

平成 28 年度 組織機構及び人事発令に伴う記者発表 記録

日 時 平成 28 年 3 月 28 日（月）午後 3 時 30 分
場 所 水道庁舎 4 階
記者数 4 人
同席者 松野市長 総務部長、職員課長、職員係長
次 第 平成 28 年度 組織機構及び人事発令について

平成 28 年度 組織機構及び人事発令について

説明内容

（市長）

平成 28 年度 4 月 1 日付の人事発令ということになろうかと思えます。組織機構については大きなものはございません。健康福祉部の中で一部変わったくらいで、主に人事発令の発表になろうかと思えます。

基本的には平成 28 年度につきましては地方創生実行元年ということで総合戦略の中身をより具体化に向けて取り組んでいくというものになります。そういった意味では組織機構というよりは人材の適材適所といったものに十分留意しながら人事発令を考えたところになります。引き続き予算の中では重点分野 4 つをやっていくわけですが、なおかつ地方創生、これが大きなチャレンジになる訳ですがしっかりと取り組んでいきたいと考えているところでございます。

主な変更点につきましては各部に次長職がいる訳ですが、特に健康福祉部においては、北海道大学 COI 事業との連携ということで、健康コミュニティの構築に向けては、確か、健康づくり推進担当次長ということで課長の事務を取り扱わない専任の次長職を置いたということになろうかと思えます。

また、健康づくり推進課が「であえーる」の方に拠点を移しますので、グループの再編を行って、保健師業務の効率化を目指していきたいと思っています。

中身については、これまでの「業務担当制」をひいていましたけれども、「地区担当制」ということでより地域に密着した活動に重点を移していくというような考え方でございます。

それから、これも人事配置上の一つのポイントになるかもしれませんが、健康福祉部の保護課に、これは岩見沢市としては初めてとなりますが、女性のケースワーカーを配置し、女性ケースに対しても相談しやすい環境づくりを目指してまいりたいというふうに考えてございます。

それから、一般行政職人事発令の内容につきましては、資料にまとめてございますので、よろしくお願いをいたします。

最後に資料の 3 枚目には組織機構、これは大きな変更はございませんけれども、部・課の数の変更はございません。健康福祉部内の 2 のグループが少なくなっておりますというようになるところになろうかと思えます。

以上でございます。

質疑応答

(北海道新聞)

2点について質問させてください。今年度4月の人事と比較しまして、人数的に少ないのかなという印象があるのですが、それは松野市長が9月に任期を終えられるということを考えての人事だったのかということ。もう1点は、健康推進課のグループが3つあったものが1つにしますということですが、ここの理由をもう少し詳しく教えてください。

(市長)

任期が9月までなので、9月に選挙ということになろうかと思えますけれども、それを念頭に置いて人事を行った訳ではございません。平成28年度はこれまでビジョンあるいは戦略として定めたことをしっかり実現をしていく、実施をしていくということが大事になりますから、そのことに向けて必要な適材適所というようなことで人事を考えさせていただきました。それからグループ制をやめたということになりますけれども、COI事業というのはまだまだ市民の皆さまに認知されている訳ではございません。具体的な展開を図っていく上で、地区への浸透あるいは地域活動との連携、あるいは地区との連携、いろいろな観点で彫塑的に進めていく。そのためには業務の担当制から地区の担当制へというようなことで保健師業務についてリメイクをしたというようなところになろうかと思えます。その中でなおかつ仕事のしやすい環境づくりといったものに一定の配慮をしながらということになろうかと思えます。

(北海道新聞)

グループ制自体はこの3つになったのはいつからですか。

(市長)

2年前です。今まで健康づくり推進課の中に健康づくりグループと疾病予防グループ、それと高齢介護課の中に地域支援グループというふうに健康づくりと介護の2つの課にまたがって3つのグループがあったのですけれども、それを健康づくり推進課に3つのグループを1つに集めて、1つの健康づくりグループというふうに取りまとめた。介護予防の観点も含めて守る健康、あるいはCOI事業のつくる健康、それをバランスよく効率的に実施に当たりたいという考え方です。

