

総務建設常任委員会記録

平成 31 年 3 月 15 日

市長公室・総合行政委員会・会計室 会議録（抜粋）

（各項目の内容は、見やすいように抜粋し、順序を整理してまとめています。）

○渡辺慎吾委員長ほかにございますか。  
松本委員。

○松本暁彦委員おはようございます。  
それでは、質問をさせていただきます。

<市長公室 FM担当>

○松本暁彦委員

まず 1 点目、予算概要の 16 ページ、FM 推進事業のところで、FM 推進業務委託料について、その内容をお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長  
池上市長公室参事。

○池上市長公室参事

それでは、FM 推進業務の中身についてご答弁申し上げます。

この FM 推進業務の委託の内容の主なものといたしましては、施設点検等の情報集約、分析支援業務が大きなウエイトを占めることとなります。これは施設点検により、建物構造や劣化の状態等を確認することによって、目標耐用年数を設定し、更新費用、ライフサイクルコストを算出し、財政負担の軽減、平準化、そして長期修繕計画を作成するための支援となります。

そのほかに施設利用者モニタリングや施設情報の一元化、建物評価、施設カルテ策定支援計画を推進していくための PDCA サイクルの構築支援、そして計画全体の策定支援等々を考えているところでございます。

○渡辺慎吾委員長  
松本委員。

○松本暁彦委員

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 FM についてですけれども、委託料の内容についてはおおむね理解をいたしました。ことしは、FM では個別計画をしっかりと策定をするというところで、そ

の必要な経費というところで認識をしております。

さて、会派の代表質問でもありましたけれども、現在進行形の公共施設等総合管理計画、例えば旧味舌小学校跡地の体育館建設などについても、FMの観点からマネジメントとすると考えておりますけれども、このマネジメントの現在の要領についてどのようにされているのか、お聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

池上市長公室参事。

○池上市長公室参事

それでは、FMに関します2回目のご質問、公共施設のマネジメントの方法はどのように行っているのかということですが、施設のマネジメント、管理、運営、活用というところにつきまして、これまでは市が直接行っている施設や指定管理による施設など、それぞれの施設所管によって異なっており、また修繕や更新、改修等につきましても、これは全てではありませんが、またそれがいいのか悪いのかは別としまして、それぞれの所管において壊れたり、ふぐあいが生じてから行う、いわゆる事後保全的なマネジメントというか、営繕であったように思われます。

しかし、現在、公共施設等総合管理計画を策定しまして、FM推進の取り組みを始めていらっしゃるということでございまして、また施設所管ほか、関係部署におきましても、FMを意識した取り組みをしていただいているというか、そのようになってきているのではないかと感じております。

○渡辺慎吾委員長

松本委員。

○松本暁彦委員

それでは、3回目の質問をさせていただきます。要望と質問と幾つかございます。

まず1点目のFM推進事業についてのところで、現在は意識づけによるマネジメント要領ということについては理解をいたしました。計画策定中はもちろんのこと、計画策定後は、計画に沿ってしっかりとそれらに基づき、公共施設の管理運営についてはマネジメントしなければならないと考えております。

昨年9月議会や決算審査でも取り上げましたFMについては、やはり公共施設は基本は長寿命化とするものと理解をしております。

しかしながら、市役所西別館のように長寿命化ができない限界の施設もあり、廃止、統合する施設が将来的にさらに出てくるのは確実であります。ゆえに本市でも今後は実際に公共施設の長寿命化、統廃合等々のマネジメントをどう行っていくかが重要になってまいります。長寿命化においては、施設の維持補修、バリアフリー化への投資の度合い、また統廃合においては多くの先進事例において必要と言われているのは市民との合

意形成、すなわち市民ニーズの最大公約数の確保であります。幾度となく行われる意見交換等々が設定することになっております。これらにはやはり相当な時間と労力、そしてノウハウが求められます。

よって、住民の合意形成、市民ニーズの最大公約数の確保や各種課題解決も含めた適切かつ一貫性ある高いレベルのマネジメント能力を保有することが大事だと考えますが、そこで1年後のマネジメントを行う体制についても計画策定とあわせて検討する必要があるかと思っておりますが、どうお考えかお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

池上市長公室参事。

○池上市長公室参事

それでは、3回目の質問、将来的にどのように公共施設のマネジメントを行っていくのかということですが、施設管理の基本につきましては、まずは安心して施設を提供でき、また安全に利用していただけること、それが基本でございます。

