

第6日

平成23年9月6日（火）

午前10時零分開議

○議長（手嶋源五君） 皆さんおはようございます。これより本日の会議を開きます。

なお、本日の出席議員は20名で、会議は成立いたします。

本日の議事日程については、お手元に配付のとおりであります。御了承願います。

日程に従い、一般質問を行います。

質問通告者及び順位は、お手元に配付のとおりであります。

申し合わせにより、1人当たりの質問時間は答弁時間を含めて60分以内となっております。御了承願います。

それでは、最初に15番田中哲也議員の質問を許可します。15番田中哲也議員。

（15番田中哲也君登壇）

○15番（田中哲也君） おはようございます。6月議会に続きまして、また一般質問をするようにいたしました。1番ということで少々緊張しているかなと、自分で思っているところがございます。最後までよろしくお願ひしたいと思います。

傍聴席の皆様におかれましては、早朝からの傍聴、大変ありがたく、敬意を表したいと思っております。

さて、6月議会にもお話しましたが、3月の11日に発生しました東日本大震災、これにおきます被災者、それからまた、今度の台風12号による紀伊半島地域を含む大被害、これの、それぞれ亡くなられた方、そして、被災を受けられた方々にそれぞれお悔やみとお見舞いを再度申し上げたいと思います。

一日も早くこの行方不明者の方々が発見されますよう願っているところでございますし、またあわせて、一日も早い復興をそれぞれの地域ができますことを願いたいものであります。

さて、今年、今月2日の日に、菅総理から野田内閣が発足をいたしました。野田首相は、最優先課題として、東日本震災と復興と原発事故の早い收拾策、これを最優先課題として挙げております。ぜひスピーディーに、現実を伴う早急な復興をしていただきたいと、私たちは思わなければならないと思います。

頑張ろう日本ということがあちらこちらで上がっておりますが、そういう意味で、私たちも何らかの形でしっかり応援をしていかなければならないんじゃないかと思ひます。

野田首相は、これ新聞によりますと、ドジョウのような泥臭い政治、泥臭く黙々前進、ドジョウみたいなつかみどころのない言動や、ドラえものの秘密道具で国民を煙に巻かないよう、とりあえずお願ひしますということで、ある新聞には載せてありました。ぜひ国民を裏切らないように、精いっぱい国の政治をやっていただきたいと思ひます。

さて、森田市政2年目でございますけれども、マニフェストに向かってスピーディーに、

決断を早くしていただいて、その実行を願いながら、真の親と子と孫と一緒に暮らせる朝倉市づくりに精いっぱい頑張っていていただきたいと思います。

私どももその意味では、是々非々でしっかり応援をしていかなければならないんじゃないかと考えておるところでございます。

今回の一般質問は、私が議員になって9年目でございますけれども、当時から、役所退職した後からずっといろんな方から、そう多くはありませんけれども、お聞きした中では、役所をやめた人は、俗に言う、国で言う天下りと言いますけれども、再就職で非常にいい処遇を受けてあるとはいうことを聞いてきておりました。

こういう意味で、いつかやっぱり一般質問でだれかせんにやいかんじやろうということ、私なりに感じまして、きょうはそのことについて、一般質問をさせていただきたいと思います。

執行部におかれましては、明確に短く回答を願いながら、以下質問席より質問を続行させていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(15番田中哲也君降壇)

○議長(手嶋源五君) 15番田中哲也議員。

○15番(田中哲也君) それでは、通告の順序で一般質問をさせていただきたいと思ます。

まずこの3件につきましては、今言いましたように、すべてこの人事関係も含めたことになります。そういう意味で、少し重複することがあるかと思ますけれども、どうぞよろしく願いいたしたいと思ます。

それではまず、1番の職員の天下りについて、これ天下りという言葉が非常に、何か嫌な気、私も思ますけれども、一般的にそう言われておりますので、再就職ちゅうのが本来かなと思ますけれども、あえてきょうは天下りという言葉を使わせていただきたいと思っております。

そこで、まず市が関係してる事業団体にかんりのその職員の方の天下りですか、そういうのはされてあるようでございます。そういう意味で、市が財政負担等しておる団体数、それから再就職者数の現状での数字をお尋ねいたします。

