

# 春田がいく!



## 活動日誌

### 第75回全国都市問題会議から「都市の健康」人・まち・社会の健康づくり

開催日：平成25年10月10・11日 於：大分市

人の健康を保つには、住民自らが主体的に健康づくりに取り組むのはもちろん、地域や社会の絆が機能することで相互に支え合い、住民の健康を守る環境が整備することが求められ「都市の健康」としてテーマを掲げたと会議となりました。特に印象的だったのが、基調講演で「幸せで、健康で、長生きのまちづくり」と題して鎌田實(諏訪中央病院名誉院長)が「健康については、正論に騙されるな」「自分達にとって何が大切か考え行動することが大事である」と、僻地医療を担ってきた経験から話を始められ、幸せで健康な地域では、「絆」「生き甲斐」の二つの言葉が大事にされている。「健康」をまちづくりの根幹に置くことは、経済、環境、子供たちのためにつながるとの、誠実で力あるお話でした。

### 第15期 自治政策講座 in 東京 第1講座：「生活困窮者支援と自治体 新しい課題と政策」

開催日：平成25年10月29日 講師：宮本太郎氏(中央大学教授)



「今回の法改正は弱者の切り捨てではない！」これから自治体を取り巻く様々な改革により、負担が増大する。秋田県藤里町の実態調査による「実際の働き手、支え手がなくなっている」実態を通し、支え手の支援に注力することの大切さを力説。個別支援の根幹が揺らいでいる中、生活困窮者支援に繋がる総合的な支援について、①支える側を支える、②支えられる側をアクティブに、③支え合いのシステム転換の3つの方向性を挙げ、就学前教育や地域包括ケアと困窮者支援の連携、低所得高齢者の住宅や介護予防給付の地域支援事業への移行のポイントを学びました。

### 「ダイアログ Bar 高松2013! ~ずっと住み続けたい高松~」

開催日：平成25年12月5~9日

NPO法人ソーシャルベンチャーズ四国が平成25年度高松市協働企画提案事業として「ダイアログ Bar 高松」を開催しています。地域に対する想いや考え、また問題について、ゲストを交え、世代を超えて話し合う場が「ダイアログ Bar 高松」です。今年のテーマは「大人」~成熟するということ~と題して3回開催されます。これまでに「地域の良さを掘り下げる一内と外から見た大人な高松」「大人な食卓一食卓からつなぐ、まちの新しいカタチ」と題して、ゲストを交え対話が繰り返されました。



対話を通して大切なことに気づき変わる原動力になります!



次回、2月2日(日)13時から、「大人なコミュニティの条件」と題して皆で語り合います。

興味のある方はこちらから <http://www.sv-shikoku.com/>



相談やお気づきの点がありましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。党员に限らず、どなたでも結構です。

- 日々の活動は「明日への一歩」<http://haruta.jp/blog>をご覧ください。
- facebookは <http://www.facebook.com/keishi.haruta>
- つぶやきは <http://twitter.com/KHaruta>

■携帯で読むならこちら→



### 春一番 編集後記

2013年を表す漢字が「輪」に決まりました。2020年東京オリンピックの開催や富士山の世界文化遺産登録などを輪になって喜びあったことや、台風など相次ぐ自然災害にも支援の輪が広がったことが理由に挙げられたとの事。一方、公明党にとっては、政権与党として黄金の3年間でスタートし、合意形成の輪の中心を担い、理解の輪を広げることに尽力した一年であったと思います。迎えた新年、ものごとの原理原則に立ち返り、本質的なものの見方が出来るよう心がけ、ひとりひとりの対話を通して、勢いよく駆け上がるための礎を築く一年にして参りたいと決意しています。本年も宜しくお願いします。

