

摂津市議会

# 総務建設常任委員会記録

令和7年11月11日

摂津市議会

# 目 次

## 総務建設常任委員会

11月11日

会議日時、場所、出席委員、説明のため出席した者、出席した議会事務局職員、 審査案件-----	1
開会の宣告-----	3
委員会記録署名委員の指名-----	3
認定第1号所管分の審査-----	3
（市長公室・総合行政委員会・消防本部所管分） 質疑（藤浦雅彦委員、塚本崇委員、南野直司委員）	
認定第5号の審査-----	24
質疑（藤浦雅彦委員、塚本崇委員）	
採決-----	25
閉会の宣告-----	25

## 総務建設常任委員会記録

### 1. 会議日時

令和7年11月11日（火）午前9時59分 開会  
午後0時 2分 閉会

### 1. 場所

301会議室

### 1. 出席委員

委員長 安藤 薫            副委員長 塚本 崇            委員 藤浦雅彦  
委員 長田知樹            委員 南野直司            委員 早坂京一朗  
委員 峰松由紀子

### 1. 欠席委員

なし

### 1. 説明のため出席した者

市長 嶋野浩一郎    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 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  
総務部理事 丹羽和人    消防本部次長兼消防署長 幸田英基  
市長公室副理事兼秘書課長 有場 隆  
市長公室副理事兼政策推進課長 古賀順也  
総務部副理事兼防災危機管理課長 辻 稔秀  
消防本部副理事兼警備課参事 林 州次  
広報課長 辻 亮輔    人事課長 松本泰洋  
人権女性政策課長 末永美由紀    資産活用課長 浅田明典  
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    事務局次長代理 香山叔彦

1. 審査案件

認定第1号 令和6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6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)

○安藤薫委員長 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。

昨日に引き続き、認定第1号所管分の審査を行います。藤浦委員の3回目の質疑からです。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 3回目になりますが、質問させていただきます。

まず1番目、人事管理事業、人事評価についてでございます。昨日、面談をされているとのことで答弁がありました。私も非常に大事だと注目しているわけでございます。そして基本的にはモチベーションを上げるための人事評価だと思っておりますので、そういう思いでやっていただいていると思います。この面談について、面談マニュアルが策定されているということでございますので、それはどういうものなのか、聞いておきたいと思っております。

2番目の人事管理事業、同じく給与の話でございます。職員の給与について、若年層はどんどん上がっており、一定の年齢層に行くとカーブが緩やかになるとのことでした。しばらく続くだろうと思っておりますし、適切に対応していただきたいと思っております。

また、今年も人事院勧告により増額改定され、これを受けて公務員の給与を上げていくことは、適切な対応だと思っております。

そこで、課長級や部長級の管理職手当についてです。これは、北摂各市で随分と差が出ているとのことで、モチベーションにも関わるので引き上げた経緯がありますが、いつ頃に引き上げたのか。現在は北摂各市で比べるとどのような位置づけにな

っているのか、摂津市の管理職手当について教えてください。

次に3番目についてでございます。職員の採用です。これは今後もしっかりと取組を進めながら、摂津市の魅力が高まるような取組と併せて、摂津市でぜひ働きたいという人を集めてくる、よりよい人材を求めていくことは、大事なことだと思います。

一番あかんのは、給与を削るとか、そういうことをすると人材が集まらない現象が出てくると思います。

大阪府は以前、一律給与をカットするということがありましたけれども、そういうことは基本的にやってはならないと思います。いい人材を集めて、採用された人たちがだんだんと年数を重ねて、中堅とか中心的な立場になってきたときには差が出てくると思います。だからじわじわとそういうことも、いい面でも悪い面でもボディーブローのように効いてくることになると思います。そういう意味では、今後も方針をずっと定めていただいて、よりよい人材を集めていただきたいとお願いしておきます。これは要望です。

4番目、これは後でもう一回、総括的に言いますけれども、摂津市職員育成・行動基本計画です。

過去に大きな事件があったと、以前に兵庫県知事の関係などでも話題になりましたが、公益通報制度が兵庫県ではなかったということでした。本市ではありまして、この決算資料にも、公益通報者保護法に基づく内部通報制度の委託料が載っております。どういう制度にされているかについて、聞いておきたいと思っております。

次に5番目、能力開発についてはいろいろとお答えいただいております。10年間で3部署ということについ

ても、いろいろ検討していくとのことでした。これは検討していただきたいです。全部の部署とは言いませんが、この部署は長くしたほうが良いというところがあると思います。一律ではなくて部署ごとで考えていただきたい。本来の目的は職員の適性をしっかりと把握することです。市民に向けての行政サービスなので、この部署は市民サービス上で変えないほうが良いということは、絶対にあると思います。特に防災危機管理課などは、長くやっていただくほうが良いと思っております。その辺も検討した上で、対応していただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それから6番目の第4次摂津市特定事業主行動計画です。これは第5次がスタートしておりますけれども、それぞれ目標値が上がっています。それでハードルがさらに上がっています。

例えば、採用職員の女性割合が40%から今度は50%に引き上がっていますので、さらに頑張っていけないといけません。

管理的地位に占める割合は、変わらず25%で、達成できていないところですが、これはなかなか難しい。女性の職員が多くなると、難しいということにもつながってきます。またワーク・ライフ・バランスや働き方の改革も大事だと思います。

男性の育児休暇取得率は85%に引き上がっています。これはしっかりと達成を目指して取り組んでいただきたい。また確認させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。これは要望です。

7番目、職員厚生事業についてです。

ちゃんとやっていると思っておりますが、透明化することも大事だと思いますので、これもきちんと遂行していただくということで要望しておきます。

8番目、広報板です。令和6年度では9台を修繕し、8台は撤去したとのございました。地域によっては必要ないところもあると思います。

一昨年、私はわけがあって全部の広報板に貼りものをして回ったことがあります。安威川南部の広報板は結構傷んでいるものが多いと感じました。とにかく地域の意見をしっかりと聴いていただいて、丁寧な対応をお願いしたい。修繕、撤去においてもこれは丁寧にとお願いして、要望としておきます。

それから11番目です。鳥飼まちづくりグランドデザインに関連について、もう少し聞いておきたいのですが、1点は鳥飼地域での少子高齢化があります。これを踏まえた検討をどう行っていくかと、それから災害面、これは大きな問題です。水没してしまうという地域でもありますし、災害面からもどんな検討を加えていくかについて聞いておきたいと思っております。

13番目、固定資産評価審査委員会です。令和9年度に評価替えがあるとのことですので、しっかりと対応していただくことでお願いしておきます。

次は14番目、摂津市男女共同参画推進審議会です。体制を取っていただきながら、ウィズプランの推進に全力で取り組んでいただいていると思っておりますので、今後も引き続きしっかりと取り組んでください。また質問させていただきますので、要望とします。

次に消防関係です。15番目の住宅用火災警報器です。この設置についても、しっかりと取り組んでいただきたいということで、要望としておきます。

次に16番目、指令・通信事業です。

非常に御苦勞があって、頑張っていた

いていることは分かっていますし、災害に対しましては様々にしっかりと訓練しながら備えていただいていることも分かっています。引き続き、しっかり取り組んでいただきたいので、お願いしておきます。

その上で少し気になっているのは、北摂地域の中で共同運用に参加していないのは茨木市と高槻市です。単独でやられていますけれども、やがては一緒にやったほうがいいのにとったりもするわけですが、統合についての動きなどがあるのかなのか、聞いておきたいと思います。

次に、19番目、普通救命講習です。非常に評価する取組でありましたので、しっかり継続して取り組んでいただきたいということを、これも要望といたします。

以上です。

○安藤薫委員長 答弁を求めます。

松本課長。

○松本人事課長 人事課に係ります3点の御質問にお答えいたします。

まず質問番号1番、人事評価における面談についてでございます。

人事評価で重要なことは、評価者と被評価者が1対1でフィードバックの面談をする、目標をしっかりと立てる面談をする、そこでの人材育成、モチベーションアップでございます。

