

## 平成20年度第1回周防大島町行政改革推進委員会会議録

1 開催日時 平成21年3月26日(木) 午後1時30分～午後3時40分

2 開催場所 周防大島町役場大島庁舎2階庁議室

3 出席者 会長 中原 貞義

副会長 杉原 節夫

委員 谷 満雄

委員 三原 伊文

委員 川本 隆夫

委員 上本 俊幸

(欠席者 有田委員、大丸委員、峰委員、東原委員)

町長 椎木 巧

総務部長 岡村 春雄

事務局 総務課 課長 中野 守雄

班長 星出 明

主幹 浅海 公生

主査 山本 勲

### 4 会議次第

(1) 町長あいさつ並びに後任者の委嘱状交付

(2) 委員紹介

(3) 議事

平成20年度集中改革プラン・行革大綱実施計画の取組内容及び成果の報告並びに平成21年度の予定について

意見聴取について

町長への意見書の協議について

### 5 提出資料

(1) 平成20年度集中改革プラン及び行革大綱実施計画成果報告(概要版)

(2) 平成20年度周防大島町集中改革プランへの取組内容及び成果報告

(3) 平成20年度周防大島町行政改革実施計画への取組内容及び成果報告

(4) 定員管理適正化計画と職員の推移

(5) 市町村財政比較分析表(平成19年度普通会計決算)

### 6 議事の概要

(1) 平成20年度集中改革プラン・行革大綱実施計画の取組内容及び成果の報告並びに平成21年度の予定について

平成20年度の集中改革プラン・行革大綱実施計画の取組内容及び成果の報告等の概要について、事務局から説明した。

(2) 意見聴取について

事務局が説明した内容等について委員から意見をいただいた。

(3) 町長への意見書の協議について

本日の各委員の意見をもとに事務局で意見書案を作成し、各委員の了承を得た後に町長に提出することで了承をいただいた。

## 7 会議経過

(事務局) 皆様、どなたもこんにちは。年度末お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。若干遅れましたが、ただ今から、平成20年度行政改革推進委員会を開催いたします。私、総務課長の中野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

この行政改革推進委員会につきましては、以前は政策企画課というところでやっておりました。課の再編等、課の編成替え等がございまして、総務課が行政改革推進委員会の事務局ということとなりましたのでどうぞよろしくお願いいたします。それでは開会にあたりまして、椎木町長よりご挨拶を申し上げます。

(町長) どなたも、今日は年度末、大変お忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。平成20年度の周防大島町行政改革推進委員会でございますが、皆様ご存知のように大変厳しい状況の中でございます。合併後、行政改革は特に人件費の問題、大きな行政改革の問題でありますので、定員の適正化についても大事な要因であり、実はこの3月末で合併した当時より65名の職員の削減が来ております。これは荒っぽくいいますと人を減らせば、人件費が少なくなる。当然、人件費が浮いてくるのでありまして、たったそれだけが行革かと言われると、きついわけですが、定員適正化計画とか行財政改革とかについても、そのようなプランの中でやっております。まだまだ過去大半の委員の皆様方には何度も貴重なご意見を賜りましたが、今回からまた新たにご審議いただきたくということで、私どもに忌憚のないご意見を賜りながら周防大島町の行政改革に反映して行きたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局) それでは、名簿を出していただきたいと思えます。本日は連合婦人会の有田委員さん、民生委員協議会の大丸委員さん、サザンセトとうわの峰委員さん、自治会連合会の東原委員さん以上4名がご欠席でございます。そして任期が書いてありますが、今回役職等の異動で、名簿の中の川本委員さん観光協会の理事さんということですが、川本委員さんに新しく入っていただきました。よろしくお願いいたします。それと山口銀行大島支店次長さん上本委員さんよろしくお願いいたします。そして、今日ご欠席であります、自治会連合会の会長であります東原委員さん、役職等の関係で3名の委員さんに新しくご就任いただいております。皆様方にはお手元に委嘱状を置いておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

会議に入ります前に中原会長さんから順じ、会長さん挨拶を兼ねて自己紹介をお願いします。

(会長) どなたも、公私共お忙しい中を、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

挨拶は、町長と重複しますので省略させていただきます。

本日は、議題にあります平成20年度集中改革プラン・行革大綱の実施計画の取り組み内容及び成果の報告並びに平成21年度の予定ということで説明を頂きまして、それに対して意見を述べるということになっておりますので、慎重にご協議、ご検討を頂きましてご意見を出したいと思っております。

《自己紹介》

中原会長・杉原副会長・谷委員・三原委員・川本委員・上本委員

(事務局)事務局の方の自己紹介を

岡村総務部長・中野総務課長・星出人事行政班長・山本主査

(事務局)以上で自己紹介を終わります。町長は所要がございますので、退席させていただきます。

それでは、議事に入るわけですが、要綱によりまして会長が議長という事となっておりますので、これからの進行につきましては中原会長さんに、よろしく申し上げます。

(会長) それでは議事に入りたいと思っております。先程も話をしましたが、議事の(1)でございますが、平成20年度集中改革プラン・行革大綱実施計画の取り組み内容及び成果の報告並びに平成21年度の予定について事務局の説明をお願いいたします。

