視察報告書

総務常任委員会

２０１４年７月３日

日本共産党（　小田桐　たかし　）

日時：６月３０日　兵庫県加東市　、７月　１日　大阪府貝塚市

**■兵庫県加東市：定員適正化計画について**

●本市同様に、加東市でも国の意向を受けた『定員適正化計画（第１次）』は、削減先にあり気であったが、Ｈ２３年度から一般行政職のみを増員計画に変更した。

その結果、職員全体では、Ｈ２２年の４７２人から、２８年度末の４６９人へ、わずか３人の削減計画にとどめている。その理由として、①第１次計画上の削減７．７％（４８人）を１５％（９４人）と大幅に超えてしまったこと、②そのしわ寄せとして、一部の課では深夜残業が横行してしまったことを挙げていた。

職員削減による財政効果と、行政サービスの低下にならないライン設定は、本当に難しかったと思うが、削減ありき路線から、自分たちの足元を見つめなおした改革は大いに評価できる。残念な点は、業務の実態調査（業務棚卸調査：正規職員１８．７人、嘱託職員１．０人の不足）は市が単独独自で行っており、客観的視点が欠けており、市民参加による第３者の検証も重要と思う。

　直近の数値で本市（人口千人当たりの市職員数６．３５人）と比較すると、加東市の人口千人当たりの市職員数１１．９５人と本市の１．８倍を有する。市立病院の有無や行政サービス上の違い、高齢化率等があり、単純比較はできないが、本市の行政運営を担う市職員についても、財政論だけの「削減ありき」ではなく、適正規模を探る取り組みに真剣に向き合うことの必要性を感じた。

●再任用については、現在、年金開始支給年齢（現在６１歳）に合わせた「６０歳定年、１年のみ嘱託職員」として採用し、「職員定数には入れない」とのことであった。ただし今後、年金支給年齢引き上げに応じて、採用期間の延長は実施するとしている。また、早期退職勧奨制度は受付をやめたとのことであった。これらは、本市でも大いに導入し、若手職員の本採用枠の拡大を図るべきだと考える。

●さらに、年齢構成の平準化に向けた取り組みを加東市第２次適正化計画に盛り込んでいたが、本市でも取り入れ、将来的な幹部育成につなげるべきではないかと考える。

●その他。加東市の年間税収は約７０億円で、本市の３０％程度しかなく、一方で行政面積は４．５倍もある中で、いくら合併特例債があるとはいえ、新庁舎建設５階建て（総合体育館跡地＝解体費も係ったことでしょう）及び旧庁舎解体中であるにもかかわらず、基金残高が１００億円を超えているとのことには本当に驚いた。合併した当時財政不足９億８千万円を乗り越えて、８年かかってここまで来た計画性を、本市は真摯に学び、活かすべき点を大いに生かすべきと考える。

**■大阪府貝塚市：新規採用職員育成５か年計画について**

●コミュニケーション能力向上を目指し、Ｈ１１年度から導入され、既に１６年目を迎えた制度である。そのため、同計画に基づく研修等を体験した職員が３２０名（市職員総数９２７人、うち行政一般職６５０人）に達していることは、貝塚市として「継続は力なり」の実証であると考える。

●受講者を主体にしていることから、経験者が不足している点や、改善点を出し合い、隣接自治体との交流を複数年かけて深めている経緯は、本市も参考にできる点であった。しかし、地方自治法など行政職員としての基本点は、入職３年目、しかも対象を全員としていない点は、改善が求められる点であると考える。

●導入効果として「同僚の団結力向上」を挙げている。これは、本市と大きな違いといえ、率直に見習うべき点があるのではないかと思う。

また人事課として新人の５年間に、各職員の性格や得手・不得手、人間性等を理解する時間を確保している点は非常に大きいと考える。実施、貝塚市では、難しい行政用語辞典を毎年更新し、市職員誰もが見れる仕組みの構築など業務改善運動が全庁的に導入され、若手職員の知恵を活かし、引き出す取り組みは、公務員の働き甲斐を感じることと同時に、自分の居場所づくりにもつながり、積極的な導入を検討すべきと思う。

●ただし、本市も貝塚市も、基本的視点は、コミュニケーション能力の向上、自己研鑽としている。これでは、職員一人一人の「気の持ちよう」とすり替え、本来の業務量と人員の均等、適切な研修の導入など本来、人事課が心を砕き、汗を流すべき点に蓋をしているように思われた。実際、貝塚市では本市同様に係長クラスの長期療養が多いだけにとどまらず、新入職員にもメンタルケア（５年間に３人）の必要性が出ている。これは、Ｈ１１年当時と比較し、１０２０人→９２７人（１０％削減）へ人員の大幅削減、臨時職員への転換があると思われ、改善が欠かせないと考える。

●財政の都合上、外部講師ではなく内部講師への切り替え、人事異動による講師確保の難しさ、民間を経験している職員の入職も増え、５か年計画（１年毎も含め）におけるレベル設定に課題があるとの貝塚市担当課の率直な評価もお聞きでき、本市における職員研修の在り方に活かしていきたい。