

会 議 録

会議の名称		第6回小金井市行財政改革市民会議		
事務局		企画財政部企画政策課企画政策係		
開催日時		平成19年11月16日（金）午後3時00分～午後5時10分		
開催場所		市役所第二庁舎801会議室		
出席者	委員	大橋忠彦委員、中谷麗子委員、雨宮昭一委員、河村 清委員、 戸張雅子委員、中野利枝子委員、林 育男委員、 松井義侑委員、横田真理子委員		
	事務局	企画財政部長 工藤章男、 企画政策課長 伊藤茂男、 職員課長 岡部壯二、 職員課長補佐 加藤明彦、 企画政策課長補佐 小林大治、 企画政策課主査 上野利一、 企画政策係 長谷川誠		
欠席者		脇田洋志委員		
傍聴の可否		可 ・ 不可 ・ 一部不可	傍聴者数	3人
会議次第		別紙1のとおり		
会議結果		別紙会議録のとおり		
提出資料		添付のとおり		

第 6 回小金井市行財政改革市民会議次第

日時 平成19年11月16日（金）午後 3 時

場所 市役所第二庁舎801会議室

1 開会

2 前回（平成19年 7 月13日開催）の会議録について

3 報告

（1）小金井市人材育成基本方針について

4 議題

（1）職員数の状況について

（2）時間外勤務手当の削減方法等について

（3）その他

5 次回の日程について

6 閉会

第6回小金井市行財政改革市民会議 会議録

平成19年11月16日（金）

開 会

1 開 会

○会長 それでは、定刻になりましたので、脇田委員は後ほどお見えになるかと思えますけれども、これから第6回的小金井市行財政改革市民会議を開会させていただきたいと思えます。

2 前回（平成19年7月13日開催）の会議録について

○会長 今日配付の議事の次第にもございますけれども、最初に、前回の会議録というところから始めてまいりたいと思っております。

それでは、市のほうから何かございましたら。

○企画政策課長 本日は、ご多忙の中をご出席いただきまして、ありがとうございます。

前回、7月13日に開催いたしました第5回の市民会議の会議録をまとめたものにつきましては、8月中旬ごろ、各委員に送付させていただきまして、特に修正の箇所につきましてはの連絡はございませんでした。

この内容でよろしければ、情報公開コーナー等に設置したいと考えております。よろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○会長 よろしいですか。では、ということで、この議事録については確認ということで扱わせていただきたいと思います。

3 報告

（1）小金井市人材育成基本方針について

○会長 それでは、次に報告といたしまして、小金井市人材育成基本方針というものができたようでございますので、それにつきましてのご説明をお願いしたいと思います。

○企画政策課長 それでは、開催の通知文と一緒に送付させていただいております資料1を基に、小金井市人材育成基本方針につきまして、説明をさせていただきます。説明に当たりましては、職員課長補佐のほうから説明をいたします。

○職員課長補佐 職員課長補佐の加藤です。よろしく申し上げます。

それでは、小金井市人材育成基本方針の概要につきましてご説明し、ご報告をさせていただきます。

お手元にごございます基本方針ですが、まず、人材育成基本方針の策定につつま

しては、第2次行財政改革大綱及び第2次行財政改革大綱（改訂版）の3、執行体制の確立、（2）組織の活性化と人材の育成の中で、職員の人材育成を効果的に進めるための、人材育成基本方針の策定というような形になっております。

人材育成基本方針策定の趣旨でございますが、地方分権が進む中、地方自治体では、新たな行政課題に積極的に取り組むことができる人材を長期的、総合的かつ計画的に育成することが求められており、人材育成の目的、方策などを明確にした人材育成に関する基本方針を策定したということでございます。

それでは、概要につきまして、ご説明をさせていただきます。

まず、目次をごらんいただきたいと思います。1番の人材育成に関する基本的な考え方から、5番の人材育成推進体制づくりまで、大きく5つの項目から構成をしております。

1番の人材育成に関する基本的な考え方、これは1ページから5ページにかけてですが、人材育成の意義及び課題とともに、小金井市が求める職員像及び人材育成の方法について明らかにしております。

2番目の意欲を高める人事制度づくり、6ページから13ページにかけてですが、複線型人事制度としての新たな経歴管理システムを目指すことを決め、職員が仕事に対する意欲をより高めることができるような制度づくり等について示しております。

3番目の人を育てる職場環境づくり、14ページから15ページにかけてですが、管理監督者の育成努力義務を明記したほか、職場研修、いわゆるOJTを組織的、計画的に推進するための仕組みづくり等について明らかにしたものでございます。

4番目の実践的な職員研修制度づくり、16ページから17ページにかけてですが、本市職員研修の4つの柱である派遣研修、独自研修、職場研修、自己啓発を有機的に連動させるとともに、特に自己啓発支援の強化と派遣研修の推進、そして実践的な独自研修、そのものに重点を置くこととしております。

ページをめくっていただくと、5番目に人材育成推進体制づくり、これは18ページになりますが、人材育成に係る施策を推進していくための職員課の役割及び企画政策課との組織的な連携などの方向性について示しております。

以上、非常に雑駁ではございますが、概要についてのご説明及びご報告とさせていただきます。詳細につきましては、お手元でございます人材育成基本方針のとおりでございます。

以上でございます。

○会長 そうすると、内容は我々がもう読んだはずだから、それを基にして議論をしてくれということですね。

○職員課長補佐 そうですね。説明を1つずつすると、かなりかかってしまうものですから。

○会長 何か売りになるキャッチフレーズとか、そういうポイントだけ若干、追加的にあと5

分ぐらいで、10分でも結構ですが。読むには私どもも読んだんですけども、どこにどう力点を置いてとか、この表現はこういうつもりで書いたんだとか、何かあれば、今度は解説者風になるかもしれませんけれども。

○職員課長補佐 それでは、この人材育成基本方針のちょうど1ページ目の意義のところについては、人材育成をつくる上では、中段に「真に市役所を市民の役に立つ所」ということで、ここをもじって市役所というところで、言ってみればここを強調した形で、ちょっと字体も変えて、意義のところではその辺のところを重点的に、ほんとうに市民にとって役に立つような市役所とするための、そういう人材を育成していくというところを強調して、ここの部分だけ活字の部分を変えてあるというようなどころがあります。

あと、ページをめくっていただいて3ページ目の男女別の職員数、これはごらんいただいたことがある方は多いかと思うんですけども、小金井市の職員の年齢別の職員数の構成なんですけれども、ここをあと5年ぐらいの間に、ちょうどここで見ます54、55から59までの部分のごそっと退職をしていくわけです。そこの退職したところに、当然この方々は市役所の中では非常に経験年数も豊富で、いろいろなノウハウ等も持っておりまして、それをいかに次の世代につなげていくかということが、特にこの短期的な人材育成の喫緊の課題だということが1つあります。

また次のページをめくっていただくと、小金井市が求める職員像はどういうことであるかと。ここで特に強調したいことは、一番下に字体を変えて表示してあるんですけども、小金井市の職員として誇りと喜びを持って働き、生き生きと輝いてほしいと。一応これが人材育成基本方針をつくるに当たって、小金井市が求める職員像として一番強調したい、このような職員を育成していこうと。要するに、外から見ても、中から見ても、誇りと喜びを持って働いて、生き生きと輝きのある職員を育成していくというところに一番重点を置いております。

そして、人材育成の方法として、主体である職員の育成というのは4本柱、先ほど項目で読ませていただきましたけれども、この4つが連携してこそ初めて実現していくというようなものを、図解も含めてここで説明させていただいております。

次に、意欲を高める人事制度づくりとあるんですけども、今まで小金井市の人事制度につきましては、入所しますと、大体4年から5年にかけて人事異動というのを繰り返し返していきまして、その中でキャリアを積んでいって、そこで主任なり係長なり管理職というようなルート、いわゆるこれは単線型と通常呼ばれているルートで、いわゆる課長職とか部長職とか、そういったラインの組織中心に、処遇とか職層を維持する人事管理というのを今まで送ってきたんですけども、近年の市民ニーズも非常に多種多様化して、仕事の中身もかなり専門化してきたということもあり、今後は複線型人事制度ということで、冒頭に申し上げました単線型のいわゆる部長とか課長とか、そういったライン組織中心に処遇していくものと、7ページの表を見ていただきますと、専門職とし

てのスペシャリストと、エキスパートとありますけれども、要するにエキスパートというのは、特定の分野、例えば福祉のこういう分野で非常に習熟して、その分野では右に出る者がいないというような、そういう専門職員を今後は育てていかなければいけないということで、複線型人事制度を今後は目指していきましょうということをここでは打ち出しております。

次のページに行きますと、そういう職員を養成するための基本的なジョブローテーションといいますか、人事の異動の考え方として、基礎能力の養成期ということで、採用からおよそ10年間は原則3年でいろいろな課に異動をさせて、そこで職員個人の適性を見ると同時に、いろいろな職を経験していただく。その次の10年から15年までの5年間で、中堅職員として具体的な成果を上げるとともに、そこでラインの部門に行くのか、それとも専門性により磨きをかけて専門職に行くのかというようなところを、ある程度道筋をつけていって、その後の能力発揮期間から定年退職までは、エキスパート、スペシャリスト、もしくはラインに行く、ここである程度それぞれ方向付けをして、その中で高い能力を発揮していただく時期だと。現状では定年退職後に再任用制度というものもございますので、能力再活用というのは定年退職後に再任用職員として、定年退職後の過去に培った能力とかノウハウを生かしていただく時期ということで、このような形の人事制度を考えていまいしょうということが新しい内容になっております。

あと、個別なところで言いますと、10ページのほうにいきまして、適正な人事評価システムということで、ここで新しく人事考課を考える上で、(ア)から(オ)まであるんですが、今まで査定中心の人事考課というのも、うちも現時点ではどうしても査定中心という形で人事考課を考えがちだったんですけども、これからやる人事考課につきましては、人材の育成重視の考課を入れていくということが、ここで大きな特徴として出ております。

