

平成22年度 第2回庄内町行政改革推進委員会 会議録

- 1 開催日時 平成22年12月15日(水) 18時00分～20時20分
  - 2 開催場所 庄内町役場 本庁舎 第一会議室
  - 3 出席委員 石川茂吉、大瀧国夫、岡部一宏、川村昭三、齋藤紀世子、佐々木武夫、志田重一  
高橋紀子、和田明子
  - 4 欠席委員 遠藤 仁
  - 5 説明員 鶴巻総務係長(総務課)
  - 6 事務局等 情報発信課長 企画係長
- 

1 開 会 情報発信課長 (18:00)

2 委員長あいさつ

3 確認事項等

活用資料の確認と会議進行について説明

4 協 議

(1) 第2次庄内町職員定員適正化計画(計画案)に対する提言について

【委員長】 前回の会議にて事前に配布していただいた資料について、説明願いたい。

【総務係長】 資料に沿って計画案内容を説明

【委員長】 ただいま、総務課より説明があったわけであるが、これに対して前回の説明等も踏まえながら皆さんより意見等願いたい。

【委員】 正規職員の標記について、例えば総務課には「3」、情報発信課には「1」とあるが、これは課長級ということでしょうか。

【総務係長】 課長のような係付けとはなっていない職員である。ただ、課長以外の専任の補佐、主査も含めている。

【委員】 課長以外については、どこまで入っているのか。

【総務係長】 課長以外ということであれば、課長職と言われるのは課長と主幹がある。総務課であれば、総務課長のほかに防災交通を主担当としている総務課主幹がいる。また、今年度より総務課長補佐が専任となったため、これらを含めて総務課では3名となっている。保健福祉課についても係の数が多いということもあり、保健福祉分野を担当する保健福祉課長の他、子育て分野を専門に扱う保健福祉課主幹を配置していることで保健福祉課は2名となっている。また、建設課2名というのは、課長の他に主査が1名配置されているため2名となっている。農林課の2名についても、課長と課長補佐の

2名である。その他、複数配置されている課を見ると、教育課も課長の他に専任の主査が配置されているため2名となっている。社会教育課についても、課長の他に専任の課長補佐が配置されているため2名となっているということで、ご確認いただきたい。その他、議会事務局については、係が無いため、課長級の局長1名、課長補佐1名、事務局員1名の計3名としてそのまま記載している。監査委員事務局については課長補佐級1名、農業委員会については課長級の事務局長が1名ということで表記されていることをご理解願いたい。

【委員長】 前回の会議録の確認をお願いしたい。何も無ければ次に進みたい。

【委員】 毎年の国・県等の財政状況及び業務量などもあることから、一概に何人にすべきであるといったことは言えないのではないか。また、個人的には町県民税をいかに徴収するかが課題であると考ええる。適切な雇用対策を行うことにより雇用が安定すれば税収についても安定するのではないか。

【委員長】 ただいま石川委員よりあった、各年度の適正化人員については財政的な問題等もあるが、各課の現状に沿った中で意見等出していただきたい。

【委員】 各年度、多い年で13人、少ない年で5人など、毎年定年退職者の自然減があるわけだが、そうした場合、将来的な子供たちへの教育や預かり保育などに対する直接人員の投資は許せる範囲であると考ええる。そうした時に去年から今年にかけて正職員が8人自然減したのに対し、臨時雇用が37人増とかなり増えたようである。その中の比率は、直接人員よりも間接的な事務仕事をする方が多いのではないか。その場合、どのような仕事をされているのか。また、正職員の方は何をされているのか。それなりの業務があるということによいのか。

