

摂津市議会

# 総務建設常任委員会記録

令和元年10月24日

摂津市議会

# 目 次

総務建設常任委員会

10月24日

会議日時、場所、出席委員、説明のため出席した者、出席した議会事務局 職員、審査案件-----	1
開会の宣告-----	2
委員会記録署名委員の指名-----	2
認定第1号所管分の審査-----	2
(市長公室、総合行政委員会、会計室所管分)	
質疑(藤浦雅彦委員、南野直司委員)	
認定第5号の審査-----	18
質疑(弘豊委員)	
採決-----	18
閉会の宣告-----	18

## 総務建設常任委員会記録

### 1. 会議日時

令和元年10月24日(木) 午前 9時58分 開会  
午前11時13分 閉会

### 1. 場所

301会議室

### 1. 出席委員

委員長 野口 博            副委員長 南野直司            委員 藤浦雅彦  
委員 弘 豊            委員 三好義治            委員 松本暁彦

### 1. 欠席委員

なし

### 1. 説明のため出席した者

市長 森山一正    副市長 奥村良夫  
市長公室長 山本和憲    同室次長 大橋徹之    同室参事 池上 彰  
同室参事 亀谷政晃    秘書課長 妹尾智行    広報課長 古賀順也  
政策推進課長 大西健一    人事課長 浅尾耕一郎  
人権女性政策課長 由井秀子  
総務部長 井口久和    防災管財課長 川西浩司  
建設部長 高尾和宏    会計管理者兼会計室長 岩見賢一郎  
選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局長 橋本英樹  
同局次長 菰原知宏  
消防長 明原 修

### 1. 出席した議会事務局職員

事務局長 牛渡長子    同局主幹兼総括主査 香山叔彦

### 1. 審査案件

認定第1号 平成30年度摂津市一般会計歳入歳出決算認定の件所管分  
認定第5号 平成30年度摂津市財産区財産特別会計歳入歳出決算認定の件

(午前9時58分 開会)

○野口博委員長 ただいまから総務建設常任委員会を開会いたします。

本日の委員会規定署名は三好委員を指名します。

昨日に引き続き認定第1号所管分の審査を行います。

質疑に入る前に人権女性政策課の由井課長より昨日の答弁訂正の申し出があります。

由井課長。

○人権女性政策課由井課長 昨日の委員会におきまして、私の答弁に誤りがありました。申しわけございません。弘議員からのハラスメントに関するご質問に対し、女性問題シリーズのハラスメントのリーフレットの送付につきまして、今年度、これから送付いたしますということで答弁いたしましたが、正しくは今年の8月、既に送付いたしておりました。申しわけありませんでした。

以上です。

○野口博委員長 それでは引き続き質疑に入ります。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 おはようございます。それではよろしくお願ひしたいと思います。

まず1番目でございますが、地域手当についてでございます。これは以前から非常に問題視をされてきているわけですが、摂津市が非常に低いということだったので、まずお答ひいただきたい。それから国にいろいろ申し入れをされていると思いますが、その中身についても合わせてご答弁お願ひします。

それから2番目に期末手当、勤勉手当についてであります。決算概要では62ペー

ジにありますが、能力評価については平成29年度の定期昇給から、対象を全職員に反映をしたということです。また業績評価、目標管理については、平成30年度の賞与から、全職員の勤勉手当に反映したということでもありますけども、それぞれ評価の概略ですね、ご答弁いただきたいと思います。これは平成30年度で結構です。

それから3番目、FM推進事業についてであります。昨日の議論でもその中身については議論をされていましたが、改めて平成30年度の実績ということで答えていただきたいと思いますが、特に施設管理のですね、スキルアップをですね、いろいろ取り組んでおられると思いますが、そのことも合わせてお答ひください。

それから4番目、女性人材育成事業について、決算概要は54ページになります。ウィズせつつカレッジを開催されています。これ長年にわたって開催されていますが、これまでに延べ623人ですね、卒業されているということで、さまざまな人材を輩出されておられます。平成30年度の実績について、ご答弁いただきたいと思います。それから卒業生を対象に女性人材登録を呼びかけて、他の審議会へ参加を呼びかけられたようですが、その結果についてもご答弁いただきたいと思います。

続きまして、特殊勤務手当、決算概要では62ページです。特殊勤務手当については、第5次行革の実施報告書に、平成30年度に人事院勧告に応じて、市税等賦課徴収事務従事者のうち、滞納繰り越し分に係る徴収金額の1,000分の10を平成30年度末に廃止したとありますけども、少しわかりやすく説明いただきたいと思います。

続きまして選挙費についてです。決算概

要の68ページです。今回は府議会議員選挙、府知事選挙ということで、期日前投票などの予算が執行されたということでありまして、最近ずっと欠かさず選挙に行っておられた高齢者の方ですけどね、もう足も痛いからもうよう行かんという人が何人か、そういう声を聞いているわけですけども、高齢化が進んでくる中でね、投票所も若干統廃合されて遠くなっているということもあって、そういう理由でなかなか選挙に行けないという方もふえてきているという中で、そういう方のちょっと代弁と言いますかね、そういう声をもとに話をしたいと思いますが、期日前投票もですね、市役所のみではなくて、いろいろ工夫されてもっと身近なところってということも声もあったと思いますが、いろいろ工夫されていると思いますが、まず最初に期日前投票の実態についてご答弁お願いしたいと思います。

それから7番目、広報版管理業務委託料についてです。決算概要では46ページに載っています広報版管理委託料45万4,043円となっておりますが、この内容、委託内容についてご答弁お願いしたいと思います。

それから決算書の77ページに職員自主研究グループ補助金っていうのがあります。平成30年度ですね、この職員の自主研究グループのグループ数、それから研究課題等についてご答弁いただきたいと思いますが。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら1番目と2番目のご質問、人事課所管になりますのでお答えをさせていただきたいと思っております。