そのためにも日ごろからの点検、修繕はもとより、本市の基本的な姿勢であります長寿命化に向けて長期的な視点に立った予防保全型の施設管理が必要であると考えております。それが我々が目指すところでございます。

施設の管理、運営、活用、いわゆるマネジメントでございますけれども、そのマネジメントにつきましては、施設を所管する担当課だけではなく、その施設を利用して、公共的なサービスを提供する、課、事業を実施するセクションでありますとか、営繕担当や予算担当課など複数の部署がかかわってくることとなります。公共施設等総合管理計画に基づくこれからの施設マネジメントには、これら関係する課の連携した取り組みというのがますます重要になってきますことから、常に情報共有などを行いながら市全体として継続して質の高いファシリティマネジメントを推進していかなければならないと考えており、又そのような体制も考えていきたいというところでございます。

○渡辺慎吾委員長

松本委員。

○松本暁彦委員

それでは、4回目、これは全て要望とさせていただきます。

まずは、FMについてですけれども、適正な体制というものをぜひしっかりと考えていただければなと思っております。予想される問題に対して真摯に取り組むことが必要であり、かつ政策を具体的、円滑に行うためには、まさにリスクマネジメントの観点からも重要と考えます。

今後多くの公共施設の老朽化が進んでいく中で各部署が独自でマネジメントを行うということはノウハウの蓄積の観点や一貫性ある取り組みの観点から非効率であり、一つ

の部署がマネジメントを統括するのが適切であると考えます。そのマネジメントを行う体制については、その部署そのものが主体的にするのか、もしくは所管課をサポートするという形式なのか、幾つかの選択肢があるかと思います。いずれにせよしっかりと平成 31 年度につきましては、実効性ある計画の策定及びマネジメント要領について検討するよう要望いたします。

<市長公室 政策推進室>

○松本暁彦委員

続きまして、2 点目、予算概要 20 ページ、総合戦略推進事業についてというところで、この事業内容についてお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

大西課長。

○大西政策推進課長

それでは、松本委員の 2 点目のご質問についてご答弁をさせていただきます。

総合戦略推進事業につきましては、平成 27 年度に策定をいたしました、まち・ひと・しごと創生総合戦略を部局横断的に推進していくため、庁内職員で構成した研究会を設立し、各分野の将来的な課題等を検討しております。今回、予算概要の 20 ページの総合戦略推進事業の中で計上させていただいております報償金につきましては、本年度から行っております 2040 年に向けた魅力ある地域づくり研究会でファシリテーター兼アドバイザーとしてご参加いただいている有識者の方への報奨金として計上させていただいております。なお、次年度につきましては、10 回程度の開催を考えております。

以上でございます。

○松本暁彦委員

続きまして、2 番目の総合戦略推進事業についてですが、これは要望にさせていただきます。10 回の研修を開かれて、総合戦略を進められるということで認識をしております。代表質問でも仮称行政経営戦略というところで、しっかりと要望させていただいております。この戦略というのは、まさに摂津市は永遠と。すなわちいつの時代においても持続可能な行政経営を行うという目的を達成するための最も基礎となる考え方と認識をしております。現在進行形の人口減少問題など諸課題も踏まえて、どう経営していくのか、庁内で統一した考えのもので、より効率的かつ効果的な経営ができるよう期待するものであります。

会派の代表質問でも要望させていただきましたけれども、戦略策定には、成果を上げ続けられる仕組みづくりをしっかりと考えていただきたいと思います。進行管理をどう律するのか、妥当性あるいは目標設定をどう行うのか、多々考えることがありますが、

しっかりと進めるよう要望いたします。

<市長公室 人事課>

○松本暁彦委員

続きまして、3 番目、予算概要 10 ページ、人事管理事業、総務事務センター業務委託料について、先ほど香川委員の質問にもありましたけれども、この経緯と具体的な体制についてお聞かせください。

続きまして、4 番目、同じく予算概要 10 ページの人事管理事業の広告掲載業務委託料について、この事業内容について、昨年との同事業との差異も含めてお聞かせください。

5 番目、同じく予算概要 10 ページの職種別能力開発事業について、ふだんの向上業務、政策立案過程、また有事における災害対応等々でリスクマネジメント能力が職員には必要であると考えます。そこでリスクマネジメント、リスク管理に関する能力を備えさせることについてはどうされているのか、お聞かせ下さい。

