

気になったのは、こういう「長井の文化財」という本があるんです。平成2年に発行されたものなんですけれども、これの年表の中には、久保ザクラの国指定になったのは、確かに13年というふうになっているんです。ところが、この中の写真の載っているところに、大正10年に国の天然記念物に指定された巨木であると。こういうところはやっぱり直しておかなければならない部分ではないかなというふうに思うんです。これも「現在では420年の老木であるが」と平成2年のことを言っているんですが、ほかのパンフレットやなんか全部1,200年というふうになっているんですよ。また、これに草岡の桜という写真入りでこういうのがあるんです。これには「樹齢、樹高とも久保ザクラを上回ったのではないかと見られる」と、こういうふうを書いてあるんですね。教育委員会の発行で平成2年ですから、私ら議員になってからですからよくわかるものなので、そういう指定された日やなんかというのは、樹齢というのはやっぱり中空洞になってくると数える方法がないですし、切って年輪数えるわけにもいかないわけですね。ですから、これはやっぱり中空になっているわけですから、それぞれにいろんな意見はあるにしろ、ロマンはロマンとして残しておけばいいんでないかというふうに私は感じているんです。

そこで、さくら回廊のパンフレットがありますね。置賜さくら回廊のパンフレット、これにはPと書いてあるのはパーキング、駐車場がありますと。WCと書いてあるのは、トイレがありますと。あと、だんごのマークが書いてあるんですね、売店がありますと。こういうマークがパンフレットに載っているんです。それでもトイレというのはポータブルトイレを置いているんです、あそこに。その期間借りて。そこはやっぱり国指定の記念物、これまでは県指定のわけだけでも、これは何とかしなければいけないというふうに私は思っているんです。具体

的にその辺についてはお答えなかったものですから、教育長の答弁を求めたいと思います。

大沼 久議長 大滝昌利教育長。

大滝昌利教育長 大変答えにくいご質問ですが、私の方、教育委員会の方は、先ほども申し上げましたように、保護管理区域内の樹勢保護に関するそういう整備計画といいますが、そういう方をということで検討していますので、周辺整備については市当局の方でお願いしたいと思います。

大沼 久議長 目黒栄樹市長。

目黒栄樹市長 先ほども触れたと思いますが、記念碑、それからトイレ、あるいは行く道路等について、地元の皆さんのご要望があるというのは、私もことしは行けませんでしたがけれども、かなり出席しておりますからわかっているつもりであります。

したがって、申しあげましたように、18年以降の長井市の基本計画等で具体的にそれに上げながら財政状況を見ながら整備をさせていただきたいと思います。

大沼 久議長 17番、蒲生吉夫議員。

17番 蒲生吉夫議員 やや時間が参っておりますので、最後に一つだけお願いして終わりたいと思います。せっかくそういうふうにな国指定になるというふうなことから、きちっとそれに関係するパンフレットみたいなものをつくって、そんなにしっかりしたカラー刷でなくてもいいんですが、やっぱり指定記念パンフレットみたいな格好でわかるようにしていただけたらいいんでないかなというふうに思いますので、そういうご意見を申し上げまして私の質問を終わりたいと思います。

高橋孝夫議員の質問

大沼 久議長 次に、順位2番、議席番号11番高橋孝夫議員。

(11番高橋孝夫議員登壇)

11番 高橋孝夫議員 おはようございます。

私は、長井市の行政運営が市民生活の向上につながることを願いながら一般質問を行います。

通告をしております3点について順次質問申し上げますので、市長、助役、そして各課長の答弁をいただきますように、冒頭をお願いしておきたいと思ひます。

質問の第1は、市の人事政策についてです。本年の人事異動の際に示されました「平成17年度人事異動方針」は、具体的に9点の方針になっています。この「人事異動方針」から、以下お伺いしたいと思います。

第1点目は、人事異動による長井市の行政組織について伺います。本年4月1日付の長井市の職員数は、派遣職員、相互交流職員等を含めて338名ということであります。そのうち課長、所長、室長、事務局長等の課長級となる職員は30名であり、主幹と呼ばれる職員は7名、補佐級の職員は57名、主査は44名、係長は51名となっていることは、ご案内のとおりであります。私はここ数年間、長井市の職員数は偏ったものになっていはいはしないかと感じておりました。そこで、それぞれの割合を出してみたところ、課長級の職員数は全体の8.87%、主幹も含めた職員数では全体の10.94%となり、課長級、主幹、補佐級の職員数は94名となり、全体の27.81%、主査級まで含めれば、職員数は138名で全体の40.82%、係長までの職員数はなんと189名となり、全体の55.91%を占めています。私は、特に補佐級以上の職員数が94名おり27.81%を占めている状況になっていることに、改めて驚いたところだす。

職員の4人に1人以上が課長級や主幹、そして補佐という職名の職員になっているわけだす。私は、このような行政組織の役職構成は、頭で

っかちで機能的とは言えない組織と感ひますし、何よりも責任の所在と担当が複雑でわかりにくいものになっていると感ひます。さらに私は、行政組織は何よりも行政サービスの第一線にこそ職員数を厚く配置することが求められていると感ひますが、残念ながら現状はそのような配置にはなっていないことは一目瞭然であります。同時に私は、このような職員構成では機能的に行政執行できる体制とは感ひられませんし、市民の皆さんにとってもわかりにくいものになっていると感ひます。もちろんこのような傾向は1年や2年でつくられたものではないと考えますし、行政への住民ニーズの多様化なども原因していると考えられますが、それにしても人口3万1,000人の自治体としては、あるべき姿ではないと感ひます。このままでよいとは到底考えられませんし、あるべき姿、理想とする姿に変えるための作業を開始しなければならないと考えます。

