

第12回北広島市行財政構造改革委員会

と き 平成16年10月26日(火) 15:30から
ところ 北広島市役所 本庁舎 2階会議室

会 議 次 第

1 開 会

2 協議事項

NPO との協働の指針策定などに向けた取組み

簡素で効率的な行政組織をめざして

職員数の適正管理及び人事・給与制度等の見直し

3 その他

NPOとの協働の指針策定 などに向けた取組み

はじめに ~本提案の位置づけ~

この提案は、先にまとめた「市民参加に関する条例の制定に向けた具体的プロセス・手法について」に続き、「市民参加・協働の推進」の検討事項である「市民活動等への支援や協働のあり方の基本方針策定に向けての検討・整理」を目的としてまとめたものです。

内容としては、先のまとめは、市民個人を中心として行政へかかわる手続きとしての市民参加制度の条例化についてまとめたものですが、この提案は、NPO・ボランティアなどの団体と行政が対等な関係でのパートナーとしての協働について、その支援・協働のあり方、施策の方向性、推進の仕組みなどについてまとめています。

なお、行革本部からの個別的検討項目としては、「NPOやボランティアなどとの協働の指針の策定などに向けた検討」となっていますが、NPOやボランティアのNPOの定義が明確ではなく、先進的自治体の協働指針等で多く見られる狭義のNPO（NPO法人・市民活動団体、ボランティア団体等）なのか、地域のあらゆる活動団体や行政関連団体を含む広義的NPOを検討の対象とすべきなのかを整理しないと、議論が混乱することから、先に推進チームとしてNPOの定義を整理しました。

結果、出した結論としては、この提案における協働のパートナーは、「非営利と公益的課題の解決を使命とする自立的団体」と定義し、後述する非営利活動の概念図（図1）における最広義のNPOまでの「NPO」を「協働」のパートナーとして位置づけることとしました。

そのことから、表題も「NPOとの協働の指針策定などに向けた取組み」としています。

協働のあり方等を検討するにあたって

これまで、社会や地域の公益的課題の解決は専ら「官（＝行政）」が独占的に担うものと考えられ、「民」はその規制対象ないし受益者とみなされてきました。民が公益的課題を一部担うことがあっても、官の統制下でその下請けとして行われることが多かったのが現状です。

しかし、近年の少子・高齢化の進行や環境問題など様々な課題に対して、全てを税金による行政サービスで賄うべきか、また、常に公平性、中立性を求められる行政が個別化・多様化・複雑化する全てのニーズに対応できるのが問われるようになりました。政府の行政改革会議最終報告書でも、「公益性の空間」を官が独占するのではなく、地域社会や市場も含めて広く社会全体でそれを支えていくという価値観の転換を求めており、行政と様々な市民・民間セクターが協働して多様な公益的課題や市民ニーズに対応することが期待されています。

一方、こうした社会状況の変化の中で、多くの市民が、自己確立の意欲と能力を活かした独自の社会貢献活動に取り組むようになってきました。また、阪神・淡路大震災や日本海重油流出事故などをきっかけにボランティア・NPO活動への機運が向上し、特定非営利活動促進法（NPO法）の施行でNPOの社会における重要性の認識が高まりを見せる中、本市においても、数多くのNPOやボランティア団体が、保健・医療、高齢者福祉、社会教育、文化やスポーツ、子どもの健全育成など多方面において活躍しています。

こうしたことから、これからの行政は、行政だけで対応しきれない個別のニーズや新たな社会的課題に対して、NPOなどとの「協働」の領域と機会を広げていくことで対処していくことが必要となってきました。

この提案は、NPOがこうした社会状況の変化の中で行政と共に公益的課題の担い手として、これからの市民主体のまちづくりに向けて、重要な役割を担いつつあるという考えから、NPOと行政の協働を推進する際の基本的な考え方、協働を実現するにあたって遵守されるべき基本的なルール、協働を促進するための具体的な方策の骨格、を検討したものです。

協働のパートナーとして-----NPOとは

1 NPOとは

NPOは、「Non-profit Organization」の略であり、一般的には「民間非営利組織」と呼ばれています。

「民間」とは、
 国、県、市町村やその強いコントロール下にある公社・公団などを除いたものを指します。

「非営利」とは、
 営利を目的としないということで、無償で活動するという意味でなく、また収益事業を行ってはならないという意味ではありません。利益（Profit/プロフィット）を自らが掲げる社会的使命（Mission/ミッション）のための活動に再投資し、団体の構成員の間で分配しないということです。

「組織」とは、
 団体運営の仕組みや責任者が明確にされた規約等があり、代表者が替わってもその団体の持っている社会的な義務と責任がきちんと継承されるものを指します。

ところで、わが国におけるNPOという言葉の捉え方は様々であり、その概念に統一した定義があるわけではありません。

本提案においては、「市民が主体となって、営利を目的とせず（＝非営利）公益的課題の解決をその使命とする自立的な団体」を協働のパートナーとし、次の図1の非営利活動の概念図に示した、最狭義のNPOから最広義のNPOとされる共益的団体（それぞれの組織特性と社会的役割を踏まえて、まちづくりの担い手となり協働のパートナーとなることが期待できる）までの非営利活動団体を協働のパートナーとしての「NPO」として広く捉えて検討します。

図1 非営利活動の概念図

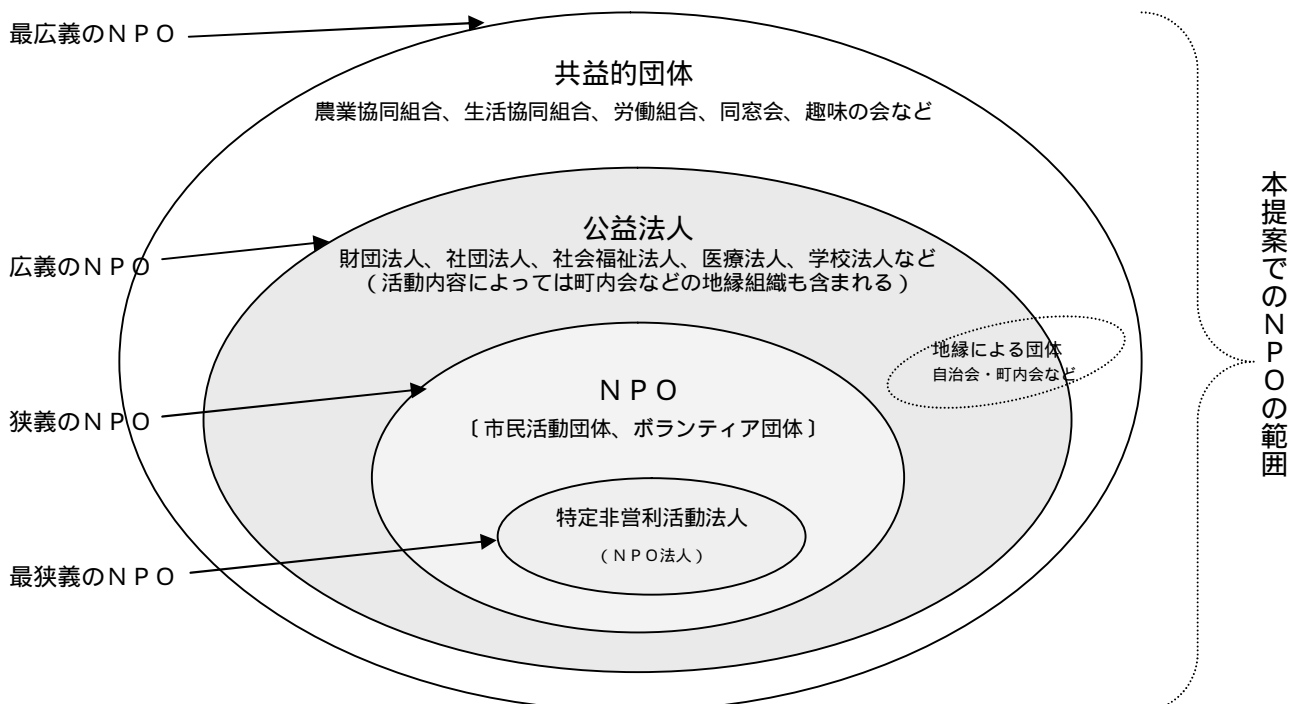


表1 NPOの定義

正式に組織されていること (Formal organization)		
民間であること (nongovernmental)		
利益配分しないこと (non-profit-distributing)		
自己統制的であること (self-governing)		
自発的であること (voluntary)		
法人格有	1)民法第4条の公益法人	財団法人・社団法人
	2)特別法に基づく公益法人	社会福祉法人・医療法人・学校法人・宗教法人
	3)特定非営利活動促進法に基づく公益法人	特定非営利活動法人
	4)特別法に基づく共益法人	協同組合・商工会議所・労働団体
	5)地縁による団体	地方自治法に基づいて法人格を取得した自治会・町内会
法人格無	6)不特定多数の利益の増進を目的とする任意団体	ボランティア団体・市民活動団体
	7)会員相互の利益増進を目的とする団体	各種同好会・老人クラブ・子ども会・同窓会など
	8)地縁による団体	自治会・町内会

(出典:(財)北海道市町村振興協会「住民参画型まちづくりの推進方策に関する調査報告書」より)

2 NPOの特性と期待される社会的役割

(1) NPOの特性

NPOは、「非営利性」、「自主・自発性」、「先駆性」、「多様性」、「専門性」、「機動性」などの特性をもっており、行政のともすれば画一的、均一的、法律優先になりがちなサービスの提供や、企業の利潤追求や市場原理を重視した形とは異なる形で公益的課題に対して、迅速で先駆的な取り組みができるとともに、それぞれの多様な価値観と人間性に基づく自由な意思により、社会の変化に先駆的なチャレンジを試み、個別的で柔軟な公益サービスの提供が可能な存在です。

非営利性

NPOは、利益の追求を組織の第一義的な目的とせず、社会的使命(ミッション)の実現を目的とする組織です。

自主・自発性

自らの価値観に基づいて自発的に取り組むことから、行政の方針や支援にとらわれることなく、独自の行動をとることができます。

先駆性、

制度的には対応しにくいような新しい社会的課題に、先駆的、また、独創的に対応することができます。

多様性

個々のニーズに応じたサービスを提供することから、サービスの種類が多様になり、受益者の選択肢が豊かになります。また、このような多様性が社会サービスに競争を生み、サービス水準の向上につながります。

専門性

もともと専門性のある人材が、その知識を活かすために、活動に参加するケースが多く、その専門性を活かした活動を継続的に行うことにより、特定分野における専門的、実践的な取り組みが可能になります。

機動性

制度的な枠組みや公平性にとらわれないことから、時機に応じて機動的な活動ができます。

(2) NPOに期待される社会的役割

平等・公平などにもとづく行政の原則や、経済と効率優先にもとづく企業の原則に、人間性の尊重や共生の価値を加え、新しい社会システムを創出する。

公益的サービスの提供者として、新しい形態の事業主体(市民ビジネス)となり得る。さらに、新しい雇用の場としての可能性を持つ。

多様な社会的ニーズや課題に対して、先駆的な事業を実験的に展開する。

アドボカシー活動(提言活動)を行うことにより、緩やかに社会を変革する主体となり得る。

個人の社会に貢献したいという意思を社会的な力に変換し、人々の自己実現の場となる。

人々や組織が「公共性」を担っていると実感するような、高度な民主主義と市民社会の発展に寄与する。

コミュニティーを再構築し、地域、国、国際社会を共存社会と変化させていく。

(参考：公務員のためのNPO読本 仙台NPO研究会編)