(事務局) 説明に入ります前に本日お配りしております資料ですが、まず、次第が1枚目、そして周防大島町行政改革推進組織図でございます。それと周防大島町行政改革推進委員会設置要綱を、これは今日の会議に必要というわけではないのですが、初めて委員になられている方もいますので、参考までに組織図といっしょに付けております。組織図を見ていただきますと行政改革推進委員会、委員10名で構成、これが今日の会議となります。その下に行政改革推進本部・専門部会6部会とありますが、これは役場庁内の組織で役場の職員で構成しております、この中で行政大綱等の計画をしているということです。この中で実行して行くもののなかで、この会議でご意見をいただくこととなります。

資料1の平成20年度集中改革プラン・行革大綱実施計画成果報告書(概要版)とありますが、これら、資料1, 2, 3は先般お送りした資料の中に入っております。今回机の上に用意してあります資料の4、定員管理適正化計画と職員の推移、A4版3枚を綴じたものがあると思っております。大変資料が多くて煩雑して申し訳ないのですが、それから意見書の写し、これは昨年度のもので、それからご参考までにA3の色紙で市町村財政比較分析表(平成19年度普通会計決算)という一番大きな紙が、これが3日前にホームページの方に掲載されております。最新版の町の財政の分析をした表になります。資料の説明は以上になります。

それでは、本題の方に入らせていただきます。まず資料1, 2, 3についてご説明させていただきますと思うのですが、大変、資料の枚数が多くこれを全部ご説明する訳には行きますので、資料1の概要版に沿ってご説明させていただきます。資料の1で種別とページというのが左端にあります、種別の「普」と書いてあるのが資料2の水色の

冊子の1は1ページに内容が記載されています。「行」の17というのは、資料3の横長の17ページに内容が記載されています。というような見方になっております。

基本的には資料2の方に記載されておりますので、こちらの方を合わせてご覧にいただければと思います。

まず、最初に行政評価システムの導入ということで、平成20年度の取組でございますが、今まで政策企画課で担当しておりましたが、組織の変更の関係上、財政課の方で行政評価システムの導入については取り組んでおります。8月の末に各支所において行政評価の説明会を開催いたしまして、財務会計とシステムを使って行政評価をして行こうという取組です。19年度決算を元に9月末までの1次評価を入力していただきまして、10月末までに2次評価の入力を行いました。それを元に12月からの平成21年度予算のヒヤリング時の査定資料として活用しております。次の支所機能の見直しですが、これは平成20年度というより新年度4月から蒲野・沖浦・油田・日良居出張所に正規職員1名と嘱託職員1人、その他の出張所棕野・白木・和田は正規職員ではなくて、嘱託職員ひとり体制としてローテーションでの出張所を運営して行くことになっております。また、従来の方針を見直しまして極め細やかな住民サービス確保のために、総合支所地域支援班を維持していくことにしております。

従来の方針ですと各4総合支所が大島・久賀・東和・橘にありますが、そこに地域支援班を置いてありました。今までの行政改革の見直しでは、その地域支援班を廃止するというような話で進めておりましたが、やはり身近に住民に接する部署として、地域支援班としての役割は重要だということで、前町長、現町長のそのような考えがございましたので、逆に総合支所地域支援班を充実して行こうという考えで、それを充実していくうえでも、出張所についても見直しを行ったということでございます。この点が地域支援班を廃止するということから、逆に地域支援班を充実していこうということに大きく変わっております。

次に公共施設適正配置指針の策定ですが、今回20年度に置きましたは、日良居中学校の体育館、グラウンドをそれぞれ地区の体育館と町民グラウンドとして活用することにしております。日良居中学校の統廃合の関係で、廃校となったのでこのようになりました。

次に生活交通体系の再編ですが、これにつきましては、防長交通の格安定期の発行による協力のもと、平成20年4月より周防大島高校が運行しているスクールバスを廃止し、生徒の乗合バス通学を実現しております。

次のゴミの減量化、再資源化の推進ですが、資料2の27ページに詳しくは記載していますが、環境センターが大泊に完成いたしまして昨年の4月1日から4地区合併後、分別方法がバラバラであったものを、町内統一のものにしております。それに伴いまして、混乱をできるだけ防ぎたいということで、「家庭ごみ分別の手引き」と「50音順ごみ分別区分一覧表」「各地区ごみの分別の変更」を各戸配布いたしまして、住民の皆様にご周知するとともにごみの減量化、再資源化を推進しました。

次に保健センターの見直しでございますが、子どもから高齢者までの健康づくり体制の機能強化を図るため、保健センターの保健師の常駐制を廃止いたしまして、今まで各

支所に保健センターを置いておりましたが、これを1箇所保健師を集約いたしまして、主に高齢者に対応する、介護保険課と健康増進課の2課に分かれまして、役割分担を行いながら健康づくり業務の強化を図りました。そうは言いましても、保健センターがなくなると地域の方がお困りになりますので、地域での相談対応については、各保険センターへ週1回保健師が出向きまして、健康相談を実施しております。

指定管理者制度の導入について、先般の3月議会におきまして東和在宅老人サービスセンター、デイサービスセンター文殊苑、デイサービスセンター高塔苑、油田苑、和田苑、しらとり苑、福寿苑この5施設につきましては、平成21年4月1日から平成24年3月31日までの3年間の指定管理の指定をしております。前回と同じ管理者への指定となっております。

周防大島町高齢者生活福祉センター和田苑、しらとり苑・油宇集会施設、小泊集会施設この2つは地区の集会所で、これにつきましても、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの1年間の指定であります。これも従前に指定しておりました指定管理者に指定しなおしております。

