

第1回豊山町行政改革推進委員会議事録

1 開催日時 平成23年2月23日(水) 午後1時57分から午後3時10分まで

2 場所 豊山町役場 委員会室

3 出席者

- (1) 委員 明瀬政治委員 柴田輝雄委員 戸田久晶委員 尾野康雄委員 近藤淑徳委員 木葉清則委員 安藤茂市委員
牧野祥二委員 高桑芳子委員 鈴木征美委員
- (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 牛田彰和総務・防災係長

4 議題

- (1) 平成22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) 第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランについて(案)
- (3) その他

5 会議資料

- ・委員名簿
- ・意見・質問等の送付先
- ・平成22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22年5月発行)抜粋
- ・資料2 年度別消耗品費額
- ・資料3 平成22年度研修実施計画
- ・資料4 指定管理者施設経費額
- ・資料5 定員管理票表
- ・資料6 年度別職員給与
- ・資料7 給料に対する時間外勤務手当の割合
- ・資料8 特殊勤務手当の種類
- ・資料9 平成21年度豊山町職員環境保全行動指針実施状況
- ・資料10 補助金等のあり方に関する提言書
- ・第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン(案)
- ・資料11 豊山町の財政状況
- ・資料12 豊山町行政機構図
- ・資料13 職員数の増減
- ・資料14 職員の年齢構成
- ・参考資料1 豊山町行政改革推進委員会設置条例
- ・参考資料2 豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則
- ・参考資料3 豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン
- ・参考資料4 豊山町協働のまちづくり指針

- ・参考資料5 豊山町民間委託に関する指針
- ・参考資料6 豊山町人材育成基本方針
- ・参考資料7 豊山町職員環境保全行動指針

6 議事内容

総務課長 おはようございます。定刻より少し前ですが、ただ今から平成22年度第1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。よろしくお願ひいたします。なお、予めお願ひ申し上げますが、本日の会議時間は全体で1時間30分、15時30分には終了の予定をしておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。また、本会議につきましては、議事録を公開させていただきますので、ご承知置き願ひます。

1 辞令交付

総務課長 それでは、町長より委嘱状の伝達をさせていただきます。順次自席において伝達させていただきますので、お受け取りください。行政改革推進委員の職務については、参考資料の1及び2の条例・規則を後ほどお目通し頂きますよう、お願ひいたします。

(町長 辞令交付)

2 町長あいさつ

総務課長 それでは、次第に従いまして、町長よりあいさつを申し上げます。よろしくお願ひいたします。

町長 皆さん、こんにちは。本日は、平成22年度第1回豊山町行政改革推進委員会を開催いたしましたところ、ご多忙の中、ご参集していただきまして、厚く御礼を申し上げます。また、行政改革推進委員を快くお引き受けいただき、感謝を申し上げたいと思います。本町では、平成18年3月に策定いたしました豊山町新行政改革大綱・集中改革プランにより、組織機構の見直し、職員定数の削減、給与の適正化、指定管理者制度の導入、地域協働の推進など行ってまいりました。その結果、累計でございますが、5億2千万円を上回る削減を行うことができ、この財源を基に住民の福祉の維持・向上に取り組んでまいりました。現在の集中改革プランの目標は、概ね達成することができたと考えております。しかしながら、県営名古屋空港からのジェイエアの撤退や、国が進めようとしております地域主権改革など、本町をとりまく環境は大きく変化している昨今でございます。基礎自治体として住民生活を支え、地域の活性化を推進していくためにも、引き続き行政改革に取り組んでいかなければならないと思っております。本日、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランの原案をご説明させていただきますので、委員の皆様のお忌憚のないご意見をいただきながら、進めてまいりたいと考えております。どうかよろしくご指導の程をお願ひ申し上げまして、ごあいさつとさせていただきます。よろしくお願ひ致します。

