

第5回豊山町行政改革推進委員会議事録

1 開催日時 平成21年3月26日(木) 午前10時から午前11時30分まで

2 開催場所 豊山町役場 委員会室

3 出席者

(1) 委員 石黒宏夫委員 柴田輝雄委員 熊沢直紀委員 青山克己委員 木葉清則委員 寺町逸視委員
平野邦弘委員 石黒八重子委員 井上郁子委員

(2) 事務局 鈴木幸育町長 坪井豊治副町長 長縄松仁総務部長 早川晴男総務課長 堀尾政美総務・防災係長

4 議題

(1) 平成20年度新行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況について

(2) 集中改革プラン実施計画の一部変更について

(3) その他

5 会議資料

- ・豊山町行政改革推進委員会委員名簿
- ・平成20年度豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン実施計画進捗状況
- ・資料1 広報とよやま、平成20年5月発行のもの
- ・資料2 年度別消耗品費額
- ・資料3 指定管理者施設経費額
- ・資料4 定員管理表
- ・資料5 年度別職員給与
- ・資料6 給料に対する時間外勤務手当の割合
- ・資料7 平成19年度豊山町職員環境保全行動指針
- ・資料8 豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン

6 議事内容

総務課長：みなさんおはようございます。定刻より若干前でございますけれども、本日連絡いただいた方全て出席されておりますので、ただ今から第5回豊山町行政改革推進委員会を開催いたします。委員の皆様には、ご多忙のところ、ご参集していただきまして、誠にありがとうございます。

(1) 辞令交付

総務課長：次第に従いまして会議を進めていきます。まず始めに、今回人事異動等がありました関係で、委員の変更がございます。従いまして、ここで辞令の交付をさせていただきます。なお、辞令交付は自席のほうで行ないますので、交代委員の方は自席のほうでお待ちください。

(町長 辞令交付)

総務課長：それでは、変わられました委員のご紹介をさせていただきます。今回変わられましたのは、労働団体代表の委員でございます。一言お願いします。

委員：おはようございます。労働団体ということで、連合愛知の尾張中地域協議会、こちらの方で今、副代表をしております。出身の組織ですが、西枇杷島町にあります三菱重工労働組合の名古屋冷熱支部というところで、今副委員長をやっております。三菱重工の小牧南ということで、工場をこちらのほうで構えさせていただいております。そういうこともありまして、よろしくお願いたします。

総務課長：ありがとうございます。もう一方、会社経営者の区分で、空港ビルディングの金子様が、今回交代になりましたけれども、今日は所用のため欠席の届をいただいておりますので、ご報告いたします。

(2) 会長あいさつ

総務課長：それでは、ここで会長からごあいさつをいただきたいと思います。よろしくお願いたします。

会長：おはようございます。何かとお忙しい中ありがとうございます。皆様ご承知のように、大変厳しい経済状況の中で、豊山町の行政改革、言ってみればタイムリーな内容で協議を進めていただけたということ、本当はありがたいんですけども、ありがたいということでございます。お聞きいたしますと1時半には次の予定があるんで、その間、濃縮された発言、協議をお願いしたいということでございます。このことを、はじめにお願いしたいと思います。世界的なこういう大不況と同時に、昨今の小沢さんの献金問題もあって、あまりにも大きい問題が重なっております。議員事務所の会計が、不明朗ということだけで、職を辞された大臣もおおせいりっしやるわけで、第一秘書が起訴されたという状況の中で、国全体を揺るがす問題でございまして、今後この経緯は大きく影響を及ぼしていくのではないかと思います。日本もここまで落ちたかと思うと、悲しくなります。大事な豊山町の行政改革の推進のために、この会合では、みなさんの英知を結集できればありがたいなと思います。以上で、始めのご挨拶に変えさせていただきます。

(3) 町長あいさつ

総務課長：続きまして、町長からごあいさつを申し上げます。

町長：皆様方おはようございます。今日はちょっと花冷えのような寒い朝でございます。今日は第5回の豊山町の行政改革推進委員会、開催いたしました。皆様方には、年度末の大変お忙しい中、こうしてご参加いただきまして、ありがとうございます。本年度の新行政改革大綱と集中改革プランの問題につきまして、昨年と同様に職員が一丸となりまして、実施に向けて取り組んでまいりました。今日の委員会では、平成20年度の新行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況の一部変更をお願いすることと、それに伴いまして委員さんのほうから忌憚のないご意見が出されたらと、このように思っております。それからこの改革の中に入っていないような事項等々につきましては、それは当然ながら実施していかなければならなかったと思っております。そういうことも含めて、新行政改革大綱の視線に沿って取り組んでいく事項を提案したいと思っておりますので、よろしくお願申し上げます。簡単でございますが、ごあいさつとさせていただきます。