面談マニュアルでは、この目標における期首の面談、フィードバックの期末の面談、あと状況に合わせて期中面談について記載してございます。

例えば期末面談では、目標の達成状況を含めた業務全般を振り返って、能力評価及び業績評価を実施するとともに人材育成の場となるように、評価結果を伝達するだけではなくて今後の成長につながるような助言、指導を行うことが必要で、来期に

向けた指導、助言、意見交換を行うとともに、その具体的な内容を記載しております。

いずれにいたしましても、重要なのはコミュニケーションです。助言を行う、日常的な業務上の対話のほか、例えば期中におきましても評価者は途中段階で計画どおりに進んでいないものがあれば、そのことについて指導、助言を行うなどに努めることとなります。

続きまして質問番号2番、管理職手当に関することとさせていただきます。

まず、現在の管理職手当の額となりましたのは、管理職におけるライン職とスタッフ職に区分して、併せてその額を改正したのが平成20年度からでございます。

北摂各市との比較であります。部長級、次長級、課長級ともに北摂平均と比較しますと、おおよそ1万3,000円ほど下回っていますが、大阪府全体と比較しますとその差は5,000円ほどとなります。

最後に質問番号4番、公益通報に係る御質問であったかと思えます。

公益通報者保護法の施行に関して、市職員の職務に係る法令の遵守及び倫理の保持に関する通報等を適切に処理し、また通報者の保護を図るとともに、市政運営における適正の確保に資することを目的として、平成18年4月1日に摂津市公益通報の処理に関する規則を施行しております。

受付につきましてはメール、電話、ファクスなどございまして、事務局は人事課となります。

令和4年10月1日からは通報窓口の受付として、内部窓口以外に公益通報対応業務担当弁護士の通報窓口で受付ができる体制をつくっております。

なお、令和6年度の通報件数はゼロ件でございました。

以上でございます。

○安藤薫委員長 寺田参事。

○寺田政策推進課参事 11番目の3回目に係る2点の質問にお答えします。

まず1点目、少子高齢化を踏まえて鳥飼東小学校跡地活用をどのように検討していくのかについての御質問にお答えいたします。

鳥飼まちづくりグランドデザインは、誰もが安全・安心に過ごし、にぎわいと暮らしやすさが調和したまちを目指して作成されており、その実現に向けて検討を行っていく必要があると考えております。

2月に行ったワークショップでは、跡地活用の方向性として市内外から人が集まる場所にしたいとの共通認識に至っております。鳥飼地域の活性化に向けては、鳥飼東小学校の跡地を市内外から人が集まる場所となるためにはどのように活用していくのがよいのかと、鳥飼東小学校の跡地を、鳥飼地域の未来の拠点とするための将来像を市民の皆様と行政と一緒に考えていきたいと考えております。

2点目、鳥飼東小学校跡地の災害面からの検討についての御質問にお答えいたします。

鳥飼東小学校は災害時の避難所としての役割を担ってきております。そうした点も踏まえ、跡地で確保すべき機能を精査しつつ、地域の皆様とともに利活用の方向性を検討してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 林副理事。

○林消防本部副理事 質問番号16番、指令・通信事業に係ります3回目の質問にお答えいたします。

令和7年10月7日に、高槻市が島本町と共同で司令業務を開始されまして、指令

システムも全部更新されたところでありますことから、高槻市、島本町については今すぐには次のステップへの移行はないものと思われま。

茨木市におきましては、次の指令システム更新のタイミングで検討するというお話を伺っております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 逆から行きます。

共同運用で、茨木市は検討しているとのことでした。できれば一緒にできる方向が望ましいと思っておりますけれども、適宜に対応していただくことをお願いしておきたいと思っております。また時々聞かせてください。

それから鳥飼まちづくりグランドデザインについてでございます。現在、鳥飼地域のまちづくりに興味を持って、一緒にまちづくりを進めていこうというコミュニティーの形成を進められていると思っております。こういうことは一過性ではなく、コミュニティーの参加者が継続的なつながりを持って、この取組を進めていくことが大事だと思います。これは相当に根気が要ります。だから根気強くぜひ取り組んでいただきたいとお願いしておきます。要望とします。

次に、公益通報制度については分かりました、ありがとうございます。しっかりとやっていただいているということで安心しておきたいと思っております。

そして管理職手当の話です。これは先ほど御答弁いただきましたけれども、平成20年度に上げて以来、上がっていないということでございまして、17年間も上がっていないこととなります。

平均で5,000円から1万円の差があ



るということでございました。例えば、課長手当でありますと北摂7市中6番目で下のほうです。部長手当も7市中で7番目となっていて、最下位です。だから、そんなに高くはないけれども、5,000円、1万円のレベルであっても引上げを考えてもいいのではないかと思います。

モチベーションの向上にもつながると思います。その代わり仕事はしっかりやってもらうという思いで、一度検討していただいたらいいのではないかと思いますので、よろしく願いしておきます。

一般的な総括といたしまして、摂津市職員育成・行動基本計画を変更するわけですが、昨日も言われていました、職員の人材育成は結構歴史があります。

最初は平成18年に摂津市人材育成基本方針をつくられたところから始まっています。それでこのときも私は随分と本会議で質問しました。なかなかできなくて、2年ぐらいかけてできて、その後にそれに基づくアクションプランができました。それが摂津市人材育成実施計画です。第1期がつくられまして、そしてそこからいろいろとやっておられます。

アクションプランはたくさんありまして、例えば業務執行の適正化推進に関する基本方針や、その適正化に関するアクションプランなどです。例えば、摂津市職員OJT実践マニュアルや、摂津市接遇マニュアルなど、いろんなものをつくられながら職員の育成をしてこられました。

これだけマニュアル等がある理由は、ミスがあります。業務ミスがある度に、何とかそれをなくそうということで、マニュアル等を作成します。これ以外にも例えばノーミス運動というのがあったり、ATOMS運動など、いろんなことをやりながら、

とにかくミスをなくそうということの取組をしてこられました。

それで決定的だったのは、昨日も少し言いましたけれども、三つの大きなミスがあり、そのうちの一つがテレビでも報道されて、すごくお叱りを受けたわけです。これが、再発防止対策の原点だと思います。摂津市職員育成・行動基本計画の中にもちゃんとそのことは書いてありますし、それを受けているわけです。

ちなみに、第三者委員会の報告書を頂いていますが、その中に載っている三つの事件について、一つは市民税の誤還付です。市民税の算出で入力する職員が、165万円ぐらいの還付となるところを、一桁間違えて1,650万円ほど還付したということで問題になりました。

それからもう一つは課内でいろいろ集めている親睦会費について、そのお金がなくなったという話がありました。もう一つ決定的なのは、市民に発行前のマイナンバーカードを紛失してしまって、警察に本当は通報しないといけなかったのが不適切な対応になったということがありました。それを第三者委員会に指摘されて、その中では隠蔽体質と指摘される中で、これは再発防止を徹底的にやらないといけなくなり、再出発をしたと私は認識しています。

その中にはコンプライアンスに対する基本方針を決めたり、摂津市人材育成基本方針が改定されて、先ほどあったような摂津市人材育成実施計画に当たりますけれども、結局はミスを防ぐことが最大の理由であったと思います。なおかつミスが起こる原因の中には、人が減らされていくことがあるわけです。人が減ると業務がすごく大変になってきて、みんなのレベルアップをして、それでミスも出さずにしっかりやっ

ていこうということになっていくと思います。

それで当時、平成18年度のときは755名という職員体制であったのが、平成28年度には623名まで減らしたと、こういうことでありまして、行財政改革もあって、人が多過ぎるということで減らしてきた経過もあります。

それで今は落ち着いておりますけれど、こういうミスがある中で再出発して、もう7年がたちます。やはり風化していくんです。風化しないようにしっかりそのことを受け止めて、忘れないようにやっていかないとあかんと思います。そういうことも踏まえてこれはずっと私も注目していますが、担当者の最終的なその心意気というか、当時のことをよく御存じですから、総括的なところで、最後に答弁を副市長からお願いします。

