

平成30年2月

城南衛生管理組合議会

総務常任委員会

会 議 記 録



平成30年2月城南衛生管理組合議会総務常任委員会

開催日時 平成30年2月22日(木) 午後2時  
開催場所 城南衛生管理組合本庁管理棟2階大会議室

出席委員(11人)

委員長	馬場 哉 (宇治田原町)
副委員長	近藤 恒史 (八幡市)
委員	太田 克彦 (八幡市)
委員	岩田 剛 (井手町)
委員	上原 敏 (城陽市)
委員	西 良倫 (城陽市)
委員	松本 義裕 (久御山町)
委員	荻原 豊久 (宇治市)
委員	真田 敦史 (宇治市)
委員	鳥居 進 (宇治市)
委員	山崎 恭一 (宇治市)
副議長	熊谷佐和美 (オブザーバー)

説明のため出席した者

専任副管理者	竹内 啓雄
事業部長	野田 浩靖
施設部長	栗山 淳彦
安全推進室長	越智 広志
事業部理事	杉崎 雅俊
総務課長	別所 尚紀
総務課長補佐	白井 祥吾

職務のため出席した者

議会事務局長	木下 敦
--------	------

1) 議 題

1 組織運営について

午後1時54分開会

○馬場 哉委員長 皆さん、こんにちは。時間前ですけど、おそろいですので始めさせていただきます。

本日は何かとお忙しい中、総務常任委員会を招集いたしましたところ、熊谷副議長並びに委員各位におかれましてはご参集をいただきまして、厚くお礼を申し上げます。

会議前の連絡事項についてご報告をいたします。

ただ今の出席委員は11名であります。

それでは、ただ今から総務常任委員会を開会いたします。

初めに、理事者から挨拶の申し入れがございますので、お受けいたします。

竹内専任副管理者。

**○竹内啓雄専任副管理者** 本日は総務常任委員会が開催されましたところ、委員各位におかれましては大変お忙しい中ご参集を賜りまして、厚くお礼を申し上げます。また、熊谷副議長におかれましては、ご多忙の中ご臨席を賜りまして、まことにありがとうございます。

皆様方には日ごろから当組合の業務運営に対しましてご理解とご指導をいただき、重ねてお礼を申し上げます。

さて、本日ご報告いたしたく存じておりますのは、組織運営についてでございます。平成30年度は、公設民営方式によるクリーンパーク折居の稼働やし尿処理方式の変更など大きな事業転換となる年度となることから、これまでの取り組み、また今後の取り組みなどについてご報告をするものでございます。

それでは、配付させていただいております委員会資料に沿いまして、担当よりご報告を申し上げますので、委員各位のご指導、ご意見を賜りますようお願い申し上げまして、開会に当たりましてのご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくようお願い申し上げます。

**○馬場 哉委員長** ありがとうございます。

それでは、本日の議題に入りたいと思います。

組織運営についての説明を求めます。

別所総務課長。

**○別所尚紀総務課長** それでは、本日は、資料「組織運営について」に基づきまして、これまでの組織運営の取り組み経過、それから、職員数の状況と今後の重点事項を中心にご報告させていただきますのでよろしくお願い致します。

資料は参考データの3枚を含めまして6枚、ご用意させていただいております。

まず1ページ目、これまでの取り組みであります。この間、平成19年度からの団塊の世代における大量の定年退職者が発生することを見通しまして、厳しい財政状況の中、簡素で効率的な執行体制を整備し、かつ安心・安全な工場運営を持続的に担える組織運営に取り組んできたところでございます。

まず(1) 効率的組織運営としまして、工場運転における民間活力の導入、組織の見直し、給与構造改革、給与諸制度の見直しなど、行財政改革を進める中で地方公共団体に求められます効率的な組織運営に努めてまいりました。

次に、(2) 円滑な世代交代としまして、平成14年度から週2.5日の短時間勤務を基本とした再任用制度を導入しまして、その後、公的年金の満額支給年齢の引き上げに伴いまして、平成26年度から段階的にフルタイム勤務制度に移行しているところでございます。

同時に円滑な世代交代を行いますため、職員の新規採用も行いまして、組織の新陳代謝に取り組んできたところでございます。

ここで、4 ページ目の資料の方をお願いいたします。

参考資料の(1) 職員数の推移でございますが、平成18年度にクリーン21長谷山におきまして、組合で初めて民間委託を導入しまして、この職員数の推移にありますとおり、平成19年度の職員数は143人でございました。

次に、(2) 定年退職者数等の推移をお示ししております。先ほどもご説明させていただきましたが、平成19年度以降、団塊の世代による定年退職者が多数発生してまいりまして、平成19年度から昨年平成28年度までで143人の6割を超えます91人が退職したところでございます。その対応、効率的な組織運営を進めていく必要から、民間活力の導入が効果的な部分につきまして工場運営の委託を行いまして、上の表(1)に戻りますが、平成29年度現在の職員数は、再任用のフルタイム職員を合わせまして100人というふうになっております。

次に5 ページをお願いいたします。

(3) の表で再任用短時間勤務職員の推移をお示ししております。この間、定年退職者の雇用と年金の接続の必要性もありまして、再任用職員の持っている知識・経験を活用することによりまして、一般の職員と再任用職員を組み合わせた組織運営を行ってきたところでございます。

平成23年度には、最大30人、週2.5日の短時間勤務、2人で1人分を基本としておりますので、常勤職員相当で15.2人というのが最大でございました。その後は減少傾向になっておりまして、平成26年度から再任用フルタイム制が導入されたことにもよりまして、今年度では11人、6.1人相当の人数となっております。

今後の定年退職者は段階的なフルタイムでの任用が基本となってまいりますので、短時間の再任用者は減少していく見込みとなっております。

次に、下の表(4)ですが、これまでの新規採用職員数の推移をお示ししております。円滑な世代交代、それから組織の新陳代謝を行うために、平成22年度から継続して必要な新規採用を行っております。これまで37人の新規採用を行っております。

次に、6 ページをお願いいたします。

表(5)、その結果でございますが、常勤職員の平成29年度末の年齢構成をお示ししております。年齢層としましては、この間の退職、それから新規採用によりまして、50歳代高齢層に大きな山がありました年齢構成から、今現在は45歳までの若年、中堅層が多い年齢構成となっております。

ここで、1 ページにお戻りいただきたいと思っております。

このように新規採用に伴います若手職員も増えてきました状況から、(3) 人材育成による組織の強化に記載をさせていただいておりますが、人材育成を重点事項として取り組んできております。この間の主要な取り組みを4点記載させていただいております。