3 資料確認

総務課長 それでは、本日の会議の資料のご確認をお願ひします。本日配布させていただいておりますのが、委員会会議次第1枚、委員名簿1枚、意見・質問等の送付先を書いたものを1枚、先に遅らせていただきました平成22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22年5月発行)の抜粋、資料2 年度別消耗品費額、資料3 平成22年度研修実施計画、資料4 指定管理者施設経費額、資料5 定員管理票表、資料6 年度別職員給与、資料7 給料に対する時間外勤務手当の割合、資料8 特殊勤務手当の種類、資料9 平成21年度豊山町職員環境保全行動指針実施状況3ページ、資料10 補助金等のあり方に関する提言書5ページ、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン(案)11ページ、資料11 豊山町の財政状況、資料12 豊山町行政機構図、資料13 職員数の増減、資料14 職員の年齢構成、参考資料1 豊山町行政改革推進委員会設置条例、参考資料2 豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則、

参考資料3 豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン、参考資料4 豊山町協働のまちづくり指針、参考資料5 豊山町民間委託に関する指針、参考資料6 豊山町人材育成基本方針、参考資料7 豊山町職員環境保全行動指針でございます。お持ちになられない方は、申し出てくださるようお願いいたします。よろしいでしょうか。

4 会長選出

総務課長 それでは、次に会長の選出をお願いいたします。会長の選出については、豊山町行政改革推進委員会設置条例第4条第1項の規定により、委員の互選になっております。どのように取り計らいをさせていただいたらよろしいでしょうか。

委員 事務局一任。

総務課長 それでは、推薦によりまして、会長の互選をお願いしたいと思います。

(会長選出)

総務課長 ありがとうございます。会長をお願いいたします。恐れ入りますが、会長席にお移りいただきますようお願いいたします。

それでは、会長にあいさつをいただきたいと思います。

会長 私は2年前に別の委員会の会長をさせていただきました。国もご覧のとおり大変な状況です。私は21世紀は輝かしい明るい時代が来ると思っておりましたが、今年で11年になりますが、未だにこういう状況であります。話は古くなりますが、記憶では1994年に地方自治法が改正されました。国が中央集権ということで、機関委任事務で国が地方を縛る形、それが法定受託事務という形で随分自由度が増しております。これは、何を意味するかと言うと、小泉さんの三位一体改革、予算をつけるから何とか自分のところでやってほしい、という結果が出てきたのは間違いないと思います。そうした中で、どの地方自治体においても、住民の意識もある程度上がってきて、俺によこせというような流れがあるのは確実です。そこをうまく、分かり合えた全員の中からどうやって有効に使っていくかということで、例えば、豊山町の場合では小学校区が3つございますが、そこを軸にしてやるのかという形ですね、なるべく住民の意見を聞いて、最も有効な予算を使うという流れの中で、町の方も行政改革推進委員会も町長の話のようにあると思います。そういう意味では、同じお金を使うのであれば皆さんが満足できるような、効率性を片方に置きながらやっていければと思います。以上です。

総務課長 ありがとうございます。続きまして、同じく豊山町行政改革推進委員会設置条例第4条第3項の規定により、会長が事故あるときは、あらかじめ会長が指名する委員が職務を代理することに決められていますので、この職務代理者の指名を、会長をお願いいたします。

(会長の職務代理者指名)

総務課長 それでは、職務代理者をお願いいたします。

5 会議の成立

総務課長 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10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。

6 諮問

総務課長 続きまして、議題に入ります前に、本年度は新しく行政改革大綱を策定するため、町長より会長へ、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン（案）の諮問を行います。

(町長諮問書を読み上げ、会長へ渡す。)

7 議題

総務課長 それでは、議題にはいります。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。以後の取り回しを会長にお願いいたします。

(1) 平成22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 ただ今から、会議の進行を私が務めさせていただきます。議題1の平成22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、事務局の説明を求めます。

総務課長 先ず、始めに資料1をご覧ください。こちらが平成21年度の集中改革プランの進捗状況を広報とよやま5月号で掲載しました写しになります。今後においても、広報とよやま等を通して情報提供をまいります。次に、現在実施しています平成22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22年度においても、本町は集中改革プランに積極的に取り組んでまいりました。それでは、平成22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並びに関係資料に基づいてご説明いたします。

