

○議長（小林哲雄）

次に参ります。

11番、井上宜久議員。

○11番（井上宜久）

11番、井上宜久です。

通告どおり、業務量調査結果がどう実践されているか、今後、どう生かされていくかを問うについて、1項目、質問を行います。

各自治体は、財政難、地域主権改革の推進とあわせ、住民ニーズの多様化・複雑化に伴い行政課題が山積しています。開成町も、各自治体が抱える共通課題を含め、人口増加、高齢化等が進む中、子育て、高齢者医療、防災対策、環境保全等の取り組みに職員が一丸となって努力されていると思います。

平成24年度の事業で、職員の業務量、特性を把握・分析し、今後の町における業務量の適切な管理とともに効率的な定員管理を行うことを目的に、業務量調査を外部委託により実施しました。調査結果では、適正職員定数とあわせ業務遂行上の問題点や大変重要な業務、組織、人材の将来に向けた適正化の方策が示された、その調査内容結果を十分吟味して職員定員適正化計画に生かした行政運営が重要であります。

ここでは、業務量調査結果、第三次開成町職員定員適正化計画について質問を行います。具体的には、一つ目、業務量調査結果については、正規職員7名不足の補充、難易度の高い業務の充実、アウトソーシングの可能業務の検討。二つ目は、第三次開成町職員定員適正化計画については、平成30年度までの職員定員計画、今後の業務量増加の方策、職員の年齢構成のアンバランスの対応策。三つ目は、職員の健康管理については、現況の休業者の実態、安全衛生委員会の活動、産業医の支援体制。以上、よろしく申し上げます。

○議長（小林哲雄）

町長。

○町長（府川裕一）

それでは、井上議員のご質問にお答えします。

昨年度、開成町の業務量及び特性を把握し適正な職員数や配置数を把握することを目的に、外部からの目線で銀行系シンクタンクに業務量調査を委託いたしました。この調査結果では、開成町における業務の現状と各課の業務特性や適正定員数等の報告を受けたところであります。

それでは、各項について、ご質問にお答えします。

正規職員7名の不足の補充とのご質問ですが、調査結果では、現状の職員数は業務量に対し7名不足している結果が出ております。この7名の補充については、第三次開成町職員定員適正化計画の中で平成30年度までに平準化して補充する予定でおります。補充分については、すぐに補充するのではなく、採用年齢の偏りや今後の退職者の再任用等を考慮する必要があることから、補充するまでの間は非常勤職員等を活用しながら補っていきたいと考えております。なお、参考までに、平成

25年4月の非常勤職員総数は139名で、そのうち町内の一般事務員は14名となっております。

次に、難易度の高い業務の充実、専門業務の強化のご質問であります。町全体の業務の特性として、町民対応・外部折衝業務が約4割、企画系業務が1割、内部系業務が約3割、内部折衝その他共事事務系業務が2割を占めており、他の自治体と比べ難易度の高い企画系業務に取り組む割合が低い結果が出ております。難易度の高い企画系業務である専門性の高い部署については、非常勤職員を配置し、職員が企画系の業務に取り組めるようにしたいと考えております。職員の質の向上を図り、専門性の高い研修に力を入れていきたいと思っております。特に、この業務は経験することが重要と考えるので、なるべく長い期間、企画業務に従事させたいと思っております。また、その他の方策として、各種専門員やその他の自治体との職員交流等で補っていききたいと考えております。

次に、アウトソーシング可能業務の検討のご質問であります。アウトソーシングとは本来、業務過程の一部を外部委託することであり、外部の資源やサービスを活用するとの意味合いで使われております。これまでアウトソーシングの一つとして設計業務の外部委託、施工管理業務の外部委託、指定管理者制度の活用、開成町社会福祉協議会への地域包括支援センター業務委託や第2次予防事業支援者把握事業委託などを行ってきました。アウトソーシングについては、他の自治体の状況等も参考にしたいと思っております。また、アウトソーシングのみならず広域での事務統合等を考慮し、できるところから合理化を図っていききたいと考えておりますが、広域での事務統合の一つの例として、現在、研修業務の一部について、南足柄市、中井町及び大井町と合同で研修事業を実施し、業務の統合、軽減を図っているところであります。

次に、平成30年までの職員定員計画等のご質問であります。調査結果をもとに第三次開成町職員定員適正化計画を策定いたしました。ただし、平成30年度まで、不足している職員はすぐに補充するのではなく平準化するとともに、今後の行政需要等の状況を鑑みながら柔軟に対処していききたいと思っております。状況により、随時計画を見直すこととしているところであります。