そこで市長に伺います。市長は、申し上げましたような上層部にのみ偏った、いわば役職が多過ぎ、頭でっかちと言える行政組織を見てどう感ひておられるのか、まずお聞かせをいただきたいと思ひます。また、今後どういふ行政組織、職員構成などを展望しておられるか、お聞かせをいただきたいと思ひます。

次に、助役に伺います。助役は長年にわたって市の人事政策にかかわってこられているわけだすが、申し上げましたような職員構成になった理由はどこにあると考えておられるのか。そして、どういふ姿を想定しておられるのか、お聞かせをいただきたいと思ひます。

第2点目は、主幹の位置づけについて伺います。本年度は、7名の主幹が配置されていることは申し上げたとおりだす。人事異動方針によりますと、今年度新たに厳しい環境の中でも安定した市政の運営が可能となるような自立計画の策定が必要となることから、自立計画・行革

主幹を配置したこと。健全な財政の確立を目指し、危機的な状況にある市税収納率の向上対策を図るため、収納対策主幹を配置したこと。新規事業である浄化槽市町村整備推進事業などの推進を図るため、浄化槽整備主幹を配置したこと。公営企業関係の業務の円滑化を図るため、水道事業と長井病院に主幹を配置したと触れられています。加えて、この間の継続として文化主幹と農山村整備主幹があり、7主幹制になっています。

私は以前からこの主幹制度については疑問があり、何回か質問をさせていただいていますが、再度助役にお伺いしたいと思います。

一つは、主幹は組織機構上、それぞれの課に所属しているように感じるわけですが、とするならば、主幹の直属の上司は、それぞれの所属する課長ということになり、その配下に位置することになるのかどうか。さらには、主幹には課長職と同等の決裁権が付与されているのかどうかも含めて明確に示していただきたいと思います。

二つは、主幹職は管理職群になるのかどうかという点についてです。お聞きするところでは、長井市の主幹職は、長井市が事務委託している山形県人事委員会では管理職の範疇ではないということのようです。しかし、実際は、主幹には管理職手当が規定された割合で支給されています。私はこのことはおかしいと感じます。山形県人事委員会で管理職群とする位置づけが行われていないこと。そして、それぞれの主幹は、一部を除いて指揮・監督する部下を持たないこと。さらには、それぞれが所属する課などには課長職の管理職が存在するにもかかわらず、実質的に指揮・管理されている主幹に管理職手当を支給することは二重の支出となり整合性が見られないことと私は考えます。当局ではどのように位置づけ整理をされているか、明らかにしていただきたいと思います。

三つは、主幹の拡大についてです。主幹職が登場したのは、58歳以上の職員は課長職を退いていただき、定年までの間は新たに主幹としていくという考え方から、実施されてきたものと理解をしています。しかし、昨年からは58歳を超える職員ばかりでなく、58歳に到達しない職員であっても主幹として任用されてきています。これはどういうことなのでしょう。確かにさまざまな行政課題があり、それに対応するための専任の職員配置は必要であり大切なことと私も考えます。しかし、それらの課題や問題に対して専任の主幹という職を新たに設置するという必要性はないと私は考えますし、所管の担当課が対処すべきものと考えます。助役の考え方をお聞かせいただきたいと思います。

四つは、これまでも申し上げてきましたが、私は、位置づけが不明確でしかも中途半端な主幹職は、できるだけ早期に縮小し廃止すべきものと考えます。長井市の行政組織は、とりわけ役職はわかりやすいものであるべきです。その意味からも縮小に向けた検討を開始すべきだし、職員には定年まで課長職で持てる能力を発揮していただく方がずっと住民サービス向上につながり効率も上がり、意欲も継続されると感じますがどうでしょうか、見解を伺います。

第3点目は、よく言われる適材適所について考え方を伺います。人事方針では、「人事異動に当たっては、適材適所と少数精鋭を基本としてさまざまな課題をしっかりと解決できる職員を配置していく必要があります」として、本年度の職場希望調査書により異動を希望した職員は66名で、そのうち異動した職員は42名となりました。なお、希望した職場に異動した職員は42名中19名とされています。しかし、この間、残念なことに、人事異動後に少なくない職員が休まなければならないという事態が発生をしていますし、ことしに入ってから亡くなった職員もおります。数年前には、職場の周囲の職員が

異動し、その中で自殺をした職員がいたことは記憶に新しいことです。なぜこういった事態が後を絶たず出てくるのでしょうか。当面、当該の職員にはきめ細かな対応を求めたいと思いますし、何よりも今後の業務遂行に障害が残らないようにすること、そして無意味な処分などは行わないよう求めるものですが、助役の考え方をお聞かせいただきたいと思います。

