

別記第2号様式（結果の公表）

『第4次鴨川市定員適正化計画案』に対する意見募集結果をお知らせします。

『第4次鴨川市定員適正化計画案』について、みなさまからご意見を募集しました結果は以下のとおりでした。これらの意見を参考とさせていただき、『第4次鴨川市定員適正化計画』の策定を行いました。貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

**【策定した政策の名称】**

『第4次鴨川市定員適正化計画』

**【政策等の案を公表した日】**

令和6年2月26日

**【意見募集期間】**

令和6年2月26日（月）から令和6年3月26日（火）まで

**【意見の提出状況】**

- 1 意見提出者 4人
- 2 延べ意見数 8件
- 3 意見提出方法 電子メール、オンラインでの提出（LoGo フォーム）

**【提出された意見と市の考え方】**

別紙のとおり

**【実施担当課／問合せ先】**

鴨川市役所 企画総務部総務課人事係 電話番号 04-7093-7829

**【お知らせ】**

このたび策定した『第4次鴨川市定員適正化計画』及び関係資料については、市ホームページのほか、次の場所で閲覧することができます。

鴨川市役所3階 企画総務部総務課

鴨川市役所1階 市政情報コーナー

参考様式2（提出意見の概要とこれに対する市の考え方）

第4次鴨川市定員適正化計画（案）

1 案全般に対する意見

意見の概要	市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画（案）全般にわたり、類似団体との比較をしているが、職員数での比較ばかりで業務内容、業務量等の比較がない。これは併せて検討すべき内容であり、例えば類似団体と比較して鴨川市における業務内容、業務量等が多い場合は職員数を増やす必要があるが、逆に業務内容、業務量等が少ない場合には職員数を減らす必要がある。業務量を減らすから職員を削減することができるはずなのに、その点については何の検討もない。</li> <li>・ 他にも地理的条件、政策的判断等により事業内容も異なることから、ただ単に類似団体と比較して職員数が多いから削減するという発想は、職員の負担を増やすだけである。                  全ての業務内容、条件等について、類似団体と同じ内容にすることができて初めて比較することができるものと考えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務内容、業務量等を反映させる方法として、この計画を作成する際に、保育教諭、技能労務職、保健師職、社会福祉士その他専門職、土木技師、企業職、窓口業務担当部署、ごみ処理広域化、水道事業統合のそれぞれの担当部署に、令和6年度から令和11年度までの業務の方向性等についてヒアリングを行い、必要職員数を調整しました。                  業務量を把握し、比較する適切な手段について、今後も検討していきます。                  なお、計画に掲載はしていませんが、この計画の策定に当たって、本市の職員数及び人件費を取り巻く課題を整理するため、統計データ（農業就業者人口、施設設置状況、会計年度任用職員任用状況等）、地方財政状況資料集、交付税の算定基礎資料、他団体の人事行政運営の状況、学校基本調査、厚労省所管の資料、地方行革関連の資料を用いた分析を行っています。</li> </ul>

2 人件費等に対する意見

意見の概要	市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5ページ目に鴨川市の雇用コストを「歳入収支に見合わない人件費」と表現しているのは素晴らしいと思う。鴨川市を客観視できており、そのデータに基づいた合理的措置が出来ていれば鴨川市の未来は明るい。                  ただし、人件費が比較的高額になっていると把握できていても、人を減らす事は至難の業である。既存の人達を減らすわけにもいかず、新入りの数を減らす事になりがちで、や</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員数削減のため新規採用を抑制すると市の衰退につながるというご意見は、ご指摘のとおりと考えます。計画的な職員採用を行いつつ、人件費の抑制に努めていきます。                  人事評価の評価基準、給与制度に係るご提案については、貴重なご意見として承ります。</li> </ul>

<p>やもすると割りを食うのは若手となってしまふからだ。そうなると鴨川市が急速に衰退するのは自明である。</p> <p>可能であるならば、鴨川市の人事評価制度は年齢にとらわれず、徹底した能力主義に切り替えるべきであろう。評価基準は鴨川市をより経済的に繁栄させる提案ができるかどうか、そしてそれをやり切れる胆力があるかどうかである。</p> <p>そして正職員は少ない代わりに、高給を約束する。それ以外は会計年度任用職員で労働力をまかなう。固定給と変動給の 2 段階になっており、優秀な人は変動給がより多く支払われる。</p>	
--	--

