

第2号様式（第3関係）

平成27年度 第2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11月24日（火）午前9時30分から午前11時まで

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（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（案）
- (2) 参考資料 豊山町行政改革大綱推進本部会議及び豊山町行政改革推進委員会
における指摘事項及び対応

7 会議内容

総務課長： おはようございます。

定刻となりましたので、ただ今から平成27年度第2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。

それでは、会長よりごあいさつをいただきます。会長、よろしくお願いいたします。

会 長： おはようございます。

前回の委員会で皆さんからいただいた意見をもとに、町で精査していただいた大綱案が皆さんのお手元にあるものでございます。

今回の会議では、この資料をもとに次のステップに入っ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。

総務課長： ありがとうございます。続きまして、副町長よりごあいさつを申し上げます。

副町長： みなさん、改めましておはようございます。

副町長の坪井と申します。本日は早朝よりお忙しいなかご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

先の会議におきましては、第5次豊山町行政改革大綱の方針案をお示ししまして、ご意見をお伺いしました。

特に、人材育成について重点を置きまして、2、3年後には職員の年齢が大きく変わることから、そうした中でいかに人材を育てていくのかが課題であると思っております。

その点を踏まえまして、本日は大綱案以外に実施計画とその実施スケジュールをお示ししておりますので、ご意見を伺いたいと考えておりますので、どうぞ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、委員の名簿でございます。

先に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（案）、参考資料としまして豊山町行政改革大綱推進本部会議及び

豊山町行政改革推進委員会における指摘事項及び対応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、その場にて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皆様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（残り1名は遅れて出席）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。

それ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、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（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、私の方からご説明をいたします。
まずは、今年度の会議の実施状況についてご報告申し上げます。

7月24日に町長を本部長としました行政改革大綱推進本部を開催しまして、大綱の策定方針を作成しました。

7月29日、皆様にご出席いただきました第1回の行政改革推進委員会を開催し、策定方針についてご意見をいただきました。

それを踏まえまして、いまお配りしております行政改革大綱案を作成し、11月9日に第2回の推進本部会議を開催いたしました。そこで意見をいただいたうえで、大綱案の作成を進めております。

それぞれの会議でいただきました意見につきましては、参考資料としてお配りしました指摘事項及び対応に記載しておりますので、各自でご確認をお願いいたします。

それでは、作成しました行政改革大綱案についてご説明いたします。

大綱の1ページをご覧ください。

はじめに、策定の必要性になります。

こちらにつきましては、過去の4次にわたる行政改革の取組について記載しております。

その結果について、1ページの下段にございますが、職員数については

166人から131人まで減少しております。

また、豊山スカイプール、青山保育園など5施設で指定管理者制度を導入するとともに、日常的経費の節減、補助金、扶助費、使用料等の見直しを継続して行っております。

2ページをご覧ください。

財政面につきましては、財政構造の弾力性の度合いを示す経常収支比率が平成18年度の89.6パーセントから平成26年度には82.2パーセントとなるなど、若干ではありますが、財政の健全化が見られます。

地域協働事業につきましては、コンパクトで行政と住民との距離が近いという町の特長を活かしまして、町民討議会議の開催、まちづくりサポーターの募集など、住民との協働・連携を目指した取組を進めております。

ここで1つご説明しますが、コンパクトで行政と住民との距離が近いという町の特長、こちらにつきましては、第1回の推進委員会において町独自の特長についてご指摘がありましたので、ここに挙げさせていただいております。

続いて、行政改革の必要性になります。

過去、4次にわたる改革におきまして一定の成果を挙げてきたところではございますが、社会経済環境等は大きく変化しており、町民の価値観、ライフスタイルも多様化しております。

具体的な変化の内容につきましては、後ほど説明させていただきます。

この変化に伴いまして、行政改革の必要性について大きく2つ挙げさせていただいております。1点目は健全で持続的な行財政基盤の確立、2点目は変化に対応できる組織の構築になります。

こちらの2点目につきましては、副町長からもお話がありましたとおり、人材育成につながってまいります。こちらは、今回の大綱にサブタイトルとして挙げさせていただいております。

