

平成27年9月7日（月）

○議長（中本正人君） 順番4、14番 岡君。

〔14番（岡 弘悟君）登壇〕

○14番（岡 弘悟君） 今回の一般質問は、大きな題で二つ。一つ目は、市民のための橋本市人事評価制度構築に向けて。二つ目は、現在とこれからのアレルギー除去食の実施についての2点なんですけども、まず一つ目の項目、これ、「市民のための橋本市人事評価制度構築に向けて」という題をつけさせてもらったんですけども、自分的に考えるのは、能力の高い人、仕事のできる人が役職につくことによって、組織が良くなり、最終的に恩恵を受けるのは市民ではないのかなど。つまり、組織が良くなることによってサービスが向上し、市民サービスも向上するといった考えのもとに、やはり人事評価というのは公平というか、適正にやっていくべきやと思ひまして、まず一つ目の質問を、この題目にさせていただきました。

そして、2番目のほうは、この問題については多くの先輩議員、同僚議員が過去何度も質問されてますし、先日、文教厚生委員会のほうでも堀内委員長のもと、視察に行かしてもらったんですけども、やはり除去食についての関心というのも他の市町村でもかなり関心の高い問題であり、実施されているところも多くある中で、本市ではいまだにできていないという問題を、いま一度ちょっと確認のためと。

それと、これからまた給食センター、新しく建設されるというようなお話も、正式ではないんですけども、ちょっとお聞きしているので、そういった流れの中で、今後どういった対応がとれるのか。そして、今すぐにでも

とれる対応がないのかということで、確認のためと今後の対応について、もう一度、いま一度、確認のために質問させていただきました。

まず、1点目から。市民のための橋本市人事評価制度構築に向けて。

本市では、平成20年度に管理職を対象とした人事評価制度が試行され、翌年21年度から管理職での人事評価制度が本格実施されました。今回、平成27年度より、全職員を対象とした人事評価制度が試行されることになり、年功序列などではなく、個人の能力、努力に応じた評価をしていくこととなりますが、どのような基準、そして、どのように能力を評価に反映するのでしょうか。

人事評価制度により、職員個人の能力が生かされ、個人の評価により、やる気やスキルアップを望む環境が整備されるのであれば、最終的にはサービスの受け手である市民にとって利益のあるものであると考えます。というか、そうあるべきだと考えます。だからこそ、的確な人事評価の構築、やる気やスキルアップが必要な環境づくりなども視野に入れ、全体を同じ鎌で刈るといった発想からの脱却が必要だと感じます。個人の評価にとどまらず、市民のためという観点での人事評価制度でもあるべきと考えますので、以下質問いたします。

①今回の人事評価の主な目的と、能力評価、業績評価とはどのようなものなのか、お教えください。

ちょっとすいません。僕、2番と3番、言葉違うように書いたんですけど、結局同じことを聞いておった、一つに絞ったら良かった

など思ったんですが、結局同じことを繰り返して聞いてしまうんですけども、すいません。

②人事評価は、誰がどのように行うのか。その評価は、以前から行っている相対評価で行われるのか、お教えてください。

③昇給や昇格といった事項に、どのように反映していくのでしょうか。相対評価の場合、優劣を明白にするといった点では有効ですが、同じ力量の個人では、逆に評価により、やる気などが低下するのではないのでしょうか。今回は絶対評価で行われるのでしょうか。

④昇給・昇格により、組織レベルの底上げになるのは理想であります。しかし、現状の給料表を見る限り、能力評価に見合った形になっていないと感じます。この点を改善しないと、評価制度がうまく機能しないのではないのでしょうか。

⑤市民のために行う組織改革の一例、つまり、個人の評価だけではなく、サービスを享受する市民を考えた能力査定として人事評価が行われることを期待いたします。本市のお考えをお聞かせください。

大項目の2番、現在とこれからのアレルギー一除去食の実施について。

現状、本市では、アレルギーに対応した給食を実施できていません。過去、多くの先輩、同僚議員が実施を求め、一般質問しておりますが、さまざまな理由により実施されていないのは理解しています。しかし、大きなカテゴリーで行う除去食（卵、そばなど）は、現状でも実施可能ではないのでしょうか。以前にも同じ質問をされた議員も数名おられるように、実施可能であるように感じます。スペースの問題にしても、除去食を行うスペースは多くを必要といたしません。単刀直入に質問いたします。現状でもできるのではないのでしょうか。何かほかの問題が関与しているのでしょうか。詳しくお答えください。

以上2点です。明確な答弁、よろしくお願いいたします。

○議長（中本正人君）14番 岡君の質問項目1、市民のための橋本市人事評価制度構築に向けて、に対する答弁を求めます。

企画部長。

〔企画部長（北山茂樹君）登壇〕

○企画部長（北山茂樹君）市民のための橋本市人事評価制度構築に向けてのご質問にお答えします。

まず、一つ目の、人事評価の目的と能力評価、業績評価の内容についてですが、今回の人事評価制度は、平成26年に地方公務員法の一部が改正され、全ての自治体において人事評価制度の導入が義務付けられ、平成28年度の本格実施に向け、現在、試行として取り組んでいます。