(4) 協議事項

総務課長：それでは、協議事項に入ります前に、本日の会議の資料の確認をしていきたいと思ひます。まず、委員会の次第が1枚、委員名簿が1枚、平成20年度豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン実施計画進捗状況7ページものが1冊、資料1 広報とよやま、平成20年5月発行のもの、それからホームページの抜粋、資料2につきましては年度別消耗品費額、資料3 指定管理者施設経費額、資料4 定員管理表(年度別職員数)、資料5 年度別職員給与、資料6 給料に対する時間外勤務手当の割合、資料7 平成19年度豊山町職員環境保全行動指針(地球温暖化対策実行計画)実施状況、また、本日追加してお配りしました、資料8 豊山町新行政改革大綱・集中改革プランでございます。よろしかったでしょうか。本日忘れられたり、ないということでしたら、お手を上げていただきたいと思ひます。ないようですので、これから協議事項に入りたいと思ひます。

ここで、ご報告申し上げます。本日の会議の定数ですけれども、会議の定数につきましては委員の過半数の出席が必要となっております。現在の出席委員は、10名中9名でございますので、本会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは、協議事項にはいります。会議の議長は、条例の規定により会長が行うこととなっておりますので、今後の取り回しを会長の方によりしくお願いいたします。

会長：座ったままで、失礼をさせていただきます。先ほどごあいさつの中でも申し上げましたが、時間については、どうしても11時半で閉じたいというようなご予定があるようでございますので、みなさん方のご協力をまづもってお願いをさせていただきます。

ア 平成20年度新行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況について

会長：早速、平成20年度新行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況についてと、集中改革プランの実施計画の一部変更については、関連がありますので一括という形で事務局の説明をお願いしたいと思います。

総務課長：まず、始めに資料1をご覧くださいと思います。豊山町行政改革推進委員会の答申の中の、「情報公開」という付帯事項がございます。情報公開を進めてくださいという付帯事項でございます。それに関しまして、本年度も集中改革プランの進捗状況を広報とよやまに掲載をいたしております。また、裏面ですけれども町のホームページにも、その進捗状況の内容を掲載してきました。今後におきましても、広報とよやま、ホームページを通して情報提供をまいりたいと考えております。

次に、平成20年度の集中改革プランの進捗状況についてご説明いたします。平成20年においても、本町は集中改革プランを積極的に取り組んでまいりました。それでは、本日事前にお配りしてございます資料に基づいてご説明してまいりたいと思います。

(ア) 地域協働の推進

それでは、進捗状況の方をご覧くださいと思います。始めに(1)地域協働の推進でありますけれども、この件につきましては、平成20年度では都市計画ワークショップ、自主防災組織発足準備会の開催、西名公民館、中稻公民館の設備整備を行いました。また、実行委員会方式による夏祭り等の各種イベントの開催支援、広報誌、ホームページでの広報活動、町長との対話の実施、女性委員の登用、審議会等で32%の登用となっております。なお登用率は、愛知県下の市町村では、一番のトップの数字となっております。また、福祉ワークショップを行いました。地域協働につきましては以上でございます。

(イ) 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

次に、2番目の事務・事業の再編・整理、廃止・統合について、ご説明をします。まず、物品購入や会計処理など集約的に処理できる個別事務・事業の再編・整理をするとともに一定の事業目的に到達した給付事業などを廃止・統合するといった内容でございます。平成20年度においても、平成19年度と同様に物品購入につきましては、会計課で物品の購入と管理を一括して行ってまいりました。また会計課において、各課で不要となった消耗品を回収し、必要とする課で再利用することといたしました。こうした結果、年度別の消耗品額の削減につきましては、資料2をご覧くださいと思いますけれども、こちらは、平成17年度との比較でございますけれども、平成18年度につきましては982千円の減額、平成19年度は5,380千円の減額、20年度はまだ年度の途中ですので、資料のご提示は今回控えております。今申しましたように、2年度削減を行うことができました。

(ウ) 組織機構の見直し

続きまして3番目の組織機構の見直しでございますけれども、これにつきましては平成19年度に行いました組織再編のもと、業務を推進してまいりました。

(エ) 人材育成の推進

続きまして4番目の人材育成の推進について、ご説明いたします。人材育成の推進につきましては、人材育成方針、職

員研修体系に基づき職員の研修を行いました。研修の中身と致しましては、新規採用職員研修、法制執務研修、人事評価研修、接遇研修、市町村アカデミーへの派遣研修、新任係長研修、課長補佐研修、自治法、それから地方公務員法の研修等々を行ってまいりました。

(オ) 民間委託等の推進

続きまして5番目の民間委託等の推進について、ご説明いたします。民間委託の推進ですけれども、平成20年度においては新たに導入した施設はありませんでした。なお、指定管理者制度の導入ですけれども、平成19年度に指定管理者制度として豊山スカイプール、学習等供用施設の導入を行いました。この導入の効果につきましては、資料3をご覧くださいと思います。平成18年度と平成19年度、平成19年度は指定管理者制度の導入年度ですけれども、こちらを比較していただきますと、削減ができないところもございましたけれども、2つの項目をあわせますと、合計して7,472千円の削減を行うことができました。

