

平成 22 年第 2 回定例会-1(第 2 日 6/10)

15 時 38 分開議

●副議長(高木明) 休憩前に引き続き、会議を開きます。

日程第 2 の質疑を継続します。

長谷川大議員。(拍手)

[長谷川大議員登壇]

●長谷川大議員 もう 3 番目になると、これだけ議案の本数が少ないものですから、質問したいことがなくなってきちゃいまして、どうしようかどうしようかと思っているところなんですけれども、先番議員のご質問に対する答弁に対する質問からいきたいと思います。

4 号の職員の自己啓発等休業に関する条例、私はこの条例に関しましては、総論としてはもう完全に賛成で、ぜひぜひこういうことを進めていただければなというふうに思っているところでございますけれども、先ほどの質問の答弁で、ちょっとわかりにくいところがあったので、もう一度、かみ砕いてご答弁いただければと思います。

自己啓発等の休業のこの制度の導入がどうして今になったかという質問に対する答弁として、定員の適正化計画を進めていた最中だったのだということがまず 1 点と、それから人材流出の懸念があったということだったんですけれども、その 2 点です、ひっかかったのが。

定員適正化計画って、私は前から気になっているんですけれども、基本的には、数を減らす話をしていたと思うんです。減らした結果が今出ているわけなんですけれども、人が多いときよりも、少なくなったほうが休みはとりにくいと思うんですが、なぜ、人が減ってとりやすくなったのかというのが、ちょっと理屈がわからないんですね。

それから、人材流出の懸念があったから踏み切れなかったというようなニュアンスの答弁だったんですけれども、じゃ、今はその懸念はなくなったのかということについて、まずお答えをいただきたいと思います。

それから、冒頭にお話をさせていただいたように、質問することがだんだんなくなってきて、今必死になって質問を考えていたんですけど、前から気になっていたことをちょつと確認の意味でお答えいただきたいと思います。

議案第 2 号に、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例というのがあるんですけども、私は前から気になっているのが、有給休暇の繰り越し、20 日間 3 年間繰り越せるという制度があるんですけど、私が民間企業にいたときに、20 日間 2 年間というのが一般的だったんです。そういう制度をつくったり何かする作業もしていたんですけども、20 日間で 3 年間、要するに 60 日繰り越せるというのが聞いたことがないんですよ。こういう大変働く側にとってよ過ぎる条件があるんですけども、これはこれで間違いのないのかどうかを確認するのと、どういった理由でこういう制度がとられているのかということとをまず伺いたいのと、それから、これから夏季休暇に入ると思うんですけども、夏季休暇は何日間ありますかということと、その取得期間、いつからいつの間に夏季休暇を消化するかということについて伺いたいですけれども、その日数と、いつからいつまでにとるとのことなんですけども、これも他市に比べて民間の事業者さんに比べると、随分と優遇されている制度だと思うんですけども、実態がどういうものかをお答えいただければと思います。

とりあえず、1 問目、以上です。

[総務部長登壇]

●総務部長(石井克幸) 長谷川議員のご質問にお答えいたします。

先ほどの議案第 4 号の答弁に絡んでということの中の 1 点目、定員適正化計画が足かせになってということですけども、足かせというか、私どもとしましては、休業の結果、公務に支障が生じないようにという中では、代替職員の確保をしていかなければいけないということを以前から考えておりまして、代替職員を確保するとすると、新たな過剰人員となる可能性がございました。そんな中で、定員適正化計画につきましては、この 4 月をもちまして、一応の目標に対しては、一定のめどがたったということで、今回提案させていただいたという事情でございます。

定員適正化計画を進めるというのは、基本的には削減というお話がございましたが、そういう人員を削減するものと、代替としてふやすもの、それが同時に発生するということで、人員の管理が複雑化するという事情もございました。

2点目の、人材流出の問題は解決したのかということでございます。これにつきましては、全面的に解決したというわけではございませんが、将来の人材育成、人材の確保というところで導入の判断をしたところでございます。

