

摂津市議会

# 総務建設常任委員会記録

令和3年11月10日

摂津市議会

# 目 次

## 総務建設常任委員会

11月10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、消防本部所管分） 質疑（福住礼子委員、藤浦雅彦委員、安藤薫委員、松本暁彦委員）	
認定第5号の審査-----	65
質疑（藤浦雅彦委員）	
採決-----	66
閉会の宣告-----	66

## 総務建設常任委員会記録

### 1. 会議日時

令和3年11月10日(水) 午前9時58分 開会  
午後4時18分 閉会

### 1. 場所

301会議室

### 1. 出席委員

委員長 三好義治 副委員長 松本暁彦 委員 福住礼子  
委員 藤浦雅彦 委員 安藤 薫 委員 塚本 崇

### 1. 欠席委員

委員 野口 博

### 1. 説明のため出席した者

市長 森山一正  
副市長 奥村良夫 副市長 福渡 隆  
市長公室長兼同室次長 大橋徹之  
秘書課長 妹尾智行 広報課長 古賀順也 政策推進課長 有場 隆  
人事課長 浅尾耕一郎 人権女性政策課長 由井秀子  
政策推進課参事 湯原正治 同課参事 細井隆昭  
総務部長 山口 猛 資産活用課長 溝口哲也  
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 池上 彰  
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  
同部参事兼総務課長 松田俊也 予防課長 小田原利博  
警備課長 木下正雄 同課参事 林 州次 警防第2課参事 小西智文

### 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 令和2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 令和2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)

○三好義治委員長 ただいまから、総務建設常任委員会を開会します。

本日の委員会記録署名委員は安藤委員を指名します。

昨日に引き続き、認定第1号所管分の審査を行います。質疑に入ります。

福住委員。

○福住礼子委員 おはようございます。

まず、課ごとでまとめておりますので、よろしく願いいたします。初めに、人事課に関わるところでございまして、決算概要44ページ、人事管理事業について、阪急大阪梅田駅、JR大阪駅、また大阪メトロ御堂筋線梅田駅のデジタルサイネージの採用広告をされたということで、昨日、塚本委員も質問されておりました。

以前は、電車の吊り広告などでも採用の募集をされていたと思います。応募結果とその効果については昨日、ご答弁がございました。去年は、緊急事態宣言が発令されていた中で駅構内は人通りも少ない時期もありましたので、この取り組みについては再度検討して、広く人材の確保に努めていただきたいと思っております。

そんな中で、コロナ禍であったということから、採用についてもオンラインで実施される企業も多かったと思っております。

本庁でも、オンラインでの採用試験や面接が行われたのではないかと考えますが、担当者としてオンラインでの採用についてのお考えなど、お聞きしたいと思います。

二つ目は、決算概要44ページにあります職種別能力開発事業について、職員研修の実施状況について、研修内容が事務報告書の28ページにもたくさん書かれておりました。そんな中で大阪府市町村振興協会主催にあります、「ありがとう」と言っ

てもらえる住民サービス向上研修というのがありました。

どういった研修であったのかお聞きしたいと思います。派遣が1名でありましたので、この研修に参加されて、これがどのように庁内で生かされているのかということをお聞きしたいと思います。

3番目は、広報課になります。決算書の58ページ、歳入にあります広報紙広告掲載料120万円、ホームページ広告掲載料67万4,000円とありますが、この掲載料の中身についての考え方をお聞きしたいと思います。

それから、4番目、決算概要48ページにあります広報事務事業についてであります。ホームページアクセスが前年の月平均36万2,771件から劇的にふえまして、60万2,646件とふえております。その要因について、どういったものがあつたのか、またLINEの友達数が5,663、発信が85という数字になりました。事務報告書にあつたのですが、この友達数というのは予定どおりだったのでしょうか。

また、LINEの発信についての考え方をお聞きしたいと思います。

5番目です。決算概要48ページにありますシティプロモーション推進事業の取り組みの内容について、これは事務報告書の中にも16ページに載っておりますが、どのような戦略をもって進められたのか、お聞きしたいと思います。

次に6番目、次は人権女性政策課になります。決算概要56ページにあります男女共同参画計画推進事業についてですが、第4期摂津市男女共同参画計画の策定に当たり、市民意識調査というものが行われておりました。その結果とそして、第3期男女

共同参画計画の総括についてお聞きしたいと思います。

次に7番目です。決算概要56ページにあります男女共同参画センター管理事業についてですが、大阪人間科学大学と連携をして、学生が企画をするデートDV出前事業、これはコロナ禍で中止になったということで、事務報告書にもありました。

そんな中で、市内中学生のデートDV予防啓発の出前講座は実施されておりましたので、その内容についてお聞きしたいと思います。

8番目、決算概要58ページにあります女性問題相談事業についてです。令和2年度はコロナ禍という状況にありましたが、これも事務報告書37ページに数はありましたが、総括してどういった内容があったのか、お聞きしたいと思います。

9番目です。決算概要62ページ、人権啓発推進事業について、その中にあります印刷製本費の内容についてお聞きしたいと思います。

次、10番目です。政策推進課についてです。決算概要64ページにあります特別定額給付金の事業についてですが、これは全国民に対して一人10万円の給付とするといった大きな事業だったと思います。給付金額の残高が1,740万円ということで、174名の方が給付を受けておられなかったと思いますが、その内訳についてお聞きしたいと思います。

給付の申請においては、案内をなくしてしまったということも聞いたことがあったりしまして、私も独居の高齢者の方が申請について分からないということで、お手伝いをした経験もあります。

また、家庭内や夫婦間でのいろいろな事情があったり、そういった振込についての

問い合わせなど、お受けになったかなと思いますので、申請に当たる問い合わせや相談に対して、どういった対応をされたのかについてお聞きしたいと思います。

11番目は、選挙管理委員会事務局ですが、決算概要70ページに市長及び市議会議員補欠選挙の内容が掲載されております。4年前の選挙と比較をいたしまして、投票場であったり、投票率であったりといったことの総括をお聞きしたいと思います。

次は、消防本部に係る質問です。12番目です。決算概要132ページにあります消防職員数101名となっております。女性隊員が何人になったのかお聞きしたいと思います。配属状況であったり、全国と比較して摂津市の割合というのはどの程度になっているのか、そういったことをお聞きしたいと思います。

また、女性の隊員がいるということで、施設の整備や勤務体制といったことにどういった配慮がされているのか、お聞きしたいと思います。

13番目は、決算概要134ページ、予防活動推進事業についてですが、事務報告書の411ページと412ページにありますが、3,577件の防火対象物に対して、160件の査察が行われたという数字になっておりました。前年は3,532件の対象物に対して、175件という結果でありまして、去年は少し減っているのかと思われました。この査察の実施現状についてお聞きしたいと思います。

13番目です。決算概要134ページにあります消防水利事業について、消火栓等整備事業の前年度は38万2,753円に対して、令和2年度が275万2,356円と随分予算が上がっておりました。実績

が上がっておりました。その内訳をお聞きしたいと思います。

また、事務報告書では、昨年より保有数が二つほど減っておりましたけれども、水利の充足状態についてお聞きをしたいと思います。

15番目、決算概要134ページにあります消防本部車両・資機材整備事業について、これは消防ポンプ自動車や救命ボートの更新といったことだったと思いますが、その内容と次の更新計画があればお聞きしたいと思います。

16番目です。決算概要136ページにあります。一般事務事業の大阪航空消防運営費負担金についてです。大阪市が保有する消防ヘリを府内都市と共同で運行し、効果的に消防活動を確保するための負担金だと聞いておりますが、令和2年度のどういった実績があったのか。また、本市では、どのようなときに、こういった活動がされているのか、お聞きしたいと思います。

17番目です。決算概要136ページにあります消防団活動管理事業について、消防団員の保安帽の更新にされました。その理由についてお聞きしたいと思います。

質問は以上です。

○三好義治委員長 答弁を求めます。

浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、1番目と2番目のご質問について答弁させていただきます。

まず、1番目のご質問で、採用試験でオンライン面接についての考え、実績等についてのお問い合わせだと思います。本市におきましても、コロナ対策の一環として、採用試験におきまして、令和2年度から在宅で受験が可能な適性検査の導入、オンライン面接というのを実施いたしております。

オンライン面接は、本市の採用試験4次試験までございますが、2次試験の集団面接、あるいは一部の技術職での個別面接について実施いたしております。この面接の手法というのは、新規に導入したのですが、時間や場所の拘束が少ないこと、結果として辞退者数もあまり出ていないということから、応募者にとっては受験しやすい環境なのではないかと考えております。

従来どおりの対面での面接というのも試験の中では行っておりまして、受験者一人一人の人物をしっかりと見極めていく上では、対面の面接も欠かせないものであると考えております。3次試験でのPR面接、最終試験でのプレゼン面接は今後も対面で行いたいと考えてございます。

それから、2番目のご質問でございますが、CS向上の研修についてのお問い合わせございました。ご質問の中にもございましたとおり、マッセOSAKA主催の研修でございます。内容といたしましては、市民等への対応の能力、苦情対応等に適切に対応できる。接遇の心得、それからロールプレイングも含めた内容で、計2日間にわたって開催している研修でございます。

実績といたしましては、窓口対応が多い部門の職員が受講しておりまして、教育委員会ですとか、福祉部門、これらの部署の職員が受講いたしました。受講した折には、所属課に戻ってその内容を報告し、共有を図っているということで聞いてございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら、3番目の広報紙広告掲載料とホームページ掲載料の考え方についてお答えいたします。

こちらにつきましては、毎月号に4枠を確保しております、安定的な広告掲載と事務作業の負担軽減を図るために、募集業務については広告代理店に委託しております。広告を希望される事業者につきましては、広告代理店を通じ、申し込むことになっております。

一方、市のホームページの広告につきましては、市のホームページに常時募集記事を掲載いたしております、直接、広報課におきまして事業者からのバナー広告の申し込みの受付を行っているところでございます。

ホームページのトップ画面のバランスから現状といたしましては、これ以上に広告をふやすことというのは考えておりませんので、そのため積極的な営業活動というのは行っておらず、あくまでもご協力いただくという観点で実施いたしております。

次に、市のホームページのアクセス数の増加の要因でございますが、委員のご質問でありましたように、ホームページのアクセス件数につきましては、前年度と令和元年度と比較しまして、約24万件増加しております、大きな要因としましては、市民の関心が高かった新型コロナウイルス対策関連情報に関するアクセス件数が月約26万件以上にのぼっており、これに関連して市のトップページのアクセス件数も増えておることから、大きく増加したものでございます。

それとLINEの友達登録の増加でございますけれども、これにつきましては、本年6月から新型コロナワクチンの接種予約の受付をLINEで行ってから、登録者が一気に5倍近くにふえまして、約2万6,500人となっております、もともとシテ

ィプロモーションの戦略に掲げております数値目標では、5,000人としておりますので、想定以上にふえた状況でございます。

LINEの配信の考え方でございますが、LINEにつきましては、基本的には多くの方が参加できるイベント情報ですとか、各課からの重要なお知らせを中心に、担当課とも調整しながら、週に1回、木曜日、夜8時に配信いたしております。

なお、ワクチン接種情報ですとか、防災情報など緊急的な情報につきましては、適宜配信をいたしておるところでございます。

続きまして、シティプロモーションの取組状況でございますけれども、シティプロモーション戦略におきまして、その目的は二つございまして、一つが市民の摂津市への愛着や誇りを醸成する。二つ目が摂津市の認知度やイメージを向上して、協働人口を増加させるという目的がございます。これに対しまして、本市の強みである健康・医療、産業、水辺、公園、利便性、四つの魅力を柱として、訴求させていくということを考えておりました、昨年度はシティプロモーションサイトで、市の魅力をPRするというのと、SNSを活用した情報発信なども行ってまいりました。

それと併せて、特に力を入れて取り組んだのが職員の意識改革というところで、昨年、一昨年度、内閣府の地域創生人材育成制度により派遣で来ていただきました亀谷参事をコーディネーターといたしまして、インナーブランディングを実施し、また、でっかな野望プロジェクトと題した企画提案を職員向けに実施いたしたところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、6番目から9番目のご質問に答弁させていただきます。

まず、6番目の市民意識調査の総括についてご説明いたします。現在ある第3期摂津市男女共同参画が令和3年度に目標年度を迎えるために、第4期計画策定の基礎資料とするとともに、今後の施策を検討する上での参考とすることを目的として、令和2年度に男女共同参画に関する市民意識調査を実施しました。

配布方法は郵送で行い、回収は郵送方法及びウェブ方式とさせていただきました。有効回収率は23.2%、回収率の低さから今年度、安威川以北と安威川以南において、第3期の男女共同参画計画の振り返りと第4期計画策定に向けてのご意見を聞く機会を2回設けさせていただきました。

何点か、その意識調査の結果のほうをご説明させていただきますと、男女の地位に関する意識については、前回は、「男性が優遇」、「どちらかといえば男性が優遇」というのが62.4%、今回が70.9%と数字は悪くなっているように感じられるかもしれませんが、この数値は啓発をしていたことで、男性と女性のジェンダーの問題意識が芽生えたことによる数字の現れかかを感じているところでもあります。

今後、摂津市が男女共同参画を推進するために、今回の調査結果を啓発事業の内容や方法、効果的な手法の検討に役立つよう利用してまいりたいと考えております。

続きまして、デートDVの件につきまして、答弁させていただきます。昨年度におきましては、中学校に向けたデートDV、出前講座を中学校5校のうち4校で実施することができました。相談件数は年々増

加し、複雑化していて被害者でも加害者にもならない、暴力そのものの根絶のためには、予防にも重点を置いた取り組みが必要であると考えております。

若年層の交際相手からの暴力を予防することは、配偶者からの暴力を予防することにもつながると考えており、家庭の中でDVを目撃して育つ子どもたちが心身に深刻なダメージを受けることから、世代の影響は計り知れません。このことからデートDVの早期予防が大切であると考えております。

内容としましては、思春期で多感な時期に陥りやすい相手を束縛するという社会的暴力、身体的暴力などのDVの種類を説明し、その中では性的DVとして、性教育についても取り入れております。

続きまして、女性問題相談事業の総括の答弁をさせていただきます。

男女共同参画センター内に設置している女性のための相談室では、DVを含む女性の様々な悩みについて、電話や面談でお聞きする総合相談とフェミニストカウンセラーによる面接相談、そして女性弁護士が女性の立場から法律上の問題にお答えする法律相談の3種類を実施しています。

続きまして、人権啓発推進事業の印刷製本費について答弁させていただきます。毎年、12月の人権週間に合わせて、人権を考える市民の集いの講演会を実施しています。人権を考える市民の集いのPRのための講演会チラシ、また市内に複数箇所ある人間基礎教育看板の台風に備えての点検、色あせ等の分の書き換えについての印刷製本費、及び令和2年度につきましては、DV虐待防止の啓発連携物品としてのオリジナルバッジを作成させていただきました。

令和2年度につきましては、コロナ禍もあり、相談件数としては7.6%増加しております。相談内容としましては、夫等の暴力が一番多く、離婚問題、人間関係と続いております。

本来は相談が必要な状況が少なくなることが望ましいのですが、市民の方に安心して相談できる場所があり、対応できる時間がふえたことが周知できた結果ではないかと認識しております。

以上です。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、質問番号10番、特別定額給付金に係るご質問にお答えいたします。

まず、特別定額給付金の残額の内訳でございますが、当初の予算としては86億6,700万円なので、人口8万6,670ということで計算しておりました。最終的には、8万6,708人の方に対しまして、給付人数は8万6,496人となっております。

その差212人の内訳でございますが、寄附金を辞退された方もいまして、9人となっております。残り203人の方が未申請となっております。

また、申請の相談対応でございますが、窓口業務の委託を実施しておりまして、最大25人の委託事業者の職員がコールセンター業務等、随時相談対応に当たっておりますが、やはり全市民対象でございますので、4万1,730世帯に対して通知を送らせていただいておりますので、やはり難しい対応がございました。

特にDVで逃げてこられた方の対応であつたりとか、こうしたことは人権女性政策課と大阪府で連携いたしまして対応に

当たっております。その他に福祉関係の高齢介護課であつたりとか、障害福祉課であつたりとか、関連するところに直接声かけていただくという対応もさせていただいております。

最終的には、それでも未申請の方がいらっしゃるということでございますが、その内訳として大体単身世帯で20代から50代ぐらいの方が多かった状況でございます。

中には、宛所尋ねなしということで、返ってきている分もありまして、調査した結果、35件については居住実態がないということも分かっております。結果としまして、99.76%の申請率になっておりますので、これにつきましては、ほぼ全国平均と同じレベルでございますので、何とか漏れなく申請に対して答えることができたものと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 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、11番目の質問でございます。摂津市長選挙と市議会議員補欠選挙の総括について、お答えさせていただきます。

令和2年10月11日任期満了に伴います摂津市長選挙及び摂津市議会議員補欠選挙は1名欠員を伴いまして、同日選挙としまして、令和2年9月13日告示、9月20日投開票の日程で執行させていただきました。

市長選挙では、5選を目指す現職と新人一人の二人、市議会議員補欠選挙では、新人4人が立候補する選挙戦となりました。選挙管理の面としましては、昨年の9月は、新型コロナウイルスの第2波がやや落ち着いた状況ではございましたが、投票所に

おける飛沫防止用のビニールシート、消毒液の設置、使い捨て鉛筆の使用、従事者のビニール手袋の着用など、必要な感染対策を行いながら、選挙事務を進めてまいりました。

加えまして、投票日当日、投票所が混まないよう分散投票を促すために、フォルテ301で期日前投票所を新たに増設させていただきまして、分散投票を狙いというところでしたが、期日前投票者数は5,017人と前回の市長選に比べ1,060人増加する結果となりました。

また、選挙啓発の面では、通常は対面によりティッシュを配ったり、選挙があることをお知らせするような啓発ができておりましたが、コロナ禍では選挙啓発にも様々な制約がございましたので、新たにLINEを利用して選挙のお知らせや、JR千里丘駅構内での場内アナウンスなどを実施させていただいて、選挙啓発を実施したところがございます。

結果的に新型コロナウイルス感染症への懸念から全国的には投票率が低下傾向にありましたが、市長選挙では、投票率は33.42%と前回平成28年度に比べて0.54ポイント上回る結果となりました。

これらを踏まえまして、総括としましては、コロナ禍でも投票率は何とか増加傾向にあり、分散投票を促して、期日前投票の利用者がふえ、無事に選挙ができたということは一つ安心材料であったと認識しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 松田部参事。

○松田消防本部参事 それでは、女性消防職員の現況についてお答えいたします。

令和3年4月1日現在、全国の女性消防職員数は5,072名、そのうち大阪府下

では320名、北摂地区では52名の女性消防職員が在籍しております。本市におきましては、これまで平成18年度から10名の女性職員を採用してきましたが、現在は6名の在籍となっております。

女性職員の勤務体制につきましては、消防総務課1名、予防課で1名、消防署は2名で24時間勤務をし、消火救急活動等災害現場の最前線で活躍しております。他の1名につきましては、吹田市・摂津市消防指令センターで119番受付等の指令業務を行っております。性別に関係なく、それぞれ消防職員として任務をしっかりと遂行しております。

また現在、1名が大阪府立消防学校入校中で、初任科の入校中でありまして、勉学訓練に励んでいるところがございます。

平成27年に総務省消防庁から発出されました通知では、消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%に引き上げることを数値目標として掲げられており、本市におきましては、現在約6%となっております。

施設につきましては、3出張所を除きまして、本部庁舎におきましては、女性専用の施設といたしまして、浴室、トイレ、仮眠室に加え、長年課題でありました洗面所、それと洗濯機の設置等、施設整備の充実を図ってまいりました。

一定必要な施設を設け、女性職員が勤務しやすい環境が整ったところがございます。出張所におきましては、まだまだ整備できていないのが現状でありまして、今後の課題と考えております。

女性職員への配慮についてでございますが、消防業務は指令センター及び消防署24時間勤務、総務予防業務の日勤勤務とございますが、男性、女性と区別すること

なく、適材適所を判断しながら人事配置を考えると同時に、一方で妊娠、出産、育児等を支える環境づくりや様々な配慮が必要でありますことから、妊娠、出産、育児等に係る休暇等も活用しながら、職員が積極的かつ効果的に活躍できる職場を目指してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原予防課長 それでは、査察の実施現状について、ご答弁申し上げます。令和2年度の防火対象物の査察実績は160件で、火災が発生した場合に人命に及ぼす危険性が高いとされる不特定多数のものが利用する建物を重点的に実施しているところでございます。

具体的な査察の内容といたしましては、消防用設備等の点検の実施確認、防火管理者の選任状況、避難通路上に物が置かれていることによる避難障害やスプリンクラーの稼働範囲内の散水障害、避難誘導灯の目視による確認、消火器の適切な配置の確認等でございます。

また、立入検査時に指摘事項があった場合、関係者へ指示書を送付し、改善を行うよう継続的に指導しているところでございます。

○三好義治委員長 木下課長。

○木下警備課長 それでは、質問番号14番だったと思うのですが、消防水利事業、消火栓についてお答えいたします。

消火栓は、火災発生時において、最も有効な消防水利でございまして、事務報告書420ページにも記載しておりますが、現在市内に1,811か所ございます。また、消火栓等整備負担金を大別いたしますと、新しく消火栓を設置するためのものと既存の消火栓を良好な状態で保全するため

のものとの2種類になります。

まずは消火栓の新設でございますが、例えば、消火栓を1基新設いたしますと、地面を重機で掘削し、地下に配管を通して設置するような大がかりな工事になってしまい、単体の工事は1件当たり100万円をはるかに上回り、大変高額になることがございます。そのようなことから、毎年度当初に地下埋設物連絡協議会にて打ち合わせをいたしまして、本市建設部、また上下水道部へ依頼し、市が実施する水道工事と併せまして、消火栓の新設が必要な場所への設置工事を並行して実施し、コストを抑えながら計画的に整備を進めているものでございます。

