

平成23年度 第1回新温泉町行財政改革推進委員会会議録（要旨）

[開催日時] 平成23年5月26日（木）午後1時30分～4時35分
[開催場所] 浜坂多目的集会施設 1階 会議室
[出席者] 中村委員長、松岡副委員長
猪坂委員、河越委員、下雅意委員、中澤委員、中田委員、
仲山委員、橋本委員、宮階委員、村尾委員、森田委員
行政 田辺副町長
事務局 西村総務課長、西村副課長、朝野係長
[傍聴者] 1人

=====

[会議次第]

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

（1）第2次行財政改革実施計画 平成22年度進捗状況について

- ① 平成22年度実績報告書
- ② 住民活動団体への行政関与の見直し方針
- ③ 「参画と協働のまちづくり」職員アンケート結果

（2）組織・機構の見直し方針について

（3）町政方針及び財政状況について

- ① 平成23年度町政方針、当初予算資料
- ② 財政計画

4 そ の 他

5 閉 会

[内 容]

1 開 会

2 あいさつ

委員長：東日本大震災及び福島原発の事故発生により、日本や世界に大きな影響を与えており、公務員給与の10%削減というようなことも新聞報道されている。正に大変な事態を迎えている。

旧町当時、ISO14001の取組で、事務事業の実施、更にはその結果を踏まえて見直し、更なる事業展開というようなシステムを作った段階で、職員以下、大変な努力を重ねた記憶がある。私は、過日ある組織の監査に立ち会いして、職員一人ひとりがそういうことを思わなくなったというふうに感じた。やはり一つの規則等に立ち返って守るべきところは守るというようなことを日頃から言っていかなければ、簡単に物事は守れないものだと実感をした。用紙一枚をどのように使うか、どのような事務事業の提案をするかということを御座なりにして、去年と同じことを今年もやるというようなことが見受けられた。

合併して数年経って、新温泉町の行政が更に行政改革を進めているとはいえ、机上の空論となっていないかを、本年度はみなさんのご意見をいただきながら点検チェックをしていかなるを得ないという思いである。言葉だけではなく職員一人ひとりが実行できているかということのを頭に置いて行政に携わっていただきたいと思っている昨今である。

今日はそれぞれ貴重なご意見をいただいて、この会がスムーズに運ぶようお願いしたい。

副町長：今日は、第1回の行財政改革推進委員会ということで、お忙しい中、全員の委員の皆さんにお集まりいただきありがとうございます。

委員長のごあいさつにあったように、東日本で大きな地震が起こり、津波、地震ということで、あっという間に多くの人々の命が奪われ、村、集落が破壊されてしまった。大きな災害となった。それに輪を掛けるように放射能が漏れ、周辺地域の人はいまだに家に帰れないという状況が続いている。

今、全国の自治体で職員を派遣して被害の対応にあたり、全国民のみなさんが支援活動やボランティアで地域の復活のためにご協力をいただいている。被害地域が広いということもあり、これからの復興の対策というものは、かなりの年月がかかるのではないかとされている。長くかかっても、みなさんのご支援をお願いしたい。

今日は、第2次行財政改革実施計画の1年目の成果をご報告して、ご意見をいただき、更なる取組を進めていきたいと考えている。委員長から、行革、

事務の簡素化と言っても、それができているのかというご意見をいただいた。少しずつでもきっちりとした流れをくみながら、改善をしていかなければならない。これが、私たち行政の使命と思っている。町民のみなさんから信頼される行財政運営の取組を、この会でご指摘いただきながら進めていきたいと思っている。よろしくをお願いしたい。

事務局 昨年度、第1回の会議で確認しているが、この会議は原則公開である。会議の内容を録音して会議録を作成し、総務課に備え付けるとともにホームページでも公表している。ご了承いただきたい。

3 議 事

(1) 第2次行財政改革実施計画 平成22年度進捗状況について

・主な意見等

1 住民の参画と協働の推進

<地域活動への職員の参加促進>

委員：職員のアンケートをとることはいいことだが、調査期間を2週間かけてアンケートの回収率が64.3%で結果を出すのはいかがかと思う。次から次に調査がまわってきて行革に反している事例があるように言う職員がいるので、職員が面倒くさがっていないか。

