

平成22年度 第3回 新上五島町行財政改革推進委員会
日時 平成22年10月21日(火) 13:00~15:30
場所 新上五島町役場 3階F会議室

1.出席者

新上五島町行財政改革推進委員

出口会長、田村会長代理、今村委員、田中委員、原節子委員、原豊満委員、山口委員、吉村委員、吉山委員

2.次第

- (1) 委員紹介
- (2) 前回議事概要の確認
- (3) 前回配布資料の補足説明
- (4) 前回配布資料に関する再質疑
- (5) 今回の検討テーマに関する実績報告
 - ・人材の育成
 - ・組織機構の見直し
- (6) 定員適正化計画策定方針の説明
～休憩～
- (7) 事前送付資料に関する補足説明
- (8) 質疑及び意見交換
- (9) 次回の開催日について

3.主な内容

【事務局】

ただ今から、平成22年度第3回新上五島町行財政改革推進委員会を開催いたします。

～田中委員自己紹介～

議事に入る前にご説明いたしますが、お手元に「新上五島町の行財政改革に関する意見」と題した用紙と返信用封筒をお配りしております。次回以降にもしもお都合が悪くて欠席となる場合、この用紙にご意見を記入し、総務課まで送付いただくようお願いいたします。いただいたご意見を会議の中で皆さんにご紹介いたします。

また、広報しんかみごとう11月号に関連記事を掲載いたします。まだ校正の段階ではありますが、お手元に原稿を配布いたしております。ご承知おきください。

それでは、ここからの進行は議長をお願いいたします。

【議長】

最初に、前回の議事概要を確認しておきたいと思います。事前に送付がありましたが、修正を要する箇所はありませんでしたか。

【事務局】

議事録の12ページの上から3行目をご覧ください。「管理職についても手当てを4%カッ

トするなどしてきました」という表現がありますが、この4%というのは、管理職手当を10%から6%にしたということで、4%という表現になっております。しかし、この「カット」という表現であれば正確には「40%カット」ということになります。課長補佐等の手当でも50%カットしておりますので、この「4%カット」という表現を「40%～50%カット」という表現に変えさせていただきたいと思っております。

【議長】

次に、前回配布資料について、事務局から補足説明したい旨の申し出がありましたので、お願いします。

【事務局】

前回お配りしました資料に関して委員からご要望がありましたので、職員配置の具体的内訳について、23ページ、資料12を用いてご説明いたします。

議会とは議会事務局のことですのでお分かりいただけたと思いますが、総務一般の中にも所属が以下のとおりありまして、総務課職員だけでなく、支所の職員や財政課の職員など該当する所属部署をあげております。右端には全体の職員数を明記しております。以下、26ページまで同様でございます。

【議長】

引き続きまして、今の説明も含めて、前回配布された資料について、あらためて質問がありましたら事務局に説明を求めたいと思っておりますが、何かありませんでしょうか。遠慮なくどうぞ。

【委員】

25ページの社会教育の公民館という所ですが、有川地区には校長先生が2人いますが、この方たちはこういった仕事をされていらっしゃるのでしょうか。

【事務局】

現在、元校長先生を嘱託として生涯学習課で雇用しております。この分類の中には正職員のみをあげておりますので、各部署の臨時職員や嘱託職員は計上しておりません。文化センターにおられる先生方については、生涯学習課でその業務に対して雇用しております。

【委員】

議事録の10ページですが、生活対策臨時交付金や経済対策臨時交付金が物件費の中に入っているのはなぜでしょうか。

【事務局】

その前のページからの質問に繋がる内容でありまして、「物件費は具体的にどのようなものですか」という質問は、その物件費で備品購入の説明をした関係で、こういったものを購入したのかという趣旨の質問でありましたので、「学校備品等が主なものです」というお答えをいたしました。その学校備品を買った財源には経済対策臨時交付金や生活対策臨時交付金というものを使っておりますということです。「物件費の中に」という表現になっているのは、財源の説明をしたものであります。