(プレス空知)

本年度実施している人事評価を今回の人事で特に昇格などで反映された部分がありますか。

(市長)

それはありません。試行だからというのもありますし、人事評価の中の業績評価は勤勉手当に反映されるのですけれども、今回の人事についてはまだ試行段階ですから反映されておりません。

(プレス空知)

今回の女性職員の昇格ですが、今回新たに係長以上が何名いて何名女性がいるのか教えてください。

(市長)

まず女性の管理職は、112名中8名です。これは昨年と変わりません。女性の管理職の退職者が3名ですので昇格者は3名ということになります。係長職は平成27年は総数144名中33名が女性ということで、率で言うと22.9%なのです。今年の4月1日現在は147名の係長職に対して女性の実数が1名増えて34名、女性の昇格者が5名ということで、率で言うと23.1%と若干ではありますが率自体も上がってきています。課長職3名の係長職5名の昇格です。女性の力と言うか、ポテンシャルを市政に生かすというのは重要な視点であろうかと思えますし、岩見沢市の総合計画を策定することも視野に入れてやっておりますので、これからそういう女性の職員を増やしていくということは必要かなとは思っております。ただ、あくまでも適材適所、能力しだいということになっていこうかと思えます。私が市長になってからは、女性の管理職、それから係長職それぞれの割合も少しずつですけれども増えてきているということは結果としてあるかと思えます。

(プレス空知)

松野市長が就任されて、職員の管理計画がまとまったときに今後の基本方針の中で1番目に掲げていたのが組織の見直しだったと思いますが、グループ制が導入された以外、目を引く機構改革というのが無かったような気がします、その部分は職員管理計画との整合性をどのようにとらえてらっしゃいますか。

(市長)

職員の定員管理計画自体については着実に目指す目標値に向かって職員数等々については適正な管理がされているというふうには認識をしています。それから端的に市役所改革というときに、直接的に関連付けて言われるものが組織機構の問題ですけれども、その点については組織機構というよりも、まずは職員のレベルアップを優先していく、仕事の中身を優先したいというようなことで大きな組織改革ということは、現状の組織を前提として一部課においてグループ制の導入、あるいは専任職の導入、それから提案制度、さらには自主研修グループ、あるいはそういったものをもとにした職員の対応マニュアルの作成とか、そういった分野の方に取り組んできました。それとあわせて、なかなか岩見沢にいただけではなくて、中央、東京あるいは札幌等との北海道との交流人事というようなことで全体の能力、見識と言いますかそういったものの向上の方に振り向けてきたところになるかと思えます。

(プレス空知)

グループ制についてなんですけれども、平成26年から導入して今度28年度で3年目を迎えるというところで、健康福祉部については入って1年目、2年目、今回3年目とバージョンアップといいますか再編を常にされてきたと思うのですが、他の部課のところには波及ですとか、健康福祉部や税務課での検証の結果というのは何かしらの形で外に示すというお考えはあるかどうかということと、今回の人事で専任制という意味でスペシャリストを育てていくという部分があるのであれば教えていただきたいなと思えます。

(市長)

全体のグループ制については、これから職員数を減らしていく中で仕事が複雑多岐に渡っていきます。業務量も減るというよりは増えていくような傾向にあらうかと思

います。そして中身の問題がついてまいります。そういった意味ではある程度のグループで、ある程度の大きなくくりの仕事をお互いができる、あるいはカバーし合う、というようなことはどうしても組織的に必要になってくるかと思えます。そこで、グループ制に一番なじみやすくできるのが税務課と健康福祉部、その中で税務課については従来、資産税係、納税係、市民税係、その他の税ということで庶務係、それはかなりグループ制を導入することによって業務繁忙期に課内の人のやりくりを十分にできるようになりつつあるのかなと思っております。ただ、そのことはレベルアップしていかなければならないということになるかと思えます。まずは職員の能力を上げていく、立案能力を上げていくというようなことは常に視点に置いてグループ制を検討しなければならないと思えます。それから、健康福祉部においては大きく分けると福祉分野と健康分野というふうに分かれてくるのですが、そこのお互いの共通理解を進める上でも、今回は特に健康づくりのところで、健康づくり推進課の中に1つの大きなグループを作って適材適所でやる訳ですが、その中でチーム力をより発揮しやすいような状況を目指したということでもあります。他の部については、部の改変ということもこれからしっかり検討していかなければならない大きな課題だろうなというふうに思っています。市役所の組織をその都度その都度変えれば良いということよりは、市役所の仕事として提供できるレベルの高いサービスを提供するためにどうあるべきか、今はまず職員の能力を上げていく、そういったことが私としては優先したいという考え方で人事を行いました。

