

○議長（井上勝彦君）順番7、8番 中西君。

〔8番（中西峰雄君）登壇〕

○8番（中西峰雄君）きょうの多分最後になると思いますが、一般質問をさせていただきたいと思えます。

私の最初の、一番目の質問は、人事制度についてということでございます。ちょっと大上段に振りかぶったようなことを書いてますが、「あらゆる組織にとって、人事はかなめである」という視点から質問をさせていただきたいと思えます。この質問の中でいろいろ議論をしていく中で、よりよい人事制度ができていったらありがたいなというふうに望んでおります。

まず1番目でございますけれども、正職員・嘱託職員・臨時職員の採用、処遇、人事評価についてということで、まず、これにつきまして、一つは正職員を採用するときの採用基準といいますか、そういうものについて、どういうふうにお考えなのかなということです。

といいますのは、やはり一般職という形で採用されることが多いわけですが、ある意味、やはり専門性を持った職員を採っていくということも必要なのかなと。当然、採用するときには総合的な人間力という、総合的な力が一番大事に、重要になるわけでございますけれども、それにプラスアルファして専門的な必要とされる知識を習得された方、あるいは学んでこられた方、具体的にお話申し上げますと、その次の問題にもかかわってくるわけですが、行政分野の勉強をされた、大学で行政法のゼミをとられたとか、あるいは地方財政、あるいは財政法関係の、財政学のゼミをとられた方というのは、

やはり考慮をして採っていくべきではないのかなと、そういう採用するときには総合的な人間力が最重要視されることは、これは言うまでもないことなんですけれども、ある一定、そういう専門性というものも加味して、採用のときの考慮の対象にするということが必要なのではないかなということでございます。

もう一点は、正職員、臨時職員も嘱託職員もそうですけれども、特に正職員につきましては、年齢の制限がございます。これについては、確かに合理性がないわけではないというのはわかるんですけれども、年齢制限が要るのかなと。幅広く、例えば40歳代、50歳代の方でも、民間でいろいろと経験をされた有能な方という方がいらっしゃるはずで、いらっしゃると思いますので、そういう方にも行政職として、行政マンとして活躍していきたいという思いのあらわれる方に対しても、広く門戸は開けておいてほしいなと。そういう方を採用するということは例外的になるのかもしれませんが、これから日本もそういう時代になってきているんじゃないかなというふうに考える次第です。

もう一点は、処遇なんですけれども、処遇と人事評価と絡んでくるんですが、特に、嘱託職員・臨時職員の人事評価と処遇という点ですね。これも以前に同僚議員からも質問があったと思いますけれども、基本的には一律の賃金ということになっております。しかし、嘱託職員・臨時職員の中でも大変能力が高くて、一生懸命にお仕事をしていただいている方がいらっしゃると思います。そういう方とそうでない普通の方、あるいはちょっと、やや劣るといふ評価があつてしかるべきだろうなというふ

うに思いますので、嘱託職員と臨時職員について、人事評価もそもそもは基本的にはあまりされてない。きちっとされてない。それに加えて、処遇、特に給与、賃金での反映がほとんどないということは、どうなのかと。あまり好ましくないんじゃないかなというふうに考えます。

そして、最後の人事評価と処遇で言うと、正職員について特に大きなことというふうに思いますが、管理職の人事評価をされて、もう何年か、3年か4年たつと思うんですが、これの実際人事評価をされて、その人事評価をしたことの評価。どういう効果があった、あるいはなかった、あるいは変更の必要があるとか、その辺をお聞きしたいというのが、まず一つですね。もう一点は、この管理職から一般職へも広げていくという基本的な方針がありながら、いまだにいつそれを適用されるのかということが明らかにされてない。これはどういうふうにお考えなのでしょうということですので。一つ目はそれですね。

2番目に移ります。2番目は、専門的な経験・知識・技能を必要とする職、それから、各行政委員会委員、審議会委員等の採用というか任命ですかね。それから処遇について。あるいは特に、行政委員会委員とか、審議会委員というのは外部人材ということになるかと思っておりますので、その活用についてということでお尋ねいたしたいと思っております。

