

摂津市議会

総務建設常任委員会記録

令和5年10月26日

摂津市議会

目 次

総務建設常任委員会

10月26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
委員会記録署名委員の指名-----	3
認定第1号所管分の審査-----	3
（市長公室、総合行政委員会、消防本部、会計室所管分） 質疑（南野直司委員、嶋野浩一郎委員、野口博委員、安藤薫委員）	
認定第5号の審査-----	52
採決-----	52
閉会の宣告-----	52

総務建設常任委員会記録

1. 会議日時

令和5年10月26日(木) 午前9時59分 開会
午後3時16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	安藤 薫	委員	野口 博
委員	南野直司	委員	塚本 崇	委員	香川良平
委員	嶋野浩一朗				

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
消防長 松田俊也 総合行政委員会事務局長 石原幸一郎
総務部理事 丹羽和人 消防本部次長兼消防署長 幸田英基
会計管理者兼会計室長 柳瀬哲宏 建設部次長 松倉昌明
市長公室副理事 森川 護 同室副理事兼秘書課長 川西浩司
同室副理事兼人権女性政策課長 由井秀子
総合行政委員会事務局副理事兼局次長 溝口哲也
消防本部副理事兼警備課参事 林 州次 同部参事兼警備課長 幸田英基
広報課長 仲野 誠 政策推進課長 有場 隆 人事課長 松本泰洋
資産活用課長 浅田明典 消防総務課長 大藪 忠
救急救命課長 小田原利博 警備企画課長 角田哲志
警防第1課長 日野啓二 警防第二課長 小西智文
政策推進課参事 寺田荘史

1. 出席した議会事務局職員

事務局長 荒井陽子 同局次長代理 香山叔彦

1. 審査案件

認定第1号 令和4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4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59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、南野委員を指名します。

それでは、昨日に引き続き、認定第1号所管分の審査を行います。

南野委員。

○南野直司委員 おはようございます。

15点の質問をさせていただきます。昨日、塚本委員と香川委員が、質問されました。少しかぶるところがあるかもしれませんが、よろしく願います。

決算概要を中心にさせていただきます。

1番目、40ページ、職員健康管理事業についてです。

職員の健康診断におきましては、外部職場や24時間勤務者が、受診しやすい環境を整備するため、時間割を導入されたと認識しております。令和4年度における職員の健康管理についてどのように工夫されたかを含めて、ご答弁ください。

2番目、同じく決算概要40ページ、階層別能力開発事業についてです。

課長級以上の職員を対象にしたコンプライアンス研修の令和4年度の実施内容について、改めてお聞きします。

3番目、同じく決算概要40ページ、職種別能力開発事業についてです。

職員提案型ステップアップ研修の令和4年度の実施内容をお聞かせください。

4番目、決算概要42ページ、組織課題別能力開発事業についてです。

採用試験の申込み及び試験内容の一部をWeb上で実施されたと認識しております。在宅勤務によるeラーニング研修など、令和4年度の実施内容について、お聞かせください。

5番目、46ページ、広報事務事業についてです。

令和4年度の実施内容として、例えば、手書きのイラストを使用し、ポップな紙面になるよう工夫されたり、漫画形式で市の公共事業等を紹介されています。特に工夫されたことについて、お聞かせください。

6番目、46ページ、ホームページ事業についてです。

利用者が最も目にする、ホームページのトップページにお知らせとして表示される新着情報、募集情報、イベント欄について、各課に対して修正依頼を出すなど、担当課と連携した掲載情報の整理や表記の統一を行われたと認識しております。令和4年度のホームページにおける情報発信について、工夫されたことも含めて、お聞かせください。

7番目、決算概要46ページ、シティプロモーション推進事業でございます。

令和4年6月に若手職員7人で構成するインスタ隊を結成され、JR東海、鳥飼車両基地との連携企画、あるいは、大阪銘木フェスタフォトコンテスト、JR千里丘西地区の再開発VR体験、新幹線公園のパフレット配布等々、本当にシティプロモーションについて、大きく羽ばたいたと思います。

令和4年度で、特に工夫された内容について、改めてお聞きします。

8番目、決算概要50ページ、鳥飼まちづくりランドデザイン推進事業です。

塚本委員からも質問がありましたので、要望とさせていただきます。

私も、住民説明会へ何度か参加させていただいたときに感じたのは、若い世代の方の参加者がもう少し増えたほうが、いろいろな意見も聴けると思いました。PTA、あ

るいは青少年指導員と、地域の各団体とも、しっかり連携を取っていただきたい。例えば、子育て世代のお父さんお母さんが参加できる形で、今後、展開していただきたい。

鳥飼のわいわいガヤガヤ祭等々で、このグランドデザインのことを、情報発信していただいております。鳥飼地域だけじゃなくて、摂津市全体として、安威川以北で行われている大きなイベント等で、こんな鳥飼のまちづくりをしていくと情報発信をしていただきたい。要望としておきます。

9番目、同じく決算概要50ページ、淀川河川防災ステーション等整備促進事業についてです。

河川防災ステーション上部施設の検討に当たり、避難行動要支援者に対応した避難所機能として必要なものについて、大阪大学大学院に委託し、合同で障害者団体とのヒアリングを行いました。9団体とヒアリングを行ったと認識しております。障害者団体とのヒアリング内容について、お聞かせください。

10番目、決算概要50ページ、政策推進課に関する一般事務事業についてです。

令和3年度から摂津市行政経営戦略に基づいて、協働・パートナーシップの推進に取り組んでいただいております。令和4年度は9件の協定があったと課長からご答弁がありました。近年、SDGs、つまり持続可能な開発目標が広く普及していく中で、企業や大学から行政と連携した取組を進めていきたいとお声を伺う機会が増加していると認識しております。摂津市における協働・パートナーシップの推進の課題がございましたら、考え方についてお聞かせください。

11番目、54ページ、女性問題相談事業についてです。

事務報告書の各相談件数を見ておきますと、多くの相談があると改めて認識しました。

男女共同参画センターに来所されての相談が171件、市役所の4階に来庁されての相談が36件、それから面接相談、法律相談を合わせて、約200件あったとのこと。

総合的な悩みに対し、適切な相談窓口につながられるよう、相談業務連絡会を開催され、関係機関同士の連携を図られました。また、自殺対策として、産後うつに対応する構成機関を追加して、重層的支援体制整備事業にも情報を共有したと認識しております。関係機関との連携など併せて、取組をお聞かせください。

12番目、決算概要58ページ、平和施策推進事業についてです。

小学校での平和登校など、令和4年度における学校での主な平和施策の取組についてお聞かせください。

13番目、決算概要58ページ、人権啓発推進事業についてです。

人権啓発推進事業の取組といたしまして、毎年、人権問題を啓発するヒューマンライツ・ナウを発行していただいております。令和4年度は、ヤングケアラーの問題を取り上げていただきました。

ヒューマンライツ・ナウは、あらゆる人権問題を啓発するためのリーフレットで、市内公共施設等で配架していただいております。ヒューマンライツ・ナウの活用内容、啓発について、お聞かせください。

14番目、消防本部車両資機材整備事業についてです。

これも塚本委員から質問ございました。常備消防車両と更新計画に基づいた手こぎ救命ボートの更新など令和4年度の取

組内容について、お聞かせください。

最後、15番目、事務報告書408ページ、消防団員数でございます。

26人の新入団員を確保し、計388人となりました。うち4人が公募でありました。改めて取組内容、工夫されたことについて、お聞きします。

以上です。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、人事課における4点のご質問にお答えいたします。

質問番号1番、令和4年度の職員健康診断における工夫についてです。

職員健康診断は、5日間、午前9時から午後5時まで実施しております。もちろんどの時間に来ていただいてもいいのですが、通常、朝の開始時が最も混み合う時間となります。

例えば24時間勤務者はそのまま受診できる朝9時を優先させてほしい、こども園は午睡の時間である午後の時間を希望したい、外部職場は、本庁と異なり、待つ場所がないので、優先してほしい等時間に関する課題がありました。当然ながらこうした各職場からの意見を全て聴くと、他がかなわなくなる状況ではありましたが、中央労働安全衛生委員会におきまして、少しでも外部職場等を優先した時間割を決定し、導入しております。

これにより、健診を受けることができる時間が決まったため、結果的に、これまで人数が少なかった午後にも受診者が増えることとなり、受診者の分散につながっております。

ただ、時間を守れない、開始時間よりも前に並ぶなどルールを守れない職員がいたとの課題もございます。しっかりと周知するとともに、ルールを守る、この当たり

前の行動を取るよう、所属長からしっかり指導いただくよう伝えてまいります。

質問番号2番、コンプライアンスに係る令和4年度の実施内容についてです。

令和4年7月に、管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施しております。ここでは、一般的なコンプライアンスはもちろんのこと、本市のコンプライアンス基本方針を基に、行動規範を踏まえた研修を実施しております。

講師につきましても、本市のコンプライアンス推進専門員として、コンプライアンスの各種会議に出席いただいている方を招いております。

なお、今年度につきましても、課長代理級、主幹を対象として、来週実施する予定としております。

ほかの実施としては、庁内で発生したコンプライアンスに係る案件につきまして、次課長級で構成するコンプライアンス検討部会で、その内容を確認、対応方針等の案を作成し、三役並びに部長級で構成するコンプライアンス推進本部で、対応方針等を決定するとともに、庁内での共有を図ってまいります。

続きまして、質問番号3番、職員提案型のステップアップ研修についてです。

令和4年度の職員提案型のステップアップ研修は、職員からリスクマネジメント研修の実施の提案を受けて実施をしております。

内容は、不祥事案の恐さを学ぶリスクマネジメントの大切さであり、リスクマネジメントはもとより、内部統制、コンプライアンス、ガバナンスの実践のポイント等を学んでおります。対象は、課長代理で28名受講しております。

続きまして、質問番号4番、令和4年度

の採用や在宅勤務におけるオンラインでの取組でございます。

eラーニングは、これまでも、新任課長代理、新任主幹、新任係長を対象とした昇任研修におきまして、民間企業における同じような職位の方と一緒に受講する研修を行ってきました。会場に赴いて受講する以外に、本市の会議室で受講する、在宅で受講をするという選択を行えるようにしております。令和4年度は5名の職員が在宅で研修に参加をしております。

また、採用試験におきましても、試験内容の一部をオンラインで行っております。

これにより、受験生は居場所を問わず受験できることから、遠方からの受験生も受けやすくなったと考えております。

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 広報課に関わります3点のご質問にお答えいたします。

質問番号5番、広報紙の工夫した点についてお答えいたします。

広報紙は、市内全戸に配布させていただいており、市として重要な情報発信のツールであると認識しております。そのためにできるだけ多くの方に見ていただけるよう、分かりやすく情報をお届けできればと心がけて作成しております。

昨年度に、大阪成蹊大学と連携事業を行うために、大学を訪問したときに、学生に広報紙を見ているかと質問させていただきました。想定はしておったのですが、ほとんどの方が見ていないとのことでした。また、摂津市民ではない方もいるのですけれども、広報紙について存在を知らない学生もいました。

これまで、広報紙を手にとってこなかった人にもアプローチできるよう、表紙の上

部の広報せつつの文字の部分に、季節感を表すイラストを設けるなどの工夫や、見栄えを意識した表紙デザインなどに取り組むとともに、実際に若者の視点を取り入れるために、10月号広報紙におきまして、大阪成蹊大学と連携した特集ページの作成を行いました。

また、建設部と連携した2月号、3月号広報紙の特集の際には、イラストで分かりやすくページを作成するとともに、新幹線公園や明和池公園など、市の魅力あるスポットを紹介するなど、様々な取組を行わせていただきました。

続きまして、質問番号6番目、ホームページについて、効果的な情報発信の取組、工夫したことについて、お答えいたします。

ホームページを利用される方は、知りたい情報を早く、正確に知るために利用されることが多いと思います。

本市のホームページにおきまして、まず目につく項目につきましては、お知らせの新着情報になろうかと思っております。

この項目につきましては、各課がお知らせしたい情報を掲載できるようになっておりますが、タイトルだけでは何のことか分からない内容もございました。

また、各課のページにおきまして、既に終わったイベントが掲載されたままになっているなど古い情報が残っていることもございます。

広報課におきましては、このような場合に、その都度担当課と調整して、文言の修正などの対応を図って、利用者がより分かりやすいページとなるように努めてまいりました。令和5年2月には、各課において、ホームページ利用者に分かりやすい情報発信ができるよう、新着情報の記載方法などホームページの運用について庁内に

通知を行い、情報発信の必要性や重要性について理解が深められるよう努めているところでございます。

続きまして、質問番号7番目のシティプロモーションの取組について、お答えいたします。

若手職員で構成されたインスタ隊で、市内の風景や新幹線基地の取材など、市の魅力発信を行ってまいりました。

ガンバ大阪の市民応援デーでは、市のインスタグラムのPRも行い、令和4年度のフォロワー数は、令和3年度から780人増加して1,816人となっております。

万博記念公園で開催されたよみうりコードモ万博では、都市計画課、水みどり課とも連携を図りまして、千里丘駅西地区再開発事業や、新幹線公園のパンフレットなど、市のPRも行わせていただきました。

また、市民の方に市内の魅力あるスポットを投稿いただくとともに、市外の方にも、摂津市に来て、市内の風景などを投稿いただけるよう、フォトコンテストを実施させていただきまして、512件もの多くの投稿をいただきました。

さらには、&sett suにおきまして、令和4年度は、市民活動を行われている方をはじめ、伝統工芸や文化・スポーツ活動で活躍されている方、4名の方を紹介させていただきまして、1万5,071件のアクセスがございました。

以上でございます。

○三好義治委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 9番目、大阪大学への委託で行ったヒアリング内容についてのご質問にお答えいたします。

災害時避難行動要支援者の方に対応した避難所の在り方を検討項目といたしまして、市内の障害者団体の9団体にヒアリ

ングを実施しました。

ヒアリング内容としましては、災害の備えの取組や、自宅から避難するために必要な支援や、広域避難の可能性などについてです。

いただいた主な意見としましては、「災害時にどこに逃げていいかわからない」や「逃げるときは1人では逃げれない」や「大勢の人がいる場所には避難することができない」や「障害がある人は慣れた場所でない」と避難しても大変なので、広域避難するのであれば、避難訓練等が必要なのでは」などの意見をいただいております。

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 それでは、質問番号10番について、お答えいたします。

公民連携の取組の件でございます。本市では、第4次総合計画のときから協働を掲げておりまして、行政経営戦略でも引き継がれて、取組を進めているところです。

近年、SDGsが社会に浸透していく中で、企業側からしても、社会貢献への関心が高まっていると感じております。そのような中で、本市に対しても問合せが増えてきている状況でございます。

取組の内容については、着実に増えている状況でございます。公民連携におきましては、行政側の課題、そして、企業ができることのマッチングが非常に重要でございます。

数が増えると何が起こるかと言いますと、提案いただいても、既に取り組んでいるものであったり、マッチングのところを検討する必要が出てまいります。

それと、数が増えてくる中におきまして、取組の中身について、令和4年度の取組でも一部ご紹介しましたけども、いろんな取

組をいただいております。年数がたつにつれて、その取組をブラッシュアップしていかないといけない部分も出てくるかと思えます。

行政課題を着実に進めていくためには、それぞれ取組の中身について、一つ一つ検証していく作業も出てくるかと思えます。

それと、公民連携でございますので、公の部分でも一定連携する中で役割があります。何でもかんでも受け入れる状況ではなくて、公側のキャパも、今後課題になってくるのかと思えます。

今後、公民連携を行う上で、一つ一つの取組に対して、数ばかりではなくて、さらに効果的な取組に変えていく視点も必要になってくるかと思えます。そういった課題があると認識しております。

○三好義治委員長 由井副理事。

○由井市長公室副理事 続きまして、質問番号11番のご質問にお答えさせていただきます。

相談件数につきましては、来所相談、面接、カウンセリングにつきましては、委員がおっしゃられた件数であります。また、電話相談については、センターで473件、本館においても41件となっており、多くのご相談があります。

摂津市相談業務等連絡会は、関係機関が連携することによって、適切な対応の仕組みづくり及び課題の解決を行う機関です。

また、自殺防止対策に係る取組の相談業務に従事する職員の資質向上のための研修会に充てる位置づけでもありました。

令和4年度からは、産後うつ等の対策のため、出産育児課にも構成機関として参加いただいているところです。

令和5年度には、重層的支援体制の整備事業の実施検討及び調整に関する機関と

して、摂津市相談支援体制推進ネットワーク会議が、保健福祉課と社会福祉協議会を事務局として設置されました。

目的が近く、相談業務等連絡会の目的を包含されていることから、相談業務等連絡会は廃止し、関係課と協議の上、発展的に組み替えを行い、人権女性政策課も構成機関として参画し、全庁的に取り組んでいるところではあります。

続きまして、質問番号12番のご質問にお答えさせていただきます。

戦争体験者が減少して、戦争の悲惨さや平和の尊さを若年層に啓発する方法として、小学校の平和登校に併せて、市長の平和メッセージを発出させていただいております。

令和4年度には、摂津市PTA協議会から、長崎原爆犠牲者慰霊平和祈念式典に、市民代表としても参加いただきました。

また、広島平和記念資料館より、子どもたちの平和ポスターを借用し、平和パネル展を実施、国立広島原爆死没者追悼平和祈念館から被爆体験の語り部の講演会を実施し、市内の小・中学校の保護者へは、学校教育課を通じて、メールにて周知をさせていただいたところです。

