



西野まさひと

活動報告 NO.32



ハッキリ言います! 市政にひとこと!

[ホームページもみてね!] <http://www.nishino1.com/>

■ 西野まさひと友の会では、平成25年6月議会での西野正人議員の一般質問の内容をはじめ日野市の近況をまとめ報告します。



**多摩川堤防の築堤予定部分が
JR中央線橋下まで拡大!**



河川・水路の氾濫への備えを見直そう!

今年、気象庁からの「直ちに命を守る行動をとってください」との呼びかけを何度も耳にしました。夏のゲリラ豪雨をはじめとして、記録に無いほどの集中豪雨で多くの被害ができました。被災された皆様には心からお見舞い申し上げます。地球温暖化の影響なのか、年々異常気象による被災が増加しているように思えます。防災に対する備えも、過去の記録に基づいた対策だけでは、すでに充分とは言えません。

日野といえば、「水と緑のまち」と言われるように河川と水路の多い街です。多摩川と浅川の2つの一級河川の他、程久保川や根川、谷地川等の河川を有し、市内の水路に至っては全長約180キロメートルにもおよびます。多摩川や浅川の河川の氾濫はすでに遠い過去のものとなってしまいました。集中豪雨による河川・水路の氾濫などの備えを見直さなければなりません。

■ 多摩川の堤防整備が行われます!

以前、議会にて多摩川・浅川の規格外堤防の問題をとりあげましたが、近年の異常気象による豪雨災害を踏まえて国は、一級河川堤防の緊急点検を行いました。その結果、堤防の浸透に対する安全性及び水衝部等の河川浸食に対する安全性が低いとされた箇所へ緊急対策を行なうこととなり、日野市では昨年度、日野本町五・六丁目地内の多摩川堤防の約140m部分に築堤工事を行うこととなりました。このことは、活動報告の30号にて既に報告いたしました。この度の範囲が拡大され、JR中央線橋下までとなりました。

この事業に対する国交省からの予算は、平成24年度に8000万円(補正)、平成25年度のは3億5000万円です。立日橋からJR中央線までの間の堤防工事を全て行う予定です。間もなく設計が完了し、湯水期にあたる11月から工事を行う予定となっています。

日野市議会議員

西野正人

給与制度の現状と課題について



日野市の職員給与はどのようなように決められているかをたずねました。また、職務級について、「わたり」や「一律昇給」などがおこなわれているか、下位の役職員が上位の役職員より給与が多い事例はあるか、部下のいる管理職としない管理職の給与に差はあるのか質問しました。

給与制度



例えば、より多くの責務を負い、部下を抱え職務にのぞまねばならない職員

と、部下も無く閑職の職員が同じ給与ならばやる気を保つことができるでしょうか。公務員の給与も公平・公正であり、なおかつ頑張った内容や成果が正しく評価され報酬として還元されるべきです。

まず、日野市の給料表に問題は無いでしょうか。日野市は職務の級が1級から6級に設定されていますが、組織としてのあるべき姿としては8等級にすべきではないでしょうか。そうすれば部長と参事、課長と主幹を明確に区分することができ、管理職として部下をもつ者ともたない者との区分ができます。

また、それぞれの職務を定義して点数化し、点数化された職務を範囲付けて等級にあてはめるなどして改善すべきではないでしょうか。なぜなら同じ課長職でも課の規模により職務の量や内容が異なってくるからです。

そして、幹部職員については定額制の導入も考えなければならぬのではないかと思います。日野市は58歳で昇給停止となっていますが、東京都では55歳で昇給停止です。

また、給与表の「号」を見直すことで役職間の給料月額の「重なり」幅を縮減し、役職が上がらなければ給料も月額も上がらない仕組みに変更すべきだと思います。



人事評価の現状と課題について



人事評価制度の実施状況、評価結果の給与・処遇への反映について、そして、運用面における面談の実施、評価の集計や分析を行っている

人事評価

のか、評価結果の本人への開示、それに伴う非対称職員からの疑問見解の違いへの対応・目標管理を活用した業績評価を行っているか、評価者間で「めあわせ」(甘辛調整)は行われているか質問しました。

総務部長 答弁

- 日野市の一般職員の給与は、東京都に準拠した日野市の給与表を基本とした「給料」と「各種手当」を合わせて「給与」としている。
- 昇任せずとも長年勤続すれば上位の級に昇給できるいわゆる「わたり」制度については、一般行政職・技能労務職が平成18年から病院看護職は平成23年から廃止されている。すでにわたっている職員に関しては職責に適した人材育成と、昇任試験を促している。
- 一律昇給については、平成20年の昇給から、欠勤・処分・人事評価にて昇給する「査定昇給制度」を導入している。
- 年齢が高い下位の役職職員が、若い上位の役職員より給料月額が多い事例はある。
- 部長と参事、課長と主幹など、同じ級であれば「給料」は変わらないが「管理職手当」で差を設けている。

