

(質問全文)

皆さん、おはようございます。吹田新選会の後藤恭平でございます。通告に従い、会派を代表し質問をさせていただきます。

今回は、代表質問ではありますが、私個人にとっては初めての議会質問でもありますので、僭越ながら、少し私の所信を述べさせていただきます。

若輩の私がさきの選挙で市民の方々に選ばれ、ここに立たせていただいているのは、市民の皆さんが、我々若い世代の意思を大きく市政に反映させてほしいという願いがあつてのものだと感じております。また、これからの経済的にも厳しい日本社会や地域社会を支えていくのは我々の世代だと自負しております。そして、現状の問題や課題を先輩方や時代のせいにならず、自責の念をもってこれから4年間、この私が選ばれた理由を忘れることなく、次世代にバトンを渡す責任世代であるという自覚を持って、自分に与えられた責務を全うしていきたいと考えております。

我々吹田新選会は、吹田市長選挙では敗れたものの、市議選では3人の議員を、市民の信託によりこの市議会に送り込んでいただきました。そうした市民の皆様への期待を裏切らぬよう、また人生をかけて吹田市を改革しようとした仲間の思いを胸に刻んで、吹田市の発展、市民サービスの向上に努めます。また、大局観を持って政策を提言し、是々非々で新市長の市政運営に時には協力し、時には異を唱えるという姿勢で挑んでまいり所存でございます。

それでは、質問に移ります。

先日26日には、井上市長の施政方針を聞かせていただきました。内容をお聞きし、まるで我々吹田新選会が市長選挙で提案していた政策をもとに書いてくださったのではないかと、我々の考える方針に近いものがあつたので、その大きな方針については大いに期待するものであります。

しかし、一つ一つの政策の中には、本当にこれで大丈夫かと思うものも少なくありません。市長は、行政の維新、地元経済の維新、教育の維新と分けて政策を述べておられますので、我々もそれに沿って質問をしていきますが、まずは、吹田市にとって重要であるはずの項目が施政方針の中になかつたので、その点についてお聞かせ願いたいと思います。

最初に、吹田市民ならだれもが気になることだと思いますが、井上市長は、大阪維新の会の所属メンバーとして市長になられました。これからの任期4年間の大阪維新の会との連携はいかがお考えでしょうか。以前、堺市の市長が選挙を応援してもらつたのに橋下知事と相違する立場に立たれたことを、橋下知事がお怒りになっているのをテレビで見たことがあるのですが、井上市長は、大阪維新の会の代表であられる橋下知事とすべての政策において同調する立場で進められるのですか。もし政策的に違う進め方をするとということであれば、例えばどういった政策において違いが出てくるのか、具体例を挙げてお示してください。

当然、大阪維新の会はONE大阪を今後も主張されると思うのですが、まずは吹田市長として賛成のお立場でしょうか。また、ONE大阪とは、吹田市長の立場として、この吹田市にとって、吹田市民にとって具体的にどのような影響があるものなのか、お聞かせください。

次に、大阪国際空港について。

吹田市民にとって、大阪国際空港の今後の運営の方向性は大きな影響をもたらすものです。国土交通省は、関西国際空港と大阪国際空港を経営統合して一体運営を目指し、事業運営権の民間売却によるコンセッション契約というところまで考えておられるようです。前市長は、国土交通省の示しておられる方向性に対し、同調ではなく、大阪国際空港周辺都市対策協議会において意見を国に提出し、橋下知事の主張しておられる大阪国際空港廃止には反対し、国の責任のもと、弾力的な運営を行われるべきとの意見を表明されておりました。井上市長は大阪国際空港についてどのようにお考えなのか、そう考えておられる理由も加えてお答えください。

大阪国際空港に関連する話題として、副首都についてお聞きします。

先日の橋下知事と石原都知事の対談で、正式な形ではないとは思いますが、橋下知事の首都機能の分散の申し入れに対し、石原都知事が西日本へ副首都を置くということに理解を示されておられます。橋下知事は、大阪国際空港の廃止を前提に、その跡地に危機管理都市を構想されておられるようですが、井上市長はこういった点に関してどうお考えでしょうか。また、万博の跡地に首都機能を持ってくるという提案もあるようですが、これについてはどのように考えておられますか。首都機能移転に限らず、万博の跡地についてどのような利用を考えておられるのかとあわせてお答えください。

それでは、市長の出された施政方針に沿って質問をいたします。

まず、行政の維新に関して、中核市への移行についてです。

選挙公約や施政方針から、市長は吹田市の中核市への移行を考えておられるようですが、特例市から中核市へ移行すれば、多くの事務を負担しなければならず、過去の議会質問の答弁にもありますように、中核市移行へのデメリットとして、財政に及ぼす影響があると思います。この点、赤字財政解消と職員削減を訴えられている市長の政策と矛盾するよう感じます。選挙に協力いただいた橋下知事への御奉公という趣旨の中核市移行であれば、早目に取り下げられたほうが良いと思うのですが、いかがでしょうか。市長の中核市移行にかける思いを率直にお聞かせください。

また、1、中核市に移行することで生まれる具体的な市民のメリット、2、移行した場合に増える市の財政負担額の増加の試算、3、市長の4年の任期中に達成させる中核市移行へのロードマップもお示しくください。

さらに、中核市への移行にかかわらず、市長は大阪府から権限移譲を受けるおつもりのようなのですが、今後具体的にどういった事務を受けていこうとお考えなのか、お聞かせください。

次に、公務員制度改革について。

6月の臨時議会に市長みずからの給料及び期末手当、退職金の削減案が提出されたことは、これから行う改革に対し、まずみずから模範を示そうとされた点で評価しております。しかし、同時に、ほかの公務員制度改革について全体像を示していただけなかったのもので、我々は、目立つ部分の市長給与のカットだけで終わってしまうのではないかと危惧し、反対の立場を示しました。

市長は、市政のチェンジを訴えられながら、副市長の人事も含めて、大幅な人事異動をされなかった。これは、徹底的に職員や組合と闘いながら改革を進めていくという姿勢ではなく、4年後の選挙に向けて前の市長がつくられた職員の市長応援団組織をそのまま取り込むという形をとられたように、我々には映るわけです。これが我々の取り越し苦労で終わることを願いますが、今回の議会の提案でも、幹部の人件費の削減が提案されたのみで、全体像が見えません。また、退職金のカットに触れていないなど、改革というには余りにも表面的なもののようにも感じます。いつまでに人件費の総額を何パーセントカットするつもりなのか、ロードマップと具体的な数値目標をお聞かせください。

しかし、人件費の削減といっても、ただ一律に給与をカットするだけでは、もともと下がっている職員のモチベーションがさらに下がります。この点、どういった工夫を市長は考えておられますか。我々吹田新選会も、市長選のマニフェストを考える際に、ここで悩みました。自分が職員の立場で給与を下げられたらどう感じるか、どうやってモチベーションを保つか、考えました。

そこで、ある市の市長から教えていただいたのが、市税収入と職員の給与を部分的に連動させるという案です。つまり、職員が頑張って働き、市民のニーズにこたえ、産業を活性化し、住民をふやし、税の滞納や未払いを防ぐことで税収を上げれば、一たん下げた給与を上げていくというやり方です。民間の会社で売り上げが上がれば、給与がふえるのと同じ理屈になります。