続きまして、質問番号13番のご質問にお答えさせていただきます。

委員がおっしゃられたとおり、ヒューマンライツ・ナウは、あらゆる人権問題の、今、課題となっているテーマを取り上げる市民啓発のためのリーフレットです。

今までには、外国人と人権でありますとか、自殺についてなどのリーフレットを作成してまいりました。

令和4年度については、ヤングケアラーの問題を取り上げました。

どのようなケースがヤングケアラーに

該当するのか、周りの大人が気づくことが大切であります。また、子ども自身も、自分自身がヤングケアラーの当事者か気づくためには、まずは周知を図る必要があると考えております。

地域社会向けのヤングケアラーの啓発リーフレットを人権女性政策課が、イベントなどの時期に配布し、啓発しております。

また、人間基礎教育の寄附金を活用し、家庭児童相談課から全小学校の高学年、また、全中学生に啓発リーフレットを配布し、相談窓口の紹介を行ったところです。

以上です。

○三好義治委員長 角田課長。

○角田警備企画課長 それでは、14番目のご質問、車両資機材の整備についての取組状況について、お答えいたします。

消防本部におけます車両資機材等の整備につきましては、常備消防車両等更新計画を策定しておりまして、この計画を中期財政見直しにもリンクさせております。

これらに基づいて、毎年度計画的に予算要求しているものでございます。

令和4年度に整備させていただきました主なものにつきましては、救急自動車及び高度救命処置用資機材の更新、手こぎ救命ボートの更新などがございました。

また、消防車両につきましては、放水活動を行いますために、特殊なポンプ設備を艀装しておりますので、毎年度専門業者によりポンプ性能点検を実施しております。

令和4年度につきましても、滞りなく実施いたしまして、不具合なく終了しているものでございます。

消防車両をはじめといたします消防活動に使用する資機材につきましては、金額的に高額なものが多くございます。市全体

の事業進捗であったり、財政状況等々によりまして、更新時期が前後する場合もございまして、できる限り計画どおりの更新ができるように、今後も努め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 大藪課長。

○大藪消防総務課長 それでは、質問番号15番について、お答えいたします。

全国的に消防団員が減少しておりまして、消防団員の確保が、本市におきましても重要な課題となっております。

消防団員の募集につきましては、従来の取組としましては、各地区の消防団員からの紹介や勧誘が主でございます。

新たな工夫、取組といたしましては、令和3年度から始めましたホームページによる応募がございます。

委員がお示しされましたとおり、この公募により、令和4年度は4名の入団がございました。これにより、ホームページの公募に一定の効果があると感じておりますので、継続して実施してまいり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 南野委員。

○南野直司委員 2回目でございます。

1番目、職員の健康診断につきまして、課長から環境整備を行い、時間割を導入したのご答弁をいただきました。

特に、メンタルヘルスで不調となっております職員に対して、個別的な支援をどうか今後もよろしく願います。

早期発見、未然防止の部分が、非常に大事になってくるかと思っておりますので、よろしく願います。要望としておきます。

2番目、階層別能力開発事業のコンプライアンス研修について、ご答弁いただきま

した。市が行っている業務は市民の信頼の基に成り立っているという原点に立ち返っていただいて、職員お一人お一人が具体的な行動規範を示せるよう、どうか摂津市コンプライアンス基本方針に沿って、取組を進めてください。

また、摂津市職員育成・行動基本計画に沿って、皆さんが取り組んでいただきますよう、よろしく願いいたしまして、これも要望としておきます。

3番目、職種別能力開発事業の提案型ステップアップ研修の令和4年度取組について、ご答弁をいただきました。

職員提案型ステップアップ研修に関連いたしまして、令和4年度の摂津市の職員提案制度の取組内容について、お聞かせください。

4番目、採用試験のWeb上での採用試験、あるいは在宅によるeラーニング研修、5名の職員の方が、取り組んだとご答弁いただきました。

新型コロナウイルス感染症につきましては、この5月8日をもって5類に引き下げられ、行動制限がなくなりました。引き続き、働き方改革の推進に向け、テレワークの活用を促進されると認識しています。考えについてお聞かせください。

5番目、広報事務事業で特に工夫されたことについて、課長からご答弁をいただきました。

広報紙のシティプロモーションに関するページ割合が低く、広報紙を利用したシティプロモーションが弱い課題に対して、シティプロモーション用のページを確保するなど、広報紙全体のページ構成等の見直しを含めた今後の検討課題について、お聞かせください。

6番目、ホームページの工夫されたこと

について、ご答弁いただきました。

私自身も、毎日、摂津市のホームページを見させていただいております。まず一つは、さっき広報紙でも言いましたけども、ホームページのトップページに、シティプロモーションを意識したシティプロモーション、& s e t t s uがあります。& s e t t s uを、トップページの下へ持ってきてもいいのではないかと思います。そして、まち・ひと・しごと創生総合戦略実行ビジョンにつながる、摂津市の人口、世帯数などを数字で、トップページに掲載している自治体は多くあると思います。他市のまねをするわけではないのですが、摂津市のよさをアピールしながら、細かい部分も掲載していただけますように、よろしくお願い致します。要望としておきます。

7番目、シティプロモーション推進事業、細かくご答弁いただきました。

シティプロモーションにつきましては、若手職員の皆さんで構成されたインスタ隊、非常に頑張ってください、摂津市の魅力を発信していただいております。

ホームページからも、& s e t t s uにより、様々な形で摂津市の情報を、全国に発信していただいております。摂津市のマスコットキャラクターであるセッピーのグッズを商工会の皆さんと連携を取っていただいて、こんなかわいいキャラクターが摂津市にもあることを含め、全国に発信していただきたいので、どうかよろしくお願いをします。要望としておきます。

9番目、淀川河川防災ステーション等整備促進事業で、障害者団体等のヒアリングの詳細な内容について、お聞かせをいただきました。

どうか、いただいた意見をしっかりと上部施設に反映できるように、今後も取り組

んでいただきますよう、よろしくお願ひします。要望としておきます。

10番目、政策推進課に関わる一般事務事業の中で、摂津市の行政経営戦略に基づいた協働・パートナーシップの推進の今後の課題について、課長から詳しくご答弁をいただきました。

例えば、日本郵政株式会社、あるいは第一生命保険株式会社との連携で、エンディングノートを実施された後、見守り活動で、実施していただいたということです。本当にこの取組は大事だと思います。また、ありがたいと思っています。今後も引き続き、進めていただきたい。まずは、業務改善、あるいは市民サービスの向上にしっかりとつながるように、どうかよろしくお願ひをします。要望としておきます。

11番目、女性問題相談事業、相談を含めた関係機関との連携体制について、ご答弁をいただきました。

重層的支援が必要な場面も、今後は多く出てくると思います。どうか、関係機関と、しっかり連携を取っていただき、よろしくお願ひします。

ここで、女性問題相談事業でお聞きします。大阪人間科学大学と協働で、デートDV予防啓発の取組を行っていただきました。その取組内容について、お聞かせください。

12番目、平和施策推進事業で、小学校での平和登校など、令和4年度の平和施策の取組について、詳しくご答弁をいただきました。

摂津市におきましては、昭和58年3月に、平和都市宣言を行うとともに、平成21年7月には、平和首長会議に加盟して、平和を願う世界の国々や地域とともに核兵器廃絶と世界恒久平和の実現を願う取

組を様々な形で展開していただいております。

その取組の一つ、摂津小学校、あるいは三宅柳田小学校で、児童が原爆で被爆した大木を親木とするアオギリとクスノキの苗木を、校庭に子どもたちが植える取組をしていただいております。他の小学校においても、実施の考え、今後の展開などございましたら、お聞かせください。

13番目、人権啓発事業のヤングケアラー、そしてヒューマンライツ・ナウの活動内容について、詳しくご答弁をいただきました。

ヤングケアラーにつきましては、皆さん認識していただいております。本来、大人が担うと想定される家事や家族の世話などを日常的に過度に行っている18歳未満の子どもたちのことです。令和4年度に大阪府が府立高校生約11万人を対象として行った実態調査で、回答者8万8555人のうち9,236人、11.4%が世話をしている家族がいますとの結果でございました。

そのうち世話を必要としている家族のことや悩みを相談したことがあると、回答した生徒は約1割であり、7割以上の生徒は、相談した経験がないと回答しています。

多くのヤングケアラーが自らSOSを発信できずに孤立していることが分かります。

世話の頻度については、ほぼ毎日が約4割、世話に費やす時間は3時間以上が約1割との結果となっており、日常的に大きな負担となっているケースもあると考えております。人権女性政策課でのヤングケアラーに関する相談や対応などがありましたらお聞かせください。

1回目のご答弁であったかもしれない

ですが、学校を通した相談窓口の周知などの実施について、改めてお聞かせください。

14番目、消防本部車両資機材整備事業について、令和4年度の取組内容を詳しくご答弁いただきました。

総務省消防庁の通知により、令和4年度ドローンの導入について、研究・検討されたと認識しております。その内容をお聞かせください。

また、摂津市は、本年5月に、災害時等におけるドローンによる支援活動に関する協定を締結されました。火災調査や救助活動時の事業所ごとの連携体制について、お聞かせください。

15番目、消防団員数について、詳しくご答弁をいただきました。

令和3年度から開始した公募により、4人が入団しております。今後の公募による入団促進活動の考え方について、お聞かせください。

以上で2回目を終わります。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、人事課における2点のご質問にお答えいたします。

まず、質問番号3番、職員提案制度についてです。

職員提案は、年中受け付けておりまして、特に6月頃から強化期間として、全庁周知を実施しております。令和4年度の職員提案の数はゼロ件でありました。なお、令和5年度は職員育成・行動基本計画推進委員会におきまして、職員提案制度についても議論を行い、人材育成を前提としながらも、1次審査の前に、提案で足りていない内容を推進委員会として補うといいますか、ブラッシュアップするためのヒントで応援することに変更しており、令和5年度は複数件の職員提案がございました。

質問番号4番、テレワークシステムの促進についてでございます。

現在、在宅勤務につきまして、「市民サービスに影響のない範囲で実施すること」「職場での勤務と同様に、正規の勤務時間を通じて、職務専念義務が課せられること」を含めて、在宅勤務制度について、庁内メールを使い周知するとともに、庁内ネットワークのキャビネットに掲載して、制度理解を深めてもらっております。

また、家族が新型コロナウイルスの疑いとなった場合、これまでは出勤することができませんでした。今年度は、新型コロナウイルス感染症が5類に分類された後について、濃厚接触者の定義もなくなり、新型コロナに係る特別休暇もなくなり、強制的に休暇を取ることはなくなりました。

ただ、職場で、万が一うつしてはいけないため、在宅勤務をされた方もおられます。

なお、新型コロナウイルス感染症が5類に分類された後も、コロナ禍に始めました時差出勤制度、在宅勤務制度を通常運用できるように改めました。それ以降の在宅勤務制度利用者は42名、延べ49名となっております。

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 それでは、2回目のご質問にお答えさせていただきます。

広報紙におけるシティプロモーションのページについての考えです。シティプロモーションの観点で言いますと、広報紙で、定期的に市の魅力の発信を行うまでには十分に至っていないと認識しております。

ただし、広報紙の作成におきましては、新型コロナが収まったこともありまして、時期にもよりますが、イベントがかなり増加傾向にあります。

その上で、毎月紙面構成を工夫しながら、できるだけ多くの情報を分かりやすく掲載できるように、担当職員もデザインや文言調整などいろいろと取り組んでもらっております。

シティプロモーションの観点につきましては、現在、インスタグラムなどSNSを中心に取り組んでおります。広報紙は多くの方に見ていただけるツールでありますので、紙面に限りはございますが、全体のレイアウトを見直していく上で、どのような方向性を定めていくか、今後、考えていく必要があ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 由井副理事。

○由井市長公室副理事 大阪人間科学大学とのユースリーダーについてのご質問にお答えさせていただきます。

被害者にも加害者にもならず、暴力そのものの根絶のためには、事後の相談だけではなく、予防にも力を入れるべきであると考えております。

平成31年度から大学生を対象としたユースリーダーの養成講座を実施しております。令和4年度につきましては、デートDVの種別、例えば、経済的DVですとか、性的DVのようなDVの種別、またDVのサイクル等について、計8回の講義を行いました。

これからの社会を担う大学生には、講座を受講して、デートDVの被害者、加害者にならないことはもとより、さらに一歩進んで、相談者となっていただくことを目指しています。

また、大学だけではなく、令和4年度につきましては、市内の中学校5校、全てにおいてデートDVの予防出前事業も実施させていただきました。

市内の高校におきましても、働きかけを行っており、令和5年度には、私立の高校からも要望があり、実施する予定となっております。

中高大と全ての学生に対して、DVの予防啓発について啓発をしていく予定であります。

続きまして、12番の2回目のご質問について、ご答弁させていただきます。

市民の平和意識を醸成するために、広島、長崎の被爆の実相を理解してもらい、核兵器の廃絶を願う被爆者の切実な思いを共有していただくため、平和首長会議で取り組んでいる事業である被爆樹木二世の苗木を、委員がおっしゃっていただいたとおり、摂津小学校、三宅柳田小学校に植樹させていただきます。

また、三宅柳田小学校の植樹の様子は、平和首長会議のホームページにも掲載させていただいているところです。

毎年、学校の案内として、年度初めの校長会において、この事業をPRさせていただいております。

ただ、学校の校庭のスペース等の問題もあるかと思っておりますので、学校の実情に応じて対応いただければと思っております。

続きまして、質問番号13番の2回目のご質問にご答弁させていただきます。

人権女性政策課での相談や対応ケースについては、ヤングケアラーの担当部署であります家庭児童相談課と連携しております。例えば、保護者に代わって家族の介護をしているような場合は、介護等のサービスの利用案内を行い、高齢介護課でありますとか、社会福祉協議会と連携を行うなどしております。

ヤングケアラーといいましても、内容につきましては、それぞれもともとの課題で、

障害福祉課と連携をするケースもありますし、子どもの世話をしているケースであれば、家庭児童相談課と連携しております。

また、家庭児童相談課で、要保護児童対策協議会が、本年度から、ヤングケアラー専門相談部会を立ち上げられました。

人権女性政策課も、構成メンバーとして参画しており、今後も、庁内で関係機関と連携して取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○三好義治委員長 角田課長。

○角田警備企画課長 2回目のご質問にお答えいたします。

まず、ドローンの導入につきましてのご質問ですが、消防本部におきましても、総務省消防庁から示されております活用の手引きを参考に、令和3年度、令和4年度と継続して検討を進めてまいりました。

この手引きの中で、ドローンの運用につきましては、大きく三つの方法が示されておりまして、一つ目に消防本部独自での運用、二つ目にドローン事業者と協定を締結した運用、三つ目に市長部局、消防団等々の別機関での運用が推奨されております。

どの手法での運用が本市にとって、より有用なものになるのかを検討してきました。人員の体制であったり、機種の種類、点検に係るランニングコスト、操縦資格の取得経費等々を総括的に判断した結果、消防本部での導入につきましては、現在、まだ導入されていない他市町の状況も見極めつつ、引き続き検討することといたしました。

委員からもございましたが、令和5年5月に防災危機管理課がドローンの取扱事業者と災害時等のドローンを活用した支援活動に関する協定が締結されました。

この協定につきましては、消防本部におきましても利活用ができるように、防災危機管理課との連絡体制を築いております。

災害発生時にドローンを飛ばしての活動が有効であると判断した場合には、直ちに防災危機管理課と連携を取りまして、協定締結事業者に出動の要請をさせていただくこととなっております。

この結果、消防本部としてのドローンの運用につきましても、先ほど申し上げました国が示します運用の方法について、当面の間、ドローン事業者の防災協定を活用した運用という選択ができるようになったものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 大藪課長。

○大藪消防総務課長 質問番号15番の2回目の質問について、お答えいたします。

従来の消防団の紹介や勧誘には、ある程度の限界があると感じておりまして、令和3年度からホームページを活用した募集をすることにより、新たな可能性を見出せたと感じております。

今後は、消防団幹部会議や消防団活性化委員会の中においても活発な議論をしていただき、ホームページ以外のツールも活用できないか、また、どうすれば消防団に入団しやすくなるだろうかを今後も様々な手法を研究して、消防団員の確保に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 南野委員。

由井副理事。

○由井市長公室副理事 先ほど13番目の質問のときに、ヤングケアラーの相談窓口の紹介について、お聞きいただいていたのに漏れていましたので、追加でご答弁させていただきます。1回目の答弁でもお伝

えさせていただきますが、地域社会向けのヤングケアラーの啓発リーフレットを、人権女性政策課で作成しており、人間基礎教育の寄附金を活用して、全小・中学校に、当事者向けのリーフレットを作成し、そのリーフレットの中に、相談窓口の紹介機関を入れさせていただきます。

