

平成18年9月11日（月）

○議長（上田順康君）順番4、12番 平林君。

〔12番（平林崇行君）登壇〕

○12番（平林崇行君）ただ今議長のお許しをいただきましたので、通告に従い一般質問を行います。

今回の私の質問は、当市行政を支える職員以外の嘱託、臨時ほかの皆さまに対するの改革の取り組みについてと、本市の職員の起こした事件の2項目に対して質問を行います。

前回の6月議会一般質問において、私は行政改革について行いました。中でも今一番必要とされている意識改革について行いました。内容を簡単に復唱しますと、「時が流れる以上、常に進歩改革は必要不可欠なことです。時が流れれば、生活のスタイルも変わります。今の時代は便利になり、物があふれ、生活も豊かになりましたが、心の豊かさが失われたように思われます。私は意識の改革は心の改革であると考えます。話を聞いたり本を読んだりしているときは、そのとおりで思っても、具体的にどこから始めるのかとなると手段が見つからなくなるものです。それは教えられて頭で覚えることではなく、人から人へと伝えられ育てていくべきものではないかと思えます。」との内容で質問させていただきました。

今回は職員以外の嘱託、臨時ほかの皆さまについて、改革すべき問題点をお聞きします。橋本市行政を支えているのは、職員のほかに嘱託、臨時ほかの人たちが数多くおられます。当市が行政改革を行うにおいて必要不可欠な人材であると考えます。そこで今までのシステムを見直し、嘱託、臨時ほかの人たちの改革に取り組むのか。

1、嘱託、臨時ほかの人たちを採用するとき、当然能力のある人材確保を考えるが、い

かなる決まり、方法で行われているのか。

2、採用期間は嘱託、臨時ほかとまちまちであるが、仕事に合った適切な期間を定めているのか。

3、一般企業では、仕事に対する能力が乏しければやめていただくことになるが、当市は採用するとき説明されているのか。

4、能力があるならば、嘱託職員でも正職員採用ができるようなシステムがあるのか。

5、給料については、採用時、本人たちも理解し応募されていると思われるので問題はないと考えるが、交通費、保険など必要経費とされることなどに職員との不公平感はないのか。

6、将来の役所運営は少数精鋭が必要不可欠であると考えます。そのとき嘱託、臨時ほか優秀な人材が多く必要になると考えます。能力のある人材を確保していくための方法、手段を考えているのか。

次に、本市職員が起こした事件について行います。前回の6月議会の議案第33号 橋本市特別職給与条例の一部を改正する条例についてにおいて、市長の判断について質問いたしました。答弁の中で市長は、「世論などに答える考え方で迅速にひとつ処分をした」との答弁でした。私はこの事件で、木下市長がこれから取り組まなければならないことは、事件の再発防止に努めることであると考えます。公判が終結した今、事件再発防止のためどのように考えるのかお聞きします。本市の職員が起こした事件の裁判判決も出たと聞いております。当市は事件に対しどのような決定を行われたのかお聞きします。

1、当市の被害額はいくらなのか。

2、市長、助役、担当部が責任をとって給

料の削減を行いました。事件が発生した当時の職にあった人たちに対しての責任について、何かお考えがあるのですか。

3、職員に対しては、裁判結果を伝え、2度とこのような事件が起こらないよう、どのような指導を行ったのか。

以上、1回目の質問を終わります。

○議長（上田順康君）12番 平林君の一般質問に対する答弁を求めます。

助役。

〔助役（清原雅代君）登壇〕

○助役（清原雅代君）平林議員のご質問にお答えいたします。

当市のこうむった損害額といたしましては、生活保護費では、横領した救護施設入所者の生活扶助費の水増し額155万8,189円を含む1,183万5,392円及び捏造した架空の支出伝票による着服額が378万円、また施設以外の被保護者について捏造した住宅修理代などの一時扶助費として134万1,850円の合計額1,695万7,242円が被害額となります。また、救護施設に対する施設事務費の過払い分の清算において、入所者の方で既に死亡した方及び保護を廃止した方がおられ、これらの方に返還を求めていく中で、清算不能額が市の損害として新たに発生することも考えられ、これらの過払い分の清算については、現在、救護施設と話し合いを進めているところです。

次に、事件が発生した当時の関係職員に対する責任についてお答えいたします。職員の処分は、事件発生当時から逮捕されるまでに在職していました管理監督の立場にある職員及び関連した職場の管理職を含めて処分いたしました。なお、処分実施時に既に退職していた一般職の元上司等の処分につきましては、懲戒処分自体が職員の義務違反に対する制裁であるため、既に退職している一般職の元上司等につきましては、橋本市職員として身分

