

やひろ伸二



議会だより

連絡先：
〒259-1392 秦野市堀山下1番地
TEL. 0463-88-2777 (後援会事務所)
ホームページ: <https://www.shinjiyahiro.com>

令和4年9月秦野市議会第3回定例会月会議報告



令和4年9月秦野市議会第3回定例会月会議(決算審査議会)が、9月6日～10月4日の日程で開催され、令和3年度決算審査を含む市長提出議案15件、報告3件を審議・議決しました。主な内容は以下の通りです。

1. 令和3年度決算を承認

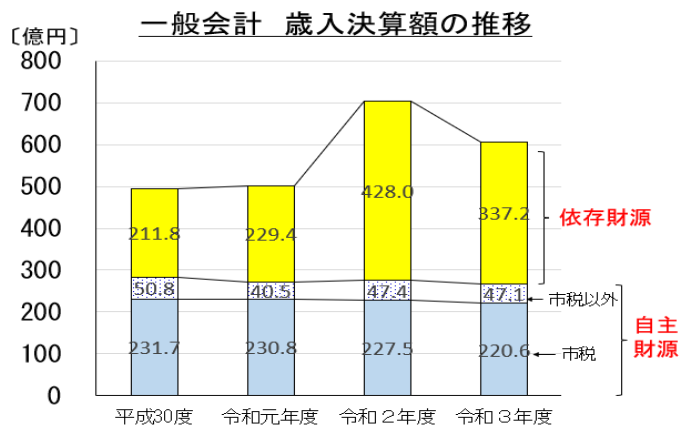
令和3年度一般会計決算の歳入は604億9,843万円と前年度比97億9,846万円(△13.9%)の減となりました。その大きな原因は令和2年度の「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」に伴う特別定額給付金給付事業(一律10万円給付)の終了や、新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の減などにより118億7,596万円(△42.8%)の減、新型コロナウイルスの影響を受けて市税が6億8,692万円(△3.0%)の減、当初予定していた財政調整基金からの取崩しを臨時財政対策債に振り替える財政補正等に伴い繰入金も2億8,252万円(△20.2%)の減となる厳しい状況となりました。審査の結果は**賛成多数**で認定されました。

私は、今定例会から副議長に就任したため、決算審査での質疑はできませんが、自主財源が減少する中、新型コロナウイルス感染症という特殊で厳しい状況を乗り切ったことを評価し賛成しました。

なお、その他の水道事業会計、公共下水道事業会計、国民健康保険事業特別会計、介護保険事業特別会計、後期高齢者医療事業会計も**賛成多数**で承認されました。

＜令和3年度一般会計歳入歳出決算額 前年度比較＞

区分	令和2年度	令和3年度
歳入総額	702億9,689万円	604億9,843万円
歳出総額	681億8,169万円	566億2,988万円



2. 高橋正道 新副市長 就任

高村栄二 副市長の任期満了に伴い、第3回9月定例会月会議の最終日に、令和3年度末まで都市部長を務め退職した 高橋正道 氏(62)を新副市長とする議案が出され無記名投票の結果、**賛成多数**により可決されました。

3. 表丹沢野外活動センターの指定管理者を承認



表丹沢野外活動センターの指定管理を「MGMグループ」とする提案があり**賛成多数**で承認されました。選考には6者がエントリーし有識者で構成する秦野市表丹沢野外活動センター指定管理者選定評価委員会にて評価・検討が進められ「MGMグループ」は最高130点(165点満点)を獲得しています。

私は行政での施設運営は集客や経営の面でも限界があり、キャンプ場を運営しノウハウを有している事業者が管理した方が適していると考え賛成しました。なお、指定期間は令和5年4月～の5年間となります。

＜指定管理者となったMGMグループの概要＞

構成	事業概要
諸戸コーポレーション株式会社	キャンプ場運営及び緑化事業
諸戸グループマネジメント株式会社	諸戸グループ事業部門の統轄の他、不動産事業等

4. 令和4年度 補正予算を可決

コロナ禍や物価高騰に直面している市民及び事業者の経済的負担の軽減を図るため、令和4年10月～令和5年3月検針分までの6か月間、水道料金を一律50%減額することに加え、公共施設の燃料費補填、困窮世帯などに世帯当たり5万円を支給する国の施策などの補正が提案され**承認**されました。

＜主な補正事業＞

事業名	予算額
福祉臨時特別支援事業費	9億6,660万円
新型コロナウイルスワクチン接種事業費	5億7,901万円
水道事業会計補助金	5億4,033万円
小学校 施設維持管理費	2,711万円
中学校 施設維持管理費	1,667万円
公民館維持管理費	1,648万円
小学校給食調理経費	1,271万円
中学校給食調理経費	799万円

5. 副議長に就任

私は、第3回9月定例会月会議の初日に行われた副議長の人事選考において、議員全員の賛同を頂戴し副議長に就任しました。今の時代にマッチする議会となるよう尽力したいと思います。なお、任期は慣例により1年間となります。

令和4年9月第3回定例会 一般質問内容 やひろ伸二



秦野市役所では近年、職員の途中離職者が増加しています。評価制度の変更や職場環境の整備により改善ができないか、他市の評価制度との比較などを行いながら質問しました。主な内容は下記の通りです。