【情発課長】 まず一点目は、通常の業務での正職員への臨時職員を雇用しての補助業務は無いと考えていただいて結構である。つまり、どういった時に臨時職員を雇用するかというと、例えば情報発信課所管業務で言えば、5年に一度の国勢調査がある。この場合は、3人いる係員のほかにマンパワーが必要となってくる。そういう場合に、臨時の方を一定期間雇用してお手伝いいただいているというものもひとつの例である。また、一昨年の暮れから百年に一度の経済危機ということで、国の方でも緊急雇用対策を打ち出したことから自治体でも雇用創出をしているため、平成21年度から22年度にかけて大幅に増加している状況もある。その方々は何をしているかといえば、今まで正職員では対応し切れなかった、マンパワーがあれば取り組めた課題についてしていただいている。具体的に言うと、町内の空き家の調査、インターネットによる情報の提供により、空き家を活用していただくとする取組みをしているが、町内に数多くある空き家について一つひとつ歩いて情報収集するということは手間がかかるため、そういったマンパワーが必要な事業について、緊急雇用対策を利用して臨時の方々を雇用してマンパワーを発揮していただいている。以上、2例挙げさせていただいたがこういった形で雇用しているところである。

【委員】 国勢調査などの突発的な事業であれば、各課からの応援体制で対応できないのか。

【情発課長】 国勢調査業務については現状困難であるが、例えば秋まつりなどのイベント関連については全課対応で実施している。また、IT化により事務事業に係るマンパワーが必要でなくなったということもあるが、役場全体の業務を見渡せば、保育園や幼稚園などについてはマンパワーが必要

となる部門であり、早朝や延長保育などどうしても人の力が必要となるサービスについて臨時の方々から力を発揮していただいているといった点も考慮いただきたい。

【委員】 全員にパソコン設置がなされたのはいつごろか。

【情発課長】 合併と同時期と思われる。

【委員】 そうすると、合併後の職員減少数とランニングコストを含めた機器の費用を鑑みれば、もう少し少なくてもいいと個人的には考える。また、勘違いされている方も多いが、パソコン操作は作業であって、仕事ではない。

【委員】 IT化は進んできたが、職員からはもっと顔を上げて仕事をしてほしい。合併してかなり時間も経っているため、これまでとは違った住民との接点を大切にすることが必要である。

【委員】 素晴らしい政策を議会に提出して、その後に住民税等の引下げにつながるようにしていくのが本来の仕事である。施策・計画をパソコンで製作するのは作業であって仕事ではない。そのため、もっとやることはあるのではないかと感じてしまう。

【委員】 まず、上司が部下に対して仕事を与えるとともに指示し、その成果を求めていくことが必要である。次に、臨時職員が多すぎる状況にあるため、今後はワークシェアリングなど民間委託等についても積極的に取り入れていかなければならない時代になる。また、職員についても、対面で行っている仕事以外も含めて実施していかなければならないと思う。

【委員】 役場職員が働いている、がんばっている姿を見せることが重要である。法律でリストラできないのであれば、働かせるシステムが必要となるがそのようなシステムが無いように思われる。例えば、公民館に多くの職員を配置して地域づくりにあたらせた方が良いのではないか。

【委員長】 現在、多くのご意見が寄せられているが、第2次計画案に対する提言を求められていることから、それに沿った形でのご意見をよろしくお願ひしたい。

【委員】 類似団体と同じようなことをするのはなく、庄内町独自の新しい取組みを構築していくんだといった考え方で計画を策定し、進めていっていただきたい。

【委員】 臨時雇用については、雇用創出の観点ではありがたい面もあるが、3年や1年などの短期間雇用であるため、それが臨時の方の生活を不安定にさせているといった面はないのか。

【総務係長】 マスコミ報道でもワーキングプアとして取り上げられる事例も多いが、新たなサービスに対応するための雇用となっており、財源が減少する状況では、法令に違反しない範囲でこの制度を活用せざるを得ないと判断している。また、民間委託についても、担っていただける体制があるのであれば、そちらをお願いしていければ長期間の雇用にもつながるのではないかと考える。

【委員長】 行政でなければならない事務とそうでない事務の見極めが必要である。適正な町の人員のあり方などを判断するためにも、再度、臨時職員の配置数や内容について説明願えないか。

