

○議長（風古波君） これで吉松正憲さんの質問を終わります。

次に、6番戸田久和さんを指名いたします。戸田久和さん。

〔6番戸田久和君登壇〕

◆6番（戸田久和君） 6番無所属鮮烈市民派の戸田です。

まず、質問通告の2項め、公立保育士の年齢構成の要旨のところでは数字の間違いが一部ありますので、訂正します。公立保育士の正職員の人数は68人ではなくて76人、またアルバイト保育士も加えた正しい総合データで、20歳代の方は26.82%ではなくて26.2%です。それでは、質問に入ります。

1、保育園民営化推進担当西浦参事による議員への情報隠し・虚偽説明・調査妨害事件について。

保育園民営化推進担当の責任者西浦光男参事が当方に対して、悪質な情報隠し、虚偽説明、調査妨害を行うという事件が12月に発生しました。当方はこれを断固糾弾し、同参事本人からの謝罪など4項目の要求を出しております。

この参事が起こした事件というのは、1、保育園への依頼文書という様式書類を議員からの要求にもかかわらず情報提供せず、4日間も引き延ばしたあげくに、開示請求してくれとして提供を拒んだこと。なすべき情報提供の拒否、議員の調査妨害です。

2、アルバイト・パート保育士それぞれの年齢構成と経験年数、その総合データについて、当然把握しているべき事柄にもかかわらず――市立保育園の現状云々を言うてるわけですがね――回答するから待ってくれとして4日間も引き延ばしたあげくに、保育園民営化推進課担当では把握しておりませんと居直って回答を拒否した。なすべき情報提供の拒否、議員への調査妨害、職務懈怠。

3、保育園関係者からの意見聴取について、実際には回答書面を出させた上、話を聞いて集約したのに、書面提出はなく、口頭で話を聞いたものを集約したと虚偽の説明をした。これは、みずからが3カ月ほど前に主催した業務であり、やり方を忘れるはずがない。これも議員に対する意図的な虚偽の説明、議員の調査妨害です。

この明らかな不良行為に対して、当方は12月11日に長野部部長と北村室長に対して口頭で以下のことを強く要求し、また文書でも後に出しました。それは、1、参事本人の戸田への謝罪。2、この参事に対する市当局からの注意処分。3、なぜこのような不良行為が起こったかについての事実検証。4、具体的な再発防止策の実行です。

その後、19日になって本人の口から一応謝罪がなされ、その他の項目についても進展しているはずですが、市当局からの事件発生者たるこの参事への注意処分や、なぜこのような行為が起こったかについての事実検証、具体的な再発防止策の実行、報告書の作成、上司の監督責任についてなどはどうなったのか、教えてください。

次、同参事が中心になって作成した門真市公立保育所のあり方懇話会第1回目の議事録には、会議を非公開とすることを決めたという重大ないきさつを欠落させているという重大な欠陥があります。6月議会での同様な問題での答弁も踏まえ、ここの欠落分を補充するべきではないか。

さて、本年3月までの5年9カ月間にわたって、門真市では何と情報公開の職員研修がなされてこなかったという驚くべき事実が判明しました。また、ことし3月以降の5年9カ月ぶりの再開以降も、この研修効果が極めて薄いことが今回明白になりました。たった3人の保育園民営化推進担当者たちにいわば集中講義をしたのに、その結果が今回の情報隠しなんです。

さきの6月議会のときには、議会審議に直接かかわる情報であるにもかかわらず、議員からの提供要求を庁内で検討したと称したあげくにはねつけて、日数と費用を要する開示請求手続を強制した事件も起こっています。もう少し以前には、当然存在する資料をよく探しもせずにはねつけた例もあります。これは教育委員会。

こういう事態を改善するためには、私は次の四つのことを提起するので、ぜひ実行してもらいたい。

まず1番、外部専門家の講師などを活用すべき。2番、研修では受講者の理解の度合いを確認するテスト実施などをすること。3、実務に密着したシミュレーションを行い、対応訓練をすること。4、門真市で現実に起こった不適切対応例をケーススタディーし、教訓を伝えること。門真市にはいっぱいありますね、そういうこと。5、重大な不適切対応をした職員には、必ず個別に特別研修を行ってレベルアップを図ること。その適用として、今回事件を起こした参事には、遅くとも1カ月以内に個別に特別研修を行うこと。これについて市の見解を述べてください。

第2項目の質問、公立保育士の年齢構成でそのデータを土台に民営化推進を図る市の責任について。

公立では、子供と接する保育士の年齢構成が高いことが問題とされ、民営化推進の有力な論拠とされてきましたが、実はそれは全くうそであることが判明しました。今までのデータでは、公立の保育士は50歳代が40.8%もいて、

