

報告事項1「旧町における行政改革の取り組みについて」

現在18年度だが、17年度版の資料はないのか。

以前の資料があったものを報告した。17年度分は紙の資料になっていない。

15、16、17年度はこういう改革でという資料をつけるべきでは。旧町ごとにどういう取り組みをして、具体的なコストダウン、カットなど数値で効果を示すべき。

15、16年度でやったようなことを18年度でもやって2億予算が組めず、積立金を崩したという感覚でいいのか。今後も2億、3億の改革をやらなければならないという認識でいいのか。

基本的にはそうである。今後については、国の方針、交付税の額などもう少し状況を見なければならない。

一般職の給与支払い、業者への支払いを口座振り込みにしたら人件費の削減ができる。民間ですでにやっていること。北栄町はやっているのか。

職員の給与振り込みは、現時点では9割以上。業者への支払いも大部分は口座振り込みとなっている。

9割というのは職員団体との部分などそういう要素があるのか。二つの方式でやると相乗効果があまりでない。100%とならないと人数が減るとまではならない。努力目標でやってほしい。

民間でも本人の同意がないと給与口座振り込みできない。そこを合理化のために努力してもらってください。

現金を扱っているのは安全面ではよくない。

住民に痛みがある。住民に痛みを押しつけるなら、職員自身も自らやっていくという姿勢を見せてほしい。

報告事項2「事務事業の見直しについて」

事務事業、補助金、推進項目と分かれているが、はどういう考え方が。

前回、全体構成を出したが、その中で具体的な方策として4項目の柱をたてたので、その中に書き込むものとして推進項目をあげた。

作成の趣旨の中に既存の制度、慣習にとらわれないこととあるが、末端の職員までその趣旨を徹底させていただきたい。

もちろん徹底させる。

の項目を「行政改革における取り組み内容」に沿って検討していくということですが、その期限はいつ頃ですか。

各課からはもらっており、まとまったものから審議会に提出したい。

全部でいくつくらいの事業の審議をするのですか。

補助金は何百とある。

補助金について、行政として同じ基準があっていいと思う。行政が出すのではなく補助金を受ける方が申請しそれを精査して決定する仕組みが必要。予算がないから一律カット、新しい団体は補助金を受けられないはおかしい。新しい団体でも本当に必要ならば補助金を出すべき。

商工会も希望額を書くと同時に年度の事業計画、経費を算出し申請している。商工会も収益事業を考えなければと理事会などで検討している。事業に合わせた補助金は必要。

団体補助金の基準はない。決算書を添付してもらい会費と補助金のバランスや繰越金の状況を精査し、一つ一つ審査している。今後は基準を設ける必要があり、意見を参考にしながら取り上げる。

透明性の高い基準に持って行かれた方がいい。

水道料金の切符を配布したら手数料がもらえる。だから口座振替が進まない。ならば口座振替をした人に年間の3倍でも払って、以後支払いませんということにすればいい。合理化と逆行しているところがある。

全体で納税組合を立ち上げ足並みを揃えて納税する、納税組合がまとめて納付することで奨励金が支払われる制度。逆に足並みがそろわない場合には納税組合は存在しなくなる。

税金と水道は違う。水道は完納しようがしまいが手数料は出る。

水道について、大栄地区は配布手数料、北条地区は納付奨励として支払っている。見

直しが必要であり協議している。近いうちに提案させていただく。

本来税金は当人が納めるべき。納税組合は何をしているか疑問。

納税組合には運営費補助金を支払っている。もともとは税金をスムーズに納めるために貯蓄しましょうというのが趣旨。その貯蓄から落としていくという組織ということ納税貯蓄組合といていた。現在は貯蓄もなく、その考え方自体がないため、切符の配布や現金納付の方の徴収に対する事務費として支払っている。

