

平成26年

島本町議会10月臨時会議 会議録

平成26年10月27日 開議

平成26年10月27日 散会

平成26年10月27日（第1号）

平成26年島本町議会10月臨時会議会議録目次

第 1 号（10月27日）

○出席議員	1
○議事日程	2
○開議の宣告	3
○会議録署名議員の指名	3
○諸般の報告	4
○議員の派遣について	4
○第70号議案 島本町消防団員等公務災害補償条例の一部改正について	4
○第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算（第7号）	5
○散会の宣告	58
※付議事件の議決結果	61

島本町議会 10月臨時会議 会議録（第1号）

年 月 日 平成26年10月27日（月）

場 所 島本町役場 議場

出席議員 次のとおり14人である。

1番	平井 均	2番	関 重勝	3番	外村 敏一
4番	田中 修	5番	村上 毅	6番	清水 貞治
7番	岡田 初恵	8番	川嶋 玲子	9番	戸田 靖子
10番	平野 かおる	11番	伊集院 春美	12番	野村 行良
13番	河野 恵子	14番	佐藤 和子		

地方自治法第121条の規定により、議会に出席を求めた者は次のとおりである。

町 長	川口 裕	副町長	乾 知範	教育長	岡本 克己
総合政策部長	島田 政弘	総務部長	柴山 則文	まちづくり事業推進プロジェクトチーム部長	由岐 英
健康福祉部長	近藤 治彦	都市創造部長	水木 正也	上下水道部長	今中 良昌
消防長	木下 光平	教育こども部長	北河 浩紀	会計管理者	妹藤 博美
総合政策部次長	岡本 泰三	消防本部長	三浦 毅	消防本部管理課参事	濱西 隆広

本会議の書記は次のとおりである。

事務局次長	永田 暢	議会総務課長	猪倉 悟	書記	村田 健一
書記	小東 義明				

議事日程第1号

平成26年10月27日(月) 午前10時開議

日程第1 会議録署名議員の指名

日程第2 諸般の報告

日程第3 議員の派遣について

日程第4 第70号議案 島本町消防団員等公務災害補償条例の一部改正について

日程第5 第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算(第7号)

(午前10時00分 開議)

平井議長 皆さん、おはようございます。公私何かとお忙しい中ご参集いただきまして、大変ご苦労様でございます。

ただいまの出席議員数は14名で、全員出席であります。

本日は休会の日であります。議案審議のため、「地方自治法」第102条の2第7項及び会議規則第10条第3項の規定により、会議を開くことといたします。

それでは、これより平成26年島本町議会10月臨時会議を開き、本日の議事に入ります。

議案等は、お手元に配付しておきましたから、ご了承願っておきます。

なお、本臨時会議の会議期間は本日のみの予定となっておりますので、皆様には円滑な議会運営にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

川口町長 (仮称)島本町高浜学園の開設について、ご報告をいたします。

(仮称)島本町高浜学園につきましては、高浜地域に定員200人規模の保育所整備が進められており、本町といたしましても、保育所の過密状態及び待機事案の解消に繋がるものと考え、これまで支援を行ってまいりました。

ご案内のとおり、当初は本年秋頃の開設を目指し保育所建設が進められておりましたが、東日本大震災の被災地復旧・復興事業、耐震改修ほか各種公共工事の増加、さらには消費税増税前の駆け込み需要等により、資機材や技術者の不足により、平成26年第1回島本町議会定例会の時点では、平成27年2月頃になる見込みである旨、ご説明をさせていただいたところでございます。

しかしながら、すでに10月16日付けで議長宛てに文書でご報告させていただきましたとおり、10月10日付けで社会福祉法人博乃会より開園延長願いの提出があり、開園日を平成27年3月1日とする旨の願いがございました。1日も早い開設を願い、建築請負業者をはじめ法人におかれましても努力されておりますが、想定以上に建築業界の現状は厳しく、安全を第一に進めなければならない工事において事故や手抜き工事などがあってはならないことから、本町といたしましても、平成27年3月1日の開園についてはやむを得ないものと判断し、法人に対しましては、工事が1月末に完了し、その後、開設準備を進め、3月1日に開園することを確認いたしました。

今後は、待機されている方々の3月1日入園に向け事務を進めてまいりますので、ご理解賜りますよう、どうぞ、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

平井議長 それでは、日程第1、会議録署名議員の指名を行います。

会議録署名議員は、会議規則第127条の規定により、4番 田中議員及び11番 伊集院議員を指名いたします。よろしくお願いいたします。

日程第2、諸般の報告を行います。

島本町監査委員から平成26年度8月分の例月出納検査結果が「地方自治法」第235条の2第3項の規定により、お手元に配付しておりますとおりに本町議会に報告がありましたので、ここにご報告いたします。

以上で、諸般の報告を終わります。

日程第3、議員の派遣についてを議題といたします。

お諮りいたします。

議員の派遣についての件は、お手元に配付しておりますとおりに派遣することにしたいと思います。

これにご異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 ご異議なしと認めます。

よって、議員の派遣についての件は、お手元に配付しておりますとおりに派遣することに決定いたしました。

なお、当日、やむを得ない理由で派遣できない議員がある場合の取り扱いについては、議長に一任いただくこととさせていただきます。

日程第4、第70号議案 島本町消防団員等公務災害補償条例の一部改正についてを議題といたします。

執行部の説明を求めます。

消防長(登壇) それでは、第70号議案につきまして、ご説明申し上げます。

(第70号議案 朗読)

提案理由といたしまして、「非常勤消防団員等に係る損害補償の基準を定める政令」の一部改正に伴い、所要の改正を行うものでございます。

議案の概要でございますが、「児童扶養手当法」において、児童扶養手当と公的年金等を受給できる場合の併給制限の見直しを行う一部改正が行われたことにより、引用いたします条例にずれが生じたことから、規定の整備を行うものでございます。

本条例の改正によります該当消防団員等は、現在、ございません。また、消防費に影響することはありません。

次に、「島本町消防団員等公務災害補償条例の一部を改正する条例」の改正内容でございますが、第70号議案参考資料の新旧対照表に基づき、ご説明申し上げます。

改正条例新旧対照表の1ページをご覧ください。

附則第3条の規定につきましては、他の法律による給付の調整を定めたものでございます。引用する「児童扶養手当法第4条第2項第2号、第5号若しくは第10号若しくは第3項第2号」を、「第13条の2第1項第1号から第3号まで若しくは第2項第1号」に改めるものでございます。

次に、2ページをご覧下さい。

同じく引用する「児童扶養手当法第4条第2項第3号、第8号、第9号又は第13号」を、「第13条の2第1項第4号又は第2項第2号」に改めるものでございます。

以上のとおり、「島本町消防団員等公務災害補償条例」の規定の整備をするものでございます。

施行期日については、平成26年12月1日から施行するものでございます。

以上、簡単ではございますが、ご説明を終わらせていただきます。よろしくご審議いただき、ご可決賜りますようお願い申し上げます。

平井議長 これより、本案に対する質疑を行います。ございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 ないようでございますので、質疑を終結いたします。

これより、討論を行います。

まず、本案に反対の方の発言を求めます。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 反対の方の発言がないようでございますので、次に、本案に賛成の方の発言を求めます。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 他に討論ありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 ないようでございますので、討論を終結いたします。

これより、採決を行います。

第70号議案は、原案のとおり可決することに賛成の方の起立を求めます。

(全 員 起 立)

平井議長 起立全員であります。

よって、第70号議案は、原案のとおり可決することに決しました。

日程第5、第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算(第7号)を議題といたします。

執行部の説明を求めます。

総務部長(登壇) それでは、第71号議案につきまして、ご説明申し上げます。

(第71号議案 朗読)

次に、歳入歳出予算の補正について、ご説明申し上げます。

今回の補正予算の主な内容につきましては、歳入では、歳出の財源として財政調整基金繰入金を補正させていただくものでございます。歳出では、職員の時間外勤務手当について補正させていただくものでございます。

それでは詳細につきまして、事項別明細書により、ご説明申し上げます。

1の9ページの「歳入」でございます。

第18款 繰入金、第2項 基金繰入金、第2目 財政調整基金繰入金2,058万4千円の増額につきましては、年度間の財源調整として増額するものでございます。

続きまして、1の10ページからの「歳出」でございます。

第2款 総務費、第2項 徴税费、第1目 税務総務費340万円の増額につきましては、先ほどご説明させていただきましたとおり時間外勤務手当の決算見込みを勘案し、現計予算の不足額を補正させていただくものでございます。第4項 選挙費、第4目 農業委員選挙費6万6千円の減額でございます。これにつきましては、平成26年7月6日執行の農業委員会委員選挙が無投票となったことから、時間外勤務手当についての不用額を減額するものでございます。

次に、第3款 民生費、第1項 社会福祉費、第1目 社会福祉総務費80万円の増額。第2項 児童福祉費、第1目 児童福祉総務費280万円の増額。1の11ページの第3項 生活保護費、第1目 生活保護総務費120万円の増額。第4項 国民年金費、第1目 国民年金総務費70万円の増額。第4款 衛生費、第1項 保健衛生費、第1目 保健衛生総務費290万円の増額。第2項 環境衛生費、第1目 生活環境総務費280万円の増額。1の12ページの第5款 農林水産業費、第1項 農業費、第2目 農業総務費160万円の増額。第7款 土木費、第1項 土木管理費、第1目 土木総務費34万円の増額。第4項 都市計画費、第1目 都市計画総務費132万円の増額。第8款 消防費、第1項 消防費、第2目 常備消防費200万円の増額。1の13ページ、第9款 教育費、第1項 教育総務費、第2目 事務局費46万円の増額。第5項 社会教育費、第1目 社会教育総務費33万円の増額。

以上につきましては、時間外勤務手当の決算見込みを勘案し、現計予算の不足額を補正させていただくものでございます。

続きまして、1の14ページからの給与費明細書についてでございます。

給与費明細書の「一般職」につきましては、補正後と補正前の数字を、それぞれ記載させていただいております。

以上、簡単ではございますが、平成26年度島本町一般会計補正予算（第7号）の説明を終わらせていただきます。よろしくご審議いただき、ご可決賜りますようお願い申し上げます。

総合政策部長 ただいま総務部長から提案説明がございましたが、過日の9月定例会議におきます第4号補正予算での様々なご指摘を受けまして、時間外勤務のあり方につきまして精査を行いましたので、まず、その内容につきまして、ご説明を申し上げます。

第4号補正予算の審議におきます様々なご指摘を真摯に受けとめ、庁議、また課長会議におきまして意見を求め、各部局におきましても、時間外勤務における現状と課題、また具体的な改善策につきまして十分議論をしていただき、本臨時会議におきまして補

正予算（第7号）として計上させていただいたものでございます。

なお、前の第4号補正予算の際にもご答弁させていただきましたが、本年度の時間外勤務における全体の予算不足額といたしましては、約2,700万円を見込んでおりました。しかしながら、時間外勤務のあり方につきましては一定の見直しを行う必要がありますことから、当面の不足額として793万4千円を計上させていただいております。今回の補正予算（第7号）におきましては、各部の現状における実態の抽出を行い、年度末までの予算不足見込み額として2,058万4千円を計上させていただいております。

大幅な増額補正となっておりますが、これまでの時間外勤務におきまして、十分徹底できていなかった点につきまして深く反省をいたしますとともに、類似団体との職員数の比較におきましては約40人少ない状況となっておりますが、限られた職員数の中で、具体的な改善策に基づき、組織全体で時間外勤務の縮減に取り組んでまいります。ご理解を賜りたく存じます。

なお、71号議案をご審議いただくにあたりまして、追加で議案参考資料を提出させていただいておりますので、簡単に、ご説明させていただきます。

まず、議案書に添付いたしております第71号議案参考資料の追加分といたしまして、A3のペーパーで提出をさせていただいております。これにつきましては、平成25年度の項目におきまして、決算額、円単位と千円単位で記載をいたしておりますが、新たに予算額の項目を追加させていただいたものでございます。その他の変更はございません。

次に、「時間外勤務の適正化方針について」でございます。「地方公務員法」に規定をされております職務専念義務の遵守、また仕事と家庭生活との調和——いわゆるワークライフバランスの視点からも、時間外勤務のあり方につきまして、可能な限り抑制していく必要性につきまして明文化したものでございます。

具体的な項目といたしましては、まず1点目の「管理職の権限と職責の明確化」でございます。管理職である所属長には、役職に応じて権限とともに職責がございます。労務管理はもとより、これらの職責を全うするとともに、管下職員の健康保持増進及び仕事と家庭生活の調和を図り、結果として職員の士気を高め、公務能率を向上させることに繋がるという認識に立ちまして、時間外勤務の縮減に努めるものでございます。

次に、2点目といたしまして、「時間外勤務実施時の必要性等の確認について」でございます。職員が時間外勤務を実施する場合には、当然のことではございますが、所属長の命令を受けて実施することとなりますが、その際の必要性や実施時間につきまして、これまで以上に個別・具体的に所属長に確認をし、厳格にその必要性について判断をするものでございます。

次に、3点目でございます。「時間外勤務実施後の実績確認について」でございます。時間外勤務が終了したときは、当然のことではございますが、所属長の承認を受けることとなりますが、その際には、時間外勤務において実施をいたしました成果を確認する

とともに、当初の予定時間を上回って時間外勤務を実施している場合には、その理由を確認し、適切な指導助言を行うものでございます。

次に、4点目でございます。「進行管理スケジュールの適宜見直し」でございます。年度当初に、各課におきまして進行管理のスケジュールを策定し、具体的な事務執行に努めておりますが、緊急性を要する突発的な事案が発生した場合などは、そのつど見直しを行い、適正な進行管理に努めるものでございます。

次に、5点目でございますが、「職務分担の見直し」でございます。毎年、年度当初に職務分担を決め、円滑な事務執行に努めておりますが、様々な機関との協議を要する事務などにつきましては、当初予定をしていた時間よりも、その時間を要することとなりますので、一部の職員に偏って時間外勤務が発生する場合がございます。職務は、担当職員個人が処理すべきものではなく組織として対応すべきものであることを再認識し、所属長は適宜、職務分担の見直しを行い、事務の平準化を図るものでございます。

次に、6点目の「事務事業の見直し」でございます。これまで、行政改革の一環として事務事業の見直しを行ってまいりましたが、今後も類似した事業については廃止・統合などの見直しを行い、必要な事業か否かの検証を行うとともに、行政職員が担わなければならない事務と、その他の方法で行うことが可能である事務を精査するものでございます。

次に、7点目の「月間及び年間時間外勤務時間の目安の設定」でございます。「労働基準法」第36条に規定をされております協定でございます、いわゆる三六協定と言われるものでございますが、この規定につきましては地方公務員には適用されませんが、職員の健康管理面を考慮いたしまして一定の目安は必要となりますことから、「労働基準法」第36条第1項の「協定で定める労働時間の延長の限度に関する法律」に準じて、月間の目安時間を45時間、年間の目安時間を360時間と定めるものでございます。

次に、8点目の「帰庁時間の目安の設定」でございます。職員におきましては、通常の勤務時間内に与えられた職務を全うすることが基本でございますが、やむを得ず時間外勤務の命令を受けた場合であっても、20時——8時を一定の目安とするものでございます。なお、特別の事情によって20時を越えて時間外勤務を要する場合であっても、適宜、22時までには終えることとするを基本とするものでございます。

次に、9点目の「ノー残業デーの徹底」でございます。職員の健康管理と総労働時間の短縮を目的として設定をしております毎週水曜日のノー残業デーにつきましては、会議等への出張や業務繁忙期により、やむを得ず時間外勤務を実施しなければならない場合もございますが、その際には、所属長の判断によりまして、弾力的に代替日のノー残業デーを設けるものでございます。

次に、10点目の「部内の横断的な対応」でございます。これにつきましては、緊急的な事務の発生が起こった場合、これについて担当部長の判断のもとで、期間を定めて、

部内間の配置替えを可能とするものでございます。

次に、11点目の「民間活力の導入」でございます。「地方自治法」の規定において、地方公共団体は、その事務を処理するにあたっては住民の福祉の増進に努める、このように規定されておりました、あわせて「最少の経費で最大の効果を挙げる」ということが規定をされております。限られた財源と人員のもとで、円滑かつ的確に行政運営を行い住民サービスに資するために、費用対効果の観点からも、可能な限り民間活力の導入について検討するものでございます。

続きまして、12点目の「過重な時間外勤務に対する産業医の面談の実施」でございます。過重な時間外勤務を継続することによりまして、職員の心身の健康に害を及ぼす場合がございますことから、極力、これを避けるように努める必要がございます。具体的には、月100時間を越える、または2ヵ月以上平均80時間以上の時間外勤務をさせた場合につきましては、所属長は人事課に申し出て、当該職員に産業医との面談を受けさせ、その結果を踏まえ、産業医から指導を仰ぐものでございます。

続きまして、13点目の「時間外勤務の適正化方針の適正な運営」でございます。この時間外勤務の適正化方針の適正な運営を担保するため、人事担当部局は関係部局に対し適切な指導助言を行い、また必要な措置を講ずるものでございます。

以上、本基本方針を実効性のあるものとするため、これらの規定を担保するための規定を設けるものでございます。

本資料のご説明は、以上でございます。よろしくご審議をいただき、ご可決賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

