

第1回 小城市行政改革推進委員会が開催されました

11月2日(火)に平成22年度 第1回小城市行政改革推進委員会が議会棟会議室で開催されました。今回の委員会では、これまで5年間(平成17～21年度)に実施した行政改革の取り組み結果の報告及び昨年度、策定した第2次小城市行政改革大綱に基づき作成した77項目からなる第2次小城市改革プランについて事務局より説明後、質疑応答が行われました。

《議事》 事務局より説明

(1) 前期改革プラン(平成17～21年度)の取り組み結果について

- ・改革プランの進捗状況・効果額等
- ・改革プラン以外の取り組み
- ・平成21年度の普通会計決算状況

<質 疑>

会 長：委員の皆さん方から質問あるいは意見、感想なんでも結構でございますが、いただきたいと思えます。どなたからでも、どのようなところからでも切り込んでいただいて結構です。

それでは、1ページの職員削減のところ、マイナス18人となっていることで現在の行政業務にどう影響を与えているか。これでやっていけるのかどうかということと、もうひとつは、職員の平均年齢です。退職者は中高年だと思いますし、採用者は若い人だと思いますが、平均年齢がどのように下がったのか。説明をお願いします。

財政課長：今現在で申し上げますと、時間外勤務がかなり増加しています。職員の減数で、やはり影響が出ていると感じております。減数は基本的に幼稚園、保育所の保母さんや保育士さんを補充しない分を減としております。そのようなところでの18人の減の影響は日々雇用とか嘱託職員に頼った運営をしているため影響が出ております。平均年齢については、今資料がありませんので後持ってお答えをしたいと思います。

会 長：委員の皆さんで他にご質問・ご意見などございませんでしょうか。全体的にご覧になったの指摘でも結構です。

A 委 員：私が非常に興味を持っているのは、職員の人材能力開発・育成というところですけども、3ページ、4ページにそういった職員の質の向上のためにどういったサポート体制を行政側が積極的にやっていくかと。特に人材育成に関する推進や自主的な政策研究グループあるいは、職員の意識改革など、職員の意識、態度、行動をどう変えていくか。そのことが、つまり質の向上、カッコよく言えば、少数精鋭主義ということが、重要な政策課題だと思っています。結局、職員数が減って行く中で一人ひとりの職員の能力をどのように拡充していくかということが、どこも問われていると思います。そのために、小城市で特に力を入れて人材開発に金と時間を投入していることについては、どのようにお考えかをお聞きしたいと思います。

総務部長： 職員の資質といいますか、本人がレベルアップを図るために様々な研修を行い、全体的なレベルアップを図るような研修、業務ごとの研修、メンタル面での研修や接遇等の研修を数十人集めて実施するような研修と個人個人の能力を上げて行くような研修とに分けて実施しています。こちらから指定をする場合もありますし、場合によっては、職員から研修への参加希望を募集し、審査判断をして研修に出すようなことも行っております。それと、職員の提案制度については、ここにあるように少しトーンダウンしており、少してこ入れをしないといけないと考えています。要するに提案を受けて実行できるようなシステムを構築しないことには、中々、提案は出てこないだろうと考えています。

もう一点は、自主的な研究グループの活動として、日時を決めておいて、様々な人が来て雑談の中から、例えば、「ここはこうした方がいいんじゃないか」などの話を持てるような場所を職員自身から作ってもらっています。時間外ですが、中々、集まりが良くないと聞いています。そういったところにも、職員に任せるばかりでなく、様々なフォローアップをして少し変えて行こうと考えています。

A 委員： 具体的に能力、或いは実績の差別化といいますか、つまり競争原理がどんどん導入されているわけですので、それについて職員個々のインセンティブ、仕事に対する動機付けをどう高めて行くのかということと、もうひとつは、人事評価制度の問題が出ていますけど、それをもう少し、昇任、昇格と給与にどういう形でか反映させるシステムを積極的に導入していただきたい。それは、公務員の意識改革を一番大きく変えていくには、きちんと個々の実績を出すということと、どう評価するかというところが変わってきているのかなと思いますので、是非、力を入れていただきたいと思います。

