平成 26 年度 9 月議会 一般質問（原稿）

大津市議（新世代・滋賀大津） 藤井哲也

【1】 市北部の諸課題と、次期総合計画等への新世代の意見反映について

① 琵琶湖大橋の料金徴収期限議論に関する本市二役の考え方について

今通常会議初日の市長による報告にもあったように、琵琶湖大橋は間もなく供用開始から50周年を迎え、来たる今月28日に、守山市を事務局として各種記念イベントが実施されることとなっている。

その琵琶湖大橋であるが、料金徴収できる期限が平成33年に迫り、また昨年度の滋賀県外部監査によると、「建設費の償還準備金が整った現在、料金徴収を続ける意義は乏しいとし、慎重かつ早急に議論を重ね方針を明確にすべし」と昨年度 意見が出されたことにより、去る8月6日に県と関係する市及び団体によって、「琵琶湖大橋有料道路のあり方に関する研究会」が始められたところである。本年 12 月までの全 5 回の会議で対応方針の集約がなされることから、私も大いに注目している問題である。

第 1 回会議では、本市をはじめ、「アクセス道路整備の必要性から財源となる橋の料金徴収を継続するべき」という意見が大半であった。確かに湖西道路の 4 車線化が既定路線となっている中、びわ湖大橋のアクセス道路である国道 477 号の混雑解消が喫緊の課題であり、料金徴収期限の延長は避けられないものと私も認識している。

今後、大きな影響を及ぼす「琵琶湖大橋有料道路のあり方研究会」の意見集約に、本市は建設部長が委員として臨むが、橋の向こう側の守山市は特別職の副市長が出席しておられた。

今回の研究会は、道路整備財源確保とセットの議論でもあり、今後数十年にわたり市民生活に関わる非常に重要な案件であることから、本来は琵琶湖大橋に接道している本市も特別職が出て意見を表明していくべきではないかと思う。

この際、琵琶湖大橋の料金徴収期限の延長によって得られる財源で、どのような道路整備やまちづくりを、琵琶湖大橋大津側地域で進めていくべきと考えているのか、二役の所見を伺う。

② 地域活性拠点としての遊休地（旧桜望里事務所跡地）の活用について

JR堅田駅東口前、アルプラザ堅田店隣接地の一等地にある旧「堅田駅西口土地区画整理事務所」跡地は、機能が西口へ移転してからは、時折 福祉相談等で活用はされていると聞くものの、400 平米のこの土地建物はほぼ活用されておらず、遊休地と化している。

そのため、何もつかわれないのであれば、せめて区画整理事業が継続する当面の間だけでも、市民からの提案制度を用いるなどして、北部地域の活性化拠点として活用を模索すべきではないかと考える。

たとえば、自動販売機の設置等により収入増加を図るのは容易であろうし、またはアンテナショップやコワーキングスペースとして農商工連携の連携としたり、堅田や雄琴、志賀地域の観光交流を行う拠点としたり、もしくはハローワークの求人情報検索端末を設置し就労及び生活情報の収集拠点とするなど、様々な活用法が考えられる。

本市においては、まずはこの遊休地の短期的な活用のあり方について、本年度中に調査・検討を行い、早期に活用をしていくべきと考えるが、見解を問う。

③ 次期総合計画及び都市計画マスタープラン策定に向けて、新しい世代の意見を反映する手法について

こうした遊休地の活用問題は、堅田西口区画整理事業が一定の成果を上げていることから生じる新しい問題であり、この地域における次期総合計画基本構想や次期都市計画マスタープラン策定議論のスタート地点とも言うべき課題でもある。

2030 年ごろまでを見据えた次期総合計画と、都市計画マスタープランの起点年が、平成 29 年度(2017 年)と、早くも 2 年半後に迫ってきている。来年度以降本格化する検討作業では、自治連等の諸団体に加え、働き盛りの世代や子ども子育て世代、または中学、高校生などの新しい世代の声も反映されるような協議会やワークショップの開催がなされることを期待するものである。

そこで、本市はどのようにして、新しい世代の声も総合計画や都市計画マスタープラン等に反映しようとするのか所見を伺う。

【2】「就労希望ママ」の就労支援体制強化と、福祉就労支援ステーションの対象者拡大について

本年4月、本庁舎新館1Fに滋賀労働局との協定により、生活困窮者対策の一環として生活保護者等を対象とした「福祉就労支援ステーション」があらたに開設された。

この間、開設月の 4 月を除き、7 月までの 3 カ月間で 33 名が利用され、うち 11 名が就職決定された。単純に年換算すると、130 人程度の利用者を見込み、40 名強が就職決定する(約 30%)ものと推測できる。

