

構造改革特別区域計画

1 構造改革特別区域計画の作成主体の名称

宮城県柴田郡柴田町

2 構造改革特別区域の名称

柴田町少子化対策臨時保健師及び保育士職員の任用期間の延長特区

3 構造改革特別区域の範囲

宮城県柴田郡柴田町の全域

4 構造改革特別区域の特性

(1) 自然的特性

柴田町は宮城県南部に位置し、昭和31年、船岡町と槻木町が合併して誕生した。人口は39,230人(平成19年4月1日現在)で、県内有数規模の町である。東北唯一の政令指定都市である仙台市から南へ30km、北西部は高さ200m前後の山々に囲まれ、町中央部を白石川が貫流し、町東部で阿武隈川と合流している。町の幹線道は中央を走る国道4号と国道349号、JR東北本線、阿武隈急行線、さらに東北新幹線、仙台空港、東北自動車道へのアクセスも整備され、仙台経済圏への玄関口へと生まれ変わっている。

(2) 経済的特性

産業構造の変化の中で、幹線交通網の整備に合わせてように食品関連や精密機器関連などの大手企業が町に進出し、現在では東北の町村中で第5位の製造品出荷額を誇る“工業のまち”である。その中において、近年の核家族化の世帯数の増加及び共働き夫婦の増加が著しい状況にある。

町の財政は、平成18年度から、危機的な局面を迎え、平成19年度からは職員の給料の月額5%削減、管理職手当50%削減、期末勤勉手当の役職加算の停止の措置をとっており、定員適正化計画による職員定数削減の前倒し等で実施しても、実質公債費比率が21.0%と宮城県内市町村で第2位の高い比率となっており、今後4年間は任期付職員を含めた全ての職員の採用は行わない方針である。

町は、少子化傾向打開のための子育て支援事業の重要なキーポイントとして、「お母さんと子どもの健康診査」及び「保育施設」の充実があると考えている。

(3) 乳幼児相談及び保育施策の現状と課題

今日日本における少子化問題打開が重要な課題であり、柴田町においても少子化は年々進行しており、まさに深刻な状況である。1985年(昭和60年)の宮城県の合計特殊出生率1.86が年々下降し、2005年(平成17年)には1.24と、人口を維持するのに必要な2.08を大きく下回っている。柴田町も同様の傾向で推移していると推定される。少子化の原因として、結婚や出産に対する社会的リスクと家事や子育ての負担感が挙げられるならば、社会的リスクと家事や子育ての負担感を緩和、除去し、家庭や子育てに夢や希望を持つことができる社会にしなければならない。

現在柴田町では、保健師9人が、「お母さんと子どもの健康診査」として、妊娠中のお母さんや就学前の乳幼児を対象に、「家庭訪問」、「妊娠健康診査」、「乳幼児健康診査」、「健康相談」などを実施している。加えて、町の人口に占める65歳以上の割合が19%を超え、超高齢化社会が目の前に迫っており、健康寿命を伸ばせるような各種保健サービスの充実も必要であり、専門職としての保健師の役割も増大し、年間の保健師1人当たり業務量も増加し、妊婦、新生児、乳幼児、成人、精神障害者等延べ2,545人の訪問・面接・電話相談にもあたっている。

一方では、保護者の就業や病気などにより、家庭において児童を保育できない保護者に代わり保育を行うために3か所の公立保育所を設置し、運営している。0歳から5歳までの児童約402人を保育しているが、平成19年6月1日現在、待機児童33人と前年度10人ほど上回る状況である。平成19年度より、保護者の長時間保育のニーズに対応するため、新築した船岡保育所で延長保育を実施し、誰もが安心して子育てができる環境づくりを推進している。公立保育所の保育職員数は、全体で66人、その内正職員は3分の2以下の41人、臨時的任用職員が20人、非常勤職員が5人という状況である。保育所における保育士の潜在的不足数は年々増加傾向にある。

しかし、行財政改革により、新規の保健師及び保育士職員の正規採用は困難である。そのため、臨時的任用職員で一部を対応しているが、最長で1年間の任用となっているため、任期満了の時点でさらに臨時の職員が必要となっても、保健師・保育士資格を有する人材が必ずしも十分に確保できず、慢性的な人材不足の問題を抱えている。特に、保育所における職員を安定的に供給できないことは保育の質の低下を招く恐れがあり、効率的な充実した保育を行う場合、まず保育職員の安定した確保は第一条件であると考えられる。たとえ、安定して保育職員が確保できたとしても、実際の保育の現場において短時間パートを組み合わせることは、子どもから見れば1日に何人もの保育士が入れ替わることになる。また、ようやく仕事にも慣れ保護者との信頼関係ができた頃

