

令和5年第4回定例会（第4号） 本文：2023-12-13

○南本 晃議員 皆さん、おはようございます。新風会の南本 晃でございます。一般質問も3日目となり、皆様お疲れのことと存じますが、最後までお付き合いのほどよろしくお願ひいたします。

まずは、11月12日執行の八幡市長選挙におきまして初当選をされました川田市長に改めてお祝い申し上げます。おめでとうございます。全国最年少の女性市長として、新たな発想と行動力で市民のための市政を進めていただきますよう、よろしくお願ひいたします。

それでは、通告に従いまして質問をさせていただきます。

まず、市民サービスの向上についてであります。市民サービスの向上の観点から、人材育成についてお聞きします。私は常々、市民サービスを向上させるためには、いかに市民ニーズに合った施策を打ち出せるか、市民目線の市政を進められるかが重要であると考えています。しかしながら、いくら市民ニーズに合った施策を打ち出しても、市民が満足しなければ市民にとっては有効な施策とは言えず、市民目線の市政という評価は得られません。

例えば現在実施されています健幸都市を目指すスマートウェルネスシティ構想では、健康寿命を延ばすための事業が実践され、確実に効果が表れてきています。事業開始当初は手探りの状態でしたが、担当職員の事業に対する積極的な取組により、興味を持っていただける市民が増え、現在に至っていると思っています。私も所属長として、一時スマートウェルネスシティ構想に関わっておりましたが、当時担当職員のモチベーションも高く、事業成功のために頑張っておられたことを覚えています。

どんなにすばらしい施策を打ち出しても、それを動かす職員のモチベーションが低く、発信力が弱いと、その施策のよさは市民には伝わらないと考えます。また、各課の窓口、電話対応についても、全ての職員が高いモチベーションを持って接していただくことで、市民の満足度も変わってくると思っています。市民サービスの向上のためには、職員個々のモチベーションを上げることが不可欠では

ないでしょうか。

私は昨年まで市役所に勤務していましたが、その当時から、年々職員の仕事に対するモチベーションが低くなっているように感じていました。その1つの要因として、業務に対する悪い意味での慣れがあるのではないかと考えます。

そこで質問ですが、同じ部に5年以上在籍されている職員数と、そのうち10年以上在籍されている職員数を教えてください。また、5年ないし10年以上同じ課に在籍されている方はおられるでしょうか。おられるのなら、人数を教えてください。併せて長期にわたり同部署に在籍されている理由についてもお聞かせください。今年1月に機構改革が実施されていますので、機構改革前の状況で教えてください。

次に、人事異動の際に、在籍年数など基本とされている考え方を教えてください。

例年、全職員を対象に人事異動希望調査を実施されておられます、希望調査の内容はどの程度反映されていますでしょうか。また、職員の意見を反映する判断基準はどうなっていますか。この調査は任意だったと記憶していますが、分かる範囲で結構ですので、これまでの回収率も併せてお聞かせください。

職員のモチベーションの大切さは、今、申し述べましたが、人事異動の都度、モチベーションを下げておられる職員がいるように思います。職員のモチベーションの低下は、市民サービスの低下につながります。常に高いモチベーションで業務をこなせる職員を育てるのも、人材育成の一環ではないでしょうか。それには、職場環境も大切な要素となると考えます。一度人事異動に関する満足度を調査することも必要ではないかと思いますが、市のお考えをお聞かせください。

次に、人材育成の考え方についてお伺いします。

ここ数年、八幡市職員の定年等に関する条例第4条の規定に基づき、定年退職者の勤務延長を活用されています。条例では、定年退職者の勤務延長については、定年退職日に従事していた職務に引き続き従事させるとあり、また勤務延長が認められる場合の事由については、高度な知識等を要するもの、あるいは勤務条件に特殊性があるなど定年退職により生ずる欠員を容易に補充できない場合とされています。

これは、定年退職者の職務を継承する職員が育っていないためと理解しますが、

勤務延長はあくまで一時しのぎの制度であると考えています。当然勤務延長されている間に、継承する職員を育てる必要があります。勤務延長されている間に、職務を継承する職員は育成されたのでしょうか。併せて、職員が育成されたかどうかの判断基準等をお聞かせください。

次に、指定管理者についてお伺いします。

本市においては、現在、八幡市民スポーツ公園をはじめ数か所の公の施設を指定管理者に管理委託しています。この指定管理のうち、八幡市公園施設事業団とやわた市民文化事業団について幾つかお聞きします。両事業団は、市が100%出資の第三セクターとして昭和62年に設立された団体で、設立以後、八幡市民スポーツ公園、男山レクリエーションセンター、文化センター、松花堂庭園・美術館等の管理運営に携わっています。平成15年、地方自治法の改正に伴い、指定管理者制度が開始されて以降も指定管理者として引き続き施設の管理者として指定を受けてきた経過があります。また、平成20年、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴い、平成24年4月には公益財団法人への移行認定を受けています。

