

《根拠・詳細編》

根拠・詳細編

検討にあたり生駒市における職員数および給与等の適正化は、「生駒市行政改革大綱」（平成19年3月策定）に基づく「生駒市行政改革アクションプラン」及び「定員適正化計画」を拠所とすることが明らかとなったため、これら2つの計画が検証の中心となったことを付記する。双方とも、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）に基づき策定したもので、可能な限り目標の数値化や具体的かつ住民に分かりやすい指標を用いることとされている。

特に、定員適正化計画については、平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げることとなっていることから、行政改革アクションプランの目標値は、定員適正化計画の目標値に基づいている。また、行政改革アクションプランおよび定員適正化計画の前提は地方自治法に定められており、類似団体との比較については、総務省が人口規模と産業構造に応じて区分し、比較可能な団体を示した「類似都市総務省：地方公共団体給与情報等公開システム（平成20年度・一般市684団体）」に準拠している。

【別紙1】

第1章 生駒市における職員数についての検証と提言

1-1 職員数に関する目標値と現在の水準

1-1-1 適正な職員数に関する目標値

生駒市行政改革大綱アクションプランにおける目標レベル

行政改革アクションプランについては、行政改革の基本方針を示した「生駒市行政改革大綱」を受けて、「なにを、いつまでに、どのようにするか」を具体的に明らかにするため、具体的な（取組み項目）を掲げ、それぞれについて、達成目標を定めるとともに、可能な限り数値目標を設定している。

職員定数の適正化については、取組み項目…職員定数の適正化として、

達成目標… 人口あたりの職員数を奈良県で最も少ない水準とする

数値目標… 職員総数 906人（平成22年度）としている。

定員適正化計画における目標レベル

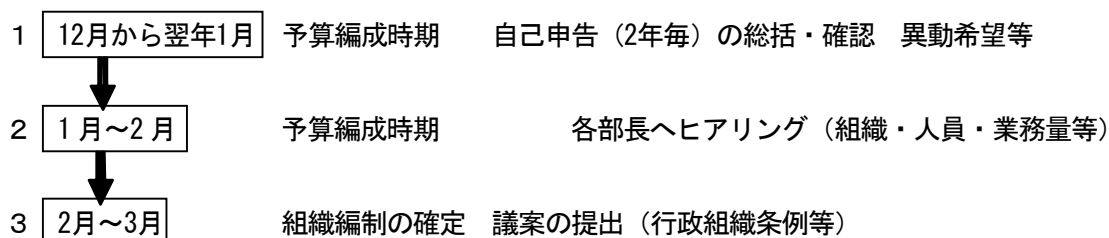
地方公共団体の行財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあり、平成18年8月31日に策定された「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」、平成19年3月に策定された生駒市行政改革大綱（アクションプラン）に基づき、定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むため、定員適正化計画の策定により、以下のとおり、数値目標を設定している。

目標職員数 職員削減数 98人（9.8%）（平成17年度比平成22年度当初）

職員数 906人（平成22年度当初）

前述の目標達成に係る管理体制について、人事担当は、職員の職務従事の状況や希望を本人からの自己申告、また、所属長などから職員の勤務状況等を把握し、職員自身及び管理的立場から総合的に判断して、職員配置するとともに、組織担当においては、事業施策の進捗や制度改正、事務効率化の観点から、職員配置の状況も踏まえ、組織編成しているところであり、年次サイクルは以下のとおりである。

■定員適正化（職員配置・組織編制）に関する体制（年次サイクル）



マニフェスト、事業・施策の展開を踏まえ検討

↓
4 3月中

人員配置の確定 職員適性、在課年数を勘案するとともに、各部長との調整により、最終確定する。組織規則・事務専決規程の改正

人事評価制度

生駒市行政改革大綱及びアクションプランにおいて、「より能力や実績が評価される人事管理制度の構築」、「新たな挑戦を可能とする人材づくり」を取組み方針として示しており、これまでの取組みを一步進めた形での人事評価制度を導入し、職員の能力開発や人材育成を効果的に進めることとしている。

平成19年度は、その導入に向けた第1段階として、管理職を対象とした第1次試行を4カ月間、平成20年度には、第2次試行として、同じく管理職を対象に8カ月間を設定しており、平成21年度からは管理職を対象に実施している。平成21年度下半期から勤務実績を勤勉手当に反映させるなど、職員の意欲と能力の発揮を促している。

行政目的達成制度

職員一人ひとりが、組織の中での自らの役割を確認し、問題意識、業務改善意識を持って仕事を進め、その結果について自ら振り返り、所属長とのヒアリングを通じて、職場環境の改善と職務意欲の向上や能力の伸長を図るといった観点から平成12年度に設けられた制度であり、平成21年度からは、人事管理制度の管理職への運用に伴い、管理職以外の職員を対象としており、直接人事評価とは連動していない。

1-1-(2) 職員数の現状(現在の水準)

【別紙2~9】

生駒市の職員数は、平成13年をピークに漸減しており、定員適正化計画に基づき平成17年4月1日現在の職員数1,004人は、平成21年4月1日現在907人となっており、ほぼ計画目標を達成している状況にある。

マクロ的算定手法（総務省定員モデル試算値、類似団体別職員数比較）によると、生駒市は、ほぼ標準的な職員数となっている。しかしながら、部門別職員数を見ると、税務、民生及び商工部門で相当の減となっているものの、土木、教育及び消防部門では、70人程度の超過となっている。

なお、県内各市や類似団体との比較においては、主要な部門別職員数も併せて比較している。

県内各市との比較(平成20年4月1日現在)

生駒市は、12市中、奈良市、大和高田市について945人で3位、ただし、保育士、幼稚園教諭及び消防職を除く事務職員数だけで見ると649人で6位となっている。

また、市民千人当たり職員数で見ると8.1人で9位、ただし、保育士、幼稚園教諭及び消防職を除く事務職員数だけで見ると5.5人で10位となっており、県内各市と比較して、職員数は少ない状況となっている。

類似団体との比較(平成20年4月1日現在)

生駒市は、36市中、人口規模では20位、全職員数では15位となっている。また、市民千人当たり職員数で見ると11位となっており、人口規模に比べて多い状況となっている。

ただし、保育士、幼稚園教諭及び消防職を除く事務職員数だけで見ると 21 位となっており、概ね人口規模と同様の順位となっている。

生駒市の特徴

生駒市の場合、消防については、一部事務組合ではなく単独であり、地勢的特性を踏まえ消防署を配置していることから消防職員もこれに応じて確保しており、他の自治体に比べ多い状況となっている。また、特に類似団体との比較で見ると、幼稚園教諭職については、15 市で職員の配置がない状況のところ、生駒市においては、3 歳児の全園受け入れ実施、保育士については、待機児童の削減や延長保育実施のための確保など、子育て支援、市民の安全確保といった分野での職員の充実を図っていることから、全職員数で見ると人口規模に比べて多い状況となっている。