【議長】

それでは、次に今回の検討テーマである「人材の育成」と「組織機構の見直し」の実績報告をお願いします。

～前回配付資料4「新上五島町行財政改革実施計画（集中改革プラン）進ちょく状況」の該当部分を概要説明～

【議長】

次に、定員適正化計画策定方針の説明をお願いします。

【事務局】

定員適正化計画策定方針の案について口頭で説明させていただきます。

今回の定員適正化計画は、平成23年度から平成27年度までの5年間のものです。

策定の基本方針は、前回の定員適正化計画策定方針において将来の400名を目標としておりましたので、今回までその方針を継承することとし、平成27年度までが計画期間ではありますが、平成28年度に400名となるように考えております。

ちなみに、合併算定替期間以降の平成32年度からは1つの町としての交付税算定となりますので、その目標数値は344名としたいと考えています。その344名とは、前回配付させていただきました資料5の「新上五島町長期財政見通し収支計画」の人件費の3段目に職員数と記載されている項目で、平成32年度に全職員数を344人としているものです。これは、消防や医療系・専門職の退職者は補充しますが、一般事務につきましては、毎年1～2名を採用することでの344名と考えております。仮に消防のみの退職者は補充するが、他の退職者の補充はしない場合、分限解雇しないという前提での最低ラインは313名となります。

なお、前回会議でご説明した「定員管理診断表」では類似団体の平成22年度の普通会計職員数は215名になっておりました。平成32年度の企業会計等職員数を70名と仮定しますと、先程の344名の脇に274名と記載されていますが、この数値が普通会計における職員数を示しております。この普通会計職員数を本年度の類似団体の普通会計職員数である215名に近づけるためには、どのような策が必要かと申しますと、定年前早期退職者制度の再導入が必要となりますが、長崎県町村会では現在のところ予定しておりません。この制度を再導入した場合の退職金負担は各市町村となりますが、一時的に退職金負担が大きくなってしまいます。また、県も効果が見込めないとして、今後は実施しない方針を出されております。

ちなみに、平成22年4月1日現在の本庁職員は239名、支所職員は54名、計293名となります。これには他の幼稚園・保育所・交通対策室等の施設の職員数は含んでおりません。

これが、平成32年度には本庁職員186名、支所職員16名（支所単位で3～5名）となるのではないかと見込んでおります。

このようなことで、平成27年度までの定員適正化計画に関しては、前回の策定方針を継承していくことがよいのではないかと事務局では考えております。

【議長】

今の説明で質問はございませんか。

【議長】

結局は、平成21年度の普通会計439名を平成32年度には274名まで減らすもので、現在計画している策定方針に沿っていけば、そうなるということですか。274名でもまだ多くて類似団体比較の215名が本当だけれども、一応274名までとするということですか。

【事務局】

その通りです。

【委員】

平成32年には支所が16名になるということですか。

【事務局】

それは見込みの数値でございますが、専門職の退職者補充等で職員の退職と採用のバランスをとっていった時に、職員は減少させなければなりませんので、退職した数だけ採用していけない部分が出てきます。組織機構の見直しを図りながらそれだけの職員数に落としていけないと厳しい状況になるということで、現在のところは平成32年の職員数として見込んでおります。

【事務局】

平成32年として、本庁186名、支所16名という説明をいたしました。これはあくまでも仮定の話でございます。本庁の業務がいったんなくなることではないわけですから、徐々に人数を絞っていき、複数ある組織を1つにまとめるなどの作業をしていき、最終的に平成32年に344人の体制でやっていくためには、今のところの事務局の考えとしては、本庁186名、支所16名程度にしないと行政運営が難しいのではないかと案です。もちろん、これで確定したわけではございませんので、これから色々ご意見をお聞きしながら、支所については慎重に検討していかなければならないと思っております。