学校給食調理業務の委託についてですが、久賀給食センターが直営で行っておりましたがこれを公募による業務委託を行いました。受託者は株式会社日米クック、委託期間は平成21年4月1日から平成24年3月31日まで、委託額は28,350,000円ということになります。

定員適正化の推進につきましては、3月31日末の数字ですが、定年退職11名、普通退職8名、死亡退職1名、4月1日付新規採用1名を予定しております。予定よりも大幅な普通退職、定年退職がありますので、職員数については予定以上に減ってきている現状です。

17番目の時間外手当の削減ですが、資料2の17ページの方に前年からの推移を記入しておりますが、振替休日の活用を積極的に行いまして、時間外手当の縮減を図りました。

決算見込額でいいますと、18,000千円になっております。平成19年度は28,000千円、18年度が33,000千円ということで、順調に時間外手当については縮減ができているということです。

最後の平成21年の窓口用封筒の寄付提供制度の活用ということで、町へお客様がこられた時に窓口でお渡しする封筒については、寄付制度を活用いたしまして、スポンサーを募集いたしましてできるだけ印刷費を安くしていこうということで、平成21年1月から12月の新規スポンサーについては3社から4社へ増加しております。平成20年度については郵宣協会より窓口封筒を受納いたしまして、住民サービスの向上、地域企業へのPR及び財政面での節減効果を図ることができました。裏面に参りまして徴収部門の効果ということで、資料2の26ページの方に詳細は記しておりますが、滞納システムこれはコンピュータシステムで滞納システムを管理してございまして、このシステムの有効な活用によりまして、迅速な滞納整理事務を実施しております。また、県税事務所との連携をございまして、併任徴収により関係各課との連携強化を図ってござい

す。また、税務課、生活衛生課、上下水道課が共同で悪質滞納者の訪問、呼出等を実施しております。

実施内容としては、最終催告送付 8 件・財産調査予告 5 0 件・財産調査（給与、預貯金、生命保険等）が 1 6 2 件ございます。差押については 3 5 件、執行停止については 2 6 件となっております。予防事業充実に向けて関係部署・機関との連携ということで、医療と介護については、大変密接な関係がございますので、特にこの部分に重点をおいて、予防から給付までをひとつの課で行いまして、切れ目のない予防重視の対策を充実強化するために、高齢者の総合相談や介護予防ケアマネジメント等を行う地域包括センターと介護予防事業を行います、介護予防班を介護保険課内に昨年 4 月に新たに設置をいたしました。町内 1 1 医療機関において、特定健康診査を業務委託により個別に実施しております。また、検診結果により動機付け支援、積極的支援の特定保健指導を町の保健師が直営で行っております。

また、当該年度 7 5 歳に到達者や年度途中資格取得者の受診を平成 2 1 年度から行なうため実施計画の変更を行っております。国民健康保険税及び介護保険料の見直しにつきましては、国民健康保険運営協議会の改選に伴いまして、公益代表委員の選出を公正性を高めた選出方法に改めております。平成 2 0 年度国民健康保険税から税率を改正しております。

また、第 4 期介護保険事業計画を策定し、平成 2 1 年度から平成 2 3 年度までの保険料の見直しを実施しております。詳細につきましては、資料 2 の 6 ページの方に記載はされております。

下水道事業の見直しにつきましては、沖浦東・津海木地区の大島地区であります。これにつきましては平成 2 1 年 3 月 3 1 日から供用開始いたします。秋地区におきましては、計画では事業完了年度が 2 2 年度でありましたが、2 1 年度の完了予定と計画よりも完成を早めるような予定で進んでおります。安下庄地区につきましては、供用開始区域を拡大しながら事業の早期完成を目指しております。

最後に病院事業のあり方の検討ということで、平成 2 1 年 2 月 2 7 日に周防大島町立大島病院移転新設工事の入札を実施いたしまして、建設・電気・機械に分割のうえ、郵便入札という形で入札しております。早急な工事着工を目指しまして、1 日も早く住民の医療確保に努めます。ということにしておりますが、実は今日起工式を行っております。

以上が平成 2 0 年度の主な取組であります。続いて班長から補足の説明をいたします。**(事務局)** それでは、私のほうからですが、資料の 4 を見ていただければと思います。本日お配りした 3 枚で綴じた資料ですが、よろしいでしょうか。まず、定員適正化計画と職員数の推移というのがありますが、合併以降の各年度の適正化計画の職員数を表にしております。1 番左側が合併時それから年度が右に行って年度が進んでまいります。合併時は 3 8 1 人職員数がありました。毎年、定年退職、中途退職がおりまして、新規採用を極力控えまして 2 1 年度の年度当初職員数実績上から 2 番目の数字 3 1 6 人がこの 4 月 1 日の職員数になる予定です。昨年、定年退職が 1 1 人、その他の退職が 1 0 人とい

うことで、新規採用を合併後、一般職を初めて募集いたしまして1人ほど採用することとしております。4月1日で316人、65人ほど合併の時より減少しております。今年度も採用試験は予定しております。採用予定人数2と書いてありますが、まだ正式な決定ではありません。職員採用試験を行なう予定としております。その下の段の勤務時間の変更というのが書いてあります。いわゆる役場の退庁時間ですけれども、今現在8:30から17:15までやっておりますが、この時間の変更はないのですが、現在昼休みが12:15から13:00までの45分間となっておりますが、これを4月1日から昼休みを12:00から13:00まで1時間の昼休みということで、これは国の人事院の規則の改正に合わせて行なうものです。ですから、1日の勤務時間が8時間から7時間45分に、それから週の労働時間が40時間を38時間45分になるということになります。

