

平成27年度第2回豊山町行財政運営に関する有識者懇談会会議録

1 開催日時 平成27年11月30日(月) 午後2時から午後3時まで

2 開催場所 豊山町役場3階 会議室3

3 出席者

(1) 委員 細井土夫委員 米川ひかり委員
高橋 真委員

(2) 事務局 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

4 議題

- (1) 負担金に関する実態調査の結果について
- (2) 補助金等、扶助費、施設使用料の見直し状況について
- (3) 第5次豊山町行政改革大綱(案)について

5 会議資料

- 資料1 負担金に関する実態調査の結果について
- 資料2-1 補助金等の見直し状況について
- 資料2-2 扶助費の見直し状況について
- 資料2-3 施設使用料の見直し状況について
- 資料3 第5次豊山町行政改革大綱(案)

6 議事内容

課長：それでは定刻より若干早いですが、皆さんお揃いですので、ただいまから平成27年度第2回豊山町行財政運営に関する有識者懇談会を始めさせていただきます。細井様、米川様、高橋様には、ご多忙のところご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

まず始めに、本日の資料のご確認をお願いしたいと存じます。本日の会議次第、出席者名簿、配席図がございます。その後ろに、本日の議事に関する資料としまして、「資料1」から「資料3」までがございます。資料番号は、各資料の右肩に記載してありますので、ご確認をお願いいたします。

お手元がない資料等がございましたら、こちらで準備をさせていただきますが、よろしいでしょうか。なお、あらかじめご了承くださいことが1点ございます。

この懇談会の会議録は、町のホームページで公開させていただき予定でございますので、ご了承いただきますようお願いいたします。

【副町長あいさつ】

課長：懇談会の開催にあたりまして、副町長からごあいさつ申し上げます。

町長：副町長の坪井と申します。本日は大変お忙しい中、第2回の豊山町行財政運営に関する有識者懇談会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

今日から、町長の病氣療養に伴い、私が職務代理者として12月11日まで務めることとなりましたので、町長に代わってごあいさつ申し上げます。よろしくお願いいたします。

これまで、豊山町の行財政運営に関しましては、補助金等をはじめ、扶助費、施設使用料の見直しについて、皆様からの提言に基づきまして実施してまいりました。その結果、経常収支比率は平成18年度の89.6から平成26年度は82.2と大幅に改善をいたしております。これも、先生方のご意見を伺って実施できたことの結果であると認識しております。その一方、税収については、特に法人税について今年9月議会で予定納税分の還付加算金が8,400万円、平成27年度当初予算計上分では1億6,600万円の約2億5,000万円を減額いたしております。そうした厳しい状況にはありますが、明るい話題としまして、11月11日にMRJの初飛行が成功しました。空港周辺では生産工場の建設が進んでおり、来年の春には稼働すると聞いております。工場が稼働したからといっても一安心ではなく、今後、国の認証を受けるために約2,500時間の飛行が必要であると聞いております。実験機の多くはシアトルで飛行実験を行うとのことですが、シアトルと言えば、今はマーリンズにいますが、マリナーズにいたイチローとリンクしてPRできないか、ということをお話をお聞きしておりますので、豊山町としましても、町の宣伝のために何かできないかと考えております。

それから、第5次の豊山町行政改革大綱を議題として挙げさせていただいておりますが、これまでも様々な取組を行ってまいりました。職員数は166人から131人とかなり減らしてまいりました。例えば、組織改革を行ったり、早期退職制度を採り入れるなど行ってまいりましたが、業務量の増加により、これ以上の削減は厳しい状況にありますので、今後はこうした行政需要の変化に応じて、増員が必要なときは増員することも検討していく必要があります。職員数の削減により、人件費は3億円削減することができました。この3億円の削減によって、何とか現在の財政運営を行うことができいております。ここ数年は、宅地開発も落ち着いたことから、法人税はだめですが、固定資産税のような固定的な税収は増えております。

しかし、これ以上の負荷を職員にかけるのもいけないと思っております。特に、ここ数年で1年以内に辞めた職員が5名もいます。原因は色々あると思っておりますが、ほ

とんどがうつ病により辞めており、現在も休んでいる職員がいる状況です。今回の行政改革では、あと2、3年で管理職の大半が退職することもありますので、今後どのように行政組織を運営していくのか、また、新しい職員をどのように養成していくのかを含めて考えてまいりたいと思っています。

