

研 修 参 加 報 告 書

平成 2 9 年 1 1 月 2 日

会 派 名 リフォームの会
会派代表者 山 登志浩

(参加者：山 登志浩 中野 裕二)

研修参加の結果について、次のとおり報告します。

①

年 月 日	平成 2 9 年 9 月 3 0 日 (土曜日)
研修時間	1 3 時 3 0 分 ~ 1 6 時 3 0 分
研修場所	日本プレスセンター 1 0 階ホール (東京都千代田区)
研修内容	第 4 6 回 『都市問題』公開講座 自治体の「人手不足」をどう乗り越えるか (講師：西尾 隆 氏ほか 5 人)

研修参加報告書

①

年 月 日	平成29年9月30日（土曜日）
研修時間	13時30分～16時30分
研修場所	日本プレスセンター10階ホール（東京都千代田区）
研修内容	第46回 『都市問題』公開講座 自治体の「人手不足」をどう乗り越えるか（講師：西尾 隆 氏ほか5人）
■目的 江南市は、十数年前の行財政改革により正規職員数を大幅に削減し、非正規化や外部委託化を進めてきた。一方、少子高齢化や人口減少社会などへの対応に追われ、業務量は増大し質的にも高度化している。 そのため、今後の行政運営を考えるにあたって、非正規化問題の功罪を検証する必要があると考えている。	
■内容 財政難や世論などを背景に、公務員数は減少し続けており、OECD 諸国の平均を大きく下回っている。一方で、相談業務など対人系の業務が増え続けており、震災復興やインフラ老朽化への対応も求められている。そのため、自治体は「人手不足」に陥っており、非正規職員を大勢配置している。 しかし、それでも人手不足を解消できていない。職務無限定のジェネラリスト型の人事運用ゆえに、正規職員は専門業務に精通しておらず、人がいても業務がスムーズに回っていない（適正配置ができていない）。それを、専門職・資格職の非正規職員がカバーしているのが実情だ。 そもそも、専門的業務の位置付けが低く、専門性を評価しない人事制度に問題がある。正規職員との間には、賃金で絶望的な格差が存在している。非正規・低賃金では長く勤められることができず、さらなる人手不足という悪循環に陥る。無期雇用、短時間のジョブ型公務員制度を創設するといった抜本的改革が必要だ。 昨今、公務労働の意義があまりにも軽視されている。公務市場を安売りする必要はない。労働の劣化が公共サービスの劣化を招くことにつながりかねないので、何をやっているのか、社会に示していかなければならない。	
■所感 景気回復や生産年齢人口の減少によって、人手不足感が強まっている。時間給を数十円程度引き上げても、簡単に人は集まらない。良質な公共サービスを提供することが、自治体の使命であることを肝に銘じなければならない。魅力ある職場とするためには、非正規職員に対する大幅な処遇改善（同一価値労働同一賃金原則に基づく均等待遇、ボーナスの支給、身分の安定化など）が求められる。定数管理に固執することをやめ、保育職などの増員を検討すべきではないか。	

さらに、職務が複雑で専門職化・資格職化していることを踏まえ、正規職員を数年ごとに異動させる人事慣行を見直していくべきではないか。

民間の労働市場の劣化によって、身を切る改革を唱える政治勢力があらわれ、公務員バッシングが強まっている。公務労働の意義を市民に理解してもらえるよう、市はさらなる説明責任を果たされたい。