

写

青梅市行財政改革推進プラン
(平成30年度～平成34年度)【仮称】
の策定に向けた提言

平成29年5月

青梅市行財政改革推進委員会

目 次

I	はじめに	1
II	基本理念	2
III	視点1 「効果的・効率的な行政システムの推進」について	4
1	市民本位の行政システムの推進	4
2	市民等との協働による市政の推進	6
3	透明で公正な行政の確立	8
4	事務事業の見直し	9
5	子育てしやすい魅力的なまちづくりの推進	10
6	広域的な連携	11
7	都市基盤の整備	12
8	災害への対応	14
9	市民に必要な情報の活用と発信	15
IV	視点2 「簡素で活力ある組織と人材の育成」について	16
1	組織・機構・職員構成の見直し	17
2	適正な定員管理の推進	18
3	職員の採用と人材育成の推進	18
4	倫理の保持	19
V	視点3 「財政基盤の確立」について	20
1	財政運営の効率化	20
2	給与等の適正化	22
3	財源確保の対策	22
4	モーターボート競走事業収益金の確保	24

参考

委員個別意見	25
青梅市行財政改革推進委員会開催状況	28
青梅市行財政改革推進委員会委員名簿	29

委員会資料

- ・各市の人口と市民ホールの規模
- ・青梅市職員の人件費の推移
- ・年度別役職別職員数

I はじめに

今回の提言は、平成 30 年度から平成 34 年度までの 5 か年間に青梅市が取り組むべき行財政改革に対して、私たち青梅市行財政改革推進委員会の委員が市民の立場から協議を重ね、とりまとめたものです。

現在、全国の地方公共団体は、急速な少子高齢化と生産年齢人口の減少などによる市税収入の減少や市民ニーズの多様化による支出の増加の下で、財政悪化に苦しみながら、様々な行政課題への対応策を講じています。

私たち委員も、市民目線からみた様々な行政課題について、単に歳出節減の観点から検討するだけでなく、健全な財政を維持しつつ、市民ニーズにできる限りの確に対応すべく、時代に合わなくなったものや既得権になっているもの見直し、一層の公平性の確保など、この提言に向けて幅広く議論を重ねました。

申すまでもなく、私たちは市政の専門家ではありませんので、行政課題に関するすべてのことを、十分な背景認識にもとづいて議論することはできません。しかし、青梅市が新たな行財政改革推進プランを策定するに当たってこの提言を真摯に受け止め、誠実に具体化していただくことを私たちは強く望みます。

また、新たな行財政改革推進プランに反映できなかった提言内容がある場合には、なぜ反映できなかったのかを本委員会に説明するとともに、これを市民

に対して公表していただくようお願いします。

ここにとりまとめられた内容は、青梅市が重視すべき基本理念と、各委員から提案され合意が得られた提言で構成されています。各々の提言は、現在の青梅市行財政改革推進プランの区分をもとに、行財政改革を進めるに当たっての3つの視点に従って整理しました。

- 視点1 「効果的・効率的な行政システムの推進」
- 視点2 「簡素で活力ある組織と人材の育成」
- 視点3 「財政基盤の確立」

委員の意見のうち複数の視点にまたがるもの、同一視点内でも項目が多岐にわたるものは、主に該当すると思われる項目に位置付けましたが、当然その項目以外にも該当します。

なお、提言内容に盛り込めなかった各委員の個別意見等も、議論の詳細を認識していただくため、添付しましたので御参照ください。

Ⅱ 基本理念

青梅市では、これまで財政状況に応じて比較的節度ある市政が展開されてきており、大きな不祥事も発生していません。しかしながら近年、人口減少、少子高齢化、立地産業の衰退、福祉費用の増大、社会ストックの老朽化等の課

題が深刻化してきています。また、過去の財政的蓄積や地域独占の制度に甘えて、地元の民間企業・団体に比べ高い職員福祉が維持される一方で、行政サービスには幾多の問題が見受けられる状況にあります。このため、以下の基本理念を重視して、今後の市政を推進していくことが求められます。

【市民の立場を斟酌した行政サービスの提供】

行政の都合優先ではなく、市民生活に向き合って、行政サービスを効果的・効率的に提供することが必要です。

このため、①情報公開、②市民の意向確認、③協働、委託等の様々な方法による外部資源・ノウハウの活用などに努めることが不可欠です。

【将来を見据えた政策展開】

目先の問題処理にとどまらず、人口減少、少子高齢化、情報通信技術の進展等の趨勢を踏まえた長期的な政策展開を図るべきです。

【公平・公正な市民負担】

市民生活や市の財政状況が厳しくなる中で、市民負担に関して受益者負担の原則を徹底するとともに、不公平・不公正を見逃さないことが大切です。

【簡素で機能的な市役所運営】

地域独占の制度に甘えず組織的、人的な無駄を排すること、時代変化に対応した組織の再構築に努めることに常に留意すべきです。

Ⅲ 視点1「効果的・効率的な行政システムの推進」について

この視点に関する提言内容は、「市民本位の行政システムの推進」、「市民等との協働による市政の推進」、「透明で公正な行政の確立」、「事務事業の見直し」、「子育てしやすい魅力的なまちづくりの推進」、「広域的な連携」、「都市基盤の整備」、「災害への対応」、「市民に必要な情報の活用と発信」の項目ごとに整理されています。