1つには、環境マネジメントシステムによる知識・技術の検証と蓄積、2つ目には、資格取得・能力開発研修等による資質・業務遂行能力の向上、3つ目には、安全推進室設置によるコンプライアンス確立とOJT研修の実施、4つ目には、人事評価制度を活用した人材育成に取り組んできております。

次に、2ページをお願いいたします。

2の今後の取り組みとしまして、平成30年度は、これまで建設を進めてまいりましたクリーンパーク折居の稼働、それからし尿処理方式の変更など、大きな事業転換となる年度でございます。今後の組合運営を展望する中で、組合が一層住民の信頼と期待に応え、その責任を果たせるよう当面の組織運営の基本方針を次のとおり掲げております。

四角内の組織運営の基本でございますが、1つには、安心・安全な工場運営等の基本方針を堅持し、組合使命を持続的に遂行できる体制を確立する。

2つ目には、行財政改革による成果と事業執行形態の転換を踏まえた組織に整備し、引き続き簡素・効率的な組織体制を確立する。

3つ目には、今後の事業計画を着実に推進していくため、人材育成を強化することにより組織の活性化、職務能力の発揮、職務意欲の向上につながる組織運営を行うとしております。

これまでも組合の中核的施設でありますクリーン21長谷山を中心としました長谷山エリアにおきまして、安心・安全な工場運転に関する技術・知識の継承の対策を講じてきたところですが、平成30年度は、この取り組みを継続するとともに、現在、安全推進室、総務課が職員研修やOJT研修を支援しておりますが、引き続きこれらと連携しながら、これまで以上に現場で密着した形で人材育成を計画、推進できる体制を整備するために、長谷山エリアに技術力養成・人材育成担当部署の設置を予定しているところでございます。

新担当部署の役割でございますが、1つ目には、工場運転の技術力の維持・向上、人材育成の推進、2つ目には、現場に密着したOJTの充実強化、管理、3つ目には、現場安全衛生活動の強化による労働災害の防止というところ、3点掲げております。

また、将来の職員の資質や技術力向上につなげるために、他団体派遣研修を長期・短期で計画しているところでございます。

最後に、3ページをお願いいたします。

(2)に職員数の状況と定数とございますが、現在の定数条例上の定数は、平成19年度に改正しました143人というふうになっております。

職員数の推移としまして、先ほどの参考資料の方でご説明いたしました状況を一覧表で改めてまとめさせていただいております。表の右に、年度ごとの主な組織見直し等の取り組みを記載しておりますが、平成19年度の一般職員143人から民間委託の導入等の行財政改革を実施いたしまして、本年度平成29年度はフルタイム再任用7人を含めまして、定数内の常勤職員数は100人、これに定数外の再任用短時間勤務職員・嘱託等非常勤職員13人相当を組み合わせた合計113人体制で組織運営を行っているところでございます。

平成30年度は、先ほどもご説明申し上げましたが、クリーンパーク折居の稼働やし尿等の下水道排水への処理方式の変更など大きな事業転換を予定しておりまして、これらの影響を踏まえまして、さらに簡素で効率的な執行体制を確立し、あわせて技術継承、人材育成等による組織力の強化にも努めていきたいと考えております。

現在の職員数は定数条例上の143人と乖離している状態となっております。この間

の組織体制の整備、また、次年度平成30年度の大きな事業転換を契機としまして、一定の組織体制を明らかにするためにも、その状況を整理させていただきたいと考えております。

次年度平成30年度の執行体制につきましては、この間、労使で協議を行ってまいりましたが、先日2月19日、協議が整ったところでございますので、定例会の閉会日には、定数条例の改正を提案させていただきたいと考えておりますので、ご理解をよろしくお願いいたします。

なお、定数内の常勤職員と定数外の職員とを組み合わせた組織運営を行っておりまして、今後、再任用がフルタイム任用となりますと、それが定数外から定数内に切り替わるということにもなりますので、それらを踏まえた定数を設ける必要があると考えております。

当面の運営としましては、旧折居清掃工場の解体、跡地整備、それから、し尿下水排水の事業を確実に進めますとともに、再任用職員の数も減少してまいりますことから、必要により新規採用も行いながら、常に簡素で効率的な組織運営に努めていきたいというふうに考えております。

説明は以上でございます。よろしくお申し上げます。

○馬場 哉委員長 以上で説明が終わりました。

質問はございませんか。

山崎委員。

○山崎恭一委員 職員構成で100人から8人ほど減るわけですが、以前にも一遍聞いたのかなと思って、職員の構成で一般事務職と技術職というふうな職種の分け方があるんだとしたら、それぞれ何人ぐらいで、この8人というのはそのうちどこが減るのでしょうか。

ついでですけども、資格取得の話が出てくるんですけど、どんな資格を何人ぐらい取っているのか、それをご紹介いただきたい。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 基本的には100人、衛管職員というのは一般行政職に当たりまして、それを基本的に事務担当、工場運営担当というふうに分かれていますので、厳密には一般行政職と技能という分類はございません。ただ、事務職と技術職という割合で分けておりますので……。資料を準備次第お答えいたしますので、すいません、お待ちください。

○馬場 哉委員長 山崎委員。

○山崎恭一委員 他団体の派遣というので、そのところをどういうことをしていくのか、もう少し詳しく人数とかお話いただけたら。

それと、全部質問を言ってしまうと、あとは今の長谷山と新しい折居と、操作方法とかさまざまいろいろな問題、大体同じものなのか、やっぱりちょっと時代が違うのでかなり違うものなのか、操作ノウハウとかその周辺のことについて、大体共有して人が同じノウハウでいけるものなのか、どの程度のものなのか、ご説明いただきたい。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 まず、他団体への派遣研修なんですけど、1つ、長期研修といたしまして、職員の将来の本人の成長、あと他団体との関係強化も含めまして、京都府の方に2年間実務研修生として派遣を今調整中、お願いをしているところになっております。

短期につきましては、先日も東京23区の一部事務組合の方に視察に行ってくださいましたが、その中に訓練センター、清掃技術センターというのがあるんですけど、そこに3日から5日程度の研修を何回か予定しておりまして、その中で学んだことを今後の工場運転管理等の人材育成に有効活用していきたいというふうに考えております。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 クリーン21とクリーンパーク折居の操作方法についてということであったと思います。基本的にはストーカ炉ということで形式的には同じようなもので、ほぼ同等の知識を持って、クリーンパークにつきましては、モニタリングという形ですので、そういうクリーン21で得た知識等を生かしながらモニタリングをしていくということになっております。

以上です。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 先ほどの資格取得の状況であります、作業に必要な資格ということで、ボイラー技士でありますとか溶接、それから危険作業の主任者の技能講習でありますとか、そういった作業にかかわります講習が基本となっております、昨年28年度の実績でいきますと84名が取得をしております。