この人事評価制度は、住民ニーズが高度化、多様化する一方、職員数は減少する流れの中で、個々の職員には、困難な問題を解決する能力と業績を上げることが求められていることから、能力・実績に基づく人事管理の徹底組織全体の士気高揚、公務能率の向上を目的として実施するものです。

人事評価実施にあたっては、能力評価と業績評価の2本立てで評価を行います。能力評価とは、職員の職務上の行動等を通じて、顕在化した能力を把握し行うものであり、業績評価とは、職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握し行います。

また、人事評価制度において面談のルール化により、組織や職場でのコミュニケーションの機会を増やすことによる人間関係の円滑化や、評価結果による勤勉手当、昇給への反映により、努力への当然の見返り等による職員の士気向上で人材育成につなげていきたいと考えています。

次に、二つ目の、人事評価の方法ですが、

評価期間は、被評価者の職務活動における人事評価の対象となる期間を指すもので、能力評価、業績評価とも、上期4月1日から9月30日及び下期10月1日から翌年3月31日を評価期間として、毎年2回実施します。

評価者と被評価者の関係ですが、まず、非管理職の場合、被評価者の直属の上司が第1評価者、所属長が第2評価者、部長が調整評価者となります。また、管理職については、現在実施しています評価者関係と同様、被評価者の第1評価者が部長、調整評価者が副市長または教育長となります。ただし、部長職については、第1評価者が副市長または教育長、調整評価者が市長となります。

評価の原則としては、能力評価では、被評価者の職務上に見られた行動を評価基準に照らし評価し、業績評価では、被評価者と第1評価者が面談により設定した業務目標に対し、どれだけ努力し、どの程度目標を達成したかという仕事の成果を評価します。また、業績評価、能力評価とも、基準に照らして達成度を見る絶対評価で行うこととしています。

なお、絶対評価が原則ですが、先ほどご説明したように、非管理職では、調整評価者が各部長となることから、各部門の評価レベルに大きな格差が出ないように評価調整を行うこととなりますので、その意味では一部相対評価の要素は否定できません。

次に、三つ目の、評価結果の反映方法ですが、能力評価、業績評価とも評点方式としますが、評点により、ある一定割合で特によくできる者にはS、かなりよくできる者にはA、標準的にできる者にはB、物足りない者にはC、はるかに物足りない者にはDの符号を評価期間ごとにつけ、勤勉手当や昇給及び昇格に反映させることとなります。

まず、勤勉手当については、評価期間ごとの業績評価結果の符号Bを標準として、上位

のS及びAには成績率の加算、下位のC及びDは減算を行います。

また、昇給については、1年間の業績評価と能力評価結果により、昇給時において昇給号数最大4号の加算または減算を行うとともに、昇格についても、昇格者選考における基礎資料として活用する予定としています。

なお、勤勉手当への反映については、現行は管理職の能力評価結果をもとに、上位5%以内及び下位5%以内の人数の範囲内において、標準勤勉率に0.05カ月分の増減となる相対評価としていますが、新たに導入される評価制度においては絶対評価が原則となることから、予算の範囲内において加算率が変動することになります。

次に、四つ目の、給料表の改善についてのおたただしですが、本市においては、以前より人事院勧告を尊重した国の給料表を基本としており、市独自の給料表の見直しは考えておらず、現状の給料表での人事評価は可能と考えます。

最後に、五つ目の、組織改革の一例として人事評価の実施ですが、人事評価の目的、めざすところは、さきにも述べましたが人材育成と考えています。人事評価制度という道具を使い、本市が求める人材に育てていくことが重要であると認識しています。

もちろん、個人だけでなく組織としてもその人材を生かすためには、人事評価結果を反映した適材適所の職員配置や、その能力に応じた役職への登用も、組織改革を行っていく上では非常に重要であると考えているところです。

○議長（中本正人君）14番 岡君、再質問ありますか。

14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）ありがとうございました。

僕も同じ、答弁聞いていて、同じように皆さん思っているのは当然やと思うんです。そのように人事評価ももちろんしていかなあかんし、結果そうなるべきやと思うんですけども、ちょっと僕の言い方が悪かったら申しわけないんですけど、僕、これから質問していく内容について、人事評価を批判しているわけではないです。

人事評価は、僕がちょうど9年ほど前に議員にならしていただいたときに、先輩議員も多く質問されていたことやし、本当に必要なことなんやろうと。その中で、公務員という立場のもとでの人事評価というのは、どうしていったらいいんかという問題があるのも十分理解している中で、今回始められると聞いて、自分自身では、やはりそこが引っかかるというんかな。人事評価していかなあかんのやけども、その人事評価が本当に反映されていくものであるのであれば、やはりそこにある部分を直していかないと、なかなか前に進まないんじゃないかなと思って、この質問をさせてもうたんで、まず、小項目の1番からさしてもらいます。

能力評価、業績評価というのも、今お話聞いたんですけど、簡単に言えば、例えば目標設定しますよね。目標を設定して、Aという方とBという方があって、Bという方のほうが目標が高い場合。Aという方のほうが目標は少し、ちょっと低いよという場合、同じように達成100%した場合は、どのような評価の差が出るのでしょうか。まず、そこから聞きたいと思います。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）評価するにあたりまして、業績評価のほうになるんですけども、先ほど議員おただしのおり、同じ仕事をするのであれば評価しやすいんですけど、業務内容が全く違うということで、そんな関係で、