12ページにいきますと、実際に意欲を高める仕組みづくりということで、言ってみれば職員の自発的な自覚を重んじるというようなところで、職員の表彰制度であるとか、提案制度、もしくは育成の担当制度とか、今までには導入していなかった制度も新しく取り入れて、より職員の意欲を高めるための方策をここではうたっております。

ちょっと飛ばしますけれども、あとは実践的な職員研修制度づくり、16ページになりますが、特に(4)の実践的な独自研修の実施ということで、先ほど申し上げました団塊の世代がここ5年ぐらいにやめていまして、その後には行政のレベルを下げないために、どのような研修が一番必要なのかということで、実践的な、より実務的なところの部分の研修が非常に必要であろうと。特にここに書いてある中段にノウハウ(ナレッジ)をだれにでもわかる形ということが書いてあるんですが、団塊の世代が持っている仕事に対するノウハウだとか、知恵の部分、もしくは仕事の勘どころとか、そういうところについて、いかに下の世代につなげていくかということについて、特に

今年度から新たにそのような研修も実施する予定であります。

あと、一番最後にいきまして、人材育成の推進体制づくりということで、今までどうしても職員研修、いわゆる人材育成というと、単なる研修ということで考えがちであったんですけども、それを今後については、当然、研修は職員課中心という形で進めてはいくんですけども、人材育成及び人事政策推進については、企画政策課と職員課が連携して、将来を見据えた人事政策の推進を目指していくべきであるというところを、この体制づくりの中では特にうたっております。

かいつまんだ説明でしたけれども、よろしく申し上げます。

○会長 どうも、追加的な説明、ありがとうございました。

これは表題のところにはありましたが、5月から実行といいますか、決定しているということなんですね。ということですから、これは報告の扱いでございますが、皆様のほうからご質問があれば、どうぞ。戸張委員。

○戸張委員 1ページの最初なんですけれども、(1)人材育成の意義の中の上から3行目なんですけど、「市民は、サービスの選択を他の市役所に求めることができないことを忘れてはなりません」って、これは当然のことなんですけれども、これが書かれているということは具体的にどういうことなんだろうって、これを読みながら、一体どういうことなんだと疑問を挟んだものですから。

○職員課長補佐 ここは、確かに委員がおっしゃるとおりのところなんですけれども、市役所にお見えになれる市民の方は、通常、当然民間企業であれば、気に入らない商品があれば、今後はその商品を買わなくなるとか、自分から選択権があるわけなんですけれども、例えば小金井市の市民の方が市民課に住民票等をとりに来られたときに、仮にですけれども、小金井市の市民課の対応が悪くて、小金井市ではなくて、隣の国分寺市に住民票についてはとりに行こうかという選択権は当然ないわけですよ。そういう意味で、市民から見れば、言ってみればサービスの選択をほかの市役所に求めることが……、市民から見たら、自分の住民票をとるのは小金井市しか当然行けないわけで、そういう意味での選択をほかの市役所に求めることができないので、そういう意味を込めて、だからゆえに、そういう市民に対してのサービスについては、相手から選択権がない以上は、来た方については、言ってみれば100%に近い形の満足度を与えられるようなサービスを提供していかなきゃいけないという精神を込めて、ここの部分はこういう書き方をさせていただいているんですね。つまり、市民からは市役所を選べないと。

○戸張委員 あまりにも当然過ぎることだから、一体この言葉の裏に何があるんだろうと。

○職員課長補佐 もうこれはおっしゃるとおりなんですけれども、ただ、その基本の大原則のところを当然忘れてはならない。言ってみれば、非常に大事な部分であるので、そこをあえてここにはつけ加えさせていただいたということです。

○会長 では、よろしいですか。

- 戸張委員 はい。
- 会長 ほかに、いかがでしょう。どうぞ。
- 中谷委員 3ページなんですけれども、年代別に職員の数が出ているんですけれども、50代から60までの方が307人と一番多くて、20代が136人ということで、半分ぐらい少ないわけですね。だんだん定年退職をしていく数と入ってくる数の比率があると思うんですけれども、20代の場合は中途採用とか、そういうのは考えているのでしょうか。
- 職員課長補佐 小金井市につきましては、ここ数年、実は経験者採用というのを行っておまして、そこは主に30代、今ここで見ますと、大分30代は分布されている状態なんですけど、ちょうど28、9から33ぐらいまでの間のところの中途採用というのを毎年行っておまして、4、5年前は、ちょうど30代のところがまだ少し少ないところがあったんですが、その部分は経験者採用ということで補充する形にしていまして、20代については、新卒者ということで、22、23、24ぐらいまでのところを計画的に採っているという形で、採用についてはそういう形で行っております。
- 中谷委員 やっぱ40代が一番少ないですもんね。
- 職員課長補佐 そうです。40代のところは見て一目瞭然なんですけど、この部分の採用というところも考えられなくはないんですけれども、採用する上で、その辺の選考をどうするかとか、いろいろ問題がありまして、また難しい面がありまして、その辺については、現状ではまだ行っていないような状況でございます。
- 会長 ほかにいかがでしょうか。
- 1点だけ私から質問したいんですけれども、市の職員の管理の上でかなり大きな問題は、例えば管理職とか監督職への昇格試験を受ける人が非常に少ないと。要するに、変に管理職になると、責任ばかりが重くなって、仕事も複雑になって、給料はあまり変わらないということが職員管理のかなり大きな問題と聞いたように私どもは承知をしているんですけれども、その辺の対策は、部分部分に入っているには入っているような感じはするんですけれども、その辺の問題意識はどういうふうに反映されているか、認識を教えていただければ。
- 職員課長補佐 ご指摘いただいているところは、実は市議会等でもご指摘いただいているところなんですけれども、ある1つには、管理職に魅力があるかないかというところが1つあるんだろうと思うんです。お金がすべてじゃないとは思いますが、処遇的な面というところで、例えば給料表の問題であるとか、実際、仕事のやりがいをどういうところで見出すことができるのかとか、かなり複合的な要素が絡んで、今、会長がおっしゃっていただいたような現状としてはなっているところは認識しておりますので、その辺りは処遇的な面も含めて、あと、いかに管理職がやりがいのある仕事であるかというところを、いずれはある程度自覚できるような形での人事制度というものを考えていかなきゃいけないと思っております。

○中谷委員 それに関連してなんですけれども、今、会長がおっしゃったように、もう5、6年前ですけれども、女性の管理職が少ないと。なぜ少ないかということで質問したことがあるんですけれども、なかなか試験を受けないということはどういうところに原因があるかなと思ったら、職場の環境とか、結婚したときにどうのこうのといろいろなことがあると思うんですけれども、ここに出てきている皆さん男性ですよ。女性がいらっしやらないというので、そういう場合は、市役所の中の女性の仕事に対する意欲とか、環境とか、子供ができた場合とか、家庭のことは手当として考えていらっしやるのか。

○職員課長補佐 今、実際に手元に細かい数字を持ってこなかったんですけれども、平成15年度に73人管理職がおりまして、そのうち、男性67人、91.8%、女性が6人、8.2%。平成19年度に至りましては、管理職が全体で80人おりまして、男性70人、女性が10人ということで、比率的には男性も増えているんですが、女性のほうも若干という形では実数としては増えてはいるんですけれども、この辺、今委員がおっしゃるように、職場で女性の方が例えば出産育児等を経て、その後、育児休業とか子育てを終えた後に、当然能力を発揮できるような職場環境というものを整えていかなきゃいけないというのが1つあると思うんです。

出産・育児に関しましても、今、小金井市の行動計画等の中でこういう制度がありますので。いわゆる育児休業とか、こういうような休業の制度があるということで、その期間はなるべく女性の育児休暇その他等々についての制度をかなり広めるようには、制度的なPRは随分しているんですけれども、その後の管理職等で実際に力を発揮してもらうための職場環境づくりというところでは、正直申し上げて、まだまだその部分の施策というのは具体的に打っていないというところがありますので、そこは考えていく必要性はあると思っています。

○職員課長 ちょっと補足して。職員課長の岡部と申します。よろしくお願ひします。

19年の1月に男女平等推進のための小金井市職員の意識調査報告書というのがまとめられてございます。これはその当時の広報広聴課がまとめた中で、女性の中でどの役職につきたいんだというような項目がございます。それで、これにつきましては、課長補佐以上、それから補佐職まで、それから係長までというのがございます。その中で、平成10年度と19年、現在やった調査の比較の内容なんですけれども、課長補佐職以上は10年前はゼロ%でございました。今回調査した中、女性が3.4%ということでは、女性の意識も変わってきて、社会進出という部分では意識も変わってきて、より管理職の意識は変わってきているのかなということでございます。

環境とかという部分に関しましては、今後整えていく必要性は考えてはいるんですけれども、それについても研修等も含めながら、より女性の登用を積極していきたいのと、これについても国等で定めている女性の登用の拡大というようなところも、男女共同参画の中でも示していることとございますので、その辺を踏まえながら、女性の登用も考

えていきたいと思います。

以上です。

○会長 ほかにかがでございましょうか。どうぞ。

○松井委員 今、今日の話題が人材育成という形からの報告と、後で議題で職員数の現状とその推移ということで別れているんですけども、実際には1つの問題ですよ。それから、53、4歳から59歳までが団塊で非常に多いと。それに関連する中途採用の話も出ましたけれども、後ろの問題と一緒に議論をしなくちゃいけない。それで、これ、話は終わっていないよということで、千載一遇のチャンスじゃないかと。4、5年で180人の人がやめていかれるわけですから、これを無計画というか、現場が欲しいというからというので中途採用でどんどん埋めていくと、小金井の職員をスリム化するチャンスがもう二度と来ない。これから4、5年しかないわけですよ。そういう観点で、私、前の前の会議かな、人が欲しいといって中途採用で面接して採用するメカニズムはどうなっているんですかということ質問したことがあるんですけども、最終的には市長だと言われるから、市長が具体的に何人採れとかどうとかということじゃなくて、結局、人事課辺りがそれをにらんで決めているというところで、その決め方のときに、小金井市としては人数を減らすチャンスだねという意識がどこまであるのかなということ、後の段階でご質問申し上げようと思っているんですけども、よろしくをお願いします。

