

第2号様式（第3関係）

平成27年度 第1回豊山町行政改革推進委員会会議録

1 開催日時

平成27年7月29日（水）午後2時から午後3時5分まで

2 開催場所

豊山町役場 4階 委員会室

3 出席者

水野晃委員 大口司郎委員 小寺洋夫委員 浅野拓章委員 安藤茂市委員
奥本哲巳委員 浅井恵子委員 鈴木征美委員 高橋真委員 岡島義広委員
鈴木幸育町長 坪井豊治副町長 安藤光男総務部長 小川徹也総務課長
林真吾総務・人事係長 佐々聖尚総務・人事係主事

4 欠席者

なし

5 議題

- (1) 第5次豊山町行政改革大綱策定方針（案）について
- (2) その他

6 会議資料

- (1) 第5次豊山町行政改革大綱策定方針（案）
- (2) 参考資料1 豊山町行政改革推進委員会設置条例
- (3) 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
- (4) 参考資料3 第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン
- (5) 参考資料4 平成26年度第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン
進捗状況
- (6) 参考資料5 豊山町協働のまちづくり指針
- (7) 参考資料6 豊山町民間委託に関する指針
- (8) 参考資料7 豊山町人材育成基本方針
- (9) 参考資料8 豊山町職員環境保全行動指針

7 会議内容

総務課長：

皆様、改めましてこんにちは。

定刻より若干早いですが、皆さんお揃いのようなので、ただ今から平成27年度第1回豊山町行政改革推進委員会を開催させていただきます。

委員の皆様におかれましては、ご多忙のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の委員会の進行を務めさせていただきます総務課長の小川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の委員会につきましては、発言者の氏名を除きまして会議録を公開させていただきますので、あらかじめご承知おきいただきますようよろしくお願いいたします。

最初に、町長より委嘱状の伝達をさせていただきます。

伝達は自席で行いますので、そのままお待ちいただきますようお願いいたします。

(委嘱状伝達)

ここで、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。委員名簿の順にご紹介をさせていただきます。

水野委員でございます。大口委員でございます。小寺委員でございます。浅野委員でございます。安藤委員でございます。奥本委員でございます。浅井委員でございます。鈴木委員でございます。高橋委員でございます。岡島委員でございます。

次に、町側の出席者を紹介させていただきます。

鈴木町長でございます。坪井副町長でございます。竹澤理事でございます。安藤総務部長でございます。林係長でございます。佐々主事でございます。

以上でございます。

それでは、次第に従いまして、町長よりごあいさつをいただきます。

町 長：

みなさん、改めましてこんにちは。

非常に暑い日が続いておりますが、暦を見ておりますとまだまだ暑い日が続くようでございます。体調には十分ご留意賜りたいと思います。

今日は、平成27年度の第1回行政改革推進委員会を開催いたしましたところ、ご多忙のなか委員の皆様にはご出席賜りまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

平成23年3月に行政改革推進委員会の答申を受けて策定いたしました第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランにつきましては、今年度をもって最終年度となります。

今後、町としましては、引き続き行政改革を進めていく必要があるという認識に立ちまして、第5次豊山町行政改革大綱を作成したいと考えております。

本日の委員会では、第5次豊山町行政改革大綱の策定方針についてご提案をさせていただきます。

委員の皆様には、忌憚のないご意見をいただき、大綱の策定に取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

総務課長： それでは資料の確認をお願いいたします。

本日、机の上に配布させていただいておりますのが会議次第、委員名簿でございます。

昨日、送付させていただきました資料としまして、第5次豊山町行政改革大綱策定方針（案）と、参考資料としまして参考資料の1から8までの資料の方を配布させていただいております。

お持ちでない方につきましては、お申し出いただきますようよろしくお願いいたします。

ここでご報告を申し上げます。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、本委員会は成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会長の選出をお願いいたします。