まず、1点目の健全で持続的な行財政基盤の確立につきましては、今後の中長期的に健全な行財政基盤を確立するため、限られた財源、資源を最大限に活用するという取組が必要不可欠であり、引き続き取り組んでいく必要があります。

2点目の変化に対応できる組織の構築、こちらにつきましては限られた人材で多くの業務を継続的に実施するため、変化に対応できる組織を構築することが重要となります。

特に、業務の担い手である職員の確保に努め、個々のやる気を引き出す

ための人材を育成することが必要不可欠となります。

こうした2点の理由により、第5次の行政改革大綱を策定し、引き続き改革を行っていく必要があります。

続きまして、2ページの下段になります策定の背景にうつります。

はじめに人口の動向になります。こちらでは町の人口の推移について具体的に記載しており、町の人口は平成25年5月に15,000人を超えました。

他の自治体では人口が減少しているなか、本町では現在でも増加傾向にあります。この傾向はしばらく続き、平成31年には概ね15,600人になると見込んでおります。

また、周辺の経済環境の変化になりますが、県営名古屋空港の隣接地におきましては、MRJの生産拠点の整備が進んでおり、平成29年度には愛知県によりまして航空機をテーマとした展示施設の整備が予定されております。この点は、策定方針から追記させていただきました。

これに伴いまして、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。

高齢者人口につきましては、第1回の推進委員会でご指摘がありましたので町の現状を記載させていただきました。

本町の高齢者人口につきましては、全国平均に比べますと低いものの、平成12年の介護保険制度が始まりました1,508人から比べますと、平成26年度には3,162人と約2倍に増加しており、本町でも確実に高齢化が進んでいるところでございます。

続きまして、防災対策です。

本町では、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見込まれております。

こうした中、災害による被害を最小限に抑えるため、行政に頼るだけでなく、協働による防災体制のあり方について、自主防災組織を中心に取り組んでいく必要があります。

続きまして、地方分権改革です。

5次にわたる地方分権一括法によりまして、国や県から平成26年度時点で46の事務が権限移譲されました。

また、平成30年度からは国民健康保険の運営主体が市町村から都道府県に移行するなど、今後、市町村による広域連携の動きも含め、地方分権のあり方は様々な形で進んでいくことが見込まれております。

続きまして、町の組織体制の変化になります。

職員の年齢構成の変化です。

前回の推進委員会では口頭でご説明しましたが、今回の大綱案では具体的に記載させていただきました。

平成18年度では46.8歳であった平均年齢は、平成27年度には39.6歳となり、職員の年齢構成は大きく変化しました。

今後、管理職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人材づくりに取り組む必要があります。

4ページをご覧ください。

管理職員のほか、新規採用職員の育成につきましても職員研修だけでなく、仕事を通じて必要な知識・技術を習得するためのOJTの強化が必要となります。

ワーク・ライフ・バランスの重要性です。

前回の策定方針の中では、ワーク・ライフ・バランスの実現ということで記載をしておりましたが、具体的な目標を示すため、年次有給休暇の取得日数については、県内市町村の平均取得日数である9.1日を下回っておりますので、これについて改善するよう明記しました。

また、労働安全衛生法が改正されまして、50人以上の事業所ではメンタルヘルスチェックの実施が義務付けられました。

本町におきましても、全職員を対象にストレスチェックを行い、個別に相談できる体制を構築するなど、職場全体の環境改善に取り組んでまいります。

続いて、女性職員の活躍推進です。

今後、女性職員が果たす役割は大きくなってまいります。今年の夏に女性活躍推進法が可決し、来年4月から施行されます。

この法律の施行を受け、本町におきましても法の趣旨に基づき行動計画を策定し、女性職員の活躍できる環境づくりを目指す必要があります。

続いて、財政状況の変化と公共施設の老朽化です。

財政状況の変化につきましては、策定方針から町の現状を具体的に記載させていただきました。

町の税収については、平成26年度では約37億円となり、空港移転前の平成17年度、約34億円を上回る水準まで回復しました。

しかし、高齢化による社会保障関係費、施設老朽化に伴う改修費など資金需要の増大によりまして、地方公共団体の財政力を示す財政力指数は平

成25年度に1.00を割り込むなど、依然として厳しい状況にあります。

今後は、緊急性や事業の優先順位の高いものを見極めながら、基金の取り崩し、補助金、地方債等を活用し、新たな財源の検討や民間活力の活用など、あらゆる手法により財源を確保する必要があります。

