

1 職員の不祥事再発防止について

(1) <市長> 桑田議員の御質問にお答え申し上げます。

最初に、職員の不祥事再発防止について、まず、私から基本的な考え方をお答え申し上げます。

不祥事を防止するためには、職員一人一人の倫理観を今まで以上に向上させるとともに、職員を不当な働きかけから守る仕組みづくりや公正な事務執行を確保するための制度の改善等が必要であると考えています。

まず、職員の倫理観を向上させるためには、常日ごろから継続的に意識啓発や研修を行う必要があります。また、朝礼や定期的なミーティングの実施により、職員間のコミュニケーションの確保と風通しのよい職場づくりを進めることも大切です。

次に、職員に対し強引に働きかけが行われるような場合、これに適切に対応できるよう、通報・相談制度など新たなシステムを創設することも必要です。さらに、不祥事は工事の入札・契約や施行に係るものが多いと想定されることから、これらの制度の透明性を向上させるとともに、工事検査の客觀性を高めるなど、入札・契約制度や工事施行方法の改善も必要であると考えています。

こうした観点から、このたび、各種の取り組みを盛り込んだ不祥事再発防止策を策定いたしました。今後、この再発防止策を、できるものから一つ一つ着実に実施していくことにより、職員の綱紀粛正と不祥事の再発防止に努めてまいります。

(2) 通報制度について

通報・相談制度は、職員への不当な働きかけ等に適切に対応するとともに、法令違反の未然防止を図ることを目的として、新たに設けようとするものです。新たに設けようとする通報・相談制度の概要ですが、通報・相談の対象は、職員みずから、または他の職員の事務執行に関し、公正を害する事実があると考えられる事柄とし、通報・相談に対応する業務は弁護士に委託して実施することとしております。今後、不祥事再発防止策に掲げた制度の概要に沿って、運用方法等を含め制度内容を確定し、来年度から実施したいと考えております。

(3) 通報制度の中の弁護士について

通報・相談制度の詳細は今後整理することにしておりますが、他都市では、地元の弁護士会等に適任者の推薦を依頼したり、市独自の判断で、業務に精通した弁護士を選任するといった方法をとっております。今後、こうした他都市の事例も参考にしながら、本市の法律顧問等に

相談の上、弁護士を選定したいと考えております。

(4) 土砂撤去工事についての損害賠償請求について

平成11年度に佐伯区が発注した「石内地区仮置地内土砂撤去その他工事（その6）」に関しては、現在、広島地方裁判所及び広島高等裁判所において、関係者についての公判手続が進められております。今後の対応につきましては、これらの公判において事実関係が明らかになった時点で、対処していきたいというふうに考えております。

(5) 第三原爆特別養護ホームについて

第三原爆特別養護ホームの整備・運営法人の選考につきましては、先般の決算特別委員会でも答弁させていただきました。再度、選考過程について、同様な御指摘をいただいたことについては理解に苦しみますが、再度御説明を申し上げます。

第三原爆特別養護ホームの運営法人の選考に当たりましては、客観的な基準を定め、社会局だけでなく、企画総務局や財政局、都市計画局の職員も加えた内部審査員により合議制で審査を行い、さらに外部委員で構成する社会福祉法人等審査会に諮った上で決定をいたしました。このような手順を踏んで、厳正に実施したものであり、公正な選定を行っております。

また、御質問の施設建設後の運営につきましては、定期的に監査し、問題点があれば改善を求めていくことは重要であり、適切に対応していきたいと考えております。

さらに、第三原爆特養の運営開始後、法令、行政庁の処分、定款に違反するなどにより運営法人が解散命令を受けた場合などは、変更もあり得ると考えております。

2 人事委員会勧告、給与、職員の定数について

(1) 給与額について

本市職員の給与額について、報告書には、行政職給料表適用者の平均給与額42万8938円と、公民の給与較差算出の基礎となる給与額43万8033円を掲載しております。これらの給与額は異なっておりますが、これは、各給与額算定の対象となる職員の範囲に差があるためでございます。

具体的に申しますと、平均給与額は行政職給料表が適用される全職員を対象としています。一方、較差算出の基礎となる給与額については、新規採用職員と事務・技術職ではない職種を除いた者を対象として算定しております。その結果、格差算出の基礎となる給与額の方が高くなっているものです。

(2) 民間従業員の給与額について

給与較差の算出は、公民給与の単純な平均値によるのではなく、ラスパイレス方式により行っています。この方式は、民間従業員の給与額を、主な給与決定要素である役職、学歴、年齢の区分にあわせて、本市職員の人員構成に置きかえた形で算定し、本市職員の給与額と比較するというものです。

