

摂津市議会

# 総務建設常任委員会記録

令和2年3月16日

摂津市議会

# 目 次

総務建設常任委員会

3月16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-----	3
委員会記録署名委員の指名-----	3
議案第1号所管分及び議案第9号所管分の審査-----	3
（市長公室、総合行政委員、会計室所管分）	
補足説明（市長公室長、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、会計管理者）	
質疑（松本暁彦委員、弘豊委員、藤浦雅彦委員、南野直司委員）	
議案第5号の審査-----	60
議案第21号の審査-----	60
質疑（松本暁彦委員）	
議案第29号の審査-----	62
質疑（松本暁彦委員、弘豊委員、南野直司委員）	
議案第23号所管分の審査-----	64
議案第24号の審査-----	64
議案第25号の審査-----	64
質疑（松本暁彦委員、藤浦雅彦委員）	
議案第26号の審査-----	65
議案第27号の審査-----	65
議案第28号の審査-----	66
補足説明（消防長）	
採決-----	66
所管事項に関する調査について-----	67
閉会の宣告-----	68

## 総務建設常任委員会記録

### 1. 会議日時

令和2年3月16日（金）午前9時59分 開会  
午後4時34分 閉会

### 1. 場所

第二委員会室

### 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 消防本部次長兼消防署長 橋本雅昭  
消防本部参事兼総務課長 松田俊也 予防課長 納家浩二

### 1. 出席した議会事務局職員

事務局長 牛渡長子 同局総括主査 香山叔彦

### 1. 審査案件（審査順）

議案第 1号 令和2年度摂津市一般会計予算所管分  
議案第 9号 令和元年度摂津市一般会計補正予算（第4号）所管分  
議案第 5号 令和2年度摂津市財産区財産特別会計予算  
議案第21号 摂津市災害対策本部条例の一部を改正する条例制定の件  
議案第29号 摂津市営住宅条例の一部を改正する条例制定の件  
議案第23号 摂津市監査委員に関する条例及び摂津市水道事業及び下水道事業の

設置等に関する条例の一部を改正する条例制定の件所管分（第2条（摂津市水道事業及び下水道事業の設置等に関する条例の一部改正）以外に関する部分）

- 議案第24号 摂津市固定資産評価審査委員会条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第25号 職員等のサービスの宣誓に関する条例及び議会の議員その他非常勤職員の公務災害補償等に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第26号 摂津市会計年度任用職員の勤務条件等に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第27号 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第28号 摂津市手数料条例の一部を改正する条例制定の件

(午前9時59分 開会)

ただいまから総務建設常任委員会を開会いたします。

本日の委員会記録署名員は南野委員を指名いたします。

先日に引き続き、議案第1号所管分及び議案第9号所管分の審査を行います。

本2件について、補足説明を求めます。

山本市長公室長。

○山本市長公室長 おはようございます。

議案第1号、令和2年度摂津市一般会計当初予算のうち、市長公室に係る事項につきまして、目を追って、その主なものについて補足説明をさせていただきます。

まず、歳入でございます。

48ページ、款16府支出金、項3委託金、目1総務費委託金では、人権啓発の事業に係る人権啓発活動委託金を計上いたしております。

54ページ、款20諸収入、項4雑入、目2雑入では、広報誌及びホームページへの広告掲載料、退職者の上下水道部での在職期間に応じて企業会計から収入いたします退職手当等上下水道事業会計負担金、大阪府後期高齢者医療広域連合等から収入する派遣職員に係る給与費等負担金、会計年度任用職員等雇用保険個人掛金を計上いたしております。

次に、歳出でございます。

66ページから70ページ、款2総務費、項1総務管理費、目1一般管理費では、秘書業務を初めとする市長公室各課に係ります事務執行経費のほか、人事課が所管しております職員研修、労働安全衛生、職員健康管理、職員厚生会関係などの予算を計上いたしております。

70ページから72ページ、目2文書広報費では、広報誌及びホームページに係る

経費のほか、シティプロモーションの推進に向け、市庁舎壁面を活用したデザインQRコード設置に要する経費などを計上いたしております。

74ページ、目5企画費では、鳥飼まちづくりランドデザイン策定に向け、新たに設置する専任組織に係る事務執行経費のほか、第4次摂津市総合計画と摂津市まち・ひと・しごと創生総合戦略を一本化する摂津市行政経営戦略の策定に係る委託料などを新たに計上いたしております。

78ページ、目11女性政策費では、第4期摂津市男女共同参画推進計画策定に向けた市民意識調査に係る委託料などを計上いたしております。

同じく78ページから80ページ、目12男女共同参画センター費では、男女共同参画センターの講座開催及び相談業務など事業運営に要する経費を計上いたしております。

84ページから86ページ、目17諸費におきましては、人権啓発推進事業や平和施策推進事業の経費などを計上いたしております。

次に、人件費に係る内容をご説明いたします。202ページからの給与費明細をご参照ください。

令和2年度当初予算の給与費は、特別職に係る予算として4億708万6,000円、一般職に係る予算といたしまして61億1,871万1,000円、総額65億2,579万7,000円を計上いたしております。前年度当初予算と比較いたしますと、13億5,708万5,000円の増額となっております。これらの給与費の内訳は、それぞれの予算科目において計上いたしております。報酬が11億1,682万1,000円、給料が22億5,25

2万2,000円、職員手当が21億731万円、共済費が10億4,914万4,000円となっております。

次に、一般職の給与費の主な増減についてご説明いたします。

給与費全体では、13億4,560万6,000円の増額となっております。これは令和2年度からの会計年度任用職員制度の開始に伴い、その報酬や期末手当等を給与費として計上することになったことが主な要因でございます。

次に、会計年度任用職員以外の職員の給与費の内訳につきましては、給料で1,522万5,000円の増額、職員手当で5,386万2,000円の減額、共済費で1,874万2,000円の増額でございます。給料は、給与改定により486万円の増額、職員手当は退職予定者数が前年度に比べ減少することに伴い、退職手当が6,337万1,000円の減額、給与改定及び勤勉手当の支給月数の引き上げがそれぞれの主な要因でございます。

なお、会計年度任用職員の給与費の内訳につきましては、報酬、給料、職員手当、共済費で、合計13億6,550万1,000円を計上いたしております。

続きまして、議案第9号、令和元年度摂津市一般会計補正予算（第4号）のうち、市長公室に係る事項につきまして、目を追って、主な内容につきまして補足説明をさせていただきます。

歳入についてでございますが、20ページ、款18寄附金、項1寄附金、目1寄附金では、人権女性政策課に係る指定寄附金を増額いたしております。

次に、歳出でございます。

24ページ、款2総務費、項1総務管理費、目1一般管理費では、賃金、旅費など

経常経費について決算見込みによる減額をいたしております。

28ページ、目12男女共同参画センター費では、賃金、報償費、目17諸費では、委託料などについて、それぞれ決算見込みによる減額をいたしております。

次に、人件費に係ります内容につきまして、54ページからの給与費明細をご参照ください。

特別職の給与費につきましては、報酬で648万9,000円の減額となっており、その他の特別職に係る決算見込みによる減額でございます。

次に、一般職の給与費につきましては、職員手当で922万6,000円の増額となっております。これは、時間外勤務手当が1,152万8,000円の減額となったものの定年退職者以外の退職者が生じたことに伴い、退職手当が2,168万4,000円の増額となったことが主な要因でございます。

以上、議案第1号、令和2年度摂津市一般会計予算及び議案第9号、令和元年度摂津市一般会計補正予算（第4号）の補足説明とさせていただきます。

○野口博委員長 続きまして、橋本総合行政委員会事務局長。

○橋本選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局長 おはようございます。

それでは、議案第1号、令和2年度摂津市一般会計当初予算のうち、公平委員会・固定資産評価審査委員会・選挙管理委員会及び監査委員事務局に係ります項目につきまして、目を追って、補足説明をさせていただきます。

予算書の歳出、76ページ、款2総務費、項1総務管理費、目7公平委員会費及び目

8 固定資産評価審査委員会費につきましては、委員報酬など事業実施に係る経費でございます。

9 2 ページ、項 4 選挙費、目 1 選挙管理委員会費につきましては、委員報酬など事業実施に係る経費でございます。

9 4 ページ、目 2 市長及び市議会議員補欠選挙費につきましては、令和 2 年 1 0 月 1 1 日に任期満了となります市長選挙及び現在、市議会議員が 1 名欠員となっておりますことから、この市長選挙に合わせて実施いたします市議会議員の補欠選挙に係る執行経費でございます。

9 8 ページ、項 6 監査委員費、目 1 監査委員費につきましては、委員報酬など事業実施に係る経費でございます。

以上、議案第 1 号の補足説明とさせていただきます。

続きまして、議案第 9 号、令和元年度摂津市一般会計補正予算（第 4 号）のうち、選挙管理委員会事務局に係ります項目につきまして、目を追って、補足説明をさせていただきます。

今回の補正は、昨年執行の大阪府知事・府議会議員選挙及び参議院議員通常選挙に係る執行経費の確定により、歳出の不用額の補正とともに、歳入、国・府委託金を補正するものでございます。

まず歳入でございますが、1 6 ページ、款 1 5 国庫支出金、項 3 委託金、目 1 総務費委託金につきましては、令和元年 7 月 2 1 日執行の参議院議員通常選挙に係る執行経費の確定に伴い、選挙費委託金を減額するものでございます。

1 8 ページ、款 1 6 府支出金、項 3 委託金、目 1 総務費委託金につきましては、平成 3 1 年 4 月 7 日執行の大阪府知事選挙及び大阪府議会議員選挙に係る執行経費

の確定に伴い、選挙費委託金を減額するものでございます。

次に、歳出でございますが、3 0 ページ、款 2 総務費、項 4 選挙費、目 2 参議院議員通常選挙費次の目 3 府議会議員選挙費及び 3 2 ページ、目 4 府知事選挙費につきましては、それぞれの選挙に係る執行経費の不用額を減額するものでございます。

以上、議案第 9 号の補足説明とさせていただきます。

○野口博委員長 続きまして、岩見会計管理者。

○岩見会計管理者 おはようございます。

続きまして、会計室所管分でございます。

まず、議案第 1 号、令和 2 年度摂津市一般会計当初予算の主なものについて、補足説明をさせていただきます。

まず歳入でございますが、当初予算書 5 2 ページをごらんください。

款 2 0 諸収入、項 2 市預金利子、目 1 市預金利子は、歳計現金などに係る預金利子でございます。低金利の状況が長引いていることから前年度に比べ 5, 0 0 0 円を減額いたしております。

次に、5 8 ページ、款 2 0 諸収入、項 4 雑入、目 2 雑入のうち、会計室所管分での上下水道事業会計からの収入は、指定金融機関に対します派出窓口業務事務手数料として、その経費の一部を実費負担するに当たり、市会計と水道及び下水道事業会計とで負担額を 3 等分し、その上下水道分の合計 1, 1 0 0 万円及び口座振替の取扱手数料 2 万 4, 0 0 0 円を歳入として財源に充てるものでございます。

続きまして、歳出でございます。6 8 ページをごらんください。

款 2 総務費、項 1 総務管理費、目 1 一般管理費の主なものといたしまして、節 1 0

需用費のうち消耗品費及び印刷製本費は、庁内に配付しております事務用品の購入及び文書発送時に使用いたしております本市の各種封筒などの印刷に係る経費でございます。

続きまして、72ページ、目3会計管理費の主なものといたしまして、節10需用費のうち消耗品は、会計室にて使用する事務用品などの購入代、また印刷製本費は、主に決算書の印刷に係る経費でございます。

次に、節11役務費のうち、手数料につきましては、指定金融機関及び収納代理金融機関の公金取り扱いに対します各種事務手数料の一部を負担するもので、口座振替手数料及び歳入でも少し触れましたが、指定金融機関に対します派出窓口業務事務手数料が主なもので、前年度に比べ593万1,000円の増額となっております。この増額の主な要因につきましては、公金の取り扱いに係る金融機関の各種手数料につきましては、過去においては無償もしくは通常の取り扱いに比べ、低価格で業務をしていただいておりますが、ご承知のとおり、金融環境の厳しさが長引く中、金融機関によっては、本業収益が赤字に転じるところもございまして、公金の取扱事務に対する負担が年々非常に厳しい状況になってきてございます。本市といたしましても、昨年からは指定金融機関に対し、派出事務経費の一部を実費負担をすることもやむなしとの結論に至り、公金収納及び支払いの仕組みを安定的に維持するため、近隣各市の状況も見据えながら派出業務事務手数料として今年度は、税込み1,650万円を計上いたしましたものでございます。

次に、節13使用料及び賃借料のうち、

回線等利用料67万1,000円は上下水道部を除く庁内全課にわたります光熱水費や電話代などの通信運搬費について口座振替を行う公共料金事前通知サービスの回線利用料を計上いたしております。

続きまして、議案第9号、令和元年度摂津市一般会計補正予算（第4号）のうち、会計室に係る事項につきまして、補足説明をさせていただきます。補正予算書26ページでございます。

歳出、款2総務費、項1総務管理費、目3会計管理費の補正につきましては、いずれも決算見込みによる減額といたしております。

以上、簡単ではございますが、議案第1号、令和2年度摂津市一般会計予算及び議案第9号、令和元年度摂津市一般会計補正予算（第4号）の会計室所管分の補足説明とさせていただきます。

○野口博委員長 説明が終わり、質疑に入ります。

松本委員。

○松本暁彦委員 おはようございます。

それでは、早速でございますけれども、質問をさせていただきます。質問につきましては、各課ごとで分けております。

まず1点目、主要事業一覧、1ページ目のシティプロモーション推進事業、QRコードについてですけれども、まずシティプロモーションについては、これまで議会で数多く議論をされてきました。ただシティプロモーションという言葉は飛びかっているものの、その定義、認識は必ずしも同じではなく、それぞれの思いの中ばらばらであったかと感じております。しかしシティプロモーション戦略策定により、戦略という形で文章化され、全員が同じ認識を共有できるということをしたという

ことは、まさにすばらしいことと改めて戦略策定を評価いたします。その戦略策定の一環としてQRコードの取り組みは、代表質問の中でも取り上げられていましたが、この斬新なアイデアの発想の経緯についてはどのようなものか、お聞かせください。

続きまして2番目、同じく主要事業一覧1ページ目の鳥飼の地域支援を活用したPRイベントについて。これも代表質問で多々取り上げられておりましたので、改めて銘木団地のPRイベントということですので、この中身、取り組み内容についてお聞かせください。

続きまして、3番目、同じく主要事業の17ページ、人事管理事業。採用広告については、毎年その成果と評価を踏まえ進化していると認識をしています。令和2年度のデジタルサイネージについては、代表質問の中で取り上げられておりました。そこでこれを活用しようとする取り組みの経緯についてお聞かせください。

続きまして、4番目、予算概要10ページ目の職種別、そして組織課題別能力開発事業、それぞれ予算が昨年度よりややふえております。これら能力開発事業についてどのようなものか、改めてお聞かせください。

続きまして、5番目、こちら主要事業1ページ目、鳥飼まちづくりランドデザイン策定事業について。こちら鳥飼まちづくりランドデザインについて代表質問で多々取り上げられておりました。目的等は把握をいたしました。そこで令和2年度、取り組みについて具体的な業務要領とはどのようなものか、お聞かせください。

続きまして、同じく主要事業17ページ、FM推進事業というところで、会派としまして、この公共施設等総合管理計画におけ

る市民の合意形成等の必要性を訴えている中で、FM担当、建築営繕、市有財産の管理体制の強化、一本化を要望していたこともあり、このように資産活用課を設置されたということは評価をするものです。この体制の下、このFM計画の完成については、いつまでにされるのか。そして令和2年度の取り組みについてどのように進めていくのか、お聞かせください。

続きまして、7番目、予算概要24ページの女性人材育成事業、これ毎年頑張っているものと認識しておりますけれども、この事業の概要についてお聞かせください。

続きまして、8番目、予算概要24ページの女性問題相談事業、この事業について代表質問では、デートDVの話が出ておりました。そこで女性虐待、児童虐待の防止をするための取り組みについて、令和2年度はどのようなことをされるのか、お聞かせください。

続きまして、9番目、予算概要の36ページ、こちら鳥飼書庫外壁ネット設置委託料とありますけれども、この委託料の内容についてどのようなものかお聞かせください。

最後、10番目、同じく予算概要36ページの市長及び市議会議員補欠選挙事業につきまして、令和2年度は、この事業があると。昨年一般質問では、投票所の投票環境の向上など要望させていただきました。それを踏まえ、千里丘小学校の投票所での経路の雨水対策や新しく別府コミュニティセンターができ、かつ投票区の全ての自治会が要望を出している別府の投票所の味生体育館から別府コミュニティセンターへの移転について検討状況についてどのようなものかお聞かせください。

以上です。

○野口博委員長 亀谷市長公室参事。

○亀谷市長公室参事 松本委員の一番初めの市庁舎壁面へのQRコードの設置になったいきさつについてのご質問に答弁させていただきます。

今年度若手職員を対象に、どこの自治体も実施していないような新たな発想をもってまちづくりに取り組みましょうという、職員を育成する研修を5月、6月、7月、8月と実施をしてまいりました。その研修を通じて出された提案の中で市役所などの窓ガラスに大きなシンボリックなイメージでアートの要素を加えた飛散防止フィルムを貼ることで災害対策にもつながり、本市のイメージアップにつながるといった提案を受けました。コスト面などすぐには実現が難しいことから内容を見直し、市役所庁舎をできるだけ生かした形で摂津市の認知度を向上させるようなインパクトのあることができないかということを検討してまいりました。また、シテイプロモーション戦略策定に当たりまして、庁内のワーキング会議においてもQRコードを活用してはいかがでしょうかという意見もあったことから、これらもヒントにしながらできる限りコストを抑えた形でインパクトのある巨大QRコードを市庁舎の壁面に設置するという運びとなりました。

以上でございます。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら二つ目の鳥飼地域のPRイベントの概要についてご答弁申し上げます。

鳥飼地域のPRイベントの概要でございますけれども、鳥飼地域の魅力ある資源の一つであります大阪銘木団地と共同イベントを考えています。また、具体的な内

容につきましては、これからまだまだ詰めていくこととなりますけれども、現在のところ、鳥飼銘木団地でも年2回一般向けにせり市などを行っておられまして、そういったせり市でも安く、販売されているような一枚板の見学会ですとか、また市内外の方々が参加できるような廃材を利用した木工教室ですとか、あとは最近人気がありますDIY工房体験といったことなどを実施できればというふうに今のところ考えております。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、3番目、4番目のご質問に答弁をさせていただきます。

まずデジタルサイネージの導入の経緯のお問いでございますけれども、ご質問にございましたとおり、本市では平成27年から鉄道の車内広告による採用試験実施のPRを行ってきた経過がございます。いずれも受験者の2割から3割の方が広告で採用試験の実施を知ったというふうなアンケート結果もございまして、今までの形でも一定の効果があったというふうには考えております。ただ一方で、これ以上の上積みといいますか、これ以上応募者がふえるということはここ数年の取り組みの中では見込みが少なくなっているのではないかというふうなことが1点考えたこと、それから今回デジタルサイネージということで、紙の印刷広告ではなくて、デジタル画面での展開ということになります。動画の活用であったり、静止画を展開させる、さまざまなPR方法が考えられる中で、新たな手法によって、新たな層へのアプローチもできるのではないかということをお考えまして予算計上させていただいたというところでございます。

それから人材育成の関係でございまして、職種別能力開発事業と組織課題別能力開発事業の増額の件でございますけれども、まず職種別のほうにつきましては、各職場において求められる専門的な能力の育成を目的に主に派遣研修ということで行ってございます。来年度におきましては、人権、防災、建築等各分野で、それぞれの職場ごとの課題への対応、あるいは職員体制等、考慮すべき内容をしっかりと精査、査定をした上でこのあたりを増額ということで予算計上をいたしてございます。

また組織課題別の研修におきましては、提案型ステップアップ研修ということで、職員がみずから研修を申し出るというか、そういうような研修を実施しているわけなんです。今年度におきましては、受講を申し出る職員がふえたり、あるいは相談にくる職員というのが少しふえたりということで、そういう事情がございまして、このあたりもできる限り前向きに能力開発を行おうとする職員の意欲に応えられるよう、増額の予算計上ということで、およそこれは20万円程度の増額で予算計上を行っ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 大橋次長。

○大橋市長公室次長 そうしましたら鳥飼まちづくりのグランドデザインについて、私のほうから答弁をさせていただきます。

令和2年度の業務内容ということでございますけれども、これから組織を立ち上げてということになりますので、現時点での考え方ということで答弁させていただきます。

ベースになるのは、昨年度実施をさせていただきました年齢別、地区別の人口推計

になるかと思っております。本調査については、地元の市民の方々に余りご理解というか、情報としてしっかり提供させていただいていない部分もございまして、まずは人口の将来推計の結果について、地元の方にしっかりご認識をいただきたいと思っております。その上で、チームとしては、人口推計以外の部分で地元の直面している課題であったり、どういったことが足りていないのかというところをチームとしてしっかり認識するということが大事だと思っております。その上で、その課題をしっかりと認識整理した上で、地区に必要な機能であったり、施策というものを洗い出して、全国的な事例等も調査しながらその点の部分をもととして落とし込んでいく作業をできれば年度中に行いたいなというふうには思っております。ただ、一応債務負担行為ということで、2か年事業ということで予算計上させていただいておりますので、この2年度でどこまでいけるかというところはあるんですけども、できれば面の整理のところまで、できたら素案のところぐらいまではいけると非常にその後の作業がスムーズなかなと思っております。

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に関してのご質問にお答えさせていただきます。

まず、計画の完成ということでございますが、総合管理計画改訂版の作成につきましては、この3月中には本編等を案としてまとめるよう現在鋭意取り組んでいる最中でございます。構成について簡単に申し上げておきますと、構成としましては、序論として計画概要や公共施設の現状、人口

や財政の現況と見通し、本編で基本方針や実施施策をあらわしまして、個別施設計画編で用途ごとに課題や方針、施設の再編検討時期などをまとめ、最後の資料編として計画策定の基礎資料やFMを進めていく上で、必要なマニュアルやガイドライン等を示すものと考えております。

4月以降、個別施設計画における再編の検討時期などを関係各課と協議調整をしまして、その後パブリックコメントを行い、パブコメでいただいたご意見等を踏まえた上で、9月ごろというか、秋ごろまでには策定したいと考えております。

