

質問要旨 職員表彰の今年度の状況とその表彰理由及び贈呈品について。また、表彰制度が市職員全体の意欲向上につながっているか。

---

### 答弁要旨

今年度の表彰につきましては、各局から推薦された案件について、現在、精査しているところでございます。

なお、令和2年度におきましては、優秀賞が「国民健康保険料の収納率向上に係る取組」など2件、奨励賞が「税務系システム導入プロジェクト」など3件の表彰を行い、受賞者に対して表彰状と記念品として図書カードを授与しております。

表彰制度は、実績を残した職員にその労をねぎらうことでモチベーションの向上につながり、また他の職員にとっては、表彰事例を庁内で共有することが刺激となり、それらが相まって組織の活性化にも寄与するものと考えております。

以上

質問要旨 DMO 法人登録の見通し及び地域の稼ぐ力が向上したかどうかについて。

---

答弁要旨

あまがさき観光局の DMO 法人への登録につきましては、長引くコロナ禍の影響を受け、観光のあり方そのものにも変化が求められる中で、国の機関とも相談しながら、検討を進めているところでございます。

また、地域の稼ぐ力につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響による未曾有の事態に直面し、観光業が大きな影響を受けている中、観光の取組により稼ぐ力が向上したかどうかを判断するのは困難でございます。

引き続き、観光需要の回復を見据え、あまがさき観光局を中心とした観光地域づくりに取組んでまいります。

以上

質問要旨 市の女性管理職を増やすため、ダイバーシティ推進課から人事課へのアプローチはあるのか。

---

答弁要旨

本市においては、男女共同参画社会の実現を目指すため、「男女共同参画計画」を策定し、市の女性管理職の増加に向けた取組を進めているところです。

取組の現状や課題について、男女共同参画計画の所管課であるダイバーシティ推進課が人事課と情報を共有するとともに、男女共同参画審議会において人事課を交えた議論を行うなど、計画の進捗を図っております。

以上

質問要旨 職員の管理職昇任への意欲向上、真摯な取組、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では。

---

### 答弁要旨

本市の給与制度につきましては、これまで人事院勧告を踏まえた国家公務員との均衡を図ることで、概ね適正な給与水準を維持しつつ、上位役職への昇格の際には所定の増額が措置されるなど、一定の合理性がありますことから、現行の制度を基本としていくべきと考えております。

その一方で、議員ご指摘のとおり、職員の意欲向上等も重要でありますことから、若手職員の役職者への積極的な登用や人事評価結果の給与への反映など、それぞれの責任や能力及び実績に応じた処遇を一層進めているところでございます。

以上

質問要旨 管理職昇任に法令の見識を問う試験を課すことへの見解は。また、人事評価による昇任は上司の恣意的判断を排除できないのではないか。

---

### 答弁要旨

本市では、平成 19 年度まで、役職員の登用にあたり、地方自治制度や地方公務員制度に関する筆記試験を実施していましたが、能力・実績をより重視した昇任管理を行う観点から、筆記試験を廃止し、勤務評定や職務実績による評価へ改めた経緯がございます。

一方、職務遂行における職員の法務能力の重要性も認識しており、その能力の向上を図るため、3級昇格を見据え、1級の最終年度の職員を対象に法務に関する実力確認試験を実施し、その結果を踏まえ、2級1年目の職員を対象に、年 10 回受講する「法務能力向上研修」と、研修終了後に習熟度確認試験を行うといった仕組みを今年度から導入しております。

(次ページへ続く)

管理職への昇任に当たっては、コンプライアンスの視点も重要な評価項目であり、そうした能力や行動姿勢は、日々の職務遂行の中で育成が図られるとともに、職務において職員が発揮した能力や成果を通して人事評価に反映されているとの考えから、改めて昇任時に法令の見識を問うような試験を課すことは、現在のところ考えておりません。

また、昇任の判断に当たっては、一時的な評価のみに頼ることなく、複数の職員による協議を経て、大局的かつ組織的な判断のもと適任者を選考していることから、一部の者による恣意的な判断の影響を受けることはございません。

以 上

質問要旨 「国家公務員のためのマネジメントテキスト」  
を役職者基礎研修で使用したらどうか。現在の研修  
内容はどうか。

---

### 答弁要旨

部長級や課長級も対象としたマネジメント研修や人事  
評価研修等につきましては、部下が仕事の達成感や自  
己の成長を認識し、働きがいを感じられるよう、業務の進  
捗管理や業務改善、部下育成等のスキルの習得、ワー  
クライフバランス推進の重要性に関する内容となってい  
ます。

ご提案いただいた「国家公務員のためのマネジメント  
テキスト」には、チーム作りの基盤となる心理的安全性の  
確保や1on1ミーティングなど、すでに取り入れているも  
のもございますが、管理職のマネジメント力向上のため、  
効果的なスキルやノウハウ習得につなげる研修材料とし  
て、参考にしてまいりたいと思います。

以上

質問要旨 あまがさき観光局における契約行為について、恣意性を排除する取組は。また、今後特定の企業や団体への補助や支援を予定しているのか。

---

答弁要旨

あまがさき観光局から、契約行為については、当該団体の経理処理規程に基づいて、見積合わせ等により適正に行っていること、また、特定の企業などへ補助金等を交付する予定はないことを聞いております。

以上



質問要旨 観光施策における兵庫県との共同の取組、  
企業誘致の計画等について。

---

### 答弁要旨

観光施策の推進において、兵庫県との連携は重要であると認識しており、昨年、本市の菰樽づくり技術等を含む申請5市の「日本酒」をテーマとしたストーリーが日本遺産として認定されたことから、その認知度向上を目指す取組や、JR6社と地域が一体で取り組む国内最大規模の観光キャンペーンである「JR デスティネーションキャンペーン」の2023年夏兵庫県開催に向けた取組の中で連携を密にしております。

観光に関する企業誘致の取組については行っておりません。

いずれにいたしましても、広域からの誘客を図るうえで兵庫県との連携は必要不可欠であり、今後におきましても、連携を密にしながら観光施策を推進してまいります。

以上

質問要旨 人権文化いきづくまちづくり計画に基づく人権  
施策の実施にあたり、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はどうか。

---

### 答弁要旨

「人権文化いきづくまちづくり計画」において、男性のパートタイム労働者に特化した記載は行っておりませんが、すべての人権問題を列挙することは難しいことから、法務省が示す人権問題を踏まえつつ、本市に関連の深いものや近年市内で事象がおきているものを選択し、集約が可能なものについては一つの人権問題に包括する形で整理して記載しております。

議員ご指摘の男性のパートタイム労働者も含め、あらゆるマイノリティへの差別の防止と偏見の解消に取り組んでまいります。

以 上