5ページをご覧ください。

豊山小学校と豊山中学校については建築して50年以上が経過しており、老朽化が著しいことから、早急な対応が必要になります。

こちらにつきましては、小中一貫も視野に入れた校舎の建替計画を策定し、人口の増加による各学校の増築工事につきましても併せて進めてまいります。

給食センターにつきましては、現在新たな施設整備に向けた基本計画を策定するため、プロポーザルによる策定業者の選定を行いました。

今後は、基本計画に基づき、着実に事業を進めてまいります。

また、前回の策定方針の中で、施設の更新、長寿命化にあわせ、「統廃合」という言葉を使用していましたが、今回の大綱案では削除させていただきました。

施設の更新、長寿命化を計画的に行うことで財政負担を軽減、平準化するとともに、公共施設の最適な配置を実現していくことが必要となります。

その他、指定管理者制度をはじめ、民間等を活用した効果的で効率的な施設運営を検討、検証する必要があります。

続きまして、地域協働の一層の推進です。

自治会の加入率の低下について、本町の特長であります町民と行政の距離が近いことを活かしまして、今後、協働によるまちづくりを進めていくためには、自治会を中心とした協力が不可欠です。

前回の委員会では口頭でご説明しました自治会の加入率につきましては、今回の大綱案では具体的に記載させていただきました。

平成16年度は約74パーセントだった自治会の加入率は、平成26年度には約58パーセントまで低下しております。

今後、自治会への加入促進に向けた方策を町民とともに考え、町民と職員が一体となって地域協働の推進に取り組んでいく必要があります。

こうした背景を踏まえ、大綱の目標としまして4つの改革を挙げております。6ページをご覧ください。

4つの改革は、人材の改革、職場の改革、行財政の改革、協働の改革の

4つとなっております。

特に、本町が目指す目標としましては人材の改革、こちらに重点を置きまして、人材改革を起点とした職場、行財政、協働といった他の改革といった他の改革と関連付けて取り組んでまいります。

では、改革の内容について具体的に説明してまいります。

まず1つ目、時代の変化に対応できる人材の確保・育成、人材改革になります。

先ほども申しあげましたとおり、まずは管理職員候補の養成、新規採用職員の即戦力として活躍できる知識の早期習得を目指します。

特に、新規採用職員につきましては、所属長が選任したトレーナーにより集中的に指導・育成を行います。

また、面談等により定期的に意見を聴くなど、世代間を超えたコミュニケーションの場を設けるための職場外研修を積極的に行うなど、職場全体で新規採用職員を育成する体制を整えます。

その他、現在は愛知県等の行政機関に職員を派遣して実施しておりますが、今後は民間企業等への派遣を検討し、専門的な知識、民間のノウハウの習得を目指してまいります。

また、大学のインターンシップの積極的な受入れや、職員採用試験制度の見直し、再任用制度など多様な任用形態を活用した人材の確保に努めてまいります。

また、女性職員のモチベーションを高めるため、管理職やプロジェクトチームへ積極的に女性職員を登用し、活躍できる機会を増やしてまいります。

続きまして、2つ目の職場改革になります。

今後は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労使が一体となってノー残業デーの徹底、年次有給休暇の取得向上に取り組んでまいります。

その他の取組としまして、職員が自らの業務を見つめ直し、意見を述べ、業務を改善する機会を与えるための職員提案制度を導入いたします。

また、職場の環境改善としまして、総合的なメンタルヘルス対策を行います。

続きまして7ページをご覧ください。3つ目の行財政改革です。

過去の行政改革から引き続き財源の有効活用、新たな財源確保に取り組んでいくとともに、より一層の経費削減に取り組んでまいります。

公共施設の老朽化に対応するため、平成28年度に公共施設等総合管理

計画を策定します。

これに基づき、施設整備に向けた検討を行ってまいります。

しかし、施設整備につきましては、非常に多額の経費を要しますので、施設整備を目的とする特定目的基金を創設したり、地方債や国、県からの補助金など、限られた財源を計画的かつ有効に活用してまいります。