○議長(手嶋源五君) 総務部長。

○総務部長(渡邊義明君) 市が助成しております、また出資している団体については、市役所職員の退職者OBですが、再就職を行っております。

補助金という形で財政支援しているものも数多くありますが、そのうちの2団体でありますところに再就職として、各1名再就職をいたしております。以上でございます。

○議長(手嶋源五君) 15番田中哲也議員。

○15番(田中哲也君) 実は、今、日本全体的に不況で、これは世界的な不況もありますけれども、非常に雇用、いわゆる就職難ということでもあります。そういう意味で、この再

就職が一般の市民から見ると非常に優遇をされておるといことを言われております。こういう意味で、天下りというか、そういうのを今後のその、この天下りする規程ちゅうんですかね、そういう何か要項か規程か何かそういうのがあるのかどうかまずはお尋ねします。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 市の基準というものは現在ございません。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） それじゃあ、その再就職をされる人選とその方法はどのような形でされておるのかお尋ねをいたします。できれば、副市長、そういう中で、事務のトップ屋として何かありましたらお答えを願います。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 議員お尋ねの件ですが、各団体が選考等を行いまして、採用を行なっていると思っております。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 各団体ということでありまして、聞くところによると、課長以上かなんかで、退職前の人だと思いますけれども、12月ごろ、希望をとられよると、市のほうで、そういうことを聞きました。で、これは今のように就職難の中に、やっぱり私は臨時職員とか嘱託職員は、これは採用試験を、これは市のほうでするわけですけどしております。そういう意味では、一般的には業者も各団体も含めて、いわゆる市が補助等を出しておる団体から就職の、何ちゅうんですかね、一般公募ちゅうのか、市の職員も含めた一般公募、そうゆうのをするべきではないかということを思いますが、その点はいかがですか。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 議員言われますように、今言われました、12月ぐらいに希望をとっているという御意見でございましたが、そういったところはないと思っております。私は聞き及んでおりません。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 部長のところでは、ひょっとしたらわからないかもしれんけど副市長どうですか、副市長か市長、お答え願います。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 私も特には聞いておりません。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 火のないところに煙は出ないちゅうことですけど、私は多分にあると思うとですね。というのが、ほとんどがああいう役所、ここの課長か部長さんがやめられた方がやっぱりそういう市の関係しておるところに行っているわけですね。そうい

うのは何らかの私はやっぱり話があっっておるんじゃないかと思いますが、やっぱりないのですかね、それは。

どうも私は、一般公募された記憶は全然ないですよ。そういう意味で、もう一度お答えを願います。

○議長（手嶋源五君） 市長。

○市長（森田俊介君） 火のないところに煙は立たずということでありまして、私は、昨年の4月に市長に就任をさせていただきました。で、少なくとも私は、市長になりまして、そういったものは一切ございません。ただ現実としてですね、現実としていろんな団体、いろんな団体ちゅうのは余りその今、総務部長は2団体におのおの1名という話をいたしました、それはそれで、やはりそれぞれの団体の皆さん方が、やはり市役所の職員としてそれなりの知識とか経験を持っておると。ですから自分とこの仕事をするのに適当であろうということで、そういった採用になったのかなというふうに思っております。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 実は、さきの6月のときの一般質問で、ワンストップサービスのお尋ねをしたことがあります。そういうワンストップサービスの嘱託で雇われるのが何かちょっとはつきりはしておりませんが、あのとき、私もどういう人を雇われるかということとはわかりませんでしたけれども、課長さんか部長さんのほうが一番詳しいだろうという話もそのときしたと記憶しております。

そういう意味で、そういうことも含めて、やっぱり一般公募を、私は今後、業者の方にも、行政ちゅうか、市が補助している団体ですかね、そういうところにはそういう声かけをしていただいて、一般公募するべきではないかと考えます。

というのは、今は非常に、初め言いましたように就職難で、有効求人倍率が非常に低いわけですね。それで、これ私もハローワークに行ってちょっと、ちょっとちゅうか、調査をしたら、ちょっと読み上げると、19歳以下が0.51、有効求人倍率ですね、20歳から24歳が0.51、25歳から29歳が0.50、30歳から34歳が0.49、35歳から49歳までが0.46、40歳から44歳までは0.37、45歳から49歳までが0.36、50歳から54歳までが0.36。