その業務の困難性、同じAさんが100%、Bさんが100%したとしても、その内容の困難性というものを加味するということになりますので、Aさんが100%しても、非常に簡単なもので100%達成する場合、それから、Bさんが非常に難しい困難な案件をやり遂げたということになる場合と、その二方があるわけですけども、そういう、後のBさんが非常に困難な業務を達成したということになれば、当然それに報いるために、その困難性をも評点のカウントの仕方に反映していくということになるかと思います。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）そういうお話もお聞きしてたんで知ってるんですけども、それやったら2本柱でしなくても、一つの業績評価で事足りるんじゃないかなと。目標設定がもともと、まあ言えば、能力の高い人のほうが高く、自分で達成できると思って目標を立ててるんやと思うんでね。最初の時点で評価、立てた時点で評価がわかってしまうんじゃないんですかね。

僕が言いたいのは、Bさんという人がマックス100目標立てたやつと、Aさんがマックス100立てた場合、Bさんのほうが能力高かったら目標も高いはずですよ。もうその時点で、評価する前に、もう既に評価は決まっていると思うんですけども、その辺はどうなんでしょうか。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）聞き方悪いですかね。だから、能力評価と業績評価があって、目標を立ててやるというか、基本的に、もっと簡単にかみ砕いて言うと、僕、一般の会社で仕事をしとるんで、一般の会社は、個人の目標というのは、あまり決めないですよ。各部署でここまで皆で頑張ろうと線を引いたら、皆それに向かって頑張っていくって、その中で

1段階クリア、2段階クリア、3段階クリアした中で、もう言うたら、自分はどれだけできたかという判断を上からされるといふのかな。そういった業績評価をとるのに、何でわざわざこうやって2本柱にしてるんかという意味を知りたかったんで、そこを聞いたかったです。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）まず、能力評価につきましては、その職員が持っている知識ですとか、それから渉外力、市民への説明責任とか、それから情報の収集力ですとか、あとは、例えばコスト意識を持っているかとか、その辺の職員の個々の能力について評価を行っていくと。

それから、業績評価については、先ほどからも説明いたしましたように、その業務をするにあたって目標設定して、その目標の達成度に応じて評価をしていくというようなことでございますので、そういうことで能力評価と、それから業績評価と2本立てで評価をするということにしております。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）ありがとうございます。

ちょっとその辺も、まあまあ2本立てにしたほうが評価しやすいとは思うんで、それについてはそれで納得はしますけども、2番、3番、これ、ちょっと一括でやらしてもらいたいんですけども、これ、絶対評価でされるというふうにはお聞きしているんですが、これ、先ほど部長も答弁されてましたけど、予算は決まっていますよね。

例えば、例えばの話ですよ、1,000万円の枠の中で、例えばAという評価の人がたくさんおって、1,000万円では賄い切れへん、つまり、そんだけ昇給の人がいっぱい増えたと。ええことですよ、これは。ええことですよ。そのときに、1,100万円予算つくかといったら

つかないですよ。1,000万円の中で枠をつくらなあかんですよ。先ほどその話されておったから、Aという人が例えば多く出た場合は、次、真ん中の、これ、変わりませんよ、これ、簡単な話ですいません、わかりやすいようにABC評価しますね。もっと多肢にわたっておるとは思うんですけど、わかりやすくABC評価しますね。ほな、Bの人は変わらへん。Aの人はプラス査定、そしたらCの人がゼロやったら、Aの人はプラス査定もらえるんですか。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）あくまで予算の範囲内ということになりますので、それぞれ一般職の場合は部長間で調整ということになります。したがって、S、特によくできる者が非常に多くて、Aであっても、その分が評価できないというようなことになる可能性はあるんですけども、その場合は、やはりSに該当する者を調整させていただいて、Sの人をある程度減らしていくということにはなるかとは思いますが。予算の範囲内でS、A、B、C、Dを調整していくということになります。

もちろん、C、Dが少なければ、議員おっしゃったようにA評価を受けても、なかなか予算の範囲内でありますので、昇給できないという可能性もあることはあります。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）まず、僕が1点目、すごく気になったのはここなんです。いくらい評価を受けても、結局それに見合うだけの予算付けもなければ、逆に言うと、絶対評価と言いながら、例えばABCしかないとして、Aの方を評価するには、Cをつくらないと基本的に評価できないという形になる。つukらないとというか、基本的にはやっぱり人間いろんな方がおるんで、評価するとABC出てくると思うんです。基本的にね。