施設運営にあたりましては、「豊山町民間委託に関する指針」を基本としつつ、引き続き指定管理者制度の導入やPFIによる施設建設など民間を活用した手法を検証し、各施設に適した運営を目指してまいります。

日除的経費の節減につきましては、引き続き「豊山町職員環境保全行動指針」に基づき行ってまいります。

最後に、4つ目の協働改革になります。

官学連携協定に基づきまして、町民討議会議など大学との連携事業を引き続き進めるとともに、地元企業との情報共有のためのネットワークを形成いたします。

また、平成27年度から実施しております、まちづくりサポーター会議では、幅広い年代のまちづくりの担い手を発掘いたします。

以上、4つの改革を進めてまいります。

今回策定いたします第5次豊山町行政改革大綱につきましては、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間といたします。

先ほど申しあげました4つの改革の具体的な取組につきましては、7ページの下段から8つの改革項目を記載させていただいております。

こちらにつきましては、後ほど実施計画にて説明しますので、ここでは割愛させていただきます。

では、8ページの中段、改革の推進体制になります。

推進体制につきましては、第4次の行政改革大綱とほとんど変わりはありませんが、今回新たに加えた内容としまして、職員からの意見、職員提案制度に基づきまして、改革をより進める体制を整えてまいります。

また、大綱とは別に、個別事項の課題、検討、提言につきましては、有識者懇談会で検討してまいります。

今後、これらの行政改革の取組状況につきましては、定期的に町の広報やホームページなどを通じて、広く町民に公表してまいります。

では、具体的に8つの改革項目について、9ページの実施計画で説明してまいります。

まずは、人材改革の改革項目としまして「人材育成の推進」になります。

経験やキャリアに応じた研修のプログラムを作成し、職員研修の充実に取り組んでまいります。

特に、管理職候補の養成に重点を置きます。新たにトレーナー制度を導入しまして、新規採用職員の集中的な指導、育成を行うための体制を整えてまいります。

派遣研修につきましては、引き続き愛知県など他の行政機関のほか、民間への派遣研修を検討してまいります。

女性職員の管理職、プロジェクトチームへの積極的な登用を行ってまいります。

続きまして、改革項目の2つ目、「給与等の適正管理」になります。

人事院勧告など、国の給与制度を注視しながら、必要に応じて給与制度を見直してまいります。

人事評価制度を活用し、能力や成果に応じた昇任・昇格、給与等への反映を検討してまいります。

10ページです。改革項目の3つ目、「定員の適正管理」になります。

現行の目標定数であります131人を原則としまして、行政需要の変化に応じて職員数を増減させるなど、時宜を得た適正な定員管理に努めてまいります。

変化に対応できる人材の確保に向け、年齢要件を含めた職員採用試験制度の見直しを検討してまいります。

再任用職員や任期付職員など、多様な任用形態を活用しながら、定員管理に引き続き取り組んでまいります。

職場改革の具体的な改革項目としまして、4つ目の「ワーク・ライフ・バランスの実現」になります。

ノー残業デーの徹底に努めてまいります。具体的には、所属長による呼びかけのほか、安全衛生委員会による巡回指導を行い、労使一体となって実施してまいります。

年次有給休暇の取得日数につきましては、県内市町村の平均取得日数であります9.1日を上回るよう労使一体となって取り組んでまいります。

その他、職員がストレス等による心の不調を相談できる体制を構築してまいります。

11ページになります。改革項目の5つ目、「業務の効率化の推進」になります。

職員が業務を改善する機会を与えるため、職員提案制度を導入いたしま

す。

従来から実施しております事業の縮小や廃止、類似する事業の統合、事業の効果が見られないものなど、事務事業の見直しを引き続き行ってまいります。

続きまして、行財政改革の具体的な改革項目の6つ目、「民間活力の活用」になります。

「豊山町民間委託に関する指針」に基づきまして、引き続き指定管理者制度の評価、検討を行うとともに、民間委託等を推進してまいります。

改革項目の7つ目、「健全な財政運営」になります。

平成28年度に策定します公共施設等総合管理計画に基づきまして、老朽化した公共施設の改築等を順次行ってまいります。

その中でも、特に老朽化が著しい豊山小学校と豊山中学校につきましては、小中一貫校も視野に入れた校舎の建替計画を策定いたします。

