

会派行政視察報告書

会派行政視察における調査結果について、下記のとおり報告いたします。

令和元年6月27日

光市議会議長 西村憲治様

光市議会会派『新風会』

代表 河村龍男

議員 岸本隆雄

記

- 1 視察年月日 令和元年5月27日～29日（2泊3日）
- 2 調査市等 青森県青森市、北海道函館市
- 3 調査結果 別紙のとおり

新風会行政視察報告書

日時	令和元年5月28日(火) 10時00分～12時00分
調査市名	青森県青森市
テーマ	「青森市住生活基本計画」について
調査市人口	282,061人(平成31年4月1日現在)
区議会議員定数	35名(4常任委員会)
調査項目	「青森市住生活基本計画」について
調査目的	<p>この、テーマを選んだ理由・・・青森市を選んだ理由</p> <p>「衣・食・住足りて礼節を知る」と言うことわざがあるように「住生活」は、大変重要な問題です。</p> <p>人口減少、少子高齢化が進む昨今、市街地の空洞化、空き家の増加、老朽化したインフラ整備の立ち遅れなど、いろいろな問題が生じています。</p> <p>このままでは、持続可能な都市機能や地域の活力が、維持出来なくなる可能性がある為、各地で、いろいろな街づくり政策が進められています。その中でも今、注目を集めている政策が、コンパクトシティ構想です。</p> <p>本市においても、現在、工事が進んでおります岩田駅周辺地区のコンパクトシティ事業もその一つです。</p> <p>多くの自治体で巨費を投じられているもののその効果には、賛否両論が付きまっております。この事業を全国で最初に取り組んだ自治体が、青森市なのです。先駆的に取り組んできた青森市を訪れ、人口減少時代の都市のあり方と、その先にある「居住の自由」の行方を探るために選ばさせて頂きました。</p>
調査	<p>計画策定の背景・目的</p> <p>時代を取り巻く社会経済情勢の大きな変化の中、市民一人ひとりにとって真に豊かさを実感できる住生活を実現するため、本市の地域特性に応じた快適かつ安全な住まいづくり・良好な居住環境の整備を進め、市民の住生活の安定の確保及び向上の促進を図ることを目的として本計画を策定します。</p> <p>【計画期間】</p> <p>平成30年度から令和8年度まで</p> <p>【基本理念】</p> <p>安全で快適な青い森の住まいづくり</p> <p>【基本目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> * 地域特性に応じた良好な居住環境の形成 * 安全で良好な住宅ストックの形成 * だれもが安心して暮らせる居住の安定の確保 * 多様な居住ニーズへの対応

質 疑

Q. 「戸建住宅の借り上げ制度」の説明をお願いします。

A. 市街地に住む若い人の家と 周辺地区に住む老人の家を住み替える制度です。

しかし、なかなか思うように進まない。10年間で1件のみです。

現在も進めています。(老人の方は、不便でも永年住み慣れた地域で暮らしたい)

Q. 計画の成果は

A. 「コンパクトシティ+ネットワーク の 住生活 すなわち「拠点地区と拠点地区を市交通で結ぶ住生活」が適している事が、わかったそうです。

Q. 「移住誘導区域への誘導施策」の説明をお願いします。

A. 交通拠点の周辺に住宅を誘導する施策です。なかなか進んで行かない。(固定資産税の問題・土地の価格の問題・制的でない、アドバイス程度の誘導)

Q. 「民間の宅地開発等の立地を促進する施策」の説明をお願いします。

A. 老朽化した住宅地、複数の土地をまとめて集合住宅へのアドバイス(協議会・組合勉強会など。)

小さな店舗をまとめて開発していく。(現在2件進行中)

Q. 「住宅性能表示制度」の説明をお願いします。

A. 民間の調査機関が行う制度で、平成14年、法律制定に伴い、始まった。

耐震化・雪の荷重・保温・遮音など表示。耐震化率が72%に上がった。

住宅売買でのトラブルが解決できる。

Q. 市営住宅ストックの適正管理について説明をお願いします。

A. 数から質への移行と、セフティーネットでの構築に取り組む。

ひとり親世帯で18才以下の子供を持っている家庭、一人暮らしの高齢者の居住を拒まない仕組みを構築。

Q. 「サービス付き高齢者向け住宅の整備」について。

A. 一人暮らし高齢者の為に補助事業として進めています。

Q. 「終身建物賃貸者契約の普及、及び促進事業」とは。

A. 高齢者が、亡くなるまで一代限りの契約です。リバースモーゲージの活用が増えています。

Q. 「シルバーハウジングの活用」について

A. 市営住宅の3棟、71世帯にライフサポーターを配置して、高齢者の見守り、声掛けを実施している。

この他にも、質問をさせて頂きました。



所 感	最後に、青森市は、全国に先駆けて「コンパクトシティの形成」を目標として、土地利用の方針や交通体系の整備方針を定めて宅地の拡大を抑制する取り組みをされましたが、郊外に大型商業施設が出店したり、空き家が増加したり行政の思う通りには、進んでいかなかったようでした。
-----	---