そこで質問ですが、まず、基本的なことをお伺いします。

両事業団とも平成24年に公益財団法人へと移行されていますが、公益財団法人を選択された理由をお聞かせください。

次に、指定管理者制度は、指定管理者を選定する際、原則公募によることとされていると思いますが、両事業団とも令和2年度までは非公募により選定されており、令和3年度において、改めて有料施設を有する一部の公園のみ公募による指定管理者の選定をされています。これまで非公募により指定管理者の選定を行っていた経過と、令和3年度に一部の公園の指定管理者のみ公募された理由をお聞かせください。

次に、両事業団の収益についてお聞きします。指定管理者制度は、市民の福祉増進を目的とした公の施設を有效地に活用するため、民間事業者の様々な企画、アイデアを生かしたサービスを提供し、魅力的な事業を行うなど市民サービスの向上に寄与するものであると理解しますが、一方では、事業の収益性も問われるところであります。本市においても、両事業団が公園施設、文化施設を活用して受

託事業や収益性のある自主事業等を展開され、一定の収益は計上されていますが、それぞれの事業団の平成 30 年度と令和 4 年度の全体の収入及び収入に占める自主財源の割合を教えてください。

最後に、公共施設の整備についてお伺いします。

令和 4 年 3 月に改定されました八幡市公共施設等総合管理計画によりますと、本市の公共施設は 156 施設、現在公共施設の保有量の適正化に向けた取組を行っているが、今後も継続的な縮減・再編について検討が必要であるとされています。各施設の整備等については、八幡市公共施設等総合管理計画やその実行計画として策定された個別施設計画、さらには施設長寿命化計画等に基づき、計画的かつ効率的に実施されていると理解していますが、中には早期に改修を実施したほうがよいのではないかと思える施設も見受けられます。おののの計画に基づく整備が必要ですが、施設の老朽化というものは、施設の使用頻度等、使用的状況により計画策定時の見込みより早く進むことも少なくないと思っています。

そこで質問ですが、八幡市公共施設等総合管理計画にも、公共施設等の管理に関する基本的な考え方として、公共施設の適切な保全のため定期的に点検を実施し、劣化・損傷が進行する可能性や公共施設に与える影響等について評価を行う旨、示されていますが、計画が策定されて以降、各施設の点検評価はどの程度の周期で実施されるのでしょうか。

また、点検診断の結果から、劣化・損傷等により安全面での危険性が認められたものについては、費用面、利用状況、優先度を勘案して対応を行う旨、示されていますが、施設の老朽化が想像以上に早く進んでいることが判明した場合、改修計画等を前倒しすると理解してよいのでしょうか、お聞かせください。

以上で 1 回目の質問を終わります。ご清聴ありがとうございました。

○足立善計理事 人材育成に関するご質問にお答えを申し上げます。職員の在籍年数についてでございますが、消防職や幼稚園教諭、保育士などの一部の職種ではあらかじめ配属先が限定されておりますので、除外してお答えさせていただきます。機構改革前の状況で、同じ部に 5 年以上在籍している職員は 388 人中 117 人、うち 10 年以上在籍している職員は 37 人、また、そのうち同じ課に 5 年以上在籍している職員は 105 人、うち 10 年以上在籍している職員は 28 人でございます。

長期にわたり同じ部署に在籍している事由についてでございますが、各部署における退職、休職、育児休業取得などの職場の状況や新規事業、計画策定に携わっているなどの業務の状況など、人事異動に際して行います各所属部長などからのヒアリング内容を勘案し、行政サービスの提供に支障が生じないよう人員配置を行ってきた結果としてそうなっているものと思っております。

次に、人事異動の際の在籍年数の基本的な考え方でございますが、同じ部署に5年以上在籍している職員については、異動対象になるものと考えております。特に採用されてから10年の期間においては、スキルアップを醸成していくために、本来であれば2回から3回移動させることが望ましいのではないかと思っております。

人事異動希望につきましては、可能な限り考慮はいたしますが、意見の内容において緊急性や優先度の高さを勘案しつつ、異動希望職員の在籍する部署の状況、業務の状況、他の異動職員との調整などもございます。先述いたしました人事異動に際しての各所属部長等からのヒアリング内容を勘案する中で、当然希望がかなわない職員も出てまいります。

異動希望の提出につきましては、議員が述べられましたとおり、任意となってございます。各年度の回収率は令和4年度が51%、令和3年度が50%、令和2年度が52%、令和元年度が52%となってございます。

次に、人事異動に関する満足度の調査についてでございます。令和5年度当初予算でご可決いただきました新たな取組といたしまして、組織への愛着や仕事への情熱、いわゆるモチベーションの度合いを把握するため、正規職員に対しまして組織の診断に係る調査を実施しております。職員の回収率ですけれども、99.5%の回答を得てございます。その診断結果といたしましては、やはり人員配置に関する満足度が、特に30歳代、40歳代で低く、課題であると認識しているところでございます。今後は、こうした課題を順次改善に向けた取組を進めていかなければならぬと考えているところでございます。