○安藤薫委員長 副市長。

○山本副市長 人事全般といいますか、職員全般の御質問だったと思います。

私自身、職員の皆さんに日頃からお願いしておりますのが、自分の力を最大限に発揮していただきたいと、可能ならば自分の力でやっている仕事を、それがもし10ということであれば1.01倍ぐらい頑張っていたいただきたい。2倍、3倍と頑張りますと、人間は疲弊して倒れてしまいますので、少し頑張る、少し今やっていることより範囲を広げてお仕事していただく、そういう意識を持っていただきたい。

その職員が100人集まれば、101人にもなるかも分からない。無理しない範囲で最大限に頑張っていたいただきたい。

それでもう一つ、職員の皆さんにお願いしておりますのは、事務ミスが上がってきますが、逆に言ったらミスを恐れずに仕事

をしてほしい、萎縮しないでいただきたい。萎縮して自分の力が10あるところ、ミスを恐れるばかりに9.5とか9の仕事しかしないことになれば市民サービスが低下してしまいます。ミスは恐れず仕事をやっていただく、萎縮せずに仕事をやっていただく、場合によってはミスが起きますが、すぐに報告する。それで大きなミスを起こさないために報告する。

管理職等々におかれては、ハインリッヒの法則にありますように、一つの大きなミスの中には300件の小さなミスがあるとされ、その小さなミスを一つ一つなくしていく、その役目は管理監督の職員にあることであろうと思っております。

組織を運営していく様々な方程式もございまして、そのことも職員の皆さんに周知しながら、この内容を徹底してまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○安藤薫委員長 藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 ありがとうございます。しっかりと職員の育成に取り組んでいただくことをお願いして、質問を終わります。

○安藤薫委員長 塚本副委員長。

○塚本崇委員 質問をさせていただきますが、端的にさせていただきますので、よろしく願いいたします。

まず市長公室分です。決算概要46ページ、労働安全衛生事業です。

これは今までも継続して質問させていただいておりますけれども、精神及び行動の障害による30日以上病休取得者の割合です。これが令和6年度は進捗管理によると3.40%、令和5年度よりは若干下がっていますが、令和7年度目標の1.5%には到底及ばない状況です。

それで全国の状況を見ておりますと、総

務省のホームページでは全国の市及び区町村の平均が出ておまして、これが1.4%で、別の統計を見ますと従業員が500人以上の大企業、ここにおける長期の病休取得者が1.02%です。

平均より高いと、これは従前から指摘させていただいていますが、はっきり言いますと、状況としては異常です。ですからここについて、まずは見解と分析をお聞かせください。

二つ目です。同じく46ページ、階層別能力開発事業です。

まずは、令和6年度の取組についてお教えください。

続きまして3番目、56ページ、鳥飼まちづくりグランドデザインです。

これも皆さんがいろいろと聞かれております。2月28日に1回目のワークショップが行われて、活用のアイデア出しがされたことは承知いたしました。ただし、8か月たって、10月27日のサウンディング調査の話になってくると民間活用という話が急にでてきました。このギャップについて、アイデア出しのときは、あれをやりたい、こんなことがあったらいい、あんなことがあったらいいと、すごくいいことを言われています。ただ、現実としては、民間活用をしますという話になって、集まった人たちは驚いてしまって、今度は全く話が進まない状況になってきます。

例えば、全然別のジャンルですけれども、今年は第1期摂津市子ども計画が策定されました。その前段で、去年、計画策定に向けたワーキンググループの報告書を見ると、中身はすごくいいことがいっぱい書いてあります。できたらいいな、こんなことがあったらいいなということがいっぱい書いてあります。でも現実に落とし

込むと、なかなか難しい部分もある。これは予算的なものもありますし制約もあります。

ただ、民間活用アイデアについて住民の理解を得ようとしているところに、いきなり民間活用というところで企業の話や意見を持ってきてしまうのは、飛び過ぎではないかと捉えています。ここは一回、住民としっかりとすり合わせをされたほうがいいのではないかと考えています。令和6年度の取組から飛び過ぎたというところで、一回調整をしてほしいと要望しておきます。

それから56ページ、4番目、淀川河川防災ステーション等整備促進事業です。

令和6年度の取組状況として、いろいろと進捗状況も御説明いただきました。ただしこれも前段がありまして、令和5年3月に、都市計画審議会でも都市安全確保拠点整備事業として都市計画決定を行っているわけです。その都市安全確保拠点整備事業の中で2か所ございまして、河川防災ステーションの用地と、とりかいこども園です。とりかいこども園はもう園舎が建って、今月に議会で視察に行く話になっています。

河川防災ステーションは、令和7年度の予算の中に隣地との連絡橋の予算、実施設計の予算が取ってあったと思います。そこまで話は進んでいるけれども用地が全く確保できない。2年半進んでいないことについては、まちづくりとして非常に問題があるのではないかと捉え方もできるので、ここについては要望しておきます。

最初は別の場所だった、皆さんは御存じだと思いますけれども、現鳥飼小学校の土地が最初の候補地だったはずで、そこから現在の用地のところ为空くという話になって、そこに飛びついたんです。でも実

際は空かないところがあるので、そこについてはしっかり吟味していただいて、交渉にしっかり臨んでいただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。

5番目、60ページ、平和施策です。

令和6年度は660筆の署名がいただけたということです。令和4年度がロシアによるウクライナへの侵攻が始まって、800筆を超える署名をいただいて、その翌年が若干落ち込んだと。今回はまた660筆をいただけたということですが、この要因についてお教えてください。

6番目、同じく60ページ、いじめ問題再調査委員会です。

先日の質問でも出ていましたけれども、これまで執行額ゼロ円でしたが、これがゼロ円ではないということは、それだけ重大な事態が起きたとの認識でいます。

これも要望にしておきますけれども、重々気をつけていただきたいたいの個人情報の保護です。これだけは徹底してやっていただきたいたと思っています。加害者も被害者も同様に、しっかりやっていただきたいたということで、これは要望にさせていただきます。

7番目です。男女共同参画についてです。

進捗管理によりますと、性別による不利益を感じたという人の割合が、令和4年が8.1%、令和5年が5.9%、令和6年が9.5%となっています。

若干上がったたり下がったりはしているのですが、この9.5%についてはどのような不利益として捉えられるのか、今の分析をお聞かせ願えればと思っています。

8番目です。同じく60ページ、人権啓発推進事業です。

令和6年度からインターネット上のモニタリングを始めたとあります。このモニ

タリングの内容についてお聞かせください。

続いて9番目です。これは62ページになります。女性問題相談事業です。

生活応援シートを配布していますが、それはどのようなものか、まず1回目にお教えてください。

10番目、60ページに戻ります。人権なんでも相談ですけれども、これが令和5年度に比べると令和6年度が135件減っております。

それで人権擁護相談の相談件数がゼロ件ということで、ここについての分析をまずはお聞かせください。

続きまして11番目、政策推進課です。

協定締結の数がいろいろと変動しているとのことですけれども、令和6年度の取組についてお教えてください。

続いて56ページ、同じく政策推進課の一般事務事業です。

パブリックコメントをやっていると思えますけれども、まずはこのパブリックコメントの目的と意義について教えてください。

それから13番目です。52ページの広報課です。

広報事務ですけれども、これは進捗管理のところを見ていると、JR千里丘駅でデジタルサイネージの検討を行ったとの記載がございました。まずはこのデジタルサイネージの検討内容について教えてください。

それから同じく広報課です。ホームページ事業です。進捗管理でホームページのレイアウト見直しと書かれています。これも僕は従前から言わせていただいていますけれども、ホームページが平成なんだということです。そのレイアウトを変更すると

ということで、まずはそのロードマップを示していただきたいと思っておりますが、そこについてお考えがあればお教えてください。

続きまして、ここから消防本部です。138ページ、消防総務課、女性防火クラブ支援事業です。

まずは令和6年度の取組についてお教えてください。

同じく138ページ、予防活動推進事業です。

特定防火対象物199件中123件に文書指導したと。それで54件が改善されて、69件については改善されていないということで、進捗管理に記載がありました。この要因について、お聞かせください。

