

## 総務委員会会議録

平成24年7月10日（火）

午後 2時12分 開会

○小栗佳仁委員長

ただいまから総務委員会を開会します。

協議題1. 閉会中の調査事項についてを議題とします。前回の委員会にて、調査テーマを「職員の人材育成について」に決定しました。特に、研修制度のあり方について調査研究してまいります。まず、半田市の取り組みについて、現状把握のため、当局に説明を求めますので、よろしく願いいたします。

○水野節企画部長、岩橋平武人事課長

[資料に基づき説明]

○小栗佳仁委員長

説明は終わりました。ただいまの説明にご質疑ありませんか。

○石川英之委員

現状の研修予算について、人事課所管 6,651,000 円の過去からの推移はどうなっているのか。

○岩橋平武人事課長

議会や監査から指摘を受け、この3年ほどは毎年90万円程度ずつ増えております。

○榊原伸行委員

全国の他市で、ほぼ同じような人材育成を実施していると思うが、半田市の特徴的なものがあれば教えてほしい。

○岩橋平武人事課長

採用の仕方は県下でも珍しく、4回の面接をしているという、独特な採用方法をしているのが1つです。2つ目に、全国20の類似団体内で4番目に職員数の少ない自治体です。類似団体とは、産業構造と人口で分けたよく似た市です。知多5市の中では、半田市は人口に対する臨時職員数が少ないです。愛知県の人事担当課長会議では、平成24年4月1日現在、半田市は心の病気の職員が1,300名の職員中1名でした。これは大変少ないので、他市からなぜ少ないのか聞かれたくらいです。

○石川英之委員

心の病の職員は、辞めてしまうと数に入らないですね。その辺りは加味されていますか。

○岩橋平武人事課長

職員の中で、1日でも心の病で休みをとった人を統計で数えています。それと、毎年4月1日現在で今何人かという統計もあるので、1日でもとったことがある人というのは、辞めた人も含んで数えています。今日現在では、4人います。

○榊原伸行委員

今の人事課長の説明の中で、職員数が類似団体中で4番目に少なく、臨時職員も比例して少ないということで、部長にお聞きしたいのですが、市民ニーズに対応しているのか、対応できているので少ないと考えているのか、今のままで十分なのか、専門職を増やしていくのかその辺りの基本的な考えを教えてください。

○水野節企画部長

例えば病院や保育園等、各部によっても、同じような規模の市であっても多少違ってきます。半田市の職員数が少ないということは、今の半田市の市民ニーズに対して十分対応できているかといえば、行政側としては精いっぱい頑張ってお対応させていただいておりますとお答えさせていただくこととなります。市民の皆さんから、他市と比較して半田市はかゆいところに手が届いていないというお答えがもしかしたら出てくるかもしれない。人事を預かるものとしては、職員は頑張っておやっています、市民ニーズに対して一定の成果は上げているかと思えます。

○岩橋平武人事課長

例えば給食のやり方は市によってやり方に違いがあったりして、給食センターを委託すれば、委託ということで職員数が減るのですが、直営でやっていたら当然そこには各学校に2人ずつなど職員がいるわけです。クリーンセンターの業務もそうですが、全部委託でやるのか直営でやるのかというのは、市の方針の違いがあるのです。

○榊原伸行委員

正規の職員、臨時職員は専門家を目指していくのか、オールマイティーを目指していくのか。

○水野節企画部長

人材育成基本方針を平成20年に策定をさせていただきました。これからは市民ニーズがより専門的になってくる中では、この方針を作った時にも、プロフェッショナルつまり専門家と、ゼネラリストつまりみんながどこへ行ってもいいように今までやってきた総合的な職員の話題が出まして、専門家をつくっていかねばいけないだろうということがありましたので、まだその仕組みができていないので、ひとつの課題にはなってくると思えます。先ほど人事課長が説明させていただいたレジメの「人事行政を取り巻く環境」の2つめに「専門化、複雑化する行政ニーズへの対応」というところでは、そういった専門的な知識を持った職員も必要かと。技術職は専門的にやっていますが、福祉等では特に必要になってくるのではないかと思っています。

○小栗佳仁委員長

他にありませんか。

○鈴木好美委員

半田市人材育成基本方針の第4章半田市職員の7つの行動指針ですが、他の市町をインターネットで見ましたが、名前は違ってもこういったものが沢山ありました。本当にここに書いてあるものができているのか。アンケートをとる等していないでしょうけれど、実際どうなのか。

○岩橋平武人事課長

平成20年7月に策定しておりますが、正直、これに基づいた研修を人事課が行っているだけで、職員の中ではこの7つの行動指針をきちんと説明をしておりますので、浸透していないと思えます。

○鈴木好美委員

横浜市では、「横浜を愛し、市民に信頼され、自ら考え行動する」というテーマがあるのですが、アンケートでは実際職員が横浜を愛しているのかということとそれほどデータでは得られ