を有しておらず、今回の懲戒処分の対象とはなりません。また、当時の市長につきましては、市長自らが道義的責任をとっていただくこととなりますが、既に退任されており、同時に当時の助役及び収入役も特別職であるため、地方公務員法は適用されず、地方自治法施行規程に規定はありますが、既にその職を失っており、一般職と同様に懲戒処分の対象とはなりません。

次に、2度とこのような事件が起こらないように指導を行ったかにつきましては、事件後に橋本市職員不祥事問題調査検討委員会を立ち上げ、今回の事件を再点検し、今後、同様の事件の再発防止に向けての対策を講じるよう命じております。その結果を、各部長を通じ所管部署へ周知を行いました。内容は、公印の取り扱い、公金の取り扱いについてであり、健康福祉部内においては、今後の対応防止策の取り扱いマニュアルを所属部内で徹底するよう指示を出しております。事件の再発防止に向けた取り組みは、これで終わったとは考えておりません。今後、この事件を教訓とした研修の実施や、常に問題意識を持って業務を遂行できるよう、職員の意識向上に向けた取り組みを今後とも行っていきたいと考えております。

本市ではこれまでも綱紀の粛正と職務の厳正な執行について指示・指導に努めてまいりましたが、今回、市民の皆さまの市政への信頼は取り返しのつかないほど大きく損なわれてしまいました。今後、失墜した行政の信頼回復に不退転の決意で取り組んでまいります。

○議長（上田順康君）企画部長。

〔企画部長（吉田長司君）登壇〕

○企画部長（吉田長司君）囑託、臨時職員の改革についてお答えいたします。議員おただしのおり、本市で雇用いたしております囑託職員及び臨時職員も、正規職員と同様、市

の行政遂行上、必要不可欠な人材であります。

1点目については、議員ご指摘のとおり、嘱託職員及び臨時職員を採用するにあたり、優秀で能力のある人材を確保していくことが重要であり、現在も嘱託職員の雇用に際しては、公募を原則として筆記試験や論文試験及び面接試験などを併用して必要な人材を確保いたしております。また、臨時職員も従事していただく内容により採用しております。例えば、保育士であれば資格要件を前提とし、庁内における事務従事であれば、パソコン使用の有無などの確認と面接により採用いたしております。

2点目の採用期間であります。嘱託職員及び臨時職員の発令は、すべての職員が同じ期間という発令はいたしておりません。確定申告や水田の減反業務などの季節的業務や選挙事務など、業務の内容により必要な期間を設けて採用いたしております。

3点目の能力が乏しい場合の雇用の打ち切りにつきましては、採用面接時には、議員おただしの内容まで説明はいたしておりませんが、問題などが発生すれば、その内容にもよりますが、雇用期間中であっても雇用どめを行ってまいります。

4点目の能力ある嘱託職員を正規職員として採用できるかについてですが、正規職員の採用は、市民病院の医師などを除きまして、原則公募による採用を行っております。確かに勤務している嘱託職員の能力は、勤務状態から把握できますが、公平性、透明性の観点からも、今後も正規職員の採用は公募による採用を引き続き実施していく予定でございます。

5点目の各種手当や福利厚生につきましては、臨時職員は採用時に任用通知書に明記し、本人の確認印も押印していただいております。交通費は嘱託職員及び臨時職員の方についても

一定の支給を行っております。また、保険についても、短期保険、つまり健康保険は政府管掌保険に、長期保険も厚生年金に、及び雇用保険もあわせて一定資格要件に該当する方はすべて加入いたしております。同時に嘱託職員、臨時職員の福利厚生として、健康診断も実施しているところでございます。

6点目も、おただしのとおり、今後、組織機構の見直しとあわせて、職員数は減員の予定であります。その人数の減員に対して、専門職などは嘱託職員、臨時職員、その臨時職員の主なものは保育士であります。で対応を図っていく業務もあり、また短期の雇用には臨時、パート職員が必要となります。そういったことから、嘱託職員、臨時職員の公募による確保や人材派遣による対応及び業務委託なども含め、今後十分検討してまいりたいと考えております。

○議長（上田順康君）この際、12番 平林君の再質問を保留して、午後1時まで休憩いたします。

（午前11時52分 休憩）

（午後1時1分 再開）

○議長（上田順康君）休憩前に引き続き会議を開きます。

日程に従い、一般質問を行います。

12番 平林君、再質問ありますか。

12番 平林君。

○12番（平林崇行君）それでは少し昼の休憩を挟みましたので、午前中のやつを復唱しながら細かく質問していきたいと思っております。

先ほど午前中の議員の皆さんの答弁の中にも、今回6月の議会の行政改革の続き、それは今度は嘱託職員ということ。先ほど触れましたように、午前中の議員の中にも行政改革の進め方という中で、21番議員ですか、その中に市長も答弁しておりましたけれども、