問題はここら辺からですね、55歳から59歳ごろまでが0.36、それから60歳から64歳が0.33と、非常にその下がってきておるわけですね。

で、65歳以上になってもやっぱり0.33で、このハローワーク管内では0.43なんです、有効求人倍率。非常にやっぱり就職難ということですね。

それで新聞にはちいと、少し上向きなことがあるということで、きのうの新聞だったですかね、書いてありましたけれども、しかし何らかの形で、市が補助しておるといいながらも、市長が社長のところもあります。

そういう意味では、何らかの形でそこを、指導ちゅうのか、そういう方向にはぜひ持っていつてもらって、一般市民が、ああなるほどだなということに言えるような、やっぱり

体制づくりが、規程づくりが大事じゃないかと思うわけです。

そういう意味で、市民いわくは、私も役所をやめて言われましたけれども、あんたたちは給料ばっさりもろうてから、退職金のいっぱいもろうていいなと。そういうのが一般的に多いわけですね。

で、私はそのときには、いや、高くはないとですよ。ただ、たまたま今が高いんだという話、今現状は、私は昭和34年に高校を出ましたけれども、私が高校出たときにはあるところに就職しましたが2,900円でした、初任給が、1カ月の。そしてそのときの米の、60キロですね、4,000円から4,200円、市役所の職員の給料の初任給が4,000円から4,500円ぐらいだったと思います。そのときの民間は、私の友達も新日鉄に行きましたが、初任給は9,000円なんです。日興証券なんかに行ったのは、ボーナスで100万円もらいよったわけですね。

だから、そういう話を言われた人にはずっと言ってきたわけです。最近もそういう話はときどき聞きますので、そういう話はしますけれども、余りにも就職難ちゅうか、不況が続きますもんですから、やっぱり一般市民の見る目はよすぎるというようなことを言われるわけですね。

そして勢い、これは国家公務員を含めてでございますが、財政難だから人件費を落としてから財源にしようということでありまして、人件費を私は落とすということは、本来、私は余り好ましくないと思います。

というのは、いい人材を集めて、やっぱりスピーディーにその役所仕事、行政サービスをせんにゃいかん。

そういう意味では、給料はやっぱり余り下げべきでない。そういう意味の考えを持っておりまして、それじゃあ、こういう規程を、天下り規定ちゅうことになるのかどうか分かりませんが、再就職規程か何か、そういう規程をやっぱりつくって、告示して住民が、なるほど仕方ないんだなという、一つの合意をされるようなシステムをつくっていく必要がありやせんかと。

そういう意味で、今後のこういう再就職の形、天下りの形は、今後の取り組みとしてこのようにずっとされるのか、また何らかの形で検討されていくのか、そういう点をお尋ねしたいと思います。

○議長（手嶋源五君） 執行部をお願いいたします。迅速に、答弁は。副市長。

○副市長（埜本 潔君） ちょっとお話がこう幾つかありましたので、どの部分のお話かというのがございますけれども、まず、公務員の給与水準の問題につきましては情勢適応の原則ということで、それぞれ毎年、議会の皆様にも御承諾いただいた上で決定されておるといことで、現在働いておる公務員の給与水準については、そのような基準で定めておるといふうにご考慮しております。

ですから、高いか安いかにつきましては、特段、市のほうが勝手に決めるこ

とはできないというふうに考えております。で、再就職の問題につきましては、まず、嘱託職員、それにつきましては議員おっしゃいますように、公募を基本としてやっていくということがやはり必要であるというふうに考えておりますし、私が理解しているところでは、基本としましては、現在も公募で行なっておるというふうに報告を受けております。

先ほど申し上げたところでは、これまでの市の職員としての行政経験、それから知識、そういったことを生かす必要がある職場につきましては、例外的にといいいますか、退職者を任用により採用しておるということで、やはりあくまで原則については公募だということと考えております。

で、あと再就職のほうにつきましては、現在、なかなかこう民間のその再就職は進んでないと、厳しいと、議員おっしゃいますことについては、やはりそのような現在の状況であらうというふうに私も思います。で、一方で、公務員につきましては再任用制度というのが、現在、求められておまして、で、法的にもそのような整備がされており、地方公務員、国家公務員ともに求められておると。