【情発課長】 大変申し上げにくいですが、臨時職員の方々については、昔のイメージにあるコピーやお茶く

みだけの仕事をするものではなく、個々が町の施策や住民サービスのための専門的な業務に密接に関わっているということを委員のみなさんにはご理解いただきたい。

【委員】臨時職員の方々が一生懸命仕事をしているというのは理解するが、反対に正規職員の皆さんはどのような仕事をしているのか。また、出していただいた資料では、各課の正規・臨時職員の配置数は分かるのだが、実際に必要とする人数を具体的に示していただいた方が、職員の適正化といった観点からは協議しやすいのではないかと。将来的な民間委託なども加味したうえで検討した結果であれば、一定の課において増加したということもありうると思われる。

【情発課長】職員を削減していく中では、当然財政的な問題もあるわけだが、個々の事務量について一概に人数で表すことは困難である。人員が余っているから削減するといったことではないことをご理解いただきたい。

【委員】民間の考え方としては、 $1 + 1 = 1$ が基本である。しかし、町では合併した際に $1 + 1 = 2$ になっている。その際、職員の勉強会における質疑応答にて職員側としては現状の人数が必要であるとの意見が出されたが、荘銀総研のアドバイザーからはこれまでの手法を継続しようとするから削減できないのではないかとといった指摘があったと聞いている。この適正化計画においても、指摘されたような考え方に基づいて策定されているのか。

【総務係長】実際のところ、町の体制を今後こうしたいといった考えは計画部分には反映されていない。体制等については、適正化計画とは別の計画により推進することとしているが、先ほどの現状の取組みを改めるといった部分がうまく進んでいないことが一番の原因ではないかと考える。例えば、今後5年間の目標値などを掲げればもっと具体的な計画になると思われる。

【委員】要するに選択と集中により、長期的な視野で、削る部分は削っていくといった考え方を持っていかなければならない。スリムになるところはスリムにならなければいけない。その代わり、町民からも負担してもらうような取組みをしていかないとダメである。あれもこれもとといった進め方は慎むべきである。また、職員としても、見えない部分での頑張りを意識してやっていくべきであると思う。

【総務係長】この計画案については、ご指摘のように明確な目標地点は無いものの、町の財政問題なども加味したうえで職員削減を進めていかなければならない状況もあるが、将来的な年齢構成の歪みの是正なども考慮したうえで作成している。今の段階では、将来的な目標を定めたうえで策定すべきということをご提言として受け止めたい。あくまでも、この計画案については、各部門の人数など明確な答えが出ているところに向かっているわけではないということをご理解願いたい。

【委員長】職員の年齢構成バランスが取れていないため、将来的な住民サービスの維持のためにも、空白の部分の是正などについて十二分に考慮していただきたい。

【委員】今年度末での定年退職者数は何人か。

【総務係長】定年退職は今年度6名の予定である。ただし、その他に勸奨退職などの早期退職者もいる。

【委員】前もっていただいた資料の中に各種事業が掲載されているわけだが、その中で「民間委託が可能」としているものがある。それなのに、委託が進んでいないのはどういうことが原因か。

【情発課長】民間委託については、受ける方がいないということが大きな理由であると思われる。

【委員】そうであるならば、将来的な職員の定年延長をせずに、退職後はNPO法人などを立ち上げることによって、職員であった方々から受け入れていただくなどの発想の転換も必要ではないか。

【総務係長】定年延長については、今のところ全く確定しているものではない。また、定年延長とセットで55歳以上については給料を下げていく考え方もあるようだ。今後、国の考え方なりの骨格が示されると思われる。よって、この計画については、定年延長などの考え方は一切含まれていないものとなっている。ただ、計画の中にも示しているが、計画年度途中であっても見直しの必要性が認められれば見直しを図るということも付け加えさせていただく。

【情発課長】庄内町役場が定年延長を考えているのではなく、国として公務員全体の定年延長を考えているということである。

【委員長】適正化の手法等を含め計画を相対的に見たうえで、今後民間活力の積極的に活用していかななくてはならないものと思われる。国の制度等もあるが、庄内町としてはどうあるべきかについて皆さんより提言、ご意見をいただきたい。

【委員】現状のデータのためのため、分かりづらい部分がある。困難ではあると思われるが、今後の推移など、将来を見越した各課の必要人数を明らかにすれば分かりやすいのではないか。

