

第5回 智頭町行財政改革審議会議事録

日時：平成22年5月11日（火）

10時00分から12時30分

場所：智頭町保健・医療・福祉総合センター「ほのぼの」
ひだまりホール

次第

開会

- 1 会長あいさつ
- 2 配布資料説明
- 3 議題
 - (1) 第4回審議会内容の論点説明
 - (2) 諮問2：職員の人事管理と給与制度のあり方
 - ・人事管理方針（採用・昇任・昇格ルール・研修制度）
 - ・組織の現状（組織図、人員、年齢構成等）
 - ・給与等について（給与表等）
 - (3) その他
 - (4) 次回の審議会の日程
- 5 閉会

委員名簿

江藤 俊昭（エトウ トシアキ）	山梨学院大学 法学部 政治行政学科 教授
岡田 一（オカダ ハジメ）	智頭町 NPO新田むらづくり運営委員会 理事
坂出 徹（サカデ トオル）	鳥取商工会議所 専務理事
寺谷 寛（テラタニ ユタカ）	新日本海新聞社 取締役 西部本社代表
藤田 安一（フジタ ヤスカズ）	鳥取大学 地域学部 地域政策学科 教授
前田 悦子（マエタ エツコ）	元鳥取県副出納長 兼 出納局長

開会（藤原総務課長）

失礼します。

定刻になりましたので、ただいまから第5回智頭町行財政改革審議会を開催いたします。
はじめに江藤会長からご挨拶をお願いいたします。

1. 会長あいさつ（江藤会長）

おはようございます。本日もお忙しいところありがとうございます。今回は、第5回の審議会を迎えています。町長からかなり大きなテーマの諮問をいただいております。受けています。すべてにわたって、これを網羅するのはなかなか難しいのですが、そろそろ論点を絞りながら、中間答申をまずは出していきたいというふうに思っております。これについては、審議会委員で真剣に議論していきますけれども、ぜひ今日傍聴されている、何度も繰り返しますが、傍聴という名詞は好きではないのですが、一般的な言い方として、傍聴・参加されている方々と一緒になって議論していきたいというふうに思っております。

同時に、今、国会で、先日もちょっとお話をしましたが、地方自治法の一部改正についての法案が参議院を通過しまして、衆議院にまわっておりますけれども、これについても、もう法律ができてから、おそらく公布されるのは6月下旬だというふうに思いますけれども、施行されるのも9月下旬というふうに、今のところそうですが、待ちの姿勢ではなくて、積極的にですね、これに向けてぜひ地域の住民の方々、行政の方々、議員の方々でしっかり議論して智頭に合った使い方をさせていただきたいというふうに思っております。具体的に言いますと、先日お話をした第2条第4項ですね、基本構想の法定化、議会の議決を得てというところの削除というのが、動くというふうに思いますし、それから議員の方も今日たくさんいらっしゃっていますけれども、自治法の第90条、第91条のところですね、定数の上限が撤廃されます。従いまして定数については、それぞれの自治体でしっかりと議論をして、住民に対して説明責任を持たさなければいけないのですが、こうした議論がどのくらい進んでいるか、それから、例えば、議会の議決事件についての括弧書きの法定受託事務を除くという、この見苦しい括弧書きがようやく取り除かれるというようになった議決事件の追加ですけれども、これをどのように活用されているかどうか等を、今後も今から議論していく必要があるんじゃないかと思っています。智頭らしさをだしていく。おそらく今日議論していきますけれども、人事院勧告に沿ったというのが、理由付けになっている時代はまったく終わっていますので、智頭に合った、智頭の職員に似合ったかたちでの、人事方針というのをどのように作っていくかというのも大事ななというふうに思っております。ぜひ短時間ですけれども、協力に基づきながら自立した審議をしていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

総務課長 藤原

ありがとうございました。続きまして、配付資料の説明を総務課の河村参事よりいたします。

2. 配付資料説明（事務局 河村）

※本日の資料を参照

総務課長 藤原

それでは、早速ですが、議題のほうに移りたいと思います。江藤会長に進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

3, 議題

江藤会長

それでは、次第の3番目の議題に沿いながら審議を進めていきたいと思います。それでは、最初に第4回審議会内容の論点説明ということで、よろしく事務局からお願いします

(1) 第4回審議会内容報告(事務局 河村)

前回第4回でございますが、主に諮問1につきましていろいろ議論いただきました。特に第1回から続けて中心になっておりますのが、智頭町行財政改革プラン、これにつきましての智頭町として事業を数値化して評価する表を智頭町は作っていないとこういったご指摘をいただいております。何を基準に行財政改革プランを評価していくか、こういったことが大事であると、それを智頭町はしていないという厳しい指摘もいただいております。今後の地域経営のあり方めぐって行政改革を唱えていくうえで、基軸になる計画を明確にするために予算と連動した総合計画の作成、それが智頭町にとって必要です。今年度総合計画を作成するにあたりまして、こういったことを十分踏まえたものにしなければいけないとこういったご指摘もございました。それから自治のルールと総合計画のビジョン、こういった2本立てを明確にして、そういった議論をすることが大事であると、それから江藤会長のほうから、最近の総合計画、現状につきまして全般にわたってご説明いただきました。これについては、議事録の中で見ていただいたと思います。そういった現状をお聞きいたしました。それから、この審議の中でなぜ総合計画の議論が出たかといいますと、先ほど審議会の中の議論である先ほど言いました行革プランの検証ができていないと、こういうことが問題であろうと、評価の基準も必要だし、データが必要、こういったことを智頭町としてきちんとすべきだということでございました。それから、総合計画の中身については直接ここで審議等はございませんが、行革の進行管理について議論が必要と、それから事業評価することによって智頭町でやっていることがどういう状態なのか、何が足りないのか、そういったところを確認すると、今の状態がそういった議論のデータがないから、そういったことを作っていかなければならないということを教えていただきました。それから住民のみなさんとの情報の共有意識というものが、ベースでございますので、そういったものをきちんと構築すると、それと情報の共有がキーワードということでそれを踏まえてどう住民の参加経路を作っていくか、それとあわせて総合計画のチェック、それから情報を共有しながら、参加経路を入れ込みながら、新しい計画を作ると、こういったこと、それから公共サービスについてはどういうサービスが現在行われているか、そしてどこに問題があって今後どうするか、そういったことが明確ではないと、そういったこともきちんと検証すべきだと。それから、諮問1についての議論すべきことが漠として大きいと。もう少し論点が明確になってその諮問に対して私たちがどう答えるべきかということにつ

いて議論として発展していかないといけないのではないかというご意見をいただきました。それから、行革プランが3年で検証されていることから、もっとそれを活かしてこういう方向に持って行くと、そういったような話ができないのかなというようにご意見もございました。行財政改革プラン等で資料をいただいているが、こういった現在の住民サービスで何が足りないか、どこまでレベルが上がったかを検証するためには、今まで出した事務局の資料ではわからないというようにご指摘もございました。こういったご指摘もある中で、諮問1の内容を含めて委員からきびしい答申が出るだろうという委員さんからの意見がございました。その後諮問2につきまして質問が中に入りまして、その中で職員の質的向上は、取りまく環境にあると、使いこなすだけの余裕がなく、住民に向けたサービス、職場環境がどうなっているかを検証していく必要があるのではないかと。それから職員の研修を深めて、職員が政策的な立案能力の向上できるように望むと。それから本日のこの諮問2をたぶん中心に進むと思うのですが、その中で論点となりますのが、給与制度、運用、組織、ようは室等のスタッフ制にした成果、こういったものが今日の論点になるのではないかということで最後に向かってはまとめをしました。前回のこういったことを踏まえて、本日またこの議論をしていただけたらと考えております。ざっとでございますが、前回の内容の論点を述べさせていただきました。

会長：ありがとうございました。それではですね、諮問2については後ほど、詳細にまた説明していただきますが、委員の方々から諮問1について大事な論点が抜けているのではないかと等がありましたら、ご指摘いただきたいと思います。それでは、諮問1についてはこれを踏まえてですね、また素案の中で活かしていきたいというふうに思いますが、諮問1はですね、結局今までの行政は何をやっていたんだという議論ですよ。ずっと。弁明ありますか。河村さんに弁明を求めてもどうしようもないのですが、これはかなりね、要するに行政の体をなしていないよという話ですが、ちょっと弁明を一言。藤田さんでもいいのですが、説明していただけますか。どちらでもなにか。かなり厳しいご指摘なんです。

河村：委員さんご指摘とおおり、やはり今までの行政の執行の中で、反省すべき点がかなりあったかなと、それを気づいていない点もございますし、そういった中で今後の行政にかかしていかなくてはならないということでございます。真摯に受け止めたいと。

会長：それを踏まえて、私達ちゃんと答申を出していきたいと思いますが、前回欠席の委員、何かありますか。

前田：前回欠席したものですから、一応議事録を読ませていただきました。一応私が考えていることがだいたい網羅されていたと思うのですが、ただ今弁明として、私のほうが弁明をさせていただきますけれども、やっぱり市町村、市はどうかわかりませんが、町村の方々っていうのは、窓口業務というか何かすぐに必要というようなものに対処するための窓口が多いような気があった。すぐに地方分権だからということで行政としてきちんとしたモノを作るといったようなことだとか、国から県から言われているからこの計画をつくらうとか、いろいろあったと思うのですが、それが根付いてないのではないかと思う

んです。一人一人の職員の方々に。たくさんのお仕事をやってらっしゃるから、一つのことだけに集中できるというようなこともないと思うのですよね。ですからこそ総合計画なり、柱が必要なのではないかなと感じます。一つの弁明としては、窓口業務的なモノが頭の中にあるのではと思います。

寺谷：私も議事録を2回読ませていただきました。江藤先生のご指摘は、これからのチャレンジについてはもっともだなと思いますが、ぜひ、弁明というか現状ということをおっしゃれば、江藤先生がここの中で、非常に進んだ例としてあげておられる市というか、町とかについてはそうだと思うのですが、鳥取県内の全体の現状を見ておりますと、決して智頭町だけがひどいという状態ではなく、ともすれば、やっぱり受け身で先ほど前田委員がおっしゃったような現状があるということ踏まえて、それからやはりどういう方向で新しい戦後61年目を迎える中での新しい自治のあり方、それから分権のあり方の中で、こういった部分をどうやってきちっとやっていくか、総合計画等を作成しながら、そこで住民がどうやって関わり、握っていきながら、議会も同様ですが、そうやって新しいルールや形態を作っていくとか、それは計画の段階の前から関わっていくということ、それからあるは評価のありようっていうようなことについて、ご指摘の通りだと思いますし、これについてこれからはぜひ智頭町もそういう方向でやっていただきたいということ願いつつ、その中で我々に与えられて仕事というのは、現状の中でどう取り組むかことも具体的にそれはそれでやっていくということも我々の答申が与えている課題かなとそのように思います。その中で改革プランということで、目安によってやっていって、3年間でやっていくということも、きちっと提言していく。それからその中で町のほうが例えばどういうところに特にポイントをおいて我々に審議していただきたいのかということところを出していただけないとなかなか総論によってしまらないということ、前回のビジョンを読ませていただいて、私はそのように思いました。