で、朝倉市におきましても再任用、条例はつくっておりますけれども、なかなか現在進んでおらないという状況ではございますけれども、まあ民間に比べて、特に公務員が厚遇されておるといようなことにはならないように配慮しつつも、一方で、これまでの知識経験を生かした再任用については、進めていかないといけないというふうに考えております。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 再任用については、やっぱりこれは国家公務員を含めてそれぞれ制度として認めてあるのは、ただ私が言いたいのは、やっぱりああいう市が、何らかの形で関係しておるとは市の職員の方がやっぱりほとんどなんですよね。会社であっても何でも、やっぱり多いように、管理は100%ということではないと思いますけれども、だからやっぱり、市民から見て、これはやっぱりやむを得んのじゃなというようなことので理解ができるように、何かそういう規定なり内規なりをやっぱりつくるべきじゃないかと、そういう感じを持っております。

そういう意味で、ぜひこれを前向きの検討をしていただきたい。特に、やっぱり技術者、電気とか看護師もですかね、看護師とか、何がありますかね、いろいろな資格を持った人、この人たちは、役所におられた方を再任用とかいろんなことはあろうと思いますけれども、特に今回言いたいのは、やっぱり、要するに、天下りちゅうとまた言葉が悪いですが、そういう意味のあれがしっかりやっぱり市民の、私が聞く範囲では、不思議ちゅうか不信感ちゅうか、そういうのを持ってあるから、ぜひこれは内規なり、市民が何らかの形で納得できるようなシステムをつくらせていただきたいと思いますが、その点、もう一度、市長、よかったですらお願いします。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） それぞれの企業さんなり、あるいはその団体なりがどのような人材を求めるかというのは、市の方の考え方というよりもむしろ、相手の方がどのような考え方を持っておられるかということによることでもございますので、こちらのほうで基準をつくるとなかなか難しい面もありますが、議員おっしゃいますように、公正なという部分で批判を受けないように、知識経験を見ながら相手方の求めに応じた人材というのがあれば、再就職をするということになると思います。

で、関与の仕方についてことさらどうというのがございませぬので、お答えとしてはあくまで相手方の求める人材をとということになるのではないかというふうに思います。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） これは、国のほうも、どこかな管轄しよるところあるとですよ、その斡旋するところですね。そういうシステムをつくっておきまして、ぜひこれは前向きな検討をしていただいて、要は市民がなるほどというようなことを考え、納得できるようなシステムづくりというか、システムちゅうことではないと思いますけれども、そういう体制づくりはぜひつくっていただきたいと思っております。

そういう意味で、今後の、将来的に向かって、どのようにやっぱりこの方法っていうんですかね、これをされていくことになるんですかね、再度お願いします。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） お答えとしましては、申しわけございません、同じ答えになりますけれども、それぞれの企業なり団体なりがどのような人材を求めるかということが基本であるというふうに考えてます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 私も何か、そちらで首をひねっておりますけど、私も首をひねりたくなるようなことでもございまして、要はやっぱり、市民からなるほどという理解を得るような仕方をしてもらわんと、これが市の職員だからそう言われるとじゃろうと思うとですよ。

だから、特殊な技術、さっき言いましたように技術であれば仕方ないにしても、何となし、そういう批判めいたことを私も聞きますので、ぜひ今後とも、そういう意味では、前向きな取り組みをお願いをしたいと思います。

そういう意味で、この内容については終わりたいと思います。

次にですね、職員の人事管理についてを御質問いたします。

このことについては、以前、下水道事業の賦課漏れ、それから最近の高額医療の請求漏れとか、こういう事案が発生しておりました。あのときも、今回も含めてでございますが、絶対ないということは言わませんでしたけれども、やっぱりそういうことは十分気をつけて、職員の教養なり検証しますということは聞いたとこでもございましてけれども、これが、このことがどういう形でそういう格好になるのか、適材適所でこれは配置してあると思ひ

ますけれども、なかなか適材適所ばかりだったら、係の人が同じところに10年も20年もおるといことになる可能性があります。そういうことでは人事刷新にはなりません、そういう意味で、現在のうつ病ちゅう言葉が本当かどうかわかりませんが、うつ病なり病気で休暇をとってある方、それから合わせて、役職で一番トップなり、課長、部長あたりで、今、そういう格好で休んである方の人数はどれぐらいあるがお尋ねをしたいと思います。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） うつ病での休暇中の人数でございますが、うつ病に特定するものでなく、メンタル疾患、心の疾患と呼ばれるものでございます。病気休暇中では4名、病気休暇中で2名、それは、平成23年8月末の時点でございます。それと、病気休職中ですね、病気休職中が4名と、病気休暇中が2名でございます。