1 市民本位の行政システムの推進

青梅市の各地域の課題を効率的に解決していくには、目的、目標を明確にし、市民の理解を得やすい行政システムとすることが求められます。

(1) 市民の負担を軽減するため、申請文書、届け出文書等の様式の総点検による簡素化が必要です。これまでの行財政改革推進プランでも課題となっていました。申請文書、届け出文書等の所管課職員が点検したため、まともな検討が行われていません。申請、届出等を行う市民による点検が必要です。

(2) ごみの再資源化を進めるためにも、ごみ収集区分・方法の更なる改善により、市民に分かりやすくすることが必要です。

また、青梅市が収集・処理できないごみについて「収集できない」

とだけでなく、市での収集・処理について検討し、難しい場合はごみの種類に応じて収集・処理できる専門事業者を紹介する窓口を設置するなど、ごみの分別の一層の推進に向けた市の対応が必要です。

- (3) 青梅市立総合病院では「親切的な病院づくり」、「信頼される病院づくり」等に努めることを基本方針に掲げていますが、外来での受付、予約、案内の仕組みは、不合理かつ不親切的なもので、市民に無用の負担を強いています。他の有力病院の仕組みを参考に、病院利用者の立場を斟酌して新規患者の受付回数削減、予約順序の順守・案内の明確化、薬剤支給の適正化、院外薬局の配置場所等の改善を図るべきです。

また入院時には、例えば空床対策として産婦人科の部屋に他の重病患者が入ることのないよう配慮が必要です。食事についても、退院後の家庭生活の見本となるように献立を工夫すべきです。

青梅市立総合病院と地域医療機関の役割分担を明確化し、その役割を市民に周知を図るとともに、必要とする高度な医療の提供に積極的に取り組むべきです。

専門性の高い病院への搬送・紹介が必要な場合は、各医療機関等との連携を十分に図りつつ、第3次救急医療機関の枠にとらわれず、状況に応じた医療の連絡体制を構築すべきです。

上記に加え、患者の権利確保、ガイドラインに基づく治療の標準化など時代の要請に対応した病院経営が求められています。弁護士等の第三者も参加した「病院改革委員会」を設置し、医療環境の変化に対応できる体制づくりを進めるべきです。

2 市民等との協働による市政の推進

少子高齢化、生産年齢人口の減少が進み、すべてを行政のみで対応するのは困難です。もっと市民の力を借りること、一緒にやっていくことに重点を置くということが大切です。

市民との情報共有を進め、市民等の持てる力を生かした取り組みが必要となります。

- (1) 生活に密着した性格を持つ防災活動、介護、ごみ収集方法などについては、市と自治会、市民活動団体等との共催、協働により講習会を開催し、必要な知識・ノウハウを広めていくことが望まれます。
- (2) 「青梅ブランド」となる商品開発プロジェクトの企画・支援や、産業観光まつりの場を活用した地元優良品のコンクール（市長等の表彰実施）、顧客の誘致と販路の拡大などを通じ、地域資源を生かした産業振興を公民が協働して進めるべきです。

また、「おうめものづくり支援事業」の中の創業支援については10年間で1件も申請がないようですが、なぜないかを分析したうえで、制度改善を行うことによって活用を図ることが必要です。

- (3) 平成29年4月1日現在で青梅市内に居住する外国人は1,687人で、全居住人口の1.2%以上を占め、観光客も増加しています。外国人と共生できる街を目標に、子育て・教育、雇用、福祉、ごみ処理、防災等の生活支援や、イベント参加、観光案内において、外国人が住みやすく、訪れやすい街づくりを公民が協働して進める必要があります。

- (4) 市民活動団体・ボランティアの育成を担う社会福祉協議会のボランティアセンターはサロンの活動になっており、活性化していないように思われます。協働の推進に力を入れるのであれば、市民活動を育成・支援する組織の再構築が必要です。

また、自治会には加入しなくても、ボランティアならできるという世代や、増えていく65歳以上の方たちが活躍できる場を提供していくことが必要です。それが地域のふれあいとなり、元気高齢者の育成、健康寿命の延伸、介護保険料の軽減にもつながることが期待できます。