(3) 本市のNPO活動の現状

現在、市内では、155の自治会・町内会(加入率83.3%)が結成されていますこの155自治会のうち151自治会・町内会は市内を11に区分した各地区自治会・町内会連合会にそれぞれ属しており、これら11の地区自治会・町内会が一つとなって北広島市自治連合会が組織されています。

個々の自治会では、地域のごみ処理や清掃活動、花いっぱい運動、交通安全運動、防犯・防火活動、青少年健全育成活動、共同募金活動など、地位の身近な活動を続けるとともに、市からの種々の連絡など回覧板による情報伝達、市行事のPRや参加促進なども行っています。

北広島市自治連合会では、市の様々な行事への協力、各種審議会への参加など市行政の良きパートナーとしての協力や、市政懇談会などでの意見提案などを行っています。

ボランティア活動については、ボランティアの育成とボランティア活動に対する積極的な支援を行うため、北広島市社会福祉協議会内にボランティアセンターが設置されており、このセンターに登録しているボランティア団体と個人ボランティアが、センター事業としての友愛セール、ボランティア祭りをはじめとして、ボランティア研修・育成事業などのボランティア支援事業を行っています。

このほかにも、芸術文化ホールの花ホールで行われる事業のサポート活動を行うボランティアの花ホールスタッフや市民参画・ボランティア機能拡充を目指して組織された図書館フィールドネットなど、特筆すべきボランティア活動を含め多くのボランティア組織が活動しています。

市内に事務所を置くNPO法人は、平成16年6月現在で6団体になっており、その活動分野は5団体が福祉で、1団体が子ども健全育成となっています。最近、NPOをサポートするNPO法人設立(現在申請中)も予定されています。また、継続的に活動している法人格をもたない団体も多く、緑化活動や子育て支援、地域福祉活動、文化・芸術活動など多彩な活動が展開されています。

NPOと行政の協働の基本的考え方

1 協働とは

協働とは、コプロダクション〔Coproduction(co「共に」、production「つくる」)〕の訳で、1977年、インディアナ大学の政治学者ヴィンセント・オストロム教授が、「地域住民と自治体職員とが協働して自治体政府の役割を果たしてゆくこと」の意味を一語で表現するために造語したものとされています。

このような考え方を受けて本提案では、

「協働」を、「NPOと行政がそれぞれの特性を認識・尊重し合い、意思の疎通を図りながら、共通する公益的課題の解決や社会的目的の実現のために対等な関係で協力・協調を図ること」と定義します。

「協働」、「参画」、「参加」の相違

一般用語としての意味とは別に、各自治体での条例などでの使用例等から勘案すると、概ね次のように考えられる。

「協働」：立場の異なる主体（例：住民と行政）が、それぞれの価値や能力を理解、尊重しつつ、対等なパートナーとして連携し、課題に取り組むこと。

「参画」：「参加」よりも行政活動への関与の度合いが強い。意見を述べるにとどまらず、意思形成過程への関与など責任ある役割を任せられるような場合のこと。

「参加」：審議会等への公募委員やパブリックコメント手続による意見陳述、アンケート調査への回答など、何らかの住民参加手続により、行政活動に加わること。

参考：(財)北海道市町村振興協会「住民参画型まちづくりの推進方策調査研究会」資料及び総務省「住民等と行政の協働」に関する調査（中間報告）より

その他に、次のようなコメントも。

・「参加」と「協働」は使い分けるべきだと考えるが、地方公共団体でも混乱して使われている。参加は市民や住民が個人として関わるものであり、組織対組織で行うものが協働である。例えば、住民投票、ワークショップ、パブリックコメントなどは、協働ではなく参加である。両方が重要であるが、市民参加の土台なくして協働はないし、協働を通して市民参加も活気を帯びてくるといふように両者が相互に影響しあっている。（日本NPOセンター山岡常務理事）

・参加、参画、協働を区別して考えている。参加は、行政が用意をして、そこに市民が加わるだけの形、参画は、企画立案段階から市民が加わって意見を出し、実施に加わる形、協働は、明確な役割分担のもとで、市民が主体的に検討し、実施する形を想定している。（志木市）

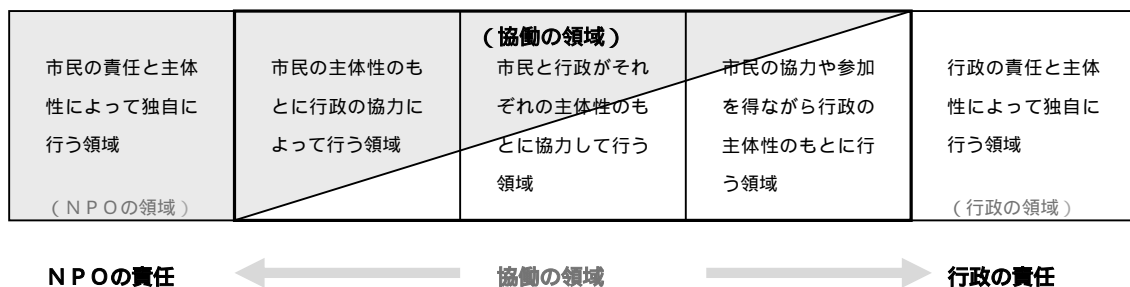
参考：総務省「住民等と行政の協働」に関する調査（中間報告）より

2 協働の領域

行政による実施が法律で義務付けられている事務事業など、行政しか提供できない公共サービスを除いては、NPOと行政の協働が可能な領域が存在すると考えられます。なかでも、NPOの専門性や先駆性が発揮され、そのミッションと行政目的とが一致するときは、協働による大きな効果が期待できます。そのためには、事業計画段階からの協働が重要であり、そのための仕組みづくりを検討することが必要です。

なお、協働が可能であると考えられる領域でも、NPOと行政による協働が、企業やNPOといった民間単独で行っているものと競合する可能性がある場合や、民間の活動を阻害する可能性がある分野においては、行政が関与しないか、またはその関与を最小限とすることが基本となると考えます。

図2 協働の領域イメージ



3 協働の意義

今日の市民社会においては、少子・高齢化、環境問題、雇用、地域振興等など、複雑・多様化する市民ニーズに対して、これまでの公平で均一的なサービス提供が基本となる行政だけでは、十分な対応が困難となってきています。

地域社会に密接した活動を行い、地域の課題やニーズを的確に把握し専門的な公益サービスを行っているNPOが、行政と互いにパートナーとして協働することにより、行政だけでは対応できない社会の多様なニーズに柔軟に応え、これまで以上に市民満足度の高いサービスを提供することが可能となり、より多くの人たちがゆとりと豊かさを実感できる地域社会を実現することが期待されます。

また、NPOはもともと多様な市民で組織されることが多く、そのNPOが行政との協働を通して市政へ参画することで、行政から市民への分権化が進み、市民自らが地域社会の課題を解決していきこうとする「住民自治」意識の醸成へつなげることが期待されます。

4 協働の効果

NPOと行政との協働による効果としては、次のようなことが考えられます。

(1)市民にとっての効果

市民ニーズの適合したきめ細かな公益サービスが受けられます。

協働を行うことで、市民自らの意見を行政施策に反映することができます。

多様な知識や経験をもつ市民の社会における活躍の場や機会が広がります。

(2)NPOにとっての効果

協働領域の広がりにより、理念や使命を実現するための新たな活動の場が広がります。

活動に対する社会的認知度が高まります。

事務・事業の質が高まり、財政的基盤が安定します。

(3)行政にとっての効果

多様化する市民ニーズに対応でき、公共サービスの質の向上が図られます。

協働することにより、従来の仕事のあり方を見直し、行政の効率化、職員の意識改革を含めた体質改善が図られます。

これまで行政のみが担うと認識されていた「公益」を、NPOと行政がともに担う社会へと変革していくことにつながります。

5 協働の原則

NPOと行政が、相互の特性を活かしながら協働し、期待される効果を発揮するとともに、市民の理解を得るためには、次のような原則を守ることが必要です。

(1)自主性・自立性の尊重、対等の原則

NPOと行政とは、互いに組織や意思決定のシステム等が異なる別個の存在であることを双方が認識し、それぞれが互いの自主性と自立性を尊重するとともに、両者の関係が行政の下請的な関係に陥ることがないように、公益的サービスの担い手として両者がパートナーとして対等の関係であることを認識して協働を進めることが必要です。

(2)目的・目標の共有化

NPOと行政は、地域社会の課題を解決しようという共通の目的があり、その有効な方策のひとつとして協働があるということを認識する必要があります。何のために協働するのかという目的と、達成する目標をNPOと行政双方が共有し、合意形成に努めることが重要です。

(3)特性に応じた役割分担

NPOは地域に密着した活動を通して市民ニーズを的確に把握し、活動分野に関する専門性を有している場合が多い。一方、行政は施策に関する広範な情報や公的資源を有しており、それぞれの特性に応じた役割分担をしながら協働を進めることが必要です。

(4)透明性・公開性の確保

NPOと行政との協働は、スタートから終結までその過程及び結果の評価を含めて、情報が公開される必要があります。それにより、市民が協働に参加する契機が生まれ、双方の関係が透明であることが示され、多くの市民の理解を得、より充実したサービスを提供することができます。

6 協働の形態

NPOと行政との協働には、その目的や解決すべき課題の分野によって様々な形態や局面がありますが、一般的に次のような形態があります。

(1)委託

これまで行政が担ってきた既存の市民サービスや、行政が気づかなかつたり実施が困難であったサービスを、専門的な力をもつNPOに委託する。

(2)負担金、補助、助成金による事業協力

公益サービスを向上させることを目的に、NPOが独自に行う事業が、市民ニーズに即した公益的な事業であると判断される場合に行政のもつ資金の一部を共有する。

(3)情報の共有・交換

行政の所有する各種地域情報や全国規模の情報を積極的に提供するとともに、NPOのもつ情報も多種多様であり、NPOと行政の両者が双方向で情報提供、収集し、公益的課題を把握するために、ともに情報を共有する。

(4)共催・後援による事業

セミナーやイベントなどを双方の資源や知恵を持ち寄り、NPOと行政が共に事業主体となって役割分担しながら開催する共催事業。

また、市民参加を促進するためにNPO・行政の協力姿勢や関わりを市民に示すためにそれぞれが主催する事業へ後援するという形式での協働。

(5)事業の企画段階からの参画

NPOあるいは行政が取り組む事業の企画立案段階から目的を共有し、情報を共有しながら、それぞれが実施、開催する事業企画・施策提案に参加し、互いの考えを率直に出し合うことにより、市民ニーズに合った事業を推進する。

(6)財産の活用

公益的な事業が円滑に遂行され、市民がサービスを楽しめるように、双方が持つ施設や物品などを利用・提供する。特に行政は多様な施設を保有していることから、公益的活動を行うNPOにその活用を推進していくことが重要です。

協働を促進するための方策

地域の力や主体性がこれまで以上に求められる分権型社会では、NPOと行政とが協働してまちづくりを進めることが重要となっています。そのためには、自主的なNPO活動が活発になることが必要となってきます。そこで、行政としては側面的な支援として、NPO活動が行いやすく、パートナーとして自立・発展していくような環境づくりに取り組む必要があります。