それから、そのうち役職者がどれだけかということでございますが、申しわけありませんが、この点についてはお答えできません。先ほどの質問の人数の回答までにとめさせていただきますと考えております。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） はい、私は、なぜ役職の人の人数を聞いたかといいますと、これは事務を処理する中で、係から係長、課長補佐、課長、部長、副市長、市長ということの決済順序があると思います。その中で、やっぱり、課長、部長のところでは休まれた場合に、長期にまた休まれた場合の決裁が、まあ代決制度なり請求とは別として、代決制度があると思いますけれども、ある課はかなり長い間休んであるようにお聞きをしておりますが、そういうのには、職務代理なりですね、併任辞令を出すべきではないか、そういうことを感じるわけですね。

そうせんと、さっき言いましたように、事務の停滞になって請求漏れがあったとか、そういうことになりかねない。だからそういうことを、人事管理面では十分配慮した中で職務代理者なり兼務辞令、これを出す必要があるんじゃないかと思うんですが、そういう面では副市長、どういうふうな方法でこの事務処理は当たってあるのかお尋ねします。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 現在、対応しているものにつきましては、基本的にどの職につきましても事務決裁の規定に基づきまして、代決等で対応しておるということです。

で、職場でその担当職員、それから上司ですね、含めまして、体制をつくって対応するというので、基本的には、当然のこととして、議員おっしゃいますように事務の停滞等が生じるといけませんので、そのようなことがないように対応しておるということです。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） あのですね、これは、以前のことは本当は言いたくないですが、以前の、これはある、うちはもう副市長でしたけど、今の副市長に言いよるわけじゃない



けど、3つぐらい兼務されたわけですね、職務代行か併任やったかですね。そういうことがしてあるわけですね、まあ期間的な問題もあったと思いますけどね、休み期間の。

でも、この合併のとき、合併にさかのぼりますと、合併時には職員は100名ぐらい10年間で減らすというような話も、そのとき我々聞いちよるわけですね。それで、その職務代理なり欠員でその処理ができるということであれば補充しないでいいという考えに、逆に成り立つわけですね。

だから、せめて、職務代行なり併任辞令を出して事務処理に当たっていく、そういうことでないと、そこの中の事務停滞が起きてくるんじゃないかと思いますが、そこはどういう形のその人員減と、休職者に対する人為的な手当。それはどういうことに考えてあるとですか。こういうのが長く続いて、特にうつ病ということは非常に長くなるそうです、何ですか、回復までが。

そういう面で、これをどんなふうな形でされておるのか。私は、むしろ何カ月、1カ月ぐらいになったらやっぱり職務代理者を置くのだなとか、併任辞令を出さんにやいかんかと、そういうことを何らかの形でしていかなと、私はいかんとじゃないかなと思いますが、それはどうですか。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） そもそもですね、行政改革、人員削減との関係で考えますと、どういいますかね、行政効率の向上といえますか、そういったところをまず考える必要があると。で、限られた人員なり人材の中で、資源の中で、効率的効果的に行政を執行するということが求められておりますので、そのための行政としての体制づくりというのが基本になるというふうに考えております。

で、個別具体の、個々のその休職状況に応じて、すぐ併任辞令を出すのか出さないのかというのは、何て言いますか、一概には言えませんけれども、事務事業の見直しなり、そういった効率的な行政運営をやっていかないと、やはり全体としては進んでいかないと、うふうに考えておりますので、そこは、あくまで行政改革と効率的な行政運営、一緒にやっていくということであるという認識です。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 私が聞きたいのは、そういう長期不在で仕事がスムーズにいくのかと、事務の停滞がないのか、いわゆる請求漏れがないのか、それは、そういうことにならないのかという質問なんです。

だから、それを人員の削減と考えたら、その人が長期休暇をとって職務代理なり併任辞令を出さないならば、その人員は要らない、要らないというとおかしいですけど、そういうことに私はなると思うとですよ。