次に、令和2年度の取り組みでございますが、新たに資産活用課としてスタートすることになりますけれども、FM推進担当としましては、まず改訂版の完成を目指して取り組むとともに、施設点検研修を初め、FM人材育成の観点から研修の実施、施設点検に基づく修繕優先度判定の実施、公共施設に係るデータの集約、更新、また総合管理計画の進行管理などを引き続き行ってまいりたいと考えております。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 人権女性政策課に係ります質問番号7番、女性の人材育成事業について、お答えさせていただきます。

人権女性政策課では、女性人材育成事業としてウィズせつつカレッジを開催しております。その目的としましては、男女共同参画の視点を持ち活躍できる人材を育成することを目的として実施しております。職場や地域などあらゆる分野に女性の意見を反映させ、男女が共同して社会形成にかかわっていく、そういうことは、女性人材につながると考えております。摂津市では、女性の社会進出、男女共同参画社会

の実現に向け、女性が積極的に政策の立案及び決定の場に参画できるよう市の審議会等の女性委員の登用率の向上に取り組んでおります。その取り組みの一つとして女性人材登録制度がございます。この制度は、各分野で活躍する女性の情報を人権女性政策課が管理する名簿に登録し、その情報を各課に提供することで、市の審議会等の委員への女性の登用を促進する制度です。

続きまして、8番の女性問題相談事業についてお答えいたします。

人としての尊厳を傷つける暴力及び虐待は、少子高齢化の進行及び社会経済状況の変化により、DV、児童虐待、高齢者虐待、障害者虐待といったさまざまな形態で生じており、家庭内の問題として潜在化する傾向にあります。このような状況を踏まえ、配偶者のみならず、家庭内全体の複合化、複雑化する暴力事案の早期発見と被害者の支援を図るために、摂津市虐待防止ネットワーク会議を人権女性政策課では設置しております。

さらに令和2年度から市役所でのネットワークを構築するために、庁内5課での協議を現在進めておるところです。今後も引き続き部局横断的に事業を展開してまいりたいと思っております。

以上です。

○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、選挙管理委員会事務局に係ります、第9番目、第10番目の質問にお答えさせていただきます。

まず鳥飼書庫外壁ネット設置委託料についてでございますが、鳥飼書庫につきましては、つくし園と同一の敷地内に設置さ

れており、元々鳥飼送水所の監視室であったものを現在選挙管理委員会事務局が選挙時の投票所で使用する備品等の保管場所として使用しているところでございます。この鳥飼書庫は摂津市公共施設等総合管理計画の対象施設に位置づけられたことから、施設点検の結果、築50年以上経過しておりまして、外壁に多数のひびが見られ非常に外壁の劣化が進んでいるとの評価を受けたところでございます。この評価結果を受け、鳥飼書庫の周囲には、同一敷地内のつくし園の管理者とも協議した上で、トラロープを張りめぐらせまして、バリケードを設置し、人が容易に近づけないよう既に必要な安全対策を講じております。しかしながら選挙の備品等を保管できる代替施設が確保できるまでは、当面鳥飼書庫を継続して使用することとなりますので、外壁ネットを設置することで、より一層の安全対策を講じるものでございます。

次に、10番目の質問でございますが、まず投票所の環境の整備というところで、第一投票区の投票所でございます千里丘小学校の体育館は、委員からもご紹介のとおり、雨天時にグラウンドがぬかるみ、これまでその都度コンパネによる対策を講じ、投票所までの歩行にご不便をおかけしている部分がございました。今回の市長選・市議補選においても、選挙業務委託料の中で雨天時の投票環境の向上策を予算計上しているところでございます。従前のコンパネの設置ですと、コンパネの接合部分の関係で、歩行がし難い面がございましたので、今回は車両用のゴムマットを敷き、校門から投票所までの移動性の向上を図ってまいりたいと思っております。併せてほかの投票所におきましても、スロープ対

応等バリアフリー化を進めまして、環境整備に努めてまいります。

次に、別府コミュニティセンターの件ですが、別府1丁目から3丁目投票区域となります第13投票区内におきまして、別府コミュニティセンターが整備されましたことによりまして、当該投票区の自治会長連名で現在の投票所である味生体育館から別府コミュニティセンターへ変更を希望する要望書が令和元年度10月末に選挙管理委員会へ提出されたところでございます。この要望書の提出を受け、定例の選挙管理委員会に事務局から内容を報告し、別府コミュニティセンターを投票所として使用可能であるか調査をし、実際に事務局で現場確認を行い、バリアフリー化の状況、施設の利用状況、人の動線等を確認しております。今後この調査結果を踏まえ、選挙管理委員会に再度お諮りし、次の選挙であります市長選、市議補選に係る管理執行上の当該投票区の投票所を決定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 松本委員。

○松本暁彦委員 それじゃ、2回目の質問をさせていただきます。

まずQRコードについてですけれども経緯について、ワーキング会議等を経て職員のアイデアをもとに具現化したものと理解をいたしました。

このシティプロモーションには、魅力的な政策というものはやっぱり必要であり、そのためには、政策形成過程からその視点を盛り込むことが重要であると認識しております。そういった中で人材育成をしっかりとされていると、今年度の取り組みについて改めて評価するところですが、令和2年度は、シティプロモーション戦略

が策定して、その戦略に基づいてどう事業を進めていくのか、お聞かせください。

続きまして、2番目、PRイベントについてというところで、最近はやりのDIY工房など参加型の取り組みというのをちょっと意識されているということで理解をいたしました。これは単純なPRイベントではないかと思います。というのは、シティプロモーション戦略とどう関連づけているのか、そちらをお聞かせください。

続きまして、3番目、デジタルサイネージの件ということで、今までの取り組みというのが一定以上限界が見えたというところ、それを踏まえ新たなアプローチを試みるというところについては、おもしろいなと思っております。実際、これを行うことで効果をどのように期待されているのか、お考えをお聞かせください。

続きまして、4番目、各種能力開発事業について。内容については、これまで能力開発については少数精鋭体制を構築するために議論を重ねているところがございます。職員の意見を意欲をしっかりと反映する、そして職員の資質向上に取り組むというところは非常に意義のあるものと考えておりますけれども、改めて令和2年度の工夫についてどのように考えているのか、お聞かせください。

続きまして、5番目、鳥飼まちづくりグランドデザインについての令和2年度の具体的な業務要領等についてですけれども、素案を作成していくと。できれば年度内、可能であればスムーズにしていきたいというお話でございました。やはり鳥飼の課題というのは、やはり現在進行形ということでございます。なのでやはりこれをいかに円滑に、スムーズに、そしてできるだけ早期に進めていくということは非常に

重要なことであると認識をしておりますので、ぜひしっかりと進めていただければと思います。こちらについては要望とさせていただきます。プロジェクトチーム、期待をしております。

続きまして、FM推進事業というところで、FM計画の完成のおおむねの時期、そしてまたその取り組み、令和2年度の取り組みについてはおおむね理解をいたしました。このFM計画というのは、当然ながら先ほどの鳥飼のグランドデザインにも大きく影響するかと思います。そこでFMとしてどう鳥飼グランドデザインにかかわっていくのか、お聞かせください。

続きまして、7番目、女性人材育成事業、こちらについては、女性の社会進出を支えるのに当たり、人材育成の取り組み、そして活躍の場の提供が重要になってまいります。先ほどの女性登録制度もその一環かと思います。そこで令和2年度における女性人材育成事業の取り組み、新しい取り組み等があれば、それについてお聞かせください。

続きまして、8番目、女性問題相談事業についてですけれども、摂津市虐待防止ネットワークを構築するなど、孤立家庭を防いでしっかりと取り組んでいくということを理解をいたしました。ぜひしっかりと実施をしていただければと思います。それを行うに当たって、現在の状況、背景というものをどう捉えているのか、お聞かせください。

続きまして、9番目、鳥飼書庫外壁ネット設置委託料ということで、築50年以上で外壁劣化という状況であるというところは理解いたしました。これを維持をするということですのでけれども、この鳥飼書庫そのものについて今後どのように考えてい

るのか。またこれが外壁劣化というところで中にあるんですけれども、地震が起きても大丈夫なのか、その点ちょっとお聞かせください。

続きまして、10番目、投票所の環境向上の件ですけれども、現状については理解をいたしました。千里丘小学校では、コンパネのゴムマット設置での環境整備、また別府のほうでも地域の要望が、今年の10月に要望として上がっているというところで、そこはしっかりと具体化して次の市長選及び市議補選に間に合わせるようにしていただければと思います。これは要望で終わります。

以上です。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら松本委員の2回目の質問にお答えいたします。

まず、来年度のシティプロモーションの展開についてでございますけれども、現在策定中でございますシティプロモーション戦略の中で、推進方法といたしまして、魅力あるホームページの作成ですとか、またSNSを活用した情報発信、魅力あるPR媒体の作成、市民や企業などとコラボした魅力発信、魅力づくり等々、魅力発信、魅力づくりに関する方策を示しております。令和2年度につきましては、シティプロモーション専用サイトの構築ですとか、また駅構内にあるデジタルサイネージを活用した職員募集の際にも、シティプロモーションの観点も取り入れてまいりたいと考えております。また人材育成の観点につきましては、先ほど亀谷参事のほうからもありましたように、若手職員を対象といたしました研修を通じて、令和2年度に予算化された事業もございます。こういったことも来年度につきましても、職員の意識

改革が図れるような研修会を通じまして、各職員がシティプロモーションの観点をもって既存事業が磨き上げられるように、また新たな発想をもって新規事業が構築できるように広報課といたしましても、アシストしてまいりたいと考えております。

続きまして、鳥飼イベントとシティプロモーション戦略との関連性でございますけれども、シティプロモーション戦略の基本方針の中で、他市にない本市の特徴をいかにPRするというところで、今回健康・医療、産業、水辺風景、公園、利便性、暮らしやすさといった4本柱を掲げております。これらを中心に、今後シティプロモーションを展開していきたいと考えております。今回の銘木団地のイベントにつきましても、この柱の一つでございます産業に該当してくるものかと考えております。また、戦略の中で、市民や企業とのコラボ、魅力づくりということも位置づけいたしておりますので、こういった企業とのコラボによる魅力づくりにも該当してくるものと考えております。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、3番目、4番目のご質問の2回目のご質問に答弁をさせていただきます。

まずデジタルサイネージの効果のお問いでございますけれども、これはあくまで理論値ということになるんですが、車内広告と比較をいたしますと、1日当たり9万人程度の増加ということで、これは広告を目にする人数ということになるんですけれども、目にする方はふえるというふうには考えております。内容なんですけれども、おおむね6分間当たり30秒程度の時間をデジタル広告でできると、そういう内容でございます、多数の歩行者が行き交

う駅のコンコース等の柱、およそ50本に設置されました100面を超えるモニターに表示が可能ということになっております。通路区間ごとに一斉に表示をするというような内容になりますので、歩行者の目を瞬間的に引きつけるという効果があると思っております。

キャッチコピーですとか、デザイン、PR方法については、今後広報課とも連携をしながら検討していこうと考えておりますけれども、混雑する駅のコンコースで目を引くもの、それからシティプロモーションの観点も含めて話題性に富んだ内容としてPRできるよう検討してまいりたいと考えております。

それから人材育成の研修等の令和2年度の工夫はということでございました。平成30年度からフィールドワーク型の政策形成研修ということで本市では取り組んでおります。平成30年度は、徳島県の神山町というところにフィールドワーク研修に行って、地方創生のモデル地域として見学が相次いでいる地域なんです、その見学ということでございまして非常に意欲的に取り組まれている方のお話を聞いて、参考になったというようなご意見もございましたので、広域的に捉えてくれる職員が多いなと考えてございます。

一方で、摂津市のような比較的都市部とは異なる地域ということでございまして、イメージが湧きにくいということもございましたので、今年度は都市部ということで尼崎市のほうにフィールドワークに行ってください。ここでも同様に新たな取り組みに精力的に取り組まれる職員の方のお話をという、そのマインドであったり、エネルギーみたいなものを肌で感じて帰ってこられているというようなこともご

ざいますので、この研修は、引き続きということで、考えております。

他団体の職員とともに、この研修を行っているわけですけれども、調整がどうしても必要になりますので実施が可能な場合、もちろん実施をしたいと考えておりますけれども、このほかにも外部機関が実施をしております同様の研修ということもございますので、そちらの派遣というのもあわせて考えていきたいと思っております。

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、2回目のご質問にお答えさせていただきます。

FM推進として鳥飼地域のグランドデザインの策定にどのようにかかわっていくのかということでございますけれども、FMとは保有する施設、設備及びその利用環境を経営的な視点から総合的に企画、管理、活用する経営管理活動とよく言われておまして、施設等をできるだけ長く使うよう日々の点検、定期的な修繕を行うことや改修時には、省エネタイプの器具の採用やまた防犯対策や安全対策、魅力ある施設であるための工夫などを戦略的に取り組むことと捉えております。これから鳥飼地域のグランドデザインを描いていくことになりますけれども検討に当たっては、ゾーニング、公共施設の再配置等も大きな課題となってくることからFM推進担当としましては、公共施設等総合管理計画に基づきまして、施設を最大限有効に活用できるよう、かかわっていければというふうに考えております。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 それでは、人権女性政策課、7番目、2回目の質問にお答えいたします。

先ほど女性の社会進出の取り組みの一つとして、女性人材登録制度のことをお話しさせていただきました。地域や社会のさまざまな場面で活躍できる人材を育成する目的で開催しているウィズせつつカレッジの卒業生には、制度の説明を行って登録いただけるようお願いしております。

また、女性人材登録名簿の分野では、公認会計士や建築関係の学識経験者が少ない状況でありました。そこで新たな取り組みといたしまして、登録をふやすために、大阪府立ドーンセンターの人材提供サービスを活用いたしました。現在、29名の方に女性人材登録名簿にご登録いただいております。各担当課が審議員の改選時に活用いただくようにしております。

続きまして、8番目、2回目の質問にお答えいたします。

女性問題の現在の状況についてのご質問であったかと思いますが、社会経済情勢の変化の中で、貧困など生活上の困難が幅広い層に広がっていると感じております。複合的な課題を抱える市民が増加もしております。深刻化すれば配偶者からの暴力であるDVや児童虐待、高齢者虐待につながることも懸念され、特に子どもについては深刻な影響を及ぼします。

令和元年度の現状ですが、総合相談につきましては、この半年で285件、うちDVに関するものが85件となっております。ケースとしては複雑な事情を抱えたケースがふえており、パートナーからの協力を得られない特定妊婦、障害をお持ちの方、子どもがいるがゆえに児童虐待が危惧されたケースなど、相談内容は複雑化しております。各相談窓口が連携して、世帯としてのアプローチが必要であると考えております。

以上です。

○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、鳥飼書庫に係ります再度のご質問についてお答えさせていただきます。

まず耐震性の問題というところでご質問をいただきましたが、鳥飼書庫の施設自体は、先ほど申し上げましたとおり鳥飼送水所の監視室ということもあって、堅固な建物でございますので、耐震的には問題ないものと考えております。ただ、先ほど申し上げましたとおり、50年以上経っているということで、やはり外壁のほうの劣化は見られているところでございます。FMの調査でも、長寿命化の対象ではないというところがございますので、選挙管理委員会職員も定期的に外観等のチェックを行い、安全上の対策はとってまいりたいと思っております。

また、今後こちらの施設に入っております選挙備品の移転ということのお話もあるかと思えます。こちらについては、代替施設があるかどうかというところで、既存施設の調査を行ったり、FM担当や防災管財課とも協議をしてまいりました。また令和2年度には、資産活用課という新しくFMを推進する部署もできますので、そちらとも協議しながら適切な代替施設については検討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 松本委員。

○松本暁彦委員 それでは、3回目の質問をさせていただきます。ほぼ要望となります。

まず1点目、シティプロモーション推進事業につきまして、人材育成、そして令和

2年度の取り組みについては、戦略に基づいてしっかりしていくというところを理解いたしました。ぜひ、全庁体制の取り組みを推進していただければと思います。

また、読売新聞の2019年12月13日の記事ですね、福井県越前市で庁内企業という地域おこしを職員のアイデアを具体化し、実施する内容が記載をしております。この例は、庁内の人材育成やそれを取り組むシステム構築に成功している事例かと考えます。本市でもこれらのイベント企画や、また昨年12月の一般質問でもありました共感を得るふるさと納税の検討について、寄附してよかったと思ってもらえる共感というキーワードを具現化するにもシティプロモーション戦略とその人材育成がリンクしているものと考えておりますので、しっかりと推進されるよう要望いたします。

また、シティプロモーション戦略の下にあります先ほど言われましたSNSでの情報発信、LINEについても発信をしているということで評価いたします。今後は、情報拡散の観点でPRのためにもプッシュ型であるインスタグラムなどの取り組みもぜひ検討していただければと思います。1番目については以上です。

続きまして、2番目、銘木団地のPRイベントとシティプロモーションの戦略の関係ということで、産業ともしっかりと連携をしていきたいというところで理解をいたしました。

この産業ですけれども、令和元年1月から6月の有効求人倍率が摂津市では2.17倍、茨木市は1.63倍、高槻市は1.04倍と、他市よりも高い状況であります。このことは、市内企業団体の人材獲得が他市よりも困難であることを示して、経営の

圧迫や発展への阻害となるもので商工会でも悲鳴を上げている企業から多く相談を受けていると聞いております。それを踏まえ、摂津市をよく知ってもらうことは、そこで働きたいと思うことの第一歩であると考えます。このイベントも踏まえ、協働人口をふやすことの取り組みについて、どう考えているのかお聞かせください。

続きまして、3番目、人事管理事業ということで、デジタルサイネージの効果、期待というのが9万人も増加するという点については、非常に期待ができるものかなと思いました。この事業は採用はもちろん、やはり先ほど言われましたシティプロモーションの戦略の目的の愛着と誇りの醸成、協働人口の増加、それぞれに寄与するよい企画と理解をしております。またぜひ、その際は話題性に富んだもの、単なる静止画だけではなく、動画とかを作成していただいて、それをそのデジタルサイネージだけでなく、ホームページにアップするなど、あるいは職員間でシェアするなど可能として、拡散できるようなものをぜひ要望したいと思います。シティプロモーションの観点ですね、広報課とも、採用等も合わせてぜひ連携して取り組むように要望いたします。

3番目は以上です。

4番目、人材育成の観点というところで、フィールド型で肌で感じる体験を得てもらうということについて、それについてはやはり評価をいたします。やはり他市を知ることができることは非常に客観的に本市を見ることができる。そして本市に足りないもの、そしてよいもの、それを見ることができることは非常によいかなと思っております。

さて、この新しい令和2年度は、防災危機管理課ができます。特にこの危機管理セクションにおける人材育成については、どう考えているのか、お聞かせください。

続きまして、6番目、鳥飼グランドデザインとFMとの連携というところで、FMにつきましても、施設の最大限有効活用、また施設の再配置等の連携というところで理解をいたしました。ぜひこれにつきましては、FM推進、また資産活用課としてぜひ鳥飼まちづくりグランドデザインと積極的に連携をしていただければと思います。当然鳥飼グランドデザインにつきましては、代表質問でありましたけれども、施設等々の再配置というところも非常に重要になってくる課題と思っております。その中でやはり施設に関してリーダーシップを発揮する、全庁的な取り組みのリーダーシップ、そしてまたノウハウの蓄積ということを一元化できるというところはFM推進、資産活用課の重要な役割であると認識をしております。その観点で積極的に鳥飼まちづくりグランドデザインのプロジェクトチームと連携してやっていただければと思います。こちらは要望です。以上です。

続きまして、女性人材育成事業ということで、審議会でも、ぜひ活用していただけて、各部とも情報共有を図っていただければと思います。このように一つ一つの取り組みというものが女性の社会進出を支えることにつながっていくかと思っておりますので、しっかりと取り組んでいただければと思います。こちらでも要望で終わります。

続きまして、8番目、女性問題相談事業ということで、今非常に複雑な事情があると、虐待に関して複雑な事情があるというものにつきましては理解をいたしました。

その中で2回目の質問でお聞きしましたネットワークの構築というのが非常に重要であるということは理解をいたしました。ぜひこの社会ネットワークを構築して、児童虐待を防止することを引き続き取り組んでいただきますよう要望いたします。8番目については以上です。

最後9番目、鳥飼書庫の件ですけれども、耐震について、とりあえずは大丈夫だというところを理解をいたしました。ぜひこちらについても新設される資産活用課と協力して、この課題解決にも鋭意取り組まれることを要望いたします。例えば近畿道の高架下に仮設倉庫を設置して、そこに当面の代替を行うということもよいのではないのでしょうか。いろいろと選択肢はあると思いますが、ぜひ検討を要望いたします。

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、3回目のご質問にお答えいたします。鳥飼地域の協働人口との関連性についてでございますが、今回シティプロモーション戦略の中で摂津市に多様な形で関わっていただけ方を協働人口と定義いたしておりますけれども、今回の銘木団地のイベント実施にあたりましては、大阪銘木協同組合だけではなく、他の自治会であったり、学生ボランティアなども想定いたしているところでございます。朝市につきましては、地方からわざわざ買いに来られる方もおられますので、実施予定のイベントとうまく組み合わせることで、多くの方が来ていただけるものと期待しております。イベントの運営に関わっていただく方はもちろんですが、摂津市内外からイベントに参加いただくことで、協働人口の増加につながるものと考えております。雇用促進につき

ましては、産業振興課の所管になりますが、中間人口が多いのも本市の特徴でありますし、約4,000もの事業所がありますのも特徴でございますので、産業振興課とも連携をしながら取り組んでいきたいと考えております。

○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3回目のご質問に答弁させていただきます。

危機管理部門の人材育成のお問いでございました。昨年度の大阪北部地震の経験でもあったように、職員が危機管理意識をもって対応する機会というのが直近でもございました。当然ながら日ごろよりさまざまな想定を行いながら業務を遂行していくという必要はあると思いますけれども、実際の対応、体験、これらを踏まえて職員一人一人が考え、行動することがやはりOJTとしては重要であると考えてございます。