申し訳ありませんでした。

○三好義治委員長 南野委員。

○南野直司委員 ご答弁いただきましてありがとうございます。

3回目は、全て要望とさせていただきますので、よろしくお願いします。

3番の職員提案制度の実施について、令和4年度はなかったとのことであります。

私自身の体験といいますか、もともとトヨタ自動車に勤めていまして、自動車の整備士をやっておりました。トヨタ自動車は、日々の仕事の中で職員から提案したことをすごく表彰しています。私は同僚と一緒に、地獄耳というものを作りました。いわゆるお医者さんが使う聴診器、サウンドスコープといって各エンジンの気筒を調べるのに長い管をつけて、バウンドしたときに異音が出たらすぐ分かるようにする工具を作って表彰を受けました。

そのときすごく同僚と喜んで、モチベーションが上がった経験があります。

市役所の仕事は少し違うかも分かりません。今もいろいろ楽しく、いろんなことを言い合いながら、皆さん各課で仕事を頑張っていると思います。例えば、新しく入ってきた職員の方が、課に所属されて、こうしたら業務改善できるのではないかと考えていても、言える場面が少ないこともあります。職員提案制度は、プレゼンする場面をつくっていただいていると思います。どんどん自分が思うことを言え

る職場を、構築していただきたい。

静岡県島田市のホームページに、職員提案が毎年150件ぐらい出ています。思いを言える場を作っていただきたいので、要望としておきます。

4番目、テレワークのシステムの活用、課長からご答弁いただきました。働き方改革で、テレワークなどを活用していただきますように、どうかよろしくお願いします。要望としておきます。

5番目、広報課、シティプロモーション用のページ確保で、課長からご答弁いただきました。広報紙、冊子型に変わって、分かりやすくなったと多くの市民の人からすごく評価が高いです。

さらに、シティプロモーションのアピールを入れていただきますよう、よろしくお願いします。要望としておきます。

11番目、デートDVの啓発事業について、課長から詳しくご答弁いただきました。すごく大事な取組だと思いますので、引き続き、啓発活動をよろしくお願いします。要望としておきます。

12番目の平和施策についてです。

このアオギリとクスノキの活用について、全小学校でできないかと思っております。初めは小さいですけど、大きな木になるということです。様々、学校にも事情があると思います。よろしくお願いします。

併せて、摂津市では、昭和58年に「憲法を守り人間を尊重する平和都市宣言」を行い、今年で40周年を迎えたことを記念して、戦時下の摂津市の様子と戦後の平和に関する取組を紹介する動画「今こそ平和の尊さを見つめなおそう」を作成されました。

僕も何回か拝見させていただきました。ユーチューブのアクセス数が少なかった

と思います。どうかこの動画を全市民へ展開できるようによろしくお願いします。

13番目、ヒューマンライツ・ナウのヤングケアラーの啓発について、課長からご答弁いただきました。

このヒューマンライツ・ナウ、すごく分かりやすく作っていただきました。相談窓口も全て書いていただいております。しっかりと、あらゆる場面で啓発活動をしていただきたいので、よろしくお願いします。

14番目のドローン、これも詳しくご答弁をいただきました。

2018年の大阪北部地震、あるいは、台風21号のとき、私も消防団として地域のがれき等の撤去活動をさせていただいたわけです。その中で、瓦がどこの家の瓦か分からへんで自分の家かも分からへんことがありました。周りにマンションがあったら、登って、写真を撮ればと思いました。ご相談いただいたときまわりに高い建物がなく、ドローンがあったら飛ばして、上空で、屋根を撮影できると思いました。摂津市としては、協定を結んだ会社と連携を取っていく方向性です。自然災害時に、しっかりと連携を取っていただいて、よろしくお願いします。要望としておきます。

最後の消防団員の確保で、4名の方に入っていた。私も消防団をさせていただいております。地域で8月23日は、毎年会館で地蔵盆祭りをして、小さな子どもが遊びに来ます。お父さん、お母さんも来られますので、消防車を出して、見ていただいて、子どもに乗ってもらって、写真を撮ったりしております。そういうときにお声をかけて、どうですかと、活動をさせていただいております。

本部としても、引き続き募集活動をして

いただきますようお願いいたしまして、質問を終わります。

以上です。

○三好義治委員長 南野委員の質問が終わりました。

次に嶋野委員。

○嶋野浩一朗委員 よろしくお願いたします。

まず、人事課に関わる質問を何点かさせていただきます。

1点目、決算概要40ページ、労働安全衛生事業でございます。

これは、塚本委員が詳しく質問をされておられました。30日以上休職、あるいは90日以上、いわゆる分限休職となっている職員の数についてもお聞かせをいただきました。

そういった方に、どのようなことが必要なのかについても、塚本委員からも提案があり、よく理解できました。昨日の答弁の中で、現在の数は分かりましたし、職員の数に対する割合も答弁いただいたと思っています。

経年を追って30日以上もしくはその90日以上休職している方の割合が、増加傾向にあるのか、まずはお聞かせください。

2点目、同じく決算概要の40ページ、階層別能力開発事業でございます。

新規採用職員の研修もされておられます。この新規採用職員の研修に、どのような重きを置かれているのか、具体的な視点、お持ちだと思いますので、その点をお聞きます。

あわせて、管理職の研修については昨日答弁もいただきましたので、いろいろな視点があることはよく分かりました。要望として申し上げておきます。今はコンプライアンス研修に重きを置かれていると、事務

報告書を見ておりましたも、感じています。

それは全く否定しませんし、これからも引き続きやっていただきたい。それだけではなくて、管理職は、部下に対してしっかりと指導育成をしていくところが非常に大きな役割でもあります。

その際に、部下がこの人の言うことなら聞ける、この人が言うのであればしっかりとやっていこうと思えるような、自分の器をどれだけ大きくしていくかが、今求められている大きな視点だと思います。ぜひそういった立場から、研修を重ねていただきたい。今、管理職の立場におられる皆さんは、そういった視点で、日常の業務に当たっていただけるとうれしいと思っていますので、よろしくをお願いします。この点の答弁は結構なので、要望として申し上げておきます。

3点目、職員体制についてです。

事務報告書で、現在の職員体制は載せていただいております。経年をおって、どのような変遷を経てきているのか、また今後の方針があれば、お聞かせください。

4点目、これは先ほど南野委員もおっしゃっておられました職員提案です。令和4年度は、残念ながら職員提案がなかったとお話でございました。これは、しっかりと原因を分析しとかなあかんと思っています。

令和5年度は、複数件の提案があったとのこと。令和4年度は、なぜなかったのか、どういったところに問題があったと考えておられるのか、お聞かせください。

人事課については、以上です。

5点目、人権女性政策課、事務報告書35ページ、DV防止ネットワーク会議についてです。

この会議、1回だけの開催なのか、そこ

をお聞かせください。

それと、内容、その構成機関、構成員が、どのようになっているのか、お聞かせください。

6点目、核兵器禁止条約の早期締結に向けて署名活動をされておられます。

年を追って、事務報告書を拝見しておりますと、令和4年度は817筆が集まっておられます。その前年度は131筆でして、ずっと見ていますと、結構数字にばらつきがあります。

これは、どのようなことなのか、なぜこの署名活動が実現されたのか、経緯などについて、お聞かせください。

人権女性政策課については、2点です。

7点目、広報課、広報事務事業、決算概要46ページ、印刷製本費の執行です。

予算が大体1,400万円と思います。それに対し、決算額が950万円、この執行差金をどのように考えておられるのか、内容についてもお聞きします。

もう1点は、これも議論がございましたけれども、広報せつでの情報提供に満足していると答えておられる方が85.9%となっております。

私は、この数字自体は、高いとも言えるし、まだまだ改善点もあると見えるし、非常に微妙なところだと感じています。

昨日からお話があったと思いますが、今後はどのように考え、改善しようとしているのか、お聞きします。

8点目、シティプロモーション推進事業について、お聞かせください。

この取組を進めていくためには、まず広報課の皆さんが、我が摂津市の魅力はどこにあると感じておられるのか、その意識が、一番大事だと思っています。その点について、今、広報課の中でどのようなお話をさ

れておられるのか。そして、課長として、我が摂津市の魅力はどこにあるとお感じなのか、その点をお聞かせください。

広報課につきましては、以上です。

9点目、政策推進課、鳥飼まちづくりグランドデザインについて、お聞きします。

先ほど南野委員は、この点について要望をされました。私はどちらかというと、厚かましい性格をしておりますので、答弁をお願いいたします。比較的若い年齢層の方から、もっともっと意見をもらうべきとのお話もあったと思います。鳥飼まちづくりグランドデザインが、まだまだ鳥飼地域の皆さんにしっかりと浸透していないと、昨日からご指摘があったと思います。

私も同じような感覚を持っています。具体的に、令和4年度、まずどのようにして周知を図っていったのか。特に若年層の意見を吸い上げるために、様々な取組もなされてきたと思っています。令和4年度の具体的な取組について、お聞きします。

10点目、監査委員事務局にお聞きします。令和4年度行政監査といたしまして、報償費の支払い事務に関する監査をされたと思います。この報償費の支払い事務に関わる監査に至った背景をお聞きします。

それと、私も一度監査委員をさせていただきました。監査に当たる職員の感性といったものが非常に大切だとつくづく感じました。この監査に当たる職員の方の感性を磨いていくために、具体的にどのような資質の向上を図ってこられたのか、お聞きします。

11点目、消防につきましては、質問します。

5市での運用に向けた取組が、令和4年度もなされました。その中で、プロポーザルを実施され、恐らく複数社から提案があ

り、事業者が決まったわけです。その至る経緯、どのような優位性がある、事業者が決まったのか、お聞きをします。

12点目、中期財政見通しとも関わって、高規格はしご車についてです。

これを、摂津市単独で更新していくと、相当な予算が必要になると思います。

そういう視点に立ったとき、令和4年度で、高規格はしご車がどの程度出動されたのか、その具体的な件数について、お聞かせください。

13点目、110番通報を覚知してから現場に向かうまでに相当な時間がかかっていると、推測しているところです。

新型コロナウイルス感染症が令和4年度ではまだ2類に分類されており、そこについては、様々な制約もあったらうし、いろんな工夫も皆さんされてこられたと思います。どのように、その時間等々について捉えて、どのような対策をされてこられたのか、お聞かせください。

最後、14点目です。実際に、コロナ禍で、パンデミックを起こさないかが、すごく課題であったと思います。

様々な工夫も取られてきたと思います。令和4年度の工夫についてお聞かせください。

以上、よろしくお願いいたします。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、人事課に係ります4点のご質問にお答えいたします。

質問番号1番、メンタルの傾向についてでございます。

経年で申し上げますと、いわゆる分限休職者の割合では、令和元年度は0.91%、令和2年度が1.5%、令和3年度が1.49%、令和4年度は2.34%となります。

あと、精神及び行動の障害による30日以上の病欠休暇につきましては、令和元年度が1.5%、令和2年度が2.71%、令和3年度が3.3%、令和4年度が3.8%と、割合としては増えている状況でございます。

質問番号2番、新規採用職員の研修についてでございます。

新規採用職員の研修は、現在、可能な限り早く配属先で業務を行うことができるような仕組みといたしまして、前年度の3月末に会計年度任用職員として任用して、研修がスタートをするスケジュールを組んでおります。

新規採用職員の研修の視点でございますが、公務員として、初日から市の顔となることを前提に、公務員を深く知る、市のことを深く知るというものでございます。

内容といたしまして、自治体職員の基礎を学ぶ研修、地方自治法や地方公務員法を学ぶ研修、仕事の進め方とコミュニケーションを学ぶ研修、あるいは接遇研修といった外部講師を招く研修はもとより、公務員倫理、防災、情報セキュリティなど、市職員が講師となって、本市のことを教える研修も実施しております。

職員育成・行動基本計画に、目指す職員像がございます。摂津市職員として求められる職員像については、当然視点として入っております。

質問番号3番、職員数についてです。経年で毎年4月1日の定数管理上の人数で申し上げますと、平成10年度が870名、平成16年度で784名、平成22年度で691名、平成29年度、平成30年度が最も少ない615名、それ以降、平成31年度が620名、令和2年度が626名で、令和3年度が631名、令和4年度が64

4名で、今年度4月1日が650名、今日時点では649名となっております。

採用の考え方といたしまして、現在、技能労務職員を除きまして、定年で再任用とならず、退職する人数、再任用を退職する人数といった、市役所から退職される人数と、業務の関係上、必要であると判断した人数から、育休から復職する人数や、業務の関係上、減員ができると判断した人数を引いた人数を採用の人数として募集をしております。

質問番号4番、職員提案制度でございます。

職員提案につきましては、当然新たな発想を基に提案するポジティブな面はもちろんありますが、自らの本来業務を置いて、提案に没頭することは、場合によっては本来業務の停滞を招く可能性もありますし、同僚の不満がたまる可能性もあります。実際に提案がなかった部分については、なかなか実効性の低い提案で、実際にこれを実現するためには、いろいろ考えていくハードルがあり、そこを補う必要がある提案も1件ございました。あくまで人材育成で、提案者がしっかりと提案するところではありますが、先ほど南野委員へ答弁させていただきましたとおり、この部分に対して、1次審査前に職員育成・行動基本計画推進委員会として、ブラッシュアップするためのヒントでも応援する形を取る内容と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 由井副理事。

○由井市長公室副理事 人権女性政策課に関わります2点のご質問にお答えさせていただきます。

まず、質問番号5番のDV防止ネットワーク会議、どのような会議体なのかのご質

問だったと思います。

夫や恋人からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的として摂津市DV防止ネットワーク会議を設置しております。

構成員は、庁外では、大阪府女性相談センター、摂津警察署、摂津医師会をはじめとした7機関、庁内は、DV被害者が必要とする公的支援制度の担当課である15機関であります。

ネットワーク会議においては、庁外の方も構成いただいていることから、DV相談実績の報告、DV相談の種別の傾向、制度改正の説明等を行っており、庁内外の関係機関のネットワーク連携の強化を図っております。

ネットワーク会議は、おおむね年に1回の開催であります。先ほど委員から年に1回の開催について、大丈夫ですかとのご指摘をいただきました。

ネットワーク会議とは別に、DV被害者の状況により、公的支援の検討を行う必要がある場合、協議事項が発生したときには、個別のケース検討会議を行っており、関係機関で連携し、それぞれの部門で支援につなげています。

続きまして、質問番号6番の核兵器廃絶の署名を始めた経緯についてのご質問がございました。

平成24年1月に開催された第1回平和首長会議において、核兵器禁止条約の交渉開始を求める市民署名活動について、加盟都市を挙げて展開すること、また、核兵器禁止条約の早期実現に向けた取組の推進について、日本政府に要請することが承認されたことから、本市におきましても、平成24年より署名活動を開始したところです。

署名数につきましては、先ほど委員からお話があったように、令和4年度は817筆、令和3年度は131筆、令和2年度は773筆です。その変動についてですが、署名については、各公共施設への配架を行っており、そのほかにも、世界人権宣言摂津連絡会議の加盟団体や平和イベント参加者にも協力依頼を行っております。

加盟団体から頂く数やイベントの参加者数等が毎年異なることから、年度により署名数の変動がある次第です。

また、最近では署名について、住所の記載が必要なことから、個人情報のご提供、抵抗を持たれる方もおられます。

平和首長会議では、現在、オンラインでも署名が可能ですので、摂津市としては、こちらのご案内もさせていただいているところです。

以上です。

○三好義治委員長 仲野課長。

○仲野広報課長 それでは、広報課に係りますご質問にお答えいたします。

質問番号7番目の広報紙の印刷製本費についてのご質問でございます。

広報紙につきましては、毎月4万7,000部の印刷を行っております。令和4年度の当初予算の計上時には、1部当たり22円で計上させていただいておりました。令和3年度の単価では、1部当たり16,57円から、令和4年度には14,33円と大幅に単価が下がったことが大きな要因でございます。

なお、近隣他市の単価の実績と比較しましても、高槻市に次いで安い設定となっております。

また、参考ではございますけれども、令和5年度の契約単価は17,94円と上がっております。物価高騰の状況もある中、

どれぐらいの単価になるのか想定がしばらく状況でございます。

続きまして、広報紙の改善点等につきまして、令和4年度におきましては、担当職員が目標設定にも取り入れて、意識的に広報紙のデザインや見栄え、レイアウトなど、皆さんから興味を持っていただける紙面作りに取り組んでまいりました。

今回の85.9%という満足度でございます。広報紙の作成自体、なかなか評価が分かりにくい業務となっておりますけれども、担当職員の努力が実りまして、8月号広報紙の表紙では、全国広報コンクール入選を果たすとともに、今回の満足度向上につながっているかと考えております。

また、今後につきましては、当たり前のことにはなるんですけれども、分かりやすく、いかに見てもらえるかの目的意識をしっかりと持ち続けていくことによって、さらなる満足度の向上にもつながっていくと考えております。

続きまして、質問番号8番目のシティプロモーションに関するご質問でございます。

摂津市の魅力でございます。まず、シティプロモーションの推進に当たりましては、住み続けたいまちとさせていただくとともに、市外の方に本市を魅力あるまちとして認知していただき、多くの方が訪れたい、住んでみたいとさせていただけることを目的に取り組んでおります。

