

明 人 第 5 7 号 の 2
平成 17(2005)年 8 月 26 日

自治労明石市職員労働組合
中央執行委員長 宮 本 誠 之 様

明石市長 北 口 寛 人

行政改革実施計画（案）に対する意見について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答いたします。

- 1．行政改革の究極の目的である「市民サービスの向上」は、市民生活の安全と安心を守ることが大前提であると考えます。人員削減やコスト削減についての目標は多く掲げられていますが、「安全・安心の確保」という課題は計画(案)の中に見当たりません。明石市は、二つの事故の教訓から「安全・安心の確保」というたいへんな課題を前に、職員は限界を感じるとともに、計画(案)に困惑しているのが現状です。今回示された計画(案)は、「効率化やコストの削減」に偏りすぎていると考えます。

今回の計画では、厳しい財政状況を踏まえつつ、急激に変化する社会経済情勢や多様化・高度化する住民ニーズに的確に対応し、市民の満足度を高めることを基本として、市民や民間との協働による市政の実現、市民本位の質の高いサービスの提供をめざした改革、スリムで柔軟な行財政システムの確立の3つの目標のもと、効率化やコストの削減だけでなく、これにより生み出した行政資源（人員・財源）を、政策課題や将来のまちづくりのための重要施策に重点的・戦略的に配分していく「創造する改革」の推進を目指しています。

- 2．多くの職場で、指定管理者制度の活用や、民間委託の推進がうたわれていますが、とりわけ教育や福祉分野でのこれらの活用と推進が、「市民へのより質の高いサービスの提供」につながるのかは疑問な部分があります。指定管理者制度の活用や民間委託の推進で期待できるメリットは計画(案)の中に記載されていますが、公物管理権のあいまいさ、業者責任の問

題、不安定雇用労働者の創出等、懸念される点やその対応策については触れられていません。こうした両面の要素を市民に説明する必要があると考えます。また、収益性の低い施設において、公正で質の高いサービスが保障できるかという疑問にも十分に答えているとはいえないと考えます。

市民と行政との協働を市政運営の基本とし、市民と行政がともに考え、市民・事業者と行政の役割分担を抜本的に見直し、それぞれが役割と責任をもって、協力してまちづくりを進められるよう、新たな時代に相応しい施策やしきみづくりを進め、市民に信頼される透明で開かれた市政の実現に取り組むこととしています。

市民ニーズを的確に捉え、市民サービスの質の向上や業務の効率化を実現するため、行政が担うべき役割や責任の明確化し、市民との協働によるまちづくりの推進を図るとともに、民間に任せられることは民間へ任せることを基本として、指定管理者制度や民間委託の活用など、官民のパートナーシップの推進を図ります。

- 3．指定管理者制度の導入により、職員がいなくなったあとの施設の管理手法が明確になっていません。指定管理者との責任分担をして、所有者としての市の管理責任をどのように果たすのかが曖昧です。安全対策を中心に管理方針を明確にすべきであると考えます。

市から指定管理者へ示す業務の仕様書や両者間で締結する協定書において、責任分担や安全対策についての市の方針や具体的な内容を明確にするるとともに、指定管理者から事業計画や業務報告を提出させ、その内容をチェックしていきます。

また、施設の利用者（市民）のモニタリング等の実施により、改善工夫に努めてまいります。

- 4．指定管理者制度などのアウトソーシングによるコスト削減は、パート労働をはじめとした非正規労働者の配置による人件費抑制に直結し、結果的に低賃金労働者を増加させることとなります。生活保護基準を下回る労働者が作られるなど社会問題化している中、行政がこれに拍車をかけるのではなく、契約にあたっては公正労働基準を徹底するなど歯止めをかける対策を明確にすべきであると考えます。