まず一つは、やはり各部署で専門的な知識・技能・経験を必要とする職というのがあると思うんですね。建設は建設であるでしょうし、水道は水道である。現場のほうでもあるでしょうし、それから行政職のほうでも、やはり福祉関係であったりとか、教育関係もそうですけれども、あると思っております。その辺の採用、先ほど申し上げたことも含めまして、どう考えているのかなということと、特に、

行政委員会、審議会委員というのは、大変重要な仕事をさせていただいておるわけですが、これの人選が大変狭い範囲で行われているんじゃないだろうか。つまり、人材のデータバンクが小さ過ぎるといいますか、市内にいらっしゃる方の人材が、どこにどういう人材がいらっしゃるのかというデータをあまりお持ちじゃない。だから、常に一定の人がこういう職につかれて、しかも長く勤めていただいているという現状があるかと思っております。これは、やはり考え直す必要があるんじゃないかなというふうに考えております。

もう一点は、その処遇ですね。やはり報酬といえますか、まあ報酬でしょうね。報酬について私が感じるのところでは、あまりにも低廉過ぎる報酬帯の制度になっているということがあると思います。本当にその職につかれて、お仕事をされている様子を見て、その時間数でこの報酬を割りますと、最低賃金も割ってしまうんじゃないかなと。恐らく割るだろうというような職がございますね。そういう職というのは、やはりそういう職に対する報酬、今現状の報酬というのは、やはり見直す必要があると私は考えますので、お尋ねいたしたいと思っております。

もう一点、3個目は、これは大変大きな課題かと思っておりますが、雇用延長と退職職員の活用についてということですが、まずは雇用延長ですね。法的に60歳以上の方も、本人が希望すれば継続雇用されるという制度が来年度から適用、民間のほうでは適用になるというふうに聞いております。そうなりますと、それが公務員の場合、国家公務員法なり地方公務員法なりで、民間の雇用延長、つまり年金の支給が先延ばしされるので、働ける期間をそれと合わせていくという、雇用と年金の接続問題と言われるんですけども、ここが恐らく民間と同じような制度になっていくとい

うことが予想されるわけです。それに対して、市は今後、どういうふうに対応しようと考えられているのかなということが一点。

もう一点は、退職職員の活用。これも今の雇用延長と絡みますけども、どういう形で活用していくのかなということも大きな課題になりますので、お尋ねいたしたいと思います。

ざっと1番目の人事制度についての質問は以上です。壇上の質問は以上です。

2番目に移らせていただきます。2番目は、市内近隣の法律事務所の利活用についてということですが、現在、皆さんもご承知おきのとおり、和歌山市内における弁護士事務所といえますか、法律事務所と顧問契約をしております、それでいろんな法律問題、あるいは法的な紛争について、そこに依頼をしてきたということですが、これから、やはり法的な紛争というものが増加していく、あるいは法的な課題というのが増えこそすれ、減ることはない。あるいはその重要性がますます大きくなっていくというふうに考えます。

そんな中で、和歌山市にある法律事務所も確かにいいんですけれども、やはり、どうしても遠いんですよね。そこまで行っていると、少なくとも半日仕事、下手をすると、下手をするというか、ほとんど一日仕事になっていると思います。ですので、市内に法律事務所もできましたので、そこが行政法関係とか行政関係に、どれだけの経験があるかということも、これは問題でございますけども、やはり、市内にある法律事務所と提携をして、タイアップして、この法的な問題に備えていくということが必要ではないのかと考えますので、お尋ねいたします。

3番目、仕事を減らす必要と方法について。これは私、ずっと言うておるんですけども、財政面から言いますと、福祉費、扶助費を中

心としてずっと増えていってます。国のほうも毎年1兆円ずつ増えていくと。福祉と医療で増えていくというような状態ですけども、これは本当に恐るべき事態なんですよ。

それともう一点は、今よく言われております公共施設の維持管理・更新コストの増加です。せんだって、ある新聞を見ていますと、公共施設のコストは110兆円以上かかるというふうに言われております。このことについては、何回かこの議場でも議論が出たかなとは思いますが、問題は、公共施設の維持管理・更新コストというものが、財政上の計画の中にきちんと織り込まれていないということなんですよ。織り込まれていないままに財政計画がつけられて、行政が執行されていっていると。つまり、この部分については、将来考えたらええやということになって、必要な資金が残されていないということです。そういうことがありますので、この辺が財政的にどういうふうな見通しになっておるんかということをお尋ねします。