に任用期間が終了してしまうことは、優秀な人材の育成、保護者が安心して子どもを預けられる保育所づくりという観点からも大いに問題がある。

5 構造改革特別区域計画の意義

柴田町では、年々核家族化が進展し、今まで祖父母が孫の面倒を見ていたものが困難になっている状況や、共働き家庭の増加により、保育に欠ける児童が年々増加している。町立保育所への入所児童数は平成14年4月には375人であったものが、平成19年4月には402人へと増加している。このように、近年の少子化傾向とは逆に、保育士のニーズは上昇しているのが現状である。今後子育て支援の施策、特に保育施策を充実するためには、指定管理者制度への移行を計画しており、移行期間中は臨時的任用職員での柔軟な運用に対応せざるを得ない状況である。

しかし、保育士の臨時的任用職員の確保が非常に困難であり、保育施策への多様化するニーズに柔軟かつ迅速に対応することができない。

任用期間の更新の特例を活用することにより、指定管理者制への移行期間中も臨時的任用職員の保健師及び保育士の確保が容易となり、より安全な保育サービス等を住民に提供することができる。これにより、総合的な少子化対策となり、共働き家庭などでも安心して子どもを預ける環境をつくり、子育てに対する負担の軽減、解消を図ることができる。更には、女性の社会参画を促すことにつながり、男女共同参画宣言都市の当町にとってふさわしいものとなる。

6 構造改革特別区域計画の目標

行財政改革を進めかつ保育施設の充実を図るためには、指定管理者制への移行が喫緊の課題である。その移行までの期間中においても、少子化対策の一端を担う「お母さんと子どもの健康診査」と「保育施策」を更に充実させるためにもこの構造改革特別区域計画を活用した臨時的任用職員の確保を図り、多様な住民ニーズへのきめ細やかな対応を目指す。これにより、これまで柴田町で「子育て支援プロジェクト」と銘打って実施してきた「柴田町次世代育成支援地域行動計画」の更なる充実を目指し、具体的に次の事項を目標とする。

保健師資格または保健師経験及び保育士資格または保育士経験を有する臨時的任用職員の配置により、保健及び保育内容の充実を図る。

家庭や子育てに夢や希望を持つことができる保健業務や核家族の共働き家庭などでも安心して子どもを預ける環境をつくることにより、子育てに対する不安・負担の軽減、解消を図り男女共同参画社会を進める。

臨時的任用職員を配置することにより、より町民のニーズに応えた「ゆりかごから高齢者」までの健康推進事業やより効率的な保育施策の運営を行

う。

7 構造改革特別区域計画の実施が構造改革特別区域に及ぼす経済的社会的効果

構造改革特別区域計画の認定により、臨時的任用職員の確保が容易になり、行政改革を推進し組織の再編及び職員数の削減によるスリム化を実施しつつも、必要十分な健康診査及び保育サービスを安定的に提供することが可能となる。また、保健事業施策や保育内容が充実することにより、核家族の共働き家庭等の若年層に対し安心して子どもを育て、預けられる環境を提供でき、若年層の定住促進、少子化対策の推進を図ることが可能となる。さらには、子どもを安心して預けられることにより、保護者の育児負担の軽減が図られ、女性の社会参加やボランティア活動等が活発となり、男女共同参画社会の実現に向け、効果が期待できる。同じように、質の高い保育サービスが提供できることにより、保護者の育児負担軽減が図られ、心に「ゆとり」をもつことにより児童虐待など絶対に起こらないような社会の実現を目指す。また、保護者が心に「ゆとり」を持つことで、子どもへの家庭教育もよい方向に進み、よい家庭環境で育った子どもたちが将来の柴田町を担うことによりやさしいまちづくり推進へとつながる。

8 特定事業の名称

地方公務員の臨時的任用職員の任用期間の延長

9 構造改革特別区域において実施し又はその実施を促進しようとする特定事業に関連する事業その他の構造改革特別区域計画の実施に関し地方公共団体が必要と認める事項

柴田町では、子育て支援総合計画において町担当部局や社会福祉協議会、私立幼稚園等と連携しながら、次のような事業を推進している。

< 保育延長事業 >

- 1) 多様なニーズに対応した保育サービスの提供として、
保育時間の延長や特定保育や一時保育による乳幼児福祉の増進を図る。
低年齢児保育の拡充を行っている。
学童保育の充実を行っている。

< 子育て支援事業プロジェクト >

- 2) 「おかあさんと子供の健康診査」体制づくりをより充実する。
- 3) 地域社会全体が子育てを支援する体制の整備として、

子育て中の保護者同士の交流・情報交換のための子育てサポーター養成・派遣事業、3歳児子育て学びサークル、3歳児ワールドを育む。在宅乳幼児とその保護者を対象に、ふれあい遊びや保育所・幼稚園児との交流、育児相談などを通じて、子育て支援センターでの活動を促進する。