次に、質問の順序とは異なりますが、指定管理者制度のうち、やわた市民文化事業団についてお答えを申し上げます。公益財団法人への選択でございますが、八幡市が基本財産を出捐して設立したやわた市民文化事業団の定款の目的には、八幡市における芸術文化の振興並びに八幡市の歴史及び文化の継承とその発展を図り、もって活力と創造性に満ちた潤いのある地域社会づくりに寄与することとございます。文化及び芸術等の事業が市民の利益の増進に寄与し、その公益

事業が税制上のメリットもあり、かつ社会的な信用度が高まることから、平成 24 年 4 月 1 日に移行したものでございます。

非公募によります指定管理者の選定につきましては、先ほど議員が述べられましたとおり、原則指定管理者制度は公募が基本と考えておりますけれども、文化芸術振興条例で、市は、振興施策の実施に当たって、関係公益法人及び市との連携及び協力に努めるものとすると定めており、実際はこうした目的を達成してくれる事業者が少ないと、あつたとしても、政令市や都道府県などのように大きな収入が見込まれないことがございます。

しかしながら、これまでやわた市民文化事業団は、市や文化協会などと共に連携・協働し、多彩な事業を行いながら八幡市の文化振興に多大に公正貢献してきた実績がございます。また、市民参加の文化事業や長期の準備を要する展覧会事業では、舞台、学芸等の経験豊富な専門職員を有して、また劇場法では、文化は短期的な経済効率性を一律に求めるのではなくて、長期的かつ継続的に行うよう配慮する必要があるとの考え方から、担当部としては非公募でお願いしたところ、弁護士や民間事業者などで構成されます八幡市公の施設指定管理者選定委員会にて、非公募とされたものでございます。

自主財源につきましては、平成 30 年度は、収入総額 3 億 2,019 万 3,000 円、自主財源割合は 22%、令和 4 年度は収入総額が 2 億 8,963 万 9,000 円、自主財源割合は 20% でございます。

○西村紀寛副市長 勤務延長に関するご質問にお答え申し上げます。この制度は地方公務員法に規定されておりまして、議員ご案内の条例で定めることにより、定年退職以降も引き続き勤務させることができる制度となっております。公務の運営に著しい支障が生じることを避けるため、3 年を限度とする時限的な措置として設けられているものでございます。

本制度におきましては、安定した市政運営や行政サービスの提供に資するメリットがある一方で、職員の昇進機会が失われること、組織の新陳代謝の停滞や人件費の高止まりなどのデメリットが伴います。そのことから、制度の適用については、市長の慎重な判断が求められるものと考えております。本市におきましては、人口急増時に採用した職員の大量退職及び財政状況の悪化により、職員数削減のために一時期採用数を抑えていたことなどの特殊要因に伴い、職員の年齢構成がいびつになっており、蓄積された知識、技術、経験の継承が十分にでき

ない状況であることから、勤務延長により対応しているところでございます。

後継となる職員の育成につきまして、この間、30代、40代前半の職員を男女ともに管理職に登用していることは一定の成果と考えておりますが、部長職に任用するまでには時間要するものと考えております。なお、育成されたかどうかの判断基準につきましては、管理職における政策形成能力、コミュニケーション力、統率力及び指導力等が備わっているかということが基準として上げられるのではないかと考えております。

○藤田範士建設産業部長 指定管理者に関するご質問のうち、公益財団法人八幡市公園施設事業団に関するご質問にお答え申し上げます。公益財団法人八幡市公園施設事業団は、これまで本市の公園行政の補完的な役割を担ってきたところでございます。公益財団法人への選択につきましては、本市が設置する都市公園等の管理運営事業を通じて、住民の健康の増進と都市環境の改善に寄与し、公益事業が税制上のメリットもあり、かつ社会的な信用度が高まるところから、平成24年3月27日に移行したものでございます。

次に、市内都市公園等の指定管理者につきましては、八幡市公の施設指定管理者条例では、指定管理者の選定は公募によるものと規定しておりますが、これまで非公募で公益財団法人八幡市公園施設事業団を選定してまいりました。一方で、これまでの選定委員会では、委員により公募に関するご意見も頂いたことから、原則公募の規定を鑑み、利用料収入等の収益性があり、民間企業の施設運営のノウハウや活力の活用が期待できる市内有料施設4施設、八幡市民体育館、八幡市民スポーツ公園、男山レクリエーションセンター、こども動物園に関しては、令和3年度から公募による指定管理者の選定を行っております。

