

というふうなことでなくて、自信持ったあれをする必要があるのではないかなど。何か私がこの憲法第20条があるからやめろっていうふうに言うんでねえかというふうにとられればちょっと困るんですが、そうではなくて、でたらめ書いてもうまぐないわけだけど。そういう点で、きちっとした、兼続杉を自信を持って守るんだと、神社にどうだということではなくて、そういうふうなついでに兼続の研究を我々独自で、西置賜の独自で研究すれば、いろんな掘り出し物が出てくるんでないかと。この「身持之書」というのは、これは竹田先生あるいは川村先生たちが発掘した貴重な書類ですから、やはりこれを十分研究して、兼続杉のイメージに貢献できるようにすべきではないか。あるいはまたこのことを、これから脚本を書くと思うんですが、NHKにきちっと言って、こうなんだというふうにして、長井の方にも観光にぜひ役立ててもらえるような形の、きちっとした説得力のあるPRを商工観光課としても、地元の歴史研究家や、そういった方々の知恵、お力をおかりしながら盛り上げていくべきではないのかと、こう思います、いかがでしょうか。

○佐々木謙二議長 齋藤理喜夫商工観光課長。

○齋藤理喜夫商工観光課長 大変ありがたいご意見、ご指導、アドバイスをいただきまして、まことにありがとうございます。こういった基金というふうな形を市民の皆さん方、それから議会の皆さん方からご賛同を得て形がつくられたと、それが一つの契機になって、こういうふうな形で市民の中から直江兼続というふうなものを生かしながら頑張ってみようというふうなことで出てきたというふうに感じております。そういった点もありがたいというふうに思いますし、今、藤原議員がおっしゃったような深みのあるものを通して、深みのある観光といえますか、長井のまちづくりに資していきたいというふうにご考えております。ありがとうございます

した。

大道寺 信議員の質問

○佐々木謙二議長 次に、順位9番、議席番号4番、大道寺 信議員。

(4番大道寺 信議員登壇)

○4番 大道寺 信議員 お疲れのことと思えますけれども、一般質問、最後の質問になりました。もうしばらくご清聴をお願いしたいと思います。

本定例会に当たり、通告してあります3点について質問をいたします。

第1点目は、格差への対応についてお聞きをいたします。

7月の参議院議員選挙は、年金問題や政治とカネ、格差問題などを争点に行われました。結果はご案内のとおりであり、そのことに言及するつもりはありませんが、私たち地方にとっては格差問題が大きな課題として存在することを改めて認識したのではないかと思います。格差はさまざまな領域にわたっており、地方と中央の格差、雇用格差、所得格差、企業間格差などがありますが、いずれも私たちのような地方にとっては厳しい状況にあると思います。これらの格差は以前からありましたけれども、小泉内閣の構造改革路線のもとでその格差は拡大をしてきております。

2007年度の経済財政白書では、「日本経済は戦後最長の景気回復を続けているが、所得格差を放置すれば全体の国民生活水準が低下する」と警鐘を鳴らしています。経済白書が格差問題を取り上げたのは2006年度に続いて2度目ですが、前回は、「フリーターなどの増加で若年層に所得格差が広がり、将来的に全体の格差につながるおそれがあり、雇用対策が重要」として

いましたが、今回は、「2002年から続く戦後最長の景気回復は国民や企業の改革努力で実現したが、その改革が一面、弱者にしわ寄せするような形で進んだことも否めず、一例として、財界の意向に沿って行われた労働者派遣の規制緩和が正社員を低賃金の非正規社員に置きかえるようになり、結果として格差が生まれ、大企業の収益が回復する中で、配当や役員報酬が増加する一方で、従業員の賃金は横ばいである」という指摘をしております。さらに、「非正規社員は既に雇用者の3人に1人を占めており、非正規社員の仕事を通しての訓練や教育が進まず、勤続年齢や勤続年数が長くなるほど正社員との賃金差が広がる」とされています。

一方、地域間格差では、東京都の税収は好調に回復し、来年度はピーク時の10%増が予想されていると言われております。その要因は、法人二税、法人事業税、法人住民税が好調であることによるものとされ、この二税が本社、本店の所在地において伸びやすい構図になっているからであります。自治体における法人二税の制度は同じですが、世界企業の本社、本店を有しないところは伸びないということになっており、これが格差を生む一つの要因になっていると言われております。さらに、国の三位一体の改革で税源移譲が進んだと言われていたものの、地方交付税は大幅減少となっており、地方自治体は全体として厳しい状況に至っております。

そうした背景を踏まえ、以下、順次質問いたします。

なお、第1点の質問内容は、昨日からの各議員の皆さんとの質問と重複しておりますが、ご理解をいただきたいと思ひますし、答弁も重複すると思ひますので、簡潔にお願いいたします。

まず第1点目は、この格差問題をどのように捉えているかについて、市長にお伺いをいたします。

長井市は平成13年度から17年度までの5カ年間、他の自治体に先駆けて行財政改革に取り組んでまいりました。しかし、地方交付税の大幅削減や、日本全体としては景気回復が続いていると言われていたものの、市税は大きく伸びないことなどから、依然として厳しい財政運営となっています。市民からは5カ年間の行財政改革によってよくなると思っていたのになぜよくなるのかという声をいただいておりますが、改革の努力を怠っているのではなく、国全体の制度の影響や、いわゆる格差の影響が大きく、追いついていけないというのが本当のところではないかと考えます。

そこで、これまで申し上げた地域間格差、雇用格差、所得格差などの格差問題をどのように捉え、全体としてどのような対応が必要と思われるのか、市長の見解をお伺いをいたします。

