

## 第2号様式（第3関係）

### 平成27年度 第3回豊山町行政改革推進委員会会議録

#### 1 開催日時

平成28年3月11日（金）午後3時から午後4時10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 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 竹澤功理事 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

浅野拓章委員

#### 5 議題

- (1) 第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況等について
- (2) 第5次豊山町行政改革大綱（案）について
- (3) その他

#### 6 会議資料

- ・平成27年度第4次豊山町行政改革大綱・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27年5月号抜粋
- ・資料2 パブリックコメント一覧
- ・資料3 平成27年度 職員研修実績
- ・資料4 定員管理表
- ・資料5 職員の年齢構成
- ・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 負担金に関する実態調査の結果について
- ・第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン
- ・第5次豊山町行政改革大綱（案）

## 7 会議内容

総務課長： それでは、定刻となりましたので、ただ今から平成27年度第3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、よろしくお願いいたします。

なお、本日午後2時45分から町長室におきまして、町長から高橋会長に対しまして、第5次豊山町行政改革大綱に係る諮問書をお渡ししましたので、ご報告いたします。

それでは、次第に沿いまして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： みなさん、こんにちは。

お忙しいところご出席いただきましてありがとうございます。

行政改革といいますと、古くはギリシャ、ローマの時代から行政組織がある限り、永遠に続く大きな課題ではないかと思えます。

今回、鈴木町長からの諮問を受けまして、本会議で諮問の内容について検討させていただきます。

皆さんの忌憚のないご意見を受けまして、明日の豊山町のために一歩前進したいと思えます。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、町長よりごあいさつを申し上げます。

町 長： みなさん、改めましてこんにちは。

本日3月11日は、みなさんご存じのとおり、東日本大震災が発生して5年が経過いたしました。

15,892人の方が亡くなられ、まだ21,000人の方が行方不明という状況でございます。

おかげさまをもちまして、こちらの方は大過なく事業も進んでいるところですが、現実として地域によっては未だ厳しい状況でございます。

皆様方には、色々な形でご協力を賜ることと思えますので、よろしくお願いいたします。

本日は、平成27年度の第3回行政改革推進委員会を開催いたしましたところ、ご多忙のなかご出席賜りまして、誠にありがとうございます。

本町では、平成23年3月に行政改革推進委員会の答申を受けまして、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランを作成いたしました。

最終年度になります今年度につきましても、職員が一丸となって行政改

革に取り組んでまいりました。

本日の委員会では、地域協働の推進や業務効率化の推進など、集中改革プランの実施計画に基づく8項目の進捗状況と5年間の総括についてご報告させていただきます。

また、過去2回の委員会でご審議いただきました第5次の行政改革大綱につきましても、本日、最終案をまとめましたので、ご審議賜りますようお願いいたします。

委員の皆様から忌憚のないご意見をいただき、今後の行政改革に取り組んでまいりたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。私からのあいさつといたします。よろしくお願い申し上げます。

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、諮問書の写しの3点でございます。

先に送付させていただきました資料としまして、先に送付させていただいておりますのが、「平成27年度第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン実施計画進捗状況」としまして、A4横の資料が9枚、資料1としまして、「広報とよやま平成27年5月号抜粋」が1枚、資料2としまして、「パブリックコメント一覧」が2枚、資料3としまして、「平成27年度職員研修実績」が6枚、資料4としまして、「定員管理表」が1枚、資料5としまして、「職員の年齢構成」が1枚、資料6としまして、「年度別職員給与」が1枚、資料7としまして、「給料に対する時間外勤務手当の割合」が1枚、資料8としまして、「負担金に関する実態調査の結果について」が1枚、参考資料としまして、「第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン」の11ページもの、第5次豊山町行政改革大綱（案）の15ページもの、以上でございます。

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申し上げます。よろしかったでしょうか。

それでは、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名でございます。よって、本会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは議題に入ります。

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。それでは、以後の取り回しを会長にお願いいたします。

会 長： それでは、私が委員会の進行を務めてまいります。

議題1の第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況等について、事務局から説明をお願いします。

総務・人事係長：では、私の方から第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランの進捗状況等についてご説明いたします。

