

# 令和5年白老町議会総務文教常任委員会会議録

令和5年5月24日（水曜日）

開 会 午後 0時58分

閉 会 午後 2時08分

---

## ○会議に付した事件

所管事務調査

1. 白老町職員の人材育成について
  2. その他
- 

## ○出席委員（6名）

委員長 吉 谷 一 孝 君

副委員長 佐 藤 雄 大 君

委 員 大 淵 紀 夫 君

委 員 小 西 秀 延 君

委 員 氏 家 裕 治 君

委 員 前 田 博 之 君

---

## ○欠席委員（なし）

---

## ○説明のため出席した者の職氏名

総 務 課 長 高 尾 利 弘 君

総 務 課 主 幹 太 田 誠 君

総 務 課 専 門 員 下 河 勇 生 君

---

## ○職務のため出席した事務局職員

事 務 局 長 本 間 力 君

主 幹 小山内 恵 君

---

◎開会の宣告

○委員長（吉谷一孝君） ただいまより総務文教常任委員会を開会いたします。

（午後 0時58分）

---

○委員長（吉谷一孝君） 所管事務調査は白老町職員の人材育成についてであります。担当課より資料の説明をお願いいたします。

高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 前回に引き続き、お時間をいただきましてありがとうございます。今日は前回ご意見のありました追加資料について、職員数の推移と人事評価制度の概要を用意しましたので、担当より説明させていただきます。よろしくをお願いいたします。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 初めにお詫びを申し上げます。資料として提出させていただいた別紙3の令和4年度の研修参加人数に誤りがありましたので修正してお出しいたします。結果的に15名増えて256名から271名になっていますので、この場を借りてお詫びいたします。

前回、所管事務調査、人材育成ということで人材マネジメントの視点に立ち人材育成の取組を総合的に進めていくことが必要であり、白老町の今後の人材育成の取組の方向性として4点、人材確保、人材育成、適正配置・処遇、職場環境の整備が重要であるとして説明をさせていただきました。その中から各委員の皆様から人材育成する上ではどう育成していくか明確に捉えて進める。当たり前のことですが、上司が部下をきちんと計画的に育成していくとか、人材確保の視点から言えば外国人も含めた多様な人材確保の必要性とか、職場環境で言えば公務員の魅力をどう伝えていくか、やりがいを感じる職場環境の構築は必要ではないかとか、また昨今育児、介護の働き方などワークバランスに配慮した職場環境の整備や周知徹底を図っていくというご意見をいただいております。

また、定員管理の在り方で言えば、会計年度職員を含めた議論をしていく。令和2年度から会計年度任用制度がスタートしていますので、その人数を含めた議論が必要ではないかという意見もいただきました。根本的に役場組織全体で人材育成やまちの課題を議論していかないと成果が上がらないのではないかという総論的なご意見もいただきました。今回、冒頭高尾総務課長から説明があったとおり、前回いただいた意見を踏まえて会計年度任用職員の推移、人事評価をどのような形で進めていくか、追加資料を出しながらこれから説明していきたいと思っております。お願いいたします。

それでは早速、資料1、職員数の推移ということで、会計年度任用制度が令和2年度からスタートしますので、令和2年度から今年度までの職員数の推移と合わせて提示させていただいております。令和2年度ですけれども、職員数は記載のとおりで職員が253名、再任用職員13名、合計266名。会計年度任用職員がフルタイム104名、パートタイム83名、合計187名。正職員と会計年度任用職員合わせると453名となっております。令和3年度、4年度、5年度

で、会計年度任用職員に関しては212名で増えている。令和4年度が217名で増えている。令和5年度が200名で17名減少していて、大体令和3年度からは200名から220名弱くらいの人数で推移している状況でございます。それに関して、正職員は令和2年度から比べると8名くらい減少している状況でございます。令和4年度と令和5年度の比較で17名減った要因としては、まずワクチン接種業務等の会計年度任用職員が4、5名減っています。