【委員長】臨時職員等についても、専門的な職種もあるため、一概に頭数だけでは判断できない部分もある。

【委員】事務事業の事後評価と同様に、適正化計画の外部評価は出来ないものか。

【事務局】現状では実施していないが、可能である。

【委員】事務事業評価の結果を受け、各事業の必要人数を明確にするといったことも新しい観点であると思われる。

【情発課長】適正化計画の外部評価については可能とは思われるが、戸籍・税務などの基幹業務や政策的事業等については、それぞれの事業と携わる職員数との精査を行うには膨大な資料を作成する必要がある。また、これらの事業それぞれを精査することによって人数を明らかにしたところで、必ずしも適正化計画に全てが結びつくとは限らない。

【委員】行政とは、仕事を作りがちである。今後は、スリム化を図り、現在250人いる職員を200人に削減し、200人でできることをしなければならない。民間企業で言うところの「特化」をする必要がある。財政が伴わなければそうならざるを得ないのではないか。

【情発課長】現在、様々なご意見をいただいているわけだが、今後提言としてまとめていかなければならない必要があることから、計画に示されている期間中に12名職員を減らすこと、もう一点とし

て、減らしていく中で、年齢構成の是正も行っていくといったお話をさせていただいている。このように、職員を減らしていく中でも満足度向上も含め、いかに住民サービスの維持を図るかということについて掲載されているわけだが、その手法等も含めご提言をいただきたい。

【委員】これまでと同様の考え方で出された数値目標でいいのか。我々が精査する中では、もう少しこれまでとは違った考え方はできないものか。また、年齢構成のバランスが歪んでいるのであれば、早期、勸奨退職の推進等の努力がもっと必要である。

【委員】年齢構成のバランスが取れていないのであれば、中途採用を行うことで解消されるのではないか。そういったことで、変えていっていただきたい。

【委員】採用を増やすことは、若年層の雇用対策にもつながるため良いと思われるが、そのためには、もっと職員を減らす努力や給料を下げるなどして採用を増やすべきである。

【委員】正職員と臨時職員の方々が協力しながら仕事をしているのは分かった。しかし、同じ仕事をしながらも正規職員と臨時職員では給料に倍近くの差がある現状からして、新規の採用にしてもはじめから正規職員ではなく、最初は臨時職員で採用し、その後の勤務状況を判断して正規職員にするなどといったことはできないものか。新規採用から定年退職までの期間、正職員であり続けるのではなく、もう少し変化を付けても良いのではないか。

【委員】財源なしには行政も動くことができない。そのためには、何度も言うようだが、行政のスリム化が必要である。

【委員】シークレットな部分があるため、なかなか分かりづらい。できれば具体的に出してもらわないと分からない部分がある。

【委員】合併当初の目標としては、合併後5年で何人減らすのが目標だったのか。

【総務係長】合併10年で250人が当初の目標であった。それは、毎年の定年退職者に対し、1名の新規採用とした考え方のものである。

【委員】250人といった数値が正しいかどうかは分からないが、まずは計画どおりには進んでいるといったことか。

【情発課長】計画どおりに進んでいる。当初は定年退職者のみを見込んでいたが、勸奨退職などの早期退職者が出てきたことで計画以上に進んでいる状況にある。

【委員】250人というのは、必要な人数が250人というわけではなく、単純に自然減を見越して250人が適正であるといった考え方から出された数値ということか。

【事務局】類似団体、定員モデルにある数値に近い数値であったということもあり、そのような数値に設定された。

【委員】バブル経済の崩壊した際、民間での採用が抑えられた結果、失敗した経過があるにもかかわらず、今回も同じ轍を踏もうとしている。行政においては、採用者の拡大を望む。

【委員長】本日の協議についてはここまでとし、適正化計画案に対する意見書のまとめ等については次回に行いたい。

(2) 平成 22 年度事務事業評価の外部評価について

(3) その他

## 5 その他

次回の日程調整について

出席委員の調整を踏まえ、次回開催は平成 23 年 1 月 20 日 (木) 午後 6 時 00 分からの開催に決定。会場については、西庁舎第二会議室を確保の予定であるが、再度確認のうえ案内通知によりお知らせすることとした。

## 6 閉 会

( 2 0 : 2 0 )