それから1枚めくっていただきたいと思います。新年度で今、国や県で施行が終わり本格的な導入になりつつあります人事評価制度というものを、周防大島町として初めて取っ掛かりを付けてみようと思ひまして予算を計上し、議会にも承認を頂きました。それで人事評価制度についてご説明を申し上げたいと思います。

公務員ですので、なかなか人事で評価をしていくのが難しいのですが、この新たな人事評価制度は、いままで行なわれてきた勤務評定は本人不知の評価基準に基づいて、上司の一方的な評価を行い、評価の際の面談もなく、そして評価結果は本人には知らせず、人事担当部門で昇格などに活用するといったような管理と統制のためだけのような、非常に職員の間では暗いイメージで取られておりました。今回導入を目指す人事評価制度は職員の間には差をつけるための評価ではなく、能力や仕事ぶりを評価して、本人にその結果を開示する、本人に見せると、こういう評価になっていますよと、こういうことによって職員の能力開発を促進して、人材育成に役立てようということを目的にしております。ひいては、組織効率をあげ、最終的には住民サービスの向上につながるということを目的にしております。人事評価の役割としては、人事評価の実効性を確保する上で、もっとも大切なものは、評価者が評価をされる人に何を期待しているかを伝えること。言い換えれば何のために何を評価するのかを明確に示して、正確に伝えることが必要となっております。組織がどのような人材を求め、あるいは育てていくかを評価の基準として設定・公表することで、職員が自分がどのような職員になれば評価が上がるんだというのが見えてくる。逆に至らなかった点を反省して、他のものから強制されるのではなくて、自分から進んで新たな課題に挑戦していくやる気のある職員を出すことができることになるということになります。原則として、人事評価の基本原則としては、公平性と客観性と透明性ですから常に、評価基準を管理者の主権ではなくて、公平、客観的な評価基準を設定して、その基準を公表し、そのことで透明性を高めていく。これで運用していくのが1番ではないのかということで、公務員ですので、成績とかなかなか難しいところですけど、町はどういう職員を望んでいるんだということを示すことによって、職員のやる気を奮起させるといいますか求めることになっております。今回、新年度で予算を計上しているのは、評価をさせる方法とか、あるいは、評価をされる、ど

のような点を評価されるんだというようなことをそれぞれ研修していきたいと、本当にやり始める、取り掛かりを付けるということを目標にしております。1枚めくって頂きたいと思います。人事評価の役割のフロー図ということで、人事評価から3本の矢印がありますが、能力開発として成長を実感して、人に認められるそこで人事評価ですね。さらにもっとがんばろうというようなことを職員が感じ、自学、自分で勉強していくといったようなことを繰り返して行って、住民サービスの向上へ繋がるということを考えております。よく言われますのは、ではこれが給与の面に反映されるのかというようなことがございますけど、職員労働組合との関係もありますし、この人事評価が正確に皆が納得できる評価という制度が確立できるまでは、なかなか給与への反映は難しいのではないかと今のところ考えております。以上で説明を終わらせていただきます。

(会長) 今、説明をいたしました。この説明をしたことについての質疑・ご意見等ございましたらお願いをしたいと思います。よろしくお願いします。

(委員) よろしいでしょうか。今、説明された評価のところですが、本校は既に評価ということをいろんな形でやられていまして、学生たちに我々が評価されたり、他者評価、第三者の評価の機関が必要ではないかと思っております。ここを見ますと被評価者研修・評価者を対象とした評価者の訓練の整備というふうに書いておられますけども、第三者による評価機関があった方がいいのではないかと思っております。

(事務局) 私共も、人事評価制度というものを明確にこういうものだということを確立してやるわけではありませぬので、今日皆様にご意見を聞かせていただき周防大島町の人事評価制度の確立に役立てればと考えております。第三者評価ということですね。

(委員) 学外の機関ですね。学外に第三者評価機関というのを設けて、たとえば中期計画がちゃんと実行されているとか、そういう評価がされる。先程申しました学生による評価、そして自分自身の評価、同じく教員仲間の評価、そういうふうなのがあります。それから私たちがクラスを評価するのもあります。何もかも評価です。

(事務局) わかりました。

(委員) 商工会では3年位前から取り組んでおります。実際に賞与に反映するとかあり、ランク付けをAからEで平均がCなのですがこれでやっています。実際に、日常の成果の仕事ぶりなどから評価しております。それが本当だと思います。役場の方も評価するのは難しいのではと思います。それから質問ですがこの概要版の下の2段書きがあると思いますが、時間外手当の削減ですが平成17年度43,000千円、平成20年度18,000千円とありますが振休の扱いなのですが、この関係において職員さんとしてはどうでしょうか。その超勤にかわる振休はどういう感じをお持ちなのでしょう。

(事務局) まず、極端に減ったのはもちろん振休もありましたし、災害があったとき台風とか長雨とか災害があったときには、その対応でかなりの職員が出るようになりますので、その面で最近災害がなかったということもありますし、ただ振替休日にどんどんやれというのは、職員からはあまり好評ではない。現金がほしいというのもあります。それよりも職員の健康面の方を思い、働いた分は休んで欲しいということでございます。