ただし、摂津市は近隣他市に比べまして、実際認知度は低いと感じております。摂津市シティプロモーション戦略におきましても、市外住民が摂津市を知るきっかけや、摂津市に来訪する動機をどのように作るかを課題として挙げておきまして、私自身は、まずは摂津市を知っていただくこと

を主眼に事業展開を行っております。

次に、本市の魅力でございます。場所で申し上げますと、新幹線の鳥飼車両基地や阪急電鉄正雀工場など、他市にはない魅力がございます。

この点については、インスタグラムを通じた魅力の発信等も行っておりましました。

また、全国的に珍しい地域資源として、大阪銘木団地がございます。

この地域資源を活用した大阪銘木イベントへの事業補助などの取組も展開するなど、市の特色ある部分のPRと摂津市自体の認知度を向上することが、まず取り組んでいくことかと思っております。

以上でございます。

○三好義治委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 9番目、昨年度の鳥飼まちづくりグランドデザインの周知と、特に若い世代への周知をどのようにしてやってきましたかのご質問に対して、お答えさせていただきます。

令和3年度に鳥飼まちづくりグランドデザイン策定委員会からの答申を受けて、鳥飼地域のまちづくりのビジョンを示した鳥飼まちづくりグランドデザイン冊子の作成及び配布や、鳥飼まちづくりグランドデザインの説明会の実施を行っております。説明会では、現在の鳥飼地域の状況や、特に水害に対しての鳥飼地域が抱えている課題などを踏まえて、今後の鳥飼地域におけるまちづくりの方向性を説明させていただき、説明会でいただいたご意見の整理を行い、今後の進め方について共有させていただいております。

また、鳥飼まちづくりグランドデザインを多くの若い世代の方に知ってもらうために、せんだん公園でのイベントや、PTA大会で開催された防災マルシェや、摂津

ふれあいマラソン大会にて、鳥飼まちづくりランドデザインのPRの実施をしております。

以上でございます。

○三好義治委員長 溝口副理事。

○溝口総合行政委員会副理事 それでは、質問番号10番、監査委員事務局に対してのご質問にお答えさせていただきます。

まず1点目でございますが、行政監査についてのご質問でございます。

行政監査につきましては、事務事業の適正な執行を確保するために必要に応じて行政運営上の課題などのテーマを選定いたしまして、監査を実施するものと地方自治法においても規定されております。

令和4年度と令和5年度の2か年にかけて、報償費の支払い事務について選定させていただいております。

この選定した背景でございます。報償費につきましては、いわゆる市民対象の講演会であったり、職員対象の研修会等の講師への謝礼であったり、また、事業協力に対する謝礼などの提供を受けた役務への対価を支払うものでございます。

報償費につきましては、円滑な事業執行に役立つ一方で、物品の購入や請負等の契約行為とは、性格が異なるものでございますので、基準が乏しいこともございます。

また、謝礼の性質上、競争性が働きにくい、金額も担当課の裁量で決められることもございます。

そのような状況を踏まえまして、今回、報償費の支払いにつきまして、法令に適合し、正確で最少の経費で最大の効果を上げているかの検証を行いまして、合理化に努めることを目的として、行政監査を実施させていただいたところです。

もう1点、着眼点といたしましては、支

出金額の根拠となる基準を定めているか、また、その支出金額は適正かどうか。2点目といたしましては、基準がもしない場合、支出決定はどのような手続を経て行われているか。最後に3点目といたしましては、報償費が支出科目として適切か、そのような着眼点で監査をしております。

2点目の監査委員事務局職員が、感性を磨くためにどのような資質向上を行っているかのご質問でございます。

監査事務局職員には、非常に幅広い能力が求められるものと考えております。

監査の役割といたしましては、市の財務や事務事業の執行等が法令に適合し、正確であるか、また行財政運営が効率的かつ効果的に行われているかとの観点から、常に確認、検証するといったことを、役割として担っておるものと考えております。

また、昨年の4月に新しく石川代表監査委員が就任されましたけれども、代表監査委員が常々言っておられる監査の視点といたしまして、大きく2点を言っておられます。「市民目線に立った監査を実施すること」、もう1点は「市役所の中の常識が社会や市民の目から見て非常識になっていないか」といった視点が大事だということです。そのようなことを事務局職員としても、非常に意識をしながら、監査を実施させていただいております。

当然、法令であったり、そのような求める能力は当然身につけないといけません。が、それ以外に市全体の課題であったり、政策、または施策等の把握、また国や社会の動向にもアンテナを張る必要があると思っております。

研修期間におけるの専門研修は当然ですけれども、職場の中での自己啓発といいますか、他の経験豊富な職員から学び、気

づきもでございます。そのような個人の自己啓発はもちろんですが、チームとして、組織として、いろいろな気づきを得ながら、他の職員からのアドバイスをもらいながら、能力向上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 林副理事。

○林消防本部副理事 それでは、質問番号11番のご質問にお答えいたします。

業務選定に係るプロポーザルにつきましては、協議会事務局の吹田市のガイドラインに沿った実施要領により実施いたしました。

多くの事業者が応札可能となりますよう、5市で定めました整備構想を基に、全指令台メーカー5社に対して、技術情報の提供依頼RFIと意見招請RFCにより、調達仕様書案を開示しまして、実現困難との回答があった機能等について、削除や公平性に配慮した書きぶりいたしました。

たまたま政令市の消防や警察と同様のシステム構築と重なったこともありまして、当初5社のエントリーを想定しておりましたが、結果2社の参加でございました。

業者選定に当たりまして、重要視しました項目といたしましては、指令業務の迅速性、確実性、効率性など、システムの機能について、現行指令システムからの安全な移行について、保守体制についての三つが主な項目でございます。

当然ながら、これらの項目の配点は高く設定しておりました。

評価項目の一つとして、価格も設定しておりましたが、価格点の差はごくわずかなものでありました。

結果としまして、金額ではなく、消防が

求めるシステムの機能、システムの移行や万一のケースにおける対応について、より消防の思惑とマッチした提案を行いました日本電気株式会社が契約候補事業者として選出されまして、契約に至ったものでございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 小西課長。

○小西警防第二課長 それでは、質問番号12番、はしご車の出動件数につきまして、お答えいたします。

令和4年度のはしご車の出動件数につきましては6件でございました。

内訳といたしまして、火災出動が3件、火災指令で出動したものの火災ではなかったため、警戒出動に変更しているものが3件でございました。

以上でございます。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原救急救命課長 それでは、質問番号13番と14番のご質問にお答えいたします。

まず、救急車の現場到着時間の増加による対策についてでございます。

指令センターが119番を受信し、救急出動指令が予告から本指令がかかる中で、救急隊員は、感染防止衣やN95マスクなどを装備しまして、迅速に出動しております。救急車の現場滞在時間の平均時間や、救急車1件当たりの覚知から帰署までの平均活動時間は、年々延長しておりまして、ここ3年はさらに延長している状況でございます。

これは、新型コロナウイルスの影響のため、2次医療機関の受入逼迫による病院問合せ回数の増加や、保健所の病院選定調整による時間延長によるもの、また、発熱、倦怠感、せきを伴い、新型コロナウイルス

を疑う症状がある場合などを含め、病院受入れに時間を要したことによるものと考察しております。

対策といたしましては、病院問合せ時の救急病院の受入態勢も大きく影響いたしますけれども、2次医療機関との連携強化や救急隊による適切な病院選定、迅速な病院連絡を行い、救急活動時間の短縮に努めてまいります。

続きまして、14番のご質問です。令和4年度新型コロナウイルス感染拡大時の救急対応についてだと思います。令和4年度の新型コロナウイルス感染拡大時の救急隊の感染防止につきましては、救急出動全件に対して、感染防止衣上下、N95マスク、ゴーグル、手袋を装備して対応するとともに、庁舎内での不織布のサージカルマスクの装着やパーティションの設置、職員間のソーシャルディスタンスや黙食など、可能な限りの感染防止を行ったことで、救急活動や勤務における感染や職員間の感染はなかっ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 嶋野委員。

○嶋野浩一朗委員 それでは、2回目の質問をさせていただきます。

まず、労働安全衛生事業、30日以上、90日以上、残念ながら休職をしている職員の割合は、少し数字にばらつきはあるとはいえ、増加傾向にあると感じたところですか。

こういう状況を受けて、昨日の質問の中でも、いろいろな方向性を、本当いろいろとご苦労されて、見出しておられることについてよく分かったところです。昨日、塚本委員が提案されておられました。部下の健康面を上司が気遣うことについて、評価項目にしてはどうかとの話があったと思

います。これは非常に、的を射た提案だと私も感じたところです。そこについては期待ができると感じています。

違う視点で、今日は提案をしたいと思っています。残念ながら、摂津市におきましても、税金の誤還付であるとか、事務ミスで大きなものが続きました。

その中で、職員間、それぞれの部署の横の連携ができていのかとのお話もありました。組織だけではなく、職員間の仕事だけではないつながりが、いかに保てるのかが、今、問われていると思っています。

そういう視点で言うと、今まででありましたら、職員の皆さんが仕事以外で交流を深める機会が、今よりもあった気がしています。

例えば、同じ趣味を持った人たちが集まったり、あるいはスポーツをしたり、そういったつながりが、私は大きかったと思っています。

その中で、仕事以外で人間関係ができ、そのことが、実は仕事の中でも生かされる。それぞれ違う職場にいるんだけど、お互い、何かアドバイスをし合ったり、何か少し気づきをもらうことにつながるとしています。

そういった活動については、今、恐らく世の中的にはどうなのかという視点もあると思っています。しかし摂津市が置かれている状況を考えると仕事を超えて、職員の皆さん個々がつながっていくところをいかに意識して、何ができるのかが非常に大きいと思っています。ぜひそういった視点から、いろいろと提案していただきたい。要望として申し上げておきます。

2番目、新規採用職員の研修です。

いろいろな取組をされていると思えました。

一つは、もちろん事務の能力を上げないといけないわけですから、そういった観点からの研修もあります。また、公務員としての倫理をしっかりと持たないかんとところもあると思っています。それはそれでしっかりと進めていただきたい。併せて大事なのは、新しく入ってきた職員の方が、モチベーションをしっかりと保って、さらに上げていく研修も必要だと思っています。その点についてお聞かせください。

続いて、職員体制です。一番多かったとき、大体870名で、それからずっと減らしてきて、ここ数年は少し増加傾向とっております。

森山市長が就任をされ、最初に打ち出された方針として、現業職については、不補充という方向性を示されました。事務職については、4割は不補充との方針を示されました。

その結果、適正な数がだんだんと見えてきたと思っています。恐らくこの方策を示された当初は、人員として、だぶつきがあった。一つ一つの事務を見るに当たって、この事務を遂行していくためには、これだけの人員が必要だと、しっかりと精査をしていって積み上げていった数に恐らく近づいていったと思っています。

一方で、特に現業職を、不補充とした結果、なかなか技術の継承が進まないといったことも課題として、挙げられてきました。

私も、以前、文教上下水道常任委員会におりました。特に水道事業においては、技術の継承がままならないということも、課題としてずっと示されてきました。

そういうことを考えると、方策としては、今後、ある程度人員について、今より増やしていく方策も、示していいのかと思っています。その点について、今、何か具体的

な方策があるのか、お聞かせください。

次に、職員提案です。職員提案が、実際にされない要因についてもお聞かせいただきました。

職員提案がなかなかされないことについては、先ほどの指摘でもかぶるんですけども、職員個々のつながりも関わっているような気がしています。

つまり、これだというひらめきが起きるときは、得てして自分一人ではなく、誰かといろいろな話をしているときに、何か気づきがあって、そうだなとひらめきが起きてくるものだと感じています。

職員の皆さんが、今以上に、もっとつながりを持って、いろいろと仕事を超えて交流をしていくことが増えてくると、いろいろな気づきがあって、それが職員提案にもつながってくるとと思っています。職員提案の数は、そういったものを測る一つのバロメーターだと捉えていただきたい。実際に、この職員提案制度はすばらしいものだと思います。

今までは、事務事業評価の中で一つの評価項目としても設定をされておられました。また、お聞きをしておりますと、人事評価の中でも、職員提案をどれだけしたのかと問われていたのをお聞きしております。

どういった形がいいのか分かりません。ぜひ、人事課としても、職員提案が出される職場づくりにしっかり取り組んでいただきたい。要望として申し上げておきます。

続きまして、DV防止ネットワーク会議です。今、答弁を聞かせいただきまして、安心したところはございます。

何が心配だったかということ、1回だけの会議であるならば、いろいろなケースに、個別に対応できているのかが一つ心配で

ありました。

恐らく、DV防止ネットワーク会議を開くことによって、方針を確認されて、それに基づいて、具体的な対応は、個別のケース会議で、検討していくと思いました。しっかりやっていただきたいのが一つと、DVが、児童虐待、高齢者虐待とも密接に関連をしていると思っていますので、そういう視点も要ると思っています。

先ほどの答弁をお聞かせいただくと、庁内でも、15の関係部署と話があったと思います。そういった視点からも出されているとよく理解できました。引き続きしっかりと、取り組んでいただきたい。要望として申し上げておきます。

それから、核兵器禁止条約の早期締結に向けた署名活動です。きっかけといったものが、摂津市の市長が、平和首長会議に加盟され、そこが一つの大きなきっかけという意図がよく分かりました。

署名活動自体は大変に素晴らしいことで、いろいろご努力をされていると思っています。

一方、お分かりいただきたいのは、実はこの間の議会で、議会議案として、この核兵器禁止条約にまつわる意見書が採択をされました。どういった内容かと言いますと、核兵器禁止条約の第二回の締約国会議に、オブザーバーとして参加を求める意見書です。

この核兵器禁止条約は、大変素晴らしいものだとは思っています。しかし、今の世界情勢を見たとき、我が国がこの条約に批准していくことについては、様々な意見もあることを分かっと思っていただきたい。

人権女性政策課が、いろんな団体と協力して、署名活動をされているときには、より多くの皆さんが、そうだと思っていただ

けるようなものを掲げて、やっていただくことが、大事だと思っています。ぜひそういったことは、今後議題として、上げていただきたいと、要望として申し上げておきます。

それと、事務報告書を拝見しておりますと、いろいろな取組をされておられます。

その中で、気になっているのが、人権問題のことで、この中で、拉致問題のことが出てきていません。

私は、今、我が国がまず解決すべき人権問題は、この問題だと思っています。

こういった問題にもしっかりと目を向けていただいて、具体的に取り組んでいただきたいことを強く要望として申し上げておきます。

人権女性政策課は、2点とも要望です。

○三好義治委員長 暫時休憩します。

(午前 11時 57分 休憩)

(午後 0時 58分 再開)

○三好義治委員長 再開します。

嶋野委員。

○嶋野浩一郎委員 続いて、広報課です。

広報紙について、大変よくなったと感じています。一番何を感じているかと言いますと、この広報紙を拝見して、いろいろと人の顔が見える、いろんな活動がよく分かるところが、非常によくなった点だと感じています。

かつては、広報担当が、秘書課にありました。広報課を設置されたとき、市政運営の基本方針の中にもうたわれたわけです。広報課を新設しますといったことが、市民が元気に活動するまちのところに載っておりまして。

摂津市においては、市民の方が生き生きと活動するまちだと、そのことをしっかりと市民の皆さんにも、また市外に向けても、

お知らせをしていくところに主眼を置かれたからこそ、そこに盛り込まれたと理解をしています。

さらに、要望するならば、広報紙を拝見しておりますと、非常に写真も多いですし、よく活動している様子が手に取るように分かります。

一方、いろいろ公民館等で募集をしたり、参加を促すところについては、残念ながら活動している様子がなかなか分からないこともあると思います。

広報紙10月号を拝見しておりますと、JR千里丘駅での清掃活動に参加してくださいと呼びかけをしております。ただ、初めて参加される方が、これだけを見てなかなか参加をしようと思えるか。

その様子が分かるような写真があって、これならば、初めて行っても行けるといった安心感があれば、その一歩につながると思っています。

そこに一歩踏み出していただく、さらにその次となっていくのかも分かりませんし、ぜひそういった視点で見ていただきたい。広報紙の中で、全ての写真を盛り込んでいくことは無理だと思います。そこは、多くの皆さんがスマホをお持ちなので、例えばQRコードを載せるなどの工夫をしていただき、より市民の皆さんが参加、参画をしていく、そういう機運の醸成に向けて、しっかりと取り組んでいただきたい。

そういったことがより改善されていくと、広報せつでの情報提供で満足だと言われる方の割合も増えていくと思っております。ぜひ期待をしておりますので、よろしく願います。

シティプロモーションについて、要望として申し上げておきます。摂津市にはいろんな魅力が、まだまだあると思っております。

大真面目な話をしますと、大阪府、さらには阪神地区に住んでいる人において、住んでいる人の中で、非常に生活の中で大きなウエートを占めていると思うのは、プロ野球の阪神タイガースだと思っています。

福渡副市長からしてみたら、恐らくそこまでかとの感覚をお持ちなのかと思っています。

我々からすると、ずっと大阪府内に住んでおりますので、当たり前を感じています。そうしたら、摂津市とタイガースとの接点はないかと言ったらあります。

阪神タイガースは、野球の技術を上げたいと思っている小学生、中学生に、野球を指導するベースボールアカデミーを開催していただいています。そのベースボールアカデミーは、ほとんど兵庫県でなされておりますが、実は大阪府で、ただ唯一摂津市だけ今開講していただいております。