会長：それでは、引き続き諮問2に移っていきたいと思いますが、事務局からの説明をお願いします。ただその前に、この資料がでて、私との関係でいくと打ち合わせが少し遅れてまして、資料も事前に審議会のメンバーのみなさんには、というか私のところにも送られてきているわけではなくて、今日初めて見られていると思います。今後このようなことがないようにしていただければというふうに思います。それからもう一つは、基本的な議論としては、諮問2につきましては坂出委員から前回出されてました4つでしたでしょうかね、給与制度、運用、組織、それから職員の育成というふうな4点からこの諮問2について議論すべきではないかということで確認がとれておりますので、これを膨らませていく形での議論になるというふうに思います。基軸としては、坂出委員が出されたこの4点から諮問2をしていくという話になっておりますので、そうした資料が用意されています。それでは、事務局から説明をお願いします。

藤原課長：町の職員といたしまして、目の前の事務に追われて全体を見きれていないところがあるということ、あわせて先ほどご指摘のありました本日の資料の件につきまして、

率直に反省をさせていただきます。それでは、レジメ2の人事管理方針というところの説明をさせていただきます。職員の採用につきましては、鳥取県東部の岩美、八頭、若桜、智頭の4つの町で共同で採用試験といたしますか、教養、適正等の試験を共同で実施しております。その中で成績上位の者、例えば智頭町の場合の採用予定人員プラス α ということで成績上位の者を採用予定人員の2ないし3倍程度の者を二次の面接のほうで行いまして、選考しておりますのが現状でございます。鳥取県東部はだいたい似たような形でやっております。それから、昇任、昇格につきましてでございますが、近年智頭町では、能力主義を取り入れておりますが、智頭町の現状といたしましてはまだまだ年功型となっているのが現状でございます。1級を主事、2級を主任というふうに、後で出てまいります、職階が、職階は削っております。特に若手職員にありましては、3級まで通常の場合、勤務年数等によりまして、昇級、昇格しておりますのが現状でございます。4、5、6級につきましては、明文化はございませんが、年功プラス勤務成績等も考慮して、昇格を行っております。それから研修制度につきましてですが、人権問題研修等については行っておりますが、職員のスキルアップという面についての研修につきましては、鳥取県の自治研修所及び鳥取県の市町村振興協会等の研修に参加するという方法で行っております。研修内容につきましては、通常の初任者、それから3年目、5年目、中堅、新任の係長、課長補佐、それから新任課長研修及び能力開発とか、向上研修に参加をしております、昨年度平成21年度は、約30人が参加しております。以上で人事のところを終わります。続きまして、組織の現状等につきましては、行政経営推進室長のほうに説明をさせます。

会長：ちょっと待ってください。今は、現状について説明してくれてるんですが、基本的な方針についての資料がでてるでしょ、平成18年の、だいぶ前のほうなんだけど、この説明というのはどこでするんですか？基本的な方向をまずお話いただいて、現状はどうかというふうにさせていただかないと、わかんない。それから、誠に申し訳ないのですが、人事管理方針の説明が今ない中で、採用、昇任、昇格、研修制度についてこの資料についてはないのでしょうか。

藤原課長：ございません。

会長：おそらくそこがポイントの一つなんだよね。事務局との打ち合わせを私が打ち合わせをしてなかったこともあるんですけども、もう一度確認しますが、人事の基本的な方向についての説明を受けた後で、現状についてお話をください。

藤原課長：人事の基本的な方向ですが、あとで表等ででくると思うのですが、智頭町は職員がかなり高齢化となっております。平均年齢が50歳に近いような人員構成になっております。これを是正するため、あわせて職員数を徐々に削減していくという方向にしておりますので、例えば、ここ10年、以前も行政経営推進室長からも申し上げたと思いますが、ここ5年、10年で大半の職員が退職をいたしますので、例えば、5人前年で退職しても、以前でありますと補充を少なく少なくというふうに人数を減らしてきておりましたが、先ほど申し上げたとおり人員構成がかなりいびつになってきておりますので、例えば3人し

か退職しなくても 5 人採用するというふうな定員管理の性格をもって職員採用を行っておりますのが現状でございます。

河村：今、総務課長のほうが智頭町の方針というかたちでの説明をさせていただきましたが、明文化したものはございませんので、お手元でございます人材育成基本方針、これは平成 18 年の時に作ったものでございます。4 ページを開いていただきますと、ここに人材育成の基本的な考え方がございます。こういったものに基づきまして採用、それからその後研修等を智頭町としてやってきたというようなことでございます。そうった中でこの通りにいってないものもございますが、基本としましては、この人材育成のこの考え方を基本にやってきたというようなことでございます。先ほど総務課長が智頭町としての中長期的な対応とか、それから細かい現状等を説明したと思うのですが、この人材育成基本方針に基づきましてやっているということでございます。

会長：それでは、またいろいろ質問があると思いますが、先に進んでください。

米本：続きまして、組織の現状等について説明をさせていただきます。まず、資料②、A3 の横長のものですが、これが現在の平成 22 年 4 月 1 日現在の組織図でございます。組織につきましては、平成 18 年 4 月に大きく機構改革を行いまして、また昨年平成 21 年 4 月に若干見直しを行いまして、現在に至っております。現在町長部局の中に、総務課以下 8 課ございます。また、教育委員会部局の中に教育課 1 課と水道事業の中に水道課 1 課ございます。ただし、水道課につきましては、税務住民課の中の生活環境室と一体として仕事を行っておりますので、課としては 9 課、事務局としましては、議会の事務局に専属職員がおりますし、農業委員会の職員にも専属の職員がおります。ですから、選挙管理委員会、監査委員、固定資産評価審査委員については、併任の職員として対応しております。これが現在の智頭町の組織でございます。人員ですけれども、次に資料③、A4 の縦長の資料でございますが、これが現在の智頭町職員の配置表として、ここに人数をあげております。総務課で説明をいたしますと、総務課の中に課長が 1 名、参事が 2 名、課長補佐の方が 1 名、久志谷集会所所長が 1 名、合計 18 名の職員が総務課の中にいることとなります。以下、企画課が 8 名、税務住民課 13 名、福祉課 23 名等で、合計が一番下の段にあります 130 というところがありますが、130 名の職員が現在智頭町の職員として働いております。その右横に臨時職員としておりますけれども、臨時職員が総務課の中に運転手が 1 名と警備員が 3 名の計 4 名、人権同和政策室のところで、人権教育推進員が 1 名、本折隣保館で生活相談員が 1 名、久志谷児童館と本折児童館につきましては今年度から 2 名体制を 1 名にしましたので、臨時職員として 1 名ずつ、農業委員会の職員に 1 名、議会事務局の職員 1 名、それから教育課の中では教育総務室に 14 名としておりますけれども、これは小中学校 7 校にそれぞれ用務員が 1 名ずつと複式学級の解消として町支弁の講師して 2 名、介護支援が 3 名、図書室の職員が 2 名の計 14 人の臨時職員、社会教育推進室の職員 2 名は遺跡関係の職員が 2 名、中央公民館の 6 名は各地区公民館 6 館ありますけれども、その嘱託職員が合わせて 6 名、図書館のほうが 2 名、給食センターが運転手 1 名と調理員 2 名の計 3 名、次

世代育成推進室は保育士が 1 名、諏訪保育園の 5 名は内訳としては保育士が 3 名と調理員が 2 名、あたご保育園の 7 名は保育士が 5 名と調理師が 2 名、子育て支援センターの 1 名ということで、計 51 名の臨時職員がおります。一番右端の緊急雇用としておりますけれど、これは国の雇用創出事業の関係で、平成 23 年度まではほぼ 100% 国のほうからお金がもらえるということで、企画課のほうに 5 名、議会事務局に 1 名、図書館 6 名ということで、計 12 名の職員、緊急雇用で雇っている臨時職員の方がいらっしゃるということです。これが現在の智頭町の中で働いている正規職員と臨時職員の人数でございます。続きましてちょっと飛びますが、資料⑥、何枚か綴じているものがございますが、ここで大変申し訳ございませんけれども、コピーの関係で一部見えないところがございますが、一番上が職員数 130 名、職員の構成比ですけれども、56 歳から 59 歳のところが消えておりますが、ここが 14 人です。職員数 14 名で構成比は 10.8 パーセントとなっております。先ほど課長が申しましたとおり、職員の高齢化が進んでいることがこれを見ていただければわかるかと思えます。以下何ページかつけておりますけれども、1 枚はぐっていただきまして、その裏のところでは、130 名の中で行政職員、保育士と専門職を除いた 84 人の構成比をつけておりますし、以下保育士 22 名の構成比、それからあと専門職として保健師、生活相談員、栄養士、介護福祉士等がありますが 10 名の構成比、最後に技能労務職員 14 名、内訳といたしましては、調理員 10 名、介護士が 3 名、運転士が 1 名おりますけれども、14 名の職員の構成比でございます。急ぎますが、続きまして資料④のところ、A4 の横長の資料ですけれども、先ほど全職員 130 名というように説明いたしましたが、一般的な決算統計等で人件費と言われるものは、普通会計の職員のことを指すものですが、智頭町の場合で平成 20 年度場合は、普通会計部門の左上のところちょっと網掛けで見えにくいですが、108 名というのが、智頭町の普通会計部門の職員となっております。その表で真ん中のところで三角形がありますけれども、ここで一番上のところで 93 という数字があがっておりますが、これは平成 20 年の職員を 100 とした場合に 93、それから右のところ平成 22 年町村平均を 100 とした場合 97 ということで、他町村と比較してこの部分では智頭町はこの部分では低い数字があがっておりますけれども、今度は左側にいきまして平成 20 年の類似団体平均を 100 とした場合は 105 ということで、他の類似団体と比較して智頭町は職員数が多いというふうにもとれますが、その説明としてその左側のところですね、四角で囲んであります現状についてというところで説明をしておりますけれども、中身を見ますと、民生部門で智頭町は 36 人おります。類似団体の平均でいきますと 28 人程度なんですけれども、その中身を見ますと、智頭町は諏訪保育園とあたご保育園の 2 園の保育園があるということで、類似団体の中では、保育園を民間に委託している場合もあるようでして、その関係で民生部門が他の類似団体にくらべて高いというふうになっております。それと次に農林水産業部門、智頭町では 3 人、類似団体では 1.5 人となっておりますが、これも本町では林業を基幹産業としておりますので、林業部門には職員が多いということで、この部門でも若干高くなっております。それともう一つ要因としては、教育部門、