続いて17番目です。140ページ、消防本部車両・資機材整備事業です。

これは令和6年度に予防査察車を購入されています。この予防査察車の内容についてお教えてください。

それから18番目、140ページ、消防活動事業です。

これも進捗管理の中に、酸素欠乏硫化水素危険作業支援者技能講習を受けたと記載があります。その後、空気呼吸器用高圧空気容器7本を購入したということですが、大抵1本当たりの単価と活動時間を教えてください。

それから19番目、最後になります。142ページ、救急活動事業です。

救急出動の件数です。令和3年度は4,854件、令和4年度が5,871件、令和5年度が6,170件、令和6年度は6,106件で上昇傾向にあるわけですが、まずはここの分析についてお聞かせください。

1回目は以上です。

○安藤薫委員長 松本課長。

○松本人事課長 人事課に係ります2点の御質問にお答えいたします。

まず一つ目、労働安全衛生事業です。病休者の状況における見解と分析でございます。行政経営戦略のKPIにおける精神及び行動の障害による30日以上病休取得者の割合数字が全国平均より高い現状につきましては、職場環境に何らかの課題が潜んでいる可能性について、示唆しているとは思いますが。

この背景についての見解といたしましては、最も多い病気休暇、病気休職の理由は、職場の人間関係でございます。

人間関係の基本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。

職場での人間関係の構築の鍵は、当然ながら所属長となります。さらに人によってキャパシティの違いが大きくあり、だからこそ職位といったものもあるかと思いますが、職員に過度の負担がかかっている場合もあるかもしれません。これは職員の能力的なものなのか、所属長の指導なのか、双方の意識なのかなど、複数の要因が絡み合った結果とも考えられます。

その分析ですが、年齢、性別、職種、職員などによる病休傾向の違いはございません。時期につきましては、年度末前に復職する職員が多い傾向がございます。

また、昨年度実施いたしましたストレスチェックの結果から、市全体の組織診断の結果は全国平均以下でありますものの、高ストレスと診断された職場はございます。その内容は仕事の量あるいはコントロールとなっており、業務量が多い、自分のペースで仕事ができないといったものにな

ります。

こうした課の所属長に対しまして、産業医との連携によるヒアリングを実施したり、職場環境の改善を依頼したりしております。あと人員体制につきましては、人件費査定のヒアリングを実施して適正な職員配置に努めております。

こういった取組を通じて職場環境の改善と働きやすさの向上を目指しているところでございます。

あと休職者の対応につきましては、令和6年度から職場復帰支援制度を所属長が中心となって進めてもらっております。この制度は所属長、人事課が連携することはもちろんのこと、主治医、産業医の指示を仰ぎながら職場復帰を目指す制度でございます。

この制度は療養開始期、療養専念期、職場復帰準備期、職場復帰検討期を設けて、その状況によってフェーズが変わる仕組みとしておりまして、これにより特に休職した本人、労務管理の責任者としての所属長、ここの連携が密となって職場での受入れが円滑になると考えております。

令和6年度の数字が多少なりとも改善したのは、この効果もあったのかと思っております。

質問番号2番、階層別能力開発事業でございます。

この事業は主に庁舎に外部講師をお招きして研修を実施しているものとなります。

藤浦委員への答弁と重なりますけれども、摂津市職員育成・行動基本計画にあります標準職務遂行能力における職位ごとに求められる能力に応じた研修を実施しております。具体的な研修で申し上げますと、管理職には人事評価研修、課長代理級

や主幹、係長級には働きやすい職場研修や労務管理研修、副主査以下の職員には、例えば地方公務員法研修だったり地方自治法研修などを実施しております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 末永課長。

○末永人権女性政策課長 6番目を除く5番目から10番目の質問にお答えいたします。

まず核兵器禁止条約の早期締結を求める署名数です。こちらは平成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、本市も加盟都市であり、平成24年より署名活動を実施しております。

特に7月、8月の平和月間を中心に各施設への配架を行うほか、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協力を依頼し回収しておるところです。加盟団体から提出いただく数やイベントの参加者数などが毎年異なることから、年度により署名数の変動が生じております。

署名には住所等の記載が必要であり、個人情報保護の観点から抵抗を感じる方もおられるかと思いますが、本市ではオンラインによる署名の促進も踏まえ、市独自の入力フォームを設けまして、オンライン署名の呼びかけを進めているところでございます。

次に7番目、男女共同参画に関するKPIの件についてでございます。男らしさ、女らしさといった男女の役割の在り方に関する固定的な思い込みや偏見をジェン

ダーバイアスと言いますが、このような先入観により日常生活の中で無意識のうちに性別を理由に不当な評価を受ける場合があります。

ジェンダーバイアスによって、男女の違いに関係なく個人に備わっている能力や個性が制限されたり、雇用や賃金格差が生じたりといった問題を引き起こす可能性がございます。

この調査ですが、性別による利益または不利益について具体的な要因を問うておりませんので、詳細については確認することはできませんが、いずれにしてもこういったジェンダーバイアスの働きが調査結果に表れているものと認識しております。

次に8番目、モニタリングに関してです。

近年、SNSの普及に伴い、匿名性を悪用した誹謗中傷やプライバシーの侵害などの問題が深刻化しております。このような状況の中、インターネット上の掲示板等への差別的な書き込みや情報について監視を行い、悪質な書き込みを発見した場合には法務局、プロバイダー等に削除依頼を行うなど、インターネット上の差別的な書き込みの抑止や削減につなげることを目的とし、令和6年4月からインターネット差別書き込みモニタリング事業を開始いたしました。

このモニタリングにつきましては、部落差別等の同和問題や在留外国人等に対する悪質・差別的な書き込みを対象に、人権啓発推進顧問または人権女性政策課職員が月に1回、パソコンの検索機能を活用し、匿名掲示板系サイトを閲覧し、差別的発言の有無を確認しております。

SNSプラットフォームへの調査はアカウント登録が必要であったり検索性が

低いなどの技術的な制約が多いため、対象とできるサイトが限定的になっております。

また他市の状況といたしましては、現在は府下で26市町村が実施しており、実施体制や手法、対象とするサイトは市町村により様々な状況でございます。

続きまして9番目、生活応援シートの配布に関してでございます。

DVを受けていると本人が窓口で申し出た場合のみ、お渡しすることとしておまして、ウィズせつつ女性のための相談室で相談できる旨を御案内するとともに、支援内容と窓口を記載したシートをお渡しし、御本人が希望する支援を取り扱う窓口へ提示していただく仕組みとなっております。

あらかじめ御本人の情報を記載いただければ、御本人の心理的負担を軽減しスムーズに対応できるようになります。もちろん窓口担当者はこのシートを慎重に取り扱うことを取り決めております。

なお、DVが疑われるけれども本人が申し出ない場合は、可能な範囲でウィズせつつ女性のための相談室のチラシやカードをお渡しすることとしております。

また、このシートの取扱いについては、新規採用職員の人権研修において「女性の人権」というテーマを取り扱っており、そちらでも対応について周知を行っております。

続いて10番目、人権なんでも相談と人権擁護相談についてでございます。

まず、人権なんでも相談は人権協会に委託しまして、年末年始を除く平日の午前10時から午後4時まで相談を受け付けております。

相談件数の減少につきましては、相談内

容により継続される方、傾聴を希望される方など様々なケースがございます。年度により延べ人数に変動はございますが、引き続き相談者の状況に合わせた対応に努めてまいります。

また、人権擁護相談につきましては、人権擁護委員法に基づき市から推薦のもと、法務大臣から委嘱された民間ボランティアである人権擁護委員が対応するものでございます。

人権擁護委員の相談業務においては、まず法務局における相談業務をはじめLINEによる相談、市役所における月1回の人権擁護相談及び相談強化週間の特設人権相談を担っております。

委員が御質問の相談は、市役所で行う月1回の人権擁護相談及び特設人権相談になりますが、利用者がいないとの御指摘でございました。

人権擁護委員による相談については、電話によるみんなの人権110番や法務局での面接相談などを御利用いただいていることも想定できますが、まずは人権擁護委員の存在や活動について、さらに周知を強化してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 古賀副理事。