平井議長 これより、本案に対する質疑を行います。

関 議員 おはようございます。先日来、職員の時間外勤務の現状については異議を唱えておりますけれども、決して、時間外勤務をすることがいけない、と言うていのではないんです。本町においては、少ない職員で住民サービスの維持向上に努めていただくためにも、時間外勤務をして対応してもらい必要も十分理解しております。ただ、今の現状では、あまりにも、する職員としない職員との格差があり過ぎますし、何のルールや基準もなく青天井の状態であるならば、職員の健康面でも、また町の財政面でも問題があるのではないかというふうに思っております。ですから、職員の方々が必要に迫られて時間外勤務をする際には、戸惑いや後ろめたさなどを感じることがないように職場環境づくりをお願いいたします。

それを踏まえて、質問させていただきます。

まず、プロジェクトチームの参与に関してです。以前、職員であった方々を再任用する際に、約8万円の給料をプラスして、その方々の知識や経験などを、もう一度町政に活かしていただくという意味で、また職員の方々の煩雑な業務をサポートしていただくという意味合いで再任用を採用されておりますけれども、その方々は、5名の方、主

担課と兼務辞令の発令をされていると聞き及んでおりますけれども、その方々の実際の支援・兼務先、主担課との連携というのはどのようになっているのでしょうか。また、実際に、その主担課では主担課の職員の方々の業務の軽減に至っているのでしょうか。

それと、総合政策部長にお訊きします。確認ですけれども、当初予算を組み立てる際の積算の根拠は、どのようにして組み立てられているのでしょうか。今回、当初予算の約25%以上の補正予算ですけれども、この増額についてはどのように思われているのでしょうか。想定内でしょうか。

それと、健康福祉部長と都市創造部長にお訊きします。お二人が所管されている部署が、時間外勤務が多く発生していると認識しております。それだけ多忙であるというふうに思いますが、当初予算の金額以上を、わずか半年で使い切っている状況について、マネジメントする立場として、どのように予算執行の状況を把握しておられたのでしょうか。また、この状況について、どのように考えておられますか。やはり、「人が足りないのだから仕方がない」というふうにお考えでしょうか。

以上、お願いします。

総合政策部長 まず、職員の兼務辞令についてでございます。今現在、再任用制度でプロジェクトチームについては参与というふうな形で兼務辞令を発出をいたしております。今、時間外勤務の中で、非常に職員の負担に繋がっているという部分がございますので、それについては再任用の参与につきまして、適切に指導助言いただいております中で事務の軽減に繋がっている、このようには認識をいたしておるところでございます。

それと、当初予算の組立の考え方でございますが、これにつきましては前年度決算見込み、また前々年度の決算額、こういったことを総合的に勘案し、予算を計上させていただいているところでございます。

私のほうからは、以上でございます。

健康福祉部長 それではまず、健康福祉部のほうからご答弁を申し上げます。

健康福祉部につきましては、今回、補正の額がそれぞれの費目につきましてございまして、マネジメントという部分での、まず、お尋ねでございますけれども、当然、私を含めまして次長、課長につきましては、所管の職員の出退勤も含めて時間の管理もさせていただいております。

議員おっしゃいますように、当然、当初予算を踏まえて事務を進行管理しながら、適正な超過勤務を管理していくというのが当然あるべき姿でございますし、そのようにはさせていただいておりますけれども、やはり今回、4月に機構改革もございましたし、新たな事務がそれぞれの課で増えて、慣れない職員が新たな事務をするという部分で超過勤務が発生しているという状況もございます。9月議会でも私、ちょっとご答弁させていただきましたが、当然、そのような形は管理職も把握をしておりますので、担当部長と次長、それからそれぞれの課長とはヒアリングをさせていただきながら、適正に管

理をしていっているというのが現状でございます。

以上です。

都市創造部長 それでは、都市創造部についてということでのお尋ねでございます。

今、健康福祉部長のほうからもご答弁がありましたとおり、私も当初予算を踏まえて、事業の実施に向けて適正な管理、特に職員の健康管理も含めまして時間外勤務の命令等、適正に行う必要があったのではないかと、今、深く反省をしております。ただし、こういうことが常態化することにつきましては、やはり改善をしていく必要があると思えますし、当然あってはならなかったことであるというふうに認識をしております。

それと、今年度につきましては、課によりましては機構改革等によりましてと、新たな業務の発生等によりまして、確かに当初予算に比べまして時間外勤務につきましても増加しております。ただ、それを放っておくのではなく、やはり課の中での職員の偏りとか事務事業の見直し等、それと部内間での調整等、十分に図ったうえで、業務についてはマネジメントしていく必要があるというふうに認識をしております。今後は、やはり時間外勤務につきましては、削減に向けて努力してまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

関 議員 もう一度、健康福祉部長と都市創造部長にお訊きします。

ただいまの答弁で、部下の管理をしっかり把握されておったというふうに答弁ありましたが、複数の費目で当初予算をすでに上回る手当の支出が発生しておりますけども、これは、どのような考えで勤怠管理をされていたんでしょうか。もし、補正予算が今回否決されるようなことがあったら、たちまち職員への手当が支給されない、ひいてはサービス残業になってしまうというような考えはお持ちでなかったんでしょうか。また足りない部分は補正予算でもらえるやろ、というふうな安易な見通しで、時間外勤務の命令を指示されたんでしょうか。

それと、総合政策部長にお訊きします。先ほど、この時間外の適正化方針というものを説明されましたけども、中身を見る限り、無礼な言い方しますが、特にこの2番「時間外勤務実施時の必要性等の確認について」、3番の「時間外勤務実施後の実施確認について」などということは、組織を形成していくうえで、管理者として当然、当たり前のことだというふうに思います。再度、このような項目を、この方針で入れなければならないということであれば、このようなことすら、今まではできてなかったというふうに認識してよろしいんでしょうか。

健康福祉部長 決して、提案した内容につきましてご可決いただける、そのような認識、甘い認識ではございません。議案の参考資料でもご提出をさせていただいておりますけども、担当課長も含めまして、今回、今年度の時間外勤務が多く発生している理由も分析をいたしまして、冒頭に総合政策部長からもお話がありましたけども、限られた人員

の中で、今年度、どのように削減をしていって、職員が健康を保ちながら仕事をできるかという部分で、様々な、それぞれの課で、いろんな対応策も検討いたしております。

健康福祉部につきましては、やはり住民の方の来庁窓口というのがすべての課にわたっておりますので、どうしても、そういう丁寧に対応する中で、やはりいろんな業務が遅れていくという部分もございますので、私の部におきましては私、それから次長を含めて、部下の仕事について、できる範囲で支援をしていくという形で、部全体で超過勤務を減らしていこうという考えのもと、今回、ご提案をさせていただいているという状況でございます。

以上です。

都市創造部長 都市創造部におきましても、非常に今回、補正額が大きいということで、新たな業務も発生しているのは事実でございますが、私個人としましては、全体像が見えていなかったのも事実かなというふうには考えてございます。個々の、日々の残業にあたりましては、時間とか業務内容については個々に確認をさせていただいて、必要に応じて確認もさせていただいておったところでございますが、やはり総労働時間等々、全体像を見ると非常に職員の偏りもありましたし、1カ月の超過勤務時間が100時間を超えたり、それから3カ月の平均が80時間を越えたということが実績として表れてきたことにつきましては、私自身も日々の管理不足であったということは十分反省する必要があると思っておりますし、この経験を今後にはやっぱり活かしていきたいなというふうに考えております。

以上でございます。

総合政策部長 今回、策定をいたしました時間外勤務の適正化方針についてでございます。

ご指摘をいただきました、特に2点目、3点目につきましては、ここにも記載をいたしておりますが、当然のこととして実施をしていなければならなかった部分でございます。この部分を十分徹底できていなかったということで、これについては管理職として十分反省をする必要がございますし、今回、この方針として明文化することによって、さらに管理職としての適切なマネジメントを行う必要性、これは官民を問わず重要な課題となっております。

このため職員の業務管理にあたりましては、常に意識改革、仕事の仕方と姿勢の改革を、住民の目線での確な行財政運営に努める必要性について再認識をするという意味で、ここに明文化をさせていただいたものでございます。これについては実効性のあるものとして、今後とも、この方針に基づいて適切な労務管理、業務管理を行ってまいりたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

関 議員 主担課の部長からは、今回の件を反省して、全体像を見直して、今後活かすというふうな言葉をいただきました。ぜひ、よろしく願いいたします。

そして、もう一度総合政策部長にお訊きしますが、先ほど、当初予算の組立に関しては前年度、前々年度の決算を踏まえて予算を組み立てるというふうなご答弁いただきましたけれども、それならば、例えばですけども、昨年 100 万円、今年度 100 万円というふうな予算があったら、来年度も当然 100 万円の予算を計上されるという流れになりますよね。今回、このような方針を出して、時間外勤務の縮減に努められるということですけども、これはそういうふうな予算の組立の仕方をされるのであれば、いつから実施されるんですか。来年度予算は縮減されるんですか。答弁をお願いします。

総合政策部長 時間外勤務の当初予算の考え方でございますが、これは先ほども申し上げましたが、前年度、前々年度の決算、決算見込み額を勘案し、計上させていただいておりますが、今回、お示しをさせていただきました適正化の方針でございますが、これにつきましては、すでに実施をしている部分もございますし、当然、新年度の予算編成にあたりましては、この適正化方針に基づいて予算編成をするということでございます。

例えば、当初予算額 100 万円について、前年度の決算見込みが 100 万ということであれば、その数値を勘案するわけでございますが、この適正化方針を実践することによって、その削減効果も当然現れてくる、このように認識をいたしておりますので、この方針を実効性のあるものとして、新年度の予算に向けまして予算編成をしまいたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

岡田議員 私も 9 月議会で、この件につきましては反対させていただいた立場でございますので、今回はしっかりと質問させていただきたいと思っております。

今回のこの時間外勤務の件が、一般新聞等にも掲載されました。どこに行っても、住民の方からお叱りを受けたり、また質問を受けたりしております。毎日のように遅くまで役場に電気が煌々と点いている、やっぱりこのことだったのか、という住民のお尋ねもございました。

そこで質問させていただきますが、時間外勤務の手続きの 20 条の 3 には、実施するとき課長の決裁が要り、また終了したときも課長の承認を得なければならないという条例がございます。今回、各部署のほうにアンケート調査をされました。その部署のほとんどが、この件が掲げられております。終了時間と成果内容の詳細の確認とか、内容の精査とか、こういうことが、各部署でほとんど声があがっております。また、中には非正規職員の雇用ということも多く見られるような状況になっております。

要するに、この決裁をされるのは、ほとんどが課長さんがされると思っております。以前はペーパーで決裁をいただかれていたということをお聞きいたしておりますが、平成 18 年になってから、これはパソコンの中ですることによって変わったということも聞いております。課長が、この決裁を受け、また終了も確認を課長がされるということですが、各部署で、このことが時間外勤務を削減する方策の一つとしてあげられているというこ

とは、全部署でしっかりと課長決裁がされてなかった、ということが原因になるんじゃないだろうか、私はこのように思っております。

このチェック機能が働いていない。課長さん、しっかりと今後やっていただきたい、このようにも思いますし、しっかりとされている課長さんに関してはほんとに素晴らしい課長だと私は思っておりますので、この件に関しまして各部長は、このいろいろなパソコンを開くのは、部長さんは、このパソコンを開けられるということをお聞きいたしておりますが、まず、都市創造部長、健康福祉部長、消防長、上下水道部長、教育こども部長、総合政策部長、総務部長、平成26年になりましてから、月何回ぐらい、これをチェックされましたでしょうか。全部長、お答え下さい。それとあわせて、課長から、これはおかしいではないかと相談を受け、適切な指導助言をされたことはございますか。この件に関しても、お尋ねいたします。

二つ目でございますが、非正規職員の雇用の件が書いてあります。この件でございますが、私は住民さんから、これはお聞きした件でございます。外で、たぶん部長さんが、住民さんから質問をされてお答えになったと思っておりますが、その中の一つに、事務分担することを部長さんは言われているようです。この事務分担に主担と副担をつけて、副担は他の事務と掛け持ちされているそうです。ですから、主担が休めば、その事務はほとんど山積みされて、大変な処理の状況になる。すなわち人が足りないから、このような状況だから、超過勤務時間が増えるというようなことを、外で住民さんにしっかりとされている部長さんがあるということでございます。これはやはり、現在、適正化方針を出されましたが、まず、これはアルバイト職員ですね、この人員が足りないというの大きな条件ではないかと思っておりますが、この点もお答えいただきたいと思っております。

組合ニュースの中にもございます。組合執行部としては、職員の心と体を蝕む大量の超過勤務は避けるべきと考えております。本当に職員の皆様、申しわけない気持ちでいっぱいでございます。これに関しましては、超過勤務の最大の原因は何よりも人員不足にあると、職員ニュースには掲げられておりますが、この人員不足について、お答えをいただけますでしょうか。これは人事課かと思っております。よろしく願いいたします。

それと、同じく人事課にお尋ねしたいと思っております。職員の中には、やる気のある人、ない人では、大きな差がついてくると思っておりますが、やる気のある人はどの部署に行ってもやれるでしょう。でも、なかなか向いていない部署、そして向いている部署等があって、異動すればやる気が出てくる人もあるかと思っておりますが、このような職員のチェックはどのようにされていますか。また、10年以上異動されていない職員は、各部署に何人ぐらいいらっしゃいますか。その点もお尋ねしたいと思っております。

以上です。

総合政策部長 まず、適正化方針に基づく管理職としてのマネジメントについての認識でございますが、近年、町政を取り巻く社会経済情勢につきましては様々に変化をしてお

中でございますが、そういった中で町財政そのものは依然として厳しく、緊縮財政の中で職員数も類似団体と比較しましてかなり少ない人数ではございますが、精力的に取り組んでいるところでございます。こういった中で、職場を取りまとめ、業務管理、労務管理を徹底することが管理職としての重要な役割である、このように認識をいたしております。さらに、部長職といたしましては、各部局の状況を的確に把握し、全体の事務の進捗管理を行うことが強く求められている、このように認識をいたしております。

いずれにいたしましても、管理職としての役割の再認識、職場内における情報の共有化、組織全体の活性化、そして住民サービスの向上に努めてまいることが非常に重要な役割である、このように認識をいたしております。

それと、毎月の超過勤務の状況でございますが、これにつきましては私、人事課のほうには毎月の各部局の時間外勤務の状況が回ってきますので、それについて、毎月、確認をしておる状況でございます。そして4月以降、時間外勤務の多い職場につきましては、各担当部長、課長とヒアリングを行い、その縮減について協議を進めてまいりました。しかしながら、かなり時間外勤務が多い職場もございますので、そういったところにつきましては、今後とも適宜ヒアリングを行いまして、この基本方針に基づき、的確に事務を進めてまいりたい、このように考えておるところでございます。

それと、職員のチェック体制ですね。職員の中でも、やる気のある人、少し低下をしている職員も中には見られますが、職員が一丸となって組織全体で組織の活性化を図る、そして住民サービスの向上に努めるということが、我々の役割でございますので、そういったことについて十分、実効性のある方針として、今後事務を進めてまいりたい、このように考えておるところでございます。

それと、10年以上の職員の在籍の状況ということでございますが、ちょっと今、資料ございませんので、後ほどご答弁申し上げたいと思います。

私のほうからは、以上でございます。

都市創造部長 それでは、岡田議員のご質問にご答弁申し上げます。

担当部長として、各課の職員の時間外勤務に関して、出退勤システムのほうで私たちも確認ができるようになっておるんですけども、何回見たかというお尋ねでございますが、先ほども他の議員のご質問にもご答弁させていただきましたが、個々の状況につきましては届出等で確認をさせていただいたところでもございますが、全体像ということにつきましては、やはり、このシステム上で確認する必要があったのではないかということで、私自身は人事課のほうからもご指摘がありまして、6月以降は、このシステムで、時間的なものについては確認を取らせていただいております。

以上でございます。

健康福祉部長 私の所管につきましては、出退勤システム、個人別の出勤状況も確認できますし、その職員ごとの時間外実績も確認はできます。特に4月、5月におきましては、

健康福祉部全般的に超勤が多かったので、4月、5月につきましては、私、ほぼ毎日、確認はさせていただいております。それ以降につきましては、一定安定しておりますので、適宜チェックはさせていただいております。

その内容につきましても、これまでもご答弁申し上げましたけども、担当課長と話をしながら、特に多い職員につきましては改善できるように、事務分担を4回ぐらい見直した課もございますので、そういう形で対応させていただいております。

以上でございます。

消防長 消防本部につきましては出退勤システムを採用しておりませんので、パソコンからは見られないんですけども、簿冊のほうでのチェックということでもありますけども、一度も行っておりません。

以上でございます。

上下水道部長 上下水道部でございます。

出退勤システムで時間外勤務の実績については、もちろん見られるわけでございます。特に今回、補正予算を行う際には、いかに個々の職員が、どういう実態であったのかというのは、もちろん確認はさせていただいております。また、その業務の内容につきまして超勤が発生するような内容があれば、朝礼でも、そのつど担当のほうから報告もございますし、また課長からも事務事業の執行状況も確認しながら、これが残業が発生するものかということは、確認するようにはいたしております。

以上でございます。

教育子ども部長 教育委員会では、私、出退勤システムで当然適宜は見ておりますけども、特に月末には気をつけて見るようにしております。通常、8時以降の残業については私が確認することになっておりますので、どういう内容で残業するのかということを確認しております。そのうえで、特に多いのが夜の会議が多かったり、休みの日の出勤が教育委員会多いということでございますので、その出席者をどこまで絞るかということがございますので、その点については、これまでも課長のほうに指摘をし、縮減に努めてきたということでございます。

それと、特定の職員が毎日のように出てくる場合、それについては職務分担の見直しということで、それについては課長のほうと相談をしながら、これまでも改善に努めてきたということで進めております。