それともう一点、言うておきますけども、合併をしても随分なるんですが、財政状況は決して良くないですよ。僕、合併前に本市の財政の成績表は、5段階評価の1の上か2の下だというふうに言ったことがあります。その状況は恐らく変わってないと思います。去年の決算が出てるわけですが、それを皆さん、お持ちかなと思いますけども、いわゆる基本的に一番注目される経常収支比率にしましても、95%を超えるということで、むしろ悪化しましたですね。こういう状況にあります。これは一点、言うておきます。

じゃあ、そういう状況の中で、それをどう賄っていくのかということで、一つは、「入りを図りて出るを制する」という昔からの言葉がありますが、一つは歳入の増加を図っていくと。これは3月議会で、積極的な経済政策

というものを打ってほしいということで、質問させていただきましても、今回は、もう一つのほうであります、コストの削減ということでお尋ねいたしたいと思います。

業務改善、いわゆる改善運動といいますか、業務改善だけでなく、やはり仕事の優先順位というものをもっとしっかりと見定めて、仕事自体をなくしていくということが私は必要なんじゃないかなど。これは、市民の側からしますと、行政は市民にサービスをする存在ですから、仕事をなくすのであれば、行政は要らんやないかということにもつながってくるわけですが、そういう、これまで提供させていただいていたサービスもなくしていくことも避けられないし、必要ではなからうかというふうに私は考えてございますので、市の姿勢をお尋ねいたしたいと思います。

壇上からの質問は以上でございます。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君の質問項目1、人事制度に関する質問に対する答弁を求めます。

企画部長。

〔企画部長（森口清隆君）登壇〕

○企画部長（森口清隆君）正職員・嘱託職員・臨時職員の採用、処遇、人事評価についてお答えいたします。

まず、正職員につきましては、毎年9月の第3日曜日の全国統一試験日に第一次試験として教養試験、専門試験、適性検査を実施し、その後、第二次試験として論文試験、第三次試験として面接試験を実施し、将来の橋本市を担う優秀な人材の登用に努めているところです。

議員おただしのような、行政学、また財政学を勉強された専門家について、別枠で採用試験を行うことは行っておりませんが、会計、特に企業会計につきましては、職員の中に経験者が少なく、内容が複雑であることもあり、

採用については考慮する必要があるかと思えます。また、職員採用の年齢制限を上げて、外部から優秀な専門知識を持った人を採用することについても、現在の年齢構成の偏在化の解消を勘案しつつ検討する必要があると考えます。

次に、嘱託職員につきましては、一定期間内に多量の事務処理を必要とするときや、一定期間内に専門的知識または専門的技能を必要とする業務が生じたときに、面接試験により採用をしています。また、臨時職員は、職員が長期の病気休暇により欠員となった場合や、出産、育児休暇に入った場合、季節的、臨時的業務または緊急を要する業務で、特に必要とする場合に採用しております。その際、急を要するものを除き、はしもと市報や市のホームページ、ハローワークを通じ、公募を原則とし、採用は面接試験により行っています。

嘱託職員・臨時職員は、原則短期の雇用となりますので、給与を勤務成績、経験年数等で差をつけることは難しいと考えております。ただ、保育士、保健師、看護師については、経験年数により、賃金に若干の段階をつけて支給しています。

人事評価については、平成21年度より管理職を対象として実施しており、勤勉手当へ反映しておりますが、まだその他の職員への評価にまでは至っておりません。人材育成、モチベーションの向上という意味から、今後、職員組合との話し合いを経て、一般職員にも拡大していきたいと考えております。

次に、専門的な経験・識見・技能を要する職、行政委員会委員、審議会委員等の処遇についてお答えいたします。

現在、行政委員会委員、審議会委員と、市にとって非常に重要な責任のある立場の人に対する報酬、報償費等の額が適正であるのか

というおただしですが、議員ご指摘のように、近年ますます複雑、多様化する業務遂行に大変ご苦勞をいただいていることと存じますが、本市では近隣市と均衡を考慮して、各委員報酬額を条例で定めているところですので、ご理解をお願いします。

次に、雇用延長と退職職員の活用についてですが、昨年度人事院勧告の中で、定年引き上げの申し出がなされましたが、その後、本年3月、国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部合同会合におきまして、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」で再任用の方針が出され、本年度の人事院勧告の中でもこのことが述べられています。本市としましては、現在は年金受給年齢に達するまでの再任用制度を考えており、細部については現在検討中でございます。

