

## 合併効果を高めるために

### 地域づくり事業予算の増額を

石井 正志

**問** 8つの地域局の特徴を活かしたまちづくりを重視し、地域づくり事業予算を増額すること。また、地域の拠点となる地域局の建設計画を伺う。

**答** 合併後の地域局の特色や伝統行事の衰退の心配については、地域予算の確保により軽減できていると感じている。(平成20年度予算全体10%削減の中で1億2,000万円に増額) 今後は厳しい財政状況の中で予算を確保するよう調整していく。

**問** ダンピング防止と総合評価落札方式の制度導入について。

**答** ダンピング受注については、工事の手抜き、下請け、資材業者へのしわ寄せ等、ひいては地域経済の活性化や、雇用機会の拡大に深刻な影響を及ぼしかねないものである。対策として平成19年度11月より、設計額1,500万円未満から4,000万円未満まで最低制限価格の適用範囲も拡大した。総合評価方式については、今年度一例を実施し、問題点を検討したい。

**問** 横手川の改修工事に係わる住

民要望の実現と碓橋の上流側への歩道を設置できないか。

**答** 河川改修は県の単独事業として、碓大橋上流約400m区間を平成21年度完成予定で着手、階段については設置場所を地元町内会と協議、歩道については現在の工事完了後、橋下流右岸設備、橋の架け替えの予定がなく、河川改修の関連で行うことは困難と思われるとの回答があった。市としては平成9年に道路拡幅と碓大橋下流側への歩道橋を新設していることから現時点での設置の可能性は低いと考えている。



入札手続きは市のホームページでも公開

**問** 職員定数の適正化を図るにあたり、目標実現の具体策は。

**答** 具体策5点を考えている。

1. 計画的な職員採用
2. 事務事業に応じた人員配置
3. 組織機構の整理再編
4. 指定管理者制度を利用して、サービス等の外部化
5. 研修制度を充実し業務遂行能力を高め、質的に高度化

**問** 仕事の実績を公平に評価する基準を定め、成果をボーナスに反映できないか。大抜擢人事を導入できないか。

**答** 業績評価、人事についてはトータルで改革していきたい。市民の立場で物を考え、変革しつづける職員でなければならぬと思っている。このような人材育成のための4つの対策を行っている。

1. 能力開発
2. 採用配置の適正化
3. 育成評価システムの構築
4. 報酬

これらが連動する仕組みを考えていきたい。成果をボーナスに反映させることについては先進事例を研究しているところだ。抜擢人事については、作用と反作用が大きい、期待に沿える人材がいれば



横手地域局1階の執務状況

ばそのような人事をする。

**問** 民間企業経験者等の人材登用の設置はできないか。

**答** 民間からの登用や任期付職員の採用は有効な手段だと思う。マスコミ等でも取り上げられているが、実現に向けて研究するように担当者に指示している。

**問** フレックスタイム制導入で効果的な時間帯での業務を。

**答** 制度上、導入運用は不可能だが、勤務時間帯など同じような形態で仕事している部署はある。

**その他の質問**  
○デジタルデバインド(情報格差)の解消について

## 行政運営の効率向上策について伺う

高橋 大