以上でございます。

総務部長 総務部におきましては、毎日、申請時にというのは私、見ておりません。しかしながら、毎月、実績というのがトータルであがってまいります。その実績につきましては、毎回、見ております。休暇の取得状況も、あわせて見ております。

以上でございます。

平井議長 この際、暫時休憩いたします。

(午前 10 時 58 分～午前 11 時 10 分まで休憩)

平井議長 休憩前に引き続き、会議を開きます。

総合政策部長 大変失礼いたしました。先ほどの岡田議員のお尋ねの中で、10 年以上在籍をしている職員数について、でございます。

部ごとに申し上げますと、まず消防本部は除きますが、総合政策部で 1 名、健康福祉部で 1 名、上下水道部で 3 名、教育こども部で 1 名、合計 6 人というふうな状況になっております。

以上でございます。

岡田議員 総合政策部長、この件に関してはわかりましたが、先ほど質問した件でね、どれぐらいパソコンを開けてチェックをされているかということで各部長にお訊きいたしておりましたので、その件をお訊きさせていただきます。次のときで結構です。

それと、今、各部長にお一人お一人お訊きいたしました。部長によりまして様々、ほんとに細かく見ていらっしゃる部長もあれば、あまり無関心な部長もあるということ、様々であったというふうには理解しました。2 問目の質問に入りたいと思います。

この適正化方針の中でございますが、今回、12 番の中にありますが、月 100 時間超、または 2 ヶ月以上平均 80 時間を超えた場合、所属長は人事課に申し出て当該職員に産業医との面談を受けさせる、ということが書かれておりますが、今回、資料請求された中で、たぶん、これは田中さんの資料請求だと思いますが、「平成 26 年度平均時間外勤務が約 83.4 時間である職員に関わる時間外勤務時間」ということで、これを見ますと、4 月から 9 月までですが、産業医に面談をさせなければならない方になるのではないかと思います。この辺は、どのようにお考えになっていらっしゃるのでしょうか。それが 1 点ですね。

もう 1 点ですが、8 番です。8 番に関してね、ちょっと私たち、考え方がありますが、「帰庁時間の目安の設定」ということですね。原則 8 時までですね、原則 22 時までを超えないこととする、原則 10 時までとするというようなことが 8 番目に書いてありますが、私たちは、できれば原則 10 時以降は認めないというようなことを書いていただければありがたいかなと思います。やむを得ず認める場合は部長の決裁が必要であるというようなことで、8 番目ですが、私たちの意見としては少し、ここを変えていただきたいというふうに思っております。

この適正化方針ですが、今回の議会でこれがどうなるやら、結果が出ましたら、これはどのような扱いで、どのように徹底をされるのでしょうか。その辺もお訊きしたいと思います。

それと、お聞きいたしました。やはり島本町の職員の平均年齢は 37 歳から 40 歳、すごく府下でも島本町、大変若い職員の平均年齢だとお聞きいたしております。この若い職員の方、たぶん、子どもさんもちっちゃいではなからうかと思いますがね。ほん

とにこれは財政だけの問題じゃなくって、もちろん職員の健康管理の問題もありますが、家庭においても、やはり男性の育児参加の面から見ましてもね、遅い帰宅する時間というのは、子どもさんが寝られた寝顔を見ないかんような時間帯にお帰りになるのではないかと思いますので、この辺を大変心配いたしておりますが、人事課のほうはその辺の注意は、どのようなお考えをされていらっしゃるのでしょうか。その辺の件もお聞かせいただきたいと思っております。

先ほどですが、答えていらっしゃるんですが、アンケート調査の中の非正規職員の件でございますが、事務分担として主担と副担をつけて、副担は他の事務と掛け持ちをされているようですが、主担が休めば、その事務はどんどん机の上に積まれて、後処理が大変になってくるということをお聞きいたしておりますが、この件に関してのお答えをいただいておりますので、その点もよろしく願いいたします。

総合政策部長 まず初めに、先ほどのご質問の中で、パソコンのチェックの状況でございますが、これにつきましては、私、ほぼ毎日、チェックをいたしております。

それと、適正化方針の12点目でございます。産業医との面談でございます。これにつきましては、過重な時間外勤務に対する産業医の面談ということの実施でございます。すでに先ほどご指摘のありました職員につきましては、産業医との面談を実施をいたしております。今後とも、通常あつてはならないことだと思いますが、こういうふうな状況が発生しますと、産業医と面談をきっちり受けさせていくという方針でございます。

それと、8点目の「帰庁時間の目安の設定」でございます。これは10時までにするということで、ここで、あくまでも目安として設定をいたしておりますが、基本的には8時を限度として遅くとも10時というふうな形で、今回、規定をいたしておりますが、それ以降につきましては、どうしても——災害等は、これは別枠でございますが、部長決裁を受けて、その必要性については十分チェックをする。基本は10時、22時を基本に帰庁時間と設定するというところでございますので、以降の時間外勤務につきましては、各部長がしっかりとチェックをする、決裁する、そういうことの必要性については十分認識をいたしております。

どういった形で決定をするのかということでございますが、この基本方針につきましては10月24日付けで作成をし、これで決定をいたしております。これについては各職員にも徹底をするということで、予定をいたしております。

それとあと、ご指摘いただきましたとおり、本町職員の平均年齢は非常に若く、30歳後半から40歳代が中心となっております。そういった中で、やはり子どもさんも小さいというふうな状況もございます。ここの基本方針でもございますが、仕事と家庭生活の調和というふうなことで、ワークライフバランスということは非常に重要になってきている、このように認識をいたしておりますし、家庭における育児の参加というふうなことも含めまして、やはり時間外勤務についてはできるだけ縮減をするということで、こ

れまでも留意をいたしておりますが、今後とも、その必要性については十分認識をして、適宜、各部局との協議、ヒアリングを実施してまいりたいということで、そして、この基本方針を実効性のあるものにしてまいりたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます……。失礼いたしました。

あと、アンケート調査によります非正規職員の雇用というふうなことでございますが、今、それぞれの事務につきましては主担・副担というふうな形で事務を担っていただいておりますが、やはり主担の方が休まれるということになりますと、副担にも負担がかかってくるということでございますので、今、主担・副担というふうな形で事務の割り振りをしてしておりますが、これについては職場全体で、その事業を進めていくというふうなことで情報の共有を常に図っていく中で、仮に、その主担の方がお休みをするということになりますと、副担以外の職員も同様に事務ができるような形で平準化を図っていく必要がある。このように認識をいたしておりますので、後の処理で非常に負担がかかるようなことのないように日頃から事務事業の平準化に努めるということと、主担・副担という制度はございますが、それにこだわることなく、組織として、職場全体で事務を担当していくということが必要である。このように認識をいたしておりますので、今後とも、そういった認識のもとで事務事業を適切に執行してまいりたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

岡田議員 最後の質問ですが、この大きな責任を負われるというのは、やっぱり課長さんだと思うんですね。ですが、課長にまかせるばかりではなく、やはり部長さんもしっかりと——細かくチェックされている部長さんもいらっしゃいますが、部長さんも全責任を持っていただきまして、早く帰りたい部長さんもいらっしゃるかもわかりませんがね、できれば、仕事を少しでも手伝おうかというぐらいの思いで、やはり遅くまで残っていらっしゃる職員さんとともに、励ましながら、お互いに、部長さんもできるだけお仕事を手伝わせていただけるような体制で、やっぱり明るい職場をぜひ構築していただきたい、そのように思っております。

それでね、組合の新聞の中にもありますように、やっぱり人員不足にこの原因があるということを書かれているんですね。ですから、今回、この適正化方針を出されましたが、ある程度、期間を置いていただいて、どうしても人員が不足するのではないかと、そう考えられましたら、ぜひアルバイト職員でも採用するという方向にやっていかなければ、やはり職員さんも大変ではないかと思っておりますので、超過勤務の件ばかり私たちは申し上げておりますが、ぜひ職員の増加というんですか、その辺は、どの辺を目安に人事課としてお考えをされているのか。その辺をちょっと、お聞かせをいただきたいと思っております。

これで、質問を終わります。

総合政策部長 まず、仕事の進め方でございますが、ご指摘いただきましたとおり、所属長、課長にまかせるのではなく、部長もその部の統括責任者として、全責任を持って、当然対応する必要がございます。仕事も、お手伝いできる部分とできない部分があると思いますが、基本的には、その課内、部内で、一括して仕事を進めていくということが必要になってくると思っておりますので、できるだけ職員に負担が偏ることなく、平準化できるような形での事務の執行に努めてまいりたい、このように考えております。従いまして、管理職としても当然、その仕事をお手伝いできる部分については、当然、一緒に共同してやっていくということが必要になってくるというふうに考えております。

それと、人員不足というふうなことでございますが、これにつきましては、類似団体と比較しますと、やはり本町では40人程度の職員数が少ないというふうな実績もございますが、これにつきましては島本町の職員採用5ヵ年計画というふうなことで、計画的に採用を進めておるところでございます。非正規職員につきましても、できるだけ正職員化というふうなことが当然望まれるわけでございますが、総人件費といえますか、限られた財源の中で、やはり人件費の縮減というふうなことも含めて、今、非正規の方をお願いしている部分が多くございますが、できるだけ職員の負担の軽減というふうなことで、今後とも、どうしても時間外が発生するというふうな状況があれば、非正規職員の雇用についても今後も検討していく必要がある、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

外村議員 今回の件、9月議会で第4号の補正予算が否決されたということで、その後、時間外手当については今回の提案に際し、種々反省もされ、工夫も改善もされたということで大幅に削減したというふうに聞きましたけど、具体的に、どこをどういうふうに改善・工夫されて、今回の2,058万4千円になったのか、というのが1点。

それと、適正化方針で先ほども出てましたけど、2番、3番、特に「時間外勤務をするときの必要性の確認について」という、出出勤システムがあるというようなことでしたけども、やっぱり一番大事なのは、その結果を見るのではなくて、時間外勤務をするというときに、なぜ、今日、これが要るのかということを、きちっと判断する。これは課長がしてるか知りませんが、その辺をパソコンでやりとりしてるのかどうか知りませんが、普通は民間でしたら書面で、こういう残業を今日したい、しなければならぬ、どうしてもやらせてくださいと、そして上司が判断するというふうなことになるんですけど、本町については本当にこれ、どういうふうにも実際行われているのか。先ほど答弁聞いてたら、結果は見てるけども、申請の時には見てないみたいな話があったんで、その辺について、もう少し具体的に訊きたい。

3点目、法律の改正や法定期限内にやらなければならない事務などが発生するのでと

いうことで、一定の理解はしますけども、これらの業務というのはどこの自治体でも宿命的にある事務であります。具体的に、本町と類似団体では、どのようなことをやっているか。具体的に、時間外勤務の実態がわかればお示しいただきたい。また、具体的にどういうことをやって、時間外勤務が少なくなるようにされているか。そういう研究をされたことがあるのか、あれば教えていただきたい。

もう1点、団体との会議や休日行事への出勤などが多いというのは、これは当然、究極のサービス業だと思ってますので、役場というのは。当然、必要が出てきます。それについては、聞いていると管理職しか出てないというふう聞いてますけども、具体的に訊くと、やはり管理職じゃない人でも時間外勤務がそういう休日出勤にあるということですので、少なくする方法として、民間でしたらフレックスタイム制を導入したり、もっと言えばフレックスデイをしてみたり、いろいろなアイデアがあるわけですけども、こういうことを導入するのは自治体ではできないのか。できるとすれば、どうすればいいのか、というふうなことを、ぜひ研究していただきたいのと、今、そういうことはできないのかということについて、お訊きします。

それと、職員数が本町は前から類似団体にすれば相当少ない、今も40人も少ないという話だった。40人も少ないということ自体が、私は異常ではないかと。財源が厳しいからという話ですけど、財源が厳しいから人件費を削るというのは、私は適正人員が確保されていないという意味では本末転倒だと思います。無駄な削減、ほかにすることはいっぱいありますので、それができてないんだと思うんですけども、今現在で240人と聞いてます。来年4月1日以降は23人を採用するということですけども、この23人は確定してるのかということと、その間に退職者が何人おって、結果的に何人増えるのかというのを教えていただきたい。もう一つは、今までずっと人員を減らしてきた。その間に、非正規職員が職員数の数以上にいるという実態も明らかになっているわけですけども、今までなぜ、それだけ職員数を抑制してきた、しなければならなかったのか。類似団体以上に、何か特別な本町に特有の理由があるのか、お示しいただきたい。

取りあえず以上です。

総合政策部長 時間外勤務の削減についての具体的な対策、改善策というふうなことでございますが、これにつきましては、本町では様々な事務事業を実施いたしております。休日のイベント等の実施、そういったことにつきましては、職員がこれまで出勤をいたしておりますが、この職員の出勤体制の見直し、必要最低限で職員の出勤を求めるというふうなことも大きな改革の一つであるというふうに考えております。

事務事業そのものの必要性についても、所期の目的を達成したものについては一定見直しをしていくというふうなことで、時間外勤務の縮減にさらに取り組んでいく必要がある、このように認識をいたしております。

それとあと、時間外勤務の確認、事前の申請と事後の確認でございますが、これにつ

きましてはパソコンで申請するというふうな形になっておりますが、事由欄に、今日の例えば時間外勤務の内容については、そこで一定わかるわけでございますが、さらに、今日、どうしてもその時間外勤務が必要なかどうか、そういった詳細についても、その申請があった段階で、口頭で聞き取りをするというふうなことを徹底するというところで、もうすでにそういったことは実施をいたしておりますが、今後も時間外勤務のあり方について十分認識をしたうえで命令をする、というふうなことが必要になってくるといふふうに考えております。

それとあと、類似団体の状況というふうなことでございますが、これにつきましては様々な取り組みがされております。例えば、先ほど申し上げました帰庁時間の設定、そういったこともすでに取り組みされておりますし、本町につきましても基本は8時、やむなく時間を過ぎる場合であっても10時というふうなことで、今回、基本原則として定めさせていただいておりますので、そういったことを実践することによって、時間外勤務の縮減に繋げていきたいというふうに考えております。

それとあと、フレックスタイムの関係でございますが、これにつきましては、すでに本町の「特別の勤務に従事する職員の勤務時間の特例に関する規則」というのがございまして、そこで、その事務事業に応じてフレックス、柔軟に出勤時間を変更できるというふうなことで、これについては、もうすでに実施をしておるところでございます。

それとあと、職員の採用計画でございますが、本年度につきましては、組合のほうの要求はかなり大きく要求はいただいておりますが、本年度は保育士が2名、任期付きの保育士が5名、それと社会福祉士が1名、土木の技師が1名、建築の技師が1名、そして保健師、これについてはもうすでに10月採用いたしておりますが、そういった形で、今後とも計画的に職員の採用については進めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

外村議員 私の質問に、ちゃんと答えていただけてないのがたくさんあるんですけども、第4号の補正予算のときから相当削減したということで、具体的にどこを削減したのかという質問なんですけども、あまり的確な答えがなかった。確かに休日出勤だとか行事に出る人を制限したというふうな回答がありましたけども、もう少し具体的に回答がいただけたらありがたいなというのと、フレックスについてはすでにもう採用してるということですが、具体的に25年・26年度、本年度、今までどういうタイミングで、どのような業務内容でそういうことをしたかというのは、実例がありましたら、教えてください。

以上です。

総合政策部長 過日の第4号補正以降の具体的な削減策ということでございますが、事務事業の見直し、そして出勤する職員の見直しというふうなことで実施をしております。

過日のスポーツ祭におきましても、できるだけ職員の出勤を抑制して、実行委員会形式でやっておりますので、実行委員会の方をお願いをするというふうなことが基本でございます。今後また農林業祭とか、いろんなイベントがございますが、そういったイベントの出勤につきましても、できるだけ抑制をしていくというふうなことで、具体的に実践をしていきたいというふうに考えております。

それと、「特別の勤務に従事する職員の勤務時間の特例に関する規則」でございますが、これにつきましては、すでに規則ではございますが、これに具体的に職場の状況に応じて規定をすれば、そういったフレックスタイムの導入というふうなことも実施をできますので、今後、そういった弾力的な運用ができますように事務のほうを進めてまいりたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

外村議員 ほんとに、何回も満足な回答いただけない。一つ、フレックスタイムについては実績がある、すでにやっているということですけども、具体的には制度はあったけど、活用していないというふうに私は理解しましたけども、そういう理解でいいのか、というのが1点。

先ほど一つ聞き忘れまして、時間外勤務の命令、これはパソコンでやってるということですけど、具体的に朝やるのか。そんなもの、課長がパソコンに貼り付いて、誰から申請があるかわからへん、ジッとパソコンの前で待ってるというようなことはあり得ないんで、具体的に、そんなシステムはおかしいと思いますから、せめて朝一とか午後一とか、2回ぐらい分けて、今日の夕方、こういう時間外勤務をするということ。もちろん、5時前に突発的に仕事が起こってしなきゃならんということがありますから、そういうときは、やはりほんとにちゃんとした簡単なペーパー、メモでも結構ですから、そういうことでやらないと、そんなことは、ほんとに現実的には運用不可能だと思いますけど、その辺についてはほんとにどうなのでしょう。そういうことで、もう一度、再確認をお願いします。

以上です。

総合政策部長 まず、フレックスタイムの関係でございますが、これにつきましては、教育委員会では、町立小学校に勤務する職員のうち給食調理に従事する職員につきましての勤務時間につきましては、例えば午前7時30分から午前8時15分の間に変更出勤をし、午後4時から午後4時45分までの間に交代で時差の退勤をする、こういった形で運用をいたしております。