私は、この間の行財政の改革の一つである職員数の削減の結果、職員総数が減少していることもあって、方針で言う少数精鋭とならざるを得ない状態にあることはわかります。しかし、もう一つの適材適所は、本当に文字どおりの適材の異動になっているのでしょうか。私は疑問を感じます。そこで、助役に伺いますが、個々の職員がどういった能力を持っているか、どういった職場であればその持っている能力を發揮することができるか。個々の職員の希望、意欲はどうかなど、どういった手法で把握をされ判断されているのでしょうか。人事異動方針で触れている職場希望調査書で異動を希望したものは、全職員の20%でしかありません。80%は希望していないこととなります。同時に、希望して異動した職員は42名ですが、希望する職場に異動した職員は19名であり、希望しても半数以上は希望どおりにはならないというのが実態です。

今回の人事異動で、職場異動となったのは110名ほどですが、希望する職場への異動はわずか19名で、17.27%にすぎません。圧倒的に希望どおりにはならないのが人事異動ということになります。その中で適材適所ということであれば、申し上げた職員の把握や判断がどのようになされたのかは、少なくとも示していくことが必要と考えます。どうなのでしょう。

私は人事異動が単に数合わせであってはならないと考えます。今後、適材適所の人事を行うためには、どういう手法をとろうとされているのか見解を伺いたいと思います。

第4点目は、置賜広域病院組合との関連について市長に伺います。

いただきました資料によりますと、置賜広域病院組合では、独自で事務職員を採用することとし、そのために行政職給料表を設けるために給与条例の一部改正を行うということです。具体的には、公立置賜総合病院の事務局職員36名は、すべて構成団体からの派遣対応となっており、この派遣職員もおおむね2ないし3年で交代する例が多いことから、病院運営上の課題となっているとして、一つは、診療報酬制度、公営企業会計及び病院情報システムなどの専門的知識を有する職員の養成。二つは、人事管理など継続性を必要とする業務への対応。三つは、薬品、診療材料及び医療器機・物品など取引業者との対応で、その知識と経験が必要となる業務など、より効率的で適正な運営と業務の改善が求められているのでプロパー職員を採用し、専門的知識や継続・経験を有する職員を養成していくということで、採用計画などは、一つは、事務局職員の一部を派遣職員からプロパー職員に切りかえる。当面は平成18年度と19年度の2年間で5人ほどを採用する。二つは、プロパー職員化する人数分は派遣職員から減員する。減員は構成団体から各1人を想定ということのようです。開業以前から、指摘をされていたことが、ようやく動き出したわけであり、一つ前進したと評価をいたします。

そこで、管理者でもある市長に伺います。一つは、今回のプロパー職員の採用は、2年間で5人程度としていますが、これでは先ほど申し上げたように事務局職員の圧倒的な部分は、相変わらず構成団体からの派遣職員に頼ることになります。これでは根本的な病院運営上の課題解決にはつながらないし、もっと将来を見据えた職員のプロパー化計画が必要と感じます。その意味で、今回の採用は将来計画の第一段階としてとらえてよいのかどうか。そして、

将来計画はどういった内容のものを考えておられるのか、お聞かせをいただきたいと思います。

二つは、事務職員のプロパー職員化には、一つの道が開かれたわけですが、もう一方の技能労務職員などに関してはどうなのでしょう。この間の答弁では、委託などを想定しておられるということですが、それにしても全体を委託するまでは相当の時間や期間が必要であると思われる。現時点でどういった検討がなされているのかお聞かせをいただきたいと思います。

三つは、今回は公立置賜総合病院の事務職員に係る職員のプロパー化ということですが、もう一方のサテライト施設、言い換えれば、公立置賜長井病院などの事務職員などはどうなのでしょう。私は、基幹病院だけでなく、サテライト病院も当然プロパー職員の採用が必要と考えていますが、どのような検討がされているのかあわせてお聞かせをいただきたいと思います。

質問の第2は、はなぞの保育園の職員派遣についてです。この問題については、3月定例会でも質問させていただいておりますが、その後の状況変化などに関連をしてお伺いします。

第1点目は、当初計画のずれについてです。昨年12月からこの間、私たち議会に示された、はなぞの保育園を社会福祉協議会に移管するという計画や、その後のいろいろな議論での議会での質疑では、社会福祉協議会に移管するに当たり、当面の間（議会での答弁では4年間）にわたって職員を派遣するとし、その派遣職員数は4名ということでありました。しかし、さきに申しあげました平成17年度人事方針では、社会福祉協議会への移管が決定したはなぞの保育園の運営を支援するため、平成17年度は6名の職員を配置いたしました。とし、3月25日の人事異動の内示では、福祉事務所付となっていたものを、4月1日の人事異動では、派遣、総務課付と変更されています。

私はこのことは、理解できません。私は、3月22日に開催をされました3月定例会予算特別委員会総括質疑で、この件について助役と福祉事務所長にお聞きをしましたが、あくまで職員派遣は4名であるということでありました。しかし、25日の人事異動内示以降は、派遣職員は4名から6名になっているわけです。私は、このことは極めて重要な変更だと感じますし、その際は、当然にして、当該の所管の厚生常任委員会や議会に対して計画変更の説明と報告がなされ、承認を得なければならないものと考えます。しかし、この間議会に対してこのことの説明は一切ないままに進められてきています。どうということなのでしょう。