こうすることで、市民に奉仕することが市の職員である自分たちの仕事であり、自分たちの給与は市民の税金なんだと職員に認識させることもできます。人口規模が大きく、組織の肥大化した吹田市だからこそ、こうした形での意識改革やモチベーションのアップが必要だと我々は考えました。

以上は、我々吹田新選会からの提案ですが、給与を下げつつ職員のモチベーションを下げないようにするための市長のお考えをお聞かせいただきたいと思います。

また、基本給を下げても、その分職員が仕事をしなくなり、不要な残業がふえたら、財源確保にはつながりません。ちなみに、昨年度の係員、主査、係長の残業の1時間当たりの時給と残業代の総額は幾らでしょうか。公務員制度改革には、こうした表に上がってこない数字のチェックも欠かせないと思いますので、聞いておきます。

個人の能力的な問題で残業を行い、時間内で頑張っている人より多く給料をもらっているといった実態は、市役所にかなりのモラルハザードを引き起こしているはず

です。この点の管理職のチェックを強く要望します。

とにかく公務員制度改革のポイントは、職員のモチベーションと仕事効率のアップです。それをやらずに、給与だけ下げたり、わたりの廃止をしても、それは単なる有権者向けの政治パフォーマンスにすぎません。そうなっては、職員と市長及び我々議員との信頼を損ない、市民サービスのレベルを下げるだけであって、市民にも不利益が及びます。

我々吹田新選会が市長選挙で一番に掲げた政策が、市役所の不正を正し、やる気がある職員が生き生き働ける職場をつくるというものでした。また、市長も施政方針で、頑張った職員が評価されず、そのやる気をそぐことのないように公務員制度改革をやるとおっしゃっています。ですから、やる気を持って頑張ろうとする職員のための改革を是が非でもやってもらわねばなりません。我々は、財政の健全化も大事ですが、こちらのほうが急務だと考えております。

以上の考えに基づいて、数点の質問と提案をいたします。

まず、職員の職務がどうあるべきか、市長の考える勤務方針や人材育成方針を示してあげてください。お隣の茨木市は、人材育成基本方針をつくり、ネットでも公開しておられますが、吹田市でもこうしたものをつくる検討をしてはどうかと考えます。

その中で、現在行われている10年で三つのカテゴリーの職場を経験するという考え方についても見直しをかけ、職員が各自のスキル向上などのプランニングやキャリアデザインを図れるようにしてはどうでしょうか。異動希望調査をとるにしても、事前に各部署の仕事内容を伝え、各部署がこんな課題、プロジェクトを実施するに当たってこんな人材を募集するといった各部署によるリクルーティングのような情報が、庁内で共有される必要があるのではないのでしょうか。仕事の効率化についても、部署ごとにグループでまとめさせ発表しながら競ってもらおうといったことが考えられます。

こうしたことを織り込んだ人材育成の基本方針をつくるおつもりはありませんか。市長のお考えをお聞かせください。

次に、吹田市役所を見ていると、若手を育成する、人をマネジメントするといった人材がいないように感じます。本来、管理職が果たすべき職務が全うできていないように感じます。まず、管理職の意識調査をして、積極性が見られない人材は降格とすべきではないのでしょうか。その上で、残った管理職には、市長が施政方針として、市全体の方向性を示すのと同様に、部長には部をどうしていくのか、室・課長には室、課をどうしていくのかを所属職員に説明させるべきです。

高槻市や箕面市では、職員がブログなどでそうした考えを発信しています。部長に、年度当初に議会で仕事の効率化、つまり残業代削減や部としての目標などを宣言させるのも一つの方法かもしれません。不適格管理職の降格と管理職の職務方針の発信について、市長のお考えをお聞かせください。

また、それでも改善が見られないということであれば、人材が不足していると言わざるを得ません。副市長か各部の理事あたりのポストで、チームマネジメントやリーダー育成

ができる人材を外部か民間から登用し、数年間でもいいので、人事監査や人材育成をすべきです。前の市長の時代に内部浄化機能はかなり下がっていますから、それくらいやらないと改善が見込めません。この点についても、市長の見解を求めます。

また、前市長のもとで行われた安直な人員削減が、一部の職員に過度な勤務を強いていると仄聞しています。特に、若手で優秀な人材に負担が押しつけられているようです。今、吹田市役所で仕事の効率化をして残業を減らしてしまうと、仕事がないのだということで人員が削られるから、無理にでも残業をしろといった風潮もあるようですし、そうした過度な勤務でつぶれる人材もいるようです。これは本末転倒の事態ではないでしょうか。

単なるコスト削減のための人員カットは、数字だけで判断されるため、このような事態につながるのです。我々も市長がおっしゃる人員削減には賛成ですが、人員を削減するならば、その分仕事を減らすべきです。そして、人員カットを判断する人材は、単なる数字で判断するような人ではなく、それぞれの職場を回って勤務の状況を理解した上で判断できる人にすべきです。こちらにも、外部の人材が必要かもしれません。

施政方針で、さらなる職員数の削減を訴えられる市長の削減の流れを、具体的にお示しください。

次に、指針なき職務、機能しない管理職、過度な人員削減と残業に対し、職員の側には休職するといった対抗策しか残されていないのかもしれませんが。昨年一年間で、有給などを除いた病欠などで合計 30 日以上休んだ職員は何人ほどおられますか。

仕事を休んでも、90 日目までは給料等は全額給付で、90 日が過ぎると 8 割に減額、3 年休んで分限免職だと聞いています。しかし、この制度を悪用して、90 日ごとに数日だけ出勤し、給料等を満額もらいながらほとんど仕事をしない職員や、嫌な部署では仕事を休み続け、人事異動の起算日になる 3 月 1 日の前にだけ出勤し異動を希望する職員、さらには、移動先の部署でもまた長期休職する職員がいるそうです。そもそも休職中も給料等の保障をするのは、やむにやまれぬ事情で休まざるを得ない職員の復帰を保障するためのもの。その本旨に沿わない者を市民の税金で守っていく必要性はありません。これが仮に機能しない職場への対抗策だとしても、そんなことを見逃しておくことは、市民への背任であり、それを放置してまじめに働く職員の給料を下げるのは、順番が違うのではないのでしょうか。

上記のような制度のすき間を縫って休みながら給料等を全額もらおうということもなくすため、給料等の減額は、休んだ日数を連続日数ではなく、年間の通算日数でカウントし、算出できるシステムにはできませんか。条例の改正案の提出を検討してください。

また、職場環境が原因で病欠となってしまった人については、病欠中は部署の異動はできないという人事のルール変更が必要です。職場環境に問題を感じたり、過度な職務を強いられるのであれば、公平委員会などを通して正々堂々と意見を述べるべきであり、ストライキ的な休職は認めるべきではありません。

こうした実態を市長は認識しておられるのか。また、休職カウントや人事システムの改善などの提案について、市長の見解を問います。

また、業務の効率化は進んでいるのでしょうか。千葉市のような市役所業務のIT化について、施政方針で、簡素で効果的、効率的な職務執行体制を構築されようとする井上市長はどのように考えておられるのか、所見をお聞かせください。