1-1-(3) 職員数の適正化に関する課題認識

現行の定員適正化計画（目標職員数 906 人 削減率 9.8% 平成 22 年 4 月 1 日現在）において設定されている目標については、平成 21 年度当初で 907 人と、ほぼ 1 年前倒しで達成している。目標達成のため、事務の統廃合、欠員の不補充、再任用職員の活用などにより、100 人程度の人員削減が行われたところであり、現状では、時間外勤務の漸増が見られる。

したがって、施策上の重複の精査、業務執行状況の精査と効率化等の取り組み無しに、単に職員数を低減するだけでは職員の心理的・物理的負担増により、住民サービスの質・量の低下の懸念もあることから、より精緻な業務の見直しを含めた業務量の調査・棚卸し等により、合理的・効果的な業務遂行のための配置職員数の更なる精査や、職員総数の抑制、職員数の計画的な再配分を進める必要があると認識する。

1-2 職員数の適正化に関する部会提言

1-2-(1) 【提言：職員数について】

*ここでは、マクロレベルにおける職員数の適正水準を見いだす根拠となる考え方を示すものである。

● 県内各市における市民千人当たり職員数という視点(行革アクションプランの達成目標)

全職員数(保育園、幼稚園及び消防のある市)による比較

現在県下で最も少ない市は大和郡山市で、人口千人当たりの職員数で見ると、8.0 人となっている。

したがって、生駒市の職員数について試算してみると、

平成 21 年 9 月時点での住民基本台帳人口 118,274 人 (A)

(A) ÷ 1,000 人 × 8.0 人 = 946 人 (B) (大和郡山市の職員数に基づく試算)

平成 21 年 4 月 1 日現在職員数 907 人 - 946 人 = △39 人 (少ない) ⇒削減目標は既に達成

保育所、幼稚園及び消防を除いた職員数による比較

現在県下で最も少ない市は香芝市で、比較可能な人口千人当たりの職員数は、5.3 人である。

したがって、生駒市の職員数について試算してみると、

平成 21 年 9 月時点での住民基本台帳人口 118,274 人 (A)

(A) ÷ 1,000 人 × 5.3 人 = 626 人 (B) (香芝市の職員数に基づく試算)

平成 21 年 4 月 1 日現在職員数 624 人 - 626 人 = △ 2 人 (少ない) ⇒削減目標は既に達成

以上のように、県内各市との比較においては、人口千人当たりの職員数は最も少ないと考えられるが、引き続き、県内各市も更なる削減に努めるであろうことから、現在の県下における人口当たり職員数が最も少ないという水準を維持すべく動向を注視していく必要がある。

● 類似団体との比較において上位となるという視点

全職員数（保育園、幼稚園及び消防のある市）による比較

類似団体で少ない上位5市（河内長野市、入間市、浦添市、沖縄市、富田林市）の平均は、人口千人当たりの職員数で見ると、7.1人となっている。したがって、生駒市の職員数について試算してみると、

平成21年9月時点での住民基本台帳人口 118,274人 (A)

(A) ÷ 1,000人 × 7.1人 = 842人 (B) (類似団体5市平均の職員数に基づく試算)

平成21年4月1日現在職員数 907人 - 842人 = 65人 (多い) ⇒ 生駒市職員数との差

※ 最も少ない市 河内長野市の千人当たり職員数 5.8人に基づく試算

(A) ÷ 1,000人 × 5.8人 = 685人 (C)

平成21年4月1日現在職員数 907人 - 685人 = 222人 (多い) ⇒ 生駒市職員数との差

保育所、幼稚園及び消防を除いた職員数による比較

類似団体で少ない上位5市（春日市、河内長野市、羽曳野市、鎌ヶ谷市、海老名市）の人口千人当たりの職員数で見ると、平均は4.5人となっている。したがって、生駒市の職員数について試算してみると、

平成21年9月時点での住民基本台帳人口 118,274人 (A)

(A) ÷ 1,000人 × 4.5人 = 532人 (B) (類似団体5市平均の職員数に基づく試算)

平成21年4月1日現在職員数 624人 - 532人 = 92人 (多い) ⇒ 生駒市職員数との差

* 職員数の削減目標についての考え方

職員数削減目標の設定については、県内各市との比較では、生駒市はすでに最も少なくなっていることから、類似団体との比較により、目標設定すべきものとする。

全職員数（保育園、幼稚園及び消防のある市）が少ない上位5市の平均は、7.1人であることから、以下のように試算される。

平成21年9月時点での住民基本台帳人口 118,274人 (A)

(A) ÷ 1,000人 × 7.1人 = 842人 (B) (類似団体5市平均の職員数に基づく試算)

平成21年4月1日現在職員数 907人 - 842人 = 65人が削減目標となる。

また、保育所、幼稚園及び消防を除いた職員数による比較では、

平成21年9月時点での住民基本台帳人口 118,274人 (A)

(A) ÷ 1,000人 × 4.5人 = 532人 (B) (類似団体5市平均の職員数に基づく試算)

平成21年4月1日現在職員数 624人 - 532人 = 92人 ⇒ 削減目標となる。

しかしながら、全職員数での削減目標を保育所、幼稚園及び消防を除いた職員数での削減目標が上回ることになることから、全職員数の削減目標を92人として設定することが考えられる。

もとより、自治体は、それぞれ地勢的条件、歴史的背景及び行政単位の沿革や成り立ちが様々であり、また、一部事務組合など自治体間の共同関係も異なり、行政サービスの質・量の程度については、当該自治体住民の判断するところとなる。

したがって、県内各市及び類似団体の状況から、一定の目標設定はできるが、最終的な判断については、市において、今後の行政サービスの進展、業務の効率化、公民の役割分担などを踏まえ設定されることが望まれる。

なお、より一層、職員数算定のための詳細な事務量調査や事業仕訳などを実施するなど、部門や事業毎の緻密な職員数の適正化を進める必要がある。

1-2-(2) 【提言:職員配置について】

職員配置については、これまで従前の業務量や職員配置の状況などについて、部長、所属長へのヒアリングをはじめ、職員からの自己申告、所属職員の時間外勤務や年休の取得状況を踏まえ、今後の業務量を考慮し、職員配置してきたところであり、今後も職員数の適正化を進めるためには、より事務内容や事務量まで十分精査した上で職員配置を進めるべきである。

また、組織の弾力性かつ機動性を確保した編制を行い、必要な事業について、時機を逃さず効果的かつ集中的な職員の投入により、業務の進捗を図る必要がある。

また、総務省から定員管理モデルが出されているが、これは類似団体の部門毎の人口1万人当たり職員数の平均値を算出したもので、人口規模に応じて算出できるよう指数化されているものである。部門に配置している職員数を単純に類似団体の合計人口から算出した「単純値」と部門に配置している職員数を当該部門に配置している類似団体のみ合計人口から算出した「修正値」が提示され、類似団体間の職員数の相対的な比較が可能となっているものである。

定員管理モデルの修正値に基づいた生駒市の職員数については、

最新の平成20年4月1日現在では、

一般行政計では、職員数 506人 算出職員数 549人 超過数 △43人となっていて、類似団体平均より△8.5パーセントとなっているが、教育、消防を含んだ普通会計計では、職員数 849人 算出職員数 823人 超過数 26人で類似団体平均より3.1パーセント超過となっている。

