

摂津市議会

総務建設常任委員会記録

令和7年3月12日

摂津市議会

目 次

総務建設常任委員会

3月12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-----	2
開会の宣告-----	3
委員会記録署名委員の指名-----	3
議案第1号所管分及び議案第9号所管分の審査-----	3
質疑（藤浦雅彦委員、南野直司委員）	
議案第5号の審査-----	27
質疑（藤浦雅彦委員、安藤薫委員）	
議案第19号の審査-----	28
質疑（安藤薫委員、藤浦雅彦委員）	
議案第20号の審査-----	31
議案第21号の審査-----	31
議案第22号の審査-----	31
議案第23号の審査-----	31
議案第24号の審査-----	31
質疑（安藤薫委員）	
議案第25号の審査-----	32
議案第18号の審査-----	32
質疑（塚本崇委員）	
議案第15号の審査-----	33
質疑（安藤薫委員）	
議案第26号の審査-----	34
議案第31号の審査-----	34
質疑（塚本崇委員）	
議案第35号の審査-----	34
議案第39号の審査-----	34
採決-----	34
所管事項に関する調査について-----	36
閉会の宣告-----	36

総務建設常任委員会記録

1. 会議日時

令和7年3月12日(水) 午前9時59分 開会
午後1時52分 閉会

1. 場所

301会議室

1. 出席委員

委員長	野口 博	副委員長	南野直司	委員	藤浦雅彦
委員	安藤 薫	委員	三好義治	委員	塚本 崇

1. 欠席委員

なし

1. 説明のため出席した者

市長 嶋野浩一朗 副市長 山本和憲
市長公室長 平井貴志 総務部長 石原幸一郎
建設部長・道路交通課長事務取扱 永田 享 消防長 松田俊也
総合行政委員会事務局長 溝口哲也 消防本部次長兼消防署長 幸田英基
市長公室副理事 森川 護 市長公室副理事兼秘書課長 川西浩司
総務部副理事兼防災危機管理課長 辻 稔秀
総務部副理事兼財政課長 妹尾紀子
総務部副理事兼固定資産税課長 中尾昌志
建設部副理事兼建築課長 江草敏浩
消防本部副理事兼警備課参事 林 州次
広報課長 辻 亮輔 政策推進課長 有場 隆 人事課長 松本泰洋
人権女性政策課長 末永美由紀 総務課長 真鍋伸也
資産活用課長 浅田明典 市民税課長 石坂直樹
水みどり課長 杉山 剛 総合行政委員会事務局次長 下郡光礼
消防総務課長 大藪 忠 予防課長 大坪孝志
警備企画課長 角田哲志 救急救命課長 小田原利博
警防第1課長 樋口大輔 警防第2課長 小西智文
政策推進課参事 寺田荘史 政策推進課参事 垣本和宏

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（審査順）

- 議案第 1 号 令和 7 年度摂津市一般会計予算所管分
- 議案第 9 号 令和 6 年度摂津市一般会計補正予算（第 10 号）所管分
- 議案第 5 号 令和 7 年度摂津市財産区財産特別会計予算
- 議案第 19 号 摂津市副市長の定数を定める条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 20 号 摂津市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び摂津市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 21 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 22 号 公益的法人等への摂津市職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 23 号 摂津市特別職の職員の給与に関する条例及び摂津市議会議員の議員報酬及び費用弁償等に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 24 号 摂津市一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 25 号 摂津市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 18 号 摂津市附属機関に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 15 号 刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係条例の整備に関する条例制定の件
- 議案第 26 号 摂津市税条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 31 号 摂津市高齢者、障害者等の移動等の円滑化のために必要な特定公園施設の設置に関する基準を定める条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 35 号 摂津市非常勤消防団員に係る退職報償金の支給に関する条例の一部を改正する条例制定の件
- 議案第 39 号 摂津市消防団員等公務災害補償条例の一部を改正する条例制定の件

(午前9時59分 開会)

○野口博委員長 ただいまから総務建設常任委員会を開会します。

本日の委員会記録署名委員は藤浦委員を指名いたします。

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。

それでは質疑を続行いたします。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 おはようございます。昨日、随分議論もされましたけれども、なるべく重ならないように質問したいと思えます。若干重なるところもあるとは思いますが、御了承いただきたいと思えます。

最初に、人事管理事業でございますが、これも昨日から何度も議論されてきました。

今回は議案の訂正がありました。債務負担行為の分で記載漏れがありましたけれども、それを受けまして、庁内意識改革、そして再発防止の取組をやっていくということを副市長が何度もおっしゃっていただいています。担当課として具体的にどういうことをやっていくかをまずお答えいただきたいと思えます。

それから2番目、人件費事業について、これも昨日からいろいろ説明がございました。

物価高で民間の所得が上がります。それで今日は春闘の集中回答日です。予測ですと、ほぼ大手は満額回答が続くだろうとなっています。これが中小企業まで及ぶことを期待しております。軒並み5%台の賃上げになってくるかと思えますが、公務員も引上げがあると思えます。令和7年度も人事院勧告は大体8月頃になると思うんですけど、4月まで遡って対応すると、こういう流れになっていると思えます。この

人事院勧告は予測としてどれぐらいの引き上がりになりそうかということが1点です。

それから地域手当が上がりました。令和7年4月からということで、6%から10%へ移行しています。令和7年度はそういうことになりますけれども、令和8年度以降はどのようになりそうなのか。実際に4%上がるということは、平均的に職員の皆さんの給料が、どれぐらい1か月当たりで引き上がることになるのか、教えてください。

それから3番目、広報板管理業務委託料についてです。予算概要16ページ、56万円計上されています。

これはどのように使うことを予定されているのか、1回目に聞いておきたいと思えます。

それと、シティプロモーションです。

これも昨日、随分と議論になりました。令和7年度では主要事業に載っているのもよく分かりますけれども、それに上がっていない分です。主要事業には上がっていないけれども、シティプロモーションについてお答えいただきたいと思えます。

それから4番目、行政経営戦略策定事業についてです。

これも昨日は随分と議論されてきましたけれども、これまでは本会議でも、協働についてさらに大きく推し進めていく、そういう戦略にしていくことを確認させていただいております。さらに協働を推進するために、行政経営戦略審議会とか、または有識者懇談会について、市民活動に精通している人に入ってもらうことが、まずは大事だと思うんです。

これはぜひとも重要だと思いますけれども、その辺のことについて、当然、会長

は誰にするのかとか、その有識者会議の中に、市民活動を活発にやられている専門家が入っているとかは絶対に大事で必須だと思うんですけども、その辺のことについてどう思われるのか、御答弁いただきたいと思います。

次に、5番目の鳥飼まちづくりグランドデザインです。これは随分と細かいところまで、昨日は議論されましたので、私からは要望としておきます。とにかく担当者の皆さんの情熱が大事ですから、情熱を持って取り組んでいくことは、関係者やいろんな地域の方に伝わっていくことにもつながると思います。今も持っておられると思いますので、その情熱を持ち続けて、モチベーションを保ち続けて、長い取組になると思いますが、頑張っていたきたいと、要望しておきたいと思います。

次に6番目、淀川河川防災ステーション等整備促進事業でございます。これも昨日は随分と細かいところまで議論がありました。

決算審査のときにお答えいただいた中に、災害時機能について、庁内検討チームで避難行動要支援者の方が円滑に避難でき、災害時の生活の質の確保ができる避難所と災害機能について、検討中であるというお答えをいただいております。令和7年度ではどういう予定をされているのかということが一つ、それからもう一つは令和5年度でのワークショップで、この河川敷でのイベントが必要だという声が非常に多かったことを受けて、万博に関連したイベントを、開催されたことについてはどうであったのか、1回目に聞きたいと思っております。

7番目、男女共同参画推進事業です。

これも随分議論がありました。第4期撰

津市男女共同参画計画について、施策1の中に、あらゆる分野への男女共同参画の推進というのがあるんです。その中に、一つは行政分野での審議会等への女性の参画目標が40%となっています。令和5年度は34%ということでした。この40%を目指していくための柱となるもの、これは何とお考えなのかが一つです。

それから、避難所運営等の災害時に、男女共同参画の視点を取り入れることは、非常に難しいと思っています。

その代表的なのは、摂津市の地域防災計画の策定委員は充て職だから、ほとんどが男性です。自治会長が入ってくるようになっていきますから。

これは以前にも随分議論したんです。女性が入っていないということはどうなんやと、これが防災の本丸だから、そこに入っていないのは、それぞれに地域でも、入ってこないことにつながるんじゃないかと、随分議論しました。

この防災関係のところ、男女共同参画の視点を取り入れることについて、現状の実態と、それから目標について、お答えできる範囲でお願いしたいと思います。

次に8番目、第4次摂津市特定事業主行動計画です。これも昨日は随分と議論されました。その中で、令和6年度は最終年で、総括されることとなります。令和7年度からは第5次の計画が始まるということでございます。第4次計画の四つの数値目標、一つは採用した職員に占める女性職員の割合、二つ目には管理的地位に占める女性職員の割合、三つ目には男性の育児休暇取得率、四つ目には出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上を取得した取得率について総括いただいて、第5次に対する柱となるものを何にされるのか、お答えい

ただきたいと思います。

次に9番目、消防活動事業についてです。予算概要106ページです。

毎年、火災が20件程度発生する中で、今年に入ってからも続けて火災による死亡事案が相次いで発生しました。なぜか続くことが結構あるんです。

なかなかそうは言いながらも、若手職員で現場経験の少ない人は、どんどん増えていると思います。

でもいざというときにはしっかりと、モチベーションを上げないとあかんと、経験を積ませないとあかんということで、訓練もされていると思います。その辺の若手職員のモチベーションを維持するために、どのような努力をされておられるのか、令和7年度の取組の観点でいいですが、お答えいただきたいと思います。

それから10番目、救急活動事業についてです。これも近年、火事の件数はあまり増えないですけど、救急案件だけがどんどん増えていっており、直近の報告では6,000件を超えてなっていました。

その中で、今は4班体制でこの救急対応をされています。令和7年度に向けて、どのように対応されていくのか、お答えいただきたいと思います。

1回目は以上です。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは質問番号1番、今回のミスを受けての庁内意識改革と再発防止についてでございます。

委員がおっしゃいますように、庁内意識という部分は非常に大きいと思っております。それは全庁的な管理職としての意識、担当としての意識でございます。

なかなか意識を変えるのは困難なことではございます。それでも部下の意識を変

える、これは管理職の背中を見せたり、管理職がしっかりと本質に沿った指導を行ったりすること、昨日もございましたが、OJTで適宜指導することが重要でございます。

また、その指導する側の育成も必要でございます。OJTをどのように浸透させるかをしっかりと進めてまいりたいと思います。

また基本的なこととしまして、例えば組織内部のルールや方針を明確に定めて、職員がそれをしっかりと理解して従うこと。あと職位ごとの役割と責任を明確に定め、誰がどのような意思決定を行うかを明確にすること。あとはリスクマネジメントを強化することがございます。

