

予算特別委員会（第1分科会）記録

- | | |
|------------|----------------------------|
| 1. 会議の日時 | 令和8年2月26日（木）午前10時0分～午後4時6分 |
| 2. 会議の場所 | 第4委員会室 |
| 3. 会議の議事 | 下記のとおり |
| 4. 出席委員の氏名 | 下記のとおり |

協議事項

（会計室）

1. 予算第1号議案 令和8年度神戸市一般会計予算（関係分）
（選挙管理委員会・人事委員会・監査委員）
 1. 予算第1号議案 令和8年度神戸市一般会計予算（関係分）
 2. 第45号議案 令和8年度に係る包括外部監査契約締結の件
（行財政局）
 1. 予算第1号議案 令和8年度神戸市一般会計予算（関係分）
 2. 予算第12号議案 令和8年度神戸市公債費予算
 3. 第2号議案 神戸市公文書等管理条例の件
 4. 第3号議案 神戸市歴史公文書館条例の件
 5. 第4号議案 特別職の職員で常勤のものの給与に関する条例第4条第2項の退職手当の額の特例に関する条例の件
 6. 第5号議案 特別職の職員で常勤のものの給与に関する条例の特例に関する条例及び神戸市職員に対する期末手当等の支給に関する条例の特例に関する条例の一部を改正する条例の件
 7. 第6号議案 神戸市職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例の件
 8. 第7号議案 神戸市行政手続条例の一部を改正する条例の件
 9. 第8号議案 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例の件
 10. 第9号議案 神戸市職員定数条例の一部を改正する条例の件
 11. 第10号議案 財産区の財産の管理及び処分に関する条例の一部を改正する条例の件

出席委員（欠は欠席委員）

主査	門田 まゆみ			
副主査	山本 のりかず	木戸 さだかず		
分科員	前田 あきら	岩谷 しげなり	のまち 圭一	萩原 泰三
	坂口 有希子	黒田 武志	諫山 大介	岡田 ゆうじ
	上畠 寛弘	吉田 健吾	山下 てんせい	森本 真
	松本 のり子	大井 としひろ	平井 真千子	欠坊 池 正

委員長 吉 田 謙 治
植 中 雅 子

議 事

（午前10時0分開会）

○主査（門田まゆみ） おはようございます。ただいまから予算特別委員会第1分科会を開会いたします。

なお、坊池委員より病気療養のため、本分科会の全日程を欠席する旨の届出がありましたので御報告申し上げます。

最初に、私から御挨拶申し上げます。このたび副委員長に就任し、本分科会の主査として分科会運営を担当することになりました。理事並びに委員各位におかれましては、本分科会の運営が円滑に進められますよう格段の御協力をお願いいたしまして、甚だ簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。

それでは、まず、分科会の運営につきましては、去る25日の委員会で決定されましたところにより行ってまいりたいと存じますので、皆様の御協力をお願いいたします。

次に、去る25日の理事会において決定されました事項について御報告いたします。

まず、委員各位の席の配置につきましては、お手元の定席表のとおり、また、質疑に当たっては、発言席を設けて、その席で行っていただくことになりましたので、御了承願います。

次に、質疑順位につきましては、局別審査においては、お手元の質疑順位表のとおりとし、総括質疑においては、大会派順といたします。

なお、公務等により予定の質疑順位で不都合が生じる場合は、交渉会派については交渉会派の最後に、また、非交渉会派については非交渉会派の最後に、それぞれ質疑順位を入れ替えることを原則といたしますので、お含みおき願います。

また、分科会における局別審査の質疑時間につきましては、議運決定事項により、答弁を含めて、自由民主党さんは60分、日本維新の会さんは50分、公明党さんは50分、日本共産党さんは40分、こうべ未来さんは35分、新しい自民党さん・躍動の会さんはそれぞれ15分、質疑者数につきましては、自由民主党さんは3名、日本維新の会さん・公明党さん及び日本共産党さんはそれぞれ2名以内、その他の会派はそれぞれ1名となっておりますのでよろしくお願いいたします。

以上、報告を終わります。

なお、本日、岡田委員におかれては質疑においてプロジェクターを使用したいとの申出がございましたので御報告いたしておきます。

（会計室）

○主査（門田まゆみ） それでは、日程によりまして会計室関係の審査を行います。

当局におかれては簡明な説明をお願いいたします。

それでは、当局の説明を求めます。

着席されたままで結構です。

○片野会計室長 それでは、御説明いたします。着座にて説明させていただきます。

それでは、令和8年度一般会計歳入歳出予算案のうち、会計室所管分につきまして、お手元の予算説明書により御説明申し上げます。

3ページを御覧ください。

初めに、1. 会計室の事業概要でございます。

会計室の所管事務は、第1に一般会計、特別会計の現金・有価証券の出納・保管及び決算の調製等の会計事務、第2に、3つの企業会計——具体的には、下水道事業・港湾事業・産業団地整備事業の各会計の現金・有価証券の出納・保管の事務、第3に支出負担行為の確認事務、第4に公共料金一括支払いの事務でございます。

また、公金の収納・支払いにつきましては、本市の指定金融機関である三井住友銀行が取り扱っております。

次に、4ページを御覧ください。

令和8年度予算案を御説明申し上げます。金額につきましては1万円未満を省略して御説明いたします。

歳入歳出予算一覧表でございますが、歳入合計は48億8,035万円、歳出合計は46億9,909万円となっております。

次に、5ページを御覧ください。

歳入予算でございます。

第24款諸収入、第7項雑入といたしまして、歳計現金の預金利子や会計室で電気・ガス・電話等の公共料金を一括支払いした後、各局の予算からの振替により受け取る償還金などで48億8,035万円を計上しております。

以上、歳入合計は、上段第24款諸収入の欄にありますように48億8,035万円となっております。

次に、6ページを御覧ください。

歳出予算でございます。

第2款総務費、第1項総務費といたしまして46億9,909万円を計上しております。これは、各局の公共料金を会計室が一括して支払う経費及び公金の振込手数料・収納手数料などを計上したものでございます。

以上、歳出合計は、上段第2款総務費の欄にありますように46億9,909万円となっております。

以上で、令和8年度一般会計歳入歳出予算案のうち、会計室所管分の御説明を終わらせていただきます。何とぞよろしく御審議のほどお願い申し上げます。

○主査（門田まゆみ） 当局の説明は終わりました。

質疑の通告がありませんので、以上で、会計室関係の審査は終了いたしました。

当局どうも御苦労さまでした。

委員各位におかれては、選挙管理委員会・人事委員会及び監査委員が入室するまでしばらく自席でお待ち願います。

（午前10時5分休憩）

（午前10時7分再開）

（選挙管理委員会・人事委員会・監査委員）

○主査（門田まゆみ） それでは、日程によりまして、選挙管理委員会・人事委員会及び監査委員関係の審査を行います。

当局におかれましては、簡明な説明をお願いいたします。

それでは、当局の説明を求めます。

着席されたままで結構です。

○長谷選挙管理委員会事務局長 選挙管理委員会事務局の長谷でございます。どうぞよろしくお願

い申し上げます。恐縮でございます。着座にて説明させていただきます。

ただいまから、お手元にお配りしております令和8年度予算説明書によりまして、選挙管理委員会事務局・人事委員会事務局及び監査事務局の令和8年度の予算案及び予算関連議案を順次御説明申し上げます。

なお、金額につきましては、1万円未満を省略させていただきます。

それでは、まず、選挙管理委員会事務局の令和8年度予算案につきまして御説明申し上げます。2ページを御覧ください。

まず、1事務事業概要ですが、令和8年度は、各種選挙人名簿の調製等を行うほか、選挙出前授業の実施など明るい選挙の推進に向けて啓発活動を行うとともに、令和9年4月に想定される神戸市議会議員選挙及び兵庫県議会議員選挙の管理執行に向けた準備を行います。

次に、2歳入歳出予算一覧の(1)歳入ですが、第18款国庫支出金、第3項委託金は、在外選挙人名簿の登録事務に対する委託金として35万円を、第19款県支出金、第2項補助金は、明るい選挙推進のための常時啓発事業に対する補助金として112万円を、第3項委託金は、兵庫県議会議員選挙の管理執行の準備に対する委託金として1億7,481万円を計上しております。

以上、歳入合計は1億7,628万円となっております。

次に、(2)歳出ですが、第2款総務費、第5項選挙費は、選挙管理システムの運営、明るい選挙推進のための常時啓発のほか、令和9年4月に想定される神戸市議会議員選挙及び兵庫県議会議員選挙の管理執行の準備に要する経費等として5億7,565万円を計上しております。

これらの詳細につきましては、3ページの3歳入予算の説明及び4ページから6ページまでの4歳出予算の説明に掲載しておりますので御参照ください。

続きまして、7ページを御覧ください。

5債務負担行為でございますが、神戸市議会議員選挙及び兵庫県議会議員選挙の管理執行に要する経費のうち、令和8年度と令和9年度にわたるものにつきましては、期間と限度額を定めようとするものでございます。

以上で、選挙管理委員会事務局の令和8年度予算案につきまして御説明を終わらせていただきます。何とぞよろしく御審議のほどお願い申し上げます。

○中田監査事務局長兼人事委員会事務局長 監査事務局長兼人事委員会事務局長の中田でございます。どうぞよろしくお願いたします。着座にて失礼いたします。

それでは、引き続きまして令和8年度予算につき、人事委員会事務局、監査事務局の順に一括して御説明申し上げます。

まず、人事委員会事務局でございます。

9ページを御覧ください。

1事務事業概要でございます。

人事委員会事務局では、公正かつ能率的な人事行政の運営を確保するため、職員からの措置要求・審査請求の公平審査、職員の苦情処理、労働基準監督、給与に関する調査・報告及び勧告、職員の採用試験・選考、職員の昇任選考等を実施いたします。

次に、2歳入歳出予算一覧について御説明申し上げます。

(1)歳出でございます。第2款総務費、第6項人事委員会費は、委員の報酬、事務局職員の給料並びに公平審査、労働基準監督、給与勧告、競争試験・選考等に要する経費として2億6,037万円を計上しております。歳入予算はございません。

なお、これらの詳細につきましては、10ページ及び11ページに3歳出予算の説明を掲げておりますので御参照ください。

次に、12ページを御覧ください。

4 債務負担行為でございます。

採用試験申込管理システムの保守・運用に要する経費として、期間と限度額を定めようとするものでございます。

以上、人事委員会事務局の令和8年度予算の御説明でございました。

続きまして、監査事務局の令和8年度予算及び予算関連議案1件につきまして御説明申し上げます。

14ページを御覧ください。

まず、1 事務事業概要でございます。

地方自治法等の規定に基づきまして、定期監査及び行政監査、財政援助団体等の監査、決算審査及び基金運用状況審査、健全化判断比率等審査、内部統制評価報告書審査、出納検査並びに外部監査等に係る事務を実施いたします。

次に、2 歳入歳出予算一覧について御説明申し上げます。

まず、(1)歳入でございます。第24款諸収入、第7項雑入は、兵庫県都市監査委員会会議の開催の伴う経費の受入れとして9万円を計上しております。

次に、(2)歳出でございます。第2款総務費、第7項監査委員費は、非常勤の委員の報酬、常勤の委員及び事務局職員の給料、監査・審査・検査及び外部監査に係る経費等として3億650万円を計上しております。

なお、これらの詳細につきましては、15ページに3歳入予算の説明を、15ページ及び16ページに4歳出予算の説明をそれぞれ掲げておりますので御参照ください。

次に、17ページを御覧ください。

第45号議案令和8年度に係る包括外部監査契約締結の件について御説明申し上げます。

本件は、令和8年度の包括外部監査契約を、3にございます1,735万1,000円を上限とする額で、4契約の相手方として、弁護士の北野隆志氏と締結しようとするものでございます。

同氏は、弁護士としての業績や、本市をはじめ地方公共団体への業務従事履歴等から、公正不偏の態度を保持することができ、地方公共団体の行政運営に関し幅広い識見をお持ちであり、包括外部監査人としてふさわしい方であると考えております。

以上で、人事委員会事務局及び監査事務局の令和8年度予算並びに予算関連議案につきまして御説明を終わらせていただきます。何とぞよろしく御審議のほどお願い申し上げます。

○主査（門田まゆみ） 当局の説明は終わりました。

引き続き、順位により質疑を行います。

なお、委員会運営の効率化のため、当局におかれては簡明な答弁に努めるとともに、適当なものについては担当部課長からも答弁されるよう、この際特に申し上げておきます。また、質疑者が要望にとどめた項目についてはコメントを要しませんので、念のため申し添えておきます。

また、委員各位におかれては、質疑の要点をおまとめの上、簡明にお願いいたします。

それでは、上臈委員、発言席へどうぞ。

○分科員（上臈寛弘） おはようございます。では、よろしくお願ひいたします。

今回、行政委員会の質問ということで、監査委員・選挙管理委員会に対しての質疑をさせてい

ただきたいというふうに予定してございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、監査委員に対して質疑をさせていただきます。

先ほどの事務局長からの説明にもございましたけども、包括外部監査契約についてお伺いさせていただきます。包括外部監査契約につきましては、1999年に包括外部監査という取組が始まってもう20年以上が経過をしております、これまで監査いただいた内容やテーマも一巡を見たというふうな印象も持っております。当然ながら、その内容自体は毎回、もちろん時代も変わりますし、それぞれテーマを持って——そのときの監査委員の皆様がしっかりとやっただいてというふうには考えますし、包括外部監査においても、契約された先がきちんとされているというふうな印象も持っているところではありますけども、やはり全部こうやって何度も何度も同じようなやり方であると、やっぱり監査ですから、慣れてしまっただけではよくないんですね、相手方も。同じような視点からばかりではなく、いろいろな多面的な視点からもチェックをしなくてはならないと。監査というのは別に違法かどうかだけを見てるわけでもない。あえてその監査委員ではなく、包括外部監査という観点からやっただけのからには、監査委員の皆様の識見ともまた違って、契約先においてはさらに違う角度から、また鋭い角度で、これだからこそやっぱり包括外部監査の制度は必要なんだというふうに、なるほど納得するようなものではなくてはならないというふうに私は考えてございます。

今後、こういった同じようなチェックが繰り返されるのではないかという観点から、今回、契約の相手方の選定方法を変えているというふうに仄聞しておりますが、今回、契約の相手方の選定をどのように変えて、そして選定されていくのか。この点をお伺いしたいと思います。

○**福本監査委員** 包括外部監査についてでございます。包括外部監査ですけども、個別外部監査と同時に制度ができたということでございます。そのために、どうしても包括外部監査の監査対象というものは広くなりがち。その結果、先ほど委員御指摘のように、監査内容が重複したり、また、1つの事業に対して十分な時間を取ることが難しい、このような傾向がございます。新たに包括外部監査人を選任するに当たりまして、本市においても同様の傾向が見られたこと、そして、先ほど御指摘いただきましたように、20年も実績があるわけですから、監査のテーマも一巡していると。そういうことを踏まえまして、前例を踏襲することなく、見直しが必要と考えております。見直しに当たりましては、深掘りのある監査を目指していきたいと考えております。それで実際には、監査人の監査に対する考え方、実績、そして取組姿勢などを重視してきたものでございます。

○**分科員（上嶋寛弘）** ありがとうございます。この点について、深掘り等、そういう様々な代表監査からのお話ございましたけども、契約の相手方の選定方法を変えることによって、どのような外部監査を期待されていらっしゃるのか。監査委員の立場というよりも監査事務局を選定される任命権者でもあり、市長部局とも協議する中での事項に入っているかと思っております。当然ながら市長側からの意向もあるかもしれませんが、代表監査としての役割も持ちつつも、また、監査事務局を統括されているお立場からの、その点についての期待、その点を教えていただけますか。

○**福本監査委員** まず、先ほど申し上げました深掘りのある監査、どのようなものを目指しているのかということなんですけども、やはり1つの事業に対して、より丁寧な監査を行うことだと考えております。具体的には、どうしても現場には様々な問題が起こっています。これら様々な問題、個々具体的な問題に対してしっかりと調査・分析をすること、そして、それらに対して、実

態を踏まえた解決策を探っていくこと、こういったことを期待していきたいと考えております。

○分科員（上畠寛弘） ぜひ、その点を踏まえた上で、包括外部監査の在り方について——本当はかなり時間もたっていますので、中には、神戸市だけではなく他の自治体も見ている、どうしてももう行事のように、またここが来るだろうと大体分かるわけですよ。包括外部監査契約といっても選んでいるのは監査事務局であり、市長当局、首長の部局がいろいろ選んでますから、当然ながら同じ組織内のことなので、包括外部監査とはいえ、包括外部監査の契約方だけじゃなく、協力というよりもいろいろと補佐的なこともしなきゃいけないという中で、どうしても何ていうか、言葉はすごく悪いですけども、出来レース化してしまったら何の意味もなく、やっぱり包括外部監査ならではの指摘・視点というものは本当に大事になってくるかと思えますし、これは決して各団体についての批判ではないですけども、やはりいろいろな公認会計士であったり弁護士であったり、様々なそういった包括外部監査というか、監査といえばこういう士に頼めばいいだろうというような資格者の方々がいらっしゃいます。そういった団体から推薦もらって選んでいくというのは、これは確かに安心感もあるし、それでよかったのかもしれない。ただ、それだけではやはりどうしてもそれぞれの組織においても、当然ながら役割もあったり、組織で忙しかったり、取りあえず昨年はこの先生にお願いしたから、ちょっと今度はこの先生を神戸市に推薦しておけばいいかとかいうふうに——あくまでも仮の話ですけど——なってしまっているのは困るわけでございますから、そういった点で受動的になることはなく、やっぱり能動的にそういった包括外部監査——包括外部監査だけではありません、外部監査においては、やっぱりそこはきちろと考えなきゃいけないし、これは第三者委員会とかを自治体がつくる際にも、やっぱりそういった弁護士会さんとかにお願いして、誰かいい人いませんかとって推薦してもらおう。これが一番、確かに弁護士会という存在に依頼して出してもらおうのが楽なのかもしれません。でもやっぱりそれぞれの先生でどういう弁護士なのか、どういう公認会計士の方なのかということの、やっぱり役割というのは、ある意味そのときに求めているニーズによって——それは客観的に言ったら外からの推薦がいいかもしれませんが、やっぱり主観においても、これまでの経験、判例とか、いろいろなことから見て、この人だったらこれを解決できるんだというのはやっぱりあると思うので、そこはやっぱり能動的にやっていただきたいなというふうに思いますから、この点もちょっと踏まえて、監査委員として取り組んでいただきたいと思いますが、ここぜひお言葉いただけたらというふうに思います。

あともう1点が、監査委員の在り方として、先ほども申しましたけども、違法か合法かという判断だけだったら、別にそれってもうAIでいいやん、ってなってしまうわけですよ。でもやっぱりあえて監査委員という役割があって、それぞれの行政経験をお持ちである福本代表監査であったりとか、我々のほうから議選監査で出していることであったりとか、それぞれの識見を持った学者であったり、弁護士であったり、公認会計士であったりという方々を我々も議会で同意をしているわけでございますので、そういった人たちの知恵を結集して——なおかつ合議制なんですね、多数決で決めるわけじゃないじゃないですか。それぞれが監査委員の皆様が熟議した上で、その結論を決める。これは違法か合法かということだけではなく、妥当性とか不当かどうか、そういったところも見る。ここがやっぱり監査としてのある意味の強みであるし、裁量の部分だと思うんですね。

監査委員の在り方として、地方自治法の第2条の14項ですかね、最少の経費によって最大の効果を生み出す。果たしてこれをきちんと全うできているのかということ、これは行財政局が見る

ところかもしれませんが、でも、その後にやっぱり監査としても、最少の経費によってちゃんと最大の効果を出すようなことができているか、無駄になってないかとか、当たり前になってないかというところを見るべきところだと思いますし、特に決算って、どうしても予算と違って、ある意味軽く見られてしまっている。なおかつ、我々議会においても、かつてヤミ専従問題のときに決算を認定するかどうかを見送って——別に不認定にはしなかったんですけども、見送ったときがありました。でもそれって別に法的には何も問題なくて、決算自体も認定されなかったとしても、だからといって何かペナルティーがあるわけでもないんですね。道義的な責任はあっても。だからこそ議会に出してくる決算議案というのは、市長部局それぞれの局がつくって、なおかつ監査委員がチェックの上で我々に示されているわけですから、その辺りについてもしっかりと監査委員の皆様と共有していただいて、今後、監査委員として求められるべきもの、本来のものというものをぜひ果たしていただきたいというふうに思いますが、この点についていかがでしょうか。

○**福本監査委員** たくさんのお話ありがとうございましたけども、簡潔にお話しさせていただきたいと思います。

まず、包括外部監査に求めるものは、1つはやっぱり専門性だと思うんですね。そういった意味では、受動的ではなく能動的に、その専門性をいかに生かしていくかということは十分なことだと思っておりますので、その方向で今回も進めていきたいと。深掘りのある監査が目指しているところは、まさにその点でございます。