次に、消火栓の保全でございますが、消火栓はその多くが車道を含め、道路に設置されており、大型車両の通行等によって既存の消火栓が破損し、良好でない状態に陥ることがございます。このような場合も、消火栓は水道と連結しているため、上下水道部と緊密な連携を取りながら依頼をいたしまして、上下水道部から工事業者を選定いただきまして、修理を実施いたしております。

そのような結果、令和元年度中においては、市全体の工事から消火栓の新設の機会はなく、補修箇所も少なく済んだ実績となりましたが、令和2年度におきましては、新設消火栓は2基該当がありまして、補修にあつては16件にも至ったことから前年度より決算額が増加したものでございます。

そして、消防水利の充実というお話がございましたが、消防水利でございますが、消防水利の設置基準によりますと、本市では消防水利と言われております消火栓その他、防火水槽等におきまして、市域全域

をほぼカバーすることができております。消火栓、防火水槽、それに併せまして、その他の消防水利であります学校等のプール、池、水槽及び河川等を重ね合わせますと、さらに市域全域を網羅されている状況でございます。

消防本部といたしましては、今後も大災害に対応可能な消防水利を充足するために、公有施設の設置、またはインフラ整備に伴う設置等の機会におきまして、ますます消防水利の充実を図っていきたくと考えておるものでございます。

続きまして、消防車両の更新ということで、ご質問をいただきました。令和2年度におきましては、味生出張所に配備をいたしておりました消防ポンプ車を消防車両更新計画に基づきまして、1台更新を実施いたしました。これは平成15年度に整備された車両でございまして、購入から17年が経過し、長年緊急出動を繰り返すたびにエンジンの関係や全車重を支える足回り等劣化が進んでいたため更新を実施したものでございます。

それと、併せまして、これも更新計画に記載しているものでございますが、救命ボートも更新いたしました。この救命ボートでございまして、現在、本署、各出張所に4艇の救命ボートを保有しているものでございます。令和2年度におきましては、味生出張所配備の救命ボートの船体と鳥飼出張所の船外機を更新したものでございます。

なお、今後の予定というお話でございましたが、令和3年度には更新車両はなかったのでございますが、令和4年度におきましては、救急車1台の更新、そして千里丘出張所配備の消防ポンプ車1台の更新を目指しているところでございます。

続きまして、一般事務事業、消防ヘリコプターにつきまして、ご説明いたします。こちらにつきましてですが、大阪航空消防運営費負担金というところでございまして、これは大阪府が八尾空港にて所有する2基の消防ヘリコプターを、本市も含め大阪府下全市が円滑かつ適正に航空消防業務を運営することを可能とするため予算を計上して執行しているものでございます。

消防ヘリコプターの活動というお問い合わせでございましたが、令和2年度におきましては、幸いにして本市は該当がございませんでしたが、火災に伴う消火活動、情報収集等の活動をはじめまして、地震、風水害での人命救助、物資・人員搬送等また救急においては傷病者、医師、臓器の搬送、また災害以外でもパトロール、広報、映像提供等々・航空隊ならではの活動を実施しているものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 松田部参事。

○松田消防本部参事 それでは、消防団員の保安帽についての質問にお答えいたします。

以前、消防団員の皆さんに貸与しておりました保安帽は、全て配備から10年以上経過いたしておりました。消防団員全員に貸与できておらずに、経年劣化もかなり進んでおりました。消防団員の身を守る装備としての安全性も低下している状態でございます。

平成26年2月7日に消防団の装備の基準の改正により、保安帽は消防活動上、個人装備として重要な資器材として位置づけられており、安全性、衛生面等を考慮した結果、個人貸与とするのが適切であり、令和2年度におきましては、370個更新

し、全団員へ貸与いたしました。

管理につきましても、地震等の災害発生時には自宅から屯所までの安全確保が重要で、自分の身を守る重要な個人装備であることを十分理解していただき、個人での保管、管理をお願いしております。

以上でございます。

○三好義治委員長 福住委員。

○福住礼子委員 ありがとうございます。それでは、2回目に移らせていただきます。

まず一つ目の人事課に関わりますオンラインでの採用についてお答えをいただきました。面接というのは受験者のちょっとした行動やしぐさ、話し方などトータルして、その個人の熱量というのを受け取るのかなと思っております。面接官もこれまでの経験からオンラインでは採用の判定が判断しにくいといった点もあったかと思いますが、採用のこれからの在り方としては、面接する側もそういったことを訓練しながら時間や費用の削減を含めた有効な方法になっていくかもしれません。

そういった意味でも人事課としては、これからもオンラインの採用については重視していただきたいと思っております。

いずれにしても、人材確保に工夫をしながら、たくさんの人材確保に努めていただきまして、人事課としては採用してからの育成のほうが大事なのかと思っております。働き方改革や適正な人事配置をこれからもどうぞよろしくお願ひしたいと思っております。これは要望とします。

二つ目ですが、職種別能力開発について、「ありがとう」と言ってもらえる住民サービス向上研修について、苦情対応や窓口での応対といったことを注視したセミナーだとお聞きいたしました。

もう一つお聞きしたいのは、職員の方には人事異動チャレンジ制度の申請や自己申告制度という申告の制度があるようですが、人事管理としてはどのように活用されているのかお聞きしたいと思います。

三つ目の広報課でございますけれども、広報誌の掲載に関する、またホームページの広告に関する掲載料の考え方をお聞きいたしました。枠が少ないということもありますので、どうしても同じ企業ばかりが載っているような印象もあります。どうか、偏った感じの印象にならないように、これからも検討しておくことは大事なことかと思ひます。公共のものを配っているところから、市民から見えてどう思われるのかというのは頭に入れておられるほうがいいのかと思ひます。

そして、歳入のもう一つLINEのスタンプの売却収入がありまして、2万2,487円です。このスタンプを実施した効果、今後の展開についてお聞きしたいと思います。

4番目の広報事務事業について、アクセス数に関してお答えいただきました。コロナ関係の情報など、本当に毎日検索されている方が多かったと思ひますし、LINEを通じてその辺の発信もしやすかったと思ひます。毎週木曜日を中心に発信されているということでありました。

このLINEというのは多くの方に定着してきたツールになってまいりました。市の発信が分かりやすく届く、タイムリーな情報が受け取れるものとして取り組んで、ますますお友達の数が広がることを期待しております。

他市のお友達もどんどんふえることがいかなと思ひておるんですが、その一方でホームページを開いて検索をしますと、

少し分かりにくいという声を聞きます。他市の事例なども参考にして、見やすい、また検索しやすい工夫というのを今後も検討していただくように、これは要望として終わらせていただきます。

5番目のシティプロモーション推進事業についてであります。愛着度、認知度、そして魅力発信といったことを中心にやられてきたということでありました。この事業の中の一つに、庁内報「しっとこ！たかのこと」という、これが発行されたということがありました。これは全部平仮名だったのと、途中で感嘆符が入っていることで、どういうものなのかと思ったので、ちょっとこの内容面についてお聞きしたいと思います。

次に、6番目、人権女性政策課です。男女共同参画計画についての第4期の策定に関わるお答えをいただきました。回答率が悪かったということで、その後、いろいろと説明会やそういったことを開催されたということでありました。意識調査の改修率が悪かったということも、やり方ももう一つ何か必要だったのかもかもしれませんね。

質問の項目や回答方法については、少し分かりやすくするのが一番いいと思います。文章を読んでおられる間に答えをするのが嫌になってしまうということも多々あります。私も時々、受け取って、途中でしんどくなって、面倒くさくなってくるというのがありますので、ちょっとそういった工夫、分かりやすくというのは今後の検討かと思います。

また、ウェブで回答する場合も質問が多いとどうしてもページをめくるといふか、途中で手を離したくても離せないということについては、考慮をする必要があるか

もしれませんが、今回のことは次の参考にさせていただくよう、これは要望とさせていただきます。

7番目、男女共同参画センターの管理事業について、中学校のDVの予防出前講座をやっていただいたということでありました。

2020年3月8日、これは国際女性デーということで、令和2年のテーマは「平等のための1人」というのがテーマとして上げられていたんですね。個人が力を合わせて男女平等を実現していこうというふうに訴えられたテーマでありました。そんな中で、女性の地位について、ちょっと書かれているところがあつたんですね。日本政府が2010年に、2020年までにあらゆる分野の指導的地位に占める女性の割合を30%程度にするという目標を掲げておりました。しかしながら、2018年のデータバンクでの発表によると、日本における女性社長の比率は7.8%、上企業の3,490社の中の女性の役員の比率は4.2%、2019年に出された日本の衆議院の女性議員の割合は10.2%、先日、衆議院選挙があつて、どのように変わったか分かりませんが、まだまだ低い実態でありました。各国のジェンダーギャップ指数というのがありまして、政治分野では日本は144位と153か国の中でもワースト10に入ります。総合で見たときでも121位という結果であつたということで、日本では男女格差が色濃く残っていることがまだまだ分かつたと思います。

もう一つは、子どものDVの話もしていただいたのですが、日本の性教育の制度というのはおくられているという提言があるんですね。社会において、決定権を持つ立場に女性が少ないということは、女性の権

利や健康を守る性に関する制度や性教育においても深刻な影響を及ぼしているだろうというお話がありました。この後、中身は省くのですが、そんな中で、ユネスコの研究に学校や家庭で行われる性教育は性行為やリスクを高める行為、またH I Vの感染率を高めない。避妊だけでなく、感染症に触れる教育ということが効果的だという、こういった内容がありまして、ユネスコが推奨する包括的な性教育は子どもたちに自身の健康や尊厳を気づかせ、敬意のある社会的、性的な関係の気づき方を教えることを目標としている。5歳からスタートするとあるんですね。

国連の調査によりますと、イタリア、ドイツ、スイス、10代で子どもを産んだ新生児の割合、これが1,000人のうち4人でありました。4人以下。スウェーデン、フランス、オランダ、デンマーク、ベルギーも1,000人中5人から6人程度で、これを性教育が進んでいるということが挙げられているんですね。

一方で、アメリカを挙げますと、1,000人中30人と、高いという数字がありまして、10代で子どもを産んでいる数。その原因は性教育が抑圧的であると。避妊だけを教えているといったことでありました。

ちなみに、厚生労働省の統計で日本はどうかといいますと、1,000人中10.5人、やっぱり高いのです。先ほども子どもさんへの性教育、いろいろやっていただいているということはありませんが、若い年齢で子どもを育てるということは周囲がしっかり見守ってあげなければいけないということもありますし、中には特に、望まない妊娠ということがあった場合は、育児放棄や虐待というリスクが高まって

いくと思います。

10代の大切な時期に将来の生き方にも影響があることでもありますので、きちんと知ってもらいたいと、そういう機会にさせていただきたいと思いますし、講座の継続と内容の充実にこれからも取り組んでいただくことを要望したいと思います。

8番目の質問で、女性問題相談事業についてであります。7.6%ほどアップしていたという数字がございました。DVなどの相談を受ける中で、今回この年には特別定額給付金の申請についての相談も先ほどの政策推進課のほうでもありましたが、そういった相談を受けられたと思いますが、どのようにお答えをされたのか。お聞きしたいと思います。

9番目、人権啓発推進事業について、印刷製本の内訳をお聞きいたしました。決算書の58ページの歳入の中には、ダブルリボンバッジ1,500円、5個ということになるかと思います。今後、どのような展開をされるのか、お答えいただきたいと思います。

10番目、政策推進課について、大変詳しく特別定額給付金の申請に関するお答えをいただきまして、全国平均並みの申請率であったということで、中には辞退された方、辞退すると言っている方は私も一人聞きました。そういった内訳はいろいろ分かりました。ありがとうございます。

もう一つは、申請の締切後に問い合わせがあったのかどうか。またあった場合に、こういったお答えをされたのか、お聞きしておきたいと思います。

11番目の選挙管理委員会に係る市長選、市議会の補欠選についてお聞きいたしました。

本当にコロナ禍の中での選挙というこ

ともあり、そのことが経験となって今年の選挙にも随分と役に立ったこともあったのかと思います。期日前投票も1,000人程度ふえたということでありました。ただ、全体的には33%台というのは非常に低いというのが実感であります。

そんな中で、私が今気になることなんです。選挙の公示日の立候補の受付について、どのように行われているのかについてお聞きしたいと思います。

次、消防本部関係です。12番目、女性の割合をお聞きいたしました。全国で5%の目標に対して6%という、これはすばらしい目標達成状況で、おめでとうございませうと言いたいところでもあります。すばらしい隊員になっていただくことを期待したいところでもあります。

いろいろと設備についても配慮していただいているとお聞きいたしました。そんな中で、出産育児休暇についてですが、これは男女ともに取得する時代が変わってまいりました。どのように取り組まれているのか、お聞きしたいと思います。

13番目、予防活動推進事業について、いろいろと検査の内容、査察の内容をお聞きいたしました。今年4月に新宿区のマンション地下1階駐車場におきまして、内装業者が天井ボードの張り替え作業をしていたところ、何らかの原因で二酸化炭素消火設備が作動して、作業員が4名亡くなられて、1名は重体といった事故がありました。

遡って見ますと、令和2年12月には名古屋市のホテルの立体駐車場において、メンテナンスの作業中、二酸化炭素消火設備から二酸化炭素が放出して1名の方が亡くなられ、10名の方が重軽傷、その1か月後には東京都の港区のビル地下1階の

駐車場で、ボンベ室で二酸化炭素消火設備の点検作業中、二酸化炭素が放出して2名が亡くなられました。こういった事故が起こっておりまして、その都度、消防庁からは都道府県、市町村に対して、注意喚起の通達が出されております。

査察の回数は市として十分に行われているのか、体制の整備はできているのか、その点についてお聞きしたいと思います。

14番目、消防水利事業について、いろいろと詳しくお聞きいたしました。新規設置すると100万円以上かかるということでもあったし、1,811か所、保全に努めておられるというお話でありました。

つい先日、和歌山市で起きました水管橋の崩落事故、これによりまして断水が6日間続いて市民の方も本当に大変な思いをされて、摂津市からも上下水道部が応援に駆けつけられたといったことがございました。

消防水利も消火栓に頼ることにリスクがないかという点について、これからいろいろと検討されることは大事なかなと思います。

万一ですね、大地震が起きたときには断水してしまって、そうすると火事が起こった場合に使えないというようなことになります。耐震性の貯水槽の整備について、こういった今後の計画をぜひ必要かどうかも含めて検討していただくこと、これは要望とさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

15番目、消防本部車両・資機材整備事業について、ポンプ自動車そして救命ボートの更新についてご答弁いただきました。次は令和4年度という契約になるだろうということでもあります。

自動車に関しては、走った距離と年数と掛け合わせて、それでも17年間使われたということで、本当に大切に使われたんだと感じました。大切な消防に関わる機材でありますので、これからも大切に使いながら、更新は適切に行っていただくよう要望させていただきます。

16番目、消防ヘリコプターについて、八尾空港で待機しているヘリコプターで、私も当時の総務常任委員会で乗せていただいた記憶がありまして、いい経験になりました。

令和2年度は、特に摂津市では利用がなかったというお話でありました。

本市はですね、山や谷があるようなそういう地形ではありません。上空から撮影するぐらいのものであればドローンが有効ではないかと、そのように思います。先日、私も防災士の関係で経験をさせていただきました。そのドローンは日本製ではありませんけれども、本当に機能もよくて、すごく遠いところまで飛んでも画像はとてもきれいに見えるという、私もそれには驚きました。操作も簡単ですし、もちろん規制とかがないところでやっていますので、その辺の条件は置いといていただいて、このドローンについてどのようなお考えがあるのか、お聞きしたいと思います。

17番目、消防団の活動・管理事業。保安帽を更新されて、今までは一人一個なかったんですね、それが一人一個もらえたということでよかったと思います。管理も個人できっちりやっていただくということでありました。

団員の安全対策として、保安帽を全員に貸与されたことはよかったと思います。制服というのはやっぱり身を守ることと、自分自身の気を引き締めるということ、こう

いった意味があると思っております。団員の皆さんが強い使命感を持って、これからも訓練に励んでいただきますようお願いをして、これも要望として終わらせていただきます。

以上です。

○三好義治委員長 答弁を求めます。

浅尾課長。

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

ご質問の中にもございましたとおり、本市では自己申告制度、それから人事異動チャレンジ制度というのがございます。

自己申告制度につきましては、職員一人一人が個人的な職場の環境であったり、ご自身が担当されている業務の量であったり、その内容、感じ方、また個人の健康上のことも含めて、人事課のほうに申告いただくような内容となっております。

もう一つ、人事異動チャレンジ制度というのがございまして、こちらも異動に特化した形の制度になっているわけがございますけれども、組織の活性化、それから業務改善・効率化、こういうことを達成することを目的といたしまして、それぞれの職員が持つ能力それから経験、これらを新たな組織で生かす、そういうことができるということで制度に登録をしていただく、これも申し出というか、申告をいただくような形になるんですけれども、そういった制度がございます。

こちらは、登録をいただいてから3年経過するまでは登録が有効ということになってございまして、異動元・異動先のような事情等もありますので、これらの時間的な少し有効期間といいますか、そういったことも考慮しながら制度設計を行ってお

ります。令和2年度につきましては、登録有効者の異動実績としまして、66%の方が異動になったというような実績でございました。

以上でございます。

○三好義治委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら、LINEスタンプの件でございますけれども、令和2年度で548件売れまして、2万2,487円の収入となっております。これだけをもって、なかなか効果があったかどうかという評価は難しいところではありますけれども、この公式LINEスタンプにつきましては、職員提案によるものでございまして、市のマスコットキャラクターのセッピーをモチーフに、デザインも市の職員の手作りによるものでございますし、またLINE社への登録申請手続も全て広報課の職員で実施いたしておるもので、そういったことから、予算をかけずに作り上げたというところでは、費用対効果はあったものと考えておりますし、またLINEスタンプを購入された方がこのセッピーを描かれたスタンプを使用することで、セッピーを広く知らしめるインフルエンサー的な役割を担っていると考えておりますので、効果的なシティプロモーションの手法の一つであると考えております。

今後の展開でございますけれども、これからまた来年度事業に向けた予算査定等も始まりますけれども、今年、せっかく大阪成蹊大学との包括協定も締結いたしたところでございますので、例えば芸術学部の学生とのコラボ企画など、今後新たなLINEスタンプの作成にも取り組んでいけるようなことができればなど現在は考えております。

庁内報のしつとこ！たかのことの内容

でございますけれども、シティプロモーションは新たな魅力をつくり上げることはもちろんのことでありまして、各課が既に取り組んでいる事業に一工夫することで、また複数の課の事業をうまく組み合わせることで、ターゲット層も広がっていきまして、これによってシティプロモーション戦略の目的にもつながっていくということを職員に意識づけをしていくということが重要と考えておるところでございます。

この庁内報については、半年ごとになりますけれども、参考となる各課の取組事例をピックアップして配布して、共有しているところでございます。

ちなみにですね、昨年度取り上げた各課の内容でございますけれども、協働人口の増加という視点で、都市計画課の景観パネル展と、保健福祉課のウォークラリーのコラボ事業を紹介させていただきまして、また市民の愛着形成という視点で、水みどり課の多肉植物用のブック型プランターの贈呈ですとか、あとバースデーケーキを催したフォトスポットの設置、こういった新しい試みであった誕生記念樹植樹祭を、職員インタビューを通じて紹介させていただきました。

取り上げた職員からは、また今年も取り上げていただけるように、頑張っていきたいというようなうれしい言葉も聞かれましたので、職員のモチベーション向上にも寄与しているものと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 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1点目、特別定額給付金の対応につ

いて答弁させていただきます。摂津市には、DVだけではなく、親族からの虐待において避難しており、摂津市に居住実態がありますが、住基がない方という方も少なからずおられます。

その方たちについては、特別定額給付金の申請が届かない、もしくは加害者のほうに振り込みがされてしまうという事態がありました。庁内の窓口について、人権女性政策課で一元化し、相談を受けさせていただきます。

まず相談を受けて相談者の居住実態を確認し、相談者から特別定額給付金の避難理由申請書を受理し、人権女性政策課で特別定額給付金用の配偶者暴力被害者申出受理確認書を発行させていただき、給付につなげたものであります。この証明を受けることで、本人に振り込みが完了することになりました。

この証明を発行するだけではなく、相談を受ける中で、公的支援を案内する等の相談につなげられたものだと感じております。

次に2点目、パープル・オレンジリボン運動啓発バッジの売却についてご答弁させていただきます。

パープル・オレンジダブルリボンバッジは、女性に対するあらゆる暴力の根絶のシンボルであるパープルリボンと、児童虐待のシンボルであるオレンジリボンを組み合わせた摂津市オリジナルの啓発バッジです。

本市は、これまでもDVと児童虐待の防止を一体的に進めていくことが重要であるとの考えの下、パープル&オレンジリボンキャンペーンとしてパネル展や講演会などを実施してきました。今回はさらに取り組みを進めるために、市の男女共同参画

推進団体であり、12年間DV支援の連続講座を実施している団体、「ハートtoハンドメイドの会」にデザインの考案の協力をいただき、何度かの校正を重ね年度末に完成したことから、販売個数としては5個のみの販売となりました。

その後、ホームページやチラシ、講座開催時の案内でPRをし、現在は230個の販売となっております。今後も、ホームページをはじめとし、啓発を含め、PRをしていきたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、特別定額給付金に関するご質問にお答えいたします。

先ほどの答弁でも申し上げましたが、申請率99.76%ということで、ここまでに至るまでに、関係機関との連携であったりとか、勧奨はがきも2回送付させていただいております。

結果として、申請後のご相談ということでは、ほとんどなかったと聞いております。ただ電話等ございましたけども、その内容としましては、振り込みがちゃんとできてるかどうかとか、そういったことが中心であり、それほど難しい対応はなかったものと思っております。

