

議 長	副議長	局 長	次 長	議事係長	議事係

総務常任委員会会議録 (1 3 . 3 定)			
日 時	平成 1 3 年 9 月 2 6 日 (水)	開 議	午後 1 時 0 0 分
		散 会	午後 6 時 2 0 分
場 所	第 2 委 員 会 室		
議 題	付 託 案 件		
出 席 委 員	佐野委員長、佐々木 (勝) 副委員長、横田・新谷・見楚谷・北野・中畑・佐々木 (政) ・斉藤 (陽) 各委員		
説 明 員	市長、総務・企画・財政・学校教育・社会教育各部長、消防長 ほか関係理事者		
別紙のとおり、会議の概要を記録する。 委員長 署名員 署名員 書 記			

～ 会議の概要 ～

○ 委員長

ただいまから、総務常任委員会を開きます。

本日の会議録署名員に見楚谷委員、北野委員をご指名いたします。

付託案件を一括議題といたします。

この際、理事者より報告の申出がありますので、これを許します。

平成12年度までの行政改革の実施内容について。

○ (総務) 総務課長

平成12年度におきます新行政改革実施計画の主な実施項目と、平成9年度から平成12年度までの実施状況の概要と財政効果などについて報告いたします。

まず、平成12年度の主な実施項目といたしましては、1、事務事業の見直しでは、10、事実上廃止状態にある事務事業の整理として、小樽市農村漁村振興対策事業補助規則を廃止しました。

2、時代に即応した組織機構の見直しでは、10の各部庶務の一元化として、消防団本部の庶務を消防本部総務課と一元化し、23、保育所の統廃合として、(仮称)新赤岩保育所の建設に向けた用地取得や測量などを行い、25、消防出張所の適正配置等として最上出張所を廃止し、27、小中学校の適正配置として小樽市中学校適正配置計画実施計画を策定しました。

4、定員管理及び給与等の適正化では、32、職員数の削減として、前年度の4月1日現在との比較では60名、5月採用を考慮した中では36名の削減をし、36、旅費の見直しとして、特別職を除く一般職の日当、宿泊料及び食卓料の級別による支給を廃止し、一本化しました。

5、人材の育成と多様な人材の確保では、平成9年度から引き続き、38、国、道等との積極的な人事交流を行い、平成10年度から引き続き41異職種の職場交流の拡大などを行いました。

7、公正の確保と透明性の向上では、54、監査機能の充実として、定期監査の書類審査を注視から精査に改めるとともに、テーマを定めた行政監査の実施や、財政援助団体等監査の対象数を増やすなどし、56、情報の提供方法についての検討として、平成13年2月からiモードのサイト接続サービスを活用して、行政や観光についての情報発信を開始しました。

8、経費の節減合理化と財政の健全化では、62、遊休等資産の活用、処分の促進として、旧手宮魚揚げ場敷地など、約6,000平方メートルの土地を約1億5,000万円で売却し、63、廃棄物等関係手数料の見直しとして、事業系廃棄物の有料化など、廃棄物関係手数料の全面的な見直しを行いました。

9、公共施設の管理運営等の見直しでは、68、管理運営の民間委託の推進と施設の効果的活用として、勤労青少年ホームの利用者を勤労青少年以外の一般にも拡大するとともに、開館時間も拡大して施設の効果的活用を図ったほか、廃棄物最終処分場の業務を民間に委託しました。

10、公共工事のコスト縮減では、前年度に引き続き、技術基準等の見直し、設計手法の見直しなどを行いました。

11、広域行政の推進では、前年度に引き続き、ごみの広域処理の検討をしております。

これらの結果、平成9年度から取り組んできました新行政改革実施計画の実施項目78項目のうち、63項目が実施済み、または一部実施済みとなり、項目数での実施率は80.8%となりました。また、平成9年度から平成12年度までの財政効果額は、人件費の削減分が約24億5,000万円、収納率向上対策が約8億2,000万円、使用料・手数料の見直し分が約12億4,000万円、遊休等資産の処分が約6億4,000万円、その他が約10億円で、合計では約61億5,000万円となり、目標額53億1,000万円に対して、達成率は約115.8%となりました。

平成9年度から平成12年度までの実施項目のうち、実施する必要があるが未実施となったものにつきましては、平成13年度以降の実施項目として、引き続き実施に向けた取組を継続していくこととしております。

○委員長

平成14年度成人式の実施について。

○社会教育部長

平成14年小樽市成人式の実施についてのご報告をいたします。

小樽市及び小樽市教育委員会は、新成人を多くの市民を集めましてお祝いするため、毎年、成人式を開催しておりますが、平成14年の小樽市成人式の見直し、検討について、その取組をしてきたところでございます。

これまで、社会教育委員会議、各種協力団体との意見交換、市内の若者との交流会、アンケート調査、他都市の事例調査等を実施してまいりました。その結果、平成13年成人式の新成人の全道平均の出席率が62%に対しまして、本市は80%という大変関心の高いことがわかりました。また、意見交換では、新成人を多くの市民がお祝いする式典を引き続き開催すること、あるいは、親子一緒に会場に入れるようにすること、あるいは、若者の意見を取り入れるため、実行委員会を設けるべきとのことなどの提言をいただきました。

これらの提言を踏まえまして、来年の成人式に向け、三つの基本方針を定めることといたしました。

一つ、成人式は引き続き実施する。二つ目、実施に当たっては、市民参加の実行委員会を10月までに設置し、同実行委員会は、小樽市及び小樽市教育委員会と共催して成人式における企画・立案を行う。三つ目、同実行委員会の委員は、市内在住の18歳から30歳までの市民から若干名を公募するほか、協力団体及び市職員を含め10名程度とする。

以上の基本方針に沿って、公募を含めた実行委員会を10月までに設置し、以降、市、市教委、実行委員会の3者で式の計画・立案、そして実行を進めてまいりたい、このように考えております。

○委員長

次に、室内水泳プール改修に伴う臨時休館について。

○（社教）室内水泳プール館長

室内水泳プール改修に伴う臨時休館について報告いたします。

室内プールは、平成11年度、劣化調査を実施し、その診断の結果、平成12年度から3カ年計画で施設の整備を図ることとしております。今年度は、ろ過機及び循環機などの改修工事を実施いたします。この工事期間、10月1日から11月5日までの36日間、プールを休館いたします。工事の進捗状況によりましては、休館期間は若干変更になることもありますが、今のところ、11月6日に開館を予定しております。できるだけ早く、利用者の便宜が図られるよう努めてまいりたいと思っています。

また、利用者への周知につきましては、これまで、プールが発行する「プール便り」、プール入り口への提示、市広報お知らせ版に掲載し、周知を図っておりますが、今後、各報道機関に依頼することにより、より周知の徹底を図ってまいりたいと考えております。

なお、昨年も実施いたしましたが、休館日の間、高島小学校温水プールの使用時間を拡大し、利用者の方々の便宜が図られるよう努めてまいりたいと考えております。

○委員長

次に、本定例会に付託された案件について、順次、説明願います。

議案第29号について。

○（総務）職員課長

議案第29号小樽市職員の再任用に関する条例案につきましてご説明申し上げます。

この再任用制度は、少子高齢化が急速に進展する中で、活力ある社会の実現に向けて、高齢者の豊かな知識と経験の活用を図るとともに、年金制度を本格的な高齢化社会にふさわしいものに見直すことが必要になったことから、平成6年の公的年金制度の改正により、年金の満額支給開始年齢が、平成13年度以降、段階的に引き上げられ、最

終的には支給開始年齢が65歳と定められました。

この改正に当たりまして、60歳代前半の5年間の雇用と年金の連携により生活を支えることが官民共通の課題となったことから、民間の動向を踏まえた上で、公務部門として国におきまして法律改正が行われ、平成13年4月1日から新たな再任用制度が施行されており、本市におきましても、この国の制度に準じて、導入するに当たりまして、必要な事項を定めようとするものであります。

○委員長

次に、議案第30号について。

○北野委員

本会議で提案の趣旨について詳しく述べていますから、ここでは繰り返しません。

ただ、9月11日に、ニューヨークの貿易センタービルにハイジャックされた飛行機が激突して多数の犠牲者を出し、また、6,000人以上の方々の行方がいまだにわからないという前代未聞の犯行が行われたわけです。

これにかかわって、我が党としては、決議案の1号で可決されている立場でありますけれども、問題なのは、軍事力による報復、長期にわたる戦争を覚悟してテロの撲滅というふうにはアメリカが叫んでいるわけで、こういう報道の中に、ビンラディン一派が広島型原爆を入手したのではないかということも流されているわけです。ですから、何かの重大な紛争が起こるたびに核兵器の危険性が取りざたされるという事態でありますから、小樽でも、アメリカに協力するということになると、小樽港を含めた施設がこれに供されるという危険は一層増大するわけです。

そういう意味からも、本会議での提案説明以降の経過をとっても、非核港湾条例の成立というのは本当に大切であるということを感じておりますので、その点だけを本会議の提案説明に加えさせていただき、30号については、ぜひ成立方をお願いしたい。

○委員長

議案第31号について。

○（学教）施設課長

議案第31号工事請負変更契約についてご説明いたします。

菁園中学校校舎新增築工事の請負契約につきましては、本年第2回定例会におきまして議決をいただいたところです。その後、本契約を締結し、8月上旬より基礎工事を行っているところですが、地盤について、当初の設計と異なる高さに支持層が認められ、また、軟弱な地盤の部分も確認されたため、基礎形状の変更が必要となり、そのことにより、機械による破碎とラッフル基礎の増加により、当初の契約金額を7億6,650万円から142万8,000円増の7億6,792万8,000円に変更するものです。

○委員長

これより、質疑に入ります。

（「委員長、議事進行について」と呼ぶ者あり）

○北野委員

先ほど理事会で本委員会の運びについて聞いたわけですが、既に前例のある、我が党として議案29号にかかわって、経済部主幹の本委員会への出席を求めましたが、これが断られたという報告を受けました。今期の議会の中でも、自民党の中村委員が、住宅課長を、一斉常任委員会のさなかであるにもかかわらず、厚生委員会に呼んで質問をするということが諮られて、これは全会一致で承認されているわけです。それなのに、なぜ野党である共産党が同じことを提案したら断るのか。これは全く不可解な話です。一体どういうわけでこういうことになったのか、理事会の経過を含めて、委員長の見解を伺いたい。

○委員長

それでは、北野委員に申し上げたいと思います。

12時からの理事会で、共産党新谷理事より、再任用に関する質疑の必要性上、経済部の、具体的には担当の藤原主幹を本総務常任委員会に呼びたい、こういう意向が示されました。

それに対して、各理事からそれぞれの考え方を聞きました。その結果、今日はそれぞれの常任委員会をやっている関係上、また、ルール上、他の委員会に出席している理事者を本総務常任委員会に呼ぶということはどうなのか等々の議論をした上、新谷理事も、そのことについては納得をして、了解しましたということで理事会が解散した、こういう経緯でございますので、その問題については、引き続き、協議事項でも何でもございませぬ。あの席では、一応それぞれが了解ということで、新谷理事も戻られたし、理事会を閉めた、こういう経過でございますので、問題はないと思います。

（「委員長、議事進行について」と呼ぶ者あり）

○北野委員

経験ある佐野委員長の運びとは思われぬです。ほかの人が言ったから、それを追認したと。認めたと。

各会派の理事に聞きますけれども、まず、自民党は横田さんですか。

中村さんがそういう前例があるわけでしょう。そういうことは知っているはずなのです。なぜ、自民党の中村さんのときはよくて、共産党はだめなのですか。こういうことについて、各党が全部合意して、中村委員のときは認めているのです。新谷委員は納得なんかしていません。皆さんがそうやって言うから、仕方がないということだったのですから。

だから、そういうときは、ベテランの委員長がいるのだから、前例をちゃんと示して、公平な裁きをするのが委員長の責任でしょう。どうしてそういう運びにしなかったのですか、委員長として。

経験ある佐野委員長の運びとは思われぬ。

○委員長

北野委員からそういう発言がございましたけれども、当然、前例の話も議論になりました。（発言する者あり）

そういう前例があるからといって、必ずしもそういうことにはならないのだということで、そのときはそのときの一つのルールなり、一つの決め事で皆さんが納得して、自民党のときは所管外の理事者を呼んだとなつたのですけれども、今回は、そういうことも含めて議論をして、ルール上、それは難しいことだと。それで、新谷理事も納得したから、これで閉めますということで同意したのではないですか。

○北野委員

そんなことは納得なんかしていないというの。だから、委員長の見解を私は聞いているのです。だから、新しい、うちの新谷さんも1期目でしょう、横田さんもそうだしね。斉藤さんもそうですよ。だから、斉藤さんは、わからないから、事務局に前例があるかということを聞いたということを伺っているのです。そうしたら、そういうときは、経験ある委員長として、どういう運びにしたらいいか、公平な裁きをするのが委員長ではないですか。だから、そういうことは、理事会が閉められたから共産党が納得したとか、新谷委員が納得したと、そういうのは論理の飛躍です。委員長は、今後ともそういう態度をおとりになるのですか。

○委員長

繰り返しますけれども、まさしく、前例があるからといって、どんどんこういう前例がとられていくことを一つは危惧しなければならないということ。それから、例えば、経済部の藤原主幹は、もし常任委員会で、来てもよければ来てもいいみたいな態度を言ったらいいのですけれども、総務常任委員会が、それでは来ていただきたいと言っても、経済の常任委員会がいいか、悪いかと、こういう判断もあるわけですから、そういったことも含めて、全理事の意見を聞いた上で、ルール上、今回はいかがかということで納得して、理事会を閉じますという宣言をしたわけです。

○北野委員

閉じたのは聞いていました。

○委員長

それなら、後に文句を言ったってだめさ。

○北野理事

文句でないの。議事運びが公平でないから言っているのでしょう。中村委員が提案したときは、まず、当該の委員会で必要かどうかということで、必要だということで要求し、受けた建設の側もよろしいということになっているのですよ。だから、要求もしないで、いいとか、悪いとか、そういうことをやることについては、ベテランの佐野委員長の運びと私は思われたいのです。今後とも、そういうことをやるのかということなのですよ。これは各理事の責任でもあるのです。

だから、私は、与党だけそういう取扱いをすると、前例にして、際限なくそんなことをこれからもやるなどと言っていないですよ。

○委員長

まさしく、今やろうとしていることが言っている話であって。

○北野委員

違いますよ、それは。

なぜ自民党の委員のときは認めて、共産党のときは認めないのか、不公平だろうということを言っているのですよ。

だから、新しい人は事情がわからない場合があるけれども、あなたはベテランなのだから、どうしてベテランのあなたが、そのときに、違うと、前例があるから一応要求しようというふうに仕切るのが本当でしょう。そういうことをなぜやらなかったのかということを知っているのです。

○委員長

いいですか。

○北野委員

だから、そういうときについては、あなたがそういう態度を今後ともおとりになるのかどうかということを知っています。

○委員長

それは、前例があるからと、だからやれということ自体が僕は問題だと思っているから、この際は、きちっと、一定の理解の上でやっているという認識です。

それから、委員長といえども、個人判断はできないと。それは、理事がいるわけですから、皆さんが同意して物事を決めるわけですから、ベテランとか何とかということをお先輩の北野さんがそういうことでは困る話ですから。

(「委員長、議事進行」と呼ぶ者あり)

○北野委員

この問題については、今後とも、今後の問題にもかかわるのです。私は、各党が公平に扱われるのだったら、何も異議申し立てをしません。不公平な扱いをしているから言っているのです。

○委員長

不公平だと思いません。

○北野委員

いや、そんなことはないでしょう。委員長が、こういう仕切りは不公平ではないと言うのだったら、私は、あなたがそういうスタンスで今後とも総務の委員長として運営するのなら、私もそれに対応する態度をとらざるを得ないですから、そのことだけ強く申し上げておきます。

