

専門調査会小委員会ヒアリング「主な質問事項」に対する回答
大阪府・池田市長 倉田 薫

1. 基礎事項（平成18年12月1日現在）

(1) 業務内容・組織構成

別紙参照

(2) 職員数

1,337人（市職（普通会計）877人、水道71人、病院389人）

(3) 組合数

3（池田市職員組合、池田市水道労働組合、市立池田病院職員組合）

(4) 組合員数・組織率・在籍専従者数

市職 609人 組織率 100%

水労 65人 組織率 100%

病院 322人 組織率 100%

在籍専従者数 0人

(5) 人事委員会・公平委員会の設置の有無

公平委員会を設置（地方公務員法第7条第3項）

2. その他

(1) 今後とも官として行っていくべき業務と今後は民に任せるべき業務との整理について

市長に就任以来（平成7年度～）「民間にできることは民間に」の方針の下、事務事業・公共施設の廃止、民営化、民間委託、指定管理者制度を推進。

具体的には、平成9年度を見直し元年とし平成18年度までの取組を定めた「行財政みなおし推進計画」等に基づき改革を推進。

10年間で累計223億円の経費節減、累計208名の職員削減

具体例：公立幼稚園・保育所の民営化、60施設に指定管理者制度を導入、自然の家等の廃止など。

今後も、平成22年度までの取組を定めた「行財政システム改革プラン」に基づき、外部監視機関の委員の意見も聞きながら、「民間で行える事業」は全て民間（NPOや地域住民組織を含む）に委ねていく予定。

(2) 現状の人事管理、労使関係に関する評価

現状の人事管理

人事評価の実施

- ・平成18年度より一般行政職の課長以上を対象に業績・能力評価を試行。業績、能力の各項目について評価し数値化(100点満点)。評価は、本人のほか、上司(部長、助役)も行う。
これまでの勤務評定においては、評価結果等が職員にフィードバックされていないのが課題。

課長職の公募

- ・平成11年度に環境にやさしい課、ボランティア推進室、平成13年度に観光振興課、IT政策課の課室長について、公募により任命。

各種研修の実施

- ・平成7年度から本市ゆかりの民間企業と合同で官民共同研修を実施
- ・平成13年度から接遇能力と業務改善意識の向上を目的にCSパイロット職場研修を実施
- ・市民感覚に立った施策の推進のため福祉職場体験研修を実施

現状の労使関係

団体交渉を行う前に、事前協議を行うこととしており、関係は良好。

(3) 今後の人事管理、労使関係、労働基本権の在り方等についての意見

今後の人事管理

人事評価の改善

- ・目標管理制度()を導入するとともに、評価結果等に基づき、給与等の処遇に反映させる仕組みの構築。
自ら目標を設定し、その目標に対する評価を実施する制度

若手職員の抜擢人事

- ・団塊の世代の大量退職に伴い、少数精鋭の組織体制とするため、年齢や経験年数に拘らず、若手職員で実力のある者を登用する制度の導入。

労働基本権の在り方

平成13年6月に地方六団体から出された「公務員制度改革に関する要望」と同様、公務員の労働基本権は、全体の奉仕者としての公務員の性格、職務の公共性から国民全体の共同利益を保障する見地のもとに一定の制約が課されているものであり、特に地方公共団体の場合、地域住民の日常生活に密接に関わる業務が多く、その停滞は地域に大きな混乱をもたらすこととなるので、その取扱いについては、慎重を期す必要。

(4) その他

分限処分の在り方

本市では、平成 17 年 11 月に分限処分により職員を 1 名免職。
適格性欠如（地方公務員法第 28 条第 1 項第 3 号）を理由とする処分は初。

分限処分については、その能力、資質、性格等に問題がある場合は、速やかに処分を行うべきであり、今後、国に準じながら本市の基準を作成していく予定。

懲戒処分等基準については、平成 18 年 1 月に国に準じ策定済み。

公務員制度改革

公務員制度改革を検討する際、地方公務員の職務には、消防、教育、福祉などのように、地域住民の生活に直接関わる身近なサービス業務が多いこと等、地方公務員制度には国と異なる固有の事情があることを考慮して頂きたい。

池田市行政事務機構図

(平成18年4月1日)