それから、先ほどの技術と事務の区分ということですが、実際に入り口を分けまして技術業務職、行政事務職と分けて採用しておりますのは平成13年度からになっております。基本的な区分で言いますと、100名のうち今現在は、入り口を分けたのは平成13年度からになるんですが、実際には事務関係には27名、それから施設関係では73名が勤務しているという状況になっております。

以上です。

○馬場 哉委員長 山崎委員。

○山崎恭一委員 ありがとうございます。大分様子が少しわかったんですが、これからごみの減量化だとか企業についても方針が変わってきて、直接扱う今の分野でいうと量は減っていくのかなというふうに思っているんですが、今の地球環境の問題を全般的に言いますと、もう一步踏み込んだところで、リサイクルだとか地球温暖化だとか環境問題について積極的に発信できる組織という面もさらに発展をさせていただきたいと思っておりますので、研修だとか検討の中でそうした問題も大いに積極的に取り上げていただきたいと思っております。ついつい構成市の分担で動かしている組織ですと、新しいことをすると負担が増えると少し気を使われたりする面もあろうかと思っておりますけども、そうした面については、積極的な新しい動きもあっていいのではないかなと思っておりますので、積極的にご検討いただきたいと申し上げて終わります。

○馬場 哉委員長 ほかにございませんか。

西委員。

○西 良倫委員 2点ほどですけれども、長谷山エリアに3つの役割という形で書いているようなことが実施されるわけですが、長谷山エリアにこのような技術力養成とか人材育成の担当部署を置くとか、その必要度というのか、なぜ長谷山なのかという要請度があれば、そこを説明してもらいたい。

これまでずっと113人体制というのが簡素化ということで100人になるんですけども、これからこの衛生組合がやっていく仕事量としては、13人減るんですけどもそれでほんまに適正といえるのかということところはクリアされているんだとかいう話をもうちょっと聞きたい。

最後のところで、資料の5ページのところで、新規採用ですけれども、26年から見ていると、グラフが右肩下がりですががごと人数が違うんですけども、こういうことがあれば、次のときにはまた右肩上がりみたいな形が、三、四年するとまた違う形になっていくのか、そこら辺、どういうグラフになりそうなのかというあたりがわかれば伝えてください。

以上です。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 まず、長谷山エリアに人材担当部署を設置する必要性なんですけど、先ほど総務課長の方からもご説明いたしましたように、これまでも長谷山エリア、特にクリーン21長谷山は、18年度から稼働しているんですけど、そこを昼間だけ直営職場としまして、日常の操作研修なり設備の維持管理を行うというところで、日常的な技術の継承なり人材育成を行ってきました。ただ、この間、どうしても若手職員が入ってきているという状況も踏まえまして、やはり現場で密着した日常の仕事の中のOJTを中心とした人材育成が必要ではないかというふうに考えてまいりまして、そういった側面で、長谷山エリア、クリーン21の中に置くという予定にしているんですけど、そちらに設置しまして、今後の人材育成強化に取り組んでまいりたいと考えております。

今年度はトータル113人で運営しまして、来年度、今の予定数ですけど100名というところになっております。この13人につきましては、来年度から新折居の方がDBOによる長期包括運営委託となりまして、特別目的会社に、SPCなんですけど、そちらの方に工場の運転をお願いしまして、城南衛管の方は環境基準だとか要求水準書に基づいて運営できているかどうかをモニタリングするというふうな役割で13人相当が減ることになります。

この間取り組んでまいりました民間活力の導入なり、来年度からの事業の転換等々踏まえましたら、一定100名体制で今後運営を行っていきたいというふうに考えております。

今後の新規採用なんですけど、平成26年度は安全推進室の設置等々、退職者も含めまして11人多いというふうな採用状況になったんですけど、今後につきましては、複数名、二、三名程度の退職者と多少再任用の短時間の方が任期満了というふうになってきますので、数名程度のなだらかな採用になってくるんじゃないかなというふうに考えております。

○馬場 哉委員長 よろしいですか。

○西 良倫委員 はい。

○馬場 哉委員長 ほかに質問ございませんか。

荻原委員。

○荻原豊久委員 2点ほどお尋ねしたいと思います。まず、今も人材育成の件で話がいろいろ出てたんですけども、この間、今の26年の安全推進室とか、それと、一連のある意味いろんなことがあったところで非常に整理をされてきて、人員的にも多かったとか少なかったというものじゃなくて、非常に効率的な本来の業務に戻ったんだと私も実感します。特に、以前ですと、それこそ衛管の議会に来て、職員さんも今日来たんやな、みたいな雰囲気でしたけど、正直なところ、最近、受け入れの体制がものすごい変わったなという気がするんですよ。若手の新しい方も増えてこられたし、多分古い方はそういうことを感じてはる。私も平成7年ぐらいに最初来たときのイメージとものすごいいい感じで変わったなという気がするんですよ。それはものすごくいい面なんです。半面、例えば地域の3市3町の行政ですと、窓口業務であると市民に直接対応しますよね。そうすると、衛管の職員さんは、例えば市民とのやりとりの窓口というのは、例えば臨時収集だとかそういった窓口になると思うんです。それプラス、あとは委託業者さんとかいろんな方とのやりとりです。最近、この間少しお話を伺うと、若手の方にいろいろと職員さんも変わられて雰囲気が変わられたんだけど、職員さんとやりとりしていると、現場のことをなかなかよくご存じない。例えば、実際にごみ収集をされている方がどんな思いでされてどういうふうにしてはるとか、例えば、し尿のくみ取りの方が現場でいろいろとされていること、そういった現場のことを少し、その方が感じたのかどうかわかりませんが、やっぱり実際に現場のことはこんなですよということ

がなかなかわかってもらえないというか、そういうふうに伝わるのかどうかわかりませんが、その辺で今、新人研修というか人材育成の中で研修というのはものすごい大事なんですけども、そういったところの現場に足を運んで実際のところでやるような新人研修のメニューとして私は増やすべきやというふうに思うんですけど、その辺、ちょっとお考えを1つ伺いたいと思います。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 今、大変貴重な意見、ありがとうございます。当時、私も新採でされたときは、実際に尿収集の現場とか、そういうのが研修のメニューとしてあったのは事実であります。ただ、やっぱり業務内容もすっかり変わっていく中で、研修期間も限られていますので、その中でということになりましたら、なかなか今できていないという状況ではありますが、今いただいた意見を含めて今後研究していきたいなと思っております。