今回、平成27年度の進捗状況をご報告する前に、昨年3月にご審議いただきました内容を踏まえまして、お配りしております資料にて平成26年度の進捗状況を「広報とよやま」にて公表しております。

それでは、平成27年度の進捗状況を順次報告してまいります。

第4次行政改革大綱の集中改革プランでは、8項目の実施計画に基づき、具体的な目標を定めて進めてまいりました。

はじめに、地域協働の推進になります。

具体的な目標としましては、町民討議会議の開催、こちらは昨年8月1日に「豊山町の魅力発信・PR戦略について」、8月2日に「豊山町の地方版総合戦略のアクションプランについて」をテーマにしまして、町民討議会議を開催いたしました。

続いて、住民参加団体の支援について、引き続き自治会や自主防災会、夏まつりや町民体育大会の実行委員会等に支援を行うとともに、平成27年度から、まちづくりサポーターへの支援を行いました。

産学官の連携の実施につきましては、先程も申し上げましたとおり、町民討議会議を愛知学泉大学と連携して開催しました。また、名古屋大学大学院との連携講座を開催しました。

審議会委員等の公募と女性委員の積極的登用になります。平成27年度審議会等の女性委員の登用率は、昨年度より3.1パーセント増加しまして、34.8パーセントとなりました。

パブリックコメントの実施につきましては、平成27年度は3件実施しました。詳細は資料2をご覧ください。それぞれ、寄せられた意見はございませんでした。

2ページをご覧ください。業務の効率化の推進になります。

事務事業の見直しということで、豊山町、小牧市、岩倉市、大口町及び扶桑町の2市3町で構成する研究会に参加し、事務の共同処理等について研究しています。協働部会では、2月27日に「2市3町ふれあい協働フォーラム2016」を大口町で開催しました。

PPS部会では、契約電力会社の更新について、防災部会では連携可能業務についてそれぞれ検討しました。

物品購入、会計処理などの集約的な事務処理につきましては、前年度と同様に実施しました。

3 ページをご覧ください。民間委託等の推進になります。

施設ごとに制度適用の適否の検討につきましては、平成22年度から学習等供用施設、豊山スカイプールについて、指定管理者の指定を行っており、平成27年度には指定を更新しました。

また、平成27年度から総合福祉センター北館さざんか及び青山保育園について、指定管理者の指定を行っています。

民間委託できるものの検討につきましては、前年度と同様に実施しました。

4 ページをご覧ください。簡素で効率的な組織の構築になります。

行政需要の変化に対応できる組織では、平成27年度に改編した組織機構により業務を推進しました。

プロジェクトチームの活用につきましては、マイナンバー制度の導入に対応するため、プロジェクトチームにより、マイナンバー制度の周知をはじめ、窓口対応の方法や情報連携システムの構築について検討しました。

5 ページをご覧ください。人材育成の推進になります。

研修プログラムの作成・実施につきましては、昨年度と同様に実施しました。詳しくは資料3を各自でご確認いただきたいと思います。

人事評価制度の導入につきましては、前年度と同様に実施しました。また、地方公務員法の改正に伴い、評価対象者など制度の見直しを行うところでございます。

県等との人事交流の実施につきましては、前年度と同様、愛知県市町村課に職員を1名派遣しております。

6 ページをご覧ください。定員の適正管理になります。

職員定数の適正な管理につきましては、資料4と5をご覧ください。平成27年度の退職者と新規採用の人数につきましては、資料4のとおりでございます。資料5では、職員の年齢構成が記載されております。こちらの表を見てわかりますとおり、本町では中堅職員が少ない状況にあります。

多様な任用形態の活用につきましては、税務課、住民課及び福祉課において、民間の人材派遣会社からの派遣職員を活用しています。

7 ページをご覧ください。給与等の適正管理になります。

民間給与との均衡を図ることを基本とする人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正化になります。