このラスパイレス方式により、民間従業員の給与額を算定した結果、43万3776円となります。単純に平均した給与額は37万1960円で、それよりは高くなっているものです。これは、本市職員の平均年齢が民間従業員よりも高いためであると考えられます。

(3) 層化無作為抽出法について

この調査は、人事院の総括的調整のもと、全国の都道府県、政令指定都市等64の人事委員会が共同で実施しているものです。標本事業所の抽出方法は、多様な標本が偏りなく抽出できるよう、対象事業所全体を組織、企業規模、産業により幾つかの層に分け、それぞれの層から無作為に抽出を行うというものです。具体的な抽出作業は人事院において行われておりますが、本市の場合、本年、市内に477ある対象事業所を13の層に分け、135の事業所が無作為抽出されております。

最後に、人事給与制度について、人事委員会の見解を述べさせていただきます。

人事給与制度を公正でより納得性の高いものにしていくためには、まずその土台となる人事評価がより適正に実施される必要があると考えています。その上で、能力や業績に対する評価をこれまで以上に重視し、職員の昇任や給与処遇などが決められるよう、人事給与制度の一層の充実が必要であると考えております。

(4) 勤務成績と給与についてですが、本市では、職員の職務遂行能力や業績を評価するため、能力評価及び業績評価制度を導入し、その結果に基づいて、適正な人事管理を行っています。給与への反映については、これらの評価結果をもとに、勤務成績が特に良好な職員については、通常1年の昇給期間を6カ月短縮し、勤務成績が著しく不良な職員については、昇給期間を6カ月延伸するなど、勤務成績の給与への反映を図っています。

(5) 人事異動の基準について

人事異動は、事務の適正な執行体制の確保と事務能率の向上といったようなことで、適材適所を基本として実施しており、具体的には、職員の能力・適正や本人の希望、また、これまで経験した業務、他の職員との組み合わせなどを考慮した上、組織と職員の双方にとってプラスになるよう配慮して異動させるというものでございます。

(6) 職員数の削減目標数値について

職員数の削減については、第2次財政健全化計画の中で、平成16年度から22年度までの7年間で約5%、約600人の削減を行うことを基本としております。また、平成16年度か

ら 19 年度までの 4 年間では約 3%，約 350 人の削減を行うことにしております。これらの目標数の設定に当たっては、平成 15 年度までの 7 年間で取り組んだ第 1 次、第 2 次の行財政改革における目標数値、7 年間で約 5% 削減、これをもとにしております。具体的には、平成 16 年度から 22 年度までの 7 年間では、この 5% を平成 15 年度の職員数に乘じ、約 600 人という数値を算出しました。また、平成 16 年度から 19 年度までの 4 年間では、7 年間の 5% に 7 分の 4 を乗じ約 3% とし、この 3% を平成 15 年度の職員数に乘じ約 350 人という数値を算出しております。

適正な職員数はどうやって出すかという点ですが、職員の配置につきましては、非常勤職員も含め、各局・区等から提出される職員増減員要求に基づき、業務内容や業務量に応じた適正配置となるよう、その必要性等について検討を行い決定しています。

(7) 職員の採用凍結について

職員の採用については、来年度の行政事務の採用予定を 7 人とし、また、土木や建築などの一般技術職については採用しないなど、採用者数の抑制を図っております。今後とも、さらなる職員数の削減に取り組むため、業務の実態を勘案し、職種によっては採用凍結を行い、採用者数の抑制に努めてまいります。ただし、本市には、教員や医療技術職など職員の退職に対し、一定の職員数の充足が必要な職種がありますため、全職種について採用を凍結することは不可能です。なお、他の政令指定都市においても、全職種について採用凍結を行っている都市はありません。

(8) OB嘱託の採用基準について

本市では、定年退職者の有する能力・経験を、本市または公益法人等の組織の中で活用することを目的に、嘱託として再雇用を行っています。定年退職者については、通常 40 年前後にわたり、本市において良好に勤務した実績があるため、改めて能力実証を行うことなく、在職時の勤務成績、健康状態、再雇用ポストにおける適正等を総合的に勘案して選考しております。なお、例外的には、本人が再雇用を希望した場合でも採用しないケースがあります。

(9) 区役所窓口の土・日開庁検討状況について

区役所の窓口業務につきましては、これまで行政改革の一環として IT の進展、市民ニーズ等に対応した窓口サービスの提供方法等、執行体制の見直しを検討してまいりました。土・日の市民ニーズへの対応といたしまして、新たに、本年 4 月からコールセンターを開設し、市民からの問い合わせに対応しております。土・日の区役所開庁につきましては、開庁により市民のニーズにこたえることになる一方で、新たに光熱水費や施設管理経費、オンラインシステムに係る経費などが生じてまいります。また、職員についても大幅な増員が見込まれるなど、費用対効果の面から検討が必要でございます。

