

行政改革推進審議会 会議概要

第 8 回会議	
開催日時	平成 19 年 6 月 12 日（火）14 時 00 分 ～16 時 25 分
開催場所	山陽小野田市役所 大会議室 A
出席委員	4 名出席（5 名欠席）
出席職員	市長・市長公室長 行政改革課職員 3 名
協議概要	<p>1 具体的な改革項目についての協議</p> <p>○退職金分割支給制度の導入 （行政改革課職員より説明）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本市の職員の退職手当に関する条例においては、退職手当は職員が退職した日から 1 月以内に支払わなければならないとなっている。実際には、毎年 3 月末日付退職に係る退職手当を、4 月の第 1 週に支払っている。毎年 4 月については資金繰りが厳しく、退職手当支払いのために金融機関から一時借入れをすることもある。 ・今後数年間は、団塊の世代の定年退職により多額の退職手当を必要としているが（平成 19 年度～22 年度までの 4 年間で 153 人）、退職手当基金の現在高は約 7,500 万円であり、厳しい財政状況を更に悪化させる原因となる。 ・これに対する対応策として、退職手当債という地方債を活用して退職手当に係る単年度の財政負担を軽減しているが、地方債残高の増加により実質公債費比率を上昇させることに繋がる。 ・新たな対応策として、退職手当の分割支給を検討した。複数年度にわたる分割支給により単年度あたりの支払額を軽減することが理想であるが、債務負担行為の設定により実質公債費比率を上げることに繋がる。 ・これに対し、年内の分割支給ならば一回あたりの支払額を軽減し、かつ、支払日を市税の納期や普通交付税の公布日の数日後にすることで、一時借入れを抑制し利息負担を軽減できる。したがって、実質公債費比率を少しでも下げることには貢献できる。 ・条例を改正し、第一回目の支払日を退職した日から 2 ヶ月以内（5 月末）にする。5 月は中旬以降、国県補助金や地方債が歳入できるし、固定資産税の第一回目の納期が 5 月末なので、資金繰りに余裕がある。分割支給については、本人同意を得たものについて、年内分割（12 月末までに支払完了）とする。 <p>（委員からの主な意見、質疑応答等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分割支給は本人同意のあった者ということであるが、本人にとってのメリットは全くないので、同意を得られないのではないか。同意が必要とするならば、制度化はしたけれども運用上は全く機能しないものになってしまうのではないか。

協議概要

⇒庁内組織で検討した際には、分割支給についてはあくまでも本人同意のもとで行うべきという結果になった。先進的に、豊中市が取り組んでいるが、やはり同意をとっている。

- ・一括支給を受けて金融機関に預けた場合に得られる利息相当分を上乗せするなど、職員の協力を得やすい手法を考えてみてはどうか。

⇒退職手当の支給率等を変えることはできないが、利息相当分を補助金として支払うことは可能である。しかしながら、大変厳しい財政状況であるにもかかわらず支払総額を増額することに対し、市民の理解を得られるとは思えない。

- ・長年勤めた結果として退職金が支給されることや、退職後における職員個々の人生計画等を勘案し、やはり分割支給は同意を得た者のみ行うべきである。たとえ、分割支給同意者が少ないとしても、支給日を5月末まで延長することで資金繰りに貢献するのだから、現状よりも前進したと言える。

○窓口サービスの向上

(行政改革課職員より説明)

- ・市役所の窓口サービスの向上として、職員の接遇研修等対応の向上はもちろんのことであるが、今回は総合窓口の設置について検討してみた。
- ・現況では、市民の皆様が各種申請手続き等で市役所を利用する場合、手続き内容により関係各課に出向き、それぞれの課で申請書等を記入して手続きを行っている。これでは効率的ではなく、時間がかかるばかりか手続きに漏れが生じてしまうことも考えられる。
- ・主に転入、転出等に伴う簡易な各種申請手続きについて、1ヶ所で行える総合窓口を設置し、1枚で複数申請を網羅する申請書を用いることで「ワンストップサービス」を実現し、利用者の利便性の向上と手続き漏れを防いでいきたい。
- ・各種制度についての詳細な説明等が必要な場合は、従来どおり各課で対応していく。
- ・平成20年度以降、総合窓口担当（課または係）を新設する方向で検討していく。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・機構改革をして新設するということであるが、1階窓口カウンターの改修など費用が必要なのではないか。また、新たに人件費がかかるのではないか。

⇒総合窓口は、市役所に入ってすぐのところがないと意味がないので、既存課の移動やカウンター等の改修など、いくらかの初期投資は必要である。

人件費については、各課の申請手続き処理人員の減員で対応する

協議概要

ので、新たに経費がかかることはない。

- ・各種申請が 1 枚の申請書で行えることや、手続き漏れがなくなることについては、大変有効である。しかしながら、市民の庁舎内移動を極力抑えるために新たな部署を新設しなくても、1 枚の申請書で各課を漏れなく回って手続きするくらいは、市民が行ってもそれほどの負担ではないのではないか。

⇒現在、市役所には本館と別館があり、案内表示についても区別して明記しているにもかかわらず、別館への移動について迷う来庁者をよく見かける。また、別館にはエレベーターがなく、本館からの通路についても段差がある状況なので、障害者や高齢者には移動に支障をきたしている点は否めない。本来なら、この支障の解消に早急に取り組むべきであろうが、多額の費用がかかることから、当面は総合窓口の設置で対応していきたい。

- ・担当部署を設置した結果、新たな人件費が必用になったということのないよう、全体の定員適正管理の中で、適切な人事異動により対応していくべきである。

○職員の任用替えについての基準作成

(行政改革課職員より説明)

- ・市町村合併に伴う行政のスリム化、効率化により、必然的に公共施設の統廃合や管理運営体制の見直し、アウトソーシング等が推進されることから、職員の任用替えについての必要性も増加することが予想される。
- ・現在は、職員の任用替えに関する規則や基準がなく、任用替えが必用な場合には、地方公務員法第 15 条の規定に基づき試験を実施している。
- ・任用替えに関する規則を制定して基準や取扱いを明確化することで、適正な任用に基づく職員配置を実施していきたい。

(委員からの主な意見、質疑応答等)

- ・これまで、任用替えは頻繁に行われてきたのか。
⇒環境衛生センター職員の本庁運転業務員への異動や、給食調理員の学校校務員への異動等は、従来から行っていたが、頻繁ではない。
- ・財政状況の大変厳しい本市にとっては、職員数の削減による人件費負担の軽減は、喫緊の課題である。このためには、任用替えについての基準は是非とも必要であり、早急に作成するべきである。
- ・任用替えは、本人同意により行うのか。
⇒原則としては、同意が必要と考えている。しかしながら、行政の効率化に伴う人事異動の一環としての任用替えの場合、同意しないからといって、異動を拒否できるものではない。

2 その他

今後の開催予定 6月21日(木) 14:00～ 山陽保健センター
6月27日(水) 14:00～ 市役所大会議室B

協議概要

協議概要	
------	--