

第 1 回人材育成研究会 宮城県宮城郡利府町 発表資料

○利府町の概要

利府町は、宮城県のほぼ中央部に位置しており、地形は東西に細長い町域となっています。総面積は、44.89 平方キロメートルで、東西が約 12 キロメートル、南北が約 7 キロメートルで、東方部を松島町、西方部を富谷町、南方部を仙台市及び多賀城市、塩竈市、北方部を大和町と大郷町に接しています。

歴史上は、古くは多賀城の国府に、近世に入ってからには仙台北下に接していることから北方の要衝として栄えています。現在は、政令指定都市の仙台市中心部まで約 30 分の通勤、通学圏でもあり、新興住宅団地を中心に人口の増加傾向が続いています。(平成 28 年 4 月 30 日現在人口 36,254 人)

○利府町の職員状況 (H28.4.1 現在)

職員数	252 人
うち町任期付採用職員	3 人 (土木職、建築職、栄養士)
うち宮城県へ派遣	2 人
うち宮城県から派遣	7 人 (県採用任期付土木職員派遣 4 人、教育委員会 3 人)
再任用職員	13 人

1 公務を支える多様な職員の人材育成の視点

本町では、働き方の多様化を踏まえ、次のとおり取り組みを行っています。

(1) 再任用職員

平成 28 年度は、一般行政職で 13 人を任用しています。毎年、再任用職員本人とその上司である管理職員に再任用職員に関するアンケート調査を行い、その結果、短時間勤務 (9 時～16 時、6h 勤務) の希望が多いことから、全員、短時間勤務で統一しています。

統一している理由は、フルタイム勤務の場合と短時間勤務では、給料額に相違が生じること、再任用職員同士等における人事異動において、給料や勤務時間等における待遇面を考慮しなければならなくなることから、どちらか一方で統一しているものであります。

なお、再任用職員本人のアンケート結果では、退職前に培った能力、知識、経験を発揮できている方が約 7 割、勤務意欲も退職前と変わらない方が 8 割となっているものの、やはり、以前の部下が上司となることや、ワード、エクセル、内部システム系の操作等に難があり、事務処理面でかなり苦慮しているとのことで、結果的に、アドバイザー的な位置付けとなっている方が多い状況であります。

また、その上司である管理職員のアンケート調査結果では、以前、上司であったことから気遣いすることや、事務処理面において難があり頼み難い (指示できない)、働く意欲はあるものの他の一般職員と比べ業務に対する本気度に相違があるとのことで、難しい対応を迫られていることも認識しております。

一方で、自分の立場を認識して進んで業務を行う再任用職員に助けられているとの声もあることから、結果的には、再任用職員本人の「人間性」が非常に大きく影響しているのが本町の現状です。

(2) 任期付職員

本町では、適正な人員管理を行う観点から、一時的に必要とする業務については、任期付職員の採用で対応しています。

東日本大震災後の復旧・復興関係事業の業務量が増加したことに伴い、平成 24 年 6 月から土木職を 1 名採用し、さらに、町立保育所の栄養士が産休・育休を取得したことから、平成 27 年 10 月から栄養士を 1 名採用、平成 28 年 4 月からは、今後、町で整備予定の文化複合施設建築のため、建築士を 1 名採用しています。

今後も、将来における適正な事業量の把握を行い、一時的に業務が増加する場合や、一過性による技術系職員が不足する場合は、適正な人員管理を行う観点から、任期付職員を採用していく方針であります。

(3) 臨時・非常勤職員

本町では、臨時職員を 33 名、非常勤職員を 70 名任用しております。臨時職員については、業務繁忙期における事務補助がほとんどであり、非常勤職員についても、必要最小限の任用を行っております。

なお、臨時職員の実態としては、ほとんどが「主婦層」であり、広く採用募集を行っても、以前役場において働いたことがある経験者が多いなど、小規模自治体であればあるほど、多様な住民の任用は難しい状況となっております。

(4) まとめ

公務を支える「多様な職員」について、職種や任用形態に応じて求められる「能力」や、達成すべき「業績」を明確にして、それぞれの職員の力が十分に発揮されるような取り組みが必要とのことでありますが、本町ではまとめると次の表のとおりです。

項目	求める能力の状況	達成すべき業績	その他
再任用職員 課長級→主任主査 (6級) (3級) それ以外→主事 (2級)	○ →経験、知識、理解、表現力（発言力？） △ →態度、創造力 △ →事務処理能力	個人の業務目標はあるものの・・・どこかに再任用職員という意識があり、業績の達成意識は△か？	アンケート調査実施
任期付職員	○ →知識、理解、表現力 △ →経験、態度、創造力 △ →事務処理能力	一般職員と同じ	
臨時職員	事務補助がほとんどであり、求める能力は「事務処理能力」がほとんどを占める。	一時的な事務補助であることから達成すべき「業績」は低い。	
非常勤職員	指導員、運転技術員、調査員、徴収員等職種が様々であり、それぞれ求める能力が違う。	専門的分野が多いことから、達成すべき「業績」は明確化し易い。	

現行の地方公務員制度において、臨時職員や非常勤職員などの「一時的任用職員」については、「人材育成」の観点では、上記のとおり、非常に難しいのが実態であります。

これは、時給（日給・月給）として採用時に給料が任用期間中は能力・業績の有無に関わらず固定となっていることや、任用期間が短いこと、業務の繁忙期における事務補助的な任用であることなどから、長期的な人材育成という視点が、臨時・非常勤職員本人と一般職員のどちらにも浸透していないためと考えております。

2 働き方見直しの視点

本町では、職員の価値観やライフスタイルの多様化とともに働き方に対するニーズが多様化しており、ワーク・ライフ・バランスの重要性について意識はあるものの、平成28年から国で実施された「フレックスタイム制の拡充」は、職員の意思を優先させるのではなく、住民対応を重視し未実施であります。

利府町	理由
○「フレックスタイム制」 窓口、学校・保育所等において支障があるため未実施 例) 町民課（業務：住基・戸籍、医療費・児童手当等給付・年金、国保・後期高齢者医療費等） 職員状況：課長1名、班長2名、一般職員12名（うち1名再任用、うち1名新採職員） 業務状況：8時30分からお客様対応業務（窓口、電話）、通常事務処理（電算処理等）、外部調査事務処理（国及び県）、庁内照会事務処理（予算、議会対応等）	班長を含め適正な定員管理により、職員数に余裕が無く、職員個人それぞれで抱えている担当業務が多く、出退勤の自由意思を優先させてしまうと住民サービス面（お客様対応）に支障が発生する恐れがあるため。 また、学校、保育所等における緊急時対応や、公的関係機関、業者等との連絡調整に影響が発生する恐れがある。