4月から箕面市も開設されるみたいなので、オンリーワンと言えなくなってくるのかもしれないです。タイガースタウンと言えないまでも、タイガースアカデミータウンと言えるわけです。

今年は、セントラルリーグで優勝して、多くの皆さんが喜ばれた。ベースボールアカデミーの子どもたち、保護者、また多くの市民の皆さんと一緒に、何か喜び合っている姿が出てきたりしたら、また一つ違っただろうと思います。今、摂津市のスポーツ振興に関わるころでも、SSKの協力をいただきながらいろいろとやっているわけです。そういったご協力もいただきながら、タイガースアカデミータウンだともっと知らしめていく、間違いなく摂津市の魅力向上、イメージアップにつながると思っています。ぜひそういった視点も持っていただきたい。

また、今週末には、高校駅伝、大阪府大会が開かれます。恐らく、女子の部で薫英学院が優勝されると思っています。大阪府の大会を勝ち抜くと、全国大会でも上位争いされるだろうと思います。

陸上の強豪の学校が、この摂津市にあるわけです。毎年2月に、ふれあいマラソンを開催いただいております。できたらそこで走ってもらいたい。

走ってもらうだけではなく、その後に、多くの小学生、中学生が、このマラソン大会に参加してくれているので、全国で活躍した選手が、子どもたちに何か少しでも、アドバイスをしてくれるとか、指導してくれることがあれば、魅力だと思います。

このマラソン大会には、摂津市民の方だけではなくて、市外からもたくさん来られるわけです。まさに対外的なPRになっていくわけで、これこそシティプロモーションだと思っています。

いろんな魅力が、このまちでまだまだあるので、ぜひそういった視点で見つけていただきたい。

例として挙げさせていただきましたけれども、摂津市の魅力をまずは皆さん方が感じていただいて、それを市内の皆さんにもPRをしながら、今後より充実したシティプロモーションを期待しておりますので、よろしくをお願いします。

続きまして、鳥飼のまちづくりにつきましても、要望とさせていただきます。なぜこの質問をさせていただいているかと言いますと、昨年に実は、摂津市のPTAから要請がございました。

今、私は第二中学校のPTAの役員をさせていただいております。このグランドデザインの会議のときに、比較的若年層の皆さんの意見を聴きたいから、それぞれの単

位PTAからもお二人参加してくれないかと話がありました。

その中で、若い人の意見も聴きたいといったことがあったので、私は参加をして、もう一人の方をお願いをして、行っていただきました。

てっきりPTAから声がかかってきた人だけが、一つの部屋に集まって、そういった人たちだけの場で、いろいろと意見を述べる機会なのかと思っていました。

実際に行ってみると、そうではなくて、全体の中で、我々も参加をしていました。これまでずっと参加をしていただいた皆さんが意見を言ったり、あるいはこれまで鳥飼のまちづくりの中で、本当にご苦労いただいた方が、意見をされておられたわけです。

私が直接聞いたのは、なかなかあのような場で意見を述べられない。本当に自分が意見を言ってもいいのかと、気後れしたということをお聞きしました。

これから、このグランドデザインを進めていくに当たって、40代、50代の方から、いろいろとご意見もお聴きいただき、市民の皆さんの協力をいただくのであれば、より意見を言いやすい雰囲気づくりが大事だと思っています。例えば、PTAで、いろいろ会議もしているわけです。そういったところで、時間をいただいただけませんかとか、投げかけをして、直接足を運ぶとか、そういった工夫も要と思っています。

工夫というか努力はしていただいていると認識はしております。さらに効果的な意見の吸い上げ、意見を言いやすい雰囲気づくりを、工夫していただきたい。要望として、申し上げます。

続きまして、定期監査、行政監査のところでは、行政監査について、令和4年度、

令和5年度報償費の支払い事務に関わる監査について、なぜそういった項目を選ばれたのかについて、ご説明いただきました。よく分かりました。

確かに基準があるのかどうか、あるいは、報償費についても妥当なものなのかについて、しっかりと監査をしていく。監査の立場から、チェックしていくことは、大事だと思っております。非常に安心をしたところでございます。

監査に当たる、職員の資質向上で、具体的に見て、お知らせをいただいたと思っております。

一つは、市民の視点に立っているのか。もう一つは、市役所の常識が、本当に妥当なものなのかの視点で見ていくべきだとのお話をいただきました。

私も1年だけ、監査委員として担わせていただきました。そのときに、本当に思ったのは、それぞれの担当課が、いろんな事務をしています。その中で、どの事務を抽出して、どこの書類を、求めていくのかは、非常に経験も要ると改めて感じました。

少しピントがずれてしまうと、本来できるはずの改善策の提言ができなくなっていくわけです。監査に当たっていただく皆さんの役割は大きいものがあります。求められる感性は、独特な感性が要ると思っております。

これは摂津市だけではなくて、恐らく近隣の監査委員の皆さんも、いろんな課題を感じておられると思います。そういった横の連携もしっかり大事にして、よりよいものを作り上げていただきたい。要望として申し上げます。

それから、消防についてです。まず1点目に、指令業務のプロポーザルにつきまして、お聞かせいただきました。ありがとう

ございます。

残念ながら、2社しか参加されなかったとのことです。金額だけではなく、実際にシステムを運用するに当たっての問題にしっかりと視点を当てていただいたことは、非常に大きなことだと思っております。

これまで5市それぞれのシステムを使っていたと思います。スムーズに、移行が進んでいきますように、担当課としても、しっかりと今後、見守っていただきたい。要望として申し上げます。

2点目のはしご車の出動の件につきまして、具体的な数字もお聞かせいただきました。実際の火災では、令和4年度3件の出動であったとのことです。

この3件が、どうなのかは、しっかりと見ていくべきだと思っております。

摂津市で3件でした。今後、指令業務を一元化していく、5市の状況です。他市において、どの程度、同種類の車両が出動しているのか。もし少ないのであれば、摂津市単独ではなくて、広域的にどれだけの台数を保有すればいいのか。指令業務を5市で運用していただきますけれども、これにとどまることなく、可能であるならば、いろいろな事務を広域的にやっていくことで、財政的な面でもメリットがあるでしょうし、本当にそのことによって、市民の安心・安全を守れるのであれば、一つの選択肢として、検討していただきたい。

一方、摂津市単独で、はしご車があることが、ひょっとすると市民の皆さんの安心につながっているかも分からないです。そこはなかなか測りにくいところがありますが、そういった視点も大切に、今後の消防の在り方を探っていただきたい。要望として申し上げます。

それから、119番を受信されてから、

現場への時間についても年々伸びている中で、今回、コロナの対応があったからさらに増えているとお話をいただきました。

昨日の塚本委員の質問とかぶってくるのですが、軽症者の方には、直接119番をかけるのではなく、#7119にかけていただくことをどれだけ粘り強く、啓発できるのかだと思っております。これも、摂津市だけでやっているわけではないと思います。

他市でも同じような課題を抱えている中、様々工夫をして、啓発活動に当たっていただいていると思います。啓発効果があったこと、いろいろな課題等が見えてきていると思います。ぜひこれも横の連携の中で、よりよい啓発を探っていただきたい。そのことを一つの指標として、119番を覚知してから現場に行くまでの時間帯をしっかり捉え、その効果を探っていただきたい。要望として申し上げます。

それから、コロナ禍においても、本当にいろいろと工夫をして業務に当たっていただいたと改めて感じているところです。何かお話を聞いていますと、職員間での感染はなかったけれども、職員の家族が、コロナにかかれたことによって、休まざるを得ない状況があったとお聞きしております。

その結果、相当数の職員が休まざるを得なくなって、現場は工夫をしながら、本当にご努力いただいていた状況もお聞かせをいただきました。この経験は、今後必ず生かされると思っております。

少し前ですけれども、本来、冬にはやるはずのインフルエンザが、はやったとこのことがありました。今後、我々が生活する中で、どのような感染症がはやるかも分からない。

そのときに、今回の経験は必ず生かされると思っております。この体制が維持できる工夫を重ねていただきたい。要望として申し上げます。

2回目は以上です。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、人事課におけます2点ご質問にお答えいたします。

まず、質問番号2番、モチベーションの向上ということでございます。

モチベーション向上について、研修で申し上げますと、モチベーションが落ちやすい5年目の職員について、職員意識改革研修、モチベーション・仕事のスタイルという研修を実施しております。

内容といたしましては、入庁から現在までを振り返り、今の自分を知ること、よりよい職場づくりや業務遂行、自己成長へとつながる知識、スキルを習得すること、あと、受講者の上司から受講者には内密にポジティブなメッセージ、うれしいと思ってもらえるようなコメントを用意するものもございます。

研修の場を通じて、コミュニケーションを図るものでございます。

ただ、これは、あくまできっかけでございます。部下のモチベーションを高めるのは、当然、管理職の役割でございます。

昨日、参考行動例として答弁しておりますけれども、部下を育成する管理職の役割についてしっかりと進めていきたいと思っております。

続きまして、質問番号3番、職員数の問いでございます。

最も少なかった平成29年度、平成30年度と比較して、職員数が増加しているのは、例えば、家庭児童相談課の体制強化に伴う増員、千里丘駅西地区の開発、連続立

体交差化推進に係る増員、こども園の保育教諭、医療的ケア児対応の保健師の増員、権限委譲などがあつた課での増員等を行っております。

ただ、無尽蔵に職員数を増やすことはできません。総人件費の問題もございます。大前提として、職員のスキルアップが必要であると考えています。日々の仕事で発揮する能力の向上、日々の指導を所属長がしっかりと行うことが全体の底上げにつながってまいります。

なお、採用の人数につきましては、1回目に答弁させていただいておりますが、その年の採用人数を決定するに当たりましては、市役所から退職する人数と、あと業務に伴う増減、あと育休関係を基に、募集をしてお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 嶋野委員。

○嶋野浩一朗委員 最後は、要望にします。まず、新規採用職員の研修に絡めて、モチベーションをいかに上げていくのかです。5年目の職員、一度これぐらいの時期にモチベーションが下がってくるとの話で、そのこと自体はそうだと思っております。

ただ、1年目入ってきて、その1年間に辞めていく職員がいるかといえはいると思います。それを考えると、最初に、どれだけモチベーションを高められるかは、非常に大事だと思っております。

そういう視点に立ちますと、私は、松下幸之助翁の言葉が非常に響いております。

何かといいますと、松下幸之助翁が、松下政経塾の塾生に向かっていろいろな言葉を発しています。その一つで、「あんな、君らな、君たちは塾生であり塾長なんや」と表現されたそうです。

少し分かりにくいと思うのですが、塾生

の皆さんも最初分からなかったそうです。それが、いろいろとカリキュラムをこなして、松下さんのお話を直接聞いているうちに、なるほどと思ってきたと。

どういうことかと言うと、間違いなく塾生であるわけです。だから、素直にいろいろな学びを吸収し、謙虚な気持ちと素直な気持ちが大変だと、併せて、君ら塾長なんやとはどういうことかと言うと、この塾を背負っていくぐらいの気概を持って松下幸之助は伝えたかったらしいです。

ぜひ、新しく入った職員の皆さんに、そのような言葉を投げてください。

新しく入ってくるので、何も分からないわけです。素直に学んで、しっかりと公務員としての自覚を持つ。これは、当然の話で大前提です。俺がこの業務を背負っていくという気概を持ってほしいと思います。

それを持てたならば、今、話をしてきた、給食の話だったり、いろんなことがありますが、最後は、そこに行き着くと思っております。そういった研修もお願いしたい。要望として申し上げておきます。

職員体制では、少し例外的なところもあるとの話がであったのかと思っております。

ただ、1回目にも申し上げましたけれども、摂津市の職員について、人材がダブっているのではないかとこのことで、ずっと減らしてきた経緯がありました。

大きな方針があつて、一つ一つの業務を見ていったときに、この業務はこれぐらいの人員が要るとはじき出して、それを足していった数字ではなかったわけです。そこをしっかりと持つべき時期に来ていると思います。ぜひ、定員数を割り出してください。一方、若干の余裕がないとしんどいところもありますので、そういった視点で定数管理についても、お願いしたい。

要望として申し上げて終わります。

○三好義治委員長 嶋野委員の質問が終わりました。

次に、野口委員。

○野口博委員 3点、要望としてご意見だけ申し上げておきます。

一つは、人事問題です。

職場環境について、いろんな議論をされました。決算概要40ページ以降、その予算が計上されております。

令和4年度は、前年度に3歳児死亡事件がありました。令和2年度末の3月末に、いろんな不祥事の問題を受けて、第三者委員会の答申が出されました。最初の問題を受けて、令和3年1月に、この委員会の報告書もまとめられました。それを受けて、令和3年度に、副市長も二人制として、いろいろな仕事の分担もしました。

職場に関係する問題では、令和4年3月に、コンプライアンス基本方針をつくり、職場環境を改善するため、いろんな取組を行ってきたことが分かるわけであります。そんな中、セクハラ問題が出てきた、この間の取組は何であったのかと思うわけです。

先ほどありました、休職で30日以上とか、90日以上休みを取る方も結構いらっしゃる。職場全体がどうなっているのか大変心配であります。

こうした問題の経過の中では、職員の非正規化の問題とか、民営化の問題、そして、人手不足や技術継承の問題などをきちんと指摘をしながら、適正な職員配置を行うべきという立場から、いろんな意見を申し上げてきました。今回、セクハラ問題を受けて、PTチームが立上げになります。設置の問題についても、指摘をさせていただきました。

先ほど、市の職員数の話もありました。部長も、ハラスメント防止宣言を行います。こんな取組を行って来て、頑張ってきたけども、こういう数が示されており、大変心配な状況にあります。

これをきちんと受け止めて、しっかりと職場環境の改善を行っていくことが大事であります。その土台は適正な人員配置と、職員配置だと思っています。

歴史的には、平成10年度に870人になりました。令和4年4月1日では、定数管理上は644名、再任用の27名も含めて671名で、全体の54.8%、非正規職員、会計年度任用職員が552人で45.2%という職員構成になっております。数年前から人数は増えてきており、現状、いろんな問題がある状況になっております。

各職場を回って見ておきますと、表面上はなかなか分かりません。コロナ感染拡大の下で、インターネットも普及する中で、昔は、飲みにケーションみたいな職場のコミュニケーションを図る環境がありました。今そんな状況でもありません。なおさらコミュニケーションをつくる環境は、しんどいと思います。まず、今申し上げたように、適正な職員数と職員配置が大事だと思っています。改めてそういうことをきちんと押さえていただいて、取り組んでいただきたいことを1点目の問題として申し上げておきます。

2点目は、平和施策の問題です。

決算概要58ページに予算が計上されております。先ほども嶋野委員から質疑がありました。この間の内外情勢の変化を受けて、改めて平和の取組が大事だと思っています。

昨年度も毎年、平和行進で、市長、議長も含めてご挨拶をいただき、核廃絶問題へ

の対応については、評価も高いわけであり
ます。

今の核廃絶問題では、来月、ニューヨー
クで感染拡大の下でできなかった締約国
会議の第2回目が行われます。

現在、核兵器禁止条約については、批准
した国が68か国、署名されている国が9
2か国に達しております。

締約国会議に、オブザーバーとして参加
することの問題については、ヨーロッパ諸
国についても、参加しているわけです。

日本は、唯一の戦争被爆国でありますの
で、橋渡しをする意味でもきちっとオブザ
ーバーとして参加して、核廃止問題に取り
組むべきだとのこと意見も出ております。そ
ういう点では、平和首長会議を通じて、日
本政府に対し、核兵器禁止条約を批准せよ
と求める、少なくとも、オブザーバー会議
に参加する、そんな運動が広がっています。

先日10月18日、19日に、平和首長
会議の総会が姫路市で行われました。ここ
で、要請文を採択しています。日本政府が
オブザーバー参加することを求める要請
文であります。こういう動きもあります。

最近、取組を行っているかと思いきや
ども、平和首長会議の動きとの協調性と言
いますか、ともに核廃止問題について、積
極的に発信してほしい。核廃絶問題に対
しては、平和首長会議として、平和文化を根
づかしていこうと取り組んでおります。改
めて、この間の情勢を捉えていただいて、
よりこの問題について取り組んでいただ
きたいと、お願いしておきます。

3点目であります。

消防関係であります。

事務報告書408ページに、消防職員数
が示されています。定数は103名であり
ますが、現在101名であります。

いつも議論をしておりますけれども、国
そのものが消防力の整備指針で、各地方自
治体に対して、機材や職員についても、こ
れだけ充足すべきだと、現状を捉えて内容
を報告しています。

こういう整備指針に基づいて、計画的に
職員増やしてほしい問題であります。

頂いた資料を見ますと、国が示した整備
指針では、職員数239名が必要でありま
す。

これに対して、今は101名であり、約
42%の充足率であります。

これから、防災対策の問題でも、いろん
な火災だとか事故の問題でも、必要な職員
数を増やしていく課題は、重要だと思っ
ております。

この間、救急部門を増やしました。改め
て、計画的にするにしても急いでいただき
たい。ぜひ、国との比較の問題について、
国の整備指針に早く近づける努力をして
いただきたいとお願いして、意見として申
し上げて終わります。