人事課に係る部分で申し上げますと、今後は組織内のルールやミスの起きない体制を構築するための効果的な研修について、本会議場でも副市長からございましたが、内部統制の研修の実施を考えております。

ルール整備や運用などについて、全庁的に統一した取組とするため、管理職に向けての研修になろうかと思っております。

続きまして質問番号2番、人事院勧告の関係でございます。

令和7年度の人事院勧告の見込みというお問い合わせですが、人事院勧告は委員も御承知のとおり、民間準拠を基本としています。

令和6年8月の人事院勧告では、民間企業の給与水準よりも国家公務員の給与水準が低かったことから、約30年ぶりの大幅な引上げの改定がされたものでございます。

令和7年度につきましては、民間企業において賃上げが継続されるということであれば、おのずと増額改定されると見込ん

でおります。

あと地域手当についてですが、本市も含めたこれまでの取組があつてか、今回の人事院勧告におきましては広域化がなされて、大阪府として12%の支給割合となりました。

摂津市としては6%からの引上げとなりますが、令和7年度から令和9年度までは段階的な引上げとされており、令和7年度は10%の支給割合となっております。

令和10年度は12%となりますが、その間の令和8年度、令和9年度はまだ示されておりませんので、注視してまいりたいと思います。

最後に、地域手当の支給の改定に伴って平均月額がどれくらい増額されるかということであります。職位ですとか年齢によって本給の差が大きいことから、なかなか算出は難しいですけれども、職員の平均給料を基に毎月の地域手当だけで計算しますと、平均一月で1万2,619円程度となっております。

以上でございます。

○野口博委員長 辻課長。

○辻広報課長 質問番号3番、広報事務事業、広報板に係る修繕料についてお答えいたします。

広報板は、市のお知らせや自治会等の地域のお知らせなどの掲示に利用いただけるよう設置しており、現在201台ございます。

令和7年度予算におきまして、建て替え、修繕、撤去を8台分行うための予算を計上しております。限られた予算の中で優先順位をつけまして、必要なものから修繕してまいります。

続きまして、シティプロモーション推進

事業についてお答えいたします。

令和7年度の主要事業に上がっていない事業としましては、SNSを活用した魅力発信、大阪・関西万博をはじめとする市内外イベントでのノベルティグッズの配布、大阪銘木フェスタへの補助がございます。

大阪銘木フェスタにつきましては、大阪銘木青年会及び銘木団地自治会が主体となって、銘木を使用した楽器を使ったステージを開催するなど、内容を工夫して開催されているものでありまして、私たち職員はアイデアを提案する中で、フェスタの充実を図るとともに、銘木の魅力を発信してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは質問番号4番、行政経営戦略策定事業についての御質問にお答えいたします。

さきの本会議の代表質問でもございましたとおり、次期行政経営戦略の策定におきまして、協働が柱になるという趣旨の市長の答弁がございました。

審議会の委員の選定につきましては、現計画におきましても有識者懇談会で、NPO法人の代表者の出席を求めています。次期計画につきましても、市民活動支援の分野から委員を出していただくようなことも検討しているところでございます。

いずれにしましても、協働の重要性を認識しながら委員を選定していくことは、大変重要なことであると認識しております。

以上でございます。

○野口博委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 6番目、2点の質問をいただいていたかと思えます。

まず1点目の水防センターの避難所と、

災害時機能については検討中で、令和6年度に引き続きどういった形でしていくのかという御質問だったと思います。

令和6年度は、避難所の在り方の調査報告書を基に、避難行動要支援者が円滑に避難できて、滞在中の生活の質が確保できる水防センターの災害時機能について、庁内検討チームで検討を行っております。

本報告書は、今回の水防センターの施設機能を決定するに当たっては重要な指標となってくると考えておりますので、令和7年度は検討委員会において、外部有識者等の委員会メンバーの御意見等を踏まえて、水防センターの施設機能を決定していきたいと考えております。

2点目です。万博に関連したイベントを実施したことについて、どうだったかという御質問です。

10月13日に万博6か月前イベントとして、鳥飼ワン！ぱ〜く万博を淀川河川敷で、市民の方々と協働で企画し、開催しております。

本イベントは、魅力ある淀川河川敷をテーマとして行った、ワークショップに参加いただいているメンバーを中心として、協働でイベントを計画したものであり、当日は約1,300人もの方に御来場いただきました。

イベントの実施を通じて、魅力ある河川敷の実現や地域コミュニティの活性化、協働のまちづくりに向けて、一歩ずつですけれども前進しているものと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 末永課長。

○末永人権女性政策課長 それでは質問番号7番、男女共同参画計画について、2点の御質問にお答えいたします。

まず、各種審議会等への女性の参画率34%の達成についてです。令和5年度は女性人材リストの登録情報をうまく活用いただきまして、2名を採用しました。

これによって、登用された当該委員会では男女比を50%に導いたということで、これが主な要因の一つになっているのではないかと考えております。

今年度もウイズせつつカレッジの修了生が15名で、そのうちの5名が新たに女性人材リストへの登録を申し出てくださっているということで、登録に向けて事務を進めているところです。

ただ先日もありましたように、なぜ女性を登用していかないといけないかをきちんと御理解いただけていない部分が課題としてあるかと思えます。そちらを再度周知した上で、女性委員の登用を促していく必要があるかと考えております。

また避難所運営における男女共同参画の視点の導入につきまして、当課といたしましては男女共同参画を考える職員の避難所運営ガイドを作成しております。防災危機管理課が作成します避難所運営マニュアルにも、そういった内容を盛り込んでいただいております。

また、令和3年度に全国女性会館協議会により構築されました、災害時における男女共同参画センター等の総合支援ネットワークというのがありまして、これは全国のセンターが展開しており、そちらに加入しております。大規模災害時には被災地と被災地以外のセンターをオンラインでつなぎ、そこで必要な支援ニーズであったり、逆にこういった提供ができますという情報交換をすることができるようになっていきます。

また平常時には、他のセンターの取組の

事例紹介などもされていまして、そういった情報が共有されており、避難所運営に関するヒントを得ることも可能かと思っております。

こういった情報を有効に活用しまして、関係課と共有し、避難所運営に役立ててまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは質問番号8、特定事業主行動計画についてでございます。

総括ということで、令和6年度が最終年度であるため、令和5年度時点での結果を申し上げますと、採用した職員に占める女性職員の令和2年度からの平均割合は、目標40%に対して令和5年度までの平均で58.1%、男性職員の育休取得率は、目標25%に対しまして、令和5年度の時点で60.7%と目標を達成しております。

達成していない項目につきましては、管理的地位に占める女性職員の割合は、目標25%に対して令和5年度時点で20.6%、男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の平均取得率は、目標80%に対して令和5年度時点で32.1%となります。

こうしたことを受けて、次年度からは第5次計画となりますが、そこでの柱でございます。まず、第4次計画の四つの数値目標のうち三つはそのまま、出産補助休暇及び育児参加休暇の合計5日以上を取得した職員については、現状は育児参加休暇等を取得することなく、育児休業を取得する傾向があるということで目標から削除しまして、新たに次世代推進法事業主行動計画策定指針、及び内閣府令で定量的に定める事項として、新たに勤務時間の状況が規定されるということもありまして、職員

1人当たりの1月当たり平均時間外勤務時間数を新たな目標項目とすることを考えております。

この目標を定めることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を進めることができているか、進捗管理を行う上での指標となり得ると考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 樋口課長。

○樋口警防第一課長 質問番号9番、火災件数の減少に伴います対策についてお答えいたします。

令和6年度の火災件数は18件で、内訳としましては建物火災が11件、その他火災が4件、車両火災が3件となっております。

そのうち全焼火災は3件であり、消防職員が実火災を経験する機会が減ってきております。

経験不足を補うための対策としまして、日々の資機材取扱い訓練や小隊訓練に加え様々な訓練を実施しております。令和6年度におきましては解体予定の千里丘小学校を利用した検索救助訓練を、大阪府立消防学校では高所への送水・放水訓練、排煙吸気訓練、検索救助訓練、コンテナ内に実火災に近い熱環境及び煙を発生させます実火災体験型訓練、ホットトレーニングを実施しました。

また、災害現場での熱中症予防対策として、体を暑さに慣れさせる暑熱順化訓練を実施しました。

令和7年度もホットトレーニングをはじめ様々な訓練を行い、災害現場で効率的かつ安全な現場活動が行えるよう、知識、技術及び体力の向上に努めてまいります。

以上でございます。

○野口博委員長 小田原課長。

○小田原救急救命課長 質問番号10番、救急活動事業についての御質問にお答えします。

令和6年度の救急出動件数は6,146件と6,000件を超えており、年々増加している状況でございます。

令和5年度から救急救命課を新設いたしましたして、体制の強化に努めております。また、救急救命課の課員につきましては、隔日勤務者が多くおりますので、令和6年度に毎日勤務者を1名増員しまして、事務負担を軽減させることができいております。そのため隔日勤務者は現場活動や訓練などを優先して行い、救急出動に対する体制強化をしております。

また救急救命士の知識、技術の維持・向上につきましては、指導救命士が救急救命士に対しまして、同乗実習による現場活動の助言や技術の指導を行っております。

病院実習は大阪医科薬科大学病院救命救急センターにおきまして、最新の知識及び技術の向上を目的としまして、運用救急救命士の全職員が2年ごとに病院実習を実施しております。

また病院が実施する症例検討会への参加や交通外傷、心肺停止の対応、周産期、多数傷病者の対応など、病院が主体の実技研修に参加し、その後に他の職員へ伝達いたしましたして、職員全体の知識、技術の維持・向上に努めております。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 それでは2回目の質問をさせていただきます。

まず、1番目の人事管理事業でございまして、担当課長から答弁いただきました。

昨日も議論になっていましたけれども、この職員育成・行動基本計画に基づいて、

職員の皆さんのレベルアップを図っておられます。これに基づいて、もう少し質問したいと思います。再発防止という観点も含めて聞いていきたいと思います。

令和5年度の総括がホームページに出されています。これは行政経営戦略から一部を抜粋されて、それを集計されていますけれども、この項目の中で、まず1としまして研修という項目があります。その1の1に研修コーディネートの推進として、様々な研修メニューをコーディネートしていくことについて検証されています。

それで1の2として、年次研修、職員研修の重点化で、より研修内容を重点化することが挙げられています。

それで1の3として、職員の学ぶ環境の整備についての評価です。これまでもそれぞれに評価されていますけれども、そういう面も含めて、この研修について、令和7年度はどのように考えていかれるのか、一つ目にお聞きします。

それから二つ目には人事異動です。これは昨日もありましたけれども、ここでは人事異動サイクルの適正化が図られていて、結局は人事異動をするのに、令和5年度は内示が3月中旬に出たので、十分に引き継ぐ時間がありましたということの評価されています。それも大事なことだと思いますけれども、異動のサイクルは、新人のうちは10年間で3か所の職場を替わっていくこととされていますけれども、異動が早いということは、精通する時間が短くなることに通じますし、そこにはミスが潜んでいるのではないかと思います。それでより精通していこうと思ったら、少し長くじっくりと腰を据えてやることも必要なのではないかという観点があると思います。その辺も併せて、この人事異動についてどの