以上です。

○三好義治委員長 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、11番目の質問に対する再度の質問としまして、立候補の受付方法に関する内容についてお答えさせていただきます。

立候補の受付方法につきましては、令和2年7月29日に開催いたしました立候補予定者説明会の中で、立候補届出受付要

領等を用いて説明させていただいたところでございます。

具体的には、届出受付日となる告示日、令和2年9月13日の午前8時30分前に到着された方は、順位に前後はなしに、全て同時刻に到着したものとしましてくじにより順位を決定し、届出書類に問題がなければ、その順位を届出順として受け付け、選挙運動に必要な物品をお渡ししております。

その後、受付終了時刻となる午後5時までに到着された方は、その到着順に届出書類を点検の上、届出順位を決定しております。

選挙管理委員会といたしましては、立候補の届出が済めば、その時点から選挙運動が可能となることから、届出書類の事前審査を行いまして、届出日当日はスムーズに受け付けできるように努めているところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 松田部参事。

○松田消防本部参事 妊娠・出産・育児休暇等についての取り組みでございますけれども、通院時の休暇、時間外勤務の制限等を現在も取り組んでおるところでございますけれども、職員が休暇を取得することで気を遣うことがないように、職場内の環境づくりや、様々な配慮をしてまいりたいと考えております。

消防は一定の隊員数で部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠員の一人を代替として補充しなければなりません。部隊活動に支障を来す職務上の特殊性を有していることから、人事管理におきましても、柔軟な対応をしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原予防課長 それでは13番、査察の強化についてご答弁申し上げます。

まず二酸化炭素消火設備の二酸化炭素放出による事故を受けまして、消防本部といたしましても関係事業所へ通知文を发出し、注意喚起を実施いたしております。査察の実施件数につきましては、ご指摘のとおりまだまだ課題があると認識しております。

査察には、予防課職員が実施するものと、現場活動を行う消防職員が実施する査察があり、後者を警防査察と言います。本市におきましては、全職員が予防知識の習得による予防体制の強化を重要課題と位置づけ、令和3年4月より防火査察の制度化を進め、同年10月より本格実施したところでございます。

今後におきましては、消防職員の予防知識の向上及び査察の強化を行い、予防体制の充実を図ってまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 木下課長。

○木下警備課長 まずは冒頭で1点、訂正をお願いいたします。

先ほど1回目の答弁の中で、決算概要136ページ、大阪航空消防運営費補助金と述べましたが、正しくは大阪航空消防運営費負担金でございます。訂正しおわびいたします。

それでは、質問番号16番の2回目のご質問、ドローンについての考え方についてお答えいたします。

ドローンは、大規模災害や特殊災害が発生した場合において、情報収集や捜索活動、救出ルートの確認等を上空から迅速かつ効果的に行えるツールとして、近年急速に

注目を集めているものでございます。また、特に消防隊員が接近することが困難な状況下においては、その効果は大きく期待されるものであると考えております。

なお一般的なドローンにおいては、委員がご指摘のとおり、技術の進展等とともに、操作の簡易化また費用の低廉化がなされているようになってきているようでございます。

そのような動きから、全国の消防におきましても、比較的規模の大きい消防本部から導入が進んできております。北摂地区では吹田市消防本部、高槻市消防本部が導入を完了しておりますが、その運用については大変苦慮されているようでございます。法的な規制が重要な課題となっており、航空法などの規制が厳しく、円滑に運営することはなかなか困難であると聞き及んでおります。

また費用の面でございますが、一般的なドローンについては比較的安価になってきているようですが、消防用のドローンにつきましては、高性能な上空監視用撮影機が搭載され、安全性も高設定となっていることからまだまだ高額であり、ランニングコストも必要となっております。

さらに操作には機体の操作員だけではなく、上空監視員や機体及び環境確認者といった複数人員で対応する必要があるため、本市消防本部がドローンの導入・運用を実現するためには、現在のところといたしましては、人力的・予算的にも厳しいものがあると考えております。

しかしながら、委員がご提案のとおりドローンの活用法は大きく、今後も消防活動に大きな変化をもたらす可能性は計り知れないものがあると考えているのも事実でございます。消防本部といたしましては、

今後も効果的な運用方法、継続可能な操作、運用要員の養成、ドローン飛行についての安全管理・導入・運用に係る費用等々、様々な課題について、あらゆる視点から研究してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 福住委員。

○福住礼子委員 ありがとうございます。

それでは3回目です。2番目の質問の人事課に係る職種別能力開発事業について、人事異動チャレンジ制度や自己申告制度によって、異動の実績をお答えいただきました。

この能力開発事業の研修、いろいろ本当にたくさんのものであったんですけども、先ほどの「ありがとう」と言ってもらえる住民サービス向上研修です。市民の方の中で市役所に行きたくないという方がいらっしゃるんですね。なぜかと聞きますと、愛想が悪い、話が難しい、怒られそうといった感想でありました。

これはやっぱりお役所というイメージがそういうのを連想させるのかもしれませんが、私も市議会議員になる前はそういった一人でもありました。うちの役所は無愛想だから、無愛想で有名だから行くのは嫌だっていう、これは他市の一市民でありますけども、そういったお声も聞きました。こういうことが市民の中で浸透してるんだなと思いました。

ありがとうと言ってもらうには、まず接客をする、もてなしをするという、そういう心がなくては相手には伝わらないと私は思っております。ようこそ市役所へ、来ていただいて、または来庁いただきありがとうございますとといったぐらいの気持ちで窓口に来られた方に接すれば、自然と応

対する態度、話し方というのは変わってくると思っております。

また電話対応なら、ご連絡ありがとうございますという気持ちが必要だと考えます。顔が見えなくても、優しい表情であれば言葉も分かりやすくお話ができると思います。今は特に誰もがマスクを着用していますから、なおさら表情と声の出し方、そういったことが大事であり、そういったことを中心にやっていただけたらなと思います。

忙しい業務をしながら視線を向けてくれないのでは、市民の人は受け付けがどこかも分からず立っているだけです。職員の皆さんは、自分が見られているということをお忘れずに、どうかこれからも積極的な対応、分かりやすい説明をしていただいて、これからも市民に寄り添い向き合ってくださいよう、そういった接遇でお願いしたいと思います。これは要望とさせていただきます。

そして再応募の際には、資格や専門知識など、受験者の能力については当然把握をされての採用に至っていることを分かっておりますが、必ず希望する部署に配属されるとは限らないということも採用された方は承知しています。

ただ、いつかは自分の知識を発揮できる場所で仕事をしてみたいと望むことは、仕事のやりがいにも関わってくるのではないかと考えます。特に専門性の高い業務、知識や資格と経験がなくては、これも成長につながらないと思います。人員や業務の性質上、配属を決めることは本当に難題であります。しかし福祉・文化・芸術といったこういう分野に専門知識を生かしていただいて、摂津市の業務の質を高めるための異動の在り方、こういったこともこれか

ら検討しながら努めていただきたい、これを要望とさせていただきます。

それから、広報課に関わるLINEスタンプの件については、分かりました。

LINEスタンプは本当に送られてくると楽しいですし、うれしい気持ちになりますね。最近は何か動くスタンプもあり、本当に幅広い年代の方が使われていて、本当に楽しく利用されているツールだと思っております。これからもデザイン等工夫をしながら、友達数がふえ、スタンプを通して摂津市のPRにつなげていただくよう、要望とさせていただきます。

5番目、シティプロモーションの推進事業について。市内のこういった市内報で、他課との連携や協働していくようなムードをつくったりとか、いろんな提案を生かした報告などをされているということがありました。他課のことを知って触発を受ける、また市内でシティプロモーションの推進に対して一体感が生まれればすばらしいということで、期待をするところあります。

この推進事業のいろんな項目がある中に、でっかな野望プロジェクトというのがありました。41名の若手職員がシティプロモーション戦略を学んで、新しい発想をもって課題解決の企画・立案をしたということにあったと思います。

せっかくの若手職員の豊かな発想や、摂津市の魅力発信のためのアイデアでもありますので、じっくりと検討していただき、現実的な予算や実効性の面で止まってしまうことのないよう、他課と連携をしながら進めるなどして、ぜひ実現できるようにやっていただければなと思います。そして、シティプロモーションの推進がこれからももっともっと充実することを期待した

いと思います。

もう一つはですね、駅構内でこのデジタルサイネージを行われた際に、ちっちゃな摂津のでっかな野望というキャッチコピーが使用されたと思います。このキャッチコピーをもっと拡散していくべきではないかと考えます。

ちっちゃな摂津のでっかなクーポン、またはちっちゃな摂津のでっかなスクラッチカード、またはちっちゃな運動のでっかな健康、とにかくちっちゃな摂津のでっかな何々といった具合にですね、もっともこのキャッチコピーを使ったらどうかなどと考えるんですね。せっかく面白いタイトルで、これは何と思わせるような意味合いが、私はあったと思います。テレビでもいろんな皮肉っぽいことで摂津市を取り上げられた時期もあったと思うんですけども、例えばこういったキャッチコピーを使ったイベント、セミナー、集会そして広告、そういったことを企画する団体や商店・企業に対して補助金を出してあげて、もっと広げていくということも考えられるのではないかと思います。市内で盛り上げて、商業の活性化にもつながるのでないかと考えます。もっとでっかく面白く取り組んでいただくよう、要望とさせていただきます。

次8番目、女性相談事業についてお聞きをいたしました。本当に大変苦勞されてる方への相談に対して、丁寧に対応していただいたと思います。特別定額給付金もしっかり受け取れて、よかったなと思います。

しかし、そのことでまたその人の居場所が特定されたりするというようなことも、本当にいろんな危険との兼ね合いがいつもある、緊張する相談事業だと思っております。

一方で、コロナ禍によってオンライン会議やテレワークといったことが広がる中で、これからはオンラインでの対面の相談といったことも必要になってくるかなと感じます。相談者を守るための手段として、要望させていただきたいと思います。これはもう終わらせていただきます。

9番目、ダブルリボンバッジ、年度末に出来上がって、5個でしたという結果で、令和3年度は230個、これが浸透してるかどうかは分かりませんが、私もこのダブルリボンバッジを推進した一人でありますので、地域の皆様に対してあらゆる虐待を撲滅しようという意味を込めてつくったバッジでありますので、人権意識の高揚に向けての手段として啓発活動を実施され、もっと広がっていくことを期待しておりますので、よろしく願いいたします。要望とさせていただきます。

10番目の政策推進課に関わる特別定額給付金の申請後の問い合わせ、勸奨はがきなんかも2回送っていただいて、いろいろ努力されて、本当にほとんどの方が受け取っていただいたという事業であったと思います。

特別定額給付金と、もう一つ国民全員に配られたマスクというのもありました。私も地域を歩きながらチラシのポスティングをしておりますと、ポストにいっぱい物が入ってて、その中には配られたマスクがいつまでも残っているというポストもありました。

これからはデジタル化が進んでまいります。そのために、庁内でも事務の効率化を図るRPAの活用というものが広がっており、こういう給付の作業ももっと早くできるような工夫が必要になるかと思っておりますので、これからも職員の研修が

広がっていくことを考えていただきたいと思います。

また一方で、市民の方もこのデジタル化に追いつけるように、スマホの教室を展開しながら、申請やサービスといったことが一人も漏れなく受け取れるように、デジタル化の推進にも取り組んでいただくよう、要望とさせていただきます。

11番目の質問の選挙管理委員会に関わる質問で、告示日の受付についてお聞きをいたしました。

何が気になるかといいますと、立候補受付順にポスターの掲示板の番号が決まって、候補者のポスターが貼られていきます。ただ同じ会派の候補者がポスターを集めて貼るといようなことをするために、受付時間をずらしてということが見受けられるようになってきたと思います。私自身はそうした行動に対して少し違和感を感じています。大きな自治体では議員定数も多く、立候補受付を想定して看板も大きくなります。そういう意味では、一人のポスターが目立たなくなると感じるかもしれませんが、やはり無所属で立候補される方にはこういったことはできない行為であります。

そのため、掲示板の番号を順番にするのではなくばらばらにしようといった、こういうことをしている自治体もあると聞いております。選挙管理委員会事務局としましては、こうしたことに対してほかの自治体がどのようにされているのか、今後も研究していただくよう要望したいと思います。

12番目、消防本部に関わる質問で、出産・育児休暇についてお答えいただきました。女性の割合というのがふえてまいりまして、体力や耐久性も女性と男性で差をつ

けない仕事もふえてきていると思っております。ただ妊娠・出産というのは、女性にとって体調管理がしっかりできる環境が必要でありますので、定数と実員数が管理された体制整備に努めていただいて、安心して出産・育児ができる職場となりますことを要望させていただきます。

13番目、予防活動推進事業について、査察についてのお答えをいただきました。

本市の紙を扱う企業で、休業日に工事会社が作業をしている際、引火が起きました。大きな火災が発生しました。火災は事故を未然に防ぐことが大事であります。予防に係る人員をしっかりと確保できる職員体制であるのかという視点で見直しながら、そのために必要な増員を図ることも考えるべきかと思っておりますので、ぜひ検討することを要望させていただきます。

16番目の質問であります。一般事務事業の大阪航空消防運営費負担金についてお答えいただいて、ドローンのお話を頂きました。吹田市は導入されたということでありました。本当にこの法の規制が厳しくて、なかなか飛ばせないというのを、私もドローンの研修に行ったときにお聞きをしております。

ただ、性能のいいものにこだわると費用は高いんですけども、本当に安くて使いやすく、写真が撮れるものもありますので、知っておいていただければなと思います。

災害時においては、上空から市全体の被害状況を観察するなど、ドローンの活用については防災危機管理課とも連携をしながら、操作できる部隊や技能訓練での配備といったことも提案しながら、職員の増員といったこともこれからは検討していくべきかと思っておりますので、これも要望とさせていただきます。質問を終わらせてい

たきます。

○三好義治委員長 次に、藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 おはようございます。

それでは、順番に質問させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

まず1番目、地域手当についてです。これは令和元年度の本委員会の際に質問させていただいておりますけれども、今、摂津市の地域手当は6等級6%です。大阪市・守口市は2等級16%、高槻市は3等級15%、吹田市は4等級12%、茨木市は5等級10%ということですね。ばらつきはありますけれども周辺は高いんです。これは職員のモチベーションと大きく結びついてくると思います。

また摂津市が格下のような印象を覚えるということで、随分前から問題視をしまして、何度も申し入れもしていただいているということで、今回取り上げさせていただきますが、令和元年度の際には、浅尾課長からこの令和2年2月4日に、同じような状況である大阪府下の関係市と総務省に赴いて要望書を出したと言われていました。

そのときには、政務官から関東地方でも同じような要望書が出ていると、見直さなければならぬと考えているという発言があって、非常に重要な案件であるので議論が必要だと、早急に対応するよう伝えるという、非常に前向きな発言をいただいていたということでした。

その後も継続的に要望を続けていく方針で、ずっと議論を続けていきますよというようなご答弁をいただいたわけですね。令和2年度中のその後の動き等があれば、1回目教えていただきたいと思います。

それから2番目、会計年度職員について

ですが、令和2年度は会計年度職員制度導入の初年度ということで制度設計が変わりまして、それまでの様々な働き方をしている方々が一律に会計年度職員となりまして、福利厚生についても改善されたということでした。

その1年間を見て、職員の意識とか仕事の効率などですね、総括的に人事課として評価をいただきたいと思います。

3番目、人事管理事業についてですが、総務事務センター業務委託、これが令和元年途中からスタートをいたしました。当然その分の費用対効果なんかも検証されていると思いますが。

もう一つは働き方改革ですね。これも大きな視点の一つであったと思いますが、費用対効果及び働き方改革など、総括的にどうであったのかご評価いただきたいと思います。

4番目、組織課題別能力開発事業について、事務事業評価にも載っていますが、職員の自主研究グループ、昨日も質問がありまして、1件だけやったということでしたけれども、この執行率が非常に低いということで、もう一度具体的に教えてください。

それから、この組織別課題研究費負担金というのは未執行になっています。もともと予定されていたものはどんなものだったのかということですね、未執行になっているということについて、併せてご説明ください。

また、令和2年度の職員提案制度についてですが、提案が1件もありませんでした。これもコロナのせいかもしれませんが、状況について教えていただきたいと思います。

それから関連をしまして、事務報告の22ページには、企画調整会議の課題の一つ

に、一課1改善運動というのが話し合われていますけども、これも少し関連をして、どういう内容であったのかということも併せてお願いします。これ4番目です。

5番目、働き方改革です。平成31年4月に労働時間短縮に向けた全庁的取組という指針がつくられまして、主立ったものではノー残業デーが設定されまして、毎週水曜日ということです。それから週休振替日の振替、それからチャレンジオフィスの活用、年次有給休暇の取得促進とか時間外の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というものが具体的に載せられて、浸透させていただいていると。

令和2年度では随分浸透してきているんだろうということで、これが目に見える指標としてですね、超過勤務などに現れてきているんだろうと思うんですけど、その評価について、働き方改革の評価をしてください。

次6番目、障害者雇用について。これは平成30年でしたか、国や地方公共団体の多くの機関で、障害者の雇用率の制度において不適切な計上が明るみになりました。

そういうことを受けて、法定雇用率を達成しないといけないという状況がありまして、本市でもちょうど令和2年4月にこの摂津市の障害者活躍推進計画というのが策定をされまして、そして法定雇用率を守る、またしっかりと障害者を雇用しているという計画がスタートをされております。

その中に、当然チャレンジオフィスなんかも入っているわけですけどね。まず令和2年度、初年度になりますけども、本市の法定雇用率が何%だったのか、また実態についてどうだったのか、また取組内容の

概略について、毎年度公表して、PDCAサイクルを確立していくということになっていきますので、令和2年度のその総括されたものについて、お示しいただきたいと思えます。

7番目、摂津市人材育成実施計画の改訂についてです。これは本来令和2年度で実施をされるということだったんですけども、いろいろありました。それで1年延期されました。ちょうど職員のいろいろミス、不祥事があって、令和3年3月30日に第三者委員会の答申が出されました。それを受けて策定をするということで進められていたわけですけども、この答申の中で再発防止という提案がなされています。

少し触れていきますと、例えば1番目に職場風土の問題として、職員全体の意識と速やかな調査体制の構築とかですね、2番目にはコミュニケーションの促進、3番目には内部通報窓口の充実化、4番目には管理職の意識改革があります。

大きな2番に、ジョブマニュアル等の作成として、小さい1としてはプロジェクトチームの設置、2番目には不祥事対策の一般的マニュアルの必要性、3番目に倫理指針等の策定とあります。

大きな3番目に責任追及の在り方、このようなことが提案されているわけですけども、こういうことを受けて、この人材育成計画の策定方針についてはどういう方向性で行くことになっていたのか。令和2年度で結構ですので、中間報告もありましたから、それを受けて教えてください。

それから8番目、パブリックコメントについて。

○三好義治委員長 ちょっと藤浦委員、冒頭に言うたように、ページ数もしくは項目をしっかりと言うていただくようにお

願います。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 第4次総合計画、第10次実施計画の中で総括されているんですけども、市民ニーズの的確な把握、機能の充実、この中でまた課題としてですね、新たな広聴活動の在り方の調査研究を実施するとあります。その内容についてですね、パブリックコメントの実施状況など、広報を工夫するとともに、市政への関心が高まるような情報発信を行っていく必要があるという課題が表記をされていますけれども、そのことについてご説明をお願いしたいと思います。

それから9番目、シティプロモーションについてです。令和2年度になりますけど様々に事業が実施をされたと、先ほど事務報告書にも記載がありまして、当初に予定をされていたものが、できなくて代わりに別のことをされたというような答弁がありました。例えば庁舎に大きなQRコードを貼るというのはできなかったとかですね、わいわいガヤガヤ祭に合わせたイベントもちょっとできなかったというのもあったと思いますので、予定していたけどできなかったものについて、お聞きしたいと思います。

次に、10番目、摂津市の行政経営戦略についてです。これは2年間かけまして、第4次摂津市総合計画とそれから第2期の摂津市まち・ひと・しごと創生総合戦略の改訂版という形で出来上がりました。パブリックコメントもしまして、令和3年3月に完成をしたということですけども、まず、担当された部・課でどういう評価をされてるかということをお願いしたいと思います。

11番目、SDGsの推進について、事

務報告書22ページの企画調整会議実施状況の中に、計画及びSDGsの表記についてというのが第7回のところに載っていますが、そのことに関してこの令和2年度のSDGsの推進状況を教えていただきたいと思います。

次に、12番目、摂津市特定事業主行動計画についてです。令和2年度ではこの四つの数値目標が掲げられておまして、これも毎年これを検証していくということになっています。

一つ目が、男性職員の育児休暇の取得率、二つ目が出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上取得率、三つ目が採用した職員に占める女性職員の割合、四つ目が管理的地位になる職員に占める女性の職員の割合、これが数値目標として掲げられているわけですけども、それについて毎年総括することになってますから、令和2年度の総括がどうであったのかということをお示してください。

次に、13番目、第3期摂津市男女共同参画推進計画について、これは決算概要56ページです。

このウィズプランも令和3年度で終わりで、先ほど第4期のアンケートも取っていかれたということは話がありました。これは第3期の令和2年度での総括について、全部ではなくて項目を絞って教えてほしいんですが、一つ目は市職員がモデルとなって、また市がモデル職場となって男女共同参画計画を推進するという項目があります。このことについて令和2年度の総括をお願いします。

そして2番目に、審議会などへの女性の参画の推進というのがあります。目標は35%ですけども、これについての総括もお願いします。

3番目に、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大、4番目、高齢期女性や若年女性の貧困対策、5番目に、母子保健の充実というのがありますが、この5点について、令和2年度での取り組み、総括についてご答弁いただきたいと思っております。

