

(質問全文)

吹田新選会の後藤恭平です。通告に従いまして代表質問をさせていただきます。

まずは私ごとで恐縮ですが、先日私の娘の体に腫瘍が見つかりました。余りにも突然で、人生で一番大きな出来事と言ってもいいほどのことでした。愛情や恐怖などあらゆる感情が私の心を支配し、精神が崩壊しそうで、思考がストップするほどの状況の中で、娘から多くのことを学びました。

本当につらい時間を過ごしましたが、今では治療も進み、私も安堵いたしております。そうした状況でしたので、議会の仕事で御迷惑をおかけしたことをこの場をかりておわびいたします。

今回の一連の出来事で、子供にとってだれにもかわりのできない親である自分が、どれだけ子供の心の支えであり、どれほどかけがえのない存在であるかを知ると同時に、親の責任というものゝの重さを実感しました。また、それは、議員として市民の生命や財産を守るという重み、市民の皆様が抱える本当に苦しい悩みや心の問題、そういったことを今まで以上に自分自身の問題としてとらえることができるようになりました。今回御迷惑をおかけした分、これからは、今回の経験を吹田市議会議員としての職務に生かしていきたいと思ひます。

さて、元気に暮らしてくれている子供たちの10年後や20年後の未来を考えると、憂うつになって思考が停止してしまうほど、社会には問題が山積しており、私たちが次世代に引き継ぐ社会を再構築するには、時間が余りにもなさ過ぎます。それは問題の進行が早まっているからです。

私たち吹田新選会のメンバーは、市議会議員ではありますが、世界の中の、日本の中の吹田市であるというとらえ方で考えておりますので、この閉塞感の蔓延する時代に、目先の改革だけでなく、抜本的な制度改革を進めていきたいと思ひております。これは、府民のニーズにかなっていることがわかりました。さきの大阪ダブル選挙の結果からもわかるように、府民は大きな改革に期待しています。私たちが訴えている抜本的な改革を府民は望んでいるのです。改革の大風呂敷を広げた維新の会の力で、市長になられた井上市長は、選挙の時だけの連携ですでは、もう逃げられません。発言や行動には責任を持って、市民の、いや府民の期待を裏切らない、公正かつ大胆な改革を進めていただくことをお願いして質問に入ります。

7カ月ほどの市長の市政運営を拝見いたしまして、まずはみずから身を削り、組織内部を改め、市民に負担をお願いするという順番は評価いたしております。しかし、市長が提案する政策個々の中身に入ると、どうもおかしいと感じることが少なくありません。

市長の提案する議案は、どことなく市長と直接話をしている方々には予算をつけ、一般のまじめに生活している人たちの声なき声には耳を傾けず、何の説明もなく突然補助を切ったり、負担を強いるような内容が見受けられます。すべてがそうであれば、私たちも大きな声で批判するのですが、個々に点在しているから余計にたちが悪いのです。9月に提

案されたアステラス実行委員会への助成金がいい例ではないですか。受益と負担でははかれない、こういった助成金はほかにも多くあると思いますし、適切に審査されているのか、いささか疑問です。

毎年、計画的に行われる公民館の建てかえ工事もそうです。お金がないから学校の教室の利用を代替案として何年間か我慢してください、1年ごとの計画に変更したいんですと幾つか案を持って頭を下げて地元の説明すればいいじゃないですか。

なぜしっかりと、若者の就職難のために職員の新規採用を継続したいんです、子供たちや地域の人たちの安全のために学校の建てかえ工事を進めたいんです、非常事態の中、限られたお金を私のところに届きにくい市民の声のために使いたいんですって説明しないのですか、お答えください。

また、改革をどうも職員任せにしている気もいたします。それこそ橋下市長にならって、みずからが陣頭指揮をとるような形をもっと前面に出していただきたく思います。

まず、我々がもっと切り込むべきだと思う大きな例として、まじめに働いている職員より働かない職員の制度改革をすべきということや、まじめに支払う市民の負担よりも、支払わない市民から徴収すべきだということを挙げたいと思います。支払わないというのは、利益だけを得て負担がゼロということです。結果的に、まじめに働いている職員や、まじめに支払う市民への負担増も必要なのかもしれませんが、しっかり働かない職員や支払わない人への制度は手つかずにあり、余りにもお粗末だと言わざるを得ません。

こういった給与制度や受益と負担のバランスを著しく欠いた施策がモラルハザードを引き起こし不満へと変わるのではないですか。今回の給与制度改革や使用料、手数料の増額はまさに当てはまるもので、私たちに負担を求める前にもっとやることがあるだろうって、絶対、職員や市民の皆さんは思っていると思います。

こうした点を我々は政策の不均衡だと感じているのですが、市長にはそうした感覚はありませんか。今後、改めようという思いをお持ちでしたらお考えをお聞かせください。

次に、市長の目標としていた給与制度改革による給与削減は8億 1,000 万円に届きませんでした、足りない約 7,000 万円はどうするのでしょうか。市民に負担を求めるのか、あきらめるのか、簡潔にお答えください。私としては、数値目標を設定されたときの初志を貫徹していただきたく思います。

次に、市長がいつも口にされている財政を健全化するという事は、よりよい吹田市をつくる手段であって、それ自体が目的ではないはずです。市長が手法をまねておられる橋下大阪市長も、府知事時代には同じようなことを言っておられました。財政健全化を掲げ、府の財政の単年度黒字を高らかにうたってみせたものの、府の財政の実態を見ると、負債残高は2008年度末で5兆 8,400 億円、2009年度末で5兆 9,220 億円、2010年度末には6兆 739 億円。この金額は橋下氏の就任以降もふえ続けていて、過去最高額に上っています。その結果、実質公債費比率は2010年度に17.6%に達しているのです。府民はメディアに上がった黒字宣言をすっかり信じ込まされていますが、実態は赤字をふやしながら、もうこ

れ以上知事をやっても何も変えられないと思ったのか、府職員に対して、皆さんは優良会社の社員ですと、わけのわからないことを言って、府政をほっぽり出して市長になられました。いろいろ理屈はつけられていますが、これも一つの事実です。

我々、吹田新選会は、井上市長の財政非常事態宣言に始まる財政健全化計画が、橋下氏のパフォーマンスと同じような形に終わらないかと本気で心配しています。数字のつじつまを合わせただけの財政健全化を1期目の実績にし、次の選挙を戦おうというのはやめていただきたい。財政健全化を実現し、余剰金をつくって、市民福祉の向上のためにどんな政策を打つのかを明確にし、その政策の効果が出たかどうかを我々議会や市民に問うべきです。

そういう意味で、井上市長の具体的な政策ビジョンが見えない現在では、井上市政はまだ準備段階でスタートを切っていないととらえているのですが、いつごろ具体的な政策を掲げ、スタートを切られるのでしょうか。さまざまな機会を通じて伺っているのですが、いまだ、もう少し時間が欲しいというお答えですので、いつまでに具体的なビジョンや政策を示すのか、そろそろ御自身の期限を区切っていただきたいと思います。いつごろまでに我々にお伝えいただけるのでしょうか、市長の答弁を求めます。

次に、公務員制度改革についてお聞きします。

現在、井上市長は公務員制度改革として、職員の給与の削減やわたりの是正、新規採用の3年間ストップ、期限つき職員の採用など、いろいろと議論の中で紆余曲折し、大変な交渉の末、提案されてきたことだと思います。私としては、総合的に見れば評価できる部分も多々あるのですが、井上市長には4年間かけて、もっと勇気を持って果敢に取り組んでいただきたいと思っております。以下は、そうした期待を込めての質問や提案であるとお受けとめください。

市長のよって立つ大阪維新の会は、国の公務員改革を本気でやろうとして干され、辞職に追い込まれた元官僚の古賀茂明氏を公務員改革の顧問に迎え、徹底した改革を行う姿勢を見せています。彼の信念や彼を大阪維新の会が顧問にしたことを我々は高く評価いたしております。同じ大阪維新の会ですから、いいところこそまねをして、古賀氏には吹田市の公務員改革の顧問にもなってもらってはいかがでしょうか。大阪市の取り組みを部分的に吹田でも取り入れてはと思います。

まず、市長が古賀氏にお願いするルートがあるのかどうか、そしてあるとした場合、お願いする気があるかどうか、市長の見解をお聞かせください。

次に、市長が提示された職員の給与カットの方針により、職員のモチベーションが著しく低下していると仄聞しています。頑張っても報われないのではないかといった風潮が職員の間浸透していると見受けられるのですが、市長はこの点についていかがお感じでしょうか。職員のモチベーションは、市長に就任される前に比べて低下していないとお考えですか、お答えください。

市役所内部には、頑張っているのに周りの人間と同じ評価しかされない、頑張っても給

料が下がるとつらい思いをしている職員がいます。同時に、ある程度の削減なら公約にも記載されていたし、市民が決めたんだからしょうがないか、でもこの程度の削減ならまだまだ市役所にしがみついておこう、井上改革もこんなもんだと思う職員もいます。ネットの時代ですから、職員の声は何でも入ってきます。こうしたことをしっかり念頭に置いて改革を進めてください。

