

午後1時零分再開

○議長（柴田裕隆君） 休憩前に引き続き会議を開き、一般質問を続行いたします。

次に、14番安陪悟議員の質問を許可します。14番安陪悟議員。

（14番安陪 悟君登壇）

○14番（安陪 悟君） こんにちは。14番議員安陪悟。

政治と歴史は深い関係があると思います。すなわち先人の考え、あるいは政治的な政策、そういうものを学びとり、現代の政治に生かすということは言うまでもないというふうに私は思っています。

歴史といえば、中央の歴史を考えがちですけれども、それはそれとして、地方にも素晴らしい歴史が残っています。私は三奈木ですけれども、三奈木は三奈木黒田家によって1603年、幕末1868年265年間、この三奈木黒田家が政治を行っています。私は、なぜこんなに長い期間、三奈木黒田家が続いたのだろうか。特に最初は1万2,000石、家老として、幕末には1万6,000石、大老となる。このように1人の家老が、さっき言いましたように265年間も続いたというのは、全国的にも珍しいと言われています。

私は歴史に興味がありますから、なぜこんなに続いたのかと調べてみますと、行きつくところは人、すなわち武士一人一人の質、あるいは武士集団の機能、そこに行きつく。組織から考えてみますと、封建時代は非常に上下の関係が厳しかったんですけれども、下級武士と上級武士との関係、今で言えば、一般職員と管理職になると思いますけれども、非常に言いたいことは言う、そうして上級武士はそのことを仮に下級武士から言われても根に持たない、そういう雰囲気の中にあつた。

武士集団にとって大事なものは武芸です。だから、お互いに磨き合いながら、自分たちは自分たちの武術を編み出そうと、そうして生まれたのが真心陰流という流派です。しかし、これが全国に通用するのか。そう考えた武士集団は、中村、片岡、磯、それを江戸にやっている。その武芸を試すわけです。当然、道場に行って試合をするわけですが、ことごとく勝利を収める。江戸では、筑前の国に三奈木黒田家ありというふうに言われている。

さらに調べていくうちに、外部からの人材登用が考えられる。長政によって新免伊賀守という人が2,000石の領土を与えられて、三奈木、中島田を中心に治めます。ところが、ゆえあつてすべて没収をされる。新免家は熊本の細川藩に頼ろうとします。しかし、初代一成はその才能を惜しんで、客人として、後は家臣になりますけれども、召しかかえる。召しかかえられた新免伊賀守は、宝満山の近くに竈門神社というのがありますけれども、そこで修行した夢想権之助の編み出した杖術、これをいち早く荷原、鬼ヶ城、走下の家臣たちに会得をさせて、さらに強力な武士集団をつくる。また、新しい新田も開発をします。

個人では、必ずしも皆黒田家は順調に来たわけではありません。3代一貫公のとき、一貫という人は、非常に文武両道に優れて、素晴らしい当主であつたというふうに言われて

いますけれども、人間は往々にして優れていることを鼻にかけ、要するに傲慢になる。人の意見は余り聞かない。また、不用な金を領民から税として取り上げようとする。これでは、三奈木黒田家はつぶれるのではないか、そう感じた小隈に住んでいた鬼木佐太夫宗直は、27カ条に一貫公に改心をしてもらいたいことを書いて、諫言をします。なかなか聞き入れない。最後は諫死を持って訴える。当主はその尽忠に感動し心を入れかえる。その後、三奈木黒田家はそれを教訓として、幕末を迎える。

領民との関係はどうであったのかと。1743年に寺内井堰が完成をします。普通、指導者とか、あるいはだれが金を出したかというのが歴史に残る。しかし、この井堰はそういう歴史は残っていません。ただあるのは、水は農業にとって大事ですから、みんなの生活を豊かにするには、農民も武士もない。みんなで力を合わせてつくるのが大事だと。そういう思いで寺内井堰は完成をしています。

こうたどってみますと、朝倉市の発展、活性化というのは、いろいろ考え方あると思いますけれども、私はやはり市の職員の質、あるいは職員の集団の機能、そういうものが非常に影響するというふうに考えております。