いろいろな取り組みをやっていただけていると。8月には夏期講習という形で研修もやり、また主査級100人前後、6回ほど講習もしている。そういうことは本当に敏速にやっていただける。私はすばらしいことであると思っております。

その中で市長がよく言われました、前回はそうでしたけども、文書でやりとりするんじゃなく言葉でやりなさいということを経験の答弁でもいただきました。今回でも1番議員のときもそうでしたけども、介護のほうで皆さん、1人に伝えてくださいよということで、私はそういうふうに、口伝えというのは、物を伝えるということは、私はものすごい文書でやるのも大事ですけども、非常にすばらしいことやと。トルストイがこういうふうな内容を言っています。「人は学ぼうとするときよりも人に伝えようとするときによく学ぶものである」ということです。物事を人に伝えるというときは、自分もそれなりの勉強、学習をしていかなければ伝えられない、それをどんどんやっていただいている木下市政に対しては、私は本当にこれからすばらしい期待をし、すばらしいトップになるために私も応援していきたいと。会社でもよくあるんです。本当にすばらしいトップがいるのに、ほかの職員が自分のトップのことを批判ばかりする、そういうふうな会社があるんですけども、そういうところはまずよくなってませんわね。人それぞれ考えがありますから、私だったらこうする、ああするということは、あつてはいんですけれども、トップがおるのであれば、しっかりしたトップを支えるような、私は市職員、皆さん全体がそのような考えになるように、私も市長を応援した以上は最後まで支えていきたいと、このように思っております。そして、それが前回の議会の中でも細部まで、髪の毛1本まで伝わるような改革を推進して

いただきたいということで、今回は嘱託、臨時の皆さんに対する改革について質問を行っていきます。

それでは、まず第1回、一つ目の、嘱託、臨時を採用するとき、当然能力のある人材確保を考えるが、いかなる決まり、方法で行われているかということで、企画部長のほうから先ほどご答弁をいただきましたけれども、私はこれが一番だれにわかっていたかということ、これは市民を対象にしたいと。市民の皆さんがどのような採用の仕方、どのような方法でほんまに決まっているのか見えないと。ということは、いつ採用があるかもわからない。その部分なんです。今まで嘱託、臨時を採用するときに、しっかりと市民の人に伝わるような公募の仕方、そういうことを行っていたのか、まず一つお聞きします。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）合併以前につきましては、きちっと広報もしなかった関係もございまして、公募しなかった臨時もございまして。ということで、臨時につきましては、募集に来た人から順番にというような形をとってましたけども、合併以降、3月以降につきましては、前の答弁でも言わせていただいたように、本庁のほうで一般4名を採ってございまして、すべて公募いたしまして、それで試験なり面接を行ったりしております。ということで、今後につきましても、嘱託、臨時につきましては、公報、それからインターネットなんかで募集については載せていきたいというふうに考えてございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）今、具体的にインターネット並びに公報で募集をかけていただくとことで答弁をもらいました。私はそれをぜひともやっていただきたい。きょう

からでも、もし募集要員があるのであればね。というのは、私は、あくまでこれは自分の今の考え方なんですけども、やはり橋本市民を代表にした公募というのを重点的に考えていきたいんですけども。だから、その方法としたら、まず第一にいろんな家庭に配られる公報にしっかりと内容も載せて、たとえあとの臨時、俗にいうアルバイトでもきっちりとした形で募集していかないと、私の声によく聞こえるのは、いつ募集しているか、どういうことがあるのか、そういうのが全く見えないと。だから、ある一時期が来たら、変にアルバイトとか嘱託が増えるのかなと思ったりもすることもよくありますんで、ほんまに目的意識を持って、市民の人に知らしめて、それこそ情報公開じゃないですけども、こういう募集をやってますよということをしつかりとお約束していただいて、答弁もいただいておりますので、してくれると思いますんで、その辺はよろしく願いいたします。

それでまず一つ目を終わりました、2番目の、採用期間は嘱託、臨時でまちまちであります。仕事に合った適切な期間を定めているかということなんですけれども、私はかなりいろんなところで臨時、嘱託を減らしたらいいんだという声が聞かれます。私は確かにそうやと思う部分もありますけども、先ほど言うてるように、必要な人材として優秀な人は必要であると考えておりますけども、この期間なんですけども、先ほどの答弁ではちゃんと期間を設けてやっていると言うたんですけども、もし、例えばその仕事が早く終わったりとか、思わぬ延長をしたりとか、期間を設けててもあると思うんですよ。嘱託さんの場合は長期ですんで、ある程度のことは考えられると思いますけど、特に臨時さんにおいては、その仕事の内容云々で当然早く終わる場合もありますよ。しかし、予定外に時間がか

