

平成17年度 第5回 庄原市行政経営改革審議会 会議録（摘録）

- 1 . 開催日時 平成18年 3 月24日（金）
開 会：13時30分
閉 会：15時15分
- 2 . 開催場所 庄原市役所 本館 3 階第 3 委員会室
- 3 . 出席委員 吉川 富夫 委員（会長） ・ 永井 忠司 委員（副会長）
主田 重登 委員 ・ 高藤 幸盛 委員 ・ 渋谷 静真 委員
馬船 輝雄 委員 ・ 田中 稔 委員 ・ 菟原 元樹 委員
永迫 眞二 委員 ・ 池田 怜 委員 ・ 尾野 素子 委員
松本 千工 委員 ・ 吉田 昭 委員
- 4 . 欠席委員 金光 敏博 委員・小林 富子 委員
- 5 . 出席職員 助役 入江 幸弘
地域振興部長 國光 拓自
地域振興部企画課長 松園 真
地域振興部企画課企画調整係長 兼森 博夫
地域振興部企画課企画調整係 沖田 晋耶
- 6 . 傍聴者 2 名（報道関係）
- 7 . 会議次第 別紙のとおり
- 8 . 会議経過 別紙のとおり

第 5 回庄原市行政経営改革審議会次第

と き 平成18年 3 月24日（金）13:30～

ところ 市役所 本館 3 階第 3 委員会室

1．開 会

2．会長あいさつ

3．推進本部長あいさつ

4．議事

(1) 庄原市の行政経営改革に関する答申について

5．その他

6．閉会

会 議 経 過

1．開 会

2．会長あいさつ

本日、庄原市の行政経営改革に関する最終答申をまとめる。活発な審議を期待する。

3．事務局説明

庄原市の行政経営改革に関する答申（案）について説明。

4．議事

(1) 庄原市の行政経営改革に関する答申について

最終答申について審議

会 長：行政組織の再編整備の項目、「支所機能の維持」という表現について、委員の方へ最終確認をしたい。委員の方々の考えを表現しているか。

職員給与の適正化の項目、庄原市職員の給与がラスパイレス指数を「超えない」という表現ではなく、「下回る」に変更したい。「超えない」ということは大前提であり、説得力がない。

受益者負担の適正化の項目、「市民に分かりやすい使用料」の設定とは分かりにくいため、具体的事例を加えてもらいたい。

自治振興による地域運営及び行政との協働の推進の項目、「適切な助言」を行う主体が明確にないため、「行政が適切な助言を行う」としたい。

事務局：ラスパイレス指数の項目、自治振興区の項目については、表現を変更する。

使用料の基準時間の単位が定まっていないため、(ex. 1時間単位、半日単位など)基準単位の統一を図るという意味であるが、具体的事例を付け加える。

支所機能の維持については、委員の方々に検討いただきたい。

会 長「支所機能の維持」という表現について、意見がないようであるので変更なしとする。

委 員：生活交通確保体制の項目、距離別料金を定めることは、遠距離の方がさらに負担が増えてしまう。均一料金にはできないか。

会 長：民営バスと同様に、距離別料金の体系とすることは必要である。

事務局：均一料金でバス運行経費の一部を確保しようとするれば、逆に近距離の方の負担が増える。やむを得ないことであるとしてご理解をいただきたい。遠距離の方が過大な負担にならないよう配慮しながら距離別料金を定めていきたい。

委 員：自治振興区による地域運営及び行政との協働の推進の項目、行政が行うことは、「指導」ではなく、「支援・助言」という表現にしたい。

事務局：表現を変更する。

委 員：人事評価制度の導入の項目、「評価者研修の実施」とはどういう意味か。

事務局：内部の職員（評価をする者）の研修を実施することである。

会 長：人事評価において、評価する者によって、評価結果が大きく異なることは好ましくない。管理職等をはじめ、評価をする側の研修を行わないと、評価にバラツキが出て、不公平になる。そのために評価者研修を実施する。

