

平成24年度

第1回美幌町行政改革推進委員会開催結果の概要

- 1 開催日時 平成24年7月4日（水）18：30～20：30
- 2 開催場所 美幌町議会 第1・第2議員控室
- 3 出席者 【委員】 稲垣委員、池委員、照井委員、久山委員、松島委員、遊佐委員、横山委員
【町】 土谷町長、染谷副町長、平井総務部長、矢萩財務主幹、後藤政策担当主査、大内政策担当

4 会議概要（進行：平井総務部長）

（1）開 会

（2）町長挨拶

本日は、お疲れのところお集まりいただき、心から感謝申し上げます。

本日の主な内容といたしましては、平成23年度の実施結果のご報告になります。よろしくお願いたします。美幌町では昭和61年に美幌町行政改革大綱を策定し、その間、時代の大きな変動の中、行政改革を取り進めてまいりました。また、アウトソーシングについても平成15年度から取り組んでおり、一定の成果があったと思います。今後については新たな視点に立ち行政改革を推進していきたいと思ひます。

昨年、自治基本条例を制定し、町民主役のまちづくりを進めています。その原点は情報の共有であり、その取組として「まち育講座」ですとか、「まち育出前講座」を開催したり情報の提供・共有を図っております。

法令順守についてですが、既にご存じのとおり職員の不祥事が相次ぎ、町民の皆様にはご迷惑をお掛けし、改めてお詫び申し上げます。

皆様、行政改革推進委員の任期が7月末までですので、本日の委員会が最後になるかと思ひます。皆様には長い間御指導いただき誠にありがとうございます。今後とも御指導、御協力いただきますようお願いいたします。

（3）会長挨拶

皆様本日はお疲れのところお集まりいただきありがとうございます。

町長の挨拶にもありましたが、今回の任期では本日が最後の委員会になります。

行財政改革は行政職員の意識改革とそれを見守る町民の意識改革と常々言われています。

今回生じた不祥事については誠に遺憾と思ひます。我々の意識、町政を担う町長、職員を意識を変えていかなければならないと思ひます。

本日は皆様からの活発的なご意見をいただき、充実した委員会にしたいと思います。

(4) 議 題 (議事進行：稲垣会長)

●美幌町行政改革実施計画(第4次)の平成23年度実施結果について

●美幌町外部委託(アウトソーシング)推進計画の平成23年度の実施結果について

配布している資料を基に説明【事務局：大内政策担当】

【池委員】

削減した税金をどういう使い方をしているのか。改革、削減を進めることによる職員の士気の低下は見られないのか。いろいろな研修会を開催し士気の向上を図っていることとは思いますが、士気が下がっているようにも感じられる。

【土谷町長】

単なる削減だけでは意味がない。新たなところに投資することが重要であり、引き続き進めていきたい。

職員のモチベーションの問題ですが、職員数はピークと比較すると60名減している。住民からのニーズが増え、国・道からの権限移譲があり業務も増えて、職員も今まで以上に大変な部分でもあるが、何のために働いているのかを認識し頑張ってもらいたい。

大阪市、大阪府の問題ではないが、市民感情、国民感情から言うと公務員はまだまだ恵まれている。もちろん住民感情も同じと認識している。待遇に見合う仕事をするよう、しっかりと管理職、先輩が率先してその規律を守っていきたい。職員研修の際にもそのことを訴えていきたい。

PRになってしまうが、リフォーム事業、エントリーネット119、スマッピー事業も非常に効果がある。職員も知恵を絞り工夫を重ね、我々はその後押しをしたい。

【稲垣会長】

実施状況の中で、実施している項目もあるのだが、職員に関することは進んでいないように思われる。なぜ、進まないのか。

【土谷町長】

全国的にも職員の給与をどうするかが大きな問題でもある。美幌町としても職員数の減で総体を抑え、管理職手当も大幅に削減してきた経緯もある。管内的に比較しても給与水準は低い方だが、民間と比較すると恵まれていることは確かである。引き続き見直等は必要だが、勧奨制度を導入し、早期退職を促したりもしている。