かることもあるでしょう。その場合はどのような対応をしているのか、答弁をお願いします。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）雇用期間でございますけども、辞令で出しますのが臨時が最長6カ月、それから嘱託が最長1年というような形でいったん切っております。それで、嘱託は1年間雇用の人がほとんどでございますけれども、臨時につきましては、例えば何日で終わるということも多々あります。そういうことで臨時職員の給料体系につきましては日当になってございまして、ここで1カ月の雇用契約を結びましても、それ以下でやめる時期とかが来ましたら、その時点で打ち切りが清算できるような形になってございます。それはあくまでも本人との話し合いになりますけども、そういう形で、実際、税務の職員、それから季節的な職員についてはそういう形でやっております。ということで、嘱託なんかも病気とかいろいろな理由で途中でやめられる方もおられますし、こちらの都合でやめていただかんなん場合もございまして、特に臨時につきましては、日当の支払い契約、雇用契約を結んでございまして、その辺につきましては、双方の話し合いの中で、今までに問題になるようなことはなかったような形で、仕事に応じた雇用をしているような状況でございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）今の答弁は、若干私の質問とずれていたようなので、訂正というか指摘させていただきます。私が言うたのは、適正な期間を設けてても、仕事の内容とか、先ほど言うたように、急に何らかの事情でやめられる方もいますし、当然病気とかいろいろなことがあります。その中で、ああ、これは長く必要であると、途中から判断する場合

も多々あると思うんですよ。私は、それはあってええと思うんです。一つの目的の目的に対して完成するために人を雇うんで、臨時、嘱託を入れるんであって、特に臨時の場合は、そういう意味合いは、私はものすごい多いと思いますんで、日当ということはずっと、確かに一般事務職は今6,070円ですかね。それで、いろんな資格を持っている方は、看護師、准看護師でも7,700円から経験で1万五百何ぼというふうに上がっていったり、それはそれで私は結構なんですけども、再度質問に戻りますけども、短期で仕事が可能に完了した場合には、雇われていた期間を雇うのか、それかもしくはそれ以上必要な期間が例えば1カ月やったら1カ月以上かかることがあった場合はどういうふうな対応をするんですか。きちりやらなあかん仕事が残っていても、そのまま切るんかと。本当に期間をしっかりと設けて、そして期間を設けるイコールその期間内におさまらへんときは、どのような対応でしていくかということでお聞きしているんで、仕事が残ってでももう切るんかどうか、その辺のところをお聞かせ願えますか。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）臨時職員に絞って言わせていただきますと、臨時職員の辞令というより、これは採用・任用通知書というような形で雇用契約になってございます。そういうことで、それについては雇用の期間、何年何月何日から何年何月何日までとここに明記してございます。そういうことで、これより短くなって市の仕事がなくなったというときは、その人と話させていただいた中で決定していきますけども、また、もうちょっと20日間なり1カ月、その人がいてほしいというような状況が生じましたら、この期間の段階で雇用延長、雇用契約を毎回結ぶか結ばないかを、その人と相談させていただくような形

になります。

それでも仕事が変わっていくということになっていったら、それはもう完全に切りますけれども、同じ継続の仕事の中で20日間の契約をしていたんですけども、あと20日間必要ということになったら、20日間済んだ段階で再雇用の契約を結んでいくということになってこようかと思います。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）延長の場合は再雇用ということで、まず一つの与えられた仕事というか、決めた仕事をやっていただくというのは、私は当然かなと若干思いますんで、それは結構です。答弁の中でわからなかったのは、早く終わったときに話し合って何をどうするかという答弁をいただいてないですよ。やめていただくんか、仕事はなくても、きちりと契約した期間はいてもらうんか、どっちかの答弁をいただいてないんで、そこの答弁をよろしくお願いします。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）雇用を切っていたりするための話し合い、そうしていただくために理解していただく話し合いを持つわけでございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）切っていく話し合いということで、切るのを前提に。じゃ、それは今までに切ったということはあったんですか、なかったんですか。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）私の知っている限りではないと思います。そういうふうな仕事が急激に減ったということはなかったように思います。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）はい、わかりました。この適切な期間というのは、無駄に使うと税

金の無駄遣いとよく指摘されますので、僕はできるだけ延長は、皆さん仕事云々をやっていただく中で、いろんなことがあってやむを得ない部分は、説明さえしていただければ理解はできますけども、あまりにも意味もなく仕事もないのに長期というのは、そういうときに問題が起きますので、こういう期間においては、できるだけ能力のある人を短期で雇えるようなシステムを、先ほど言うたように、1番のあれになりますけども、能力のある人を雇うようなことを考えていってしてください。お願いいたします。