事務局：行政評価及び人事評価についても帳票を作ってヒアリングするというところで行革関係の事務処理があるが、できるだけ簡略化するよう心掛けている。このような基礎的な作業がないと、評価したり方針が決められないので継続するが、極力、職員の負担にならないよう考えている。

アンケートの回収率が低いことについては、庁内の本部会議においても指摘を受けており、対応していきたい。

委員：アンケートの設問で、(地域の各種活動に)「②ときどき参加している」、「③あまり参加していない」は民間企業では分けない。気分によって②に○をしたり、③に○をしたりする人がいるのではないか。シンプル化したほうがいいように思った。

委員長：仕事はチームワークが必要だが、組織が大きくなればなるほど同じ課の中でも行政改革は人のことというのがこのアンケート結果ではないかと思う。回収をしない管理職なのかと思う。どういう徹底をされたのか。

事務局：業務でパソコンを使わない病院と老健は紙で調査し、それ以外はパソコンで報告できるようにした。誰が出していない、どこの部署の提出が少ないということは把握できない。出しやすいように配慮したが、回収率が低くなった要因であるかもしれない。提出期限が迫っていることについては、何度か周知をしている。

委員長：パソコンでするのは今風でいいが、住民に何かのアンケートをするときに、地域のリーダーによっては100%近くきっちり集めるところもある。職員が自らのものとして、きっちり集めることが行政改革の第一歩ではないかと思う。

<各種団体の自立支援>

委員：各種団体の自立支援について、合併して5年経って、例えば「新温泉町人権教育協議会浜坂支部」、「同温泉支部」の2つがあるが、本庁で一括して所管したらいいのではないか。関連して、「新温泉町浜坂地域婦人会」、「同温泉地域婦人会」について、それぞれ社会教育課、温泉公民館が所管しているが、社会教育課に一本化できないのか。職員の事務負担がある中で、こういった団体は極力集合させて、担当を2人もつのではなくて1人とすれば、人件費、人数の削減につながると思う。

事務局：合併当時から極力一本化を図っていただきたいということをお話ししている。行政が過度に関与していると自立を妨げるという部分もあり、また、事務の効率が悪いという話もある。ただ、それぞれの団体が地域に根ざして活動されているので、地域での自主的な支部活動というのは尊重すべきと思っている。できれば、町の事務局を本部に集中できる形にさせていただいたらと考えている。

委員：人権関係でも別々に会議をする必要があるのかという話をしているが、一向に改善がない。

事務局：これまでそれぞれの地域で取り組んできた活動に違いがあり、それぞれに良さもあり、改善すべき点もある。一度に同じ活動に統一すると、一方の支部には無理が出てきたりということもある。ご意見は今後の課題として受け止めさせていただきたい。

委員：支部で活動することはそれでいい。それに町の職員が1人かかわっていても大変ではないか。どこまで関与しているかである。人権であれば、分室に職員が1人おられ結構、関わっていると思う。それを本庁一本にしたらいいのではないか。

副町長：町全体の人権推進の本部としては、本庁が行っているが、それぞれの地域活動がやりやすいところで職員が窓口となって対応しているという現状である。今回、組織の見直しの中で、現地解決型、相談がいつでもできるという対応を踏まえながら、検討させていただいているのでご理解賜りたい。

委員長：支部組織の活動が職員に負担になっていると何もならないというご意見である。合併後の組織的な課題が解決されないまま残っている部分があり、職員が関わらざるを得ないということがあると思う。自治連合会であれば、区長になった方が充て職で各種役員になるが、頭から会議に出られないという話があったり難しい組織作りが一面見られる。距離的な課題があったりす

るのであれば、抜本的に会議のあり方を考えざるを得ない。今のご意見を今後に生かし、行革の方針に則ってチェックしていただきたい。

2 財政健全化の推進

<町税徴収率の向上>

委員：町税徴収率の向上について、効果額はどのように出すのか。

事務局：対前年で算出している。

委員：今まで溜まっていた滞納を徴収するというのなら分かりやすいが、どなたが滞納するか分からないのに、現年度分の効果額という見方がどうなのかと思う。大きな滞納があると達成できないのではないか。

