

摂津市議会

総務建設常任委員会記録

令和5年3月15日

摂津市議会

目 次

総務建設常任委員会

3月15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----- （市長公室、総合行政委員会、会計室、消防本部所管分） 質疑（村上英明委員、安藤薫委員、野口博委員、光好博幸委員）	3
議案第5号の審査-----	40
議案第15号の審査----- 補足説明（総務部長） 質疑（塚本崇委員、村上英明委員、安藤薫委員）	40
議案第16号の審査----- 補足説明（総務部長）	49
議案第17号の審査-----	51
議案第29号の審査-----	51
議案第18号の審査----- 質疑（塚本崇委員、三好俊範委員）	52
議案第19号の審査所管分-----	54
議案第20号の審査-----	54
採決-----	54
所管事項に関する調査について-----	55
閉会の宣告-----	56

総務建設常任委員会記録

1. 会議日時

令和5年3月15日(水) 午前9時58分 開会
午後3時32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 野口 博 委員 安藤 薫
委員 村上英明 委員 塚本 崇 委員 三好俊範
委員 光好博幸

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 副市長 福渡 隆
市長公室長 平井貴志 総務部長 山口 猛 建設部長 武井義孝
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
消防長 松田俊也 総務部理事 辰巳裕志
会計管理者兼会計室長 柳瀬哲宏 消防本部次長兼消防署長 橋本雅昭
市長公室参事兼秘書課長 川西浩司
同室参事兼人権女性政策課長 由井秀子 総務部参事 榎納 縁
建設部参事兼建築課長 江草敏浩
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参事兼局次長
溝口哲也
消防本部参事兼警備課長 幸田英基 同部参事兼警備課参事 林 州次
広報課長 仲野 誠 政策推進課長 有場 隆 人事課長 松本泰洋
総務課長 川本勝也 資産活用課長 森崎孝弘
情報政策課長 下郡光礼 消防総務課長 大藪 忠
予防課長 小田原利博 警防第1課長 日野啓二
政策推進課参事 湯原正治 警防第1課参事 角田哲志

1. 出席した議会事務局職員

事務局長 橋本英樹 同局書記 米山大輝

1. 審査案件（審査順）

- 議案第 1 号 令和 5 年度摂津市一般会計予算所管分
- 議案第 9 号 令和 4 年度摂津市一般会計補正予算（第 9 号）所管分
- 議案第 5 号 令和 5 年度摂津市財産区財産特別会計予算
- 議案第 15 号 摂津市個人情報保護に関する法律施行条例制定の件
- 議案第 16 号 摂津市情報公開・個人情報保護審査会条例制定の件
- 議案第 17 号 摂津市情報公開条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 29 号 摂津市ラブホテル建築規制条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 18 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 19 号 特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例制定の件所管分
- 議案第 20 号 一般職の職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例制定の件

(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、野口委員を指名します。

昨日に引き続き、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。

それでは、質疑に入ります。

村上委員。

○村上英明委員 大きくは7点ほど質問させていただきます。

初めに、補正予算から質問させていただきます。

補正予算書の26ページのところで、河川防災ステーション等整備検討委託料が計上されております。これは当初予算の約半分の530万2,000円減額で今回補正されております。先日もお聞きをしましたが、約半減となった理由と、また作業の品質の確保についてどう考えておられるのか、1回目でお尋ねします。

2番目は、補正予算で、28ページの委託料の中で、人権行政推進計画策定支援業務委託料があります。これも当初予算の63%ぐらい減額補正をされておりますので、その減額となった理由についてお尋ねします。

3番目が、令和5年度の予算書でさせていただきます。

68ページのところで、これも先日ございましたけれども、会計年度任用職員報酬があります。これは、令和4年度の当初と比較いたしまして2,000万円ほど、この人事課の部分で増額になっておりますので、その増額となった理由と、認識についてお尋ねします。

4番目、予算書の76ページのところで、これも先日ございましたけれども、印刷製

本費で、中身的には、鳥飼まちづくりグランドデザインの印刷費とご答弁がございました。この中で、令和5年度として鳥飼まちづくりグランドデザインの作業をどこまで進めていかれる予定なのか、到達目標についてお尋ねをします。

5番目でございます。164ページのところで、消防関係です。職員特別健康診断委託料があります。これは、消防職員の4種感染症のワクチン接種等々と認識をしております。このワクチン接種も含めて、職員の健康管理についてどう考えておられるのか、1回目にお尋ねします。

6番目、予算書の164ページで、予防活動研修負担金があります。これは、メンタルヘルスの研修や、小型の移動式クレーンの技術講習も含めて、救急隊員の技術・スキル向上のための研修だと思っております。この消防活動技術の維持向上についてどう考えておられるのか、1回目にお尋ねします。

最後に、7番目でございます。少し戻りますけれども、予算書の52ページで、これも先日、質疑等々がございましたけれども、一般寄附金で、広報課です。これはふるさと納税のことでありましたけれども、ふるさと応援寄附金の意義について、市の考え方を改めてお尋ねします。

以上、1回目でございます。

○三好義治委員長 政策推進課、湯原参事。
○湯原政策推進課参事 1点目のご質問にご答弁申し上げます。

補正予算書の河川防災ステーション等整備検討委託料の減額理由でございます。こちらにつきまして主な要因としましては、入札により委託契約を締結しており、その結果として、年度末を見込んだ上で、使用する必要がなくなった額について減

額させていただくものでございます。

品質の確保についてのお問いでございますが、この品質につきましては、当該業務の目的が達成できるために、基本的には、契約に伴う仕様で確保できるものと考えております。

仕様書におきまして、契約の相手方に対して一定の資格を有する者を配置する体制を求めるほか、成果物に対して都度チェックを行ってきているところでございます。

本委託業務につきましては、都市計画図書の作成及び都市安全確保拠点整備計画の策定支援が主な業務となっており、それぞれ関係機関との協議等もほぼ問題なく終了しており、一定の品質を確認しながら進めてき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 人権女性政策課、由井参事。

○由井市長公室参事 人権女性政策課に関わります質問番号2番のご質問に答弁させていただきます。

人権施策を総合的かつ計画的に推進するための第2期摂津市人権行政推進計画を策定するために、業者委託を行いました。

この計画は、摂津市行政経営戦略の平和・人権分野における分野計画となります。

人権行政推進計画の委託料につきましては、仕様書を作成し、自治体の計画策定のコンサルティング業務に関して実務経験を有する業務責任者を置く業者6社に参加いただき、入札を行いました。その結果、現在の金額となったものです。

以上です。

○三好義治委員長 人事課、松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

質問番号3番、予算書68ページ、会計年度任用職員報酬等の金額が増えているという要因です。議案第18号で上程させていただいております給料表改定と、人数9名増となっております。

その内容といたしましては、出産・子育て応援給付金事業に係る者、障害者雇用に係る者、スマート窓口に係る者、そのほか会計年度任用職員の育休対応となっております。

以上でございます。

○三好義治委員長 政策推進課、湯原参事。
○湯原政策推進課参事 4点目のご質問にお答申し上げます。

鳥飼まちづくりグランドデザインに係りまして、令和5年度としての到達目標というお問い合わせでございます。

進め方につきましては、グランドデザインにお示ししておりますグランドデザインの具現化に向けた工程に沿って、グランドデザインの共有、将来予想の磨き上げ・実現に向けた取組検討、また役割分担、そして取組実施と、大きく四つの工程を踏まえながら進めていく予定でございます。そのため、一定の時間を要するものと認識しております。

令和5年度につきましては、令和4年度に将来予想の磨き上げまで行ったエリアにおいては、将来予想の実現に向けた取組を検討するための意見交換等を、一定のカテゴリーごとに順次行っていく予定でございます。

また、それと同時に令和4年度に実施できていないほかのエリアにおきましても、この工程に沿って、順次、グランドデザインの共有から始め、グランドデザインに示す将来予想の意見聴取を目途とする予定で考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 消防総務課、大藪課長。
○大藪消防総務課長 質問番号5番、職員特別健康診断委託料についてのご質問にお答えいたします。

職員特別健康診断委託料は、一般の定期健康診断とは別に、消防職員が消防活動を遂行するために必要な各種感染症の検査や予防接種の費用でございます。

内訳につきましては、インフルエンザ等の感染症の予防接種、救急活動中に傷病者との接触時に出血や吐血等の万が一に接触したときによります感染症を疑うときの検査や、結核感染者との接触に伴う検査の費用を計上いたしまして、職員の健康管理を行ってまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 警防第1課、日野課長。
○日野警防第1課長 質問番号6番、消防活動技術の維持向上に係る研修負担金の内容についての質問にお答えいたします。

職員の消防活動技術に係る研修につきましては、職員派遣計画に基づき職員を派遣しております。

主なものにつきましては、救助工作車に積載しておりますクレーンを操作するための小型移動式クレーン運転技能を救助隊員に取得させております。

また、救急隊員のスキルアップとして、救急隊員部会、PCEC及びPSLS等に職員を派遣し、知識・技術の向上を図っております。

終わりに、消防隊員や救急隊員は、悲惨な現場活動後にストレス症状を引き起こすことが考えられるため、職員の惨事ストレス対策としてメンタルヘルス研修を実施しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 広報課、仲野課長。

○仲野広報課長 質問番号7番のふるさと応援寄附金の意義について、お答えさせていただきます。

本来は、就職などで都会に住んでおられます、自分を育ててくれたふるさとに貢献できる仕組みがないという思いの下、ふるさと納税制度が導入されました。導入直後は、ふるさとに寄附をして恩返しをしようという思いとは別に、過度な返礼品による寄附金の獲得競争が大きな問題となっております。

しかしながら、平成31年度の地方税制改正におきまして、返礼の割合を3割以下にすることや返礼品は地場産品とすることといった、制度本来の趣旨に沿った形で運営されるよう対策が講じられたことから、制度の導入について検討を進めさせていただきまして、市の産業の活性化及び市の魅力発信をすることを目的に、令和4年9月から返礼品の提供を開始させていただくこととなりました。

○三好義治委員長 村上委員。

○村上英明委員 2回目の質問、要望もですが、まず1番目と2番目、両方とも要望にさせていただきます。やはり当初予算を組んで、いざ入札をしていく。今回、入札差金で減額補正になったということでもありますけれども、一般の、例えば土木工事であるとか、建物をつくるとかというときには、最低制限価格を設けておられると思います。

それは何かということでご答弁等々を聞いていると、品質確保が第1目的と私は認識しています。そういう意味では、当初のこの予定価格から、やはり7割、8割ぐらいの範疇の中で入札をしていくところで、一定の品質が確保されるという答弁だ

ったのかと思います。

そういう意味では、河川防災ステーション等整備検討委託料については、当初予算の半分になっていますし、人権については63%減で入札されているということであれば、この当初の予算設定はどうなんだというところにも目線を向けていかなければいけないかと思っております。

品質確保がしっかりされているとのご答弁だったと思います。これからこの予算査定をされる時にも、少しこの入札額を目線に入れながら予算査定をしなければいけないかと思っております。

その中で、税金を使って業務委託をするわけですので、安ければ安いほど財政的にはいいんですけども、やはりこの品質確保という点では、しっかりとその辺を捉まえていただいて、これからの入札についての業務を遂行していただきたいということで、この1番目、2番目、両方とも要望とさせていただきます。

3番目でございます。会計年度任用職員の件でございます。先ほどもご答弁等々で、9名分とか、あるいは出産に対する対応であるとか、育休での対応などご答弁いただいたと思います。

先日も、正職員の数のこととか、またこの会計年度任用職員の数などのご議論等々もあったわけです。改めて今、この会計年度任用職員の人数と正職員の人数の割合的なものも含めてどう考えておられるのか、2回目にお尋ねします。

4番目でございます。印刷製本費で、鳥飼まちづくりグランドデザインの印刷費でありました。

その中で、この令和5年度といたしましても、Aブロックを中心にした中で、Bブロック等々も含めて検討していくという

ことであつたと思っております。

今年はその推進に向けて地域との意見交換等々をされるとお聞きをしております。やはり今の鳥飼の地域を考えると、私も一般質問等々もさせていただく中で、人口減少はずっともう続いています。これが10名、20名の人口減ではなくて、もう100名、200名と年々減ってきている現状がある中で、鳥飼のまちづくりはこう変えていくというものを見せることが、本当に必要なことだと思います。審議会等々も経て、地元の意見を聞いてきた中でありますから、市民の目に見えるような形をこれからやっていかなければ、進んでいけないのではないかと思います。そう意味では、これから具体的な施策を目に見えるものとしてするべきだと思いますので、その辺の考え方について、2回目にお尋ねします。

5番目の職員の研修の件でございます。これも要望とさせていただきますけれども、やはりこの消防職員は、本当に日勤・夜勤とか交代でされている中で、年末年始も、年間365日作業されている、仕事をしていただいているわけです。やはりこの健康管理は、しっかりと取り組んでいくのが一番だと思います。

例えば、何かに感染をして、休まれる方が増えていくことになれば、ローテーションを組むのがなかなか困難なことでもございます。そのことによってほかの職員に負担が増えてくることになると思いますので、その辺はしっかりとこの健康管理は取り組んでいただきたいと思っております。

6番目で、消防活動でございます。やはり、メンタルヘルスなどは、本当に職員によって多少の差はあると思っておりますけれども、やはり救急隊員の方々も様々な場面に遭遇して救急をしていくことになるかと

思います。

これについては、私も兵庫県の出身で、同級生に救急隊員の方がいました。

場面によっては、二日、三日、食事が取れない場面に遭遇したというのが、この救急業務の中でやっぱり何回かあるとのこと。この研修は、本当にメンタル的なものをしっかり維持向上できる形で取り組んでいただきたいことを、まずは要望しておきます。2回目の質問として、火災現場等々で、技術といったものが生かしていけるように通常からの訓練が必要だろうと思います。

そういう中で、火災現場の行動力を高めることも含めて、今年、カメラの導入とか無線の配備をされると思います。一つの案として、例えば解体するような建物の情報が入ったときに、前にも言ったかと思うんですけども、そういう建物を使って、火災、消火の訓練をしていくのも一つかなと思います。そのことについての考え方について、2回目にお尋ねします。

7番目でございます。ふるさと応援寄附金の件でございます。やはり、もともとのふるさと納税の趣旨に沿って業務をやっていくのが基本だと思います。

ここ数年間、返礼品のことで様々なニュースにもなっておりましたけれども、やはりふるさとに対して、お世話になったからするのが、ふるさと納税の趣旨だと思います。

そういう中で、この前の質疑にもありましたけれども、返礼品の数を増やしていくとか充実をしていくこともご答弁をされておられましたけれども、返礼品の増加、あるいは充実といったことについて、改めて2回目にお尋ねします。

以上でございます。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

質問番号3番、全体の職員体制といったお問い合わせであろうかと思えます。令和4年度につきましては、再任用短時間勤務職員を含めた正規職員671名、会計年度任用職員が552名体制でスタートしております。比率で申し上げますと、正規職員54.8%となります。

会計年度任用職員は、正規職員の補助的業務であったり、専門的な業務などを行って、その導入目的は、効果的・効率的な行政サービスの提供を行うこととなります。

より具体的に申し上げますと、例えば任用とか勤務形態、人員構成を最適化し、厳しい財政状況でも住民のニーズに応える効果的・効果的な行政サービスを提供することとなります。

例えば、保育所におきましては、短時間の勤務いただく会計年度任用職員がおられることで、一日のうち需要の多い時間帯に多くの人を配置できたり、あと学童におきましても、特に夏休み期間にお越しただける会計年度任用職員がいることで、安定的な運営が行えることとなります。なかなかこういった業務は、フルタイムの正規職員が行うのは困難な業務と思います。

様々な行政需要が増える中で、よりきめ細やかな行政サービスを行うには一定の人数が必要となりますけれども、無尽蔵に職員数を増やすということはもちろんできません。先ほど割合というお話がありましたけれども、一、二時間だけ勤務をされる会計年度任用職員も一人と換算をすることになりますので、なかなか申し上げられないですけれども、業務を効率化して、職員の個々のスキルアップを図りながら

適正な職員体制といったものを構築してまいります。

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 4点目でございます。鳥飼まちづくりランドデザインの進捗状況が市民の方に見えるようにというお問い合わせでございます。

こちらにつきましては、ランドデザインの中にも「鳥飼まちづくりランドデザインを実現するための進め方」という項目で記載しておりますとおり、鳥飼まちづくりランドデザインを具現化していくためには、これまで以上に住民の皆様や地域活動団体、事業者等の連携・協力が必要不可欠と考えております。

そのため、先ほど答弁させていただきましたような一定の工程を踏まえながら丁寧に進めているところでございます。

令和5年度の説明会や意見交換会等では、住民の方々へ、この工程のどの段階であるのかご確認いただけるようお示しするとともに、将来予想の実現に向けた取組を検討する段階においては、進捗状況が分かるように配慮したいと考えております。

今後、ランドデザインに掲げる将来予想を実現するための個別具体の取組が決まってまいりましたら、ランドデザインが具現化に向けて進んでいることが住民の方々に分かるよう、見せ方といいますか、表現方法等を工夫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 日野課長。