会長の選出につきましては、条例第4条第1項の規定によりまして委員の互選となっております。

皆様の推薦によりまして、会長の互選をお願いしたいと思いますが、どうかご意見や推薦はございませんでしょうか。

委員： 委員名簿を見させていただきましたが、愛知学泉大学の高橋さんをお願いしたらと思いますが、いかがでしょうか。

総務課長： ただいま、〇〇委員から高橋委員を会長にというご推薦がございましたが、高橋委員に会長をお願いするということでよろしいでしょうか。

各委員： （異議なし）

総務課長： ありがとうございます。

では、高橋委員に会長をお願いいたします。

高橋委員につきましては、恐れ入りますが、会長席に移動をお願いいたします。

（高橋委員 会長席に移動）

総務課長： それでは、会長にあいさつをいただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

会 長： みなさんこんにちは。

会長に推挙されました高橋でございます。

ギリシャで行政にスリム化やダウンサイジングを導入したことは歴史的なことだと思います。単にスリム化やダウンサイジングするということではなく、社会政策全体の質を落とすことなく、行政のスリム化、ダウンサイジングを実行することは非常に難しいことだと思います。

豊山町の行政改革が、どのような理念をもって行われるのか、今日の暑い天気にも負けないくらいホットな情熱で行われることを望みます。

よろしくお願いいたします。

総務課長： ありがとうございます。

続きまして、条例第4条第3項の規定によりまして、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となっております。

では、職務代理者の指名を会長をお願いしたいと思います。

会 長： それでは、岡島義広委員をお願いしたいと思います。

いかがでしょうか。

総務課長： ただいま、会長の方から岡島委員を職務代理者というご指名がございましたが、岡島委員に職務代理者をお願いするということでよろしいでしょうか。

各 委 員： （異議なし）

総務課長： ありがとうございます。では、岡島委員に職務代理者をお願いいたします。

では、議題に入ります。豊山町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。

以後の取り回しにつきましては、会長よろしくお願いいたします。

会 長： それでは、ただ今から私が委員会の進行を務めさせていただきます。

議題1の第5次豊山町行政改革大綱策定方針（案）について、事務局の説明をお願いいたします。

総務・人事 係 長 : では、私の方から説明をいたします。

係 長 : お配りしております3枚ものの策定方針（案）をご覧ください。

先ほど町長の方からもお話がありましたが、今年度をもって第4次豊山町行政改革大綱は終了年度となります。そのため、本町におきましては、第5次の行政改革大綱を新たに作る予定で策定方針を作成いたしました。

始めに、過去の経緯についてお話しさせていただきます。

本町では、時代の変化に対応した簡素で効率的な行政運営を目指し、昭和60年を始めとしまして、4次にわたり行政改革に取り組んでまいりました。

資料の6ページをご覧ください。こちらが4次にわたる行政改革の取組内容でございます。

組織機構の見直しを平成19年度、平成27年度と2回にわたって行っております。

平成19年度の見直しでは、3部13課26係から4部12課19係に見直しを行っております。

2回目の平成27年度の見直しでは、4部12課19係から3部11課21係に組織見直しを行っております。

この組織見直しの結果によりまして、職員数は平成14年度の166人から平成27年度には131人まで削減を行いました。

また、指定管理者制度につきましては、豊山スカイプール、学習等供用施設3ヵ所、総合福祉センター北館さざんか及び青山保育園、以上の5施設で指定管理者制度を導入しております。

豊山町職員環境保全行動指針に基づきまして、日常的経費の削減を行いました。

有識者懇談会の提言に基づきまして、補助金、扶助費、施設使用料等の見直しを行いました。

豊山町協働のまちづくり指針に基づきまして、平成23年度から町民討議会議を開催しました。

資料の1ページに戻ります。

（1）行政改革の必要性についてご説明します。

過去の取組につきましては、先ほどご説明したとおりでございます。こうした取組によりまして、財政面につきましては、平成18年度には89.6パーセントでありました経常収支比率は、平成26年度には82.2パーセントになるなど、町財政の健全化に一定の成果を挙げております。