学校以外の教育保健体育部門が 11 人となっております。これも類似団体では平均 3 名程度ですけれども、これも直営の給食センターを設置しているという関係もございまして、本町の職員が若干高くなっている。ということで、他町村と比較してこの部門でみますと本町では若干人数が多いのかなということがこれで見とれると思います。続きまして資料④のところに、現在の智頭町職員定数条例を配布してございます。平成 18 年 4 月に条例を改正いたしまして、現在に至るところですございますけれども、これが現在の智頭町職員定数条例の現状でございます。以上が組織の現状ということで、続いて給与について若干説明させていただきたいと思いますが、続きまして資料⑧になります。これは給与条例の一部抜粋でございますが、給与制度についてということで最初の会長のあいさつにもありましたけれど、人事院勧告にという話もございましたけれども、給与表につきましては人事院勧告、国家公務員に対応するものですが、給与表を適用しております。その中で本町の場合は 6 級制をとっております。6 級制の中の分類表がこの資料⑧に載せておりますけれども、平成 18 年 4 月から給与制度の改革というところで全国の市町村が条例等を改正したのですけれども、そのときのものが上のところです。そのときに 6 級制ということで、1 級が主事級、2 級に高度の知識又は経験を必要とする主事ということで、1 級、2 級、3 級のところで主任、係長、主幹、4 級で課長補佐級、5 級が課長級、6 級が困難な業務を処理する課長級ということにしておりまして、それを平成 22 年 4 月に一部改正いたしまして、1 級を主事、2 級を主任、3 級を係長、主幹、4 級を課長補佐級、5 級を課長級、6 級を困難な業務を処理する課長級というふうの一部改正しております。というところが、以上説明ですけれども、以上でございます。

会長：それでは、事務局からの説明はこの、今、終わりですか？これでよろしいですか？他に用意していた資料は？はい。おそらく統計上の話ででているので、隠れている部分があるところはあるところがあると思いますが、口火を切りますかね。

坂出：今、ご説明いただいた資料で、抜けている部分があるかなと思う論点というか部分があります。そこで例えば、一番最初に論点が 4 つあるかと言ったうちの一番最初の給与の制度の関係ですね、これについてはちょっと今回の説明では十分ではないと思います。

例えばですね、給料表は、智頭町は確か独自のものを使っておられると思うのですけれども、給与制度のですね、それがどういうものであって、どういう考え方に基づいて適用されているかということですね、やっぱりこれは説明していただく必要があると思いますし、それから今、仕組みとして次の 2 番目の運用の問題として給与条例のこの紙がありますけれども、一番知りたいのは、結局この 6 級までの人員構成がどうなっているか、それから他の団体との比較でどういう感じなのか、それが妥当かどうかというところは議論になるだろうと。年齢構成がかなり偏っていますから、すんなりイメージ通りの給与構成にならないと思いますけれども、こういう実態はきちんとご説明いただいたほうがいいかなと思います。とりあえず。

会長：かなり大事なところだと思うのですが、2006、2005 年かな、人事院勧告以降変えて

きているのだと思いますが、それを含めて答えていただきたいと思います。

米本：行政職につきましては、国の給料表をそのまま使っております。その、6級まで。技能労務職につきましては、独自というか、本来なら国の行政職2の表があるのですがけれども、行政職1の給与表の4級までを使用しております。ということで、行政職につきましては、他町村と同じ給与表を使っております。

坂出：おっしゃっている意味は、行政職の給与表は1の6級までを使っているということですね。現業職というか、技能労務職については、国の場合は行政職の2を使うのだけでも、智頭町の場合は、行政職の1の表のほうを使っている？

米本：1の表の4級までを使用しております。

坂出：4級までを使っているということ。それは例えば県内の市町村でいうとどんな感じですか？みんなだいたいそういうものですか？

米本：東部のほうは、ほぼ、そのようですがけれども、中部、西部につきましては、国の行政職の2の表を使っている町村もあるようです。

会長：おそらく住民の方々からすると、最近では是正されていると思うのですが、いわゆるワタリということが、その勧告以降はなくなっているだろうと思うのですが、ここ、どのように是正しているの？今の絡みで言うとそこのところなんだけど。

米本：先ほど説明いたしました資料⑧のところで現在の職の分類表としておりまして、18年4月までは8級制を導入しておりまして、基本的には6級までは、例えば主任級であっても6級まではいくようなシステムでした。この18年の4月のときに給与条例を改正いたしまして、このようにして、いわゆるワタリができない仕組みをとってきておったんですけども、ただ、現実には現給保障ということで、平成18年3月31日の給与を支給するというのを、昨年度末まで続けておりましたので、例えば3級の主幹級の職員でも、平成18年3月のときの6級の給与を基にして支給していたと、ただ一方では、特例条例によりまして給与をカットしておりましたので、平成17年の15パーセントとか、昨年というところから4から8.5パーセントの給与カットということで運用してきておりましたけれども、この平成22年の3月議会で給与条例を改正いたしまして、現給保障を廃止するというようにしておりますので、平成22年4月からは、いわゆるワタリがない状態での給与の支給ということになっております。

会長：それでは今の、それ以外でも、いかがでしょうか。

米本：もう1点、先ほどの職員の人数のところ、前回の時の資料⑥の中の3ページ中に、他市町村との比較はできませんけれども、一応人数構成ということであげてきてはおりません。

会長：いかがでしょうか？もしちょっとなければ、今の点なんですけど、2006年のときに給与表を変えたでしょ？そうすると一般的に平成4.8パーセント下がっているから、現給保障をしているだけよね？今年の4月から現給保障を廃止したと聞いたけれども、それは廃止したことだよ、ということですよ。というのは、新しい給与条例で新しい現給保障をし

なくても平気なところに落ち着いたという意味？それとも現給保障は下がっているからしないということ？もう次の表に移っているわけでしょ？

米本：ですから、当然、かなり下がった職員もおるんですけども、色々な事情を考慮して廃止したということです。ですから、当然3級には、先ほどの年齢構成等もありまして、高年齢の3級職員もおるんですけども、その職員は、3級格付けで今給与を支給しているということです。

会長：イメージがよくわからないのかな？その人事院勧告のときの2006年で全国平均4.8パーセントで上のクラスは7.数パーセントになっていると思うのですが、その話と、十数パーセントのカットをしたと言ってたでしょ？職員カット。智頭町だけだよ。それとの絡みってどうなってるの？それをいつやって、それが整合性とれるようになっているのか、そこを説明してください。ちょっと私わかんない。

米本：平成17年度に15パーセントカットしたときは、給与構造改革の前ですから。

会長：平成17年ね。15パーセントカットしたのは。だから新しい給与表を作る1年前だ。

米本：そうです。いわゆる財政難ということで、経緯から言えば、最初に議会のほうから20パーセントカットの提案がありまして、いったん可決されたりして、その再議の結果、否決になったのですけれども、そういう経緯があって、当局のほうから15パーセントカットの給与条例の改正を提案して可決されたということです。ですから、その後に給与構造改革がありまして2006年の給与表の改正もあったのですけれども、ですから、15パーセントカットと給与表の改正は別。

会長：そこで、その平成18年はカットされているわけ？

米本：はい。18年におきましては、そういうことも踏まえて、新しい給与表にいきまして、大半、3分の2ぐらいの職員は現給保障の対象となっている職員なんですけれども、現給保障の状態です。10から14.5パーセントぐらい、その職務級によりましてカットいたしました。特例条例で。

会長：現給保障といってもカットしているわけだ。

米本：そうです。現給保障を基としてカットしました。

会長：かなりの額カットじゃないの？

米本：そうですね。

会長：他にいかがでしょうか？

藤田：組織なんですけれども、資料①ですね、智頭町の組織図、智頭町のこれからのどういう姿を浮かべながら、組織というのを作っておられるのかという点なんです。他の町村に比べて智頭町というのはこういう特徴を持っていると組織がその中にはセットされているということがありましたら、教えていただきたい。職員の年齢構成で非常にいびつな状況になっていると説明がありました。表を見ると確かにそうですね。例えば、説明の中で3人退職して5人採用といったものを考えておられるということですが、将来どのようにそれを具体化されて、どういう姿になるような人事の配置、職員の採用の構想をもって

おられるのかということですね、できるのかどうかという点で検討を伺いたいのですけれども、これは新規採用ですよ？新規採用ということになると、一から新しい指導が必要ということになって、今まで経験というのがないといったことを前提に採用するのですよね。職員の方々のこの状況を見ると、臨時職員の方が51名ほどおられて、その分野における専門的な仕事をしておられるのですよね。こういう方々が新規採用職員として採用されていくと、本人の希望等あるとは思いますが、そのような道を開くことはできないのかどうかなんです。民間企業であればごく当たり前ですし、パートタイマーを正規の社員という道は当然のこと開かれているのですけれども、公務員の場合はそういうようなことを考えることはできないのかどうか、何かそういうことをするというふうな方向性がなかなか見えてこないのですけれども、そのへんはどのように考えておられるのか、その2点。

会長：では、お願いします。

課長：はじめに、組織のことでございますが、智頭町として、念頭としておいておりますのは、トップの方針にもよっても多少変わったりすることございますが、古くから杉の町、林業の町というキャッチフレーズで智頭町はやっておりますので、他町村に比べて農林業部門には以前から力をいれているといたしますか、そういうところは他の町村は多少違うところがあるかと思えます。また、ここの建物、病院も含めてかなり大きな建物でございます。福祉の一元化といたしますか、ワンストップといたしますか、病院を最大限に活かした福祉の町づくりということで、福祉の関係にも今後とも力をいれているということで、一応力点をいれているというところが、智頭町として職員の力を入れている点といたしますか、そういう担当的ところであろうと思えます。それから職員の年齢構成のことでございますが、総務課のほうといたしますか、職員の年齢の平均化とそれからあわせて職員数の削減ということを両方頭に入れて、採用に当たっては考えている。先ほど言いましたとおり、非常にいびつでございますので、それを平均化することを考えて採用にあたっております。具体的な人数といたしますか、一応行政職、今のところ80人ぐらいを置くようということで進めております。重複になりますが、ここ5年、10年、我々を含めて退職というのが非常に多くなりますので、やめた人数イコール採用というふうにはならないと思っております。それから、藤田先生が言われました臨時職員の件についてですが、特に保育士とかに臨時職員が多くなっております。あわせて今学校が6つあります。平成24年には1校になる統合ということで進めておりますが、そういう学校の職員に現業職みたいなかた、あわせて今は前と比べて障害者関係の支援員といたしますか、そういう方も1校に1名、2名というようなことで、臨時職員が以前に比べて増えているのが現状でございます。臨職からの採用につきまして、それからあわせて退職した者の再任用ということがございますけれども、再任用については現在のところ智頭町ではやっておりません。それから臨時職員からの採用については、ご存じのとおり年齢制限もありましたり、もちろん臨時職員の保育士等が採用試験を受けるのは通例でございますけれども、年数を例えば5年臨時職員を経験してから正職員に採用するというような、制度は現在のところ採用しておりません。これからの検

討課題になるかと思えます。以上です。

会長：一般職ではなかなかしにくいですね。何年についてというは、気持ちはわかるのですけどね。おそらく公募しながら、それが活かされるというシステムになってくるかと思えますけど、それは今議論されていないと思えますので、また今後の採用も含めてということ。

総務課長：以前より変わっている点は、年齢がかなり高くしてあるという点です。

会長：採用を高くしているという点ですね。組織について坂出委員が、今後議論しようということで特に室を作ったというところの話がでてましたが、何か考えられることはありますか？

