

# ＝この議会に向けて＝

埼玉県和光市議会議員 菅原 満  
客員研究員

## ◆統一地方選挙の年

統一地方選挙の年。「統一」とはいうものの、1788団体中、改選予定は、首長228団体、議員745団体であり、合計すると27・21%となっています。

議員の「なり手不足」ということが指摘されています。

しかし、自治体の行政運営の監視やチェック、また、政策提言という大切な役割を考えると、地方議会のあり方や議員の果たすべき役割、執行機関と議会の係わり方など、検討が必要だと考えます。

## ◆夜間、休日での議会開会

夜間、休日での議会開会が指摘され、試みている議会、逆に、取り止めた議会もあるかと思えます。休日、夜間の議会開会では、議案数や内容によつての審査時間、審査方法、そのための準備の会議、そして、議会事務局や執行部職員の出動も必要であり、振替休日、超過勤務手当などの対応も課題も出てきます。

外国の自治体議会と比較しての指摘や批判もあります。繰り返しになりますが、自治体の事務内容や種類、事務量、予算・決算、議案の審査、委員会や本会議の運営な

どについても検証した上で、外国の自治体議会との比較を論議することも視点の一つと考えます。

## ◆なくならない虐待

痛ましい虐待死亡事例が、「また」発生し、マスコミなどで採り上げられています。従来からも、虐待死亡事例が発生した当該自治体において、検証作業が行われ、結果の公表がなされてきました。厚生労働省では、「子ども虐待による死亡事例等の検証結果等について」とした報告が行われています。

昨年7月には、「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」が関係閣僚会議で決定し、厚生労働省から関係自治体に対して「児童虐待防止対策の強化に向けた緊急総合対策」として通知されています。その中で、『児童相談所への相談件数は、平成28年度は12万件超で、5年前と比べて倍増し、児童虐待により年間約80人もの子どもの命が失われている』と指摘していました。

さらに、従来からも、政府、自治体において取組が行われ、有識者や民間団体からも取組や対策の提言が行われてきていました。しかし、虐待死亡事例、虐待事例が伝えられてきています。

2月8日に、「児童虐待防止に関する関係閣僚会議」が開催され、「把握している虐待の1か月以内の緊急安全確認」、「通告元は一切明かさない、資料は一切見せない」という新たなルールの設定、「威圧的な保護者に対する複数機関での共同対処ルールの設定」、「児童福祉司の来年

度1, 000人増員」などの体制の抜本的強化など安倍総理から指示があったと伝えられています。

子どもの命を守ること、また、虐待（暴力・暴言・ネグレクト）による心身への影響から守ること、また、虐待を受けて育った子どもへの対応なども含めての施策が重要です。虐待が子どもの脳の発達に与える影響について、研究や知見も進んできているとされています。

子育て支援も包括的となり、多職種・組織の連携により、子どものみならず、親、保護者、家庭環境なども含めて支援策を検討されるようになってきました。

また、公営保育園・保育士の役割に、保育園児だけではなく、地域の子どもや子育て支援も含めて、保育に取り込む自治体もあります。

#### ◆会計年度任用職員制度への備え

平成32年4月1日から備え、条例化している自治体もあるかと思いますが、多くはこれからの議会に提案されてくるかと思えます。

総務省から自治体宛に『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアルの改訂について（通知）』が示されています。

具体的な検討状況を公表している自治体もありますが、関連する事項の検討状況、会計年度職員制度の周知、現在の非常勤特別職員への説明、会計年度任用職員の募集説明・採用まで、検討状況は、どの段階、事項まで確定しているか、スケジュールに関して確認しておくことが挙

げられます。

先の「通知」にあります。留意事項として、①任用等（募集・能力実証）、任用、②服務及び懲戒、③勤務条件等、④人事評価、⑤再度任用、⑥人事行政の運営等の状況の公表、⑦制度の周知が示されています。

この検討に当たって、現在の臨時・非常勤の職員の状況や業務分析、会計年度職員への移行する臨時・非常勤職員の確定について、「フルタイム職員」か「パートタイム職員」か、会計年度任用職員への移行と併せて、民間委託化などやICT技術やAI技術の活用を検討、職員定数・配置の検討に関してどのように取組んでいるのか、確認することが考えられます。

会計年度任用職員制度の導入に対しては、昇給、条件付採用、「フルタイム職員」には、給料、諸手当、期末手当（6月以上任用）、退職手当が支給、「パートタイム職員」には、報酬、費用弁償、期末手当が支給されることとなっています。給料や報酬の水準、人件費への影響をどのように想定しているのか、また、再度任用に当たって「任期ごと」に客観的な能力実証について適切な対応が求められています。適切な対応が今後の検討はどうなのか、質しておくことも考えられます。

これと併せて、給与システムなどの改修作業はどのようになっているのか、改修の有無や改修経費、準備についての確認もが挙げられと考えます。

※2019年第1回議会用