ただし、その際に気をつけなければならないことは、活動の目的が明示されて公益性を持っていること、行政による支援の内容、経過及び結果が透明であること、が必要と考えます

先進自治体の例などを参考に、NPOへの支援策を中心に協働の促進策として考えられる事例を整理しました。

1 協働のパートナーとしてのNPOの活動促進方策

(1)活動を支える社会風土の醸成

NPO活動が促進されるためには、NPOへの市民の理解が深まり、その社会全体に果たす役割の重要性が認識される必要があります。そのための情報発信を積極的に行い市民の理解を深めていく。

NPO情報紙、ガイドブックの発行。

NPO入門・理解講座などの開催。

フォーラムや講演会等の開催。

(2)活動の助成

NPO活動の自立性・自主性を損なうことがないように配慮しつつ、透明性、客観性を保ちながら活動の発展段階に応じた財政支援等を行う。

先駆的・独創的な事業やNPOと行政が協働で実施する事業への助成制度。

NPOの立ち上げや新規事業に展開のための基金制度。

税の減免や課税免除をする等の税負担の軽減。

寄付が促進されるシステムの検討。

NPOの登録制を設け、広く公共サービスへの参入機会を提供する。

行政が行うべき事業のうち、NPOの専門性を活かして実施した方が成果が上がると考えられる事業の積極的委託。

NPOの特性を活かした委託事業の開発と実施。

(3)人材の育成、組織基盤の強化

NPOの活動を活発化するためには、組織を担う人材の育成や組織運営のマネジメント能力の向上が欠かせません。そのための機会や場の充実が必要です。

NPOに関する専任窓口を設置し、NPOの設立や運営に関する相談、NPOの活動や協働事業に関する情報提供等を行う。

NPOの運営に関するマネジメントについての助言や人材の育成を行う「NPOを支援するNPO」、いわゆる中間支援組織の育成。

リーダー研修、マネジメント研修の開催。

専門知識・技術の習得や経営マネジメント能力の向上のための専門アドバイザー派遣。

NPO独自のスキルアップが可能となるよう、研修助成制度創設。

成人や児童生徒に対するボランティア体験学習。

NPO相互の人的ネットワークの拡大につながる交流機会の提供。

(4)情報提供、情報交換の推進

NPOと行政の協働を進める前提として、情報の共有化は絶対条件です。NPO活動に関連する情報の収集と提供を積極的に進める。

情報の一元化と利用しやすい提供方法の検討。

統合されたネットワークシステムの構築。

国・道や公益法人などの支援情報の提供。

NPO情報紙の発行。

(5)活動の場の確保

活動の拠点が確保されることで、NPO活動の活性化が図られ、地域住民への周知、相互の交流が促進される。NPO団体の交流や日常のミーティング場所、印刷機などの活動に必要な備品・機材等の貸し出しなど、活動の場の確保を進める。

なお、備品・機材等については、拠点施設に配備され、または個別に貸与、提供の貸し出しされることによって活動の安定を図ることができる。

公共施設の柔軟な利用システムの検討（利用要件や申し込み方法など）。

公共施設の空きスペースや空き教室、商店街の空き店舗を有効活用したNPO活動センター（仮称）の整備。

活動の立ち上げ期に必要な情報通信機器や、活動に必要な特殊機材などNPOが調達するには負担が大きい備品の貸し出し。

2 協働をすすめる庁内体制づくり

NPOとの協働をスムーズに進め、最大限の効果的を生むことができるように、行政の体制整備が必要です。

特に、NPOと行政では、理念や行動原理、価値観が大きく違います。協働を促進するためには、市職員の意識改革が不可欠で、NPOと市職員の相互理解と信頼関係の構築が最優先課題といえます。

職員の意識改革（研修）

- ・協働のあり方について共通認識をもつこと。
- ・NPOについての理解促進。
- ・地域活動への積極的参加の推奨

協働の事例の積み上げによるノウハウの蓄積・共有化

協働の相手方となるNPOについての情報の集積と共有化
マニュアルの作成

NPOと行政との協働を促進していくために、協働に関わるQ&A、用語の説明、事例等を含む協働のマニュアル（手引書）を、NPOと行政が協働で作成する。

【行財政改革に関する職員アンケートH15.8実施】
市民参加・協働は85%が必要であると回答しているものの「参加・協働は進んでいるか？」の問いには、30%が進んでいないと回答しており、その理由も「行政側に体制が整っていない」(19%)、「進めるためのルールづくりが無い」(15%)となっています。

おわりに

NPOが地域社会のなかで果たす役割がますます大きくなる今日、自治体にとってNPOと行政との協働や、NPO活動の促進策などが大変重要な課題となってきています。全国的にも数多くの自治体がこうした施策を推進しており、協働のルールを条例化した自治体も増えてきています。

「協働」を推進するためには、NPOと行政とがそれぞれに対等な関係をもち、十分にそれぞれの特性を活かしながら、ともに考え、協力して、同じ目的を目指し取り組む必要があります。協働事業に関する情報提供の体制整備や職員の理解が必要であるとともに、NPOが活動実績を積んで、事業の遂行能力を高めることができるよう、その活動を支援し、多様化する市民ニーズに協働して対応できる環境を整えることが求められています。

今後、市民・NPO・学識経験者・関係機関等の参画を得て、本市におけるNPO活動の総合的促進に向けて、協働指針策定への取り組みを行っていく必要があります。

参考資料・参考文献

- ・住民参画型まちづくりの推進方策に関する調査報告書（財 北海道市町村振興協会）
- ・協働型の制度づくりと政策形成（編集代表 辻山幸宣、ぎょうせい）
- ・公務員のためのNPO読本（仙台NPO研究会編、ぎょうせい）
- ・「住民等と行政の協働」に関する調査（中間報告）（総務省自治行政局地域振興課）
- ・NPOと行政との協働指針（H15.2長野県）
- ・福井市協働まちづくり研究会報告書（H15.4福井市協働まちづくり研究会）
- ・NPOと行政の協働の仕組みづくりに向けて（素案）（H15.7 名古屋市市民活動促進委員会）
- ・市政（2001.1号、2001.2号）（全国市長会）

簡素で効率的な行政組織をめざして

行政運営システム改革推進チーム

行政組織・職員定数・人事制度検討部会

はじめに

戦後日本の政治・経済は、戦災復興と経済・国民生活を「欧米に追いつき、追い越せ」を合言葉に目覚ましい発展を成し遂げ、いまや世界の経済大国となりました。

その原動力となったのは勤勉・実直な国民性をフルに活用した経済界であることは言うまでもありませんが、一方では政治・行政と経済界の深い連携があったことも事実であります。

このことは、基幹産業の農業をはじめとする第一次産業、エネルギー、通信、交通運輸、金融業界など産業界に一様に見られました。しかし、今日では自由経済の阻害要因として諸外国から保護主義、護送船団方式と批判を受け、規制緩和の大きなうねりとなっています。

今、日本は官の統制から民の自立に向けて規制緩和と保護政策を見直す政策転換が図られ、行財政構造改革の根幹をなすものであります。

また、国・地方を通じて700兆円を超える膨大な債務をかかえ、もはやこれまでの制度、政策を継続することは不可能となり、分野を問わず国の構造を根底から再検討する必要に迫られております。

このように国の構造改革を背景にして地方自治制度についても国と地方の役割、国の関与や許認可を排した地方分権型へ移行すべく、地方分権推進委員会の答申にみられるように、地方の特殊性や独自性といった地域に根ざした行政体制へ移行する過渡期にあるものと思慮するものであります。

本市においても、全国の自治体と同様に少子高齢化や財政状況の悪化など、これまでの行財政を継続することはもはや不可能な状況にあり、制度・政策を含めて持続可能な自治の姿を模索しなければなりません。

当部会においては、団体自治の担い手として市行政組織が簡素で効率的なものとなっているか、ユーザーである市民の利便性（分かりやすさ）はどうか、など行政の守備範囲や地方分権の進捗を考慮しながら検討を行ってきました。

1 行政組織の見直しにあたっての基本的視点

簡素で効率的な行政組織

分かりやすい行政組織

政策形成、施策実現可能な行政組織

2 基本的視点の留意事項

簡素で効率的な行政組織

- a 「少ない」、「スピード」、というキーワードを人、経費、時間に当てはめると、組織は小さく、職員も経費も少なく、ニーズに応える時間が少なく、施策実現の期間が短い組織が目標となる。
- b 効率的な組織を考える場合は「少ない人員と経費でも、サービスの水準を維持する。」ということの基本とする。
- c 効率を追求するあまり、組織内部の論理に陥りやすいことから、市民の目線で見直すことが必要である。
- d スタッフ制の本格導入から2年目となるが、「柔軟で機動的な組織」、「課の目的を課員が共有する組織」という目的に温度差がある。スタッフ制を通して広い視野で市民サイドの視点を持つことが大切である。
- e 行政の広域化や統合、必置規制の緩和など法律改正の動向を注視しつつ先取り可能な部署の統廃合を検討する。
- f 現行組織の担当領域に齟齬があれば修正する。
- g 統合可能な分野は統合する。

分かりやすい行政組織

- a 業務と課名などが明確であること。
- b 市民利用の便益にマッチしていること。
- c 市民相談が容易に可能であり、また、その体制が整っていること
- d 国の省庁所管分野ごとの縦割り組織となっていないこと。
- e スタッフ制において、担当が分かりやすいように工夫すること。

政策形成、施策実現可能な行政組織

- a 企画部門においては総括的な政策経営推進のためのシンクタンク機能を重視する。また、政策調整するマネジメント機能をも合わせもつ必要がある。
- b 政策部門と財政部門を分離し、斬新なアイデアを政策に生かすという考え方もあるが、厳しい時代こそ自治体経営が重要であり、政策と経営を同一部署でコン

トロールする必要がある。

- c 施策実現にふさわしい体制を検討するため、行政領域分野別に再編案を検討する。

3 簡素で効率的な行政組織に関する職員アンケート

簡素で効率的な行政組織はどうあるべきかについて職員アンケートを実施しました。このアンケートは、全職員を対象とし、その意見は課の討議を経て提出されたものであるが、課の意見としては合議されない少数意見についても提出を求め、幅広い意見を求めました。

その結果、組織に関するもの17件、効率化に関するもの32件、市民サービスに関するもの7件、その他27件の計83件の意見が寄せられました。

この中で組織に関する意見17件の内、組織の改編に関するもの9件、新設に関するもの7件、専任主査の配置を求めるもの1件となっておりますが、組織の見直しにあたって特に公共施設の一元管理、ストック計画に関する複数の意見が寄せられました。

このアンケートを通じて、職員の行政組織に関する関心の高さがうかがわれ、少数精鋭にしてスリムな組織、業務の統合などによる事務の合理化、市民サービスの向上策など貴重な意見が寄せられており、各担当課などによる更なる議論を経て改善・改革の方向性を見出す必要があります。

4 組織担当領域の検討

領域検討にあたっては、スリムな行政組織は如何にあるべきかを念頭に検討する

領域間の再配置、担当業務の移管などがある場合、担当部・課などの調整は人事担当部署において行う

領域検討案の「領域」は部、「政策部門」は課をイメージしたもので部・課の名称にとらわれずに検討する

領域検討(案)の「業務内容」については、代表的な業務を列記するものとし、細部の業務は組織改編案の立案と共に人事担当部署において詰めを行う

理事、参事などの特命担当職については、専門的又は緊急的行政課題に対応する職として機能しているが、恒常的、固定的な配置とならないように留意すべきである(領域検討からは除外する)