もちろん職員給与の削減という感情も理解できるが、私としては、住民の皆様にも美幌町の職員はそれくらいの待遇でも良いと言われるような、組織にしたいと考えます。

【稲垣委員】

人員削減ですとか、事務量の増加というのは認識しているが、人事評価が進まないのはなぜか。

【染谷副町長】

人事評価制度が進まない原因はいろいろあり、正直すぐに進まないのが現状です。

しかし、私としては、現行制度で人事評価制度がなくても実施できることはあると思います。

人事評価は相対評価ではなく絶対評価であり、相対評価であれば比較し分配するが、絶対評価となると比較基準がなく難しい。

人事評価制度がなくとも良い職員と一部のできない職員は、はっきりしている部分がある。評価の良い職員の給与を上げるのは難しいが、そうでない職員の給与を減額させるなど、現行制度の懲戒処分、分限処分をさらに強めていきたいと思っています。

モチベーション維持のためにも進めていきたい。現行制度の中でもできることがあるため、判例、過去の実例等を参考としながら進めていきたいと考えています。

評価制度をあきらめた訳ではない。まずできる部分から取り組んでいきたい。

【稲垣委員】

頑張っている職員とそうでない職員が同じ待遇では、モチベーションが保たれない。いつまでも検討ではなく形として表していただきたい。

【池委員】

町民が一番納得しやすいのは、職員の給与カットだが、それが全てではない。待遇に見合う仕事をしてくれれば良い。削減だけが行革ではない。民間でも景気が悪いからといってもすぐに給与に手を出すべきではない。見合った仕事をやるという姿勢を見せていただき、そこを達成できない職員についてどうするかを検討してほしい。

【土谷町長】

人事評価を管理職で試行したが、人と比べる相対評価ではなく絶対評価で、本当に難しい。10人良ければ10人上げるのかということになる。頑張っている職員と頑張りができなかった職員の差を考えていきたいが、どうしても削減のみを考えてしまう。マイナスポイントを付けるのは簡単だが、プラスポイントは難しいが、考えていきたい。

【副町長】

国では能力評価と業績評価があり、能力評価は判断しやすいが、業績評価が難しく、職場により大きく違ってくる。

【久山委員】

町民は自分の収入と比較してしまう。あまりにも差があると仕事に関係なく不満がでてしまう。一律に削減でもしない限り納得しないと思う。

民間の感覚だと収益に応じ給与を決めるが行政にはその感覚がない。税収に近づけていくことが必要ではないかと思う。もちろん町民のわがままもあり、それにこたえていくのも大変だが、少しずつでも是正していただきたい。

【土谷町長】

年金問題もそうだが、高いところに皆が並ぶのがベストだが、実際には難しい。下げていくか、住民に納得してもらって仕事をする。グラフで見る財政業況にも記載しているが、管内と比較することが良いかは別として、管内的には美幌は取り組んでいる方です。全体の給与削減という住民感情はわかりますが、それこそ職員のモチベーションに影響してきます。しかし、ペナルティは強くしていきたいと考えています。そのペナルティを給与に反映させるよう考えていきます。

【稲垣委員】

人事評価ではないが昇格も評価で言えば同じではないかと思うが。

【久山委員】

最終ページにある行政改革実施における影響額はどのように積算しているのか。

【大内政策担当】

個々の数値を見ていただきたいのですが、前年比としている部分と、改革をしなかった場合と比較している部分とがございいます。

一律に対前年比としていないのは、継続して削減している部分が数値として表れないためです。また、外部委託推進計画の平成23年度削減額は前年比の数値としています。

【久山委員】

税収と人件費を比較できるものがあるのか。

【染谷副町長】

税収と単純に比較することはできない。極端なことを言うと税制が変われば税収が上がるが、それは行政改革ではなく、どうしても比較は難しいですし、比較をしても参考になりにくい部分です。

【土谷町長】

人件費を比較するのはラスパイレル指数を用いることが多い。国家公務員と比較してどうかということになる。どうしても、利益、儲けという概念がないのと数値化できない部分が多いため絶対評価も難しい。

【久山委員】

税収の推移はどうか。

【染谷副町長】

概ね横ばいですが、その年により増減はあります。

【土谷町長】

予算額100億円のうち、20億円が町税であり、40億円が国税などからくる交付税であり、60億円が町として自由に使える部分になるが、そのうち、職員給与は13億円程。多いときには20億円を超えていた。

事務事業の委託、指定管理者制度の導入等、引き続き民間委託を進め、採算性が合わなく民間でできない部分を行政が担っていくことが望ましく。それがアウトソーシングです。

【染谷副町長】

職員数の比較としては、人口当たりの職員数を用いることが多い。人口が多い都市が職員比率も低くなるが、管内では北見市7.34人に次いで美幌町が7.53人と少ない。職員数の改革についてはこの数値を使うことが多いです。