これは、部門別で、教育部門で55人、27.6パーセント、土木部門で24人、23.8パーセント、消防部門で14人、9.7パーセントと3つの部門で大幅に超過しているためである。

このように、生駒市は、定員管理モデルとの比較では、教育部門、土木部門及び消防部門が類似都市に比べて多い状況にある。子育て支援施策や引き続き下水道などの都市基盤整備の充実が求められ、市民の安心・安全の確保にも努めていくことが必要であるが、より業務の量・質に応じた人員の配置を精査する必要がある。

1-2-(3) 【提言:行政の守備範囲について】

経常経費の削減を進めるに当たっては、義務的経費の一定の割合を占める人件費の総額管理・抑制が求められる。このような場合、人員削減をより一層進めるためには、事務・技術職員の削減だけでは限界があり、保育士・幼稚園教諭職や消防職の抑制・削減にも目を向ける必要性が出てくる。

・ 保育園及び幼稚園について

保育園及び幼稚園の職員数については、職員配置基準が設定されており、なおかつ、現状では3分の1が臨時職員となっている。平成18年度以降、保育園3園が新設されており、また、幼稚園1園が新設予定となっており、女性の就業も進むことから、保育児童数の増加、これに伴う待機児童数も見込まれ、職員数の削減については、厳しい状況にあるものと考えられる。

したがって、生駒市の財政状況の推移を見極めながら、乳幼児数の動向を踏まえ園の統廃合及び民営化などについて検討を加える必要があるときは、市民の経済的負担なども考えながら、判断されるべきものとする。

・ 消防職員について

消防力の基準によると生駒市の現在の職員充足率は、本年5月1日現在で、全国平均を下回っている。平成19年11月の市町村消防の広域化に関する質問に対する答弁書(政府から佐々木憲昭衆議院議員宛)によると、全国の消防職員の充足率は75パーセントであるとされている。

消防については、生駒市の地勢や道路網等の整備状況を踏まえ分署の統廃合及び全県広域化等の検討が進められているが、人命尊重、安全・安心の確保に努めるとともに、生駒市の現行消防・救急業務の水準を考慮しながら、人員の抑制や削減も含めた効率的な人員配置を慎重に検討する必要がある。

一般事務職員の削減によっても、住民サービスに影響を及ぼす可能性があるが、これら保育士、幼稚園教諭及び消防士の職種職員の配置は、事業の実施や事業の質そのものに直接影響があることから、市としての政策的・政治的判断に基づきされるべきものと考えられる。

また、市が実施する個々の事務事業について、以下のような視点で検証を行うなど、「行政資源配分の最適化」を進め、財源のみならず、職員の適正数や職員配置に努める必要があると考える。

- ・ 官民のそれぞれの役割分担を判断するに当たっては、市民や民間における自発的な意思や主体的な取組を尊重し、行政の守備範囲の明確化を図る。
- ・ 行政の守備範囲の明確化に当たっては、事業・施策の基本的な性質等を検証し、それに応じた関与の方法、実施主体、受益と負担などをパッケージとして検討する。
- ・ 事業・施策の基本的な性質等の検証に当たっては、必需性、公益性等の点数化など、他のサービスとの相対的な位置関係などを把握する。

なお、このような視点は、今後行政評価などの視点の一つとしても活用されるべきものと考えられる。

第2章 生駒市における給与等についての検証と提言

*** 給与等については、給与を構成する給料及び手当、また、福利厚生に係る給付について分類、検証した。**

2-1 給与等に関する目標値と現在の水準

2-1-1 給与等に関する目標値

給与等の水準については、地方自治法に基づき、条例で規定されている。また、地方公務員法では、「職員の給与は生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」とされ、人事院勧告や奈良県人事委員会の勧告などを考慮して、決定されている。また、今後の改革方針や今後に向けた目標については、生駒市行政改革大綱アクションプランで規定されている。したがって社会情勢との整合性に鑑みた調整は行政改革取り組みの一環として行われており、内容は以下の通りである。

取り組み方針：健全な財政運営の確保

アクションプラン名：職員数及び給与等の適正化

において以下3項目の目標が設定されている。

ア 取組み項目 各種手当の見直しとして、

達成目標 市民と職員が納得しあえる手当とする。

数値目標 平成18年度比30,000千円削減

イ 取組み項目 時間外勤務手当の削減として、

達成目標 職員一人当たりの時間外勤務時間数を削減する。

数値目標 平成18年度対比90%以下とする。(平成21年度まで)

ウ 取組み項目 福利厚生の透明性向上として、

達成目標 市民と職員が納得しあえる福利厚生制度とする。
としている。

また、関連する項目に、

取り組み方針：より能力や実績が評価される人事管理制度の構築

アクションプラン名：より能力や実績が評価される人事管理制度の構築
において、以下3項目が掲げられている。(具体的な数値目標は無し。)

ア 新たな人事評価システムの構築

イ 任用制度等の見直し

ウ 給与制度の見直し

2-1-(2) 給与等の現状

【別紙10～13】

給与等の水準について現状を明らかにするため、特別職を除く一般職職員を対象に、①一般職職員の給料水準等について（一必要に応じ、生駒市の常勤特別職・一般職の給与、地域経済、民間事業者の状況等を勘案）、②特殊勤務手当、③時間外勤務手当、④退職手当、⑤地域手当、⑥その他の手当、⑦フリンジベネフィット、の順で検証を試みた。

① 一般職職員の給料水準の現状

（一必要に応じ、生駒市の常勤特別職・一般職の給与、地域経済、民間事業者の状況等を勘案）

給料水準については、国家公務員と地方公務員を比較する場合、ラスパイレス指数が使われているところである。(ラスパイレス指数は、仮に全ての国家公務員が、その自治体から給料をもらったら、国家公務員時の給料を100とし平均してどれだけ給料がもらえるかを数字で示したものである。)したがって、100を超える団体は、国よりも給料水準が高いことを示している。

生駒市のラスパイレス指数については、平成18年度の97.7を底にして以降若干上昇しており、平成20年度には前年比1.4上昇し100.3となっている。なお、全国平均は、98.3となっている。

職員一人当たりの年俸の推移について

人件費については、これまで給料水準と手当を別に整理されたものであったことから、本部会では年俸による推移について把握し、その結果、対象とした平成16年から平成20年の推移では、年功に基づく給与、年俸水準ともに概ね、抑制の効果がみられると判断するに至った。生駒市職員の平均年俸及び平均年齢は、上場企業と比較していずれも中上位に位置していると思われるが、本稿では年俸として生駒市の状況を示すことを主眼とし、本水準の妥当性については、住民に今後の判断を委ねたい。

