

(総務部)

【市長等の退職手当の減額措置について】

(質問)

市議案第64号市長等の退職手当の特例に関する条例の設定について伺います。まずは、市長の率直なお考えを伺いたいと思います。市長の掲げる創る改革について、財源創出の考え方には、ご自身の退職金をはじめ給料等の削減も含まれるのか、見解をお聞かせください。また、代表質問の中で、市長は身を切るという言葉も使われていましたが、市長の掲げる創る改革と維新の会が旗印とされている身を切る改革の類似点と相違点について、どのように考えておられるのか、市長の見解をお聞かせください。

<答弁>

退職手当については、これまで様々な議論を頂きました。そういった状況もふまえ、2期目の市政運営を行うにあたり、私の基本理念である「創る改革」とは別次元での政治判断として、自らのスタンスを示したものであり、財源創出のために行うものではありません。

「身を切る」と申ししたのは、退職手当を減額することを表現したものです。

(質問)

今回の退職手当の減額は、市長の基本理念である「創る改革」とは別次元での政治判断として、自らのスタンスを示したものとすることで、その点は、理解できました。一方で、市長は代表質問の答弁で、「市長の2期目における副市長や教育長などの減額については、市長自らの減額にあたり、一人ひとりの思いを聴き、同じ考えであったことから減額することとした」と述べられていました。政治判断として自らの退職手当を減額されることには異論を挟みませんが、何故、市長の政治判断で行ったというのであれば、ご自身の判断だけで退職手当の減額を決めず、わざわざ、副市長や教育長、さらに事業管理者の方々お一人おひとりに思いを聴く必要があったのでしょうか、その理由と意図をお聞かせください。そもそも、任命権者である市長から、意向確認を受ければ、誰でも同調することは容易に想像ができたのではないかと思います。私は、市長ご自身の退職手当の減額だけでも良かったのではないかと思います。ご自身の退職手当の減額だけでは何か不都合や不本意なことでもあったのでしょうか、あわせて、市長の見解をお聞かせください。

<答弁>

2期目の公約実現に向けて、一緒に取り組む特別職に対して、自らの考えを伝えることは当然のことと考える。私の考えに対して、他の特別職が自らの判断で、退職手当の減額を申し出てくれたものです。

(質問)

今回の減額措置により、市長の分としてはいくらの削減となり、さらに特別職全員の合計でいくらの削減となるのでしょうか。そもそも、市長は退職手当とはどういうもので、

その目的や意義をどのように捉えておられるのか、必要か否かも含めて、見解をお聞かせください。

<答弁>

市長の退職手当の削減額は、1242万円です。また、市長、副市長、事業管理者、教育長を合わせた削減額は、合計2828万520円です。

特別職の退職手当は、在任中の功績に対する報酬的な要素が強いものと考えられていますが、賃金の後払いの要素もあるとされています。

(質問)

代表質問の中で、市長は「他の特別職の方々の退職手当の減額への考え方として、同じ志をもって施策を推進していった欲しい」といった趣旨の答弁をされていたかと思います。退職手当の減額を受け入れるか否かで、市長と同じ志を持っているか否かの判断材料とされると私には捉えられますが、今後、一般職の職員の方々についても、同様の判断をされることはあり得るのでしょうか。言い換えると、市長は退職手当にかかわらず、職員の給与をはじめ人件費は低ければ低いほど、良いという考え、削減は出来ればできるほど良いというお考えをお持ちなのか、確認のために伺います。

<答弁>

一般職の給与は、地方公務員法に定められている情勢適応の原則および均衡の原則を考慮して決定されるものです。このため、本市においては、人事院勧告に準拠して給与水準を定めています。今回の特別職における退職手当の減額の考え方や判断とは、性質が異なるものです。

(意見・要望)