だから、別に無理につくる必要はないんですけども、ただ、もし職員、皆頑張ってる確実にAのほうが多かった場合、昇給いうたら頭割りになってくるんで、下がった金額の頭割りしかもらえないんで、さほどの評価をもらえへんかもしれんというような形になってしまふんじゃないですか。そしたら、せっかく評価してもらったのに、評価に見合うだけのものというのは、例えば、僕ら一般の会社で昇給いうたら、こっだけ上がったらこっだけと絶対決まってるんですけども、今やったら現状見えない。つまり、減給とは言いませぬけど、減給とか自分よりも昇給されへん、昇給とかプラスアルファない、マイナス査定の方が多ければ、自分らの分は多く査定されるけども、ちょっと変動的だといったやり方になってしまうので、それも僕、評価制度をとる割には、結局は、最終的にモチベーションが上がらないじゃないかなというように思われるんです。どうしてもね。

ただ、せっかく一生懸命、皆、評価する側というのは大変やと思うんです。管理者というのは、一生懸命管理者の方が評価、嫌な思いもせなあかんと思うんです。その中で評価制度をとって行って、結局、受け手側もさほどメリットがないような形になってしまったら、僕、評価制度を行っているのに、逆にしんどい思いされるん違うんかなというのは、すごく心配に思うんです。

だから、この質問をさせてもうたんですけども、だから、絶対評価されるというんであれば、やはり、それなりに予算がないんやったら予算組みの中での話もしていかなあかんし、ほんで、このまま続けて行かしてもらおうんですけども、ここ、僕、一番言いたかったんですけど、12番議員も同じ質問というか、よく似た質問されるので、僕はあまり深く言いたくはないんですけども、4番、この給料

レベルの話、さっき、今、手取りの話もさしてもうたんですけど、給料表も結局、ちょっと僕、議長のお許しをもらって汚い表を書いてきたんです。ちょっと皆さん見てくださいね。

何やらわかれへんでしょう。何やらわかれへんですわ。つまり、これ、あれですわ。級。級上がるでしょう。これ、号ですわ。ほんなら給料、わかりますか。級の低い人は号が長いんですよ。これ、イメージですわ。イメージ。きっちり書いたわけじゃないので、イメージです。そしたら、役所に入ったときは級が低いですよ。ほんなら号が長いんです。ここで、ちょっと一点確認したいんですよ。この号というのは、1年に1個ずつ上がるもんなんですか。それとも上がらないもんなんですか。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）現在は、今の給料表では、1年に4号上がるということになります。以前は1年に1号ということがあったんですけど、細分化されて、以前の1号分を4分割して、それが、4分割した分が1号ということになってますので、1年間に4号上がるということになります。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）4号上がるというのは、今、55歳以上の方は昇給してないんですよ。前に議会で説明あって、平準化するのにそうやってという話は聞いておるのでわかっておるんですけど、だから皆さん、結局1年間に4号上がるんです。こう、四つずつ上がっていくんですよ。わかるでしょう。役所の人は皆さんご存じなので、議員さんに。

これ、そしたらここ、何で長いんやろうと。上がっていけばいくほど号短いんですよ。何でかというたら、これね、この形というのは、僕、基本的に年功序列を表していると思うん

です。級が上がって出世していった号が短いというのは、もうある程度の年齢にならないと、ここに来ないから。だから号が短くてもいいんです、別に。でも、ここは若いので、昇給せえへんかったときに、1年間ずつやっぱり昇給していくために、ここ、長いんです。でも、基本的に公務員の給料表というのは、今、企画部長からもお話ありましたけども、基本的にこうなんです。基本的にね。何もこれ、悪いことじゃないです。基本的にこうなんです。

ただ、これやったら、人事評価制度をとったときに、若い世代の子が上がっていったときに、号が短いんですよ。給料上がるけどね。ある程度ここで打ちどめになっちゃう。だから、ほんま言うと、僕の理想ですよ。僕、何で給料表さわってほしいと言ったかというのと、この赤いラインで示すように、こうね、こっち側を短くして、部長級のほうも、こうやって号を下向いて長くしたらないと、若い子が出世しても給料が上がらない。せっかく評価制度をとって、上というような考え方を持とうと思っても、給料上がらないんですよ。そしたら変な話ですけど、かしこい人やったら、ここの辺でおったらええん違う、となるんですわ。この辺で。何級とは言いませんけどね。この辺でおったほうがええん違う、というような考えにもなりかねんのですよ。

だから、僕、どんぴしゃで一番気になるところ言いますわ。あまり言いたくないんですけど。ここにおける管理者の皆さん、責任は各管理、部署で一番責任ある方ですよ、もちろん。そうですよね。給料一番高いですか。年収で。部長、もちろん僕は、企業やったらそうであるべきやと思うんですよ。僕、自分の会社の管理職、1年間に年収ベースで見ますけど、うちは運転手使う仕事なんですけど、運転手よりも1万円でも多く、ボーナスで調

整します。何でかというのと、そうじゃないと責任を持つ意味がないから。やる気を失うから。責任重くて、僕、お金の話ばかりしてますけど、やっぱり僕、そこは大事やと思うんです。やりがいか、もちろんそれも大事やけども、それだけで仕事できるんやったら、皆さんすごいええ人やなと思うけど、そうやないと思うんですよ。やっぱりついてくるもんもついてこな。

予算がプラスアルファにならへんのやったら、やはり給料表をさわって、こういう形にしないと、削るところは削っていかないと、上には足せないから、だから、やはりこういった形をとらな、結局、評価制度をしたときに、これから若い子が部長職、課長職につく意欲がなくなるんじゃないかなと。