B 委員： 1枚目3番の審議会等女性登用率のところ、目標数値を30%と掲げられていますが、17年度から21年度の5年間で30%に届かないのは、どういうところに原因があると思いますか。どこが伸び悩むところかお伺いします。

企画課長： 全体的にまだ、30%を切っているという状況の中で原因としてどういうことが考えられるかという女性の募集をした場合に、一般的な応募ということもありますが、中々、女性の応募がないということがございます。それと各役職等での登用、委員の推薦などお願いする中でも中々女性の委員さんが出てこない中、これまで各課には、女性を登用していただくよう、お願いはしているのですが、もう一歩進んでいない状態です。この結果を踏まえながら来年度以降、各課で新しく委員会等設置される予定もありますので、そういうところに登用していきたいと考えています。

B 委員： 有難うございました。女性自身も元気を出して手を挙げて行くということもあるのかなと思いました。

F 委員： 今のことに関連して、3番の市民協働に関する改革ですけど、確か市報で「公募を推進しています」ということを書いてあったのを記憶していますけど、それにしては、この公募制導入審議会数3というのが、全体の46の審議会の中で少ないような気がしますけど、委員会の性質もあるかと思いますが、公募制を増やすなどの検討はされているのでしょうか。

企画課長： 公募制の導入審議会数が、今回3という非常に少ない数字になっています。

公募制についてもそれぞれの委員会で募集し選任をする時には、公募でと各課にお願いは、

していますが、現実的には委員会としては3、公募による委員数は23人ということで、これも少ない。これも今後、力を入れて行かないといけないと考えております。

また、女性の登用ということで女性人材バンクを作り随時募集を行っていますが、現在、10名しか登録はなされていない。その中で、5名が委員会に登用されています。女性人材バンクについては、登録を呼びかけてはいますが、なかなか応募がなかったため、審議会の女性登用が若干低くなった原因となっているのかなと感じております。

D 委員： お聞きしたい点が二点ございます。一点は、各年度に削減額というのが掲載されていますが、例えば68番「市主催及び市が補助金を支出しているイベントの見直し」でイベントを廃止しましたと382万円というのが18年度からそのままの数字で、上がっています。これは、廃止になった分、17年度からすると382万円削減になっているということだと思いますが、これを単純に合計すると4倍になりますよね。これは、非常に意味がない数字ではないかと思います。他のところを見ると、例えば60番「戦没者慰霊祭と佐賀の乱慰霊祭との統合」を見ますと30万3千円など、年度ごとに数字が上下しているものもありますので、単純に前年度の金額をそのまま翌年も同じ金額にしましたよというものと、本当に前年度と比較してこれだけ削減されましたよという数字をきちんと出されてもいいのではないかなと思いました。二点目は、32番「人事評価制度の構築」というのがあります。21年度には部長から係長まで人事評価を実施したと書いてありますが、実施したことは、給与面に対しての実施なのかなと思いますが、給与面ということであれば、どういうふうに、例えば、差が5%つきましたとか、何か具体的に答えられることがありましたらお願いします。

総務部長： 4ページの32番「人事評価制度の構築」の中で実施したという意味につきましては、部長級から始めて課長・副課長・係長に人事評価のやり方、方法について、人数も多いため平準化する必要は当然あるわけですが、なかなか人を評価するとか業務を評価することについては、それぞれの部署で目標に対してどう達成したのか、業務の状態がどうだったのかなどの評価については、現時点では研修ということで、実際には、具体的な評価に繋がる数字や評価には、まだ繋がっておりません。そのため、制度を早く構築する必要があると思っておりますが、それぞれの部署で課長、係長が評価をするときに個人、個人の差が大きすぎるため、それをどう調整するのかという課題がありますが、平準化を図るため、必死にやっているという状態です。具体的にこうだというのは、今のところ行っておりません。

財政課長： 68番「市主催及び市が補助金を支出しているイベントの見直し」でのイベントの効果額につきましては、以前4町で開催していたイベント金額と1町ごとの回しでしたイベント経費の差額を出して、それを引き続き各年度に効果額として見込まれる額として計上をしているということでございます。21年度に終了ということで、22年度からはその分が今行われている額まで減額となりますから、それ以後については、その効果額ということでございます。