また、大きなところで言うと出張所が廃止になったことで3名ほど減っているとか、細かいところでいけば町税、自ら行って徴収しなくなったので、基本的なスタンスとしては役場に來てもらって納入という形になりましたので、町税の徴収員が1名減っていたり、公務生を白老振興センターに委託したり、17名くらい減少しています。参考として下に会計年度任用職員の種類ということで、フルタイムで週38時間45分以上、6か月以上の任用期間の職員という記載がありますので、参考に御覧ください。また、職種・職名も行政事務、(6)のその他の職までと、このような職名があると記載させていただいております。

続きまして、資料2、人事評価制度の概要ということで、説明させていただきます。I. 人事評価制度は平成26年度の地方公務員法の改正により人事評価制度の導入による能力及び実績に基づく人事管理の徹底が義務付けられております。1、目的としては、(1)、職員の主体的な職務遂行や自己啓発を促し、職員の人材育成と組織の活性化を図る。(2)、適材適所の人事配置など、能力実績に基づく人事管理を推進する。(3)、主体的・自律的な職員を育成するために、職場環境の改善に努め、組織力の向上を図るとなっております。

2、白老町の人事評価制度の特徴として、(1)、絶対評価、複数評価者により評価を行っていることで、絶対評価によって、職務行動の中で確認できた事実を基準に照らし合わせて評価を行える。また、複数の評価者が関与して評価することで、評価の客観性・公平性を高める。評価としては、例えば私は主幹職なのですがけれども、1次評価者として課長、2次評価者として副町長。課長であれば1次評価者が副町長、2次評価者が町長で行っております。(2)、評価基準の明示ということで、評価の透明性・納得性を高めるとともに、職員の主体的な職務遂行と能力開発への取組を促すため、評価項目、配分点数などの評価基準を明らかにしています。

(3)、自己評価ということで、人事評価をすることによって、自らを評価することによって、客観的に見つめ直して、職務遂行における問題点・課題点を再認識するとともに、職務に対する意識向上につなげています。(4)、評価結果の本人開示ということで、評価した部分はコメントをつけて被評価者に対して明示していくとなっております。

2ページ、3、人事評価の種類ということで、能力評価と業績評価に分けて実施しています。能力評価については、職員の長所・短所の把握、職員の業務の特性の把握、職員力の向上という狙いがある、項目としては、公務員倫理、気づく能力、考える能力、行動する能力、対応する能力、成長する能力と6つに分かれております。もう一つが業績評価ということで、組織全体での人材育成、職員間の連携による業務の遂行という狙いのもと、項目としてマネジメント、人材育成、組織力向上、業務効率化という4点が評価となっており、項目としては能力、業績合わせて10項目あるという形です。詳しくは事前に配付しております、様式1、人事評価シート

を御覧ください。項目が少ないところは会計年度任用職員の人事評価シートとなっております。

4、人事評価の対象者ですけれども、理事者を除く正職員全員、再任用、もちろん会計年度任用職員も含まれます。評価者は基本的に先ほども説明したとおり、直近の上司を1次評価者として、1次評価者の上司を2次評価者としてございます。

5、診断基準・評価基準ですけれども、良好、普通。普通であれば無記入。他者と比較して優秀と自分で思った場合は丸印、劣っている場合はバツ印、分からない、判断できないはマイナス、斜線となっております。評価基準として優秀、よくできた、診断基準の中で丸印が1つ以上であればA、丸印がなければB、バツ印が1つ以上あればCという評価になります。

Ⅱ. 評価結果の取扱いについてです。(1)、職員の能力開発及び職員の人材育成の資料として活用。(2)、機構改革、人事異動時の資料として活用。(3)、昇任、昇格、昇給、勤勉手当支給の資料として活用。(4)、会計年度任用職員の再度の任用の資料として活用となっております。一応、会計年度任用職員は一度公募すると、公募によらない人事評価を活用して、再度の任用を2回繰り返すので、3年間は公募によらず任用できますので、人事評価結果を基に採用しております。