なかったということがあるので、指針が7つもあり、実際職員がこれに基づいてやれているのかやれていないのかという部分があります。言葉はすごくいい言葉なのですが、常に認識することが必要なと思います。

○水野節企画部長

半田市の基本方針の指針が7項目ありますが、職員の中でも7つあるということを知らない職員も残念ながらいるところもあって、半田病院ですと病院の経営方針がしっかり示されているので、そういった形で示していけたらと思います。職員に自覚を持ってほしいです。

○澤田勝委員

資料の人事行政を取り巻く環境に、課題に近いことが4点ほど書いてあります。「専門化、複雑化する行政ニーズへの対応」ですとか、ここ3年近くは急激な変化があるのかなと思うのと、それに対して公務員へのバッシングも強いですよということもおっしゃっていただきました。新人採用職員に対して早期自立のための研修があるということですが、専門講師を招いているということは、急激な変化に対応するような新たな特徴的な研修が他市と比べてあるのか、一般的なのという失礼ですが、研修内容がどのようなものなのか。それから、違う点ですけれども、職員研修概要の中で職員の個別課題に応じた研修実態ということで、必ず受けなさいよという制度があるので、必ず受けているかと思うのですが、受けていない職員もいるのか有無だけを教えてください。

○岩橋平武人事課長

半田市の独特な研修ですが、新人のところに新たに専門講師を招いた講習を入れておりますが、専門的な研修を入れたのは、人事考課が研修のきっかけだと思っているので、昨年までは人事課の職員が研修講師をやっておりました。それを専門の講師にしたのがひとつ。研修は限界がきていて、いつもと同じものになってしまうので、今年は個別課題に対する研修というところにリンクしてくるのですが、係長になったときに、必ずこの中から選びなさいという研修が選択必修制度として入れました。それは市町村アカデミーという千葉県に行く専門的な1週間の泊まりがけの研修です。主事、技師昇格2、3年目のところで、必ず名古屋の愛知県研修センターというところの研修メニューから1つ自分で選んで必ず行きなさいというものも選択必修制度として入れております。今年から始まって全員から申込みをもらっています。

○小栗佳仁委員長

ほかにありませんか。

○伊東英委員

先ほど鈴木委員も申しあげましたけれど、行動指針が7つあります。これを読むと、非常に立派な文章が書いてありまして、例えば、『時代に即した「市民感覚」を持ち、サービス精神とコスト意識を持って迅速に業務にあたることが求められます。』とありますが、最近の人事行政を取り巻く環境で、価値観の多様化による極端な住民要求の増加、環境変化による疲弊をしないように人事研修をしていくのが本筋だと思えます。これは行動指針で立派なことは書いてあるけれど、それが実行できていないからこういうことが起きるわけだと思います。その点、住民からバッシングを受けたら、それに耐えうる職員を作っていくのが人事だと思えるわけですね。民間も厳しい時代に突入しているいろんな面で言われている。せつかく総務委員会で研修制度について調査研究するのならば、そういった職員研修を。また人材育成でも

そういった人材を採用していかなければならない時代に突入したと思いますが、課長どう思いますか。

○岩橋平武人事課長

おっしゃる通りだと思います。事例を1つ紹介させていただくと、先日私どもに市民の方から電話をいただきました。うちのこどもが図書館で走りまわっていたら、1回だけは走りまわっただけで怒られた、どんな教育をしているのか。と怒られました。それについては、想像するには、注意するのは当然だと思いますが、注意の仕方が悪い。そういった自分勝手な論理を言う人もいるんですけど、それに対して上手に説明する能力をつけるのが人事課の務めだし、職員のスキルアップでやっていかなければならないことだと自覚しております。

○伊東英委員

職員の疲弊と書いてあるけれども、環境の変化が著しくても民間では辛抱してやっていかなければいけない。公務員だけがバッシングされているわけではないのだから、そういう表現はあまり好きではない。全体が苦しんでいるのに、そういう表現はあんまりしてほしくない。それに耐えうる人材を育成していくのが人事課長や部長の仕事だと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○小栗佳仁委員長

ほかにありませんか。

○松本如美委員

伊東委員に申し訳ないですが、公務員バッシングはあると思っております。不景気になるとう公務員に対するバッシングはある話。それはそれとして受け止めていく。

職員が少ない、臨時職員も少ない、少数精鋭で頑張っているという風に見えるものだから、そういう見方もあると思う一方で、目に見えていない年休や残業だとかを含めて全体的に見た方がいいと思います。健康な身体、健全な精神がいい仕事ができる条件に書いてあるけれども、心の余裕がないといけないなと思う。役所を長いこと見ていると、昔は向かい合って仕事をしていたけれど、最近は通路に向かってパソコンを広げて机を並べている。仕事は即対応できるんだけど、かなりの職場はコミュニケーションを図りながら仕事をしていく部署が多いですね。この繋がり、例えばこういうケースどうしようという時に、みんな前を向いていればなかなか議論をしていけないわけです。健康面で一定の重視をしないと、結果的にいい仕事ができない。それだけ病気が少ないのはいいかもしれないが、病休予備軍があるかもわからないし、そういうのを表に出したくない雰囲気があるといけない。人材育成という大きな切り口でいくと、大きな問題ではないかもしれないけれど、年休の取得や残業のないような仕事にすることは人の配置と表裏一体の関係かなと思います。夜9時頃に市役所前を通ると、電気がついているところを見る。そういう状況が表向きの人材育成と同時に見えない部分での健康ということにきちんと対応できるのか、そういうことと併せて職員を支える側面として目を配っていくべきではないか。これから議論していったらどうかと思います。質問ではないですが、質問とするならば、この2、3年の年休、残業のデータがあれば見てみたいと思います。