2点目は、税収納の実態から見て景気は回復しているかについてお聞きをいたします。

平成18年度の決算によると、市税全体としては前年比99.1%の30億8,700万円と減少しておりますが、市民税は8.3%の伸びとなっております。税務課の分析では、景気回復の影響がうかがえるとされています。しかし、個人市民税は定率減税の廃止等に伴う税収の増もあり、その要因も大きいとしています。一方、固定資産税を見ると前年比7.4%減となっており、評価がえの影響が大きいとされておりますが、新築家屋の着工数は大きく減少しております。これは、まさに個人所得の伸び悩みの影響によるものであると思われまふ。さらに平成19年度の税務概要によると、不納欠損額が前年よりもさらに増加しており、内訳では、個人市民税と国民健康保険税が大きくなっております。

このような状況から、景気が回復しているとは思えないと思われまふが、どのように分析されておられるのか、また、個人市民税や国民健康保険税の実態からいって、市民生活の厳しい

+

状況がうかがい知れると思いますが、収納実態からどう捉えておられるのかについて、税務課長の見解をお伺いをいたします。

次に、雇用格差の実態と行政対応についてお聞きをいたします。

私は、平成18年3月定例会において、若年層の雇用支援について質問をいたしました。特にニートやフリーターの急増に伴う行政の支援についての質問でありましたが、「ニートや派遣社員を含めたフリーターの実態については把握はしていないが、市内の主な企業16社に対するアンケートでは、平均すると約40%が非正規社員となっている」との答弁がありました。現在、日本全体としてもワーキングプア、ネットカフェ難民などの雇用問題が話題になり、その対策に取り組むと言われておりますが、当市における雇用実態をどのように把握しているかについてお聞きをいたします。また、行政として雇用格差という視点でどのような対応が必要と考えるのかについて、お聞きをいたします。

当市の現在の企業環境からすると、依然厳しい実態にあり、正社員をふやすことは難しいことは十分承知をしておりますし、行政ができる対応策も難しいことは承知をしておりますが、地域の将来をも見据えたとき、企業に対する安定雇用確保の要請など、あらゆる努力をしていく必要があると考えます。商工観光課長の考えをお伺いをいたします。

大きな2点目は、協働のまちづくりについてお聞きをいたします。

平成18年度長井市協働のまちづくり推進事業調査報告書を見させていただきましたが、地区公民館とNPOネットワーク、行政がヒアリングにより今後の協働のまちづくりの方向性をまとめたもので、現在の地域実態や課題が整理されており、かつ今後の目指す方向も提言としてまとめられていると思います。これをどう具現化するのかについては、地域とも十分議論しながら

進めていく必要があると思います。長井市としての協働のまちづくりはこれからが本格的に動き出す段階にあると思いますが、こういった事業を通じて着実に進めていく必要があると思います。そういう視点で、以下、2点について質問をいたします。

第1点目は、協働のルールづくりについてお聞きをいたします。

平成17年3月の定例会においても、当時は内谷市長も同じ会派でありましたが、大阪狭山市を訪問し、市民と行政の協働によるまちづくりの施策とその取り組みについて研修した内容に触れ、「大阪狭山市では、市民・市民公益団体との協働のまちづくりの進め方に関するガイドラインが策定され、協働の概念や意義、効果、参入機会の拡充、協働の形態、推進体制の整備などの基本事項に、事業の検討や協働形態の選択、協働相手の選定、委託契約方法等に加え、実施後の評価についても具体的な進め方が盛り込まれております。まさに透明性、公平性、公開性を重視した内容となっており、長井市でも今後の自立計画の大きな目玉は市民との協働のまちづくりを基本にした取り組みになると思いますので、これを成功させるためには、ルールづくりが重要であり、検討すべきでは」との質問をいたしました。

そして、現在、自立計画の中でも協働のまちづくりを推進することになっておりますが、具体的なルールが策定されない中で進んでいるように思います。事業の検討では、委託する業務は整理されているものの、それ以外のものは進んでいないのが実態であると思います。市長は、6月定例会の質問では、「市民の皆様と市役所が協働について同じ認識を持つには、まだまだ努力が必要であるというふうに思っております。市民の皆さんの行政ニーズは何があり、どこの部分をどのように協働できるかを話し合う場が必要だなというふうにまず感じているところで

す」と言われておりますが、その要因として、地域における協働の事業がどのようなものなのか示されていないことにあるのではないかと考えます。あるいは協働相手の選定や、委託契約方法などについても明確にしていく必要があると考えます。このルールづくりについての市長の見解をお伺いします。同時に、現在までの検討内容など進捗状況について、企画調整課長からお聞かせをいただきたいと思います。

次に、地区公民館事業と一緒に進めるための具体策についてお聞きをいたします。

6月定例会では、協働のまちづくり推進の具体的な考え方について質問いたしました。市長からは、「地区公民館単位で、いわゆる小学校の学区単位ぐらいの協働のまちづくりということを公民館事業と一緒にぜひ進めていくような、そんな取り組みに力を入れてまいりたいと思っております」との話がありました。また、平成19年度の施政方針では、「まちづくりの主な施策として、地区公民館を核とした地域コミュニティの活性化を目指す」とされています。この協働のまちづくり施策とコミュニティ活性化施策は同じことを考えておられるのか、また、地域担当職員配置とも関係するかなどについて、どのような具体策なのかをお聞きをいたします。生涯学習教育事業を主とする地区公民館を地域コミュニティセンターへと変えていくのか、あるいは市役所の出先機関とするのか、それらの関係をどう整理をしていくのかなどについての考えを市長にお伺いをいたします。