さらに、介護サービスなどは市だけで決めるのではなく、市民が支援の形や条件などのサービスづくりに参加することや、民間事業者と一体

となり事業を実施することが必要です。

(5) 地元の食料品店が閉店していく中、高齢で足腰が弱っていたり、交通手段がないことにより困っている方が大勢います。買い物難民対策として、自治会館駐車場等を活用した移動販売車の運行を行うなど、民間事業者と連携した対策が必要です。

(6) 非婚化・晩婚化が進む中、若年層の市外流出の防止、市内定着を図るため、市民活動団体等との協働により、婚活イベント等の開催による出会いの支援やマルシェと呼ばれるおしゃれな食品市場の開催など、若い世代に向けた取組が必要です。

3 透明で公正な行政の確立

市民の誰もが知りたい時に、容易に必要とする行政情報を得ることができるよう、市が保有する行政情報を様々な方法により、積極的に提供するなど「行政の見える化」を推進することが必要です。

(1) 契約の業者選定において、指名競争で行うものが多いことから、一般競争入札を進めるべきです。また、市のホームページでの契約情報など、もっと市民に分かりやすく公開するべきです。

(2) 介護保険サービスに関して様々な指摘があることを踏まえ、その適

正化のため、対応する窓口を明確化するとともに、必要に応じて専門家による検査を実施する必要があります。

4 事務事業の見直し

(1) 青梅市では、計画の達成状況などの確認指標としてのK P I（重要業績評価指標）、K G I（重要目標達成指標）が不明確です。また、根拠が曖昧なまま、A・B・Cなどの段階評価を行っているものや、分析が十分になされず公表される行政数値情報等もあります。市民目線で分かりやすく、納得できる数値項目を洗い出し、設定することにより、数字をもってその必要性・進捗を示すことが必要です。

(2) 行政サービス向上のために、窓口での市民への各種対応処理（転入や転出、各種申請および許可までの時間等）の標準的な時間を具体的に定めて、サービスの質を落とすことなく処理速度の高速化に取り組むべきです。それによって、職員でできる範囲を増やし、外部委託するときでも、その範囲をできるだけ小さくし、コストを削減することが必要です。

また、職員提案制度等を通じ、職員自ら仕事の進め方を考え、見直すことが大切です。

5 子育てしやすい魅力的なまちづくりの推進

(1) 人口減少と少子高齢化が深刻化する中で、子育てしやすい街づくりを市政の最重要の柱とし、その施策展開と啓蒙活動を通じて、子育て世帯の増加と招き入れを図ることは喫緊の課題です。「青梅市まち・ひと・しごと創生総合戦略」で述べられている各種施策に加えて、子育て世帯への新たな支援が求められます。

(例)・ 青梅市育英事業での給付型奨学金制度と市民による育英事業

資金の寄付制度の創設（寄付相当額を市民税の対象所得から控除）

- ・ 子育てひろば、保育所、学童クラブ、サタデースクール等の利用者の意向を踏まえた拡充、特に保育所、学童クラブは待機児童ゼロを目標
- ・ 子育てアドバイザーの登録制度の創設
- ・ 市営住宅への優先入居枠の設定

(2) 所得にかかわらず、知的能力が高く、心豊かな人材が生まれるようにするには、税金で運営される公立教育において、教育の質の向上、中身の充実が求められます。また、産業を支えるのは若い人材であり、若い家族や向上心豊かな家族などが集まる条件の一つとして、高いレベル

の大学、高校へ入学できることがあります。こうした観点から、公立教育において学力や進学に関する具体的な数値目標を定めることが必要です。

- (3) 危険性を認識できないことによる子どもの怪我や事故が見受けられる中、成長過程において、子どもが自分の責任とアイデアで、制約なく遊ぶことにより、危ないものは危ないと学ぶことができるプレーパーク（注）のような空間をつくることが大切です。

（注）どのような遊びでも自由にできるように、一切の禁止事項を無くした子どもの遊び場。冒険遊び場。【出典：大辞林】

6 広域的な連携

- (1) 東京方面への通勤者の増加に伴って、青梅線の東京直通運転の列車や青梅ライナーは必要な時間帯に十分確保されているとは言い難い状況です。また、事故、荒天等が発生するたびに東京直通運転が取りやめになることは、通勤者の利便を大きく損なっているため、取りやめを行うケースを限定するよう、西多摩地域広域行政圏協議会等を通じ、沿線自治体が連携してJR等の関係機関に働きかけを強める必要があります。また、バスは自家用車の運転ができない中高年、高校生にはなく