こうしたことから、今回の行政改革のキャッチコピーは「変化に対応できる組織づくり」としまして、働きやすい職場づくりを考えていきたいと考えております。その際は、先生方のお力をお借りして、色々な意見をいただきながら実施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。

【副町長退席】

課長：副町長は、ここで退席とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【議事進行】

課長：それでは、議題にうつります。議事の取り回しにつきましては、細井座長にお願いいたします。座長、よろしくお願いいたします。

座長：本日の議題は3件ということで、順次進めてまいります。それでは議題の1つ目です。あります負担金に関する実態調査の結果について、事務局より説明をお願いします。

理事：(資料1に基づき説明)

委員：今回、負担金に関する実態調査は初めてだと思いますが、今後はどうされるのですか。せっかく作っていただいた貴重な資料ですので、これを使ってどういう形で活用していくのかをお聞きしたいのですが。

理事：事務局の考えとしましては、補助金等、扶助費、施設使用料は提言をいただいて減らしてきたものですから、負担金についても減らせるものは減らしていきたいと考えております。しかし、補助金等は町の裁量で行えるものでしたが、負担金は性質として近隣の市町や県内市町村全体との調整などもあると思いますので、簡単にはいかないと思います。今後は、他の市町と話をしながら、各担当者としましても金額の妥当性、必要性を認識しつつも、削減について検討していければと思います。なかなか、こちらの一存で減らしてくださいとは言えないので、難しい問題ではございます。

委員：このままでは、実態調査を行ったというだけで終わってしまいますので、調査結果をもとに、何か今後の方針を考える必要があると思います。まずは、他の市町に削減を提案するとか、担当者で検討するとか、少しでも動かないと、この資料はこのままお蔵入りになってしまいます。

理事：今回の資料を参考に、各担当者で見直しについて検討したり、予算査定の参考資料として活用した結果、若干ながら見直すことができた項目もございました。

委員：予算査定による削減など短期的な見直しもそうですが、金額の大きいものもありますので、長期的な方針も考えていく必要があると思います。

座長：他の市町との関係もありますし、それより上、例えば外郭団体への負担金などは、こちらから言わないと全く変わらないでしょうね。事業自体の必要性和それをどれだけコスト負担するかは、別の問題として考えないといけないと思います。なかなか難しいとは思いますが、実際、自治体であっても赤字になれば削減せざるを得ないと思います。優先順位をつけて実施していかないと変わらないでしょうね。豊山町ではまだ大きな問題にはならないと思いますけど、僻地など財政力の低い自治体では、切実な問題でしょう。

委員：資料の中で、事業効果が見られないため実施していないというものもありますし、執行率が低い事業があることについては、どうお考えでしょうか。

理事：事業実績に応じて予算額から減額となるものもあると思われまして、ご指摘のありました事業効果が見られないという研修事業についても、今回は受講対象者がいなかったということで今年度は実施していないという事もありますので、一概には執行率で分析することは難しいと思います。

座長：委員からのご指摘のとおり、どのように見直しを行っていくかという長期的な方針について、一度検討をしていただければと思います。ちなみに、この調査結果は担当者にフィードバックしているのですか。

理事：本日の会議でご確認いただいた後、幹部会議にて資料を提供し、担当内で見直しについて検討したり、他の市町に提案するなど、気付きの機会にしたいと思っています。

委員：民間ですと、こうした結果に対して何らかの気付きがあり、それについて検証し、実行するなどのアクションを行っていきます。また、こうした問題は1年で完結するものではありませんので、事務局から長期的な方針を示したうえで各担当にその旨を伝え、見直しができるのかどうか検討してもらい、その結果の報告を受けるなど、具体的なアクションを行う必要があると思います。

理事：後ほど説明します行政改革大綱でも、日常的経費の節減について今後5年間で取り組んでまいりますので、負担金についても職員に意識付けをしたうえで、併せて取り組んでいきたいと思っています。

座長：私の経験では、何かを負担する場合、自分達が出す金額はいくらか気にするのですが、それ以降のお金の動きというのはノーマークになってしまいます。負担したお金の使い道が有効活用されているのかどうかは、どうしてもブラックボックスになることはよくある事だと思います。