日時	令和元年5月29日(水) 9時30分～11時00分
調査市名	北海道函館市
テーマ	「行財政改革」について
調査市人口	256,772人(平成31年3月末現在)
区議会議員定数	30名(3常任委員会)
調査項目	「行財政改革」について (特に給与制度改革について)
調査目的	<p>このテーマを選んだ理由・・・函館市を選んだ理由</p> <p>全国、どこの自治体においても「行財政改革」を第一の政策として取り組みを進めています。</p> <p>改革の内容をホームページで検索してみますと、大体どこも似たり寄ったりでこれは、と言う施策になかなかお目にかかれませぬ。ところが、見つかったのです。</p> <p>それは、函館市の『職員の給与について、抜本的な見直しを行う。』給与制度に関する改革なのです。よくある給与の政策は、ラスパイレス指数での判断が、多いのが普通ですから、函館市の取り組みには、ビックリいたしました。</p> <p>ホームページで詳しく内容を調べていくうち、「函館市給与改革検討委員会」の議事録が見つかり呼んで見ますと激論が交わされているのではないですか。「これは、言ってみる価値があるな」と思い決めさせて頂きました。</p>
調査	<p>はじめに「給与制度改革検討委員会」委員長の挨拶文を紹介させていただきます。</p> <p>函館市では、職員の給与について、地域民間給与のより適切な繁栄のほか、年功的な反映のほか、年功的な給与の上昇を抑制し、職務と責任に応じた給与表の構造とするため、一職一級制を基本とした構造へ転換することに加え、役職間の給料月額を重ねることを縮減し、昇格することで給与の抜本的な見直しをすることとしたところである。</p> <p>本委員会は、函館市職員の給与について、地域民間給与の適切な反映とともに、より一層職務・職責に応じた新たな給与制度を協議・検討し、市長へ提言することを目的として平成25年4月に設置され、この間、地域民間給与の実態把握のほか、職制や給与水準のみなおしなどについて議論を重ねてきたところである。</p> <p>給与については、職務・職責に応じて定められるべきところ、函館市の現行制度は職制や職務内容に曖昧さがあることから、メリハリを欠く体型となっていることや、国公準拠とはいえ、地域民間給与との乖離がみられるところであり、本委員会では、これらの現状認識と函館市の基本的な考え方を踏まえながら慎重に検討し、ここに「提言書」としてとりまとめたものである。</p> <p>一方、国においては、俸給表構造、諸手当の在り方を含む給与制度の総合的な見直しを実施できるよう準備に着手しており、早ければ今夏にも、その内容が示される見直しとなっていることから、函館市においては、本提言を踏まえるとともに、国の見直し内容との整合も図りながら、適切な制度の構築、導入を進められるよう強く望むものであ</p>

る。

このように、委員長は 委員会で討議されたことをまとめられています。

具体的な提言内容は、以下の通りです（簡単に説明します。）

【民間給与の実態の把握】

給与の比較にあたっては、役職段階、学歴、年齢を揃えて比較するラスパイレス方式によることとし、役職段階については、市と民間企業の組織規模や職制の違いなどを考慮した対応が必要であることから、平均でマイナス1.75%からマイナス8.86%の格差が見られた

【一般行政職の職制について】

総括主査と主査、主任と主任主事、主事1級と主事2級は、それぞれ一つの職制に統合し、一つの級に一つの職制を割り当てる構成に転換すること。

職制の見直しにより特定の級に職員が滞留することが想定されるため、号給設定は、職員の分布に配慮すること。

それぞれの職制については、職責、職務内容をより明確にすること。

【給与水準について】

職員の給与については、全てを民間水準に合わせるべきではないものの、調査結果の平均マイナス1.75%からマイナス8.86%という較差をふまえ、一定の引き下げを行うこと。

職制間のメリハリの確保や世代別の較差の違いにも配慮すること。

【技能労務職員について】

新たな技能労務職給料表を導入すること。

民間との較差や一般行政職の見直し内容も踏まえた給与水準とすること。

導入にあたっては、現給保障や段階的な引き下げなど一定の経過措置を講ずること。

【給与改訂について】

新たに導入する給料表を国の給料表と対応付けをしたうえで、国の改訂内容を踏まえて改訂すること。

以上が、「函館市給与制度改革検討委員会」が、市長に提言した内容です。

その提言に基づいて、執行部が行なった改革

『一般職行政職の職制について』

職制を整理・統合し、一職一級制を基本とした構造に転換することという提言を受け、主事1, 2級の統合、総括主査、主任の廃止することとし、職員団体に提案。

労使交渉の結果、3級に主任（主任主事と主査の間）を残した8級制として改正を行った。

『給与水準について』

民間調査結果である1.75%から8.86%という格差を踏まえて一定の引き下げを行うことという提言を受け、給料表改定により平均2%の引き下げを行ったほか、一職一級制の導入、技能労務職給料表の導入、平成18年度給与構造改革に係る経過措置

の廃止なども合わせ、約5.1%の引き下げを行った。

『技能労務職員について』

給与水準の見直しも含めて検討し、新たな技能労務職給料を導入した。

技能労務職給料表の適用に伴う給料月額
の引き下げにあたっては、5年間の据え置き
期間を含めた経過措置を設け、令和6年3月
31日までの期間で段階的に引き下げを実施
することとした。

『給与改訂について』

市の給料表については、国家公務員の行政
職俸給表(一)を基準として行政職給料表を、
行政職俸給表(二)を基礎として技能労務職
給料表を作成し、以来毎年度、各俸給表の改
定内容を踏まえ、対応関係を維持しながら改
定している。

『次回の検討委員会の開催予定について』

予定なし。

以上、質問をさせて頂き返ってきました解
答でした。



所 感

市民の要望から、検討委員会を設置し、出てきた提言書を執行部が真摯に受け止め、職員団体に提案した。そして、労使交渉の結果、改正を実行した。

なかなか難しい職員の給与について、改革を行なった函館市に感動いたしました。

行革につつましてこれからも新風会では、勉強を重ね市制がより良く機能していくように研鑽を積んでいきたいと考えます。