次に、今後の業務量増加の方策等のご質問であります。業務量調査では、平成30年度における業務量推計は、人口の増加や地方分権で業務量の増加が見込まれております。ただし、地方分権については、今後、業務量が増加することが予想されているものの、具体的な数字は報告されていなく、必要な職員数を確保するように努める必要があるとされているところであります。業務量増加の方策については、まず職員個々のレベルアップを図ることが重要であると考えているので、一般教育、専門教育を計画的に実施をしていきます。また、非常勤職員の活用、アウトソーシングの可能性及び広域での事務統合等、できるところから行っていききたいと考えております。

次に、職員の年齢構成のアンバランスの対応策のご質問であります。調査結果でも指摘されているとおり、職員の構成については、特に主査級職員である30歳

代の職員数が不足し、構成にアンバランスを生じている状況があります。現状では、主査級の業務を課長、主幹級職員及び主事級職員で補っております。この年齢構成を変えることはできませんので、対応策として、研修等により主査級以下の職員のレベルアップを図り育成する必要があると考えております。また、他の方策として、この階層の中途採用職員も考慮していきたいと思っております。

最後のご質問である職員の健康管理について、お答えします。現状の休業者、病気の実態とのご質問であります。11月1日現在、職員に休職者はございません。また、病気休暇をとっている職員もいない状況であります。これは、昨年度から2名の産業医を配置し、特にメンタル対策に力を入れ、専門の産業医を配置した結果と考えております。

次に、安全衛生委員会の活動のご質問であります。職員の安全及び健康の確保並びに快適な職場環境の形成を目指し、労働安全衛生法第19条に基づき安全衛生委員会を設置しております。委員会の構成は、総括安全管理者として副町長、衛生管理者として保健師、産業医、行政推進部長、総務課長、教育総務課長、職員組合が推薦する職員の計7名で構成をしております。安全衛生委員会の活動内容としては、年度初めの会議で産業医と各委員会で年間活動を確認しているところであります。具体的な活動としては、職員の健康の確保を目的に健康相談を毎月実施をし、職員と産業医で面談を実施しております。また、年2回、快適な職場環境を目指して産業医と職場巡視を行っております。

次に、産業医の支援体制のご質問であります。現在、産業医は2名体制となっております。1名の産業医のほか、昨年度から、心の病対策としてメンタル専門のドクターに産業医としてお願いをしております。産業医は、新規採用職員や職員の健康診断結果に基づいて要精密検査と面談を実施しフォローをしております。また、メンタル専門の産業医は心の相談窓口を開催し、フォローを必要とする職員と面談を実施しております。このように、職員への支援体制を図ることで職員の健康面をサポートし、良好な職場環境を維持していきたいと思っております。

以上です。よろしくお願いいたします。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

それでは、再質問をいたします。

今年の定例会、3月会議にて委託事業の業務量調査結果について質問項目として取り上げ、一部、答弁をいただきましたが、今後に向けて、調査結果ありきではなくて、調査結果をもとに行政改革推進委員会の意見を聞き、またパブリックコメントを通して第3次開成町職員適正化計画を決定するとの答弁をいただきました。その第3次開成町職員適正化計画も作成され、今回答弁された業務量調査と第3次開成町職員適正化計画を踏まえて、ちょっと質問項目が多いので、幾つかのポイントを絞って再質問をしたいというふうに思います。

まず、初めにですけれども、業務量調査についてですが、平成24年10月の時

点の正規職員がもともになっているわけですがけれども、7名の不足については平準化して30年度までに補充していきたいよという答弁ですがけれども、業務量調査については職員の定数を確保するというのが一つのポイントでありますので、できましたら、この項目については、もう少し細かく答弁をしていただきたいなというふうに思います。まず、この辺をよろしくをお願いします。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

適正化計画ですがけれども、平成30年度までというところで人数を記載させていただいてございますけれども、先ほど申したとおり平準化ということで、普通でしたら、結果が出まして、職員を、7名不足しているところであれば、7名即入れて職場体制を整えるというのが一番いいのかなとは思いますが、ですが、財政状況とか、その辺を加味しながらやっていかなくてはいけないのかなと。

先ほども町長答弁がありましたけれども、再任用の制度とか、平成25年4月1日から再任用制度、定年が60歳から65歳まで伸びるところで、以前はそういう話があったのですがけれども、定年制度ではなくて再任用制度を活用しなさいというところで、年金をもらえるまでの間は職場で面倒を見ていただきたいというところがあります。その再任用職員の動向とか、今後、退職者もございますので、その辺を加味しながらやっていかなくてはいけないというところで、計画も随時見直しをさせていただきますというところで書かせてもらってございます。

