

(行政の維新プロジェクトについてその1

～給料カット、新規不採用、人事方針について～)

次に、行政の維新プロジェクトについて伺います。

9月29日の全員協議会で理事者の皆さんから行政の維新プロジェクトの内容を改めてお聞きし、財政の健全化や公務員改革に対するお考えはよくわかりました。細かい数字などで意見したいところは多々ありますが、方向性としては評価できるものだと思います。選挙で公約され、またこうして大々的に改革を打ち出されたわけですから、最低でも今回目標として掲げた数値は達成していただきたく思います。

①これができなかつたら公約違反で、次の選挙には出ないといったくらいの上長の決意をお聞きしたく思います。行政の維新プロジェクトにかける井上市長の思いや決意をお聞かせください。

次に、中身について伺います。

このたび出されました給与制度改革における給料カットの期間でございますが、今回の削減は平成25年度末までとのことですが、その後の措置は、平成25年度末の人件費の状況に基づき改めて判断するとのことですが、どのような基準で判断されるおつもりでしょうか。例えば、市税収入等が上昇し、財政健全化が果たされれば、給料のカット分を戻すという判断もあり得るということでしょうか。

市のためにみずからの能力を使い、吹田市の利益を向上することができるのであれば、その能力に見合った給与を与えることについては市民の皆様も恐らく賛同されることであると考えます。今回の職員給料削減は、市の財政を赤字体質にしながらも自分たちはこれまでどおりの厚遇を受けるという状況に市民が不満を抱いていることを反映してのことかと思えます。今回のように給料表も役職や責任に合わせて見直し、能力に見合った給与水準にするのであれば、財政が立て直った場合、時限的である給料カットを元の水準に戻すことを約束することが職員のモチベーションアップにもつながるのではないかと私は考えます。

②そこで、市長に伺います。今回の給料カット、今回あえて時限的にされたのは何を目的としたものでしょうか。そして、25年度末に人件費の状況に基づき判断するとしておられますが、その判断にはどのような選択肢を考えておられるのでしょうか、具体的にお答えください。

職員配置の方針についてですが、我が市では平成20年度から急激に再任用職員の数がふえています。再任用短時間勤務職員につきましては、平成18年度では24人、19年度では27人だったものが、20年度では90人、21年度では130

人、22年度では172人と、その数はどんどんふえております。特に、21年度、22年度の採用は60人を超えています。これは団塊の世代の方々の定年が到来したことによるものであり、特殊事情であるとは思いますが、今後数年は再任用職員の数は高どまりするかと思えます。再任用職員の雇用については、正規職員を新たに雇用するよりは人件費が安く、また経験を生かして即戦力となる人材という理由だけでなく、高齢者雇用促進法に基づき年金受給までの収入の保障という意味合いも持つと理解しています。

このように、職員OBの雇用はしっかりと確保される一方で、今後3年間、市長は新規採用をしないと宣言されました。公務員定年退職者の雇用は守るが、志を持って公務員を目指す若者の雇用は削るということを悲しく思うだけでなく、新規採用を3年もとめるという判断に危機感を持っております。前市長の時代から進む職員削減及び現在の人事異動制度に対応できず、業務のノウハウが十分に伝承できていないという現状を反聞しております。そんな中で、3年にもわたる新規職員不採用は人事の断絶を生み出すのみでなく、職場の活性化をも失わせる危険性もあるのではないのでしょうか。

③当局は、3年間の新規採用中止が我が市にどのようなデメリットをもたらすと想定されておられるのでしょうか。市長は、そのデメリットを補って余りあるメリットがあつての判断かと思えますが、不採用を決定された目的は数値目標達成のためという短絡的なものではないと思えますので、その真意を市長の口からお聞かせください。

次に、人事方針について伺います。

職員は、人事希望を出すことができると反聞しております。それを反映させるため、また職員の配置を考える際には、当然各部において何らかの人事方針があることは存じます。しかし、ホームページ等で見えておりましたが、市の人事方針が見受けられないのが現状です。大阪府では、人事異動方針として、まず府の方針を示し、それと関連づけて職員としてあるべき姿を示し、また人事配置、育成、異動、ノウハウの伝承等の方針が出されています。こういった府としてのあり方、こういった具体的な部分まで明示することによって職員がキャリアデザインを描きやすくなり、職員のモチベーションアップも図れるのではないのでしょうか。

④吹田市全体、そして各部において人事方針は存在し、それは職員に周知徹底されているのでしょうか。職員は、どのような人材を目指して研修を受け、日々業務に取り組まれているのでしょうか。

(川下貴弘総務部長答弁)