健全な財政運営を進めるために、財政指標や地方公会計制度に基づく財務指標等を参考にしまして、より一層の歳出削減に取り組んでまいります。

12ページになります。町税等の徴収率の向上のほか、使用料、手数料などの受益者負担の見直しや新たな財源の確保について、今後取り組んでまいります。

「豊山町職員環境保全行動指針」に基づきまして、日常的経費の節減に努めます。

引き続き有識者懇談会を開催しまして、補助金、扶助費、負担金等の整理、削減に取り組んでまいります。

最後に、協働改革の具体的な改革項目の8つ目、「地域協働の推進」になります。

官学連携協定に基づきまして、引き続き町民討議会議を開催いたします。また、まちづくりサポーター会議への支援を行ってまいります。

以上が実施計画になります。13ページ以降につきましては、これらの実施計画を具体的に実施する今後5年間のスケジュールを記載しておりますので、各自でご確認いただきたいと思います。

以上で説明を終わります。

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 : 資料を見させていただきましたが、豊山町はコンパクトで町民との距離

が近いという豊山町の特長によって協働による防災対策等も検討されておるようですが、資料にも記載されているとおり、自治会の加入率の低下がネックになるのではないのでしょうか。この点が、非常に懸念される所です。

加入率が低下しているということだけではなく、自治会の加入率を向上させるために、どうすべきであるかということが大事であります。

そのあたりの記載が特にありませんので、どのようにお考えでしょうか。

総務・人事係長：自治会の加入率の低下につきましては、全国的に低下傾向にございまして、現時点では具体的な取組について考えてはおりません。

愛知県では、自治会担当者向けの研修会等が年3回ほどございまして、そちらでも自治会の加入率低下について議論がございます。

今後は、そちらでの勉強の成果を踏まえまして、取組について検討してまいります。

委員：それでは、インパクトが薄いというか何というか。

豊山町は、町民と行政の距離が近く、小さくてコンパクトであるため、双方のコミュニケーションが取りやすいと思っています。

ただ単に、こうした大綱に活字で示すだけでなく、やはり自治会と行政との絡みをさらに濃厚にさせていただきたいと思えます。

地域によっては、加入率が100パーセント近い自治会もある中で、平均で見ると50パーセント台であるということですよ。

その差についても、どのように地域へアピールしていくべきか。そうした点も、特に記載されておられません。

これから、災害が発生した時にどうするのかという点についても考えていく必要があると思えますが、そもそも自治会に入っていない方々は、町の行事や取組に参加することができません。ましてや、周知することすらできないのです。

こうした点については、行政として真摯に受け止めていただき、現状を解決できるよう、行政としてもっと前向きな姿勢を記載していただけるといいのかなと思えます。

会長：やはり、これは全国的な問題だと思っています。

私も単身赴任で名古屋に1人で住んでおりますが、地元ではきちんと機能しているのですが、こちらでは自治会の話はまったくございませぬ。

やはり、全国的なことだとは思いますが、居住環境の変化があつて、自

治会の衰退を招いているのではないかと思います。

対策については全国的な問題でありますので、先進自治体の対応を見据えながら、それに沿って考えていただく一方で、豊山町はコンパクトなまちであるという特長を活かして、率先して考えていけばよいのではないかと思います。

その他、いかがでしょうか。

委員：　　いまの話に関連することですが、自治会の加入率は全国的な問題であることは理解できます。

ただ、資料を見させていただいて、10年間で自治会の加入率が15パーセント以上も低下しているということは、思っている以上に大きいと驚きました。

昔に比べて集合住宅が増えたのか、参加されていた方々がご高齢になり自治会に参加しなくなったのか分かりませんが、こうした原因を究明したうえで、他の自治体が同じような傾向にあるのか、まずはしっかりと検証し、大綱に盛り込むべきではないかと思います。

人口の増加もそうですが、何か豊山町独自の要因があるのかもしれませんが、そのあたりをきちんと整理し、コンパクトであるという町の特長を活かして具体的な取組を考えていくのが望ましいと思います。