① 地域協働の推進

2ページをお開きください。始めに、地域協働事業の推進について、ご説明いたします。主な内容としましては、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22年度の進捗状況としましては、都市計画ワークショップの意見を反映した都市計画マスタープランの策定、小学校区自主防災会による自主防災訓練の実施、九十野公民館の設備整備、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、ホームページ等での広報活動、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いては、31%と21年度に比べ1%増加いたしました。

なお、愛知県下の平均女性登用率は、24.4%で、町村では豊山町が1番高い率となっています。

② 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

3ページになります。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、一定の事業目的に到達した給付事業などを廃止・統合するといったものであります。

平成22年度の進捗状況としましては、平成21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、また、各課で不用と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のとおり、平成17年度との比較において、平成21年度は15万円の削減となりました。21年度が20年度と比べ大きく増加したのは、20年度までは在庫の利用を促進しましたが、21年度に在庫がなくなり新たに購入したこと、事業系のごみを名古屋市の処理施設に持ち込むためのごみ袋の新規製作などにより増加したものです。

③ 組織機構の見直し

3番目の組織機構の見直しについては、組織体制を見直すもので、平成19年度に行いました組織編制のもと、業務を推進してまいりました。

④ 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。

主な内容としましては、研修の指針を作成し、戦略的に人材を育成するものです。平成22年度も、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。研修の実績としましては、資料3のとおり、延べ日数で48日間、受講者で136名となりました。

⑤ 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す。

指定管理者制度の推進については、学習等供用施設、豊山プールの平成22年度以降5年間の指定管理者の指定を行いました。

なお、平成19年度に導入した学習等供用施設、豊山プールの導入効果につきましては、資料4のとおり、平成18年度と比較すると764万5千円の削減となっています。

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を積極的に民間委託し、行政運営の効率化を図ってきました。平成22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しましたが、新たに民間委託する事業はありませんでした。

⑥ 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。

平成22年度の退職者は、定年退職が3名、勸奨退職が5名、普通退職が2名と合わせて10名ありました。

新規採用につきましては、21年度末に急きょ退職した1名分を加え11名を採用します。

資料5をご覧くださいと思います。集中改革プランによる平成22年度目標職員数は127名でありましたが、平成22年度に北名古屋衛生組合の規模縮小により、4名の現業職員を受け入れることになったため職員数が130名となっています。

なお、先ほどの資料1広報原稿の中ほどにあります定員管理表の22年度の職員数と、資料5の職員数が違うのは、平成22年5月に1名の職員採用を行ったため1名分の違いが出ているものです。また、職員給与の減額は資料6のとおりとなり、平成22年度の見込みでは、17年度と比べ2億2,259万4千円削減となります。

⑦ 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月に給料表を改正しました。これにより、給料表の水準を平均で4.8パーセント引き下げました。

勤務成果主義の導入については、平成20年度から管理職、平成21年度からは非管理職を対象に人事評価制度の試行を行っております。平成22年度は、本格導入に向け、要綱の見直しを行い、試行を行いました。

6ページになります。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。22年度の管理職手当の金額は表のとおりとなっています。

時間外手当の削減については、現在7パーセント以内で推移しています。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7をご覧くださいと思います。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2.5%、平成22年度は12月支給分までですが1.7%となっています。また、資料7の裏面には、課ごとに時間外時間を出したものとなっています。

特殊勤務手当については、平成20年度に見直しを行い、特殊現場従事手当、災害業務手当を廃止しました。資料8をご覧くださいと思います。こちらが現在残っている特殊勤務手当の種類と1回当たりの手当額となっています。

⑧ 経費節減等の財政効果

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9をご覧ください。温室ガスの削減については、平成21年度は平成20年度と比較しますと1.08%減、基準である平成16年度と比較しますと0.83%の減となっています。資料の2ページに施設別状況を載せています。この中で、16年度と比較し供用施設が48.07%と大きく増えているのは、新築学習等供用施設が16年度には無かったこと、施設の利用が多かったことによります。貸館施設については、利用増となれば必然的に使用料が増すことになり削減はなかなか困難であると考えます。平成22年度においても、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、節減できることは行い、削減を行ってまいりました。今後もできることは行い、削減できるよう心してまいります。