退職職員については、現在も専門的知識が必要な部署が生じた場合は、在職時の職歴を勘案し声をかけさせていただいているところですが、既にほかに職についておられる方や、個々のご事情により、こちらの要望にお答えいただけない方が多いのが現状でございます。

以上でございます。ご理解のほど、よろしくお願ひします。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君、再質問ありますか。

8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）それでは再質問させていただきます。

一つは、人事評価制度をされているんですよね。今、管理職について。この人事評価は大変難しいと思います。するほうも難しいし、されるほうも難しいなというふうに思うわけですが、現実、今、管理職に対して、一つはされたこの人事評価について、どういふふうに評価されているのか。つまり、評価の評価ですね。まず、これをちょっと教えても

らえますか。

○議長（井上勝彦君）企画部長。

○企画部長（森口清隆君）ただ今のおただしでございますが、人事評価につきましては、先ほども申し上げましたように21年度から。ですから、3年経過いたしました。その中で、やはりいろいろ試行錯誤する中で行ってきまして、今、完成という形の中で取り組んでおるわけでございますが、実際に個々のモチベーションの向上維持、これらについては大きく評価できるのではないかと、このように思っております。

ただ、反面、問題といたしますか、私もこれまで評価をされる側でございましたんですけども、評価するというのは、議員今おただしの中でもございましたように、大変難しいものがございます。ですから、客観的に見ておっても、やはりその者の好みというのも払拭せないかん、そして、先入観についても払拭していかないかんということで、評価というものは大変難しいということをご認識してございます。

ただ、これにつきましても、今、管理職で行っておるわけでございますが、壇上から議員ご指摘の中であつたように、一般職への移行というの、これから組合と話し合う中で、うちとしてはなるべく早い時期に行つてまいりたい、取り入れてまいりたいと、このように考えております。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）お話聞いてますと、人事評価制度、管理職でやってみて、いろいろ課題はあるけれども評価できるということで、解釈させていただいてええんかなというふうに思いました。

もう一点は、一般職への適用ですね。これは答弁にはないんですけども、組合のほうは反対されているというふうに聞いています。

それはいろんな理由があるんですけども、確かに、人事評価にはマイナス面もたくさんあるんですが、管理職でやって、一定の前向きなというかプラスの評価ができたということであれば、できるだけ早く一般職に広げていただきたいなというふうに希望をさせていただきます。

もう一点、ここでは嘱託・臨時職員の処遇ですね。特に処遇。これは私だけでなく、ほかの議員も質問されたことがあると思うんですけどね。若干、保育士等については差をつけておられるということが答弁いただきましたけども、そうでない方についても、やはり一定評価をして、よくできて一生懸命やっていただける方には賃金も格差をつけて上げていくと。これは下げろというのではなくて上げる。人件費といいますか、物件費の増につながるわけですけども、ぜひこれはもっと前向きに考えてほしいなというふうに考えます。再度、前向きにご検討はいただけませんか。

○議長（井上勝彦君）企画部長。

○企画部長（森口清隆君）嘱託職員、臨時職員の処遇ということで、これにつきましては、二通り考え方があると思うんですけども、一つは賃金を見直すのか、もう一つは人事評価を入れるのか、この辺になろうかと思えます。8番議員のおただしは後者かなと、人事評価をというように受け取っております。これは1回目のご回答でも申し上げましたように、やはり短期職員という中で、人事考査、評価というのは、かなり難しいものがございます。今、先ほどもご答弁させていただいたように、正職員のほうが一般職員に今後拡大していくという中で、まずそれを見きわめてまいりたいと、このように考えております。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）それはそうですね。一

般職もやってないのに、臨時職員・嘱託職員を先にというわけにいきませんわな。それはわかります。わかりますけど、本当に、民間の会社でも臨時職員といいますか、パート、アルバイトについても、やっぱりちゃんと評価をされて賃金に反映をされている時代です。行政がまた別ですよというのは、もう一つといいますか、一つも二つも納得のできないことですので、今ここで、それはそうやという答弁はいただけないのかもしれませんが、私は、ぜひこれはしていくべきだなと思っておりますので、これも強く要望させていただいております。

