

2022（令和4）年2月10日

西宮市長 石井登志郎氏の市長公約の検証

2018（平成30）年に西宮市長選挙で当選し、第14代西宮市長として就任した。約4年間にわたって、市長選で公約として掲げた3つの重点政策を実施してきた。その成果が、今問われている。1つに「みんなと動かす」という視点から、「市長退職金改革から始まる、市役所改革」を謳い、2つめには「みんなと学ぶ」を柱に「待機児童ゼロ、子ども子育て応援宣言」を打ち出し、3つめに「みんなと暮らす」ことを目指し「シニアもみんなも生き生きするやさしいまちへ」を掲げ市政を行ってきた。これら3つの重点政策の実現に向け、具体的に37にわたる政策を提案し、全体の7割に相当する28項目を達成し、公約を着実に実施してきた。

なかでも、子ども子育てにおいては、市立学校にはコミュニティスクールを導入し、子ども食堂を全学区に配置した。さらに待機児童対策では、民間保育所を新たに整備し、私立幼稚園と連携を図ることで、2021（令和3）年4月の待機児童数には前年と比べ大幅な減少という実績を残した。とはいえ、本市では、依然として保育ニーズは増加傾向にある。従来からの保育所整備に加え、私立幼稚園を活用した協力幼稚園事業の取組みや、小規模保育事業の卒園児を受入れに向けた連携公立幼稚園事業を開始など、今後も、待機児童対策へのさらなる強化が期待されるだろう。

だが、達成に至らない項目も未だ残っている。10項目は進行段階にあるものの、2項目については現在も検討段階に留まっている。これらをどう評価するか。具体的には、幹部職員における女性管理職登用や社会人経験者の教員支援がある。幹部職員への積極的な女性登用では、特定事業主行動計画の後期計画を作成し、課長級以上の管理職に占める女性の割合の数値目標を20%に設定した。だが、女性管理職の登用が遅々として進まなかった。その現状に対し、意識調査を実施し、昇任意欲を醸成する取組に向けて分析を行ってきた。そして現在、ワークライフバランスが取れる組織体制の見直しを行うことで、働きやすい職場づくりへと軸足を変えてきている。

社会人経験者の教員支援についても見直しを図った。「教育現場における若手教員の急増」と「管理職適正年齢の減少」という課題に対し、若手や中堅教員の研修を手厚くすることで職員の能力の底上げを図るとともに、採用年齢を引き上げ、社会人経験者を受け入れた。だが、新たな人材を登用には、その経験を生かす組織体制の再構築が必要となる。教育現場に多様な経験を有した人材が参画できるよう制度設計の見直しを行うとともに、それら人材を生かせるコミュニティースクールの開設にも踏み切っている。そこには、本市の現状に応じて、政策の見直しを行い、軌道修正を図ってきたという経緯がある。

さらに、検討に留まっている政策として、「市民参加型行政レビュー」の実施がある。本市だけでなく、どの地方公共団体においても今、市民、企業、NPO 団体、行政が連携してまちづくりを行うといった、官民協働のまちづくりが必要とされている。本市では、2018（平成 30）年度に「行政評価等検討懇話会」を設置し、他市の取組について研究し、23 件の事務事業の棚卸しを実施するとともに、行政評価の効果的な実施手法を模索してきた。「市民参加型行政レビュー」の実施への道のりは険しい。その道のりを、新型コロナ感染の拡大がさらに難しくしている。だが、まちづくりに市民は欠かせない。検討に検討を重ねながら、今後の行政経営改革の実施に向けた準備に期待したい。

公約を掲げ、検討もしくは一部の進行に留まり、実現に至らず道半ばである。これは事実だ。だが、「どういうまちの姿を作ろうとしているのか」という将来像を見据えた場合に、同じ公約を掲げても、4 年先の姿は異なる。強硬路線で進めるのではなく、職員と足並みをそろえ、課題と実施と見直し、そして時として意識調査なども行うことで、繰り返し繰り返し、公約を市の実情に合わせる形で実現する視点も重要であろう。説得力のある公約。それは、今の市の姿から、将来の市の展望も踏まえ、公約を評価する姿勢も求められるかもしれない。以上のように、この 4 年を振り返ったとき、確かに道半ばという事実は覆ることはないが、現状に応じて検討を繰り返し繰り返し行い、着実に進めてきたという姿勢は評価できるであろう。