(委員) 総人数はありますが、時間外手当の対象者は何人ですか。

(事務局) いわゆる管理職以外ですが、課長以上は管理職ですので、班長以下の職員になります。

(委員) ひとり当りの時間給はいくらになるのですか。

(事務局) 後ほどお答えいたします。

(委員) 1番の行政評価システムの導入というのがありますが、始めにお話がありましたけど、これは具体的にはどのようなものなのですか。わかりませんでしたので。

(事務局) 役場の中の事業の評価を行い、予算査定に反映させていくシステムで、事業を継続したり、廃止したりをこの行政評価システムで行っているものです。

(事務局) 予算の査定資料で、これを導入しまして、今までは次期年度の予算を従来あった予算を見直しもしないで、前年度、前々年度の予算をそのまま上げてきていたのが、通常だったが、それではいけないということで、一つ一つ細分化した事業について、これは本当に次年度その次の年度にずっとやる必要があるかどうか1個1個事業が継続していくことが必要か、それとももう少し減額してもいいのではないか。逆にこれはもっともとのばさなければいけないから予算を付けたらいい、また廃止にしたらいいとか。そういうものをひとつの事業ごとにかなり細分化していますが、それを評価していくわけです。それを元に予算査定資料に上げていくことですから、従前、去年は予算していたからそのままというようなことはやめようといったもの。簡単に言えばそういう発想からです。事業ごとに評価していく。それに基づいて廃止された事業もありますし、減額した事業もありますし、増額したというのはあまり聞きませんが、そういったものの評価をやる。予算査定の大きな資料になります。

(委員) わかりました。

(会長) 2, 3点いいですか。定員適正化計画があります。予定よりは随分、人が早めに少なくなっているが、その内容で定年退職者、最初、計画を立てたときは定年退職者だけで立てたと思いますが、現実に見てみるとそれ以外の人2, 5, 5, 10と書いてあるが毎年増えているがその辺の合併による他町村への異動とか、いろいろ難しい面があったのだらうと思いますが、退職理由とといいますか、社会現象とといいますか、その辺を捕まえておれば。

(事務局) 1番多いのは定年、50代の方が家で農業をやりたいとか、そういった方がいましたし、ただ、病気になられてそのまま治療に専念するとかいう形の人もあります。これが合併の原因かはわかりませんが、長期休暇の方がそのまま退職というここ数年あります。

(会長) そういうことなら、いいと思います。いろんな人がやめるというのならあまりよろしくないのですが。その辺は捕まえておかないといけないと思います。それから人事評価システムの関係ですが、前からずっと遅い遅いとぬるぬるいと言っていると思うのですが、今年は研修の予定のようですが、予算はどのくらい付いているのですか。

(事務局) 60万円です。

(会長) 以前から行政関連の人事評価システムがあるように聞いていましたが、あったと思うのですが行政独自のシステムが。そのシステムとは今回は違うのですか。

(事務局) これは、まもなく地方公務員法が改正になりますので、今までの勤務評定とは違う新たな評定、人事評価です。国や県も取り掛かっており、先程、皆さんが言われたように評価なんか何年も前からやっておられると思います。

(会長) それなら、やむを得ないからやる、最後の最後にやるというような、もう少し早くやっては、さっきのやめる理由の中にこんなのがあったらいかんわけですよ。一生懸命がんばりよるのだが認めてもらえないとか、本当に働きの悪い人がやめるのは仕方がないと思うし、それはいいと思うのですが。その辺をきちんと整理をしないとイケないと思います。もう少しスピードを早めて、60万では何もできない。なんかもう少し前を向いてやらないとイケないのでは。このことは避けて通れないですよ、この時代。

(事務局) すでに、言われるように一生懸命やる、努力をしている職員も正当に評価するというのが一番必要なことですので、それはおっしゃるようになるべく早いうちに、これを施行し、本格導入していきたいと考えております。

(会長) そうしないと、伸びる職員が伸びないと、その辺に弊害があってはと思います。ずるずるしていたらなんでも一緒だというふうになる。世の中には、1割から2割はだいたいどこの企業も一緒だと思いますが、箸にも棒にも掛からん者がいるわけです。言うか言わないかだけで、それと同じようにしていたら、そこへ優秀な職員が据えていたら全く伸びません。これは評価しないと。

(委員) 資料4の定員適正化計画ですが、近所でいうと柳井市ですが320~330と聞いておりますし、この辺の職員適正人員というのはどうなのですか。人口で。

(事務局) 人口2万人で、周防大島町の産業構造から考えますと、やっぱりまだ40~50人、類似団体というのがありますが、類似団体平均で40~50人多いです。

(委員) それを近いうちにどうこうするといった、お考えはあるのですか。

(事務局) 類似団体を単純に比較するのは難しく、周防大島町は分庁方式でやっておりますので、各総合支所を生かして運営していますので、単純に類似団体と比較して何十人多いことからまだ減らしていけというのは、難しいと考えております。

今回、初めて出張所の職員を公募しまして、出張所から職員を引き上げまして、今回の人事異動で構成人数を維持できた。辞める職員と出張所等のプラス要因になって何とか課の構成が維持できるのではないかと。一概に類似団体が多いからといって、どんどん減らせばいいと、もちろん住民サービスのこともありますし、難しいのではないかと考えております。

(事務局) この類似団体で、150いくらかという数は、この合併協議会ができた際に、事務局がいわゆる合併協議会の委員に対し、合併して将来的の人数に向っていくのかという話の時に類似団体というのを出して、その時に約240~250だったと思います。それを合併協議会の委員さんに最終的には、類似団体と同じぐらいの数にもって行きたいという話しは合併協議会で出してあります。今、星出班長が言いましたように、では、本当に250人くらいまで減らして、分庁方式がやっていけるのかという、その辺のかなりの心配があります。平成17年度から22年度ということで、適正化計画というのがございますが、また、21年度にですが、新たに5ヶ年計画あたりで適正化計画を作