それで、2番のほうに移らせていただきますが、時間の関係もありますのでね。2番というのは人事制度の中の2番です。②です。

要するに私が言いたいことは、ある職については、報酬がとにかく安過ぎるというふうに本当に思います。近隣、県内市町村といいますか、あるいは全国的な比較の問題もあろうかと思っておりますけども、やはり本市として本当に重要な職を、専門的そして経験、識見を要する職を務めていただいている委員については、これは報酬を見直す必要のある職があるというふうに、私は確信をしておるわけですけども、その点について、企画部長は見直す必要が、必要といいますか、検討といいますか、一切ないというふうな答弁に聞こえましたので、これは検討する必要があるというふうには、再度、お思いになりませんか。

○議長（井上勝彦君）企画部長。

○企画部長（森口清隆君）各委員方の報酬でございますが、ここ近年、市民の行政ニーズ、大変高いものがあるという中で、中身についても大変濃くなっておると。これは、職員もそうなんですが、各委員方の業務についても、大変ご苦勞をさせていただいておるというのが実情かと思えます。

そんな中で、私が知っております委員におかれましても、かなり専門的な知識を要するような内容で、かなり事務量も業務も多いという委員が確かにございます。大変ご苦勞していただいておりますのを目の当たりに見るんですけども、その中で、一番私どもも苦慮するのが、この報酬は、やはり近隣市町との整合も保たないかんという中で、当然、類似団体、また県下9市、うちを除いて8市ですか、それらとの当然整合もございます。そんな中で、私もこのご質問をお聞きいたしまして、各市にあたりました。今現在のところ、私どもの各委員の報酬額については、低くはないと。上位にあるというような結果でございました。ただ、それがすべてであるとは、私は思っておりません。やはり、その職務に合った報酬額というのは必要かなと、このように思うわけでございますが、突出したような報酬額というのは、これまた逆に、市民の方々にご理解をいただけないのではないかなというようなことも考えますので、その辺については、今後9市の市長会等もございますので、その辺でもいろいろと幹事らと議論をしてみたいと、このように思います。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）この行政委員会、審議会等につきましては、大変重要な職なんですよ。どれもね。その中で、私も一定の審議会等につきましては、あるいは行政委員等については、妥当かなとは思いますが、そうでない職もあるんですよ。そこには本当に重要な役割が必要ですので、能力の高い人にこれからも務めていただかなければならないと。人材というのは、ある程度やはり報酬に比例するということもありますので、ぜひ前向きに、まあ近隣市もありますけども、やはり、橋本市として、その職の重要性をもっと大事にさせていただきたいなというふうに希望して

おきます。

もう一点、ここでは、先ほど壇上で言い忘れましたけども、年齢ですね。もうずっと、一度頼んだらずっと頼みっぱなし。80歳になってもお願いしている。それはいかがなものなんでしょうと。確かに年齢で言いますと、京セラの稲盛和夫さんのように、ご高齢であられても大変すぐれた方もいらっしゃいます。でも、基本、一定職員にも定年制度があるように、この委員方にも、あるいは審議会の委員、あるいは行政委員会の委員につきましても、一定の年齢の線引きというものが必要ではないのかなと。そして、若い、若いと言ったらあれですけども、世代交代を図っていくということもしていかないといけないんじゃないかなと思っておりますが、そうしますと、ぶっちゃけて言いますと、ある一定の年齢、私のお聞きしているところでは、民生厚生委員なんかは、75歳という一定の年齢がありますというふうにお聞きしております。市のほうでも、その辺が一定のラインになるのかなと。そして、75歳にするのか、あるいは任期満了時に78歳にするのか、80歳にするのかということはあろうかと思うんですけども、一定の年齢による退職といえますか、任期といえますかが必要であろうと思っておりますが、この点はいかがですか。

○議長（井上勝彦君）企画部長。

○企画部長（森口清隆君）ただ今の年齢の、定年といえますか、定年制になりますか。今現在ご高齢の行政委員を例にとりますと、ご高齢の方、80歳以上の方も職についていただいております。そういうようなことで、任期の途中で体調を崩されまして、交代されるケースも実際にはございます。委員の健康状態、また、心理的なご負担のことを考えると、やはり議員ご提案のように、定年を設けるといのは大変重要なことではないかと、この

