

《資 料》

1 生駒市行政改革推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 本市における行政改革の推進に当たり、広く市民の意見を求めるため、生駒市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、行政改革の推進に関し必要な事項について審議し、市長に提言するものとする。

(組織)

第3条 委員会は、委員20人以内をもって組織する。

2 委員会の委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 市民団体等の代表者
- (3) 一般公募市民
- (4) その他市長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、再任されることを妨げない。

2 委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長、副委員長等)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長及び副委員長は、委員の互選により定める。

3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

4 副委員長は、委員会の円滑な運営を図るため、委員長を補佐する。

5 委員長は、必要があると認めるときは、委員のうちから委員長代行を指名することができる。

6 委員長代行は、委員長が不在のときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長が議長となる。

(専門部会)

第7条 委員会に専門的な検討が必要な事項について審議させるため、必要に応じて専門部会を置くことができる。

2 専門部会は、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 委員長が委員のうちから指名する者
- (2) その他委員長の指名に基づき市長が委嘱する者
- 3 専門部会の部会員の任期は、当該専門部会に係る事項の審議が終了するまでの間とする。
- 4 専門部会に部会長を置き、各専門部会に属する者の互選により定める。
- 5 専門部会は、必要に応じて部会長が招集し、部会長が議長となる。
- 6 部会長は、必要があると認めるときは、各専門部会に属する者のうちから部会長代理を指名することができる。
- 7 部会長代理は、部会長が不在のときは、その職務を代理する。

(関係者の出席等)

第8条 委員長（専門部会にあつては部会長）は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め、説明若しくは意見の陳述又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、企画政策課において処理する。

(施行の細目)

第10条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この要綱は、平成18年6月15日から施行する。

2 職員数の適正化及び給与等検討部会委員名簿

区分	役職等	氏名	委員会役職
学識 経験者	大阪経済大学 客員教授	スエムラ ユウコ 末村 祐子	部会長
	公認会計士	マツヤマ ハルユキ 松山 治幸	部会長代理
団体 代表	生駒市民生児童委員連合会 副会長	クワハラ ヒデオ 桑原 英雄	委員
一般 公募	市民	ヤマダ イサオ 山田 勲	委員

3 職員数の適正化及び給与等検討部会検討経過

回	開催日	検 討 内 容
第1回	4月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・部会長等の選任 ・会議の公開について ・職員数の適正化及び給与等検討部会における検討について －検討の趣旨・検討スケジュール等について
第2回	6月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・検討項目の現状について ・検討項目の課題の確認について
第3回	7月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・検討項目の現状について ・検討項目の課題の確認について
第4回	8月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・検討項目の現状について ・検討項目の課題の確認について
第5回	9月4日	<ul style="list-style-type: none"> ・提言書の「構成案」について
第6回	10月2日	<ul style="list-style-type: none"> ・提言書の「構成案」について
第7回	11月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・提言書内容の検討について
第8回	11月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・提言書のとりまとめ

4 職員数の適正化及び給与等検討部会各回における検証の論点

第1回 4月28日

- ・ 課題の要素は職員数と給与・手当水準
- ・ 一部事務組合や広域連合の可能性→消防についてはH25年度に県下で消防本部一つにと計画決定（H25年までの経過措置の必要について検討必要では？の意見もあり）
- ・ 職員数多い背景：合併と地勢
- ・ 昭和30年代の合併前事情も影響
- ・ 幼稚園を市が直営（9園）しているのは、戦後の都市開発の事情
- ・ 退職者の補充無しという方法で正職員数の減を実現
- ・ 行政組織のスリム化は議会提出するが否決→H20年4月1日可能な範囲の合理化実施
- ・ ただし、業務棚卸は未着手・未実施である
- ・ 退職債の発行、生駒市は無し
- ・ 都市を経営する視点を（高齢化するなら納税層が移住したくなるまさに）
- ・ 時期をみて可能な限り労組の考え方、伺う機会を持つこと
- ・ 労使や市政運営上の事情とは別に、手当については個別に妥当性検証必要
- ・ 臨時職員の雇用環境・状況について懸念が存在する
- ・ 将来的には同一労働同一賃金を基本理念にしていくことが重要

