

## 明石市における任期付専門職の積極的な活用について

本市におきましては、「市民幸福度日本一」をめざし、「こども」、「地域」、「安全」、そして「元気」をキーワードにしたまちづくりを進めています。

特に、こどもや、高齢者、障害者等、支援が必要な方々に対して、最も身近な基礎的自治体である本市としては、求められる施策あるいは必要とされる施策を、実効性をもって適切に行うことが重要となっています。

また、今後、ますます権限移譲等が進む中、自立した行政運営を、社会経済情勢の変化や地域の実情に即して行う必要があります。

より効果的・効率的に、これらの課題に対応していくためには、総合職である一般行政職と、高度な知識、能力及び経験を有し、専門機関と円滑な交渉や調整が行える専門職が連携することが必要と考え、平成24年度から、任期付専門職の積極的な活用を図っているところです。

これらの専門職は、次のとおり、行政サービスの基となる市民相談をはじめ、福祉、子育て、教育及びコンプライアンス等、様々な分野で、新規施策のより円滑な導入、重要事業の一層効果的な推進、そして、これまで対応が困難であった課題の解決など、行政運営上、大きな役割を担っています。

### 1 任期付専門職の採用

#### (1) 根拠法令等

本市の任期付専門職の採用は、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」に基づき行っており、この法律は、行政サービスの充実・向上のため、行政内部では得難い、高い専門性を備えた民間人材の活用を推進するという国の方針のもと、制定されたものです。

#### (2) 本市における任期付専門職の配置状況（平成26年9月1日現在（採用予定者を含む。））

| 職種    | 人数  | 配置先                                                                                            | 備考                      |
|-------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 弁護士   | 7名  | 政策部市民相談室<br>総務部総務課<br>福祉部福祉総務課<br>こども未来部児童福祉課<br>教育委員会事務局総務課（スクールロイヤー）                         | うち、1名は本年10月、3名は来年1月採用予定 |
| 社会福祉士 | 5名  | 福祉部障害福祉課<br>教育委員会事務局児童生徒支援課（スクールソーシャルワーカー）<br>社会福祉協議会（基幹相談支援センター、地域包括支援センター、（仮称）後見センター）（市より派遣） |                         |
| 臨床心理士 | 3名  | 政策部市民相談室<br>福祉部発達支援課<br>教育委員会事務局児童生徒支援課（スクールカウンセラー）                                            |                         |
| 司法書士  | 1名  | 社会福祉協議会（（仮称）後見センター）（市より派遣）                                                                     | 本年9月採用                  |
| 障害者施策 | 1名  | 福祉部福祉総務課                                                                                       |                         |
| 観光戦略  | 1名  | 産業振興部観光振興課                                                                                     | 本年度末任期満了                |
| 天文    | 1名  | 産業振興部市立天文科学館                                                                                   |                         |
| 合計    | 19名 |                                                                                                |                         |

注： 今後、「本のまちづくり担当」及び「シティセールス担当」の専門職の採用を予定しています。

## 2 任期付専門職の活用

### (1) 弁護士職員（7名）

#### ① 市民法律相談等

これまでは、月に6, 7回程度、曜日を決めて、弁護士会からの派遣弁護士による相談を行うのみでしたが、平成24年度からは、新たに、弁護士職員による、市民センターでの出張相談や市民の自宅等まで伺う訪問相談等を行っています。なお、必要に応じて、弁護士会や日本司法支援センター（法テラス）の窓口の紹介や、生活保護等の行政サービスとの連携も図っています。

（新たな出張、訪問相談等件数）

H24年度：230件    H25年度：420件    H26年度：163件（～8月）

また、平成24年度より、新たに、弁護士職員を講師として、消費者問題や相続等の法律問題に関する市民講座を、年間6回程度開催しています。

さらに、弁護士職員が、一般行政職員と連携し、特別法律相談（H24～）、年金・労働相談（H25～）、子ども養育専門相談及び法テラスと連携した相談等を、新たに企画・実施しています。

