

皆さま、こんにちは。

日本維新の会の西田兼治でございます。第4回定例会におきまして質問の機会を与えていただきましたことに感謝申し上げます。

先輩、同僚議員の皆様におかれましては、しばらくの間ご清聴の程、宜しくお願い申し上げます。

それでは質問に入ります。

まず、「市職員の採用及び人事評価」についてお伺いいたします。

令和3年度版尼崎市人材育成基本方針『はたらきガイド』におきまして、『抜群の努力をして功績を挙げた職員や、長年にわたり努力をしている職員、職員全体の名誉を高めるような職員について、優秀賞・奨励賞の表彰を行います。』との記載があります。

Q1. そこでお伺いいたします。

今年度、表彰された職員はいらっしゃいますでしょうか。該当者がいる場合、表彰理由及び贈呈品についてご教示ください。また、この表彰制度が市職員全体の意欲向上に繋がっているか、ご見解をお聞かせください。

次に、「コロナ禍における観光地域づくり」についてお伺いいたします。

平成 30 年 2 月 23 日第 4 回市議会定例会において、稲村市長は平成 30 年度施政方針の中の 5 つの重点施策の 1 つとして「観光地域づくり」を挙げていらっしゃいました。

『尼崎版 DMO を設立するとともに、地域の関係者と一体となった取組を進め、「地域の稼ぐ力の向上」「まちの魅力と価値の向上」「シビックプライドの醸成」を目指します。』とおっしゃっていましたが、現状、コロナ禍で苦戦を強いられているのではないかと存じます。

Q2. そこでお伺いいたします。

正直なところ、尼崎版 DMO の設立について、明確なビジョンが立っていないのではないのでしょうか。DMO 設立の予定があれば、その見通しをお答えください。

また、「観光地域づくり」を含む平成 30 年度施政方針から 4 年が経とうとしていますが、稲村市長のおっしゃった『地域の稼ぐ力』は向上しましたのでしょうか。併せてお答えください。

最後に、「ダイバーシティの推進」についてお伺いいたします。

令和 3 年 6 月に尼崎市が発行した『じんけんまなぶ本』に、男女の平等度を表す国際的な指標である「ジェンダーギャップ指数」についての記載があり、女性の管理職の少なさについて言及しています。

尼崎市職員においては、令和 3 年 4 月 1 日現在、局長級が男性 11 名に対し女性 2 名、部長級が男性 61 名に対し女性 2 名、課長級が男性 169 名に対し女性 30 名となっております。男女共同参画基本法ができて 20 年を超えますが、この数字だけで判断しますと、まだまだ道半ばと言わざるを得ません。

Q3. そこでお伺いいたします。

尼崎市役所の女性管理職に関する取組等、ダイバーシティの推進という観点において、ダイバーシティ推進課から人事課に対してアプローチはございませんでしょうか。ご教示ください。

以上、第 1 回目登壇の質問を終わります。

第 2 回目登壇の質問は、一問一答にて行います。

一問一答

Q1-1

令和3年11月1日に尼崎市が発行した『人事行政の運営状況の公表について』によると、局長の1号給の給料月額380,600円に対して、係長・主任の最高号給の給料月額は416,200円であり、管理職と非管理職の給料において逆転現象が起りえる賃金形態となっております。また、非管理職の係長・主任は超過勤務手当が付くため、実際の開きはさらに大きなものとなります。

頭脳明晰な職員ほど「出世をすると責任ばかり重くなって割に合わない」と考え、昇任に対して消極的になる現在の賃金形態は改めるべきと考えます。

そこでお伺いいたします。

職員の管理職昇任への意欲の向上、真摯な職務への取り組み、ひいては市民生活・市民満足度の向上に繋げるため、給料表カーブの見直しをすべきと考えますが、ご見解をお聞かせください。

Q1-2

職員の査定に用いられている勤務成績評定書において、10ある項目のうち土台となるのは、コンプライアンスです。法令等に基づき適切かつ公平公正に職務を遂行することこそが、行政職員として欠かすことのできない資質だからです。しかしながら、尼崎市役所の行政職の昇任にあたっては、法律の試験が課されていません。万が一、リーガルマインドの欠落している人間が管理職となったとき、はたして部下のコンプライアンスを正確に評価できるでしょうか。

