

令和6年5月27日

福津市議会

議長 高山 賢二 様

総務文教委員会

委員長 秦 浩

総務文教委員会報告書

令和6年第2回福津市議会定例会において、議決を受けておりました閉会中の所管事務調査について、その調査結果を会議規則第110条の規定により、下記のとおり報告いたします。

記

1. 調査事項

①透明性を持った教育行政について

- (1) 調査業務の最終報告を受けての住民説明会の実施
- (2) 今後想定される過密緩和に向けて必要な費用の見込み
- (3) 教育委員会議事録が不存在となった原因の調査

②職員の人事運用及び人材育成について

2. 期日

令和6年4月17日（水）

3. 調査の目的

①透明性を持った教育行政について

本市における教育行政の現状を踏まえ、宮司地区新設小学校建設予定地の安全性評価に関わる住民説明会の実施等、調査事項に掲げる3点についての詳細な調査が必要と判断し、調査を行った。

②職員の人事運用及び人材育成について

地方自治体の役割は、住民の福祉を増進し、地域における行政を自主的かつ総合的に実施することである。組織の人材活用・育成はその実現に不可欠であるため、調査を行った。

4. 調査結果

①透明性を持った教育行政について

(1) 調査業務の最終報告を受けての住民説明会の実施

宮司地区新設小学校建設予定地の浸水深のシミュレーション結果を委託業者より4月30日までに受け取ることになっている。その結果を受けて、教育委員会教育総務課学校建設準備係で対応策を検討し、課や部で確認を行ったうえで、工事実施にかかる市長決裁を経て対応策を決定する。

浸水に直接影響のある宮司3区は5月25日、宮司2区は6月1日に説明会を開催することを回覧で案内した。また、影響があるとされているアパートや自治会未加入者への説明会開催の周知のため、個別対応としてポスティング等も実施する。さらに、日程は未定だが、全体的な報告会の開催も計画している。西福間5区は前回説明時において、開校後の学校運営のソフト面への質問が多かったこともあり、シミュレーション結果の説明会ではなく、今後、ソフト面等が決まった段階で説明を行う予定である。説明会に関わる資料や質問は市ホームページでのお知らせを検討する。また、説明会での意見聴取は実施の可否を含めて今後検討する。

浸水深のシミュレーションへの専門家の関与については、「もともと国の専門的見地から作成されている基準を用いて専門業者に依頼してシミュレーションをするものである。本シミュレーション自体は、数値を入れることによってできるため、専門的な知見を入れることは考えていない。」というのが教育委員会の見解である。

(2) 今後想定される過密緩和に向けて必要な費用の見込み

現時点で過密緩和策として計画していることは、次のとおりである。

津屋崎中学校は令和10年度より教室不足となるため令和7年度設計、令和8年度建設、令和9年度工事完了予定。増改築建設とするかリース校舎とするかは未定である。福間南小学校は、令和6年度中に校区再編の方針を決定する予定であるため現時点では費用は未定。福間中学校は、令和7年度より教室不足となるため、令和6年度より着工する。また、校区再編に伴う費用として想定されるのは、受け入れ側の学校の教室の整備、通学路の整備、スクールバスの配備や公共交通機関利用の補助等であるが、どの部分まで対応できるかを含めて、これからの検討事項である。

過密緩和策を進める上での基準となる「適正規模・適正配置計画」は、個々の対応を最優先課題として取り組んでいるため、必要性は認識しているが、すぐの策定は想定していない。今後、5月中を目途に、児童・生徒数の推移の推計を作成し、それをもとに協議を行っていく。

(3) 教育委員会議事録が不存在となった原因の調査

令和3年の時点では、「非公開は後の公開を想定しておらず議事録は作成しない」とする教育委員会内の運用だったので、議事録は不存在である。議事録を作成してこなかったことについて、違法でなく適切な運用と教育委員会及び事務局全体で判断している。しかし、情報公開制度の目的を踏まえ、さらに開かれた市政運営を目指し、令和4年度より、議事録を作成し、後に非公開と判断する理由がなくなるものについては、時限非公開とする運用に改めている。文書管理規程別表第2の24では「学校その他重要な機関の設置及び廃止に関する文書」は永年保存となっているが、教育委員会での協議は学校建設にあたっての事前協議の部分であり、該当しないと考えている。

「学校新設についての教育委員会の議事録はない。また、市長に対する予算の申出書もないのは、市民に対して不透明な教育行政だ。」との委員からの指摘があるが、教育委員会は、学校新設の内容については市広報で周知しており、不存在の申出書についても教育委員会で議決した上で、教育長が口頭で伝達しており、また、総合教育会議での合意もあるため、問題はないと考えている。今後、申出書等の文書化についての基準は検討していく。

②職員の人事運用及び人材育成について

市では、福津市職員定員適正化計画を定め、令和5年度の351名(実績値)から令和10年度には371名(目標値)へと段階的に職員数を増やす予定。前期・後期に分けた採用試験を通じて新たな人材を確保しているが、内定辞退率は令和5年度に58%に達した。これは民間企業や規模の大きい自治体との競合において、待遇面で厳しい状況が続いていることが原因と考えている。