このほか研修ということで答弁をさせていただきましても、これまでも予算化しておいたものとして、防災士の研修講座というものがございます。この予算の人数を今年度1名であったものを来年度は5名ということで少しふやして、必要な知識の獲得の機会の充実ということで対応することといたしております。今後も各職場における課題対応に限られた予算の範囲で充実を図っ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 松本委員。

○松本暁彦委員 それでは、最後要望とさせていただきます。

まず、シティプロモーション、協働人口をふやすことの取り組みについてという

ところですが、ぜひしっかりと目的に基づき、これは鳥飼だけでなく、もろもろのイベントともこれから連携して、それを意識して実施すべきものと考えますので、効果として人材育成も踏まえて、各イベントに対してもシティプロモーション戦略に基づいてしっかりと考えていくということによってやっていただければと思います。この点は以上です。

続きまして、危機管理における人材育成についてというところで、防災士等も取得させると。いろいろとOJT等で経験させるということで理解をいたしました。ぜひ新しい課ということで、危機管理セクションの人材育成には、しっかりと力を入れていただければと思います。この詳細は、藤浦委員に聞いていただきたいんですけども、先日の非常に参考になる話で、防災に関する議論の中で、総社市の防災職員が他市の災害時に、災害本部に応援に行かせるという話がありました。本市でも大阪北部地震では、堺市の方が災害本部にも来ていただきました。災害対応というのは、有事にこそ力を発揮しなりません。少しでも現場を知ることが大切であります。この危機管理体制の問題点は、私のほうが2017年12月から指摘しておりましたけれども、本市の体制、地域防災計画修正が大きく動いたのは、やはり2018年6月の大阪北部地震、そして台風21号を経験し、まさに当事者になったことから現実として問題点が表面化され、潮目を変えるものとなったのは、私自身が実感をしているところでございます。ぜひ人事課としてもこの教訓というものを風化させずに、当事者意識をいかに持続化させるかというところを考慮していただければと思います。

やはり全庁的な能力管理ができるのは人事課でございます。それを全庁的な人材育成、人材確保というところは、人事課の大きな役割であり、少数精鋭体制だからこそその人材育成を踏まえた各種能力開発事業に取り組んでいただければと思います。

あとこれは補足ですけれども、おもしろい事例なんですけれども読売新聞の令和2年1月20日の記事で副業で公務員人気という記事が掲載されておりました。これは副業限定での募集を求めるもので、短期かつ専門的な人材が必要な場合は、このような取り組みも選択肢の一つになるのではないかと考えます。こういうのもぜひ参考にいただければと思います。

以上です。

○野口博委員長 松本委員の質問が終わりました。

続いて、弘委員。

○弘委員 おはようございます。昨日からさまざま議論されている中で、私のほう、今回代表質問もさせていただいた関係で、その際、総務建設常任委員会にかかわる分野のほうは、ちょっと2回、3回となかなか深めることができずに、引き続きの質問になるようなこともございますけれども、よろしくお願ひしたいと思います。

最初に広報課にかかわる点で1点、シティプロモーションの関係ですけれども、先ほど来、議論もございましたが、この事業はやっぱりいろんな部署をまたがって、さまざまなものをどう市の魅力として形にして発信していくのかなと思うんですけれども、やっぱりその肝になるところは、やっぱり市民自身が摂津市の魅力だと感じていることを周りの人にも知ってもらいたいということにあるんじゃないかと

思います。以前、アンケートを取り組まれて、それをもとにこの計画がつくられていくということでもありますけれども、例えば鳥飼のPRということで、銘木団地の事業を先ほど来説明もされましたけれども、代表質問の際に、渡辺議員が今の鳥飼銘木町のことについても触れられていました。私は、子どものころから摂津市で生まれ育っていますので、当時、子どものころ、総合福祉会館があって、その上に児童福祉センターというのがあったので、よくよくそこは通っていたんですけれども、そこの1階のロビーのところには、摂津市のいろんな物産、地元でつくったものだったり、また手芸で地元のお年寄りの方たちがつくられたようなものとかも展示されたり、いろんなそういうものを見ていたんですけれども、摂津市が銘木のまちということについては、やっぱり子どものころから知っているんですよね。今の子どもたちというのは、そういうようなことは知る機会というのはあるのかなというのは、ふと思ったりしているんです。そういった点では今回PRの一環でされるということでもありますけれども、周りに知らせていくということ、同時に市民にそういったことで改めてよさを知ってもらうような、そういった取り組みということを考えられているのか1点お聞きしておきたいのと、それといろんな部署をまたがってということの際に、駅前というのがすごく大事なポイントだと思っていて、市の玄関口であるそういう駅前、ここは摂津市なんだということがわかるような、そういうようなことというのが正雀駅であったり、JR千里丘駅であったり、中には、以前からちょっと言ってますけれども、正雀駅では改札口は摂津市ですけれどもホーム大半は吹田市になってい

ますよね。JR千里丘駅も東口におりてくる人は摂津市に大体おりてくるんですけども西口におりてくる方は、利用される方、乗られる方も含めて吹田市や茨木市の方が大半というような感じの中で、そこは摂津市だということをしかりと知ってもらおうような、そういう駅前ということが大事なんじゃないのかなと思うんですけども、そこらあたりの点で、駅前整備は道路管理課のほうがやっておりますけれども、先日の本委員会のときにもちらっとそういったことを話しているんですけども、広報のほうでちょっと連携した取り組みというようなことが考えられないのか、お聞きしたいと思います。

次に、人事課のほうにかかわってです。

次年度から会計年度任用職員制度が始まっていくというようなことで、これまでもいろいろ条例の関係とかで議論がされてきたと思います。それで会計年度任用職員、今ちょうど採用の応募なんかをホームページ上でも見かけますし、やられていると思うんですけども、これまでの臨時職員、非常勤職員の募集サイトと比べてちょっと今回変化があるのかどうか、そういったことについてお聞かせいただけたらと思います。

それともう1点、総務事務センターというところで、人事管理事業の中にこの業務委託料が含まれています。これは今年度から始まっている業務委託と思うんですけども、今年度やられて実際どのような状況なのか、去年の議論のところ、なかなか私も加わっていないので、改めてその点について聞いておきたいと思います。

次に、政策推進課にかかわってです。

行政経営戦略の策定ということで、これも代表質問の際に質問させていただいて、

答弁もいただいておりますけれども、お話を聞いていると、さまざまな計画行政、やっぱり総合的にまとめていくような形で今回そういう方法としてはある意味では合理的なものだなということは理解をするんです。ただ、その中でやっぱり気になるのが市民参加のまちづくり、協働のまちづくりということで、これも代表質問で言わせていただいているんですけども、そこにどうかかわっていくのか、つくる段階でのものも必要じゃないかということをお願いしていたんですけども、パブリックコメントなんかも取り組みながら、またさまざまな分野の計画のところでは、一緒に策定委員なんかも、市民の方が入ってやられているので、そこは意図は酌んでいっているんじゃないかというようなことをおっしゃられていたんですけども、ただ、今回一番の根幹となる行政経営戦略のところについては、パブリックコメントだけでいいのかなということをやったり思わざるを得ないなと思うんですが、そうであるんだったら、例えばパブコメをとる際にしても、現時点、きょうが16日だからいろいろな今期のパブコメはきょうが締め切りの日になるのかなと思うんですけども、そのとり方なんかについても工夫が要るんじゃないかと思うんですが、そういった点について見解をお聞きしておきたいと思います。

それと、政策推進課でもう1点、鳥飼まちづくりのグランドデザイン策定にかかわってです。

これも代表質問で議論をさせていただきました。先ほど来もあったように、今回やっていこうという方向性についてはなるほど思っているわけですけども、代表質問の各会派の議論、最後のところで地

下鉄の問題に触れておっしゃっていた部分があったかと思うんですけれども、思い起こせば私が議員になって今12年になるんですけれども、ちょうど議員になって間もない時期に北摂各市で地下鉄の延伸を求めていく協議会、これ解散するんだという、そういったことが決まった時期でもあったかと思うんです。そのときと比べて、今の時点がどうなのかと考えたときに、確かに大阪市営地下鉄から大阪メトロになって、民営化されてというようなことだったりとか、大阪府、大阪市のあり方を今議論されているような、そういう状況とかあるけれども、延伸の計画断念に至ったのと比べて、それがこれから前向きにこっちに持ってこれるような話になるのかなと思ったときに、むしろ逆に人口の減少であったりだとか、例えばいろんな開発が大阪都心、湾岸のほうに、地下鉄なんかは延伸するみたいなことが言われる中で、この5年、10年、20年考えたときにも、なかなか現実的ではないのかなということも思って、将来的にももちろん市民の利便性の確保から考えたらここに公共交通の軸となるようなものが来てくれたら、それはありがたいというか、思いはあるんですけれども、でも今はそういう時期じゃないなとも考える中で、グランドデザイン、公共交通のことでいったら、きめ細かな例えばバスだったりとか、またバスだけではなくて、もっと違った交通のあり方とかそういうようなことのほうが現実的かなと思ったりしています。交通のあり方というのは、一つグランドデザインの中で、ハード面のところであるのかなと思えば、その点については政策推進課のほうで、この場で答えるというようなことではないと思うんですけれども、しっかりとした私ども代表質問

のときにも述べたような一人一人の市民が生活できるその環境を維持していくのに必要な交通ということで、また考えもめぐらせていただきたいなと要望としたいと思います。この鳥飼の問題については答弁のほうは結構です。

次です。人権女性政策課にかかわってですが、女性の問題で代表質問で人材平等の推進をとというようなことで意見を述べさせていただいて、その際のやりとりは主に、女性差別の撤廃、また女性の社会的地位向上云々ということで述べてきたかと思うんですけれども、その議論の中でも一人一人誰もが自分らしく生きられるような社会ということで、性にとらわれない、今さまざま性的少数者と言われる方たち、LGBT問題とかも言われています。大阪府では、ことしパートナーシップ証明制度、大阪府のほうがこれをやるんだというようなことで、ちょっと急に出てきた感も、唐突感が否めないんですけれども、ただ一つ一歩前進と言えるような前向きなものとも言えるのかなと思うんです。大阪府がやられるということですから、摂津市の中でもいろいろと課題に取り組みなければならぬこととかもあると思うんですけれども、現時点でちょっと担当課のほうとしてこの点どのように捉えているのかお聞きしておきたいなと思います。

あと最後になりますが、行政委員会にかかわって、先ほど議論もあった鳥飼書庫、PCP運搬等業務委託というようなことで今回予算が組まれてて、そうなんだと、この予算書を見て、改めて選挙管理委員会の倉庫として使われてて、管理責任者が選挙管理委員会となるわけですかね。こういうふうには知ったわけでありましてけれども、ただ、管理している部署が選挙管理委員会

なのでここに予算計上されるということで理解するんですけども、今後鳥飼書庫の解体等ということになってきたら、それはまた別だと思っておりますよ。こういった修繕とかの予算のつけ方、ここらあたりのところ、これが妥当なのかどうなのかというような点で1点ちょっと見解を聞いておきたいと思っております。

以上です。

○野口博委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら鳥飼銘木団地の魅力を市民にも知ってもらうことが必要であるということについてのご質問にお答えいたします。

銘木団地協同組合の若手の方とお話をいたしまして、先ほど申しました年2回の朝市を実施しても、好きな方は市外の遠くから買いに来られるということなんですけれども、地元の方は意外とそういうことをやっているのを知っていないというようなことも聞いております。市内では、さまざまなイベントを実施しておりまして、例えば鳥飼地域ではわいわいガヤガヤまつりも行っておりますし、またコミプラ等でもさまざまなイベントをされておりますので、そういったイベントに、逆に銘木団地のPRができるような場を設けていただいたり、そういったことも促しながら一緒に何か市と銘木団地と協働してPRしていければと考えております。

また産業振興課のほうでも銘木団地でイベントをされる際に後援をとっていく中で市の広報も活用しながらPRできればということも検討されていると聞いております。

次に、2点目の玄関である駅に摂津市がわかるPR周知ということでございますけれども、駅構内も掲示板等ございまして、

先日、JR千里丘駅もかなり大きな掲示板を設置していただきまして、そこを活用してイベント案内だけでなく、有効的に活用していただけたらということで、JRからの配慮もいただいておりますので、そういった掲示板を活用して、今回できました「ちっちゃな摂津の、でっかな野望」というキャッチコピーも掲示板を活用してPRしていければと考えております。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、人事課にかかわります2点のご質問に答弁をさせていただきます。

まず会計年度任用職員の募集、応募の状況というお問い合わせございました。人事課で所管しております事務系の会計年度任用職員の採用試験、これにつきましては応募状況としては前年度とそんなに大きく変わらないような応募の状況というところでございました。

また、各課ごとに募集をされている職種というのもございますけれども、お聞きをしている範囲では、この会計年度任用職員の制度が導入されることをもって、何か大幅にふえているということはないとお聞きをいたしております。一つに考えられますのは、会計年度任用職員の制度というのは、全国的にこの4月に導入されるということになってございまして、情報交換をしている中では各市とも処遇の改善ということに動いている、そのような制度改革を行っているということでございますので、この部分について何かその応募者に大きな変化というのは現状のところは見られていないというようなことでございます。

それから総務事務センターの今年度の状況ということでお問い合わせございました。総務事務センター、ことしの11月から業

務を開始いたしております、人事課が所管いたします給与関係事務、それから各課で担当しております給与関係に係る月例の事務、それから会計室の収納事務、総務課の郵送印刷事務、それから国保年金課の封入・封緘の事務、これらを当センターで処理をしていただいております。一定定例的な業務といたしますか、市の職員の行政判断等が不要な業務ということで、1か所に集約をして委託を行っているものでございまして、委託開始後は月次の会議や、場合によっては週次の会議ということで、委託先と、それからこちらの委託元と協議を行いながら、適正な事務執行に努めていると、そういう状況でございます。

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 政策推進課にかかわります2点のご質問にお答えをさせていただきます。

まず、1点目でございますお問いの行政経営戦略における市民参画についてどう考えているんだということですが、現在の第4次摂津市総合計画の基本構想につきましては、有識者、各種団体、公募市民の皆様の参画のもと、七つのまちづくりの目標を設定してまいりました。今回の行政経営戦略におきましても、引き続き、この基本構想については継承してまいります。そのため、今回の行政経営戦略を策定するに当たり、現在の総合計画の基本構想を5年間延長を既にさせていただいております。また、各種分野別計画の策定時には、市民意識調査や審議会等を通じ、市民の皆様のご意見やニーズ等を踏まえ策定しており、分野別計画と、今回策定いたします行政経営戦略の関係性を今よりも明確化することによりまして、市民の皆様

のご意見をより具体的に反映した計画にしていきたいと考えております。

もう一点でございます。パブリックコメント全体をどうしていくんだという考えでございます。

パブリックコメントを実施するに当たりまして、市民の皆様とにかくに認知していただくかは重要であると私どもも考えております。ただ、当課といたしましては、パブリックコメントの指針の策定を平成18年にいたしております。これにつきましては、設置する場所であったり、意見募集する期間を定めているものでございます。工夫につきましては、それぞれの計画、分野によって対象者等も異なってまいりますので、それぞれ計画を策定する所管等々が工夫を凝らしていくものであると考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 それでは、人権女性政策課にかかわりますパートナーシップの推進についてお答えいたします。

数年前までLGBTという言葉自体も知られていませんでしたが、昨今では、全国でLGBTの催し物が盛んに行われ、急激に社会問題として知られるようになってまいりました。

同性カップルというだけで社会保障が平等に与えられないことの被差別感にさいなまれる方がおられ、何かしら関係を公的に証明する制度が欲しいという方がおられることは認識しております。

先ほど弘委員からもお話があったように、大阪府においては、令和2年1月22日からパートナーシップの宣誓証明制度を始められました。大阪府のパートナーシップ宣誓証明を活用するに当たっては、法

的な婚姻関係が必要なものや、条例改正が必要なこともあることから、市として活用できることを確認、調整するために、企画調整会議のほうで各課の実情の把握と課題の整理を現在行っているところです。

以上です。

○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、選挙管理委員会事務局に係りますPCB運搬等業務委託料についてお答えさせていただきます。

PCBの処理につきましては、委員からも一部ご紹介のありましたとおり、本市におきましては、それぞれの施設を所管する課が責任を持って行う方針でございます。

鳥飼書庫の設置しております蛍光灯の安定器にPCBの含有が確認されたことから、同じ予算概要の36ページにあります修繕料とともに、この運搬費用をもって処理に当たるところでございます。

財政課ともどのような予算づけが必要か、どれが適切かということは議論させていただきましたけれども、予算概要の同ページにあります市長及び市議会議員の補欠選挙事業であったり、それぞれの個別の選挙事務というのは、選挙管理委員会でも事業を立ち上げておるんですけども、常時の選挙管理委員会の運営というのは、運営事業というところで、鳥飼書庫にも常時保管しております備品等を管理していることから、こちらの運営事業の中で予算を組んで執行することが妥当であろうということで、協議の上、このような予算計上をさせていただい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 弘委員。

○弘豊委員 そしたら、2回目になります。

最初のシティプロモーションの関係で、例を挙げて例えば銘木団地のというようなことでお答えいただきましたけれども、市民の皆さんがそれを魅力と感じて、周りに発信していくというようなことを、先ほども言いましたけれども、大事で、そもそも銘木団地で言ったら、現時点で市民の皆さんに対してもPRしていくというような、そういう段階のようにちょっと感じられて申し上げた部分でもあります。もちろん他市にない摂津市ならではのといったときには、一つ大事な視点だと私も思っているんで、これをPRしていくに当たっては、多くの市民がこのことを知って、魅力だと感じてもらわないといけないと思うんで、例えば市役所の目立つところに、銘木を使ったような、何かしら造形品があったりとか、先ほども言った駅前とか、そういったところに摂津市は銘木のまちといった、そういった印象づけるものがあったりとか、なかなか現時点ではそういうものもないということの中では、これをPRしていくことというのは、随分力が要ることだなということを思います。そういった点では、そういったこともちょっと踏まえて、また取り組みを進めていっていただきたいと思えます。

また、駅前のことを上げて言わせてもらったのも、ことしが阪急摂津市駅が開業して大方10年になりますかね。摂津市駅ができたことで、ここが摂津市なんだということの認知度というのが高まったと私は思っているんです。多くのまちで真ん中を通るメーンの駅に市という言葉をつけて駅名をつけているところ多いと思うんですけども、そういった点では、摂津市駅ができたことでの認知度というようなことを思えば、できたときにカーボン・ニュ

ートラル・ステーションというようなことが、阪急電鉄で最初のというようなことを言われてましたよね。環境に優しいまちという、そういうイメージも他市の方々なんかにあるのかなと思います。駅舎のデザインなんかも含めてそうでありますけれども、玄関口がどんなものかということで、まちのイメージというようなことにもつながるということがあるかと思うので、そういう点では、戦略的に摂津市がこんなまちということ伝えていく、そういうことになると思うので、ちょっとその点で、もう一度、この駅前についてのお考えというの聞いてみたいと思います。

次に、人事課のほうにかかわってです。

会計年度任用職員制度ができてというようなことで、一定、処遇の改善につながっていく方向はおおむねよいと私は思っています。

そんな中で、例えば学童保育の指導員のことなんですけれども、次年度から民間委託3校でやられるということなんですけれども、その議論の中で、なかなか指導員のなり手が、確保が困難でという、そういう話が大きな問題かなと思うんです。保育士とかなんかでも、保育士不足の問題というのが、今、大きな社会問題になっていると思うんですけれども、公立の保育士というようなところでいったら、それなりの応募がある。民間保育園のところはなかなかなり手がいないというか、確保が難しいという、そういうことがある中で、今回、公立の学童保育室、本当に新型コロナウイルスの問題等々では大変大事な役割を果たしてもらっていると思うんですけれども、そこらあたりの募集、先ほどの話やったら、担当課のほうが責任の所在になってくるのかなと思うんですけれども、採用の際の

ノウハウが、担当から言わせると、民間のノウハウやったら募集ができるかのような、そんな話も、この間、されてたかなと思うんですが、そのあたり、人事課からしたら、なかなか確保が困難なそういうところへの対応として、今回の制度変更だけなしに、人を確保していくというような点での考えについて聞いておきたいと思います。

次の総務事務センターについてです。

なかなか市民と直接かかわる部分でもないし、私らもそんなに実際どういう業務がされているのかというのは目にするということもない部分なので、そこの部分が委託化、効率的にやられるようになったという話を聞いたら、なるほどと思うわけですが、ここらあたり、今、やられている部分、また、今後この内容について拡大していくとか、そういった検討とかがされているのかどうかについて、確認でお聞きしておきたいと思います。

次に、行政経営戦略についての部分です。

市民参画の角度からというところでの答えについては、現時点、そういう進め方、やむないのかなということも思っているんですけれども、じゃあ次の5年後、また、その行政経営戦略というのが第2期になっていくのか、そういったこととか踏まえると、やっぱりどこかの時点で本当に市民の皆さんの力でつくっていくみたいな、そういうのも要るんじゃないのかなということも思っておりますし、なぜそういうことを言うのかといえば、今回の総合戦略とか、また、これまでの行革のいろんな取り組みとか、そんなこともひっくるめて今回の計画にというようなことになったときに、これまでなかなか行革が歯どめで、また効率的に進めていくためにはという

ようなことで、なかなかこういうふうになってほしいという市民の思いとの、そのところのバランスがどうだったのかということ、私ども会派のほうからたびたび言ってきた部分があったと思うんです。そういった観点からすると、またこの計画をつくっていく際に、改めてということによっておきたいということによって取り上げさせていただいてますので、またその点、酌んでもらいたいと思います。

それを含めて、パブリックコメントのことも先ほどご答弁いただきましたが、いろんな取り組み、パブリックコメントといっても、インターネットで公開して、また、広報でもお知らせはあるんだけど、数行のお知らせじゃないですか。それで市民の方が関心持って目を向けるかといったら、なかなかそうもなりにくいと思ってて、今回、それぞれ担当課ごとで工夫もされている部分あるかもしれませんが、今度の行政経営戦略といったら、政策推進課が責任を持って市民の声を集めていくというようなことからしたら、ほかがやっているような形でなしに、例えば市民に対してこういう中身で計画つくりましたというようなことを説明する場だったりとか、また、広報の数ページの紙面を割いて特集を組んで、こういうものを新たにつくりますという、そういうものがあったらいいのかなというふうにも思ったりしますので、ちょっとそこらあたり、つくるに当たって、もう一度、答えがいただけたらと思います。