同じく予算概要 10 ページ、6 番目、階層別能力開発事業について、階層別能力開発事業の階層別研修費負担金についてですが、この内容についてお聞かせください。特に昨年行われたフィールドワーク形式の他市との研修というのは、平成 31 年度も取り組むのかなどもあわせてお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

浅尾課長。

○浅尾人事課長

それでは、私のほうから 3 番目から 6 番目のご質問について答弁をさせていただきます。

まず総務事務センターの設置の経緯、体制ということでございますけれども、第 5 次行革の実現を目的に平成 27 年に設置をいたしました、庁内の窓口委託等の検討チームで議論を行いました。その議論を行う中で委託可能業務として洗い出しを行ったものでございまして、その後の検討、それから平成 30 年度におきましては、委託想定業務の調査を行いまして市職員の判断等必要としない部分としての委託は可能と、そのような結論が得られたことから今回予算計上をさせていただいたところでございます。

体制といたしましては、管理者となる方を含めて総数 10 名程度の方々と委託業務を行っていただくということを想定いたしております。

それから 4 番目のご質問の採用試験の広告の委託料の件でございますけれども、今年度採用試験におきましては、春・秋 2 回実施をいたしております。春の採用試験におきましては、阪急電車に広告掲載を行い、秋の採用試験におきましては、大阪モノレールにそれぞれ応募期間中の 1 週間、広告を掲載いたしております。モノレール掲載分につきましては、技術職の募集に絞ったデザインで行っております。来年度につきまして

は、その職種の絞りにつきましては、どの職種を対象としてということは、まだこれから検討をしていく予定にしておりますけれども、予算上、春・秋ともに1週間阪急電車への掲載を予定しているものでございます。

それから5番目のリスクマネジメントのご質問でございます。

管理職、または管理職候補者となります係長級、課長代理級の部下指導、マネジメント研修等におきまして、通常業務おけるリスクの認識、それと適切な部下指導の部分について研修内容として取り上げてございます。

このほか労務管理上のリスク等につきましても管理職を対象としたハラスメント研修ですとか、分限等、各種研修の機会に適切な認識、対応が行えるよう、研修の内容として取り扱っているところでございます。

それから6番目のご質問でございますけれども、階層別の研修のご質問でございました。この事業につきましては、経験年数、それから役職に応じて職階ごとに求められる能力の育成を目的に、管理職のマネジメント研修、部下指導研修などを実施いたしております。今年度から始めましたフィールドワーク型の政策形成研修のお問いでございますけれども、今年度実際に調整の後、他の市町村との共同実施ということで行っておりまして、この事例に触れる機会ということで、課題解決力の向上をさせる狙い、それから他の自治体との職員とともに受講することで新たな刺激となって職務意欲を喚起すると、このようなことを目的に実施をし、成果が得られたものと考えております。

来年度におきましても、さまざまな調整等が必要になってくるとは思いますが、前向きに取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

#### ○松本暁彦委員

続きまして、3番目、人事管理事業の総務事務センター業務委託料についてですが、以前からこれについては計画をされて具体化されたということと、そして体制についてはおおむね理解をいたしました。そこで実際にこの事業での具体的な効果というものをどのように想定されているのか、お聞かせください。

続きまして、4番目、人事管理事業、広告掲載業務委託料について、昨年のモノレールと阪急の併用というところから阪急に1本に絞ったということでもありますけれども、実際にこれについてどのような成果というものを想定されているのか、お考えをお聞かせください。

続きまして、5番目、能力開発事業についてというところで、リスクマネジメント能力については管理職と、そしてふだんの業務のみに対して備えさせているということについては理解をいたしました。災害対応に特化したものはないということで認識をいたしました。

さて、この職階ごとの役職については改めまして、どのような能力を備えさせ、そして求めているのか。もしあれだったら具体的に例えばリスクマネジメント能力についてもどのように備えさせているのか、改めてお聞かせください。

続きまして、6 番目の階層別能力開発事業について。特にフィールドワーク形式の他市との研修というのは、私も非常に効果があるものかなと考えております。

なぜならこれからますます広域連携が必要とされる時代において、茨木市、吹田市、高槻市、大阪市等々と規模の大きい市に囲まれて、本市の地理的特性も踏まえ、隣接市と多くの人脈をつくる機会をふやすことは将来における宝と考えております。

