

第6回豊山町行政改革推進委員会議事録

- 1 開催日時 平成22年3月26日(金) 午前10時から午前11時20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 尾野康雄委員 金子義明委員 木葉清則委員 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 安藤光男総務課長 堀尾政美総務課長補佐
牛田彰和総務・防災係長

4 議題

- (1) 平成21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) 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21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21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20年度豊山町職員環境保全行動指針
- ・資料8 豊山町行財政運営に関する有識者懇談会設置要綱

6 議事内容

総務課長：おはようございます。定刻より前ですけれども、欠席を伺っている方以外の委員のみなさま出席されておりますので、ただ今から第6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。本日の会議の進行を務めさせていただきます、総務課長の安藤光男と申します。よろしく願いいたします。

(1) 辞令交付

総務課長：まず始めに、今回人事異動等の関係で、委員の変更がございますの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。よろしく願いします。

委員：よろしく願いいたします。

総務課長：ありがとうございました。なお、2名の方につきましては、本日の委員会については、欠席と伺っておりますので、ご報告をさせていただきます。

(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。

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。私から改めて言うまでもございませんが、この行政改革推進委員会は、役場をはじめとして行政全般にかかわる方々の人件費の適正化とか、あるいは、行政に携わっていただく方々の研修制度とか、さらには行政運営に必要な物品の購入、そういうものの適正化などなど非常に間口の広い行政改革の推進委員会でございます。いわゆる人と物とのかかわりを考えながら、お金の使い方を考えていただくという、そういうみなさまにご知恵をいただくという会議でございますが、すでに資料等で委員のみなさま方はご承知だと思うんですが、この会は平成18、19、20、21の過去4年間にわたって、いろいろ検討を加えていただき、また実践もしていただき、確か本年は最後の仕上げの、22年度は仕上げの年になると、こういう風に理解をしております。つまり最終年度に当たるわけでございまして、仕上げの時期でございます。この4年間の間で、さまざまな変化がございました。国会などでいろんなことが議論されておるわけでございますが、そういう中であって、行政の担当の皆様方には、いろいろと難題に立ち向かっていただきまして、本当にご努力をしていただいているという風に、つくづく思います。深甚なる謝意と敬意を表しつつ、今日の会議をみなさま方と開催して、みなさま方にお知恵を頂戴できればなという風に思います。あまり時間もないとは聞いておりますけれども、お力添えをいただきますようよろしく申し上げます。

(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：おはようございます。今日は第6回の豊山町の行政改革推進委員会を、開催いたしましたところ、みなさま方には、年度末で大変ご多忙の中、ご参集賜りまして、厚く御礼申し上げます。本年も昨年と同様に職員が一丸となって、集中改革プランの実施に向けて取り組んでまいりました。本日の委員会は、地域共同の推進、あるいは民間委託等の推進など8項目の実実施計画の進捗状況を申し上げたい、このように思っております。委員の皆様方の忌憚のないご意見、ご進言をいただきまして、平成22年度の実実施計画の推進、また集中改革プランに掲げられていない項目であっても、新行政改革大綱の視線に沿いまして取り組むべき事項は、ぜひ取り上げてまいりたいと、このように考えております。どうか委員のみなさま方の、ご意見を頂戴いたしまして、本町にできるものは考えていきますので、よろしく願い申し上げます。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、まず最初に、本日の会議の資料の確認をしていきたいと思っております。まず、委員会の次第が1枚、委員の名簿が1枚、平成21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というホッチキス止めのものが1部、資料1 広報とよやま、資料2 としまして年度別消耗品費額 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20年度豊山町職員環境保全行動指針実施状況が2枚もので1部、それから資料8につきましては、先日送らせていただきましたが、コピーの誤りがございましたので、今日机の上に新しく置かせていただきましたが、豊山町行財政運営に関する有識者懇談会設置要綱でございます。不足しているものがございましたら、よろしいでしょうか。

ここで、ご報告申し上げます。豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則第4条の規定に基づきまして、会議の成立に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8名でございます。よって本会議は成立しておりますので、ここでご報告申し上げます。また、この会議につきましては、会議の議事録などについて、ホー

ムページなどで公開することになりますので、ご承知おきください。

それでは、議事の進行にはいります。行政改革推進委員会設置条例第5条の規定により、議長は会長が行うこととなっておりますので、以後の取り回しにつきましては、会長の方でお願いいたします。

会長：それでは、座ったままで、失礼をさせていただきます。ご案内のように今日の会議終了時間でございますが、いろいろ町長さんをはじめ、みなさんご予定があると伺っております、11時半までには終了をさせていただきたいと、そのように思います。現在10時ちょっと過ぎておりますが、そんなことを隅においてご議論いただけたらありがたいと思います。

ア 平成21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：それでは、平成21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事務局からの説明をお願いしたいと思います。

総務課長：お手元の資料に沿って説明させていただきます。まず最初に、資料1をご覧ください。こちらは広報の写しになりますが、行政改革推進委員会の答申の付帯事項で、情報公開に関しまして集中改革プランの進捗状況を広報とよやまに掲載いたしました。そちらの抜粋になっております。今後においても、広報とよやま等を通して情報提供を行ってまいります。

次に、平成21年度の集中改革プランの進捗状況についてご説明をさせていただきます。平成21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、お手元の平成21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ならびに関係資料に基づいて、ご説明させていただきます。