総務部長： 先程の平均年齢のことですけれども、合併時、3月の時点でも今年の4月の時点でも平均年齢は42.9歳になります。一般的には退職者が多ければ若い人が入るわけですので、平均年齢は下がるかと思いますが、結果としては、平均年齢は一緒となっております。30代後半、35歳から40歳前くらいが、増えています。それから、20代の24歳から28歳くらいが減っているという傾向にあります。これについては、旧町の時の採用方法や同級生でも年齢に違いがありますので、結構バラついている状態です。当然、5年経てば、45歳の方が50歳になる、

その上がる分も含め、結果としては、平均年齢はそんなに変わっていないということです。

C 委員：私も人事評価の制度についてご質問をさせていただきたいと思います。

人事評価の制度そのものがないということですが、我々、民間の企業人からすれば、昇格もある、降格もある、減給もあるという厳しい中で、今までやってきたものですから、役所っていいなと思うところがあります。というのは、企業の入社において、試験に合格した場合、それで何ができるのとなった時、大学を出ても、高校を出ても学力、能力というのは、そう変わらない部分もあります。それを引き出す人がいないとその能力は発揮できない。そのため、企業では係長以上から部長まで厳しく評価を行っています。先程の説明を受けて役所と民間とは少し違うなと思う部分があったもので、大至急、この人事評価を実施して降格もあるし、昇格もあって昇給もあるという制度を作られたらと思います。

会 長：人事評価制度につきましては、22年度から26年度までの第2次プランの中で当然、出てくることと思います。結局、今のところ試行中ですから、今のC委員のご意見に答える形できちっとしたものをこの後の説明で出させていただきたいと思いますが、よろしいですか。

それともうひとつは、5ページの自主財源の確保の39番「市税の徴収率の向上」、40番「保育料の収納率の向上」のところです。この取組結果報告を見ていますと、21年度は過去5年間で比べると双方とも最高の数字は出ています。それなりに努力されているということは理解できますが、これは、市民にとって義務なわけです。当然、100%というのは難しいとはいえ、100%にならなければならない数字なわけです。ですから人事評価制度と収納率の問題を後半の22年度以降の第2次改革プランでどのように持っていこうとされているのか聞かせていただきたいと思います。

<議 事> 事務局より説明

(2) 第2次改革プランについて

<質 疑>

会 長：77項目に亘って説明がございました。この中には前の段階で、ご指摘があったところ、例えば、人事評価の対応、それから市税等の徴収率の向上など一応の方向は示されていると思っています。そういうことも含めて委員の皆さん方からのご指摘がございましたら、ご質問を含めて出させていただきたいと思います。今年度から26年度までの改革プランの今後のことについて忌憚のないご意見を賜ればと思います。宜しくお願いします。

A 委員：お聞きしたいと思いましたが、江里口市長さんは、以前の委員会の中でも、小城市の経営方針として、要するに自治体経営と地域経営という概念をお使いになって、これからの、また、現在の小城の基本的なスタンスということを言われていると思います。そこで、単刀直入にお聞きしたい。明日から一週間の間に全国から九十万人から百万人の観光客がバルーン・フェスタにお見えになります。これは佐賀市が主催しているということですけど、佐賀県全体と

