

視 察 報 告

会議の名称	西東京市行財政改革推進委員会 志木市視察（第11回委員会）
開催日時	平成15年1月20日（月） 午後2時15分から4時05分まで
開催場所	志木市役所
出席者	箱崎委員長 小林委員 松山委員 高梨委員 倉本委員 尾崎企画課長 伊佐美主査
質問事項	別添のとおり
志木市提供資料	「市民が創る市民の志木市」の実現に向けて 地方自立計画の導入（素案）

地方自立計画の導入に至るまでの経緯

平成 13 年 7 月に現市長が就任し、「市民はオーナーであり、市長はシティマネージャー」という考えの下、平成 13 年 10 月に市政運営基本条例として基本的な方針を示し、市民参加型の行政への転換を進めてきた。

庁内においては、「市民が創る市民の志木市推進本部」の下、6 つの検討委員会(テーマ：組織改革、事務事業、人事評価制度、行政評価制度、小規模事業者育成、財政改革)で検討し、その結果を平成 13 年 11 月までに報告書にまとめ、市議会の行政運営調査特別委員会及び志木市市民委員会へ報告を行った。

市民は、20 歳以上の市内在住・在勤者で、市政に深い関心と熱意のある人を募集し、市民 252 人による市民委員会を設置し、行政組織に対応した 7 部会(企画、総務、生活環境、健康福祉、都市整備、教育、病院・水道)と行政課題に対応した 2 部会(合併、IT)に分かれて、行政運営に関して提言や調査研究を行ってきた。

その後「市民が創る市民の志木市」実現アンケートを経て、市民・議会・行政の協働による取組を重ねてきている。(例：事務事業のゼロベース検証作業、組織機構の再編、行政評価条例ほか)

(* 詳細については、資料 1 を参照のこと)

志木市地方自立計画の概要

長引く不況や少子高齢化の到来により税収は減少し地方交付税も削減される中で、市も市民も将来に強い不安を持っている。志木市は、税収や地方交付税が減少しても行政サービスを向上し、少子高齢化社会に十分対応できる自立するまちを構築するため、住民自治への挑戦として「地方自立計画」の導入を行うこととしている。

(1) 計画の理念は.....

右肩下がり「21 世紀型地方運営システム」へ転換する。

「市民が市を運営する」ことを原則に市の業務のすべてを市民及び N P O に委ねる。

市民と市の一体化を図り濃密な地域コミュニティを創造し、真の住民自治を実現するとともに財政的にも自立する。

行政体は、「公務員」によって運営されるという前例を壊す。

業務参加する市民(行政パートナー)は、単なる労働力ではなく、「社会貢献活動」と位置付ける。

(2) 計画の具体的実施は.....

職員の退職に対しては、新規採用等の補充を一切行わず、N P O などの有償ボランティアを行政パートナーとして導入する。

計画期間は、平成 14 年度(2002 年度)から平成 33 年度(2021 年度)までの 20 年間とし、5 年ごとの期別計画により段階的に導入する。

第 1 期(平成 15 年度～平成 18 年度) 69 人

第 2 期(平成 19 年度～平成 23 年度) 155 人

第 3 期(平成 24 年度～平成 28 年度) 182 人

第 4 期(平成 29 年度～平成 33 年度) 117 人

これに対して、職員は平成 14 年度 619 人が平成 33 年度には 301 人へと減少する。

(* 詳細については、資料 2 を参照のこと)

質疑応答

【基礎的事項】

平成 28 年度（2016 年度）に正職員 373 人、行政パートナー(有償ボランティア)406 人になると想定されているようですが、病院職員を除く正職員は 373 人のうち、何人ですか。

現時点で病院職員は、95 人おり、ここには、基本的に行政パートナーの導入はありません。

行政パートナーには、任期がありますか。また再任を認めますか。

任期は 2 年です。再任は一度に限り認められます。

行政パートナーの報酬はどの程度ですか。

最低賃金法の関係で時給 700 円を最低限と考えています。(委託契約はこの単価で積算)

行政パートナーは、自治法・地方公務員法上、特別職又は非常勤の一般職などの位置付けをする予定ですか。また、基本的にフルタイム勤務ですか。

行政パートナーの位置付けは、あくまでボランティアであり、特別職又は一般職の公務員ではありません。ボランティア一人ひとりと個別的に契約するのではなく、NPO 単位、グループ単位で一定のまとまった事業を委託することを予定していますので、勤務形態は、相手先の NPO やグループが自ら決めることとなります。

行政パートナーによる人件費の削減効果など制度導入効果を教えてください。

20 年間で約 67 億円の削減効果があると試算しています。

【業務の範囲・権限】

正職員は公権力の行使等を伴う業務を担当し、行政パートナーはそれ以外のあらゆる業務に参加するとされていますが、正職員が担当する公権力の行使等を伴う業務としてどの程度の業務範囲を想定していますか。

ボランティアに委託する業務については、現在選定作業を進めているところです。中間段階ですが、1,847 事業を検証した結果、685 事業についてはボランティアへの委託に適さないものと判断しており、それ以外の業務を委託できるものと考えています。

行政パートナーは、各種業務の企画立案を担当させる想定ですか。

NPO、ボランティアグループに対し、事業を委託することを予定しています。その際に、業務委託先である NPO やボランティアグループの選定は、プロポーザル方式で実施しようと考えています。当該業務をどのように運営するかは、プロポーザルの中で提案されますので、その意味では、企画立案に関与するといえると思います。