吹田市との消防指令センター共同運用、健都まちづくりの連携、茨木市とのごみ処理場の広域化と、他市との業務調整が必要になる中で、研修で得た相互理解と良好な人間関係というのは、調整業務での最大の潤滑油と理解をしております。広域連携において、規模の小さい本市としては、どんどん隣接市に飛び込んでいくことが市民の住民福祉の増進に欠かせないと考えております。

ただし、この研修が生きてくるには、継続し、研修修了生をふやし、双方を結ぶパイプを太くしていくことが重要であります。しっかりと進めていかれるよう要望いたします。

また、同様に市内の他部署間での研修も、市内の人脈構築等々重要と考えますけれども、どうされているのか、お聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

浅尾課長。

○浅尾人事課長

それでは、私のほうから 3 番目から 6 番目の 2 回目のご質問に答弁をさせていただきます。

まず、総務事務センターの効果のお問いでございますけれども、今年度委託を想定する業務の内容の調査を委託いたしております。この調査結果の報告では、年間でおおよそ 1 万 5, 7 0 0 時間程度の削減効果ということが見込まれております。額にしますと、人件費について年間でいいますと 2 6 0 万円程度ということになってございますけれども、これは各課にまたがる全ての委託想定業務にかかっている時間ということでございまして、来年度におきましては、1 0 月以降の半年間分を時間数の削減として見込んでいるところでございます。

ただ、初年度ということで、この想定どおりうまくいくかどうかということもございしますので、多少のブレは生じるかなと思っておりますので、このあたりは経過をしっかりと人事課のほうでも見ていきたいと考えているところでございます。

それから 4 番目のご質問の採用の広告の件でございます。今年度、モノレールにつきましては、初めて広告の掲出ということで行ってございます。これまで阪急電車では、実際に応募された方の 4 人に 1 人、2 5 % 程度の方が広告を目にして応募されたという結果が出てございます。今年度も阪急電車同様ということで、モノレールがどの程度かということで見ておりますと、いずれも今年度モノレールでも 2 5 % をやや上回る方が応募をされてございます。

ただ、ちょっと技術職に絞ったかげんがございますので、実数としては、それほど多くない数字にはなっているんですが、一定の効果は見込めるなということにはわかったところでございます。

来年度、阪急電車 1 本に絞っているということでございまして、このあたりはやはりモノレールとは乗降客数の違いというのが一番大きな理由でございます。阪急におきましては、全線全車両ということで沿線が広域にわたりますこと、それから乗降客数がモノレールのおよそ 10 倍の方が乗られるということもございまして、それなりの人数ということで見込めるのではないかとという考え方で次年度予算を計上させていただいているものでございます。

それから 5 番目のご質問で、リスクマネジメントのご質問でございました。職務能力の関係でございますけれども、本市におきましては、標準職務遂行能力というのを各職種、職階ごとに定めてございます。課長級の管理職でありますと、統率力の部分であったり、政策判断、人材育成など、こういったところに具体的な能力として落とし込みを行っております。係員であれば、理解、説明、知識、技術など、その職階に応じて求められる標準的な能力について定めてございまして、研修、あるいは人事評価の評価項目、これらとリンクをさせる形で活用を行っているところでございます。

お問いのリスクマネジメント、その防災の観点ですね、これに特化した研修ということは、現在人事課所管分としては行っておりませんが、さまざまなリスク管理、有事の際の能力、必要とされる知識等の整理を行った上で研修、あるいは研修以外の育成、認識につながるようなそういうツールの部分も含めまして、今後関係部署とも連携しながら、効果的な手法を検討してまいりたいと考えております。

それから 6 番目の庁内の研修がどうなっているのかというお問い合わせでございますけれども、人事課で企画実施をしております庁内研修につきましては、基本的に職種、部署を限定しておりません。保育士でありますとか、消防職員の方も含めて合同で実施をしております。研修中にはグループワークもございまして、各職場、職種の垣根を超えた交流というのは、研修の機会にできているものと考えております。職場ごとで業務内容は異なりますけれども、それぞれの立場で市民のために仕事をしている、そのことの理解というのは一定できてきているものと考えております。通常業務の連携・協力においても、その部分が活かしているものと考えております。