なお、運用に当たりましては、十分に本人の意思、戻ってきてから船橋市の公務に貢献していただきたいと、貢献するんだというところを確認しながら、休業の承認をしてまいりたいと思います。

次に、議案第2号、勤務時間条例の関係で、有給の繰り越しということでございます。60日繰り越せるかという部分につきましては、議員がおっしゃるとおりでございます。

また、夏季休暇、これの日数は8日ということで、特別休暇として与えております。いつからいつまでということですが、基本的に夏休を取得できる期間は7月1日から9月30日までという期間で、職員のほうに連絡しております。

ただ、職場の事情によって、集中的にとられると業務に支障が出るという場合も想定されますので、前倒しで6月15日から、また後ろのほうは10月15日をめぐって期間のほうの延長といえますか、取得期間の延長を図っているところでございます。

以上です。

[長谷川大議員登壇]

●長谷川大議員 まず、4号なんですけれども、いま一つ、ちょっと理解しにくいんですけど、また別途改めて定員適正化計画とその後については、いろいろ伺ってみたいと思いますけれども。

今までいろんな研修ですとか、OJTを取り入れた人材育成を行ってきていると思うんですけども、職員を採用してから退職するまでの長いスパンの中で、この自己啓発等の休業というものをどのように船橋市としては位置づけているのかということをお伺いしたいと思います。

それから、今度これを導入して、取得する人が出てくるんだと思うんですけども、この制度にどのようなことを期待して、休業から復帰した職員をどう職場で活用していくのかということについて伺いたいと思います。

それから、2号に関する事なんですけれども、まず、夏休みの取得期間が7月の1日から9月の30日までで、特例を認めるのは6月の15日から10月の15日まで。

非常に長い期間に夏休みをとりたい人がとる。とりやすい環境をつくっているということなんだと思うんですけど、これって条件がよ過ぎないですかということをお伺いしたいと思います。

それから、有給の繰り越しなんですけれども、先ほども申し上げたんですけど、大体繰り越し2年までだと思うんですね。それを、あえて3年にしているところの理由がよくわからないんですけども、どちらも非常によ過ぎる待遇だと思うんですけど、そこについて、恥ずかしくないかを伺いたいと思います。

とりあえず、以上です。(「そういう奴隷みたいな考え方じゃだめだっ」と呼ぶ者あり)

[総務部長登壇]

●総務部長(石井克幸) 第2問にお答えいたします。

初めに、議案第4号の関係で、今回の自己啓発等の休業を長期的な人材育成の中でどう位置づけているかということだったと思います。人材育成につきましては、日常の職務を通じた中で資質向上が基本であるというふうには考えておりますけれども、近年の公務を取り巻く社会情勢が著しく変化し、我々に与えられた課題というものも複雑化、高度化しているという中では、職員の自発性、自主性を生かした幅広い能力開発、また、国際協力というもので、職務上得ることができない、そういった知識、経験を得るということは、非常に有効であると考えておりますので、全体の人材育成の中でも、非常に意義があるというところで、ぜひ活用していきたいと思っております。

次に、この休業制度への期待と今後の活用ということでございますけれども、こちらの休業制度、自己啓発の内容や目的を職員みずからが設定して行うものでございます。ですから、職員本人は、休業を希望するときから既にその時点で高い関心、問題意識を持っております。また、一定の基礎知識等も備えていると思われまして。そうしたことから、モチベーション高く持って自己啓発に臨んでいただけるものと考えております。

また、一定の公務経験を2年というところで決めておりますけれども、公務経験を経た上で自己啓発を行うこと。あとは、休業から復帰した後、その休業中に得たものを公務に貢献するというところで自己啓発に専念しますので、より現実的、具体的な成果が得られるのではないかと考えております。

また、さらには通常の業務では培うことのできない知識、経験を得た職員が職場に戻って仕事をするということになれば、受け入れる側の組織といいますか、所属のほうについても、何らかの刺激を受けて、活性化が図られるということも期待されております。