市長ご自身のお考えで、市長自らの退職手当や報酬等の減額を検討、実施されることに異議を唱えるものではありません。ただ、「市長ご自身の政治判断として、自らのスタンスを示したもので、財源創出のために行うものではない」とのご答弁がありましたが、そうであれば、なおさら、ご自身の退職手当のみの減額でも良かったのではないかと私は思います。一方で、代表質問で市長は「退職手当を含めた報酬総額については、中核市・豊中市の市長としての職責に見合った、また、有為な人材を確保することができる水準であるべきであり、首長の報酬は低ければ低いほど良いとは決してないと思っている」とご答弁されましたが、ぜひとも、豊中市長をはじめ他の特別職も含めて、それぞれの職責を鑑み、さらに今後の有為な人材の確保のためにも、将来に悪影響を及ぼさないこともしっかりと念頭においた上での政治判断をして頂きたいと思います。さらに、一般職の職員の方々が、今回の特別職の退職手当の減額措置が、自分たちにも及んでくるのか、市長と同じ志を持っているか否かの踏み絵を踏まされるのかといった萎縮や不安につながらないように、今回の退職手当の減額措置に対する市長のお考え、意図を職員の方々にも適切に理解されるように、努めて頂きたいと要望しておきます。

【電気自動車のリースについて】

(質問)

事業別補正予算説明書 P. 1、車両管理業務について伺います。今回、環境に配慮した公用車への切替促進を目的に、電気自動車2台をリース契約されとのこと。環境にやさしい車としては、電気自動車以外にも、燃料電池自動車やハイブリッド自動車、水素自動車、プラグインハイブリッド自動車などもあります。まずは、今回、環境配慮車として、電気自動車、しかも超小型電気自動車を選ばれた理由、さらにトヨタのシーポッドを選ばれた理由を教えてください。

<答弁>

超小型電気自動車及びシーポッドを選んだ理由について、電気自動車は環境配慮車の中で、費用面で優れているためです。また、シーポッドは、軽自動車以下の電気自動車の導入を検討したところ、リース契約による運用・管理が可能な車両と判断したことから選択しました。

(質問)

2台の車両の3か月分のリース代と保険代が予算計上されていますが、リース台数及びリース期間について、それぞれの理由を教えてください。

<答弁>

リース台数が2台である理由について、行政総務課で管理する軽乗用車10台のうち5台が、令和5年度にリース期間の終了を迎えるため、まずは先行して電気自動車2台を導入し使用実績を検証するためです。

リース料を3か月としている理由について、リース契約の期間は5年間になりますが、入札から納車の期間を3, 4か月として、今年度は令和5年1月から3月の3か月分の費用を予算計上しています。

(質問)

1台あたりのリース料は保険代込みで月額にすると約3万9000円となります。業務効率や費用対効果を考えると2人乗りの自動車のリース料としては、かなり割高に感じますが、見解をお聞かせください。参考までに、現在、行政総務課がリース契約している公用車のリース料は、特殊車両を除くと平均月額でどれくらいなのか、教えてください。

<答弁>

電気自動車の市場価格はガソリン車に比べると今のところ高額ですが、国の補助金などを活用することで費用を抑えけるとともに、本市の環境に関する率先行動を示すために必要な取り組みであると考えます。

行政総務課で管理している73台の公用車のうち、マイクロバスやワゴン車などの車両を

除いたひと月あたりの平均金額は、保険料込みで約1万5千円となります。今回の予算計上額との差については、車両本体価格で約40万円の差額があるとともに、入札時の競争により、車両本体価格よりも低廉な価格で落札されていることによるものです。

（質問）

超小型車両、2人乗りのシーボッドが、現在、公用車の大半を占めている4人乗りの小型コンパクトカー、軽乗用車と比べて、業務上のメリットとして考えられることがあれば、具体的に教えてください。

<答弁>

4人乗り軽乗用車より車両のサイズが小さいため、運転の操作性が高くなり住宅街などの狭い道でも容易に運行が可能になると見込まれます。また、ガソリン車と比較すると、1kmあたりの燃費は約8分の1で済みます。

（質問）

シーボッドのリースに合わせて、車両の充電のための専用コンセントを設置されるのですが、どこに設置を予定されているのでしょうか。また、業務中に充電が必要になることもあるかもしれませんが、市内にはどれくらい充電できる専用コンセントは設置されているのでしょうか。さらに、今回、設置される専用コンセントは、市民も利用可能なのでしょうか。

<答弁>

充電設備の設置場所については、桜塚高校横にあります公用車第3駐車場です。シーボッドの走行距離は150kmとなっており、主に近距離移動を想定していますので、移動中に充電することは考えていません。このことから特に、市内の急速充電器の数は、把握していません。