Ⅲ. 人事評価制度の人材育成への積極的な活用で、これは前回の所管事務調査で説明させていただきましたが、1、人事評価制度の人材育成への積極的な活用と管理職員の関与ということで、1つ目の丸印、組織理念は、人材育成の基盤となるものであり、組織全体で共有することが重要。人材育成基本方針や職員研修、人事評価項目を、組織理念と連携させることにより、人材育成の実効性を高めることができております。人材育成基本方針の必要とされる基本的な能力、姿勢というところで、個々の人事評価の評価項目としており、職員の能力開発を促すと共に人事管理、職員研修等の基礎資料として活用しています。2つ目の丸印として人事評価制度に基づく面談、必ず人事評価制度が終わった後に、こういう評価だったということで面談を実施していただいております。面談を通じて組織理念を実務レベルに落とし込み、職場内で共有を図ると共に、職員に振り返りや気づきを促し、将来に向けたキャリアビジョンの明確化の手助けをするなど、面談の場での管理職員の育成的な関与が重要であると説明させていただきます。3つ目の丸印として、職場を人材育成の場として捉え、業務を通じて職員の気づきを促し、成功体験をモチベーションの向上につなげるなど、管理職員を軸とした取組により、組織全体としての人材育成・能力開発の取組につなげるのが重要であるとして説明させていただきました。2、人事評価結果の処理への反映ということで、能力や業績の基づく人事評価結果を処遇へ反映することによって、職員の持つ能力を最大限に活用することができるのと同時に、モチベーションの向上につなげていくことができるという人事評価の結果を反映していくことが今後重要になっていくと思っております。3、活用する上での課題ということで、(1)、評価基準が明確でないということで、税務課のように収納率が上がりましたとなると、そこに明確な目標があつて頑張ったという評価ができるのですけれども、提携業務が主体の窓口とかだと、なかなか評価基準の平等性がないとか、あと業務内容、消防と事務職で評価

基準が一緒でいいのかとか、そういう部分は今後整備していかなければと考えております。(2)、人事評価制度の理解不足ということで、どうしても今の制度上なかなか給料に反映されていないので、どちらかというやらされている感、今の制度上では否めないのかと思っております。

(3)、今後給与に反映しますとか昇給に反映するとなった場合、評価者の公平な確保ということで、やはり人間ですから人の好き嫌いがあると思いますので、評価者の公平性を確保した上で(1)、(2)で説明した部分をやっていく必要があるのかと。ここは研修とか毎年やりながら評価者のレベルアップにつなげていきたいと思っております。(4)、評価結果が処遇に反映されていないということで、職員のモチベーションです。いくらやってもやらない人と毎年4号棒ずつ上がっていくとか、そういう部分ではモチベーションが維持できない。今、民間の方が給料高いですから、民間にどうしても流れていく。結果として公務員離れにつながる形になっているのかと思っております。3月に人事評価制度に関するアンケートを実施させていただいて、約6割の回答数だったのですが、人事評価を給与に反映する考え方についてはどう思いますかというところで、約6割がやはり反映してもらいたいという回答でございました。上の者が下の者を評価するやり方なのですけども、360度評価というか、下が上を評価するという形について、それを運用する場合についてはどう思いますかという部分も、6割の方が実施したほうがいいという回答をいただいております。業務成績が優秀であれば早期昇格についてどう思いますかという部分も6割の方が実施したほうがいいという御意見をいただいておりますので、アンケート結果を若年層の意見がどれくらいあるのかとか、細かい分析もしながら今後人事評価制度自体の在り方も検討していきたいと思っております。この人事評価制度で白老町は給与に反映する、成績がよければ早く昇格ができるとか、民間ではそういうやり方もとっていますので、それが公務員に馴染むのかどうかは別な話として、職員採用試験も受けてくれない状況が続いていますので、公務員としても民間の手法を習いながら人事評価を適正に理解しながら運用していくことも求められているのかと感じております。追加資料の説明について終わらせていただきます。

○委員長(吉谷一孝君) 担当課からの説明が終わりました。今の説明について、不明な点、質問等ありましたらお受けいたしますが、何かございますか。

前田委員。

○委員(前田博之君) 確認しておきますけれども、今、太田主幹から人事評価の説明あったけど、結果的に勤勉手当の支給とか給料。号棒に対する処遇に反映すること云々とあるけど、現実的には手当、給料等々での人事評価の特別昇給はやっていないということですか。文書では書いているのだけど、現実的にやっていないということですよね。