続きまして、3番でございます。先ほどもちょっとダブるかもと思えますけども、一般企業では仕事に対する能力が乏しければやめていただくことになるが、当市は採用するとき説明されているのかということで、先ほどのご答弁では説明はしてないということです。これに関しましてはきちっとした、すべてええことも悪いことも踏まえて、橋本市のやり方はこうですよ、当市はこうですよ、採用はこうなんですよと。だから、しっかりと10人おったら10人に説明できるような私は態度をとっていただきたい。だから、今まではこういうことはしてなかったから、これからそういうことはどんどんしていくということで、先ほど答弁いただきましたので、ここはもうこれぐらいにしておきますけれども、よろしくお願いいたします。

続きまして、4番です。能力があれば嘱託職員でも正職員に採用できるようなシステムがあるのかということなんですけども、今までに嘱託職員から正社員になられた方は何人ほどおられるのか、それをご答弁お願いします。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）私の記憶の範囲でございますけれども、それはいてないと思

います。いてないというふうに私は認識しております。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）わかりました。ということは、今、全職員がいてる中で、部長のご存知なのは、役所に勤められてもう30年前後かと思えますけれども、中ですべてきっちり情報公開して、こういう形で採用されたということは、間違いなく自信を持って言えるんですね。記憶の範囲でね。

私は、このシステム、嘱託職員から正職員採用できることは、非常にええことやと思っています。いつも言うように、能力があれば。だから、私はほんまにこういうことがないということ自体が少し寂しいかなと。というのは、行政マンというのは首というのはいわね。基本的に何か不祥事を起こさん限り、やめていただくということはないと思うんですよ。ですから、採用するときに全身全霊を使って、私はその人間の能力、いろんなこと、経験、やる気云々を調べて、そして採用していかないと、これからだめやと。優秀な能力を採るためには。だから、だいたい企業というのは年間100あれしたら、今まで二、三十%はやめたんですよ。ですから、どんどん採用しながらいけたんですけど、今、企業のほうもやめる人が少ないと。昔みたいに転職しても次がないから、ほんまに今のところにしがみつこうという形が多いんで、ものすごい企業が努力をし、採用するときにいろんな形で力を注いでいると。だから今、警察官か自衛官が忘れたけども、国が学校のほうまで出向いて、ええ人材を確保するために、あれは公務員ですわな、やっているって、テレビで見たことがあるんで、ああ、ここまでやってるんやなど。本当に優秀な人間を多く集めた企業が勝てる、イコール僕は行政もそうやと思っています。

そのときに、私が考えたシステムが一つありまして、来たい人は嘱託ぐらいの扱いで、大卒とか高卒の方を二、三年嘱託扱いで、その勤務内容を見ながら、私は本当に橋本市のためにやるのであれば、当然試験は受けてもらわなありませんが、そこから正職に切りかえる方法も一つ方法かなと私個人は思っています。その人間をしっかり見るために3年手元に置いてやるのも一つの方法かなと、私はこれは思ってますんで、もしないと言うのであれば、こういうシステムも考えていただきたいなど。だから今、職員をいっぺんに20人30人募集して雇えなんていうことは無理ですから、しかし、嘱託は二、三十人来ていただいても僕はええと思うんですよ。その中から二、三年置いてふるいにかけてというのも一つの手であると思えますんでね。ですから、先ほど言うたように、できる範囲で今の職員さんの採用のされ方というのを私は洗い出してみたいんで、その資料の提出をできる範囲でいっぺんお願いしたいと思えますんで。自信持って言うたらええんですよ。この人はこういう能力だから、こういうふうに関立っているから、こうやっていうことを、私は何がええとか悪いちゃうんですよ、前も先月の議会で天下りが悪いとは言っていないですよ。その人が能力があればいいんですよ。天下りであろうが何であろうが、どういう形じゃなく、その人間が与えられた仕事を100%並びに120%の仕事ができれば、だれも文句は言いません。だから、それをオープンにできるようなシステムをつくっていただきたいと思うんですけれども、いかがでしょう。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）当初の答弁でも述べさせていただいたように、年配の方でも病院の医師とか、そういう形で専門職的なものとか能力を限定される人につきましては、公