より良い行政の組織づくり ～離職と人事評価の関係～

質問

(1) 近年、日本型と言われる終身雇用からグローバル型と言われる成果主義へと変化しており、本市職員も定年を待たずに離職するケースが見受けられる。市職員からも「職場の中核職員が急に退職し仕事が回らなくなり職場が疲弊している。」という声が聞こえている。

また、昨年12月定例会において大野議員から、勤勉手当(ボーナス)に加算される評価点75点以上が付いた職員数は、表1の通り一般職の職員665人中7.2%の48人となり評価制度が職員のやる気をなくしているのではないかという指摘がされていた。市職員の定年退職を除く離職の状況は？

＜表1:一般職員 勤勉手当 成績率別(人数)＞

評価	75/100	85/100	90/100	95/100	100/100 (75点)	105/100
人数	0	0	3	614	48	0
					勤勉手当アップ	

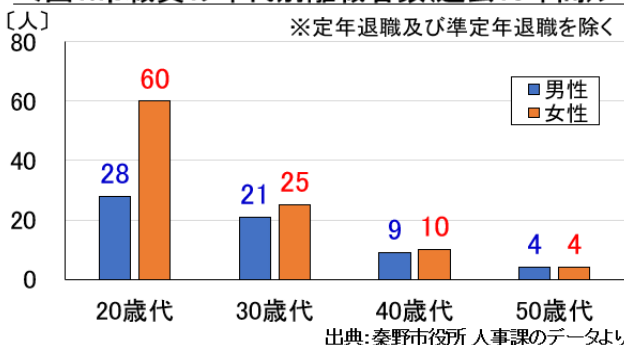
※令和3年12月定例会 大野議員 の一般質問より

- (2) 人事評価点の合計点が75点以上(100/100)となった職員は、職場別に偏りがあるのでは？
- (3) 睡眠時間が短くなるとメンタルダウンになりがちだが、時間外労働との関係は調査しているのか？
- (4) 上司と部下のコミュニケーションを増やし、何の為に働くのかを明確にすると共に、チャレンジする組織を構築するため、まずは管理職から段階的に目標管理制度を導入すべきではないか？

回答

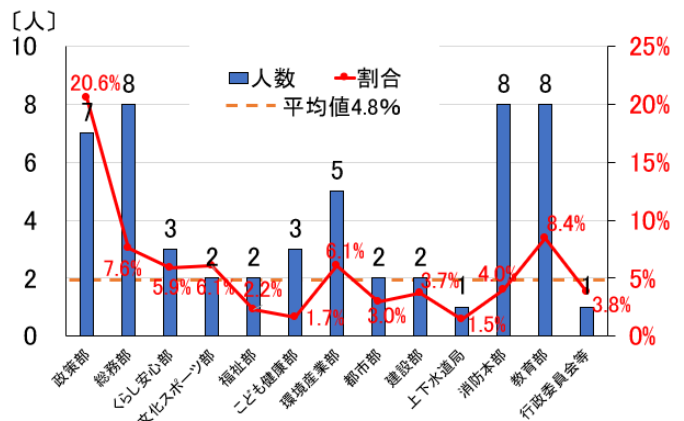
(1) 図1の通り、過去10年間の定年退職及び準定年退職を除く離職者数は、年代別で20歳代までが一番多く、その後、年齢が進むにつれ減少傾向にある。また、職種別では、保育教諭・幼稚園教諭職が全体の半数を占め全職員数に対する離職率では、過去10年で1.5%となっている。

＜図1:市職員の年代別離職者数(過去10年間)＞



(2) 図2の通り、部局によって75点以上の割合が1.5%~20.6%と幅があるが、研修講師に相談し「評価結果に偏りがあるのは問題ないが、評価者によって評価方法に偏りがあるのであれば問題である。」との話であった。そのため、外部講師による研修を行い評価方法の統一を図っている。

＜図2:部毎の75点以上評価状況(令和4年度6月期)＞



- (3) 時間外勤務が比較的多い職員には、職員の健康管理の観点から常にチェックをしている。月の半ばで既に多い職員がいる場合、所属長に状況を確認し一人の職員に偏らないよう仕事量の調整などをお願いしている。また、1か月の間に一定時間以上の時間外勤務を行った職員には、産業医と相談し産業医又は保健師と面談を行い適切な職員の健康管理に努めている。
- (4) 本市においても平成18年度に全職員を対象に目標管理を試行したが、仕事内容は様々な分野があり目標を設定すること自体が大きな課題となっており継続的導入には至らなかった。しかしながら、目標管理制度は数値化を土台に、恣意性の排除や客観性・納得性が期待できる指標となり、人事評価を行う上での重要な手法の一つであるので、まずは、現行の評価シートの見直しを図り、職員一人一人が評価対象期間内に行った事業の成果をしっかりと評価する加点方式を導入するなど、職員のモチベーションを高め、組織全体の公務能率の向上につながるような制度の検討を進めていきたい。

意見・要望

組織内のマイナス感情を減らし、職員の「働き甲斐」を醸成するためにも、上司は部下に、もっと興味を持って欲しい。また、人事評価シートの評価面談を上司と部下の双方が納得いくまで何度も丁寧に実施して欲しい。