そういう視点に立って、本日の質問は職員の質と組織の機能化について質問をしたいと思っております。あとは質問席から続行をいたします。

(14番安陪 悟君降壇)

○議長(柴田裕隆君) 14番安陪悟議員。

○14番(安陪 悟君) 前段が少し長くなりましたけれども、まず最初に、初任者の研修のあり方について、一緒に考えたいと思っております。

そこに朝鍛夕錬という考えで初任者研修をと書いていますけれども、この朝鍛夕錬というのは、宮本武蔵の五輪書の水の巻に出てくる言葉です。すなわち、千日をもって鍛となし、万日をもって錬となすという意味です。この考えをもう少しわかりやすく解釈してみますと、千日というのは約3年間、万日というのは30年間。すなわち最初の3年間というのは非常に大事であるというふうに武蔵は言っているわけです。

だから、この先人の考えをこの朝倉市にも導入して、3年間は初任者として自覚をさせる。そして3年が終わった最後は、私なりの考えですけども、その3年間市民に奉仕して、自分は本当に公務員として適格者なのか、自問自答して論文を書く。

もう1点は、3年を終えた時点で、朝倉市の将来、ビジョンを自分自身はどう考えるか、そういう論文。もちろん書けば必ずそれは市長が読んで、一人一人に市長としての見解を伝える。そういう制度を導入したらどうかというのが質問の最初であります。

○議長(柴田裕隆君) 総務部長。

○総務部長(樋口信尋君) 昨年の平成22年度の取り組みをちょっと前段に紹介をしたいと思います。昨年5月には、市長自らが講師となりまして、市職員としての心構えや市の将来像についての講話をしていただきました。新規採用職員それぞれに、今後の目標など、

3分間スピーチを行う研修も実施をしております。また、11月には副市長の講話によりまして、市長マニフェストなどの政策を進める上での意識改革の講話を実施しております。また、前期と後期に分けて、独自に市職員としての接遇や心構えなどの基本的な自覚の養成、それから基本的な技能の習得など、基本的な知識の習得を図るため、研修を実施しております。これからも、いろんな形での初任者研修の取り組みに向けて進めたいというふうに考えております。

今、議員御提案のお話をいただきました。今後、御提案の分につきましては、人材育成の参考ということでさせていただきたいというふうに思っております。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） ただ、今の職員の質が悪いとか、組織の機能が悪いとか、そういうことを言っているわけではないんですね。大事なのは、現状に甘んじたら前進がないということをお願いしたいわけです。やはり常に新しいもの、初任研についても、今部長が言われたように実際行われています。だから、それ以上のものを常に考えてほしい。その1つとして3年間は初任者としての自覚を持たせて、3年目に論文を書いて、その結果を市長が見て、指導すべきところは指導する。そういうふうにして、有能な人選を育成してほしいという思いがあるわけですね。

問題は、3年間終われば、じゃああとはどうなるかという問題があります。これについては、もう回答は、時間がありませんからいいですけども、あとの約30年間については、武蔵の言葉を借りれば、3年間徹底してやっておけば、その上に立ってあと30年間は練として続くと。公務員としての人格、見識。しかし、それはすべて自己教育力でやりなさいというふうに言っているわけですね。ひとつそういう意味で、参考になるところは参考にして、ひとつ。大事なのは、何回も言うようですが、初任者のその3年間にあるということの一つを考えてほしいと思っております。

次に、組織に入りますけれども、同質と異質というふうに書いていますけれども、普通、組織は同じ考えの者で成り立っています。それは同質です。しかし、そればかりに頼っていると、必ずしもいいことばかりはない。特に組織の中に異質、考えの違ったものが入ってくる。そのときに、前例がこうだからお前の意見は云々。要するに、出る釘は打たれるじゃなくて、出る釘は育てる。そういうふうな組織になってほしいと。そうすることが、本当の市民のためになるのではないかと考えているわけでありまして。