だから、その手当ではやっぱりしっかりして、部下の方もそれによって仕事がスムーズにいくと、処理されていくということになるべきではないかと、そうゆうふうに感じて

おりますが。市長、どうですか。お願いします。

○議長（手嶋源五君） 市長。

○市長（森田俊介君） 大変、御心配をいただいております。ただ、併任辞令なりそういうことをいたすということも一つの方法としてあろうかと思っております。ただ、先ほど言いました、いわゆる徴収漏れ等については、これとそのこの問題を一緒にしてもらったらちょっと困るところございまして、その問題が発生したときはちゃんと課長も部長もいらっしゃる中で発生した問題です。いなくて発生したものは当然ですけど、しかし、この問題とは、しかし、これは一つの一般論として聞いていただきたいんですけども、その中の管理職が、もしそういう形になってとする、そうすれば課の中、あるいは部の中で話し合っ、やっぱりそれをみんなで補おうやという形で進んでいると。もちろん、ずっとそこを欠員にするということは問題がありますんで、一番身近に、人事異動、これ1人動かしますと何人も影響が出る、異動というのは。ですから、一番直近の人事異動のときにそこはきちっとやっていくという考え方でやらしていただきたいなというふうに思っています。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） ぜひともこの長期休暇の方の手当については、僕は安心して仕事ができるように、ぜひ今後の検討をお願いをしたいと思います。

そこで、今うつ病というお話をしましたけれども、そのうつ病については今度の朝倉市の市報ですね、この市報が9月1日号に出ています。そういう意味で、ここにうつ病になりやすい内容が、6項目ですかね、いろいろ書いてあります。

こういう意味で、聞くところによりますと、市の職員の方もうつ病で休んである方がかなりあるということでもあります。その中で、ひとつ、これも私もたまたま20日ぐらい前だったと思いますが、そういう内容で休んである方が、あるところに昼間からこう、本人いわくはうろちゅうような言い方をしましたけれども、されよったと。それで、やっぱり市民の見る目がうつ病に対する、治すときのケアですね、これをどういうふうに市として考えておるのか。

病気、けがとかなんかはすぐわかりますけれども、普通見たら何も健常な格好の方ですね、でも昼間からそういうところにこう行かれた場合に、一般市民は、まあ昼間から休んで何しよるんじやろうかというようなことがあったようでございます。

そういう意味で、このうつ病に対するケアの方法ですかね、市の人事管理、休み中の家での日常の把握ちゅうんですかね、どういう生活をしてあるのか。それからケアの方がどんなふうにされておるのか、そういうのをお尋ねをしたいと思います。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 休暇中のケアの方法については、休暇、休職職員がいるわけですが、メンタルヘルス担当産業医の面談を実施しております。これは月に2回行ってお

りますが、メンタルヘルス担当産業医において職員の主治医に病状紹介を行っておりますが、病状等によりましてその把握を行っておるところでございます。

面談時期についても決定をいたしておりますが、産業医の先生によりまして、この方については出かけることが治療になるとか、そういったこともありますし、また、市からの連絡があつたらいけないとかいろんなケースがございます。そういったことで進めております。まずは産業医の指導、指示を受けながら対応しているというのが現状でございます。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） あなた達の言い方を、私も理解はできるわけですけど、一般市民が見た場合にどうなのかということなんですよね、だから、それをどのように、休まれた方の日ごろの生活態度ちゅうか、生活状態っていうんですかね。それはどのような形で把握をされておるのか、またどういう指導をされておるのか、産業医じゃなくて、役所の職員として、市の方としてどんなふうな取り扱いをされておるのかお尋ねをいたします。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 人事としては電話連絡もありますし、面会等ではありますが、状況によって接触、先ほど言いましたけど、接触すること自体ができないから、周りからそっと見守っていくことを言われていると思いますけど、なかなかその辺が、難しい面があるかと思えます。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 非常に困った病気ちゅうのは、これをもう市の職員に限らずいろんな社会の中であると思いますが、やっぱり何らかの形で、これも、何ちゅうのかな、あんまりタッチできないということになると非常にまた難しい問題がありますが、しかし、何か解決をする方法をやっぱり検討する必要があるんじゃないかと思えます。

というのは、今、部長が言われましたように、あんまり電話もかけられない、接触もあんまりできない、なお本人がうつ病になるとゆうようなことになると、非常に難しい問題が出てこようと思えますし、これは分限でから、処分で、停職、免職ですか、こういうのも規定の中には出てくるわけでございますけれども、そういう面で、ぜひ何らかの形で、これは内部でもどうしたらいいのかという、ひとつの検討を、今後進めていただきたいと思えますが、なんか、そういう取り組みはされますでしょうか、これはお願いですが、何かあつたら検討事項として。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 議員おっしゃいますように、市民の、何と言いますか、誤解なり批判を受けるということについてはあつてはいかんというふうに考えております。