次に、人権女性推進課のほうに掲げましたパートナーシップ証明制度にかかわることですけれども、法的な関係でいろんな制度との兼ね合いで言ったら、婚姻関係とはまた別個のパートナーシップ証明

のそういう証明書であるけれども、本当に限定的なものでしかそれは利用されないということだと思います。ただ、それがあつたことで、また全国の自治体とかで、市町村のところでもそういった取り組みも進められているところも一部でできているというようなことからしたら、摂津市としてもそういうことに取り組む必要というか、そういう思いというか、そういうことがないのかなというようなことで、ちょっと2回目、聞かせてもらえたらと思います。いろいろ課題があるとは思ってますけれども、ちょっと1回、お聞かせ願えないでしょうか。

最後、選挙管理委員会のところにかかわってですけれども、今回、修繕の関係で目にしたので、あれっというふうにしてお聞きしたんですけれども、本来、その施設管理者というのが、鳥飼書庫の関係で言ったら、誰がそのというようなことが曖昧といったら変ですけれども、選挙管理委員会しか鳥飼書庫をなかなか使っていないという部分で、どうなってるのかなと思うんですけれども、改めていろいろと備品等をしまっていく倉庫等の確保ですね、局次長のほうも先ほど松本委員の答弁の中で今後の確保というようなことをおっしゃってましたので、このことについては結構です。

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、駅前を活用しました市のPR、2回目のご質問にお答えいたします。

今年度、SDGs号ということで、11月から2月にSDGsの取り組みを摂津市のPRを兼ねて掲示いたしました。その際に、阪急電鉄の社員と何か摂津市をPR

できるような取り組み、摂津市の駅前広場でできないかというようなことも協議してまいりました。例えば摂津市駅に摂津市オリジナルの発車メロディーをつけたり、何か連携してできないかというような協議もしてまいりましたが、なかなか予算も要ったり、すぐに実現というのは難しいというようなお話もございました。何か一緒になって摂津市のPR、また、鉄道会社のPRにつながるような形で、何かうまく一緒に連携してできればということも考えていきたいと思っております。

それと、先ほどご提案ありました銘木団地のPRも、一枚板を掲示するとか、そういったことも実現可能なのかどうか、今後、また阪急とJRと協議できる機会がございましたら、検討してまいりたいと考えております。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、2回目のご質問に答弁させていただきます。

まず、会計年度任用職員の保育士であったり学童保育指導員の採用等、人事課とのかかわりというお問い合わせでございました。

これまでも採用選考の手法でございませつか、なかなか人が集まらないというような職種に対しては、任用の形態の関係で、もう少し短い時間なら勤めることができるとか、そういうような職種もあるのではないかとということで、各課と人事課のほうで協議を行うと、そういうことはこれまでも行ってまいりましたし、今後もそれは継続していきたいと考えております。

ご質問にございました一部職種で不足がなかなか解消しないというような問題につきましても、この4月に会計年度任用職員の制度というのが各市でそろいますので、各市の状況と本市の勤務条件と

ますか、そのあたりの比較というのも人事課のほうでは行ってまいりたいと考えているところでございます。

それから、総務事務センターの今後の方針というようなお問い合わせでございました。

この総務事務センターの委託をまず検討する段階で、各課にこういったセンターに委託に出すことができる業務があるかどうかというような、そういった調査を行ったわけでございまして、先ほど申し上げた実際に委託を実施している課以外からも、こういう業務ができるんじゃないかというような声がございました。今後においては、そういったことも想定をしながら、今回の事務委託ということで委託を開始をしているわけでございますけれども、まずは現在は委託開始直後ということもございまして、現在の業務を適切に実施をしていくということがまず第一優先かなと。その上で、その後においては、委託の拡大ということの想定もございまして、随時、検討していき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 大西課長。

○大西政策推進課長 政策推進課にかかわります行政経営戦略を策定するに於いてのパブリックコメントについてのご質問にお答えをさせていただきます。

先ほど委員からのご質問でもございましたけれども、私どもといたしましても、行政経営戦略をつくった後にパブリックコメントに出していくんですけれども、その中で広報であったりホームページに工夫を持ってやっていくというのは考えてはおります。ただ、今、具体的にどういう形でというのは考えはまだちょっとできておりません。今回の行政経営戦略につき

ましては、分野別計画の集合体となっておりますので、どちらかというところ、この行政経営戦略の考え方を皆さんにわかりやすく見ていただけるような工夫を凝らしていきたい。より手にとって見ていただける、興味を持っていただける仕掛けを我々としては考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 摂津市としてもLGBTのパートナーシップ宣誓証明制度を行う予定がないのかについての質問にお答えさせていただきます。

LGBTを支援する同性パートナーシップ宣誓証明制度を行う取り組みが大阪府内でも徐々に行われていることは認識しております。しかし、私どもが同性パートナーシップとして宣誓証明書を発行するという点につきましては、例えば男女間の婚姻関係と同等の生活ということなどをどのように認定したらいいのか、一般の戸籍、住民票が全て法律に基づいて発行されていることから全国で通用するものなのですが、そういったものに基づかないで条例で発効する証明書の実効性がどの程度担保されるものなのか、また、先ほど申し上げたとおり、大阪府のパートナーシップを活用することで、市独自とする必要性、また、各課の制度において実情の把握と課題の整理が現在は必要であると考えております。

今後は、既に制度を実施した自治体に確認をしまして、課題でありますとか、そういったことを確認していきたいと思っております。

いずれにいたしましても、まずは社会全体が性の多様性を認めた上で、これを理解し、尊重していくよう意識啓発をしていく

ことが重要であると考えております。

以上です。

○野口博委員長 暫時休憩します。

(午前 11時54分 休憩)

(午後 0時58分 再開)

○野口博委員長 再開します。

弘委員。

○弘委員 それでは、3回目になります。ほぼほぼ要望としておきたいと思っております。

最初に、シティプロモーションにかかわって、こちらから1回目、2回目も含めて要望みたいな感じの質問でしたけれども、やっぱり魅力の発信ということをしていく限りにおいて、市民自身がその魅力を感じられるようなまちづくりというようなことが大事だと思っておりますし、やっぱり周りへの発信という点におきましては、今回、いろいろと専門的な知恵も借りながらやっていくというようなことで進めておりますので、計画を執行していく中において、いろいろと大変なこともあるかと思っておりますけれども、市民と一緒に取り組んでいくという姿勢で、また、市役所内のさまざまな部局横断的に各部のいいところ、進んでいるところ、また、そういったところがなかなか見えなくても、それをやっぱり後押しするようなことも含めてやっていただけたらなと思っております。

広報せつつの中でこれまでもいろいろと発進していることもありますので、そういったことなんかもやっぱり参考に取組んでいただけたらと思っております。

次に、人事課にかかわって、会計年度任用職員のことなんですけれども、保育所や学童保育のことでちょっと言いましたが、これも担当している部局、例えば次世代育成部とかが、採用のノウハウを持っていないということなんかも、ある意味、なかなか

人集めに苦慮している原因の一つにあるのかなと感じていて、去年1年、私、文教上下水道常任委員会のほうに所属してましたけれども、民間委託の議論の中で、なかなか人集めが大変だといいながら、募集の広告、民間の情報誌なんかに広告を載せたら、それで応募があったりという、そういうのも、その間、経験して、何も民間だけが採用に関するノウハウを持っているわけじゃない、市役所のほうでも、この間、人事課のほうで職員採用にかかわってはいろんな工夫というか、アイデアも出しながら取り組んでこられていると思うんですよ。そういったことからしたら、臨時職員、これまで非常勤職員とかそういったことが、今後、会計年度職員というようなことになりそうですけれども、それを募集かけていく際にも、いろんな人事課が持っているそういうスキルやノウハウでもって担当課をフォローしていくとか、そういうのも必要になるんじゃないのかなということを思っています。そういった点では、ぜひ正職じゃない会計年度任用職員の採用の問題なんかにしても、担当課が困っているようだったら、しっかりとそこをフォローするというのを心がけてやってもらえたらと、これも強くお願いしておきたいと思います。

それと、総務事務センターの問題にかかわっては、別に業務委託を拡大すればいいと私は思っているわけでは決してないので、ただ、それをすることによって、職員をほかのところで活躍してもらえということで、これまで進めていってもらえているということでは理解していますので、その点については以上としておきたいと思います。

あと、行政経営戦略の策定についてです。

パブリックコメントのことについては、何がしか工夫もしながらというふうなことを今後も検討されているということですので、そういったところには期待したいと思いますけれども、あらゆる形で市民の声や力を反映していくということについて、決算審査のときにもちょっと総合計画の実施計画のことを申し上げたかと思うんですけれども、今の行政経営に対する市民の満足度みたいなことの指標があったかと思うんですよ。その中で、決して高い数値でなくて、目標とは大分乖離しているなということで指摘もしたんですけれども、市民がその計画に加わって、一緒につくっていくということを進めていくことが、そのところをより近づけていくような一つになるんじゃないのかなと思っています。

例えば以前の経験で、私が前の職についてたころなんですけれども、障害のある人の地域の施設をつくっていくようなことを進めていく際に、地域の方たちとの関係で、反対運動が起こるようなことがままあるんです。なかなかそういう障害がある人たちの地域生活の受け入れみたいなのが理解がされにくいという時代も以前はありました。ただ、そうやって反対もあって、でもそれを説得というか、一緒に説明会とか、一緒につくっていくという、そういう取り組みを進めていく中で、やっぱりその施設自身が地域に溶け込むような形でうまく進められていくような事例というのがありました。

ただ一方で、何の反応も余りなくてできた施設というのは、後からいろいろと問題が出てくるような、そういうことも実際あって、そういうことからしたら、市の進めていく計画とか、市のやっていく事業と

かにしても、反対の声とかというのが出てくるかと思うんですけれども、でもそれを一緒に解決していくような、そういう形で作っていくというようなことが、後々、やっぱり満足度というか、理解につながっていくのかなと思います。

そういった点で、行政経営戦略についても、今後、つくっていく中で、ぜひぜひ市民の声と力でつくってってもらえたらと思います。

あと、最後、パートナーシップ証明ですけれども、これは言ってみたら、婚姻届は男女でないと今は出せないわけですけれども、婚姻届はやっぱり市町村が窓口として受け付けるわけですよ。大阪府が、今回、制度として作りましたけれども、大阪市、堺市、それから枚方市、大東市、交野市ですかね、大阪府内ではこれらの市のほうではやっているということで、それ以外の市町村については、大阪府の窓口で受け付けますという、今はそういう状況になっている中で、摂津市としてもいろいろ課題はあると思うんですけれども、これを、じゃあ今の時点で摂津市として制度化しても、なかなか実効性のあるような、行政の制度と結びつくようなことではないにしても、ちょっと一歩前に踏み出すというような形で検討をしていてもらえたらということで、ぜひお願いしておきたいと思います。

私のほうからは以上です。

○野口博委員長 弘委員の質問を終わりました。

続いて、藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 それでは、質問させていただきます。

まず、先ほど来、議論がありましたが、会計年度任用職員についてでございます。

これは予算書の10ページに載っているんですけれども、去年の9月に条例は改正がなされたということはお聞きはしているんですけれども、私もこの会計年度任用職員に係る制度説明書というのはいちよつと目を通して、一応一定は理解はしているんですけれども、もう一回、確認という意味で、お答えをいただきたいと思います。

まず、この新たな期限付職員である会計年度任期職員制度が新設されるということで、臨時職員、また非常勤職員、いわゆる非正規職員の随分任用要件を厳格化したということと、また、これはこの4月1日から施行されると。これによりまして、今まであった特別非常勤職員というのは学識者が専門知識に基づいて助言や調査を行う場合に限定すると。それ以外はなくなるということだったりとか、臨時的任用職員は常勤職員の欠員補充の場合にのみ限定されると。それ以外は会計年度任用職員であるということでございます。制度的なものとしては、一応、同一労働同一賃金という国のほうが考え方を持っているようなんですけれども、この会計年度職員は常勤の人たちと、それからパートタイムの人に分かれるということになってますね。そういうところは一応一定理解しているわけなんですけれども、これまで働き方によって通称でいろいろ呼ばれてきました。行政パートナー、それから普通アルバイト職員ですね。これは10か月働いて2か月お休みになるような働き方でしたかね。あとは繁忙期にはおられる臨時職員の方もおられます。例えば市民課のところに行くと、1月から6月ごろまではたくさん人がいてはって、それも大体よく見た、またこの人来てはるわみたいな感じの常連のような方がいてはったり、専門用語ではなくて、こ

ういう私たちが通常聞いている人たちがどのように集約されていくのかということと、それからまた、今後こういう呼び方は一切なくなって、フルタイムとパートタイムの会計年度任用職員という呼び方だけになっていくのか、それとも、まだまだ呼び方としては、通称としては残っていくのか、それとも完全に切りかえてしまうのかということですね。その辺と、あと再任用職員、我々はよく使ってますけども、定年されたら、その後、再任用職員になられる方もいらっしゃいますけども、そういう方との関係、後は任期付職員というのもありましたけども、そういうことも含めまして、これは通称になると思いますけど、その辺を一度整理をさせていただきます。1回目、そうですね。

それから二つ目ですが、摂津市の人材育成実施計画が改定されるということで、市政運営の基本方針に載っています。ちょうど令和2年度で現計画が満了であるということです。いよいよこれからその検証と改定に取り組んでいかれるということになろうと思いますが、その改定に向かっての概略的にポイントとなることについて教えていただきたいと思います。

3番目、職場におけるハラスメント防止指針についてですが、ハラスメント防止指針というのが平成30年に策定をされていまして、これに基づいてハラスメントの防止がなされていると思いますが、これは決算審査のときにもお聞きしました。この防止指針に基づいてしっかり励行されていると認識していますが、国の指針が、いよいよパワーハラスメント等についての指針が出てまいっていますが、どのような改正が必要になっているのか、概略についてご答弁いただきたいと思います。

4番目、働き方改革です。

人事課に関連いたしまして、職員の働き方改革を遂行されていると思います。平成31年4月に労働時間短縮に向けた全庁的取り組みという指針が出ていまして、それに基づいて実施をされていると思いますが、それぞれの課から提案も受ける形で、内部でいろいろ取り組みをしていこうと、こういうことで記載がなされていますが、その中身、概略について、まず教えていただきたいと思います。

5番目、シティプロモーション戦略についてです、

先ほど来、何度も議論されています。予算概要16ページに載っていますが、このシティプロモーション戦略については、大きなQRコードを市役所壁面に設置するというとか、銘木団地とコラボしたイベントを開催するということが表記をされていますけども、このシティプロモーション戦略も、まずパブリックコメントをしていただいておりますが、課長のほうにちょっとわかりにくいということを言いますと、早速、ホームページの一番トップのところに、四角い囲みでシティプロモーション戦略を出していただいております。適切な対応をいただきましてありがとうございます。

この中でキャッチフレーズ、これはとても大事だと思うんですね。「ちっちゃな摂津の、でっかな野望」とされています。間もなく策定をされていくわけですけど、いよいよこのキャッチフレーズを周知をしていく、発信をしていくということになると思います。先ほど駅のところに何か書きたいと、看板を設けたいというようなこともおっしゃっていましたが、具体的に発信、周知方法について、どんなふうにし

ていかれることが、今、考えられているか。

それと一方で、先行して昨年11月からことしの2月まで、阪急電車の中づりで、ちっちゃな摂津のでっかな健康野望とされてますね。既にそれが先に発信をしているわけですが、発表されたような形になっているんですけども、このような使い方、でっかな野望の間にいろんなものを挟んで、今後、いろんな課でいろんなこのタイトルを利用して打っていくようなことになるのか、まず一番最初に出ているのは、ちっちゃな摂津のでっかな健康野望というのが先に電車の中づりで発表されているわけですが、その辺の考え方についてお答えください。

6番目、FM推進事業です。これも、先ほど来、出ています。

令和2年度は個別の施設計画を再編されるということでございます。令和2年度の早い時期にパブコメも行っていただいて、先ほど秋ごろには完成されるというふうにおっしゃっていただいてましたけども、今、策定されている途中、ほぼでき上がっているのかもわかりませんが、現時点でさまざまな課題があれば、ご答弁いただきたいと思えます。

それから、令和2年度においてもFM連絡会メンバーというのが主軸になって、いろいろ施策の点検の手引きですね、施策の点検の手引きというのももらいましたけども、そういうものの研修をしたりとか、行っていくということでありましたが、資産活用課として再編されていく中で、今後、どのような連絡会のメンバーで確立されていくようになるのか、運営されていくようになるのか、これをちょっとお願いしたいと思えます。

それから7番目、第3次の摂津市特定事

業主行動計画についてです。

これは法律に基づいてつukらないといけないという計画でして、次世代育成支援対策推進法というのと、それから女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づいてつukらないといけない。摂津市も事業主ですから、事業所としてつukらないといけないというものです。平成28年3月に策定をされていまして、令和元年度で一応満期になると。こういう計画になっていますが、令和2年3月31日が計画期間ですね。女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて、活躍に向けた数値目標が載っています。4点載っていますけども、この令和元年度の目標の現在での実態と目標との関係について、どのように内部評価がなされているのか。これの中身ですが、採用した職員に占める女性職員の割合というのが35%目標が出てます。これは多分クリアできると思うんですね。それから管理的地位に占める女性職員の割合が20%という目標です。それから男性の育児休業取得率15%、男性の育児参加休業取得率が80%、これが目標なんですね。令和元年度末の目標になってますが、その現状についてです。

それから、今後、後期計画が策定をされないといけないんだろうと思うんですが、その考え方についてお願いいたします。

8番目、第3期摂津市男女共同参画計画ウィズプランの推進についてです。

これは先ほどもちょっと話題に上がっていますが、これは2021年までの計画で、中間見直しをして令和3年度までが任期満了ということで、今年度の予算の中ではアンケートをとったりというふうには、そろそろ準備をするための予算も組み込まれていくわけですが、2年、3年と

かけて中身の検証をして、そして第4期計画へとつないでいくということになると思いますが、そのウィズプラン計画達成を目指した取り組みを令和2年度も推進されていくと思いますが、これはいろいろ中身があるんですが、ちょっと3点に絞って、どういう取り組みになっているかということを知りたいと思います。

この中に載っていることですが、一つは、先ほどありました審議会などへの女性の参画の推進ということです。おおむね35%が目標になっていますけども、今、恐らく全部合わせると35%、ところが個別でいくと、なかなかそうはなっていない。これは随分前からそういう状況になっていると思うんですけど、取り組みについて。

それから2番目は、防災に関する政策方針決定過程への女性の参画拡大という問題について、どういう取り組みになっているか。

3番目に、高齢期女性や若年女性の貧困対策、特にひとり親家庭の対策について、それぞれの取り組みと実態、それから令和2年度での取り組みについてご答弁お願いしたいと思います。

最後に9番目、SDGsの推進についてでございます。

これは代表質問でもさせていただきました。周知が大事だということで、随分、要望にとどめているわけですが、その周知方法ですね、まず、行政経営戦略の中に、今度はSDGs17項目の定義づけを明記をするという答弁をいただいておりますので、その後、市がいろいろ作成するイベント等のチラシには、SDGsのロゴのマークを記載を始めていくということで、市民には周知ができるということでした。しかし、まだまだ市民の多くがS

DGsそのものを理解できていない、知らない人も結構いらっしゃいますので、そこで、もっと戦略的な取り組みで、どこよりも市民の理解を広げて、できればオール摂津で取り組むようなイメージが必要だと思います。例えば広報せつつで特集を組んでいただいて、SDGsとは何なのかというのを周知を図るということとか、また、協働ですから、市民団体と協働でSDGsのパネル展を開くとか、また、SDGsのゲームのセットがあったりしますけど、そういう市民ゲーム大会的なものを開催する等で、戦略的なSDGsの周知の取り組みをしていくことも必要だと思いますが、これについてお考えをお願いしたいと思います。

1回目は以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、1番目から4番目までのご質問に私のほうから答弁をさせていただきます。

まず、会計年度任用職員のお問いがございました。ご質問の中にございました行政パートナーの方ですとか、アルバイトの方、短期的な臨時職員の方、さまざまおられますけれども、現状、お勤めをいただいております一般職非常勤と呼ばれる職種の方、それから臨時職員ですね、事務的な方も中にはおられますし、作業的な業務を担っておられる方も中にはおられます。このような方は会計年度任用職員としての位置づけということになってございます。この会計年度任用職員の中にもそれぞれの職種の名称というのは残りますので、全ての方が、区分としては会計年度任用職員、任用根拠は同じくくりにはなるんですけども、職種自体は残るということでご理解をいただけたらと思っております。

それから、フルタイム、パートタイムのお話もございましたけれども、フルタイムは常勤職員と同じ週当たり38時間45分の勤務をされている非常勤職員ないし臨時職員の方、この方がフルタイム会計年度任用職員ということになりまして、それ以外の方につきましては、全てパートタイム会計年度任用職員ということで位置づけをされるということでご理解をお願いしたいと思います。

それから、再任用、任期付職員のお問いもございました。この二つの職種につきましては、常勤職員と同等の業務、責務を担って職務を遂行する方ということになってございまして、再任用の方で短時間勤務、週4日の方もおられたりはするんですけれども、位置づけとしては、常勤職員と同様の責務を担っていただくと、そういうことでご理解をお願いしたいと思います。

それから、2番目のご質問で、人材育成実施計画の改定のポイントということでございました。

人材育成実施計画は次年度、令和2年度の末で第2期が期限を迎えるということで、来年度に改定を予定をいたしております。前回の改定作業を行いました平成27年度と現在とを比較しますと、少しずつ本市を取り巻く状況というのも変化してきていると考えております。IT技術の進歩であったり、世代間のギャップ、委託の拡大、それから経験者採用の職員割合など、当時よりも進んできているものというのがございますし、高齢化や人口減少など新たな課題というのも出てきております。自治体に求められる役割というのが少しずつ変化をしてきている中で、職員が果たす役割、能力、こういったものも変化をしなければならぬという部分もあると思っ

ております。いずれも改定の折にはしっかりと踏まえる必要があるんですけれども、次期改定につきましても、現状把握の意味から、職員の意識調査等、このあたりをしっかりと行った上で、所属ごとの職員による議論も踏まえて改定してまいりたいと考えております。