だから、評価制度をとるんやったら、将来的に今の若い子が夢を持てる、管理職の環境づくりをしていかんと、せっかく評価制度をとるけど、ぶっちゃけた話、評価されたいでとなくなってしまいませんか。いや、わからんですよ。いや、俺はそんなん関係なく、やりがいがあるという方もいらっしゃるやろうから。

ただ、僕は一般論として、財政しんどい折に、例えば1,000万円を1,200万円に増やすことはでけへんのやったら、やはり評価制度をとって、上に行けば行くほど評価されただけの見返りがあって、しかもやりがいもあって、しかも責任がある。責任があるから、やはりそれなりに待遇もないと、人間というのはなかなか難しいんかなと。

特に、ちょっと1点、自分ばかりしゃべってしまうんで、また部長にもお聞きしたいんですけど、僕ら、ちょうど僕の年代ぐらいから、市役所、採用数減らしましたよね。かなり空洞化しましたよね。正直な話、若い世代がこれからどんどん役職につく可能性も出

てくると思うんです。間がおれへんからね。だから、そのときに今の現状で、若い子たちが意欲を持てるんかなというのを正直思うんです。だから、やっぱりそういう意欲を持つためには、今の現状の職場の環境を変えていくというのが今の管理職の方の仕事やと思うんですけども、それについてはどう思われますか。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）議員おただしのことが、そのとおりでありますので、なかなか答弁しにくいんですけども、一つは、従来の給料表、今までの人事の体系では、議員おただしのように年功序列型と言われても仕方ない、そういうところがありました。しかしながら、今回は人事評価制度を導入することによって、当然、昇給・昇格に反映する。その成績によって昇給・昇格に反映するということになりますので、現在は当然、昇格試験も実施して、合格しないといつまでもその級におるということになって、今後その人事評価制度によっては、後から昇格試験に合格した若い職員に、どんどん追い抜かれていくというようなことになってくると思います。

そういう意味から言いますと、今までの年功序列型の人事ではなくて、今後は、やはりできる者は上に上がっていく、若くてもよくできる者は上へ上がっていく、昇給していく、昇格していくという体系になってこようかと思えます。

そのために、当然、人事評価を行うわけですけども、組織を活性化していく、それから、最終的には優秀な人材を育てていくということについては、やはり私たち各部長の責任が大きいものだと、管理職の責任が大きいものだと、かように思っております。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）言にくいことを答えて

いただきました。僕もすごく思います。今ここでおられる方も、僕、市民の皆さんに負担をかけて皆さんの給料を上げろという話をしているんじゃないんです。同じ釜の、同じ予算の中で、それをきっちり評価制度に反映して、きっちり役職、責任のある方にはそれなりの給料体系をつくって行って、昇給も昇格も考えていく。もちろん、減給もある。それは評価制度当たり前ですからね。それを考えて行ってこそ、はじめて組織が僕は良くなると思う。

だから、もう5番に行かしてもらいますけども、結局、市民のために評価制度を考えるのであれば、できる人はやっぱり上がってほしい。そして、できる人が上がることによって、市民サービスを向上させてもらいたい。これは当然のことです。

ほんで、もう一個、それは、やはりその環境づくり。できる人が上がっていく環境づくりというのをつくっていかないと、できる人が上に上がりたいと思えないですよ。結局、それは市民サービスにとってもマイナスになってきます。

市民からしても、何もプラスアルファ、一般財源から給料を足せという話をしてるんじゃないんですよ。できる人にはあげる。頑張って昇給した人にはあげる。でも、この下の、この今の年功序列型の方やったら、まあ言うたら、ほんまに昇級せんでも給料上がっていきますやん。こういうシステムが今まで公務員でとってきたので、これやったら僕は正直な話、今の評価制度には、ちょっとなじみにくいんじゃないかなと思う。せっかく評価制度をとるんやったら、やっぱりここも今後考えていかなあかんと。

部長おっしゃったみたいに、ここ、難しいんですわ。ここさわるのはすごく難しい。実際、できてるところというのは、近畿やった



ら大阪市ぐらいかな。橋下さんのときに強硬でやりはったんかな、ぐらいしかないと思うんやけど、でも、実際大きいところ、うちとは人口規模も違うので難しいんやけども、やはりこういったところも、今後の評価制の問題点として認識はしておいてもらいたいです。何でかというたら、やっぱりそこが一番のネックになってるんかなと自分自身は思いますのでね。

それと、ちょっと聞き忘れたんですけど、評価制で、今55歳の方、昇給とまっていますよね。今度この評価制によって、その55歳の方というのも評価の対象になるのでしょうか。

○議長（中本正人君）企画部長。

○企画部長（北山茂樹君）55歳以上については、もう給料、昇給ストップということになっておりますけども、評価によって一定の評価があれば、額はもうほとんど上がらないと思いますけども、多少なりの反映はあると思います。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）僕、上げる話ばかりしておるんじゃないですよ。55歳の人もある可能性もあるという中で評価をしていってくださいねということ言ってるんです。でしょう。評価外の対象やったらそのままという話なんでしょう。違うでしょう。上がるだけの話違いますよ。55歳で、もうやっても上がれへんし、どうやっていうモチベーション下がってるのも多いと思うんですよ。やっぱり上がるのもあれば下がるのもありなら、モチベーションも上がるじゃないですかね、副市長。いやいや、あててるわけじゃないんでね。僕はそう思うんですよ。