○古賀市長公室副理事 11番目の連携協定の増減した内容についてお答えいたします。

令和6年度の連携協定におきましては、新規が5件、また解消した協定が10件ございましたので、その増減の差引きにより5件の減となっております。

まず、減少した主な理由でありますけれども、自治振興課におきまして兵庫県の浜坂観光協会ですとか、また三重県志摩市の観光協会など、八つの観光協会とこれまで

長年、市外宿泊施設利用補助を実施しております。

ただ、一定の役割を終えたということで、令和6年度末をもって事業を廃止したことに伴いまして、連携協定の解消に至ったものでございます。

なお、先日に行われました農業祭におきましては、志摩市の観光協会ですとか、また鳥取県智頭町の観光協会なども引き続き出展の御協力などをいただいております。また災害時に関しましては志摩市ですとか京都府京丹後市は協会ではありませんが、災害時における相互協定については引き続き締結をしております。

一方で、令和6年度は新たな協定の締結をしております。まず防災危機管理課の所管では、水害時に係る緊急時避難場所の協定ですとか、また大規模災害時における石油類燃料の供給に関する協定、あと災害時の応急対策業務に関する協定、産業振興課の所管では、キッチンカー等による炊き出しに関する協定も締結しております。

また、教育委員会におきましても、日本郵便と摂津警察署と子供の見守りに係る連携協力に関する協定を締結しております。

続きまして、質問番号12番のパブリックコメントの目的と意義でございます。パブリックコメントにつきましては、市の基本的な施策に関する計画等の策定や、また、これらの重要な改定であったり、あと市の市政に関する基本方針を定める条例など、市の政策形成の過程における透明性、また、公平性の向上を図るとともに、市民等の市政への参加を促進しまして、市民ニーズを反映した行政実務を実践することとしております。

意義としましては、行政職員だけでなく



て、市民感覚、市民の考え、意見を反映できるといった点となります。

以上でございます。

○安藤薫委員長 辻課長。

○辻広報課長 質問番号13番、JR千里丘駅前ロータリーの市案内板に係るデジタルサイネージへの付け替えの検討内容についてお答えいたします。

現在、JR千里丘駅前ロータリーに設置されております市の案内板は、JR千里丘駅東口改良工事の実施に伴い撤去されます。

そのため、改良工事完了後に、今ございます案内板を再設置するのではなく、デジタルサイネージなどのより効果的な新しい案内の方法について、工事を所管します道路管理課や広告代理店と実地調査を含む協議を行っております。

引き続き、景観や市民の目にとまりやすい設置場所について関係者と協議を重ね、設置の可否や最適な設置場所について検討を行ってまいります。

なお、財政負担を軽減する仕組みとしまして、設置業者が広告主を募集し、広告収入を得る仕組みを採用することで、市の歳出を抑えることも検討しております。

質問番号14番、市ホームページに係るレイアウトの見直しについてお答えいたします。

市ホームページは平成30年に現在のレイアウトへフルリニューアルを行った後、特に変更を加えることなく運用してまいりました。しかし、その結果として、一部に古さを感じさせる箇所が見受けられるようになりまして、レイアウトの見直しが必要と判断いたしました。

令和6年度にはフルリニューアルにかかる費用や他市事例の調査を行いました

が、大きく印象を変えるフルリニューアルは、少なくとも数百万円規模の予算が必要になることが判明いたしました。

このことから、令和7年度中に保守運用管理業務を委託する業者の保守工事時間を活用しまして、ホームページのトップページのデザイン変更やカテゴリーとページの2階層表示などの小規模なりリニューアルを行い、市民の皆様にとって親しみやすいホームページを目指してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 大藪課長。

○大藪消防総務課長 15番目の御質問、女性防火クラブの令和6年度の取組につきましてお答えいたします。

摂津市女性防火クラブ連絡会は新八防自治会女性防火クラブ、別府女性防火クラブ、三宅地区女性防火クラブの3クラブで構成されております。

地域にお住まいの女性ならではの視点から、各々の地域における防火・防災意識の向上を目的といたしまして、様々な活動に取り組んでおられます。

火災予防運動に伴います街頭防火宣伝、摂津まつり、歳末警戒、消防出初め式、こども消防フェアなどの行事に積極的に御参加いただいております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 大坪課長。

○大坪予防課長 質問番号16番目の御質問に御答弁申し上げます。

まず、特定防火対象物とは、不特定多数の人が出入りする消防用設備等の設置が義務づけされる建物のことであり、病院、福祉施設、物品販売店などが特定防火対象物でございます。

御指摘のとおり、令和6年度は、この特

定防火対象物について、重点的に199件立入検査を実施し、123件に対して指摘事項があったため、関係者へ指示書を文書にて送付し、改善を行うよう指導した結果、54件が改善されました。

お問い合わせのありました、改善されていない69件の要因としましては、近年の物価高騰の影響による関係者の設備改修費用問題や、防火管理者の変更等に伴い年2回の消防訓練未実施が主な要因と分析しております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 角田課長。

○角田警備企画課長 17番目の御質問にお答えいたします。

御質問いただきました予防査察車につきましては、火災救急事案等々の緊急事案に即時出動する車両ではございません。主に毎日勤務の予防課員が市内の事業所や危険物施設等に立入検査であったり、消防用設備等の設置確認検査などに使用する車両でございます。

ただし、有事の際には、非番、週休等で招集された人員が現場に急行するときであったり、危険物施設等での災害発生時には、専門知識を有します予防課危険物保安係の職員が出動することもございますために、緊急自動車として登録している車両でございます。

以上でございます。

○安藤薫委員長 小西課長。

○小西警防第二課長 18番目の御質問、空気呼吸器用ボンベの1本当り単価と活動時間についてお答えいたします。

空気呼吸器用ボンベの購入につきましては、高圧ガス保安法に基づきまして、ボンベ自体の使用期限がございますので、更新計画を策定しております。

令和6年度に購入しました7本の内訳でございますが、いずれもカーボンファイバー製の使用圧力が29.4メガパスカルで、小型軽量で活動時の職員の負担軽減になる5リットルボンベ5本と、NBC災害で防護服を着用する場合など、ある程度長く活用する際に使用する7リットルボンベ2本を購入しております。

1本当り単価でございますが、5リットルボンベの税込単価が16万5,220円、7リットルボンベの税込単価が21万4,720円でございます。

1本当りの活動時間でございますが、重作業をした場合で計算いたしますと、5リットルボンベで約15分、7リットルボンベで約20分でございます。

しかし、隊員の個人差はもちろんでございますが、活動内容や身体的ストレスの状況によりまして、実際には、その都度異なります。

以上でございます。

○安藤薫委員長 小田原課長。

○小田原救急救命課長 19番目の御質問、救急出動件数が上昇傾向にあり、その分析についての御質問にお答えします。

本市の救急出動件数につきましては、コロナ禍の令和2年度と令和3年度に一旦低下いたしましたが、令和4年度には約1,000件の増加、その後、令和5年度には6,000件を上回りました。

要因といたしまして、令和4年度は、新型コロナウイルスに関する救急事案が多く、大きな要因となっております。

令和5年度は、5月8日に新型コロナウイルスが第5類感染症に移行されたことで、行動抑制が緩和されました。また、新型コロナウイルスに関する国民の知識や理解が増えたことで、急激な外出の増加と

ともに、屋外での新型コロナウイルス感染や事故などの影響により、救急出動件数の増加につながったと分析しております。

また、令和5年度以降につきましては、インフルエンザウイルスの再流行も考えられますけれども、高齢者の屋内外での転倒事故、発熱や全身倦怠感で動けない状況での救急出動増加など、高齢者の救急事案が年々増加しておりまして、大きな要因になっていると考えられます。

今後も救急事案が複雑多様化する中、高齢化社会に伴いまして、救急活動時間や救急出動件数が増加する傾向であると分析しております。

○安藤薫委員長 塚本副委員長。

○塚本崇委員 ありがとうございます。

最初の労働安全衛生事業です。御答弁の中で、少し気になったところですけども、全国平均より多いということは、何か問題が潜んでいることになりましてのことでした。その何かを探さないことには、解消しないのではないかと感じていまして、結局、この傾向がずっと続いています。この傾向が続くということは何か風土的な問題が発生していると思います。