以上でございます。

#### ○松本暁彦委員

続きまして、3 番目、人事管理事業、総務事務センター業務委託料についてですけれども、効果というものにつきましては、おおむね理解をいたしました。やはり一人一人の時間というのは限られており、それでなおやらなければならない事務は本市においては数多く、少数精鋭体制の中で、本来であればプランナーであるべき人材がプレイヤーとして動いている現状があるということはやむを得ないことかと思っております。

しかしながら業務を効率化させ、それを少しでも防止し、市として職員に求める役職



の能力をしっかりと最大限発揮させることが結果として住民の福祉増進に大きく貢献するものと考えております。

この総務事務センターの改正については、高く評価をするものです。ぜひ実際の上においては、どのようなプラスの影響、マイナスの影響等々が出るのか、その成果を把握し、逐次修正し、適切な運営を図るよう要望いたします。

続きまして、4番目の広告掲載業務委託料についてですけれども、より多くの方に見られるということで一本化したというところで、その成果については大いに期待するものであります。あわせてぜひ印象に残るキャッチフレーズ等々つけてより効果の高い広告を作成されるよう、そして優秀な人材確保というのは、本市の発展の基礎となるものであります。しっかりと進めていただくよう要望いたします。

続きまして5番目につきましては、現状、職階に応じてそれぞれ必要な能力というのを備えさせているというところと、リスクマネジメント能力については、今後しっかりと研究をしていきたいというところについて、理解をいたしました。

特にふだんの業務においても、やはりリスクマネジメントを適切にできる能力というのは、大なり小なり、職員が一人一人持つべきものかと思えます。そしてまた、この能力は、それぞれが持つ役職の特性に応じて管理する内容も変わっていくものかと思えます。例えばふだんの業務ではリスクマネジメントというのはサポートの視点ではあります。防災業務ではリスクマネジメントが業務の主となるものと性質が異なってくるのでそれぞれの役職と業務に応じた適切なリスクマネジメント能力を備えさせる必要があります。

人材育成においては、研修やOJT、つまりOn the Job Trainingとありますけれども、基本的には理論と研修で教え、気づきを与え、それでもってOJTで経験を積ませることが適切かと思えます。途中から気づくのとではやはり成長の点で大きな差ができるということでしょう。

ゆえに役職において必要な能力をどう気づきを与え備えさせていくのが人材育成の鍵であります。ぜひ、それぞれの役職と業務に応じた能力についてリスクマネジメント能力も含めてしっかりと備えさせることを系統立てて育成するように研究・検討、そして実施することを要望いたします。

続きまして6番目、階層別能力開発事業について。庁内での研修についてはいろいろと実施をされているということは理解をいたしました。まさに庁内での研修というのは、庁内連携につながるものと考えております。研修以外でも人脈構築や人材育成については、幾つかあると思えます。例えば大阪府や釜石市への出向、目的は異なるけれども、実務経験をさせるということは当人によってさまざまな気づきと経験を経てより大きく成長することと思えます。出向という経験が実際に現在の業務等に大きく生かしているという事例もございます。

ただ出向は時間を要して、また人数に限られるため、長期的かつ全庁的な視点での職員の選択というのが必要になると思えます。そこで出向等も踏まえて、長期的かつ全庁的な視点でもって人材育成を行っていくことの重要性については、どうお考えかお聞か

してください。

○渡辺慎吾委員長

浅尾課長。

○浅尾人事課長

それでは、私のほうから 6 番目のご質問に答弁させていただきます。

他の団体への出向等のお話でございましたけれども、人事課といたしましても職員個々の人材育成の観点、これを重視しながら現在まで実施をしてきております。今年度で申し上げますと他の団体への出向ということにつきましては、6 名の職員を派遣しているというところでございます。出向等につきましては、経験のない業務、異なる環境、あるいは組織、職員体制、そういう新たな環境へさまざまな挑戦をしていくということが必要になりまして、幅広い知識の獲得ということはもちろんなんですが、新たな刺激を受けることによって向上意欲を喚起する、そういう意味合いもあるものと考えております。

過去の経験が将来的に摂津市のために生かされる、そのような観点を踏まえて、今後も継続的に行ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

○松本暁彦委員

続きまして、階層別能力開発事業についてというところで、出向等における長期的かつ全庁的な視点でもっての人材育成というところの質問ですけれども、数人ですけれども、しっかりとそういった経験を生かして実際に本市において帰ってきて能力を生かしていただいているということについては理解をいたしました。