とりあえず、先ほど言った人数、7名不足を即時入れればよろしいのですがけれども、平成30年度まで平準化させていただいて採用していきたいというところで計画を策定させていただきました。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

大方の議員の皆さんも、ご理解されたかなというふうに思います。

7名不足というのは、先ほど申しましたけれども、24年10月時点の調査の時点で不足しているということですがけれども、不足職場というのは財務課が1名、福祉課が1名、保険健康課が2名、街づくり推進課が1名、産業振興課が1名、出納室が1名と計7名になっているわけですがけれども、ここで現在の在籍者、この辺についてはどういうふうになっているのか、今、私が申した7名不足になっている職場の在籍はどうなっているのか、全く24年10月と同じなのかどうか、その辺の説明をお願いしたいと思います。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきたいと思います。

現時点というところでございますけれども、報告書にあります7名不足の各課の人数が書いてはございますけれども、現在、育休者が平成25年度に1人戻ってきました。その辺と、あと職員異動等、職員間の異動ですね、その辺を加味したところで現時点の状況でございますけれども、財務課のほうは解消してございます。先ほど井上議員のおっしゃいました、ほかのところは、まだそのままという状況でございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

そうしますと、一番厳しいところは保険健康課、これが2名不足になっているということで、非常に厳しい作業環境になっているのかなというふうに思うのですけれども、この辺、当然、非常勤職員でカバーされているかというふうに思いますけれども、2名不足の保険健康課、この辺は調査時点では3名の非常勤職員が必要ですよということだったのですけれども、3名カバーされているということでも、この辺の非常勤職員というのは、今、保険健康課のほうでは何名いられるのでしょうか。

○議長（小林哲雄）

現状をお答えいただければいいので。

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

現状でございます。先ほど2名というところで井上議員のほうからおっしゃっていただきましたけれども、一応、こちら職員の数というところで、私、お答えさせていただきました。実際、再任用の短時間職員が1名、現在、保険健康のほうにございます。というところで、職員的には1人、短時間なので、ずっといるわけではないのですけれども、職員的には1人不足しているという状況でございます。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

その答弁はそれでいいのですけれども、それでは、実際に福祉課と保険健康課というのは共通しているところも結構あるので、そういう意味で、現実には今の人員の体制で保険健康課、それと福祉課、この辺については作業の状況が実際どうなっているかと。カバーしてもらって負担になっていませんよというのか、その辺の実態を部長のほうで一言、お願いをしたいなと思うのですけれども。

○議長（小林哲雄）

保健福祉部長。

○保健福祉部長（草柳嘉孝）

ご指名ですから、あれなのですけれども。やりくりは、ご承知のように、足りな

い部分は非常勤職員を手配しています。ただ、その中でも、正規の職員で賄えるところと、ご承知のように、保険健康課については、例えば、介護認定調査とか、そんなところの手も本当なら必要なわけですけれども、そういったところは、どうしても正規の職員は入れられませんので、非常勤で全員賄わなくてはならないというところがありますから、一概に、そこもひっくるめてとは言えませんが、今、では幾ら足りないかというのは総務課長が申したとおりでございます。あとは、もう現状ですから、やりくりで何とかしのいでいるというようなどころでご理解をいただきたいと思います。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

人事の関係も含めまして私のほうから補足をさせていただきたいのですが、今、井上議員のご質問で、担当部長としてどうなのだというご質問ですけれども、縦割りの話をするわけではないですけれども、担当部長とすれば、なかなか、本音と建て前ではないですけれども、あろうかと思ひまして。自分のところは、かわいいという表現はちょっと語弊があるかもしれないのですけれども、そういった部分も含めての発言になろうかと思ひますので。

私のほうから申しますと、全体的にやはり7名不足はしてしまっていて、非常勤ですとか時間外ですとか、いろいろな方法でカバーをされていて。確かに、7名一遍にということはあるのですけれども、繰り返しになりますけれども、採用するというスタンスからすれば、やはり優秀なとか、いい人材も求めたいですから、それは一気に7名というのはなかなか難しさもございます。

それと、後ほどのご質問でございますけれども、年齢構成という部分も、また非常にアンバランスになってしまいますから。それと、やはり今現在、総務課長が申し上げたとおり、退職者の再任用、それは希望があれば使わなくてはならないという現状もございますから、そういったもろもろの事情がありまして、「平準化」という言葉をしてはいますが、逆に言うと、一遍に7人補充というのは危険があるというか難しさがあるのかなということでございます。