というのも、職場におけるハラスメント防止指針や、摂津市コンプライアンス基本方針、公益通報であったり、いろんな施策を打っているにもかかわらず、この状況で高止まりしてることは風土的な何かがあると思われま。

先ほど副市長から、ミスを恐れずチャレンジしてほしいと御答弁がありました。ただ、人事異動チャレンジ制度については、実績がゼロ件であったとの結果を見ると、ミス許さない風土が、どこかにできていないのかと思ってしまう。

前の副市長のときにも大分言わせてい

ただきましたけども、人間なんでミスはするんです。ミスをするを前提で組むのが仕組み、システムなんで、人間がミスすることを前提にしないと駄目です。

いくら人の目でダブルチェックしようと思っても、ミスするときはしますから、したときに、フォローアップができていかどうかで全然変わると思います。

ミスしやがったな、このやろうみたいな感じになったら萎縮するに決まっています。しっかり風土的にミスは起こることを前提にして、フォローする。起こった後もフォローアップをする。

先ほど藤浦委員の質問の中でもありましたが、要はミスをしたことが問題というよりも、した後の処理が問題になっているのではないかと。

虚偽の報告があったりとか、そういったところに隠蔽体質という指摘が第三者委員会からされたわけなので、極端にミスをおそれる風土になっていると、そういったことが起こりやすくなってくると僕は思っています。

それが職場の人間関係にも響いてくると思います。

上司がミスを許さない。ミスしたらすごく怒られる。萎縮する。チャレンジできないことになってきます。これについては、潜んでいる何かというものの背景を1回ちゃんと探ったほうがいいと思います。

民間経験が長かったので、僕が思うところですけども、ここを探らないと、この問題は解決しないです。これについては、引き続き質問していきますから、よろしくお願いたします。要望にしておきます。

2番目です。令和6年度の取組について御紹介いただきました。ちょこちょこ出てくる言葉ですけど、働きやすい職場という

言葉が出てきます。

働きやすい職場、一体何を指しているのかです。

まず、働きやすい職場の定義について、2回目にお伺いします。

質問番号5番、平和施策のところ、署名を660筆いただいて、オンラインの促進なども取り組んでいただいているとのこと、非常にありがたいと思っています。

引き続きやっていただきたいのですが、令和6年度でいうと、平和施策の事業として、市民文化ホールで中村哲氏のドキュメンタリーを流していただきました。私はすごく感銘を受けました。あのときは、参加されている人がすごく多かったと思います。

今年、上映のあった「52ヘルツのクジラたち」というのも、僕としてはめちゃくちゃ内容がよかったので、どんどん広めてほしいと思いました。上映会を市民文化ホールでやっていただいてもいいぐらいではないかと思っていますので、また、ぜひよろしくお願いします。これは要望にしておきます。

7番目、男女共同参画のところ、性別により不利益を感じたというところ、これが令和2年度に人権意識に関してアンケートを取ってしまして、そのときに、男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよいと思うかに対して、40%位の方が肯定的な答えを出して、ちょっと衝撃を受けました。

それ以来アンケートを取られていませんが、もう5年がたちますので、今後の動きで、次のアンケートの時期について、お考えがあればお聞かせください。

そして、8番目です。人権啓発のところ、ですけども、モニタリングの内容を匿名掲

示板でとのことでした。僕はXでめちゃくちゃ罵詈雑言を浴びせられています。

いろんなことを言われていますけど、モニタリングの内容も、聞き取り方というか、見る場所によっても全然違うと思います。匿名掲示板について、今はあまり主流ではないと思っています。

そこについては、どっちかというSNS上のほうが怖いのではないかと、私は思っています。

また、これもいろいろあると聞いていますので、そこはいろいろと研究しながら、進めていただけたらと思っています。よろしくお願いします。

9番目、女性問題相談事業です。DVの申出があったときのみ渡すとのことでした。

男性にも適用されるのかどうかについて、2回目にお伺いします。

10番目、人権なんでも相談です。これは大体事情も分かりました。ただ、気軽に相談できる場所をつくっていただきたいので、また引き続きやっていただくように要望して終わります。

11番目、政策推進課、協定の部分です。御答弁の中で、子供の見守りについて摂津警察と日本郵便との連携協定があったと思います。

独居老人の見守りというのもできるのではないかと僕は思いますが、これは考え方として、どうですか。今のところの考え方をお聞かせください。

12番目、パブコメについてです。目的と意義について聞かせていただいたのは何でかと言うと、広く意見を聴取するところが目的になっているにもかかわらず、実は70人から196件となっています。

ということは、これは1人当たり2.8

件ぐらい出しているという話になります。

特定の人が同じパブコメを出している可能性があり、広く意見を聴取するという目的が果たせていないのではないかと思っています。

後にも関わってくるのですが、ホームページのレイアウトの部分です。

パブリックコメントを聴取するときに、非常にやりづらいです。

探し物がしたいときに、探し物が出てこないのでは困ります。ホームページについて、2階層にさせていただくということもあると思うのですが、その後、パブリックコメントの更新内容が、新着にずらっと出てきて、流れてしまうと見えなくなってしまう。その辺については、しっかり研究していただいて、親しみやすいレイアウトにさせていただきますよう、よろしく願います。

12番目と14番目、要望にさせていただきたいと思えます。

ホームページのレイアウトについては、抜本的に見直すと、どうしてもお金がかかると思いますが、階層について、できるだけ深くないようにしてほしいです。

できれば、PDFならPDFでフォーマットを統一してほしいと思っています。また、行政文書とかで名前が「01.PDF」となっているものがあり、何のデータなのか分かりません。そういうのではなくて、ちゃんと内容を表すファイル名を公開してください。よろしく願います。

13番目に戻りますが、デジタルサイネージの検討をされているとのこと。

現在の広報板は、バスの屋根に隠れて見えないです。デジタルサイネージ自体は、インシャルコストも結構かかりますし、ランニングコストもかかるので、人が通って、

人の目につくところで、安価につくろうと思ったら、どうなるんだということを考えたほうがいいと思います。

そうすると、僕は千里丘駅東口と西口、両方に階段がありますが、階段の横、正面の白い壁にプロジェクターで投影するのが一番手っ取り早いのではないかと思っています。

結構プロジェクターでやっているところがありまして、近隣ですと箕面萱野駅の中でプロジェクターを使用されている箇所がありますし、最近プロジェクターも性能がすごいよくなっているので、見直されています。

これがインシャルコストもランニングコストも安いということで、結構プロジェクターの使い勝手はいいと思っていますので、ぜひこれは、御検討いただきたいということで、要望しておきます。

続いて消防本部に移ります。女性防火クラブ支援事業、3クラブでいろんな取組をやっていただいているとのこと。進捗管理で、防災部署、人権部署との連携、女性参画の視点を取り入れた取組をやって聞いております。防災危機管理課とか、人権女性政策課との連携の取組があるのかどうか、その視点からお聞かせ願います。

予防活動推進事業です。これについては、24時間、365日営業のコンビニなどはどうしているのか、不安に思いました。

消火訓練をやっているのを見たことがないと思います。それについては、本部、フランチャイズとかもあると思うので、しっかり指導していただきたいと思っています。ちゃんとやるべきことをやっていかないと、災害というか、人災になってしまいます。これも要望にしておきますけど、また今度お聞きします。

消防本部車両・資機材整備事業です。予  
防査察車の内容についてお聞かせいた  
だきました。あまりにも見慣れなかつたので、  
今回聞かせていただいたのですが、24年  
ぶりの更新だということで、まずびっくり  
しました。