○日野警防第1課長 質問番号6番、消防活動技術の維持向上のための解体建物を使つての消火活動訓練についての質問にお答えいたします。

消防技術の維持向上を目的とした総合訓練で使用した施設、解体する公共施設等の建物を活用して消火訓練や救助応用訓練などを実施した実績がございます。

詳細につきましては、平成24年に市営鯉生野団地を使用しまして、総合的な火災現場想定訓練を約4か月間にわたり実施いたしました。

また、平成26年には、千里丘7丁目にありました吹田市正雀下水処理場の建物を使用しまして、各種救助器具を駆使した消防訓練を吹田市と合同で実施しております。

さらには、平成29年は、旧味舌スポーツセンターの施設を使用しまして、消防隊、救助隊及び救急隊による連携を図った総合的な消防訓練を実施いたしております。

近年では、このような解体前の建物を有効活用し総合的な訓練を行うことにより、職員の知識・技術も向上し、消防力の強化が図られております。

なお、平成29年から解体建物を使用した総合訓練を実施しておりませんが、今後におきましても、解体する建物情報を収集しながら、同様の訓練が実施できるよう取り組んでまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 仲野課長。

○仲野広報課長 質問番号7番目の返礼品充実の考え方についてお答えさせていただきます。

返礼品が充実することによりまして、全国の方に摂津市のことを知っていただく機会が増えることにつながると考えております。

また、実際に返礼品を選んでいただきますと、返礼品が地場産品でありますことから、返礼品の協力事業者にもメリットが生

じます。

また、選んでいただいた返礼品を通して、摂津市をより身近に感じていただけることも期待できると考えております。

これらの考えを実現するために、寄附金を集めることを目的に進めるのではなく、あくまでも当初の目的でありますシティプロモーション戦略と地場産業の活性化、二つの課題の解決を効果的に図ることを念頭に事業を推進しておりまして、その一環として返礼品の充実についても取り組んでいきたいと考えております。

○三好義治委員長 村上委員。

○村上英明委員 3回目は要望とさせていただきます。

まず、3番目の会計年度任用職員の件でございます。現状からすれば、半分強が正職員で半分弱が会計年度任用職員と、人数的にはそういうことであります。

ただ、これまでお聞きをしている中で、短時間であるとか、1時間、2時間、3時間とか、あと季節的などところも含めて、その業務で会計年度任用職員を採用していく。会計年度任用職員の割合が増えてくるということでもありますけれども、やはりその中で、会計年度任用職員の生活等々もございまして、その中では、しっかりと賃金といったものも見直していくのは、今回の条例等々でもある中ではあるんですけども、会計年度任用職員の更新は、最高で2回だと思います。

法律ということではなしに、総務省からのマニュアルに基づいて、2回目までの更新でやっていっていただいていると思います。その中で、課とか係とか、その一つの組織としての一定のスキルも確保しなければいけないということもございまして。また、長くても3年で再度の試験をしなけ

ればいけないこともあると思います。また、その職場での環境、そういったことの影響もあると思います。その辺をしっかりと総合的に考えていただいて、今後、摂津市全体としての業務の中で、会計年度任用職員をどういう職場で採用していくかも含めながら、この辺は対応していただきたいと思いますので、よろしく願いをいたします。

4番目の鳥飼まちづくりランドデザインの件でございます。やはり、個人的には、先ほど申し上げましたけれども、数年後には、鳥飼のまちは変わってくる、例えば公園をこういうふうを整備をしていきますとか、道路をこういうふうを整備をしていきますということで、何か見えるもの、要は魅力を高めていくというものを、早期に発信していく必要があると思っております。

そういう中で、これまでも鳥飼地域の中で農業関係とか、水路関係などもしっかりと生かすことも含めて、やはり目に見えるものをつくっていくのは必要だと思います。

その一方で、大阪銘木イベント補助金は、摂津市としてのプロモーションとしての施策を展開していただいているということで、補助金を出しているというのもあります。また健都方面では、春に明和池公園のイベントがある中で、この委託料として出しております。またその一方で、鳥飼地域の行事であります淀川わいわいガヤガヤ祭については、生涯学習課で、青少年団体の育成事業として補助金を出しております。

やはり、鳥飼のランドデザインという中で、鳥飼地域の魅力を高めるという意味では、鳥飼地域のためにというか、このグ

ランドデザインの目的を達成するための補助金となります。やはり鳥飼まちづくりグランドデザインの中の事業として出していくというのも一つなのかと思います。こういう財政的というか、経理的な処理もありますけれども、その辺はしっかりとまた今後考えて取り組んでいていただきたいということで、要望としておきます。

6番目の消防の件でございます。これまで、解体する建物を使ってということで、平成24年、平成26年、平成29年ということで、直近では3回ほどやっておられたとのことでございます。

やはり、実務経験というか、訓練の経験を積み重ねていくところが、やはりいざとなったときにチーム力として発揮できると私は思います。

そういう意味では、火災があってはならないけれども、そういうことを想定した中で、マンションであるとか、広い工場であるとか、一戸建ても含めてですが、解体できるようなところを使わせていただいて訓練をしていくのは必要だと思います。先ほどのご答弁もありましたけれども、しっかりとこういう面では、また目を向けて取り組んでいただきたいということで、要望としておきます。

7番目でございます。ふるさと納税の件でございます。やはりこの返礼品は、先ほども言いましたけれども、様々な形でニュースにもなったというのが過去にもございました。摂津市として、先ほどご答弁もありましたけれども、シティプロモーションの観点だとか、地場産業の発展も含めて、返礼品は考えていくということでございました。しっかりとこの摂津市をPRできる、そういう観点も含めながら、やはり摂津市にお世話になったとか、摂津市に何か

寄附して使っていただきたいと認識していただくような発信をこれからもしていただきたいということで要望として、私の質問を終わりたいと思います。

○三好義治委員長 村上委員の質問が終わりました。

続いて、安藤委員。

○安藤薫委員 私からは、大きく五つの課題についてご質問させていただきたいと思います。

最初に、予算概要20ページにございます鳥飼まちづくりグランドデザイン推進事業についてであります。

代表質問であったり、令和3年度から協議会を開いたり、各会派の議員も、この問題について取り上げてきているところでございます。

令和4年度については、鳥飼まちづくりグランドデザインが策定されて、その後、その将来像について、住民の皆さんと共有しながら将来像の磨き上げをしていくという段階を踏んできたと認識をしております。

それで、令和5年度につきましては、令和4年度で実施できなかったエリアで順次意見交換会を開催して、全エリアの住民との意見交換を設定しながら磨き上げをさらに進めていくというご答弁が代表質問でもありました。

その点に立ってお聞きします。グランドデザインで設定されているエリアは六つあります。令和4年度に意見交換を実施したのは、そのうちの居住性向上エリアAの一つでございます。残り五つのエリアについて、令和5年度中にやっていくということでございます。意見交換会であったり住民説明会が非常にたくさん多く開催されていくと思います。この意見交換会の開催

回数であったり、その開催をする上において、できるだけ地域の方々とワークショップ形式でというご説明も以前にいただいておりますが、開催の方法について、1回目にお聞かせください。

大きな項目で2点目、同じく政策推進課にお聞きしますが、淀川河川防災ステーションについてです。

村上委員からも質問がありましたけれども、委託料が大幅に減額されていると。入札差金だということですので、この点は理解をしたわけですが、この淀川河川防災ステーション等整備検討委託事業の主な中身としては、先ほどもご説明があったように、都市安全確保拠点整備計画を策定していくと、都市計画決定を打っていくところだと思います。

この都市計画決定を打つまでのスケジュール、今年度中ということですので、都計審等が開かれて決定をされていくかと思いますが、いつ頃、都市計画決定が打たれるのかと、併せて何度も申し上げてきたように、鳥飼の淀川河川防災ステーションですので、まちの形を大きく変えるとともに、水防や防災という点では、地域の皆さんにとっても期待の大きい開発となってきます。

その上で、住民への説明とか意見交換の機会がどのくらい確保されてきたのか。この計画決定に向けては、説明会が開かれ、公聴会に向けて公述人を募集されたり、縦覧によって意見書を募集されたりしてきておられるかと思いますが、それも含めて住民意見の聴取または説明の機会についてどのような取組がなされてきたのか、お聞かせいただきたいと思います。

3点目でございます。こちら、今、ジェンダー平等に関わって男女共同参画推進

事業、予算概要で、24ページです。この件について、細かく言えば四つほど具体的にお聞きしていきたいと思っております。

ご案内のとおり、世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数ランキングで、2022年は146か国中116位と、先進国の中では断トツの最下位、アジアの中でも、中国、韓国よりも下の位置にあると。とりわけ、教育分野ではトップではありませんけれども、政治とか経済の分野では、非常に立ち遅れているという結果が出ました。

この間、ジェンダー平等に向けた「#MeToo」運動などの社会的な運動などで大きく前進もしてきていることを感じつつも、世界からは非常にこの分野においては遅れていることを改めて感じているところであります。そこで、第4期男女共同参画計画の推進が求められていくと思っています。

1点目といたしまして、この計画の中に市がモデル職場となって推進していくと。率先して市職員や市役所自体の職場が男女共同参画社会の先進的な役割を果たしていくのが非常に大事だと思います。

摂津市の男女共同参画の取組として、第4次特定事業主行動計画の取組が重要だと思っています。令和2年度から令和6年度にかけての行動計画でございますが、令和4年度の到達、それから目標に向けた課題についてお伺いいたします。

それから、細かい項目で二つ目としまして、摂津市の女性の採用の目標値であるとか、管理的な職、つまり係長以上の職員の割合を上げていく目標があるかと思いません。加えて一般行政職と会計年度任用職員の男女の構成比率について、お聞きします。

事前にお伝えしていなかったもので、すぐ

には出ないかもしれませんが、分かればお願いします。

三つ目に、LGBTQへの理解と当事者が抱える課題解決に向けた具体的な取組についてお聞きします。

そして、4点目でございます。これは昨年度からだ認識しておりますが、学校のトイレなどへの生理用品の設置についてです。

生理の貧困で大きな問題になっていく中で、その解消策の一つとして、学校への生理用品の配布が摂津市内の学校に、教育機関にもされました。

また、市役所の中にも、1階と6階の女性トイレの個室に生理用品を無料で置けるとのことで、「O i T r (オイテル)」という機械が設置されました。

この間のそういった取組と効果、到達点、それから今後の方向性といいますか、取組についてお聞かせください。

次に、同じく補正予算の28ページ、人権行政推進計画策定支援業務委託料に関わってのことです。

こちらは、入札差金とのことでありまして。令和4年度に人権行政推進計画を策定する検討がされてきて、令和4年度中に成果物、完成品となる認識をしているところであります。

この人権行政推進計画を策定するに当たっての市民意見の聴取、それから反映についてどうであったのか、どのような形で市民の意見を聞いたり、またはこの計画に反映されているのか。また、計画案が公表された後のパブリックコメントについて、パブリックコメントの数と状況などについてお聞かせください。

続いて、5番目といたしまして、消防の救急救命活動についてお聞きします。

この間、コロナ禍において、職員の皆さんも感染のリスクがある中で、また受入れの医療機関等の崩壊に近い状況の中で、市民の命や健康を守るために頑張っていたという救急救命の皆さんには本当に心から感謝申し上げたいと思います。

コロナの感染者数も、今、減ってきていて、またコロナの防止に関わってもいろいろな見知が一定集約をされてきたこともあるとは思いますが、対策が緩和されてきている中で、しかし発熱をされる、またコロナそのものについてはまだ完全に解決されているものではなくて、感染力は依然強いですし、既往症を持っておられる方、高齢者の方の重症化リスクは高いですし、後遺症の問題も大きな問題になっている中で、救急救命の部署が新たに機構改革によって独立されたということでございます。

この間、救急出動件数であるとか、救急隊の搬送困難事案などについて、推移を最初にお聞かせいただきたい。

あわせて、この機構改革によって新しく救急救命課として4月から独立されますので、その体制や人員の強化が図られるのかどうか、その点を確認したいと思います。

1回目は、以上です。

○三好義治委員長 湯原参事。

○湯原政策推進課参事 1点目のご質問にお答え申し上げます。

鳥飼まちづくりグランドデザインに関わる内容でございます。令和5年度の取組といたしまして、安藤委員からもご指摘のありました居住性向上エリアAにおきましては、将来予想の実現に向けた取組の検討という段階に入ります。

こちらにつきましては、一定のカテゴリーごと、またはグランドデザインに示す取組の方向性ごとに、関心のある方にご参加

いただけるよう参加者を募集させていただき予定でございます。

その上で、将来予想を実現するための課題や対策、また役割分担等、意見交換等を行った上で、個別具体の取組の提案という流れを予定しております。

あわせまして、ほかのエリアにつきましても、先ほど申し上げた工程を基本に進めていくことになろうかと思えます。

説明会、意見交換会の回数でございますが、この二つの作業は同時並行的に行っていくしますので、令和4年度の経験を踏まえると、エリアごとのランドデザインの共有であったり、将来予想の磨き上げを行うに当たりましては、少なくともエリアごとに各1回ずつと、加えて先ほど申し上げました居住性向上エリアAにおける意見交換と合わせた回数となりますが、年間で10回を超えてくると想定しております。

詳細のスケジュールについては、現在検討中でございますので、ご理解いただきたいと思えます。

2点目のご質問、河川防災ステーションに関わるものでございます。

河川防災ステーションにつきましては、令和4年3月に国の整備計画に登録されまして、それを受けまして、令和4年4月に事業説明会を国と共同で実施しており、河川防災ステーションを整備する意義、内容、また今後に向けた予定等をご説明させていただいたところでございます。

お問い合わせの都市計画決定、都市安全確保拠点整備計画に関わる住民の皆様への説明の機会でございます。令和4年7月には、都市安全確保拠点整備計画に関わる説明会を開催させていただいております。

また、10月の住民説明会におきましても、都市安全確保拠点整備事業であったり、

同計画のこともご説明させていただいております。

また、11月も同様に、当該事業、また都市計画決定について、ご説明させていただいております。

それらを踏まえて、12月に都市計画素案の説明会を開催させていただいております。

都市計画の決定について、摂津市都市計画審議会にお諮りすることになりますが、予定としましては、3月20日の都市計画審議会に付議させていただき予定となっております。

以上でございます。

○三好義治委員長 人事課、松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

まず、男女比のご質問であったかと思えます。正規職員、再任用職員ですとか、臨時職員を含めまして現在ですと、男性と女性、男性がおおむね70%、女性が30%となっております。会計年度任用職員ですと、男性がおおむね25%、女性がおおむね75%となっております。

あと、特定事業主行動計画の目標のお話であったかと思えます。

採用した一般行政職の女性の割合ですが、現状で40%の目標を掲げているところでございます。今、数字は持ち合わせていないんですけれども、令和5年の直近の部分ですと、40%は超えておったかと思えます。

あと、係長級以上の女性の割合ですけれども、目標値25%に対して、来年度達成は、なかなか難しい状況であります。

以上でございます。

○三好義治委員長 人権女性政策課、由井参事。

○由井市長公室参事 安藤委員からの3点目、4点目のご質問にお答えさせていただきます。

まず、一つ目の正職員がモデルとなってというご質問がございました。

市役所内に摂津市女性政策推進研究会を設置しております。この女性政策推進研究会といいますのは、各部から1名の推薦と公募職員2名、合計14名の職員で構成しているものでございます。

第9期研究会の中で、ワークライフバランスについて、男女共同参画の視点で、職員がどのようにワークライフバランスを進めていくかという冊子をつくり、キャビネットにも掲載をさせていただいているところではあります。

ただ、課題としましては、昨日、三好俊範委員のご質問にもお答えさせていただいたとおり、まだまだ女性職員の管理職が少ない状況は確かであると思えます。

その件につきましても、今後、人事課と連携して解決をしていきたいと思っております。

続きまして、LGBTQについてのご質問がございました。

これにつきましても、同じく女性政策推進研究会において、2年間、LGBTQについて研究をさせていただきました。

行政文書の性別欄に関しまして、削除できるものの件数、様式の検討でありますとか、窓口業務のガイドラインを策定させていただきました。

また、地域に根差した人権協会でも、ヒューマンセミナーにおきまして、LGBTの講座を実施しております。

4点目、生理用品のご質問があったかと思えます。

庁舎の1階と6階に、先ほどおっしゃっ

ていただいていた「O i T r (オイテル)」と協定を結びまして、生理用品の無料配布を実施しております。

1月平均72枚排出しておりまして、1日平均約3.5枚ご利用いただいているところです。

あと、小・中学校におきましては、防災の備蓄品の生理用品について、学校を通じて配布をしているところでもあります。

今後の方向性については、寄附金等も活用して、市内の他の公共施設等にも設置を進めていければと考えているところです。

4点目の人権行政推進計画の委託料で、市民の意見をお聞きするところですが、第2期摂津市人権行政推進計画についてパブコメを実施いたしました。重複するものを一つとしてカウントした結果、8名の方、件数としては、39件のご意見を頂いたところです。

パブコメに関しましては、ファクスとメール、LOGOフォームで回答を頂きました。

ご意見を頂くところで、国際交流協会を通じまして外国人問題を、当事者のご意見を聴きたいということで、日本語教室4教室に伺って、ご意見を伺えたところです。

この計画につきましても、全ての市民の皆様の人権を尊重するため、市民の皆様から賛同と協力が得られ、新しい人権行政を再構築することを目指して今後も進めていきたいと思っております。

以上です。

○三好義治委員長 警防第1課、角田参事。

○角田警防第1課参事 質問番号5番の中で2点ご質問いただきましたが、私からは、救急搬送困難事案につきましてのご質問にお答えいたします。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大

の影響を受けた医療機関の応需逼迫により、救急搬送困難事案につきましては、昨年10月の総務建設常任委員会で令和3年度の数値をご答弁させていただきました。令和4年度は2月末までの数値となりますが、件数をはじめ医療機関への照会回数、現場滞在時間、全てを更新する結果となっております。