人材とは、最近では、人と財産の財で「人財」と最近言われております。職員という人材は、本市の大切な財産であり、一人一人を大切に育てていかなければなりません。そして少数体制の中で限られた人材を長期的かつ全庁的な視点でもって育成することの重要性というのはつくづく認識するところであります。

それを踏まえれば、ぜひ人事課においては、この部署にこの人材がいなくては困るという意見があったとしても、市の将来を見据えて全庁的な適材適所に心がけるなどのしっかりと運営をしていくことが必要であると考えます。

最後に摂津市の宝である職員の人材育成については、研修、OJT、そして出向などの手法を適切に活用し、そして系統立てて実施をして、与えられた職務を適切に果たせる職員の育成に努めることを要望し、それを踏まえて人事課については、今どう動かすについては、短期的な視野だけでなく、長期的な視野で思い切った人事を行うということも恐れず、住民福祉の増進に最大限発揮できる組織構築を行うこともあわせて要望させていただきます。

以上です。

<市長公室 広報課>

○松本暁彦委員

続きまして7番目が予算概要16ページのシティプロモーション推進事業、広報課のところですが、代表質問でも多々質問がありましたけれども、改めてシティプロモーション戦略の委託料の内容についてお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

古賀課長。

○古賀広報課長

そうしましたら、シティプロモーション推進事業の委託料の内容についてお答えいたします。

シティプロモーション戦略を検討するに当たりまして、今回民間の専門機関のノウハウを活用してまいりたいと考えており、委託するものでございますけれども、その主な内容といたしましては3点ございます。

まず1点目に市のイメージですとか、魅力に関するアンケート調査を実施してまいりたいと考えております。このアンケート調査により、本市の課題を洗い出してしっかりと課題などを分析した上で効果的な情報発信ですとか、今後の目指すべきシティプロモーションの方向性を戦略策定に反映させていきたいと考えております。

次に、2点目に職員研修の実施ですとか、あと市内のワーキンググループなどの運営支援をお願いしたいと考えております。

シティプロモーションを展開させていくには、もちろん広報課だけではなく、全庁的に市をPRするという職員意識の醸成が必要であると考えておりますので、シティプロモーション戦略の構想段階から各事業課がかかわれるような形で進めていきたいと考えております。

3点目ですが、魅力ある情報の発信ツールを構築していきたいと考えております。近年では多くの自治体がSNSによる情報発信ですとか、さまざまなPR冊子ですとか、さまざまな情報発信手法がございますけれども、より効果的な情報発信ツールを民間の専門機関の提案も受けながら導入していければと考えております。

以上でございます。

○松本暁彦委員

続きまして、7番目、シティプロモーション事業です。委託料の内容と、それぞれ大きく3項目で取り組まれるというところを理解いたしました。それを踏まえまして、具体的に戦略策定と市内連携のスケジュールについて、平成31年度どう進めていかれるのか、お聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

古賀課長。

○古賀広報課長

そうしましたらシティプロモーションの2回目のご質問にお答えいたします。

シティプロモーションの戦略策定に当たりましては、先ほども申し上げましたように、民間のノウハウを活用してまいりたいと考えておりますので、まず委託業者の募集選定を夏ごろまでには行いたいと考えております。

またシティプロモーションの戦略を検討するに当たりましては、市内外を問わず、本市の魅力ですとか、イメージ等の調査を行う必要があると考えておりますので、まずは、本市の強み・弱みをしっかり分析する必要があるかと考えておりました委託業者が決まり次第、速やかにその調査業務に取りかかりたいと考えております。

それと並行いたしまして、先ほど1回目のご質問でもお答えしましたように、シティプロモーションの進め方に当たりましては、広報課だけではなく、全庁的に取り組んでいく必要があると考えておりますので、職員研修ですとか、庁内のワーキンググループも設置してまいりたいと考えております。具体的な研修回数ですとか、また会議等の回数は現在のところ未定ではございますけれども、情報共有、また庁内議論を深めながら検討を進めていき、できれば2月末ごろを目途にシティプロモーション戦略が策定できればと考えております。

以上でございます。

○松本暁彦委員

7番目、シティプロモーションについて。スケジュールについては、まだまだ詰めるところがあるというところについては理解をしました。ぜひしっかりと今後詳細を詰めていき、適切に実施していただけるよう要望いたします。

