

平成19年度決算特別委員会 総合審査 質問要旨(2008年9月26日)

民主党ヨコハマ会山崎誠です。会派を代表して質問してまいります。よろしくお願いたします。

1. 区を核にした行政改革について(19問)

まず、区を核とした行政改革について、お聞きしてまいります。

大変厳しい財政状況にあつて予算を効率的、効果的に立案、執行するために組織や制度はどうあるべきか、「選択と集中」といいますがどのように実現するのか、また、職員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮できる組織作りをどのように実現するか、これらは常に議論し続けなければならない最重要テーマであると考えます。区への権限委譲についてはさまざま実施されてきているが、今一度、市民に身近な区を核とした行政のあるべき姿について、予算、事業計画、それらを支える人事制度、といった側面から議論してゆきたいと思ひます。

《 現在の区役所の課題 》

(事業計画の妥当性)

まず、話のきっかけとして各局が掲げる事業計画の妥当性について触れたいと思ひます。その一例として、教育長に伺ひますが、

(1) 図書館の設置状況について、一区一館となっているが、この整備目標の根拠は何か。区民の数を考えるとバランスを大きく欠いていると考えるがどうか。【教育長】

横浜市の18区はいうまでもなく人口も、面積も、人口構成、経済・産業も異なり、また、市民のニーズもさまざまです。そのような区を基準にして、一区一館といった基準を設定することに非常に違和感を覚えます。教育委員会だけでなく、健康福祉局、こども青少年局の事業など、ほかにも一区一館を基準としたものが多数あります。それぞれ担当課によれば必要性があり、整備しなければならないとのことですが、地域の特徴、ニーズを考えた場合、整備目標に工夫の余地があるのではないかと、優先順位も局にとらわれず議論すべきではないかと考えます。

こういった視点から、より効果的な事業展開が実現するために、いかに地域の要望、ニーズを把握しそれに基づく行政をおこなうか、現場に近い区の役割が重要であると考えています。

そこで区役所についてですが、まず予算と区の関係について伺います。区の要望を局の予算に反映させる仕組みとして「地域ニーズ反映システム」があると聞いているが

(予算編成における区要望の扱い)

(2) 「地域ニーズ反映システム」とはどのような仕組みか伺いたい。

【市民活力推進局長】

(3) この「地域ニーズ反映システム」において、どのような内容の要望があるのか。また局の予算に反映された割合はどれくらいあるのか。

【市民活力推進局長】

多いところで旭区の43項目、中区の42項目、少ないところでは港南区の18項目、神奈川区の19項目、青葉区で26項目(平成19年度実績)

区が重要であるとする課題が埋もれてしまえば、市民満足度の向上につながらない結果となってしまう。市民満足度の向上に向けて、こうした仕組みを充実させていくことが重要と考える。

区が区の特性や地域の課題などに、独自性を発揮し、主体的に取り組んでいくためには、区の独自予算が必要になってくる。

そこで

(4) 自主企画事業費はどのような考え方に基づいて運用されているか。平成19年度の実績では、どのような事業に使われてきたか、また、市民一人当たりの事業費の額の格差はどのくらいか。【市民活力推進局長】

地域の課題を把握している区役所が、区の個性や独自性を発揮し、区民サービスの向上や区民の満足度を高めるために、自主企画事業を拡充させていく必要があると考える。

次に中期計画についてですが、

(中期計画上の区の位置づけ)

(5) 現行の中期計画において、区の計画はどのような位置づけになっているのか。【都市経営局長】

ぜひ区にも中期計画を立案する機会を作るべきと考える。そうすることで地域のあるべき姿、目標が中長期的な視点から描き出されるのではないかと考えます。

いま、見てきました予算や中期計画について区的意思を反映させるためには、その前提として、人事制度の面からも現場を重視した体制作りが不可欠と考えます。

そこでまず、

(人事制度上の課題)