次に、給与カットに伴うモチベーションの低下防止として、7月議会で答弁いただいた改革の進捗状況についてお伺いします。

モチベーション低下の防止としての改革の中に、人事制度改革として、全職員に対して意識調査を行うとされていましたが、実施されたのでしょうか。

また、実施された場合、もしくはこれからされる場合、どのような内容の意識調査をされ、今後どのように反映させるつもりかお答えください。

次に、人材育成基本方針についてですが、7月議会にて全面的に改定を行うとされていましたが、平成18年（2006年）に策定された方針から、職員に求められるスキルや行動がどのように変化したとお考えですか。こちらは総務部長、お答えください。

また、井上市長が職員に対して求めるスキル、行動はどのようなものですか、お答えください。

9月議会でも提案しましたが、市全体の人材育成方針だけでなく、各部に合った人材の育成や職員の目標として、各部単位での人事育成基本方針を策定するおつもりがあるかお答えください。

次に、7月議会でもお聞きした休職者への対応について、職務上の事故や職場環境の責任でない限り、やむを得ない事情で休んでいたとしても、改めるべき点が幾つかあるように感じます。

休職者はいかなる理由があつたとしても、現実に休んでいる人は働いていないのですから、支払うべきでないものがあります。ましてや不正に休んでいるのなら、その職員には裁判所に判断していただいて、即刻退職させるべきです。

過去には不正に休んでいる職員が存在したと仄聞しておりますが、今は完全にいませんか。不正に休んでいる疑いのある職員がいるのかどうか、また、そういった職員に対して現在どのように対応しているのかお聞かせください。

また、職務上の事故または職場環境の責任で休まれている職員は何人いますか。

休職の定義は90日以上連続で休むことだとお聞きしておりますが、以前お聞きした通算日数30日以上休んでいる人が111人に対し、休職者は何人でしょうか。また、通算日数で90日から180日の休職者数は何人というように、90日刻みで結構ですので、その間の休職者数を教えてください。

休職者は先ほどの事情のない限り、いかなる理由があつても休んでいるには違いありません。ですから、管理職手当や通勤手当、特殊勤務手当、退職金の積み立てなどは支払うのはおかしいと思うのですが、現在は支払っているのでしょうか。支払っている場合、そ

これは国の法律に基づいてのものか、条例レベルで定めていることか、詳細に御説明ください。

手当は給与の一部ですので、民間では社会保険料の算出に加算されるのですが、公務員の共済費も同じでしょうか、お答えください。

休職者に支払われた平成22年度の給料額及び各種手当もそれぞれあわせてお示してください。

また、現在の分限免職の基準は3年の休職だとお聞きしておりますが、果たしてこの3年という数字が妥当なのでしょうか。やむを得ない事情があったとしても、働かずに給与をもらうことが、たとえ身分保障のある公務員の権利であったとしても、社会的均衡の欠ける権利であるように思いますし、それが市民の求めていることなのか、公僕としての立場なのか、いささか疑問に感じます。これが決まっていることだからと言えそうかもしれませんが、ほかに休みながら給与をもらい続けられるに値する正当な理由があるのならお聞かせください。

セーフティネットは必要ですが、民間と比べて余りに手厚い保護はやはり問題です。こういったことをみずから改める意識がないから、大阪府の職員基本条例みたいなものが出てくるのではないかと思います。私は、そういった条例の制定より、積極的なみずからの改革を望むのですが、長期的に休んでいる職員に対しての現在の手厚い対応を変える気はございませんか。私は、1年や2年以上休んでいる、特に休職を繰り返している職員に対しては、裁判での訴えも視野に入れていいと思うのですが、何か憲法や法令に反する部分があるのでしょうか、お答えください。

休職者のやむを得ない事情として特に多いのが病気であり、現在、産業医をふやして対応しているとお聞きしているのですが、産業医は休職者に対して退職を促すようなことはないと思います。復帰する気がなかったり、休職を繰り返す気である職員がもし存在するのなら、そういった職員に対してはどのように対応をしているのでしょうか。

次に、市民から評価されるような組織にするには、職員のやる気を引き出し、有能な人材を見つけるため、人を流動化させ、業務を効率化する、こういった組織や人事のマネジメントが今の吹田市には必要だと考えます。

この点について順を追ってお話させていただきます。

今まで職員のやる気やモチベーションの話は、私たち吹田新選会だけでなく、他の議員からもあったと思うのですが、私は、本気で抜本的な制度改革をし、職員の頑張れる仕組みの構築が、あらゆる政策を実行していく組織内部には当たり前に必要なではないかと思っております。組織のマネジメントや人事マネジメントを強化するというのは、大阪維新の会の言葉でもありますので、当然、井上市長も真剣に考えておられることだと思っておりますが、現在の制度では変化の兆しはないですし、前市長の組織マネジメントを踏襲しているようなものです。

幹部職員には有能な人材が必要なのであって、現在の職員を守ることを目的とした

制度は必要ではないと思いますし、当然、市民もそんなことは望んでいないと考えます。有能な人材を集めるには、現在の硬直した人事や組織ではなく、組織の新陳代謝が肝要かと思えます。思い切って、管理職にならない職員は50歳以降、給与と退職金を通減する仕組みにし、その分で新規採用や外部からの採用をふやしてはどうでしょうか。そうすれば新陳代謝が図られ、支払う給与総額も減るのではないのでしょうか。こうした意見に対する市長の見解を聞きます。

さらに、組織や職員に緊張感を持たせ、有能な人材を抜てきするため、厳格な人事評価を行って、部長や課長などの各ポストごとの人員の1割を毎年入れかえる制度を創設してはどうでしょうか。これは職員のモチベーションを上げるだけでなく、管理職に有能な人材が集まる仕組みでもあります。市長の見解を求めます。

ほかに有能な人材が集まる人事制度として、閉鎖的な市役所内に新鮮な空気を入れる必要があります。職員内の公募により、官と民の人材交流を行わせる官民交流の人事制度がいいのではないかと考えております。この官民交流は職員の能力を向上させるだけでなく、民間からの有能な人材を集めることができます。法律にも官民交流法というのが存在していますので、全く問題のない制度かと考えますが、これまで吹田市で官民交流を行った実績や、今後、官民交流を行う予定はありますか、お答えください。

また、官と官の交流も大事です。現在、吹田市でもほかの官庁へ出向しているとお聞きしているのですが、何人ほどどちらへ出向しているのでしょうか。受け入れも実施していますか、受け入れているのならその人数もお聞かせください。

職員が吹田市以外の官庁で働くことにより、吹田市のよさや足りない部分を見きわめる見識がつくと同時に、職員にとっては新鮮であり、働きがいを見つけることもできます。国や東京都のような行政の最先端だけでなく、人口の少ない村のようなところでもいいでしょう。震災の被害に遭われた地域での勤務もいい経験だと思いますし、飛躍しますが、海外の行政に出向する試みもいいかと思えます。その経験は必ず吹田市の財産になり、吹田市の発展につながります。

また、職員が出向から帰ってきたときに、全職員の前で発表する場を設けたりすることで、より効果的なものになるかと思えます。こういった考えはございませんか。

職員のやる気を引き出し、能力を伸ばす制度が吹田市には必要だと考えますが、この提案について所管の御意見をお聞かせください。

次に、業務の効率化に話を移します。

近ごろ保育課が繁忙期なのは市役所内を歩くだけでもよくわかります。そんな中、他方では公務員は暇そうにしているという声も市民から聞こえてきます。定時になれば急に人が少なくなる部署もあれば、遅くまで残業している部署もあり、どう見ても業務内容に均衡が図れていないように思います。職員は何年かに一度は異動しているのでしょうか、もともと保育課にいた人は今の時期は応援できるようにするとか、各部署を超えた人材の交流が必要なのではないのでしょうか。休職している人のために人手が足りなくなるような

ばかげた仕組みではなく、忙しい人の手助けをできる合理的な仕組みが必要なのではないのでしょうか。現在は余りにも非効率に思います。どのように考えておられるのか、担当課の所見をお聞かせください。

今回上程されている議案にある組織の変更ですが、教育委員会所管の文化事業に関する部分が市長の管理となることで、業務の効率化が図れると思っております。それぞれ文化事業に関する事務をしている職員の人数は何人だったのでしょうか。議案が通った後の文化事業にかかわる予定人数も教えてください。

業務の効率化で人数が余れば、先ほど私が言った出向などに目を向けることは可能であり、無理に早期退職などを募る必要もなくなり、市民の目から見ても無駄な人材登用にも見えないですし、職員組合も願ったりかなったりではないのでしょうか。

