

## 瑞穂市行政改革推進委員会会議録

審議会等の名称	第5回 瑞穂市行政改革推進委員会
開催日時	平成24年12月18日（火曜日） 午後6時00分から8時00分
開催場所	瑞穂市役所 3階 議員会議室
議 題	(1) 第二次瑞穂市行政改革大綱の見直しについて 基本項目(8) 第三セクターの健全な経営 基本項目(1) 職員定員管理及び人材育成 (2) その他
出席委員欠席委員	(出席委員) 会長 齋藤康輝、副会長 迫田義一、今木啓一郎、大野和代、河合和義、棚橋和子、武藤正敏、馬淵浩史、広瀬恵子、野田寧宏
公開の可否 (非公開理由)	可
傍聴人数	1 人
審議の概要	<p><b>開会</b></p> <p><b>【事務局】</b></p> <p>過半数の委員の出席があり、瑞穂市行政改革推進委員会設置条例第6条第2項に基づき、会議が成立している旨を宣言した。</p> <p>瑞穂市行政改革推進委員会設置条例第6条第4項に基づき秘書広報課職員の入室を許可を得た。</p> <p><b>開会挨拶</b></p> <p><b>【会長】</b></p> <p>年末のお忙しい中、また寒い中、ご参集いただきましてありがとうございます。日曜日には選挙も終わりました、これから地に足をつけて、身近なところからどのように私たちは良い瑞穂市の</p>

まちづくりを進めていったら良いのかという視点から、この会議の本旨となってくるわけでございますので、忌憚の無いご意見の交換ができればと考えています。

それでは、早速、本日の議題の1番目、「第二次瑞穂市行政改革大綱の見直しについて」の といたしまして、「基本項目(8) 第三セクターの健全な経営」について事務局より説明を求めます。

**【事務局】**

事務局の説明に先立ち、副市長より挨拶。

**【副市長】**

年末の忙しい中、また寒い中、会議を開催しましたところ委員の皆様にはお集まりいただきましてありがとうございます。今回この時期になぜ会議を開くかということでございますが、会議次第にもございますようにぜひともご審議いただきたい議題があったということですが、 にあります「基本項目(8) 第三セクターの健全な経営」ということですが、これは公益法人改革に関する法律が施行されたわけですが、瑞穂市には、施設管理公社とみずほ公共サービス㈱があるわけですが、施設管理公社の方は民法第34条法人だったのですが、この改革に伴い、来年(平成25年)の11月30日をもって自然消滅することになります。ですからその受け皿として、一般財団法人をつくりあげました。その新しい一般財団法人は今年の10月1日に登記をしたわけですが、名前が「一般財団法人 瑞穂市ふれあい公共公社」です。そこに今の施設管理公社を移管させたい。その関係で今回「第三セクターの健全な経営」の中で、ご説明差し上げたいとうわけでございます。

それからもう一点は、「職員定員管理及び人材育成」という項目があるわけでございますが、ご承知の様に、権限移譲がどんどん進んでいます。今までは地方自治体と言っていたのですが、最近基礎自治体、地方の基礎、いわゆる住民に直接関与する基礎

自治体という表現が使われていますが、国・県からどんどん業務が移譲されています。一例を挙げますとパスポート、これは今まで県のふれあい会館で行っていたわけですが、やはり市でもやって下さいということで、市民課の窓口の方でパスポートの申請ができるようになりました。また道路構造令の関係でも、これからは市で決めなさいということで、今回12月議会に議案を上程させていただきまして、議案も可決いたしました。

このように、仕事はどんどん移譲されてくる。そうすると今までのように職員を減らしてできるだけ民の力を活用するという形でやってきたことができなくなったということなんです。なおかつ、公共サービスという会社は市に派遣をしていたわけなんです。窓口でにこやかに笑顔で対応している職員は、公共サービスの職員だったわけなんです。それがですね、派遣法が厳しくなって直接雇用しなさい、ということになりまして、補助職員として雇用していたわけです。それでも一部のこの時だけ忙しいというような場合に、例えば狂犬病の予防注射ですとか保育所の入所申し込み受付ですとかいった場合には、派遣を受けていたわけなんです。それがまた派遣法が、この10月1日に改正になりまして、親会社に子会社から派遣をする場合には、総労働時間の8割までにしなさいということになりました。現在、公共サービスは市への派遣が100%のため公共サービスからの派遣は受けられなくなります。そうすると民間から派遣を受ければという話になりますが、民間派遣は非常にコストが高いことになります。公共サービスは利潤を追求しなくても良いような運営でやってきたわけなんです。民間は利潤をどんどん追求しなければなりませんので、コストの高い民間派遣はとてもできない、では補助職員をどんどん増やせば良いかということ、補助職員も地方公務員法の中で期間や時間制限の中でなかなか困難なところ。そうなりますと、毎日毎日業務を行っていく中で職員も育っていくということも考えますと、やはりある程度の部分は正規の職員でない

