

小金井市行財政改革市民会議 第1回市役所改革部会 議事録		日 時	平成28年10月14日(金) 18時00分～19時50分	場 所	第2庁舎 301会議室
出席者	部 会 員 : 八木委員(部会長)、藤田委員、曾我部委員、波多野委員 部会員以外の委員 : 大塚委員、鴨下委員 事 務 局 : 堤行政経営担当課長、兼堀主事				
欠席者	なし				
議題	1 前回からの宿題(解決すべき課題と対応策) 2 市役所改革の道筋について 3 職員改革の方向性及び目標について 4 定数管理(職員数) 5 職員の意識改革				
配付資料	資料1 職員の平均給与及び担任人口の類似団体比較 資料2 平成27年度課別時間外勤務時間数等について 資料3 人事評価シート(管理職・一般職) 資料4 第2次小金井市人材育成基本方針				
<p>(配布資料について、事務局から説明を行った。)</p> <p>○部会長から、部会員各自の発言が促され、議題1～5について一括して議論された。</p> <p>○職員の意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 内部の職員のアイデンティティが大事。民間での調査では、インサイダー意識がある人は生産性が高いとされている。 ● 理念の共有が大事であり、民間では、そのためにいろいろなプロジェクトが行われている。賃金等の外発的動機付けより、内発的動機付けが有効であるとされている。 <p>○残業抑制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 前に勤めていた企業では20時にPCの電源が落ちる。残業は17時までに申請する必要があり、上司の許可を得て初めてPCが使えるようになっていた。 →現状では、時間外勤務伺いを16時半までに行うこととなっている。また、文書会計システム、財務会計システムは、21時でシステムがシャットダウンするようになっている。 ● 内部情報システムを落とす時間を今よりも早め、インターネットも落とす。また、残業の上限時間を決定すべきである。 ● 仕組みがあっても実行されないのが問題。理由がついてズルズルとなる。例外・骨抜き・ルール違反がはびこってしまう。例外を認めないのが大事である。「混乱を助長して破局に至るを待つ」ことが奮起につながるという考え方があった。守らざるを得ないところ、市民会議等から決め事を作っていく。 ● ルールを厳格に守らせる必要である。厳格に守ったことを評価する。物事を進めるにはプラスの評価が大事だが、マイナスの評価も必要である。 ● 残業が増えたら管理職の人事評価を減点すれば良い。残業抑制の一方で業務レベルを下げさせないことも課題である。 ● 市民に公表することが効果的であり、時間外が多い課長名を公表すれば良い。 <p>○職員数</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 類似団体と比べると担任人口が少ない。つまり、職員数が多い部署はどこかにある。類似団体との比較するべきであるが、ただ比較するのではなく、なぜ比較するのかという理由が大事である。 					

→類似団体との比較調査では、議会・税務・会計・民生の4部門の職員数が多いとされている。

特に民生について、類似団体では保育園の委託等が進んでいるため、大きな差となっている。

- 職員数は類似団体と比較し、東久留米市又は国分寺市のどちらを目指すかということになる。小金井市は4km四方で、駅及び市役所はほぼ市の中心部にあり、類似団体より職員数が多くなる理由は見当たらない。世代交代に留意した採用を確保しつつ、類団最少を目指すべきである。
- 職員数を削減することになると当該部署からは言い訳ばかり出る。付帯意見というやり方がある。意見として出し、毎年、市民会議から指摘したら良い。
- 業務量と市議会は密接な関係がある。議会の審議時間を定時制にしたら良い。例えば、10時から17時までとする。

○行革のアウトプットの改革

- 答申結果は市民の目に触れにくい。第7期答申ではタウンミーティングを行おうという意見があったが実現しなかった。市民の目に触れ、議会にも届ける必要がある。なお、往々にして市民が盛り上がりすぎて職員が知らないということがあるのは困る。
- 手に取ってもらえるように、ワンフレーズ10項目ぐらい選んで目に留まるようにしたら良い。
- 新聞掲載も考慮すべき。新聞に掲載してほしいときは記事原稿を写真付きで作ってリリースすると取り上げられやすい。
- 市内の有名人に手伝ってもらえたら良い。
- 市民会議の委員がコスプレして駅で配るなど目立つことをしないと宣伝にならないのではないかな。
- マンガや動画などによるPRが有効ではないか。また、若手職員向けに昇任試験の問題に行財政改革の問題を入れたら職員も勉強するのではないかなと思う。
- 東京都の下水道局の動画は下水道に関心を持ってもらうことを目的に作られている。行革でも考えたらどうか。
- 市役所も、こんないいことをやっているとPRしたらいい。先進自治体のように、発表会を設けてしていったらいい。
- 北上市のように、細かい業務改善でも、PRしたらいい。
- CoCoバスにラッピングして市の施策をPRしたらいい。

○給与の内訳

- 給与の内訳はどうなっているか？ラインにない役職者の給与はどうなっているか。ラインを持たない役職者の給与を下げるべきである。時間外等、他団体との比較が必要だ。

→給与は、給与表に基づいて、役職による級と年数による号級により決まっている。手当は、期末・勤勉手当（ボーナス）、扶養手当、地域手当、特別調整額（役職加算）、住居手当、時間外勤務手当で特殊勤務手当は廃止済である。部長と担当部長、課長と担当課長、係長と主査は同じ給与となる。担当部長、担当課長は専決事項があり決裁するが、主さにはない。

○人事評価制度

- 目標を立てる場合、①市政共通の目標、②部署共通の目標、③個人の目標というように決めたほうが良い。
- 目標設定は実行できそうな目標になってしまいがちだ。面接もやったことにしている場合があるのではないかな。

○財政状況

- 財政状況が大変だという根拠を示すことが必要である。市民にも分かりやすいように「見える化」した資料が必要である。

- 経常収支比率だけでなく、財政調整基金の残高も一つの指標になる。