次14番目、消防庁舎管理事業について、決算概要では132ページに載っています。消防庁舎管理事業というのがありまして、これは土地借上料322万円というのが記載されています。これは上下水道部から借りております。その内容とそれからこれまでの経緯についてご説明いただきたいと思っております。

15番目、火災出動と自動火災報知機の誤作動についてです。これはページを言うと、消防活動管理事業で、決算概要の132ページです。

最近、自動火災報知機の誤作動による出動が多いなと思っています。大雨の降った後とかですね、続くときはよく続いているなと思うんですけども、どれぐらい1年間で誤作動による出動があったのかとですね、その原因というのは一体何なのかということについて教えてください。

それから16番目、事務報告書の411ページの予防活動推進事業、防火対象物があります。防火管理者を置かないといけなくなっていますが、令和2年度での防火管理者の講習はどうなっているのかと、また新規講習者数がどれぐらいか、そして市内で防火管理者を置かなければならない建築物はどれぐらいあるのかについて教えてください。

以上、1回目です。

○三好義治委員長 暫時休憩します。

(午前11時53分 休憩)

(午後 0時48分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、1番目から7番目のご質問につきまして、私のほうから答弁をさせていただきます。

まず、一番目のご質問ですけれども、地域手当に関するもので令和2年度の動きというお問い合わせございました。ご質問にありましたとおり、令和元年度に初めて大阪府下三市による連名での要望書提出ということを行いました。令和2年度も2月に同様の要望というのを行ってございます。内容といたしましては、地域手当の級地区分の決定に際しての広域化、見直し期間の短縮、これを求めて総務大臣あての要望書の提出を行ってまいりました。

国の受け止めでございますけれども、要望内容として、人材確保に影響が出ているというような内容の要望もございましたので、それを裏づけするデータの提出を三市に求めるという協力要請というのがございまして、三市で協議の上、指定データを提供いたしましたところでございます。

また、3月には、三市の副市長、人事課長で大阪府に出向きまして、現状の訴えと、国への要望関係に於ける協力要請というのを行ったところでございます。今後もこの三市での要望ということを考えておりますけれども、今年度はさらに大阪府下以外の同種の状況に置かれた自治体にも呼び掛けを行っておりまして、今後も継続的に要望していきたいと考えているところでございます。

2番目のご質問でございますけれども、会計年度任用職員の制度導入に当たっての総括をというお問い合わせございました。

職の整理を目的といたしました地方公

務員法の改正に伴いまして、各市で制度設計がなされまして、令和2年度に制度導入ということになりましたけれども、本市におきましても、基本的には国のガイドライン、質疑応答集等を踏まえた制度としてスタートをいたしました。

給与制度、条件付採用期間等、任用に関する新たな仕組みへの対応ということがございましたけれども、平成30年度に本市において行いました非常勤職員の条例化の制度、これをベースにいたしまして、新たな制度を加えるという形になりました。

ご質問の意識の部分、効率等の関係でございますけれども、これまでも自らの役割というのをしっかりと認識して業務遂行をしていただいておりますけれども、サービスの宣誓ですとか、先ほど申し上げました条件付採用期間など、常勤職員と同様の内容の制度というのがこの地方公務員法に位置づけられたことから発生しております、公務に従事するという意識の面、そして、効率の面でもよい効果があったものと考えております。

次に、3番目のご質問で総務事務センターの総括というお問い合わせございました。

総務事務センターにつきましては、令和2年度、月例の給与ですとか、総務課で所管いたします印刷、郵便、会計室の業務等を担っていただいております、会計年度任用職員制度の導入に伴いまして発生した事務の部分についても、追加して担っていただいているとそういう状況でございます。

月当たりの費用対効果でございますけれども、およそ1,500時間の時間短縮が図られているものと考えておまして、この時間が各課でこれまで担っておりま

した本来業務に従事する時間として確保できていると考えております。勤務時間としてそのまま削減ということではないとはいえ、縮減にはつながっていると考えております。

それから、4番目のご質問で自主研修グループ等のご質問がございました。

自主研修グループの実績といたしましては、1グループ、5名の職員がナッジ理論による行動デザインを研究テーマとして取り組んでおまして、人間の心理的な特性に着目して、人や社会にとってより良い行動へ促す仕掛けですとか、手法、これについての理論や事例について研究をしたものでございます。この部分につきましては、公務への活用も期待されるというような報告がございました。

決算額は研究のための書籍購入の費用としての実績に対して補助金を支出いたしましたものでございます。

次に、組織課題別研修費負担金の執行の件でございますけれども、この負担金につきましては、職員提案型ステップアップ研修の費用として計上いたしております。

内容といたしましては、研修機関への派遣、市で開催する研修、これらの内容を職員自らが提案する内容の研修として予算組みを行っております。これまでの実績でもその時々課題に関する研修が提案をなされてきているわけですが、この部分につきましては、昨年度は新型コロナウイルス関連の感染者数の推移を確認しながら、それでも何とか実施に向けて動けないかということで検討をしておりました。結果的に第3波、第4波というのが下半期にも到来いたしましたことによって見送りとなり、未執行となったということでございます。

それから、5番目の働き方改革の関係でございますけれども、少し答弁が漏れておりました。失礼しました。

職員提案制度によるもの、それから、一課1改善運動についてのお問いもございました。職員提案制度はご質問にございましたとおり、コロナウイルスの関係もあるかとは思いますが、昨年、提案はゼロということになってございます。

ただ、過去に提案し採択された提案内容の部分が実現をいたしまして、結果、表彰につながったとそういうような事例も昨年度はございました。

それから、一課1改善運動についてでございますけれども、一課それぞれ一つは改善に向けた動きをとということで事務の効率化等に自ら目標を設定して取り組んでいただいているものでございますけれども、昨年度は、47課で69件の改善運動がございました。そのうち2件、先ほど申し上げました表彰につながったものというのもございます、例えば、国保年金課の窓口で市民の方に待ち時間を見える化するボードを作成したというような改善を図った事例、それから、消防本部で消防団の出動報告をデータでやりとりをすると、このことで報告が簡易になったと、コロナ感染の関係で効果が発揮できた、そのような内容が表彰されたというところでございます。

それから、5番目のご質問で働き方改革のお問いでございました。これまでの取り組みの徹底、新しい取り組み、それぞれに取組項目を設けておりまして、ご質問にもございましたが週休日の振替ですとか、有給取得の促進、よくある質問のホームページ掲載など11項目になります。

令和2年度の実績といたしましては、週

休日の振り替えでこれもコロナ対策の影響も少しございましたけれども、延べ人数で240名が振り替えということで実績としてはございまして、また労働基準法改正によりまして、有給休暇の取得が最低5日以上というような法定がございます。この部分については、96%がその取得を行ったということで、これは府下平均よりも少し高い数字にはなってございます。

ご質問の内容で時間外勤務の状況で申し上げますと、経年で時間外勤務の状況というのは人事課のほうで把握をしておりますけれども、上下水道部、消防本部、選挙管理委員会事務局を除く時間外勤務全体では、80時間の減ということでございまして、ただ、一人当たりの時間外勤務の平均としては、年間120時間程度ということで前年度比でほぼ横ばいという状況になっておりまして、課題が残っているとは考えております。

それから、6番目のご質問で障害者雇用の関係で法定雇用率との関係で答弁をさせていただきます。

令和2年度の雇用率でございますけれども、法定雇用率2.5%に対しまして、3.36%となっております。現状上回る状況ということになっております。取組状況といたしましては、採用試験に関しまして、特別支援学校等に案内を送付するなど人材確保に努め、そのほか、採用した職員に働きやすい環境づくりとして、選任をいたしました障害者職業生活相談員を中心に合理的配慮としてコミュニケーション支援アプリを導入するなど、職場環境への配慮等にも取り組んでおります。

ただ、相談員が3名体制ということで計画ではうたっておるんですが、昨年度は達成していなかったため、今年度必要な研修

を受講して、体制整備も行っているということでございます。

それから、7番目のご質問でございますけれども、人材育成計画の改訂に関するものでございました。ご質問にもございましたが、第三者委員会の開催を昨年度いたしまして、委員をお引き受けいただいた方には、摂津市のために、市民のために、有益なご意見を真剣にご議論いただいたと感じております。再発防止に向けた提言といった項目もございますけれども、昨年度見直しを予定しておりました人材育成計画をこの最終報告書を踏まえた形で計画見直しを図るということで方針を決めております。

中間報告におきましても、組織風土、文化、それから、事態の重大性に関する認識、倫理観等指摘がなされております。これらを踏まえて計画期間を一年延長し、また、庁内での議論を進める方針として、昨年度は決定いたしましたところでございます。

今年度、PTでの議論というのを進めておきまして、引き続き年度内での策定を目指して議論を進め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。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、8番目のご質問、パブリックコメントについてということでございますが、ご質問の内容は総合計画におけます広報広聴の進め方に関するご質問かと思っておりますので、私のほうから答弁をさせていただきたいと思っております。

総合計画で「市民と行政の情報共有ができるまちにします」という施策の中で、「市民ニーズの的確な把握」と「広聴機能の充実」という項目がございます。この中には「直接市民の声を聞くとともに、様々な媒

体を利用して多種多様な市民ニーズを把握し、市政に生かします」と記載しております。この項目では現状と課題のところでは急速な情報化というところを課題として触れております。

これまで情報発信におきましては、一番大きいのが広報誌です。これが4万世帯以上で全戸配布しておりますので、昔から変わらず強力な情報発信のツールではございます。また、先日から議論もありますように、LINEによる情報発信ですが、これが2万6,000人を超えてきたということで、今年度の保健福祉課におけるワクチン接種事業におきましてもかなり役立ったものでございます。考えてみますと2万6,000人に対しまして適時情報発信し、一斉に送れるということは非常にすごいことかなと思います。

今後、情報化といいますかデジタル化の流れの中で、こうしたLINEであったり、新たな情報発信ツールを必要に応じて利用していかなければならないということをお話しております。ご質問の中で広聴のお話もございました。これは自治振興課の所管になりますが、自治振興課で実施しております市民モニター制度につきましても、アンケートについてインターネットを通して、回収するという取り組みも始まっているところでございます。

また、令和2年度の行政経営戦略の策定におきましても、事前にアンケートを取らせていただいておりますが、こちらのほうもインターネットを通してアンケートの回収をしております。以降の計画につきましても、こういった取り組みが進んでおります。

今後につきましては、従来の情報発信の在り方に加えてデジタル化、インターネッ

トを通した情報発信ということもデフォルトになってくるものと思います。これは従来のやり方とデジタル化とセットで考えていく必要があると考えております。その先につきましては、市民との双方向のやりとりも増えてきますので、今後もそういったところを研究しつつ、市民の声を的確に拾っていくということを考えていかなければならないと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら、質問番号9番のシティプロモーションに関わる事業で、当初予定していたけれどもできなかった事業についてお答えいたします。

二つございまして、一つはコロナ禍で中止いたしました大阪銘木イベントでございます。これは大阪銘木団地の青年会が中心になっていただき朝市の開催ですとか、市内の方々、多くの方が参加できるような木工教室ですとか、チェーンアートの見学であるとか、また、近隣には、せんだん公園もありますのでそういったところで飲食店のブースを出してにぎわいのイベントができればと考えておりました。

今年度につきましても、もう既に中止といたしておりますけれども、同じ鳥飼地域で淀川のわいわいガヤガヤ祭がございますので、タイアップし、一部企画を連携させて双方のイベントが一緒になって鳥飼地域を盛り上げていきたいと考えておりました。イベントの統一ロゴの作成ですとか、双方のイベントをつなぐスタンプラリーなどを連続性のある企画を検討してきたところではありました。

もう一つは、昨日も答弁いたしましたけれども、庁舎壁面QRコードです。これにつきましては、大阪モノレール側から真正

面に見える新館庁舎7階の部分のところにインパクトのある4メートル四方のQRコードを掲示いたしまして、そこにスマホをかざすと市のPRサイトに誘導するような仕掛けを考えておったところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、質問番号10番の行政経営戦略に関して、部内での評価というご質問でございます。

今回の行政経営戦略の策定に当たりましては、総合計画の下位に位置する分野別計画との関連を分かりやすく整理いたしました。そのほか、より多くの市民に見ていただけるように記載内容をシンプルにさせていただいたのと全面カラー化をさせていただいております。また、冊子をとじている部分を右手側にしておりますが、これはよく雑誌で採用されるやり方なんです。市民にとって非常に見やすくなっているものと考えております。

そのほか、行政経営戦略を紹介するホームページ上で、分野別計画へのリンクを貼ることでそれぞれのKPIの達成状況が分かるように工夫をしております。こうした改善の結果、市民のみならず、職員にも内容が分かりやすくなったものと考えております。

今後の施策の展開について議論をする上で非常に役立つことを期待しているところでございます。

続きまして、質問番号11番、SDGsの令和2年度の取り組みでございますが、SDGsの取り組みにつきましては、令和2年度策定しました摂津市の行政経営戦略で10の分野と29の施策がございまして、それぞれSDGsのゴールを関連づ

けて取り組みを展開するというところにいたしております。

令和2年度の取り組みとしましては、3月に市役所でSDGsのパネル展を実施しております。それ以外に学校の取り組みとなりますが、令和3年2月に2025年日本国際博覧会主催のジュニアエクスポ2025に本市の第三中学校の二年生が参加しまして、SDGsの取り組みについてプレゼンを実施いたしました。

それ以外に、今年度に入ってからですが、広報5月号に特集記事を掲載したほか、17のゴールのパネルを作製いたしまして、各課へイベント等を開催するときに啓発活動の一環として貸し出すということも実施しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、12番目のご質問に答弁をさせていただきます。

特定事業主行動計画のお問いで令和2年度の総括ということでございました。令和2年度につきましては、新規採用職員の人権連続研修において、新たにジェンダーの問題を取り上げた研修を一こま設け、職員の意識向上を図るほか、採用に関するホームページで女性職員の声を多く掲載するなど、継続的な取り組みと合わせて実施をいたしまして、結果として採用した職員の女性割合が67%ということで目標の数値を上回ることができました。

一方で管理職の女性割合ですとか、男性の育児休業の取得率、このあたりは目標値を下回っております、課題も残した一年であったとは考えております。

ただ、課題の部分につきましても、今年度は男性の育児休業が対象者の5割を超える方が取得をされている状況など、少し

ずつではありますけれども、改善の兆しも見えている、そういうところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、第3期摂津市男女共同参画計画の総括について、答弁させていただきます。

ウィズプランの施策の中には、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。

女性管理職の割合と男性の育休の取得率という項目が特定事業主行動計画の中にはありますが、女性の管理職の割合につきまして、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。その中に男女の区別のない事務分担になっていきますかという項目がございます。令和2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95%となっています。

一方で育児休業、子の看護休暇、介護休暇などが取りやすい環境になっていきますかの項目では、85%となっております。子育て中の職員を含め、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考えています。

2番目の審議会などへの女性参画の推進についてですが、女性人材登録制度の活用によって、令和2年度は女性の審議会委

員の女性比率が37.6%となっております。

3番目の防災に関する政策方針決定の過程へ女性の参画拡大についてですが、男女共同参画センターの活動専門員が講師となり、防災サポーター制度の講座の一つに、男女共同参画の視点からの防災という講座を一コマ、受けもたせてもらいました。

4番目の高齢期女性や若年女性の貧困対策についてですが、高齢者や障害者の人権が尊重されるために、関係機関と連携できるように令和2年度から虐待ネットワークシステムを稼働させていただいております。

5点目、母子保健の充実についてのお問い合わせですが、センター主催以外にも、男女共同参画推進団体に、プレママ、プレパパも含め、子育て中の親御さんについての講座を毎月実施しております。

以上です。

○三好義治委員長 松田部参事。

○松田消防本部参事 14番目の質問、決算概要132ページ、消防庁舎管理事業の土地借上料についてお答えいたします。

現在の消防庁舎の敷地は、上下水道部が所有する土地、財産でございます。平成2年12月29日から公有財産賃貸契約を締結し使用いたしております。消防庁舎の建設当時の土地賃貸料は、年額221万2,560円で、それ以降、平成3年2月、平成12年4月、平成30年3月と3回の変更契約が行われ、賃貸料の改定が行われてまいりました。算定につきましては、大阪府公有財産規則第26条の規定に基づき、公有財産賃貸契約の賃貸料は、年額について、当該土地1平方メートル当たりの最新の路線価に100分の3を乗じ、その数に使用面積を乗じた額と定められてお

ります。令和2年度の賃貸契約料は、321万9,300円でございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 橋本次長。

○橋本消防本部次長 自動火災報知設備の誤作動による出動についてのお問い合わせにお答えいたします。

令和2年度の警戒出動は511件でございます。そのうち誤報は72件、その誤報のうち自動火災報知設備の誤作動によるものが62件でございます。誤作動による原因につきましては、消防隊が現認した限りではございますが、感知器が何らかの原因で感知いたしまして、自動火災報知設備が作動したものが主なものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原予防課長 それでは、16番、防火管理者についてのご質問に答弁申し上げます。

防火管理者の講習につきましては、従前から消防職員による講習会を実施してまいりましたが、令和元年度より、一般財団法人日本防火防災協会へ委託し、摂津市コミュニティプラザにおいて、年一回実施しております。令和2年度の受講者は60名でございます。

防火管理者の設置要件につきましては、特定防火対象物で自力非難が困難な方がおられる対象物で10名上の収容人員、それ以外は30人以上、非特定防火対象物は50人以上の場合に防火管理者の選任が必要となります。市内約3,500の防火対象物のうち防火管理者を置かなければならないものは約700件でございます。防火管理者の責務は主に消防計画の作成、消防訓練の実施、火気の使用または取り扱

いに関する監督、避難または防火上必要な構造及び設備の維持管理、収容人員の管理などがございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ありがとうございます。それでは、二回目の質問をさせていただきます。

まず、地域手当についてでございます。先ほどご答弁をいただきまして、その後も求めに応じてデータを渡していただいたりとか、副市長に動いていただいたり、また、府外の同じような市と連携を強めていくということも行っているということでございますので、これは粘り強くぜひとも改善していただけるように、今後も引き続き頑張りたいと思います。摂津市はどうも格下のような印象になっています。シティプロモーション上もよくないと思いますので、これはぜひ頑張ってください。要望といたします。

次、会計年度任用職員。2番目についてです。

効果としては意識も向上して、非常によいという判断をされているという総括でありましたけれども、もう少し掘り下げていきますと、この臨時職員であったり、また、非常勤職員であって、これまでは物件費という管理になっていましたけれども、会計年度任用職員ということで人件費としての管理になりました。会計年度任用職員に移行するというところで、当然、福利厚生面とか、待遇改善、こういったものも行われてきているという実態があると思いますけれども、これはどうであったのか。

それから、会計年度任用職員に移行することで非正規雇用の意識が薄れていく、モチベーションが上がるという期待があっ

たと思いますけれども、この辺も実態はどうであったか。

そして、制度として事前に登録申請を行うとホームページには掲載されていまして、事前に登録をしておいて、その中から面接をして採用されると。こういう仕組みになっているようですけれども、令和2年度でどれぐらいの登録がなされていましてかということについてお願いします。

3番目、人事管理事業について、総務事務センターです。月当たりその効果として1,500時間程度の時間短縮につながったと。その分、本業のほうにしっかり従事できるようになっているということでございます。それはミスを防ぐとか、しっかりとした業務を進行するという意味では効果が出ていると認識したいと思います。

これからも、こういう何でもかんでも委託をするということが良しとはしませんけれども、様々なことを使って、RPAのお話も前回のときにありましたけれども、こういうものも業務を短縮させるという意味では大きな効果があるだろうし、AIの導入とか、AIジャックポットというのが結構各市で利用されていることですので、そういったものもどんどん導入できるものはしていただきながら、この業務の改善、働き方改革を含めて、しっかり今後も取り組んでいただきたいということを要望しておきます。これも要望です。

次に、4番目組織課題別能力開発事業関連で、コロナの影響もあって、研修なんかはあまりできなかったということもあるだろうと思いますし、また、自主研修グループもそういう面ではなかなか集まれないということもあったかと思えます。

そういうことで、とにかく職員の意識改革、これはシティプロモーションでも申し上げますけれども、職員の意識改革がどんどん進んでいけば、こういう自主研修が活性化したり、職員提案がどんどんふえてくるとか、こういうことに恐らくなるんだろうと思うんです。非常にユニーク提案がどんどん出てきて、実際に意識改革が進んできたなということが表れてくるんだろうと思います。職員の意識改革が非常に重要であると思いますので、これは本当にわくわくするような研修とか、また、仕掛け、取り組みなどを通して面白い発想、楽しい発想が生まれるようなことを期待しておきたいと思います。これも要望としますので、よろしくお願いします。

5番目、働き方改革です。これは大分浸透してきたと思います。全庁的な取り組みというのは浸透してきているということでした。

ただ、超過勤務の削減には少し課題があると。これから長期的に取り組んでいくということですので、これは引き続き働き方改革と合わせてしっかりと取り組んでいただきたいと思います。これは非常に大事なところで、男女共同参画の面からしても、特定事業主行動計画の面からしましても、ワークライフバランスという面で非常に大事な指標だと思います。引き続きしっかり取り組んでいただくということを要望しておきますので、よろしくお願いします。

それから、6番目、障害者雇用についてでございます。法定雇用率が2.5%、摂津市は3.36%で、達成されているということでございます。

チャレンジドオフィスが大きいんだろうと思うんです。しっかり体制を整えて相談員体制も整えて、そして、庁内的にもチ

ャレンジドオフィスをしっかりと利用していこうということになっています。このチャレンジドオフィスの開催、開設によって、障害者雇用が比較的伸びていますが、開設当時の当初の目的と計画から随分いろいろな面で実績も上がってきていると思います。その実績を令和2年度で結構ですので、聞いておきます。