【議長】

出来れば現在の本庁と支所の職員の人数と、これを平成32年までにどのようにもっていくという表があれば分かりやすいのですが。現在の支所の人数は何名でしょうか。

【事務局】

54名です。

【議長】

それを16名にしなければ、344名にならないということですか。

【事務局】

ちょっと難しいのではないかと考えています。

当然、どちらにウエイトを置くかということでも若干の変動はあると思います。

【議長】

ここでいったん休憩とし、再開後に事前配布資料の補足説明を受けた後で質疑と意見交換にしたいと思います。14時に再開いたします。

～休憩～ 関係課長入室

【議長】

それでは、事務局に事前配布資料の補足説明を求めます。

【事務局】

事前送付資料1～11について、概要をご説明いたします。

資料1の「平成22年度 長崎県市町村職員研修体系」ですが、各市町村が負担金を出し合って市町村行政振興協議会という団体を作っており、各市町村それぞれで研修をすることが費用的にも時間的にも難しいため、この団体に研修の企画・実施をお願いしています。「階層別研修」「専門研修」「ブロック別ニーズ研修」「eラーニング研修」等のメニューがございまして、各市町村から数名が出席しています。昨年は、「階層別研修」「専門研修」に33名が出席しております。ただ、この研修は長崎市で実施しますので、旅費・往復の時間・前泊後泊費を要すこともあり、なかなか多くの人数が参加できない状況ではあります。

資料2は今年度の新上五島町の組織図でございます。

資料3は新上五島町の課別にみた業務内容一覧でございます。

資料4は、組織体制の参考として新上五島町以外の市町村の組織図を用意しました。時津町と長与町は本町と同じ類似団体に分類されており、時津町は部制で「部 課 係」という仕組みになっております。長与町も部制です。五島市は課制となっております。壱岐市は、担当理事の下に各課があり、庁舎ごとに組織が分かれている特徴があります。対馬市は部制で副市長が2人いらっしゃいます。次のページは、他県の離島の例として隠岐の島町の状況です。平成16年に4町が合併して隠岐の島町となっております。

資料5は、「部門別職員数の推移」で、平成17年以降の部門ごとの職員数がどのようになったかを一覧にしたものです。総合計を見ていただくと、平成17年の592名が平成22年で494名まで減っており、支所の人数は、平成17年に178名だったのが平成22年では54名まで減っているということを示しております。

資料6は、現在の新上五島町職員の年齢別構成でございます。上のグラフが全職種を合わせたもので、下のグラフは、いわゆる一般事務職員（消防士・保健士等は除く）のものです。特筆すべきは、54歳が26名と飛び抜けて多いということと、最近はやい方を採用できていないため18～22歳が全くいないということです。先程の説明の中で、今後事務職については毎年1～2名を採用と説明しましたが、具体的に申し上げますと、例えば今度の退職者が13名いるわけですが、これに対して1～2名しか採用しないということです。54歳の職員が退職を迎えた時は26名退職しますが、それでも採用は1～2名ということです。

資料7「新上五島町保育所（へき地保育所）統廃合（休園）計画」ですが、これは平成18年9月1日に策定したものでございます。17ページに「平成18年以降の経過」ということで計画に基づいた状況が記載してあります。

次に資料8ですが、これも平成18年に策定しております。

資料9「学校施設整備計画」は、平成19年～22年度までの実績と平成23年～26年

度までの計画として2つに分けて記載しております。

資料10「公共施設見直し実施計画の概要」は平成21年に策定した計画です。道路や港湾等の土木関連施設を除いた体育館や公園など93施設を対象として、それぞれ統廃合・廃止(休止)・一部廃止・地域移譲・民間移譲を進めていくというものでございます。平成21年度～26年度までの計画として、効果額は約1億7000万円の削減が見込まれております。具体的な施設については、ホームページで公表しており、地域審議会でもご説明しております。

資料11「遊休公共施設の活用について」は、遊休公共施設を今後どのように活用していくのかということですが、推進組織を作っており、どうすれば効果的な活用ができるのかを、今後も検討しなければならないと思っております。

本日お手元に配付した資料「組織・定員・人材育成に関する主な課題」ですが、町としてこのようなことを課題として考えているということで、委員の皆様に参加としてお配りしました。組織については、「地域主権時代に必要な、高い政策立案機能を発揮できる組織とはどうあるべきか」、「職員を削減せざるをえない中で、支所機能はどうあるべきか」これらが大きな課題だと思っております。定員については「職員削減と行政サービスの両立」これをいかにして実現していくのかが、難しい課題だと思っております。人材育成については、研修の参加にコストがかかりますので、効率的な方法、あるいは自前でできることはやっていくということも必要だと思っております。