ように評価をされるのかと、特に昨日もありましたが、近年は課長と課長代理の二人が一度に異動となるケースが見受けられます。

そういうことも踏まえて、OJTと昨日も話になりましたけれど、ある程度の期間がないとOJTが効かないと。3年ぐらいしたら、もう次ですと替わっていったら、せっかく覚えている最中に、また次のところへ行ってしまうことにならないのか、少し危惧します。そういう観点も踏まえて、人事異動については令和7年度からどのようにされていかれるのかをお聞きしたいと思います。

その次に、2の2としてキャリアパス支援というのがあるんです。

これは人事異動チャレンジ制度ということで、私はここに行きたいですと希望したところに行けるという制度があります。それで令和5年度では12人ぐらいが行かれましたということなんですけれど、こういうのも踏まえて検証していただいて、令和7年度はどうしていかれるのかです。

それから3番目に、働きやすい職場の環境についてです。

働きやすいということは、ミスを防いでいく、自分の仕事、能力を向上させていく環境としては非常に重要であるという観点から、育成の評価の項目にされていると思います。その中には、例えば年次有給休暇の平均取得率とか、男性の育児休暇取得率、これは60.7%ということです。後で言いますが、目標が25%ですけれど、達成率が異常に高いんです。

それからここが問題です。精神的及び行動の障害による30日以上 of 病休取得者が、令和5年度では3.98%となっています。

ということは、これから何を読み取っていくのか、これで何をどう改善していくのかを令和7年度の取組として述べていただきたいと思っています。

それから4点目に新たな人材確保、採用試験の応募倍率、これはKPIで言われていますが、目標は30倍、それに対して令和5年度は19.6倍で、大体17倍から19倍ぐらいで推移しています。これは応募者を増やすために、JR大阪駅でデジタルサイネージとして採用広告を出してみたり、いろいろ努力されているのは承知しているところでございますが、人材育成との兼ね合いで、評価と令和7年度に向けての取組をお聞かせください。

そして最後に、5点目には人事評価です。

これはさらなる適正実施をしていくとなっています。

A、B、Cとつけて評価されていると思いますが、この辺も踏まえて職員育成について、それとミスの再発という観点からもお答えいただきたいと思います。

次に、人件費です。

昨年8月の人事院勧告で、大幅に上がりましたと言われたんです。何%上がったのかは言いにくいかもしれませんが、平均でどれぐらい上がったのか。それと、令和7年度は何%ぐらい上がることを予測されているのか、答えられるのであればお答えいただきたいと思います。

それで地域手当が10%になることについては、平均では1万2,600円ぐらい上がるということでございます。毎月の話としては、非常に大きいと思うんです。これは当然上がるので、ああよかったというのではなくて、同じように職員の皆さんが、よし頑張ろうと、モチベーションが上がっていかないといけないと思うんです。

地域手当が上がることによって、職員の皆さんのモチベーションを上げることを考えていただきたいと思います。それで職員のレベルアップにつながってほしいと思うんですけれども、これはぜひとも担当課として、一汗かいていただきたいと思います。

これとは別に、管理職手当があります。随分前に引上げをした記憶があります。それまでは行革で逆に削っていました。20%とか削っていましたが、しっかりと仕事してもらえたら、それなりに上げるべきだという議論もあって、随分前に上げました。

これはいつ上げたのか、どれぐらいいたっているのかと、あと他市と比べて我が市の管理職手当はどういう状況になっているのかについて答えていただきたいと思います。

3番目、広報板の関係でございます。8台の建て替え、修繕、撤去について、予定をしているということでございました。

実は少し訳があって、広報板にチラシを貼って回ったことがあります。全部で201か所あり、安威川以南の広報板が傷んでいるという印象が残っています。広報板はきれいにしていただきたいと思います。

それから、ここには広報板が欲しいというところで、ないところがありました。例えば、千里丘駅西地区では広報板があったんですけれども、再開発で撤去されました。それでこういうところについては復活をされるのかです。

あとは明和池公園という大きな公園がありますが、この周辺には一つもありません。昔の考え方で言うと、大きな公園のところには大体、広報板が設置されているんですけれども、明和池公園に広報板はない

んです。

ただ、散歩で通るので、広報板が欲しいという声は結構あります。そういう考え方はないのか、重要度からいうと、あってもいいのではないのかと思います。

復元される予定があるのか、また新設される予定はないのか、それから安威川以南のものは非常に傷んでいるのが目立ちました。それについてはどうなのか、お答えください。

シティプロモーションです。

SNSとかを使っての発信とか、大阪・関西万博の発信などもあるということです。

時々、広報課の部屋に行きますと、いろいろ箱に入れて積んであるんです。去年も行ったら、セルフでつくったセツピのキーホルダーみたいなものがたくさんあって、「ええなこれ、ちょっと頂戴」と言ってもそれはあかんと言われました。この前また行ったら、万博をPRするグッズがたくさん置いてありましたので、それは今度の桜まつりで配布するというのでございますが、いろいろと工夫を凝らしてやっていたのは分かっております。

これからもしっかりアイデアを持ってやっていただきたいと思います。今回のメニューの中に、JR千里丘駅西口の工事用の塀を用いてシティプロモーションを展開するというのがあります。既に子供たちの絵がそこには貼ってありますが、これは千里丘まちづくり協議会が、懐かしい千里丘地域の写真展を企画したものです。JRの改札を出て西口に向かう通路の両サイドにJRが広告を貼るための掲示板があるのですが、ほとんど貼られていません。

いつも貼られてないので、そこを借りて

やりたいと思っていたんですけれども、なかなかハードルが高いんです。株式会社JR西日本コミュニケーションズという会社が管理しているようで、結構高い値段を設定してしまっていて、無償ではできないんです。それでやむを得ず工事用の塀に貼ったんです。本来は改札を出た通路でストリートミュージアムとして、芸術作品を貼るとか、お知らせを貼るなどができたら一番いいと思っています。本当に目立ついいところだと思いますので、提案しておきたいと思います。

それ以外に、例えば千里丘駅の改札の中は案外広いんです。とても広いわけではないけれど、ちょっとしたコンサートだったらできそうな広さがあります。例えば、駅なかミニコンサートをするとか、何か催物をやるとか、それをもってシティプロモーションをするなどが考えられます。あとはモノレール駅の一部もスペースがありますので、ピアノを置いて何かできそうな気がします。

ピアノは旧三宅小学校の音楽室のところに2台が置いたままになっています。小型のグランドピアノです。

そういうのを活用して、例えばモノレール駅のスペースに置くとか、それで駅なかピアノにするとかです。

いろいろアイデアを絞っていただいて、シティプロモーションをどんどん広げていただきたいと思うんですが、そういう発想を持つことについて、御意見をいただきたいと思います。

4番目、行政経営戦略についてでございます。当然、有識者の中には市民活動に精通した専門の人がいるということでございました。これはしっかりお願いしたいと思っています。

それで第4次総合計画の策定時、協働が柱に変わった、大転換となった総合計画だったと私は認識しています。昨日も市民の意見をどう取り入れるんだということがありましたけれども、当時はまちづくり市民会議を組織して、その前段で提案書を作ってもらって、何回も会議を開いて、もんでもらって、進めていくという丁寧なやり方をされました。

その審議会の会長は、協働に精通されている方ですけれども、その方の下でつくられました。そこにも当然、有識者としてNPO法人の代表が入られています。なので協働になったと私は思っています。

だから協働を柱にするための布陣がしかれておりました。そういう意味では、布陣は非常に大事だと思っています。これについて、どう思っているのかお聞きします。

6番目、水防センターの機能を検討され、令和7年度はしっかりやっていくということでございます。

今度はいよいよ上部施設の検討ということになってまいります。当然、市民の意見をしっかり取り入れながら進めていくことは大事ですが、ずっと協議をしていくのに、どんどん建物の規模が大きくなっていくという印象があります。別府コミュニティセンターのときもそうですし、味生コミュニティセンターのときもそうでした。それが本当に地域の活性化でちゃんと使われる規模のものになるというのは、大事なことなんですけれども、大きくなり過ぎると、財政上で問題が出てくることもありますので、この辺の見極めは非常に難しいと思っています。

他の施設との兼ね合いなどもあると思うんです。

だからここはFM担当もしっかり入っ

て、全体的なところもしっかり検討しながら計画していくことは大事だと思っています。この辺はぜひどのように考えているのかを聞きたいと思っています。造ったからにはしっかりこれを使ってもらえるようにしていくことが大事だと思いますので、その辺のことについてお考えをお聞きしておきます。

先行して造っているところ、例えば岡山県倉敷市真備町は、大規模な浸水被害に遭いました。災害後、そこに河川防災ステーションが完成してしまっていて、私は見に行ってきました。田舎だということもありますけれど、人が常駐しているようなものではなくて、集会所のような感じの機能も持たせた平家建ての建物を造っておられました。

平家でもいいなと僕は思いました。

以前に八尾市の防災ステーションへ視察に行きましたが、立派な建物をちゃんと造ってはりました。その地域にはそれが必要だということで造られたと思いますけれども、そういうことも踏まえて、考え方を聞こうと思います。

それから7番目の男女共同参画推進事業についてでございます。防災の関係はなかなか難しいです。先ほどいろいろマニュアルの話がありましたけれども、実際に防災のリーダーに女性が入っていないことに問題があると思うんです。

女性はもともと自治会の役員をしている人が少ないので、入りづらいのもあるかも分かりませんが、女性がやっぱり少ないんです。

現実には、女性といえば炊き出しの人とか、そういうところになっていたりします。本来はもっといろんなところでリーダーとしてやってもらいたいと思っています。

すが、実はそうはなっていない。

防災危機管理課によると、避難所運営マニュアルの作成に女性がたくさん来てもらっているとのこと。それはそれで一定の前進だと思っていますし、またその方たちがリーダーとなって、実際に避難所を運営していくことが大事です。次のステップではその人たちがリーダーとなって、避難所を運営していくことが大事です。

ここは運営側にやはり女性が入っていることで、女性の視点で物事を考えていくことになると思うので、それを目指さないといけないと思っています。その本丸が今言いましたように、地域防災計画の策定だと思っています。

大阪府の会議では充て職の中で、その団体に女性を出してくださいというのをあらかじめ要請する形で、女性を増やしているということを以前に聞いたことがあります。摂津市ではなかなかそうはできないということ。です。

以前にやったのは、その下部組織として女性専門委員会を組織しまして、そしてそこで女性だけで意見をもんでもらって提言書を作って、防災会議に上程するという形を取ったことがあります。これは平成26年度ぐらいで、このときも随分やいやいといっ、女性の視点を入れないとあかんと言う中で、そういうことが行われました。

昨日は3月11日でしたけれども、「3.11」の直後ぐらいだったと思います。このときは釜石市の女性の方二人にオンラインで参加してもらって会議が行われましたけれども、そうまでして実は女性の視点を入れようという思いを持ってやったことがあるんです。