あと、現場のほうの保険健康課等の部分につきましては、そういった状況ですから、常に情報のやりとりはして、なかなか少ない中での人事異動というのも本音を言うと難しいのですけれども、工夫をしながらやらせてもらっているということでございます。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

わかりました。私も、7名即補充しなさいよということは毛頭考えていません。あくまでも平準化というのは必要なというふうに思っていますけれども、24年10月から25年度いっぱい不足で通しているのですよね。そういう面では、やはり厳しい状況かなというふうに判断をしたのですけれども、26年度になりますと、

計画でいきますとプラス5ということがあるので、25年度中、何とか頑張っていたきたいということになろうかなというふうに思いますので、その辺を含めて、今、お聞きをしたところです。

もう1点。非常勤職員が正従の方の補充まではカバーするということがあったのですけれども、ちょっと矛盾しているのは、答弁の中で25年4月の時点で非常勤というのが139名だということで答弁されていますし、昨年10月の調査時点では153名いたと思うのです。そうすると、14名減少していると。それと、うち数になろうかと思えますけれども、一般事務の補助が16名から14名に減っているということでもありますので、一般事務の補助の16名が14名になった職場はどこなのかということと、非常勤職員が減少しましたよと、その辺の理由、その辺を少し明確にしておきたいというふうに思います。よろしくお願いします。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

私のほうからお答えさせていただきます。

結論から言います、はっきりとした数字というのは、ちょっと今、持ち合わせていないのですけれども、一つあるのが、おっしゃられたとおり、基本的に問題にしないといけない部分というのは、一般職としての非常勤、16人、14名と。百何人というのは、ご存じのとおり、いろいろ何とか委員会とか何とか審議会の委員とか、そういった部分も非常勤という枠なのです。ですから、いわゆる「アルバイト」という言葉がございますけれども、そういった中で役場の我々と同じような業務を行うという非常勤というのは、まさに一般職というふうに考えていただいていると思います。そのほかの審議会委員ですとか、それも基本的には非常勤職員という法律上の扱いになってしまいますので、百三十何人、百五十何人というのは、そういった部分も含めての部分ですから、かなり変動は出てきてしまうと思います。直接的にはあれですけれども、25年の10月においては中途ということで2名の職員を採用してございます。そういった中で、若干数字の変動があったかというふうに思います。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

大枠は人員の補充と非常勤職員の件で理解をしたところですけれども、26年度から5名、警告ですと増えますので、ぜひ、2名不足の保険健康課、まずここを第一優先で人員の確保をしていただきたいなということと、あとは、非常勤職員、この辺の管理については、その都度、いろいろ変更があるというふうに思いますけれども、管理を十分にさせていただきたいなというふうに思います。

この後、第3次の職員の適正化計画のところ、落ちたところはまた質問したいというふうに思いますので、次に進みたいと思います。

あと、2番目の難易度の高い業務の充実ということですが、この辺は他の

自治体と比べて難度の高い企画系業務の取り組みが開成町については低いというのが問題提起をされてきました。3月会議のときに、当時は芳山部長だったのですけれども、適正化がはっきりしたところで、今後、業務については充実を図っていきたいということが述べられました。そういうことも一つの私は理解をしたところですけれども、難度の高い業務としては、やはり企画業務とされております。そうしますと、企画政策課と一部まちづくり、これが担っているかなというふうに思います。

それで、町の事務分掌等に関する規則で、企画政策課として1項目目で総合計画の策定、管理に関することということと、あと1からずっとあって12項目目が土地開発公社に関することの業務という形で1項から5項まで記載されていましたが、私が知りたいのは、企画政策として政策立案にかかわっている業務、この辺が全体で何%ぐらいなのか。この辺を、アバウトで結構ですので、政策立案に関する業務として何%、ウエートの占めているか、わかりましたらアバウトで結構ですので教えていただきたいのです。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

まず、企画政策課の政策にかかわる部分といいますと、おっしゃられたとおり、条例の中には分課分掌でだあつと何をやっていますよということを書いてあるのですけれども、特に、政策という部分でいえば、色が薄いといえば、電算関係は一般的には政策という部分ではないでしょうという形でいて、それが人数でいけば基本的には1名です。都合、課長を抜かして4名の職員がいますけれども、そのうちの電算関係が1名。年齢構成はございますけれども。逆に言うと、あと3名が何らかの形でそういう政策的な部分にかかわっているというふうなところで解釈をしていただければというふうに思います。