この数値について、一定の評価をするものの、なお受け入れ余力はあるものと考えており、利用対象者をもう少し広げることで、より効率的で住民ニーズを満たす場になると確信している。

同じく手上げ方式により同様の事業を展開している人口約 5 万人の野洲市にあっては、昨年度、新規相談者が 243 人に上り、うち145人(約 60%)が就職決定されている。数値的には大津市の倍近い利用者で、就職決定率も倍近いものとなっている。

この差には大きく分けて2つの理由があると考える。

1 つは大津市の場合、労働局との協定内容において「一般求職者を除外する規定」が記載されており、利用対象者がかなり絞られるのに対して、野洲市は協定でそのような縛りをかけておられず、実際、「相談申込・受付表」さえ記載すれば、生活保護受給者等に限らず広く利用可能としていること、2 つ目は野洲市の場合は担当課が直営の良さを生かし、庁内外連携のコンシェルジュ的立場として機動的に活動し、生活困窮の根本原因の解決に向けて各種アプローチを図っていることが挙げられる。

そうしたことを踏まえ、以下提案を行うものである。

① 「就労希望ママ」の就労支援体制強化について

市長が取り組んでいる女性の就業率のＭ字カーブ解消は、私の家族も直面している大きな社会課題である。現在、大津のハローワークには「マザーズ・コーナー」も設置されているが、草津市にある「マザーズ・ジョブ・ステーション」のようにキッズコーナーや無料託児室があるわけでもない。湖西在住の子育てママが、小さい子どもを抱え、往復1時間～2時間かけハローワークに毎週通うのは大変な苦労である。

そこで、女性就業率のM字カーブの解消を目指して、福祉就労支援ステーションの対象者に「就労希望ママ」も加えるべきと考える。これは協定改定が困難であっても、文言の解釈を拡大することで実現可能と考えられるが、本市

の見解を問う。

またその場合は、市役所内に託児ルームを設置して、「就労希望ママ」が利用しやすい環境を整備すべきと考える。例えば本館5階の食堂跡や、新館1Fのロビースペースなどの活用は検討の余地はないだろうか。庁舎内で難しいようであれば、「ゆめっこ」の託児保育（1回200円）との連携も可能と考えられる。

仮に市役所内か近郊に託児ルームを設置した場合、新設予定である「保育アドバイザー」の利用促進を期待できたり、または市長の各種附属機関の委員公募に、子育て中のママ・パパが応募しやすくなり、子ども子育て政策の充実に、実際に子育てしている世代の意見を反映していけるメリットも考えられる。

ついては、市役所内に託児ルームを設置することを検討すべきと考えるが見解を伺う。

② 福祉就労支援ステーションの対象者拡大について

また、大津市域の就労支援体制を見ると、島の関にハローワークがあり、また県が運営する求職者総合支援センターが大津駅前にある。瀬田方面では草津にジョブパーク等がありそちらを利用されることも多いが、それに対して湖西側に住む住民（14万人・人口の約40％）は、ただでさえ失業状態で財布が厳しいのに往復 1000 円を払って、不請不請ハローワーク大津に行かざるを得ないのが実情である。

こうした不便性を補完するものとして、本市では専門相談員が週１回場所を移しながら「移動労働相談」を開催している。相談員のスキル、モチベーションは高いものの、法的に職業斡旋はできず、また市民における認知度の低さや地域においては数カ月に1度という頻度からして使い勝手が悪く、事業そのものの抜本的な見直しが必要である。

先日、協定を締結している労働局に伺い、大津市の雇用状況を伺う中で、「福祉就労支援ステーション」の利用対象者についても意見交換を行ったが、「（対象者を拡大するかは）大津市の考え方次第」との貴重な意見も頂いた。つまり野洲市のように、既設の福祉就労支援ステーションの利用対象の間口を広げることは可能ということである。

ついては、本市における職業紹介機能等の不均衡な配置状況の解消を図るため、労働局との協定内容を改正するなどして、予約利用対象者の拡大を検討すべきと考えるが、これに関して見解を問う。

【3】 防災対策、特に自主防災会育成について

現在、大津市議会においては災害対策にかかる基本条例制定に向けて検討を進めるほか、自主防災会などとの意見交換も検討するなど、災害に強いまちづくりを目指す取り組みを進めているところである。

今回、防災対策、特に自主防災会について幾つか質問をしたい。

① 防災ゲーム等を取り入れた自主防災会の育成について

昨年度、防災対策特別委員会に所属し、自主防災会の取り組みを調査した。各学区自主防災組織におかれては、地域の防災力向上のために大変尽力されていた。

しかし一方で、いくつかの課題も把握でき、そのうちの大きな課題が自治会未加入者の減少である。イザという時には、自治会加入者と未加入者が避難所で共存しなければならないが、コミュニティ意識が希薄化している中で、果たして適切にコミュニケーションをとり、円滑なオペレーションがなされるかが懸念される。日頃から自治会加入・未加入に関わらず、地域住民の間で交流が行えているかにどうかが重要である。