また、初歩的な話ですが、吹田市役所は業務用のパソコンを何台保有しており、それは職員何人に対し1台当たる割合なのでしょうか、お答えください。聞くところによると、パソコンがあくのを職員が待っていて、それで残業になっているということもあるようです。そのような実態があるのなら、そうした職員の残業代でパソコンが買え、業務の効率化が図れると思うのですが、この点、早急に対応するおつもりはありますか、お答えください。

次に、厄介な問題として、市民のためという錦の御旗のもとに行われる議員の不当要求などを職員がはね返せる仕組みをどうつくるかということがあります。一般的によくあるパターンが、市民が市の補助などを頼みに行ったら、窓口の職員が基準に照らしてお断りをしたが、その後、市民が議員に頼んで申請を通してもらうというようなものです。私も議員ですから、知らないうちに自分自身がルールを曲げた要求をしないことを自覚しておかねばなりません。自分がまじめに働く職員であったら、議員の不当な要求ほど、仕事へのモチベーションが下がるものはないと思います。

吹田市にはコンプライアンス条例がありますが、議員に対してはほとんど機能していないのではないかと危惧しております。ここは、二元代表制の仕組みのもと、市長が職員を守って議員の不当な要求をはね返す仕組みを構築しなければならないと思うのですが、この点、市長はいかがお考えでしょうか。

次に、指定管理者制度について。

市長の施政方針には、市直営施設の民間委託など、官から民への移譲を進めますとあります。ここに関連して、現在多く運用されている指定管理者制度について数点質問させていただきます。

まず、サービスの向上とコストカットについて。指定管理者制度を導入する目的は、主として行政サービスと市民満足度の向上が挙げられ、2次的にコストカットが挙げられます。現在の制度運用の中で、どのような市民サービスの向上が図られ、具体的なコストカットができているかをお聞かせください。また、もし現状での運用が十分ではないということであれば、指定管理者制度以外にも、市長が考えておられる民間委託の方法についてお聞かせください。

次に、管理団体の選定についてお聞きします。

吹田市では、43の施設が指定管理者制度を利用しており、今後もその数はふえるとお聞きしておりますので、まず制度のあり方について言及したいと思います。

現在は指定管理者の選定や選考委員会の選定に透明性が確保されておらず、現在の指定管理者は吹田市にゆかりのある外郭団体ばかりのようにも見受けられます。公平性を欠く審査基準によって、外郭団体ばかりが指名される仕組みになっているのではないかと疑問

を持たれても不思議ではない状態です。現状では民間事業者等のノウハウを取り入れる気がないのに、指定管理者制度を無理やりあてはめて、制度を骨抜きにしているようにしか思えません。制度ができて約8年、吹田市の指定管理者制度についての運用指針ができて約6年です。手間ばかりで、効率的で効果的な制度には程遠いものとなりつつあるのが現状ではないでしょうか。制度ができた意義や経緯をもう一度洗い直し、保身ではなく、市民の立場から見て制度を生かした運用をしていただきたいと思います。

今後、選考基準や資料の公表も含めた透明性や公平性の確保、骨抜きにしない制度のあり方をどのようにお考えか、お示してください。

次に、外郭団体について。

井上市長が外郭団体等への再雇用のあっせんを廃止する旨の方針を言われたことには賛同しますが、外郭団体のあり方も考えるべきです。少し例を挙げれば、富田副市長が理事長をされている財団法人吹田市介護老人保健施設事業団、この法人の経緯は、平成4年竣工の介護老人保健施設のため、吹田市の出資法人として平成3年に設立されたようですが、外郭団体の在り方についての見直し指針が平成17年1月12日に制定され、その中で見直しの対象となっている団体であり、その上、指定管理者制度を選択されている今、本当にこの法人の必要性があるのか、考えなくてはならないと思います。必要性が薄くなったから指針をつくられたと思うのですが、一向に話が前に進んでいるように感じられません。

指定管理者制度を骨抜きにする指定管理者制度についての運用指針のもと、原則である公募を行わず、できて当たり前の経営改善だけを主張し、国が趣旨として求めている内容に沿わない状態を維持しているように思います。国はこういった外郭団体も予定して指定管理者制度を法制化しているにもかかわらず、制度を外郭団体に合わせて外郭団体の必要性を唱えるようでは、本末転倒です。指定管理者制度を選択し、何年も経過している指定管理者である外郭団体は趣旨に沿うべきであり、公募も考える時期に来ているはずですが。指定管理者制度の趣旨に照らし合わせると、今後、指定管理者を公募により募集すべきだと考えますし、法人を設立した趣旨を踏まえたと、公募になった時点で、市の出資法人である必要性はないと考えます。

私は、方向性として、民間と同等か、それ以上のノウハウを持つと主張して成り立っている外郭団体だからこそ、完全な民営化によって資金を回収することや、職場や雇用を拡大するなどの未来の地域社会のためになる方法は幾らでもあると考えます。いつまでも絶えない天下りや団体役員の問題を部分的に指摘しても、口頭だけの改善を主張されて終わるような気がいたしますので、そもそものお話で必要性を指摘させていただきます。

市の意向を組んで設立され運営されている法人である以上、市が方向性を打ち出せば、法人の解散も了解を得られると思いますが、この点、例を挙げた法人の理事長であられる富田副市長はいかがお考えでしょうか。

以上のような問題を残したままの官から民への移行では、問題があると考えます。この点の改善について、市長の見解を求めます。

次に、地元経済の維新に関連し、市民病院についてお聞きします。

施政方針を拝見すると、市民病院は東部拠点に移転、建てかえを検討中と読めますが、その認識で間違いありませんか。先日行われた市民病院の在り方検討特別委員会では、市民病院の操車場跡地への単独移転や循環器病研究センターとの隣接移転、また市長の指示による独立行政法人化での検討について挙がっていましたが、市民病院の位置づけや検討課題が明確でないまま、循環器病研究センターの返事を待つということで終了しました。そこで、後日市民病院を視察し、お話をお伺いしましたが、規模に関しては現状維持、経営に関しては黒字に転じているといった内容に終始しました。

我々が聞きたかったのは、国立循環器病研究センターとの隣接移転ができればどうか、建てかえればどうかということではなく、これから何十年もの先のことを見越して、まちづくりの一部として、本当にこういった形で市民病院が存在するべきかといった話だったのですが、そのような話はできませんでした。

市民病院の今のあり方だけでなく、市長が施政方針でも述べられた、未来の市民生活にどのような市民病院が必要なのか、また必要でないのか、将来の人口や年齢構成に応じてどんな規模で種類はどうあるべきかが重要なのです。そうした思いを持ちながら、あえて現在の状況について言及いたします。

市民の生命にかかわる重要な病院であるというのなら、市民病院の必要性を感じ取れるのですが、救急車搬送患者の約48%を受け入れている割には、その二、三割が緊急性のない、いわゆるコンビニ受診による救急であるとのことでした。移転による180億円前後もの起債、年間13億円から14億円もの繰入金が必要なのは、市民サービスのためだと説明を受けました。そして、繰入金が必要なサービスの部分を最小に抑えるためにも、現在の規模が適しているという理屈もお伺いしました。