決算の認定ですとか、監査の在り方についていろいろとお話ございました。やはり監査の使命というのは、合规性がベースにあるのは一番大事なことだとは思っております。ただ、おっしゃるように、合规性だけでは、市民の皆さんが求めるものではないんじゃないかと。そういう意味では、一般的に言われる3Eということで、経済性とか、効率性とか、有効性とか、そういったことが言われるわけなんですけども、そういった点においてもしっかりと監査をして、そして、その上でできるだけ皆さんに分かりやすい情報を伝えることができるように——先ほどお話をしました、我々4人で監査しておるわけでございますので、監査委員一同、肝に銘じて仕事に邁進していきたいと考えております。

○**分科員（上嶋寛弘）** ありがとうございます。ぜひその点お願いしたいと思いますし、今、代表監査からおっしゃられた、果たしていかれる使命、責務というのはもう重大なところだと思いますし、やっぱりそれを支える監査事務局の体制の強化というのも必要だと思います。なおかつ、今本当に、中田事務局長は人事委員会事務局と監査事務局、今回は監査事務局として私は質疑をさせていただいたりしておりますけども、やっぱり兼務している状況というののもかなり負荷もお一人にかかっているかなというふうに思いますし、人事委員会のほうも本当に必要な大切な機関でございますし、なおかつ、人事委員会としては、労働基準監督機関としての役割もあったりとか、そういった責務もあるわけで、監査委員は監査委員の責務で、それを支える監査事務局の役割がありますので、この体制強化については——ここを体制強化することによって、結果として、意味のない無駄が省かれるかもしれない。そういった経費の在り方についてもまた見直されるかもしれないという観点から、その点については市長部局のほうにも私のほうからもまたお話をさせていただいた上で、しっかりとあるべき理想の姿を目指して頑張りたいというふうに思います。では次に、選挙管理委員会のほうに質疑をさせていただきたいと思います。

投票所での本人確認についてお伺いします。先般執行された衆議院総選挙では、選挙期日が直

前まで分からなかったために、神戸市を含め全国多くの地方公共団体において投票所入場券の発送が遅れたというふうに聞いております。こうした中で、神戸市は投票所入場券を持参しない有権者が本人確認書類を提示しなくても、所定の書類を書けば投票できるという取扱いにしているというふうに伺います。これは別に神戸市で特別のものではないかもしれませんが、ただ、このような取扱いは、詐偽投票を誘発して不適切ではないかと。実際にこれってなりすましとかやってないかみたいな、ある意味不安の声になってしまったり、投票の際にやっぱりこれで実際に、かつて神戸市でも、今回の選挙ではないんですけども、父親が自身の息子の代わりに投票して、何かまた後でそれが何か二重投票だったかそういったものが発覚して、それが結果として、投票としては有効になったはずなんですよね。おかしいことだけど。それはたった1票かもしれませんが、されど1票で、選挙においては、衆議院選挙ではなかなか1票の差ってありませんけども、地方議会の議員の選挙においては、やっぱり1票差とか、それこそ数十票差において当落が決まってしまうということも十分あるわけで、やっぱりこういった中で投票の際、とりわけ投票所入場券を持参しない有権者については、本人確認書類の提示を求めるべきだというふうに思います。思います、それが実現できてないということは、いろいろ課題があるんだと思います。それは神戸市の責任もあるのかもしれませんが、そもそもの立法府の責任があるのかもしれないので、そういった法的な課題について、選挙管理委員会としてどのように認識しているのか、この点をお示しください。

○庄田選挙管理委員会事務局部長 投票時の本人確認の件に関してお答え申し上げます。

公職選挙法第44条第2項の規定によりまして、選挙人は、選挙人名簿またはその抄本の対照を経なければ投票することができないとされております。

これは、選挙人名簿に登録されている選挙人本人であるかどうかを確認するためのものであり、この確認を的確かつ円滑にするため、同法施行令第31条の規定により、選挙管理委員会は、公示または告示の日以降、できるだけ速やかに選挙人に投票所入場券——神戸市では投票の御案内というふうに呼んでおりますが——公布するように努めなければならないとされております。

このため、本市の場合、投票所または期日前投票所におきまして、選挙人名簿またはその抄本の対照を行う際に、選挙人に氏名を呼びかけた上で投票所入場券、投票所入場券を持参していない場合は整理票または宣誓書に記載された氏名・住所・生年月日を確認することで本人であることを確認いたしております。この確認の際、容姿や年齢などに十分注意した結果、本人でないと思われるときは、マイナンバーカードなどの本人確認書類の提示を求めた上で本人であることを再度確認するようにマニュアルでも周知徹底をしているところでございます。

一方、委員お尋ねの、本人確認の際に本人確認書類の提示を義務づけるというためには、法律の根拠が必要となっております。現在、このような規定は置かれてはおりません。仮に、本人確認書類の提示を義務づけるための規定を整備しようとする場合には、本人確認を保有していない選挙人の投票を拒否できるのかといった論点があるところ、選挙権の行使に関わる事項でありますので、国会において議論されるべきと考えております。

以上でございます。

○分科員（上嶋寛弘） この点について、本人確認をする、しない、それはあまりにも申告された生年月日と年齢に差があったりとか、そういったときであるというふうにおっしゃられましたけども、例えば、実際確認を取って、いやこれは違うやろうというふうに投票させなかったケースというのは実際あるんですか。そもそも確認したケースがあるのか。マイナンバーとか運転免許

証とか、それなりに何か確認したケースがあるのか。その上で、やっぱりちょっと駄目ですよというふうに投票させなかったケースがあるのか。この点について今までの神戸市の実態、分かれば教えてください。

○**庄田選挙管理委員会事務局部長** 実際にあったかどうかということなんですけども、すみません、数値的なものではないんですが、運用としましては、やはり本人ではないというふうに、もし確認といいますか状況が分かれば、しかるべき対応はしているというふうな状況です。

○**分科員（上島寛弘）** 今、虚偽の投票とかなりすましは罪である旨は、これはきちんと掲示しているかとは思いますが、やっぱりそういったことがあれば強くやるということの啓発も必要だと思いますし、おっしゃられたように、特に立法府において、公職選挙法改正もしていただかなきゃならない問題だとは思いますが、やはりこういったなりすましの事例が神戸市では実際にかつてあったわけですから、ここを踏まえて国に対しても、選挙管理委員会の全国の会議等、政令市の会議等ございますから、やっぱりそういった場でもこういった意見があったことも議論していただきたいですし、選挙管理委員会の委員の皆様においても、こういった議論があったことはまた共有していただきたいなというふうに思います。

次に移ります。

選挙運動に対する自由妨害罪です。選挙運動に対する妨害行為というのがかなり激しさが増しているというふうに感じます。実際、神戸市内においてもあったのかなというふうに——主観的には感じるところでありまして、実際に公職選挙法第225条に選挙の自由妨害罪の定めがあるのはあるんですよ。ただ、妨害行為を排除できていないというふうに考えてございます。特に、本当に激しい妨害は、神戸市内だけでなく東京のほうにもありましたし、かつて、それこそそのとき補選やったから注目されたのが、東京15区での妨害も結構話題にもなりましたし、いろいろとこれの運用というのはどういうふうにしたらいいのか。ただ、選挙管理委員会としても警察当局としても、ここってどういうふうに運用したらいいのかというところで、なかなか実際に警察官と話しても悩んでいるところもあるような感じだし、分かることは分かりますと、感情の面では分かるけどもなかなか難しいんだというふうにおっしゃられるんですね。

公職選挙法225条の第1号には、暴行もしくは威力を加えまたはこれをかどわかしした者を処罰することとされるというふうに書いてございますけども、ここで言う威力を加えまたはこれをかどわかししたときというのは、具体的にどのような行為というふうに解釈されるのか。この点について教えていただけますか。

○**庄田選挙管理委員会事務局部長** 選挙の自由妨害に関しまして、公職選挙法第225条第1号に関しまして、条文が、暴行もしくは威力を加えて、これをかどわかしした者は4年以下の拘禁刑または100万円以下の罰金に処することとされておりますが、今の威力を加えということですが、選挙人・候補者・選挙運動者等の選挙に関する自由な意思決定を抑圧するため、暴行以外の不法な勢力を加えることを言うのであって、脅迫のような強度の威嚇行為に達しなくても、社会的・政治的・経済的な地位や件数によって圧迫を加えるようなことも威力を加えることに含まれると解されております。この点、威力による選挙の自由妨害罪は、威力を加えることのみによって成立し、現実には選挙の自由が妨害されたかどうかは問わないものとされております。

また、かどわかすとは、他人を欺罔し、または誘惑して、これを現在地から他の場所へ連れていくこととされており、虚偽の事実をもって相手方を欺罔・誘惑し、錯誤に陥らせて連れていく場合と、虚偽の事実を用いることなく相手を誘惑して連れていく場合等を含むと考えられています。

す。

○分科員（上嶋寛弘） 同じように私もこれ、公職選挙法の逐条解説、これは全国の選挙管理委員会でもですし、大体警察の捜査2課のほうも持っている逐条解説でございますから、私もこれをやはりよく読むんですね。読んだ上で、これが構成要件を満たすのかどうかみたいなことでリーガルチェックもしますし、やはりおっしゃられたように、暴力、威力の、選挙自由妨害という威力のところには、自由が妨害されたかどうかは問わないんですよ。威力を加えることによるのみ成立する。つまり、それによって平気やという人もいれば平気じゃない人もいろいろいるとは思いますが、それはもう妨害をしたという事実、威力を加えたことによるのみ成立する。案外、ここで言うと脅迫のような強度の威嚇行為に達しなくてもというのがあるんですけども、脅迫とかそういった、それこそ大声をかなり立てて正面で叫ぶとかそういったものがあつたら、それも1つの——これ確かに主観にはなりますけども、ここのコモンセンスというのは、一般的に見てというね、それぞれそれはあるかもしれませんが、でもここまでやったらやり過ぎやろみたいな感覚というものがあるとは思いますが。こういったときに、なぜこの自由妨害罪が適用されないのか。摘発されるためにはどうするべきなのか。ここは選挙管理委員会としてできること——やはりここは警察がその対応を全面的に責任を持ってすべきことなのか。この点について、候補者、自由妨害をされた候補者や陣営等はどうのようにすることが適切な対応になってくるのか。この辺りについての整理というのはできているのでしょうか。今できていないのであれば、それはそれで結構でございますけども、そもそもの選挙管理委員会としてのこれに対する責務、警察としての責務等も御教示いただけますでしょうか。

○庄田選挙管理委員会事務局部長 個別の具体の事案のこともあろうかと思えますけども、個別の事案に関しましては、事実即判断されるべきところで、選挙管理委員会には実質的に調査する権限がないため、個々の行為が公職選挙法の規定に違反するかどうかについては判断する立場ではございません。

ただ、委員おっしゃっていただいたように、警察との連携ということでありまして、これまでルールへの遵守に向けた選挙自由妨害に関しましての啓発も行っているところなんですけども、法令に抵触している事案が生じているという情報に接した場合には、速やかに取締当局と情報交換をすることで適切に対応していこうというふうに考えております。

○分科員（上嶋寛弘） これはどうなのでしょう。神戸市の選挙管理委員会として、今回の衆議院選挙を見たときに、選挙管理委員の皆様も含め、今、委員長も来てくださっておりますけども、この実態については、事実として、これに対する評価というよりも、そういった候補者に対して、また、それを応援しているとは限らず、もう明らかに抗議の域を超えて悪口や誹謗中傷やそういったことがある実態というのは、県内や市内において発生していること、ここについて、ぜひ——把握しているかどうかはまた置いておいて、実際にこの実態について情報等は来てると思うんですね。来てないわけがないと思うんです。そこで、これは今後どういうことができるのか。今言うところの質問で、やっぱり候補者、我々自民党のような組織力のある党であれば何とか対応ができるかもしれない。しかしながら、無所属の候補者であったり、いわゆるそこまで大きくない政党、人員が割けない、リソースが少ない政党であったとしても、公平に選挙運動しなきゃいけないときに、やはりこの担保がされていないと、それこそ怖い、こんなことになるんやったら出ないほうがいい。そうやって出ないほうになることが目的の方々もいらっしゃるかもしれません。私は案外平気なので、それを全部動画に流して対応しちゃうんですけども、そういう人

だけじゃないですから。だから、そういったときに、今後、立候補されたいと思われる方、被選挙権は日本国民であれば、25歳以上ならば、やはり有するわけですので、やっぱりこの辺りについては神戸市選挙管理委員会としても協議していただかなきゃいけないし、把握していただいて、ここをどうするべきか。これは神戸市選管だけやったら限界があるならば、兵庫県警本部であったり、兵庫県選挙管理委員会、また総務省、国の選挙管理委員会等とも情報共有の上、対処していただきたいと思えますけれども——この点について、今、委員会としての結論を出すことや統一見解を出すことはできないかとは思いますが、委員の皆様とともに、こういった議論があったこと、予算委員会であったことを共有の上、ぜひ議論をしていただきたいと思えますけれども、選挙管理委員会委員長、今いらっしゃいますので、この点について簡単に結構ですので、御答弁いただけますでしょうか。委員長お願いします。

○長谷選挙管理委員会事務局長 御答弁申し上げます。恐縮でございますが。

選挙管理委員会といたしましては、選挙の自由妨害罪を含めて選挙違反となるケースについては、ホームページでも周知しております。

それから、去年の市長選挙等の説明会でも丁寧に説明してきたところでございまして、候補者に対しては注意喚起を図ってきたところでございます。もう当然こういった事案があるということについては、選挙管理委員会でも協議はしておりますし、こういった御質問いただいたことは当然、選挙管理委員会、3月開催する予定でございますので、そこでも共有させていただきます。

以上でございます。

○分科員（上島寛弘） 今話したのは、候補者に対しての説明はよく分かってるんです。候補者はそれを遵守しようとするんですよ。あえてそんな公職選挙法を違反したいなんて思ってるわけはないんですよ。だからこそそれを、私が言うたのは——私は平気ですよ。むしろそれを逆に、全く反対の立場の意見やったら、それに反論した上で自分の考えを精査して、みんなに開陳できる最高の機会だと思う候補者もいれば、やはり女性であれば、男性から——男性の抗議者とか、抗議者というのか妨害者というのか分からんけども、そうやって言われてる方に対してはやっぱり怖いなという印象があるわけですよ。やっぱりそういったときにきっちり、そこですよ問題は。自由な立候補が阻害されてないか。それによってやっぱり結果的に萎縮してしまわないかというところが私の趣旨なんです。候補者に対しての説明はよく分かっております。しかし、候補者の説明じゃなくて、こういった事象についてはやっぱりやらなきゃいけないということは、しっかり議論をしていただきたいということは、これは選挙管理委員会を補佐する事務局長だけではなく、委員長としても委員の皆様と共有いただきたいというふうに思いますので、3月、議論されるという、議論されるかどうか分かりませんが、この実態についてはちゃんと委員長としても把握していただきたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

次、もう1個ちょっとたすきの話もしたいんですけども、東灘区内ではあんまりたすきをかけて、わざわざ選挙期間中以外にたすきをかけて駅頭に立ったりする人たちいないんですけど、東灘区では。ただ、他区においては、現職の議員であったり、また元職であったり、たすきを普通に、本人の名前入りのたすきをかけて、駅前街頭演説や挨拶をしているということを実際見るんです。SNS上とか。実際、目撃情報とかでも、隣の区から来たり、他区からも来たりするんですけども、こういったことはそもそも違法なのか。選挙管理委員会としては、これは許容されるべきものと思っているのか。放置しても別にそこまで選挙には影響ない、事前運動ではない、ただの政治活動だというふうに判断されているのか。この辺りはいかがでしょうか。

○庄田選挙管理委員会事務局長 本人の名前が入ったたすきということでございますが、個別の事案に関しましては具体の事実に基づいて判断されるべきものであるため、一般論としてお答えを申し上げます。

公職選挙法第143条第16項の規定によりまして、公職の候補者等の政治活動のために使用される当該公職の候補者等の氏名または氏名が類推されるような事項を表示する文書図画は、同項各号に掲げられた一定のものしか掲示できないこととされております。

この点、議員の氏名等が入った、記載されたたすきにつきましては、同項各号で掲示が認められた文書図画には該当はしないものです。

現に公職にある者はもとより、今もおっしゃられた候補者や候補者になろうとする者におきましては、選挙のルールを遵守しまして、国民の信頼と期待に応えることが何より重要であると考えております。

○分科員（上島寛弘） だから実際認められることではないと思います。実態いうても一般論で答えるしかないと思うんですけども、そういったことがうちの東灘区以外では発生しているものですから、やはりここは選挙管理委員会としても把握していただいて、SNS上のパトロールもしてください。いますので、そういう方々が。明らかに公職であったり元職であったり、後援会が存在していたりする方が、やっぱりその意図なくやるわけがないんですよね。たすきをかけるということは。自らの名前をやっぱり売らなきゃいけない、売りたいということでやってるんですけども、やはりそこは法的なところは守っていただいた上で、いろいろとそこは対処していただきたい。ここも把握していただければと思いますので、選挙管理委員会でもまた議論してください。

ちょっと次、行財政局に移りますので、行政委員会への質疑はこれで終わります。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、岩谷委員、発言席へどうぞ

○分科員（岩谷しげなり） よろしくお願ひいたします。先ほど来、選挙のお話が出てきて、近年やっぱり選挙の質というか、そういうものが変質してきたなという点に関して、私も懸念しているところでありまして、今日は主権者教育について私お聞きしたいと思ひます。主権者教育といっても、行政側、行政が主権者教育をずっと行っている。行政といえば、言わば権力側なんで、権力側が、市民・国民に対して選挙に行ってくださいというのは何とも違和感があるというか――日本独特のそういう慣行があるのかもしれないですけども、ただ選挙に行くと投票率を上げるというよりかはもうちょっと質の面、これが今後重要になってくるんじゃないかと私は思っておりますので、その観点から質問させていただきたいと思ひます。

昨年、参議院議員通常選挙と神戸市長選挙が、2月には衆議院議員総選挙が執行されました。改めて言うまでもなく、代議制民主主義を採用する我が国において、選挙は民主政治の基礎をなすものであり、投票を通じて、主権者である国民が政治に参加する基本的な機会です。

一方で、最近の選挙では、有権者においては真偽不明なSNS等の情報に基づいて投票を行ったり、選挙妨害と言えるような行為も見られるようになっております。

単に選挙に行こうと、投票率向上のみを目標にしては、健全な民主主義は保てないと思ひます。民主主義の脆弱性を伝えることこそ主権者教育の本質であると考えます。情報リテラシーに関する事、例えば、エコーチェンバーやアルゴリズムのわなといったポスト・トゥルース時代におけるデジタル空間での構造的な問題への理解や、民主主義制度がたどってきた歴史を有権

者になる前から教えていく必要があるのではないかと思います、見解を伺います。

○長谷選挙管理委員会事務局長 お答え申し上げます。

SNS等のインターネット上の虚偽の情報や誤った情報は短時間で広範に拡散し、国民生活や社会経済活動に重大な影響を及ぼし得る深刻な問題であると考えております。また、選挙は民主主義の根幹をなすものであり、正しい情報が流通し、有権者の自由な意思による公正な選挙が確保されることが重要であると、こう考えております。

こうした認識の下、現在、市・区選挙管理委員会が展開しております選挙出前授業では、単に有権者になる意義や選挙の仕組みを教えるだけではなく、委員御指摘の情報リテラシー、とりわけ中学生以上に対する授業の中では、フィルターバブルやエコーチェンバーといった事象を身近な例を用いて分かりやすく説明した上で、私たちの身の回りにある多くの情報の中から正確な情報を見極めた上で正しい判断をすることが大切である点についても丁寧に周知しているところでございます。

また、委員御指摘の民主主義制度がたどってきた歴史という観点で言えば、中学生以上に対する授業の中では、これはよく神戸大学大学院の品田先生がおっしゃっていることなんですけれども、選挙権の拡大の歴史は、日本が経験した戦争の歴史と深い関係があること。さらに、大学生と主権者教育等について議論する際には、1929年から始まった世界恐慌のために社会不安が増す中、当時、世界で最も民主的な憲法と言われたワイマール憲法下において、ナチス・ドイツが1932年の総選挙で第一党となり、政権を獲得した事実を伝えた上で、かつてビスマルクが言ったように、歴史から学ぶということは大変重要であるといったことも伝えているところでございます。

いずれにいたしましても、選挙管理委員会といたしましては、引き続き、教育関係者等との連携を図りながら、委員御指摘の点も踏まえまして、選挙出前授業や講義の質の向上を図ってまいりたいと存じております。

○分科員（岩谷しげなり） ありがとうございます。しっかりやっただけという事で、この情勢の変化とかも見定めながら、教育の内容も随時変更していただきたいと思います。

私も大学時代、一応政治学科出身で、4年間、民主主義論というものをやってきたんですけれども、1年生のときに民主主義論の担当の先生がお話しされたのが大変印象に残ってるんです。政治学科といっても、誰もみんな政治家になるわけではないんですよ。政治家になるつもりで政治学科に入ってないと。私はその中でも希有の例だと、たまたまという感じだと思うんですけど、そこで先生がおっしゃってたのが、何のために政治学、民主主義論を学ぶかといえば、やっぱりよき市民になるためとおっしゃったんですね。よき市民って何かといえば、やっぱりそういう民主主義の脆弱性であったり、今おっしゃったみたいにたどってきた歴史、歴史的に見て民主制というのは、必ず普遍的なものではなくて、やっぱり一時代に限定されたものかもしれない、その民主主義の脆弱性を知っているからこそ、これをどう我々は扱っていけばいいのかと、そういう点が極めて重要でありますし、やっぱり神戸市民、これから有権者になる人たちにはよき市民になっていただきたいなと思いますので、その観点からもぜひよろしくお願いいたします。

