

第9回行政改革推進委員会 会議要約

日 時 平成21年9月14日(月) 午後1時30分～午後3時39分
会 場 市役所5階 第4会議室
出席者 行政改革推進委員 8名(欠席2名)
政策推進課長、同課員2名

(午後1:30 開会)

1. 開会

2. 会長あいさつ

会長

ごめんください。

お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。

事務局からは、先般、会議の案内状と一緒に、「村上市地区別人口・平均年齢・高齢化率一覧」を早速用意いただき、ありがとうございました。

今日は、前回に引き続いて、行革大綱実施計画案についての審議になりますけども、私たちは、少しでも、この実施計画が実施構想にならないように、前回に引き続いて、ご審議いただきたいと思います。市民が、少しでも安心して、未来の、夢の、活力のある市になっていくことを願っている。そして、満足のいくサービスが受けられるように、ご審議いただきたいと思います。

また、今日は、組織・職員改革についての審議もありますけども、最終的には、職員がいかにかにやる気になるかだと思いますので、職員の皆さんが、本当に生き生きと、この行革大綱実施計画案に基づいて、仕事ができるような提言を皆さんからいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

3. 議事

(1) 行政改革大綱実施計画案審議

組織・職員改革関係

財政改革関係

(2) その他

会長

今日の審議内容は、前回もお話しましたとおり、組織・職員改革と財政改革についてとなっております。最初に、組織・職員改革に入らせていただきたいと思います。

1ページからでございます。この組織・職員改革につきましては、改革項目として4項目。実施項目として5項目となっておりますので、順番に沿って審議いただきたいと思います。

最初に、1ページ目、「1 組織・機構の見直し」について、ご意見をお持ちの方はおられますか。

皆さんいかがでしょうか、こういう組織・機構の見直しをすれば、市民の声も間違いなく届くような組織・機構になっていくというお考えであれば、これで良ししたいと思います。いかがでしょうか。

この項目については、これでよろしいでしょうか。

委員

はい。

会長

ありがとうございました。

また、審議をしていく中で、この項目についてご意見がございましたら、いつでもいいのでご意見をいただきたいと思います。

では、2ページ目、「1 適正な定員管理」について、ご意見をお持ちの委員はおられますか。

委員

定員管理については、何度も説明を聞いておりますし、合併をする際の、合併協議会からの約束もあるので、内容については理解しているつもりなのですが、この3割減ということに根拠がないということが言われております。それは、同程度の参考にする自治体の数から計算して、3割減であるということで、この委員会の中でも、何度か、この人数でこの広い地域をカバーできるのかということは再三言われています。

この中には人数目標というものが出ておりますので、達成したかということが評価はしやすいんですが、その人数が果して適正なのかというところは、1回ここで議論したほうが良いのかなと思います。これを通してしまうと、この委員会として了承したということになりますので、なんとも私も計算のしようがない人数なのですが、後でまたもっと大きな問題が出てくるんですが、まずこの人数について、私は、承諾はしますが、無責任な承諾になってしまうということは一言付けさせていただきます。

会長

今、委員から出された職員人数の3割減ということについて、市民100人につき職員1人にしていくと、一番最初のときに市長から、市民100人につき職員1人であれば十分な市民サービス、今以上の市民サービスが提供できると、低下はしないんだというようなこと、それが、国から示された1つの基準でもあるというお話をいただいたわけですが、今の3割減ということについて、そして、人数の数値目標が示されたわけですが、この件についていかがでございましょうか。

委員

今のお話の中で、サービスの低下はしないという前提で3割減ができるという、これはちょっとおかしな話であって、当然職員が減れば、サービスの足りるところ、足りないところの足りないところが大きくなっていくはずなんですよ。物理的に。

これは下げた中でのサービスは充実させるという意味で、サービスの低下はしないということではないと解釈して、私は今までやってきたんで、その辺のところは、全体のサービスは下がるんだけど、下げた中でのサービスは、より充実させるんだということで、考えてよろしいか。

会長

私の捉え方がまずいということで、ちょっと事務局に確認したいんですが、今の委員のお話のような捉え方でよろしいですか。

事務局

この職員の定数については、委員から言われたとおり、合併のときからの論で、昨年もずっとこの件についてはやり取りをしてきました。市長のほうから、標準と言われるものは、概ね人口100人に1人くらいだと、そこから推していくと700人くらいだということもあって、合併のときにそれを目指そうとしたというのも、そのとおりであります。

ただ、この委員会からは、数ありきで進むのではなく、この取り組みを進めていく中で、現状に合わ

せた職員の数というものは、しっかりと押さえるべきだということは、その中に付しなさいということ
を答申としていただきました。

委員から出ましたように、今の時点で行政がやっているものを全然減らさないで、そのためにやる
ということをサービスの低下と言わないでサービスというのか、これから出てくる、例えば協働のまちづ
くりを進めていく中で、お互いの地域づくりについての持ち分を明確にして、こうだよなという積み上
げの中で、行政として最大限応えていかなければいけないということが、目指していくサービスなんだ
ろうと。そうしたときに、職員がそれで足りるのだろうかということは、我々も目標を定めております
けども、23年に組織を変え、実際に市民の皆さんとまちづくりをやり、28年までの間にもう一度組
織の再編は必要だと考えております。その中で、色々ボリューム的には、職員を福祉の部門から建設部
門にとが、一時減らしたんだけど現実はどうだという話が出てくるんだろうと、何と言っても基盤とな
る財政の大きなウェイトを占めるのは職員の人件費でありますので、この削減については大きな柱とし
て持ちたいということで、目標は当初描いていたように、正規職員については3割補充としていくこと
をベースとしていきたいんだということから推した数字でありますので、委員から出ましたように、
今のサービスを低下させないという捉え方と、今後地域の皆さんに担っていただく部分とか、市民がも
っと積極的に参加していく部分で、相当役所でやっている部分で、それは地域で一緒になってやろうと
いう部分で、カバーできる部分ができてるかもしれませんし、逆にまた増えてくる部分もありますの
で、そういう意味でのサービスを描いていかななくてはいけないかなというふうに思いますので、行政が
提供するサービスというものが新市にあってのという部分が、大きな部分だと思いますけど。

今のままのことを減らさずにやる職員の数がこれでいいと言われるれば、例えば県・国からもものすご
い勢いで、仕事も増えてきています。ですので、ただ単に減らして行って、同じことを提供できるのか
と言われるら、難しい部分を相当クリアして、機械（コンピュータ）に頼らなければいけない部分とか
が出てくると思います。

委員

今の説明が抽象的であまり理解できなかったのですが、言わんとしていることは、公共団体と自治体
というものがどうもごちゃ混ぜになって説明されているような気がするんですね。あくまでもサービス
というものは公共団体的要素の中で考えていかななくてはいけないことですし、市民協働というのは、や
っぱり自治を高めるといふ方向性、その方向性2つは当然必要だとは思いますが、今現在として、
我々がこうして集まっているのは、足りない部分が出てくる、どうしても出るんだよということも含め
て、一番大事なことだと思います。職員は足りるのだとか、今まで議論してきた中で、そこを議論して
いるんですから、低下という言葉がふさわしいかは分かりませんが、それは確実に捉えていかないと、
今までのサービスは低下しませんけど、職員は3割減らします、じゃあどうしますかと言われても、私
たちの議論の持ち場がないというか、そういう気がしますので、今の説明ですと、ちょっと抽象的すぎ
るかなと。

事務局

それぞれの部署で、行政としてやらなければならないと思っている部分と、これまでの積み上げで、
その行政が担当する分野の外郭団体の事務局とかをいっぱい抱き込んで、ここまで来たというのは事実
です。相当いっぱいあります。それも、今までやってるんだから、それはもうできないから、その団体
にお返しするというのが、サービスの低下になるんだかということころは、我々は自ら整理をして、外
郭団体でできるところは、やっていただかなくてはならない。その分を必要な分野に向けたいというこ
ころは整理していかなければいけない。そういう意味で申し上げました。相当ありますので、そういつ
た整理を内部でもしていくということです。

会長

そういう整理をして、外郭団体というか委託できるものは委託をして、そして少なくなった職員で今までやってきたものを創意工夫して、それこそ職員一人ひとりが意識改革をして、少ない人数でもきちんとやれるという方向に持っていくんだと・・・。

事務局

基本的にはそうです。そのために、施設の指定管理であったり、地域の皆さんへお願いする部分とか、現に、現場に職員が何人も行っている施設というのがいっぱいありますから、それは色々な工夫で別な部署に回せるんじゃないかと色々あるわけですので・・・。

委員

私は無理だと思います。端的に言って。なかなか大きな問題ですので、かなり難しいと思う。できないけど、じゃあその中でどうやったらいいのかと言ったほうが、すっきりして考えやすいような気がするんですね。これだけ余計な仕事をどうやってするんだと、当然できないことがいっぱい出てくるぞと、じゃあその部分をどうすればいいかと言ったほうが考えやすいような気が、低下なくて、アウトソーシングをしながら、やっていける部分はあるんだということだと、率直に言って本当かなあという感じがしますので、本当に大丈夫なんですか。

事務局

我々が描いている部分で、職員別に見て、一番大きく減らす部分は、我々のような一般事務職。それから技術を持っている方、保育士とか色々資格を持っている部署もありますが、あと調理員、用務員といった部分について、この部分については、地域の力でとか、民間の力を大いにお借りして、減らす方向だということは描いております。そういうところで職員をやりくりしていきたい。