設置する専用コンセントについて、シーボッドは急速充電には対応していないため、今回は200ボルトの通常の充電設備となります。また、公用車専用駐車場への設置であることや設置数も1か所であります。このことから、市民利用には適さないと考えています。

（意見・要望）

環境への配慮や環境に関する率先行動を示す、脱炭素社会実現に向けた取り組みなどといえば、聞こえは良いかもしれませんが、やはり、市民の血税を投入する事業である以上は、コスト面にももう少し目を向けて頂きたいと思います。言い方が悪いかもしれませんが、税金だから今回の試験導入を決定されたのではないのでしょうか。皆様のご家庭のことを想像してください。環境に良いからや狭い道でも運行が可能という理由で、どれだけの職員の方々が割高感が否めない2人乗りの電気自動車に買い替えをされるのでしょうか。ご答弁にもあったように、電気自動車は、ガソリン車やハイブリット車と比べると高額です。

また、一般的に車両のリース契約は5年だと思いますが、あと5年で社会の自動車が完全に電気自動車に置き換わっているという確証はなく、今回の導入が時期尚早となるかもしれません。今回は使用実績を検証する目的で、2台の電気自動車を先行導入されるということです。まずは、コスト面、利便性、利用実績等について現行のリース車両と徹底的に比較して頂き、その上で、更なる導入に踏み切るか否かは慎重に検討して頂きたいと要望しておきます。

他方、環境に関する率先行動を示すとのことでしたが、環境部は環境配慮車として水素自動車をリース契約され、推奨されています。本市としては、電気自動車、水素自動車どちらの自動車を推奨されていくのか、用途や場面によって推奨する自動車が異なるのか分かりませんが、市民向けの啓発という目的も兼ねておられるということであれば、その辺りも明確に示していただければと要望しておきます。

【高度救命処置用資機材の買入れについて】

(質問)

市議案第75号動産の買入れについて伺います。これは、高度救命処置用資機材の調達とのことですが、9社の指名競争入札にもかかわらず、2社しか応札がありませんでした。なぜ、多くの業者が入札を辞退されたのか、その要因を把握されていれば教えてください。

<答弁>

本案件では調達すべきものが多岐に渡り、かつすべての製品について商品指定をしており、その製品の一部でも納品ができないと契約不履行となります。辞退された業者においては、現社会情勢における物流状況の中で製品の調達可能性を見極めた上で、辞退を判断されたものと把握しており、全ての製品に対応することができる業者が応札頂いた2社であったと理解しています。

(質問)

指名競争入札にもかかわらず、入札を辞退される業者がこれだけ多いと、競争性が担保しづらくなるかと思いますが、見解と考えられる対応策があれば教えてください。

<答弁>

本件のように指名競争入札において入札辞退が多い場合、競争性の観点から課題となる部分があることは認識しています。

その対応策として、入札の基本である一般競争入札の拡大に向けた検討を進めているところであり、広く入札参加を募ることにより競争性を確保し、合わせてより公正性、透明性が高められるものと考えています。

(質問)

予定価格が非公表と記載されている一方で、落札額と落札比率の表記があることから、結果的に予定価格が分かる状態になっていますが、その理由を教えてください。また、入札結果表では、最低制限価格は設定なしと記載されていますが、その理由を教えてください。さらに、最低制限価格が設定されていないということであれば、どれだけ低価格での応札であったとしても、落札が可能ということ理解でよろしいのでしょうか。

<答弁>

同種同一の案件を継続・反復して発注するものについては、予定価格を容易に類推され、適正な競争が阻害される恐れがあることから、予定価格を非公表としています。議会におけるこれまでのご議論も踏まえ、落札額が予定価格の範囲内であることを示すため落札率のみ表記することにしました。なお、落札率は小数点第2位までの表記のため、予定価格を算出することはできません。

最低制限価格制度については、地方自治法施行令により工事又は製造その他についての

請負の契約を締結しようとする場合に限定し適用することが可能な制度であり、本案件については、動産の買入契約であり、請負契約ではないことから、最低制限価格の設定は行っておりません。最低制限価格の設定がないことにより、低価格の応札であっても落札は可能ですが、独占禁止法上、不当廉売となる恐れがある場合は、規制の対象となります。

(意見・要望)