それとあと、時間外勤務の申請と確認の関係でございますが、これはパソコンで申請をして、そこに事由欄がありますので、そこに、今日はこういうふうな時間外勤務をするというふうな形での申請の形になっておりますが、具体的に業務を、パソコンだけではなしに、やはり聞き取りをして、職員から、その時間外勤務の必要性について十分

チェックをするというふうなことが今まで十分徹底できていなかった部分がございますので、それについて、パソコンの申請に加えて口頭での時間外勤務の必要性の聞き取り、これを徹底するというふうなことで、今、すでにこういったことについては実践をいたしておりますが、今後とも、この適正化の基本方針、これを実効性のあるものとするために、さらに職員への徹底、こういったことも進めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

平井議長 時間外の指示をするときは、朝なのか夕方なのか。

総合政策部長 すいません。時間外の申請の時期でございますが、これにつきましては、基本的にはその日の仕事の進捗状況を見ながら、どうしても今日中に仕上げる必要があるといった場合については、その勤務時間の終了までに申請をしてチェックをするというふうなことで、その成果については翌日に確認をするというふうなことを徹底してまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

田中議員 数点、質問させていただきます。

まず、私が請求しました資料で判明した、時間外勤務、平成 23 年から 26 年をずっと見ますと、時間数で言いますと、年間、平成 23 年の場合は 3 万 8,437 時間、24 年が 4 万 758 時間、25 年が 4 万 1,724 時間。26 年度、今回の時間外勤務手当の総額が 1 億 204 万 3 千円ですか、その場合には、まずどれぐらいの時間になるのか。

ちょっと私自身は試算したんですけれども、毎年、時間外勤務時間が長くなっている。金額ベースで比較しますと、平成 25 年度、26 年度の比較、去年との比較で 16% ぐらい増えているという、そういう現実があるんですね。毎年増えていく、そういう理由は何なのか。先ほど、外村議員の質問にもお答えになってましたけども、年々、増えていくその理由について、お答えいただきたいということです。

それから、9 月の民生教育消防の常任委員会で、平成 25 年度の国民健康保険事業特別会計決算で、時間外勤務手当が 246 万 1,849 円発生したことに對して質疑がありましたけれども、その答弁では、健保の書類を住民に発送するための書類の封入作業であったというふうに回答がありました。ところで、簡易な事務作業をする場合に臨時職員を雇った場合、時間給は幾らぐらいなのか、その点を教えて下さい。また一方で、一般職員が時間外労働に対して賃金の割増率があると思うんですけれども、時間外労働で夜 10 時まで、それ以降、また休日労働に対して、どんな割増率があるのか。それについてもお答え下さい。それともう一つ、時間外労働時間が 1 ヶ月について 60 時間を超えた場合は、民間では何%追加という規定があるんですけども、本町においては何%なのか、それにもお答え下さい。

それとあと、大きな 3 番目なんですけども、私も民間会社に勤めておりましたけども、民

間会社の労使間においては、恒常的な長時間労働から労働者を保護する規定があります。これは総合政策部長から会議の冒頭で、時間外勤務の適正化方針の中でも触れられておりましたけども、平成10年度労働省告示第154号では、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」がございまして。民間会社における三六協定では、1. 1日、2. 1日を超える3ヵ月以内の期間、3. 1年間のそれぞれについて、延長することのできる時間を定めなければならないと規定されております。このうち、1ヵ月では上限が45時間、1年間では360時間と定めておられます。一方、9月議会で明らかになった都市創造部の職員の例ですが、時間外勤務時間、資料請求による時間数では、今年4月は79.6時間、5月は86.1時間、6月は85.3時間、7月は82.7時間、8月は44.5時間、9月は30.8時間、合計半年間で409時間にもものぼっております。この6ヵ月間のうち、民間会社のように三六協定の規定があったとしたなら、オーバーするものは6ヵ月中で4ヵ月、三六協定の年間上限360時間に対して、半年ですでに409時間ですね。これだけの時間外勤務時間があります。この時点で、360時間の年間の上限を超えておるわけです。

これらのことは、部長、課長のマネジメントによるところですけれどもね、部長、課長を統括する立場の町長、副町長は、どんなふうにご考えておられるのか。それもお聞かせ下さい。

以上です。

乾副町長 ただいまご指摘の三六協定でございまして。ご案内のとおり、「労働基準法」は労働者の健康等を守るため最低の条件を示しております。1日8時間、週40時間を超えない範囲でという最低基準を定めております。加えまして、労働者の健康管理を図るために、できるだけ超過勤務も抑える。そういう意味で三六協定、月45時間を限度に年間360時間。これに照らしまして、ご指摘のありましたように、本町におきましてはそれを超えている厳しい状況でございまして、先ほど来るる申し上げますとおり、基本方針に基づきまして、可能な限り、その縮減に努めてまいりたい、このように考えております。

以上でございまして。

総合政策部長 まず、今回の補正の額を増額したときの総時間数でございまして、これにつきましては約4万8千時間となるものでございまして。

それとあと、休日労働に関わるときの加算率でございまして、5時30分から10時までにつきましては25%、10時以降につきますと、さらにまた25%増しということで50%増しになりますので、かなりの時間単価がアップするというふうなことでございまして、これについては基本は8時、遅くとも10時までに退庁するというのを、できるだけ遵守してまいりたいというふうにご考えております。

それとあと、臨時職員の賃金の時間単価でございまして、これにつきましては事務職

の補助については時間 890 円でございます。休日出勤等の職員の超勤につきましては、平均ではございますが、1,900 円から 2,000 円、2,500 円と、様々でございますが、それからしますと、かなりの、時間単価で申し上げますと支出が増えるということでございますので、これにつきましても、できるだけ勤務時間内の勤務を基本とするということで、これも徹底をしてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

田中議員 ちょっと答弁漏れがあるので指摘しますけれども、休日の労働賃金の割増率ですね。それから、時間外労働が 1 ヶ月について 60 時間を超えた場合、それに対する割り増しはないのでしょうか。それ、今、答えていただけてないです。

総合政策部長 失礼いたしました。休日労働の場合の加算率でございますが、先ほど申し上げました 5 時半から 22 時までが 25% 増し、22 時以降になりますと、さらに 25% 増しになります。さらに休日の場合は、その 5 時 30 分以降は 35%、10 時以降につきましては 60% 増しというふうな状況でございます。

以上でございます……。60 時間を超えた部分につきましては、ちょっとすみません、確認をして、後ほどご答弁させていただきます。

田中議員 いろいろ指摘しましたけれども、各部長さん達に肝に銘じていただきたいのは、長時間労働によって、時間外の労働によって、健康が蝕まれるというリスクが高い。そのうえに非常に賃金が高くなって、税金から支払われる金額が非常に大きくなる。そういうことを肝に銘じていただきたいと思います。

以上で、私の質問を終わります。

平井議長 他に質疑ありませんか。

戸田議員 まず、今回、様々な資料を提供いただきました。ありがとうございます。

時間外勤務の適正化方針の中に、「管理職の権限と責務の明確化」とありますが、今さらながらですが、責務とはどのようなものを言うのか、ここでは明確にされていません。「責務」とは何なのか、何をどこで「明確化」というのか、お示し下さい。また、この件については庁内各課長レベルでしっかりと議論されてのことですか。1 点目の間でした。

2 点目、労務管理について、「時間外勤務の必要性の確認、実施後の実績確認」について。出退勤システムで申請が行われ、実績も報告できるようになっていますが、画面上で簡単に行えることは、結果的に対面・対話による本来の労務管理や、課内のチームワークの妨げになっているのではないのでしょうか。この点、どのように認識されていますか。2 点目でした。

3 点目、組織機構の改革の影響です。前年度、平成 25 年 4 月から 7 月における 1 人当たりの月平均の時間外勤務は約 19.7 時間。今回は対前年度比約 27% 増と、前の議会でご答弁されています。平成 26 年度 4 月の大幅な機構改革を思えば、一定の増加は想定で

きるのですが、組織機構について評価できる点があり、私は賛成しましたが、この成果は、これから現れるものと期待しております。しかしながら、職員の配置には大いに問題があったのではないのでしょうか。経験のある職員を残すことなく、そっくりと異動するなど、常識的には考えがたい異動が複数されています。そのことが4月から6月、超過勤務手当の増に大きく影響しているのは明白だと思っています。この点について、しっかりと検証しておく必要はないか。今回、資料提供していただいたように、いい機会だったんですけれども、今後のことを踏まえて、この増加理由の分析等は少なくとも2～3年は継続して、していただきたいと思いますが、いかがですか。また、これに関連して当初予算の読みが、そもそも甘かったのではないのでしょうか。この点について、認識を問います。

4点目です。管理職、若手管理職の育成と労務環境の改善について問います。若く、人生経験が浅い職員の皆さんが管理職に起用され、困難な課題に挑戦しておられると、私は見えています。今回の件で、年功序列の廃止、能力主義を重視した昇格制度に若手管理職の育成が追いついていないという印象を持っています。お一人お一人は努力されている。しかしながら、年功序列を廃止して能力主義を重視した昇格制度へシフトしながら、人材育成とフォローが十分になされていないのではないか。これは人事と、さらに副町長、町長の責任が重いのではないかと感じて、問います。さらに、関議員の9月の一般質問に答えて、「職務遂行にあたっては個人で行うものではなく、組織で対応するものであると再認識した」と、総合政策部長がご答弁されています。成果主義は個人のもので、個人主義を助長し、特定の職員に仕事が集中しても、それをチームで補うことを妨げているのではないかと懸念して、この点の認識を問います。

最後になります、5点目。若手管理職、課長の労働状況についてです。超過勤務手当として補正予算に計上されているものではありませんが、課長職について、時間外勤務が100時間を超えるもの、4月からの4ヵ月平均の時間外勤務が80時間を超えるような方はいらっしゃいますか。あるとすれば、産業医による面接指導はきちんと受けられているのでしょうか。どのような指摘、指導がありましたでしょうか、問います。

以上です。

総合政策部長 まず、先ほどの田中議員のご質問で答弁が漏れておりました。失礼いたしました。

60時間を超えた場合の割増率でございますが、これは通常の割増率にさらに25%増しとなる、そういった状況でございます。失礼いたしました。

次に、戸田議員のお尋ねでございますが、まず、管理職としての役割でございます。管理職のマネジメントの問題が、今回、十分できていないのではないかというふうなご指摘でございます。

管理職としては、職場を取りまとめて業務管理、労務管理を徹底することが非常に重

要な役割であります。さらに部長職といたしましては、各部局の状況を的確に把握をして全体の事務の進捗管理、これをしっかりと行うことが求められている。このように認識をいたしておりますので、このことをさらに再認識して、職場における情報の共有、組織全体の活性化、さらなる住民サービスの向上を目指すといったことを、第一義的に認識をして事務を進めてまいりたい、このように考えております。

それと、パソコンによる「時間外勤務の申請と確認」でございますが、これにつきましては通常はパソコンで申請をして、それに加えて、先ほどもご答弁申し上げましたが、その内容については口頭で、その職員との聞き取りをするということで、当該時間外勤務日の業務の内容、そして、その翌日にはその内容の成果についての的確に把握をしておく必要があるというふうなことで、課長、部長を問わず、やはり管理職としてのマネジメントの徹底が必要である、このように認識をいたしております。

それとあと、当初予算の関係でございますが、これにつきましては限られた財源の中で総人件費を抑えるというふうなことで、できるだけ時間外勤務については抑制をして予算案を計上いたしておりますが、今回につきましては、機構改革等もございました関係で、若干、時間外勤務が増加傾向にあるというようなことで……（「若干やないやろ」と呼ぶ者あり）……、一定、これにつきましても、すでにもうそういった抑制に努めておりまして、この基本方針に基づきまして、この内容を徹底していくというふうなことで全体の時間外勤務の縮減に努めてまいりたいというふうに考えております。

それとあと、若手管理職の労務管理についてでございますが、非常に本町の管理職につきましては低年齢化が進んでおります。そういった中で、実効性のある形での時間外勤務の徹底というふうなことでございますので、管理職についても、さらにその内容についてのチェックを十分する必要がある、このように認識をいたしております……（戸田議員・自席から「職員の配置」と発言）……。

失礼いたしました。職員の配置でございますが、これにつきましては、今回、新たな職場ができておりますので、それにつきましては適切に配置をいたしておりますが、やはり職務が変更したというふうなことでございますので、それについての時間外の発生ということにつきましては、少し本年度、増加しておるのが実態でございます。

以上でございます。

乾副町長 超勤の予算の関係でございます。先ほど部長のほうから、決算見込み、あるいは過去の決算状況を踏まえて予算すると。加えまして、当該年度に新たに発生する新規事業、あるいは数年ごとに予定されております事務、そういったものも加えまして当初予算の精査をしてみたい。これにつきましても、当然、全体額を抑制するというのが基本でございますが、より精査を厳しくしてみたい、このように考えております。

それと若手管理職の増加、これにつきましては団塊の世代の管理職の大量退職、組織であります以上、そういった役職の補充は必要不可欠でございます。若手管理職につき

ましては、担当職員としては非常に優れた能力、仕事を正確に、迅速にこなしてきた。そういう実績は認められるわけですが、一般担当者和管理職の違いですね、その辺は十分に理解できておらない。そういった面から、若手管理職に対するマネジメントの研修を十分行っていく必要がある、このように考えております。

以上でございます。

総合政策部長 すみません、先ほどのご質問の中で、若手管理職の労働時間で80時間を超える職員についてでございます。ご答弁が漏れておりましたが、これにつきましては確認いたしますと、2名の管理職員が対象になっておる、そういった状況でございます。それと、産業医の指導でございますが、これにつきましても適切に産業医の面談は受けております。

以上でございます。

平井議長 この際、暫時休憩いたします。

(午後0時03分～午後1時00分まで休憩)

平井議長 休憩前に引き続き、会議を開きます。

総合政策部長 失礼いたしました。先ほどの戸田議員のご質問の中で、答弁が漏れておりました。

今回の時間外勤務の増減の理由について、この分析を続けるべきではないかというふうなご指摘ございました。これについてはご指摘のとおりでございます。今後とも随時、そういった増減の分析については行ってまいりたい、このように考えております。

以上でございます。

戸田議員 職員一人ひとりが達成感を味わえるようになった、残務によるストレスが軽減されたと思えることが、今、私たちに与えられた唯一無二の課題であると言っても良いと私は考えています。超過勤務の削減や手当の削減が目的にされるようでは、大変危ういなと思っているわけです。

そこで質問しますが、事務事業の見直しや検証というふうには、改めて時間外勤務の適正化方針にうたっておられる。今までできていなかったことが、どのようにしてできるようになるのか。今後、さらに積極的に行うために、どのような行政改革を、どのような手法で行うのか。展望をお示し下さい。

課長が、個々の職員が置かれている状況を丁寧に見て声をかけ、時に個別に意見聴取をして課題と現状を把握し、それを次長、部長に報告して、ともに改善点を見出していく。こういったことは、入力作業や入力確認だけでは絶対にできません。出退勤システムはデータ処理、データ分析を行うには大変便利です。しかし、課内の人数が3名、あるいは多くても10人程度の島本町では、まず、顔の見える範囲内でコミュニケーションが取れるはずなんです。ここが、ちゃんとできていなかったのではないかと。

今後の改善に期待するところなんです、基本的には、自らのベストを尽くしている

職員を超過勤務が多いという理由で責めてはいけません。職員個人の問題でないことは明白であり、そもそも課長が残って現状把握に努め、そして残っている職員がいつでも上司に判断を仰ぐことができ、信頼関係の中で業務が行える。待ってもらっているという事で一定の抑止効果、あると思います。こういったことの積み重ねで、ともにチームとして、職員数の少なさや業務の多様性を乗り切っていく。上司や課内の信頼関係が不可欠であり、組織力とはそのようなものではないでしょうか。その点、どのように認識されているのか、確認しておきたいと思います。

今回、今いただいたご答弁で、機構改革に伴う職員の配置、それから当初予算の見込みがそもそも少なかったのではないかと。増減理由を見ていると、もっと高く設定しておいても良かったのではないかなと私は考えているわけです。そのことができていなかったために、補正予算の額が大幅になってしまった。そういう点があるのではないかなと思います。そのことを避けるためにも、もうすでにご答弁いただきましたが、増加理由の分析等をしっかりと把握していただいて、当初予算に反映していただきたいと思っております。

問いたいのは、若手管理職の件です。私、実はこれを一番心配しています。成果主義は一定必要ですし、また給与体制とともに考えていく必要があるというのは私も認識しているつもりです。しかし、部下の「人間」としての力を見ようとせずに、マニュアルに従った評価の目で見るとなる危険性がございます。ご答弁で、若手管理職のフォローが十分ではなかったかも知れないというニュアンス、副町長、おっしゃっております。例えば、大変仕事ができるからということで、成果主義によって多くの若手課長を生み出しているわけなんです、そのことが、課長としてのマネジメント能力にすぐ繋がるわけではない。このところ、丁寧にフォローし、検証をしながら進めるには、具体的にどのような対策が有効と考えられていますか。どのような対策を取っていただけるのか、お示しいただきたいと思います。

ここを、私はとても心配しております。数字には表れない、つまり超過勤務手当としては現れない。つまり手当もなく、給与が逆転する。管理職になったために、総合的に見て給与が逆転する現象が生まれているわけですので、そのことも含めて、若手管理職に対して、どのような手当ををしていくのか。そのところをお答えいただきたいと思っております。