以上で補足説明を終わらせていただきます。

【議長】

これまでの説明全般に関してご質問はありませんか。

【委員】

前回資料の「平成21年度 新上五島町行財政改革実施計画進捗状況」の10ページ、60「本庁・支所間の人事交流」の欄で「本庁・支所間、支所間への人事交流を行う」が実施済みとなっています。平成17年に検討し、18年に実施したようですが、19年以降は「」ではなく「-」表記になっていますが、実施しなかったということでしょうか。今後、このようなことをする予定はあるのでしょうか。

【事務局】

平成19年以降も実施をしております。人事異動そのものについては、今後も随時やっていく必要があると考えております。

推進スケジュールの記載については、完結していないものや実施済みという整理をしていないものについては「」といったん実施したものについては「-」で表示をしております。同様という意味での「-」であって、やらないということではありません。

【委員】

資料8に「奈良尾小学校・岩瀬浦小学校の統廃合など、平成24年度以降の展望を別途作成する」とありますが、この件については私も委員をしております。岩瀬浦小学校・奈良尾小学校を平成25年度3月を目途に、今の奈良尾中学校がある場所に新しく建設することで答申をしていると思うのですが、それは現在どうなっているのかお聞かせください。

【事務局】

今の段階では、22年度予算の繰越事業で基本設計をかけるということで、そこを重点的にやっている状況でございます。できれば実施設計を今年、あるいは来年行って、それから建設に向けてやっていきたいと思っております。なるべく平成25年4月の開校に向けて統合校舎を作れるように、今努力をしているという状況でございます。

【委員】

同じ資料の「3. 今後(5年後:平成23年度)の展望」で、小学校の項目に若松小学校も入っており、「(平成23年度4月:若松小を除き統廃合済)」となっておりますが、何年後に進めるか分かりませんが、次のページの平成22年度に「若松小学校木造校舎耐震診断」とありますが、これは予算を出してやっているということなののでしょうか。そして、いつ、統廃合するのでしょうか。

【事務局】

現在、文科省の方で学校教育施設の耐震化に取り組んでおります。長崎は非常に遅れておりまして、本町でも平成22年度中に耐震診断を終えて、26年度までに耐震工事を終えたいと基本的に考えております。ですので、若松校舎については統廃合をいつやるやらないに関わらず、耐震診断は実施をするということで平成20年度にあげております。この統廃合については、完全複式学級あるいは10人以下になった場合に統廃合を検討するというところでございますが、若松小学校については旧町時代から若松中央小学校へ統合ということで進めております。ただ、色々ありましてまだ統廃合に至っておりませんが、子供達や教育環境のことを考えながら、地域との話を進めていきたいと思っております。

【委員】

耐震診断というのは必要なのでしょうか。

【事務局】

耐震診断については、国の方針もございまして全学校施設をするようになっております。ただ、なぜ耐震診断をするのかということですが、学校統廃合をした場合、廃校と同時に廃校後のことを考えながら、耐震化を文科省の予算で行い、それを次に活かしていくということです。新たな施設として計画する時に他の補助金を使ったり、貴重な一般財源を使って耐震化をするのではなく、文科省の予算で耐震化を進めて有効活用を図っていくということでございます。

【委員】

小学校についてですが、「統廃合の対象校として、各地区内の学校を優先校とする」とありますが、この意味をご説明ください。「児童数が10人以下になった場合統廃合を検討する。」ということですがこの意味についてお聞かせください。すでに浜ノ浦小学校など複式学級になっている所も多いと思いますが、ただ人数とか経済面とかではなく、本当に子供のためになる教育効果という面から、統合というのは考えていかなければいけないのではないかとこの考えを持っております。どのようにお考えでしょうか。

そして、前回資料4の56「職員研修の充実・強化」について、資料並びに説明を聞いて

ておりますと、「庁舎を出て、外部において研修を行う」ということが主体になっているようです。離島であるが故に研修参加のコストが高くなっているということですが、もっと根本的に考えれば、町の問題あるいは課それぞれの専門的な事柄の問題、研修すべき身近な問題が多々あると思うのですが、その場合、外に出での研修ではないと思います。やはり、自分達の問題を肌で感じて、自分達の庁舎内においてお互いに研修をし、理解を深めてよりよい行政をしていくという考え方の研修というものも必要ではないかと思いますが、どのようにお考えでしょうか。