以前に、予定価格が非公表では、落札額が予定価格を上回っていないか否かの判断ができないとの指摘に対して、落札比率を表記する対応をして頂いたことは評価しておきます。しかし、落札比率を表記するのであれば、結局は予定価格を公表していることとほぼほぼ同じだと思いますので、そもそも予定価格の非公表自体の意義や合理性をあらためて検討され、その意義や合理性が低いと判断されたら、非公表自体をやめられたらよいのではないかとあらためて指摘しておきます。さらに、本案件のように最低制限価格を設定せず、どれだけ低価格での応札であっても落札が可能ということであれば、指名競争入札で入札辞退が相次ぎ、競争性が働いていないことは非常にもったいないことだと思います。最低制限価格が設定されていないことを踏まえると、可能な限り競争性を働かせた方が、市にとってのメリットが高まるわけですので、是非とも、一般競争入札への契約方法に変更して頂きたいと要望しておきます。

【女性職員のキャリアアップ支援について】

（質問）

市長は所信表明で、市役所において、女性職員のキャリアアップ支援に取り組むと述べられました。具体的に、こういった支援策を考えておられるのか教えてください。また、女性職員のキャリアアップを支援することの狙いや目的、期待する効果を教えてください。

<答弁>

女性職員のキャリアアップ支援の目的は、女性職員が能力や個性を十分に発揮して活用できるよう支援することであり、組織の活性化や、多様な市民ニーズに対応できる組織づくりが期待できると考えています。具体的には、キャリアアップに係る研修や、新規プロジェクトへの登用など活躍の機会の拡充を行ってまいります。また、育児休業等からの復職にあたっての不安解消のための取組みや、子育てとの両立に向けた職場環境づくりを進めていきます。

（質問）

女性職員のキャリアアップとは、具体的にどのようなことを想定されているのか、教えてください。また、女性職員が市役所を離れてキャリアアップを図ることについては、どのように考えておられるか、そういった支援も想定されているのか、教えてください。

<答弁>

キャリアアップとは、昇格により職階が上がるだけでなく、様々な知識、スキルなど、業務を通して得られる経験等のすべてをキャリアと捉え、多様な経験を積み、活躍していくことと考えています。市役所以外での研修や人事交流など、多様な機会を通じたキャリアアップを進めていきたいと考えています。

（意見・要望）

先程の答弁では、「女性職員のキャリアアップ支援の目的は、女性職員が能力や個性を十分に発揮して活用できるよう支援すること」とのことでした。私は女性のもつ潜在能力や可能性は、まだまだ計り知れないものがあると考えており、制度や仕組み、環境、風土、意識などが変わったり、見直されることで、発揮される力があったり、発揮される方がたくさんおられると信じています。だからこそ、今回、市長が表明された女性職員のキャリアアップ支援には、非常に期待しています。できれば、市役所内の女性職員に限定せず、本市の全ての女性のキャリアアップ支援に取り組んで頂きたいと思います。また、先程の答弁では、「女性職員のキャリアアップ支援によって組織の活性化や、多様な市民ニーズに対応できる組織づくりが期待できると考えている」とのことでしたが、単に、市役所の中だけでのキャリアアップに留まらず、職員として培った経験や知識、ノウハウをたとえ市を離れた（離職した）としても活かしていきたいと考える方を応援、支援する、これからの将来や社会全体のことを見据えた広い視野、寛大な気持ちで、支援策を講じて頂きたいと強く要望して

おきます。これからの時代、公務員であっても終身雇用という考え方は薄れていくかもしれませんし、豊中市が職員としての経験や知識を活かして、ステップアップ、キャリアアップすることを積極的に支援、応援する自治体、職場となり、そのことが市内外に広く知れ渡れば、就職先としての本市役所の魅力や評価もより一層、高まるのではないかと思います。ぜひ、社会全体として、ますます女性が活躍や挑戦しやすい風土、環境、意識が構築、醸成されるように、本市の積極的かつ斬新な取り組みに期待しておきます。

【男性職員の育児休業の取得促進について】

(質問)

市長は所信表明で、市役所において、男性職員の育児休業の取得促進に取り組むと述べられました。そもそも、何故、男性職員の育児休業の取得率が低く、なかなか上がってこないのか、その要因をどのように考えておられるのか、教えてください。また、男性職員の育児休業の取得率が低いことによる課題や弊害は何だと考えておられるのか、教えてください。さらに、男性職員の育児休業の取得率が上がることによって、期待されている効果についてもあわせて教えてください。