大きな第3点目は、人事評価制度についてお伺いをいたします。

この人事評価制度については、これまで何度も質問をしてきましたし、長井市人事育成基本方針の人事管理システムの中でも進めていくことになっていきますので、詳しい内容については触れる必要はないと思いますが、この人事評価については、目黒前市長、長谷部前助役ともに

必要であるとの考えを示されております。しかし、「人が人を評価するという難しさもあり、慎重に、時間をかけて進めたい」との考えも示されました。

私も経験上、評価する難しさや、公平、公正さを求められる制度であり、特に処遇まで連動するまでの制度とするには職員の理解を十分に得る必要があることなどから、一気にいかないまでも、目標管理制度の実施等を検討すべき等を申し上げてまいりましたが、仕事を通しての公正、公平を考えたときに、必要な制度であると考えます。この人事評価についてのお考えを改めて市長にお伺いをいたします。

副市長には、この人事制度については、これまでも助役の所管事項としてお聞きをしてまいりました経過がありますので、基本的なお考えについてお伺いをいたします。

最後に、制度導入の計画がどのように進んでいるかについてお聞きをいたします。

平成18年6月定例会においても質問いただきましたが、「長井市第4次基本計画の実施計画では、平成18年度に検討し、19年度に試行、20年度から実施するとなっておりますが、今後のスケジュールは」との質問に対し、総務課長からは、「人材確保、人材育成、人材活用の3分野について順次進めていきたいと考えているが、これまでも進めてきた職員研修をまず充実しながら継続し、人材育成型の人事評価制度が最も重要なポイントであり、デリケートな部分でもありますので、ここを丁寧に優先的に立ち上げていくことが必要と考えている」との答弁がありました。明確に実施をするとのことではありませんでしたが、その後の経過はどのようなになっているかについて改めて総務課長にお伺いし、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）

○佐々木謙二議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 大道寺議員のご質問にお答え申

し上げます。

大道寺議員からは、3点ほど質問をいただきました。大変中身の濃いご意見あるいは提言をいただきまして、まことにありがとうございます。

では、まず最初に、格差問題をどのようにとらえているかということにつきましてお答え申し上げます。

これは、議員ご指摘のとおり、蒲生光男議員からもありましたけども、これらの問題は以前からあったと思いますが、特に近年の格差問題は、国の制度改正によって生まれつつある問題が含まれておりますので、その最もわかりやすいものの一つが三位一体改革による中央と地方の格差であろうと思っております。長井市を含め、地方自治体の行財政改革の取り組みを吹き飛ばすような制度変更にあると感じております。

また、ニートやフリーターといった若年層の勤労観の変化もさることながら、労働者派遣法等の規制緩和が雇用格差や所得格差を拡大し、ワーキングプアといった問題を生んでいるのではないかというふうに私も考えております。

長井市といたしましては、とにかく安定した就業の場の確保、拡大が喫緊の課題であると考え、これに努力していきたいと考えておりますし、行財政改革の推進などを通して、将来を見据えた基盤づくりをしていかなければならないというふうに考えております。一方で、医療制度や社会保障制度などの市民や国民生活のセーフティーネットとしての社会保障制度や、企業と労働者、さらに国と地方の再分配制度の仕組みが、労働関係法を含めた総合的な社会システムの構築が必要であり、国の将来に係る根幹として、今後、国、県の施策を期待していきたいというふうに考えているところでございます。

2点目の協働のまちづくりについてお答えいたします。

まず、協働のルールづくりの進捗状況はとい

うことでございますが、市民の皆さんと行政が協働してまちづくりを進めていくときに、お互いにそれぞれの立場や役割を理解し合いながら、対等な関係で課題を解決していくために認識しておくべき事項を協働のルールとして市民と共有することは、極めて重要であると考えております。私も大阪狭山市の方で勉強してまいりましたので、そこがまず1番のポイントだろうというふうに考えております。

ただ、長井の場合、まずルールありきにならないためにも協働に対する市民の理解を得ていくプロセスが大切だと思っておりますので、議員ご指摘のとおりではございますが、まずは協働意識の醸成についての取り組みをもう少し行いながら、ルールづくりを考えていきたいと思っております。

2番目の協働のまちづくりの(2)地区公民館事業と一緒に進めたいとする具体策はということでございますが、この4月以降、教育委員会では、公民館のあり方や位置づけなどの基本的な考えを長井市公民館振興計画ということでまとめを進めているところでございます。

公民館は、昭和63年から長井方式という民意主導の運営を続けており、今の言葉とすれば、協働事業に位置づけられるものではないかなと思っております。公民館でも生涯学習関連の事業が現在約6割、そしてまちづくり事業、自治活動ともいべきものが4割を占めているという実態があると思いますが、公民館がまちづくりの核としてその役割を担っていただいていることも、よく私もこの半年で理解しているところでございます。

長井方式をとったときから20年近くたちましたので、当然といえば当然のことではございますけども、教育委員会として、はっきりした公民館の指針を示す必要があります。社会教育委員会等にご意見をいただきながら議論を深め、ある程度時間をかけながら、公民館のあり方を

決めることが大事と考えております。指針が決まった時点で具体的な方策に入りたいと思いますので、ぜひ大道寺議員の方からもご指導いただければ大変ありがたいというふうに思います。

私は、最後になりますけれども、人事評価制度について、評価制度に対する基本的な考えはということでございますが、人事評価に対する基本的な考えというご質問については、まず、民間においては既に人事考課制度として定着しているわけでございますけれども、公務員は国においてもようやく第2次の試行が終了し、ことし10月からさらに6カ月の試行に入るというふうに聞いております。