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。

次、安藤委員。

○安藤薫委員 昨日も議論させていただ
きました、令和4年度の経常収支が赤字決
算となったことについてです。

昨日は財務管理の問題でいろいろな問
題点の原因を究明した上での新しいルー
ルづくり、再発防止策についてご説明いた
だきました。

そのご説明の中にもありました。新しく
つくられたルール、再発防止策を徹底して
いくことはもちろんのことであり、その根
底にある職員一人一人、それぞれの組織の
一つ一つの意識改革が非常に重要です。コ

コミュニケーションの話も先ほどからも何度も出ております。コミュニケーション不全という言葉が、今、摂津市の職場の中で、第三者委員会の提言にも、コミュニケーション不全が指摘されているわけです。

そういったところの不断の努力とか改善をしていかなければいけないことが求められていると示されています。

第2回定例会で、財務管理のミスによって生じた歳入不足部分の繰上充用についての専決報告の中で、そういった意識部分についてもお話いただきました。

もちろんルールの見直し、それぞれの意識改革を進めていただくことは重要です。職員の定員管理等の問題に絡めて、業務の集中する時期において、本当に相談できる体制ができているのか。コミュニケーションはもちろんのことですけれども、繁忙期において人事異動が行われたり、繁忙期なのに人が不足していることが誰かに相談することを阻害してしまっているのではないか。もしくは、軽微なミスを見落としてしまっているのではないか。そのような人員、定員の問題からも検証してほしいと要望しました。

前回の議会のときには、まだ検証しておらないけれども、そういった観点からも検証して再発防止に努めたいと、副市長からもご答弁をいただいております。初めにこの点について、意識改革の問題、コミュニケーション不全の問題、そして、体制の問題について、3点お聞きしておきます。

次に、政策推進課、パブリックコメントについてお聞きします。

今日は政策推進課が出席されております。パブリックコメントの指針に照らして、摂津市のパブリックコメントはどうかをお聞きします。

令和4年度は、ホームページでも公表していただいているように、五つの計画についてのパブリックコメントが実施されています。

令和5年度は、現在行っている学校の適正配置、適正規模の計画について、ちょうど今、パブリックコメント実施中でありまず。初めに、令和4年度、それから令和5年度の現段階で、何件のパブリックコメントが寄せられたのか、お聞かせください。

続いて、三つ目になります。

鳥飼グランドデザインについてです。

この件は、何度も各委員からもご質問があったかと思います。住民説明会には私もできる限り参加をさせていただいております。各委員から指摘されたように、人をどうやって集めていくのか、それからいろんな年齢層や階層の方々に参加していただくことに非常に苦労されていると感じております。

新在家でやられた説明会に参加したときに、比較的若い方のご意見を聴いて、そのとおりでと思ったことがありました。その方は初めて参加された方です。

こういうことをやっていること自体、全く知らなかったと、たまたま地域の問題に熱心な自治会、老人クラブの方からこの地域の問題だから来てほしいと声をかけられて、初めて参加されたようです。お願いしたいのは、来るか来ないかは、相手の問題であって、少なくともこういうことをやっていることは、分かるようにしてほしいです。もちろん知らせる努力をしていないとは言っていないですけども、知らせてほしいです。知った上で、間が合えばぜひ参加したい人は、きっとたくさんいるはずですよ。そういった取組をしてほしいと要望されて、本当にそうだと思います。この周知

方法について、どういう工夫をしていかなければならないか、今お考えになっていることを、お聞かせください。

もう一つ大事なことは、参加したいとか、興味があるけどその日は時間が合わなくて行けない方もいらっしゃるかと思います。同時に、まだまだグランドデザインのことを知らない方も含めて、この地域の皆さんが集まってこんな話し合いをしましたとか、こんな到達点になりましたということを、報告してくださいと、度々要望してきました。

グランドデザインニュースとか、いろんな場面でお届けができるようにしてほしいと申し上げてきました。

そうしたら、通信、No.1、No.2と出させていただきました。本当に積極的にやっていく必要があると思っております。その点は評価しながら、工夫しながらやっていただきたい。改めて、周知の方法をどうするのか、お聞かせください。

グランドデザインのこれからの議論をしていく、施策をいろいろと煮詰めていく上で、個別の問題です。例えば、学校施設や防災の問題、鳥飼も広いですから、それぞれの地域環境も違います。交通問題にばかり、教育問題においても、グランドデザインだけでは計り知れないそれぞれの個別の問題があります。

しかし、グランドデザインという大きな枠の中で、これをどう前に進めていくのか議論する際にグランドデザインと個別計画との整合性をどう図るのか、庁内の中で、それをどう連携していくのか。とても大事な作業です。この作業をきちんとやった上で住民説明会やワークショップに臨んでいただきたい。市民の皆さんが集まって意見を言ったけど、それはうちの部署ではな

くて、今日ほどここの部署が来てないので伝えておきますという段階ではないと私は思っています。その辺のお考えについて、これまでの経過、反省点も含めて、お答えください。

次、人権女性政策課にお聞きします。

女性問題相談事業について、既に何人かの委員からもご質問がありました。事務報告書を見れば、令和2年度から令和4年度にかけて、センターでの電話であったり、来庁されたり、法律相談、それから、市役所の人権女性政策課に直接来られたり、電話をされる件数が報告されています。令和2年度から令和4年度にかけて、全体として大きく伸びているかと思います。

昨年度、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、略して女性支援法が、令和4年度に国会で成立しました。今、基本方針を国が示され、都道府県では、計画を立て、来年から施行されると思います。

そういう意味では、摂津市内の女性相談、特にDV問題は、こういった法律に照らし、しっかりとした体制を取っていく必要があると思っております。

そこで、この間の女性相談の件数が伸びてきている。それから、DV相談も伸びている中で、相談員の体制、委託はされているかと思うのですが、相談員の体制が十分なのかどうか。それから、常設的な時間とか曜日ではなくて、常設の相談所による体制づくりを検討していかないといけないのではないか。または、委託や会計年度任用職員という非正規ではなく、正規職員できちんと対応していくべきものではないのか。もちろん、一時的には都道府県で対応していくものだとしても、一番身近な自治体として、摂津市として対応していく必要があります。令和4年度、いろいろな相

談事がある中で、この新しい法律がつくられたことと照らして、振り返っていただいて、その評価、今後のお考えがありましたらお答えいただきたい。

もう一件、人権女性政策課にお聞きします。令和4年度に、生理の貧困問題が、社会的にも大きく取り上げられました。

学校施設等にも、生理用品を配置する取組をされたかと思えます。あと、公民連携でも紹介されていましたが、市役所の1階と6階の女性トイレに、生理用ナプキンを無料提供サービスする実証実験をされました。

学校施設等での配備や、このオイテルの設置について、目的にかなった使われ方がされていたのか、効果、運用について、教えてください。

次に6点目、人事課にお聞きします。

人員のことについてです。決算概要40ページの会計年度任用職員任用事業があります。

単純に、これだけ比較したら、数字の伸びは、給与費は3%弱ぐらいの伸びで、会計年度任用職員については、恐らく決算概要の中には、各課で配置しておられますからここには入っていません。この任用事業の中の数字だけ見ても13%ほどの伸びがあります。

先ほど野口委員からも紹介されたように、正規職員も少しずつ回復しつつはあるものの、様々な業務をカバーするために、会計年度任用職員への置き換えが依然続いていると思えます。その点で、正規と非正規職員の採用問題、それから人数、比率について、どう推移しているのかを改めてお聞きしておきます。

7点目、同じく人事課です。実務的な質問になるのですが、同じく人事管理事業、

決算概要40ページ、庶務事務システム構築委託料、それから庶務事務システム保守委託料の二つがあります。その目的、効果、どのように図られたのかをお聞きします。

8点目、広報課にお聞きします。

インターネット、広報紙で、いろいろな情報を市民の皆さんにお伝えをするシテイプロモーションという観点からも非常に重要で、いろんな取組をしてらっしゃることは、改めて評価しておきます。その中で、決算書の雑入にあります広報せつつへの有料広告収入105万6,000円と、ホームページへの有料バナー収入が50万円となっております。

事務報告書を見ますと、広報せつつへの有料広告は48枠あって、16社、それから有料バナーについては、1年契約の5社となっています。広報紙や、摂津市のホームページに掲載される広告について、その広告主とその流れについて、お聞きかせください。

それから、この間の推移を含め、令和3年度、令和4年度、上昇傾向にあるのかどうなのかを教えてください。

最後、消防にお聞きしておきます。

これも、多くの議員から、関心を持って質問がありました。令和4年度、コロナの第7波、第8波と重症化は比較的弱かったと言われています。しかし、感染者数が非常に伸びていた時期でした。

昨日も、食料支援パックについて質問させていただいて、自宅療養の方々の生活支援は、非常によい取組だったと評価したところであります。消防の皆さんは、本当に感染リスクを負いながら、感染した発熱者の方々を含め、命をつなぎ止めるための活動をされていることに、改めて敬意を表したいと思います。

令和4年度は救急出場回数が5,773件と、過去最多になったと報告をされています。コロナの影響だとも考えられますけれども、5類に移行した後の状況も含めて、教えていただきたい。同時に、今、医療機関がコロナ以降、病院の経営も含めて、非常に深刻な状況に陥っていることが報道などからもうかがい知れるわけです。そこで、摂津市内の2次医療機関、救急医療の状況について、お聞かせください。

以上です。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、質問番号1番のうち、コミュニケーションに係る部分につきまして、お答えさせていただきます。

第三者委員会から提言を受けて、コンプライアンスの基本方針、事務処理ミス報告書、コンプライアンス研修、コンプライアンス推進本部、検討部会の設置、そして、これからになりますけど、業務手順書の作成といったことを行っています。本質的なことで申し上げますと、委員がおっしゃいますように、根底はコミュニケーションに尽きると思います。

仕事を円滑に行う、コンプライアンスが保たれる、良好な人間関係を構築する、これら全てに共通するのはコミュニケーションです。

課や係の中の業務は、必ず何かしらの連携をしております。

課長は、課の中の因果性を係長に教示をする、係長は、それを踏まえて、係の運営を行う、これもコミュニケーションです。

コミュニケーションを図る研修、これを例えば、課長級職員にするのは難しいものはあると思いますが、良好な職場環境の下は、顔を合わせて、相手の表情を見ながら話をしたり、少し様子がおかしいなと感じ

たりできるのもコミュニケーションであります。

例えば、急に体調不良で休みを取った場合、基本的には所属長に電話で連絡をします。これは、決裁権を持つ上司に直接報告することと、メール等、文字での報告の場合は気づかないまま始業を迎えてしまう場合があるからです。

ただ、それ以上に、体調不良者の声だけでも電話で直接聞くことにより、コミュニケーションを本質として、体調不良でお休みをする相手の状況を少しでも把握をすることができます。こうしたこともコミュニケーションであります。

当然、鍵となるのは明らかに所属長であり、係長であると思っております。

先ほど、健康診断の部分で答弁いたしましたが、定刻より前に来る職員、ルールを守れない職員がいたのは事実です。これも、所属長が気づいて、注意をする、指導をする、これがコミュニケーションだと思っています。嫌なことを言いにくい、苦手な人がいる、これは、誰しもがあることだとは思いますが、ハラスメントの関係がない限り対応すべきであると考えています。

では、そもそもコミュニケーション能力の向上をどうするのか。コミュニケーションの取り方の気づきは研修となります。最も重要な日々のコミュニケーションの取り方は、例えば、経験のある職員が部下に対して、気づきを与える質問をする、これもコミュニケーションの一つであり、これは、当然ながら所属での職場環境、OJTになってきます。

と言いまして、先ほど申しました課長級に、今からコミュニケーション研修などはございません。

ただ、コンプライアンス研修や、労務管

理研修にコミュニケーションを取り入れたり、人事評価にコミュニケーション項目を入れたりすることをしております。

いずれにいたしましても、所属長に対して、コミュニケーションの重要性を、今さらですけれども説明するなど、意識向上に努めてまいります。

私からは以上です。

○三好義治委員長 平井公室長。

○平井市長公室長 それでは、一つ目のご質問について、補足的にお答えさせていただきます。

先日も、本委員会で質疑があったことは認識しております。

先般、不適切な財務管理による事務処理ミスという重大案件があり、その再発防止で、大きく分けて二つの取組をご報告させていただきました。

一つ目は、財務管理の手法と申しますか、昨日、総務部長からご説明がありましたので、私からは、省略をさせていただきます。

2点目としまして、先ほど安藤委員からもありましたように、職員の意識改革、これをどうしていくか、非常に重要な取組と捉えております。その対応としまして、職員が、主体性向上のために意識改革をしていくことを、取り組んでいかなければならないと捉えているところでございます。

具体的には、もう年数がたっておるんですけれども、以前、今回と同様に、幾つかの事務処理ミスがあり、平成26年に業務執行の適正化推進に関する基本方針が、定められております。

私も当時のことはよく存じてなかったんですが、今回の件がありまして、改めていろいろ調べさせてもらいました。当時、市で、相当な議論をして、こういった取組方針を定められてございます。

平成26年でしたので、年数もたっておりますし、職員の入れ替わりもあつたりとか、先ほどの話じゃないですけども、年数がたつと、意識が形骸化している状況にもあつたのかと考えております。改めて、今回、平成26年に定めたこの適正化方針を徹底することを、我々は非常に重要だと考えております。

その意識改革の具体的な中身としまして、六つの取組項目がございます。

少し紹介させていただきますと、一つ目が管理監督職のマネジメント力の強化、二つ目が職務職責の明確化、三つ目がチェック機能の充実と体制強化、四つ目が、本質の理解につながる業務マニュアルの活用、五つ目が庶務能力の向上、六つ目がOJT活用による職員能力及びコミュニケーション機会の向上、これらを取組項目として定めております。これを改めて、現在の職員全員に、意識をしていただくことで、今後このようなミスがないように取り組んでいきたいと考えてございます。

あともう1点、体制の問題があるところのご指摘だったかと思えます。定員の問題につきましては、しっかり精査していくということを、我々は考えております。これから予算議論もありますので、そういった点も含めて、来年度に向けて、今後、精査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 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは、質問番号2番です。

パブリックコメントにつきましてのご質問であります。令和4年度からの実績でございますが、令和4年度については、5件ございまして、順番に申し上げますと、鳥飼まちづくりランドデザイン、摂津市

人権行政推進計画、摂津市文化振興計画、都市安全確保拠点整備計画、摂津市営住宅長寿命化計画がございました。

意見書の内訳としましては、鳥飼まちづくりグランドデザインが8件、人権行政推進計画39件、文化振興計画2件、都市安全確保拠点整備計画ゼロ件、市営住宅の長寿命化計画は1件、合計50件となっております。

令和5年度につきましては、現時点で5件ございます。順番に申し上げますと、まず、味生コミュニティセンターの基本構想(案)、次に、摂津市下水道総合地震対策計画(案)、摂津市災害廃棄物処理計画(案)、都市計画マスタープラン(案)、鳥飼地域における学校の適正規模・適正配置計画(案)でございます。

現時点で、意見数の報告が上がっているものとしては、味生コミュニティセンター基本計画(案)が8件、下水道総合地震対策計画と災害廃棄物処理計画ともにゼロ件でございます。その他については、まだ現時点で報告はいただいておりません。

○三好義治委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 3番目の質問にお答えいたします。

まず、グランドデザインの周知や今後の展開についてのお問い合わせです。今年度は、居住性向上エリアのCエリア、企業と住民の共存発展エリアについて、説明会を実施いたしました。

田園エリアと人と物が集まるにぎわいエリア、居住性向上エリアBのエリアについても、順次説明会を開催し、今年度中に全てのエリアで説明会を実施することとなっております。

今後も、各エリアでの説明会を実施していくに当たりまして、様々な世代の方に、

グランドデザインを知ってもらい、説明会に参加してもらうべく、市役所1階のデジタルサイネージや発券機広告への掲載を行ったり、鳥飼グランドデザインの小冊子を作成して、小・中学校の児童・生徒に配布を行ったり、淀川わいわいガヤガヤ祭や、大阪銘木フェスタ2023などのイベントでのグランドデザインの周知PRを行っております。今後も鳥飼地域で行われるイベントなどにおいても、周知PRを行っていきたいと考えております。

また、オンラインでの説明会の実施や、昨年度の課題を踏まえて、様々な世代の人に知ってもらい、参加できるように努めてまいりたいと思っております。

次に、庁内の横断体制についてです。鳥飼グランドデザインは、行政経営戦略の地域版であることから、鳥飼グランドデザインは鳥飼地域のまちづくりの方針、将来に向けたまちづくりの課題解決に向けた取組の方向性を示しております。5月には庁内向けのグランドデザイン説明会の実施を行い、また、庁内での鳥飼まちづくりグランドデザインの認知度を上げる取組として、先ほど委員からもありましたグランドデザイン通信の発行を行い、庁内への取組状況の共有を図るなど、各課がグランドデザインを我が事として取り組めるように取り組んでおります。