引き続き提案させていただきます。

次に、公金の徴収についてですが、ここでは業務の効率化と受益者負担に関する提案です。

公金は、現在いろいろな部署で市民に対し請求をしていると思うのですが、滞納者に対しても、また、おのおのの部署で対応しているかと思えます。この滞納金に関してはデータを一元化して、次に専門の部署で回収するなり、民間委託するなりやればよいと思っております。債権回収の効率を上げないと、今のままではまじめに支払っている人にばかり負担をかけてしまい、支払わない人は何の負担もしない不均衡な状態が続きます。利益ばかり受ける人には、より一層の厳しい回収方法で望むべきであると考えます。支払いを求めないと市民サービスとは同じではありません。支払うということが受益と負担の基本的な部分ですので、正直者がばかを見ないように取り組んでいただきたいと思えます。

まずお聞きしますが、市から請求しているすべての滞納金、平成 22 年度決算までの分で結構ですので、各項目それぞれの金額をお聞かせください。市税や国保料、保育料だけでなく、学校の給食費などの細部まで、当然、市民病院や水道料金、外郭団体も含めてお願いします。合計金額もあわせてお答えください。各担当で答弁されると長くなるので政策推進部で集約してください。

公金の徴収は税金を使って税金を回収しているようなもので、それぞれで回収すると、物すごい人件費や郵送費がかさんで無駄なコストが膨れ上がっているはずですが。各部署の回収スタッフの人員と請求や催告、督促などの郵送費は幾らでしょうか。ついでに、郵送費及び滞納額と債権回収を行っている職員には特殊勤務手当が支払われているのか、あわせてお答えください。

滞納する人は複数の債権を重複して滞納しているケースが多いと思えます。まずは滞納者の名寄せをしてはどうかと考えます。すぐには無理かもしれませんが、重複件数がわかるようでしたら教えてください。

もし今、債権管理を一元化したならば、滞納者の窓口を一本化でき、重複業務も回避できます。急にすべてを行うのは無理でも、債権額が合計 100 万円を超えたり、滞納年数が

3年を超えた場合に専門部署の管轄にするなどの段階的な試みはできるかと思います。いかがでしょうか。

また、各債権で法的根拠が違い、時効の有無や民事執行法による強制執行が必要な債権、延滞料の相違など、分類が幾つかあるかと思いますが、何通りくらいに分けられますか。

現在既に援用されずとも、消滅時効の時期が到来している金額はお幾らですか。各項目と合計金額をお答えください。

以上を踏まえて、債権管理を一元化すれば経費削減、人員削減だけでなく、回収率や回収スピードも上がり、非常に効率的であり、効果的であると思うのですが、公平性という行政目的を達成するために、これからの課題として調査、研究できませんか。専門スタッフが配置されれば、受益と負担を著しく欠いた不正な未収金も幾ばくかましになるかと思いますが、どうでしょうか。政策推進部に答弁を求めます。

この債権一元化でも各部の人が余るはずですので、先ほどの職員の出向などに目を向けられればいいのではないかと考えます。今の非効率のほうが職員を守れているのだと納得しているように見えて仕方ないので、市長にはしっかりとガバナンス機能を求めます。市長の御見解もお示しください。

次に、その他として、生活保護についてお聞きいたします。

この生活保護の問題も、吹田市民の中でかなりモラルハザードが引き起こされているように思います。吹田市にとっても扶助費の増加に悩まされているところだと思いますが、しっかりと不正のないように監視できているのでしょうか。最近しばしば、新聞で不正受給の実態が報道されていますが、本市ではどんなチェック体制をしているのかお聞かせください。

また、議員OBや現職議員の、受給条件を満たさない方への生活保護のあっせんが全国的に問題と言われています。本市ではそんな実態はないと思いますが、仮にそうした働きかけがあった場合、議員の圧力に弱い職員の皆さんが不当要求をはねのける仕組みをどのように構築されていますか、お答えください。

また、民生委員の方々にも生活保護者の相談をお願いしていると思うのですが、過度な負担を強いていないのか不安に思います。民生委員の方をお願いしている仕事内容をお聞かせください。

昨年、全国の生活保護費受給者が190万人程度で、ことしは急激にふえ206万人程度になっているとお聞きしているのですが、吹田市では、現在何人受給者がいて、昨年に比べ何人増加したのでしょうか。また、昨年の支給額と本年の支給額もお答えください。

しかし、受給者の人数の問題とは言いながらも、家族が多くて、幾ら働いても基準額に達しない人や、社会的に給与や年金が減っているなどの要因があり、基準額に疑問はあるものの、人数と負担額は必ずしも比例しないとも思っています。今も昔も重要な問題なのは、不正受給や言いわけばかりして働かずに受給している人たちです。現在、受給者のうち働いていない受給者は何人でしょうか。その理由として多いものを三つ、それを理由と

した人の人数もあわせてお聞かせください。

生活保護は憲法に基づいた自立支援のための制度です。現在、吹田市が実施している自立支援のための方策をお聞かせください。

この自立支援は非常に重要な課題であり、働く人がふえれば、受給者がふえても受給額は減ります。彼らに支払われているのは、打ち出の小づちでわいてくるお金や、職員の皆さんのお金ではなく、額に汗して働く人たちの血税であるということに関係者が忘れることなく、よほどのことがない限り働いてもらわないといけないという意味を持って取り組んでいただきたいと思うのです。

現在のケースワーカーには余り権限がなく、また人生経験の浅い若い職員ばかりが、ただ受給者と向き合って話をしているだけで、なかなか就職の指導をしたり、有効なアドバイスができていないと仄聞しております。

そこで提案ですが、ケースワーカーの多くを再任用の職員に任せる体制をとってはどうか。再任用の職員であれば人生経験が豊富ですし、役所内にいろいろなパイプもあるでしょうから、市民に対して有効な働きかけができるものと思われまます。この点も市長にお聞きしたいと思います。

ほかに、生活保護者の家賃滞納をよく耳にするのですが、現在は住宅扶助が支給されているにもかかわらず、家賃の支払いを受給者の意思で行う形になっているとお聞きしております。これを吹田市から家主側に直接自動振り込みにし、振込手数料と事務手数料を別途家主からいただくということではできないでしょうか。相当の事務手数料をいただいても家主側は了解すると思うのですが、何か法に触れる部分があるのでしょうか。家賃を支払うのかどうかを自由にしてしまうのはいかがなものかと思ひます。

次に、前回に引き続き少子化対策についてお聞きします。

今のままでは確実に少子化は進みます。同時に間違いなく高齢化も進んでまいります。

先日、厚生労働省の小宮山大臣も、現在は3人で一人を支える社会だが、40年後には一人で一人を支える社会が来ると、対岸の火事かのように言っておられました。ざっくりとした数字だなあと思ひましたが、現実的な数字であり、世の趨勢であるには違ひありません。少子化が解消されなければ、突発的なイノベーションでもない限り、これからの社会保障、先ほどの生活保護、当然、福祉全般もすべて破綻していくのはだれでもわかるはずでひす。前回は財政を理由に対策は先送りされるような発言がありましたので、ぜひもう一度考え直していただきたく思ひます。

3人に一人を支える社会でも、これだけ世間が疲弊して、吹田市でも非常事態宣言をしないとけない状態です。未曾有の事態ですので、他山の石として見ている余裕はありません。国や地方では、今までさまざまな問題を先送りしてきて、今、我々の年代は多くの借金という名のツケが回ってきています。当然、次の世代にも借金は引き継がれます。その上、年金や保険の制度など、お金がなくて崩壊しそうな問題が山積してひります。将来的には、これら問題の原因である財政難や経済不安、少子高齢化が加速的に進むと考へ

られますが、この要素を分けて考えるわけにはいきません。この三つが複雑に絡み合っていることを考えると、子供が少ないというのもツケではないか、そのように考えられませんか。

今回は少子化と経済の関係をお話ししたいと思います。

今の日本では生活レベルはそれほど落ちていないにしても、実質的に衰退の道をたどっているのは、GDPや国の借金の示す数値を見ても一目瞭然で、皆様には周知されている事実であると思います。これは国家だけの問題ではなく、地方においても同じであり、同罪でしょう。当然、吹田市はこれを無視していいわけがなく、井上市長に至っても、景気を高めるため、地元経済の維新という公約をうたっておられます。この景気回復の気運は地方から高めていき、地域間競争を活発化させることで、国の成長を促すのが得策だと、私だけでなく市長も考えておられるところだと思います。

経済をマクロで見れば、経済成長を促す3大要素である人とお金と物（生産性）をいかに満たすかが重要であり、これを刺激しなければ成長するのは厳しいと言わざるを得ません。

まず人ですが、人がふえていけば消費がふえ、労働人口もふえてきます。これを人口ボーナスと言いますが、現在は逆で、人口が減少していく人口オーナスと言われる状態です。

次に、お金ですが、国や地方の借金で個人金融資産を食いつぶしていくのも時間の問題で、これからますます高齢者がふえ、長期的には貯蓄率も下がっていくと予測されています。人もお金もマイナスになっていくのは、少子高齢化を肯定すれば当たり前の症状だと思います。

そして物ですが、人とお金を補うほどの生産性を向上させられる要素、イノベーションがあればいいのですが、現状では国レベルで見ても難しいでしょうし、地方ならなおさら難しいと思われます。

