

□議員名：笹木慶之

1 行政組織の適正管理と運営について

論点	平成 19 年策定の定員適正化計画は、期待される合併効果を着実に表現し、危機的な財政状況の克服に大きく貢献した。これを受けて、第 2 次計画はさらに質の高い市民サービスが提供できるスリムで効果的な組織を目指し取り組まれたが、その現状と課題、今後の方針について伺う。
回答	効率的な行政運営と厳しい財政運営を踏まえた職員数の削減による人件費の抑制に取り組み、目標を上回る成果を得た。一方、高度化、多様化する住民ニーズ、地方分権の進展に伴う事務移譲や少子高齢化による福祉サービスの需要増加等に対応した人材の確保と育成が必要である。今後も、社会経済情勢の変化を的確に把握し、時代に即応した機能的で効率的な組織体制の確保に努め、積極的な組織の見直しも含め、計画的な適正化に努める。

論点	民間活力の導入と市民協働の推進が掲げられている。民間委託の推進あるいは指定管理者制度導入はかなり精度を高く対応されているが、地域の自治会やNPO等の市民団体などとの役割分担を積極的に推進し、市民が主体的な立場でまちづくりを推進することのできる市民活動支援センターの設置について実態はどうか。その取組について伺う。
回答	確かに適正化計画の中で、民間活力の導入は非常に大きなウエイトを占めている。ご指摘のさらなる市民団体、NPO等との関連はまだまだ十分でない。適切な活用は有効な手段だと思っており、引き続き検討する。現在、市民活動支援センターは建設しない方向を含めて検討中。要望が最近ない。地域の公民館がその役割を果たしていると認識している。

論点	計画的な職員採用の中で、約 70 名の臨時職員が正規の職員と同様な仕事をしている実態の解消について掲げているが、その対応について伺う。
回答	地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき（高度の専門的な知識経験あるいは優れた識見を有する者等については、一定の期間活用して遂行することができる）3年の任期付職員として採用している。

論点	近年の社会情勢を踏まえて、労働環境は新たな人事管理・人材育成を余儀なくされている。人材育成基本方針を策定し取り組まれてきたが、現状の把握はどのようになっているか。課題と今後の取組について伺う。
回答	平成 21 年 3 月に当該方針を策定し、1.市民から信頼される魅力ある職員 2.仕事の目的を理解し使命を果たせる職員 3.自学、自ら学ぶことの重要性を認識し、自ら考え、汗を流すことのできる職員を目指すべき職員像とした。この 3 項目を目標に、人事管理の強化、管理監督者の要請、各種職員研修等人材育成を進めている。今後、地方分権の本格化等変化する行政課題に対応して行くため、新たな人事評価制度による人事管理や職場環境の整備、職員の意欲促進のための研修制度の充実等に努める。

論点	平成 15 年我が国の急速な少子化の進行に鑑み、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てることのできる環境整備を図ることを目的とし次世代育成支援対策推進法が施行された。このことに基づき本市では、平成 17 年から、ワークライフバランスの実現も含め次世代支援育成対策（特定事業主行動計画）に取り組んできたが、間もなくその期間の終了を迎える。取組の成果と今後の方針を伺う。
回答	職員の子供たちの健やかな育成のため、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備に取り組んできた。平成 26 年度で

	後期計画期間が終了するが、今後も、行動計画の実践を通じて職員一人一人が次代を担う子供たちの誕生と、その健やかな育成の必要性を理解し、助け合っていくという認識が重要だと思う。
--	--

## 2 野生鳥獣の被害防止策について

論点	野生鳥獣による被害はますます増大している。鳥獣被害防止特措法及び鳥獣保護法も改正され、行政の被害対策支援が強化された。より適切な対応が必要と思うが、本市の取組について伺う。
回答	被害防止計画を作成し、鳥獣被害対策実施隊を設置するなど取組の強化を行った。さらに、本年11月に、厚狭鳥獣保護区の区域を大幅に縮小した。猟友会の協力を得、捕獲機材の導入強化も行い鳥獣管理を徹底していく。