しても様々な効果があるかと思えます。天候にもよりますが、その中で小城市はこの九十万人のうち、どのくらいの観光客が小城市に流れてくるか、どれくらいの経済効果があるのだろうか、これに便乗しない手はないと思うんですね。私が、10年くらい前にハイブリットイベントということで提唱したことがあります。それは、佐賀の地域資源の3大イベント、つまり、バルーン、唐津くんち、有田の茶碗まつり(皿まつり)。この地域の3大イベントをハイブリット、つまり組み合わせ一週間の間に全部集中させたらどうですかと提言しました。それから、イベントが一週間の間に集中して実施されるようになり、観光を宿泊型にすることで観光客を逃さないで佐賀県内を周遊させるということになり、今回、イベントが前後に集まっているわけですが、有田が茶碗まつり(皿まつり)を後半に組み合わせました。例えば、その中で小城の地域資源としてある羊羹、鯉などで、どのくらいの人を小城市に取り込むことができるか。私も東京からお客がお見えになった時には清水の入口の店に連れて行きますけど、鯉料理は美味しいと思っています。鯉まつりや羊羹まつりなどをバルーンとセットに行えないか。小城市は隣にあり、どうやって客を取り込もうとしているのか、周遊させようとしているのだろうか。人が集まれば、金も集まってくるので、そこをどうやって地域資源、地域経営に結び付けようとしているのかということは、切実な課題として問うべきではないかなと思いました。市長さんの考えをお聞きしたいと思えます。

次に②の地方分権への対応について、ここが空欄になっているところが、非常にキーに思いました。現在は、地域分権と地域主権という概念が踊っているわけですね。結局、ダウンサイジングの時代において、国も金がない、自治体もない。アウトソーシングですね。自治体のあらゆる人・金・物、財源、その権限を住民に市民に落として行こうと、移譲して行こうという動きがあるわけです。それが、地方分権ですけど、地域主権、住民主権、市民主権という概念、或いは市民自治という概念で住民管理の時代を迎えています。そこに落としていかないといけない時代になっていると思うわけです。つまり、そういう権限を住民サイドに委託し、アウトソーシングして降ろしていこう。公民館であっても図書館であっても様々なところに降ろして行く、この②地方分権への対応が、空欄であるということは少し手抜き状態になっているのかなと思えます。もう少し真剣に内容を人・金・物、情報や技能などの自治体の経営資源を住民側に分権化していくということを、もう少し項目として書いていただきたいと思いました。

もうひとつは、市民協働でその受け皿として、38番に「中間支援組織のサポート」で「ようこそ」への自立支援を行うとありますが、ここについても、これまでの改革プランの7ページの68番「市主催及び市が補助金を支出しているイベントの見直し」との関連で申し上げたいのですが、ただ、削減すればいいということではなくて、減らすということと現状維持の予算もありますし、増やすという論理ですね、減らすだけでなく、どうやって増やしていき、全体として地域に様々な収入を増やしていけばいいのか、時代は廃止と中止の方向に向かいつつあるわけですけど、新規に採用してそのことが、財源増に繋がるというような方針で考えれば、「ようこそ」へのこ入れが非常に重要ではないかと思えます。そこに先程申し上げました人・金・物、情報、技術などの支援を行う。やはり「ようこそ」への支援が地域主権の中心になって行くのではないかなと思えますので、そこについて、どのように考えておられるのか。かなり充実した支援策が必要ではないかと思えます。支援の中身について、もう少しお聞きしたいと思えます。

市長：まずひとつは、地域経営ということで、いよいよ明日からバルーンが始まって相当なお客様が来られますから、そういった観光客をどのように小城に取り込んでいくのかということですが、この件については、以前から「何とかしないか」というご意見をいただき、我々も検討を重ねてきた状況です。現在、どういう状況かと申しますと、バルーンが開催されている期間は、バルーン会場内に羊羹の協会がブースを確保して、販売、PRをするといった活動を主に行っております。今年も観光協会が主体となって、様々な販売、PRをしている状況ですが、その期間に観光客を小城に引き入れたらということですが、なかなか、そこまでいっている状況ではありません。また、11月に開催されるバルーンは、11月3日から7日までの短期間のイベントですから、どうしても、小城の一番旬な時期である紅葉と竹灯り(11月15日から23日までの約1週間開催)との時期のズレがあります。その一番旬な時期は、清水の鯉屋さんが鍋フェアを開催し、店ごとにそれぞれ違った味の鍋を作られPRされています。その時期はシャトルバスで送迎しないと対応できない程の相当なお客さんが来られますので、その時に集中して営業されるため、なかなか、バルーンと両方合わせて実施するという事は、現時点では、厳しいのかなと思います。今、委員がいわれた様に川を隔てたところに多くのお客様が来られますから、そういった意味でもバルーンに来られる方を小城市に導入できるように他に方策がないか検討をしていきたいと思っております。