今年度は、人事院勧告制度を尊重し、給与改定等を行いました。

また、等級別基準職務表の条例化にあわせて職務の内容を見直しました。

資料6には、年度別の職員給与が記載されておりますので、各自でご確認いただきたいと思っております。

時間外勤務手当を給料額の7パーセント以内に抑制するという事で、前年度と同様に実施しました。詳細につきましては、資料7の時間外勤務手当の支給割合をご確認ください。

8ページをご覧ください。健全な財政運営になります。

低燃費車への切替計画の作成では、低燃費車への切替計画により、公用車1台を切り替えました。また、平成28年度は5台の切替えを予定しています。

使用料・手数料の受益者負担の適正化、有識者懇談会による事業評価につきましては、有識者懇談会において、これまで提言を行った補助金等・扶助費・施設使用料の見直し状況について審議していただきました。

また、負担金に関する実態調査を行いました。詳しくは資料8を各自でご確認いただきますようお願いいたします。

9ページをご覧ください。今年度は集中改革プランの最終年度になりますので、5年間の総括を記載させていただきました。

集中改革プランで掲げた実施計画に基づき、概ね目標を達成することができました。

地域協働の推進では、町民討議会議を毎年開催し、平成27年度からはまちづくりサポーターへの支援を行いました。

業務の効率化の推進では、2市3町で構成する広域行政研究会で事務の共同処理について研究した結果、各市町の公共施設において中部電力以外の電力会社と電力需給契約を締結し、電気料金を削減することができました。

本日、中日新聞の近郊版におきまして、新たな電力供給先でありますダイヤモンドパワー株式会社と契約を締結する旨の記事が掲載されましたので、ここでご報告いたします。

有識者懇談会からの提言に基づき、補助金等・扶助費・施設使用料や組織機構の見直しを行いました。

今後、人口増加や少子高齢化などによる社会経済環境の変化、町民の価値観やライフスタイルの多様化に合わせ、引き続き「豊山町第4次総合計画」を着実に推進するための方策が求められるということで、今年度までの課題等を洗い出し、第5次の行政改革大綱を策定しております。

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、何かご質問やご意見等はございませんでしょうか。

委員： 人事交流の件について、毎年職員1人を派遣しているようですが、この方は固定の人なののでしょうか。また、交流ということですので、相手方から来ていただいている方の事も教えていただけますでしょうか。

総務・人事係長： ご質問のありました件につきまして、町からは愛知県へ2年ごとに交替で職員を派遣しております。

また、愛知県から同じく2年ごとに職員を派遣していただいております。こちらに座っております愛知県職員の竹澤につきましても、2年経ちましたら、新しい方と交替する予定でございます。

委員： それに関連しまして、もう少しお聞きします。

職員定数の適正管理について、自己都合退職が年々増加しているのですが、派遣で行かれた方がそのまま自己都合退職するなど、企業のような体系とは異なり、せつかく育てた人材が退職してしまうということは、行政にとっては大きな問題だと思います。

そのあたりの受け止め方というか、考え方について、どのようにお考えでしょうか。

総務部長： 自己都合退職に関してですが、確かにやはり私どもとしましてもせつかく育てた職員が辞めてしまう事は問題だと思っています。

ただ、派遣で行かれた職員が辞めるということとはございません。やはり、家庭の事情や入庁して1、2年で職場環境になじめず、辞められるという傾向が続いております。

委員： ある程度、傾向も分析されているのですね。

総務部長： 勤続年数が経過しますと、家庭の事情があつたり、思っていた職場の雰囲気とは違うため、早い段階で退職する職員がいます。

副町長： 最近の傾向としましては、入って1週間で休んでしまつたり、1年もたたずに辞めてしまう職員が、ここ2、3年で5人います。

新聞等を見ますと、昔のように一度会社に入ったら一生勤めるんだという気持ちはなく、民間企業を含め3割くらいの方は、その会社が合わないと辞める傾向が強いです。また、最近では、心の病も増えております。

勸奨による退職者につきましては、家庭の事情等もありますので仕方ないとは思いますが、早期退職者全体の人数が増えているのは事実でございます。

こうした問題を何とか解決しなければという思いはあるのですが、なかなか方策が見つからないのが実情であります。

そういう意味も含めて、来年度から新たな研修制度としまして、若手とベテランを交えた宿泊研修を行い、世代を超えたコミュニケーションを行うなど、新たな取組を進めてまいります。