② 給与制度改革における給料カットの期間につきまして、市長にとのことですが、まず担当の総務部からお答え申し上げます。

職員の給料カットの期間につきましては、平成24年(2012年)1月1日から平成25年度(2013年度)末までの2年3カ月と設定をいたしました。給与水準の適正化を迅速に進めるため、期間限定の特例措置として、役職段階に応じて3%から12.5%のカットを実施しようとするものです。

期間を限定する理由につきましては、特例的な措置であること、給料の引き下げが職員のモチベーションに大きな影響を与えること、この二つの理由から慎重な取り扱いが必要であると考えたためでございます。

平成26年度(2014年度)以降の取り扱いにつきましては、給料カットの終期として設定をしております平成25年度(2013年度)末時点で改めて判断する必要があると考えております。その判断に当たりましては、本市の公務員制度改革による給与水準の適正化や総人件費の削減の進捗状況、さらにはその時点の財政状況や近隣各市の状況を的確に検証することが必要であると考えております。

その結果として、給料カットの終了、カット率を修正した上での継続、現行カット率での継続など複数の選択肢があると考えております。

④ 次に、人事方針の明示につきましては、各部単位でなく全庁的なものとし、通常4月に実施をいたしております定期人事異動に向け、異動年数や昇任年齢の基準、異動希望申告、専門性を生かす配置、若手・女性職員の登用などを掲げました定期人事異動方針を平成18年度(2006年度)に策定し、以後、毎年12月に庁内ネットワークを通じて全職員に周知をしているところでございます。

また、目指すべき人材につきましては、平成20年度(2008年度)から実施しております人事評価制度の中で、役職ごとに目指すべき職員像をコンピテンシーという形で全職員に示しております。コンピテンシーとは、成果を生み出すために必要な具体的な行動や発揮された能力のことであり、職員として求められる行動基準や仕事に取り組む望ましい態度を明示したものでございます。

具体的には、若手職員であれば市民対応力や業務改善力、情報システム活用能力等の10項目について具体的な行動基準を三つずつ示し、各職場におけるOJTや日々の業務遂行の目標として取り組んでおります。

今後、実施を予定しております公務員制度改革の中でも前例踏襲主義から脱却し、チャレンジ精神、市民感覚、市民視点を持ってみずから考え、行動する職員の育成を図ってまいりたいと考えております。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(平野孝子政策推進部長答弁)

③ 3年間新規の職員不採用を決定したことについて、ふるさと納税について、都市間競争の認識について、市長にとのことですが、まず政策推進部よりお答え申し上げます。

まず、3年間新規の職員不採用を決定したことにつきましては、本年5月16日に市長は財政非常事態宣言を行い、借金と貯金取り崩しに頼って予算を組むという赤字体質から脱却し、収入に合わせて支出を組む財政規律を確立することに向け、抜本的な行政改革に取り組む姿勢を明らかにいたしました。この宣言のもと、平成26年度(2014年度)に経常収支比率95%を達成することなどを目標とした行政の維新プロジェクトに現在取り組んでいるところでございます。

目標の達成に向け、職員の人件費削減は避けて通ることはできません。特に、平成22年度(2010年度)の総務省定員管理調査における本市の普通会計の職員数は2,356人で、特例市の平均水準2,276人に比べ80人多い状況です。さらに、大阪府内の特例市7市の中で比較すると、本市は住民1,000人当たりの職員数が最も多いという状況です。

人事政策においては、できるだけバランスのとれた職員の年齢構成が望ましいものでありますし、毎年度の新規職員採用が職場の活性化にもつながると認識いたしております。

一方、本市の赤字体質に対する抜本的な対策を今実施しないことは、次世代へ負担を先送りするものであり、未来に希望の持てる吹田市をつくっていくため、抜本的な行政改革の実施が現在の最優先課題であると考えております。

このようなことから、平成26年度の経常収支比率目標の達成に向け、任期つき職員制度の導入により、平成24年度から平成26年度までの3年間、正規職員の採用を停止することといたしました。

なお、市民病院の医療職と消防職員につきましては採用停止の対象外といたしております。

(井上市長答弁)

① 行政の維新プロジェクトについてでございますが、このプロジェクトは非常事態とも言える財政状況を踏まえ、吹田市が基礎自治体として市民の安心、安全な暮らしを守るという責任を果たし続けていくために、最優先に取り組む課題に位置づけ、全庁を挙げて推進しているところでございます。

収入に合わせて支出を組むという財政規律を徹底し、お示ししております年次目標を確実に達成することで、借金と貯金の取り崩しに頼って予算を組むという赤字体質から脱却し、未来に希望の持てる吹田へと変革を図ってまいりたいと考えております。議会の皆様の御理解、御協力をよろしくお願いいたします。