その同質と異質、説明不足の点があるかと思えますけれども、どうでしょうか。

○議長（柴田裕隆君） 総務部長。

○総務部長（樋口信尋君） 私も、詳細には内容は申しませんが、考え方を申したいと思えます。

私も、どんな場所にも異質な人がおると思えます。だれから見ても変わった人という意味ではなくて、いろんな考えの方がいるという意味で私はとらえております。異質な人を

受け入れてこそ私は発展し、異質な人が出会えるような組織をつくれば、組織は伸び、発展するというふうに私はとらえております。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 1問1答形式だから進むのは、どうかなという思いもありますけれども、要するに、市民の方の考えもやっぱりいろいろあると思うんですね。だから、執行部が行こうとする考えに対して、異質なものもあるかもしれない。しかし、そういうのを取り入れるような柔軟な組織になってほしいという思いで言っているわけですね。

3番目の質問事項については、プロとして云々と書いていますけれども、これは、市長、副市長に問うというところの1番で関連づけて質問をしたいというふうに思っております。

次に、情報を共有できる組織なのかというのを上げています。これはどんなことかと言いますと、市長は親と子と孫と一緒に住める朝倉市というのを理想として上げてあります。それを視点にして、施政方針も6つ言われています。

ただ私は、市長が言われている親、子、孫と一緒に住める朝倉市というこのことが、本当に情報として、あるいは課題として職員一人一人に伝わっているのかというのを、今のは例として言っていますけれども、聞いているわけでありませぬ。

例えば、職員の人に市民から、親と子、孫の定義はどういうふうなことでせうかと聞かれたときに、それが即座に回答できるのかなと。

いろいろ考え方はあると思います。同居、あるいは朝倉市に親も子も、孫も住んでいれば、それも入るかもしれません。しかしそこらあたりの考え方が、職員一人一人が説明できるような組織なのか。

私は、親と子と孫を考えると、どうしても3つの視点が出てくると思います。1つは介護の問題が出てくると思うんです。雇用の問題が出てくる。あるいは未婚の問題も出てくると思うんですね。特に、親、子、孫が住めるときには、介護という問題は避けて通れない問題だというふうに思ってるんですね。

今、現実的には、もう私もその年に近づいてきたけれども、認知症あるいは加齢から来る身体的なもの。そうやってきたときに、現実にはもう病院か施設に行くしかないというのが現実です。そして、全く無縁なその場所で死を迎える。畳の上で死ぬということは、もう過去の過去の過去になってしまっている。だから、そこらあたりまでどのようにするのか。子どもだってそうです。生活安定するためには、雇用がなくてはどうしようもない。孫ができるためにはやっぱり結婚。もちろん結婚しなくても子どもはできる場合があります。

それはそれとして、そのように質問の趣旨は、市長が進めようとするそういう課題に対して、職員は共通の理解、共通の情報を持っている組織なのかというのを聞きたいわけです。

○議長（柴田裕隆君） 総務部長。

○総務部長（樋口信尋君） この情報の共有化につきましては、組織的には庁内に政策調整会議等で協議、それから調整をした事項につきましては、各部長から各所属長へ報告されまして、職場会議で報告するようになっております。また、各課におけます課題、それから調整事項等につきましては、定期的に職場会議を行い、共有化を図っているところでございます。

今ちょっと出ましたけども、市長マニフェストにつきましても、市長就任後、市の幹部職員を集めまして、このマニフェストによる市政の取り組み、考え方を市長自ら述べていただきまして、市長のマニフェストに対する情報の共有といたしますか、これを図ったところでございます。

今後につきましても、重要な施策等については、やはり幹部職職員等を集めまして、こういうことを前向きに、積極的に進めていく必要があるというふうに私は考えております。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 部長、僕あんまり追求することは好みませんが、じゃあ去年の4月1日職員の人数は523名ですね。抽出的に、読んで、親と子と孫が住めるということはどういうことなのかということを質問したら、職員はすべて回答できると思われていますか。