最後に、有識者懇談会の導入については、平成22年度には、有識者懇談会から補助金等のあり方に関する提言書が、資料10のとおり出されました。2ページをご覧ください。有識者懇談会により、76事業について補助金の検証・評価が行われ、27事業について見直し、8事業について廃止が提言されました。平成23年度より提言内容に沿った見直しを行ってまいります。

以上で平成22年度の進捗状況の説明とさせていただきます。

総務部長 一点、修正をお願い致します。先ほど、総務課長が説明しました特殊勤務手当の資料のところ、特殊現場従事手当と災害業務手当とお話をさせていただきましたが、災害業務手当は残っておりまして、宿日直手当をなくしました。宿日直は以前は職員がやっていたが、現在はシルバー人材センターにお願いしており職員はやっておりませんので、その2つを無くしました。災害業務手当は残っておりますので、よろしくお願ひ致します。

会 長 ただいま、訂正も含めて事務局の説明が終わりました。ご質問、ご意見のある方、発言をお願いしたいと思います。その際は、資料ナンバーも提示していただきたいと思ひます。

委 員 進捗状況の4ページの民間委託のところ、一番下の行ですが、現時点では民間委託する事業等はありませんと、断言されていますが。

総務部長 お手元の参考資料5をご覧くださいと思ひますが、豊山町民間委託に関する指針がございまして、これに基づいて町の方で検討させていただきました。検討する中で、先ほど総務課長からも説明させていただきましたが、断言という訳ではありませんが、民間でお願いするものは民間委託を、指定管理者や業務委託もそうですが、それを前提に現在やらさせていただいております。あとの業務は町職員が引き続き行うものですので、このような報告をさせていただいております。逆に、もう少しご意見をいただいて、検討するものがあるのではないかとということになれば、再度検討して参りたいと思ひます。今のところは、民間に委託する業務は見当たらない状況ですのでよろしくお願ひ致します。

副町長 民間委託につきましては、まだやるべき課題はあると思ひます。例えば、保育園の指定管理、給食センターの問題とか色々な問題が残っていますが、そこまで成就できるような議論になっていませんので、引き続き今度の行革の中で議論していきたいと思ひますのでご理解願ひたいと思ひます。

委 員 たしかに、保育園、給食センターについては検討にも時間がかかるのではないかとと思ひます。ただ、神明公園のb o o nについては、それほど公的な規制はかからないのでは、町の条例とかを見直せば良いのではないかとと思ひますが。

副町長 例えば児童館とかコミュニティセンターは今回の3月定例会で指定管理ができるような条例改正を行います。それも含めて、町が設置管理している施設については議論を深めていく必要があると思ひます。

委 員 今の次のページになりますが、定員管理の適正化で、23年度は11名の採用とのことですが、今回、国の方から色々変わる度に一番末端の職員の業務が増える訳です。この人数で本当にやっていけるのでしょうか。

総務部長 議会でも一般質問で職員を削減することによって住民サービスの低下を招くのではないかと、というようなご指摘をいただいておりますが、先ほども言いましたように、何名の職員を配置すれば業務が回るのかということですが、大きくは、資料3を見ていただきたいのですが、そこに研修実施計画が載っておりますように、やはり職員個々のスキルアップや、やる気のための人事評価も含めた体制作りをして、住民サービスの低下を招かないようにしなければならないと思ひます。職員数も多いに越したことはないかもしれませんが、やはり限られた財源の中でやらざるを得ないということもありますので、今後も研修実施計画を充実させ職員個々のスキルアップが結果的に組織を回し住民サービスを低下させないことに繋がると考えていますのでよろしくお願ひ致します。