2回目の質問は、以上にいたします。

乾副町長 今回の超過勤務の問題でございしますが、これは再三、るる、ご答弁申し上げておりますように、私自身は三つの課題があるのではないかと考えております。

一つには財政的な課題、経常収支比率が99%前後を推移いたしております。こういうことから、経常経費を可能な限り抑制をしていく、そのためにも時間外勤務手当を減らしていく、これが1点でございます。それから、職員の健康管理の面から、過重な時間

外勤務による健康被害等の防止の面からも、極力、時間外勤務を減らしていく必要がある、こういうふうに考えています。三つ目は、時間外勤務を減らすことによりまして事務処理が滞る、ひいては住民サービスの低下を来す、こういうことは絶対避けなければならないというふうに考えております。

そこで、ご質問にございました若手管理職のマネジメントの育成というんですか、そのことに関しまして、若干、お答えをいたしたいと思えます。

管理職の最大の役割というのは、担当の部、あるいは担当の課の成果や、あるいは業績を最大化する。そのために自分の担当した部、また課の分掌事務を高いレベルで達成を目指す。そのことによりまして、住民福祉の維持向上に貢献する、努める。これが管理職の最大の役割ではないかと考えております。そこで、管理職としてのマネジメント能力をいかに高めていくか。特に、経験の浅い若手の管理職、一般的に申しまして、部長、あるいは課長、マネジメントする際に、先ほど申し上げました管理職の最大の役割を達成するために、その事務分掌の目標、目的を明確に担当職員に示していく、こういうことが重要であるのではないかと考えております。

それから、人材の配置、管理すること。これは人事担当部局で配置をいたしております。今回、その部の実情、あるいは配置された職員の適正等を勘案して、部長の権限で流動的に配置ができる、そういうことを今回、導入をいたしております。それから、担当者、能力等々、千差万別でございますので、長がその担当者の能力を十分把握したうえで業務を割り当て、そして応援態勢をしっかりと行うことによって、超勤の削減、あるいは健康管理に寄与するのではないかと考えております。

それから、部長、課長におきましては、与えられた事務分掌、目標、目的に沿って、どのように進捗をしてるか、あるいは達成されているかということにつきまして、常に留意する必要があります。それから、先ほどもご指摘ございましたように部、あるいは課の職員と、できる限り話し合い、ミーティング等を行い、チームとして意思統一を図りながら事務処理に努めていく必要がある。こういうふうに考えております。それから情報です、情報の共有化をする。今、何が問題なのか、あるいは、このまま推移するとどのような問題が生じるのかといったこと、そういうことを事前に把握できますれば、迅速かつ正確な対応も可能である。そういったことでマネジメント能力を高めていく、こういうことが必要だろうと。

それと、もう一つは管理職と、それから担当者の役割ですね。これはもう時間が長くなりますので申し上げますが、その辺、管理職、十分認識をしていただきたい。かように考えている次第でございます。

以上でございます。

戸田議員 丁寧にご答弁いただきました。行財政改革を行わないことには、仕事量はなかなか減らない、このところは大きなポイントになると思えます。具体的にどうしてい

くのか、私たちの課題だと思います。

それから、1点だけ確認しておきたいんですが、新たに。各課並びに部において、毎朝の朝礼というものは行われているのでしょうか。行われているとしたら、それが形式的なものになっていないか、もう一度、あり方を見直していただきたいなと思います。コミュニケーションを図るという意味で具体的に朝礼はどうなっているのか、問います。

残業を強いられる理由は様々でして、仕事量と質が一人ひとりの職員のキャパシティを超えているのか、あるいは突発的な出来事があったためなのか、欠員の補助によるものなのか。時と場合によって様々で、データでは、これは判断できません。各課の業務の質によっても異なります。今回のように職員の能力ややる気、志の高さが、超過勤務となって表れることもあるかと思えます。見逃してはならないことは、多くの一般職員は、そのことを自分自身で客観的に判断するには経験も視野も、まだまだ浅いと思うことです。私は、これはできないと思います。課長、部長が、そのことをよく理解したうえで、温情があふれた労務管理に努めないと、個々の力が組織力として活かせない。人は皆それぞれ、足りないところだらけです。足りないところを持った者が集まって、チームとして組織が機能するには、やはり成果主義ではなく、もっと違うものが働くのではないかと私は思っています。成果主義そのものをむやみに否定するものではありません。全員力が組織力、という思いで臨んでいただきたいと思えます。これに関しましては、島本町の政策に関わる大きな問題だと思いますので、町長にも、お答えいただきたいと思えます。

3点目の質問、以上です。

川口町長 どういった質問か、ちょっと私、よくわからなかったんですけど、個人、1＋1を2以上にしていくのが、それが組織であると思っております。

以上でございます。

(戸田議員・自席から「その答弁自体が問題で」と発言)

平井議長 静かに。

総合政策部長 数点のお尋ねいただいておりますが、まず、行財政改革の必要性、課題というふうなことでございます。

事業のプロセスを常に改善していく、こういう努力が必要であるというふうに考えております。行政の仕事に成果が問われるようになって久しくなっておりますが、昨今では、さらに予算や役所の人員が削減されて、いかに効率的に、効果的に事業を進めていくのかということが、大きな課題であるというふうに認識をいたしております。そういった中で、人件費を削減するとともに、事業の見直しをしながら、その事業の必要性について検証して、そして常に、不断に見直しを行っていくということが大きな課題であるというふうに認識をいたしております。

それと、各部において朝礼は実施をいたしております。形式的になってないかという

ふうなことでございますが、これにつきましては、日々の予定を各部で確認をするという意味で、それぞれの職員が当日の予定について朝礼で確認をしておりますので、決して形式的ではないというふうには認識をいたしております。

あと、時間外勤務の原因については様々な要因が考えられますが、特に最近、大阪府からの照会ですと、例えばメールで照会文書が来て、2～3日以内に回答しなければならないといった、そういった事例が最近増えてきております。そういったことも、時間外勤務に繋がる要素ではないかなというふうには考えておりますが、これについても、やはりできるだけパソコン等を活用して、その事務の改善・改革に努めていくということが不可欠でありますので、そういったことを十分認識をして、時間外勤務の削減に努めてまいりたいというふうにご考えておるところでございます。

以上でございます。

佐藤議員 ごく基本的なところから、お伺いをしていきたいと思っております。

まずは取りあえず、この時間外の仕事というやつですね。日本の常識ではなく世界の常識で考えてみましたら、仕事というのは、仕事の時間内に仕事が終わるのが当たり前、このことが世界の常識だというふうに考えます。このときに今、日本のこの現状、これを考えたら民間ではというふうな話がいろいろ出てくるんですけど、ここからは出発をしない、仕事は時間内にする、終わる、そういう状況から出発をする、そのことが大事なのだというふうに思います。まず第1点、そのこと。

そこから質問に入らせていただきますが、基本的に自治体の仕事というのはどういうものだったか、このことを、もう一度確認をしたいと思っております。自治体の仕事というのは、住民の命と暮らしを守るという、そのことが一番大切な仕事だというふうに思いますが、自治体の規模、いろいろあります。大きい・小さいありますが、どこも皆、同じだというふうに考えますが、この点、島本町、どういうふうに自治体の仕事、考えておられたか、その点をまず、第1番目に確認をしておきます。

それから二つ目。島本町の職員の年齢、37歳から38歳の間だったと、確か平均して思いますが、なぜ低年齢化したのか。この点の問題、これを教えて下さい。

それから3点目、国の方針の中で、「小さな政府」がもてはやされました。国中で、公務員を減らすこと、公務員の給与を減らすこと、このことが一番正しいことだというふうな流れが、ある時期ございました。あまりにも行き過ぎて、今、ちょっと流れが緩やかになったのかとも思いますが、でもやっぱり、そういう流れが今もあるように思います。こういうようなときに島本町としては、このような流れの中で、どのような方針を取ってこられたのか。

この三つについて、取りあえず、お訊きをいたします。

乾副町長 自治体の役割でございます。これは大小関わらず、ご指摘のあった点も含めまして、すべての住民の福祉の維持拡充に努める、これが自治体の役割である、こういう

ふうに認識をいたします。

それから、2点目の職員の低年齢化の原因についてのお尋ねでございます。ご案内のとおり、昭和40年代、人口急増の時代でございました。当時、大量の職員採用をいたしております。その結果、人口急増で小学校1校・中学校1校でたっていたものが、中学校は2校、小学校は4校、こういうふうに社会資本そのものも拡大をいたしております。そういう中で、これは島本に限らず、全国的に地方自治体が非常に厳しい財政危機に陥りました。本町も赤字再建団体転落寸前、経常収支比率でいきますと、軽く100を越した時代がございました。それが10年ぐらい続きましたので、その間、職員の採用はストップということになりましたので、ピラミッド型の職員の構成にはなっておりません。

そういう中で団塊の世代が、この7年間で130名ぐらい退職をし、その補充として新規採用をいたしております。そういうことで職員の年齢が大変低くなっている、そういう実情でございます。

総合政策部長 次に、国のほうの方針と、それと本町の考え方でございますが、いろいろ国のほうでも方針を示されて、例えば、役所でなければできないこと、民間でなければできないこと、そういったことをする能力も当然必要になってまいりますし、民間と協働して行うことの、そういった能力の発揮も当然必要になってまいります。そういった中で、やはり先ほど申し上げましたが、事業のプロセスを常に改善をしながら見直しを図っていく必要がございますし、民間との協働ということも、なかなか一言で言っても、そのウェイトといたしましては大から小まで様々でございます。それに伴いまして、役所が果たす役割と、民間が果たす役割、こういったことを明確にして、そして自治体組織そのもののスリム化を図りながら健全な財政運営に努めてまいりたい、このように考えておりますし、今までもそういった方針であります。さらにそういう事業の見直しを不断に行って、今後とも健全な財政運営に努めてまいりたい、このように考えておるところでございます。

以上でございます。

佐藤議員 ありがとうございます。まずは自治体の仕事、大小関わらず、全く同じように、規模が大きかろうが小さかろうが同じようにあるということ、確認をいたしました。

そうしますと、島本のように小さい自治体でも、住民課の仕事、福祉の仕事、教育の仕事、大阪市のように大きなところと同じだけの種類の仕事があるということ。このことは、もう明白になったというふうに思います。この多岐にわたる仕事、これを少人数でやっているということです。ですからこれ、非常勤に置き換えられるのかどうか。簡単にアルバイトに置き換えられるのかどうか。この点について、まずは聞かせていただきたいというふうに思います。

総合政策部長 本町のような小さな自治体でも、当然、役所の仕事というのは大小ありますが、これにつきましては住民福祉の増進を図るということが大きな役割でございます。

ので、そういう認識のもとに進めてまいりたいというふうに考えております。

それとあと、非正規職員の活用といいますか、本来、正規職員で対応するのがもちろんいいわけではありますが、やはり限られた財源の中で効率的に進めるというふうなことから、一部については、非正規の臨時職員の方を事務補助としてお願いしておるわけでございます。やはり正職員でなければできない仕事、臨時職員にお願いすれば対応できるような業務につきましては、できるだけ、その辺をきちっと住み分けをしながら、適切に行政運営を行ってまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

佐藤議員 役所が扱うのは非常に個人情報、まず守らなければならない個人情報が非常にたくさんある。そういうふうなところでアルバイト、非常勤の職員、これが簡単に入れられるものではないというのは、やはり明らかなことだというふうに思うのです。だから今、アルバイトの方、非常勤の方が非常に多いのは、そういうものに直接接することが比較的少ない保育所だとか図書館だとか、そういうところに非常勤の方が多いという、こういう実態になっているというのは、これまた当然と言うとおかしいですけども、今のように正職員が少ない中では、そういう傾向がどうしてもあるのだというふうに思います。

事務職場で、どうしても非常勤に置き換えられない仕事、これがあるときには、やっぱり正職員の方は、これだけ少なくなってしまうと、様々な多岐にわたる仕事、例えば——どこが一番、わかりやすいかな、一つの課で事務の内容が15も20もあるときに、一つの課は大概5人か6人。ということになれば、1人の人は五つ、六つの仕事をそれぞれが、先ほど岡田さんもおっしゃいました、主担・副担がある。誰かが主担を、これはやって、誰かが副担をこれはやる。重なり合いながら、様々な仕事をしていらっしゃるというふうに思います。他の人に代わることができないような、そういう仕事もたくさん、役場の中にはあるのだというふうに思います。

こういう中で、今のような、非常に残念なことですけども、多量の超勤が生まれてしまった。このことを私は残念ですけども、ある程度、仕方がなかったのかというふうにも考えております。このような中で、最近徐々に職員を増やしていかれる、そういうふうな答えも先ほどございました。だんだんに正常化が図られていくものだというふうには思いますけれども、先ほども言われた年齢層も低い、そのことによる問題が現れてもいる。この年齢層の低い穴を埋める。これは今となっては埋めることというのが不可能な状況の中で、今の役場の大変な状況というのが生まれてきております。

こういう事態の中での対処で、大変なことだとは思いますが、少しでも超勤を減らして職員の健康を守って、働きがい、やりがい、これをなくさないような職員の勤務のあり方、これを考えていただくと。それが今まで答弁していただいた中でいろいろと言われてきたのだと思いますが、今後もそれを追求していかれるについて、なお、

何か方策などございましたら、お聞かせいただけたらというふうに思います。

総合政策部長 ご指摘いただきましたとおり、役所の仕事については多くの個人情報を取り扱っている中で、やはり正職員が担う業務、また非常勤の方をお願いする業務、そういった住み分けは必要であるというふうに考えておりますし、特に、先ほどのご質問の中で主担・副担というふうなことでお尋ねをいただいておりますが、これは年度当初に主担・副担というのは決めますが、基本的には組織で対応するというふうなことで、職場全体で情報の共有化を図って、主担の方が仮に休まれた場合については副担、また別の担当外の職員も含めて適切に対応していく必要がある、このように認識をいたしております。

そして、当然、健康管理上の問題もありますし、少しでも時間外勤務を削減をして、健康管理に努めていただくというのも十分認識をいたしておりますし、勤務の形態についても、常に試行錯誤しながら改善に努めてまいりたいというふうに考えております。

それと、本町では平成 25 年度からですが、自己申告制度というものの導入をいたしております。今の勤務のあり方、それと今後の職員のやりがいみたいなものを、そこで一定把握をしておるところでございますし、これについては今後とも継続して続けてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

河野議員 第 71 号議案について、引き続き質疑をさせていただきます。

先ほどから、かなり質疑がありましたけれども、私としましては、川口町長が当選して、すでに 14 年目を迎えておられますが、当時、2005 年 4 月だったと思います。国によっても「集中改革プラン」というものが言われまして、当時、着任早々の川口町長と私自身も、常任委員会でかなり議論をさせていただいたと思います。当時、第三次行革を住民参加で見直すということに、川口町長に相当皆さんの期待があった、住民からの。しかしながら、国からは公立保育所の民営化も含めて、集中的に公務員も減らす、減らさなければというペナルティーなどもあった。そういう集中改革プランがありましたが、その時代に退職者を不補充にする。退職者の分、補充しないという方針も持っておられました。

その点について、町長としては今まで 10 年来ぐらいに、そのところを今の、先ほど佐藤議員が質疑をされた、130 人の団塊の世代が退職していくということはもうわかりきっていたことありますから、その点について、どのように考えてこられたのか。わかっておられる範囲で、お答えいただきたいと思います。

また、もう一方は、私が記憶するところ、川口町長になって以来、一般の民間企業とはまた違います。公務員の再任用制度というものも 2001 年ぐらいから採用されたんですが、希望されている再任用の職員を不採用にする、再雇用しないというような判断をされたのも川口町長でしたし、臨時職員さん、臨時職員であっても一般のパート、アルバ

イトよりは厚遇であるという住民の方からの厳しいバッシングもあったと思います。そういうことに耐えられずに、臨時職員を1年で解雇する、2年以上採用しない。そういう方針を出されたのも、川口町長だったと思っています。

その後、今、部・次長級の退職手当制度の改悪の際に、一定の部長級・次長級の方の退職手当には現状維持、あるいは上乘せをするというような制度変更をされたということも記憶してまして、私たち党派としては、こういったやり方は均衡を逸するということを強く、この議場でも申し上げました。

こういった内容においてね、結果的に職員さんは人数も減らされてはいますが、本当に全体の奉仕者として、住民全体の福祉を考えながら、ときには上司や町長にも福祉増進のためにもものを申し入れるということをできにくくする、町長の顔色を見て、町長、副町長の評価を得ることが第一義になってしまう。あるいは住民感情、そのまま迎合してしまって、結果的には福祉の増進に繋がらない。そういったことも、やはり今の町長になって以来、島本の特異な状況としてあったのではないかとと思っています。

先ほど佐藤議員が言われたように、公務員全体に対する厳しい、実際にいろんな手当制度・給与については下回ることが多かったわけですけども、そういったことを繰り返す中で、結果として、先ほど、副町長がおっしゃいました。正確に、または忠実に仕事をする、そういった人たちを課長などに登用してきたというようなことをおっしゃったように思います。間違っていたら、またおっしゃっていただいたらいいんですけども、結果的にはね、納得づくでの仕事ができにくくなったということもあったと思います。そういう人たちに、自分のチームや部下の働いている状況をしっかりと見るということをするというのは非常に困難だと、私自身はそう思っております。そういったやり方も、やはり歪みを生んでいるのではないかとというふうに思いますが、いかがでしょうか。