委 員：行政評価システムの構築の項目、評価結果をどのように市政に反映させるかが重要である。仕組みの具体的な方法はないのか。表現が弱い。取り組むというだけでなく、評価システムの反映の方法についても言及できないか。

事務局：行政評価システムの調査・研究を行うことを先ずは位置づけたい。本市に適したシステムの構築を行う。評価を行うためのシステムとなっている自治体もみられる。失敗例、成功例を精査する中で、取り組んでいく。企画課の業務として、行政評価の調査・研究を位置づけている。平成18年度から調査・研究を行う。

委 員：公共工事のコスト縮減の項目、「入札制度は、指名競争入札から一般競争入札へ移行する」という表現にできないか。

事務局：庄原市は限定的な一般競争入札も行っているが、ほとんどが指名競争入札である。本県が県内等に所在することでの地域に及ぼす波及効果や適切な競争とのバランスも考える必要があるのである。

委 員：合併により業者は増えているが、大規模な工事では、入札参加業者が少ないと思われる。競争原理により落札率が下がるよう、柔軟に一般競争入札を実施してもらいたい。

会 長：公共工事のコスト縮減は、入札制度改革が最重要である。中でも入札結果（落札率等）をインターネット等により公表することが重要である。落札率が常に100%に近い数値であれば、市民が指摘できる。

事務局：落札率等の結果については、現在、閲覧によって公表している。予定価格を事前公表しているため、落札率が高い場合がある。

会 長：閲覧では、業者しか見ない。インターネットによって市民へも情報提供をすべきである。入札参加業者目標を10から15に設定するよう努力されたい。

事務局：一般競争入札を検討していかななくてはならないという認識はもっている。新年度以降検討していく。入札参加業者は、経営規模・従業員数等によってランク付けをしている。また、金額によって入札参加業者の必要最低数を定めている。地域への波及効果とのバランスを図りながら進めていく。

会 長：入札の事後公開をインターネット等で行うことを答申へ記載されたい。

事務局：入札結果については、閲覧だけでなく、一定の金額以上についてのインターネット公開を進めたい。

委 員：職員給与の適正化の項目、地域別の官民格差についてはどのように把握するのか。民の方が高くなった場合は、官の給料をどうするのか。

事務局：国の給与構造改革で示された内容である。全国的なレベルではあるが、官民の比較、近隣市町との均衡がとれるように定めていく。実質的に40歳後半からは給料が上がらないという状態になる。

委員：給料を下げることによって、職員のモチベーションも下げてしまうことが懸念される。

委員：職員給与については、国の方針のままである。市独自の方法はないのか。人事院勧告に基づいて減給するだけでなく、市の独自性を出してほしい。

事務局：独自の給料表を作成するのは非常に難しい。市内の民間の比較対称も難しい。民間から資料提供を受けることが出来ない。全国的なレベルではあるが、官民の比較、近隣市町との均衡がとれるように定めていく。職員のモチベーションの部分も考えていかななくてはならない。市の独自性としては、職務の実績評価、成績評価によって、期末勤勉手当・昇級等へ反映させていく。

会長：現給保障があるので、期末勤勉手当へは反映するが、成績評価を行っても給与削減に反映できないのではないかと。

独自の給料表を作成しているのは、全国で約100自治体と少ない。広島県庁も作成していない。非常に難しい作業であり、労力がかかるものである。

市役所職員が高いモチベーションで働くことは大切である。給与を削減しすぎた場合、職員のモチベーションが下がり、改革すら出来なくなる可能性がある。高いモチベーションを維持できる適正な給与を定め、改革を推進されたい。

委員：「はじめに」の部分、財政の健全化（経常収支比率の改善）を前面に出した文言を加えていただきたい。

委員：計画策定だけに終わらず、改革の断行を期待する。

会長：大綱・実施計画の成果を審議できる場所を設けたい。進行管理を行うことが大切である。

以上の審議によって、変更・修正を行い、最終答申とする。

5 その他

6 閉 会