それぐらいの熱意を持って、この問題については取り組んでいくべきだと私は思

っています。

その辺のことについて、これは担当課長では答えられないと思いますので、過去の経緯もよく御存じだと思います副市長から、特にこの地域防災計画に女性の視点を入れていくことに対してどのように考えられているのか、聞いておきたいと思います。

それから話は変わりますが、女性に対するあらゆる暴力の根絶ということでは、DVの相談が令和3年度、令和4年度、令和5年度と非常に多い。特に令和4年度が突出して多かったです。

そういうことを受けて、令和6年度はまだ途中ですが、その後の推移、そして令和7年度の対策について聞いておきたいと思います。

次に8番目、第4次摂津市特定事業主行動計画についてです。

令和5年度における結果をいろいろおっしゃっていただきまして、男性の育児休暇取得率は目標が25%だったけれども、60.7%ということで、非常に多かったです。

男性職員にとっては非常に重要なことだと思うんです。それでいい傾向だと思うんですけれども、特にどう評価されているか、お聞きします。

それから女性職員の活躍推進に向けた取組につきまして、女性の経験者をターゲットにした、ホームページの充実であるとか、女子大学等での説明会の開催と挙げておられます。

ここに挙がっていますが、この辺も併せて説明いただきたいと思っています。

管理的地位に占める女性職員の割合を上げる取組として、個人の意欲を高めるといったことが必要だと思いますけれども、そ

の取組について、令和7年度として何か考えられているか、併せてお聞かせください。

次に9番目、消防活動事業についてでございます。なかなか大変な中で、職員がしっかり訓練を受けて、いざという火災にしっかり備えているということでございますので、しっかりとこれは今後も取り組んでいただきたいと、お願いしておきます。

なかなか現場経験ができないと、それはある意味でいいことなんです。昔に比べると随分と火災件数が減っていますから、現場経験が少ないというのはいいことなんですけれども、必ず火事がありますから、そのときはしっかりと対応いただかないといけないので、よろしくお願ひしたいと思います。

もう少し違う観点で聞きたいと思いません。広域化ということで、指令業務が5市2町でスタートして、非常に順調であると評価されていると思います。それでこれがもう少し広がって行って、はしご車の共同購入という話があります。こういう話も現実的に動いているという話がある。

そしてもう少し広がると、消防業務そのものも広域化するというところまで協議が進もうとしているのか、いやいや、まだそんなのは難しいという話になるのか、そのことも踏まえて、将来展望を聞いておきたいと思いません。

それから10番目、救急活動についてでございます。6,000件を超えてくる中で、この間も議論になってましたが、軽症の人が多いと、重症の人はそんなに多くないということがありました。

それで高齢化社会になって、どうしても呼ばないと、どうもできない案件もあるように聞いています。

それでいろんな市でいろんな取組をさ

れているところがあります。例えば軽症の場合であると、費用をもらうような市があったりとか、そういう軽症の人に対する考えです。

例えば、老老介護で相手の方が倒れたら起こせないとか、お風呂から出せなくて困るなどの話は、聞いたことがあります。

でも結局は、救急車にお願いしないとどうしようもない場合があったりするようですが、何か考えてはるんだったらお考えをお聞かせください。

2回目は以上です。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは人事課に係ります御質問にお答えいたします。

まず、質問番号1番、職員育成・行動基本計画についてでございます。この質問の中に五つほど質問があったかと思えます。

まず、一つ目の研修についてでございます。職員育成・行動基本計画推進委員会で、各庶務担当課長を交え効果的な研修について議論を行ってございまして、令和7年度の研修計画を策定し、庁内LANに掲載することで、研修コーディネートの中にある、年間の研修の見える化を行います。

あと入庁から5年間及び係長級への昇任から2年間を重点期間としており、来年度より従来の研修に加え、今後必要な能力を向上するための選択型研修を必須とすることで、重点期間の職員の能力向上を行います。

人材育成の基本は管理職でございます。昨日も申し上げましたが、管理職の役割の半分以上は人材育成であると思っております。OJTをする側の意識改革が必要であると思っております。

二つ目の人事異動についてでございます。

現在、計画におきましては、3年を基本とした人事異動を行うこととしております。

今年2月に職員行動・育成基本計画に関する職員アンケートを行っております。その中の問いの一つに、現状の3年に1回の異動について課題がありますかという問いに対して、課題があるといった回答が63%ございました。

具体的には3年サイクルは短い、覚えた途端に異動になるといった意見も多くございました。

一方で、私は替わりたくなかったという個人的なものもございました。こういった個人の分を差し引いても、組織論としての回答に大きな数字があったのは、事実でございます。財政状況が厳しい中、これから各課で今の仕事の洗い出しをして、もっと改善していく体制にする必要がございます。

そのためには、一定その課における業務の専門性や知識の継承も必要かと思えます。こうした状況を鑑みていく必要があらうと考えております。

あと人事異動チャレンジ制度につきましては、ただ異動したいということではなくて、前向きなチャレンジ制度とする必要があります。

希望する課で具体的に何がしたいか、なぜしたいか、何が寄与できるか、そのために何をしてきたか、どういったことを達成するのかなどしっかりと組織のこと、自己成長を鑑みたものである必要があると考えております。

三つ目です。働きやすい職場環境についてということであったかと思えます。

有休14.2日につきましては、目標の15日に届いてはおりません。大阪府下平

均で申し上げますと、全職員の有休の平均取得日数の数字がありませんので、一般職限定で比較いたしますと数字が変わりますが、本市は15.2日、大阪府下平均では14.7日となっており、府下平均は超えている状況でございます。

男性の育休取得率は60.7%ですが、目標は25%であり達成している状況でございます。大阪府下平均は49%でありまして、こちらも府下平均は超えている状況でございます。

精神及び行動の障害による30日以上
の病休取得者、これにつきまして、現状は
増えている状況でございます。

昨年の決算審査でも申し上げましたが、
最も多い理由は、職場の人間関係でござい
ます。人間関係はコミュニケーションであ
り、常日頃からコミュニケーションを通じ
て、お互いに情報のやり取りをしておりま
す。このやり取りのどこかでつまずくと人
間関係がこじれることとなります。

令和7年度の病休者を増やさない取組
といたしましては、まずは引き続き職員カ
ウンセリング制度の利用促進を考えてお
ります。

悩んだりつらい気持ちのときに自分の
気持ちがよく分からなくなったり、どうす
ればいいのか迷ってしまうということが
あります。カウンセラーと話すことを通じ
て気持ちや考え方を整理して、自分自身
の力で立ち直って、コミュニケーションを
図るきっかけをつくるサポートを行って
おります。

最近ですが、悩んだときに、こっそりと
見えるような場所にポスターを掲示した
ばかりでございますが、こうした利用促進
を進めてまいります。

四つ目、採用についてでございます。

採用試験の応募倍率につきましては、委
員からお話がありましたように令和5
年度で19.6倍となり、増加しておりま
す。ただ昨日も申し上げましたが、事務職
につきましては前年比70%の応募とな
りました。

令和7年度におきましては、受験者数の
増を見込んで、採用システムを導入するた
めの予算を計上しております。

採用システムの運用につきましては、現
行はL o G oフォームに登録して、手書き
のエントリーシートの提出をもって採用
試験の受験申込としておりますが、システ
ムの導入により、システム上のみでの受験
申込みとなります。

こうした採用への申込みを円滑に行え
ること及び採用管理の機能や、受験者へ
の連絡も同時に行うことができます。また、
このシステムの中におきまして、動画やブ
ログ、採用情報の掲載も行えるものとな
っており、広告の多チャンネル化や、採用前
における詳細な情報提供も行えるもの
となっております。

他市におけます導入実績につきましては
は、受験者の増とつながっておりまして、
本市においてもL o G oフォームでの登
録はあるものの、エントリーシートの提出
につながっていないことに対する対応
もできますから、一定数の受験者数の増は
見込んでおります。

また、採用辞退者も相当数おります。し
っかりとつなぎ留めるために、例えば採用
説明会の際に身近な先輩となる職員に、職
場の雰囲気などを相談できる機会を設け
ることで、摂津市で働くイメージをでき
る環境をつくれないうことで考えて
おります。

五つ目の人事評価についてございま

す。

人事評価の結果は一般的に、評価者の評価の甘辛などで左右されることから、組織内での評価基準の統一が必要となってまいります。ただ、やはり人が行うことですので、統一するのはなかなか難しいものでもございます。

その中でも評価基準を近いものにするため、人事評価研修を評価者であります管理職、課長代理級に対して行っておるところでございます。

研修を行うに当たりまして、摂津市の人事評価要領を使って研修を行うことで、本市の基準統一の一助となっていると考えております。引き続き来年度は係長級へ研修を行いまして、職員全体の評価の標準化といったものを行ってまいります。

続きまして、質問番号2番でございます。まず人事院勧告における率ということでお問い合わせがあったかと思えます。

令和6年人事院勧告で、国の改定率は2.76でございます。令和7年度の当初予算で申し上げますと、正規職員で3.96、会計年度任用職員で10.61となっております。

令和7年度がどれくらいかは、正直不明でありますけれども、相当上がってくるんじゃないかという見込みは持っております。

管理職手当についてでございます。現在の手当額は平成20年度に増額されており、17年間経過してございます。

他市との比較ということでございますが、北摂の他市と比較しましたら、職位によって異なりますが、おおよそ1万円程度低い手当となっております。

大阪府下の平均で申し上げますと、おおむね5,000円程度低くなってございま

す。

以上でございます。

○野口博委員長 辻課長。

○辻広報課長 質問番号3、広報板についてお答えいたします。

広報板の修繕の状況といたしましては、優先順位をつけた上で実施しており、修繕が十分には追いついていない状況となっております。

明和池公園周辺の広報板の新規設置につきましては、限られた予算の中、困難な状況でございます。

そのような中、令和7年1月に区域内に広報板がある自治会を対象としまして使用状況や広報板の必要性に係る調査を行いました。今後、その調査結果を分析し、自治会との調整を丁寧に行う中で、適正配置、維持管理について検討を行ってまいりたいと考えております。

千里丘駅西地区にありました広報板につきましては、再開発に伴いまして、現在は市で一時保管をしております。地域の自治会と協議しまして、再設置については再開発後にしていくことで考えております。

続きまして、シティプロモーション推進事業についてお答えいたします。

JR千里丘駅西地区の再開発区域において、設置された万能塀を活用した市のPRを令和7年度から令和8年度にかけて、市の関係課や関係機関と連携して実施してまいります。

そのほかのJR千里丘駅周辺での市のPRにつきましては、関係課と連携しまして西口の再開発や東口のリニューアルに合わせまして、シティプロモーションの手法を検討してまいりたいと考えております。

また、大阪モノレールの駅に、旧三宅小

学校に置いてあるピアノを持っていきまして、誰でも自由に弾けるようにする、いわゆるストリートピアノについてです。それつきましては、まず関係課に確認を行いまして、研究をしてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 それでは行政経営戦略の策定についての御質問にお答えいたします。

協働を柱とするための布陣という御質問でございました。

これにつきましては、現行政経営戦略でも、まちづくりの目標の一つ目に「市民が元気に活動するまち」というものがございます。この目標は、ほかの目標にも影響を及ぼしてくるものであると認識しております。各分野計画につきましても、そういう認識の下で分野計画の策定をされていると考えております。