これは単に若い人たちに限った話ではなくて、先般の代表質疑においても、今、若い人が結構スマホとか使って、ネットの影響を受けて、今後どうなっていくかと懸念されるお話もありましたけれども、実はこれ調査によっては、若年層よりもシニア層のほうが、そういうSNSのデマの影響を受けやすいということも言われておりますので、その観点から再質問させていただきます。

ネット上の誤情報に影響を受けるのは若者だけにとどまらないと言われていています。一部の研究や調査によれば、SNS等における真偽不明の情報の拡散については、デジタルネイティブな若年層よりもシニア層において顕著であるとの指摘もされています。投票率が高いシニア層が、デマやエコーチェンバー、さらにはAIで生成された偽動画等の影響を受けてしまえば、民主主義の根幹を揺るがしかねないとの指摘もあります。

有権者になる前の若者だけではなく、これらの層に対しても、現代の民主主義が抱える問題についての啓発を行っていくべきと考えますが、見解を伺います。

○長谷選挙管理委員会事務局長 お答え申し上げます。

現在、選挙管理委員会では、広く市民を対象とした区民政治選挙講座を開催しているところでございますが、この講座の参加者は、シニア層が中心となっております。この講座では、これまで区別の投票率や期日前投票所・当日投票所の設置数、それから投票所の密度のほか、本市が推進する選挙出前授業の実施状況等について説明した後、投票率の向上や主権者教育を推進するための施策の在り方などについて意見交換を行ってきたところですが、来年度以降は、公民館も活用しながら拡充することを検討しているというところでございます。

委員御指摘の点につきましては、選挙管理委員会として大変重要な観点であると認識しておりますので、区民政治選挙講座等を活用しながら、シニア層に対しても正しい情報が流通し、有権者の自由な意思による公正な選挙が行われることによって、健全な民主主義が確保されることの重要性について広く周知を図ってまいりたいと考えております。

○分科員（岩谷しげなり） ぜひ、よろしく願いいたします。生成AIとかも、もう御案内のとおり、かなり近年発展しておりまして、今、アメリカでどういうことが議論になっているかといえば、この生成AI——いろんなチャットGPTとか、ジェミニとか最近出てますけど、その中に広告を盛り込んでいこうと。つまりは、質問したら、こういう商品とかいいんじゃないですかみたいな、そういう未来も今後出てくるかもしれないと言われていて、かなりアメリカの議会とかでは議論になっていると。これどういうことかと言えば、自分たちが気づかないうちに脳のほうに、洗脳とまでは言わないですけども、気づかないうちに自身の選択を向こうに委ねている、選択権を持たせているという、そういう状態になるんじゃないかということで、結構、懸念の声も言われてますので、そういう技術的な発展とともに、選挙啓発、主権者教育の在り方、そういうのも変えていかないといけないと思いますので、国内外の動向を注視していただきながら、ぜひ、よき市民をつくっていただくために頑張っていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

以上で、選挙管理委員会・人事委員会及び監査委員関係の審査は終了いたしました。

当局どうも御苦労さまでした。

委員各位におかれては、行財政局が入室するまでしばらく自席でお待ち願います。

（午前10時57分休憩）

（午前10時59分再開）

（行財政局）

○主査（門田まゆみ） それでは、日程によりまして、行財政局関係の審査を行います。

当局におかれては簡明な説明をお願いいたします。

それでは、当局の説明を求めます。

○**正木行財政局長** 行財政局長の正木でございます。恐れ入りますが、着座にて御説明させていただきます。

それでは、お手元の令和8年度予算説明書によりまして、行財政局の令和8年度予算につきまして御説明申し上げます。

1 ページを御覧ください。

令和8年度行財政局事業の概要でございます。

1. 総括を御覧ください。

持続可能で効率的な市政運営を下支えするため、「やめる・へらす・かえる」の視点に基づき、人事配置・組織の最適化や財政健全性の維持、働き方改革の定着などの取組を着実に進めるとともに、公正な職務執行の徹底や市有財産の適正管理、市税の徴収業務などに取り組んでまいります。

次に、2. 主要事業の概要でございますが、(1)時代の変化に対応した市政改革の推進、(2)事務効率化の取組、(3)公正な職務の推進、2ページに参りまして、(4)本庁舎・公用車・文書等の管理業務、(5)組織及び職員に関する事務、(6)財政の企画及び調整、市債管理、資金運用、(7)契約事務、(8)財産管理及び不動産の取得・処分、資産活用、3ページに参りまして、(9)市税の賦課徴収の各項目につきまして取組を進めてまいります。

続きまして、予算第1号議案令和8年度神戸市一般会計予算につきまして御説明申し上げます。

6 ページを御覧ください。

1歳入歳出予算一覧でございます。以下、計数につきましては、100万円未満を省略して申し上げますので御了承願います。

8 ページを御覧ください。

歳入予算額合計は、表中最下段にございますとおり、6,396億4,200万円となっております。

9 ページを御覧ください。

歳出予算額合計は、表中最下段にございますとおり、2,532億1,700万円となっております。

以下、10ページから28ページにかけましては、計数の詳細を記載しております。

29ページを御覧ください。

4債務負担行為につきましては、旧乾邸外壁・防水改修など18件につきまして、それぞれ期間及び限度額を掲げてございます。

31ページを御覧ください。

5市債につきましては、民生施設整備事業など31件につきまして、それぞれ限度額などの発行条件を掲げてございます。

6一時借入金につきましては、限度額として900億円を計上しております。

32ページを御覧ください。

地方債の現在高でございますが、令和8年度末の一般会計の市債残高の見込みは、表中最下段右側にございますとおり、1兆3,430億800万円となっております。

続きまして、予算第12号議案令和8年度神戸市公債費予算につきまして御説明申し上げます。

34ページを御覧ください。

1歳入歳出予算一覧につきまして、歳入・歳出とも、各表の最下段にございますとおり、予算

額は同額で3,326億4,100万円となっております。

以下、35ページから39ページの上部にかけて、計数の詳細を記載しております。

39ページの下部を御覧ください。

地方債の現在高でございますが、令和8年度末の公債基金債の残高の見込みは、表中最下段右側でございますとおり、162億8,400万円となっております。

以上で、行財政局の令和8年度予算の御説明を終わらせていただきます。

続きまして、行財政局関連議案につきまして御説明申し上げます。

41ページを御覧ください。

第2号議案神戸市公文書等管理条例の件は、公文書の適正な管理、特定歴史公文書等の適切な保存及び利用等を図るに当たり、必要な事項を定めようとするものであります。

60ページを御覧ください。

第3号議案神戸市歴史公文書館条例の件は、神戸市歴史公文書館を設置するに当たり、必要な事項を定めようとするものであります。

62ページを御覧ください。

第4号議案特別職の職員で常勤のものの給与に関する条例第4条第2項の退職手当の額の特例に関する条例の件は、市長及び副市長の退職手当を減額しようとするものであります。

64ページを御覧ください。

第5号議案特別職の職員で常勤のものの給与に関する条例の特例に関する条例及び神戸市職員に対する期末手当等の支給に関する条例の特例に関する条例の一部を改正する条例の件は、市長及び副市長の給料月額及び期末手当の減額を継続しようとするものであります。

67ページを御覧ください。

第6号議案神戸市職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例の件は、職員の給与等に関する制度の見直しを実施するに当たり、規定を改正しようとするものであります。

109ページを御覧ください。

第7号議案神戸市行政手続条例の一部を改正する条例の件は、行政手続法の改正に伴い、聴聞の通知の方式等に関する規定を改正しようとするものであります。

113ページを御覧ください。

第8号議案公益的法人等への職員の派遣等に関する条例の一部を改正する条例の件は、職員を派遣することができる団体を変更しようとするものであります。

115ページを御覧ください。

第9号議案神戸市職員定数条例の一部を改正する条例の件は、事務事業の増減に伴い、職員定数を2万554人にしようとするものであります。

117ページを御覧ください。

第10号議案財産区の財産の管理及び処分に関する条例の一部を改正する条例の件は、会計監事に関する規定並びに委員等の報酬及び費用弁償に関する規定を整備しようとするものであります。

以上で、行財政局関連議案の説明を終わらせていただきます。

続きまして、報告1件、令和8年度組織改正の概要につきまして御報告申し上げますので、お手元の資料、令和8年度組織改正の概要（案）を御覧ください。

まず、1. 重点項目でございます。

良質な「まち」の佇まいの創出に向けた体制強化では、既成市街地やニュータウンなどの地域

の再生や、神戸らしい魅力ある公共空間・まちの佇まいの創出に取り組むため、企画調整局に都市デザイン課を新設いたします。

自転車施策の推進に向けた体制強化では、誰もが安全・安心・快適に自転車を利用できる環境づくりを推進していくため、建設局に自転車課を新設いたします。

神戸空港の機能強化や神戸空港島利活用の推進に向けた体制強化では、国際定期便の運用開始に向けた神戸空港の機能強化に取り組むとともに、神戸空港島将来構想（仮称）を策定し、これに基づく空港島企業誘致や島内インフラ整備を推進するため、港湾局に空港戦略部及び誘致戦略課を新設いたします。

市立中学校部活動の地域展開に向けた体制強化では、令和8年の市立中学校部活動終了に伴うK O B E ◆ K A T S Uの開始に向けて、文化スポーツ局スポーツ交流課及び文化交流課、教育委員会事務局児童生徒課の体制を強化いたします。

次に、2. 新規・拡充につきまして、企業版ふるさと納税の獲得強化に向けた体制強化、職員の健康管理体制の強化、2ページに参りまして、行財政局税務部の再編、児童福祉の向上に向けた体制強化、ものづくり産業への支援体制の強化、空家対策の推進に向けた体制強化、水道管理事務所における執行体制の強化、効率的な神戸市営バス事業の運営に向けた体制強化、教育政策の企画調整機能の強化を行います。

なお、次ページ以降に組織改正案新旧対照表を掲げております。

以上、令和8年度行財政局事業の概要、予算議案2件、関連議案9件、報告1件につきまして御説明申し上げます。何とぞよろしく御審議のほどお願い申し上げます。

○主査（門田まゆみ） 当局の説明は終わりました。

引き続き、順位により質疑を行います。

なお、委員会運営の効率化のため、当局におかれては、簡明な答弁に努めるとともに、適当なものについては担当部課長からも答弁されるよう、この際特に申し上げておきます。また、質疑者が要望にとどめた項目についてはコメントを要しませんので、念のため申し添えておきます。

また、委員各位におかれては質疑の要点をおまとめの上、簡明にお願いいたします。

それでは、上島委員、発言席へどうぞ。

○分科員（上島寛弘） では、行財政局に対して質疑をさせていただきたいと思います。

まず、離職者対策について質疑をさせていただきたいと思います。

近年、行政で培った企画力や調整力、政策形成の経験が評価されて、若手・中堅職員の方が外資系のコンサルティング会社とかに転職される事例が増えているというふうに聞いてございますし、実際に、P w Cであったりとか、デロイトトーマツであったりとか、本当にもうそれなりのコンサルティング、外資系の、そこに行ったら本当、労働市場においてはかなり高い評価いただいているんだなというところにもスカウトされて入っている神戸市職員がいらっしゃるんですね。これは大変、労働市場において神戸市におけるキャリアが評価されているというのは、うれしい反面もあるんですけども、やっぱりそれだけ評価される優秀な人材がそっちのほうに転職してしまうということは悲しいかなど。実際に転職される方、優秀やなと思ってて、ますます神戸で頑張っていたいただきたいと思ってたら、そうやって転職されちゃうので、寂しい面もあったり、やはりそこまで神戸市としても人材育成をしてきたわけですから、その投資分がやはり流出してしまうというのも惜しいなとも思うので、その点についても離職者の対策というのはきっちり取っていかないとあかんと思いますし。やっぱり20代の方でも、もう全然転職って、公務員になった

ら一生安泰とか思ってなくて、やっぱり転職するのも当たり前で、それは、私、人事院のOGの方ともお話ししたことがあって、国家公務員でも結構そういうケースがあるということで、これはなかなか神戸市だけの問題ではなくなっているというふうにも聞いてございますけれども、その点について、もちろん仕事へのやりがい、モチベーションもあることもですし、当然ながら、それは正当な評価をされているという納得感、また給与面・待遇面。ネガティブな理由によって、職場環境が嫌やなと言って辞めるケースと、キャリアアップとしての転職、様々あるとは思いますが、とはいっても、やっぱり離職するには何らかの課題が組織としてはあるわけですから、この点についての離職対策、離職防止について、神戸市としてどのようにして、引き抜きの実態を踏まえた上で対応していくのか。この点について御見解をお伺いしたいと思います。

○**正木行財政局長** 我が国におきましては、従来、官民間わず新卒一括採用で最初に就職した職場で定年まで勤め上げるというのが通常でしたけれども、近年、転職を繰り返しながらキャリアアップを行うという、そういったキャリア形成も徐々に広がりつつあります。こうした背景の下、現時点ではそこまで大きな数には至ってないんですけれども、本市でも民間コンサルなどへの転職が出てきているところでございます。

先生おっしゃるとおり、本市での経験を評価されて民間企業で活躍するということが、それ自体は必ずしも悲観することではないかもしれないんですけれども、やはりそういった優秀な職員の流出が続けば、組織としてのノウハウの蓄積や人材育成に影響を及ぼす可能性がございますので、重要な課題だと思っております。

そのため、離職防止に向けてはあらゆる手法を用いて、神戸市役所を魅力的な職場にすることが不可欠であると考えております。そのためには2つあるかなと思ってまして、1つは仕事の魅力を高めて成長できる環境をつくると。もう1つは、それにきちんと報いるということではないかなと考えております。

まず、1つ目の仕事の魅力を高めて成長できる環境をつくるという点では、AI活用やDX推進を含めて、徹底した業務改革によりまして、職員がともするとやりがいを感じづらいような定型的業務ではないような、より付加価値の高い業務に注力できるようにしたいと思っております。また、職員自らがキャリア形成できるように、庁内公募制度や庁内フリーエージェント制度を拡大するとともに、組織としてどのようなキャリア形成の道筋を用意するのが適切かということは今議論しているところでございます。また、職員をカスタマーハラスメントから守る対応指針を策定したほか、カーペットの敷設や古い什器等ございますので、そういったのを入れ替えてオフィス改善するとか、また、民間企業と比べても遜色のない充実した研修を提供することをやってまいりたいと思っております。

また同時に、2つ目ですけれども、きちんと報いるということも重要だと思っております。その点、係長級の処遇改善をはじめとした給料表の見直しを行ったほか、人事評価結果の勤勉手当への反映について大きく拡大するなど、職員がモチベーションを高く持って業務に取り組めるような人事・給与制度へと見直してきたところでございます。

加えて、最近の調査結果では、若い世代は福利厚生も重視しているということから、アンケートも行いまして、共済・共助組合を通じたジム・フィットネス補助や宿泊補助の拡充、職員向け宿舎の設置など、職員のニーズに合った制度となるよう福利厚生の充実も図ってまいります。

さらに、フレックスタイムや副業など、職員の柔軟な働き方を推進して、安心して働き続けられる職場環境づくりに努めるなど、職員1人1人が働きやすい職場風土を醸成することも重要だ

と考えております。

今後ともあらゆる手法を用いて、神戸市役所を魅力的な職場にし、優秀な人材の確保につなげてまいりたいと考えております。

- 分科員（上嶋寛弘） ぜひお願いします。一番分かりやすいのは給与面とかそういったところだと思いますので、給与面のところは大事だと思います。あとは評価への納得性。これまでの方法によって選ばれてきた評価、また昇進してきた、それこそ上司であったり同僚であったり、それが本当になぜ評価されてその地位にあるのか。そのポジションは妥当な評価だったのか。それこそ、これは別の局ですけども、先日の都市交通委員会で私取り上げたのが、都市交通委員会の交通労組と交通局との労使交渉の内容を見たんですね。そしたらそこで、なかなか課長だけで見られへんから、1次評価、2次評価の場面で係長職が評価を手伝うというか面談をするケースがあると。これは最終的に判断するのは管理職が判断してるんだというふうな御答弁あったけども、やっぱりそれが、交通労組のほうではそれが不満やというような声で、管理監督者じゃない人に何で評価されなあかんねんみたいなのもあったみたいなんですね。あとは実際に好き嫌いで評価されてるんじゃないかというような、そういったことも、それはあくまでも公営企業でありますから、交通局長がしっかり考えなきゃいけないところではあるんですけども、実際その交通労組と交通局との労使交渉ではそんなケースも議事録を見てあったんですね。これというのは、当然ながら市長部局においても、人事の在り方、給与の在り方で評価の反映、報酬でも期末手当がどの程度上がるかという、やっぱり勤勉においてしっかり成果を上げた方に対して評価されるけど、その評価も妥当なのかどうなのかとやっぱりそういったところの透明性であったりとか公平性があるんだというふうに納得させるところって極めて大事なコミュニケーションになってくると思いますので、この点についてもインナーコミュニケーションも大事ですし、やっぱり空気感、それは交通局のことはそれは交通局に聞かなきゃいけないところでもありますけども、ここは市長部局でございますから、この点についての評価の在り方、また、昇格・昇進の納得感というものをしっかり持っていただいた上で、なおかつ給与もやっぱり高くしていかなきゃいけない、行政職員に関しては。私は、一般職もう少し市場においても、やはり安くなってると思いますので、ここは高めていただきたいと思いますが、この点いかがでしょうか。

- 坂井行財政局副局長 御指摘のように、人事評価における納得感というのは非常に重要だと思っておりますので、毎年度、評価者に対してはしっかりと研修の中で評価のポイントであるとか、そういったものを改めて再確認をしながら評価に臨んでいただくような取組をしております。また、給与への反映につきましても、従来より拡大をしてきておるところですが、今後についてもその辺りも含めて、しっかり職員が、頑張った職員が報われるような制度にしていくよう我々としても努めてまいりたいと考えております。

- 分科員（上嶋寛弘） ぜひお願いいたします。

では、次の質問へ移ります。

外国籍職員の採用の在り方ということで、これは三重県のことです。昨年、報道がされましたので、ちょっと質疑をさせていただきます。地方自治体における外国籍職員の採用については、地域の実情に応じて自主的に行われるべきものというふうになされているというふうには聞いてはございますが、この点について、実際、1997年に神戸市では国籍条項が撤廃されているというふうには聞いております。公安職とかに関しては、それはつけないし、あとはそれはもう市長がよく御答弁でもされてますけども、当然の法理として、管理監督者にはなれないんだ、管理職への昇進

はできないというようなことも、説明も御答弁でされていらっしゃるのは聞いてございますけども、やはり神戸市においても、今実態として全ての試験区分で、消防を除いて国籍条項を撤廃している。ただ、撤廃している中でも、撤廃しているということはどの国であってもオーケーだと、受験はできますよ、採用も。それはその評価によってできますよということになってきてしまいますけども、三重県の外国籍職員の採用を取りやめる中で実際に議論となっているのは、中国のことです。中国では、海外在住であっても民間人であっても、有事に軍事動員する国防動員法や中国政府の情報工作活動へ協力を義務づける国家情報法という法律がございまして、この対象になると。それは中国国籍者に関しては。だから、中国政府に対して協力しなくてはならない。これの懸念については、実際に国会においても議論されたところでございますし、やはりこの点を踏まえれば、極めてここはその情報漏えいのリスクであったり、安全保障の観点からも、市職員としての採用については慎重にならなくてはならないし、中国人の採用に関しては、その人が幾ら人格的にいい悪いではなく、その人が属する国籍として、それは帰化してるんじゃないで中国籍を持っているのであれば、国防動員法、あと国家情報法の制定してしまってるのは向こう側でございますから、ここはやはり情報保全の観点から、国籍要件についてはやっぱりこれは見直していかななくてはならないし、やめなきゃいけないというふうに思いますが、今の現時点での見解を伺いたいと思います。

○正木行財政局長 外国籍保有者の採用につきましては、地方公務員法上の明文規定が存在せず、これまで国からは幾つかの見解が示されております。

1つは、公権力の行使または国家意思の形成への参画に携わる公務員となるためには、日本国籍を必要とするものと解すべきであり、他方においてそれ以外の公務員となるためには、日本国籍を必要としないものと解せられるという見解が1つ。

また、もう1つは、地方公務員の職のうち、公権力の行使または地方公共団体の意思の形成への参画に携わる者については、日本国籍を有しないものを任用することはできないものと解する見解。

また、これは平成に入ってからですけれども、制度的にも運用の面においても工夫をし、公務員に関する基本原則を踏まえつつ、外国人の採用機会の拡大については努力してもらいたいということで、こういった見解が国から示されているところでございます。

このような国の方針の下、本市では職員採用において、日本国籍を有しない人にもできる限り門戸を開放しておりまして、平成9年度には、消防を除く全ての試験区分で国籍に関係なく採用を行っているところでございます。また、採用後の人事配置は、公権力の行使を伴う職及び市の意思形成に参画する職に該当しない範囲で行っております。