○委員長(吉谷一孝君) 高尾総務課長。

○総務課長(高尾利弘君) 今言ったように、人事評価の活用のところでは昨年来から一応検討事項となっています。調査ものもいろいろ来たりしているのですけれども、あくまでも前田委員おっしゃったように、勤勉手当とか給与の号棒の関係で上げたり下げたりというお金の面に關してはやっていないのが実情です。今後まださらに検討していく段階です。人事評価制度の

活用で今実際に実施しているところは、昇格の際には活用しているのが現状です。

○委員長（吉谷一孝君） 前田委員。

○委員（前田博之君） 人事評価について、平成19年から本格的にやっているはずなのです。結果的に専門の職員を1年か2年置いて評定づくりして導入するまでの作業をしていた。結果的に決断されていなかったということと、その期間なぜできなかったかという質問はしませんけれども、条例でいう特別昇給を固定化して何年かで回して、全職員が3年に1号棒上がるとか、そういう特別昇給制度の昇格、昇給の導入は現在も実施していますか。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 過去に特別昇給枠、15%枠という活用をしていました。現在は行っていません。多分、平成5年とか6年くらいに国の制度が終わったのか、いずれにしても現在は行っていません。

○委員長（吉谷一孝君） 前田委員。

○委員（前田博之君） 資料1で、職員数の会計年度任用職員の部分ありましたけど、人数は別として、参考の会計年度任用職員の職名の中に一般事務職と特定事務職とあります。会計年度任用職員のフルタイム、令和5年が110人いるけど、このうち何人ぐらい占めているか。そのほかについては、ある程度専門的な職名として指定されているからいいのだけど、ここが非常に大きいのです。もし分かれば何割くらいになっているのか。

それと、会計年度任用職員を導入するときに、正職員と会計年度任用職員の仕事の住み分けをしましょうと。正職員であれば法律とか企画とか。会計年度任用職員については、それ以外の仕事をしてもらって住み分けをして、より効率的にして職員の仕事を減らす。職員数も効率的な人数にしていきたいと答弁されているのだけど、その辺は整理されているのかどうか。もうこれを導入して4年目になります。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 会計年度任用職員の一般事務と特定事務が何人いるかということで、令和5年度の数字でフルタイムが110名という記載がありますが、一般事務と特定事務を合わせると68名が事務職で、残りがどちらかという専門的な、相談支援専門員だとか介護支援専門員とか、地域支援員もそうですけれども、もちろん病院の看護師さんも入っています。パートタイムが90名くらいいるのですけれども、どちらかというパートタイムの会計年度任用職員のほうが短時間になるので、一般事務と特定事務で12名、ほかは専門的な保育士さんとか家庭教育支援員とか放課後児童支援員です。パートタイムの事務は少ないです。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 正職員と会計年度任用職員の住み分けの話ですけれども、前田委員おっしゃるように、当時制度導入のときに制度の趣旨として会計年度任用職員には補助的な仕事、正職員にはどちらかという法政とか政策づくりを進めていただいて、職員の負担感も含めて考えていかなければいけないということで説明してございます。私どももそういった考え方、捉えについては、各職場に伝えることで採用の際に会計年度任用職員にも説明してもら

うことで考えております。実際、分野とかによって違う部分もありますので、従来型のところはなくはないと思いますけれども、今後も説明をしながら趣旨に合わせた取組にしていきたいと考えています。

○委員長（吉谷一孝君） ほか、ございますか。

小西委員。

○委員（小西秀延君） 資料2の活用する上での課題ということで、評価者の公平性に関係してきた説明の中で、360度評価制度は上の者が評価するのではなくて、下の者の評価も上の者の評価も合わせて評価する制度というお話も伺いました。部下が上司を評価するという見方もあり得るのかと思うのですけれども、同じ点数で、結構上司は厳しいことも言うことが多い立場だと思うのですけれども、それも一緒の評価、上の者が評価するものと全部同じ点数、同じ見方になるのかどうなのか、その辺の内容が分かっていたらもう少し詳しく教えていただければありがたいのですが。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 360度評価ということで、その部署で全員が一人を評価する、そうすると全員の評価が高ければこの人は優秀となるのですけれども、小西委員おっしゃったとおり、性格がいい人が評価されるとか往々にして出てくると思いますので、評価基準は明確にしていかなければだめですし、評価者の公平性、下の者が上を評価する場合も公平性を確保するために人事評価制度を理解していただいて、下の者も評価する立場になるのであれば、研修等々をしながら評価手法を明確にしていかなければだめですし、ここに書いている評価基準もそうですし、いろんな部分が評価する上では出てくるかと思っております。