まず地域手当につきましては平成30年度実績ということでございますが、本市が6%ということでございまして、近隣市におきましては10%から16%と少し下がる状況が続いている状況にございます。申し入れの内容ということでございまして、申し入れますと平成26年にですね、地域手当改正のタイミングで、市長が大阪府の市長会の会長になられた、そういう経過もございまして、大阪府の市長会として地域手当の要望を国、総務大臣に対して直接要望していると。算定の仕方が少しおかしいのではないかとというようなことで要望はさせていただいております。それまでですね、要望に取り上げていただくことが市長会としてもなかなか難しい部分があったということなんですが、これ以後はですね、要望が続いているような状況でございまして、昨年度も要望を同じように出しております。この算定の仕方と申しますのが、賃金構造基本統計調査、この指数に基づく算定ということになっているんですけども、地域手当の趣旨でありますその地域の経済事情、これをつくり出す要因として生活圏域であったり雇用圏域、この関係性からも市ごとにこの率を決めるということについて合理性、妥当性に欠けるのではないかと、広域的な視点で再調査、改正を要望している、そういうことでございます。

それから勤勉手当の問いがございました。評価の概略ということでございますけれども、本市におきましてはご質問の中にもございましたとおり、能力評価、それから業績評価、目標管理ということを実施いたしております。この能力評価につきましては、半年間の期間に発揮した能力について評価を行い、定期昇給、給料の定期昇給

に反映をさせているという状況でございます。それから業績評価、目標管理につきましては、これも半期ごとの期間ということになりますけれども、6月、12月の勤勉手当に反映をさせているということでございます。昨年度はですね、全職員を対象に評価の反映ということで実施をしている状況でございます。以上でございます。

○野口博委員長 池上市長公室参事。

○池上市長公室参事 それではFMに関する質問にご答弁申し上げます。

まず平成30年度の実績ということでございますけれども、FMチームにつきましては、用途ごとの個別施設計画及び公共施設等総合管理計画の改訂版を令和2年度までに策定をすること、そしてその総合管理計画に基づきます公共施設の維持管理、更新等を着実に推進できるよう基礎を固めるということを目標に取り組んでおります。

平成30年度の主な取り組みといたしましては、昨日の答弁と重なる部分もございりますが、FM連絡会を通じました人材育成、情報の共有化、施設情報のデータベース化、FMポータルサイトを活用しました施設情報の一元化、また施設カルテの作成、修繕優先度判定法による予算査定の見直し、建物評価手法の検討等を昨年行っているところでございます。また昨年は大阪北部地震が発生しましたことから、公共建築物の応急危険度判定も実施したところでございます。

施設管理のためのスキルアップにつきましては、建築課が作成しました施設点検の手引き等を使用しまして、FM連絡会メンバーを対象に、施設点検研修を行っております。昨年度は2日間の日程で行いまして、1日目は旧三宅小学校校舎において現

地研修を行いました。劣化状況や危険箇所のチェック、危険箇所を把握するポイント等について、また写真や記録の仕方等について学んでいただきまして、2日目は点検結果の取りまとめ、整理の仕方等について研修を行ったものでございます。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 人権女性政策課にかかわります質問番号4番についてのご質問にお答えいたします。

平成30年度ウイズせつつカレッジの受講者数は32名、そのうち卒業者数は22名。また女性人材登録者数は4名となっております。なお、審議会の女性の参画率35%の達成に向け、公募市民募集の際には、各課に情報提供をさせていただいております。方法につきましては庁内ネットワークにおいて情報提供をし、平成30年度においては審議会の公募の2課から情報提供依頼がありました。今後も女性人材登録制度の充実に取り組んでまいりたいと思います。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは5番目の特殊勤務手当についてお答えをさせていただきます。質問にございましたとおりですね、昨年度見直しを行った特殊勤務手当が1件ございます。特殊勤務手当につきましては、当該勤務内容の困難性であったり、特殊性、これらがですね、給与上特別の考慮を必要とする勤務に対して支給をすることになってございます。今回廃止をした手当の内容といたしましては、市税であったり国民健康保険料等ですね、実地徴収に従事する職員に対する手当のうちですね、滞納繰越分に係る徴収金額の1,000分の10を支給額とするものでご

ざいまして、問題点といたしましては、月額で支給される手当に加えて、この1,000分の10の支給がされていること。それから日や回数を単位とする定額を支給するという趣旨に反して、実績払いのような形になっていること、これらのことから国や府から指導、助言を受けてきたものでございます。平成30年度の実績では29名がおよそこの手当について400万円程度の支給を受けていると、そういう内容になります。

以上でございます。

○野口博委員長 菰原局次長。

○菰原選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局次長 それでは6番目の質問の期日前投票の状況についてお答えいたします。

期日前投票の状況ということで、今回の知事選については5,636人、府議選については5,526人の投票がございました。前回は、今回のように同日選ではございませんが、知事選で4,626人、府議選で3,045人ということで、増加の傾向がございます。投票所を25か所から22か所に統廃合した折に、設置いたしました臨時期日前投票所のゆうゆうホール鳥飼西の投票数を今回は知事選で725人、府議選でも同数の725人ということで、当初は100人程度の投票でございましたので、一定認知がされてきている状況となっております。全体の投票数に占める期日前投票の割合も、知事選にあっては18.39%、府議選は18.09%ということで、期日前投票をご利用になれる有権者の方は増加の傾向にあることが伺えます。

以上でございます。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら7番目

の広報板管理業務委託料の内容についてでございますけれども、市内に設置しております広報板の巡回による点検を月に1回、シルバー人材センターに委託して行っているものでございます。内容につきましてはその点検以外にもポスターなど掲示期間が切れている掲示物の撤去であったり処分。また掲示物の整理整頓ですね、それ以外にも使用していない画びょうの回収なども行っていただいております。なお、平成30年度につきましては、1台あたりの点検単価が175円と、プラス事務費5%をたして、これに広報板の数を掛けた金額を毎月お支払いいたしているものでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは8番目のご質問に答弁をさせていただきます。自主研究グループに関するお問い合わせございました。平成30年度の活動のグループ数が1グループございまして、4名の若手職員が活動を行っております。内容といたしましては、自治体業務におけるAI導入というテーマをもとにですね、昨今活用が進んでおりますAI、RPAの整理でありますとか、各市の導入状況、これらについて研究をしていただいたということでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ありがとうございます。それでは2回目の質問をさせていただきますと思います。