しかし、中長期的に健全な行財政基盤を確立していくためには、限られた財源や資源を最大限活用する継続的な取組が不可欠となります。

また、昨今の町における人口の増加、航空機産業の立地など、町政を取り巻く社会、経済環境は年々変化しています。

こうした環境に対しまして、時宜を得た対応が必要となっておりまゝす。これらの理由をもとに、本町につきましては、第4次の行政改革大綱の終了年度であります今年度、第5次行政改革大綱を策定する方向でございます。

では、具体的に策定の背景についてご説明いたします。(2) 策定の背景をご覧ください。

大きく4点ございます。

1つ目としまして、町政を取り巻く社会・経済環境の変化です。

少子・高齢化による人口減少が全国的に進んでおりますが、本町では人口は増加しております。

町の人口につきましては、平成25年5月に15,000人を超えました。

この増加傾向は、平成37年度まで続くと見込まれております。現時点における平成37年度の人口は、15,800人まで増える見込んでおります。

県営名古屋空港の隣接地につきましては、三菱重工業株式会社によるMRJ、三菱リージョナルジェット生産の整備拠点の建設が進んでおります。

また、MRJの開発・販売元となっております三菱航空機株式会社の本社機能が本町に移転しております。これに伴いまして、本町への流入人口は、さらに増加することが見込まれております。

続きまして防災対策です。平成23年3月の東日本大震災を教訓とした大規模災害への対策が重要視されております。

愛知県が発表しました被害予測調査結果を踏まえまして、南海トラフを震源域とした、震度6弱の強い地震が発生すると予測されています。

また、近年の気候変動によりまして、集中豪雨、ゲリラ豪雨の発生回数が増加しております。今後、これらに対する水害の頻度は増加し、甚大な被害を受けるおそれがあります。

地方分権改革です。第4次にわたり地方分権一括法が公布、施行されました。これに伴いまして、国や県から権限移譲が順次行われております。

現在、平成26年度時点で本町に国や県から移譲された事務は46ございます。

地方分権一括法は、現在第5次まで進んでおり、今後も更なる権限移譲が進むと見込まれます。

また、従来の事務についても、これまで以上に自律的、自発的な見直しが求められます。

続きまして、2つ目の町の組織体制の変化でございます。

はじめに、職員の年齢構成の変化です。昭和50年代に入庁した職員が今後3年以内に定年退職を迎えます。そのため、職員の年齢構成は大きく変化いたします。具体的に平均年齢を申し上げますと、平成18年度時点では46.8歳、これが平成27年度になりますと39.6歳と若年化が進んでおります。

今後は、管理職候補の確保が急務となっており、こうした候補となる職員の養成に重点を置き、即戦力として活躍できるような人材の育成・確保に取り組む必要があります。

また、新規採用職員につきましても、入ってすぐに即戦力として働く必要がありますので、早期に行政マンとしての基礎知識を習得できるような体制づくりが必要です。

続いて、ワーク・ライフ・バランスの重要性です。

今後、優秀な人材を確保して町の組織体制を充実、強化していくためには、職員1人ひとりが心身ともに健康で高い意欲、満足度をもって仕事に取り組める環境づくりが必要です。こうした中、仕事と生活が調和したワーク・ライフ・バランスの実現の重要性が高まっております。

女性職員の活躍推進です。平成27年度における町職員の女性職員は、約4割を占めております。このため、女性職員が果たす役割や期待は非常に大きくなっております。

国の成長戦略におきましても、女性の活躍推進に向けた取組を強化しております。本町におきましても、女性職員が活躍できる環境づくりが必要となってまいります。

3つ目は、公共施設の老朽化と効率的な運営でございます。

本町におきましても、公共施設の老朽化が進んでおります。特に、豊山小学校、豊山中学校では、昭和38年、昭和39年にそれぞれ建設されていることから、老朽化が著しく、早急な対応が必要となります。