それと、業務量調査の部分としての企画系云々という部分は、町全体の組織でいけば、おっしゃられるとおり、企画政策課という部分が基本的にはトップというか頭になって、いろいろと全体調整を行っていくのですけれども、業務量調査等の中で言っている部分というのは、それぞれの所管の課にも、そういった企画系というか、そういうものがあるわけです。開成町の場合、薄いというのは、やっていないというよりも、人員がなかなか窮屈ですから、いわゆる各課の職員も、言ってしまえばルーチンワークに追われて、企画系の部分のところになかなか手が回りにくいよという意味合いでの企画系が薄いという結果となっているわけです。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

確かに、開成町のような小さい自治体ですと、なかなか、そういう面では専門的に政策立案を進めるというようなところは厳しいかなというふうに思いますけれども、この辺については、将来的なことを考えれば、当然、力を入れていかなければ

ならないことでもありますので、ぜひ、この辺はお願いしたいというふうに思います。

答弁の中で、その改善策というか対応策というか、それを4点出されたというふうに私は理解をしているのですけれども、その中で、一つは職員が企画業務に携われる在籍期間。それを長くとりたいというのも今回、改善策の一つということで出されましたし、そのほか外部との交流とか、あるいは企画力、専門性の高い研修の実施というのがうたわれていましたけれども、もう1点、ちょっと聞きたいのは、企画課の在籍年数というのは長く、これからもしたいよということですが、現在は、企画課の職員というのは、在籍年数、長期滞留の問題もあろうかと思えますけれども、どのくらいの年数になっているのですか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、ご質問にお答えさせていただきたいと思います。

企画政策課だけではなくて、ほかもそうなのですけれども、基本的に限られた人数でやっております。当然、退職者等、ほか人事異動等によりまして、先ほど町長答弁で長く、これからやっていきたいところで申させていたいただいているのですけれども、そのときによりけりなので、何年でというところは、お答えはなかなか難しいというところでご理解いただきたいと思います。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

今、総務課長が言われた件は、もちろん十分理解しているところですが、要は、でも、非常に、これから大切な職場でありますし、そこに石井部長が来られましたので、石井部長は総務課のほうに籍があるようですけれども、今度は企画のほうに行って少し旗振りをして頑張っていただきたいなというふうに思いますので、よろしくをお願いします。

あと、次のアウトソーシングの問題ですけれども、やはり簡素で効率的な行政運営を図るためには、まずは事務の合理化、これと人材の有効活用だというふうに私は思っています。アウトソーシングで現在も進めていますよということですが、どちらかといいますと、今までは難易度の高い業務のようなものが意外とアウトソーシングされていたよというふうに私は理解しているのですけれども。これからは、やはり日常やっている業務の中で難易度の低いそのものを、できるだけアウトソーシングしていく方向に持っていかなければいけないかなというふうに思いますので、この辺は企画あたりで、そういった庁内全体の業務を見る中で、そういった業務を見つけ出してアウトソーシングしていただきたいというふうに思います。

それと、あわせて、先ほども出ましたけれども、これは条例でもうたわれているのですけれども、職員OBの再任用、これについても徹底的に進めていただきたいなというふうに思います。

それと、もう1点は非常勤職員の問題ですけれども、私は、非常勤職員について

は、この辺はやはり有効活用を図っていただくべきではないかなというふうに思います。有効活用を図るには、私は三つぐらいの業務分担を考えているところですが、その一つとしては、既に行われているかもしれませんが、短期的に、一時的に職員が欠員したときの非常勤職員。それと一般業務事務、これは、一般職員がやっている業務についても、できるだけ難易度の低いものについては出すと。これは、非常勤職員を無期雇用するぐらいの考え方で進めていただければというふうに思います。それと、あとは一時的なピークをカバーする業務、繁忙期ですか、その辺をカバーする非常勤職員、三つの区分をして、それで職種雇用、勤務時間、賃金等を個別にしていく、そういうものをはっきりと規則でうたって有効活用を図っていただきたいなというふうに思います。

この辺については、今までの規制を取っ払っていかないと、なかなか現実に結びつけるというのは難しいというふうに思いますけれども、ぜひ、この辺については規則、条例を変えてでも、ひとつ、そういうのを検討していただければなというふうに思いますので、その辺で一言、決意のほどをお願いしたいのですけれども。

