



相談 **444-2343**

連絡先 【自宅】兵庫県高砂市荒井町新浜2-19-9  
TEL 079-444-2343 FAX 444-2418

E-mail: [ioku3@yahoo.co.jp](mailto:ioku3@yahoo.co.jp)  
URL <http://ioku.cool.ne.jp/>

いおく  
**井奥** まさき **NEWS**  
【高砂市議会議員】

2007・5

5月号

(通算61号)

みどり・市民派をめざす  
高砂市議会議員 井奥まさき  
が皆さんにお伝えしたい情報  
を書いています

**3月予算**

子や孫にツケをまわすな！財政再建を今こそ

# 宿題を先送りしてイベント重視ではダメ

高砂市議会議員

井奥まさき



## 9月までの高砂市の課題

- ・年間7億円赤字、院長退任の病院再建計画
- ・県下一番の人員費比率の削減
- ・施設の統廃合、委託の推進
- ・次の具体的な計画は？
- ・職員定数のさらなる削減
- ・図書館など主要事業の見直し
- ・ごみ焼却施設のかし担保切れ(・阿弥陀小学校用地の交渉)

億円の予算規模のわずか1%。

これは県下でもダントツの最低基準です。ハコモノ縮小が特論の私から見てもあまりに低水準です。そして、人員費や施設統廃合などの固定経費には手をつけないままの予算編成でした。

こんな中、中期財政計画ではまたもや総額20億円の「下水道平準化債」導入が示されました。以前から批判しているように、これは「借金で借金を返す」という最悪の選択です。

シンドイことが予想される

「根本的な課題解決」より「安易な解決」に岡政権が走る可能性が大きくなっています。注意が必要です。

## 宿題付き賛成でしたか...

今回、当初予算としては異例の全会一致賛成でした。私たちの会派も最後まで悩みながらも「宿題付き賛成」としました。課題の整理を条件にしたのです。岡市長は早急に宿題に対して「骨太方針」を出すべきです。

## またもや「イベント病」か...

独特の魅力のある市長の椅子に座ってしまうと、真つ当な判断ができなくなるのでしょうか。岡市長を見ていると、田村前市長の過ちを反省無く繰り返しています。3月予算では、上に掲げたような課題をことごとく

「先送り」した答弁となりました。唯一、阿弥陀小学校に関しては住民や議会の意見を少しだけ反映した「移転縮小案」という方針をかりうじて示しました。

しかし、他の課題はそうはいきません。市職員か市民かに厳しい方針を出さねばなりません。

その「シンドイ」部分を先送りし、楽しい官製イベントに逃げる...これでは困ります。

## 「先送り」は拡大した負担に

当初予算では、財政調整基金の半分以上に相当する約13億円を取り崩してようやく成立しました。田村政権が一期目のバラマキ行政の反省をもとに、二期目の4年間で積み上げて来た貴重な財源なのに、来年には使い果たす予定です。

しかも、それでも投資的経費(ハコモノ)はわずか3億円という史上最低水準でした。300

## 子育て日記 赤ちゃんが来た！パート2

今度は男の子

2月末に二人目が生まれました。3800グラムという巨大な男の子です。「ああ、また3カ月の間、泣くか、ミルクかおむつかの地獄の日々が...」と思いきや、手のかからない子どもで助かっています。悠々と眠ってくれるので前回と大違い。まあ、こちらも少々の「泣き」くらいでは動じなくなっただけかもしれない。



## 嫉妬？お姉さんぶり？赤ちゃん返り？

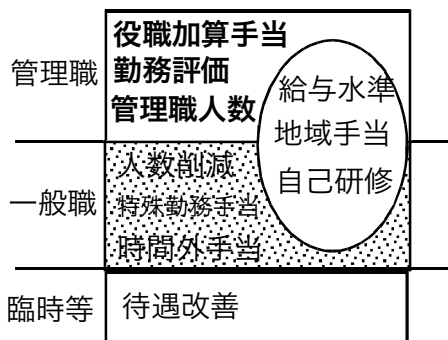
娘も親と同じように歌って寝かしつけをしたり、ナゼナゼしたり、お姉さんぶりを発揮。かと思うと、妻が叱っても赤ちゃんに無理矢理覆いかぶさったりします。また「抱っこ」をやたらとせがんだり、おっぱいを求めたり、どうも気持ちが不安定になっているよう。これが噂の「赤ちゃん返り」か。さて、二人の子がこれからどんな関係を作っていくのが楽しみです。