募じゃなしにヘッドハンティングというんですか、そんな形で職員になってございます。ということで、市の一般行政職においても、民間でかなり経験した人、そんな人を活用していく中で、そういうことも必要かと考えますけれども、まだ時代のそこまでいってないというのが現状で、そういう人は今までどうしていたかといいましたら、嘱託で採用していたというのが今までの現状でございます。ということで、嘱託から正職に、嘱託の職員で優秀な方が正職に変わっていくという制度そのものがかなり熟してないというか、考え方はいいんですけども、全国的にまだ熟してない中で、かなり検討をしなければどうやというお答えは申し述べにくいというふうに考えてございます。ということで、考え方そのものは、そういうのもあるのかなというふうに考えてございますけれども、実際にできるかということになりましたら、答弁は重たくなってくるのが現状でございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）確かに答弁はしにくいと。これはあくまでも私の考えですので、個人的な考えを聞いて、確かに今までの慣例からやりにくいことも多々あると思います。しかし、橋本市の存続というのは、本当に平成19年には危ないと言われているほど切羽詰まっているんですよ。思わぬ改革をせな、今までのやり方をやってきて借金を増やしたんですよ。今、行政がだめになってきているんですよ。ほんまに思わぬやり方、180度方向を変えて、これをやれとは私は言いません。私のやり方がええとは絶対言いませんけれども、いろんな方向を考えていかなきゃ、ほんまに職員さんのあれをしても、私は最近またつくづく思うんですけれども、何か危機感がないなど。ないです。だからこの質問をしとんやけども、本当に何か知らんけど、多分市長



も助役も県の関係でおられたから知っているけれども、議員が質問したら、多分県の皆さん、普通そうやけども、その日ぐらいにはその質問内容の答弁ぐらいは返ってくるか、もしくは1日、2日待ってくださいぐらいの中で返ってくるのが、これは当たり前やと僕は思うんですよ。私らは市民の代表でいろんなことを説明せなあかんで聞いているの。多分私は、そういう姿勢自体が遅いような気がします。私は、県はそんなことなかったと思うんですけどね。これは別に答弁も要りませんから。だから、私はその辺を考えて、前も言うたように、市の職員がしっかりとトップが言うこと、思うことをしっかり最後まで聞いてやるように、そこでいろんな考え方が出てくるんですよ。取り組み、市長、アイデア出してくれてもええし、主査にもいろいろ言うてと。だから、それも私はもう一步踏み込んで、本当にいろんなことを考えていって、その中からいろんなことをやって、ええことも悪いことも当たり外れはありますけども、時間がないんでどんどんやっていっていただきたいと思いますんで、その取り組み姿勢は崩さんように、これは市政ですので頼んでおきます。

続きまして、5番にまいりたいと思います。給料については募集時、本人も理解し、申し込みされていると思われるので、問題はないと考えるが、交通費、保険など必要経費とされることなどに職員との不公平感はないのかということで、先ほど答弁いただいた保険とかいろんなものも入ってますということなんですけれども、臨時の一つ、再度詳しく教えていただきたいんですけども、嘱託は当然最高1年ですか、契約がありますので、その中でいろんな形で保険等に入らなあかんと思います。例えば、臨時のほうでは短い期間の雇いがあると思うんですけど、それらもきっち

りと保険のほうは入られているんですか。もし入れているとしたら、どの辺まで入られるか、もう少し詳しくお願いします。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）臨時を対象にした保険ということで、社会保険と雇用保険になるかと思えます。それで社会保険については、たしか2カ月以上の勤務がなければ入れないという形で、2カ月以上の方については社会保険にも入ってございます。それと雇用保険につきましては、詳しいことは忘れましたけれども、入れる要件が整った方には全部入っていただいているようにしております。ちょっと詳しくなかったですけども。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）たしか2カ月以上やったらちゃんときっちりということですけども、短期の方もいらっしゃいますわね。じゃ、その人たちがほんまに事故を起こしたらどうするんやということとはあまり考えてないみたいですので、これはぜひとも短期の場合では団体で入られる損保とかいろいろあるんですよ。議員の中にも保険に対して詳しい方も何人かいますので。私が言うてるように、本当に不公平感がないように、例えば、保険のほうはそういうことでいろいろ考えていただいて、あと例えば通勤補助賃金ですか、2km未満はゼロ円と、それで2km以上は200円と、こういうのもあります。何を基準にこれは決めているんですか。だから、こういうことなんです。言いますよ。給料に対してはほんまに募集来る人は納得してきてるわけよ。こういう給料ですよ、こういう体系ですよという。それは別にあまり大きな問題じゃないんですよ。高いか安いかはわかりませんがね。本人が納得して来てるんやけども、よく聞くのが、私らは一生懸命仕事をしているのに、どうして職員さんは例えば自分の車を使