次に、公益財団法人八幡市公園施設事業団の総収入及び収入に占める自主財源の割合につきましては、新型コロナウイルス感染症が蔓延する前の平成30年度につきましては、施設の利用料収入も含め総収入は2億680万5,079円で、総収入から本市の指定管理料、補助金、児童遊園等の維持管理に係る業務委託料を差し引いた、いわゆる自主財源の総収入に対する割合は約45%でございます。令和4年度につきましては、総収入は2億1,362万4,083円で、自主財源の総収入に対する割合は約34%でございます。

○武用権太総務部技監 公共施設の整備に関するご質問にお答え申し上げます。本市の各施設の点検評価につきましては、法定点検が必要な施設はその基準に

基づき行っています。建築物等につきましては3年以内ごとの点検、建築設備につきましては1年以内ごとが基本となっております。その他の施設につきましては、計画期間を10年としております個別施設計画等の見直し時及び5年を経過した中間年度に行います検証時に併せて点検評価を行うこととしております。また、公共施設に係る大きな変更、見直し等が生じた場合は、適宜見直しを行う際に点検評価を行ってまいります。

次に、老朽化が想定以上に進んでいる場合の改修計画の前倒しにつきましては、個別施設計画等で各施設の改修計画はございますが、市全体において財政状況、施設の再編、廃止等を鑑み、適切な改修時期、改修手法を判断してまいります。その際、改修予定年度よりも早期に全面的な改修をした施設につきましては、予定していた改修時期に改めて実施いたしませんので、議員ご指摘のとおり、改修を前倒しにしたということでございます。

○南本 晃議員 それぞれにご丁寧な答弁ありがとうございました。それでは再質問をさせていただきます。

まず、在籍の年数と人数ですけども、想像していた以上に多くてちょっと驚いていますが、この中には比較的異動が少ない技師や保健師等の専門職もおられると思います。何度も数字を聞いて申し訳ないんですが、一般職に限った場合の状況をお聞かせください。併せて部及び課ごとの在籍率はどうなっていますか。率が高い順に5つ程度で結構ですので教えてください。

○足立善計理事 技師、保健師などの専門職を除きますと、同課5年以上は69人、10年以上は12人となってございます。

次に、各部署の職員数に占める同部署在籍5年以上の職員の割合が高い上位5番までの部署について、機構改革前の状況でお答えさせていただきます。課単位では、高い順に会計課が80%、人事課、IT推進課が56%、生活支援課が55%、契約検査課が50%、子育て支援課、保育・幼稚園課、学校教育課が40%となってございます。部単位では、高い順に福祉部46%、健康部45%、総務部42%、議会事務局40%、上下水道部、教育部が36%となってございます。

○南本 晃議員 ありがとうございました。課単位で5年以上の在籍率が、会計課は分母が小さいので、率的にはかなり上がるのかと思っています。でも、5年

以上の在籍率が5割を超えているところが幾つかあるようです。部単位でお聞かせいただいたところでも、4割から5割近い率となっています。個別に理由をお聞きしても、先ほどと同じような答弁になると思いますので改めてお聞きしませんが、在籍年数の考え方については、同じ部署5年在籍している職員は異動対象、特に採用から10年まではおおむね2回から3回程度異動することが望ましいと考えておられるというご答弁でしたが、あまり実践されていないような感じは受けます。

異動希望調査につきましては、業務状況等、総合的な判断から希望がかなわない職員も出てくるということで理解はしますが、在籍年数の優先度も高くすべきではないかとは個人的には考えます。また、様々な要因により異動がかなわない職員に対しては、状況を理解してもらうようなフォローが必要ではないでしょうか。同じ部署に長期在籍している職員にとって、先が見えない状況は不安や組織に対する不信感を生むことになりますので、しっかりとコミュニケーションを取っていただきますようよろしくお願ひいたします。

満足度調査につきましては、新たに組織診断もされ、問題点を認識されているとのことで分かりました。今後診断結果を十分生かしていただきますようよろしくお願ひいたします。

市役所の業務は多岐にわたっておりますので、様々な業務を経験できるというのも1つの魅力であります。様々な部署で多くの業務に関わり、ゼネラリストを目指そうと思われている方も多いのではないでしょうか。同じ部署に長期に在籍すると、多くのことを学ぼうとする意識が薄れるだけでなく、悪い意味での慣れが生まれ、斬新な発想の欠如にもつながるおそれがあると考えます。さらには、せっかく狭き門をくぐって採用された優秀な職員の才能を潰してしまうことも懸念されます。

理由は分かりませんが、ここ数年、優秀な若手中堅職員が依願退職をされています。今年度も含め過去5年間で勧奨または病気による理由以外で退職された職員数を教えてください。併せて、その職員が直近在籍されていた部署の在籍年数を教えてください。