教育長：市長の答えに関連して、文化教育の面からは、小城は中林梧竹を輩出したところございまして、現在、書に力を入れています。方向性としては、そのことを広く広めて行こうということで、バルーン会場で書道好きの方や興味が有られる方に「千字文」といって、1,000の異なる文字(四字熟語)を幅1メートル、長さ100メートルの和紙に250人の力を合わせて250句、1,000文字の四字熟語を書家とともに書き、書道の楽しさを広く知ってもらおうという活動をNPO法人天山物づくり塾等と連携を図りながら、小城市を発信していこうということで昨年からは行っています。芸術の分野として実施しています。

企画課長：中間支援組織のサポートについては、先程、話がありましたとおり、現在、市民協働につきましては、職員と市民は対等ということで、市職員と市民を含めて各種研修会を実施し、市民協働の重要性について研修を続けているところです。そういう中でCSOの「ようこそ」を立ち上げていただき、現在、市民協働についての支援等をしていただいているところです。そういう中でCSOの「ようこそ」も補助金で活動されており、やはり、自主財源の確保、それと組織基盤の強化というのが課題であると思っています。そういう点で、今後、この「ようこそ」のこれまでの効果・成果といえますか、そういうことを踏まえて行くと、このまま終わられては、市民協働の効果ということ育てていく状況にあるため、人的、また財政的になんらかの形で支援できればと考えています。

総務部長：地方分権への対応ということで、ここの②の欄には定員管理の適正化の項目を再掲して、そこには書いておりませんが、標記する中でこの地方分権への対応をどうするかという検討はあったわけですけど、皆さんご存知のように、今国会でも、様々なゴタゴタがあっておりまして、本当に今の状況でこれからどうなっていくのか、私どもとすれば情報不足もありますし、未確定の部分もあるということで、ここの部分は、決めれなかったわけですけど、この分権、市民協働や地域主権など、キーワードになるものについては、この新改革プランの中には、少しずつは織り込んでいるかと思っております。ただし、それを具体的にまとめてどうするかという部分

は、まだ書き込んでいませんので、これについては、今後、検討していきたいと思っています。もう少し、国の方針が現れれば非常に書きやすいとは思いますが、現時点では、本当にどうなるのか、少し迷っていたところもあり、揚げておりませんが、今後は、考えていきたいと思っております。

市長：もう一点よろしいですか。この地方分権の対応で今、部長が国との話をしましたけど、これは、率直に言って私の感じですけど、今、地方分権や地方主権については、様々なメディア等で行われています。どうしても言葉が先に行っているような感じですけど、我々、職員側からすると地方主権や地方分権という言葉は、ある意味でトラウマになってはいないかなという思いがあります。というのは、地方分権ということで何でも権限を「落とさないといかん、落とさないといかん」、そうしないと地域が独立を自主的にできないということまでは言われてきたんですね。それで、どういうことが起こったかという、国や県などの様々な事務事業が地方、地域におりてきました。事務事業というのは、権限もなく住民に対するお金もない。結局、仕事ばかり増えて、一言でいえば、どうでもいい仕事ばかりおりてきて、権限は全て国や県が握っているということで、分権という名前の中で、事務量が増えても権限はおりてこないというのが、今までの感想です。ですから、分権という言葉は、綺麗でいい言葉ですが、実際はどうなのかという我々も見えてきていない状況です。私の主観かも知れませんが、そのように思っています。

F 委員：先程、市長の答弁の中にもバルーンのことができましたけど、こういう場で言うのも恥ずかしいくらい微々たる活動ですけど、私は、砥川のみかんオーナーをやっておりまして、もう5年程になりますが、毎年、福岡のある保育園がバルーンのキッズデイにあわせて、バルーンで遊んだ後、みかん狩りをして、砥川のグリーンパークで遊んで帰られます。毎年、ものすごく喜んで来られます。現在は、地元の幼稚園等はみかん狩りを受け入れていますけど、先程、旬の話をされましたけど、この時期、みかん狩りは、ちょうど旬の時期となりますので、みかん狩りをもっと広めてもいいのかなと思いました。