(カ) 定員管理の適正化

それでは6番目の定員管理の適正化について、ご説明いたします。平成20年度につきましては、退職者でありますけれども、定年退職者は4名、平成20年度から新たに導入いたしました勸奨退職は9名、普通退職は2名、合わせて15名の退職者がありました。また、新規採用職員につきましては、事務職を5名、保育職を2名、それから社会福祉士職を1名、合わせて8名の採用を行いました。これにつきましては、資料4をご覧くださいと思います。資料4は定員管理表でございますけれども、平成21年度は、目標数値が134名となっておりますけれども、先ほど申しました退職者それから新規採用者を合わせますと、職員数が127名となりました。したがって、集中改革プランの目標人数、127名を、これは平成22年を目標としておりましたけれども、127名の前倒しの達成ができました。なお、職員数削減に伴う職員給与の減額につきましては、資料5をご覧くださいと思います。こちらにつきましては、平成17年度比較でございますけれども、平成20年度の見込みでは、44,926千円の減額、また21年度は、17年度決算額、21年度予算額でございますけれども、参考ということでご提示させていただきました。21年度予算ベースで申しますと109,793千円減額することができました。

(キ) 手当の総点検をはじめとする給与の適正化

続きまして7番目の手当の総点検をはじめとする給与の適正化について、ご説明いたします。職務・職責に応じた給料については、平成18年4月に給料表の改正を行いました。給料表の水準を平均で4.8パーセント引き下げております。現在の給料は、この新しい給料表に基づいて職員のほうの給料は支払っております。次に、成果主義の導入でございますけれども、成果主義の導入につきましては、平成20年度から管理職を対象に人事評価制度の試行を行いました。今その成果の取りまとめを行っております。また、21年度からは非管理職、本町で申しますと課長補佐以下でございますけれども、非管理職の人事評価制度の試行を行ってまいります。これに伴いまして、職員の研修を20年度それから21年度4月当初に行ってまいります。

続きまして管理職手当の適正化でございます。管理職手当につきましては、管理職手当の定額化を平成19年から行いました。平成19年の管理職手当の定額は資料のとおりでございます。また、平成20年度の管理職手当の定額化も資料のとおりでございますけれども、比較をさせていただきますと、理事級が19年と20年を比較しますと、200円の減額となっております。また、部長級も200円の減額となっております。課長級につきましては、平成19年と20年は変更ありません。出先機関の長につきましては、100円の増額となっております。この額につきましては、国家公務員の職員数を参考に出しておりますので、若干の変動がございます。また、平成21年度も若干の変更がありますので、よろしくお願いいたします。

続きまして時間外手当の削減にはいきたいと思っております。時間外手当の削減につきましては、集中改革プランにもありますように7パーセント以内で推移せよということでございます。時間外におきましては7パーセント以内で推移を致しております。今後においても引き続き7パーセント以内を堅持してまいりたいと考えております。この件につ

きましては、資料6をご覧くださいと思います。資料6につきましては、給料に対する時間外手当の割合でございますけれども、平成18年度は3.1%の割合となっております。平成19年度は3.0%、平成20年度は2.3%となっております。これにつきましては、まだ2月分までで、2.3%となっておりますので、3月を終えますと若干の数字の変動はございますので、よろしくお願いたします。

続きまして、特殊勤務手当の削減でございます。特殊勤務手当の削減につきましては、特殊現場従事手当、並びに災害業務手当を廃止いたしました。この2つの手当につきましては、業務を民間委託に致しております。その関係で、職員が直接行う業務がなくなっております。そういう関係で、この2つを廃止いたしました。

(ク) 経費節減等の財政効果

続きまして、8番目の経費節減等の財政効果についてご説明いたします。まず資料7をご覧くださいと思います。温室ガスの削減につきましては、平成19年度、平成20年度においても、パソコン電源の頻繁なシャットオフ、それから昼の休憩時間の消灯など、節減できることは節減を行ってまいりました。しかしながら、平成19年度の結果でございますけれども、平成18年度と比較いたしますと1.47%の増加となりました。増額の原因と致しましては、この資料の7の3をご覧くださいと思いますが、施設の稼働率の増加、冷暖房の温度調整の不足、施設の特有の事情等と分析を致しております。施設の稼働率の増加につきましては、たとえば、豊山グランド等は施設を利用される方が増えました。したがって、どうしてもナイターの照明施設の稼働が長くなります。したがって、これについては削減ができませんでした。また冷暖房の調整不足でございます。これにつきましては、役場本庁舎は、この環境指針に基づきまして、温度をこまめに調整を致してきました。しかしながら、出先機関と申しますか、たとえば、供用施設それから航空館ブーンなんかでございますけれども、どうしても住民の方がお見えになります。特に施設を貸しております、温度設定がなかなか、上げたり下げたりすることが難しく、一定の温度設定で行ったという実態がございました。そういうことからなかなか、温室効果ガスの削減ができませんでした。また、施設特有の事情等でございますけれども、これにつきましても、供用施設は無料対応いたしております。したがって、社会教育センターなんかは有料でございますけれども、供用施設は無料ということで、住民の利用者がどうしても集中的に入るといふ事情等がございます、この分については、減額はできませんでした。さりとて、今後はできることはできるだけ行い、削減に努めてまいりたいと思っております。

最後に、包括外部監査の導入につきましては、進捗状況と致しましては、平成20年度は職員による現地視察と致しまして、個別外部監査制度を実施されています、山梨県の南アルプス市での視察を行いました。