(6) 経営責任職、運営責任職、一般職毎の20年4月異動者の前職における平均在職年数を伺いたい。この年数について区役所職員の場合はどうか。【行政運営調整局長】

運営責任職においては、在職年数3年を基本に人事異動を行っているのですが、そうした一律の基準ではなく、それぞれの実情に応じた人事異動がなされるべきであると考えます。特に、区役所については、地域の人と人間関係を築くのに、一定の期間を要します。地域とのネットワークが構築できなければ、地域のニーズ把握も困難です。

次に区長について伺います。

(7) 現職区長の平均年齢は何歳か、区長の平均在職期間は何年か。【行政運営調整局長】

しっかりと地域マネジメントに取組める環境を作るためにも、区長のあり方についても見直すべきと考えます。若返り、任期の延長などが必要と考えます。

視点を変えて、新市庁舎整備構想について伺います。と言うのは、どうも、箱もの、開発ありきの構想になっていないか懸念しております。本来は、横浜市はどんな組織で、どういう行政を実現するか、あるべき姿を追求しつつ、器である新市庁舎はそういった組織のありかたや業務の進め方を最大限サポートできるように設計すべきと思います。

(新市庁舎整備構想)

(8) 現在検討が進められている新市庁舎整備構想における議論の中で、横浜市の行政のあるべき姿についてどのように議論され、どのように計画に反映されているか伺います。【都市整備局長】

区役所に関する議論に戻りますが、

(9) 区のあり方、機能をどうするかといった議論を新市庁舎の整備構想に先行して、あるいは平行して進めるべきと考えるがどうか伺います。

【行政運営調整局長】

新市庁舎構想についても、ぜひともこれから提案するような区役所のあり方をしっかりと踏まえたくうえで検討を進めてもらいたいと思います。要望させていただきます。

現状の課題について見てきましたが、次に区役所、区政のあるべき姿についても少し検討しておきたいと思います。そこで、新たな大都市制度という観点から、将来の区役所のあり方について伺います。

《 区政のあるべき姿 》

(大都市制度における議論)

(1 0) 大都市制度検討委員会においては、現行の行政区制度の課題について、どのような議論がされているか。【都市経営局長】

(1 1) 今後の区のあり方については、どのような議論がされているか。【都市経営局長】

本市は、区レベルでも平均して約 20 万人という大規模な自治体であり、地域の実情に応じた決め細やかなサービス提供をする上では、さらなる工夫が必要であり、区よりもさらに身近な地域レベルの取組が重要になると考える。そこで、

(1 2) 地域レベルについては、どのような議論がされているか。【都市経営局長】

中間報告の提案の中に、持続可能な大都市経営のための新たな分権の仕組みづくり（住民自治・参加機能、地域運営機能を強化する行政区改革、市民主体の地域運営の仕組みづくり）、基礎自治体の多様性に応じ、市民とともに選択・決定できる仕組みづくりといった考え方がうたわれています。こうした方向性はまさに区役所の機能のさらなる活性化、機能強化を求めているといえます。横浜市としてぜひ先取りしていただきたい。

次に地域の課題解決手法の具体例として注目している市民主体の地域運営（エリアマネジメント）について、特に区役所との関係について伺います。

（市民主体の地域運営（エリアマネジメント）における区の地域支援）

（13）身近な地域・元気づくりモデル事業において、モデル地区に対して、区がどのような支援を行ったか伺います。【市民活力推進局長】

（14）モデル地区に対する区の支援における課題について伺います。【市民活力推進局長】

区役所のあるべき姿を考える上で、地域のコーディネート機能、持続的・継続的なかかわり、横断的・総合的なかかわりといった考え方が重要です。区の地域支援、区民との協働をどう進めて行くか、「身近な地域・元気づくりモデル事業」から学ぶことは多いと考えます。

《 区役所の権限強化、区政を核とした行政改革について 》

改革の提案

区役所の勤務については、地域との人的ネットワーク形成を実現し、地域ニーズを的確に把握、課題解決に具体的に取り組めるよう、在職期間を 5 年程度と長めに設定する。

区長については、地域のマネジメントのリーダーとして積極的に現場に出してもらうために、若返りを図り 40 歳後半から 50 歳前半に区長職につけるようにする。任期も市長に合わせて最低 4 年、再任も認めるものとする。