と、業務を運営していけないという現実が分かってきたわけです。しかも、それらは実は議会の方からも指摘がありまして、地方分権で仕事が増加する中で、大丈夫か？という指摘もありまして、先の議会の一般質問でも、もっと定員管理を見直して組織づくりをしっかりしなさい、という意見もいただくようになったわけです。今までは減らせ減らせ、行政コストを削減しろという流れで来ていたわけですが、このように地方分権が進むと議会の方からも声があがるようになりました。また私たちも限界ですというような状況になってきたので定員管理を見直させてください、という提案をさせていただくわけでございます。なおかつ、ご承知のように鳥取県知事の片山知事がですね、総務大臣になられたわけですが、一方で地方分権を進めて権限移譲を行い、他方で定員管理と声高に叫んで人員を減らすという矛盾することをやるのはおかしいのではないかと、ということで定員管理は廃止すべきではないかということで、現在、国は定員管理については何%削減ということは要求してきません。むしろ、今言われているのは、国家公務員の定数削減とか給与を減らせとかいう話が出ていますが、地方にだけやらせておいて、国は実現していないということもあります。地方には平成17年3月31日現在の職員数からどれだけ減らせという形で、率で示されまして地方はそれを守ってきたわけなんです。瑞穂市の場合は、人口も増える、また消防職員の採用もあり、また子どもも増えるということで一般職員を減らして対応してきていたわけですが、限界に達している状況の中で、今回議題にあげさせていただいているところでございます。そのような状況を踏まえまして、ではどこまでなら良いのかということをご審議を賜りたいと存じます。

【会長】

奥田副市長、ありがとうございました。結局、国主導で地域主権とか地方分権といっても、地方の現場ではいろいろと言いたいことがあるというお話しかと思えます。国と地方の関係について

まだまだ副市長にもお聞きした点もありますが、時間もありますので、事務局より説明を求めます。

【事務局】

第二次瑞穂市行政改革大綱の見直しの背景について資料を用い説明を行った。

「基本項目（８）第三セクターの健全な経営」について、新たに設立した一般財団法人設立の経過及び行政改革大綱の本文、年度別計画表について関係・修正する箇所について資料２、資料３により説明を行う。

公益法人改革、これも地方分権の一環の流れの中できています。この中で、当市にございます瑞穂市施設管理公社が今後財団法人としては存続できないという待った無しの状況になりました。当初公益財団法人への移行を目指して進めていたわけですが、申請等する中で公益財団法人への移行がほぼ不可能となりました。そこで、当市としては今の施設管理公社を来年（平成２５年）の１１月３０日には精算をしなければならないというかたちになりますので、新しい法人を設立してそちらに現在の業務を移管すると、そうしてきますと現在当市で使い分けています施設管理公社とみずほ公共サービス㈱、こちらの方もその住み分けを見直さなければならないということで、みずほ公共サービス㈱も新しい一般財団法人みずほふれあい公共公社に業務を移管する、このような形で統廃合を図っていくという流れになってきています。

この流れの中におきまして、行政改革大綱の中において、施設管理公社とみずほ公共サービス㈱が「基本項目（８）第三セクターの健全な経営」ということであっております。またふれあい公共公社については行政改革大綱の中に何も文言が盛り込まれておりませんので、この時期に合わせまして、既存の２社においては精算廃止し、新しくふれあい公共公社に移管していくということで、行政改革大綱の見直しを図っていきたいという趣旨でご

説明を差し上げたところでございます。

【会長】

ありがとうございました。

公益財団法人化は非常に難しいというのは、本市だけの問題では無く、全国どこでも同じ状況かと思えます。それから一般財団法人化ということで、役員の方の選任等も含め、準備は整っているということよろしいでしょうか。

【事務局】

設立時の役員といたしまして理事及び評議員等選任を終え、それぞれ設立登記に名前を挙げさせていただいたところでございます。従前の施設管理公社、公共サービスの役員の方々をお願いするかたちになりますが、評議員におきましては市議会の議員さんの方を6名、民間の方から5名、また理事に関しましては、従来の施設管理公社、公共サービスの役員の方々をお願いしています。

【会長】

ありがとうございました。

第三セクターの健全な経営について委員の皆様のご意見を賜りたいと思います。その前に一つだけ、私の方から、まちづくりに関わることとして、資料の2ページの中段ぐらいにございますが、いろいろと権限移譲により国・県から仕事が下りてきて大変であるということで、先ほど副市長さんからもお話がありましたが、パスポートや道路関係でいろいろあるというお話がありましたが、案内標識等の寸法を定める条例というのがございますね、これについて、私、滋賀県などで最近やたら大きい標識に変えている自治体があるということに気付かしまして、場合によっては、そのまちをPRをするようなことにもなるわけですが、そのように自治体で変えてしまうことができるということでしょうか。

【副市長】

道路構造令などがありまして市はそれを準用しているわけで

すが、今会長さんがおっしゃったように、任意で基準を作成できるということですね。道路の幅員の兼ね合いやまちのPRを進めていくような標識といった関係ですね。

【会長】

ありがとうございました。

第三セクターの健全な経営について、委員の皆様のご意見を賜りたいと思います。いかがでしょうか。

【A委員】

公益法人改革により、施設管理公社の期限が11月30日ということが今このようにはっきりと分かったわけなんです、今会長がおっしゃられたように、道路標識などのことも市町村の判断でいろいろとできるということは、良いことでもあると思います。交通安全の活動を行っていて、非常に危険な箇所でも、一般の規定の標識しか設置できないというのがありましたが、本当にそこが危険だと思えば、大きく作成したりといった工夫を凝らせるということになり、現場にあった標識を作成できることになります。また、パスポートのことも市でできるということ、市民の方に知ってもらい、それに関わる人員などについてはまた皆さんに諮ってということになりますが、今始めてこのようにいろいろなことが変わったということを知りまして、私も勉強していかないといけないと思いました。