ように考えます。しかしながら、後任の、若い方で、その職についていただける方がいないと、難しいというのも、これは現実にございますので、その辺のところも含めて、一度検討していききたいと、このように考えます。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）そうなんですよね。要するに、一生懸命やっていただいている、お元気であると。次の、じゃあかわってだれがやってくれるのよということで、引き続いてやってもらっているというのは現状かなというふうに思います。

先ほども言いましたように、やはり人材のデータがないというのが一つだと思うんですけども、一定やはり年齢、定年といいますが、制度を引くことによって、どうしても次は新しい人を探さざるを得ないということで、市当局も一生懸命になって探すきっかけにもなるんかなと思うので、前向きにご検討をお願いしておきます。

雇用延長と退職職員のことですけども、ちょっと時間の関係もあって、ちょっと難しいんですけども、本当にこれ、真剣に考えてもらっておかないと、退職者のほとんどが再任用を希望されるということになってきますと、定員の関係で新規雇用の数がぐっと減ってしまうというようなことも起こってきますので、今後の大きな課題やということで、指摘をさせていただきたいと思います。もうちょっと突っ込みたいんですけども、時間がないので、これで1番は終わらせていただきます。

○議長（井上勝彦君）次に、質問項目2、市内近隣の法律事務所の利活用に関する質問に対する答弁を求めます。

総務部長。

〔総務部長（森川嘉久君）登壇〕

○総務部長（森川嘉久君）市内近隣の法律事

務所の利活用についてのご質問にお答えをいたします。

現在、議員もご承知のとおり、本市は和歌山市内で開設しております月山法律事務所へ、昭和46年頃より顧問弁護士をお願いをしております。本市が抱えるさまざまな法律問題に関し精通しておられるとともに、過去の経緯も熟知しておられ、法律問題等に対する助言、指導をいただくとともに、訴訟事件が生じた場合の訴訟代理人を依頼しているところです。また、和歌山県下においても、複数の地方公共団体や県医師会の顧問弁護士でもあり、行政訴訟や医療事件に精通されております。

議員おただしにもありますように、確かに、昨今は市全般に法的問題やクレーム処理が増加していることから、市としまして、これらの案件に対して迅速に対応することが必要であると考えます。しかし、さきにも述べましたように法律問題や訴訟案件が継続中のものもあり、当分は月山法律事務所に顧問弁護士としてお願いいたしたいと考えています。

いずれにいたしましても、せっかく市内に法律事務所が開設されていることから、相談等に訪問する時間的な節約などの有効性や、財政事情なども考慮し、市内の法律事務所の利活用も検討してまいりたいと考えますので、ご理解を賜りたいと存じます。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君、再質問ありますか。

8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）私、誤解されると困りますので、ちょっと言いますけども、月山法律事務所と縁を切れと言っているわけではございませんので、確かにすぐれた法律事務所だと思いますので、これはこれで継続していただけたらええんかなと。

で、市内にも弁護士事務所といいますが、法律事務所ができておりますから、これは費



用の増加にはなりませんけれども、やはりこれから本当に法的紛争というか、法問題が行政上多々発生してますし、これからも発生してきます。そういうときに、市内の法律事務所に活躍していただくというふうにしてはどうですかという提案です。検討していただくことですので、前向きに検討していただけたらいいんですけども、それと、行政事件等に通じているか通じてないかということから言うと、市内にある法律事務所はあまり経験がないのかもしれない。しかし、うちと契約をすることによって、これから勉強していった能力をつけていただくことはできるだろうというふうに思いますので、ぜひ前向きに、職員も法的にいろいろ困ったことが出てきます。出てきたときに、ご近所でふっと相談に乗っていただける、あるいは紛争自体をその法律事務所に任せてしまうということもあろうかなというふうに思いますので、ぜひ前向きにご検討をお願いしたいと思えます。

2番の質問はこれで終わります。

○議長（井上勝彦君）次に、質問項目3、仕事を減らす必要と方法に関する質問に対する答弁を求めます。

総務部長。

〔総務部長（森川嘉久君）登壇〕

○総務部長（森川嘉久君）財政面から、福祉費、公共施設の維持管理・更新コストの増加と、人口減少による歳入減に対する財政的な見通しについてのご質問にお答えをいたします。