今回、分野計画を深く理解されている方を行政経営戦略の委員に選定していくということを考えておりますが、そうすることで協働に対する議論が深まってくるものと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 6番目の2回目、防災ステーションの上部施設の検討についての御質問にお答えいたします。

水防センターは都市安全確保拠点整備計画に、災害時は広域避難が困難な障害者等の避難行動要支援者等の一時的な避難場所として、平常時は地域コミュニティの形成・強化、地域のにぎわいの創出などに活用するとされております。

令和7年度に行う検討委員会ではこれ

らの条件を踏まえつつ、先ほど委員が心配いただいている上部施設の規模であったり、経済性や有効性についてもしっかりと議論して、最少の経費で最大の効果が得られる施設にしていきたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 山本副市長。

○山本副市長 男女共同参画の視点から見た地域防災計画でございます。

地域防災計画を進めるに当たりまして、地域防災力の向上でありますとか、災害に強いまちづくり、災害復旧対策の強化ということが視点になってこようと思います。

このことを進める上におきまして、障害のある方の視点でありますとか、年齢から見た視点でありますとか、当然ながら男女共同参画から見た視点も必要でございます。

地域にはいろいろ御活躍していただいている方もいらっしゃいますので、機会を捉えて皆さんの御意見をお聴きしながら、地域防災計画の改定を進めてまいりたいと考えております。

○野口博委員長 末永課長。

○末永人権女性政策課長 それでは、DV相談の状況についてお答えいたします。

女性のための相談室において、電話や面談で行う総合相談と、カウンセラーによる面接相談、そして弁護士による法律相談と3種の相談を行っております。それらの合計が令和4年度では922件、うちDVが228件、令和5年度は775件のうち、DVが195件と減少傾向にありました。

しかし、令和6年度については2月末の時点になりますけれども、相談件数のトータルが既に令和5年度を大きく上回っている状況でございます。

うちDV相談の占める割合も令和5年度は25%でしたが、現在は30%を超えております。パートナー間だけでなく、子供が関わる案件も増加傾向にございまして、相談内容も複雑・多様化しております。

関係機関との連携をより強化し、対応に努めておるところでございます。

さて、令和7年度の体制ですが、こちらは相談者の精神的安定を図るための面接相談の名称をカウンセリングという形に変え、これまでの平日のみの相談枠を、土曜日にも拡充しまして、予算の範囲内になりますけれども、相談者のニーズに沿った体制を整えてまいり予定でございます。

以上でございます。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、特定事業主行動計画についてでございます。三つほど質問があったかと思えます。

まず一つ目です。育休取得職員の所属長や同僚の理解度、また目標を上回った評価でございます。

令和3年6月に育児・介護休業法が改正されまして、育児休業の分割取得や育休取得状況の公表が追加されております。

本市におきましても、これまで条例改正等々を行って準拠しておりますが、大きな単位としては社会全体として、小さな単位としても職場や個人として、こういった理解度が高まっていると考えております。

また、職員用の出産育児に係りますリーフレットの活用に係る問合せも多くございまして、これも一助になっていると思っております。

目標を上回った評価につきましては、全職種の育休の取得率について、目標の25%に対して令和5年度は60.7%とい

うことであり、理解度の高まりも取得率の上昇に寄与しているものだと思っております。

あと女性の受験者をターゲットにした取組でございます。

女性職員が先輩職員として、受験者へのメッセージをホームページに掲載して充実を図っております。

あとこれは女性の受験者にかかわらず、摂津市を志望する受験者の増加を図るために、就活イベントであったり大学等々での説明会に参加してまいりました。

続きまして、質問番号8の三つ目です。

管理的地位に占める女性職員の割合を上げる取組、個々の意欲を高める取組であったかと思えます。

係長級昇任試験の申込みを躊躇し、管理的地位に占める女性職員の割合が伸び悩んでおります。現に係長級昇任試験におきまして、受験する年代が出産育児期に係る職員が多くを占めまして、女性の受験者、合格者が男性に比べて少ないのが現状でございます。

取組といたしましては、令和6年度は改めて働きやすい職場づくり研修を行いまして、今の時代の意識と、求める働き方の変化につきまして、仕事に対する活力、熱意の重要性、ワーク・ライフ・バランスについて個々の意欲を高めてまいります。

以上でございます。

○野口博委員長 大藪課長。

○大藪消防総務課長 それでは質問番号9番、消防広域化についての御質問にお答えいたします。

令和6年度から北摂5市2町によります消防通信指令事務の共同運用が順調に進んでおります。今後も人口減少や高齢化が進むと想定されますので、消防力の維

持・強化は消防行政の課題でございます。

総務省消防庁が広域化、連携協力を推進しており、大阪府におきましても消防広域化推進審議会におきまして、広域化の将来展望を検討しております。現在、吹田市とはしご車の共同運用について勉強会を進めております。

今後もあらゆる連携協力を推進することで、広域化につながる可能性がございますので、広域化、連携協力の研究、検討を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 小田原課長。

○小田原救急救命課長 質問番号10番の、軽症者についての御質問にお答えいたします。

救急出動での軽症事案につきまして、費用の徴収は、現在難しいものと考えております。

軽症患者の救急搬送件数が毎年高い数値で推移していることから、救急要請がふくそうしている場合、救急隊4隊が全て出払っている状況も相当数発生しております。このような場合、近隣の市から出動していただいで対応しているのが現状でございます。

今後におきましても、救急車を呼ぶべきかどうかの相談には24時間365日体制で対応しております、救急安心センターおおさか#7119の積極的な活用のほか、市民対象や事業所などにおいて実施しております救急訓練、消防訓練の際に、救急車の適正利用について、啓発活動を根気強く努めてまいります。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 まず1番目、人事管理事業です。職員育成・行動基本計画について

細かいところをいろいろと答えていただいて、ありがとうございます。しっかりこれは取組をしていただきながら進めてください。

それで気になったのは、アンケートをされて、やはり3年間では短いと答えた職員が多かったということで、そういうことも踏まえて、昨日もありましたOJTです。これがしっかりできるような体制もよく考えて、人事異動もよく考えていただきたいと思っております。

とにかく今回起こったミスをマイナスで捉えないように、これをプラスに捉えて、さらには全ての職員が成長する糧にすることが重要だと思いますから、職員全員が我が事と捉えて、緊張感を持って、意識を変えられるように、職務に遂行できるように変革していくことが大事だと思います。そういう取組、職員の育成をお願いしておきたいと思っておりますので、よろしく願います。

次に、2番目の人件費についてです。また相当数が上がるだろうと思われ、先ほど言いました地域手当も上がる要因で現にこの4月から上がりますし、そういう意味では給料が上がるから頑張らないとあかんです。そういうモチベーションも上がるようにしていかないとはいけません。やっぱりもらった分は頑張るといいうように、意識づけしていくことが大事だと思います。

そのためにまた地域手当も12%まで上げることで頑張ってきたんだから、そういう意味ではモチベーションを上げることと、給料との関係は非常に大きいと思うんです。先ほど管理職手当のことを聞きましたけれども、これも検討していいと思うんです。もう17年間触ってないと、他市

は触っているということで、今は大阪府平均にしても5,000円ぐらい低いことになっています。管理職はまたさらに頑張ってもらわないとあかんことを考えたら、上げて頑張ってもらって、人材育成をしっかりとやってもらうという観点も必要だと思うんです。

財政が厳しいときだからこそ、管理職の皆さんにはもっと頑張ってもらわなければいけないと思うんですけれども、そのためには引上げを検討してもよいのではないかと思います。

大阪府では、橋下元知事の下で給料を一定期間カットされるということがありました。今も尾を引いていますけれども、そのときの職員のモチベーションは下がったと思うんです。そういう貴重な体験をされている平井市長公室長から、最後に職員の給料と、それからモチベーションを上げる話と、過去の経験も踏まえて答えていただきたいと思います。

それから3番目、広報板の関係で、これもしっかり検討していただいてほしいと思うんです。

より適切などころに広報板を設置する、それから傷んでいる広報板はできるだけ改修するというので、優先順位もあるかもしれませんが、しっかり自治会と協議しながら進めていくということでございますので、お願いしておきたいと思います。要望でございます。

3番目、シティプロモーションについてでございます。いろいろこれからもユニークなアイデアを出していただいて、わくわくするということは大事です。シティプロモーションの根本はわくわくすることです。どんどん実施していただきますように、よろしくお願ひしたいと思ひます。

これも要望です。

それから次に、4番目の行政経営戦略の策定です。これも大変期待しておりますので、よろしくお願ひいたします。庁内全体で本当に協働を目指していけるように変わっていける戦略にしていく。そのためには変革を伴いながらやっていかないとはいけません。そういう意味では計画ができて変わるわけじゃありませんから、計画をつくりながら変えていく、地域の意識も変えながら、また職員の意識も変えながらやっていかなあかんと思ひますから、よろしくお願ひしたいと思ひます。期待しておきます。

淀川河川防災ステーションでございます。上部の建物の検討につきましても、水を差すような言い方をしましたけれども、適切な大きさにしていくと、地域が発展するためにも必要な大きさというのがあると思ひますから、そういうものを目指してやっていただきたいということでお願ひしておきます。

7番目、男女共同参画の事業でございます。地域防災計画に女性の視点を入れることにつきましては、なぜ女性防災会議をつくってまでそれをやったのか、過去のこともよく振り返っていただきたい。摂津市がそこまでやるんやということをお分かってもらうためにやったこともありますから、そういうことも踏まえて検討してください。そういう意味では大事な視点やと思うんです。防災はなかなか難しいと思うから、そのことを御検討してくださいとお願ひしておきます。

8番目、特定事業主行動計画についてでございます。

いよいよ第5期がスタートされるということで、ワーク・ライフ・バランスのこ

とを入れてくるということでございます。次世代育成についてももしっかり進めていくということでございますので、取組を着実に行っていただきますようお願いしておきたいと思っております。

さっき言いました男性の育児休業取得の目標を上回っていることは非常に評価したいと思っております。それだけ所属長の皆さんをはじめとして、理解があるから休めるんであって、それだけ理解度が進んでいることは一定高く評価しておきたいと思っております。これはもう頑張ってください。

次に、消防活動事業についてでございます。広域化はまだまだ長い話だと思っておりますけど、一步一步進めてほしいです。まずははしご車についてしっかり進めながら、機運を高めていっていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。

これは要望です。

10番目の救急活動です。なかなか難しい問題です。これまだまだ増えそうやから、高齢化社会が進んでいく中で、何かやっばり考えていかないと、これは消防だけでは難しいと思っております。だから、消防以外の違うセクションで、何かそういうお困り事に対して対応できるようなシステムも併せて考えていくことが大事やと思うんです。独り暮らしとか老老介護がどんどん増えていますから、そういう方に寄り添えるようなこともまた必要であると思っておりますので、またいろいろ考えていきましょう。