(ア) 地域協働の推進

最初に、進捗状況の方をご覧くださいと思います。2ページになります。始めに(1)地域協働の推進について、ご説明いたします。主な内容としていたしましては、住民や住民が参加する団体など多様な主体が公共的サービスの提供を行おうとする取り組みについて支援を行なうものです。

平成21年度の進捗状況といたしましては、マスタープランの策定に当たり都市計画ワークショップの意見を反映いたしました。小学校区自主防災会の発足及び自主防災訓練の実施、下青山公民館の設備整備、実行委員会方式による夏祭り等の各種イベントの実施、広報誌、町ホームページ等による情報提供、町長との対話の実施、女性委員の登用率向上、地域福祉計画に基づく事業の実施を行いました。

この中で女性委員の登用率につきましては、30%と20年度に比しまして2%減少しております。これにつきましては、審議会の委員の変更、追加等がございまして女性委員の割合が減少したためでございます。なお、愛知県下の平均女性登用率は、23.9%となっております、町村では豊山町が1番高い率となっております。

(イ) 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

3ページにはいりまして、2番目の事務・事業の再編・整理、廃止・統合について、ご説明いたします。主な内容としていたしましては、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達成した給付事業などを廃止・統合するというものでございます。平成21年度の進捗状況といたしましては、平成20年度と同様に物品購入については、会計課で物品の購入を一括管理し、また不要になった消耗品の再利用を行いました。年度別の消耗品額の削減につきましては、資料2のほうになりますが、平成17年度と比較しますと、平成18年度では98万2千円の削減、平成19年度では538万円の削減、平成20年度では856万8千円の削減を行うことができました。

(ウ) 組織機構の見直し

次に3番目の組織機構の見直しについてであります。これは組織体制を見直すもので、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

4ページになります。4番目の人材育成の推進について、ご説明いたします。主な内容としていたしましては、研修の指針

を作成し、戦略的に人材を育成するというものです。

平成21年度は、人材育成基本方針、職員研修体系に基づき職員の研修を行いました。研修は、新規採用職員研修、法制執務研修、人事評価研修、新任係長研修、課長補佐研修、日本経営協会への派遣研修、内部講師サポート研修等を行いました。

研修全体といたしましては、12研修、延べにいたしまして31日間、128名の職員が研修に参加しております。

(オ) 民間委託等の推進

5番目の民間委託等の推進について、ご説明いたします。主な内容としましては、公の施設の指定管理者制度の推進、事業の民間委託の推進を図るものでございます。

平成21年度中に新たに指定管理者制度を導入した施設はございませんでしたが、21年度は、21年度で指定管理が終了する、学習等供用施設、豊山プールの再指定管理に向け公募を行いました。その結果、22年度から27年度までの5年間の指定管理者の選定を行いました。

なお、平成19年度に導入した学習等供用施設、豊山スカイプールの導入効果につきましては、資料3になりますが、平成18年度と比較しますと747万2千円の削減となっております。

次に、民間委託の推進については、本町では、今までに電算業務、ゴミ・し尿処理業務、施設維持管理業務など積極的に民間委託を進め、行政運営の効率化を図ってきました。

平成21年度は、民間委託に関する指針に基づき民間委託すべき事業を検討いたしました。新たに民間委託する事業はありませんでした。

(カ) 定員管理の適正化

5ページになります。6番目の定員管理の適正化について、ご説明いたします。主な内容としましては、事務事業の整理、組織改革、民間委託の推進により、職員数の削減を行なうものです。

資料4をご覧ください。

最初に、職員数について、変更がございましたので、ここで修正をお願いいたします。

お手元の資料送付後、病気休職中の職員から、退職願が提出されましたので、22年度の職員数が変わりました。こちらの表には職員数が131名となっておりますが、130となりまして、1名の減となります。差引も4から3に変わります。削減人数もマイナス9からマイナス10となりました。

平成22年度は、目標職員数は127名でありましたが、職員数が130名となりました。これは、北名古屋衛生組合の規模縮小により、4名の現業職員を豊山町に受け入れることになったため、目標定数を3名超えることになりました。

平成21年度の退職者は、定年退職が4名、勸奨退職が4名、普通退職が2名と合わせて10名となりました。また、新規採用につきましては、北名古屋衛生組合からの受け入れる職員を除き、9名の職員を採用いたします。この採用のうち1名は、任用期間が3年間の任期付職員となっています。現状といたしましては、愛知県及び尾張農業共済に各1名を派遣しています。また、長期病休で休職中の職員が1名、育児休業中の職員が1名おり、実質の職員は、127名となっています。

なお、職員給与の減額は資料5のとおりとなり、平成21年度の見込みでは、1億6,491万8千円、22年度では、予算ベースで1億6,850万8千円削減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

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。これによりまして、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。勤務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しております。平成21年度からは非管理職の人事評価制度の試行を行っております。

管理職手当の定額化では、平成19年度から管理職手当の定額化を行いました。21年度の管理職手当の金額は表の

とおりになっておりますので、よろしくお願ひします。

時間外手当の削減につきましては、現在7パーセント以内で推移しております。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ます。

資料6をご覧ください。給料額に対する時間外手当額の支給割合は、平成18年度3.1%、平成19年度3.0%、平成20年度2.9%、平成21年度は2月支給分までですが3.3%となっております。平成21年度に時間外勤務手当が増えた理由としましては、定額給付金の事務及び衆議院選挙の事務が増えたことによるものです。