○委員長（吉谷一孝君） 小西委員。

○委員（小西秀延君） 現在、人事評価の理解不足も課題に上がってくることもあります。一番先に360度評価で思ったのは、皆が理解しないうちになかなか難しいのかと。導入するにはいろいろこれから問題も出てくると思うのですが、時間も掛かるし労力も大変と思ったのですが、人事評価全体を見ると細かなものが出るのかという気がしました。課題の中で出るということは検討もされるのかと認識はしたのですけれども、理解不足は反対に公平性に響くこともあるでしょうから、いいことばかりではないのかと思いましたが、現在見ている感覚で今の評価制度と360度評価制度はどのような捉えでいらっしゃるのか伺いたいです。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 今、課題として挙げている4点がなかなか運用していく上で上手くいっていないと人事サイドとしては現状捉えていて、最初の説明でお話させていただきましたが、今後給与に反映するとか、処遇に反映するといった場合に、今の評価の仕方ではなかなか公平性とか不安感とかアンケート結果からも出てきました。これは、下からの評価とかあえてアンケートの中に360度評価と書かせていただいたのですが、360度評価がいいのかというのはもちろん検証していかなければだめですし、今後に向けて人事サイドとしては下からの評価というのも検討していきたいと思っておりますし、これから細部は集めていかなければだ

めだと思っていて、その上で今回アンケートを実施したので、先ほどと何回も同じ答弁になりますが、評価基準、人事評価制度の理解の促進、評価者の公平性の確保などを近隣市町村とか職員の意見を聞きながら、よりよい人事評価制度の構築につなげていきたいと考えております。

○委員長（吉谷一孝君） 小西委員。

○委員（小西秀延君） 現在の人事評価の難しさは説明で本当に理解できました。最後にざっくばらんにお聞きしたいのですが、職員のモチベーションは給料の面とか上司の魅力の面とか指導の面とかいろいろあると思うのですが、やはり自分の将来がこうなっていければというところも非常に大きいのではないかと私は思っています。自分の将来といえば、自分の役職がどうなっていくのかが一番考えられるのですが、近年主幹職や課長職になりたくないというお話を聞くことが度々あります。いろんな要因はあるのですが、責任も増しますし給与の面もそんなに多く上がるのかという面もあるだろうし、一面では白老は議会対応が大変という意見もあるという話も聞いたことがあります。自分の未来を想像できてあそこにいたら大変だからならないほうがいいと思ってしまうと、結局夢が描けないので中途退職する方が出てしまうと考えていますが、そこはどうか分析をされているか。言いづらい一面もあるとは思いますが、どのような現状なのか教えていただければありがたいと思います。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 確かに今のお話、非常に重要な問題で、単に給料が上がればモチベーション上がるという問題ではないと捉えております。現状、課長職や主幹職になりたくないというのは、個人的な見解も含めてですけれども、責任が重くなるのをあまり好まない部分。白老町は様々な課題を抱えているといったときに、どちらかという課長職、主幹職になると結局時間外も付かないのに、部署にもよりますけど残っているところは非常に残っていて、そちらが中心になって細かな業務をしつつ管理もしつつという、なかなかそういった部分では負担が非常に大きくなるのではないかと仕事の量の面と責任の面と両方があるのではないかと考えているところです。

○委員長（吉谷一孝君） ほか、ございますか。

私から、人事評価制度を活用して研修などを受けることを本人希望も含め、上司から研修を受けてきなさいということで受けさせているのが現状なのか、受けなければいけないから受けさせているのが実態なのか。今どこの部署も人員不足と聞いた中で、そういうことを職場環境として理解した上で喜んでそういう場所に行かせられるような状況にあるのかどうか、そこを1点お聞かせ願いたいのです。

太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 研修についてですけれども、大きく分けて集合研修と派遣研修があって必ず1年目の職員とか新たに主査職になった職員、主幹職になった職員を指名という研修もございます。研修内容を明示して公募という募集の仕方もあります。また、自らこういう研修に行きたいと参加する研修もございます。今、上司からこういう研修があるということで、受けたほうがいいのかと言われて受ける職員もいるのは事実でございます。昨年



