

# 行財政改革推進のための提言書

(小金井市第2次行財政改革大綱(改訂版)実施計画の推進に向けて)

平成21年(2009年)3月

小金井市行財政改革市民会議

平成 2 1 年 3 月 1 1 日

小金井市長 稲葉 孝彦 様

小金井市行財政改革市民会議

会長 大橋 忠彦

「行財政改革推進のための提言書」について

本市民会議は、「小金井市第 2 次行財政改革大綱（改訂版）」の推進に向けて、鋭意審議を積み重ねてまいりましたが、本大綱の計画期間も残すところ 1 年となった今日、その完遂が急務と考えます。

つきましては、残された期間の中で行財政改革を推進するために、重点的に取り組む必要があると判断される項目について、別紙のように取りまとめましたので、ここに提出いたします。

小金井市行財政改革市民会議委員

吉沢 幸子

雨宮 昭一

河村 清

戸張 雅子

中野利枝子

林 育男

松井 義侑

横田真理子

脇田 洋志

## <目次>

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	3
2	遅延している項目に共通する問題点・・・・・・・・	4
3	個別項目への提言・・・・・・・・	6
1	保育業務の見直し・・・・・・・・	6
2	学童保育業務の見直し・・・・・・・・	8
3	児童館業務の見直し・・・・・・・・	9
4	公民館業務の見直し・・・・・・・・	10
5	職員の相互応援体制の確立・・・・・・・・	11

## <はじめに>

小金井市政において、不断に行政サービスの質の向上を図ると共に、行政コストの削減に努めることは、基本の責務である。

10年余前には小金井市の経常収支比率が全国で最下位という硬直的な財政構造にあったが、関係者の努力で、ようやく是正されつつあり、小金井市第2次行財政改革大綱（改訂版）（平成14年度から21年度まで）に掲げた財政健全化にかかわる数値目標については、達成に向け着実に前進している。

しかしながら、本市の行財政問題の根幹をなす職員数・人件費については総じて対応が遅れ、満足すべき成果を上げるには至っていない。

平成20年4月1日現在の職員数は、本大綱の目標職員数690人に対し、64人多い754人となっている。特段の措置を講じることがないまま推移するならば、いわゆる団塊世代の職員約200人が定年退職する間に、補充を抑制し、要員を効率化することができるという“好機”を逸し、後年に大きな禍根を残すことになる。また、稲葉市長が明言した“市の職員定数を690人に削減”との公約にも反することになる。

したがって、ここでは本大綱で実施項目として立てられているものの、進捗が遅れている案件の内、とりわけ要員の効率化に直接結びつく項目に焦点を当ててその対応策を建議の上、本大綱の最終年度である平成21年度中には課題解決の方策を明らかにするよう促すものである。

本市民会議としての、行財政改革全体のレビューについては、平成21年度中に策定する予定の新たな行財政改革大綱の中で、集中的に検討を行いたい。

その中では特に、平成25年度まで続くと見込まれる多数の定年退職の好機を逃すことなく、これを要員削減に直結させ、市民人口に対する職員数の割合を多摩各市の平均以下にすることが肝要と考える。

（注） 年度ごとの定年退職者数（実績・見込み）

平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
35人	35人	44人	36人	48人
平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
34人	30人	25人	12人	7人

## <遅延している項目に共通する問題点>

- ① 人件費につき、職員1人当たり年間920万円、非常勤嘱託職員は約200万円、再任用職員の場合約300万円として諸問題を検討している。高賃金で、勤務時間について融通性がなく、また、縦割り意識が強く業務に対する柔軟性にも乏しい市職員を、極力減員すべしとするのは市民の圧倒的多数の意見である。