吹田市には多くの民間病院が存在する中、民間病院にはないサービスに13億円から14億円もの費用が必要であり、そのサービスの多くをコンビニ受診などが占めているということでは、市民は納得しません。市民病院の休日小児救急や障がい者歯科、新型インフルエンザ発生時などの緊急対応は評価に値すると思いますが、そのためだけに新たに建てかえて、多額の税金を投入し維持を図っていく必要があるのでしょうか。

市民病院を廃止した松原市や、民間移譲をした武雄市のケースを参考に、吹田市でもシミュレーションをすべきではないでしょうか。また、吹田市内部の分析だけではなく、民間病院を経営されている方にお願ひし、経営適正化の分析をしてもらうということも必要です。内部の分析では、絶対にお手盛りになります。こうしたシミュレーションや外部からの分析について、市長はどのようにお考えですか。所見をお聞かせください。

次に、教育の維新について幾つかお聞きします。

まず、教職員人事権の移譲については、吹田新選会が2009年12月議会からずっと提案してきた政策です。それがやっと市長が変わり、ようやく推進の方向になったことをうれしく思っております。今後の実施に向けての大まかなロードマップをお示しください。

また、人事権の移譲を進めると同時に、教師の人材育成や移行後の研修制度、そして新たな教育ビジョンをつくらねば、単なる人事権の移譲だけでは全く意味がありません。教師の人材確保については、杉並区にあった師範館などがモデルになりますが、そうした構想はお持ちなのか、お聞かせください。また、人事権移譲後の教師や教育委員会職員の研修については、どのような計画をお持ちですか。

基本的に大阪は、日教組の影響の強かった土地柄です。若い先生方はそうでもありませんが、年配の方になると、どうしてもその色合いが強いように感じます。そうした環境の中にあると、どうしても頭が左巻きになります。こうした環境に新たな風を吹きこむには、他府県の教育委員会や教育関係者との人事交流が不可欠です。先生方が府の職員であるうちは、吹田市独自の判断ではできませんでしたが、人事権の移譲を受ければ、ある程度の裁量ができます。ぜひ、今のうちからそうした人事交流の準備も進めてください。教育委員会独自では絶対にできませんし、やりませんから、この点でも、市長のトップマネジメントをお願いします。

人材をそろえたら、次は教育ビジョンです。前の市長は、子育て・教育基本条例をつくらせようと言われていましたが、その内容が余りにもおかしいものでしたので、吹田新選会は反対してきました。井上市長は、その条例案を引き継ぐおつもりですか、白紙に戻して再検討されますか、お聞かせください。

我々吹田新選会は、改正された教育基本法にのっとって、新たな教育指針もしくは基本計画を打ち出すべきだと思っています。我々が特に大切だと考えるのは、家庭教育、人格の形成、心身の強さ、国際感覚です。よって、家庭によって余りにもばらつきのある教育のあり方に、最低限のサポートを行政がすべきですし、道徳や人としての倫理、正義というものをいいモデルを示しながら伝え、時に、子供が嫌がろうとも、修練としての課題を与え、これから出ていく実社会を世界規模で感じられる機会の提供が必要だと考えています。

市長の施政方針からは、教育目標が、生きる力の基盤となる確かな学力や、放課後の学習指導などによるペーパー試験の学力といったものしか読み取れませんでした。これでは、前市長のときとほとんど変わりません。手法のみの変更では、教育の維新にはなりません。市長御自身の教育観や教育ビジョンをお聞かせください。この点、教育委員会の答弁は必要ありませんし、教育に政治が介入すべきでないといった建前論も不要です。思いの伝わる答弁をお願いします。

次に、市長が顧問を務めておられる大阪維新の会は、府施設での国旗の常時掲揚と、府立学校や府内の市町村立学校の教職員に対し、学校行事での国歌斉唱時に起立を義務づける条例を出されましたが、この条例に対する市長の見解をお聞かせください。本市の施設に国旗を常時掲揚とすべきとの新選会の要望に対し、阪口前市長はノーとお答えになりました。同じ要望を井上市長にもしたいと思いますが、いかがでしょうか。

また、本市では、入学式や卒業式でセンター方式というやり方をとっており、校長先生

の演台も、ポールにつけた国旗も、体育館の床に置かれる学校が多くあります。何のために体育館にステージがあるのか、これで本当に国旗を掲揚したと言えるのかと疑問に思うところですが、こうした現状を井上市長は御存じなのでしょう。もし、御存知であれば、今後それを改めようというお考えをお持ちかどうかをお聞かせください。

最後に、先生の人材をそろえ、民間の力もかりて事業をし、教育計画をつくったとしても、まだ足りないものがあります。それは、学校というハード、校舎そのものです。ぜひ井上市長には、短時間でもいいので、吹田の小・中学校をすべて回っていただきたいと思います。そして、できれば他市の小・中学校も少し回ってください。その上で、市内の学校がどれだけ老朽化しているかを御認識いただき、早急な改修・建てかえ計画を立てていただきたいと思います。

ぼろぼろの校舎のまま耐震工事やエアコン設置をしても余り意味がなく、長い目で見れば二度手間になり、予算の無駄遣いです。ニュータウン建設当時に一気に建設し、その後の歴代市長が公共施設のマネジメントを怠ってきたツケが吹田にはたまっています。財政の健全化も大切なことですが、たとえ公共施設の数は減らしても、子供たちの学校だけは清潔で快適なものにしてあげてください。

吹田の学校環境を改善する方法は、三つのことを同時にやるしかありません。1、校区変更を視野に入れた学校の統廃合及び小・中学校の一体化による校舎の統合に伴う新設校の開設、2、図書館や公民館、児童館といった市の施設を学校校舎に統合する複合学校の開設、3、それを前提にした起債。

市長の財政健全化の方針とは相入れないものかもしれませんが、職員の人件費の削減や事業の廃止などで財源を確保し、こうした最低限のインフラ整備をしていかなければ、市長のおっしゃる、未来に向けて希望の持てる吹田は実現しないのではないのでしょうか。学校の耐震化やエアコンの設置も急がれる問題ではありますが、それを進めるならば、もっと大きな視点で、市の積み残した課題に挑んでいただきたいと思います。この点についても、市長の見解を求めます。

厳しい意見と要望と質問を申しましたが、我々吹田新選会は、選挙で戦った市長に、ぜひとも本当の維新をやっていただきたいと切望しています。選挙で負けたから何が何でも足を引っ張ろうなどといった小さい気持ちではありません。今回述べたような意見や要望を酌み取って政策を進めてくださり、公正で正義のある政治を行ってくだされば、新選会は必ず市長の政策を支持します。しかし、逆にそれがなされないようであれば、また4年後に選挙で市長をかえようとするでしょう。

見てのとおり、新選会は若い世代で構成されています。まだまだ遊びたかったり、子育てが残っていたりする世代です。そんな世代の我々が政治家になり、政治に時間を費やすのは、お金のためでも、地位や名誉でもなく、時代や国、地域に対する危機感と、これからの日本を支える責任世代としての使命感があるからです。パフォーマンスだけで何も変わらない市政や、時間だけが無駄に流れる会議のために、我々は人生の大切なひとときを