で、産業医の方とこういろいろ話す中では、例えば、気分転換にこう外出をするとか、さまざまなケースがございますので、具体的にこう見ていきまして、批判がないように考え

ていきたいというふうに考えています。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） ぜひとも、これは非常に難しい、精神的な病気でございますので、タッチが難しいということも確かにあろうと思います。でも、やっぱり私どもは、私一議員として、市民の見る目は一般職員とかそういうのに、それからまして市役所の職員というような格好で見られるわけですね。

だから、そういうのは、やっぱり今後の問題として機会があったらやっぱり内部検討なりしてどういう方法がいいか、産業医あたりとも話していただいて、住民が理解ができるような方法を、今後ともお願いをしたいと思って、次に移りたいと思います。

次に、職員の事務研修についてでございます。これは先ほどの2番目の問題と関連しますが、実質的に、ああいう事務漏れとか、そういう、怠慢ちゅうと言葉が余りよくないと思いますけど、そういう方法の中で、今後またあり得る可能性は十分ある、今もひょっとしたら、どっかの課でそういう事案が発生しておるかもしれないと思います。

そういう意味で、内部の研修ちゅうか、実務研修はどのような方法でされておるのか、現状をお尋ねいたします。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） 職場研修の重大さは十分わかっておりますが、そういったところで所属長を中心といたしまして職場研修を行っているところでございます。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 職場研修はされておるということをですが、その何ですか、時間内なのか時間外はどうかわかりませんが、これは以前からもこれ大分前、何年か前からでもありますが、職場研修はされておるような話も聞いております。この議会でも誰か、質問になったときにそういう話を聞いたこともありますし、実質的にはそれが役立ってないのかな。そういう感じを受けるわけですね。

だから、そこを、やっぱりもうちょっと掘り込んだ、本当の仕事の事務研修、事務検討、事務の内容の共有化、そういうのをしていかないと、私はまたこういう問題が起きると思います。

そして今回の場合のように、損害を市に与えたから自分たちで、何ですか、その額を負担しますというようなことになると、これはそれぞれが、一担当者がしたことであっても、その係全体に引っかかってくるとかいうことになります。

そういう意味で、この計画を具体的にやっぱり1カ月に何回か、何時から何時までどうするというような、事務の共有システム、それとあわせて、私は、これは一つの提案ですけど、私も役所におりましたけれども、朝にきょうは課長あたりが、あんた何と何と何をするとなどというような、一つの報告をさせるわけですね、ミーティングの中で。そうい

うシステムをとっていったら、一つの解消策にもなるんじゃないかと。して、またその中で何か事務的に問題がありやせんかとか、ないですか、どうですかというような、そういうシステムづくりもつくる必要があるんじゃないかと思いますが、そういう面ではどうでしょうか、私の提案で何か答えができましたらお願いします。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 今、議員から御提案ございました件も含めまして、今回の問題につきましては、一つには、事務そのものに対する理解の不足というようなところもございいますので、例えば事務処理のマニュアル化をするのか、あるいは事務の引き継ぎを、当然やらないといけない話なんですけど、よりこう具体的に文書で行うようにするのか、いくつかの面から、研修も含めまして考えておりますので、研修だけにとどまらず対応策を整理いたしまして、10月には市民の代表であります議会の皆様に御説明したいというふうに考えております。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 事務の内容が、新しく異動して来られた方は、具体的にはやっぱりわからんと思うとですよ、本当。それで、そこが全部その係がみんなかわることじゃないとは思いますが、やっぱり仕事内容をすべて列記して、洗い出しをする。職務規定の中には事務者がずっと書いてありますけれども、その中に、私はこういう係、仕事をしておりまして、そのシステムは、こう受け付けしたらこうなりますというような、そういうシステム、事務の流れっていうんですか、それを大変とは思いますが、そういう流れをつくっておけば、こういうのには私は起こらんと思うとですよ。

だから、そういう事務研修とあわせてシステムづくりをしていただきたいと思いますが、そういうことはできますか、お答えをお願いします。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 今の話は当然のことだというふうに考えておりますので、マニュアル化すべきものについてはマニュアル化するという事で、これから具体的に検討を行った上で、先ほど申し上げたような形で、皆さんに御説明したいというふうに考えております。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 実は、私は、何年か前だったと思いますが、オールスタッフ制ですね、課内の、それを提案したことがあります。前の市長のときだったと思いますが、それで、1人だけが欠けたらやっぱり仕事も回らないということになる。で、回らないとその仕事がたまる、たまったらどうしようもなくノイローゼになる、うつ病になるということに、連鎖反応が起きていくと思います。