- 4) 子育て家庭に対するサービスの充実として、
地域子育て支援センターを設置し、子育て相談、情報や保護者相互の交流機会を提供するとともに、地域の子育て家庭との連携による各種事業の企画立案を行う等、子育て家庭支援の総合的拠点の設置・運営を行う。
保育所における地域交流事業は、身近な地域における仲間づくりの場を提供する事業を行う。
 - 5) 子育てに関する相談・情報提供体制の整備として、
子育てに関する総合的な相談窓口の設置は、福祉、保健、教育等の各部門と連携させ、効率的かつ専門的な相談体制を確立する。
教育相談の充実は、不登校、いじめ等に関する教育相談の充実のため、さわやか相談員、ボランティア相談員の活動支援を行っている。
 - 6) 子育て家庭に対する経済的支援等の充実として、
児童手当制度等の充実を行っている。
乳幼児医療費等の医療助成制度の充実を行っている。
幼稚園就園奨励費補助事業の充実を行っている。
母子父子家庭に対する医療費助成を行っている。
 - 7) 男女共同参画による子育ての促進として、
男女共同参画理念の普及・啓発は講演会やセミナー開催を行っている。
生涯学習センター等による社会教育の場において、家事及び育児に関する講座等を開催して、性別役割分担意識の改善を図っている。
 - 8) 幼児教育の充実として、保育所及び幼稚園等において、幼児の豊かな情操と思いやりの心を育む教育が行われるよう研修等を行っている。
- < 町立保育所・児童館の指定管理者制度への移行事業 >
- 9) 指定管理者制度を活用して、2～3箇所程度の保育所・児童館を民間に委託し、残りの保育所及び児童館においては、保育水準を低下させずに、正規の保育士数と勤務態勢で保育施策を実施する。

(別紙)

1 特定事業の名称

地方公務員に係る臨時的任用事業(409)

2 当該規制の特例措置の適用を受けようとする者

宮城県柴田郡柴田町

3 当該規制の特例措置の適用の開始の日

構造改革特別区域計画の認定の日

4 特定事業の内容

(1) 事業主体

宮城県柴田郡柴田町

(2) 事業が行われる区域

宮城県柴田郡柴田町の全域

(3) 事業の実施時期

特別区域計画認定の日以後

(4) 事業の内容

柴田町が町及び町内公立保育所において任用している臨時保健師及び保育士職員について、任用の期間の満了の際に、その職務の遂行に必要な資格要件を満たす者の確保が困難であるとき、採用の日から3年を超えない範囲内に限り、6月を超えない期間で更新することができるようにするものである。

5 当該規制の特例措置の内容

(1) 構造改革特別区域法第24条第1項第1号に掲げる要件に該当すると判断した根拠

柴田町では現在正規の保育士を配置している保育所及び児童館については、4～5年先を目標に2～3箇所程度を指定管理者制度に移行し、残る保育所及び児童館においては、正規の保育士のみで対応できる計画である。臨時的任用は指定管理者制度の移行期間までと考えており、その後の臨時的任用は行わない計画である。そのため、臨時的任用の延長についても、指定管理者制度への移行期間までの緊急措置と考えている。

しかし、現在、町立保育所において20人の臨時的任用職員が勤務しているが、後任を確保することが困難な状況である。現に臨時的任用職員の後任確保のため、ハローワーク、町の広報紙、職員の知人友人等への呼びかけ及び資格取得が可能な学校法人への照会等を通じて、再三にわたり求人活動を行っているにもかかわらず、思うような反応、応募がなく、任用の期間の満了の際に現に任用している職員以外の者をその職に任用することが困難であると見込まれるため、任用期間の延長を図りたいとするものである。

このような状況を踏まえ、ここ数年間の間に急速に柴田地域における人材の需給状況が改善される要素は見当たらず、柴田町では喫緊な対応が必要なことから、構造改革特別区域法第24条第1項第1号の要件に該当するものと判断したところである。

(2) 構造改革特別区域法第24条第6項に基づく必要な措置の内容

ア 今回の特例に係る適正な定数管理及び職員数の公表

臨時的任用職員については、職員定数の規定が適用除外されていることにかんがみ、特定事業の実施に当たっては、適正な運用の確保を図るとともに、臨時的任用の期間を延長して任用する職員の状況については、広報紙（広報しばた）及びインターネット・柴田町ホームページに掲載して公表することとする。

イ 資格要件の制定

臨時的任用職員の延長に伴う臨時職員の任用を行おうとする任命権者は、採用しようとする職の適格者を得るための資格要件を定めることとする。

ウ 特例により臨時的任用された職員の分限に関する規定の制定

今回の臨時的任用職員の特例においては、任用期間が延長されることに伴い、身分保障の見地から、臨時的任用された職員の分限について条例で定めることができるとする地方公務員法第29条の2第2項の規定に基づき、分限に関する規定を本特例により臨時的任用された職員について通常の臨時的任用の期間を超えたときから適用可能なものとする条例の規定を定めることとする。