

福 議 委 号
平成26年12月10日

福島町議会議長 溝 部 幸 基 様

総務教育常任委員会
委員長 熊 野 茂 夫

所管事務調査報告書の提出について

本委員会は、福島町議会定例会9月会議(平成26年9月19日)において決定した、休会中の所管事務調査を終えたので、会議条例第147条の規定により、下記のとおり報告いたします。

記

調査事件	(6) その他所管に関する事項について (職員数及び職員の勤務状況等について)
調査期間	平成26年11月27日(1日間)
出席委員	委員長 熊野茂夫 副委員長 川村明雄 委員 佐藤孝男 委員 滝川明子 委員 平野隆雄 委員 溝部幸基
欠席委員	なし
委員外議員	なし
出席説明員	町長 佐藤卓也 副町長 竹下泰弘 教育長 盛川哲二 総務課長 中島俊 総務課課長補佐 小鹿浩二 総務課総務グループ係長 古一喜 学校教育課長 飯田富雄 学校教育課長補佐 星野直優 司
議会事務局職員	議会事務局長 石堂一志 議会グループ次長 前田勝広 議会グループ主事 沢田元気

[委員会意見]

調査事件 5 その他所管に関する事項について

(職員数及び職員の勤務状況について)

(平成 26 年 11 月 27 日調査)

本調査は、本年 9 月開催の決算審査特別委員会の職員給与費の意見交換において、明快な答弁が得られず、職員定数、臨時職員数、時間外勤務の状況、有給休暇・振替休暇の取得状況等を本委員会で調査することになったものです。次期職員定数管理の考え方、時間外勤務の状況、有給休暇・振替休暇等の取得状況などが示されたことから、これらの内容等を調査したものであり、その調査結果の主な内容は次のとおりです。

【調査の論点と意見】

始めに

本調査に至る前述の経緯を踏まえ、予め委員長から、次の 4 項目についての現状認識と課題を整理したものを調査資料として示していただくこととしたものです。その項目は、①今後の職員（再任用含む）及び臨時職員定数の考え方（職員定員管理計画との整合性）、②時間外勤務の状況（H24～H6）・グループ別の時間外勤務時間数及び追加配当状況・時間外勤務の単価及び支出方法の確認・時差出勤の状況、③有給休暇等の取得状況（H24～H26）・グループ別の取得状況・他の特別休暇の取得状況・町内会連絡担当業務に係る休暇状況、④振替休暇の取得状況（H24～H26）・グループ別の取得状況、⑤労働安全衛生委員会の開催状況（H24～H26）・開催年月日・主な協議事項と結果の概要となっています。さらに、本委員会が平成 25 年 8 月 8 日に「組織機構再編後の現状認識と方向性について」の所管事務調査を行い、業務量に応じた職員数の配置、指定管理者制度の検討など総合的な整理が必要であり、平成 27 年度からスタートする第 5 次福島町総合計画の執行に当っては組織機構の見直し・整理は非常に重要なものであるとした委員会意見を報告しています。以上を確認のうえ、次のとおり論点を整理し意見をまとめたものです。

(1) 第 4 次福島町定員管理適正化計画について

今回示された適正化計画の考え方の概要は、事務執行体制にあっては、「必要に応じ職員の配置を増員するなど、従来進めてきた職員の削減方針を転換し、まちづくりの推進を図って行くことにします。」とし、組織機構の見直しについては、「機構の見直し着手は、第 5 次総合計画を策定し、国と各自治体の地方創生に関連する具体的な推進体制の必要性が明らかになる平成 27 年度と予定

しております。」としています。しかし、人口が減少していく中で、5年10年先の人口推計を見据えて、職員定数をどの程度に決め、行政サービスを低下させないで、どのような組織機構で町政を運営していくのが最大の問題のはずです。本来であれば、将来人口に対する類似団体指数のデータや、予算総額に占める人件費の割合などを基に適正な定員数を議論することが必要です。前回の機構改革での基本的な考え方は、人口減を想定し、極力管理職を減らし、なるべく実働部隊となる職員は減じない方針としていたはずですが、これからの人口減を考えた場合、大変かもしれませんが、徐々に職員数を減じないと財政が大変です。現在、町が考えている内容は、指摘しているものと逆方向に向かっていると思います。以上から、現行組織機構をきちんと検証し将来動向を予測した中で前述したデータを町民・議会に示しながら、議論して決めていくことが必要と考えます。

(2) 再任用職員について

当該制度の利用は、平成25年度退職者が1名であり、本年度退職者3名については、希望者はゼロの現状となっています。しかし、第4次適正化計画では平成27年度以降は退職者全員が希望するものとし、フルタイムと短時間勤務の組み合わせも検討するとしています。このため、当該計画の前期計画が終了する平成31年4月1日の職員数を83人（うち再任用職員7人）としています。言うまでもなく、当該制度の目的の一つは長年公務で培った知識・経験を公務の場で活用していくことにあります。確かに当該制度の利用はあくまでも本人の意思によりますが、町として定年退職する職員の知識・経験を活用する方針等をきちんと示すことで、定年退職する職員も希望しやすくモチベーションも高くなり、安定的な再任用職員の確保が見込めると考えます。また、平成28年度以降の新規採用の予定を各年度2名以上としています。職員の年齢別構成の適正化等の人事管理上の優先度と人件費の増加を考慮し、短時間勤務の再任用を真剣に検討することも必要と考えます。