【会長】

ありがとうございます。今までいろいろあがった話のことで結構でございます。ご意見でございますでしょうか。

【B委員】

質問なんです、一般財団法人に変わるということなんです、要件として2期連続して純資産額が3,000千円を下回った場合は解散、というしほりがあるから、公益法人化は難しいということでしょうか。つまり一般財団法人についてはこのしほりは適用されないことになるのでしょうか。そうするといくらでも赤字

を垂れ流して良いという危惧があるのですが。

【会長】

事務局より説明をお願いします。

【事務局】

公益法人化を施設管理公社は目指しておりましたが一般財団法人となったわけですが、公益法人改革に伴う一般財団法人、こちらの条件として、2期連続して純資産額が3,000千円を下回った場合は解散すること、という規定が適用されると、つまり一般財団法人に移行することによって、2年連続で赤字になった場合は解散と、このようになるわけでございます。

現状の民法34条法人ではこのような、2期連続して赤字云々という規定は無かったわけなんです、この一般財団法人に移行することによってこのしほりがかかってくるということでございます。

【会長】

ありがとうございました。公益法人改革にともなう一般財団法人化に伴って、解散の危機もあるということですね。

ほかにご質問やご意見ございませんでしょうか。

【副会長】

資料の2ページの上から7行目あたりに親会社への8割規制というのがありますが、親会社へ8割しか派遣できないよと、そうすると残りの2割はほかへ派遣しなければならないよということですね。

【副市長】

市としては、派遣をよその会社から受け入れなければならないということになります。子会社としては、親会社である市へ8割、残りの2割を他へ派遣しなければならないということになります。

【副会長】

なるほど、公共サービスとしては、市へは8割まで、残りはよ



そへということですね。

【副市長】

公共サービスとしては、今まで10割市へ派遣していたわけですが、それを今後はよそへ2割派遣するために派遣先を探さないといけないということになります。そうしますと、例えば、社会福祉協議会はどうかとか、シルバー人材センターはどうかとか、いろいろ検討したわけなんですけど、とても総労働時間の2割を満たすだけの派遣はできないと、そうしますと今後公共サービスは派遣業務そのものを行うことができない、また新しく設立した一般財団法人も派遣業務を市としてはお願いしたいので派遣法の手続きをとろうとしていたわけなんですけど、これも難しいということとでやらないということになったわけです。

【会長】

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

【C委員】

はい、確かに、100%子会社と言いますか、出資会社ですから人件費も安くできたと思うんですけど、県内の市町村でこのようなことを実施していないところがあるんですね、100%本当の民間で実施している市もあります。というのは、このようなことがもう想定されているので、はじめから子会社を作らないと、こういうことでやっていらっしゃるところもあるんですね。ですけれども内容を聞いておりますと時間あたり単価は相当高くなるようですが、それらも今、競争の時代になってきているので安い民間会社も出てくるかと思imasので、そういったところも踏まえて、選択肢を少し広く考えてみるのも必要かと思imas。必ずしも自分の子会社で行うという発想だけではないかと思imas。いろいろな選択肢を検討する必要があると思imas。

派遣職員、補助職員が戸籍の窓口とか税の窓口を実施しているわけですが、戸籍の窓口などでは、例えば離婚届けを提出にきた

場合や非常にプライベートな問題を相談に来たときに、やはりそれは市民の目線で言うと、やっぱり正職員でしっかりと守秘義務を守って責任ある方に対応してもらいたいと、コストとしては少しお金がかかってくるわけですが、本来、私は市民から言えば、正職員できちんとした守秘義務を守ってくれて相談に乗ってくれる方が窓口立つべきだと思います。お金だけ言えばコスト高になりますが、結果的に市民を守ってくれる、市民のプライバシーを守ってくれると、そのために公務員はいるわけですから。ぜんぶ民間導入をしてしまったら、役所は必要でなくなって管理者だけいけばよいということになって、報道でもあるようないろいろな事件が起きて、個人情報なども危険にさらされてしまうことになります。

あとは、後ほど2番目の議題の方でお話があると思いますが、正職員を増やすとして、私たちの委員会としてはその歯止めをどうするかということ協議しないといけないかと思います。行政側は増やすとってきた場合にどこまでなら良いか、というところの協議が私たちの責務になってくるかと思います。議題の1つ目については、事務局のおっしゃる通りかと思います。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、副市長お願いします。

【副市長】

施設管理公社がなぜ設立されたかと申しますと、行政コストを削減するために設立されたわけです。なおかつ施設管理公社は、60才以上の方の雇用の場になっているわけです。それは旧穂積町のときに施設管理公社はあって、その代わり旧穂積町にはシルバー人材センターは無かったわけです。そこで代替として施設管理公社が実施していて、必然的に安い行政コストで提供してもらっていたわけなんです。

ただ、その施設管理公社の人は、窓口業務は行っていません。

では、公共サービス(株)は何かと言いますと、施設管理公社の定款上できないことを公共サービス(株)という会社をつくって業務を行っていたわけです。それが派遣業務とか簡易業務、例えば議案などの簡単な印刷業務です。ではなぜ民間にも派遣会社はあるのに、なぜ市で出資して会社をつくったのかと言いますと、さきほどC委員さんからもお話しがありましたが、個人情報を守れる人を、敢えて会社を作って採用していたわけです。ですから一般の民間の会社に派遣業務をお願いして、どこかの自治体で補助職員が個人情報を漏らしたということが報道でありましたが、そういうことが無いように、自前で会社をつくって信用のおける人間を採用していたわけです。