は271名なのですけれども、当初行く予定だったのですけれども、どうしても業務の都合で行けなくなったとかあるのは事実でございます。前回の所管事務調査の中でも言われたのですけれども、研修に行かせて学んできて、職場でどう生かしていくか、周りにどう伝えていくか、それがなければなかなか研修に行く意味がないのではないかということで、自ら研修に行くとか、職場の課長職中心に研修の必要性を研修サイドとしても理解していただくのと、研修は必要なのだと思っただけのような研修内容の充実は今後必要になってくると思っております。

○委員長（吉谷一孝君） 大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 先ほどの質疑の中で、会計年度任用職員の事務職68名で残った分の42名が専門と言いました。これは、会計年度任用職員の条例あります。その5条と28条でしたか、公募上げるといふのと、町長の特別といふのがあります。その部分のことを指しているのだと思うのだけど、5条と28条の割合、人数分かりますか。パートタイムも事務が12名で78名が専門になります。その割合は分かりますか。そこがどうなっているのか。なぜこんなことを聞くかという、そこをはっきりさせていかないと、これからの中でいろいろあります。もしはっきりさせられるものだったら、はっきりしてほしいのです。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 今、課題になっている5条と28条の会計年度任用職員の取扱い。実際には一般職には運用してなくて、どちらかという病院職。5条を使っているところは一部あるのかもしれませんが、大体ルールどおりやっているのです。28条を使っているところはほぼ病院だけなので、一般職はおっしゃったような人数の区分けとかはしてなくて、あくまでも通常の3条を使った規則、初めて採る人については規則の中で決められた経験年数とかに上乗せした号棒で、上限を決めて運用しています。

○委員長（吉谷一孝君） 大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 大淵です。私が言いたいのは何かというと、実際に全員協議会でも問題になっている。だから、そういうことを明らかにしたほうがいいと思うのです。42名のうち病院職なら病院職でもいいです、そういうことを明らかにして、私の言った中で違う部分があるのであれば、それは事務職以外に普通の給料の人が何人いるのか、号棒で上げている部分は何人いて、町長が指名している人は何人いてと、全部きちんと出してほしいのです。そういうことをしないと、また疑心暗鬼の中で議論をする、そういうのはだめだと思っただけです。はっきりさせてしまう。その上で、なぜこういうことが起きるのかきちんと明確にしていく。

もう一つは、単に号棒、給料上げる、人減らすというレベルの議論は議会がすべきではないと思っただけです。もちろんそれは考え方があるからいいのです。今人が入らない、受ける人も少ない。そういう中で、実際職員はどんな仕事をするのかを含めて、きちんと憲法を守ることが一番。教育委員会に入れば教育基本法で教育と憲法を守らなければだめだと宣誓しているわけです。そういうことがきちんとやられて、本当にこういう町をつくるのだということで職員が入って来るといふ、そこまで魅力がなくてだから入らないと言われたらどうにもならないのだけど、今一番必要なのは白老を変えるのだという人が入ってこない、いくらやってもし

ようがないから役場でも入るかではだめではないかと思うのだけど、本当はそういう議論を皆さんと一緒にうんとやったほうが効果はあるのではないかと思うのです。表面的な話をしてもしょうがないのです。もっとざっくばらんに出すもの出して、先ほど言ったみたいにきちんと次から次に出して、その上で直すものは直して仕事してもらおうとならないとだめではないかと。そこの一環に先ほど委員長言ったように教育という制度がちゃんとあるということではないかと思うのです。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） もう一度確認はさせていただきますけれども、基本的には役場、教育委員会、上下水道課も企業会計もそうですけれども、3条の中で会計年度任用させていただいておりますので病院会計の中に数名5条、28条がいるということでございます。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 人数は把握できるとか思います。逆に5条と28条を使っている人を全体から引くことで数字は出せると思います。そちらはあとで用意させていただきます。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） ないと認識しています。ただ、一部何名かいる可能性はあります。再度確認させていただきます。基本的にはないと考えております。