1点目の地域手当についてですけれども、これ随分問題視をずっとし続けているということでございまして、本市は6%ということでございますが、ちょっとちなみに

ホームページで調べますと、大阪市、守口市が2等級で16%、高槻市が3等級で15%、吹田市は4等級で12%、茨木市が5等級で10%、摂津市は6等級で6%ということで、周辺の中では一番低いということになっています。各市ばらつきがありますが、大体ドーナツ状のような格好になっているということもございます。これは職員のモチベーションが下がるということもありますし、摂津市のイメージダウンにも随分つながっているのではないかと思います。大阪市はあれだけ大きくても一つということになってますし、摂津市はこんなに小さくても一つという考え方になっているのはどうもね、やっぱりね、おかしいということで前々から指摘をされていきました。その国への申し入れをずっと続けている中での国の反応はどうなのかですね、少しは前向きに捉えようという動きがあるのかないのか、全く動きがないのかですね、その辺をちょっと2回目、ご答弁ください。

それから二つ目の期末手当、勤勉手当についてでありますけれども、導入をされたということは評価をしたいと思いますが、職員がですね、職員を評価するということについては、多分うがった見方ですけども、評価が甘くなるのではないかとということがあります。以前に他市でですね、そういう評価をしたというのがありましたけど、ほとんどの人がAクラスということになっているということが報道されていたことがありましたけども、横並びの評価になるように思われがちですけども、やっぱり頑張った職員を評価するという視点を重視をしてですね、業務実績に基づく公平、公正、そして客観的な人事評価制度になっているのかどうかですね、ちょっとわかり

やすいように、どれぐらいの差がついているのかも踏まえて、ご説明いただきたいと思います。

それから3番目FM推進事業についてでありますけれども、現在公共施設等総合管理計画の見直しと、それから個別の管理計画を作成されているということでありまして、個別管理計画は令和2年にですね、完成を目指してということになっていると思いますけれども、これはですね、中期財政見通しと連動してくるのはですね、令和2年以降になるんだろうと思いますけれども、その辺の中期財政見直しに入れ込んでくる計画と合わせた見直しはですね、どれぐらいを考えておられるのかということが一つと、それから施設管理のスキルアップ研修というのは非常に大事だと私も前々から思っておりますですね、以前、平成25年のときに、当時の総務常任委員会委員のときの視察で、岡山方面に行きました。そこでは、結構早い時期からFMに取り組んでおられ、徹底したこういう施設管理をですね、しっかり職員に対して年に1回じゃなくて、定期的にその研修をしていました。ペンキ塗りとかそんなんはみんなできるんやということもおっしゃってました。それぐらいにちょっとしたことだったら全部自分らでできるというところまでね、やってられるということで、それも民間の専門の人をその教育担当者として雇っているというようなことで、視察をしてきたんですが、非常に感銘を受けて、これはすごいなと思ったんです。それは強く印象に残っているんですけどね。本市の体制はですね、どういう体制でこの施設管理のですね、研修等を行っておられるのかということとですね、その向上の実感、どれぐらい実績として向上してきているか



ということについて、2回目の答弁をお願いしたいと思います。

それから4点目の女性人材育成事業についてでありまして、今回は22名の方が卒業されて、4名の方が審議会等に加わっていただいたということで、しっかりこれはやっていたというところでございました。この男女共同参画の取り組みについてはですね、これは人事課になるかもしれないんですけども、平成30年度にはですね、第11期女性政策推進研究会というのが実施をされたようですが、これはどういう会なのかということが1点、それから新たな女性人材登録制度を開始をした、先ほどちょっと言いましたけども、人材登録を設けられたと、この人材制度ですね、各課に女性人材情報の提供及び女性委員登録へ積極的な活用を促されたようですけども、そうしたことについての結果がどうであったのかということですね。それから平成29年度に職場におけるハラスメントに関するアンケートというのをとられたということです。それに基づいて、昨日の議論にありましたけども、平成30年6月にハラスメント防止月間というふうに決められて、全部長級職員でハラスメント防止宣言をされたとなっていますけども、この気になるアンケートのね、結果がどうであったのかということだと思うんですけども、そのアンケートの結果について概略を教えてくださいたいと思います。それから平成30年度の具体的なハラスメントの防止でですね、取り組みについては昨日も議論されていましたが、で、実際のところ平成30年度は該当ありませんでしたということでしたけども、本当にそれで全部だったのかと思うんです。まだまだ訴えられる、そういう雰囲気、言い

出せる雰囲気ではなかったかもしれないと私は思っているんですけどね。心の病で休暇をとられているという職員も決して少なくないと思ってます。それはいろいろ原因があると思いますよ。職場の人間関係でハラスメントではない人間関係の場合もあるし、また市民との関係ってのも結構あるかもわかりません。市民とうまくいなくてという場合もあると思います。いろんなケースがあると思いますけども、その辺のですね、担当者としてこの実績はハラスメントがなかったといいながらも、実際どのように捉えられているかということね、についてご答弁いただきたいと思います。

それから特殊勤務手当につきましてはですね、行革のメニューでは随分前から入ってしまっていてね、この特殊勤務手当を減らすということでですね、随分減らしてきた経緯があると思います。危険手当とかいろんなものがありました。それが一つずつ減らしてきたということでですね、今回また一つ減ったということでございますけど、まだ多分残っているものもあると思うんですけども、あと残っているものについて、ちょっと何が残っているのか、お示しいただきたいと思います。

