

一般質問

# 財政危機を託つだけでなく どう対策を打ちだせるか

かこ



川上龍一 議員

質問

「佐渡は最悪の合併市になる」と、上木得郎氏は言う。交付税の段階補正が終わる合併15年後の財政は更に悪くなる。合併協では佐渡は面積が広いので、職員の削減は難しいと説明した。山林を除いた面積が佐渡市と同じ新発田市の面積当たりと、人口当たりの職員数を比べると佐渡市は非常に多い。集中改革プランで国は更に改革を求めており、公務を担うのは自治体職員だけではなくなった。厳しい財政は議会や市民、職員に大きな課題を投げかけている。

市長

職員の削減だけで財

政計画のフォローはできない。施設の統廃合や思いきった施策が必要であるが、改革を急いでも結果的に市民の不満が増すので、バランス良く行財政の改革を行いたい。

質問

今後、人事管理システムが確立され、それが反映される給料とすべきである。現在行っている勤務年数・年功序列の給与は公務員給与法の「職務給の原則」に違反する。

総務課長

今議会で給料表の改定を提案している。この後、人事管理制度の仕組みを考え、公務員給与法の精神にのっとっていききたい。

質問

行政能力の強化と財

政の効率を図ることが合併の目的であり、役所と職員の変革を求める。自分たちでできることは可能な限り解消していくのが自治体の原点であり、組織が継続し、成長しなければならぬ。機構改革には職員の感情の背理、支所や地区の疲弊が生まれる。自治体のリストラは減量経営という狭い概念であってはならない。

経費の削減ばかりでなく、雇用量が増大するワークシェアリングを提案したい。この制度によって、退職者が新たな雇用に転移することができ、職員や佐渡市民が持つ合併や改革への不満を、少しでも和らげることができると思う。

高年齢者介護の問題、自然環境、地域力の復活等、佐渡の閉塞感を打破し佐渡の企業や地域を変える。そして市役所を改変する人事戦略である。

市長

これまでの改革の仕組みの中で、ワークシェアリングがどれだけ可能なのか、住民サービスに対応する新しい仕組みが必要と考えており、頭の中に入れておきたい。

質問

旧自治体の職員の給与格差の是正は、5年間で調

【資料】

用語の説明  
ワークシェアリング

- ①労働時間の短縮を図り
  - ②それによって雇用の機会を増大、創出し
  - ③その雇用の機会を分かち合うこと。
- ワークシェアリングは、労働の多様な発想が可能で市民や職員の能力が発揮できるチャンスでもある。
- 2005「全国行政改革制度No1」  
兵庫県小野市へ小野市型ワークシェアリングの効果
- ①若年者の雇用の増大と多様な人材確保
  - ②職員の超過勤務の大幅な削減
  - ③職員の意識改革

【事例】

職員OBによる第2役場、行政パートナー制度、期限付嘱託員制度、またら定年制等。

整することとなっていたが、この2年間何もされていない。今議会で給料表の改定が行われ、俸給水準が4・8%、中高年齢層で7・0%引き下げられ、更に格差が広がる。給料表の改定は同じテーブルでのスタートラインに立つべきである。

総務課長

労働組合と協議をしている。この後、3か年で格差の調整をし、少しでも財政負担を避けていきたい。