(3) 地域おこし協力隊について

協力隊の目的は、「地域おこし活動の支援や農林漁業の応援、住民の生活支援など地域協力活動に従事してもらい、その定住・定着を図りながら、地域の活性化に貢献する」ことにあります。しかし、本年度で3年目となる地域おこし協力隊は、残念ながら定住・定着に結び付いていない状況にあります。しかし、適正化計画では、来年度2名を採用し、水産商工課と農林課へそれぞれ1名の配置を予定しています。これまでと同様の活動内容を想定しているのであれば、同じ結果となることが懸念されます。協力隊のこれまでの活動内容等をしっかり検証した上で、協力隊参加者の意向をできるだけ尊重し、定住・定着に結びつく事業展開に向けて今後の対応はどうあるべきなのか議論することが必要だと考えます。

(4) 地方創生（まち・ひと・しごと創生法）について

創生法の目的は、住民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成、個性豊かで多様な人材の確保、魅力ある多様な就業機会の創出にあるとしております。国では、この実現に向けて地方自治体に対して、平成 27 年度中に「地方人口ビジョン」と「地方版総合戦略」の策定を求めています。この二つの計画は、今後の当町の命運を左右する極めて重要なものになると認識しています。当然、当町の最上位の計画である、第 5 次福島町総合計画と整合性を持って一体的に計画づくりを進めていかなければなりません。上記（1）でも触れていますが、「平成 27 年度に推進体制を含め機構の見直し」との予定では、庁舎内はもちろん町内企業、各種団体、諮問会議及び住民と議論して実行性のある計画づくりができるのか疑義があります。町は早急に策定体制及びスケジュールを整え、地方創生に臨む姿勢を議会及び住民に示す必要があると考えます。

(5) 教育委員会制度改革について

首長の権限を強化し首長と新教育長の責任を明確化する等、いじめ問題などの緊急事態の発生に対応できるように教育委員会制度が改革されています。新制度は、現教育長の任期満了となる平成 28 年 10 月 22 日から適用されることとなるが、今回の資料には新制度に関連した組織機構の見直し視点等の記述がない、新制度は平成 27 年 4 月から施行されることから、今後の教育行政をどのように展開していくのかを含め関連規則をきちんと整理する必要があると考えます。

(6) 安全衛生委員会と有給休暇取得目標率について

当該委員会を年 1 回開催し、有給休暇取得率の目標率をこれまでの実績を踏まえ、30%（12 日）に設定し、職員に休暇取得を促しているとのこと。しかし、目標率の達成には至っていない状況にあります。有給休暇が、繰越分も含め年間最大 40 日認められている中で、何故、目標率 30%（12 日）が達成できないのか、当該委員会を中心に再度議論することが必要だと考えます。要因としては、仕事の進行状況・勤務体制等から申出しづらい雰囲気や、職員数や時間外勤務手当及び振替休暇等の関係があると思いますが、新たな発想や視点で取得率を高める方策を検討していただきたい。有給休暇は年間 20 日が基本であり、制度の主旨に沿い目標率は 50%（20 日）とする事が妥当であり、目標率を高く設定することにより申出しやすくなる考えます。

(7) 職員研修の充実・推進について

職員研修に関しては、毎年度研修計画を立てその推進を図っていることは

理解しています。ただし、大部分は外部機関が企画した研修内容となっています。以前にも庁舎内研修が必要との意見を述べていますが、庁舎内の情報共有・協働意識の醸成・職員資質の向上が重要な課題であり、再度この視点に立った企画が必要と考えます。管理職会議の情報共有も非常に大事なので、以前のように協議結果や情報に遺漏や誤りのないように担当課が顛末をまとめ職員に周知徹底することも必要と考えます。また、研修の意味では、管理職会議を職員に公開し、議論を視聴させるのも効果が期待できると考えるので検討していただきたい。

(8) 横綱の里ふくしまにふさわしい人材確保について

横綱の里ふくしまにふさわしい人材として、すもう指導者の人材確保に向けて検討しているとのことであり、その実現に大いに期待しています。

(9) 指定管理者制度について

当該制度については、以前からの検討課題となっており、福島町公共施設維持保全計画（案）の中で、「制度導入の検討会を平成 27 年度に組織し、制度導入に係る対象施設と管理方法、条例等について検討を進めます。」と明確に方針を示しています。しかし、佐藤町長は、委員との当該制度の考え方を問う意見交換において、「制度は必要。勉強して考えていく。」と答弁しています。上記の方針を打ち出している中で、どうしてこのような答弁になるのか理解できません。佐藤町長がこのように認識している中で、本当に当該制度を実現できるのか疑問に感じています。当該制度の取組み経過を充分検証し、現状を考慮し具体的な方向性を示していただきたい。

(10) 総体意見

本委員会として論点整理した項目は前述の 9 項目です。組織機構と職員定員管理適正化計画は密接に関係し、将来の人口動向や業務量等を適確に捉え策定することが求められます。したがって、論点意見を整理・精査のうち第 4 次定員管理適正化計画が第 5 次福島町総合計画の基本計画の目標達成に向けた適正かつ合理的な計画となることに強く期待するものです。また、当該計画は、両常任委員会に関係することから、既に設置済みの第 5 次福島町総合計画策定に関する調査特別委員会において審議していくことを確認しています。