

## 第4回委員会・アンケート調査

カテゴリ	意見等	備考
人件費	1	人件費削減目標を1億円とする。
	2	人件費は「職員数×1人当たり給与」によって求まるということ念頭に置き、職員数だけでなく、1人当たり給与の削減も実施すべき。
	3	全体として人件費を現行より大幅に削減する。
	4	池田町の過去からの経年変化、未来予測とともに、松川村、白馬村との比較を出していただきましたが、県内の他地域や、県外の同規模自治体との比較、手本にしたい優良事例についても調査をお願いしたいです。
	5	職員数の削減目標を10人とする。
	6	職員数の目標値を91人とする。
	7	人員の抑制。
	8	平成28年度水準の正規職員数92名の体制になるようにする。
	9	・92名体制を基軸に今後の議論を進めていきたい。 ・92名にし10名削減する。
	10	平成28年度時代の組織を参考に、スリム化を図る
	11	基本的なスタンスは、“行政改革終了の年(H28年)に帰れ”であります。
	12	《長期的》正規職員、会計年度任用職員の定数を定めて、定数内での運用を厳格に行う。
	13	H28を基本にして、松川村の職員配置を参考。詳細は別紙。
	14	①衛生分野(環境整美係、健康増進係)、②民生分野(健康福祉課、学校保育課)で正規職員が多いため、抑制に向けた検討が求められる。
	15	財政再建を考えると少数精鋭で臨むことが必要だと思われる。
	16	1人当たりの給与を削減して人件費の削減に資する。
	17	平均給与の抑制。
	18	職員手当の減額も考える。
	19	一律職員給与削減を導入せざるを得ない。
	20	ベースアップがどのようになされているか分かりませんが、この財政困難な時、スピードダウンは可能なのか？(組合との話し合いも必要だと思いますが)
	21	期間を区切って、出来る限り短期間にし、職員の給与等の減額を考える必要があるのでは？と考えます。
	22	目標が数年で達成されないシミュレーションとなる場合には、職員の賃金のカット、管理職手当のカットも考慮せざるを得なくなる。答申にはこのことを付記する必要があるのではないか。
	23	職員数削減が、遅々として推進出来ない場合は、職員の給与等の減額も視野に入れながら、議論を進めなければならないと思います。
	24	期間を定めて、給与・賞与・退職金引当金等の削減をはかる。
	25	任用職員数の削減目標を10人とする。
	26	現在常勤120人、今後一割以上の削減が必要。
	27	《長期的》正規職員、会計年度任用職員の定数を定めて、定数内での運用を厳格に行う。
	28	嘱託・臨時職員の配置についても抑制が求められ、その際には正規職員における超勤の実態を元に、抑制の対象となる係について優先順位をつけて取り組むことも一案である。
	29	順次精査を図り、必要度の高いものに絞っていく。
	30	それぞれの部署の実態に応じて精査し、最小限の数を確保する。
	31	必要最低人数に削減し人件費を抑制する。
	32	《短期的》正規職員の減少が見込めないの、会計年度任用職員等の削減をはかる。
	33	令和7年度(遅くとも令和10年度)まで。
	34	改革達成年度は、令和9年度を目途とし、スリム化を推進していく。
	35	各年齢層の人数のバランスも重要な要素なので、特定の時期に集中して退職者の後を不補充にするといった方法は避けるべきだと考えます。

カテゴリー		意見等	備考
組織の見直し	統廃合	36	現在は財政危機の状況という認識の下、組織について聖域なく見直す必要がある。
		37	課・係間の統合。
		38	課・係の配置を行政にも町民にも分かりやすく機能的なものとする。
		39	課を統合し拡大する事によって、縦割り行政になりがちな弊害を打破し職員同士が俯瞰し合い、よりクオリティーの高い行政を遂行できると思います。
		40	各課の仕事量のピークが同じ時期ではないと思われるので、互換性を高め仕事に人を配置することが必要だと思われる。
		41	町の運営を担う中心的な組織として、社会や環境の変化に応じて最適化された体制が維持できるよう、弾力的な組織編成ができることが必要だと思います。
		42	類似市町村と比較して、職員数の多い課については、その理由について明確にするとともに、必要に応じて職員数を減じる措置が必要。
		43	危機管理対策室は副町長のもとに必要な課を束ねて随時設置する。実務は総務課長のもと、防災(・減災)係が担当する。
		44	関係部署を統廃合して危機管理対策室を設けられたことは良かったと思います。他にも課・係横断的な業務がないか、点検が必要ではないでしょうか。
		45	人数が少ない課・係が多いと、どうしても視野が狭くなったり、業務が縦割りになってしまうがちです。育休や病休などに対応できる柔軟さ、情報共有や業務を俯瞰する観点からも、整理・統合したほうが良いと思われます。
	課レベル	46	10課から7課とする。
		47	10課から8課体制とする。
		48	8課体制を基軸に今後の議論を進めていきたい。
		49	今組織を見直しても単純に人件費の削減にはつながらない。
		50	総務課に住民課と議会事務局を統合。企画政策課の中に会計課を統合。学校保育課の中に生涯学習課を統合。
		51	新たに子育て支援課を新設。池田保育園、会染保育園、児童センター等を統括。
		52	企画政策課を総務課に統合。建設水道課、産業振興課を統合して振興課とする。
		53	他の町村では総務・企画は1つの課となっていますが、池田町では総務課と企画調整課の2つに分かれているので、その理由を明確にするとともに、必要に応じて再編を検討する必要があります。
		54	福祉・介護・保育分野の職員数が突出して多いことから、その説明を行っていただきたいと思います。もし説明できないなら是正する必要があります。
		55	保険・環境・健康増進分野も多めの職員数となっています。それが、超勤実績にも現れています。
		56	総務課と企画政策課の統合。
		57	総務課・企画政策課を1つにまとめ「総務課」とする。
		58	総務課と企画政策課を再編し総務課とする。 また、産業振興課と建設水道課を再編し振興課とする。
		59	・組織の見直しは外部環境や理事者の方針で柔軟に対応することは問題ない。 ・見直しにあたっては人員配置も含めての検討が必要である。