【事務局】

まず統廃合について、「各地区内の学校を優先校とする」ということですが、これは統廃合する際に、旧町の地域の中でまず統廃合を進めるということです。それでも旧町の学校も更に超えて統合するようなことがあれば、それは優先的に旧町地域内でやった後のこととして考えていくということでございます。そして2点目、完全複式学級になった場合ということで、平成18年に策定しております。確かに今、浜ノ浦小学校は3学級の完全複式学級になっております。ただ、児童数が約30人、これが10年間の展望を見てみますと、大体それくらいで推移していくということがございます。浜ノ浦小学校については、地域の問題や出生率を勘案しながら慎重に進めていく必要があると思っております。統廃合については慎重に子供の教育を考えてとの事ですが、統廃合をする際は学校規模、通学距離、学校が地域の文化拠点であるといったことを勘案しながら進めなさいという通達が文科省からっております。小規模校のあり方などを考えながら、統廃合を進めていきたいと思っております。

【事務局】

研修については、職員数が減っていく中でどのようにして行政サービスを行っていくのかという点もありますので、今年の決算委員会の中でも、委員から職員の意識改革について要望がありました。先程おっしゃられたように、改革をするために職員研修をきちんとやってほしいということで、外部研修ばかりではなく庁舎内で課の問題の研修も考えていくということで、私共の課題としては財政の問題をまず職員に理解してもらうなど、今後研修については皆様の意見も十分お聞きしながら、計画していこうと思っております。

【委員】

資料6ですが、自然退職する人がいても新しい人が入らないということですが、年齢構成はどうなるのでしょうか。前回でもお話がありましたが、1人辞めたら2人くらい採用しないとこれから先ダメなのではないかと思うのですが、どうお考えでしょうか。

【事務局】

現在は、計画よりも少し職員数の減が進んでおりまして、今後その反動があるのではないかと懸念もされております。そういう中で、平成32年に344名を目標とするというようなことでいくと、一般職員は年間1~2人しか採用できないということで、質問のようなことが懸念されるものですから、少ない採用であっても学卒者だけではなく、年齢の幅を広げて年齢構成の歪みを少しでも解消していくべきではないかということと、希望退職者が出てきた場合は、特別に補充をする方法を検討していくべきではないかと考えております。

【委員】

若い人の職場が全くない状況で、若い人を残して子供を増やし人口を増やすということをしないと職員数だけを減らしても先の展望がないと思いますので、そのような考えをもう一度検討していただきたいと思います。

【事務局】

そのことは、町長も頭を悩ませている課題でございます。ただ、ここには一般職しかでておりませんが、今、団塊の世代で退職が大量に出ている消防職員については、職員を平準化するというので、本来は消防の定数は62名ですが、70名まで広げて、今後の大量退職に備えて前もって採用したいと思っております。全職員の年齢構成をこの表に入れると、18～22歳の間に何名かプラスされますので、ご理解いただければと思っております。

【委員】

有川文化センターに元校長の方がおられるとの事でしたが、年配の人よりも子どもを育てているような年代の方を雇用してはどうでしょうか、業務的にその人たちにしかできないことかもしれませんが。

【事務局】

文化センターの職員2名を本年度4月から減員しました。文化センターはあくまでも教育的施設ですので適した方の採用をということで、社会教育指導員という制度が町の条例にあり、その制度を活用して、現在のように元校長先生が2名で交代となっております。この社会教育指導員というのは、教職経験5年以上、社会教育経験5年以上という要綱に基づいて嘱託職員として採用し、文化センターの管理から講座等の企画・運営までをお願いしています。

【事務局】

若い人が雇えるような金額ではないという趣旨で額を説明したら。

【事務局】

月額は週5日の内、半分勤務されて1名8万8000円をお支払いしております。

【委員】

民間で8万8000円といえば、パートの方にしたらかなりの金額になると思います。その感覚が、民間と比べたら少々ズレているのかなと思います。

【事務局】

先程も申しましたように、教育的施設ですので、学校教育・社会教育の経験者をということで日当にいたしますと7500円になりますが、通常のパートからすると高めかなとは思っております。