次に、教育や交通、エリア全体に関わる内容についてなんですけれども、グランドデザインでは、全体で考えるものとして整理しております。

鳥飼まちづくりグランドデザインの住民説明会では、地域のリスク、地域の現状について、正しく理解していただくことに力点を置いて説明させていただいております。

鳥飼まちづくりランドデザインは、地域活力を取り戻し、地域が活性化していく将来像を共有し、その将来の実現に向けて、住民などと行政が役割分担をして、対応していくことを想定しております。

住民説明会は、複数回開催されることが通常であることから、広くご意見をいただけるよう配慮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 由井副理事。

○由井市長公室副理事 人権女性政策課に関わります2点のご質問にお答えさせていただきます。

1点目は、相談件数が伸びていることについてのご質問であったかと思えます。

平成31年度より二人体制から三人体制へと人数を増員させていただいております。それに伴って、開室の日を週7日のうち4日であったところを、週5日と、1日増やしました。

また、就労されている方も相談がしやすいように、第3、第4火曜日につきましては、午後9時まで相談時間を設けており、また、土曜日に関しましても、開室とさせていただいております。

平成31年度から婦人相談員という位置づけにしたことから、DV証明も、大阪府の女性相談センターに行かずとも、こちらの相談でお聞きした分に関しましては、証明を発行することができております。

先ほど委員から正規職員とのお話もあったかと思えます。平成31年度に二人から三人体制にした経緯としましては、非常勤職員、会計年度任用職員でありますことから、補助金が2分の1、人件費で出ることから、3人体制に増やせました。

また、正規職員ではなく、専門性のある

分野ではあるかと思っておりますので、スキルアップも含め、非常勤職員の体制を取らせていただいているところです。

まず、その非常勤職員であります。家庭児童相談課の要対協の会議にも参加いただいていることと、あと、先ほど南野委員からのご質問でありました大学のユースリーダーのゼミ、中学・高校の出前事業、その分は婦人相談員に担っていただいているところです。

続きまして、5番目の生理用品のご質問にお答えさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症の影響等で経済的に困窮し、生理用品を買えない子どもたちの存在が社会問題となり、災害対策用に備蓄していた生理用品の一部を活用し、無料で配布する取組を令和3年7月より市内の小・中学校をはじめ、高校、支援学校、大学に配布、利用いただき、一定の効果はあったかと思っております。

課題としまして、学校によりましては、保健室にて必要枚数を渡している学校、トイレに設置している学校とあり、受け取りにくいすとか、緊急時に利用しにくい等についてのご意見もあろうかと思えます。

一方で、保健室で渡している場合は、養護教諭とのつながりができているというメリットがあるかと思ひ、学校の実情に応じて対応しているところです。

学校以外の庁内の配布としましては、生活の様々なお困り事をお聞きし、必要に応じて災害対策用に備蓄していた生理用品の一部をウィズせつつ、また、生活困窮の窓口でも、配布していただいております。

先ほど安藤委員からもお話があったとは思いますが、官民の連携による継続的な支援として、オイテル株式会社と令和4年7月に連携協定を締結し、市役所の新館女

子トイレ1階と6階に生理用品の無料提供システムの機器を導入いたしました。

令和4年7月から現在までで1,064個提供させていただき、ご利用いただいているところです。

以上です。

○三好義治委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、質問番号6番、正規職員と会計年度任用職員の人数の推移に係るお問い合わせであったと思います。

先ほど嶋野委員の質問で、定数上のお話しをさせていただきました。会計年度任用職員の数もということですので、再任用職員を含んだ人数でお答えさせていただきます。

過去5年ということで、平成30年度につきましても、正職が615名、再任用短時間勤務職員が、36名、合わせて651名、そのときの非常勤職員が462名ですので、定員管理上の人数と、再任用を合わせたら58.4%、非常勤職員が41.6%となります。平成31年度は、正職と再任用を含めて653人、非常勤が485人ですので、正職、再任用が57.3%、非常勤職員が42.7%でございます。令和2年度は、正職、再任用で659人、会計年度任用職員が515人ですので、正職、再任用が56.1%、会計年度任用職員が43.9%でございます。令和3年度は、正職、再任用が661名、会計年度任用職員が532名ですので、正職、再任用が55.4%、会計年度任用職員が44.6%でございます。令和4年度におきましても、正職と再任用を合わせまして671名、会計年度任用職員が552名で、割合としては54.8%と45.2%でございます。

なお、令和5年4月1日は、正職と再任用を合わせて681名、正職と再任用合わ

せて681名、会計年度任用職員は前年と同数の552名ですので、正職、再任用が55.2%、会計年度任用職員が44.8%となっております。

続きまして、質問番号7番、庶務事務システムの導入についてでございます。

このシステムを導入する以前は、職員が手書きの時間外勤務申請や有給休暇申請を行うとともにその計算や集計を各課において行っておりました。

本システム導入後は、ICタイムカードにより出退勤が電子データで管理され、時間外勤務申請との整合性が図られるとともに、時間外勤務に伴う割増計算も自動で行われることから、時間外勤務における計算ミスが激減しております。

なお、ミスが減っただけではなく、給与計算における各課の業務、各課がおおむね半日程度かけて行っていた業務を人事課に一元化したことにより、職員全体としての総労働時間は減少しております。

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 それでは、広報課に係ります広告掲載料についてのご質問にお答えさせていただきます。

広報紙の広告収入につきましては、令和4年度は1か月当たり8万8,000円の契約で、年間105万6,000円の歳入でございました。広告の集め方につきましては、毎月号の31ページに4枠を確保しております。安定的な広告掲載と、広告スペースが埋まらず、紙面の構成が整わないといったことがないよう、事務作業の負担軽減を図るために、募集業務を広告代理店に委託しており、広告を希望される事業者につきましては、広告代理店を通じて申し込むことになっております。

広告代理店から内容に関する協議書と広告データが届きまして、広告のデータが摂津市広報紙広告掲載要綱の基準に抵触していないか確認いたしまして、広告代理店に承認を行っております。

次に、ホームページの広告収入についてです。市のホームページ下段にありますバナー広告1枠を1か月当たり1万円としておりますが、3か月以上は11か月以下が月9,000円、12か月連続でしたら年間10万円の設定で行っており、令和4年度は5社が1年間の契約を行っていたき50万円の歳入でございました。

市ホームページの広告の集め方につきましては、市ホームページに常時募集記事を掲載いたしておりまして、直接広報課で事業者からのバナー広告の申込み受付を行っているところでございます。

受付を行った後に、ホームページの内容が摂津市ホームページ広告掲載要綱の基準に抵触していないか確認し、可否決定通知書で通知を行っております。

これまでの推移につきまして、重複する部分もございますが、令和4年度につきましては、広報紙につきましては、月当たりの単価が8万8,000円で、16社48枠で105万6,000円、令和3年度につきましては月単価10万円、15社48枠で120万円、令和2年度につきましては、月単価10万円、13社48枠120万円でございました。

ホームページの広告掲載料の推移でございますが、令和4年度は5社50万円、令和3年度8社65万6,000円、令和2年度8社67万4,000円でございます。

以上でございます。

○三好義治委員長 小田原課長。

○小田原救急救命課長 質問番号9番のご質問にお答えします。

令和4年度の救急活動状況と、令和5年度を踏まえた現状でございます。令和4年度は、新型コロナウイルスの影響が大きく、救急出動件数が令和3年度と比較して、約1,000件の増加、1件当たりの活動時間の延長、医療機関受入困難による病院問合せ回数の増加など、苦慮した事案が多くありました。

新型コロナウイルスが5類感染症に移行した令和5年度に関しましても、救急隊の装備は変わらず、救急出動全件に対して感染防止衣、N95マスク、手袋を装備して対応しております。

出動件数、活動時間、病院の問合せ回数、全てにおいて増加、延長している状況でして、出動件数については6,000件に迫る勢いでございます。

令和5年度からは、救急救命課を新設いたしました。救急の受入態勢強化のため、救急救命課で保健所や医療機関に対しまして、救急受入れの連携強化を図り、救急体制の強化に努めております。

また、2次医療機関の状況でございますが、令和4年度の管内医療機関の搬送状況は9.8%、令和5年度におきましても、10%を切る状況で、年々減少しているのが現状でございます。

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。

まず、コミュニケーション、意識改革、組織定員や体制についてです。

コミュニケーション、それから意識の問題は、一朝一夕にできるものではないと思っております。

ただ、結果として今回は大きなミスにな

ってしまったわけですから、これを契機に、前に進めていただきたい。

嶋野委員や野口委員からもコミュニケーションの問題として触れられていました。コミュニケーションと言っても、私たちの時代で言いますと、潤滑油的に業務以外の関わり、人間関係が、よく言われていた時代でもありました。とりわけ市役所のお仕事は、全体の奉仕者として、皆さん宣誓をして、お仕事をしてらっしゃる。何も上司のために仕事しているわけでもありません。ましてや、議員や市長のためにしているわけでもなく、市民の皆さんに喜んでいただくために、ルールに基づいてお仕事をさせていただくわけです。その中で人間関係がいろいろあるのは当然だと思います。話しにくい人がいるのも当然だと思います。同じ方向で仕事をしているという観点で、最低限、意思疎通を行う努力をすることは、当たり前のことではあるけど、言うが易しということもあります。改めて今回のことを契機に、まずは、所属長や係長、部長や副市長が、そういった立場でコミュニケーションを図ってもらう、三好委員長が以前にもおっしゃっていましたが、改めて挨拶は大事だと思います。子どもではないけど地域の自治会や組織の中でも、苦手な人へ挨拶はできると思います。その中で、業務をしっかりと適正にやっていたと土壌をつくっていただきたいと思います。これはもう見守っていくしかないと思っておりますので、お願いをします。

人員配置については、定員との関係でもありますので、今回の事案が、直接的に影響したのかどうなのかは分かりません。その辺についても、きちんと検証しておいていただきたい。繁忙期に業務が集中することに関して、以前は市民税課でも、ある業

務を民間委託して業務を分散化し、繁忙期の人事異動を少なくし、スペシャリストの育成を図るなど、いろいろ改善工夫をしていただいているかと思います。

どこの部署でも繁忙期はあるでしょうし、年度末年初で業務が重なってしまって人の取り合いになってしまうということであれば、それこそ定員管理の問題をきちんと見直す必要があると思います。ぜひその観点で検証をしていただきたい。これは意見として申し上げておきます。

次に、パブリックコメントです。件数を言っていました。

令和4年度に係る三つの点について、聞いておきます。

グランドデザインと都市安全確保拠点整備計画について、8件とゼロ件でありました。件数は、出される市民側にありますから、そのこと自体は問うつもりはありませんが、周知の方法についてです。説明会の周知にも重なるのですけども、どうやられたのか。先日は閲覧場所を、鳥飼地域特有の場所にも置いたとご説明もありました。通常の説明会だけじゃなく、パブリックコメントは、意見をいただく、いただかないは別にして、内容を知っていただく非常に重要な機会でもあったわけです。どういった周知方法を行ったのか、それからいただいた意見について、どのように解して、どのように反映させたのかについて、お聞かせください。

もう一つ、人権行政推進計画、人権女性課に、同じ内容でお聞きします。こちらは、パブリックコメント39件で、比較的たくさんの方の意見をもらっているかと思います。

その取組の評価、それから工夫されたことについて、教えてください。ほかのパブ

リックコメントに生かしたらどうかと思いますので、お答えください。

鳥飼グランドデザインについては、説明会がこれからあると思います。嶋野委員からもご提案や意見を出されているように、ずっとそれに取り組んできた方々の議論の中に、初めて参加した人が入っていけば、萎縮してしまいます。意見が言いにくいのは、当然出てくると思います。

若年層であったり、階層別であったり、もしくは鳥飼地域は、業者と地域住民との共存共栄を図るエリアもあるわけです。業者の方々は業者の方で集まってもらうような、それぞれ階層や年齢別の説明会や、ワークショップを小まめに開いていただく。あまり敷居を高くせずに、開催後にホームページに載せて、小まめにやっていく。それを集約して、皆さんにお知らせをしていくことを積み重ねていただいたらどうかと思います。そのやり方について、見解をお聞かせください。

グランドデザインで二つ目、昨日もありました、公共交通の件です。広い地域で共通した内容のものについて、また、これまでの議論の中で、事業者との関係もあって、今までの論理でいけば、難しい。事業者の人手不足、需要の減退、採算性の問題から、減便が致し方ないとのこと。廃線を抑えるだけでいっぱい、今までの到達点だったものを、グランドデザインの中では、それでは何のためのグランドデザインの議論だとなってしまうわけです。そういった今までの枠組みをどう乗り越えていくのが、グランドデザインの議論、もしくはその中で集約した意見を行政としてどのように支援していくのか、どのように返していくのか、もしくは予算をつけていくのかにつながっていくと思います。そうい

った議論も、庁内、それからこれまでの議論も全部、洗い直して、前に向けた議論ができる準備をして説明会やワークショップに臨んでいただきたい。要望としておきます。

女性問題相談についてです。

ご説明いただきまして、一定理解を深めております。

その上に立って、最初にもご紹介させていただいたように、新しい法律が生まれました。女性は、性被害を受けやすい立場であることが、法律の中で明確に認識された。もちろん男性相談も大事ですけども、女性の埋もれた潜在的な問題について、気軽に相談ができる体制を組んでいただきたい。国の基本方針、それから、大阪府の基本計画が作られていく中で、摂津市として意見を言うべきものを、しっかり出していただきたい。

生理用品についてです。

令和3年7月に学校に配置しました。勘違いをしておりました。それぞれ子どもたちに、必要個数を渡したり、保健室に置いたり、学校によって運用をされたとのことでありました。1,064個利用され、これが多いか少ないかは分かりません。今後の継続をどうしていかれるのか。

当初、学校等で配置された生理用品は、コロナ禍において、また物価高騰の中で、生活困窮の児童・生徒たちに提供するものでありました。

しかし、前の議論の中にも、ご答弁いただいたかと思いますが、トイレに行けば、トイレットペーパーと同じように生理用品があるのが当たり前ということが、男女共同参画、男女平等、ジェンダー平等の社会につながっていく。今後は、拡大をしていくことが求められていると思いま

す。その点について、お聞かせください。

また、市役所1階と6階で、限定的に置かれ、これだけの数が使われています。その属性や、どう利用されているのか。スマホがないと使えないわけで、高齢の方なかなかスマホに慣れてない方が使いにくいのではないかと。スマホについては、昨日も議論がありましたデジタルデバイドの問題、情報格差、ICT格差の問題がつながってくるかと思えます。利用者がどんな方なのかは、きちんと検証した上で、その足りない部分をどう埋めていくのかも工夫していただきたい。その点についてのお考えをお聞かせください。

人事課です。

正規と非正規の人数の推移、率の推移をご報告いただきました。職員数全体は、令和元年から少しずつ伸びてきております。会計年度任用職員については、待遇が改善されたとは言え、1年更新の3年で、非正規という扱いです。しかし、実際やっておられる仕事は、正規職員と変わらない。責任持ってやっていただいているのも認識しています。非正規の比率が45%に達しており、問題意識を持たないといけないのではないかと思います。

今、開かれている臨時国会で、岸田首相が、行き過ぎたコストカット経済と言っておられました。それは、人件費をコストカットすることで、正職員を非正規に置き換えていって、低賃金で調整弁に使ってきた。そのことによって、国全体が、消費者である労働者の給与、賃金が上がらないままになってきた問題もあるわけです。

とりわけ行政の仕事は、そういった方々も含め、生活を支えていくのが仕事であるわけです。安定した状況の下で、仕事ができる待遇をつくっていかないといけない

と思います。

そういう点で、今後、会計年度任用職員とか、先ほどの女性相談員のように、専門性のある人を雇用する場合、そういった選択もあるかもしれません。しかし、日常的に通常の業務で、会計年度任用職員を採用しているのであれば、そこは正規に置き換えていく方針転換をしていく必要があると思っています。その点のお考えをお聞かせください。

もう1点、退職された人の補充をしてきていて、業務が多いところにも補充をしているとのことであります。

嶋野委員も少し触れられました。現業の皆さんにとっては、退職者不補充の方針がずっと続いています。退職した後の補充がないキツキツの業務の中で、結果、その業務の民間委託を拡大してきた。公的な業務が民間に移ることによって、安上がりに業務提供となってしまっていると思います。

ごみの収集や学童の指導員、給食の調理員について、どんどん民間委託が広がっていく一方で、民間委託をする委託先も、非常に人を集めるのが大変になってきています。プロポーザルや入札をしても、手を挙げる事業者が減ってきて、委託費が高騰してきている問題も、今起きているのではないかと思います。

市の仕事で、現業職員とりわけ市民の皆さんと直接接して、いろいろな啓発もしながら業務に携わる現業職員について、現業の退職者不補充の方針は見直し、現業以外の職員のように、きちんと足りないところを採用していく方針に切り替えていかないといけない時期だと思います。改めて、その点についてお聞かせください。

庶務事務システムについては、分かりました。かなりの業務が節減され、効率もよ

くなったということでもあります。ありがとうございます。

次に、広報課の広報せつとホームページの有料バナーについてです。広告代理店でまとめて募集していることは改めて分かりました。また、要綱というお話をされました。どんなところに広告を出すのか気になっているのは、例えば、摂津市と関わりのある事業者、摂津市の仕事に入札をしたり指定をされている事業者、もしくは摂津市と何らかの契約を結んでいる利害関係が生じている事業者だったり、人が摂津市にお金を出して広告を出すことについて、どう考えているのか。