カテゴリー		意見等	備考
組織の見直し	係レベル	60	係の細分化ではなく、必要な場合には係全体で業務の推進が可能になるようにする。 ・時代の要請、重要課題に応えられる体制をとる。
		61	詳細は別紙。
		62	超勤が少ない課については、その理由を説明する責任を果たし、必要に応じて見直しを行う必要があると思います。特に、企画調整課移住係の超勤実績は少ないです。
		63	「移住定住促進係」「花とハーブの里推進係」については、機能面に基づき他の係との統合も検討の対象。
	64	・現行の「まちづくり推進係」は「企画係」と改称し、1名減員する。 ・危機管理対策室は「防災(・減災)係」とする。 ・住民課「環境整美係」を「環境係(または環境保全係)」とし、SDGsを含む気候危機対策、ゴミ減量化・リサイクルなどに力点をおけるようにする。 ・「花とハーブの里推進係」を「農政係」に統合する。 ・「観光係」を「商工係」と一体化し「商工・観光係」とする。	
その他	65	・変化に対応できる新しい知識・スキルの獲得、経験の継承・発展のため、不断の人材育成が必要。 ・これができないほど定員数を切り詰めた場合、短期的には業務が滞るばかりか、病欠などが増えるなどの弊害が生じるおそれがあり、住民サービスの低下に直結します。また、中・長期的な視野が持てなくなり、未来志向で新しい事業に取り組むことが困難になる等、町の発展性・持続可能性を阻害しかねません。	
早期退職制	66	早期退職者の募集(45歳から58歳)をする。	
	67	職員の年齢構成を正常化する観点から、臨時異例の措置として早期退職制度を導入する必要がある。	
	68	職員数が突出して多い昭和43～47年度生まれの事務職員を対象とすべき。	

カテゴリー	意見等	備考
その他の措置	69・互助会の公費負担については廃止の方向で検討。	
	70・組織のスリム化が人件費抑制につながっているかどうかを「見える化」する必要がある。 ・今後の人件費の動向を捉えるにあたっては定年延長による押し上げ要因を考慮することが重要。 ・人件費総額の将来推計(15年程度)を作成することも有益。将来推計は簡易な方法(詳細は別途)によるもので良い。	
	71・年功序列ではなく、能力主義に移行する事が必要。	
	72・現場でご苦労され業務推進にあたっておられる各課の職務・人員配置等の状況は説明頂いたが、その上に立っての現状分析、困っている部分、上手く行っている部分、こう改善したら又は出来そうだ等、現場の担当者しかわからない状況をお聞きしたい。併せて、現場の担当者として現状打破のための将来を視野に入れた方向性もお聞きしたい。 ・この危機的非常時を改善するには、一般論だけでは実現できない。厳しい手段が必要なのでは？ ・そうでないと、委員の推測の域での意見を述べることになる。現場の状況の上に立って改善案・組織・機構を纏め上げるのが現実的で効率的であると思う。	
	73 出来る限り、早急に住民の熱意と智恵を集結して取り組むべきと考えております事は、持続可能な地方税増収による地方財政基盤の構築を可能にする取り組みです。	
	74・定年退職者が少ないこと、定年延長が導入されることなどを考慮すると、90人体制の早期達成は容易ではない。	
	75・東京都では、新公会計制度や事業評価の取り組みによって、15年間で「6500億円」のムダを削減するなど、一時は危機的状況にあった都財政を健全化している。 ・「財政の見える化」が全国で大きく進んでいます。 ・身を切る改革も推進し、議員報酬の2割カットを柱とする改革で捻出した財源は、政務活動費の月額10万円削減や費用弁償制度(議員交通費)などの廃止を含め4年間で27億円にのびります。	
	76・人事評価を明確に行い評価にあった昇格昇給が必要だと思われる。 ・聖域のない改革を進めないと町民の理解が得られないのではないかと。	
	77・根拠を示しながら、町民、役場、議会など、異なる立場の人たちから見て納得感が得られるような、実効性が高く、無理のない削減目標値を定められたら良いと思います。 ・今後、事業の見直しや改革の方向性が具体的に検討されると思います。役場組織のスリム化や人件費削減は、これらの方向性が見えたところで「将来構想も含め、これだけ取り組むべきことがある。だから、役場としてはこのような人的体制を作る」という観点で、最終的な結論を出す必要があるのではないかと思います。 ・自ら、短期、中・長期の改革案を策定すべきと考えます。財政安定化庁内プロジェクト(アンプロ)の成果に期待します。	
	78・仕事のしかたを変えるためには、一時的に却って仕事が増加してしましますが「より良い仕事を、より楽に」できるよう、不断の改革をお願いしたいです。 ・超勤が減らせれば、財政状況や職場環境も改善しますし、新たなチャレンジができるゆとりや好循環を生み出せると思います。 「言うは易し行うは難し」で、決して簡単ではないのは承知していますが、ぜひ、取り組んでいただきたいと思います。	