○委員長

前例があるからと、こういう意味で、それを自分たちの、所管外の呼ぶことについて、前例があるという名のもとで理事者を呼ぶということ自体がルール違反になる、常任委員会はそれぞれ所管事項が決まっていて、出席理事者が決まっている、こういうことをきちっと守っていくのが委員会の進め方であって、前例という一言をとって無制限にやっていくわけにはいかない。それ自体問題がある。

○北野委員

そんなことは百も承知で言っているのです。だから理事会に諮ったでしょう。

○委員長

こういうことで言っているわけですから。

○北野委員

だから、与党を認めて野党を認めないという運びをやるのだったら、私はそういう覚悟で臨みます。

○委員長

よろしいですか。

○北野委員

そこだけは宣告しておきまからね。

○委員長

ただいまより質疑に入ります。

共産党。

○新谷委員

小樽市行政改革実施計画の進捗状況について

それでは、最初に、今日配られました小樽市行政改革実施計画項目の進捗状況についてお聞きします。

初めに、お願いしたいのですけれども、こういう資料は早く出していただかないと、その日に来ても、いろいろ調べたり何なりできませんので、もっと早く出していただくようお願いいたします。見解をお願いします。

○（総務）総務課長

従来も、総務常任委員会で報告をしておりますで、その中で、資料を出すときには一緒に出しているという状況でいたものですから、今回も同じような形で、報告と同時に資料配布ということにさせていただきました。

○新谷委員

前回もそうだったからと。今の話ではないですけれども、でも、やはり、いろいろ調べたり何なりする時間が必要ですから、早く出してもらうように要望いたします。

それで、この中で、大変勉強不足ですので、わからないことを聞きます。

一番最後のページの遊休等資産の処分とありますね。これは、平成9年、平成10年度は目標を持ってやってきたのに、11年の目標はない、12年も目標はない、だけれども、実績額は出ているというのはどういうわけですか。

○（総務）総務課長

これは、平成9年度から平成12年度までの実施計画の中で、遊休等資産を具体的に挙げまして、これについては何年度までに売却するという形で実施計画があったわけです。その計画の中に挙げられていたのが、平成9年度、平成10年度までに売却するというもので、当時の実施計画の中に、11年度、12年度の売却のものが具体的に入っていなかったと。しかし、現実には遊休等資産が発生してきて売却をしたという実績があるものですから、その違いになります。

○新谷委員

それでは、あとどのくらい残っているのですか。何%くらいですか。

○（総務）総務課長

遊休等資産は、例えば市の独身寮もありますし、それからあとは、病院事業なり、あるいはその他の公宅跡地みたいなものもありますし、あるいはまた、道路敷地に使っていない隣接する土地といいますか、不要な土地といいますか、そういったものがあちこちにありますが、それをすべて押さえ切ってはおりません。実際、貸付けをしていた土地を売却したという例もありますので、ただいまご質問のあとどれだけ遊休資産等があるのかということにつきましては、今は申し上げられないというか、整理できない状況です。

○新谷委員

私たちは、不要な土地などを売却して、市民の暮らしや福祉に役に立つようにということで、かねがね、常々主張しているわけですが、やはり、目標を持たないというのはおかしいと思うのです。今後とも、こういうスタイルでいくのですか。

○総務部長

遊休資産の関係は、やはり各部にまたがっている面もありまして、従来長く使用していたものとか、あるいは、すぐに使用の関係が今のところめどがつかないとか、そういう面もあるのですが、実際には、この資産を、例えば今申し上げた独身寮とか、そういう跡地の関係については、やはり、相手方というか、利用者の関係についても、情報を得た上で動かなければならないという面もあります。それらについては、はかど次第やっというということで進めておりますが、めどそのものがいつつくかということについては、ちょっと今の段階では申し上げられないところがあります。

○新谷委員

それでは、それは土地もそうなのですか。土地の目標も立てられないのですか。

○（総務）総務課長

現在の第2次改訂の実施計画の中では、遊休等資産の処分として具体的に挙がっているのは、平成14年度の7,280万円、これだけが、今のところ、具体的に考えられるだろうという形で挙げております。それ以外につきましては、先ほども答弁の中で申し上げましたが、今まで貸していた土地が急に不要になるという場合もありますし、今の独身寮の場合にも、独身寮を廃止しましたが、その後、貸付けをしていると。それが、貸付けが終わったときに、また不要物件になるわけですが、その後、また何かに使われるという話であります。これはまた遊休資産にはならなくなってしまうわけです。そういう動きがあるので、あらかじめこれだけというのは、なかなか目標としては立てにくいということがあります。具体的には、今のところは、第2次改訂では7,280万円という額は持っております。

○新谷委員

それでは次に、職員の研修制度の見直しというのがありますね。これはどういう見直しなのですか。

○（総務）職員課長

研修制度の中で、一般的には、私どもも系統立てた研修をやってございますけれども、ある意味で、やはり自己啓発、そういった意味での自発的な研修、そういったものは大切な部分があるということもございまして、そういったものを何とか総合的に組み組みまして、一つの体系をつくりたいと。そういった中で、こういった方法でやっていくのか、見直していきたいということで考えております。そういった意味で、自己啓発といいますか、そういった部分を取り入れる形で、現在、こういった体系にしていけるのか、考えているところでございます。

○新谷委員

それでは、一般質問の中で取り上げられてきました市民の立場に立った職員の研修制度というものも、これから取り入れていくというふうに考えていいのですか。

○（総務）職員課長

市民の立場に立ったということも含めまして、いろいろと研修を行う上で、体験あるいは実習といいますか、そういったものを取り入れたらいかかというご意見等もございます。道内の都市、それ以外の都市でもそうですけれども、そういった意味での体験的な研修を取り入れているところもございますものですから、そういったものもあわせて検討していきたいというふうには思っております。

○新谷委員

職員の再任用制度について

それでは次に、本題に入ります。

職員の再任用制度に関連して、新規採用を中心にしているいろいろな聞きたいのですけれども、この資料でもあるとおり、行革が先行して職員採用が抑制されているわけです。

しかし、それによって、市民サービスが停滞しているところもかなりあります。例えば、出張所は廃止されて連絡所になりました。開館時間が短くて、市民は不便を感じているという問題、それから、公園の草刈りもなかなかやってもらえないだとか、それから、塩谷にある伊藤整の文学碑の問題です。そこは民間委託しているわけですが、きちっと管理されていなかったというようないろいろな問題があります。

それからまた、これまでの論議の中で公共施設の月曜開館などがこれから新たに提起されていくということでは、新たなサービスが必要な部分というのでも出てきますね。こういうことで、実際に職員を削減していつている中で、また新たな再任用制をとって、本当に市民へのサービスを行き渡らせることができるのかどうか、その辺の考えをぜひお聞かせください。

○（総務）職員課長

再任用に当たりましては、私どもも、委員の方からも今お話がございましたけれども、新たな市民サービスというものを含めて、どういったことができるのか、今後はまた、再任用職員をどこの職場に入れていくかも含めまして、意向調査とあわせて、私ども庁内でそういった意味での活用方法等も含めた調査をしていきたいというふうに思っております。そういった中から、今のご指摘の点も含めまして、どういったことができるのか、あるいは、どういったところが再任用に適するのか、こんなことも調査しながら考えてまいりたいというふうに考えております。

○新谷委員

そうすると、人数は2人分で1人とするということですね、再任用の場合は。全体に数が増えていくのですか。新規採用に影響があるということは市長も答弁されておりましたけれども、来年の退職者は何人で、それによる新規の抑制というのはどれぐらいになるのですか。

○（総務）職員課長

来年度は、3月31日で一応55名の退職者を予定しております。この55名が、果たして再任用として何人残るかということはこれからの調査を待たなければわかりませんが、仮に55名の方が全員残りますと、委員が先ほどお話しのように、私どもは、新規採用の数を何とか確保するというのもございまして、フルタイムではなくて、2名で1名と、短時間で雇用しまして充てたいというふうに考えております。ですから、極端なことを言いますと、そういった意味で半分にしますと、全員が残ったら28名が再任用として残るというふうになると思います。

ただ、それが、イコール、差し引きしますと27名がそれ以外で職員を充てるということになると思うのですけれども、果たして、今言う引いた27名だけが新規採用になるかということではなくて、やはり、職員全体のバランスの中で、どういった配置をしていくかということは、今後、また詳細に検討していかなければならないのではないかと、こんなふうに思っております。

○新谷委員

例年、何人採用していますか。

○（総務）職員課長

従来、各部からのヒアリングを受けまして、私どもでも、組織によりましては、例えば事業が終わっているところ、あるいはまた、新たな事業展開、そういったものも含めまして、新規採用者の人数の算出をさせていただきます。昨年の例で言いますと、事務職では14名採用しているということでございまして、その年によりまして、大きく組織が変わる、あるいは縮小、あるいはまたそれ以外の新たな行政需要、そういったものも含めて、年によりまして新規採用者は変動してくるというふうに考えております。

○新谷委員

昨年から見ると、来年度の再任用を単純に言って28人にすると、全然新規採用の余地がないのではないですか。

○（総務）職員課長

単純計算からしますと、55名退職する部分で、仮に28名を再任用に充てたとしまして、単純に差し引きますと27名が足りないといえますか、新規採用という数字になるかと思えます。

○新谷委員

新規採用の問題ではずっと質問してきていますけれども、若ければいいということではないですが、やはり、若い力を行政に生かしていくというか、反映させていくということは必要なことです。また皆さんもだんだん高齢になるわけですから、やはり次の行政マンを育成させるという点からも、新しい人の採用ということが本当に必要だと思うのです。

代表質問で、うちの古沢議員から、年間の残業時間が360時間以上の職員が52人いるということを聞いていますね。やはり、そういう面からしても、超多い残業時間を抑制して、新しい人の、若い人の採用ということをしていくべきだと思うのですけれども、いかがですか。

○総務部長

今、新谷委員がご指摘の職場の活性化、活力化といいますか、そういうことは大事なことでありますので、私どもも、職場の活気だとか、職場の和をはかっていくということについては、これからどんどん努力していかなければならないというふうに思っております。そういう中で、今、職員課長からお話がありましたとおり、できるだけ新規職員の採用枠を確保していくように努力していこうと思っております。

また、残業手当の関係につきましては、本会議でもちょっとお話がありましたけれども、これについては、いろいろ実態を調べてみますと、技術系だとか、どうしてもそういう特殊な部門の残業で、指導されている360時間を超えているところが多いわけでありまして。そういう面では、どうしても、専門性だとか、仕事に熟通しているということの要求もありますので、そういう中で、時間外を即新規採用に向けるということはなかなか難しい面もありますけれども、今後とも、そういう活気のある職場を目指していこうとは思っておりますので、努力していきたいと思っております。

○新谷委員

いつも質問するたびに努力しますというようなお答えをいただくのですけれども、それが実効のあるものにしていただきたいと思えます。

やはり、今、市全体では、零細企業も多いし、なかなか民間の新規採用というのは難しいときですから、小樽市の若者の定着だとか、定住とか、それから景気に貢献するという意味でも、職員について、何時間働くかということとは別にしても、雇用していくということは大事だと思います。

そこで、ぜひこの点を、今までもずっと言ってきましたけれども、実効のあるものにしていただきたいと思えますので、もう一度、お願いします。

○総務部長

確かに、今、民間だとか、雇用の情勢というのは大変厳しいものがありまして、本当に働き盛りの人が職を探しているけれども、なかなか見つからないというような、いろいろな状況も把握しております。そういう面からしますと、やはり、小樽市自体も、新規採用、あるいはそういう形の採用に向けた努力もしなければならないと思っています。

これは、具体的にもちょっとお示しをしておりますけれども、例えば、嘱託職場を民間の方たちの採用に向けた方にしていこうとか、いろいろ考えられる道がありますので、そういうところもこれから大いに活用しながら、採用に向けていきたいというふうに思っております。

○新谷委員

放課後児童クラブについて

それでは、次に移ります。

放課後児童クラブについてですけれども、以前からの夏休みの問題ですね。狭い部屋の中に子供たちがいて、外へ出たくても出してもらえない、もう行きたくなくなったということも聞いているのです。これは、別にクラブの指導方針でも何でもないのでですね。

○社会教育部長

指導内容かということでございますけれども、私どもの放課後児童の指導内容として3本の柱がございます。一つは、スポーツ・レクリエーションを通じて集団生活を身につけるといこと、それから、規律ある生活習慣を身につける、そして、ここが一番大切な部分だと思いますけれども、家庭的な雰囲気だと、そういうことでございます。

外へ出られないというお話は、実は、市長への手紙にも、今、新谷委員が指摘されたようなご意見が寄せられております。具体的なクラブ名とか、そういうのはちょっとあれなのですけれども、私どもの実態としてちょっとお話をさせていただきますと、外へ出すというのはいろいろな条件がありますね。健康の問題だとか、児童・生徒のストレスがたまっているとか、そういうことであるとか、それから、その学校の環境ですね。道路が近いとか、一様ではないと思いますので、やはりその辺のところは、外遊びが必要だというふうには私自身も考えております。これまでもそうなのですけれども、会議の中ではその辺のお話をして、まず、児童の安全が第一でございます。その上で、指導員の数と、その日、その日で児童数にばらつきがございますので、その辺の関係なども、本当に目が届くかというところ、これがまず一つあるかと思ひますし、周りの環境ですね、そういったところがあります。それから、その児童の健康だとか、そのようなところで、実績としては、現実的にはそういう配慮をさせております。回数が多いかどうかというところは、またちょっと課題はあろうかと思いますが、そんなような考え方で、現実的な取組をしております。

○新谷委員

確かに、今のような社会情勢ですと、外遊びもおちおちしていられないようなところがあります。やはり、指導員の数と子供の数で目の行き届く数であれば、そういうこともできるのでしょうけれども、そうでない場合もあるということですね。そうすると、少なくとも夏休みの間だけは、教員を目指している人だとか、保育士を目指している人だとか、そういう学生などもいますし、または、指導員の資格を持っている人もいますので、その間だけ、全部とは言いませんけれども、必要だなと思われるところに採用して、やるということはできませんか。

○社会教育部長

実は、今年、平成13年というのは、先ほど行革の話でちょっとご議論がありましたけれども、今年度から、業務の窓口、所管を一元化するという形で、実は私どもの方にその業務が来てございます。今、新谷委員が言うように、要望については関心がどんどん高まっているという形で、実感としてその辺を見ました。実は、いろいろな課題があるのです。一つ一つのご提言というのはよく理解できるのですけれども、一つの経営といいますか、経営体とし

てトータルでいろいろなことを解決しなければならないという中で、いろいろな制約がありまして、人の面とか、お金の面とか、施設が置かれているいろいろな条件もありますので、そういったところの中で、そういった要望が強い、市民要望が強い行政課題ですので、一つ一つ、その辺のところを検討して、あるいは、庁内的な理解を高め、て今のお話についても検討していきたい、このように思っております。

○新谷委員

ぜひ前向きな検討をお願いします。

それから、来年から学校5日制になって、土曜日が完全に休みになるわけですが、今開設しているクラブを再度増やす計画はありませんか、ありますか。

○社会教育部長

先ほどちょっと抽象的に言ったのですけれども、いろいろな要望、課題がありまして、ただいま新谷委員の言われた点もそうでございますし、始まる時間、あるいは終わる時間、そういった要望などもあり、そしてクラブを増やすということもあります。事実、今年も3クラブ増やしました。議論はそう大きく出ていないのですけれども、年度ぎりぎりでの一つの政策判断をいただいて増設をいたしました。先ほど言いましたように、大変高いニーズがありますので、そういったことが一つ一つ、限られた制約の中でどうなのかという部分で、繰り返しになりますけれども、今のそのことも、来年度に向けて、優先順位がいろいろ出てくるかもわかりませんが、そういった形で一つの形として、そういった要望についてご提案をしていきたいなというふうに思っております。