これは極めて効率的な採用方法で、瑞穂市には優秀な人材がたくさんいるんです。ところが私は午前9時から午後3時まで働きたい、私は、週2回なら働きたい、しかも優秀で信頼のおける人なんです。ですからそのような人たちを集めて公共サービスの運営を行っていたわけなんです。ですからコストも、扶養控除をはずれない程度でよいですよ、そんなにたくさんはいりませんよということで低コストで実施していて、さらに雇用の場にもなっていたわけです。このように非常にうまくつくられた会社だったわけなんです。なんの問題も無く運営されていたわけなんです。資本金1千万円をくだらない程度の利潤を上げていたわけです。

しかし、派遣法の改正の問題もあり、派遣業務のしぼりが厳しくなってもものすごく難しくなってきた。そしてさらに10月1日からは、8割規制があるわけです。

#### 【会長】

副市長、ありがとうございました。

また、C委員から非常に重要な問題提起、ご意見を賜りました。

またこのテーマと関係しまして、職員の定員管理の議題の2でお話があると思いますので、5分ほど休憩を挟みまして次のほうに移りたいと思います。

( 5 分休憩後、再開 )

【会長】

それでは再開させていただきます。

議題 2 「職員定員管理計画及び人材育成」ということで、今プロジェクトの方で「瑞穂市定員管理計画の見直しについて」ということでご準備ができたようでございますので、事務局より説明をお願いします。

【秘書広報課長】

瑞穂市定員管理計画の見直しについてということでございます。市には定員管理計画というものがございまして、それに基づいて職員の採用・補充を行っているわけですが、これを改正していくということでございます。

まずは人事上の問題点を 5 点ほど説明申し上げます。

まずこちらの資料 1 をご覧下さい。こちらは、先ほどからお話しのありましたとおり権限移譲事務の内容でして、もう既に移譲されている事務と、平成 25 年 4 月 1 日に移譲されるものということで、こちらに関しましてはこの 1 2 月議会にもさまざま議案を上程させていただいたところです。権限移譲事務により事務量が増加している背景がございます。

また、人口増加による事務量の増加が挙げられます。資料 2 をご覧いただくと平成 24 年 3 月末で 52,083 人というグラフですが、平成 15 年の合併以降も、着実に人口が増加しているということが見て取れると思います。下の住民基本台帳人口というのは外国人の方を除いた人数ですが、当然外国人の方も市民の方です。人口 52,083 人の住民ニーズがあるということがございます。このニーズなんです、外国人の言葉の問題も含め非常に多様化してきているということがあげられます。そのニーズも複雑化、深化してきており職員も大変疲弊している実態があります。こち

らにありますが、職員も平成21年度で2名、平成22年度で4名、平成23年度、24年度それぞれ3名の病気休職者がいます。長期に渡って休職するという事で、これは身体というよりも精神的なケースが多い状況です。

このように仕事が複雑化、深まっている、ボリュームとしても増えてきているということで、精神的な問題が顕在化してきているということが問題点 ということになります。

続きまして、問題点 といたしまして、幼稚園・保育所の公設公営化による保育士の確保という問題もあります。

これは問題、何か悪いという意味ではなく、実態として捉えていただきたいのですが、表に平成21年4月1日から平成24年4月1日までの職員における事務職と保育士の割合を示してありますが、保育士の方はだんだん増えており、逆に事務職の方が減ってきている、ということは、全体の枠がある中で事務局の枠を保育士へ送り込んでいるという状況となってきたわけでございます。

続きまして問題点 でございますが、補助職員と派遣職員が多くなってきたという点でございます。

この点につきましては、先程来お話がありましたが、今までは集中改革プランのしぼりがあり正規職員は採用できなかったの、補助職員なり派遣職員なりで対応せざるを得なかった。

また育児休業制度というのが充実してきました。職員も制度活用により長期取得が多くなりました。そうしますと育児休業に入った方の代わりに正規職員を雇うというのはできませんので、この分はどうしても補助職員や派遣職員で対応せざるを得ないわけです。

また、前段でありました、派遣法の改正により公共サービスからの派遣が受けられないため、今後はどちらかという補助職員のウェイトが大きくなるのではないかと状況も潜んでいるということです。現在補助職員は174名おりまして、ざっと職

員が400名ほどいます。600名ほどが市の中で動いているということです。ここでいう派遣職員52名というのが、公共サービスからの派遣ですが、これができなくなるということになります。

続いて といったしまして、行政事務のノウハウが組織として蓄積されないという問題があります。

補助職員や派遣職員の非正規職員は流動していきますので、これらの方々が経験した知識、スキルというのは、正規職員に引継がれないということになります。ということは課の中でも伝承されていかず組織力としても低下してしまうという危険があります。そのため、補助職員や派遣職員を減らしてできるだけ正規職員に切り替えたいということがあります。

続いて といったしまして、職員定数に占める育児休業者数が増加しているということでもあります。これもさきほどの保育士の増加と同じで何か悪いことではなく、事実として捉えていただきたいということなのです。育児休業制度が充実されてきてそれを取捨するカタが増えてきたという状況です。

平成21年4月1日からの表ですが、平成24年4月1日で事務職が6名、保育士で12名の合計18名の育児休業者がいます。これは4月1日現在の表でして、今現在ですと、事務職6名、保育士17名の合計23名がいます。保育士さんの現場で17名の職員が止まっているとなると現場は非常に辛い状況となってきます。そのため派遣職員なり補助職員なりを採用してシフトをなんとかやりくりして対応している状況です。