特殊勤務手当につきましては、平成20年度に見直しを行いまして、特殊現場従事手当、災害業務手当を廃止いたしました。

(ク) 経費節減等の財政効果

7ページの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。資料7をご覧ください。温室ガスの削減につきましては、平成20年度は平成19年度と比較しますと5.4%の減少となっております。しかしながら平成16年度と比較しますと0.25%の増加となっております。この原因につきましては、新しい施設「神明公園」「航空館ブーン」が平成17年度に完成したこと、貸館施設である「社会教育センター」「豊山グランド」「供用施設」での増加が主な原因となっていると考えております。施設の利用が増加しますと、必然的に電気の使用料は増すこととなりますので、この部分での削減は、なかなか困難であると考えています。また、貸し館業務以外で、学校施設のほうで、資料7をめくっていただきまして、次のページに施設別の表が載っておりますが、この中で学校の施設、豊山小学校につきましては、ガスのほうが30.48%と大きく伸びております。これにつきましては、学級数増加に伴いまして増えておりますので、よろしくお願ひいたします。

平成21年度においても、庁舎全体のこととなりますが、パソコン電源の頻繁なシャットオフ、昼の休憩時間の不必要な箇所の消灯など、節減できることにつきましては節減を行ってまいります。今後もできることは行いまして、節減できるようにしてまいりますので、よろしくお願ひします。

包括外部監査の導入については、平成20年度で廃止となっております。

最後に、有識者懇談会の導入については、平成21年度は、要綱を制定し、懇談会委員の人選を行いました。資料8をご覧ください。こちらが「豊山町行財政運営に関する有識者懇談会設置要綱」になります。平成22年度は、この要綱に基づきまして懇談会を開催してまいります。

以上で平成21年度の進捗状況の説明とさせていただきます。

会長：前もって、資料は頂戴しておりますが、全体をお聞きくださって、何か、あるいは資料を検討いただいて何か委員のみなさんから、ありましたらこの機会に伺って、なかなか機会もございませんので、町長さんや副町長さんなど中枢の方からお答えをいただくといいのかなと思います。

委員：ちょっとお尋ねしたいと思います。7ページの包括外部監査の導入という項目でございますが、18年、19年、20年と検討され、21年以降は廃止というような表現になっております。これは、今後こういうことは実施をしないという解釈でよろしいでしょうか。

総務部長：今委員のおっしゃいましたように、当初予定を組まさせていただきましたが、先ほど総務課長が説明させていただいたように変更したものです。理由につきましては、一つは包括外部監査をお願いすると費用面でかなり高額なお金がかかるということがわかったということ、それから全国の自治体を調べさせていただいたんですが、政令都市はどうしてもやらなければいけないところもあります、そこは除きまして、町村では、そこまで包括外部監査制度を導入するところはなかったのので、先の委員会等で変更させていただいて有識者懇談会で、今後は行財政について検討するという方向に変更させていただいたものですのでよろしくお願ひします。

委員：行政として、町が抱える外郭団体に助成という格好で補助をいただいておりますという風に理解をしておるん

ですが、そういうところへの監査は、町の監査委員さんという制度もございますし、そのような方が行政の本体の監査のみならず、外郭団体への監査というものが出来るのではないかという風に思うんですが、その辺の見解はいかがでしょうか。

総務部長：今おっしゃられたように、町にも監査委員さんが2名お見えになりまして、当然、負担金等も町が出している関係で、それぞれ原課の部署で外郭団体につきましては、当然、決算内容につきましては、書類等を見て、それぞれ原課でも確認させてもらっていますし、また、監査委員さんのほうから書類等の提示があれば、当然原課を通じまして、書類等の提出をしておりますので、決算内容についてはチェックをしております。ただ、先ほど私のほうがお話させていただきました、有識者懇談会と絡んでくるかもわかりませんが、町も今年度当初予算は、税収で6千万円ほどの減収が見込まれるというような状況の中で、町につきましても、国の事業仕分けではありませんが、やはり現行の補助金、負担金を出していくことは非常に厳しい状況になってまいりましたので、こういう状況の中で、やはり国の事業仕分けではないんですが、町においてもこういうものを設置させていただいて、各種団体への負担金について、一度成果を図って検討してまいりたいという風に思っていますし、そういう意味では、監査委員さんにやっていただきながら、町は町でまた有識者懇談会を設置して、その辺を今後検討していくような形をとりたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

お手元の資料8について、先ほど課長のほうから説明をさせていただきましたが、3条の組織を見ていただきたいのですが、懇談会は委員3人以内で組織するという風にさせていただいております。委員でございますが、1名の方は弁護士、もう1名の方は会計士、それからもう1名の方につきましては、大学の教授ということで、3名を考えております。すでに人選につきましては、内諾をいただいておりますし、その3名の方で、先ほど言いました負担金、主に19節、扶助費ですと20節、その辺の内容を精査していただきたい。それ以外にも、お金の問題だけでなく、この2条に書いてありますように行政組織等につきましても、いろんなご相談をかけ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。

会長：ご説明をお聞きいただいたかと思いますが、包括外部監査をやめて、部長のほうからお話がありました、だんだん税収も思うように増えていかん、かといって外部団体への補助金を、具体的にどう縮小していくかというようなことは、この3名の方の有識者懇談会に代わってやっていただくという、こういうことですね。