っていかなければいけないと思います。その中で合併協議会の類似団体に250人と実際にその程度であれば、本当に今の体制が続く場合、分庁方式が、どこまでできるのか、21年度の大きな課題だろうと思っております。

(部長)今の件に、関連しまして、合併時の時に本庁をどこに置くかということで、県の総合庁舎の位置ということで、久賀ということで一応話が決定しています。これはまだ生きているのですが、ただ県の方が、県の総合庁舎は建てないということで、代わりに久賀のグラウンドの所に防災センターを建設いたしました。そういうのがありまして人間的なものにも関係するのですが、例えば久賀庁舎を本庁ということになると、あそこに増設の建物を建てなければなりません。そうすると、基本計画を策定していますが20億くらい掛かります。駐車場もいりますし、例えば久賀庁舎と大島庁舎を併用して2庁舎でということになっても10数億掛かります。ただ、その辺の事業費と人員との兼ね合いが、いつその検討を具体化していくかを平行して考えないと、この適正化という、この分庁分散型でいくと難しいところがあります。その辺も議会にも投げかけて協議をして行こうということにしております。

(会長)2庁舎方式というのは、総務部長の個人的な意見ですか。

(部長)事業費的な関係で基本構想というので、これからの庁舎をどういった形で行くかを、コンサルにかけて、それを叩き台にして、今後どうするかを議会と協議していくということにしております。

(委員)人員について、いろいろな公給の適正化というのも、説明があると思いますが、今県庁でも、国の方でも、5%とかいろんな削減をやっています。その辺のことは町の方は考えているのですか。

(部長)今の時点では、そういう話は出ておりませんが、出るようですので、将来的にはやはり行っていかなければいけないなと今はそのくらいでございます。

(委員)新規採用の数ですが、ひとりとか二人で、今は削減、削減で行っていますが、年間通じて減少しており、10年経って、10年の間で5人しか採用していません。5人くらいだと10年先になったら、その若いやつの間がどうも離れるのではないか。だからどんどんなくなって若いやつだけが残るような状態に、現実問題あと5年と考えるなら、20年先のことを考えて、十分に視野に入れながらものを判断していかないと、今、100減らせとか、数字は見えているが、実際問題人間を雇用してない訳だから、どんどんいなくなりますよね。そういうところは、民間と行政をいっしょにして交流しながら、民間の人を行政に入れたりする要素を入れていかないといけないのでは。民間と行政とが完全に切り離されているような、もう少し歩み寄って、人間の交流を始まったの感じだったらまだいけるのではないかと思います。こういう計画性をもっていかなければ、基本的に難しい気がします。

(部長)委員さんのおっしゃるとおりです。今、30歳まで行っていない人がかなり少ないことになっています。将来的なことを考えますとその辺は計画的にやらないといけないということは承知しておりますので、また、そういう計画をして行こうと思っております。合併してからとりあえずは、旧町からの継続事業とかそういうのは、いろいろやっていっ

て、とにかく減らせ、減らせということでやっていましたけど、ようやく合併の効果出て、継続事業もある程度終了したのも多くあります。その辺の先が見えてきましたので、人員的なものも視野に入れていかなければいけないと思っております。

(会長) 徴収部門の強化のところですが、滞納者のところ。むやみやたらに残高照会なり、差押をかけているとは思いませんけど、凄い人数の人を平気で一覧表で送って来て、貯金取引はあるか、共済保険あるかとか聞くのですが、あんまりけんかするわけには、行きませんので、あまり言いませんけど、もう少し本当に差押をする時の話ですよ。三十何名か差押しておりますが、預貯金や共済があると、そのことについて、もう少し町も本人とあって、努力した結果が見えるような状況の時にはいいと思いますが、文書だけ送って来て、取ったとか、取らなかったとかわからない。家に行って、中に電気が点いているが留守だとか。どうも不審者ではないが、地元でない人がいるわけですがちゃんと対面していないまま、差押とか、法律上はできるのですが、人のものを差し押さえたりするのですから、もう少し当って努力をしていただきたい、その上で本人の確認書くらいは、本当は残高を見せてもいい、差押さえてもいい、かまいませんと言うなら農協もやりやすいのですが、非常に辛いところがあります。もう一段の努力をお願いします。差し押さえるまで。いずれトラブルがおきますよ。

(部長) 今の件で、会長さんがおっしゃったとおりなのですが、差押をしますので対応をどのようにするか、相手に優しくと言う訳にも行きませんし、ただ、強引というのも難しいところもありますし、これについても議会の方からもたゆまないようにと重々言われています。幸いにも、20年度から県の方からひとり来て頂いています。幸い21年度も派遣してもらえようなのですが、その指導を受けながらやっていますが、差し押さえする際には交渉日誌が私の方へも回ってきます。かなりフローどおりに交渉がこういうふうに行ったから、これでもう差し押さえをするしかないのですよというので、かなり交渉はしていますので、その辺はチェックしますので。会長さんが言われるところはよくわかります。