この課題解消に参考となるのが、本年 3 月に行われた防災研修会で兵庫県立大学防災教育センター長の室崎氏よりご提案があった「従来の防災訓練ではなく、参加して楽しいイベントにしなければならない。」というものである。

例えば、内閣府防災情報ページには、「水消火器で行う的当てゲーム」や「6 人 1 チームで 40 キロのカエル人形を毛布担架で運んでタイムを競うゲーム」など、子どもが親と一緒に楽しく参加できる防災ゲームが紹介され、各ゲームに参加することで得られるポイントを集めて、不要となったリサイクルおもちゃと交換できる防災運動会の取り組みが掲載されている。

そうした取り組みは本市においても、防災意識の向上効果や、自主防災組織の育成効果を期待できる側面から、率先実施し、また実施検討する学区自主防災会に対しても補助制度を設け、施策展開が必要と考える。

まずは効果検証を行うためにも、実施を希望する自主防災会を募り、モデル的に開催していくべきと考えるが、見解を伺う。

② 「ご近所力（防災能力）」カルテの策定と活用について

このたび視察に伺った隣の草津市では、町内会ごとに市全体から見てどの程度の水準に防災能力があるのかを診断するカルテを本年3月に作成し公開された。当初は認知度の低さもあったが新聞各紙による報道で知った町内会が続々とカルテ作成に協力し、8月現在、ほぼすべての町内会でカルテが完成したとのことである。

「ご近所力」カルテを作成することで、地域住民の間で防災課題の共有が図られ、自主的な防災訓練や組織強化が促進することが期待でき、また行政は防災面で弱点を有する町内会に対し効率的な支援が可能となるなど、市域全域の防災力の向上に寄与するものとなっている。

本市においても昨年度、自主防災会の活動に関するアンケートを実施し、有益な情報を得たところであるが、草津市の取り組みは違う側面から見習うべきポイントが多く、ぜひ大津市でも防災力向上のため導入を検討すべきと提案したい。

例えば災害対策基本法で新たに加えられた「地区（学区）防災計画の策定状況」や、「福祉的避難所の設置状況」、「地先の安全度マップの住民認識度」などを加味した、「大津市版・防災能力カルテ」を策定すべきと考える。実施するのであれば防災対策という性質上、早いに越したことはないため、市消防局と危機・防災対策課が一体となって、年度内の早い時期に導入可否の検討を行うべきと考えるが、これに関し見解を伺う。

【4】 開かれた大津市役所に向けて

① 市長の県外出張4件の訪問目的とその内容について

この間、兵庫県会議員の政務活動費支出について多くの報道がなされた。大津市議会では許可を得ずに政務活動費から旅費宿泊費を支出することは許されず、また公費負担による視察には視察報告書の提出義務があるなど、議会事務局の厳正なチェック体制の下、政務活動費の支出がなされおり、ましてや切手や日用品を大量に購入することは禁じられていて、そのような事態は生じない。

今回 問題提起したいのは市長等の公務出張に係る透明性の確保についてである。

この質問をするに当たり、本年3月から8月半ばまでの二役スケジュールと県外出張の目的・内容が分かる報告書を情報公開請求し、またホームページに記載の「市政日記」も確認した結果、以下3件の県外出張について、その内容を確認できなかった。

1） 6月2日に、大阪の「大江橋法律事務所」へ、政策調整部長、広報課長、総務課長を伴い、訪問している件
2） 7月3日夕方に、ユニバーサルスタジオで開催された「米国独立レセプション」へ参加している件
3） 7月30日と8月12日に、桶谷教育委員も教授を務める「京都教育大学」に秘書課長を伴い、訪問している件

以上3件の公費を伴う出張について、具体的にどのような内容であったのか市長から説明を求める。

② 市長の公務出張内容に係る透明性の確保について

また先にも触れたが、議会ではすべての公費視察について報告書を作成しているにも関らず、市長におかれてはその内容が分かるものが残されていないものもある。課税権者として、また予算執行権者として市民の皆さんに対する説明責任があるのではないか。原則1円以上から公費支出を伴う出張に関しては、その全てを記録し保管すべきである。例えば、大阪府泉佐野市では、「市長出張報告」がネットで公開され、出張の目的・内容等が誰でも閲覧できるようになっている。

今後より一層 開かれた大津市役所を目指し、市長自身が率先して透明性の高い市政運営に取り組まなければならない。そのため、以後公務出張を漏れなく記録・保管し、原則公開すべきと考えるが見解を問う。