【別紙14】

県内各市との比較（平成20年4月1日現在）

生駒市のラスパイレス指数については、100.3となっていて、国家公務員の給料水準を0.3ポイント上回っている状況にあり、県内では1位となっている。(平成20年度の県内各市の平均は96.1である。)地域手当の支給率を加味した補正後は、橿原市が101.2で1位となり、生駒市は100.3で2位となっている。また、平均給与月額（給料及び手当を含む）については、奈良市が472,862円、平均年齢45.4歳で1位となっていて、生駒市は、460,273円、平均年齢45.3歳で天理市に次いで3位となっている。

類似団体との比較（平成20年4月1日現在）

生駒市のラスパイレス指数については、類似団体中13位となっていて、地域手当の支給率を加味し

た補正後では、20位となっている。また、平均給与月額では、15位となっている。なお、類似団体平均は、ラスパイレス指数で99.6、地域手当補正後は100.5、また、平均給与月額では、443,722円、平均年齢43.1歳となっている。また、ラスパイレス指数について、最も高い団体は104.6、地域手当の支給率を加味した補正後では、105.6となっており、最も低い団体は、95.5となっている。平均給与月額（給料及び手当を含む）で最も高い団体は、537,444円となっており、最も低い団体は、361,620円となっている。

ラスパイレス指数上昇等の背景

- 生駒市においては、原則として隔年採用により職員の年齢構成の平準化を図ってきており、団塊の世代の後半の世代を生駒市の人口急増期に採用していることから、国や他自治体に比べ退職のピークが遅れており、また、退職者の大きな変動がないことから、他自治体に比べ団塊の世代がラスパイレス指数の算定に影響を与えている。
- 大都市近郊都市として大阪府下への就業が多い地域であることから、良質の人材を確保するため、大阪府下や県内近隣自治体と同様、国より初任給を大卒・高卒で4号、短大卒で2号高く設定している。
- 国では新設された地域手当等の原資を確保するため、平成19年1月から平成22年1月までの昇給幅が4号から3号に1号分昇給抑制されているが、生駒市においては、従前の調整手当と現行の地域手当の支給率が同じであり、また、本給を人事院勧告に基づき平均で4.8パーセント引き下げていることから、1号抑制しておらず、ラスパイレス指数を上げる要因となっている。
- 生駒市においては学歴に関係なく、本人の意欲と能力に応じて昇進可能な仕組みを採用していることが国の状況に比した本指数に換算すると指数上昇の一因ともなっている。能力・努力により昇進することは肯定されるべきことであることから、ラスパイレス指数で比較検討する際には留意が必要であることも示唆している。

② 特殊勤務手当の現状

【別紙15・16】

特殊勤務手当については、給与上特別な考慮が必要と認められる勤務に従事する職員に支給しているもので、その業務が「危険、困難、不快、不健康、困難」な勤務なのかどうか、支給金額、支給方法（月額、月額、回数払い）が妥当かどうかについて、国、県または近隣他市の状況を勘案し、その支給基準、支給範囲、業務の特殊性などを再確認し、一部廃止を実施するなど、平成19年度から見直し支給している。平成19年度からは、賦課徴収手当（一部）、消防防災手当（一部）、技術管理手当（技能職に係るもの）、年末年始手当、変則勤務手当など、主に月額で支給されている手当を廃止し、原則として特殊な業務に就いたときに手当を支給することとし、従前の12種類24手当から8種類14手当に削減しており、総額では、年間約2,000万円の削減となっている。また、特殊勤務手当全体の約3,500万円の支出の主なものは、保育手当が約2,000万円で約60パーセントを占め、次いで深夜勤務手当が約650万円で約20パーセント、次いで救急出動手当が約320万円で約9.5パーセント、環境衛生業務手当が約210万円で約6パーセントとなっている。

県内各市との比較（平成19年度決算）

生駒市の特殊勤務手当については、手当数は8種類14手当となっており、特殊勤務手当の支給を受けている職員一人当たりの支給額は、119,638円でいずれも6位となっている。

県内各市の状況については、厳しい財政状況から手当を全廃した自治体もあり、特殊勤務手当を支給している11市で見ると、平均で手当数は14.6で特殊勤務手当の支給を受けている職員一人当たりの金額は、172,873円である。また、特殊勤務手当については、病院事業等を実施する団体があるなど、体

制や手当数、支給額にも相当の違いがあり、最高では職員一人当たりの支給額が約 50 万円となっている市もある。

類似団体との比較

類似団体の支給状況を見ると、対象業務や支給単位に団体によって違いがあるが、比較的共通して支給されている対象業務は、訪問指導（ケースワーカー）（15 市）、動物の遺骸処理・昆虫鼠族等の駆除（15 市）、税徴収（24 市）、感染症対策（29 市）、行旅病人等取扱（33 市）及び消防防災（22 市）の業務である。また、支給単位については、業務に従事した回数又は日数単位の支給となっている。

③ 時間外勤務手当の現状

【別紙17～19】

時間外勤務手当は、公務のため、臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない事由によって、正規の勤務時間内に処理できない例外的なものという位置づけである。生駒市の場合、過去 5 年間の推移を見ると、平成 16 年度の約 9 万時間から平成 19 年度の約 7 万時間へと約 2 万時間の抑制を図っている。支給額は、約 2 億円となっており、業務繁忙、週休日における行事や業務実施が時間外勤務の実情からみた主な理由である。なお、時間外勤務削減の取組みとしては、以下のとおりである。

平成 6 年度にノー残業デー（毎週水曜日）を設定

平成 12 年度 ひと月 4 5 時間以上の時間外勤務の事前承認制度の導入
（副市長決裁）

平成 17 年度 時間外勤務手当の予算の 20% カット（対前年）

平成 19 年度 時間外勤務手当の予算の 5% カット（対前年）

平成 20 年度 時間外勤務手当の予算の 5% カット（対前年）

県内各市との比較（平成 19 年度決算）

生駒市の職員一人当たりの時間外勤務手当年間支給額については、企業会計を除く会計において、318,695 円で 12 市中 2 位、平均では 247,926 円となっている。また、企業会計において、生駒市は 208,206 円で数値を確認できた 11 市中 8 位となっており、平均では 281,804 円である。

類似団体との比較（平成 19 年度決算）

生駒市の職員一人当たりの時間外勤務手当年間支給額については、企業会計を除く会計において、類似団体中 14 位、類似団体平均では、303,245 円となっている。また、企業会計では、数値を確認できた 19 市中 8 位となっており、類似団体平均では 188,922 円である。

④ 退職手当の現状

【別紙20】

生駒市の状況

生駒市では、国家公務員の退職手当制度に準じて、条例で規定し支給している。

生 駒 市			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	23.5 月分	30.55 月分	勤続20年	23.5 月分	30.55 月分
勤続25年	33.5 月分	41.34 月分	勤続25年	33.5 月分	41.34 月分
勤続35年	47.5 月分	59.28 月分	勤続35年	47.5 月分	59.28 月分
最高限度額	59.28 月分	59.28 月分	最高限度額	59.28 月分	59.28 月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置(2~20%加算)		その他の加算措置	同左	
平均支給額	4,192 千円	25,237 千円			