(読売新聞)

退職者数と再任用で採用する方が今回何人なのか教えてください。

(市長)

まず、3月31日付で退職する方の数は18名です。そのうち再任用が12名になります。去年の3月31日付の退職者は17名です。17名中再任用職員が9名です。

(読売新聞)

去年の採用は何人ですか。

(市長)

平成27年4月1日付採用が21人です。

(読売新聞)

全体の職員数というのは昨年4月1日現在と今年はどうくらいなのでしょう。

(市長)

平成27年4月1日現在の行政職の職員数は586人、平成28年4月1日現在の行政職の職員数が577人です。

(プレス空知)

職員提案レポートは27年度は何件だったのでしょうか。

(市長)

27年度は24人26件です。

(プレス空知)

年々少なくなっているかなと思うのですが。

(市長)

始めた当初は一番多かったですね。1年目2年目はそれぞれ58人、39人ということで、提案数も94件、58件ということでもあります。26年、27年はほとんど同じ数字ですね。23人、24人の提案ですね。提案件数については絞り込まれて34件から26件ということになるかと思います。ただ総トータルでいくと延べ人数になるのですが、144人で212件の提案をいただいております。その中で実現した主なものになりますけれども、窓口コンシェルジュ、市民連携室の設置、死亡者の手続きに関する窓口の設置、接遇マニュアル、手話の勉強会、あそびの広場の設置も実はそうなのですけれども、あとグループ制の導入といった提案もあります。

その他

(北海道新聞)

27日で合併10年ということで、市長の考えとか思いを聞く機会がなかったものですからこの機会に、まず1点目として、市的に高齢化が進んでいるのですけれども、旧北村、旧栗沢の部分が非常に旧岩見沢市と比べて過疎が進んでいるというような状況なのですけれども、それを含めて合併10年についてどのように考えているのか感想をお聞きしたいのですが。

(市長)

合併した後のまちづくりは基本的にはバランスの取れた地域発展を目指すということについてはこれまでも変わりませんしこれからも変わりません。むしろそういった視点で具体的な事業を進めていく、それも地域の皆さんのお考えや意見をききながらということになるかなと思います。決して一つの地域に偏ってということではなくてというのが基本的な信条になります。そこで、合併してなかなか具体化しなかった事業についてはできるだけ早期に実施ということに取り組んできたつもりでもあるんです。栗沢地区においては長年の懸案であった支所の建て替えも来月の18日にオープンすることになりますし、都市機能としてきちっと整備しなければならない駅前広場、あるいは利便性の確保のための整備を28年度実施することになります。跨線橋、さらには文化センターの老朽化に伴いその機能をどういうふうに栗沢地区に配置をしていくのかという議論があります。市民センターの機能と文化センターの機能を統合した上でどのような施設整備が良いのかというようなことになるかと思います。市営住宅の建て替え等々も栗沢地区では実現しています。一方北村地区です。北村地区では遊水地事業という大きな国家プロジェクトがあります。そこで農業を止める方もいらっしゃる、農業を続けられる方もいらっしゃる、その遊水地事業をまず円滑に地域の中のロケーションも含めてしっかりやっていく。それから老朽化した施設もございましたので、それについては将来展望を示した上で廃止をしてリメイクをしていく。さらに今公共施設の再配置計画を作っていますけれども、将来的に残して活用していく施設についてはできるだけ早く修繕等々実施をして長寿命化を図っていく。例えば北村トレーニングセンターなど4千万円くらい経費がかかりましたけれども屋根の改修にもいち早く実施をしてきています。あと庁舎の有効活用ですね。これは大きな宿題なんですけれども、そういったところでそれぞれのバランスをとっていく。それと今度