○足立善計理事 今年度も含みます直近5年間の自己都合退職の人数でございますが、令和5年度5人、令和4年度9人、令和3年度1人、令和2年度7人、

令和元年度9人で、5年間の合計は31人でございます。

この退職者31人の退職時における部署の在籍年数についてでございますが、5年以上が7人、5年未満が24人でございます。

○南本 晃議員 ありがとうございます。退職された方が結構おられますね。中途退職者の状況をお伺いしたところ、同じ部署に長く配属されたことも退職の1つの要因であるような気もします。退職された方が全て異動を希望されていたかどうかは分かりませんけども、私が知る範囲では数人おられます。組織の事情も理解はしますが、もう少し職員個々の思いも尊重していただけたらと思っております。

令和4年策定の八幡市人材育成基本方針には、人事制度への取組として、育成重視のジョブローテーションに努めるとあります。ジョブローテーションとは計画的に一定期間ごとの様々な分野をバランスよく経験させることですが、これまでのご答弁の内容からは、ジョブローテーションが十分に実践されていないように思います。基本方針を踏まえ、今後ジョブローテーションをどのようにされるのか、お考えをお聞かせください。

○足立善計理事 議員が述べられましたとおり、人材育成基本方針には、取組の1つとして育成重視のジョブローテーションと明記しております。若年層の職員につきましては、仕事を一定期間ごとに経験させることによって職務適性を確認するとともに、幅広い視野と職務遂行能力を持った人材を育成する必要があると考えております。先ほどもご答弁させていただきましたとおり、採用されてから10年の期間においては、本来であれば2回から3回異動させることができるとともに、できる限りに計画的な、もしくは職員の希望に沿った形でジョブローテーションに努めてまいりたいと考えております。

○南本 晃議員 ありがとうございます。できる限り計画的なジョブローテーションに努めていただけるということですので、ぜひ早期に実践していただきたいと思います。よろしくお願いします。

長く同じ部署に在籍することは、その部署にとっては頼れる存在になると。それと同時に、その職員の影響力も高まってきます。特定の職員が影響力を持つこ

とは、偏った組織をつくるおそれもあります。また、一部の職員に頼ってばかりでは、一向に人材育成は進みません。同じ部署に5年以上在籍している職員がこれほど多いと、一度に改善することは難しいと考えますが、計画的な人事異動を早期に実施しないと、状況は悪化する一方です。年齢構成がいびつである状況は、今に始まったことではありません。今さら言っても仕方ないことですが、もっと早い段階で将来を見据えた計画的な組織編成を行っていればと思います。

そこで質問ですが、多少のリスクは覚悟して、サポートできるベテラン職員が在職している間に思い切った人事異動を実施し、組織の活性化を図るべきだと考えますが、市のお考えをお聞かせください。

○足立善計理事 先ほどもご答弁させていただきましたとおり、人事異動の際の在籍年数の基本的な考え方といたしまして、同じ部署に5年以上在籍している職員については計画的に異動させていくことが望ましいと考えておりますけれども、在籍する部署の状況、業務の状況、人事異動に際しての課長、それから各所属部長等からのヒアリング内容を総合的に判断する必要がございます。考え方どおりに進んでいない現状となっていますけれども、可能な限り計画的な異動に努めてまいりたいと考えております。なお、人事というのは市長の専権事項でございまして、各部長等からのヒアリングを受けた結果、また総合的に判断してまいりたいと考えております。

○南本 晃議員 よく分かりました。ありがとうございます。

次に勤務延長の関係ですけども、勤務延長期間中の人材育成については、まだしばらく時間を要するということですが、今年度末でまたお一人勤務延長が終了します。このような状況は、勤務延長制度を活用され始めたときから分かっていることで、いまだに後継者が育っていないという悠長なことを言っている状況ではないと思います。勤務延長制度に頼り過ぎてきた結果ではないでしょうか。なぜ計画的な人材育成をしてこなかったのか。お伺いしても同じような答弁しか頂けないと想いますので質問にはしませんけども、人がいないなら勤務延長制度を活用すればよいという考え方ではなく、もっと危機感を持って、先を見越した人材育成をすべきだと思います。今回は指摘に留めておきますが、4月にもまた人事異動があると思いますので、状況を見させていただいて、6月以降また改めて質問もさせていただきたいと思います。

人材育成の判断基準についても、基準は分かりました。ただ、難しいことです
けども、昇進試験のような明確に能力をはかるすべがない中で、管理職として能
力が備わっているかどうかの判断は誰がするのかという点も疑問ですが、これも
今後の状況を見させていただきます。

次に、現在本市には、京都府から派遣いただいている職員が数人おられます。
これは、本市にとっては大変ありがたいことだと思っております。ただ、他の市
町の状況等を見ますと、一般的には地方創生の関係であるとか、産業振興の関係
での派遣が多いように思います。しかしながら、本市においては、ここ数年、本
来市の職員が責任を持って担うべきと考えられる財政部門の所属長まで派遣をお
願いしている状況です。人材不足との考えが背景にあると推察いたしますが、市
としては好ましくないのではないかと思っております。