総務部長 答弁

- 人事評価は平成20年度から実施している。
- 面談の実施、評価の集計・分析、評価の開示、苦情処理委員会の設置については実施当初より実施している。
- 目標管理を活用した業績評価は、個々の職員への適切な目標設定が困難なため今後の検討課題である。
- 「めあわせ」は事前に研修を行い、部間調整を行っている。

これから役所の給与の総額を上げていくというのは難しい時代です。ならば、職員の中でより頑張った人、貢献した人が正しく評価され報酬として還元されることで、職員のやる気が向上する環境づくりが必要です。そのためには人事評価で何を評価するのか、絶対評価から相対評価への移行、評価制度の運用など多くの課題に取り組みなければなりません。



職員は日野市の発展の原動力—公平・公正でやる気の出る給与・評価制度を

質問
13-1

職員の給与及び人事評価の現状と課題について

人材育成の現状と課題について



市職員の人材育成は大切なこと
とです。現在、日野市では第4
次行財政改革で職員数を削減する施
策を行っています。職員数が減った

分、個々の能力が向上しなければ、市の施策実現能力
は低下してしまいます。私自身は職員の人数を減らす
ことは諸手を上げて賛成はしていません。市のポテン
シャルは数値能力だけでは図れないと思うからです。
そこで、日野市の研修の実施状況と成果について、ま
た職員の自己啓発状況について質問しました。

人材育成

総務部長 答弁

● 研修は東京都町村研修所への派遣研修(新
任、現任、係長、課長、部長、任用替等の階層別
研修と専門・実務研修)に平成24年度に414
名、国等への機関に12名、庁内研修管理職研
修、係長研修、メンタルヘルス研修、新人職員の
採用時研修等)に3415名参加している。こ
れらの研修では研修報告にてその成果を把握
しており、概ね所定の成果をあげている。

● 職員の自己啓発については、技術、福祉、図書
館等の分野において、職員が独自に努力し資
格を習得するなどしている。

日野市では現業職からの任用替えがここ数年行財政改革の
も行われていますが、本人の適性と能力を活かすという点で
も問題があるのではないのでしょうか。この問題を解決するた
めにも研修制度を確立し、民間企業では当然のこととして取り
組まれている個々の職員のスキルアップや
意識の向上に取り組む必要があります。

提言



質問
13-1

職員の給与及び人事評価の現状と課題について

国の復興予算と職員給与について



国が東日本大震災復興予算捻
出のために国家公務員の平均
給与7.8%を削減したことに伴い、地方
自治体にも同様の給与の削減を迫っ
ている問題で、6月議会でも馬場前市長に質問いたし
ましたが、大坪新市長に改めてこの問題にいかに対応
するのか質問しました。

職員給与 7.8%減額 問題

市長 答弁

● これまでも地方自治体では財政健全化のた
めに幾多の努力を既に重ねており、今回
の措置が「国と地方の信頼を損ないかねない
」ものとして現在、全国市長会からも国に
申し入れが行われているところです。

しかしながら、地方交付税の減額は既に
行われており、「市民をとるか職員をとる
か」と言う選択を迫られる厳しい状況であ
りますが、国と近隣自治体の動勢を伺いな
がら、横にらみみの状況であります。

実に難しい問題であり、正直なところ国がこの施策
を取り下げてくれればありがたいと思いますが、一度
実施した施策を国がそう簡単に取り下げるとは思え
ません。7.8%の全額削減に應じずともいくらかの削減
に应じるような自治体も早晚あらわれるでしょう。そ
の時、急遽日野市も足並みを揃え給与削減した場合、
市職員も様々な事情で生活に困窮する場合もあるか
と思います。そのような事態を避け、窮状を緩和する
ための対策を今から備えておくべ
きです。

提言



公務員の給与が適正か指摘する 「人事院勧告」



国家公務員の給与は、民間に比べ適正かを判
断し勧告する人事院があり、同様に地方公務
員に対しては人事委員会がその任にあたつて
います。しかしながら、人事委員会の組織も東
京都では委員長や委員が民間企業出身・司法
出身・都職員出身とバランスをとっています
が、実質の職員は公務員であるということは公
平性に欠けると言っても過言ではありません。
また、対比を行っている給与算出の対象企業は
従業員50人以上の事業所であり正社員のみが
対象であり非正規職員やパート職員は除かれ
ています。また、なかには突出した高収入の従
業員が内在している場合もあり、実態の社会情
勢に適した内容に是正していく努力が必要と
思います。

公務員をクビに出来ないとは過去のこと?