具体的には、搬送困難事案は、令和3年度比150件増の現在376件、医療機関への最高の照会回数は、令和3年度50回であったところ、現在60回に、最長の現場滞在時間につきましては、令和3年度271分であったところ、279分、4時間39分となっ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 消防総務課、大藪課長。

○大藪消防総務課長 質問番号5番、救急救命課についてのご質問にお答えいたします。

救急救命課の創設につきましては、近年、増加する救急出動や救命率の向上、高度化する救急業務への対応はもちろん、昨今の新型コロナウイルス感染症の流行をはじめとする様々な救急事情に対応できる組織体制とするために創設するものでございます。

他市消防本部や医療機関など各種関係機関との連携体制の強化や情報共有、救急救命士等の知識や技術の向上、救急車の適正利用を促すための広報活動などの消防本部が抱える課題解決には、組織機構を見直し、救急救命課として消防本部に設置することが、救急体制の強化につながるものと考えております。

人員の強化につきましては、日勤者を配置し、現在の救急係の人員を再配置し対応するものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 2回目の質問をしたいと思えます。

最初の鳥飼まちづくりグランドデザインについてでございます。エリアごとの将来像の磨き上げであったり、それから既に磨き上げ作業を続けてきている居住性向上エリアAについても進めていく、同時並行的だということでございます。令和4年度にいろいろな形で住民の皆さんとの意見であったり、思いをぶつけ合ったりする機会がありました。そういったものも全て糧にして、工夫をして開催をしていただきたいと思いますし、今この段階で議論をしているのかが分かるように工夫していただくとか、それから参加された方を含めて、参加されていない市民の方々にもどんな議論がされたのかを周知をしていくということも代表質問でもご答弁をいただいております。ぜひそういった形で参加しやすい環境を整備していただきたい。エリアごとで1回に限らず、開催をする上で今もやっておられるかと思えますけども、ホームページでの意見募集にとどまらず、いろいろな分野でいろんなところで集会があるところにお邪魔をして、これから連合会の総会があったりとか、ふれあいサロンがあったり、いろんな行事もコロナが収まりつつある中で始まってきています。このグランドデザインを始める当初は、子育て世代のサークルにも出向いて行って意見を聞こうとされたと聞いております。コロナによってそれがかなわなかったこともあったと思えます。意見交換会は非常に多い回数をこれから担っていただかなければならないと思えますけども、そういった取組も広くやっていただきたいと思います、お願い

したいと思います。

その上でもう1点お聞きしときたいんですが、ランドデザインではエリア共通の課題が上げられています。魅力ある教育環境であったり利用しやすい公共交通、地域コミュニティ活動の活性化、ICTを活用したまちの発信力の向上やコミュニケーションの強化であります。それぞれの個別の問題で、いろいろと各委員からも質問がされているかと思いますが、鳥飼ランドデザインのこの各分野別の将来像であったり磨き上げについても、また意見を受ける必要があるかと思えます。この分野別の課題については、どのような形で意見集約や将来像の磨き上げを図っていくとしておられるのかお聞きします。

それともう一つですけれども、村上委員からもありましたように、鳥飼ランドデザイン、行き着くところはどこなんだろう、なかなかゴールが具体的に見えないというのは、住民や私たちにとってもつかみどころのないものだと感じており、また住民の皆さんの不安や不満がその原因の一つではないかと思えます。

代表質問で、市長からは磨き上げられた将来像を住民の皆さんと共有して磨き上げて、その実現に向けた具体的な取組などが定まったら、各行政計画の改定時に必要事項が反映されていくものと認識しているのご答弁をいただいております。住民が参画していく段階からすると、今の磨き上げの次には役割分担があり、そこから実施をしていくこととなります。この個別の各事業計画に反映されていく前の段階で、一定のランドデザインとしての実施計画なりこういった方向性だということをまとめていく必要があるのではないかと思います。その辺の個別具体的なものにつ

ながっていく前の段階で、鳥飼ランドデザインの一定の成果を市民の皆さんにどのように示されるのか、どの段階で示されるのか、今の段階で一定のスケジュール感をお示しいただく必要があると思えますけど、令和5年度の取組になるかと思えますので、お聞きしておきます。

続いて男女共同参画、ジェンダー平等の取組でございます。人事課では事前に細かい数字をお願いしていなかったのでお答えできない部分があったと思えます。市職員がモデルとなると、市役所の職場がモデル職場になるという点で、由井参事からは職員が各課から募っていただき研究会をやって議論していただいている。人事課も、特定事業主行動計画に基づいて目標に向かって努力をしていただいているとありました。

その上で、女性の管理職の達成率というのが、やっぱり低いということが共通の問題意識だと思います。目標は令和6年度に向けて25%で、令和3年度の実績を見ると19.数%の到達だと思います。令和4年度はまだ分からないと思うんですけども、女性の管理職が少ないという問題について、その認識をお伺いしたいと思います。

そもそも先ほど正規職員と会計年度任用職員の男女比の構成比について調べていただいております。女性の雇用の大多数が、公務員のみならず民間の社会の中でも不安定な低賃金な非正規労働、摂津市の場合ですと不安定とはいえないのかもしれませんが会計年度任用職員は、3年で更新が迫られるということであれば地位が保証されているわけではありません。そういった社会的な女性の雇用の問題が指摘されているわけです。女性の管理職を増やしていく点でいえば、正規職員

の中での女性職員を増やしていくことと合わせて、会計年度任用職員の在り方そのものもしっかりと議論をする、大きな視点でこの庁内で議論していく必要があると思います。会計年度任用職員については多くは聞きませんが、少なくとも先ほど村上委員の質問に対するご答弁にもありましたように、特別な知識を持っている、もしくは技術を持っている分野にも多く配置されています。子どもたちの命や健康を預かるような学童とか保育所、それから学校現場に多く配置されていると思います。そこに配置されている方の多くは、会計年度任用職員であって女性が担っている。そこに男女の経済格差・賃金格差、または管理職を目指す上で正規職員の女性の比率が低いのではないかと思うわけです。女性の管理職を増やしていくという点で女性の雇用の在り方についての市としての認識をお聞きしたいと思います。これは1番目と2番目を合わせてお聞きしています。

それから大きな3番目、LGBTQの対応についてでございます。G7の参加国の中で、唯一LGBTQに対する権利保障がないのは日本だけだと報じられています。多くの地方自治体では、LGBTQの差別解消に向けた法案も前に進んでいないという中で、多くの自治体ではそれを補うためのパートナーシップ制度が導入されてきています。大阪府・大阪市・堺市、近隣でいえば池田市・茨木市などもそれが導入されていると聞いております。摂津市でも導入すべきではないか、改めてお聞きいたします。

それから4点目の生理用品の件についてでございます。生理に関する女性の負担、それから不安を軽減していく、またはジェンダーギャップ解消、こういった観点から、

生理用品はトイレットペーパーと同じようにどこにでも当たり前のように配備されるという社会にしていく必要があると思います。そういう意味では、実証実験的な形で配備もされておりますし、今後市内の公共施設へも広げていくというようなご答弁がありました。ぜひ積極的に推進をしていただくとともに、保健室ではなくてトイレの個室に置けるような議論を現場ともぜひしていただきたいと、これは要望としておきます。

次に人権施策についてであります。人権行政推進計画について、8名39件パブリックコメントが寄せられたということがあります。もっと多くの方々の意見を聴取できればと思いますが、この案の策定の段階、策定過程の段階でアンケートなどもやっておられるのかと思います。市民との交流を日常的な活動の中でとっていただいて反映していただきたいと思っています。

2回目にもう一つお聞きしておきたいのは、これまでの10年間の計画で取り組むことができなかった内容、新たな取組が必要であると思われる課題を抽出して、具体的に施策をつなげているということが今度の計画の今までと違う点だと説明もいただいているところであります。その内容とその新年度の取組、人権分野のほかの関連計画との連携をどのように図っていくのか、もちろん男女共同参画計画もあるでしょうし、保健福祉分野での高齢者のかがやきプランであったりとか、教育委員会の振興基本計画であるとか、子ども・子育て支援事業計画などの人権に関わる他の関連計画との連携をどう図られるのかお聞きしたいと思います。

消防救急救命の件でございます。令和4年度も、2月の段階ですのでまだ1か月残

しながら昨年を大きく上回っている搬送困難事案であり、最大照会回数も最長滞在時間も昨年をも上回っております。第7波、第8波の医療崩壊の状況は本当に深刻だったと改めて感じているところであります。ご答弁にはありませんでしたけども、事前に頂いている資料から見ますと、搬送困難事案の中のコロナに関することでは、令和3年度は128件だったものに対して令和4年2月28日までは224件で、コロナ事案でも2倍になっています。同時に、コロナ以外の救急困難事案についても5割ほど上がっているというのが明らかになっております。

そうした中で、今後新たな新規株の流行であるとか、または発熱外来等々で、これから国や大阪府の支援が打ち切られていく中で、医療機関もそういった分野が縮小されることも懸念されるわけです。また5類になることで、医療機関が自己防衛という点で救急事態を受け入れにくい環境も生まれるのではないかと心配されています。それでもやはり救える命は救わなければならない点でいえば、救命救急の皆さんの努力が引き続き必要だと思います。今コロナ事案が減ってきている中だからこそ医療機関であるとか関係諸機関に働きかけをして、発熱して医療機関が見つからない状況を起こさせない体制を検討する必要があるかと思いますが、その点のお考えや対応について、また準備されているものがあればご紹介いただきたいと思っております。

あと摂津市の救急隊は体制強化を図られたけども、人員については人数を増やすことには至っておりません。現在本署に3隊と千里丘に1隊あって4隊で運用されているとお話を伺っていると、4隊一斉に出払ってしまっているケースもあ

るとお伺いしております。そういったときの対応がどのくらいあるのか、またはそういったことが起きたときにどんな対応をされるのかについてお聞かせください。

以上です。

○三好義治委員長 湯原参事。

○湯原政策推進課参事 1点目の鳥飼まちづくりランドデザインに関わるご質問でございます。

エリア全体に係る課題についてでございます。こちらにつきましては、昨年11月に総務建設常任委員協議会におきまして、「住民説明会で頂いたご意見の整理方法」という項目で一定ご説明させていただきましたとおり、まずは居住性向上エリアAで意見交換を進めてまいりまして、その後ほかのエリアでも意見交換を進めてまいります。その後全体に関するご意見、各エリア共通する課題についても意見交換を進めていく予定でございます。

ただ、令和4年度に実施しました住民説明会におきましても、この各エリアにまたがるご意見も頂いておりますので、そういったご意見につきましては関係課ともに情報共有は図らせていただいております。

また、令和5年度に一定の方向性を示すことが必要ではないかとございました。先ほどもご答弁させていただきましたが、令和5年度に実施する意見交換会、これは令和4年度の経験も踏まえた運営方法になるかと思っております。実際運営してみて不透明な部分も出てくるかと思っております。ただし改善しながら、住民の皆様にご不安を与えないように工夫しながら取り組んで、参加しやすい環境をつくっていくことに努めてまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 人事課にかかりますご質問お答えいたします。

女性の雇用の在り方の認識というお問いであったと思います。女性の活躍推進といえますか、それはもちろん必須であります。そのために男女を問わず仕事・子育て、こういった両立、その重要性はもちろん認識をしていかななくてはならず、そうすることで全ての職員が活躍するという構図になろうと思います。このために、先ほどお話のありました様々な目標値を定める特定事業主行動計画といったものを策定して、しっかりと進めております。

女性が働きやすい職場という点、職場環境の部分や、もちろん休暇ですとか手当とか、そういった部分もあろうかと思っております。

女性管理職を増やす部分ですと、昨日塚本委員のご質問にお答えいたしましたとおり、実際に次年度、係長級以下の職員を対象としまして、昇格ですとかその意識の有無あるいはこの理由あるいはワークライフバランス、こういったことを内容としたものに関してアンケートを実施しまして、しっかりと現状を把握して、それをもとに研修を行ったり職員が登壇をしたりとか、そういったことをしっかりとやってまいろうと思っております。

あと職場環境のお話で申し上げますと、長年実施してほしいという声がありました労務管理研修について、今年度管理職を対象に実施をしております。内容は部内の安全配慮義務等の労務管理の方法でございます。令和5年度につきましてもこれらの研修を実施するとともに、先ほど申し上げました仕事と家庭の両立という部分に必要な職場内での相互理解、相互協力といったものが進展するようにしっかりと努

めてまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井参事。

○由井市長公室参事 3番目の2回目のご質問にお答えさせていただきます。

パートナーシップ制度に関しましては、大阪府下でも北摂を含め進んできている状況だと認識しております。パートナーシップ制度は男女間での婚姻と同等の法的保障を受けられるというのではなくて、国が法整備を行うことで真に解決が図られる問題であると考えております。

性の多様性につきましては、市民意識調査においてもまだ十分に理解が進んでいない状況であると考えております。まずは市民の理解増進を図る啓発等を実施し、国に対しましても法整備を進めてまいります。

制度を導入した自治体においては様々な意見があり、今後におきましても国や他市の動向や実施している自治体の利用状況、効果などを見極めた上で対応してまいりたいと考えております。

また第4期の摂津市男女共同参画計画では、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進と、当事者が抱える問題解決に向けた取組を推進しますと記載させていただいております。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ので、今後も引き続きこれらの意識啓発に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、4点目の2回目のご質問にご答弁させていただきます。

人権行政推進計画のこの10年間で取り組めなかった点、また新たな課題等のご

質問であったかと思えます。相談業務に関しましては、相談内容が複雑化、多様化してきているかと考えています。相談者が複合的な困難を抱えている状況に対応するためには、今後も関係機関の横断的な支援体制を整備する必要、そこにまだ課題が残っていると思っています。その点につきましては、今後重層的支援体制の整備に向けて取り組んでいきたいと考えております。

また市民意識調査の結果から、市民が人権の相談をする窓口の周知でありますとか、講演会の認知度が4割にとどまっている状況でありました。今後もその点につきまして周知をしまいたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 角田参事。

○角田警防第1課参事 2回目の搬送困難事案についてのご質問にお答えいたします。

まず救急隊によります医療機関への照会につきましては、現在大阪府が事業構築しております救急搬送支援システム、通称ORIONと呼ばれるものでございますが、これらを活用することで、傷病者に適した医療機関の選定が可能となっているものでございます。原則的にはシステムで選定されました直近の医療機関への受入要請を基本としておりまして、傷病者のバイタルサイン等も考慮した上で決定しております。

ここで委員からもございましたが、例えばコロナが5類へ移行したとしましても、救急搬送困難事案の件数が一気に減少することはないものと考えております。そのような際にはシステム内に整備されております様々なツールを活用して、医療機関の選定を実施してまいりたいと考えており

ます。

救急搬送困難事案におきまして、医療機関への照会回数の増加や、現場滞在時間が大幅に伸びてしまう状況が大阪府下全域で見られたために、当該事案を少しでも抑制するために、三島医療圏におきまして、現在3月11日から3月20日までの期間、本日現在まさに期間内でございますけれども、医療機関に輪番制を取り入れていただきました。当番となった病院につきましては救急隊の受入要請に一定の条件はございますものの、原則受入れをするように依頼する取組、これを大阪府によって試行で実施していただいているところでございます。これらの効果につきましては、現在試行段階であるため、今後運用に向けた検証がされ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 橋本次長。

○橋本消防本部次長 4隊の救急車が出払った場合、どういう対応になっていくのかのお問いにお答えいたします。

まず119番通報については、現在吹田市と消防指令台の共同運用をしておりますので、そちらで一元管理しております。

令和2年度につきましては、吹田市からの救急車の応援につきましては18件、それと令和3年度につきましては15件の応援出動をいただいております。そのほかにも、茨木市・高槻市・守口市からも出動していただいているような現状でございます。

今言いましたように、吹田市で救急状態を一元管理しておりますので、万が一、吹田市につきましても救急車が不足する事態がありましたら、摂津市からも応援している現状でございます。件数については非常に少ないんですが、令和2年度に1件、

令和3年度に2件、摂津市からも出動させていただいております。

この出動につきましては、隣接市の相互応援協定に基づいて出動させていただいているものでございます。今後につきましてもこういう状態もあることと思いますので、連携強化しながら両市の救急体制に不備がないように、不足がないようにしていき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 安藤委員。

○安藤薫委員 鳥飼まちづくりランドデザイン、それから防災ステーションについて、まとめて聞きますが、この間の住民の説明会等では、都市安全基盤・安全拠点確保の計画と、それから防災ステーションの下の部分は国の事業で上が摂津市ということで国は分けています。市民からしてみれば同じ計画ということでいえば、やはりどちらの説明会や意見交換会でも国の担当の方、摂津市の担当の方がきちんと出席をして、行政側が求めている意見とは違う質問が出たとしても丁寧に対応ができるようなことをぜひやっていただきたいと思います。ひいてはこの計画への理解が進むとともに協力も得られていくのではないかと思いますので、住民説明・意見交換についてはそういった立場で国にも働きかけていただいて、丁寧な対応を進めていただきたいことを要望しておきます。

それから上部機関の検討に関わっても同じですので、申し上げておきたいと思えます。

ランドデザインについてであります。ランドデザインの具体的なゴールといますか、一定のゴールがどの段階で出てくるのかがなかなか分かりにくいと感じています。

それから個別分野との関係で、個別分野に反映をするためのランドデザインとしての一定の意思決定の成果物がつくれるのかどうか。もしくはその議論の中で各分野の担当も参加していますから酌み取って生かしていくのか、その辺が非常に分かりにくいです。住民の立場からいえばやはりランドデザインを全体で進めてきているわけですので、ランドデザインとしてこの分野ではこういったものを目指しますときちんと示していただきたいと思えます。その点についてはもう一回、現在で考えていることについてお聞かせをいただきたいと思えます。