まず、福祉費、いわゆる扶助費につきましては、平成23年度普通会計ベースで41億円余りの支出額となっており、過去5年間で平均して毎年10%の増加率となっており、財政を圧迫している状況であります。今後の見込みといたしまして、国の将来推計と直近の本市

の伸び率を参考にし、毎年2%程度の伸びを予測しております。

公共施設の維持管理費用につきましては、現在のところ把握できておらず、公会計制度による財産台帳の整備を進めながら、維持管理費用など、コスト把握のための調査・研究をしてまいりたいと考えております。

また、更新コストの増加については財政計画に盛り込んでおりませんが、限られた財源の中でライフサイクルコスト最小化の観点で踏まえ、耐震化等の機能向上も考慮した長寿命化対策を含め、計画的な改築を推進する必要があります。

現在取り組んでいる公共施設の長寿命化計画として、市営住宅の長寿命化・橋梁の長寿命化・公園の長寿命化・下水道の長寿命化などがあり、今後の財政状況を勘案し、順次計画的に取り組んでまいりたいと考えます。

一方、人口減少について、過去5年間で毎年500人程度減少している状況の中、市税や交付税など、歳入の減少にもつながることとなります。

以上のことから、一層厳しい財政状況が予想されるため、事務事業の精査をする中で常にコスト意識を持って、今後も健全な財政運営に努めてまいりたいと考えておりますので、ご理解賜りますようよろしくお願いをいたします。

○議長（井上勝彦君）理事。

〔理事（吉田長司君）登壇〕

○理事（吉田長司君）次に、仕事を減らす必要と方法に係る市の姿勢についてお答えします。

先ほど総務部長の答弁にもありましたように、一層厳しい財政状況の中、複雑化する社会経済状況、権限移譲に伴う事務量の増加、高度化・多様化する住民ニーズへの対応が求められています。このような状況に対応すべ

く、事業の継続や見直し、また、効率化を図る一つのツールとして、本市では事務事業評価を活用しています。

各課で実施されている事業や業務については、毎年、「必要性」、「有効性」、「効率性」、「執行方法の妥当性」の四つの視点による点検結果をもとに総合的評価を行い、次年度以降の方向性、いわゆる継続・見直し・廃止等を決定しています。

平成23年度までに廃止が方向付けされた主な事業としては、国民宿舎紀伊見荘管理運営事業、図書館高野口分館管理運営事業、SOHO支援事業、橋本デイサービスセンター管理運営事業等がございます。また、縮小・整理統合とした事業には、子どもまつり・健康ひろば委託事業、紀の川祭、紀の川カップまつり等補助事業がございます。

今後も前例踏襲、形骸化されてきた事務事業の見直しを徹底し、また、実施後一定の成果を得られたものの、現時点では十分な効果が得られず、継続することが非効率となっている事業についても、勇気をもって廃止とし、効率的・効果的な行政運営の実現をめざし、取り組んでまいります。

新規事業についても、新たに財源が必要となることから、既存事業のスクラップを原則として採択するなど、スクラップアンドビルドの徹底を図り、選択と集中による改革を押し進め、職員一丸となって取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解・ご協力のほど、よろしく願いいたします。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君、再質問ありますか。

○8番（中西峰雄君）答弁ありがとうございます。時間があまり残っておりませんので、短くいきたいと思います。

財政状況で、大変厳しい中という見通しだと思いますけれども、本当に早く、公共施設の

維持管理・更新コストというのは、財政計画の中にきちっと組み込んでいけるようにしていただきたいなど。先ほど来、同僚議員からの質問にあります雨もりとかそういうやつも、基本的にはそういうことは全然計画化されてないということもありますので、きちっと早くそれはしていくと。財政の中に読み込んでいくということを急いでいただきたいというふうに希望しておきます。

もう一つ、これはどうやって仕事を減らすかということと言うと、一つはおっしゃるように事務事業評価だと思います。もう一つは、行政コスト計算書を、財産の減価償却といえますか、を読み込んだきちとしたものを、できるだけ早く全部こしらえて、それを公表していくと。公表して市民の目に触れさせていくということが必要なと。もう一点は、各課から、これ、行政の仕事ってみんな必要やと思ってるから予算化されているというふうにいつも言いますよね。行政側はね。だから、切るということはなかなか考えないんですよ。だから、私は、各課とも一つ、とにかくやめる仕事を出してきなさいという指示を出していただくとか、あるいは住民の中から、やめたらいいと思う仕事を挙げてくださるか、そういうことも手法としてあるのかなというふうに思います。