○議長（小林哲雄）

行政推進部長。

○行政推進部長（石井 護）

決意と言われましたけれども、お答えさせていただきますが、前半のアウトソーシングの話と今の非常勤の話というのは、非常勤というか再任用ですね、その部分というのは、これから非常に関係性が出てくるのかなというふうに思います。というのは、おっしゃられるとおり、アウトソーシングそのもの自体はアメリカのIT企業からできたそうで、英語の造語だそうです。要は、外部の資源なりを活用すると。おっしゃられるとおり、外注外注とよく民間でも言われると思うのですけれども、その根本的な違いは、基本的に、議員がおっしゃられたのですけれども、アウトソーシングのイメージとすると、いわゆる企業が目的を達成するために必要な業務、これも外に出してしまう、で効率化しようよと。逆に言うと、企業の目的を達成するに至らないような業務という、優劣という意味ではないですけれども、例えば警備業務ですとか清掃業務ですとか、それはもう当然委託するよというのは、これは、いわゆるアウトソーシングとは言わないだろうと言われている部分だと思うのです。

ですから、先ほど、うちの町でいえば、土木工事の設計業務ですとか施工管理等は一部、委託とかをしている、こういうのはアウトソーシングというふうな形なのですが、言われるとおり、再任用という制度が今もございますけれども、定年対象を60から65にするのかしないのかといった場合、一時、公務員の人勧でも研究しましょうと出たのですけれども、基本的に民間企業のほうから難しいという反対部分が多くて、今のところは再任用となっていますけれども。年金の支給時期が当然上がってきますので、そうすると、予想ですけれども、再任用を希望される職員は多くなっていくのかなということを考えると、おっしゃられるとおり、再任用の職員というのは今まで行政をやってきましたら、非常に知識もあって経験もあって、

職員でしたからね、即戦力という形で使えるわけですから、そうすると外に出すという部分よりも、当然、一般職員よりは給料が低いですから、そこをうまく言われるとお活用していったほうが、選択肢としても、それはあるのかなという部分を考えていますので。

最終的な答弁として、言われているメリ張りをつけるというのですか、専門員としての専門性と日常業務、それと、おっしゃられるとお短期、繁忙期等、これは条例あるいは規則で云々ということよりも、運用はできると思いますので、おっしゃられるとおりのメリ張りをつけた運用というのは、これから当然やっていかざるを得ないのかなというふうに考えています。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

ぜひ、その辺は強力的に進めていただきたいというふうに思います。

その次に、ちょっと時間の関係で、肝心の第3次開成町職員定員適正化計画に入りたいというふうに思います。

ここでは、今まで再三、行政改革推進委員会に業務量調査結果を諮問して、意見を聞いて答申を受けて、最終的に第3次開成町職員定員適正化計画をつくっていきたいよということが出されていましてけれども、一応、でき上がったわけですが、行政改革推進委員からどのような内容で答申されたか、その中身をまずお聞きしたいと思います。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

今年の3月に、こちらの業務量調査と第3次の計画案という形で行政改革委員さんのほうに見ていただきまして、ご意見とご質問をいただきました。その中身というところで、まず1点目ですけれども、こちら、業務量調査にもありましたけれども、地方分権が進むことによりましての業務量はここに含まれていないので、今後、どのようなことを考えているかと。要するに、業務量調査の中に見込めないの、それをどう考えているのだというご意見はいただきました。

二つ目として、先ほど言った主査という年齢層、そこの人員が特に不足しているということで、民間では、民間の委員さんからのご意見だったのですが、民間のほうでは途中採用で補っていくのだけれども、町では途中の採用は考えないのか、そういうご意見もいただきました。

あと、企画部門で人が不足で何か障害が起きているかと、町のほうで企画部門で人が不足して何か障害が起きているのかというところで、ご質問をいただきました。

次に、業務の繁閑差があることに対しまして、ほかの部門から応援などで対応ができないのかというご意見もいただきました。先ほど人事交流というお話もありましたけれども、近隣の市町の間で職員交流で、先ほど言った主査級の人員のところ

なのですけれども、その辺の解決策とかにはならないのかという、業務量調査からのご意見をいただいたところでございます。

計画自体に対しましては、特に問題提起というか、人が多いとか少ないとか、そういうご意見はいただいていなくて、調査の中身のところでご意見をいただいたところでございます。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

それでは、行政改革委員会から出された意見は、第3次の適正化計画の中に入っているということですよね。

あと、第3次の職員定員適正化ですけれども、24年、25年は14名ですので、27年で121名、28年で122名、29年で123名ですか、これが最終的な調査で求められた7名、それとプラス、これから増加する作業量に対応した人員、出されたのは2.2ですけれども、それが2名ということで、最終的に123名になるということで確認をしたいと思うのですけれども、この数字でいいですか。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