以上が20年度の進捗状況でございます。

イ 集中改革プラン実施計画の一部変更について

続きまして、包括外部監査制度導入にも関連いたしておりますけれども、集中改革プランの実施計画の一部変更のご説明をさせていただきます。集中改革プランでは、包括外部監査制度の導入を行う予定で、平成17年度に決めていただきました。役場と致しましては、幹事会、推進本部で検討、研究、監査委員や職員の先進地視察を行い、導入準備を進めてまいりました。こうした検討・研究、それから先進地視察を行って、導入を進めておりましたけれども、当初予定いたしておりました、本町が考えておりました導入した自治体の関係でございますけれども、都道府県、指定都市、中核市を除くと全国の団体で包括外部監査制度を導入している団体は14団体、この14団体のうち町村団体はひとつもありませんでした。この14団体は岩手県の盛岡市、東京都の23区の中の一部の区、比較的大きな市が多かったということがわかりました。また、包括外部監査制度を行うには、外部の方にすることになります。その委託料も平均で700万円後半という高額ということもわかりました。こうした経緯から包括外部監査制度の導入を見送ってまいりたいと思っております。すなわちいきなり目標の高いものよりもまず第一段階として、これに代わるものとして、第一段階として包括外部監査制度に代わります機関として、本町といたしましては、弁護士、会計士、有識者等からなる有識者懇談会を設けて、推進してまいりたいと考えていますのでよろしくお願いたします。なお、この変更による集中改革プランの実施計画等

の変更は資料8をご覧くださいと思います。資料8の6ページ目、経費削減等の財政効果という囲いの欄がございますが、ここで網掛けをしてございます部分で、包括外部監査制度(注5)を導入しますという項、平成20年度で廃止し、下に中点ということで、弁護士、会計士、学識者等の有識者懇談会を設けます。平成21年度からというふうに変更してまいりたい。続きまして最後の8ページでございますけれども、包括外部監査制度の導入につきましては、平成20年度で廃止、それから具体的な目標となりますけれども、これにつきましても導入となっておりますけれども、これにつきましても平成20年度で廃止にしていきたいと思います。また、この次の欄で有識者懇談会の導入、平成21年度から、具体的な目標につきましては、有識者懇談会の導入、平成21年度から、これにつきましても、具体的な目標ですけれども、平成21年度を検討期間、平成22年度実施と考えております。よろしくお願ひしたいと思います。

以上簡単ですが、説明を終わらせていただきます。

会長：資料を事前にお届けいただいて、私なりに資料の読み取りをさせていただきました。疑問な点についてお尋ねをさせていただいてから、本日に臨んだということでございます。もう既に皆様方は聡明な方ばかりでございますので、十分ご承知だとは思いますが、今説明をお聞きしておいて、私なりに簡単にまとめさせていただいて、あと委員の皆様方から質問等々、ご意見を頂戴できればというふうに思います。まず、資料2でございます。資料2については、この消耗品の額、いろいろとご努力をいただいて19年のところを見ますと、乱暴な言い方ですが、500万円余の節減を実現していただいた。それから、資料3については、指定管理等々によるスカイプールと供用施設等で、一番右下、750万円余の節減をしていただいた。それから資料4でございますが、これは人の問題でございますが、今年は15名のご退職の方がいらっしゃる。正直なところ、15名という数について、えっ!、という率直な感じを持っているわけでございます。数値の上からでは22年度の127名を、今年度21年度で1年前倒しをして、7名の減ということが実現をしているわけでございます。数値の上だけから見ますと、まことにその努力はすばらしいものだと思います。しかし、これによって、町民へのサービスが低下・停滞するようなことがあってはなりません。ただ減らせ減らせということだけで、いいのかというふうに思います。1年前倒しして、7名の減員を実現したという努力は認めつつも、この補いの部分を、職員の研修・事務能率の向上等々が必要となります。大きな課題を役場は、お持ちだということを、この資料5からは読み取ったわけでございます。21年度には1億円も節約ができるということ、これは結構ですが、この数値だけで喜んでいいわけじゃない。職員のみなさんが、この1億円分の、ご努力によって、行政を円滑に推進していただくようお願いしなければならぬ。このあたりは、我々町民としても十分理解をしなければならぬと、この資料5で読み取った次第であります。資料6については、こういうようなことでよしとして、資料7でございますが、資料7については公開されるものなのですか。

総務課長：これは公開していく予定です。

会長：簡単に公開していいものかと、疑問を持ちます。というのは、施設によって、努力をしている施設と、そうでない施設、単にそういうような比較の上で見られると、これは困るなと思います。いわゆる利用頻度の問題がありますので、よく利用されているところはプラスになってしまったり、利用度の低いところはマイナスになってしまったり。と同時に、もうひとつ細かに、例えば、先ほど委員から暑いから部屋の温度を下げてくれというお話がございました。そういうような必要以上の暖房・冷房がなされていいじゃないか。たとえば、平成18年度の欄を見ていただきますと、青山保育園は16年度比、13.1%増、さざんかは15.9%増、豊山グラウンドは先ほどご説明がありましたように、利用頻度がだんだん増えてきたというようなことで、11%、東部学習等供用施設はなんと、49.2%増、新栄学習等供用施設は20.9%増、たとえば平成18年度だけを例にしても、特に目立つような数値はそういうようなことで、施設ごとにかなりな差が出てくるわけでございます。こういうものを公開していただくなら、それなりの理由がもし付け加えていただけるならば、妙な誤解は招かなくてもいいのではないかなということ、この資料の中からは、私は一委員として読み取ったということでございます。それから、もう一つ、長くなってしまって恐縮ですが、一番最後の包括外部監