②次に、職員の給料カットにつきましては、ラスパイレス指数が府内1位である職員の給与水準を適正化するとともに、危機的な状況にある本市財政を立て直すため実施するものでございます。平成26年度以降の取り扱いにつきましては、平成25年度末時点における改革の進捗状況に応じて、そのときに的確に判断してまいりたいと考えております。

③また、3年間の新規採用の中止につきましても、任期つき職員制度の導入により正規職員の採用については3年間停止し、スピード感を持った行政改革を進めることにより、赤字体質からの脱却と柔軟な財政構造の確立を図り、市民満足度の高い市政の推進を目指すものでございます。

(足立将一再質問)

③3年間の職員不採用についてです。

どのようなデメリットを想定されているのか伺ったのですが、お答えいただいております。再度、答弁を求めます。

先日、お配りいただいた職員体制見直しの骨子を見ておりますと、平成27年度以降の5年間は全会計で平均60人の雇用を予定されております。そうであるならば、これを分散させ、24年度から3年間の雇用の連続性を保つほうが先を見通した市政運営を行う上で正しい選択であるはずですが、市長の改革に対しては賛同しております。しかし、数値目標の達成のためだけで、市長が退職された後にマイナスに影響を与えるような行為は慎んでいただきたいと思っております。26年度までに経常収支比率95%達成の目的以外に3年間の新規採用を取りやめる理由を明確にお示しく下さい。

(平野孝子政策推進部長)

③3年間、正規職員の採用を停止することについての再度の御質問でございますけれども、まずデメリットでございますが、組織全体の年齢構成のバランスが、一時的ではございますが崩れるということがございます。そういったことで、そこに培われる知識や技能の伝承ということに懸念が及ぶかということが一つ挙げられるかと思っております。

また、新規の職員がその職場の中に入ってこないというようなことで新しい

風が吹かないというような認識で、活性化というものが一時的には損なわれるというような面も想定されるデメリットとしてはあるのかなど。実際に、この3年間の新規採用がすべてそこにつながるというふうには思っていないわけなんですけれど、今どういうデメリットがあるかという御質問に答えるとするならば、そういった2点が懸念されるところではないかというふうに考えております。

4年目以降に採用を予定している人数の一部を3年間前倒ししてはどうかという御質問でございますけれども、数値目標にこだわらないでということでございますが、平成26年度までに経常収支比率を95%にするというのは今最大の、最優先の課題というふうにとらえておりますので、このための目標達成についてはあらゆる努力をしてまいりたいといったところがございます。

経常収支比率95%を達成するために、人件費だけではなくて、せんだっての事業見直し会議でさせていただいたように、市民に影響を及ぼすような事業の見直しもさせていただきます。そういった中では、やはり市のほうも職員採用をデメリットがあるということを認識しながらもとめていくんだと、そういった本気を見せることが市民に対しての誠意ある対応ではないかということもございまして、今回こういう決断をさせていただいたということでございます。

(足立将一意見)

③3年間の新規不採用についてであります。これは私の意見でございます。

私は、ただいま25歳であります。20代の議員として今議員活動を、政治活動を行っておるわけですが、非常に60代、70代の方々をうらやましく思います。日本の高度経済成長とともに歩まれてきて、そして60歳になり、定年退職すると、今ですと65歳ですか、年金はたくさんいただけ、そして退職金もしっかりと保証されている。非常にうらやましいと思います。私どもの世代は、恐らくそういった恵まれた環境にはないのではないかなど思っております。

この状況を何とか打開したいと思っておりますが、今回の吹田市の職員新規不採用につきましては本当に悲しいなと思っております。吹田市のために力を尽くしたいと思っております。大学生もたくさんおまして、私の友人にもいます。吹田市のためにと思っております。ところが、今後3年間はその道が閉ざされるというわけです。もちろん、二十五、六歳になって再度試験を受けるということも可能でしょうが、やはりそういった若者の夢を摘むことは非常に市として悲しいことではないかなど私は思っております。

逆に、定年の方々はそういった恵まれた環境にあるのだということ、もちろん頑張っておられたのは理解しておりますけれども、やはりそういった新しい

人材に対してみずからの席を譲るという、そういった覚悟、そういった態度を見せていただきますと、やはり若者に夢を与えて明るい吹田をつくれるのではないかなと私は認識しております。

また、こういった意見も踏まえていただいて、こういう20代の意見も踏まえていただいて政策決定していただければ私が存在する意義もあると思いますので、どうぞ今後ともよろしく願いたします。

どうもありがとうございました。