・高度化していくものと、区で個別対応、市民のサービスを向上させる部分を、区分けしていかなければいけないと思うが、その辺の方向性を教えてほしい。
- ・市税事務所ができたことによって、市税の確実な収入というか、増える部分があると思うし、コストが減る部分があるかと思う。その見込みなども教えていただきたい。
- ・これから少数精鋭であるべきと私は思っている。職員に対する評価のシステムをどのように考えていて、実際、どう行われているのか、教えていただきたい。
- ・人材育成についても、併せてということになるかと思うので、今後の職員の高度化・専門化についての対応を教えてもらいたい。
- ・35 ページに、同規模の6政令指定都市との比較というチャートがある。土木が他の市よりは少ないということに非常に違和感があった。北九州市が特殊だという話だったが、北九州市が抜けたら、変わるものなのか。また、総務・農林水産・民生・教育が多いことについての分析について、教えていただきたい。
- ・行政手続きや税金はもともと難しいが、より高齢化が進むので、ワンストップは勿論、分かりやすい対応という市民サービスの向上について、市としてどういう風に今後やっていくとお考えなのかを、次回以降にお聞かせいただきたい。

(今井委員長)

- ・今答えられる範囲で答えていただきたい。

(佐野行政経営課長)

- ・次回以降という部分もかなりあるが、人事評価の現状については、この場でご説明した方がよいと思う。

(長浜人事課長)

- ・人事評価制度ということで、実績評価と能力評価の2本立てで行っている。
- ・実績評価の部分については、組織目標を各組織で立て、その目標の中で各職員が自分の果たすべき役割は何かを考え、それに対する目標を年度当初に立てる。それを中間、及び年度末でどこまで達成できたか、というようなことで評価をしている。
- ・もう一方、能力評価ということで、所属長から、各職員の階層に応じ、積極性・企画力等について一人ずつ評価したものを、人事課に提出してもらっている。それをもとに人材育成や配置・異動を検討している。

(佐野行政経営課長)

- ・人事評価は、行政経営課がやっていることともリンクしている。
- ・毎年度、各部・区長が経営方針を立て、市長や副市長とも話し合いをしてもらい、各部・区がどうしていくかを決めていく。それに基づいて、各課の課長が各課単位できちんと課の目標を数値目標も含めて立てるという順番で進み、その後人事課長が申し上げたような個人の目標に落とし込んでいく。
- ・そういう仕組みの中で、人事評価についても、個人が掲げた目標がどの程度達成できたかという観点と、それだけでは汲み取れない部分もあるため、個々の職員がその期間内にどういう行動ぶり、能力を発揮したかという観点からも評価をする。
- ・人事評価については、いろんな考え方があると思うが、行革担当の私の立場からすると、評価して優劣をつけること以上に、市が組織として人を育てていくという観点が大事であると考えている。先程大橋委員からもお話があったが、一人ひとりの能力を高くしていかないと、少数精鋭は実現できない。
- ・そういう目的で評価し、足りないところは補ってもらい、良いところは伸ばしていくという、いわゆる人材育成型の評価システムになっている。
- ・市税事務所、土木の人員、分かりやすい対応など市民サービスの向上の取組等については、次回触れさせていただきたい。
- ・市税事務所について、市税事務所の見直しのプロセスの中に債権回収のための専門の課を設け、困難な滞納処分や、国保・病院・学校等の税外債権の回収も今年度から本腰を入れて取り組んでやろうとしている。

(今井委員長)

- ・それでは、企業経営者であり、元新潟青年会議所の理事長も務められた、「佐野委員」いかがですか。

(佐野委員)

- ・人員について、企業においても収入がなければ採用を抑えるので、採用抑制については民間企業と同じようにやっている。
- ・しかし、先程の年齢構成のグラフを拝見すると、10年後、40代前後の職員の方がスライドして50代前後、定年退職を迎える年代にくるので、人件費の支出については大変厳しい状況になるかもしれない。
- ・年齢構成のバランスや今後の採用計画の先行き、見通しが必要なのではないか。民間であれば年齢バランスを考えて採用するが、市役所の場合、採用についてどのような考えをお持ちなのか、そういった今後の計画をお聞かせいただきたい。
- ・「大きな区役所・小さな市役所」を実現していくためには、全体的な区の組織体制をこれからどうしていこうかというのがあれば、教えていただきたい。
- ・政策課題の高度化への組織対応を前回示しているようなので、具体的に行っていることがあれば、教えていただきたい。