確かに当局は人事権を持っていますが、それはあくまでこの間示した計画に沿ったもので行使されるものであります。議会はこの間、12月定例会では長井市保育所設置条例の一部改正、いわば、はなぞの保育園を市の保育施設から外すという条例改正を賛成多数で可決しましたし、3月定例会では、移管先である社会福祉協議会に対するはなぞの保育園運営費負担金と社会福祉協議会運営費補助金の支出を含む平成17年度一般会計予算を可決したものであり、その際はいずれも示された計画に基づく決定であります。

私は、こういったことはあってはならないと感じます。助役に伺いますが、3月22日以降、この重要な計画変更について、議会に説明や報告をされたのかどうか、お聞かせをいただきたいと思います。

二つ目は、福祉事務所長にお伺いをいたします。職員派遣を4名から6名に変更したということになりますが、その理由については、私どももわかりません。移管先である社会福祉協議会から派遣職員の増員要請があって6名にしたのか、その際の理由は何か。あるいはほかの理由があって4名から6名に増員したということなのか、明確に示していただきたいと思います。

三つは、4名から6名に派遣職員数をふやすということになれば、当然にしてこの間、指導を受けてきた山形県の意向も整理しなければならぬことになるわけですが、そこはどのようにクリアされたのか、福祉事務所に明らかにしていただきたいと思えます。

第2点目は、委託料との関連についてです。委託料ということで通告をしておりますが、正確には、運営費負担金と運営費補助金との関連で伺います。なお、表現が適切でなかったことはおわびを申し上げます。

3月定例会予算特別委員会総括質疑では、福祉事務局長は、はなその保育園運営費負担金は入園する園児の年齢によってそれぞれ項目があり、その項目ごとに算出されるものであること。社会福祉協議会運営費補助金が前年よりも1,300万円ほど増加しているのは、市からの職員派遣に対する給与費の運営費負担金との差額分がほとんどであることと答弁されています。ということになれば、派遣職員数が4名から6名に増員されたことに伴い、当然にして社会福祉協議会に対する運営費補助金が増額という形になるのではないかと考えます。これらのことについては、この間説明はありません。その分の補正予算はこれまで示されていませんが、どうということなのでしょう。福祉事務局長の見解を伺います。

同時に、私は、移管先の社会福祉協議会に対して、このように多くの負担金や補助金を出していくという移管のあり方そのものに疑問を感じます。3月にも申し上げましたが、ほかの認可保育園に対しては、規定によって算出された額だけ運営費負担金として交付するだけであり、市の職員を派遣して、その人件費を補助金として別に交付するなどということはしないと助役は答弁をしています。本当にそういうことで割り切れるのでしょうか。これでは移管した目的が問われることになりませんか。助役の見解を

求めます。

第3点目は、市の保育園の影響について伺います。計画にない2名の派遣職員の増員は、本体である市の保育業務に影響を与えざるを得ないことは容易に考えられることです。現に本定例会には、議案第48号平成17年度長井市一般会計補正予算第1号で、保育園臨時職員賃金及び社会保険料2名分307万3,000円と児童センター臨時職員賃金及び社会保険料1名分141万6,000円、合計448万9,000円が計上されています。

これは、計画にはなかった2名の職員をはなその保育園に派遣したことにより発生した新たな負担ではないのですか。まさに社会福祉協議会に移管をしたこと。そしてそのために職員派遣を6名にふやしたことから市の保育士が不足し、新たに臨時保育士を雇わなければならなくなったということになるのではないですか。そしてそのことは、新たな財政負担を伴うものであり、負担軽減のために移管したはずのものが負担増という結果になったものと感じます。極めておかしなことと言わなければなりませんし納得できない内容であります。

助役にお伺いしますが、このような新たな負担増という結果を招いたことをどうとらえておられるのか、どう今後対応しようとしておられるのか、考え方をお聞かせいただきたいと思えます。私は、根本的に移管そのものを見直しすることが求められていると思えますが、このこともあわせて見解をお伺いをいたします。

質問の第3は、事務管理公社の今後のあり方について総務課長に伺います。

一般会計補正予算第1号で、事務管理公社の消費税相当額を補助するというので、2,239万9,000円が上程をされています。消費税は平成12年度に遡及をして課税されたもので、その内訳は、消費税額は2,002万4,900円、無申告加算税額は74万5,000円、延滞税額は162万8,200円というものであります。

そこで3点について伺います。

一つは、昭和61年度から事務管理公社という方式で、今年度で19年目となるわけですが、この間、議会ではいろいろな議論があり、さまざまな指摘がありました。それは、本来市が直接雇用して展開をしなければならない業務を市の中に事務管理公社という管理職が役員となる組織をつくり、その事務管理公社が雇用した職員を各職場に派遣をするという内容の機関の設置は問題が多いこと。特に、内部での派遣業務を展開することは問題があることなどであり、形態や解消も含めて指摘を受けてきたものであります。しかし、当局はこの間、それらの指摘には耳をかさず、安上がりにする、臨時職員では雇用の形態ができないことを理由に今日に至っています。

私は、数々の指摘を受けながらも今日まで解消の努力を怠ってきたこと、そして、平成元年から消費税法が適用され、平成7年度からは課税免税点である3,000万円を大きく上回り、課税対象となっていたにもかかわらず、今日までそれを放置したことは当局に大きな責任があると考えます。

さきの総務・文教常任委員会協議会で、総務課長は、これまで消費税の課税対象となっていることは気がつかなかったと説明されていますが、それでは済まない問題と感じます。とりわけ公の機関である自治体が「知らなかった」では済みません。一連の動きの中で当局はどう責任をとろうとしておられるのか。上司との相談の結果をお聞かせいただきたいと思います。