てはならない交通手段ですが、年々その本数は減る一方です。本数を減らさず、バスを小型化して維持するなど、東京都等にさらなる要請を行うべきです。

- (2) 大多摩観光連盟で広域的な観光に取り組んでいますが、せっかくある地域資源を有効に活用して大勢の方に青梅に来ていただくということを考え、青梅市として受け身ではなく、考えをしっかりと持ち、大多摩観光連盟にもっと注文・要請するとともに、共同事業を開催するなど、西多摩地域が協力して積極的に取り組む必要があります。

また、東京オリンピック・パラリンピックの開催という機会をとらえ、外国人来日客の取り込める流れを作るべきです。

- (3) 横田基地は、観光促進や物流拠点として民間旅客機利用交渉を進めるべきです。このため、都や周辺自治体と連携を図り、取り組む必要があります。

7 都市基盤の整備

- (1) 青梅駅周辺地区は、公的機関の移転と基幹産業の崩壊が同時に進んだことから、商業・住宅再開発が行われたにもかかわらず、昭和 40 年代以降長期的に衰退を続けています。特に近年はこれまで事業を継続

してきた担い手の高齢化等により、事業を廃止するところが多くなっており、高齢者等で日常生活に支障があるケースも見受けられます。

現在、改めて再開発の機運が高まりつつありますが、単なる商業・住宅再開発では過去の二の舞になることは容易に予想できるため、青梅駅周辺地区に商業・住宅施設のほか集客施設（例：市民センター、図書館、保育所、ミニ映画館、保健医療施設、モーターボート競走場外発売場など）を集約立地させ、コンパクトであっても都市拠点的形成することが必要です。

また、この地区をどのようにしたいのか、イメージが伝わってこないで、しっかりしたコンセプトのもと民間事業者と協力し、情報発信していくことが必要です。

(2) 地域の文化活動等の拠点となる市民ホールは不可欠な社会インフ

ラで、多くの市では大小複数の市民ホールを整備して運用しています。

しかし、青梅市では市民会館のホールが耐震性不足のため平成 28 年度末をもって廃止されたことから、多くの市民団体が今後の活動に不安を抱き、文化活動等が一層他市に流出したり、衰退する懸念が生じています。

このため、旧ケミコン跡地に構想されている新たなホールについて

は、特例的な手続きにより速やかにホール建設に着手すべきです。また、市民会館跡地に各種社会教育施設を統合して整備される計画の生涯学習施設におけるホールも他市の事例を勘案して、一定規模を確保することが望まれます。

8 災害への対応

(1) 民間との災害協定の拡充や各種団体と連携した対応マニュアルの作成によって、災害時の執行態勢を強化すべきです。

(2) 東日本大震災を教訓として、あらゆる災害への備えが必要です。

とりわけ、富士山の東北方面に位置する青梅市は、富士山の噴火によって広範囲の地域で降灰被害を受けることが見込まれます。過去には、高い発生可能性が指摘されている東海地震とほぼ同時期に富士山噴火が発生したこともあることから、降灰被災地である鹿児島（桜島）の情報を収集し、市民対応マニュアルの整備およびその啓蒙を図る必要があります。

(3) 消防活動困難区域での建築基準法の接道義務の実効性確保や道路不法占用の排除に関しては、青梅市が主導する形で関係機関と連携し、問題解決に取り組む必要があります。また、新たに大型物流倉庫が立地

する場合は、建物のみならず敷地内の道路も含めた防火対策を講ずることにより、消防活動に支障が無いよう取り組む必要があります。

- (4) 災害発生時に市民からスマートフォンなどで画像等の情報をリアルタイムで収集するための仕組づくりが必要です。

9 市民に必要な情報の活用と発信

- (1) 情報通信技術（ICT）が進展している中、情報公開、業務の改善や市民サービスの向上に活かせるよう、情報通信技術を活用して行政の進め方を改革していくことが必要です。例えば、スマートフォンを活用した出産・子育て情報の提供、医療費削減に向けて広域連携による「健康ポイント制度」の導入などを検討すべきです。

- (2) 各種データのオープン化を進め、行政が持つデータを情報通信技術で利用できる形（CSV、XML形式など）で民間に開放し、より質の高いアイデアを民間の力で生み出してもらい、その仕組を利用することで市民サービスの向上と業務の効率化とともに、新しい市民サービスを創出することが必要です。

- (3) 青梅市は、地元産品や市の代表的な観光地である御岳山をはじめとし、観光情報についてもPRが十分とは言えず、人を呼び込むための

情報発信力が非常に弱いという印象があります。

また、市のイメージについても、「高齢者のまち」が定着してしまっているように思われます。単に高齢者が多いまちではなく、福祉が充実している観点から、「みんなが手を差し伸べられるまち」、「元気な高齢者が住んでいるやさしいまち」、「元気になれるまち」、「青少年の健全育成に取り組んでいるまち」というイメージにつくり変えて、プラスの方向で効果的に発信し、メディアを上手に活用して、アピールしていくことが必要です。