以上です。

○馬場 哉委員長 荻原委員。

○荻原豊久委員 以前は、それこそたくさん人がいはって、それこそ時間的余裕があったかどうかわかりませんが、それは、それでまたいろんな工夫をされて、今後、少ない人数でもそういう現場を知っていただくと、業者さんとか委託の方も上から物を言われるのと同じ目線で話をするのと、やっぱり話のスムーズな持っていく方が全然違いますので、その辺は少し工夫をできるところはやってほしいと私は絶対思いますので、よろしくをお願いします。

それからもう1つは、3ページのところで、職員数の状況と定数の中で組織の見直し等で、運転の一部委託開始だとか業務委託を平成18年度からいろいろ書いておられるんですけども、長谷山の運転業務委託はわかるんですけど、ごみの受け入れですけども、今、土日は受け入れというのをやってはるんですか。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 土日の受け付けは基本的にやってません。ありません。

○馬場 哉委員長 荻原委員。

○荻原豊久委員 やってないのは私も実は知っているんですよ。お隣の京都市が許可制という中で24時間365日やっていて、衛管として宇治市内のいろんな業者の方が、せめて土曜日だけでも、日曜日だけでも受け入れというのは、話は多分行っていると思うんですけど、今現時点でのその辺のお考えを少しお聞かせいただきたいと思います。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 確かに近隣なり、ほかの自治体さん、さまざまその受け入れ時間等において、今委員さんからあったように、土曜日、午前中までは受け付けるとか、または日曜日に受け付けているとか、さまざまございます。ただ私どもの方としては、現状、月曜日から金曜日という中で、要するに手数料を現金でいただいているという状況もございますので、なかなかその辺の手数料の徴収のあり方も含めて、そういうことをするのであれば、総合的に整理整頓するところが多いという状況にあります。現状は月曜日から金曜日までということをお願いをしていると。ただ、5月のゴールデンウィーク、そういう長期の連休があった場合は部分的に受け入れるとかもさせていただいている部分は実際にありますので、その辺で今のところご理解いただいているというところでございます。

○馬場 哉委員長 荻原委員。

○荻原豊久委員 そしたら、私もお聞きしているのは、ゴールデンウィークの話も出ましたし、祝日が非常に長く続くと以前よりあけていただくというか、2日か3日続いたらあけるみたいな感じになっているんですけど、実際にいつ頃からその見直しはされたでしょうか。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 すいません、今正確にお答えできないので、また後日、返答させていただきたいと思います。

○馬場 哉委員長 荻原委員。

○荻原豊久委員 いつからというのは後ほどでもお知らせいただければいいんですけども、聞くところによると、土曜日が休みになったときから土日が休みになって、それからゴールデンウィークが続くので、何か少し改善されたというお話はお伺いしました。

今、前段の話で非常に総合的な判断が必要だというふうにおっしゃっているんですけど、実際に京都市内から例えば業者さんが宇治市内、例えば3市3町のところに来ると、京都市は24時間受け入れがありますから、こちらに来られた方も当然そのような収集をしてくれということで業者さんには収集を求められます。しかし、宇治の場合は、例えば土曜日、収集時間だけ、その分をやはり置いておかなあかんということで、市民さんの中からも非常に業者さんに対するいろんなクレームもありますから、その辺、何とか改善してほしい話を以前からおっしゃっているみたいですが、その辺、ほかの市でも、例えば枚方だとか大津だとかいうところは、1日あけるということじゃないですけども、せめて土曜のこの時間、午前中3時間だけとか4時間だけとか、あける方法を少し柔軟に考えていくべきだというふうに私は思うんです。これは住民サービスの最た

るものだというふうに思うんです。だから、その辺を含んで変えていっていただけるように、お願いしたいというふうに思います。いつ頃からどうやとか、そんなことは言いませんけども、こういう意見が当然衛管の方に入っているのは私も知っていますし、改善できるところが改善してないという、別に衛管の職員さんが直接あける、あけへんとかいう話じゃなくて、今ずっと業務委託でやってはるので、お金の徴収のことで、多分民間に任せて委託はどうなんやというまたハードルがあるのかもしれませんが、別に衛管の直営でやらんでも、民間委託で委託してその受け入れだけでもやるような方法で少し研究していただいて、ぜひとも取り入れていただきたいと思います。もう1回お答えと言うてもちょっと厳しいかもしれません。済みません。

○馬場 哉委員長 竹内専任副管理者。

○竹内啓雄専任副管理者 具体的にはどういうこと、こういうことを検討しているというお答えが今のところなくて、先ほど施設部長が申しましたように、基本的にそれぞれの3市3町において搬入指示書というんですか、私、ちょっと詳しく知らないんですけども、そういうものに基づいてきちりとできるシステムを整えばそういうことも可能だろうというふうに基本的には思っております。

そういうことで、それとあわせて、サービスの向上ということに関しての基本的な考え方で具体的なものがなくて申しわけないんですけども、先ほど来、我々が説明いたしておりますように、この間いろいろ簡素で効率的な体制に努力してきました。これは、ただ何も経費を節減するというのももちろんございますけども、ごみはおそらくどんどん減っていきます。ゼロにはなりませんけども減っていくだろうと思います。しかし、その中で、我々がごみを処理するに当たっては、一定の施設も持ち、建設もし、運営していく必要がございます。しかし、ごみはどんどん減っていくとなってくると、同じような体制で同じようなやり方でやっていくと、どんどん処理コストばかり上がっていくということになりますので、その辺はやっぱり十分頭の中に入れながら、そして、また、いかに市町の分担金も軽減につながるような形でいろんな努力をしてくれています。そうすると、本来の組合としての展望はどうかという先ほど来からのご質問もあったかと思いますが、そこをやはり考えていかないといかんと思っています。それは、まさに、荻原委員、ご指摘があったように、今度はいかにサービスを拡大していくのかと。どうそれをサービスで還元していくのかということを考えないと、言ってみれば、我々は市町によって構成された一部事務組合ですのでやることは決まっているわけですから、それをどう拡大していくかということを考えないと。言葉はあれですけど、先ほども祝日だけということで、そうなるくと、職員もどんどん意欲の問題にもつながってきますので、その辺のところは重々頭に入れながら、他の市あるいは他の団体と比較して、我々として、サービスとしてそこまでできてない部分をこれからどのようにしていくかということがこれからの非常に重要な課題であると認識はしております。そういうことでは、姿勢としてご理解いただきたい。