なお、他の全ての政令指定都市においても、いわゆる人事委員会が採用している事務職では国籍条項が撤廃されているところでございます。

委員御指摘のとおり、昨今の国際情勢の変化を踏まえて、情報保全に対する不安が強まっていることについては認識しておりまして、また、三重県が採用の見直しを検討しているということも承知しているところでございます。

一方で、外国籍であることを理由として一律に採用を制限することは、憲法上の課題への懸念があることや、本市が港町として発展してきた国際都市であるといった観点から、国籍要件の見直しについては慎重に判断する必要があると考えております。引き続き今後の国の見解や他都市の動向を注視してまいりたいと考えております。

- 分科員（上嶋寛弘） 現在の高市内閣において今後どうなるかということ注視しなきゃいけないところでもありますけども、憲法上の課題で言うと、これは具体的に何に該当するんでしょうか。今すぐできなかつたら次の質問してる間に調べといていただけたらと思うんですけども、行けますか、どうぞ。
- 坂井行財政局副局長 憲法14条で法の下での平等という概念がございます。それから、憲法第22条で職業選択の自由というのがございますので、こちらが性質上、外国人に認められない特段の理由がない限り、外国籍の方にもこういう保障が及ぶというのが過去の最高裁の判例で示されておりますので、そちらの懸念があると認識しております。
- 分科員（上嶋寛弘） 分かりました。その特段の理由というところに、当時は最高裁の判例では出てなかった、まさに今、国際情勢というものが含まれてくるかと思ひまして、そこを検討しなきゃいけないんじゃないかなというふうに思うからこそ今回質疑するんですけども、例えば、実際にその当時はなかった国防動員法や国家情報法というものが今は中国において制定され、それは国外の中国人であって、民間人であっても——それは本来なら、普通は民間人であればそういった国際法上でいうと保護される対象やから、軍人ではないので、そういったことは除外されなきゃいけないのに、あえて中国はそういった義務を中国国民に対して課しているという状況、そういった法律がある。実際これを踏まえたときに、神戸市においては現在、公権力の行使または公の意思形成への参画に該当する職務の整理を進めているというふうに承知をしてございまして、その記載に総合基本計画を担う企画調整局政策課や意思形成に深く関わる各局、経理担当課が含まれていない点については、やっぱり私は網羅性の観点から懸念を抱いてございます。公の意思形成への参画等に該当する職場においては、これはやっぱり我々も経理係長ともやり取りさせていただきましても、係長級以下であったとしても配属させることについての懸念がございまして、情報漏えいリスクを最小化するためにも、この整備に職務内容を区分する必要があるというふうに考えてございまして、この点についての見解をお伺いしたいと思います。
- 正木行財政局長 本市では任用区分に基づく職員の人事管理要綱において、公の意思形成に参画する職及び公権力の行使を伴う職を定めているところでございます。
- その上で、日本国籍を有しない職員については、本要綱に該当する職には配置しないこととしております。要綱で定めている職については、法改正や組織改正などを踏まえて設定する必要があります。改めて公の意思形成への参画及び公権力の行使に該当する職務を整理する必要があります。今後あると考えておきまして、委員の御指摘も踏まえて対応を検討してまいりたいと思っております。
- 分科員（上嶋寛弘） 分かりました。情報保全の重要性が増すことはもうこれ確かでございます。行政が扱う機微情報へのアクセス管理や内部統制の強化が不可欠であることは言わなくても分かってくださってると思います。採用段階のみならず、やっぱり配属先の選定、権限設定、監査体制の強化など予防的観点からリスクを最小化する仕組みをやっぱり整えていただかなければならないというふうに強く要求したいと思いますけども、極めて重要なところでもありますし、これは自治体としての信頼、また、これは神戸市が一地方自治体であったとしても、時には安全保障に関わる問題もいろいろあるわけですよ。それは自衛隊との連携や海上保安庁やまた警察との連携もあれば、国民保護計画においてのその遂行に当たってもそうですし、やっぱりいろんな面でも安全保障と関わる面というのは絶対、一自治体でもあるわけですよ。ですから、神戸市として情報漏えい防止や安全保障にきちんと配慮した人材配置や任用の在り方をさせていただきたいというふうに考えてございまして、この点について、行財政局としてどのように対処していただく

のか。この点御答弁ください。

- 坂井行財政局副局長** 先ほど来申し上げておりますとおり、日本国籍を有しない職員については、公的意思形成に参画する職及び公権力の行使を伴う職には配置しないということで、要綱も整理をしていくということで申し上げます。また、一方で、情報管理につきましては、情報セキュリティポリシーに基づきまして、システムの利用の権限であるとかアクセスの範囲が制限されている、それから、職員が不正な操作を行った場合については、ログで追跡できるような運用も行ってございます。

また、職員のサービスの管理という面では、地方公務員法において、全ての職員に守秘義務が課されております。当然違反した場合には、刑事罰であるとか、あるいは懲戒処分の対象になりますので、そういった観点でも情報漏えいの防止の仕組みもあろうかと思っております。

神戸市といたしましては、人事管理の徹底と、それから情報管理の徹底、それからサービス管理の徹底によりまして、この3つの観点から、情報漏えいが起こらないように努めてまいりたいと考えております。

- 分科員（上島寛弘）** その点においては、安全保障に対しても配慮していただくことは今後検討し、きっちりやっていただけるということでよろしいですね。いかがですか、改めて。
- 坂井行財政局副局長** 御指摘の点も踏まえまして、しっかり対応していきたいと考えております。
- 分科員（上島寛弘）** ありがとうございます。ぜひよろしくお願いします。

人事委員会のほうにもかつて質疑もさせていただいてるんですけども、地方公務員法に基づく欠格条項、この点についてのその整理もしっかりしていただきたい。地方公務員法の欠格条項ってなかなか、公務員として宣誓してる内容があるけども、これに対して日本国憲法の成立後に破壊をするとか、そういった転覆を狙ったということの、なかなかその実態として欠格条項あるけども、それって一体何なんだみたいなのところもあります。国会法に基づいて質問主意書も何度か出していただいたりしてるとこですけども、結果それはなかなか整理できていない、情報の調査等もできていないので、今後、国においても様々な法律——スパイ防止等の法律等もされていくのかとは思いますが、やっぱりそういった点とかも踏まえて、欠格条項の在り方ということも——地方公務員法と破防法についての欠格条項の在り方についていろいろと議論にもなっていくと思いますので、この点もしっかり情報の収集、後は人事委員会のほうも対応というか各指定都市の人事委員会でまとまっているいろいろなそういった場でも発言をしていただいているみたいですけども、それは行財政局としてもしっかり情報収集していただければというふうに思います。

次がWTO案件の調達の在り方です。

WTO政府調達協定——GPAは、政府調達市場を国際的に開放して、内国民待遇・無差別待遇の原則に基づき、公平な競争を確保することで国際貿易の拡大と経済効率化に貢献することを目的としている。だから、特定の国を排除したり、そういったことがなかなかできないんですね。ただ、一方で、このWTO政府調達協定——GPAの未加盟国に関してはどうなのかということ。これ以前も質疑させていただきましたけども、このGPA未加盟国である中国を原産国とする製品については、セキュリティ確保の観点とか、あとはレノボとかに関してはウイグル人の人権弾圧の問題とか、様々なこういった問題が米国においても指摘をされていたと。こういった公金を使っただけの調達に当たって、本来の制度趣旨を踏まえて、調達対象から除外する判断も妥当だというふうに私は考えております。

そのときに、代表質疑させていただいた際にも、GPAを締結していない国を原産国とする製

品を調達から排除することができるのか。つまり未加盟国である中国の製品を排除することができるのかということ。また、迂回調達を排除することができるのかということについて、この点、私聞いたところ、外務省の見解を確認しているという御答弁がありましたけども、この辺り、現状をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

○安居行財政局副局長 今先生のほうから、WTO案件の国の見解についての御質問を頂戴いたしました。

WTO案件につきましては、政府調達に関する協定——いわゆるGPAでございますけれども、こちらの加盟国の政府機関などが一定額以上の物品やサービス、それから建設工事などの調達する際に、国内外の企業を差別せず平等に扱わなければならないというふうに定められてございまして、日本国内だけではなく、外国の企業も入札に参加できる公共調達でございます。

2025年10月現在、22の国と地域でこれが締結されてございまして、委員御指摘のとおり、中国は締結をしておらず、加入申請・交渉国であるというふうに承知をしております。

先生からも御質問ありました、総務省を通じまして、外務省にWTO案件について、GPA協定の非締結国の製品を除外できるのかどうかについて問合せを行ったところ、回答といたしましては、まず、国の定める基準額を超えます地方政府の調達につきましては、地方公共団体の物品等または特定役務の調達手続の特例を定める政令——これを特例政令というふうに私ども呼んでございますが、そちらに従って調達を行うことになるということ、また、非締結国に事業所を置く企業の入札を除外することにつきましては、入札に参加する者の事業所の所在地に関する必要な資格を定めることができないと規定してあります特例政令第5条に反するためできないということ、さらに、製品の入札を除外することにつきましては、地方自治法令上、規定は存在しないと、そういった回答でございました。

以上でございます。

○分科員（上島寛弘） つまり、結局、GPAに加盟をしているのに——しているからこそ神戸市だって、本来なら神戸市でも売ってるもの、神戸市で作られたものを採用すればいいのに、よく言われるのがWTO条項があります、GPA条項がありますから、ちょっとこれはそういった地産地消を優先できないんですよとか、日本国産を優先できないんですよという話になる、だから他国のも入ってくるんですみたいな話であって、それはお互い加盟国ですから、ウィン・ウィンになってる、米国であっても台湾であっても加盟国であるから、それはお互いウィン・ウィンで、それは向こうの国の自治体においても調達されるときには日本国産が採用されるというメリットもありますから、それは納得できるんですけども。中国はこのGPAに対して加盟はしてないけれども、結果的に未加盟国でも、今おっしゃったように政令で、これは条約というよりも、協定というよりも、日本国政府が出している政令によって、結果として、中国という未締結国も結局除外できなくなっているという、この政令が1つの、私が目的として達成したい、未加盟国の除外ということを考えれば、それができないのはその政令があるからこそできていないということですよ。要は、前も教育委員会に、何で中国産のレノボをわざわざ入れなあかんのということ言うたんです。セキュリティ一面もだし、人権面もだし、様々な面で課題があるじゃないかと。これおかしいんじゃないかと言ったときに、いやWTOの、このGPA条項がありますからというふうに言い訳された——GPA条項というよりも政令が問題だということで、それでよろしいですか。それはそれで国にまた働きかけないといけないので。

○安居行財政局副局長 確かに先生の御指摘のとおり、GPAと特例政令との関係というのにつき

まして、私どもも解釈としてというか、どういう解釈なのかということにつきましては、今回、回答いただいたときに重ねてお尋ねを申し上げたところでございます。ただ、回答としましては、なかなか明確な見解を伝えることは難しいというような御判断でございまして、やはり特例政令に基づいて適切に、法令に基づいて対応していくということしか現状としては神戸市の取組としてははないのかというふうに考えてございます。

以上でございます。

○分科員（上島寛弘） これは所管しているのは、総務省というよりも、総務省を通じてますけど、結果的に、最終的には外務省ということになるんですか。

○安居行財政局副局長 総務省を通じまして外務省のほうに確認をさせていただきました。

○分科員（上島寛弘） 分かりました。だから、日本国のそういった企業とか産業を守らずにして、外務省がそういった解釈、政令を所管してるのか知りませんが、結果そういうことを言うて、政府調達に関しても、未加盟国でもオーケーですよみたいなことになってしまっていたら、結果的に何のためのものなのかと。WTOと言いながら、そういった未締結国に対してもこういうふうな実質優遇、日本だけはですよ。逆に中国側が勝手に解釈して、いやそれは日本の国産やから買いません言うたら排除されるわけですから。全くこれ平等じゃない、公平性ないですよ。何とか教育委員会のほうは仕様書をきっちりやった上で、仕様書において、今回タブレットはアップル社になりましたけども、やっぱりこの点については、神戸市としてなかなか、政令ですから、当然ながら拘束性あると思いますし、政令やからこれ国会で議論も何も、これ法律じゃないわけですよ、政府が出しちゃってるんですから。ただ、この点について課題ということはよく分かりましたので、これはひとつちょっとこのGPAの在り方については、国に対しても私なりにも働きかけていきたいと思えます。国会でもまた質疑もしていただきたいというふうに思いますが、ただ、人権の状況、公金を使うのであればやっぱりそういった少数民族の方、ウイグル人の方とかが弾圧された上で労働を課されて、英国の国営放送とかでも実態として流れていますし、アメリカのほうの議会においても取り上げられておりますけど、やっぱりこういった事態を鑑みたときに、こういったことがいいのかどうかということは、自治体の金とはいってもそういうところに流れてしまうということも踏まえてきっちり対応しなくてはならないなというふうに思いますので、よく整理はされて分かりましたので今後対応していきたいと思えます。

以上です。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、岩谷委員、発言席へどうぞ。

○分科員（岩谷しげなり） よろしくお願いたします。ちょっとさきの質問がかなりハードな話だったんですけども、私はちょっとソフトな話なのでよろしくお願いたします。

1つ目は、人口減少時代の採用力強化に向けたインターンシップの評価と拡充についてお聞きします。

本市では、人口減少時代においても優秀な人材を継続的に確保するため、大学生等を対象に、就業体験、短時間雇用、職場見学、座談会、課題解決プログラムなど、多様な形態のインターンシップを実施していると認識しています。これらの取組が採用活動にどのような効果があったと分析しているのか。また、今後どのように発展・拡充していく考えか、見解を伺います。

○正木行財政局長 本市では、優秀な人材確保のため、大学生等を対象に様々なプログラムを実施しております。例えば、採用の厳しい技術・福祉系に特化したインターンシップなどを実施し、

業務体験や若手職員との座談会などにより公務の魅力発信に取り組んでいるところでございます。

令和6年度に実施したプログラムでは、年間約1,000人の学生・転職希望者の受入れを行いました。参加者の満足度につきましては、アンケート調査を行った結果、市役所の仕事を具体的に理解でき、やりがいのある仕事に魅力を感じたといったコメントがあるなど、9割以上の参加者が満足と回答し、約5割が採用試験の受験に至っております。

インターンシップの実施は、神戸市への理解を深め、志望度を高める効果的な取組であり、職員採用試験の母集団形成に大きく寄与していると考えており、実施結果やアンケート等の分析を行いながら取組を進めているところでございます。

令和7年度におきましては受入れの拡充を行い、実施途中ではありますが、約1,800人の受入れを行っているところでございます。

今年度実施したアンケートにおいて、約7割の参加者が市役所の業務や職場環境が分かる職場見学プログラムを希望されました。そのため、市役所等の現場で実際の仕事内容を体験でき、職員との交流ができるプログラムを重視していきたいと考えております。また、これまで遠方で参加しにくかった方や受入れ人数を増やすため、今年度より始めているオンラインプログラムの拡充を予定しております。加えて、採用が厳しくなることが見込まれる技術・福祉系を対象としたインターンシップの受入れ拡充も検討しております。

このような取組によりまして、採用試験の母集団形成に寄与できる効果的なプログラムへと発展させていきたいと考えております。

○分科員（岩谷しげなり） ありがとうございます。

今、職種に限らず、どの業界でも人口減少の中で人材獲得競争は極めて激しさを増しているところで、やっぱり神戸市としてもイメージアップ、ブランド力、そういうインターンシップを通じて、学生さんたちに知っていただかないといけないと。

最近、奈良県ですか、職員の皆さんの服装、その規定を変えようということで、Tシャツとかジーンズとか、そういうのももうオーケーということになって、結構大きなニュースになったので、それも1つブランド戦略だと思うんですよ。

今日、拝見すると、結構ほとんどの皆さんネクタイつけてて——私ネクタイ嫌いなんですよ、ちょっと肩凝るからね。関係ないですけど、弁護士業で裁判所へ行くときも、あんまりネクタイをつけることなく、先日も行ったら、相手方に学生のアルバイトと間違えられたりすることもあったりして、やっぱり業界もどンドン、民間の金融機関も、もうスーツとかやめようと、そういうところも出てきてますんで、そういうのも神戸市から率先してブランド力向上に努めていただきたいと思います。

そしたら、再質疑に移ります。

本市の職員採用状況を確認したところ、受験者数及び合格者の8割が関西圏の大学出身者であるとのことであり、人口減少時代においては、優秀な人材を関西圏の大学等から獲得し続けることがこれまで以上に難しくなることが想定され、首都圏の学生との接点を創出していくことが重要になると考えます。例えば、東京事務所を拠点に、学生数の多い首都圏の大学とのネットワークを構築するとともに、首都圏の学生を対象として、市が宿泊費や交通費を一定程度負担して学生を招く、夏休みの期間等を活用した神戸市滞在型インターンシップを開催してみてもどうかと考えます。市職員との交流や懇親の機会を通じて、神戸の都市としての魅力を直接伝えられるだけではなく、実際の滞在を通じてその魅力を体験してもらうことで、本市への関心を高める

効果が期待できます。さらに、参加学生本人だけではなく、学生間の口コミやSNS発信等を通じて、ほかの学生への波及効果も期待できます。首都圏の学生も対象とした現在の取組状況と今後の展開についての見解を伺います。

- 久安行財政局部長兼職員研修所長 現在の取組状況でございますけれども、首都圏には学生も多く、その中には関西出身の学生もおり、Uターンを希望するなど関西で働きたいと考えている学生は一定数いると思われまます。そのため、首都圏の学生に対して、神戸市で働く魅力を発信していくことは重要であると考えております。

一方で、Uターンを希望する学生は全国にいるため、現状では、複数の就活サイトを通じて、全国に神戸市のインターンシップに関する情報発信をしております。その結果、首都圏だけではなく、全国の学生が本市のインターンシッププログラムに、令和7年度においては、先ほども申し上げましたが約1,800人参加をいただいている状況でございます。

委員御指摘の首都圏の学生を対象として、市が宿泊費・交通費を一定程度負担して学生を招く滞在型インターンシップにつきましては、特定の自治体が宿泊費や交通費を負担している事例は承知をしております。仮に、本市で実施をする場合、条件の整理を行っていく必要があると考えております。現状のインターンシップにおいては、参加者の数が多く、全国各地から参加をいただいております。そのため、どの地域からの参加者を対象とするのか。どのプログラムを対象とするのか。また、費用に関する問題もございます。他の自治体で実施している状況も踏まえて研究をしてみたいと考えております。

また、首都圏の学生との接点をつくることにつきましては、東京事務所と連携し、優秀な人材の獲得につなげていきたいと考えております。

以上でございます。

- 分科員（岩谷しげなり）ありがとうございます。明日、企画調整局の局別審査がございまして、そこでも、東京事務所、かなりいい場所に置いてるんだから、もっと活用してくださいみたいなお話しするんですけど、そこは行財政局としっかり連携しながらやっていただきたいと思ひます。どんどん技術の発展も進んでいって、行政課題もやっぱりどんどん複雑化していくというところで、単一的なバックグラウンドを持つ職員さんたちだけになっていくと、なかなか組織力というか、そういうのも弱まってくると思ひて、やっぱり多様なバックグラウンド、そういう人材を獲得していくというのも今後の神戸の発展にとってますます重要になってくると思ひます。何で私、滞在型インターンシップいいんじゃないかなと質問したかと言えば、私の大学の後輩とかも結構出向で東京のほうから神戸に来てたりするのがいて、先日も飲んでたら、大体2年か3年こっちに滞在して、いざ東京に帰るときに、先輩、神戸離れたくないんですと。やっぱり住んでみて神戸すごいよかったと、人もいいと、そういう意見がかなり多いので。ですので、滞在型というのを通じて、この神戸を体感していただく、そして、神戸市の本当に優しい職員のお兄さんお姉さん方と交流していただいて、神戸市役所の魅力も知っていただくということが重要だと思ひますのでお願いいたします。

今、民間でも人材獲得競争がかなり激しくなると。私もインスタグラムとか、ティックトックとかをたまに見るときに、何流れてくるかといえば、民間企業の若手社員が楽しそうに働いている様子がたまにこう出てきたりするんですよ。ですので、そういうショート動画みたいなのも通じて、神戸市で働くことというのがやりがいにつながっていくよと。今もう若い世代って、お金も重要ですけども、どこでどれぐらい稼げるか以上に、働くことに価値、やりがいみたい

なものに重きを置いてるという、そういう調査も私見ましたので、ちょっとそういう今のトレンドを追いながら、神戸市の発信も頑張っていたきたいと思います。

そしたら、最後の質問に移ります。

限られた人材・財源の中で、住民サービス向上を維持・向上させるためには、課題解決型の能力や専門性を有する人材の確保が一層重要となります。首都圏には、企業や大学が集積していることから、多様な人脈が形成されており、在学中にNPOやベンチャー企業を立ち上げる学生、公共政策等を研究する学生など課題解決型の能力や専門性を有する人材が多く存在すると考えます。そうした優秀な人材に神戸市役所を知ってもらい、魅力を感じてもらえるよう、現在のSDGs貢献のみを題材としたインターンシップではなく、AIなどの先端技術を学ぶ学生が、本市が抱える多様な行政課題を題材に、職員と一緒に解決を目指す実践型のインターンシップを積極的に開催してはどうかと考えます。