これらが、今、瑞穂市での現状、問題点ということで5つの項目を挙げさせていただきました。

そこでこれらに対応していくためにどのようにしていくかということをお次に説明させていただきます。

問題解決への方針ということで、現在国による集中改革プランの定員純減目標のしほりから解放されたわけです。ただこの問題

については人件費も膨らむことになりますので、当然市が市民に説明をして説明責任を果たす中で自主的な計画を立てて管理していかなければならないわけです。そのような中で今般数値を変更させていただきたいわけですが、現在、平成22年度から平成26年度の定員管理計画があるわけですが、平成24年度から平成26年度の数値を修正し、計画変更させていただきたいと考えているわけです。

そこで、この定員管理の考え方なんです、必要人員の把握と計画ということで、各部署に一体どれだけの職員が必要なのかということ、これを精査しなければなりませんし、退職者による補充をどのように計画していくのか、退職分をそのまま補充するのかということもあります。部長級ですと共済費、退職金の掛け金なども市が負担していますので約1千万、新卒採用者ですと約4百万ということで人件費が必要になってきます。市長部局、教育委員会部局、監査事務局、議会事務局、これら各部局の定員を精査していかなければなりません。

その中で、定員管理の考え方として、委員の皆様には提案なんです、育児休業職員の欠員分について、任期付職員採用というのがございます。育児休業者、たとえば3年間休業者に対して、その3年間だけ職員になっていただけませんか、というのが任期付職員制度になります。これを条例で職員定数から外す、つまり育児休業をとっている人を職員定数から外し、その分に任期付職員を入れる、そして現場は守るという考え方なんです。そのような考え方で職員も過度のストレスからは解放されますし、今まで事務職の部分の枠を保育所分に送りこんでいたということも無くなりますし、これをまとめたものが資料のイメージ図になります。

市長の部局の中の育児休業者を定数から外す、そこへ任期付職員を入れるという考え方になります。そうすると、市長のところの各課の定数も守れることになり、同様に、教育委員会部

局も定数を守れることになります。かつては、育児休業で休んでいた人には育児休業給というのを支払っていたわけなんですけど、今はもうないんです。共済組合の方から補てんはあるわけですけども。年間の人件費としては、定数の分の予算は確保してあるわけですが、その方が育児休業になると、当然予算はありますので、そこへ任期付職員が入るということになると、予算上もカバーできるわけです。そのためこの任期付職員制度を有効に活用して、現場を守る、職員を守る、行政サービスの低下を招かないようにする、ということを考えているということでございます。

ただ、問題は、どの人が育児休業で、どの人がその代わりに採用されているのかというのが分からなくなってしまうと定員管理上も問題ですので、Aさんの代替の任期付職員Bさんという管理を厳格にしていかなければなりません。

もう一つは、議会で認められた条例定数という総枠がありますが、条例定数を超えないような定員管理計画を設定してあります。そのため条例定数を超える採用では当然いけませんので、定員管理計画がいわゆる歯止めとなったうえで条例定数があるということでございます。資料に記載のあります条例定数の変更というのは、一番最後の手段で、できるだけそれは避けるということで、条例定数の下の定員管理計画の変更をして収まるのであれば、それに対応していく、なおかつ育児休業者の欠員分を補充するという考え方で、現在の難局を乗り切っていくということになります。

このような考え方について、委員さんにご審議いただきたくよろしく申し上げます。

#### 【会長】

秘書広報課長ありがとうございました。育児休業の職員分を任期付職員で対応すると、或いはまた、心にダメージを受けるという職員さんが増えている、私の職場などでも、いろんな仕事があ



って事務局スタッフの中でも精神的に参っているという職員も増えていると、社会全体の中でそういった方々も増えてきているのだなと少し切なくお話し聞かせていただきました。

いま秘書広報課長よりお話しがありました。非常に重要なテーマでして、瑞穂市は人口が増えておりますし、権限移譲などで事務も増えているということで、職員を増やすということ、また同時に、世の中の状況を見渡した時に、瑞穂市も将来のことを想定した時に財政運営上、安易に人件費を増やしていけないのは、どの自治体においても抱えている共通の課題かと思えます。

いま秘書広報課長から説明がありました。委員の皆様のご質問、或いはご意見を賜りたいと存じます。

副会長お願いします。

【副会長】

瑞穂市の職員の定年は今後どのようになっていくのでしょうか。

【秘書広報課長】

はい、一時、定年延長の話が出たんですが、これがピタッと止まってしまって静かになってしまっています。民主党政権になって出てきた議論が再任用職員という制度なんです。これは60才で定年になった職員を給料をかなり下げて再任用するという事で、これは雇用の数の拡大という方向に変わりつつあるということです。定年はあくまで60才で、延長は65才なんです。その間を再任用で、ということになりつつあるということです。

【副会長】

それは段階的に65歳まで延ばしていくということでしょうか。

【秘書広報課総括課長補佐】

今のところ、ちょっとずつ段階的にという話ではなく、今、国の方からもそういう案がでかけているんですが、民間では65才

まで希望する方には再任用ということで動きがあるということで、自治体においてもそれと同じような形で、今後公務員の方も導入されるだろうということで、今般の解散総選挙が無ければ、その法案が国会に提出されていたようなんですが、このような状況になりまして今静かになっている状況です。