### 3 一般行政職、土木技術職の採用の方向性に対する意見

意見の概要	市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「7 職種別職員数の将来予測」一般行政職、土木技術職の採用等補充人数について 令和 6 年 4 月採用の新規職員募集では一般行政職 7 人、土木技術職 4 名となっております。本計画での令和 7 年 4 月の採用等補充人数は、一般行政職 2 人、土木技術職 0 人（一般行政職の採用枠の中で必要により採用するとはなっているが）となっております。たった 1 年変わるだけで、これだけ採用人数が異なると受験を考えている人に不安や戸惑いを与えてしまうのではないのでしょうか？ 計画期間全体で 1 期間として平準化を図ることや計画の切り替えで均衡を図るなど、安定的な募集が必要であると考えます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和 5 年 3 月 31 日付け退職者数が予定より多くなり、令和 5 年 4 月 1 日付け総職員数が、現行計画（第 3 次計画。～令和 6 年 4 月 1 日まで目標設定あり）の目標値 469 人に対し、458 人となり、一時的に職員不足となりました。このため、令和 6 年 4 月 1 日付け採用者数を現行計画（第 3 次計画）に則して一定数確保したものです。 なお、令和 6 年 4 月 1 日付け採用までが現行計画（第 3 次計画）の対象ですので、令和 6 年 4 月採用の新規職員募集については同計画の進行管理の範疇となります。 また、この計画（第 4 次計画）の採用の平準化については、令和 7 年度以降、2 年度を 1 期間として平準化を図る計画としています。定年退職者が隔年であるため、このような方向性としたものです。 以上のことから、計画案の修正は行わないこととしました。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 7 ページ【表 3】職種別職員数、13 ペー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本市の土木技術職は、令和 5 年度は技師 5</li> </ul>

<p>ジ【表 14-3】採用等補充人数について</p> <p>土木技術職の採用等補充人数は、令和 7 年から令和 12 年までの 6 年間、退職者がいないことから 0 人としております。鴨川市では全国類似団体と比較し、農林水産技師及び土木技師が不足している現状にあることや他職種から土木技術職への転任は難しいことから、継続的に募集し不足を補う必要があると考えます。</p>	<p>人、技師職（技師が昇格して別の職名で任用されている状態）15 人が在籍しています。</p> <p>土木技術職の採用の方向性としては、基準日の職員数は維持、ただし年齢層の偏り等をみながら一般行政職の採用枠の中で必要により採用することとしています。</p> <p>土木技術職を配置している部署の状況を踏まえながら、技師が不足する状況となった場合は採用していきます。</p> <p>以上のことから、計画案の修正は行わないこととしました。</p>
<p>・ 「5 これまでの定員適正化の取組」、23 ページ【表 25】休職者数について</p> <p>平成 18 年と令和 5 年の全体の職員数は 556 人から 458 人へと 98 人減少し、本計画期間も減少する見込みとなっております。一方、心身の故障など、分限休職の職員数は平成 24 年の 3 人から令和 4 年では 17 人と大幅に増加しています。これは、職員数が減少している中で行政サービスを維持させようと負担が増加したことも要因と考えられます。財政状況が厳しい中で職員人件費の抑制は必要ですが、心身の故障で長期休暇する職員への具体的な取組も同時に考えなくてはいけない課題であると思います。</p>	<p>・ 心身の故障で長期休暇する職員について、配置があっても職員がいない状況となっている部署が複数あることから、その対応の必要性について対策に掲げたところです。</p> <p>ご指摘のとおりですので、23 ページのエ「長期休職者がある所属への対応」の末尾に「平行して、職員の健康管理、メンタルヘルス対策についても推進していきます。」と加えました。</p>

#### 4 保育教諭職の採用の方向性に対する意見

意見の概要	市の考え方
<p>・ 6 ページ 3 段目 配置状況をみると・・・</p> <p>14 ページ③保育教諭 全般</p> <p>24 ページ 【保育教諭】</p> <p>認定こども園に関する事項について、類似団体と比較すると「その他の教育公務員」（幼稚園教諭）は 26 人多い状況となっているが、比較する対象がおかしい。</p> <p>◆幼稚園（幼稚園教諭）</p> <p>教育標準時間 4～5 時間</p>	<p>・ 6 ページ、14 ページ、24 ページは、それぞれ別の意図をもって記載しています。</p> <p>6・7 ページの「その他の教育公務員」は、全国の幼保連携型認定こども園を設置している市の幼稚園部分の正職員数はここに計上する統一ルールですので、同一条件下での比較となっています。</p> <p>14 ページは、本市の保育教諭（子ども支援課に勤務する主査及び保育士を含みま</p>

◆保育所（保育士）

保育標準時間 8時間

◆認定こども園（保育教諭）

保育標準時間 13時間

施設によって、稼働時間に違いがあり、幼稚園と認定こども園では約3倍近くになっているにも関わらず、幼稚園教諭と保育教諭での比較をし、26人多いとしている理論は破綻している。