市役所の開庁時間以外に手続ができるようにしてほしいという市民の声があることも承知をしておりますので、引き続き、土・日開庁以外の手法も含めまして、今年度末をめどに検討してまいりたいと考えております。

3 広島地下街開発株式会社について

(1) 社長の記者会見での発言について

広島地下街開発株式会社の債務超過につきましては、固定資産の評価方法が、それまでの取得価格をベースとした帳簿価格から時価で評価する方法に変わり、評価額が下がったことから、その差額を特別損失として計上したことによるものでございます。

このたびの中間決算で、償却前利益は1億7000万円となっており、前年度とほぼ同額を確保していることから、資金状況が急速に悪化したということではなく、そういう意味で、社長は、当面の企業経営に支障はないというふうに発言されたものと考えております。

(2) テナント誘致について

テナント確保につきましては、地下街開発株式会社の経営の安定化のみならず、都心の活性化、にぎわいづくりのためにも早急に優良なテナントを誘致し、空き店舗の解消を図ることが重要でございます。会社では、従来、20代から30代前半の女性を主要ターゲットとして店舗構成を行ってまいりましたが、今後は、通行客の取り込みを考慮し、より広い年齢層へ対応できるよう、既存店との組み合わせなども考慮しながら、店舗構成の見直しに取り組んでいるところでございます。

さらに、会社では、商業施設間競争が大変激しい中で、より魅力的なテナントを誘致するための賃貸条件の見直しについて、検討を進めているところでございます。

(3) 社長の兼務について

広島地下街開発株式会社の中村社長につきましては、民間の経営ノウハウの導入やアストラムラインとの相乗効果を期待して、本市が取締役候補として同氏を推薦したものでございます。近年の郊外型の大規模商業施設の増加や個人消費の回復のおくれという非常に厳しい商業環境のもと、中村社長は売り上げの増大対策、コスト削減、組織・人事の活性化等の経営目標を掲げ、テナントリーシングやにぎわいづくり、PR企画等に具体的な指示を行うなど、陣頭に立ち、経営改善に努めておられます。また、今回の債務超過への対応におきましても、みずからテナントの本社に説明に出向き、また、金融機関へ協力要請に歩かれるなど、みずからの責任でなし遂げようという強い信念と使命感のもとに、社長としての務めを果たされており、引き続き経営改善に取り組んでいただけるものと考えております。

4 教育について

(1) <市長> 子供の安全の確保について

私は、2期目の所信表明において、活力に満ちた新たな広島の未来を創造していくためには、次代を担う子供たちの健全育成が必要不可欠であり、子供たちに害を及ぼさない新しい原則を確立したいと述べました。こうした考え方のもと、教育については、子供たちが大事にされていると感じ、そのことが教育においてよい効果を生み出すよう、少人数教育の推進やメンターリング制度の導入、また、暴走族対策など青少年問題への対応などの取り組みを進めてきました。

こうした中、矢野西小学校女子児童が下校中に殺害されるという大変痛ましい、また、決してあってはならない事件が発生したことは、まことに残念であり、痛恨のきわみです。こうした悲惨な事件は、二度と発生させてはならないと決意を新たにしております。

このたび、12月7日に「広島市子どもの安全対策推進本部」を設置し、私が本部長に就任いたしました。この推進本部においては、児童生徒の登下校の方法や通学路の点検・見直しを始め不審者情報の収集・提供、児童生徒の自己防衛意識の高揚、さらには、子供たちが利用する公園や遊び場における安全対策を総合的に検討し、子供の安全を確保するための諸施策を全庁挙げて積極的に推進してまいります。

私としては、今後このような事件が二度と繰り返されることのないよう、子供の安全対策を来年度の最重点項目の一つとして掲げ、その充実・強化に不退転の決意で臨みたいと考えております。

その他の御質問につきましては、担当局長から御答弁申し上げます。

(2) 子供の安全確保についてでございますが、子供自身が危険を避ける力や不審者に遭遇した際に対処する力を習得させるため、これまで安全マップづくりや防犯教室を実施してまいりました。今回の事件を踏まえ、子供の自己防衛意識を高めるため、今後ともこれまでの取り組みをより一層充実させるとともに、自己防衛能力を高めるさまざまな方法について検討したいと考えています。