それから、7番目、摂津市人材育成実施計画の改訂でございます。現在、プロジェクトチームで検討中ということでございます。その後、また児童虐待死問題が起きまして、大阪府が検討部会で調査をされているということで来年1月にまた答申が出てくると思います。それをやっぱり反映していかないといけないと思うのですが、この辺の考え方について、どう考えておられるのか聞いておきたいと思います。

次に、パブリックコメント関連です。8番目です。広報広聴の関連で全般的にお答えいただきました。これからはLINEとかSNSとか、そういうもの、それから、デジタルをどんどん屈指して発信をしていく時代になりますよという話でございます。まさしく、そのとおりでと思います。

ちょっと昔の話をしますけれども、平成17年度の予算について、森山市長が初めて予算編成をされるときの会派懇談会のときに、当時はまだパブリックコメントをやっていなかったのをやりましょうと私が言ったんです。その時はやってくれなかったんですけれども、その後に市長がやろうということで始まりました。

そうして、今回行政経営戦略のパブリックコメントについては、デジタルサイネージをぜひやってくださいということをお願いしたんです。これはやっていただきました。これは非常によかったと思っています。

す。一階のロビーのところでデジタルサイネージがあって、そこで実施されました。それから、また今言われてました映像を使って、LINEも使ってやっていこうという話になるんだろうと思いますけれども、そういう意味ではパブリックコメントそのものも大きくさま変わりしていくときに入ったなということを感じています。これもシティプロモーションの一環だと思いますので、そういう思いでぜひやっていただくということを要望しておきます。

次、シティプロモーションです。

今、コロナ禍でできなかったことも言うていただきました。目標設定と検証分析というのがあります。四つありますが、その一つ、先ほども議論になってますホームページのアクセス数というのがあります。これはもう達成してしまいました。それからもう一つSNS利用者の数の増加です。LINEの友達数ですが、これもコロナで爆発的に数がふえました。これはシティプロモーションの効果ではなくて、コロナでふえたということです。だから、けがの功名のようなどころはありますが、現在は残り二つだけがこの指標として残っているということで、これはなかなか数字として調査しづらい部分になりますけれども、これはこれでまた数字を上げるかどうかも含めて検討いただきたいなと思っています。しっかり検証を毎年やっていていただきたいということはお願ひしておきたいと思っています。これは毎年聞きますので、よろしくお願ひします。

それから、職員の研修について、いろいろ研修をしていただいたというのがありました。これは事務報告書にも若干載せていただいておりますけれども、例えば、若手の職員に集まってもらっていろいろ検

討して提案してもらって、実用化できたものがあつたのか。あとシティプロモーションの推進に向けて職員の意識改革をしないとイケませんので、そういった職員の意識改革のための会議なんかがあつたように思っていますが、もう少し全体的な部分も含めてご答弁いただきたいと思っています。

次、10番目、摂津市の行政経営戦略について、評価をいただきまして、私も非常に高く評価していただきまして、私の評価は、まずSDGsと連携させていただいた。非常にこれはよかつた。明確で分かりやすい。

それから、写真が多くて見やすい。シティプロモーションを非常に意識して、優れた見せられる仕上がりとなっていると。こういう私は評価を持っています。

パブリックコメントも先ほども言いましたけれども、デジタルサイネージでやっていただいたということで、もっともっと市民にアピールしていく必要があると思うんです。確かに、ホームページで見られますけれども、もっと積極的なアピールができないかと思ひして、例えば、巡回パネル展など、こういうものをしていくべきです。

年一回はパネル展をやっていくとか、定期的にやっていくとかして、とにかく市民の皆さんにどんどん親しんでもらう、見てもらう、こういう行政経営戦略で市民とともに進めていくという意識づけが非常に重要ではないかなと私は思うんですけれども、そのことについてお考えをお聞かせください。

それから、SDGsの推進についてでございます。いろいろおっしゃっていただきまして、一つは行政経営戦略を入れていただいたということは大きいと思ひます。パネル展もやっていただきました。去年の本

委員会での話ですと、SDGsに関連している課がイベントをやるときにはSDGsマークを入れるということでしたが、SDGsマークが入っていません。これは残念だなと。もっと担当課の職員が意識していただいて、自分のところが担当しているイベントなんかの案内チラシにはSDGsのマークを入れてもらうようにしていただきたいなと思うんですけれども、まだちょっと研修が足りないのではないかと。思うんです。もっと意識していただけるようにする必要があります。これはぜひ、以前にそういうご答弁をいただいていますので、実現するように、いろいろなチラシなんかにはSDGsマークが入ってきて、それこそ全市的にSDGsを達成しようというムード、雰囲気醸成できるように、これは進めていただきたいということを強く要望しておきます。

次に、12番目、第4次摂津市特定事業主行動計画について、順調に計画を進めながら、そして、達成を目指して進めていただいているということで、一定、評価はしたいと思います。先ほどの評価だと、男性職員の育児休暇取得率がだんだん上がってきたということでした。令和2年度では達成はできなかったけれども、令和3年度では随分上がってきましたよというような報告でございました。

確かに、知り合いの男性職員が一か月、二か月、子どもができたので育児休暇で休みますというようなことをお聞きしました。それはいいことなんだと思うんです。市職員がモデルとなって、市内のいろいろなところに波及をさせていくという意味では、こういう男性が育児休業を取るということは、非常に重要なことだと思いますので、これはぜひ推進していただきたいと

思います。

それから、令和2年度では女性を採用した割合が非常に多かった。六十何%でしたね。これも非常に評価しておきたいと思います。管理職の地位になる割合は言っていただけじゃなかったですけども、これは目標25%ということですけども、それに近いのかも分かりません。でも、かなり女性の課長職もふえてきました。20年前ではちょっと考えられないぐらい女性の課長職も多くなりました。そういう意味では一歩一歩前進されていると思いますので、これもしっかりと今後も実現を目指して進めていただきたい。市がモデルとなるように進めていただきたいということを要望しておきたいと思います。

次に、13番、第3期の摂津市男女共同参画計画の推進について、五点について、評価をしていただきました。これは令和3年度が最終年度ということで、第4次につながっていくわけですが、一番目の市職員がモデルになっていくということについては、先ほどの第4次計画に基づいて、粛々とこれは進めていただきたい。これは連動していますので、これはよろしく願いしておきたいと思います。

それから、2番目の審議会への女性参画において、令和3年度末までに35%となっておりますが、令和2年度当初で聞いたら34.1%でした。この年度末になると37.6%ということで、しっかり努力いただいて、女性の人材登録をされているところから、この審議会へと派遣するということもなされているということですので、引き続きこれはお願いしたいと思います。

ただ、個々で見ますと、なかなかまだ厳しい審議会もあると思います。情熱を持っ

てこういったところにもしっかり女性が入れるように、頑張っていたきたい。ただ、残念なことに、最近人選されました鳥飼まちづくりグランドデザインの審議会、コロナ禍で女性が一人もいないと、ちょっと注文をつけましたけれども、なかなか女性の入りづらい審議会なんかも出てきますので、これからも注視をしていただいて、しっかり目指していただきたい。

そして、行政経営戦略では、令和7年度までには40%を目指すということになっていますので、これはぜひ頑張っていたきたいと思います。他の部署もそれぞれ審議会を抱えていらっしゃると思いますので、人権女性政策課と同じ思いに立って進め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。

3番目に、防災会議への女性委員の参加についてですけれども、これはなかなか難しいです。自主防災会の支援のところでもお話をしましたけれども、なかなか女性が入っていない。自主防災というのは、連合自治会が主体になってつくられているところが多いので、その自治会長に女性になっていないとなかなか入れないというこういう実態もあるわけです。そんな中で一部、既に防災サポーターが誕生していますが、その中の一部の方がそういう中心的な立場に入っていこうとされている。入られている方もいらっしゃいますけれども、そうやって入っていかれる方もいらっしゃいます。女性も半分ぐらいいらっしゃいますので、だから、僕はこの防災サポーターは大きな切り札になると思うんです。実際に、自治会長でありながら防災サポーターという方もいらっしゃるわけです。だから、そういう意味では、この自主防災組織なんかももしっかり共有をして、そういう場が

与えられるようなそういう意識づくりは絶対欠かせないと思うんです。その上でこの女性防災サポーターについても、しっかり支援をして、そして、育成をしていかないといけません。なかなか一回講習を受けただけでは難しいので、そういう面も含めて、防災会議に対してこういう女性をしっかりと送り込むという観点から、人権女性政策課の方も防災サポーターの育成については担当していただいておりますので、どういう考え方を持っておられるのか聞いておきたいと思います。

4番目に、日本のジェンダーギャップについて、先ほどもありました。平均では153か国中、120位で先進国では最下位です。しかもSDGsの中でジェンダーが劣っている国として日本は注目されていて、目覚ましく劣っているということです。

これは日本全体の意識改革が必要になるんだろうと思います。肯定的性別役割があまりにも強い。これは昔の江戸時代からつながる日本の歴史からくるものと思いますが、この意識が解消されていません。だから、総体的に女性の収入が低いということにもつながっています。

日本全体の意識改革と構造改革を進めていくことが、根本的には解決につながるということはもう皆さん分かっているんですけれども、なかなかそれは難しい。だから、今一生懸命男女共同参画もやっているわけですから、特に今回のコロナ禍では、その影響を女性が大きく受けることになりました。女性の自殺者が増加するということがあったわけです。貧困と先行き不安というのが原因となる中、本市としてできることは、こういうSOSを発信する人をピンポイントで助けていくことだと思うんです。そういう施策が必要だと思うんで

す。一人も取り残さないそういう取り組みを今後もどうか続けていただきますようにこれは要望しておきたいと思います。非常に難しい話です。

5番目、母子保健の充実についてようやく市内に日本版ネウボラとも言われます子育て世代包括支援センターが開設されました。妊娠から出産、育児まで切れ目のない支援が始まったということです。問題のある妊娠をされた方、母子保健手帳を受け取る時から面談をされて、この人はちょっと支援が必要だということをチェックされて、そこからもう支援が始まっていくということがスタートしたわけでございまして、そういう意味では、一歩大きく前進したと私は受け止めたいと思っています。支援の充実はこれからまだまだ課題がありますけれども、新しい支援策もいっぱいできました。そうした中、今年は児童虐待事件という痛ましい事件がありましたけれども、こうしたことを二度と起こさないためにも、妊娠時からの伴走型支援の充実が非常に重要だと思っています。そういう意味では、再発防止にも大きくこの力を発揮していただきたいなと思っているところです。ということで、所管は違いますけれども、頑張っていたきたいということで、言うておきたいと思います。

第4期計画については、これからも男女共同参画計画に基づいて、しっかり遂行していただくように、これは要望としておきたいと思います。

それから、14番、消防庁舎管理事業についてでございます。

令和2年度では一般会計は11億円基金を積み増すという状況になっているわけですが、上下水道のほうは、まだまだ耐震管の入れ替えもこれからやらないとい

けないし、老朽管もたくさんあるということで、これから、多額の経費が必要となります。これは以前からの課題として、どこかで土地を買い取ることが必要ではないかという議論が私にはあったように思っています。令和2年度で本当はやれたらよかったですと思いますが、そういう決算を受けて、これはそろそろ買い取るべきではないかと思いますが、副市長のほうから一遍お答えください。

15番目、火災出動と自動火災報知機の誤作動について、62件の誤作動があったということでございまして、その都度出動しないとあかんわけです。働き方改革からしても、誤作動がないほうが絶対いいわけです。そのためにはしっかりと点検をしておいてもらわないといけません。やっぱりこれは建物を持っている人がちゃんと点検をして、報告もする必要があると思うんです。これはちゃんとできているのかどうかというところが非常に私は気になるんです。ちゃんと点検して、ちゃんと報告をしてということをやれば、防火力の向上にも絶対つながりますし、誤作動も恐らく減るだろうと思うんです。点検義務と報告義務について確認できているのかについて、ご答弁いただきたいと思います。

次、防火管理者について、これも似たようなところがありますが、摂津市の防火力をしっかりと高めていくためには、この防火管理者がしっかりと点検をさせる。そして、防火訓練なんかもありましたね。そういう訓練もちゃんとさせる。きちんと仕事をさせていただく、責任を果たしてもらうことが摂津市の防火力を高めていくことにつながりますので、これは要望としておきますけれども、しっかりと事あるごとに、いろいろ連絡をするルートはあると思うので、き

っちりと責任を果たしてもらえるように、何らかの手だてを打っていただくということをこれは要望としておきますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○三好義治委員長 答弁を求めます。

浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、二回目のご質問について答弁をさせていただきます。

会計年度任用職員の制度に移行しての待遇改善等のお問いでございました。福利厚生面で申し上げますと、福利厚生団体であります職員厚生会に会計年度任用職員の中で希望する方の加入が可能となったほか、年次有給休暇の付与時期を任用時にする。そういったことも制度設計として導入をいたしております。

また、給与面で申し上げますと、報酬額の前歴加算ですとか、期末手当、通勤手当の支給も含めまして、制度導入時を上回る水準ということで設計をいたしております。処遇改善の一つとなっていると。このことがご質問にございましたような意識の向上ですとか、モチベーションの向上につながっているものと考えているところでございます。

それから、事前登録制のお問いがございました。会計年度任用職員として働きたい方のエントリーは任用が必要となる時期でなくても受付をすると、そういった制度になっておりまして、任用の必要性が生じた際に、速やかに面接等を行った上で任用できる制度として導入をいたしております。令和2年度の実績といたしましては7名の登録がございまして、現在までの間に、このうち5名が任用に至っているというそういう状況でございます。

それから、6番目の2回目のご質問に答

弁をさせていただきます。チャレンジドオフィスのお問いということでございまして、所管は異なりますので詳細の面につきましては、差し控えさせていただきますけれども、ご質問にございましたとおり、事務作業員として任用した職員の一般就労につながるようなキャリアプランの意識を持って取り組んでもらえるようなサポートを行っているということでございます。

開設時と比較をいたしまして、令和2年度までの間に、所属の職員で申し上げますと3名ほど増員となっております。引き続き環境整備ですとか、採用の面に関しましても、担当課と人事課で必要な協議も行いながら、障害のある方の雇用に努め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、7番目のご質問の2回目のご質問で児童虐待との関係でのお問いでございました。

児童虐待の件につきましては、市として非常に重く受け止めなくてはならない問題だと認識をいたしております。先ほどと少し重複してしまうんですけれども、現在、人材育成に関する計画等につきまして、年度内の策定を目指して、進捗管理も含めて議論をする予定といたしております。現在のところ、府のほうで虐待に関する検証委員会での議論がなされて、1月には報告がなされると聞いておりますので、どのような報告がなされるかということはこの時点では申し上げられないんですが、人事課といたしましては、人材育成に関する内容が含まれるかどうかも含めて、しっかりと確認は行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。

○三好義治委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 2回目の質問の9番目、シティプロモーションに関する研修と意識改革についてお答えいたします。

シティプロモーション戦略を作成いたしました。これは若手職員だけでなく、各課を束ねる各部長にも理解していただく必要があると考えまして、昨年4月当初に、博報堂から派遣で来ていただきました亀谷参事を講師として、部長級を対象にシティプロモーション戦略の概要説明をしていただきまして、併せて昨年度進めました、でっかな野望プロジェクトの概要を説明させていただきました。

そこで各部長から各部3名ないし5名の職員を指名選出いただきまして、シティプロモーションの観点も入れながら、より実現できるようなそれぞれの部が抱えている課題に向けた企画提案を作成いただきました。

このでっかな野望プロジェクトでは、亀谷参事以外にも映像のプロデューサーであったり、クリエイティブディレクターなど、シティプロモーションの様々な専門家にも最終プレゼンの審査に加わっていただきまして、それぞれの専門的な立場からアドバイスをいただくなど、参加された職員におきまして、すごく有意義でよい経験になったと考えております。

それ以外の研修といたしましては、新規採用職員を対象に、シティプロモーション戦略の概要ですとか、本市の魅力を発見するなどの研修も実施いたしております。研修ではないんですけれども、シティプロモーションサイトの構築の際には、組織横断的な若手職員にも関わっていただいたり、今年8月からスタートさせておりますインスタグラムの運用におきましても、広報

課の職員だけでなく、様々な課の職員も関わっていただきながら、実践形式でというんですか。そういった形でも意識啓発につながってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 質問番号10番の行政経営戦略に関するご質問でございます。

行政経営戦略の冊子でございますが、もっと市民の目に触れるようにすべきだというご指摘でございますが、全くそのとおりであると考えております。先ほども答弁いたしました。雑誌のようなつくりにして、市民にとって手に取りやすく見やすくしております。こうしたことから、市内の公共施設、つまり公民館とか、図書館に置かせていただいて、見ていただくようなこともしております。庁内においては、市民課の待ち合いスペースに置かせていただいて、私も市民が見ているのを何度か拝見したことはありますが、従前と比べてかなり見やすくなっておりますので、前回の冊子と比べると多くの方に見ていただいているものと考えております。

ただ、この計画、令和2年度にできて令和3年度からスタートとなっておりますが、今後はこの計画の進捗管理が非常に大切になってくるかと思っております。これにつきましては、進捗管理を下位になる分野別の計画とリンクさせて見やすくしていこうと考えておりますので、こうしたことも市民にホームページ等を通してアピールしていくということが大事かと考えております。

ご提案のパネルにして巡回展を実施するとか、希望する市民に販売するというごことですが、どの程度市民のニーズ

があるかということも含めて考える必要があるかとは思いますが、いずれにしましても、もっと市民の目に触れるようにしていくという取り組みについては、先ほどのSDGsのロゴのご指摘も含めまして、しっかりと考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、13番目の2回目のご質問に答弁させていただきます。

男女共同参画センターでは、地域防災環境分野における男女共同参画の促進としまして、毎年防災セミナーを実施しております。令和2年度につきましては、災害と男女共同参画映画に学ぶ防災危機管理というセミナーを実施しました。災害に関する映画を3本取り上げ映画のエピソードを例に男女共同参画の視点で防災の備えと、いざというときのための危機管理について学んでいただきました。

令和3年度に関しましては、防災危機管理課と連携をしまして、段ボールベッドの作成も含めたワークを取り入れた講座を実施したところです。受講生の方には、女性防災サポーターについてご案内させていただいております。

今後も、防災危機管理課に働きかけ、地域で女性が防災組織で活躍できるようにつなげていきたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 奥村副市長。

○奥村副市長 それでは、消防庁舎に関しまして、土地借地について、上下水道部から買い取ってはどうかというご提案に対してお答え申し上げたいと思います。

土地建物などの経営資源の有効活用は

無駄のないようにすることが最も大事と思っております。同時に要らないものは持たないこと、それから、同時に持つべき経営資源は長期にわたって最大限活用する。このことが求められていると思っております。ただいま、ご指摘の借地につきましては、一般会計、それから、水道事業会計の区分はあるものの同じ行政内部ということもあり、従前から賃借料を払って現在に至っておりますが、水道事業会計の経営状況を踏まえまして、売却するのがいいのか。あるいは、財産を保有したまま長期に賃借料を得るのがいいのか協議する必要があると思っております。

今後、公共施設再整備におきましては、長寿命化、集約化、複合化、広域化が課題となっております。それに伴いまして、上物のみならず、底地についても整理が必要となっております。空地が生じてくれば活用する場合も当然でございます。それから、また売却する場合も当然出てまいります。現在、消防本部のように行政財産の底地として賃借しているものもあれば、普通財産として、民間に貸付、また、遊休地として現存する場合もございます。いずれにいたしましても、消防庁舎の底地も含めて全体的に整理していかなければならないと考えております。

今後、市債等財源確保も含めまして、検討してまいりたいと思っております。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原予防課長 15番、自動火災報知設備の点検についてのご質問にご答弁申し上げます。

自動火災報知設備が誤作動を起こした防火対象物については、出動した消防隊から所有者または管理者へ連絡し、不具合のあった設備について再点検を促しており

ます。

また、現場活動終了後に予防課へ情報提供があります。予防課では点検を実施しているかを確認し、未点検の場合は関係者へ実施するよう指導します。

また、点検実績がある場合は、誤作動の状況を説明し、管理状況を確認するよう依頼しております。令和2年度の自動火災報知設備の点検報告につきましては、全体の約65%でございまして、建物によりまして、一年に一回報告をする義務があるものと、三年に一回の報告の必要があるものがございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 これでも最後にしたいと思いますが、まず、会計年度任用職員についてでございます。

ご説明をいただきまして分かりましたので、これからも職員の皆さんが、どうかモチベーションを高く持って職務に携わっていただくように、よろしくお願ひしたいと思います。要望しておきます。

それから、障害者雇用について、チャレンジドオフィスは所管が変わりました。活発にやっていたいただいていると思います。しっかりやっていたいただいていると思いますので、これからも摂津市の障害者活躍推進計画に基づいて、障害者雇用をしっかりとやっていたいただくということをお願いしておきたいと思ひます。これも要望です。

摂津市人材育成実施計画の改訂についてですけれども、現在、大阪府で調査されていますけれども、児童虐待のことについて、しっかりと注視していただき、人材育成計画の中に盛り込んでいく必要があると思ひます。そのこともよく見定めながら策定作業を進めていただくということ

これも要望しておきます。よろしくお願ひいたします。

シティプロモーションについて、先ほど様々な職員の研修について答弁いただきましたが、とにかくこのシティプロモーションにつきましても、職員の意識が非常に重要だと思ひています。まだまだこの職員も変わっていかないといけないうらうと思ひているんです。そういう意味では職員の必要な能力として、シティプロモーション力のようなものが育たないといけないう。広報課だけではなくて、市役所全体で、職員全体で同じ思ひで、それこそワンチームでこのシティプロモーションをやっていくという取り組みが必要だと思ひています。その中には当然、我々議員も入って、ワンチームでやっていく。しかも市民も一緒に入って、事業所も一緒に入って、あらゆる団体が一緒になってこのシティプロモーションを進めていこうという機運が高まっていくことが非常に重要だと思ひています。そのカギはやっぱり発信元の職員であると思ひます。そうなるように、そシティプロモーションであっていただきたいと思ひます。ぜひ、お願ひをしておきたいと思ひます。