本市としても、学生からの柔軟な発想に基づく政策提案を受けることは貴重な機会となるばかりか、AIといった先端分野の人材確保にもつながることが期待できます。

以上を踏まえ、現在実施している課題解決型のインターンシップの評価と、今後の展開について見解を伺います。

- 久安行財政局部長兼職員研修所長 課題解決型の能力を要する人材の確保につきましては、重要であると認識しております。そういったことから、行政が直面している課題をテーマに、参加した学生がグループで協議をする内容について、SDGs貢献型インターンシップや1day仕事体験など、様々なプログラムで実施をしております。例えば、地域と協働した文化財の保存・活用や、駅の空きスペースの有効活用などをテーマにワークショップをしてもらうことで、神戸市の抱えている課題を具体的に認識して、市役所で働くイメージを高める効果があると考えております。

実施後のアンケートでは、ほとんどのプログラムで満足度は高くなっております。一方で、一部のプログラムでは、受入れの数や、採用試験の受験率などから、採用試験の母集団の形成の観点からは効果が低いものも存在すると考えております。

今後につきましては、デジタル技術の活用による業務改善の推進や、課題をデータに基づき解決する業務などに携わる総合事務、データ/デジタルの募集も新たに始まることから、デジタル人材の獲得について注力をしていきます。そのため、次年度においては、委員御指摘のAIやDX、データ分析などを学ぶ人材の確保につながる新しいプログラムを検討していきたいと考えております。

このように、個別プログラムの効果検証を随時行った上で、時代の変化にも対応した内容に更新し、優秀な人材の確保に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

- 分科員（岩谷しげなり） ありがとうございます。次年度からは、AI専門のそういう人材獲得に向けて御努力されるということで、今何か高市政権がAIとかにどんどん投資していくということなんですけれども、このハードの面もかなりAIって重要なんですけれども、やっぱり諸外国に比べてAI人材がかなり不足しているというところですので、今のうちから、神戸市も青田買いではないですけれども、囲っていくというのも今後重要になってくると思います。

SDGs貢献というのは、確かにプログラムの内容を見たら、響きからどうもやっぱりぼんやりしてしまってる感がありますので、今おっしゃったみたいに、AIとかデジタルとか、あとは

こういうインフラの維持管理どうしていくとかね。いろいろ神戸が抱えてる問題をやっぱり学生とか若手研究者の自由な発想でどんどん実験していってもらえるような、そんなプログラムになればいいと思いますので、お願いいたします。

単に一定期間、インターンで神戸市にやってきて、終わりましたからさようならと、よかったらまた採用試験を受けてくださいといったらもったいないと思うんですね。インターンの期間終わった後も継続的に協力してもらったりとか、いろいろアドバイスもらったりとか、人間的なつながり、そういうのを保っておくというのも非常に重要だと思いますので、その点も併せてお願いしたいと思います。

私からの質問は以上でございます。ありがとうございました。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、山本理事、発言席へどうぞ。

○副主査（山本のりかず） 私からは4点質疑させていただきます。

まず1点目、男性の育児休業取得のさらなる促進についてお伺いします。

神戸市では、行財政改革方針2025において、働き方改革実現のため、男性育児休業取得促進に取り組んだ結果、令和6年度、市長部局では、1週間以上の取得割合が82.7%に達するなど、一定の成果が出ていることは評価しております。

一方で、令和6年度、6か月を超えて育児休暇を取得した職員が50名いるのに対し、取得期間が3か月以下の職員が57名も存在し、うち20名の取得期間は1か月も満たない。つまり全体の約4割は取得期間が3か月以下となっております。この数字が示すことは、所属部署や職場環境の違いによって取得しやすさが異なるという課題が見えてきたのではないのでしょうか。育児休業の取得状況に大きな差が生じることについて、どのように分析して、改善につなげようとしているのか確認します。

○坂井行財政局副局長 男性の育児休業の取得について、私のほうから答弁申し上げます。

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画というのを策定しております。その中で、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境づくりのための取組を掲げ、積極的な育児休業の取得の促進を図っております。

男性の育児休業の取得につきましては、先ほど御指摘いただきましたように、取組の結果、着実に増加をしております。6年度は84.7%となっております。そのうち3か月を超える育児休業の取得でございますが、令和2年度は13.1%でありましたのが、令和6年度につきましては46.7%、実数においても21人から70人ということで大幅に増えているということで、取得期間が長い職員もかなり増えてきているという状況であろうかと思っております。

育児休業の取得の差が部局によって偏りがあるのではないかなという御指摘だったかと思うんですけども、調べておりましたところ、明確な偏りがあるわけではなくて、やはり職員個々で状況が違っているなというふうに考えてございます。

一般的に職員が育児休業の取得期間を検討するに当たっては、配偶者の就労の状況であるとか、あるいは周囲から支援が得られるであるとか、あるいは経済的な影響もございまして、そういった面を考慮しているのではないかなというふうに考えております。

神戸市としては、取得者本人が取得したいという希望をきちんと尊重する必要があるということで考えておまして、そういった希望を尊重できるような環境づくりというのは非常に重要であろうかと思っております。

なお、人事課のほうで把握をしております職員——面談を上司が行っておるんですけども、その職員については全員希望どおりの期間で育児休業が認められております。

育児休業を取得しやすい職場環境の整備としましては、やはり本人が周囲への配慮から必要な期間取得をためらうというようなことがあってはいけないということで考えております。ですので、例えば、短期間の取得なんかの場合は、代替の職員を手当するのがなかなか難しいというようなこともございますので、そういった場合、職場のほかの職員が応援をするので、応援をした職員に勤勉手当の加算をするような制度を今年度から始めてございます。また、令和8年度には、代替の職員として任期付職員を任用しているんですけども、これまで制度上、最長6か月以上の育児休業の場合は任期付職員の配置をしていたんですけども——1年以上を配置していたんですけど、これを6か月ということで基準をちょっと改めて、任期付職員の代替職員もしっかり配置できるような形で工夫をしていきたいというふうに考えております。

いずれにいたしましても、子供が生まれる職員が職場に気兼ねなく育児休業を取得できるような職場環境の整備が大変重要だと思っておりますので、その考えの下、取組を進めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○副主査（山本のりかず） 先ほど、部局の状況ではなくて、個々の状況によって、なおかつ希望どおり、男性の職員さんが、要は育児休業を取っているということを回答いただいて安心しました。ただやっぱりいろんな気遣いとか、先ほどおっしゃったように、ためらうことがないように、上司と周りのいろんな方と相談しながら、本人が希望するように、もちろん家庭が幸せであって初めて職員が前向いて働けると思っていますので、その辺り福利厚生を含めてしっかりと取り組んでいただきたいなと思います。

その中で、私自身このことに関して、今から6年前かな、2020年9月議会において、当時男性職員の育児休業の取得率向上のための質疑をさせていただきました。当時の副市長——今西副市長の答弁では、2017年度が2.5%、2018年度は5%、2019年度は10.9%と回答があり、その当時は低い取得率でした。当時は30%を目標として掲げ、2020年度には達成しております。そのことも踏まえて、今すごい男性の育児休業の取得率が向上しているということに関しては非常に安堵していますし、職員が前向いて働くような環境整備というのは非常に大切だと思いますので、しっかりとコミュニケーションを取っていただいて、神戸市も働きやすい、共働き子育てしやすいとして評価が高いですので、神戸市が率先して取り組むべき課題だと考えますので、配偶者の事情もあると思いますので、職員が希望するような期間を、しっかりと丁寧にコミュニケーションを取っていただいて取り組んでいただきたいことを要望します。

次、キャリアリターン制度の現状分析と改善についてお伺いします。

神戸市では、民間企業への転職、コミュニティービジネスの起業、育児、介護、配偶者の転勤などを理由に離職した職員を対象に、離職後に培った知識・スキルや離職前の経験を生かす即戦力人材として採用するキャリアリターン選考を実施しております。

制度が開始された令和4年度からの4年間で8人の採用と、採用実績は伸びていないと伺っております。この状況についてどのように分析しているのか、まず確認させてください。

○坂井行財政局副局長 キャリアリターン選考につきまして、私のほうから申し上げます。

近年では、転職によるスキルアップ志向や社会貢献への意識の高まりとか、民間企業における採用トレンドの変化など、社会の情勢が大きく変わっておりまして、神戸市の職員採用の考え方

としては、民間企業の経験者を即戦力として積極的に採用するなど、従来からの考え方から改めておまして、多様な人材の確保に努めてございます。

多様な人材の確保という観点では、神戸市を退職された方を職員としての知識・経験を有する即戦力として採用するという事で、令和4年度にこのキャリアリターン選考を始めたところでございます。

選考による合格者は、御指摘いただいたとおり、過去4年間で8名ということですが、受験者につきましては、4年度は3名、5年度は5名でしたけれども、6年度、7年度につきましては10名以上の方が受けていただいております、制度については着実に浸透はしているところかなと考えてございます。

キャリアリターン選考の課題と今後の取組でございますけれども、やはり先ほど申し上げたとおり、人材の流動化が進んでいる社会情勢の中で、即戦力として採用することができるこの選考を活用するというのは非常に重要だというふうに考えておりますので、引き続きこの制度の周知には努めていきたいと考えております。

いずれにしましても、まずは職員のやりがい創出、先ほど局長からも答弁を申し上げましたけれども、離職防止に向けた取組を進めていくというのも非常に重要だと思いますので、離職者の再採用ということに限らず、優秀な人材の確保という観点で、あらゆる手法を講じて人材確保について検討していきたいと考えております。

○副主査（山本のりかず） 民間企業の積極採用は私も評価しております。進めていくべきだと思います。一方で、神戸市職員だった方が、ほかでいろんな経験とか知識を積んで、また戻ってきて、神戸市職員として活躍していただけることも、神戸市政にとっても非常に大事な視点だと思いますので、その辺りもう少し制度の仕組みなりを変えていただきたいと思いますので再質疑させていただきます。

現行では、離職時に係長級以下、かつ離職後5年以内とする要件を設定していると伺っております。このような要件を設定している狙いについて、令和6年度決算特別委員会において、我が会派の黒田議員からも質疑させていただき、今西副市長からは、業務を取り巻く状況が日々変化していることを踏まえ、離職前の能力発揮や即戦力の採用の観点から設定しているとの答弁がありました。

しかし、神戸市では、令和5年から職員採用に占める経験者採用を5割に拡大し、係長級の採用や、40歳以上を対象とした経験者の通年採用枠を新設するなど、経験者採用へ拡充し、強化していると伺っており、私も承知しております。

政令指定都市間で比較すると、大阪市では、離職後10年、職員制限は柔軟運用。横浜市では、離職後の年数は実質制限なしで職員制限もほぼない状況です。そういった中で、他都市とのそういった比較も勘案しながら、離職後の期間や離職時の階級にかかわらず、キャリアリターン制度を再構築できる制度を柔軟に見直すべきと考えますが、その辺り確認させてください。

○西端行財政局人事課長 キャリアリターン制度につきましては、これまで拡大してきました経験者採用と同様に、民間企業等での経験を求めるとともに、神戸市を離職する前の神戸市の職員としての経験も生かしまして、即戦力として活躍できる人材の確保を目的としているものでございます。

そのため、昨今の社会情勢の変化の速さでありますとか、市役所におけるDX推進による働き方の変化の速さを踏まえまして、公務能率維持の観点から、離職後5年以内という要件を設定し

ているところがございます。また、離職時に係長級以下とする要件も設けておりました、管理職につきましても、特に組織マネジメントを担う立場であるということから、先ほど申し上げました働き方の変化の速さを考慮した際、より即戦力であることが求められるものと考えてございます。

いずれにいたしましても、職員採用における社会トレンドの変化を踏まえながら、また、先ほど理事御指摘のありました他都市の状況等も踏まえながら、引き続きキャリアリターン制度の在り方につきまして検討を進めていくとともに、経験者採用やその他の選考も併用しながら、優秀な人材確保を推進してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○**副主査**（山本のりかず） しっかり検討して対応していただきたいなと思います。先ほど申し上げました政令市の、他都市比較を鑑みても、都市経営戦略として人材政策を図っていただき、優秀な人材を確保していくことは、非常に重要だと思いますので、しっかりとこの辺り踏まえた上で対応していくことを要望させていただきます。

次、3点目ですけれども、働き方改革の推進についてお伺いします。

行政手続のスマート化についてです。神戸市では、行財政改革方針2025において、今年度末までに行政手続のうち70%をスマート化させる目標を掲げており、令和6年度時点では68.7%となるなど、目標の達成が見込まれていることは評価しています。

一方で、スマート化できていない約30%について、局内でどのように分析し、スマート化を実現させようとしているのか確認します。

加えて、私も一例として紹介しますと、区役所の窓口手続において、障害者手帳の新規申請において、来庁が困難な方、例えば、精神的に区役所に行くことができない、病院に入院している、もしくは、肉体的に障害を持っていて——不慮の事故や病気により、例えば、足を切断した方というのは区役所になかなか行くことができません。そういった方に対してこそ、行政手続、区役所へ行けないのであれば、家族がインターネットで、例えば、写真添付するのであれば、写真をメールで送信するとか、その辺りも考えていく必要があるかなと考えております。そういった事例を踏まえて、優先的に行政が取り組むべきスマート化をもう少し加速して進めるべきと考えますが、確認させてください。

○**正木行財政局長** 行財政改革方針2025においては、生産年齢人口の減少を背景に、市民がいつでもどこでも早く簡単に行政サービスを利用できるようにするとともに、今後より重要性が高まってくる相談業務を充実させるなど、将来にわたり市民サービスの維持・向上を目指すことを目的に、行政手続スマート化率70%を実施目標の1つに掲げております。

具体的には、スマート化できる可能性のある約1,000手続、年間申請件数290万件のうち、令和7年度末に申請件数ベースで70%、約203万件のスマート化を目指し、件数が多い手続を中心に優先的にスマート化を進める手続を選定し、所管課に対して、企画調整局デジタル戦略部が伴走支援しているところがございます。その結果、令和6年度末でのスマート化率は68.7%と目標達成が見込まれているところがございます。

一方、現在残る約30%の手続としましては、1つは、法律等で対面が義務づけられている手続や申請時に職員による状況確認が必要な手続、申請時にほかの支援策の説明が必要な手続、年間申請件数が少ない手続などが残っていると考えております。

今後、スマート化率の向上の取組としましては、1つ目の法律等で対面が義務づけられている

手続につきましては、継続的に国へ要望を実施してまいりたいと考えております。それ以外の手続につきましては、本人確認の厳格性など手続の特性や、ほかの支援策の説明において対面以外の代替手段がないか等、手続ごとにスマート化を阻害する要因を分析しながら検討を進めていく必要があると考えております。

御指摘の障害者手帳につきましては、福祉局からは、申請交付時に生活状況などの聞き取りを行うことで、障害特性を踏まえた支援策等を案内するために原則対面での手続を行っているというふうに聞いております。

いずれにしましても、実際に手続の対象となる市民の属性等も考慮しながら、最適な手続手法を検討し、スマート化を進めてまいりたいと考えております。

- 副主査（山本のりかず） 先ほど件数が多い申請手続から優先してスマート化してるという御回答がありました。そのとおりにかなと思いますし、対面しないといけない状況であったりとか、対面が必要な手続というのを国が定めているというのも理解できます。一方で、スマート化できていない行政手続の多くは、法的に、先ほどおっしゃったように対面義務がある手続や物理的に対面が必要になる手続のことで、人口減少社会においては、行政手続のスマート化は全ての自治体の喫緊の課題であり、神戸市にとっても障壁となっている事例は、他の自治体でも同様に障壁になるであろうと推測されます。

先ほど局長から、国への働きかけなど少しお話があったと思いますけれども、国へ要望を行い、制度が改正されるのを待つのではなく、国と連携して試行的に先行実施するなど、関係省庁に働きかけるべきと考えますが、もう1度確認させてください。

- 正木行財政局長 法律等で対面義務のある手続としましては、マイナンバーカードの交付など、物理的に対面が必要な手続としては、印鑑登録、挙証資料の原本提出が必要な手続などがあると把握しております。今後、手続ごとの課題やスマート化を阻害する要因、市民ニーズ等を踏まえながらスマート化を進めていく予定としております。法的な規制があるものにつきましては、おっしゃるとおり、神戸市のみならず全国の課題であるというふうに思っておりますので、今後も各種要望等を通じて国への働きかけを行っていく、また、国と連携して試行的に先行実施することも含めて、今後どういった枠組みが可能かも含めて、研究してまいりたいと考えております。

いずれにしましても、人口減少が進む中でも持続可能な行政サービスを進めていくためには、行政手続のスマート化は非常に重要だと考えておりますので、積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

- 副主査（山本のりかず） 先ほどおっしゃったマイナンバーの活用も非常に重要な視点だと思います。もしくは、ほかの部局でありましたように、これから障害手帳のデジタル化であったりとか、母子手帳のデジタル化も進めて——今推進しているような状況ですので、そういったデジタル化も非常に重要な視点だと思いますので、当局に我々もお願いするだけでなく、私たちも、私も政治家ですので、国会議員を通じて関係部署に働きかけたいと考えております。

次、最後質問ですけれども、市民還元に資する使用料・手数料の在り方についてお伺いします。

直近の神戸市では、様々な公共施設の使用料や行政サービスに係る手数料について、受益者負担の考え方や昨今の物価高騰の影響を踏まえて改定が図られております。

しかし、使用料・手数料の改定において、単なるコスト回収にとどまらず、神戸市民の負担軽減や利用促進による政策的効果を踏まえ、神戸市民への優遇措置の導入や拡充を検討し、神戸市の都市の魅力向上やシビックプライドの醸成につなげることが重要であると考えます。そのため、

施設ごとに検討を進める前に、全庁的に一貫した考え方や基準を整理し、明確化する必要があると考えます。政策的効果を踏まえた使用料・手数料の在り方について、現時点での検討状況と今後の方針を確認させてください。

- 安居行財政局副局長** 公共施設の役割や利用実態というのが様々でございまして、例えば、地域住民の日常的な利用を想定した施設もあれば、観光の目的として市民以外にも広く利用されている施設などもございます。公共施設の使用料等の優遇措置につきましては、やはり受益者負担の観点ということを基本にしつつ、その役割や利用実態に応じた判断が求められるというふうに考えてございます。

例えば、現行の優遇措置でございますけれども、委員も御案内のとおりになりますけれども、子供たちの健全な育成を図り、教育環境をより充実させる観点から、近隣の市町と連携しまして、教育施設などへの無料で入場できます、のびのびパスポートを発行しているところでございますし、また、令和6年9月からは、市内高校への通学定期の無償化に合わせまして、王子動物園や六甲山牧場等の市有施設につきまして、市内に在住または在学の高校生の入場料というのを無償化したところでございます。また、高齢者の社会参加、こういったことを促進する観点からは、神戸市内に居住する満65歳以上——一部の施設では満70歳以上の方になりますけれども、そういった方を対象にしたシニア割引ということも実施しており、ホームページにて案内をしているところでございます。

先生御提案の市民への優遇措置につきましては、やはりこういった優遇措置によって、都市の魅力向上であったり、シビックプライドの醸成といったメリットということは十分に考えられるというふうに思っております。ただ一方で、当然ながら料金収入の減少の可能性もありまして、その結果、施設の維持管理において財政負担が増えるというようナリスクもあるというふうに考えてございます。

また、本市は政令指定都市としまして、都市圏におけます中枢都市として、様々な分野で広域的な機能を発揮しながら、圏域全体の活性化であるとか、発展のための牽引役としての役割ということもあるんだというふうに思っております。このように非常にこの市民優遇というのは、メリットとデメリットの両方が考えられるわけでございますけれども、やはり現状、広域的な役割を担うべき存在であるということも踏まえまして、単に市民であるということでもって施設利用に関する優遇措置を行うということにつきましては、少し慎重に検討すべき事項だというふうに考えてございます。

以上でございます。

- 副主査**（山本のりかず） 先ほど答弁ありました子育て世帯とか、高齢者に対して一定の優遇措置があると。なおかつ、利用料金を低減すると料金収入にも反映して、民間で言う売上げ、料金収入の低減につながるということも理解します。

一方で、もう少し兵庫県内の他都市であったりとか、関西圏の他都市を見ていただくと、今日の神戸新聞も、皆さん見ていただいていると思いますけれども、姫路城も入場——要は料金を、例えば、姫路市外の方は2,500円、姫路市民の方は1,000円、18歳未満は無料という記事も出ております。もちろんこの件に関しては賛否両論の意見があるのは重々承知してはおりますけれども、やはりその辺りも考えていく必要があるのかなと思っております。もちろん神戸市民だけじゃなくて、市外の日本国民、もしくは、今訪日の——日本に来られる、神戸に来られる外国人も増えてますので、その辺り議論、もし局内で難しいのであれば、有識者会議も、どんどんそういう会議も設定すれ

ばいいのかなと思います、私は。専門家の大学の先生やいろんな関係者を交えて議論することによって、整理すべき課題、導入すべきだ、導入すべきでない意見も出てくるとと思いますので、しっかりと審議会とか、そういう会議の場においても、当局主導的に検討していただきたいなと思います。