○議長（柴田裕隆君） 総務部長。

○総務部長（樋口信尋君） 今の質問はちょっと、すべてという部分が私はちょっとお答えできません。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） できますと答えられたらいいんじゃないですかね。

まあ、それはそれとして、要するに、何度も同じようなことも重なって言うかもしれませんが、やっぱりそういうふうに共通理解をしていないと、なかなか効果も上がらない。効果が上がらないということは、市民のためにならないのではないかとことを言いたかったわけですね。

次に移ります。管理職の背を見て育つ組織なのか。これは、聞いたような言葉なんですね。親の背中を見て子どもは育つという言葉引用しているんです。後藤新平という人は、これは大正時代から昭和にかけての政治家ですけども、死ぬ3日前に側近を呼んで遺言をするんです。どんな遺言をするかということ、「金を残して死ぬ人間は下」。「仕事を残して死ぬ人間は中」。「人を残して死ぬ人間は上」というふうに言っているんですね。

じゃ、それに当てはまらないのは何かという問題が出てくるんですけども、それはさておき管理職の仕事の大事な一つに、やはり人を育てることがあるのではないかと、いうふうに私は思っています。これは、さっきも言いましたように、歴史を見ても明らかなことなんです。

そこで一つは、管理職と職員の間係を考えてる。自由に言いたいことは言い、それを率直に受けとめながら管理職は次の人材を育成しているのかというのが一つの質問です。

○議長（柴田裕隆君） 総務部長。

○総務部長（樋口信尋君） 御質問は、管理職はもっとしっかりしなさいという御質問だと私はとらえております。確かに、この管理職はみずからが学ぶ姿勢を示したり、職員的能力開発を念頭に職務を割り当てたり、あるいは職場研修の実施や職場外研修に意欲的に参加する職員への支援を行うということなど、職員の人材育成に向けて重要な役割を担っているというふうに思っております。

組織の中でそのような役割を果たさなければならない管理職は、みずから積極的にいろんな研修に参加するなど、日ごろから自己研さんに努めていかなければならないというふうには十分考えておるところでございます。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 率直に言って、今の管理職の人たちは優し過ぎるんじゃないんですか。僕はどうもそう思えてならないんですね。

自分の若いころと言ったら申しわけないんですけども、さっき後藤新平のことを言いましたけれども、私たちは「おまえは丙の下」と言われていたんですね。昔は甲・乙・丙ですから、森田市長のお父さんたちの伝統があるわけですけども、僕たちのときはもう森田先生はおられませんでしたが、本田先生とか、そういう先生たちだけでも、必ず「おまえは丙の下だ」と。

しかし、私たちはそれを言われて、腹を立てたことはないんですね。というのは、悔しかったら本当に自慢できる授業を展開しろということの意味があったんですね。すなわち教師は授業で勝負ですから、そういう面で今の管理職の方たちは、少し優し過ぎるんじゃないかなと思いますけれども、どうですか。

○議長（柴田裕隆君） 総務部長。

○総務部長（樋口信尋君） そうですね、親が子を叱りきれないと、管理職が部下を指導、育成できないと、怒ることがどうかというのは別として、やはり指導育成ができないということが自分も含めて大いにあります。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） なぜそういうことを聞いたかと言うと、実はこれは組織として考えていただきたいと思っておりますけれども、管理職手当の最低の額と時間外勤務手当の最高額が、その管理職手当のほうが低いという事実があるのではないかなと。もしこういうのがあったら、僕は管理職の士気に影響すると思うんですね。

だから確かに時間外勤務手当は月60時間はしていいという条例があります。しかし、時間外手当のほうが最低の管理職の額を上回るようなことがあっては、私はいかなものだろうかと思うんですね。そこあたりを管理職になった人たちは、厳しく時間外手当のこ