坂出：たぶん、いろんな考え方があって室を作られたと思うのですけれども、組織というのは結果的にこれがいいというものはもちろんないのですけれどもね、これをぱっと見て感じたのは、そのなんというか、高齢職員対策でね、室を作ってそのある程度ポストをつくって、処遇をしてというような感じを受けたんですよ、実は。どういう考えでこういうのを作ったのかなというのを知りたいなということがあります。ただ一方で、そのプラスの面というのももちろんありまして、前の、これまでの私の頭の中に固定観念として課があって、課長がいて、課長補佐がいて、係がいて、係長さんがいて、主任さんがいて、こういうラインで仕事をするのはあるんですけど、ただこれだけ定数管理が厳しくなって人数が減ってくると、組織をフラットにしていけないと仕事が回っていかないような状態になってくるんですよ。ですから、あながちこういう形が悪いともいえないし、またポスト対策だけではなくて、結局意味はもちろんあると思えます。ただフラットにしていけばいくほど、実は組織の前提は一人一人の人間が言わば最低でも1人前、できれば1.何人前働くという人間がみんないるということが前提でないと、回っていきませんよね。教育機能が非常に薄い組織になるんです。組織をフラットにすればするほどですね。だからそこは非常に注意しないといけない問題もありますので、今の、何年前でしたか、室にされたのがどういう考えに基づいてされたのか、それでその結果というか、成果というか、現状の評価がどうかということをお教えいただきたいと思えます。

米本：先ほど言いました平成18年4月に機構改革を行ったということで、ポスト対策のことについては私から言うのはあれですけども、前回のときに何人かの職員に聞き合わせをするよということ、聞いてみましたが、そのスタッフ制にするということで否定的な意見はあまりなかったと思えます。ただその効果の部分でいいますと、やはり担当者任せになっている部分については否定できないということと、あと室になりましたけれども、室の中でも2人とか3人の室もございまして、結局室とはいいいながら、以前の係というふうにとらえてしまうというか、そういう風になってしまっている部分も否定できないというのはあるということです。

会長：今、おそらく坂出委員は、そのことを聞いたかったんですよ。なぜ室にしたかということと、それがうまく成果として上がっているのか、上がっていないのか。それをちゃん

と評価するようなシステムがあるのかも含めて答えてほしい。

米本：評価としては 2 年ぐらいたってから、各課の課長・室長に対してアンケートをとったところもございまして、その中で先ほど言いましたけれども、否定的な意見というのはあまりなかったのですけれども、実際うまく機能してるかどうかという部分についてはまだ疑問と。それは今時点についても言えることだろうと思います。

会長：それでは他の方、寺谷委員お願いします。

寺谷：この年齢構成というのをみたときに、地方財政が中心の中でトータルコストの中に占める人事というところの、こここのところの人件費が占めるコストというのが、きちっとやっていかないと心配だなというのがこれ見て分かりますし、そのあたりのきちとした将来計画と年次計画と、それから新しい採用ということ、バランスということをよくやっていかないとというのがなかなかあと感じました。それはたぶん民間でも同じことだと思いますが、トータルコストの中で人事コストをどういうふうにバランスとってやっていくかというところ中で智頭町の場合は、ここが一つの大きなポイントだなということで、ぜひそういうところのしっかりとした考え方というのを提供していただきたいし、先ほどお聞きしておりますとその辺りがまだはっきりしていないところがあったり、根本的なルールを使っていないなという感じが、ちゃんとお願ひしたい。さっきでもおりました、室の問題については、やはりいいところと、そうでないところがあると思うのですが、肝心なのは、課長さん、室長さんサイドから見たということだと、否定的な意見はなかったのかもしれませんが、では一般のサービス、住民サイドから見て、ここ辺りがどうかということも、これは議会との中での議論でもあるとは思いますが、一般住民のところの声もきちっとしながらやっていただきたいなとそのように思います。その 2 点です。

会長：これは質問というよりは、意見でよろしいですか？

寺谷：特に 2 点目の住民のサイドに立って、サービスとの関係の中で、その辺りの分はどうかということ。

会長：お願いします。

米本：実際、住民の方にアンケートとかしたことがございませんので、正直わからないというのが現状でございます。

寺谷：例えば、議員さんの中でどういったことをやっていけという問題で、そういう分はありませんか？

米本：申し訳ないですけど、わかりません。

河村：特にそういった意見はございません。室にしたということで、住民にとってよりリアリティという感覚があるのではないかと思います。例えば一つの課でいうと、なかなか中にどういった業務というのがあるわからない面があったわけなんですけど、こういった業務を細分化することによって、住民にとって、この課でこういったことがされているということが、わかりやすくなったのではないかという見方はしております。

会長：今との絡みもあるかもしれません。続きまして、前田委員。

前田：全部絡むのですけどね、18年から22年の改正の分で、3級の部分だと思うのですね、3級のところで、主任と係長と主幹となっていたのが、主任がおちて、係長、主幹というふうになってますが、主幹のはどういう考え方をもって使用されておられるかというところに全部絡んでくると思うのですね、今の話も。どうなんでしょうかね？

会長：いかがでしょうか。

米本：主幹は一応係長級という流れできておりまして、現実には主幹までは年功序列で上がっていくというところですよ。以前の係長というポストと比べて、ある意味ちょっと軽くなるかなという部分はあるかもしれません。

前田：先ほどから出ております、フラットにした面で主幹というのが現れたというのであれば、それは本当にそうだなと思うのですが、今おっしゃったように係長という感じで主幹がいうのであれば、ちょっと、主幹が51名いらっしゃるのですよね、一番多いので、その辺が構成人員としては問題になるのではないかという気がしますよね。

会長：これについて何かありますか？

米本：18年4月に格付けするときに、以前の職務表で大半の職員は6級におったということもございますので、そのことを考慮して主幹に格付けせざるを得なかったというか、格付けしたということもあります。

会長：ほとんどは何級って言った？

米本：6級まで、主任で6級まで。

前田：22年に直されればよかった。18年から22年は、主任が落ちているのは評価できると思うのですが。

会長：前田委員、一番最初に言われてましたけれども、市町村は人数が少ないから、一人につき事業をたくさん持っている。そのところで何か？

前田：その件ですけれども、たくさん一人の方がいろんなものを抱えてらっしゃることであれば、余計に何が第一かというのを決めていかないと仕事の遂行の上で問題がでてくると思うのですよね。それも一つだと思います。何を主にやるかということがみんなわかってないと、各職員が納得して仕事をやってるというかっこうにならないと思うんですよね。主幹ということ、先ほどの答えだと言えないのですけれどもね。主幹というのはそういうものだと思うのですよね。自立して、先ほどの坂出委員もおっしゃってたんですが、一人前以上のことをするというのが主幹という考え方になると思います。それがフラットな組織の中でなんですけれどもね。ですから、部下もいないからやるということになってくるのですよね。普通の考え方からすると主幹とは。

河村：前田委員さんのおっしゃるとおりです。実際、主幹といっても部下がいない者もおりますし、やはり実際現場の係と違って、主幹自ら自分で一人一人前以上であるというのが理想でございます。

会長：年齢構成のところがありましたけれども、確認なんですけど、退職金が普通膨らむと思うのですが、基金ですよ？積んであるんですね？

米本：退職手当組合、鳥取県町村職員退職手当組合、退職手当組合が基金を積んでおりますが、どういいますか、大きなどんぶりの中でまわしておりますので、智頭町は黒字だと報告しましたけれども、赤字になっても他の町村の積立金を組み込んで払っていくという仕組みです。

会長：この退職が急激に増えるでしょ？そのとき智頭町に与える影響はほとんどないと考えていいですか？

米本：智頭町だけには、ないというところです。一般負担金として、今でしたらだいたい 20 パーセントぐらい毎月給料に対して積んでおりますけれども、智頭町だけではなくて鳥取県の町村の全体を見て、負担金が決められていますので、智頭町が黒字でも、21 パーセント、22 パーセントとなるところもあるかもしれませんし、智頭町の中では赤字でも、20 パーセントのままで進むかどうかともわかりませんので、智頭町だけが特に負担を強いられるということはないです。

会長：だけはという言い方をしたけども、智頭町は負担を強いられる場合がかなり可能性としてはありますよね。今の話では。ならない？

米本：ただ、もう一つ特別負担金というのもありまして、一般負担金と特別負担金という仕組みがありまして、特別負担金は当然退職者が増えれば、特別負担金の額が増えるということがありまして、年によっては 8,000 万とか支払うということもありますので、全くないとは言いきれませんが、ただ今時点で、何年にいくらという試算はしにくいものですから。

会長：町村は、平気だなと思うのですよ。市レベルは基金も積んでなかったりして、そっちのほうが危ないのですよ。今ちょっと心配だから聞いてみたということだけなんですけどね。それでは、岡田委員いかがでしょうか。

岡田：これはさっきの退職金の一般負担金のところについて説明をしてください。

米本：いっぺんに一般負担金が増えるというわけではないという意味です。毎年同じような額を積んでいく。智頭町分が少なくなったときには、他の町村から立て替えていただいて払うという仕組みだという意味です、一般負担金については。

岡田：組織についてですけれども、さっきも色々話もありましたけれども、僕がいつも思うに、課がたくさんあると、8、9 課ですか、このようにたくさんあると、本当にさっきの話にもありましたけど、職員が少なくなってくれば一人がいろんな仕事をしなくてはならないと思いますし、昔は4 課ぐらいしかなかったように思うのですが、それは時代の流れとともに増えていっているけども、そんなにこのたくさん課というものが必要なあというように気がしておりますし、それから課と室と、課内の室と、色んな室がありますけれども、組織について理解が難しいのであれですけれども、なんでそんなに必要なかなというようにことも思うわけですが、もっとスリムにいかないものでしょうか。それから、新しく就職された新任教育、人材育成なんですけれども、そういうような人もどんな教育をされるのかな、するのかなと。学校・大学を卒業して入ってきた人がすぐ一任役、一人

前になるというのは非常に難しいと思うのですが、なんか近頃見ておりますのに、ちょっともの足らんと感じられることが多いように思います。新任教育というものもこれからやらないといけないなど、どうだろうなというふうにも思っておりますが、行政ばかり質問していてもいけませんけれども、どうおもわれるのか。

藤原：岡田委員から、課をスリムにという点についてでございます。その時々の方針等によっても変わるとは思います、人口減がかなり進んでおりますので、将来的には、課の統合とか、そういうのは当然考えていくべき問題だというふうに考えております。課の数ですけれども、会計課なんかは二人しかおりませんし、数ばかりではないんですが、スリム化につきましては、将来的には検討課題になるかと思えます。

会長：教育についてですね。研修を含めて教育をお話をされると思うのですが、坂出委員から4つ出されたところの最後は確かこれだったかな。今日も説明を受けているのですが、職員に一度説明してもらいますので、何か補足はありますか？よろしいですか？先ほども職員研修って話をされてまして、これ結構大事なんです、何人送ったか、どこに送っているかという話があるのだけれども、もう少し詳しく話してもらいたいのと、それが勤務の評定とかなんかに繋がっていくのか、あるいは仕事に動機付けとして繋がっていくのかどうか、そういったところの調査結果を含めて、声を含めて答えていただきたいと思えます。