それから、3番目のハラスメント指針の関係のご質問がございました。

ご質問でもご紹介いただきましたとおり、国におきましてパワーハラスメントの法改正、法的な位置づけというのがきっちりなされまして、一定のものということで、国が指針を示している状況にございます。本市におきましても、ハラスメント指針の中で、今回、法的な位置づけがなされたパワハラも一定明記をしているわけなんですけれども、より明確な、類型が分かっていたりですとか、定義の部分が明確化されたり、そういった部分というのは、きっちり本市のハラスメントの指針にも入れていかないといけないと思っております。

それから、そのほか、国会でも議論がありました顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合、その場合の組織としての対応というところもこの国の指針の中には盛り込まれておりますので、このあたりは本市のハラスメント指針の中にはございませんので、このあたりもきっちりと対応する方向で検討していきたいというふうには思っております。

それから、働き方改革の労働時間縮減の取り組みということでございました。

概略をということでございまして、この取り組み自体は、働き方改革関連法の施行に伴いまして、今年度の4月以降、時間外勤務の上限時間が設定されるですとか、そういうような動きがあったわけなんです

けれども、庁内でさまざまな議論を行いまして、今できるものからしっかり取り組んでいこうということで、協議の上、決めた取り組みということになってございます。これまでの取り組みの徹底という部分と新たな取り組みという、大項目で分けると二つの項目がございまして、取り組みの徹底で申し上げますと、ノー残業デーの徹底、週休日の振りかえ、また、チャレンジドオフィスの活用など、このあたりの徹底を行うと。計6項目ほどございますけれども、設定をいたしております。

また、新たな取り組みとしては、年次有給休暇の取得促進、時間外における電話問い合わせの禁止、よくある問い合わせのホームページ掲載等、計5項目、時間短縮に資するものということで、新たに取組もうということで記載をしているわけでございます。一定、半年たった段階で、各所属のほうからは中間報告というか、アンケートをとっております、半数以上が取り組んでいるというような回答もございしますので、このまま継続して取り組んでいきたいとは思っておりますけれども、年度末を迎えまして、時間外勤務の時間数の状況、これらも加味して評価をしていき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 亀谷市長公室参事。

○亀谷市長公室参事 シティプロモーション戦略におけるキャッチフレーズコピー、「ちっちゃな摂津の、でっかな野望」の今後の周知の仕方と今後のキャッチフレーズの活用、展開の仕方についてご答弁させていただきます。

現在、本市のブランドやキャッチフレーズなど、本市の魅力を紹介するリーフレットを作成しております。市外の住民を中心

に不動産会社や沿線の方々に配布をしてみたいと考えております。そのような形で周知をしていきたいと考えております。

また、次年度に向けて本市のイメージやブランド要素を詳しく伝えるシティプロモーション専用のサイトを構築する予定でございます。そちらからもキャッチフレーズ、「ちっちゃな摂津の、でっかな野望」に基づいた本市の魅力を発信していく予定でございます。

また、委員がご質問のキャッチフレーズの活用、展開につきましては、各課との連携をしながら有効な活用をしていくことを考えております。例えば、「ちっちゃな摂津の、でっかな健康野望」をこの11月から2月に展開させていただきました。今後は例えば産業振興課だったら、「ちっちゃな摂津の、でっかな産業の野望」や、「ちっちゃな摂津の、でっかな子育て野望」や、「でっかな安心・安全野望」や、「でっかな教育野望」などなど、各課と連携をしながらキャッチフレーズを有効に展開していこうと考えております。

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についてのご質問にお答えさせていただきます。

先ほども申し上げましたけれども、現在、計画の策定に向けて鋭意取り組んでいるところでございます。その中で課題と言いますか、本編等かなりでき上がってきているんですけども、今まだ詰め切れていないところが個別施設における再編検討時期等々をいつから行うのかというのが、まだ最後、詰め切れていないところでございます。

計画では、公共施設の再編の対象とする施設は146施設、351棟で、そのうち既に法定耐用年数が過ぎている施設が90施設、167棟ございます。これを優先的に再編の検討に持って行って、検討しなければならないんですけれども、一度に全てを検討できませんので、施設の現状や地域の状況などを考慮しまして、第1次検討対象施設を抽出し、計画に反映していきたいと考えております。

施設管理についてですけれども、これまでも営繕担当と管財担当とは連携し、施設管理に取り組んできております。また、この2年間にFM連絡会を通じまして、一斉の施設点検を初め、点検に基づく修繕優先度判定など、新たな施設管理の手法等にも取り組んでまいりました。4月から新たに資産活用課としてスタートいたしますけれども、一つの課になるメリット、管財、FM、営繕が一つになるメリットを生かし、FM連絡会等々も通じまして、さらなる施設の安全・安心、快適に利用できるよう施設管理に努め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 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、7番目のご質問に答弁をさせていただきます。

ご紹介いただきました特定事業主行動計画の見直しの件でございますけれども、平成28年度から今年度までが第3次の計画の期間ということになっておりまして、ご紹介いただいた数値目標は今年度の数値目標として掲げたものでございます。今年度、これまでの状況ということで、少し年度末まで数値の変動はあるかもわかりませんが、把握している数字として答弁をさせていただきたいと思っておりますが、採用

に占める女性職員の割合が、目標35%に対して32.1%、それから管理的地位に占める女性職員の割合が、目標20%に対して16.1%、男性の育児休業取得率が、目標15%に対して7.1%、男性の育児参加休暇取得率が、目標80%に対して63.6%ということになってございます。この項目の中では男性の育児休業取得率については、前年よりも向上はしてきてはいるんですが、いずれも目標値を下回っている状況にはございます。これまで各項目を達成するために行動目標も掲げ、実績を分析しながら取り組んでまいりましたけれども、今計画期間における取り組みは十分な結果には至っていない、そのような状況にはございます。これらを踏まえて、もう少し踏み込んだ計画をとということで、本年4月に向けて次期計画を作成中でございますけれども、庁内のさまざまな意見など、必要な議論も踏まえながら、より実効性のある取り組み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。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 では、人権女性政策課にかかわりますウィズプランの計画達成を目指した取り組みについてお答えさせていただきます。

質問について3点あったかと思っております。

まず1番目、審議会の女性の参画の推進についてでございますが、委員がおっしゃったとおり、現在、全委員会、審議会の女性の比率は34.1%となっております。ただ、女性委員がゼロの審議会が現在4あります。以前でしたら、農業委員会につきましても、女性委員はゼロでしたが、農業委員の選出方法が、農業委員会の法律改正によって、現在は女性も青年も積極的に登用するよう国からの働きかけもあったこと

から、女性委員が1名参加されています。

ただ、例を挙げますと、摂津市空家等対策審議会については、建築関係の学識者等が委員になるというところでゼロとなっております。先ほど松本委員の際の答弁と重なりますが、女性人材登録制度に、今回、建築関係の方を登録いただいたこともあり、今後、改正時には各担当課のほうで活用いただくよう働きかけていくつもりです。

2点目の防災に関する施策、方針決定過程への女性の参画拡大についてですが、防災に関する政策方針決定過程への女性の参画拡大については、令和元年度から始まりました防災サポーター制度に防災管財課と共同開催させていただいております。その中で、男女共同参画の視点に立った避難所運営など、女性が参画できるよう、人権女性政策課の講座も実施させていただいております。今後、令和2年度以降につきましても、防災管財課と連携し、継続してまいります。

3点目、高齢期女性や若年女性への貧困対策、特にひとり親家庭への対策についてでございますが、男女共同参画センターではさまざまな相談ケースがあります。相談ケースによっては、ひとり親の方の場合には、子育て支援課配属の母子・父子自立支援員と連携し、就業支援の案内を行うなど、庁内各課での連携に努めております。

以上です。

○野口博委員長 大西課長。

○大西政策推進課長 SDG s についてのご質問にご答弁をさせていただきます。

市民の方への周知につきましては、まずもって、市職員がそれぞれの事業課で実施しております各施策や事業の目的や意義等がSDG s等の理念と同じくしている

ことを理解、認識していくことが重要であると考えております。令和元年度には職員向けのSDG s研修を実施させていただいておりまして、市職員として理解しておくべきSDG sの理念や意義等をカードゲームを通じまして理解を深めていっているところでございます。

今後につきましては、委員のほうからも少しお話がございましたけれども、イベント等でSDG sのロゴマークを活用したり、市民や事業者などを対象とした研修の展開を庁内連携して検討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 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 どうもご答弁ありがとうございました。

それでは、ちょっと順番にまいります。まず、会計年度任用職員についてでございます。

今後も通称というのは使われていくんだということでしたけれども、会計上は臨時職員とか非常勤職員は今まで物件費であったものが、管理は所属課が全部やっていたということですので、これからは通常の職員と同等ということになりまして、会計年度任用職員は人事課で集中的に管理をしていくと、こういうふうになったと思いますけれども、会計年度任用職員に移行するというので、給料面とか福利厚生面では随分変わっていくんだろうと思います。条例でも、今度、給料表に組み込まれていくということで、期末手当が出てくるということで、その分をどうも調整をされて、少し給料が減るようなこともお聞きしているわけですが、福利厚生は厚生年金であった人が一部共済年金に入ったりもするということが載っていますけど

も、ちょっとこの辺も私にもわかりやすいようにご答弁いただきたいと思います。

それから、物件費から人件費に移行するというところで、職員体制の考え方を変えないといけないのではないかと思います。3回目にちょっと言いますが、職員体制の考え方についての変化はあるのか、ないのかについて、あわせてお願いします。

それから、人材育成実施計画の改定に絡みまして、ちょっと時間がありますと、昔のことをいろいろ思い出していくんですけども、思い起こしますと、昔、よく庁内でミスがありました。ミスがあったときには、ノーミス運動というのがありました。それから摂津塾というのもありました、レベルアップしようということで、ATOMS運動ってありましたね。いろいろ運動があつて、平成28年度から令和2年度まで5年間の計画ということでありますね、この計画が。それに至るまで、いろいろ経過がありました。例えば平成18年3月に摂津市人材育成基本方針というのがまとめられましたね。それにはちょっとキャッチコピーというか、「やる気・元気・本気で明日の摂津を創造する人づくり」というのがテーマであった。それから、平成19年4月には摂津市接遇ハンドブック、これはおもしろいタイトルで、「接遇で摂津Good!」というんですね。これもしっかり活用されておる。それから、その後、平成26年11月には摂津市の業務執行の適正化推進に関する基本指針というのが出されてますね。「一人の変化が市役所を変える」、すばらしいこういうのも職員向けにつくられています。そして、平成27年3月には、摂津市職員OJT実践マニュアル、こういうのがつくられています。それ

ぞれしっかりとこれをもとに職員の人材育成に取り組んでいただいているんだろうと思っっているわけですが、今回のこのタイトルは、オール摂津でみずから前例をつくる職員を育成、計画や取り組みごとにユニークな名前とか、やる気のあらわれるタイトルがつけられているんですけども、その集大成というのが、この摂津市人材育成実施計画、一番最後にできました。この中にはいろいろこの絡みが書いてあります。OJTをやりますとか、やりませんとかいうのを書いてあるんですけども、それぞれ連携して職員育成をされてきたと思いますが、それぞれどのようにこれらの多くの計画が使われてきたのか、関連性とか、ちょっとわかりやすいようにご答弁いただきたいと思います。これ、2回目ね。

それから、職場のハラスメント防止指針の策定です。ハラスメント防止の指針が国から出されて、大企業についてはことしの6月1日から義務化、また、中小企業については、令和4年1月までは努力義務、令和4年4月1日以降は義務化される。ちょっと猶予があるんですね。本市は令和2年にまた全職員向けのハラスメントアンケートをとられる予定をしていると思うんですね。これは3年ごとにとることになってまして、前回から言うと、令和2年が3年目になるので、ハラスメントのアンケートがとられると思いますが、この機に改定していくべきであると思いますが、さらにこのパワーハラスメントのことについても、アンケートの内容に、今までのアンケートとはプラス、市でやると市民とか、市のいろんな団体とか、そういうことになるんだろうと思いますが、そういうこともちょっと含めて、実態を調べるという

ことも必要だなと思うんですけど、そういうことも含めて、改正の時期と、それからアンケートにそういうことを含めて、考え方をご答弁お願いしたいと思います。

それから、働き方改革でございますが、先ほど残業をとにかく減らそうと、時間外を減らすということを中心に職員からいろいろ提案も募って、6項目にわたって実践しているということで、半年の中間報告では実績が上がっているということで、引き続きやっていくということでございました。

働き方改革というのは、こういう業務の改善とかいろいろな部分もありますけども、大きな意味で言いますと、先ほど議論されました、総務事務センターを開設したということなんかもつながっていくだろうと思いますし、また、市税業務を委託をすること、令和2年度から始まりますけども、市税業務の委託とか、RPAを導入していきますということも働き方改革にはつながっていくだろうと思います。

一方で、人員削減、これも大きな森山市長の方針がありまして、今までやってきたわけですけども、人員削減をさらにすると、今度は働き方改革にとってはマイナスに働いていきますね。今後の業務の外部委託、先ほどもちょっと弘委員からありましたけども、外部委託というの、働き方改革にとってもプラスですけれども、人員削減という面にとってもプラスに働きます。こういうことの方針と、また、人員削減とはどういう考え方をされているのか、見通したご答弁をいただきたいと思います。

それから、シティプロモーションです。先ほどリーフレットをつくって配布をすることで、このキャッチコピーを広げたいという話とか、専用サイトとかにも載

せていこうということでしたけども、ぜひでっかな野望なんで、でっかくPRをしていただきたいと思います。高槻市でしたかね、モノレールにラッピングしてました。これお金はかかるから、ちょっと考えもんですけども、うちはセッピー号なんかを走らせてますので、こういうものを活用したりとか、とにかくでっかい発想で、まずこのキャッチコピーを広げていただきたいなというのはお願いしておきたいと思います。その上で、このキャッチフレーズに負けない政策をどんどん創造していかないといけない。何かキャッチフレーズはごつついけど、やっていることは小っちゃいなと言われることのないようにしていかなあかんと思うんですが、そのためには、職員が発想力といいますか、担わなければいけない宣伝であったり、広報であったり、営業活動とか、そういう部分での発想の転換が必要や思うんで、さっきもちょっと議論では若手職員をしっかりと育成していきますという答えがありましたけども、若手職員以外にも、古手職員もしっかり意識を変えて、それこそ庁内一体になって、ワンチームでこれは取り組んでいかないと、なかなか成功しないと思うんですね。でっかい本当にいろんな施策を生み出せるかという、なかなか難しいと思います。そういうわくわくするような楽しいことが発想できる感覚を身につけていただきたいというのと、それとまた自己表現、外部へ発信できる、そういう能力を養う必要があると思いますが、今後、職員に変わっていってもらうためにどういうことを、そのことについてどう思うかと、それから変わっていってもらうことについてどんなことを考えられているのか、2回目の答弁をお願いします。

それから、FM事業です。先ほどの課題といたしまして、再編時期というのは非常に難しいと思います。FMチームだけで考えられないと思います。例えば教育施設であれば、教育委員会と一緒に考えていかないといけないということになります。先ほど鳥飼の東部地区の学校の統廃合なんかの話もあると思いますけども、そんなのはやっぱり教育委員会と市民と一緒に考えていかないとできないと思うんですね。これは大変難しいと思うんです。

もう一点は、FM連絡会のメンバーと一体になって、これから施設の管理等をやっていくということでございますが、これはこれでまた、それこそ庁内全体一丸となってやっていく気構えで、庁舎管理をしようという気構えでないと、自分のところの課だけではできないという、それこそ全体を統括しないとできないような大きな仕事になると思いますので、庁舎管理という面では、そういうことでは、今後、それぞれの研修もしっかり行っていただいて、レベルをスキルアップをしながらやっていただくようお願いしておきたいと思えます。

それで、老朽化するそういういろんな建物、集会所であったり、市営団地であったり、これ、今まで答弁としては、個別のFMが上がってからまた検討しますという答弁はいろいろいただいているわけですが、待ったなしの建物も多くあります。先ほど言われたように、再編時期、閉鎖であったり、建てかえであったり、また、統合であったりということを考えていくということに、これからでき上ってから恐らくなると思うんです。これが来年の秋までに全部できるなんてことは思ってな

いですが、だから個別の管理がある程度計画ができ上がった以降に、そういう大きな統合であったりということは出てくると思うんですが、その辺のことについて、どういうイメージを持っておられるのか、ご答弁をお願いしたいと思います。

7番目、摂津市の特定事業主行動計画についてでございます。

なかなか目標に対して頑張っていたけども、少し難しいところもあったなというところもあります。しかし、実感としては、最初、私が市議会議員にやらせていただいたころに比べると、女性の管理職がふえたと思いますし、改善してきていることは実感としてあるんです。ぜひこれからもしっかり頑張っていたきたいと思えます。4月、また後期計画を策定していただけるということでございますので、ぜひいい計画をしてください。

実施計画と第3期のウィズプランですね、このウィズプランの中には、実は固定的な性別役割分担意識ジェンダーに基づく性差偏見の解消を目指しますということで、施策の方向性として、1番目に市職員がモデルとなり、また、市がモデルの職場となって、男女共同参画計画を推進しますとあります。だから、先ほどと連動していると思うんですね。このプランの中の項目と、先ほどの特定事業主行動計画は非常に連動していると思いますけども、別々のものではないんだろうなと認識をするわけですが、その関係性、位置づけをどのように認識されているのかということについてご答弁をお願いしたいと思います。

それから、8番目の第3期摂津市男女共同参画計画ウィズプランの進行の状況についてでございますけども、審議会への女性参画においては指針がありますね。審議

会等への女性委員の登用指針というのがあるんですね。こういうのが出されていて、これは各部に出されているので、各所管の部長さんはこれをしっかりやっけないといけない。これは平成25年11月に出されたものですね。だから、各部署の担当の部長は、この審議会の定員が改正されるときに、これに基づいて女性をどんどん入れる努力をしないとイケないということになっているわけですね。今はその後で女性人材の登録制度があるから、ここからどんどんやってくださいということになっていると思いますが、現実のところ、果たしてそうなっているのか、部長がそのとおり守って、問い合わせしてきて、いい人、誰か入れたいからと、そういう動きになっているのか、それとも、本当に書いたものだけになっているのか、ちゃんと各所管の部長が努力していただいているのかということについて、答えにくいかわかりませんが、ちょっとお答えいただきたいと思います。審議会の話はそういうことです。

それから、2番目の防災会議への3割の女性委員の参加についてということですが、これは非常に大事なことだと思います。先ほど、防災サポーター制度について、今年度から防災危機管理課と人権女性政策課で一緒に共同開催をしましたと。新年度も一緒に開催をしていくということで、女性が多いですから、確かに、しっかりリーダーとして育成をしていただきたいなと思うわけでございます。防災サポーターが、一部、地域の自主防災会の中に入りましたとかいうのも聞いてますから、少しずつですけど、そういうところへ入っていただけるような方が出てきているということは、明るい兆しだと思います。ま

だまだ少ないんだろうと思いますよ。でも、これからしっかり、これを根強くやっていたきたいなと思っています。

それはそうといたしまして、一番もとになる、これは前の防災管財課に属しますが、摂津市の地域防災計画の策定、これは策定委員会が今やってますけども、ここにも本来は女性が3割ぐらい入っていただいて、女性の視点を入れてもらいたいと思うわけですけども、一体どれぐらい、何%ぐらいの女性の参画割合だったのか、答えられるようであればお答えいただきたいと思います。

それから、3番目の女性の貧困の問題です。日本のジェンダーギャップ、これは代表質問のときにありましたけども、世界154か国中で121位、これは以前より下がったんですね。今、先進国では最下位です。なので、このSDGsの項目の中でも、ジェンダーギャップを何とかしないといけないというのは、日本にとっては喫緊の課題ですね。女性が貧困に陥る背景には、固定的性別役割分担意識が解消されていないということで、就労構造に問題がある、相対的に収入が低い構造的なものがあります。これは日本全体で国が主導して意識改革とそういう構造改革をしっかり進めていくということが根本的解決につながっていくことは間違いないわけですが、市町村でできることはきっとあるんですね。だから、その中で本市ができること、SOSの発信に対する、そういう人たちにピンポイントで何とか助けてあげられるような政策が必要だと思います。相談事業もその一つだと思うんですけど、さらにそういうことは模索をこれからはしながら、何か助けられることはないかということを探索をしながら、国全体でやっけないと

いけない取り組みになりますけども、しっかりこれも今後も一人も取り残さない取り組みということで、取り組んでいただくことを要望しておきます。

次に、9番目、SDGsの推進でございますが、これはぜひ頑張ってください。具体的な取り組みもまた考えていただいて、大西課長の発想力で、さすがやなという取り組みを期待しています。これは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 そうしましたら、1番目から4番目のご質問に答弁をさせていただきます。

まず初めに、会計年度任用職員の給料面、その他の変更点の部分のお問い合わせでございますけれども、給料面につきましては、ご質問の中にごございましたとおり、給料表を適用するという形になります。この給料表が常勤職員の給料表との権衡を保った形を本市ではとっておりまして、その給料表に格付をされた給料月額をもって、時間案分されることはもちろんあるんですけれども、報酬を支払っていくということでご理解いただければと思います。

期末手当が支給されるということで、本市では年収ベースでの比較ということで、改正の折には検討してきたわけなんですけれども、全ての方が処遇改善になるような形で改正を見込んでいるところでございます。

このほか、給料格付されることに伴って、前歴加算といいますか、実績を加味した格付ということが可能な制度として4月に導入を予定しているところでございます。

そのほかになるんですが、福利厚生との関係につきましても、職員厚生会への希望者

の加入ということも条件としては改善の見込みでございまして、このほか有給休暇の年度当初の付与ですとか、そのあたりも含めて働きやすい環境にはなっているんじゃないかと考えております。

体制の関係のお問い合わせでございますけれども、今回の法改正で示されておりますのが、職務内容、役割をきっちり精査をして、常勤職員が担うべき職務には常勤職員が当たる、そうでない職務については会計年度任用職員に担っていただくと、そのような区分けが国のほうからも示されておりますので、それに基づいた配置ということで、現行大きな変更は予定しないということでご理解いただければと思います。