【副会長】

それからもう一点質問ですが、任期付職員の雇用というのは簡単に進むと思いますか。

【秘書広報課長】

任期付職員の身分なんですが、これは全く正職員と変わらないんですね。共済にも加入しますし、市の職員ですから、たまたまその期間が短いというだけで、他に違いとしては育児休業の代替で雇用するわけですから、当然、育児休業は無しという条件になります。そのため、例えば、保育士の場合ですと、キャリアを持った方を雇用することで、逆に新しく採用された新卒職員などについて一緒に動いて教えてくれるような方が効率が良いのではないか、例えば、若い子が休んだ時に、任期付職員の方がフォローすることもでき、経験のある方が入った方が現場としても助かるのかなと考えております。

【副会長】

応募者がどの程度あるか、という現実的な問題があると思いますが。

【D委員】

他の市町村でこういった事例があるのでしょうか。

【秘書広報課長】

インターネット等検索していただければ分かるかと思いますが他市町村にあります。ただ、これをやろうとすると定数条例を改正しないといけなくなるので、委員の皆様には、こういった考え方が問題無いのかどうかご意見をお聞かせいただいて、順番に考え方を固めさせていただいて進めていきたいなと考えていま

す。

【会長】

はい、今、定年の話ですとか、他市町村の事例のことですとか、ご質問がありましたがいかがでしょうか。

【C委員】

本市の臨時保育士職員の応募が非常に困難な状況なんです。公募しても人が集まらない、欠員ばかりなんです。十分に検討して事務を進めないと、本採用自体も敬遠してしまって人が集まらないということになりかねませんので、慎重に進めていかないといけないと思います。

当市の場合、3歳児ですと20人に1人の保育士さんがついているわけですが、さらに補助職員もついているわけです。そこへもって人もなかなか集まらないということで、万年、募集をかけても募集をかけても人が集まらない、お隣の岐阜市に聞くとすぐに集まるそうです。なぜ瑞穂市では集まらないのか、今、検討しているところです。今、説明のありました考え方は良いと思いますが、具体的に実施していく中では慎重に検討していかなければならないと思います。

私たち、行政改革推進委員の立場としては、総人件費、予算に対する総人件費の抑制をするということになりますので、人数がかりそめに増えても、それは総人件費の額が少なければ良いということですので、あまり人数に固執しない方が良く、具体的な事務については慎重にお願いしたいと思います。今の現状を、なかなか集まらないという現状を見ても非常に危惧します。そして公立の施設独自の問題もあるということもあります。

【企画部長】

今の、任期付職員の分を定数外にするというのは、すぐには考えておりませんので、また十分検討しながら、まだ先のことになりますので、今回事務局の方から職員の定数のことから説明させていただきますのでよろしくお願いします。

【会長】

それではよろしくをお願いします。

【秘書広報課長】

それでは、この行政改革大綱の中で、資料3の最後のページになりますが、今回この大綱の中の年度別計画表を変更するということですが、表の中の現在の数値が、平成25年4月1日が419人、平成26年4月1日が417人、平成27年4月1日が417人となっていますが、この数字を現状等踏まえましてそれぞれ423人に変更させていただきたい。そして備考欄には平成26年度以降定員数については、育児休業の職員を含まないものとする、と記入させていただいております。具体的にはこのような数字になってくるということになります。いままでは育児休業等で定員としてはカウントされるんですが、現場にいない方がたくさんいて補助職員や派遣で対応していて、この計画があったわけなんですけど、そうではなくて、任期付職員制度を利用しながらまた全体として職員を増やさないようにしながらやっていこうという考え方で、極端に数字が変わっているわけではありません。当然、一定の部局ごとの配当の中で育児休業の方を補てんしていくという考え方になります。また一部過去の実績の中で平成22年の数字が一部間違っていましたので合わせて修正をさせていただきます。

行政改革大綱に関する職員の定数の部分についての説明としては以上の部分になります。

【会長】

今、委員さんのお手元にあります資料3の方に、一般職、保育士等それぞれ人数が記載されておりますが、いかがでしょうか。

【E委員】

単純に私見たのですが、平成23年度の県下の市の数字を見ていたんですが、人口比例からすると瑞穂市の職員は非常に少ないのだなあという感じがあります。その少ない中に消防職員とか保

育士さん等も含まれているということで、実際の事務職員としては非常に少ない中で行われていて、夜遅くまで電気が点いていて一生懸命やっという感じがして、また住民サービスへの影響も考えまして、単純に職員を増やすという訳ではなく、事務の内容に応じて最低限必要な人数を確保していただくということが大切かと思いません。

【会長】

ありがとうございました。

【C委員】

年次別計画表についての質問ですが、平成25年4月1日が423人で、平成26年4月1日は423人ということで、さらに備考欄を見ますと、平成26年度以降定員数については育児休業職員は含まないということになりますと、423人プラス18人ということになるのでしょうか。

【秘書広報課長】

そういうことになります。

【C委員】

そうすると平成26年度に18人ぐんと増えるということですか。

【秘書広報課長】

備考欄にあります平成26年度以降定員数については育児休業職員は含まないということはこの定員数以外に、18人育児休業者がいるということになります。そのため頭数としてはもっといるということになります。