米本：最初のほうで、新規採用職員につきましては、町独自の研修というのはせいぜい1日くらいございまして、あとは先ほども課長が言いましたが、以前の自治研修所の中の初任者研修というのが計10日間程度あるのですけれども、そちらのほうに行って研修していただくということで、あとは体系的なものはありませんので、それぞれの所属課においてその時々の上司が指導していくというかたちでございます。職員の研修ですが、育成につきましては、先ほどの人材育成基本方針がありますけれども、必ずしもこれに沿ったというわけではございませんけれども、鳥取県のほうに派遣をするだとか、以前は韓国のほうとの交流がありましたので韓国に派遣したりだとか、そういうことを決めるときには、同じ職員が何回も行くことがないように色々な職に割り振って、それぞれの立場で勉強してくるよというふうなことでございますけれども、はっきりとした仕組みというものは、今の時点ではないと言わざるを得ないと思えます。

会長：ないというふうに言われるとこれ以上何も言えなくなるのですけれども。これがどういうふうには仕事に活かされるのというふうに聞きたかったのですが。ない？

河村：ちょっとそこいいですか？補足。ないという言い方はちょっと語弊があると思うのですが、それぞれ研修は目的において派遣しますし、研修も出しております。それで、それぞれの課の中で必要な能力を養うために自治研修所であったり、鳥取県の派遣であったり、課の仕事の向上等を目的に、それぞれの職の性質といいますか、こういう場合には・・あるべきだと、こういったことについてそれぞれの担当者の講座には派遣しております。目的をもって当然やっております。帰ってきた、それから講座を受けた後は、そういつ

た部分を専門的にやっていただいたり、当然町の行政のためにやっていただく。そういう目的をもってやっております。

会長：義務的なものはあるのですか？例えば係長になったときに、係長研修とか、課長研修とかあると思うのだけど、それは智頭町でも義務的にしてるの？

河村：そういうのもありますが、全員というわけにはいきませんので。

会長：いきませんのでというのはわからないのだけど、いきませんと簡単に言われちゃうのだけど、なぜ、いかないのか説明を。

米本：鳥取県自治研修所の研修には必ず参加するというにしておりますけれども、その業務の関係で出れない人もありますけれども、基本的には参加すると。係長級研修、課長補佐級研修、課長級研修というものについては。

会長：そこからなんですよ。それがどうやって仕事に活かされてるのですか、そういうような視点で研修を見ていますか？ということなんですけど。それが昇任・昇格との連動なんかも含めて考えられてるんですか？だいたい研修・・・というところは、行政進まないところなんですよ。鳥取のところに行くのだけが研修ではないと思うから、他にもいろいろあると思うのだけどね、研修ね。

米本：参加することが研修というところで。

会長：参加することが、意義がある。はい、わかりました。

坂出：県のほうで申し上げたいのが、たぶん智頭町さんも同じ考え方だろうと思うのですが、県の場合ですね、一人一人チェックリストがあるのですよ。新採で入ったときは新採研修1回目、2回目、3回ぐらいありましたかね、ありましたよね。そういうのが終わったらチェックリストが回ってくるですよ。それは自治研修所でやってます。これは県が持っている研修所です。当然ポストが上がっていけば、それに応じてそのポストについた年か、その次翌年に、必ず新任課長研修を受けなさいというのがありまして、その何年か経つとまた次の研修を受けなさいと。研修内容は当然違ってらるんですよ、レベルに応じて。研修をきちんと受けてないと、ようは次の上のポストには上がれないという原則です。例外がいつもありますが、一応原則というようになっております。市町村の場合はずいぶん、鳥取県の場合は各市町村の規模が小さいところが多いものですから、共同で研修をやりましょうということになって、その共同の研修を県の自治研修所に委託しているという格好です。その研修の中身についても、市町村とご相談しながら、毎年毎年見直しをして、最終的に中身を決めて、それで研修を受けているのですね。ですから町の職員の方が、自治研修所に行くというのは、本来は智頭町が自前でやるべきところを、自分のところだけでやるのでは研修の中身が充実しないから、県のほうに委託して各町村が共同でもって、研修をやっていくというもの考え方だと思うのですよ。だから、後は町のほうで、その研修をきちんと受けて、それが仕事の成果に結びついてるかどうか、そのところを押さえるということやっておられれば、なんとか上手くいっているのだろうなと思います。後はですね、私も実は若いとき、鳥取に帰ってくるまでは、東京の稲城市というところの市役

所に3年間勤めておりましたが、村役場が人口急増で突然市になったようなことだったのでしたから、私まだ若いときにぼっと入ってですね、職員を教育する機能が全然ないのですよ、組織に。ですから、毎日ですね、企画課に配属されましたけど、仕事って一体自分は何をするのかなと思いつつながら、一年過ごすという、そういう状態だったんですね。結局、さっきも組織のフラットのところで言いましたけれども、組織が小さければ小さくなるほど、職員の教育機能が薄くなってきてしまうのですよね、どうしても。一人の人間がたくさんの仕事を、特に窓口の仕事をやらなければいけないということがあるので、…トレーニングというのは非常にやりにくいことなんですよ。それを自治研修所の研修でどこまでカバーできるかということもあるので、それ以外のところで何か工夫をしていかなければならないだろうと思います。さっきちょっと言われましたけれども、確かに智頭町の場合は、職員の方が県のほうによく研修に来ておられます。町の仕事と県の仕事と一番大きく違う点は何かという、県の仕事の方が企画的な仕事が多い。ようは何もないところから作り上げていく仕事が多いです。市町村の場合は、そもそも法律に基づいた窓口の業務のウエイトが高くてですね、そこばかりやって企画的な仕事の経験を積むことが少ないと思いますから、そういう意味では非常に、(市町村では)できない仕事を、私もお付き合いしたら、それぞれ本当に優秀な職員の方がいらっしゃると思いますので、(県で研修を受けるという)そういう仕掛けをずっと続けておられるのは立派だと思いますし、これからも続けられたらいいのではないかなと思います。そういう(自治研修所での研修など)ルーチンというか、決まったやり方の中にどういう工夫を、職員を育てる工夫をされているか、たぶん色々されてると思いますが、もう少し整理をされて、議会の方にも、住民の皆さんにももう少しアピールされたらいいのではないかと思います。

会長：岡田委員

岡田：自治研修所の研修とか、そういうところに出すのはもちろんいいことだと思いますが、それと同時に、具体的に言いますと、何をやったらいいのだろうかというような話があるのですが、常識の教育、役場の中で、職員の中で、上司が職場の中で職員というものはどういうものであって、こういうものだという基本的なものを自治研修所に行く以前の研修ですな、そういうことは認識というか、しつけというか、そういうことをやっていただくことが必要なこともあるということ、それをしてそして自治研修所に行って行政の仕事などについて研修するというふうに思います。そのことを言うと今度は採用の問題になってくるのですけれども、いわゆる今よくある指示待ち人間、こういう言葉古くなってきてたんですけど、そういったようなことではいけないのかなというふうに思いますので、そういうふうにしても、やっていただきたいというふうに思います。事務局のほうばかり向いて言うようではいけません、そういうふうに思います。人件費の問題に対しましても、給料表についても色々あるんですけれども、それ以前に給料表を作成する以前に地場賃金というのも参考にとということですが、そういうことも参考にして智頭町独自の給与表というようなものを作る必要があるのではないかと。

会長：今、上司の方がちゃんと教育をとということなんですが、OJT がなかなかしにくくなったという坂出委員の話もありますけれども、OJT ができればいいでしょうけど、ただ、上司の方も今ちゃんと研修しないと、新しい時代を作っていくためにということ、そのことを力を入れて私たちは語っているものですから、もちろん岡田委員の言われることは重々分かります。それから給料表の独自という話は、私は確かにその通りだと思うのですが、今までの給料表の独自を作っているところはろくなところがなかった。ようやく今後独自の、国家公務員の給料表を真似ているのではなくて、自分たちで独自に、しかも住民に対して説明ができるようなものを作っていくのはありますけれども、従来の独自表はだめですね。それをようやく今、それからもう一つ今の絡みで言うと、今までのどこ自治体でも同じだと思うのですが、人事院勧告を真似て作っているものですから、自分たちを国家公務員と思いこんでいる公務員というのも結構多いのではないかと、給与が似てきて、ラスパイレース指数もほとんど同じでというようなこと、ようやく変わってきてますから、今だからこそ、岡田委員が言われているようなことを真摯に考えていく時代なのかなと思いますから、ぜひその辺りのところは今後気をつけながら、考えていただけたらと思います。

藤田：このところはあまり住民の人から見えてこないところなので、請求されたときにしっかりと説明できるようなものを作っていく必要がある。住民の方々にしてみれば役場というのは、いろんな相談あるいは苦情を引き受けてくれるところと、いうことだと思うのですよね、住民の方々からとってみれば、一番要求することは。その場合に、その苦情を処理するそのシステムがどうなっているのかなというのが気になるのですけれども、そのときに住民の方の不満とかあるいは質問とかですね、それを適切に対応することでできればいいのだけれども、なかなかその場では回答が出せないということがあるんですよね。それをそのまま放っておいては、やっぱり住民の方々にとってみれば何だということになるので、それを引き受けながら、その組織の中で活かしていくという、そのシステムが出来上がっているのかなということなんです。往々にして、役場のその働き方、システムなんていうのは、住民の方々にとってみれば何らこう目に見えないもので、なぜこうなっているのかはわからないのだけれども、それがわかってくるのは、住民の人にとって色々なことを役場に言っていくときに、上手く適切に処理されているか、処理されていないかというところだと思うのです。それが上手くいっていなければ、どんなに…であって、それが理路整然として、よかったというふうに思っても、それはやっぱり検討しなければならないので、その辺の摩擦が起きたときに、組織としてどういうふうに対応しているのか、その対応の仕方についてはちゃんと組織の中で話がされていて、住民の不満をちゃんと解決して返すような、そういうものがちゃんと整っているのかどうかなんです。もし、それがあればいいのだけれども、もし無いようであれば、そのところから組織の有り様を変えていくべきではないかと思います。何か気づかれることがあったら教えてください。

河村：住民の方の色々な意見がございます。一般的に役場の方に意見箱というのが設置されておりまして、意見箱に住民の方々から意見がございましたら、順番に総務課のほうで関係課に、こういうご意見があったことを回して、それからそれを返事を返すようにするのが一般的でございます。他にインターネットのホームページ等へ書き込み等がございます。それにつきましても、担当課で返事をすると。それから通常色々な相談がございますが、例えば、消費者相談でございましたら、総務課のほうに業務があり、そういった中で役場で答えられる範囲内。答えられない場合は、県の消費生活センターで。こういったほうにお願いします。こういったかたちでやっております。中には確かに難しい問題もございますが、一般的に即答できるものは即答、それからやはり、要検討のものについてはこういったかたちで返しておるのが、現状でございます。すべて把握しているわけではございませんが、一般的にそういったルールでやっております。