そこでお伺いいたします。

管理職への昇任にあたっては、当人の法令の見識を問うため地方自治法や行政法等の試験を課すのが望ましいと考えますが、ご見解をお聞かせください。また、人事評価による昇任では、上司の恣意的判断を排除できないのではないのでしょうか。併せてお答えください。

Q1-3

市職員をめぐる職場環境や職員意識は大きく変化しており、多様な価値観を持つ職員が一丸となって業務を推進していくには、管理職はマネジメントに更に注力することが必要です。

「資料1」をご覧ください。『皆さんのまわりに、こんな管理職はいませんか？』

『幹部からの要求に答えることで頭がいっぱいで、頼みやすい部下にばかりどんどん仕事を振る。』『若手の残業は当たり前だと思っており、定時間際の指示や、「明日朝まで」といった資料発注が多い。』

『「悪い管理職」の見本のようになってしまわないためには、どうすればよいのでしょうか？』

そこでお伺いいたします。

令和3年10月に内閣官房内閣人事局が発行した『国家公務員のためのマネジメントテキスト』が非常に良くできています。尼崎市役所の部長級及び課長級役職者基礎研修において、このテキストを使用してはいかがでしょうか。現在実施されている本市のマネジメント研修の内容も含めて、ご見解をお聞かせください。

Q1-4 時間の都合により割愛

Q2-1 時間の都合により割愛

Q2-2

一般社団法人あまがさき観光局は外郭団体であることから、事業者を選定するに際して必ずしも入札が求められません。しかしながら、令和3年9月、第2回定例会において、あまがさき観光局の理事長は、稲村和美市長であるとのことご答弁をいただきました。

そこでお伺いいたします。

あまがさき観光局が事業者の選定をする際、何らかの恣意性を排除するために、どのような取組をされているのでしょうか。また併せて、今後特定の企業や団体等に向けた、補助金や支援等の施策の予定があればお答えください。

Q2-3

尼崎には、北に園田競馬場、南に尼崎21世紀の森やフェニックス事業用地があり、またピッコロシアターのような個性的な文化施設もございます。市全域での観光施策を進めていくにあたり、兵庫県との連携は必要不可欠です。

そこでお伺いいたします。

現在進んでいる兵庫県との共同の取組や、企業誘致の計画等、スケジュールも含めてご見解をお聞かせください。

### Q3-1

令和3年6月に尼崎市が策定した『尼崎市人権文化いきづつまちづくり計画』には、「人権を侵害されやすい立場の人」として『女性や子ども、障害のある人など』と記載されています。また、外国籍住民や性的マイノリティの記載もございます。しかしながら、男性のパートタイム労働者の記載は見られません。

日本社会において男性パートタイム労働者は絶望的なほどマイノリティであり、コロナ禍においてはより一層、見逃すことのできない問題です。

そこでお伺いいたします。

『あらゆる人たちの人権をより積極的に尊重し、すべての人の自己実現を保障する、well-being（ウェルビーイング）』の理念を社会全体で共有するため、本計画に基づいた人権施策を実施するにあたっては、男性パートタイム労働者への差別の防止と偏見の解消に努めていただけないでしょうか。ご見解をお聞かせください。

### Q3-完「要望」

新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延は、我々に大きな恐怖を与えています。人類の歴史を振り返れば、恐怖は差別を助長し、迫害を生んできました。

マスク着用の有無、ワクチンの接種証明書、海外渡航歴、そして職業による差別。懸念材料は枚挙にいとまがありません。今、我々の人権は、コロナ禍において危機に晒されている。この認識を持つことこそが、『尼崎市人権文化いきづつまちづくり計画』のスタート地点であります。

そして、本計画は、全ての行政施策を推進するうえで基礎となる計画です。

尼崎459,593人の市民の誰もが社会的に孤立することなく、自分の居場所があり、それぞれの幸福感を持ちながら生活できる。差別と偏見のないまちの実現に向けて、引き続き、あらゆる場における人権教育及び人権啓発の推進の取組をよろしくお願い申し上げます。

以上ですべての質問を終了いたします。ご清聴ありがとうございました。