(会長) 度合いの問題ですから。部長さんがこれはよくやっていると思うのと、他から思うのとは違いますから。

(委員) この会は、今日やったらもうないのですか。この会で意見が出ます。それからずっと来年までないのですか。

(事務局) 今年度から、総務課が所管しているのですが、合併後の1, 2年の計画の策定段階では、相当の回数を開いて皆様のご意見を拝聴しながら進めておりましたが、ここ1, 2年は年度末この時期に実績を報告して意見をいただいているとの引き継ぎを受けております。

(委員) これ以後は、会議はもうしないということですか。

(部長) それは、事例が出て町長の考えで、また、町長だけでの考えではなく、庁内会議もありますし、本部会議もありますので、本部会議というのは部長会議、庁内会議というのは班長クラスでやって、部長で本部会議をやって、そういう事例があつてこういうふうにしたらいいのだという案件が出てきたら、それを委員さん方に審議していただくと

ということで、急遽開催ということもあろうかと思えます。

(委員) 私が頼んでいるのは、すぐやっていただきたいという意向があるとすると、2年3年経ってもまだ、1年経ってもまだなのですかというものであれば、また次の日に結果報告は、まだ出来ていませんね、では、またね。そういう会議であれば、もう少し積極的な意見を出してしかるべきであると思えます。ただ集まっているものであれば違うものになってくるから、私自身も認知したいという気持ちがあるから、ただ、行って話を聞いて帰ってきて、では来年また来てくれやでは、なにかしっくり来ないところがあります。

(会長) 町民に委員会を通して、こういうふうにやっています。という説明の元だけになってはいかんという話を何回かやられたと思えます。現実はそのに近い状況になっている。もう少し前を向いてもらえるといいなと思えます。

(委員) 私も同感です。昨年平成20年4月21日の意見書というものを中本町長宛てに出しておられます。このことに関する回答というのが、今の用紙の中にはないのです。全体資料3部ざっと見てきたのですがそこにもなかったように思うのです。特に前回の意見書の中に気になるものが、まず1番目です。昨年の意見書の中で、人事評価の導入と民間企業における職員研修の実施を提言しているが、平成19年度においても、取組がなされていない状況。20年度もなされていないのではないのでしょうか。

(会長) そういうことになりますね。

(委員) それとですね。もうひとつは、実は、私、今回、これだけはというものが、NPOなのです。報告書の中にNPOについてちょっと書いてありますが、実際、具体的にどのようなことをやられたのか、ちょっと聞きたいと思うのです。

それと資料3の14ページ住民の目線に立った協働体制の確立のところ、NPO等の各種団体の活動支援これについて、これまでの取組内容及び成果ということで、スケジュールとともに平成20年は官学連携による地域活性化を柱とする地域再生化計画を策定し、産業再生のための人材育成が立ち上がるなど新しい取組がはじまったとあります。これはおそらく大島商船高専のみかん島関係ではないかと思えます。しかし、具体的にどういう支援をされたのか。この2点の具体的な話を聞かせていただけませんか。

(事務局) NPOについては、町と県が連携しまして、地域活動推進事業で県と町で100万円ずつだして、200万円で、これをNPO育成ということでやっております。これは、島作り実行委員会というのをございまして、そちらの方に県と町がNPOの育成のために助成金を出して、そこでいろいろNPOとかに努めてくれということで助成金を出しております。これは町と県の事業です。その中で新たにNPOを立ち上げたものもあります。

(部長) それからもう1点、竹破砕機これが20万くらいしたんですかね、これはNPO団体が主に竹の伐採で活動しておりまして、それを今度破砕機で肥料作りにも役立てるといえるということ、そのようなものが欲しいということで、町の方で購入いたしまして、貸し出しをしております。

(委員) この大島町に限らず、どこの田舎も過疎化が進んでいると思うんですが、体制のキ

ーというのは、NPOにあると私は思っているのです。例えばぜひ後でお願いしたいと思うのですが、大島町にどういうNPOがあるのか。いつどのようなNPOが立ち上がったのか。どういう活動をしているのか。ぜひ資料をいただけませんか。

(事務局) このNPOの関係につきましては、今、言った地域づくりの事業を政策企画課が窓口でやっておりまして、NPO関係はそちらの方に資料がありますので。一覧表があるはずです。

(委員) 出来れば全委員にお渡しください。

(部長) NPOの団体の中には、町が施設を指定管理に出してあるものもあります。

(事務局) それともう1点の人事評価の取組、民間企業への職員研修ということでございますが、先程から、職員も少なくなってきた、先程会長さんの言われたように、民間との交流というような話もありましたが、なかなか民間企業へ職員の派遣というところまで行かなくて、職員もどんどん減っておりますし、今は県に出向させて、県は民間と違うではないかといわれればそうなのですが、県の方には積極的に行かせて勉強させています。このような状況でございます。

(委員) 少し遅いのではないのでしょうか。本当私たちの機関は、そこまでやるかというくらい、どんどんやっています。ちょっと早すぎるのではないかと思うくらい。例えば、行きたくもない他の学校と人事交流をやらなければならない。行きたくないですよ。今までずっといた所で研究も続けたいし、学生の指導もやらなければならない。ところが他の高専へ行ったり、他の高専からこちらへ来たり、欠ける場合もあります。その場合は非常勤を雇ってやったり、ものすごく早いです。先に私が指摘しようと思ったら、先に中野さんがおっしゃいましたけど、県とやったら意味が無いのではないかと思います。例えば小学校の先生から聞いたのですが、校長になる前に警備保障会社に派遣されたのですね、1年間、始業の前に30分間徹底的にミーティングをやられる、それは厳しいものでしたといっておられました。そういう風に指摘されてから2年目ですから、是非、積極的にやっていただきたいと思います。