それから6点目、選挙費に関連をしてですけども、期日前投票がどんどんふえていってるということで、これは投票そのものの行為がですね、投票日以外でもどんどん投票していこうとなっていますし、そんなに利用者もふえてきているんだろうと思います。で、ゆうゆうホールでも始められてからも随分ふえたということでございます。実はですね、吹田市がこの府知事選挙からイズミヤの真ん中のイベントができるところでですね、期日前投票を始

めたんですね。投票済みの券をもっていくと、イズミヤで買い物をすると何%か割引があるということになっていたようです。物すごい人が殺到して、大行列になっていましたけども、こういうね、取り組みはもう非常に画期的というか、合理的な取り組みだなと私は見ているんですけどもね、買い物というのは生きるために絶対に行かないといけませんよね。高齢者の方でも、買い物はですね、今は2,000円以上買うと届けてもらえるという制度もありますから、何とか行って、買い物をして、ほんで中にはタクシーで帰る方もいらっしゃるかとですね、何とか生きるために行かないといけないということなので、そこで投票ができて、そして割引もできるとすれば、これはすごく合理的なことだと思うんですけどね。摂津市内もそういう施設、例えばオークワとかですね、できそうなところ。それからニッショーはちょっと中では無理だとしても、できないことはないということもあります。そういうこともですね、一度実験的にでも進めてみようかという考え方はないのかどうかですね、そのことについてちょっとご答弁をいただきたいと思います。それからもう一つはですね、郵便投票ですね。郵便投票が始まってもう随分になりますけども、郵便投票はなかなか厳しくて、介護度だったら5ですね。身体障害者手帳1級ですね。まあ身体障害者の場合は内臓型やったら1級でも元気な人もいるんですが、介護度が5といたら、さすがにもう寝たきりに近いということになります。4やったらどうなんですか。4も結構厳しいですよ。なかなかそんなに自力で行くことはできないということですね、郵便投票をもっと下げようというこの動きがありますけども、3ぐらいまで下げ

たらどうだという意見がありますけども、本市としてはね、その辺のことについてはどう捉えておられるのか。またそのことをいろんなところを通じて発信をしていくということについて、お答えいただきたいと思います。

それから7点目。広報板管理業務委託料についてでございます。私が非常に気になっていることがありますね。今年なんかも雨がよく降って、台風が来たりしましたけども、台風とか雨が降って風が強くなると、掲示板の掲示物が随分なくなっているんですよ。この間までいっぱい貼ってあったのにですね、みんななくなってどうしたんだろうと思うと、ごみになっているんですね、飛ばされて。で、一方ですね、今、美化運動ということでね、美化ボランティアをつくって、ごみを拾おうということで。一方で市が先導して美化をして、一方で市の掲示板からごみがどんどん出ていくということはね、非常に矛盾しているなということを思っています。これはね、雨対策をちゃんとしない掲示物が貼られてるということが問題なんですね。半分以上、いやほとんど雨対策をしていないですね。そういう掲示物を貼り出すということについてはどうなのか。で、特にある施設のポスターはね、またでかいんです。雨対策もせず貼ってですね、他の団体が貼れないぐらい大きなものを貼って、それで雨風で飛ばされ、ごみになってるということですね、これはちょっと矛盾していることだなと私は思ってます。だから例えばですね、ちゃんと掲示板にはる場合は、ビニールを被すとかしないといけないと思っていますけど、まずこの大きな矛盾だということについてですね、現状、担当課どう思われるのかご答弁いただきたいと思います。

それから8番目の自主研究グループですね。1グループ4名で、AIとかRPAなどの研究をされたということで、若手のグループでしていただくというのは、いいことだと思いますし、また1グループと言わずにですね、もっともっといろいろな若手職員、採用すごくふえていますからね、いろんなテーマでですね、活発にやっていてほしいなと思っています。そういうのはですね、また何かの形で進んでいくようにね、お願いしたいと思います。これはちょっと要望としておきます。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは2回目のご質問に答弁をさせていただきます。

まず1番目の地域手当の問題でございますけれども、ご質問の中にございましたように、本市は近隣市に比べてですね、低い水準で指定がされておまして、私どもとしましても、職員のモチベーションの部分というのは、少し気になる部分ではございます。国への要望の反応ということでございますけれども、国や府へ要望は行っておりまして、府からはですね、国へ伝えるという旨の回答というのはございますけれども、国のほうから具体的な回答というのは難しい部分もあるのかなということで、反応という部分ではない状況でございます。ただ国会内での議論ですとか、それから国における検討会というのが、地域手当に関しても行われておまして、このあたりの動向を注視しながら、異なるアプローチについても模索していきたいと現状考えているところでございます。直近で申し上げますとですね、ご質問にございましたような近隣市との差がある市というのが府下にも幾つかございます。これらの市

で、連盟による要望などですね、いろんな方法、効果的な時期などですね、引き続き国への要望、働きかけを行うことができないかということで、現在、議論をしている状況でございます。

それから2番目のご質問でございますけれども、人事評価の、いわゆる評価エラーの部分ですとか、公平、公正の観点でございました。本市におきましては、平成5年から人事考課制度を導入しておまして、人材育成のツールとして、人事評価の制度として、新たに平成24年度以降は、プロジェクトチームなどで議論を行って、制度設計を行い、現状に至っているということでございまして、この間、職員の研修等も毎年行いながら、制度の理解は進んでいるのかなと考えております。客観性のお問いの部分につきましては、能力評価におきましては行動記録、評価の根拠となる行動記録の記載を求めています。またですね、業績評価、目標管理につきましては、その期末における達成の水準、これらを明らかにした上で取り組むということで、一定の客観性は確保できているものと考えております。反映の差の部分のお問いにつきましては、平成30年度までの平均で申し上げますと、勤勉手当の反映をしております、業績評価、目標管理、これにつきましては、SやAなどの上位の評価の区分で反映をした方というのが、およそ30%程度ということになってございます。能力評価が反映される、給料月額の定期昇給、この部分につきましては、約5%程度という、そういう反映のされ方をしているということでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 大橋次長。