長い間、乗っていたと思いますが、本来  
の計画では20年で更新と言われており  
ました。

20年更新のところ、24年乗っていた  
ところもありますので、ここは計画的  
に運用していただくようお願いして  
要望といたします。

18番目、消防活動事業です。

空気呼吸器用ボンベの内容についてお  
聞かせいただきました。気になっているの  
が、今年、大阪市内で起こった消防士2名  
が殉職された事故です。

これが、気になっております。先日、宮  
城県仙台市で、隊員同士が身を守る訓練を  
やったとお聞きしています。

こういったことに関して、現状のお考え  
を2回目にお聞かせください。

最後、救急活動事業です。

年々上昇傾向にあるわけですが、四、  
五年前ですが、摂津市内で救急活動に要す  
る時間に地域差があるかを調べていただ  
いたのを、記憶しています。確かそのとき  
の答弁で、地域によって救急活動に時間差  
があるとの答弁をいただいたと思ってい  
ます。

現在、5台あるけども、4台で回してお  
ります。6,106件を4台でさばくのは、  
実質的に大分しんどい気がしています。

ですので、本来でいったら、もう1台必  
要ではなかろうか思います。

この1年で3回救急車を呼んでいます。  
1回目は千里丘交差点で自動車と自転車

が衝突した事故の現場に居合わせて呼び  
ました。

2回目が夏の暑いときに、千里丘駅前  
意識混濁で倒れている方がいて、救急車を  
呼びました。

3回目が高齢者とほかの人が接触され  
て、高齢者の方が転倒されて骨折された。  
動けなくなったので救急車を呼びました。

これだけ呼んでしまうと、来ていただ  
くときに非常にありがたいと思います。時間  
について地域差が出てくるということで、  
特に鳥飼地域においては、消防本部から救  
急車が出ることになっています。今後の計  
画運用、特に高齢化が進んでいる地域につ  
いては、計画が必要ではないかと思いま  
すので、また今後も、この計画がどう推移  
していくのか見ていきたいと思っています。  
これは要望にしておきます。

2回目、以上です。

○安藤薫委員長 答弁を求めます。

松本課長。

○松本人事課長 質問番号2番、働きやす  
い職場の定義についてでございます。働き  
やすい職場の定義は、人それぞれ違うとは  
思いますが、最も重要なのは安全で安心で  
できる職場環境であり、心理的安全性が確保  
されていることであると考えています。

具体的に申し上げますと、職員が自由  
に意見を述べたり、先ほどから、出ており  
ます失敗を恐れずに挑戦したりすること  
ができる環境には、良好な人間関係が必須  
であります。同僚や上司との円滑なコミュ  
ニケーションがあり、チーム内での信頼関  
係が築かれ、お互いに尊重し合って協力  
できる職場環境が理想であります。

ほかに個人の成長を促す環境であつた  
り、スキルアップの機会が提供されて、自  
らの成長を実感できる環境であつたり、人

によっては、例えば、有休が取得しやすい環境等々もあろうかと思えます。

どの環境が重要かは個々の価値観やライフステージによって異なります。働きやすい職場づくり研修では、こういった多様な観点を踏まえて、職員が仕事に没頭して、充実感を持って働ける、いわゆるワークエンゲージメントを促進する内容を中心に据えております。

さらに、職員が自分自身の思考の癖ですとか、行動傾向を理解することで成長を促すものとして実施しております。

もちろん安全衛生の確保や労働環境の改善など、働きやすい職場をつくる責任は所属長にございます。

信頼関係の醸成や、円滑なコミュニケーションを育むには、所属長が日常業務を通じて職員への丁寧なフィードバックを欠かさず行うことが重要であります。

研修等を通じまして、働きやすい職場の実現を目指してまいります。

以上でございます。

○安藤薫委員長 副市長。

○山本副市長 先ほどの藤浦委員の御質問と少し関連がございますが、私の答弁で誤解を与えている部分があるかもしれません。メンタルのところの御質問がありましたので、先ほど、職員に求めていることを答弁いたしました。無理してではなくて、工夫を凝らすと、またチームで工夫をして、10の時間を9.5にする。そこで0.5分の時間ができると、それを持って、新しい仕事にチャレンジしていただくという意味で、少しお仕事を増やしていただきたいということの御答弁をいたしました。少し誤解を与えるような答弁であったかと自分自身で思いましたので、改めて御説明させていただきます。

それと、私自身が感じますのは、一人一人何かのギャップがあったときに、メンタルのところで不安を感じるころがあろうかと思えます。

そのギャップは何かを、ふだんのコミュニケーションで職員同士、上下の関係、横の関係で改善を図っていくことが一つ大きな取組であろうと思えます。

いろいろと上席が指導するときに、私から上席の立場の方をお願いしておりますのは、お仕事で、ここの部分が少し足りないとか、できていないというのを具体的にお伝えし、積み上げることです。

その中で20個の積み上げがあった場合に、18個はできていますけども、2個については少し達成ができていませんということを面談や、ふだんの職場の中でアプローチしていただきたいとお願いをしております。そうすることで、メンタル的に少し不安になるときに、本人はできたという達成感が多分あろうかと思えます。

上席が、少しできていないことを説明するときに、コミュニケーションをうまく取らないと、ギャップが生じます。それがメンタル的に不安になる一つの要因であろうと、私自身は経験の中で思っております。そのギャップをなくしていくことで、風通しもよくなりますし、業務の効率化を図れますし、組織としてしっかりしていくことになります。私自身もふだんから、監督する立場の職員に説明をしていきたいということです。よろしく申し上げます。

○安藤薫委員長 末永課長。

○末永人権女性政策課長 7番目と9番目の御質問についてお答えいたします。

まず7番目の御質問につきましては、摂津市男女共同参画計画策定の基礎資料とする男女共同参画に関する市民意識調査

における項目の一つでございまして、計画の見直しを行う年度に調査を実施することとしております。

第4期摂津市男女共同参画計画期間は令和4年度から令和13年度までの10年間の計画となっております。中間年の5年目で社会状況の変化に伴って見直しを図ることとしております。次回の市民意識調査につきましては、令和8年度に実施を予定しております。

9番目の生活応援シートについて、男女問わず配布することは可能です。ただ、相談につきまして、ウィズせつつの相談窓口は、女性専用となっております。男性の相談をお受けすることができませんので、その際には人権女性政策課で対応させていただくこととなります。

以上でございます

○安藤薫委員長 古賀副理事。

○古賀市長公室副理事 11番目の連携協定に基づいて、独居老人の見守りもできないかとのことです。もちろん摂津警察の地域のパトロールは言うまでもありませんが、実は令和4年度に本市と日本郵便とで包括連携協定を締結しておりまして、その具体的な取組の一つに集配、また、窓口業務に係る高齢者の異変発見時の通報に関して協定締結いたしております。

ただ、これはあくまでも日本郵便の通常の業務の範囲内での御協力になりますので、委員が御指摘の独居老人に限定した見守りというところまでは、なかなか難しいかと考えております。

それと先ほど質問番号12番パブコメに関して、要望ではありましたが、ホームページでレイアウトが見やすくないかとの件でございます。実は令和5年度から、市のホームページのトップページのと

ころに、バナーを設けまして、パブリックコメントのページに飛ぶような工夫をしており、改善を図っております。

それとまた、令和7年度からは、パブリックコメントの実施につきまして、新たに市公式LINEによりお知らせしていきたいと考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 大藪課長。

○大藪消防総務課長 15番目、男女共同参画の視点から、防災と人権の連携があるかとの御質問にお答えいたします。

防災危機管理課や人権女性政策課との直接的な連携はございませんが、大阪府で組織されております上部組織の大阪府女性防火クラブ連絡協議会に摂津市女性防火クラブ連絡会も所属しております。

府下では、各地区で全16団体から構成されております。

大阪府の指導の下、男女共同参画の視点も踏まえた取組をされており、防火防災に関しては様々な情報提供がございます。

例えば、防災物品の利用促進や住宅用火災警報器の啓発活動につきましても、10年以上前から取り組んでおります。また、大規模災害が発生した場合、特に女性目線で被災された方の人権を尊重する事案に対して、避難所等での御助言をいただけるものと考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 小西課長。