(注) 退職手当の 1 人当たり平均支給額は、平成 19 年度に退職した全職種に係る職員に支給された平均額です。

ア 退職手当の支給

退職手当は、職員が退職（死亡による退職を含む。）した場合、その者又は遺族に対して、条例の規定により支給される。

イ 退職事由

退職事由には、普通退職、定年退職、勸奨退職、整理退職及び公務外・公務上の死亡傷病退職がある。

ウ 退職手当の額

退職手当の計算方法は、退職事由によって異なる。

・普通退職の場合

(計算方式) 給料月額×(勤続期間×普通退職支給率)＝退職手当額

・定年・勸奨等退職の場合

(計算方式)

給料月額×(勤続期間×退職事由別の支給率)＋調整額＝退職手当額

エ 退職手当計算の基礎となる給料月額

退職又は死亡の日における給料月額

給料に減額等のある場合・・・休職等で給料の一部又は全部を支給されていない場合は、それらの理由がないと仮定して、その受けるべき給料月額となる。なお、給料表の適用を受けていない職員について、給料が日額の場合は、日額21日分の額。退職前1年以内に増額されている場合（給与改定を除く）は、退職前1年間の給料総額の12分の1の額。在職期間1年未満の場合は、職員となったときに受けた給料月額となる。

オ 支給率

退職事由別に支給率は異なるが、国家公務員と同様の支給率となっている。

カ 定年前早期退職者に対する退職手当に係る特例

勸奨・死亡等退職で、勤続期間が25年以上あり、退職の日以後の直近の3月31日の年齢が、定年から10を引いた年齢以上である職員に限って適用する特例である。退職手当を計算する際の給料月額に、定年と退職年度の末日の年齢との差に2%を乗じて得た率を加算している。

キ 退職手当の支給制限

懲戒処分による免職（地公法第29条）、欠格条項に該当して失職した場合（地公法第28条第4項）、争議行為等の禁止規定に違反して退職した場合（地公法第37条第2項）には、退職手当は支給されないこととなっている。

退職手当の支給状況(平成20年度)

退職事由	退職者数	退職手当総額	平均退職手当
定年	28人	764,128,973円	27,290,320円
勸奨	13人	353,298,147円	27,176,781円
自己都合	11人	92,167,121円	8,378,829円
計	52人	1,209,594,241円	23,261,428円

⑤ 地域手当の現状

地域手当については、従前の調整手当に替わるものであり、調整手当は、民間における賃金、物価

及び生活をする上で必要な生計費が高い地域に勤務する職員に支給されていた手当である。この手当は、当該地域における民間の賃金水準との均衡を図り、必要な人員の確保を容易にするとともに、地域間の物価、生計費の事情を配慮して、地域による実質的な給与の不均衡を是正する目的で昭和 42 年から支給されていたところである。

地域手当についても、地域格差解消という根本的な考えは同様で、平成 17 年度の人事院勧告による給与改革に基づき、民間賃金の地域格差がより適切に反映できる地域給与制度を導入する必要があることから、俸給水準を平均で 4.8%引き下げるとともに、これまでの調整手当に替えて、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し地域手当を支給することとしたものである。

地域手当の支給基準については、平成 17 年人事院勧告に基づき「地域手当支給基準を満たす地域の一覧について」（平成 17 年 9 月 26 日付け総務省給与能率推進室第 7 号）により各自治体に送付されており、賃金構造基本統計調査（厚生労働省）による 10 年（平成 6 年～平成 10 年）平均の賃金指数 95.0 を起点として、段階を設定し、支給割合を決定している。

生駒市については、生駒市の賃金構造基本統計調査の 10 年平均指数は 99.8 で、国の示す基準では地域手当支給割合は、6 パーセントと決定されている。

平成 18 年度からは調整手当 3%から地域手当 6%へと替わり、また、国家公務員の場合、地域手当の財源確保のため財政負担等の激変緩和措置の観点から、地域手当が 6 パーセントに設定されている場合、平成 18 年度は 4%とし、以後毎年 1%ずつ引き上げ平成 20 年度には 6%とする経過措置を実施している。一方、生駒市では従前から調整手当 6%を支給しており、平成 18 年度以降は、国と同様、俸給水準を平均で 4.8%引き下げていることから、国とは異なり、平成 18 年度から地域手当として 6%を支給しており、財政負担等の激変緩和措置は特段とっていないところである。

（国の基準）－県内（平成 18 年度当時）

調整手当（17 年度まで）

3 %：奈良市、大和郡山市、生駒市

地域手当（18 年度から）

12 %：天理市

10 %：奈良市、大和郡山市

6 %：生駒市、大和高田市、橿原市

3 %：桜井市、香芝市

大阪側：15 %：大阪市

10 %：東大阪市、大東市、枚方市、門真市

3 %：四條畷市、交野市

⑥ その他の手当

その他の手当については、扶養手当、住居手当、通勤手当、管理職手当、休日勤務手当及び管理職員特別勤務手当の 6 種類があり、大半は国と同様の取扱いとなっているが、国の制度と異なり、低く設定されている手当は、管理職手当及び管理職員特別勤務手当の 2 手当である。また、高く設定されている手当は、住居手当のうち持家に対する手当部分である。

住居手当のうち、借家、借間居住者については、国と同様、最高支給額は 27,000 円であるが、持家に対する手当については、国は、「新築購入後、5 年間 2,500 円」の支給となっているものの、生駒市は、「持家に居住する限り 3,000 円」の支給となっている。

また、県内他市についても、借家、借間に係る住居手当については、同様であるが、持家に係る住宅

手当については、7市が国と異なる支給形態となっている。

奈良市では、新築購入は5年間を経過するまで月額5,800円、経過後は月額4,300円としており、また、大和高田市及び大和郡山市は、月額3,500円、五條市及び御所市については、国と同様の支給をした以降は持家には月額1,000円の手当を支給している。

国は、平成21年度人事院勧告で、持家に係る手当の廃止を打ち出している。奈良県は、持家の手当として4,300円を支給しているが、平成21年度の人事委員会勧告で、民間との格差解消見合分として800円の引き下げが奈良県人事委員会から勧告されている。

⑦ フリンジベネフィット(福利厚生制度)

【別紙21～23】

生駒市の現状

ア 互助会補助金について

職員及びその家族の福利増進を目的に設置された職員互助会については、会員の掛金と市からの補助金、その他の収入を充て、年間を通してレクリエーションやスポーツ大会をはじめ、給付・貸付事業・売店営業、その他日常生活における様々な福利厚生事業を実施している。

互助会への補助金を交付については、地方公務員法第42条の規定に基づき、本来、市が実施すべき職員の保健、その他厚生に関する事業について、職員互助会に委ねているためである。

平成17年度までは、職員1人当たり1万円として職員互助会に対し包括的な補助を実施していたが、平成18年度以降は、福利厚生事業の実施主体の役割分担を踏まえた事業補助に切り替え、11事業のうち以下の4事業については、公費負担している状況にある。