今、国や自治体の人事制度を大改革しようという動きがございますが、これは2つの大きな潮流から出たものというふうに言われてます。一つは、膨大な累積赤字を抱える国家財政を再建するために進められているということでございまして、行政改革の潮流でございます。そしてもう一つは、中央集権から脱却し、新しい国をつくるため、地方分権の推進をしていくという潮流でございます。これらが絡み合いながら同時進行し、複雑な要素を呈しているわけでございますが、こうした中で、人事制度改革にもさらに2つの流れがあるというふうに言われており、一つは行政改革の潮流で、処遇管理に主眼を置くもの、もう一つは地方分権の潮流で、人材育成に主眼を置くものというものでございます。

大阪府の岸和田市については、地方分権の潮流である人材育成に主眼を置いた人事考課制度を目指してございまして、3年間の試行実施の末、ようやく本格実施の段階を迎えているということでございますが、事例として岸和田市は給与処遇に直接反映させない人材育成型の制度として全国の自治体の注目を集めているということでございますが、これからの職員像として求められるのは、少数精鋭体制のもと、能力開発を

図りながら、高度化、多様化する行政課題に適切に対応できる職員、組織として大きな成果が得られる集合体だと考えております。

人事制度については、きちんと能力や実績を評価して、それに見合った給与にしないと、頑張っている人がやる気をなくしてしまう、いわゆるモラルハザードが起こってしまいます。そんなことから、信賞必罰を実現し、能力、実績を重視した給与制度への改革をすべきで、評価結果が給与へ反映されると、それがインセンティブとなりまして、仕事の意欲が高まり、能力もアップするという考え方でございます。

要するに、職員の意欲、能力を高め、組織として大きな成果が得られるようにするため、その手段として人事評価をとらえまして、処遇管理に主眼を置くのではなく、人材育成に主眼を置く制度にしていきたいと考えております。それが結果として任用等で処遇につながってくるものであり、少数精鋭化する自治体職員として育てていくことにつながるというふうに思います。基本的には昨年2月に策定いたしました長井市人材育成方針に基づき評価制度も考えていきたいと思っておりますし、人材の育成には職員研修も大切な要素でございますので、研修制度を充実させながら、職員のスキルとマインドの部分を高め、評価制度についても公平で透明性のあるものにして、制度化してまいりたいというふうに考えております。

私からは以上でございます。

○佐々木謙二議長 新野 潔副市長。

○新野 潔副市長 人事評価制度に対する基本的な考え方というご質問をいただきましたが、人事評価制度につきましては、地方公務員法第40条では、「任命権者は職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない」というふうにしております。いわゆる勤務評定の根拠規定となっているものでございます。

+

ここで、現在の国、県の取り組み状況をちょっと紹介させていただきたいと思いますが、国においては、新たな人事評価の第1次試行としまして、18年の1月から6月までの6カ月間、国の本省府一般行政職の課長級及び補佐級の職員から抽出いたしまして、被評価者約2,000人、評価者が約500人で実施したということでございます。さらに第2次試行といたしまして、本年1月から6月までの6カ月間、同じく本省府の課長級から係員級まで、全体のおおむね2割程度を抽出いたしまして行っているようでございます。またさらに本年10月1日から平成20年の3月31日までを基本といたしまして、これまでの試行において対象となっていなかった職員等への試行が予定されているということでございます。

また、山形県においては、昨年6月から11月までの6カ月間、被評価者を知事部局の課長級以上の職員、評価者を被評価者の上司に当たる職員として試行を行っておりますし、また、ことは1年間を通しての試行を行っているということでございます。

私も昨年まで実際に評価に携わった経験がございますが、大道寺議員もおっしゃっており、人が人を評価するという事は非常に難しいことでありまして、相当時間をかけて制度を練り上げながら、そして見直しを行いながら進めないと、形ばかりのものとなってしまう、制度として定着しないように思います。長井市においては、先ほど市長からもありましたとおり、人材育成基本方針の中に人事評価制度があるわけでございますが、基本は評価項目などをすべて公開いたしまして、目標管理ということを行いながら、まず職員本人が自己評価をいたしまして、次に上司が評価し、職員と面談をしてフィードバックできるような制度がいいのではないかというふうに私個人としては考えているところでございます。

平成17年に人材育成に関する職員アンケート調査を行ったということがありましたが、それを見ますと、組織の活性化に必要なものとして、適材適所の配置等、適正な人事評価を求めているのが42%というふうに高く、昇任の考え方も明確な基準に基づく昇任というものを求めているのが41%と高くなっているようでございます。これらのことから、職員は、人事評価を行うにしても、公平、公正で透明性、客観性があるものを求めているというふうに思うところでございます。

最後になりますけれども、人事評価制度は、職員がやる気を出して能力アップして、組織として大きな成果が得られるようにする大事な手段でございますので、制度として定着させるには時間が相当かかると思っておりますが、研修制度などと一体となって丁寧に取り組んでいく必要があるというふうに考えているところでございます。以上でございます。

○佐々木謙二議長 平 進介総務課長。

○平 進介総務課長 私には、人事評価制度についての制度導入の計画はどのように進んでいるかというふうなご質問でございます。

昨年2月に策定いたしました長井市の人材育成基本方針の中で、人材の確保から育成、活用までを含めた人材育成、人事管理システムを構築しまして、その中の一つである人事評価制度を導入するというふうにしております。

この人事評価制度の評価項目につきましては、能力評価や実績評価といった項目を考えておりますけれども、これとは別に、現在長井市が行ってきたものをペーパー化したものというふうなことで、管理職用には人事評価票、そして管理職以外には指導記録票の作成と、そして年2回、半期ごとに、指導記録票に基づきます指導記録結果票の提出を求めています。