○馬場 哉委員長 荻原委員。

○荻原豊久委員　そこまで言っていたら、もうやめときますので、ぜひともよろしくをお願いします。

○馬場 哉委員長　ほかに質問はございませんか。  
真田委員。

○真田敦史委員　組織運営についてなんですけれど、今回、クリーンパーク折居の稼働に合わせていろいろなまた組織の見直しと効率化、いろんなことを考えて努力していただいていることには大変感謝しておりますし、敬意を表しております。その中で、今 I O Tを導入するとかいろんな先ほどおっしゃったモニタリングということで、稼働を見える化していくということになったときに、いろんな研修はされると思うんですけれど、いろんな民間委託をいろいろされて、どんどん複雑な全く知らないような知識とかの部分で動いていくことが出てくる可能性があるのかなど。そのときに、このモニタリング、I O Tとかをしていく中で、この部分をどういう形で職員の皆さんが、どういう状況かとか、そのシステムを動かしていくかとかのところも含めて検証していくのかの部分はどうお考えになられているのかというのをちょっとお聞きしたいんですけど、よろしいでしょうか。

○馬場 哉委員長　栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長　今、委員さんが言われたのは、要するにクリーンパーク折居の方で、当然時代とともに最新鋭の設備ができていでしょうと。それというのは、なかなか委託、S P Cに任せてやる中で本当に職員がそれを見ることができると非常に不安やと。それをしっかりあんたら、研修しているのかということやったと思うんです。

その点については、確かに基本的な構造としてはストーカー式というところで、やはりクリーン21でも経験していますし、また、資格取得についてもしっかりと取るべきものは取ってきています。そういうことを含めながら、今の段階で言うたら、十分監視できる能力はあるという自負はしております。ただ、委員さんが言われたように、さらに時代が進んで高度化していったって、そして機械設備もブラックボックス化ですか、この頃なかなか人の手が入らないというところもあります。そういうところに対しても、今後、今回設置する人材育成の担当部署の方で時代に沿った中での知識の取得のあり方についても検討し、職員に教育できる、それだけの知識を得ていくための部署として設置させていただくので、そちらの方で時代に遅れることなくやっていきたいと考えております。

以上です。

○馬場 哉委員長　真田委員。

○真田敦史委員　ちゃんと質問できなくて申しわけなかったんですけど、その部分をし

っかりやっていただけということなので、すごくそこは安心するんですけど、反対に、昔ながら、職人のようにずっと工場におられて、工場の稼働している音で何かこれがおかしいのと違うかということを感じづつかまれている方とかも、やっぱりずっと毎日稼働していただいていることによってわかるというような人材の方もいらっしゃると思うんです。そういう方が退職された後とかも含めて、そういう経験を積んだ方が次の世代の方にしっかりと継承できるようなシステムみたいなのも、今後、ぜひともやっていただけたらなど。だから、IOTという技術革新でどんどん見える化をしているように見えなくなってしまうところもありながら、やっぱり経験で、体験することによって工場の生きている部分を体験的に感じられるような職人氣質というものも失わないようにしていかないと、なかなかそこは難しい状況が出てくるのかなと思います。そこはぜひともしっかりとやっていただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

○馬場 哉委員長 鳥居委員。

○鳥居 進委員 今、真田委員からもご質問があったと思うんですけど、おそらく人材育成とか技術の継承というのはOJTがメインになってくるとは思うんですけども、ただそのときに、一定の作業標準であったり作業マニュアルであったり、そういうのはもうつくられているのでしょうか。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 すいません、ちょっと自信がないんですけど、委員さんのご質問、いま一つ僕が把握し切れてないかもしれませんが、要するに作業上の手順ということですか。

○鳥居 進委員 そうですね。そういう形のものであったり……。

○栗山淳彦施設部長 作業手順みたいな、機器を動かす手順書とか、そういう運転マニュアルとか、そういうのはあるのかというご質問、それは当然ございます。

○馬場 哉委員長 鳥居委員。

○鳥居 進委員 もう一遍言います。いや、それで結構なんですけども、何が言いたいかというと、先ほど真田委員からあった技術的なもの、経験的なものでないと伝えられないもの、IOTとかであれば、言うたらこのマニュアルだけで管理していけばいいんですけども、要するにどういうものが危険でどういう作業をしてはだめですよ、どういうもののやり方ではチェックしなければならないですよとか、要するに新しい人がその作業を行ったときに、その作業標準をずっとしていけば全ての工程がクリアできるというようなものがあるんですかというご質問なんですけども。

○馬場 哉委員長 栗山施設部長。

○栗山淳彦施設部長 基本的に各工場に運転マニュアルというのはございますので、それに沿ってやればおおむね間違いなく、滞りなく運転はできるという状況にはなっています。

○馬場 哉委員長 竹内専任副管理者。

○竹内啓雄専任副管理者 質問に沿えた、ちゃんと答えられてなかったかと思っておりますので、私の方から、現場のことは詳しく承知してない部分もありますけども、運転の操作マニュアルであるとか、作業マニュアルというのは全てございます。そこはISOの環境マネジメントシステムの中でもしっかりとそうしたマニュアル関係がそろっているかどうか、それがきっちり新しく変わったらそれが変更されているかどうかとか、そういうものは常にチェックしてやっております。

委員お尋ねのことは、そうしたマニュアルに沿いながら、どう職員が技術力を段階的に習得していったかとか、ここまではできる、ここまでの操作はできたかとか、これ以上の操作ができるところまで育ったかとかいうようなことのおそらく教育プログラムのなごのお尋ねだろうと思うんです。

まさにそういう形での教育プログラムは体系としてきちっとしたものがございませんので、このところについては、私どもも、特に管理者の方からの指示もございまして、きっちりとした教育プログラムをつくるようにと指示を受けておりまして、そういったところを今回長谷山エリアの方に人材育成、担当部署として一定の職員を配置して体系的にやっという事で考えている、こういったこととさせていただきます。

○馬場 哉委員長 鳥居委員。

○鳥居 進委員 なかなか説明的にちょっとおかしかったかもしれませんが、要するにOJTしかできない部分にいかにかチェック機能を持たしながらきっちりした管理マニュアルでできるかどうかというのが、どこの作業場とか、もしくは工場であってもそこが一番大事なところだと思うんです。だから、長年経験されてきた方がここはチェックときなさいよ、ここはだめですよ、ここはしっかり押さえておかなければ機械上のトラブルが今後出てきますよというようなところまで、しっかりとマニュアルに落とし込めるかどうかというのが今後の課題かなと。僕も製造者の経験がありますので、それをもしできなければ次のステップへ行けないとかいうことを管理していただかないと、先ほど真田委員からあったかもしれませんが、新しい機能、新しい機械であったりすると、どうしてもその辺のところは機械頼りになるというか、先ほどあったモニタリングのみで監視すると。ところがモニタリングでできないところとか、やっぱり職人さんとかそういう経験でないとできないところがあると思っておりますので、それもしっかりと今後チェックしていけるような体制をお願いしたいと思います。