○小西警防第二課長 それでは18番目、2回目の御質問、隊員の身を守るために、どのように考えているかについてお答えいたします。

本市におきましても、日頃から様々な想定で訓練を実施しております。特に大阪府立消防学校の施設を使用し、実火災体験型



訓練を毎年度実施しておりまして、実際の火災に近い熱環境及び煙を発生させ、その状況で空気呼吸器を使用した様々な訓練を実施しております。

また、令和7年度におきましては、下水道事業課の協力の下、実際のマンホール内で酸素欠乏が原因の事故を想定した訓練を実施いたしました。

これらの訓練を実施することで実際の災害に備えることはもちろんでございますが、隊長と隊員の連携の強化、隊員おのの心技体を知ることにより、実際の火災現場に際して、酸欠や熱中症にならない活動ができることも目的としております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 塚本副委員長。

○塚本崇委員 3回目は、全て要望にさせていただきます。

まずは働きやすい職場について、これは難しいところで、充実した職場とぬるい職場は全く意味が違います。そこは、やるべきことはしっかりやる。

先ほど副市長からも説明がありましたけれども、現状でリソースを割かなきゃいけないところに集中すると、ほかの業務負担全体を圧縮するようなことになると思います。これが、いわゆるDXの肝です。

DXの肝は、この標準化した作業を減らすことによって、集中できる環境をつくることなので、ここは間違わず、しっかりやっていただきたいと思っています。

これは要望で終わらせていただきます。

7番目、男女共同参画のところ、アンケートについて、また取られるとのこと、また見守るしかないと思っています。

これについては、僕自身は、令和2年度の調査の結果がすごく違和感しかありませんでした。

また、追っていきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

次、9番目です。男性でもDV被害を受ける方がおられます。そこにもしっかりと手を差し伸べていただけるように、またお願いしておきます。

毎年、男性の相談件数のことも聞いていたかと思いますが、よろしくお願いいたします。要望で終わります。

政策推進課です。令和4年度に包括協定を結んでいるとのこと。先日、うちの近所で家族が住んでいたはずの家に、郵便物がすごくたまっていて、実は、その家族が突然どこかへ行ってしまったということがありました。

社会的孤立を防ぐという意味でも、その郵便物を見ていただいたり、荷物が置きっ放しになっていないかなど、確認する必要があります。今、日本郵便もやっと置き配の対応をしてくれるようになりました。

そういったことなどを含めて、何か不審なことがあったらすぐ警察にとということで、対応・協議をお願いしたいと思っています。これも要望で終わらせていただきます。

続きまして、消防本部です。女性防火クラブについて、コロナ禍のときは執行額ゼロで、本当にできていなかったことが、少しずつ復活してきたことは、本当にありがたいことだと思っています。

今後とも活躍されることをお願いして、要望とさせていただきます。

最後、消防活動事業です。何が怖いかというと、酸欠が一番怖いです。火災で亡くられる方は、やけどで亡くられる方が意外と少ないと思います。皆さん酸欠についての認識があまりないと思います。本当にももの数秒で意識を失ってしまいます。

息を止めているとか、そんな話ではないので、これについては、啓発も含めて、しっかり隊員が身を守っていただきたい。

そしてチームで隊員同士を守るということも必要です。英語で言ったら、消防隊員は、ファイア・ファイターです。命がけの仕事ですから、しっかり皆さんで取り組んでいただければと思います。

以上で、終わらせていただきます。

○安藤薫委員長 ほかにございませんか。  
南野委員。

○南野直司委員 提案と意見だけ述べさせていただきますと思います。

人事課で、様々な議論が行われまして、職場環境の改善等のお話もありました。私ずっと、この総務建設常任委員会等々を通して職員の方の提案制度の充実について、毎回のように質問していました。

摂津市中期財政計画が、また示されると思うのですが、これは5年、あるいは10年先を見据えた計画でありますけども、その中では、業務改善という大きなことがあると思います。

1年目の職員の方も、ベテランの職員の方も一つの課で誰もが日頃行っている業務の意見を言えるような職場環境の充実が、すごく大事だと思います。

その中で、職員提案制度の充実をしっかりと図っていただいて、ホームページに上げていただきたい。今こういうことをやっていますと市民の方へ見える化を図り、どんどん発信をしていただきながら、その中で摂津市中期財政計画を進めていただきたいと思います。

それが一つと、もう一つは新たな財源の確保という観点があり、過去にはこの常任委員会で提案させていただいております。例えば、クラウドファンディング型のふる

さと納税についてです。そのような方法を使ってのまちづくりが今後、重要だと思います。

環境センターを解体して、防災公園をつくっていくというときに、そのプロジェクトに共感していただく方に寄附を頂いて進めていく。

また、安威川を越えると新幹線公園がありますから、新しくできる防災公園から橋をつけて、子供連れの方が橋を渡って新幹線公園へ行けるまちづくりをしようとか、そのようなプロジェクト化をして共感をいただいて寄附を頂く。例えばの話ですけども、取り入れていくことは、非常に大事なことやと思いましたので、提案と意見とさせていただきますと思います。

今後もどうかよろしくお願いします。

以上です。

○安藤薫委員長 ほかによろしいですか。  
〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○安藤薫委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩します。

〔午前11時54分 休憩〕

〔午前11時55分 再開〕

○安藤薫委員長 再開します。

認定第5号の審査を行います。

本件については、補足説明を省略し、質疑に入ります。

藤浦委員。

○藤浦雅彦委員 いつもなかなか質問が出ないのですが、この財産区という組織は、変わった組織で、一つの行政です。

なぜ、このような組織が誕生したのかについて、聞いておきたいと思います。

○安藤薫委員長 浅田課長。

○浅田資産活用課長 財産区がなぜできたのか、その経緯だと思います。

財産区につきましては、市町村合併の際、合併前の旧町村が山林、墓地、ため池、原野などの特定の財産や公民館などの公の施設を保有している場合です。

本来は新しい市町村に継承されるべきものでございます。しかしながら、例外的に旧町村に、その財産を残されたものでございまして、その区域を市町村の一部として、特別地方公共団体の法人格を認めたものでございます。

町村合併を促進させるための例外的に認められたものと認識しております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 塚本副委員長。

○塚本崇委員 今、御答弁いただいたことについて、1点だけ聞きたいと思います。

特別地方公共団体ということ、法人格を持ったものとして設定されておりますけれども、管理者はあくまで首長であったかと思えます。

ただ、気にしているのが、摂津市は今、協働のまちづくりをしっかりと進めようということで、摂津市協働のまちづくり推進条例も制定しましたから、そこは、地区の核になる駅、施設だったりするのかと考えています。

そこについて、自治会の加入率低下もあって、高齢化の波が押し寄せてきている部分があると考えています。どうやったら協働のまちづくりに皆さんが参画し、財産区を認識していただけるようになるか、お考えがあれば、聞かせていただきます。

○安藤薫委員長 浅田課長。

○浅田資産活用課長 お答えさせていただきます。財産区につきましては、先ほど申し上げましたとおり特別地方公共団体として財産を管理して処分すると、その事務を資産活用課で行っている状況でござ

います。

先ほどの地域の担い手につきましては、財産区住民で構成される役員会のことで、自治会と重なっているところが多いという印象でございます。

この地域の担い手の方、あくまで財産区住民で組織されるところでございますので、現状、我々がどうこうというのが難しい状況なのかと認識しております。

我々の責務としましては、まずは財産区の財産を適切に管理して、また処分をするところであると考えております。

以上でございます。

○安藤薫委員長 ほかにありませんか。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○安藤薫委員長 以上で、質疑を終わります。

暫時休憩します。

(午後0時 休憩)

(午後0時1分 再開)

○安藤薫委員長 再開します。

討論に入ります。

(「なし」と呼ぶ者あり)

○安藤薫委員長 討論なしと認め、採決いたします。

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)

○安藤薫委員長 全員賛成。よって、本件は認定すべきものと決定しました。

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)

○安藤薫委員長 全員賛成。よって、本件は認定すべきものと決定いたしました。

以上で、本委員会を閉会いたします。

(午後0時2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 安藤 薫

総務建設常任委員 南野 直司