- (4) 介護保険は、真に必要な人が適正に使っていただくために、要介護にならないための介護予防活動の周知などを進め、介護保険の給付が上がっていかないように取り組んでいくべきです。

IV 視点2 「簡素で活力ある組織と人材の育成」について

この視点に関する提言内容は、「組織・機構・職員構成の見直し」、「適正な定員管理の推進」、「職員の採用と人材育成の推進」、「倫理の保持」の項目ごとに整理されています。

1 組織・機構・職員構成の見直し

(1) 青梅市では、かつては職員のおよそ四分の一が役職者で残りが一般職員でした。しかし、現在では役職者が約八割で残りが一般職員という職員構成になっています。その主たる要因は主任・副主査の制度が出来たことにあります。

主任・副主査は、青梅市事務分掌規則では係長・主査に比べその役割・業務が明確でなく、平成28年度当初でもその総数が361名と係長・主査の二倍以上に達しています。主任・副主査への任用は業務遂行上の必要性に基づかず、一定の事務水準を満たした者を単純に昇格させていることから、年功主義を助長し、人件費の増大を招いています。簡素で活力ある組織を形成するには、実力主義に則った人事評価制度に改定すべきです。また、主任・副主査の組織的な位置づけを明確にし、時間をかけても主任・副主査の総数を大幅（概ね係長・主査の総数以下）に減らし、総数の適正化を図って行くことが必要です。

(2) 行政区域が広大である青梅市においては、各地区に設けられる市民センターの役割を高める必要があり、順次業務の拡大が図られてきました。いわゆる窓口業務に留まらず、地域に積極的に関わっていく形で今後も、その機能を充実していく必要があります。

2 適正な定員管理の推進

様々な行政需要が次々と発生してくる中で、定員管理を適正なものとし、職員数の増加を避けるためには、職員の能力向上（後述）のほか、不合理な業務方法の見直し、業務量に応じた人員配置が求められます。

- (1) 各課においては、過度な時間外勤務の抑制や職員の健康管理のためにも、職員提案などを通じ仕事のやり方そのものを見直し、行政サービスを低下させることなく業務量を削減する必要があります。
- (2) 各課の業務量を的確に把握し、人員のバランスを人事異動期前に検証することが必要です。再任用職員を含めて、職員のワークライフバランスや安全衛生面に配慮し、業務量に応じた適正な人員配置となるようにするべきです。

3 職員の採用と人材育成の推進

自治体行政は複雑化、高度化しつつあり、その担い手である職員の採用と育成は重要な課題です。特に、市民のため積極的に頑張る職員を確保する観点から、その採用と育成に取り組む必要があります。

- (1) 少子化が進み、若い労働力が減っていく中、他の企業や行政と競争し優秀な人材を確保しなければなりません。人手を確保するという意

味では、新規採用だけではなく、中途採用をもっと積極的に行うことや、子育てが終わった女性や高齢者を活用するなど、様々な手立てを考えるべきです。

(2) 窓口業務における事務効率の向上など青梅市政を的確に遂行していくために、職員の採用時から退職時までの人材育成計画を作成し、研修・評価制度を充実すべきです。

(3) 青梅市において女性の部長職は1人もいません。女性の活躍を推進するため、管理職（部長職・課長職）へ積極的に登用すべきです。

(4) 一方、市政を担っていくには、各分野の専門知識・ノウハウを持った人材が必要となります。このような人材を職員として確保することは、一部を除いて非効率かつ困難であり、嘱託、外部委託、委員会委員等の様々な方法を通じて、積極的に外部の人材を活用する必要があります。

4 倫理の保持

地方公共団体が「地方公務員の職務に係る倫理の保持のために必要な施策を講ずるよう努めなければならない。」ことを定めた国家公務員倫理法第43条に則り、青梅市は立川市や羽村市と同様に、職員の倫理保持の

ためのルール作りを行う必要があります。

(注) 地方公務員法第 33 条 (信用失墜行為の禁止) は「職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。」と一般的に規定するに留まっており、具体的に利害関係者との付き合い方を定めているものではありません。

V 視点 3 「財政基盤の確立」について

この視点に関する提言内容は、「財政運営の効率化」、「給与等の適正化」、「財源確保の対策」、「モーターボート競走事業収益金の確保」の項目ごとに整理されています。

1 財政運営の効率化

- (1) 膨大な費用を必要とする社会インフラの整備・維持管理を効果的、効率的に実施するため、市が管理する公共の建築物・土木施設にかかる必要性・老朽度の総点検、施設再編のあり方、運営管理方法、再整備などの総合的な検討 (例：複数の施設機能を統合した生涯学習施設など) を行うよう、長期的視点から引き続き推進する必要があります。