○新谷委員

それでは、これから検討していくということですね。

それで、今、土曜日開設のクラブが本当に少ないわけです。必ずしも保護者が土曜日に休みだとは限りませんし、人数が少ないにしても、全校で開設するかどうかというのは別としても、拠点を幾つか設けるとか、そういうことで、ぜひそのことも来年度から少しでも増えるように検討していただきたいと思うのです。

今、時間の問題が出ましたけれども、これは1定の総務常任委員会のときに、私は、終了時間をもう少し延長してほしいという要望があるから、どうなのだとということで質問しました。そうしたら、どんな形で調査するかということも検討して、調査を実施するような方向で持っていきたいという答弁があったのですけれども、このことは、今は調査されているのですか。

○社会教育部長

まず、1定でのそういうお話がございまして、私どもも、今、入会の申込書の中でいろいろな意向把握をすることともその書式で兼ねておりまして、始まる時間、終わる時間の望ましい時間帯はどういう時間帯でしょうかというような調査をしております。あるいは、庁内の経済部だとか市民部の中で、例えば男女共同参画社会の実現ということの白書の中での就業構造の調査でも、どんどん子育てをしながら仕事と両立してやっていくという傾向にございますので、先ほどの繰り返しになりますけれども、この放課後児童クラブの事業について、これからまだまだ充実ということを図っていかなければならないのではないかと、このように思っております。

今、全体の中で、学校が19で、その他、児童館とか、銭函の出張所の2階とか、一つには施設のばらつきがあります。クラブが育った生い立ちもそれぞれ歴史があります。今はそれを一本にするということで、そこでこぼこを具体的に、一つの事業ですので、ある程度の平均といいますか、一緒にできるものは一緒にしていくと、こういったことも大事だと思います。ほかのところは、6時のところもありますし、5時もあります、学校の場合は学校管理上の問題、新谷委員はご存じだと思いますけれども、こんなような事情等もありまして4時半というようなことになっています。その辺のところは、具体的にはまだちょっとあれですけれども、できれば5時ぐらいに、先ほどの意向調査等の把握の中にもその辺のところが言われていますし、市長の手紙の中にもそういうご意見が寄せられておりますので、5時を目指していけるような、そんな形でやってみたいなというふうに思っております。

○新谷委員

児童館が少ないですね。けれども、働いている保護者の子供を預かる、教育するという中身ですので、やはり、働いている保護者は、時間がそんなに早く帰ってこられる人も少ないわけですから、部長がおっしゃいましたけれども、時間の延長に向けてぜひ取り組んでいただきたいというふうに思います。

これを要望しまして、次に、先ほどの問題がありましたので、少し延びます。いいですか。

○委員長

今は11分経過ですから。

○新谷委員

強化磁器食器について

次に、給食のＰＣ食器というか、強化磁器食器についてお伺いします。

現在、強化磁器食器について試行されていますけれども、その使用状況と、途中の評価についてお聞かせください。

○（学教）学校給食課長

ただいま強化磁器食器の使用状況ということのお尋ねでございますけれども、13年度におきまして、強化磁器食器約1,000個を購入いたしまして、5月から、生徒数に応じまして、学校全体、学年、あるいはクラス単位で試行しております。

もう1点ございました評価というお話でございますけれども、食器の変更ににつきましては、子供たちの取扱い面、あるいは調理上の作業面など、改善しなければならない問題がたくさんございます。従来の食器よりも重たく、落とすと割れるという問題もありますけれども、通常、家庭で私たちが使用しております瀬戸物と同様のものでありまして、破損も少なく、おおむね好評であるというふうに受け止めております。

○新谷委員

私も見せていただきましたけれども、すごくいいなという感じは受けました。

現在のポリカーボネートの食器というのは、使用年数はどのぐらいなのですか。

○（学教）学校給食課長

ただいまポリカーボネートの耐用年数というお話でしたけれども、過去に横浜市の学校給食の調査委員会におきましては、できるだけ日常生活で化学物質をとらない方がよいという観点から、四、五年という方が望ましいという報告はございました。

○新谷委員

小樽市の食器の耐用年数は。

○（学教）学校給食課長

小樽市の場合というお話ですけれども、ただいま米飯用食器につきましてポリカーボネート食器を使用しております。現在、約1万2,000食程度の学校給食を提供しておりますけれども、汚れ、あるいは傷などを見まして、随時、ポリカーボネート食器よりも安全だとされておりますポリプロピレン製食器に入れ替えているのが現状でございます。

○新谷委員

今、聞きましたら、横浜市が行った調査ですけれども、耐用年数が3年未満だと環境ホルモンのビスフェノールＡというのは出ないけれども、古くなったら、四、五年たつと、またはそれ以上になるとさらに出るのが大きくなる傾向が見られるということが報告されています。

小樽市でも行ったということで、そのときは幸いにして出なかったということですが、たまたま出なかったのではないかというふうに思うのですけれども、少しでも人体に影響があるというものは取り入れない方がいいという

ことで、今度の試行になったと思うのです。評判もなかなかいいということでは、今後、全面的に取り替えてもらいたいというふうに思うのですけれども、そういう今後の計画はどうか。

○ **学校教育部長**

ご質問にありましたとおり、本年度、試行いたしました。

このねらいは、強化食器の導入を前提といたしまして、子供や学校の反応、あるいは調理場における洗浄作業、さらには作業中における破損の状況、あるいは、重いとか、かさばる、あるいは落とせば割れるということでございますので、作業に与える影響、そういったことで実態面でどう影響が出るのか、そういうことを見たく、実は試行をした、こういうことでございます。

現時点におきましては、先ほど課長がお話ししましたとおり、子供たちにとって評判がいい、こういうことでございますし、私どもが当初一番問題にしておりましたＰＣ食器の関係については、日東パイオンで洗浄しているということがございましたので、果たして日東パイオンで洗浄面が可能なのかどうかということが一番問題であったのでございますけれども、その後、日東パイオンにつきましては問題がないというご意見もいただいているところでございます。

しかしながら、今回試行したのは、あくまでも1万2,000食のそれぞれ1,000食ということで、データの的には10%以下ということもございますし、さらにはオタモイの設備におきましては、洗浄面あるいは保管庫等の問題もございますので、私どもとしては、もう1年、試行をさせていただいて、その結果を見てこの是非について判断をしてみたい、このように考えております。

○ **新谷委員**

もう1年ということで、もう1年遅れるのですね。

道内の主要都市の状況を見たら、ポリカーボネートを使っているのは小樽市だけなのです。もう1年と言わずに、途中の評価もいいというふうに出ているわけですから、来年から、全部が難しかったら段階的に増やすというふうにしていただきたいと思うのですけれども、いかがですか。

○ **学校教育部長**

米飯食器に限定すれば、理屈としてはそういうことは可能でございますけれども、今望まれているのは、米飯食器と温食用の食器についての更新と、こういうことでございます。そういうことでいきますと、オタモイの設備でいきますと、オタモイはそれに対応できないという問題もございますので、私どもとしてはこの問題はオタモイの改修時期とも絡んでくる問題でございます。それと同時に、先ほどお話ししましたように、まだ判断するためのデータがちょっと足りないなという気もございますので、もうしばらく時間はかかりますけれども、いずれにしても、私どもは導入を前提として試行をしてございますので、もう少し時間を貸していただきたい、このように思います。

○ **新谷委員**

オタモイの問題が出ましたけれども、新光ではそれは可能なのですか。新光では、今、何食ぐらい用意されているのですか。

○ **(学教) 学校給食課長**

米飯につきましては、委員がご承知のように、日東パイオンで洗浄しております。温食については新光調理場で洗浄しております。そういう実態になっております。

○ **新谷委員**

だから、新光で何食分用意しているのですか。

○ **(学教) 学校給食課長**

今、新光調理場で温食用の磁器食器の洗浄でございますけれども、約300食程度でございます。

○ **新谷委員**

ちょっと聞き方が悪かったようですね。新光で調理する給食は何人分ですか。

○（学教）学校給食課長

失礼しました。

新光調理場で調理しております食数でございますけれども、約 7,200食でございます。

○新谷委員

可能なところから実施していただきたいと思うのですけれども、さっきも言いましたが、子供の環境ホルモンというのは非常に大問題ですから、少しでも疑わしいものは口にしないということが大事だと思うのです。ですから、もう1年試行と言わずに、7,200の全部が難しかったら、それなら不公平になるのではないかということもあるかもしれませんけれども、今も順ぐり順ぐり回しながらやっているわけですから、そういう形態をとりながらも、やはり、取り入れていくべきだと思うのですが、いかがでしょうか。

○学校教育部長

ご指摘のことは十分わかります。

しかしながら、先ほど言ったように、作業面に与える影響ですとか、そういったこともまだ検証していく必要もございます。考え方としては私が先ほど述べたとおりなのでございますけれども、そういうご要望もございまして、そのことも念頭に入れながら検討してまいりたいと思います。

.....

○北野委員

職員の再任用制度について

議案第29号について尋ねます。

まず、再任用される職員に賃金の格差を設けたのはどういう理由なのですか。

○（総務）職員課長

再任用に当たりまして、私どももいろいろと道内の状況等々をお聞きする中で、あくまでも在職時に培ってきた経験あるいは技能、そういったものを参酌する中で、当然、そうなりますと、最終的にやめるときの職位がそういった意味で一つの反映要素としてあると。ですから、係員よりは係長、係長よりは課長、そういった者が知識、経験が豊富だと。そういった意味合いから、3段階に分けて設定をしようということで考えたものでございます。

○北野委員

道内各都市の状況を調べたと言うのですが、類似都市の状況について説明してください。

○（総務）職員課長

私どもが当たりましていろいろ調査した中であれば、札幌も含めましてですけれども、今現在、10万都市の中の状況から申しますと、札幌だけが3段階といった方式をとってございまして、それ以外のものにつきましては、一つの級で定めているといえますか、そういった状況になってございます。

ただ、この制度を立ち上げる段階であれば、私どもと同じような体系を考えているところはほかの市でもございまして、そういった意味で、私どもはそれらのものを含めて考えた中で、先ほど申した考え方に立って決めたというふうに考えてございます。

○北野委員

抽象的でわかりづらいですね。

市長が職員団体に提案したのは、3段階でやりたいという提案をしているのでしょうか。そうでしょう。ほかの都市は全部1段階ということでやって、中ではいろいろ検討しているということは聞いていますよ。札幌は別格ですから、札幌のことは問いませんが、ほかは全部1段階で、4級なら4級ということで統一して提案しているのに、なぜ小樽市だけが3級から6級の3段階にしたのか、解せないですよ。

○（総務）職員課長

先ほどの繰り返しになってしまうかもしれませんが、再任用に当たりましては、在職中に培った知識、技能、経験、そういったものを反映させた賃金体系をとりたいと。そういった中で、先ほど申しましたそれらのものを参酌したときに、退職時の職員もそれらのものを反映したものだというふうに考えてございまして、先ほど申しましたように、賃金の設定に当たりましては３段階を考えたということでございます。

○北野委員

小樽は例外ですよ。小樽の管理職の人だけが、他都市に比べてすぐれているということですか。そんなことはないでしょう。ほかの都市だってみんな同じですよ。だから、賃金に３段階つけたと、しかもさまざまな条件がつけられていますから、そういうことについては納得できない。一本化すべきだということを要求しておきます。

それから、二つ目ですが、退職された、あるいは、若干前に退職された職員を再任用するときの基準、これはどのように検討して、具体的にだれが受けるのか、詳しく説明してください。

○（総務）職員課長

確かに、間があいていた職員はどういうふうにするかということは、今申します一般的に定年退職を迎えて、それから引き続いて再任用する者とはかなり様相は変わってくるというふうには考えてございます。

ただ、再任用するに当たりまして、退職時から引き続く再任用に当たりましては、今のところ、明快にこれとこれとこれというような意味合いでお示しすることはできませんけれども、私どもは、その再任用に当たりましては、当然、健康状況、あるいはまた、所属長からの内申、それまでの勤務実績、さらにまた、再任用するに当たりましては、本人の意欲、能力があるか、そういったものも含めて総合的に判断をしてまいりたい、そんなふうに思っております。

ただ、間があいた職員を再任用するに当たりましては、その者がほかの民間等で勤務をしていたのか、あるいは、病気でその間は仕事についていなかったのか、さまざまな要素が絡んでくると思いますので、それらの者については、また別な形で、別な観点から、こういった形で基準を設けるかを考えていくことになると思います。

○北野委員

本俸で３段階に分けて、手当で管理職手当まで含めているのはどういうことですか。

○（総務）職員課長

この手当の関係でございますけれども、私どもは、基本的には短時間というふうに考えてございます。この手当の出し方でございますが、中には、今のように管理職手当は想定してございませぬけれども、そういった手当が、国の方での扱い方も含めて、こういったものがあるということで列挙をしているということでございまして、そういった意味で、すべてが適用されるわけではなく、ないものもこの中には入ってございます。

○北野委員

我々に議案の参考にして配られた資料の中にそれが書かれているのですよ。これは職員組合に説明しているのでしょう、この資料は。こういうことでいきたいという意向として示しているのでしょうか。課長が言うように、決定はしていないかもしれないけれども、そういうことですよ。職員組合には、我々に配られたこの資料は説明していないのですか。

○（総務）職員課長

職員組合に対しましては、同様の説明はしてございます。

○北野委員

だから、市長が職員組合に提起した中で、我々として、どうも不都合だと、市民的な納得を得られないというものも含まれているわけですから、これについてはきちっと正すようにしていただきたい。

そのほかもありますが、これはまた別の機会に指摘することにいたします。

次は、民間との格差の問題について伺います。

小樽市が中心となって行っている労働実態調査で、民間の高齢者の採用状況はどのようになっているか、詳しくお答えください。

○（総務）職員課長

小樽市で行っております労働実態調査の中で、600社に対しまして調査をしまして、結果的に305社から回答をいただいておりますけれども、そういった中で、54%が高齢者の雇用延長あるいは再任用、そういった制度を導入しているというふうになってございます。

○北野委員

ハローワークの実態調査では、そういう結果にはなっていないですね。ハローワークの調査ではどういうふうな結論が出ていますか。

○（総務）職員課長

ハローワークの調査の中であれば、102社に対しまして、結果的に55.9%ということで、ほぼ同様の調査結果になるというふうに承知しております。

○北野委員

課長、この雇用実態調査の何ページに、退職した60歳以上の人を採用しているというふうに出ているのですか。

○総務部次長

今、職員課長が申し上げました54%という数字については、労働実態調査の34ページに記載してございます。

○北野委員

何という項目ですか。

○総務部次長

雇用延長再雇用制度制定状況、これの調査の結果表でございます。

○北野委員

これは制度の調査であって、この制度を適用して採用しているかどうかなどということは調査していないでしょう。だから、60歳を超えた人が、回答した会社で五十何%を採用しているなどというふうな結論は出ていないでしょう。制度があるかどうかということをお問うている回答ですよ、これは。制度があるからといって、必ずしも高齢者を採用していることにはならないでしょう。違いますか。職員課長の答弁は事実と違いますよ。

○（総務）職員課長

確かに、制度がある、それと、実際にその制度を運用しているかどうかということは別な議論ではあるというふうに思いますけれども、私どもの中では、今言いましたとおり、制度としてあるということは、やはり、そういった対象者が出てきたときには、速やかにその制度を導入する、それに基づいて雇用をしていくということになるのではないかと、そういうふうに思っております。