休業した職員の活用ということでございますけども、得てきた知識、経験というものは直接業務といいますか、公務のほうに役立つものと、間接的といいますか、広い視野であるとか、人間性の向上、こういったものまでさまざまあると思います。したがって、今ここで一概には申し上げられませんが、その得られたものが公務に最大限有効に活用されるよう、職場配置等も配慮していきたいと思っております。

次に、議案第2号の勤務時間条例の関係で、夏休、有休のほうが条件的に恵まれている、その辺、恥ずかしくないかというご質問でございました。確かに周りと比べて日数的には多いという事実はございます。ただ、これが私ども、決していいとか悪いとかというところは、今ここでは申し上げられませんが、やはり周りとの均衡というものがありますので、そういった形でいろいろ検討はしていきたいと思っております。

以上です。

[長谷川大議員登壇]

●長 谷川大議員2号のほうですけど、ちょっと嫌らしい聞き方というか——して申しわけないなとは思んですけども、どちらかというと、例えば夏季休暇でいいますと、休暇をもう100%とれるような環境を整えているんだと思うんですよ。整えるのは結構だと思うんですけども、これに合わせた人員配置とか人員の確保をしているかという話を、前、似たような話をちょっと聞いたことがあるんですけども、休みを、何ていうんですか、有給休暇も、それから夏季休暇もと、いろいろな休暇も含めて、全部を含めて全員が消化をして、なおかつ業務が回るような人員配置をしているのかという話を聞いたら、そういうことはないという話があったんですけども。そういうことがない、こういう形をとっている、どこにどういう人が必要で、どういう業務をやっているかということも、100%業務の内容と必要な人員を把握して、人員の配置をしてはいないということ、僕は聞いたことがあるんですけども、そういう中でこういう休みのとらせ方というか、いうことをしているという、何か思想というんですかね、人と休暇に対する思想みたいなものが、確固としたものがあるんであれば僕は構わないと思うんですけども、そういったものをちょっとご説明いただきたいんですね。

これは、部長さんではしんどいと思うんで、ご担当の副市長でも市長でも結構ですけども、船橋市の職員の待遇に関する部分で、特に勤務時間、あるいは休暇、あるいはそれぞれの消化を想定した場合の人員の配置というようなことをキーワードに、思想をご説明いただければと思います。

以上です。

[副市長登壇]

●副市長(松戸徹) 長谷川議員の第3問にお答えをいたします。

職員の勤務時間、給与も含めてだと思いますけども、休暇等を含めての考え方についてでありますけども、これは、きょう、今現在の体制というものが、これまでのやっぱりいろんな時間の流れの中で、1つには積み重なってきている部分があるということがございます。

ただ、今、先ほど総務部長のほうからも答弁しましたけれども、今の社会情勢と近隣の状況というものは、やはり私どももしっかりと、そういった状況を含めて考えていく必要があるということで、これについては当然職員組合の方々とも話し合いは必要ですし、そういった中でよりよい形を模索していかなければならないというふうに考えております。

先ほど、思想的なものという、非常にこれは難しいことではありますが、やはり市の役割というものが市民のために存在している市役所であるわけでありまして、その中で職員がいると。じゃ、その職員の、例えば数ほどの程度いればいいのかとかということも含めて考えていく際には、やはり今の財政状況を勘案しながら検討を加えていくことが必要だと思います。ただ、その中でも職員のモチベーションというものが、それによってなるべく下がらないようにする工夫は必要でもありますし、そういったものを含めて今後取り組んでいきたいと思っております。

人員の適正化計画の話もありましたけれども、これは確かに議員が質問の中であった夏季休暇にしても、すべて、100%の職員が100%とれるかという、これはやはりそれぞれの物理的なものもありますし、個人の考え方もあって、100%にはなっておりません。ただ、休暇の制度があるという以上は、極力そういったものの目的に沿うような形というのは、やっぱり私どもは整えていく。ただ、それが無造作にずっと、今の状態でそのままいっていいかということは、十分検討をしていきたいというふうに考えております。

以上です。