区長の選考に当たっては、区政に対する提案(マニフェスト)をベースにした公募を原則とする。

区民との協働を推進するために、地域の窓口となる職員を配置する。身近な地域・元気づくりモデル事業の再任用職員による地域元気推進員の制度を充実させる。

的確に把握された区民のニーズが予算編成、事業の優先順位づけに反映できるように区要望のプロセスを強化する。また、自主企画事業費も増額し、局予算に合わせて、区の特徴、独自性をベースにした予算編成を実現する。

マトリックス型の予算編成を提案します。局が提示する事業メニューを区が選択して区にとって必要な事業を組み立てる。局は区に採用される魅力的な事業を提示することを目標とし、区は局の事業を横断的に評価して区の責任で事業を選択、遂行することとなる。

区の中期計画も策定すること。

マトリックス型予算編成のイメージ

局が事業メニューを提示する

	健康福祉	こども青少年	教育	環境創造		自主企画	区予算額
共通事業	X事業 Y事業						億円
A区	A事業 B事業						億円
B区	A事業 C事業 D事業						億円
C区	D事業 E事業						億円
局予算額	××億円	××億円					

区が責任を持って事業を選択

無駄な事業を排除し、本当に必要な事業を市民のニーズに合わせて選択する。ニーズの低い局から高い局へ予算を振り向ける。

(15) 提案する区が主体となる予算編成方法について、所見を伺いたい。区に思い切って権限を与えることでより効果的で効率的な予算編成、予算執行が可能になると考えるがどうか。【阿部副市長】

程度の差はあれ、現行の予算編成の作業においても区の要望をベースにした議論は当然なされていると思います。提案したマトリックス型予算編成では、縦割りを排除して局をまたぐ事業の評価を行うこと、区のニーズがより明確になり予算編成全体に反映させることができること、予算編成をガラス張りに行うこと、局の事業評価にもつながることなどがメリットだと思います。

こうした予算編成を実現するために鍵になるのが、区役所の職員の働きです。現場と接する職員一人ひとりがどこまでの確に市民のニーズをつかみ、限られた予算の中で行政サービスの最適化を提案できるかが重要になります。そのために現場に腰をすえて仕事ができる体制を作る必要があると考えます。そこで・・・

(16) 特に区役所に勤務する職員の在職年数をより長くするような人事異動の考え方が必要と思うが、所見を伺いたい。【阿部副市長】

区役所の中で特に重要視したいのが区長です。現在の区長職は、失礼な言い方かもしれませんが、職員の方々のあがりの役職のようになっている。市民との接点をもっともって、区全体をリードするような働きをすべきと考えます。積極的に地域に出て飛び回る区長、市民に信頼される区長が必要です。横浜市という大組織の舵取りを30代という若さで任され、すばらしい実績を上げてこられた中田市長にお伺いします・・・

(17) 区長については、先程提案させていただいたように、若返りを図るとともに、在任期間を最低でも4年とし、また、登用にあたっては、公募を原則にすべきと考えるが、見解を伺いたい。【市長】

特に、区長公募については、20年4月の人事異動において公募による区長登用は1名であり、とても残念な結果ではありましたが、一步踏み込んだ意欲ある人材を区長に登用していくことにより、組織の活性化が図れると考えます。

積極的な区の運営が市民サービスの向上と業務の効率化を両立させると考えています。そのために人事制度を区を重視したものに切り替える、予算編成についても区のニーズをもっと反映できる仕組みにするといった総合的な行政改革が必要と考えます。