この内容ですけれども、新たに考えている制度の評価項目とほぼ同じでございますが、実績、

能力、態度などの項目に分けて記載することとしてございます。これにつきましては、平成17年度の末から試行を始めたということでございます。評価者も被評価者もなかなかない状況でございますので、これまで管理職には評価制度の研修、また、補佐、主査には評価制度の仕組みと内容を理解してもらうための研修を実施してまいりましたけれども、評価制度につきましては、職員全体での制度内容等、必要性などについて認識を深めていかなければならないというようなことでございますので、今後はまだ実施していない係長以下の全職員の評価制度に関する研修を予定しているというふうな状況でございます。

昨年の質問にもお答えしたところでございますけれども、自治体として組織力を高めていくには人材の育成は不可欠なわけでございますけれども、その人材の確保とともに、人材育成の後の評価制度が重要なポイントというふうになっております。先ほど議員からありました実施計画の中で、1年ごとに計画を進めていくというふうな予定にしておりますけれども、これにつきましては、職員の認識を深めるなど、最も本当にデリケートな部分というふうに考えておりますので、丁寧に立ち上げていきたいというふうに考えております。

それまでの部分であります。今申し上げました人事評価票なり指導記録票など、これを並行する形になりますけれども、これを試行実施して、活用して、定着し、そして並行して新しい制度を立ち上げていきたいというふうに今現在考えておるところでございます。よろしくお願ひします。

○佐々木謙二議長 中井 晃税務課長。

○中井 晃税務課長 それでは、私にいただきました質問、過日の総務委員会協議会の中で、景気回復の影響がうかがえるというふうな形で説明をさせていただきましたが、景気が回復して

いるとは思われない、どのような分析を行ったのかという点につきまして、お答えさせていただきます。

平成19年度の市民税の調定額を見ますと、税収としては増加をしておりますけれども、その増加の範囲が、定率減税の廃止でありますとか老年者控除の見直しによる影響の範囲と見ております。これは過日の総務委員会協議会の中でも説明をさせていただいたとおりでございます。

さらにその細部を、税収の中身を見ましたところ、給与所得者につきましては、給与支払い総額を見ますと、平成16年から19年までにかけて、410億円台でほとんど変動はしておりません。なお、19年度にかけて若干、約1%ぐらい伸びておりますので、ほんのわずか増加しているという状況でございます。これに対しまして、その給与所得者の総数でございますが、16年から18年にかけて約400人ほど増加をしております。このため、雇用が拡大をしているというところがうかがえます。ただし、給与総額がほとんど伸びておりませんので、1人当たりの収入の増にはつながっていないというのが現状でございます。

さらに、それぞれの所得ごとにさらに細分化したものを見てみますと、収入120万円以下の給与所得者が平成16年から19年にかけて約150名ほど増加をしておりますので、派遣社員でありますとか臨時社員といった、給与としましては低額な所得者がふえているというところがこれでしょうか。ただし、一方で、200万円を超えまして700万円までの給与所得者につきましては、16年から19年にかけて約240名ほど増加をしております。このクラスは給与水準から見まして当然正規社員でございますので、正規社員の雇用も拡大しているというのがこれでしょうか。うかがえます。

また、各業種別の法人税の税額を見てみますと、建設業につきましては、平成15年から17年

までは前年度割れの状況でございましたけれども、19年度につきましては前年を上回った実績を上げております。ただし、現在の法人税額が平成15年当時の約半分の法人税額割でございますので、建設業の法人税額としてはかなり低水準で最近は安定しているという状態でございます。また、法人税額割全体の中でも1割を割り込みまして、6.7%を占めているという状況でございます。

製造業につきましては、平成15年に前年比で191.6%と大きく伸びた時期がございましたけれども、その後、16、17年と前年割れを起しました。そして、19年度につきましてはようやく前年度を上回る実績が上がっております。ただし、17年度以降の落ち込み幅がこちらの方は少ないことから、基本的には回復基調で変動しているという形がうかがえます。なお、法人税額といたしましては、全体の約5割をこの製造業で占めております。

卸業につきましては、平成15年に前年度比596%と大きく伸びた時期がございました。その後、年度ごとの増減はございますけれども、大体400万円前後の税額で推移しておりまして、額としては小さいのでありますけれども、大体順調な状況が見られます。

小売業につきましては、15年度以降、17年度まで連続して前年度を上回る実績がございました。19年度は実績比で90.8%と若干下がっておりますけれども、これは17年度の伸びが前年度比150%という状況でありましたので、年度間の比較で見ますと多少減少はしておりますけれども、全体的には回復基調にあるというふうに見ております。小売業での法人税額は、製造業に次ぎます第2番目の地位にございまして、全体の16%ほどを占めております。

金融保険業は順調に推移しておりまして、こちらの方も回復基調にあるというふうに判断しております。

また、サービス業につきましては、17年度のみ前年度を下回っておりますけれども、そのほかは前年度を上回る実績がここ数年見られておりますので、こちらの方も回復基調にあるというふうな判断をしております。なお、サービス業は製造業、小売業に次ぎまして3番目の法人税の割合を占めておりまして、13%ほどを占めております。

先ほど質問の中でもありました固定資産税でございますが、新增築家屋、確かに18年度の新規課税分は大きく減少いたしましたけれども、その後の年、19年度課税につきましては回復をしておりますし、現在のところも西置賜を中心に新しい家屋というのは順調に建設が進んでいるという話がありますので、一時的な落ち込みはございましたけれども、こちらの方も順調に推移していくのではないかとこのふうに見ております。