わんと公用車を使っていると。私らは自分の車で移動していると。こういうことですら、できる人ほどこういうことを言うんですよ。頑張っているから、計算できる人やから。いろんなことを、経費云々のことを細かいところまで計算できる人やからできる人なんです。だから私は、こういう不公平感を思わんように。知れた金額なんですよ、市長。だから、何千万円のそんな予算じゃないよ。ほんまに数万円のことなんですよ、ぎょうさんおっても。だから、こういうことから、ほんまに橋本市は払うもんは払う、そのかわり仕事は一生懸命なさい、あかんならやめてもらいますというぐらいの雇うときの姿勢というのを、職員の皆さんが臨時、嘱託に言うときに、先ほど言うたように、自分が言葉を発すれば、その責任が出てくるんですよ。だから、このところをもう少し改善をしていっていただいて、本当に不公平感がないようなことを考えていただいて、例えば、あと臨時、嘱託ほかと書きましたけども、委託事業の方もいらっしゃいますわね。独自で回っていただくと。たしか1件何ぼとかのいただく事業のやられている方がいてるんやけれども、ほんなら、橋本市が大きくなりました、そしたら自分の車で動かんなん分、それはどうするんですかと。こういう問題も出てくるんですよ。だから、年間何百万円もうてる人が1万円、2万円の話は別に構へんのですよ。臨時という方とか委託事業をされる方は、月数万円しか収入がないところに何百円、何千円の支出があったら本当に痛いんですよ、パーセントからしたら。だから、その辺の細かいところまで配慮していただければ、本当に優秀な人材ほどそういうことをきっちりと考えますので、そういうのに取り組んで、今、幾つか言いましたけれども、これから改革していただきたいんですけども、やっていただ

けますか。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）今、議員から言われましたもろもろのことにつきましては、これからも臨時、嘱託のあり方も含めまして、いろんなものを検討していく中で考えていきたいというふうに考えてございます。そして、保険につきましては、あるものがあればすべて、言い方は悪いですけど、加入していただけるものがあれば、そういうふうに考えていきたいというふうに考えてございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）そのときにできるだけ臨時、嘱託の不公平感は思っているかどうかぐらいは皆さんに聞いて、参考にして、私は働いてませんので、現場でいる方がどういうふうな形でやれば一生懸命頑張ってもらえるんかということ聞いてあげてください。できないことはできないとはっきり私は言うてええと思えますよ。市ができる精いっぱいのことをしてあげて、その中で一生懸命仕事をしていただくということで、よろしく願います。

次、6番目の、将来の役所運営は少数精鋭が不可欠であると考えます。そのとき、嘱託、臨時、アルバイトほか、優秀な人材が多く必要になると考えます。能力のある人材を確保するための方法、手段を考えているのかということなんですけども、これに対しても先ほどの答弁がどうも納得いきませんし、前に臨時とかいろいろしていただいて、何らかの理由とかそんなんでやめなあかんだときとか、期限が切れたときとか、そういうふうな部分に関して、能力のある人はその都度また声がけをするのか、先ほど1番目に私が言うたように、もう一般でオープンにしていくんかという部分なんですけども、私はオープンにしていく部分も大事やし、この辺は少し難しい

ところなんですけれども、能力のある人は継続していただく、並びにまたその時期が来たら、それなりのしっかりしたフォローじゃないけれども、やっていくようなシステムもまた二つ必要になってくると思うんですけれども、もう一度すいません、そういうことを考えながら答弁いただけますか。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）臨時、嘱託につきましては、基本的に募集は公募ということで行きたいと思っております。ただ、嘱託の場合は、そうないんですけれども、臨時の場合、急に必要になってくる場合もございます。そういう場合はそういうことで、過去の能力のある方に声をかけるというようなことはあるときも必要かと思っておりますけれども、基本的にはすべて応募なり公募原則で行ってきたいというふうに考えてございます。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）その方向で私はええと思っております。要はお声がけを直接する場合でも、だれに聞かれてもしっかりと答えができたらいいいですよ。この人は前に来てくれたときにこういう能力があるんだと。だから、急な募集だったんで、募集というか人材が欲しかったんでやっただけ。だから、しっかりした答弁というか答えがあったら、私は何の問題もないと思っております。ですから、そういう方向でオープンにし、そして、ちゃんときちりだれにでも答えられるように、これからこの辺のシステムをつくり上げて徹底してください。少しぶれるときがありますんで、徹底ということを考えていってください。

それでは、以上で1項目めの質問を終わります。第2項目めの職員の起こした事故の中で、先ほど助役のほうからご答弁をいただきました。当市の1番目の被害額は、だいたい1,695万円ということで、それでは、少し教