もう一つは、教育の分野でいえば、小規模校の解消がランドデザインの一つの課題でもありました。これについては教育委員会で通学区域審議会などを開いて、個別に議論をやって一定の答申が出てきて進んでおります。

公共交通についても、地域公共交通計画や様々な計画が進められていますので、それぞれの個別の計画の検討で市民の意見を聴く際にも、鳥飼ランドデザインの大きな枠の中での一つであることを市民にも示していくことが大事ではないかと思えます。

その点で私の提案ですけれども、例えばSDGsという大きな国連の開発目標があります。そういった取組について、いい悪いは別にして認識を広めていくことになると思えます。

例えば鳥飼ランドデザインの将来像を具体化していく上では、かなり中長期的に取り組んでいくものであります。例えばシンボルであるとかマスコットなど何でもいいんですけども策定して、いろんな計画の中で鳥飼ランドデザインというも

のの一つの理念を生かした通学区域審議会もしくは統合計画ですとか、公共交通はこういった理念の中で検討するんですよということが分かるような、そういったもので住民の中で周知であるとか、それから意識を醸成していくことに生かしてもらえたらどうかと思います。これはもうご答弁結構です、提案として受け取っていただけたらと思います。

全体として一步一步前に進みますが、その一步一步は非常に苦労がある一步一步ですけれども、必ず前進する一步でなければなりません。逆に住民からしてみれば、その一步でどれだけ変わったかが目に見えないとやはり関心が薄れていくことにもなっていくと思います。場合や機会に応じてグランドデザインの理念であるとか、それから説明会・意見交換会そのものの周知であるとか一定の広報活動、定期的にやっていただきたい、これは要望したいと思います。その一定の成果物の部分についてだけ、副市長か市長公室長からお考えを聞かせていただきたいと思います。

防災ステーションは先ほど要望いたしました。

次に男女共同参画に関わってでございます。やはりLGBTQにしても、ジェンダー平等で女性の社会参画にしても、社会の中で長年培われてきたジェンダーギャップを変えていくのは非常に時間がかかると思います。粘り強い啓発活動であるとか研究会とか学習会などを開いていきながら、まずはモデル職場として市役所の中でどう反映していくのか、それは目に見える形でやっていっていただきたいと思っております。

その上に立って、先ほども少し申し上げましたけれども、職員の定数管理に関わって

くることですので、大きな理念的な話になります。やはり女性活躍社会そもそものスタートが、財界から労働力不足を補うために女性であったり外国人を労働力として当てにしているところからスタートしており、そもそものボタンの掛け違いにつながりかねない議論になってしまうんじゃないかと危惧しています。基本的には女性であろうと性別に関わりなく、その人らしく生きていくことができる当たり前の人権として保障する。そのためには、ジェンダーギャップが社会の大きな問題だという認識の上に立っていろいろ議論をしていかなければならないと私は思っております。

出産であるとか育児であるとか家事の負担もありながら、男性でさえ今の社会の中で心身ともに疲弊をしていく働き方が続いている中で、出産・育児・家事まで担いながら、女性に男性と同じような正規雇用であるとか管理職になって今の男性と同じように働けといっても、これはなかなか前に進まない大きな社会の制約でもあります。そういったところも一つ一つ解消していく上では、やはり地方自治体の職場がモデル職場となって、雇用の形態、在り方についてやっぱり議論をして、一気に進まないにしても議論をしていくと、少しでも変えていくことが必要だと思います。

この男女共同参画の社会を目指した運動とか取組は、人権女性政策課だけの問題ではなくて全市的な取組でありますので、これについても各課にまたがった取組として、認識を市長公室長からお聞かせいただきたいと思っております。

パートナーシップ制度についてです。参事がおっしゃられるように、こういう制度とは全く別物ではあります。法的にはいろ

異なる矛盾があるのも承知をしているところでもあります。既に実施している自治体、しかも大阪府も実施している中で、同性カップルの存在が正面から行政が認めていることを示す、もしくはそういった人たちがいらっしゃることが分かるのはかなり大きなことだと当事者の方からもお聞きをしています。LGBTQの方々への理解者、支援者を示すALLYを増やしていくことが、LGBTの差別の解消であったり誤解・偏見をなくしていったり、性にかかわらず誰もがその人らしく生きていけるという摂津市の男女共同参画社会の理念の実現につながっていくことでもあります。パートナーシップ制度の創設についてぜひ足を踏み出したいと、これは改めて強調しておきたいと思います。

人権行政推進計画についても今後の施策、市民の皆さんとまた各課と連携して進めていただきたいと思いますので、こちらの答弁は結構です。

消防の救命救急でございます。ORIONであったりとか、それから一定の輪番制で救急受入の体制などについて、今、検討なり試行されているということでもあります。その取組の中でより迅速に救急救命の活動ができるように頑張っていたきたいと思います。負担が増えてしまうことによってその事業そのものが停滞しないように、問題点があれば全庁的に議論をする、もしくは国や大阪府、関係機関に早く要望を出して対応を求めるということを、これは摂津市だけでなく関係機関とも連携して声を上げていただきたいと思います。

それから救急隊の出払ったときの対応については、吹田市はじめ近隣市との広域化で対応されているということでありま

す。その点は理解をいたしました。今後も広域連携、救急にかかわらず、消防についても広域化で安全を守る取組が進められているということでもありますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 平井公室長。

○平井市長公室長 まず1点目のグランドデザインに関するご質問、いろいろとご提案いただきましてありがとうございます。

先般の代表質問でもそういったご質問があったかと思ひます。その中で、市長から現在将来像の磨き上げを行いまして、この将来像の実現に向けた具体的な取組が決まれば、各行政計画の改定時に事項反映されていくこと、今、安藤委員からもおっしゃっていただいたような内容でご答弁させていただきます。

これにつきましては、具体的に内容が決まればそういう考えは持っているんですけども、おっしゃられるようにグランドデザイン全体の進め方につきましても、一定の工程表をお示しさせていただきながら住民の皆様との意見交換もさせていただいております。その中で今おっしゃられたような具体的な取組がその工程の中でも皆様に分かっていただけるような何か工夫ができないかということにつきましては、今後いろいろと検討していきたいと考えております。

ですので、グランドデザインにつきましては、先ほど担当からもご答弁させていただきましたが、まだこれから令和5年度、住民の皆様といろいろな意見交換会をしていく予定でございます。その中で試行錯誤的な取組になりますが、そういった中で課題と申しますか、そういったご要望やご意見

がございましたら適宜ブラッシュアップしながら、発信の仕方も含めて建設的な進め方を取り組んでいきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それと2点目のジェンダーギャップに関してのご質問で、認識ということがございます。これにつきましても、先ほど人事課長並びに人権女性政策課長から答弁があったとおりの内容で、認識としましてはそのとおりでございます。

ただ我々としては、女性活躍推進法でありますとか特定事業主行動計画、これは世の中の動きがそうなっている状況というのを十分理解しております。本市としましても、男女問わず働きやすい環境をつくるのが我々に課せられた課題といえますかミッションかと思っております。そういう意味では男女とも働きやすい環境をつくって、その中で先ほど担当からありました目標値に少しでも近づける、そういったことを少しでも取り組めるような具体的な取組を今後ともやっ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 グランドデザインの到達の一定の目指すところをどのタイミングでどのような形で示していくのかは、早く一定のところを出していただきたいと思っております。試行錯誤しながら、手法についてもあまり経験のないような手法で進めているところがあるのかもしれませんが、やっぱり住民の理解あつての計画だと思います。住民の理解を得ながら、また住民の疑念に答えながら、より具体的にお示しできるような議論をしていただきたいことは要望しておきます。

ジェンダーギャップの問題については、

もちろんこの職場で解決できる問題ではありませんし、社会の中で培われてきているまだまだ残っている、市長が男女共同参画計画の最初の挨拶の中でもおっしゃっているように、まだまだ固定的な性別役割分担意識であるとか、社会慣行などがまだ残っている点は課題として述べておられます。

そういったところをどのように、そこは社会全体で変えていく、まさしく人権女性政策課を含めて摂津市全体でそのジェンダーギャップを埋めていくための啓発であったり研究であったり努力は必要だということに思います。恐らく民間企業はもっと早いスピードでやっておられるかもしれませんがそこに負けないような形で、基本的人権という観点から進めていただきたいと思っております。全庁的な取組により拡大していただくことを求めて質問を終わります。

以上です。

○三好義治委員長 安藤委員の質問が終わりました。

次に野口委員。

○野口博副委員長 そうしましたら、大きく2点について質問をいたします。

1点目は職場環境の問題です。先日もお聞きいたしましたけども、この間のいろんな取組の中で、摂津市役所の職場がどう変わろうとしているのかを確認したいと。

もう一つは会計年度任用職員の労働条件、環境はどうやっているのか確認しながら改善を求めていきたいということで、二つの問題を進めながら質問したいと思います。

まず1点目、正規職員数について、その数を示してください。定数管理でいいです。

二つ目には、予算書211ページに採用

77人、退職者58人と書かれています。初歩的な質問ですが、内容を教えてください。

毎回話題にしております3点目ですが、残業時間のこれまで問題にしてきた500時間以上の方が数名おられました。この職場環境の一つの改善目安とされている残業時間の問題について、最近はどうなのかについて、お聞きをしたいと思います。

4点目は、この間取り組んでこられた職場環境改善の取組についてであります。昨年3月にコンプライアンス基本方針がまとめられて体制もできました。そしてこの1年間に、庁内の体制のもとで取組状況を確認しながら、この法令遵守も含めて風通しのよい職場をつくるために頑張ってきたと思います。1年間の成果について、評価をまずお聞きします。

五つ目は会計年度任用職員の件です。本会議場でも質問いたしましたけども、今年会計年度任用職員制度が導入されて丸3年になろうとしております。これまで2回の更新があった方は、公募による試験となります。もう3月ですので、いろいろ取組が進められていると思います。まず今回3年目の壁ということと言われておりますけども、対象人数は全体人数を合わせてどれぐらいか数字を教えてください。

二つ目には、この3年間の会計年度任用職員の状況について、説明をしていただきたいと思います。僕の頭の中では、例えば大体五百数十人が会計年度任用職員で出発されたと思っています。全て五百何人が3年を迎えて今回更新になるんだということに理解してましたけども、職場によっては1年間ということもありますので、そういうことも含めて、会計年度任用職員の問題についてのこの間の取組についてお

尋ねたいと思います。

二つ目は平和の問題であります。いつも質問させていただいておりますが、1点目はこれからの課題は平和を市民社会に根づかせていくという課題であります。そういうことの問題意識を持ちながら、この前のご答弁では平和を考える市民のつどいなどの開催、署名の推進などを強調されました。それを含めて、改めて令和5年度の取組についてお示してください。

以上です。

○三好義治委員長 人事課、松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

まず職員数についてです。令和5年4月1日の見込みの予算上でお話しさせていただきますと、当初予算における職員数、一般会計が本年度628名、国保16名、介護12名、水道33名と、658名となっております。

続きまして、予算書211ページの採用による77人の増、退職による58人の減という、77人と58名の内訳であったかと思えます。

まず採用77人ですけれども、これは令和4年2月2日から令和5年2月1日までの人数でございます。令和4年4月1日、指導主事等々含めて45人。あと会計年度任用職員フルタイムもこの数字に入ってきますので、それが24人で合計69人。あと10月1日に8名採用していますので、合わせて77人となります。

退職につきましては、定年退職ですとか、自己都合の退職、会計年度任用職員フルタイムの退職があり、令和4年3月31日で合わせて52名と、ほかの日にかで自己都合により6名おられる状況でございます。

続きまして残業の状況というお話でご

ございます。令和4年度の数字はまだ出ておりませんが、単純に令和2年度と令和3年度を比較した場合時間外は増えておりました。その内容といたしましては、大きなもので申し上げますと新型コロナワクチン接種にかかる時間の増と、あと令和2年度と令和3年度と選挙の数が異なりまして、令和3年度のほうの一つ多くありましたので、その増が大きな部分ではあります。

一定の時間外勤務はもちろん発生するものだと思います。先ほど申し上げました理由以外にも、自己都合退職がありましたら、当然その課は職員が一人減ってしまう状況になってまいりますので、人事課といたしましては、何とか対応させていただいたりしております。もちろん時期とタイミングによっては、採用の方がおられないタイミングであれば全体の人数はもちろん変わりませんので、補完できず時間外に影響していると思います。各課12か月を通して平準的に業務がある課もあれば、時期的に業務量が増えるところもあると思います。実際に残業の状況については、しっかりと人件費査定等々を通じて精査はしていくこととなります。

四つ目がコンプライアンスの話であったと思います。評価といいますか、常々コンプライアンス基本方針のコミュニケーションが重要だという話を絶えずさせていただいておると思います。といいますのも、やはりコンプライアンス基本方針の中にいろんな項目ありますけども、良好な職場環境が大前提になってくると思っています。自分の意見を率直に言いやすい職場づくりが重要となります。

令和4年3月にコンプライアンス基本方針を作成しまして、コンプライアンス推

進検討部会は各部の庶務担当課が集まって会議をするものになるんですけども、実際にそれは去年の7月に開催をして、例えばいろんな案件の対策であったりとか、あるいは職員の自己点検の結果等々を見てまずは情報共有と、今後の方針や、どういうふうにしていくかというところの議論がございました。

そのあと8月にコンプライアンス推進本部を開催いたしまして、これは部長級で構成されますけれども、コンプライアンス推進専門員というお立場の方の助言ももらいながら、いろんな事務処理の関係の部分でも共有を図っております。

次に、会計年度任用職員についてお答えいたします。

今年3年目の会計年度任用職員につきましては、166名となっております。今、全体で584人おりますので、おおむね今の数字166人プラスアルファの人数のところ任用をしております。

以上でございます。

○三好義治委員長 人権女性政策、由井参事。

○由井市長公室参事 2番の平和についての人権に関わりますご質問にご答弁させていただきます。

7月・8月を平和月間と位置づけまして、平和のつどいですとか平和資料展をはじめ平和に関する事業を実施して、世代の異なる市民がともに参加できる機会を提供することで、広く市民に戦争の悲惨さと平和の尊さを訴えて、平和意識の高揚を図っております。

昭和58年に全国初の護憲・平和都市を掲げた、憲法を守り人間を尊重する平和都市宣言を行いました。令和5年は平和都市宣言を行って40周年となりますことか

ら、平和の拠点であります平和公園に設置しております平和の鐘などを市民に知っていただけるよう、イベント等を行いたいと考えております。

また第2期の摂津市人権行政推進計画に、核兵器禁止条約の早期締結を求める署名数というものを用いてKPIの目標値として掲げております。今後も引き続き市民の平和意識の高揚に取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 暫時休憩します。

(午前11時58分 休憩)

(午後 0時59分 開会)

○三好義治委員長 再開します。

野口委員。

○野口博委員 2回目の質問に入ります。

最初の職場環境の問題であります。

最初に正規職員の数について、定数管理上、令和5年4月1日予測では658人という数字が出ました。この間ご承知のとおり、いろんな兼ね合いから職員を微増ということで増やして環境を守ってきております。平成28年度から10年間、定数管理計画についていろいろ議論させていただいて、もう少し改善すべきだという立場でいろいろお話をしました。令和5年度は予測で658人で出発しますけれども、これからの職員数も含めて、この職員定数問題についてどう見ているのかを2回目にお答えいただきたいと思っております。

それで、2点目は211ページの採用人数、退職者人数について、お答えいただきました。単純な質問で申し訳ないんですけども、退職者58名中、令和4年度2月1日から3月末までの退職者が52名と、その後6人ということをおっしゃったと思っております。ということは昨年定年退職が何人

なのか気になってまして、この52人の内訳を教えてください。

3点目、残業時間です。

単純に、いわゆる100時間超えている方が何人とか、500時間超えた方何人とか人数を教えてくださいたいと思っております。

4点目、環境改善の問題であります。

ご承知のとおり、第三者委員会のまとめを受けて、2年たちました。お話にありましたように、1年前の基本方針に基づいてこの間取り組んでこられて、その成果物を含めて昨年推進検討部会とか本部会議で報告書を共有してきたという話であります。コンプライアンス基本方針の制定する背景と目的に書かれている、第三者委員会の提言を受けて、そういうくくりでこんなことを述べています。

改めて読みますけれども、第三者委員会の報告書では、このような不祥事等が相次いだ背景に、チェック体制の不備はもとより、摂津市職員として当然備わっているべき、遵法精神意識や倫理感の欠如、隠蔽体質とも評価しうる事なかれ主義の考え方が蔓延した職場風土文化があると指摘がなされました。それから2年たちまして、コンプライアンス基本方針もつくって1年たちましたという中で、もう少しどう変わったのか。分かりやすい説明をしていただきたい。

その中で、前回の代表質問の中で、昨年4月に職員の自己点検実施をしたと。職場環境の保全5項目のうち、4項目については90%の職員が良好との回答をされたらとご答弁をされています。この5項目というのは何なのか、4項目の90%を超えたというその評価について、分かりやすく説明いただきたい。

会計年度任用職員の問題であります。

3年目の壁を迎える方が166人と、全体584人ということでありました。2回目に仕組みを少しお答えいただきたいんですけども、3年前に制度が始まりまして、今回3年目を迎えない非正規職員もおられると思います。この3年間の動きについて少し仕組み等を含めて状況を説明いただきたいと思います。