査制度については、非常に重要なことをごさいます、これについていろいろ、庁内でも検討を加えたり、あるいは視察をしていただいたりして、状況を確認いただいたようございます。簡単に申しますと、これをこのままやっていると大変なお金がかかる。約700万円ぐらいかかるというようなことございまして、ここへ一足飛びに行くよりも、まず安く上げるということで、地域の有識者の方の懇談会を作って、そこでまず研究をし、それでもなおかつ手に負えないということになったら、一人700万でも一千万でも使って、やるべきではないかと思ひます。つまり、2段ロケットの方法で、今は考えているからこういうふうになったという、総務課のご説明をお聞きして、私も納得をさせていただいた次第でございます。なお、いただいた資料の最後の年度の検討・実施の矢印がこの欄については、何も出ていないけれど、外部監査について変更するということは分かるが、今後は何も計画がないのではというような疑問を感じましたので、お聞きしましたら、先ほどお配りいただきましたこの資料8、豊山町新行政改革大綱・集中改革プランの中の一番最後のところに、これについては触れておっていただきますので、ホッとしました。少し長しゃべりをしてしまいましたが、私が資料をいただいて、疑問を持った部分について質問をさせていただいたことについての回答は以上でございまして。あと皆様方にご協議いただく時間は、45分ございまして、意見・感想みたいなものを、申し述べさせていただきます。それでは、いろいろとご意見をお持ちの方もいらっしゃると思ひますので、ご意見・質問等々お寄せいただき、それについては町長さんを始めとして、関係の皆様方からお答えをいただくという形で、会を進めさせていただきますたいと思ひます。よろしくお願ひします。

それではご質問をお受けしたいと思ひます。どこからでも結構でございまして。

委員：2点ほどお尋ねを致します。民間委託並びに指定管理者制度につきまして、平成20年度21年度については、今以上に展開していく計画はないということございまして、いろいろ町内の施設があるが、その辺を今後どういうふうにするか将来的にお考えになっておられるかということ、まず1点お尋ねしたいと思ひます。

会長：まずその点につきまして。

総務部長：ここにも書かせていただいたのですが、委員がおっしゃったように20年度は新たに導入する施設がありませんということで、町の指定管理者制度そのものは、今後も進めていくという方針は変わっておりませんので、とりあえず20年度はなかったということで、今後については、できるものから引き続きやっていくということの基本方針は変わっておりませんので、よろしくご理解のほどお願ひいたします。

委員：本来管理職に限って人事評価制度を導入されて、実施をされてきたと、引き続き非管理職にもやっていくというところであつては、まず、この管理職に人事評価制度を導入したということによって、どのような効果がでてくるわけですか。

総務部長：計画を作るにあたって、1年間の仕事の内容を精査しまして、そこで計画を作らせていただいて、それを基にそれぞれ中間報告と最終報告をするわけ。課長ですと、第一次評価者が部長で、第二次評価者が副町長で、二重三重のチェックをして、それぞれ改めて仕事を見つめなおして、きちんと定めた目標を達成しているか、努力が足りないか、再度確認ができますので、そういうことをもとに、それぞれ再度自分の仕事をまわりから見直すことによって、そういう制度を実施していきたいと思ひますので、よろしくお願ひします。

副町長：人事評価制度につきましては、今評価だけをしている段階でございまして、これにつきましては、次の行革プランでは給料に反映してまいりたいと思ひます。

会長：今は評価をしている段階だけですが、これはいずれは給与に反映をされていくと、非常に厳しい内容になってくるということございまして。

委員：これにつきましては、給与とかそのほかにも昇格とか、こういうことに反映させていかなければならないと思ひますが、それぞれやはり職員のモチベーションを保ち、いい形で反映させていくことが、やはりシステムとして大切ではないかというふうにお願ひします。

副町長：ご意向を十分に踏まえまして、実施段階には、その点も反映してまいりたいと思ひます。よろしくお願ひしま

す。

委員：職員の減員ですが、1割近くの職員が減るわけですね。計画では残業手当も抑える計画をされているわけですが、見直しとしましては、1割近くの職員がようは減るわけで、実務上可能かどうか、本当にやっていけるかどうかかなという心配だということ、こちらに掲げてある残業手当、ようは日中出来なければ夜やってくれよということだと思いますが、そこら辺の問題をどのように考えてお見えかということが、まず1点。2点目としましては、特殊勤務手当、台風の警報が出たら職員さん詰めていただいているという、非常に心強く思っているわけで、このような形で今後もやっていかれると思いますが、今までは現状は、残業手当プラス特殊勤務手当で支給をされてみえたのかという関係、ぜひ手当を支払っていただいて、その様な体制を作っていただいたほうが、住民としては大変心強く思うわけで、それがなおざりにならないように実施していただきたいと思います。勤務時間外に警報が出た場合は、できたら付けてあげたほうがいいかなと思います。