○岩橋平武人事課長

今年、職員の月平均の超過勤務時間は、6.0時間から5.3時間に0.7時間減っています。それから、年次有給休暇取得日は8.3日から8.6日に0.3日増えています。

○石川英之委員

類似団体で、職員数が少ないとか、知多5市で臨時職員が少ないということはいいのですが、その分残業が多くなったら意味がないと思って聞きたかったんです。今の話でいくと、職員の月平均の超過勤務時間5.3時間が多いのか少ないのかという基準がよくわかりません。

○岩橋平武人事課長

愛知県下の給料の一覧表がくるのですが、半田市の残業が県下35市の中で1番少ないです。当市は振替を徹底させていて、他市は土日出勤するとお金をつける。当市は健康管理ということで休みをとるように指導しています。

○松本如美委員

残業を算定する基礎は部課長を入れてやっているのか。一般職員だけであれば、一般職員とはどこからどこまでか。

○岩橋平武人事課長

部課長は含みません。一般職員とは、副主幹以下です。

○水野節企画部長

市の状況を細かく分析していませんが、土日に出勤する場合、半田市は基本的には振替しています。他市では、振替が取れないので、手当でやってしまうということもあり、当然額としては増えてしまうので、半田市の額は低いということはあるかもしれません。

○石川英之委員

半田市の職員は頑張っているということか。職員数が少なく、残業が少ないということであれば、他市の職員からすれば、限られた時間の中でしっかり仕事をしているということですよ。

○水野節企画部長

他市のどれだけの内容を半田市は超過勤務を少なくやっているのか、半田市は100やっているが他市は残業が多いけれども200の仕事をやっているということはわかりません。半田市は少ない人数で時間外手当もそんなに多くないというところで、効率的にやれているのかなと思っています。

○小栗佳仁委員長

ほかにありませんか。

○竹内功治副委員長

今話を聞いている限りですと、市の職員がしっかりやってらっしゃるということがわかりました。実際、研修制度等のようなスキルアップを今後考えているのでしょうか。

○岩橋平武人事課長

専門的な能力をきちんとつけていけたらいいです。研修の中でも検定制度を受けるような、法務検定を受けられる制度を作ったのですが、そういった専門知識を持った職員を育成していく。いわゆる、スペシャリストとゼネラリストという言葉が先ほど出たのですが、そういった職員の育成の必要性を感じています。ある意味、職員のモチベーションに繋がり、市民サービスの向上にもなるのかなと感じています。

○小栗佳仁委員長

ほかにありませんか。

**【なしとの声あり】**

それでは、皆様から出されましたワークライフバランスの問題、当局から説明のございました現状を踏まえながら、窓口業務の向上、その他を踏まえて、今後、県内及び県外視察先の選定を行ってまいりたいと思います。委員の皆様から視察先についてご要望等ございましたら、7月末日までに正副委員長にご相談いただきたいと思います。最終的な県内及び県外視察先の選定につきましては、正副委員長にご一任いただいでよろしいでしょうか。

**【異議なしとの声あり】**

ありがとうございました。それでは、皆様からのご意見を踏まえまして、正副委員長にて県内及び県外視察先の選定を行ってまいりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、協議題2. おでかけ委員会についてに移ります。前回の委員会で、持ち帰りとなっていましたおでかけ委員の開催内容等について、委員の皆様のご意見を伺いたしたいと思います。

しばらく休憩します。

午後 2時52分 休憩

午後 3時02分 再開

○小栗佳仁委員長

休憩をとり、委員会を再開します。

それでは、おでかけ委員会のテーマは、今後、皆様からいただいた意見を参考に、関係団体と調整をしながらテーマを決めていきたいと思いますが、これにご異議ございませんか。

**【異議なしとの声あり】**

日程及び開催場所等、おでかけ委員会の開催については皆様に調整させていただきます。

協議題3. その他についてでございます。

市内視察についてですが、8月2日午後3時より半田病院にて市内視察を行います。集合は午後2時50分に宿直室前です。

以上で本日予定しました議事は、すべて終了いたします。

その他でなにかありましたらご意見お願いいたします。

**【なしとの声あり】**

ないようですので、これをもちまして本日の委員会は閉会いたします。

午後 3時05分 閉会