二つは、実際の事務管理公社職員の業務は、行政サービスそのものであり、それは非課税の対象に該当するのではないかと考えられます。あるいは非課税取引として社会福祉事業等に該当するのではないかと考えられます。仄聞するところでは、消費税の対象については、税務署ごとにその対応が異なるなどということも聞きます。当局と

してはこの間、税務署との間でこういったやりとりをどの程度されたのか。非課税としての主張をどう展開されたのかどうか。明らかにしていただきたいと思います。

三つは、事務管理公社の今後のあり方についてです。いただきました資料によりますと、この機会に従来から指摘されてきた公社組織の運営上の課題などを解消するとともに、資金の有効活用を図るため、公社への業務委託の妥当性、必要性について見直しを行う。この結果により今年度中に存廃も視野に入れ、公社形態の見直しを行い、来年度から新たな枠組みで対応していきたいとしています。

総務課長の説明では、指定管理者制度やNPO法人の活用などで縮小の方向性を探りたいということでありました。しかし、税制度上では、このような場合であっても消費税の課税の対象ということになるわけです。これらのことを踏まえて私は、段階的に市が直接雇用するという方向性を探ることが最も根本的な考え方であると思います。

労働者派遣法第30条では、派遣元事業主に対して雇用安定に向けた努力義務を課しています。この趣旨から言っても、おかしな小細工をするのではなく、本来市が直接雇用して展開しなければならない業務であること、そしてそれは継続性が求められていることから、本来のあるべき姿に戻していくことが求められていると考えます。このことを第一義にとらえて見直しを行っていく必要があると考えますが、総務課長の見解をお聞かせいただきたいと思います。

以上、壇上からの質問を終わります。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

大沼 久議長 目黒栄樹市長。

目黒栄樹市長 お答えをします。お答えをしますが、まず、最初にお断りしておかなければいけない。人事政策については、選挙の際、市民の方の70%の以上の信任を受けた私に人事権

があるんですから、それを助役、収入役以下皆さんに補ってもらっているということですから、人事に関する問題については、私がまず概要を申し上げて、助役等に補足をしてもらいたいと思います。

まず、偏っていないかと、年齢構成。これは平成16年4月1日現在のデータで、長井市の平均年齢が44歳2カ月、国の40歳2カ月と比較しますと4歳高くなっていると。これはなぜこうなったかですよ。平成3年から大量の中途採用をどんとつくったから高くなったんですよ。その当時の皆さんに原因があるんですよ。原因がある人が責任をもらうということですよ、これは。しかも、これから団塊の世代の皆さんが順次やっぱり退職をされていきます。1年で17人なんていうところが、12人から17人ぐらいのところをここ10年続くんですよ。3年以降ね。そういう皆さんが順次退職なされますと、私は、その10年以内で、いわゆる年齢構成というのははっきりと通常ペースに近づいていくというふうに思っております。

それから、補佐は補佐で一分野を担っていただくということの方が大事なのではないかと。例えば福祉事務所もそうです、建設課もそうです。現場抱えていますし、いろんな部門がありますから、そういった意味では、係長をいつでも応援する補佐、課長にかわるそういう皆さんがいるということは、私は仕事上、別におかしいことでも何でも無いというふうに思います。

問題は、13年に課の統廃合をしまして、課長クラスが大体40人いたんです。これを28にさせていただきました。7割。あとの3割の皆さんについてどうしようかという議論しましたが、やっぱり58を過ぎられた方は、今度は主幹になっていただいて、人事はやっぱり適材適所で若返りをしなければいけないということにしたわけでありまして。基本的にことしふえた主幹5人は、58歳の方がそのまま、もう2年働きた

いと、働くというご意思ですから、それは各納税とかなんとかになってもらったと。ただ、文化主幹、個人名上げて恐縮ですが、村上さんなんていうのは、やっぱり文化としては文化人からも非常に評価の高い人ですから、これはある意味で専門職として補佐というよりは主幹として、補佐よりも活躍してもらいたいということでありまして、合併とか、今度の自立計画とかは、そのとき、そのときの集中的にやらなければいけないことですから、そういう主幹をさせていただいているということでありまして。

適材適所となっているか等につきましては、それは100%適材適所とはいきませんよ。例えばあそこに行きたいと書きましても、その方がまだ1年でまだまだやりたいという人がいたり、あるいはその人はちょっとこういう業務があるから、例えば将棋のあれがあるからかえられないとかなんとかというようなことがあったりしますから、そのことについては、人事は毎年あるわけですから、そこについて少しずつ、しかしご希望をお聞きして、そして、40前はある程度やっぱり三つ、四つ、ご希望を実現していくということの方が大事なのではないかということで、私は就任以来6年間、皆さんにご希望をお聞きしているわけでありまして。

当初は、何のことも知らないけれども、ご希望を出すななんていうのがあったとかなんとかということでありますが、このごろは相当そういうことはないような傾向になりつつあると思っております。

心身の疾患等により勤務できないという、これは一概にあなたは人事と決めつけますが、そうはいかないと思います。これはその発症については、本人しかわからないさまざまな事情等が複合的に交錯しております。そして、そういう状態になったと考えられ、仕事だけということではないと私は思っています。