副町長 現在の集中改革プランの目標職員数を127人にしましたのは、類似団体の職員数により決めております。定員モデルという職員数の考え方もあり、それは134人となりますが、私どもとしましては行革を進めるに当たり厳しい条件で行うため127人としました。次の行革もその点を踏まえながら、職員数は増やさない方針で進めます。そのためには、職員定数をきちんとし、また研修計画も作り、それぞれ職員が自ら学び、町のために一生懸命頑張るという意識を持たせることが大切だと考えていますので、研修だけでは十分ではありませんが、契機づくりにして自覚を促すように取り組んで参りたいと考えていますので、よろしくお願ひ致します。

委 員 今のお話で関連しますが、職員数も減らされてきて業務が回らないではいけないので、その辺は見極める必要があると思ひます。行政の仕事は、住民のために行う仕事であります、先ほど外部委託の話がありました、大いに見直し民間委託をすすめることが必要と思ひます。

委 員 関連したことですが、この定員管理表は正規職員だけを対象としていますか。それともパート職員も含まれているの

でしょうか。

総務部長 あくまで、この人数は正規職員でございますので、非常勤職員はここには含まれておりません。色々な非常勤の職がありますが、本庁より出先の方が多いかと思います。

委員 ちなみに、非常勤職員は何人くらいいますか。

総務部長 非常勤職員は、週35時間勤務から極端に言えば学校の配膳パートのような2時間とかのような人もいますが、全体では正規職員と同じくらいの数です。

会長 時間も限られている訳ですが、ここで是非とも言うておきたいということは、ありますでしょうか。意見も出つくしたようですので、進捗状況について確認していきたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

(2) 第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランについて

会長 それでは次に議題の2の第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン(案)について、事務局の説明を求めます。

総務課長 それでは、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン案について、説明いたします。第4次行政改革大綱は、現行の豊山町新行政改革大綱を引き継ぐものとして、平成23年度から平成27年度までの5年間の期間について策定したのとなつています。

◆これまでの改革の取り組み

1ページ、1 策定の背景、(1) これまでの改革の取り組みについては、昭和60年から現在に至るまでの取り組みについてまとめています。本町は、昭和60年の第1次行政改革大綱以来、簡素で効率的な行政運営を目指し改革を進めてきました。平成10年3月に策定した行政改革大綱により、保育園5園を3園にする統廃合、公用車の一元管理による削減、OA化による事務処理の効率化、職員定数の削減、給与の延伸、通勤手当の改正、補助金等の整理見直しを行いました。また、平成18年3月策定の新行政改革大綱・現在実施中の集中改革プランになりますが、この改革で、組織機構の見直し、職員定数の更なる削減、給与水準の引き下げ、指定管理者制度の導入、地域協働の推進など職員が一丸となって改革を進めてきました。

この結果、町長部局の組織は12課27係から9課16係に整理統合され、任期付職員などの多様な任用形態を活用し、平成10年度と比較しますと全体の職員数は166人から131人へと35人の削減を行ってきました。

また、指定管理者制度を学習等供用施設、豊山スカイプールに導入し、効率的な運用に努めてきました。

平成18年度以降の集中改革プランの期間に限っても、平成17年度と比較し、削減額は累計で5億2千万円にも上る行政改革効果を生み出しました。

また、地域協働の推進としては、豊山町協働のまちづくり指針を策定し、計画策定時にワークショップを活用するなど地域との協働を進めてきました。この結果は、都市計画マスタープランへの住民の声の反映、小学校区自主防災組織発足、自主防災訓練の実施など成果となりました。

ここで資料によりまして、本町の状況について説明いたします。

資料11をご覧ください。これは統計資料から抜粋した、平成12年度から平成21年度までの決算状況になります。名古屋空港から中部国際空港に国際線が移った平成17年度から入出ともに減少しているのが見て取れます。歳入の減に併せ、人件費が減っていることが分かります。裏面は、周辺自治体及び類似団体との21年度決算の比較になります。

資料12は、平成19年度に改編した現行の機構図になります。

資料13は、平成17年度から今年度までに行った職員削減結果を課別にあらわしたのになります。なお、この表には教育長が含まれているため先ほどの進捗状況の中で説明した職員数とは1名分相違があります。