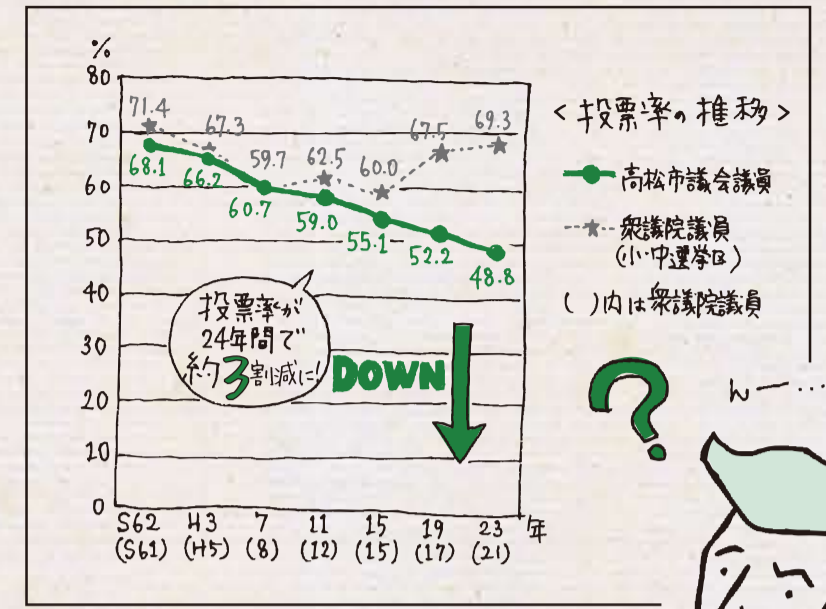


春風 PRESS VOL.10

発行者：高松市議会議員 春田敬司  
発行日：2014年1月  
連絡先：〒761-8013  
高松市西青木町14番地8  
TEL：087-842-5730

# Q 市議会は本当に必要なの?

A 異なる立場、多様な意見をもとに議論を尽くし、その過程で、争点を明らかにしながら、意見を集約していく。本来議会は大きな権限、役割を持っています。自分達のご事は自分達で決めて実行する、「住民自治」の根幹としての役割と責任があるのです。



## 高松市議会議員「春田敬司」と高松の明日を考える。VOL.10 2014. January

# 春風 PRESS

生活者の一番近くで、動く、動く。

### 二元代表って何?

地方政治は国政と違い「二元代表制」であることが特徴です。その意味するところは、選挙で選ばれた市長と、同じく選ばれた議会(議員)が切磋琢磨して、住民福祉の向上のための政策競争を行うことにあります。これまでは、全てが右肩上がりでも拡大し、その得られる利益をどのように分配するかに重きが置かれる政治でした。だから優れたリーダーシップを発揮する市長に任せていけば、効率良く暮らしが良くなるという時代でした。しかし、少子超高齢社会の到来により、負担や役務をどう分かち合い暮らしを守るかが、問われる時代となりました。異なる利益を調整し合意を重ねていくことが求められ、そこで様々な立場を代弁し議論を重ねながら合意形成を踏る議会の役割が、より重要になってきているのです。

とりとどりで執行機関(市)と対峙して、問題点をして指摘し、代替案などを提示し改善を促すことばかりなのです。それがどんなに的を得た指摘でも、いわゆる「言い放し」に終始し、行政からの「調査研究する」「検討する」という答弁では、いったい何時までどのように行うのかが分かりません。しかし、自治法第96条では、議会には本来、条例や予算、主要な計画などを作ることや、執行権限などの、とんでもない権限を有しているのです。そのことを自覚しなければなりません。

### 議決責任と説明責任を果たしているのか!?

今議会では、「広報たかまつ」と一緒に配られる「市議会レポート」やインターネット、ケーブルテレビでその模様を知らせていると言っても、「何が審議されて、何が争点で、どのように議決されたのか?」市民にそのことを伝え、説明しているとは言えません。「春田は行っているではないか!」そうではなく、議員が個人の活動を知らせるのは当然ですが、議会が討議の末、議決した一つの意思決定を、報告会などを通して伝えることや、住民との意見交換を行い、独りよがりではない議会での議論を行うことが求められているのです。

### 議会基本条例を制定します!

高松市では昨年、住民自治基本条例を制定し「市民主体のまちづくり」が開始されました。そして市議会では本任期中(平成27年4月まで)に議会基本条例をつくり、「市民に開かれた議会に変わろう」と改革を開始しました。皆さんにもこの改革への議論の過程を、できるだけ分かり易くお知らせして参ります。ご意見ご要望を是非お聞かせください。

### 議員間での議論がない?

議員になって最初に疑問を持ったことがあります。それは、議会では議員同士での議論をほとんどしていないことでした。一般質問でも委員会審議でも、議員がひ

# 高松市の人事評価の問題点

頑張る人が評価され、報われることが重要！



これまで何度も議会質問し、

- H20.6(一般質問) / 職員・スタッフの生産性向上について
  - (1) 人件費総額に対する受け止め
  - (2) 市民満足度を高める活動における現状の課題
  - (3) 日本経営品質賞に準拠した取り組み
  - (4) 正規職員・非正規職員の給与・賃金と生産性に対する考え
- H21.12(一般質問) / 新しい未来を開く人づくりについて
  - (1) 目標意識の向上に向けた取り組み
  - (2) 定期的な職場ごとのミーティングの実施
- H24.12(代表質問) / 人財管理体制の整備について
  - (1) 労働契約法改正に伴う本市臨時職員への対応の基本的な考え
  - (2) 給与等の見直しを含めた総人件費削減への基本的な考えと、その取り組み