それから、二つ目のご質問で、人材育成実施計画の関連のお問い合わせがございました。

ご質問の中にごございました平成18年に人材育成基本方針を掲げまして、この方針に掲げる人材育成を長期的かつ計画的に実施をしていくための計画として、平成22年から人材育成実施計画の第1期が始まりまして、平成28年に第2期と策定を行ってきたわけでございます。

この第2期につきましては、毎年の進捗管理ということで、各課での調査・評価ということも行っていたきながら、それぞれ人材育成に効果があるかどうかということも評価しながら取り組んできているものでございます。

業務適正化の方針につきましても、少しやっぱりミスが目立つというような課題認識のもと、平成26年から3年間での集中的な取り組み行程を定めて取り組んできたところでございまして、ミス防止の実態把握と、それからこの取り組みの中で出てきました庶務実務研修というのを実施しておるんですけれども、これは、この3

年間の取り組み行程を終えた現在も継続して実施をしております、一定の効果はあると考えてございます。

このほか、ご紹介のございましたOJTマニュアルですとか接遇ハンドブック、このあたりにつきましても、職場における人材育成を推進できるものと、そういうことでやっぱり人材育成実施計画を補完する形で活用を行っていただいているものでございまして、これまで申し上げた計画とともに、いつでも活用ができるように各課でファイリングしたものを配置しているところでございます。このほか、庁内LANでいつでも確認ができるような形として活用しているところでございます。

今後の人材育成実施計画の改訂の際には、活用状況も含めて調査を行ってまいりたいと考えているところでございます。

それから、ハラスメント指針の関係でございまして。

次年度における考え方ということでございまして、今回、国のほうの指針が示されて、新たな類型でございましてとか定義の部分ですとか、このあたりを早々に盛り込んでいく必要があるだろうと今、人事課のほうでは考えております。

次年度におきましては、大企業が施行期日になっております6月1日までの間の、できる限り早期に、この法改正の部分、それから指針に示されている部分への対応として、改訂に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

その改訂を行った上で、実態把握の意味合いから、その後の状況も含めて職員アンケートを実施して、令和3年度に向けて変更、見直しが必要かどうかということを検討していきたいと考えているところでございます。

なお、昨年度から取り組んでおります部長級職員のハラスメント防止宣言、新たな取り組みにつきましては、組織的なメッセージを発信するという意味合いからも重要であると考えておりますので、これは継続的に行ってまいりたいと考えております。

それから、働き方改革と人員削減等の考え方という問いでございました。

ご紹介いただいた総務事務センターを初めとする業務の委託の部分につきましては、やはり定例的・補助的な業務として位置づけできるようなものを委託に出しているということでございます。

現状、考え方としましては、本来的に行政の職員が行うべき業務へとシフトをするという考え方のもと、委託を実施しているものと考えております。

今後のRPAの導入等によって作業効率が著しく向上する、そういう可能性もございましてけれども、一方で、新たな人員を必要とするという場合も、ここ数年ではやはり各部署で発生してきておりますので、法定のものなど行政職員として判断が必要な業務とそれ以外の切り分けというのを十分見きわめた上で、委託の検討、それから職員の配置ということで考えていきたいと考えています。

以上でございます。

○野口博委員長 亀谷市長公室参事。

○亀谷市長公室参事 キャッチフレーズ「ちっちゃな摂津の、でっかな野望」を公開するに当たり、各職員に対する意識づけについてのご答弁をさせていただきます。

「でっかな野望」というキャッチフレーズに負けない、それぞれの施策や発想の転換を庁内一体となって取り組むことというのは大変重要なことだと考えておりま

す。

職員にも、キャッチフレーズにある「でっかな野望」という言葉に負けないくらい、日々仕事に励んでいただけるよう、自己表現を外部発信することができる能力を養える研修会やワークショップ、または部や課ごとの勉強会の実施を考えております。

また、職員の意識をわくわくするような発想の転換というのはすぐには難しいのかもしれませんが、今年度初めに実施しました若手職員中心の研修では、世界の課題解決の事例を皆で共有して、自治体には見られない発想の事例解決というのを共有することによって、若手職員は今までにない、自治体ではやったことがない課題解決の実施事例を考え、わくわくする発想のトレーニングを実施しました。

そのような今までにない自治体の課題解決ができるでっかな野望を持って取り組んでいける職員の意識改革を考えております。

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に関して再編のイメージといたしますか、再編をどのように考えているのかということに対して、お答えさせていただきます。

まず、個別の施設につきましては、計画では、法定耐用年数の5年前から長寿命化や集約化、複合化などの、その施設のその後のあり方について検討していくということにしております。

ただ、先ほど申し上げましたが、もう既に、その法定耐用年数というか、検討時期を過ぎているのが90施設167棟がございます。これについて優先順位を決めて検討していかなければならないんですけども、その検討につきましては、やはり

周辺施設、その検討する施設の機能や地域性とかそういったものを見て、周辺に同様の機能を有する施設がないものかどうか、また同様のサービスを提供している民間施設がないのかなどを考慮し、当然のことながらサービスは低下させないでしっかり再編していくということを考えていきたいと思っております。

また、地域の拠点となる施設の大規模改修があれば、その大規模改修に合わせて周辺施設の機能をそこに集約していくとか、そういったことも個別具体的にいろいろと考えていきたいと思っております。

施設の状況や公共サービスの必要性、地域の状況・特性などいろいろ違いますので、その点は時間をかけて検討し、サービスの提供に必要な公共施設のあり方について、しっかり検討してまいりたいと考えております。

○野口博委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 特定事業主行動計画とウィズプランの関係性、位置づけについて、ご答弁申し上げます。

第3期摂津市男女共同参画計画ウィズプランの施策の内容には、「市職員がモデルとなり、また市がモデル職場となって男女共同参画計画を推進します」とあります。特定事業主行動計画にもありますように、市職員が男女共同参画の意識を持って施策を進めることが必要であり、職員一人一人が男女ともに仕事と子育てを含む家庭、地域生活との両立を図っていくことを目指す必要があります。

特定事業主行動計画の中には、女性管理職の割合と男性の育休の取得率という項目があります。女性の管理職の割合につきましては、女性職員だけではなく男性職員への意識づけも必要だと考えております。

人権女性政策課では、男女共同参画に基づく職場環境の見直しに関するアンケートを毎年実施しております。その中に、「育児休業、子の介護休暇、看護休暇などがとりやすい環境になっていますか」という質問項目がございます。令和元年度の結果では「十分できている」「おおむねできている」が合わせて86%となっています。

しかし、実際には特定事業主行動計画の目標が現在は達成しておりません。子育て中の職員を初め、職員一人一人が男女の区別なく、仕事における活躍を推進していく体制づくりを人事課と連携しながら今後も進めていきたいと思っております。

続きまして、ウィズプランの審議会の女性参画について、ご答弁申し上げます。

審議会の構成メンバーは、関係機関の充て職となるため、男性がほとんどということもあります。団体または関係機関に委員の推薦を依頼するときには、団体の長、または役職に限定せず、女性の推薦について協力を求めてまいりたいと考えております。

2点目の防災会議の件ですが、地域防災計画の策定委員の女性の参加率につきましては、33名中3名が女性委員となっております。

婦人防火クラブは、火災予防の知識の習得や地域全体の防火意識の高揚を目的に、市域で活動している団体ですが、平成30年度には市内に新八防自治会婦人防火クラブ、別府地区に別府婦人防火クラブ、千里丘地区には三宅地区女性防火クラブがあります。また、平成28年4月には、消防団に市内初となる女性団員が4名入団されました。

先ほど申し上げた防災サポーターの方と婦人防火クラブ、婦人消防団と防災管財

課とあわせて連携をして、防災分野で女性が活躍できるよう、人権女性政策課としても取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

○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。

それでは、3回目になりますが、一部要望になります。

まず、会計年度任用職員の関係でございますが、待遇関係、職員に移行されるということについて、給料面、福利厚生面について改善されているということの答弁ですので、一応よしとしたいと思います。

これは、総務省もさらに待遇改善のための改革を目指しているというふうにも聞いていますので、またいろいろアクションが国からあるかもわかりません。そういうのでしっかりその対応もお願いしたいと思っております。

それで、一番後ろに給料表が載っていますが、昔もよく見させてもらって、どんどん人員を削減していっているという話と、逆に一方で非常勤職員がふえていっているという関係を、過去にも随分注目をしてきました。

今年度で見ますと、会計年度任用職員は令和2年度でまとめてありますが574人ということになっています。一般職常勤職員は555名ということで、会計年度任用職員のほうが多いんです。

これは、正職員を減らすと、当然、人件費は抑えられていきます。会計年度任用職員のほうが多分、給料が低いので抑えられていくと思うんですけども、今までの経緯の中で、人員は計画的に削減されていっていると思うんです。一方で、会計年度任用職員が、前は名前が違いましたが、だん

だんふえてきているんだらうなど私は思っているんですけど、逆転をしているというようなことになってはいますが、これでええんかなと、これが目指す方向やったんかなというふうに思うたりもするわけです。

この機にちょっと、今まで長年ずっと人事所管にも携わってこられました山本市長公室長のほうから、ずっと長い目で見えてきて、人員削減をやってきた。一方で、こういうアルバイト職員、今は名前が変わって会計年度任用職員という名前になりましたけれども、ふえてきて、もう既に一般常勤職員の人数より多いという現象のもとで、これが今、摂津市が目指す人員体制だったのかどうかということ、一度ご評価をいただきたいと思います。

それから次に、人材育成計画についてでございますが、これまでいろいろミスがあった中で、これがノーミス運動であったり、ATOMS運動というようなものもありましたけれども、過去を思い起こせばいろいろあります。先ほど紹介したのもありますけれども、それぞれ活用されているかどうかアンケート等で調べるということでしたので、それはしっかり調べていただきながら、あるものはやっぱりしっかり活用していただいて、人材育成につないでいただくということは大事ですので、それはお願いしておきたいと思います。

非常に、先ほどの人材育成計画についての進行管理は、毎年度末に所属長から報告をします。その報告を受けて継承したり、また、フィードバックする。こういうふうになっています。

このことは、職員の今、評価制度が入っていますが、職員の評価制度とも連動すると思いますけど、この関連性について、ちょっと教えていただきたいと思います。

また、ユニークなタイトル、今、紹介しましたけれども、「一人の変化が市役所を変えていく。オール摂津でみずから前例をつくる職員を育成」といういいタイトルがついていますけれども、評価はこれからということになるかもわかりませんが、ある程度ずっと毎年やられているので内部的評価はつかんでいただいていると思いますので、内部評価がどうなのかということと、また、内部評価がよくても、やっぱり一番大事なのは、市民にどう評価されているかというのが大事だと思うんです。

その一つの指標として、市役所ロビーのところにアンケートが置かれています。いろいろ市民からのアンケートの、全般ですからいろいろなことが書いてあると前に聞きましたけど、その中には窓口対応についてのアンケートなんかも一部入っていると思うんですけども、そういうところからうかがえる最近の職員に対する市民の評価というものがわかるのであれば、あわせて、内部評価と市民の評価というところをお願いしたいと思います。

それから、ハラスメントの防止についての指針改定でございますが、できるだけ早い時期に改定をすとお答えいただきましたので、これはよしとしておきたいと思います。ぜひ早期に改善をしていただいて、いろんなことから職員をしっかり守れるようにしていただきたいなど。いろんなことがあると思いますから、そういうところの部分をしっかり補填していただきたいなどということ、その後にはハラスメントのアンケートをとるということでしたので、またしっかりこれもとっていただいて、現状を把握していただいて、またフィードバックできるようにしていただきたいなどということ、これはお願いして要望として

おきたいと思います。

それから、4番目の働き方改革ですけども、これも今後とも職員の働き方改革について、これは先ほどの人員削減の話と非常にかかわってきますけども、人員削減の話とあわせて、こちらのほうは要望としておきたいと思います。

シティプロモーション戦略、5番目です。

そういう意味ではしっかり職員の育成もやっていただけるということでございます。

人材育成計画の改定というのがちょっと入っていますが、やっぱりこれからの職員の必要な能力の一つには、プロモーション力というの也要るんじゃないかと思えます。

シティプロモーションの取り組みというのは、広報課だけでは決してなくて、市役所全体でやらなあかん。それぞれの課やったら、その課の人たちが、自分たちの課でやっていることについてはプロモーションしていかなあかんという意識でやっていくべきだと思うんですが、そういう意味では職員が、さっき言いましたワンチームで戦っていく。戦うという言葉は戦略ですから、「戦略」には「戦う」という言葉が入っていますから、戦っていくことが必要だと思います。

そして、我々議員は市民代表ですけど、市民も同じように、団体も同じように思いを持って、それこそワンチームで戦っていくことがシティプロモーションを成功させる鍵ではないかなと私は思っていますが、ここは副市長のほうからお考えをお聞かせ願いたいと思います。

それから6番目、FM事業についてであります。

これはもう前から私も言っています、そ

れぞれの施設1個だけ見るのではなくて、エリア全体で考えていくべきだということをや前から言っているわけですけども、本当にエリア全体のそういう施設の持っているものもあります。いろんなものを全部含めて、その上で、この地域にはこういうものが必要だ。また、こういうものはもう合わせたらいいということをや、1個だけ考えるのではなくて、エリア全体でやっぱり検討すべきであるということをや前から申し上げております。

だから、そういう考え方をしっかり持っていただいて、今後も、FM連絡会のメンバー、部署だけで考えていくのは無理なので、それこそ市全体で考えていかないといけないということになると思います、そうになると。教育委員会も全部合わせてやらなないといけないと思いますけども、それこそ、そういう総合的な施設のあり方、公共施設のあり方を検討いただきたいということで、これは要望しておきたいと思えます。

それから、7番目の第3次の摂津市特定事業主行動計画についてであります。

これも今度、第4次をつくっていただくということでございますので、しっかり検証していただいて、先ほど課長からおっしゃっていただきましたアンケートの結果なんかもしっかり加味した上で、さらにこの目標を新たにまた設けることになるかもわかりませんが、改善、向上を目指して取り組んでいただきたいということを要望しておきたいと思えます。

8番目、第3期の男女共同参画計画の進捗についてでございますが、私は平成13年に市議会議員にならせていただきました。私の先輩議員は北川元議員だったんですけど、男女共同参画のことについては随分ご指南をいただきました。

以来、何度も質問してまいりましたし、最初は当時の総務常任委員会におりましたので、特にこのことは自分の一つのテーマとして、いろいろ質問してきたことを思い出すんです、今回は時間があるので、しっかり勉強する中で思い出しましたが、1番目の審議会の女性参画問題についても、当時からそんなに進んでいるわけではなくて、各委員会ともなかなか進まなかった、そういう思いがあります。

女性がたくさんいらっしゃる審議会、昔は「女性懇話会」と言いましたが、そこが女性の比率をぐっと上げるんですね。そういう現状が多少、改善されているとはいうものの、やっぱり今も変わらないんだらうなと思います。

それでこの指針になるわけですが、この指針を各所属の部長はしっかり励行していただいて、改選があるときには、もう由井課長のほうに人材名簿を持ってきてくれということで、しっかり推進をしていただいて、励行していただきたいと思います。

そして、3年とか4年とかいう任期でどんどん改選されていきますね、それが全部一回りになったときには、30%までとは言いませんけども、大きく前進しているようになるように、きょうはいらっしゃらない部長もいらっしゃいますけども、ぜひ伝えていただきますようお願いしておきたいと思います。

それから、この策定審議会、摂津市地域防災計画の策定委員、今回は3名ということで、前は1名やったと思うんですけど、そのことも随分、私は記憶として言いました。東日本大震災が終わって、その後、女性センターでも女性の意見を防災計画に入れるということをテーマに頑張ってお

られました。

私も質問したことがあるんですけども、記憶があるんですけど、その後、日本では珍しいと言われましたけども、平成26年に女性だけの専門委員会というのを設置されましたね、ご記憶にあると思うんですけど、テレビ電話を使って釜石市の岩崎さんなんかも入っていただいて、専門委員会をつくって、そこで提言書を上げていただいて、それを防災計画の中に盛り込むという形をとって、女性の意見を入れていこうということになったんですけども、今回の改定ではそういうアクションがなかったというのは残念なんですけど、そういう余り話題にならなかったからかも知れないんですけど、常にそういう視点を持っておかないといけないというのは、私の今の感想なんですけども。

そんな中で、先ほどご答弁がありましたけども、防災サポーターというのは、ある意味では切り札になる。実際のリーダーを育成していこうという切り札になるんだらうと思いますので、これはしっかりと育成をまたお願いしたいと思います。

それから、育成された方を、その方もほっとくのではなくて、しっかりスキルアップのためにも、いろいろ定期的に集まってもらいなりして、さらにいろんな情報が得られるようなスキルアップも考えていただきたいと思うんですね。

そうやって育成をして、そして、この資格を取られても、さらにまた育成をしていくということが必要やと思いますので、これもお願いしておきたいと思います。

これはこれからはしっかり頑張ってくださいということで、要望としておきたいと思います。

以上です。

○野口博委員長 山本市長公室長。

○山本市長公室長 何点かご要望もいただきましたけど、ご質問もいただいた件に対して、お答えをいたします。

まず、令和2年度からスタートいたします会計年度任用職員に関するご質問でございます。

私も10年近く人事所管にかかわってまいりました。当初は、我々の入庁当時は正規職員と臨時職員、また非常勤の特別職というような職で仕事のほうを回していた記憶がございます。

その後、非常勤の一般職というような形で、規則を先輩職員が立ち上げて、その中で条例職員という位置づけではなくて規則を用いて、その中に任用の件でございますとか給与条件等々を記載いたしました。規則を用いた非常勤一般職というような形で業務をしていただいております。

保育所の朝夕のパートでございますとか、学童保育の指導員等々が、そのような職員だったと思います。

そのような状況を長くしておりましたが、やはり国において、各地方公共団体の実情をお調べになったときに、統一した考えが必要ではないかというようなご見識のもと、会計年度任用職員という制度を、地方公務員法の改正により、そういう職を設けられました。

その国の動き、地方公務員法の改定に伴いまして、本市も令和2年度から会計年度任用職員という形で運用を行っていくということでございます。

決算統計の状況におきましては、臨時職員でございますとか非常勤一般職は、賃金という形で労働の対価を支給いたしておりました。

賃金という費目につきましては、決算統計上、物件費というような性質的にはそういうふうな振り分けになるということで、正規職員の人件費部分と、違うような形で統計を行ってまいりました。

そのために、非常勤一般職の人数でございますとかは、資料という形ではなくて議会のご質問の中で、その人数をご説明させていただいたという経過がございます。

今般、会計年度任用職員ということで地方公務員法上の職員の位置づけになりましたので、先ほど補足説明でも申し上げましたように、給与費明細の中に会計年度任用職員の職員数なり報酬、給料、手当の状況、それ以外の職員の状況ということで掲載をさせていただいております。

このことは、やはり我々も見える化ということは当然していかなければいけないと思っておりましたので、この改正におきまして、議会等と市民の方々に予算書という形で、その職員数でございますとか、その方々に伴う必要なお金について明記するということは、私としてもよかったのではないかと思っております。

今後のことでございますが、やはり我々が業務に当たるに当たりまして、まず仕事の振り分けと申しますか切り分けをする必要があると思っております。任期の定めのない職員がすべき仕事、会計年度任用職員に担っていただく仕事、また、民間の方々に担っていただく仕事、庁内におきましては総務事務のところは民間の方々に担っていただいている業務でございます。

あるべき姿は、それぞれの仕事の役割を明記いたしまして、最小の経費で最大の効果が得られるような、直営の形でございますとか、会計年度任用職員の活用でございますとか、また民間委託業者等々の活用で

ございますとか、その辺はやはり最小の経費で最大の効果というところを目標に置くことが最終目標でございますので、その目標に対して業務等々を行っていきたいと思っております。

それと、人材育成の関係でございますとか働き方改革、またシティプロモーションの観点、FMの観点もご質問をいただいております。全てにおいて職員がやるべき仕事、意識改革、またOJTでの管理監督者、管理者の役割が非常に重要になってこようかと思っております。

まずは一人一人の職員の意識改革を行うと。これは現在も行っておりますし、今後も継続して行っていく必要がございます。

この仕事は後でしようというような職員はいないと思っておりますけども、そういう仕事のやり方ではなくて、今しようと、今、時間があるからこの仕事をしようということが働き方改革の第一の手法ではないかと思っております。このことを全職員に人事課のほうから、現在も周知をいただいておりますし、今後とも継続していく予定でございます。

アンケート等々の詳細については、人事課長のほうから答弁をさせていただきます。

FMに関しましても、委員のほうからご質問がございました。やはりエリアエリアで施設の特性、また現状、サービス量の現状も含めて把握をしながら、まず単品で施設を考えるのではなくて、いろいろエリアの状況も見ながら検討していくということは我々としても必要であると思っておりますので、今後ともよろしく願います。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、私のほうから2番目のご質問に答弁をさせていただきますと思います。

まず、ミスの取り組みの評価の問いがございました。所属長からの報告等の関係と、それから職員の評価と少し連動の部分では、ちょっと答弁になっているかどうか分からないんですが、人事評価の中で、各職員は正確性というような評価項目がございまして、半期に一度、所属長から評価を受けるというようなことになってございます。

そこでミスが多かったとなると、やはり標準以下の評価結果ということになりますし、半期に一度のその評価時には、職員と所属長の面談ということもございまして、そういった形で、各職員個々に関しては人材育成を行っている、そのような人事制度になっ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。

このほかにミス防止の観点でいいますと、年に一度1か月間、管理部門において、時期を定めてミスの内容、それから件数の把握をいたしまして、次回の庶務実務研修に生かしていくという取り組み、これもあわせて行っておりますので、人材育成、意識醸成に、そのような形で今、取り組んでいる状況ということでございます。

それから、みずから前例をつくる職員の育成の内部評価というお問い合わせがございましたけれども、少しこれも主観的になってしまうかも知れませんが、ここ数年で、やはりみずから研修の受講の提案をしたり受講を希望したりというような、そんな前向きな、ご自身の能力開発に積極的な姿勢が見られる、そういう職員が出てきていることであつたり、この間に、所属における重要な役割をこなすということで成長

が見られる職員もおりますので、一定いい印象というものも持っています。

ただ一方で、まだまだ十分ではない部分も当然ながらあるとは考えておりますので、次年度の人材育成実施計画の改定の際には、意識調査等の分析をしっかりと行って評価をし、定量的な把握を行った上で改正をしてみたいと考えております。