は公共交通体系を上手く組み合わせていきたいなど。コンパクトシティという言葉がありますが、岩見沢市の目指すコンパクトシティは岩見沢市の中心部に全てを集めるということではなくて、北村、栗沢がそれぞれ拠点となって岩見沢市の中心部とそれぞれの拠点がネットワーク化されるというようなことをしっかりやっていきたいなど、その中で都市基盤の必要な整備について取り組んでいきたいなどというふうに思っています。それから合併については、それぞれ率直な評価がたくさんあると思います。それだけ合併というのは非常に難しい問題だと思います。財政的な側面も確かにそうでしょうし、事務の効率化といった側面もそうですし、いろいろな思いが特に住民の方にあるのは間違いないと思います。そういった思いを私自身がしっかりと受け止めてバランスのある発展をこれまでもこれからも目指していきたいと考えております。全般的に岩見沢市はこれだけの農業地域になりましたから、農業の振興という意味では全体にメリットを考えていろいろと取り組んでいくことができるのかなというようなどころはあるかと思えます。一概に合併したからいい、したからだめという議論ではなくて長期的なビジョンを含めてこれからまだまだ取り組まなければならないというのが本当のところだなと思っています。

(北海道新聞)

バランスの取れたまちづくりとは具体的にはどういうことなのかもう少し教えてください。

(市長)

地域にとって必要な都市機能というのはある訳ですが、それを例えば 1 か所に集中することによって不便になるとか、あるいは今までやっていた活動ができなくなると、ただ効率的に見直さなければならない部分は必ずあるので、それについては集約するものは集約することが必要になりますけれども、一定程度の都市機能についてはきちっと確保を図っていく。岩見沢市の中で中山間と言えるのは東部丘陵地域になる訳ですけれども、そこも合併によって一つの地域として振興を図っていく。例えば万字の診療所についても診療所単体だけでは存続が難しいというのが実情ですけれども、美流渡の医療体制とあわせて維持をしていながら必要なサービスの提供をやって、ただそれだけでは地域の発展にはつながらない、もしくはそれだけでは地域を維持することは不可能ですから新しい地域の取り組みあるいは機能の維持を図っていくというようなことになっていくのではないかなと思っています。

(北海道新聞)

合併特例債は今年の 2 月の予算発表のときに起債については積極的に使いたいとお話されていたと記憶しているのですが、合併特例債は残り 44 億円が使用可能ですが、市長はその 44 億円を積極的活用していきたいという考え方なのか確認させてください。

(市長)

財源措置としては過疎債に次いで一番有利な制度になります。それが当てはまる事業であれば使わない手はないというふうには考えています。

(北海道新聞)

過疎が非常に進んでいる北村、栗沢の振興をどうしたらいいのか市長はどう思っていますか。

(市長)

合併前からの傾向でいくと人口が減り、旧岩見沢市に比べても人口の減少率が非常に高い中で高齢化も進んでいる、なおかつ少子化も顕著になっていく、そういった中で機能を維持していかなければならない、あるいはサービスを提供していくということで、それぞれの課題があったのは現実だと思います。合併したメリットということで、サービスや基盤の提供を維持していくような取り組みになろうかなというふうに思っています。例えばコミュニティ活動をする際の支援ですとか福祉ですとかいろいろな分野で整理できていないことがたくさんありますけれども、住みやすさとかそういったものも一つになってくるかと思えます。合併ということで全国的な調査でもデメリットの一番に地域の連帯感が無くなったとか挙げられているので、そうではなくて地域としての連帯意識というものにも十分配慮しながらやらなければならない。効率的にやらなければならないんですけれども、効率一辺倒ではだめだと思います。周辺部の人口が減ってきているから周辺部は効率的な施設配置に切り替えていくというのでは地域が持たないと思います。

(注) 記録の内容については、重複した言葉遣いや、明らかな言い直しがあったものなどを整理した上で作成しています。(作成：岩見沢市秘書課広報係)