ただ、職員の健康を管理しなければならない

立場としましては、職員の心の健康づくり、いわゆるメンタルヘルス対策等も最近必要とされておりますから、市町村職員共済組合主催のメンタルヘルス研修会などを開催しながら、心身とも健康で職務に精励していただけるよう努めてまいりたい。職員の日常についても各課長が職員の資質向上とともに、行動の変化について意を用いてもらうと。そして適宜報告してもらうということにしたいと思っております。

公立置賜病院の関係ですが、これは18年度と19年度だけどうしてもプロパー職員が必要だとなるところを1名ずつでやって、あとそれ以上は今のところ派遣でやるんだと。それから現業につきましては、できるだけ民間委託を基本としてやるんだというのは変わっておりませんから、今のままの方針で私はいいいのではないかというふうに思っております。

事務管理公社について責任論。責任論も総務課長じゃないですよ。これだって事務管理公社、昭和63年にできたときは、庁内の電話とそれから斎場のことについてだけだったんです。それが平成3年以降、平さんが市長になられて、あなたが後継者で、あるいは飛車角の一人かもしませんが、その時代にぐっとふえて、そして今の時代になったんですよ。事実ですよ、それは。その事実をちゃんと把握して、そしてそこをつくった人が責任をとるべきではないかとさえ私は思いますが、今は責任を持っておりますから、行財政改革推進委員会の中でそれを議論していただきました。ただ、今の現給をある程度保障しなければいけないよと。例えば公民館のあれなんていうのは、齋藤さんのときには民間に委託した、イの一番の人ですよ。それが、官に戻したんですよ。それが間違っている原因ですから、それをもう一度やっぱり指定管理者制度もありますし、これから順序をつけてまいりますから、調理場もまだ解決しないとされる、保育所も私はめどがついたと思っておりますから、

やっぱりこういったところもちゃんとやらなければいけないと。行財政改革推進委員会でも十分に検討されていますから、ここ数ヶ月でやっぱりある程度検討して、来年の3月からはそれぞれに指定管理者制度でいくか、その団体ごとにいろいろするかについて、私は事務管理公社を縮小しなければいけないと思います。

あなたの話を聞いていると、全部職員にしたらどうだと、こういう話ですから、そういう意味で言っておられますから、それはそういうふうにはいたしません。

今後についても十分に検討してまいりたいと。議会の皆さんと検討してまいりたい。

ついでに言いますと、役職も60まで全部させるべきだと。今民間は当初55が52に、50ぐらいですよ。そして、それぞれ今度は得意な分野に限ってやっていただくと。これはそうですよ。それから時代の流れからいって、団塊の世代ですね、一たん60になったら定年を迎えられて退職金も年金も手続をした上で、しかし全く仕事をしないというのはやっぱり寂しいと。週に何日かはもとの職場に残るとか、NPOでやるとか、地域に帰って地区長さん初めいろんなものをやるとか、そして70までは働きたいというのが今の時代だと私は思います。

そうして、若い人にチャンスを与えてやるということがなければ、役所もやっぱり人事の若返りということはできないわけありますから、私は、そういった意味でまだ足らざるころの方が多いのかなと。58歳というのは55にしてもいいぐらいかなと。あるいは52というのものもあるぞというぐらいに思っておりますが、それはちょっと市長の方が先走っていると言われますが、いろいろと皆さんと議論をしていきたいというふうに思っているところであります。

以上です。

大沼 久議長 長谷部宇一助役。

長谷部宇一助役 お答え申し上げます。

かなり多岐にわたっておりますので、特に市長がお答えしている部分については省略させていただきますと思います。

人事政策でありますけれども、職員構成については、理想とすれば、年齢構成からみるとピラミッド型という形になりますけれども、これは今なくなってない。でこぼこという形になりますから、これはやっぱり理想的にはピラミッド型に将来はしていきたいという考えを持っております。

あと、役職別の構成でありますけれども、頭でっかちという形ありますけれども、これは今市長からお答え申し上げましたように、やはり定員管理なり行革をやって、あるいは職員の不採用ということもありまして、そういった形になってきたということもありまして、さらに過去の人事管理上の問題ということもありまして、なっているという状況でありますので、これについては、今、市長からありましたように、団塊の世代のその職員の方が退職なされるということになりますと、ある程度正常になるんじゃないかと思っております。

主幹につきましてお尋ねありました。直属の位置づけという形でありますけれども、課内に属する主幹につきましては、もちろん課長の直属の部下という形になりますけれども、決裁規定は課長と全く同じようにしているところでございます。

それから、管理職としての位置づけでありますけれども、人事委員会の管理職の考え方とそれから長井市の管理職の考え方はまるっきり違います。人事委員会の管理職の考え方というのは、やっぱり部下職員がいて、その労務管理がきちっとできているというのが人事委員会の管理職の考え方でありまして、私どもの管理職の考え方については、やはり職務の困難性あり、それから仕事の中身、そういった責任の度合い、そういったもので条例で規定をしてい

る管理職でございますので、それはまるっきり性格が違うという形でご理解いただきたいと思います。

主幹の拡大につきましては、市長から今お答え申し上げましたとおりでありまして、二通りあると思ひまして、特定の業務をやる主幹と、それから58歳という形の主幹がありますけれども、これについては分けて今後もやっぱりやっつけていかなければいけないと思っております。