このことについて、副市長で何かあれば、最後に一言お願ひします。

次に、行政経営戦略につきましても、これからどんどんまた発信することを考えていくということでしたので、パネル展というのは一つの方法ですけれども、例えば、今LINEをどんどん活用してやっていくということもありましたから、LINEを通じて何か映像を作ってデジタルサイネージみたいなのを発信するということもありますし、どんどんとにかく積極的に市民に届けていただきたいと思ひます。

LINEは2万6,000件の登録があるんだから、結構な発信力になってくると思いますので、そういうものもぜひ、使っていて、とにかく積極的にお願いしたいと思います。これも要望としておきます。

それから、13番目の第3期のウィズプランについてでございますが、防災サポーターの育成というのが大きなカギになるなと思っています。なかなか自主防災組織の中に女性が入っていくことが難しい状況です。実はそういうふうに認識をしている女性の方、防災サポーターもいらっしゃいますので、そういう方とも連携を取りながら、しっかり担当課も注視していただいて、これからも育成をお願いしたいなと思っていますので、これも要望としておきたいと思います。

それから、土地借上料について副市長からご説明いただきましたので、しっかりまたご検討いただくということでお願いしておきます。これは要望です。

それから、15番目、火災出動と自火報の誤作動について、設備の点検の報告があるのは65%、これは三年に一度と一年に一回というのが混ざっているから、本当はもう少し高いのかもしれませんが、これもしっかり点検をするようにお願いします。点検をしていないところがきっとありますので、消防力をしっかり底上げしていくという意味でも建物の消防設備の点検については、しっかりやっていただくように、責任をちゃんと果たしていただくようお願いしておきます。これも要望です。

以上です。

○三好義治委員長 奥村副市長。

○奥村副市長 それでは、シティプロモーションということでいろいろご提案をい

ただきました。もちろん職員が中心になってそれから、議員の皆様のお力も借りながら、それから、市民と一緒にということで、これは当然であろうと思っています。

自治体間競争というようなことがよく言われましたが、これはやはりこれからお金のない時代を迎えていくときに、それぞれの知恵、それから工夫をしながらいかに摂津市の魅力を発信していくか。これが一番大事だと思っています。個人におきましても、それぞれ長所もあれば、短所もございます、長所はしっかり伸ばす、それから、短所は改めて長所に転ずるということが、これから求められていくんだらうと思っています。いずれにいたしましても、我々市の中で働いております。摂津市に対して愛情を持って進めていくことが一番根底になければならないと思っていますので、これからも皆さん方からのご指導も、ご鞭撻もいただきながら、よく市長が言いますように、小さくてもきらりと光る摂津市の存在を全国的にアピールしていきたいと思っています。

○三好義治委員長 福渡副市長。

○福渡副市長 私から一言だけご答弁申し上げます。私は国土交通省から来ているというのがありますので、逆に東京都とか、関西ではないところから見ても摂津市はこういうところがいいところというのは、いろいろとアドバイスができると思います。私が摂津市に来て半年以上たちまして、摂津市はいいところなので、愛着を持って対応しております。ぜひ、一緒にやらせていただければと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○三好義治委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ありがとうございます。両副市長にご答弁いただいて、また、

私もこれからしっかりとシティプロモーションを進めていきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○三好義治委員長 暫時休憩します。

(午後2時11分 休憩)

(午後2時31分 休憩)

○三好義治委員長 再開します。

安藤委員。

○安藤薫委員 それでは、質問してまいります。

最初に、政策推進課にお聞きします。特別定額給付金事業についてです。午前中からも福住委員の質疑で、いろいろとご答弁いただいております。改めてですが、窓口等業務委託料3,784万円、決算収入済額として上がっております。市民全員を対象にした、しかもお金に係る事業ということで、大変なご苦労されたかというふうに、改めて感じております。

その上で、この委託事業を含めて、この作業、7階の講堂を使って、本当に頑張っておられたということですが、委託での人数、それから職員の人数、体制についてお聞きしておきたいと思っております。

二つ目に、鳥飼まちづくりランドデザインについて、お聞きいたします。

これは、この間いろいろ協議会等でもご報告をしていただいておりますが、令和2年度につきましては、予算執行がされたということでもあります。

鳥飼地域の現状、それから特性です。選ばれた鳥飼のまちづくりを目指すデザインを描くとして始まってきたものだと認識してはいますが、令和2年度は住民アンケートをされています。

それから、地元懇談会を3回行われていますし、その他様々な子育て世代であると

か、地域の事業所であるとか、または大阪経済大学で鳥飼まちづくりにいろいろ提案、提言をされていた学生にもヒアリングをされているというようなことが行われた事業だったと思います。

改めて、そのアンケートの状況、それから、3回にわたる地元懇談会での内容、それから、様々な団体への聞き取り状況、事務報告書には、子育て世代の保護者に10月1日から31日まで聞き取りがされたと記載があり、10月28日には、地域活性化、子育て支援活動団体への聞き取りをされているようですが、どういった団体なのか具体的にお示しをいただきながらお答えいただきたいです。

11月5日から17日には、鳥飼地域で仕事をされている事業所、11月30日に大阪経済大学の大学生の方々にお聞きしているということでもありますので、そういった取り組みについて、お聞かせください。

3件目は、人事課のほうにお聞きします。

人件費事業です。昨日も議論がありました、ご説明もいただきましたが、給与費決算額調について、決算概要24ページにあります。前年度と比べて、給与費総額が9億円増額となっています。令和2年度に非常勤職員から会計年度任用職員に切り替わって、これまでの賃金から給与費のほうに移行したというようなご説明ありましたので、それが大きな要因だと思いますが、正職員と会計年度任用職員の人数の推移はどうか、一つお聞きしたい。

もう1点、会計年度任用職員のそういった特殊要因を除いて、変動要因に特徴があれば、その点をお聞かせをいただけたらと思います。

4点目です。決算概要46ページの事務執行適正化第三者委員会についてでござ

います。

令和2年9月から6回にわたって委員会を開催されて、三つの案件に関して、6人の関係職員からヒアリングをされ、職員アンケートも実施されていると。摂津市の問題や改善点をまとめて中間報告を経て、3月に市長に答申をされたというような事業だったと思います。

昨日は、市民税課のほうにも改善点などをお聞きしましたが、そこでは増加する課税事務、繁忙期の職員の多大な負担を解消するというような取り組みなど、そういったことが外部委託も含めながら、チェック機能であるとか、具体的な改善の取り組みがなされているとご答弁いただいたと思います。

第三者委員会の中の報告としては、そういったチェック機能であるとか、マニュアル化といった具体的な対策に加えて、人事異動時期が繁忙期と重ならないようにするとか、それから短期間の人事異動を避けて、専門職を育てていくというような人事異動における工夫であるとか、それから上司や同僚職員との風通しのよさ、ミスに対して過剰に責め立てることのない職場風土の醸成というものも課題として、そして改善点として求めています。

マイナンバーカード紛失も含めて、さらに全体を通して、摂津市には、隠蔽体質、事なかれ主義の蔓延、コミュニケーションや情報共有の不全といった非常に深刻な問題点も指摘されていました。

市民のために仕事をする摂津市の組織の根幹に関わるような重大な指摘だったと報告を読んで、改めて感じているわけですが、こうした一連の第三者委員会の報告、指摘について、人事課として、どのように受け止めておられるのか、お聞かせくださ

い。

そして、5点目です。

午前中から非常に詳しく議論もしておりましたが、決算概要56ページの男女共同参画計画推進事業についてであります。

市民意識調査委託料として90万2,000円が執行されています。先ほど来からもご説明をいただいていたとおり、この意識調査は、令和4年度の第4期ウィズプランの策定に向けた基礎資料となる意識調査だということですが、回答率が非常に低かったと、先ほどもご説明をいただいております。その前の平成27年度に行った意識調査では、44.8%でしたので、約半分になってしまっています。

さらに男性の回答率も41%あったものが33%と、約半分にとどまっています。

国内外で、ジェンダー平等社会を目指す大きな流れというのが生まれてきておりますし、日本国内の中でも、とにかく人として物を言うんだというような女性の声が、どんどん上がり始めた。そのような社会の中で、残念ながら、こういった意識調査が低かったというような現実について、どのように受け止めておられるのか、また、せっかくですから、もっと幅広く意見を聞くべきだと思いますけども、先ほどの安威川以南で、意見聴取を行ったということも含めて、それ以外の意見聴取、さらに広げていくというような手だてというのは、令和2年度を含めて、なされたのか、されていこうとしているのか、お聞かせをいただきたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、質問番号

1番の特別定額給付金事業に関しまして、体制に関するご質問でございます。

今回、定額給付金事業ですけれども、国のほうで令和2年4月20日に閣議決定されて、非常に時間のなかでございました。その中でも、4月30日に、政策推進課で、特別定額給付金担当ということで、PTといえますか、特別のチームを発足させました。

内訳としましては、専任の正規職員が3名、併任の職員が7名ですけれども、その内訳は、正規職員が6名、非常勤職員が1名となります。

また、委託のほうですけれども、人数の指定というのはございませんので、業務量によって、人数が変わってくるわけですけれども、大体おおむね20名前後ぐらい、一番忙しいときで25名と聞いております。

最後のほうになりますと、業務が減ってきておりますので、10名に満たないときもあったということでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 湯原参事。

○湯原政策推進課参事 それでは、質問の2番目、鳥飼まちづくりグランドデザイン策定に関わります内容について、ご答弁をさせていただきます。

まず、昨年度実施しました住民アンケート調査でございますが、こちらにつきましては、鳥飼まちづくりグランドデザイン策定に当たりまして、鳥飼地域にお住まいの方のニーズ等を把握するために実施したものでございまして、アンケートの配布は、約3,000人に配布しまして、有効回答率は35.52%となっております。

内容につきましては、地域の現状等としまして、将来人口推計、人口減少・少子高齢化の影響、ハザードマップ、地域の魅力

等をお示しした上で、高齢化、少子化、公共交通、コミュニティ、防災、まちづくり全体の6項目について、望ましいと思う取組、また自由記述をお答えいただいたものとなっております。

続きまして、地元懇談会の状況でございます。

地元懇談会につきましては、こちらもグランドデザインを策定するに当たりまして、人口減少・少子高齢化等に伴う地域の課題等を認識・共有していただいた上で、ご意見やニーズを伺うために、開催いたしましたものでございます。

本来であれば、多くの住民の方にご参加いただきたいと考えておりましたが、新型コロナウイルス感染症対策のため、鳥飼地域の四つの小学校区から、実際地域で活動されている自治会、民生児童委員、青少年指導員及び小学校PTAの方々に、多角的な視点からご意見をいただくために、ご参加いただいております。

参加者につきましては、3回で延べ60名の方にご参加をいただいております。

地元懇談会の主な内容、ご意見でございますが、コミュニティの観点からは、担い手の確保の問題であったり、地域活力低下の課題、交通の観点からは、バスの利便性や高齢者の移動手段の課題、にぎわいの観点では、淀川河川公園をはじめとする地域資源の有効活用等、子育て・教育の観点では、子育て支援拠点へのアクセスへの課題、小・中学校の小規模化の課題、また、人口減少の観点では、人口減少に伴って、治安の悪化の懸念であったり、そういったご意見をいただいております。

続きまして、住民等へのヒアリング、意見聴取の内容でございますが、まず、10月1日から1か月間、鳥飼親子ひろばにア

ンケートを置きまして、実際利用されている方、子育て世代の方にアンケートを実施しました。

アンケートの内容としましては、鳥飼地域で子育てしていてよかったこと、困ったこと、また、地域への希望等をお伺いしております。

続きまして、地域活動団体へのヒアリングですが、こちらにつきましては、地域活性化や子育て支援活動を実施しておりますNPO法人にヒアリングを行っております。鳥飼地域でいいますと、鳥飼マルシェを実施した団体でございます。

ヒアリングした内容でございますが、子どもの観点では、放課後の居場所の必要性、また学校の小規模化に関するメリット、デメリット等、そういった内容をお伺いしております。

続きまして、事業所に対するヒアリングでございます。

事業所につきましては、摂津市商工会に推薦していただきました9か所に対して、ヒアリングを行っております。

鳥飼地域で事業活動を行うに当たっての一定のメリット等をお伺いしております。

また、地域貢献等に関する内容等もお伺いしております。

最後になりますが、大阪経済大学の学生につきましては、大学生の方に地域活性化に資する検討内容以外にも、若者の新しい視点や、市外在住者の客観的な視点から、鳥飼地域に対するご意見等をお伺いしております。

○三好義治委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、3番目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人数の問いが

ございました。人事課のほうでは、定年で常勤職員、それから会計年度任用職員の4月1日時点での人数というのを把握をいたしておきまして、令和2年度で申し上げますと、常勤職員が659名、会計年度任用職員が515名ということで、前年度に比べますと、会計年度任用職員、非常勤職員の方の割合というのが1%程度増加ということになってございます。

影響としましては、令和2年度に会計年度任用職員の制度導入に当たりまして、職の整理ということが行われまして、本市におきまして、特別職非常勤の職員として任用していた職員が、会計年度任用職員に位置づけられたということも要素としてはございますので、多少影響があったのかなとは考えております。

それから、給与費決算額調の予算科目の配属等の特徴というお問い合わせでございましたけれども、これも以前に答弁をさせていただいたこともあるかも分かりませんが、本市の会計年度任用職員については、多くが外部の職場のほうに在籍をいたしております。特に、外部と申しますのが、学童保育を含めて学校関係に配属になっている職員というのが多数ございます。それから、こども園のほうに配属になっている保育士・幼稚園教諭が、こういった職員も非常にたくさん在籍をいたしておきまして、これらを合計しますと、全体の半数を上回る職員が、その外部の職場に配属になっているという現状でございます。

決算額の伸びにつきましては、会計年度任用職員制度の導入に伴いまして、給与関係、処遇の見直しということを行った影響というのが、多分に出ているかなと考えております。

それから、4番目のご質問でございます

けれども、第三者委員会の報告に関する人事課の受け止めというご質問でございました。第三者委員会の答申につきましては、人事課としても真摯に受け止めておりました。改善に向けて、着実に歩みを進めるということで、市民からの信頼回復に努めなければならないと考えております。

ご質問にもございましたけれども、報告書におきましては、ルール化に関するもの、取り組みを開始することで、すぐに対応できるものもございますし、一定施策、取り組みを積み重ねた末に改善を図れる一定の時間が必要なものというのもございます。

現在、人材育成に関する計画、コンプライアンス基本方針も含めて、庁内で議論を進めておりますけれども、これらの計画にしっかりと、この答申の内容を踏まえたものとしていく必要があると考えているところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、5番目の男女共同参画計画の市民意識調査についてのご質問に答弁させていただきます。

ご指摘のように、男性・女性各1,000人ずつを無作為抽出をさせていただいたのですが、回収率としましては、男性が女性の半数近くという結果になっております。

その原因といたしまして、当課で考えておりますのは、質問項目の中で、例えば、働き方についてであります。そこでは、一般的に女性が仕事を持つことについて、あなたはどのようにお考えですかという質問項目であったり、男女共同参画社会を進めていく中で、摂津市が今後どのような

ことに力を入れていくべきだと思いますかという項目、子育てや介護中であっても、仕事が続けられるよう支援するという項目のように、女性が、現在、主に関わっているとされる質問項目が多いことから、男性の回収率が低かったのではないかと分析しております。

また、説明会も、2回実施させていただいたのですが、男性は一人のみのご参加となっております。

今後も、男女共同参画について進めていく上では、男性の意識改革も必要だと考えておりますので、当課としても力を入れていきたいと考えております。

また、2点目の幅広く意見を聞くべきであったのではないかとご指摘に關してですが、先ほど申し上げたように、回収率の低さから、2回安威川以北と安威川以南において、説明会及び振り返りのほうをさせていただきました。

また、意見を聞かせていただくために、男女共同参画センターで、講座実施時に、受講者の方に意見を聞く等で、努力を重ねていきたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 ありがとうございます。

定額給付金のことについてです。非常に期限が決められた、しかもタイトなスケジュールの中で、漏れなくということで、かなり高い申請率だったことは、本当に職員のご苦労、大変だったなと思います。

もちろん初めてのことでもありますし、市民の方々もやっぱりどうしたらいいのかということが、いろいろ不安な点もあったかと思う中で、電話の対応等、行われてきたかと思います。

この取り組み自体、もちろん緊急のもの

であるし、委託をして、外部の方々の力を借りるとするのは、非常に大事なことだと、私も思っております。

今後、またさらにコロナに関して突発的な市の仕事が出てくる可能性も十分に考えられます。限られた人員の中で与えられた業務を漏れなくやらなければならないという中で、しかも働き方改革の問題であるとか、それから、男性・女性の育児休暇、様々なことも、全部盛り込んだ上で、人事配置もしなければいけない。そんないろいろな苦労がある中で、適切に対応していくということは、非常に重要だと思いますので、この点は、今回のこういった在り方、もちろん問題点もあったかと思うんですけども、好事例という形で、次に生かしていただきたいと思っておりますし、例えば、これは所管が違うので、述べるだけにしますが、ワクチン接種の予約についていえば、問い合わせや予約で電話回線の問題もあるかと思っておりますけども、この給付金と同じように、7階講堂で、プロジェクトチームをつくってやるかというようなことをやってもおかしくないぐらいの大変な業務だったと思います。

結果、電話もパンク状態、インターネットでもなかなか難しいという状況で、大混乱が起きてしまったと思います

これも、改めて庁内の連携をしっかりと取っていただいて、まずかったことを反省もしながら、見直しもしながら、そして、プロジェクトチームをつくって、力を集中させるというような、今回の定額給付金の事業のやり方についても、参考にしながら進めていただけたらなと思っておりますので、その点はよろしくお願ひしたいと思ひます。

次に、まちづくりランドデザインにつ

いてです。

もう少しお聞きしたいんですけども、鳥飼に住んでおられる方を中心に、どういう鳥飼のまちをつかっていこうか。今の鳥飼のまちについて、どんな問題があるのかというのを共有していくという意味では、本当に幅広くいろんな方の声を聞いていく必要があると思うんです。とりわけ高齢化が進んでいる鳥飼地域、これは鳥飼地域だけではないですけども、その地域の中で、高齢者の方々や、こういう説明会や懇談会に足を運べない方々のほうが圧倒的多数で、しかもそういった方こそが、その鳥飼地域で不便を感じながら、このままここで住み続けられるんやろうかというような心配を抱えながら暮らしておられる方なので、そういう人たちから、どうやって声を聞いていくのかということも、これからの課題にしていきたいと思っております。

その上で、もうちょっとお聞きしたいのは、親子ひろば、子育ての観点というのは、非常に市民アンケートの中でも、子育ては、上から2番目、3番目ぐらいの重要施策として、市民が求めていることなので、子育て世代に聞くというのは大事だと思うんですが、この親子ひろばで1か月間アンケートをやられたと。どのぐらい回収があったのか、これは直接職員が行って、面前でアンケートを取ったのか、親子ひろばの会場に置いておられたのかということも含めて、お聞きしたいと思ひます。

それから、地域活性化、子育て支援活動団体、NPO法人から聴取をされておられますが、これは、1団体のみだったのかをお聞きしたいと思ひます。

それから、事業所については、商工会に加盟されている推薦の9社ということですが、今後、鳥飼地域の事業所とい

うのは、もう大きな事業所から本当に零細事業者までたくさんいらっしゃると思います。住工混在のまちであって、これいい意味でも悪い意味でも特性でもありますし、鳥飼地域で仕事だけされて、おうちは近隣市に帰られるという方もいらっしゃって、できたら摂津市に住んでいただいて、お仕事もしやすいというようなことになげることが私は重要だと思っていて、そういう意味では、事業所への聞き取りというのも、9社にとどまるのは、非常に不足していると思うんです。令和3年度にもやっておられるのかもしれませんが、その辺のお考えについても、もう一度お聞かせをいただきたいと思います。

それから、三つ目の人件費事業についてでございます。

正規、非正規職員のことについては、今まででもいろいろと議論もしてまいりましたし、それでも足りないところはアウトソーシング等を活用しながらということで、やってこられております。ここでもう一度同じことをやることは、ちょっと時間的にも許されませんので、人事政策につきましては、それぞれの部署ごとで、それからそこにおられる専門職、それからスペシャリストやゼネラリストをどう育成していくのかという観点もあります。また、後ほど触れるかと思いますが、男女共同参画社会を目指す上での特定事業の行動計画にあるように、若い世代がふえてきている中で、産休を取りやすい、育児休暇取りやすい、育児参加休暇も取りやすいような職場環境をつくっていく上でも、そういったところに配慮した環境づくりが必要だと思いますので、そういうところ、ぜひ配慮をいただきたいと思います。男女共同参画のほうで、もうちょっとお聞きしたいと思

いますが、人件費事業については、このぐらいにしておきます。

四つ目の第三者委員会のことについてであります。

それぞれの問題は重大なミスであったり、不祥事だったというように思いますが、それ以上に衝撃的だったのは、市役所の中にある蔓延している隠蔽体質と事なかれ主義、それから職員間、上司と職員、正規と非正規、あらゆる場面でコミュニケーションや情報共有に不全があった。これは組織としては、もう最大限の指摘だと、最悪の指摘だと感じるわけで、こういった報告が出たことについて、やはり市民からしてみたら、摂津市にいろいろお任せしていいんやろうか。今後いろんな個人情報もオンライン化していく中で、いろんな情報があります。それから、シティプロモーションでは、摂津市をみんなで盛り上げていこうと、みんながそういう機運を高めようとしているときに、それを動かしている組織はこんな組織なのかということになってしまいかねないような事態だと思うんです。そういう点で、隠蔽体質、事なかれ主義の蔓延、コミュニケーションや情報共有の不全といった指摘に対して、やはりどういふふうに捉えているのか、先ほども少しご答弁いただきましたけども、実際に、この報告書を受け入れるということで、この間もおっしゃってきました。具体的にそれぞれ職員や、幹部職員の中で、そういった現状を共有しているかどうかということ非常に問われてくるのではないかなというように思いますが、端的にお聞きしますが、隠蔽体質、事なかれ主義、それからコミュニケーションと情報共有の不全、具体的に思い当たりますか、人事課にお聞きしたいと思います。