人事評価について、新しい評価制度が導入されたけれど…

## 問題点1 評価結果はみんな良好？

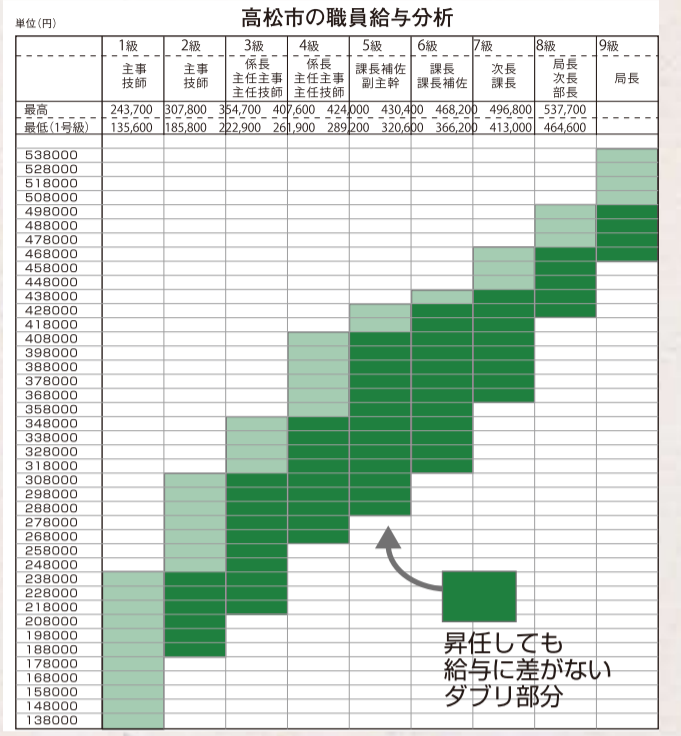
24年度の管理職における業績評価をみると、勤務成績が「極めて良好」が3.6%、「特に良好」が70.7%、「良好」が24.9%、「やや良好でない」が0.7%、「良好でない」が0%でした。また能力評価では、「特に良好」と「良好」が全体の9割を越え、「良好でない」は0%との結果。本当に「良好でない」人がゼロなのでしょうか。多くの不祥事やミスがあったではありませんか。これでは、何のために評価しているのかわかりません。

	業績評価		能力評価	
S - 極めて良好	15	3.6%	7	1.7%
A - 特に良好	295	70.7%	174	41.7%
B - 良好	104	24.9%	220	52.8%
C - やや良好でない	3	0.7%	19	4.6%
D - 良好でない	0	0.0%	0	0.0%
合計(人)	417		420	

※合計数が違うのは、評価時期が違い病欠者が出たため

## 問題点2 人事評価が処遇に反映されていない？

年数を経れば自動的に昇給・昇格するため、頑張っても頑張らなくても大差なく上がっていくのが現在の制度。責任を担い、努力して昇任しても、余り給与に差がないとなれば、「昇任したくない症候群」になってしまっても仕方がありません。一方、部下を指導するにも「明確な評価指標」、人事評価と面談による「目標管理」、その結果としての「処遇」が結びついていないのでは、管理職としての権限がないのと同然。本市の給与表を分析すると、特に係長・主任4級から課長6級の賃金テーブルがほとんど重なっており、昇任しても給与に差がないことは明らかに見てとれます。



なかなか改革は進まず…

H25.6 / 市長の答弁  
人事評価の処遇への反映は、職員のモチベーションや資質の向上、さらには組織の活性化につながるものと考えている。期末・勤勉手当への反映や昇格、人事異動時における、より積極的な活用など、その具体的方策については、地方公務員法の改正や他都市の動向を踏まえ、検討する。人事管理指針や規定については、直ちに策定することは考えていないが、現行の規則等への反映などを考えたい。