委員

いわゆる市民協働ということがこの後に出てくるから、そのことも含めての考え方ですか。

事務局

その部分を描いていかないと、無理だと思います。

委員

それだったら分かりました。

会長

それでは、審議を戻したいと思いますが、委員から、この職員数の数値が示されたけれども、この根拠として、人口シミュレーションとか色々示されましたが、もう少し根拠をとということでしょうか。

委員

いえ、今更根拠をと言っても仕方ないですし、たぶん算出方法も、これが正解だというものはないと思いますので、目標人数は733人だけでも、それを検討する場を作らないと、数字だけが先にいってしまって、これを達成しないととなると、今も委員からお話あったように、じゃあサービスとか、本来行う業務を二の次にするのかと、また、後からも言おうと思っていたんですが、ここ10年くらいで、人気のある首長は、民間経営者なんですね。元社長がやると。それは民間のノウハウを行政にということ

で、流行った時期があって、今もそういう方が多いんですが、私はそれは一長一短があるといつも思っています。

民間の効率化とか、人材育成といったものは是非取り入れるべきだと思うんですが、行政は民間ではないわけです。民間ではできない、民間では完璧に不合理で、不経済で、こんなの切ってしまうと、簡単に言ってしまうと、あいつクレームだから出入り禁止とできるものを行政はできない部分もあるわけです。

非効率的な仕事もしなければならぬという二面性を持っているので、人数を減らしていくのはいいのですが、職員のレベルを、例えばこの地域でトップクラスの給与をもらっているのであれば、トップクラスの企業の社員並みの技術力、資力、能力を持ってもらって、しかるべきであるとは私は思っています。ですので、私個人の意見を言えば、職員にはもっと給与をあげてもいいと思っています。いっぱい給与をあげるから、その代わり必死にやってくれと、それが先ほど会長もおっしゃったように意識を持つということなんですね。ですので、自分たちがこの地域のトップクラスの能力を持った人間なんだということを自覚した上でサービスをすれば、私は人数が減ってもグチも言わずに一生懸命働いてくれると思うし、自分の使命を持つと思うんですね。

ですので、その人数ということあまりこだわらなくて、その目標はあるんですが、どんどん精査していった、先ほど言ったように精査した中で、本来行政がしなければならない仕事は、もし足りないのであれば新規採用を増やしてもいいし、本当にできるのであれば、もっと減らしてもいいと、そういうふうなデータをしっかり開示して、住民に説明してこうなんだよと、その前にはやはり人材育成をしっかりとしていかなければいけないと、この部分がやっぱりどうしても曖昧なので、数字が先にいっているわけですので、やはり人間なので誰しも楽をしたいですから、人が居るからいいさという人が一人でもいると、うまくいかないだろうというふうに思っています。

ですから、この人数について、この委員会で通すのであれば、どこかに一文、検討する場を作るとか、こういう言い方がいいのか分かりませんが、ちゃんといじれるように作っておいたほうがいいような気がします。

人材育成に関しては、あとでまた言いたいことがあります。

会長

その人数について、その人数が適切かどうか、あるいは人材育成とか人事考課制度とかが後で出てきますけども、それも含めて、それでいいのかどうかを検討する場というのは、例えばこういう委員会とか、あるいは行政改革推進本部もありますが、それは第三者が入っていない、内輪だけの構成メンバーとなっていますが、この委員会であれば第三者も居ますが・・・。

委員

そのことだけに限らず、他のものもチェックする機能というものをちゃんと残すんだということを、ちょっとかけ離れた話になってしまうんですが、ちゃんとそれは残して、外部から審査を、たぶん今も外部審査会というものはあると思うんですが、それを今度はちゃんと機能するようにして、年度年度でチェックしていくということをしていくほうが、特にこの人数については一番お金が掛かっていることですし、一番大事だと思うので、数字を出してしまうことに一抹の不安があります。

委員

私は、職員定員と市民協働のまちづくりというのは非常に密接な関係にあるから、職員定員は職員定員で議論して、市民協働のまちづくりは市民協働のまちづくりで議論してもうまくないのかなと思います。足りない部分は当然、市民と一緒にやるとできるんだという前提があってこそ、市民協働

なんであって、まあ市民協働という言葉自体に私は違和感を持っていますが、それはそれとして、ここで決めてしまうというのは、私は乱暴かなというふうに感じます。

事務局

国のほうからも、それぞれの地方自治体が、今のままで良しとしてもらっては困ると、それぞれが行政改革を進めてほしいというのを、「集中改革プラン」という名前で、全国同じ定規の中に入れて、公表をすると、それに組みあわせると、同じ項目で全国千何百の自治体のものが全部見られるような仕組みにしてあります。その中で、唯一目標というか、これだけはクリアしてもらいたいというのが職員数なんです。

これについては、例えば前年までの4年間で減った分が4%だとしたら、今後4年間では、それよりももっと減らすような目標値を立てて、どういうふうにしていくのかを明らかにしなさいというのがあります。

だからというわけではないのですが、今スタートしたこの村上市で、市民皆様からいただく市税と職員の給与がほぼ同じです。そういう団体でいいのかということころは、やはり経常経費というのはどんどん減らしていかないと、市民サービスに向かう財源というものは生まれにくいわけですので、合併したときに、その母体となるものは、人口7万、6万いくらという中で、職員はもっと効率良くやってもできるという想定で描いたものが、3割補充をして、それでやれるような仕組みを作ろうというのが母体にあると思いますけど、基本的にこのとなりの山形県の東根市とか色んなところに行くと、そういうものまでやっているのかというものがいっぱいあります。例えば市民課の窓口ですとか、この市役所で言えば2階の窓口関係にほとんど民間の方が居て、公務をやっているということころも多くあります。

ですので、そういう時代なので、どの部分で正職員を減らしていくかというのは、それぞれの自治体の工夫、工面で考えていく時代なんだというふうに思います。

会長

そうですね。それから、今、組織も室制にしてやってみるとか、それで本当に人数がそれでいいのか、もっと減らせるのか、あるいは足りないのかというのは、実際にやってみて、この組織・機構を変えるわけですので、それでまた検討する、点検するということが出てくると思うんですよね。

委員

今の説明だと、国の指針として、全国均一化しているような指導をしているのですか。それはあくまでも各自治体の参考としての3割減、そうすれば100人に1人でサービス低下・・・。

事務局

今、説明したのは3割どころではなくて、行政改革を必ずして、国民皆さんに自治体の取り組みが見えるような仕組みを作っているという意味で申し上げたので、3割減というのは国の指針では全然謳っていません。

国が言っている、この位は削減しなければいけないということころを、村上市の取り組みは、はるかにオーバーしています。

会長

それでは、委員から出されました、職員の人数について数字が示されましたけども、この人数が本当にどうかということころを点検するところか、やっぱり必要なんだということころを、どこかに一文明記していただきたいというご意見かと思いますが、委員どうぞ。

委員

私は、ちょっと視点が違うと思います。先ほども申し上げたように、事務局のほうで職員の人件費の削減の目標としては、削減しなければいけない。要は、市税と職員の人件費が同じくらいだから、減らさなくてはならない。それは分かりますけども、それをあくまでも定数だけの議論というのは、まあ最終的に言おうと思っていたんですけど、やっぱり職員の給与を抜本的に見直さないと駄目なんですよ。

極端に言えば、3割しか補充しませんと言っても、極端ですが、職員の給与を半分にすれば倍雇えるわけじゃないですか。同じ人件費の目標になるんですよ。

これだけの広い圏域で、消防も抱えていますし、高齢化がこれだけ進んでいる地域の中で、まあ国は標準的に人口何人当たりという言い方をしてくるんですよ。当然それは、気象条件だとか地理的な条件、年齢構成とかは一切無視ですから、それはあくまでも国の理論であって、自治体という最も住民に近い地方公共団体が、国が言うことを真に受けてやるということ自体が、はたしてそれでいいのかどうか、定数はいっぱいだと、給与は半分ですという言い方もある意味正解だと思うんですよ。よその自治体がそうだから、うちの自治体もそうしなければいけないという発想自体も、段々と転換していかなければいけないんじゃないかということで、ここでは「適正な定員管理」というテーマが出ていますから、それは定員管理として、先ほど委員が言われたような点検をするようなかたちは当然あるべきでしょうし、これの他に、「給与の見直し」ということが一切出てこないんですよ。

その給与の見直しについては、今日の新聞にたまたま出ていたんですけど、今後、人事院勧告の制度が変わって、国家公務員に対して労働基本権を認めると、話し合い、労働争議をしてもいいことを認めるんだけど、それぞれの話し合いで給与を決めなさいと。要は、前からなんですけど格差を認めてるんですよ。東京の自治体と、田舎の自治体で給与の差があってもいいですよと、それは各地域によって合わせていいですよということを前々から言っているわけで、それがより強くなるんじゃないかというふうに新聞に書かれていたんですね。

であれば、ますます先ほど言われたように、市役所のトップの給与レベルが、じゃあ一体この圏域のどのレベルにあるのかということを見れば、やっぱり給与の見直しということは絶対に避けて通れないと思うんですね。ですから、定員を減らすことばかり考えるのでは、市民サービスも低下するでしょうし、今、実際に救急車がその管内からいなくなったら、30分以上掛からないと次の救急車が来ないというのは、日常的に発生しているわけじゃないですか。そういう状況が今発生しているのに、もっと減らそうとしている、本当にそれが皆さんに受け入れられる条件なのか、そういうのであればワークシェアをして、民間に委託しようかどうしようかいいんだけども、やっぱり市役所の職員もそれなりの給与の見直しをした中で、民間の人をお願いするならお願いして、サービスを低下させない、例えば福祉とかいった部分については、先ほど委員も言われたように利益にならないんですね。行政じゃないとできないサービスというものが絶対出てくるので、そういうところはどうしても手を抜けないので、そちらのほうに当てていくという考え方ですので、定員は定員で有りですし、それの他に、経費という言い方をすると、給与についても実施項目を1つ起こして、そちらと併せて考えていかなければいけないんじゃないかと思います。