(3) 集団登下校について

子供の安全対策のみならず、子供同士の触れ合いや登下校における交通マナーの醸成など意義があることから、その継続的な実施について検討したいと考えています。

(4) 平和教育の取り組みについて

平和教育につきまして、基本的な知識、理解についての正答率が低下していることは、教育委員会としても大きな問題であると受けとめており、学校教育における次世代への被爆体験の

継承は最も重要であると考え、被爆体験の継承の取り組みの充実を今後とも図っていきたいと考えています。

学校におきましては、8月6日の平和記念日を中心として、夏季休業中に登校日を設定し、平和の集い等を開催しています。8月6日を全校登校日とし、平和学習を行うことにつきましては、各学校や地域の実情を踏まえまして、早期に実施できるよう指導に努めたいと考えております。

(5) 幼児教育の充実について

激しい社会の変化の中で、子供たちの健やかな育ちのためには、幼稚園と保育園がこれまでの制度や概念を超える、それぞれのよさを生かしながら連携し、就学前教育・保育の充実を図ることが必要と考えております。

こうした認識のもと、教育委員会としましては、昨年度、幼稚園と保育園のよりよい連携のあり方検討委員会を設置し、最終報告を受けました。その具体的な取り組みとして、八つの方策が提案をされております。議員御指摘のように、生涯にわたる人間形成の基礎が培われる幼児期の教育は極めて重要であると考えております。現在、教育委員会と社会局の関係職員で構成する、広島市幼保連携推進行動計画策定会議を設置し、多角的な観点から協議・検討を進めています。

具体的には、ソフトな施策として、幼・保・小連携推進事業を、来年度以降、市内全域に拡大するための年次計画や、幼児のコミュニケーション能力の向上や基本的な生活習慣の定着を図るための就学前教育・保育カリキュラムの見直しなどについて協議・検討を行っています。ハードな施策といたしまして、総合施設の導入の可能性などについて検討を進めています。さらには、人事・組織面からは、組織や管理運営のあり方等についても協議しています。

しかし、これらの中には慎重に検討すべき課題も多く含まれていることから、今後、引き続き実現可能な施策について検討を深め、今年度末までには、具体的な施策とその進め方を定めた広島市幼保連携推進行動計画を策定することにしております。

〈再質問〉

答弁ありがとうございます。

まず、教育委員会ですけれども、現在でも防犯のそういった教室は開かれているということですけれども、やっぱり自分の身は自分で守る、ただ逃げるだけではなくて、やはり犯罪をかぎ分ける、怪しいと思うというところを身につけていくという、そういったプログラムがやっぱり非常に大切なので、そういったことも実施していただきたいというふうに思います。

それから、第三原爆特養についてですが、これは、理解に苦しむのは、私の方が理解に苦しんでいますので、今回も一言つけ加えたのですが、しっかり監査をしていただきたいというふうに思

ます。

それから、土曜日、日曜日の窓口についてですが、何かこう、去年の答弁がよかったので、何か二歩進んで三歩下がったような感じになってしまって、こういった質問をしたがために課題が表面化したのかなという気もいたしますけれども、今年度末までというふうに一応期限を切って御回答いただきましたので、きちんと議論を深めていただいて、検討していただきたいというふうに思います。

それから、地下街開発についてですけれども、アストラムとの相乗効果という答弁は、以前もどこかで御答弁なさっていると思うんですけれども、つながっていれば何でも一緒に社長にすればいいかというようなことになりますと、その先につながる、今度150万人か何かの集客施設、現在の市民球場ですけども、そこも引き続きかわるのかというような話になってまいりますし、まあきょうの御答弁では、引き続き兼任をするということになるんだと思うんですが、やっぱり、これどっちかに決めていただいた方がよろしいと思います。筆頭株主として、やはりその辺についてはきちんと対応していくことが大切だろうというふうに思います。質問にはいたしませんけども。

それから、不祥事についての防止策ができまして、通報制度が今回出されております。先ほどの御答弁は、少しその概要、冊子のものを読み上げていただいた部分もあるんですけれども、あの冊子の中のあの概要がすべてだというふうに事前の説明で伺ったんですが、あの中に、市長はこれから決まっていく弁護士から通報を受けて、必要に応じた適切な処置をとるというふうに、市長というふうにそこは限られているんですけれども、これは市長個人のことなのか、それから、そういった何か機関といいますか、そういった組織をつくられるのか、細かい部分はこれから検討ということですが、その辺がお答えできるようであればお願ひいたします。