それで、3年目の壁の問題であります。

少しまず紹介したいのは、自治労連が昨年5月から9月の間に62万人の会計年度任用職員を対象にして、1万4,000人ほどの回答を得たものがあります。まとめたものを読ませていただきますけども、回答者の86%が女性だと。自治体では、成果を担うべき専門性と持続性が求められて、多くの方が正規の補助的でない業務に従事していると。5年以上が57%、年収200万円未満が49%、9割の方がやりがいを感じて仕事していると、しかしそれに見合う賃金をもらってないと、そういう点ではやりがい搾取という言葉を使って提案しております。

自由記述という欄では、3年目の壁による雇い止めに対する不安、おびえを感じているとの記述が見られます。1万4,000人の方の調査に基づいて、自治労連が出しています。

これも少しお話しましたがけれども、正規職員と同じく、いわゆる公共サービスを提供することを担って頑張っているわけで、2回更新の後、試験だということではなくて、やっぱり勤務実績に基づいて本人の希望を前提として、勤務実態に合わせて合否を決めることも大事な視点だと思っています。

この国のルールに従って、公募による試験だということですけども、例えば民間労

働者の場合、労働契約法第18条で、5年働いたら、その方が継続の申入れをしたら、使用者は期間の定めのない労働者として雇うということが決まっています。しかし、公的な職場では、会計年度任用職員については、この労働契約法が今適用除外となっている。その他パートタイム有期雇用労働法や最低賃金法という労働法制から適用除外になっている問題があります。国の方針は方針として、100%全てそれに、全国地方自治体が従って、試験をするということはないと思います。そういう点では自治体としてしっかりと対応していただきたい気持ちはありますけども、国の整備も含めて、やらなければ根本的解決ができないという問題あります。2回更新をしまして、その後に試験を受けるということで動いておりますけども、3回目も勤務実態に応じて合否を決めることについて、国との関係はどういうことになるのか、お聞きします。

平和の問題であります。

頑張っておりますので、しかしもっと頑張っていたきたいという趣旨でございます。

市長も5期目の後半であります。平和に対する市長の思いもあります。そして、この間述べられているようにウクライナ問題もあって、今平和の問題を根づかせていく取組が、広島県・長崎県だけじゃなくて、全国で大事なことだと思っています。

そこはお話ししましたように、平和市長会議で平和文化を根づかせていくため、三つ目の柱に今回据えてます。一つが、これまでは被爆の実像の実相の継承、実態を見ていただくと。二つ目の柱として、核兵器廃絶の推進、この二つで取り組んできてましたけども、これに加えて今回は平和文化

を根づかせていくことを3本目の柱として今取り組んでいるわけです。

私も被爆2世でありますけども、長崎県の取組では、平和の文化事業認定制度とか、いわゆる摂津優品（せつつすぐれもん）みたいなものですが、平和の取組を広めていくためにいろんな事業を展開しています。例えば、平和の文化事業認定という点では、最初に認定になったのがサッカーチームV・ファーレンです。ここが平和祈念活動で認定を受けて、千羽鶴を寄贈したり、ホームゲームの取組のときに選手による平和宣言したり、平和祈念マッチしたり、平和祈念ユニフォーム作ったり、いろんなことをやっております。こういうことで、いろんな分野の方々が平和の問題について発信していくという取組が始まっておりますので、こういう姿勢も受け止めていただいて、取り組んでいただきたいと思います。

昔、平和公園には水も流れておったんです。鐘の前の三角形の石のところで、水が流れていました。今は流れていません。最近きちっとお花を植えていただいて、きれいになっております。しかし、その横の水の流れはありませんが、この間掃除をされて、とりあえず整備をされてきていると思っています。

この前、1月17日、阪神淡路大震災の28年目を迎えました。ろうそくによるいろんな取組の一環として、1.17ということ、ろうそくで示したりいろんな取組をやっております。平和公園をもう少し整備していただいて、そこに行けば平和を感じられる平和の拠点としての整備を市民とともにやっていただきたいと思います。

いろんなことを今検討なさっていると思いますが、ろうそくファンタジー

なども開催してみたいと思います。環境センター跡地に設置が予定されている大きな公園からずつつながっていきます。平和も感じながらここを通っていただくとか、いろんな意味合いでもう少し、平和公園に行ったら平和を感じられるという内容にすべきだと思っています。

市長としても強い思いを持っておられますので、そういう平和を拠点とした平和文化を根づかせる取組として進めていただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

以上です。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまの人事課に係りますご質問にお答えいたします。

まず、これからの職員定数をどう考えていくのかというお問い合わせであります。

これまで、柔軟な考え方を持って対応しております。もちろん過度に職員数を増やすというわけにはもちろんいきません。育休対応等々も鑑みながら、法令等の改正、あるいは新規事業の実施などによって業務が増加する場合、あるいは逆にその事業の終了、委託の導入等々によって業務が減少する場合、それぞれ業務量を精査して、適正な職員体制というのを構築いたします。

二つ目に、昨年度の定年退職の人数等々のお問い合わせでございます。

30人のうち、11人が定年退職となります。残り19人のうち、再任用フルタイム、退職された方が二人、あと割愛職員として大阪府に戻られた方が4人で、それも含めて19人が自己都合退職になります。

3点目、時間数のお問い合わせでございます。

100時間と500時間ですけど、500時間、令和3年度の年間の数字で出させ

ていただきますと、災害対策とか選挙の部分も含めて500時間を超えているのが20名、100時間を超えているのが269名となっております。

続きまして、コンプライアンスのお問い合わせです。

コンプライアンスにつきまして、先ほどからコミュニケーションの話をさせていただいております。根底にある風通しのいい職場というのを作るに当たりましては、やはり管理職の力が、必ず必要であると考えています。しっかりと明確な指示を出して、部下はそれをしっかりと達成することで達成感を感じ、またやりがいを感じることで、活発な連携というのが成功事例とつながってくると思います。

管理職の責務等々、コンプライアンス基本方針と同時期に制定しました職員育成行動基本計画、今こちらにもしっかりと明記していきまして、それぞれの職員が具体的にやる参考行動例も策定しております。それぞれの立場で、しっかりと職場環境の醸成に努められるように進めていくこととなります。

あと、アンケートにどういった項目があるかという内容でございます。

5項目申し上げますと、一つ目が、常に挨拶を職員同士、全ての来庁者に対して行っている。二つ目が、他の職員の個性・意見や考え方の違いを認め、その上で業務上必要なコミュニケーションをとることができている。三つ目、市民のためにも働く仲間を敬愛できている。四つ目、日頃から上司や同僚との報告・連絡・相談を徹底できている。五つ目が、所属における業務効率化、ノー残業デーの実施徹底、年次有給休暇の取得促進などの働き方改革の実現に自らの役割を果たせている、という

内容でございます。

1番から4番のところは90%を超えているという内容となっております。

あと、会計年度任用職員の仕組みというお問い合わせでありました。

今年、制度が始まって3年目ということでのお問い合わせだと思います。令和2年度に制度を導入していますけれども、令和元年度まで、非常勤職員として、1会計年度、2回までの再度の任用という制度ではございました。その考え方は、会計年度任用職員制度が導入された令和2年度からも継続しておりますので、例えば令和元年度に非常勤職員として任用された職員に関しましては、会計年度任用職員制度が開始しました令和2年度は2年目ということになります。したがって、会計年度任用職員制度が開始した令和2年度が全員1年目ということではございません。

あと、3年目のお問い合わせ、国の事務マニュアルでございます。

先ほどと少し重なる部分あると思うんですけど、会計年度任用職員につきましては、その任期を1会計年度内としております。もともとこの制度導入の部分におきまして、同一の者が長期にわたって同一の職務内容の職とみなされる会計年度任用の職に繰り返し任用されることは、長期的・計画的な人材育成、人事配置への影響や、会計年度職員としての身分及び処遇の固定化などの問題を生じさせる恐れがあると。これがこの制度の導入時の国の方針でございます。

当然我々としましても、こういった部分で法改正が行われていることをしっかりと鑑みて、本市におきましても国の事務マニュアルと同様に再度の任用を2回と、合計3年としておる次第でございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井参事。

○由井市長公室参事 2回目の平和公園を拠点として活用した平和の取組についてのご質問にお答えさせていただきます。

平和公園は、1986年の国際平和年に平和をテーマとして整備された公園であります。

主な施設としましては、広島市から原爆を投下され、被爆した当時の旧の広島市庁舎階段の石ですとか、平和の鐘、平和のゲート、祈る子の像などがあります。祈る子の像については、いつ訪れても平和を祈っていただいている折り鶴がかけられており、市民の方に平和を祈っていただいている状況であります。

また、令和3年8月には原爆被害者福祉協議会が50周年のセレモニーを行い、記念碑を建碑されました。

今後につきましては、平和公園を知らない市民の方もおられますので、公園の担当課であります水みどり課と協力しまして、その趣旨等をPRしていきたいと考えております。

また、その中でいろいろな方のご意見をお聞きして、どのような啓発の催し等がいいのか、今後考えていきたいと考えております。

以上です。

○三好義治委員長 野口委員。

○野口博委員 退職者の問題であります。

僕の聞き間違いか、1回目のご答弁で211ページの数に対して、ご答弁が去年の2月1日から3月までに52人が退職したと。その後6人ということであったかと思いますが、今の答弁と合致しないので、分かりやすくご説明ください。

職員定数の問題であります。

いろいろその時々々の行政事業に対してどう応えていくのかということで、職員体制が決まってきます。なかなか地方自治体の現場では人手不足と言われておりますので、それは摂津市も一緒ですし、今いろいろ都市開発も含めて、職員の数がそこに流れていっています。全体のバランスも考えていただきながら、原点に立ち戻って、いわゆる職場環境の改善という点ではまず土台は職員定数だと思いますので、よろしく検討していただきたいとかで申し上げておきます。

残業時間について、500時間でありませぬ。令和3年度、いろんな災害問題もあつたり、選挙もあつたりして、20名もとのことです。いろんな法律改正に伴う条例改正ということで、毎年あります。例えば、組織的に支援をして、残業時間が偏らないという対応ができれば一番いいわけで、その点も含めて考えていただきたいと、改めて申し上げておきます。

コンプライアンスの基本方針に基づく環境改善について大体分かったんですけども、2年間での変化をうまく説明してほしいと思っております。

なかなか環境がどう変わったのかということについて、評価は難しいと思う場面もあつたりするので、実際に風通しがよくなったのか、上司、一般職も関係含めて、職場環境の空気はどうかについて、市長公室長からご答弁いただければ幸いですけれども、よろしく願いいたします。

会計年度任用職員の問題です。

私の認識では、全部一斉に会計年度任用職員になると思っていましたので、なかなか理解できませんでした。

先ほど申し上げたように、国の方針が当

然必要になってきます。先ほど自治労連のアンケートの結果も少しだけ報告させていただきました。やっぱり公的なサービスを正規職員として提供していくという重大な仕事でありますので、日本国全体としてどんどん変わってくる中、少しでも改善を図る必要があります。市としても継続雇用についての何かできないものか、国に対して法整備についてきちっと申し上げていく、この両面で取り組んでいただきたいと思います。

最後に、地域手当の問題について、最近この取組がどのようになっているのかについて、最後に質問して終わりたいと思いますけど。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

1回目の答弁で、6名は答弁させていただいていますが、残りの22名につきましては会計年度フルタイムの職員の退職となります。

地域手当につきましては、10%に向けた取組で、昨日の塚本委員への答弁と重なりますが、これまでも同じように級地区分の高い自治体に囲まれている、同じ状況にある市と連携をしております、今年度につきましては、関東関西合わせて15市町の合同による要望で、令和5年1月に代表の市が総務大臣、あと人事院の事務総長と直接お会いをして、要望を行っております。

国でも問題提起をしっかりと受け止めるという発言もあったと聞いておりますので、引き続き継続的に要望活動を行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 平井公室長。

○平井市長公室長 第三者委員会のご提

言を受けて、その後の職場環境の変化についてのご質問でございます。

コンプライアンスの部分につきましては、先ほど人事課長から申し上げましたとおり、7月、8月に全部長で共有した上で、全庁的な取組として今進めているところでございます。

そのほか、具体的なお話としましては、例えば事務処理ミスした場合の対応につきましても、一定ルールを決めておまして、その中でささいなミスがあった場合でもすぐに報告するような取組をこの1年間通じてやっているところでございます。

それを、全部長で共有するなどして、どこの部署でも起こり得る、そういったミスも共有することで再発防止に努めている状況です。

ミスした場合、過去には萎縮したりしてなかなか報告ができなかったり遅くなったりすることもあったかと思えます。今そこは、すぐに報告するということが、職員の間でも一定浸透しているのではないかと感じているところであります。そういった面では第三者委員会のご提言を受けて改善されてきたところかと感じております。

特に、個人情報の取扱いも、シビアにしっかり管理すべきものですし、それについても、もし万が一そういった個人情報の漏えいがあった場合は速やかに対応できるような、全庁的な共有がしっかりできるようになったのではないかと感じているところでございます。

何より、風通しのいい職場環境が職務の能率の向上にもつながると思えますし、我々としては、そこはまだまだゴールはないと思っております。引き続き職員一丸となって取り組んでいきたいと考えて

おります。

以上でございます。

○三好義治委員長 野口委員。

○野口博委員 平和の問題です。

おっしゃったように、平和宣言から40年を迎えました。まずそういう点で、いろんな考え方が当然ありますけども、先ほど申し上げた内容で、ぜひ具体的に新しい試みを調整していただいて、具体化を図っていただきたい。そこに多くの方々を呼び起こして、ともに平和を考えていく取組の積み重ねが、今後の平和施策につながってくると思いますので、そういう点では大事な令和5年度だと思っておりますので、よろしく願いしておきます。

以上です。

○三好義治委員長 野口委員の質問が終わりました。

続いて、光好委員。

○光好博幸委員 全て予算概要で質問させていただきます。質問の項目を絞って、また要望にとどめるものはそうさせていただきますので、よろしく願いたいします。

まず、広報課でございます。質問1とさせていただきます。

予算概要16ページ、ふるさと応援寄附金推進事業になります。

ふるさと納税に関しましては、これまで会派として提言し続けてまいったかと思えます。ふるさと納税の返礼品が今年の9月から始まっておりますし、さっきの答弁にもありましたけれども、目標額が1,000万円を超えているということであったかと理解しております。

ふるさと納税を展開する中で、ご答弁にもありましたように、地域産業の活性化は大きな意義の一つだと考えます。本市の中

小企業の振興策という意味でしっかり活用できているのかという観点で、その具体的な取組についてと、半年間運用されて、今見えてきている課題などを、1回目にお聞かせください。

続きまして、政策推進課になります。質問2とさせていただきます。

20ページ、鳥飼まちづくりグランドデザイン推進事業です。

今までいろいろと質問あったと思えますけれども、まずこの鳥飼まちづくりを進めていく上で、常々申していますが、交通利便性の向上、あるいは魅力ある教育環境づくりが柱になると申し上げてまいりました。

まず、交通利便性向上については、さっきの答弁でもありましたけど、公共交通の在り方検討会が開催され、広域的な視点でそういった交通の在り方を検討されています。

一方で、魅力ある環境づくりと申しますと、これも先ほど来から出ていますけども、小・中学校区の審議会、令和10年度には1学年1学級となる可能性がある第五中学校の話も出てきたと思えます。

質問に移りますけども、鳥飼まちづくりグランドデザインを具現化する中で、これら重要施策、事案に対してどのように関わっていくのかという視点、あるいはそれを具体的にどう方針に盛り込んでいくのかという考え方をお示しいただきたいと思えます。

なぜかという、令和5年度は、先ほど来から質問がありましたように、非常に重要な時期になろうかと思えますので、総括的にお話しいただければと思えます。

続きまして、人事課に移ります。質問3となります。

予算概要で言うと、10ページの人事管理事業についてです。

これも令和3年度の決算審査の中で、人事評価制度の課題として、評価が評価者によってばらつきがあると、約6割の職員がそう感じていると答弁いただいたかと思えます。

そのことがあって、令和4年度、先ほども出てきました具体的な参考行動例の策定につながったのではないかと理解しております。基準を明確にすることは非常に重要でございますし、人材育成のツールとして納得度の高い人事制度、評価制度の構築に努めてもらいたいと考えています。

適正な評価を行うに当たり、以前申し上げましたけども、現行の仕組みの中である下位評価をいかに活用するのかと、もう一つはいかに評価の透明性を高めるかが、私はポイントになると思います。質問としてこの下位評価をどう捉えられているのかということと、透明性を高める手法について、さっきもご答弁あったかもしれませんが、これらについても総括的にご答弁ください。

続きまして、総合行政委員会です。これは要望とさせていただきます。

選挙管理委員会では、令和3年度より投票立会人の募集で、随時やっておられるかと思えます。この4月にも府知事選あるいは府議選を控えまして、順調に登録数が増えていると認識しております。一方で、この背景としては、前も言いましたやっぱり自治会の負担軽減も目的にあらうかと思えます。昨日申し上げましたが、自治会の加入率、どんどん減ってまして46.1%になっています。休会、散会する、解散する自治会が増えておりますので、そういった意味でも、これからますます運用が厳し

くなっていくと認識しております。これからもそういった状況を鑑みながら、工夫して取り組んでいただければと思います。

要望とします。

続きまして、消防本部、これも要望です。

予算概要で言いますと100ページの、救急活動事業です。

これも、会派として広域連携の推進はもとより、近年の救急状況を鑑みて、体制強化を提言してまいったかと思っております。安全・安心のまちづくりにつながる今回の担当課、いわゆる救急救命課を設ける取組については、高く評価させていただきたいと感じております。