視点が1つだけで考えているので、どうしても職員を減らしたらサービスが低下する。じゃあどうするという話になってしまうので、全体の人件費を削減するのであれば、その部分は避けて通れない課題だと思います。絶対に給与について1つ項目が必要だと、私は思います。

会長

この中身を見ていくと、給与を見直すという項目が全然ないですよ。

そうすると、この委員会としては、職員の給与と数の適正化というのは、対でもって検討していかなければならないということが、委員会としての答申ということになるのでしょうかね。

委員

私はそうしなければいけないと思います。

委員

私は、今の委員のご意見とはまったく正反対で、いっぱい給与をあげてもいいからその分頑張れという考えです。ただ、それはどうであろうと、登り道が違うだけで、到達点については、お金の話をするのであれば、やっぱり働く人間が、安い給料でこれだけの仕事と言われるとモチベーションの問題もありますし、それは別としても、私もやはり、項目を起こすかどうかは別にしても、そういう給与についての一文を入れないと、このままスルーパスはできないところだと思います。

会長

お二人とも、要するに給与と職員数については、切り離して、数だけ議論しては駄目だということは共通していますよね。

委員

それにサービスも入れて、3つですね。

会長

そういうようなかたちで、当委員会では答申をするということで、この適正な管理とか人数については、職員数や給与について、見直しをすると共に点検をするところが必要だという一文があればよろしいでしょうか。

委員

それはあったほうが良いと思います。

会長

そういうことで、事務局よろしいですか。

事務局

はい。

会長

ありがとうございました。

それでは、大変時間を取りましたが、次の「1 振替・代休、時差出勤制度等の活用促進」について、ご意見をお持ちの委員はおられますか。

委員

この中身についての意見ではありませんが、現状を教えてくださいたいのですが、例えば先般行われた国政選挙について、職員の皆さんも相当、投開票事務等に携わっていたと思いますが、その辺についての振替と、超過勤務手当の関連というのは、現状どうなっていますか。

事務局

現状、振替制度は適用していなくて、すべて時間外勤務手当で対応しております。

会長

それは選挙だけですよね。

事務局

選挙だけです。他の市の業務については、基本的に振替、それから時差出勤、例えば夜3時間遅く会議が予定されていれば、午前中3時間遅く出て、その分についての手当は出さないということ、お金の面と、職員の健康の面から、多く出勤した分の休みは取るようにということで、結果として超過勤務の減というかたちになっています。

委員

こういう選挙のようなときに、大量の職員がすべて一定の期間の中で振替ということになると、一時的に職員が減る場合があるので、そういうことをちょっと懸念しました。

事務局

ちょっと話が外れますが、選挙の開票については、その作業を必ず公務員がしなければいけないという決まりはないんです。ですので、大きなところになりますと、ある企業がそれを専属で携わるということもありますし、色んな手法を使っていくということは、法律的にもやれるんですけど、やってる途中で誰々が多く票を取っているなんて話になると困るんじゃないかというような議論が先にきて、今までどおり公務員というかたちになっていますけども、色んな場面でそれは可能だということです。

委員

全部振替だとか、代休だということにした場合、職員にしてみれば土曜日だとか日曜日の家庭サービスということができない場合が出てくるので、そういう考慮とかいうものがあるかと思ったので。

事務局

特に本庁の窓口関係、それから図書館については今年から祝日も開館するというにしました。当然スタッフが必要ですので、その日も出るわけですけど、ローテーションがなかなか厳しくなったということがあるので、それはこういうふうにして改善していこうという中で工面する、場合によっては臨時職員の方をお願いして、ローテーションを組んでいくということは、当然やっていかなければならないことです。

会長

委員、よろしいでしょうか。

委員

はい。

会長

ありがとうございました。

それでは、この項目はこれでよろしいでしょうか。

委員

はい。

会長

それでは、次に4ページの「1 人材育成の推進」について、ご意見をお持ちの委員はおられますか。役所というのは、何歳くらいまで試験を受けられるものですか。

事務局

職種によっても違いますが、年齢については、今はかなり上げてあります。今年では30歳くらいまで受けられたと思います。

会長

年齢を上げてあるというのは、やはり優秀な人材を確保するために、工夫されているということですよ。

事務局

そうですね。

今年では募集を2回に分けて、1回目を大卒中心で何歳まで、この職種について求めるということと、1ヶ月くらい後に、試験も別にして、短大、高卒以上の何歳まで、この職種についてというかたちで、消防職になるとまた違いますけども、募集しています。

委員

今現在、人材育成をするような研修制度というものは、どんな制度を設けられていますか。

事務局

基本的には、市単独での研修の機会がなかなか取りづらいため、県内の研修をまとめて委託した研修所が新潟市にあります。そちらのカリキュラムに、例えば役所に入って10年くらい経った職員を対象とした3日間のコースですとか、そういったものがあるので、レベルごとに派遣しているというのが多いです。その他、地元の金融機関が主催する民間の研修と一緒に、接遇その他を習ってくるだとか、後は、部署に応じて法務に関する特殊な研修ですとか、色んな分野ごとの研修にできるだけ出すようにはしております。

それから、現場のほうで市民の皆さんから、言葉は悪いのですが、こういうことをやらないと異動してきて何ヶ月も使い物にならないと、こういうかたちで研修をしたらどうかというご提案をいただいている部署もあります。

例えば、農業の分野で、あまり農業、田んぼや畑に携わってこなかった者が、どうしても農家の人だけ農業関係の部署に行くという仕組みにはなっていないので、4月の異動でそういう部署に行くと、春作業のときに、1年間の農業の流れがよく分からなくて、役所の論だけで説明に行ったりしても全然話にならないということがあって、最初の3日間、自分らの家に預けてくれと言われたこともあります。

なので、どういう研修をしていくかということは、これから、この後も、人事考課制度についての項目も出てきますが……。

委員

やっぱりセミナーの研修だけでは、いい人材育成にはならないわけで、中には現場に出て、そういうふうにして研修していただくとか、先進地に行って研修を受けてくるだとか、実際に現場で見てこないとなかなか……。

会長

一般企業のところに、専門的な知識や技能を研修するために、実際に出向いているという事例はあるのですか。

事務局

今は、一般企業に行くというのではないと思います。

村上市で作っている「財団法人イヨボヤの里開発公社」というものがありまして、観光を中心に指定管理を受けているのが主なんですけど、どちらかという観光客、皆さんの利用が少ない時期に、大観荘や汐美荘に1週間ぶっ続けで職員を出して研修させるとかいうことをやって、もう数年になりました。ただ、職員でそういう研修をしているというのは今のところないです。

会長

委員は、役場勤務の経験もあり、今は自分で企業を起こしてやられていますが、人材育成をするために、こういうのは必要だというご意見はお持ちですか。

委員

まず1つは、今の村上市の体制がそうなんですけど、県とのパイプがほとんどない、要は県に対してこちらの職員が派遣されて行く、そうすると県の政策の立案とか、まあ基本的にこちらから行くとなると、県でいうと市町村課という課になるんですけども、各市町村の色々な計画等が上がってくる、各市町村の大元締めのような部署があるんですけど、そこに派遣して、それを受けるという制度があったんですけども、今もあるかは分からないですけども、そこに各自治体の人たちが、これぞという若手を派遣して、戻ってくるとその人たちが財政の係長になったり、人事の担当課長になったりだとか、要職に就いていくわけです。

そうすると県の考え方、国の考え方をしっかり学んで、行政のノウハウを持って戻ってくる。そして、その人が戻ってくれば、また別の人を派遣する。例えば、この辺では旧中条町がそういうことをやっていたんですけども、そういうパイプというものがこの圏域にはありません。ですので、色々な事業を実施する、それで事業が採択されるわけではないですが、色々な考え方、様々な政策・立案の考え方とか、そういったものについての研修としては、経費的にもそうですし、非常に効果が、即効性としては高いと思います。

もう1つは、民間との人事交流というものが全くない。1週間とかの研修は確かに行くんですけども、受ける方も大変ですよ、要はその人の子守りをしなければいけないわけですから。そういう考え方ではなくて、1年間なら1年間、うちのほうであればJR東日本へ半年間とか、1年間とか、出してやってしまうということもあるんですね。そうすると、そういう人間が戻ってくると、例えば観光だとか地域づくりの部署へ割り振るといった考え方。あくまでも1週間の研修というのは、そういうスタートラインにどうやって立つかという研修で終わってしまうので、もう少し踏み込んだかたちでの、人材育成にのっての研修というものがどうしても必要だと思います。

あと、これから職員がどんどん少なくなっていく中で、職員が1年間出ていくというのは非常に大変だと思いますので、逆に受け入れる、例えば民間、もしくは他の自治体の人を受け入れるという考え方も必要だと思います。そうすると外から来た人間が中に入ってきて、こちらではいいと思っている仕事、外から見れば何をやっているんだというものも確かにあるんだと思いますし、そういう人を最初から育てようとする、お金と時間が必要なので、色々な人事の交流、人の交流によって全体を高めていくような考え方をしていけないと、なかなか内部から変わるというのは、役所からすると大変だと思うんですね。