【委員】

そういうことではなく、給与の感覚について言っております。そんな行政の感覚が他のいるんなことにも影響してくると思います。

【議長】

町当局も、委員の発言趣旨をよくご理解いただくようにお願いします。

【委員】

資料5「部門別職員数の推移」についてですが、次回で結構ですので、平成32年度までの10年間の表を作って教えていただきたいと思います。

【委員】

うちの商工会で職員が現在17名おります。補助金がカットされますので職員を削減するしかないということで、平成30年までには9名体制になります。その中で支所をどうしようかということで、委員会を立ち上げて話し合いをしております。確認したいのは、現在の状況では、各支所の閉所あるいは統廃合というのは考えられていないのでしょうか。支所の中で住民サービスをどの範囲までやるのかで存続させるというような状況になっているのかと解釈しております。

各支所の一室を利用できないのか、あるいは商工会と行政とある程度お互い分担してできることがあるのではないかとということも検討しながら、商工会の場合、現段階では支所が無理であれば、出張所・連絡所として地域に残すということも考えております。新上五島町がどうなるのかという方向性を別の委員会か何かで見つけて、それに向かって予算がない中でこうやっていくのだという方針があるのかということをお聞きしたいです。

我々商工会も今後どのような方向に向かうのかまだ分かりません。人が減る中で今のサービスは維持できない、その中で最低に必要なものは、色々な地域の声を聞くと、合併はしているが地域では合併していないのが事実であって、その地域をどのようにして維持するかが共通した問題であるので、将来像というものが見えてくればもっと町民の方も協力してくれるのかなと思います。我々も物理的に追い込まれるまでは、支所・連絡所は維持していこうという気持ちがあります。ですので、私の解釈が間違いなければ、支所の統廃合の計画はなくて、支所機能をどうするのかという所に問題が置かれているのだという確認をしたいと思っております。

それから先程も出ましたが、研修コストは単純に考えたら、10人外に出て行くより1人講師に来てもらった方が、予算もかからないし、職員の移動時間もなくなるのではないかと思います。それは出来ない仕組みなのではないでしょうか。

商工会でも現在収入がなくて、どうやって研修を受けてもらおうかという中で、行政サービスとの両立ということを商工会の場合で言えば、会員に我慢してもらわないといけないということになります。しかし、そのためには将来像を見据えておかないと、厳しいのではないかと思います。

【事務局】

支所機能ですが、「支所機能を充実させる」ということで合併をしております。ただ、そう言いながらも、職員数が合併当時の3分の1程度に減っている現状です。支所の数については現時点では存続をさせたいという中で、いかにして行政サービスを維持するかが課題であります。最初の定員管理の中で、現在支所に54名いる職員数が、1つの事務局の案として16名程度になることもあるという話をしました。今の本庁の組織体制を守ろうとすると、支所にしわ寄せが来るのではないかと懸念をしている所でございます。そういう中でいかにして住民サービスを低下させないか、そこについては、例えば水道の修繕工事

というものが職員ではなく、外部でできるものは外部でと進めていくべきではないかと考えております。人員が減りますと、何かが起こった時や要望があった時にすぐには対応できない、時間的な行政サービスが遅れるのではないかと懸念しております。それをいかにして少しでも減らしていくか、このことに真剣に取り組んでいかなければいけないと思っております。

商工会の事務所が、支所の一部に入れられないのかという意見もあったと思いますが、旧奈良尾町においては、当時から商工会が庁舎の一部に入っていた経緯もありますので、セキュリティーの問題等をクリアすれば不可能ではないと思っておりますので、前向きに検討すべきではないかと考えております。

研修について講師を呼んだ方がいいのではないかとありますが、それはその通りでございます。前回資料「集中改革プラン」の10ページ、56「47 職員研修の充実・強化」の中の「平成21年度の主な推進内容」で庁舎内研修という欄がありますが、これについては町村会からの講師派遣もありますが、こちらに講師に来ていただいた研修もございますので、やはりコストがかからない研修方法を採用していきたいと思っております。

【事務局】

今回資料の資料1「平成22年度 長崎県市町村職員研修体系」の中で、右側下段の方に「ブロック別ニーズ研修」「eラーニング研修」「通信教育」とありますが、「ブロック別ニーズ研修」とは、市町村行政振興協議会に「このような研修をしていただきたい」と申し込み、実施していただくものです。今年度は、9月と10月に「コンプライアンス研修」を開催いたしました。「eラーニング研修」は、各自のパソコンを使用して研修を行います。「通信教育」は、市町村行政振興協議会から各自に補助金が少し出ますので、能力開発のために行っております。「自主研修支援」とは、市町村独自で研修内容を企画・開催する研修に対して市町村行政振興協議会から20万円の助成があります。