平成20年度実績（公費補助額 5,809,000円）

- ・給付金事業（3,060,170円）
（永年慰労（25・30年）及び人間ドック利用給付金費用の2分の1で5,000円上限）
- ・福利厚生代行企業への会員（1,749,705円）
（会費及びガイドブック代の2分の1）
- ・レジャー施設利用補助事業（0円）
（利用口数の会費の2分の1 ※現在は実質無償。）
- ・健康増進事業・親睦事業（999,175円）
（スポーツ大会及びクラブ活動助成の2分の1）

イ 市の永年勤続慰労等に対する報償について

報償品については、平成20年度まで、退職（20年以上）の場合、記念品2万円、永年（25年勤続）慰労記念品1万円、を支給していたが、平成21年度からは、退職記念品は、金額を引き下げて内容を検討するとともに、永年慰労記念品は、廃止となっている。

県内各市の状況

互助会等への公費の支出については、各市の規模あるいは取扱いから相当の開きがあり額も十数万円から数千万円のばらつきがあり、また、支出している市も、平成18年度決算は9市、平成19年度決算は7市、平成20年度予算には5市と年々減少している状況にある。

したがって、会員一人当たりの公費支出額についても、平成20年度で支出している5市を比較しても、百数十円から1万数千円と大きな開きがある。

生駒市は、平成20年度予算は、奈良市の35,802千円（1人当たり11,954円）に次いで6,256千円（1人当たり6,490円）となっている。

また、公費率については、互助会等の運営について公費でどの程度負担されているかを示すものであるが、生駒市は、奈良市の49.8パーセントに次いで23.3パーセントとなっている。報償品については、県内では、生駒市以外では奈良市が給付している。

類似団体の状況

生駒市の一人当たりの公費支出額は、20年度予算で6,490円となっていて、類似団体中25位となっている。最高は、24,961円で、全く公費支出していない団体も4市となっている。また、互助会運営費の公費負担率は、23.3パーセントで類似団体中28位である。

個人給付については、生駒市が支給しているのを見ると、人間ドック給付金は18市が、永年勤続給付は13市が生駒市も含めて給付している。結婚、出産及び入学などの給付については、3分の1弱の団体で公費負担のある個人給付がされているところである。また、公費負担の全くない団体が4市、公費負担のある個人給付が全くない団体が10市となっているなど、自治体間の開きが大きくなっている。

総務省の調査（平成20年4月1日現在）によると、平成20年度までに首長部局における互助会等に対する公費支出を全廃した団体数は、都道府県47団体のうち27団体（57.4パーセント）、指定都市17団体のうち1団体（5.9パーセント）、市区町村1,794団体のうち392団体（21.9パーセント）となっている。また、互助会などへの公費支出も公費を伴った個人給付も一切していない自治体は、12県244市町村の合計256団体にのぼっている。（日経グローバルNo.123 2009.5.4）

ウ 市の公費負担の考え方

・職員互助会補助金について

補助金については、平成17年度までは、職員1人当たり年間10,000円としていたが、平成18年度から、職員の福利厚生として、市が実施することが適当である事業の経費を会費と公費で折半し、その公費負担の合計額を精算して交付しており、互助会の実施事業全体から職員の保健休養に直接つながる事業を特定し、公費支出しているところである。

平成19年度決算においては、職員の掛金と補助金の比率は3：1となっている。

また、民間の法定外福利費の状況については、（社）日本経済団体連合会2007年度福利厚生調査結果（第52回）によると、従業員1人1カ月当たり、27,998円となっているが、市職員では、3,970円となっている。

2-2 給与等(給料水準および諸手当等)に関する課題と提言

2-2-1(1) 給料水準に関する課題と提言

給料水準に関する課題

給与水準については、生駒市職員の給料が国家公務員の給料を100とするラスパイレス指数を超える状況にあることは、公務員給与自体の高さを問題視されている状況にあって、市民の理解を得難く、最も大きな課題と認識するに至った。

また、生駒市において、ラスパイレス指数が高い水準にとどまっているのは、昇給幅、給料表、初任給に主な原因が見受けられる。

・ 昇給幅

国家公務員の給料について、地域手当の財源確保等のため昇給幅を4年間は3号としていることから、平成22年1月の昇給時までは、4号昇給の生駒市職員の給料と昇給幅が広がっていくこととなり、この

ままの昇給を続けるとラスパイレース指数はより高くなるものと考えられる。

• 給料表

生駒市の給料表については、現在8級制であるが、生駒市の場合は係長級が、国の本省の課長補佐級の5級を採用し、課長補佐級については、国の本省の困難な業務を処理する課長補佐、管区機関（数府県の地域を管轄）の課長などの6級を採用している。また、課長級は、本省の室長、府県単位機関の長などの7級を採用し、部長級は、本省の困難な業務を所掌する室長、管区機関の重要な業務を所掌する部長などの8級を採用している。平成18年の給与構造改革により、生駒市は従前の9級制から8級制としているが、7級制以下の自治体に比べ給料の上限が高くなることから、ラスパイレース指数が高くなっている要因の一つとなっている。

• 初任給

生駒市においては、初任給の基準を大卒・高卒については、国家公務員より4号、短大卒については2号高く設定しており、学歴別及び経験年数別で比較するラスパイレース指数が高くなる要因となっている。良質な人材確保といった面から現行の取扱いとしているが、財政状況とも勘案し、適正な初任給の設定に努める必要がある。これらの状況に鑑みると、給与水準に関する改革については、ラスパイレース指数の抑制を目標に、以下の観点から取り組むことが重要と考えられる。

【給料水準の適正化に向けた提言】

① 昇給幅の抑制

国家公務員の給料について、地域手当の財源確保等のため昇給幅を4年間は3号としていることから、平成22年1月の昇給時までは、4号昇給の生駒市職員の給料と昇給幅が広がっていくこととなり、このまま昇給を続けるとラスパイレース指数はより高くなるものと考えられる。したがって、平成21年度については、国家公務員の昇給幅と同様の3号昇給とするか、あるいは、一律の給料カットが必要である。

② 給料表の見直し

生駒市の給料表については、現在8級制であるが、国の職階と照らすと、主任級以上の給料表が1級上位となっている。このことがラスパイレース指数の高くなっている要因の一つとなっている。

平成18年の給与構造改革により、生駒市は従前の9級制から8級制としているが、現行給料表を見直し、現行の職階に応じた7級制とすることにより、長期的にはラスパイレース指数抑制の効果が出るとともに、人件費抑制につながるものと考えられる。

③ 初任給の抑制

生駒市においては、初任給の基準を大卒・高卒については4号、短大卒については2号、国家公務員より高く設定しており、学歴別及び経験年数別で比較するラスパイレース指数が高くなる要因となっている。良質な人材確保といった面から現行の取扱いとしているが、財政状況とも勘案し、適正な初任給の設定に努める必要がある。

2-2-(2) 諸手当等に関する課題と提言

① 特殊勤務手当に関する課題と提言

特殊勤務手当の支給単位及び単価については、平成19年度の見直し後において、増額しているものもあるが、県内各市や類似都市の状況を踏まえ、定期的な精査が必要と考えられる。また、行政改革アクションプランにおいては、達成目標を「市民と職員が納得しあえる手当とする」としており、