当市の場合には部次長職、課長補佐職、部課長待遇・見習などの職制が存在しないことから、一般的にフラットな組織であると判断できる

領域検討にあたっては、配置人員数を考慮しないこととする

現行のスタッフ制については、柔軟で機動的な業務の執行、情報の共有化を推進する上からも、さらに改善・改革を進めながら、視野の広い職員育成のため継続すべきである

5 民営化、民間委託、協働の推進

これまで地方公共団体が担う事務事業は、公共サービスのうち行政サービスの分野を担ってきましたが、今日、行政サービスは「あれもこれも」から「あれかこれか」の選択の時代となりました。

また、選択された行政サービスをすべて行政機関が担うのかという課題があります。市民・NPO 法人などの団体や企業がそれぞれに持ち合わせるノウハウを補完・連携することにより、効率的・効果的に行政サービスの水準を高めることが可能であります。

さらに民間と競合する事業は、民間に委ねることを基本とします。

また、規制緩和された公共施設管理の「指定管理者制度」の積極活用により、市民、団体、企業などによる弾力的な公共施設運営をめざす必要があります。

行政組織の検討にあたっては、事務事業の「官」から「民」への移管を含めて考えることにより、行政組織のスリム化を図り、結果として民間領域の拡大につなげ、小さな行政組織をめざす視点が必要であります。

6 広域行政の模索

市町村ごとに設置が義務付けられている教育委員会、農業委員会などの必置規制が緩和される議論が国の段階で行われています。このような動きは、市町村の単位では機能的に維持できない仕組みや制度自体が市町村の単位では非効率であると考えられているためです。

このほかには、たとえば、消防本部機能や上水道など特定目的で行われる行政事務で広域化によるスケールメリットや水量の融通など広域化することにより市民負担の軽減が図られることも考えられ、一般廃棄物の中間処理施設を広域で処理しようとする今日の状況をふまえ、近隣市町との行政サービス広域化へのアプローチを模索する必要があります。

7 組織担当領域の検討案

領域別の検討に先立ち道内外の類似都市の行政組織を検証したところ、市の行政組織は、他都市と比較し特別な相違はありませんでした。

しかし、産業と環境の関り、情報行政の位置付けや産業構造の違いによる相違は
見うけられました。

組織のスリム化の視点、領域としてみた場合の現行部・課等の統廃合または分
離など、簡素で効率的な組織機構のあり方を別紙のとおり改編整理しました。

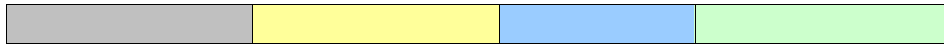
【別紙】

簡素で効率的な行政組織

領域検討(案)

	領域外の異動
	領域内の異動
	新規業務
	領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)		
1	企画財政部	企画調整課	総合計画	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">(行政管理領域・市民サービスへ) 行政管理領域・情報計画へ)</div> <div style="margin-bottom: 10px;">(都市整備領域・都市計画へ)</div> <div>(総務部秘書課より)</div> </div>	総合計画・行政施策の策定、進行管理	政策経営推進	政策経営推進	
			政策評価		政策評価			
			地方分権		政策課題			
			企画調整		行財政改革			
			統計調査					
					国・道関連調整・要望	庁内調整		
					市行政の総合調整			
					庁議			
					統計			
					広域行政			
		まちづくり推進課	広域行政					
			広聴					
			広報					
		都市計画課	基本計画					
			施設計画					
	都市マス・緑の計画							
	都市景観 開発調整							
	(理事)	財政課	財政	経営の運営方針	自治体経営			
			予算	財政運営管理				
		行財政改革担当	行政改革					
				市長施策実現課題研究	政策秘書			



領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考		
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)				
2	総務部	総務課	総務	(企画財政部より) (政策経営推進領域政策秘書へ) (市民・環境・市民協働へ)	総務一般	総務・職員	行政管理			
			法規		法制・訴務					
			庁舎・車両		庁舎管理					
			人事・研修		人事・職員					
			給与・共済							
		情報推進課	情報公開		行政・地域情報化	情報推進				
			情報化推進		文書管理・公開					
					市民広報					
		秘書課	秘書							
			国際・姉妹交流							
		税務課	税制		市税	地方税				
			市民税		地方税制					
			諸税		賦課					
			土地							
			家屋							
		納税課	管理		徴収					
			徴収							
		防災・防衛担当	防災・防衛		防災・防衛	防災・防衛				

領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考	
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)			
3	市民環境部	市民課	戸籍住民	(保険福祉領域 ・医療、保険、年金へ) (企画財政部より) (経済部、商業労働課より)	戸籍・住民登録関係	市民窓口	市民・環境	出張所(3)・連絡所 市民サービスコーナー	
		出張所(3)	事務		各種証明				
		住民センター連絡所	連絡所		出張所・連絡所の連絡調整				
		エルフィンパーク 市民サービスコーナー			ワンストップサービス				
		(市民課)	国保給付						
			国保賦課						
			医療給付						
			国民年金						
		市民生活課	市民生活			コミュニティ	市民サービス		
			衛生			防犯、人権、平和			
			交通			公共交通・交通安全			
						広聴			
						消費者相談			
			環境課		環境保全		環境・公害	環境・衛生	
					計画管理		自然保護		
		廃棄物		鳥獣保護					
			廃棄物全般						
			し尿処理						
			衛生・浄化槽・霊園						
	(理事)	男女平等参画担当	男女平等参画・NPO						
		廃棄物処理等担当	廃棄物広域処理						
				(企画財政部より)	まちづくり推進	市民協働			
					行政交流				
				(社会教育課より)	国際交流・姉妹都市				
					男女平等参画関係				
					NPO関係				
					各種団体への支援				

領域外の異動	領域内の異動	新規業務	領域の全面見直し
--------	--------	------	----------

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考	
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)			
4	保健福祉部	福祉課	福祉庶務	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> (市民生活課より) </div>	民生・児童委員、保護司、赤十字	社会福祉	保健福祉		
			福祉計画		福祉関係団体支援				
			障害者福祉		身体・知的障害者支援				
			高齢者福祉		福祉事務所に属する業務				
			高齢者相談		母子・父子家庭支援				
			生活保護		保育所・学童				
		児童家庭課	母子福祉		少子化対策	児童・家庭福祉			
			保育		児童福祉全般				
		福祉センター	療育指導		子育て支援	高齢者福祉			
		保育園(4)	保育		介護保険				
			(理事)		介護保険課	認定・相談			在宅介護支援
		給付・資格				高齢者保健福祉			
		保険料				健康管理事業			
		健康管理課	健康管理		保健指導	医療・保険・年金			
	保健指導		救急センター(医師会)						
				健康保険					
				国民年金					
				乳幼児・老人・母子家庭・重度障害者医療					

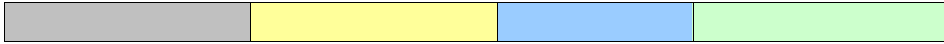
--	--	--	--

領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考	
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)			
5	建設部	庶務課	庶務	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">(業務内容)</div> <div style="margin-bottom: 10px;">道路・河川認定等 台帳管理・許認可 地籍調査成果の 整備・保管</div> <div style="margin-bottom: 10px; background-color: #add8e6;">用地事務一元化</div> <div style="margin-bottom: 10px; background-color: #ffff00;">渉外業務</div> <div style="margin-bottom: 10px;">道路・河川・公園緑地など の公共施設整備</div> <div style="margin-bottom: 10px;">花・緑の普及推進</div> <div style="margin-bottom: 10px;">公共建築物</div> <div style="margin-bottom: 10px;">建築確認</div> <div style="margin-bottom: 10px;">市営住宅建築物、住宅相談、 建設リサイクル</div> <div style="margin-bottom: 10px; background-color: #add8e6;">公共施設ストック計画</div> <div style="margin-bottom: 10px; background-color: #ffff00;">道路・河川・公園緑地の 公共施設維持管理</div> <div style="margin-bottom: 10px;">交通安全施設・ 交通障害対策</div> <div style="margin-bottom: 10px;">排水機場</div> <div style="margin-bottom: 10px;">駐車場・駐輪場</div> </div>	都市施設総務	都市整備			
			用地						
			土木課				土木		
		都市整備課	都市施設						
			緑化推進						
			公園管理						
		区画整理							
		建築課	建築工事						
			建築指導						
			住宅管理						
		土木事務所	道路維持						
	除排雪								
	河川維持								
	道路・河川管理								
	(理事)	渉外担当							
審査・検査担当			(会計領域・審査、検査へ)						

(企画財政部より)

都市計画全般	都市計画		
開発行為関係			
景 観			
都市交通計画			
緑の計画			
区画整理			



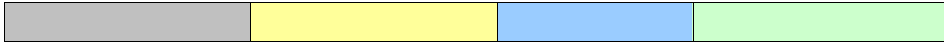
領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)		
6	経済部	農政課	農業振興	(消費者相談業務を市民環境・市民サービスへ)	農・林業産業全般	農業政策	経済産業	
			畜産林務					
			農産					
			農地保全					
		商業労働課	商業・消費		商・工業産業全般	商業労働政策		
			労働・雇用		労働・雇用			
		新産業創出						
		工業振興課	工業振興					
7	水道部	業務課	庶務	上水道経営	上水道経営 (公営企業)	ライフライン		
			料金					
			給水					
		水道施設課	工事		上水道施設の整備・保守管理		上水道施設整備 (公営企業)	
			管理		水質管理			
		下水道課	事務		下水道経営		下水道経営・施設整備	
			工事		施設建設			
			計画		保守管理			
			管理					
		下水道処理センター	庶務・管理					下水処理センター

--	--	--	--

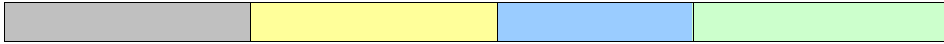
領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)		
8	会計室	会計課	収入	(建設部より)	収入	会計	会計	
			審査・支出		支払			
		契約課	物品・財産		契約の一元化	契約・管財		
			工事契約		財産管理、用度			
					工事等の審査・検査	審査・検査		
9	議会事務局	議会	議会		議会事務局全般	議会事務局	議会	
10	農業委員会事務局	農地振興	農地振興		農業委員会業務全般	農業委員会	行政委員会	
11	監査委員事務局	監査	監査		監査委員事務局業務	監査委員事務局		
12	選挙管理委員会事務局	選挙	選挙		選挙管理委員会事務局業務全般	選挙管理委員会事務局		



領域外の異動 領域内の異動 新規業務 領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)		
13	教育委員会	管理課	庶務		教育管理	教育総務	教育委員会	
	教育委員会会議							
	学校教育予算							
	学校施設整備・管理							
	教育計画関係等総括							
	教職員対応				学校教育			
	幼稚園対応							
	学校教育業務							
	教育問題対応							
	学校給食センター	業務					給食センター	
14	生涯学習部	社会教育課	社会教育	(市民・環境・市民協働へ)	社会教育	生涯学習		
			国際交流		体育スポーツ			
			文化財					
		青少年課	青少年		青少年健全育成事業	青少年教育		
					青少年関係事業			
		体育課	体育					
		総合体育館	管理指導					
		芸術文化ホール	管理運営		芸術文化	芸術文化振興		
			企画振興		文化財			
		図書館	業務		図書			
普及				図書館				