- 委員：　　ということは、職場の問題ではないという認識でしょうか。
- 副町長：　　職場の問題ではないかと言われるとつらい部分もありますが、人によっては適応障害になったという診断結果もありまして、その点では職場の問題でもあるとは思いますが、立場上、肯定することも否定することも難しい内容でございますので、そのあたりはご理解いただきたいと思っております。
- 委員：　　先ほど話のありました、ここ2、3年で辞められた5名の方の年齢構成は分かりますでしょうか。
- 総務部長：　　20代が2名、40代が2名、50代が1名でございます。
- 委員：　　分かりました。  
定員131人という目標を明記しておりますが、今年度から人材派遣会社を活用したり、資料上では残業代の比率が給料額全体の2.8パーセントから4.2パーセントと大幅に増加する想定になっております。  
定員131人という人数にこだわった結果として、人材派遣会社を活用し、残業代も増やさなければ対応できないということは、いかがなものでしょうか。  
そうした点も含め、定員管理についてどのようにお考えか、教えていただけますでしょうか。
- 総務部長：　　派遣職員につきましては、育児休業中の職員の代替として、その期間に限り活用しております。  
残業代につきましては、平成27年度の2.8パーセントはあくまで実績であり、平成28年度予算は例年どおり4.2パーセントで計上させていただきます。
- 委員の定数につきましては、後ほどご説明します第5次の行政改革大綱におきましても原則の人数は明記しておりますが、町から出向する職員の人数などを勘案し、状況に応じて増減することも想定しております。
- 委員：　　残業代を現状どおり実績より多く見込んでいるということは、残業を減らそうという改善が見受けられないということであり、それもいかがなものかと思ひ、質問させていただきました。
- 会長：　　大綱の目標におきまして、時間外勤務手当は給料額の7パーセント以内にするという部分は守られています。  
また、平成27年度も同様の予算額を計上しているのに対して、実績は少なくなっていますね。
- 副町長：　　時間外勤務手当の7パーセントの根拠としましては、交付税の算出根拠を準用しており、目標どおり実行しています。毎年度の実績としましては、目標の7パーセントを超えたことはありませんし、概ね3パーセント前後で推移しております。



委員： 私の職場でもそうですが、女性の活躍推進が盛んに言われております。その際、一番ネックとなりますのが、残業時間を少しでも減らしたり、休暇を取得しやすい環境を整えるなどの働き方が問題になります。

男女を区分するわけではないですけど、今後は女性管理職の登用も増えると思われまして、家庭との両立を図るためには、残業を減らしたり休暇を取得するための手段として、定数を増やすことも検討する余地はあるのではないかと思います。

例えば、残業代を支払う額を減らすことで、職員1人を採用することもできるかもしれませんし、それも1つの考え方だと思います。

副町長： 今の政府では、女性総活躍社会と言われておりますが、民間や国の任用形態と町の任用形態では若干異なり、キャリア制度というものがございません。町では、短大卒でも大学卒であっても、同じ試験を同じ条件で実施しております。

そうした中、同じように取り扱うことはなかなか難しい問題ではございます。しかし、ここ最近では採用試験を実施すると女性の方が成績もよく、実際に採用する人数は女性が増えているところです。

そうした意味からも、今後は女性の方には活躍していただきたいと思っています。例えば、財政部門や企画部門などを女性中心で担っていくなど、これからの組織体制を検討していくうえで、大きな課題であると思っております。

委員： 新たな研修制度の構築ということで、次期大綱で管理職候補を中心とした研修など、色々と工夫されておるかと思いますが、女性管理職の登用も前提とした研修体制も整備していただきたいと思っています。

委員： 町職員の年齢構成についてですが、資料を見ますと、ここ1、2年で定年退職を迎える管理職の方が多いようです。

その方々の退職後、その次の世代といいますか、次の管理職を担う職員の世代が手薄であるように見受けられます。

採用された時は平等であるとは思いますが、年数が進むにつれ、幹部になる方は能力主義といいますか、自主的に管理職になりたいと思う職員をどのように取り扱うのかを教えてくださいたいと思います。