私、今年、都市交通委員会に所属していますけれども、近畿圏で言うと、京都市さんが、皆さん御承知のとおり、二重価格実証試験で、要は京都市民は市民優先価格の導入に向けて、2月から実証実験で、要はバスの料金については、京都市民を優遇するような価格設定もしていますので、神戸市、いろんな局で果敢にチャレンジしてるじゃないですか。変革していく神戸市ということ。慎重になる姿勢はわかりますけども、多様な皆さんの意見を聞いて、進める土台を局として設定していただきたいと思いますので、要は批判的な意見も恐れずに、しっかりと多様な意見を踏まえて、先ほど私が提案させていただきました審議会とか学者の先生の意見も踏まえて、しっかりとその辺り整理整頓していただいて、私も神戸市民ですので、神戸市民の利益が阻害されないような形で運用していただきたいことを要望させていただきます。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

委員の皆様申し上げます。午前中の審査はこの程度にとどめ、この際暫時休憩いたします。午後1時15分より再開いたします。

（午後0時17分休憩）

（午後1時15分再開）

○主査（門田まゆみ） ただいまから予算特別委員会第1分科会を再開いたします。

午前中に引き続き、行財政局に対する質疑を続行いたします。

それでは、吉田謙治委員、発言席へどうぞ。

○分科員（吉田謙治） 公明党の吉田謙治でございます。それでは早速、午前中に引き続きまして質疑をさせていただきたいと思います。

私からは、大きく5点にわたりましてお尋ねをしたいと思います。

第1点目は、午前中も出ておりましたけれども、料金改定の考え方についてお尋ねをいたしたいと思います。今回、駐車場や各種施設の利用料金の値上げ案がまとめて出されております。長年、料金改定がなされてこなかった施設もある中で、この令和8年度に多くの施設の料金改定に踏み切ったのはなぜなのかということをお尋ねしたいと思います。

近年の物価高に対して、今回の予算案でも、市民生活を支援する対策が講じられているところではありますが、その足を引っ張ることになりはしないか。また、値上げに際しては、よく激変緩和ということで段階的に上げていく手法も取られたりいたしますけれども、今回の値上げの多くはその率がかなり高く見受けられます。各担当部局によってそれぞれの値上げの幅、時期について、個々の事情、理由があると思いますけれども、行財政局として、どのような視点、判断から、今回の料金改定を提案されているのか。基本的小お考えをお伺いしたいと思います。

2点目でございます。これも午前中、やはり職員の皆さんのと申しますか、人材の確保とか、処遇の問題がいろいろ議論されておりましたけど、私からも2つ。1つは職員の評価と人事、先ほども局長からいろいろと御答弁ございましたけれども、なかんずく評価についてお尋ねをしたいと思います。

言うまでもなくなんですが、本市職員の皆さんは、市内の企業・団体・市民個々の社会経済活

動を支援し、市民福祉の充実のために日々尽力をいただいております。例えばであります、港湾局でありますと港湾関連業界の皆さん、福祉局とか子ども家庭局ですと福祉関係の事業者の皆さん、健康局は医療・衛生関係の皆さん、文化スポーツ局は芸術文化団体とかスポーツ団体の皆さん、経済観光局は中小企業・市場・商店街の皆さんといったように、市役所外部の市民の皆さんとの協働の作業で業務を遂行しておられます。これら様々な対象の市民団体は、それぞれに専門性や歴史、人間関係を有しており、これを理解し、相互の信頼関係を築いてこそ、よい仕事ができるものと思います。市民生活に奉仕することが行政の第一の目的であるとしますと、そこにおける職員の働きを評価することが、評価制度の眼目ではないでしょうか。

管理職員評価制度の特徴として、360度フィードバックというのが言われておりますけれども、これは組織内部での評価ということでありまして、本市事業のカウンターパートである様々な市民団体との信頼関係・協働関係の評価をより重視すべきではないかと考えるところでありますが御見解をお伺いをいたします。

もう1点、職員の皆さんに関する質問であります。これも働く魅力という話が午前中も出ておりました。確かにそうだなと思って私もお伺いしておりましたけれども、残念ながらと言いますか、この近年、特に本市職員が定年をお迎えになる前に途中退職する方が増えているというふうにお伺いをいたしております。どの程度、どのような職種の人が途中退職されているのか。また、その理由はどのように捉えておられるのか。最近ヒアリングをしてらっしゃるといふふうにもお伺いしておりますので、その辺りどうなのかということもお尋ねをしたいと思います。技術職の人材が特に不足しているとも耳にいたしておりますけれども、神戸市で公務員として働くことの魅力、やりがいや、あるいは処遇に問題はないのか。これ午前中も議論になっておりました。十分やっただけという点ではあるんですけども、これからの課題という点についてはどうなのかお尋ねをしたいと思います。

また一方で、行政組織が毎年改編されておりました、私ども昔の頃のことを考えるとあまり行政組織の改編ってそうそうしょっちゅうなかったように思うんですけども、ここのところはもうほぼ毎年組織の改編がなされておりました、特に、以前は局長・部長・課長・係長という縦のラインが主でありまして、それはそれで縦割り組織の弊害などと言われて、そういう課題もあるのだということで行政組織が大きく見直されたところでもありますけれども、一方で、いわゆる役職のポストがかなり減少したということもお伺いしておりますが、そういうことに対して、職員の皆さんから、やっぱり役職というような将来のポストが減っていくというのは、やはりモチベーションに影響があるのではないかと思いますけれども、こういったことも関係してるとは思いますが、お考えをお伺いしたいと思います。

これに関連しまして、途中退職ということはいろんな事情、理由があるんだろうと思うんですけども、採用されるとき、なかなか大学卒業されて初めて入ってこられる方々に何十年もの将来を見通してというのはなかなか難しいかと思うんですけども、採用時にいろいろ工夫をしてらっしゃると思うんですが、採用面における考えに、こういう途中退職の事情というのを反映いただいているのかどうかということも、細かいですがお伺いしておきたいと思っております。

それから、4点目であります、自治体間協力のことでございます。代表質疑でもお伺いいたしましたけれども、これは神戸だけではなく、全国的にやはり都市のインフラを支えているごみ処理施設でありますとか、水道の関係の施設であるとか、あるいは病院等の医療機関でありますとか、なかなか市民生活にとって大変重要なインフラではあるんですけども、この維

持更新が、かなり費用がかかって大変だという背景があって、近年、自治体間でこういったサービスの協力と言いますか、出てきておるところであります。

本会議でも市長の御答弁で、こういった市民サービスは基礎的自治体ごとではなくて、広域で支える方向にあることが改めてお示しをいただき、また、その中で、なかんずく行政機能、マンパワーなどにおいて有力なと言いますか、政令指定都市が同じ基礎的自治体として共通の事務も多いのでということで、他の自治体の業務を支援することもお示しになったところあります。

国全体から見ますと合理的かつ効率的な取組ではありますけれども、問題は、これを支える市民負担の課題であります。言うまでもなく、広域に係る行政サービスについては、本来、広域行政を担う県が調整をしていただくべきものであると思います。近年のごみ処理や水道事業などにおける自治体間協力において、兵庫県とはどのような協議が行われたのか。何らかの要望はされたのか。まずお伺いをしたいと思います。

また、自治体間協力に伴う費用負担の在り方についてはどのように考えておられるのか。自治体間協力を積極的に進めるとの市長の御答弁でありましたけれども、その前提として、市民の皆さんに客観的な根拠を示した公平な費用分担の仕組みをお示しをいただく必要があると思いますけれども、御見解をお尋ねしたいと思います。

最後、5点目であります。財源涵養策としての土地供給の方針ということで、直接的には都市局とか、ほかの事業部局に関わる話ですから、行財政局の立場から財源涵養、税源涵養の策としてどうお考えになっているのかということをお尋ねしたいと思います。

言うまでもなくなんですが、本市財政の今後を見通した場合、毎年、予算のときに厳しい厳しいというのが、決して余裕あるなんていうことを資料で見たことはもう何十年もないんでありますけれども、いわゆる財源涵養の具体策を講じなければいけないというのは喫緊の課題であると思います。基礎的自治体でありますので、私ども基幹財源と言いますか——これはもう固定資産税であったり、法人市民税もなかなか景気が悪くなりますと入ってきませんが、やはり基幹財源というのは固定資産税ということになるのかなと思いますが、特に近年、産業用地のニーズが非常に高まっているのではないかと。いろいろとお伺いするところ、働き方改革の関係で、例えば、物流倉庫のニーズが増えているとか。長距離——なかなか運転手さん、働き方改革で長距離の時間、長時間乗れないので、いわゆる物流倉庫を、デポをあちこちにつくってつないでいくということから、こういう物流倉庫のニーズも高まっているようであります。そのほかにもデータセンター——AIがどんどん進むと、私よく技術的なことは分かりませんが、巨大なデータセンターが必要になってくるらしくて、非常に広大な面積を要求されるというような、あまり雇用効果はないようでありますけれども、こういうデータセンターの土地ニーズ。あるいはまた蓄電池の施設を造りたいというような、さらには半導体関連の産業が、今、国を挙げて振興していこうということでありまして、そういう関連の生産工場とか、そういうニーズが大変強く出てきているというふうにはお伺いいたしております。それを促進するための法制度の改革もなされているところあります。

残念ながら本市では、新都市整備事業会計で、それこそ昔は山、海へ行くということで陸も海上も土地を造成して、大いに市域を拡大し、産業基盤をつくってきたわけでありまして、新都市整備事業会計も閉鎖をされまして、新たな工業団地の造成も、西神戸のゴルフ場跡地、今、防災の工事をやっておられるようでありまして、非常に限られております。本市が直接十分な土地供給を行うことは、現況難しいということだろうと思います。

そこで重要となるのは、低未利用地の活用、これは先般、来年度の予算会見で市長が重点項目として低未利用地を活用した——そのときは住宅供給のお話だったかと思いますが、上げられております。低未利用地の活用が住宅供給に限らず、なかなかないかなと思うんですが、産業用地にも向けて積極的に考えていくべきではないかなと。住宅供給以外の目的でも、今申し上げた産業用地のような形で、サウンディング調査や条件付公募をより積極的に進めていただきたいと思いますというふうには考えますけれども、行財政局のお立場からの御見解をお伺いいたします。

以上でございます。

○正木行財政局長 では、私からは、神戸市職員として働く魅力についてと自治体間協力の2点について御答弁申し上げたいと思います。

まず、神戸市職員として働く魅力についての3つ目の御質問でございますけれども、委員御指摘のとおり、人事委員会が採用試験を実施する職の退職者数については、令和4年度が91名、令和5年度が121名、令和6年度が113名でありまして、増加傾向でございます。特に、土木区分等の技術系職員については、事務系職員と比較して退職者数が増加しております。退職理由としましては、転職によるものが最も多くございまして、背景には、転職支援サービスの普及や転職に対する価値観の変化等により、転職のハードルが下がっていることが要因として考えられます。また、職員の退職理由等を詳細に把握するため、令和7年度より退職者を対象としたアンケートを——任意回答ですけれども——実施しているところでして、まだ現時点で十分な回答数を得ているわけではございませんけれども、その中でも、新たな環境でチャレンジしたい、スキルを磨きたいという理由での退職が多かったところでございます。

このような状況から、職員が神戸市役所での業務を通して成長を実感し続け、やりがいを持って公務に取り組むということが離職防止の観点からも重要であると考えております。そのためには、あらゆる手法を用いて市役所を魅力的な職場にすることが不可欠でして、1つ目は、業務面で魅力を高め、成長できる環境をつくる、2つ目が、処遇面でそれにきちんと報いるという観点でございます。

1点目の業務面で魅力を高め、成長できる環境をつくるという点で申し上げますと、AI活用やDX推進による徹底した業務改革を通じて、やりがいを感じづらい定型的な業務への従事を減らして、より付加価値の高い業務、あるいは相談支援業務、人間でしかできないような相談支援業務に注力できるよう、行財政局として伴走支援を行っているところでございます。

また、職員の意欲を人事、キャリアに反映するため、庁内公募制度等を実施しておりますけれども、今年度は利用実態についての職員アンケートを実施しまして、職員の意見を踏まえて、連続利用の制限撤廃や年齢要件の緩和等により、さらなる制度の活性化、利用促進に向けた見直しを行ったところでございます。そのほか、職員が自己研さんに取り組むことができる資格取得支援制度、庁内副業制度、職員技術研修所の活用等により職員が成長できる環境を整備しております。

同時に、処遇面できちんと報いるということも重要でして、これまでも頑張っている職員が真に報われるよう、係長級の処遇改善をはじめとした給料表の見直しを行ったほか、人事評価結果の勤勉手当への反映についても大きく拡大するなど、職員がモチベーションを高く持って業務に取り組めるような人事・給与制度へと見直してきたところでございます。

1点、職制改正、毎年組織改正が行われていてというところであるんですけれども、係長級以上の職員数については、ここ数年減少傾向にあるというわけではございませんで、また、退職者向

けアンケートでも、昇任できないというのを理由に退職してる職員もいるんですけども、少数でして、その方もちょっと違う要因かなというところなので、そこではないのかなとは思っております。

また、採用時において、離職防止に向けたどのような工夫を行っているかという点で言いますと、やはり正直、採用時にも、神戸市役所とはこういう職場ですよというのを正直に言うということが重要なかなと思っております。幾らセールストークでよく見せようとして話をしても、中に入ってもらってからちょっと違うんじゃないかということになるとやっぱり退職してしまうので、外向きによく見せるというだけじゃなく、実質的にも神戸市役所を魅力的な職場にした上で、それを正直に採用のときにも伝えるということが重要なかなと考えております。

引き続き人材獲得競争が激化していく中で、優秀な人材の獲得だけでなく、職員が市役所での業務を通して成長を実感し続け、やりがいを持って公務に取り組むことができる環境を提供してまいりたいと考えております。

引き続きまして、4点目の自治体間協力について御答弁申し上げます。

人口減少時代においては、都市が抱える課題解決に向け、市域の枠を超えた広い視野で連携を図っていくことは、持続可能で質の高い行政サービスを維持していく上で必要な観点だと考えております。国においても、第34次地方制度調査会において、国・都道府県・市町村間の役割分担や大都市地域における行政体制が諮問事項とされており、国において、地方制度に関する重要事項として、学識経験者や国会議員、地方自治体による議論が進められるものと承知しております。

財政的な影響ということでございますけれども、自治体間の連携につきましては、一般論としては当該自治体が有する資源や人材を効率的に活用できるため、財政的にもメリットがあるというふうに考えております。

具体例で申し上げますと、本市においては、芦屋市との可燃ごみの広域処理を行っておりますけれども、芦屋市からの負担金収入、広域・効率的なごみ処理施設の運営によるスケールメリット、ごみ焼却による売電収入の増加につながっております。

また、三田市との消防指令業務事務の共同運用では、共同運用をすることで交付税措置の有利な緊急防災・減災事業債を活用することが可能となり、単独での運用に比べて大幅な施設整備コストが軽減されているところでございます。

さらに、救急安心センターでは、令和7年7月11日より兵庫県全域に拡大して——シャープ7119ですけれども、こちらについて、市町の負担金について見直しが行われて、本市の負担金の縮減が図られたというところでございます。

これらの取組は、財政負担の軽減にとどまらず、可燃ごみの広域処理であれば温室効果ガス排出量の削減、消防指令事務の共同運用であれば北神地区の消防サービスの充実、救急安心センターについては緊急性の高い救急医療相談体制が全県へ広がるなど、多面的な効果を生むというふうに認識しております。

なお、圏域の中心市が近隣の市町村と連携し、生活関連機能サービスの向上を行い、活力ある社会経済を維持するため、国において連携中枢都市の取組が進められておりますけれども、残念ながら現在、3大都市圏はこの仕組みの対象外となっておりますので、対象とするように指定都市市長会において要望を行ったところでございます。

そしてまた、市民への説明という点に関しましては、御指摘のとおり、自治体間連携を図るに当たり、費用負担の考え方や本市の財政的な影響、そのメリットを分かりやすく市民にお示しす

るということは重要であると考えております。これまでも芦屋市との可燃ごみの広域処理において、神戸市長、芦屋市長の合同記者会見において、ごみ発電に伴う収入増を、救急安心センターについては、令和8年事務事業の見直しにおいて削減効果額を公表してありまして、引き続き関係部局と連携して、積極的な広報に努めてまいりたいと考えております。

○**坂井行財政局副局長** 私のほうから、職員の評価と人事につきまして御説明を申し上げます。

神戸市におきましては、能力・実績に基づく人事管理を行いまして、より高い能力を持った人材の育成を行うことで、公務能率や市民サービスの向上につなげることを目的に、全ての職員を対象に人事評価を実施しております。

外部関係者との協働に関する評価をしっかりと反映すべきだという御指摘をいただいておりますが、神戸市の業務の多くは、御指摘のとおり、事業者や関係団体も含めた市民との協働を前提に進められてありまして、市民の皆様と信頼関係を築きながら業務を進めていくということが重要であるという認識でございます。市民との協働の観点、人事評価制度においても重要なものと位置づけてありまして、全ての等級において、市民や関係者の信頼を得ることを標準職務遂行能力ということの1つとして定めてございます。

具体的に申し上げますと、課長級職員の能力評価の評価項目におきましては、圧倒的な当事者意識を持って市民や関係者の信頼を得ることができたのか、所管業務を責任者として市民目線に立って、場面に応じた適切な判断を行うことができたのか、利害関係者や立場の異なる相手に、施策・方針を分かりやすく説明し、合意を形成した上で業務を円滑に進めることができているのかなどの着眼点を設けることで、市民との信頼関係・協働関係についても、適切に評価に反映できるように取り組んでございます。

本市としましては、こういった市民との協働の姿勢や説明責任などの視点が適切に評価へ反映されるように取り組んでいるところでございますけれども、今後も引き続き、市民との協働の状況がきちんと適切に評価に反映されるよう、評価者への研修をはじめ、制度の運用に努めてまいりたいと考えております。

○**安居行財政局副局長** 私のほうから、料金改定の考え方につきまして御答弁をさせていただきます。

まず、今回、料金改定の概要といたしましては、令和8年度におきまして、各種駐車場であるとか、一部観光施設を、それから、令和9年度におきましては、体育施設及び文化施設の料金改定を予定しているところでございます。

駐車場につきましては、市としまして、周辺の駐車場との料金設定の均衡を図るといった観点、体育施設・文化施設・観光施設につきましては、長らく料金改定というのを行っておらず、昨今の物件費・人件費の高騰を受けまして、施設の運営コストが増加し続けてありまして、おおむね15%ほどの改定率というふうになってございます。

全体を通しました改定の基本的な考え方でございますけれども、公共施設の使用料等につきましては、受益者負担の原則に基づきまして、利用される方と利用されない方との間の公平性を確保するため、利用者に対しまして応分の負担を求めるものとして設定をしているところでございます。金額につきましては、各施設の所管局におきまして、近隣の民間施設や周辺の他都市の同様の施設とのバランスといったことも考慮しながら、また、施設の運営に要するコストに応じまして、適宜見直しを図っているところでございます。

今後とも施設の適正な維持管理であるとか、提供するサービスの維持・充実に努めてまいりた

いと考えてございまして、御理解を賜ればというふうに考えてございます。

以上でございます。

○塩見行財政局部長 私の方からは、財源涵養策としての土地の利活用方針についてお答え申し上げたいと思います。

令和8年度当初予算の市長会見でも言及がありましたが、低未利用地を活用したお手頃な住宅供給につきましては、高騰する住宅マーケットの中でお手頃な住宅を提供するという政策目的と、郊外・既成市街地エリアのスポンジ化対策の観点から、令和7年度に引き続いて取り組もうとする事業でございまして。

こうした全市的な政策課題や地域社会が抱える課題の解決を目的として、低未利用地の活用方針を検討することは重要であると考えております。また、低未利用地それぞれの形状や交通利便性のよしあし、用途地域といった行政要件など、その土地ごとに様々なポテンシャルを有しますことから、それぞれの土地に適した活用方法を見極め、利活用や処分の方針を検討することも重要であると考えております。

行財政局としましては、これまでも財源確保を第一義として、公募型プロポーザル方式等による民間への低未利用地の売却や貸付け等を行ってきたところではございますが、低未利用地の処分方法について、住宅用途に限ることなく、それぞれの土地が有するポテンシャルや魅力をしっかりと見極め、財源涵養の観点も意識して、公募型プロポーザル方式や競争入札等による事業用途での処分につきましても、引き続き積極的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○分科員（吉田謙治） それでは、再質問させていただきたいと思っております。

まず、職員として働く魅力とか、それと関連性の深い職員の皆さんの評価とか、人事のことでありますけれども、ちょっと午前中の議論もいろいろと拝聴いたしておりまして、改めて、採用時点も特にそうなんだろうと思うんですが、公務員の魅力とは何なのかと。公務員として働く魅力というのは何なんだろうということに思い至るんですね。処遇改善もしなきゃいけないし、いろいろと技術的、あるいはいろんな資格を取るための措置といいますか、研修機会であったりとか、そういう面での取組というのは非常に大事だということはよく分かるんでありますけれども、公務員として働くというのはこんなにやりがいがあって楽しいぞと、大変しんどいこともあるけれども、一生をかけるにはふさわしい仕事だぞというのが本来あるんだろうと思うんですね。それを成し遂げていくために必要な技術とか、資格であるとかというのを取りましょと。あるいは、一生懸命頑張ってるんだから、それに見合った処遇といいますかお給料、お手当等々はちゃんと用意しますよ、福利厚生はちゃんと用意しますよということだろうと思うので、そもそも一番最初の公務員として働く魅力というのをどうお考えになって、どういうふうにお訴えになってるのか。1つ目お尋ねをしたいと思っております。