○北野委員

だから、答弁をちゃんと訂正して、制度がある、こういうことと、それを適用して定年退職者を採用しているということとは別のことですからね。この労働実態調査で言っているのは、制度があると回答したのが半分ちょっとあるというだけの話ですよ。労働実態調査では、60歳を超えた人を、こういう制度を活用して何人採用しているかなどというアンケートはとっていませんよ。民間の実態をつかんでいないということではないですか。

○（総務）職員課長

確かに、今の部分で言いますと、実際に何名の方が雇用延長なり再雇用でやっているかということは、人数的に何名ということはお聞きしていないというふうには聞いてございます。

○北野委員

だから、答弁は事実上訂正したというふうに理解しておきます。

ハローワークの方の調査では、皆さんはどういうふうの実態を押さえられていますか、お答えください。同じ質問です。

○（総務）職員課長

先ほどの繰り返しになってしまうかもしれませんが、そういった意味で制度として導入されているのは55.9%というふうに聞いてございます。

○北野委員

ハローワークの業務概要の何ページにそれが出ているのですか。五十何%というのはどこに出ているのですか。

○（総務）職員課長

先ほどの55.9%というのは、このハローワークの概況の中の数字ではなくて、担当している主幹の方から55.9%と聞いたものでございます。

○北野委員

だから、私が聞いたのは、定年退職された人が、ハローワークの調査では何%採用になっているかというふうに聞いたのですよ。労働実態調査と同じです。

それについて、担当主幹というか、藤原主幹が五十何%と言ったのですか。

○（総務）職員課長

そういうふうに聞いてございます。

○北野委員

これは事実と違いますよ。だから、私は、経済部の担当者と呼んでほしいと言ったのです。

ちょっと休憩して、担当の人から聞いてきてください。

○委員長

答えられませんか、職員課長。（発言する者あり）

それでは、ちょっと休憩をいたしまして、その間、今の質問に対して、担当の藤原主幹から正確な話を聞いて、確認してください。

この間、暫時休憩いたします。

休憩 午後2時14分

再開 午後2時43分

○委員長

会議を再開し、休憩前に引き続き、質疑を続行いたします。

○（総務）職員課長

大変失礼いたしました。

先ほど私の方で申しました55.9%というのは、委員がおっしゃるハローワークの方から出されております業務概況、この中にはこの数字は入ってございまして、経済部からハローワーク小樽の方に確認をしまして、小樽に本社がある102社の中で、先ほど申しました雇用延長、あるいはまた再雇用制度を取り入れているところが55.9%あるということでございますので、この概況の中のページで明記されているものではございません。

○北野委員

だから、ハローワークの方と、それから小樽市が雇用促進協会と合同で行った調査と同じなのです。企業が制度を持っているということで、それを適用して定年退職した人を再雇用しているかどうかということとは別のものなのです。だから、小樽市の労働実態調査では、再雇用の制度に基づいてそれぞれ何人採用しているかということとはわからないのです、どこのページを見ても。だから、実態はわからないということなのです、これでは。

それで、制度は五十何％というふうに答えられましたけれども、ハローワークで、高齢者、これは55歳以上というふうになっていますが、雇用状況は何％くらいですか、55歳以上の人は。

○（総務）職員課長

高齢者の数について、12年度で言いますと、雇用状況は17.5％というふうになってございます。

○北野委員

その比率も年々下がっているのですね。だから、我々が願うこととは逆の方向に進んでいるのです。

そこで、伺いますが、こういう実態について、小樽市が民間の状況を掌握していないというのは非常に重大なことだと思うのです。結局、小樽市も職員のことしか考えていないということになるのです。それで、民間企業が高齢者を採用した場合に適用される制度が幾つあって、それはどういうものかということを詳しく説明してください。

○（総務）職員課長

高齢者の雇用にかかわる分で申しますと、高齢者の環境と申しますか、雇用しやすい環境を整備するという意味合いから、高齢者の雇用環境整備助成金という制度が一つございます。さらに、これは、1件当たり、設備費等々についての一部助成をするという内容になってございまして、そのほかに、継続雇用の定着促進助成金というものもございます。これにつきましては、雇用する従業員数、期間等々によってそれぞれ段階はございますけれども、そういった意味での助成金が支給をされます。さらにまた、これは、どちらかといいますと、高齢者を雇用する事業所と申しますか、そちらに対する助成でございまして、雇用される本人の方としまして、高齢者の雇用継続給付というのがございまして、これが60歳から引き続いて再雇用あるいは雇用延長されたときに賃金が落ちる分を補てんするということで、15％という率はございますが、そういったものも補てんをするという意味で本人の方に給付されるといったようなことがあります。さらにまた、それ以外にも、雇用に関する国のメニューということで、それぞれ新規の成長分野に対する雇用創出特別奨励金等々のいろいろな国の制度もございます。こんなふうに聞いてございます。

○北野委員

議案の説明のときにいただいた資料で伺いますが、庁内に定年退職者再任用制度検討委員会が設けられて、都合9回、平成11年の12月から行われているのですが、これは、具体的には、だれをキャップにして、どういう部署からこの検討委員会が構成されるのですか、お答えください。

○（総務）職員課長

庁内の検討委員会のことでございますけれども、これは、総務部の次長をキャップとしまして、ある意味で、それぞれ今後起こり得るであろう任命権者ごとに、例えば、消防、水道、教育、さらに両病院、それから、もちろん私も総務部、そういった中と、組合側の方からということで合計16名ということで検討委員会を立ち上げてございます。

○北野委員

その検討委員会で何を検討の課題にしたか、検討をした議題について述べてください。

○（総務）職員課長

この検討委員会の中では、主に、最初のころは、再任用は新たな制度でございまして、国との比較、あるいはまた、その制度の内容がどういったものなのかということを中心に行いまして、その後は、再任用を行うに当たりまして、既にお示ししておりますけれども、導入の時期であるとか対象者、そういった内容をどんなふうに扱っていくのか、あるいはまた、勤務時間等々も、どういった形で再任用するか、フルタイムでいくのか、短時間でいくのか、あるいはまた、それらが持つ問題点、そういったものを整理をしまして、最終的に、再任用制度に当たりましてこういった形で運用していきたい、このような形で進めていきたい、そういった意味での報告書をつくって提出をした、そういった事情でございまして。

○北野委員

小樽の民間の実態については、課題とし、検討しなかったんですね。

○（総務）職員課長

この検討委員会の中では、あくまでも、先ほど申しましたとおり、新たな制度でございますので、それを立ち上げるに当たりまして、どういった問題点があるのか、あるいは、どういうふうに扱っていくのか、そういったことを中心に議論をしてございまして、市内の状況といいますか、それらのものも含めた調査ということにはしてございません。

○北野委員

結局、新たな事業を立ち上げるに当たって、庁内のことしか検討していないということなのですね。民間との比較は全然検討の対象になっていないということです。

そこで、市長にお尋ねしますけれども、毎年行われている労働実態調査、小樽市と雇用促進協会とのです。これを配るに当たって、市長も、「はじめに」であいさつを述べているのです、うんと活用してくれと。

ところが、この再任用制度の議案が出されるということになって、私どもは、民間で働く労働者はもとより、経営者の方にも意見を聞きました。そうしたら、これは自民党の方が我々より聞いていると思いますけれども、やはり、なぜ公務員だけが優遇されるのかということなのです。それから、先ほど職員課長が説明した高齢者を採用した場合に適用になるさまざまな制度がありますが、この制度があることについても、知っているけれども、当面の経営で、とてもそこに思いが行かないという状況です。ですから、一定程度、賃金を減らすにしても、長年勤め上げた人を極端な賃金で使うわけにいかないと言うのです、人間のつながりで。本当に板挟みなのですよ。

それで、市長に伺いますが、この庁内の検討会議で、小委員会も含めて9回協議している中で、一度も民間との比較について協議がなされていないということについては、どういう感想をお持ちですか。

○市長

やはり、こういった新しい制度を導入する場合に、民間比較ということは非常に大事だと思いますので、こういった調査が漏れたということについては遺憾なことだと、こういうふうに思います。

○北野委員

総務部に尋ねますけれども、この実態調査は、毎年、各事業所にアンケートを出して回答を求めてまとめているものです。この実態調査について、アンケートを求めたのは、平成9年9月30日付けで求めているのです。平成9年9月30日付けでもって記入してくださいと、こういうことを求めているのです。

ところが、再任用が出されることになった親法律、地方公務員法等の一部を改正する法律案は平成11年7月に成立しているのです。もう2年ちょっとたっているのです。

だから、当然、役所の側で、再任用について職員はいかにあるべきかということを検討するのであれば、市長がおっしゃったように、このアンケートの中で、民間での再任用に準ずる扱いはどういう実態になっているのかということ、なぜアンケートに盛らなかったのですか。

○（総務）職員課長

この制度の中では、私どもは、民間の、そういった意味での雇用状況といいますと、私どもの臨時・嘱託、そういった意味合いでは、市内の民間、あるいはまた、公官庁も含めまして毎年調査もしながら行ってございます。そういった意味合いからしまして、確かに、それに基づいて、年間の収入等々も出すことが可能なわけですから、私どもとしましては、そういった観点から一つ資料は持ってございましたので、そういったものともあわせながら検討をしておったわけでございます。民間と直に今のような観点から調査をしていたことはございませんけれども、そういった雇用の上での臨時・嘱託等との関係からは、数字的なものは考えながら検討の中でも行っていたということでございます。

○北野委員

要するに、承知していたと言うけれども、再任用制度に準ずるものを民間に適用したらどうなっているかということについては、実態をつかんでいないということをさっき確認したのですよ。だから、ハローワークの調査で、かろうじて小樽市内の55歳以上の雇用状況について、年々落ちているけれども、一番新しいのは平成12年度の17.5%です。これとて、55歳以上ですからね。60歳以上の方が幾ら再雇用されているのかというのは、ハローワークでもつかんでいないのですよ。

だから、つかむとすれば、小樽市がかかわっている労働実態調査でやる以外にないでしょう。今、民間の方々がいろいろ言っているけれども、結局、こういう小樽市の民間の苦労されている方々の実態をつかもうともしないで、自分たちのことだけやろうとしているという批判が出るのは、これはやむを得ないのです。民間の方はどうなっているかということです。制度があっても、そこで実際に適用されて働いているかどうかなどということは、調べもしていないのだから、つかみようがないのです。せっかく苦労して、民間も業者もアンケートに協力いただいてもですよ。

だから、私は、今の皆さん方の姿勢というのは、再任用制度で端的に表われましたけれども、民間の業者、あるいは民間で働いておられる方々の実態はどうなのかということをつかもうともしないで、市の職員のことだけ考えることが批判にさらされているということを重く受け止めていただきたいと思うのです。

これについて、こういうずさんな実態だということはわかりましたけれども、今後、民間の人たちに、先ほど課長が答弁されたさまざまな制度があるということだとか、これを活用すればどういうことになるかとか、そういうことを高齢化社会に向けて民間に啓発する必要があると、これについてはどういうふうに考えていますか。

これは市長からお答えいただきたい。

○市長

民間に対する啓発の問題につきましては、これは本会議でもお答えしましたけれども、それはハローワークでいろいろやられているということでございますし、今後、この再任用制度を導入するに当たりましては、ハローワークと一緒にこういった制度のPRを、ましてや、市の場合は、再任用をしてもこういった優遇制度は別にあるので、民間しかありませんので、その点は十分に民間の方々にご理解を願って、そして説明した上で、こういったものも十分啓発をしていきたいと思います。

○委員長

北野委員に申し上げますけれども、35分経過しております。

○北野委員

わかっています。

だから、結局、これからということですから、市長がそうおっしゃるから、再任用制度を仮に民間でもってやる場合には、どういう制度があるか、それから、民間の実態はどうなっているか、そういうことをよく踏まえて、高齢者の雇用の問題、そういうこともぜひ解決してほしい。それから、民間の方にお話すると、新しい人を採用したいと言っています、若い人を。だから、これが、いわゆる高校生なり、大学を卒業された方の新規採用の障害になるのではないかと、小樽市と同じようなことをやっぱり心配しているのです。ですから、そういうことも含めて、啓発については努力し、かつ、実態について正確に調査をするようにしてほしい。だから、地方公務員法の一部を改正する法律案ができてから2年間、民間のことを一つも考えていない、そういうひどい実態にあったということだけは指摘しておきます。

最後に、この問題で我が党の見解を述べておきます。

るる指摘した大変不備な点があります。しかし、憲法の生存権から言えば、年金の満額支給が5年も先送りされる、これは今の政府がやったことですから、そういう年金の先送りをやったということは、高齢化社会を迎えるに

当たって適切でないということなのです。結局、しりぬぐいを地方自治体、民間に押しつける、こういうことを引き起こしているわけです。

しかし、そうなった以上、我が党として、憲法で保障されている生存権を制度上も保障する上から、この再任用制度の問題については、国会では賛成しました。しかし、小樽市でこれを適用してどうやるかということについては、先ほど意見を述べたとおりです。ですから、こういうことについて、やはり、きちっと指摘を重く受け止めて、そして市民合意の得られる、そういう制度に発展させる必要があるし、そこへ結実させる必要があるというふうに考えているところです。

だから、賛成してくれるだろうからといって、指摘されたことは、もうあとは知らぬという態度は絶対にとらないでいただきたいということだけ強く指摘しておきます。

市長については、以上でよろしいです。

○委員長

共産党の質疑を終結し、自民党に移します。

○横田委員

職員の再任用制度について

再任用制度について、何点かお聞きします。

今回上程されたこの条例は、4条から成る条例ですので、この4条に関して、これだけですとなかなかわからない。これまでも、各会派、我が党も含めまして、それぞれ具体的な部分まで踏み込んで議論しております。皆様のご意見などを聞いていますと、各会派とも、いずれにしても市民感情に逆行する部分があるのではないかと、市民の理解を得た上でないといけないという部分が大きなポイントになってきているのかなと思ってございます。

冒頭、職員課長が説明されましたように、任期の関係、あるいは他都市との例等々、容認せざるを得ないという部分ももちろんあるわけですが、仮に本条例が可決されたとしても、次の4定に具体の関連条例が当然出てくるわけです。ここでは、さらに、今回より厳しい部分の議論が交わされるのではないかとこのように思っております。

そこで、本条例だけでは、わずかな部分ですので議論になりません。当然、踏み込んだ部分も何点かお聞きさせていただきます。

さきの2人の委員とダブル部分もありますが、ダブっている部分は同じ答弁になると思いますので、割愛いたします。

まず、1点目は、再任用を希望する者全員が任用されるのか、こういう質問が、代表質問あるいは共産党からも述べられております。それに対しては、そうではないのだと、勤務実績あるいは健康状態などを見極め、全員でなくて、選考するということなのです。例えば、現在の職員の人事考課といいましょうか、当然、勤務成績等、あるいは人事考課などを行っていると思いますが、その実態について説明してください。

○（総務）職員課長

現在、職員の状況につきましては、異動時におきまして、勤務態度であるとか、あるいはまた、本人の適性、さらにはまた、係長以上になりますと、管理能力等のそういった観点から、異動時においては、本人のそういった状況を、所属長を通じまして、私どもの方に内申をもらって異動の中で反映をさせていく、そういった現状でやっております。

○横田委員

制度としては、正式な制度としては。

○（総務）職員課長

今のような形で、これは、全所属長に対して行っておりますので、私どもとしては、そういった意味で一つの制度というふうに考えております。

○横田委員

異動のときに作成するということですか。確認させていただきます。

○（総務）職員課長

今のところは、そういう形で実施しております。

○横田委員

人が人を評価するわけですから、なかなか難しい部分があると思います。例えば、今のご答弁では、異動のときということでしたが、例えば、ずっと異動のないまま定年を迎えたというときに、それでは、果たして長い間の勤務の評価ができるのかという部分ではどうでしょうか。