それと、3の市民協働の推進のところは、どうしても「募集するや推進する」などの言葉になってしまいます。先程、女性人材バンクについて考えていたところ、確か私も登録していたなと思いだしました。以前、顔見知りの職員の方から、松尾さん女性人材バンクというのがあるから、是非登録してくれんねということで登録しました。こういう3市民協働の推進については、人と人の繋がりというのがすごく大事な要素だと思います。今14.4%の職員の削減があって、残業時間がすごく増えていると報告がありましたけど、目の前の仕事をするだけで精一杯だと思うんですね。以前と比べてそういった人と人とのつながりが無く、こういう人材バンクの登録や公募制を直接、職員が市民に声をかけるというチャンスも減ってきていると思います。上の方からの掛け声だけでは中々できないと思うので、その辺も是非、考えていただけたらと思います。

E 委員：第1次の改革プランの結果については、前もって資料をもらい全部確認しましたが、担当課、部署は、場面場面で努力されているなというのは数字を見てもわかりました。職員の数が減りすぎているかどうかは私にはわかりませんが、財政的には、結構努力されていると、まずは、合格ではないかなと思いました。今日の第2次改革プランについて、メニュー項目を見せてもらいましたが、おそらくこれは、平成26年度までの5年間ということは、合併

特例法が私の記憶では、10年間、特別措置として交付金がきますよね。はっきり言えば、平成27年度からは、歳入がメチャクチャ減るわけですね。小城市としては、何十億か数字的に減っていたのではないかと思います。額ははっきり覚えていませんけど、今現在の財政規模で行けば、支出の削減がかなりないとプラス、マイナスのバランスが全く取れなくなるという状況ではなかったかなと一部記憶しています。今度の第2次改革プランの5か年間の中で歳入が増える、また、歳出の削減ができるという項目が結構多くあります。これを第2回目の行革委員会がいつ頃、どういう内容を考えて計画されているのかよくわからないのですが、私の要望としては、その時までには今回のメニュー項目について、まず、優先順位をどうゆう具合に付けるのかと、平成25年度に新庁舎が完全にスタートするわけですから、新庁舎ができるまでにすることは何番と何番なのかと。それから、新庁舎ができてから実施しないと上手く行かないのは何番と何番なのかといった仕分けを次回の委員会までに出してもらえればと思います。

次に5か年間のタイムスケジュールがあれば、例えばこのプランは、何年度目標で本当に取組を完了してしまうんだということまで、各課、担当部署で考えられて資料を出してもらえればと思います。また、この新改革プランのリストの中には、市長部局と教育長部局があると思いますが、教育部長局で改革する項目は何番と何番なのかがわかれば、この項目は市長部局がやるんだと。この項目は、教育長部局でやるんだというのが、はっきり見えてくるわけです。課をずらっと書かれてもどこに命令権や責任の部署があるのかが分かりにくいので、もし、わかるようなら教えてもらいたいと思います。

それから、この第2次行革プランが26年度終わって、合併特例法がなくなって歳入が減るといった時に市民の負担増というのが、考えられるか、考えられないか。はたして、市民の負担が現在よりも増えるのか、どうなのかがらいまで教えてほしい。中々わからないでしょうね。僕としては、収入がものすごく減るわけですよ。そうなったときに現在の市の事業を100%続けるのであれば、かなり負担額が増えるのではないかなと思う。というのは、受益者負担、サービスにおいて受益者負担という考えを教育して行かないといずれ、急に受益者負担が必要ですよと言われても、簡単にはいかないのではないかなと思います。もしも、先が見えているのであれば、これとこれについては、絶対、受益者負担で行わなければ、市の財政はパンクしますと、だから宜しく頼むよということを前もって言っていたかないと困るのではと思いました。平成27年度から、国からもらえる金が少なくなったので、これは、事業として廃止しますというのであれば、市民サービスとしては逆行するかなという心配があります。先の心配ですけどね。小城市は、そういうことはないかもしれませんが、それがあから、見通しだけでも伺いたいと思います。