主幹の縮小、廃止でありますけれども、これも市長お答えしましたように、やっぱり年、年によってやっぱり違うと思ひますので、これについては必要に応じてやっていくという形になると思ひます。

それから、適材適所でありますけれども、人事については市長でありますので、これについては、簡単に申し上げますけれども、私は、職員から希望をとりますけれども、それがイコール実施したとしても適材適所という考えには私は立っておりません。職員の希望調書でありますけれども、確かに新しい職場で新しい仕事をしたいという意欲はありますけれども、それ以外で希望を出される職員が私は多いと判断をしております。なかなかそういった意味で、そのことイコール適材適所という考えは持っておりませんので、いろんな本人の性格、特技、そういったものについても十分加味しながらやっていきたいなと思っております。

特にやっぱり昭和後半とか平成の初めのその本人の希望とまるっきりちょっとさま変わりしております。なかなか企画、財政、総務とか、そういった希望等が少なくなって、前は多かったんですけれども、そういったことでちょっとさま変わりしているなという形で、やっぱり仕事が余り忙しくないところとか、それから人との折衝が少ないとか、そういった職場を希望されるのが多いのかなという感じはしますけれども、そういったことも十分加味しながらやって

いきたいと思います。いずれにしましても、やっぱり少数精鋭でありますので、これからは強い意思を持った職員にぜひこれから育てていきたいという考えを持っております。

それから、はなぞの保育園でありますけれども、これははなぞの保育園については、社会福祉協議会と当初私が協議した段階ではやっぱりスムーズに移行するために、1教室1人の職員を派遣できないかという形で私はずっと考えておったんですけれども、途中で県の方にご指導をいただいた段階で、それは4名でなければだめだというような形で強い規制がかかりまして、それではという形で4名で話を進めてきたんですけれども、どうしてもやっぱり職場の状況から見ると不安であるというようなこともありまして、再度、前総務課長なり、それから福祉事務所長が県の方をお願いをしながらその規制の部分について、どうか取っ払ってほしいという形をお願いした結果、ある程度増員を認められたという形になって6名にしたということでもありますので、ぜひそこはまず、いろんな父母の会とかそういった要望がありまして、そういったことになりましたので、そのことについてご理解いただきたいと思います。変更については、議会の方には私の方からは報告はしていない状況でございます。

それから、社協への手立てでありますけれども、補助金等については、これはあくまでも社協は一日も早く自立をしていただくということが建前でございますので、そういった意味で自立した後については、市のそういった補助については考えていない。社会福祉協議会に対する補助でなくて、はなぞの保育園に対する補助については考えていないという状況であります。

それから、今後の運営の方法でありますけれども、2カ月ちょっと過ぎましたけれども、はなぞの保育園の移管をして。今大変良好な形で運営をされておまして、やっぱりこれは保育

士の技術以前の問題でありまして、新しい保育士さんの保育に対する意欲とか姿勢とか、そういうのは大変すばらしいものがありまして、職場環境も今まで市でやっていたよりは格段の違いがあるということで判断をしまして、恐らくこれが子供さんに対する影響も多分出ていると思ひまして、今後もやっぱり行革の中で民間委託は進めていきたいと思うところであります。

私に対する質問は以上でありますけれども、なお、漏れている点については再度質問をお願いします。

大沼 久議長 宇津木正紀福祉事務所長。

宇津木正紀福祉事務所長 高橋孝夫議員の質問に2点お答えしたいと思います。

一つ目は、はなぞの保育園の職員派遣、二つ目は、社会福祉協議会に対する運営費補助金、私に対する質問は2項目だというふうにとらえておるところですが、一つ目のはなぞの保育園の職員派遣については、先ほど助役がすべてお答えしましたので、そのとおりだというふうなことで、私の用意していた答弁がそのまま助役がお答えいただいたということで、同じ内容ですということでお答えさせていただきたいと思います。

二つ目の社会福祉協議会に対する運営費補助金で、増額補正という形になるのでないかという指摘がありますが、2点ほど予定より違っている部分があります。1点については、社会福祉協議会で臨時保育士を6人雇う予定だったんですが、市の職員2名増員派遣ということで6人のところを1人減らして5人という点、1点。

それから、もう1点、はなぞの保育園運営費の負担金との関係ありますので、運営費負担金は、乳幼児の年齢と人数で決まるといふ、先ほど議員おっしゃったとおりのことではありますが、当初計画では県の方からは認可して1年間は90

人の定員そのままです。いってくださいます。というふうなお話だったんですが、3月に入りまして弾力運用、定員オーバーしてもよろしいというふうな通知をいただきまして、90名以上入れられるというふうなご指導をいただいたところでありましたので、4月から6月までは、なれの期間という、保育士のなれの期間ということと、あと、4カ月以上の申し込み児いなかったということで、7月1日から93人を入所させる予定であります。また、8月1日は94人、9月1日からは95人ということで、これを試算しますと、696万3,180円の運営費負担増となるということで、そちらの方の入所児の増減を見きわめながら、しかるべき時期に補正をさせていただきたいというふうにご検討しているところでございます。