救急出動件数は年々増加傾向にあると思えますし、先ほどのご答弁にありました救急搬送に要する時間についても年々延びているということで、救命への影響が懸念されるところでございます。これからコロナの影響も低減されてくることから、いかにして救急業務を安定的に、かつ継続的に提供して、救命率の向上を図るかは、救急業務についての主要な課題かと感じております。

こうした課題に対応するには、一つは#7119、実は私も使わせてもらったことがあります。そういったことをやっぱり市民にとって、しっかりと周知していく、知っていただくことが、救急車の適正利用の推進にもつながると思えます。そういった視点と、一方では救急業務の円滑な実施、質の向上も必要であらうかと思えます。そういった意味では、今回の救急救命体制の充実強化に対して、これからも期待したいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

最後、消防本部警備企画課、これも要望です。

予算概要で98ページ、消防本部車両・資機材整備事業です。

これも昨年の決算審査において、いろいろ考え方をお聞かせいただきました。特にはしご車が令和8年度に更新されるということですから、これからコストミニマムで取り組む必要がある一方で、やっぱり安全に活用できるように努めていただきたいと思います。

また、現在令和6年度は豊中市、吹田市、池田市、箕面市の5市の救急指令センター共同運用に向けて準備されていると思います。既に豊中市と箕面市が、35メーター級のはしご車の共同運用を始めております。せっかくこういった機会ですので、摂津市としても検討していただければと思います。

繰り返しになりますが、はしご車は費用がかかりますし、単一の市で保有するのはベストな選択肢ではないと思いますので、検討していただきたいと思います。

一つは狭隘道路に対応する小型の機能性を重視した消防車も考えられると思いますので、これからはしっかりと取り組むとともに、中期的、長期的な視点で、しっかりと取り組んでいただければと思います。

要望とします。

1回目、以上です。

○三好義治委員長 広報課、仲野課長。

○仲野広報課長 1番目の質問にお答えさせていただきます。

ふるさと応援寄附金推進事業につきまして、中小企業振興策としての側面もあると考えるが、広報課としてどのような認識で取り組んでいるのか、また半年たって今後の課題をどのように考えているのかについてお答えさせていただきます。

これまでの答弁と重複する部分もありますが、ふるさと納税の返礼品提供を開始するに当たりましては、シティプロモーションの推進だけではなくて、地場産業の活性化の観点も主な目的として認識して取り組みさせていただいております。

今後の課題につきましては、摂津市商工会には積極的に事業者アプローチしていただくなど、ご協力を頂けたことで現在の返礼品数につながっていると認識しておりますが、まだまだ選んでいただける返礼品が少なく、市の魅力を十分に発信できているとは言い切れない状況でもございます。

そのためには、返礼品の協力事業者、品目を増加させることにまず取り組みまして、一層多くの方に本市のことや事業者、商品のことを知っていただける機会につなげ、シティプロモーション戦略と地場産業の活性化の二つの課題に効果的に取り組みたいと考えております。

○三好義治委員長 政策推進課、湯原参事。
○湯原政策推進課参事 2点目の鳥飼まちづくりに関わりますご質問にご答弁申し上げます。

交通利便性の向上と魅力ある教育環境に、どのような関わり方をしていくのかというお問い合わせでございます。

道路交通課が事務局となります公共交通在り方検討会には、鳥飼まちづくり担当も参画しており、鳥飼まちづくりランドデザインはもとより、策定に当たり設置させていただきました鳥飼まちづくりランドデザイン策定委員会における経過、及び令和4年度に実施した住民説明会にて頂戴したご意見等を踏まえた上で、議論をさせていただいております。

また、令和4年度に教育委員会で設置さ

れました小中学校通学区域等審議会における内容等については、開催の都度、担当課と情報共有を図らせていただいております。

鳥飼地域の課題は多岐にわたりますが、鳥飼まちづくり担当として多角的な視点からまちづくりの検討ができることが一定の強みであるとも考えております。令和5年度におきましても、公共交通のあり方、鳥飼地域の学校の適正規模、適正配置についてそれぞれ検討が進んでまいります。連携を密にすることはもとより、鳥飼まちづくり担当としての強みが発揮できるよう、積極的に関わ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 人事課、松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

質問番号3番、人事評価に関するご質問でございます。

まず、下位評価についてでございます。課長級以上の職員に対する能力評価におきまして、平成27年度の上半期から上位評価を補完する目的で下位評価を導入しております。この内容は、部長の評価を次長、課長が、課長の評価を課長代理等が行う内容でございます。現在、この評価結果につきまして、この結果を知ることができるのは、人事課のみとなっております、現場での人材育成に生かしている制度となっているとは言い切れない状況であるのかと認識しております。

つきましては、下位評価の在り方としまして、例えば下位評価をされた職員の上司、具体的に申し上げますと課長代理級が評価をした課長級、その下位評価の結果を部長が見ることができるとか、そういった仕

組みにしてもいいのではないかと考えています。

こうしたことを含めて、令和5年度職員育成行動基本計画推進チームで検討をしてまいります。

あと、透明性のお問いでございます。

透明性を高める手法でありますけれども、この令和5年1月1日付の定期昇給ですとか、令和4年12月の勤勉手当の人事評価の反映結果の状況を公表することはもちろんですけれども、令和4年度上半期における人事評価を点数化して、部名とか課名を伏した上で、各課の点数、あるいは職員ごとの平均点、そういったものを今年度中に公開いたします。

以上でございます。

○三好義治委員長 光好委員。

○光好博幸委員 2回目に移ります。

質問1のふるさと納税で、振興策の活用と課題等々をお聞かせいただきました。こういった課題かは分かりにくかったような気がしますけれども、またいろいろとお話しさせていただきたいと思っております。

ふるさと納税は、いろいろ意義についてあったかと思えますけれども、やはり私が思うに、先ほどありました地域産業の活性化というのもそうですし、市の対外的なPR、あるいは市の収入増加もあると思っております。

ただ加えて私は、職員の意識改革の視点もあるのではないかと実は感じております。地域産業では、ふるさと納税の取組を通じて、自治体と市内の事業者がしっかりとタッグを組んで、地域産業を支える人材の育成につながっていかねばならないと思っております。また、魅力的なコンテンツを作ることにもつながっていくのではないかと思います。様々な縁ができてくるかと思っておりますので、新たな官民のパートナー

シップ、あるいは自治体、企業とのウィン・ウインの関係がさらに深まればなど期待しています。

また、職員の意識改革という観点でいくと、ややもするとふるさと納税をすることによって、自治体の負担が増えていると感じられるかもしれません。一方で、そのことがモチベーションのアップにつながったり、先ほど言いました意識改革につながると私は信じていますので、ぜひ精力的に意義を意識しながらやっていただければと思います。

要望とします。

続きまして、質問2です。

鳥飼まちづくりグランドデザイン推進事業についてです。

現在、実現に向けての二つの事案についての関わり等々、積極的に関わっていかれると理解しました。

少し視点を変えますけれども、今河川防災ステーション並びにとりかいこども園で、高台まちづくりを推進されていると思います。その推進する中で、横断的な課題に対応するというところで、令和4年度行政経営戦略会議の下に専門チームが立ち上げられていると認識しています。私はその重要課題に対しては、こういった会議体で、うまく活用して、全庁挙げて取り組む、いい方法だと考えております。昨年度取り組んだ状況、あるいはどんな効果があったのか、あと令和5年度はそれを含めてどう考えているのかもお聞かせください。

次は質問3です。

人事管理事業についてです。

下位評価の評価、下位評価の活用あるいは評価そのものの透明性で、適正に評価を行われようとされているところの動きは理解できました。最終的には、評価された

結果が相対化されて市全体としての最終評価につながると受け止めました。

確認の意味で、もう一点お聞かせいただきたいのですが、市職員全体の最終的な評価のバランスはどのようにとっているのかお教えてください。

2回目、以上です。

○三好義治委員長 湯原参事。

○湯原政策推進課参事 高台まちづくりに係ります専門チームに関してご答弁申し上げます。

令和4年度に高台まちづくりに係る専門チームを設置し、この間河川防災ステーションの上部施設及びとりかいこども園の平常時・災害時の機能について検討を進めてまいりました。

令和4年度につきましては、年度内に都市安全確保拠点整備計画を策定する必要があったことから、専門チーム内の関係課と必要に応じて協議を行ってきたところでございます。

また、令和4年7月から5回にわたり開催したグランドデザインに係る住民説明会においては、上部施設の平常時の利活用を想定し、自治振興課、災害時の利活用として防災危機管理課、またこども園を所管するこども教育課の担当課長も出席し、議論に参加しております。専門チームを設置することにより、鳥飼まちづくり担当のみならず関係課が主体的に取り組むことができるという効果がございます。

令和5年度におきましては、上部施設の検討に当たり、都市安全確保拠点整備計画で一定取りまとめさせていただきました機能について、さらに具体的な検討を進めていく必要があるため、組織横断的に対応すべく、当該専門チームを軸にして検討を深めていく予定でございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 人事課に係りますご質問にお答えいたします。

質問番号3番、人事評価における最終評価のバランスをどのようにとっているかについてです。人事評価調整委員会を設置しておりまして、そこで評価者が行った人事評価の結果に基づき、必要に応じて調整を加えた上で、その能力評価、業績評価及び目標管理の結果を相対化して、それぞれ総括的に表示する記号であります全体評語、SですとかAといったものを決定しております。この全体評語によって、給与反映を行っております。

以上でございます。

○三好義治委員長 光好委員。

○光好博幸委員 3回目です。

質問2の鳥飼まちづくりランドデザイン策定事業について、ご答弁には行政経営戦略会議の取組についてはあまり触れられてなかったのではないかと感じました。専門チームを軸に検討を深めていくところで理解いたしました。

先ほども申し上げましたように、こういった部局横断的にやる会議体、非常に有効であると考えております。少し言い方が悪いかもしれませんが、行政は縦割りになりがちなところもございまして、こういった専門チームを設けることで主体性も生まれるという観点では、ぜひこの会議体を通じて取り組んでいただければと思います。

また、高台まちづくり推進のみならず、鳥飼まちづくりを初めとした重要な事案については、先ほど申し上げました行政経営戦略会議をぜひ推進するといえますか、専門チームを組む等々して推進していただければと思います。

先ほども申し上げましたけど、この鳥飼まちづくりランドデザインをつくり上げるに当たりまして、この1年間本当に重要な取組になってくるかと思えます。私は常々言っていますが、視点としてやはり若年層も含めた市民参加という仕組みづくりが大事です。1回目触れましたけれども、やはり包括的な議論を促進していく、そしてスケジュールの明確化がポイントになるかと考えておりますので、よろしくお願ひします。

最後に、せっかく多くの委員が鳥飼まちづくりに関して質問もされておりますし、もう1年、福渡副市長は従事されるということでございますので、最後に意気込みをお聞かせいただければと考えております。よろしくお願ひします。

続きまして、質問3です。

人事管理事業についてです。

もう要望とさせていただきますけども、市全体のバランスもとっているということで理解いたしました。

参考にお話しさせていただきますけども、企業においてもやはり適正な人事評価、かつやっぱり限られたパイで適正に給与を配分するということだと、評価会議を行っております。一例ですけども、人事評価の流れといいますと自己の評価があって、1次、2次がプロセスを経て、最終的に評価会議になるわけです。この評価が、特に課とか部署とか隔たりがないのかというのを見ますし、隔たりがあった場合は合理性があるのかの着眼点で検証していきます。

例えば一つの部署に二つの課があったとしたならば、それぞれの課で評価をして、分布を取ります。ただ、ここの分布は、課によっては見方も違うし役割も違うし、ず

れが生じるときがあります。そういうときは部署で見て、部署長がジャッジをして、全体バランスをとるということをやっています。

それを市に置き換えると、課が二つあったとしたら、部長が見たときに、バランスをとるわけで、それをやっていけば、全体としてのバランスがとれるということをやっています。そういうのも一例としてありますので、そういったやり方が摂津市に該当するか、あるいは参考になるかどうか分かりませんが、不公平のない制度を構築という意味で努めていただきたいと考えてますので、よろしく願いいたします。

3回目、以上です。

○三好義治委員長 福渡副市長。

○福渡副市長 鳥飼まちづくりの意気込みということで、述べさせていただきます。

過日、代表質問の中で市長から答弁させていただきましたように、鳥飼まちづくりを推進していく上で、委員もおっしゃっているように、住民参加が非常に大切であることは重々承知しておりますし、そのつもりでやっていきたいと思っております。

代表質問の中で市長もお話しされていたかと思いますが、住民等の等に何が入るのかというと、住民の方々だけでなく、そこで活動されている企業の方々とか、それから地域コミュニティー活動団体の方々とか、あとNPOとか、いろいろな関係者の皆さんを含めた形でやっていきたいと考えているところであります。

そういう意味で、若年層もそうですけれども、本当に多様な方が参加できるような環境の中で、いろいろ意見交換会の場とかを作っていきたいと考えているところでございます。

鳥飼地域だけじゃなくて安威川以南の話も含めてですけれども、国土交通省からきた僕からしたら、全国的に見ても、摂津市の地域的なポテンシャルは非常に高いと思っております。まだまだよくなる資質があると考えています。多分それは、皆さんも同じような感覚であろうと思っております。

市長がよく言われています、自然環境がいいという話が出ているかと思えます。その自然環境を大切にすることが今後、人口減少が進む世の中において、人が快適に生活していくためには大変重要な要素だと考えております。この自然環境のよさは大阪市に近接するいろんな近隣市に比べると、やっぱりそこは一つ違うアドバンテージのところではないかと考えております。

そういうところも重要なものとして考えながら進めていきたいということと、それから特に、鳥飼八町の市街化調整区域もやはり大阪市の周辺の都市からすると、そのような場所があることは非常にメリットであろうと考えております。それから都市型農業ですけれども、昨今の世界情勢とかを考えて、食の安全保障という観点から見ても、やっぱり農業を大切にしていかなきゃいけないと思っております。そういう点からもしっかりと対応していきたいと考えているところであります。

そういう地理的なものと、もう一つやっぱり災害のリスクに対する対応は重要だと考えております。淀川についてですけれども、ご案内のとおり大阪区間の堤防は基本的に完成しております、現在京都区間の建設が進んでおります。大規模な洪水が発生したとしても、今の段階だと京都で氾濫するので、大阪は非常に安全になっています。これは勝手に自分が思っているだけ

ですけれども、京都区間は20年ぐらいで堤防ができて、しっかりと整備が進んだとすると、20年後の淀川は河川敷まで水がつかるとなぐらうの状態になると思います。

今までの非常に安全なので、洪水は来ないと思っているかもしれませんが、その後、もしもっと異常気象がどんどん進んだりとかすると大変な状態になるのではないのかと考えています。それまでの間に、しっかりと高台とか含めて安全対策ができるような形に持っていけるようにしないといけないと考えています。

そのときに、ハードだけじゃなくて当然ソフトもセットで考えていかなきゃいけないと考えております。このハードとソフトの関係というのは、防災だけじゃなくて、まちづくりも同じだと思っています。

河川防災ステーションの上部施設につきましても、基本的に防災だけではなくて、まちづくりの拠点になるようにやっていきたいと考えているところであります。そういう意味で、今後展開していくようなまちづくりも同じように、防災とまちづくりの両輪で進めていけるものにできたらと考えております。

これまでご議論いただきましたように、今年度、居住性向上エリアAで説明会をやってきましたけれども、来年度は全てのエリアで意見交換会の場をセットして、物事を動かしていきたいと考えております。

まちづくりは、市役所がやるべきものでもないですし、一部の人が頑張るものでもなくて、関係する人たちが一生懸命やっていかなきゃいけないものだと思っています。そのためには、関係する人たちと情報共有をしっかりと、同じ目標を持って同じ方向を向いて、それで協働して、まち

づくりをしていく体制をつくっていかなくちゃいけないと思っております。すごい時間かかるかもしれませんが、しっかりとそういうルールが引けるように頑張っていきたいと思っておりますので、引き続きご指導、ご鞭撻いただければと思います。

以上です。

○三好義治委員長 光好委員の質問が終わりました。

以上で、市長公室、総合行政委員会、消防本部、会計室に関わる質疑を終わります。暫時休憩します。

(午後2時 1分 休憩)

(午後2時15分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

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。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後2時15分 休憩)

(午後2時17分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

議案第15号の審査を行います。

本件について、補足説明を求めます。

山口総務部長。

○山口総務部長 議案第15号、摂津市個人情報保護に関する法律施行条例制定の件につきまして、補足説明をさせていただきます。

地方公共団体における個人情報保護制度につきましては、これまでそれぞれの団体において個人情報保護条例を制定し、その運用を図ってまいりました。令和3年5月に公布されましたデジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法

律により、個人情報の保護に関する法律が改正され、令和5年4月から地方公共団体に一律に個人情報保護法が適用されることとなりました。

これにより、個人情報保護法において、条例で定めることとされている事項や条例で定めることを許容されている事項など、同法の施行に関し必要な事項を定めるため、本条例を制定するものでございます。

各条文の説明に入らせていただきます。

第1条は、この条例の趣旨に関する規定で、この条例は、個人情報保護法の施行に関し、必要な事項を定めることとしております。

第2条は、定義に関する規定で、市の機関等の用語について定義しているほか、この条例において使用する用語は個人情報保護法において使用する用語の例によることとしております。

第3条は、条例個人情報ファイル簿に関する規定で、市の機関等は、個人情報保護法の規定により作成し、公表しなければならないとされている特定の個人の数が1,000人以上の個人情報ファイルに係る個人情報ファイル簿のほか、特定の個人数が1,000人未満の個人情報ファイルについても、これを条例個人情報ファイルと称し、一定の事項を記載した条例個人情報ファイル簿を作成し、公表しなければならないこととしております。