○林委員 関連しまして、こういう団塊の世代がやめていくわけですが、私の経験から言いますと、都庁なんかの場合だと経験者採用で非常に優秀な職員が集まるんですね。銀行だとか、いろいろなところのエキスパートが、30前後で民間は嫌だと、役所で公務員でやりたいという人が出てくるわけですね。だから、私がちょっと懸念するのは、この辺を再雇用か何かで非常に惰性で、馴れ合いでまた埋めていくと、結局、能力の劣る人が仕事をずっと続けていくということになりかねないので、この辺はよほどバランスを見ながら、再雇用だからといって、安易に、簡単にどんどん雇っていくということは絶対に避けるべきじゃないかなという気がいたします。

もう一つ、研修というのも非常に大事なんです。小金井市の場合、どういう形でやっているかわかりませんが、それぞれの職層で、係長研修とか、課長研修、部長研修というのがあって、私なんかは課長研修で黒川紀章さんの講義なんかを聞いた覚えがありますけれども、そういったような研修制度の活用というのも非常に重要だなと思っています。どういうシステムで市でやっているのかはわかりませんが、中には研修が趣味で、しょっちゅう研修に手を挙げて、研修のマニアみたいなのがあらわれたりするんですね。そういうのは避けなきゃいけないので、この辺のところの兼ね合いがなかなか難しいところがあると思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○会長 それでは、次の議題のほうとかなり関連性ありということでございますので、そちらのほうに移らせていただいてよろしいでしょうか。

それでは、次の議題の1としての職員数の状況というのがございますが、これにつきまして、事務局からお願いいたします。

○企画政策課長補佐 それでは、資料2、職員数の推移と、その次の資料3、小金井市と類似団体の職員数の比較について、あわせてご説明させていただきます。

まず、資料2でございますが、一番上の表は平成6年度からの職員数の推移です。職員削減計画は平成7年度から取り組んでおりますので、平成6年4月1日現在の職員数1,024人からの表となっております。平成19年4月1日現在の職員数は昨年度より7人減の773人となっております。平成6年4月から平成19年4月までの13年間で、251人の削減を行った結果となっております。しかしながら、集中改革プランに定めます19年度の計画値と比較しますと、18年度からの超過を引きずる形で、平成19年度での超過は56人、717人に対して773人、差し引き56人超過と、大きく計画値と乖離してしまいました。

これらについて考えられる要因というのは、計画に載せました保育園業務の民間委託等が実施に至らなかったことなどにより、減員数が見込みより少なかったことに加え、平成19年4月1日から行いました組織改正及び平成19年度から始まる新規事業等に人を充てなければならないことによる増員が要因となってしまいました。

その下のグラフは、上の数値をグラフにしたものでございます。

さらにその下の表を見ていただいて、職員増減数の内訳をごらんください。平成7年度からの職員数の増減の差し引きの純減及び増員、減員の主な理由ということで記載してあります。ここで使用させていただいております増員及び減員の意味合いといいますか、考え方については、何らかの意図をもって発生した数値を増員及び減員とカウントしておりまして、具体的にどういったことかと申しますと、例えば定年退職により、あいた部署にそのまま採用した職員を充てた場合はプラスマイナスゼロということで、増員のほうにも入らず、減員のほうにも載せていないと。要するに、増員1、減員1という表のつくり方はしていないと。新規事業により、今までなかった部署ができたとか、それに対する事務にかかわる係員、今まで5人だった係員が6人になったとか、逆に事務の一部を委託に出したことによって、その業務をする必要がなくなり、その事務に当たっていた職員が減員と、その部署がいなくなったとか、その職がなくなったというような場合に、減員としてこの数字として載せております。

平成19年度については、増員が26。中身としましては新規事業、組織改正、そういったことで、今までなかった部署に人が配置された増と。この増分が思ったより多かったために、計画値からの乖離を広げてしまう結果となってしまいました。また、33人の減員をしておりまして、減員としてはかなりの数なんですけれども、これは学校事務の見直し等による行革関連によるものと、受託水道事業の委託が解消されましたので、東京都のほうの事務となりまして、それに伴う解消による減員と。結果、増減差し引いて7人しか純減として生み出すことができなかったという結果になっております。

この資料が平成19年度までになっているんですけども、集中改革プランに掲げる最終的な計画職員数というのは690人を目指しております。これはあと2年の間に690人までにしなくてはならないというのが集中改革プラン、行財政改革大綱（改訂版）に掲げる計画でございます。したがって、あと83人の純減を生み出さなくてはならない状態と、現在なっております。

資料2につきましては以上とさせていただきます。

続きまして、資料の3を説明させていただきます。これにつきましては、私ども事務局のほうで、総務省が発行しております類似団体別職員数の状況、平成18年4月1日現在というものを参考に、総務省の定める計算式を使用し算出した、各部門別に類似団体平均職員数と小金井市の職員数を比較した資料を作成いたしました。

まず、1、類似団体とはと書いているところなんですけれども、これが類似団体の説明でございます。この分類によりますと、小金井はⅢ－3というところに属しまして、その下、2、類型と書いてあるところに、Ⅲ－3に属する自治体の普通会計職員数と人口1万人当たりの職員数を比較した表を載せております。

順位が下がるほど、人口に対する職員が多いという形になります。ですから、小金井は東京都でいいますと5番目になります。一番少ないのは多摩、東村山、国分寺、昭島と来て5番目ということで、比較的職員がまだ多目という形が見てとれます。

次のページにいきまして、3、これは総務省が定める部門項目別に小金井の組織を分けたものでございます。各自治体それぞれ課の名称がございしますが、大部門として、総務省のほうは12に分けておりまして、そこに小金井の組織を当てはめていくとこうなるよということで、次の表を見るに当たっての参考としてください。

その下、4、類似団体との比較、先ほど私が総務省が定める計算式と申しましたが、それに使用いたします類似団体各部門別に総務省が割り出して修正値という値を部門ごとに算出しております。その説明が載っておりますが、具体的に言いますと、各類似団体の中で部門ごとの職員1万人当たりの平均値というのを数値で出して、自治体ごとに修正値を掛けた数字がいわゆる平均値というか、最も適正ではないかと総務省が定める数字になるものでございます。

ややこしいんですけども、実際に3ページと4ページに具体的に私どもで計算をして出した数値の超過した部門についてまとめてみました。その中の表の右の欄の推測される超過理由等とございますが、これは私ども事務局のほうで考えた理由でありまして、実際、その部署のこれだけの人数が無駄とか、余っていると、そういったものではなくて、こういったことを改善することによって、この数値に近づくのではないだろうかという、行政経営担当としての、ある意味一方的な意見を載せてございます。

一番上ですけども、これは議会になっちゃうんですけども、小金井市が10。総務省の定める議会における修正値というのを人口から割り出した値に掛けますと、小金井

市の場合は、人口に対して議会の職員としての適正値は8という形で出てしまうという
ことで、議会事務局が一番上にあつてあれなんですけれども、表に当てはめると、2人
議会事務局職員が多いという結果が出てきます。そういったような形で計算して超過し
たものが3と4ページでございます。

5と6は、それを算出するに使いました診断表です。一番右側、▲がついているのは
逆に少ないということで、先ほど見た表は多い部分だけを載せてしまったので、若干そ
ごがあつてはいけないと思ひまして、ここに載せました。少ない部分もございませうとい
うことですが、全体的には職員はまだ多うございませう。

以上、雑な説明で申しわけなかつたんですけども、資料2、3の説明とさせていた
できます。

○会長 それでは、職員数の状況につきましては、口頭で言われた話ではありますが、極めて
重要なのは、ターゲットである690人という値に対して、中間的な進捗状況は甚だ悪い
ということに尽きると思ひわけございませう、この辺につきまして、時間もあと2年
しかないという、平成21年までに690人ですよね。

それに対して、今773人とかいう形で、ざつと言へば、2年間で100人ぐらいどうにか
ならんかというような話なわけなので、どう考えるかという辺につきまして、松井さ
ん、先ほどのお話の延長で……。

○松井委員 そうですね。その前に資料3の表の下部分ですけども、小金井市は普通会計職員
数が703とありますけれども、これはさっきの773と10%ぐらい違つていますけれども、
どつちが正しいんですか。

○企画政策課長補佐 いわゆる普通会計という東京都のほうの職員数を出すときに、財政上もそうなんです
けれども、使い方なんですけれども、特別会計というのがありますね。介護とか、下水
道とか、そういった部分の人数を抜いた、いわゆる一般会計に値する職員です。

○松井委員 ほかの市も全部同様に抜いてあるから、順位は変わらないと。

○企画政策課長補佐 そうですね。順位は変わらないです。

○松井委員 ただ、10%多いよということは認識しておかなくちゃいけないことですね。

それで、さっきの話に戻るんですけども、690でいこうよと一応組織として決めた
ことが、70人もオーバーした状態でそのまま走つているということに対して、人事のほ
うはどう対応していこうとされているんですか。

○企画政策課長補佐 私のほうから。まず、行政経営担当のほうからとしては、行革大綱に基づく進捗が達
成できていない、要するに、ことし達成できなかった部署にヒアリングを行ひまして、
現在の状況とこれからの予定等を聞いて、聞くだけではあれなので、何としても計画値
にある削減を実行に移すように、こちらから投げかけというか、催促と言うと変なんで
すけれども、ということを行ひつつ、さらなる委託等の模索を行ひているところではご
ざいませう。

○松井委員 採用しなければ、卒業する人はどんどん卒業するんだから、自動的に下がるわけですよ。厳しい会社だと、採用をとめておいて、中でシャッフルして、実際の人数を落としていっているわけですけども、ここが人事のほうは頑張りどころじゃないんですかね。