何もないときは特に問題にはならないと思いますが、やはり災害が起きた時には非常に大切なことであると思います。

会長：　　検証は必要な事ではないかと思います。

自治会のパワーを使うということは、資源の有効活用の1つという点では重要であると思いますので、今回の大綱とは別に、しっかりと考えていただきたいと思います。

副町長：　自治会の加入率が低下しているのは、働く形態が変わってきていることにあると私は思います。

今の若い方は遅くまで働いており、多くの方が家族と一緒にご飯を食べることができない状況で働いています。また、共働きも増えております。

そうした中で、土曜日や日曜日に自治会の活動に時間を割くのはとても大変だという意識が変わっているのではないのでしょうか。

先日、川崎市の武蔵小杉という地区で30年ぶりに盆踊りを復活させたということがテレビでやっていました。

それは、自治会活動をNPO法人によって専属で行ってもらい、資金は地元企業から集めて盆踊りを開催したということでした。

とにかく、若い方が遅くまで働かないといけない状況にあることが大きな要因であると思います。

会 長 : 今後は、そういった点を含めまして、事務局で検討していただければと思います。その他、ご意見はございますか。

委 員 : 先日、町の地域包括支援センターから依頼がありまして、愛知県健康づくりリーダーバンク登録研修会というものに参加させていただきました。

内容は、健康づくりや介護予防に向け、大府市にあります「あいち健康プラザ」で計10回の研修を受講すれば、健康づくりリーダーバンクに登録されるものです。

豊山町では既に2名が登録されており、今年度は自分を入れて2名が受講しているため、今年度末で4名となります。

北名古屋市や清須市では、約40名近くの方がリーダーバンクに登録されており、健康体操など具体的な研修の開催や活動を行っています。

今後、健康づくりのリーダーとして多くの方が活躍していくことはいいことだと思いますので、私のように自主的に動くだけでなく、町におきましても、どんどん動き始めてほしいと思います。

健康づくりは、高齢者を中心に近年注目を集めており、町としてもこうした動きを踏まえ、ぜひとも積極的にPRしていくことが大切であると研修を通じて感じました。

総務・人事 係 長 : お話の趣旨は、十分理解いたしました。

この場で具体的なお答えを申し上げることは難しいところではございますが、行政改革大綱とは別に、個別具体的な計画等で取り組んでいくよう地域包括支援センターにも報告させていただきます。

会 長 : 今のお話は、健康づくりや高齢者のために住民の力を最大限活用して行政改革という面でも必要ではないかということと聞いておりました。

この点については、行政改革大綱とは別に、個別計画によって検討のうえ対応していただけることだろうと思います。

その他、ございますか。

委 員 : 施設の老朽化について、各施設の整備に関する記載がされています。

その中で、豊山小学校と豊山中学校の改修について、小中一貫校を視野に入れたという記載があります。

これについて、具体的なイメージはあるのかどうか教えていただけないでしょうか。

副 町 長 : 豊山小学校と豊山中学校を建て替えるにあたって、どうすれば効率的か

つ経済的に行えるのかを考えると、それぞれ単独で建て替えると、それぞれに仮設校舎が必要となります。

例えば、豊山小学校側に中学校の機能を移動させ、使用しない既設の建物を取り壊してから新しい施設を整備してから一緒に移動させれば、仮設校舎なくして建て替えを完了することができます。

また、小中一貫の問題については、かつて特区申請が必要でしたが、法律も改正されて自由に行えるようになりましたので、それも視野に入れながら検討してまいりたいと思っております。

今後は、色々なご意見があろうかと思っておりますので、小中一貫については慎重に議論していきたいと思っております。

ただ、校舎を一体で建てた方が経済的であると思っております。

委員：具体的には校舎を一体にするということですか。

学校の先生の問題だとか、教育の方針が変わるだとか、ほかに影響はあるのですか。

副町長：校舎を一体とするだけでは、小中一貫とは言いません。

教育の制度としては、現行の6・3制だけではなく、5・4制があったり、小学校1年生から一貫で考えるなど、色々あるとは思っています。

豊山町には小学校が3校ありますので、その中でどうやって制度を取り入れていくのかは、これから議論すべき内容であり、課題であると思っております。

会長：今回は、校舎の問題として行政改革の項目に取り上げておりますが、小中一貫についてはメリット、デメリットを十分理解したうえで今後は議論が進んでいくものかと思っております。