行政パートナーは、実質的に行政処分を行いますか。

現在、委託可能な業務の選定作業中ですので、明確にお答えできませんが、行政パートナーに行政処分を担任させることも段階的に行っていきたいと考えています。その場合は、行政処分ごとに個別的に判断することになると思います。

行政パートナーには、起案書を書かせますか。また決裁に関与しますか。

事業まるごと委託しますので、委託先のNPO等の内部では当該NPO独自の意思決定方式によることとなります。したがって、市の意思決定に個々のボランティアが関与することはありません。起案書を書くこともありません。

福祉分野などでは、相談業務も大きなウエイトをめています。相談業務では、職員の裁量が大きいのと思われますが、これについても行政パートナーが担いますか。

行政パートナーが担う業務としては、適さないと考えます。

行政パートナーには、公金(現金)を扱わせますか。

業務によりますが、施設管理業務では当該施設に係る使用料の徴収を自治法施行令 158条(私人への徴収委託)の規定により委託することができます。

【正職員構成】

正職員の新規採用を長期にわたり実施しないことにより、正職員全体の年齢構成が不均衡となりますが、問題はありますか。

(例えば、基幹となる正職員がある一定年齢層について欠けること)

基本的なコンセプトとして、市の職員はコーディネーター役又は情報ステーションとしての機能があればよいと考えています。確かに一定年齢層が欠けてしまうことで、弊害はあると思いますが、敢えて挑戦する姿勢であります。将来、弊害が大きいと判断すれば、自立計画の一部修正はあり得ます。

【パートナーシップ契約】

市と行政パートナーとのパートナーシップ契約の内容はどのようなものですか。

また雇用契約とどのように違いますか。(臨時職員、嘱託職員との相違は?)

一定のまとまりのある事業ごとにNPO等に委託しますので、業務委託契約に近いものとなりますが、市の責務や委託先NPO等の責務といった事項も盛り込むつもりです。一般に契約の際には市が仕様書を作成しますが、業務の運営の仕方についてはNPO等で自主的に決めることとしていますので、市とNPO等とで協議しながら作成することになります。

パートナーシップ契約は、市と個々の行政パートナーとの間で個別に結ぶものですか。また、行政パートナーの採用に当たり、透明性の確保と行政パートナーの質の確保についてはどのようにお考えですか。(選考をどのように行いますか。)

パートナーシップ契約は、個々の行政パートナーと結ぶものではなく、NPOなどの団体と結びます。NPOなどに加入していない市民で行政パートナーを希望する人たちについては、適宜グループ化したうえで、当該グループと契約することを考えています。

委託相手先の選定にプロポーザル方式を採ることや、委託した業務について第三者機関により業務評価を実施することで、透明性と質の確保ができるものと思います。

また、行政パートナーに対する研修を市に義務付けることを条例で規定することも考えています。

契約に基づき改革・改善提案ができるとされていますが、行政パートナー個人の資格で個別に提案する制度なのですか。

行政パートナーが個人の資格で提案することは予定していません。委託先を選定する際のプロポーザルを通じて業務の運営を企画提案してもらいます。

行政パートナーの過失により、市が損害を受けた場合、何らかの賠償を求めますか。

行政パートナーは、単なる民間委託ではなく、市民との協働という点を重視しています。現時点では明確な方針はなく、市が損害を被る事例が発生したときに、個別的に判断したいと思います。

行政パートナーの守秘義務と違反に対する措置についてはどのようにお考えですか。（契約又は条例等により守秘義務を担保しても実効性に限界があるようにも懸念されますが。）

行政パートナーの守秘義務に関しては、現在弁護士等の法曹関係者を含め検討中です。現段階では、行政パートナーの守秘義務を条例で規定することを考えています。条例化により市民全体に周知されることで、行政パートナー自身が自らを厳しく律する環境におかれることになると思います。

万一、行政パートナーの守秘義務違反により市民が損害を被った場合、当該市民は民事訴訟により解決する手段があります。

行政パートナーの政治的行為の制限についてはどのようにお考えですか。

条例の中で規定していくことを検討します。

行政パートナーには、欠格条項に相当する事項を適用しますか。

条例の中で規定していくことを検討します。

行政パートナーには、超過勤務命令を出しますか。

NPO等の団体又はグループを相手として業務を委託します。したがって、業務の運営に当たる団体内の個々の行政パートナーの勤務形態は、それぞれの団体の独自の規程やルールによります。個々の行政パートナーの勤務形態に、市は関与しません。

【その他】

その他、多くの業務を行政パートナーに任せるに当たり、課題・問題点あるいは不安を感じていることはありますか。また、その反対に期待できることは何ですか。

NPOの成熟化が課題だと思います。現段階では、まだ十分成熟化していないと感じており、法人化されたNPOもまだ5法人しかありません。また、基本的に団体単位で協働していく予定ですが、今後個人で参加したい人をどう取り込んでいくかも課題です。

さらに、今後、存立基盤の弱いNPOに対して事務局業務の支援策などを検討する必要があります。

市側の問題もあります。自立計画自体は、これまでの発想を大きく転換してできています。自立計画では、職員はコーディネーターとしての役割を期待されるわけですが、切り替えがうまくできない職員も少なくなく、士気の低下が心配されます。