しかし！

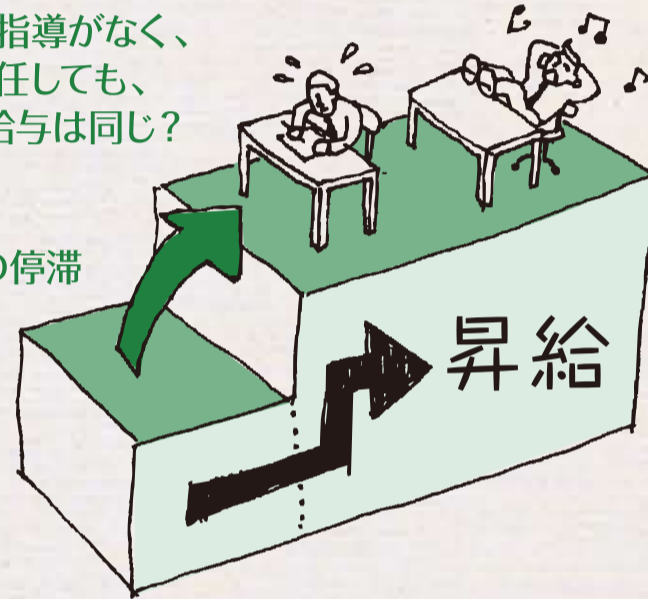
市当局で決められないのなら、議会が条例をつくり規定することができる！

## 大阪市の事例

- ① 各評価区分の割合を決めて、相対的に評価する  
第1区分(S)は5%、第2区分(A)は20%、第3区分(B)は60%、第4区分(C)は10%、第5区分(D)は5%とそれぞれの全体比率を規定。
- ② 役職が上がらなければ、給与月額も上がらない
- ③ 人事評価の結果をちゃんと昇給基準に反映する  
これまで一律だった昇給基準を、Sは8号俸、Aは6号俸、Bは4号俸、Cは2号俸、Dはゼロ号俸と明確化。2年連続D評価で研修後も改善が見られなければ分限処分(解雇)の対象となることも。
- ④ がんばりは、ボーナスで差がつく  
平成24年6月の場合、局長級でSは約202万円、Dは154万円と差額は48万円。年間と言えば、100万円近くの差がつくことに。