「分限処分」



一般的には聞き慣れない言葉ですが、「二分限
処分」とは公務員に対して、公務の能率の維持
及び適正な運営の確保という目的から一定の
事由がある場合に行う、降任、免職、休職、降級
などの処分です。ハードルはありますが、職員
を辞めさせることが出来ないという認識は既
に過去のものとなっており、判例においても勤
務実績不良や適格性欠如に基づいた分限処分
は多数記録されています。

副市長2人制が実現!

平成24年12月議会にて、「産業振興に向けての取り組みについて」の質問で、「産業振興を担当副市長の増員も行い進めるべき」と提案させて頂きました。(西野正人活動報告No.29号参照)ホームページからバックナンバーが参照可能です)

6月議会において「日野市副市長定数条例の一部を改正する条例の制定が可決され追加議案において、荻原弘次氏・堀之内和信氏の2名が副市長に選任されました。市民の方からは、「財政状況が厳しい中において副市長を増員するのは納得がいかない」などご意見を頂きましたが、産業育成や市民からの要望など多種多様化する行政課題に対応するためには、専門の副市長を置くことが必要であると考え、賛成させて頂きました。

産業育成等で実績示し、副市長2人制の有効性の証明が必要!

また、産業育成を戦略的に行うための組織を設けるべきであると提言をして参りましたが、今回、諸課題解決に向けての地域戦略室が設置される事となりました。産業育成を専門に扱う専属部署ではありませんが、全庁をあげての取り組みの旗振り役となつて頂きたいと願います。

大坪市長をはじめ二名の副市長も全員、市職員出身のオール職員による執行部体制ですので、具体的な成果・実績を上げねば市民の理解を得られないかと思えます。

今後、副市長のお二人には市長をサポートするのは勿論、新たな視点で戦略的な取り組みに挑戦し、日野市民のために全力で仕事をして頂くと共に活躍を期待します。



クリーンセンター周辺整備



画像「Google earth」より



日野市議会では、4つの常任委員会を設置し、議案を付託して審議を行うようになっており、現在、私は環境まちづくり委員会に所なかな伝えていることが出来ませんが、活動報告の紙面を借りて報告をさせて頂きます。

さて現在、ごみ焼却炉建設に伴う広域化がなされるうとしております。クリーンセンター周辺の皆様には「迷惑施設」と言うことで、なかなかご理解が得られない状況であります。そんな状況下ではあります。ごみ処理施設周辺環境整備として、「北川原公園基本計画策定等業務委託640万円市道C-2号線詳細設計等業務委託料1350万円(平成26年度より工事着手、延長940メートル幅6メートル)」が補正予算にて審議されましたので、クリーンセンターへの搬入路整備と共同処理との関連について質問しました。

答弁では、広域、単独関係なく地元要望として、周辺環境整備として何点かありますが、ごみ収集車両に關しては、搬入路を多摩川の方に戻してほしいという強い要望があり、今回整備することです。

現在クリーンセンター建替えにおいて、説明会等が行われている中において、この道路が広域化に向けての既成事実にならないように、その関係を質しました。

日野バイパス延伸早期整備を

来春には、いよいよ圏央道が東名高速へも開通します。これで圏央道は関越道・中央道・東名道と連結され、物流が大きく変革しようとしています。これまでも何度かこの問題に触れ、活動報告でもご紹介いたしました。経済界ではいち早く動き出し、すでに物流拠点の移転などがはじまっています。

ものづくり産業が集積し、大学や研究機関を数多くかかえる日野市の高いポテンシャルを活かしさらに発展させるためには、戦略的な基盤整備が欠かせません。とりわけ圏央道、高尾山ICへのアクセスを早急に整備すべきです。

これまで、日野市の自民クラブ議員団と八王子の自民党市議団で「一般国道20号八王子南バイパス・日野バイパス延伸を促進する議員連盟」をつくり、20号バイパスの延伸と早期整備を国に働きかけてきました。とりわけ日野市側では、いまだに西平山地区から16号バイパス間に未事業化の1.5キロメートル区間を抱えており、整備が遅れています。

8月8日に、議員連盟の総会を行い、衆議院第二議員開館にて萩生田光一・小田原潔代議士と国土交通省の関連職員と共に勉強会を行い、その後、国土交通省の赤澤亮正国土交通大臣政務官へ要望書を提出いたしました。