これらを総合いたしまして、景気としては回復傾向にあるのではないかとこのふうに見ております。ただし、今までの説明の中でも触れさせていただきましては、正社員と臨時雇用社員の二極化が見られるという現象がございます。また、農業ですとか自営業につきましてはまだまだ変動をしておりますので、所得の面から回復基調にあるかというところはまだ判断ができないというふうな状況が見られているところでございます。

回復の幅としましては、まだ小規模ではありますが、安定的な状況でここ数年推移をしておりますので、回復基調にあるのではないかとこのふうな判断をさせていただきました。

○佐々木謙二議長 齋藤理喜夫商工観光課長。

○齋藤理喜夫商工観光課長 大道寺議員のご質問にお答え申し上げます。

初めに、大道寺議員からは、これまでの実態の把握というふうなことで、対応するようにと

いうふうなことをご指摘をされておったところ
でございます。ようやくこのたび調査を行いま
して、その一部の方のデータの整理というふう
なことでさせていただいている状況ございま
す。なお、最終的にまとまった段階で改めてご
報告をさせていただくということにご理解をい
ただきたいと思えます。

先日、副市長の方からご説明をさせていただ
いたものが、今の手持ちの資料というふうな状
況でございますが、それに多少補足的なところ
を説明をさせていただきたいと思えます。

まず、正社員比率でございますが、独自調査
でいきますと、長井市の従業員数が少ない企業
の影響があつて、正社員比率は24%だという、
県の31.6%に対しまして24%というふうな状況
になってございます。これに補足をさせていただ
きますと、この正社員の格差に対して、男女
の格差というふうなものがあると、正社員は女
性の方がちょっと構成比率が落ちるといふ
ような状況でございます。それからもう一つは、労
働時間あるいは有給休暇等の福利厚生というの
でしょうか、そういったふうなところでは、や
はり企業の規模別の格差があるというふうなこ
とを感じております。それからもう一つは、先
日のお話で、有効求人倍率で平成18年の平均で
1.01というふうなことで報告をしているかと思
いますが、それはパートを含めての数字といふ
ふうなことでございます。パートを除いた場合
に、平成18年の平均では1.01が0.82というふう
な状況になってしまいます。今、税務課長の方
からお話があつたんですが、全体的に景気はい
い歩を進めているというふうなことで、私の方
、感じてはおるんですが、その状況が正規雇
用まで含めての力強いものにはまだ至っていな
いというふうな状況かなというふうに感じてご
ざいます。

それから、雇用格差という視点でどのような
対応が必要と考えるかというふうなことでござ

いますが、給与水準あるいは直接的な勤務条件、
こちらの方についての対応は、市町村の対応と
してはかなり難しいというふうな感じがしてお
ります。勤労者互助会というふうな福利厚生的
な立場では、山形県内でも先進的な取り組みを
やっているというふうに感じておるんですが、
そういったふうなもの以外に、給与等について、
その格差を何とか考えてほしいというふうな形
の具体的な施策はかなり難しいというふうに感
じております。

ただ、地元の企業の皆さんにおかれましても、
次の展開、あるいは今後の展開を考えた場合に、
技術者も含めていい人材を確保していかなけれ
ばならないというふうな認識はございますので、
そういったふうな今後の将来の考え方、展望も
含めながら、商工会議所あるいは雇用対策協議
会、そういったふうな関係機関との間で協力あ
るいはお願いをしていきたいというふうな考え
てございます。そういったふうなことで、将来
に向けて長井市の経済基盤の確立というふうな
ことをやっていければというふうな考えている
ところでございます。以上です。

○佐々木謙二議長 松木幸嗣企画調整課長。

○松木幸嗣企画調整課長 大道寺信議員の協働の
ルールづくりの進捗ということでお答え申し上
げたいと思えます。

最初に、現在の進捗関係でございますが、議
員の方からもございましたように、平成18年度
の協働のまちづくり推進事業におきまして、地
区公民館を中心とした地域住民の皆さん、さら
にながい置賜NPOネットワーク、そして行政
ということで、地域が抱えている課題について
意見交換を行ったところであります。これまで
ほとんど接点がなかった地域の方やNPOとい
うような方が同じ土俵で話し合ったというこ
とで、一つの大きな意義があつたのではなかろ
うかなというふうには思っております。

その事業を受けましての報告書であります、

地域活動やNPO活動の今後の方向性、議員、指摘のように、提言16個というのも含めましてまとめたところではありますが、地域とNPO、そして行政がよりよい関係を結びながら連携していくということが求められております。本年度の協働のまちづくり推進事業におきまして、地域とテーマを絞った形でより深く地域課題の解決にかかわっていききたい、また進めていききたいというふうな考え方をしております。現在、希望する地区公民館を募っておるといような状況までできております。

このような形で進めておきまして、実際に地域がNPOや行政と目に見える形で事業を行うというようなことで、地域にとって協働とは何ぞやというような協働の事業のイメージを明らかにするというようなことになり、地域でなるべくNPOと一緒にすべきこと、行政と一緒にすべきこと等々の選別もできると思っております。また、行政も頑張るから地域もNPOも頑張るという機運の期待もありますし、ルールづくりへの第一歩にもなるのかなというふうに思っております。

以上がこれまでの事業の推進であります。ご指摘の協働のルールであります。これにつきましては、どういった場合に協働がふさわしいのか、協働するならどういう形なのか、適当なのかということについて取りまとめていききたいというふうに思っておりますが、地域やNPOにきちんとルールを活用していただくためには、地域やNPOとの協働を進める土壌づくりというようなところも大切だなというふうに思っております。例えばルールの中で協働の形態を幾つか示して、地域やNPOがどの形態が一番いいのか選択していくと、また、行政に相談するというような状態になれば、スムーズな共存が進むのではないかなというふうに思っております。