それから、五つ目の男女共同参画推進についてです。

先ほどからも議論がありましたので、あまり詳しくは聞いていかないうつもりですけども、ぜひ幅広く意見といいますか、思っておられることを聞いていただきたいなと思います。

特に、ジェンダーの問題というのは、長年生まれてこの方そういった環境の中で育って、社会が進んできたということもありますから、一遍に世の中が変わるといことはならないと思いますけども、現状をやっぴりつかむ上でも、多くの方々に聞いていただきたいというように思いますので、その努力をぜひ引き続いて、まだ策定までもうちょっとありますので、工夫していただきたいと。とりわけ、男女共同参画センターの講座に来られる方というのは、それなりに、意識は高い方だとよく言われます。

やっぱり関心の高い方々でありますから、一定、頭の中での理解というのはある方が多いのではないかなと思うんです。もちろんそういった方々の意見は重要ですが、やっぱり広く市民の皆さんの中で、どんなことを思っているのか、または、摂津市のいろいろな啓発に対して、どのようにアップデートされていくのか、市民の意識がどのように変わっていくのかというところを、しっかりつかんでいただきたいというふうに思います。市民の声を聞いていただくことについては、計画書を作る以上に、力を入れてほしいと思います。これは要望しておきたいと思います。

それから、第3期男女共同参画計画が、令和3年度末で終了いたします。令和2年度についても、行政経営戦略の中の進行管理といいますか、結果報告でまとめておら

れておりますが、到達について、お聞きしたいと思います。

先ほど意識調査の中にもありましたけども、性別によって、利益、不利益を感じましたかという問いに対して、感じたと答えた人の割合が5%以内にするというのが、この計画の目標の数値だと思うんです。現状、令和2年度は8%ほどだったというように思います。

簡単に数字でということではないとは思いますが、それに向けていろいろな取り組みをしていらっしゃるというように思います。その点、取り組みについて、全部を言わなくても結構なので、代表的なものを教えていただきたいと思います。

それから、先ほどから何度も繰り返し議論もしていらっしゃるんですけども、やはり女性に対するDV、それから性暴力、それからDVとは切っても切り離せない児童虐待の問題で、女性問題相談事業などについて、相談を受けておられるかと思えますけども、その件数であるとか、それからDVや性暴力、児童虐待に対しての摂津市としての取り組みについて、お聞かせをいただきたいと思います。

もう1点は、男女共同参画計画の見直し後、新たに加えられた多様な性的マイノリティー、LGBTQとか、SOGIとか言われておりますが、多様な性の認識についても、様々な取り組みをしていらっしゃると思います。性によって、生きづらさを感じないような社会を築いていこうというのが、男女共同参画社会であり、ジェンダー平等社会だと、先ほども国際社会の中では、156か国中121位と、大変おこなれていることが指摘されております。まずは、私たちの生活の身の回りからいろんなことを改革していかないといけないと思

ますので、そういった性的マイノリティーの方々に対する生きづらさを解消していく、もしくは、誤解や偏見を解消していこうというような取り組みについて、お聞かせをいただきたいと思ひます。

それと、人事課のほうに関連でお聞きしますが、先ほども藤浦委員から質問がありました、第4次特定事業主行動計画について、お聞きします。

四つの指標で、先ほどもご紹介されておりました男性の育児休暇取得率ですとか、出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上取得率というものがありまして、どちらも前年と比べて、育休のほうはちょっと後退しておりますが、出産補助休暇などについては、若干伸びていると、女性の管理職の割合も伸びている。女性の採用率にしても伸びてきていると思ひますけども、とりわけ男性の育児休暇の取得、それから、出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上取得を伸ばしていくために、どんな取り組みをしていらっしゃるのかなど、お聞きしたいと思ひます。

というのは、令和2年度に実施した意識調査の中でも、男性が育児休暇を取りにくい理由が幾つか挙げられていまして、例えば、職場にそういった空気がないとか、誰も取ったことがないとか、もしくは、自分が休むことで、周囲に迷惑をかけるという理由が、約50%になっています。ここを解消しないことには、幾ら取れ取れといっても、それぞれの職場が抱えている環境、事情によって、取りたくても取れない、取ったら空気が読めないなどと言われてしまうんじゃないかと、まだまだ、恐らく社会の中に根強く残っているものがあると思ひます。男女共同参画社会を目指していく摂津市が率先して進めていく上では、

そういった職場の環境について、どうやって配慮していくのか。それを市内の事業者や、市内の市民社会の中に届けていくというのが、とても大事なことだと思ひるので、お聞きしたいと思ひます。

以上です。

○三好義治委員長 湯原参事。

○湯原政策推進課参事 それでは、グランドデザイン策定に向けました、各種ヒアリング状況について、2回目のご質問にご答弁させていただきます。

まず、鳥飼親子ひろばの利用者への意見聴取でございますが、ヒアリング方法はどういう形かということでございますが、本来であれば、鳥飼親子ひろばに、我々が出向いて、ヒアリングを行う予定でしたが、新型コロナの状況もありまして、事業実施しております出産育児課とその方法につきまして、協議させていただいた結果、鳥飼親子ひろばにアンケートを置かせていただいて、回答いただくということで、9件の回答をいただいたものでございます。

続きまして、地域活動団体へのヒアリングでございますが、先ほど申し上げましたNPO法人、1団体にヒアリングを行っておりまして、鳥飼地域でイベントを主催していただきました方にお声がけをさせていただいた上で、その方から鳥飼地域の四つの小学校区の子育て世帯の方を集めていただきまして、計8名の方からヒアリングを行っております。

事業所に対するヒアリングでございますが、まちづくりに関しまして、住民と事業所の参画が、非常に重要ということで考えておりまして、今年度実施しておりますグランドデザイン策定委員会にも、商工会からご参画をいただいております。

また、商業・工業の立場から、ご意見を

いただいておりますので、そのこともブランドデザインに反映できたらと思っております。

○三好義治委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、4番目のご質問につきまして、人事課としてのお問いでございましたので、答弁をさせていただきます。

第三者委員会の指摘の部分について、具体的に思い当たるかというようなご質問であったかと思えますけれども、人事課におきましても、様々な課と連携を図りながらといいますか、そういったことで協議をしながら業務を進めるということが多分にあります。

この中におきまして、やはり情報共有に不足が生じているケースというのが、実際問題としてはあります。

この部分につきましては、その都度、情報共有を図るように、働きかけを行うというようなこともございますし、これも人事課としても、自分自身にも置き換えて、きちんとした情報共有を図っていかないといけないと思っているところでございます。

現在、計画の策定について、庁内で議論をしておりますけれども、その中でも意見として一部出てきていたりもいたしますし、これは、全員が自分事として、意識をして、全庁で取り組むべき事象であると考えているところでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、5番目の質問の2回目に答弁させていただきます。

男女共同参画計画の次期の計画に当たりましては、要望どおり、市民の方に分か

りやすい言葉でお伝えし、市民自身の言葉でお返しいただけるように、努力をしていきたいと考えております。

次に、性別の不利益に関しての取り組みですが、人権女性政策課としましては、女性が活躍できる職場づくりを推進しようということで、市内企業に向けまして、女性活躍に係るリーフレットを作成し、お配りをさせていただいていることも一つ挙げられるかと思えます。

また、女性が政策、方針決定の場に、女性の参画を促すために、女性人材登録制度を設けさせていただいております。それは、あくまでも一例でございます。

女性のDVの相談件数等に関してですが、男女共同参画センターで、来所の相談202件のうち、DVの相談件数は55件、電話相談は436件のうち、DVは61件、本庁で相談は16件のうち、DVは15件、電話は11件の相談のうちDVは4件となっております。

DVについての取り組みにですが、令和2年度に関しましては、先ほど申し上げたように、大阪人間科学大学が、オンライン授業になりましたもので、ユースリーダー制度は一旦中止をさせていただいておりますが、令和3年度に関しましては、再稼働をしております。

続きまして、多様な性について、ご答弁させていただきます。

近年、制の多様性、LGBTというような言葉がよく使われるようになりました。性というものは、身体の性、心の性、性的関心の向かい方など、一人一人違いがあるものです。その違いを理由に、偏見にさらされて、無理解の差別を受け、生きづらさや不安を抱えている人がおられるのも事実です。

人権女性政策課として取り組みましたものの例を挙げさせていただきますと、性の多様性に関するハンドブックを作成させていただきました。これは、職員が一丸となり、多様性を尊重する全ての市民の人権が尊重される社会の実現に向けて、また、全ての職員が生き生きと自分らしく働ける職場づくりに向けて、取り組みたいと思い、作成させていただきました。

また、公文書における性別記載欄の指針を作成いたしました。性別マイノリティーの方々の中には、性別記載欄が男女の2択であった場合、心の性と異なる性を選択することの抵抗感や、戸籍上の性と見かけの性が異なることで、精神的苦痛を感じる方がおられます。

そのことから、性別記載欄の一定指針が必要ではないかと思い、令和2年度に性別記載欄の指針を設けさせていただきました。

最後に、各課の様式についての見直しをさせていただきました。

市役所には、様々な文書、様式がございます。その申請書類の中に、性別欄の記載というものがございます。市が裁量権を持つ書類における性別欄について、合理的必要性を十分検討し、必要のない性別欄は削除するように、現在、取り組んでいるところです。

以上です。

○三好義治委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 そうしましたら、5番目のご質問の育児休業と男性の育児休業に関するご質問に答弁をさせていただきます。

現在までの取り組みといたしましては、男性育児休業を取得された方の体験談の案内、それから、制度説明というか、そう

いった案内、そのほか、育児休業の申し出があった際の管理職の方への対応方法などについて、示した案内、このようなことが、今まで取り組みとして行っているものということになっております。

ご質問にございました意識調査の部分は、私どもとしても、認識をいたしておりまして、少しずつ育児休業の取得者が職場で出てきているということは、いい方向に展開していくと思っておりますが、現状は、職員が申し出た際の対応ということにとどまっているというのが、現状でございます。

人事課としましては、申し出にもつながるような、その取得を促せるような、そういったところまで進めていく必要があると考えておりまして、これについては、休業中の体制等、不安なく休業を取得できるような発信の仕方、これは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。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 ありがとうございます。

鳥飼まちづくりのグランドデザインにつきまして、アンケートの結果で、3,000人ほどの配布に対して、回収率が35%ほどの調査ではありましたが、やはり鳥飼のまちで重視してほしい施策として、公共交通が1番に上がっている。高齢者の施策の中でも1番になっていたと思います。

それから、高齢者の居場所であったり、子育ての拠点づくり等々が、1番2番3番、この三つが中心になっていました。人口が減少することによって、公共交通がだんだん減ってくると、不便になることによって、高齢者が住めない、子どもたちが通う学校の児童・生徒数がどんどん少なくなっていく。これの悪循環によって、地域そのもの

が小さくなっていく、貧弱なものになっていくというのは、どこのまちでも同じようなことが起こっている中で、そういった課題を克服していこうというのが、チャレンジだというように思うんです。でも、鳥飼地域に住んでいる人を含めて、摂津市全体のまちづくりのビジョンをみんなで考えていくんだという取り組みとして、やはり大きな期待をかけざるを得ないと思っています。

だからこそ、いろいろ日程やスケジュールもあると思いますけども策定委員会の回数も、当初よりも若干何日かふえました。それと同じようにいろいろな人と交わって、声を聞いていただくというのは、本当に重視していただきたい。

本当に残念なことに、令和2年度は、コロナ禍の下で、鳥飼まちづくり担当の部署も、非常に歯がゆい思いをしながら1年過ぎしながら、時間がたってしまっているんだろうと思いますけども、やっぱりそこは、だからしょうがないということにしないで、しっかりやることが、このグランドデザインの中身に、市民の意思が入っていくことになるのではないかと思いますし、そこに、私たちは鳥飼地域のまちづくりを通して、摂津市全体のまちづくりに通じていくものだと思いますので、あくまで主人公は、市民の皆さんだという観点で、取り組んでほしいということを申し上げておきたいと思います。

それぐらいにしておきます。

それから、私自身もそうですけど、市民に役立つ組織というのが、市役所だと思うんです。地方自治法には、地方自治体の役割が住民の福祉の増進である。そのためには、住民に寄り添って、住民の実態を正確に把握して、最大公約数で、いろいろな事業

を展開していくということが、地方自治体に求められていて、何よりも信頼関係が重要だと思っています。もちろん人間ですので、いろんな意見の違いがあったり、進め方や考え方の違いというのは、あるのは当然です。いろんな意見の違いがありながら、共通点を一致させながら、多様性の中の協働というのが一番強いんだと思います。それは、やっぱり組織にあるものだというように思うんです。浅尾課長からも、コミュニケーション不全というのは、実際に、職場の中でも思い当たるところはあるんだと答弁がありました。

そんな中で、私が本当に残念だなと思うのは、第三者委員会にいろんなことが起きた問題点を客観的に調査してもらって、原因分析等してもらって、それから再発防止策を出す。それに基づいて、庁内で、腹を割ってどうしようかと話し合っていくためだけの大事な委員会の報告に関わる文書が漏えいしていたんじゃないかというような指摘も、本会議で幾度となく取り上げられている。

今、いろんなこと一丸になってやっていると言っている中で、コロナ対策で、各課から意見が上がってきたらやりますというように総務部長がおっしゃっていました。上がってきてないのかなと思うんですけど、ある意味、幹部の職員の中でのコミュニケーション不全であったり、情報共有不全であったり、もしくは、仮に信頼関係のそごがあるという状況が、目に見えて職員や市民の中で空気として察知された場合に、職員としたら、幾らいろいろこうあるべきだというようなことを言われたとしても、いや、もう自分の与えられた仕事をそつなくやって、余分なことはやらんこうと、もう下手なことやっていつ足

をすくわれるかも分からないということになっているようであれば、最悪の事態です。こんなことはあってはならないことで、すし、ないことを望むんですけども、そんなことさえも想定せざるを得ないような事態が、今摂津市役所の中で起きているということを、やはり幹部の職員の皆さんが、どう認識されているのか。そこを、まず正していくことなしに、職員にいろいろ情報共有しようよ、コミュニケーションよくしようよと言うたって、それは無理な話ではないかなと、私個人としては思うんです。その点について、現在は福渡副市長が、その担当だということです。先ほどお話がありましたけども、国土交通省から摂津市にお越しいただいた方、逆に言えば外からの目で摂津市役所の中を見ていただけるといような面もあるわけで、率直に今の摂津市役所の中で、言えること、言えないこともあるかとは思いますが、どのようにお考えになっているのか、その辺の共有認識、幹部職員の中で、そういった信頼関係がちゃんとあるのかどうなのかを含めて、現状認識と今後についての考えについて、やはりきちんとどこかでけじめをつけて、再スタートを切らないと、うやむやのままというわけにはいかないと思うんです。その点を福渡副市長のほうから、少し教えていただけないでしょうか。

それから、男女共同参画推進計画に関わってでございます。

性別によって、利益不利益があるというのは、これ残念ながら現実問題としては、たくさんまだまだあるんだと思います。たまたまそういった機会があった人となかった人もいらっしゃるかもしれませんが、着実にそういうことを減らしていく取り組みというのは、社会全体でやらなければ

いけないし、その啓発事業として、今後ともいろいろ知恵と工夫を尽くしていただきたいなと思います。

それから、DV、性暴力、女性問題の相談においても、やっぱりDVの比率というのは、かなりふえてきているんじゃないかと思えます。とりわけ先般摂津市内で起きた児童虐待の問題においても、やはり根幹に、DVがあるのではないかというような指摘もあります。だからこそ、DVと児童虐待というのは、同じパープルとオレンジのリボン、一体となったダブルリボンキャンペーンという形で、取り組んでおられるかと思うんです。

今回の件は別としても、DVの相談というのは、直接、人権女性政策課に連絡、相談が入ったり、男女共同参画センターのほうに相談に来られたという方がいらっしゃるかと思えますが、児童虐待であるとか、もしくは学校の中で子どもを通して、何か問題が起きたときに、DVの可能性というのは、やはり同時に見ておかないといかんのではないかなというのは、非常に感じます。子どもだけを助けたとしても、その親のほうの環境が変わらなければ、子どもをどんなに保護したとしても、戻る場所がなくなってしまう。もしくは、DVが見逃されてしまって、重大な事件につながってしまうということは、これまで全国各地で痛ましい事件が起きてしまっていますが、庁内の連携が不足していることにもつながってきます。例えば、家庭児童相談課から、出産育児課から、もしくは生活支援課から、もしくは納税課から、国民健康保険課から、いろんなところで、市民の実態をつかめるアンテナというのは、たくさん張り巡らそうと思えば十分できると思います。例えば、消防でもそうだと思います。救急案件であ

れば、必ずそういったものが見えてくるといのはたくさんあると思いますが、そういったときに、DVであるとか、ジェンダーの問題からのアプローチという点では、人権女性政策課の役割というのは、非常に大きいと思うんですけども、その辺はどういう取り組みになっておられるのか、お聞かせください。

そして、性的マイノリティーの方々に対する様々な施策についてであります。性別にかかわらず、恋愛をする自由というのは、当然認められていますけども、同性であるがゆえに、いろいろ社会的な不自由を感じておられることがたくさんあり、その中の一つとして、やはり同性婚が認められていないというような問題があるんです。これはもう、国のほうの法律の問題でもありますので、ここでは取り上げませんが、それであるならば、自治体として、そういった同性のカップルに対して、不利益にならないよう手だてをやっていくためのパートナーシップ条例であったりとか、それから、市役所の窓口で、先ほど男性・女性と書く欄を精査していただいたという、非常に大きな前進だと思います。例えば、LGBT当事者の方にとってみると、窓口で何か聞かれるんじゃないかというような不安を抱えている方が多い中で、LGBTの方々の理解者ですよということを示すALLY（アライ）という、そういったことを示すようなレインボーフラッグを市役所の窓口においておくだけで、当事者の方は、ああこの窓口の方は、LGBTのことについて、非常に理解があるんだ。もしくは分かってくれているんだ。それで非常に安心できるというのは、当事者の方からもお聞きしております。そういった取り組みなどを、具体的にいろいろ法的な制約

もある中で、自治体としてやれるようなことというのは十分まだまだたくさんあると思うのですが、そういったお考えについて今後のことなので、お答えできる範囲ですが、お願いをしたいと思います。

それから、もう1点だけ、特定事業主行動計画の中で、第三者委員会との関わりになります。これは、第三者委員会のほうでの質問として捉えてほしいんですけども、繁忙期において人事異動の時期をずらすとか、人事異動の人事施策の工夫というのも対策の一つとして挙げられているので、その点についても先ほどの質問としてお答えいただけたらと思います。

以上です。

○三好義治委員長 答弁の順番を変えますね。

先に、人事の浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、4番目の第三者委員会の3回目のご質問に答弁をさせていただきます。

ご質問にございましたとおり、第三者委員会の報告書において、その異動時期の工夫などによって専門性のある職員が配置を継続する、そういうことで職員の負担軽減を図るといような、そんな内容の提言であったかと思えます。

人事課としても、その点を全く考慮してこなかったわけではないんですが、事実そういった事務のミス等が発生したということは重く受け止めております。今後について、どの部署でどの時期にという問題はあるかと思えますし、対象の職員の人材育成ということも一方では必要になってくるということもございますので、その辺をバランスよく考えていかないといけないとは思っております。現時点においては、第三者委員会の提言を重く受け止めて対

応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。

○三好義治委員長 福渡副市長。

○福渡副市長 ご指摘の隠蔽とか事なかれ主義とかコミュニケーション不足とかということなんですけど、私が赴任してから、部長会で幹部の部長級は皆さん見てはいるんですけど、課長級は全部を見ているわけではなくて、やっぱり関係のあるところしかあまり見ていないというのはあります。基本的に隠蔽とか事なかれ主義を本気でやろうとしている職員はいないと思っています。コミュニケーション不足があるんじゃないかと担当課長が言っていましたけど、僕は思っているのは、これまで自治体の人とかいろいろと知り合いもいたりとかして、摂津市に限らずなんですけど、やっぱり説明責任をちゃんとできる公務員というのはそんなに多くなくて、言葉が少し足りないんですね。それが積もり積もっちゃうとコミュニケーション不足になっちゃうのかなという気は少しあります。私が摂津市に来てから、とりあえず私と一緒に仕事をしている人たちに対しては、精いっぱい説明をさせていただいて、ちゃんと理解をもらうということを心がけるようにはしています。そういう態度をみんなに見てもらって同じようにしていただきたいと思っています。ちょっと足りないところを埋めるだけで全然変わってくるので、それにみんな気がつけば大分変わるんじゃないかなと思っているので、そんなに第三者委員会が言われているからもう大変だとは客観的に見てそこまでではないんじゃないかなと個人的には思っています。どちらにしても第三者委員会で頂いたご意見をしっかり踏まえて、それをち

ゃんと施策に反映できるようには頑張っていきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、5番目のご質問の3回目の答弁をさせていただきます。

まず、DVに関しまして、庁内の連携についてどのようになっているかというご質問をいただいたかと思っております。

まず、消防の救急隊員の方には、男女共同参画センターの相談カードというのをお渡しをしております、DVであろうという方を搬送した場合には、その相談カードを加害者の方が同席しておられるときもありますので、分からないような形で被害者の方にお渡しをさせていただくように、相談につなげるようにさせていただいております。

