

2025年度日野市一般会計決算に対し、意見を述べます。

認定の立場ですが、「決算」とは「認定」とは。今回、改めてその意味を問い直しました。きっかけは、教育費で質疑した指定管理者の監査報告です。

現在3回目の更新中と長きに渡り業務を担ってきた指定管理者が、はじめて受けた日野市の監査において、求められる書類が不存在で監査ができなかったというありえない事態がありました。

決算とは一定期間の損益の確定であります。数字が動く可能性のあるものを何をもって「適正」と判断するのか。精算の仕組みは理解しますが、このようなケースははじめてです。今回は、副市長がすでに報告書を確認し決済していることから、認定することとしました。

このことから、決算は認定して終わり、ではなくあくまでプロセスに過ぎないのだと深く自覚した次第です。ですから、過年度分の返還金等については、今回のケースはもとより、事由によっては議会への報告を求めます。

また、相手方に5年以上の返還金はもとめられないことは、市民の貴重な税金の損失ですから、今後は新たな指定管理者においては、5年以内の監査を実施してください。

これは「内部統制」そのものです。内部統制は、いわゆる元副市長問題を機に導入された制度ですが、5年目の節目として、総括質疑で各部長に取り組み状況を問いました。

特にどのような点に意識を向けられているのか伺うことで、決算の数字の向こうの見えにくい日々の業務の一端を知ることができ、決算審議での深みを感じ取ることができました。

ミスを責めるではなく、これまでのやり方を変えるチャンスとするには、気付きを共有する仕組みが大切です。

企画部は、一部署としての業務を担いながら全体の管理も担っている状況です。管理は企画の仕事、ではなく、自分の部署が管理を担うことになったら、どのような運用をするだろうか、そういった想像力を働かせながら、自分事として知恵を出し合うことで、部署間の連携も更に深まるのではと考えます。

内部統制もまた、永遠のプロセスであり、それを通して、副市長の言われた「基礎基本」という土壌のうえに、職員が根を張り、葉を広げ、力を発揮することが「まちの土台」となりますから、この5年の取り組みの成果を次の5年間にどうつなげるか、期待したいと思います。

職員の欠員数は20名を超え、昨年度普通退職した25名、女性は男性の1.5倍、約4人に1人は3年以内という状況については、転職が当たり前の現代ですが、どのあたりが合わないと感じたのか。ヒアリングで聞き取ることができれば、改善すべき点もみえてくることもあろうかと思います。

決算審議の中で、資格をとってその分野での専門家になると覚悟を決めた職員の話もありました。希望を感じます。

仕事の属人化はよくありませんが、スペシャリストは組織の財産として活かし、全体の底上げに。また、ある程度経験を積んだ職員は、異動のスパンを長くする。などの仕組みづくりにも期待します。

2025年度は5つの選挙があった選挙イヤーでした。選挙業務のDX化を含め、あらゆる角度からの検証を求めました。

市長選挙もあり、古賀市長が当選を果たし、就任後半年を待たずして、発令中であった3度目となる財政非常事態宣言を解除されました。

その効果の受け止めについて市長は、道半ばであるが、市長としてはその効果の兆しを感じているとのことでした。しかし、その変化を職員や市民が感じられるかどうか重要です。

注目していた政策的予備費は公園の遊具等の修繕・更新に充てられました。それを丸ごと否定するものではありませんが、小さなものでも地域の住民とともに一定の時間をかけてつくりあげていくプロセスを大切にするためにも、計画的に進めることを求めます。

また、市立病院への長期貸付が、令和7年度に10億円、本議会にもさらに10億円が補正予算で計上されています。老朽化した公共施設は更新待ちの長蛇の列ですし、大災害はいつ起こるかわかりません。

ふるさと納税による市税流出額は10億にせまる勢いで更新し続け、次年度からは、国の政策である消費減税に伴う事務負担も懸念されています。

自治体の財政は「量出制入」「量入制出」両方の側面があり、入りと出の狭間でもがき苦しんでいるのが日野市の現状と受け止めています。

そのような中、「選択と集中」をかけた「日野地域未来総合戦略」が展開されていくのですから、これまで以上の説明力と対話力が求められます。

この難局をともに乗り越えるためにも、議会に対する説明、対話についても、大切に考え、考えるだけでなく実行していただくことを求め、以上意見とします。