○（総務）職員課長

人事異動に当たりましては、おおむね4年程度で異動になってございまして、そういう意味では過去の実績等々というのは私どもの方でもつかんでございますので、そういったものを参考にしながら行っていきたいというふうに思っております。

○横田委員

任用の場合もそうですし、それから、実際に再任用されて更新は1年となっておりますが、1年後に、例えば、1年間の勤務実績はどうだったのかということでもた更新するようになっておりますが、この場合、実際問題として、あなたは勤務成績がだめだったからということを言い切れるまで、そういった管理が果たしてできるのか、ちょっと心配なのです。

○（総務）職員課長

確かに、こういった内容で、どういう項目でやるのかということにつきましては、先ほどからお答えしておりますとおり、現在、明確なこういう項目、こういう観点ということにはなってございません。けれども、私どもは、所属の中で、勤務実績というのはおのずから把握ができると思います。そういったものから、1年間、更新にかけては、どういう勤務状況にあるのか、そういった意味で判断する材料は其中で考えてまいりたいというふうに考えております。

○横田委員

現段階では、具体的管理方法と言うとあれでしょうけれども、勤務実績等の評価はまだできていない、つくらないといけないと思っているという段階なのですね。

組織が大きくなりますと、当然、ちょっと言葉は悪いかもしれんけれども、勤務成績が悪いと言いましょうか、組織のお荷物になっているという者も当然いるわけです。小樽市も例外で、ないかもしれません。そういう方というか、そういう人も、全く、再任用を希望するからといって、はい、丸と。あるいは再任用されたら、長い人でも5年間になりますと。これも、市民感情からすると、なかなか納得できないものがあるのではないかと思います、その辺の手当てをしっかりとっていただきたいと思います。

職員組合でいろいろと協議なさったようですけれども、組合の中も、一部、記事でしかわかりませんが、能力の実証については必要ないというように組合の方では言っているようですけれども、その辺はどうですか。

○（総務）職員課長

組合の方と話をしているのは、先ほど申しました再任用制度というのは、高齢者の能力をどういうふうに生かすかという観点の中で、さらにまた、平成6年に改正をされました年金と合わせる形で実は制度が動いているわけですから、組合の方からしますと、やはり、年金制度の繰り延べ、そういうところに力点があるということの中から、そのような主張も出てきているというふうには私どもは感じております。

ただし、再任用制度というのは、今申しましたとおり、そういった部分だけでなく、高齢者をいかに、どういう形で使っていくのか、そういった意味での大きな社会の流れがございますので、私どもはそういったものではないというふうにはお話ししてございます。組合の方からは、今のような観点からそういった選別をせずに雇用をする、そんなような主張になっているのかなというふうに考えております。

○横田委員

何度も言いますけれども、だれでもやりたいと言っている人を再任用することが、果たして市民のためになるのかという部分では疑問がありますので、その辺はよろしくをお願いします。

次に、条例案の2条に、定年退職者に準ずる者という定義がありまして、25年以上勤務した者など。これは、最初に私が説明を受けたときは、定年退職して、そのまま引き続きというふうに聞いておりました。しかし、条例では、早目に退職して、期間があいた者も再任用の対象になっていますね。それはどうなのでしょう。例えば、先ほど答弁してありましたけれども、健康状態だとか、あるいは勤務にたえられるのかだとか、そういうブランクがありますと、これをどう測定というか、健康診断書をつけるとか、そういうことで把握できるのかなという疑問があります。

○（総務）職員課長

委員がおっしゃるとおり、私どもも、間があいたときの再任用に当たりまして、それをどういうふうに反映しながら再任用していくかということは非常に大きな問題だというふうに思っています。ですから、私どもも、定年退職に引き続く者であれば、そういった事柄を判断せずに何とかできるのではないかとということで当初考えていた部分はございますけれども、組合等々の中で、制度として、国の方でも同様の制度を持ってございまして、当面は1年間でございますが、これが2年に1歳ずつ延びていきまして、最終的には5年間という長い期間で再任用が可能だということが出てきます。ですから、そういった中で、やはり、間があくものについては具体的にどういうふうに取り扱っていくかということは、職員組合の方とも詰めておりませんけれども、それらのものはきちっと判断をしながら、再任用に当たりましてどういうふうに反映していくかというふうに考えております。

確かに、健康状態もありますし、あるいは、民間で働いていたか、いないか、あるいは病気であったのか、いろいろなことで個々の状況は変わってくると思います。それらの細かい扱いにつきましては、制度としてはこういう形でつくってございますが、実際に出たときに具体的に話し合っていきたいと考えておりまして、正直なところ、困っているという状況はございますけれども、今の段階では明確にこんな形でこういうふうにやっていきたいということはまだお話しできる状況にはございません。答弁にならないようですけども、私どもも困っているというのが実情でございまして、ケースが出たときにこういった形で取り扱っていくのか、今後協議してまいりたい、そんなふうに考えております。

○横田委員

これは、最初の方針どおり、定年退職に引き続きに限るということでは、大分抵抗があるのですか。

○（総務）職員課長

先ほどのとちょっとダブってしまうかもしれませんが、やはり、来年、定年退職する方という、1年間なのですが、最終的には5年間という長い年月が出てきます。そういった中で、やはり、年金の繰り延べの関係等々もございまして、そういった意味での道は残してほしいと、そういった話の中から、対象者をこのような形で条例に盛り込んだという状況でございます。

○横田委員

定年退職しまして、ご苦労さんという意味でいいまいしょうか、そういうことだと、ある程度納得のできる部分もございますけれども、長期間やめていた方が、ブランクがあつてまたとなると、繰り返しになりますが、健康面あるいは勤務能力の面で非常に困難ではないかなという気がします。私は、定年退職なんてなかったのも、定年

のことは知りませんが、ひとつ、その辺の把握、前の問題もそうですが、再任用される方の適性といいたうか、その辺はしてもいいのだという部分の把握を、これから4定で出てくると思いますが、その部分を反映していただきたいと思います。

それから、短時間勤務の関係ですが、これは正規の職員の2分の1ということで、2人で1人工です。これは、当然、具体化はされていないのしょうけれども、例えば、毎日、半日勤務するというふうに解釈していいのか。あるいは、例えば週に2日半出てくると、あるいは2週間で5日と、どのようにお考えでしょうか。

○（総務）職員課長

短時間の勤務実態につきましては、委員が今おっしゃるように、私どもは基本的に2週間で5日間の勤務を考えております。ですから、2人でペアを組むと言ったら変ですけども、2人で担当しまして、Aという人が今週2日間出る、来週に3日間出る、そのちょうど反対のような形で、もう一方のBという方が3日間、次の週に2日間、そういった形で2週間で5日間勤務するというで2分の1と基本的に考えております。

ただ、市民サービス等々のことを考えますと、例えば休館日の開館であるとか、時間延長等も考えてございますので、そういった中では、1週の間に連続で2日半勤務をさせる、そしてまた次の週に2日半勤務をさせる、そういったこともございます。場合によっては、午前、午後というふうに隔週にわたりまして繰り返していく、そのような形態もあるのかなというふうに思っております。それらのものにつきましても、各部の調査の中で、はめる場所によりまして弾力的に考えていきたいというふうには考えております。

○横田委員

今、いろいろな勤務形態のことを聞きましたが、懸念されるのは、例えば一つの仕事を2人でやる場合に、時間があいたり、それから、引き継ぎなんかの面で果たして円滑にいくのかなという疑問を聞いています。ですから、その辺の勤務体系、2分の1の勤務でどのように運用していくのかということは、再任用制度がうまくいくかどうかの非常に大きなポイントだと思うのです。今言ったように、開館あるいはいろいろな施設の休館日に当てるといようなお話もありますが、その辺の引き継ぎ関係、あるいは円滑な業務を速やかにできるのかということが一つ疑問にあります。その辺は、繰り返しになりますが、この後に出てくるのしょうけれども、その辺もひとつ小まめな運用をお願いいたします。

最後に、給料、本俸の件ですが、先ほど北野委員の質問の中にもありましたけれども、3段階ということです。これは、我々も、何かちょっと納得がいかない。他都市ではみんな一本ですね。

それで、先ほど冒頭に市民感情の話がありまして、本俸のほかに各種手当がありまして、期末・勤勉手当等ですけども、市民の側からすると、短時間で勤務している方に期末・勤勉手当を出すのかというような声も実際にあります。そのほかにも、調整手当、特殊勤務手当なんていうのがあります。この辺の手当の関係はどういうふうに考えるといいたうしょうか、羅列はしていますけれども、この中でつけないものもあるというお話でしたが、期末・勤勉手当を含めてどういうふうにお考えですか。

○（総務）職員課長

この制度に当たりましては、国の制度の導入に準じた形で、私どもも制度を導入したいというふうに考えてございましたけれども、議会でもいろいろとご意見がございましたので、今後、そういったものが、先ほど言いましたとおり、国の制度に準じて扱ったということもございしますが、そういったものの中から、今のようなご議論をいただく中で、再度考えまして、適用のないものについては落とすなり、そういった形でどういうふうにやっていくのか、関係団体とも協議をしながら整理をしていきたい、そんなふうに思っております。

○横田委員

俸給の件では、職員組合も、退職時にもらった給料のことだというふうな議論をされているようですが、再任用制度というのは、1回退職してさらにということですから、制度は全く違うのです。先ほどの共産党の3段

階のあれも、一たんやめているのに、ここでまた課長だった、係長だったというのが果たしていいのかどうか。これは、この後ももちろんありますので、その辺も吟味していただきたいと思います。

それから、手当の件ですが、もちろん所定のものもあるというお話ですけれども、国で決められている手当がなぜ問題になるのかと理解できないという話も出て、職員組合の方では、私には情報がないので、わかりませんが、これは、これこそ、市民の感情からしますと、ちょっと変でないかなという感じがします。その辺も含めて、給料の面では細かいことが出てくるといいますけれども、その辺も勘案していただきたい。

この項の最後に、冒頭に申しましたように、関心の的になっているのは、市民の理解をどうやって得られるのか、市民感情をどうやって納得させるのかということだけが優先という部分で、そうではないということで、納得させる手だてといいましょうか、先ほどちょっと同じような質問がありました。そして、総務部長から、最後に、啓発ということになるのでしょうか、それは具体的にはどうするのだと。市民に広く納得させるには、どういった方法があるのかということをお聞きしましてこの項の質問を終わります。

○総務部長

この再任用制度を小樽市で導入したいというご提案を申し上げましたときに、本当にいろいろなご意見をいただきました。厳しい意見もいただきました。そういう中で、確かに、小樽市の実態をなぜもっと把握してこなかったのかということも、我々は大変反省するところなのです。公務員の制度そのものというのは、法律で制定されますと、各市町村もそれに合わせて導入するという方法をとってきた経緯もありますので、その辺では、我々も少し検討が不十分だったということで今の時点で反省しております。

今、制度導入に当たりましていろいろありましたが、市も今はいろいろ行政改革を進めている中で、さらに定年を迎えた職員を再雇用するのかということのご意見については、確かに、今のいろいろな社会情勢というものを考えれば、いろいろなご批判があるなということをつくづく、今の時期にこういう案を提案するのは本当に大変なことだなということ、我々も本当に認識しておりました。

そういう中で、報酬関係につきましても、給料の額ですけれども、これも、国の法律の中では、8級まで設けて、それらを市町村の実態に合わせて適用していくのだとか、そういう指導もございます。また、任用に当たりましては、やはり、もちろん職員の今までの実績というものもあるのですけれども、指導では、なるべく希望する職員は再任用すべきだという指導がある反面、やはり、本人の能力と意欲というものが大事だと、それがなければ再任用してもらえないからというわけにはいかないのだという指導もあります。

その辺は、我々も、任用に当たって、いろいろな角度から職員そのものの情報だとか、そういうものを得る手段がありますので、もちろん所属長の意見も聞いたり、それから、我々総務部が再任用の窓口というか、責任の部になりますので、必要な場合は、もちろん、面接をするなどをして、いろいろな角度からそういう判断をしていきたいと思います。

それから、給料の額の採用そのものにつきましても、今、小樽市の案として3段階の区分を一応考えました。これについては、引き続いて、地方公務員といいますか、公務員の身分を継承するものですから、そういう中では、地方公務員の指導だとか、そういうものもあるのですけれども、報酬の適用に当たりまして、やはり一律というわけにはいかないのではないかという案を最初に考えました。それで、今まで現職でいた中での責任の度合いだとか、いろいろな角度からそういう評価もしなければならぬし、やめた後もその経験を生かしてもらうのだということ考えたわけでありまして、そういう中で3段階を適用しようというふうに案を考えました。

ただ、これは、これから詰めていくことでありまして、職員組合だけでなく、小樽市職員全員が該当していく内容のものになりますので、我々も、部長会議なり、課長会議なり、そういうものを含めた中でいろいろな意見を交換していきたいと思っております。また、市民の方々も、状況といいますか、雇用の形態というのはいろいろあると思うのです。任用の継続だとか、あるいは再雇用をしたとか、あるいは定年延長したとか、いろいろな形態が

あると思うものですから、それらの状況というものを、経済部と一緒にあってそういう実態を把握しなければならないと思っていますので、それについて近々に行おうと思っています。そんなことをしながら、関係者ともいろいろ協議をして、できるだけ市民の理解を得られるような方法をとっていきたいというふうに思っています。

これから細部にわたって詰めてまいりますので、その折々には、議会をはじめ、いろいろな機会にご意見をいただきながら進めていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたしますと思います。

○横田委員

一つ、なるほど、それならやむを得ないな、あるいは、いいだろうなという市民の理解が得られるような再任用条例ということをお願いいたします。

中学校の廃校に関して

次に、教育委員会にお尋ねいたします。

学校の適配で、石山、東山、住吉の3中学がなくなるわけですが、これらの廃校記念館といいますが、例えば、校章など学校で使ったものだと何かというのは、どこかに記念館みたいな形で残せないだろうかという住民要請、あるいは地域の方々の要請があるわけですが、これらの関係で何かございますか。

○（学教）京谷主幹

それにつきましては、前回の特別委員会にもお答えをしてございますけれども、別に記念館というものを建てるということになると、やはり結構な費用ということを考えなければならないといった中で、当初、我々が説明に入ったときに、そういった記念のものに対してどのような扱いをするのかという要望もございました。私どもといたしましては、記念室的なもの、いわゆる展示室を含めたものを設置すると、跡利用の検討委員会の中で、そういった跡利用方法を利用しながら設置できないかということでお願いはしております。

○横田委員

一つ、記念館をつくってほしいということもありますので、そこら辺のところも。

教職員の処分について

代表質問では、前田議員が、教職員の処分の関係で質問しました。8月28日、79人が処分されたということをお聞きしております。

今日お尋ねしたいのは、その処分の関連で、実際に現場で処分が果たして適正に行われたといいいましょか、教職員に周知されたのかなという疑問があります。具体的に、学校現場での処分の方法についてお聞かせください。

○（学教）総務課長

今回の措置につきましては、各学校長を通じまして教育委員会名で、訓告並びに注意文書、それを執行するようということをお願いしてございまして、各学校からは、今、委員の方からご指摘がありました適正に行われたのか、この部分につきましては、学校によっては検討するという場合もありますが、これについては、概ねそういう形で、本人にその措置があったことがわかるという状況にしまして、確実に本人が認知したという状況であります。

○横田委員

学校の現場の方に聞きますと、校長が、これこれこういう処分があるから校長室に来なさいと言っても、まず来ない。それから、来た者でも、私一人ではだめなので、組合の分会長なりを同席させる。それから、実際に訓令を執行しようとする、これはいただけませんと。それで、来ない方、あるいはそういう返上をした職員に、学校長サイドで机の上に置いて、それをまた返すというような実態があるやに聞いております。