【松島委員】

人材ですとか財政の説明をいただきましたが、グループ制導入による成果は出ているのか。

また、副町長を本部長とした収納向上対策本部を立ち上げているが、実態として成果はどうか。税金の滞納額が気になります。

【染谷副町長】

グループを制導入し、一定程度経過しており馴染んでいるものと思います。すべてが上手くいっているとは言えないが、グループ制の成果はあります。今後発展することにより部長による部内の人事権を与えることも可能です。

町税の資料は持ち合わせがなく正確な数値をお答えできませんが、きちんと収めている方に不利益感が生じないように収納率の維持に力を注いでいます。幸い町税は過去にない収納率ですが、手を抜かずに引き続き高いレベルが保てるよう税のスタッフには優秀な職員を配置していきたい。町政運営に非常に重要な部分でもあり、継続していきたい。

【土谷町長】

町道民税は翌年度課税のため、納付しにくい税でもありますし、私債権に負けてしまう部分もあり、配当がない場合もある。強そうで弱い部分でもあります。

【横山委員】

最終ページの行政改革実施における影響額ですが、平成22年度と比較し経費が大幅に減っ

たのは削減の効果ですが、収入増も大きく減っている。この要因は何か。

【後藤政策担当主査】

9ページの町有財産の売却です。平成22年度は37,538千円でしたが、平成23年度は売却収入がありませんので、その差になります。

【横山委員】

学校の事務員の削減額が大きいですが。

【後藤政策担当主査】

8時間勤務ですと制度上、手当も含まれてきますが、4時間のパートになると手当がなく、社会保険等も違ってきます。

【横山委員】

12,744千円の削減だが、何人分なのか。

【大内政策担当】

4名分になります。うち1名については正職員の退職補充をパート職員にしていますので、この削減幅は大きいです。

【後藤政策担当主査】

過去に電話交換、清掃職員もパート化した経過があります。その時も削減幅は大きかったです。

【横山委員】

16ページの美幌峠牧場振興公社について説明いただきたい。

【染谷副町長】

峠牧場は3月末で解散し、登記等の手続き中です。現在は放牧のみを直営で実施しています。通年で実施していたものを5月から10月までとし規模を大幅に縮小しています。

一度閉鎖してしまうと二度と使えない状態になってしまい、いつまで継続させるかという話にもなりますが、そう遠くない時点で判断したいと考えています。

【横山委員】

見通しは立っていないのか。

【染谷副町長】

先10年もこのまま続ける話にはならないが、60億円かけ投資した経過もあり、すぐに廃止とは難しいと思っています。

【横山委員】

その判断は難しいものと思います。

【土谷町長】

法人で運営していた際は、どうしても収益を上げなければならず、町外からの受入れが多くなってしまった。町外からの受入れに町税を費やすのかとの議論にもなる。

そういう議論も重ね、時代の流れもあり、終息に向かっていくべきとも考えているが、ただ広大な牧場でもあり、1年閉じてしまうと再開はできない。いつまでも直営で継続はできないが、いい方向で決断したい。

美幌町は比較的早い時期に公社の整理をしている。ふるさと振興公社ですとか、土地開発振興公社など、民間に任せることは任せていきたい。

【池委員】

意見としてですが、峠牧場に関しては早めの決断が必要です。

●その他**【矢萩財務主幹】**

情報の提供、共有が住民参加の第1歩であるため、「グラフで見る財政状況」、「美幌町のことしの仕事」を作成しています。広報等でもお知らせしていますが、引き続き作成していきますので、不明な点や、わかりにくい点がありましたらお問い合わせ願います。

【池委員】

町長として、今回の行政改革をどのように評価しているのか。

【土谷町長】

去年、今年にかけては大きな力をかけて進めていると思います。しかし、これから先はもちろん節約ですとか細かいところも必要ですが、意識として定着していると思いますし、これから先は抜本的に見直すことも必要と考えています。引き続き頑張っていきたいと思います。

峠牧場も待ったなしで進めたいとも思いますし、一部の職員のために全体のモチベーションが下がらないようにしていきたいと思いますので、引き続き皆様の御意見をいただきたいと思っています。

(5) 閉 会