無駄に過ごすつもりはありません。

新選会は、変えるために、動かすために政治をやります。その思いを市長にも、理事者の皆さんにもお伝えをして、後藤恭平の代表質問を終わります。

政策推進部長答弁

政策推進部にいただきました数点の御質問にお答え申し上げます。

まず、中核市に移行することで生まれる具体的な市民のメリットといたしましては、既に移行した多くの市において示されておりますが、事務処理時間の短縮によるスピードアップ化や、市民生活に身近な保健所、福祉、環境、都市計画等の多くの事務権限が市へ移譲され、市民の声を反映したきめ細かな行政サービスをより一層提供しやすくなるといったことなどがございます。

移行した場合の吹田市の財政負担額につきましては、吹田市に移譲される事案件数やそれに伴う人件費などの情報は、実際に大阪府と協議が進んでいく中で府から示されることになっており、現時点では、吹田市の試算を持っておりません。平成 24 年（2012 年）4 月の移行に向け取り組んでいる豊中市では、平成 21 年度ベースでの試算で、新たな財政負担が約 23 億円生じると見込んでいると仄聞しております。

中核市移行へのロードマップとのことでございますが、既に移行された他市の状況を見ますと、中核市の指定に係る法的手続、移譲事務の調整、専門職等の職員研修など、おおむね 3 年から 4 年の期間を要しております。中核市への移行につきましては、今後とも課題の整理を進めながら、適切な移行時期などを検討の上、具体的なロードマップを作成して進めてまいりたいと考えております。

今後の大阪府からの権限移譲につきましては、未熟児の保健医療の事務を本年 10 月に、さらに、社会福祉法人の設立認可など、あわせて 22 の事務を来年度中に予定しております。各部局では、府からの事務引き継ぎに向けて準備を進めているところでございます。

次に、さらなる職員数の削減を行うためには、御指摘のとおり、その分仕事を減らすことが不可欠であると認識しております。具体的には、市全体の事業見直しやアウトソーシングの推進など事業量の削減とともに、職員数の削減を検討することが必要であると考えております。

また、各職場における事務量に対して過不足のない人数の職員を配置することにつきましては、きめ細やかな対応が必要でございます。そのため、各事務の実施について責任を持つ各部局の管理職が、部局内の職員配置数を適切かつ柔軟に決定することが求められておりますので、そのために必要な権限の付与などについて検討してまいりたいと考えております。

次に、指定管理者制度に係る御質問につきまして、市長、副市長にとのことでございますが、まず政策推進部からお答え申し上げます。

まず、指定管理者制度導入の効果についてでございますが、市民へのサービス向上の面では、市民プールの開館時間、文化会館の貸し館及びプレイガイドの受け付け時間の延長、市民センター等の開館日数の増加などがございます。また、経費節減の効果といたしましては、施設管理のために施設に配置しておりました市の職員を引き揚げたことによる人件費削減の効果がございます。また、デイサービス事業、介護老人保健施設運営におきましては、指定管理者制度の導入にあわせ利用料金制を取り入れ、事業運営のために市が支出しておりました委託料等の廃止が可能となりました。

次に、公の施設の管理につきまして、指定管理者制度以外に考えられる民間委託等の手法についてでございますが、一部業務の委託、民営化等が考えられますが、各施設の設置目的を効果的、効率的に達成するという視点から、直営、指定管理者制度、業務委託等の中から最も適している運営形態について検討を進めたいと考えております。

次に、指定管理者の選考における透明性及び公平性の確保についてでございますが、指定管理者の選考に当たりましては、市民福祉の増進という公の施設の設置目的を踏まえ、市民の平等な利用の確保、施設の効用の最大限の発揮、管理を安定して行う人員・資産その他の経営規模及び能力、施設の管理経費の縮減などを評価基準としており、外部委員も含めた選考委員会におきまして、多面的な角度から提案内容を総合的に評価し、指定管理者の選考を行っているものでございます。

また、指定管理者の選考に関する情報の公開につきましては、選考終了後に選考理由、選考委員会の議事概要等を市ホームページにおきまして公表を行っているところでございます。選考委員会の会議及び応募団体から提出されました提案書類の公開につきましては、内容に団体独自のノウハウ等の知的財産が含まれる場合があり、慎重な取り扱いが必要であると考えておりますが、さらなる透明性の確保につきまして検討を行ってまいりたいと考えております。

次に、指定管理者制度が創設された中での外郭団体のあり方の見直しについてでございますが、本市では、平成 17 年（2005 年）1 月に策定いたしました外郭団体の在り方についての見直し指針に基づき、各外郭団体におきまして、自主性、自立性を高め、より一層地域社会に貢献する団体を目指し、経営改善を進めてきたところでございます。

指定管理者制度では、施設の設置目的を最も効果的、効率的に達成を行うことができる団体を指定管理者として指定するものであり、施設の性格を十分に踏まえ、施設ごとに公募または非公募の判断をすべきものと考えております。

各外郭団体では、その存在意義を改めて見直し、今後の団体のあり方についての検討を進めているところでございますが、本市といたしましても、出資者の立場から、各団体の経営状況についての的確に把握してまいります。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(総務部長答弁)

公務員制度改革につきまして、市長にとのことでございますが、まず、担当の総務部からお答え申し上げます。

職員の人件費カットにつきましては、現在、市長を座長とする「行政の維新プロジェクト」マネジメントチーム会議で検討を進めておりまして、わたりの廃止を初めとする給与制度の見直しや役職段階に応じた給料カットの実施により、削減額は年間で約8億1,000万円、平成23年度(2011年度)の当初予算における人件費総額約350億円の2.3%に当たる削減率となるものでございまして、必要な手続を経て、平成24年(2012年)1月からの実施を予定しているものでございます。

給料ダウンに伴う職員のモチベーションの低下防止につきましては、年功序列型から転換し、職務給原則の徹底による、メリ張りのある給与体系を実現する給与制度改革、職務・職階制度の適正化や全職員の意識調査に基づく職員個人の希望やキャリアプランを反映した人事施策を実施する人事制度改革、職員の仕事・生活と健康のバランスを高める福利厚生制度改革、職員の意識改革を徹底し、民間企業派遣や外部講師の活用を推進する研修制度改革の四つの改革を予定しておりまして、単に給与水準に特化した改革ではなく、これら四つの改革の連携により、真に頑張った者が報われる公務員制度を実現することによりまして、職員のモチベーションを維持してまいります。

人材育成基本方針につきましては、平成18年(2006年)に策定をし、目指すべき職員像に向けた人材育成の基本的な方向を示してまいりましたが、策定から5年が経過し、地域主権改革の進展や複雑化する市民ニーズなど市政を取り巻く環境の変化に対応するため、職員が主体的に公務員としての多様なキャリアを形成できる内容となるよう、今般、全面的に改訂をいたします。

次に、適格性を欠く管理職につきましては、人事制度改革の一環として導入、策定を予定しております希望降任制度や分限基準の運用により、管理職の職責を果たせない者については下位の職位に降任し、組織の適正化を図ってまいりたいと考えております。