藤田：一般的に地方分権が進んでいて、進んでいるところというのは、業務が上から下へと、例えば県の移譲の辺りと市町村といったことが進んでいるだろうと思うのですが、それに伴って財源がしっかりとセットにされていないことには、やっぱり他の人も言っていました、非常忙しい仕事の煩雑さというのを抱えながらの仕事になってくると。なかなかそういう住民の方々の要求に的確に答えるということがなかなかできにくくなっているような感じがします。企業であれば、イライラ職場とか、カリカリ職場とか言われるような状況が、ひょっとしたら、役場の場合でもあるのかもしれないなど、ということが考えられるわけですね。それが一番よくわかるのが、住民への対応というところですね。今までの状況と変わっているなというのが一番出てくるのが、住民が役場に行ってもどのような対応を受けるか、どういう返答を受けているかということだと思っております。そのところを敏感に感じながら、組織の問題というものを考えていたり、あるいは職員の配置を考えていたりとかというふうに探っていくのが重要であると思っておりますけれども、これからも、今までもそうされてきたとは思いますが、これから益々人は少なくなってくるので、それへの対応というのは、要注意というところだなというふうに思います。

会長：住民の立場に立った、行政組織というのを作って行かなくてはならないということで議論しているのですが、坂出委員から4つ出てますけれども、少しまとめていくと、一つは組織について、どういう組織を作るかということについては、これは町の指針からということなんでしょうけれども、基本的には町の指針を踏まえた形で、智頭町が何を目的にして、どういうことをやるかっていうビジョンがないと組織編成というのはできません。どこに力点を置くか、今日も林業とかありますけれども、それをどこを読めばいいか、何をやるかということと、組織図というのは連動していますので、このとこのビジョンとの絡みを、上手く落ちるようにしてもらいたいし、人を作るんだしたら、それが動くような組織編成を作っていくということが、まずは重要なんじゃないでしょうかと思っておりますけれども、それから組織について一回作ると再編できないだよね。これをチェックして見直していくような作業をどこでやっていくかという、長期なんでしょうけれども、具体

的にどういうときに、いつやるのかということも含めて、何年ごとに見直しをするんだとか、毎年しているというのはあまり信用しないのですけれども、ぜひ、こういう形でやっていただきたいというふうに思います。それから坂出委員の給与制度と運用というところなんです、給与については独自の議論、独自の給与表についての議論もありますが、ちょっと慎重にされた方がいいと思います。ようするに今まで住民に見にくいところなんですよ、住民にはね。これだけ恐らく人事院勧告含めて、是正されてて、かなり厳しくやっているにも関わらず、相変わらず公務員は高いと、是正何もしてないのではないかと、一般的に聞こえてきていますから、それを本当にこういう形に変えてるのだぞというのを、もう少し透明性を増さないと駄目なんじゃないでしょうかということと、今日の議論の中で後ほどまた説明していただきたいのですが、給与というふうについても、給料表の話のじゃなくて、恐らく住民の方が気になっているのは手当ですよ。資料として手当も出してほしいと言ったのですけれども、どういう手当が智頭町にあって、従来とこの辺は是正されているのだろうかという説明を受けないと、恐らく住民の人は納得しないと思いますね。今日の説明の中で、給料の張り付けとか、どこにという話は、色々あるだろうと思うのだけれども、昇任・昇格のときのルールというのは、私は未だによくわからないんだ。昇任・昇格試験というのはやっているのですか？やってないんでしょ？誰がどういうふうに決めているのかというのがわかんないけども、そここのところの話をちょっと補足をしてもらいたいということが、給与制度の絡みであると思いますよね。それから3点目の職員の育成というのを坂出委員が言われてましたけども、この研修をね、本当に真剣にやらないとやっぱり従来型の行政運営になってしまうのですよね。慣例でやっている、前例踏襲でやっていく、新しい風なかなか入ってこない。ここに力を入れられない行政組織というのは衰退しますね。だから、今、坂出委員が県の、県と同じにやれとは言いませんけれども、智頭らしさを出していくような方式を編み出していかないことには、いけないんじゃないかな。どうも仕事が忙しいと、なかなかそういう発想にならないですね。逆に新しい仕事をするために、この研修制度というのは、しっかり位置づける。智頭らしさをしっかり位置づけていくということが必要なんじゃないでしょうかと思いますよ。今3点ほど言いましたけれども、追加で答えていただきたいのは、手当のところと昇任・昇格は絶対答えていただきたいのと、全体を含めて何かありましたら、お願いしたい。

米本：まず手当のことにつきましては資料はありませんし、またこれをいうと怒られるかもしれませんが、いわゆる人勧に沿ったとか、国家公務員に沿った手当が大半でございまして、特にそれに上乗せした手当というのはございませんけれども、特にかわっている部分では特殊勤務手当というのが町独自にあるんですけれども、それにつきましても10年くらい前に見直しをしておりまして、今のところ手当について大きく見直すという方向はないのですけれども。

会長：私は分かるんだけど、恐らく住民の方は、人事院勧告を受けたからそれに基づいて言って。特殊勤務手当で削っているところがあるでしょ？削っているところがあるでし

よ？手当削ってないの、人事院勧告で？地域手当なんかは削ってるでしょ？削ってない？

米本：地域手当といっても、あまり対象が無いのですけれども、大阪に職員を派遣したことがございまして、もともと今までも、2名しか地域手当についての対象職員がいなかったのですけれども、町としては。ですから、一般的な扶養手当、通勤手当、時間外手当については、国家公務員に準じているということです。先ほど言いましたけれども、特殊勤務手当というのは、町独自の手当になろうかとは思いますが、それも10年くらい前に見直しをしております、現在、実際に運用している手当としては、徴税に行ったときの手当ですとか、専門的な部分で水道関係の手当、このようなものが特殊勤務手当として現在実際に支払っている手当でございます。

会長：承認・昇格のルールってある？昇任試験やっているわけではないでしょ？

課長：一番初めに少し申し上げましたが、承認・昇格につきましては、年功型となっているのが現状でございます。承認・昇格の試験はしておりません。それから直接話はしなかったかもしれませんが、若年、1、2、3級の職員については、通常の場合ですと、年数によって昇格をしております。明文化はございません。

会長：いかがでしょうか？

寺谷：先ほどありました人材育成ということと併せてですが、人事評価ということにつきましては、私も藤田先生がおっしゃった通り、どちらを向いて仕事をするかということについて、住民にとってどうかというところの部分がポイントになってくると思いますし、それから、江藤会長先生がおっしゃったように、智頭町らしさということの中で、今やられている、これから目指していく方向ということになれば、住民の皆さんと一緒にやっていくふうな智頭の新しい仕組みを作っていくかということなると思うのですが、そういう点では、新しい評価・仕組みをいれながら、取り組むみなさんが勇気とやる気を持ってやっていくべきだろうと思いますし、時代が大きく変わって、職員の皆さん方の考え方、話すべきところ、日々の仕事の差も変わっていくわけでございますし、その中でこれから特に一番重要になってくるのは、この智頭町を今後どうしていくかという政策・立案だと思いますが、そういうところにウエイトを置きながらの人材育成というのが重要だなと思ったところでございますが、そこら辺の智頭独自の職員のみなさんの評価システムみたいなのが現状なのか、とりあえず位置付けられているものかお聞きしたい。

会長：恐らく昇任・昇格とも連動するものと思うのですが、人事評価システムがどうなっているのか。

河村：現時点で、特に独自の評価システムというのは設けておりません。先ほど委員さんが言われたように、今後町としてそういったものの検討すべきかと思うのですが、現時点で独自のものはございません。それから、一般の評価についても特にはないです。勤務評価についても今の時点ではないですが、その辺は今後やっていかないといけないというふうには思います。

前田：審議が続かないようですから、今思いついたのですが、先ほど言っていましたように、

たくさん仕事を抱えておられるのがだいたい町村の方というのは分かっているのですが、例えばですね、窓口業務的に絶対これだけは必要というものがあるわけですよ、ありますよね？そういうものと、それをセーブする、それと言ってみたら企画・立案いわゆるこれから智頭町をどうするかというようなことを考えるところと、いう感じで整理整頓しないと、それをごちゃ混ぜにしていると、きっと考える時間もなかつたり、窓口が粗雑になってみたりということになるのではないかなと、ちょっと思ったんですけど、ただ、そういう仕分けというか、そういうことを考えられたことはありますか？

会長：いかがでしょうか？

河村：基本的に重要こととか窓口は当然窓口業務というのがあるのですが、現時点でそういった重要な業務とか新しいものがありましたら、当然専門的な各課が集まってですね、特別なものですね、通常の企画・立案は企画課のほうでもやっているのですが、その他緊急なこととか、そういった場合は、町長トップに何人か集めてですね、そういった中で専門的に検討なり、立案して、実行して、また企画するのが現状でございます。やはり通常の中で組織的なものは難しいのが現状でありますので、計画を達成したり、それからそういったものを考えるときは、町長が直接に集めて、そういったものは検討しております。

前田：やっぱり、その辺仕分けをきちっとして、すられるのがということが必要じゃないかなと思います。それと研修なんですけれど、ここにせっかく書いてあるものがありますよね、基本方針がね。こういうのは利活用しておられます？と申しますのが、ざっと今見させていただいたのですけれども、これは全てとは申しませんが、80パーセントくらいは職場研修ですね、完璧に。職場でこういうことは、先ほど岡田委員もおっしゃっておられましたけれども、しつけの問題もあるみたいですし、中には。なんかこれだったら完璧に管理職がきちつというべきものだなというふうには思いますね。あとの20パーセントというのを、例えば自治研修所に行ったりして、そういうこと、どういうことを身につけるためにするのかという目的をきちんと定められて、それをみなさんが職種別にその職に上がったときに受けるとか、なんかごちゃ混ぜの感がするのですよ、何もかも。整理整頓されて、このときはこうするんだ、このときはこうするんだというふうにもっと整理整頓されると、時間も労力ももっとも減るのではないかという気がとてもしています。

会長：それでは、大体よろしいですかね？

坂出：1点ですけれども、給与の制度については、先ほど江藤会長のほうから独自の給料表というお話もできましたし、百人委員会、去年の報告だったのですかね、町内の民間ベースというお話があったのですけれども、私はちょっとクエスチョンマークです。それはですね、例えば県の場合は、県の人事委員会の勧告で、国の給料表とは別の給料表にしています。それは県内の企業、あれは30人以上だったかな、企業の調査をしてそのデータ、国においては100人以上の企業だったと思います、国とは別の調査をして、それを分析して、県独自の、鳥取県内のサラリーマンの給与のレベルはこれくらいのレベルですよというのがあって、それで給料表を作っているのですね。では、智頭町でそれと同じことを