【C委員】

そうすると実質としてはもっといるということになりますが、それで良いのかということになりますね。

【秘書広報課長】

この行政改革大綱のこの年次別計画表の中で、実際の戦力とし

ての人数をあげるのか、実際には現場にいない職員の数も人数にあげるのかという議論になりますが、そのどちらをこの計画表の中で採用していくのかという判断になるかと思えます。

そのどちらの手法を採用するのかを決めていただいて、今後進めていきたいと考えています。

【C委員】

実数がどれだけかというところが問題かと思えますので、1年にどんと増えてしまいますといかがなものかということをお願いしたわけです。

【副市長】

任期付採用の問題と絡んでくるんですが、育児休業の職員を含まないということは、現在は、条例上は休んでいる人も職員としてカウントすると、さらに任期付職員を採用するとその人もカウントすると、つまりダブルカウントすることになります。

このダブルカウントする制度の中で、条例定数というのはあるわけなんです。しかしこの考え方というのは、任期付で採用すれば、穴は埋められるわけですが、外に休んでいる人がいるわけですね、その人は定数からは外すよという考え方なんです。その方がまた戻って来れば、任期付職員はいなくなるわけです。

じゃあ任期付職員が採用できるかどうかというところですが、任期付職員のメリットとしては、補助職員として採用する場合は時間給が千円なわけです。千円に交通費と経験加算で一年に10円ずつ加算されるわけです。ただしボーナスも何も出ないわけです。しかし、任期付職員の場合ですと、育児休業に入る方がかりに4百万円の給料をもらっていたら、その4百万円の範囲内で雇用されるわけです。ということはボーナスも支給されるし交通費も支給されるわけです。今、補助職員として雇用されている人に見てみたら非常にメリットになるわけです。ただし、保育所はどのような考え方をしているかというと、基本はクラス担任は正職員、担任のほかにサポートする人は補助職員で対応しているわけ

です。特に、未満児の2才児までの場合は6人に1人、それ以下ですと3人に1人というように、もっと端的な場合はマンツーマンで対応しなきゃならないといった場合もあります。まあそれは補助職員ですが、クラス担任をやっていた場合も補助職員でやっているわけです。ですから、その部分だけは任期付職員で対応すれば、さきほど言われたように、じゃあそのような待遇ならということで、家にいる資格のある方にも応募してもらえる可能性が高まるということで、この任期付という制度ができたわけです。この任期付という制度はずっと前にできたわけですが、瑞穂市では採用していなかったわけです。ただ、今度保健師だけは、この任期付職員という制度を使って採用をしようとしているわけです。そして、保育士にも拡大しようとしているわけです。

この任期付という制度は、二つの考え方があって、一つは、何か古墳などが出てきて3年間だけ特別なものすごく知識を持った方に来てもらうという考え方と、産休とか育児休暇とかで欠員が出た場合にその間だけ来てもらうという条件を付して来てもらうという考え方です。その人は、Aさんという人が育児休業になったとしたら、そのAさんの給料の範囲内で雇用されますよという制度ですので、今の補助職員より待遇はかなり良くなっているわけですので、応募してもらえる人がいるのではないかと考えています。

#### 【C委員】

問題点は、3年間経過したときに、その人をすばっと契約終了できるかどうかということです。約束でそうなっているのは分かりますが。特に役所というのはいろいろと尾ひれがついてきますし、今まで正職員のように何百万円ももらっているわけですから。補助職員ですと賃金はどこへ行っても同じ金額ですのでいいんですが、そのような待遇を受けた人は馬鹿らしくて他所で探せないですね。そういった人をぱんと雇用を打ち切れるかということころを危惧します。

**【副市長】**

そこは契約という法律行為ですのでシビアに執行していくこととなります。

**【C委員】**

法律というのは分かりますが、いろいろな弊害も予想されますので、その実際の運用についてはくれぐれも慎重に対応していただきたいと思います。

**【会長】**

そのようにC委員は考えられると、奥田副市長は契約だからということで割り切って行うということですね。

**【F委員】**

今の任期付職員の採用についてなんですが、岐阜県の職員においては10何年前からこの任期付職員を採用しています。特に公共建築課とか管財課とかの一級建築士の職員が大量に退職した時代があったわけなんですが、そのときにどこから採用するかといいますと設計事務所をお願いして一年の期限付きで採用しているわけです。この任期付は良い案ではないかと思imasuのでこれは採用しても良いのではないかと思imasu。

また今回、自治会の方でも、教育委員会、生涯学習課から事務の効率化ということで、教育委員会の職員でやっている事務を各校区で事務員さんを採用して事務を行ってもらえないかというお話しがありました。校区で応募したところすぐに決まりました。パソコンができる若い人はすぐ集まりますので、いろんな選択肢として任期付職員というのも採用してもらったらよいのではないかと思imasu。

**【会長】**

ありがとうございました。さきほどのC委員のご指摘で、平成26年4月1日以降は定員数について、育児休業の職員は含まないというのは、秘書広報課長からもお話しがあったように、実働者という考え方でよろしいですね。平成25年4月1日について



は、もうすぐなのでこれは含めずに、平成26年度以降任期付ということになればこのように数えていくというお話だったかと思います。

また、F委員からも任期付職員のメリットとありますが、そのようなお話がありました。C委員からもお話しがありましたが、教育や福祉の現場では、公立施設の責務として、単にお金というだけでは割り切れない、いろいろ考慮していただきたいというお話しもございました。

