

□議員名：河野朋子

## 1 藤田市政4年間の検証

論点	企業経営の経験を行政運営にどのように生かしたのか。
回答	組織運営に関して、市役所全体でよいチームをつくり、市長と職員が丸となって業務を遂行する体制を整えることが大切で、新任課長を対象とした研修では、課長としての心構えについて、私から直接伝えるようにしている。

論点	企業誘致については4年間で4社の進出があったが、市長の強みを生かした結果なのか。
回答	当然私も必要な動きをしたが、山口県の担当や本市担当の者も含めて、総合力の中で日頃から情報共有しながら、丁寧な企業に対する提案をし、この結果につながったものだと認識をしている。

論点	職員のモチベーションを上げるため、組織運営はできたのか。
回答	重要な役割を担うのは、キーマンとなる課長であり、職員のモチベーションを上げながら成果につなげてもらうことが重要と考え、職員の資質向上に資する取組としての課長提案制度を導入し、業務を超えた提案もあるなど成長しつつあると実感している。

論点	評価者がしっかりと部下を指導することが大事であると言われているが、評価者に対してこの4年間どういった育成をしたのか。
回答	新任課長の研修等をして、リーダーとしての資質を育成し、また、セミナーパークでマネジメント等の研修もし、管理職としての資質向上を図っている。

論点	市民が主役のまちづくりは実現できたか。
回答	「市民一人一人が主役の市政に」をまちづくりの目標の一つとして掲げ、市民にまちづくりの主役になってもらいたいとの思いから、スマイルプランナー制度を創設した。現在、協創の考え方を理念としてまとめた、協創によるまちづくり推進指針を策定している。

論点	4年間で、開かれた多くの市民との意見交換が少ないように思うが今後の考えはどうか。
回答	協創によるまちづくりを進めていく中で、市の考え方をしっかり示し、市民の率直な意見を聞いて、一緒に地域運営組織をつくっていく上でも極めて大切なので、目的を持って必要に応じた市民との交流の場を持ちたい。

論点	市民が何をもってこの市長に付託したいかということの判断基準の一つとして、具体的な達成度や目標を市民に示すべきではないか。
回答	1人の考え方だけで具体策を示すことに少し疑問を持った。2期に向けての公約、3つの「創る」の肉づけは、市の職員、市民と色々な情報を共有する中で最終決定をしていきたい。

## 2 今後の厳しい財政状況

論点	歳入確保に向けた方策はどうか。
回答	歳入の根幹である市税は、引き続き適正な付加と収納率向上に最大限努め、市税以外の歳入の確保も、効果性が高い事業を積極的に実施し、ふるさと納税増収に向けた施策やネーミングライツの推進、市有財産の売却など、自主財源の確保に努めていきたい。

論点	ふるさと納税制度について、本市にゆかりのある人からの寄附を増やすべきと思うが、市外に住む職員の割合はどれくらいか。
回答	市外に居住する職員については、水道局と病院局を除いた、会計年度含めた全職員のうち現在26.9%ぐらいの割合である。

論点	ふるさと納税を市外居住の職員に協力を求めることについて、現在その成果はどうか。
回答	年2回、職員にお願いしているが、その成果として、平成31年が21人31万円、令和元年が20人49万円、令和2年度は現在で23人57万円という状況である。

論点	理科大生の多くが市外や県外から来ているが、保護者に対して、当市へのふるさと納税を市長名でお願いしてはどうか。
回答	オープンキャンパスで、市の担当が出向き、市のPRと同時にふるさと納税についてのお願いのブースも設けて説明している。新1年生のガイダンス時に、スマイル奨励金とふるさと納税については、大学からPRをしてくれるので、保護者にも啓発をしていきたい。

論点	歳出のうち人件費が年々増加しているが、このことについてはどのように考えているのか。
回答	人件費については、令和2年度に、会計年度任用職員制度の導入に伴い、臨時職員の給与費などが物件費から人件費へ移行したことで大きく増加している。新年度においても、前年度比3.6%となっており、近年増加傾向にある。

論点	新年度予算において、弱い立場の会計年度職員に対して6%を超えるカットとなるが、職員のモチベーションが上がるのか。
回答	会計年度職員については、あくまでも業務量に応じた労働時間、勤務時間の改正で、雇用条件、勤務条件の改正の結果である。その結果、人件費が落ちたということで理解してほしい。