今回の処分は、国旗・国歌の掲揚の際に起きた、あるいは、集会のピラを生徒の手を通じて渡したことでの処分ですので、これは、明らかに悪いといいいましょか、職務違反をしているわけですから、処分を受けて当然だというのが我々の主張です。

ところが、処分をしたけれども、された方は、今、私がお話しした態度からすると、これはどう見ても反省して

いるように思えません。反省していないということは、再度やるかもしれない。この処分は、訓告あるいは文書注意というのは、人事記録には載るわけですか。

○ **学校教育部長**

実は、私どもも、この処分書を交付するに当たりまして、渡し方の問題が一つあるなということで、臨時の校長会を開会いたしまして、渡す際の注意方について、何点が指導をいたしました。一つには、校長室に当該対象者を呼んで、校長みずから校長室で交付する、これが一つです。それから、2点目には、来ない場合が考えられますので、そういった場合には、処分の内容を本人に電話等で周知して、その旨、机の上に置くということをやっていたきたい、これを行いました。それから、3点目として、本人を呼んだところ、集団で来ると。あるいは、今のお話の中に分会長というお話がございましたけれども、分会長も一緒に来る、あるいは分会の役員も来るという場合は、対象者はあくまでも1人でございますので、そういったときには対象者のみについて交付する、こういうことの指導を行いました。

そういうことで、学校長からのそういった形で執行方をお願いしたのでございますけれども、お話を聞くところによると、今、委員がおっしゃるような状況が私の方にも報告がございました。しかしながら、これにつきまして、総務課長からご説明したとおり、その処分の内容につきましては、本人の方にお伝えしておりますので、仮に返上されたとしても、処分が減ぜられるだとか、処分がなくなるとか、そういう押さえには立ってございません。

そういうことで、これについては、お渡ししたところでございますけれども、もう一つ問題なのは、その処分を受けた教職員がどう受け止めるか、ここにあらうかと思えます。それにつきまして、ご質問の中で、反省をしていないのではないか、あるいは今後の再発というお話もございましたけれども、私どもがお聞きする範囲の中では、やはり、この処分につきましては、厳粛に受け止めているというふうに私どもは押さえてございまして、この処分につきましては、今後こういったことのないようなことで期待をしている、こういうことでございます。

○ **(学教) 総務課長**

横田委員からの訓告及び文書注意について人事記録に登載されるのかということでお話がありましたが、訓告及び文書注意につきましては、正式には人事記録に残るものではございません。

○ **横田委員**

部長の方から、厳粛に受け止めているようだというお話です。ちょっとわかりませんが、昨年、十勝の話をちょっと聞く機会がありましたが、十勝は、全く、今言ったように、厳粛な気持ちは毛頭ないと、処分するならしてみよというような態度でやったというお話も聞いています。ですから、処分自体も、今言ったように、全く反省しないで受けていると。小樽は、今は厳粛な気持ちでということですが、それは違うということは私は全くないですから、そういうことにしておきます。

それから、人事記録にも載らないということですが、文書は返上する、人事記録にも載らない、そうすると、何かやった者勝ちみたいな、そんなふうになってしまうと、これまた秩序が乱れてくるのではないかなと思います。渡し方はいろいろとご協議しているようですけれども、さらに実効があるような、今後ないことを願いますけれども、もし今後また処分があれば、実効あるような方法でやっていただかなければ、知らない市民は、処分されたのか、それは当然だなと思っていますが、その実態が違うようであれば、これまた、ひとつ、また来年も卒業式があるでしょうし、そのほかにもいろいろな行事もあると思いますけれども、そうしたことのないようお願いしておきます。処分者が出ないように、もちろんですけども、そういった場合には、厳正な処分を。

時間がないですから、終わります。

○ **委員長**

自民党の質疑を終結し、公明党。

.....

○ 斉藤（陽）委員

職員の再任用制度について

小樽市職員の再任用に関する条例案についてお伺いをさせていただきます。

他会派の方からもるご質問がありましたけれども、若干観点が違いますので、通告を受けてご質問をさせていただきたいと思います。

まず、官民の格差、また格差の是正、民間の実態の把握等については、予算特別委員会の方でお伺いをさせていただきましたので、今日の委員会においては、条例案そのものについてお伺いをしたいと思います。

まず、この条例は、職員の再任用に関して必要な事項を定めたということですが、小樽市職員の定年等に関する条例の第5条です。職員の能力及び経験を考慮して、公務の能率的運営を確保するために、定年退職者の再任用について、既に規定をされているわけですが、まず、この従来の再任用の規定のこれまでの運用の実態についてお示しをいただきたいと思います。

○（総務）職員課長

この定年等に関する条例の中で、再任用の部分で、従来から制度を持っていますが、これに基づきまして再任用をしていた職員はございません。

○ 斉藤（陽）委員

今回、この第5条、小樽市職員の定年等に関する条例の第5条が廃止をされるということですが、これと、現在新たに提案されているいわゆる新たな再任用制度の関係について、基本的な違いをお示しいただきたいと思います。

○（総務）職員課長

この定年等に関する条例の中であれば、実は、定年の特例ということで従来扱っておりまして、そういった意味で、今回は、この5条の中から再任用制度を新たに立ち上げるということになったものですから、この中から抜いて新たに再任用制度にかかわる条例を制定したということになってございます。

以前の場合ですと、今申しましたとおり、特例ということで認めていたものです。この中で言われているのは、あくまでもフルタイム、さらにまた、1年更新の3年間という制約がつけられてございます。そういったものを、新たに制度として立ち上げるときに、先ほどから申しておりますとおり、最終的には最長5年ということと、短時間、フルタイム、それらのものを整備する形で新たに再任用制度の条例に織り込んだということでございます。

○ 斉藤（陽）委員

それでは、先ほど、第5条は、これまで条例の条文はあったけれども、1回も使われたことがないのだという話だったのですが、それはどのような理由からですか。

○（総務）職員課長

私どもも、これは、どちらかといいますと、本人が持っております能力、そういったものが必要だというふうに思われるときに、特例として認めてきているということでございます。そういった意味からすると、今までであればそういった必要性がなかったということが一つあると思います。今回は、先ほどから申しておりますとおり、国においても再任用という形で新たな制度を立ち上げる、そういったことの中から取り出しをしまして国に準ずる取扱いをした、そういったことでございます。

○ 斉藤（陽）委員

もう1点、基本的なことで伺っておきたいのですが、定年等に関する条例の第4条、定年による退職の特例、いわゆる定年延長ということの規定がございまして、この定年延長との関係について、第5条との違い、また、新たな再任用制度が実施されるときに、第5条は廃止されるわけですが、4条については、これまでどおり運用が行われるのか、また、取扱いに変更はないのかという点についてはいかがですか。

○（総務）職員課長

5条と4条の大きな違いは、4条は、実は定年の延長ということでございまして、5条では、あくまでも定年退職をしまして身分が切れて新たに再任用するということでございます。4条につきましては、定年延長ということですから、退職という行為がそこに生じませんで、定年を、1年以内でということなのですけれども、そこまで延長することができるということで、身分を持ったまま延長されるということで、大きな違いがございます。

この定年延長につきましては、従来と同じような形で、定年延長は、私が記憶している範囲であれば、保健所長が、実は6月まで3カ月間、定年延長という形で運用しまして、この1件だけだというふうに思いますけれども、公務上、他に著しい影響が生じる場合についてはこういった制度が認められてございます。ですから、そういったものは従来どおり行いまして、再任用の制度の中でも、この定年延長に伴って、当然、何カ月間か延長された後に、それを再任用の対象者として救うということは今回の条例の中にも盛り込んでおります。そういった意味からすると、定年延長は、そのまま今までどおり行って、必要に応じては引き続き再任用にその職員を移行させていく、ということは可能だということになってございます。

○斉藤（陽）委員

総務部の方から、議案の審議の資料ということで、再任用制度の概要という資料をいただいております。先ほどもありましたけれども、1ページの2のところに経過というのがありまして、その経過の（2）に、小樽市における検討経過というものがございます。そのうち、平成12年4月19日、第1回小委員会というのがありまして、検討事項を抽出したと。それで、26日に検討事項の協議ということになっているわけですがけれども、どのような事項が抽出され、どのような協議が行われたのか、若干詳しくご説明をいただきたいと思います。

○（総務）職員課長

実は、19日の審議会の中で議題として取り上げておりましたのは、さきにお示ししておりますとおり、再任用の制度に係る内容についてということで、1番から14番まで、項目別に記載をしたものを渡してございますけれども、19日の小委員会の中では、こういった項目別に、例えば、導入の時期であるとか、あるいは対象者、それから勤務時間の種類、そういったものを個々に、どのテーマに基づいて検討するのかと。そして、その検討結果を、基本的には報告書の中に盛り込みたいということがございましたものですから、そういったものを抽出しまして、こういった観点から報告書に持っていくのか、その素案となるための項目を選び出しまして、それを次回の26日に、内容でそれぞれ課題、問題点等を洗い出しながら、素案作成に向けて検討を進めていったというのがこの間の経過でございます。

○斉藤（陽）委員

今回、提案されていますこの条例案が可決をされると、この制度を実施されるためのスケジュールといたしますが、第4回定例会にまた細部が提案されるというようなこともお聞きしていますが、その辺の中身についてお示しをいただきたいと思います。

○（総務）職員課長

この制度が今後こういった形で行くのかということでございますけれども、今回の議会の中で私どもがご提案しているのは、あくまでもこの再任用制度の導入に当たりまして骨格となる部分というふうに考えてございます。今後は、本人の意向調査、あるいはまた、職場の再任用に当たりまして、こういったところが適するのか、そういった調査も含めながら調査をします。そして、さらに、今後、条例の中で、先ほどからお話ししておりますとおり、短時間勤務ということになりますと、勤務時間をどういうふうに扱っていくのか、あるいはまた、給与条例の中でどの級に位置づけをしていくのかと。そういった意味からしますと、職員の勤務時間、休日休暇に関する条例であるとか、あるいはまた、職員の給与条例、さらにまた、再任用者には、当然、退職手当が出ないわけですから、そういった意味から、退職手当の支給条例から再任用者は落としていくとか、そういった意味の関連の条例が幾つ

かございまして、それらのものを整理する中で、第4回定例会に向けて、今のようなものを一括して改正する条例案を提出をしていきたい、そんなふうに考えてございます。

○斉藤（陽）委員

そうしますと、個々のいろいろな条例の改正案というような形での議案が提出をされるということですか。

○（総務）職員課長

当然、再任用にかかわって、先ほどから申しているとおりの条例の中で、関係する部分は一部改正という形になると思いますけれども、そういった再任用制度を入れることによりまして変わっていくところの箇所を改正していくということで考えてございます。

○斉藤（陽）委員

この資料でいただいている2ページ目といたしますが、ナンバー2というところに、小樽市職員の再任用に関する条例制定に係る制度内容についてというページと、2番目、3番目とあるのですが、この資料についてです。ここに盛られている内容は、先ほどから個々の項目ではいろいろ議論されているわけですが、この内容については、先ほど条例ということがあったのですが、すべて条例なのか、一部規則なのか、規程として決められるものもあるのか、この中身は、どのようなレベルといたしますか、どのような決め方をされるのかという部分についてはいかがでしょうか。

○（総務）職員課長

例えば、この中で、条例が制定されますと、これをもって、それ以降の条例の改正に関係のないものまで、例えば1番でお示ししている導入時期といたしますと、これは、今回提出してございます条例がもし可決されますと、それによりましてこの部分は要らなくなると思いますか、それが適用されるということになります。

さらにまた、2番目の再任用の対象者でございますけれども、これらにつきましては、今回の条例の中に盛り込んでいるということで、条例改正されますと、そういった形で対象者が限定されます。そういったすべて出しておりますこの項目の中で、条例として、改正も含めて持っていくものと、他にその扱い方を決めますと、例えば、勤務時間等が8番の中にございますけれども、これにつきましては、基本的にはここでいう正規職員の2分の1ということで、週15時間30分から31時間の範囲内ですということで、勤務時間等条例の中で定めますと、個々のケースにつきましては、必要があれば規則等の中でも改正はしていくことになると思いますが、そういった意味で、すべてが条例改正を伴うというふうには限らない部分でございます。

ですから、必要に応じてということで考えてございますので、そういった中から言いますと、条例の中で、いずれにしても、盛り込まれないものといいますと、例えば、今言いました1番の導入時期というのは、条例改正されますと、そのまま適用されます。3番の条例の開始時期の原則4月1日、これらのもの、さらに6番目の再任用の職種、それから7番の職位の関係、それから9番の能力の実証、それから11番の人工、服務、失礼しました。12番の服務は関係ございますけれども、今言いました11番までは条例改正の中には出てこないというふうに考えてございます。

○斉藤（陽）委員

何で今みたいなことを聞いたかということ、我々は、今これを議論して、条例制定、可決されたという場合に、条例として第4回定例会で、再度、審議できる部分はいいいのですけれども、手を離れる部分もあるのです。そういった部分で、今、ぜひともこの部分について聞いておかなければならないという分野はどこなのかなというふうに考えたものですから、今伺いました。

それで、1点だけ、中身の部分についてお伺いをしたいのですけれども、定員管理についてお伺いをしたいと思います。

資料の8番目の勤務時間というところで、正規職員の2分の1を基本とするということで、11番で人工、2人で

1 人工といいますが、そういう定員管理をするというふうになっていますけれども、地公法の28条の4の第1項というのは、常時勤務を要する職員の採用、また、28条の5の第1項及び第2項は、短時間勤務の職に採用することができるということで、各市町村の判断に任されているということだと思のですが、その2分の1という数字を持ってきた理由についてお示しをいただきたいと思います。

○（総務）職員課長

2分の1を持ってきたというのは、一つは、先ほどから議論になってございますけれども、フルタイムで入れますと、職員1人がやめた後に再任用者が1名入るということで、そういった意味での新規採用が確保できないといったような中から、短時間で勤務をされて、2人で1人というふうにしてきたと。もう一つには、やはり、やめたところの勤務時間を変えますと、極端なことを言いますと、2人でも3人でも勤務時間を短くすれば入れることは可能だと思のですが、私どもが人事配置をする中で、何人もそういった者が出てきますと、配置職場を考える上で非常に煩雑になるということから、2名で1名ということで、短時間2名をもって退職者1名の穴埋めといいますが、そういったことに使いたいと、そういったことからこういった短時間を決めたものでございます。定数条例上から言いますと、国の方からは、短時間勤務者というのは別な管理をするようにという指導がございまして、フルタイムにつきましては、正規職員と同じ形ということで定数内というカウントになりますけれども、短時間勤務者につきましては定数外ということで扱っているということでございます。

したがって、主に短時間を決めたのは、先ほどから申しておりますとおり、新規採用もある程度確保する、そういった観点から定めたものでございます。

○斉藤（陽）委員

その辺をちょっと伺いたかったのですが、小樽市職員定数条例というもので一般部局の定数が定められていると。一般部局だけではないですけれども、各行政委員会までいろいろ定められているわけですが、短時間勤務については、別途、定数管理をするということで、小樽市としては、いわゆる2分の1人工にして、どのような管理をしているのか。定数条例で定められた定数と現員数との関係ということがあると思うのですが、その乖離の実態についてまずお示しをいただきたいのです。

○（総務）職員課長

この条例定数上の定数というのは、実は上限を定めている定数条例でございまして、市長部局で言いますと、現在は1,035名というふうになってございます。これはあくまでも上限を定めているものでございまして、現員というのは実はそれ以下で動いてございます。