ですので、具体的にどこがいいのかは別にしても県や民間との人事交流、知識もそうですし、人を育てるという意味では、そういう部分が私は一番いいんじゃないかと思います。

会長

今、委員からお話のあった、県に出向して研修をして、また戻ってくるということを今はしてないということですが、ないわけですか。

事務局

ないです。

会長

そういう制度というものは、今もあるのですか。

事務局

確か、上越のほうから行っている職員もいたと思いますので、大きく広げてやっているかは別にして、今もあると思います。

確かに、今言われたようなところ、職員が少なくなって大変だとは言いながら、だから内場で勉強するというだけでは、全体のレベルアップにはならないのだろうと、だから、どういうスタンスで職員の意識改革を持っていこうとするかというバックボーンに、1年間2人は出すというような骨組があれば、可能だと思います。

あと、よく内部では、職員のことを色々言われますけども、そもそも自分の出身の地域で認められないようなのは、公務員として駄目だというようなことを、それぞれの職員が分かって、地域に信頼されるような職員にならなければ、ここでは無理だろうというようなことを、皆で根付かせていくようなことが、とっても大事だと思います。ですので、イベントに市の職員が何人来たとか、皆一生懸命やっているのに市の職員は来なかったというようなレベルでなくて、そもそも生活をしている中で、認知していただけるような日頃の取り組みというか、スタンスがどうしても必要なんでないかなと思います。

会長

こういうふうに、文字面でこういう研修を受講させるとか、地域活動への積極的な参加と書かれると、そのとおりで何も文句はないんですけども、今、委員から意見あったような、民間と人事交流するなどのほうが、研修に1週間行って勉強するよりも、ずっと刺激を受けて変わるんだというアイデアだと思うのですが、そんなことをやったらどうですかということを謳うということはできないものですか。

事務局

よろしいんじゃないですか。

会長

この文字面は何も文句はないので、もっと人材育成する方法も変わらなければいけないということをして・・・。

事務局

具体的に分かるようなご指摘をいただいて、そのほうが後々にためになるというご指摘をいただくと

というのは、とても大事だと思いますので。

委員

具体的な話が出ましたので質問いたしますが、大変失礼な言い方をしますが、良くも悪くも公務員気質であると思うんですよ。私、すごく友達が多いので良く分かるんですが、どんどん変わっていくんですよ。熱い思いがどんどん消えていくんです。それはそれでいいんですが、それをうまく調整するためにも、どんどん採用する人たちをそういう部分に、言ってみれば研修中ですから、箸にも棒にもかからないわけですから、そういうところに行ってきて、下手をすれば、大学を出て、民間の仕事も知らないで公務員になれば、純粹培養になってしまうので、そういうところに行ってくると。

その時に大事なのは、ある程度上の人たちになるともう変われませんから、もっと上の人たち、部・課長くらいの人たちが、受け入れはしないかもしれないけど、これでいいんだと、こういうふうに市が変わっていくんだということ、温かく若い人たちを見守るような我慢を、こういうふうに公務員が変わっていくんだというような我慢を部・課長がして、係長や主任クラスにもこういうふうに変っていくんだからいいんだというふうな心意気があると、うまく回ると思うんです。

あとは、あくまでもシステムとかプログラムの問題であって、それについてはどうとでもできると思うので、いくらそのシステムを整備しても、そういうものがなければ、1年間頑張ってくればいいポストに付けるというだけのもになってしまうので、私は、その意識がトップ、4年間で変わるかも知れない首長ではなくて、行政のトップの人たちがそれをどこまで我慢できるかだと思います。

会長

研修について、全職員それぞれの立場があるんだと思います。新採用もあるし、5年の経験者、10年の経験者、係長、課長、部長とか、それぞれの人たち全員に、どんな研修をすれば自分がもっと良くなるというようなアンケートというか、それぞれの人に、本当はどんな研修がしたいんだという、そうすれば職員はこういう研修をしたいんだと、ただこれはお金がすごく掛かるから無理だとか、これならなんとかかなりそうだという、そういう現場を大事にするという発想から、アンケートみたいなものは取ったことがありますか。

事務局

特にそのことにこだわって、どういう研修が役に立つんだというアンケートは、あまりなかったと思います。ただ、職員の想いみたいなものを聞くシステムがありますので、そこには、色んな考えを紙に書いて提出するようなシステムにはなっています。

ただ、それで聞いたとしても、それで本当に実が上がるかと言えば、どうなのかなと。先ほど事例に出ましたように、具体的に、行政と、その所管で動いている産業の皆さんが、こんなふうなところの入口がなければ駄目だというような、せめてこれはクリアするみたいな仕組みを、行政側もキャッチして、それは必要だとしてやるほうが、むしろいいのかも知れせんし・・・。

委員

内部での反省会というかコミュニケーションというのはどうなっていますか。というのも、会社で1つ事業なり工事があれば、終わったあとに反省会をすると思うんですよ。1つ1つの事業ごとにとというのは、行政では難しいのかもしれませんが、いわゆる見直し、レビュー。1年間の間に苦情が何件あって、それがどういう内容で、どう処理されているのかというのを、きちんと数字的、データ的に見ていったときに、何が足りないか、自分たちにはいい意味でも、悪い意味でもどういう癖があって、どういう傾向があるから、それを直すためには、どういうことをしなければならぬのかというのが出てきて、

それを少しずつ改善していきながら、具体的に良くなっていくと思うので、そういう内部での見直しとか、レビュー制度というのはすごく大事だと思うのですが、そういう制度はあるのでしょうか。

事務局

そういう話は当然しますし、総合計画以下、全部そういうふうにしていかなければならないとなっていきますけども、現状の仕事がそうなっているかということ、PDCAサイクルのPlan(計画) Do(実行)までの、事業をやって良かった良かった、それで次は何をするんだっけという、事業をして市民がどうだった、こうだったということを反映して次に繋げていく次の2つに、本当になっていたのかということ、やっぱり疑問があるということで、今回作ろうとしている行革についての計画もそうですし、総合計画の中の、実施計画と言われる、こういう事業をやりますと、それについては必ずそういう検証制度を組み込もうということで、作り上げをしています。

会長

人材育成と人事考課制度というものはかなり関連があると思いますので、こちらも一緒にしたいと思っています。「2 人事考課制度の導入」も含めてご意見をいただきたいと思っています。

委員

職員それぞれが、色んな資格を持っていると思うんですよ。公的資格。漢検とかは置いておいて。そういうのって、取らなければいけない資格があると思うんですが、職域の主任とか、そういうのは試験を受けるんだと思うのですが、それ以外の公的な資格というのは何か必要なんですか。部署によってはあるかと思いますが。

事務局

今まで5つありましたそれぞれの旧市町村の制度について、分からない部分もありますが、基本的に職名としてもらっています主査ですとか、そういう主事から主査になるときに、試験を受けて、上がったものだけが主査になるという制度はとっていません。ですので、別の判断で人事担当が適正に処理するというかたちで上がっているというのが、現状です。

委員

年齢ではないですよ。

事務局

年齢というか、基本的には何歳でここにいて、何々という位がありますが、例えばそこに4年いて、不都合なかった者は、次はここになるというシステムが多いです。

ですので、その間にペーパーテストをして、一定を取ったもの以外は、ずっとそこで止まっているという制度はないです。ただ、係長や課長はポストに数がありますので、それはそれなりの制度として、どういうふうにとっているかは、人事担当でないので分かりませんが。

委員

何で聞いたかということ、内容についてはだいたい知っていたんですが、人事考課というのはそこだと思っただけですよ。何年やれば上がるというものではなくて、本来の人事考課というのは、公務員に当てはまるか分かりませんが、一定の能力を持っていて、一定の勤務態度があって、一定の成果があるから、その人になにかしらの報奨をあげるというのが、人事考課だと思うんですよ。

役所であれば、まあ順番待ちはいいです、優秀な人が5人居ても、ポストが1つしかなければ順番待ちになるので、それはしょうがないですが、1つ言いたいのは、今言ったように、最初に試験を2回受ければ、後は自動的に登っていくというふうに聞いたことがあって、それはおかしいんじゃないかと言ったことがあるんですよ。給与にも全部反映されますし、その時の居る位置で役職が決まっているんですよ。この人は課長補佐までとか。そういうことは、まあ、あるのかもしれないけども、そういうことが人事考課の原則だと思うので、まあ色々と人事院があるので、そこまで手を入れられないとかあるのでしょうけども、もし可能であれば、そういうことが人事考課の原則だと思うんですね。

事務局

この項目では、旧村上市の人事考課制度を見直して検討、それをベースに十分検討するというのが、基本的にそういうシステムがないものですから、こういう考課制度を作って、そういうものができるような仕組みを役所の中に整えるというのがあって、そんなのどうでもいいじゃないかというかもしれませんが、「人事考課」と「人事評価」に大きく分けると、この人事考課のほうは、その前段の職員のレベルアップ、意識改革を目指した考課制度を是非やりたい。それが浸透して、今みたいな素地ができたなら、その先に、例えばこういうものをクリアして、こういう点数をいただいたものについては1つ上がるとか、というふうなのを制度的に作っていかないと、なんだか知らないけど、同い年の中であいつが上がったんだけどみたいなことをいつまでも言っているような役所はうまくないということで、そういう意味では、入口で、旧村上市では試行をしました。それを本格運用するとき、合併の話になったので、それについては休むかということだったんですけども、基本的には、面談、上司が部下と1年間の仕事、与えられた仕事はこういうふうにしますというようなところを面談でチェックして、まあ、民間の企業からすれば、そんなのは当たり前だと言われるかもしれませんが、そういうことが現になかったというところが多いので、そういうふうにして、課長が課長補佐や係長に1対1で面談をして、あなたは経験者なんだから、ここはこういうふうにして、もっと目標を上に向けてとかというやり取りをして、1年間の目標を作り上げる。そして、それは内部的に公表して、そこに向かっていく、それを年度末に自己評価と、上の者の評価で、二重チェックを掛けて、整理をしていく、ただ、まだ制度が完全に合致していないし、評価する側にも大きな差があっては駄目なので、給与にすぐ反映するということは、その次だろうということで、まずは人づくりのところからやろうということで、1年半くらいやりました。