それと、もう1点ですけども、人事評価制度を活用した人材育成と書いてあるんですけども、平成28年度導入、これは僕も決算委員会の日、ちょっと質問させていただ

たんですけども、28年度、29年度、やられてたと思うんですけど、2年間でどうでしたか。ちゃんと機能されていますか。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 人事評価制度であります、我々のところ、求められる能力と現状の能力の差をチェックする仕組みということで、自己評価と年3回の面談制度を初めて導入しまして、この点については非常に機能しているかなというふうに考えております。

この2年間、運用する中で、平成29年度、今年度の評価結果についてはまだ出そろってないという状況がありまして、2年間の総括はまだまだできていないという状況はあるんですが、一昨年の結果から見ますと、目標設定というものを期首で設定していくんですが、そこで職位に応じた目標設定ができていくかということと、あとは全体の評価として、ちょっと甘目に出ているということも課題としてございまして、そういったところの課題も含めて、また今年度結果が出そろいますので、十分な検証をしていきたいというふうに考えております。

○馬場 哉委員長 鳥居委員。

○鳥居 進委員 人事考課制度というのは、やっぱり評価される側と評価する側が本当にレベルアップしていかないと、なかなかうまく機能しないというところがあったり、また、各個人さんの目標設定をどうしていくかによってモチベーションが上がったり、また、技術力の更新ができてなかったりということもあると思います。その中で、きちんとした先ほど言われた面談で、あなたはここまでのレベルにしていきなさいよとか、ここまで今度は上がってきたら確実に技術は更新しますよというようなパターンをしっかりと組んでいただきたいなという感じであります。

おそらく先ほど言っていた甘目に見るとというのは、やっぱり自己評価に関したら、また、絶対的な評価という考え方ですか、そういうふうになると、例えばA、B、C、DやったらBとCに集まるような考え方、そういう傾向もあるとは思いますが、ただ、相対的な評価もちょっと入れた方が、要するに職員全体でこのランクやったらDやな、このランクやったらAやなというちょっとした相対的な評価もしっかりと踏まえていける方が、橋下さんとか、前の知事とかは相対的な評価はものすごい取り入れるべきだというような発想もしてはったんですけど、なかなかそれは厳しいことだと思いますので、あまりにもB、Cが集まるような評価ばかりじゃなくて、何々に比べてという相対的な評価があると、より励みになるのではないかなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

僕からは以上で結構です。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。

松本委員。

○松本義裕委員 職員さんの人数が100人ということなんですけど、6ページの方で、ちょっと確認なんですけど、トータルさせていただきますと96人となっているんですけど、僕の把握の仕方がおかしいのやったらあれなんですけど、何か違いはあるんですか。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 こちらの人数がトータル96名ということで、説明不足で申しわけなかったんですけど、こちらの職員は、我々、構成団体なり府から職員を派遣いただいております、それが現在4名おりますので、その4名を除いた96名の構成ということで、この資料、お示しさせていただいています。そういった説明が漏れておりました申しわけありませんでした。

○馬場 哉委員長 松本委員。

○松本義裕委員 そしたら、3ページの100人は4人の派遣の方が入っているということで解釈したらいいですか。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 はい。そういうことでございます。

○馬場 哉委員長 よろしいですか。

○松本義裕委員 はい。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。  
太田委員。

○太田克彦委員 今まで種々いろんな聞きたいことはほかで出ているんですが、実は人材育成のことについては、企業においても団体においても当然自治体においても、非常に一番悩ましい課題であろうなというふうに考えています。八幡市でもしかりですし、特に技術系の職員の人材育成、継承というものをどうしていくかということは非常に悩ましい問題であろうと思います。

当然のことながら、退職された職員さんを再任用されるという、それによって継承していくということを工夫されてどこでも取り組みをされているんですけど、今回ここで提示されています、ここでも一番大きい問題というのは、この人材育成の強化という部分で示されていると私は理解しているんですけど、特に、この衛管の部分については、当然のことながら一般事務職云々というよりは技術職の継承というのが非常に大き

な課題になってくるんやろうなというふうに思っています。

今回、長谷山のエリアに専門の部署を設置して強化していくというご説明でした。もう1つその中身が、今後、具体的にこの部署を設置して今までと明らかにどう変わっていくんやということと、それと、これが具体的にどのように日常、人材育成というふうには、当然、新人さんを採用されたら、そこでの一定期間の研修とかも行われるんでしょうけれど、どういうふうにかこの部署が機能を発揮されるのかというのが、もう1つちょっとわかりづらい部分があるんですけど、その辺、詳細なことがわかれば教えていただきたいなと思います。

もう1つ懸念するのが、新規採用の部分なんですけれど、これは、毎年必ず採用されるというものでもないでしょうけれど、ただ、現時点においては、民間企業が景気回復で企業収益が向上してきているということもあって、例えば大卒の人であったりとか、今まで就職口を公務員の方に安定を求めるといった傾向もあったようですけれど、今、もう民間企業の方に流れていっていると。当然、自治体あたりの方では新規採用の部分については苦慮せざるを得ない部分も出てきているのかなという懸念をするんですけど、衛管の方としては、その辺の部分は懸念する必要があるのかなのか、何か考えはあるのかどうか、その辺もあわせてお聞かせいただければと思います。

以上です。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 まず最初、現場に設置してどう変わるのかということなんですけど、現状、この本庁エリアに総務課なり安全推進がございまして、各工場、折居、宇治市、城陽地区には長谷山エリアがございまして、そこに工場が分散していると。どうしてもそういう分散立地の課題もございまして、できる限り人材育成はこちらの方から協力、安全衛生を含めて支援はしているんですけど、どうしても距離的な課題もございまして、まず現場に設置して、現場で密着した形でできるようにということで、新部署を設置したいと考えております。確かに人材育成は非常に悩ましい課題でございまして、いきなり来年度4月1日からロケットスタートを切れるというのではなく、やはり何年かかけてどのような技術継承なりがいいのかというのを、まず1年目で研究しながら進めていきたいなというふうに考えております。

内容につきましては、まず来年度、どういうOJTなり現場研修がいいかというのを各工場の主管の管理職、職員を含めてヒアリングなり協力を得る中で、具体的な育成方法なり計画的な現場研修の手法をまず研究して行って、先ほど専任副管理者からありましたような個人ごとの人材育成の計画的な運用を行っていきたいと考えております。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 新規採用の件でございしますが、我々も、やはり時代の変化とか課題を見据えながら、組織体制強化と効率的な執行体制を進めていく中でも、可能な限り新規採用は継続していきたいと考えています。その中で、委員ご指摘のとおり、近年は

応募者が減っている状況というのには我々も苦慮しているという状況で、例えば、平成20年度当初ですと技術業務職でも100名を超える応募があったところが、一昨年度実施した場合に50名ないしは60名というところで、ほぼ半減するような応募者の状況がございます。