領域外の異動

領域内の異動

新規業務

領域の全面見直し

現行体制				変更の内容	領域検討(案)			備考	
部	課	業務内容	(業務内容)		(政策部門)	(領域)			
15	消防						消防		
	消防本部	総務課	総務		消防本部総務全般	消防本部総務			
			管理		職員				
		予防課	予防		火災予防全般	火災予防			
			保安		危険物				
			査察		防火組織				
		警防課	警防		消防・救急救助計画、消防水利、消防機材、訓練	警防			
	消防署					消防署			
		消防(2)	消防		消防				
			救助		救急・救助				
			指令		通信				
			救急		指令				
			査察		査察				
		出張所(2)	消防			(ほか出張所2)			
			査察						
			(救急)						
15	19						12		

職員数の適正管理及び人事・給与制度等の見直し

厳しい財政事情の中、最小の経費で最大の効果を上げるという地方自治運営の基本原則に立ち返り、サービス精神と経営感覚に新たな自治体経営の構築が求められています。

財政危機に直面する中、人件費の抑制は切り離せない課題の一つであります。この人件費に密接に関わりのある「職員数の適正管理及び人事・給与制度等の見直し」について検証いたしました。

1 職員数の適正管理

(1) はじめに

これまで職員定数を「業務量に相對する適正な人員配置」ととらえてきましたが、サービスを維持しコストを削減するためには、ウエイトの高い人件費の抑制が大きな課題であります。

「業務量に相對する適正な人員配置」は、数字に表わすことのできない特殊性が内在していることから、職員定数については「システムを変えることでの職員数の適正管理」を考える必要があります。

職員数の適正管理には、業務体制の改善、職員の意識改革、あるいは行政サービスの選択等が考えられますが、根本的な解決策は、各種の業務を市民との協働やNPOあるいはアウトソーシング（民間への委託）に委ねる「システムの改革」が不可欠であります。

(2) 職員定数の計画

職員定数の発想の転換として、公務は公務員が担うという概念を変え、民（住民）と協働することを想定した上で、職員定数を考える必要があります。

平成14年11月に「第2次改定 定員適正化計画」が策定、公表されました。この計画では平成15年度から平成19年度までの5カ年を計画期間とし、平成14年4月1日現在の職員数530名を3.5パーセント削減し計画期間最終年度の平成19年4月1日の職員数を510名とする目標を掲げました。

この定員適正化計画は、平成14年度に示された中期財政推計において大幅な財源不足が見込まれる中で、聖域を設けず全ての分野で事務事業の見直しを行うことの方針を受けて改定されたものであります。今日の財政状況は、平成14年度の中期財政推計を大幅に越える財源不足が生じており、現在の定員適正化計画は進行中ではありますが、さらに見直しを行う必要があります。

また、この定員適正化計画において指摘する昭和40年代後期から50年代初頭にかけて大量に採用された職員の退職が、平成17年度から平成28年度にか

けて集中するこの期間を契機として、次代を継承する必要から職員の年齢構成に配慮しつつ組織のスリム化を検討する必要があります。

この場合、任期付き職員採用制度の導入や非常勤職員、臨時職員など（時間、期間延長の動きあり）をさらに拡大し、市民の能力や経験を行政に生かすことによる行政事務の協働、アウトソーシングや広域化などを推進する必要があります。

【基本的方向】

業務の民間委託や民営化、指定管理者制度の導入、事務の広域処理、行政組織のスリム化、市民との協働などの行財政構造改革の取り組みを徹底的に実施する。

職員の年齢構成に十分配慮しながら、新規採用を抑制する。

及び により、今後 10 年間の定年退職者に対する補充を 5 割程度とする。

2 人事制度

(1) はじめに

戦後日本の産業、経済、行政などあらゆる分野において昭和 30 年代から 40 年代にかけての高度経済成長をなすとげ、戦後復興を底辺で支え確かなものとした、いわゆる団塊の世代といわれる人々が 60 歳定年を迎えようとする今日、あらゆる組織においてこれまでに経験したことのない変革期を迎えようとしています。

これまでは、戦時中の少子化の影響を受け比較的人口構成の薄い年代が組織のリーダーとして年功序列的に処遇が可能でありましたが、今後は OA 化の進展による職員の抑制や能力重視などにより一定年齢での役職登用等の処遇は困難な状況にあります。

このような状況は、北広島市の行政組織においても顕著に表れており、職員の高齢化、役職登用の限定化、役職登用年齢の高齢化など職場の活性化に影響をきたす状況にあります。

これらの現象は当分の間継続することとなりますが、緊急避難的手法による中間管理職的な次長制度や課長補佐制度などは、時代が要請する簡素で効率的な組織を標榜する上からも慎むべきと考えます。

(2) 人事制度の改革

厳しい行財政環境の下で、職員定数の削減や職員給与を減額することは職員のモチベーション（個々人の仕事に対するやる気・意欲）を下げる要因となります。

職員のモチベーションを上げるには、職員がその能力を発揮し、職務上で優れた実績を上げたことを評価し、昇任・昇格あるいは給与面での反映などが考えら

れます。職員の働きがいや自己実現の実感、職員能力の開発や仕事への意欲、モラル（組織全体の士気）の向上につながるものと考えます。

人事制度改革にあたっては、

昇任・昇格などの処遇の透明化

職員と管理監督者との面談による目標管理制度の導入

能力評価と業績評価などの人事評価制度の導入

能力や業績を反映させる給与制度への転換

ジョブ・ローテーション制度の検討

などがあげられます。これらは、現在、国において法案の検討が進められている公務員制度の抜本的改革に盛り込まれる内容とほぼ一致しているものであります。今後、国の動向を注視しつつ、人事制度改革に着手すべきであると考えます。

3 給与諸制度の見直し

(1) はじめに

給与の決定は、本来、雇用者と被雇用者の契約によることが原則とされていますが、地方公務員の場合は、雇用者が当該地域の住民（選挙で住民の負託を受けた首長）であることや同種の業務内容や責任を給与に反映する場合の「民間準拠」や「均衡の原則」などから人事院（人事委員会）という第三者機関において民間企業の給与水準を参考に定める制度が定着しています。

また、給与法定主義がとられ、住民（選挙された議員で構成する議会）のチェックを受けるものとされています。

(2) 北広島市の給与制度の現状

当市の一般職職員の給与制度については、厳しい財政状況と地方分権の推進による地方自治の新しい時代に対応する職員給与の適正化を図るため、平成14年4月に抜本的な制度改正が行われました。

この制度改正では、

職務・職階に応じた給与体系としたこと

初任給調整制度を改めたこと

学歴区分を明確にしたこと

休職又は欠勤者の昇給延伸措置を講じたこと

昇給停止年齢を繰り下げたこと などであります。

また、給与の適正化に向け、これまで次のような給与改正が行われています。

調整手当の廃止（18年度まで経過措置あり）

旅費日当額の見直し（近隣地域の支給額の廃止と近郊地域の支給額の減額）

特殊勤務手当の支給範囲と支給額の見直し（3種目廃止と2種目減額）
管理職手当の支給割合の見直し（部長職 18% 16%、課長職 14% 12%等）
通勤手当の見直し（公共交通機関における6箇月定期券相当額等）

なお、当市の職員給料額について、国と地方自治体との給料水準を比較するラスパイレス指数では、平成5年度102.5でありましたが、平成15年度には99.0まで低下しています。

（3）給与の見直し

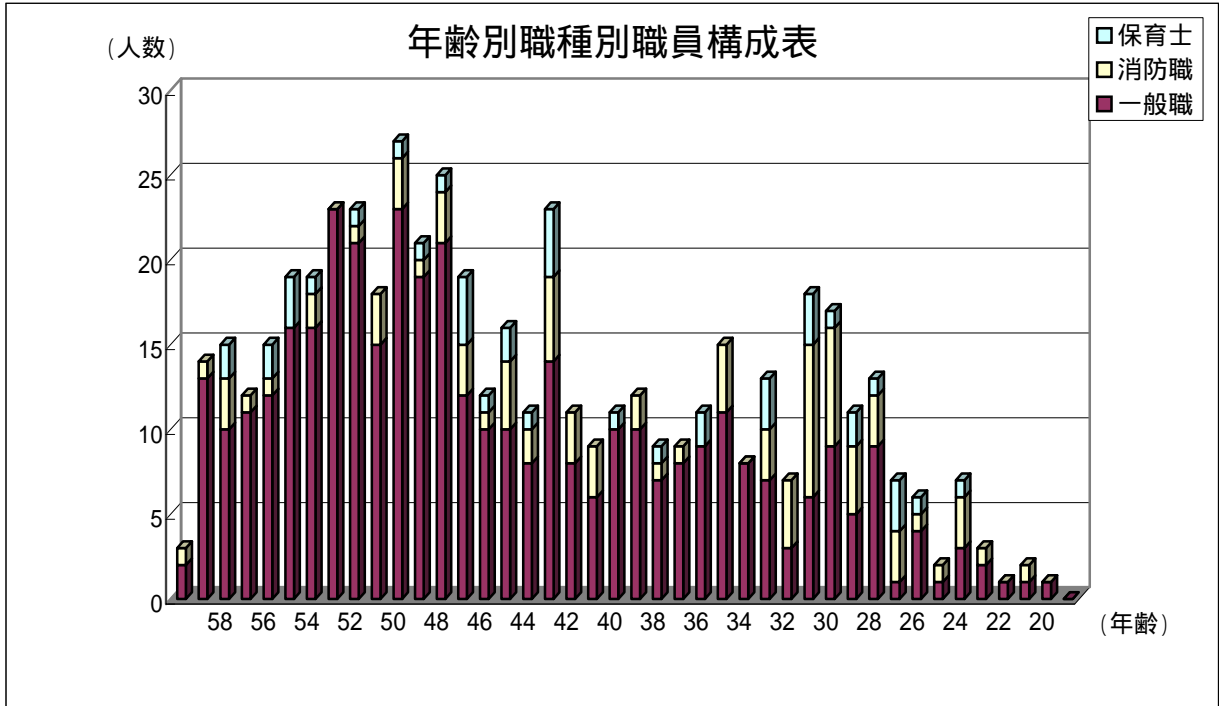
当市の給与制度は、他市に比べて差異はなく、おおむね人事院勧告に基づく国の給与制度と歩調を合わせて設けられていますが、一部の手当（調整手当（平成18年度廃止）寒冷地手当 住居手当）で国の制度を上回っている一方、昇格制度の改正等により主査職、課長職における昇格の格付け級が国を下回っていることから、職務職階制による業務と職責に見合った適正な給与制度の見直しが必要と考えます。

特殊勤務手当は、平成11年4月に見直しが行われ12種類の特殊勤務手当となりましたが、本来業務に対する月額支給などが存在しており、引き続きそのあり方について検討が必要であります。

管理職員特別勤務手当について、当市では管理職が選挙事務と災害関係で勤務した場合に支給されていますが、廃止に向けて検討すべきであります。

最後に、人事制度の項で述べた能力・成果主義に基づく給与制度のあり方について、国の公務員制度改革の大きな柱として給与制度を年功序列的給与表から「能力給」への移行がうたわれており、国の動向に注視しつつ、人事評価制度や目標管理制度に基づく評価制度などの制度設計に早期に取り組む必要があります。