とについては、簡単には許可しないほうがいいんだと思うんですね。

ただ、勤務外、仕事をするなど言っているんじゃないですよ。それはしてもいい。もしするなら、それは自分が昼間の仕事のできなかった分だというような自覚を持ってすればいいんじゃないかなというふうに思っているんですね。そのぐらい管理職は、ある意味では厳しくなってもらいたいなど。そのことは組織全体の緊張感、そういうものにつながってくるんじゃないかな。それはしいては、そのことは市民のためにもなって、行政は非常に仕事に対しては厳しい。さっき寺内井堰のことも言いましたけれども、これは官民一体となって我々も市民も協力せにゃいかんという考えも出てくるんじゃないかなというふうに思っているわけですね。

時間の関係上、後は市長、副市長に問うということが入っていきたくと思いますけれども。まず、さっき3番を2の1に回すと言いましたけれども、職員の質と組織の機能についての認識ということで上げていますけれども、まず市長の目から、あるいは副市長の目から見て、市の職員はプロとしての使命感、倫理観、人間として生き生きした職業意識に徹している個人なのか、組織なのか。そこらあたりはどうお考えか。まず副市長のほうからお願いいたします。

○議長（柴田裕隆君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 人間的には非常に素晴らしい職員ばかりだというふうに思います。職務については、例えば先ほどの上司、部下の関係ですけれども、職場内で議論をしながら物事を進めていくということについては、ちょっと苦手なかなという気はします。といいますのが、やはり何と言いますか、一定の区域の中で長年生活をしていますと、どうしても昔から知っている者同士でぶつかりあって議論していくということができにくいのかなと。そういった部分につきましては私、逆に外から来ている人間ですので、喚起しやすいのではないかとということで、できるだけ職場議論を起こして、その中で物事の問題点というのを解決していくようなことをいい形で実施できればというふうに思っています。

組織の機能という面では、今のような例えば行政課題を発見して議論をするということができないことによって若干スピード感に欠けておったり、切り込み方が弱かったりというような部分があるのではないかと、そういった部分についてはよりよい形にしていきたいと。

後、いわゆるまじめに業務に取り組んでおるかということにつきましては、一生懸命やっておるというふうに感じております。ただ、いわゆる法令の理解など業務を遂行する上で当然知るべき事柄について、知っておるつもりでやっておっても、やはりお互いにチェックし合いながら進めていかないと業務の滞り等起こりますので、そこについては上司、部下の関係の中できちっとやっけていけるようにお互い緊張感を持ちながらやっけていかなければいけないということを肝に銘じて進んでいかなければならない組織の状況であるというふうに思っています。

○議長（柴田裕隆君） 市長。

○市長（森田俊介君） 今副市長が答弁いたしました。私も認識としては同じような認識を持っております。

午前中の議員の質問の中で、副市長のことについて話がございました。県庁の風と同じような形でいると、私は副市長に就任のとき最初に何を言ったかと申しますと、職員の意識を変えること、このことがあなたの仕事の中の大きな一つですと、やってくださいということで申し上げました。そういう面ではまだ、全体的にやっちゃってらんでないと思いますけども、その点では大いなる刺激が今市役所にはあるんだというふうに思います。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 市長としても職員の質、組織については十分考えてあるというふうに思っております。

ところで、私は質問の事項にありませんけれども、職員の質、あるいは組織としての機能を十分働かせるために、どうしてもやはりそこには研修というのが必要になってくると思うんですね。そこで、朝倉市独自の研修の里というのをつくったらいかがなものかというふうに思ってます。

どんなことか言うと、山田・黒川間の2.1キロが大体3年後には完成して道路ができ上がります。秋月の郷土館も改装されてでき上がります。あそこは観光道路としてでき上がってきます。その中間点に高木中学校跡があるですね。ここに確かにお金が要りますけれども研修の里、先行投資をして、ここで徹底的に職員の研修する合宿の場、まだ利用はほかにもたくさんあります。子どもたちのキャンプ、合宿あるいはあそこから今立石公民館が通学合宿をやっていると思いますけれども。それは公民館を利用してもいいけども、その研修の里がスクールバスを利用して通学学習をさせるとか、あるいは外部から、その研修の里を利用してもらおうとか。