また、庁内でありまして、窓口業務に従事する職員は、多くは若手職員であると思っております。どこの窓口であってもDVがキャッチできた場合、生活応援連携シートを窓口には置かせていただいております。その一覧表でDVの場合の公的支援が掲示されており、見える化できるようになっています。そこから人権女性政策課につないでいただいております。今後の見通しでありますとかいろいろな公的支援をご説明させていただくというふうにさせていただいております。また、庁内連携としまして虐待ネットワークシステムというのを昨年度稼働させていただきました。

続きまして、パートナーシップ制度についてのご質問に答弁させていただきます。

あくまでも一例ですが、国民健康保険法では、異性の内縁の場合は健康保険の扶養

になると聞いておりますが、同性の内縁の場合は健康保険法では扶養の認定はならないと聞いております。そのようにパートナーシップ制度は国の制度だと考えております。ただ、それに関して何も施策をしないわけではなく、先ほど申し上げましたように、職員に対して性の多様性に関するハンドブックを作成し啓発をしております。職員にLGBTや性的マイノリティー等の言葉や意味を知っていますかということで以前アンケートを実施しました。言葉も意味も知っているという職員は768名。一方で、言葉は知っていたが意味は知らないという職員が141名、言葉も意味も知らないという職員が73名という結果になっております。この結果を受けまして、今後も人権女性政策課としては、LGBTに関して庁内での啓発も必要であると考えております。

また、人権協会では、令和2年度に、テーマとしてLGBT問題で取り組んでいるところを申し添えます。

以上です。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 ありがとうございます。

じゃあ、男女共同参画のほうについてですが、やはり粘り強くじっくりと取り組んでいていただきたいというのを改めて要望しておきたいと思っております。いろいろな人の話を聞く、啓発も工夫をして、いろいろな事業をやっておられると思っておりますので、一つ一つしっかり取り組んでいただきたいと思っておりますし、新しい参画者をどう得ていくのかということも大事なことだと思います。1回そういった取り組みをしますと、かなりカルチャーショックを受ける方が私の周りにもいらっしゃって、そこからやっぱり人というのは意識の

中でもいろいろなアップデートがされていくと思います。すぐに成果は見えにくいかもしれませんが、その点はぜひいろいろな人権問題に取り組む必要があると思っておりますので、頑張ってくださいと申し上げておきます。

それから、DV等については、摂津市だけでなく、DVや性暴力に対する大阪府の相談窓口であったり緊急に24時間対応してくれる機関があったりして、摂津市のホームページにも紹介はされておりますが、目立つところ、また、見やすいところで周知してもらえようをお願いをしておきたいと思っております。

育児休暇の取りやすい環境づくりということなんですけど、まず根底に日本社会全体のジェンダー不平等というのがまだまだ根強く残っているところを解消しないといかんというのも改めて感じているんですね。育児休暇を男性が取りやすくしようというのは、要は女性がとにかく家事・育児・介護をやるという前提の下で女性を働きやすくしようという女性活躍社会というところにやっぱりどこか矛盾が出てくるんだと思うんですね。やはり、男性も女性も人間らしく働けるような環境をつくらなければいけない。今の男性が働いているような長時間労働・過密労働であったり、ハラスメントがはびこるような社会の中に女性を入れて適合させようということはおかしい問題であって、藤浦委員もおっしゃってましたけれども、働き方をどう変えていくのかということのを同時に取り組んでいく中で、男性に対して男性らしさを求められるということについてもやはりそこは違うんじゃないかと言合えるような社会というのは必要になってくると思います。女性が働こうと思ったと

きに、育児のための支援をしますよ、介護のための支援をしますよ、ですから短時間で働ける環境もできましたよということが結局男女の賃金格差を生んでしまっているというのが根底にあると思います。そこはここで一朝一夕に変えることはできないけれども、摂津市役所の中での取り組みをしっかりと進めていただいて、それを市内の事業所の方にも紹介していただくというようなことを地道にやっていただきたいということを申し上げておきたいと思います。それぐらいにしておきます。

最後に、副市長からもお話がありました、説明責任の中でどうしても言葉に足りない部分があると、それは私もそうだなと思いますね。コミュニケーションを取るときにはもう一言添えたらとか、言葉足らずの部分がお互いの不信感を生んでしまうことというのは非常に多くあるというのはよく理解をしております。そういう点については、ぜひそういったしっかり言葉でコミュニケーションを取れるような職場環境を目指していただきたいと思います。ただ、摂津市の場合、言葉が足りないところを埋めたら済むかというような状況ではどうもなさそうで、いろいろな人からいろいろな話が聞こえてくるんですよ。それが結局事情を知っている人たちは理解をしてくるのかもしれませんが、働く職員であったり、そういった話を聞かれる職員のOBとか、そういう方から話がどんどん広がっていくんですよ。これは止められないんですよ。それから摂津市役所として、もしくは、この間の一連で起きてきた三つの不祥事と第三者委員会の結果と、しかも第三者委員会の内容が先に漏れてしまっていた問題と、それに対してのいろいろなことがあるというような危惧や疑念が湧き起

こっているような状態というのはどこかできちんと整理しないとイケません。やっぱりきちんと幹部からまず正していかなないと、職員たちはついていけなくなっちゃいます。職員がついていけないということは、市民サービスにも身が入らないということになりかねない。もちろんほとんどの職員は市民のために一生懸命働いていただいているんだけど、新しいことに挑戦していくような時代に、そこに手が伸ばせないというようなことになったら、摂津市自体の環境もよくなるなと思います。どうですか。もう一回お聞かせください。

○三好義治委員長 安藤委員、第三者委員会の答申は令和2年3月30日に上がってきて、本日は令和2年度の決算審査です。理事者側としては、その答申を受けて今プロジェクトチームで協議しながら取り組んでいるところなので、この回答については委員長預かりで、今後、総務建設常任委員会で改めてまた報告を受けていきたいと考えておりますので、本日はその答弁を求めるというのは決算審査にふさわしくないという判断をいたします。よろしいですか。

安藤委員。

○安藤薫委員 分かりました。委員長がおっしゃられましたので、委員会としてまたご報告をいただきたいと思います。これは簡単に済む話ではないとは思いますが、ただ、その努力を幹部の皆さんや管理職の方々が汗をかかなければ、摂津市全体にはびこっているようなムードというのは変えられないと思いますので、その点は強く要望しておきたいと思います。

以上で終わります。

○三好義治委員長 次、松本委員。

○松本暁彦委員 それでは、要点を絞って

質問をさせていただきます。

まず、事務報告書16ページで、シティプロモーションの各種施策を実施されております。その中で令和2年度にシティプロモーションサイト「& s e t t s u」を作成されておりますけれども、これはどのようなコンセプトで作られて、併せてその効果はどうだったのか。開始自体は4月1日からというところで、答えられる範囲で答えていただければと思います。

続きまして、2番目、人事課のほうで決算概要44ページ、職種別能力開発事業について、令和2年度はコロナ禍において様々な事業、研修、視察ができない状況であったと認識をしております。そのような状況においてどのように組織等も含めて能力開発をどう取り組まれたのかお聞かせいただきたいと思います。

続きまして、人権女性政策課にいきます。事務報告書37ページの女性問題相談事業について、これも多々いろいろとお聞かせをしていただきました。その中で触れてなかったんですけれども令和2年度、警察通報等、警察関連につながる重大な案件というのはあったのかどうかをお聞かせいただきたいと思います。併せて、2月から連携システム、これも以前に予算等でもお聞きをしております中で、基本情報を共有できるシステムを稼働する必要があるということで、複数の課に関連する相談者への対応が円滑に行えるよう、そういったシステムを稼働しているということですが、どのように2月から対応したのかということについてお聞かせいただきたいなと思います。

続きまして、4番目、消防のほうに移ります。事務報告書426ページ、こちらは令和2年度の火災概況についてと記載を

されておりますけれども、令和2年度においては、特に大きな火災として美鈴紙業工場が火災に遭ったということが記憶に残るところでございます。非常に大きな火災、場合によっては周辺へ延焼することもあり得たのかと思うものでしたけれども、消防としてのその対応について、状況、またその課題等もあったのかお聞かせいただきたいなと思います。

続きまして、5番目、決算概要136ページ、消防団活動管理事業について、こちらは要望とさせていただきますけれども、消防団への装備品の支給ということで保安帽を配付をされたということです。また、防じんマスクも令和3年度には配付をされております。こういうのがしっかりと配付をされるということはいいいんですけれども、懸念をするのが、いざというときに本当に活用をされるかということがキーかなと思っております。そのために平素から、それらの装備品を着用して準備しておくということが必要であり、そういった機会を捉えて消防としてもしっかりと徹底できる、訓練等を実施して、その装備を皆さんが使っているという状況をつくるように、これは要望とさせていただきます。消防団の各分団等の中で、使っているところ使っていないところとかいうのがあると思いますので、そこはやっぱりどの分団も全てしっかりと装備品を使える、それを消防としても確認ができるように対応していただきたいなと思います。

続きまして、6番目、予算概要135ページ、指令・通信事業について、これも要望とさせていただきますけれども、現在は吹田市と摂津市の共同指令センターが運用されています。また、令和6年度に向けて5市の共同指令センター構築が進めら

れていると認識をしております。その中でも以前からも言うておりますけれども、広域連携を指令センターだけでなく、装備品あるいは部隊運営でもさらに連携を深めていくことが必要であると考えております。消防というのはスケールメリットが利く組織と認識をしております。特に有名なのは東京消防庁ということですが、なかなか大阪消防庁ができるというものでもないですけれども、やはりどんどん装備品等について様々な形で高機能化・高価格化していく中で、1市の消防本部だけではなかなか全てをそろえるというのは厳しい状況に今後ともなってくるであろうという中で、いわゆるはしご車の連携、そして先ほどの質問にもありましたドローンの運用でも、それこそ水難救助とか捜索時に応援要請を行う、共同指令センターだけではなくそういった装備、そして部隊の運用についても広域連携の深化をぜひとも進めていただきたいなと思います。これは特に5市の共同指令センターの中で関係を深める中で、さらにそこは調整そして進めていくことができるものと思いますので、これはぜひ要望とさせていただきます。

そして、7番目、決算概要70ページ、これは選挙管理委員会のところで、これは意見です。市長及び市議会議員補欠選挙について、味生体育館から別府コミュニティセンターへ投票所が移転をしたということで、いろいろと地域の方にもお聞きをしております。特に問題なくできたということで、これは評価をしたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 古賀課長。

○古賀広報課長 そうしましたら、1番目のシティプロモーションサイトの構築の狙いと効果というところですが、このシテ

ィプロモーションサイトにつきましては、本市の認知度向上と市民の本市への愛着度形成を目的としたサイトでございますけれども、特に若い方、子育て世代に摂津市にまず関心を持っていただき、摂津市に呼び込めるようなデザインであったり内容にしようということで、庁内公募で若手職員5名にもサイトの構築に携わっていただきました。サイトの構成は、暮らし、また子育て、楽しみ、わたしの4本立てになっておりまして、その中でも特にこだわりましたのが、市長もよく言われますように、本市はコンパクトで顔の見える関係、人の温かみを感じるまちであることを大きな特徴の一つと考えておりましたので、摂津市にゆかりがあり若い世代に響く魅力のある人で、しかも地域貢献・地域活動を熱心に頑張っておられる方にフォーカスした人を紹介するコーナーを設けてPRしているところでございます。現在、6名の方を既に紹介いたしております。

それと、運用の効果ですけれども、運用してから7か月目ということで、まだまだ効果をはかるのは難しいところではあるのですが、こういった活躍されている方が摂津市におられるということを初めて知ったとか、そういった市民の声も聞こえてきておりますので、市民の愛着形成の醸成にもつながっているものと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 浅尾課長。

○浅尾人事課長 それでは、2番目の人材育成に関しましてご質問に答弁をさせていただきます。

昨年度のコロナ禍における研修等の開催状況でございますけれども、職種別能力開発事業において派遣をする研修という

のを実施いたしておりますけれども、この開催率自体が昨年は約5割ということで、参加者の率でいいますと約4割というような状況にございました。また、市で開催をいたします研修につきましても、感染防止の観点から新規採用職員研修を中心に最小限にとどめるといようなことをしております。非常に厳しい状況にございました。ただ、一方で、これまでになかったオンライン研修ですとか映像研修、時間や場所の制約の少ない研修について新たに開催できた、参加できた、そういったことが一つ収穫であったと思っております。今年度は、このオンライン研修に関しまして各研修会社等でメニューをふやしてきておまして、新たな研修機会として位置づけができています。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井課長。

○由井人権女性政策課長 そうしましたら、3回目のご質問に答弁させていただきます。

人権女性政策課または男女共同参画センターの相談室から警察につないだケースというのはございません。ただ、男女共同参画センターの相談室が土曜日にも開室していることから、警察から男女共同参画センター相談室につないでいただき一時保護に至ったというケースはございます。警察から一時保護につなぐということは可能ではあるのですが、公的支援に今後つないだものだと思います。今後も警察と連携し、安全につないでいけるように努力してまいります。

続きまして、虐待ネットワークシステムに関して答弁させていただきます。

虐待ネットワークシステムに関しまし

ては、令和3年2月から稼働させていただきました。庁内の出産育児課、保健福祉課、家庭児童相談課、障害福祉課、高齢介護課、人権女性政策課、6課で共有しております。基本的には、本人の同意を得た上で虐待ネットワークシステムに入力し共有しております。それぞれの担当課の役割支援について、必要なケースについてはケース会議を実施し、支援をしているところです。

以上です。

○三好義治委員長 橋本次長。

○橋本消防本部次長 それでは、三島3丁目の作業場の火災についてのご質問にお答えいたします。

まず、この火災規模が大きくて調査内容が膨大であったため、現時点で火災活動報告書が処理完結に至っておりませんので、お答えする数値等につきましては確定値ではないということをご了承いただきますよう、よろしくお願いいたします。

出火日時につきましては、令和3年3月27日、土曜日の14時45分、覚知時間については15時3分でございます。最先着隊の現場到着時間が15時11分で、放水開始が15時12分となっております。火災の火勢の鎮圧時刻につきましては3月27日の23時5分となっておりますが、鎮火時刻につきましては、出火建物が鉄板屋根でございまして、重機等による切断除去をしながら残火作業を余儀なくされたため、3月31日、15時50分が鎮火時刻となっております。

出動の状況につきましては、本市の出動隊が8隊の22名、消防団が13分団126名、他市からの消防本部からの応援が8隊の26名でございました。また、本市の消防本部の非番・週休者の者も参集していただきまして、計59名に活動していただ

きました。

焼損の状況といたしましては、鉄骨造の2階建ての作業場兼倉庫1棟8,819平米が全焼、それと鉄骨造3階建ての事務所1棟、延べ面積670平米が全焼。その他、類焼建物が4棟でございました。

それと、課題等でございますが、まずこの火災で活動した機関が、本市消防本部、消防団を含め、近隣の他市の消防機関4機関が活動しており、いかに連携して活動し、安全確実に消火活動を行うかということが大切でございます。吹田市と摂津市の共同指令センター経由で迅速な応援要請、それと警部本部設置要請が可能であったこともありまして、消防団の迅速な出動要請、他市の応援、さらには防災危機管理課を初め市役所各機関との連携もスムーズであったため、近隣住民で避難された方々のフォローも的確にできたのではないかなと考えております。また、大火災であったにもかかわらず、事故関係者、付近住民、消火作業活動中の全ての消防職員にも負傷者が出なかったことは、日々の訓練、安全管理に対する体制強化、教養の成果が実った結果であったのではないかと分析しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 松本副委員長。

○松本暁彦委員 ありがとうございます。そうしたら、次は全て要望とさせていただきます。

まず、1番目のシティプロモーションにつきまして、「& s e t t s u」は私もサイトを見させていただきました。非常に面白いものだなと、よいものだなということは認識をしております。ぜひこのシティプロモーションについては、私も以前から提言しておりまして、しっかりと実現をして

いただいているという点では評価をいたします。ただ、1点これはもう意見ですけども、シティプロモーションというように、報道対応、いわゆる記者会見等のテレビ対応ですかね、非常に重要であると考えております。先般の児童虐待の対応での報道対応について、特に記者会見等ですね。多くの市内外からの批判を浴びることとなり、私自身も多くの市民の方から批判を頂いております。これは中身云々というよりも、報道対応そのものに対する批判というのも多くお声を頂いております。せっかくこれまで取り組んできたシティプロモーション、市民の愛着心の醸成というところが先般の報道によって失われてしまうところを私はすごく危惧をいたしております。もしこれが企業等であれば、下手をしたら倒産をしてしまうぐらいのインパクトもあったのではないかと思います。やはり国とか、自衛隊でもそうですけれども、重大案件に対してテレビ対応や記者会見のガイドラインというのをしっかりと設けている中で、これも以前にそういうのがないということを確認しております。ぜひこれはしっかりと作っておくべきものかなと思っております。まさに今まで築いてきたものが一瞬で失われてしまう、特にこういう重大案件ですとその報道対応もしかりで、一つ一つ丁寧に対応していくことが重要になってくるのかなと思います。例えばですけど、ある企業では、記者会見等、報道対応をする方に対して記者会見の対応の研修も行っているということをお聞きをしております。リスクマネジメントの観点からも、それは広報だけでなく人事課にもぜひその対応というところは考えてしっかりと取り組んでいただきたいと思っております。

続きまして、2番目の人事課の開発事業についてということで、令和2年度、対面である研修のところは中止が5割というところ、やむを得なかったのかなと思います。しかしながら、新しくオンライン研修というのが令和2年度は出てきて、ZOOMを使った研修あるいは会議というのも非常に昨年は多かったなと思っております。今後コロナが収束するにつれても、やはりZOOMあるいはそういったオンライン研修というのは、わざわざ遠くに行かなくて済むという点も、そういう利便性もある中で対面とオンライン研修の両方をうまく併用していくということが、さらなる職員の能力育成につながっていくのかなと思います。そこはぜひ当然対面で研修を受ける必要があるものもあれば、オンライン研修で問題ないものもありますので、精査してやっていくことによって、職員の資質能力向上につながるのではないかと思うので、ぜひその点は取り組んでいただきたいなと思います。これも要望といたします。

続きまして、人権女性政策課のところ、警察のほうからも土曜日に一時保護の依頼があったということです。警察と人権女性政策課の情報共有なり、連携ということができているのかなということは認識をいたしました。これは以前からも言っておりますけれども、やはり今回の児童虐待でも隠蔽をする、あるいは潜在化していくという中で孤立家庭というのが児童虐待、DV、あるいは高齢者への虐待というところにつながっているものと認識をしておりますので、いろいろと課題等はあるかと思っておりますけれども、それを含めてしっかりと各課連携して、そして人権女性政策課としても様々な虐待防止に取り組んでいただ

きたいなと思います。要望といたします。

最後ですね、消防についてです。令和2年度の火災概況についてということでお答えをいただきました。今回の美鈴紙業工場の火災について、負傷者もなく無事に何とか鎮火できたというところは評価をいたします。また、スムーズに避難所を開設して近隣住民が避難をしたというところでも、市民の命をしっかりと守れたものと評価をいたします。この件については、まさか大きな企業でこういう火災が起きるなんていうのはなかなか誰も想像しづらかったような、私も煙を見たときにどこからだろうとすごく疑問に思ったところです。やはり安全管理というところ、今までも話がありましたけれども、予防というところは非常にやっぱり重要になってきます。いざ火災が起きたときの対応も大事ですし、そういう予防のところもしっかりと原因究明をした上で、またその周知、そして各企業に対応の徹底というものを求めていただければなと思います。広域連携もしっかりとできたものかなと思いますので、さらに消防の広域連携、そして消防団との連携もこの教訓を踏まえて進化していただけるように、これも要望といたします。

以上です。

○三好義治委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後4時 9分 休憩)

(午後4時12分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

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。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 せっかくですので、お聞きしたいと思います。

財産区財産ですけどね、聞くことが一つしかないんです。収入がありますが、これは味舌上財産区と鶴野財産区ですけど、鶴野財産区は前の駐車場を貸している分です。味舌上財産区はイズミヤに駐車場を貸しているのと岡本銘木に貸しているのと、それとムロオにも一部を貸しているんです。それはもう分かっているのでもいいんですけども、そこから摂津市は管理料として2割を取っています。なぜ2割なのということなんです。1割のところもあるんですよ、吹田市なんかは恐らく1割と聞いているんですけど、なぜ2割なのか教えてください。

以上です。

○三好義治委員長 溝口課長。

○溝口資産活用課長 それでは、藤浦委員からのご質問にお答えいたします。

こちらのほうは収入の20%ということなんですけれども、これは摂津市の補助金の交付規程がございます。この中で第2条に、元部落有財産の売却及び賃貸借に係る全ての収入については、その処分総額の80%以内を当該部落に還元することができるということですので、80%を補助金として事業のほうに充当していただいて、残りの20%を市の一般会計のほうに繰入金として入れていただいています。この規程に基づいて運用しているということでございます。

○三好義治委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 何回も質問しているんですけど、その条例に2割と書いてある、では8割にしている根拠は何なんですかということになるんですけども、それはもう聞かんときます。行政によって決めて

いるそうなので、1割のところもあれば1割5分のところもあればね、本市は2割になっているということなんですけれども、そういうことなんだということで一応聞いておきます。

以上です。

○三好義治委員長 ほかありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後4時15分 休憩)

(午後4時17分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

討論に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 討論なしと認め、採決します。

認定議1号所管分について、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)

○三好義治委員長 賛成多数。よって、本件は認定すべきものと決定しました。

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)

○三好義治委員長 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、本委員会を閉会します。

(午後4時18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 三好 義治

総務建設常任委員 安藤 薫