水道料金は報奨金の対象外か。

対象外。納税奨励金の対象は町税、国保、介護、軽自動車税。

補助金・奨励金の問題は、現在ある組織で本当に効率的に運営されているのかが問題。

本当に効率的に運営されているか、本来1つの部署ですべきではないか。

具体的なコストダウンの手法は2つ。 一律何%カット 金額の高いものをピックアップして大きいものから見直す がある。

協議事項1「定員管理計画(案)について」

合併して合わせた職員数が基本となっているが、北栄町における定員として適正であるか査定をしたのか。この計画は正規職員であるが、臨時職員に対してはどうか。臨時職員についても計画する必要があるのではないか。

将来的な計画としては5年間とあるが、何年計画で目標数値は何人か。以前新聞で北栄町は70人職員削減があったがどこから出たものか。北栄町として適正な職員数値は最終的にはどのような数値となるのか。

合併時に職員を削減するために解雇させるということは現行法上できないため査定はしていない。臨時職員については、合併時に部署ごとの配置を検討し相当数の削減をした。職員削減70人というのは、報道機関の取材による数値である。

定員を管理する場合は年齢別と職階別とで考慮すべきだと思う。新聞記事は湯梨浜、北栄、琴浦の3町は50歳以上を中心とした退職勧奨によって職員数を適正にするとあったが。

年齢構成で50歳前後の職員数が非常に少なく10年後が心配である。職場によっては職員が足りないところもあるし今後財政は良くなることはないため、どれだけ削減できるかを数値で示した。5年間で13人の採用計画があるが、年齢に条件を付けるなど検討する必要がある。

4月1日新卒採用を見直し、年齢別で、期限を限って、専門職、課長職に民間の方を登用し活力をいかしていく。公務員は正規職員だけではないようになってきている。ぜひやってもらいたい。

北栄町は変わった。その一つは助役さんが外部から来られたこと。外から中を見ると見方がかなり違う。民間のいいところを行政にどんどん取り込んでほしい。

職員を減らすことによって、職員のモラル（士気）に影響はないか。残業はどの程度されているのか。職員のレベルアップも目指してほしい。

士気に影響するという部分を考えてある段階で理解を求める。今でも忙しいのにさらになると、非常に影響がある。国の方針の差をつける新給与制度の導入だけではなく、査定、人事評価するが、個々の短所を評価し、改善することも必要である。時間外は、よっぽどの理由がない限りは、限られた予算の範囲内でやってもらう。

職員を減らすということで、職員が畏縮してやる気がなくなったりしないようにしたい。職員の削減については、純減として今5人のところを4人にするというのはなかなか難しい。部署によっては他の課と兼任でやってもらっている。出先機関等で正職員でなくてもできるところもあり、臨時職員や非常勤職員を充てる。組織を統廃合して削減するなどの手法を組み合わせる職員削減に結び付けたい。一方で、国、県の権限委譲等業務によって職員を増やさなければならない部署もあり、メリハリをつけたい。

臨時職員に年齢制限を設けるなど見直しすることも大事だと思う。

協議事項2「見直し資料（総務課分）について」

今日は総務課のみの審議するのか。他の課をあわせて全体で何ページになるのか。

かなりの数になる。あと2～3回で集中的に各課のものを審議していただきたいが、やり方を検討する必要がある。

事前に資料に目を通し意見を用意しておく。全部やらなくてもいい。予算の大きいもの、当然いらぬものなどを審議すればいいのでは。

予算額を載せてほしい。

予算がない事業も人員削減になる。

資料8番までは予算のないもの。9番からは事務事業で当初予算を入れている。補助金は年間予算を入れている。事業内容については簡単に書いてあるためわかりにくい

かも。

何を書いてあるかわかりにくい、理解しにくいかもしれないが、その辺は町とかに聞き取り調査して。ヒアリングの予定はいつ頃か。

次の日程が決まればできる。

いっぺんにできないので2回くらいに分けてはどうか。

事前に資料を送付して、各自が審議会前に目を通し、質問、意見を準備し、2回くらいで審議するようにすればいい。

ある程度目を通す時間がほしい。

8月上旬、10日までに送っていただき、8月下旬に審議会をもつ。

効果を記入してほしい。

次回の日程は8月31日(木曜日)午後1時30分から同じ場所で行うことに決定