だから、難しい話はあまり言うても前向いて進まんのですけど、ただ、こういう問題点があるというのだけは僕自身も思いますし、ここにおられる管理職の皆さんも感じておら

れると思う。と僕は思いたい。だから、それを次期、これから上ってくる若い能力のある人には、そういう思いをさせないように、今の管理者の方が行政の改革を進めていってください。それは、市民から言われてやるものではなくて、内部からきっちり自分たちの環境づくり。その自分たちの環境づくりの先にあるのは、市民サービスの向上というのだけは忘れんといってください。僕はそこが一番大事やと思う。

市民サービスの向上のために、自分たちの組織の向上、この二つセットで評価制をより良いものにしていってもらえることを要望いたしますして、1点目の質問を終わります。

○議長（中本正人君）次に、質問項目2、現在とこれからのアレルギー除去食の実施に対する答弁を求めます。

教育長。

〔教育長（小林俊治君）登壇〕

○教育長（小林俊治君）現在の学校給食におけるアレルギー対応としては、医師からの診断書または管理指導票を提出していただき、その結果により牛乳、パンのみの除去食を実施している状況です。

これまで、なぜ橋本学校給食センター、高野口学校給食センターでアレルギー除去食を実施してこなかったかについては、次のような理由が挙げられます。

1点目は、施設設備面での対応についてです。現在、橋本学校給食センターは老朽化し、アレルギー食専用調理室等の対応ができない状態です。また、高野口学校給食センターについても専用調理室がなく、対応が難しい状態です。除去食については対応可能であるという意見もありますが、アレルギー食専用調理室なしでの除去対応は、特に、橋本学校給食センターのような老朽化が激しい施設においては困難と考えます。

2点目は、安全性についてです。学校給食における食物アレルギーの基本的な考え方は、全ての児童生徒が給食時間を安全に、かつ楽しんで過ごせるようにすることです。そのためにも安全性が最優先されます。また、平成23年度に開催された学校給食審議会においても、「教職員全員が食物アレルギーに関する正確な知識と共通理解のもと、安心・安全な学校給食を実施すべき」との答申をいただいておりますが、アレルギー食に関しては、現在の施設では安全性が確保されておらず、また、文部科学省から出されています「学校給食における食物アレルギー対応指針」においても、「学校及び調理場の施設設備、人員等を鑑み無理な対応は行わない」としています。人の命にかかわる食物アレルギーについては、今後も慎重に考えていくという方向性には変わりはありません。

なお、新しい学校給食センターの稼働時には、アレルギー対応を予定していますが、対応方針やマニュアルの作成等、具体的な準備を進め、安全性を最優先しながら取り組みを進めていきたいと考えています。

○議長（中本正人君）14番 岡君、再質問ありますか。

14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）ありがとうございます。

前から聞いているお話と一緒に、もちろんそうやとは思いますがね。

教育長、ちょっと1点お聞きしたいんですけども、橋本給食センターは確かに老朽化して、今、建て替えの問題も出てきてますよね。高野口学校給食センターでは食数半分、今、市内で半分ずつぐらい賄っておるんやけども、スペース的には高野口だけでもできるような気はするんですけども、教育委員会としての見解はどうでしょうか。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）高野口給食センターにつきましては、平成23年度に増築しております。中学校給食導入に伴い、高野口学校給食センターは学文路小学校、清水小学校、西部小学校、西部中学校の分を平成24年度から供用しておりますので、今までのスペースに、平成23年度までのスペースに対してのアレルギー対応の調理室を使うスペースというのは極めて少なく、極めてというか無理な状態に平成24年度からなっております。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）それ以前はあったということですか。それ以前はスペースがあったということですか。ちょっと話聞いてたら、24年度からはなくなったけど、それ以前はあったような答弁やったんですけど、あったんですか。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）扉で区切られた箇所はありました。しかし、それも調理用に使用していたと聞いております。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）わかりました。質問されてきた議員もそうやし、視察に行かしてもうて、見せてもらってきて、いろいろ勉強もさしてもうたんですが、さほど、そんな大層な部屋でされてるわけではないんですよ。特に、除去食に関して同じ質問されている方も同じ質問の内容でされているので、変わらないんですけど、卵とかそばとかは、何も別で調理してるんじゃないなくて、入れる前に取り分けている。取り分けるのに、調理器具を分けている。本市ではどれぐらいというのは、ちょっと聞いてないのでわからないんですけど、さほどの人数もない。もちろん、医師の診断書ももらって提出した子どもにしかしてないので、そんな数も出ない。もちろん、アレルギーある方はたくさんいらっしゃると思