財政課長：まず、一点目は、実施時期、優先順位ということですけども、そのタイムスケジュール等につきましては、この改革プランというのは、個表というのをそれぞれ別に作っています。何年度に何をするというようなそれぞれの項目等をまとめておりますので、整理はできると思いますが、早急にというのは、まだ、無理な状況です。行政改革推進委員会は大体、年1回確認等をお願いしたいと考えておりましたが、このプランの内容等を精査するというので、初年度でもあり、次回を年度内にもう1回開催をして、そこの中でお示しをできればと思います。次の本庁舎前にできる、するべきものや本庁舎移行後にすることですけども、それについても、タイムスケジュールの個表の中でできると思っております。

教育部長：教育委員会から担当の番号を申し上げます。1枚目の裏の方の15、16、3枚目の一番下60番、裏の61、62、このページ最後の71、72、73、ここの部分が教育委員会で現段階のプランとして出している部分であります。5年間としておりますので、現在も検討をしておりますが、また、考えられるプランが出てくれば、随時追加したいと考えております。

会 長：年度内にもう一度、第2回目の委員会という話がありましたが、その際に、77項目からなる新改革プランの項目について先程、ご提案のあった優先順位が付けられるものは優先順位、もっと具体的な方向性が示されるものについては、示していただき、ご説明をいただければ、委員の皆さん方もより理解ができるのではないかと思いますので、宜しく願い申し上げます。

G 委 員：20番70番74番75番に関係することかと思いますが、人材については、かなり議員数とか削減されて、また、新しく採用されているということですが、ここら辺の兼ね合いで要は小城市として各部署を網羅して、マトリックスで何人いるとかいうのが、きちんと作ってあるのか。具体的にこの課の人員が減ったから、ここの課に補充するなど、そのあたりが良くわかるようなマトリックスがあるのか。また、課によっては、各課を横断するような業務もあるかと思っておりますから、トータルで職員さんたちがどう配置されているのか、そういった資料が見られたらと思われました。

総務部長：市の組織は、大まかにいえば、市長部局と教育長部局とに分かれています。それぞれに部があり、課があり、係があり、そして担当ということで別れています。そういう組織図を一度見ていただいた方がいいのかなと思います。具体的には、そういったマトリックスというようなものは、特にございませぬ。今まで、合併時に合併協議の中でどういう部局がやっているのか、それと、例えば、どこの課がどういう仕事をやるのかといったことや、どこがどういう仕事をやるのかということと、決裁や権限などといった様々な協議を合併の時に行ってきております。その当時は、定員適正化計画までは無いと思いますが、その時に人員配置を含めて一度、旧町の流れがあった中で整理をして、人員配置をやっております。そういう中で業務については、多岐にわたって権限委譲等でおきてきていますので、それにどう対応して行くのかということも課題としてあります。今現在、定員適正化計画の中で人員を10%減という目標で削減をしていましたが、それ以上に削減しているという状況です。これについても、5年経過しましたので、少し業務の増減を見ながら見直しをしなければと検討を初めたところですが、人員配置については、5年前には1度整理をして配置しています。その後も組織機構を少しずつ変えて行っているとありますので、今後、本庁舎へ移行していきますので、それまでには、整理ができるのではないかと思います。組織図については、次回、お配りしたいと思います。

会 長：議会のことが29番30番にありますけど、これに関連してですが、議員の政務調査費というのは、小城市にはありますか。これは、無い方がいいです。来年度、統一地方選挙を前にして相当噴出してくるはずですが、オンブズマンやマスコミもかなり動いていますし、議員の資質の問題も絡んでくる問題ですので、認識していただければいいと思います。

それでは、次回の委員会でより具体的な説明をいただいて、内容のある改革プランにしていただきたいと思っております。委員、執行部の皆さん方、どうも御苦労さまでした。

財政課長：どうも有難うございました。次回までには、空欄の無いように更に積極的にプランを練って行きたいと考えていますので、次回も宜しく願います。今日はどうも有難うございました。