○大橋市長公室次長 少し補足で説明を

させていただきたいと思います。まず地域手当のほうなんですけれども、地域手当の要望については、全国的に本市のように隣接している市が高い地域手当なのに、本市だけが低いというような状況になっているところが、全国的に見ても幾つかある、そういう市についてはですね、国に対して要望を出している市も幾つかあって、それらの市についてもですね、基本的には反応がないと。反応がないがゆえにですね、独自で地域手当の設定、条例を改定してですね、独自に地域手当の設定をしている市というのもございます。ただこの場合については、若干国のほうからのペナルティーというところがあるということが実情としてはございます。そういった状況にあると。

それと勤勉手当の話でございますけれども、そのところの部分につきましてはですね、本市の勤勉手当については、基本的に国の制度等を参考に制度をつくらせていただいております。上からS、A、B、このBが標準ということになってます。それとCとDと。この5段階の設定になるわけなんですけれども、本市の場合は基本的には、この下位のCとDの設定をせずです、原則的には頑張った者に対する評価、勤勉手当の業績評価の部分についてですけれども、SとAの評価をします。基本的にSのものをおおむね職階ごとにですね、5%程度、Aのものについては基本的に15%程度、そして標準のものが残りの80%というような考え方のもとで実施をしているということになってます。この差の部分についてですけれども、これは毎年その時々によって、差の違いが若干あるわけなんですけれども、課長級で大体年間6万円から7万円、Aのものでその程度、Sのものについては10万円から15万円ぐ

らいということになっております。大阪府なんかでいいますと、大阪府の場合はですね、摂津市でいうC、Dの設定もございまずので、課長級でいいますと標準と比較して最大のSのもので、大体30万円ぐらいの、年間で開きが出てきて、Dの最下位のものですね、Sの最上位のものでいうと課長級で70万円ぐらいの差が年間で出てきているような制度設計になっております。この制度の差異の部分について、その市によって考え方がいろいろございまして、本市の場合は比較的緩やかな設定で、制度のつくり込みをしていると今のところは考えております。これがメリハリの部分等も含めてですね、いいのか悪いのか、それがどうなんかという議論は確かにあるわけなんですけれども、本市の場合、いろいろ組織の問題とか等も踏まえた中で、これぐらいの差異で当面はやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 池上市長公室参事。

○池上市長公室参事 それではFMに関する答弁を申し上げます。中期財政見通し等の連動ということでございますが、用途ごとの個別施設計画を含みます改訂版を来年度、令和2年度に策定する予定でありますことから、翌年の令和3年度予算から中期財政見通しに反映し、計画に沿った公共施設マネジメントの取り組みを進めていきたいと考えております。

次にスキルアップの研修ということでございますけれども、スキルアップのためのまとまった研修というのは、年1回行っておるところでございます。体制といいましか、講師としましては営繕担当職員または設備点検の嘱託員、また技術的な支援をいただいている専門家等に講師をお願い

しましての施設点検研修や、あとFM連絡会での情報交換を通じて、建築や施設管理に関する知識や点検のポイント、記録の仕方等を一定習得していただいているものと感じております。公共施設のマネジメントにつきましては、点検に始まり点検に終わるといっても過言ではないとも言われておりますので、この日々の点検を充実させていけるように取り組んでいきたいと考えております。また昨年度につきましてはFM連絡会のメンバーに加えまして、全課の所属長も対象としました、リスク管理研修というのを行いまして、万が一施設の管理瑕疵によります事故が発生した場合の、責任の所在や補償等について、事例をもとにした講義を受けまして、技術的なものでなく、施設管理に対する意識の向上、重要という意識の向上も図られたものと感じております。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 人権女性政策課にかかわります2回目のご質問にお答えいたします。

まず女性政策推進研究会のほうですが、女性に関する施策について調査、研究することをその職務としています。メンバーのほうは、各部からの推薦のものと、立候補をした職員と、合計15名で構成されています。この第11期におきましては、行政として性の多様性を尊重した対応が求められますことから、LGBTに関する問題をテーマとしております。

次に女性人材登録制度につきましてはですが、平成30年度末は20名の登録をいただいております。その後、大阪府のドーンセンターの女性登用のための人材情報制度というのを活用し、現在は28名登録をいただいております。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは4回目のご質問で人事課にかかわります部分につきまして、答弁をさせていただきます。

ハラスメントに関係しますアンケートの概略のご質問でございますが、セクハラやパワハラ等ですね、職場におけるハラスメントを受けたと感じた経験があるかどうかということで、平成29年度にアンケートを行っております。ハラスメントの理解は浸透しているものですね、を受けた経験があると回答した方というのは依然おられるような状況でございました。ただ減少傾向にはあるということで、少しハラスメントの意識というのが高まりを見せているのかなと思っております。ただ周りに十分相談できていないというような回答があったり、そういうことも課題としては残っている状況にはございます。これらを受けて平成30年度のハラスメントの防止宣言等、取り組みに至ったわけでございますけれども、昨年度、実態として委員会のほうで取り上げた件数はなかったんですけれども、実態としてどうかということでございますが、アンケートにもございましたように、相談できていないケースというのがある可能性はあるなどは思っております。この指針の改定の折にも少し改定しておりますけれども、3年に1度ですね、アンケートを実施をいたしまして現状を把握するというようなことを基本といたしておりますので、3年に1度ということになりますと、来年度にアンケートを実施することになってございます。このあたりですね、アンケートの内容、手法でありますとか、そのあたりは時期も含めてですね、関係課と協議をした上で実施をし