それでは、この負担金の件につきましては、何らかの方針を後日説明していただくということで、次の議題にうつりたいと思います。事務局の説明を求めます。

理事：(資料2に基づき説明)

委員：着実に削減がされており、数字で見ると、本当に必要なところに支出が回っており

成果が見られることかと思えます。

座長：施設の合理化によりテニスコートを廃止したとありますが、これは指定管理者制度や民間委託したというわけではなく、完全に廃止したということですか。

理事：完全に廃止しました。

座長：では、完全にテニスコートをなくしたということですか。

理事：新栄と志水にテニスコートがございましたが、新栄テニスコートを廃止いたしました。

座長：町には民間のスポーツ施設はありますか。

理事：エアポートウォーク内にスポーツ施設がございます。また、志水小学校の近くに新たなスポーツ施設ができると聞いております。

委員：こうしたスポーツ施設は、維持管理費が多くかかり、廃止など検討していく際に利用実績を調査すると、だいたい利用者はほとんどない状況が多いですね。

座長：こうしたスポーツ施設関係は、民間にどんどん任せたほうが良いと私は思います。でないと、利用と負担の関係が一致しないという感想を持っています。

委員：その施設を廃止した後、土地はどうされたのですか。

課長：もともと借地でしたので、廃止とともに賃貸借契約を終了しました。

委員：遺族会への補助金について、護国神社での戦没者追悼式への参加とわかったうえで行っているのでしょうか。宗教的なものであり、問題になるのかどうか。

座長：宗教色が出ているのかどうかは問題になると思います。実際、どういう形で何のために支払っているかにもよるのでしょうか。参拝する方々への費用負担なのか、それとも町の行事のために高額な玉串料を支払っているのか、こうした内容によって変わってくると思います。まあ、町はそのあたりを理解したうえで支払っていると思いますので、問題ないとは思いますが。

それでは、今後も引き続き削減に取り組んでいただきたいと思います。次に、3つ目の議題であります第5次豊山町行政改革大綱について事務局からの説明を求めます。

係長：(資料3に基づき説明)

座長：これは順調にいきますと、いつ頃に最終案となるのでしょうか。

係長：この後、住民の方からも意見をいただき、2月末には完成させたいと思います。

座長：議会での承認は必要なのですか。

係長：議会での承認は特にございませんが、完成後に最終案をお示しする予定です。

座長：先ほど副町長からお話がありましたが、職員の採用問題はどこの自治体でも大変な問題であり、今は民間との取り合いになっているようで、人事担当の方は頭を悩ませているようです。ちなみに、大綱の中にトレーナー制度というものがありますが、これはどういうことを考えておりますか。

係長：これは、既に愛知県で導入されている制度ですが、新人職員と採用後10年前後の職員をマンツーマンにして、月1回の面談で仕事の進捗や心身の状況を確認しながら、指導を行っていくことを考えています。

最近の若い方は、人に声を掛けるコミュニケーション能力が苦手な傾向にあり、同期の中では仲良く話しているのですが、特に目上の方への接触が苦手だと見受けられます。新人職員にとっても、あらかじめ分からないことを聞ける人が決まっていれば、こうした不安もある程度払しょくされることを想定し、マンツーマンによる指導を想定しています。

座長：最近の方は、傷ついたり、恥をかくのが嫌だというのが非常に強いです。悩んでいると思うのですが、それを見せないで周りも気付かないことが多々あります。

委員：マンツーマンということは、付きっきりで指導するということですか。

係長：席を隣にして、自分の仕事をこなしながら指導を行っていくことを想定しております。教育係のような存在として位置付けます。

座長：ここ数年は、何人ほど職員を採用されましたか。

課長：今年の4月に9名採用しました。現在、来年度に向けて8名を採用する予定です。

委員：今の職場で具体的に何が問題であり、どうすべきかの解決策などを把握しているのでしょうか。すごくいい制度だとは思いますが、何か表面的な感じを受けてしまいます。

理事：新人が役場に入って、すぐに病気になったりしている現状がありますので、そういう人を孤立させないよう、組織として考える必要があります。座長もおっしゃったとおり、今の人達は叱咤激励によって奮起するタイプではなく、何か言わないと孤独を感じてしまうなど、教える側も配慮する必要があります。今後は、トレーナー制度を導入したり、大綱にもありましたが、職場外での研修を行うなど、何らかの対応をしたいと考えております。