ここで重要なのは、やはり子供ではないでしょうか。子供がふえれば、人もお金も物（生産性）もふえていきます。海外から見ても、また国内のほかの地域から見ても、子供がふえていくまちは魅力的であり、この期待感がまた人やお金や物を集め経済を活性化させます。すぐに効果は生み出さないにしても、長期的に見れば地域間競争を勝ち抜く要素の一つではないでしょうか。単純に見ても、中国やインドの人口爆発が高度成長と結びついているのはだれの目にもわかるように思います。人口が減った分は個人所得が上がり、個人金融資産もふえるなどという経済学上の理屈を並べる方もいらっしゃると思いますが、現代においては余りにも不適當であり、論理破綻と言っていいほど、世界の投機的な動きや国内の税率、経済活動上だれもが気にする将来の需要の期待値を無視しています。

あわせて否定いたしますが、よく人口が減った分だけ外国人をふやせばいいと言われるのですが、安直な移民政策をとった国の社会混乱は既に明らかですし、急激な外国人の増加は日本の文化や地域の崩壊につながる可能性もあります。処方せん的には必要な政策かもしれませんが、継続的な経済維持、成長戦略を図るには、内需にしっかりとした基盤を

つくるため、子供をふやす方法が必要なのではないのでしょうか。

内需の下支えの余裕を持って経済を拡大させるのが、今の国の形を維持する方向性ではないかと考えますが、今回は産業、経済の関係所管に少子化について、これら一連の話の所見を伺いたいと思いますので、お答えください。

井上市長は、元気なまちと言っておられますが、子供が多いことこそが元気なまちの源ではないのでしょうか。また、市長の言う財政規律もこの少子高齢化が進めばイタチごっこで終わってしまいます。市長の見解も求めます。

少子化の原因の一つとして、中絶が多いということが考えられます。平成元年に 46 万 6,876 件だった中絶件数は、平成 21 年では 22 万 3,405 件、そのうち大阪では 1 万 8,596 件になっています。年々減少傾向にはあるのですが、年齢構成の比率で考えれば、減少するのは当然と言えば当然で、まだまだ多いと言わざるを得ない状態だと考えます。このような現状の中、吹田市では中絶件数を把握しておられますか。

中絶にはさまざまな理由があるかとは思いますが、中絶を減らす方法の一つとして、教育現場での周知が重要かと思えます。授業の中で先生が教えるのではなく、医療の現場で働いている医師などに来ていただいて、実情と意思をお話ししていただくような方法ができないのかと思っております。

現在、教育現場では、この中絶について、どのような教え方をしているのでしょうか。お答えください。

中絶に歯どめをかけるのは、行政ではなかなか手をつけにくいことかもしれませんが、中絶の相談窓口を設置し、中絶を行う前に病院からの紹介で任意で相談所へ来ていただき、何か助けになれないか、どうなれば中絶せずに出産をできるのか、そして今後行政として手当てできるものなのか、お聞きし参考にさせてもらうような、そのような手法をとることができないのでしょうか。

なぜこのような窓口の必要があるのかというと、未成年者の中絶件数も非常に多いのですが、大阪の 25 歳から 39 歳までの年齢の方で、1 万件を超える中絶をしているので、何か社会的な要素で歯どめがきくのではないかと考えるからです。最後の最後、どうにか大事な命を救って産んでいただければ、その子は社会の宝です。一人でも多く命が誕生することが今の社会にとってどれほど大事なものはかり知れません。相談所の設置や中絶の件数について担当課に意見を求めます。

取り組みの例として、全国に幾つかベビー救済協会という養子縁組を推進する組織があります。宗教や倫理的な部分で必ずしも正しい活動とは言えないにしても、子供がいなくても子育てはしたいという夫婦と、何かしらの理由で中絶せざるを得ない方を引き合わせ、一人の子供が誕生するというのは、立派な活動であるかと思えます。

すぐに同じようなことをしろというわけではございませんが、こういった取り組みの研究ぐらいはしてはいかがかと思えますが、既に行っているのでしょうか。

次に、少子化に関連して、保育行政についてお聞きします。

保育所の来年度の一斉受け付けが終わり、来年の春には保育所に入所できなかった児童が出てきて、市に対し待機児童をなくすように要望をされる方がふえてくると予想されますが、待機児を減らすには、保育所を増設すれば一番早いと考えられます。しかし、社会福祉法人などが認可保育所をつくるのに、市が補助をするといった財政的余裕がない現状では、待機児を減らすには、今ある資源の活用や社会体系の変化などが必要だと考えられます。

前回、吹田市では1歳児の、保育士1人当たりの児童数が国基準よりさまざまな理由から基準を緩めていると答弁をいただきましたが、市が本気で待機児を減らすとお考えならば、国基準の6対1にすべきではないでしょうか。4対1の配置にしている理由は前回お聞きしましたが、前回述べられた配慮と待機児童の減少においてはどちらのほうが重要なのでしょう。

大阪維新の会の橋下市長は待機児童をゼロにするように職員に指示を出されているようですが、この点も踏まえて今後基準を変えていくつもりがあるかどうか、明確にお答えください。

次に、医師、教授や研究者といった特別な職業の方は、産休明け、生後約8週間で職場復帰する方が多く、育児よりも早急に仕事や研究をしなければならない傾向があると仄聞しています。もしそうならば、行政だけでなく、そうした人材を雇用する企業、病院や大学が、子供の保育をできる環境をみずからも提供すべきではないでしょうか。そうした場ができることにより、女性が働きやすい社会の実現につながると考えます。

市内の企業などで、かつ吹田市民を雇用しているところが、職場に託児所を創設した場合に、働く市民の数に応じて、市から補助金などを出すといった考えはないでしょうか、お答えください。

しかし、待機児の解消という前に、親が法律で認められている3年間の育児休暇中に、子供を自分の力で育てられる環境にすべきではないでしょうか。親が子供を育てる重要性は言うまでもありません。市は国に対し、育児休暇中でも育児休暇前に働いていた女性への給与保障や税の優遇措置など、安心して育児ができるような制度を要望することはないのでしょうか。

ばらまき政策の子ども手当の全額国負担を求めるということよりも、こうした制度の創設を要望することのほうが大切ではないかと思います。要望の可否についてお答えください。

次に、関連して幼稚園の使用料改正についてお聞きします。

幼稚園は学校教育法に定められた教育施設であり、保育所は児童福祉法に定められた保護者の労働や介護、疾病などの保育に欠ける要件がある場合に利用すべき児童福祉施設です。それぞれ家庭の事情もあるかと思いますが、子供の発育を考えると、やはり家族とともに過ごす時間をふやすべきであり、行政の負担という視点で見ても、各家庭内で親が子供をしっかり子育てができるように、保育に欠ける要件をできるだけ社会的に減らしてい

けるよう努力する方向性を示し、3歳から5歳になった後に、幼稚園に行く子供をふやすべきであると考えます。

そんな中、今回の議案に幼稚園使用料の増額が提案されました。ここで私が言いたいことは三つあります。

一つは、大阪維新の会が学校給食の実現や中学校卒業までの医療費の無償化、小・中学校教室のクーラー設置などの教育に対する予算に意欲を燃やしているにもかかわらず、井上市長は特設教育の分野にお金を使う様子もなく、負担だけを求めているように思います。教育施設である幼稚園に通わせている保護者に対して負担を求めるということは、大阪維新の会の政策に矛盾を感じる上、これからの吹田市政の自己矛盾にもつながるのではと思っています。市長の見解を求めます。

二つ目は、吹田市が本来向かうべき方向性を見失い、間違ったところに着地しないか、一抹の不安を感じるのです。この使用料の急な増額が、保育に欠ける要件をふやしてしまっているのではないかということです。一般的に子供が小さいうちは親の年齢も若く、収入も平均的には低いかと思えます。こういった負担が親の働く理由になり、保育所に切りかえるという本末転倒な事態になるのではないかと考えますが、教育委員会の考えをお聞かせください。

三つ目は、今回の使用料改正は近隣他市に合わすという意味では現時点では合意いたしますが、どこの近隣市がこの金額こそが適正であると決めた根拠となる数字を持っているのかお聞かせください。あわせてその内容もお示しください。

教育委員会は、民間の銀行や保険会社などと提携し、現実的な収入や支出の統計をもとに、実態に合わせた料金設定をしていく考えはございませんか。

政策の根拠がいつまでも近隣他市であれば、実態からかけ離れ、独自性のない市になっていくと思います。他の部局も同様ですので、今後のために指摘させていただきます。

通告書に記載している地元経済の維新については割愛させていただきまして、1回目の質問を終了いたします。

(総務部長答弁)

総務部にいただきました数点の御質問につきましてお答え申し上げます。

給与制度改革による1年目の削減額が当初予定から7,000万円減少したことについてでございますが、今回の給与制度改革は、役職段階別の給料カットやわたり是正など、全部で14項目にわたる、職員にとりまして非常に厳しい改革内容でございました。厳しい交渉を重ねる中で、職員のモチベーション維持について考慮しつつ、総合的に判断をして、住居手当改正における経過措置や臨時雇用員の賃金カットの見送りなど、一定の緩和措置を図ったためでございます。7,000万円の減少分につきましては、今後、厚生事業の見直しなどで削減を図ってまいりたいと考えております。