【委員】

次回で結構ですので、支所への1日の来庁者数と何をしにきたのか（頻度の重点がどこにおかれているのか、一番相談が多いのはなんなのか）ということを見る資料がほしいのでお願いします。

【委員】

前回資料4「実施計画進捗プラン」の59「新しい人事評価システムの調査研究」の中で勤務評定の事があげられているようです。「本庁の総務・管理部門の職員を対象に試行を実施」という事で、実際に評定を出されたと思えます。そこで、この勤務評定を実施するにあたって、なにか課題はなかったのかということと、今後の方向性をどのように考えているのかお聞かせください。

【事務局】

昨年、勤務評定を試行してアンケートも取りました。人を評価するのに慣れていないということで、抵抗を感じているように見受けられました。ただ、旧町時代であれば職員1人1人が把握できていたと思いますが、合併して職員数も増えておりますので、そういった中で適材適所の人事配置をするためには、評価というものは避けて通れないものだと思いますので、必要性を特に管理職には理解してもらうように話をしていく必要があると感じております。

す。今後の方向性としても、今は一部試行にとどまっておりますが、全庁的に実施する方向で検討する必要があると考えております。

【委員】

支所の役割というのは非常に大事だと思います。支所がなくなってしまうと地域の衰退が早まってしまうのではないかと感じております。支所の人数を減らすということですが、本庁に集約して果たして地元の意見がどれだけ通るのかということを考えてから、支所の人数や役割を決めていただきたいと思います。

【事務局】

出来るだけ地域の方々の意見が反映されるようにということで、町の職員ばかりではなく、町と住民が一体となった協働のまちづくりを進める中で、そのような意見をお聞きできる体制を作っていくべきではないかと、まちづくり推進課で取り組んでおりますので、ご理解いただきたいと思います。

【委員】

職員の定数やサービスの低下が言われておりましたが、資料5で職員数が5年間で100名減少しているのですが、100名というのは定年退職された方だけではないと思うのですが、辞められた方で町外に出て行った方はいらっしゃるのでしょうか。職員を定数に早く近づけるとするのが第一目標なのか、財源を適正にするのが目標なのか、定員数だけを重点に置けば職員数の減少は早く進むと思いますが、それを早くやってしまうとサービスの低下に結びついてしまうのではないのでしょうか。

【事務局】

基本的には、今の体制から急激にサービスを変えるのではなく、ソフトランディング(軟着陸)できればベストという事で、平成32年の目標を344名でどうかと考えております。出来るだけ自然に馴染んでいって、住民の方もそういう体制に順応出来るような時間が必要ではないかと思っております。

【委員】

人数は減っていますが、障害者数は増える傾向にあります。いろえんぴつの家も7年目になりますが、みんな明るく町の中に溶け込んで生活しております。県知事が来られた時に、いろえんぴつの家のような精神障害者施設を若松か奈良尾にほしいとお願いしました。ある方は、1ヶ月入院すると30万円ほどかかる、何十年と入退院を繰り返しているので相当なお金を使っているのが申し訳ないと言っております。町の補助で運営しておりますが、もっと皆さんの理解をお願い出来ればと思います。

【事務局】

ご苦勞はよく存じ上げております。そういう気持ちを持ち、担当課においても出来るだけ皆様方の意見をお聞きしながら、どういう組織作りが一番いいのか考えていきたいと思っております。団体を増やしすぎると経営の問題も出てきますので、その調整も行いながら、今の意見については担当課に伝えたいと思います。

【委員】

合併いたしました、財政面で大変な所も多々ありますが、端々に住んでいらっしゃる方の便を考えますと支所は残していただきたいと思います。

【議長】

前回資料4「集中改革プラン」の54「職員提案制度の活用」を平成18年度に実施したとの事ですが、実績とどういう形で提案をしているのかをお聞かせください。

そして、保育所の改革検討委員会があるようですが、幼稚園と保育所の一元化をやられていますね。町の幼稚園と保育所というのはそれぞれ別の管轄ですが、幼保一元化が実現するまでの間、同じ事が出来るのかご検討されたのでしょうか。

