

平成26年第5回市議会定例会において小原議長の許可を頂きましたので市制一般について質問させていただきます。

2011年7月に有権者の皆様から議席を与えて頂いてから3年8カ月が経過しております。

その間、毎回、是々非々のスタンスで一般質問をさせて頂きながら市政を前に進める為の議論をさせて頂いてきました。

今回の一般質問ではこれまでの質問の総括をさせて頂こうと思っております。

大項目1【行政評価について】

住民のニーズの多様化、少子高齢化などの理由から住民サービスの担い手であった住民にもサービスの提供の一端を担ってもらうというのが協働の考え方であります。大月市第6次総合計画の基本理念はご存知の通り「信頼と協働のまちづくり」であります。

石井市長は常々、対話と言う住民とのキャッチボールや情報公開による信頼関係の構築が基本であるという事をおっしゃっておられます。私も同感であります。

ですから住民への情報提供や情報共有に有効に働く facebook、安心安全メール、事業仕分け、外部評価システムを一般質問で取り上げ提案してまいりました。

私のこれまでの質問の多くは大月市の最上位計画である総合計画に基づく各種の政策や施策を如何にして住民生活の満足度の向上に繋げていくのかという視点に立って質問をしてきたつもりです。

その為に必要な事はPDCAサイクルを上手く回し、住民満足度の向上の為に一つ一つの事務事業が本当に必要なのか？そして必要であるならば如何にしてより良い事業にしていくかという事であると思っております。議員になって初めての一般質問で取り上げた外部評価の手法である事業仕分けについては石井市長から、このような答弁を頂いております。

「市民の皆さんが行政に関心を持ってもらう情報公開としては意味のある手段だと思いますが、参加した市民や有識者による多数決による判定なので、説明内容のよしあしや偏った意見に左右される面もあるように聞いております。事業仕分けのメリット、デメリットを考えますと、現時点では判定基準のあり方や結果の取り扱い方など、先進地の事例を検証しながら情報公開のあり方を含め考えていきたいと考えております。」

更に続いて、このような答弁も頂いております。

「外部評価システムの導入について検討を進める中で、市民との協働の場となるような住民参加型の事業仕分けがどのようなものになるのか、今後実施に向け検討したいと考えておりますので、ご理解をお願いいたします。」と

元三重県知事の北川正恭さんは、「住民満足の前には行政の満足があってならない。」と言っています。

住民満足度を向上させ「住民が満足する姿」を見る事が行政の満足感に繋がるべきであると

いう事なのですが、事業仕分けや外部評価は公開の場所で事業について討論するわけですから住民に対しての有効な情報公開の手法であると思います、それと同時に住民を仕分け人や判定人とすれば事務事業について住民の生の声を聞く事ができるという点では対話の機会であり、住民目線での改善の提案や評価を受ける事は協働に繋がる事でもあると思います。

更に住民満足の声聞く事が出来たならば行政満足と職員のやる気にもつながる可能性を持つ絶好の機会であると思います。

さてそこでお伺いいたしますが、信頼と協働、住民満足と行政満足に繋がる可能性を持つ外部評価・事業仕分けについて、改めて市長がどのような認識をお持ちであるのかをお聞きしたいと思います。

24年9月議会では、当時の後藤総務部長より、「平成23年度の事務事業について評価を実施し、その評価や検証を行いながら、平成28年度を目標とする外部評価システムの導入につなげていきたいと考えております。」との答弁を頂きました。

事業仕分けを含む外部評価導入にむけて現在行われている事前評価、事後評価という手法についてどのような評価や検証がなされてきたのか？お聞かせ頂きたいと思います。

大項目2【医療環境の改善について】

26年3月議会 私は「住んで良かった」「住んでみよう」と思うまちとはどのようなまちであるのかを質問しました。

市長からは「第6次総合計画を基本とした医療と教育が充実したまちである。」という答弁を頂きました。

3月1日 中央病院の竣工式が行われました。

そこで大月市の最重要課題の一つである医療についてお聞きしたいと思います。

私はこれまで医療に関しては

24年12月議会において、地域医療連携の為に患者情報共有システム通称FT ネットを十分に活用したらどうか？

コンビニ受信が与える医師の労働環境の厳しさを伝えたらどうか？

病院職員をプロパーとしてはどうか？

等の提案をさせて頂いてきました。

更に25年12月議会では、「病院を支える行動する市民」を作り出す為の取り組みについての提案をした際には、「シリーズ化した講習会の活動」などによる情報発信や市民との交流できる場の提供など信頼関係の構築の一助としたい。」との答弁を頂きました。現在はそのようなシリーズ化した講習会などは行われておらず残念に思っておりますが、今後はどのようにされていくつもりであるのでしょうかお聞かせを頂きたいと思います。

又、25年12月議会でも病院事業について反対討論をさせて頂いた際に提案した厚生労働

省が示した病院の経営指標と中央病院の比較ができる一覧表が26年9月の決算審査特別委員会において示されました。

常勤医の人件費が低いにも関わらず全体をみると人件費の割合が高い事、看護師1人に対する外来患者数が多い事から看護師さんの急がしさが分かる事。経費、委託費の比率が高い事など改善すべき点が良くわかります。