管理職員の職務方針の発信につきましては、組織目標を庁内外に明らかにすることにより、所属職員が目標を共有し、連帯感を持って職務を遂行することが可能となりますことから、今後、手法も含め検討してまいりたいと考えております。

次に、人材育成のための外部人材の登用につきましては、これからの職員は、企業的な経営知識や感覚が必要であるとともに、専門性の向上が求められますことから、このような人材育成のできる外部人材の登用につきまして検討してまいりたいと考えております。

次に、年間で30日以上有病欠者につきましては、平成22年度(2010年度)におきましては111名でございます。御指摘の病欠を繰り返す者につきましては、診断書の提出という手続だけでなく、人事担当職員と所属長等で当該職員、主治医と面談をするとともに、必要に応じて産業医の意見を聞きながら、職員が継続して勤務につけるよう回復するための個別の計画を作成し、取り組んでいるところでございます。

病欠日数の通算につきましては、現在検討をしております復職支援制度の中で、1年以内に精神的な同一疾病で再度病欠となった場合には、さきを取得した病欠日数を通算する制度を導入する予定でございます。

病欠中の職員につきましては、原則、異動の対象としておりませんが、復職後一定期間を経た最初の異動に際して、当該職員の病状改善のために、業務内容や職場の人間関係からぜひとも異動が必要との医師の診断書がある場合には、異動を行うこともございます。

次に、市役所業務のIT化についてでございますが、パソコンの保有状況につきましては、財務会計システム等の事務用に使っておりますパソコン台数が、平成23年(2011年)4月1日現在、一般事務職、技術職等日常的にパソコンを使用している職員1,689人に対し1,433台で、1.18人に1台という配置状況でございます。

市役所業務のIT化につきましては、平成21年度(2009年度)から平成25年度(2013年度)までを計画の期間といたしました第2期情報化推進計画に基づき、地域の情報化と庁内の情報化を2本の柱として進めているところでございます。庁内の情報化におきましては、効率的で適正な業務システムを整備するとしておりますが、パソコン利用に係る調査等におきましては、パソコンが不足していると回答する職場もあり、そのため、業務の効率化を十分に図れていないことは認識をしております。

今後とも、ITの積極的な利活用で構築された電子自治体運営を目指し、市民や学識経験者を交えた情報化推進懇談会の中で広く意見をいただくとともに、また庁内では、CIOを中心としたITガバナンスのもと、パソコンの適正配置を含め、庁内システムのより効率的な導入に引き続き取り組んでまいります。

次に、不当要求行為につきましては、平成21年(2009年)4月に施行いたしました吹田市職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例、いわゆるコンプライアンス条例により、不当要求行為には何人に対しても毅然とした姿勢で対応し、決して不当な要求には応じないこととし、要求者への警告、氏名の公表、警察等関係機関への通報などの対応手段を規定しております。また、吹田市職員等の公正な職務の執行の確保に関する規程も制定をし、対応に際しては、相手方に告知の上、録音をすることや、コンプライアンス推進リーダーを各職場に配置するなど対応をしております。

さらに、より一層適正化の推進が不可欠である入札、契約等に関しましては、入札・契約等コンプライアンス指針や特定要望対応シートの作成などの取り組みを行っているところでございます。

これらの制度を適正に運用することによりまして、不当要求行為に十分対応することができるものと考えておりますので、今後とも、職員に対し、これらの制度のさらなる周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

なお、お尋ねの残業の時給につきましては、昨年度、係員2,460円、主査3,123円、係長3,064円で、総額は全会計で約7億6,800万円でございます。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(福祉保健部長答弁)

福祉保健部にいただきました外郭団体についての御質問にお答え申し上げます。

財団法人吹田市介護老人保健施設事業団は、平成4年(1992年)6月に吹田市介護老人保健施設の管理運営の委託を受け、平成18年度(2006年度)からは、指定管理者として現在に至っております。

これまで当該事業団は、高齢者保健福祉策の先駆的な役割を果たすとともに、困難ケースを受け入れるなど、民間施設の補完的な役割を果たしてまいりました。平成23年度(2011年度)からの指定管理につきましては、吹田市介護老人保健施設を市の高齢者保健福祉策の拠点施設と位置づけ、事業内容を検討していく必要があるため、指定管理者制度についての運用指針に示されている、公募しないことができる理由の一つである、指定管理期間中に施策の転換の可能性のあるなどの合理的な理由がある場合に該当することから、非公募により指定管理者を指定いたしました。

今後の指定管理につきましては、関係部局と協議を行う中で、継続性が求められる福祉の入所施設であることも勘案しながら検討してまいりたいと考えておりますので、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(病院事業管理者答弁)

市民病院にいただきました御質問につきまして、市長の見解とのことですが、まず、担当の市民病院から御答弁申し上げます。

初めに、市民病院の移転、建てかえにつきましては、基本構想、基本計画の策定を業務委託し、平成22年(2010年)7月から平成23年(2011年)3月末を委託期間として検討を進めてまいりましたが、基本構想の策定に必要な諸条件が確定しないため、今年度も引き続き当該業務を行っているものでございます。したがって、市民病院の移転、建てかえの検討につきましては、東部拠点地区も候補地の一つとして、引き続き検討を進めている状況でございます。

次に、市民病院の将来のシミュレーション等についてでございますが、当院は昭和57年(1982年)に現病院が開設されて以来、今日まで吹田市の基幹病院として、救急医療等を中心として本市の医療を支えてまいりました。しかし経営的には、診療報酬のマイナス改定などにより厳しい状況が続いてまいりましたことから、平成19年(2007年)4月に経営形態を地方公営企業法の一部適用から全部適用に変更し、新たに病院事業管理者を設置いたしました。

これにより、経営責任を明確にし、企業としての自律性、機動性、透明性、効率性を発揮できる病院運営を図るとともに、平成21年(2009年)3月に市立吹田市民病院改革プランを策定し、その中で、経常収支比率や病床利用率などの数値目標を示し、平成23年度までに事業の収支均衡化を果たすべく、経営健全化を進めてまいったところでございます。

その結果、経常収支比率の黒字化につきましては、平成22年度に、目標を1年前倒しに

して約1億7,000万円の当期純利益を計上する見込みでございます。これは、平成13年(2001年)度に経常利益として約9,000万円計上して以来、9年ぶりの黒字決算を見込んでいるところでございます。

経営形態等につきましては、院内に平成23年8月1日付で吹田市民病院改革プロジェクトマネジメントチームを発足させ、その中で、将来の市民病院のあり方及び市長より指示のありました独立行政法人化をも含む経営形態等につきましても検討を始めてまいりたいと考えております。

現在、外部委託により吹田市新市民病院基本構想・基本計画を年内に策定予定でございますが、それ以外に、外部からの分析につきまして、その必要性も含め、まずは院内のプロジェクトマネジメントチームで研究してまいりたいと考えているところでございます。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(教育監答弁)