相続税増税やアベノミクスによる金融緩和などから、民間賃貸住宅

の供給が増大してきています。人口減少社会において、供給過剰が予測される中、民間と競合すると思われる市営住宅が今のまま必要かどうか、また、移住希望の若年層世帯向け低家賃住宅や障害者グループホーム等への転用の可能性などについて検討する必要があります。

なお、市営住宅を廃止する場合は、低所得者への家賃補助や、その後の保有土地の有効活用について併せて検討する必要があります。

次に、小・中学校の再編です。将来推計的には子どもが減ることが確実な中で、子どもが極めて少ない地区において、児童・生徒が1人でもいれば、担任の先生や、中学校であれば教科ごとに先生が必要となります。地域から学校が無くなるということは寂しいことですが、小規模な学校をそのまま残してよいのか議論することが必要です。

市内の保育所は、社会福祉法人が運営していますが、建替え・改修について、将来的に子どもの増大が見込まれるようなところを改修しているのかが明確ではありません。市全体として人口の増加、需要の増加が見込まれるようなところには重きを置き、縮小していくようなところについてはお金をかけないような、調整するしくみが必要です。多額の補助金を支出し、待機児童問題解消の責任がある行政としてしっかり関与していくべきです。

2 給与等の適正化

職員給与については地方公務員法や総務副大臣通知の趣旨を踏まえ、単に東京都の給与に準拠するのではなく、市内民間企業の給与水準実態調査の実施とこれを考慮した職員給与水準の抜本的な見直しに取り組むべきです。

年齢に応じた自動的な給与増を抑えるため、給料表の全般的見直しや昇給停止年齢の引き下げを検討する必要があります。

あわせて、職員の勤務意欲を高め責任に応じた給与制度とする観点から、職務給の充実を図るべきです。

また、技能労務職は、民間に比べて給与が高い状況です。委託化等の検討をすべきです。

3 財源確保の対策

- (1) 財源確保の対策では、市有地の本来的な利用目的を総点検し、必要性が乏しく、かつ、暫定利用による収益性が低い土地は、財源確保のために、売却を推進すべきです。さらに、必要性があっても、当面本来的な利用目的に供されない土地については、暫定利用の用途・形態を適宜見直し、収益性を高める必要があります。

(2) 行政サービスには必ずコストがあるものであり、それを償わないサービス享受は過大支出につながります。特に無料の行政サービスは多くの財政負担を伴うため、無料とする政策的根拠を再検討する必要があります。例えば、総合体育館や市民会館は原則有料であるが、中央図書館は多目的室や複写サービスを除いて無料である理由は何か。また、高齢者や障害者（介護者を含む）を対象とする各種の使用料金の免除は、すべて必要であるか。こうした検討を通じて、青梅市の行政サービスに係る受益者負担を徹底することが必要です。

(3) 市の根源的な財源である市税及び介護保険料、保育料、公営住宅使用料、給食費等の不払いや、増加の著しい扶助費に関わる不正受給などに対しては、断固たる措置を講ずる必要があります。具体的な措置としては、市と保護者との給食費支払い契約や、保育料不払いの場合の給料差し押さえに関する承諾書の導入などが考えられます。

また、悪質なケースでは、原則としてサービスの停止や少額訴訟制度を活用した強制的な債権回収を行うべきです。

(4) 大規模事業所が撤退する中で、市内への企業誘致の促進は地域活性化の観点と同時に、財政基盤の確立の観点でも一層重要になっています。平成 24 年に制定された企業誘致条例に基づき、例えば圏央道周辺

地域での大規模物流施設、青梅旧市街地での商業・生活利便施設などの立地を引き続き積極的に進める必要があります。また、誘致活動を活性化する特区申請の検討をすべきです。

4 モーターボート競走事業収益金の確保

モーターボート競走事業の市財政に対する貢献は歴史的に大きなものがあります。しかし、営業努力を重ねつつも近年の収益金の実績は低迷状況にあります。こうしたことから、当分の間は、様々な施策の展開による売上増の方策を実施する必要があります。

また、ボートレース多摩川は、入場者数の減少により施設を一部閉鎖しています。施設会社と使用面積に応じた施設借上料の減額に向けて交渉を進めるべきです。

さらに、利益を出しても、売上の一定割合を船舶等振興機関（日本財団）、モーターボート競走会、地方公共団体金融機構へ交付・納付しなければなりません。他の施行者と協力し、少しでも減らすべく法改正等に向けて努力することが必要です。