それから、外部のといいますか、職員の評価ですけれども、なかなか難しいのはよく分かるんですけれども、特に今の時期、予算市会の時期になりますと、その前に、今年は大分早めに人事の発表がございました。語弊を恐れず言うと、この時期になりますと、いろんな市民団体の皆さんから、次の何とか局の局長さん誰でしょうねというお尋ねがよくあるんです。そんなこと私があらかじめ知るわけもなく、市長さんにおかれては少し早めに、引継ぎ等のこともあって最近は大分早くに御発表されますので、早めに皆さん御存じになるところなんですけれども、なぜそ

んなに関心があるのかということ、本当にそれぞれいろんな分野の市民の団体といますか、世界があるわけでありまして、皆さん共通して言われるのは、次の局長さんとか次の人事で、本当に私たちのことを理解していただいている人がそのポストに就くんだらうかという関心なんですね。これは人事評価、人事にも関わってくるんですけども、そのところで、いやこれは公務員の皆さんですから、一方で、異動が大体4年平均でやっておられるというのは、関係性なり信頼関係が構築されるのはいいんだけど、ややもすると癒着とか、そういうことがあってはいけないからという面の配慮も当然あって人事がなされてるんだらうと思いますので、それはそれで一方仕方がない部分があると思うんですが、こういった市民の団体の皆さんからのこういう理解を本当に得てやっていただいているかどうかということ、これは皆さんは皆さんの評価があると思うんですけど、ずっとその分野でということは当然、人事異動の基本からしますと、特定の職種以外はなかなか難しいのかなと。いわゆる総合職的な方の場合にはいろんな分野を回られるということではあるものの、やっぱりその分野で係長時代に経験をしておったとか、どこかでその世界のことにはよく分かってますよと、人間関係も分かってますよというような方々をやっぱり適宜配置をしていくという人事の在り方ということがどうなのか、その辺のお考えをお伺いを、2点目しておきたいと思います。

それから、料金改定なんですけど、なるほどねと思いながら、そうかなといつも思うのが——これはあらかじめちょっと御説明いただいて、駐車場のお話で、周辺民間駐車場との料金設定の均衡と、バランスという言葉がよく出てくるんですね。これは民業圧迫をしてはいけないということなんだらうと思うんだけど、ここで施設例として挙げているのが、三宮駐車場、西市民病院駐車場、須磨パティオと掬星台の駐車場もあるんですけども、三宮の駐車場の場合は、周辺に民間の駐車場がそこそこあるので、そこに合わせなきゃねという、民業圧迫になっちゃいけないからというようなことなんだらうと思うんですけども、個々に見てみると、本当にこれは民業圧迫になるんだらうかなと。西市民病院も、ちょっと私思い浮かばないんですけど、近隣にあったかなと思うんですが。これはもう1つ、均衡させなきゃいけないもんなんですかね。何てことを言うんだと思われそうですけれども、その理由がもう1つよく分からないので、バランスとか均衡とかというのは、真に民業圧迫だということであれば分かるんでありますけれども、いやいやそれだけの理由じゃないんですよという御説明もあるかと思いますが、今後の利用者サービス向上というのもあるので、キャッシュレス対応というのがサービス向上に上がっておりますけれども、利用者がそういうことを望んでいるのかどうかということもありますよね。安いほうがいいんだというお考えもあるかなと思うので、この辺りのお考え方を改めてちょっとお尋ねをしておきたいというふうに思います。

その関係でいきますと、維持管理費の増高というのが出てくるんですね。維持管理費が増高しているというのは、施設全体の維持管理費の増高だらうと、こういうふうに思うんでありますけれども、この施設全体の維持管理費の増高に対して、駐車場というところの費用、費用といいますか、駐車場で施設の維持管理費の増高をどれぐらい賄うというような何か基準でもあるんでしょうかね。駐車場の料金で、その何ぼかを賄わないといけないという。施設そのものの利用料というのもあったりすると思うんですけども。この利用料全体の中での駐車場であったり、あるいは利用料も——維持管理費の増高と書いてあるんだけど、すみません、ちょっと私、今間違えましたけど、駐車場の話じゃないですが、維持管理費の増高というのがあるんだけど、赤字になったので、すみません、このぐらいはちょっと利用料金を上げさせてほしいということなん

だろうと思うので、その辺りの御説明が、私たちがいただいた、これは簡単な資料だから出せと言われれば出しますということかも分かりませんが、施設の運営状況の説明が前提にあって、ちょうど近年これだけちょっと赤字なんですとか、あるいはそこを我慢して置いといたら、今の人たちはいいけれども、どんどん赤字がかさんでいって、将来大きくそれをカバーするために、利用料金であったり、あるいは税での補填ということもあるかもしれませんけれども、将来世代に——よく最近議論される将来世代に負担をつけ回すということにもなりかねないので、本当は、だから長年、利用料を上げてこなかったというのはいいように聞こえるし、将来世代からすると、現役世代はもっとちゃんと払わんかいと、こういう話だろうと思うので、その辺の勘案ということもあるのではないかなと思いますけど、改めてその辺のお考えをお伺いしておきたいと思います。

それから、自治体間協力のお話でありますけれども、ぜひ、先ほど御説明いただいた財政上のメリット、確かに記者会見で、ごみ発電で電気売りますからとかという話がありましたし、いろんな国との関係やら、財政収入があるんだということなんですけども、そういう意味では芦屋市さんも助かるし、神戸市も助かると、ウィン・ウインの関係なんですということをもっとこれから、現在取り組んでいるもの以上に出てくるのではないかなと思うんですね。現時点でこういう市民生活のインフラを担っている施設が、今——例えば、芦屋市さんだったらごみ施設を更新するということが難しくなっているのだからこういう話になってるわけでありまして、今は大変だけど将来大丈夫ですということは、なかなか想像しにくいですね。今の時点で大変なんだから将来ともに大変だということになってくるので、一部が全量をとるか、そういうことにもなってきそうありますから、このところは十分市民の皆さんにメリットがありますよと。あるいは、市民の皆さんの御負担が他都市のために増えることはないんだということは、これは丁寧に、記者会見やったからというだけではなくて、1つのやっぱり市民の皆さんの御負担に関わる話でありますので、ぜひ丁寧に広報なり説明をしていただくべきではないかなというふうに思いますので、併せてこれはお願いをしておきたいというふうに思います。

最後に、ちょっと時間がもうありませんけれども、財源涵養策としての都市局の御説明いただきました。住宅を前提にしてということで、私も詳しくはちょっとお伺いしておりませんが、低未利用地というのは、未利用であるだけの理由があるので、面積が小さかったりとか、あるところの場所がなかなか使い勝手がよくなかったりとか、そういうところなんじゃないかと思いますが、場所によってはそこそこの面積を持った土地もあって、どういう事情だか分かりませんが長年にわたって置いておられる土地もごさいます。そういったことでちょっと細かい話なんですけれども、低未利用地と一言で言ってるんですけれども、産業用に出せるようなところってどのくらいあるのかなということについて、どういうふうにお考えになってるか、どういうふう把握をしておられるかということをお伺いしておきたいと思います。

以上です。

○正木行財政局長 私からは、公務員の魅力について御答弁申し上げたいと思います。

公務員の魅力ということで、私自身も非常に公務員は魅力ある仕事だと思っておりまして、これまでずっと続けているところでございます。

大きく2つあるのかなと思っております。

1つは、世の中のためということ正面から考えられるというのが1つ公務員の魅力かなと思っております。当然、世の中のためということと言いますと、企業の社会的責任であったりとか、

いろんな形で貢献していると思うんですけれども、やっぱり企業は社会的貢献しようと思っても、商品が売れて企業として持続しないとそれはできないので、やっぱりそこはそこでできる範囲ということになるのかなと思います。それに対して、公務員は、世の中のためには何をしたらいいかということ正面から、それ自体を目的にして存在する組織ではあると思いますので、そこを正面から考えられるというのが1つの魅力かなと思っております。

もう1点は、考えるだけではなくて、世の中のために考えたことで実際にそれを動かせるということかなと思います。もちろん、学者、アカデミアであるとか、シンクタンクであるとか、様々な形で世の中のためにはこうしたらいいんじゃないかというふうな提言をする、そういった仕事もあると思うんですけれども、我々公務員は、実際にそういう考え、世の中のためにこうしたらいいんじゃないかということについて、様々な関係者と議論しながら、こうして市会でも議論させていただきながら、あるいは市民の方、事業者の方、議論していきながら、それで実際にその制度の仕組みを変えていけるというところが非常に大きな魅力なんではないかなと思っております。

以上でございます。

○坂井行財政局副局長 私の方から、職員の人事に関する御質問をいただいたかと思っておりますので、その観点で御答弁申し上げます。

やはり市民との協働の観点で、人事によって人が交代すると、なかなかその事業が停滞するのではないかというような懸念があるのではないかと。あるいは、それをどういった形で対処しているのかという御質問だったかと思っておりますけれども、おっしゃるように、人事の目的としましては、やはり事業者との関係が長くなると、やはり不具合、懸念点も生じますので、一定のサイクルで刷新をしていくということは重要かと思っております。一方で、組織としての専門性を担保するというのも、御指摘のように重要な視点ですので、このバランスが非常に重要だというふうに考えておまして、やはり組織としての仕事ですので、仮に局長が交代をしたとしても、それを補佐する副局長、あるいは課長が引き続き継続するであるとか、複数名でチームとして仕事をしておりますので、その中で専門性は担保しながら、人を入れ替えながら、組織を刷新しながら、かつ専門性を保つというのが現状での考え方でございます。午前中の答弁の中でも話題になりましたけれども、やはり職員のキャリアをどういうふうな形で示すのかというのが、今後、我々行財政局にも求められている課題だと思っておりますので、一方で、その職員が専門性を深めるようなキャリアをどうやったら歩むことができるのかというのを組織的にも示すような議論を中でも検討しておりますので、そういうキャリアの考え方を整理しながら、人事の刷新と専門性の確保という観点で人事配置に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○安居行財政局副局長 先ほど使用料改定の関係で、るる御質問のほうを頂戴したところでございます。

まず、駐車場につきましては、市営の駐車場ではですけれども、今回、三宮の駐車場の北入り口の閉鎖に伴いまして、三宮駐車場の北と南の料金を統一する改定を1つはさせていただいているということと、あとは、駐車場法の第6条第2項に基づきまして、周辺の駐車場に比べて料金格差がある駐車場において料金改定をさせていただいているということになってございます。

西市民の駐車場のお話などもいただきましたですけれども、これらにつきましては、単に周辺の駐車場との均衡ということの要素だけではなく、それぞれの団体におきます、何ていいますか、

収支の改善を図っていくというような観点の要素も入っているのではなかろうかというふうに理解をしているところでございます。

また、文化施設であるとか、スポーツ施設についての維持管理の増高のお話でございますけれども、施設の形態によってコストの構造というのもばらばらなわけでございます。また、料金改定をこれまで実施してきたタイミングというのもそれぞればらばらになりますので、ちょっと一概になかなか言いにくい部分はございますけれども、やはり昨今の情勢というのを見ますと、令和4年以降、ロシアのウクライナの侵攻以降、エネルギー価格が非常に高騰してきたと。それ以降、為替の関係で円安が非常に進んで、輸入物価が非常に上がってきたと、こういった情勢を踏まえまして、毎年3%程度ぐらいは消費者物価指数が上がっているということになりますので——単純に令和4年度から令和8年度にかけて5年間ぐらいたちますので、単純にそれが15%程度の伸びになりますので、今回、文化施設・スポーツ施設を中心に15%程度の改定を予定させていただいておりますけれども、その水準ということにつきましては、各局でその改定率というのは判断されてますけれども、おおむね妥当な水準なのではないかというふうに思っております。

また、先生のほうから、将来のために税負担するというような考え方もあるのではないかとというような御指摘もございましたですけれども、やはりその一方で、指定管理施設につきましても、私ども公募前にサウンディング調査を実施したりとか、それから、令和8年度の指定した施設でもかなり指定管理料のほうは引上げをさせていただいているところです。やはりこの税負担を増やす一方で、各施設を利用される方と利用されない方との受益者負担の観点ということも、やはり大事ではないかということで、今回、改定の御提案をさせていただいているということでございます。

以上でございます。

- 塩見行財政局部長 お尋ねのありました低未利用地、産業用として使えるような低未利用地がどの程度あるのかということなんですが、申し訳ございません、詳細な情報としては持ち合わせておりませんが、こういった未利用地、市有地の使われていない土地ということになりますと、その土地がどこにあるかというところになりまして、当然その土地土地によりまして建てられる用途の制限がございます。ですので、その制限に合わせて産業用にするのであるとか、住宅用にするのであるとか、そういったことも当然検討を最初にしております。

今回、御指摘がありましたお手頃な住宅供給に関しましても、まず、候補地として一定どれぐらいの市有地があるのかというのをはじき出しまして、その中で、産業用としてやるべきじゃないか、ここは民間の土地の住宅地に近いところであるから住宅用として供給すべきじゃないか、そういった議論を踏まえた上で土地を出してきておりますので、今後につきましても同じような形で検討をしていきたいというふうに考えております。

また、実際に先生から御指摘のありました、雇用を生むような大きな産業用地ということになりますと、例えば、市街化区域であるとかそういったものであるとか、先ほど申しました用途地域の変更、そういったものも伴う必要がございますので、行財政局というよりは都市局にお尋ねいただくほうが適当かなというふうに考えております。

また、その未利用地の情報につきましては、行財政局のほうで一旦全庁から吸い上げて情報共有しておるところでございますので、そういったところにつきまして、産業用というところの意識も持って、我々のほうも各局と連携して進めていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○分科員（吉田謙治） もう時間があまりありませんので、少し意見を申し上げ、また、要望も申し上げて終わりたいと思いますけれども、先ほど局長から公務員として働く魅力についてお話をいただきました。まさにそのとおりだと思うんですけども、さらに付言いたしますと、そういう思いで持ってやって、市民の皆さんに喜んでいただくということが多分一番公務員としてのやりがいを感じる場面ではないかなと思うんですね。仕事がうまくできたという、これは内部では効率的にみんなチームワークで一生懸命仕事してうまくできましたよということも当然あるわけでありまして、究極は、市民の皆さんに喜んでいただけるような仕事ができ、喜んでいただいたということが多分公務員として働く——これは全てのお仕事に共通するんだと思いますけれども、局長から御答弁があったような、お仕事を通して広く市民の皆さんに役に立ったという実感を持てる。そういうところが市の職員としての働く魅力なんだろうと思うんです。そういう魅力を、そういう体験、経験ができるような形で、ぜひ人事を含めまして、お仕事の進め方についてもぜひやっていただきたいというふうに思います。

先ほどの人事にも関係するんですけども、確かに不都合が生じるという面もありますけれども、やっぱりそここのところは僕は職員の皆さんを信用申し上げて、それぞれのカウンターパートといえますか、お仕事を一緒にやっておられる市民の皆さんと、やはりお互いの信頼関係を持って、何かがあれば遠慮なく言っていただく。あるいは逆に言えば、神戸市のほうからお願いをしなきゃいけないお話もよくあるかと思っておりますので、それはやっぱり相互の信頼関係の上でうまくいくもんだというふうに思いますので、少々私の印象にすぎないかも分かりませんが、どうも役所の中の評価というのが、あるいはその人事の評価というのが優先をされて、外の皆さんから見ると、あの方がよかったのになど、あんまり市民が決めるような話でもないんですけども、そういった点も御配慮をいただけたらというふうに思います。

料金改定の話ですけども、ちょっと嫌みに聞こえるかも分かりませんが、一方で、先ほども申し上げたように、市の予算の1つの、来年度予算の、今年度もそうですけど、眼目はやっぱり物価高対策だとか言ってるんですね。物価高対策だと言ってる一方で、まとまってこういう料金改定が出てくると、えっとなるので、やむを得ないと言いますか、考え方とか、なぜこの程度上げるのかということも、なかなか言いにくいお話かも知れませんが、そこは市民に対しての説明責任を十分果たしていただきたいなというふうにやっぱり思います。

これは市民に対する広報ということで、先ほどもこの料金改定の問題だけではなくて、自治体間の協力につきましても、まさに市民の皆さんタックスプレーヤーですから、そここのところはきちんと説明していつてあげないと、せっかくなにかをやっていても、市民の皆さんの信頼とか、先ほど来申し上げてる理解はなかなか、1回言っただけではなかなか理解が得られないので、ぜひこういったことの広報も含めて尽力をいただきたいということを申し上げて、終わりたいと思います。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、松本のり子委員、発言席へどうぞ。

○分科員（松本のり子） それでは、3問質問いたします。

まず1つ目は、公務労働は非正規ではなく正規雇用でという観点でお聞きいたします。

1980年代から臨調行革を先駆けとして、官から民への掛け声の下、民間委託、PFIなど様々な手法を通して、自治体職員が行ってきたこれまでの事務や事業を民間に委ねてまいりました。その結果、サービス低下や自治体職員の大幅削減、そして、多くの非正規労働者を生み出して

ます。神戸市の非正規職員である1年契約の会計年度職員さんは、令和5年で6,107名、令和6年で6,518名、令和7年で6,650名と年々増えています。非正規であるがゆえに、十分なお給料が支払われてはいません。専門職で代わりの利かない重要な仕事を任されています。ハラスメントを受けても声も上げにくい、そういった不合理な状態に置かれています。自治体の業務は、住民の基本的な人権を保障することが役割です。そのためにも、非正規ではなく、正規職員としてしっかり確保すべきですが、いかがでしょうか。

- 島行財政局部長** 会計年度任用職員に関して御質問をいただきましたけれども、まず、生産年齢人口の減少に伴います労働力不足が避け難いものとして、社会経済情勢の——前提条件というふうになってございます。そうした中、機動的に環境変化に対応できるスリムな組織・職員体制を構築していく必要がございます。適切な体制を構築していくに当たりましては、各職場の業務内容、性質に応じまして、会計年度任用職員ですとか、人材派遣を活用しておりまして、また、専門性が必要な業務においては、専門的な知識・経験を有する者を、期間を限って当該業務に従事させることが公務の能率的運営を確保するために有効である場合には、任期付職員として登用しているところでございます。

会計年度任用職員につきましては、先ほども御紹介ありましたように、令和7年4月1日時点で、水道局・交通局を除きまして、6,650名ということになってございます。その職員数の約半数は、教育委員会における会計年度任用職員ということになってございます。前年度に比べますと132名、約2%増加している状況でございますけれども、これは主な要因としましては、教育委員会における増員でございまして、教育活動充実のための新たな業務に対応するための新規増員というふうに聞いてございます。

会計年度任用職員の職員数が増えた要因としましては、行財政改革方針2025における職員削減による会計年度任用職員への置き換えということではございません。持続可能な自治体経営を行っていくためには、業務の内容、性質を踏まえまして、任期の定めのない職員や専門人材としての任期付職員、会計年度任用職員、人材派遣とで役割を分担しながら業務運営を行うことで、市民サービスの向上に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

- 分科員（松本のり子）** 先ほど正規の置き換えではありませんということはおっしゃいましたけれども、ちょっとそこが気になったんですけども、例えば、家庭センターなどでは、非正規の方が、会計年度さんが何人かいらっしゃるんですけども、お聞きしましたところ、児童とその保護者の面接なんかもやったり、あるいは、指導員として、正規が退職したときに、その置き換えじゃないんですかと、そのような同じような仕事をしてるんだったら置き換えじゃないんですかと言ったら、まあそういうこととおっしゃってましたからね、はっきり言って。だから、こちらの課ではそうじゃないと言っても、実態としてはそうなってるというところをちゃんと見ていただきたいなと思います。

再質問いたしますが、会計年度職員の場合、国のほうでは、期限付の人が働く場合は空白期間を設けないで、毎年更新をしていって、定年まで働けるということを、1度この委員会か決算特別委員会でお聞きしました。それに合わせて、私は市のほうでも、期限が切れても、空白期間なくずっと働けるのかなと思っていたら、最長3年まで働けると。あとはまた、空白期間はなく、そこでまた新たに試験を受けて、会計年度職員として採用されるということなんですが、これでは、やはり国と同じようにずっと更新で定年まで働けるようにすべきだと思うんですね。中には、

先ほど教員が半分以上というふうにおっしゃいましたし、家庭センターにしても、保育所にしても、保健師さんにしても、みんな正規と同じように働いておりますので、3年で1つの区切りを取って試験を受けさせるんじゃないし、国と同じような方法でやるべきだと思いますが、いかがでしょうか。

- 坂井行財政局副局長 まず、会計年度任用職員については、特に年齢の制限がございませんので、定年という概念はございません。神戸市といたしましては、一般事務の会計年度任用職員については、原則は会計年度ということなので1年度単位なんですけれども、再度の任用につきまして、2回を上限に任用できるような形にしてございます。その後、もう1度会計年度任用職員として任用されるためには、職場での選考を受けていただくというようなルールを設定してございます。

