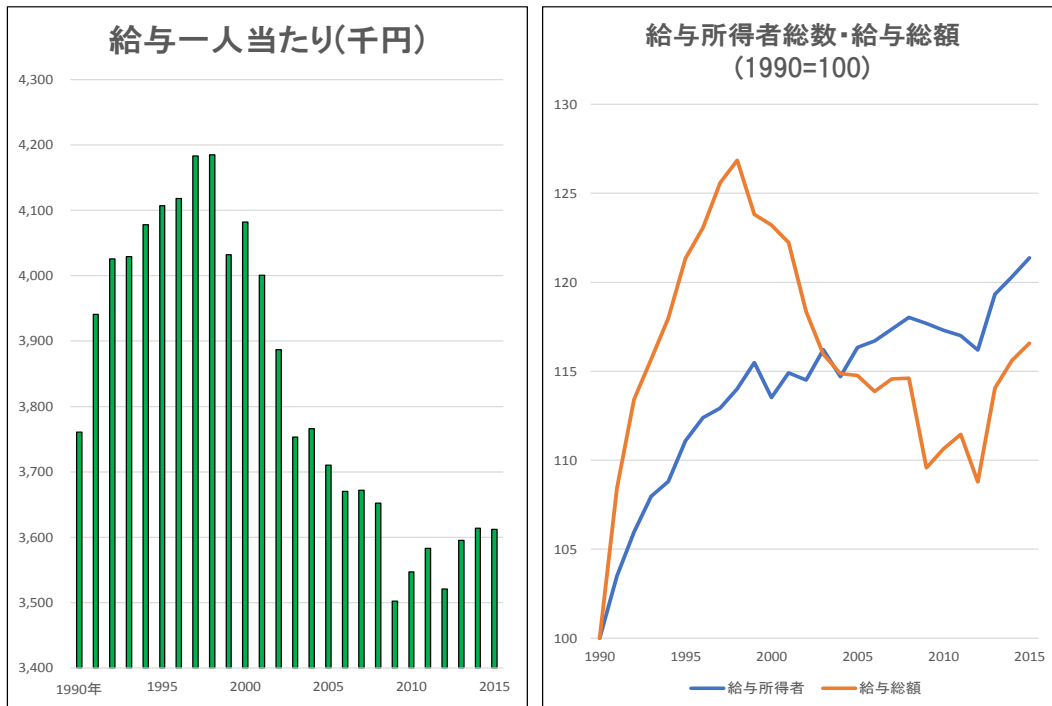


人件費と PPP のマネジメント



(資料) 国税庁「民間給与実態調査」より作成。

PPPの進化とともに自治体経営の導入が本格化し、広範に活用されている指定管理者制度に関する主な課題として、予算額や職員数の削減など行政のスリム化が実質的に強調されやすい点が挙げられる。確かに、公務員給与制度は、基本的に同じ業務を行っていても年功序列で給与が上がる仕組みとなっており、業務が一定であればコストだけが上昇し、費用対効果は低下する構図となりやすい仕組みとなっている。定型的・非専門性等一定要件の業務についてアウトソーシングによって、人件費コストを下げることは行財政の効率化にとって不可欠の課題である。しかし、民間にアウトソーシングすれば、単純に人件費コストが低下する時代は終わっている。労働力の制約は、官民を通じた課題となっている。

1990年代以降の給与所得者総額と給与総額の関係を見ると、給与所得者数は右肩上がり増加傾向を続けているのに対して、給与総額は1990年代半ばをピークに減少し、2010年代に入り底入れし増加する傾向を示している。同様に、給与の一人当たり額は1990年代半ばをピークに減少し、2010年代に入り底入れする動向にある。正社員、準社員、パート、アルバイト等雇用形態の多様化はあるものの、民間領域でも給与の底入れが明確となり、PPPのコスト削減を支える環境は大きく変化しており再検証する必要がある。

すなわち、指定管理者制度の導入により単純に行政のスリム化が実現すると考えるのは適切ではなく、むしろ、新たな制度による公共サービス提供の質的向上・持続性を担保するための新たな人材の育成やPPPマネジメントの形成が必要となる段階に入っていること、とくに指定管理者制度導入後の指定管理者との情報共有には十分に配慮し、指定管理者と共に公共サービスの提供について考え行動する姿勢が地方自治体に必要なこと、地方自治体の指定管理者に対するモニタリング機能の質的進歩が不可欠となっていることなど、PPPをめぐるマネジメントが転換点に直面していることを十分に認識する必要がある。