資料14は、職員の年齢構成を表にしたものになります。この表には、教育長は入っておりません。

資料14までが本町の現状を表した資料となります。

参考資料3としまして、現行の集中改革プランをつけております。

◆改革の必要性

① 地域主権改革の推進

集中改革プラン案に戻っていただき、2ページの(2) 改革の必要性、①地域主権改革の推進については、ジェイエアの県営名古屋空港からの撤退による税金などを含めた歳入財源への影響、住民の高齢化率上昇による医療費などの扶助費や介護給付費の歳出の増加が懸念され、今後の財政運営は極めて厳しい状況が予想されます。今後、地域主権の推進により権限委譲が進み、地方自治体の果たすべき役割と責任は、より一層大きくなっていきます。基礎自治体である市町村は、地域の活性化を推進して行くため、各種の政策・施策を将来にわたり持続的・安定的に推進していかなければなりません。地方が自らの責任と判断で地域経営をしていくことが必要となってきます。

② 行政組織の活性化

②行政組織の活性化については、これまでの行政改革は、歳出の削減を中心に取り組んできましたが、行政を取り巻く環境の変化、多様化する住民ニーズに適合した行政運営を進めていくためには、従来の全ての事業を対象にした削減では、今後の行政運営を進めるには限界があります。本町においても、団塊の世代の退職や勸奨制度の導入により、短期間に職員の世代交代が進みました。勸奨制度を導入した平成20年度から22年度までの3年間で退職者は全体で、38人となりました。そのため知識や経験の継承が課題となっています。また、集中改革プランにより継続的に定数削減に取り組み、組織のスリム化を進めてきましたが、市町村合併の進展により他団体に職員を派遣する割合の増加、権限移譲による事務事業の増加などにより、更なる職員定数の削減は困難な状況となってきています。

今後も本町を取り巻く環境の変化と地域主権に対応した必要最低限の人員で、高度化・複雑化する課題に対応していくために、効率的・効果的な組織を構築し、組織の能力を最大限に発揮していく必要があります。そのためには、行政経営の資源である人材を最大限活用することが必要となります。職員は本町を取り巻く状況を理解し、改善・改革を意識して取り組み、行動することが重要となります。そのために、職員研修などを通じ、職員の意識改革を進めていく必要があります。

③ 次期集中改革プランへ引き継ぐ課題

③第2次集中改革プランへ引き継ぐ課題については、第1次集中改革プランは、概ね目標を達成しました。今後は、総合計画の基本構想に基づき本町の将来像を考えながら、時代の変化に対応した組織体制の見直しや、地域主権の確立、地域協働の推進など、分権時代に合った行政運営を行い、行政改革に取り組んでいく必要があります。

◆改革の目標

2 行政改革大綱の目標、(1) 改革の目標については、社会経済環境の変化など、本町を取り巻く環境は大きく変化していますが、本町の行財政改革の取り組みの基本的な考え方は、現時点においても十分有効であると考え第3次行政改革を引き継ぐものとし、第4次行政改革大綱においては、これまで行政改革を進めてきた中での課題や、社会経済環境の変化を踏まえ、第3次行政改革大綱で掲げられた行政改革の3本柱、地域協働の推進、組織の再構築と職員の意識改革の促進、経営的感覚を持った行政運営の実現について、引き続き行政改革を推進することとします。特に、人材育成については、重点を置き、職員研修を充実し、組織力の向上を図ります。改革の手法として、PDCAサイクルを用い、計画、実施、検証、見直しを繰り返すことにより、更なる行政運営の改革・改善を図ります。

改革のための3本柱については、改革の目標の中であげたように第3次行政改革大綱を引き継ぐ形で3本柱をあげています。

地域協働のさらなる推進については、行政が、住民と一体となって取り組むように、住民や住民が参加する団体、企業や大学などと地域協働を推進するため支援を行います。

適正な組織の構築と職員の意識改革の促進については、現在の簡素で効率的な組織・機構の基本を維持し、新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応できる組織づくりをします。また、職員の人材育成に、引き続き取り組みます。