以上で、終わります。

○野口博委員長 平井公室長。

○平井市長公室長 それでは、質問番号2番、職員の給与とモチベーション等の御質問にお答えさせていただきます。

私、そもそも大阪府に在籍しております。委員がおっしゃられたように、その当

時かなり大規模な給与カットでありますとか、大阪府の当時の置かれている財政状況が非常に厳しい、その中で、市町村でございましてと大体人件費率は25%前後と言われていたところですけども、都道府県においては、例えば警察職員でありますとか教員がおりますので人件費率が非常に高い、多分40%近くあったかと記憶しております。

その中で、財政状況が非常に厳しいときにそういった人件費のカットということをしていただくと記憶がございまして。当然、そのときに職員のモチベーションという観点では、なかなか厳しい、難しい状況だったかと記憶しております。

その中で、管理職手当につきましてはそういった大規模な人件費のカットより前から、大阪府においては管理職手当のカットをしていただくと記憶しております。つい最近までそれが続いておりました。都道府県の場合は人事委員会がございまして、その人事委員会の勧告の中で、長く管理職手当をカットしていることについて、すぐ本則に戻すべきだという意見が複数回あったと記憶しております。おそらくそれを受けて、現在は本則に戻っていると記憶しているところでございまして。

人事制度、給与制度も含めていろいろ考えていく中で、一つは組織力の向上を目指しております。そういったことを目指していくために様々な手法があると思っております。そういう意味では、職員のやる気の向上でありますとか、あるいは人材育成でありますとか、様々な人事制度に対する御意見をいただいたと思うんですけども、そういった取組は日々ブラッシュアップしていくことかと考えております。

先ほど御質問の中で人事課長から答弁がありましたように、管理職に関して言いますと管理職手当は近隣他市の状況でありますとか、本市の置かれている財政状況とかいろいろ総合的な観点で、またそこはしっかり研究して、必要な取組は考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 とにかく、職員のモチベーションをしっかりと上げる、そういう取組をしていくことが一番大事やと思っております。今回のミスについては、再発防止も含めて、職員の成長も含めて、モチベーションを上げることに最大努力をいただきたいということで質問を終わりたいと思っております。

○野口博委員長 続きまして、南野委員。

○南野直司委員 三つの質問と一つ要望にさせていただきますので、よろしくお願ひします。予算概要を中心にさせていただきます。

1点目、20ページです。

まずは行政経営戦略策定事業についてお聞かせいただきたいと思っております。令和7年度の取組といたしましては、諸課題を整理して、次期行政経営戦略策定に向けた各種調整を実施していくということで、主要事業に上がっております。現在、摂津市の行政経営戦略に掲げる10分野29施策とSDGsを関連づけて、持続可能なまちづくりに取り組んでいただいております。

さらに大阪・関西万博が4月13日に始まりますけれども、この大阪・関西万博を契機として、いのち輝く未来社会のデザインを実現し、そしてSDGsの達成に貢献するために、次期摂津市の行政経営戦略には

しっかりとSDGsを掲げていくことが非常に大事だと思います。そのお考えについて、お聞かせいただきたいと思っております。

それから、2点目でございます。

同じく20ページの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。

令和7年度の取組といたしましては、鳥飼東小学校の跡地活用に向けたサウンディング調査を実施し、そして鳥飼まちづくりグランドデザインの具体化に向けての住民説明会及びワークショップを開催してまいりますということであります。2月28日に、私は行けなかったんですけどもワークショップを開催していただきました。昨日の議論の中でも、若い世代の方も参加されていたということで、活発に行われたものかと思っております。一つは、大阪成蹊大学の経営学部経営学科公共政策コースを履修する3年生11名の学生たちが、鳥飼東小学校の跡地活用を提案するという課題に対して、学生自らが考えて現地フィールドワークをされ、グループワークによる調査と企画立案を経て、市長への最終報告会が実施されました。これはグランドデザイン通信に載っておりますけれども、その中身について、どのような報告だったのか興味がありますので、まずは教えていただきたいと思っております。

それから次に、要望ということでさせていただきます。予算概要104ページの予防活動推進事業、消防になると思っております。地域住民の防火意識の高揚を図るための経費で毎年取り組んでいただいております。今年に入りまして、この2月、二つの火災で貴い命が奪われてしまいました。心からお悔やみを申し上げますとともに、被害に遭われた皆様のお見舞いを申し上げます。

るところでございます。ホームページを見させていただきましたら、火災多発に伴う注意喚起についてということで、早速挙げていただいております。僕もそれをLINEに貼りつけさせていただいて、市民の皆様に発信をさせていただいたわけです。その中身といいますのが、火災を発見したらどうするんだ、初期消火はどうするんだ、そしてお願いもありました。市内では今年に入り、火災が多発しております。この季節は特に空気が乾燥して火災が発生しやすく、また強風により延焼が拡大し、大火となる可能性が高い状況です。家庭や職場で火災予防対策を徹底し、火災を出さないよう十分注意してくださいということでお願いが書かれていました。

そしてその次、火災を防ぐにはということ、五つ書いていただきましたけども、私はこれが大事やと思いました。今どうやって市民の皆さんに周知していくのかということ、ホームページ、あるいは広報紙を通して注意喚起していただきたいと思っております。福祉部門の皆さんと連携を取って、ライフサポーターとかが独り暮らしの高齢者の方の自宅へ訪問した際に、地域包括支援センターであったり社会福祉協議会であったり、うちで言いますと高齢介護課であったり、保健福祉部になると思うんです。しっかり連携を取っていただいて、訪問先でもやっていただいているかもしれませんが、一番多い火災の原因がたばこです。ただストーブとかこんろとか、たき火もありました。寝たばこは絶対にしない・させないということ、そしてストーブの周りには燃えやすい物を置かない、こんろを使うときは火のそばを離れないとか、コンセントはほこりを清掃し、不必要なプラグは抜くと、家の周りには燃えやすい物

を置かないということで、訪問された方が見ていただいて、ストーブを使っておられたら前に毛布を置いてないかとか、こんろは古くなっていないかとか、IHに変えてもらうとか、そういった会話が、たばこを吸っておられる方やったら寝たばこはしてませんかというコミュニケーションを、短時間でもいいので、何か御協力できないかと、そういうところからこういう悲しい事故が起こらないように、しっかり今後もやっていただきたいと思っております。これはお願いということで、要望とさせていただきますので、どうぞよろしく申し上げます。

4点目、12ページに戻りまして、組織別課題別能力開発事業であります。

新年度も職員提案型のステップアップ研修を実施されますけども、取組の中身について、まずはお聞かせください。

以上です。

○野口博委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 質問番号1番、行政経営戦略とSDGsの関連性でございます。

SDGsにつきましては、持続可能な開発のための2030アジェンダということで、17のゴールと169のターゲットで目標が定められております。この目標ですけど、そもそも行政の取組との親和性が非常に高いと考えております。現行政経営戦略は、各分野計画とそれぞれのゴールをひもづけて管理しております。この体系が非常に効率的であると考えておりますので、次期行政経営戦略でもその体系を継続していきたいと考えているところでございます。

以上です。

○野口博委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 質問番号2番、大

阪成蹊大学の提案の内容についてのお問いにお答えいたします。

鳥飼東小学校の跡地活用につきまして、様々な世代の方から御意見を聴くべく、大阪成蹊大学の公共政策コースの学生に、市の連携受業ということで取り組んでいただきました。

提案としましては主に三つありまして、まず一つ目が道の駅案ということでございます。内容としましては、地元の特産物を売るだけではなくて、地産地消のレストランやマルシェや校舎を改築して、ペットと一緒に泊まれるホテルにするとか、運動場を本市出身の本田圭佑さんが発案した4v4サッカー場にするなど、道の駅とレストランとか、道の駅とホテル、道の駅とサッカーといった特色のある道の駅とする案がありました。

次、2点目の提案は、せんだん公園との一体活用案というものが出ております。鳥飼東小学校とせんだん公園を一体化して、運動場の一部を駐車場にして、車で公園に遊びに来やすくするだとか、校舎の一部をカフェにして、カフェで買った飲物とかフードをテイクアウトして公園で食べるとか、校舎の一部を改装して、銘木の木を使った木育ができる室内の遊び場にするといった案がありました。

三つ目が、多世代交流型の複合施設案です。校舎は子供の遊べる場所や市民の方が使いやすい空間にして、習い事ができるようにしたりすることで子供から大人までが集えることができる場所になるのではないかと。鳥飼東部は市役所から遠いので、市役所の出張所をつくるといった案が提案されました。

どれも学生自ら鳥飼地域を歩いて、そこで感じたことでの着目点と柔軟な発想に

よる提案だったと思っております。

以上でございます。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 それでは、職員提案型のステップアップ研修についてでございます。

令和4年度については政策推進課職員の提案によりますリスクマネジメント研修、令和5年度は総務課職員の提案によります行政手続及び行政不服審査制度に関する研修と高齢介護課職員による書類の管理整理研修、令和6年度は環境政策課職員によるカスハラ対応研修を実施しております。

令和7年度も引き続き学びたい研修、話を聞いてみたい講師の研修、外部に参加したい研修などを募集しまして、職員の自発的な取組・行動を促すとともに、個人としてのレベルアップを図ることを目的として実施してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 南野副委員長。

○南野直司委員 御答弁ありがとうございます。

1点目の行政経営戦略につきまして、課長からしっかりとSDGsを掲げていくんだという御答弁をいただきました。よろしくお願ひしたいと思ひます。

摂津市が目指すまちづくりの将来像、「みんなが育むつながりのまち摂津」というフレーズが大好きで、摂津市らしいなと思って、今まであらゆる場面でこれを使わせてもらっています。次期行政経営戦略も、目指す将来像が上がってくると思ひます。その中には市長が言われてますウェルビーイング、持続可能な幸福の実現も入ってくるのかと思ひています。まだ、2年かけて策定していかれまはすけど、何か考えがあ

りましたらお聞かせをいただきたいと思
います。

それから、4番目の組織課題別能力開発
事業の中で、職員提案型ステップアップ研
修の中身について、課長からも具体的に御
答弁をいただきました。このステップアッ
プ研修と少し角度は違いますが、令和
6年度に自主研究グループからの何か提
案があったとお聞きしています。具体的
な中身についてお聞かせください。

2番目に戻りまして、参事から大阪成蹊
大学の学生のことと、道の駅ということで
詳しく御答弁いただきました。ありがた
うございます。できれば、また通信なんか
に、素晴らしい内容ですので、掲載して
いただきたいと思

います。
しかし、地域の皆さんが集まってワー
クショップで検討していく中身が土台
となると思

います。これはエッセンスとして反
映していければと思

います。もう一つは、
要望としますけども、若い世代の方
を含めて多くの世代の方が、これ
から鳥飼まちづくりランドデザ
インとしてワークショップへ参加
できるように取り組んでい
ただいて