○職員課長 委員のほうから採用の関係ということでご質問いただいております。基本的には採用を抑えれば人数は減るといのは、今言われているとおりでございますけれども、企画政策のほうの人員計画という、民間に出せるものは出し、縮小できるものは縮小していくということで、ある程度翌年度の人数を確定している中で、それに基づいて、うちのほうは職種、人数というような形で採用を決定していくという形になりますので、基本的にはなるべく抑えたいという部分はございますけれども、実際、市民のサービスが低下するようであれば、そういう採用を抑える部分がいろいろ話がございますので、その辺も含めながら企画政策の人員の関係も含めながら、検討しながら採用していくというようなところでございます。

○企画財政部長 企画財政部長の工藤です。今の松井委員のご質問で、私のほうから若干補足いたします。

ご案内のとおり、いつかの報告だったと思いますが、小金井市が職員数が一番多かったのが昭和54年です。このときは1,130名いました。それで、いわゆる松井委員のご指摘にありました欠員不補充というのは、昭和49年ぐらいですか、しばらく欠員不補充というのをやってきまして、若干名、数は減らしましたが、ただ問題は、今私どもがやっている手法というのは、欠員不補充といえば欠員不補充なんですけれども、つまり、行政の業務のあり方、つまり、すべて行政でやる必要はないということで、当然、民間活力、企業活力、今、企業のほうも力をつけておりますので、そういった点で、平成6年度にいわゆる行政診断というのをやりました。その結果、小金井市は類似市に比べて約200名多いということで、本格的な第1次行財政改革を進めてきまして、平成9年度に第1次行革大綱をつくりまして、先ほど課長補佐のほうから説明いたしましたように、平成6年4月1日現在1,024名が、現在773名。これを減らしてきた原因というのは、可燃物のごみ収集、警備、電話交換、庁内清掃、こういったことを外部委託化しまして、当然その部分は採用する必要はありませんので、言ってみれば内部でやりくりということでやってきました。

そういう面では、不補充といえば不補充なんですけれども、今後いわゆる乖離分、これは先ほど説明がありましたように、行政で計画を立てておきながら、実際遅れている業務があります。実施に当たっては組合との関係がございますが、ぜひこの点につきましては委員方からもご提言なり、ご意見をいただければ、私どもといたしましては、ここで遅れている業務の外部委託化をさらに進めていきながら、この目標値であります690には何としてでもということ、これはかなり難しいというのは、私も実際、必ずや

りますということは申し上げられないというのは事実なんです。

と申しますのは、例えば1つ提案しますと、組合との関係で、人員問題とかがかかってくる。ただ、手をこまねいていたのでは全く進みませんので、皆様のご意見等を踏まえながら、また組合とも粘り強く交渉しながら、例えば保育園なら保育園を廃止するわけでは決してございませんので、既に外部委託化している事例もたくさんございますので、市民サービスの維持ということを当然考えながら、今後進めてまいりたいと思います。

他市の状況を見ますと、民間委託ということはすごく抵抗がありまして、例えば学校給食、保育園についても、他市のほうでも提案すると、職員団体だけではなく、保護者の方からもものすごい反対運動があるという事例も聞いておりますが、今申しましたように、サービスの低下を決していたさないようにする、こういう基本的な考え方に基づきまして進めまして、松井委員のご指摘のとおり、いわゆる内部生み出しということで減員を進めていきたいと考えています。

○松井委員 外注をしたら、外注に費用が出る、人件費が単に振りかわっただけじゃないかという議論が一部あるんですけども、私はそうは思わないんですね。一たん外部に出れば、外部の業者とは常に改善、改良の余地を追求できるけれども、内部の職員を抱え込んでいたら、それはできないですよ。だから、とにかく第1ステップとしては、出せるものは全部出して、690人。これは進んだ地域の福岡辺りは40人切れているという形から言うと、まだ小金井のねらっている水準の690人も随分甘いんじゃないかなと思うんですけども、徹底的に外部委託を活用して、それを再評価、見積もり合わせという形でトータルのコストを切っていけばいいわけで、採用したらだめですね。もう採用できないんだから、中で何とかやりくりしようよ。

組合だって、卒業していく人の分の採用はちょっと見合わせるといって、組合が文句を言うということはないんじゃないですか。

○企画財政部長 今回の松井委員がご指摘になりました、確かに人件費を減らしても、委託料等、いわゆる物件費が増えるのではないかとご指摘がございます。これにつきましては、例えば人件費総額の決算額を見ますと、平成8年度では約103億、これが18年度は84億となっております。特に人件費は、例えば17年度は82億6,000万、18年度が84億ということで、人件費だけを見ますと、確かにちょっと増えているということでもご指摘いただいておりますが、これは私ども、まず職員給ということで見ますと、職員給につきましては明確に減っております。と申しますのは今、当然、団塊世代を抱えまして、退職金もございまして、確かに17年度、18年度決算ベースで人件費総額を見ますと増えておりますが、今申しましたように、職員給については11年連続で減ってきてございます。

例えば物件費はどうかと申しますと、物件費は確かに委託料等が増えますので、ところが、人件費、物件費の増減を見ますと、比較にならないくらい人件費、職員給が

減っておりますので、かなり財政効果もありますし、また、この時代、行政の守備範囲をきちんと見分けていかないと、地方分権によりまして、業務が国等からかなりおられてきてございます。これをどんどん増やしていくことになると、とてもじゃございませんが、多様化する市民の方のニーズにこたえていけないということからも、決してサービスの質を低下させることなく、委託できるものについては委託していきたいという考えでございます。

○雨宮委員 前回、僕が言った連結の指数が今日は出ていないのですが、出ないんですか。僕が言っているのは、僕は松井委員とは違う議論をしたいんだけど、問題なのは、一般会計じゃなくて、連結も含めてどういうふうにも小金井は見通しがあるかという問題について出してもら。僕は首をいっぱい切ってスリム化すればいいということだけを目的にするべきじゃないと思うんですね。何のために行財政をやるかという、住民にとっていいサービスで、住みよいところのためのやるわけだから、単に人を切れればいいなんていう話じゃないわけ。

そのためには財政の問題がすごく大事だから、連結で、しかも一般会計だけじゃだめでしょう。特別会計もあるわけだから、両方を出す指数が、前回言ったように、実質公債費比率の問題も、将来負担比率も全部出るわけですよ。そうすると、シミュレーションでこのままいけばどうなるかということがわかるわけだから、僕からすると、全部一番になる必要は全くなくて、大体健全であるという水準があるんだったら、別に減らさなくても、いいサービスをつくるために人間を増やしたっていいわけですよ。という議論をしたいために提案したんだけど、出ていないでしょ。どうして出ていないんですか、最後のところに参考資料に。

○企画財政部長 前回、ご質問がありまして、そのとき、財政課長のほうからお答えしたと思うんですけど、ここで財政健全化法が制定されまして、この中では約4つの指標ということで、今ご指摘のありました実質赤字比率とか、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率、これにつきましては、まだ確かな数字の計算式が出ておりません。したがって、各市ともまだ出せる状況ではございません。法律では2008年度決算でやっていくということで、特に将来負担比率では、まだ出せる状況ではございません。

○雨宮委員 でも、実際は、総務省を見ても、全部指数ははっきりしているわけ。だから、計算はできるんですよ。

計算ができて、それは僕が言っているのは、確定的なものである必要はないわけ。ただ、これは少なくとも将来はどうなってくるかということについて、連結で見えるわけです。

○企画財政部長 例えば、バランスシートというのは、私どもでつくっております。そのバランスシートでいえば、ごめんなさい、確かに連結というのは一般会計だけでなく、特別会計も見て、その点でいえば、私ども、特別会計を持っておりますが、すべて黒字

でございます。

○雨宮委員 いや、だから、じゃあ黒字だということを資料で出さなきゃだめですよ。

これから、例えばこのままいけばどう転がるということになれば、僕が言うのは、黒字になるんだったら、つまり、首を切ること自体が目的ではないわけだから、小金井市では、こういういいことをするためにはこういうことをするんで、例えば690人も1つの指標としてあってもいいよ。けども、これ、どうしても市民サービスのためにこうだということを言うためには、財政との関係で、それをやることによって財政がパーにならないということの見通しまで言わなきゃだめでしょう。しかも、それは特別会計も入れなきゃだめじゃないですか。

○企画財政部長 特別会計の決算状況については、A4、1枚でしたら、そういうものはお出しできます。前回、お話があったのは、いわゆる財政健全化法についての4つの指標ということで、どなたか、私、今、会議録を見たらすぐわかるんですけども、そのときに財政課長がお答えしたのは、いわゆる財政健全化法に基づく4つの指標ということで、それについてはまだ具体的に出せませんということでお答えさせていただいております。

○雨宮委員 いや、つまり、対比は全部出していないから順位は出せないかもしれないけれども、ここでの比率は出せるわけですよ。問題は、この市にとって5年後、10年後はどうなるかということの見通しがつけられるような指標の問題になってくるから、それとの関係で職員数の問題を議論しなければだめじゃないですか。違いますか。

○企画財政部長 それでは、今、私、申しましたように、財政健全化法が6月に成立しまして、国では、いわゆる2008年度決算、20年度決算が出そろって21年度から新法を施行するという方針になってございます。したがって、すべて今、数字で比較できるという状況にはございません。

ただ、今、雨宮委員さんがおっしゃいました特別会計の決算状況、これはA4、1枚で出せますので、つまり、実質収支額の一覧というのは出せますので、それはお出しします。別に出せないものではございませんので。ただ、前回の議論の中では、今、私が申しました、いわゆる財政健全化法についてのご質問ということで、私はそういうふうに認識しておりましたので。

○雨宮委員 問題なのは、見通しの問題で、わかる範囲のことを出されて、今回もそれを入れた上で、この話をされたほうがいいというだけの話です。だから、別にあなたを批判しているとか何とかいうふうに思わないでください。

問題は、特別会計も入れた形での、つまり財政の見通しと、それからリストラの問題の相関を、今、きちっと考えなきゃいけないんだということを言っているんですよ。

例えば資料3の1ページの2の読み方についても、例えば小金井市が、ある意味ではこの順位が、悪い数字なのかいい数字なのかということは、そこは自明じゃないと思うんです。これは非常に悪いという議論をするか、それとも武蔵野市のような立派なとこ