ます。医師の提出を出している子もほとんどいないという中で、僕、自分自身は除去食に関しては、前向きにもっと前から進めて行けたん違うかなという思いも実際あるんです。

だからといって、今それを言うたところで前向いて進みませんので、それはもういいんですけども、いいことはないんですけど、まあまあ今ここで言うことではないんで、ちょっと僕、新しい橋本の給食センターを建てるにあたって実施していく、これからマニュアルつくるという話を聞いて、ふと思うことがあるんですよ。この話、何年前からしてますか。これはちょっと僕、今すぐできへんかもしれんけど、準備するのは、ずっと前からできるん違いますかと思うんですよ。

そこで、僕、ちょっといろいろ調べたんです。そしたら、これはどうなんかな、「学校のアレルギー疾患に対する取り組みガイドライン」。これ、各学校に配付されたと聞いてます。これは、配付されましたか。読んでいただけてるんですかね。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）読んでおります。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）そしたら、このガイドラインの中でも指摘されてるんですけど、アレルギーの対応について、これからすぐしてもらいたいという思いで、ちょっと確認のために何個か確認したいんですけども、僕、前に一般質問させてもらいましたけども、このエピペンは、このガイドラインに沿って、教師またはそのガイドラインを読んだ方がショック状態にある生徒に打つ場合は、医療違反にならないというふうになってますよね。ということは、このガイドラインの周知と、その内容についての講習は、もう既にしていってなかったらあかんと思うんですよ。何でかという、今、このアレルギーのことにに関して、

これからやっていこうはいいですよ。その物理的な話は。でも、ソフト的な面では、もう既にやっておかないと、いつこういった状態が起こるかわからないですよ。だから、僕、ここで確認しておきたいんです。これは、各学校、このエピペンに関してとか、このガイドラインに関しての周知はされてるんですか。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）エピペンにつきましては、養護教員全員に実施で行っております。

教育委員会にもエピペン、何といたしますか、練習用のエピペンは針のないエピペンなんですけども、用意しております、私も何回か実施をしております。

今後、エピペンの使用者は、今、中学校で3名、小学校で9名おります。12名。今までエピペンを使用したということは聞いておりませんが、いつ何どき重篤なアレルギーが出るかもわかりませんので、学校に毎年周知していきたいと考えています。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）ちょっとそれを聞いて安心しました。前も言いましたけど、針刺すというのは、かなり勇気が要る。ほんまに。自分でも、自分の足に刺せるかというも、なかなかちょっと怖いと思うようなものなので、それも医療経験のない方が刺すというのは、やはり勇気が要るものなので、それはそれで良かったんですけども、そしたら、これから、今では現状絶対できないよというようなお話は聞いたんですけども、じゃあ新しい給食センターで行う除去食というのは、基本的には、今現状、教育委員会で考えておられるのは、卵とかそばとか、そういった大まかなものを除去していくという考え方でよろしいですかね。

それともう一点、今現状行われている学校給食は、基本的にアレルギー物質を除いた物

質で提供されているのかどうか、この2点、お聞きいたします。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）今後の、平成30年に予定しています新しい給食センターのことなんですけれども、アレルギー対応はさせていただくということは決定といたしますか、心に決めております。ただ、どこまでのアレルギーに対応していくかについては、今後、給食審議会等でもご意見をいただいて決定していきたいと。あまり多様にわたりますと、かえってアレルギー症状を引き起こす、事故が起こす場合もございます。対応については、どれぐらいが一番適切かということについて、これから慎重に協議していきたいと思っております。

それと、現在、卵アレルギーであると自己申告している子どもは96名います。その中で、特に重篤であって慎重にという子どもは35名です。でも、96名の子どもは卵を抜いた食事になっています。7月の献立を見ますと、高野口給食センターで一度、ウズラの卵が給食の食材として利用されています。橋本給食センターでの卵の使用はありません。そういう意味で言いますと、そばと卵については、献立の中からなるべくというか、そばはもうほとんど使用していません。給食の食材としては、卵の使用も極めて少ないです。

しかしながら、パンと牛乳につきましては、これはもう仕方がございませんので、それぞれ給食費から値段を引いて、提供しないという形をとっています。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）ありがとうございます。ちょうど今聞こうと思っておったことも言うてもらったんで、ありがたいんですけど、今、教育長おっしゃったみたいに、ウズラの卵が使われてたり、橋本のほうでは使っていないよ

と。これ、僕、思うんですけど、何で献立表を統一しないんですか。正直な話、教育委員会として管理するんやったら、アレルギー物質を管理するんやったら、献立表を統一すれば、全市どこで卵が使われている、使われていない、そんなん関係ないやないですか。一目瞭然ですやん。でも、二つ見なあきませんやん。僕、これも聞こうと思うとったんです。何で献立表を統一しないんですか。

○議長（中本正人君）教育長。

○教育長（小林俊治君）何点かあると思います。一つは、食材を一括購入するときの困難性です。ただ、一月に、その月に使われる橋本市産の食材につきましては、高野口も橋本もほとんど同じ食材を、その月には使用しています。ただ、一括して今のところ、なかなか橋本も高野口も同じ日に使うということは難しいということ。

もう一つは、やはり高野口にも栄養士がいますし、橋本にもおられます。それぞれ連絡を密にしながら、献立については決めているところです。二カ月前ぐらいから決まっていると思いますけども、協議をしながら学校給食の献立を決めていきますが、それぞれの栄養士の思いというのもございます、その部分も統一した献立にできていないという現状もあるかなと思います。

