

2022年度一般会計決算は、財政状況が厳しい中、将来を見据えながら、増え続ける市民ニーズに応じていく、その工夫とバランスについては一定の評価をし、認定の立場で「働き方改革」を軸に意見を申し述べます。

総務費「働き方改革事業経費」約3000万円、それが投資となるか否か真価が問われるのは、これからです。一体どのような状態になったときに職員の適正配置と業務の効率化が目標に対し達成されたと評価できるのか、今後も取り組みについての説明を求めます。

同じく総務費の「内部統制研修業務委託料」約415万円も関連します。内部統制をどう浸透させていくか、今は構築段階かと受け止めます。必要なのは2点、バックキャストのスケジュールと業務フロー、これにつけるのではないかと考えます。それを着実に具現化していく取り組みを求めます。

同時に、これらの取り組みと市民の満足度は、相乗効果をもたらす関係でなければなりません。市民の側からみた評価は、また別のものさしがあります。民生費ではエールの相談に至る待ち期間が、時には3ヶ月先になるという現状について問いました。状況の改善を求めます。

課を超えた事業連携は、歳出抑制、歳出価値の向上にもつながり、これからの日野市の強みにしていくべきです。しかしながら、検討課題が大きいほど、膠着し、先送りにしてしまう傾向があります。

同じく民生費では、子ども包括支援センター開設に伴う、高幡の子ども家庭支援センター機能移転後の展開の検討が時間切れとなった結果に対し、厳しく指摘をさせていただきました。バックキャストのスケジュール感をもって、取り組むことを求めます。

衛生費では、予算に対して執行率3%であった子宮頸がんワクチンのキャッチアップ接種事業について取り上げました。普段からPDCAサイクルの強化を課題に、今後活かしていただきたいです。

最後に、歳出の削減だけでなく、歳入をどう生み出していくかについてです。本決算以降、振細りゆく一途が予想される法人市民税、それをどう食い止め、さらに増やしていくか、先送りにできない課題です。時代を先読みした多様な産業都市へのデザインをカタチにしていく、スピード感が求められます。重点的な戦略プロジェクトとして推進体制の強化を求めます。

歯車がかみあえば、職員の皆さんの力は、いまの何倍にも発揮されると期待します。以上、次年度予算編成への反映を求め、意見とします。