こんな中で、昨年取りまとめた報告の中

では、提言の中で、後方の支援であるとか、試験的な事業であるとか、一人一人の能力を引き出すというような、提言の中でいろいろキーワードが出されているのかなというふうに思っております。そんなことを踏まえ、また、今年度事業の成果も見合わせながら、ぜひルールづくりに着手してまいりたいというふうに思っております。

なお、議員ご指摘の、また市長からも触れられました大阪狭山市が策定した市と市民・市民公益活動団体の協働によるまちづくりの進め方に関するガイドラインというのは非常に市民の成熟度といいますかね、そういうのが非常に高いところであるなというふうに私も見させていただきました。例えば委託にかかわる部分でありますと、単なる下請や安上がりということではなくて、やはり公益団体の専門性、主体性を重視するということが大切ですよというふうな指摘なんかもありますので、こういった視点を認識してやらなくてはならないなというふうに思っているところであります。

また、置賜総合支庁におきまして、昨年度、「置賜地域のコミュニティと行政の協働のルール」を策定しております。こういった先進事例もありますので、ぜひそれを踏まえまして着手の方を進めたいというふうに思っております。以上でございます。

○佐々木謙二議長 4番、大道寺 信議員。

○4番 大道寺 信議員 それぞれご答弁いただきまして、ありがとうございます。幾つかまた再質問をさせていただきますが、格差の問題については、もう市長も言われたとおりで、そういう認識は同じだと思いますので、基本的には地方交付税の制度としてこれがどうあるべきかという地方からの声を上げていくというのは市長も言われたとおりですから、それはぜひ他の地方自治体と一緒にあって、そのことはぜひ声を上げていただきたいと、こういうふうに思

っております。

実態としては非常に厳しい実態だというのは税務課長が言われたとおりでして、いろいろ分析すればするほど厳しい実態というのは浮かび上がってくるんだと思うんです。しかし、これは単独で地方自治体どうするかといってもなかなか難しい課題ですから、一つずつ着実にやっていくしかないんだろうと思いますが、もちろん雇用労働者も非常に厳しい状況ですね。今、二極といいますか、正規、非正規含めて格差がございます。一方で、公共事業がどんどん減りまして、建設業で大きいところ、小さいところの差もまたひどい。実態がそういう実態なわけですね。企業も大企業、中小企業、あるいは中小企業の中でもさらに大小で大変厳しいと、こういう状況だと思うんです。どこの地方でも同じだと思いますが、私、自治体としてまずやれることは、税収もあるんですけれども、やっぱり地元で買えるものをみんな地元でまず買いましょやと、買うものがあるのであれば、ここですと山形が近いもんですからすぐ山形のジャスコへ行っちゃって、こういうスタイルなんですよ。できるだけ地元でやっぱり買い物をしましょう。特に市の職員の皆さん、ぜひ率先して、そこを優先してやりましょう。そういう声が多いんですよ。飲食では、「ぜひ赤湯に行かないで長井でやっぱり飲食してもらいたい」といろんな人が言うんです、市民から。うちを建てる時もぜひ地元の大工さんを使ってください。もう大工さんはすごいですよ。出稼ぎですから、今、大工さんはほとんど。仙台なり関東なり。もう仕事なくて困ってるんです。そういう実態がありますと、本当に小さいところからやるということにすれば、今、ぜひそういう呼びかけを大いに市長からもやっていただくと、こういう必要があると思うんですが、とりあえずまず市の職員からぜひそういうことを試みていただきたいと、こういう取り組みからぜひや

ってみてはどうかと思うんですが、市長、いかがでしょうか。

○佐々木謙二議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 お答えいたします。

大道寺議員ご指摘のとおり、やはり市の職員から率先してそういった地産地消といいますか、実践すべきだと思いますので、いろいろ検討して、それらについても一定のアウトラインみたいなものをつくるべきかなというふうに思っております。

なお、大道寺議員、今おっしゃったようなことで、私もそういった意味では、交流のお客様にやはり長井で1日でも2日でも多く滞在していただくということがそういった需要につながると思いますので、その辺なんかもあわせて努力してまいりたいと思います。

○佐々木謙二議長 4番、大道寺 信議員。

○4番 大道寺 信議員 あとは協働のまちづくりのところなんです、言わんとしていることはわかるし、市長もおっしゃったとおりなんです、私が申し上げたいのは、もちろん協働の意識を醸成していくというのは必要ですから、それはそれでやっておられるんですけども、いわゆるどの事業を、協働のまちづくりという、言葉だけ先行すると、非常にいいんですけど、さっき企画調整課長が言ったように、ただ安けりゃいいということで使うのであれば、これは意味ない部分ですよ。協働のまちづくりをお願いだっていっても、なかなかそんなことにならないんですよ。そこにルールって、いわゆる事業をどうするんだという、協働のまちづくりの事業ってどういう事業かというところから入っていかなきゃいけない。既に自治体の業務を委託しましょうということで、委託先がそういうNPOだったり、そういうところというのは今進めようとしているわけですね、自立計画で。しかし、じゃあ地域でやってもらうといったときに何もありませんよ、はっきり言って。

+

南陽市あたりは、この間新聞に出てたんですが、地元で何か、地域のところに何か整備したいというときに、この事業は協働だということでお金も、いわゆる材料費だったら材料費だけ、あるいは一部労務費みたいなものを、活動費というか、そういうもので用意してやると、それを今年度はこうだというようなことをやってもらえるようなんですね。私はそういうものがきちっとあって、それだけの予算の裏づけもあって、そういう制度があるので、あるいはそういうことを考えているので、皆さん、積極的にまちづくりに参加してもらえませんか、地域づくりに参加してもらえませんか、そういうルールが必要なんじゃないでしょうか。しかもそれは、だからやれということじゃなくて、それが本当の協働のまちづくりに、いわゆる協働の形態に合ったようなものであれば、そういうものやっていくという、そういう一つの、ルールづくりというとなかなか難しいんですが、ガイドライン的なものはやっぱり必要なんじゃないか。そうでないと進まないんじゃないかと思うんです。いつまでも協働の意識醸成って言ったって、なかなか進まないという問題だと思うんですよ。ぜひそういうものも検討してみるべきではないかと思うんですが、その点についても、市長、ご答弁をお願いします。