○委員長（吉谷一孝君） 大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 大淵です。病院以外の看護師さんとか、保健師さんとか5条の対象になっている人はいないということですか。病院だけなのですか。事務職も対象になっている人もいるでしょう。そういうことをはっきりさせないと、ごちゃごちゃになって何が何だか分からなくなるでしょう。ないなら、ないとしたら、3条と言っているのは要するに職種・職名の中できちんとしていると言っているのでしょうか。病院以外は一切ないというのであれば、それは分かりました。そうしたら、病院の数だけ見たら分かるわけです。それは資料に出ています。そういうことですか。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 今、私が話したように、若干もしかしたらあるかもしれないので、それは確認させていただきます。多分ないとは思いますが。保健師さんの話ですけれども、本来保健師さんはあまり会計年度任用職員自体が作業療法士さんとかほかの一般職ではないので、どちらかという会計年度任用職員としては保健師さんとか医療職系、一般で言えば病院だけが会計年度任用職員にしているというのが一つの課題です。

○委員（大淵紀夫君） パートで社会福祉士はいないのですか。全部本採用ですか。社会福祉士、保健師もですか。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 全部が全部分かりません。基本的には社会福祉士、作業療法士、ケースワーカーについても病院以外については正職員と認識しております。

○委員長（吉谷一孝君） 大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 病院で検査技師、そういう人たちが本採用にならないと定数管理のことがあって、本採用になるとかならないとかいう話を聞いたのですが、こちらは本採用になってしまうのですか。検査技師が実際に本採用にならないのはどうしてかと聞いたのです。定員管理の問題で定数がいっぱいになってしまうからできないのだと、病院の場合はあり得るのですか。こちらは定員管理のうちで全部本採用になっているということですか。

○委員長（吉谷一孝君） 高尾総務課長。

○総務課長（高尾利弘君） 調べなければならぬ部分があるのですがけれども、基本的には病院と病院以外の同じ専門職でも、社会福祉士ですとその仕事だけではなくて、グループリーダーの職をやったりとか、一般職も含めたものをやったりがあるのと、人数確保…。

○委員長（吉谷一孝君） 太田総務課主幹。

○総務課主幹（太田 誠君） 定員管理ですがけれども、一般職の病院は一緒の定員管理の中の人数にあるのです。消防は消防で定員管理の人数があって、その中で定員の採用枠ということで病院は何名、役場は何名ということで決まっています。もちろんこれから病院に関しては、リハビリをやる場合に専門職が必要ということは要望として上がってきています。一方で役場の職員もいきいき4・6で相談件数が伸びているので社会福祉士を採用している、その都度その都度協議をしながら採用している。ですから、病院の場合は会計年度任用職員ですといった場合もあります。基本的には定員管理の枠の中で病院と一般職を年度ごとに話をしながらちょっと待ってくれとか、どうしても今後は定員管理の在り方、検討していきたいと思っております。

○委員長（吉谷一孝君） 暫時休憩をいたします。

休憩 午後 1時55分

---

再開 午後 1時56分

○委員長（吉谷一孝君） 休憩を閉じて会議を再開いたします。

今、説明を受けたのですが、今後の所管事務調査の報告の件ですが、いろいろご意見等も出た中で、6月中にまとめるというのはまだ早いかと私自身は感じておりますが、どのように進めていくか皆様にご意見を伺いたいと思うのですが、いかがでしょうか。

氏家委員。

○委員（氏家裕治君） 僕自身もまだ定員管理について、町のこれからの進め方、これについてはまだ検討の余地があるのではないかと思いますし、今まではどうしても定員管理に縛られながら会計年度任用職員を使っている。それに帳尻を合わせている感じもある。病院は病院なりのちゃんとした定員管理を決めていかないと、こういった問題はもう起らないと思うけれども、いろいろな場面で出てくるのではないかと思います。新たな病院づくりの中で、しっかりとした体制の中で取り組んでいかなければならないということもありますから、9月の報告に向けてもう少し時間をつくりながら整理すべきものは整理して、聞くところは聞く。先ほど1回整理して調べると言っていたから、そういうことも含めて進めたらどうでしょうか。