経営的感覚を持った行政運営の実現については、経営的感覚を持った職員を育て、仕事のスピード感やコスト意識を持った行政運営に努めます。

◆改革の計画期間

(2) 改革の計画期間については、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。

◆改革項目

3 行政改革の進め方、(1) 改革項目については、①地域協働の推進、②業務の効率化の推進、③民間委託等の推進、④簡素で効率的な組織の構築、⑤人材育成の推進、⑥定員の適正管理、⑦給与等の適正管理、⑧健全な財政運営の8項目とし、平成23年度を初年度とし、平成27年度までの具体的な取り組みを住民にわかりやすく明示し、公表します。

◆改革の推進体制

(2) 改革の推進体制については、第3次行政改革の推進体制を引き継ぎ推進します。見直しにおいては、PDCAサイクルを用い、定期的な取組状況を公表していきます。

◆集中改革プランの取組事項

6ページ、II 集中改革プラン、1 集中改革プランの取組事項については、行政改革の進め方で掲げた8つの項目について、具体的に記述しています。なお、取組期間中における社会経済状況の変化等によっては、取組項目について見直しを行い実施していくものとします。

地域協働の推進については、住民の参画と住民との協働、企業・大学との連携を推進します。参考資料4として、協働のまちづくり指針をつけています。

業務の効率化の推進については、現行事業の見直しと地域主権の進展に伴う事業の取り組みを行います。

民間委託等の推進については、現行施設の指定管理者制度の導入、事業の民間委託を推進します。参考資料5として、民間委託に関する指針をつけています。

簡素で効率的な組織の構築については、現行組織体制を基本とし、新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応するため組織体制の見直しを検討していきます。

人材育成の推進については、職員研修の充実を図るとともに人事評価制度の導入を図ります。参考資料6として、人材育成基本方針をつけています。

定員の適正管理については、任期付職員、再任用職員、臨時職員などの多様な任用形態を活用しながら、現行の集中改革プランの定数127人に、北名古屋衛生組合の事業縮小に伴う現業職の受け入れ4人を加えた131人とします。

給与等の適正管理については、住民の理解と支持が得られる給与制度とし、時間外勤務手当については給料額の7パーセント以内を維持します。

健全な財政運営については、経営的な視点に立ち、歳入の増加、歳出の削減に取り組みます。また、職員環境保全行動指針に基づき日常経費の節減に努めます。有識者懇談会の提言を受け、補助金や扶助費等の整理縮減に努めます。参考資料7として、職員環境保全行動指針をつけています。

◆実施計画

10ページ、2 実施計画については、取り組み事項について、具体的な目標を数項目掲げ、年度別に実施目標を定めた表になっています。この表を基に5年間の計画を推進していきます。

以上が案の説明となりますが、次回の会議で答申をお願いしますが、それまでにご意見等の調整をさせていただきたいと思っておりますので、ご意見等がございましたら、平成23年3月11日(金)までに、総務課総務・防災係まで、先ほど連絡先を書いたものをお配りしておりますが、こちらの方までメール又はファックス等で提出していただきますようお願いいたします。以上です。

会 長 事務局の説明が終わりました。3月11日までにご意見等を提出していただくということです。今日、膨大な資料を限られた時間でみてきましたので、今の段階では中々質問も挙げにくいかと思います。もう一度ご覧いただいて、これはどういう意味だというようなことも含めて、是非ご意見を先ほどの連絡先に具申していただければありがたいと思います。この際、是非聞いておきたいということがございましたら、ご意見を賜りたいと思います。

委 員 4ページの上から2行目のところに、「新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応できる組織づくり」とありますが、何か具体的なイメージはありますか。プロジェクトチームなど。

総務部長 具体的な案がある訳ではございません。その時々には色々な諸課題が出て参りますので、先ほど安藤委員からお話がありましたように、そうした状況が出てきた時に果たして現行の組織体制でやれるのかと、そういうことも視野に入れながら対応しなければなりません。そういう意味で、ここにあるようなことを書かさせていただいております。