てまいりたいと考えております。

それから5番目のご質問で、特殊勤務手当の残った課題の部分の問いがございました。国や府からの指摘を受けている手当の内容といたしましては、年末年始勤務手当という種類がございます。この内容につきましては12月の29日から1月の3日までの間に勤務をした職員に対して、平均の時間単価の4時間分という手当を支給しております。で、これは先ほど申し上げました特殊勤務手当の要件になります、困難性や特殊性というその業務の内容自体が特殊かどうかという部分にかかわらず支給されているということが、問題点として指摘をされております。是正に向けては、これまでも組合との協議を進めている状況でございますけれども、今後も是正に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 菰原局次長。

○菰原選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局次長 それでは6番目の質問、選挙管理委員会事務局にかかわります再度の質問に対してお答えします。

まず1点目、商業施設での期日前投票ということでございますが、選挙管理委員会事務局としても、今年の4月から吹田市がイズミヤ千里丘店で臨時の期日前投票所を設けている情報は把握しております。また、北摂各市に目を向けますと、隣の茨木市でもイオンモール茨木のみで臨時期日前投票所を設置しているところでございます。当市も従前、市役所1階のみの期日前投票所に、ゆうゆうホール鳥飼西を加えたところでございます。今後、選挙に係る人員、予算との兼ね合い、市域と有権者数、

そういうところもありますけれども、いただいた意見をご参考に調査、研究のほうは進めていきたいと思っております。

続きまして郵便投票の対象者拡大についてでございます。現在、公職選挙法上では、要介護の程度は5が郵便投票の対象者となっております。選挙管理委員会事務局としましても、要介護状態が3とか4の方というのは、寝たきりあるいは寝たきりに近い方を相当数含んでおり、拡大は願うところでございます。現在、本市も加盟しております全国市区選挙管理委員会連合会を通じて国のほうに拡大を要望しているところでございます。また国のほうも、今後拡大については検討しているという情報を得ておりますので、国の動きを注視しながら、本市としても対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら広報板から剥がれた掲示物のごみになる、またその一方で美化ボランティアが清掃活動進めていることに対して矛盾があるのではないかといったお問い合わせかと思っておりますけれども、確かに委員がご指摘のようにですね、広報板の掲示物が剥がれていることについては、やはりよろしくない状況かと思っております。まずはそういったごみを出さない。またはごみにならないといった掲示物の貼り方というのは、十分考慮していく必要があると認識いたしております。先ほど1回目の答弁でも申し上げましたけれども、月に1回でありますけど、シルバー人材センターに点検をお願いしているところで、基本的には月末に点検を実施していただいているんですけれども、しかし台風が発生したときとかですね、大雨が降っ

たとき、そういったときには前倒しをして、大雨の翌日、また暴風の翌日に点検をしていただきまして、またその広報板の破損ですとか、掲示物の剥がれぐあい、またその回収であったり、そういったこともお願いをしておるところでありますし、我々広報課職員もですね、特に台風のあった翌日には、職員も現地の状況を見て確認はしているところがございます。ただそれもやはり完全に防ぎきるというのはなかなか難しい状況と考えておりますけれども、基本的には広報の広報板の掲示の依頼があった際には雨対策として、ラミネートであったり、ビニールをかぶせていただくようお願いしているところがございますので、そのあたり今一度徹底してまいりたいと考えております。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 それでは3回目の質問をさせていただきたいと思えます。

まず地域手当についてはですね、いろいろさまざまに努力もしていただいていると思えます。これは粘り強く今後もですね、取り組んでいただきますように、お願いし、要望としておきたいと思えます。

続いて、期末手当、勤勉手当について、かなり詳しく説明、補足も入れていただきましてありがとうございます。本市はC、Dについてはないんだということですが、大阪府はC、Dもやっているということですが、C、Dを入れないという理由についてね、入れた場合はどういうデメリットがあって、入れなかった場合のこういうメリットがあるんだということについて、もう一回説明をお願いできますでしょうか。

それから3番目FM推進事業についてでありますけれども、具体的にかなり取り組

みはされていっていると思うんですけどね、これはまず施設のこの管理のですね、スキルアップについては、これからもたゆまなく取り組んでいていただきたいと思えます。これは期待していますので、ぜひね、お願いしておきたいと思えます。

それから個別の施設管理計画もですね、令和3年から中期財政見通しに連動されるということでございますので、これもしっかり取り組みをしていただきますように要望としておきます。

4番目の女性人材育成事業についてであります。男女共同参画という点ではですね、本市はこの第3次摂津市特定事業主行動計画をつくっていただいています。これが平成31年度が到達目標となっていて、具体的な目標としてですね、この採用について、採用した職員が、これは一般行政職に限ると書いてますが、女性が占める割合を35%に目指すと。平成27年度は26%でしたね。それから管理的地位、これは係長以上ということですが、ここに占める女性職員の割合は20%を目指すということで、これ平成27年度は18%ということだったんですけど、平成30年度では、どれぐらいまで進んでいるのかというのをちょっとお聞きしておきたいと思えます。それからハラスメント防止の問題ですけども、先ほど3年を目途にアンケートをとるということでしたので、来年、令和2年度にアンケートをもう一回とるということで、3年ごとにとっていくということです。そういう中身もしっかり見ながらですね、1回目のアンケートでもそういうハラスメントではないかという例もあったということでございますので、その辺はしっかり小まめにですね、チェックをしながら、丁寧に対応をしてい

ただきたいということをお願いしておきたいと思います。それです、この5月にハラスメント防止法というのが改正をされて、強化をされました。それによりますと、本市も、これは事業者についてのこの責務というのは随分強化されているんですけどね。地方公共団体も一応事業者という立場で、同じように強化をしないといけません。市も一部強化しないといけません。この指針もこれらありましたけども、今、摂津市はこの指針です、進んでいってるといってございますが、少し見直しをしないといけません。特にこの職員が、外部の業者であったりとか、また市民とかからハラスメントを受けないように事業主として守らなければいけないという、そういう指針を盛り込まなくてはならないということですけども、それに対する認識はどうですかということをお聞きしておきたいと思います。