ただ、一番大事なことは、先ほども答弁いただきました行政評価、そして行政コスト計算書というものをもとにして、しっかりと行政の内部で議論をしていく。そして、我々議会も議論をしていく。そして、そのデータを住民の皆さんの中にもきちっと出して、住民の目の中から、本当にそれを見ていただくということが必要なんじゃないかなというふうに思います。

あるいは、岡山市の市長が、何年か前に住民の中から委員会をこしらえて、その答申を

受けて見直すというようなことをやられてたりとか、いくつかのまちでそんなことをされています。それも一つかなと思いますけども、いずれにしましても、行政の中で本当に仕事を選別していくんだと。そして、それを住民に、しんどいけれども説明をする中で、なくす努力をしていくんだという姿勢を持つことが一番大事なかなというふうに思います。

その中で、一つ具体的に申し上げました。組織の中で、一つはやめる仕事を出してきなさいというような指示をお出しいただくわけにはいきませんか。

○議長（井上勝彦君）理事。

○理事（吉田長司君）質問とちょっと答弁、食い違いがあるかわかりませんが、行政コスト計算書につきましても、昨年度の行政評価の結果の中で、これは代表的なものでしたけども、出しております。そういうことで、コスト計算については22年度から始めているということで、すべての事業にそういうことでできたらいいんですけども、ちょっとまだ入ったところということで考えております。

それと、事務事業評価といいますのは点でしかわかりませんので、従来型の実施計画というようなもので、年間の総量については制限してございます。そういうことで、従来でしたら3年間の実施計画の中で検討したわけでございますけども、今年度はちょっと中長期の計画ということで、10年間の計画について一応出してみよう。その中には、ちょっと総務部長の答弁にもありましたように、長寿命化計画というものも、どれぐらい10年間かかるのやということで、住宅、それから公園、橋梁等については、そのコストも入れ込んだ中で、歳出はこんだけだから持続可能な財政運営をできるかできないかということで、財政サイドのチェックに今入っていただきま

して、9月、10月にかけて結論を出していきたいというふうに考えてございます。

ということで、財政が伴わなければできませんので、そこが一番の問題と思っておりますので、仕事を減らす、そういう提案も必要でございますけれども、総量の中でチェックしていくということで、今年度はそういう中長期の財政の中で一応検討はしてみようということを考えてございますので、その辺、質問ではなかったですけども、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）これは私の考えですけど、大分前にも質問をさせていただいたことがあるんですけども、やはりそういう行政評価であるとか、行政コストであるとかいうようなことを衆目の目にさらすということは、情報公開をしていくということが、ものすごく大事なかなというふうに思っております、行政サービスには正札がついてない。正札がついてないので、住民はそのサービスがこんだけお金かかっておるんやということ認識、ご理解いただけてないというところがありますので、ほんとうに行政サービスについて、きちっと正札をつけていくということもお考えいただきたいと思ひますが、時間がないので、申しわけないんですけど、ちょっと答弁いただけますか。

○議長（井上勝彦君）理事。

○理事（吉田長司君）この事務事業評価の行政コスト計算書についても、公表していきたいということで言ったわけでございますけども、できてはおりません。ということで、今年度の事務事業評価もしてしますので、これはできるだけ公表して行って、自己満足にならないような形でしていきたいなというふうに考えてございます。

以上です。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君。

○8番（中西峰雄君）大変、三つも質問して欲張り過ぎてまして、きちっとできませんでしたが、これを、この一般質問で議論させていただいたことを機会に、よりよい行政をめざしていただきたいと思いますなど希望させていただきます。

○議長（井上勝彦君）8番 中西君の一般質問は終わりました。

---

○議長（井上勝彦君）お諮りいたします。

本日の会議はこの程度にとどめ延会し、明9月11日午前9時30分から会議を開くことにいたしたいと思えます。

これにご異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長（井上勝彦君）ご異議なしと認めます。

よって、そのように決しました。

本日は、これにて延会いたします。

ご苦労さんでございました。

（午後4時50分 延会）