ろでも23位でしょう。しかもそこは——市民のサービスって僕は2つあると思うんです。市民のサービスの問題で、もしも、何が何でもサービスをどんどん削っても人を減らしたほうがいいのかという話になるのか、ほんとうに必要な範囲で、これから新しいことがあるんだったら、それはそれなりに保証する、そのための財源もちゃんと見通しとしてあり得るという議論。

それはあなた方がやるか、市長がやるかという問題は、ちょっとまた政治の問題にかかわってくるから、単純には言えないと思うんですが、その材料を与えるべきだし、それから、このさっき言ったⅢ-3の職員数等の表についてもそろそろ見直しに入る時期ではないか。つまり、もうかなりの程度になってきた。だとすれば、もう一番上になんかならなくてよいという、ほかのところの基準じゃなくて、小金井市にとってどこら辺が最適なのかという問題、小金井市として議論しないとならない時代になってきているんじゃないかというのが、僕の今の感じです。

つまり、僕の前に皆さんが一生懸命頑張っ、ちょうどいいところまで——いいところというか、前と比べたら随分よくなったわけですね。よくなったというか、まあ当たり前になったというか。そうすると、その中で、じゃあ一体今後、どうするかという問題については、何か総務省の基準とか、一般的な順位の基準ではなくて、小金井市にとってどうしたらいいか、どのくらいの基準を持ったらいいかということ、もう一度そろそろ考える必要があるんじゃないかと。

○企画財政部長 今の雨宮委員からご指摘のありました、いわゆる実質公債費比率は、小金井市は18年度決算では12.5%ということで、これは26市中17番目です。1番が日野市の5.0ということで、この実質公債費比率、以前は公債費比率というもので、今日、資料としても出しておりますが、いわゆる……。

○雨宮委員 実質公債費比率は、資料は出ていないんですか。

○企画財政部長 雨宮委員さんがおっしゃったのは、いわゆる連結ということだと、これ、実質公債費比率はあくまでも18年度からいわゆる地方債許可制度が協議制に以降しました。その結果、実質公債費比率という新しい比率で、いわゆる起債の制限、こういうことでございます。したがって、連結というふうになると、この実質公債費比率とはまた別の次元の、前回もお話ございました、いわゆる財政健全化法に基づきます指標4標、こういう関係になりますので、その点については、将来負担比率とか、そういうものは現状ではまだ出せないんですよね。そういうことで、財政課長がお答えしたと思うんです。今の実質公債費比率の点に限って言えば、今、私が申し上げたように、小金井市は17番目ということ。制度も、18年度から地方債が、従前は許可制度、それが協議制度に変わって、いわゆる起債の制限ということで、こういった比率でございますので、これは連結ということとはちょっと違いますので。

○雨宮委員 実質公債費比率の準元利償還金の問題については、組合・地方開発事業団（組合等）

への負担金・補助金のうち、組合等が起こした地方債の償還の財源に充てたと認められるものというふうに、この中には既に特別会計のものが全部入っているわけです。だから、連結されているんですよ。

ある意味では非常に改善されたんだから、されたこととの関係で、サービスをどんどん縮小するというだけではなくて、ちゃんと取捨選択をする余裕が出てきたんだという、そのために、人事の問題についても、こうしたほうがいいたろうという議論がもう少しされなければいけないと言っているんですよ。そのための材料としては、やっぱり財源は連結の見通しがなきゃだめでしょう。

それで、690というのは、これは議会に通っている数字ですか。

○企画財政部長 通っております。

○雨宮委員 ああ、そうなんですか。じゃあ、これは政治の問題ですね。だから、これは、ある意味では政治的に覆されない限りはやらざるを得ないということは、一方であると思います。しかし、できない場合には政治的にきちっと説明責任が必要で、その説明をちゃんとすればいいわけで、そこまではここで言う必要があると思います。

○松井委員 ただ、そこまで、行ってもまだ道半ばという感じで受けとめていますからね。

○雨宮委員 そうそう。だから、僕はもうちょっと市民のサービスの問題について、整備する側までの議論ばかりではなくて、もうちょっと整備される側の人たちの話もちゃんと聞いて、それに同調するわけではないんだけど、そこはもうちょっといろいろ聞いて、両方把握しないと、市長の政治改革としても厳しいと思いますよ。切る側だけに議論が収れんとすると、サービスを切られて嫌だという人間はいっぱいいるわけだから。その市民は市民税を払っていかなきゃいけないんだから。

その上で690を超えているということがあって、僕はいいと思うんです。だから、そこはそろそろちょうど転換期に来ているんじゃないかと、この議論の。

○会長 第2次行革大綱ということで、ちょうど去年の今ですかね、我々、説明を受けたり議論をしたのは、ということで、そこではきっちりこういうグラフがありまして、もう21年には690になると。数字もできているし、それがどういうことをこうするから、という裏付けもあるんです。

それが、私も非常にまだまだ頭に残っているものですから、それに比べると70人も80人も未達だというのは、これは大変だというふうになるところで議論しているということとはご理解いただいて。

○雨宮委員 全くそのとおりです。

○会長 あと、資料のことも、雨宮委員がご指摘のとおりで、長期展望論の中、何も切るために切るというのではなくて、財政的な影響、余力というところまであって、何をやるべきかという長期の数字も欲しいし、かといって、大明細のこんな厚いものをつくってくれというわけではなく、もう既にある、前回の話でも、第2次行革大綱のときにもつくっ

た数字があるということだったので、それをいわばちょっと転用して、コピーさえすればできる仕事というぐらいの感覚でお願いしていたので、長期的なことを理解できる資料を、既存のものの中から、次回にでもピックアップしていただければ。

○企画財政部長 確かにご指摘の、これも実質公債費比率も、いわゆる連結決算の考え方というのがありますので、次回、どういった感じで出せるのか、今言いましたように、単純に率だけですと、私が先ほど申しましたように、12.5%ということで、これは18%を超えると地方債許可団体に移行するというので、これだけではあまりにも単純過ぎますので、かなり専門的になってきますので、どの辺まで、ちょっとどういうつくり方ができるのか、すいませんけど、検討させていただきます。

○雨宮委員 よろしくどうぞ。

○中谷委員 ちょっと私、よくわからないんですけども、3ページと4ページに書いてありますが、こういうところで人数を減らしていくという。合計すると何人かになるわけなんですけれども、そこで一番大きいのは民生とか、学校関係とか、そういうのは委託するというふうに書いたんですけども、この数字は、これからやっていくことが可能であるという意味で出しているんでしょうか。

○企画政策課長補佐 3ページの下の子育の箇所、保育園22人というのは、現在の保育園の職員数の実数を、そのままそこに載せております。保育園の委託化というのは、一応行革大綱にも載っております。そこで、例えば民生の中で、総務省の修正値で単純に計算すると24という数字が出たので、これを解消する材料の1つとして、今、想定されることを事務局のほうで考えたところ、24という数字であるならば、保育園1園委託化すれば24が減るのではないかという形で数字を載せたということで、くりのみが22人減らせるのが確定しているとかいったものではなくて、この人数は、あくまで現在、働いていただいている職員の実数ということで載せていただいて、ほかのところとしてはけやき保育園で25人、これらを全部委託化できるなら、これらの超過する24をクリアできるのではないかというのが、1つの材料的な、考えというか、提案をこちらでやらせていただいているだけです。しかしながら、何も無いものを載せているわけではなくて、行革大綱にも、保育園の委託化の検討等が載っていますので、ここにそれを挙げてみたところです。

4ページに行きまして、学校のほうなんですけれども、これも小学校、行革大綱のほうに委託化というのが載っていますので、22人のオーバーをクリアするためには、給食の、今の行革大綱という、市が公表もしている市の案、市の行革の手法の中で可能なのは学校給食のかなということ載せさせていただいたところでございます。

なおかつ、さらにそれより適当な何か委託とかいうアイデアがありましたらお聞きしたいなということの1つとしてここへ載せさせてもらいましたので、必ずここができるといった数字を載せているわけではございません。

○中谷委員 子供の教育とか子育てなんていうのはすごく大切なことで、これからそこを充実させ、

サービスをするための充実を図らなくてはならない部署だと思っんですよ。そこを考えていかないと、これから少子化問題とか、産婦人科の医院がなくなるとか、いろいろな問題が起きているところに対応していくのは非常に難しいと思っんです。

だから、その辺のことも、対案とかいろいろなものを考えながらやっっていくのかなと思って、単純に数字を並べているのか、そこの試案みたいなものがあるのかということ、これ見ながらちょっと考えていたものですから。

○横田委員 すいません。専門的なことが全然わからないので教えていただきたいと思っんですけれども、この類似団体と比較をすることが、小金井の人口の中でも、いろいろな年代で特色があると思っんですが、この類似団体と比べて何人減らすとかいう、そこだけに力点を置く考え方が、市民サービスにとってそれがいいことなのか、悪いことなのかというふうにはずっと考えているところなんです。

小金井市として、この部分は重きを置いて何人にするとか、行革大綱の有無もあるでしょうけれども、小金井として690にするには、この部署には何人必要だし、また、小金井はとても教育が充実しているということで、全国的にも知名度がある市ですので、そこは多くするとか、小金井独自としての690人に対する構想がどうなっているのかなと、今お話を聞いていて、ただ、この類似団体と比べてこれだけ多いです、少ないですという考え方というのが、聞いていて、すごくすっきりしないところがある思っんですけれども、いかがでございましょうか。

○企画政策課長補佐 ちょっとうまく答えられるかわからない思っんですけれども、大綱というのがありまして、これが公表されていて、今回、集中改革プランということで、東京都を通じて総務省に提出されているものであって、かなり重きを置いた計画とされているものなんです。それはそれとしまして、690というのはそこに出している数字であるので、言ってみれば、市がみずから掲げた数字であるわけであって、国、都から小金井市さんは690にしなさいと言われたものではないわけで、また、市長の選挙の話になっちゃいますけれども、マニフェストで690というのを掲げているということになりますと、我々市長の方針にのっって仕事をする身としては、690にという数字はかなり重く考えざるを得ない部分がある思っんです。