<資料1>



(平成16年4月1日現在)

年齢	一般職						保育士	消防職	合計	退職年度
	参与職	部長職	課長職	主査	主任等	計				
59				1	1	2		1	3	16
58	2		3	4	4	13		1	14	17
57		3	3	1	3	10	2	3	15	18
56		4	2	3	2	11		1	12	19
55		3	6	3		12	2	1	15	20
54		7	2	7		16	3		19	21
53			10	6		16	1	2	19	22
52			10	12	1	23			23	23
51			6	12	3	21	1	1	23	24
50			3	9	3	15		3	18	25
49			2	18	3	23	1	3	27	26
48			1	10	8	19	1	1	21	27
47				14	7	21	1	3	25	28
46				8	4	12	4	3	19	29
45				4	6	10	1	1	12	30
44				4	6	10	2	4	16	31
43				4	4	8	1	2	11	32
42				5	9	14	4	5	23	33
41					8	8		3	11	34
40					6	6		3	9	35
39					10	10	1		11	36
38					10	10		2	12	37
37					7	7	1	1	9	38
36					8	8		1	9	39
35					9	9	2		11	40
34					11	11		4	15	41
33					8	8			8	42
32					7	7	3	3	13	43
31					3	3		4	7	44
30					6	6	3	9	18	45
29					9	9	1	7	17	46
28					5	5	2	4	11	47
27					9	9	1	3	13	48
26					1	1	3	3	7	49
25					4	4	1	1	6	50
24					1	1		1	2	51
23					3	3	1	3	7	52
22					2	2		1	3	53
21					1	1			1	54
20					1	1		1	2	55
19					1	1			1	56
計	2	17	48	125	194	386	43	89	518	

*消防長は、消防職に含める。

*消防本部総務課長は、一般職に含める。

定員適正化計画と採用・退職の職員数

(平成16年4月1日現在)

年度	職員数	定員適正化計画				退職・採用予定			
		職員数	退職者数	採用者数	増減者数	退職者	採用	増減者数	
8	539	540	14						
9	537	538	12	13	1				
10	537	538	16	11	1				
11	530	531	6	10	6				
12	530	531	7	6	0				
13	529	530	6	5	2				
14	529	530	14	5	1	17			
15	521	523	5	7	7	11	9	8	2
16	518	524	3	6	1	3	8	3	6
17		527	14	6	3	14			
18		519	16	6	8	15			
19		510	13	7	9	12			
20						15			
21						19			
22						19			
23						23			
24						23			
25						18			→10年後までの退職者計161名
26						27			
27						21			
28						25			
29						19			
30						12			→15年後までの退職者計265名
31						16			
32						11			
33						23			
34						11			
35						9			
36						11			
37						12			
38						9			
39						9			
40						11			
41						15			
42						8			
43						13			
44						7			
45						18			
46						17			
47						11			
48						13			
49						7			
50						6			
51						2			
52						7			
53						3			
54						1			
55						2			
56						1			
16年度以降の退職予定者数は定年退職者数を計上した。						518			

民間委託などの可能な業務等

- 民間委託等が可能な業務
- 指定管理者制度が可能な施設
- 広域化を検討すべき部局

部 (課)	職員数	民間委託などが考えられる業務等
企画財政部 (理事)	33	
企画調整課	9	
財政課	4	
まちづくり推進課	7	広報作成の委託
都市計画課	10	
参事	1	
総務部	60	
総務課	13	中央会館 職員研修の委託
派遣等	6	
情報推進課	6	庁内ランシステム管理等の委託
秘書課	3	
税務課	18	
納税課	10	
参事(防災担当)	2	
参与	1	
市民環境部 (理事)	52	
市民課	19	各種証明書類発行の委託
住民センター連絡所	1	
エルフィンパーク市民サービスコーナー	1	
市民生活課	10	地区センター(5)、住民集会所(39)、霊園、葬祭場
環境課	9	クリーンセンター
参事	2	
出張所(3)	8	
保健福祉部 (理事)	95	
福祉課	16	シルバー人材センター
児童家庭課	7	子ども館(2)、児童センター(2)
福祉センター	7	福祉センター
保育園(4)	43	保育園の民営化
介護保険課	10	
健康管理課	9	夜間急病センター
参与	1	
建設部 (理事)	53	
庶務課	6	
土木課	8	
都市整備課	10	公園(92)、緑地(114)の管理委託
建築課	10	市営住宅(5団地)、会館・駐車場(4)

部 (課)		職員数	民間委託などが考えられる業務等
建設部	土木事務所	15	市営駐車場(2)、自転車駐輪場(2)
	参事	2	土木維持管理の委託
経済部		19	
	農政課	9	
	商業労働課	6	
	工業振興課	3	大曲ふれあいプラザ
(水道部)		16	
	下水道課	12	
	下水処理センター	4	下水処理センター管理等委託
会計室		11	
	会計課	5	
	契約課	5	
議会事務局		5	
農業委員会事務局		3	
監査委員事務局		3	
選挙管理委員会事務局		1	
水道事業(水道部)		26	
	業務課	13	広域化の検討
	水道施設課	12	
教育委員会管理部		19	
	管理課	14	
	給食センター	4	給食センター
教育委員会生涯学習部		32	
	社会教育課	7	レクの森、フレンドリーセンター、中央公民館、西の里公民館、島松駅通所
	青少年課	3	
	体育課	4	地区体育館(3)、住民プール(6)、テニスコート(1)、学校開放(16)、キャンプ場
	総合体育館	1	総合体育館管理等委託
	生涯学習指導班	4	生涯学習事業の委託
	図書館	7	図書館の委託
	芸術文化ホール	5	芸術文化ホール管理等委託
消防	消防本部	19	広域化の検討
	総務課	4	
	予防課	11	
	警防課	2	
	参与	1	
	消防署	71	
	消防1課	20	
	消防2課	20	
	大曲出張所	19	
西の里出張所	11		
15		518	

「民間委託などが考えられる業務等」欄の()の数は、施設の数である。

資 料 目 次

資料 1 指定管理者制度の概要

資料 2 北広島市の保育の状況

資料 3 給食センター調理業務の民間委託経過

資料 4 公務員制度改革の動向

公の施設の管理委託制度の改正(指定管理者制度導入)について

制度改正の概要

- (1) 地方自治法の一部を改正する法律(平成 15 年 6 月 13 日公布、同 9 月 2 日発効)により、公 市の施設の管理について外部に委託する場合、指定管理者制度を導入することとなりました。従来は、公の施設の管理受託者については、自治体の出資法人・公共団体・公共的団体等に限定されていましたが、管理費用の縮減等の意味合いも含めて、民間事業者への施設管理の委託を可能とする指定管理者制度が導入されるに至ったものであります。
- (2) 指定管理者制度導入により主に変わった点
- 民間団体に管理の委託が可能となった。
 - 管理受託者(指定管理者)は使用許可等の処分性のある行為が可能となった。

1 . 管理委託制度から指定管理者制度への移行

現在市の施設の管理形態

直営～草刈、施設点検等の管理を実施しているもの(公園、公民館等)

管理委託～特定施設ごとに条例を設け管理を委託しているもの。(シルバー活動センター、児童体育館等)

2 . 指定管理者制度の検討

現在直営の施設

- ・指定管理者制度を活用するかどうかの検討が必要。

現在管理委託中のもの

- ・平成 18 年 4 月より指定管理者制度へ移行し管理の外部委託を継続させるか、直営に改めるかを決定しなければならない。

3 . 指定管理者になり得る者

民間会社など法人その他の団体

公的法人（北広島市医師会・シルバー人材センター等）

4 . 指定管理者に委託できないこと

使用料の強制徴収、不服申し立てに対する決定等、法令により地方公共団体の長のみが行うことのできる権限は委託できません。

・

5 . 指定管理者制度導入に伴う条例改定等

指定管理者に関する手続条例～平成 17 年 6 月に契約課にて議会提出の予定

個別条例～指定管理者制度導入施設の所管課にて議会提出（「指定管理者導入に係る流れ」～次頁参照）

6 . 指定に当たって議決すべき事項（資料 5 頁）

・ 指定管理者の指定については議会の議決を要します。

指定管理者導入に係る流れ

平成16年度

平成16年9月1日
～15日

管理施設を有する関係課への市有施設の管理方式に関する新制度「指定管理者制度」説明実施 ～ 管理施設を有する各課に対し、個別に指定管理者制度について説明する	契約課
---	-----

平成16年9月30日

所管管理施設についての「施設の概要調書(管理委託施設・直営施設)」を契約課へ提出	所管課
--	-----

平成16年11月

「施設概要調書(管理委託施設・直営施設)」の集約分析のうえ、「指定管理者制度導入に対する市のガイドライン(仮称)」を11月中に作成のうえ関係各課へ配付する	契約課
---	-----

「指定管理者制度導入に対する市のガイドライン(仮称)」を受けて指定管理者制度導入へ向けての具体的な検討開始	所管課
---	-----

個別条例の整備を開始	所管課
------------	-----

平成 17 年 度

平成17年6月

指定管理者に関する条例改正(議会提出)

契約課
所管課

平成17年6月～12月

指定管理者の選定

所管課

平成17年12月

所管課が選定した「指定管理者」の議会の承認(議会提出)