また、給食センターでも老朽化が進み、維持管理費が増加しており、新

たな施設の整備を検討する必要があります。

それ以外の公共施設につきましても、空調機の老朽化等により設備の大規模な改修が余儀なくされます。

このように、厳しい財政状況のもとで公共施設の老朽化に対応するためには、施設の更新や長寿命化など計画的に行い、財政負担を軽減、平準化するとともに、公共施設の最適な配置を実現することが必要となります。

資料3ページをご覧ください。

民間等の活用による施設の運営です。

先ほど申し上げましたとおり、現在、豊山スカイプールをはじめ5つの施設で指定管理者制度を導入しております。

今後は、その他の公共施設におきましても、指定管理者制度の導入をはじめ、民間等を活用した効率的な施設運営を検討する必要があります。

4つ目の項目としまして、地域協働の一層の推進でございます。

はじめに、町民との協力、連携です。

今後、今まで以上に行政と町民がそれぞれの役割分担のもと、個々では達成できない問題の解決や、改善に向けて協力、連携して取り組まなければなりません。

続きまして、自治会の加入率低下です。

現在、自治会の加入率につきましては、年々低下の一途を辿っております。具体的な数字を申し上げますと、平成16年度には73.57パーセントございました。これが平成25年度では61.75パーセント、最新の平成26年度には57.57パーセントと年々低下をしております。

子育て、高齢者介護につきましては、地域全体で取り組まなければならない問題です。また、災害時の助け合い、環境保全、資源循環型社会の構築についても、きめ細やかな地域活動が求められております。

このため、自治体への加入促進に向けて、町民とともに考え、一体となって地域協働の推進に取り組む必要があります。

こうした背景をもとに、今後、第5次行政改革大綱を策定するのですが、改革の目標としまして、4つの改革を提起しました。

今後の行政改革は、この4つの改革をもとに進めてまいります。

特に、人材の確保・育成を重点に置き、これを起点としまして職場改革、行財政改革、地域協働改革といった他の改革を関連づけて取り組んでまいります。

では、具体的に4つの改革についてご説明をいたします。

1つ目は人材改革です。時代の変化に対応できる人材の確保・育成になります。

先ほど申し上げましたとおり、数年後に迫ります職員の大量退職に伴いまして、職員の年齢構成は大きく変化いたします。

このため、管理職につきましても、若年齢化が進むことから、管理職候補の確保が急務となります。

具体的には、管理職候補となる職員の養成に重点を置き、豊山町人材育成基本方針に基づきまして、即戦力として活躍できるよう人材の確保・育成に取り組んでまいります。

また、新規採用職員につきましても、即戦力となれるようトレーナー制度を導入いたしまして、行政マンとしての基礎知識を早期に習得させます。

このトレーナー制度につきましては、既に愛知県で導入しておりますので、それを参考に制度を検討してまいります。

続きまして、2つ目の職場改革です。働きやすい職場環境の構築になります。

それぞれの職員が、ワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、ノー残業デーの徹底、年次有給休暇の取得向上を目指します。

こちらにつきましては、町としましても既に取り組んでおりますが、今後は、労使一体となってさらに取り組んでまいります。

また、職員が自分の業務を見つめ直し、意見を述べ、業務改善の機会を与えるため、職員提案制度を導入いたします。

自分が提案したアイデアが導入されれば、職員のモチベーションも向上し、意欲的に働くことができると思われます。

さらに、女性職員が活躍できる機会をさらに増やすことで、女性職員のモチベーションを高めてまいります。

3つ目の改革としまして、行財政改革、健全で持続的な行財政運営でございます。

町の公共施設が老朽化し、順次改修が必要となります。そのため、現在策定を検討しております公共施設等総合管理計画に基づきまして、限られた財源で効率的かつ計画的に改修を行ってまいります。

改修にあたりましては、豊山町民間委託に関する指針に基づきまして、指定管理者制度やPFI等による施設建設など、民間を活用した手法を検討し、各施設に適した改修を目指してまいります。