もう一つは、やはり調理用具の違い。例えば橋本ですと、鍋のところで手で回さずに、機械で回るような調理器具になっています。高野口の場合は、手で回すというふうな調理器具になっています。そうすると、調理器具に合わせたメニューというのも出てきますので、お互いの調理器具に適合するようなメニューを使うというふうな傾向があると思います。

議員おただしのとおり、例えば、橋本と高野口の給食センターで、それぞれ兄弟が違う

給食センターで食べる場合もございます。お兄ちゃんと弟さんとか、兄弟が違う給食センターの食材を使う。そうすると、家に帰ったときに、片方の子どもさんはきょうの昼間と同じやと。カレーの場合は。そういう場合も出てきますので、私たち話をしておりますのは、今後、平成30年に向けて、徐々に給食センターの調理を、メニューを統一していきたいと。橋本も高野口も、食材を一括購入できるかどうかの、それに向けて少しずつ献立を同じものにしていきたいと、そのように考えています。

○議長（中本正人君）14番 岡君。

○14番（岡 弘悟君）正直、後手後手かなというか、さっきのアレルギーの対応もそうやし、ちょっと悲しいというか、この質問、僕だけじゃないんで、もう以前からされてる方ようさんあって、やっぱり、日に市内で使われている食材が違えば、管理する側からしたら、僕、逆に教育委員会がしんどいんかなと思うんですよ。各担当の給食センターはわかってはるから、その地域のことはわかってるけど、管理する側からしたら一元化するほうが楽でしょう。それをあえてしてないというのが、まず教育委員会サイドの考えとして理解できないですよ。

ほんで教育長、僕は揚げ足とるわけじゃないですけど、食材が一括購入できないというのであれば、これから新しい橋本の学校給食センターをつくったときに、じゃあ2本立てでつくっていくんですか、という話になりますよ。新しい給食センターができたなら、いきなり食材増えるんですか。増えないでしょう。

正直な話、もうこんなきついこと言うのは嫌ですけども、合併してもう8年、9年たって、今から、じゃあ食材の一括を考えていくというのであれば、何もどっちの給食がどうこうということを言うてるんじゃないですよ。

アレルギーのことをこれから考えていくんやったら、やはりそれは統一していかなあかんし、安心・安全を求めていく、安心・安全の中にアレルギーというのも入ってるから、やはり管理する側としたら、安全側をとらなあかんと思うんですよ。

そこを重点に置かなあかんので、統一できるところは、今、確かに3点目の器具の問題というのは一番大きいと思うんですわ。器具の問題で、でけへんメニューというのはあると思うので、それは僕も、橋本と高野口のほうの器具の違いというのは十分理解してますので、その点はできないとは思いますが、でも、ある程度はできていくと思うので、それ、しかも栄養士2人おって、いや、これはできるよ、できへんよという話はできるわけでしょう。

これ、1人やったら難しいですよ。現状2人いらっしやるんでしょ。僕は、何もそれを1人にせえという話で言うておるん違いますよ。だって、器具の違いとかは、高野口の方は高野口で専門でわかってはるんやから、それはできへんよとすり合わせした時点でわかるんやから、だからこそ僕は、今やったらできるんかなと思うから質問さしてもうとるんで、何も無駄を省けみたいな話じゃなくて、安全側をとってほしい。メニューにしても。

だから、今現状、問題起こってないので、これ以上話突っ込む気はないですけど、やはり新しい給食センターに向けてやるのであれば、メニューの統一も踏まえて、今後アレルギー食をどういうふうに考えていくんかというのはセットで考えてほしい。それは本市にとっても大事なことやと思うし、今後の学校給食の幅も広がっていくと思いますので、その点は、メニューに関しても早急には言いません。できる限り統一して、よりおいしく、より安全にという観点のもと、教育委員会で

は安全に管理ができるよというふうに、皆がプラスになる、保護者も学校の先生も、教育委員会も全てプラスになるように、極力前向きに進めていっていただけることを要望いたします。

ここでやめようかなと思ったんですけど、1点。これだけはほんまに思います。アレルギー食というのは、子どもの命を守るためには、これ、すごく慎重にならざるを得んと思います。僕もいろいろ調べさせてもうたら、各市町村、やはり一歩足出るのはすごくしんどいことに感じているのは重々わかります。命にかかわる問題、特に食にかかわる問題。子どもはわからんと食べてしまう場合もありますので、その辺、教育委員会がすごく慎重になられるのもわかるし、保護者も教員の方

も慎重になられて、僕ら議員もそうです。だからこそ、急げとは言いません。完璧な状態で次の給食センターには施行できるようにお願いします。

だから、1点、きょう言わしてもうたのは、前から多くの議員がしてるんやから、その間もやっぱりどんどん、今現状、ここである程度の形ができてたら、すごく、もっともったいいものになるので、今からでも遅くないので、本当に用意ドンで進めていってもらえることを要望いたしまして、私の質問を終わります。

○議長（中本正人君）14番 岡君の一般質問は終わりました。

この際、午後2時45分まで休憩いたします。

（午後2時31分 休憩）