【事務局】

保育所の件ですが、昨年12月に「新上五島町公立幼稚園・保育所のあり方検討委員会」を立ち上げまして、今年の8月・10月に検討委員会を開催しております。また、政府の「こども・子育て新システム検討会議」というものがあるのですが、その中で今年の6月、「2013年度にこども園創設を柱とする基本制度案要綱を出した」と新聞に掲載されておりました。それまでに幼稚園と保育所の事務の一元化の検討を重ねていきたいと思っております。政府案の方向性を見定めていく所で、中には特例も出てくるとは思いますが、今の所は2013年までは事務の一元化と併せて、幼稚園・保育所の統廃合の検討を行い、新上五島町内における適正配置を検討するということで進めていきたいと思っております。保育所の統廃合等は地域住民と保護者の理解を得ながら、やっていこうと思っております。

【議長】

新上五島町のように生まれる子供が少なくなって、保育所に来る子供が極端に少なくなってくると、1つの施設を幼稚園と保育園の2つに分けると効率的になるのではないかと感じますので、そこも含めてご検討いただければと思います。

【事務局】

認定子ども園制度も含めて、検討していきたいと考えております。

【議長】

今回資料の14ページ、職種年齢別構成のグラフですが、役場の職員の場合は60歳で定年して年金は65歳以降しか支給されないとの事ですが、本人が望めば、再雇用できる仕組みはあるのでしょうか。

【事務局】

仕組み自体は作っておりますが、勤務評定はまだしておりませんし、雇用情勢がかなり厳しいものですからそこまで進んでないのが現状です。

【事務局】

先程質問があった「職員提案制度」の実績ですが、平成18年度に4件、19年度に1件、20年度に1件、21年度は提案がなく、今年度は1件でした。中身については、20年以前の提案では、業務改善についての提案が多かったようです。以前の提案については、本人

から事務局に提出し、それを町長まであげて判断しておりました。今までの実績では、提案内容によって人事異動させたということはないようです。

【議長】

長崎自動車の場合、業務改善で意見が提案され、採用されますと職員を表彰します。それが1つの刺激になるので、やっではどうかと思います。

【事務局】

その点は見直しをして、今年度から表彰もするようにいたしました。ただ、今回の提案については本人が匿名希望との事でしたので、表彰の対象にはしておりません。提案は来年度の政策に結びつく可能性が高いものだったので、表彰の検討にも値するものではなかったかと思っております。

【議長】

それは提案用に目安箱等を置いているのですか。

【事務局】

メールで提出しまして、私の方で内容について整理をして課長会議の場で議論をするということにしております。

【議長】

経費を考えて講師を呼んで研修をするのは大事な事ですが、外に出て仲間と意見を交わす事によって視野が広がるという事もありますので、よく検討していただきたいと思います。

そして、支所の問題が出ておりますが、例えば壱岐は狭いのですぐにどこへでも行けるのでしょうけど、壱岐方式での弊害を聞いた事はあるのでしょうか。

【事務局】

次回までに状況を確認してご報告いたします。

【委員】

職員が減っても行政サービスを上げるためには、職員個人のスキルを上げなければいけませんよね。研修等をやっておられるようですが、もう少し職場内で先輩が後輩を育てるといった事ができないのかと思います。根本的に人事評価制度がないというのが行政が衰退している大きな原因ではないかと思えます。

【事務局】

きちんとやっておきたいと思っております。

【議長】

大体、ご意見も出尽くしたようでございます。

今回いただいたご意見については、答申の中で反映できるものにつきましては反映いたします。

最後に、次回の日程について、事務局からご説明願います。

【事務局】

前回の委員会でお知らせしておりましたとおり、11月5日（金）に第4回を開催予定ですが、現状で都合の悪い方が半数以上いらっしゃいましたら日程調整を行いたいと思います。

いかがでしょうか。

なお、第5回ですが、11月29日（月）を予定しておりますが、いかがでしょうか。

【議長】

それでは次回第4回委員会の開催は11月5日とし、第5回は11月29日を開催予定といたします。

今日は皆さんお忙しい中、貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。

これにて第3回の会議を閉会いたします。長時間のご審議お疲れ様でした。