

日時：令和5年10月20日

「議員活動の応用編① 質問事例紹介」

元枚方市議会議員 木村亮介

【講義の内容】

講師自己紹介、木村氏は2011年に枚方市議会議員に初当選。監査委員や議長などを歴任し、三期で引退する。現在は官民連携の支援や社会解決型の活動支援などを行う。議員インターンシップで議員と若者をつなぐ支援なども行っている。議員を辞めた理由は、社会課題を解決できれば立場は何でもいいと考えたことや、市民感情として兼業に理解が乏しいと考えたこと、3期でひと段落と考えて引退した。大阪地域は任期中に維新の会を中心に政治の転換があり、市長の交代などで政治的立場もガラリと変わった。議長になれたのは他会派や期数の違う議員とコミュニケーションをとれたことや、やることをちゃんとやってたから。枚方市議会ではオンライン委員会条例を定める。

[事例、予算をかけずに他市でもできそうなこと]

普通、やってほしいことの多くは多額の予算が必要だが、予算がなくても取り組みやすい事例を紹介する。まず新しい官民連携として、「PFS/SIB」というものがあるが、まず「PFS」は PayForSuccess（成果連動型民間委託契約方式）と言って成果に応じて報酬を払うというもの。例えば介護予防事業でいえば、介護予防教室を開いた場合、従来なら参加者が何人でも決まった委託料だが、参加者の数によって報酬の額が上下する仕組み。内務省も推進しており行政でも徐々に広がっている。上記の場合、結果的に介護給付費に換算すると費用対効果が高くなる。実際の全国の事例としては、糖尿病性腎症等重症化予防（神戸市）やフレイル予防として運動習慣の改善、また健康寿命延伸（伊那市・ライザップ）などがある。（現在の指定管理者制度などで採用される利用料金性などに近い）またこれらは「根拠に基づく政策決定」につながるという意味も持つ。（※内閣府 PFS 推進室 HP）数的根拠のある政策決定を実施していけないか、民間であれば費用対効果に厳しく成果報酬型も当たり前にあることから考えた。枚方市では最高金額と最低金額を設定し契約する。

続いて「SIB」は Social Impact Bond の頭文字で、PFS に加えて民間から資金調達をするスキームが加わっている。例えば古民家を改修して店舗をオープンする場合、事前に多くの人数で少額ずつ資金提供をすると店としては改修費に加えてオープン時にすでにその人が応援者となり、一方で資金提供者にとってはその後に利益配分があるというメリットがある。

次に「逆プロポ」とは、企業が共同開発を自治体側に募集して自治体が提案する。プロポに採用されると、中核とは逆に成果として企業から自治体に報酬が払われる場合もある。自治体と企業の間には「ソーシャル X」という団体が入っており、単に商品売りたいという事業はフィルターがかかり排除される。枚方市では交通安全の予防活動をイーデザイン損保と地元学生と組んだ取り組みを進めた。交通安全に関する啓発のアイデアを学生が発案し、企業が資金提供して市民に対して交通安全に関する啓発広告を打ち出した。逆プロポの案件は随時更新中なのでその都度確認してみるといい。

また公立病院改革について、枚方市は収益アップの方法として地域医療支援病院を取得し、DPC 医療

機関別係数Ⅱが0.0551から0.1079になり年間5000万円ほど増収となった。※詳しくは病院経営の専門家、伊関先生の講座を受講

不登校支援について、「教育機会確保法」が2017年に施行されフリースクールに通っても条件を満たせば出席扱いになることや、学校以外の学習活動などの不登校支援の必要性が明記されている。枚方市や尼崎市では市が認めている民間のフリースクールを市のHPで紹介している。周南市の場合はHP上に不登校対策は教育支援センターの紹介しかなく、民間のフリースクールの情報等は皆無なので改善の余地がある。

一時預かりの利用促進について、これまでニーズ自体は高いが利用者は少ない実態があった。要因は経済的や心理的なものの他、手続きのハードルの高さがある。市として気軽に利用できるようにメッセージを出し、3歳未満の子供を持ち在宅子育ての世帯に対して2日分の無料券を配布するなどにより、現在は利用が殺到している。質問の準備の情報収集として、アンケートから市民の子育ての悩みの上位は時間が取れない、出費がかさむ、疲れなどが読み取れること。また必要とされる支援策や子育ての辛さを解消する策では一時預かりがトップだったことが示されていた。心理的な抵抗感やデジタルサイネージやチラシで市民に一時預かりの周知を徹底した。無料体験クーポンを配布して利用者が急増した。周南市HPの表示では、利用は月に14回と充実しているがリフレッシュ等でも利用できることが明記されていないので改善の余地がある。市としての認識と現場の各保育所の職員の認識が違う場合もあるので注意が必要だ。

また人事制度について、職務職責に応じた給与制度になっているか、民間と均衡の取れた給与制度か、頑張った職員が報われる制度かなどが問われる。法律的には地方公務員法で「給与は職務と責任に応じるものでなければならない」となっている。枚方市の場合、特に技能職において民間との乖離がある。技能職と事務職で給料表が分かれていない場合もある。区分が【行（一）と行（二）】の人事評価について、誰がどのような評価を行っているのか確認も必要である。360度評価（周りの部署から）や部下からの評価をするところもある。ボーナス（期末勤勉手当）も業績や成果によって上下する制度となっているか。通常は給与表の見方は、普通に勤務すると一年で4マス上がり昇給する。質問の仕方としては、まず評価は何段階あるのか。（通常S、A、Bの3段階か、SS、S、A、B、Cの5段階かの2種類が主）またその段階の分布割合はどうか、特殊勤務手当がどのようなものかなどがある。（例えばごみ収集職員の手当てなど。）人事行政の運営内容を確認する場合は「自治体名＋人事行政の運営」で検索すると出てくる。その他、条例等は例規集などで調べる。（周南市の場合、特徴的なものは市税徴収事務手当てがある。）

今回の研修は比較的議員歴が浅い人用の内容だったようにも感じたが、個別の事例もありそれなりに学ぶことも多かった。自分の自治体だけ見ていたのでは気づかない点もあるため、こうして他の自治体の取り組みや、他の議員の取り組みも知る必要がありと改めて感じた。今後の参考としたい。