います。あらゆる機会を通して参加
をしていただけるように、若い世
代の方を含めてどうかよろしく
お願いしたいと思

います。
2回目終わります。
○野口博委員長 有場課長。
○有場政策推進課長 それでは、行政
経営戦略の目指す将来像の御質
問にお答えいた

します。
う方向性で取り組んだらいいかとい
うのが、非常に分かりやすい言葉
であると思

います。人と人がつながるとい
うこと、その先に、市長が言わ
れておられる「ウェルビーイング」
もあると思

います。
今後、市民の意見をお聴きする
中で、目指す将来像は決まってい
くと思

います。私自身はそういう考えを
持っています

が、今後市民の意見をしっかり
聴いて、どういったまちづくり
を目指していか

かをまとめていきたいと思
っています。
以上です。
○野口博委員長 松本課長。
○松本人事課長 自主研究グル
ープについてでございます。
令和6年度、自主研究グループ
は1件応募がございまして、
テーマは廃校の有効活用という
内容で研究をしております。中
間報告におきまして、国の官公
庁や東京大学等とのオンライン
会議、取材を行い、先進市を
視察していると確認してあり
ます。再来週、自主研究グル
ープの委員に対する報告会
の予定を

しております。

以上でございます。
○野口博委員長 南野副委員長。

○南野直司委員 御答弁ありが
たうござ

います。
1点目の行政経営戦略の目指
す将来像、行政経営戦略はい
わゆる摂津市におけるまちづ
くりの土台、柱になってくる
ものだと思

います。どうか皆さんの意見
を聴いていただき、しっかり
としたものをつくり上げて
いただきますよう、要望とし
てお

たわけです。私自身は、自動車会社にも勤めていたことがありまして、やはり思うのは、一番仕事のことが分かっているのは現場の皆さんで、これは年齢とかも関係なしで、役職とかそういうのも関係なしで、現場で働いている皆さんが一番仕事のことは誰よりもよく分かっています。課ごとに違うと思いますけども、この職員の皆さんから、1年目の人も2年目の人も関係なしで、活発な業務改善の意見がどんどん上がってくるような職場環境にあることで、今回のようなミスはなくなると思うんです。完全になくなることはないかもしれませんが、どうか何でも意見を言えるような職場環境を目指していただきたいと思います。

引き続き、職員の皆さんから多くの提案が出てくる仕掛けみたいなものをぜひつくっていただきたいと思いますので、どうかよろしくお願いします。

以上です。

○野口博委員長 以上で、市長公室、総合行政委員会事務局、消防本部に関わる質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後0時 1分 休憩)

(午後0時58分 再開)

○野口博委員長 再開します。

続いて、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。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 理事者から新しい答えを用意したということですので、質問しておきたいと思います。

管理料として、入ってくる収入の2割の根拠について、以前からなぜこれは1割5部や1割ではないのですかとお聞きして

きましたが、明確な回答はありませんでした。今日は、お答えいただけるようなので、聞いておきたいと思います。

○野口博委員長 浅田課長。

○浅田資産活用課長 それでは、20%の根拠です。昭和42年に、大阪府から財産区の管理及び適正化について通知がございました。その中で、処分代金は当該地区の公共事業費に充当するほか、市町村との一体性を損なわないよう、市町村全体の経費に充当するため処分代金の2割から3割を一般会計に繰り入れることという内容がございました。この通知に基づいて、財産区と協議し、補助金の交付要綱を制定し、20%の繰入れとしたものと推測されます。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 新しいお答えをいただきました。答弁では、その2割は地域の公共的な部分で使っていることになるとおっしゃいました。ぜひ地域の貴重な財産としてお使いいただけますようお願いしておきます。

○野口博委員長 ほかにございませんか。安藤委員。

○安藤薫委員 歳出で、地方振興事業費として財産区ごとに交付金が予算計上されております。味舌上財産区事業交付金が、前年度よりも1割弱ぐらいが上がって、4,179万8,000円です。この上がっている分についてどのようなことが予定されているのか、確認しておきます。

○野口博委員長 浅田課長。

○浅田資産活用課長 それでは、味舌上財産区の令和7年度の予定でございます。

味舌上財産区、三つの公民館を持っており、その運営費として毎年支出してい

るものでございます。

また、併せて必要になった修繕費用についても随時執行している状況でございます。

その中で、中内公民館がまだ建て替えができていないところがございまして、建て替えもしくは全面リニューアルしたいというお話もございますので、今後また財産区と連携しながら検討していきたいと考えております。

以上でございます。

○野口博委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 この4, 179万8, 000円のアップ分は、三つの公民館の修繕の中で、とりわけ中内公民館のリニューアルに向けた一定の準備であると、設計の目的で使われるという理解でよろしいでしょうか。その辺の具体的なところを教えてください。

○野口博委員長 浅田課長。

○浅田資産活用課長 味舌上財産区につきましては、貸付収入が多くございます。イズミヤとか、その他駐車場としてお貸ししているところがございまして、年間6, 370万8, 000円と見込んでおります。

管理運営に関しては、これだけの費用は必要ございませんので、毎年繰越金が増えている状況でございます。その中で随時建て替えとか修繕、改修のときに使うような形で、今執行をしている状況でございます。

以上でございます。

○野口博委員長 ほかにありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後1時4分 休憩)

(午後1時5分 再開)

○野口博委員長 再開します。

議案第19号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

質疑ございませんか。

安藤委員。

○安藤薫委員 それでは質問させていただきます。

副市長の定数を二人から一人に減らすものでございます。昨年度末、福渡副市長が退任されて、定数は二人にしたまま現状の一人体制でやってこられました。市長も交代され、奥村前副市長から山本副市長に代わられた。二人から一人に定数を変更するのが、この時期になったということです。1年間、定数を二人のままとしていたが、その辺の経過について、どんな事情だったのか。

それから、一人から二人にされたこと主な理由として、河川防災ステーションなどの取組もございました。併せて就任された二人目の副市長が防災ステーションだけでなくて摂津市の事務を分けて、二人で見えていくことをやってこられた経過上、そういった業務がまた一人の副市長に集中することについて、その辺の整理はどのようにされているのか、お聞きしておきたいと思えます。

○野口博委員長 嶋野市長。

○嶋野市長 今、安藤委員から御指摘があったように、昨年度までの3年間、副市長の二人体制がございました。その事情につきましては、今委員も触れていただきましたけれども、河川防災ステーションをしっかりと進めていくため、これは国の直轄事業でございまして、摂津市で計画を立てることができません。国土交通省の計画の中

に位置づけていただき、本市では国土交通省から副市長として迎え入れたと認識しております。

それについて一定のめどがついたので、昨年度末をもって退任され、また今年度当初からは一人体制になりました。

なぜそのタイミングで二人から一人にできなかったんだということです。私の推測になりますが、当時の森山市長が、その段階で、10月をもって退任をされるという意思をお持ちだったんだろうと思います。もし引き続き、市長として続投されるのであれば、そのタイミングで一人にされたのではないかと考えております。御自身が約半年後には退任をされる意思を決めておられた。新しい首長がどう判断されるのか、ある意味猶予を持たせたのではないかと考えております。

私は昨年10月に就任をさせていただきました。私の最初の仕事が、副市長の任命でございました。私は山本副市長に、ぜひお力を貸していただきたいとお願いいたしました。早くお引き受けをいただきました。そのタイミングで定数の変更も考えられたのですが、私自身も初めての市長ということでございましたので、行政を預かる身として、本当に一人でやっつけられるか、二人が必要なのかを見極めるといっておかしいですけれども、そういう時間もいただきたいということで、今回の上程となったわけでございます。

約半年弱になりますけれども、山本副市長からいろいろとアドバイスといいますか、行政に対してこれまでの経験を生かした中で御助言をいただき、私もそのお姿を拝見してまいりました。確かに、今までお二人の副市長がおられて、それぞれ事務を分担されてきたことはございましたが、長

く見ると、摂津市におきましては、副市長は一人でやってきましたし、しっかりと事務を遂行してきたとっております。この半年間の中で、私は山本副市長を本当に信頼して、これから一緒になって行政を運営していけると確信といたしますか、そういう思いに至りましたので、今回の条例提案をさせていただいているところでございます。

○野口博委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 市長から御答弁いただきました。一人から二人にされたお話がありましたけれども、当時は防災ステーションの話が進んでいく中で、国とのパイプという点が大きな理由だったと思います。同時に不適切な事務に関わって、事務執行の問題等々いろんな課題が山積している中で、一人の副市長に集中している仕事を分散していこうという説明もあったかと思えます。

現段階において、新体制の下でも、先日のように、事務の問題で幾つか問題点が出てきていることや、財政的にも健全化プラン等のいろんな課題が表面に出てきたことと言えば、これまで以上にいろいろな問題はあろうかと思えます。

私自身、山本副市長の能力がない人とは決して思っておりませんし、大丈夫かという不安があるわけではありません。これまで山積したいろいろな事務であるとか、庁外・庁内の問題を事務的にきちんと手綱を持って、しっかりとリードしていくという事務方のトップとして、お二人いたのをお一人にお願いすることは非常に大変なことではないかと思いましたので、聞かせていただきました。市長がそうやって一定の時間を見て見極めたということであれば、理解をいたしました。

以上です。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 現状を見て、二人体制でもいいのではないかと思っていました。

尊重したいと思いますけれども、その分も今の部長級以下の幹部にしっかり頑張ってもらわなあかん。二人体制になった分、しっかり意識を上げて、レベルを上げて、モチベーションを上げて頑張っていかなあかんということで、先ほどの質問の中で、管理職手当を上げたらどうなんだった話をしました。仮に、管理職手当を平均で5,000円上げたときに、この費用対効果、副市長一人とそれからあとの管理職手当と比べるとどんな感じになりますか。

担当課長から答弁してください。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 まず、副市長の一人のときの影響額で申し上げますと、1年間で給料と地域手当、期末手当を合わせておよそ1,400万円、そこに仮に4年間の退職手当があるということを鑑みましたら、4年間の合計で、およそ6,600万円になります。

管理職手当につきましては、仮に5,000円上げますと1年間で一般会計の一般行政職のみで348万円となりますので、4年で計算いたしますと1,392万円となりますので、先ほどの数字との比較になってこようかと思えます。

以上でございます。

○野口博委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 突然やのにさすがです。

一つの考え方として、それだけモチベーションを上げて、こういうときやから頑張ってもらうんだという意味で管理職手当を上げる考えもあると思います。これはぜひとも検討いただくということで質問を

終わりたいと思います。

○野口博委員長 嶋野市長。

○嶋野市長 意見ということで藤浦委員からいただきましたけれども、少し私の思いを触れさせていただきます。今回、副市長の定数を二人から一人に改めることで、山本副市長の行政のプロとしての手腕でありますとか、人望といったことについて、先ほど安藤委員の質問に答弁させていただきました。

これと併せて大事なものは、市長として、半年弱でありますけれども、仕事をさせていただいている中で、特に部長職をはじめ、行政マンのプロ意識というものを非常に感じております。確かに今回、初歩的なミスもございましたし、まだまだ組織として改善していくべき点はあると思っております。そこはしっかり進めていきますけれども、私は組織ということ以前に、心の問題ではないかと思っております。職員としてのその責任感、自覚というところは非常に大きい。まさに行政マンとしてのプロ意識だと思っております。そこは確かにあると私は感じた中で、副市長が一人でもいけると、この二つの理由がありますので、そういった意味で今回この条例を提案させていただきました。