人事異動は組織の活性化と人材の適正配置を目的としているが、昇任に前向きでない職員の割合が47.5%と高く、異動の効果を損なう要因となっている。昇任に前向きではない理由として最も多いのは「自分の能力や経験に自信がない」ことで、次いで「仕事と家庭の両立が難しくなりそう」、「責任が重くなる」、「現在の組織風土の状況」、「管理職の業務に興味がない」といった理由が挙げられている。

平均勤続年数は短縮傾向にあるが、これは新規大卒者採用の割合が高まっており、採用人数が増加していることも一因だが、退職者の傾向として20代、30代の割合が増えていることも影響している。また、休職者数はここ数年で微増している状況である。

令和4年度に人材育成基本方針を改定し、目指すべき組織像・職員像を明らかにしたうえで、職位別の役割や求められる能力、行動をより具体的に定めた。しかし改定してまだ日が浅いため、職員の中で理解が深まっていないと見受けられるところもあるので、今後より浸透させていく必要があるとの認識である。

研修については内外で機会を増やしており、受講後にアウトプットの機会を設けるなど他の職員への情報共有や実務にいかせるよう促している。

NPOやボランティア団体等の民間組織との連携も進めているが部署により共働への取り組みに差があることや、連携内容を多様化する課題に対応できるように変化していくことが課題である。

民間企業との連携としては、ブルーカーボンやSDGsの推進、環境保全の啓発イベントや健康衛生に関する講座の開催などを行っている。

人事評価制度については能力評価と業績評価の二つで構成し、職員の成長や能力の発揮を促すツールとして位置付けている。業績目標と能力目標の内容や達成基準から途中の進捗状況の確認、最終的な達成度合いの確認、次年度に向けての伸ばすべき能力項目などを上司と部下の間で話し合い確認している。

5. 委員会からの提言

①透明性をもった教育行政について

(1) 調査業務の最終報告を受けての住民説明会の実施

昨年12月定例会で採択した「請願書」の安全性評価の対象地域や専門家の関わりについて、行政としては安全性評価の対象地域は中間報告で示した浸水深の深くなる地点であり、専門家の関与も不要との立場である。よって、その考えにもとづく住民説明会となっている。しかしながら、教育委員会議事録不存在との新たな状況を踏まえるならば、住民との合意形成のためにも何らかの専門家の関与を求めるのが妥当ではないかと考える。また、学校建設計画の丁寧な周知・説明のために、説明会に参加できない人等も視野に入れた資料提供や公表方法の工夫や検討が必要である。

(2) 今後想定される過密緩和に向けて必要な費用の見込み

全体的な過密緩和策については、これからであり費用は未定という現状である。今後、令和6年度中に策定予定の校区再編計画(案)と同時並行で、適正な学校づくりの基本となる総合的な計画である「適正規模・適正配置計画」を早急に作ること。また、その計画にそって、校区再編や新增築計画を進めることが必要である。計画について保護者と合意形成するためには、各

学校に出向き、向き合った意見聴取や説明会をすべきであるとする。

(3) 教育委員会議事録が不存在となった原因の調査

教育委員会の議事録不存在の件は、結果的に令和4年度より議事録を作成するように改めている。しかしながら、70億円余りを投入する新設校を宮司地区に決めた客観的経緯(教育委員会議事録の不存在、教育委員会の申出書及び市長の答弁書の不存在)は確認するすべがないにも関わらず、議事録を作成しなかった令和3年度までの運用を教育委員会として「適切な運用」と判断していることは、市民に開かれた教育行政との立場からみると、疑念が残る不透明な状態であると指摘せざるをえない。今後、透明性を図るため、さらなる所管事務調査の実施や調査特別委員会の設置等、何らかの対応が必要と考える。

②職員の人事運用及び人材育成について

採用戦略の強化が必要である。新規・中途採用では採用基準の見直しを行い、専門性を持つ人材の確保と育成に重点を置くべきである。内定辞退を防ぐために、密なコミュニケーションをとる、インターンシップ制度を導入、という意見がでた。

適正な人員配置を図るためにも、47.5%の職員が昇任を希望していない状況は、組織運営における深刻な課題であり、昇任希望者が少ないことに危機意識を持ち、根本的な原因の究明をするべきである。それを踏まえたうえで、職員のモチベーション向上と働きやすい環境整備の対策が求められる。また、業務遂行に必要な体制が整っているかの精査のため、長期休職の職員だけでなく、出勤はできているがメンタル面で不調な職員の実数把握が必要である。

職員の育成について内外の研修機会を増やすなど前向きな姿勢は見える一方で、必要性は感じているが人員不足等で実施出来ていない項目も少なくないと感じた。特に過去には民間企業への派遣という形で学ぶ機会があり、実績がある取り組みだったが、職員数を減らして以降実施出来ていない。民間企業や他の自治体との人材交流派遣については取り組むべきである。また、即戦力となる専門性を持つ人材の確保は難しいため、スペシャリスト育成を視野に入れた計画的な人事異動と長期的な育成が必要である。