#### ② 犯罪被害者等支援

弁護士職員を中心に、「犯罪被害者等支援条例」の見直しに取り組み、様々な支援策の充実等を図るための改正条例を平成26年度から施行することとなりました。

これまでに、犯罪被害者等より、合計21件の相談を受け、3名の支援対象者の方に対し、支援金、貸付金又は家賃補助等の支援を行っています。

#### ③ 子ども養育支援

離婚時等におけるこどもの養育支援の充実を図るため、弁護士職員が主体となって、「こどもの養育に関する合意書」等の参考書式の作成・配布や、関係機関との連絡会議の開催などを行いました。

#### ④ 訴訟等対応

これまで、訴訟及び調停等の対応については、顧問弁護士に依頼していましたが、平成24年10月からは、継続事案を除き、弁護士職員が担当することにしています。

本年8月末時点において、弁護士職員は、市営住宅明渡し訴訟24件、損害賠償訴訟7件、調停2件の合計33件の訴訟等の対応をしています。

#### ⑤ 債権管理・回収

弁護士職員は、債権管理課と連携を図り、支払督促・担保権実行による競売申立てなどを、市代理人として行っています。

また、市営住宅の家賃滞納に係る内容証明郵便の送付、明渡し訴訟提起及び強制執行等の法的な措置について、平成25年度から、弁護士職員が住宅課と連携して対応することとしたことにより、処理件数は増加し、処理スピードも速くなっています。

内容証明郵便送付 H25年度：22件（H24年度：7件）

明渡し訴訟提起 H25年度：13件（H24年度：1件）

強制執行 H25年度：4件（H24年度：1件）

#### ⑥ 条例・規則等のチェック

弁護士職員は、法務課と連携し、条例、規則及び要綱等の内容検討及び適法性のチェック等を行っています。

#### ⑦ コンプライアンス（法令順守）

弁護士職員は、職員行動指針の策定や計画的な職員研修の実施など、市役所組織のコン

プライアンス体制の構築を図るとともに、人事課と連携し、事件、事故及び不祥事等への適切な対応を行っています。

特に、本市ではこれまでにない内容と規模の不正問題となりました環境部ごみ収集担当職員による不正受給問題において、事実関係の調査等で、弁護士職員が中心的役割を果たし、外部調査委員会による実態解明に大きく寄与し、その後の適正な処分等につながったところです。

#### ⑧ 職員法律相談等

弁護士職員は、職員からの業務上の法律に関する相談を受け、適宜・適切な指導、助言及び場合によっては直接対応等を行うことにより、業務の適正な遂行はもとより、トラブルの未然防止や拡大抑止及び職員の法務能力や折衝・調整力の向上等が図られています。

(弁護士職員への相談件数)

H24年度：333件　H25年度：484件　H26年度：228件（～8月）

なお、平成23年度までは、顧問弁護士に相談しておりましたが、平成23年度の相談件数は、33件といった状況でした。

また、弁護士職員は、福利厚生の一環として、職員個人の法律相談も行っています。

#### ⑨ 職員の法務能力の向上

本市の大卒事務職等の採用試験におきましては、「より優秀な人材をより多く。」を目標に、公務員としての知識よりも、人物・基本能力そのものに重点をおいた選考を行っています。

しかしながら、公務員にとって、法務能力は第一に必要なものであるため、採用後は、弁護士職員が講師となって、法務能力検定試験を活用した研修等を計画的に行っています。昨年度と同検定試験においては、全国670名の受験者中、受講した本市職員が2位と7位に入るなど、非常に優秀な成績を上げています。

#### ⑩ スクールロイヤー等（本年10月以降採用予定者）

本年10月以降、4名の弁護士職員の採用を予定しており、市民相談やコンプライアンスの充実はもとより、教育現場におけるスクールロイヤーの配置、障害者・高齢者及び女性等の権利擁護などへの取り組みを一層強化する予定です。