さらに、職員のモチベーションアップ、やる気のアップというところで、管理職手当といったものがどうあるべきなのかについては、一つの課題だと思っております。しっかりと考えていきますけれども、そういったことを含めて、私は職員のプロ意識を信じているところです。

○野口博委員長 ほかにございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後1時17分 休憩)

(午後1時18分 再開)

○野口博委員長 再開します。

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。

質疑ございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第21号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第22号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第23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。よろしいですか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第24号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

安藤委員。

○安藤薫委員 質問させていただきます。

幾つか改正点があるかと思いますが、配偶者の扶養手当が給料表で1級から、7級以下が6,500円から、令和7年度は3,000円、令和8年度以降はなくなると。

給料表8級の方は、令和6年度まで3,500円が令和7年度以降は支給なしとなります。

一方で、子供の扶養手当については現行1万円から、令和7年度は1万1,500円、令和8年度以降は1万3,000円で、配偶者の扶養手当を廃止して、子供にシフトしていくという動きの改正部分が含まれています。

お尋ねをしておきたいのは、配偶者の扶養手当を、現段階で受けている、支給している人数は何人いらっしゃるのか。それから、その影響額、とりわけ今回の人事院勧告で地域手当も上がったり、期末手当等も引き上げられていく中で、全体的には給与アップという方向性があるものの、例えば配偶者の扶養手当を受け取っている方にとってみると、令和7年度は、令和6年度と比べると1級から8級まで月額3,500円、年間4万2,000円下がることとなります。平均で結構ですけれども、年収に与える影響、マイナスになる方は生まれてこないのかどうなのか、お答えいただきたいと思います。

あわせて、子供の扶養手当がアップすることによって影響を受ける職員と金額についてお答えください。

以上です。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 ただいまの御質問にお答えいたします。予算上の人数で、お答えさせていただきたいと思います。

まず、配偶者に係る扶養手当を受給されておる職員数は129人です。子供のおられる職員の子供の数は471人になります。

影響額で申し上げますと、扶養手当全体としては268万2,000円予算上で増

となります。個々に見たときの職員の手取りはもちろん減る方もおられますけれども、全体で見たら予算上は増えることとなります。

以上でございます。

○野口博委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 子供をお持ちの職員が471人扶養手当を受給されている。一方で配偶者の扶養手当を受けておられる方は129人とのことです。配偶者手当だけを受けている方の場合、年間4万2,000円の減収になってきますが、その他の給料アップと比較したときに、年収が下がってしまうような方はいるのかどうなのか、お答えいただければ。

○野口博委員長 松本課長。

○松本人事課長 お答えいたします。

配偶者のみの扶養手当をもらっている方の年収でございます。今回の人事院勧告では、その他の給与改定はもちろん、地域手当の支給率の増等々がございます。配偶者の扶養手当がなくなることのみをもって年収が下がるという方はおられません。

以上でございます。

○野口博委員長 安藤委員。

○安藤薫委員 分かりました。

そもそもこの配偶者に対する手当をなくしていくのは、全国的に人事院からもそういう方向性が示されているものであります。その辺の背景についてはいろいろ申し上げたい部分もありますが、今回の賃上げ、その他の賃上げと合わせて、少なくとも減収になる人はいないということであると理解しました。

質問を終わります。

○野口博委員長 ほかにございますか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で、質疑を終わります。

す。

次に、議案第25号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後1時25分 休憩)

(午後1時26分 再開)

○野口博委員長 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点だけお聞きします。

今回の条例改正では、摂津市総合計画審議会から摂津市行政経営戦略審議会へと名称を変更されます。名は体を表すといいますが、名称を変更することによって何を意図しているのか、お聞かせください。

○野口博委員長 有場課長。

○有場政策推進課長 今回の条例改正、総合計画審議会を行政経営戦略審議会に名称変更をするものでございます。現行政経営戦略につきましては、「摂津市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を包含しております。総合計画の中で、そこは話し合わなかったということでございます。

今回、行政経営戦略を議論していただくためには、その点も含めて協議をしていただくことになると思いますので、この名称も変更する必要があると考えております。

○野口博委員長 ほかにございますか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後 1 時 2 7 分 休憩)

(午後 1 時 2 8 分 再開)

○野口博委員長 再開します。

次に、議案第 15 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。

安藤委員。

○安藤薫委員 刑法の改正に伴って各条例を変えていくものであります。刑法では、これまでの禁錮・懲役刑を廃止して、拘禁刑が創設されました。

摂津市の条例が幾つかある中で、一定の制限を設ける意味合いでの禁錮という言葉がなくなって、拘禁刑に変わる。

それから、条例の中で罰則規定として使われている言葉として、懲役とされているものを拘禁刑に変えていくということだと思います。

今回のこの禁錮・懲役刑を拘禁刑に変えていく点では、罪を犯した方にとって、禁錮は刑務所で作業を求められないという刑です。懲役刑の場合は作業を求められるということで、おのずと刑の中身は違っていたわけです。これを拘禁刑に変えるということで、それぞれの拘束されている施設での長の判断によって、これまで禁錮刑だった方々に対しても、作業や指導をするようになるということです。南アフリカのネルソン・マンデラ・ルールというのがあって、犯罪者であっても仕事を無理やりさせられるようなことがあってはならないとして、こういった改正については、国連からも一定の勧告も出ております。

法律が変わっているので条例も触れないといけないんですけども、禁錮から拘禁刑、懲役から拘禁刑という条例改正であります。罪を犯した人がこの条例改正で、影響を受けるケースはあるのかなのか、

そこについて、お答えいただけないかと思っております。

○野口博委員長 真鍋課長。

○真鍋総務課長 御質問にお答えをさせていただきます。

結論から言いますと、懲役・禁錮を拘禁刑に変えるということで、市民の方への影響はございません。

そこは附則でも書いており、罰則の適用に関する経過措置もございまして、基本的には刑法改正に伴って、その罰則の適用に影響が生じないようにするというところでございます。これは人の資格に関する経過措置で、いろいろございますけど、そういうところも含めて影響はございません。

附則では、あともう一つ、長期・短期も同様とするという記載もさせていただいております。長期・短期といたしますのは、例えば 1 年以上の懲役とか、1 年以上 2 年以下の懲役とかありますけども、1 年以上となりますのが短期で、例えば 2 年以下というのが長期になります。そこも同じとしておりますので、市民の方にはこの条例改正によって不利益になるようなことは特にはないということでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 ほかにございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後 1 時 3 3 分 休憩)

(午後 1 時 3 4 分 再開)

○野口博委員長 再開します。

次に、議案第 26 号の審査を行います。
本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。ございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩いたします。

(午後1時35分 休憩)

(午後1時36分 再開)

○野口博委員長 再開します。

次に、議案第31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 それでは、質問をさせていただきます。

バリアフリーに関してですけれども、少し見かけることがあって、すごい悩んでいることがあります。実は視覚障害者用の点字ブロックがあることによって、高齢者とか歩行に困難な方の移動が阻害されるのを時々見かけます。これは道路とかにも通ずるところがありまして、すごいジレンマを抱えていると思っています。ここに関しての市の考え方、どういう方向性なのか、お伺いしたいと思います。

○野口博委員長 杉山課長。

○杉山水みどり課長 お答えいたします。

委員がお示しのとおり、点字ブロックの段差部分が、規定に基づいてはいるものの、そこにつまづくことは、道路も含めて公園でも考えられると認識はしておるところです。段差部分についてはどうしようもないと言えどどうしようもないです。規格上の話でもありますし、視覚障害者の方にとっては必要な段差でもあります。

一方で、高齢者にとっては障害にもなりかねないため、なかなか解決方法は簡単にはないのですが、点字ブロックの設置方法といったところで工夫は多少なりともあるかと考えています。必要な設備をどのように設置するかといった部分での検討が

可能かと感じておるところでございます。

以上でございます。

○野口博委員長 ほかにございませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後1時37分 休憩)

(午後1時38分 再開)

○野口博委員長 再開します。

次に、議案第35号の審査を行います。

本件については補足説明を省略し、質疑に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

次に、議案第39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。ありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 質疑なしと認め、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後1時39分 休憩)

(午後1時40分 再開)

○野口博委員長 再開します。

討論に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 討論なしと認め、採決します。

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)

○野口博委員長 賛成多数。

よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第5号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。

よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第9号所管分について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第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)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第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)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第19号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第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)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第21号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第22号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件

は可決すべきものと決定いたしました。

議案第23号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 賛成多数。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第24号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第25号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第26号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第31号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

議案第35号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決することに決定いたしました。

議案第39号について、可決することに賛成の方の挙手を求めます。

(挙手する者あり)

○野口博委員長 全員賛成。よって、本件は可決すべきものと決定いたしました。

暫時休憩いたします。

(午後1時42分 休憩)

(午後1時43分 再開)

○野口博委員長 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させていただきます。

総務建設常任委員会における令和7年度の行政視察につきましては、昨年12月10日の本委員会で、視察項目等を協議させていただきました。

視察項目につきましては、災害対策、公共交通、公園の3項目を候補とし、視察先や日程等については調整することとしておりました。これらの調整ができましたので、本日は委員長案として提案させていただきます。

それでは、お手元の資料をご覧ください。

日程につきましては、5月14日水曜日から5月15日木曜日までの2日間で、視察先につきましては千葉県市原市及び東京都江戸川区です。

市原市では、地域住民主体のコミュニティバスを含めた公共交通施策について視察を行います。市原市は交通の不便な地域における住民生活の利便性向上を図るため、地域住民が主体となって運営する公共交通の導入に取り組まれています。

その実現に向け、地域で設立した住民主体の運営協議会を市がサポートする取組について、視察を行います。

また、江戸川区では、河川氾濫時における広域避難について視察を行います。江戸川区は河川の氾濫により大規模水害が発生した場合、区内のほぼ全域が浸水し、2週間以上にわたり水が引かないことが想定されています。そのため、浸水のおそれがない区外への広域避難を推奨されており、区外の宿泊施設を利用する場合には、宿泊費の補助なども実施されております。このような河川氾濫時における取組につ

いて、視察を行います。

以上が視察案の内容となりますが、委員の皆さん、いかがでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○野口博委員長 それでは、異議がないようですので、そのように決定いたします。

暫時休憩します。

(午後1時46分 休憩)

(午後1時51分 再開)

○野口博委員長 再開します。

それでは、市原市の地域住民主体のコミュニティバスを含めた公共交通施策について、江戸川区の河川氾濫時における広域避難について視察を実施させていただきますので、よろしく願いいたします。

なお、常任委員会の所管事項に関する事務調査については、本会議最終日において、閉会中に調査することが諮られます。当委員会の所管事項につきましては、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、令和7年9月29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)

○野口博委員長 異議なしと認め、そのように決定いたします。

これで本委員会を閉会いたします。

(午後1時52分 閉会)

摂津市議会委員会条例第29条第1項
の規定により、署名する。

総務建設常任委員長 野口 博

総務建設常任委員 藤浦 雅彦