(会長) 今説明をした以外の関係や何か要望がありましたら、どうぞ。

(事務局) 先程、委員さんが言われたように、思い切ってこんなのはどうかというようなこと、まあ、これが即できるかどうかは別として、そういうご意見を賜るのがこの会の大きな意味になるのではないかと思いますので、よろしく願います。

(委員) 4ヶ月に1回集まっても、年3回という、これが一番最初の目標じゃないですか。4ヶ月後経って、第2回委員会を開く、ではこれはどこまで進んでいるのですか。というものもあってしかるべきで、この行政改革委員会であるべきものでないかなと個人的には思います。経過報告など意見交換等で、1年間通じて成果が出てくるのではないかと。ただ、今日会議して、来年までないですよ、途中何も無いのでは、何のためにこの1年間委員として、何のために観光協会の理事として、なんだったんだろうなあと、自分自身寂しい思いがするのではないかと、名前だけ残って、何だったのかなあと思っている。私の思いとしては3回くらいは、途中経過並びに4ヶ月経ったときにこんなものもありましたよと皆さんがこういう場で披露できる場にしていきたいというのが、私の考

えであります。

(委員)今の意見に賛成です。あなた行政改革委員であったの。あなた何やったの。ということと言われるのではないかと、私、この委員になってプレッシャーを感じますよ。皆さんも同じではないでしょうか。そういう意味では、途中経過は是非知らせていただきたいと思います。

(委員)今日のメンバーで、欠席者が多いということは、この会を軽く考えているのではないかと思ったので、今日は聞いて帰らないと、私個人的にも、この会へ出にくくなってしまっているのではないかと思います。

(部長)その辺は、検討させていただきます。この行革の委員さん方のご意見をいただいておりますね、予算を伴う行革の内容もあるしですね、すぐ出来るものもあろうかと思います。そのすぐ出来ることについては、経過はどうなったかということで、意見を求められたことに解答は出来ると思いますが、予算に伴うものについては、補正で対応するのがいいのか、また、翌年度にそこを詰めて行くのがいいのかというところもあろうかと思いますので、何回やるのがいいのかというのは、検討させていただきたいと思います。

21年度の予算の中で、行革の中には入るのですが、組織機構とか、行革の事務分掌とか、どの課がやるというのがあるのですが、それに該当しないので21年度予算で町長の思いとして、観光交流ということで、交流人口を増やそうという考えを強く持っておりまして、そこで、問題になるのが、課が3つ4つまたがってきます。それについては向こうから来る方が、どの窓口行けばいいのだろうか、4つの窓口に行かにゃならんのかという、その辺がネックになっていましたので、また、その各予算がばらばらだった。体験交流というので、新たに去年からやっていますけど、商工観光課が持っているのですが、民宿・民泊関係ですね、それに絡むものすべては予算関係も商工観光課へ持って行きました。そういうのも行っていますが、行革の関連ではあるのですが、行革ではない部分もあるのです。また、会議の中で意見をもらえれば、こういうようにしたよということも、次回のときに報告が出来ると思いますので、開催についてもそういうことで考えて行きたいと思います。

(会長)要望どおり出来るように、お願いしたいと思います。そのほか、今日事務局の方から説明をした以外のこと、関係のないことでも何かあれば。いろいろ意見も出ましたが

(事務局)先ほどご質問のありました時間外手当の対象者人数ですが、約300人が対象です。今のところ11か月分ですが、年間平均42,000円程度です。

(委員)平成20年度1,800万円とは違うのですか。

(事務局)これは決算見込みなので。

(委員)42,000円というのは11か月分だからですか。1,800万だったら年間60,000円ですね。時間ですと3,000円程度で20時間ですね。そうすると月に1.6時間ですね。だいたい。20年はこういう決算になりますよというのはありますが、計画書を見るとどれくらい効果がありましたとか本当はいるのではないかと思います。

(事務局)わかりました。

(委員)一概には言えないのですが、今、巷でよく噂になっているのですが、ワークシェアリングですね、あのようなことはある程度考えて、公表しないと、今まだは追々で出していたと思うのですが、そういう部分というの、やはりこの課は比較的今は暇だけど、そういうのがあると思いますが、そういう部分というのは、どこかに入れた方がよろしいのかなと思います。

(事務局)今、ちょうど申告が終わりまして、税務課が一番忙しい時期なのですが、そのときには過去に税務課に経験のある職員とかが、職員の流動化ということで、応援に行ったり、そういうことはしております。なるべく超過勤務が出ないように、他の課からの応援というものもやっております。

(会長) それでは、議事(3)の町長への意見書の協議について

(事務局) 協議ということでもないので、本日、多方面におけるたくさんのご意見をいただきましたので、まとめるお時間をいただきたいのですが、これをまとめまして写しということで去年のものを参考に付けておりますけど、こういう形で、今日いただいた意見を取りまとめたものを委員さんに確認していただきまして、それに対しまして、また、ここが違うとか、こういう意見を入れてとかがありましたら、修正して委員さんからこれでいいよと了解をいただいた後、町長の方へ意見書を提出していきたいというように考えております。そのように進めさせていただいてよろしいでしょうか。

(会長) 出来るだけ早めをお願いします。議事の方はこれで終わりになりましたので、議事の進行はこれで終わらせていただきます。事務局の方で何かあればお願いします。

( 終 了 )