### (2) 社会福祉士（5名）、臨床心理士（3名）

#### ① 専門職チームによる総合相談

いじめ対策、虐待防止、成年後見をはじめ、福祉やこころのケア等に関し、弁護士職員とともに、専門職がチームとなって相談を受け、総合的な支援を行っています。

また、自宅や入院先等、市民が希望する場所での訪問相談も行っています。

さらに、本年9月からは、新たに「こころの相談」を実施する予定をしています。

#### ② 基幹相談センター・障害者虐待防止センター及び地域包括支援センター

平成24年10月、本市が社会福祉協議会に委託する形態で開設された同センターのセンター長として、障がい者の総合相談及び虐待に関する相談並びに支援等の対応の中心的役割を担っています。なお、虐待については、24時間365日の対応を行っています。

相談及び対応件数は、平成24年度（10月～）1,943件、平成25年度 3,990件、平成26年度（～7月）は、2,003件となっています。

また、社会福祉協議会が運営する地域包括支援センターに派遣され、介護保険法の適正運用はもとより、関係機関とのネットワーク構築、地域包括ケアの推進、職員の指導・育成及び安否確認や虐待を含めた困難ケースへの対応などを主に担当し、同センターのより円滑で効果的な運営に貢献しています。

③ 障害者支援及び発達支援

障害者福祉サービスに係る認定調査をはじめ、市長同意による医療保護入院患者との面談、医療観察法に係る触法障害者の支援、困難ケースの相談対応、障害者虐待防止センターとの連携による実態把握と対応及び発達支援センターにおける面談指導など、専門性を活かした業務を行っています。

④ スクールカウンセラー（臨床心理士）及びスクールソーシャルワーカー（社会福祉士）

学校現場におけるいじめ、不登校及びその他教育上の問題への対応について、これまでは、非常勤の県職員であるスクールカウンセラーによる対応が中心でしたが、市専門職である常勤で複数のスクールカウンセラー及び新たにスクールソーシャルワーカーを配置したことで、より迅速かつ継続的、きめ細やかな児童・生徒対応はもとより、保護者や教職員対応ができるようになりました。

欠席等の児童生徒の情報共有のための「ストップ不登校あかし」システムにおいて、平成25年度は、学校現場より、2,188件の情報提供があり、それらのうち、必要に応じて、229件の対応等の助言を行っています。

また、定期的、計画的に全学校を訪問するとともに、児童生徒及び保護者との面談及び教職員への指導・助言、緊急事案に対する速やかな対応に取り組んでいます。

⑤（仮称）後見センター

本市においては、社会福祉協議会に委託する形態で、来年4月、後見制度に関する各種相談、後見受任、市民後見人の養成及び後見制度の普及啓発などを一体的に行う「（仮称）後見センター」の開設を予定しており、同センターの円滑で効果的な開設と運営に向け、専門資格や知識はもとより、他市での経験も活かした取り組みを進めています。

(3) 司法書士（本年9月採用）

（仮称）後見センターの開設に向け、社会福祉士とともに、兵庫県司法書士会（成年後見センター・リーガルサポート兵庫支部）等関係機関との連携を十分に図りながら、取り組む予定です。

(4) 観光戦略担当

「明石市観光振興基本計画」の策定において、中心的役割を果たすとともに、明石観光物産展や水産物商談会の開催などによる明石製品のブランド化事業に取り組みました。

また、有名人・著名人を「明石ふるさと大使」へ起用することを実現し、また、雑誌等のメディアをより活用するなど、観光分野における知識、経験及び関連業界での幅広い人脈等を活かした業務を行っています。

(5) 障害者施策担当

国の障害者差別解消法等の制定に携わった経験を活かし、同法に基づく本市の条例づくりをはじめ、後見制度の適切な運用、改正障害者雇用促進法を踏まえた就労支援の充実及び公共施設のバリアフリー化の促進等に取り組んでいます。

(6) 天文職

「あかしのたからもの」市民アンケート1位である天文科学館の一層の充実・活用・情報発信等を図るため、学芸員資格とこれまでの経験等を活かし、プラネタリウムの投影解説をはじめ、天体観望会、見学会、講演会、特別展及び各種イベントの開催、広報誌の発行等に取り組んでいます。

