

(別紙)

「京丹後市行財政改革推進計画(集中改革プラン)」に対する意見とそれに対する市の考え方

(敬称等は略)

項目	意見要旨	考え方
4 改革実現に向けた推進事項 (1)財政健全化の推進 財政健全化の取り組み目標	<p>計画全般を読みまして、印象に残りましたのは、職員を減らすことでしか、財政の建て直しができないという論調であり、そのくせ、すぐできるはずのことが、いまだに、手つかずになっている・・のではないのかということです。</p> <p>財政健全化の取り組み目標、四つの基本方針ですが、この中で人件費のことだけが、市税収入で賄えるように具体的なことが書いてあります。他の方針は抽象的にしか書いてありません。どうして、こんな書き方になるのでしょうか。計画の考え方や記述にも偏りを感じます。</p> <p>職員数は六町が合併したままの状態であるので、ひとつの自治体としてみた場合、肥大している部分もあるのかもしれませんが、しかし、今日までの、旧町の各種の条件の中で構築されてきた体制と人員です。合併前は、職員の減員が見込まれるというふれこみでしたが、六つの市民局を残して、どうして、職員数が減らしましょうか。市民局は、市民にとっては重要なものですが、考え方に矛盾があります。保育所や学校などにしても、人のつながりや地理的な面から、現在の数があるわけであって、安易な廃止は許されません。問題は、京丹後市行政をどんな組立ての行政にするのかということです。</p> <p>三割自治といわれたように、日本の自治体の税収は、自治体の仕事を全部賄えるような歳入構造になっていません。こんなことは、誰でも知っています。それなのに、人件費を市税で賄えるようになどと、殊更に書くというのは、京丹後市</p>	<p>・人件費の縮減について 今回の行財政改革推進計画は、財政健全化に重点を置いた組み立てとなっており、具体的には人件費、物件費、補助費を中心に歳出抑制を図ることとしています。</p> <p>本市の財政状況は、市税などの自主財源が少なく、地方交付税に大きく依存した構造となっています。この地方交付税は、国の三位一体改革により減少傾向で推移するものと考えられ、今後の収入増加は期待できない厳しい状況にあることは計画に示すとおりです。</p> <p>このような中で、本市では、新市のまちづくりの基盤となる、道路、下水道などの社会資本整備を急ぐ必要があることから、一定の投資的経費を捻出するためには、人件費などの経常的経費を縮減し、財源を確保せざるを得ません。</p> <p>また、合併直後ということもあり、全国の同規模団体と比較すると、本市は職員数が多く、人件費の割合が突出しています。財政の健全化を図り、持続可能な自治体経営を考えると、当面の目標として、人件費を市税収入の範囲内に抑制することを一つの指標とせざるを得ないのではないかと考えます。</p> <p>・行政サービスの担い手について</p>

の将来を真剣に考えた結果とは到底思えません。わかってないといしか言いようがありません。市長も国家公務員の出身でありながら、なぜ、このような判断になるのでしょうか。数字合わせで体裁を繕っているだけでしょ。

行政サービスを担うのは職員です。行政サービスの組立てに応じた人員体制の慎重な検討は必要にしても、市税収入で賄える人員体制などということは、現実的に考えて、まったく非現実的なことです。こんな書き方はやめるべきです。京丹後市の行政サービスをどのように組立てていくのか、分庁方式をどうするのか、市民局の役割をどうするのか、もっと、地に足のついた論議をし、計画に書くべきです。そのことの方角性を出さないまま、財政規模と人員の数字調整だけで計画ができたというのは、本末転倒です。

まず、誰が見ても無駄なものをどうにかすることを考えるべきです。無駄な施設、保有することでマイナスとなる資産、無駄な行事など、直ちに洗い出す。すぐにできるはずのことがなぜできないのでしょうか。職員は、旧町からの行政を進めてきた、市民の人的財産です。人員削減などというのは、人の生活に関わることであるから、安易に口に出すことではありません。職員には、一生懸命に真面目に仕事をしてもらうことが、市民への奉仕です。やめさせることが奉仕ではありません。力の発揮できていない職員がいるなら、どうして内部的に指導ができないのか。だれが、管理監督をしているのですか。

職員の削減よりも、すぐに、見直せるのが物であったり、行事です。合併して1年半もたとうとしているのに、こころ辺りのことが、いまだに何も示されていません。今年もまた、飛天に大金を遣ったのでしょうか。どうして、あんな無駄遣いをするのですか。

市当局は、京丹後市をどのように進めていこうとしているのか、見えてきません。総合計画を作成しているといわれる

職員数を縮減しても、行政サービスは維持すべきとの考えから、行政業務のアウトソーシングにより、民間にできるものは民間に委ね、本来、行政の行うべき分野へ職員を集中して配分することが、本市の行政運営にとって重要であると考えています。

また、規制緩和等が進み、これまで行政が独占的に行ってきた分野に民間企業や市民団体など多様な主体の参入が可能となっており、このことで、柔軟でより質の高いサービスの提供が期待できると考えています。さらには、アウトソーシングにより、地域に雇用が創出されるとともに新たなビジネスチャンスが生まれ、地域経済の活性化が期待できるものと考えています。

なお、このようなアウトソーシングを行おうとするとき、最も望ましいのは、受け皿が市内の企業・団体で、地域経済に貢献できる場合ですが、本市においては、このような効果が期待できる受け皿の環境が十分に整っていないのが現状です。このような状況では、行政側で受け皿を育成することが喫緊の課題であると考えており、計画に示すような、行政サービスを補完・代行する会社として市出資会社の設立を検討することも一つの選択肢ではないかと考えています。

#### ・事務事業の見直しについて

事務事業については、合併協議の中で一定の整理を行いました。整理しきれずに不要不急のもの、事業効果の低下したもの等が見受けられま

のようですが、これまでから、総合計画というものは、住民に密接なものだったためしがありません。総花的で夢物語ばかりが記述されます。市民が求めているのは、まず、来年、5年後、京丹後市をどんな町にするのかという、具体的で身近な中身です。

他にも、人材派遣会社などと書いてありますが、本当にできるとっておられるのか。会社は利益を生もうとし、行政はできるだけ低い額で使おうとする。しわ寄せがくるのは、結局、働く人たちではないのですか。その人たちは、とりもなおさず、京丹後市民です。どうやって、仕事をつくり、地域を活性化するかが重要であるはずです。

す。

このため、財政の健全化を図る上で、早期に事務事業を見直し、歳出を抑制しなければならないと認識しております。具体的には、事務事業の必要性・実施方法について、社会経済情勢の変化等を踏まえて総点検を行い、事務事業自体の必要性・有効性が失われている事務事業は廃止や民営化を検討することとしています。本計画では、補助費改革、会館等公共施設改革、事務事業改革等で具体的計画を示しておりますが、可能な限り前倒しで実施することとしています。

・職員定員管理と職員の人材育成について

職員数の削減については、自然退職及び早期退職の勧奨と新規職員採用の抑制により実現していくものであり、職員を解雇するものではないことをご理解ください。

また、ご意見のとおり、行政は「人」であり、職員の意識改革と能力向上が強く求められています。さらに、地方分権時代における自治体職員には、より高い政策形成能力や経営感覚が必要であると考えため、本年12月に「職員人材育成基本方針」を策定する予定としており、職員の一層の意欲向上につながる職員研修制度等について定めたいと考えています。