このシティプロモーションでは、やはりターゲットを定め、魅力をつくり、情報発信し、そしてターゲットになる人、物、金を本市に誘い込み、その成果を踏まえて新たな魅力をつくっていくという一連のサイクルであると認識しております。

そしてそれだけじゃなく、本市の市民としてこのような魅力があるんだと気づき、このまちを誇れるものになると考えております。

そしてこの誇りが地域愛につながり、コミュニティの活性化や過疎化予防にも影響します。これは非常に重要な政策であると考えます。ぜひともしっかりと取り組んでいただければと思います。

あわせて短期的、中長期的な目標もしっかりと見定めて取り組むことも大切です。短期的な目標としましては、ターゲットはふるさと納税、健都イノベーションパーク、企業誘致、あるいはマンション等々子育て世帯等の入居などに設定することも一つ重要ではないかと考えています。

そして中長期的には、健康寿命延伸の先進モデル地域としての全国発信ということでしょうか。しっかりと本市が進めるまちづくりと方向性を一致させるように要望いたします。

<市長公室 人権女性課>

○松本暁彦委員

続きまして 8 番目、予算概要 22 ページ、男女共同参画センター管理事業についてというところで、昨年よりも増額した理由についてお聞かせください。

続きまして、9 番目、予算概要 24 ページ、男女共同参画センター講座開催事業についてですが、これはちょっと要望だけにさせていただきたいなど。私、昨年、男女共同参画センターで開催された講座に参加をさせていただきました。そこで今後の社会においては、女性が活躍できる社会基盤整備が必要等々と貴重な勉強ができました。すばらしい取り組みかと思いますが、やはり参加者が少なかったのかなという印象を受けました。少しでも多くの人がこのような話を聞くことが啓発活動を促すためにもよいものと考えますので、なかなか難しいこととは思いますが、ぜひ講座等への参加者をふやす努力を研究、そして実施することを要望いたします。

○渡辺慎吾委員長

菰原課長。

○菰原人権女性政策課長

それでは、8 番目の男女共同参画センター管理事業の予算の増額要因に関する質問についてお答えいたします。

こちらの増加の要因としましては、来年度から男女共同参画センターの相談員を 1 名増加する予定としております。そのため、一般職非常勤職員賃金をその 1 名分増加させていただいております。増加する理由としましては、DV に関する相談というのは、男女ともに相談窓口を設けておるところでございますが、実際問題としまして、女性の相談件数が例を挙げさせていただきますと、平成 28 年度は 78 件、それが平成 29 年度は 128 件と増加傾向でございます。このような状況を踏まえまして、相談室の開室日を 1 日増加しまして、金曜日も開室するために 1 名増加の予定をしております。

また、DV 被害者の負担軽減を図るため、センター相談員を売春防止法第 35 条に基づく婦人相談員への位置づけを行うことを予定しております。この婦人相談員に位置づけることで相談員が被害者から聞き取った相談記録が婦人相談所が発行する DV にかかわる各種証明書に必要な相談記録としてそのまま取り扱うことができるようになります。証明書発行のために被害者が再度婦人相談所を訪れて同じ話を何度もする必要がなくなり、精神的負担の軽減を図ることができると考えております。このように DV の防止に對しての体制をより強化するために予算の増額をしている次第でございます。

以上でございます。

○松本暁彦委員

続きまして、8 番目、男女共同参画センター管理事業について。相談員を一人追加して、さまざまな負担軽減等々と成果というものをしっかりと考えてされているということについては、理解をいたしました。

千葉県野田市の虐待事件では、母親もやっぱりDVを受けており、子どもを守れなかった現状等も踏まえ、家庭児童相談課との連携というのもやっぱり非常に重要であると考えますけれども、どうお考えかお聞かせください。

○渡辺慎吾委員長

菰原課長。

○菰原人権女性政策課長

それでは、2 回目の質問としまして、DV 被害にかかわる家庭児童相談課との連携に関する質問についてお答えさせていただきます。

委員からのご紹介のありましたとおり、DV に基づく暴力の被害は夫婦間だけの問題ではなく、子ども、はたまた高齢者、障害者の虐待と複雑な事情を抱えたケースが増加しております。とりわけ子どものいる家庭におきましては、夫婦間のDV を見た子どもについても児童虐待に当たるとなっております。DV と子どもの被害というのはやはり総じて多い案件でございます。このような当課だけでは支援しがたい案件におきましては、必要に応じて家庭児童相談課も集まったのケース検討会議による支援策の検討を行っている次第でございます。