それから5番目の特殊勤務手当でございますが、問題視されているのは、年末年始の手当ということでござりますが、これもですね、鋭意努力していただいてですね、廃止できるように取り組んでいただきますよう、これもお願いし、要望しておきたいと思います。

それから選挙費関係ですが、商業施設での開催も検討する、調査するということでござりますので、ぜひですね、これは検討していただいてですね、お願いしたいと思います。

それから郵便投票についても、引き続きしっかり要望をお願いしておきたいと思います。これは要望しておきます。

それから広報板の管理委託料でござりますが、今も雨対策をちゃんとするようということで指導されてるといって

したけども、実際のところはほとんどされていないです。それなりに費用もかかるということもありますけども、でもやっぱり貼るものの責任としてね、これはそういうごみにしないように、まずは貼る側もしっかり期間まで貼っておきたいということにもつながりますからね。これはもうさらに強化をしてね、しっかり指導して、もうそうでないものはシルバー人材センターが管理するときに剥がしますよというぐらいの指導をしていただきたいなということ、これも要望しておきたいと思います。

以上です。

○野口博委員長 大橋次長。

○大橋市長公室次長 そうしましたらご答弁申し上げます。

人事評価制度につきましては、平成24年度以降、段階的に見直し、再構築を進めてまいりまして、その中でできるだけ頑張った職員に対してですね、報いることのできる制度でありたいという思いの中で制度設計をしてきたわけなんです、まあ能力評価の部分につきましてはですね、やはり能力と実績に基づく人事管理ということの趣旨を踏まえるとですね、C、Dの設定というのもしやむを得ないと判断をして、そういう制度設計になっておるわけなんですけれども、勤勉手当に反映をする業績評価の部分につきましてはですね、今、申し上げたようなできるだけ頑張った職員に報いる制度でありたいということの中でですね、一定その予算といいますか、総枠の中でですね、おさまるようですね、原資を生み出して、その原資をですね、SとA、頑張った職員に対して振り分けるといような制度にしたところでござります。

以上です。



○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは4番目のご質問の人事課にかかわります部分に答弁を申し上げます。

特定事業主行動計画の平成30年度の数値ということでお問いがございましたけれども、平成30年度採用した職員に占める女性職員の割合につきましては57.9%でございました。管理的地位に占める女性職員の割合、これは係長級以上というご案内もございましたけれども、これが16.9%ということになってございます。で、この二つの数値なんですけれども、数値目標として掲げてはおりますけれども、非常に難しい部分というの中にはございまして、それはやはり地方公務員法で、平等取り扱いの原則というのがございしますので、任用の際に、女性職員あるいは女性の方を何かその能力以外で優遇するという事は、基本的にはもうできないということでございまして、取り組みの内容としては、その受験をされる方の母数をふやすような、そういったアプローチを続けているということでご理解をいただきたいと思っております。

それから外部からのハラスメントの関係のお問いがございました。ご質問にございましたとおり、法改正がございまして、今回ですね、明確な定義のなかったパワハラにつきましても、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動等ということで明記をされた法改正でございました。ご質問にございました取引先顧客等の外部からの著しい迷惑行為、過度の要求等につきましては、この法改正における前段での検討会においてですね、パワハラと少し異なる部分が、事前防止措置が事業者のほうでなかなか難しいのではないかと

うような、そういう議論がございました関係もございまして、法律上の措置義務の対象とはされておりません。ただ一定の類似性があるということで、今後ですね、国においてパワハラ防止措置の指針、これが明示される予定になってございます。この中ですね、そういった部分についても相談体制、労働者にとっての相談体制であったり、適切な配慮等これらを含めることということでされておりますので、引き続き国の動向を注視いたしまして、国の指針を踏まえて市として適切な対応を検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ご答弁ありがとうございます。

期末手当、勤勉手当の話につきましては、今日のところはそれでよしとしておきたいと思っております。もう少し私自身もよく研究してですね、また質問があればさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

それからですね、女性人材育成のことにつきまして、第3次の摂津市特定事業主行動計画の目標値に対して数字を述べてもらいましたけれども、採用については超えているということで、あとまあ指導的立場についてはちょっと少し開きがあるということだと思います。これは引き続きまたね、努力をお願いしたいと思います。それからハラスメントのですね、改正に伴って、先ほど言われたように指針がまた政府から出てくるわけですけども、指針を検討されている人の話を聞きますとそういうことが盛り込まれますよという話でしたので、先走ってちょっとお話をしましたけども、

今までね、私ちょっと感じている中では、やっぱり新しく入ってきた職員が市民からですね、結構きついことを言われて、そして来れなくなっって、やめられてしまったというケースなんかも私は存じているわけですけどね。そういうケースも多分にしってやっぱりあるんだろうなと思うんですね。だから今度はさらに、庁内だけの話ではなくて、そういう市民との関係もしっかり目を向けて、ハラスメントから職員を守るというそういう姿勢も大事だと思いますので、しっかりですね、それにも対応していただいて、職員が力をしっかり発揮して働いてもらえるような、そういう環境整備をしていただきますようお願いをして、質問終わります。ありがとうございます。

○野口博委員長 大橋次長。

○大橋市長公室次長 済みません。先ほど答弁させていただいたらよかったんですけども、業績評価の制度のですね、C、Dの設定なんですけども、あくまでも原則ということでご理解をいただけたらと思います。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員の質問は終わりました。

続いて南野副委員長。

○南野直司委員 おはようございます。

ちょっと2点だけ質問をさせていただきます。

決算概要46ページです。ホームページ事業ということで、昨日からさまざまな議論がなされておりますけども、平成30年度にリニューアルをさせていただきました。今後の課題としては、シティプロモーションも含めて、どうリニューアルをしていくかというのが一つの課題であるのか