他市町の役所に勤務する知人も多くいるのですが、その知人からも、八幡市は
それほど人材がいないのかと言われることも度々あります。私自身はここまで人
材が不足している感じないのですが、なぜ市職員を配置しないのでしょうか。
一時的に京都府に派遣をお願いすることもあり得ることだとは思いますが、
本来なら府から派遣していただいている間に人材を育成すべきであると考えます
が、お考えをお聞かせください。併せて、この状況をいつまで続けられるのかお
聞かせください。

○西村紀寛副市長 京都府からの派遣職員につきましては、現状多くの行政需
要、財政需要に対応していくために、そうした分野の豊かな知識や資質を備えた
人材が必要であることから、京都府にお願いして職員派遣を依頼しております。
議員ご指摘のとおり、市の職員が全ての役職・職務を担えることが望ましいと考
えております。先ほどご答弁させていただきましたとおり、本市の特殊要因に伴
い、職員の年齢構成がいびつとなっておりますことから、管理職を担える職員の
育成に時間を要しているところでございます。管理職につきましては、本来市の
職員を配置し、職務を遂行していくことが必要であると考えております。しかし
ながら、行政課題の解決に当たり、京都府との連携は必要不可欠でありますこと
から、必要に応じて派遣依頼もしていきたいと考えております。

○南本 晃議員 ありがとうございます。京都府との連携が不可欠であるという

ことは、私も十分理解はしております。ただ、管理職など本来市の職員を配置すべきポストについては、できるだけ府に頼るのではなく、市の職員で対応すべきではないかということを指摘しておきます。おのおの優れた才能を持った職員が、それぞれフルに能力を発揮していただくことが市民サービスの向上につながると考えております。職員の能力向上は当然のことながら、いかに意欲を持って仕事に取り組めるようにするかということも、人材育成において重要な要素ではないかと思います。

現状、人材育成基本方針に示されている内容は、先ほど述べましたジョブローテーションをはじめあまり実践されていないように思います。職員が仕事に対して意欲を持てるよう、適正な人事異動を含めた組織づくりに努めていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

人材育成に関する質問の最後に、市長に1点だけお伺いします。

市長は、初登庁の場で風通しのよい市役所にしたいと語っておられましたが、市長が描いておられる風通しのよい市役所とは具体的にどのようなものなのかお聞かせください。

○川田翔子市長 お答えいたします。まず、今回の私の就任に当たりまして、温かい応援のお言葉を頂戴いたしましてありがとうございました。議員ご指摘のとおり、初登庁の場において風通しのよい市役所を目指すと申し述べさせていただきました。この実現に向けて頑張ってまいりたいと思っております。

私が考えます風通しのよい市役所とは、職員が忌憚なく意見交換ができ、生き生きとやりがいを持って業務に当たることができる市役所でございます。職員の考えるもっとこうなったらいい、もっとこうしたいと思う市政の発展につながる施策等について実現できるよう、組織風土からしっかりと醸成してまいりたいと考えております。そのためには、まず職員と信頼関係を築くことが必要だと考えておりすることから、職員の意見を聞く機会を設けるなど、管理監督職から若手職員に至るまでコミュニケーションを取ることから始めてまいりたいと考えております。

○南本 晃議員 ありがとうございました。大変よく分かりました。ぜひ1人でも多くの職員の意見を聞いていただきまして、市民サービスの向上につながるような意見、提案等もあれば、積極的に取り入れていただきますようよろしくお願

いいたします。

また、川田市長はいつでも市長室にお越しくださいともおっしゃっておられたと思うんですけども、一般職員はなかなか市長室に行けるものではないと思います。参考までに、八幡市の3代目の市長であった菱田嘉明氏は、市長就任後、職員の意見を聞くために、予告もなしに1人で職場を巡回されていたこともあります。川田市長もそうされてはとは言いませんけども、そういう市長もおられたということだけはお伝えしておきます。

川田市長におかれましては、八幡市を市民に満足していただけるまちにするため、原動力となる職員の仕事へのモチベーションを上げていただけることを切に願っておりますので、よろしくお願ひいたします。

次に、指定管理者について質問をさせていただきます。

公益財団法人を選択した理由については、事業内容、市との関連性を考慮されたということでよく分かりました。ありがとうございます。両事業団への非公募の経過についても理解しました。ただ、スポーツ関係施設のうち、有料4施設のみ公募による選定という点については、文化関係施設との整合性が図られているのか疑問に感じます。市内のスポーツ関係施設を有料、無料で分割して考えるのなら、文化施設においても貸し館である文化センターと文化財との関連もある松花堂庭園美術館を管理運営の専門性の有無により分割して考えることも可能ではないかと思うのですが、何が違うのでしょうか。

誤解のないようにお願いしたいのですが、私は何も文化センターを公募にしてはという意味で申し上げているわけではありません。公募が原則であるということは十分承知しております。スポーツ施設のみ一般公募という選定になった理由は先ほどご答弁いただきましたが、文化施設については、そういう分割という議論にはならなかったのか、その点についてお聞かせください。