参考

委員個別意見【提言に含まれていないもの】

視点1 効果的・効率的な行政システムの推進

① 申請書の改善

高額療養費の還付の申請について、この還付金額は医療費控除を受ける際の計算に必要ですというような親切書きを入れてもらえるとうよいです。

② 都立病院の誘致

西多摩医療区は国立病院も都立病院もなく、もともと救急医療の手薄な地域です。市内に都立の救急専門病院を誘致できれば、公平で時代の要請にマッチした医療を市民に提供できるようになります。

③ 医療連携の推進

脳梗塞の治療は早期の対応が必要なことから、血管内治療が必要な場合は、現在行っている立川市の国立病院機構災害医療センターとの医療連携をさらに進めていくことが重要です。

④ 介護保険料の日本一安いまちを目指す

福祉が充実したまち実現の一環として財政面を工夫し、介護保険料を値下げすると同時に市民目線でのサービス創りに取り組むべきです。

⑤ 買い物難民対策

提言本文P8の移動販売車については、例えば、販売品目は精肉、鮮魚、野菜、お惣菜などを中心にして、減塩した食生活が送れるように支援すれば、高血圧や腎臓病、胃がんなどのリスクを軽減する一助にもなります。

⑥ 事務の見直し

情報公開制度においては、事務手続きを簡素化・合理化して、開示までの時間の短縮を進めるべきです。

⑦ 小・中学生の中央図書館利用促進

河辺駅駐輪場を小・中学生に無償化して、中央図書館の利用の促進を図る一助にしたいです。

- ⑧ 子育て世帯への支援
中学校の修学旅行の補助金を保護者に支給すべきです。
- ⑨ 外国人観光客の誘致
東京オリンピック・パラリンピックでは 4,000 万人の訪日客を目標に進んでおり、それが実現すると宿泊施設などがまだ不足すると言われていています。青梅地域には豊かな森林や水があることから、優美で自然を楽しめる宿泊施設を用意し、誘導の流れを創ることが必要です。
- ⑩ 青梅駅周辺地区の再開発
民間任せでなく、市が動いて土地を集約し、生活の拠点になるコアをコンパクトにつくる必要があります。
- ⑪ ICTの活用
スマートフォンの最大の利点は、画像を送るのが簡単ということです。市役所が必ずしも返事をする必要はないので画像を付けて簡単に意見できるような仕組みなどがあると良いです。また、病院の待ち時間の改善にスマートフォンが活用できないでしょうか。
ITの活用については、青梅市内のIT事業者を集め定期的に市政サービス向上・効率化できるような業務のシステム化実現に向けた協議を進め、成果が期待できるものについては、市と民間で協力し国の助成や補助金などの獲得に動く必要があります。
- ⑫ 情報の発信
東京都のホームページでは、小さな委員会の議事録まで公開されています。青梅市でも議事内容は要約でなく、議事録をそのまま掲載すべきです。
- ⑬ ホームページの充実
子ども向けページの充実が大切です。現在、市内小中学校には個別にホームページがありますが、学校によりまちまちで、写真の豊富なものから、報告書的文面だけのものまであります。小学生もタブレットを使う時代です。教育委員会で標準化すべきです。

視点3 財政基盤の確立

- ① 施設の有効活用
近年「縮充」という考え方が普及して、一つの建物にいくつかの機能を持

たせることが、盛んに行われるようになってきました。市庁舎1階の空間は、時に展示が行われることもありますが、年間を通してほとんど使われていません。機能的に使用可能かを検討し、可能な場合はアイデアを市民に募集するなど有効に活用すべきです。

② 明星大学用地入口の道路と橋りょうの管理

明星大学の撤退により、跡地を民間の事業者が利用する場合は、明星大学に入っていく市の道路と橋りょうについては、その事業者に移管する方法を検討すべきではないでしょうか。

青梅市行財政改革推進委員会開催状況

年月日	内 容
28. 11. 16	○平成27年度青梅市決算の概要について ○青梅市行財政改革推進プラン取組状況の検証について ○青梅市行財政改革推進プラン【平成30年度～平成34年度】 (仮称)に向けた提言について ・資料配布および説明
28. 12. 21	○青梅市行財政改革推進プラン【平成30年度～平成34年度】 (仮称)に向けた提言について(意見交換) ・視点1「効果的・効率的な行政システムの推進」について
29. 1. 23	○青梅市行財政改革推進プラン【平成30年度～平成34年度】 (仮称)に向けた提言について(意見交換) ・視点1「効果的・効率的な行政システムの推進」について ・視点2「簡素で活力ある組織と人材の育成」について ・視点3「財政基盤の確立」について
29. 2. 22	○青梅市行財政改革推進プラン【平成30年度～平成34年度】 (仮称)に向けた提言について(意見交換) ・提言書(案)について
29. 4. 17	○青梅市行財政改革推進プラン【平成30年度～平成34年度】 (仮称)に向けた提言について(意見交換) ・提言書(案)について ・個別意見について ・委員会使用参考資料について