事務局：税の徴収率の向上と効果額との関係は検討する。

委員：滞納対策について、県から指導を受けているが、効果が上がっているとか、いつまでの期間でするとか、どういう目標を持って指導を受けることになっているのか。

事務局：詳細は把握していないが、一昨年、県から職員派遣を受けて徴収のノウハウを聞きながら一緒に進めた。

委員：どういう経緯で自治体が決まるのか。ワースト自治体でなくてもいいのか。

事務局：要望すれば受けることができると思う。

委員：税務課職員のレベルアップを図ることはいいことだと思う。

事務局：昨年度は、県の税務課に職員を1人研修派遣して、その職員を本年度税務課に配置している。

委員：予算等を見ても実際の滞納額がどこにも出ていない。町税と国保税を合わせるとかなりの額になっているのではないかと思うが、そういうものが表面に出てこない。

事務局：滞納繰越分の収入は、収入できる見込みで予算を組んでいる。

委員：あからさまにするよう言っているのではないが、滞納ということは家計が困窮している家庭が増えているということだから、そういう意味での対策が必要である。例えば、税務課だけが関与するのではなく、福祉課等で家計相談に乗ってもらえるチームを作らないと税金を徴収に行っても払ってもらえない。

事務局：税務相談という面では行っている。

委員：徴収の仕方が遅いのではないか。溜まるまでに徴収しないと溜まってからでは、なかなか払えない。

委員：本当に助けてあげないといけない困窮している人と、支払能力があって滞納している人を分けていく必要がある。

委員長：滞納の実情について、いつか委員のみなさんに現状認識していただい
ておいたほうがいいのではないか。経済的な困窮により、やむなく滞納して
いるなどの実態が分からないので意見が出しにくい部分がある。

<効果額の見方>

委員：上の段は単年度で、下の段は累計だということだが、右側の累計の合計
は意味がないのではないか。また、他の項目ではそのような計算になってい
ないところがあるが計算の仕方が違うのか。

事務局：昨年度の実績報告時に階段状の図を示させていただいたが、単年度効
果の積み上げプラス過年度の効果もプラスしている。前年度比較が適当でな
い実施項目は、単年度効果の合計としている。

3 効率的で質の高い行政運営の推進

<給料体系及び諸手当の見直し、退職勧奨制度の推進>

委員：第1次の行財政改革のときに、公務員は大企業を対象にした給与がベー
スになっているということで、地域の実情に則していないのではないかと
いう意見があった。「給料体系及び諸手当の見直し」が評価「A」と出てしま
うと実情に合っているのかと思う。地域の存続さえ危機的状況にあると思っ
ているが、行政がどこに投資するかを考えていかなければならない。行財政
改革はそこに目的があると思う。みなさんのご意見を伺いたい。

委員：管理職の58歳退職勧奨があったと思うが、議会だよりを見ると町長は、
あれはやめましたと答弁されていた。58歳というのは成文化されていない
と思うが、若い職員の採用を進めるために席を譲るということでスタートし
たのではないかと思うが、最高責任者の一言で変わるものなのか。

副町長：合併後、58歳退職について管理職会の中で相談して取決めができた
が、法的には60歳が正規の退職年齢となっている。年金等、将来の生活と
いうことや、町レベルでは再雇用もない中で進めるのはどうかということで、
管理職会で協議して60歳に戻すことに決まった。町長がどうのこうのとい
う話ではない。

委員：町民の感覚では、がっかりされる人が多いのではないか。恵まれた人達
は、自分たちのポジショニングを守られるということだけでいいのだろうか
と。

副町長：一定の勤務年数のある50歳に達した職員に対しては勧奨制度で、後
進に譲っていくことを進めている。決められたから辞めるのではなく、
自主的に辞めることができる制度となっている。

委員：辞めさせるのが惜しい優秀な管理職の方が現れて、一律に首切りとい
うのはよくないと判断されたのではないか。優秀でない方は平のままなので法
律に守られて60歳まで勤務することになる。優秀で頑張って管理職になっ