### 3 任期付専門職に係る人件費等

#### (1) 任期付専門職に係る人件費

任期付専門職は、採用時、実務経験年数、実績及び資格等に応じて、次長級、課長級、係長級などの役職に格付けし、給料月額等を決定しています。

なお、給料月額は、それぞれの役職における一般行政職の平均額としています。

それぞれの役職の年収及び年収に共済組合費（社会保険料等）事業主負担を含めた一人当たり年間人件費は、次のとおりです。

|                |               |                     |
|----------------|---------------|---------------------|
| ① 次長級（行政職 7 級） | 年収：約 9 1 0 万円 | 年間人件費：約 1, 0 9 0 万円 |
| ② 課長級（行政職 6 級） | 年収：約 8 3 0 万円 | 年間人件費：約 1, 0 0 0 万円 |
| ③ 係長級（行政職 5 級） | 年収：約 6 9 0 万円 | 年間人件費：約 8 5 0 万円    |
| ④ 主任級（行政職 4 級） | 年収：約 6 3 0 万円 | 年間人件費：約 7 7 0 万円    |

現時点において、今後の採用予定者も含めた任期付専門職は、次長級 2 名、課長級 5 名、係長級 1 0 名、主任級 2 名、合計 1 9 名となっており、年間人件費はあわせて、約 1 億 7, 2 2 0 万円となります。

任期付専門職一人当たり平均年収は、約 7 4 0 万円、年間人件費は、約 9 1 0 万円となります。

#### (2) 一般行政職との比較

一般行政職一人当たりの平均年収は、約 7 0 0 万円、人件費は、約 8 4 0 万円となっています。

任期付専門職と一般行政職の年間人件費の差は、約 7 0 万円、8 % 程度であり、本資料の「2 任期付専門職の活用」で述べておりますように、従来、一般行政職では、十分な対応が困難であった専門分野における市民サービスの充実や、専門職ならではの新たな市民サービスの実施、一般行政職だけでは、円滑な課題解決が困難であった場合等における任期付専門職の活用を考えれば、その効果は、この年間人件費の差を十分カバーしていると考えます。

#### (3) 総職員数及び総人件費に占める割合

本市では、市経営上の至上命題として、正規職員の減員と給与の適正化による総人件費の削減に取り組んでいます。

市民サービスの維持・向上のため、事務職や保健師等、必要な職種については増員を図る一方で、技能労務職等で、民間委託が可能な職種は減員を行うなど、組織全体では、メリハリのある職員配置に努めながら、総職員では、毎年度、着実に減員を図っています。

任期付専門職につきましては、これからの組織力の向上のために不可欠な職として、平成 2 4 年度から積極的に採用をしているところですが、任期付専門職を含めた正規職員総数はもとより、正規職員及び再任用職員等の全職員に係る総人件費も、毎年度削減を図っています。

また、一般行政職と専門職を組み合わせることで、一般行政職だけの場合より、効率的な職員配置ができることとなり、一般行政職のスキルアップ等もあわせて、人件費面での費用対効果は大きいものがあると考えます。

(行革により本格的な削減の取り組みをはじめた平成 1 4 年度からの削減状況) 単位 ; 人、億円

| 区分    | H 1 4  |   | H 2 1  | H 2 2  | H 2 3  | H 2 4  | H 2 5  | H 2 6  |
|-------|--------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 総職員数  | 2, 531 | ~ | 2, 124 | 2, 066 | 2, 051 | 2, 017 | 1, 995 | 1, 955 |
| うち専門職 | 0      |   | 0      | 3      | 2      | 7      | 15     | 19     |
| 総人件費  | 2 4 2  |   | 2 1 2  | 2 0 9  | 2 1 0  | 2 0 4  | 2 0 2  | 2 0 0  |
| うち専門職 | 0      |   | 0      | 0. 3   | 0. 2   | 0. 6   | 1. 2   | 1. 5   |

注 1 : 総職員数は正規職員数。

2 : 総人件費は、正規職員、再任用職員、任期付短時間勤務職員及び臨時職員等、全職員に係る人件費。

総職員数及び総人件費に占める任期付専門職の割合は 1 % に満たないものですが、一定の分野に特化した専門職と、総合職である一般行政職が、それぞれの強みを発揮しながら、お互いに連携、協力、啓発しあう中で、組織全体の質的向上に向けた相乗効果が生まれています。