それから、給与に関してですけれども、能力評価とか行政評価というふうにございましたけれども、今の状態は、要するに1年ずつ毎年ずっと上がっているんだと思います。それが、通常1年に1回上がるものが半年に1回上がるというふうにするのが能力評価というふうに御答弁なさったんだと思うんですが、これが普通にはそうはなかなか思われないと思いますし、じゃあ、実際にはこうやって、先ほど、勤務成績が不良な職員についてはおくらせているとおっしゃったんですかね、昇給をおくらせているというふうに御答弁なさったのか。實際には半年おくらせるというのが何人おられるのかなと思うんですよね。その差が随分あるんであれば、そこも能力評価とかいうことになってくるんだと思うんですけども、そこが何人いらっしゃるのか、また、やはりここを大きく評価をして昇給をするということが、やはり限られた人件費の中で職員の士気を高めていくということになっていくんだと思うんですけども、制度上できないのか、それが、制度を変えることもできないのか、その点の御答弁をお願いしたいと思います。

それから、採用凍結ですけども、基本的に採用凍結状態になっているということだというふうには思います。職員の採用ですから、他都市に比べてとかいうふうなことも御答弁ありまし

たけども、よその政令市と比べなくてもいいんではないかというふうにちょっと答弁を聞きました。

それから、人事委員会ですが、これは、数字を全部拾っていきますと、数字というのはおもしろいもので、やっぱり違った数字が出てきました。今回質問にさせていただいたんですが、要するに、官をベースにしていますから、官の中でもさらに行政職、それも、さらに保育園の先生方は外したものをおもにベースにしているので、それに民間を一つずつ当てはめていくので、全体のものが上がっていくって、差が余り出てこないというふうなことになっていってるんですが、ここの層化無作為抽出法という、非常にすばらしい、公平な抽出法のように先ほど御答弁いただいたんですが、17年の10月28日、総務省の調査で、平成16年事業所企業統計調査というのが出てるんですけども、広島市の事業所は4万2516あるんです。その中で100人以上の事業所というのは542事業所あります。そちらでおっしゃられる477というのはほかの条件が入ってまいりますので、こういった数字になってくるんですが、それにしても、100人以上の事業所というのは全体の1.2%ぐらいしかないんですよね。その中のさらに477事業所、その中から135事業所を選んで、実際に調査されたのは116事業所ということ。これが、ひとつ、総務省の調査を見ましたら、この中には100人以上なので、1,000以上も3,000以上も皆入ってるんですが、総務省のデータでは、1,000人以上のものは7事業所になっております。ただ、そちらが出されている勧告の方のデータでは、48あるんですね。ここの御説明をしていただきたいと思います。

以上でお願いいたします。

〈再質問 答弁〉

(1) まず、通報制度の概要の中に市長と書いてあるのは、端的に言うと、機関としての市長か、あるいは市長個人かという御趣旨だったと思います。通常、我々、制度設計しますときには、普通には機関としての市長ということで、場合によっては特定局がその事務を完結してしまうということもあるんですが、この場合、ものの性質からいって、我々は、職としての市長に就任している、その生身の、本当の市長だというふうに制度設計としては考えております。ですから、そういうふうに実現するようになるだろうと今思っております。

(2) それから、次、給与で六月おくれが何人かと、私、ちょっとその数字を用意してきておりませんでした。それは大変申しわけないと思うんですが。制度的には、我々、通常、1年に一遍昇給するというのは、制度的には良好な成績で勤務したらということになっておりまして、ですから、極めて不良の場合には、昇給延伸をかけられるというのが制度的にも認められていることでございます。

(3) それから、これは御質問ではなかったのかもしれません、先ほど、全面凍結を他の指定都市はしていないと私お答えいたしましたのは、やっぱり比較する市の都市規模であるとかいろいろなことで、1年、全職種をとめてみようと思えばとめられるような規模の市も

あるかもしれませんし、そうでないという事情もあるということで、他の政令市、どこも行革で、私のところだけではなくて、何とか総定員をふやすまいと思って努力しておりますので、みんなその採用抑制というのは考えるんですが、今のところ、政令市で、全職種を一遍にとめたということはない、そういうつもりでお答えいたしました。

(4) 先ほどの標本数の抽出につきましては、人事院の方で、最初に全国を母集団として無作為抽出をある程度しております。その中から、またさらに層化して無作為をするということで、私どもの方でどこの事業所というふうに決めておりませんので、48 という数字でございますが、全く私が今ここに把握しておりませんので、大変申しわけないんですが、そういうことでございます。

〈再再質問〉

出された資料に書いてあることですから、局長のとこですけども、数字は責任を持って説明ができるていただきたいと思います。

以上です。