など私も思っています。市民の方からホームページに対してご意見をいただくんですけど、私自身はすごくシンプルで、スマートフォンでも見れていいホームページだと思っています。他市のホームページに比べても、摂津市のホームページはすごくシンプルで、なおかつハンディキャップをもっておられる方に対するアクセシビリティの確保もきちりとしていただいとるところであると思います。シンプルに、具体的にですね、市民の方の声としてですね、1点だけご提案させていただきたいと思います。ちょうどホームページのトップページにですね、いわゆるトップページの上に摂津市の紹介というメニューがあります。そっからクリックしていくと、摂津市ってどんなまち、ということでもありますけども、大阪のハートですよということで、人と人とのつながりを大切にする温かいまち摂津市、大阪市や京都市の中心まで電車で1本、伊丹空港までモノレールで1本、関西国際空港へも高速道路にすぐ乗ることができ、とても便利なまちですということで、大阪の中のハートの形が摂津市ですよ。1階の婚姻届の記念撮影の板っていいですか、イラストっていうか、ハートの形をモチーフにつくっていただいとますけども、この部分をホームページのトップページのどこかに入れられないかという市民の方からお声をいただいとます。なおかつそこにですね、せめて市の面積、それから摂津市の現在の人口、男女何人、男子何人、女子何人。そして世帯数、それを入れてほしいなというご意見をちょっといただいとますので、その辺1点だけお聞かせいただいとしたいと思います。

2点目です。2点目には決算概要50ページ、51ページの政策推進課に係る一般

事務事業です。平成30年度におきましても、魅力的なまちづくりの推進による保険をですね、この歳入確保に向けての取り組みについて、いろいろ担当課、関係課と連携を図りながら検討をされたと思います。一つは先進市の事例として研究したのはふるさと納税のあり方について、検討されたと思いますけれども、政策推進課としての今後の取り組みについてですね、ちょっとお聞かせをいただきたいと思います。

以上です。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら、ホームページに係るご質問にお答えいたします。シティプロモーションの展開の中で、こういった大阪のハートっていうのをどんどんPRしてはどうかということだと思いますけれども、確かに何かマイナーチェンジができればと考えているんですけれども、トップページをさわるとなると、デザインの追加であったり、変更となりますことから、新たな予算が発生してくるということもございますので、なかなかすぐに実現というのは難しいかもしれませんけれども、シティプロモーションを進めていく中で、トップページのデザイン、変更を行っていく場合にはですね、このあたりもしっかり考慮しながら、先ほど質問にありました市の面積であったり、市の人口であったり、市民が望まれている情報もですね、考慮していきたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 大西課長。

○大西政策推進課長 平成30年度につきましては、大阪府の主催で行われました、大学法人の寄附募集と活用についてという外部研修に参加をいたしましたり、まだまだ数は少ないですけれども、他市で行わ

れておりますクラウドファンディングの事例について研究をしてみました。そういった中で、私ども感じておりますのは、さまざまな寄附行為に対しての動機を高めしていくためには、人々に訴求していくさまざまな魅力づくりが必要であり、それを発信していく発信力を高めしていく必要があると感じているところでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 南野副委員長。

○南野直司委員 ありがとうございます。ホームページのリニューアルにつきましては、市民の方の声、そして職員の方からの声もあると思います。さらにですね、シンプルな、使いやすいホームページになるよう、更新をしていただくよう、よろしくお願いをします。それと、魅力あるまちづくりに向けての歳入確保の部分でありますけれども、私も、今回第3回定例会で一般質問させていただきました。例えばタクシーのですね、割引チケットを、必要な方に、高齢者の方に配布していくということであったり、あるいは、大学生等までひとり親家庭の医療費助成を摂津市はしてますよとか、ランドセルを子どもたちに配布してますよという部分の予算として、このふるさと納税をいただいて、そしてこういうことに使ってますよということを全国に発信していくような施策をしてほしいなど考えるわけであります。もう一つは、例えば摂津市の出身であります、本田圭佑選手とコラボして、フットサルコート摂津市につくるのに、例えばクラウドファンディングについて、ふるさと納税をお願いするとか、そういう発想をですね、今後していくのが、本当に大事なことだと思いますので、どうか、視野に入れてですね、こういうことも視野に入れて、ご検討してい

ただくようにお願いしまして、質問を終わります。

○野口博委員長 以上で、認定第1の所管分に対する質疑を終わらせていただきます。

暫時休憩します。

(午前11時5分 休憩)

(午前11時7分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

認定第5号の審査を行います。本件については、補足説明を省略し、質疑に入ります。

弘議員。

○弘豊委員 それでは確認で1件だけ聞いておきたいと思います。この平成30年度の財産区財産の会計の動きとして、平成30年度の特徴と言いますか、概要、大まかなところで教えていただけたらと思います。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 では、財産区財産について、平成30年度決算の概要、特徴的なところなんですけれども、まず歳入といたしましては、決算書の52ページなんですけれども、財産運用収入といたしまして、例年、味舌上と鶴野で収入があるんですけれども、味舌上財産区のほうが、新たに貸し付けを開始されまして、82万5,000円の歳入がプラスになっております。あと、歳出なんですけれども、これは計算書54ページのほうで、味舌上財産区のほうで市場公民館の建てかえが完了いたしました。総額で2億7,637万2,000円かかった工事なんですけれども、そのうち平成30年度では、1億9,300万円少しが、支払いとして歳出になっております。この市場公民館なんですけれども、工事としては平成30年1月から始まりまし

て、平成31年の3月の下旬で完成しております。

以上でございます。

○野口博委員長 ほかにございませんか。  
(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で質疑終わります。  
暫時休憩します。

(午前11時9分 休憩)

(午前11時12分 再開)

○野口博委員長 再開します。

討論に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 討論なしと認め、採決いたします。

認定第1号所管分について認定することに賛成の方は挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 賛成多数。よって、本件は認定すべきものと決定いたしました。

認定第5号について認定することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は認定すべきものと決定しました。

これで本委員会を閉会いたします。

(午前11時13分 閉会)

委員会条例第29条第1項の規定により署名する。

総務建設常任委員長 野口 博

総務建設常任委員 三好 義治