・外部団体の会計も踏み込むかどうか、公益移行もお済みになっているが、この場では一般会計だけをみるのか。外部団体についても、そういった流れもお示しいただきたい。

(今井委員長)

・はい、よろしいか。

(佐野行政経営課長)

・外部団体の会計については、全体の状況はこの場でも紹介していかなければならないが、それぞれの外郭団体について財務的にどうかという話は、この場では時間の制約もあるので、難しい。

・また、外郭団体の評価は、外部の専門家をお願いしており、内部的に評価し外部の方からもアドバイスをいただいている。

・個々の外郭団体の点検は、そちらの方に委ねざるをえないと思うが、外郭団体全体について、どういうスタンスでいくのかは、ここでの課題でもあり、状況はご説明したいと思う。

・「大きな区役所・小さな市役所」については、現在の改革プランの 2010 でも、それに関連した課題が取組の工程表の中にいくつかある。

・お配りした資料の 6 の後半部分になるが、そこには先程渡邊委員からお話のあった市税事務所の設置も改革項目の一つとして挙がっている。

・その工程表の中の 4 ページに「大きな区役所・小さな市役所」のコンセプトを踏まえた組織・業務分担の見直しが 3 つほど挙がっている。

・市役所の方では、魅力創造推進組織である新たな部の設置はすでに行ったが、このような形で、何を区役所に、何を本庁に、という点についての一定の整理はしていきたいと思っている。

・政令市で 5 年、合併して 7 年ということで、税などは特にそうだと思うが、市役所として統一してやっていかなければならないことがある一方、市民の皆様身近なサービスについては、身近に窓口を置くということだと思う。

・市として一律の基準が必要なことは、一定程度、市役所の中にその機能を持たなければいけない。また、区役所同士も情報交換ができるような体制を確保していく必要があると思う。

・そういう課題一つ一つに対して、市民の皆様にとってサービス向上につながるような組織の在り方を、このコンセプトの中で今後とも模索していくことが必要である。

・明確なお答えにならなかったかもしれないが、具体的な例はいくつかこの工程表にあるということで申し上げた。

(長浜人事課長)

・今後の採用計画は、今お話できるところではないが、年齢バランスの不均衡については、私どもも問題意識を持っている。

・現在、いわゆる新規採用、学卒の採用については、年齢は 28 歳までだが、29 歳以上についても、民間企業を経験した職員の採用を平成 19 年 4 月 1 日から中途採用というで行っている。

・これについても、29 歳から 59 歳まで、要は定年までということで、事実上年齢制限がない。こういう職員もここ最近たくさん採用され、即戦力となっている。

・採用抑制しているが、仕事はそのままある。職員を減らした分をどう能力的にカバーするかということは、高齢者の活用も含め、時間は正規職員まではいかない再任用職員を充て、カバーする。

・採用にあたっては、先程申した民間採用などで、年齢バランスをできるだけとって
いけるような工夫を現在進めている。

・長い目でみた採用計画については、当然考えていかなければならない。

・ただ、先程の財政や組織の話ではないが、施設をつくれればそれをどう運営していく
かという部分で人をどう考えるか、あるいは、新しい問題、高度な政策が必要になる
中で、組織をつくれればそこにどう人を配置していくかということと、いろいろ絡んで
くる話なので、なかなか難しいところがあるという問題認識は当然持っている。

(今井委員長)

・予定した時間がわずかになったので、全体のことで、これだけは言い残したという
のがあれば、最後にお聞きしたい。

(今井委員長)

・なければ、今日皆様からいただいたご意見は、次回までに事務局の方で整理してい
ただきたい。

・次回の委員会では、2010年の取組状況、あるいは事務局から、新潟市の個別取組み
についてご報告いただき、要望のあった資料などについても準備していただき議論を
深めていきたい。

・今日のところは時間になったので、ここで第1回は終了させていただく。

<閉会>

(能登谷総務部長)

・大変長時間にわたって、中身のあるご議論をいただいた。

・宿題もいただいたので、それを次の会議に十分提供できるようにしたい。

・また引き続きよろしくご意見申し上げ、閉会の挨拶にさせていただく。