【表 27】を見てもわかるとおり、認定こども園が多い鴨川市、山武市、館山市は1施設当たりの職員数が多いが、幼稚園、保育所が多い南房総市、匝瑳市は1施設当たりの職員数は少ない状況となっている。（正確には受け入れている子どもの数、各施設の行っている事業等がないと判断つかないが・・・）

- ・ 近年、支援が必要な子ども（個別に支援員がつかなくてはいけない子どもから集団の中で一緒に見れるが支援員が傍についている子ども等）が増加傾向にあり、そのための支援員が必要である。この支援員については施設定員数には含まれていないため、職員数が多くなってしまうが、この費用を賄うために支援が必要な子どもの数に応じて交付税措置がされている。ただ単に職員を減らすだけでは、こういった支援が必要な子どもの受け入れができなくなってしまう可能性が非常に高い。
- ・ 14 ページ エ 方向性 及び 15 ページ オ 採用等補充人数【表 15-3】において、退職不補充となっているが、これでは組織の空洞化につながりかねない。それぞれの年代でバランス良く、それぞれの役割を担っていくためにも、毎年1人でもいいので採用するべきと考える。

本来、退職不補充は、今後アウトソーシングしていくか廃止する方針が定まった段階で実施する手法だと考える。また、今後、鴨

す。）の状況を示しています。

24 ページは、会計年度任用職員の活用を図るという観点から、本市の施設は正職員が多く、他団体では正職員が少なく会計年度任用職員の活用が多いことを文章とともに記載しています。

関係課のヒアリングの中で、保育教諭は、支援が必要な子どもへの対応のため本市は職員数が多くなっていること、都市部であれば支援センターがあるが本市にはないこと、将来の施設統合の可能性など総合的に考慮し、保育教諭の採用の方向性としては退職不補充とし、可能な限り会計年度任用職員の活用を図ることとしました。

本市のみならず、他団体においても保育教諭の有資格者を会計年度任用職員として任用しており、他団体では会計年度任用職員の比率が本市より高い状況があります。

以上のことから、計画案の修正は行わないこととしました。

<p>川市は子育て支援に注力していく必要があるため、保育教諭の確保は必須である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>24 ページ 保育現場は子どもの命を預かるという非常に責任の重い業務であるにも関わらず、軽視されがちである。こういった非常に責任の重い業務を会計年度任用職員に任せるのは酷である。</li> </ul> <p>以上のことから、保育教諭は減らすべきではないと考えます。</p>	
--	--

#### 5 医療職（保健師、看護師、管理栄養士、主査）の採用の方向性に対する意見

意見の概要	市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>17 ページの医療職（保健師、看護師、管理栄養士、主査）について、「令和7年4月1日の職員数を維持」とありますが、75歳以上の人口増を考えると、採用等補充人数0ではなく、計画的に1名、2名、3名採用しなければならないと思います。</li> </ul> <p>高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画（第9期）の令和5年の性・年齢別人口ピラミッドは、男女ともに70～74歳が最も多く、次いで75～79歳が多くなっており、人口の多い年齢層が75歳を迎えつつある状況で、相談業務、緊急対応、行政と民間事業者との連携、市役所内の調整などなど対応業務が増えると思われれます。</p> <p>高齢者だけでなく、医療的ケア児の支援や、難病患者の支援、相談なども引き続きお願いしたいです。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療職（保健師、看護師、管理栄養士、主査）の採用は、令和6年4月1日付けで40歳未満の保健師職を要件として募集を行い、3人の採用を行ったところです。医療職の採用の方向性としては、令和7年4月1日の職員数は維持、ただし年齢層の偏り等をみながら一般行政職の採用枠の中で必要により採用することとしています。</li> </ul> <p>業務の中では、予防接種業務など、有資格者の会計年度任用職員の活用を行っているものもあります。</p> <p>医療職を配置している部署の状況を踏まえながら、医療職が不足する状況となった場合は採用していきます。</p> <p>また、ご指摘の支援、相談業務については、引き続き実施していきます。</p> <p>以上のことから、計画案の修正は行わないこととしました。</p>

#### 6 その他の意見（該当ページなし）

意見の概要	市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>市役所職員の適正化も大事なことだと思いますが、市議会議員も適正な定数を検討する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市議会議員の定数については、「鴨川市議会の議員の定数を定める条例」により定めら</li> </ul>

<p>ことが必要かと思ひます。 2名減でも良いかと思ひます。</p>	<p>れています。ご提案があつたことについて、 市議会に伝達いたします。</p>
--	--