たぶん、正直旧村上市でもそうだったんですけど、多くの方が居る前で、なんだかんだ言うのは、いくらでもできるんですけども、1対1になって、仕事の目標のところを、1時間びっちり目標設定という経験が、管理職にもほとんどないんですよ。ですので、とっても苦痛ですけども為になります。そういうものをクリアして、人のまとめのところに立つ部署、当たり前だということ育てていくという、ここでいう人事考課は人づくりの考課制度からまずやりたいと、将来的にそれが理解を得て、いわゆる職員理解も得たりすれば、何年かやっている市でも、これだけやっている者には、何々手当に差をつけるんですよ。そういうことが公務員も今は可能なので、そういうところまでやっているところもあります。一挙にはいきませんが、それぞれの旧市町村で全然違っていった中で2年目ですので、そういうところの職員それぞれに応じた力の発揮、そういうもんだということを全市的に1つにしていくというところは、是非やりたいということで、計画として上げました。

委員

甘いです。駄目です。であれば、ここは導入じゃなくて、一気にやってください。それで、効果は、資格を取らせる。例えば係長以上は、漢字検定1級とか。それで駄目なものは降格。それできつくて辞めるものは辞めさせて、新しい良い人材をどんどん登用していくと。そうすれば、さっき言った人数は、

どんどん落として優秀な大卒、いいのも悪いのも東大出たもの、早稲田とか、それが優秀かどうかは分かりませんよ、あるいは国家公務員を辞めて自治体に入らなければならないから、今回、通ったけども帰るといふ人間が来るかもしれません。900人のなかには、駄目な職員ももしかするといふかもしれません。そういう方は、それは無理かもしれません。当然、猶予期間が必要だと思います。すぐには無理だから、1年、2年の間に、これだけのことをやりなさいと。評価に関しては、今言った管理職が、なかなか大変かもしれないので、外部から評価を入れたほうがいいと思うんですよ、私の個人的な意見ですけども。

それで、改革するんであれば一気にいかないと。ただ、その一気も、じゃあ来月に試験をやるよでは、かわいそうなので、1年か2年間、こういう方針でいきますので、この職種にはこれだけの資格が必要ですか、あるいはこういう試験を受けてもらいますとか、落ちた場合は当然こういうふうな処遇になりますというのをやっていって、やっぱり能力のある人がどんどん上にいくと。当然、バランスは、崩れますけれども、それもおそらくは2・3年で落ち着くと思うんですよ。そうすると一生懸命にやらないとまずいと。あるいはそこに考課が50%、評価は50%で、地域に貢献して、あの人はりっぱなんですよと地域の人から言われれば加点されていくというふうなシステムが作られれば。あの人はあまり勉強はできないけどもよく動く人だといえ、50%、ぼーんと入るとかというふうな評価制度をしっかりと作って、とりあえず様子を見るなり実施していかないと、内部での話なので、たぶん、なし崩し的に楽な方向に流されるような気がしますので、せっかくの機会ですから私はそうしたほうがいいと思いますので、私は一言、甘いという気がします。

会長

先ほど、給与の見直しというお話もありましたけれども、この人事考課制度、今、別な委員から厳しいお話がありましたけれども、給与の見直しという、その見直しの具体的なものを何かこれと関係があるのかなと思って。もう一度、給与の見直しのことについていかがですか。

委員

そうですね。今ほどの委員の意見には、基本的に賛成なんですけども、私は、ちょっと離れてしまったので、あれなんですけども、今の公務員制度では、下げるといふのはできないんですね。いったん上がると、懲戒処分を受けない限りは、下げちゃいけないんですよ。ですよ。だから、いったん成績優秀で上げると、それがベースになって、次に仮に考査で、うーんと言っても、それは結局、地方公務員法の法律上に定められた懲戒処分を受けない限りは、そこから下へは下げちゃいけない。制度的に変わらないとダイナミックな評価を与えるというのなかなか難しいですね。

今、実際にやっているのは、特別昇給というのもやっているはずなんです。定期昇給のほかに成績優秀なものが特別に昇給しますよという、法律のある一定の率に基づいてという前提なんですけども。そういうもので運用しているんですけども、実際、それもどういふふうに運用をされているかは、分かりませんが、皆さん、ほとんど知らないですね。どなたがどういふ理由でいくら上がったんだというの、分からない。当然、個人情報というからみもありますから。例えば、さんが、何々の理由で、今回3万円上がりましたというの、ちょっとできないんですけども。でも、結局、人件費が税金ということを考えれば、そういう透明性というの、当然、必要だと思うんですよ。ですので、考課制度の導入自体についても、やはり第三者を入れるなりして、かなり透明性を高めていかないと、なし崩しというの、当然あり得る可能性もあると思います。これも本当に個人情報というのが非常に密接にからんでくるので、一概に全部そうはいかないんですけども、例えば給料を上げたら下げられないという前提なのであれば、上げるときも当然、慎重でなければいけませんし、逆にその成果を出した人に対してきちんとそれを評価するという方法がなければ、先ほど言ったように、色んな行政に対する提言と

かそういうものを一生懸命にやっても給料も上がらないし、結局、自分が一生懸命やる仕事ばかり増えて、何もならないのであれば、やっぱり皆さん、黙ってきますよね。言わないのが勝ちなんだという、そういうマイナスのほうへ今、当然来ているような気がしますので、そういう積極的に物事をやろうとしたり、挑戦しようとする人たちに対するその考課制度上でもいいですから、何らかのかたちの評価というのが、お金だけじゃなくて、色んな意味での評価というのが当然、必要なですよ。こういう提言をこの人からしてもらった。ついてはこの人に対する評価が具体的に上がる、客観的に上がるといふ何かがやっぱり必要なので、その考課制度のなかに、具体的に上がる成果、成果という言い方が正しいかどうかはわかりませんが、そういうものがやっぱり入ってこなきゃいけないんじゃないか。やる気を起こさせるというのは、そういうことだと思うんですね。民間は、簡単なんですね。そこでボーナスをがーんと出したり、給料をぼーんと上げて、次のときに駄目だったら下げればいいんですから。それは簡単なんですけど、公務員というのは、原則としては、採用された年数によって、開いてるところは開いてなきゃいけない、並んでいるところは並んでなきゃいけないという大原則がありますので、それを全部なし崩しというのは、すぐにはちょっと制度的にも無理だと思いますし、今、まず考課制度という話があるのであれば、上げるという考え方で言うと、そのこの部分の、きちんとした評価、そしてその評価に対する成果をどういうふうにするかというのをきちんと出した上で、そういうものは進めていかなければいけないんじゃないかと思います。ですから、その1つとして、上げるだったら上げていいから、優秀な人は上げて、何でこの人が上がってるか、何でこの人は給料をいっぱいもらってるかというのは、こういう理由によって上がったんだという情報公開が絶対に必要で、これも表裏一体だと思います。皆さんが納得して、この人が給料が上がってるのは、いいよね、それは当然だというものの制度作りもその考課と一緒に進めていくべきだと思います。

会長

確かに個人情報云々もあるかもしれないけど、本当に能力があって、ものすごく生き生きと仕事をしている人と極端に言えばあまり能力もなくやる気もなく、休まず遅れず仕事せざる方と同じに入ったんだからずーっと月給も同じというのは、やっぱりおかしいですね。

事務局

先ほど、委員が言われたように、基本的に、今日の新聞にも載っていたように、そもそも公務員の給与の仕組み、それから取り巻く仕組みをやっぱり外国みたいに変えていくべきだろうと。争議権どうこうというのは、基本的に労働三権というのは、公務員になくて、企業の給料の上がり下がりと比較して、今のベースよりも何%民間が高くなったんだから公務員もこのくらい上げなければならないという勧告を受けて、それで判断していくような制度ですよ。ですから基本的に公務員の制度は、作ってあるのが生活給なんですよ。ですから、能力給でなくて、30歳でこのくらいのあれであれば、このくらいの生活費が必要だというようなのがベースになって、給料表ができたりしていますので、そういう意味では、先ほど言ったように、大卒で入って入り口はここです、努力したのが何年間でここに行って、彼は優秀だからここに行くという仕組みでなくて、2年経てばここ、4年経てばここというのが原則になっているので、それでは、これからうまくない。基本は、そうであっても。先ほどちょっと言われた、これを考課が終わって評価に結びつけるところは、手当の部分で差をつけていくと。一生懸命にやって評価を受けたものは手当に反映させる。そうでないものは、手当が少ないというところで差をつけるというところを基本的にやっている。元々のものを下げて、その仕事ではこのくらいだというのが、なかなか制度的に難しいものです。それと、この制度は、今まで何だかわからないうちに、上のほうの役付きが、本当は整理して役付きになるわけですけど、一般の職員からしてみれば、何であの人が課長補佐になったんだらうなとかというのは、そもそもおかしいわけですので、ああ、あれだけのことをやっ

ていれば、2つ・3つ若くてもあの人になるのは、当たり前だねと、皆が認知するような土台をやっぱり作っていかないと、力にはならないんだと思うんですよ。それが、旧村上市の1市でさえ、とれてないというのが、5市町村が一緒になって、先ほど言った、すぐにやらなければならないというのが、受け入れられるような体制が、正直、できていないというところなので、この意図を十分周知して、そのことがクリアできるようにしていかなければならないと・・・。