○委員長（吉谷一孝君） 氏家委員からお話あったのですが、所管事務調査は職員の人材育成についてということなのです。定員管理というのは、確かに人材確保と育成に必要なにはなってくるのですが、そこがメインの話になるかどうかと、人材育成に関してもう少しまとめるのに必要かと。先ほど出てきた研修制度の在り方ですとか、採用と育成の部分で退職者が出ないような取組とかについてももう少し議論、調査が必要かなと考えておまして、その中で6月にまとめて出すというのは難しいというか、まだまとめきれないかと思ひまして、継続審査という形をとって9月に報告と考えているのですが、委員の皆様のご意見をお伺いしたいと思うのです。

氏家委員。

○委員（氏家裕治君） 先ほど定員管理のことを話しましたが、どこかで引っかかる、人材育成と定員管理。だから先ほど言った話。人材育成の中での定員管理が整合性取れて行われるのだったらいいのだけど、そうでないとこれから幾らいいことをやろうとしても、何かちぐはぐな形にしか見えてこない。元々この人事評価制度がよく分からないから、もう少し時間をつくって考え方をまとめたほうがいいと思います。

○委員長（吉谷一孝君） ほか、いかがでしょうか。

大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 大淵です。はっきり言えば、今の町のやり方が人材育成につながっているのかということです。それを結論出すには委員長が言うように早すぎる。もっと議論をしてもっともって聞いて、そしてここの中での議論をきちんとして、そして人材育成や教育制度は我々議会側が考える形としてどういうやり方が一番いいのかということ結論出さなければいけないから、今の社会情勢含めての定員管理も含めて出していかないと、そこを議論しないとだめではないか。ただ教育だけやれということでは全然解決する問題ではないと思うから、継続審議にしたほうがいいと思います。

○委員長（吉谷一孝君） ほか、よろしいでしょうか。

まだ担当課から報告等々もありますし、それがまとまったときに委員会を開いて継続で審議を行いたいと思いますが、皆さんいかがでしょうか。

大淵委員。

○委員（大淵紀夫君） 大淵です。それで結構です、ただ、単なる教育だとか人材育成とか定員管理だけではなくて、どんな自治体をつくるのかということ次回の会議で、総務文教常任委員会としてきちんと議論をする。だからこういう人材育成、だからこういう教育、だからこういう定員管理。こういう結論を出して行政に言う。先日、心の病で仕事できない人はいないと言っていたけど、ゼロと聞いたけど本当にそうなのか。定員管理考えたら以前4人くらいいたのです。入っていますから、実働はもっと少ないのです。目配りをきちんとしてあげないとだめではないかと本当に思うのです。そういう議論を、委員長ぜひそうしてほしいと思います。

○事務局長（本間 力君） 今の長期休暇の話、聞いている範囲では確かにゼロかもしれないですが、リワーク中とか慣らしながら的どころがあったりして、たまたまその時点では

ゼロというカウントかもしれないけど、今時点ではどうかということは直近には把握していないのですが、ゼロに等しいかもしれないですが、そういった状況は少なからずあるという捉えです。

これから6月会議入りまして、先ほど委員長から出たように継続審査ということで本会議には延期の手続きを取らせていただきますが、事務局としてここ1か月ちょうど本会議で空いてしまいますので、7月以降9月までの最後の9月会議までに期間があるようでないものですから、大淵委員がお話ししたとおり、自由討議の時間を取る上での事前準備、私のほうでもどういことがいいかどうかはありませんが、仮に事前に各委員に人事担当サイド等の説明が必要な部分とか事前に何かシートを用意いたしまして、時間の短縮ということではないにしろ次の準備として委員の皆さんからご意見とか確認事項をヒアリングさせてもらうようなシートをつくらせてもらいたいと、委員長とまだ詰め切れていないのですけども、委員長、副委員長と調整をして次回の準備をさせていただきたいということでお諮りをさせていただきたいのですが。

○委員長（吉谷一孝君） ただいま、事務局から説明がございましたが、そのような進め方でよろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○委員長（吉谷一孝君） では、そのような形で皆様にご案内を差し上げたいと思います。

---

#### ◎閉会の宣告

○委員長（吉谷一孝君） 本日の総務文教常任委員会を閉会いたします。

（午後 2時08分）