副町長：あくまで、補助金とか扶助費とか減額するなりカットするというのは、あくまで執行上の問題ですので、最終的には町長が判断されます。しかし、その前に先ほど総務部長が言いましたように、国の事業仕分けではありませんが、町でシートを考えていますし、シートについても有識者の委員さんにご意見を伺いながら作成しまして、いろいろな調査事項も、指摘されたことを調査しまして、シートに書き込んでご意見を伺うと、これについては支出がおかしいのではないか、もう少し減額してやればいいのかというご意見が出ようかと思っておりますけど、最終的には町長が判断をされて補助金については何パーセントカットしますよとか、そういう形になろうかと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

会長：来年度より、そういうようなことに着手するということですね。委員のみなさんよろしいですか。

委員：もう一点、民間委託の推進という項目があって、ただいま説明いただきました中で、平成21年度進捗状況の中で、現時点では民間委託をする事業はありませんと、このようにうたっている訳ですけれども、今後、指定管理、こういうものに対する取り組み方は、どのような方向付けをされていかれるのか、方針がもしございましたら、ご説明いただけたらと思います。

総務部長：指定管理につきましては、町としましても、指定管理制度を導入するというので、指定管理を出来る施設をかなり上げております。その中で先ほど説明させていただいたように、現在は、学習等供用施設とプールの2つだけなんですけど、たとえばグラウンドとかテニスコートとか、建物については航空館ブーンとかいろんな施設がございます。そういうものも当然、指定管理者の導入の中には上げてございますので、検討する土俵に上がっておりますので、今後もできる

ところから、そういう指定管理者制度の導入を図っていくという方針には変わりはありません。それから民間委託の推進につきましては、町のほうもゴミも衛生組合で広域でやっていますし、火葬も広域ですし、いろんなものもかなりすでに民間委託が進んでおります。現在、直営でやっているものは、給食センターもあります、なかなか今の現状の中では、今町がやっている事業を民間委託できるものは、見当たらないということで、そういうようなことで説明させていただいて、電算もそうですけど、電算についても自己導入をしているということで、その辺も今の現状の中で、民間委託に変えていくというものは見当たらないということで、説明させていただいておりますので、よろしく願います。

副町長：少し補足で説明させていただきます。町につきましては、特に福祉関係につきましては、複合施設になっているわけですね。児童館を併設したり、保育園を併設したり、放課後子供児童クラブのなかよし会、いろんなものを複合して運営していますので、今考えていますのは、指定管理ではなく、部分的に民間委託できないかということ、今原課の方で検討させています。なかなか複合だと指定管理は難しいかなと思っていますので、個別に民間委託できるものについては検討してまいりたいという風に考えておりますので、よろしく願います。

委員：委託の関係で、関連してということですけど、保育園については直営でやっているところの方が多いと思うんですが、中には民間に委託をされているようなところもあります。私自身は直営がいいのか委託がいいのかは、判断できないんですけど、導入をしてきているところがあるという状況ですので、将来の課題として、念のために保育園業務の委託のメリット、デメリット、メリットとしては、柔軟に保育サービスを提供できるとか、経費的な面もメリットがあると言われておりますが、そんなことは本当に確認できるのかどうかということも含めて、念のために、将来の課題として研究していただいたらどうかと、そんなことを思いましたので、申し上げました。もう一点、施設管理の関係でもはいつているかもわかりませんが、宿日直、当直業務ですね、これは委託をされているのでしょうか。委託をされているのなら、申し上げる必要はありませんので。

総務部長：保育園につきまして、今委員のおっしゃいましたように、周辺ですと名古屋市さんが、いろいろ論議があると伺っていますし、小牧市さんにつきましては、新設の保育園を新しくそういう風にやられたというのは、既設の保育園ではなく、新しく出来たところを、そういうシステムにされたという話を聞いております。町は、直接的に詳しく、今いわれたメリット、デメリットについて、調べたわけではありませんので、今後につきましては、その辺も検討していく必要があるとは思っております。それから、宿日直につきましては、すでにシルバーさんのほうに委託させていただいておりまして、職員はやっておりませんので、よろしく願います。

会長：保育業務については、将来的に大きな問題と思うんですね。こういうような部分について、検討の必要はあるというように、今部長さんのお答え、まさに検討の必要がある、検討に値するということはよくわかるわけですが、今後そういうようなことについては、具体的に検討に着手するというような、現在、具体的にはそういうことはまだないという。

町長：今保育園の問題、子どもも他の自治体では、公立の幼稚園だとか、保育園と幼稚園を一環でやったらどうだとか、こういう議論もあるわけですね。そういう議論もこれからの課題だと思っております。当然ながら、今現状をやっているものを、1クラス1人の職員で、不足する部分はパートさんを入れて人減らしもしながら、経費節減に努めておりますが、先ほど総務部長が言いましたように、小牧市あたりでは、新設のところを民間委託するという、こういうものもございしますが、これは大きな課題だと思っております。豊山町も少子高齢化になってきていまして、少子化のほうはやや子供も増えてきております。逆に言うと高齢化が、65歳以上の高齢者が、その方が10年前が11%でございました。今現在、18.何パーセントかで、かなり増えてきております。そういうようなこともございまして、いろんな面で、当然ながらこれからの豊山町、総合計画も行うわけでありまして、そういう中にも議論しなくてはいけないと思っております。当然ながら豊山町も、今10年の第4次の総合計画を立てておりますが、実際は10年一昔というような言葉は、よく使ったんですが、今は10年先よりも、もう5年先がちょっと難しい、こういうこととございますので、いろんな分野で調査して検討してと思っておりますので、ここでこうしたいというような部分までは至っておりませんが、