それでは、お答えさせていただきます。

こちらの平成30年度まで123名という数字でございますけれども、先ほど言った現在の業務量で7名足りないというところの調査の結果です。それと、あと2名というところは、人口増に伴いまして地域主権の業務量は先ほど言ったように見込めないと、まだわからないので、その人数は出せないというところでした。人口増の2名というところで、今後の開成町の人伸びていくというところで2名と、仕事量が当然増えていくというところで2名というところで9名という数字で、この123名という数字で計画の中では記載させていただいています。

先ほど言った業務量調査の結果をもとにしてございますけれども、先ほどから、うちのほうでお話しさせていただいています、今後の動向によりまして、この人数は見直しさせていただきたいというところで。先ほど言った再任用の話もございませんし。現時点では、この数字で計画をつくったというところでご理解をいただければと思います。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

ここで一つお願いをしておきたいのですけれども、まだ私たち議員には第3次開成町職員定員適正化計画というものが配付されていませんので、この辺については、肝心な問題でありますので、ぜひ配付をしていただきたいと思いますというふうに思います。

それで、あと1点、ここで聞きたいのは、年齢構成のアンバランスで部長、課長が係長レベルの業務をこなすというようなことも調査の結果、出されて、この辺の本来の部長の職、課長職の業務が手薄になるのではないかなというような問題も提起されましたので、特に、主査級の業務を担当しているのは20代後半から30代中盤ですか、その辺だと思いますけれども、その辺の全体の割合はどのぐらいになるのか、ちょっとお聞かせください。

○議長（小林哲雄）

総務課長。

○総務課長（小宮好徳）

では、質問に答えさせていただきたいのですけれども、割合といとなかなか難しいところがございます。現実の話ですけれども、先ほど言った主査級、中堅どころがないというところで、課長級がその辺の仕事を補っていたり、そのときの業務の忙しさもございますので、主幹が対応できるところは主幹、主幹でも対応できないところは課長がやっているとか。先ほど言った主査級以下の職員も自分の仕事を抱えています。その仕事の繁忙さというのですか、繁忙期というのですか、おのおの仕事の時期というか忙しい時期もありますので、その辺を課でカバーしながらやっているというのが現状だということでご理解いただきたいと思います。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

この辺については、また機会を見て、実際にどういうふうなバランスになっているのかということをお聞きをしたいというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

あと、お聞きしたいのは、業務量調査の中で、特に総括の中で提言をされていると思うのですけれども、職員の数だけの適正ではなくて、職員が担う業務、職員が属する組織及び職員の人材の適正化を同時に進める必要があるということが最終的に提言をされています。私は、今回の調査は、この辺が一つのポイントかなと、この辺が非常に大事ななというふうに思っていますので、この辺を適正化計画の期間の30年の末には一歩でも二歩でも進めるような形で、ぜひ努力をしていただきたいなというふうに思います。

次に、職員の健康管理の問題に行きます。私は、決算の特別委員会の審査の中で、総務課主幹から職員の健康の実態が少し話されました。病気休暇をとった人が職員5名、精神疾患で休んだ人が7名、休職者が1名いますと。あわせて副町長のほうから、副町長が毎年行っている個人面談の中で、その結果も報告をいただきました。特に、健康であるというふうに自認している人が60%、やや不健康な方が33%、それと私は病弱だよというふうな人が6%というようなことが報告をされました。私は、この報告を受けて、端的に、いや、厳しい状況だなと受けとったわけです。

そういう意味で、今回の一般質問の中でこういった問題をしているわけですから

ども、ただ、今回の答弁の中で現況の休業者はいないと。また、現在、病気休暇をとっている人も11月1日現在はいないということで安心をしたところですがけれども、私も、先ほど答弁がありましたように、これは、100名強の職員を抱える中で産業医を2名抱えているというのは、非常にすばらしいなというふうには個人的には思います。特に、今まで精神疾患というのが非常に多かったというふうには私はイメージを持っているのですけれども、そういう面で専門的なメンタル専用ドクターを抱えたということもあって、そういった精神疾患の人がなくなっているということは、これは、そういった産業医にお願いをしているというのは非常に効果があると思うので、この辺は大いに評価をしているところです。