所管課

18年4月より管理委託を行うため、議会の承認を得た指定管理者との契約締結

所管課

平成18年4月

指定管理者による管理開始

所管課

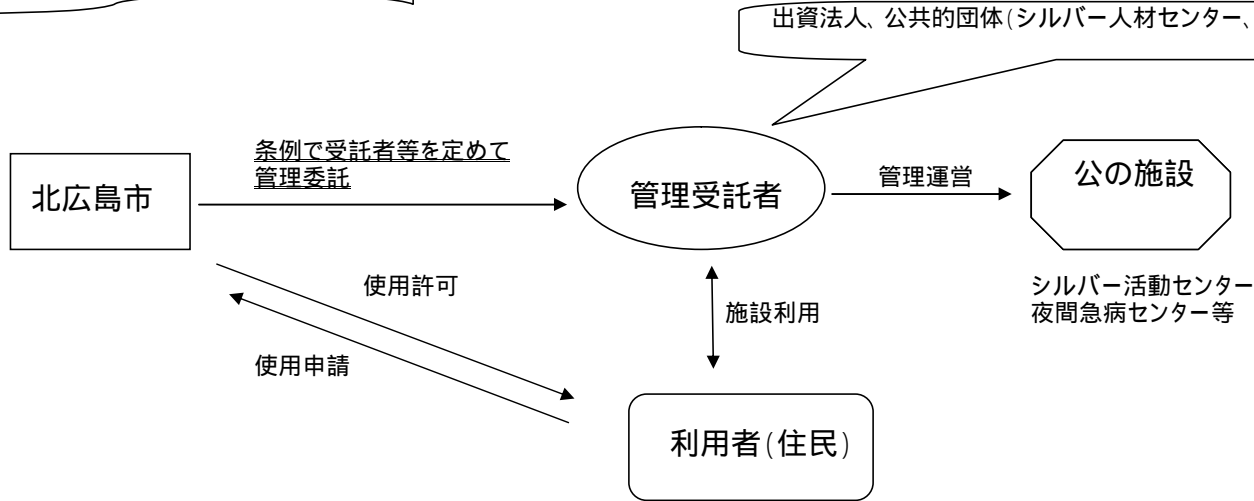
平成19年4月以降

指定管理者の、平成18年度受託事業について市に対する平成18年度の事業報告書提出

所管課

管理委託(現行)制度のイメージ図

(管理委託制度)
現行制度

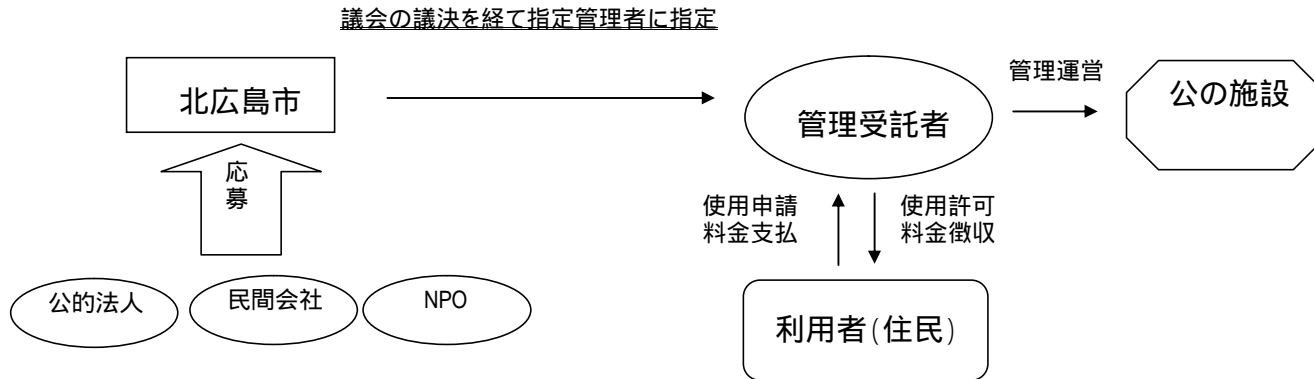


(管理委託(旧)制度の概要)
・委託と受託という法律・条例上に根拠を持つ公法上の契約関係

- (メリット)
・受託者との連携がとりやすい
- (デメリット)
・民間団体の活用ができない
・使用許可等の処分性のある行為ができない

指定管理者制度のイメージ図

(指定管理者制度)
新制度



(指定管理者制度の概要)
・民間会社も含めた指定された団体に管理を委託する制度

- (メリット)
・民間団体の活用が可能となる
・使用許可などの処分性のある行為が可能となる
・質の高いサービスが可能となる
・経費の縮減が図れる可能性がある
- (デメリット)
・業務の範囲、仕様等を詳細に協定するため、弾力的な運営ができにくくなる可能性がある

指定管理者募集WEBサイト情報

掲載日	県名	募集者	概要
10月22日	岩手県	盛岡市	ウェブもりおか:お知らせ:乙部老人福祉センターの指定管理者を募集
10月22日	福島県	県庁	県営住宅等(県北及び県中地区)指定管理者の募集を開始しました
10月22日	福島県	県庁	県営住宅等(県北及び県中地区)指定管理者の募集を開始しました
10月22日	鹿児島県	吉松町	吉松町観光SL会館・資料館の指定管理者
10月22日	愛知県	名古屋市	名古屋市の施設に係る指定管理者制度について 屋外冷水プール
10月22日	愛知県	名古屋市	名古屋市総合リハビリテーションセンター
10月21日	宮城県	県庁	宮城県民間非営利活動プラザ(みやぎNPOプラザ)の指定管理者の募集について
10月20日	愛知県	名古屋市	高見コミュニティセンター
10月20日	愛知県	名古屋市	宮前コミュニティセンター
10月20日	愛知県	名古屋市	枇杷島コミュニティセンター
10月20日	愛知県	名古屋市	大生コミュニティセンター
10月20日	愛知県	名古屋市	小坂コミュニティセンター
10月20日	愛知県	名古屋市	香流コミュニティセンター
10月20日	山梨県	大泉村	「ハケ岳いずみ荘」の指定管理者の募集
10月20日	埼玉県	県庁	労働会館指定管理者募集
10月19日	東京都	板橋区	・指定管理者募集 体育施設
			(小豆沢・赤塚・東板橋・上板橋体育館・高島平温水プール・
			野球場・庭球場などの野外運動施設)
10月19日	東京都	板橋区	・指定管理者募集 郷土芸能伝承館
10月19日	東京都	板橋区	・指定管理者募集 榛名林間学園
10月19日	東京都	板橋区	・指定管理者募集 熱帯環境植物館
10月19日	東京都	板橋区	・指定管理者募集 高島平・中台の各ふれあい館
10月19日	神奈川県	横浜市	浦舟コミュニティハウス指定管理者の募集
10月19日	神奈川県	川崎市	川崎市入江崎余熱利用プールの指定管理者募集
10月19日	宮城県	仙台市	仙台市の施設の指定管理者を募集します
10月18日	岡山県	倉敷市	児島地区公園水泳場(愛称:児島マリンプール)の指定管理者を募集します
10月18日	東京都	新宿区	女神湖高原学園の管理運営する指定管理者の募集
10月18日	千葉県	千葉市	千葉市斎場
10月18日	千葉県	千葉市	蘇我球技場
10月18日	千葉県	千葉市	千葉アイススケート場
10月18日	宮崎県	都城市	児童センター指定管理者
10月18日	群馬県	前橋市	前橋市[前橋市営立体駐車場指定管理者公募]
10月18日	佐賀県	佐賀市	佐賀市営住宅管理に伴う指定管理者の募集
10月18日	佐賀県	佐賀市	佐賀勤労者総合福祉センターの指定管理者の募集
10月15日	長崎県	県庁	長崎歴史文化博物館の指定管理者の募集について
10月15日	静岡県	焼津市	焼津市市営駐車場指定管理者制度について
10月15日	静岡県	焼津市	焼津市市営駐車場指定管理者制度について
10月12日	神奈川県	川崎市	母子生活支援施設の指定管理者募集
10月12日	福岡県	福岡市	南区及び早良区の駐輪場の管理を行う 指定管理者
10月12日	宮崎県	高城町	高城町地域交流センターの指定管理者公募について
10月12日	福岡県	北九州市	もじ少年自然の家の管理運営を行う「指定業者」
10月5日	千葉県	佐原市	保育所とデーサービスセンターの民間委託に伴う指定管理者募集
10月5日	長野県	松本市	ウェルネスうつくし指定管理者募集要項
10月4日	福岡県	飯塚市	飯塚市市民交流プラザ指定管理者申請のお知らせ
10月4日	神奈川県	県庁	神奈川県立の知的障害者援護施設の 指定管理者...
10月4日	沖縄県	那覇市	那覇市NPO活動支援センター指定管理者募集
10月3日	神奈川県	茅ヶ崎市	子どもの家の指定管理者募集
10月3日	神奈川県	茅ヶ崎市	市民活動サポートセンターの指定管理者募集

指定管理者募集WEBサイト情報

掲載日	県名	募集者	概要
10月3日	神奈川県	茅ヶ崎市	地域集会施設の指定管理者募集
10月2日	神奈川県	茅ヶ崎市	児童クラブの指定管理者を募集
10月2日	北海道	旭川市	旭川市ときわ市民ホール
10月2日			旭川市勤労者福祉総合センター
10月2日			旭川市老人福祉センター(旭川市北部老人福祉センター,旭川市東部老人福祉センター)
10月2日			旭川市高齢者等健康福祉センター(いきいきセンター新旭川,いきいきセンター永山)
10月2日			旭川市近文市民ふれあいセンター
10月2日			旭川市神居デイサービスセンター
10月2日			旭川市農村地域センター
10月2日			(旭川市旭正農業構造改善センター,旭川市永山ふれあいセンター, 旭川市東鷹栖農村活性化センター)
10月2日			旭川市江丹別若者の郷
10月2日			旭川市東部スケートリンク
10月2日			旭川市末広市民プール
10月2日			忠和テニスコート
10月2日			旭川市柔道場
10月1日	大阪府	大東市	大東市立市民会館指定管理者募集要綱
10月1日	新潟県	上越市	上越文化会館とオールシーズンプールの指定管理者を募集

北広島市の保育の状況

保育園のご紹介

運営主体	名称	定員	対象児童	所在地	電話	開園年月	備考
認可保育園	北広島市 <u>大曲保育園</u>	100人	0歳児から5歳児まで	大曲柏葉1丁目2-5	011 376-2537	s45.4	
	<u>すみれ保育園</u>	120人	0歳児から5歳児まで	広葉町2丁目4-1	011 373-5660	s50.4	
	<u>すずらん保育園</u>	90人	0歳児から5歳児まで	高台町7丁目4-1	011 372-2277	s53.4	
	<u>稲穂保育園</u>	90人	0歳児から5歳児まで	稲穂町東1丁目6-1	011 373-7432	s57.4	
社会福祉法人	札幌厚生会 <u>西の里保育園</u>	60人	0歳児から5歳児まで	西の里北2丁目4-6	011 375-2130	s51.5	
	広島未来の会 <u>はだかんぼ保育園</u>	45人	0歳児から5歳児まで	東共栄2丁目17-1	011 373-4808	H 6.4	
	水の会 <u>大曲いちい保育園</u>	60人	0歳児から5歳児まで	大曲370番地8	011 377-2801	H12.4	
認可外保育園	父母会 くりの木幼稚舎 輪厚保育園	50人	3歳児から5歳児まで	輪厚中央4丁目13-1	011 376-3936	s47.5	土地建物無償貸与

用地無償貸与

保育園開所時間

市立保育園	月～土	午前7時30分～午後6時30分
西の里保育園	月～土	午前7時30分～午後6時30分(月1回午前保育、第1土曜日)
はだかんぼ保育園	月～土	午前7時00分～午後7時00分 (延長保育時間 午後6時～7時)
大曲いちい保育園	月～土	午前7時30分～午後7時30分 (延長保育時間 午後6時30分～7時30分)
輪厚保育園 登園時間	月火木 金	午前8時45分～午後2時00分(毎週金曜日のみ給食)
夏期 8:45～ 9:00 冬期 9:00～ 9:15	水	午前8時45分～午後12時00分

保育時間は通常保育時間(午前8時30分～午後5時)に加え、上記開所時間内で保護者の勤務状況等により延長が可能です。(延長保育時間については別途料金がかかります)

広域入所

他の市町村(石狩管内及び南幌町、長沼町、由仁町等)の保育所についても、一定の条件が整えば入所が可能です。

障害児保育

市内の各認可保育園では障害児の受け入れを行っています。

市立保育園では各園3名以内、私立保育園では若干名が対象となっています。

対象児童は、集団生活が可能なおおむね4歳以上の児童です。

障害児保育対象児童の入所承諾については、仮入所(1週間程度)を実施し、判定委員会により決定します。

一時保育

1. 保育園の入所基準を満たさない次のようなとき、保育園の利用ができます。

(1)短時間・継続的就労・職業訓練などにより週平均3日程度の保育が必要なとき(月12日以内の利用)

(2)保護者の災害・事故・病気・看護・冠婚葬祭により緊急的に保育が必要なとき(月12日以内の利用)

(3)保護者の育児による心理的・肉体的負担を解消するリフレッシュのための保育が必要なとき(月2日以内の利用)