なおかつ市長は、議会等での答弁についても、あくまでも質を落とさず、現在の質を落とさず、市民サービスを落としたり、業務を削ったりすることなく690に近づけていきたいという答弁をしていますので、ただ、今ある仕事をなくして690とか、そういう考えは、市長とか、私どもはもちろん持っていないわけなんです。

そこで、いわゆる苦しんでいるという部分があって、そうすると、今考えられる部分としては、時の流れといいますか、指定管理者制度であったり、外部委託で対応しながら、そういう制度を活用して、職員を減らしつつ、サービスを落とさないということ、を模索していかなくてはならない状況であるということが今の実態でして、こちらとし

でも、行政としてももちろん考えるところであるんですけども、皆様の豊富なご経験の中で、良い事案を知っているとか、そういったことなどもお伺いできればと思っています。

ただ、市長が言っているのは、あくまで質を落とさず職員を削減する。ということになると、おのずと方策というのはどうしても決まってくるのかなという部分もありますけれども、ただ、それが適当かどうかという部分も、また別な議論としてあるんですが。

○中野委員 先ほどから、学校関係とか子供たちのことに関しての数字とか、原因を考えたほうがいと言ったのはほんとうに同感なんですけど、私も健全育成のほうでかかわってまして、つい昨日、おとといですか、緑児童館のほうに、夕方、久しぶりに行ったんです。そうしたら、そこは学童が2階に併設されていますので、児童館全体で子供たちが遊んでいるんです。今、ほんとうに子供たちの学童の子が増えてきて、満杯状態、パンク状態で、今80人いるそうなんです。あの狭い中に80人、そして一般の小学生、緑小の子供たちも遊びに来ますから、100人ぐらいの子供がいるわけですよ。

すごい、今までよりも倍近くの子供たちが遊んでいるので、もう至るところに子供がいるんです。あんな狭いところにあれだけの人数、それに対しての学童の先生が2人で、児童館の職員が3人で、これで面倒見切れるのかどうか。低学年の子供というのは何するかわからないぐらい動き回りますよね。それを管理しなければならぬ。ただ、じゃあそれだったら委託すればいいという観点で見ると、それも責任問題が出てきますし、実際に私がかかわっていても、委託された児童館が、東児童館が委託されていますよね。またそこの連携がとりにくくなっている。職員と児童青少年課との絡みから何から、ものすごくやりにくくなるんです、私たちが。だから、サービスの面を考えたり、子供たちの命を守ることを考えると、単純に31人から14人への再検討というのは非常に問題あると思います。

昔は、私が現役でいたころは、中学校の保護者の方、お母さんの中で、働いていない方を探すのは難しいという状況だったんですが、今、小学校でそれが起こっているんです。ですから、どんどん学童に行くようなお子さんが増えていますので、子供に関することに関しては、できる限り市のほうでちゃんと面倒を見て、命を守ってあげたいなど。そこをちょっと、もう一度、今まで決められた690人ですか、その枠は外せないにしても、重点人数というのは、決めるときと今が現状、ちょっと変わってきていると思うので、サービスのことも考えて、私たち市民会議の中でも、そうやって意見を出したらいいんじゃないかなと思いました。

○横田委員 この会議に公募したときに、私、書いた中にも1つあるんですけども、燃えるごみは市で収集していて、車に3人乗っているんです。燃えないごみの収集は委託で2人乗って、それが、ごみを置いていかれたとかいうことはなく、きれいにごみを収集してく

でございますので、そこでもう1人、ごみを収集する方が、職員、多いのかなと私は思うんです。仕事の労力というか、それをもっと頑張ることができるようになれば、民間では2人でできることを市では3人でやっているということですので、そういった小さいところから、少しずつ事業仕分けで民間にするとできるものを、市ではどうしてそうやって3人でやるのかなということもありますので、市の窓口になっているところも、もっと手際よくできるようになれば、少しの人数でできるようになるかもしれませんし、そういった大きい改革もそうだと思うんですけども、市民のサービスを下げなくてできるようなところもあるのではないかなと思います。

○河村委員 保育の問題、学童保育の問題、それは毎年問題になることで、なかなかいろいろな方が提案しても、親御さんたちもそれに対してどうやってみんなで協力していこうかという部分がないんですね。全部役所に押しつけて、こうしなきゃいけない、ああしなきゃいけないという話ばかり出るんですよ。

ですけども、私どもは商工の部分を受け持っていますからわかるんですけども、我々商工からいきますと、そういう部門の人も少しは人数を増やしてほしいと。なぜそういう言い方をするかというと、やっぱり小金井の商店、あるいは小金井の企業がよくならなないと、税収が入ってこないわけですよ。その部分を、みんな今まで小金井というのはお金の入るところを全部外へ出しておいて、今度、金の使うところばかり皆さんに振っておいて、それじゃあ赤字にならないほうがおかしい話で、普通の企業だったら絶対やっていけない話ですよ。

だから、そういう意味も含めて、市民一人一人の人たちが、ほんとうの自分たちのまちづくりをどうするのかというのを心してやっていかないと、今のごみの話でも、ごみを出すほうの人たちがもう少し気をつけて出せば、ごみだってほんとうに減るわけですよ。そういうことも踏まえて、ただサービスが悪いから何とかしろって、これは我々がサービスを押しつけなければするほど市の職員が増えるのは当たり前ですよ。ですから、僕は昔からの持論で、市の職員を減らすには、自分たちがやることは自分たちでやりましょうよという部分をどうしてつくっていくかという話だろうと思うんですよ。

先日、前回のときにも、議員さんの数を減らさないで何で職員だけ減らすのという話もしましたわけで、やっぱりお互いさま、その辺を協力しながら話し合いする部分があってしかるべきだと思うんですよ。よく小金井市の部分というのは、いつも何か出てくると、組合がどうの、組合がどうの。組合より市民のほうが大事じゃないんですか。

だから、そういう面も含めて、さっき松井委員が言うておられましたように、上がいなくなっていくまで、僕は組合の人は文句言わないと思うんですよ。ただ、あと、補充するについても、ある部分では、どこかですばらしい人がやめたんだけど、ぶらぶらしているのが嫌だから、どこかでお手伝いできないかという人もいてくれるわけですから、そういう人も、変な話ですけども、比較的安く使っていただける部分がある

んであれば、そういう部分も考えていく部分があつていいんじゃないかと思うんですよ。

僕はいつも思うんですけども、どうも役所が役所がって、役所のことばかり言いますけれども、やっぱり我々も、まちづくりをどうするか、自分たちのほんとうの子供、孫までどうしていくのか。お金ばらまいたらすぐなりますよ。お金じゃなくて、いろいろな部分で考えて、まちづくりをしていかないと仕方がないんじゃないのかなという気がしますよね。

○雨宮委員 全くそのとおりなんだけれども、今、ここは職員をどうするかという問題に焦点を絞っているから議論したんであって、その問題を、市民としてどうつくるかという話ではない、僕はそういう議論だと思っていますけどね。

○河村委員 いや、たまたまいろいろな話が出たものですから。

○雨宮委員 ただ、ここ的小金井市は高額所得者がものすごく多くて、随分税金をいっぱい払っているわけですよ。だから、地元の商工業者だけが税金が払っているなんていう議論をすると大騒ぎになりますよ。

僕が言っているのは、両方とも大事であつて、そこは両方とも大事で、両方とも納得できる議論をどうするかという問題を議論しないと、こっちによこせや、こっちを減らせなんていう話で終わるだけだね。

○河村委員 そうですが、税収はものすごく小金井は全国でも上から何番目ぐらいの中に入っているわけです。

○雨宮委員 ですから、それは多分、教育がいいから高額所得者が来るわけですよ。それは僕はアメリカの生活してよくわかっているのは、やっぱり教育水準が高いところで、教育をちゃんとやっているところは、申しわけないけど教養が高い人が来て、住民税を払うんですよ。だから、そこはここでちゃんと教育しているということ自体が売りになるわけですよ。小金井は何が売れるんだという話になりますから、やがては、何のため、どういう人が集まってくるかという話だから、そこはやっぱり、もう少し考えないと。

○会長 さて、大変幅広い議論ですね。

これはまた、今回に限らず、常にやらなきゃいけない小金井市の一番のポイントで、この資料で一番最後のところでは、よくなったとか何とか。小金井市は26市中25位、人件費比率が乗っかっていたり、まだまだ問題点が多いと思いますので、今後、ぜひ協力して、逐次議題に上げると。議題に上がってなくても、地方財政改革の議論の中に出していただければと思います。

(2) 時間外勤務手当の削減方法等について

○会長 それでは、時間も大分押してきておりますので、次に移らせていただきまして、時間外勤務手当の削減方法等についてということで、事務局からの報告をお願いします。

○企画政策課長補佐 資料4の説明をさせていただきます。

非常に細かくて見にくい表で大変申しわけないんですけども、先ほどちょっと類団へのご意見があった中で説明しづらいところがあるんですが、類似団体と比較するにはこの表が一番よいのかなと思ったので、選ばせていただきました。非常に細かくて見にくい表で申しわけないんですけども、時間外に絞って見ていただく形で、まず表のうち、左の表側ですね。1、2、3、4と書いてありまして、4、職員給とございまして、その下に少しずれて、(2) その他の手当とありまして、そこにまたさらに細かく、ア、イ、ウと片仮名で書いてあるんですけども、このオ、時間外勤務手当というところを見てください。

類団——類似団体ですね。7市中、一番職員1人当たりの時間外勤務手当が多いのが武蔵野市、2列目ですね、なっております、その次が小金井となっております。

1人当たりの数値を見ていただきますと非常に多いと。その他、昭島、東村山、国分寺、東久留米、多摩と比べても非常に時間外が多い実態であると。類団と比較するという……。先ほど、なぜ類団と比較するのかという話もありましたけれども、類似団体というのは、人口規模ですとか、工業の構成、産業構造、そういったものから、何かを考えるとときには比べる団体同士という位置付けで、類似団体という形になっております。