第2回 5月5日

- ・ 保育園待機児童あり（通園場所の問題で）
- ・ 正職員と臨時職員をわける明確な基準は無い→基準の必要性認識を
- ・ 突発的自由で採用された臨時職員が恒常化することのないよう基準作るよう提言へ（帳簿上の数字を外に出すためだけに臨時職員を雇用するといったことの無いように）
- ・ 臨時職員の待遇面はある程度手当されている
- ・ 時間外勤務手当については内容より、運用状況に課題ありそうだ
- ・ カラ残業についてはシステム上で抑止が効くよう配慮されている
- ・ 幼稚園・保育園の残業少なめは持ち帰り多いため。体育祭などは時間外手当、他は保育手当（4%）で対応
- ・ 手当
 - ・ 一回いくらの設定そぐわないものもある→資格手当化なども要検討
- ・ 生駒市は技能給料表があるが、それ以外は原則一般行政職の給料表を適用しているのが現状。

第3回 7月6日

- ・ 適正化計画・APが生駒市にある本部会テーマ管理上の拠所
 - ・ 職員数の管理はできているが、人件費総額、ラスパイレス高い状況
 - ・ ●ラスが高い理由分析重要→そのうえで提言で扱うかどうか検討
 - 高い理由：地勢的理由、給料表が一本、人員配置については市政発足時の歴史的経緯（地勢による）
 - +給与は提言傾向にあるが退職金比率は逡増、給与表が8級制であること、初任給が4号上になっていること、（8/6:事務局説明）地域手当6%のままであることとの相殺で昇給幅4号昇給のまま
 - ・ 給料表の上昇率妥当かどうか？・・・3段階、4段階
 - ・ 臨時職員採用の際の基準（どんな理由で臨時を必要とするのか、正職との業務内容の違いは何か、待遇、終了はいつか、etc）検討必要
 - ・ 民間の給与水準との比較や連動性の確保をどう実現するか？
 - ・ 再雇用の実態確認と再雇用職種への住民・民間人登用による地域経営的視点の強化
- *臨時職員と正職員の待遇・改善方針抽出の難しさ
- ・ 正規は採用試験で能力実証に基づく採用、臨時は資格要件、面接による採用で勤務状況に応じ退職もありうるという他市と同様の状況
 - ・ 臨時の待遇改善だけでは人件費総額管理の面からは困難あり
- ・ ゴミ収集の広域化は無理なのかどうか？

- 振休取得割合の実態把握必要
- 現在の昇給幅・・・4号ずつであること
- 一部事務組合は現状確認されなかったこと
- 地域手当の妥当性について
 - （事務局説明）生駒市には大企業がないので、現状の国の算定基準では低くなるが、実態は大阪に準ずるのが妥当と考えている
 - （8/6委員：大企業がないならそれに合わせて給与水準も低く抑えるという論理も成立するのではないか、生活水準が大阪に準じるので給与水準を高水準に設定するという論理は行政職員に都合のよい論理構成ではないか？）
 - 第7回・8回で年俸推移の資料を準備
- 時間外勤務手当の実態・・・資料15・16
 - 時間外勤務の管理の難しさが存在しているように見受けられる。
 - 時間外勤務管理フローの対象に消防は含まれていない・図書館・保育園は時間差勤務体系

第4回 8月6日

- 資料4：数字の構成要素明記を指示
- 資料5：早期退職の扱い状況（推奨・退職金割増）について説明資料に追加
- 給与の高低の判断基準、現在は類似都市や奈良県下での水準などがあるが、景気動向や民間水準とのバランスも勘案すべき。行政は企業とは異なるという考え方だけでは市民の理解得にくいのではないか
- 振休取得可能期間が2週間というのは多少長期に変更の余地ありではないか
- 運用の仕組み（全体像）
- 適正化計画とAPが現在の当部会テーマの拠所で職員数の抑制目標は一年前倒して達成済
- 職員減達成の背景には、採用抑制、山麓公園指定管理化、組織合理化（一部）がある
- 電子化（AP電子市役所の構築の項）を活用することを含み業務棚卸により業務精査行っただうで次段階の職員配置が行われるべき（事務局も同意）
- 削減目標となる数字だけが独り歩きし、組織力向上につながらない、ということにならないように留意を
- 当部会テーマのような組織の内部管理に関わるようなことも、中央からの通達に従って動くという慣習があり、自立した都市経営とは乖離している現実があること部会の認識としてあり
- 提言構成項目について
 - 業務のアウトソース・・・幼稚園・保育園は？ 指定管理と業務委託一覧掲載
 - 広域化・・・消防、安心・安全、ゴミ、教育も？