<答弁>

男性職員の育児休業の取得率については、給与等の所得への影響や、育児休業に対する意識、職場への遠慮など、様々な要因が影響を与えるものと考えています。男性職員の育児休業の取得がもたらす効果は、男性職員自身の仕事と育児の両立の実現、生まれた子との親子関係の深化、育児に対する価値観の醸成、パートナーの女性の負担軽減など、様々であり、育児休業を取得しないことによりこれらの妨げとなると考えられます。男性職員の育児休業の取得率が上がることによって、職員にとって、前に述べた効果が期待できるとともに、性別を問わず、誰もが活躍できる働きやすい職場の実現につながるものと考えています。

(質問)

男性職員の育児休業の取得率がなかなか上がってこない要因については、給与等の所得への影響もあるような答弁がありました。それでは、実際に、育児休業を取得した場合としなかった場合で、昇格や昇給にどのような違いや差が生じているのでしょうか、もしくは全く生じていないのでしょうか、実態を教えてください。そもそも、女性職員はほぼ100%育児休業を取得しておられる一方で、男性職員は10数%の方しか育児休業を取得されていないことが、男性職員と女性職員の管理職の男女比などに表れているのでしょうか、見解をお聞かせください。より具体的に伺いますが、現在の部長級職員、次長級職員、課長級職員それぞれの育児休業を取得された方の割合を教えてください。

<答弁>

昇格については、育児休業の取得期間は、昇格に必要な在職年数に算定することから、

育児休業の取得期間が昇格時期に影響するものではありません。また、課長級や課長補佐級への昇格の条件となるライン職の経験について、令和元年度に制度を改正し、育児休業の取得により条件を満たさない場合であっても、意欲や能力などに応じて昇格できるものと見直したところです。昇格については、休業中には昇給しませんが、復職後に給与月額を調整するため、実質、影響はないものと考えています。

管理職の男女比は、育児休業の取得率と直接関係するものではないと考えています。育児休業取得率は、本人または配偶者が出産した職員数を母数として年度単位で算定するため、職階ごとの育児休業を取得した職員の割合は算定していません。

(質問)

男性職員の育児休業の取得率がなかなか上がってこない要因については、育児休業に対する意識や職場への遠慮なども影響を与えているとの答弁がありました。先ほど、育児休業の取得がもたらす効果を様々挙げられましたが、それだけめの効果がありながら、実際に育児休業を取得される男性職員が少ないということは、ご答弁で挙げられた効果をプラスとして捉える職員が少ないということなのか、もしくは、やはり給与等の所得への影響という現実的、具体的なマイナスの要因の方が職員の意識に与える影響が強いということなのか、この点については、しっかりと調査、分析をして頂きたいと思います。職場への遠慮なども男性職員の育児休業取得に影響を与えているような答弁もありましたが、豊中市役所には、そのように遠慮せざるを得ないまだまだ古い価値観や慣習、組織風土が残っているということなのであれば、早急にそのような時代遅れ、時代錯誤なものは、一掃、刷新して頂きたいと思います。

育児休業の取得に対する意識の点で、市が考えておられるような取得することによるプラスの効果よりも、実質的なマイナスの要因の方が上回っているということなのであれば、男性職員の育児休業の取得率を上げるために、取得する職員にインセンティブを付与する制度などを設けることは、考えられないのか、見解をお聞かせください。

<答弁>

育児休業を取得する男性職員にのみ、特別にインセンティブを与えるのではなく、育児休業の取得は本人にとって有意義であるとともに、職場や社会にとっても意義のある取り組みであるという意識を醸成し、誰もが働きやすい職場づくりを進めていくことが必要であると考えています。

(意見・要望)

以前はそういった制度や社会的価値観が無かったのかも知れませんが、事実として、部長級をはじめ、管理職の男性職員の皆さんのほとんどが育児休業を取得されていないと思います。そんな皆さんの中で、育児休業を取らなかったことを後悔されている方、もしくは男性職員が育児休業を取得することが推奨される今日のような状況を羨ましいと思われる方がどれくらいおられるでしょうか。結局、今の若い男性職員の方々に育児休業の取得を