この間、マスコミでも問題になっていまず付度があります。高い広告料を出しているスポンサーに対して、物が言えないようなことは、一般市民からしてみると、それはそうだと思います。今問題になっているジャニーズの問題にしても、みんな分かっているけども、もうそこに何か言えば、タレントを出してもらえないとか、もしくは引き上げられてしまう、事を荒立てないために、そういう関係が生まれてしまう。

額的にはそんなに大きな額ではないにせよ、市民目線から見たときに、摂津市は広告収入もらっているところに対して、事業を発注となった場合、どんなふうを受け止められるのか、私は気になっています。

要綱の中に、その点をどう提起されているのか、または、そのことについて、どう整理するのか。市民目線から見ても公平公正だと言えるようにしないとイケません。その点について、お聞かせください。

消防についてです。

コロナも令和5年度より5類に移りました。令和4年度は過去最高で、さらに増えているとのお話です。

検査もしなくなってしまうので、コロナ感染している人は、本人も含めてどこにいるのか分からない状況です。恐らく救急搬送される場合、先ほどもご説明いただいたように、防護服を着用し、感染防止しながらのお仕事であると思います。

医療機関についても、市内の搬送が1割を切っている状況で、なかなか困難な問題が起きていると思います。

消防で何とかなる問題ではないと思います。しかし、現場として、医療が逼迫してしまっただけでは遅いので、警告を医療機関とともに連携しながら、もしくは市長会を通じて訴えていっていただきたい。お願いしておきます。

以上です。

○三好義治委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 安藤委員の2回目の2番目、都市安全確保拠点整備計画と鳥飼グランドデザインのパブリックコメントの実績等についてです。

まず、鳥飼まちづくりグランドデザイン(案)のパブリックコメントの意見募集につきましては、令和4年の4月25日から、令和4年5月24日の1か月の間で、行っております。

都市安全確保拠点整備計画につきましては、令和5年2月1日から令和5年3月2日までの1か月の間で行っております。

閲覧場所につきましては、市役所1階の情報コーナー、新館4階の政策推進課の分室、それと各公民館、市民図書館、鳥飼図書館センター、いきいきプラザ、正雀市民ルーム、コミュニティプラザ、別府コミュニティセンター、ふれあいの里、市立鳥飼こども園を閲覧場所としております。

提出方法につきましては、政策推進課への持参、郵送、ファクス、電子メール、意

見提出フォームからの提出をいただいております。

鳥飼まちづくりグランドデザインに関するパブリックコメントにつきましては、8件のご意見をいただいております。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（案）に対するパブリックコメント、応募、ご意見と、市の考え方で、7月20日付で、ホームページに掲載しております。

以上でございます。

○三好義治委員長 由井副理事。

○由井市長公室副理事 摂津市人権行政推進計画のパブリックコメントについてのご質問にお答えさせていただきます。

第2期の人権行政推進計画を作成するに当たりまして、パブコメを令和5年1月19日から、令和5年2月17日まで実施させていただきました。

閲覧場所と提出方法につきましては、先ほどの鳥飼まちづくり担当と同じ様な箇所になります。

意見として、39件いただいております。先ほど意見募集についての取組をどのようにされたかのご質問であったかと思いますが、今回の人権行政推進計画の中では、誰もが安心して暮らせる環境の整備という項目があります。そこに、外国人への日常生活支援の項目もありますことから、国際交流協会を通じまして、日本語教室に4回ほど伺い、そこで説明等をさせていただきます。あと、男女共同参画センターの講座開催時に意見募集の案内をさせていただきますところでは。

続きまして、生理用品の関係のご質問にお答えさせていただきます。

先ほど、設置場所の市役所庁舎の1階と6階のお話があったかと思っております。

市役所庁舎の1階と6階に設置をさせていただきましたのは、まず1階は市民が一番来庁される人数が多いところであり、6階が、保育所、また教育部門が配属されている部署でもありますことから、その2か所を選考させていただきました。

また、スマホでの利用で、高齢者などのスマホが使えない問題についてです。女性の閉経の平均年齢が50歳から51歳というデータがありまして、その年代の方についてだと思います。

今後のことについてですが、令和5年度につきましては、男女共同参画社会の実現を目指す拠点施設であります男女共同参画センターのあるコミュニティプラザの女性トイレにおきましても、生理に関する女性の負担や不安の軽減、ジェンダーギャップの解消を目的として、同じくオイテルの生理用ナプキンを無料で受け取ることができるように、追加の設置を進めているところです。

以上です。

○三好義治委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 2回目のご質問について、お答えいたします。

鳥飼まちづくりグランドデザインに関するご意見等は説明会でいただくことや、説明会の動画をユーチューブ動画で見た方から、オンラインで意見をいただくこともございます。

また、本日、説明会があるのですが、こちらではオンラインでの視聴を新たな試みとして実施することとなっております。会場に来れなくても、説明会をリアルタイムでご覧いただき、質問できる環境も整えております。

また各イベントであったりとか、ワークショップでもグランドデザインの意見を

聴く機会も設けております。

将来を見据えて鳥飼地域をどのような地域にするかを、市と住民の皆様が共通の認識を持って、今後も丁寧な意見交換を行っ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 松本課長。

○松本人事課長 それでは、質問番号6番、会計年度任用職員に係るお問い合わせです。

会計年度任用職員には、例えば朝2時間だけ働くという職もございます。そういった職を除きまして、例えば、行政パートナーで申し上げますと、市役所、あるいは市内の公共施設での受付事務、パソコンを使用した事務作業など、あくまで補助的な業務を担っていただいております。

確認作業であったり、袋詰めであったり、もちろんこの対象者の範囲を確定したり、サービス内容をしっかり確定したりする業務もあります。一つの業務を完結するための各業務を全て正規職員がするほうが効率的かという点、そうでもございません。

正規の職員が行う事務の部分の補助的に会計年度任用職員に担っていただくことで、一つの事業を効率的に完結していく考えであります。判断を要したり、責任といった部分は、あくまで正規職員であると思っております。

実際に、会計年度任用職員は、今、外部職場が非常に多い状況でございます。

これまで民営化と委託を進めていく計画により、このようになってきた経緯がございます。

本庁の事務の部分で、まだまだ会計年度任用職員に担っていただける業務があるかもしれません。それを踏まえながら、正規職員と会計年度任用職員の比率が、委員がおっしゃいますように、これ以上増えな

いようにとの観点も踏まえながら、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。

そうすることで、時間外勤務についても、配慮していきたいと思っております。

あと、技能労務職についてでございます。

本市では、平成16年度の技能労務職の退職不補充の方針以降、委託や民営化による民間活力の導入を進めて、採用に関しては、凍結をしております。

これにつきましては、本来あるべき給与としての行政職二表が未導入であったこと、あと人口当たりの技能労務職員数が、大阪府下のみならず、全国的な観点からも非常に多い状況だったということによるものでございます。

その間、平成17年度には180名おりました技能労務職が、現在では47名となっております。

こうした中、令和4年度に職員組合と労使検討委員会を発足させて、各職種の現況、あるいは課題を整理しながら、今年度まで8回ほど労使検討委員会を開催して、行政職二表の導入と技能労務職の採用といった、技能労務職の在り方について、話をしております。

その在り方につきましては、各技能労務業務について、直営で存置するもの、職員の退職状況等を踏まえ、委託化等を順次進めていくものとして、今後の方向性を整理し、直営で存置するとなる技能労務業務については、必要な人数を整理する必要があると考えております。

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 それでは、2回目のご質問にお答えさせていただきます。

広告掲載の基準についてです。まず、広告の掲載要綱自体につきましては、例えば、

法令や条例、または規則に違反し、または抵触するおそれのあるものであったり、市が広告の対象となるものを推奨しているかのように誤解を与える表現のもの。これらについては除くという中身についての記載をしているのが、この要綱でございます。市内企業だから除外しているという中身を記載しているものではございません。

また、広報紙や市ホームページへの広告の掲載は、市民など、市に関わりのある方に対しての広告効果を期待しているものであります。市と関わりのある事業者などを排除しますと、事業の実施自体厳しいかと思っております。

そのため、市の取引先というか、市内の事業者があったとしても、要綱の基準に抵触しなければ広告を出すことは差し支えないと考えております。

また、事業の発注につきましては、入札とか見積徴収するなど、事業の発注に合わせた基準があり、おっしゃるような忖度が働くことはないかと考えております。

以上でございます。

○三好義治委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 ありがとうございます。

パブリックコメントに関する指針で、手続の目的として、市民等への説明責任を果たし、市の政策形成過程における公正性の確保と透明性の向上を図ることにより、市民等の市政の参画を促進することを目的と当然のことが書かれているわけです。政策形成過程、公正性確保と透明性の向上を図って、市政への参画を促進するため、一定議論をして案ができ、3月末に出すので、3月15日まで募集して、1か月やればいいというものでは困ります。

意見をしっかり募集をする。募集してこなくても、市民の皆さんに説明責任を果た

す責任があります。説明責任を果たすことは、その計画案について、広く皆さんに知っていただく努力もしないといけないと思います。

今までも、ホームページとかいろいろな閲覧場所は、この指針の中にも明記されております。鳥飼グランドデザインのように、鳥飼地域の特定の場所にも置いています。実施機関が必要と認める施設での閲覧、または配布もあります。例えば、議論をよくやっていただいたところには、しっかりと置いて見ていただく。昨日も市営住宅の長寿命化ですから、市営住宅に住んでおられる方に知ってもらうために、市営住宅へ配布すべきではなかったかと申し上げたと思います。配布や閲覧の場所は、ただ規定にあるから置きました。ホームページに載せました。期日が来たので締めたように、市民から見られてしまうのは、パブリックコメントの制度の趣旨から反してしまうと思います。今後のパブリックコメントの募集、閲覧の仕方、周知の方法については、さらに工夫いただきたい。また、パブリックコメントをすることも、スケジュールの中、ただ出すだけではなく、知っていただくことをやるための期間、業務をやる前提の下で、計画のスケジュールを立てていただきたい。意見として申し上げます。

どうしてもパブリックコメントの募集段階になってしまうと、そこまでの計画をつくっていて、ある程度もう出来上がってしまっています。当然、出来上がっていて、パブリックコメントを出したとしても変わらないのではないかと。何かパブリックコメントそのものが市民からしてみたら、通過儀礼のように、この間もそんなご意見が出ていました。そうなってしまったら、これも目的が違ってくるかと思えます。

指針の中に書かれているのは、意見の取扱い、実施機関は、提出された意見を考慮して、計画等の意思決定を行うとなっています。もちろん、反映できるもの、反映できないものはいろいろあると思います。それについてきちんと文書で答えて公表することにもなっています。改めて、パブリックコメントが、少し安易に考えられているのではないかと危惧しております。部署ごとに、パブリックコメントを出すことを、もう一回この指針に基づいて、徹底を図っていただきたい。

これまでのパブリックコメントの状況を見てみると、決してそうは映っていない。パブリックコメントは政策推進課で指針を出しておられると思います。いろんな重要な計画を市民の皆さんに出して、皆さんに知っていただいて、意見を聴く姿勢を示す大事な手続です。しっかりとやっていただきたいことを申し上げておきます。答弁は結構です。

グランドデザインについては、オンラインも含めて計画されていると思います。

幅広く庁内での論議もしていただくことは大事だと思います。説明会での手法もこれまでにない手法で、昨年来、説明会の中でもいろんな意見を受けながら、少しずつ説明会の内容をアップデートしております。分かりやすいものになってきたのではないかと、参加しながら思っています。

あとはどれだけそれを市民の皆さんに知っていただけるかが重要な課題だと思います。そこにまた知恵と工夫を出していただくようお願いしておきます。

生理用品については、先ほども申しあげましたように、ぜひ拡大を図っていただけるようにしていただきたい。誰もが、必要な方が利用できるように、配置場所なども拡大

していく方向で検討していただきたいことを、要望しておきます。

人事採用の面で、非正規、会計年度任用職員、行政パートナーは庁外が中心で、一つの業務全部を責任持ってやるわけではないとのことでありました。保育所や学童、もしくは環境業務の収集業務をしていらっしゃる方々が、会計年度職員として多く採用されている。

なかなか募集しても、人が集まりにくいのが現状だと聞いています。一方、保育所の保育士の募集、正規職員でやられたと聞いています。正規職員9名を募集し、9名採用されたと聞いています。なかなか学童の指導員、保育士にしても、採用が難しい、人が集まらないのはよく聞きます。その採用は、どうしても非正規雇用での採用ではないと思います。その職の責任、その仕事の大切さ、業務の重要性から、若い人たちは、将来にわたって働き続けられる仕事を選びたいので、正規で採用していくことは、重要だと思います。

また、現業職員の退職者不補充、組合との協議がされているとのことです。方針を大きく転換していく状況になるのであれば、方針が変わったときちゃんと説明していただいた上で、早期に現業部門についても、採用凍結の撤廃を決断していただきたい。要望しておきます。

広告についてです。

なかなか難しいと僕は思います。もちろん市民向けの広告ですから、市内で仕事をしておられる方が中心にならざるを得ない。しかし、その市の仕事を請け負っておられたり、関連していたり、もしくはアドバイスをする立場の方との利害関係の中で、収入を得る。市民から見てどうなのか、そこは厳密に、もう少し検討していただき

たい。他市の状況もあるかと思えます。

広報の印刷代に約900万円、その中の100万円ほどの収入は決して少なくない収入であることは理解します。ただ、そのために、市民から行政の公平性が問われることがあったとしたら、お互いにとってよくないことになりかねない。この点については、検討、注意を払っていただく中で、もう少し整理をしていただきたいと申し上げておきます。

以上で終わります。

○三好義治委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 パブリックコメントの指針に関することをごさいます。昨日の議論の中でも、いろいろありました。指針に基づいて、一定定型化された中で、例えば鳥飼グランドデザインですと、とりかいかども園でも、募集していただいています。その分野の中で、創意工夫していただいて、集まりやすいところに配架するという取組もさせていただいています。

もちろん、全市民に知らせることで取組を進めているところでございます。

計画を進める中、年度末のところ、1か月ぐらいの募集期間が、ケースとしては非常に多いのかと思えます。そこでは、一定その年度の中で、審議会等でも議論されつつ、もちろん、これはスケジュールにも組み込んだ上で、その期間で募集させていただいております。最後のところで、意見をいただいたときに、本当に変わるのかについては、決して、変えるつもりがないのではなく、ちゃんと市民の意見をお聴きして、必要なものについては、それを反映していくつもりでやっておりますので、その辺はご理解ください。

パブリックコメントの指針につきましては、毎年4月に全庁に、このパブリック

コメントの指針や在り方につきまして、周知させていただいております。

それを踏まえて、ここにありますとおり、市民等の市政への参画を促進することも目的としてございますので、そういったところを周知させていただいております。

この取組につきましては、これでいいということではなくて、当然のことながら、より意見を集める、また、市民の市政への参画を促進する意味では、まだまだ創意工夫するところもあるかと思えます。議員の皆様のご指摘もいただきながら、改善に努めてまいりたいと考えております。

○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。

パブリックコメントについて、有場課長からご答弁いただきました。周知の仕方、広報とかホームページに載せる際に、例えば、都市安全確保拠点整備計画のパブリックコメントを募集されても、市民には分からないです。

拠点整備計画の住民説明会を鳥飼西でやられました。あまり人が来なかったです。何のことか分からなくて、防災ステーションに関わる話であることが、説明を受けて分かるんです。

行政の言葉は、非常に分かりにくいです。例えば、募集する際の広報紙への載せ方とか、ホームページの持ち方についても、防災ステーションやこども園に関わって、その土地の計画を見直しするためのものですと、書いてもらいながら募集をしないと分かりません。ぱっと見て漢字の並び替えたものを見せられても、日々忙しい日常生活の中で、必ず自分の頭から消えていくものだと思います。そういった配慮をしていただきたい。それから、なかなかホームページに掲載していると聞いても、その

ページにたどり着ける人は、案外少ないんです。

もちろん、QRコードがあって、それを読めばたどり着けますけど、なかなかそういうものに慣れていない方もいます。まず市役所のトップページに新着があって、掲載順にどんどん下に流れていきます。下のほうになると見つからないです。どこにあるのかとの問合せを、意見を出したい人からはたまにお聞きします。

例えば、パブリックコメントであれば、トップページの中でも、子育ての分野に特化したバナーが貼られたりしています。パブリックコメントの募集ページですと工夫をする必要があると思います。情報コーナーが市役所の中でどこにあるか知っている人はごく少ないと思います。このパブリックコメントの情報コーナーはこちらですと、よくのぼりを立てておられます。そこまでやれと言いませんけども、一定の募集をするにあたっての工夫をしてほしいと、申し上げておきます。

以上で終わります。

○三好義治委員長 安藤委員の質問が終わりました。

以上で質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後3時 6分 休憩)

(午後3時13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。

(「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14分 休憩)

(午後3時15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。

認定第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。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3時16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 南野 直司