公務員は、昔から年功序列とか「ところてん方式」で管理職になるとか言われておりますが、頑張っている職員が自主的に管理職を希望するような体制を整備できないかなと思います。

以前、岐阜県の各務原市を視察した際、職員のやる気を出させるためには、やはり人事評価により点数をつけて賞与などに差をつけることが効果的だったという話を聞きました。

誰が点数を付けるのかは難しい問題だとは思いますが、その点を含めて、豊山町の職員はみな素晴らしい方ばかりと思っておりますので、あとは100パーセントではなく、120パーセントの能力を発揮できるようになれば、職員定数は今のままでも、十分やっていけるのではないかと私は思っております。

それともう1点、人材派遣の会社から派遣されている職員はどのような方ですか。過去に公務員の経験がある方なのか、まったく経験がない方なのか、そのあたりを教えてください。

総務・人事係長： 当初は、育児休業代替職員を広報で募集しましたが、見つからなかったこともあり人材派遣会社をお願いをしたところでした。

その際、こちらからお願いしたい業務内容を伝え、それに見合った方を紹介していただいております。

現在、税務課、住民課、福祉課にそれぞれ1名ずつみえますけど、周囲からの評判もよく、会社の信頼にも関わりますので、とても一生懸命業務を行っていると感じております。

委員： 職員の年齢構成ですけど、資料を拝見しますと、中堅職員がとても少ないように見受けられます。

将来の幹部候補を育てる必要があるということではありますが、現在の管理職が辞められた時に、その後管理職になれる方の職員が非常に少ない状況になります。

民間でもそうですが、バブル期以降は採用人数を絞っており、同じような現象が起きていると思うのですが、実際に幹部の成り手がいないということでは、職場も困ってしまうと思います。

非常に難しい問題だとは思いますが、近いうちに直面する内容ですので、今後、人材育成も含めて、町としてどのように取り組んでいかれるのか教えていただけないでしょうか。

副町長： 本来であれば、毎年同じような人数を採用していくべきだと思います。

しかし、民間企業もそうだと思いますが、このいびつな職員構成は、時代背景もありまして行政改革により採用人数を抑制した結果であると思っております。

逆に言いますと、私が若い時には早い段階で多くの職員が管理職になりました。

要は、その時期に残っている職員が、豊山町のことを想って、一生懸命頑張って団結して仕事に取り組めば、いい行政運営を行えるのではないかと思っております。ですので、私はあまりこの問題について悲観はしておりませんが、その時代に残っている職員が、その立場で頑張ってくれる

ことを期待しております。

委員： そういった人材育成を含めて取り組んでいただきたいと思います。

逆の話になりますけど、55歳以上の職員が非常に多いようですが、これらの多くの方が定年退職後に再雇用を希望した場合、その受入先とかは大丈夫なのでしょうか。

副町長： 来年度末には、部長も含め多くの職員が定年退職となります。

町としましても、ベテラン職員には再任用を受けていただくようお願いしているところですが、給食センターや学校の建て替えなど多くの課題について、経験や実績に基づき専門的分野の知識を若い職員に伝えていただければと思っております。

また、年金が60歳から支給されるわけではありませんので、退職後の収入を確保するためにも、職場に残ってもらうようお願いしております。

ただし、定数の関係もございますので、フルタイム勤務という訳にはいきませんが、週31時間程度の短時間勤務で制度として確立しているところではあります。

おそらく、ほとんどの方が再任用を受けていただけたらと思っておりますが、役場のためにも自分のためにも、ぜひお願いできればと思っております。

会長： 他によろしいでしょうか。また、何かありましたら後ほどお聞きいただければと思います。

とりあえず、議題1はこれくらいにしておきまして、議題2に移りたいと思います。

それでは、議題2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： それでは、第5次豊山町行政改革大綱（案）についてご説明いたします。

まず、これまでの経緯をご報告いたします。

昨年7月24日に町長を本部長としました第1回の推進本部会議を開催し、策定方針を作成しまして、7月29日に第1回の推進委員会を開催し、皆様に策定方針について議論していただきました。