手当の支給状況については、市民に広報やホームページ等を通じて周知し、透明性の向上を図り、理解を求めていくことが必要である。

なお、現行支給されている特殊勤務手当についても、以下の検討や認識が求められる。

- ・わずかな類似団体で支給されているものについては、支出理由を明確に示す必要があるもの。
- ・特殊勤務手当として支給すべき業務であるのか、本来業務と対象業務の違いがなくなっているもの、また、業務の特殊性が薄らいでいないか、再度確認する必要があるもの。
- ・わずかな支給件数にとどまり、支給額が少ないものについては、事務処理経費の面から、廃止も含め検討する必要がある。
- ・市民がボランティアとする作業において、市職員が関連業務に関わる場合には、特殊勤務手当の支給は、市民感情からしてもなじまない。

【特殊勤務手当に関する提言】

行政改革アクションプランにおける達成目標を踏まえ、市民感覚による妥当性、的確性の判断とともに、制度の趣旨と本来の目的に照らし、以下のとおりすべきものと考えられる。

- ・ **廃止 賦課徴収手当、訪問指導手当、技術管理手当**
理由 業務の特殊性が薄らいでおり、また、特殊勤務手当になじまない。
- ・ **支給基準の見直し 環境衛生手当**
理由 従前の支給額を大幅に上回っており、支給の基準を見直す（類似団体の平均程度）必要がある。
- ・ **支出理由の明確化 保育手当**
理由 支給する類似団体も少なく、給料表の適用や教育調整手当の代替措置を明確化する。

② 時間外勤務手当に関する課題と提言

行政の進展に伴い増加する事務量に対処するため、限られた職員数の中で職員の分担事務の適正な配分を行うとともに、繁閑に応じた課内各担当相互間、部内各課相互間等の協力援助に努め、事務の合理化、簡素化、能率化を積極的に推進し、正規の勤務時間内に全力を挙げて処理できるよう配慮するとともに、時間外勤務の命令権者はやむを得ず時間外勤務を必要とする場合には、次の点について十分配慮する必要がある。

- 1 時間外勤務命令の対象となる業務の範囲について
- 2 時間外勤務命令の時間について
- 3 時間外勤務命令の手続きについて
- 4 時間外勤務の確認について

また、生駒市の場合、休日等に勤務した場合には、2週間以内に振替休日が取れない場合は、時間外勤務手当としての支給を認めており、支給額の約 25 パーセントとなっている。したがって、職員の保健休養の促進とともに、人件費削減といった観点からも、振替期間の見直し等の検討が必要である。

【時間外勤務手当に関する提言】

時間外勤務命令について

時間外勤務については、所属長が事業・施策の進捗、業務の進行管理において、必要かつ不可欠な場合に限り命令するよう、下記のような指針的なものを定め運用すべきものと考えられる。

【参考】

1 時間外勤務命令の対象となる業務の範囲について

時間外勤務命令は、職務に関連する業務で残務整理的なものを除く次の各号に掲げる業務に限るものとする。

- (1) 特命事項の処理
- (2) 対市議会関係業務
- (3) 対住民業務
- (4) 災害対策業務
- (5) 国、県又は市が主催する会議、行事等への出席。ただし、市が主催する場合は、正規の勤務時間内で終了させることが困難な場合に限る。
- (6) その他緊急を要する業務

2 時間外勤務命令の時間について

- (1) 時間外勤務命令は、原則として30分以上の時間について、行うものとする。
- (2) 時間外勤務を引き続いて長時間にわたって命令するときは、労働基準法(昭和22年法律第49号)に定められた休憩時間を設けなければならない。

3 時間外勤務命令の手続きについて

命令権者は、業務上必要と認めるときは、時間外勤務命令を伝達し、命じられた職員は速やかに時間外勤務を申請し、命令権者の承認を受けること。

4 時間外勤務の確認について

命令権者は、時間外勤務の状況を確認するとともに、所属職員のその他休暇等の状況も併せて確認し、原則として翌月1日に電子決裁による所属締を行うこと。

振替勤務命令について

現行の2週間以内の振替ができない場合の時間外手当請求を、職員の保健休養の促進といった面から、振替勤務命令日の前4週間、後8週間以内とし、同期間内に振替できなかった場合のみ、時間外手当の請求を認めるといった運用をすべきである。

週休日等勤務命令については、もともと勤務を要しない日に勤務させることから、振替すべき「勤務を要しない日」をあらかじめ設定すべきものであり、本来の運用によれば、時間外勤務手当の請求に至らないものと考えられるが、所定の期日に振替又は代休指定できない場合は、従前どおり所定の時間外勤務手当を支給することになる。

③ 退職手当に関する課題と提言

退職手当については、国家公務員に準じた取扱いとなっているが、財政状況に照らして人件費のより一層の削減等が求められる場合には、現行の25年以上勤続、50歳以上の職員に適用される勸奨退職制度の拡充等の検討あるいは、現行退職手当支給率の見直しが必要であり、自己都合の場合の取扱いについては、より明確な基準を設け運用すべきである。

【退職手当に関する提言】

・早期勸奨退職制度の導入

他自治体においては、40歳代に年齢を引き下げている事例もあり、職員の転職や独立を支援し、職員の新たな人生設計につなげるとともに、市にとっても職員の年齢構成の平準化、将来にわたる人件費削減となることから、有効な人件費削減方策の一つとして検討すべきである。

④ 地域手当に関する課題と提言

地域手当については、「調整手当」に替えて創設されたものであるが、調整手当は主に地域における物価及び生計費の地域差に着目したものであるのに対し、地域手当は主に地域における民間賃金の水準を考慮して支給されているものである。

生駒市は6パーセントであり、従前の調整手当支給率と同率であり、概ね妥当と考えられるが、隣接市の地域手当を見てみると3パーセント又は10パーセントと差異があり、また、近隣自治体に複数の事業所を有する民間企業が地域間で給与支給額に格差を設けている例は少ないものと考えられる。したがって、国の基本的な考え方を基本に、引き続き近隣自治体や府県の動向を総合的に検討し、適正な支給率設定に努める必要がある。

【地域手当に関する提言】

・手当内容の透明性の確保

新しい手当である地域手当については、これまでから条例に基づき広報紙やホームページへ掲載しているところであるが、地域手当の設定理由や手当率については、より市民により分かりやすく、お知らせし理解を得るよう努める必要がある。

⑤ その他手当に関する課題と提言

その他手当のうち、国より高く設定されている手当は、住居手当のうち持家に対する手当部分である。

住居手当については、平成21年度人事院勧告で廃止が勧告されている。これは、住宅金融支援機構の「財形持家個人融資」では、勤務先から自宅所有者への住居手当支給を融資要件に挙げており、それを利用する国家公務員を念頭に支給していたが、同融資を利用する職員が近年減少傾向にあるため、意義が薄れてきたためである。また、人事院の過去の調査では、自宅の維持・修繕費用として自宅所有者に住居手当を支給している民間企業が、約10パーセントだったことから、平成15年には自宅取得後5年以上に支給される手当を廃止している。