会長

先ほど、委員から甘いと。すぐに実施に移すようにというのは、まだ、役所の体制が・・・。

事務局

いや、それは、委員会の判断です。この制度の話をしたら、いや、そんなことをしてる場合じゃないと。すぐにこれは、かかって、内部を固めなければならないというご意見だと思いますので、それはそれで受けて、これは急がなければならないし、当然、先行してやらなければならないと、職員が減っていく中で、力にならないというご指摘をいただいたということであれば、それを総務課なり人事を担当しているところでは、前倒しでも取り組まなければならないということに・・・。

会長

委員、いかがですか。そんなかたちで当委員会としては、この人事考課制度のところは、少し厳しく答申をするということによろしいですか。

委員

非常に優秀な人材に限って、自分が上の職務に上がることによって、ころっと変わる人がいるんです。この新しい村上市は、別だけでも、どの地域を見ても、副参事くらいまでは優秀だなあと、あの方は、この役場で5本の指に入るねえなんて思っていたら、課長補佐になったとたんに、ころっと変わってしまっ。その原因が、しからばどこにあるのか、やっぱりこれから人事考課云々となれば、幹部の人は大変、重要視されるわけで。やはり日本文理があそこまで行ったのはなぜかと言えば、選手もそうだけど、やっぱり監督の力もある。やはり、部・課長のそういう力によっては、非常にそんな方々でも自分が持っている力以上に出されるということもありますので、やっぱりこの人材育成も含めて人事考課を導入していくのは非常に大事なことで、それをやる人は、やる気を出させるようなかたちになれば、いくら新人で右も左も分からない人でもやる気を出せると思うので、やはり、幹部だと思えます。

事務局

旧村上市の人事考課制度を作り上げるときに私もメンバーでちょっと関わったときに、積み上げをして、そういう手順でいくべきだという話をした中で、これをやるからといったときに一番大変だと思うのは管理職だろうなというふうに思います。若い人たちは、そんなの当たり前さと言って、これを取り入れるんだと思うんです。その上で色々言ったり説いたりするところが、そういう経験をしてきたことがないものですから、皆がいるところで大きな声でばーんと言って、おい、やれ、みたいなことをやってきたとすると、この制度で面と向かって、1年間の仕事の組み立てをやって、自分の思いを向こうから聞いて、そうだね、そうしようと言って作っていくというのは、ものすごく大変だろうなということで、案の定、そうでした。

委員

それで、先ほど委員が言われたように、やはりそのために県の市町村課に出向したり、あるいは国の

出先機関に出向したり、色々その辺に半年単位か年単位が分かりませんが、そういう人事交流をしながら人材育成をしていかないと。この本所はどうか分からないけども、支所のかたちを見てると、しからばどなたが人事考査、人事評価をするのかなと思います。今の状況を見ると定年まで1年を残した方が支所長、部・課長でいるわけです。そうすると、9月ころになれば、あと半年だなという課長では、どうにもならない。

会長

この、人のやる気を育てたり、合併したので、5市町村の職員がみんな、市民も一体感を持たせるために、私は人事異動をしなきゃ駄目だと思うんですけども。今の人事考課制度を本当に実のあるものにするにもまず、人事をどんどん代えていかなければ効果が上がらないと思うんですよ。

とにかく、これからは3つくらいの支所勤務を経験するんだよなというようなのがあれば、地元出身の職員は、荒川であれば荒川支所には大体3割くらいよりいないとか、そういうふうな数的な、あるいは見通しとか設定というものは、人事異動についてあるんですか。

事務局

今後どのように、どのくらいを目途に人事異動をさせるといのは、ちょっと我々の部署でないので詳しいことは分かりませんが、とにかく合併のときは、この大混乱を職員がもてて誘引したりするというようなのは、あまり好ましくないということで、今、言われるように、それぞれの所属の市町村のところにほとんどその出身の職員を置いたかたちになっていますよね。今後、そのまんま、そこ出身の職員だけの支所であれば、何ら空気が変わらなくて、そのままというのが残るんだと思いますので。それは大いにその方向でいくべきだろうというふうに思っています。旧村上市のときは、基本的に3年、長くて5年で代えるというのが原則でした。それで出先、例えば公民館の分館だとか色んなところがありますので、そういうところも貴重な体験として、できるだけ経験させるといようなものも持っていたようです。

会長

先ほど、委員が言われたように、いわゆる上司が人を育てる、人を育てる力がすごくある上司に仕えた人は、どんどん伸びているし、そうでない人はあまり伸びないと。そういう上司も自分を磨くためには、まず何をするかと言えば、研修なんか行っても駄目です、職場が変わればいいですよ。そうすれば、おれは、あそこにいたときは勤まったけども、ここではとてもじゃないが、おれも変わらなければ駄目だし、ここの職員は優秀だなとか、あるいは、地域は、こうだなとかで、どんどん自分が変わっていく。そういうなかで切磋琢磨していくことが大事だと思うので、是非、この人事考課のところでは、人事異動というものもきちんと採用になったら何年かで4箇所は異動するとかいうのが根付いてくれば、それぞれの職員が自ら転勤希望を出すんじゃないかと思うんですよ。

委員

優秀な人材こそ、支所に回してもらえば、活性化になると思う。

委員

人事異動のことで、平均3年から5年で配置が変わるということですが、1ヶ所にずっと長くいて、1つのことしか知らないということではなく、なるべく多くの課に行って多くのことをすべて100%分かる職員になってくれば、ワンストップで、みんなその人に聞けば分かるようになるんですが、1つの仕事を理解して、ある程度のことができるようになるのは、やっぱり年数がかかると思うんですね。

見ていると、課によってですが、若い人が新しく入ってきて、ベテランがこの前、代わったばかりでといった、よく分からない人の集まりになっていたりというのがたまに見受けられるので、1ヶ所だけにずっとしてもらおうというのも困るんですけども、やっぱり採用したら、ある程度ベテランの中心になる方がいて、2・3年ごとに入れ替わって、勉強して、ある程度育ててという、何かそういうものが必要じゃないかなという気がするんですが。

会長

今のは、運用の方法で、当然必要だと思います。異動しなければ、絶対、一体感とか、活性化はしないと思います。お互いに人間関係が変わるなかで刺激を受けたり学び合ったりするんだろうと思うので、委員の言われることは十分に気をつけて、そういうことは当然やると思うんですけども、とにかく人事異動をしないと。まず本庁に入るのが目標、入ったらもう絶対に支所には戻らないさというのではなくて、やっぱり支所も元気を出すためには何年かごとにメンバーが代わると。水道課であれば山北支所の水道課ではベテラン、荒川支所の水道課へ行ったら全然分かりません、そんなことない、地域が分からないだけで、そんなのはすぐに覚えていくのですから。やっぱり私は代わるというのが絶対にどこかできちっと打ち出していないと、この人事考課制度は駄目だと思うんで、是非、委員が言われるお金、給料とタイアップしていかなければいけないと思うし、ほかの委員が言われた、何か役職に就くためにはこれをクリアしていなきゃならないというのが透明であればみんなが納得するわけですよ。それをクリアすれば係長になるんだと。私はやっぱり最後はお金で区分けしていくようなのが一番、人間が公平にみんなが納得すると思うんですよ。一生懸命な人とそうでない人というじゃないですか。同じ給料をもらっているというのは、どうも……。市民だって、今、不景気なのに公務員っていいよなあ、ボーナスはもらえるし、高い給料はもらえるしと、私は昔、学校に勤めていてそう言われるのが非常につらかったですね。

委員

給料は、下がらないし。

委員

下げればいいですよ。今度、オーケーですよ、人事院勧告が変わりますから。

事務局

今度、制度を変えようとしていますし、基本的に今、3年くらい前ですか、基になる給料表をまるっきり新しいのに変えたんですよ。私は何年前から退職まで1円も給料が上がらない仕組みになっているんですよ。そういうことで移行しています。

委員

頑張っている人は、上げてもいいですよ。

事務局

この年代の人は、上がらないんですよ。ですけど、各市町村の条例に職員の給料表があるわけですから、大本の制度が変わらなくても、うちの職員の給料は、こうするといって議会の議決をいただくというかたちで、国がどうであろうとできるわけですが、その手直し何々というのが、ものすごく面倒なものですから、県で国が示したものをそのまま使って、こうしましょうというのが、現実なんですよ。

ですから3年経って次の級に行くのを、じゃあ、うちは4年にしようとかいいうふうにして、少し遅

らせると、何千円か差がつきますので。そういうことで市町村がそれぞれ手入れをしたり・・・。

会長

市町村で条例で、できるんですよね。

事務局

できます。

委員

やればいいんですよ。職員は大騒ぎですよ。必死に働きますよ。

委員

人事考課のことなんですが、やはり誰が評価するかとか、公平性、透明性、これは本当に大事なことで、この後の市民協働のまちづくりにも関連してくるんですけども、やはり色んなところに、市民を参画させていく、評価の場合も市民の目から見ても、これは当然、透明であって公平であるというようなところも必要じゃないかなと。もし、その辺、組織的にちょっと難しいところがあるんだとなれば、5地区からの推薦なり何らか市民の声を反映させたほかのシステムを作っていくというようなことを是非考えていただきたいと思います。

会長

はい、ありがとうございました。大体意見がいいところ出たかと思うんですけども、これで組織・職員改革のところを終わらせてもらっていいですか。

委員

はい。

会長

ありがとうございました。次のところへ入る前に3時5分まで休憩します。

(休憩 午後2:57~午後3:06)