その他、ございますか。

委員：定員の適正管理については、今まで160人近くいた職員を減らして、現在の目標人数としていることかと理解しております。

この職員数は、今の仕事量に対して人数が適正であるということについて、実際に「見える化」するなど、検証を行ったうえでの結果ということではよろしかったでしょうか。

今の業務量に対して職員数が適正であるということであれば、このままで問題ないと思っております。

逆にいえば、適正ということであれば、新しい政策に対する統廃合について検討することはあっても、現行の事務・事業の見直しや事業の統廃合をこれ以上行う必要がないようにも見受けられます。

とにかく、今の業務量に対して、今回の大綱で掲げている職員数131人は適正であるのかどうかをお聞かせいただければと思いますが。

総務・人事係長：職員数131人につきましては、第4次豊山町行政改革大綱で掲げた人数であり、平成27年度時点の職員数は、これに限りなく近い人数となっております。

たしかに、業務量につきましては、行政需要の増加によって増えていることは事実でございます。

しかし、今後は国民健康保険の運営主体が都道府県へ移管されることによって、行政需要が減ることも想定されます。今後は、行政需要の変化に応じて131人をベースとし、増減を行ってまいりたいと思っています。

また、職員定数に含まれない再任用制度をはじめ、任期付職員や非常勤職員など多様な任用形態を活用して業務に取り組んでまいります。

なお、この131人は、あくまで正規職員の人数でございます。

委員：ということは、職員数131人は行政需要の変化に応じて変えていくということでしょうか。

総務・人事係長：はい。目標とする人数を示しておかないと、行政需要が増えたからといって、闇雲に職員数を増やしていくというわけにはいきません。

あくまで、その状況に応じた職員数を考えていく必要があります。

委員：そうなりますと、行政需要に変化がなく、現行どおりの事務量で現行どおりの職員数131人のままにすると、別の改革項目にあるワーク・ライフ・バランスの実現のうち、年次有給休暇の取得日数の向上は難しいのではないのでしょうか。

副町長：過去の行政改革で職員数を131人まで減らした理由は、財政的な問題でございます。

職員数の削減により総人件費を約3億円減らすことができましたが、それだけ減らす理由があったのです。

約3億円の人件費を削減しなかったら、財政運営が行えないくらいまで財政状況は悪くなっており、現在9億円ある財政調整基金も底を尽きていたと思っています。そういう事情もあって、職員数を減らしたり組織を見直したりと努力してまいりました。

そうした中で、年次有給休暇につきましては、取得できる職場と取得できない職場もあり、実際のところ非常に難しい問題だと思います。

部長については、私が休暇を管理しておりますが、年に1回しか休んでいない部長がいるのも事実です。

課長でも取りやすい職場と取りにくい職場とで格差があるようです。

このように、取りやすい職場と取りにくい職場の環境を比較したり、どのように改善していくかなど、十分に検討していく必要があります。

また、休日の出勤については代休で対応しておりましたが、今後は金銭による支給も含めて、さらに突っ込んだ議論をしていく必要がありますので、よろしくお願いします。

会 長 : 昨年度の有識者懇談会においても、職員数131人について議論がありました。

業務量が増えているにもかかわらず職員数を減らしており、年次有給休暇の取得日数を増やすべきという矛盾についてのご指摘だと思います。

131人という人数をベースに、今後は休暇の面、業務改善の面など、色々な方向から議論をしていただきたいと思いますが、今回の大綱では、その方向性に関する豊山町としての意志を明確に示したという事だと思われる。いかがでしょうか。

委 員 : 難しい課題であるとは思いますが、よりよい職場を目指すために、今回掲げていただいた職員の適正管理と有給休暇の取得向上はぜひ実現していただきたいと思います。

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・人事 今後のスケジュールについてご報告いたします。

係 長 : 今回お示ししました大綱案について、年明けから住民の方にもパブリックコメントでお示しします。

そこで出ました意見を踏まえまして、第3回の推進委員会を2月中に開催したいと考えております。

よろしくお願いします。

会 長 : 委員の方で他にございませんか。

それでは、特にならなければ、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した。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した。

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。