2. 実施保育園、利用時間、対象年齢、利用料は次のとおりです。

一時保育 実施保育園	利用時間	対象年齢	利用料(4時間)
すみれ保育園	午前9時から 午後5時まで	1歳6月～ 3歳未満児	2,000円(1,000円)
		3歳～ 就学前児童	1,200円(600円)

*別途昼食代として、300円を負担していただきます。

3. 申込みは、市役所児童家庭課児童母子スタッフまたは、各出張所です。

4. お問い合わせ先 児童家庭課児童母子スタッフ・すみれ保育園

保育園の入所状況

平成16年10月1日現在

保育園名	設置形態	運営形態	児童年齢	定員	現在の入所数
大曲保育園	北広島市	北広島市	0歳	3	8
			1歳	13	14
			2歳	18	21
			3歳	18	18
			4歳	48	30
			5歳		26
			計	100	117
すみれ保育園	北広島市	北広島市	0歳	6	11
			1歳	9	15
			2歳	12	10
			3歳	36	20
			4歳	57	21
			5歳		24
			計	120	101
すずらん保育園	北広島市	北広島市	0歳	3	10
			1歳	9	15
			2歳	12	15
			3歳	18	23
			4歳	48	23
			5歳		17
			計	90	103

稲穂保育園	北広島市	北広島市	0歳	3	8
			1歳	9	18
			2歳	12	21
			3歳	18	18
			4歳	48	18
			5歳		21
			計	90	104
西の里保育園	社会福祉法人	社会福祉法人	0歳	3	8
			1歳	8	9
			2歳	7	14
			3歳	15	13
			4歳	27	15
			5歳		7
			計	60	66
はだかんぼ保育園	社会福祉法人	社会福祉法人	0歳	6	7
			1歳	9	10
			2歳	12	11
			3歳	8	8
			4歳	10	9
			5歳		11
			計	45	56
大曲いちい保育園	社会福祉法人	社会福祉法人	0歳	6	4
			1歳	9	8
			2歳	12	12
			3歳	11	12
			4歳	22	18
			5歳		19
			計	60	73
合計				565	620

平成16年度保育料徴収額表

(単位:円)

各月初日の入所児童の属する世帯の階層区分		3歳未満児	3歳未満児	3歳児	3歳児	4歳以上児	4歳以上児
		国基準	北広島市	国基準	北広島市	国基準	北広島市
A	生活保護法による被保護世帯 (単給世帯を含む)	0	0	0	0	0	0
B	A階層及びD階層を 除き、前年度分の 市町村民税の額が 次の区分に該当す る世帯	非課税世帯	9,000	5,400 2,700	6,000	4,100 2,050	6,000 4,100 2,050
C1		均等割りのみ世帯 (所得割の額のない世帯)	19,500	14,100 7,050	16,500	10,600 5,300	16,500 10,600 5,300
C2		所得割の額が 5,000未満		16,300 8,150		13,100 6,550	
C3	所得割の額が 5,000円以上	18,500 9,250		15,600 7,800			
D1	A階層を除き、前年 分の所得税課税世 帯であって、その所 得税の額が次の区 分に該当する世帯	所得税 10,000円未満	30,000	21,500 10,750	27,000	18,500 9,250	27,000 18,500 9,250
D2		10,000円以上 26,000円未満		23,700 11,850		20,700 10,350	
D3		26,000円以上 45,000円未満		25,200 12,600		22,900 11,450	
D4		45,000円以上 64,000円未満	27,900 13,950	25,100 12,550			
D5		64,000円以上 88,000円未満	44,500	30,000 15,000	41,500	25,600 12,800	41,500 25,600 12,800
D6		88,000円以上 112,000円未満		33,100 16,550		27,600 13,800	
D7		112,000円以上 136,000円未満		36,100 18,050		29,600 14,800	
D8		136,000円以上 160,000円未満	41,400 20,700	31,600 15,800	29,600 14,800		
D9		160,000円以上 196,000円未満	61,000	43,700 21,850	58,000	32,600 16,300	58,000 30,400 15,200
D10		196,000円以上 232,000円未満		48,500 24,250		33,700 16,850	
D11		232,000円以上 320,000円未満		53,900 26,950		34,900 17,450	
D12		320,000円以上 408,000円未満	58,900 29,450	36,200 18,100	32,300 16,150		
D13		408,000円以上 508,000円未満	80,000	63,700 31,850	77,000	37,200 18,600	77,000 32,900 16,450
D14		508,000円以上 608,000円未満		68,300 34,150		38,300 19,150	
D15		608,000円以上 708,000円未満		72,900 36,450		39,500 19,750	
D16		708,000円以上		77,500 38,750		40,800 20,400	

備 考

1 年齢の判定

算定年齢については、入所した月の初日の年齢になります。

2 同一世帯から2人入所する場合の保育料

ア	階層区分がB～D4の場合
年齢の高い児童	表中の上段の金額(全額)
年齢の低い児童	表中の下段の金額(半額)

イ	階層区分がD5～D16の場合
年齢の低い児童	表中の上段の金額(全額)
年齢の高い児童	表中の下段の金額(半額)

3 同一世帯から3人以上入所する場合の保育料

ア	階層区分がB～D4の場合
年齢の一番高い児童	表中上段の金額(全額)
次に年齢の高い児童	表中の下段の金額(半額)
その他の児童	無料

イ	階層区分がD5～D16の場合
年齢の一番低い児童	表中上段の金額(全額)
次に年齢の低い児童	表中の下段の金額(半額)
その他の児童	無料

保育園の職員数

		大曲保育園			すみれ保育園			すずらん保育園			稲穂保育園		
		園長	保育士	調理員	園長	保育士	調理員	園長	保育士	調理員	園長	保育士	調理員
正職員数		1	9	2	1	8	2	1	9	1	1	8	1
臨時保育士	1種		4			4			3			4	
	2種 (1種換算)		16 (6.6)			15 (8.0)			18 (9.1)			16 (8.5)	
臨時調理員				3			3			4			4

1種臨時保育士 7時間45分勤務

2種臨時保育士 時間を単位として勤務

(1種換算)の数値は2種臨時保育士の総賃金を1種臨時保育士の賃金168万/年で除した数値

小学校給食調理業務の民間委託経過

1 小・中学校給食の状況

平成 12 年 6 月 中学校給食を新たに開始

(広葉、緑陽、西部の 3 校による親子方式。調理場は広葉中。調理業務は委託。)

平成 13 年 小学校給食調理業務の民間委託の検討開始

(小学校給食は、学校給食センターで一括して調理)

平成 14 年 6 月 中学校残り 3 校で給食の開始

(西の里、東部、大曲の 3 校による親子方式。調理場は西の里中。調理業務は委託。)

平成 15 年 4 月 小学校給食調理業務の民間委託の開始

2 小学校給食調理業務の民間委託の概要について

< 当時の給食調理の状況 >

	調理数	調理員	1人当たり 調理数	配膳人数	備考
小学校給食 給食センター調理	約 4 0 0 0 食	2 0 人	2 1 0 食	3 3 人	
広葉中他 2 校	約 8 0 0 食	1 1 人	7 0 食	8 人	
西の里中他 2 校	約 1 4 0 0 食	2 0 人	7 0 食	1 0 人	平成 14 年 6 月 予定数値

次のような経過により、学校給食センターにおける小学校給食調理業務の民間委託が実施された。

中学校給食調理業務の民間委託において、サービス低下を招くことなく業務運営が行われたこと。

民間委託において、作業の安全性が確保されたこと。

行政運営の効率化が図られること。(経費の縮減効果)

調理員の配置替えや職種替えに目途がついたこと。

公務員制度改革の動向

1 公務員制度改革大綱について

公務員制度改革は、平成 13 年 12 月 25 日に閣議決定された「公務員制度改革大綱」に基づいて進められている。大綱に定める「新人事制度の構築」に関する概要は、次のとおりである。

(1) 能力等級制度の導入

新人事制度の基礎となるものとして、職務遂行能力に応じて職員を等級に格付ける「能力等級制度」を新たに導入し、任用、給与、評価の基準として活用することにより、トータルシステムとしての人事システムを構築する。

(2) 能力等級を基礎とした新任用制度の確立

能力等級制度を基礎とした新たな任用制度を整備し、能力本位で適材適所の人事配置を実現する。

(3) 能力・職責・業績を反映した新給与制度の確立

能力・職責・業績を適切に反映した、能力向上と業績達成に対するインセンティブに富んだ給与処遇を実現するため、基本給、職責手当、業績手当からなる新たな給与制度を導入する。

(4) 能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入

現行の勤務評定制度に替え、能力評価と業績評価からなる、公正で納得性の高い新たな評価制度を導入する。

能力評価では、職務遂行能力の発揮度を能力基準に照らして評価することにより、人事管理権者による等級への格付け及び任免の際の重要な参考資料とするほか、計画的な人材育成に活用する。

業績評価では、目標管理の手法を用いて業績を評価することにより、人事管理権者による基本給の加算部分決定の勘案要素とし、業績手当の業績反映部分決定の重要な参考資料とするほか、計画的な人材育成に活用する。

(5) 国家公務員制度改革のスケジュール

制度全体の基礎となる国家公務員法の改正案について、内閣官房が中心となって検討を進め、平成 15 年中を目標に国会に提出する。関係法律案の立案及び政令、省令等の下位法令の整備を平成 17 年度末までに計画的に行う。

円滑な移行のための必要な準備期間を確保の上、全体として平成 18 年度を目途に新たな制度に移行する。

地方公務員制度も、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員法改正と同時期に地方公務員法の所要の改正を行うなど、国家公務員制度改革スケジュールに準じて速やかに改革の取組を進める。

2 地方公務員制度改革の取組状況について（平成 15 年 5 月 26 日 自治行政局公務員部）
地方公務員法改正案では、年功序列的・横並び的な人事管理から能力・業績を重視した人事制度への改革、地方自治を担う多様な人材の確保・育成等のための所要の措置を講じることなどを検討している。

< 地方公務員法の主な改正検討項目 >

(1) 能力・業績の重視

能力等級制の根本基準その他基本的な事項を定めるとともに、能力等級制による任用、給与、勤務成績の評定等に関する基準を整備
能力等級制の基本的な枠組みは、国家公務員に準じて規定する。能力等級制の実施に関する事項は、地方自治体の条例等で定める。

(2) 多様な人材の確保・育成

競争試験等に関する規定の整備
人材育成基本方針の策定

(3) 公正性・透明性の確保

人事行政運営の状況（任用・給与等）の公表
人事委員会・公平委員会の業務の状況の公表

(4) 第三者機関（人事委員会・公平委員会）の機能充実

公平委員会の権限の選択的拡大
職員の苦情処理に関する所掌事務の明確化
委員の兼職禁止の見直し
委員会の会議に係る定足数の特例

3 大綱後の動き

平成 13 年 12 月 25 日 公務員制度改革大綱を閣議決定
平成 15 年 7 月 通常国会への改革関連法案提出の見送り
能力等級制度の中核部分（標準職務遂行能力基準）の詰めの不十分さ
平成 16 年 3 月 自民党行革本部公務員制度改革委員会委員長の片山メモ
評価制度の整備、シンプルな能力等級（11 4～5 へ）など
平成 16 年 5 月 政労協議の開始
平成 16 年 10 月 臨時国会への改革関連法案 = 未提出