③ 地上デジタル放送（びわ湖放送 d ボタン）での広報について

現在、約 500 万円で、びわ湖放送（BBC）の地上デジタルデータ放送、分かりやすく言えば、リモコンの「d ボタン」で「広報おおつ」及び「議会だより」が、テレビ画面で閲覧できるようになっている。市長や副市長、議員の皆さまは既に確認されたと思うが、このデジタル放送画面で「広報おおつ」を閲覧した市民の方はかなり少ないのではないかと感じる。

そこでまず質問だが、デジタル版の「広報おおつ」を見た率直な感想を市長に伺う。

また、本事業は、自治会未加入者や、ネット環境がない世帯に対して、通常の広報手段の補完策として実施されているものと思うが果たして費用に見合った効果が出せているか疑問である。

そこで、決算議案にも関わってくるが、昨年度一年間での「閲覧数などの定量的な数値」をもとにした本事業の評価を伺う。

あわせてネット環境が整備されていない世帯の年齢層を考慮すると、やはり紙媒体での配布が最も良いと考える。同じ500万円の予算を使うのであれば、紙媒体が自治会未加入世帯へも行きわたるように、現在本市が行っている「3世帯以上集まれば個別に広報紙を配布するサービス」を強化するなどの補完策を検討すべきと考えるが、本市の見解を問う。

④ 「オープンデータ」による地域活性化に向けて

本年8月のびわ湖花火大会に合わせて、データ提供元として本市も参加した「オープンデータ活用の実証プロジェクト」は、合計9種のアプリケーションが開発・リリースされるなど成功裡に終わった。

成功を受け開催された成果共有会では、新しい感性を持った多くの若者が集い、あらたな地域活性アイデアが数多く提起された。

たとえば、shape 形式での地理情報や、避難所の立地・備蓄情報、AED 設置場所情報等の提供による災害対策アプリの開発、公共施設名称の英語・イスラム語・中国語バージョンの情報提供による外国からの観光者向けアプリの開発などが席上取り上げられた。

本市においても、今後は単に各種情報をオープンにして提供していくだけでなく、「Code for Shiga/ Biwako」に代表される「シビック・ハッカソン」との関係を維持・強化して、効果的にクラウドファンディングを使ったアプリ開発の側面支援を行ったり、または新たな創業支援施策の展開によって、市民や社会に役立つアプリ等の開発環境を整備していく必要性がある。

ついては市民生活の向上や観光、防災等に役立つアプリ等の開発を促進するため、今後オープンデータをどのように取り扱い、そして利用促進をどのように図っていこうとするのかを問う。

【5】 職員賞罰規程の整備に関して

① 議案第171号について

議案第 171 号は、本市建設部職員が助手席から運転席に移動する際にサイドブレーキが解除され、後方にあった民間事業者の車輛と接触し、被害者と和解し損害賠償89万円余りを確定する案件である。

この損害賠償額は、保険料率が事故の大小に関らず変動しない、全国市有物件災害共済会の定率保険によって弁済されるものであり、本市の金銭損失は生じないとのことであるが、あらためて精査すると、本事案は職員が多少注意さえすれば容易に事故を予見できたと考えられ、「重過失」に相当すると思われる。

そこで、今回の事故を本市は「重過失」と捉えているのか、もしそうでないなら理由も併せて伺いたい。

また、「重過失」と捉えているのであれば、国家賠償法上、職員に求償権を行使することも可能である。本市の見解を伺う。

② 体系的な賞罰規程の整備について

また、本市が求償権行使をしないとしても規範的問題が残る。全体の奉仕者である公務員の安全運転の意識を向上させて、今後同様のケースを予防し市民や事業者の安全を守るためにも、相応の処分がなされるべきと考える。例えば、他市では「公用車運行管理規程」や「求償権行使に関する基準内規」を定めたり、「懲戒処分等の基準等に関する規程」で公用車事故による懲戒基準を明確している。

公用車に乗ることを敬遠するような風潮が生じないよう軽微な過失による事故や、運転技量に因る事故については除外すべきかもしれないが、今回のように重過失と捉えてもおかしくない場合や、重大事故を引き起こした場合は懲戒処分を科すべきである。

ついては、現在検討中の職員倫理条例とあわせて、交通事故に対する懲罰及び、安全運転に対する表彰などを含めた賞罰規程を体系的に整備すべきと考える。本市の所見を伺う。

③ 職員モチベーション調査について

また関連して、6月議会で「表彰制度設計や人事施策検討のためにモチベーション調査を実施すべき」旨、提案をしたが、早速 今議会提出の補正予算で計上されており嬉しく感じている。職員がやりがいを感じる場面などを調査することで、表彰制度設計や人事施策検討において役立つ情報を集めることができると考えるが、どのような調査を行うのか、その内容を問う。

以上