会長：1番の職員の減員について、住民サービスはいいかという点について。

総務部長：先ほどの会長さんのほうからご見解にもありましたように、職員の心配のお話もありました。町も当然、削減したから住民サービスの低下がないように研修制度をより高めて密度の濃い中身になるように考えています。当然、それをしなければ、15名のそれなりの年数を経過した人が辞めて、新しい人が8人、入ってくるわけで、その分経験と人数の減を埋めなければ、われわれも十分心して住民サービスの低下を招かないように努力していくふうに思っております、それが必ず人事にならないようにやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。それから特殊勤務手当の関係ですが、あくまで民間に移行した分についての2つをなくしたということで、委員のご心配されているような従来からの夜間の警報が出た場合に、班体制に分かれて体制をとるということは変わりませんので、それについては従来通り変わりません。それから勤務時間中については、業務の一環として体制を引いているということは変わりませんので、そういうふうに対応していきたいと思ひます。

副町長：職員の定数の関係ですけど、今回集中改革プラン進めてますけど、行革は今実質は2次なんですけど、当初の平成17年度の第1次行革から比較をしますと、平成9年度166人の職員を順番に減らしていきまして、22年度目標127人といまして、1年早く達成しましたが、いずれにしろ来年度は127人達成しなければならないということと、今年ある程度15人も退職欠員があつて、それをたとえば130にしますと、その年度に集中して新規採用しますと、また来年0という話にもなりませんので、やはりその辺のバランスも考慮しまして、職員採用についても1年に多く取るのではなく、順番にとっていきたいと考えていますので、来年度も採用していきたいというように考えていますので、その辺だけはご理解いただきたいと思ひます。それと、住民サービスについては、これは低下があつてはならないと考えていますので、その辺については十分肝に銘じて、住民サービスの低下にならないように努力してまいりたいと考えておりますので、ご理解願ひたいと思ひます。

委員：今の質問の続きなんですけど、職員数については数字があがってきているんですけども、ひょっとしたら非常勤の方が増えたりして、数字のバランスが、新規職員については、確実に数字に上がってきているんですけど、非常勤の方については、たとえば保育士さんとか、そういった方についてはどうなんでしょう。

会長：非常にいい指摘だと思います。

総務部長：今ご質問ありましたように、確かに先ほど副町長が言われた平成17年当時に比べるとパートさんの数というのは、やはり増えてまいりました。正職員を全部パートで増やしているわけではありませんが、足りない分については、人件費の絡みもあるんですけど、パートさんをお願いするしかないということもありますので、全部が全部ではないが、パートも一人も増やしていないかということと必ずしもそうではないので、従来からパートも増えていきますので、その辺申し訳ないですけど、増えているというご理解だけはいただきたいと思ひます。

副町長：パートの関係ですけど、保育園につきましては、職員の配置を1教室正職員1人の配置という考え方でいます。当然、3歳以下のお子さんについては、園児6人に対して職員1人配置しなければならない国の基準があるわけで、0歳児の

場合は園児3人に対して保育士1人の配置をするという基準があるので、その関係で、そこへ正職員を配置しますと大変な数になる。現在3歳以下の園児数は約100人近くみえます。そうしたことから、当然年々3歳以下の保育園に対する需要が増えてますので、3歳以下につきましては基本的に町としましては、何とか受け入れていきたいという考えを持っていますので、そうした関係でどうしても、そこまで正職員を配置するということは、財政的にも保育だけで全部財政的な負担を強いられてしまいますので、その辺については、臨時職員で対応してまいる考え方でいますので、ご理解願いたいと思います。

委員：資料の5で、年度別給与ということで、お出しいただいているんですけども、今の関連でこの数字というのは、正規の職員さんだけの数字なのか、臨時職員さんを含めての数字で、資料的には1億の減額ができたというものか。

総務部長：正規職員だけの減額です。

委員：ということは町がお支払いする給料ということは、正規職員の方を非常勤に変えてはいても、結局非常勤の方にも給料はお支払されるので、それを含めるともう少し減額の幅は少なくなるということになる。

総務部長：町は週40時間で、パートさんは雇用していません。短時間パートを基本的に雇用していますので、その分を入れれば多少の減になりますが、そうすると正規職員と時間給のパートとは、かなりの基本給に差がありますので、正規を入れるよりは明らかに……。

会長：非常にこのあたりは、難しいものがあり、先を読み違わないようにしないといけないところであります。

委員：私は非常勤の方の採用をしていただくことが問題だと思っているわけではない。ただ、町として支出されるお金というがあるので、この数字は正規の職員の数字なので、実際町から出るお金というのは非常勤の方にも当然ながら支払われるので、それをプラスアルファがあるということを言っているの、そのこと自体をどうだこうだといっているわけじゃない。