(18) 区役所の権限強化、区政を核とした行政改革について提案してきましたが市長の所見を伺いたい。【市長】

横浜市の大切な概念に「協働」があります。市民との協働が新しい公共を築く鍵であると考えますが、現場に出てみると、微妙に市民と行政の間に溝ができてきつつある、協働が成り立つのか不安に思おうことがあります。「予算がない、人でもない、だから、市民の要望に応えられないから市民と距離をおきたい」そんな感覚が生まれているのではないかと。そうすると市民には一種の被害者意識がめばえ区や市に要望を一方的に投げるようになる。そのために行政がまた市民から離れてしまう。そんな悪循環に陥っていないか。協働の一方のパートナーは市民であり、もう一方は行政、すなわち職員に一人ひとりのはずです。行政が隠れてしまっただけでは協働は成り立ちません。市職員が自信を持って市民と向き合えるようにしていただきたい。行政は机の上で行われているわけではありませんから、現場に出て市民と接触する機会を持つことで、真の問題解決につながるものと考えています。

(19) 厳しい財政状況にあって、かつ、難しい課題を抱える横浜市を、確かな未来につなげる鍵は現場にあると考えます。市職員全体が思い切って現場に飛び込み市民とともに歩む横浜市であってほしいと考えますが、市長の所見を伺いたい。【市長】

区を核にした行政改革について議論してきました。市政全体を視野に入れて、積極的で心が通う行政の実現に取り組んでいただきたいと思います。

2. 危機管理の取り組みについて（11問）

《 防災訓練のあり方 》

- （1） 昨年の都筑区を舞台とした横浜市総合防災訓練に関連して問題点を指摘してきたが、改善の取り組みをどのように展開してきたか。今年度の戸塚区の総合防災訓練について、昨年と比較してどのように評価しているか伺いたい。【安全管理局長】
- （2） 戸塚区の本部訓練を視察したが、相変わらずシナリオの読み合わせ的な訓練であり、錯綜する情報を処理する場面やその場で意思決定や指示を出す場面はほとんど見られなかった。緊迫感のない訓練では、実災害時に耐えられないと思うがどうか。【安全管理局長】

----- 写真を説明する -----

《 外部監査の実施 》

- （3） 震災時の対策、例えば防災訓練の実施状況について、外部の専門家を入れた評価を実施するなど改善の取り組みを行ってゆく必要があると思うがどうか。【金田副市長】

《 災害時の情報収集・情報管理について 》

- （4） 危機管理システム構築について平成19年度の進捗状況、予算執行状況、完成までの作業予定について伺います。【安全管理局長】
- （5） 市内で甚大な被害が発生しているという状況下で、指揮官としてどのような情報がほしいと考えているか。【安全管理局長】
- （6） 区本部ではどのような情報をどうやって収集し市本部に報告しているのか。現在、新たに危機管理システムを構築中であるが、そのためにどのような仕組みを準備しているのか。【安全管理局長】

----- 入力画面の説明 概要設計 -----

- （7） より現場に近い、たとえば地域防災拠点を情報収集拠点として位置づけ、そこで使えるシステムを早急に準備するべきと考えるがどうか。現在の危機管理システム構築は順番が逆ではないか。【安全管理局長】

----- 共助支援システムの説明 -----

《 新型インフルエンザ発生時の情報管理について 》

- (8) 新型インフルエンザが発生したときに、市民の皆さんにはどのような行動をお願いすることになるか。【健康福祉局長】
- (9) 新型インフルエンザの感染者をどのように把握して、どのように対応してゆくのか。感染者が爆発的に増加した場合（パンデミック時）相談窓口での対応が困難になると思うがどうか。【健康福祉局長】
- (10) 感染者が爆発的に増加した場合（パンデミック時）でも、患者の情報を個別に把握してゆくためのシステムが必要と考えるがどうか。危機管理システム構築の中で新型インフルエンザ対応については議論されているか。【安全管理局長】

《 まとめ 》

- (11) マニュアル主義、マニュアルを作って安心しているところがある。現場主義に徹して、いざと言うときに本当に機能するシステム、仕組みづくりが不可欠と思うが、最後に市長の見解を伺いたい。【市長】

以上