第4条は、開示請求の手續に関する規定で、開示請求書には、個人情報保護法に規定する事項のほか、市の機関等が定める事項を記載することができることとしております。

第5条は、開示決定等の期限の特例に関する規定で、個人情報保護法において30日以内とされている開示請求に対する決

定等の期限について、その期限を15日以内に短縮して適用するとともに、60日以内とされている開示請求に対する決定等の期限の特例についても、30日以内に短縮して適用することとしております。

第6条は、開示請求に係る手数料等に関する規定で、個人情報保護法の規定により、条例で定めることとされている開示請求に係る手数料の額をゼロ円とするほか、写しの交付により保有個人情報の開示を受ける者は、写しの作成及び送付に要する費用を負担しなければならないこととしております。

第7条及び第8条は、訂正請求の手續及び利用停止請求の手續に関する規定で、訂正請求書及び利用停止請求書には、個人情報保護法に規定する事項のほか、市の機関等が定める事項を記載することができることとしております。

第9条は、審議会への諮問に関する規定で、市の機関等は、個人情報の適正な取扱いを確保するため、専門的な知見に基づく意見を聴くことが特に必要であると認めるときは、摂津市個人情報保護審議会に諮問することができることとしております。

第10条は、委任に関する規定で、この条例の施行に関し必要な事項は、市の機関等が定めることとしております。

次に、附則でございますが、附則第1条は、この条例の施行期日で、この条例は令和5年4月1日から施行することとしております。

附則第2条は、摂津市個人情報保護条例の廃止で、個人情報保護法が地方公共団体に適用されることに伴い、摂津市個人情報保護条例は廃止することとしております。

附則第3条は、摂津市個人情報保護条例の廃止に伴う経過措置で、同条例の廃止に

に伴い、旧実施機関の職員や委託業務の従事者などの守秘義務及び違反行為に対する罰則に関し、必要な経過措置を規定しているほか、摂津市個人情報保護条例に基づいて設置された個人情報保護審査会及び個人情報保護審議会の廃止に伴い、必要となる経過措置を規定しております。

附則第4条は、摂津市附属機関に関する条例の一部改正で、本条例第9条の規定による諮問に応じ、同条各号に掲げる事項について調査審議するため、市長の附属機関として摂津市個人情報保護審議会を設置するものでございます。

附則第5条は、特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正で、摂津市個人情報保護条例の廃止に伴い、同条例に基づいて設置された個人情報保護審査会の委員報酬に関する規定を削除するものでございます。

以上、摂津市個人情報の保護に関する法律施行条例制定の件の補足説明とさせていただきます。

○三好義治委員長 説明が終わり、質疑に入ります。

○塚本崇委員 2点、お聞きしたいと思います。

1点目、法改正における今回のポイントとして、万が一あってはならないことです。漏えいがあった場合、本人への通知を速やかに行うことが努力義務から義務化されることとなりました。この本人への通知を具体的にどのように行うかについて、お考えをお聞かせください。

2点目、法改正で抜けたポイントですが、亡くなった故人に対する個人情報保護の考え方についてお考えをお聞かせください。

以上、2点です。

○三好義治委員長 情報政策課、下郡課長。

○下郡情報政策課長 2点のご質問にお答えをさせていただきます。

まず、1点目の法改正のポイントとして、漏えいがあったときの本人通知についてでございます。

今回、法律の改正に伴いまして、漏えい等が発生したときに個人情報保護委員会への報告義務と併せて、ご本人への通知といったものも必要となってまいります。

その場合の対応ということで、現在のところの考えということですが、影響の範囲がございますので、なるべく速やかにご本人様を特定いたしまして、ご本人様に確実にお届けできるように、訪問や郵送といった形を取りながら、ご連絡を取っていくことになる想定をいたしております。

それから、2点目でございます。亡くなられた方についての個人情報の定義でございます。

これまでの個人情報保護条例におきましては、特に規定がなかった部分にはなりますが、個人情報の範囲として亡くなられた方の情報が含まれないという規定がなされております。こちらにつきましては、亡くなられた方の情報が同時に遺族の方であったり、生存する個人を識別することができる場合に限って、その当該生存する個人を本人とする個人情報に該当するとされておりますので、そのような取扱い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 塚本委員。

○塚本崇委員 要望とさせていただきます。

万が一の漏えいがあった場合の具体策として、訪問または郵送による通知ということで、これは速やかにしっかりとシミュ

レーション等をした上で、具体策を講じてください。よろしく願いいたします。

2点目です。先進事例となりますが、今回の法改正を受けて、鳥取県議会は、亡くなった方の個人情報を保護する条例を定めました。こうした動きを受けて、各地でも亡くなった方の個人情報保護というものが議論されることになるかと思えます。そういった点は、アンテナを広げていただいて、また情報収集に努めていただきたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 塚本委員の質問が終わりました。

村上委員。

○村上英明委員 第2条の最後のところ、財産区ということが書いてあります。この財産区はどこまでの範囲のことなのか。この財産区の定義を確認したいと思います。それが1点目です。

2点目が、第3条で個人情報ファイル簿とありますが、確認としまして、このファイル簿は、先ほど法では1,000人と言われておりましたけども、一人以上の名前が載っていてもこの条例個人情報ファイル簿に入ってくるのか、この2点だけ確認をしたいと思えます。

○三好義治委員長 総務課、川本課長。

○川本総務課長 財産区についてのお問いにお答え申し上げます。

今回、個人情報保護法が地方公共団体も適用されることになりました。本市も地方公共団体ですけど、特別地方公共団体として財産区は、地方自治法に定められております。範囲としては、全行政区といえますか、全て入ってくると思っております。

財産区は特別地方公共団体となりますので、どういった財産区があるのか分から

ないんですけども、全て適用ということになります。

以上でございます。

○三好義治委員長 情報政策課、下郡課長。

○下郡情報政策課長 2点目のご質問にお答えをいたします。

第3条、条例個人情報ファイル簿の区分に関しまして、一人以上でも作成するののかといったご質問でございます。

まず、個人情報ファイルとはどのようなものなのかということからご説明をさせていただきます。

法律に定義がございまして、法律第60条第2項で、保有個人情報を含む情報の集合物であって、一つ目が一定の事務の目的を達成するために、特定の保有個人情報を電子計算機を用いて計算する、検索することができるように体系的に構成したもの。こちらは電子計算機処理ということでございますので、システムの管理、つまりパソコンでデータベース、エクセル、表計算ソフトといったもので管理をされている情報をイメージいただければと思います。

それから、2点目といたしまして、1番目のほか、一定の事務の目的を達成するために、氏名、生年月日その他の記述等により特定の保有個人情報を容易に検索することができるよう、体系的に構成したものでございます。こちらは電子計算機以外ということで、手作業で処理した個人情報ファイルです。

こちらは紙ベースで、例えば氏名の五十音順に並べた紙ファイルをイメージいただければよろしいかと思います。

こちらの定義でポイントとなりますのが、検索することができるように体系的に構成したものといた部分でございます。こちらにつきまして、そもそも保有個人情

報の保有といった部分に該当するのですが、職員が職務上作成、または取得したもので、さらに組織的に利用するために保有をしておるもので、行政文書として記録されているものになります。

ですので、例えば名刺交換をしてお一人のお名前を取得したであったりとか、電話で個人情報の名前を聞き取ってメモに残したとか、そういった部分には該当はいたしません。

個人情報ファイル簿については、法律の第75条第1項では、行政機関の長等は、保有している個人情報ファイルについて、概要を記載した情報である個人情報ファイル簿を作成し、公表しなければならないといったことが定められております。こちらにつきましては、政令において1,000人という数字が定められておりますので、1,000人以上は作成することになっております。

今回、新規条例の第3条、条例個人情報ファイル簿につきましては、1,000人未満のものをカバーする規定となっております。ですので、1,000人未満についても作成をしております。

一人以上でもといったお問い合わせなんですが、先ほど申しましたように、個人情報ファイルといたしまして検索できるよう、体系的に構成されているかといった部分も判断に入れながら、また、仮にですけれども、お一人の個人情報ファイルであったとしたら、これは逆に個人が特定される恐れもありますので、そういったものは作成の対象にはなってい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 村上委員。

○村上英明委員 この財産区という定義の部分につきましては、特別会計に載って

る五つの財産区は対象になってくると思います。

確認で、逆に言えば、自治会等々で管理されている財産区については、これは対象にはならないということによろしいのでしょうか。

以上です。

○三好義治委員長 山口総務部長。

○山口総務部長 先ほど課長より、財産区は特別地方公共団体ですとの答弁をさせていただきます。

財産区は、確かに本市が経理をしておる特別地方公共団体、これは普通地方公共団体である摂津市の中にある財産区ということで、これはその行政区域の中にあるという限定がございます。その中で摂津市が経理をつかさどっているのが五つの財産区です。その財産区は、地方自治法という法律によって法人格が与えられております。ですから、ここで言います財産区の対象になりますのは、摂津市が経理を担当しております五つの財産区及びその他の法人格を持っておられる財産区ということになります。例えば登記でありますとか、契約であるとか、こういうときに個人名でせずに法人名でやるというときに、法人格が必要になりますので、それがいかほど現実にあるのかということは私どもでは承知しておりません。

以上です。

○三好義治委員長 村上委員。

○村上英明委員 この財産区は、摂津市の財産区以外にも様々なところでやっぱりあると思います。それが個人なのか法人格なのかというのはなかなか分からないというところもあるかと思います。その辺はまたしっかりと定義として固定資産税法で書いてありますので、また何かの折に教

えていただけたらと思います。またこの条例施行は、漏えい等々はやっぱりないようにしっかりと管理をお願いしたいということで、質問を終わりたいと思います。

○三好義治委員長 次に、安藤委員。

○安藤薫委員 個人情報保護に関する施行条例、先ほどからもご説明がありましたように個人情報保護法の改正に基づいて、従来の条例を廃止して施行条例として制定されるものだということです。

そもそも、このデジタル社会形成に向けて法整備をする、その法律の施行を受けて個人情報保護法が改正されました。個人と地方自治体、行政機関が持っている個人情報は、医療や保険や、または住民票やら本当に膨大な個人情報の宝庫であります。この個人情報の宝庫を、自治体ごとのばらばらのルールではなくて、全国一律の共通のルールにしていこうということです。

しかも、デジタル化が進んでいく中で、個人情報が大きく拡散してしまうことを防ぐために、自治体では個人情報保護条例を国に先駆けてつくってきたわけです。それをオンラインの結合をしていったり、または目的外利用もしやすくしていこうということが、この個人情報保護法の目的の大きな柱ではないかと私どもは認識しています。

なぜこういうことをするのかというのは、政府が進めているデジタル田園都市構想など、個人情報を保護から、企業等が活用をして経済活動に利用しやすくしていこうという大きな国の方針があるからだと思います。

言葉は悪いですが、利益を上げるために個人情報が使われてしまうのではないかと不安が国民の中に残っているのは、当然のことだと思います。

そうした中で、今回の施行条例の審査になっているわけです。この間の代表質問でも、個人情報保護法によって何がかわるのか、特に中心的な中身をご説明していただきました。一つ目は、今お話がありました個人情報ファイル簿の作成と公表です。それから二つ目に、行政機関と匿名加工情報の提案募集。そして三つ目に、個人、従来は自治体ごとに設けられている個人情報保護審議会によって、目的外使用の提供であったり、個人情報の収集であったり、オンライン結合など外部提供の例外的な取扱いについて、きちんと論議をするという審議会の役割をなくして、国の個人情報保護委員会が指導助言をする形になって、まさに共通化ルールの下で、運用についても自治体独自で判断することは駄目だとなっている。それが今回の法改正、そして法改正に伴っての地方自治体のこの条例の制定の流れで、ここは注意しなければいけない点だと思っています。

そのことを先に申し上げてから質問したいと思います。第1点、個人情報ファイルについて、通常国からでは1,000件以上ということ、一人からでも作成すると、摂津市独自でこういった判断をされました。個人情報ファイルについては、今少しご説明ありましたが、摂津市が管理している、これから作成し、公表していく個人情報保護ファイルは一体どのくらいあるのか、そしてその管理方法についてどのようにされていくのか、お聞かせいただきたいのと、1名からにするその意義についてお聞かせください。

二つ目に、匿名加工情報の提案募集についてです。

これについても、この間の代表質問等のご答弁にもありましたように、情報機関

等匿名加工情報の提案募集については、当面は大阪府や政令指定都市のような大きな公共団体に限られていて、摂津市のような一般市については努力義務ということになっている。摂津市ではこの施行条例で匿名加工情報の提案募集をできない内容になっていると説明を伺っておりますが、その理由、そういった判断をされた理由をお聞かせください。

それから、三つ目に、個人情報保護審議会に関わる問題です。

個人情報保護審議会、摂津市が設置したのはかなり後発だったと記憶をしています。令和3年度、令和4年度、この二つの年度で、ホームページで公開しているのを見ますと、既に6回開催されています。その都度、現行の個人情報保護条例に基づいて、目的外利用であったり、それからオンラインの結合であったり、個人情報の本人以外からの収集ということで、いわゆる例外的な取扱いについて専門的な知見を持った委員の皆さんから意見を頂く、場合によったら対応を求められる議論がされてきました。

今後はこういった諮問をしなくなると理解をしています。これまでも、例えば日常における移動実態調査、昨日もここで交通問題で議論しました。この調査をするに当たって、一定の年齢の人たちを抽出して、個人情報抽出をしてアンケートを送ることについて、どうなのだという意見をもらっています。

それから、自衛官募集の事務に関わって、通常であれば閲覧だけにとどめられるものが、紙ベースで提供していることの是非について諮問をされると。これはいろいろな法律の解釈等、是とするけれども、個人情報の自己コントロール権は非常に重要

だということで、自衛官募集のために自分の情報が使われているということを広く対象者にお知らせをするとともに、知らせをほしくないという方は除外申請ができるということを取り組むべきだと判断をして、そういった対応を取られるようになっていきます。

ほかにも、ふるさと応援寄附金推進事業であるとか、大阪府の子ども教育・生活支援事業に係る給付金の対象者への情報収集であるとか、それから水道料金のポータルサイトをつくっていくというような話の中で、今後この個人情報とオンラインで結合をしていくことについても意見を求めています。

どれも身近な自治体の運用、個人情報を扱うことによって、非常に大事な問題提起をしていただいていると思います。こういった、この間の審議会で進めてきた到達点について、新しい法、新しい施行条例の下で、その内容については生かされるのかどうかをお聞きしておきたいです。

既にこれまで審議会で議論してきた、そこで求められてきた意見や決定事項について、新しい法の下でもその決定は生きるのかどうか、お聞きしたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 下郡課長。

○下郡情報政策課長 3点のご質問にお答えをいたします。

まず、1点目です。こちらは個人情報ファイル簿について、どのくらいあるのかといったご質問でございます。

現在、各課に個人情報ファイル簿の作成を依頼しておりまして、現在取りまとめを進めておるところでございます。まだ確認中ではございますが、現時点で300程度の個人情報ファイルが集まっておる状態

でございます。

また、こちらは管理方法についてでございますが、個人情報ファイル簿の公表が義務づけられております。機関ごとに作成はさせていただくことにはなるんですが、機関ごとに公表をしておりますと、やはり見にくさであったりとか、ばらつきが生じることとなります。このため、一旦情報政策課で集約をいたしまして、一元的にホームページで公表を進めてまいりたいと考えております。

それから、一人からファイルを作成する意義についてでございます。

現在の個人情報保護条例におきまして、本市においてどのような個人情報を保有しているかを明らかにするため、個人情報を取り扱う事務を開始しようとするとき、事務の名称・目的・記録項目・対象者の範囲などの事項を市長へ届け出ることを実施機関に義務づけるとともに、目録を作成して、一般の縦覧に供することとしております。

これは、個人情報取扱事務届出書という帳簿になります。こちらが個人情報ファイル簿に相当するものになっておりまして、現在でも公表しております個人情報取扱事務届出書ですが、これは個人情報ファイル簿のような本人の数に関する規定はございません。

一方で法律においても、法の趣旨に反しない限りにおいては、本人の数が政令で定めます1,000人を下回る個人情報ファイルについても、作成・公表することは妨げられないとなっております。新規条例の第3条において、本人の数が1,000人に満たない個人情報ファイルにつきましても、作成・公表を規定することで、これまでの運用と保護水準を維持しまして、引

き続き透明性を確保してまいりますものでございます。

続きまして、2点目です。

匿名加工情報の提案を今回の条例では見送りといいますか、規定をしなかった判断の理由についてでございます。

匿名加工情報につきましては、少し早く国の機関で実施はされておったところではございます。実績といいますか、実際に提案があって提供したという実績が本当に数件ぐらいしかないとお聞きしております。

実際に提案募集があった際、それぞれ提案についての審査もしなければなりませんし、実際に個人情報について加工をするのも、市ですることになります。そういった部分におきまして、ノウハウの積み上げが必要であるといった部分がございます。ですので、まず先行されます都道府県や政令市での実績であったり、あと実際に事例が集まってまいりましたら、そういったものを踏まえて、運用であったりを検討してまいりたいといったところから、今回は見送りさせていただいたものでございます。

