

子育て支援について

「子育てするなら西宮」という看板に
相応しいまちを実現するために。

■本市の現状

私は、子育て支援策の充実に取り組み、**学童の開所時間延長、障害を持つ高学年児童の学童への受入、施設が不足する浜脇・高木学童の施設拡充(※1)、新しい学童施設の設置に先立つ利用者との事前協議のルール化等、多くの成果を上げてきました。**また私からの指摘もあり、「西宮市 幼児期の教育・保育審議会」が設置され、様々な角度から本市の教育・保育環境改善のための審議が進められています。しかしながら、本市には、

- 多数の保育所待機児童の存在
- 私立幼稚園に子供が通う家庭と、公立幼稚園に子供が通う家庭の負担の格差(※2)
- 在宅児童に対する支援の不足
- 一定の基準を満たす認可外教育・保育施設に対する支援の不在

- 私立保育所と公立保育所における保育士配置基準の格差(※3)
- 障害を持つ子供の保護者に対する、乳幼児期からの総合的な相談・支援体制の不在
- 児童虐待への対応体制の弱さ(※4)

等、まだまだ多くの課題が存在します。本市が掲げる、最も重要な看板の一つが「子育てするなら西宮」です。これからも、その実現に全力で取り組んでまいります。

- ※1 高木・新学童は2011年度着工予定
- ※2 私立幼稚園に子供が通う場合の入園料・保育料等の合計は、公立幼稚園の2倍以上
- ※3 1・2歳児に対する保育士の配置は、私立保育所では保育士1人に子供6人、公立保育所では保育士1人に子供5人
- ※4 市に対する相談件数は年々増加しており、2009年度は542件

高齢者福祉について

「施設介護から在宅介護へ」の流れに対応するための
取り組みが必要です。

■本市の現状

特別養護老人ホームの定員1,165名に対して待機者が1,994名に上るなど、本市でも介護施設の不足は深刻化しています(2010年9月末現在)。長期的には、高齢化の進行に伴う介護需要の大幅な増大も見込まれます(表①)。今後は「施設介護から在宅介護へ」という流れが、より強まることが予想されます。

【表①】高齢者・要介護者数推移予測

	2010年12月	2014年度予想
高齢者数	91,377人	105,227人
要介護認定者数	14,707人	16,205人
高齢化率	19.1%	21.2%

■今後の対応の方向性

国は「介護が必要になっても住み続けることができる地域づくり」を目指し、
○24時間対応の訪問介護サービスの提供
○訪問看護・訪問介護を一体的に提供する事業所の設置
等の対応を進めようとしています。高齢者が住み慣れた家で暮らすことを可能にする施策の推進は、喜ばしいことです。一方で、こうした理念を実現するためには、**介護従事者の確保・事業者の支援等、多くの課題に対する地方自治体の積極的な取り組みが必要です。**これからも、この問題に取り組んでまいります。

組織・体制の見直しについて

組織・体制を見直し、効率的な行政運営に努めるべきです。

■現状の課題と改善策

財政の逼迫・団塊世代の大量退職等から、今後も市職員数の減少が予想されます。**市は、より少ない人員で効率的・効果的に行政を運営できる組織・体制を整えなければなりません。**その中で私は、多くの課題に取り組み、
○ごみ焼却施設・水道管理部局の、勤務体制見直しによる大幅な残業代削減

○運転以外の業務は、ほとんど存在しないにも関わらず、多額の手当が発生していた車両課の廃止
○税・保険料徴収部局の組織構成見直しによる、徴収実績の大幅な向上等を実現しました。これからも組織・体制の見直しによる、行政運営の効率化に取り組んでまいります。

人事・給与制度について

お役所仕事から脱却し、組織を活性化するため、
適正な人事・給与制度を構築するべきです。

■制度の問題点

適正な人事・給与制度の構築は、お役所仕事から脱却し、組織を活性化するための要です。過去、私は、この問題に取り組み、**特殊勤務手当の大幅見直し(手当の種類は65種類から27種類に、年間支給額4.8億円を2.6億円削減)、住居手当の抜本的見直し(年間支給額6.8億円を2.5億円削減)、容易に通勤手当を不正支給できる環境の改善、徒歩通勤手当の廃止等、多くの成果を上げることができました。**しかしながら、本市の人事・給与制度には、まだまだ多くの問題があります。

【主な給与制度の問題点】

- 職種・業務内容を考慮することなく、一律の給料表で基本給が決定される
- 給料表に則って決定される基本給が、国・近隣市に比べて大幅に高い水準にある(表②)
- 基本給との二重支給性が疑われる特殊勤務手当が複数存在する
- 他市には見られない優遇されたルールに則って、扶養手当が支給されている
- 役職手当の決定方法が適切さを欠くため、役職と給与の逆転現象が多数発生している

【主な人事制度の問題点】

- 人事評価の際、実績・勤務態度等が考慮されておらず、よほどの問題行為がない限り、全員が同じ速度で昇進する
- 人事評価が機能していないため、勤勉手当(=賞与)が実績・勤務態度等に関係なく、一律に支給される

人事・給与制度に関する提言を続けるためには、一定の専門的な知識が必要とされるうえ、市内部からの強い反発も覚悟しなければなりません。**そのため、この問題に取り組む議員は、私以外、ほとんど存在しないのが現状です。**これからも、この問題に取り組んでまいります。

【表②】国・近隣市職員との比較

	技能労務職	一般行政職
西宮市	137.6	104.7
芦屋市	131.5	103.5
尼崎市	130.8	101.5
宝塚市	126.1	100.6
三田市	124.1	99.4
川西市	122.3	100.5
伊丹市	121.9	102.6

※数値は2009年度実績
※同様の業務に従事する国家公務員の基本給を100として、近隣他市と比較