会長：せっかく、会議にご出席をいただいておりますので、資料も事前に検討しておっていただいておりますので、いろいろまだ疑問に思われている部分もあるかと思えます。ついついこういう所に来ると、遠慮なさる方がおいでだと思います。まだ時間もございますので、せっかくの機会ですから。

委員：2点、1点は資料の3ページ目の(2)ところの事務・事業の再編・整理、廃止・統合ということで、取組の主な内容の後半、一定の事業目的に到達した給付事業などを廃止・統合しますという目標が掲げられていますけれども、これについての結果というか、状況はどうなっているかということと、資料的なことで申し訳ないですけど、本日は平成21年3月26日ということで、平成20年度ももう終わりですよ。それで示された資料の中で電気代の関係だとか、事務費の関係で平成20年度が終了していないのは分かるんですが、もうあと4、5日したら終わるとい、2月ぐらいまでの状況での数字もお示しをいただければいいかなと。結局、20年度の協議をするのは1年後になるので、途中の数字でもいいですので、お示しをいただければいいかなということを感じます。

総務部長：今お話があった部分については、われわれも事務経費とかそういうものについてのみの資料は出てきたものですが、今お話があった部分については、次回からもう少しそういうものが分かるように考えたものを出させていただきたいと思えます。それから、もう一つ3月が終了というお話ですが、請求につきましては、会計年度は5月末までございまして、その関係もあって20年度の会計処理は、中途的な切り方をしてではなく最後のものを受けて資料を作成していますので、そういう資料の作り方ができるのかということも含めて検討させていただきたい。

委員：これは、企業会計方式でやる場合は、全て行政から周知し、月末で、支払負担行為をおこしていく。アバウトな数字だったらできますが、そういうものでよければ出せますね。

委員：当然今言われたように3月の締めはきていないので、正式な数字が出ないのは理解できます。

総務部長：最終ではないので、比較する上では、資料7のときにもお話があったのですが、もともと分母が小さいものですから、せっかく資料を出しても、結果が大きく変わる場合がある。途中で出すと1年間の比較の数字が評価しにくいので、その辺も含めてご理解をいただきたいと思いますのでよろしくお願いします。

会長：先を予測する意味で、今ご指摘のような内容を細かく見ていくことは必要だと思うんですが、暗にそれを出してしまうと、それが一人歩きしてしまい、大変な誤解を生むというような怖さもあるものですから、慎重にならざるを得ないかなと私は思います。そのあたりのことを踏まえて検討されれば。

総務部長：先ほど会長さんから言われた数字の増減部分については、町のほうも施設改修をさせていただいておりまして、システムなどの変更もありまして、それを公開するに当たってコメントを載せさせていただいて、努力している施設もありますので、その辺も誤解のないようにして公開していきたいと思っています。

会長：ご配慮をお願いします。

委員：10年くらい前に、給食関係の民営化のことを出したんですが、それ以来臨職の方に代えてみえたりと聞いてはおるんですが、近隣市町では給食の民営化は、民間委託はやってみえるんですが、豊山町はこれからの民間委託の話は全然ないもんですから、民間業者はいくらでもある中で。

会長：学校給食のことですか。

町長：4、5年前でしたか、議論がありまして、給食につきましては民営か直営かという議論がありまして、その時にいろいろ議論しました。その中で今後の課題として、今の給食センターがそのものでいけるのか改善しなければいけないのかという中で、どう対応するか考えると、給食センターも今の現状の中で、直営でいくという方針を出しまして、今後についても施設改修の問題や食の問題を含めると、やはり直営でいくという方針を決めておりますので、今現状はこういう形でやっていきます。

委員：決定しているので、他の考えはできないという意味ですか。

町長：今お話し申し上げましたように、施設自体が老朽化しております。そういう中でやれるのかどうか、その時点でまた考えます。今は直営という方針。

委員：民間委託というお話がございましたけれども、今既に民間委託しているスカイプールとかございますけれども、委託したあと町としては、どのように関わって、もう委託したらもうそちらの方に丸投げしているのかというようなこと。

総務部長：必ず事前に担当セクションと委託業者の方と年間何度もヒアリングをして、この中でいろいろお互いに出しています。全部投げて、町の方は一切状況を見ていないというようなことは、ありませんので、当然きちんと打合せをやっていますし、お互いにより良い運営をしていくよう話をしています。

町長：委託しても、町の事業を委託するわけですから、町は責任を持つべきだと思っております。当然ながらその前段の中身の突合は当然やって、町が運営しますということですので、町の責任はありますので、ご心配なく、私どもも町民の方に使っていただきたいと思っております。

委員：今日の議論と脱線するかもしれませんが、航空館プーン施設の施設自体は、豊山町の施設が県の施設かということ。公園のほうは結構人気があるんですけど、航空館プーンの中に行くと、最近入館させていただいたんですが、さほど興味を引くようなものが無いように思うんです。そこへ職員さん配置してやって見える。入館者が少ないところで町の施設で、人件費を使つてとなると、相当の努力をしないと維持はできないんじゃないかなと。民間委託ということも、また考えなくてはと思いますが、買取を含めてどのような状況になっているかをお尋ねしたい。