次に、職員のモチベーション低下につきまして市長にとのことでございますが、まず、担当の総務部よりお答え申し上げます。

給与制度改革に伴う給与削減により、職員のモチベーションが低下することは否定できないと考えております。しかしながら、職員のモチベーションは、給与面だけではなく、公正、公平な昇任や人事異動を初めとする職員に理解される人事制度の構築や適切な福利厚生による働きやすい職場づくり、職員の意識改革の徹底をバランスよく進め、頑張った者が報われる制度を構築することで、維持向上が図れるものと考えております。

次に、全職員に対する意識調査についてでございますが、来年1月の初旬までに、異動、昇任、キャリアプラン、研修、職場環境等の希望を申告することができる希望申告を実施いたします。この申告により把握した職員の思いを、次期定期人事異動で異動や昇任、複線型の人事配置に反映をしていくとともに、職員の望む研修の開催や職場環境の改善に、できる限りの努力をしてまいろうと考えているところでございます。

次に、平成18年（2006年）に策定をした人材育成基本方針は、地方分権時代に対応できる職員として、目指す職員像を掲げておりますが、今日地域主権の時代を迎えて、ますます基礎自治体の役割が高まっており、市民から信頼され、その思いにこたえることのできる職員が求められていると考えております。

なお、改定を予定しております人材育成基本方針は、全庁的に適用される制度や方向性を示すものでありますことから、各所管においては個々に策定をするのは適切でなく、所属長等の管理職員を先頭に、それぞれの職場の実情に合わせた形で人材育成を図ってまいると考えております。

次に、不正に休んでいる職員がいないかとの御質問につきましてお答え申し上げます。

所属長と人事担当者が現在、定期的に主治医面談を実施するなど、病状把握を行うことを制度化しており、現在そのような職員はいないものでございます。

次に、職務上の事故につきましては、平成22年度（2010年度）におきまして、6名が骨折等の理由で30日以上病気休暇を取得しております。

次に、病気休職者数につきましては、平成22年度（2010年度）におきまして59人でございます。そのうち91日から180日までの期間の者が14人、181日から270日までの者が11人、271日から360日までが9人、361日から450日までが5人、451日から540日までが3人、541日から630日までが二人、631日から720日までが一人、721日から810日までが5人、811日から900日までが一人、901日から990日までがゼロ人、991日から1,080日までが一人、1,081日から1,170日までが4人、1,171日以上が3人でございます。

休職中の職員に対しましては、条例に基づき、管理職手当や通勤手当、特殊勤務手当は支給はいたしてはおりませんが、退職手当につきましては、休職期間の2分の1の期間を手当計算の基礎となる在職期間に算入しているところでございます。

次に、公務員の健康保険、年金につきましては共済組合で行っておりまして、民間の社

会保険料の算出に使用されます給料と手当等を合わせた標準報酬月額ではなく、給料本俸に手当率として25%加算したものを給料月額として保険料の算出を行っているものでございます。

次に、3年間の心身の故障による分限休職の期間についてでございますが、この期間の設定は、国、他の自治体におきましても同様の期間が設定されているとともに、民間企業におきましても、従業員が1,000人以上の企業を対象とした平成20年（2008年）の調査ではございますが、3年超えの期間を設定している企業が9.6%、2年を超え3年までの期間を設定している企業が41.7%で最も多い状況であり、社会一般の情勢から逸脱していない妥当なものであると考えるものでございます。

なお、この期間の給与につきましては、吹田市一般職の職員の給与に関する条例に基づき、1年目は給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当の80%を支給し、2年目以降は給与は支給をいたしておりません。

また、平成22年度（2010年度）に休職になった企業職員を除く職員54人に支給された給料及び手当は、平成22年度（2010年度）におきましては、給料が5,060万円、手当が約2,400万円でございます。

一方で、病気休職が長期間に及ぶことや、病気休暇、分限休職から復職して一定期間内に再度休まなければならない状況となり、休暇や休職が繰り返されることにつきましては、業務能率の確保の観点から、できる限り防止する必要がございますため、所属長及び人事担当者で本人、主治医、産業医との面談を行い、復職の判断を慎重に行っているところでございます。

また、平成24年度（2012年度）におきまして、病気休暇や分限休職が繰り返された場合に、その期間を通算する制度を導入する予定でございますので、これにより、さらに適正な休暇等の管理ができるものでございます。

次に、管理職員にならない職員の50歳以降の給与と退職金を逡減することにつきまして市長にとのことでございますが、まず、担当の総務部からお答え申し上げます。

地方自治体の給与制度につきましては、国家公務員の給与制度を基本としております。現在、国におきましては、50歳以降の非管理職の給与と退職手当を逡減する制度はございませんが、国における制度改正の動向も注視しながら、今後とも組織を活性化する人事給与制度の構築に努めてまいりたいと考えております。

次に、部長や課長等の各ポストの人員の1割を毎年入れかえる制度につきまして市長にとのことでございますが、まず、総務部からお答えを申し上げます。

平成24年度（2012年度）にかけまして、希望降任制度、給与・昇任・昇格にも反映することのできる公平・公正な人事評価制度及び分限基準を構築してまいります。これらの制度導入により組織の新陳代謝を高めるとともに、より客観的でめり張りのある人事配置が可能になるものと考えております。

次に、官と民の人材交流でございますが、民間企業との人材交流を行うため、平成20年

度（2008年度）に派遣研修実施のための要領を策定し、これまで外郭団体である吹田市文化振興事業団との間で1年余りの人材交流を実施してきたところでございます。

また、民間企業への派遣研修を本年9月に実施し、3名の職員が企業での業務に従事することで、民間企業の活力や経営感覚を知ることにより、視野を広げることにつながったものと考えており、今後も職員の意識改革には有効なものであると考えておりますので、民間企業への派遣研修の拡充を積極的に図ってまいりたいと考えております。

次に、現在、他の省庁へ派遣している職員数でございますが、派遣研修といたしましては、国土交通省へ一人、経済産業省へ一人、環境省へ一人、大阪市へ一人、権限移譲に伴う派遣といたしまして、大阪府へ3人、東日本大震災への支援といたしまして一人、消防学校教官といたしまして一人、大阪府後期高齢者医療広域連合への派遣といたしまして一人の合計10名でございます。

また、受け入れにつきましては、平成23年（2011年）9月から都市整備部の千里ニュータウン再生業務に大阪府からの派遣職員を配置しているところでございます。

最後に、省庁への派遣研修の終了後に、研修中の体験談や感じたことなどを発表する報告会を開催し、その成果を職員全体で共有できるような機会を設けてまいりたいと考えております。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

（政策推進部長答弁）

政策推進部にいただきました数点の御質問にお答え申し上げます。

初めに、忙しい人の手助けをできる合理的な仕組みが必要ではないかとのことにつきましては、市役所では多種多様な業務を担っておりますことから、それぞれの室課ごとに業務の繁忙時期が異なりますので、限られた職員配置の中で業務を効率的に執行するため、相互の応援体制が必要であると認識しております。これまでも、納付書の一斉発送事務、吹田まつりや選挙事務、国勢調査など、一時期に人手を要する事務につきましては、部局の内外を問わず他の室課の職員の応援を受けて事務の執行に当たっているところでございます。

また、平成23年度（2011年度）からは、職場の業務繁忙、欠員等の状況により一時的に応援が必要な場合の職員配置の変更について、より現場に近いところでの迅速な判断に基づき柔軟に対応することができるよう、6カ月を超えない期間で各部局長が部局内の職員配置を変更できることとしたところでございます。

今後とも、各職場での業務の繁忙状況を見きわめ、本来の事務に支障を来さないよう留意をしながら、相互の応援体制を活用し、適正な職員配置に取り組んでまいります。

次に、文化に関する事務に従事している職員数についての御質問でございますが、現在、教育委員会で文化財の保護に関するものを除く文化に関する事務に従事している職員数は

3人であり、市長部局における文化に関する事務につきましては、文化のまちづくり室の職員9人が従事しているところでございます。本議会において議案の御承認をいただきました場合、文化のまちづくり室に12人の職員を配置し、現在、教育委員会で所管しております文化に関する事務もあわせて所管する予定でございます。

市長及び教育委員会でそれぞれ所管しております文化に関する事務を一元化することで、市民にわかりやすい組織とするとともに、各業務の整理を行いながら、効率的な業務体制について今後検討してまいりたいと考えております。

次に、公金の徴収についての数点の御質問に、政策推進部から取りまとめてお答え申し上げます。

平成22年度（2010年度）決算における滞納金の額でございますが、主なものとして、市税は約25億2,400万円、国民健康保険料は約27億6,500万円、保育所保育料は約1億3,100万円、市営住宅使用料は約9,500万円となっており、一般会計と特別会計の合計額は約58億5,000万円でございます。

また、病院事業会計と水道事業会計につきましては、会計制度上、出納整理期間がないことから、平成22年度決算における未収金のうち現時点での収入未済額によるものとし、これらを合わせた市全体の滞納金の額は約58億8,700万円でございます。