以上であります。

大沼 久議長 平進介総務課長。

平 進介総務課長 私の方には3点ほどご質問というふうなことで、市長が答弁申し上げましたところを省略させていただいて残りの部分について答弁させていただきます。

ご質問の第1点目、このたびの一連の動きの中でどのように感じているかというご質問でございますが、若干経過を申し上げますと、ことしの1月の末に、長井税務署から市の税務課あてに公益法人等の把握状況調査、把握状況等、これは業務委託関係でございますけれども、これの調査依頼がありました。2月の末に税務課からの回答によって、公社が課税事業者であったことが判明というふうなことでございまして、関係者協議の上で、公社の定款、委託契約書、決算書等を長井税務所長に提出いたしまして、長井税務署の方では、仙台国税局の方と協議なされたというふうにお聞きしております。

その結果、公社が課税事業者であるというふうなことに決定したというふうなことを事務管理公社の方で受けましたので、3月の末に庁議でその旨状況報告をいたしまして、申告納税の

方針を確認したというふうな状況でございます。

なお、4月に入りまして、長井税務署と申告方法等について協議しまして、5月に入って税務署の方に申告書を提出しているという状況でございます。

その中で、これまでその関係者、事務管理公社の方でございますが、課税事業者という認識がなかったということでございます。ただ、事務管理公社の組織体制につきましては、職員が充て職的に理事長以下役員に就任しているという状況でございます。その面からいえば、事務的にはもっと精通していなければならなかったというふうに感じております。

このようなことから、上司との相談の結果でこの6月定例会で補正をお願いし、事務管理公社として消費税を納付してまいりたいというふうにご検討しております。

ご質問の第2点目の税務署との間で確認してきた点についてというふうなことでございます。この点について申し上げたいというふうに思います。

ただいま申し上げましたが、関係者の中では、課税事業者という認識がなかったというふうなことで、その中身ですが、まず確認させていただいたところは、市職員が役員等でありまして、非営利団体であると。二つ目には、受託業務は市の公務業務のみであると。また、利益が発生していない。法人でなく任意団体である。三つ目には、市の業務の代行でありまして、事業ではないというふうなことを確認させていただいたところですが、それぞれのもとにこれらを総合的に課税団体であるというふうなところでございまして、例えば市職員が役員等の非営利団体であるというふうな部分につきましては、税務署の方の見解としては、公益法人等であっても課税免税点を超えれば課税事業者であるというふうな、それぞれに税務署の見解をいただき、事務管理公社としては、課税団体であるという

ふうな判断がなされたところでございます。

3点目の今後のあり方でございますが、このたび税務当局によりまして、これまでの委託関係、これにつきまして市といたしましては、市の業務の代行でありまして、事業でないというふうなとらえ方をしておりましたけれども、これを請負というふうに認定されたものでありまして、その請負先の組織の役職員を請負先である市職員が兼ねることにつきましては、原則として適正ではないというふうに考えております。したがって、今後のあり方につきましては、さきの総務・文教常任委員会協議会でも申し上げましたけれども、このたびの課税問題を機会に従来から指摘されてきました公社組織の運営上の課題等を解消するとともに、資金の有効活用を図ることも含め、公社への業務委託への妥当性、必要性について見直しを行っていききたいと。

このことによりまして、今年度中に存廃も視野に入れた公社形態の見直しを行いまして、来年度から新たな枠組みで対応していきたいというふうに考えておるところでございます。

以上でございます。よろしく申し上げます。
大沼 久議長 11番、高橋孝夫議員。

11番 高橋孝夫議員 丁寧というか乱暴というか、答弁をいただきましたが、時間もありませんから、1点だけ申し上げて、再度答弁いただきたいと思えます。

助役にお伺いしたところで、はなその保育園の移管することによって、4名から6名派遣をして、今度は市の保育の方で保育士が足りなくなったから臨時保育士を雇おうとしているわけですね。このこと自体は私は影響だというふうに思うんですが、これはどういうふうにとらえていらっしゃるかという質問申し上げました。これについては、答弁漏れでありますから、もう1点明らかにしていただきたいと思えます。

もう一つですが、主幹のところの管理職の取

り扱いは条例で定めているというお話でしたけれども、それでは回答にならないと思えます。管理職手当のことを含めてお伺いしていますから、ここももう1点お伺いをいたします。

事務管理公社の関係については、後日また改めてお伺いをいたします。

ここだけ答弁をお願いします。

大沼 久議長 長谷部宇一助役。

長谷部宇一助役 2名増員に伴う定補2名増員していますので、2名を採用していますので、これについてはやっぱり市の負担という形になります。ただ、これはあくまでも移行期間ということでもありますので、支障のないということにしたいと思って、そういった形にしたということでもあります。

あと管理職につきましては、確かに部下職員とかおりませんけれども、やっぱり職務の内容、そういったもので管理職手当を支給するという状況であります。ただ、管理職手当、ご案内のとおりいろんな部下監督の指導とかそういうところもあります。さらには時間外手当というものが出ませんので、時間外勤務に対応すると、そういったものについて手当として支給をしているという状況でございます。

大沼 久議長 11番、高橋孝夫議員。

11番 高橋孝夫議員 時間が来てしまいましたからこれでおしまいですけれども、時間外手当を支払う云々の話はこれは全然観点の違う話であって、これも後日させていただきたいと思えます。終わります。

大沼 久議長 ここで昼食のため暫時休憩いたします。

再開は午後1時といたします。

午後0時00分 休憩

午後1時00分 再開

大沼 久議長 休憩前に復し、午前に引き続き