

ストックレス型社会から

ストック型社会へ

今村議員

(1) 福祉行政について

4月1日から開設する地域包括支援センターと従来の在宅介護支援センターの関係は、

認知症や知的・精神障がい者などの権利擁護、悪質商法から身を守るためには成年後見制度は有効である。制度普及のためにも「成年後見制度推進事業」を導入してはどうか。

高齢者の情報を電子化し素早く適切な高齢・介護相談を行えるシステムの導入を。

(2) 都市整備行政について

市がこれから造る建築物はSⅠ(スケルトン・インフィル)建築(住宅)とし、長寿命型を目指してはどうか。日本は家屋・家具などの個人資産から道路・公共施設各種インフラの社会資本まで短寿命型といわれる。世代を超えて残せる資産(長寿命型社会資本)の世代間蓄積を図り、ストック型社会をめざすべきとの指摘がある。

国交省の「まちづくり交付金」は、都市再生のために市が策定するまちづくり計画を支援する自由度の高い支援制度。これを活用してはどうか。

市長

(1) 高齢者を総合的に支援

する機関である地域包括支援センターの主な役割は、介護予防のマネジメント、地域総合相談支援、権利擁護事業、主治医とケアマネージャーとの連携支援等である。現在7箇所ある在宅介護支援センターは民設民営で任意の機関である。

地域包括支援センターの事業として成年後見制度や権利擁護事業の紹介等を行う予定にしている。今後も運営協議会の委員として弁護士に加わっていただき、その意見や先進事例などを参考にしながら前向きに取り組みたい。

高齢者の方々の情報管理を行う「地域包括支援センター支援システム」を導入予定である。今後そのシステムの活用も含め、当市に適したシステムについて検討したい。

(2) 公共施設に対して、可変性環境への配慮というメリットをもつSⅠ建築を採用するのがふさわしいかどうか、将来に向け十分研究する余地がある。

中心市街地、バリアフリーのまちづくり等多様なメニューを十分検討し、交付金活用と補助金活用のメリットを比較、研究して効果的な取り組みができるよう総合的に判断する必要があると考える。

第4次大村市行政改革大綱及び実施計画 新たな人事システムの構築について問う

小林議員

総務行政について

大村市はH18年度を出発点とする、右改革大綱がH22年度迄5カ年にわたる策定を示した。

その目的はH23年度に累積赤字、想定40億円による財政再建団体の回避にある。右改革は効率的な行政システムの実現、他7つの支柱で構成され、その中のポイントとは新たな人事システムの構築にある。何故なら、市の経営も民間企業と同様、お金、物、情報を人、つまり、市の職員が動かすことから、福祉サービス、の良否は市職員の考え方にあり、かつ、本改革が成就できるか否かにもかかっている。年功型の否定、競争原理導入、働く者、そうでない者への給与の差、信賞必罰制度。市職員のプロ意識の確立、その為に民間企業の血を注ぐ民間からの人材登用。更に専門的な知識、技術のみでなく、幅広い視野、創造力、コスト意識、住民の視点に立った発想、行動力が要請されることから、民間企業への研修制度の確立と市民の目は鋭く光る。今回の人事システム改革は右課題を解決できるか。

市長

人事評価制度の導入と総合

的な人材育成を柱に採用、育成、適正な人員配置を見据えた新たな人事システムを構築する。年功序列的なものから能力、業績を重視した方向へ転換し、競争原理を働かせ職員を活性化していく。それに公募制度、FA制度等も検討し、相互に連携するシステムとして運用していく必要がある。

民間活力の導入について、歴史観光やTの分野等における専門的な知識と経験のある民間人の採用や、貿易商社等様々な分野に市の職員を派遣し研修を行うという取り組み等、具体的な内容、方法について実施の方向で検討する。

平成18年度に徹底的に調査研究し、19年度以降に備えたい。

総務部長

人事評価制度とは、各々の職員が立てた目標の達成度、

努力度などを課長職、部長職が評価してランク付けをし、給与に反映させるといふもので、職員の意識改革に大いに役立つと考える。人事評価制度と人材育成両方のメリットを生かすような方式で運用できるよう検討していく。