ほかによろしいでしょうか。

#### 【G委員】

今の任期付職員というお話しですが、今の行政の問題点ということですが、これから事務が増えていきそうだというお話しがあり、また時代的な背景から育児休暇をとられるという職員が増えるというのは、私は非常に良いことだと思います。それで、任期付職員の採用というのは、私は非常に賛同できるのですが、なぜかという、育児休暇というのはですね、例えば私がいなくなると他の職員に迷惑をかけるという意識が働くかなと思いますので、じゃあその部分を任期付職員で補てんしていただいて、周りの同僚にも迷惑をかけずに休むことができることになります。私も4才と1才の子どもがおりまして、子育てというのは非常に大変ですので、そういった制度は普及していくと良いな、そのような社会が良いなという私の理想もありまして、そういった任期付職員制度の採用は良いかなと思います。

また、働き方ですね、派遣労働というのも、特に若い方には一定期間だけ働きたいという、そういったニーズもあるかと思しますので、働き方の選択肢が広がるという点でもよいかなと思います。

また、任期付職員を採用するにあたっては、現在の職員の数が適切かどうかということは常に見直しを実施して、過剰人員とならないように、無駄を省きながら、事務の効率化という点からも、

進めていってもらいたいと思います。

【会長】

ありがとうございました。

子育てをしているパパとしての視点、それから働き方の多様化という視点でお話しをいただきました。

それでは、本日予定しておりました議題は以上でございますが、その他といたしまして、A委員から、次回までに委員の皆様にもいろいろと考えて来ていただきたいということで、ご提案ということでお話あるということで、おねがいします。内容といたしましては、前回、前々回とこの行政改革推進委員会でお話しをいただいたないようでございますが、今日すぐに結論というわけではなく、また次回までに委員の皆様にもお考え頂いてということで、よろしくお願ひしたいと思います。

【A委員】

今、資料を配布させていただきましたが、前回、公の施設に関する受益者負担の適正化という資料をいただいたんですが、総合センターなどは、年間1億円ぐらいの赤字になっているという状況もありまして、そういった事実もいろいろ市民の皆さんに知っていただくようにしているんですが、その中で火葬場については、運営経費といたしまして、1年間に2,559万8千円ほどの経費がある中で、収入が少なく、2,231万円の赤字がある状況です。

表をご覧くださいと、他の市町村と比べた時に、市外料金という欄があるんですが、他の市町村では5万円とか4万5千円とか6万8千円とかいろいろあるんですが、瑞穂市では喪主が瑞穂市に限った場合の市外しか受付をしていないんですね。火葬場運営には本当にたくさんの経費がかかり、年間2,231万円の赤字がある状況で、今回、使用料の値上げを検討され、平成24年10月1日より15,000円から30,000円に市外料金が値上がりとなりました。ただ、他市町村は市外の方を全面的に受け付けている中で、瑞穂市は受付を実施していないということです。設備について

も、人口規模的に火葬炉が2基あれば良いところを4基で運営していて、ローテーションを組んでやっているわけですが、今ある耐久年数が20年となっていますときに、包括外部監査の意見にも、市外受け入れ及び広域でやった方が良いという意見もあります。今すぐにはできることとして市外受け入れも実施して、その後北方町とか本巢市とか広域で検討するといったための資料を今回作成しましたので、また委員の皆様にお考えいただきたいと思えます。

**【C委員】**

広域というのは当市では考えていないと思えます。火葬場を建設したときの地元との約束があります。

火葬場が無い市町村もあります。本来行政がやらなければいけないのは火葬場建設なんです、いろいろ首長さんも地元のこともありますので建設できていない。この間テレビで放送されていましたが、東京では、1週間も十日も後になるそうなんです。確かに建設した時は、火葬炉の数としては、当市はオーバーだったかと思えます。しかし現実として、もう10年ほど先には他の市町村も市外を受け余裕はなくなると思えます。通常お葬式は12時とか1時とかですが、友引の翌日には、朝の9時とか夕方の4時に火葬というような状態になるわけです。当然、市内の方が優先になるでしょうから、将来的に受け入れは難しいことになると思えます。

どんどん市外の方の分も受けるというのは、地域の方の住民感情もありますので、なかなか難しいと思えます。それぞれの自治体で建設しないといけないと思えます。

**【A委員】**

ここには事実のことを調べて記載してありますので、また委員の皆様にご覧いただきたく思えます。

**【会長】**

ありがとうございました。

私も今日、A委員から資料をいただきまして、またどういふことなのかということをお勉強させていただきたいと思ひます。

委員の皆様においては、長時間にわたって、また夜間に関わらずありがとうございました。また次回以降もより良い瑞穂市のためによろしくお祈りします。

### 閉会挨拶

#### 【副会長】

本日は夜分にも関わらずご協議いただきましてありがとうございました。今日いただいた資料の中で、権限移譲というのが非常に進んでいるということが分かりました。これに関しまして行政の職員さんも必要になってくるということは理解しました。公共サービスからの派遣も難しくなるという中で、できるだけ、住民サービスの低下ということがないようにお願いしたいと思ひます。

本日は遅くまでありがとうございました。

#### 【事務局】

(プレゼン資料の配布)

(次回開催について2月中旬から3月上旬での予定を案内)

### 閉会

事務局(担当課)	瑞穂市 企画部 企画財政課 TEL 058-327-4128 FAX 058-327-4103 e-mail: <a href="mailto:kikaku@city.mizuho.lg.jp">kikaku@city.mizuho.lg.jp</a>
----------	---