委員：ノー残業デーや年次有給休暇の取得についてですが、実質的に業務が改善されないと、その日だけ帰るように言われて、結局は他の日にしわ寄せが来てしまいますので、そうした根本的な問題を解決しないと変わらないと思います。やはり、実態をきちんと把握したうえで実施することが必要です。業務が改善され、気兼ねなく有休が取得でき、ノー残業デーにはストレスなく帰ることができる、こうした環境を作るためには、まずは職員に現状の問題を洗い出してもらい、解決策を一緒になって見出すことです。中小企業の例では、社長が早く帰るように言っても改善されなかったのに、社員と一体となって解決に向けて取り組んだ結果、社員のモチベーションも上がり、休暇も取得しやすくなったと聞いています。自分達で改善していこうという気概がないと、やはり上から言われただけでは何も変わらないと思います。現場を巻き込んで解決策を考えるべきだと思います。

理事：委員のおっしゃられるとおり、ノー残業デーの徹底や年休の取得だけを単体で考えるだけでは実践できる内容ではなく、職場改善の方策を職員自ら提案したり、ストレスチェックや面談など、現場の意見を聞いたうえで解決策を考え、職場全体で取り組むことを目指していきたいと思います。

係長：今回の大綱で「労使一体となって」と記載させていただきましたが、労働安全衛生委員会は各職場の代表と職員労働組合で構成されており、こうした場でそれぞれの意見を話し合ったうえで、どうやって改善していくのか、どのような問題が各職場であるのかをそれぞれの立場で検証し、職場全体で取り組んでいく事が大切だと思います。人事担当から、ノー残業デーを設定して一方的に帰れと行って、形式的には実施されたとしても、実質的な解決にはならないと思います。

座長：仕事が減らないと、何ともならないと思います。行政需要というのは、増えることがあっても減ることはないという構造的なものもあって、特に小さい町では、こういう事はいらぬのではないかとというモデル的なものがあるといいですけどね。また、行政が作成する書類は膨大な量になります。例えば、県や大都市の人事委員会に対して職員から措置要求があった場合、特に教員が多いですけど、本当に膨大な資料を作ってきます。通常の仕事に加え、そうした事をやっている限り、とても業務が減るとは思えませんね。

上の方が、いいことだから全部やっていたほうがいいという考え方ではなく、これは需要が少ないので止めてもいいのではないかと、という考えを持たないと、業務量は一方向に減らないでしょう。もちろん、住民に我慢してもらわないといけなし、サービスの低下という面での兼ね合いもありますので、一概に減らすことは難しいと思いますけど。

委員：大学でも似たような会議ばかりあって、事務員がそれぞれの会議資料を作っています。会議を一体にすれば、こうした事務も軽減されると思うのですが、なかなか意識が変わらないですね。

委員：大きな組織では、上の方から作った詳細な資料を下に流すんですけど、そんなに多くの資料をもらっても、下の方々は詳細な資料になればなるほど読まなくなる傾向があります。

理事：行政ではそうでもないですけど、大きな企業ではA4用紙1枚くらいの資料で会議に臨むようですね。

座長：あと、正規職員を131人まで削減して、3億円の人件費が減ったということですけど、臨時職員や期限付き職員をはじめ、指定管理者や民間委託を含め、実質的な人件費を算出しないと、人件費が物件費に変わっているだけであって、本当の意味での人件費の削減効果が分かりません。特に、非正規職員の問題はどこの自治体でも大きな問題となっています。こうした方々にしわ寄せがきてしまうと、結局、何

をしているんだ、という話になってしまいます。

大綱全体のイメージとしましては、人口増加への対応に向けた目標を掲げていることもあって、他の自治体にはない、夢のような話だなあという印象を受けました。

問題と解決に向けた実現というのはなかなか難しい問題ではあると思いますが、私たちが引き続き勉強させていただきますので、ぜひ実行していただきたいと思います。その他、特になければこれで終了したいと思います。事務局、何かありますか。

課長：特にございません。それでは、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。