また、引き続き事務事業の見直しを行い、豊山町職員環境保全行動指針に基づきまして、日常的経費の節減に取り組んでまいります。

4つ目の改革としまして、地域協働改革、町民主体のまちづくりになります。

先ほども申し上げましたとおり、自治会の加入率は年々低下しておりますので、自治会やボランティア団体など、町民主体の組織の強化に向けて、町としましても方策を検討してまいりたいと思います。

また、職員が間接的にサポートできる体制を検証するとともに、豊山町協働のまちづくり指針に基づきまして、引き続き町民の声を行政に反映できるような環境整備に取り組んでまいります。

さらに、引き続き企業や大学の有する専門的な知識を地域づくりに活用するため、産学官の連携を強化いたします。

以上の4つを今回の行政改革大綱の「4つの改革」として挙げております。

次に、今後の行政改革の進め方についてご説明いたします。

今申し上げた4つの改革の具体的な取組について、8つの項目を挙げております。

1つ目は人材育成の推進ということで、管理職候補の養成、トレーナー制度の導入を考えております。

2つ目は給与等の適正管理ということで、人事評価制度の活用を考えております。

現在、本町では平成25年度から人事評価制度を導入しておりますが、地方公務員法の改正に伴い、人事評価制度のさらなる活用を検討してまいります。

3つ目としまして、定員管理の適正管理になります。職員採用試験制度の見直しとともに、定員数の検証を行ってまいります。

4つ目としましては、ワーク・ライフ・バランスの実現ということで、超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得になります。

5つ目としましては、業務の効率化の推進ということで、職員提案制度の導入、事務・事業の見直しを引き続き行ってまいります。

6つ目としましては、民間委託等の推進ということで、施設整備・運営における民間等の活用を引き続き検討してまいります。

7つ目としましては、健全な行財政運営ということで、老朽化した施設の対策や、財政健全化に向けた検証を行ってまいります。

最後に、地域協働の推進ということで、自治会加入促進策の検討や、今年度から始まります町民サポーター制度の充実を目指して検討してまいります。

資料の5ページをご覧ください。

策定及び推進体制についてご説明いたします。

行政改革大綱の策定、改革の推進にあたりましては、本日開催しております豊山町行政改革推進委員会において、委員の皆様の意見を受けながら、町長を本部長とする行政改革大綱推進本部及びその下部組織であります幹事会のもとで進めてまいります。

また、個別事項につきましては、有識者懇談会に諮ったうえでその提言に基づき進めてまいります。

最後に、策定のスケジュールになりますが、7月24日の金曜日に第1回の推進本部を開催いたしまして、本日皆様にお示ししております策定方針を提案いたしました。

そして、本日が第1回の行政改革推進委員会の開催になります。

その後、皆様からいただいた意見を踏まえ、8月31日に有識者懇談会へ事後報告をいたします。

今後のスケジュールになりますが、10月中旬に第1回の幹事会、第2回の推進本部会議を開催し、策定方針をもとに行政改革大綱の本案を策定してお示しいたします。

その後、本案の内容を固めた後、11月上旬に第2回の推進委員会を開催いたしまして、大綱の本案を皆様にお示しいたします。

その本案につきましては、11月30日の第2回有識者懇談会におきまして、事後報告をさせていただきます。

第2回の委員会での意見を踏まえ、12月中旬に最終案を第2回の幹事会、第3回の推進本部会議におきまして内容を固めます。

年明け1月には、町民の方からの意見をいただくためのパブリックコメントを実施いたします。

これらの意見を踏まえて最終案を策定し、2月に第3回の推進委員会において諮問し、答申をいただきます。

こうして完成しました行政改革大綱を平成28年3月議会において報告したいと思います。

説明が長くなりましたが、以上で第5次行政改革大綱の策定方針案についての説明を終わります。

会 長 : 事務局からの説明が終わりました。説明をお聞きになり、何かご質問や意見等はございませんでしょうか。

委 員 : トレーナー制度とは具体的にはどのようなものでしょうか。

総務・人事係 長 : 具体的にはまだ決まっておりませんが、愛知県の制度に準じたものを想定しております。

愛知県では、採用されて10年前後の職員が新規採用職員と1年間一緒に仕事をして、基礎知識から全てのノウハウについて学んでいます。

今後、本町におきましても新規採用職員の増加が見込まれておりますので、その方にノウハウを伝えるためにも、あくまで現時点での想定になりますが、同じような制度の導入を検討しております。