あるいは、こういった国の集中改革プランに対してとか、今でもそうですが、そういった行革、国による行革、締め付けについては、やはり、こういった小規模自治体の良さを活かして、しっかりとそのあたりは国にも考えていただく。そういうことを今こそ国に対して川口町長が、物を言う時期が、必要があるのではないかと。町村長会や市町村会では間に合いません。うちの島本町は福祉事務所も持っておりますので、そこところは経常収支も町村とは違いますし、大阪府内で唯一、町村で福祉事務所を持っているということでは、やはり時間外の仕事も増える可能性は大いにあります。そういった特徴も含めてね、しっかりと島本町としてのアイデンティティーを持って、国に物を言う必要があるのではないかと。両面の質問をしておりますので、そのあたりはお答え下さい。

もう1点は、児童福祉総務費と、あと都市計画総務費、この時間外勤務手当の増加理由の分析について、ちょっと細かいことですが、お尋ねいたします。

昨年度の当初予算、決算、今年度の流れを一覧にさせていただいたので非常にわかりや

すいんですが、例えば児童福祉総務費は、「子ども・子育て支援制度の導入に係る準備事務のため」と、これは保育度認定などがいよいよこれから本格化しますので、増加傾向になることは十分に理解しております。しかしながら、昨年もそうでしたが、当初予算よりも決算のほうが下回っている児童福祉総務費です。ここに、今年度についての今後の見通しとして、保育所保護者会などに、やはり説明をしなければならない局面は年度内にたくさん発生すると思われれます。また、子ども・子育て会議、計画策定においてはなおさらでありますので、そういったことの時間外は十分に加味されているのか。その点を求めます。当然、これは時間外、土日・夜間に関わる問題ですので、そこは加味されていますか、答弁を求めます。

あと、都市計画総務費です。ここにははっきりと「JR島本駅西地区のまちづくりに係る事務のため」というふうに書いてます。この都市計画総務費は、昨年度と比較して違いがあるのは、今までは総合政策部の職員があたりでしたが、どうも今年度は都市創造部の職員も投入する。今まで以上に職員数を増やして、この事務事業にあたらせるということを、一定、私は聞いているように記憶しております。決算の討論でも申し上げましたが、しかしながら、人数を投入して解決できる問題と、やはりトップによる公正・公明正大な一定の判断がなければ、人数を投入しても解決が図れない、そういった問題に、今ここは行き当たっていると私は感じております。討論でも申し上げました。しかしながら、金額は大幅に当初予算も増額され、また補正も、このJR西地区のまちづくりにかかる事務として、また増額補正をされています。そういうことについて、時間外勤務を増やすことで解決を図ろうとされているのか。その点については、詳しい説明を求めたいと思います。

川口町長 職員の年代による偏在というのは、もう10年前から明らかでございまして、それは委員会でも何度かご質問いただいて、ご答弁させていただいていると思っておりますが、私の就任当時、団塊の世代の年代の職員が多くございました。その団塊の世代の職員が退職をすることによって、それと同数を採用すると、職員は大体40年ぐらい勤務いたしますので、それはこういったいびつな形を再生産するだけの話ですから、限られた人数の職員を採用する。それが将来的には年齢構成に偏在のない、そういう組織になる、そのように考えております。そういう意味では職員の皆さんには大変ご苦勞をおかけしていると思っておりますが、将来的には、やっぱりそういった組織が望ましいと考えております。

それと、再任用職員の件でもご質問いただきましたが、再任用職員の制度は、私が議員をやったときから島本町では実施してたと思います。私が人事担当に確認といたしますか、念押ししたのは、再任用職員の更新というのは1年ごとに行っていくんだよ、そのことを再認識するようにと言いました。それと、私も議員の当時から言っておりますが、行政は、やっぱり行政が本来担っていかなければならない業務に特化していく必要があると思っております。民間にお願いできる部分については、やはり民間にお願いし

ていく必要があると思っております。

それともう1点、福祉事務所のこともご質問いただきましたが、府内10町村ありますが、福祉事務所を置いているのは島本町だけでございます。何年か前に、国のほうから福祉事務所の補助金を切るような、そんな動きがございましたが、そういうときは他の市と連携して、国のほうに申し上げるべきことについては、今までも申し上げておりました。

以上でございます。

総合政策部長 まず、1点目の国の「集中改革プラン」に関するお尋ねでございます。これにつきましては、ちょうど本町では第三次の行革プランを確定しているときであったというふうに認識いたしておりますが、国の「集中改革プラン」に基づき、地方自治体に対して職員数の削減方針が示されたところでございます。本町におきましても、国から示されました削減率が、当時5.7%でございました。これより低い4.9%の削減目標を立てて、職員の定員管理の適正化に取り組んでまいったところでございます。

正職員の人数につきましては、「集中改革プラン」の初年度であります平成17年度と本年4月と比較して、約25人の減員となっておりますが、再任用職員につきましては平成17年度が3名でございましたが、本年4月は32人と、29人、増加をしております。再任用職員の任命につきましては、任命権者は退職者を従前の勤務実績に基づく選考によりまして、1年を超えない範囲内で任期を定め採用することができる、このように規定をされておまして、その選考をしたうえで、意欲のある方を再任用職員として雇用していくということ。それと年金制度の補完というふうな側面もありまして、そのような意欲が感じられないのであれば、不採用という場合もあるというふうなことでございます。

それとあと、部・次長級手当の退職手当の分でございますが、これにつきましては役職加算というふうな形で加算をしておるのが今の実態でございます。

あと、都市計画総務費の関係で、これはJR島本駅西地区のまちづくりの関係で職員数を増やしてということでございますが、今は都市創造部のほうの所管になっておりますが、従前からの関わりもありますことから、総合政策部と都市創造部で連携を図りながら対応しているところでございます。これにつきましても、やはり土地の整理をする前に、いろんな課題がありますので、そういった対応でかなり時間外が増加をしておるといような実態もございますが、相手との交渉と言いますか、いろんな課題を整理するうえで、そういった時間外が発生をしておるといようなのも実態でございますので、これについても、今後とも計画的に事務が進められますように、前倒しで事務ができる分については前倒しで事務を進めてまいりたい、このように考えているところでございます。

私のほうからは、以上でございます。

教育こども部長 児童福祉総務費の増額についてのお尋ねでございます。

新しい制度として、子ども・子育て支援新制度が始まるということで、新しい業務についてはなかなか準備を進める中で、最初からどういう事務が発生するかというのは想定外のものが相当出てくるというのを、私もこれまでに経験をしております。そういった中で、今回280万という増額をさせていただくわけですが、この中には当然、保護者への説明も含めて、今後、事務が発生するであろうという部分については盛り込ませていただいておりますので、この範囲内で、新たな制度の開始に向けて事務を進めていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

河野議員 そしたら、審査資料を求めています、先ほどの質疑の中で時間外手当をどうするのかということに、ほんとに議論が集中していますので、本来は9時から5時、月曜日から金曜日の開庁時間ですね、一定は。すべてではありませんが、その中でどう本来業務を完結させるのか、またレベルアップを図るのかということに私たちは目を向けなければ、来年度予算で超過勤務手当が幾らになるだろうかということにチェックを集中させるということになると、違うところでまた大きな歪みが生ずるというふうに思います。

そういう意味で、私たち会派のほうで3番目の「今後の職員採用計画の方針について検討内容のわかるもの」と求めましたが、「資料なし」というふうに返ってきております。先ほども総合政策部長から、計画的に職員採用計画を作り、適宜見直しを図っているというような答弁をいただきましたが、では、はたして来年度の時間外勤務手当にこれだけ質疑が集中している中で、もうすでに職員採用試験は始まっていますので、そのことについては改めて来年度以降、大きな見直しをかけておられるのかと。職員採用試験をした以後に、この問題は大きく発生しております、この議論は。そういった後を受けて、来年度は——来年度すぐとは思いません、時間かかると思います。かなり均衡の崩れた今、職員の形態ですので、時間はかかるかも知れないけれども、基本的な中心の時間で本来業務を全うするというような職員体制については、どのように改めようとしているのか、あるいはこのままで行かれようとしているのか。答弁を求めます。

その中では、決算の討論でも申し上げました。児童福祉総務費で職員数、正職員は23人と書かれていますが、この中で言うと、例えば公立保育所の保育士さんで言う正規職員は18人、昨年度実績では18人です。しかし、担任を持つ保育士さんも含めれば、臨時職員が71人もいるという中で、臨時職員での置き換えで対応できる範囲を大きく逸していると思います。その辺について、今後、幼稚園免許も持っておられる人も含めた採用ということを考えると、1ヵ所の公立保育所の方針が、まだ手放せないという町長の方針ですが、しかしながら、これ以上増やせないという言い訳は、もう通用しないというふうに思いますが、その点も含めて、全課またがっての職員採用計画の方針は、この9月の一般会計補正が否決された以後、どのように議論されたのか。その中身をお

示して下さい。

あともう1点、「労働組合との協議内容、説明状況のわかるもの」を求めております。しかし、資料をいただいたのが金曜日でしたので、その時点では、その後に、島本町職員水道労働組合と島本町職員労働組合との説明の時間を持たれるというふうに私たちは認識しています。その点で説明をなされた中で、協議事項ではありませんけれども、十分に現場職員の皆さんとの合意というものを経て適正化方針——合意という言葉はちょっと不適切かも知れませんが、納得や理解を得て適正化方針は出されたのか、答弁を求めます。もう1点は、その場で出された、改めての要望や提案などについてもお示して下さい。

総合政策部長 まず、時間外勤務の考え方でございますが、これにつきましては、基本的には勤務時間内にその仕事を終えるというのが基本でございます。しかしながら、やはり業務量が増えてきているというような中で、時間外が発生をしてくれているわけでございますが、これについてはできるだけ削減をするというふうなことで、今回、適正化の基本方針を策定をさせていただきました。この基本方針に基づき、適正に運用してまいりたいというふうに考えております。

それと、職員の採用計画でございますが、これは最近では本年の8月22日に「島本町職員採用5ヵ年計画」というのを策定いたしました。9月の定例会のご意見をいただく前に策定をしたものでございます。この中で、今後5年間の職員の適正な採用、計画的な採用ということで予定をいたしております。27年の4月での採用予定といたしましては、事務職では5名、事務職の社会福祉士では1名、それと学芸員が1名、土木技師が1名、建築技師で1名、消防職につきましては6名、あと保育士が2名、保育士の任期付きが5名と保健師、合計23人というふうな形でなっておりますが、今後、5ヵ年の中で計画的に採用していくわけでございますが、突発的な対応も当然あるというふうに考えておりますので、適宜、この計画についても見直しをする必要がある、このように認識をいたしておるところでございます……。

失礼いたしました。あと、この適正化方針に関する組合との対応でございます。これにつきましては、10月24日の金曜日の夕刻に、これを策定いたしました。その後、二つの組合がございますので、両組合にその内容について連絡をいたしました。一方の組合につきましては、一定、お話と言いますか、お示しができておりますが、もう一方の組合につきましては、土・日の間、連絡が取れなかったというふうなことで、本朝に、この方針をお示しし、ご理解をいただいたところでございます。今後とも職員の健康管理の問題もありますし、組合との協議につきましては、引き続き適切に進めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

河野議員 ちょっと、お訊きしていることが漏れていたと思います。3問目ですので、今

度漏れたら、ちょっとすいません、再質問しなければいけませんので、よろしく願いいたします。

8月22日に職員採用計画を、もうすでに見直しておられたということですが、この超過勤務についての問題提起は9月3日以降の一般質問及び一般会計補正予算の審議の際に大きく取り沙汰されております。そういうことを踏まえて、今回出されているのは、あくまで時間外勤務手当ということですがけれども、本来、時間外勤務手当が発生しないような、本来業務の体制とあり方というものを見直さなければ、時間外勤務手当の時間数を削ったからといって、私たち議員が、そんな単純に満足して安心するかと思われても困ります。ですので、その点で職員採用計画を再度見直しをかけられたのか、と訊いております。そこがなければ、後任の職員の養成も含めて、職員養成、健康の保持、結果的には過密ということが発生するかも知れませんが、窓口での住民の対応について、時間外にするべきところを時間内に来てくれとかね、保育所保護者会も昼間にしてくれとか、以前、そういう時代があったんですね。私も保育所保護者会してるときに、昼間でしか会わないと言っている時代があったんですよ、20年以上前はね。その中で有休取って保護者会が懇談するのかということでは、夜間や休日に時間を取っていただいたという経緯もありますので、この時間外手当を削ろうと思えばね、そういうやり方も一方では発生するわけですよ、追いつく、時間内に来て下さいと。そんなことになっては困りますので、申し上げているわけです。と、9時・5時の核の時間で十分にできるというものを、町長、副町長はじめ見渡しができるような職員採用計画、見直しは図られないのですかということをお尋ねしております。答弁を求めます。

それから、組合との協議ということでは、ちょっと、あまり聞くに耐えない答弁ですけど、連絡が取れなかったということですね、土・日で。じゃ、今もそうなのですかということですね。そこは、何か相手方に問題があるような答弁だったというふうに思うんですけど、それは、こういうところでそういう答え方をされるのではなく、執行部としての努力を問うものですから、当事者能力を問うてるわけですから、そういう答弁では困るんですよ。その点で誠意を尽くしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

それと、先ほどの答弁漏れでは、一定、一方的な説明で終わるとは当然思っておりません。先方からも、それなりの意見があったというふうに思いますが、それらで出された意見はなかったのか。その辺についての詳しい内容もお示しいただかないと、十分に職員が納得して、合意を得て、安心して明日から働ける。全体の奉仕者として、日本国憲法のもとで、全住民のために働くんだというふうになっていただかないと困りますので、その点のやりとりについてはお示し下さい。

3問目です。

乾副町長 それでは、1点目のご質問につきまして、マクロ的な観点からお答え申し上げたいと思います。

河野議員おっしゃるように、勤務時間内にすべての業務が完了する、これはおっしゃるとおり理想やと思うんですね。現実には、そういう体制を組むためにはどれだけの正職員を確保しなければならないか。類似団体から見ますと約40数名足りない。この40数名を補充すれば、そしたら超勤なしでいけるのか、これもそうとは限らないと思います。

先ほど来出ておりますように、地方自治体の存立目的、これはすべての住民の福祉の向上に努めるということが目的でございます。今回の時間外勤務手当を減らすということは目的ではございません。しかしながら、財政的な問題を抜きに住民の福祉の向上ということは考えることはできません。従いまして、今、本町の財政状況、経常収支が99%前後、これは6千万円増えますと100を超す。そうしますと、もう臨時的な事業は何もできない、そういう財政状況になるわけです。それではたして、住民福祉の維持向上ができるのかどうか、マクロ的に考えていただきたい。そのために、先ほど申し上げましたように勤務時間外を極力減らすことに伴いまして、事務処理の停滞、あるいはそのことによる住民サービスの低下を招かないように、そしてまた職員のやる気、モチベーションを落とさないように工夫をして、非常に困難な状況ではございますが、全職員一丸となって取り組んでいきたい、かように考えております。

以上でございます。

総合政策部長 職員の採用5ヵ年計画についてでございます。これにつきましては、先ほどもご答弁申し上げましたが、本年の8月22日に策定をいたしましたものでございます。従いまして、過日の9月会議の前に策定をしております。これにつきましては5ヵ年計画でございますので、毎年、見直しを行っております。また27年度の計画については先ほど申し上げたとおりでございますが、これについては、今後も毎年、その実態にあった形で見直しをしてまいりたいというふうに考えております。

それとあと、組合の対応でございますが、先ほどもご答弁申し上げましたが、非常にタイトなスケジュールで策定をいたしました。組合のほうにも連絡、伝達をしてまいりたいというふうには、何回も連絡をしておったんですが、ちょっと勤務体制が週3日というふうなこともございまして、なかなか連絡が取れなかったということで、実際には何回もご連絡をさせていただいておりますが、土・日にも連絡がつかなかったということで、これは執行部のほうも、もう少し早く策定をして連絡すべきであったというふうには認識をいたしておりますし、今後も、この方針について、引き続いて協議をしてまいりたいというふうに考えております。

組合といたしましても、執行部内で十分議論する暇がなかったというふうなことから、特段の意見はいただいております。また、この適正化方針につきましては、主に管理職としての業務管理・労務管理を中心としたマネジメントに関する内容でございまして、大きく労働条件の変更を伴うというふうなことではございませんが、今後とも時間外勤務のあり方につきましては、職員の健康管理面からも十分に協議をして、適切に進めて

まいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

平井議長 この際、暫時休憩いたします。

(午後 2 時 02 分～午後 2 時 15 分まで休憩)

平井議長 休憩前に引き続き、会議を開きます。

他に質疑ありませんか。

平野議員 一般会計補正予算に質問いたします。

これまでの議論をお聞きしまして、やはり私も、この島本町職組合ニュース、9月29日発行のニュースに書かれているように、「今回の超過勤務の増大の原因は、何よりも人員不足にあります」と書かれております。詳しくはそこに述べられているとおりですが、私もそのように考えております。ですから、類似団体に比べて40名も職員が少ないというふうに町当局の方も認識しておられるということですので、まずは、この類似団体より40人削減しているという、そういった状況を改善する。つまり、類似団体並みに職員を増やしていく、採用していくという努力をすべきだというふうに、まずは思います。その点について、お答え下さい。

また、この40名という人数ですけれどね。資料請求させていただきました人1というところで、「職員数について類似団体との比較」という表ですが、島本町は、職員数は226人、類似団体指標に基づく職員数は272人ですから、不足しているのは46人なんですね。だから、40人、40人と、ずっと言っておられますが、類似団体より46人少ないというふうなのが、正確な人数でありませんか。そのことも確認させて下さい。