そういった中でも、採用時、統一試験の実施日をずらすなり、それから、新聞広告に募集をかけるなり、あるいはホームページで実際の職員の働きなんかを紹介して、その組合の魅力、仕事のPRをしております、そういうところを取り組みながら、優秀な人材の確保に努めていきたいというふうに考えております。

○馬場 哉委員長 太田委員。

○太田克彦委員 ありがとうございます。まず、人材育成の部署等の分については、もう1つわかりづらいところがあるんですけど、当然専門の部署を設置ということですから、それも、今後、おそらく運営されていかれる中においていろんな課題とかも抽出しながら、改善すべきところは改善し、また、考えていただくことになってくるのかなと思いますので、これは、もし機会があれば、次のときに評価等、またお聞かせいただきたいと思います。

ただ、もう1つ、職員さんの採用等につきましては、逆に一市民の、一地域住民の感覚からすると、城南衛生管理組合の職員さんのイメージとしては、中身を詳細知らなくてイコール3Kというイメージを持っておられる若い人たちがひよっとしたら多いんじゃないかな。それも1つ危惧する点であります。

先ほど、お話では、業務内容の周知の徹底というお話もございました。僕はこれは非常に必要なことじゃないかなと思いますし、いろんな広報媒体とかを使いながら、城南衛生管理組合が実はこういう仕事をしているんですよ、こういう若手を求めているんですよという、まずは詳細の、こんな言い方をしているのかわかりませんが、いい部分のアピールをどんどん発信すべきじゃないかなというふうに思うんですけど、その辺はまた考えていただけたらいいかなと思います。

ただ1つ、ここで、先ほども話が出ましたけれど、28年度から導入された面談育成による人材育成型、当然僕は面談育成だけと違ってICTを活用した人材育成の教育方法もあるでしょうし、いろんな方法が多分あるんじゃないかなと思うんですけど、ただ技術継承ということについては、当然のことながら面談が中心でないと進んでいかへんやろうなと思うんですけど、過去には違う方法をとっておられたのでしょうか。参考までにお聞かせいただけたらと思うんですけど。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 職員の人材育成であります。基本的には集合研修という形で、初任者研修から3年目、5年目、例えば係長級、課長級という階層別の研修、それから能力開発の研修、そういった集合的な研修は実施してきたところで、個別、意図的にそういう育成を図ってきたという部分ができてなかったのかなというふうに考えてい

るところです。

○馬場 哉委員長 太田委員。

○太田克彦委員 最後、ちょっと教えていただきたいことは、例えばその研修のことについてはわかりました。ただ、もう1つ、研修と並行して例えばクリーン21なんかの場合でそういう教育をしていただく、また、研修をしていただく。何らかの技術的な訓練もしていただく。そうした中で、あつてはならんことですが、ここでは安心・安全ということを書かれていますよね。いざ何らかの有事が発生した場合の緊急な対応を迫られる。それは、当然そこにおられる職員さん、もしくはひょっとしたら新人さんにも求められるケースにつながってくるんじゃないかなと思うんですけど、そうしたときの訓練は、研修の中には含まれているのでしょうか。

○馬場 哉委員長 越智安全推進室長。

○越智広志安全推進室長 いわゆる緊急事態に対する対応でございますけれども、現状でも環境マネジメントシステムの中で、各工場で緊急事態対応要領をつくっております。それに基づいて年1回なり2回程度、訓練を実施しているという状況でございますけれども、先ほど来申しておりますように、より現場で日常活動の中で現場に密着した形でのOJTなりを進めていくということで、新たな担当部署を設けまして、そちらの方でさらにきめ細かい対応をとっていきたいというふうに考えているところでございます。

○太田克彦委員 いいです。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。  
上原委員。

○上原 敏委員 少しだけ済みません。先ほどの松本委員からの質問のお答えで、最後の6ページ、96人で、派遣というふうにおっしゃいましたか。各構成市町から来られているということで、そういう方々の位置づけは、今後はどう考えておられるんですか。その方々は基本的にずっとおられるとか、減らしていったとか、その辺、教えてください。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 今、派遣4名の内訳なんですけど、事業部長が宇治、あと新折居清掃工場の建設事業に専門技術者と技術的な知見をご協力いただくというところで京都府と宇治市から1名、1名、来ていただいています。あと、八幡市からし尿収集の今後の事業計画のあり方等の検討を含めて1名来ていただいております4名。基本的

に一応今年度で新折居の建設事業については終了しますので、宇治市の方については帰任していただくと。あと今後、旧工場の解体工事も残ってきますので、今、京都府の方はもう1年お願いするという状況になっております。ただ、八幡市については、今年で帰任していただくということになります。

○馬場 哉委員長 上原委員。

○上原 敏委員 そしたら、その方々、今後は100やったり、その定数の中身は、だから、今おられる方々以降は特に考えておられなくて、これからも構成市町から来ていただくと、新たにとかいうことは考えておられなくて。

○馬場 哉委員長 竹内専任副管理者。

○竹内啓雄専任副管理者 先ほど4名それぞれ、京都府なり構成市町から来ていただいている方の内訳をご説明させていただきました際、個別に来年は帰っていただくとかいうようなお話もしましたが、それは人事のことでございます。

○上原 敏委員 逆にびっくりして。

○竹内啓雄専任副管理者 基本的には構成市町との間では、派遣の場合には大体2年ということで派遣協定を結びながらやっていっております、具体的にその人がどうなるかこうなるかというのは人事のことでございますので、そこは訂正させていただきたいと思えます。

基本的な考えといたしましては、これまでから施設の大規模な建設であるとき、当然、最近では環境アセスメントもございますので、環境アセスメントの事務も含めまして、京都府からそういう技術的な支援を受けて職員に来てもらっております。

それから、過去においては、相互派遣的な形で組合からも構成市町へ、また構成市町からも来ていただくというようなこともやっておりましたけれども、それは最近ございません。今来ていただいておりますのは、構成市町の方から、宇治なり八幡から来ていただいていると。それは一定の、特定の臨時的な業務がある場合にそれぞれの構成市町とのいろんな協議をしたり、そういった関係から来ていただくという位置づけがございますので、それは、今後も必要であれば、またそういう形で来ていただくのもありだと思えます。一旦そうした臨時的な業務がなくなれば派遣は終了するという考え方でいきたいというふうに思えます。

○馬場 哉委員長 上原委員。

○上原 敏委員 決して来ていただくのがだめやとかそういう角度で聞いたわけではありませんので、その辺は誤解のないようお願いしておきまして、最後、お答えいただいたようなことがお聞きしたかったので、一定わかりました。言っていた中で逆