指定管理者制度など、民間活力の活用は、民間事業者の持つノウハウや経営資源を活用することにより、よりサービスの向上をめざすものであり、ま

た、民間への公共部門の開放は、民間部門での新たな事業拡大や雇用の創出にも期待されるところです。

指定管理者などから提出させる事業計画のなかで、業務遂行体制を報告させるとともに、市の責任として、適切な管理業務等の遂行が確保されるようにチェックを行います。

5. 「人事評価制度」や「成果主義賃金制度」は、民間では導入が進められてきましたが、すでにその弊害や問題点が指摘され見直しがされ始めている状況です。これまでなじみにくいとされてきた公務職場にどう適用できるのか、またすでに指摘されている問題にどう対応するのかといったことについて、十分な検証を行い対策を明確にしなければ、むしろ弊害のほうが大きくなる恐れがあると考えます。明石市の人事制度でいま求められているのは、小手先の制度いじりではなく、採用から研修・人事異動を通じていかにすばらしい職員を養成していくかという人事制度の全体像を明確にし、公正・公平に運用していくことであると考えます。

本市においては、これまでに、職員の意欲・能力及び公務能率の向上等を図るため、自己申告制度、希望降格制度及び目標管理制度などの人事制度改革を実施してきました。

また、現在、国においては、国民の批判に応え、これまでの年功序列の人事システムを改め、能力・実績主義の人事管理の導入を図ろうとしています。

今後の本市の人事制度についても、国の公務員制度改革や給与構造改革等を踏まえながら、人事評価制度や能力等級制度等の導入や、それらに有機的にリンクした人材育成の推進を図り、職員にとって真に公平・公正な人事制度を構築していきたいと考えています。

6. この間、明石市では正規職員が減少する一方、嘱託・パート・臨時などのいわゆる「非正規職員」が増加しています。計画(案)ではさらなる「非正規職員」の活用がうたわれています。しかし、その任用の法的根拠自体の曖昧さもあり、賃金(報酬)が低く「均等待遇」「同一労働同一賃金」といった国際的労働基準に反するケースが多いのが実態です。こうした労働者を拡大する上では、法的位置づけの明確化、雇用環境の整備などが前提として必要であると考えます。

総人件費の削減と効率的かつ弾力的な職員配置のため、今後も臨時的任用職員の一層の活用は不可欠であると考えています。

しかしながら、本市における臨時的任用職員の雇用形態は、地方公務員法上、問題がないとは言い難い点があり、また、新再任用制度の導入という課題もあります。

さらに、兵庫県市町振興課からも、臨時的任用については、その法根拠を明らかにするとともに、法規定に則った運用を強く言われているところでもありますので、本市の臨時的任用制度についても、早期に抜本的な見直しが必要であると考えています。

7. 「削る改革」だけでなく、「創造する改革」の推進を目指すとの記載がありますが、実施プログラムにあげられたほとんどが「削る改革」であり、「創造する改革」の姿が見えません。政策課題や将来のまちづくりのため、今後重点的に進める事業について、具体的に示す必要があると考えます。

今回の計画では、時代や社会の変化に対応しながら、市民の行政需要に的確に responding していくため、徹底して無駄を省き、将来にわたって安定した、持続可能な財政運営の確立をめざし、「削る改革」により創出した行政資源（人材や財源）については、明石市のまちづくりの基本計画である第4次長期総合計画に掲げた各施策の着実な推進のため、重点的事业に配分していく考えです。

8. 現在の財政事情を招いた原因を分析し明らかにするとともに、その反省に立った財政運営の方針を示す必要があると考えます。

現在の厳しい財政状況の主な要因としては、市税の伸び悩みや、兵庫県南部地震の災害復旧・復興事業をはじめ、教育施設の整備や道路・公園等都市基盤整備の財源として、発行した市債に伴う公債費や、高齢化や景気の低迷に伴う福祉関係経費の増加が考えられます。

以上のことも踏まえつつ、今後の財政運営方針としては、収支不足額を圧縮するため、人件費の縮減や事務事業の見直しなどを行うとともに、新たな事業実施のための財源や、一定額の基金を確保し、持続可能な財政構造の確立に努めることとします。

9. 給与制度改革や人事制度改革等、職員の勤務条件に関わる事項については、労使交渉や協議の位置づけをあらためて明確にするるとともに、これに臨む基本的な姿勢を明らかにする必要があると考えます。

協議すべき事項については、十分な協議を行う考えです。