進めようと皆さんがされても、皆さん自身が育児休業を取ったことがなく、育児休業を取得しなかったことを後悔されていない、実生活やこれまでの人生において弊害もなかったのであれば、全く説得力も、推奨力も働かないのではないのでしょうか。若手職員の方々にとって、皆さんは一つの模範であり、ロールモデルのはずです。まずは、男性職員の方々に、なぜ、育児休業を取った方が良いのか、とることによって、こういった利点があるのかといったことを、分かりやすく説明できるようになる必要があるのではないのでしょうか。加えて、女性の社会進出、キャリアアップ支援、男女共同参画、ワークライフバランスなどはいずれも推進していくべき課題だと思いますが、男性の育児休業取得は、その課題解消手段の一つに過ぎません。そして、その手段をどれだけの男性職員が用いたいと考えておられるのか、更には、そのパートナーもどれだけの方が、男性が育児休業を取得することを肯定的に捉えておられるのか、本当に取得して欲しいと思っているのか、一度、調査、分析する必要があると思います。男性の育児休業は、今日の社会においては取得した方が良いとされていますが、そのような社会的要請と、個々の家庭や夫婦の実情や意識、価値観に乖離があれば、いくら国をはじめ、本市でも目標値や期限を定めて、男性職員の育児休業を推奨しても、成果は得られないと思います。また、たとえ、育児休業の取得率が向上したとしても、女性のキャリアアップ支援や男女共同参画、ワークライフバランスなどの課題が解消されなかったり、先ほど、様々挙げておられた男性職員の育児休業の取得がもたらす効果が得られなければ、何の意味もありません。ぜひ、何のために、男性職員の育児休業の取得率向上を目指すのかを明確にしながら、実際の各家庭や夫婦の事情や価値観、ニーズも踏まえながら、取り組みを進めるべきではないかとあらためて意見しておきます。

【人事制度の見直しについて】

(質問)

市長は所信表明で、人事制度のたゆまぬ見直しなどを通じて、すべての職員がやりがいを持ち、チャレンジする風土を醸成すべく、人づくり、組織づくりを進めますと述べられました。たゆまぬとは、ゆるむことなくや絶え間なくといった意味だと思いますが、絶え間なく実施されてきた人事制度の見直し内容について、ここ数年のものを教えてください。

<答弁>

令和元年度に策定した豊中市人材戦略に基づき、民間企業も活用する適性検査試験の導入や受験年齢要件の拡大、採用広報の充実など、職員採用の改革に取り組むとともに、民間企業等の人事交流を行ってまいりました。こうした取り組みを通じて、多様な人材の確保・育成を進めてきたところです。

(質問)

すべての職員がやりがいを持ち、チャレンジする風土を醸成するとのことですが、現時点で、

どれくらいの割合の職員がやりがいをもって働いておられるのでしょうか。また、どれくらいの割合の職員がチャレンジ精神をもって働いておられるのでしょうか、教えてください。そういった職員の方々の意識調査は、定期的に行っておられるのでしょうか。行っておられるのであれば、それらの数値は、どのような傾向にあるのか、教えてください。

<答弁>

人事評価において、課題に挑戦する姿勢、使命感や責任感について、数値により評価を行っています。また、ストレスチェックにおいて、「働きがい」として把握しております。これらは、人事評価や、ストレスを計る上での数値であり、今後、職員自身が感じるやりがいや意欲の向上にも着目していきたいと考えています。

(質問)

すべての職員がやりがいをもって働いたり、チャレンジする意欲をもつためには、具体的にどのようなことが必要と考えておられるのか、教えてください。そもそも、やりがいやチャレンジする意欲は、働き始めてから根付かせていくものなののでしょうか、そういった意識や意欲をどの程度持っているかは、採用段階ではどれくらい掴めるものなののでしょうか、見解をお聞かせください。

<答弁>

やりがいやチャレンジする意欲は、個人の資質と外的要因の双方に影響を受けるものだと考えています。採用時には、個人の資質を重視しますが、入庁後に、資質や能力を引き出し、職員を育てる取り組みも肝要だと考えています。

(質問)

一問目の答弁にあったように、長内市政になって以降、採用面での様々な取り組みや制度の見直しなど採用改革はかなり積極的に取り組まれてきたように感じています。一方で、入庁後の職員の方々一人ひとりがやりがいやチャレンジする意欲を持つための取り組みについては、いまいち、具体的な取り組み内容が見えてきませんし、効果が出ているのか、はっきりしません。