会長

会議を再開します。

今度は、6ページの財政改革についてです。これは改革項目が3つで、実施項目が11項目出ていますけれども、ご意見をいただきたいと思います。6ページ、「1 財政指標・補助事業等の情報公表」についてご意見をお持ちの委員はいませんか。

委員

はい。その前に、この4つの財政比率ですか、この4つの比率の値によって色々、健全財政だとか、そのラインというのは、どこかにありますか。

事務局

はい。それぞれによって、例えばこの比率は、85%を超えとうまくないとか、公債比率だと十何%

を超えると硬直化になってるとかというレベルがみんなあって、それを今度、法律がまた変わって、普通会計だけでなく、公表していかなければならないということになりましたので、ただ、前回もこのお話を申し上げたときに、公表しなければならない項目があるのですが、今、委員が言われたように実質赤字比率とか連結実質赤字比率と言っても、そのものが何なんだみたいなところを十分理解していないと載せた数字は、意味がないので、そういう意味で市民の皆さんが提示しているものが分かりやすいような工面を是非なさいと、前回、行革大綱の答申のときもご指摘いただいたとおりだと思います。

会長

説明責任というか、市民にわかるような公表の仕方、これは18%を超えると非常に困るんですよ、今、村上市は16.いくつだからいいですけど、18になると駄目ですよとか、これがこうなると夕張みたいになるんですよとか、やっぱりわかるような公表の仕方をしていくというのが、このところでは一番大事なことかと思うんですけども。

ほかにご意見をお持ちの方は、いませんか。

では、次の「2 市税の収納率向上の取り組み」について、これは大変重要なところだと思うんですけども、ご意見をお持ちの方は、いませんか。

委員

1つ、質問したいのですが。先回、聞かなかったのですが、差し押さえは、裁判所に申請するんですか。

事務局

そうですね。

委員

それは、ちゃんと事前の色々な段階を踏んでか。

事務局

もちろん、そうです。それは、議会からもどのくらいあるか質問がありました。確か、年間二百数十件だったと思います。

委員

裁判所の手続きを経て、差し押さえですか。

地方税法の中にないですか。

事務局

税法の中でしたか。

委員

国税は、国税徴収法という法律の中にありますから。

事務局

であれば、私が勘違いしました。

委員

地方税法で徴収処分する権限があるはずですから。

委員

もってるんですね。では、その最終的な権限者は、誰ですか。

事務局

市長ですね。

委員

上越のどこかではお米を差し押さえをしたとか。

委員

市長というよりも、裁判所が云々とか、どこかのせいになりたいですよ。であれば、ばんばんやれますから。いや、徴収係がかわいそうだと思う。

委員

国税は、税務署に徴収係がいて、それこそ不動産に赤い紙をべたっと貼る権限がありますから。同じように地方税法にもあるんです。ただ、市町村が、同じエリアの住民のところへ行って、差し押さえするのがやっぱりその住民感情として難しいんですね。構想として、地方税収納率アップのために、国・県と連携して、地方税だけ滞納というのはあるんですが、そういう方って県税の滞納だったり、国税の滞納だったりしてることがあるので、3つとも共有であれば、税務署と一緒にやらせようという構想はあるんです。法律としては、なってないですが、税務署の職員は、よそ者ですから気兼ねなく対応します。

会長

このところについてご意見をお持ちの方は、いませんか。

委員

収納率とは、ちょっとまた違うんですけども、ふるさと納税の関係の対策が出てこないのですが、制度としてふるさと納税という制度があって、各自治体も力を入れているんですが、それを1つ何らかのかたちで推進するようなものがないかなというのがまず1つです。そのふるさと納税の仕組みがよくわからないんですけども、結局、納税した方が寄附金控除を受けられるということなので、ある一定の金額をふるさと納税した方に、例えば、温泉入浴券を特典として差し上げるとか、地域の産物を年に1回送りますみたいなことが、果たしてできるのかどうか、その辺のところはどうなんですか。

事務局

可能です。

委員

実際にやっているところがあります。

会長

村上市は、ふるさと納税について、どんな仕組みなのですか。

事務局

色々議論をしました。それを始めるときにふるさと納税の制度ができたらやりたいと事前に電話をいただいていた人なんかもいました。今言われたような産物を何々とかというようなのも、我々も議論したのですが、そういうのを求めるのではないと、純真に地域の何々に使ってもらいたいということが、複数の方からいただいたりした経緯もあって、私どもは、いただいたものに対して、村上の観光のこととか地域の情報を発信など、年度末にどういうものに使ったかというのをちゃんと整理して送る、そういうもので還元しようということで、産物の提供は選択しませんでした。だけど絶対にやらないとかというのではなくて、そこでやっても何ら支障ないものです。魚沼や十日町のほうでは、確か、いくら以上寄附していただいた方には3千円の何々とかやっているとあります。

会長

委員は、ふるさと納税みたいなのを大いにこれから推進していったほうが良いと・・・。

事務局

ちなみにですね、昨年5月から始まったわけですけど、初年度、平成20年度にいただいたのが、合計で132万円です。二十何人だったと思います。

委員

あれは何%でしたか。

事務局

仕組みがちょっと難しいんですけど、5万円までとかいうふうになってるんですけど、この部分は引いてこうだとかというのがあるんです。

会長

こういうことに一生懸命ご協力いただける方はというのを村上市では、ホームページか何かで呼びかけていますか。

事務局

ホームページにもありますし、例えば山北地区であれば、旧山北町でふるさと会なんていって応援してくれる地区出身の方々の団体がありますが、そういうところとか、朝日の団体、それから村上郷友会とか、そういったところには情報として資料を送付して、PRしてくださいとかということでお願いしていますし、それからこういうところで何々とあれば、そこに情報を送ったりしています。

会長

これはもう完全に増える可能性が十分ありますね。

事務局

うーん、どこの自治体の例を見ても2年目は、あまり動いてないですね。今の景気の影響もあるんでしょうけど。

会長

何か、アイデアはありませんか。

委員

いや、1つ、考え方なんですけども、転入してこられ、経済の本拠地はこちらなんだけども、住宅ローンがあったり介護している人がいるなどの関係で住民票をもってこられない方が結構いらっしゃるんで、そういう方に対して、ふるさと納税という考え方がある意味、一義的にできれば、そのうちの今年だけはふるさと納税に協力していただだけませんかという働きかけが逆にできる、わざわざ住民票をもってくる必要がないわけですから。2年くらいで転勤されるような方でも、その2年間、1万円でも2万円でもいいから村上市にふるさと納税をお願いするという働きかけができると思うんですよね。

だから、そういう働きかけをするかしないかによって、それこそ考え方として、いや、うちはそういうことはしないんだと、もう純粋に村上市が大好きでそこに協力しましょうという人のふるさと納税しか受け付けませんという考え方であれば別ですけども、少しでも税収を増やしましょうという考え方、後のほうに出てくる広告収入とかそういうものを考えるのであれば、この村上市のなかで、そういう方々にふるさと納税をお願いできれば、同じ構成メンバーのなかで、少しでも税収が上がるという考え方になると思うんですよ。基本的にふるさと納税というのは、自分の意思で納めていただいていますので、そういう考え方ができないのかなということです。こういう制度ができたので、どうかと思って提案させていただきました。

会長

ふるさと納税を推進するということは、いいわけですよ、やっているわけですよ。

事務局

ただ、ご提言いただくものについては、行革の答申のなかで、項目的にないので、ふるさと納税となっていますが、基本的に納税でなく、寄附をしていただいて、それが自分の税控除になるというものを、わかりやすくふるさと納税と言っているんで、税を納めていただくという制度でないんですね。ここにぶっ込むというのもどうかと思って。もしあれだったらふるさと納税と地域への外の応援団の何とかをやるべきだみたいところで・・・。

会長

というようなかたちでいいですよ。

委員

はい。それでかまいません。結構です。

会長

私は、現職のとき、ある村へ行くとき、住民票を持ってきてくださいというのが最初に書いてあったんですよ。

事務局

本来、そこに住所を置かなければならないというのがありますが、例えば、当市から大学に行っている学生たちは、ここに住所を置いている人がいっぱいいるので、そこは厳密にいくと、みんな、どーっと学生たちの分がなくなって、こっちに勤めている人の分が増えるということにはなりますけれども、

痛しかゆしの部分があります。居を構えているところに住所をちゃんと置きなさいというのが原則です。

会長

少しでも市の財政が潤うようにということで、今のご意見をいただいたと思います。

事務局

ちなみに村上市にふるさと納税をしていただいた方の一番高額な金額は、50万円でした。お一人で、個人で50万円でした。

会長

次ぎ、8ページの「2 使用料・手数料の見直し」について、いかがでしょうか。
これは、よろしいでしょうか。

委員

はい。

会長

はい。
次ぎ、「3 広告収入増の取り組み」について、いかがでしょう。
今は、ごみ収集カレンダーは、やっているのですね。

事務局

あれは、ずっと大事に張っておいていただけるものですから、スポンサーも広告費として出してもそれだけのものがあるのですが、役所で使う封筒なんかもお願ひするのですが、応募がないというのが現状です。

それから、議会のほうからもホームページのバナー広告の取り組みを是非ともやれというようなことがありますけれども、まだ実現に至ってないというのとなかなかこの市でも苦戦しているというのがありますし、あと、ホームページ自体の作りが、確か新発田市では「何とか葬祭」と葬儀屋さんのバナーがすぐに出てきたりして、何でもよしとするかの基準作りが非常に難しかったりとかしますけれども、色んな意味で考えていこうということと、あと、下から2番目ですが、未利用地の売却等を当然進めるわけですけど、なかなか売却できない。ですけど道路に面したちょうどいい場所に市有地があって、そこに民間の広告を建てるのは、どうぞ使ってくれと、それでいくらいいただきますみたいなルール決めをして、民間の広告看板を市の土地に建てるのもあり、みたいなことで考えていく必要があるんじゃないかと。現在も実際にやっていますけれども。