○佐々木謙二議長 内谷重治市長。

○内谷重治市長 お答えいたします。

これも大道寺議員、全くご指摘のとおりでございます。私も大阪狭山市から研修に戻ってからは、一般質問の中でルールづくりについて触れました。その中で、まず、広域活動の例えば範囲といいますか、それをやはりある程度、どういったものが広域活動になるんだよと、協働のまちづくりというのはこういうものだよというところの具体的なものを、例えば市民、市の方で組織してもしようがないとは思いますが、やっぱり市民の皆様から議論いただいて、そう

いったルールづくりをまず着手することが大切かなというふうに思いますので、蒲生光男議員からもあった例えば協働の道づくりと、そういったことなども含めて、意識の醸成だけじゃなくて、そういった具体的なところに着手する段階だろうと思っております。

○佐々木謙二議長 4番、大道寺 信議員。

○4番 大道寺 信議員 時間もちょっと限られているので、もう2点だけまとめて申し上げたいと思います。

地区公民館の関係については、実は市長がそういうご答弁というか、一緒にやるようなことをというお話があったもんですから、あえて質問したんですが、やっぱり公民館事業って物すごく難しいんですよ、これどうするかっていうのは。もちろん生涯学習事業というか、そういうものを主体にしながらも、今はもう6割だと、4割は地域の方だと、それはもちろんわかります。だからって、これからさらにそういうことをやらせてもらおうとなると、地区公民館ってどうなるんですかっていうことがまだまだ議論されないんじゃないか。仕事だけ公民館のところに行っちゃって、実質的には人もつけない、予算もつけないといかないわけですから、その問題も絡んでくるものですから、さっき社会教育委員会でいろいろ議論されるということなんですけれども、余り地区公民館事業が先行した格好で、地区公民館と一緒にやるとか、地域コミュニティで、市役所の出先までいくような、そういうふうを受け取られるようなことというのは非常に問題じゃないかなと私は思っているんです、今の段階では。議論するのは大いに結構だと思います。そういう取り扱いをしていかなきゃいけないんじゃないかなと、余り先行してるなという思いがあったもんですから質問させていただきましたので、ぜひその辺についてはお願いしたいと思います。

それから、人事評価について、皆さんおっし

やったように、私も難しいと思うんです。ただ、難しいからやらないとずっと何もやらなくなるということですから、現実問題としては、総務課長がおっしゃったように、今までの制度で長井市はこういうことをやってきたから、それをやりながら一步ずつ進めるということはいいいと思います。いいと思うんですけれども、前に目黒市長のときに申し上げたんですが、それがなくて、処遇というのは賃金とかなんかじゃなくて、いわゆる任用といいますか、昇格なりなんなりが、そういうものに基づかないでぼおんといくことが本当にいいのかと。さっき市長は余りするとモラルハザードになると言うんだけど、やらないことこそ非常にモラルハザードになっちゃって、やったってやらなくたって同じだったらやらない方がいいと、こういうふうになりませんか。そうしたらモチベーションって上がるわけないんです。その方がむしろ問題じゃないかと私は思ってるんですよ。そこのところを申し上げているんです、ずっと。だからやっぱりやれることはやっていくということ。いずれ処遇までいくでしょう。でも処遇までいくのだと、やっぱり職員の皆さんといろいろ議論しなるとなかなか難しい。それもわかります。わかりますけれども、そういう進め方をやっていかないと、いつまでも進まない。また毎年人事があるわけですから、人事は市長のあれでいくんだとなれば、またごちゃごちゃごちゃっと、こうしてしまうという、それではちょっと問題ではないかと私は常々思ってるものですから、そういう意味で申し上げてるので、ぜひそういうことも含めて、これから十分検討していただきたいという、この言いました2点についてお考えをお伺いして、質問を終わりたいと思います。

○佐々木謙二議長 内容重治市長。

○内容重治市長 お答えいたします。

まず、公民館のことにつきましては、次の機会にまた質問いただきたいと思いますと思うんですが、単

に市役所の出先にするとか、あるいは自治コミュニティセンターにするとか、そういったことで考えているのではございません。あくまでも小学校の学区単位内の地区公民館活動というのが例えば協働のまちづくりを進める上でもやはり核となるべきだろうということなども含めて考えておりますので、それはぜひ今後とも引き続きご指導いただきたいと思いますというふうに思います。

それから、人事評価制度につきましては、先ほど申し上げたモラルハザードにつきましては、むしろそういったきちんと評価に基づいて処遇あるいは昇格も含めた、任用も含めたものがないと、これはむしろやはりモラルハザードになりますので、そういった意味では、大道寺議員と同じだと思います。ただ、私の説明がちょっと悪かったのかですが、例えばことしの人事につきましても、昇格等々については、やはり指標的に人事評価を行っております。それらに基づいてやはりきちんとしていかなきゃいけないということルール化して行ったつもりであります。以上でございます。

○佐々木謙二議長 以上で一般質問は全部終了いたしました。

散 会

○佐々木謙二議長 本日はこれをもって散会いたします。ご協力ありがとうございました。

午後 3時02分 散会