○足立善計理事 文化施設の公募に関する議論でございますが、令和4年7月の八幡市の公の施設指定管理者選定委員会で、当時私は担当部長ではございませんでしたが、選定委員会の委員でございましたので、私も議員と同じ疑問を持ってどうして公募ではないのかみたいな意見を述べさせていただいた経過がございます。その中で、委員会として、市民サービスとして自主事業を展開し、市民の文化振興を第一義にしており、また専門性を有する職員の配置など公益財

団法人としての役割を果たしていくには、非公募とすることに抵抗感はないといった選定委員会の決定により非公募とされたという経過がございます。

○南本 晃議員 ありがとうございます。文化施設についても同様の議論をされたということで理解をします。ただ、公園施設と文化施設のうちの文化センターに限って言いますと、さほど変わりはないように思いますので、公募、非公募について再度議論いただきまして、選定委員会にお諮りいただけたらと思っております。よろしくお願ひします。

議論の結果、原則どおり公募ということになれば、それは原則どおりということで仕方のないことだと思います。ただ、公募になりますと、現在指定管理者である事業団が指定管理を外れるケースもあり得ます。その場合、市が100%出資して設立した経過から、事業団職員への補償等の問題も生まれてくるとは思っております。この件については、時間の関係もありますので、所管の常任委員会で改めてまた質問をさせていただきます。よろしくお願ひします。

次に、現在、松花堂美術館の館長については、市からの派遣職員となっております。指定管理者へ市の職員を館長として派遣することは法的には問題ないと理解していますが、指定管理者である事業団へ派遣するためにわざわざ市が職員を採用することには違和感があります。採用から派遣に至った経過をお聞かせください。

○西村紀寛副市長 特定の職員の任用に関して、この場で答弁できる者がいませんので、私が理解している範囲でお答えさせていただきます。本市におきましては、建築職の採用をこの間ずっと募集しておりますけれども、応募もなくて採用ができていないという状況が続いております。また、本市の公共施設は多数ありますけれども、老朽化が進んでおりまして、これを何とかしていくということもございますし、また特に松花堂庭園につきましては、書院や塀の改修、美術館の空調改修工事などを進める必要がありますことから、建築職であって、前の京都府立京都学・歴彩館の副館長でありました文化財行政に詳しい人をお願いして、本市の条例に基づく任期付職員として採用させていただいたところでございます。

○南本 晃議員 ありがとうございます。経過については分かりましたが、派遣職員も任期つきということでまた、ただ、なぜ派遣するために職員を市が採用するのかの疑問は残ります。私は個人的な意見ですけども、本来指定管理として受託されているわけですから、指定管理者がそういう人の配置等を考えるべきではないのかとは思っております。ただ、今回も確認だけで結構です。ありがとうございます。

次に自主財源比率についてですけども、公園施設事業団がやわた市民文化事業団より金額に換算すると大体 1,000 万円から 2,000 万円ほど高い状況となっていますが、金額はそれぞれの施設の性質もありますので、今はあえて触れません。両事業団とも一定自主財源を確保されているということで理解しておきます。

次に、現在、公募の指定管理に関しましては、自主事業のうち 10% の納付を求められておりますが、収入ではなく、利益に対して 10% とすべきではないかとは思っておりますが、市のお考えをお聞かせください。

○藤田範士建設産業部長 指定管理の公募に当たりましては、指定管理者による自主財源の確保を促すため、利用料金及び自主事業による収入のうち 10 分の 1 の金額を本市に納付することを指定管理に係る仕様書に定めております。議員ご案内のとおり、特に自主事業に関しましては採算性のことなどございますことから、次期指定管理の選定に当たりましては、見直しも含めて検討してまいりたいと考えております。

○南本 晃議員 ありがとうございます。次回の管理者の選定の際に検討していくだけなるということで分かりました。ありがとうございます。

それと、これは質問ではございませんけども、これまで公募の指定管理にのみ収入の 10% 納付を求めておられますけども、これは本来指定管理者に対して収益を上げる意欲を持たすためのものもあると理解しています。非公募であっても指定管理者には変わりはないわけで、自主事業等に力を入れてもらうためにも、利益に対して一定額の納付を求めることが必要ではないかと思っております。今後、検討していただければと思っております。よろしくお願いします。

次に、公共施設の整備について再質問させていただきます。

各施設の点検周期については分かりました。建築物等の点検は予算もかかる問

題でもありますので、さすがに毎年というわけにはいかないと思っています。ただ、職員の目視による点検はいつでも可能ですので、何か気づいたことがあれば、先送りをするのではなく、公共施設の管理担当部署、今は総務課になるのかどうか分かりませんけども、相談するなりのことはやっていただきたいと思っております。早期発見により簡易な修繕で済む場合もありますので、よろしくお願いします。