ただそのときに、中津江村じゃありませんけどもサッカーがされる芝生があるんですね。先日見に行きましたが、やっぱりすばらしいんですね。そういうものを加味した研修の里というのを将来つくって、何よりも黒川の蛍を観光として生かす、そのイベントはその研修の里です、何かそういう。

そして黒川は、これは高木全体がそうですけども、空き家が非常にふえてきていますですね。その空き家もリフォームして呼んで定住人口をふやすとか、何かそういう意味で研修の里というのを私——箱物つくったら維持費が要りますですね。でもこの維持費は、今度は23年度の予算を見たら出ると思うんです。

まず区会長、今度は231名で約6,000万円で組んであるんですね。これは僕は職員の中にも、これは人数が多すぎるという人はたくさんいると思うんですね。ただ鈴をつける人物がいないということに問題があるんじゃないかなど。現実に区会長さん、何度も私は提起してきたんですけども、やってある仕事というのは要約できると思うんですよ。人数も減

らされると思うんですよ。私は4,000万円、2,000万円減らかしてもいいんじゃないかという考えを持っています。

あるいは、今度は時間外勤務手当を見たら、1億5,400万円ぐらいで組んでありますですね。当初予算がそれですから、これがもっと少なくなるかもしれんし、22年度の当初予算は1億7,800万円ぐらいで組んである。1,500万円ぐらいの差が出ていますですね。これも時間外勤務手当についてももっと、もっと職員の人たちが努力すれば1,000万円ぐらいは浮くんじゃないかなと。

議会も、今度は2名減だから選挙がありますけども、将来はもっと減らしてもいいという市民の声が出てくると思うんですね。それも約1,000万円ぐらいになったとすれば、維持費はそこから十分に出てくると思うんですよ。そういう考えで遠い将来かもしれせんけれども、研修の里の青写真というのは市長、どうですかね。

○議長（柴田裕隆君） 市長。

○市長（森田俊介君） 安陪議員言われるように、職員の研修をいかにするかということは非常に大事なことだというように私も思っております。それで先ほど総務部長からも話がありましたように、昨年5月には新しく入った職員に直接私お話させていただきましたし、その後は係長以上の幹部の職員に私のマニフェストも含めた形の中で話をさせていただきました、そういったこと。

それから今後の研修についても、副市長を中心に今までと違った形の中で本当に意義のある研修をやっという事で計画もしております。それほど研修というのは大事なことだとは考えておりますが、じゃ、今すぐ安陪議員の言う研修の里をつくってどうこうということになりますと、いろいろと検討してみないかんこともありますし、ここにおいてすぐやりますというわけにはいきませんが、一つの参考という形にはさせていただきたいというふうに思います。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 小石原ダムがどうなるか知りませんが、小石原ダムの代償として何かそういう資金ができないものかなという考えも持っていますけれども。

次に移りますけれども。さっき言いましたように昨年の4月1日の段階で523名の職員、そのうち女性の人数は199人、約38%が女性で占められている、管理職は34人、でもそのうち2人が管理職としておられる。人数で云々言うわけじゃありませんけれども、これは少ないんじゃないですか。市長どう思われますか。

○議長（柴田裕隆君） 市長。

○市長（森田俊介君） これも先ほどきょうの一般質問に出てきました男女共同参画という件から考えてみますと、まだまだ女性の管理職の数というものについては少ないのかなという思いはしております。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 明治の作家に樋口一葉というのがいますけれども、樋口一葉は働く女性の先覚者、開拓者とも言われています。働くことにおいて、男性とか女性とかそういうものは区別がないというふうに言っています。社会運動の平塚らいてうは「原始、女性は太陽であった」というふうに言っています。もし、邪馬台国が朝倉の地にあつたら、その指導者は卑弥呼——女性である。

市長が、親と子と孫と一緒に住めるを考えたときに、どうしてもソフトパワーと言いましようか、女性の力を借りなければ実現しないところが多々あるんですね。だから人事権をにぎってある市長は、ぜひ今2人を、まだ初めての人事だと思いますけれども、一人でも僕は30%、10人前後はいいんじゃないかなと。34名もおられるわけですから。

