

# 第4回のとりまとめ

平成24年8月6日

# 第4回のまとめ

- 第4回の主たる論点は下記の3つ
- ガバナンスのあり方
- 人件費のあり方
- 財政健全化に向けての「見直しの方向性」

# 【論点1】ガバナンスのあり方

- 「トップマネジメントの強化」と「各局の自律経営の強化」の方向性はよいが、具体的な制度設計が不明瞭では妥当性の判断ができないとのご指摘
- 「組織風土改革」にも関わる論点であることから、次回までに具体的な仕組みを検討していくが、その際の方向性は以下の通り
  - 市長・副市長のトップガバナンスを強化し、横断的なテーマに適切に対応できるようにするため、サポート組織として現在の総務企画局と財政局を大きく見直し整理再編する
  - 各局の局長が責任を持って自律性経営を行うことができるようにするため、予算のみならず、人事組織、企画政策も含め、包括的に各局に権限を委譲する
  - ①トップレベル(市長・副市長)、②各局レベル、③区役所レベルに分けて具体的なガバナンスの方法論を提示。
  - シンプルかつフラットな組織体系によるコミュニケーション重視へ

## 【論点2】人件費のあり方

- 市の認識としては、給与の算定は適正と考えるが、厳しい財政状況を勘案すると、人件費に関しても何らかの切り込みが必要と考えるとのスタンス
- これに対して、それは部分均衡の議論であって、都合の良い資料しか説明されていない。人件費の構造についての抜本的な検討が必要ではないかとの指摘。具体的には、
  - 地方公務員法に定める「職務給の原則」に即した給料表となっているのか疑問。
  - やる気のある職員のモチベーションが上がる人事給与制度にすべき。勤勉手当は人事評価に基づく給付が当たり前。一律支給には問題。質的な議論が行われていない。
  - 市債残高が政令市ワースト2である厳しい財政状況を背景にすると、人件費の見直しも不可避。
- これらの有識者会議の意見を受け、「組織風土改革」の議論に当たってオープンな情報提供の上、ご議論いただくようにする。

# 【論点3】財政健全化に向けての「見直しの方向性」

- アウトカム指標による財政健全化見直しの方向性が不明確とのご意見
- 努力目標に止まっており、より具体的な方向性を示さないと「見直しの方向性」とはいえないとのご意見
- 徹底的な見直しの前提として、人件費についてオープンな情報提供の上、先ず第一に見直し項目として提示すべきとのご意見
- 福岡市の目指すべき方向性をより明確にした上で、財政健全化を図るべきとのご意見
- これらのご意見を受けて、具体的な行財政改革プランに反映。局区の自律経営の具体案の中で実現できるように。