人件費比率が多摩26市中2番目に高い(平成19年度決算値)という状況は大変遺憾である。

- ② いわゆる2007年問題(団塊世代の大量の定年退職)が、要員効率化のために残された唯一の好機であるという認識に乏しく、安易に定年退職の欠員を補充している。

定年退職者及び再任用職員の退職が生じた場合、「原則補充」とする現状を改め、安易に新規採用によることなく、あらゆる方法を検討し、定数の削減に努めるべきである。

- ③ 個々の案件の改革の方向を論議するに当たり、個々の事案の必要性ばかりを重視し、それに要するコスト、他の施策との重要度の比較考量という視点に極めて乏しい。

- ④ それぞれの案件は、それぞれ別個の審議会の検討事項となっている場合が多く、それぞれ関係する分野の専門家・関係者を中心とする審議では、既得権が尊重され易い上にマクロの立場からの財政効果を追求するという視点が弱い。また、審議の遅延が、行財政改革の遅延を招いているケースも多々見受けられる。

- ⑤ 改革には“痛み”を伴うが、それを最小にする努力、利害関係者との徹底した話し合いの努力が、市行政の側にあるとは言い難く、一部関係者の反対によって改革がもろくも頓挫するおそれが多分にある。

- ⑥ ①で述べたように、非常勤嘱託職員の人件費につき約200万円は民営化計画の基礎となる数値であるが、この報酬で高水準かつ継続性の高

い行政サービスを期待すること自体に問題がある。特に、幼児・児童関係業務の民営化に当たっては、労働条件につき再検討を行う必要がある。

- ⑦ 改革に当たり、職員団体との協議を要するものは多岐にわたるが、市民にはわかりにくい部分である。市報やホームページ、図書館などに、市議会や各種審議会などと同程度のレベルで、協議内容・結果を公開の上、労使双方は市の主人公である市民の声に耳を傾けるべきである。

## ＜個別項目への提言＞

※内容欄の「正規職員〇〇人」はその業務に従事する職員の数

### 1 保育業務の見直し

内 容

民間委託や公共的団体等の活用について検討する。

正規職員 1 1 2 人

### 推進への提言

- ・ 保育業務は遅延している項目の中で、対象職員数が最大である。したがって、具体的なスケジュールを明確に定めた上、他の案件に優先して本件の検討を進め、早急に結論を出すことが肝要である。
- ・ 「子育て・子育てのまち・小金井」として、保育施設の受け入れ能力の拡充を図ると共に、育児サービスの質を更に向上させ、子育て世代の市民の信頼を勝ち得ることは、市の福祉水準を引き上げるに留まらず、担税能力の高い市民を確保することにもつながる。
- ・ 正規職員では、保育時間の延長、一時保育の拡充、病後児保育、休日保育などのきめ細かい対応ができないという問題がある。職員の勤務体制の見直しを図ると共に民営化を進めるべきである。
- ・ 市立の保育園児一人当たり年間 2 0 0 万円以上の費用が発生しており、これは一般市民一人平均の受益額約 5 0 万円/年（年間総支出額/市民数）に比較してかなり高額である。また、私立の保育園と比較しても市の行政コストは高く、改善の余地が大きい。
- ・ 育児サービスの向上、行政コストの抜本的な効率化のためには、他の自治体が進めているように、市立保育園の民営化（公設民営あるいは民設民営）を図るべきである。現状ある 5 つの市立保育園のうち、民営化に適した条件を有する保育園から段階的に民営化することを具体的に検討すべきである。

- ・ 保育園を民営化しても直ちに保育関係職員の相当分を減員できるわけでないが、方針を定めないまま放置すると、定年退職などによる減員の機会を逸する。したがって、出来るだけ早い時期に、“民営化の時期、規模等の方向性”を明確にし、退職者の補充分は民間委託あるいは非常勤嘱託職員化をするとともに、保育関係職員の「任用換え」等の措置を督励すべきである。