次に、滞納債権を有する部署の回収スタッフの人員と特殊勤務手当が支払われているかについてでございますが、主なものとして、市税に係る常勤職員は21人、国民健康保険料に係る人員は11人、保育料に係る人員は3人となっており、市全体で114人でございます。

また、徴収業務に係る常勤職員に対する特殊勤務手当の平成22年度決算額につきましては、市税徴収に対するものとして約350万円、国民健康保険料の徴収に対するものとして約4万円、水道料金の徴収に対するものとして約9,000円でございます。

次に、督促等の郵送費及び滞納額についてでございますが、督促、催告等の郵送費を1件80円として計算しますと、合計で約3,100万円でございます。

次に、重複して滞納している人の件数についてでございますが、個人情報の保護等の課題を整理する必要があり、現在は把握できておりません。

次に、各債権の分類についてでございますが、一般に債権は、公法上の原因に基づいて発生する公債権と、私法上の原因に基づいて発生する私債権とに区分されます。さらに公債権は、地方税の滞納処分の例により、地方公共団体が裁判手続を経ることなく、みずから強制徴収できる強制徴収公債権と、裁判手続を行い、裁判所の命令によらなければ強制執行できない非強制徴収公債権とに区分できますので、大きく3通りに分けることができます。

なお、私債権のうち、消滅時効が到来しているが時効の援用がされていないものの金額についてでございますが、主なものとして、住宅使用料が約3,500万円、水道料金が

約 1,600 万円であり、市全体の合計金額は約 6,900 万円でございます。

次に、債権管理の一元化を調査、研究できないかということについてでございますが、専門ノウハウの蓄積や業務効率の観点から、債権を一元的に集中管理することによるメリットにつきましては認識しております。

なお、債権の法的な位置づけや催促、督促、催告の実施の有無、不納欠損に至るまでの過程など、滞納整理のあり方につきまして、庁内での共通認識やマニュアル化がなされていない現状の改善を図るため、庁内全体として債権の整理を行った上で、債権管理に関する方向性を示すべき時期に来ていると考えております。

今後は、他市の例も参考にしながら、関係部局も含めて研究が必要と考えております。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(福祉保健部長答弁)

福祉保健部にいただきました御質問にお答え申し上げます。

初めに、本市の生活保護の動向につきましては、我が国が、平成 20 年（2008 年）10 月のいわゆる世界同時不況以降の厳しい雇用・失業情勢から抜け出し切れない状況のもと、被保護世帯数、被保護人員は、年々増加の一途をたどっております。その中で、不正受給防止の対応につきましては、毎年度 6 月と 2 月の年 2 回、生活保護実施要領に基づき、全生活保護受給者を対象に課税調査を実施しております。その調査から判明した課税上の収入金額と、被保護者が福祉事務所に申告した収入金額とを照合して不正受給の有無を確認しております。

また、不正受給を未然に防ぐため、被保護者に対して、家庭訪問時や市役所での面談時などの機会を通して、収入申告義務の説明、指導を徹底して行っているところでございます。

さらに、年 6 回、被保護世帯あてに収入申告義務についてのお知らせを発送し、周知を図っているところでございます。

次に、不当要求についての対応でございますが、本市にはそのような実態はございませんが、仮に不当要求があった場合には、吹田市職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例に基づき、毅然と対応いたします。

次に、民生・児童委員にお願いしている仕事内容についてでございますが、民生・児童委員の方々には、民生委員法第 14 条に基づいて、地域にお住まいの方の福祉の増進のために相談支援活動を行っていただいております。生活保護法第 22 条に基づいて、生活保護の実施につきましても御協力をいただいているところでございます。具体的には、生活に困窮された方から民生・児童委員の方へ相談があった際や、現在生活保護を受給されている方の状況で支援が必要な場合に福祉事務所と連絡を取っていただくなど、御協力いただいているところでございます。

次に、本市の保護受給者数及び保護受給額についてでございますが、平成 23 年度（2011 年度）11 月末現在では、3,986 世帯 5,908 人で、昨年度同月比では 181 世帯 252 人が増加しております。

また、平成 22 年度（2010 年度）の生活保護扶助費の決算額は 96 億 517 万 3,000 円でございます。今年度は 4 月からの増加傾向のままで推移いたしますと、年度末には 100 億 6,000 万円余りの支出となるものと見込んでいるところでございます。

次に、働いていない受給者の人数とその理由についてでございますが、平成 22 年度末現在、被保護世帯人員は 5,774 人で、うち 15 歳から 64 歳までのいわゆる稼働年齢層の人員は 2,141 人でございました。うち働いている受給者は 505 人で、働いていない受給者数は 1,636 人でございました。働いていない理由としましては、大半が傷病、障がいによるものであり、次いで解雇や退職後求職しているが就労に至っていないこと、高校に就学していることなどでございました。

また、受給者ごとの理由につきましては、担当ケースワーカー、査察指導員が個別に把握し、状況に応じた指導をしております。

次に、本市の自立支援施策についてでございますが、生活保護は、日本国憲法第 25 条に規定する理念に基づき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することと、生活保護法第 1 条で定めていますように、最低限度の生活の保障と自立の助長を図ることの両方を目的とした制度でございます。その中で本市は、平成 17 年度（2005 年度）に就労支援プログラムを導入し、非常勤職員の就労支援専門員を 1 名配置して体制を整備し、ハローワークと連携して、稼働年齢層で就労可能な被保護者の求職活動を支援する就労支援事業を実施しております。

また、カウンセラーが被保護者とカウンセリングを行い、就労意欲の喚起、生活能力改善を目的とした就労意欲喚起事業にも取り組んでいるところでございます。

さらに、多重債務者である被保護者に対しては、市民生活相談課で実施しております無料法律相談や、法テラスの利用を指導する吹田市多重債務者等解決支援プログラムを実施しております。

再任用職員のケースワーカーをとの御提案について市長にとのことでございますが、まず、担当からお答え申し上げます。

再任用職員の場合、人生の経験が豊かで、市民対応能力に優れているということがございます。しかしながら、ケースワーカーの業務は、生活保護法を熟知し、他法、他施策に精通した対応が必要なことと、月に十日以上の家庭訪問を行うことのように、体力と知識を必要としておりますので、再任用職員を充てる場合は、定年直前にケースワーカーを経験した職員が適当ではないかと考えております。

最後に、家賃の代理納付についてでございますが、平成 18 年（2006 年）の生活保護法改正により住宅扶助費について、被保護者にかわり保護の実施機関が納付することを可能

とするものとなりましたことから、本市におきましても平成22年4月より実施しているところでございます。対象世帯につきましては、吹田市営住宅入居者のうち金額的に代理納付が可能な137世帯と、府営住宅入居者の一部18世帯に対して実施しております。

今後、民間賃貸住宅の家賃の代理納付につきましては、方法等について研究してまいりたいと考えております。

続きまして、少子化についてでございますが、まず、吹田市における中絶件数の把握につきましては、母体保護法第25条により、人工妊娠中絶を行った場合は、医師が都道府県知事に届け出ることになっており、大阪府全体の人工妊娠中絶件数は把握できますが、吹田市の中絶件数については把握しておりません。

次に、中絶件数についての福祉保健部の所見でございますが、大阪府の資料によりますと、どの年齢層におきましても、人工妊娠中絶件数は年々減少しており、1件でも中絶件数が減少することが望ましいと考えております。

人工妊娠中絶の相談窓口の設置につきましては、妊娠に関する健康相談といたしまして、保健センターの保健師が対応しておりますが、平成23年(2011年)10月3日に、大阪府立母子保健総合医療センターに、にんしんSOSが開設され、大阪府在住者で望まない妊娠や出産に悩む方を対象に、メールや電話による相談のほか、必要時に医療・保健・福祉サービスの紹介や関係機関への連絡などによる支援を行っております。

本市では、市民からの相談があれば必要に応じて、にんしんSOSの紹介をするとともに、本事業の啓発のため、保健センターや関係機関の窓口に啓発カードを設置するとともに、薬剤師会を通じて市内の薬局、ドラッグストア等に配布するなど、周知に努めているところでございます。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

産業労働にぎわい部長答弁

産業労働にぎわい部にいただきました少子化と経済の関連についてお答え申し上げます。

少子化により社会を担う中核である生産年齢人口の減少は、社会の活力の維持や労働力の確保という点で障害となるおそれがあります。そして、労働力人口の減少は、経済成長率に対するマイナスの影響を及ぼし、人口の減少によって消費も減り、地域経済に深刻な影響を与えることが想定されます。議員御指摘のとおり、地元経済の発展のためには、少子化の進行を抑え、労働力人口を確保し、内需を拡大させることが重要な課題の一つと認識しております。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(教育監答弁)

学校教育部にいただきました数点の御質問にお答えいたします。

まず、学校における中絶についての指導でございますが、高等学校の学習指導要領保健体育には、受精、妊娠、出産と、それに伴う健康課題について理解するとともに、人工妊娠中絶の心身への影響などについて理解できるようにするとされています。