委 員 平成18年度から大綱によってかなり成果を挙げられています。数字からいくと、そう思う訳ですが、同じような検討がまた始まるということで、以前に項目を挙げて今まで検討してみえて、これ以上さらにやると。今までこれだけやられているので、何か他に視点を変えた改革といいますか、今までの取組で絞るだけ絞って、ぎりぎりの所まで検討されたと思う訳です。ですから、もう一度全体を見渡して、どこかに無駄が無いものか、ということを含めて今後5年間かけて。今まで5年間やってきたことを、もう一度繰り返して、そこに果たして答えはあるのかと。今まで精一杯おやりになっているので、もう少しその辺の所があればと思いますが。

副町長 今度の第4次行革は人材育成に力を入れていきたいと思っています。特に自ら学ぶ力が養われるよう、きっかけ作りを外の研修機関に出して、色々な自治体の職員との交流ですとか、刺激を受けるような研修制度を取り入れていきたいと考えております。そうした具体的なプログラムは、これから作らせていただきたいと思いますので、ご理解をいただきたいと思っております。

委 員 十分考えた上での研修へお出しになるということですね。

委 員 5S・5Fという目指す職員について平成19年4月から始めて4年間経つので、継続的にしっかりやっていただくということと、職員も元気に声を出してやってみると受け止めておりますが。

総務部長 5S・5Fについては、職員の名札に付けさせていただいております。それぞれS・Fの項目から、自分で1つずつ選び、自分の目指す職員像ということで、各職員がそれを心掛けております。先ほども言いましたように、勤務評価制度を職員に対して行っていますが、民間とは違い、例えば車を10台売った者と20台売った者で明らかに優劣がつかますが、公務員につきましても、各職員が全く異なる業務を行っておりますので、それぞれの職員が個々に思っている評価結果と違う結果が往々にして出てくる、それが職員の全体の不満になり結果として住民に迷惑をかけることになってまいりますので、きちんと管理職が非管理職の者と対応して年間目標を定めて今後の目標管理を行い、中間では勤務評価制度をきちんとやって、現在どこまで達成しているのかというコミュニケーションをとりながら、本人の理解を得た結果、実施していくのが、結果的に住民サービスに繋がると思っていますし、引き続き研修も含め努力をしていきたいと思っております。

副町長 総務課長が先ほど説明しましたが、3年間で38人の職員が入れ替わっています。あと5年経つと半分が入れ替わります。そうした中で、どのようにしたら今までより住民サービスの質を落とさずに、仕事ができる職員を育てるか、ということが一番喫緊の課題になってまいりますので、それだけはきちんと研修できるように、体制づくりをしていきたいと思っております。昔ならこのようなことはありませんでしたが、採用時期にもよりますが、肝に銘じて、とにかく人づくりをしていきたいと考えておりますのでご理解賜りたいと思っております。

会 長 町職員の皆さんは、ちゃんと努力目標を胸に明示して、きちんと進もうとしておられる。見習わないといけないと思います。資料14で年齢構成を見ますと、52歳から55歳までが31名ということで、非常に多い。5年後には半分入れ替わり、この31名もいなくなるという状況です。委員の方から、どのように具体的に進めていくのかというご意見がございました。町の方向性も町長を含めてお伺いしました。そういったことを、きちんと盛り込んだ提言書になっていけば良いかと思います。ここで一旦ご意見を切らせていただいて、3月11日の金曜日までに、是非、具体的な質問等も含めて結構ですので、提言書

の骨格を作るご意見を承れば、と思います。よろしくお願い致します。それでは、その他に入らせていただきます。事務局何かありますでしょうか。

総務課長 次回の会議ですが、3月23日の水曜日の午後2時から開催しますので、よろしくお願い致します。また、明日から3月10日まで、1階の情報コーナー、町のホームページにおきまして、今日説明しましたこの案についてパブリックコメントを実施しますので、よろしくお願い致します。

会 長 3月10日まではパブリックコメント、3月23日には次回の会議の開催ということです。委員の皆様から、他に何かございますでしょうか。それでは、これを持ちまして終了致します。

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した。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。