第5回 9月4日

- アウトソースの内容再確認
- まちの成り立ち・・・時代と共に市街化調整区域の増加
- 配置・職員数・人件費総額の総合管理は十分には行われていない現状を確認→そのうえで、電子自治体実現に向けた実施状況の確認・ここでの提案は電子自治体は目的ではなく、主旨は人員配置と数の根拠を明確に示すための業務棚卸の必要性提起（同テーマは8/6にもあり）
- 行政職員の職責の多様性が管理上の難しさにもつながっている現状を確認
- しかし、総合管理によって市民に状況を明確な根拠と共に説明する必要性も同時に確認
- 人事評価制度は2009年度下期から始動予定とのこと確認
- 総計など基本計画との整合性は確認済ということを確認
- 急速に変化する環境に行政がひと、もの・事業、資金でいかに迅速に反応する、または連動方法を探ることの重要性を認識（具体策は無理でもこの視点の重要性提言に盛り込む）
- 行きすぎない人事評価と給与の連動、検討が必要との認識あり（同認識8/6にもあり）
- 生駒市は職員研修が活発と認識→組織力向上との評価はどうか？の問題意識→住民評価高まったとの意見あり
- 現状、生駒市は幼稚園・保育園が直営。これは民営化しても補助金必要な分野で簡単に人件費だけで判断できないこととの認識に至った（8/6議論の進展）

- ・ 広域化は消防はすでに決定されており提言記載も適切、安全安心・ゴミどうするか？（8/6 議論の進展）
- ・ 関係団体との意見交換・適切な時期を見て（11/5 に実施決定）

第6回 10月2日

- ・ 給与水準検討において今後は民間水準も参考に含むよう提言する、具体：国税庁民間給与調査等例示（これまでの議論の進捗）
- ・ 類似都市・福岡県春日市と生駒市の職員数の差の背景：理由①都市基盤整備の進捗状況の差、②幼稚園保育園無し、つまり維持管理のためだけの職員でよい（←今後の生駒市の妥当な職員数算出の背景となる情報として）
- ・ 民営化の件・・・幼稚園民営化 教委反対
市は方針検討には入るべきとの提言とするかどうか？
- ・ 退職金運用に市場との連動について提言してはどうか？（未確認）
- ・ 退職金について、民間との決定的違いは、給与が年功序列なので退職金にも差が出ないこと（どう盛り込むか？）
- ・ 公務員の共済は厚生年金よりよい条件では？（事務局：ただし公務員には失業保険が無い）
- ・ 退職金については、推奨制度の適用年齢を下げるということは提言に盛り込めるのでは？（事務局）
- ・ 人事評価構築と推進の必要性について明記する→給与表改訂も併せて
- ・ 手当各論について→提言骨子に反映したのでそちらを参照のこと
- ・ 配偶者手当は？（検討後、控除は新政権税制変更へ）
- ・ 住居手当については最終要検討

第7回 11月5日

*第7回において、市職労との意見交換会を実施。他は提言案についての記述の程度や微調整が主な内容で、以下には特記すべき事項のみ記載する。

- ・ ラスパイレス指数を給与水準のスケールとして用いるにあたっての留意点については特記の必要があると判断するに至った。
- ・ これまでの情報（ラスパイレス指数と給与）に加え、年棒の推移について情報を整理し次回確認する。
- ・ 今後の人事ビジョンについて、少数精鋭モデルの可能性もあるのではないかとの意見あり
- ・ 育成施策として行政目的達成シート制度が存在すること、しかしそれは評価とは連動しないことが新たな情報として追加された。
- ・ 行政目的達成シートと人事評価制度の現状について新たに記述し提言に掲載することとした。
- ・ データとしての人件費総額と給与合計額、混在箇所の精査 → 詳細編 p18 で適切に説明

第8回 11月20日

*第8回は提言案における表現、強調等に関する確認と調整が主な内容。以下特記項目のみ。

- ・ 年俸に関する資料の部会解釈と扱いについて
 - ▶ 解釈は提言本文へ、資料を詳細編 1-1-(1) 最終項へ追加挿入する
- ・ 人件費総額という記述への配慮。金額やコスト感覚に陥ることなく職員数・配置・水準等の積み上げの結果であることが伝わるよう配慮したい。