安全衛生活動というのは、私は民間出身でありますので、民間では安全衛生活動なんていうのは月1回、必ず実施をしているということですがけれども、今回、報告をされた中では年2回。健康相談日は、毎月実施しているよということですがけれども。職場巡視を年2回行っているということですがけれども、私も、今回の質問に当たってインターネットで自治体の安全衛生委員会の活動ということで見たのですけれども、余り自治体の安全衛生活動なんていうのはデータが出ていないのですよね。古いデータあたりはありましたけれども、その中でも安全衛生委員会を開催しているのは、エヌは少なかったですけれども、年に2.3とか2.5だということで、そういう面では開成町の安全衛生委員会活動というのは、それなりに活動されているのかなというふうに私は思っています。

私も、議員活動に入って数年後に職員の健康問題、24時間のうちに10時間レベル、町で仕事をしているわけなので、非常に職場環境というのは大事にしないといけないということで一般質問の中で取り上げた経過がありますけれども、そういう面では、今回の活動そのものは、それなりにされていると私は理解をしたところです。

ただ、現状が安全衛生法の中で大丈夫なのかどうかというところまでは、今回は私は確認をしていません。そういった面で、そういった法に基づいて今、行っている活動が大丈夫なのかどうかというのは、どうか、この辺は行政サイドでチェックをしていただければというふうに思います。

余り時間がなくなってしまったのですけれども、特に、現在の安全衛生委員会そのものは、それなりに評価しますけれども、さらに2回、3回というふうな委員会が持てるような、巡視がさらに進むような取り組みを強めていただきたいなと思います。

特に、ここで2点聞きたいのは、健康相談日に職員の方がどれほど産業医を利用しているのか、それと、職場巡視でどんな問題点が出されているのか、この2点だけの答弁をお願いしたいと思います。

○議長（小林哲雄）

副町長。

○副町長（小澤 均）

それでは、総括の管理者という立場の中で、安全衛生委員会の取り組みを含めて、

評価いただいた部分を含めて、これからどういうふうにそういうふうな職員管理をしていくのかと、職員の健康管理をしていくのかということのお話をさせていただきたいというふうに思いますけれども。

まず、1点は、ちょっと前までは精神的な疾患を抱えている職員がかなりの人数、先ほどお話があった7名ほどいたというふうな実態もございます。それが、そういった安全衛生委員会の中でも心の相談日を設けたりとか専門医を設けたりとかというふうな手だての中で解消をされてきたというふうな実態はあります。

産業医による健康相談の延べ人数は、24年度ベースで61人ありました。それで、こころの相談は延べ15人いました。それは、相談窓口でそういうふうな健康相談なり心の相談を受けたという実態なのですけれども、職員そのものは限られていますので、病弱ですとか何か体の具合が悪いといったことは全体的な組織力の低下に行ってしまうといったことがありますので、その辺は気をつけて取り組みをしていかなければいけないのかなというふうに思っています。

ちなみに、職員そのものも、それぞれ人間ドックを受けたり町のほうの健康診断を受けたりとかというふうなことがありますけれども、実態的には、特に、健診の結果によって要観察であるとか要精検であるとか要医療ですとか治療中ですとか、そういうふうな割合が、大小はあるにしても、73%ぐらいの職員が少なからず、ちょっとそういうふうな検査をしたほうがいいよというふうな診断結果が出ているという実態もあります。そういうことも含めて、健診の中身を少し充実していったりとか。例えば、25年度の中では眼底の検査ですとか、そういった検査を加えたりとかというふうなことも委員会の中で示唆をいただいたりしております。

それと、あとメンタルヘルスの研修ですとか、あと月々の安全衛生委員会のスローガンを掲げて、「今月はこうしていこう」というようなことを庁内放送していきながら、職場のそういう意識を高めていくだとかといったこと。

それと、また来週あたりから一般の職員の私のほうの面談を始めますけれども、既に管理職のほうは終わっているのですけれども、来週あたりから職員の面談をしていきますけれども、毎年、私のほうで、それぞれ仕事の進み具合ですとか、そういったことの状況を聞くと同時に、やはり健康面、体調ですとか、どこか調子が悪いところがないのかどうかということ聞き取りをしながら、また、適切な指示なりをしているといったことです。あと、かなり仕事を越えた部分についても、役場の業務そのものもストレスが増えるような、そういった業務も増えている傾向がありますので、ストレス解消のためにどういうふうにコントロールしていったらいいのかということも含めて、それぞれ1人1人の職員の中で声を聞きながら、組織全体としては、そういうことが減るようなことをこれからも続けていきたいというふうに思っています。

以上です。

○議長（小林哲雄）

井上議員。

○11番（井上宜久）

時間が来ましたので、まとめをしないで質問を終わります。

○議長（小林哲雄）

暫時休憩といたします。再開を15時45分といたします。

午後3時30分