するかというと、例えばですね、どういう考え方をするか、智頭町に住んでる人がもらっておられる、サラリーマンの方がもらっておられる給与をベースにして考えるのか、今のみなさんの議論はたぶん、智頭町の中で事業活動やっておられる企業さんに勤めておられる方の給与ということなんだろうと思うのですけれども、町民の方の何割がいったい、その町内で働いておられるのか、鳥取に働きに出ておられて、そっちで金稼いでらっしゃる方がどのくらいおられるのか、ちょっと私にはよくわからない。結構鳥取から金稼いでくる人が多いのではないかと思いますので、そうすると住民の人の賃金レベルにひょっとしたらそこで差があるかもしれない。どっちを基準にしてもものを考えるか、そんなようなこともありますから、よほどそこは慎重に考えたほうがよいだろうというふうに私は思います。それが一つ。給与の問題でもう一つは、現実目の前の問題としては、技能労務職に適用する給料表を行政 1 に、鳥取県と同じようにしているが本当にそれでいいのかどうかというのは、やっぱりちょっと議論、組合との関係もあるのですが、やっぱり議論したほうがいいのではないかとこのように思います。行政 1 と行政 2 は比べてもらうと分かりますけれども、同じ号給でも給料の額がいくらかずつ違います。そこは、国に準拠というふうに組んであるのであれば、給料表の適用についても国に準拠という形で考えるべきじゃないのかなと、それが制度の問題。それと運用の問題でいいますと、今の現業職というか技能労務職を 4 級までするというのは、ちょっと私は疑問に思います。3 級、他の団体も色々調べられたらいいと思いますけれども、県の場合は確か 3 級でしたね。3 級までという運用にしてるのではないかなと思います。これは団体それぞれの事情がありますので、一概には言えませんけれども。それともう一つ、・級別の構成で言いますと、今年主任を 2 級にしておられるので、そこがどうなっているのかがちょっと分からないのですが、去年といいますか、平成 21 年 4 月 1 日現在の級別の人員構成で言いますと、1 級の方と 2 級の方を合わせると 14 パーセントくらいですね。だから係長以上の方が 85 パーセントくらいという人員構成となっていますが、これは非常に高いと思います。年齢構成が高いので、しょうがない面もあるんだろうと思いますが、普通だとどれくらいでしょうか、60 パーセントくらいですかね。40 パーセントですか、というところもありますから、ちょっとそういう意味では、まだもうちょっと、いったん上げたものを下げるわけにはいきませんから。

会長：一応できることは、できる。

坂出：今年の 4 月 1 日現在の数値が、データがどうなっているかというのを見ないと、何とも言えませんけれど、去年の段階でいうと、ちょっと高い感じが、上のほうにある。ずいぶん昔と比べたら是正はされてきてますけれども、まだ、やっぱり上のほうは高いのかなという感じがしております。もう一つだけ、昇任・昇格のルールはですね、鳥取県内で試験をしているところは無いのではないかと思います、他の県ではあります。色んな弊害もそれに伴ってありますが、総務課長さんはルールは無いとおっしゃってましたが、実は頭の中には結局あるんですよね、だいたいトップも含めてそんな変な人を上に上げると、後の仕事がぐちゃぐちゃになってたいへんですので、ですから実はあるんです。どう

いう形で出てくるかと言いますと、勤務評定なんですよ。智頭町せっかく勤務評定をやっておられるのだけれども、色んな関係があって、実際上はルールの中では生かされていない。ボーナスにも反映されていないし、昇任・昇格にも反映されていないということです。私の経験では県の場合は、まずボーナスは一回こっきりだから影響が少ないので、勤務評定を反映されるのはまずはボーナスからやりましょうよという形でやり始めたと思います。昇任・昇格には1年、2年後にして、職員のほうもその評定の妥当性というのをある程度認識してから適用したと思います。なんかそういう工夫をこれからすべきではないなかと思えます。

会長：今、坂出委員が言われたような方向で論点整理をしてまとめていただきたいと思いますが、私は独自の給料表を作れとはまだ言いきれないと、住民に説明してからしろよ、作ったなら、という立場なんですね。そこをどのように考えるかといいますか、今まで国が作ったからということではなくて、説明責任もあるというふうに思いますので、そこは是非していただきたいと思えます。ということで、諮問1のときも、智頭町まだまだあまりやってないことたくさんあるよなという指摘だったと思うのですが、諮問2についても、もう少し体系的な制度の設計が必要かなということが今日のみなさんの議論の中でありましたので、またかなり厳しい答申になるかもしれませんが、そういう方向でまとめさせていただきたいというふうに思います。時間若干ありますが、諮問3は用意されていますか？報告は？用意はしていませんか？では、みなさんからちょっとお話をお伺いしたいのですが、私、ちょっと気になることが、先ほど財政の方が言われてたんですが、職員の給与カットを議員提案で出されたということなんですか？結構珍しいシステムで、私はそれを悪いというふうなわけではなくて、議員提案でもちゃんと住民に説明すればいいのですか、従来はですね、専属と言いますか、議員関係は議員に行政の職員の定数だとかなんかについては、町から専属の権限だということを習っているわけではないのですが、そういうふうな慣例といいますか、なんか珍しいシステムだと思うのですが、ついでに言うと、名古屋の河村市長がですね、定数を半分に削減しろ、報酬削減しろというのも、ふざけるなという議員がいるのですが、私はみんなで議論すればいいと思っているのですが、議員からでたという、それでそれを説明しているという、それで再議にかけられたって言われたでしょ？これはどういう経緯なのか？恐らく政治的な絡みもあるので、さらっといいですけど、ちょっとだけ教えてください。

米本：平成17年度のときですけども、財政難の中で、取組が足りないという意味合いだと思いますけれども、職員の給料を、平成16年度の段階で指数でいうと97.3ということで、まだまだ他町村に比べれば給料が高いという意味合いだったと思いますけれども、そういう中で、議会のほうから20パーセントのカットの特例条例の議案が提案されたということです。

会長：それはそれでおもしろいシステムだと思うのですが、それ以外に議員の方は提案しているの、そのときに？例えば様々なビジョンの制作についてとか、今後の計画について

とか、一緒に何か提案された？

米本：そうですね、提案、提言というか行政改革について色々その給料だけではなく、色々提案はされているということですけど。

会長：ちょっと後で見せてもらいますから。珍しい形なものですから、確認の意味でお話を伺いました。諮問3については用意してないということなので、その他に移りたいのですが、その他はどうでしょうか？

岡田：その他でないのかもしれませんが、今、行政からいただきました色んな情報公開とか、町民からすると行政は色んな困りごと相談所みたいなのところもあるのではないかと思いますけれども、町民の目線で見ると、やはり情報公開ということが非常に大切だと思いますし、今の流れもそうだと思いますが、やっぱりそのためには、チェック機能、議会もチェック機能にならないといけないのですけれども、このチェック機能をする内部組織みずからの中で事務分担をしないといけないのじゃないかと思いますし、議員もまた職員の定員を減らすのは減らさないといけないと思いますけれども、その配置をですな、チェック機能ができる配置をできるような、そういうことを、これからの組織としては必要なんじゃないかなというふうに思いますので、これは別に執行部に限らないと思います。本当に色々な意味で多様な広範囲なことも年々多くなってきます。そういうものは情報化をきちんとしておいたら、町民の間にも町がどうであるとか、職員がどうであるとか、行政はどうするのかというようなこともよく理解できるし、そうすればまた町民の間にもそういった点についての不満というようなこともなくなるというような気がしますので、組織の改革、廃止、人数の廃止そうことをしたらいいんじゃないかなと思います。

会長：事務局は何かありますか？岡田委員が言われたこと。

前田：関連ですけど、監査委員のメンバーはどれくらいか、ちょっと聞きたい。

会長：監査委員2名ですかね、町村だと。そのことについてちょっとお話を。

前田：議員さんが1名というようなことですか？

課長：監査委員につきましては、2名であります。1名は議会の議選でございます。もう1名はここにいらっしゃる岡田委員です。

会長：岡田委員は議員だったでしょ？

岡田：そのようですけど、本当に申し上げまして、監査をやっている、それでとてもこれだけの広範な範囲の中を、一人や二人では絶対に絶対と言っていいほどむずかしいことだろうと思います。そういう意味でも、人員配置は必要だなと、我々の監査委員会の事務局職員なんかは、兼務とか、どこの町村でも多いのですけれども、議会事務局の職員と兼任というのは多いのですけれども、やっぱりそういう専門的なところにおりますと、数を増やしてそしてチェック機能をもやすということが、これからの情報公開ということを含めても、必要なんじゃないかなというふうに思います。

前田：特区申請では別に2名じゃなくていいんですね。

会長：条例で。

前田：そうですね。だから、そこに重点を置くとすれば、特区申請をして4名くらいにして設定するということだって考えられる。

会長：特区申請しなくても、条例で増やせます。

前田：条例でもいいんですか？それだったら、できますよね？

岡田：監査委員はもちろん、委員ももっと増員が必要だと思いますし、職員の増員も必要だと。そちらのほうが必要じゃないかというふうに思います。

前田：私、その辺はちょっと疑問なんです。実行委員会とか何委員会とか色々あるじゃないですか。本当に事務局に頼る委員会って多いのですけど、そうじゃなくて、監査委員であれば監査委員としての実績を全うするといえますか、そういう感じにすれば、調整機能とかはしょうがないと思いますけれども、そんなたくさん職員を置かなくても、委員を増やせばいいのではないかと思いますけど、いかがでしょうか。

岡田：監査委員のことはちょっと言いにくいのですが、本当にこれはそうだろうか、どうだろうかと疑問に思うことがあったら、それを調べるのに相当な時間が必要ですので、そういうことを職員がこれをこういうふうに調査したらいいとか、とりあえずやりやすいと思います。それから監査委員は常勤ではありませんし、そうすれば文句あればいけばいいわけでしょうが、そういうわけにもいきませんし、そうは言いながら。ですから、やっぱり調査の人員があればいいなということ。

会長：恐らく、県のほうの監査委員は、それなりにちゃんと報酬というか、いくらぐらい？月に1万円くらい？

岡田：お金ですか？

会長：なんでこんなに低いのかというくらいところで、これですと監査をするのという予算設計になってないのですよ、監査は。

前田：150日くらい出ておられますよね？

会長：だからもう、手一杯というところで、そのシステムを考えないと、監査委員だけに任せるというわけにはならない。町村の場合はそういうところを的確にやらないと。

寺谷：次の3つ目については、はずれると思いますが、一つだけ申し上げたいと思うのは、組織の問題の中で、これからの行政というのは、現場感覚というのが非常に大事になってくる。時代のニーズに敏感に対応するために、プロジェクトということの中で、柔軟な組織の有り様を考えていただきたいなど、智頭町の場合、一番冒頭に申したように室もたくさんあるし、それと同時に課もということもありますので、そういう点では、機能的、弾力的に組織を柔軟に対応していくと同時に、一番大切なのは現場感覚、住民のサイドに立ったそういうニーズということになりまして、プロジェクトということについての職員数が不足しているところ、あるいは全体の中で、それからその中で現場感覚でいきたいという中で一つ、プロジェクトということにもこれかれら力を入れながら、町の政策実現にむけていただきたいなどそれだけを要望しておきます。