時間外勤務の適正化方針、これは前の第4号補正予算の否決を受けまして、時間外勤務のあり方について庁内で検討されて出された方針です。この13項目の方針について、特に大きな問題はないとは思っておりますけれども、7点目「年間及び月間時間外勤務時間の設定」ということで、いわゆる「労基法」の第36条に基づく協定等には特に定める必要はないものの、職員の健康管理面を考慮すれば一定の目安は必要となるということで、島本町としては月間限度目安時間を45時間、年間限度目安を360時間と定めるというふうに、今回、方針に明記されました。

これについて、先ほど組合との協議事項ではないけれども、これを示されたということですので、この時間については、組合はどのような見解だったのでしょうか。これで認める、というふうにおっしゃっているのでしょうか。お尋ねしたいというふうに思います。また、もし、これで合意ができれば、私はきちんと島本町と職員組合の間では、いわゆる書面協定というのが必要だと思いますけど、その点はどうでしょうか。

それから、9点目の「ノー残業デーの徹底」ということですがね。この点について、毎週水曜日はノー残業デーというふうになっております。実態として、このノー残業デーは職員の皆さん、きちんと定時の退庁時間に帰っておられるのかどうか、そういった

実態調査はされましたか。どの程度の方々が、きちんと定時に帰っておられますか、ということをお聞かせいただきたいというふうに思っております。徹底させるためにも、実態はどうか、現状はどうかということ把握しなければなりませんので、その点はどうでしょうか。

それと、この時間外手当削減ということを目標にするというよりは、時間外勤務、いわゆる長時間労働を減らすという姿勢が必要だというふうに思っております。その点につきまして、例えば育児短時間勤務というんですか、そういったことをされている方々が、かえって、自分が育児時間を取るために同僚の職員さんが時間外労働をすることになるので、育児時間を取りにくい。そういったことにならないようにしないといけないと思うんですけれども、そのための職員さん全体の意識も必要ですし、管理職や人事部局からの、そういった圧力にならないようなことにしようという、そういった方策をきちんと出しておかなければならないというふうに思います。その点の、考えておられますでしょうか、ということです。

それと、4月から半年間、特に3ヵ月ぐらい非常に超過勤務が多かったわけですね。特定の課の特定の職員だと思うんですけど、月平均80時間から100時間を超える、異常な超過勤務実態をしたということですけど、全体として機構改革の影響というものも大きいと思いますけど、この機構改革の中で一つ問題を指摘したいと思いますけど、これが超過勤務と関係あるかどうかは別ですけどね。まちづくり事業推進プロジェクトチームというのが、部局ができました。そこには非常に優秀な、また経験のある部長と課長が配置されているわけですけど、ただでさえ昨年度までの部局は業務が多くて、負担も増えている中でね、もう一つ部局を作った。そのために、昨年度までであった部局が、かえって、そういった職員をまちづくりのほうのプロジェクトチームに配置したためにね、非常な損失となっている、業務がそれによって、かえって増えたのではないかと。本来ならば、既存の部局に配置できた職員さん達ではなかったかと思うんですね。言っている意味が、おわかりでしょうか。そういった経験のある職員は、本来はまちづくりPTを作らず、総務部とか総合政策部とか民生部とかいう、もともとの部局に配置していることで有効に働いていただいて、能力を発揮していただいて、業務の負担を減らす、効率的にするということができたのではないかと、ということをお願いしたいんですけど、どうだったでしょうかということ、お聞かせいただきたいというふうに思っております。

よろしく申し上げます。

総合政策部長 まず、職員数についてでございますが、これにつきましては類似団体並みの職員採用というようなことのご指摘でございます。類似団体との比較におきましては約40人というふうに申し上げておりましたが、正確には、ご指摘いただいたとおり46人少ない、というふうな状況でございます。これは平成25年4月1日現在の状況でございますので、来年度の採用にあたりましては、また、その数字が変わってくるというふ

うには認識をいたしております。

それと、適正化方針の7点目の「月間及び年間の時間外勤務の設定」ということでございますが、これはあくまでも目安の設定ということでございます。「労働基準法」の36条に基づく協定ということで、いわゆる三六協定と言われているものでございますが、この規定につきましては、本来、地方公務員には適用がされませんが、やはり「労働基準法」というふうな法律に基づいて、適正に労働時間の延長については定める必要がございますので、これに準じて、あくまでも月間の目安については45時間、年間の目安につきましては360時間ということで、あくまでも目安の設定でございます。できるだけ時間外勤務がないのが好ましいわけでございますが、やはり事務量の増加等々の理由で時間外勤務が発生している状況でございますが、この基本指針、これに基づいて、今後適切に進めてまいりたいというふうに考えております。

それとあと、9点目の「ノー残業デーの徹底」でございますが、これが徹底できているのか、というふうなことでございます。職場によっては、やはり事務が集中をする。特に税務課におきましては、法定納期限までに賦課処理をして納付書を発送するというふうなことが定められておりますので、臨時職員も対応していただいておりますが、やはり、この課税の時期ということになりますと、徹底ができていないというふうな状況でございますので、それについては、できるだけ代替のノー残業デーを取れるように努めてまいりたいというふうには考えております。

それとあと時間外勤務の縮減で、やはり育児時間というのも大変重要な内容でございます。先ほども申し上げましたが、仕事と家庭生活の両立、調和、こういった、いわゆるワークライフバランスの観点からも、可能な限り時間外勤務を抑制していくということで、これについては職場全体で、お互いに職員間のパートナーの意識を持って適切に進めてまいりたいというふうに考えております。

それと、本年4月から時間外勤務が多くなっておりますが、8月以降、かなり落ち着いていると言いますか、時間外勤務は縮減をできております。一定、機構改革もございましたので、そういったことで、引き継ぎ等で若干、時間を要したというふうなことで、本年度は特殊事情があったというふうなことでございますが、今後とも適切に進めてまいりたいというふうに考えております。

それと、まちづくり事業推進プロジェクトチームでございますが、これにつきましては初動体制とか、各部で今抱えている課題、こういったことを支援するという事で新たに設置をしたものでございます。兼務というふうな形になっておりますが、その当該部署で時間外勤務が発生している場合につきましては、お互いに連携を取りながら、うまく機能するように、そのチームの指導助言をいただいて、各部局との連携をしっかり取っていくということが必要である、このように認識をいたしておるところでございます。

適正化方針に関する組合の見解ということですが、これも先ほど申し上げましたが、主に管理職としての業務管理、労務管理を中心としたマネジメントの内容が主でございまして、組合といたしましても、まだ十分議論はされてないというふうなことでございまして、今後とも職員の健康管理、これを重要な観点として、組合との協議については引き続き行ってまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

平野議員 何か少し答弁が、随分ずれているような気がするんですけどね。先ほど質問ができなかったものも追加いたします。

他の同僚議員の質問で、消防本部の出退勤システムがないというふうなことの答弁がありました。これは人事部局にお尋ねしますが、過去に人権文化センターで教育委員会職員が配置されて、そこで業務が行われていて、こういったシステムがないために無断欠勤だったりすることがありましたね。その辺は役場に登庁するというので改められたわけですが、消防本部のほうも、特に非常に不規則な時間帯で勤務しておられると思うのですが、決して長時間勤務を容認してはいけない職場だというふうにも思いますのでね。出退勤システムというものを作る必要があると思いますけど、その点はいかがですか。

それから、最初にお尋ねしました類似団体並みの採用を努力して下さいということについてね、明確な答弁がありませんでしたね。毎年、変わるというようなことをおっしゃっただけで、島本町として、この努力をすべきということを申し上げましたので、その点について明確にお答え下さい。この組合ニュースによりますと、要求人数とは多少は、学芸員・保育士は要求どおり採用をされるということですが、他の人員、職種についてはまだまだ不足しているということでも書かれておりますので、特に、今年度、組合が実施したアンケートで人員不足を訴えた組合員の多くは窓口、現場等を抱える部署の職員でした。「住民サービスを進めていくためには健康福祉部や税務課、都市創造部などの現場部門での人員態勢を充実させる必要があります」と、現場からの切実な声だというふうに思っておりますのでね。ぜひとも、この点について、もうすでに来年度の採用が始まっているわけですが、この半年、来年度は割とたくさん採用されるようですが、たぶん、5ヵ年計画を見ましても、まだまだやはり不足しているというふうに思っております。現場を声をしっかりと聞きながら、その要求に応じていただく必要がある。結果的にはそのことが時間外勤務の、超過勤務の削減に繋がるというふうに思っております。

その点は、ほんとに強く申し上げたいというふうに思いますので、何名そしたら、今、46名少ないわけですから、一体、どの数字まで採用していきたいと。46人少ないわけですから、46人全員は採れないとおっしゃっているわけですから、40名ですか、採れないとおっしゃっている。じゃ、どこまで努力できるのかということ、やっぱり明確に言

っていただかないと、私はなかなかこれは、時間外勤務手当というか超勤は減らない。業務はどんどん増えるし、多岐にわたりますし、国の制度はどんどん変わりますしね。それに対応していく、また権限移譲も進むということになりますと、本当に過労死寸前の職員が出てくるという可能性があります。その点は、しっかりとお答え下さい。よろしくをお願いします。

三六協定のことですけれどね、特に協定は必要ないということですけど、少なくとも組合には、今朝ですか、24日の夕方もしくは朝に、このことを伝えただけですから、協議事項ではないと言っても非常に大事なことです。この時間外勤務ということについては労働時間に関わることで、私は協議事項にして、ちゃんと協定を結ぶべきではないかというふうに思っております。積極的に町のほうから、そのことを組合のほうにも伝えていかなければならないことではないかと思えます。協定を結ぶべきだというふうに思っております。全国の自治体で、そういった事例はありますので、そうしたほうが良いと。もちろん、時間数については協定の中で決めていくということですよ、この指針に示した時間が良いというわけじゃないですよ。そういうふうにしていくべきだというふうに思っております。

機構改革の一つで、まちづくり事業推進プロジェクトチームの件ですけれど、今、総合政策部長がおっしゃった、このプロジェクトチームの役割というのは一定わからないこともありませんが、これは各部局のいわゆるワーキングチームか何かで対応すべきことであって、わざわざ部局を作っている必要性があったのかということを問うているわけです。そこに配置している正規の職員さん、もちろん参与の職員も含めてですけれど、特に正規の職員さんを各部局に配置するということが、もっと業務が効率的で機能したのではないかと申し上げております。ワーキングチームという形でも、十分機能したのではないですか。お答え下さい。

以上、よろしくをお願いします。

乾副町長 1点目の、類似団体と比較しての職員数で40数名、本町は少ないということでございます。

現在、退職者+ α で採用を進めております。それでも財政的には、もう何度も申し上げておりますが、大変厳しい状況でございます。今回、お示ししました基本方針に沿って最大限努力したうえで、この問題については考えていく必要があるのではないかとこのように考えております。例えば、今、職員1人採用しますと生涯賃金、これは社会保障、共済費等も含めて約3億円の生涯賃金、40年間で3億円が必要になってまいります。15人、仮に採用しますと、これで45億。といいますと、採用した時点から40年にわたって45億円の債務負担行為をやることと全く同じ内容となってまいります。今後、税収の伸びが期待できない中で、これは義務的経費ですので、当然、経常収支比率を押し上げるということは明確でございますので、そういうことも含めて、財政と、それから今

やっている努力の結果を見極めたくて、慎重に判断していく必要があるのではないか、このように考えております。

以上です。

総合政策部長 まず、消防職員の出退勤の管理についてでございます。これにつきましては、今現在、システム化はできておりませんが、今後、一定検討を進めて、そういった必要性についても十分認識をしておりますので、適切に進めてまいりたいというふうに考えております。それと人権文化センターにつきましては、以前はシステム化できてなかったのですが、現在はそういうシステムで管理をしておるといふような状況でございます。

それと、類似団体並みの職員採用というふうなことでございますが、これはもう1人当たりの職員の負担が増加しておるといふような、そういう実態がございますが、総人件費等々、厳しい財政状況の中で、どこまで採用ができるのか、今後とも、この定員管理計画に基づいて適切に事務を進めてまいりたいというふうに考えております。

組合との協議についてでございますが、これにつきましては、この基本方針の策定が非常に、10月24日ということで、タイトなスケジュールの中で策定をいたしましたので、十分、組合対応ができておりませんでした。これにつきましては、今後、組合の執行部の中で十分議論をしていただいて、そして適切に、この基本方針を進めてまいりたいというふうに考えております。時間外勤務のあり方については、先ほども申し上げておりますが、職員の健康管理の面、これを十分に協議を進めてまいりたいというふうに考えておりますし、仕事と家庭生活の両立、そういったことを基本に、組合にも協議を進めてまいりたいというふうに考えております。

あと、協定書の締結の必要性でございますが、これについては、今現在、そういったことは予定はいたしておりませんが、組合との事務折衝といいますか、そういうふうな形で、今後、この基本方針に基づいて、定期的に協議を進めてまいりたいというふうに考えております。

それと、まちづくりのプロジェクトチームについてでございますが、これにつきましては、先ほど申し上げましたが、各部局で抱えている懸案事項、こういったことを適切に処理をしていくというふうなことで、そういう過去の豊富な経験を活かして指導助言をいただいているというふうな状況でございますので、これについては適正に機能している、このように考えておるところでございますし、今後ともそういった事業連携をしっかりと取りながら、業務を進めていっていただきたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。

平野議員 今回の時間外勤務手当削減というか、そのことをやはり目的にされてしまうと、非常に心配なことが私は起こると思っているんですね。結果的に、例えばサービス残業

が増える。つまり長時間勤務をしていながら賃金が支払われないとか、申告がしにくくなるとかね、職員さんが。実際は長時間勤務してるのに、時間外勤務してるのに、そのことが申請しにくくなるとか、または先ほど言いましたように育児短時間を取っている職員さんが取りにくくなるとか、有休が取りにくくなるとか、そういった本末転倒のことが起こらないかということが私は一番心配しているわけですけど、締め付けが厳しくなれば、手当の多寡の問題に矮小化してしまうと、そういったことになりかねないというふうに思っておりますので、その点については、そうはさせませんよ、という決意をお聞かせ下さい。

総合政策部長 組合のニュースでも、いろいろ組合の主張が書かれておりますが、基本的にサービス残業が増えるのではないかというようなことでございますが、これにつきましては、命令した以上は、当然、この手当を支給すべきというふうなことは当然のことでございますので、そういうサービス残業というふうな形ではなしに、しっかりと命令をして、しっかりと勤務した内容については、当然、その成果として行財政運営に反映されるわけでございますので、その点をまず再認識をして命令をして、その成果についても確認をしてまいりたいというふうに考えております。決して、サービス残業が増えるというふうなことでは考えておりませんので、その点についてはご理解を賜りたいと思います。

以上でございます。

平井議長 暫時休憩いたします。

(午後 2 時 41 分～午後 2 時 43 分まで休憩)

平井議長 休憩前に引き続き、会議を開きます。

他に質疑ありませんか。

伊集院議員 朝からの議論なんで、もうほとんど質疑も出てますし、少々、ちょっと重複することがありましたら、すいません、失礼させていただきます。

まず、当初予算の積算とかそういう話も出ておりますが、今回、2,058 万 4 千円ですね。年度末までの積算をされたということで一定理解しているんですが、要は、大阪府から、2～3 日中にこの資料を出しなさいとか、今後の国の補正予算ですよ、補正予算がもしついた場合は、やっぱり島本町としては特定財源を確保した中で進めていかなければならない施策ってたくさんあるんですけど、この数字には、そういった予算というのは、基本的に時間外というのは突発的な問題であるというふうに判断しているんですけど、その点、踏まえられた金額なのかどうなのか。まず、その 1 点を確認させていただきます。

それと、9 月より調査と研究されてこられたということで、ほとんど具体的に質疑でも、組織的とか管理的な問題ですね、こういったことの質問が多いんですけど、ある議員さんのビラでは、ちょっと、ダラダラ残業的な観点のビラが出回っておりまして、住

民さんからも私も尋ねられるんで、はっきりと調査研究されて、そういう不明朗な、不穏当な時間外があったのかどうか。あったのかなかったのか。ないならない、あったならあったと、その点、ちょっとしっかりと答弁いただきたいと思います。

それと3点目としましては、決算の討論でも触れましたけど、平成23年度に島本町、経費削減、電気代節約、そういったことも踏まえまして、空調を夜の8時で一度止まらせる、1年間、試行だったのか、そういうことがありましたけども、そういったことは1年で終わられて、その1年間だけはちょっと時間外手当が少々、唯一下がっている年度であるんですが、この点は1年でやめられたのはなんでなのかという部分と、今後、その点、大阪府内、他の自治体で、私もいろいろ調査したんですが、同じ町村であれば10町村、そのうち、そういう時間外手当増加の対策として空調関係の問題を使われている自治体が、対策として取られているところは何団体あるのか。また北摂地域、この辺で何団体あるのか。その点がおわかりでしたら、お願いいたします。

総合政策部長 1点目の、予算の積算におきまして、例えば大阪府からの照会文書、資料請求、そういったことに対する対応でございますが、これについては、基本的には今回お願いしております時間外の中で、基本的には対応していくということで予定をいたしておりますが、最近、特に地方分権の推進によりまして様々な権限移譲が下りてきておりますし、それに対する対応ということで、一定、時間外が増えてきているという要素もございます。そういったことも十分踏まえて、今回、予算を計上させていただいておりますので、今後の事務につきましても適切に、そういった対応をしまいたいというふうに考えております。