会 長 : OJTということですね。その他、ございますか。

委 員 : 今回の行政改革大綱のなかで、豊山町ならではの内容がありますでしょうか。

豊山町は人口が増加しているということも、豊山町ならではの、他の自治体とは違う部分もあります。

策定方針案を見させていただき、内容的には他の自治体でも通じるものではありますので、何か豊山町の独自の内容があれば、ということでお聞かせいただけないでしょうか。

総務課長 : 他の自治体でも通じる部分があるというお話をいただきましたが、大事なのは、行政改革大綱につきましては、その時代の要請によって国や県が主導となって作られたり、作られなかったりしており、愛知県は、引き続き策定するということですが、国の方からは行政改革の取り組みについて強い要請はなく、現在は一段落しているところです。

そうした中、他の自治体においては、行政改革大綱や集中改革プランの策定をいったん止めて、また時期を見て開始するという自治体も多数ございます。

そういった状況の中で、先ほど会長もおっしゃられましたが、引き続き継続して行政の質を落とさず、ダウンサイジングを行うためには、継続して行政改革を実施していくということが非常に大事だと思います。

まずは、豊山町は継続して行政改革を行っていくんだ、ということを示すことが、ある意味、町のオリジナリティの大きな柱の1つだと思っております。

そのほか、人口増加ということでございますので、今後、人口増加に伴う新しい施策の実行や施設の改修に対応するため、人材育成や確保の対応

が必要であるということを示したことは、とても小さいことだとは思いますが、町のオリジナリティだと思います。

また、地域協働のなかにある町民サポーター制度については、町のオリジナリティの比較的高いものだと考えております。

以上でございます。

委員： 人材育成、それから、職員の年齢構成が大きく変わるという話がありました。昭和50年代の前半に入られた方が退職をして、確かに職員構成が変わってくると思います。

私は民間企業ですが、少し前までは、団塊の世代が大量に退職し、バブルの時にはたくさんの方が入り、その後、バブルの崩壊後はなかなか採用ができなかった。そのため、現在とバブル崩壊後の間の世代は非常に少ないです。

これはどこでも同じ状況だとは思いますが、今は30代が少なく、他の世代が多いことに伴い、世代によって能力的にも差が出てきている。

そのため、人材育成が大事ということでしょうか。

総務課長： 先ほど係長からも話がありましたが、職員の平均年齢はここ数年間で平均年齢が7歳近く下がっております。

他の自治体でも同じだとは思いますが、それでもこの数字は他に比べて変動が大きいと思っております。

いま、豊山町でもっとも懸念しているのは、年代的に言いますと、50歳から55歳までと35歳から39歳までの年齢に谷底がありまして、その世代は、まさに今後は係長、課長になろうという世代でございます。

この懸念に対して、なんとか人材育成プランによって解消することができないかということで、策定方針に盛り込んだという意図でございます。

会長： ピンチはチャンスと言いますけれども、若い方の意見が反映できるような体制を確立することができるいい機会になるのではないのでしょうか。

その他、いかがでしょうか。

委員： 先ほどの説明の中で、人口が増加するというお話がありましたが、今後の人口増加は、どのように見込んでおりますでしょうか。

また、全国で高齢化率は年々増加しているようですが、豊山町も高齢化率は増加するのか、それとも人口増加によって高齢化率は下がるという見込みになるのでしょうか。

また、それに対して、何か施策を考えていますか。

総務課長： まず、人口増加につきまして、今は15,000人を超過しておりますが、

第4次総合計画の策定時における人口増加の目標は15,600人、最大のシミュレーションでは、15,800人まで増えると見込んでおります。

高齢化率につきましては、豊山町でも全国と同様に進むと見込まれており、平成25年度時点における高齢化率は20.2パーセントですが、総合計画の最終年度であります平成31年度には、21.9パーセントまで上昇すると見込んでおります。