た方が早く辞めることになる。

委員：通常、企業であれば、60歳というのは早くもないし遅くもない。まして、年金は65歳からである。退職勧奨をするより先に、給与体系を見直すという方向で、例えば、60歳定年でありながら、55歳や58歳で管理職定年とし、給料をカットするなどの形に持っていくほうが時代の流れではないか。58歳で早く辞めるというのは逆行している。

事務局：地方公務員の場合は、情勢適応の原則というのが地方公務員法にあって、何が情勢かといえ、国家公務員の給与体系に合わせていこうということである。国家公務員の給与は人事院勧告に準じており、人事院勧告は民間準拠で決まっている。情勢適応の原則で地方公務員も同じように準じれば、ここの項目が「A」という判断をしている。

委員：どこかの町では、議員も評価されて報酬がみんな一緒ではないという町ができた。頑張っている人の給料を減らせという気持ちにはならないが、評価されていくということは、今後必要ではないかと思う。そうすれば、住民も納得すると思うが、そういう制度になっていない。行財政改革には必要であり、「A」ということが納得できないのが正直なところである。

副町長：人事院勧告そのものもいろんな見方をされてくるし、将来的に他の形で代わるものを作っていくということも始まっていくかもしれない。今は、人事院勧告に準拠するという形でできている。今後の状況を見定めていただきたい。

<人事評価制度の導入>

委員：人事評価制度について、管理職を対象に実施したと書いてあるが、評価する前提で、管理職であれば、こういう能力、レベル、マネジメントについて明文化されていないといけませんが、しているのか。

副町長：今の人事評価は、目標を定めて、目標に対して完結できたか、取り組んでいるかという、一つの流れの評価であって、能力評価はまだ行っていない。

委員：固有能力を持っていないと発揮できないので、能力評価というのはセットだと思う。

事務局：人事評価については、地方公務員法第40条で、勤務成績を定期的に評価しなければならないと規定されている。評価には能力評価と業績評価の2つがある。昨年度は業績評価を実施し、23年度には能力評価も合わせて実施するよう考えている。役場の業務には、定例的なルーチン業務が片方であり、企画的な今までになかった事業、プロジェクトをやっていくなどいろいろある。難易度について、ルーチン業務はなかなか高くできないが、企画的な業務は難易度が高いということで、その決め方が非常に難しい。本年度は難易度の付け方を納得いく形で設定できるように検討していきたい。その

上で、全職員に広げていきたい。

委員：目標設定は、年度初めに面接で決めているのか。難易度を事前に納得してもらわなければならないのではないか。

事務局：本来4月に期首面談を行って設定しなければならないが、若干遅れている。

委員長：評価制度について、職員は前向きに捉えているのか。

事務局：正確に評価されるのであれば仕方ないという認識があると思うが、正確な評価が難しいというのが前提にあるので、大丈夫なのかという不安があるかと思う。ただし、人材育成が目的であるので、自分で素晴らしい業績と書いていても、他の人から見たらそうではない部分があるので、評価することによって気づきというか、こういう部分が欠けていたんだということを見つけてもらい、次に活かしていくということが目的である。

委員長：職員がやる気になっているかということが問題であると思うので、人を育成するという難しさもあるので、やるのはいいが倒すことにならないようにしてほしい。

事務局：プラス思考で今より少しでも向上していこうという中での評価で、自分で思っていなかったことに気付いて、そこで改善していくというような考え方での取組である。

委員：業務の課長、副課長、課長補佐、係長という職制における業務内容について明文化して公表されるべきだと思う。

事務局：管理職になると、管理能力、リーダーシップ、育成の能力などが出てくるので、シート自体が一般職員と管理職とでは当然違っている。

委員：民間企業ではある会社は、課員に課長を評価させている。

事務局：原案は、360度評価ということで、部下からも同僚からも評価され上司からも評価されるという設計をしていたが難し面があり、検討中である。システムが固まらないのと管理職に習得してほしいということで、もう1年試行予定である。

副町長：職員間のチームワークが崩れてしまう可能性もあるので、試行しながらきちっとしたものを出さないと正規のものとならない。ある程度、誰もが認められるような評価項目、点数を付けていかなければならないと思っている。