会長

実際にあるんですか。

事務局

あります。例えば、市民ふれあいセンターの角に漁業組合の新しくできた何々売店がありますみたいな広告看板を新しく建てました。まあ、ああいう部類のもんです。

会長

そういうのをどんどん・・・。

事務局

はい。検討していきます。もちろん、買っていただければ一番いいわけですけども。

会長

はい、わかりました。

じゃあ、これは、よろしいですか。

委員

はい。

会長

次ぎ、10ページの「4 遊休資産の処分」ですが、これは、事務局で何か具体的に追加提案することは、ありますか。

事務局

特にありません。

会長

では、いかがですか。

これもよろしいですか。

会長

次ぎ、11ページの「5 都市計画税の課税区域等の見直し」について。これは、いかがですか。

事務局

これは、昨年からこれらを検討し、また、合併のとき、こういう方針でしたので、定めて、3年間はそのまま、それ以後のことは考えるということですとずっときています。

ただ、議会の一般質問で・・・。

会長

不公平感があるというのは、これですか。

事務局

はい。それと区長会等からの廃止、もしくはエリア、税率の見直し要望とも出てきていますので、この方針では行きますけども、役所にプロジェクトを設けまして、具体的に整理をし、方向性を出すということで、これから動くことにしています。

現状は、旧村上市の一部の区域しかいただいてないと。1つの市になって、同じ意味合いなのに旧村上市は、もらってる、旧荒川町のところは、もらってない、そういう現状もあります。

会長

羽黒町や長井町だとか、あの辺のところは・・・。

事務局

この辺は、全部いただいています。ところが、荒川地区はもらっていませんので、それは不公平じゃないかとか・・・。

委員

仲間町だとかの。

事務局

はい。そこのお城山の東側の国道7号から向こう側、ジャスコ辺り、道路から向こう側は都市計画税が掛かってない、道路からこちら側は、掛かっているという線引きは、不公平じゃないかとか色々議論があって、トータルで整理をしていくと。旧村上市だけのエリアの不公平感プラス同じ1つの市なのに、あっちを課税してなくて、ここは課税してるのは、そもそもおかしいのではないかというのがもっと大きな問題ですので、それを十分検討・・・。

会長

いわゆる公平になるように、これはやっていただくようになっていると思いますので、これは、よろしいですか。

委員

はい。

会長

それでは歳出のほうに移らせていただきますけども、12ページ、「1 補助金・負担金の見直し」、いかがでしょうか。

補助金は、補助金のところで議論しましたのでね。

事務局

はい。交付基準を定めて、現在、動いていますし、負担金等について、補助金と同じような目線で、これも検討する必要があるというようなことで、補助金はこれからこうあるべきだといって、制度をつくったのに、負担金のほうは、そちらのほうで、はじめた部分も、当然、経費として村上市のほうで負担しているものがあるとすれば、それはおかしいんじゃないかというようなところは、みていく必要があるということです。

会長

補助金の基準を変えて、実際にうまくいってるとか、ちょっとうまくない、こういう問題点が出てきてるなど、具体的にこの1年やってみて、何かありますか。

事務局

具体的には、今年、来年、再来年の3年かけて同じようにならしていくということですので、今、急に現れているというのは、ありません。

ただ、例えば産業の活性化で新しく補助金制度を作りました。それは、来年からの予定だったのですが、急遽、前倒して、5月にPRさせていただきました。申請のあったものについていくつか予算として計上して、この9月の議会で審議していただいているところです。

会長

13ページの「2 委託料の見直し」というところは、いかがでしょうか。
その次ぎの「3 使用料・賃借料の見直し」も、いかがでしょうか。

委員

委託料の見直しの関係なんですけど、方向としてはそれで問題ないんですけど、実際に競争原理が真に発揮できてるかどうかの業務仕様とか執行状況とかそういうのを十分に点検し、というふうに書いてあるのですが、これは、想定としては、一元という考え方ですか、それともそれぞれ部署ごとという考え方ですか。

事務局

下のほうに書いているように、作業的にはそれぞれの担当課でするわけですけども、これを所管している財政課のほうでルール立てをして的確にそれが発揮できるような点検をしていこうということになるので、具体的にはこれから検討していくことになります。

委員

指定管理と同じように非常に難しいと思うんですけども。単純にそこだけ見れば検討できるかもしれませんが、同じ委託料でも、それこそこの前も出ましたけども草刈りなんていうのも水道の部門でやる草刈りと保育園のほうでやる草刈りと、じゃあどうするんだと。こっちは植栽があるけどこっちは刈ればいいという、その辺の評価自体が、やっぱりあやふやというか、非常に揺らぐとどうなのかなど。せっかく見直しをしたというそういう色々な書類も委託業者に出せ、実績報告も出せということで、様々求めるなかで、それを評価する方法として、要は受ける側のほうに負担は大きいけれども、従来とあまり変わらないというような結果にならないか、ちょっと危惧されるかなど。方向性は、いいんですけども、その実施するやり方として、ちょっと検討をお願いしたいと思います。

事務局

言われるとおりでと思いますし、業者の皆さんにいつもやり方が、全然利益にならない、思わぬ負担ばかり掛かっているというのであれば、何のためにやったんだろうというようなことになっていくので、十分、そういう意味でそれを担当している財政課で整理をしていくというようなことになっていくと思います。

会長

いかがでしょうか。15ページの「4 公営企業の民間委託の検討」というところは、いかがでしょうか。

委員

すみません。その前の使用料・賃借料の見直しのところですが、要は、リースとかというのにもここに含まれてくるといふような考え方なんですけども、公用車、パソコンの必要台数と購入経費、実際に一気に買い取るか、リースにするかということなんですけども、これ自体は、今、リースが

多いので、どちらかというと購入のほうに切り替えたほうがいいんじゃないかというニュアンスなのですか。

事務局

いや、両方です。例えば学校関係に一斉に入れたりするときがありますが、リースよりも補助金をいただいて買い取りのほうがいいというのがありますので、それらを出して、むしろ買い取りのほうがいいんじゃないかというものは、そっちにしていく。リースでやったほうがいいというものについては、そういう整理をしていこうということなので、両にらみのつもりです。

委員

リースにすることによって、当然、単年度にかかる経費の負担率というのは非常に小さくなるわけですからね、あまりパソコン自体がね、まあ学校は別にしても、普通は、入れるときには、あまり補助金とかはないと思われるので・・・。

事務局

そうですね。何々してたら、もう使いものにならないみたいなのがあるので、それは、十分、そうだと思います。

会長

これは、学校によってかなり違いがあるでしょう。入ってる・・・。

事務局

入れた年数がちょっと違うと、入ってるソフトが・・・。どうしてるのかなあ。

会長

プロの先生が居るときは、色んなソフトが入ってるけども、そうでない学校は、そうでないものだから、次ぎの先生が来たときには、何とかがない、何とかがないとしょっちゅう連絡を私はもらいましたね。私は学校がこれだけ三十近くあると、かなりの温度差があると思うんですよ。

委員、よろしいですか。

委員

はい。

会長

それでは、「4 公営企業の民間委託の検討」について、ご意見はありませんか。

もしなければ、最後の「5 新たな補助制度の創設」について。これは、前倒しでもう実際にやっているというのもあるそうですが、このところについて、ご意見はありませんか。

事務局

3番目の地域コミュニティの活動助成については、次回にご検討いただく協働のまちづくりの推進のなかで、こういう支援をセットでやっていきたいというもので、補助金のくくりには入れてありますけれども、それがうまく機能するような仕組みを是非、作りたいということであげてあるものです。

会長

ということだそうでありますけれども、この財政改革についての全体を通して何か、ご意見は、ありませんか。

もし、財政改革がなければ、組織・職員改革でも結構ですけども、今日の審議のところ、何かご意見をお持ちの方は、いらっしゃいますか。

委員、よろしいですか。

委員

はい。

会長

委員、よろしいですか。

委員

はい。

会長

委員、よろしいですか。

委員

財政改革で、地方自治体に許されているのは、条例で新しい税を設けることができるとなっているんですけども、今のこのご時世じゃ、ちょっと無理ですよ。

事務局

条例を作れば、新しい税の創設なんかもできるわけですよ。都市計画税は、目的税です。特定のところに今現在、1億6千万円くらいの都市計画税をこのエリアからいただいているのがあります。色々不都合がありますので、それをやめて、薄く広く、皆さんからいただいて、環境とか何とかに使うというのを作ればいいじゃないかという議員もいますけれども、なかなか、そうですねとっていただけのものかというのは、相当、ご理解をいただかないと難しいのかなと思います。

今回の国の動きで、もともとの仕組みがどう変わってくるかによっても相当……。

会長

今日の第9回の委員会審議については、2つの改革項目について審議をいただきましたけれども、今日の審議は、ここで閉じさせてもらってよろしいですか。

委員

はい。

4. その他

特になし

5. 次回の日程について

第10回委員会を10月8日(木)午後1:30から市役所4階大会議室A Bで開催。

6. 閉会

(午後3:39 閉会)

以上、第9回行政改革推進委員会会議録の内容が、正確であることを証明するため、ここに署名する。

平成 21年 10月 15日

会 長 小 川 勲 印