

1 職員数について

- (1) 定員適正化計画を実施する中、臨時・嘱託職員数に影響を与えるものとして次の点が挙げられる。
 - ア 新たに生じた行政需要（特に資格職）について、当該事務に特化して臨時・嘱託職員に従事させることで、職員の任用を必要最小限度に止めた。
 - イ 行政改革の取り組み項目として掲げられている保育所民営化などその方向性が示されるまでの間、職員採用を見合わせている部門もあること。
 - ウ 昨今の社会経済情勢を踏まえ、雇用対策として臨時職員を雇用した。
 - エ 定員適正化計画に伴う職員数の削減の過渡期として、各課において事務事業のスリム化に向けた過程の中で臨時・嘱託職員を活用している。
- (2) また、本職の所管外であるが、市全体の臨時・嘱託職員数に影響を与える要因として、市立病院においては、看護師のうち常時1割強の職員が産前産後休暇及び育児休業により勤務していないため、これを補うための臨時・嘱託職員の雇用もある。
- (3) 今後の方向性としては、関係課と連携し行政評価などと呼応した既存事務事業の見直し、簡素・効率化を図る（このことを各課に対し普及啓発していく）。また喫緊の取り組みとして、組織機構の見直しを平成23年8月を目途に実施する予定である。

2 予算執行事務（時間外勤務手当関係）

- (1) 時間外勤務手当の配当事務については、人件費の節減や時間外勤務縮減の観点から実施している各課における目標値であり、田川市財務規則に規定する歳出予算の配当とは別の性質である。
- (2) これまでは各課に対するアピールの度合いが高い時間外勤務手当額を目標値として示してきた。
- (3) 各課の状況を見渡すと、目標値の設定や時間外勤務に対する指導が必要な状況も散見される。
- (4) このことから、現段階では目標値を設定することは継続するが、その手法の見直しとして、今回平成23年度1・2四半期については時間外勤務時間数を目標値として示すこととする。

3 契約事務について

- (1) 予定価格の設定等は、起案時点での記載漏れであることから、次回契約事務の際は、事務に遺漏の無いよう留意したい。
- (2) 総合健診委託業務（職員）の契約書に係る印紙について、福岡県市町村職員共済組合から次のとおり回答を得ており、印紙の貼付は不要である。
 - ア 福岡県市町村職員共済組合顧問税理士を通じ、博多税務署に総合健診業務委託契約書を持参し確認した。
 - イ その結果、当該契約書は印紙税法別表第1（課税物件表）における「2号文書」及び「7号文書」に該当しないため、不課税文書に当たることから印紙の貼付は不要との見解を得た。
- (3) 定期健康診断委託業務（再任用・嘱託職員）の契約書に係る印紙について、(2)と同様の文書であることから、印紙の貼付は不要と判断される。

4 職員の休職について

- (1) 職員の休職の可否の診断も含めた労働安全衛生管理体制を再構築するため、平成22年10月に田川市労働安全衛生管理規程を制定した。
- (2) この体制の中で核となる産業医について、市立病院の医師に打診を行っていたが、折からの医師不足による多忙さから、調整がはかどっていない。
- (3) このような現状から、外部の医師に産業医を委嘱することも含めて再検討を行っており、体制が整った部分から順次実施していきたい。