この策定方針に基づき、11月9日に第2回推進本部会議を開催し、11月24日の第2回推進委員会におきまして、皆様に大綱の素案をお示しました。

年明けの1月6日から1月19日まで、町民の方からの意見をいただくため、パブリックコメントを実施しました。

その結果、意見はございませんでしたが、表記の見直しなど一部修正を行ったうえで2月26日に第3回の推進本部会議を開催いたしまして、本

日、3月11日の第3回推進委員会に至っております。

今回お示ししております大綱案につきましては、第2回推進委員会でお示した素案と大きく変更はございませんが、1点だけ修正事項を申し上げます。

学校教育法の一部改正に伴い、「小中一貫校」という表現を「義務教育学校制度」に変更しました。

大綱の内容に関する説明につきましては割愛させていただきますが、定数の適正管理、女性の活躍推進、総合的なメンタルヘルス、今回の目玉であります変化に対応できる組織づくり、そのためには人材づくりが大切ということで、将来の管理職候補や新規採用職員に対する研修の充実・強化を行ってまいります。

これらの取組を実施するにあたり、具体的な取組方針や実施計画を定めております。

今後は、9ページ以降にあります実施計画に基づきまして、順次さまざまな取組を行ってまいります。

取組の結果につきましては、進捗状況を毎年度末に報告してまいります。

また、第4次の行政改革大綱で策定しました人材育成方針などの各指針について、現行の変化に対応した内容に随時見直しを行ってまいります。

以上で説明を終わります。

会 長 : ただ今の説明につきまして、何かご意見、ご質問はございますでしょうか。

委 員 : 防災対策ということで、女性の視点でお聞きしたいと思います。

ちょうど5年前の今日、大変な災害が起きたということで心が痛み、未だに仮設住宅で住んでいる方が見えるということは、本当にこの災害を忘れてはいけないと思います。我々の住む町でも、いずれ大きな災害が起きるかもしれません。

女性の視点でお話させていただきますと、先日テレビを見ていたのですが、赤ちゃんのお風呂やおむつを始め、母親の授乳場所や着替える場所、生理用品の不足、高齢者や障がい者への配慮、シングルマザーの方への対策など、まだまだ多くの課題があると思います。

小さな町だからこそ、きめ細やかな対策ができると思いますので、是非とも対応をお願いしたいと思います。

総務部長 : ご意見いただきました内容につきましては、行政改革とは別に防災対策に関する計画の中で適切に処理できるよう、意見を取り入れることを検討し、対応させていただきます。

- 委員： 今回の資料に大綱案と記載されていますが、今後、どの段階で最終形に決定するのでしょうか。
- 総務・人事係長： お話のとおり、本日お示ししている大綱は案でございます。
- 委員： この後、最終的なご意見をいただいた後、この案でよろしければ、町長からの諮問に対する委員会としての答申をいただきます。
- 委員： その後、案を削除した最終版として、町のホームページにも公表いたします。
- 委員： 答申の結果が即時に決定となるのですか。
- 副町長： 町長から諮問させていただいた内容についてご審議いただき、その答申を受けまして、町長がその答申の内容を尊重して、町長が決定するというところで、答申をいただいた内容について、過去の諮問と答申の関係から言いまして、内容を変更することはないと認識しております。
- 委員： 答申後、この大綱を議会に提案して議決を得るとか、他には特段の手続きを踏むことなく、町長の決定権で完了するというのでしょうか。
- 副町長： 行政改革大綱につきましては、議決事項ではございません。
- 会長： その他いかがでしょうか。
- 委員： うちの企業もそうなのですが、社員の年齢構成の関係もあって下を育てることが遅くなり、今になって苦勞しているところです。
- 委員： 今回の大綱で人事評価について記載してありますが、若い世代で頑張っている方を適切に評価してあげて欲しいと思います。
- 委員： 慣例とか年齢で評価するのではなく、今後の体制を見据えた制度を構築していただければと思います。
- 委員： うちの企業でも、人事評価を能力主義に変更した際、年配の方が人事評価制度を正しく理解できず、年功序列による評価を行っていました。
- 委員： 毎年でもいいので、適切な人事評価を行えるよう、マニュアルをきちんと作成して評価方法を行ってもらえるようにすれば、評価される側の若い方々も、一生懸命頑張ってくれます。
- 委員： 今の若い方々は非常に優秀ですので、きちんとした教育と適切な評価を行えば、必ず伸びると思いますので、その点はよろしくお願いします。
- 総務・人事係長： 一部補足させていただきます。
- 委員： 地方公務員法が一部改正され、平成28年4月1日から施行されます。
- 委員： この改正により、地方公務員につきましても人事評価制度が義務化されます。
- 委員： 今後、我々事務職のほか、保育士や技能労務職員も評価の対象となります。後は、その評価結果をどのように活用するのかが問題となりますが、先ほど〇〇委員からもお話がありましたように、評価の結果により賞与な