続きまして、3点目でございます。

これまでの個人情報保護審議会での審議の答申が、今後生きるのかどうかということでございます。こちらにつきましては、個人情報保護委員会から、いろいろ自治体から出ている意見に対して、考え方といったものが示されておりまして、そのような中でもこういったご質問は挙がっております。個人情報保護委員会の回答といたしましては、法律の適用を受けるに当たっては、一旦、再整理するようというご回答になっております。ですので、目的外利用であったり、オンラインの外部提供であったりといった部分で、いろいろ諮問してま

いりましたが、そういった判断が新しく適用されます法律で合致しているかといった部分の確認が必要になってまいります。

こちらにつきましては、今後の運用ということにもなっておりますが、これまででしたら、個人情報保護審議会に諮問をしておいた部分につきましては、法律で申しますと、第69条に「利用及び提供の制限規定」がございます。ここに、目的外利用といった部分が規定されておりますので、その条項を確認しながら、各機関において判断をしておりますこととなります。万が一ですけれども、判断に迷うといった場合におきましては、国の専門性を有する個人情報保護委員会に助言を求めることが可能とされておるものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 個人情報ファイル簿については分かりました。一旦は同じフォームで情報政策課において管理をしていくということであります。そのファイル簿そのものは公表されるということで、場合によったら、市民が見て、こういうファイル簿を作っていて、ここに私のデータが入っているということを理解できるという意味なのかと思います。そういった場合に、個人情報の自己コントロール権といって自分の情報をこのファイル簿でどう扱われているかは、自己情報でありますから確認できると理解したらいいのかと思っております。

二つ目の匿名加工情報の提案募集についてであります。やはりどんなに気をつけていても、またどんなにセキュリティとか暗号化をして策を講じたとしても、何かしらのリスクが残っていると思います。とりわけ個人情報を本人が特定できないよう

に匿名加工することで、匿名加工情報ができたものについては安心と言われましても、匿名加工情報に加工する作業をするわけですから、その加工する作業の段階で、復元可能なわけですから、復元の禁止規定まで設けられているということなので、匿名加工情報については、今度の施行条例では適用はされませんが、本当に慎重に取り扱って、いや、やるべきでないと思っております。ほかの状況等も、よく研究していただきたいと思っております。

それから、重要だと思っているのは、個人情報の保護について、地方自治が本当に奪われていくと感じています。これまで、地域の実情に応じて、または地域の市民の声を生かしながら、審議会に諮問を受けて答申を出されてきた。ほとんど行政側の提案に対して、審議会では是とする答申を出しておられます。その是とする答申を出している中でも、こういった点はどうなんだろうと、もしくは外部事業者のセキュリティの管理はどうなっているんだと。もしくはほかの行政機関との連携で行うときには、その行政機関において、特段に配慮が必要な人たちに対する情報の扱いとか、申し込みの在り方、運用について、摂津市と連携してできるのか疑問を呈して、調べてほしいという要請があったりして、非常に重要な議論をして対応をやってこられたと思います。それが今後なくなってしまうのかという思いをしておりますが、今もご説明いただいたように、これまでの到達点も場合によったら白紙に戻すということもありうると思っております。

それから今後、既にこれまで1年の間に5件諮問をされ、答申を受けてきましたけれども、これまでの5件の内容であれば、今後、審議会への諮問はしなくなると。摂津

市の行政機関で判断をすると。摂津市として判断が迷うときには、国に伺いを立てるとい形になっていくのか、その確認をしたいと思います。

○三好義治委員長 下郡課長。

○下郡情報政策課長 審議会での答申、白紙に戻るかどうかという部分でのご質問でございます。

先ほど、1回目でもお答えさせていただきましたが、整理するべきということで、それぞれの機関におきまして、先ほど申しました法律第69条、利用及び提供の制限に関する規定について、確認をまずすべきことになってくると考えております。その上で、適否について判断をしていく流れになります。

諮問はしないかというところで、今後につきましては、こういった個別案件での諮問はできないとされておりますので、各機関できっちりと法律の規定に適しているか否かといったものを判断していくというのが今後の運用になってまいります。

以上でございます。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 審議会で、今後、個別の案件については諮問しないと。ただこれまでの到達点で、審議会に出てきた答申、それから答申の中で得てきた内容については、市が独自に判断をしていくことであります。迷う場合は、個人情報保護委員会に聞くことになると思いますが、その辺の市としての自主的な判断の裁量権というものは、あるのかも確認をしたいと思います。

○三好義治委員長 下郡課長。

○下郡情報政策課長 裁量権といったご質問でございます。

こちらにつきましては、個人情報保護委員会から、そういった判断に迷うケースに

ついでの助言を受けることができるというのはありますが、それ以外につきましても、個人情報保護委員会からガイドラインであったり、事務取扱のガイドであったり、Q&Aといったものが示されております。それらをしっかりと読み込んで、法律の正しい解釈をもった上で判断をしていくことが必要になってまいると考えております。

裁量という表現が適当なのか、分かりませんが、市でそういった法律の解釈を正しくする中で判断してまいるものになってくると考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 今までと本当に根本から大きく個人情報保護に関わる地方行政の在り方が転換されていくという点で言えば、法律はもうできているわけですから、今さら言ってもといわれるかもしれませんが、個人情報の保護は非常に重要な人権でもあります。そういう点では、今回の法改正そのものについては、改めて疑問を感じていると申し上げて、今日は質問としては、もう終わります。

○三好義治委員長 ほかにありませんか。
(「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3時 休憩)

(午後3時1分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

次に、議案第16号の審査を行います。本件について、補足説明を求めます。

山口総務部長。

○山口総務部長 議案第16号、摂津市情報公開・個人情報保護審査会条例制定の件

につきまして、補足説明をさせていただきます。

摂津市情報公開条例に基づく行政文書の公開決定等及び摂津市個人情報保護条例に基づく保有個人情報の開示決定等に係る審査請求につきましては、これまでそれぞれの条例の規定により設置された情報公開審査会または個人情報保護審査会に諮問することとしておりましたが、令和5年4月から適用されることとなる個人情報の保護に関する法律では、保有個人情報の開示決定等に係る審査請求については、行政不服審査法第81条第1項の機関に諮問することとされました。

このことから、個人情報保護審査会を行政不服審査法第81条第1項の機関として位置づけるとともに、同審査会と同様の機能を有する情報公開審査会と統合して設置し、審査会の一体的かつ効率的な運営を図るため、本条例を制定するものでございます。

各条文の説明に入らせていただきます。

第1条は、この条例の趣旨に関する規定で、この条例は、摂津市情報公開・個人情報法審査会の組織及び運営並びに調査審議の手續等に関し、必要な事項を定めることとしております。

第2条は、定義に関する規定で、諮問庁、行政文書及び保有個人情報の用語について、それぞれ定義しております。

第3条は、所掌事務に関する規定で、審査会は摂津市情報公開条例第18条第1項及び個人情報保護法第105条第3項において、準用する同条第1項の規定による諮問に応じ、審査請求について調査審議することとしております。

第4条は、組織に関する規定で、審査会は委員5人以内をもって組織することと

しております。

第5条は、委員に関する規定で、委員は情報の公開又は個人情報の保護に関して、優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱することとし、委員の任期は、3年としております。

第6条は、会長に関する規定で、審査会に会長を置き、委員の互選により定めることとしております。

第7条は、審査会の調査権限に関する規定で、審査会は諮問庁に対し、行政文書または保有個人情報の提示を求めることができることとするとともに、行政文書に記録されている情報または保有個人情報に含まれている情報の内容を審査会の指定する方法により、分類または整理した資料の作成及び提出を求めることができることとしております。

第8条は、意見の陳述に関する規定で、審査会は、申立てがあったときは、原則として審査関係人に口頭で意見を述べる機会を与えなければならないこととしております。

第9条は、主張書面等の提出に関する規定で、審査関係人は、審査会に対し、主張書面または資料を提出することができることとしております。

第10条は、委員による調査手續に関する規定で、審査会は、その指名する委員に提示された行政文書もしくは保有個人情報を閲覧させ、必要な調査をさせ、または審査関係人の意見の陳述を聴かせることができることとしております。

第11条は、提出資料の閲覧等に関する規定で、審査関係人は、審査会に提出された主張書面もしくは資料の閲覧または当該主張書面もしくは当該資料の写し等の交付を求めることができることとする

ともに、審査会は第三者の利益を害するおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があるときでなければ、その閲覧または交付を拒むことができないこととしております。

第12条は、調査審議手続の非公開に関する規定で、審査会の行う調査審議の手続は、公開しないこととしております。

第13条は、答申書の送付等に関する規定で、審査会は諮問に対する答申をしたときは、答申書の写しを審査請求人等に送付するとともに、答申の内容を公表することとしております。

第14条は、委任に関する規定で、この条例に定めるもののほか、審査会に関し、必要な事項は規則で定めることとしております。

第15条は、罰則に関する規定で、職務上知ることができた秘密を漏らした委員に対する罰則を定めております。

次に、附則でございますが、附則第1条は、この条例の施行期日で、この条例は令和5年4月1日から施行することとしております。

附則第2条は、摂津市情報公開条例の一部改正で、本条例による情報公開・個人情報保護審査会の設置に伴い、情報公開審査会の設置及び組織並びに調査審議の手続等に関する規定を削除するとともに、条の繰り上げ等に伴う引用箇所の整備、その他文言等の整備を行うものでございます。

附則第3条は、摂津市情報公開条例の一部改正に伴う経過措置で、情報公開審査会の廃止及び情報公開・個人情報保護審査会の設置に伴い、必要となる経過措置を規定しているほか、旧情報公開審査会委員の守秘義務等に関し、必要な経過措置を規定しております。

附則第4条は、特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正で、情報公開審査会と個人情報保護審査会を統合して設置することに伴い、委員の名称を情報公開・個人情報保護審査会委員に変更するとともに、委員報酬の額を日額9,000円から1万1,000円に改定するものでございます。

附則第5条は、摂津市手数料条例の一部改正で、情報公開・個人情報保護審査会が行政不服審査法第81条第1項の機関として位置づけられることに伴い、行政不服審査事務の手数料に関する規定について、文言等の整備を行うものでございます。

以上、摂津市情報公開・個人情報保護審査会条例制定の件の補足説明とさせていただきます。

○三好義治委員長 説明が終わり、質疑に入ります。

ありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第17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)

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後3時 8分 休憩)

(午後3時10分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

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。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑

を終わります。

暫時休憩します。

(午前3時11分 休憩)

(午後3時12分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

次に、議案第18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。

塚本委員。

○塚本崇委員 1点だけ聞かせてください。

今回、給料表として157号給まで設けられております。基本的には、この号給によって、その方の能力が高いと捉えてよいのかどうかについて、まずはお答えいただきたいと思います。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

会計年度任用職員の給料ですけれども、職ごとに給料表の区分がございます。例えば、事務嘱託員いわゆる行政パートナーは、28号から34号という区分でございます。

1年目につきましては、28号給、2年目が31号給、3年目が34号給となります。

現在、157号給を使用している職というのはございません。

したがって、同じ職の中で見ますと、この区分の範囲内で経験に伴って昇格をすることになります。一応、前歴等経験は加算していますので、1年目の職員が必ず最低の基準で任用されるかと言われるとそうではありませんけれども、再度の任用として、試験に合格して通算4年目に任用される職員は、給料は下がらないことになります。

以上でございます。

○三好義治委員長 塚本委員。

○塚本崇委員 先ほどのご答弁ですと、号給がどこから始まるかは、経験などによって変わるといふご答弁だったかと思いません。それを踏まえて、同一労働・同一賃金の件から今回のこの改正をどのように捉えておられるかということについて、見解をお聞かせください。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

会計年度任用職員の報酬の額につきましては、大阪府の他団体の報酬額との均衡も考慮して決定しておりまして、報酬水準に応じた業務を担っていただいております。

今回の改正は、民間企業の従業員の給与水準と均衡させるために引き上げるものに準ずるものでございますので、そういった意味からも、同一労働・同一賃金の観点からも、必要な引き上げになると認識しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 塚本委員。

○塚本崇委員 最後、要望とさせていただきます。

基本的には、先ほどの議論でもございました。会計年度任用職員でない方の割合が男女比で7:3、会計年度任用職員になると、それが逆転するという現象が見られるという中で、一定やはり女性の活躍推進にこの賃金改正は必要なのかと思いつつも、やはりモデルケースという話も先ほどの議論でありました。そういった点から申し上げますと、以前に本委員会でも申し上げましたオランダでのパートタイマーの管理職の働き方もあります。実際の話で言

いますと、今日の報道で、小売大手がパートタイマーの対応が発表されており、新しい待遇では退職金、それから昇給も課長職まで昇給できるそうです。そういった制度が民間で今取り組まれており、モデルケースという議論があるのであれば、一定こういった事例もしっかり調べていただいて、会計年度任用職員にどう適用できるのかを調査・研究を進めていただきたいということで、要望として終わらせていただきたいと思います。

以上です。

○三好義治委員長 塚本委員の質問が終わりました。

ほかに。

三好俊範委員。

○三好俊範委員 確認で教えてほしいのですが、今も出ていました157号給の方は働いてらっしゃらないということでした。本市において、最高の号給の方は何号給なのか。例えば、この157号給に近い方はどういう仕事を担う人たちなのか、教えていただけたらと思います。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

会計年度任用職員の職の号給基準表が会計年度任用職員の勤務条件等に関する条例施行規則に定めさせていただいております。その中で、現状で一番上級になっている職は、初号給が90号給、上限号給は96号給の市史編さん嘱託員になります。一定の専門知識等々が必要であり、あと他市との均衡の面でこの職が一番高いことになっております。

以上でございます。

○三好義治委員長 三好俊範委員。

○三好俊範委員 規定しているだけで意

味がないという認識で合っていますか。活用方法はあるのかどうかも踏まえて教えてください。

○三好義治委員長 最後の157号給まで規定しているのはなぜですかという質問ですから、それに対する答弁をお願いします。

松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

現行申し上げましたように、最高は96号給でございます。157号給といたしますのは、この給料表の設計の中で、一般職の給与条例の1級と2級、これを合わせ持った形での給料表を策定しております。したがって、2級の天まで数字はあるけれども、この職に当てはまる方は現状いない状況でございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 三好俊範委員。

○三好俊範委員 例えば、大阪府で役職に就かれていた方が来られる場合、独自で制定することは、認められているのかどうかだけ、最後確認ですけど、号給として運用することができるのかです。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまのご質問にお答えいたします。

会計年度任用職員の職の種類や号給は、自治体で設置することができますので、今のそういったお話が現実的かどうかは置いておきまして、新たな職を設けるとか、この号給を近隣市の状況を見て定めることは、現実に行っておりますので、実態に即した形になっておることになります。

以上でございます。

○三好義治委員長 平井公室長。

○平井市長公室長 補足的にご説明させ

ていただきます。

初任給の決定の考え方ですけれども、現在、本市ではそういった該当する会計年度任用職員はおりません。例えば、医師であるとか弁護士であるとか、本市の場合でしたら、給料表はないんですけれども、国家公務員の場合でしたら、例えば医師でしたら医療職という給料がございます。当然そういう一部の職種では、初任給基準が高い職種もございますので、そういった資格を有する職種でありますとか、そういった方を会計年度任用職員として任用することになりましたら、必然的に初任給の基準が高くなることを想定しております。そういう意味では、今は適用してないですが、将来的にはそれが絶対ないと言うことはないと思います。

ですので、職員のOBとかそういった場合ですと、あくまで仕事の内容によって決定するものが基本的な考え方になりますので、事務職で例えば元部長のOBの方を会計年度任用職員に任用するとき特別に高くするとかそういったことは特に想定しておりません。

以上でございます。

○三好義治委員長 ほかにございますか。
（「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。

次に、議案第19号所管分の審査を行います。

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）

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第20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）

○三好義治委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩します。

（午前3時23分 休憩）

（午後3時25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。

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）

○三好義治委員長 賛成多数。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

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）

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

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）

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第15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）

○三好義治委員長 賛成多数。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第16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）

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第17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)

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第18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)

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第19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)

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

議案第20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)

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

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)

○三好義治委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定しました。

暫時休憩します。

(午前3時26分 休憩)

(午後3時28分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

本委員会の所管事項に関する事務調査について協議をします。

令和5年度の本委員会による行政視察につきましては、5月に日帰りで実施したいと考えておりますが、皆さんいかがでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 異議なしと認め、そのように決定します。

次に、視察項目について、協議をいたし

ます。

視察項目について、皆さん方、案があれば。

村上委員。

○村上英明委員 今、全国的に見ても、災害等も発生していることもあるし、摂津市にとって、今大きな課題の中には河川防災ステーションがありまして、これに関して視察に行くのも一つかということで、私として提案をさせていただきます。

○三好義治委員長 三好俊範委員。

○三好俊範委員 私も、河川防災ステーションに賛成です。

今回は、河川防災ステーションで行きたいと思います。今後として、災害と今、村上委員からもありましたけど、市役所のBCPの総合訓練をしている市がないのかと思っています。私で調べたんですけど出てこなくて、もし、そういう市があれば、今後、見に行きたいと思ひまして、意見としてだけ言っておきます。

以上です。

○三好義治委員長 ほかにありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 今ご意見がありました河川防災ステーションを中心として、災害対策の取組、こういったところを視察目的として、探していきたいと思います。今、三好俊範委員からありました部分についても、今後検討していきたいと思います。

なお、視察先につきましては、委員長団に一任をいただき、視察日程については、後日、調整をさせていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 異議なしと認め、そのように決定いたします。

次に、本会議最終日において、常任委員

会の所管事項に関する事務調査を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6年3月31日まで、閉会中に調査することに異議ありませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○三好義治委員長 異議なしと認め、そのように決定します。

これで本委員会を閉会します。

(午後3時32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 野口 博