学校教育部にいただきました数点の御質問にお答えいたします。

初めに、教職員人事権の移譲にかかわる今後の予定ですが、これまでも三島地区ブロック内では、現行法下の枠内で権限が移譲されることを想定し、採用や人事管理、研修などに係る人員や経費などの研究を市町ごとに進めてまいりましたが、今後は、本年5月に市教育委員会内に設置した教職員の人事権移譲に関するプロジェクトチームを核として、北摂各市町村の状況をつぶさに把握し、予算措置を含む府や府教育委員会の動向に注視しながら、市長部局と連携をし、三島地区との調整など具体化に向けて取り組んでまいります。

次に、教師の人材確保についてお答えいたします。

吹田市は、他市に例がなく、多くの大学が立地しており、スクールボランティアやインターンシップなどで、子供たちが大学生から多くの支援を得ております。今後は、本市独自の教員養成講座を実施し、現在公立幼稚園、小・中学校の教育活動に参加している大学生に加えて、教員を志望している大学生に、吹田の学校教育に理解と熱意をもって子供たちと触れ合い指導できる力を身につけさせ、吹田の教育を担う人材として育成してまいります。

次に、教職員研修につきましては、今年度は年間217講座を開設していますが、教職員人事権の移譲により、大阪府が実施している初任者研修や10年経験者研修などの法定研修を初めとした研修を市で実施することとなり、ライフステージにあった研修や専門職研修など、教職員の資質向上と人材育成を視点にした市独自の研修を加えて、約360講座を考えております。また、学校を指導助言する指導主事等の研修につきましては、現在も実施しており、今後さらに内容を充実させてまいります。

最後に、人事交流につきましては、異動は最大の研修と位置づけ、都道府県や市町村単位の人事交流を進めておりますが、権限の移譲により主体的かつ計画的な人事交流が可能

になり、教育に関する視野も広がると考えます。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(学校教育部長答弁)

吹田市子育て・教育基本条例及び学校施設の老朽化に関する質問について、市長にとのことでございますが、まず、担当の学校教育部よりお答えをいたします。

最初に、条例案につきましては、市長部局と教育委員会の緊密な連携のもと促進される総合的な施策の展開などを目的とし、平成 22 年（2010 年）12 月定例会に上程をいたしました。が、継続審査となり、その後、条例の必要性、意義、効果、子どもの権利条約との関係など、さまざまな御意見や御指摘を踏まえまして、平成 23 年（2011 年）3 月定例会で撤回をし、御承認いただいたものでございます。

今後、教育委員会といたしましては、総合的に行うべき子育てと教育についての課題に対し、改めまして市長部局と緊密な連携を図りながら対応してまいりたいと考えております。

次に、学校施設の老朽化につきましては、本市の校舎の多くが昭和 39 年（1964 年）から昭和 56 年（1981 年）の間に新築、増築され、建設から約 30 年以上たっておりますことから、外壁や建具の劣化、校舎の雨漏り、設備配管の劣化等、経年的な老朽化が進んでおり、大規模な改修または建てかえの必要性は認識しているところでございます。

現在、本市におきましては、公共施設の計画的な利活用、保全管理、再整備及び土地の有効活用などを行うため、公共施設の最適化の検討に取り組んでいるところでございます。学校施設につきましても、老朽化の状況、校舎の耐震化の進捗などの現状を分析し、公共施設の最適化の手法をもとに総合的な視点から、老朽化対策や再整備の具体化案を検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(副市長答弁)

介護老人保健施設につきましてお尋ねをいただきました。

まず、この問題の前提で私どもが外したくないのは、中間施設の役割とは何なのかということが一点でございます。在宅復帰をいかに円滑に進めるかということがございます。新たな問題といたしましては、終末医療も含めました在宅の医療というものを医療全体でどう考えていくのかというのが新たに加わった問題でございます。

実態を見ますと、私どもの老人保健施設以外に、民間の事業所が四つございますが、これは、医療制度改革法の施行に伴いまして、長期療養型の病床につきましては、いわゆる入院日数の短縮化というものが図られる傾向になってございました。そういたしますと、新たな問題が出てまいりました。療養を要する入所者、つまり介護の点数の中で療養費を

支出しなければならないという問題が出てまいりました。

もう一つは、認知症高齢者のかなりの増嵩がございます。認知症高齢者のかなりの増嵩部分につきまして、市全体として今のままでいいのかどうかというのがございます。そういう意味では、これは若干話が外れるかも知りませんが、24時間型とはまいりませんが、夜の11時までもしくは12時ぐらいまで、ある種問題が集中いたしますそういう要介護者の中で認知症高齢者の問題を、いわゆる包括支援センターの民営化も一部含めながら、介護の体系をどうしていくんだということが、一つは大きな問題ではないかと思っております。

それと、先ほど担当部長のほうから説明申し上げました利用料金制というものについて、公共事業の民間開放という一つの大きな経済戦略の流れの中で、この介護老人保健施設そのものが利用料金制に適したものかどうかということは、議論の対象になるところでございます。

そういう意味におきまして、平成21年7月にまとめましたけれど、1年半ほど、専門家の委員さんをあわせてまして議論をいたしました。その中では、本来の目的を達成するとは一体何なのかと。在宅復帰だということであれば、公がやる場合と民がやる場合でどう違うのかということがございます。同じ目的が達成されるのであれば、それはどちらの方法であっても、市民にとって利益であるならばどちらでもいいということになります。

そういう意味では、さまざまな議論をいたしまして、民間売却も含めて議論をいたしましたが、一定の結論といたしましては、先ほど申し上げました新たな問題として出てまいりました認知症高齢者の問題、それから在宅復帰と言いつつも、実はある種回遊をされておられます。そういう意味では、介護難民という言葉が正しいかどうかはわかりませんが、回遊をされる間に長期療養病床群から漏れた方々が、結局は在宅へ押し込められてしまうという流れの中で、やはり市としての役割は何なのかというところで、もう一度立ちどまって見直さなければならない時期に来ていると思っておりますので、以上、よろしく御理解賜りますようお願いいたします。

(市長答弁)

後藤議員からいただきました御質問、それぞれ担当者からお答えをさせていただきますが、私のほうからも御答弁を申し上げたいと思います。

まず初めに、大阪維新の会との連携についてでございますが、私は常に、基礎自治体の長として、吹田市政の推進という観点を最優先に判断、対応をしております。

ONE大阪構想については、賛成の立場であります。吹田市にどういった影響があるのかという御質問でございますが、当面は影響はございません。ただ、ほかの議員が心配をされておりました吹田市を区にするという話については、私は区にすべきではないと考えております。

大阪国際空港の問題であります。リニアモーターカーが今 2045 年開通、それを前倒しをするという話があります。大阪東京間にリニアモーターカーが開通され、九州まで今新幹線が延びている段階の中で、大阪国際空港の、今利用されている飛行機の状態を見ますと、その段階では、やはり大阪国際空港は廃止すべきであると、こう思っています。

ただ、今現在の段階では、この大阪国際空港の経営形態、見直しの動向、そして関西国際空港のハブ化戦略の方向性等を、これは 11 市協で今ともに議論を深めてまいりたいと考えています。

その跡地活用による副首都構想については、震災のあの状況を見れば、副首都構想について私は必要であると、こう思っていますが、その場所について、これは国家的な危機管理対策の一環として広く検討されるべきものと存じております。