【その他手当に関する提言】

・住居手当の持家分は廃止、賃借分は年齢制限及び上限額の引き下げ

生駒市の場合、現在、自宅取得後の期間にかかわらず支給していることから、民間実態との乖離、また、今回の人事院勧告では、民間給与との較差比較において、住居手当廃止分を織り込んでいことから、住居手当を廃止しない場合には、俸給分の引き下げ幅に住居手当廃止分を反映させなければ、人事院勧告の趣旨、つまり民間較差との是正につながらないところであり、持家に係る住宅手当については、廃止すべきものと考えられる。

また、持家と借間・借家との手当の権衡を図るため、借間・借家に対する手当についても、一定削

減すべきものとする。

ただし、地方公務員については、地方自治体での勤務であることから、通常居所を移動することは考えにくく、安定的な居所として自治体の近くで持家を確保することは、自治体にとっても災害時の参集等一定の利益があることから、一定の判断も考えられる。

⑥ フリンジベネフィット(福利厚生制度)の課題と提言

地方公務員法には、職員の保健、元気回復その他厚生に関する事項について計画を樹立し、これを実施しなければならないと規定しているが、

- ・事業経費に見合う効果を挙げられるか。(効率性)
- ・会員の利用機会や費用負担等の公平を保つことができるか。(公平性)
- ・他都市あるいは民間との比較において、また、現在の周囲環境の変化の中で事業内容や経費が妥当であるか(妥当性)
- ・市の財政状況も勘案し、公費の負担が伴うことが妥当であるか。(公費負担適正性)

といった点について、市の福利厚生事業全体の中で、職員互助会の役割の明確化と個別福利厚生事業への公費負担の妥当性の検証、行革アクションプランの達成目標も踏まえ、積極的な情報開示等透明性の確保が必要である。

【フリンジベネフィット(福利厚生制度)に関する提言】

・互助会補助金の廃止

現在、11事業のうち4事業について補助しているが、補助全廃の自治体が増加しており、上記観点から判断すると、給付事業や健康・増進事業においても、特定対象の会員への公費補助の要素が強いことから、全廃すべきものとする。

第3章 生駒市における人件費総額についての検証と提言

3-1 人件費総額の現状

【別紙24～26】

人件費総額については、職員数がピークであった平成13年度以降も漸増し、普通会計ベースで80億円前半から85億円程度となっている。これは、平成14年度以降は、人件費のうち職員給与費が職員数に合わせて減少したものの、退職者が平成13年度までの各年度の15人程度のほぼ倍となるとともに、平成20年度については、50人を超えるなど、退職者が大幅に増えたためである。

一方で、歳出総額については、税込減により歳入が漸減傾向にある結果、平成18年度普通会計ベースで、300億円を下回ることになり、経常経費である人件費比率は、相対的に高くなり28.0パーセントになっている。

したがって、経常経費の多くを占める人件費については、財政の硬直化に影響を与えることから、職員数の適正化について、人件費総額に対しても長期的なスパンで配慮しながら、中期財政計画や各種指標との連関に配慮しながら進めていくことが必要と考えられる。

特に職員給与のみの人件費による比較によると、生駒市の状況は以下のとおりである。

ア 県内各市との比較(平成20年4月1日現在)

生駒市の人口規模は県内市中3位であるが、職員給(給料及び手当)で比較すると、普通会計ベースで約60億5,800万円、奈良市について2位、人件費比率では19.2パーセントと1位となっている。

イ 類似団体との比較(平成20年4月1日現在)

生駒市の人口規模は、類似団体中第 20 位であるが、職員給（給料及び手当）で比較すると 13 位、人件費比率では 5 位となっており、職員給自体、また、人件費比率においても上位となっている。

もっとも大きな要因は、保育士、幼稚園教諭及び消防職の配置が多いためである。また、給与等についても、県内各市では、最上位にあり、類似団体においても、中位以上にあるためである。

3-2 人件費総額に関する課題認識と提言

生駒市の財政健全度を向上・維持する上で、義務的経費のほぼ半分を占める人件費の削減は、市民サービスを維持していく中で、その財源確保のためにも喫緊の課題と考えられる。人件費については、人件費率、人件費総額等、様々な指標があるが、人件費比率については、例え同額の人件費であっても、財政規模の変動により影響を受けることから、当部会は人件費総額による管理がよりの確かつ重要であるとする。財政指標については、限られた財源の中、財政の健全化を確保しながら、持続可能な財政運営を行うため、今後 5 カ年の経常収支の見通しを明らかにするとともに、各年度における政策的経費への投資が可能な一般財源を試算したもので、市の財政運営の基本である中期財政計画を拠所とすることが適切である。したがって、目標職員数については、中期財政計画の人件費のうち職員給与を推計し、平成 22 年度から平成 26 年度までの年度毎の目標職員数を設定するものとする。

保育園、幼稚園及び消防については、業務の性質上、職員の配置自体が事業活動そのものであり、これら職員の削減は直接当該事業の縮小につながるものであることから、政策的・政治的な判断も求められるところである。したがって、保育士、幼稚園教諭及び消防士の職種については、概ね現行職員数を維持するものとし、それ以外の職種の削減により、目標職員数の達成に努めるものとする。

平成 21 年度中期財政計画における平成 26 年度の人件費は、普通会計ベースで経常経費充当特定財源に係る人件費を除くと 72 億 3,000 万円と試算されており、そのうち職員給（給料及び退職手当以外の手当）に係る人件費は、45 億 9,200 万円となることから、一人当たり人件費 700 万円として算出すると、職員数は、656 人となり現行職員数から、さらに 109 人の削減が必要となる。

第一段階としては、職員の削減が市民サービスに直接支障を与えない範囲に止めるため、保育士、幼稚園教諭及び消防士の職種については、概ね現行程度の職員数とし、これら職種以外の職員数について、総枠で 100 人程度の削減を目標としなければならない。

また、第二段階として、生駒市の財政状況から、保育士、幼稚園教諭及び消防士の職員数についても見直しに着手する場合には、保育園、幼稚園の民間委託や民営化、消防分署の統合等の検討が必要となるが、市民へのサービス水準や市民の経済的負担に影響を与えるものと考えられることから、生駒市財政運営の推移を見極めながら、これらの事業・施策の方向性を決定すべきである。

また、これまで行政における人件費総額の管理は民間に比べ景気動向に左右されることの無い存在であったが、経済的動向の変化が著しい環境下においては、より直接的な民間景気動向との連動も視野に入れる必要があることと思われる。

人件費総額の管理については、職員のモチベーション、適切な組織機構の実現と職員配置、変化する環境下にあつて妥当と思われる給与・手当水準、行政による直接サービス提供の範囲等、多様な要素によって勘案される必要のある課題である。最終的には行政と市民の信頼を醸成する方向に導くべく発想をもって、総合的管理に責任を果たしうる部署において取り組まれることを祈念するものである。