〔企画財務部長妹尾勝恭君登壇〕

【答弁】

◎企画財務部長（妹尾勝恭君） 戸田議員御質問のうち、情報公開に関する職員研修並びに機構改革に係る御質問につきまして御答弁申し上げます。

まず、情報公開の職員研修についてであります。議員から再三にわたり適切に実施するよう御指摘を受けていたところであります。しかし、平成12年7月から本年3月までの5年9カ月間、特段の理由がない中で長期にわたり職員研修を実施できなかったこともまた事実であります。そのため、職員の情報公開制度に関する理解が不十分であるという事態が見受けられ、結果的には、制度の適正な運用と一層の充実が実現できなかったことにつきましては、一定深く反省をいたしております。

このようなことを踏まえまして、本年3月からの研修開催につきましては、庁内講師による情報公開に向けた実務者研修を計8回実施いたしております。これは、実際に開示請求があった件について、その担当者に対し具体的な事案についての対応策とともに、制度の目的としては公文書の開示を請求する権利を保障することであり、公文書を公開することが原則であること、そして基本的な考え方として、公文書の開示のほか、情報の提供の充実を図り、市民に対する情報公開の総合的な推進に努めることの必要性などにつきましても説明をいたしております。

市の現状をよく把握した職員が講師となり、タイムリーな時期をとらえた研修であることから、その点では決して外部の専門家による研修に劣るものではないものと考えております。情報公開の職員研修につきましては、議員御指摘のとおり、制度の適正な運用を図るためには非常に重要なことと認識をいたしております。

今後は、さまざまな機会をとらえ、多くの職員を対象とした研修につきましても、外部専門家の講師の活用をもあわせ検討してまいりたく考えております。

次に、窓口対応のあり方ですが、少なくとも情報公開制度に関しましては、議員と一般市民に対する対応は同じものであると考えております。また、常識的に考えまして、当然存在するはずの文書を不存在であると答えたり、速やかに情報提供すべき文書についてあえて開示請求を求め、結果として市民が情報を入手できるタイミングをおくれさすということは、制度の趣旨が、市民が知りたいと思う公文書をいつでも知ることができる権利を市民に与えることでありまして、また市に対して、請求に応じて公文書の開示を義務づけることであることから、誠実な対応とは言いがたいものと思われれます。

このように職員の情報公開制度についての理解が不十分であったことにより、制度運営に当たって一部不適切な事例が発生したことにつきましては、まことに遺憾に思っております。

今後は、単に研修を実施すればよいということではなく、研修の理解度を確認し、研修の効果を上げるためには、どのような方法が有効であるかについて、議員御指摘の点も参考にしながら研究の上、なるべく早期に実施いたしてまいります。

なお、情報公開制度の運営や事務の取り扱いに当たって、職員が不適切な対応をした場合は、その機会をとらえ、具体的な内容について速やかに研修を実施いたしたく考えているところであります。

続きまして、機構改革への意見についてであります。一括して御答弁を申し上げたいと存じます。

今回の機構改革は、本市の財政状況の悪化とともに、多様化し増加する市民需要に対し、適切に対応するため、限られた人員で最大の効果を発揮することを目的といたしまして、新たなグループ制、職制、権限の下位移譲とともに実施いたしましたところであります。

各職場の状況につきましては、一定の認識をいたしているところでありますが、機構改革を実施して間もないこと、また新たな制度への過渡期であること等を勘案し、さまざまな意見を踏まえ、必要に応じ対応してまいりたいと考えております。

御質問の決裁の事務処理が主任、上席主任と決裁することで、機構改革前より複雑になったとのことではありますが、上席主任は過渡期の経過措置として設けられたもので、近い将来にはなくなる職階であります。ちなみに、現在、1グループに上席主任と主任が置かれておりますのは、83の全グループ中、2グループでございます。

次に、職員減員体制についてであります。平成18年3月に第2次定員適正化計画を策定し、10カ年で約25%の削減を行い、825人体制とすることを目標としたところであります。それとともに、行財政改革推進計画に基づきまして、業務の委託化の推進、事務事業の見直しを行うことによって、少人数行政への転換を図っていく予定であります。

次に、管理職の職員の長時間勤務の実態把握についてであります。一般の職員にあっては超過勤務実績、管理職の職員にあっては保健師のヒアリングを通じまして、その把握に努めておるところであります。来年2月予定の出退勤管理システムの本稼働等によりまして、管理職員の長時間労働の実態把握も可