万博跡地については、緑に包まれた文化公園としての保全、存続ということを基本に考えております。エキスポランド跡を中心に、大阪府による活性化策が現在進められていることを踏まえますと、現時点で副首都の候補地と考えることは困難と認識をさせていただいております。

次に、中核市への移行についてでございますが、財政規律を徹底し、抜本的な行政改革を進めるとともに、住民に身近な基礎自治体として 35 万都市の市民生活を支えるという責任を果たすため、必要な権限と財源を持たねばならないと考えております。市民満足度の高い市政の実現に向けて独自の判断で施策を展開するため、積極的に権限移譲を受けるとともに、中核市移行についても、適切な移行時期などを検討しながら取り組んでまいります。

次に、公務員制度改革についてでございますが、給与カットなどにより総人件費の大幅抑制を進めるに当たり、職員がやりがいを見失わず、前向きに職務に邁進できるよう、人事、給与、研修、福利厚生等の四つの柱から成る改革を総合的に進めてまいります。具体的には、人材育成方針の見直し、分限基準の策定、仕事と生活と健康のバランスを高める制度の構築などの取り組みを連携させ、頑張った者が報われるという制度を実現していきたいと考えております。

職員削減については、事業見直しやアウトソーシングを進める中で、職員の効果的・重点的配置を進め、市民満足度が向上する職員体制の確立を図ってまいります。そうした中、さらなる IT 化等による事務の効率化も重要であると認識をさせていただいております。

また、不当要求に対しては、今後とも毅然とした態度で臨み、市民から信頼される公正、公平な市政運営を徹底してまいりたいと思っております。

議員のあり方については、今般、議会改革を議論されたいとお聞きをさせていただいておりますが、議会側におかれましても、十分な御議論をぜひこの機会にお願いを申し上げておきたいと思っております。

次に、官から民への移行についてでございますが、本市では、行政の維新プロジェクトの取り組み課題に掲げる事業の見直しの一環として、官から民への流れを加速し、市直営

施設の民間委託等を積極的に進めてまいります。

市の施設の管理方法につきましては、直営のほか、一部業務委託、指定管理者制度及び民営化等の選択肢がございます。既存の指定管理者制度における諸課題の改善や外郭団体の自立化を図りながら、各施設の設置目的を効果的、効率的に達成するという視点から、最も適切な管理方法について検討を行い、民間委託等を進めてまいりたいと考えております。

次に、市民病院についてでございますが、東部拠点への移転、建てかえも視野に入れて検討しているところでございます。将来的な病院の経営形態につきましては、独立行政法人化や民間委託等の可能性も含め、まずは市民病院内で一定の方向性を出せるよう、私の指示のもと、今月1日に吹田市民病院改革プロジェクトマネジメントチームを設置したところであり、今後研究を進めてまいります。

最後に、教育の維新に関連した御質問でございますが、教職員人事権の移譲に向けた教職員研修や人事交流につきましては、定期的に教育委員の皆さんと意見交換を行うなど、教育委員会との連携を密に図ってまいります。

ただ、教育の人事権は、吹田市だけでは受けることができません。先ほど御答弁させていただきましたが、茨木市、高槻市、摂津市、島本町、この三島地区のそれぞれが連携した中で教育の人事権の移譲に向けた動きをしなければいけないので、まず、教育長同士の話し合いの場を一度持っていただきたいと、私は指示をさせていただきました。

また、子育て・教育基本条例につきましては、一たん白紙に戻すよう指示しているところであります。

私の教育観や教育ビジョンにつきましては、子供たちの確かな学力を向上させ、豊かな心、健やかな体をはぐくみ、それらを基盤として生きる力を培うことが必要であると考えております。

大阪府の国旗掲揚及び国歌斉唱に関する条例につきましては、私も賛成でございます。本市の公共施設におきましても、国旗掲揚の設備のあるところについては、国旗を常時掲揚すべきであると考えております。ただ、財政非常事態宣言をしておりますので、新たに設備を設ける必要があるかどうかについては、現時点では考えることが困難であります。

なお、小・中学校の式典における国旗掲揚の方式につきましては、教育委員会が判断すべきものであると考えております。

学校環境の改善につきましては、今後、行政の維新プロジェクトとして取り組む公共施設最適化方針を策定する中で、一定の判断をしてまいりたいと考えております。

以上、よろしくお願い申し上げます。

(再質問)

再質問をさせていただきます。

人事権の移譲についてなんですけども、先ほど丁寧な御答弁があったかと思うんですけども、やはり吹田市単独ではもうお受けするつもりはないということでもよろしいでしょうか。

そして次に、公務員制度改革について、総務部のほうから御答弁がございましたが、市長の公約、施政方針で最優先課題とされている行政の維新の中でも目玉政策である公務員制度改革、その中でも職員の給与制度改革は避けて通れない項目だと私は認識しておりましたが、それが約2.3%の約8億1,000万円だとお聞きし、がっかりいたしました。しかも、ボーナスや退職金、各種手当には一切触れず、平成25年度以降の話もない。それに、聞くところによると、部長職は増収とのこと。これは私の公約だから、これぐらいは勘弁してくれとお願いしただけのようにしか思えません。こんな状態では、改革を願って市長に投票した市民もがっかりすると思います。ここは、総務部長ではなく、市長にお聞きします。

平成24年度の予算目標に遠く及ばない数字だと思いますが、何かほかに案があつてのことでしょうか。来年度以降も給与削減の交渉は続けるおつもりでしょうか。教員人事権と公務員制度改革、端的に市長にお答えいただきたいと思います。

(市長答弁)

まずは、人事権の移譲の話ですが、まず豊能地区で人事権の移譲がされました。これも豊中市だけ、そして池田市だけ、箕面市だけ、そういうことであれば、恐らく成ってなかったと思うんです。まずはやはり三島地区で人事権の移譲ができるかどうかを皆さんで御議論をさせていただくことが非常に大切だと思って、いわばスタートをさせていただいているんです。その中で、例えばこの市がだめやとか、この市は参加しない、そういったことであれば、その時点で判断をさせていただきたいというのが今の私の考え方です。

それと、職員の給料の問題ですが、これは選挙戦、私はラスパイレス指数だけの公約を訴えさせていただきました。大阪府下一高い101.6、これはだめですよという話をさせていただきました。ただ、選挙戦で何パーセント下げるという話は全くさせていただいておりません。この件につきましては、「行政の維新プロジェクト」マネジメントチーム会議で今御議論をさせていただいていまして、外部委員さんも入っていただいた中で御議論をさせていただきまして、8月中に一定の方向づけをさせていただきたいということで、今議論をさせていただいております。

今、総務部長が御答弁させていただいたんですが、これも今議論の最中でありまして、そのことについて私は市民の方がどうというのは、また評価は別かもわかりません。私は選挙中、何パーセントにするということは全く申し上げていませんので、私の考えは、「行

政の維新プロジェクト」マネジメントチームの中で決定をしていただいて、職員の給料については、そのパーセンテージは決めるということで今進めさせていただいておりますので、よろしくお願い申し上げます。