小・中学校学習指導要領には中絶について取り扱われておりませんが、思春期における心と体の変化とともに、異性の尊重、性情報への対処など、性に関する適切な態度や行動の選択が必要であることを児童、生徒に理解させるよう指導しております。

また、保健体育科だけでなく、命の授業としての位置づけで、産婦人科の医師や助産師を招聘し、命の大切さについて考えさせる取り組みや、道徳において命のとうとさを理解し、かけがえのない自他の生命を尊重する態度の育成についても取り組んでおります。

次に、幼稚園の使用料の改正に関しまして、まず幼稚園保育料の保護者負担について市長にとのことですが、私からも御答弁させていただきます。

使用料・手数料及び自己負担金改定に関する基本方針では、幼稚園についての運営経費すべてを保護者に負担していただくものではなく、教育施設であるという観点から受益者負担率を25%としております。これにより市立幼稚園の年間運営経費から算定いたしますと、受益者に保育料月額約1万1,800円を負担していただくこととなりますが、基本方針では、急激な負担増加を緩和するため、上限改定率を1.5倍としておりますので、現行の保育料月額7,000円の1.5倍であります1万500円に改定させていただくものでございます。

次に、保育料値上げが保護者の働く理由になるのではないかという御質問ですが、現在、生活保護世帯、市民税非課税世帯につきましては、保育料を全額免除、市民税の所得割額非課税世帯についても、年額3万2,000円の一部減免をさせていただいております。幼稚園への入園を希望される方が、保育料の値上げを理由に就園先を保育園に変更することがないように、市民税の所得割額非課税世帯等に対しての負担軽減を検討する必要もあると認識しております。

最後に、今回の改定額の根拠でございますが、近隣他市の数字は、あくまで参考にさせていただきただけで、先ほども申し上げましたとおり、使用料・手数料及び自己負担金改定に関する基本方針に基づき算出したものでございます。民間の銀行や保険会社等と提携し、現実的な収入や支出の統計をもとに、実態に合わせた料金設定をしていくことは、現在考えておりませんが、今後研究してまいります。

なお、この改定により公立幼稚園の入園者が減少しないよう、保育内容の充実はもちろん、さらなる創意工夫に努めてまいります。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

(児童部長答弁)

児童部にいただきました数点の御質問にお答え申し上げます。

まず初めに、少子化対策についてでございますが、望まない妊娠による出産や経済的または家庭の特別な事情により子供を育てられない家庭及び子育てを希望する家庭、両者にとって里親制度がございます。大阪府の相談窓口は子ども家庭センターとなっております。

また、養子縁組を希望する家庭を支援する民間の組織としましては、平成 21 年度（2009 年度）において全国に 15 カ所ございます。市におきましては、里親制度についての広報掲載やリーフレットを窓口を設置するなど、周知に努めております。

次に、保育所における児童数に対する保育士の配置基準につきましては、議員御指摘のとおり、1 歳児では国基準は 6 対 1 となっているところ、本市の公立保育所では 4 対 1 で配置しております。これは 1 歳児が月齢による個人の発達差が大きい年齢であることから配慮しているものでございます。

しかし、一方、平成 23 年（2011 年）4 月 1 日現在時点での待機児童数は 44 名となっており、本市の待機児童対策は喫緊の課題でございます。入所児童の心身の健全な発達の保障についても、また保育所の担っている重要な役割でございます。

今後も保育所の入所希望者はふえると見込んでおり、受入枠の確保は、私立保育所の創設や分園の設置等を基本と考えておりますが、厳しい財政状況の中、より効率的な保育所運営が求められる状況であることから、1 歳児の保育士配置基準につきましては、他市の私立保育所の状況を踏まえ、保育内容についても検討しながら、効率的な配置に努めてまいりたいと考えております。

次に、職場に託児所を設けた場合に、そこで働く市民の数に応じて市から支給する補助金についてでございますが、現在、事業所内での保育施設の設置、運営に対しましては、安定した労働力の確保を目的とした国の労働基準局所管の補助金がございます。

また、現在、国で議論がされております新たな保育制度である子ども・子育て新システムにおきましても、給付の対象として事業所内保育が位置づけられております。本市といたしましては、働く女性の就労を支援する施策として、事業所に対してどのような働きかけが効果的かについて、関係部局との協議を含め、調査、研究してまいりたいと考えております。

次に、制度創設の要望についてでございますが、安心して育児ができるよう、子育て支援施策の充実を図るため、市長会を通じて病児休業制度の創設などを国に対して要望しておりますが、議員の貴重な御意見を参考に、さらに充実した支援の実現を目指して要望してまいりたいと考えております。

以上、よろしく御理解賜りますようお願い申し上げます。

（市長答弁）

後藤議員からいただきました御質問に、それぞれ担当部長がお答えをさせていただきました。私のほうからも補足をしてお答えをさせていただきたいと思っております。

まず、橋下府知事の財政運営の御批判がありましたが、平松大阪市長と同じような主張にしか私には聞こえてないのですが、今回のダブル選挙で大阪維新の改革の方向性は正しいという民意が出たと私は判断させていただきます。

また、私に関して選挙の折だけの連携とおっしゃった大阪維新の会との関係ですが、選挙の折だけでなく大阪維新の会の顧問として、これからもともに改革を進めさせていただきます。ただ、御指摘いただいた大阪維新の会の手法の正しいところは見習いますが、吹田市長として、市民や議会の皆様の意見をちょうだいして判断し、行政運営に取り組んでまいります。

次に、職員間や市民間における政策の不均衡という点についてでございますが、職員に関しましては、めり張りある給与制度への転換を初め、公正・公平な人事評価制度の確立や分限基準の策定などを順次進めてまいります。

また、市民間の負担の均衡という点につきましても、受益と負担の公平性を確保するという観点から、使用料等の見直しを御提案しております。

債権管理につきましても、さらなる適正化、効率化に向け、他市事例も参考に法的根拠を整理するなど、共通ルールの策定に取り組んでいるところでございます。

次に、将来ビジョンにつきましても、私は、未来に希望の持てるまちを実現することを市政推進の目標に掲げております。吹田のまちを元気にするというのを念頭に、とりわけ将来の担い手である子供たちのための政策に注力をしてまいりたいと考えております。そして、そのために必要な財源の確保に向け、まずは抜本的な行政改革を最優先課題に位置づけ、赤字体質からの脱却と柔軟な財政運営の確立に向けて、全庁挙げて取り組んでいるところでございます。

なお、公務員制度改革にかかわる大阪維新の会の取り組みにつきましても、参考事例の一つといたしまして、今後とも動向を注視してまいります。

また、外部有識者の参画という点につきましても、「行政の維新プロジェクト」マネジメントチーム会議において、4人の学識経験者をアドバイザーとしてお迎えをさせていただきました。高い見識のもと、市民感覚も踏まえた客観的な御意見をいただいております。御提案の古賀氏については面識はございません。今のところ、お願いをするという考えも持っておりません。

公務員制度改革においては、職員のモチベーション低下といったことがないよう、頑張った職員が報われるという観点を重視しております。また、職員の理解が深まるよう、私の市政運営に対する考えや姿勢について、発信に努めているところでございます。

職員に対しては、財政状況についてしっかりと認識した上で、チャレンジ精神、改革精神を持って主体的に行動し、市民からの信頼にこたえることができる公務員を目指してほしいと思っております。加えて、今後は説明・調整能力やチームワーク力などの重要性も増していくものと考えております。

また、50歳以上職員の処遇に関する御提案については、国における制度改革の動向を注

視しながら検討してまいります。管理職登用に関しましては、人事評価制度や自己申告制度等も活用し、それぞれのポストに求められる能力や業績などを客観的、総合的に判断し、適材適所の配置となるよう努めてまいります。

次に、生活保護のケースワーカーについてでございますが、再任用職員につきましてはケースワーカーに限定せず、職員としての経験を十分に発揮できる職場に配置すべきであると考えております。

次に、少子化対策についてでございますが、経済成長との関係を論じるまでもなく、出生率の向上は本市におきましても喫緊の課題でございます。幅広い観点から対策に取り組んでまいりたいと存じます。

また、幼稚園使用料につきましては、受益と負担の公平性の確保の観点から、見直しが必要な時期に来ているものであり、今回の増額によって、今後の市政運営に矛盾を生じるものではないと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

(再質問)

お許しをいただきまして、2回目の質問をさせていただきます。

まず、井上市長にお聞きしますが、井上市長は大阪維新の会の立場より市長としての立場を優先すると言われております。時には維新の会とは違う方向性を示すこともいたし方なしとの認識でよろしいのでしょうか、お答えください。

休職についてでございますが、総務部長にお伺いいたします。

今から休職の制度を通算日数に変えたとしても、制度を変えたからといって、現実に存在する休職を繰り返す者をほうっておいていいものでもないと思います。現在、既に休職を繰り返している職員には制度いかににかかわらず対応すべきだと思っておりますが、制度を変えてからその枠にはまらないと対応できないものなのでしょうか。