そういうことも視野に入れておるとのことだけ報告します。

会 長：具体的にはまだだが、大きな課題として検討しなければならんというようなことは、という風に理解をすればいいですね。

委 員：もう一点よろしいですか。どの項目に当てはまるかわからないのですが、互助会がございますね。職員の方の。互助会の業務に、どれくらい経費をおかけになっているかわからないので、申し上げるべきかどうかわかりませんが、豊山町に隣接をする市の市役所で、民間で福利厚生サービスを提供する会社があるわけですが、確か一昨年そこと契約を結んでですね、その結果、福利厚生にかかる経費が、相当節減されてきたという話を聞いておりますので、そんなメリットがあるのかどうかということも含めて、一度お調べいただいたらどうかと、そんな気がしておりましたので、申し上げました。

総務部長：互助会でございますが、町は現在、互助会の運営というのは職員の給料からの天引き分と、応分に町のほうから支出をして、それで運用をしている状況でございます。運営というのは主には福利厚生がメインでございます。昨今、新聞等で互助会からの退職金とかそういうようなお話があるわけですが、そういうものには公費は一切使ってませんので、あくまで、会計の中で町からの税金で使っている部分と、職員がかけた分と明確に分けておまして、あくまで町が福利厚生部分でやらなければいけないものについては、公費でやらせてもらってますが、それ以外の部分については、職員からの掛け金で運営しているというような形式でございます。なかなかその部分を民間でどういう形で、委託することが出来るのかということ、ちょっと今難しいかなと思っております。そういうものも今後、どういう風に出来るのか研究をさせていただきたいと思っております。

委 員：一ついいですか。資料3ですが、指定管理者制度を導入してやっていると、確か安くなっていくという話をお聞きしましたが、これを見ると、供用施設だと、今の指定管理者導入後のほうが高くなっているというのは何でか。

副町長：町が直接管理していたときは、修繕費はすべて町が修繕していました。指定管理者に移行してから、10万円以下の修繕については、すべて指定管理者にお任せいただくことになっております。たとえば、電気球ひとつ切れても指定管理者の委託料の中で修繕してもらおうと、たとえば蛇口が壊れてもしていただくと、前は町の場合はそういうものもすべて町のお金でやっていたので、この金額に入っていない部分もあるわけなんです。人件費ではなく、修繕費で出させていただく部分もありますし、そうしたことから、10万円以下についてはすべて指定管理者に行ってくださいことになっておりますので、その分見てあります。それがオーバーしても、10万円以下についてはすべて、指定管理者に行ってくださいことになっておりますので、よろしくお願ひします。

委 員：2ページの一番最後になりますが、7番8番の地域福祉の計画に基づく事業の実施、この事業というのは、前年度には、福祉ワークショップを実施された意見を踏まえてのことだと思うんですが、具体的にどんな事業があったか教えていただきたいんですが。

会 長：よろしいですか。2ページの21年度の進捗状況の欄の一番最後の7、8。

総務部長：ここで、地域福祉計画の事業の実施というのは、福祉部の福祉課のほうで福祉計画を策定しているわけですね。それに基づいて原課が事業を実施するという形なので、すいませんが、ちょっと手持ちに地域福祉計画を持ってまいりませんでしたので、具体的にどういう事業の実施か、お答えできませんので申し訳ありませんが、後ほど、会議が終わってからも説明させていただきたいと思ひます。

会 長：そんなことでご理解いただけたら。他に。

委 員：感じたことをちょっと述べさせていただきたいと思うんですが。この職員の教育、勤務評定につながってきおったと思ひますが、ここ数年来、職員の退職者それから、そのような中であって定員計画を実施しておられる中で、やはり町長を始め、管理職員が職員の教育も対応しているのでしょうか。その中で、職員のモチベーションも維持され、かなり私たちが感じる変化というか、すばらしい成果という風にと思ひますので、これをぜひ維持しながら行政サービスのほうに反映させていただきたいなと思ひております。

会長：せっかくの機会でありますので、今のような感想などでも結構でございますから、ご発言いただけたら。

私からお聞きしていいですか。職員の数が増えていけば、仕事の量は増えていくわけですね。ということは、必要になることは、職員の研修によって、職員の質を高めていかんと、人数を減らすだけでは、なんか色々とお苦勞があるのかとは思いますが、先ほどのトータルで、百二十何名の研修をしていただいたというような発言がございましたが、そういうような職員の研修の成果、出来れば目に見えたような成果はどんなものがあったかということをお感じになったものはありますか。

総務部長：なかなか研修を受けたから、次の日に何か出る、目に見えてというのは非常に難しいかと思っております。研修そのものは、基本的には公務員として必要最低限のノウハウなり知識というものは必要だと思っております。そういう意味では、先ほど総務課長が説明しましたように、新規職員であったり、中間管理職員になった場合に研修、また個別の法制執務のそういうような研修も、また自主的に手を上げさせて職員も受けるという。それをやらないと、公務員としての町民サービスの低下を招くことが出ると思っておりますので、そういうことをやり続けることが、会長さんからお話が合ったように何か具体的にといわれると非常に難しいと思っておりますが、そういうことをやっていくことが、結果として町民サービスの低下を招かないと思っておりますので、そういう意味でご理解をお願いしたいと思います。