最後に、アンケートの部分の問いがございましたけれども、少しさかのぼりますけれども、平成27年度に全庁的な来庁者アンケートというのを実施いたしております。

この際には、来庁された市民の方々からは、おおむねいい評価をいただいております。親切な対応が比較的高評価の項目であったと記憶をいたしております。

直近ではこうしたアンケートは実施しておりませんが、ご質問の中にごございましたロビーのアンケート等で、やはりよくない状況というのがふえてくるような状況になれば、人事課としてもこういったアンケートを必要に応じて検討しているところがございます。

以上でございます。

○野口博委員長 副市長。

○奥村副市長 先ほどの藤浦委員のご指摘で、シティプロモーションについては広報課のみならず全庁的に戦っていかなければならないというようなご指摘がございました。

シティプロモーションの捉え方は多々あると思います。まずその一つの中には、そこに住む地域住民の愛着度の形成と考えます。その先には、地域の売り込みや自治体の知名度の向上を図るというようなことも可能でございます。さらに、みずか

らの地域のイメージを高め、経営資源の獲得を目指す活動等を考えることもできます。

このように、シティプロモーションの取り組みは、多方面に広がっていく能動的な活動と言えます。先ほど藤浦委員がおっしゃいますように、戦っていくというような能動的な活動だということは全く同感でございます。

地域活性化を進めるために、地元の特産品をテレビなどのマスメディアでアピールしたり、地元のマスコットとしてゆるキャラをつくったりして、地元地域を宣伝していることは、よく知られております。

シティプロモーションとは、このような自治体ごとの営業活動を総称して呼ぶ言葉でもございます。近年、地域の魅力を探し出し、地域のイメージとして確立させることが地域活性化の秘訣となっております。

このように、シティプロモーションとは、地域のイメージをブランド化し、世間に広める活動でございます。新しいブランドのイメージはすぐには定着しないため、根気と工夫が必要な活動とも言えます。

そして、忘れてならないことが、地域住民とともにブランドづくりをするという意識です。地域にはどのような魅力があるか住民からヒアリングをし、意見をまとめ上げ、その上で作り上げた地域のイメージを世間に発信していかなければなりません。

ご指摘のありましたように、職員全員ワンチームとなり、また市民団体とも一つになって、オール摂津で取り組んでいかなければなりません。住民と地域行政の協働作業こそが、シティプロモーションの核を担うとも言えるのではないかと考えており

ます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 4回目になります、要望にしておきたいと思います。

まず1点目の会計年度任用職員について、市長公室長のほうからご答弁をいただきました。

今後これは働き方改革等々を踏まえて、いろんなことと一体になって進めていくことになるんだろうと思いますが、その中にはAIもやがて入ってくるということになると思いますし、そういう新しいものをどんどん取り入れていく中で、やっぱり基本的にそういう、先ほどのもとに戻りませけれども、一般職員の定数のあり方と、それから非常勤職員、いわゆる会計年度任用職員の人数のあり方というのは、これからもしっかりと注視をして進めていっていただきたいなということで、これは要望としておきたいと思います。

次に、2番目の人材育成のことについてであります。

これもご答弁いただきましたけれども、平成17年度に大量退職が始まりまして、ピークだったんですね。それから数年間で多くの方が退職をされていく。新しい人が、新規採用がどんどんふえてくる。こういう中で、平成18年度から職員の人材育成という視点が非常に大事になったんだろうと思うんですけども、それ以前は非常にミスが多いこともありました。それで職員提案制度があったり勉強会であったり、業務の改善、ノーミスに取り組んでこられたりとか、それこそこの15年ぐらいの間に職員がどんどん多く入れかわって行って、時代も恐らく変わったんだろうと思います。それで新しい職員がすごくふえたということになると思う。

それに合わせて、うまくというかどうかわかりませんが、人材育成もうまくいって来たという評価したらいいんだろうと思うんですけど、そのように思いたいと思います。

ちょっと長い話になりますので、人材育成という部分を総合的に統括していただいて、最後にちょっと副市長からもう一回お願いしたいと思います。

シティプロモーションはありがとうございました。しっかりとこれはまたやっていきたいと思います。私自身も同じ思いでしっかりと行っていきたいと、提案もしていきたいと思っております。

前回の質問のとき、ちょっと紹介しましたが、箕面市がクラウドファンディングを立ち上げてやっているということは、これはテーマが先進的であれば、やっぱりそれはそれで一つのイメージアップにもつながっていくと思うので、そういうこともやっぱり一例として紹介しましたが、これはやっぱり職員の発想力はこれから非常に大事になると思いますので、このことをまたしっかりと取り組んでいただいて、これは要望としておきます。この質問は終わります。

以上です。

○野口博委員長 副市長。

○奥村副市長 先ほどから人事課長が答弁申しましたように、過去いろいろな取り組みをやってまいりました。人材育成について、その効果については即効性のあるものではなく、継続的、長期的な地道な取り組みによって徐々に効果が得られるものと考えております。

私自身、人材育成には二つのアプローチが必要と感じております。

その一つは、仕事をこなす力、いわば職員の仕事力が求められます。公務に対する

スキル、職場で経験と勘に基づいて、暗黙のうちに蓄積されてきた知見、公務員としての心構えなど、一緒に引き継がれ脈々と継承が繰り返されてきた世代間継承を、より進化させなければならないと考えております。

次に、「経験 7 割、薫陶 2 割、研修 1 割」というように言われることがあります。この比率の適宜は別といたしまして、職業人として成長するためには、良質な仕事経験と上司、先輩の指導や薫陶が大切であるということでもあります。これはまさしく職場研修そのものでございます。

一般的に経営資源とは、人、物、金、情報と言われております。公務労働では、特にサービスというもの、そしてそれらを支える資金、つまり財政というお金、最後にはコミュニティとのつながりを意味する情報が主要な経営資源と言われております。近年では、これに知恵や技が加わるとも言われております。

このように考えますと、経営資源でとりわけ人、知恵、技は人材にかかわることになります。一見、平凡な日常業務の中にある仕事の知恵、技もとうとい知的財産の一部でございます。後輩諸氏に伝承していかなければならない貴重な資産とも言えます。

人材育成は一朝一夕にはいかず、息の長い取り組みの中で徐々に効果が上がるものと信じて取り組んでいかなければならないと考えます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 どうもありがとうございました。副市長からご答弁をいただきました。

摂津市のこの人材育成計画の改定に当たりましては、もう一人一人の職員のやる

気がみなぎる市役所を目指して、そしてさらに実効性のある計画を目指していただきたいと思っております。

そして、シティプロモーションに寄与できる発想力のある人材育成であるとか、また災害時に率先してボランティアに参加し、経験を重ねる職員だとか自主研究を活発に行う職員など、能力をどんどん伸ばせる戦略的な人材育成を期待いたしまして、要望として質問を終わります。

○野口博委員長 そしたら、暫時休憩します。再開は 3 時 20 分でお願いいたします。

(午後 2 時 49 分 休憩)

(午後 3 時 19 分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

南野副委員長。

○南野直司委員 それでは、何点かご質問、そして提案と要望ということで、させていただきたいと思っております。

まず 1 点目、予算概要 10 ページになります。

職員健康管理事業ということで、職員の健康管理のための定期健康診断等の取り組みということで、新年度の中身も聞かせていただきたいと思うんですけども、特に一昨年起りました大阪北部地震、あるいは台風 21 号が起きました。そういったときの健康管理体制をあわせて、そして、この際お聞かせいただきたいんですけども、今回の新型コロナウイルスに関して、新年度 4 月以降も続くと思っておりますが、早く終息したらいいと思うんですけども、職員の方の健康管理体制をどのように考えているかについて、ちょっとお聞かせいただきたいと思っております。

それから、2 点目です。

この人事管理事業の中のデジタルサイネージを活用した採用広告をしていくと

ということで、さまざまな議論がなされたので、私からはご要望という形でさせていただきたいと思います。

ご答弁にもありましたけども、JR大阪駅、あるいは阪急大阪梅田駅、そして、大阪メトロの御堂筋線ですかね等々でデジタルサイネージに採用広告を掲示していくんだということで、10万人弱の方が見られるということでされていたと思います。

これを機に、しっかりと摂津市のすばらしいところを、土台は採用広告ですけども、シティプロモーションとしっかり連携していただきまして、全国に発信できるように連携をしていただきたいと思います。要望としておきます。よろしくをお願いします。

それから3点目です。

12ページ、人件費事業について、働き方改革の観点から、ちょっとお聞きしたいと思うんですけども、近隣の寝屋川市なんかは、完全フレックスタイム制を導入されたりしています。いろいろ賛否あると思うんですけど、メリットもあるしデメリットもあるし、そういった観点から、摂津市はサマータイム等々の取り組みもされていると思います。

そして、新型コロナウイルスの関係で、これはちょっと働き方改革と違いますけれども、1時間ずらして通勤されたり取り組んでいるという認識しておりますけども、新年度の取り組みもあわせて、ちょっとその観点からお聞かせいただきたいと思います。

それから、4点目です。

16ページのシティプロモーション推進事業の中で、大型デザインのQRコードを庁舎壁面に設置していくんだという一歩踏み込んだ斬新な取り組みだなと思っ

ています。多くの方がそれを見られて摂津市のすばらしさを見ていただくとと思います。もちろんモノレールからも見えますし。

先ほど藤浦委員からもあったんですけども、セッピイ号に掲載したらどうだと、今後の取り組みになると思いますけど、私もそう思います。あるいは近鉄バスに大きいステッカーをつくっていただいて貼るとか、もう一つは、市内を走る公用車にそういう大きいステッカーを貼ってアピールされたらどうかなと思います。その観点から、ちょっとご答弁いただきたいと思います。

それから、5点目になります。

20ページ、鳥飼まちづくりグランドデザイン策定事業ということであります。

プロジェクトチームを立ち上げて、そして鳥飼地域のまちづくりのビジョンを示していくんだということでありました。

ご答弁の中で、市民の方の意見もしっかりと取り入れていくん、協働でまちづくりを進めていくんだというご答弁があったと思うんですけども、その観点は非常に私は大事ななと思います。

あらゆるそういった団体の方、あるいは多くの市民の方の意見を取り入れていく。鳥飼のまちづくりのグランドデザインにエッセンスを織り込んでいくんだというそのタイミング、方針を出されてからそういう多くの意見を取り入れていくのか、方針をつくる上で多くの意見を取り入れていくのか。もちろんパブリックコメント等々もされていくのかなと思うんですけども、その観点について、ちょっとご答弁をいただきたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

6点目です。24ページ、男女共同参画センターの関連事業についてであります。

大阪人間科学大学の学生と連携し、デートDV出前事業を市内の中学校及び高校で実施していくんだということで、今までこれに至るまで、すごいさまざまなハードルを乗り越えられてつくっていかれたんだなと高く評価をしているところであります。

今ちょっと問題になっております、これはデートDV出前事業とあわせて、例えばJKビジネスについてとか、あるいはリベンジポルノについてとか、それとかスマートフォン、SNSの利用についてなんかを、この事業に取り入れていかれるんだらうなど認識しておるんですけども、その観点からちょっと、この取り組みについてお聞かせいただきたいと思っております。

それから、7点目です。女性問題相談事業であります。

今回、第3期摂津市男女共同参画計画ウィズプラン、これが2021年度までの取り組みとして、2022年から新たなものに生まれかわるということでつくっていかれると思っております。

女性があらゆる分野で活躍できる社会の実現に向けて、この計画を策定していただきたいと思うんですけども、その計画の中、これは第3期ですけども、課題の取り組みとして挙げられているの一つが、安心して相談できる体制を充実していきますということで、私も非常に大事なことだなと思っています。

男女共同参画センターウィズせつつにつきましては、平成22年7月に摂津市駅前コミュニティプラザ内に移転をさえました。

私も女性の方から多くご相談いただいたときに、ウィズせつつのリーフレットをお渡しして、ここでこういう相談をします

と宣伝をさせていただきまして、多くの方が利用していただいているんですけども、やはり例えば若い女性の方なんかは、摂津市のホームページを見られて、そういった女性に関しての相談するところはないかと探されるわけです。

そんなときに、ホームページを見ていただくと、場面別で探すというところに相談という項目があります。相談という項目から「人権なんでも相談」へ行ってさらにクリックするというふうに入っていくと、なかなかウィズせつつまでたどり着けないのが現状なのかなと思いますので、例えばその下のピックアップのところに、そういう女性の方の相談窓口というのを置いていくということは、非常に大事なことだなと思いますけども、その点についてお聞かせいただきたいなと思っております。

それからちょっと最後に、予算書の202ページになりますけれども、特別職ということで掲載されておりますけども、その中のその他の特別職、前年度の人数が1,361名に対して本年度は1,910名ということで549名、大幅に数字がふえているということで、報酬自体は減額になっておりますけども、その辺の中身について、ちょっとお聞かせいただきたいと思っております。

以上で1回目を終わります。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、1番目の検診のご質問に答弁をさせていただきます。

職員健康管理事業の中に、職員の健康診断委託料というのがございまして、これは定期検診等さまざまな検診を行う委託料ということで計上させていただいているものでございます。

ご質問の中にごさいました地震、台風の

際に、職員の健康管理をどのようにという  
ようなお問い合わせございましたけれども、大  
阪北部地震の際には、たしか一時期に一つ  
の部署に業務が集中するというようなこと  
が起りまして、職員の健康状態も非常に  
不安定な状態になったということで記憶  
をいたしております。

当時、人事課の看護師のほうに、集中し  
た部署を中心に、職員の勤務状況の確認と、  
それから健康状態の確認ということで、健  
康診断とは別に、職場へ出向いて確認を行  
ったというようなこともございました。

台風のときであるとか現在、対応に当た  
っている新型コロナウイルスの感染症対  
策の問題なんです、地震に比べまして、  
そこまで時間を拘束されて対応しないとい  
けない、そこまではまだ、現状は至って  
いないんですけれども、今後、展開によっ  
てはどうかかわからないというような  
こともございますので、やはり職員の勤務  
状況というのは逐次、確認をして、健康状  
態のチェックというのを人事課としても  
怠ってはいけないと思ってるところでご  
ざいます。

それから、三つ目のご質問の働き方改革、  
フレックスタイム、サマータイムの関係の  
ご質問でございます。

ご質問の中にごございましたとおり、現状、  
新型コロナウイルスの感染拡大防止を目的  
に、今、公共交通機関を利用している職員、  
この職員を中心に、勤務時間を1時間  
早くする、あるいは遅くするというような  
ことを期間限定で認めて、現状、取り組ん  
でいるというような、これはあくまで目的  
は感染拡大防止ということでございまして、  
働き方改革と少し意味合いが異なるん  
ですけれども、さかのぼりますと平成28  
年度に一度、試行的に「ゆう活」というの

がございまして、時間を夏の期間1時間、  
勤務時間を早めて取り組むということ  
を2か月ほど実施したことがございます。

当時、余暇については非常に有効に  
使えたという回答があった一方で、  
時間外勤務の短縮も目的として実施  
をしたわけなんです、この部分につ  
いては少し効果は出なかったという  
ようなことで、ここ数年はそのゆう  
活の部分については見送りという  
ような判断をしているんですけれど  
も、新年度につきまして、何かゆう  
活のようなサマータイム、時差出  
勤みたいなことを、現時点では予  
定はしておらないんですけども、  
新型コロナウイルスの関係の時差  
勤務は今後、伸びる可能性もござ  
いますので、状況を見ながら、働  
き方改革の考え方も整理をしながら  
検討はしてまいりたいというふう  
に思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 亀谷市長公室参事。

○亀谷市長公室参事 南野副委員長の1  
回目の4個目の質問にご答弁させて  
いただきます。

QRコードの今後の取り組みとして、例  
えばセッピー号、近鉄バス、公用車  
などの掲示について、お答えをさ  
せていただきます。

副委員長からご提案のQRコードの  
発展的な活用につきましては、我々  
広報課といたしましても、市のPR  
につながることでありましたら、  
どんどんやっていくべきと考えて  
おります。

まずは、市庁舎壁面のQRコードを  
行って、市民や対外的な反応も注  
視し、効果を検証し、QRコード  
の今後の発展的な活用、公用車  
への活用を含めて関係各課とも  
協議を行って検討してまいりたい  
と考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 大橋次長。

○大橋市長公室次長 そうしましたら、鳥飼のグランドデザインのご質問にご答弁申し上げます。

今回のグランドデザインにつきまして、鳥飼の地元の住民の皆さん、それと議会議員の皆さんのご意見等をしっかり踏まえて完成させなければならないと考えています。

それで、具体的な手法、意見聴取等の手法であったりタイミングというのはこれからなるかなとは思いますが、考えられるのは、先ほど答弁させていただきましたように、まず、将来人口推計の問題を地元の方々に認識いただくタイミングでも、当然皆さんの意見を聞くことはできずし、担当のチームが現地に行って、人口の問題以外の諸課題をしっかり認識する際にも、当然聞くタイミングというのはあると思います。

できれば案の前段階の素案のところにつきましては、素案の完成のタイミングで、議会の皆さんともできればご議論いただきながら、素案のところまでもっていきたい。その後また案の段階まで行かせて、そのときにまた、どういう手法かは考えますが、適切な手法で、鳥飼にお住いの皆さんと意見交換するという手法が今の段階ではいいのではないかと考えておりますけれども、今後、担当チームが設置されて、その中でしっかりまた検討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 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 SNS を使った DV について、お答えさせていただきます。

委員がご質問にありましたように、社会的問題である若年層のソーシャルネットワークサービスの部分に関しましては、社会的問題であると私のほうも認識しております。

SNS が相手の行動を監視するためのツールになっているケースが非常に多いと聞いております。SNS の相手が誰とどこで何をしているのか全部共有するのが当然という意識の若者が多いことは、ここ最近の傾向であると思います。

こうした行動がデートDVに発展しないためにも、委員から先ほどお話しいただいたように、若年層への啓発が必要であると考えており、現在、大阪人間科学大学と連携し、デートDV講座を実施しております。

その講座の中には、今、委員のほうからお話があったリベンジポルノなどの内容を入れております。

また、今年度につきましては、JKビジネス問題も深刻化していることから、毎年度、人権女性政策課としては「女性問題シリーズ」というリーフレットを作成しておりますが、若年女性を取り巻く問題であるデジタル性被害に対してのリーフレットを作成しており、今後も引き続き啓発に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、女性問題相談事業の相談体制のことについて、ご答弁させていただきます。

ホームページの人権の相談のトップページでありますピックアップバナーについての相談の掲示をしたらどうかというご指摘をいただいたかと思うんですが、そのピックアップバナーに関しましては、期間限定のものが大半であるのかと私のほうでは思っております。

恒常的なものに関しての相談業務に關しましては、広報課のほうと相談しながら見せ方に関しては検討していきたいと思っております。

ただ、相談のほうに関しては、ホームページ上では今お話しさせていただいたとおりなんです、人権女性政策課のほうで名刺サイズの相談機関のカードを作成しております。その分を庁内の全部の階の女性トイレ、あと市内のモノレールの駅の女性トイレ、JR千里丘駅の女性トイレにカードを置かせていただいております、救急隊員の方にも、その名刺サイズのカードをお渡しさせていただいております、相談機関の連携につなげております。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、8番目の特別職のご質問に答弁をさせていただきたいと思っております。

この特別職の人数の差が549名ということで、これは増減で結果このような形になっているんですが、次年度にふえる要因といたしましては、国勢調査を実施予定でございまして、この指導員、調査員を合わせますと900名弱、この中に計上しているということで、これがふえる要因ということになってございます。

減る要因としましては、昨年の選挙で、参議院議員通常選挙、それから府知事選挙等で、投票立会人の方が、これも二つ合わせますと250名ほどなんですけども、これが減る要因ということで、大きな要素としてはこの2点かなと思っております。

○野口博委員長 南野副委員長。

○南野直司委員 ご答弁ありがとうございます。

1点目の職員の方の健康管理について、

課長からご答弁をいただきました。

ちょうど一昨年、大阪北部地震、そして台風21号が発生したときは、私も地域の瓦れきということで、瓦等々、リサイクルプラザへお持ちしたこともありまして。そのときは本当に埃まみれの中、リサイクルプラザの職員の方が働いておられて、やっぱり健康被害もちょっと気になるなという思いがありまして、ちょっと今回、ご質問をさせていただいたわけでありまして。

新型コロナウイルスに關しましても、庁舎に關しては、下のロビーを入ったところにアルコールの消毒液を置いていただいておりますけども、女性の方に受付員としても立っていただいておりますけども、積極的に「消毒してくださいね」とお声をかけていくことも職員の健康管理を守っていくという観点から、私は大事なことだなと思っておりました。

あらゆる角度から職員の方の健康管理を、また今後におきましても進めていただきますよう要望としておきますので、よろしくお願いいたします。

それから、人件費事業の中で、働き方改革、完全フレックス制タイムの導入等々に關して、課長からご答弁をいただきました。

摂津市も今後におきまして、さまざま取り組んでいかれると思っておりますけども、一つはやはり市民サービスの向上という観点から、それがもちろん低下しないようにさまざま取り組んでいただいていると思っておりますけども、それを土台にとか、していただきたいなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。これも要望としておきます。

それから、シティプロモーションの観点からの移動QRコードということで、公用車、あるいは市内を走るバスにステッカーを貼るなどして掲示していただけないか

ということでご検討していただけるということなので、今後、予算も必要ですし、いろんなやりとりも必要やと思いますけれども、どうかよろしくお願ひしたいと思ひます。

他府県からトラックなんかで来られて、そのステッカーを見られたら、やはり摂津市というのはすばらしいところなんだなと感じていただけるでしょうし、どうかよろしくお願ひしたいと思ひます。

それともう一つは、例えば中央環状線、守口市から鳥飼大橋を渡ってきたところに、そういう可能でしたら「摂津市」という看板、以前、一般質問もさせていただきましたけど、そういうのに何かひっつけられないかなど。

例えば、大阪市から別府のほうに入ってきたところには別府公園がありますし、こんなところにそういった摂津市のシティプロモーションとして宣伝していくQRコードを設置できないか。

安威川以南ばかりですけど、高槻市の柱本のほうから摂津市に入ってきた旧鳥飼高校のところに、そういう公共サインを掲示できないかと思ひますので、どうかそういうことも視野に入れて、どんどん摂津市のすばらしさを全国に発信していく取り組みを進めていただきますよう、よろしくお願ひいたします。要望としておきます。