に思ったんですけども、以前は、逆にここの職員が構成市町に行かれたこともあると聞いたので、いろんな方のお話を聞いていて、直接窓口業務とかをすることによって感覚とかがつかめていく部分もあるかと思いますので、今後にわたりましては、逆にそういうことも考えていただけたらなと、いろんな観点での人材育成があると思いますので、そこだけお伝えして終わります。

以上でございます。ありがとうございました。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 データがあるかどうかわかりませんが、新規採用職員数の数字というのは表がありますけど、これは途中退社の人的人数は把握できているんですか。平成19年から29年、もうやめさせてもらいますという人が何人かいてはった。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 定年退職者の推移であります、19年から28年の間でいきますと、14名が普通退社というようなことになっております。

○馬場 哉委員長 中途退職者。

○岩田 剛委員 中途退職。年別にね。定年退職はいいです。中途退職は何人ぐらいはるんですか。年度、19年から29年まで。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 中途退職といいましても、特別希望退職で50歳台で定年前にやめられる方と、今後の人生設計で早目にやめられる方等々いますけど、19年度からほぼ二、三名、3名、2名、2名。ゼロの年もございますが、平均1名から3名というところで、今言いました10年間で14名の人間が定年前にやめているという状況になってございます。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 今聞いた14人が中途退社をされた、19年から29年まで10年間のトータルということですか。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 10年間のトータルで14名の職員が定年前でやめております。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 年齢構成等を見ていますと、27年から29年まで、3年間で13人、新規に採用されたということで、それは全員30歳未満ということですね。30歳以上の方で新規採用をされている方の人数はわかりますか。新規に30を越えて、40を越えて途中から採用したという方です。何人かおられますか。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 近年、平成26年度、それから27年度の採用試験で技術力の確保ということで社会人経験者の試験を実施しておりまして、そちらの方では年齢上限を35歳という形で設けさせていただきました。通常ですと30歳までということにしておるんですが、そういったところで、30以上の者を採用している実績はございますが、申しわけないんですが、30歳以上の者を何人採用したかというのは今データがございませんので、また、必要でしたら後ほどお伝えさせていただきたいというふうに思います。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 3ページに、18年から29年までの主な組織見直しの中で、先ほども出ておりましたが、ずっと委託をしていますよね。毎年のように委託契約をやっていますよね。職員数はずっと減ってきているんですけど、委託することによって、例えば18年度、新工場稼働開始、夜間及び灰溶融炉運転委託開始と入っています。これで何人ぐらい人員削減効果が発生したのか。同じようにこの委託による人員削減効果は全部把握されておるのでしょうか。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 人員削減といいますか、業務量の相当数ということになりますと……。

○岩田 剛委員 委託することによって職員が要らなくなった分がありますよね。自動的におらなくても稼働、運営できるという状態になっているわけですよね、委託することによって。それによる人員削減効果というのを伺っているんですけど。

○馬場 哉委員長 続いていいですか。

○別所尚紀総務課長 まず、個別にお答えしていきますと、18年度の新工場の夜間、それから運転開始が15名相当です。続いて20年度、クリーンピア沢の運転一部委託開始が5人相当、それから、21年度、折居清掃工場の夜間、土日運転委託で15人。

○岩田 剛委員 何人ですか。

○別所尚紀総務課長 15人です。それから、クリーン21長谷山の土日運転委託開始で2名相当。それから23年度、ごみ中継運転業務委託開始で5人相当、それから、エコ・ポート長谷山の資源化業務委託拡大については6名相当。灰融炉の運転停止というのがございますが、こちらの方はもともと稼働当初から運転を委託しておりますので、職員数には影響ございません。それから、24年度がクリーン21長谷山の小動物裁断業務運転委託については3人相当ということになっております。

以上でございます。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 そうすると、委託をすることによって人員削減が可能になったわけですが、例えば18年度から19年度まで一般職員が8人減っていますが、実際、委託によって15人、人員削減が可能やったところですね。15人減らせたところが8人しか実際減らなかったということなんですね。委託効果が職員数にストレートに反映してない年が大分あるんですけど。減り切ってない。この辺はどういうことなんですか。努力してないとかしてるとかいう意味じゃなしに、せっかく委託して人員削減に効果があるはずなのに、予測していたほど実際人が減ってないでしょう。

○馬場 哉委員長 別所総務課長。

○別所尚紀総務課長 こちらにつきましては、旧長谷山の跡地整備の業務であるとか残務整理とかで残っている業務もございますので、そういったところに人員を確保して、純粋にその分が減っているという状況です。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 あと補足的に追加させていただきますと、当然民間委託を導入するというのがその何年か前からわかっておりますので、定数については例えば臨時的な職員さんを利用するだとか、嘱託職員を利用するというふうな事前の準備的な前もっての人員削減というのもやっておりますので、そういった効果の中でそのままストレートに反映していかない、その年度については当然、臨時職員なり嘱託職員を別に配置をしているという状況も別にごございますので、細かい資料は手持ちがないんですけど、そういった効果も非常に大きく生まれているということでご理解をよろしくお願いたします。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 30年度は、し尿の下水排水開始が始まります。これで幾らぐらい人員削減効果というか、人力的にはどうなのでしょう。何人ぐらい影響を及ぼすのでしょうか。

それと、折居台の稼働に伴う旧工場の解体です。これは業務開始となっていますけども、これは全部委託なんですか。

○馬場 哉委員長 杉崎事業部理事。

○杉崎雅俊事業部理事 まずし尿の方ですけど、現行クリーピア沢、正規職員並行して運転をしているんですけど、正規職員の方が今非常に少ない人数、3名で運転をしております。主に管理部門なんですけど、それについては、来年度、下水道等にするということで、さらに簡素な体制ということで2名体制。今言った2名では、運転管理上、危機管理上、問題が発生する場合がありますので、それを施設課に統合する中で相互補完的な体制を構築していくと。

あと折居の方につきましては、現行直営職員18名体制なんですけど、来年度から5名体制でしっかりSPCのモニタリングをやっていくということでマイナス13ということになっております。

以上です。

○馬場 哉委員長 岩田委員。

○岩田 剛委員 結構です。

○馬場 哉委員長 よろしいですか。

○岩田 剛委員 はい。

○馬場 哉委員長 ほかに質問はございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○馬場 哉委員長 特にないようでございますので、以上をもちまして本日の議題は終了いたしました。

なお、本日の委員会の発言については、速記録を点検し、不適切な発言等がありました場合は委員長において精査いたしますので、よろしくお願いいたします。

これをもって総務常任委員会を閉会いたします。ご苦労さまでした。

午後3時18分閉会