そういった意味では、豊山町でも高齢化は進んでいくと言えますが、全国で比較すると伸び率は低い方だと考えております。

総務・人事係長： 高齢化問題に関する施策についても、地域協働改革の中で、地域で一体となって考えていくことだと考えております。

委員： 人口が減少するため、少子・高齢化問題を重点に置いて、それに対する子育て支援とか、人口減少に対応する施策を行うのが世間一般的な見方かと思っていましたが、今までの話を聞いていると、人口は増加するとのことなので、こうした施策については、特に盛り込む必要がないと考えておられるのか、人口の増加をどのように捉えて見えるのか、お聞かせ願います。

副町長： 他の自治体に比べ、本町の人口は急激に増加しました。

転入者には若い世代が増えておりますので、高齢化率を引き下げている要因の1つではないかと思えます。

本来なら、高齢化率は21.9パーセントよりも高い率になるのではないかと考えております。

高齢化対策や子育て支援など、個別の福祉施策につきましては、それぞれ個別の計画において、どういう対応をしていくのかきちんと打ち出しておりますので、行政改革については、そこまで個別の事項にまで踏み込んで取り上げるつもりはございません。

以上です。

委員： 振り返ってみますと、空港一元化の後、従来の土地の利用形態から、それぞれの方が土地などの保有資産をいかに活用するかという考えに変わり、アパートや建売住宅など、宅地開発が急速に進んできました。

それによって人口が増加したのではないかと思います。そうでもない、ここまでの急減な人口増加は考えにくい。

本町の高齢化率は、人口増加によって他に比べて伸びは低いことから、それほど問題視されないかもしれないですけど、人口増加によって若い世代が増えることにより、新たな問題が生じることが考えられます。

策定方針全体としては特に問題はありません。

ただ、高齢化率が他より低いということは、それだけ若い世代が多い。それに伴う必要な施策、具体的には子育て支援など、人口増加によって生じる問題について、豊山町として必要な施策をもう少し盛り込んではいかがでしょうか。

副 町 長： 都市計画の問題など、その他様々な問題はございますが、町民の期待に応えられるような施策を考え、実行できるような職員を養成することが第一だと思っております。

先ほどから申し上げておりますように、あと2年経ちますと、ほとんどの部・課長は3人か4人しか残りません。そういう時期もあります。

すぐには難しいかもしれませんが、何としてでも施策を考え、具体的に実行できる職員を養成していくことが一番大事だと思います。

色々な計画がございますけど、それぞれ審議会などを設けておりますので、そこで議論をしていただいて、実行できるようにしてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

会 長： いかがでしょうか。

委 員： 人材の育成については、おっしゃるとおりだと思いますし、将来に向かってぜひ実行していただきたいと思います。

話は変わりますが、豊山町でも再雇用は65歳までだと思います。

今まで再雇用で継続してお勤めになっている方のパーセンテージが分かれば教えていただけないでしょうか。

100パーセントではないとは思いますが、再雇用であれば新規採用の方とは違い、人材の不足を若干カバーできる部分もあるのではないかと思います。

まずは実態としてどのような状況か教えていただけないでしょうか。

総務部長： 本町におきましても、60歳で定年退職した後は、再任用という形で希望者の方はすべて再任用しております。

しかし、全ての方が希望するわけではございませんので、少ない時ですと半数くらいの方が、定年でそのまま去られることもございます。

再任用で残りましても、毎年再任用の意向を聞きますので、2年目、3年目になりますと、辞められる方も見えます。最終的には65歳までは働くことができます。

再任用された方につきましては、やはり非常に経験的な知識が豊富でありますので、勤務時間は通常より若干短いですが、他の職員と同じように

公務員として職場で働いていただいております。

委 員 : だいたい50パーセントくらいということですか。

総務部長 : はい。だいたい50パーセントくらいです。

委 員 : 健康上の問題もあるとは思いますが、うちでは100パーセントに近い方が65歳くらいまで継続雇用を希望しますので、50パーセントと聞くと、かなり低いのではないかと思います。