会長：ご質問をさせていただいたのは、たとえば、研修に参加して30分なり1時間なり1時間半なりの時間を、研修会の場で受けられるということは、簡単に想像が出来るわけですが、これと合わせてもう一つお聞きしたいのは、職員の方の人事評価、これは難しい問題だと思うんですが、このあたりのことと絡めてお聞きしたかったものですから、まず手始めに職員研修からはじめて、次にお聞きしたいのが人事評価がどうなっているか、ということに話を進めていきたい。

総務部長：進捗状況の中ですね、まずはじめに試行ということですが、管理職をやってですね、今は全職員人事評価制度をやっております。今会長さんがいわれた人事評価というのは、特に明確に、たとえば車の販売のように5台売った者と、10台売った者の差がつくというわけではありません。しかし、今は能力評価というものを、きちんと文書化して本人にも、要するに評価する側、評価される側にもきちんと説明して、本人が納得して仕事につくというのが大前提だと思っております。その大前提が人事評価と思っておりますので、町では、そのための研修、要するに評価する側も評価される側も一定の研修をやらないと、A課長はこういう評価をした、B課長はこういう評価をした、その評価に差があっては非常にまずいことだと思っておりますので、きちんと評価する側のレベルを上げまして、そこで必ずある程度の基本線をださして、被評価者を評価していくという研修を今やっております。先ほど言いましたのは、やはり職場のモチベーションは、職員間相互のコミュニケーションが非常に大事だと思っておりますので、それにおいては評価する場合においては、評価される側が納得できないような評価は非常にモチベーションが下がりますので、きちんと年間目標を定めて、それぞれ個人の能力の評価も説明して、相手からも内容を聞き取りしてその結果も含めて、相手にきちんと返して納得させるというのが評価の一番の大前提だと思っておりますので、そういう意味では、試行をして実施に移して、それぞれ職員がきちんと自分がやったことが評価されたということが、納得できることが出来るということを進めていくことが、対外的には町民の方々へのサービスにつながるのではないかとと思っております、やはり従来のような、そういうことがない状況で、限られた職員数で、まわすというのは非常にやっばり、難しいものですから、やはり、先ほど会長さんが言われたように、個々の職員のレベルをきちんと上げていかないと、なかなか現行の町民のニーズには応えれないと思っておりますので、そういうことで、今後も評価制度の精度を上げていきたいと思っておりますので、よろしく願います。

副町長：成果主義の導入については、確かに評価の仕方は難しいと思っております。そうしたことから、当初の集中改革プランの計画は22年度実施にしておりましたが、昨年私も評価をしまして、部長や課長の評価にばらつきがございますので、1年試行期間を延ばさせていただいた計画にしておりますので、それぞれ評価する人間が同じ目線に立って評価していく、ばらつきがあっては大変ですので、1年延長させていただいているような状況ですので、よろしく願います。

会長：委員のみなさん方もここで理解いただけると思うんですが、成果主義の導入をしていくことは、将来的には、給与格

差に進展していく問題だと思うんですね。同じように役場に入っても、何年か過ぎていくと、評価の低い人は、評価の高い人に比べて給与の格差が生じてくるという。これも、民間企業だと当然、ここにも何名かいらっしゃいますから、よくわかると思うんですが、当然のことだと思うんですね。そういうことが今まで、公務員の世界では、導入が遅れておるといような風にも、たびたび指摘を民間の方からされておったわけですが、そのようなことを思って発言をしておるんですが、たとえば、先ほど申しましたように、1時間とか、1時間半とかの研修を受けるということは、役場の仕事をこちらへ置いておいて、その会場に出向いて研修を受けるわけですから、当然のことながら受けた研修に対して、どういう研修内容であったかなどなど、たとえば、レポートなどに記して、そしてそういうものを提出する。提出されたものを、その上部の方が、どういう方は別として、何らかの形でそういうものが評価されて、だんだん蓄積されていくといようなことも、考えられるわけですが、その点はどのように。

総務部長：研修そのものは、大体1日とか、1週間とかそういうような研修が多いんですが、当然ですね、研修の内容につきましては、きちんと上司に報告するということになっています。内容によっては、担当課長、部長、もしくは、研修そのものは通常課長、部長レベルですけど、内容によっては町長まで報告するようなものがあれば、報告させています。当然、レポートを書くのは当たり前だと思っています。それは必ず、受けた内容については、職員のほうからきちんとレポートを書いて上司に報告というように形を取っておりますので、当然、その内容も課長、部長が、研修内容を確認してしますので、そういう意味では、どこまで行った職員が研修の中身を理解したかというのは、管理者は理解できるのではないかなと思っておりますので、よろしくお願ひします。

会 長：それで、研修のレポートを書いて出すということはわかるんですが、出したレポートの出しっぱなしでは、具合が悪いわけですし、その長短などなど色々あるとは思いますが、そういうもの出した後の指導というのは、あるんですか。

総務部長：研修の中身によりけりだと思うんですね。先ほど言いましたように、必須の研修であれば、業務で必要な研修ですから、受けてもらわなければいけない研修ですし、また、自主研修については、職員が手を上げて自主的に受ける研修ですので、先ほど会長が言われた、成果主義とか人事評価というのは、1年間の業務を目標設定をしまして、その中身をきちんと半期ごとに評価をして、達成目標も上司と話し合いながら、きちんと出来ているかどうか、最終的にそれが出来たか出来なかったのか、そういうことをきちんと、評価をするのが今の人事評価制度と思っておりますので、少し研修と、研修をどう評価するかという問題はありますが、研修と成果による評価制度は、多少位置づけが違ってまいります。当然、研修を受けた職員を評価しないわけではありませんが、少しその辺が時点が違うと思っておりますのでよろしくお願ひします。