それから、鳥飼のまちづくりグランドデザインについて、次長からご答弁をいただきました。

市民の方のご意見をしっかりと取り入れていただきながら、協働でまちづくりを進めていくということは、本当に私自身も大事なことやなと思ひますので、どうかよろしくお願ひいたします。

先週の委員会でもご提案させていただきます

いたんですけれども、まちづくりですから、いろんなコンセプトといいますか方針というのが出てくると思うんですけれども、どうかその中には、子育てという部分を、ぜひ鳥飼のまちづくりの中にやっぱり取り入れていただきたいなと思ひます。

例えばキーワードは第2児童センターであったり、FM担当と連携をとっていただきながら入れていただきたいと。

それから、もう一つは、先週の委員会でご提案させていただきましたけど、公園です。17の立派な公園が鳥飼地域にはありまして、どうか子どもたちがワークショップを開いて、子どもたちの手づくりの、例えばですけども公園をつくっていただきたいなど。この公園はボール遊びができる。この公園は物すごい遊具が充実しているんだ。僕らが要望して置いていただいたんだ。そういう子どもたちが元気なところは他市からもどんどん遊びに来られますし、近くに遊具が、充実した公園があれば、遠くからも来られると私自身は認識しておりますので、そういうことを視野に入れていただいて、まちづくりを進めていただけますよう、よろしくお願ひいたします。要望としておきます。

それから、6点目のデートDVについて、さまざまご検討いただいているんだなと思ひました。どうか大阪人間科学大学と連携を図っていただきまして、取り組んでいただけますよう、要望としておきます。よろしくお願ひいたします。

それから、7点目の男女共同参画センターウィズの宣伝をしてほしいということで、やはりいろいろ、さまざま取り組んでいただいていると思ひますけれども、多くの方がやっぱりスマートフォン等々でそういう相談場所はないかと探しておられ

るのが現状であります。

もちろん市役所に相談をかけてこられたら、人権女性政策課が対応していただいていると思いますけども、駅前でしたら行きやすいですし、女性の方が丁寧に対応してくださいませし、弁護士の方のご相談もありますし、どうか広報課と連携をとっていただいて、ホームページ上で1クリック、2クリックぐらいで相談の体制が見れる、まずは電話してくださいという部分が見れるように、どうか今後、検討していただきますよう、よろしく願いをいたします。

それから最後に、その他の特別職ということで人数が大幅にという部分について、わかりました。課長からご答弁いただきました。ありがとうございます。

この際、もう全て要望ですから、最後に市長公室長にご答弁いただきたいと思うんですけども、一つは安威川以北のまちづくりにつきましては、本当にもう健都のまちづくりも、それから阪急京都線連続立体交差事業であったりJR千里丘駅西口のまちづくりもありますけど、ある程度、方向性というのは見えてきまして、次に鳥飼のまちづくり、光が当たってきたと、本当にすばらしいことだなと僕は思っています。

第4次総合計画の中でも、「みんなが育むつながりのまち摂津」ということで、まちづくりの将来像が掲げてありますけども、この鳥飼のまちづくりに対するランドデザイン、まちづくりに対する市長公室長の思い、それからもう一つは、欲張りで申しわけないですけども、摂津市の魅力を全国に発信していくんだという、このシティプロモーションの観点からの市長公室長の思い、人口ビジョン、あるいは総合戦略、定住促進、市外の方が摂津市に住んで

いただくその思いで、ちょっと市長公室長から最後にご答弁をいただけたらありがたいと思いますので、よろしくお願ひします。

以上で質問を終わります。

○野口博委員長 山本市長公室長。

○山本市長公室長 鳥飼のランドデザインとシティプロモーション、魅力発信というご質問でございます。

委員のほうからもございましたように、来年度、鳥飼のランドデザインをつくっていくということがスタートいたします。また、シティプロモーションにおきましても、今年度中に戦略が完成いたしまして、その戦略に基づいて来年度以降、摂津市としていろいろ打って出るという年でございます。鳥飼のランドデザインにつきましても打って出ていくと。また、魅力発信についても打って出ていくということでございます。

双方とも担当が市長公室ということでございますので、全職員にPRする、また市民の方々に摂津市のいいところをPRしていただく。議員の皆様方にもPRしていただくという、この視点は委員の皆様と我々とかわりないと思います。

そのことをやはり市内でリードしていくのは市長公室が、担当として持っておりますので、双方の事業とも市長公室が中心になり、庁内全体で取り組んでいけたらと思いますので、よろしくお願ひいたします。  
○野口博委員長 以上で質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後3時52分 休憩)

(午後3時53分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。  
議案第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。

質疑はありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第21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。

松本委員。

○松本暁彦委員 それでは、議案第21号の質問をさせていただきます。

こちらの提案理由につきましては、市地域防災計画の改定に伴い、本条例を制定するものであると書かれておりますけれども、改めて一度、提案理由について詳細をご説明いただければと思います。

以上です。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 では、21号、災害対策本部条例について、改定の理由をご説明いたします。

改定は、全て文言の整理でございます。具体的には2点ございます。

まず1点目、現行の条例の第2条につきまして、ほとんど多くの部分を削除しております。これにつきましては、国の法律でございます災害対策基本法に同じ内容が規定されております。既に法律で規定されている部分につきましては、条例で二度書きしないとの考え方に基きまして、条例との重複部分を削除するものでございます。

また、2点目なんですけれども、改定案の第3条といたしまして、新たに規定する部分を入れております。この部分につきましては、国が示している条例(例)、いわゆる準則で盛り込まれております部分で、

本市についても既に実施している内容でございましたが、地域防災計画の改定作業中に条例に記載がないことがわかりましたので、今回新たに追加させていただくものでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 松本委員。

○松本暁彦委員 地域防災計画の改定に伴い、あわせて国の法律にも合わせて修正するということで認識をいたしました。まさにこの地域防災計画の修正との一対であると、理解いたしました。

この災害対策本部条例、まさしく地域防災計画の修正につきましては、いろいろとこれまでも議論が多々ございましたけれども、最終的には理事者と一枚岩となって実現に至ったと思っております。

これについては市長のリーダーシップ、そしてまた副市長の全般にわたる指導・助言と、そして市長公室長の人事体制での取り組み、当然ながら総務部長のみずからの経験をもとに強く推進されたところが、この修正、そしてこの条例の改定につながったということで高く評価をするわけでございます。

その中で、もう少し改めてこれらの修正の意義について、ぜひ説明を、全体を踏まえていただければなと思います。これについては総務部長の答弁をお願いします。

○野口博委員長 井口総務部長。

○井口総務部長 お答えいたします。

地域防災計画の改訂を今回行いましたけれども、この意義ということでございます。

私なりに振り返ってみますと、今回の地域防災計画の改訂作業の目的といたしましては大きく二つございます。

一つ目は、平成27年度以降に改正され

ました法律ですとか、国・府の計画をきちんと反映させること。二つ目は、一昨年のお阪北部地震と台風21号を経験して明らかとなりました諸課題への対応策を計画に盛り込むことでございます。

特にこの二つ目の災害対策につきましては、全庁的に振り返り検証を行いましたけれども、有事の際にとるべき行動を職員一人一人がしっかりと把握できていたか。また、備蓄品は十分であったか。関係機関との連携は図れていたのか。市民向けの災害情報や支援制度の周知は行き届いていたのかなど、さまざまな課題に対してどのような対策を講じていくべきか、各班からの意見を取りまとめ、災害対策本部の調整会議でも協議を重ねてまいりました。

また、改定作業そのものを外部委託せず、職員自らの手で仕上げたまいりました。その結果、時間は大変かかりましたけれども、市の災害特性というものをしっかり捉えることができ、今後の災害対応に必ずや生かされるものであると感じております。

これからも時機を逸することなく、自分たちの手で地域防災計画の改定を重ねていくのではないかと考えております。

今回の改訂がより実りあるものになるように、最後まで力を尽くしていきたいと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 松本委員。

○松本暁彦委員 ご答弁ありがとうございます。

本当にこの件につきましては、総務部長を初め、また防災管財課の皆さん方も全力で取り組まれたということで、高く評価をいたします。

ぜひ引き続き、これは一つの結節でござ

いますけれども、先ほど部長が言われたとおり、この計画についても条例についても、常に進化をしていただき、まちごと・丸ごと防災体制の構築、そして市民の安全・安心のまちづくりに取り組んでいただければと思います。要望になります。

以上です。

○野口博委員長 ほかに質疑ございませんか。いいですか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で質疑を終わります。

次に、議案第29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。

松本委員。

○松本暁彦委員 1点だけ確認の上ですが、この市営住宅の入居の際の保証人を不要とするためのというところで、その経緯について、背景をお聞かせください。

以上です。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 ご質問にお答えいたします。

保証人を廃止することになった経緯でございますが、昨今、独居老人の増加など身寄りがないために保証人を見つけたくても見つけられないという方が非常にふえている状態でございます。

そのような中、いわゆる市営住宅は住宅のセーフティーネットでございます。このような公営住宅において、保証人が確保できないから入居できませんよ。これはもう絶対に許されるものではないと考えております。

そのようなことから、今回、保証人の部分を廃止させていただき改訂をお願いするものでございます。

また、直接のこのタイミングということなんですけれども、きっかけといたしましては、国が各市町村に示しています公営住宅管理標準条例(例)、いわゆる準則の中で、保証人の部分が削除されたということで、これを機に廃止するものでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 松本委員。

○松本暁彦委員 確におっしゃるとおり、生涯独身の方がふえているという中で、まさに身寄りのない方がふえていく、保証人がどうしても得られないという方がふえていくというのは、今後の社会的な傾向かなと思っております。

その点、このように国に合わせて改訂したということでは評価をいたします。

以上です。

○野口博委員長 ほかに質疑。

弘委員。

○弘豊委員 私のほうからは、この第29号の改正は前向きな改正だと理解しているんですけども、これまで摂津市の市営住宅を希望されている方で、やはり保証人がいないということで入居を断られている、そういうケースというのを、実際問題どの程度、把握されているのかというようなことを聞いておきたいと思えます。よろしくをお願いします。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 市営住宅は、空きましたら公募を年に1回ないし2回程度、今まで平均したら行っていたんですけども、抽せん会を行って当選された方で、保証人がないのでどうしても入れないという方は実際おられませんでした。

以上でございます。

○野口博委員長 弘委員。

○弘豊委員 抽せんまでされて当たった

後に保証人がないというような、そういう方はいらっしゃらなかったということなんですけれども、そもそも市営住宅の応募の際には、市役所の防災管財課のほうに入居の申し込みを提出しに来るわけですよ。そこで一定、審査じゃないですけども、そういうことを説明なんかもされるかと思うんですけども、そういう段階で、実は保証人がないんですけれどもというようなことで申し込みに来られたけども、やっぱりそれは受け取れませんとかいうことはなかったのかというようなことで、もう一度。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 市営住宅保証人の要件といたしましては、摂津市に限定せず、ほかの自治体でも大丈夫です。なおかつ、申し込まれる方よりも収入が多いこと。または不動産を持っておられる方、こういう要件なんですけども、その中で我々がお話を聞かせていただいている限り、保証人がないんですけど申し込みできますかというお問い合わせは、今のところはないです。

以上でございます。

○野口博委員長 弘委員。

○弘豊委員 今回、国のほうでこういった形で法の改正が進められてきている背景の中には、やっぱり一定数、保証人がないようなことで、新たな住宅に転居できない方がいらっしゃるという認識の下だと思えますよ。

私もいろいろと引っ越しの関係で市民の方から相談を受けることがあるんですけども、その際に、やっぱりなかなか保証人がなくてということをおっしゃる方がいらっしゃいます。

大家や不動産屋、そういったところの話

の中で、保証人がないけれどもというように、なことで入居を認めてもらっているケースというのは結構あると認識しているんです。それが公共の市営住宅、府営の住宅もそうですけれども、これまでは要件として保証人がないとあかんということ、だから、そういう入居の要件であるものだから応募ができなかったというような人もいます、やっぱり思っておいていただきたいと思うのと、やはりそう思うと、公営住宅を希望するけれども応募をされてなかった、そういう方々、そういう需要ということも今後やっぱり出てくるのかなということをおせば、これまでも市営住宅、なかなか戸数をふやすのは難しいというようなことをおっしゃっていたと思うんですけれども、改めて今、住宅に困っている方たちは大勢いらっしゃる。一昨年の災害の際に転居をされた方が、緊急で転居されたんだけれども、その転居先もまたやっぱり大家から立ち退きで動かないといけないというケースが今、来ていたりもするんです。

そういったことからしたら、民間住宅のほうの、そういう状況、転居先がなかなか見つからないと、それでもやっぱり古い木造の借家なんかは、どんどんともうなくなっていったから、今後、移り変わろうとしたら、鉄筋の住宅だったり、もう狭い狭いワンルームだったりとか、そうならざるを得ないような人たちが、公営の住宅も望まれているということも、ぜひ加味していただいて、今後の参考にしてください。よろしく願いいたします。

○野口博委員長 ほかに質疑はありますか。

南野副委員長。

○南野直司委員 今回、市営住宅への入居

の際の保証人を不要とするという条例制定であります。多くの方がこれで安心して申し込みできるのかなと評価させていただいているわけですが、入るときは例えばご夫婦で入られて、何らかで例えば奥さんがお亡くなりになられ、ご主人だけ独居で暮らしておられて、例えば緊急事態が発生したときなんか、おうちの中で倒れておられたとき、保証人はいいですよということなんですけれども、緊急連絡先等々、書いていただいていると思うんですけれども、そういう取り組みはどうでしょうか。

○野口博委員長 川西課長。

○川西防災管財課長 緊急連絡先について、ご答弁申し上げます。

まず、市営住宅は今までは保証人が必要だったんですけれども、その方とはまた別に、必ず緊急連絡先の届出書、これを出していただいています。

入居時に出してもらうのと、それから、その後、毎年毎年、家賃更新がございます。家賃更新ごとに必ず緊急連絡先の届出書を頂戴しております。

特に、本当に緊急のとき最後の命綱になる場合もありますから、固定電話とあわせて携帯電話もあれば、必ずお願いしますよということで、毎年、必ず頂戴しております。

実際、それが生かされたというケースも過去ございましたので、これからはしっかりと頂戴してまいりたいと考えています。

以上でございます。

○野口博委員長 以上で質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後4時 9分 休憩)

(午後4時10分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

続いて、議案第23号所幹部の審査を行います。

本件については、補足説明を省略し、質疑に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第24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。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後4時10分 休憩)

(午後4時11分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

次に、議案第25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。

松本委員。

○松本暁彦委員 確認の上なんですけども、こちらは会計年度任用職員制度の導入に伴いというところで、職員等のサービスの宣誓に関することとリンクをさせているということなんですけども、これについてはどのようなものか、説明いただければと思います。

以上です。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、私のほうからただいまの質問に答弁をさせていただきます。

サービスの宣誓につきましては、地方公務員法で位置づけがなされておりまして、本市は条例でこの定めをしているところなんですけども、新たに職員になる場合に、この宣誓を行った上で職務についていただくと、

そのようなことになってございます。

今回の改正につきましては、会計年度任用職員の制度が4月に導入をされるということございまして、改正をせずに行きますと、会計年度任用職員の方は毎年4月にサービスの宣誓をしないといけないというような、そういう条例の書き込みになっているということがございまして、少しこの部分は柔軟に対応するべきではないかということで、会計年度任用職員については、別の定めをすることができるような規定を設けると、そういうことをご理解いただけたらと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ちょっと今のことを聞いていたら余計にわからなくなりましたが、最初、職員はこういう宣誓書を書くんですね、宣誓書。「私はここに主権の国民に」どうする、どうのこうのとあって「公務員の職務に執行することをかたく誓います」と。これを書く前において、職員にその職務を行わせると、これを書いていないのに職務、今の話やったら、多年度にわたって次の年も、前に書いたからもういいですよということに聞こえましたが、この文面やったら一遍も書いてなくても仕事に携わることができますよと読めるんですけど、ちょっとその辺の整理を。

○野口博委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 少し説明が足りておりませんで、失礼いたしました。

今回の改正で想定をしておりますのは、当初、入職時にはこのサービスの宣誓を行っていただくことは当然ながら想定をいたしております。

結果として、翌年度、新たな任用ということで、今でいう更新というような形で、

年度をまたがって任用される方というのが実際には出てくるだろうと想定するわけなんです。そういう方々において、毎年度、出していただく必要があるかどうかという部分において、少し別段の定めをすることができればということで今回改正をしているところでございます。

イメージとしましては、今、本市においては3年までは一つの試験で勤務成績が良好であれば更新をするような制度ということになってございますので、その3年の間は一度、当初にサービスの宣誓をしていたということ担保していこうということで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 以上で質疑を終わります。

次に、議案第26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。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第27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。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後4時14分 休憩)

(午後4時15分 再開)

○野口博委員長 再開します。

議案第28号の審査を行います。

本件については、補足説明を求めます。

明原消防長。

○明原消防長 議案第28号、摂津市手数料条例の一部を改正する条例制定の件に

つきまして、補足説明を申し上げます。

なお、議案参考資料、条例関係35ページから37ページに新旧対照表を記載いたしておりますので、あわせてご参照をお願いいたします。

今回の改正は、地方公共団体の手数料の標準に関する政令の一部を改正する政令の公布に伴い、本市手数料条例に規定する高圧ガスボンベの検査手数料に係る区分について改正いたすものでございます。

同政令の改正につきましては、エネルギー分野における水素社会の発展が叫ばれる中、従前、圧縮水素を使った燃料電池車は一般自動車の主であったものを、今後、フォークリフト等の産業車両の分野にも拡充を目指す国等の動きが背景にございます。

現在、燃料電池自動車の燃料装置用として、圧縮水素を充てんするための容器は繊維強化プラスチック複合容器に限定されており、これは一般自動車への搭載に有利な軽量容器であります。

一方で、車体の安定性が求められるフォークリフト等の産業車両においては重量があり、また、廉価である鋼製の容器のほうが利点を有するところではありますが、従前この容器の技術上の基準は存在いたしませんでした。

このため、実証実験が重ねられ、平成31年3月、鋼製容器の技術的基準を定めた圧縮水素自動車燃料装置用容器の技術基準が新たに策定され、これらを踏まえ今般、関係省令等の改正がされたところであります。

それでは、本条例の改正条文につきまして、ご説明を申し上げます。

高圧ガスの保安に関する事務の表に、圧縮水素自動車燃料装置用容器を加えるた

め、第2条第1号の表、キの項中、または圧縮天然ガス自動車燃料装置用容器を圧縮天然ガス自動車燃料装置用容器または圧縮水素自動車燃料装置用容器に改めるものでございます。

附則といたしまして、この条例は令和2年4月1日から施行いたすものでございます。

以上、議案第28号、摂津市手数料条例の一部を改正する条例制定の件の補足説明とさせていただきます。

○野口博委員長 説明が終わり、質疑に入ります。よろしいですか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後4時18分 休憩)

(午後4時22分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

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、採決に入ります。

議案第1号所管分について、可決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 賛成多数。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第5号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第9号所管分について、可決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

は可決すべきものと決定いたしました。

議案第21号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第23号所管分について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第24号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第25号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第26号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第27号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第28号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第29号について、可決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、本件は可決すべきものと決定いたしました。

暫時休憩いたします。お疲れさまでした

(午後4時24分 休憩)

(午後4時25分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

本委員会の所管事項に関する事務調査について、協議をさせていただきます。

令和2年度、委員会行政視察を実施することに異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 異議なしと認め、そのように決定いたします。

次に、視察事項、視察先、視察日程等について協議をいただきますが、新型コロナウイルス感染症について、現在も全国で感染者が増加しており、終息の兆しが見えない状況です。

このような中、常任委員会の行政視察についても、本市や視察先の状況によっては、例年どおり5月の日程で実施できないことも想定されます。

つきましては、本日は現時点での案として協議・決定いただきますが、今後の状況次第では、閉会中に本委員会を開催し、視察日程等の変更を協議してまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、委員会行政視察についてですが、この件につきましては、先進事例等の情報収集を行うとともに日程を調整させていただいた内容をもって、案としてまとめましたので、ご提案させていただきます。

日程は5月21日木曜日から5月22日金曜日ということです。

視察市は、広島県廿日市市及び岡山県総社市です。

廿日市市は、人口約11万7,000人。

こちらでは宮島口地区まちづくりグランドデザインについて視察を行います。

廿日市市では、宮島口地区まちづくりグランドデザインを平成28年3月に策定し、市民、民間事業者、行政がその目的を共有するとともに、それぞれが連携しながらまちづくりの取り組みを推進されています。

地域構造特性を踏まえた上で、特性を生かしながら、まち全体の最適化を目指して各種施策や方向性を示す取り組み事例について、視察を行います。

また、総社市は、人口約6万9,000人。こちらでは平成30年7月豪雨災害の対応について視察を行います。

総社市では、未曾有の大災害となった平成30年7月豪雨により、河川の氾濫や土砂崩れ、アルミニウム工場の爆発事故等で市内の複数の地区で多くの甚大な被害が発生いたしました。

そのような中、意見交換会などを通して、行政と市民とが課題を共有し、それぞれの強みを生かす役割分担のもと、一丸となって復旧・復興に取り組まれてきた事例について視察を行います。

以上のような提案をさせていただきましたが、委員の皆さんのご意見をお伺いしたいと思います。どうでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 それでは、そのように決定いたします。

暫時休憩いたします。

(午後4時28分 休憩)

(午後4時33分 再開)

○野口博委員長 再開いたします。

それでは、廿日市市において「宮島口地区まちづくりグランドデザインについて」、総社市において「平成30年7月豪雨災害

の対応について」の視察を行いたいと思います。

本委員会の視察につきましては、以上のとおり実施することにいたしますので、よろしく願いいたします。

なお、常任委員会の所管事項に関する事務調査については、本会議最終日において、閉会中に調査することが諮られます。本委員会の所管事項については、「行財政運営について」「防災行政について」「人権行政について」「消防行政について」「都市計画行政について」「土木行政について」を、令和3年3月31日まで閉会中に調査することにしたいと思います。異議ございませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○野口博委員長 異議なしと認め、そのように決定いたします。

以上で、本委員会を閉会いたします。

（午後4時34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 南野 直司