また、庁内の部署だけでなく、家庭児童相談課も含め、民生児童委員、人権擁護委員、摂津警察署、摂津市医師会などDV の被害救済に必要な機関で構成するDV 防止ネットワーク会議を設置し、その会議の中で情報共有と連携強化を図っているところでございます。年々複雑な事案が増加傾向でございますので、家庭児童相談課をはじめ、関係各課とも今後連携を深めていきたいと思っております。

以上でございます。

○松本暁彦委員

次に、8 番目の男女共同参画センター管理事業について。やはり複雑な家庭環境での問題がDV 等々につながっていると考えております。先日の代表質問でも取り上げましたけれども、地域共育という観点からも積極的に女性や児童虐待未然防止に努め、問題を抱える家庭から孤立というものを防いでネットワークを活用していただくように要望します。あわせて各部署とつなぐコーディネーターとしてその役割を適切に果たせるようにあわせて要望いたします。

<総合行政委員会>

○松本暁彦委員

最後 10 番目、予算概要の 36 ページ、府議会議員選挙についてというところですが、決算審査等々で投票率の向上の取り組みについて要望させていただきましたけれども、改めて今年度、どのような取り組みについて考えられているのか、お聞かせください。

以上です。

○渡辺慎吾委員長

橋本局参事。

○橋本選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局参事

それでは、選挙の投票率向上に向けた取り組みに関して私のほうから答弁させていただきます。

投票率向上に向けましては、選挙があるときに行います選挙時啓発と日ごろより行っております常時啓発がございます。選挙時啓発におきましては、選挙期間中に有権者に対しまして、選挙に関する必要事項の周知及び投票の呼びかけを目的として行っております。

一方で、日ごろから有権者の政治意識の向上を目的として行う常時啓発も重視しております。常時啓発といたしましては、満 18 歳になられ、選挙人名簿に登録された方に選挙権が行使できることのお知らせ文書で送っております。その中で直近に行われます選挙、また期日前投票の投票立会人への登録の呼びかけ等も同時に行っております。

やはり若年層の投票でございますが、選挙権を得て、早い段階で投票に行くことを身につけましたら、その後も投票に行くようになり、逆に早い段階で棄権することを身につけてしまった有権者はその後なかなか投票に行かないという調査もございます。

そういった中で常時啓発の一環として行っております選挙啓発ポスターコンクールもございます。これは子どもを対象として実施しているもので継続的に行っておりますが、今回の同日選挙におきましても、やはり大人の方が投票所に子どもと一緒にいく絶好の機会でございます。そういった投票所での雰囲気や和らげた対応も今回の選挙の中で、また管理者、投票立会人の方とも協力しながら取り組んでいければ今後の投票率の向上につながっていくものと考えております。

以上です。

○松本暁彦委員

続きまして、10 番目、府議会議員選挙等について。投票率の向上については、今これから常時啓発を重視されると。そして若年層への呼びかけを重視されるというところについては、理解をいたしました。ぜひ若いうちから投票に行ってください、そしてそ

れを継続していくことが、確かに投票率の維持向上には欠かせないと考えておりますので、ぜひ進められるよう要望いたします。

あわせて、ことしはダブル選挙を踏まえて、参議院議員通常選挙と多くの選挙が予定されておりますけれども、業務量的な措置についてどのようにお考えになっているのか、お聞かせください。以上です。

○渡辺慎吾委員長  
橋本局参事。

○橋本選挙管理委員会・監査委員・公平・固定資産評価審査委員会事務局参事

それでは、私のほうから府知事選挙の業務量に関しましてのご質問にお答え申し上げます。

府知事選挙につきましては、報道されていたとはいえ、やはり知事選挙の実施の確定後でなければ進められない業務が大量にございます。それを告示日までに短期間で集中して処理を行わなければならない状況の中で現在事務局職員に加えまして、経験職員の応援を得て、また選挙期間中等におきましても庁内から職員の応援を得て準備を進めておる状況でございます。

以上です。

○松本暁彦委員

続きまして、10番目の府議会議員選挙についてというところで業務量的には多々あると、そういうふうにしかりと対応をしていただくというところを理解いたしました。

ぜひしかりと、ことしは大事な年でございます。円滑な選挙事務を遂行できるようにしかりと準備をして取り組みを要望いたします。