そこで、伺いますが、変にチャレンジしたり、個性を出してみたり、我流を貫いたりする人よりも、マニュアル通りに、着実に、無難に、淡々と仕事をこなす職員の方が、評価されたり、出世するということは本市役所内においてははないのでしょうか。前者の方が後者よりも評価されることがなければ、チャレンジする意欲は芽生えてこないと思いますが、見解をお聞かせください。

<答弁>

人事評価は、職務目標の達成に向けた努力の過程を、様々な視点から総合的に評価するものです。日常の指導や評価面談等で、強みはより伸ばし、不十分な点は改善に向けて

指導し、取り組んでいくものであると考えています。

(意見・要望)

すべての職員がやりがいを持ち、チャレンジする風土を醸成すること、先ほどのご答弁で、「今後、職員自身を感じるやりがいや意欲の向上にも着目していきたいと考えている」とのことでしたので、まずは、現在、どれくらいの割合の職員の方々がやりがいやチャレンジ精神を持ち日々の業務を務めておられるのか、意識調査をしてみてはどうかと提案しておきます。その上で、定期的に職員のやりがいやチャレンジ精神に関する数値を示していただければと思います。また、職員のやりがいやチャレンジ精神は、こういったものや仕組み、環境、風土があれば、培われるものなのか、あらためて、調査、探求して頂きたいと思います。調査、探求したことに基づき、具体的な取り組みを実施して頂き、その効果検証として、先ほど提案させて頂いた数値の変動を確認することで、市長の掲げておられるすべての職員がやりがいを持ち、チャレンジする風土の醸成に関する PDCA サイクルも確立できるのではないかと思いますので、今後の取り組みに期待しておきます。

(消防局)
【消防救急体制について】

(質問)

市長は所信表明で、消防救急体制については、デジタル技術やドローンを活用した災害時の対応強化に取り組むと述べられました。本市の消防局の場合、具体的にデジタル技術やドローンをどのように活用されるのか、詳しく教えて下さい。

<答弁>

デジタル技術の活用につきましては、ICT 等先進技術を活用した高機能な消防指令管制システムを導入することにより、これまで以上に効果的な災害対応が可能となります。一例といたしましては、大規模災害時の119番通報を緊急度に応じてトリアージすることができます。

ドローンの活用に関しましては、火災の延焼状況や地震等の被害状況、山岳救助や水難救助現場での行方不明者の捜索などが考えられます。

(質問)

消防庁では、以前から、今後発生が懸念される南海トラフ巨大地震や首都直下型地震などの大規模・特殊な災害において、消防隊員が現場に近づけない場合を想定し、消防ロボットシステムの研究開発を行っているようです。消防ロボットシステムとはどのようなものなのか、教えてください。また、消防ロボットシステムを配備し、運用をしている自治体もあるようですが、本市でも大規模災害に備えるために消防ロボットシステムの配備はこれまで検討されてきたのか、今後、配備の可能性はあるのか教えてください。

<答弁>

消防ロボットシステムは、総務省消防庁にございます消防研究センターにおいて、エネルギー・産業基盤災害対応のために研究開発したもので、消防隊員が現場に近づけない大規模な火災や特殊な災害において、情報収集から放水活動までを自動、自律的に行うシステムでございます。本システムは、石油コンビナート等特別防災区域を管轄に持つ消防本部を対象として研究開発されておりますことから、本市では検討には至っておりません。

(質問)

救急隊員が作業しやすくなるように、消防局にロボットスーツを配備している自治体もあるようです。ロボットスーツの活用により、隊員の腰への負担軽減や、女性隊員の活躍推進などに寄与しているようですが、本市では、ロボットスーツの活用について、これまで検討はされてきたのか、今後、導入の可能性はあるのか教えてください。

<答弁>

救急搬送時における腰痛防止や搬送困難時には、腰痛防止ベルトの着用や階段を降りる

ことが可能な車いすの活用と併せまして、救急隊の搬送に補助が必要な場合は、消防隊の応援要請で対応しております。ご質問のロボットスーツの導入につきましては、他市の運用状況を注視してまいります。