「赤ちゃんが来た」石坂啓 朝日文庫 は子育て世代におすすめの本です。

## 人件費問題 資源の有効配分のため、バランスを直さねば

太字はすぐに手がつけられる部分

# 人件費問題は回避できない



私の考える人件費の課題は組合と交渉が必要

### 法律に従ったバランスの是正を

地方公務員法には、職員の給与は1) 生計費 2) 国の職員基準 3) 他の地方公共団体の職員基準 4) 民間事業の従事者の給与 5) その他の事情 を考えて決めるとあります。

二つの表で示したように、高砂市はいずれの基準をとっても高いものとなっています。特に民間給与所得者との遊離は明らかです。民間の最多層は300万～500万円。

### 国への統計調査に見る民間との違い

	市民	職員
700万以上	6636(19.9%)	<b>706(53.9%)</b>
500万～700万	5944(17.8%)	405(30.9%)
300万～500万	<b>9733 (29.2%)</b>	141(10.8%)
300万以下	7503(22.5%)	42(3.2%)

※※この調査では年金のみの受給者は含まれていません

※国に提出する給与所得者の分布表より。この統計で100万以下は給与以外の別収入のある人なので、300万以下からは100万以下の数をのぞく

(ちなみに、300万以下はここ4年間増加傾向です。) それに対して、1300人の職員の大多数は700万円以上に集中しています。いくら理屈をつけても全職員の平均給与710万が高水準ということがわかります。

手当削減などで一人あたりの額を抑え、人数も抑制する。その分を財政再建と臨時などの非正規雇用者の待遇改善に回す... そうした理念のある人事政策が求められます。

### 労働組合だけの問題ではない

さて、こうした議論でよく「悪者」になる労働組合ですが、人件費問題は労働組合とは関係なしに手をつけられる分野もあります。管理職関連の部分です。役職加算手当、勤務評価、管理職人数については市長のリーダーシップですぐにでも可能な

	高砂市	尼崎市	加古川市
新ラス	104.3	99.5	103.1
国の基準	(1%)	10%	2%
現在支給	6%	10%	5%

### 国の基準や他市との比較

※新ラスは「新ラスパイレース指数」で地域手当も含んだ国家公務員との比較 100が国の基準 地域手当、高砂市は推定の数字

部分です。そこすら手をつけないと財政再建への本気が疑われます。財政的に完全に追いつめられる前に早く手を打つのがリーダーの責任なのですが。

### せめてこの程度の人件費削減策を

- ・地域手当を3%基準に (年間平均2億円以上の効果)
- 最低限、加古川市並の5%に (年5000万円以上の効果)
- ◎管理職ボーナスのヤミ加算を削減/管理職手当削減 (年1000万円の効果)
- ・ヤミ休暇<自己研修名目>の廃止 (年1億以上の効果額)
- ◎管理職への勤務評価導入で「監督責任」の強化→「働かない職員」の減少を
- ・ゴミ収集関係の特殊勤務手当再削減と一部勤務の正常化を
- ・管理職人数削減を中心に正規職員をあと20人削減目標を (◎はすぐに手がつけられる部分)

## 市民病院

## 現状の医師数を確保するために救急体制の見直しも必要

口当たりの良い理想ではなく、苦い現実を受け止めるべき

玉田院長が突然辞任し、市民病院の先行きは不透明です。医師数も最盛期の50名から落ち込み続け、4月現在でついに37名となりました。医師一人あたりで平均で年間1億円の売り上げです。経営難に拍車がかかって

いることがよくわかります。しかも、人数が少なくなった中でさらに勤務状況が厳しくなっているようです。

「医師確保」の努力はもちろん続けるべきですが、まずは現在の医師が流出しない努力をすべきではないでしょうか。

私はそうした現実を見すえて

「24時間救急の見直し(勤務の緩和)」「医師の現体制に合わせた歳出の削減(委託費の見直し、病床数の返還、看護師や薬剤師の採用抑制も含む)」を特別委員会で提言しています。

はっきり言って逃げ腰の行政はここでもシンドイ方針をだせずじまいで歯がゆいのですが。