それと、実際、今現在、時間外の勤務について不適當といたしますか、適切ではないような時間外勤務があったのかということでございますが、これについては、決して、そういうことはございません。やはり時間内に終えることが基本ではございますが、事務量の増加等々で、そういった時間外が発生しておるのが現状でございますので、これにつきましてはご理解を賜りたいというふうに考えております。

それと、過去に空調を一定抑制するというふうな対応をいたしました。これについて、その年度だけでやめたというふうなことでございますが、これにつきましては、やはり空調管理ということになりますと、勤務、労働条件の勤務体制、そういった管理も当然きっちりする必要もございまして、その当時では、産業医からの一定の指導助言もございましたので、そういったことで、その当該年度だけで一応取りやめたというふうな状況でございました。

それと、他の自治体の状況でございますが、それぞれ時間外勤務の抑制のための対策を講じられております。大阪府内、本町を含めて10町村でございますが、そのうち、一定の空調で制限をしている団体につきましては5団体、10団体中5団体が、そういった対応をされているという状況でございます。

以上でございます。

伊集院議員 ちょっと1点、答弁漏れてますけど、空調の分で10町村と、もう一つ、この近隣の北摂地域の状況がおわかりであれば、その点お訊きしたんですが、おわかりでないのかな、おわかりであれば、その点もご説明下さい。

大阪府内10町村のうち5団体が、そういう施策を打たれている。私もちょっと調べて、確かかという部分もありますけど、大抵5時で止められるとか、そういう自治体が出るのも事実でありますし、我々としても、島本町としても組合さんとの話し合いも必要不可欠でしょうし、こういった施策があって、1年でやめられた理由は、一定理解しました。

それと、ダラダラ的な残業はなかったということははっきりいただきましたので、あとはもう、そうなる就先ほど来からあります組織とか管理問題ですね。この点の是正も、一定答弁をお聞きしましたので理解しますが、先ほど来の他の議員さんの質問の中で、国の流れという部分が出てましたけどね。副町長も答弁されてたんですけども、ちょっと、ここは重複するんですけど、はっきりとお訊きたいのは、国自体が自治体の人件費を見るというのにはあり得ないと思っております。特例的な、国の特殊施策とか集中施策、こういったものに臨時的な人件費というのはあるんですけど、自治体が法律上、生き残っていく、人件費においてはその自治体の義務であるということで私は解釈しているんですけど、その点の確認を再度させていただきます。

それと、先ほど来の……（「交付税措置のことか」と呼ぶ者あり）……、いえいえ、人件費。

平井議長 静かに。

伊集院議員 私、ちょっと質問させてもらってますので、答弁できると返ってくると思いますから、申しわけないですね。

義務的経費という部分でね、その自治体として見ていかなければならないという部分が基本であると思っておりますので、その点の確認をさせて下さい。

それと、先ほど漏れてる答弁と、よろしく申し上げます。

総合政策部長 失礼いたしました。北摂の団体、自治体の空調の状況でございますが、北摂各市におかれましても、やはり一定の空調の制限というのをやっておられます。冷房暖房と、基本的にはその勤務時間を終えて止めておるという状況もございますし、様々な取り組みがされてございます。ノー残業デーの設定も週2回設定されてるとか、そういった状況もございますし、本町におきましても、組合との当然協議が必要になってまいりますので、そういったことにつきましては、今後、適宜組合との協議をしながら、適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

あと、総人件費の国の削減の方針でございますが、これは先ほども申し上げましたが、本町では第三次の行革を策定している段階で、国では「集中改革プラン」というのが出

されました。これを策定するよとということ、本町の「第三次行革プラン」を変更して、「集中改革プラン」というふうな形で対応したわけですが、これにつきましても、やはり国が示された削減率より低い削減の目標を立てて、職員の適正化に取り組んでまいりました。国のほうの当時の指針では5.7%の削減率、本町では4.9%の削減目標というのを立てて取り組んでまいりました。正職員の人員につきましては、かなり減員となってきている状況がございます。当時、平成17年度でございますが、そのときと本年4月と比較いたしますと、約25人の減員となっておりますというふうな状況もございますし、そういった中で事務量が増えてきているということにつきましては、今後とも組合との協議も含めて、適切な人事配置、人員配置をしていく必要がある、このように認識をしておるところでございます。

以上でございます。

伊集院議員 一定、理解しますけれども、先ほど副町長からもありましたように人件費、生涯賃金で考えていくと約3億円ぐらい、お一人という部分と、政策等打っていくとなると、やはり島本町、この時間外手当、突発的なものだけのカウントで行くとなると、本来は国の補正予算とか府からの依頼とか、そういった部分でありますけど、人員を削減されている部分に関連してくるとなると、今後、政策として義務的経費の部分とカウントされていくとなると、島本町、他の10町村、いろいろ調査しても、たいてい消防や清掃工場、そういったものを広域、一部組合、広域に持っていかなざるを得ないという状況が多いと思うんですけども、その点も一定、ちょっと時間外から大きく膨らんでしまいますので、このままで、一応5年間の採用計画を立てられておりますが、1年ごとに見直しされていくということでもありますけども、これはあくまでも広域行政、今後も進められるということがあるのか。これは枠が外れますので、最後に方向性がどうされているのか、観点だけ、お伺いしておきます。

総合政策部長 人件費の考え方につきましては、やはり今の本町の財政状況を踏まえて、適切に対応していく必要があるというふうに認識をいたしておりますし、義務的経費ではございますが、今後とも適正な人員計画、定員管理計画に基づいて事務を進めてまいりたいというふうに考えております。

それとあと、広域行政の考え方でございますが、これは他の自治体では、かなり一部事務組合方式とか事務の委託等で対応されている自治体、地域性もございますが、他の町村ではそういった取り組みがされております。従いまして、効率的な行財政運営ということになりますと、当然、そういった視点を持って業務に取り組んでいく必要がございます。それとあと、広域行政の関連は特にはないんですが、管理職の比率等も、他の町村の状況を見ますと、かなり本町、管理職の比率としては低くなっております。他の自治体では、例えばほぼ半数の職員が管理職になっているといった状況もございますし、そういったことからしますと時間外勤務が少なくなっているというふうな、そういうふ

うな実態もあるのかなというふうにも考えておりますし、今後、広域行政を進めていく中で、そういう職員の人事管理のあり方についてもあわせて検討していく必要がある、このように認識をいたしておるところでございます。

以上でございます。

平井議長 他に質疑ございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 ないようでございますので、質疑を終結いたします。

これより、討論を行います。

まず、本案に反対の方の発言を求めます。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 反対の方の発言がないようでございますので、次に、本案に賛成の方の発言を求めます。

田中議員 第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算(第7号)について、討論いたします。

この議案は、時間外勤務手当を補正するものです。補正額2,058万4千円については、その根拠が薄弱であると私には思われました。しかしながら、本日の会議の冒頭で、総合政策部長より時間外勤務の適正化方針が示されました。また、全町の管理職一丸となって真摯に取り組む姿勢があわせて示されました。これらのことを評価したいと考えます。

ご承知のとおり、この議案が可決されれば、可決された時点で、その責任は議会に帰することになります。私は議会の一員として、今後の補正予算の執行をチェックいたします。その執行の状況は、来年度の予算計上に大きな影響を与えます。このことを執行部はよく認識していただきたいと思います。

以上により、本議案に対し賛成の討論といたします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

村上議員 平成26年度島本町一般会計補正予算(第7号)について、自民無所属の会を代表し討論を行います。

本件は、時間外勤務手当の増額に関するもので、平成26年度島本町一般会計補正予算(第4号)議案で793万4千円の増額について否決された提案内容の時間外勤務手当を一部修正され、再提出されたものであります。補正予算の算出根拠については、一般的には将来予測をする根拠として、例えば第一四半期の4月から6月までの財政支出数値を参考に将来の予算を組むといったことが行われる手法があることも事実であります。

今回は、機構改革が行われ、人事異動等による業務繁忙時期の時間外勤務手当を参考に算出されたため、前回の補正では年度末まで約2,700万円の増額の報告がありましたことについて、一定、我々は理解いたしました。今回の提案は、さらに精査されたもの

で、前回の報告より約 641 万 6 千円を減額されての提案であります。

本町の総人件費、生涯賃金等を勘案したとき、労働の対価である残業時間数だけを捉えるのではなく、類似団体指数に基づいて職員の数が約 46 人少ないことなども残業時間が多いことの一つの要因であり、職員の少ない中での適正人員の配置を再考することも必要であります。

適正化方針でも説明がありましたが、職員の健康や福祉の増進や、家庭、地域におけるゆとりある生活の確保などの観点からも、時間外勤務手当の縮減は社会的な要請となっていることの確認、また特に「労基法」36 条を目安に時間外労働勤務を設定するとの考えを示されたことは、大いに評価できるものと考え、賛成の討論とします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

外村議員 第 71 号議案 平成 26 年度島本町一般会計補正予算（第 7 号）について、賛成の討論します。

9 月議会における補正予算（第 4 号）が否決されたということ自体を契機にして、単に、職員の時間外勤務手当の多さということだけに止まらず、役場のガバナンス力、服務規律意識の再徹底などの多くの問題があぶり出されたという点では、大きな意味があったと考えています。今後、来年度の予算案の編成、行財政執行にあたりましては、この教訓を活かして、毎年継続して遂行していただきたい。特に申し上げたいのは、役場業務というのは究極のサービス業ということを肝に銘じていただき、顧客ニーズに合わせて、最適な勤務形態、時間外勤務のあり方について検討し、必要ならば条例の制定・改正も考えていただきたい。

具体的な要望としましては、一つ目．時間外勤務命令の手法の改善。本当に、今日やらなければならない仕事であるのかどうかなど、上司と部下が会話して、お互い納得したうえでの執行となるような厳格な運用に改めていただきたい。2 点目．半休制度やフレックス制度がすでにあるということですが、運用範囲をさらに拡大するなど、本当に生きた制度とすべく改善・運用していただきたい。3 点目．適正な職員数について。組合側も不足と言っています。この際、人員増と時間外勤務手当の削減との相関関係を整理していただき、歳出増にならない範囲で適正人員となるよう確保していただきたい。

4 点目．最後に、何か不都合が起こると、必ず財政が厳しいからと返ってくるが、本町の財政力は他の類似団体と比較しても決して劣っているほうではございません。なのに人員が少ないだとか、経常収支比率が悪いからというふうに、これはひとえに行財政管理がまずいのではないかと考えています。特に大口の歳出項目の削減努力、無駄の排除などに一層の努力をしていただき、改善していただきたいということをお願いして、賛成といたします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

川嶋議員 第 71 号議案 平成 26 年度島本町一般会計補正予算（第 7 号）について、公明

党を代表し討論を行います。

時間外勤務手当に関する補正予算であります。9月議会での補正予算の否決により、その後、時間外勤務のあり方について検討され、適正化方針として定められました。定められた方針内容については、日々の職務の中でしっかり反映されなければならないものと考えます。

管理職の方はもちろんのことですが、各部局の職員の方、隅々まで徹底をされ、一人ひとりがきちんとした認識のもとで行われる必要があると思います。職務に従事されるにあたり煩雑なときもあり、時間外勤務が必要になることも理解いたしますが、それぞれが仕事と家庭生活の両立で頑張っておられるのは、皆さん、同じであります。ワークライフバランスの観点においては、チェックをしっかりしていただきたい。

以上、要望をいたしまして、賛成といたします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

河野議員 第71号議案 2014年度島本町一般会計補正予算（第7号）に対しまして、日本共産党島本町会議員団を代表し賛成の討論を行います。

今回、出されている時間外勤務手当の予算は、今後の島本町の各課の仕事の予定を考えると、十分に理解のできるものと考えます。一部はそうではないということは、前に質疑で示したとおりです。

もとより、時間外勤務はないことが理想であります。できるだけ効率的に、勤務時間内に事務を済ませることが望ましいことではありますが、島本町の職員数、職員の勤務年数等を見ますと、残念ではありますが、とても島本町の仕事を勤務時間内にこなせる状況にないことは想像に難くありません。また、仕事の性質上、時期の限られたものも多く、時間内の来庁者の応対を思えば、時間外労働にならざるを得ないことも理解できると思います。今後、職員数を適正にしていくこと、限られた課・職員に時間外勤務が偏ることのないよう、管理者が十分に課内・部内の仕事の流れに目配りのできる体制とすることを強く要望いたします。

また、時間外勤務の適正化方針が示されましたが、結果として、島本町にある二つの労働組合に対し、説明もできていない、あるいは意見聴取ができていないということが答弁で明らかになりました。当事者能力が問われるものであります。しかし、現在、現時点で予算編成の時期でありますので、職員採用5ヵ年計画の1年に一度の見直しを前倒しで実施されることともに、清掃工場等の広域行政の観点を踏まえて、職員、議会での深い議論に再度付されることを強く要望いたしまして、賛成の討論といたします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

平野議員 第71号議案 一般会計補正予算（第7号）に対し、人びとの新しい歩みを代表いたしまして賛成の討論をいたします。

本来的には、「労働基準法」にもありますように1日8時間を超えて労働させてはな

らない、また1週間に40時間を超えて労働させてはならないということを守ることが必要です。しかし、公務員には、この「労基法」は適用されず、「地方公務員法」の定めに基づき、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の第2条の「職員の勤務時間は休憩時間を除き4週間を超えない期間につき1週間あたり38時間45分とする」というふうに定めがありますので、本来的には、この勤務時間を守ることが必要なことだというふうに思っております。

しかしながら、何度も当局のほうでも認識されていますように、類似団体に比べて46人、職員定員が少ない、職員数が少ないということでもありますので、ここに大きな要因があるというふうに私は判断しております。示されました時間外勤務手当の増加理由分析の中にも、明らかに職員の退職でありますとか途中退職などに伴って、こういった時間外手当が増えるということについては、やむを得ないというふうにも思いますし、特に今年度につきましては大きな機構改革がありました。特に問題となっております都市創造部におきましては、にぎわい創造課では、すべての職員が新しい職員であったというようなことを考えますと、適正な人員配置ができていなかったということも要因で、こういった時間外勤務はやむを得ない。またこれに伴う時間外手当2,058万4千円ですね、年度末までの予算計上は認めざるを得ないというふうに思っております。

第4号補正予算を否決されたということで、庁内でいろいろと庁議、また課長会議、または部局内での検討があったということで、時間外勤務の適正化方針というものが出ましたが、やはり、この方針につきましては先ほども質疑の中で申しましたように、職員労働組合との協議事項にするという必要もあるかというふうに思っております。しっかりと時間外勤務手当の目安についても、時間設定を協定に盛り込んでいただくということも必要なことかというふうに思っております。

さらに、いわゆる管理職のマネジメントの件ですけれども、今、出退勤システムにおいて時間外勤務の把握がされているようですが、もちろん、それは非常に大事なことですけれども、それ以上に小さな自治体です。小さな部局内での、どの職員がどういう事務をしているかというのは、十分、管理職としては把握しているわけですから、当然、対面による本来の労務の管理や、課内のチームワークをしっかりと行い、顔の見える範囲内でコミュニケーションを取りながら、この労務管理をしていくという、ここが一番大事なことだというふうに思います。そのことによって個々の職員の能力を向上させる、引き出せるということになるかというふうに思いますので、この点につきましては、強く指摘しておきたいと思います。

以上をもちまして、この予算計上については賛成いたします。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

伊集院議員 第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算(第7号)について、自由民主党クラブを代表いたし討論を行います。

第7号は、2,058万4千円を増額、時間外手当の増額とした予算となっております。討論内容としては、同志の自民無所属の会派と同様内容においては、ちょっと省略させていただきまして、基本的には年度末までの予算ということにおいて賛成させていただくところです。

ただ、時間外手当だけではなく、問題としては、先ほども答弁にありましたように、決してダラダラ勤務での時間外という問題があったわけではなく、組織的な人員配置の問題、こういった部分であるということでもありますので、この点の今回の是正プラス今後の分析等もあわせまして要望させていただき、賛成の討論とさせていただきます。

平井議長 引き続き、本案に賛成の方の発言を求めます。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 他に討論ありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

平井議長 ないようでございますので、討論を終結いたします。

これより、採決を行います。

第71号議案は、原案のとおり可決することに賛成の方の起立を求めます。

(全 員 起 立)

平井議長 起立全員であります。

よって、第71号議案は、原案のとおり可決することに決しました。

以上で、本日の日程はすべて終了しましたので、これをもちまして平成26年島本町議会10月臨時会議を閉じまして、散会といたします。

次会は、12月15日午前10時から会議を開きます。

島本の山も大変赤く色づいてまいりましたが、来月も文化祭、また農林業祭と、大変町内の行事も多くございます。議会においては、各常任委員会の行政視察もございまして、今晚から冷え込むというふうなこともございますので、お体には十分注意していただいて、今後とも住民福祉の維持向上に皆さん努力していただきますようお願い申し上げます。本日は大変ご苦労様でした。

(午後3時15分 散会)

本日の会議に付された事件は次のとおりである。

諸般の報告

議員の派遣について

第70号議案 島本町消防団員等公務災害補償条例の一部改正について

第71号議案 平成26年度島本町一般会計補正予算（第7号）

以上、会議の次第を記し、これを証するため、地方自治法第123条第2項の規定により署名する。

平成26年10月27日

島本町議会議長

署名議員（4番）

署名議員（11番）

平成26年島本町議会10月臨時会議の結果は次のとおりである。

事 件 番 号	件 名	結 果
	議員の派遣について	10月27日 議 決
第70号議案	島本町消防団員等公務災害補償条例の一部改正について	” 原 案 可 決
第71号議案	平成26年度島本町一般会計補正予算（第7号）	” 原 案 可 決