どに反映させる形もあると思いますし、昇給・昇格や研修の参考にもさせていただくこともあります。

本町では、平成25年4月から人事評価制度を本格実施しており、評価する側も評価される側も少なくとも2年に1回程度の研修は常に実施しております。

ただ働くだけではなく、若い職員が頑張るって上に立ちたいという気持ちになれるような職場づくりも大事であると思っておりますし、それによって町の組織が活性化することも期待しております。

そうした中で、法的に義務付けられた人事評価の結果をいかに活用していくのか、また、こうした内容を含めた人材育成が重要であると思っておりますので、それを第5次の行政改革大綱で実践してまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

委員： 評価の過程においては、あまり頑張れと煽ってしまうと、一定の年齢が来た時に、正しい評価がされない場合もあります。

人事評価制度は、運用がメインとなってきますので、評価者は評価される方の仕事ぶりをよく見てあげてほしいと思っておりますし、それに見合った運用をおこなっていただきたいと思っております。

会長： 本来の趣旨からいいますと、評価があるから頑張るというわけではなく、モチベーションをしっかりと持ってもらうために人事評価を行うものだと思います。

公務員の人事評価は難しいとは思いますが、そこを含めて今後取り組んでいただきたいと思っております。

以上で、議題に関する審議は終了しました。ここで、会長としての答申案を作成しましたので、皆様でご検討願います。

(委員に答申案を配布し、各委員に内容を確認してもらう。)

よろしいでしょうか。それでは、ご審議をいただきました内容に基づき、大綱案を当委員会から第5次豊山町行政改革大綱とし、町長への答申として提出させていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

各委員： (異議なし)

会長： (答申書を読み上げ、町長へ渡す。)

町長： 答申をいただきましたので、我々としなくても、この答申の意向に沿って手続きを進めてまいります。ありがとうございました。

会長： その他になりますが、事務局、何かありますでしょうか。

総務課長： 特にございません。

会長： 委員の皆さんの方で、何かございますか。

委員： 豊山町では、ふるさと納税の制度はあるのでしょうか。

- 総務部長： 制度としては、豊山町にもあります。  
新聞紙上を賑わせているような、特産品などを返礼品としてお返しするなどの制度はございませんが、納めていただくための体制は整えております。
- 委員： 豊山町の方でも他の市町村に納税できるということで、豊山町はまだ財政的に健全な部分もあるのでいいと思いますが、税収が外へ出ていってしまうということですので、そのあたりの分析というか、豊山町の方がどれくらい他の市町村に納税しているとか把握しているのでしょうか。
- 総務課長： 過去に分析した結果で申し上げますと、3年前くらいには外に納税するより受ける方が多かったのですが、次第に外への納税も増えています。  
具体的な数字は現在持ち合わせておりませんが、入と出がほぼ同額であると思われまます。
- 委員： 本町のような小さな町では、多くの方が他の市町村に納税することで大幅な税収減になるとは思いませんが、地域振興も含めて何か取り組んでみてはいかがかと思えます。
- 会長： その他、いかがでしょうか。  
特に無いようでしたら、これで本日の委員会を終了します。  
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、自席まで報酬をお配りしますので、印鑑をご準備くださいますよう、よろしく願いいたします。