委員：人事評価は劇薬で駄目になった大企業もたくさんある。

4 行政サービスの向上と新時代の行政の推進

<電子申請の導入検討>

委員：電子申請の導入は本町にとって必要な問題か。

事務局：電子自治体の推進ということで、研究会もあり取り組んでいく方向であるが、申請には住基カードとリーダーが必要になるので控除額と比較して実質どれだけ増えるかという問題はある。国の方針として、今後取り組んでいかなければならない。

委員：今、取り組む時期であるかである。今、どれぐらいカードを発行しているか。電子申告はどれぐらいしているか。もう少し周りを見渡してもいいのではないか。

事務局：数値については把握していない。確かに、高齢化の進んだ過疎地で導入の効果があるかといえ、疑問のこともあるが、国が進めているときにしないと、財源措置がない。

<窓口サービスの向上>

委員：窓口サービスの向上には民間でも力を入れているが、マニュアルはどこかをモデルにされているのか。また具体的な職員への指導は。

事務局：マニュアルについては、他の自治体の例を参考にして、職員が修正を加えて案を作っている。

委員：新入職員対象のものもあるか。

事務局：新入職員対象の接遇研修を行っている。

委員：人材育成について、結構、専門研修などに参加されて結果として全て評価「A」になっているが、町民の方々から頑張っているという評価を職員が受けていないという部分には、問題があるのではないか。マニュアルが町民の満足度で作られたマニュアルなのか、職員がこれだけしとけばいいというマニュアルになっていないか。全ての職員とは言わないが、気になる職員がいる。職員に変わらなければならないという危機感がなければ、研修を受けても、時間とお金の無駄になってしまう。明らかに変わったと気づいてもらえるような職員になっていただきたい。

事務局：効果測定まで行っていないが、そういう視点で研修を行っていきたい。

(2) 組織・機構の見直し方針について

・主な意見等

委員：昨年10月の国勢調査で県内で当町は人口減少率が一番高かった。どのぐらいの人口レベルに耐えられる組織をシュミレーションして見直しを検討されておられるか。

事務局：定員適正化計画で考えているのは、町民の人口ではなく、類似団体の職員数までもっていきたいと思っている。類似団体は、新温泉町と同じような規模、産業構造の自治体の標準的な職員数が出ているので、それに合わせるようにしている。そこには、人口も加味されて出されている。職員数の目

標は278人である。

委員：目標に達したときは、その目標の団体は、また先に進んでいるのではないか。

事務局：その可能性はある。どこかの時点で修正をかける必要はあるが、現時点では、ほぼその数字でいく予定である。

委員：国勢調査によって交付金が減額になると思うが、新温泉町としての財政計画、町のあり方を考えないとやっていけないのではないか。

事務局：人件費が全てではないが、大きな経常経費の中の一つであるので、目標の職員数に持っていくために、来年の4月に向けての組織の見直しを進めている。

委員：課長、課長補佐、係長の呼称にこだわらないようにしたほうがいい。

事務局：グループ化という話もあるが、必ずしも効率化につながっているとは限らないし、本町の規模であれば、グループ制を敷くまでもないということで、係を残してグループ制の良いところを入れている。

委員：昇格したいという気持ちを持ってもらう必要があるが、呼称と資格を別にしてはどうか。

事務局：職務職階制であり、給与体系と職制は地方公務員法上、リンクしている。困難な職制に就いた場合、次の級に上げられるようになっている。

委員長：図の中で現行の係員がそれぞれの箱に入っていて、見直し後では、係員すべてを一つの箱にしまっていることは大きな変革だと思う。こういう徹底した、係内の総合力アップというのが本当にできるのか。

事務局：事務事業の見直しで事務量を減らしていく必要があるし、個々のスキルを上げていく必要もある。

委員長：4係あれば、係員は4係の仕事のある程度掌握しないといけない。その辺りを考慮しての案となっているのか。絵に描いた餅にならないか。

事務局：破線をとって一まとめにしなかったのは、ある程度自分の係を専門で掌握する必要があるので、一定、係に配置しても、課の中で流動的に動いてもらうということで、破線を残している。

委員長：係長はどうなっているか。

事務局：課長が調整をして連携させることにしている。

委員長：そういうことも含めて、職員に理解してもらわなければならない。

委員：障害者福祉分野で、新たに担当すると今まで知らなかったことがあり担当者にとって大変な部分がある。長くやってもらったらスペシャリストとして、担当していただける傾向にあるが、その人が異動すると次の人は全然分