\* 保育士は、学童保育の学童保育指導員及び児童館の児童厚生員には、保育士資格で従事可能。民間では配置換えは当然のこととして日常的に行われている。
- ・ 民営化後の保育士の質の低下、離職が多いという問題が生じるおそれがある。主な原因は市立に比して低い待遇にあると思われる。低劣な労働条件で献身的な仕事を求めることはできない。育児関係者の労働条件は他の市、他の職種との比較で相対的に高めに設定することが妥当である。それが親の安心、親の賛成につながる。
- ・ 保育園の民営化が進まない一因として、市が保護者を安心させるに足る改革案を提示できていない、保護者との話し合いが十分でない、情報公開が不十分であるなどがある。行政の一層の努力が求められる。
- ・ 小金井市児童福祉審議会は平成18年3月の答申で、「社会基盤としての市立園の存続の意義は大きい---当面は（注：下線は本市民会議による）現行の市立園の体制を維持することが望まれます」としている。しかし、市の財政全体の中での位置付け、コスト意識に乏しく、かつ団塊の世代の退職期という時間認識に欠けている。また、現在の第2次行革大綱（改訂版）はこの答申が出た後で決定したものである。この審議会答申を超えた、市の迅速・果断な意思決定が望まれる。
- ・ 市は、今後保育施設を民営化した場合、その保育園も含め、公私全体の保育状況、近隣他市の動向を常に把握し、わが市の保育レベルの維持・向上に注力すべきである。



## 2 学童保育業務の見直し

### 内 容

学童保育所を順次公共的団体等に委託する。

正規職員 19人

### 推進への提言

- ・ 民営化を促進することによって、保護者からの希望が強い、保育時間の延長、学休日の開所の検討、障害児の入所拡大、帰宅時の安全確保等を進めるとともにコスト削減などを追求する。
- ・ 民営化の前段として、保育園職員を含め、総合的な要員の管理・運用を行う。

### 3 児童館業務の見直し

#### 内 容

児童館を順次公共的団体等に委託する。

正規職員 8 人

#### 推進への提言

- ・ 児童館運営審議会の中では、民間委託という方向は既に示されており、かつ平成 18 年 10 月に 1 館について民間委託され、成功裏に運営されているということでもあり、早急に全館を民営化すべきである。
- ・ 学童保育と児童館というのは、一方が放課後の保育・保護、もう片方は保護・保育を必要としない児童への放課後の居場所の提供という、社会的な分業になっている。一方、行政の側では、児童福祉審議会と児童館運営審議会というように審議会まで分業している。これでは分業の在り方そのものを総合的に審議する機会が失われやすい。現に、児童館運営審議会の審議が非常に遅れている。また、委員の改選期は一本化すべきである。
- ・ 審議の遅延が改革を遅らせている例の一つ。少なくともその間、退職者の補充は見送る等の緊急措置が必要である。

## 4 公民館業務の見直し

### 内 容

業務の見直しを行い、一部非常勤嘱託化を図る。

正規職員 16 人

### 推進への提言

- ・ 公民館は終戦後に民主主義の啓蒙のためとして創設されたが、市民の知識水準・成熟度は当時に比べはるかに上がっており、市役所が音頭を取って文化的な事柄を啓蒙する必要性は今や皆無である。コミュニティセンター化も視野に入れた公民館制度の脱皮に踏み込み、運営の民営化、市民による自主運営化を進めるべきである。
- ・ 「小金井市公民館基本方針」を最近策定したところではあるが、予定より遅れての策定であるとのこと。これも審議の遅延が改革を遅らせている例の一つである。
- ・ 本館（1館）と分館（4館）について、正規職員は週40時間勤務、再任用職員と非常勤嘱託職員は週30時間勤務という勤務時間差が効率化を妨げているとされるが、当面の改善策として、公民館毎に配置している要員は5館統合して「総合運用」をすれば、問題は生じない。

## 5 職員の相互応援体制の確立

### 内 容

効率的な行政運営と時間外勤務の抑制を図るため、組織改正にあわせ、職員の相互応援体制の確立を図る。

### 推進への提言

- ・ 26市中3市が人員の有効活用や人件費の抑制等を目的とした「部や課を越えた応援制度」を確立している。他市の実施方法を参考にして、小金井市の組織で十分に機能する応援制度の検討・実施が必要である。
- ・ 各部課の要員は、業務のピーク期を基準として算定されていると見られるが、今後は相互応援体制を強化し、要員の調整にも反映させていくべきである。