そういう意味で、この私は人事にタッチすることは毛頭ありませんけれども、課内なり係内で半年なり4カ月ごとにこうローリングして、お互いに仕事の共有をしていく、そう

いうシステムづくりをしたら、だれが休んでも少しの事務処理はできていく、住民サービスもそれでスムーズにいくということに、私はなるんじゃないかと思います。

で、今の現状の中で、そういうローリング制とかはされる、各係か課でされてあるかどうかをお尋ねいたします。

○議長（手嶋源五君） 総務部長。

○総務部長（渡邊義明君） そういった制度はありませんが、半年ではありませんけど、年がわりで職場によっては行っております。当然、議員言われますように、係内の仕事の把握が一番大事だと思っております。今言われますように、1人でも欠けたらそこがわからないでは、大変失礼なことだと思います。

そういったことで、係内でできることについては、半年ということではできないと思いますが、1年とかそういったところで行っているところでございます。以上でございます。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 今、半年はちょっと無理だ、1年だということでございますけれども、1年たって異動したら何もならんとですよね、異動することは余りないとは思いますが、だから、それは大変とは思いますが、やっぱりせめて半年ぐらいのローリング、全然何ですか、かわってしまうわけではないですから、そして共有して仕事を教えていく、先輩が教えていく、そういうシステムもつくらんと、1年ごとにかわったら、私はこれは、かわってしもうたら何もならんわけです、大体1年ごとの人事異動だと、それは全部が全部じゃないと思いますが、1年でかわる人もおるわけですよね、職員の中では。

そういう意味で言うと、やっぱり1年では長いんじゃないですか、やっぱり半年ぐらいにしていく必要があるんじゃないですか。助役どげんですか、済みません、副市長、どげんですか。

○議長（手嶋源五君） 副市長。

○副市長（埜本 潔君） 今の問題は、採用から退職までの人事異動も含めました人材育成の話ではないかというふうに理解しておりますので、何年間業務に携わらせて、どのようにその専門性といいますか、職務に対する理解を深めつつ業務を遂行していくことが最も効率的かというようなことになってくると思います。

ですから、一概にどうということはありませんけれども、一つの考え方として、こちらの方で参考とさせていただきます。

で、個々の職場につきましては、具体的にやはりそれぞれに応じたやり方というのがございますので、答えは1つではないというふうに考えております。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） 最後にちょっと聞きにくい言葉ですが、お尋ねをします。

またこういう事務の不祥事なのか、そういうことが起きらないという、絶対ということ

はなかなか使いにくいですけど、そういうことに自信がありますかね。やっぱり、そういう、絶対ありますというようなやっぱり回答をいただけるような、やっぱり人事管理をしてもらわないと、私は、市民はやっぱり、市民から見る役所の職員は非常に風当たりが強いんじゃないかと思いますが、その点、最後ですが、お答えを願います。市長でも副市長でもどっちでもいいです。

○議長（手嶋源五君） 市長。

○市長（森田俊介君） それでは、私のほうからお答えをさせていただきたいと思います。

過去に、何度もこういった形でとなって、市民の皆さん方に迷惑をかけ、そして議会の皆さん方に御心配をかけるということが、今日までございました。そのことについては、本当に申しわけないなという思いであります。今後は、こういう職員による、まあはっきり申し上げまして、不手際といいますか、本当に自分のやるべき仕事をきちんとやっておれば起こらなかった問題です。

そういうことについては、今後、迷惑かけないように、私を含めてしっかり取り組んでいかなければならんし、また起こしちゃならんというふうに思ってますんで、そういう思いで今後、取り組みをさせていただきたいというふうに思います。御理解をお願いしたいと思います。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員。

○15番（田中哲也君） いろいろ言いにくい言葉を言いましたけれども、今後やっぱり市民から慕われる、信頼できる役所づくりというんですかね、それをぜひお願いをしたいと思います。

これをもって私の一般質問を終わりたいと思います。ありがとうございました。

○議長（手嶋源五君） 15番田中哲也議員の質問は終わりました。

10分間休憩いたします。

午前10時50分休憩