からないというパターンが多い。担当者も苦勞するし、利用者側も困る面もある。その分野だけではないが、この人しか分からないというようなことにならない形をとっていただきたい。機構改革に反映してほしい。

事務局：係長しかいない係などの場合、係長が異動すると大変なことになるが、1係1人というようなことはなくすように組織の見直しで考えている。もし、係長が異動しても、係員が今までの経過が分かるというような形にしたい。

委員：難しい分野については、この人に任せておいたらいいというようなことが出てきてしまって、なかなか踏み込めない。ちょっとだけ助けたらいいという感覚ではなく、半分は関わっているんだというような意識を持たないとスキルアップしない。

委員長：職員の職務経験の適正化ということでは、ある担当を3年程度経験していると係長になったときに助かるケースがある。10数年全然異動しない職員を育てるのは、専門性のこともあるので難しい面があると思うが、今のご意見は大切ではないかと思う。

事務局：6、7ページの人材育成のところに触れさせていただいているが、計画的な人事異動も加味していきたい。

委員長：本庁と支所の機能見直しで心配するのが、災害発生時に支所の体制が組めるのかどうか。組織は効率化して人材を少なくすればいいのだが、今年の豪雪や台風の時などの非常時には、本庁から職員を派遣して支所に待機させるというような防災体制を確立して、常時、職員がどのような体制で非常時に向かうかということをしておかなければならない。

事務局：災害時の初動体制については、本庁勤務の温泉地域の職員は、災害時には即、支所に出勤するというようなことや、必要な人数は本庁から支所に行くという配置をしてはどうかと考えている。

委員：先日、兵庫県に大雨が降ったとき、新温泉町にも大雨警報が出ていたので町民課にどこが危ないのかと電話したら、あれは神戸气象台が出しているからうちは関与していないと言われた。なぜそのような対応をするのか。

事務局：調べてみる。

(3) 町政方針及び財政状況について

・主な意見等

<財政計画>

委員：平成28年度の地方交付税の減は、合併特例の関係と言われたが、平成28年度に国勢調査でまた人口減になることは見込んでいるか。

事務局：見込んでいる。

委員：平成31年度の人件費は何人で見込んでいるか。

事務局：平成27年度以降は、今のところ278人で推移する考え方で見込んでいる。欠員補充で、高い給料の人が減ってくるので金額も減少している。

委員：臨職の人件費はどこに入っているか。法令で必要な保育園を除いて、業務の見直しで減っていくのを期待している。

事務局：賃金は物件費という分類である。

委員：財政計画の投資的経費の額と町長提案説明要旨の資本的支出予定額の違いは。既に1億円程度の差が出ているのか。

事務局：財政計画は、全国的に比較できる会計を集めた普通会計ベースで作っており、浜坂病院、水道、浜坂温泉が入っていないためである。

<その他>

委員：朝日新聞に載っていたが、長野県に小布施という町がある。人口1万人ほどの町に、年間120万人が訪れている。なぜかという、皆さんがオープンガーデンを作っていつでもどこでも入ってくださいということで、町全体がおもてなしの町になっている。役場の人だけでなく、町全体がお客を迎える町にならないと駄目である。施設を作ったから来てくれではなく、リピーターが行きたい町、気持ちのいい町にするにはどうしたらいいかである。建物ではなくハートである。

4 その他

事務局：組織の見直しのところで説明させていただいたが、プロジェクトチームで組織・機構の見直し案について、7月末を目途に検討を進めているので、8月ごろに推進委員会に案の報告をさせていただきたい。

5 閉 会

副委員長：本日は、お忙しい中、みなさんお疲れ様です。東日本大震災で、大惨事となった。何かしたいが、個人では何もできず、募金しかできないと思っていたが、町が募集していた防寒着の仕分けや発送、浜高PTAのランドセル発送のボランティアに、町婦人会から声掛けがあり参加させていただいた。今年は、岸田側のヤマメ釣りのボランティアにも参加して豚汁を250人分ほど作り、よい勉強をさせてもらった。婦人会がいないということもあるようだが、できることがあってよかったと思っている。