資料については、以上でございます。

○会長

あと、職員課のほうで、何かございませんか。

○職員課長

先ほど補佐のほうから、時間外が増えているという現状を示されてございます。具体的な数字をちょっと申し上げたいと思うんですけども。

まず、5年間の比較でございますけれども、平成14年度につきましては8万3,019時間というような形でございます。これは一時、16年度に若干減ってはいるんですけども、18年度を見ますと、これが11万7,590時間という、約3万4、5千時間ぐらい増えているというような現状でございます。これは端的に分析するという形になりますと、この辺というのは、東京都から仕事落ちてきているとか、国から仕事落ちてくる部分もございまして、ただ、それは各市とも同じような状況はあるかなと思う中で、こういう時間外が増えているということについては、今後、改善策をとっていくということについて、今、内部的には検討している状況でございますので、その辺については、内部の検討をまちながら。まつというよりも、一定、手続等も正確にしなごら、ノー残業デーが水曜日に実施されてございますので、その辺も含めながら、もっと強化を図りながら、時間外は縮減につなげていきたいというのが現状でございます。

これは内部の検討で、具体的に、もうちょっとこういうことをすべきだということも含めながら、今回、この内容をお示して、委員さんの方々から、何かいいアイデアというんでしょうか、これは大変失礼な言葉になってしまいますけれども、そういうことをご提言いただければ幸いかなと思っています。

以上です。

○会長 いかがでしょうか。残業が非常に多いので、その削減の方策のアイデアをとということでした。

○中谷委員 多いところの課とか部とかというのはおわかりでしょうか。各部とか各課で、どの部分がすごく多くなされているかという差があると思うんですけど、一番多いのは。

○職員課長 多いところになりますと、やはり福祉部門関係が、制度改正、それから障害の方の3障害を一本化されたことによって、窓口も一本化してくる。それから介護制度の認定の制度、それから障害福祉の障害区分の認定の仕事が増えてございますので、そういう面では、福祉部門がやはりちょっと多いかなということで、福祉部門は全体的な数字はちょっと出ておりませんが、特に介護という部分では、非常にこのところ増えてございます。これは当然、一定、介護認定になりますと、市内の医師の方がフルの仕事が終わった後に、認定審査会等もありますので、そうしますと、おのずと職員もそれに合わせて時間外等、また資料等の作成もございますので、そういう面では、回数が増えれば、時間外もおのずと増えてくるということはあるんですけども、ただ、何せ、若干類似団体……。先ほど類似団体がどうのという話もございますけれども、類似団体から比べると、やっぱり多いのかなという部分がありますので、そういう面では改善をして、少しでも職員の健康というところを重視していかなくちゃいけないと思っています。確かに仕事がマンネリ化すると疲労がたまってきますし、そうしますと、疲労が蓄積すれば、当然、メンタルという部分もございますし、あと体の障害も出てきますので、そういう面からいっても、やっぱり時間外というのは減らしていかなくてはいけないというのが我々の目標でございます。

それから、やっぱり多いとなると財政課ですね。一番市のかなめ、財源のかなめとして、各課にヒアリング等をやりながら予算編成をしていかなくちゃいけないものですから、集中的な部分も行いますけれども、そういう面では財政課というところで、こういうところが挙がっております。

それから、当然、障害福祉課についても、これは非常に多いところでございまして、これは去年の制度改正が、国のほうも間際になって、障害者の関係の制度が、どういう形で実施するんだということを、去年の12月でしたっけ、そういう形でおりにきていますんで、急におりにきているところがございますので、短い期間で集中してやらないといけないところもございます。確かに、そういう面では増えてございます。

以上でございます。

○雨宮委員 つまり職員数を減らして、しかし、仕事は減るどころか増えてきて、そのギャップの中で、実際、予想を超える事態が起きるという事態が普通ですよ。普通考えるとそうなんだけれども。そうすると、僕はちょっと心配しているのは、これは大学でもどこでもそうなんですけれども、リストラがどんどん進むと、さっき言ったように、心の病になる人を含めて、職員がものすごく大変になるんですよ。結局、あげくの果ては、す

ごく経費がかかったりするような事態になってくるので、組合がいいとか悪いとかという話の問題よりも、何というかな。

ほんとうに大丈夫なんですか。合理化すれば、何とか減るんですか。僕が言っているのは、この問題は人を増やすか、人を何らかの形で大変なところには流動的に充てるような仕組み作りも含めて議論しないと、ちょっとだめじゃないですか。違いますか。僕は心配なんだけれども。

○職員課長 委員の言われているとおりでございます。

確かに、仕事がおりにくれば時間外も増えるというのは当然かもしれません。ただ、やっぱり改善、工夫する部分というのは、多分、その仕事の中でもあると思います。ただ、それが全部100%、それが一定時間数が減るとは思っておりませんし、工夫した結果、どうしてもだめな部分。だめなという言葉は、ちょっと失礼なんですけれども、改善が見られないとなれば、一定、人的な措置も必要になってくるのかなという中では、今のところ、多分、この時間外については、18年度がピークに当たっているという部分があります。ただ、今後、東京都とか国が、どういう仕事がおりにくるのかというところで、まだ未定の部分もございますので、その辺を含めながら、これからどうやって時間外を減らしていくということになると、なかなか方策的には、端的に言っちゃえば、この課については上限はここまでですよといった場合について、それでできるのかという部分もございますので、その辺が非常に、私どもで一番悩んでいるところが、そのところでございます。

民間の中では、こういう言い方は失礼かもしれませんが、時間外やるのがどうだという問題もございまして。どうだって、仕事がなかなか手際よくいかないふうに見られるような傾向もあるんですけれども、実際、我々、一つ一つ市民サービスを低下しないという部分では、一定の時間外が必要かなということで、非常に今、悩んでいるのが現状でございます。

○企画財政部長 私どもの部門のほうの考え方として、お答えします。

確かに雨宮委員のおっしゃるとおりなんです。やはり充てるところは充てていかないと、時間外減りません。

ただ、一方で、今日資料をお出ししておりますが、小金井市の1人当たりですか。大体41万3,000円。武蔵野は私どもとほぼ同じようなものなんですけれども、次の昭島を見ていただきますと、これは当然類団ですから、同じ人口規模、職員数もほぼ変わりません。そうなりますと、例えば昭島だと12万6,000円、これほど差があるんです。この原因は何かなと思ひましてね。当然、業務のやり方もあると思うんですけれども。

ただ、1つは、私が考えているのは、今、雨宮委員がおっしゃったとおり、1つは職員の再配分ということも視野に入れていかなくちゃいけないのかなという思いは、これは職員課と違った、私どもの行政経営担当としての考えがあります。でないと、さっき

職員課長が申しましたように、メンタルということで、ほんとにこれで、民間もそうですが、市役所だけじゃなくて増えているんですよ。

これは健康面で非常に危惧するところでございますので、単に経費云々という問題じゃなくて、人の生命まで関連する部分ですので、何とか、この辺については改善の余地がないのかということで、1つは職員再配置ということも当然考えていかなきゃいけないと思いつつも、ほかに方法がないのかなという、そういうことで、職員課長が申しましたように、何かご意見等があれば、よろしくをお願いします。

○雨宮委員 すいません。ただいまの昭島市が極端に少ないでしょう。これ、業務をサボっているんですか。サボっているというか、つまり同じところでしょう。

だから、それは要するに、設定の仕方がおかしいんじゃないですか。僕は武蔵野市とか小金井市というのは、多分、仕事が多いと思うんですよ。だって非常に緻密な都市ですからね。だから仕事量の問題が違うんじゃない。違いますよ。

ごめんなさい。昭島市がなぜこうだということを説明していただいたほうがいいかもしれません。

○職員課長 そうですね。その辺については、今まだ調査している段階でございますので、多分、予測としては、外注に出せるものは、やっぱりある程度、外注に出しているのかなということは考えられます。ただ、これはあくまでも私の意見ですので、調査した結果ということではないということをご理解いただきたいと思います。

○中谷委員 福祉のほうの考えて、やっぱり高齢者が多いからとか少ないとか、障害者の数とかというのは関係ないんでしょうか。

○企画財政部長 あります。

○中谷委員 あると思うんですよ。だから、小金井なんかで福祉の仕事をしていると、市のほうに調査をお願いしても、なかなか来てくれないとか、来ても次の段階に結びつく、ケアマネジャーを紹介してつとすると、とんとんと仕事が運ばないということをよく聞きますよね。84歳か85歳ぐらいの。行きますと、やっぱり大変な状況になっているところは何回も訪問するんですけども。

だから、やっぱり人をちゃんと確保して、十分にサービスができる人数と、そうじゃない部署とか、いろんなのが差が出てくるのは当たり前だと思うんで、そういうこともはっきりさせながらやっていかないと、やっぱり無理だと思いますけど。

特に、これから福祉関係とか、学校関係とか、保育関係というのは、非常に大変になってくる。人数が必要だと思うんですね。

○企画財政部長 今、委員おっしゃったとおり、一定、高齢者の方の数、障害者の方の数というのは関係するとおもっています。今、資料を手元に持っていないんですけども、今、小金井市の65歳以上の、いわゆる高齢化率が16.7%くらいですか。私も以前、若干分析しましたら、確かに高齢者の数、大幅には変わらないんですよ。例えば、今日の資料でも、

職員数、小金井市は710人、昭島は私どもよりちょっと少ないんですけども、それもちょっと時間外も影響するのかなと思いますけれども、その一方で、余りにも差がひど過ぎるので。じゃあ、東村山はどうなったかという、これが職員数が851人で、1人当たり24万7,000円ですよ。だから、この辺がどうも、私、今、中谷委員がおっしゃったとおり、高齢者の数も、確かにそれは違うんです。そうすると、その認定の、例えば、介護の場合でも、数が違いますから、当然、業務量が多いですから、その辺は影響すると思います。

ただ、余りにも乖離が激しいとなると、今、職員課長のほうでも答弁するという事なので、その辺はきちんと分析してみないとわからないと私自身も思っていますので、ただ、要因としては、ご指摘の点はあるかと思えます。

