

上野 みえこ

通告の順序を一部入れ替え、お尋ねしてまいります。

**はじめに、ごみ問題について伺います。**熊本市では、「ゴミ出し」が困難な方を対象に「ふれあい収集」という個別収集を行っています。

第1に、市の基準で、「ふれあい収集」の対象者はどのようになっていますか。

第2に、ふれあい収集の現状と課題、今後の取り組みについてご説明ください。

以上2点、環境局長にお尋ねいたします。

(答弁)

9月21日は「敬老の日」です。今後ますます高齢化がすすみ、単身や老老世帯も増え、「ふれあい収集」はその必要性が高まっていくものと思います。いくつになっても地域の中で安心して生活できるよう、答弁されましたように、もっと多くの人が利用できるような積極的な立場で取組んでいただきますようお願いいたします。

**次に、防災・災害対応で、避難や防災備蓄について伺います。**

- 1、 避難にあたっての要配慮者に対し、どのように対応するとなっておりますか。
- 2、 避難所を開設した場合の物資の供給についての考え方についてご説明ください。
- 3、 備蓄倉庫の物資はどのような場合に、どのように活用するとなっておりますか。
- 4、 マニュアルに沿った避難所運営についての考え方と現状、また、問題点とその改善見通しについてご説明ください。

最初の3点は政策局長に、最後の1点は市長にお尋ねいたします。

(答弁)

決算状況報告書34ページには、防災体制強化の取り組みとして、指定避難所機能強化について述べられ、分散備蓄倉庫内の不足機材を補充したことが実績として説明されています。ただいま、避難所の物資供給は避難所全体での食料・毛布・寝具等の要否・必要見込み数の状況報告を受け、災害対策本部にて判断すると答弁されました。

気象庁が特別警報級と警告した直近の台風10号では、6日16時30分に市の防災対策本部から市内全域に警戒レベル4、避難指示が緊急発令されました。しかし、備蓄倉庫の力ギすら開けられず、各指定避難所の本部には、非常の場合の水も食料も準備されていませんでした。市の「避難所マニュアル」では、避難所の「水・食料・生活物資の有無」は開設のチェックリスト項目ですが、実際にはチェックされていません。分散備蓄には毛

布も入っていないのですが、多くの高齢者が利用する指定避難所に毛布の1枚も準備されないというのは問題です。そもそも、すべてを自前で運んで避難するとなれば、それができない要配慮者は、どんなに避難指示が出されても避難できません。答弁された、要配慮者の避難は地域の協力を基本とするという自己責任論は、要配慮者を災害支援から遠ざけてしまします。本市の各種防災関係のマニュアルでは、「自助・共助」が強調され、自己責任による防災が求められています。しかし防災においては、個人ではできないことをしっかりサポートする「公助」こそ、行政の役割として重要です。そうでなければ公の存在価値はありません。真の防災体制強化をお願いしておきます。

### 3点目の、職員の雇用問題で、業務職と再任用についてお尋ね致します。

- 1、業務職の果たしている役割についてご説明ください。
- 2、業務職員の任用状況と、今後の見通しはどのようになっていくでしょうか。
- 3、再任用職員の総人数と役割別任用人数についてご説明ください。
- 4、再任用職員の任用方法と役職の決定方法・基準についてご説明ください。
- 5、公平公正な再任用職員の任用についての考え、今後の取り組みについてお聞かせください。

最初の4点は総務局長に、最後の1点は市長に伺います。

### (答弁)

業務職の答弁にかかわって総務局長に伺いますが、「退職者の補充は行わない」と言われましたが、今後の見通しとしては、業務職はなくなってしまうのでしょうか。

またその場合、災害での支援などでは、災害廃棄物の処理等、業務職の方々の働きなくしてはできないこともあります。そういう対応はどのようにされるのでしょうか。

### (答弁)

業務職は、2010年度以降10年間全く採用されていません。最初の答弁で、「民間にできることは民間に委ねるといのが基本方針」と言われましたが、際限なく公の業務を民間に委ねてきたことが、業務職における雇用の基準をなくし、労働者の処遇を劣悪にしてきました。今や社会問題となっている非正規雇用の問題、格差と貧困の問題、行政がこれらの問題の傷を深めるようなことをしていることはゆゆしき問題と指摘しなければなりません。また、社会にあつては、どのような業種でも事務職と業務職があつて事業が成り立っているものであり、業務職を公の仕事からなくし、事務職だけが公務であるとする考え方は、公の業務を大きく歪めるものであることを認識していただきたいと思えます。

業務職の位置づけ、処遇の改善を要望しておきます。

再任用の問題では、役職の再任用は毎年数人ずつ増え、今年4月が一番多く10人増えています。今年4月1日現在で再任用の総人数578人のうち、主査級から局長級まで各種役職で21人です。とはいえごく一部にすぎません。市長は、「職員が長年培った幅広い知識や経験を後進の指導育成や業務の円滑な遂行に活かす」と言われましたが、40年近く市役所の業務に携わり退職をされた職員は、局長であれ、課長であれ、そして一般職であれ、どなたも培ってきた知識や経験はそれぞれにあります。それを言うならば、ごく一部の職員だけを役職とするのではなく、再任用の方は、それぞれの専門を生かすべく、きちんとした「選任」を行い、それぞれの役職に任用するのが公平公正というものではないでしょうか。現行の本市の再任用には、公平公正を担保する手続きがありません。

人事院のホームページでは、国家公務員の再任用は「従前の勤務実績等に基づく選考採用」を行うと決められています。市長に伺いますが、国のやり方はご存知でしょうか。また、本市においても、役職の再任用を行うのであれば、このような手続きを踏むべきではないでしょうか。

(答弁)

公平公正というとき、それは口先だけで言うものでなく、それを担保する仕組みが必要です。そうでなければ、再任用する職員の能力を客観的に実証できたとは言えません。そのことも、人事院のホームページに書いてあります。

さらには、役職の再任用の方々のいらっしやるポストは、それまでなかったところに、再任用に合わせて新たに設けられています。本当に必要なのか、その検証も必要です。退職する管理職の天下り先がないので、市役所内に特別の再任用先を設けたと誤解を生んでは困ります。市役所の組織に管理職ポストが必要ならば、これからの市役所業務を担っていく若い職員をそこに配置し、育てていくことこそ大切ではないでしょうか。

人事院は、再任用について「実際に就任するポストは退職時から変わることが一般的で、多くの場合、管理職であっても一般職となり、退職前と上下関係が逆転することもある」と説明しています。熊本市は、再任用の給与に8等級までの段階を設けていますが、それは国の基準に準じたものと説明されています。それならば、国と同様に公平公正な任用のための選考採用をきちんと行うべきです。検討と実施をお願いしておきます。

市役所職員の雇用は、社会の基準として、そのありようは極めて重要です。今回指摘した点をしっかりと踏まえた対応に努めていただくようお願いして、質疑を終わります。