ただ気になるのは、3年前に実は言ったことあるんですね、そうしたら。これは市長に聞きたいんですけど、市長はどう思っているか聞きたいんですけども、管理職になると夜の会合が多くなるので、そこあたりは考慮しなければならない。よって、女性を管理職にするのはいかがなものかという回答をもらったことはあるんですよ。

夜の会合が多いという理由で、僕はかえって夜の会合なんかは女性の管理職ふやしてなくせばいいと思うんです、逆に言えば。今のような考えはどうですか。夜の会合が多いから女性の管理職は考慮せにゃいかないという考えはどうですか。

○議長（柴田裕隆君） 市長。

○市長（森田俊介君） そこで言う夜の会合というのが、どういう種類のものかというのがはっきりしません。ただ、夜でなければできないようないろんな会議ですとか、地域に入っただの話し合いですとか、そういったことはやっぱり地域の状況の中から出てくるものだろうと思いますんで、これをじゃあ昼間しましょうと言っても一切できないこともあろうかと思います。

そういったものまでなくすわけにはいかんだろうと、そのほかのそういったことで夜の会合が多いと言われるのか、それはまた違った意味なのか、そこらあたりを。違った意味ですと、それは必要ないものはやらないほうがいだろうということが言えますけども。先ほど私が申しました意味での夜の会合ということになりますと、これは行政を進めていく上に必要なものだということもございますので、それをもって管理職になるのは嫌だと言われるのであれば、非常に困ったことだなというふうに思います。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） 私は、ぜひ森田市長の時代に今の2名がふえることを希望しています。そして、男女共同参画の条例は早くなくなるような時代をつくらないかなと思うんですよ。あれはあること自体が本当はおかしいんじゃないかなという考えを持っているんですね。そういうためにも、一つ女性のもちろん適材適所というのがありますけれども考えてほしいというように思っております。

最後になりますけれども、議会と執行部の関係ということになりますけど、本当はこれ

は私自身の反省を含めて言うんですけれども、本来日本の地方自治体というのは言うまでもなく執行機関と議会とは独立してお互いに牽制し合いながら公正な政治を行っていくというのが期待されているわけですね。俗に議会と首長あるいは執行部は両輪であるというふうに言われているんですね。

ところが、果たして両輪なのか、一輪ではないのか。それほど考えによっては一輪というのは良好な関係にあるということを示しているというふうには、私は考えざるを得ないところもありますけれども、市民の目から見たら、それはなれ合いではないかというふうに批判を仰ぐところもあるんじゃないかなというふうに思っています。

ですから市長として、現在の執行部と議会の関係をどのように見てあるのかというのをぜひ、これは私たちだけじゃなくて市民も聞きたいというふうに思われているんじゃないかと思しますので、できたらお願いします。

○議長（柴田裕隆君） 市長。

○市長（森田俊介君） 今の御感想は、安陪議員が8年間議員として今日まで来られた中での安陪議員の印象だろうと思うんです。私は市長になりまして、まだ10カ月ちょっとであります。その間の議会との関係が、安陪議員の言うところの市民から見てなれ合いのような形であるかという、私は決してそうではないというふうに思っております。それが10カ月経験した私の今の感想であります。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員。

○14番（安陪 悟君） もう早いもので3月を迎えて、3月の末日には部長以下退職する職員の方々がおられると思いますけれども、本当に市民を代表して御苦労さまと、ありがとうございましたというふうに言いたいと思います。

細川ガラシャという方が死ぬときに、「散り際の時こそ知りて世の中の花も花なれ人も人なれ」というふうに言っています。私もその時期が来たというふうに思っています。きょうが議員としての一般質問の最後になりましたけれども、今まで市長以下いろいろ質問の質のわからない質問、愚問もしたかと思っておりますけれども、それは御了承お願いをしたいというふうに思っています。

以上をもちまして、私の一般質問を終わります。どうもありがとうございました。

○議長（柴田裕隆君） 14番安陪悟議員の質問は終わりました。10分間休憩いたします。

午後1時53分休憩