適切な評価・指導がなく、がんばって昇任しても、しなくても、給与は同じ？

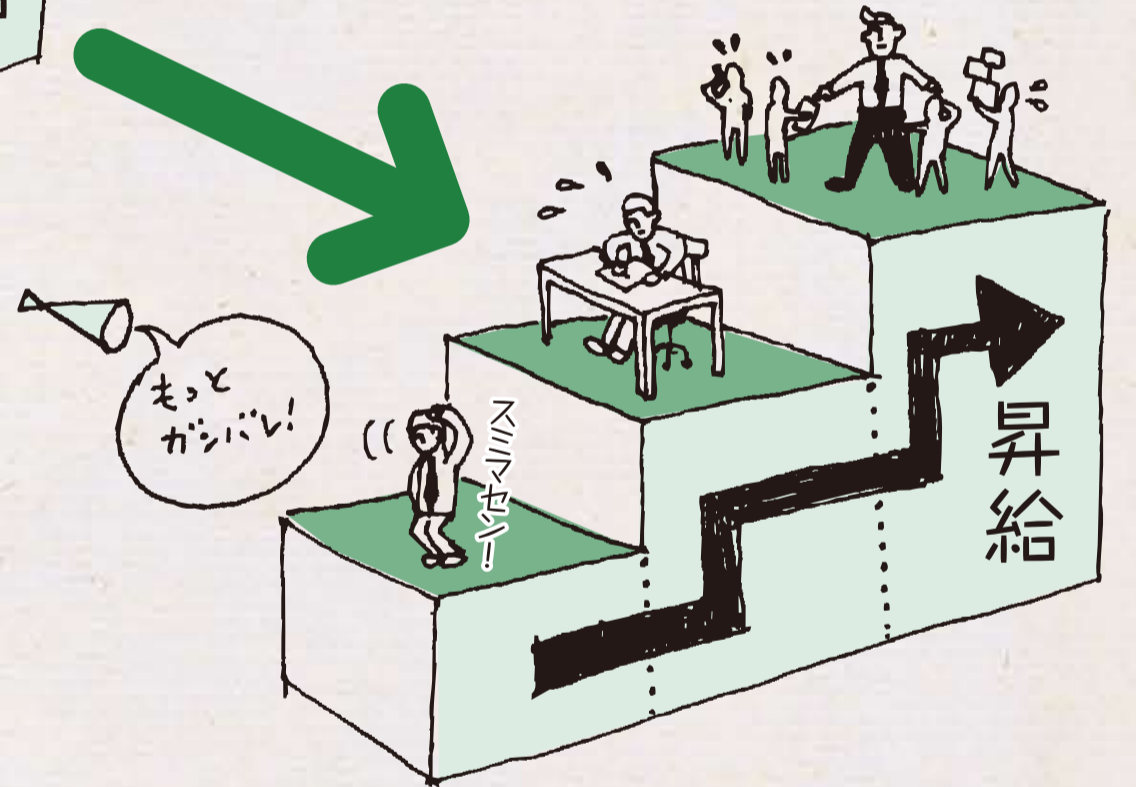
やる気の停滞



がんばった人が、正しく評価され、役職も給与も上がるしくみに！



「公務員は給与が高すぎる！」という批判をよく聞きますがコストカットだけでは問題は解決しません。いかにやる気をもって、仕事の効率化を図るかが大事なのです。



## H25年第3回6月定例会での一般質問の内容(6月17日)

### 一般質問の要旨

#### 1. 職員の活力を引き出す人事管理について

- ① 人事管理指針や規定を作成する考え
- ② キャリアアップの視点で研修を行い昇任につなげる考え
- ③ 人事評価の評価項目に市民との協働への参画に対する項目を追加する考え

#### 2. 市民との協働に関わる契約について

- ① 知的所有権の取り扱いに対する考え
- ② 委託事業の積算に関する考え方

#### 3. 地域包括ケア・システム構築における最重要課題とその取り組みについて

#### 4. 地域における訪問型子育て支援への考えと今後の取り組み

#### 5. 産業振興施策を国・県と連携するための定期的な情報交換を設ける場の設置

#### 6. 蓄光材を活用した避難誘導の考え

★高松市議会の会議録は、下記アドレスから検索できます。  
<http://discuss.city.takamatsu.kagawa.jp/disc/>

始まりました！

## 医療費適正化プログラム 医療費分析とレセプト点検が開始！

平成24年3月議会で、国民健康保険料の値上げについて審議しなければならなかったことから、深刻化する医療費の上昇を阻むために2つの提案をしました。一つは広島県呉市などで行っている「国保の医療費分析とレセプト点検」の実施です。もう一つは横浜市などが行った「市民協働による電車・バス・駅の公共交通機関を大規模に活用した健康づくり啓発キャンペーン」の実施でした。この医療費の適正化(削減)に向けた提案が採用され、平成25年度から実施することになりました。指摘や反対だけではなく、公明党の議員として「暮らしを守るための具体的な提案」をこれからも重ねて参ります！

決まりました！

## 移動系デジタル無線の導入が決定！

平成24年3月議会で、東日本大震災災害発生時の緊急応対時に一番求められたのが、「情報伝達手段」であるとの専門家からの指摘から、移動系防災行政無線の整備を訴えていました。移動系デジタル無線は他の通信手段が途絶した場合に、防災担当者間の情報伝達手段を確保する目的で設置されるシステムであり、移動局相互間の直接交信も可能です。災害発生時には防災関係業務に優先して使用されるほか、普段は各現場から本庁宛などへ一般行政事務の連絡にも使用できます。「日ごろ使用していないものは、いざという時に使えない」ものです。高松市では公務用携帯電話の使用が、平成22年度では318台、年間の経費は約1000万円が要されています。これらの機器の中で移動無線に切り替えることが可能なものから切り替え、非常時に備えるよう提案していたことが実を結びました。

実現しました！

## 男木小中学校が来春再開！

瀬戸内国際芸術祭の夏会期を終えた9月7日、男木島コミュニティセンターで、「男木島おこし座談会」が開催されました。島民、島出身者、アーティスト、男木島ファンが集い、島の未来が語り合われました。この座談会で島出身者の青年がこれまでの「男木 de あそび隊」の取り組みや、この夏会期の「男木プロジェクト」を通じ、島での暮らしに希望を見出し、島でまた暮らしたいとの思いが強まっているとのこと。そこで最大の課題が子どもたちの学校です。「子どもが島で学べるなら戻って来たい」との想いに、他の2世帯も共感。6名の子どもの学校で男木島で学びたいと9日に市へ要望。しかし、様々な困難な理由が伝えられ途方に暮れているとの相談が私に寄せられたのは翌10日、早速現状の確認を行い、市教育委員会に折衝。島に若い人が戻ってきて、島の学校が再開することは、島のおいちゃん、おばあちゃんにとって、地域にとっても未来を拓く最大の希望となると力説。瀬戸内国際芸術祭の本来の目的にも合致し、高松市に於いても最大のチャンスだと説得しました。9月13日の公明党会派の代表質問でこの問題を取り上げることで、一気に対応が進展し、その後の取り組みにより、来春にも島に子ども達の笑い声が戻ってくるようになりました。