えていただきたいのは、市長、助役、部長並びにいろんな方の給料の減免がありましたけれども、それらを引いてこの金額が出たのか。もし皆さん、前回も言いましたけれども、これはわかりませんが、ほかからこれに対してはいくらか責任を感じて戻ってきたお金があるのか、その辺も考えた上での被害額というのを教えていただきたいんですけれども。

○議長（上田順康君）助役。

○助役（清原雅代君）私たちの分を引いているかどうかという件につきましては、これはその中には入っておりません。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）私は、せっかくと言うたら言葉がおかしいか知らんけど、皆さんが責任をとってきちりしたことも、ある程度表に出すべきやと思うんです。その中での金額をはじき出していきたい。それがいろんな意味での、最後に言おうと思っておりますけど、抑止力につながっていくんじゃないかなという形に思いますんで、その辺の資料はまた後日で結構ですので、またいただきたいと思っております。

次、2番のほうにまいります。市長、助役は、その他幹部の皆さんが責任をとった部分に、たしか言いましたけれども、地方公務員法とか法律とか前市長が退任とか、いろいろな形で責任は法的にないという、これは私は当然やと思っております。しかし、じゃ、その当時発生していたものに対する管理職の立場であった人間の本当に道義的な責任はないのかなと。だから、何か前にこういうことがあって、これが20年、30年前の話やったら、また私は若干話は違うと思っております。何でも時効というものがありますけれども、これが時効が当てはまるとは言いませんけれども、2年何ぼか、そんな前の話ですから、ある程度、道義的な社会的な責任はあるんじゃないかなと僕は思うん

ですよ。ですから、前この職におった皆さんからのそういうふうな申し出はあったのかなかったのか。

○議長（上田順康君）企画部長。

○企画部長（吉田長司君）今のところございません。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）今、ございませんということで、私は、市長、これから市長も市の皆さんも、やはり最低自分がやめた後も責任が持てるような行政運営を考えていっていただきたい。そうでしょう。よくいう子ども、孫の代まできっちりできるような、今、行政をせなあかんとするんだから、悪いことしたら悪いことしたで、それを責任とるぐらいの気持ちで私はやっていただきたいと思います。これは言うたように法律的には何の問題もございませんから、道義的なものです。それぐらいの気持ちで、こういう問題が起こったんだから、しっかりとこれを皆さんの気持ちにたたき込んで、いい橋本市をつくってください。

続きまして、3、職員に対して裁判結果を伝えて2度とこのような問題が起こらないようにどのような指導を行ったかということで、先ほど助役のほうからも委員会を立ち上げていろんなことをやっていったと。そのとおりなんですけども、本当に皆さんにこの結果を伝えたんですか。俗にいう新人の職員さんまで。どのような方法で伝えたんですか。

○議長（上田順康君）助役。

○助役（清原雅代君）最終的な裁判結果についてはまだ伝えてはおりません。ただ、このことにつきましては、いろんな事件の経過とともに、各課に共通するいろんな職員の意識の問題であるとか業務の取り扱いというのが課題が見えてまいりまして、すぐに取り組める課題につきましては対応してまいりました

が、今、職員の意識の改革というのが避けて通れない課題ということで、先ほども答弁の中で申し上げましたが、この事件を一つの例といたしまして、再度この結果も含めて、職員に対して話し合いによる職場研修を実施していきたいというふうに考えております。

○議長（上田順康君）12番 平林君。

○12番（平林崇行君）当然、職場研修もどんどんして行って、きっちりとまだ伝えてないんでしたら、一人ひとりにきっちりわかるような形でやっていただきたいと思います。これは当然事件・事故が起これば、いろんな被害者の方も出て、つらい部分もあるんですけども、本当に事件を2度と起こさない後の考えのほうで、僕は事件は事件として重要視しますんで。そのためにはある程度の抑止力、2度とこういうことが起こったらだめです、こうなるんですという力も必要なんですよ。ですから、そういうふうな処分的ないろんなもの、こういうことになったら今はこうやけども、次にこういうことを事例があるのに2度、3度と起こせば、これ以上の厳しい処分が待ってますよぐらいのね。大分県か福岡県か忘れましたが、飲酒の分でもそうです。いろんなことでもそうです。この一つの問題が橋本市として汚点ですけども、将来に向け、本当に橋本市行政をよくするため、また市民の人から信頼を勝ち取るための教育づくりというのを。教育ですわね。本当にすり込み。前も言いましたけれども、どんどん毎日毎日のようにすり込んでいくように、これだけは助役並びに市長先頭に、皆さんが各部に行って、しっかりと皆さんに伝えてもらえるように要望して、これで私の一般質問を終わらせていただきます。

○議長（上田順康君）これをもって、12番 平林君の一般質問は終わりました。