委 員：私も社員の勤務評定を40年前から携わってきた経験を持っています。世の中の動向によって、こういうシステムはものすごく変わってくるわけです。今総務部長から、目標管理制度ですね、これがやはり、項目、あがってきたものをいかにフィードバックして本人の質の向上に役立っていくかというところに、重きを置いておるわけですから、会長がおっしゃられました、やはり将来的にポジション、それから給与、こういうものに格差が、当然出てくるのではないかと、これは、当然のことだと思います。やはり、職員個々の力というものがありましようし、それをいかにセレクションしていくかというのは、管理職員の仕事でもあるし、私がやってきたのは、まずこれをやらせる管理職員を一番教育しました。1週間でも10日でもかんづめにしまして、まず、見る目を養う、これが一番大事なことではないかと、やはり、公平性とか、こういうものに欠けるとシステムというものは機能していきませんので。町の行政の限られた職員の中で、これを職員に実施していくというのは、大きなところと小さなところでは、ぜんぜんやり方が違いますので、見方も違ってくると思っておりますので、その辺が、今の現状の体系というものを、踏まえたうえでの導入をされているとい風思っておりますので、それを効率的に効果的なものにしていくということが大事だと思っております。

町 長：全体的なことなんですが、私も公約の中にきらっと輝く町というふうにはやっております、特に職員研修の部分についても、当然ながら研修に行ったり、あるいは会議に行つときの復命は受けるようにします。その中でチェックして、

この部分については、またフィードバックします。この問題について、指示、検討しよという指示は出します。そういうことで、また練った中で、組織ですから、副町長、部長を含めた検討をする。そういうものの中身を予算に反映せよと、こういうことで今やっております。当然ながら、それぞれの立場で研修があると思います。そういうものを十分に受けた中で、どう生かせるか、本当に一人ひとりに考え方があろうかと思いますが、そういうことをやることによって、人物の評価をやることにやって、上下に差が出てくるだろうと、将来的には生活の足しの、一番根幹な給料にも影響してくるだろうと、これは当然ながら、行政にも今入れさせていただいております。ですからそれが、選考のみだけではなく、ようやく一歩一歩踏み出したところであります。行政としてもやらなければいけないと思っております。そういうことで、これからも進めていかなければいかんということも、率直に思っており、こういう改革も必要であろうと思っております。ご理解よろしく申し上げます。

会長：町長さんのほうから、このことについて、まとめみたいな形のお話をいただいたんですが、ありがとうございました。私は、行政改革はイコール、職員の質の向上という風に、位置づけてもいいくらい職員の質の向上、研修は大事なことだという風にかねがね思っており、この委員会にいつも出席をさせていただいておりますが、その他何か質疑かご意見がございますか。

委員：集中改革プランをやって、非常に高く私は出来ていると思っております。ただ、こうしてみますとずいぶん今まで無駄があったんだなというような感じもしているわけですし、今われわれの企業は非常に苦しい時代に入りまして、3年や5年の計画で無駄を省いていくという余裕はないような実情でございます。ただ、途中ででも目的があれば、こうやって出来るので、目的を短いサイクルでお立てになって、対応していかないと、企業では赤字を出したら即いかなんですけど、国債を発行したりしてやっていけるというのは、余裕が非常にあるような、私どもと、ちょっと違うなという感じをしました。豊山町としては、なんとなく産業に対しての姿勢を、もう少し前に打ち出していただければ、たとえば、用途の問題なんか非常に、われわれの一つの壁になっていまして、いくら豊山でがんばって企業を拡大しようと思っても、色々な制約がありまして、そういう点で、ある程度大きくなれば、工業団地あたりへ移転していかねばいかんのかなと、というような。住むだけでしたら非常にいいところだと思うんですけども、われわれ企業にとっては、あんまり用途的にはいい感じはしていないのが現状です。

会長：お言葉は、大変穏やかですが、内容は大変厳しい内容のご指摘でございます、大きなヒントを頂戴しているように思います。たとえば、5年サイクルなんて長すぎるのではないかと。

町長：今委員さんからお話がありました、私どもも、この狭隘な豊山町6. 19のうち3分の1が飛行場だと、私も出来るだけ飛行場を凝縮したいということも狙いで、おかげさまで、ジャクサあるいはMR Jの推進が出来てきたと、ジャクサの話を持ち出したのも、当選させていただいたときの公約でもありました。これがようやく、かれこれ4年ぐらいで実になったというようなことでございますが、用途地域の指定というのは、都市計画マスタープランというのをやっておりますが、どうしても、県の方からたががはまってしまうという、それをどういう風にとということもございまして、優良企業に来ていただけんかということもあるわけですが、やはりこの用途の問題とかいうのが、お話の趣旨だと思っております。用途を今回一部見直し、準工に一部しました。ということは、いい企業が張り付いていただけんかなというのが狙いでありまして、その計画性が出てくればと思っておりますので、そういう時には、うちのほうも条例化をしながら、誘致を考えなければと思っております。いずれにしても、豊山町の一番の基本になっているのが、かなり市街化区域で制約がかなりある、そういう問題がどうしてもネックになってきているので、こういう中でいかに優良企業さんの張り付けが出来んかなということが、それがしいは税収につながる、また雇用につながる、こういう問題は、一番課題だと思っております。これもほんとに、日にちが待てないんですけど、これも本町の重要な施策だと思っておりますので、また、忌憚なくご意見を頂戴したいと思っております。