※提言に向けた委員会のみ掲載。

青梅市行財政改革推進委員会委員名簿

職 名	氏 名	選出区分
委員長	榎 本 晶 夫	知 識 経 験 者
職務代理	押 切 重 洋	〃
委 員	嶋 崎 雄 幸	〃
〃	水 村 美 穂 子	〃
〃	長 澤 陽 祐	各 種 団 体 の 代 表
〃	浅 見 定 由	〃
〃	菊 池 一 夫	経 営 者 の 代 表
〃	大 住 修 司	労 働 組 合 の 代 表
〃	永 井 寅 一	公 募 委 員
〃	布 谷 和 代	〃

平成29年5月現在

【委員提供資料】

各市の人口と市民ホールの規模

平成 28 年 7 月

	人 口 (人)	大ホール規模 (席)	小ホール規模 (席)	備 考
青梅市	136,459	585	—	市民会館ホール
羽村市	56,385	854	252	ゆとろぎ
福生市	58,747	1,062	260	もくせいホール (大) つつじホール (小)
あきる野市	81,358	702	—	きららホール
昭島市	112,963	1,139	200	KOTORI ホール (大) 公民館ホール (小)
立川市	180,688	1,201	246	たましん RISURU ホール
府中市	258,561	2,027	494 522 504	ドリームホール、けやきホール ウイーンホール ふるさとホール

- (注) 1. 人口は平成 28 年 6 月 1 日現在のものである。
2. ホール規模の席数には車椅子席を含む。

青梅市職員の人件費の推移

(単位:万円、人)

区 分	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	備 考
一般職員一人当たり年収	694	688	680	683	692	A
同社会保険料事業主負担	138	136	134	137	134	B
一般職員一人当たり人件費	832	824	814	820	826	C=A+B
一般職員数	765	748	738	744	737	D
一般職員総人件費	63 億 6,480	61 億 6,352	60 億 0,732	61 億 0,080	60 億 8,762	E=C×D
再雇用職員一人当たり年収	333	321	310	313	320	A
同社会保険料事業主負担	41	45	46	46	45	B
再雇用職員一人当たり人件費	374	366	356	359	365	C=A+B
再雇用職員数	59	64	67	67	62	D
再雇用職員総人件費	2 億 2,066	2 億 3,424	2 億 3,852	2 億 4,053	2 億 2,630	E=C×D
全職員一人当たり年収	668	659	649	653	663	A
同社会保険料事業主負担	131	129	126	129	127	B
全職員一人当たり人件費	799	788	775	782	790	C=A+B
全職員数	824	812	805	811	799	D
全職員総人件費	65 億 8,376	63 億 9,856	62 億 3,875	63 億 4,202	63 億 1,210	E=C×D

※総合病院を除く

※再任用短時間勤務職員を再雇用職員として算出

年度別役職別職員数

(単位:人、%)

	H15.04.01		H19.04.01		H20.04.01		H21.04.01		H22.04.01		H23.04.01		H24.04.01		H25.04.01		H26.04.01		H27.04.01		H28.04.01	
	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合	人数	構成割合
部長職	15	1.7	14	1.6	15	1.8	15	1.8	16	2.0	16	2.0	15	1.9	15	2.0	14	1.8	14	1.8	14	1.8
課長職	72	8.0	69	8.1	62	7.3	61	7.5	59	7.4	59	7.4	59	7.6	58	7.5	59	7.6	58	7.5	60	7.8
課長補佐職		0.0	27	3.2	38	4.5	24	2.9	22	2.8	28	3.5	46	5.9	57	7.4	63	8.1		0.0		0.0
係長職	150	16.7	130	15.2	129	15.2	133	16.3	138	17.4	137	17.3	117	15.1	111	14.4	108	13.9	168	21.7	168	21.9
主任職		0.0	324	37.8	354	41.6	362	44.3	349	43.9	343	43.3	310	39.9	298	38.8	305	39.4	307	39.7	314	40.9
主査職		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	2	0.3	3	0.4	4	0.5	4	0.5
副主査職		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	39	5.0	43	5.6	46	5.9	47	6.1	47	6.1
主事職	660	73.6	293	34.2	252	29.6	223	27.3	211	26.5	210	26.5	190	24.5	185	24.1	177	22.8	175	22.6	161	21.0
合計	897	100.0	857	100.0	850	100.0	818	100.0	795	100.0	793	100.0	776	100.0	769	100.0	775	100.0	773	100.0	768	100.0

※ 平成19年4月1日以降は人事行政の運営等の状況公表数値抜粋

※ 総合病院診療部門を除く。