改修計画等の前倒しの件も分かりました。ありがとうございます。私は今現在建設水道常任委員でもありますので、所管施設をいろいろ確認させていただいております。その中で気になったのが、消防庁舎と男山レクリエーションセンターの管理棟です。まず、消防庁舎についてですけども、現在の消防庁舎は平成15年の開設で築後20年経過しているんですけども、20年の経過にしては想像以上に傷んでいるという印象を受けております。特に職員の仮眠室が並ぶ通路の雨漏りの状況です。市民を守っていただく最前線に立つ職員が、雨漏りの対応に追われるというのはいかがなものかと思います。かなりひどい雨漏りの確認はさせていただいている。雨漏りの原因については、調査できているのでしょうか。

○小林和高消防長 消防庁舎の雨漏りの原因についての再質問にお答え申し上げます。業者による原因調査を行った結果、経年劣化による防水シートの剥がれや亀裂が確認されましたが、それが雨漏りの原因かは定かではなく、防水シート全てを剥がさないと原因は分からないと聞いております。

○南本 晃議員 調査はされたということですが、直接の原因はさらに調査をしないとはっきりしないということです。ただ、雨漏りの状況から急を要するものではないかと思っています。個別施設計画では、今のところ、消防庁舎は令和7年度に中規模改修を行う必要があるとされています。ただ、状況から計画を前倒ししても早急に対応が必要ではないかとは考えますが、市はどうのようにお考えですか。

○小林和高消防長 まずは、天井部分からの雨漏りについては早期の工事が必要であると考えますが、中規模改修工事については、財政の負担もあることから関係部署と協議してまいります。

○南本 晃議員 職員が寝泊まりをしていただいている休憩室のちょうど通路の

ところがかなりひどい状況ですので、ぜひとも早急に財政部門等と協議していただきますて、対応していただきますようよろしくお願ひいたします。

次に、男山レクリエーションセンター管理棟についてお伺いします。

管理棟については、昭和62年に建設され、築後36年が経過しています。小規模な平屋建てということもあるのか、比較的傷んでいる印象は受けませんが、これまでフットサル場、テニスコート、宿泊キャビン等は順次改修されており、さらに昨年にはスケートボード場も新設され、確実に利用者も増加しています。また、施設を管理する八幡市公園施設事業団も管理棟のミーティングルームを活用して自主事業を開催し、多くの市民に参加していただいている状況であると伺っております。

管理棟の周辺整備は着実に進んでいるものの、管理棟のみが建設当時の状態で使用されております。事務室、シャワー室等の間取りも含めて、言い方は悪いですけど、手狭で薄暗く使い勝手が悪いという構造となっています。また、トイレ等のバリアフリー化もされていない現状です。現時点において、男山レクリエーションセンターの改修等の計画は何年になっているのでしょうか。一応私も調べたところ、どこにも出てこなかったので、改修等の計画についてお聞かせください。

○藤田範士建設産業部長 男山レクリエーションセンターの管理棟につきましては、現在のところ建物本体には目立った損傷がないことから、これまで大規模な改修は行っておらず、八幡市公園施設の長寿命化計画においては、耐用年数を迎える令和29年頃をめどに改修を検討することとしております。

○南本 晃議員 ありがとうございます。24年後ですか。その頃、男山レクリエーションセンターがどうなっているかも分からぬくらい先の話で、私もその頃にはそこに行けるかどうかとも分からぬような年数だと思います。管理棟については、その施設の顔でもあります。利用者はまず管理棟を訪れ、使用手続きをされます。また、先ほども触れましたけども、ミーティングルームでは様々な教室が開催され、多くの市民が参加されています。しかしながら、間取りの関係で部屋が狭く、参加をお断りしている市民も少なくないとは伺っております。

今後さらに多くの市民が施設を利用されるよう、間取りの変更も含めた内部改

修をされてはどうかと考えますが、市のお考えをお聞かせください。

○藤田範士建設産業部長 間取りの変更も含めた内部改修につきましては、現在のところ本市では利用者からの特段の声は頂いておりませんが、管理棟の建設から先ほどもおっしゃっておられました36年経過しております。利用者が求める機能も変化してきておりすることから、今後まずは指定管理者である公益財団法人八幡市公園施設事業団と協議してまいりたいと考えております。

○南本 晃議員 ありがとうございます。36年も前に造られている建物なので、もともとは市が建てた建物ではなくて、どこかの法人から譲り受けていると記憶しているんですけど、もともと管理棟として活用するという目的で建てられているものではないので、当然間取りとかは使い勝手が悪いかとは思っています。施設の指定管理者である八幡市公園施設事業団と十分協議いただいて、今のところ市民からそういう声がないということですけども、事業団にはもしかしたら入っているかも分かりませんので、その辺は十分協議していただいて、ぜひとも使いやすい施設にしていただきますよう、要望としておきます。よろしくお願ひします。

以上で質問を終わります。ありがとうございました。

○小北幸博議長 以上で南本 晃議員の質問を終わります。