会長：ご意見を頂戴して、この委員会の意義が上がっておるわけでございますが、その他は。

委員：昨日他の会合で河村市長さんとお話をして、かなり憤慨をしてみえまして、こうやって事業仕分けやなんだかんだで、

やっぱり減税につながらないと次のためにならないということをおっしゃっていました。ただ、節約して、そのお金を他のものに使うのでは、結果的に、ためたお金を別のほうで使っては、あんまりあれだと思えますし、今回もこうして節約をされて、お金も増えてきているみたいですが、この使い方も一つ大きな問題になるのではないかと思います。ただ減らすだけ減らしたお金を、いかに有効に使うかということも、減らすことばかりを検討している、これだけ人件費を節約されて、このお金をどこに持っていくのか。ただ項目を変えるだけでは、あまり改革にならないような気がいたしますので、その点もよくご検討いただきたいと思います。

町長：確かに今言われたとおりでございます。私どもも国県との流れがございまして、政権交代になってから、なかなかですね、国の動きがわからないこともございます。私どもも、県を頼ったり国を頼ったり、補助金をいただいたり、これはつきものでございますので、やっておるんですが、今委員のお話に出ました、河村市長さん、私も何回かお会いしまして知ってはいますが、やはり国の制度があれば国の制度に従わなければならない。県は県の制度に従わなければならない。その中で町が何をやるか、こういうものの中にどう投資しようかということで、いろんな意見が出てくるものですから、それをどういう風に豊山町は豊山町の仕分け、使い方、これもやっていかなければならないと思っております。当然ながら、町民の幸せを守るためにも行政がやらなければならないと思っておりますので、いろんな改革をした中で、出てきた費用が町民の幸せになるものに使わなければならないと、こういうことは思っておりますので、一つ一つ町民の人が良かったといっていた行政をやらなくとも思っておりますので、これからの豊山町を背負っていく子供たちの行政をもっと強くやらなければいけませんと思っております。出来るだけいただいた税金を、そういうところにうまく使おうと、またいろんな制度が変わってくる、日々日進月歩と思っておりますので、早急に確に対処しなければならんと思っておりますので、また色々ご指導賜りたいと思っております。

会長：そのほかよろしいですか。

委員：今委員からお話がありましたが、私がお預かりしている団体につきましても、このたびの国の事業仕分けで持って、国庫補助の削減、これをもろにかぶっております。その中であって、民間企業がこれだけ逼迫している関係の中で、民間事業は皆無になってまいりました。この点をどのような形でカバーしていこうかと、いうところに苦慮しておるわけでございますけれども、また、相反するような事柄が厚労省のほうから流れてくるんですね。民業の圧迫になる、片や高齢者の生きがい対策事業として、大いにがんばって欲しいと、相反するような事柄が下りてくるんですね。じゃあ、どうすればいいんだということにもなるわけでございますし、反面また、従来やっておりました社団法人という性格も、国の方針に基づきまして、来年の半ばまでには公益法人に変わっていかなければいけない。そうしますと、会計方式からすべて変えていかなければならない。いろんな形の制約が、非常に増えてくるわけです。その中で、どうして行くべきか試行錯誤しながら、かなり頭の痛いなどということもございます。行政のほうにも、そのような背景を逐一申し上げ、町の生きがい対策事業に関しての動きを、教えていただきたいというような考えを持っているということもございます。また、町長のほうから、今回のMR J、ジャクサのご説明もございましたけれども、長い間の歴史を見ておきますと、国産初のYS11が、ここでスタートしたわけでございますけれども、これも180機だけを生産して、日航製という会社が解散に追いやられたということもございます。今度の、MR Jやジャクサの、この施設そのものが、今後どういう風な社会情勢の推移の中で、飛行機造っても売れなければ、絵に書いた餅になってしまいます。ということは豊山町として、いかに将来的な空港を抱えておるアドバンテージをいかに出した行政にいかしていくことが、大きな課題になるのではないかなという風に私は考えております。

会長：ありがとうございます。今日は保育園の将来設計の問題だとか、あるいは包括外部監査に代わるもの問題だとか、企業にとっては、豊山町に事業を起すのに都合のいいような用途地域の指定等々についての考慮していただいたらどうかとか、大変身近な問題で、避けて通れない問題のご指摘を頂戴いたしました。町は、なみなみならない姿勢を示していただいておりますが、まことに心強いことと思うとともに、この会の存在意義を改めて強く再認識しております。ありがとうございます。今後、さまざまな問題が、近くは名古屋市、遠くは国会で、政権交代というような大

きな波に、揺れ動いていると、豊山町も当然その余波を受けておるといふようなことで、担当していただく行政の方々にとっては、大変だろうと理解できるわけですが、一つ今後とも、行政の改革に向けて、その道筋を強力に進めていただくようお願いをすることにして、一応この会は、これで終わらせていただきますが、よろしいですか。このことだけをということがあったら、よろしいですか。お忙しい中を事前に検討していただいて、この会に臨んでいただいて改めて御礼を申し上げます。大変ありがとうございました。

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ひます。本日はどうもありがとうございました。