また、通算日数は制度創設時から日数をスタートさせる予定ですか、それとも遡及的なものですか、お答えください。

加えてお聞きします。大企業や国を引き合いに公務員制度を言われておりましたが、吹田市で雇用されている以上、吹田市民の認識で制度をつくるという方向になるべきだと思うのですが、大企業や国と比較しなければいけない決まりがあるのですか。果たして、吹田市民の認識の平均が大企業だとは思えないのですが、私の考えが間違っているのかもしれませんが、お答えください。

続きまして、公金の徴収について要望いたします。

市長は特に注目しているわけではないかとは思いますが、公債権の時効は5年で、単純に計算すると、年間約10億円ぐらいの未集金が損金として消えてしまいます。まだまだ課題は多いかとは思いますが、まず最初に、受益と負担の公平性を唱えるべき相手はだれなのかよく考えていただいて、迅速に取り組んで道筋をつくっていただきたく要望いたします。

す。

続きまして、生活保護についてお伺いいたします。

先ほどの答弁では、これからどんどんふえてくる生活保護者の解決には何もなりません。一度、私がケースワーカーと同行して、どういう業務をしているのか体験させていただきませんか。個人情報のあるかとは思いますが、可能かどうか御返答をお願いします。

それと、民生委員さんの負担の話が抜けているのですが、受給者はふえるものの民生委員さんはふえません。過度な負担じゃないのかお答えください。

最後に、家賃の代理納付でございますが、民間の住宅だけ実施されていないのはいかかなことかと思えます。大体で構いませんので、民間での実施はいつごろぐらいに、どうやって周知するのかお聞かせください。

少子化についてお伺いいたします。

子供をふやしていきたいという方向性はわかりましたが、全然市長の少子化に対する危機感が伝わってきません。市長は子供たちのためにお金を回すと明言されました。子供たちの世代にも、自分たちで社会を支えるだけの仲間の人数が必要なのではないのでしょうか。経済もどんどん悪くなって、一人が一人を支える社会で財政規律を保つことができると思っていらっしゃるのでしょうか。本気で考えていらっしゃるのなら、吹田市で何人子供が産まれるようにするか、目標設定ぐらいはしてはいかがでしょうか。市長に答弁を求めます。

中絶についてお聞きします。

なぜ中絶するのかがわからなければ対策もできない、これから情報を集める予定はないかお聞かせください。

以上をもちまして、2回目の質問を終了いたします。

(総務部長答弁)

2度目の御質問に私のほうからお答えを申し上げます。

まず、休職を繰り返している職員につきましては、これは今も御答弁でも申し上げましたけれども、主治医と訪問いたしまして、これは全然ほうっておいてはおりません。現実に2度、3度、例えば復職をして、短期の間にまた休むようなことがありましたら、平たい言い方をさせていただきますけれども、今度また短期間で休むようなことがあれば、やはりこれは業務能率の観点から考えてもらわなあかんことはありますよねといったようなことも、今、現実には対応をしておりますので、見過ごしているという状況では全くございません。そういう御認識でお願いをしたいと思います。

また、通算制度をつくりましますけれども、その日数のスタートが制度発足時かという御質問ですけれども、一般的には、この制度はできたときからということになるかと思えますけれども、今その制度について、内部でこれは検討しておりますので、今はっきりと制

度スタート時であるとか、遡及をすることかということについては、ちょっとこれは申し上げられない状況でございます。

次に、職員の給与について、大企業やとか、国との比較をするけども、市民目線に立った認識はという御質問でございますけれども、職員の給与につきましては、これはやはり地方公務員法の24条でも、国でありますとか他の自治体、それと民間の事業者の給料、それとか職員の生計費、その他事業ということで、給与決定の5原則がございます。その中でも、確かに、やはり我々が大きな指標とするのは、国や近隣市を指標といったことは事実でございます。それに基づいて人事院勧告が出されますので、それに準拠した改定を今まで行ってまいりましたけれども、御指摘をいただいておりますように、吹田市民の方からちょうだいをして我々働いている職員でございますので、その感覚を忘れることなく、そういったところにも、これからも絶えず注視をしながら、どのようなことができるのかは、これは検討してまいりたいと思っております。

以上でございます。

(福祉保健部長答弁)

生活保護に関する再度の御質問にお答え申し上げます。

ケースワーカーへの同行についてでございますが、これは可能でございますので、また調整をさせていただきたいと思っております。

それから、民生委員さんの御負担でございますけれども、民生委員さんは、これは先ほどの答弁で申し上げましたように、民生委員法に基づいての職務になっております。ですが、こういうふうな数がふえている中で、極力御負担のないような形で考えていきたいと思っております。

それから、家賃の代理納付の民間の物件についての適応でございますけれども、これは事務手続上、非常に家主さんの御負担が多いものになります。毎回毎回書類を出していただいているというふうな、そういった手間がございますので、そういったことも含めまして今後検討していく必要がございますので、今すぐに、いつできるということはお示しできません。申しわけございません。

それから、妊娠中絶の件数、それから理由等の把握でございますが、現状ではこれは都道府県が把握するということになっておりまして、市のほうでは把握する手段がございません。今後、大阪府等とも確認しながら、どういった方法が可能かを、ちょっと研究させていただきたいと思っております。もう少しお時間をちょうだいしたいと考えております。

以上でございます。

(副市長答弁)

市長への、第1問目のお尋ねの中で、子供に対する政策の問題でございますけれど、私ども、やはり子供に対する一つの個別の政策というよりは、人口政策として、総合的なまちづくりの観点で、どう取り組むのかというのが大きな課題だと思っております。これまではどちらかといいますと、経済的なミックスというのを前提において、まちづくりをつくってきたわけでございますけれども、やはり世代間のバランスの取れたまちの構成というのは、これからやはり重要でございます。世代間ミックスという言い方が一つのポイントではないかと思っております。

そういう意味では、若年者人口の問題というのは、これは生産人口のうち子育ての世代をいかにまちへ誘導し、安定して住み続けていただくかということのまちの仕掛けと申しますか、まちの構造ですね、それがやはり大きなポイントになってございます。

そういう意味では、これは総合的な戦略として位置づけたいということもございます。そういう意味では、市長が、まず申し上げたのは、これはまちの構造そのものを左右するのは、おっしゃるとおり子供がいかにふえていくか、ということは逆に言えば、若年人口にいかに住み続けていただくかということにもなります。そういう意味では、高齢者の生活の暮らしというものをどう考えるか。生産人口についてどう対応していくか。家庭を持つ世帯に対してどうとらえていくかということについて、それぞれまちの仕掛け、これは子育ての仕掛けということですから、保育、幼稚園、小学校、教育、その他の体系的な仕掛けにつきまして、これから組み立ててまいりたいと思います。その際に、国の一つの人口推計のモデルで、それでいいのかという問題がございます。国の人口推計のモデルをそのまま当てはめるのではなくて、やはり吹田は吹田の仕掛けをすることによって、変動要因というものを総合的なまちづくりの中で考えていくべきであるというふうに考えてございます。

これからは、大きな意味での総合的なまちづくり、あるいは都市計画マスタープランというものをつくっていくわけでございますけれども、その中で議論をさせていただきたいと思っておりますので、そういうお答えをもってかえさせていただきたいと思っております。

(市長答弁)

後藤議員から再度の御質問をいただきました。大阪維新の会との関係でございます。

まず、大阪維新の会の市長選挙の推薦公認、条件がございまして、まず、大阪都構想に賛成か、賛成でないか、そして財政規律の堅持、収入に合わせた支出を組めるかどうか、あと公務員制度改革、おおよそ大体この3点でございまして、私の今、市政運営の中ではこの3点については了とさせていただいていると思っております。ただ、吹田市長として市政運営をする中で、大阪維新の会の改革の手法で正しいところは見習わせていただきますけれども、やはり市長としての政策判断といいますと、市民の皆さんの御意見、そして議員の皆さんの御意見を伺いながら判断をし行政運営をさせていただくというのが先ほどの御答弁

の趣旨でございますので、よろしくお願いいたします。

(再々質問)

お許しをいただきまして、3回目の質問をさせていただきます。

市長に最後お伺いしたいんですけども、大阪府のほうでは議員提案で職員基本条例が出されました。市長、個人的な見解と維新の会の立場と、そして市長としての立場で、この職員基本条例、どういうふうを考えていらっしゃるのかお聞かせください。

以上で終わります。

(市長答弁)

後藤議員から再度の御質問をいただきました。職員基本条例についての考え方でございます。

まず、あの職員基本条例は議員の皆さんが御提案をされまして、今御議論をされているのが現状でございます。

私自身は、9月議会でも御答弁をさせていただいたんですが、あの分限に関する処分の中で、うちの吹田市で取り組めるところがあれば取り組むようにという指示を今させていただいています。

そして、あの条例が必要であるかないかについては、ぜひ議員の皆さん方で御議論をしていただくのも一つの考え方だと思いますが、これは私が強制するものではないので、皆さん方で御議論していただいたらありがたいと思っております。

よろしくお願いいたします。