副 町 長 : 去年までは60歳から職域分の年金が支給されており、今年からは全ての年金支給が1年ずつ伸びるため、61歳まで年金が支給されません。

こうした関係もあって、今までは希望者も少なかったのですが、今年は部長が1人再任用を受けました。過去の実績では、部長が2名、課長が2人か3人の再任用を受けております。

部長や課長の希望者が少ないのは、こちらとしても悩ましい問題でありまして、今まで管理職だった方が、他の職員と同じように席に座って仕事をするなど、ポジション的なものも難しいのではないかと思います。

今後は、今まで管理職だった方の配置をどのようにしているのか、民間のノウハウを参考に、勉強させていただきたいと思います。

会 長 : 耳の詰まるような難しい話ですね。その他、ございませんでしょうか。

委 員 : ○○委員と同じような質問になりますが、人口増加の分析について、三菱重工が撤退するということも想定して算定しているのでしょうか。

私は、労働組合の立場として出席をしておりますので、ぜひ豊山町で継続して雇用していただきたいと思っておりますが、今回の分析では、そのあたりは想定していないかどうかを教えてくださいと思います。

今後も人口は増えていくということであれば問題ないですけど、もし空港周辺の変化に伴う三菱重工の社員の増加だけを想定したものであれば、今後の危機感も考えなければならないと思います。

今回の策定方針を見させていただいて感じたことは、今の限られた財源で、限られた施策を行うものと受け取れました。

現在、三菱重工に限らず町の人口が増加し、税収も増えていると思いますので、こうした状況を踏まえ、今後も増やす方向での施策をもう少し踏み込んで盛り込んでみてはどうかと思います。

会 長 : つまり、三菱重工だけではなく、ベッタタウンとしての豊山町の魅力をもう少し前面に出して、今後も移住する方が増えるような施策を盛り込んでどうかということだと思います。いかがでしょうか。

副 町 長 : この行政改革大綱は5年計画でありますので、三菱重工の今後がどうな

るかにつきましては、それぞれの企業方針もございますので、特に想定はしておりません。

現時点では、年度ごとに人口が増加していくと想定しております。

空港機能が平成17年からセントレアに移りまして、それまでは昭和40年代からずっと13,000人台から変わりませんでした。

これが、急激に2,000人近くも増加し、15,000人を超えるまでになりました。

人口が増えた理由につきましては、今まで駐車場の経営をされていた方がアパート経営をされたり、農地を相続された方が、そこに建売住宅を建てたりしたことによります。

当然、三菱重工やFDAの方が入居するなど、一定の需要があつてのものだと思います。

また、町の様々な福祉施策、例えば中学校までの医療費が無料であるなど、豊山町の施策は他の自治体に比べて全く遜色はありません。

こうした様々な要因によって、豊山町への転入者が増えていると思います。

よって、三菱重工1社だけで人口が増加したり、施策を決めているわけではございませんので、よろしくお願いいたします。

会 長 : それでは、質問や意見が出尽くしたということで、事務局は何かございますでしょうか。

総務課長 : 特にございません。

会 長 : それでは、特にないようでしたら、本日の会議は、これで終了いたします。ありがとうございます。進行を事務局にお返しします。

総務課長 : 本日は、長時間にわたり、ありがとうございます。

これから、本日の報酬をお支払いいたします。係の者が、自席まで報酬をお渡ししますので、印鑑をご準備くださいますよう、よろしくお願いいたします。

本日は、貴重な意見をありがとうございました。