（意見・要望）

今回、導入が進められる高機能な消防指令管制システムは、より効率的、効果的な災害対応が可能になるということで、期待しておきます。一方、ドローンの活用については、まだまだ具体的にどのようなドローンを導入するか、本市消防局としては具体的にどこで活用できるかなど調査や検討が必要のようです。また、そもそも、ドローンを導入しても正確かつ的確に操作できる消防隊員が現時点ではおられないとのことで、誰が、こういった訓練をどこで、どれくらいの期間、受けて、知識やノウハウを習得するかも今のところ、未定のようです。ドローンの活用により、これまでの消防、救助活動では困難だった業務を飛躍的に迅速化、効率化できる可能性があることは理解しますので、現時点で不確定な要素、不明瞭な点を調査、研究して頂き、近い将来、消防や救助の現場で活用できるように取り組みを進めて頂くことを要望しておきます。また、消防ロボットシステムやロボットスーツについては、ドローン以上にまだまだ不明な点が多く、そもそも実用的なのか否か、費用対効果はどうなのかといった点など、まずは、他自治体の運用状況など、調査、研究から進めて頂きたいと要望しておきます。

(都市活力推進部)

【空港を活かしたふるさと納税の返礼品について】

(質問)

市長は所信表明で、空港を活かしたふるさと納税の返礼品を開拓すると述べられました。具体的に返礼品として考えておられることや物があれば、教えてください。

<答弁>

大阪国際空港にちなんだ返礼品を用意することは、ふるさと納税の促進に加え、空港を活かしたまちづくりを標榜する本市のアピールにとっても効果が高いものと認識しております。

具体的な返礼品としては、やはり空港でしか提供、あるいは体験できないものが望ましく、アイデアレベルではありますが、例えば、普段立ち入ることができない場所の見学や体験を組み合わせた空港ツアーなども想定されるところです。しかし、一方で、ふるさと納税の返礼品には、市域要件など求められる様々な要件等もございますので、今後はこうした要件等をどのようにクリアしていくかなど、航空会社等と具体的な協議・調整を進めてまいります。そのうえで、今年度中には、本市のふるさと納税のメニューに載せることができればと考えております。

(質問)

空港を活かしたふるさと納税の返礼品ということですが、代表質問では、「空港でしか提供、あるいは体験できない物が望ましい」と答弁されていました。それでは、空港に関連すれば、どのような物でも返礼品にすることは可能なのでしょうか。例えば、航空機の機材や部品であったり、座席や機内食カートであったり、実際にパイロットや客室乗務員の方々、管制官やマーシャラー、整備士の方々が使用しているものや制服といったものも返礼品にすることは可能なのでしょうか。また、大阪国際空港の就航先への航空券もしくは、本市と空港で結ぶ友好都市提携に関する協定や災害時の相互応援に関する協定を締結している都市に所在する空港への航空券などは返礼品にすることは可能でしょうか。さらに、大阪国際空港のターミナルビルで利用できるクーポン券や商品券等を返礼品にすることは可能でしょうか。

<答弁>

空港を活かしたふるさと納税の返礼品が用意できるよう、関係機関と協議・調整を進めております。個別の商品・案件の可否については、総務省の地場産品基準やふるさと納税制度の趣旨に基づき判断することとなりますが、本市としましては、空港があるまちならではの魅力的な返礼品を探ってまいります。

(意見・要望)

「空港があるまちならではの魅力的な返礼品を探っていく」とのご答弁でした。空港でしか提供あるいは体験できない物やことと言われて、私には思いもよらないことやものでも、

航空ファンの方々なら望むことや望むものがあるかもしれません。これは、空港にまつわるものに限った話ではなく、本市には、まだまだ隠れていたり、気づかれていない魅力や価値のある資源が眠っている可能性が十分あると思います。そのため、今後、ふるさと納税の返礼品を探っていく際に、例えば、空港にまつわる返礼品を考えるのであれば、航空ファンの方々のアイデアや意見を参考にできないかとか、それ以外の分野やテーマでも、各分野に造詣が深かったり、並々ならぬ思い入れをお持ちの方、いわゆるマニアの方々のご意見やお知恵を借りるといったことも検討されながら、引き続き、全庁挙げて豊中の魅力資源の発掘に尽力頂きたいと要望しておきます。