藤田：先ほどの監査委員ということについては、地方財政健全化法が2009年から施行

されていますね。その場合に監査の重要性というのは、かなり国からの指摘されているところなんですよ、しっかり議会の説明してという。その対応が、先ほどのお話を聞いていると、あまりいえないのかなというふうに思ってまして、心配しているところです。やはり監査というのは、非常に大切な機能を持っていて、今までは行政のいわば指導で説明を受けて、そして承認するという形になっているのだけれども、それではダメ。しっかりチェックしなければいけない、もちろん住民の関心も高いということですから、やっぱりちゃんと充実させることが必要と思います。それから組織の点では、見えて来なかったのは、今まで行政、行政、行政という、行政主導でやってきたと、色んな責任を行政がもちろんもっていたものですが、しかしそれだけではなかなか地域づくりはできなし、広がっていかないと思うのです。やっぱり住民のボランティアなり、あるいはNPO、法人なりを活用しての地域づくりをやっていかないといけない。その接点が見えてきていないですね。組織の説明の中でも、その住民主体の地域づくりという点において、どのような力を入れて、組織にそれを反映させていっているかということも見えてこなかったし、その説明もなかったように思うのです。その点をやっていかなければ、行政は、何もかも何もかもというふうにやれるというわけではないのであって、住民のサービスを充実させていくと、主体的に住民が取り組んでいくという形のものもしっかりと組織の中に組み込んでいかなければならないと、そうでないとこれからの地域づくりというのは、やはり住民のニーズにもあっていくというのもなかなかできないと思いますけれども、その考えとそれが組織にどういうふうに反映させているのかその点が見えてこなかったのも、もし不十分であれば、そのところが不十分であれば、これからそれをもっともっと充実するということが必要ではないかと思います。

会長：今日の資料の中には、そういうものは例えば、人員削減とか、指定管理者を使うとか、アウトソーシングの議論というのはほとんどないのだけど、極めて行政組織だけであってですので、恐らくそれを戻して、諮問1のところでもそういう話は出てくると思いますので、ぜひ、そこで発言していただきたい。今日は行政組織のところ限定していますので、アウトソーシングに関しては、その辺の絡みの話とか、市場化テストを入れるか入れないかとか、これは諮問1の論点と重なりますので、今日は行政組織ことで。

坂出：諮問2というか、岡田委員がさっき監査で言われましたけれども、議会をどう考えるかというところがあって、百人委員会で日当制にしろということがありましたかね。ちょっと私思うに智頭町の中でいろいろ議論されていますけど、議員さんと職員のみなさんに対して、結構住民のみなさん厳しすぎるんじゃないかという感じを実は受けています。といいますのが、職員に対しては先ほど申し上げてますから言いませんけれども、議員さんが活動されるときにその活動するための十分なレベルというか、材料をそろえてるか、ちょっと心許ないような気がします。例えば事務局の職員でいくと、議会事務局1人ですよ、正職員は。あと臨時職員の方が1名ですよ。議員さん色々自分が質問したり、施策の提言をするために調べるときって、ほとんどたぶんみんな自分でやらないといけない

と思うのですね。その調べるときに、何か公に誰でも自由に見られる材料があるのかって
いうと、そこがなかなか手に入りにくいっていうのが、今の智頭町の実態と思うのですよ
ね。結局は各課のそれぞれの行政機関の、役場の課長さんのところに行って、こういう資
料ないか、ああいう資料はないかというふうに、一人一人がたぶん頼まないと手に入らな
いのではないかと。私が議員になったらどうするかなって考えたときに、これしかないか
なって思ったのですよ。町村が人を出せないとすると、せめてそこをカバーするのは、情
報を手に入りやすくするということが大事なんだと。例えば智頭町のホームページを見て、
色んなデータが載っているかなと思って見ますけれど、去年ホームページを変えられたの
で、ずいぶん見やすくなったし、項目も色々入っているのですが、データ更新がされてな
いのですよ。例えば今日の議論になるデータはないかなと思って私もこの間から見たりし
ますけど、なかなか手に入らない。そういうことをある程度きちんとやっていかないと、
議会の活動も活発になっていかないし、町のやっていることも外に見えてこない。色々い
いことをやっても、周りから見ると何もやってないように見えてしまう。そんなふう
になってしまう。そこはもうちょっと変えていったほうがいいんじゃないかと思っており
ます。

会長：諮問3に繋げる議論をしてきましたので、そういう視点で議論していきたいのです
が、今の監査の議論と、議会、議会は監査機能だけでなく、性格的に色々持っている持
っているわけですがけれども、議会がどんな活動をやっているかどうか、資料として出し
ていただきたいし、監査委員がどういうふうなことをやられていて、報告はどんなのを出さ
れているかということを含めて、資料としては出していただければというふうに思います。
あとは、そういうところが、諮問3のところでは主要なところになってくるのですかね。
監査と議会だと、住民はどう関わってくるかという議論に重なってくると思うのですけれ
ども、そういう資料を事前に出していただきたいと思います。では、その他はよろしいで
すか？その他といっても、諮問3のほうに入っていましたけど。それでは戻しますので。

河村：最後に諮問3がありましたけれども、諮問3としては特に何も具体的な中身は決め
ていませんので、先ほどありましたように、その他智頭町の行財政改革ということで、議
会とか監査とかそういったものが問題になってくるかなと思います。そして今後の日程で
ございますが、当初ですね、6月ということでやってきたわけですが、この今までの実態を
踏まえてその辺が、日程として難しいかなと思います。この辺はちょっと委員さんのほう
からお願いしたいわけですが、一応目安として次回にある程度素案について作るのかなと
いうところ、それから今後の方向性といいますか、日程についてどうなるかと思いますが、
その辺会長さんどうでしょうか？

会長：来月、一応中間答申。中間の答申を出すというのは、ちょっと無理かもしれないな。
ちょっと延びるな。

河村：ですから今日を踏まえて、今までの審議会の内容を踏まえ、次回にある程度骨格的
なものが出せればと思います。個々の委員さんに協議し、ある程度素案というふうになる

かと思えます。で、次回は 6 月でよろしいでしょうか。また委員さんの日程を踏まえながら 6 月の後半に決めさせていただくということで。日程については、次回 6 月の後半になると思うのですが、また、ご連絡させていただきます。

課長：その他ありますでしょうか？

会長：特にはないですが、何かありましたら、みなさんから話聞きますか？もうそろそろ時間なんですけど、何か、来てくださっている方、参加されている方で何かご意見や私たちの思い違い等がありましたら、ご指摘される方がいらっしゃれば、お話を伺いたいところですが、いかがでしょうか？

石谷：石谷と申します。智頭町の一町民にしか過ぎませんが、行革、智頭町が単独で来て以来、行革については最も自分の精神を打ち込んでというか、色々勉強したつもりでおります。今まで先生方のたいへん貴重なご意見、またそれぞれの幅広い認識に感服しながら聞いておりました。ただ、話を聞いておきますと、時間、何分くらいですか？

会長：3分をお願いします。

石谷：それでは 3 分で終わります。私が一番感じましたところは、今までみなさん方型のご意見は非常にいいご意見ですが、普通の常識的な本当にみなさんが心に思っていることをそのまま出している、それに整合性が上乘せしてあるたいへん貴重なものだったと思いますが、こちらの資料を出すほう側とそれから先生方のご審議に多少のずれある。これを感じております。それで、今色々なご意見の中で、解決しなければならないことがはっきり見えてきおるのですが、さて、それでは今何をするのか。私たちが一番心配しているのは、今の智頭町なんです。このようなリーマンショックから含めて、世界中が大混乱に陥って、それから智頭町の財政にしても、やれ非常に厳しいものがある。家を建てるにしても基礎がしっかりしてないと、どんな正しい改革をしようが、改修しようが、地震が来たら壊れてしまう。やはり、基礎をしっかり固めないと、わたしは行政改革はできないと。そのための第 1 歩は、先ほど言われた教育の問題、それからリーダー研修とか色々な問題がありましたけれども、やはり一番大事なのは、公務員のみなさん方の本質と申しますか、認識の改革、これがないと私はやれないと思っています。やはり、こうした・・・はっきりした指導者を含めて、組合員のみなさんも含めて、とにかく智頭町の町をみんなでやるんだというものの考え方に立ってやらないとには、給料がどうの、あれはどうの、これはこうのと、小さなことではありませんけれども、あとでも済むことでも、やはり基本的にそういう会話がきちっとできる仕組みが出来上がらないことには、私は前に行かないと思えます。最近色々な再建事情もあったし、私もそれに関連したりしてらるんですが、それはそれとしまして、やはり智頭町労働組合のみなさんが一所懸命に働いていらっしゃる。本当に感謝します。しかしながら、それは全部が全部そうかと言えばそうではないのです。やはりまだまだ過激な方もらっしゃるし、思い違いをしていらっしゃるか方もおられます。ですから、そういうことを含めて実際に智頭町をどうしたらいいか、我々に何ができるか、そして一番大事なことは、自分たちは労働者である前に公務員であるという、こ

ういう精神を持っていただく、認識を持っていただいた上で、これから智頭町の改革に取り組んでいただきたいと思います。…先ほど給料のほうも色々ありましたけれども、私は、鳥取県、全国、智頭町、全部平均給与を調べております。これを調べていきますと、はっきりいって、智頭町の職員のみなさんの半額程度なんです。臨時職員は三分の一です。それはそれぞれ理由があつてのことだと思ひますが、そこまでは口は出しませんが、人事院勧告にしてもいろいろな改革案が出ています。しかしながら、その人事院勧告の中には、はっきりとその地域の民間の給料のベースを考慮して、その地域地域に合つたように決めなさいと、考えなさいと書いてあるのです。ところが、人事院勧告というのは、再々出てきますが、地域の住民のみなさんの平均給与、これを参考にされたことは聞いたことがない。何かといえば賃金カット、何かといえば、私は人事院にも電話をして聞きます。県の人事委員会にも聞きました。智頭町に対して人事院勧告なんか…でありませんとこういうふうに言います。国もそういいます。みな自治体直接やつてないのですよ。

会長：それは当然ですね。

石谷：なぜそれが都合のいいときにだけ人事院勧告を使うのですか？住民のみなさんも本当に困つておる。明日の米なく困つてゐる人もゐるんですよ。ですから、そういう人のこと考えたら、そしたら一つだけ、時間は3分過ぎましたけど。

会長：だいぶ話していただきましたけれども。

石谷：この前、第1回のときでした。議員さんの問題について、これはここで審議することではないとおっしゃいました。私はそうではないです。三権分立ではっきり決まっています。住民の直接選挙を受けた方で当選された方でもありますし、町長も然り、だとするならば、町長が執行部として決めたことを注意するだけが議員さんの役割ではないわけです。議員さんは町長がその提案をしている前に、住民の意志をはっきり町長に伝えて、そして町長の意見を固めさせる。これが議員さんの役割でもあろうと思ひます。先ほど議員さんの資料を集めるのに、資料・データの入手が困難、困難なことはありません。開示請求をすれば県の場合は15日ですが、緊急性がありますと伝えたら1週間で持ってきます。3日してくれたときもある。ですから、資料はとれますし、インターネットでも。

会長：時間が長くなつてますので、他の人もいらつしゃいますので。心配は重々分かつてます。私たちもいい智頭町を作ろうとこれだけがんばつてますので、気持ちは分かりますので。

石谷：委員会のみなさん方に厳しい、一つ答申をだしていただいて。

会長：かなり厳しい議論しているのですよ。これ以上やれというのはたいへんなことだと思ひます。かなり根本的なことを言つてゐるのですよ。お分かりいただいてゐると思ひますけど。他にいかがでしょうか？3分でお願いしたいと思ひますが、3分だとちょうど予定の時間になつてきますので、それでは、戻します。

課長：その他ございませんようでしたら、以上をもちまして、第5回の審議会を終わりたいと思ひます。

