

平成 25 年第 1 回市議会（定例会）

平成 25 年 2 月 26 日（火）

（1 回目）

問 1 本市における行財政改革の取り組み及び職員給与・要員管理について

(1)議案第 47 号、第 48 号について

- ①部次長級の職階を廃止する目的と効果について。
- ②給与減額措置の目的と効果についてお答えください。

(2)過去 20 年間の本市の状況について

- ①過去 20 年間の行財政改革の主な取組についてお答え下さい。
- ②過去の職員給与の削減についてお答え下さい。

答

(1)①

- ・部次長級の職階を廃止する目的と効果については、他の政令市例から見て多階層となっている本市の職階構成について、責任と権限の所在がより明確で、市民から見て分かりやすい、スリムで合理的な組織体制とすることを目的として、一般職員から局長級までの 7 職階を 6 職階へ再編することにより、意思決定の迅速化を図るもの。

(1)②

- ・給与減額措置の目的は、国家公務員が、給与減額措置を実施していることから、ラスパイレス指数が大幅に上昇する見込みであるというなかで、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の附則で、「地方公務員の給与は、地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応されるものとする。」と規定されていること、また、地域の経済状況や本市の財政運営について厳しい状況が見込まれる中、これらを総合的に検討し、今回の措置が必要だと、堺市として判断したところでは。

- ・今回の減額措置に伴う影響額は、2 年で約 14 億円を見込んでおります。

(2)①

- ・本市における過去 20 年間の行財政改革の取組については、バブルの崩壊や地方分権の推進政令指定都市への移行など本市を取り巻く社会経済環境が大きく変化する中、その時々状況に的確に対応するために、行財政改革の計画を策定し、不断の取組を進めてきたところである。

- ・平成 10 年 9 月には「行財政改革特別委員会」から「行財政改革推進に向けての提言」を受け、「新堺市行財政見直し実施計画」を策定し、職員数の削減や給与の適正化、受益者負担の適正化などについて重点的な取組を行ったところである。

- ・現在では、本市マスタープランを着実に推進するため、持続的な行財政運営の確立を図る必要があることから、平成 23 年 3 月に策定した「行財政改革プログラム」に基づき、市の仕事を市民視点で総点検し、ゼロベースで見直すことを基本として、みんなの審査会の実施や事務事

業の総点検、外郭団体の見直しなどの行財政改革の取組みを積極的に進めている。

(2)②

- ・ これまでには、厳しい財政状況に資するため、平成14年4月から平成19年12月までの5年9カ月にわたり、給料月額及び期末勤勉手当などの給与減額措置を実施いたしました。
- ・ また2度の昇給延伸や職員手当の見直しも実施してきたところです。

(2回目)

生活の糧である給与をカットすることにより、職員のモチベーションが低下することが懸念される。

モチベーションの低下により、市民サービスの低下を招くことのないよう、今後どのようにして職員のモチベーションを維持・向上させていくか。

答

- ・ 職員のモチベーションの維持、向上のためには、職員ひとりの能力が最大限に発揮される職場環境を整え、頑張る職員が報われる仕組みづくりに取り組むことが重要であると考えています。
- ・ これまでも管理職の人事評価の勤勉手当への反映や頑張った職員を積極的に誉める職員表彰の充実などの取組を実施してきたところ。
- ・ また、4月からの堺市職員及び組織の活性化に関する条例の本格的な施行に伴い、人材育成の観点から人事評価を充実させていくところ。
- ・ 今後とも、職員表彰や人事評価の拡充などの取組と同時に、引き続き頑張る職員に報いることができるよう、人事給与制度の見直しをすすめ、職員の仕事へのやりがいやモチベーションの向上を図ることにより、組織目標を共有し、市全体のチーム力をアップさせ、市民サービスの質の向上に努めてまいります。

(3回目)

今回の給与カットは、平成25年4月からの2年間という時限的なものとして提案されているが、2年後はどうするのか。

答

- ・ 今回の実施期間については、地域の経済状況や本市の財政運営、国家公務員の実施期間が2年間であることを総合的に勘案し、2年間が適当と判断したものであり、まずは今回上程した2年間について実施してまいりたい。

(4回目)

今回の給与カットは、実施期間が2年で影響額が約14億円ということで提案されているが、堺市では、これまでも平成14年度から約6年間（10億円）給与カットを実施し、職員数の削減にも努め、行財政改革を推し進めてきた経過がある。これと比べても、今回の給与カットは単年度7億円程度にとどまるが、どれほどの効果があるのか。

答

- ・今回の減額措置の効果ですが、地域の経済状況や本市の財政運営について厳しい状況が見込まれる中、本市財政に資するものと考えています。

(5回目)

「平成21年度を起点として、10年間で要員数を2割以上削減する」という要員管理方針の根拠は。

答

- ・要員管理方針では、常勤職員の人数に再任用短時間勤務職員1人を0.75人に換算した人数の合計である要員数を、目標年度である平成31年4月1日に4,800人とし、平成21年4月1日の要員数である6,065人から2割減らすこととしています。
- ・この目標である4,800人は、
 - ・人口1万あたりの一般行政部門の職員数を政令指定都市で最少にする考え方、すなわち、政令指定都市中最少である札幌市を目標に導き出した人数と、
 - ・職員の年齢構成の平準化を図るという考え方、
をその基本的な根拠とするものです。

(6回目)

最低要員数はどれくらいになるのか。

答

- ・要員数は、その時々事務事業の状況や組織体制等により決まるもの。特定の人数を将来にわたる最低要員数として断定することは困難であり、現時点では、平成31年4月1日現在の目標である4,800人が、それにあたりと考えております。