しかしながら、別途管理という意味合いから申しますと、実は、職員が1名やめたところに再任用者2名を充てる。ですから、当然、1名分の業務は、再任用者2名を充てることによってカバーをしていくということで、組織を膨らませずに、あくまでも1人いたところに再任用者を2人入れるということで、その辺はきちっと管理して、1人やめたところに再任用者を何人でも入れていくということではなくて、あくまでも1人やめたところには2人しかやっていかない。それは、今言いましたように、組織を膨らませることなく、定員についてはきちっと管理をしていきたい、そんなふうを考えてございます。

○斉藤（陽）委員

定数条例で定められたのは上限だと。実際に事務を行うための定員といいますが、その実際の定員といいますが、そういうものはどのように定められておりますか。

○（総務）職員課長

先ほどから申しましたとおり、定数条例上でいきますと、上限を決めているということで、私どもも、行政改革等を進める中で実は組織の見直し等々を図りながら、この定数といいますが、毎年、1年間に30名をめどに行政改革を進めてきているという中で、定数条例と現員とは、ある意味では比較的乖離をしているといいますが、ずれて

いる状況になってございます。そういった意味合いで、定員というのは、現員といいますが、そういったもので見直しをかけまして、毎年毎年、数字としては変わってきてございまして、それらのものについては見直しをする中できちっと管理をしていきたいというのが実態でございます。

○齊藤（陽）委員

いろいろな具体的な詰めというのはこれから行われていくと思います。この条例の趣旨自体については理解はできますが、官民の格差の是正も含めて、中身について、市民から本当に納得の得られるような内容に、具体的な部分も、今後とも、第4回定例会を含めて我々も検討していかなければならないと思いますけれども、きちっとした検討を進めていただきたいと思います。

新生児のための読み聞かせの取組について

もう1点、図書館の方にお伺いをさせていただきたいと思います。

市立図書館で、新生児の読み聞かせの新しい取組といいますが、ブックスタートという新しい取組があると思うのですけれども、新聞等で報道されておりますが、この歴史的な背景とか趣旨、また道内での取組の実例などを把握されておりましたら、お伺いしたいと思います。

○（社教）図書館長

ブックスタートについてのお尋ねでございますけれども、このブックスタートは、1992年にイギリスのバーミンガムで起こった運動でございます。赤ちゃんとお本を通じて楽しい時間を過ごす、それがキャッチフレーズになりまして、現在ではイギリスの約90%の自治体で広がっている、そういうふう聞いております。いわゆる親と赤ちゃんの触れ合い、これが目的と聞いております。

日本では、昨年、ちょうど子ども読書年と、そういった運動を契機に進められまして、図書館と保健所が協力しまして、全国で60市町村でこの運動が展開されたというふうになっております。

内容といたしましては、乳幼児に乳幼児健診がございまして、6カ月だとか、7カ月だとか、自治体によって違いますけれども、そのたびに、保健婦さんのところへ図書館の司書が参りまして、そこに絵本の入った袋をお渡しします。そして、そこで保護者と赤ちゃんに語りかけましてプレゼントをする、そういった内容でございまして。

道内では、今年もテレビで放映されたと思いますけれども、恵庭市でそういった実践がされているということを知っております。

○齊藤（陽）委員

新生児の健診のときの取組になるということですが、保健所の方との連携ということも必要なのだと思います。この点についてはどのように考えていますか。

○（社教）図書館長

具体的にこれを始めるとすれば、予算もかかります。先ほども申し上げたとおり、絵本をプレゼントすることですから、差し上げるわけです。そういった面からすれば、小樽の新生児が昨年で978名というふう聞いております。そういった形で、絵本を2冊入れてやるとすれば、おおむね2,000円から2,500円という形になれば、250万円からという予算もかかります。そういった部分がありますし、あとは保健所の保健婦さんの協力も必要です。

そういった意味では、今後の一つの課題といたしまして、保健所の保健婦さんとの接触を図りながら、今後、運動をどう展開していけるのか、進めていきたいなと思っております。

○齊藤（陽）委員

聞くとおっしゃるとおりと、保健所の保健婦さんの意見としては、こういったブックスタートというような取組よりも、逆に、母子の触れ合い教室、そういったものの方が有効ではないかというご意見もあったやに聞いているのですが、その点についてはいかがですか。

○（社教）図書館長

先ほど申し上げたとおり、これは、イギリスのバーミンガムで発足いたしましたし、今、90%の都市でそれだけ広がっているという事実があります。また、そういった経験が、将来、子供が成長したときにほとんどが本好きになる、そういった実践的な報告もされているわけです。ですから、市の保健婦さんが今こういった形なのかわかりませんが、図書館としても、母と赤ちゃんとの触れ合い、これも当然このブックスタートの中に含まれておりますので、今後、そういった場を設けながら、保健婦さんと図書館司書との交流の場をつくりながら何とか進めていきたい、そういうふうに思っております。

○斉藤（陽）委員

予算的には、250万円といろいろ厳しいのだというお話もありますが、それでは予算がないからできないのかということではなくて、今後、今おっしゃったように、長じて後といいますか、大人になってから本に親しむ人が増えるということですので、あるいは、子育てのいろいろな部分の支援の一つとしても意味があると思います。

図書館の方で具体的に今取り組めるというか、今からでもできるというようなことで考えていらっしゃる部分は何かありますか。

○（社教）図書館長

今、斉藤（陽）委員が言われたとおり、現在、図書館も、昨年、子ども読書年という経験を踏まえた中で、こういったブックスタートの運動もわかりました。今年度は、今現在、図書館内にあるいわゆるゼロ歳、乳児向けの蔵書を集めまして、また、同時に、それだけでは不足なので、新刊図書もある意味では発注いたしまして、図書館内に、ゼロ歳児といいますか、乳児専用のコーナーを一つ設けていきたいと。そして、毎週水曜日に読み聞かせなどをして、乳幼児の方々が中心に来ているわけですが、そこで、お母さん方に、ゼロ歳児の意義だとか、運動の成果についても報告しながらそういったコーナーを少しは活用していきたい、このように考えています。

同時に、今、それを受けまして、10月28日に、親と子を対象といたしました読み聞かせ講座を、この表題といたしまして「大好きなのはお母さんのひざの上」と、そういった講座などを展開しながら、このブックスタートの運動の趣旨、また周知徹底を今後とも図っていきたい。また、保健所とのこれからのいろいろな接点も見出していききたい、そのように考えております。

○斉藤（陽）委員

終わります。

○委員長

それでは、民主党・市民連合に移します。

○佐々木（勝）委員

職員の再任用制度について

時間の関係がありますので、端的にやりとりしようと思います。

まず、議案第29号に係わって代表質問で触れておりますが、基本的には、こういうふうに書いております。ねらいは、小樽市だけではなくて、全国を含めて、少子高齢化社会に入ると。こういう中であって、活力ある高齢社会といいますが、そういうものの実現に向けて。そのためには、高齢者の豊かな知識といいますが、それから経験というものを活用し、雇用の確保を図る、そして年金を減らすと。

先ほどから質問が出ていますけれども、希望する者はみんなやるのかという点では、そういうもので、目指す社会が活力ある高齢社会ですから、当然、豊かな経験と知識、そういうものが特に公務員に求められているのだろうということが、常識的な判断の中で、制度が導入されているというふうに、国ですよ。それを受けて、市としては、準ずるという形ではなくて、期間は2年間は何かをしてきたという問題もありますね。それで、そういう制度の中で、

小樽市の中で理解を求めていくために、まず制度を導入すると。具体的には4定でかかるわけですから、それで、こういう状況は民間での実態調査をして、この後また。今、民間でワークシェアリングを行っています。それは、雇用を確保するということと、さっき2分の1の関係も出ていましたけれども、雇用を確保するためには、一定の時間といいますか、持ち時間というものを考えて、手分けして仕事を分け与えていく、そういう状況も民間の中では出ている、こういうことがあります。

再任用の制度の導入に当たっては、今、民間がどういうことをやっているか、そういうことも含めてきちっと把握をしていただきたいというふうに思います。

最後に、ここの問題については、予算特別委員会からもいろいろ意見を述べさせていただいておりますが、それも含めて、総務部の提案ですから、この議案第29号に係わって、今現在どうなっているのか、感想を聞かせていただきたいと思います。

○総務部長

先ほど来から申し上げておりますとおり、再任用制度の導入に当たりまして、いろいろなご意見をいただきました。私たちも、法律が改正になったからという感じで、少し単純にとらえた面もあったわけですが、やはり、今の社会情勢、経済情勢、そして雇用の情勢を考えると、非常に厳しいものがあるわけでございます。

そういう中で、なぜ公務員だけがということのご指摘もありましたけれども、やはり、国の制度自体も、発足してきた当時のいろいろな状況を考えると、今、委員の言われたとおり、少子高齢化に向けて、社会保障制度を含めた高齢者のこれからの生活というものに対して、どう活力を上げていくような方策をとるかということが大きくとらえられてきた面で、それも、先んじて、やはり民の方から進めていこうということが行われてきたわけでありまして。そういう形で、これにも昭和46年ぐらいからの歴史がありまして、そういうことで、今回、公務員での制度をこういう形でやっていこうということの方策が進められてきたわけでありまして。

そんなわけで、今、現状としては、雇用の情勢も非常によくない状況にありますし、また、信じられないような大きな会社自体も、倒産だとかリストラだとか、いろいろな状況の変化が激しい今の時代で、雇用の場というものをどうしていくかということが大事な問題です。今、国の方も、10月に入って具体的な雇用対策が出てくるというか、それを、民間だけでなく、地方公共団体も何とかそういう雇用の場を確保していくようにという指導が今後出てきそうなものですから、そういう動向も踏まえて、今、雇用の確保を市自体でももちろん考えていかなければならないと思っています。また、全体的な制度の中でスムーズに移行できるような方向にも我々は本当に努力しなければいけないなと思っていますので、そういう面で、できるだけ市民や関係者の理解も得られるように進めていきたいというふうに思っております。

○佐々木（勝）委員

台風15号による被害について

この次は、防災部門に関してです。

去る9月12日に台風15号で大雨が降ったということで、被害の状況といいますか、台風被害による状況が新聞で明らかになりました。まず、その内容等について。

○（総務）高野主幹

9月10日から12日にかけて、秋雨前線あるいは台風による影響ということで、市内に災害が発生しております。

簡単に説明させていただきますと、床上浸水1件、床下浸水2件、側溝のあふれ23件、石垣の崩落1件、がけ崩れ3件、消火栓破断11件、水洗トイレの使用不能13件、マンホールの溢水13件ほかということで、80件ほどになっております。

なお、そのほかに、鉄道がJRの関係で、朝里の方でがけ崩れがありまして、JRの運休ということがありました。

○佐々木（勝）委員

件数はそういうことですが、この件数、こういう状況は予想したとおりですか。それとも、予想を下回ったものか。

○（総務）高野主幹

私どもの通常の中の行政の防災体制という中では、予想はしておりません。過去にあったときの災害などにつきましては、それぞれに対応しておりまして、その中で3日間 130ミリ以上の雨ということで、予想は余りできていません。そういう中で、私どもでは、町会などにも、市の通常体制で間に合わないところについては、町会に巡回などをお願いした経緯もあります。

○佐々木（勝）委員

災害は予期せぬことで。私は、これを読み取って、それから、私も町会の方の仕事もしているものですから、非常に機敏な対応だったなというふうに評価したいと思っているのです。さっきも町会の話が出ましたが、この体制は、防災の今までにない体制づくりというか、こういう取組があったのではないかというふうに思っているのです。その辺のところも含めて、これにかかわる部分については、今までにない取組、これを紹介していただきたい。

○（総務）高野主幹

小樽市の場合に、市民の方に、通常のときには何かあったら通報していただきたいということでやっているのですけれども、地域の防災計画におきましては、そういう通報の連絡員的な位置づけにつきましては消防団にお願いしています。

ただ、今回につきましては、先ほどちょっとお話ししましたが、雨の量が多くて、100ミリ以上を超えた中では、一番にがけ崩れ等が心配されました。そういう中で、市の内部で体制を組んで、土木でも出かけたのですけれども、その中で、地域をよく知っている方にも見ていただいた方がいいということで、そのために今回お願いしました。

○佐々木（勝）委員

そういうわけで、連絡が来たのは、いち早く、市の災害対策連絡室、これを立ち上げたというふうに聞いているのですけれども、この立ち上げの意味づけは。

○（総務）高野主幹

私どもで、10日から雨が降っているということで、防災対応、未然防止ということでやっていたのですけれども、やはり、11日の朝になりますと、やはり被害が出てきているということでした。そこで、午前中に庁内の庶務担当課長をお集めして、その中で被害状況を聞いたり、今後の対応についてということでお願いした中で、まだ被害があるかもしれないと。さらに、12日には台風15号が直撃するのではないかという話もありまして、一応、これは、今後についてというか、その時点までは、おおむね土木部だとか消防だとか水道局と、災害に対して通常に対応しているそれらの部門が対応していたのですけれども、やはりそこでは間に合わないのではないか、そういうことが考えられるのではないかということになりました。そこで、連絡室を立ち上げまして、災害対策本部になるかどうかわかりませんでしたが、まずは対策本部を立ち上げて、未然防止に対応していただくということでやっております。

○佐々木（勝）委員

その結果、各部署から各町会の方に話が行ったというふうにつかんでおります。

ただ、そのときに、この町会を使う、使わないというのは了解したのですけれども、日ごろから、町内のことについては詳しいという押さえ方があるのだけれども、いち早く町会の方に連絡をして、異常があれば連絡してくださいという訓練は今回が初めてだと思うのです、そういう訓練みたいなものは。この部分はね。いなかった場合に

ついては、その連絡方はどうなるかはわからないのですが、やはり、これは、一つの緊急時におけるマニュアルが必要でないかなというふうに思うのです。

今回とられた処置の仕組みというのは、これは、今後、いわゆる防災対策のマニュアルにしていこうということなのか、この対策室は今はどうなっているのか、そういう面で、今回の場合についてとった仕組みというか、取組は今後どういう展開になっていくのか。

○（総務）高野主幹

災害対策連絡室につきましては、11日の午後2時に立ち上げたのですが、その後、台風が来なくなり、12日は雨が少なくなったということで、12日の午前10時には廃止にしました。

それから、今回の災害を通じまして、改めて、市民の皆様、みずからの安全はみずからが守る、あるいは、自分たちのまちは自分たちで守るということを実践していただきました。そして、スローガンと言っているかどうか分かりませんが、小樽市の地域防災計画のスローガンという形にもなっています。それで、これからにつきまして、小樽市として、通常の中での防災体制以外で物事が起きましたら、これは、常にということではないのですが、市としての目標としましては、市内各地に自主防災組織というのを設立していきたいということで防災計画に打ち出しております。ただ、その部分ではまだ市内で2カ所ほどしかできていませんので、さらに地道に、町会等の理解を得ながら、そういう部分で進めていきたいと思っています。

○佐々木（勝）委員

今回とられたことが、次につながって生かしていくというか、さっき市民啓発の問題がありました。ただ、問題は、大事なことなのですね。自分の安全は自分で守ると、自分たちの地域の安全は自分たちで守ると。昨日もちょっと話が出たのですが、どうも行政がしなければならない部分を押し付けるといって、そういう感覚に聞こえる部分が出てくるものですから、こういう機会に、やはり地域の問題は地域の問題でしっかりと話し合って、そして、それを行政に反映していく、こういうようなルートはつくっていただきたいというふうに思います。