病院を経営していくという観点から考えれば全てのデータを分かりやすく示し、客観的データに基づき戦略を立てていくべきであると思います。

今後、厚生労働省が示した病院の経営指標と中央病院の比較ができる一覧表を有効に活用していくべきであると思いますがどの様に活用していくのか、お考えをお聞かせ頂きたいと思います。

大項目3【職員のやる気・やりがいについて】

最後の質問では大月市立中央病院・大月都留広域事務組合・東部地域広域水道企業団・東部広域連合等、大月市のすべての職員のやる気・やりがいについて質問をしたいと思います。私は、大月市の未来を創る為に必要な事は、最大の資源である市職員の能力を十分に発揮してもらおう事であると思っています。その為に必要な事は全ての職員がやりがいを持って仕事に取り組める環境や雰囲気を作る事であると思っています。

先日の中央病院地方公営企業等経営アドバイザー派遣事業 講評記録にはこう書かれていました。

「医師しかできないところもあるが、医師がいなくてもどこまでできるのか、職員一人ひとり考えてもらいたい。」

「機械で稼ぐ部分もあり、人で稼ぐ部分もある。沢山の資格者・専門職がいる事は市にとって大きな財産、その人達一人ひとりが精一杯力を発揮する、能力を上げるようにして立て直しをやっていただきたい。」

「いろんな会議があるなかで、病院の問題点を一人ひとりから出す事が必要だ。指示待ちではなく、自ら提案する文化が少ないような気がする。皆で情報を共有し、どうやったらできるかを考える。できない理由を考えるのではなくて、どうやったらできるのかと頭を切り替えていく事が大切である。」と

先日、早稲田大学で行われた講演会の中で西宮市の今村市長はこのようにおっしゃっています。「私のマニフェストが絶対に素晴らしいなんて思っていない。これまでは自分の頭でしか考えられなかったのにこれからは多くの職員と議論をしながら政策を考える事ができる。マニフェストは対話の中で修正すべき点があれば変えていく。完成力より修正力、どんどんご意見を頂きたい。」と職員の方には言っているそうです。職員の方との意見交換で政策に更に磨きをかけていこうとする意識の表す事により職員のやる気を掻き立てようとしていると私には感じられます。

元三重県知事の北川正恭さんは、私がいなくても機能する三重県庁を作る事が私の役目であるといっています。その為には職員の意識改革が不可欠で、その最もいい手法は対話であり、部局横断型のプロジェクトチームや、気楽にまじめな議論を行う「オフサイトミーティング」などをたくさん設けたことで、意識改革が進んだと言っています。

その為に北川知事は県庁職員と来る日も来る日も議論・討論。納得できるまで話し合いを行い、任期中の8年間で延べ1万2000時間も対話を繰り返したそうです。

中央病院の経営アドバイザーも西宮市の今村市長も北川正恭さんも意識改革と組織改革を行い、職員の能力を最大限に発揮する事の大切さを説いています。

組織風土改革×行政経営 新しい行政経営改革のあり方を支援する。行政経営デザインラボの代表を務める元吉 由紀子のコラムにはこんな事が書かれていました。

以前は自治体に「何か改善の取組みをしていますか」と質問すると、ほとんどの自治体から「職員提案制度を行っている」という回答があったそうですが、昨今では職員が自ら改善を実行する「改善運動」がいろいろな自治体で行なわれるようになり、全庁的に発表会をするところも増えているそうです

そして、平成19年には全国の自治体が集まって改善事例を発表し合う「全国都市改善改革実践事例発表会」が開かれるようになり、毎年全国から約500人が集まる盛況であるそうです。

その大会参加者の中には、

- ・「自分たちの自治体でも改善に取り組みたいのですが、なかなか組織的に認知されません。なんとか活動を広げたいのですが、どうしたらいいでしょうか」
- ・「もっと各職場で熱心に活動してくれるといいのですが、現場にやらされ感があるのです。各課から出す案も、課長が部下に仕方なく出させている状況が見られます」
- ・「職場によっては上司から『忙しい中そんなことをしているヒマはないだろう』と差し止められることがあるようです」

と悩みが聞こえてきているそうです。

いずれの自治体も意識改革と組織改革に対し取り組むものの思うように進んでいない状況がある事が分かります。

更に石井市長も中央病院の経営アドバイザー派遣事業のお礼のあいさつの中で、このように言っています。

「ここにいる職員は確かに宝だと思いますが、まだ磨かれきれていない、光を放たない、そんな状況だろうと。しかし逆に見ますと、磨きようによっては物凄く素晴らしい光を放つであろうと、そのように感じました。」と

さて市長、職員の能力を最大限に発揮してもらう為に、市長の言葉を借りれば、物凄く素晴らしい光を放ってもらう為に行政経営を行うトップとして何をすべきであると思われる

か？

更にどのような仕組みを作るべきだと思いますか。

お聞かせ頂きたいと思います。