副町長：航空館プーンにつきましては、建物の建設は県が100%の費用をもって建設しました。5年経過したら豊山町に無償で譲渡されるというふうになっております。管理運営につきましては、当初から豊山町がしております。21年度につきましては、職員体制としましては、臨時職員2人、再任用職員、役場の定年退職した職員を1人当てて3人体制で運営していきたいというふうを考えてます。施設の展示等につきましては、ヘリコプターと展示室、これについては三菱から寄贈させていただいております。ここの是非もありますけども、当初はメンテナンスも含めて三菱の職員のOBの方を嘱託職員として採用していましたが、もう今年度でやめまして、一定程度パート職員さんも臨時職員も知識を得ていますので、その方については今年度限りで、来年度は3人体制で運営していくというふうを考えております。

委員：感想だけを述べさせていただきたいと思うんですけれども、最初から行政改革の委員をやっている、われわれ長

年豊山町のお世話になっておりまして、非常に無関心的なことがあります、行政に関係なくやってきたんですけども、今回こういう委員会に参加させていただきまして、非常に中身も少しずつわかって関心を持っております。それで、計画を立てて、私ども企業からしますと非常に手ぬるいようなところもあるんですけども、取組・実施改定、なかなかいいんじゃないかなと思っておりますし、最初会長さんおっしゃったように、非常に今厳しい状態でこれからはしばらく続きますし、いろいろな財政的にも、企業ももっと人員を削減しながら、なんとか現状を乗り切ろうということで、それで私どもも思ったんですけども、町民の方たちのもう少し協力というか、そういうのも必要ではないかなと感じが、こういう会議に入らせていただいて感じるわけですけども、なんか一方的なところがございまして、それと、企業では、ほとんど町にお世話になることが少ない、極端なことを言いますと、町道を通らせていただくだけで、ごみ一つ町にお世話になったこともございません。そういう点からもう少し町内の方たちに自分たちでやっていけば、やれるよう思っています。これを機会にもう少し町民の皆さんと一緒に、いろいろやっていかなければいかんと思っております。

会 長：ありがとうございます。ハッとするようなご指摘だったと思います。

総務部長：町の取組をご紹介させていただきたいんですが、行政は従来は内輪で作って、内輪で全部処理しているということで、今おっしゃったように、町民に協力をさせていただくことが下手だったんですが、地域協働ということをやりたいまして、たとえば自主防災会の協力というものを全面に出しまして、できるだけ町民の方に行政に関わっていただいて、夏祭りもそうですけど、実行委員会を全くのボランティアで今やっていただいておりますし、できるだけ町民の方が参加していただいてやっていただくという、遅ればせながらと思うんですが、そういうよう考え方の基で、町としてもっと広く町民のご協力を仰ぐような形でしていきたいと思っておりますので、ご協力をお願いします。

会 長：確かに、夏祭りとかその他イベントについて、町民の方から出てきた意見を行政当局にお願いをすると、仕事が増えるというようなタッチの受け止め方で、面倒なことを言うてくるというような、冷たさが無いとは言えません。今、部長さんのほうから、これからは積極的に、協働でやっていくんだ、共に働くんだという意見を頂戴し、とても有意義な会だったと思います。委員がまとめていただいたような形でございますが、時間も25分ということで、残すところ5分になりました。事務局のほうから何かありますか。

総務課長：何もありません。

会 長：町長さんのほうから何もなければ、お礼を申し上げたいということでございます。

町 長：いろいろお話がございました件につきましては、心していきたいと思っております。当然ながら仕事をする場合においては、最小の経費で最大の効果が発揮できるように、やるべきだと思っておりますし、一つ一つの部署においても取り組み方があると思っております。先ほど来、出ておりましたパートのこともそうです。職員とパートさんがうまくやっていたり、それと必要などころにはパートさんを、たとえば、検診一つ取りましても、毎日あるわけではありません。これもやっぱり、適材適所で考えなければならぬと思っております。要は、町民の方々が喜んでいただけるようにしなければいかん。それが、われわれのいう集中改革プランで、メタボにならんような形の要素にしなければならぬと考えておりまして、当然ながら町民に喜ばれるように、行政を改革してまいりたいと思っておりますので、今後も忌憚りの無いご意見を頂戴し、進めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

会 長：何か心に秘めていることはありませんか。

委 員：みなさんやはり、最終的には町民のみなさんに対するサービスの低下ということ、それから全体的に見させていただきますと、数字的にはマイナスの目標、減らす減らすということで目標豊かですが、やはり行革の中で、10の仕事で15の効果を表すというような考え方も必要で、減らすだけでなくもっとプラスになるような質が向上するような考え方もふれていただきたいということ、聞きながら考えた次第であります。一つよろしくお願ひ申し上げます。

会 長：行政担当者の質の向上を願うものであろうかと思っております。ちょうどいい時間となってまいりましたので、あと事務局のほうにバトンを譲りたいと思っております。

総務課長：本日は長時間にわたりまして、ご審議いただきましてありがとうございます。会議は以上で終了させていただきたい
と思います。本日はどうもありがとうございました。