学校完全週5日制について

あとは、教育委員会の方で何点か。

一つは、来年から学校完全週5日制になります。その受入態勢はということで、今度は土・日が毎週休みになるということと、学校並びに施設の開放事業の関係があります。

まず、一つ聞きます。現在の学校週5日制で、施設の開放をやっている事業の実態、これをお聞かせください。

○（学教）総務課長

学校開放の状況でございますけれども、教育委員会といたしまして、全45校、全校で第2、第4土曜日ににつきまして開放事業を行っております。その中で、13年度7月段階を見てみますと、開放事業そのものは6%台前後ということで、小学校で6、7%、中学校ではやはり10%程度ということで、総体的に見ますと、相当利用は下がっているという状況でございます。

○（社教）三好主幹

社会教育施設ですが、平成12年度の4月から3月までの利用人員ですが、合計で5,162人となっております。平成13年の4月から8月までの利用状況ですが、現在1,671人というふうになっております。

○佐々木（勝）委員

一つ確かめておきますけれども、私の方の記録といいますが、執行状況説明で、社会教育施設は、生涯プラザから始まって、図書館を含めてずっときて、その他体育施設11施設という記録なのです。間違いはないですか。全体として幾つなのか。

もう1回言います。生涯プラザ、図書館本館と分館、博物館、文学館、美術館、青少年科学技術館、総合体育館、室内水泳プール、旧日本郵船小樽支店、それから手宮洞窟保存館、高島小学校プール、その他体育施設とあって、

括弧で11施設となっている。

○（社教）三好主幹

その他の施設なのですが、小樽公園グラウンド、小樽公園庭球場、入船公園庭球場、からまつ運動場、からまつ庭球場、手宮陸上競技場、平磯公園グラウンド、弓道場、朝里ダム運動場、朝里川公園庭球場でございます。

○佐々木（勝）委員

それで10なのです。11施設は、どこが、民間が入ってくるのか。後でそれを教えてください。数字の違いとか、その他体育施設で11施設と。それは10ではないかなと思っていたのだけれども、11と書いていますよね。その他11施設と書いているのです。体育施設が11施設と報告されている。コミセンはどうか。数字の違いだろうと思いますけれども、状況把握というか、これが大事ではないかなというふうに思うのです。これを見せてもらって、これは総務の仕分けになってくるのだろーと思えますけれども、印刷ミスかどうか、そういうことを指摘しておきます。

それで、時間があれですから、現状の利用の仕方は人数その他はわかりました。それで、学校完全5日制になるということは、いわゆる土・日は学校が休みということで、社会教育、家庭教育がいろいろな面で運動した形で教育効果を上げる大きな教育改革だと私は思っているのです。そういう面で考えれば、今学校の施設のことで学校開放の問題が出ましたけれども、利用されている状況が少ないということから、来年度以降、どんな考えで臨みますか。

○（学教）総務課長

来年度以降につきまして、学校開放につきましては、小学校、中学校でいろいろな考え方がございますので、校長会のときにご相談申し上げまして、判断していきたいなと、このように考えてございます。

○佐々木（勝）委員

当然、学校管理といいますが、各学校に管理人がいますね。

○（学教）総務課長

2、4土曜日の学校開放につきましては、学校管理者を委嘱しまして、午前中、12時までということで委嘱してやっております。

○佐々木（勝）委員

13年、14年度以降も、その辺も含めてですよ。

○（学教）総務課長

14年度につきましては、やはり、子供さんの動向だとか、あとは、各学校での対応、それらを含めて校長などとも相談しながら、どういう方法が一番いいのかということで検討していきたいというふうに考えてございます。

○佐々木（勝）委員

社会体育施設の教育施設の方で、利用状況はそれぞれ施設において違いがあるのだろーというふうに思いますけれども、総体として、来年から本格的に学校週5日になって、土・日は休みと。この先、来年度以降についての基本的な考えは。

○社会教育部長

先ほどの社会教育施設の数の件なのですが、それは、在庫整理をしたら必ずありますので、持っている資料がちょっと違うのではないかと思います。そういうことはございませんので、後ほど確認をさせていただきたいと思えます。

それで、来年度以降なのですが、今、私どもが取り組んでおりますのは、2、4の関係、これについては受け入れる、これをやっております、ただいまご答弁させていただいたとおり、そのように実績が上がっております。今度は、完全週5日制ということになりますので、その辺のところをまず一つ拡大をしていくということが

あります。

それで、今年取り組んでいますのは、いわゆる体験学習といったところに重点を置いておりまして、それぞれ、今、例えば日本郵船だとか、図書館だとか、そういったところで自主事業を持っております。その中で、例えば、今年の取組ですと、旧日本郵船でございますと、子ども解説員という形で、生徒みずからが研修を受けて、解説員として市民の皆様へ解説をする、そんなようなことだとか、子ども考古学調査隊、それから、図書館でありますと、子ども司書体験と、司書の立場で内側から図書館というものを体験する。それから、これは2年がかりの取組になってございますけれども、子どもの水辺再発見という形で、現在、9月の末に国の方から、蘭島、勝納、朝里の3カ所で申請をしまして、登録という形を正式にとっていただきましたので、そういった取組をして、座学だけでなく、そういった体験を通じて、青少年の健全育成、そういう形の取組をしております。そんなようなことを、14年度以降、来年度以降もさらに拡充をして、機会なり、場の提供ということを充実していきたいなと、このように考えております。

○佐々木（勝）委員

先に行きます。

もう一つは、代表質問の折に、いわゆる生涯スポーツの関係で質問させていただきました。そういうことでいくと、小樽もいわゆるスポーツ振興基本計画を策定するというところに足が向いてきました。

そこで、端的に聞きます。ここに至る経過は聞きましたけれども、具体的にこの基本計画策定、これと21世紀プランとの関係を整理してもらいたい。それから、具体的に、今度策定するスケジュールは、どんな手順で、どんな手続で、いつごろまでにつくり上げるのか、これについてお聞かせください。

○（社教）社会体育課長

17日の代表質問の際に、教育長からもご答弁申し上げてございますけれども、平成12年9月に、まず国がスポーツ振興計画を立ててございます。それから、それを受けまして、道の方でも同じく平成12年に計画を立ててございます。そこで、本市といたしましても、小樽市総合計画の市民と歩む21世紀プランの中にある子供からお年寄りまでが生涯スポーツを楽しめることができる、そういったことの個別計画といたしまして、やはり実情に即した計画を策定する必要があるだろうと。そういう観点から、単に行政主導の計画ではなくて、学校関係者、それからスポーツ振興審議会、体育協会、体育指導員会、スポーツ少年団、これらなどの関係団体とも協議しながら、行政と民間が一体になりまして、連携して総合的にスポーツの振興に取り組んでまいりたい、こういうことで今は考えてございます。

それで、計画をいつまでにつくるのかという話でございますけれども、実は、時期につきましては、今の段階では、先ほど申しました関係団体と連携をとって調査研究をしてまいりたいというところまでしかまだまいってございません。それで、残念ながら、今のところ、時期については明言できないということでございます。

○佐々木（勝）委員

それでは、着手はいつですか。立ち上げるための準備があると思いますけれども、年度内に着手するのか、年度を越えていくのか、この辺はどうですか。

○（社教）社会体育課長

着手の方では、もう既に、我々の方としましては、スポーツ振興審議会とか、そういったところとお話はしてございまして、11月にこの審議会が開かれますので、そういったところでもんでいきたい、そういう形は考えてございます。

○佐々木（勝）委員

公立高校の適正配置計画について

最後になります。

このたび、9月4日になりますが、2002年の公立高校の適正配置計画案が発表されました。その内容等について。

○（学教）学務課長

今、委員がご指摘のとおり、9月4日に、道教委から平成10年度の適正配置計画案が示されました。

内容につきましては、全道的な内容であります。概略的に申し上げますと、来年度の卒業生数の減 2,169名に対し、36校36間口の削減案という形になっております。

○佐々木（勝）委員

該当する小樽の関係で言えば後志学区になりますけれども、そういう状況はどうですか。

○（学教）学務課長

後志全体で3学区ございますが、第1学区、第2学区については、削減案では削減計画はございません。第3学区、これは倶知安を中心とする学区ですが、第3学区の中で倶知安農業高校の1間口が削減案として示されております。ただ、この内容は、学科転換もございますので、農業科が、ストレートに間口がなくなるという形ではないですけれども、総体的には1間口の減という形になっております。

あとは、直接関係するところという部分では、石狩第5学区の関係ですが、これが平成12年度から、銭函中学校校区の生徒については自由に受験ができるようになっております。石狩第5学区の中にあります札幌稲西高校が1間口減という案になっておりますので、銭函中学校の関係では、影響といたしますか、関連する部分になるのかなというふうに思っております。

○佐々木（勝）委員

今回、小樽のことに絞って考えると、小樽の現状はこれまで減る一方ですね。今回、立ちどまったというか、これについてどんな感想を持っておりますか。

○（学教）学務課長

過去2年間、12年計画、13年計画で後志第1学区でそれぞれ2間口、小樽では合計3間口の削減になっております。今、委員がご指摘のとおり、来年度に向けての卒業生の減が小樽市内で27名、第1学区でも24名という極めて小幅な減少値の中で、14年度計画では後志第1学区は盛られなかったわけですが、ほっとしております。

○佐々木（勝）委員

しかし、私はこれにこだわるわけではないのだけれども、いわゆる適正配置計画、これにこだわっているうちは、間口の問題がどうしたって避けられない問題であるということで、制度を変えなければこの長期の解決にはならないだろうと思っているのです。

しかし、現状はそういう状態ですけれども、今回、小樽の場合はこういうふうに削減されなかった。こういう機会に、この先の見通しなのです。先の見通しについて、委員会の方ではどういうふうに考えておりますか。

○（学教）学務課長

今年はほっとしているのですが、実は、来年度、平成15年度に向けては、後志第1学区の中では180名、小樽市内だけでも150名近くの減になるということで、正直に言って、その部分では大変危惧をしているというか、心配をしております。

ただ、私どもとしては、7月31日に後志管内の地域別検討協議会がありまして、市長も出席をし、小樽としての立場を発言しているわけですが、その中でも、一つには、ご承知のとおり、現在、小樽市内の公立高校には市外から2割程度の高校への入学者があると。また、私立高校では、13年度においては、もう既に半数以上が市外からの入学者になっているというようなことも含めまして、なかなか小樽市内の議論だけでは進み切れない部分、あるいは、特に第1学区管内の中では、同じ公立高校の中でも、それぞれ生徒のニーズといたしますか、住民ニーズといたしますか、そういった部分にも大きな隔たりが出ています。そういった中では、今後に向けては、やはり、生徒数の減が当然あるわけですが、受験生のニーズなり、市民の要望、あるいは、今、全道的にも議論されております。

す総合学科の配置等も含めて、小樽市としては議論を進めてまいりたいというふうに考えております。

○佐々木（勝）委員

こういうふうに少なくなっていくという見通しの部分で、だからこそ、高校教育の改革というのが必要だ、高校教育の改革なくしては、私は教育改革はないのだなという感じを持っております。そのところに手をつけないで、今までの制度をずっと生かしていくということは、やはり問題があるだろうというふうに思っております。その議論はまた別の機会にします。

それで、それぞれ特徴的な部分であれば、上川高校の中高一貫教育のこれが、それぞれ地域の問題として、地域の学校としてとらえて、高校教育はどうあるべきかということについて、私は地域の中で前向きに議論しているのではないかと思います。そういう面から考えれば、小樽の高校教育のあり方も含めて、議論する、論議する、こういう場が今だからできるのではないかという感じがするので、そういう条件づくりといいますか、そういうことの場合といいますか、そういうあたりは、持つ用意、考え方、これについてはどうでしょうか。

○学校教育部長

私どもも、こういった生徒の減少ということを迎えまして、従来からいきますと、その減少数に応じて間口が削減しているということで、機械的な削減というご指摘を受けていたのは事実でございます。こういった時期だからこそ、佐々木（勝）委員がおっしゃるように、こういう減少枠の中で、市内の高校のあり方、あるいは生徒のニーズ、あるいは地域のニーズを含めてどうあるべきか、これは大いに議論をして、そして、あるべき小樽の高校の配置について、将来像を描いていくことは大変必要なことだなというふうに思っております。

しかしながら、この問題は、市内だけでなかなか議論するというわけにはいきませんので、これは今、後志1区という中で小樽の高校が扱われているということもございしますので、私どもは、局の方で音頭をとってもらおうというか、窓口になっていただいて、この辺について議論をしていきたい、そういうふうに思っております。

○佐々木（勝）委員

そのとおりというか、結局、父母や保護者、そして地域の皆さん、大きな願いといいますか、そういうものは届いているというふうに思っています。それを解決するのは、やはり小樽の教育、小樽のまちづくりに関係すると思うのです。それを、1区と言え、後志でお願いしますというのではなくて、やはり小樽の教育、小樽のまちづくりを私たちの手で議論する、そういうようなことが必要ではないかなというふうに考えていますので、その辺も含めて検討していただきたいと思います。

○委員長

以上をもって質疑を終結し、意見調整のため、暫時休憩いたします。

休憩 午後4時45分

再開 午後6時15分

○委員長

それでは、休憩前に引き続き、会議を再開いたします。

これより、一括討論に入ります。

自民党。

○横田委員

自由民主党を代表して、議案第30号小樽市非核港湾条例に反対の討論をいたします。

本議案は、これまで4回提案され、そして4回とも否決されております。私も、そのたびに反対の討論をしております。

理由についても、反復して申し上げておりますので、再三再四にわたっての繰り返しはあえて行いませんが、こうした条例案に対しまして、我が党は、一貫してその必要性を否定しております。今回もその姿勢に何ら変更はあ

りませんので、その議案は否決いたします。

詳細は本会議で申し上げます。以上です。

○委員長

共産党。

○新谷委員

議案第30号の賛成討論をします。

我が党は、一貫して賛成をします。

アメリカは、ブッシュ政権になってから、アメリカ本土を守るとした全米ミサイル防衛、世界に駐留している米軍を守るとした全域ミサイル防衛を一体化して、核兵器を武器にした覇権主義の動きを強めようとしています。

こうした中で、国内外で非核平和の運動も大きな流れになっています。8月には、米艦船が姫路、和歌山、名古屋、清水にも強引に入港して、神戸方式をとっている神戸では、これまで自治体のやってきたことを翻して、神戸港にも入港したいという意向を示しています。全国の民間港の中では、ご存じのように、インディペンデンスやキティホークなど巨大空母が入港しているのは小樽港だけです。全道の港の中で、米艦船の入港が最も多いのも小樽港です。9月11日にアメリカで同時多発テロ事件が起きましたけれども、小泉政権は、アメリカの軍事制裁を助けるといふ動きもしています。そういうときだからこそ、非核証明書を提出させるこの港湾条例が必要だと思います。

また、詳しくは本会議で述べます。

○委員長

以上をもって討論を終結し、これより、順次、採決いたします。

まず、議案第30号について採決いたします。

可決と決定することに、賛成の方はご起立願います。

(賛成者起立)

○委員長

起立少数。

よって、否決と決定いたしました。

次に、請願第40号について採決いたします。

継続審査と決定することに、賛成の方はご起立願います。

(賛成者起立)

○委員長

起立多数。

よって、さように決定いたしました。

次に、陳情第2号及び第30号について、一括採決いたします。

いずれも継続審査と決定することに、賛成の方はご起立願います。

(賛成者起立)

○委員長

起立多数。

よって、さように決定いたしました。

次に、ただいま決定いたしました以外の各案件について、一括採決いたします。

議案は可決と、陳情は継続審査と決定することに、ご異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長

ご異議なしと認め、さように決しました。

次に、ただいま可決されました議案第29号について、各会派の理事から、小樽市職員の再任用に関する条例案に対する附帯決議案が提出されております。

提案説明等を省略し、直ちに採決いたします。

附帯決議案を可決することに、ご異議ございませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○委員長

ご異議なしと認め、さように決しました。

本日は、これをもって散会いたします。