○雨宮委員 普通、常識で言えば、著しく人員を減らしたら、残業いっぱいやってもらうしかないから残業代増やすという、普通、プラスマイナスはそういう話ですよ。量を減らすということは神わざみたいなものだから、相当いろいろ次元を超えた議論をしないとだめだと思いますけどね。

(3) その他

○会長 それでは、時間とのバランスもございますので、次に移らせていただきまして、4の議題の(3)のその他というところで、26市の議員数一覧。これは前回のこの市民会議のときに、先ほどの公債費比率と同じで、数字をちょっと出してもらって、それを基に、その状況を押さえないというご依頼をしていた件について、市のほうで作成していただいたものでございます。よろしくお願ひします。

○企画政策課長補佐 それでは、その他として、資料5に3種類の資料を提出させていただきました。1枚目から説明させていただきます。

1枚目、26市議員数一覧表と書いてあるんですけども、中身は26市の議員数と人数、そして⑤に人口、その人口と比較したものを一覧にしたものでございます。人口を議員数で割ったと。順位が高いほど議員の割合が低いと。一番右に順位を載せてございます。

あと、下のほう、丸がありまして、ちょっと太く字がなっているところがあるんですけども、これは議員1人当たり人口の26市の平均ですね。これを小金井市の人口に当てはめて逆算した場合の議員数を算出してみました。19.9人という数字が出たということです。

次のページです。普通会計、26市の歳入比較として、26市の普通会計の歳入の3か年ですね。19年度予算、18年度決算、17年度決算の3か年平均ですね。①と各市の議員数とを比較した一覧でございます。

こちら、ちょっと字が小さくなってしまったんですけども、表の下ですね。同じく丸のところ、議員1人当たりの歳入の平均値というのを出しまして、小金井の歳入

規模平均、3か年平均に当てはめて議員数を算出してみました。これが18.87人ということになっております。

3枚目の資料につきましては、企画財政部長のほうから説明させていただきます。

○企画財政部長 18年度の財政指標ということで資料を出していきまして、実際は、これを最初に説明していったほうがよかったかなと思います。と申しますのは、今日の議題の参考ということでお出ししたわけでございます。

これにつきましては、4つの表を掲げてございます。ちなみに、18年度の小金井市の一般会計の決算につきましては、前ページにも書いてありますが、歳入総額が366億5,575万4,000円で、これは前年度対比3.9%の増で、その一方、歳出総額は348億4,257万4,000円で、前年度対比1.6%となりました。いわゆる歳入総額から歳出総額を引いた形式収支につきましては18億1,299万9,000円、それから翌年度への繰越財源ということで、5億1,392万円につきましては、いわゆる赤字、黒字と言っております実質収支につきましては12億9,907万9,000円となりまして、前年度を4億761万2,000円上回りました。

なお、この実質収支額は決算史上最大規模となっているところでございます。

具体的な図表でございます。まず、人件費比率は24.1%で、これは前年と同一でございます。

次に、経常収支比率は88.1%で、前年度対比3.1ポイントの減となりました。

投資的経費比率につきましては15.9%で、前年度対比0.1ポイントの増となり、これは第2次行革大綱の改訂版の目標数値15%以上を2年連続達成したところでございます。

4つ目の公債費比率は8.8%で、前年度対比0.1ポイントの増となりました。いわゆる本市の行財政改革の推進状況を計る指標とされてきました、初めに申しました人件費比率は、これは昭和51年度に、実は45.2%となった後、これは新聞紙上に載りましたが、7年連続を含む、都合8回の全国ワーストワンという記録、悪い記録です。ということがございました。平成18年度の人件費比率は24.1%で、これは実は小金井市のベストとなった前年度の水準を維持したところでございます。

確かに、この人件費比率というのは、計算式によりまして、歳出に占める人件費の割合なんですけれども、これは分母となる歳出総額の増額という要因はございますが、先ほど私が申しましたように、人件費のうち職員給につきましては、平成8年度以来、11年連続減少を続けまして、人件費総体の伸びを最小限に抑えることとしてございます。

また、財政構造の弾力性等、質的な改善状況を計る代表的な指標でございます経常収支比率。これは算定方式の分母となる経常一般財源は、いわゆる交付金等は減少しましたが、市税収入等が大幅に伸びたことにより増加しました。一方、分子となる経常経費に充当いたします一般財源、これは義務的経費の公債費を中心に、人件費、扶助費等も伸びましたが、これは前年度の91.2%から88.1%となっております。これも第2次行

革大綱に掲げました目標数値の80%後半を達成したところでございます。

しかしながら、一定、改善の兆しということで積んでおりますが、私ども、当然、先ほど来、職員数のことをご指摘いただいておりますように、行財政改革は、まだまだ道半ばでございます。今後も、先ほど来申し上げておりますように、さらなる行財政改革を推進し、多様化・高度化する市民ニーズにこたえてまいりたいと思いますので、今後もちらのほうからも、いろんな議題等を皆様のほうに渡していきたいと思っておりますので、ぜひ専門の方の専門の見地等で、貴重なご意見等を賜りたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

前回のこの市民会議でも議論いたしましたとおりで、本市における議員数という問題については、市長としては、直接タッチできない問題で、かつ我々の組織の使命というのは市長への諮問機関であるという点では、この扱い自体、非常に持っていきようという点では難しいんですが、やはり私どもの責任として、行財政全般について一手に掌握しておいて、必要に応じて、大局的な見地も含めて、いろいろ問題提起していくという必要がありますので、ここに出た数字は非常に重要な数字でもあると思います。

計算上は19人とか20人ぐらいが平均的なところではないかと。現実には24人。それから、もう一つ言いますと、前回の選挙は平成17年の3月でございましたので、任期が2年半ほど過ぎて、残りは1年半弱であるという状態の中でございます。そこで、こういう数字も出ておりますので、皆様方としても、十分に数字としてきっちり押さえておいていただきたいと思っておりますし、いろいろなコメントをいただきたいと思っております。

5 次回の日程について

○企画政策課長補佐 次回の日程の件で、よろしいですか。

○会長 はい。

○企画政策課長補佐 次は1月を考えております。金曜日ということで、事務局案として、1月18日、金曜日、又は25日、金曜日、どちらかの午後3時、15時からの2つ案を考えてまいりました。ご協議をお願いいたします。

○会長 これ、議題はどのようになりそうなんですか。

○企画政策課長補佐 まだ具体的には考えてないんですけども、何かあればという感じで、今日の引き続きということでもよろしいのですが、ちょっとその辺、ご相談を……。

○会長 はい。

では、これについて、どうしても都合がつかないという日にちがあれば。早いほうがいいということで、18日では。

○松井委員 逆のほうがいい。

- 会長 逆のほうがいいという声が強くなるようなので、25日でどうでしょうか。
(「はい。」の声あり)
- 会長 それじゃ、ご協力をお願いいたしまして、25日で、よろしくどうぞ。
それでは、用意した議題については、これにて大体終わっておりますが、あと、何かございますか。
- 松井委員 議員の定数については、この会議で議論をしたという議事録になるわけですね。
- 企画政策課長補佐 はい。
- 松井委員 一応、市長には、こういう議論があったということを報告するわけですね。
- 企画政策課長補佐 報告いたします。
- 松井委員 ぜひ、そうしてください。
- 会長 それと、これは市民の閲覧にも供しますから、そういう意味で貴重な議論ですね。
それでは、ちょうど時間でもございますので。
- 河村委員 議員の定数ですね。以前に20人という定数で陳情があつて、それ通っているんですよ。
- 松井委員 26人から22人に。それが24でとまっちゃったんですよ。
- 会長 26から25になって、24なんですね。
- 企画政策課長補佐 少々お待ちください。経過を、ちょっと時間オーバーしてしまうんですけども、平成7年12月4日に、7陳情第28号というのがございまして、これは定数2削減を条件としてという陳情書が委員会採択、その後、本会議で採択されまして、陳情については定数2削減なんですけど、これはあくまでも陳情の結果が採択されたということで、実際の条例の変更は平成8年6月6日に議員案、議員からの改正条例提案として、26人から25人ということで、平成8年6月6日に1回改正されております。
- その次に、9請願第8号。今度は請願ですね。請願が出まして、これは、あくまでも請願の中身なんですけど、まず2減が1減となって実現されたが不満であると。「市議会議員の資質を考える会」というところから提出されておりますので、「当会では選挙ごとに削減し、定数20を目標にしてはと考えています。もっともこれは長期に及ぶことであり、その時期、それぞれの市民の考えがありますが、以上のことで、次のことを実現するべくお願い申し上げます。請願項目。次期市議会議員選挙には、現行定数を削減して実施してください。」ということで、実際には幾つにしてくださいということは書いてないわけですね。その請願は本会議を通りました。
- 次に、議員案として、平成10年12月22日に、議員のほうから議員案として、議員定数条例の一部を改正する条例が上程され、これは継続して平成10年第4回定例会及び11年第1回定例会で継続的に審議をされ、平成11年第2回定例会に、当初25人から22人に改めるという改正内容であつたんですけども、審議の状況を鑑み、25人から24人に改める案という形に、最終的に提案した議員のほうみずから、いろいろな経過を鑑み、24人

に定める、変更する条例が可決されたということで、現在はそこで、その後条例が改正されておられませんので、24人となっております。

○松井委員 議員の定数は自分で決められるんですよね。

○企画政策課長補佐 自分で決められるといたしますか、議員のほうから条例改正の提案権がございますので、条例の改正を出して、それが議会を通れば、それは議決されれば、条例の変更は可能と。市長からは、なかなか出しにくい条例改正かと。

○松井委員 出しにくいですね。

○企画政策課長補佐 地方自治法に制限はありますけれども、この条例については議員からも出せる種類の条例です。

○会長 じゃ、その辺もまた必要に応じて、1月の市民会議で議論が出れば触れたいと思います。

それじゃ、本日は、どうもありがとうございました。まだ、ちょっとよいお年と言うには早いんで、年内をお互いにつつがなく過ごせるようにということで、よろしく願いします。

以上