こちらについては、やはり雇用機会の均等であるとか、処遇の固定化とか、そういったものを防ぐという観点で設けておまして、国とは取扱いが違っておりますけれども、やはり、会計年度任用職員になりたいというように希望される方も一定数ございますので、特定の人はずっと同じ職場にいるということではなくて、必要な公募を経た上で任用されるべきものだというふうに考えてございます。

今、行財政局のほうで会計年度任用職員の任用希望者登録制度というのを設けてございまして、会計年度任用職員としての勤務を希望される方が登録できるような、そういう制度になってございまして、直近で言うと、500名を超える方が希望されてございます。こういった一定のニーズ、希望がありますので、特定の方がずっと同じところでやるというようなことではなくて、幅広く——地方公務員法で定められておりますこの法律の運用に当たっては、広く平等に取り扱われるべきという原則がございまして、こういった観点から、任用に対しての上限の期間を設けてございます。

- 分科員（松本のり子） この会計年度任用職員さんも一応地方公務員ですよ、ちゃんとした。

先ほども500人から希望者がいて、広く平等にするためには3年というものを区切ってるんだとおっしゃいますけれども、正規職員の皆さんはずっと働けるわけですよ。500人以上ももっとこの神戸市で働きたいとおっしゃる方がいっぱいいらっしゃって、そのために一生懸命勉強もなさってるけれども、なかなか入れない。こども10年単位で辞めていくというふうになるんだったら私も何となく分かるんですけれども、そうじゃないんだたら、試験を受けて会計年度さんで神戸市に入ってきてるんですから、この人たちだけ平等の原理とか、後がいっぱい待ってるから入れ替えていくんだなんていうのは、その論法というのは私は成り立たないと思うんですよ。なぜ3年で区切るのがまずいのかといえば、2023年に「わたしは非正規公務員」という映画があったんですよ。それを、本当に非正規の方が作った映画で、本当に大きく反響を呼んで、これは国会でも皆さん、議員の皆さん見られたらいいんですけども、本当にその中で、付きまとう雇い止めの恐怖、職を失う恐れ、厳しい労働環境に対して声を上げられない、また、訴えることもできない、パワハラをされても声を上げられない。なぜならば、先ほど3年たったらその職場での選考になるということですから、上司に言いたいことが言えない。また働きたいと思ったら、じっと貝のように黙っていきやいけないというようなものが後ろにあるので、そこところは私は同じ地方公務員でありながら、なぜそういう待遇を受けなきゃいけないのか。声をしっかり、じゃあまず出せるような、そういった環境づくりというのはしていただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

- 坂井行財政局副局長 ハラスメントに対する対応につきましては、当然、会計年度任用職員の方

についても、通報するとか、そういうようなことはできますので、そういった通報した方についても保護されるような窓口も設けておりますので、そこについては、会計年度任用職員だから、あるいは任期の定めのない常勤の職員だからというような区別は全くございませんので、そういった意味では、その運用については適切に対応できているものと考えております。

○分科員（松本のり子）　じゃあほかの不合理的なところはいかがでしょうか。

○坂井行財政局副局長　先ほど申し上げたように、会計年度任用職員につきましては、こういった職務でということで募集をかけて、その形で応募をいただいているものでございます。

一方で、任期の定めのない職員についても、人事委員会が採用試験を実施した上で、競争的な選考の中で合格者、採用者を決めています。これは地方公務員法に規定されております成績主義の原則によって、そういった運用をしてございますので、あくまで会計年度任用職員の方も、もし任期の定めのない職員を希望されるのであれば、今、年齢制限を設けていない人事委員会の採用試験もございますので、そちらを受けていただくということも十分できるのではないかなというふうに考えてございます。

○分科員（松本のり子）　ハラスメントに対しては、きちんと保護されるということなんですけれども、市民と直接の現場にいて、市民の願いを聞いて、それを政策に反映させてほしいなと思っても、会計年度職員の方はそういう場所もないし、言うところもないというふうにもまた聞いております。どうしても、ちゃんと同じような仕事を職員の方と一緒にしながら、専門の方は専門職をしながら、そういう意見が反映されないというところはどのように、今後変えていくつもりはあるのかなのか、その辺はいかがでしょうか。

○坂井行財政局副局長　会計年度任用職員の方だからとか、あるいは任期の定めのない常勤の職員だからということではなくて、当然その仕事の中で、改善点とか、そういったようなことがあれば、その職場の中で、当然上司がございまして、そういった権限がある者がおりますので、そこに相談していただくということが非常に重要ではないかな、まずそこから始まるころかなと思っております。そういった声が上げられるような職場環境ということにつきましては、行財政局としても、現時点でもそういったことができていないという認識ではございませんけれども、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

○分科員（松本のり子）　何かもう1つ私自身ぴんとこないんだけど、保育士・教師・家庭センターで働く人・保健師さんなど、本当に専門職の人が多くて、あるいはまた、公共サービスの前線で本当にお仕事なさって、中にはDVの相談を受けたり、児童虐待の相談を受けたり、生活が困ったんだという、そういう御相談の、くらし支援員さんも会計年度さんがいっぱいいらっしゃいますので、そういう相談を受けて、本当に困難をしっかりと、市民の困難を受け止めている人たちに対して、その人たちがそういう市民に対して耳をしっかりと傾けて、地域で役立っていると、まさにエッセンシャルワーカーであると、必要不可欠な人たちであると思っておりますけれども、本当に行政として、こういう人たちをリスペクトされてるんだろうかと思うんですが、もしリスペクトされてたら、どういう点でリスペクトされてるのかちょっとお聞きしたいです。

○坂井行財政局副局長　先ほどからも申し上げてますとおり、会計年度任用職員と任期の定めのない職員については、役割を分担しながら業務に就いていただいているというふうに認識をしておりますので、当然その相談業務に従事されている方も、そこに任期の定めのない職員もおりまして、そういった方々と役割を分担しながら対応しておりますので、そういった観点で、特に会計年度任用職員の方を軽んじているとか、そういうようなことは全く、私はそういった認識はご

ございません。

それから、リスペクトというお話がございましたけれども、この間、処遇の改善にも取り組んでおりました、そういった処遇面での改善ということについても、任期の定めのない職員と同じように会計年度任用職員の方についてもこの間しておりますので、そういった面で、特に何か差を設けているというようなことはないものと認識してございます。

○分科員（松本のり子） 役割分担してるというけれども、役割分担してない——私も何回も言ってますけど——部署もありますでしょう。先ほど言った家庭センターと、保育士さんだつて、お聞きしたら、朝7時から今、保育所も開いてますから、正規雇用の方がお一人と、あと会計年度さんがいると。そうすると会計年度さんがちょっと用事でほかのところに行けばなかなか大変で、子供数人を1人で見なきゃいけない、非常に大変だと。その反対でもあるし、とにかくなかなか大変な状況があると。まさに一般の正規の方と同じように働いていると。役割分担じゃなしに、同じように担っているというところを、まず私は、行財政局として認識すべきであると思うんですね。そういったところで働いている、こども家庭局とか福祉局とか、そういったところにきちり話を聞いていただきたいと思います。役割分担してるということをまず頭からちょっと取っ払っていただきたい。同じ仕事をしてる人が6,500人のうち何人いるか御存じでしょうか。

○坂井行財政局副局長 先ほどから申し上げているように、役割とか責任が違いますので、同じ仕事をしているというわけではなくて、異なる責任で異なる職務内容をしているというのが、我々の認識でございます。

○分科員（松本のり子） 今、我々の認識とおっしゃいますけれども、今、職員のうちの3分の1から4分の1が会計年度職員さんですから、そうなれば、やはり役割分担してるとは言えないと思うんですよ。どんどんこの3年間上がってますよね。またさらに職員を減らすということが基本計画にも書かれていますから、さらにこの会計年度さん並びにほかの非正規で働く人が増えていくというところでは、もう少しこのところを考えていく必要があるんじゃないかなと思います。年収300万円以下の方が大体90%を占めてるというふうな統計もあります。同じような給料とおっしゃいますけれども、この神戸市においても、お給料は高校卒業して初めて入る方のちょっと上ぐらいでずっと来てますから、全然それは給料違う——4級とか何かそういう級なんですかね。そういうふうになんかちょっと見たんですけれども、だから、給料が違うということは言えると思うんですけれども、そのところはもう少し是正すべきだと思いますが、いかがですか。

○坂井行財政局副局長 地方公務員の給与制度の大きな原則として、職務給の原則というものがございまして。職務の内容であるとか、あるいはその責任によってお給料の水準を決めるべきだということでございますので、先ほど申し上げておりますとおり、会計年度任用職員の担っている職務内容については、任期の定めのない職員が担っている職務内容よりも異なっておりますので、そういった観点で給与の水準も異なっているものと認識しております。

○分科員（松本のり子） だけれども、給料が安いというので、4級程度でずっとそれが続くと。3年たってもまた新しく入るから、また同じ給料で。だから全然上がらないんですよ。ずっと継続で働けたと仮にしても、全然給料が上がらないということが言えます。だからぜひやはりこれはきちんと公務労働の場では、住民と一緒にこの神戸のまちをつくっていくためにも、きちんと正規雇用で雇うべきだと思います。

先ほど局長が、世の中の公務員は世の中のために働くんだと、そういうようなことをおっしゃいました。この会計年度さんにしたってそう思って入ってきてるんです。だから一線で、自分が

どんなにつらくてもしんどくても、特にコロナのときには、家族を放ってでもそうやって働いてこられたんですから、もっとここに私はリスペクトしていただきたいということを申し上げて、次に、公契約条例についてお聞きします。

公契約条例は、自治体が発注する工事等において、発注業者と労働者や下請業者の契約に条件をつけるもので、自治体発注業務の官製ワーキングプアをなくすことが目的となっています。政令市では、川崎市が初めて条例制定をし、現在4都市まで進んでいます。

市は、公契約条例については、国の労働行政の分野であるとの見解を崩さないために、条例制定は必要ないという立場ですが、市が公共事業に従事する下請企業も含めた労働者の賃金、労働条件の保障を守らせるため、どのような取組をされているのでしょうか。

○**安居行財政局副局長** 公契約条例についての御質問でございます。

前回の決算特別委員会でも先生のほうから御質疑を頂戴したところでございます。

現下の状況でございますけれども、先ほど先生のほうからも御指摘ございましたように、現在、公契約条例を制定している地方自治体は、令和7年9月25日現在ですけれども、91団体というふうになってございます。指定都市の中では、川崎市・相模原市・京都市に加えまして、熊本市が令和8年4月の施行で条例を制定されたということで承知をしてございます。

また、条例の制定内容につきましては、公契約の賃金の下限を決めております賃金条項を有するような条例であるとか、あるいは、そういったものがない、いわゆる理念型というものもございまして、様々なこの形態があるというふうに承知をしているところでございます。

私どもの労働行政に対する考え方でございますけれども、基本的には、労働者の労働条件といえますのは、労働基準法や最低賃金法などの法令によりまして、国の労働行政の分野で全国統一に定められておりまして、本市におきましては、公契約制度のように特定の地域で独自の基準を設けるべきではなく、国の労働行政の分野において全国一律に法令で規定すべき事項だというような考えでございます。

また、先生から御質問いただきました公契約に携わる労働者の適正な労働条件とか、賃金の取組についてでございますけれども、少し例示で申し上げますと、入札参加資格の登録時や、入札参加時に労働関係法令の遵守に係る誓約書の提出を求めたり、また、契約締結時に適正な労働条件の確保の内容を盛り込んだリーフレットを配布してございます。加えまして、入札説明書には、入札金額の積算に当たって、最低賃金法を踏まえたようなものとするよう記載をしてございますし、また、契約約款におきましては、最低賃金法で送検されたときに、市が契約解除を可能とする規定を整備するなど、事業者が労働関係法令の遵守を求めているところでございます。

さらに、最近、担い手3法が改正されてございまして、工事請負契約におけます予定価格につきましては、最新の労務単価とか資材単価、そういったことを採用することで、適正な予定価格等を設定をすること、また、賃金水準や物価水準の変動による請負代金の変更につきましては、工事請負契約約款にスライド条項というのを設けてございまして、受注者との変更契約の協議に応じているところでございます。また、工期につきましても、施工方法や施工体制に応じまして、施工に必要な実日数に準備期間・不稼働日などを踏まえて適切に設定するよう努めているところでございます。

こうした取組をしっかりと進めていくことによりまして、適正な労働条件等の確保や行政サービスの質の維持・向上につながっていくものというふうに考えてございます。

以上でございます。

○分科員（松本のり子） 例えば、川崎市の公契約条例なんかを見ますと、下請業者の労働条件や賃金などもきちんと提出させて、それできっちり守られているかどうかということもやってるんですが、今のお話でしたら、そこまで神戸市はまだできてない、できないということなんですよ。やっぱりすべきだと思うんですが、いかがでしょう。

○安居行財政局副局長 先生のほうから川崎市で——たしか川崎市では、労働関係法令を適切に守っているかどうかということについて、細かくチェックリストのようなもので報告書を提出させていたというふうに認識をしております。また、最近条例を制定した熊本市におきましても、誓約書というのは、我々と同じように事業者提出をさせているわけですが、加えまして、36協定の写しであったり、挙証資料までを求めるといような取組を進められているというふうに承知をしております。

私どもとしましては、この労働関係法令に関する基準ということにつきましては、国がまずはしっかりとその基準を定めていく。そして、その基準がしっかりと守られているかどうかにつきましては、やはり労働基準監督署の権限なんではないかなというふうに思っているところでございます。また、昨今、どちらかと言いますと、入札参加資格を得るに当たりまして、事業者の皆様からたくさん申請書をいただくわけですが、そういった申請の審査項目の共通化であるとか、あるいは、事務処理の事務負担の軽減といった観点から、様々な見直しの取組を進めておりまして、かなり川崎市、あるいは熊本市の取組のように、細かな書類をたくさん出しているということについては、こういった事務負担の軽減の取組に逆行するのではないかとというふうに考えてございます。

以上でございます。

○分科員（松本のり子） 皆さんのお仕事が煩雑になっていっぱいいっぱいになるから、下請企業のチェックまでしませんと、それは国がやってくださいということだったかなと思うんですけれども。熊本市がこの4月からスタートし出すのは、やはり今やってる川崎や相模原などの例を調べたら、ほかの都市も調べたら、公契約条例をやっているところは、確実に賃金が、仕事をして受け取る人の最賃以上の賃金が上がっているという、そういう調査が、上昇して効果があったことのために検討委員会を立ち上げて、4月から熊本はオーケーを出して、公契約条例をするんですけれども、そういう意味では、だから、ここを国任せにしないで、条例をつくってしっかり自治体として見ていけば、中小企業の賃金が上昇していく効果があるというのが熊本なんです。そこについてはどのようにお考えなんでしょうか。

○安居行財政局副局長 すみません、先ほどの答弁で、ちょっと私の答弁が分かりにくかったんだというふうに思いますけれども、事務負担というのは、どちらかと言いますと、我々行政側というよりも、実際の事業者の皆様の事務手間ということができるだけやはり省力化を図っていくべきだという観点でございます。例えば、電子入札みたいなものも実施してございますけれども、そういったわざわざ市役所に来ずとも入札ができるということについては、事業者の皆様からも非常に高い評価をいただいているというふうに認識をしております。

先生のほうからお話があったのは、恐らく熊本市の公契約条例の検討会がたしか立ち上がっていたかと思っておりますけれども、様々、公契約条例の制定の効果としまして、賃金が上がっているであるとか、あるいは休暇が取りやすくなっているというようなことが、たしか書かれていたことについてのお話ではないかなというふうに思いますが、ちょっとそれについては、先行してます熊本などの自治体の中でどういうふうな評価をされたというのは、ちょっと具体的なエビデンス

いいますと——一般的に言いますと、公の施設に係る管理を、毎回、指定管理者を議決いただいていますけれども、そういった事業者の皆様が公の施設を運営していただくということで指定管理者の制度があるということでございます。

恐らく先生がおっしゃられてるのは、業務の一部などを委託という形で仕事を行政から発注しているということではないかなというふうに思いますけれども、そういった委託契約におきましても、当然ながらこういった最低賃金というものは踏まえた形での契約になっておるといふことだというふうに認識をしております。

また、指定管理の指定管理料につきましては、先ほど吉田先生のほうからも御質問を頂戴いたしましたけれども、こういった労務単価の上昇、物価高騰の状況を踏まえまして、増額の上で令和8年度の予算に計上させていただいているところでございます。令和7年度からになりますけれども、原則その指定の前年度にサウンディング調査というのを実施させていただいておきまして、この賃金上昇等の社会情勢を踏まえた適切な上限額というのを設定した上で公募をさせていただいております。そういった指定管理料を適切に、物価上昇を踏まえてお支払いするということが、そこで働かれる従業員の皆様の賃金に最終的に転嫁されていくのではないかとこのように私どもとしては思っているところでございます。

以上でございます。

- 分科員（松本のり子） 例えば、地域図書館なんか指定管理でいろんなところが取ってますけれども、そこも適正な金額でお支払いしているとおっしゃいますけれども、その地域図書館で働いてる——神戸新聞社とかいろいろなところが取ってますけれども、その司書の人なんかは本当にもう最低賃金、法律には違反はしてないけれども、司書が一体最低賃金でいいのかなという問題もありますので、だからそういう意味では、本当に適正な、その仕事に応じた適正なことをやっていただきたいということのためにも公契約条例が必要だと思うんですね。今この物価高騰の影響を受ける中小企業は、人件費などの価格転嫁がなかなか進んでいないと聞いてます。下請業者とか、中小企業における適正な労働条件の確保と賃金の上昇に向けての行政の積極的な取組というのが今本当に必要だと思います。盛んに日本は失われた30年というふうに言われてますけれども、これはまた先進諸国の中でも、一番賃金水準が上がっていない、一番最低の国というふうに言われてます。これを断ち切っていくためには、やはりこの物価高騰に負けないぐらいに働く人たちの賃金を上げていく以外には私はないと思うし、このことが必要不可欠なことであって、そして、神戸においても99.7%以上が中小企業のまちで、そこで働いている人たちがやはり99%以上だと思っておりますので、そういったところが賃金の——公の仕事、公共によってきちんと公契約条例が制定されて、それが適切に賃金アップにつながるような方法じゃないかなと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。

時間がもうありませんのでちょっとこれは要望なんですけど、3つ目が、駐車場とか会館など、今本当に厳しい生活の中、どんどん値上げをしているということで、先ほど周辺の駐車場との均衡を図るため、あるいは物件費の上昇、受益者負担、利用する人としらない人の差が出てこないようにするんだと、このように先ほど御答弁がありましたけれども、駐車場というのは、神戸市の駐車場は全部で1億5,000万の黒字を出して、そして、それを行財政局と建設局と一緒に基金に積み立てましたよね。だから、何ていうのか、市民からもうけた分を基金にしてほかのところに使うなんて、そして、駐車場を値上げするというのは、私は本当にもうこれはけしからんと思うんですけど、ですから、ぜひこれは暮らしが厳しいときにはこういったことはやめ

て、値上げはすべきではないということを申し上げて、終わります。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

この際、約20分間休憩いたします。午後3時5分より再開いたします。

（午後2時44分休憩）

（午後3時5分再開）

○主査（門田まゆみ） ただいまから予算特別委員会第1分科会を再開いたします。

休憩前に引き続き行財政局に対する質疑を続行いたします。

○安居行財政局副局長 申し訳ございません。午前中の上畠先生のWTOの特例政令に係る所管について御質問を午前中にいただきましたけれども、私、総務省を通じて外務省に確認をしたということで申し上げましたが、特例政令の所管自体は総務省の誤りでした。発言訂正をさせていただきたいと存じます。申し訳ございませんでした。

○主査（門田まゆみ） それでは、諫山委員、どうぞ。

○分科員（諫山大介） すみません、よろしくお願いいたします。1期目はよく行財政局も担当させていただいたんですけども、2020年の予算特別委員会以来ということで、決して避けてたわけではないんですけども。それから大分時世も変わりまして、このたび一問一答でさせていただきますけども、内部統制というのも令和2年4月に策定されたということで、神戸市内部統制基本方針の下、行政サービスを提供する際の事務上のリスクを識別及び評価し、リスク発生の未然防止や発生時の早期対応を図る仕組みであるとお聞きします。

内部統制の取組が始まって5年が経過したわけでありますが、令和6年度の内部統制評価報告書によると、財務に関する不備が514件、文書に関する不備が209件となりまして、保育所及び学校園を追加した令和4年度以降、件数としてはおおむね横ばいの状況となっております。

こうした現状を踏まえ、さらなる不備の減少に向けて、今後どのような取組を行っていくのか、御見解を伺います。

○正木行財政局長 内部統制は、地方自治体が適切に業務を進めていくために、自主的なルールの整備や運用を図る仕組みでございまして、適正な事務執行に向けた仕組みの1つでございまして。

本市では、総務省のガイドラインを踏まえ、各職場において事務上のリスクの洗い出しと不備の未然防止策の策定を行い、実際に不適正な事務が発生した場合には、改善措置を講じた上で再発防止を徹底するリスク評価の仕組みを運用しているところでございまして。本取組の中で把握した不備の総数については、令和4年度以降、不備の件数は減少傾向にあり、各所属におけるリスク評価をはじめとした内部統制の取組は一定有効に機能していると考えられるものの、御指摘のとおり、依然として多数の不備が発生しているという状況でございまして。

各職場での内部統制の取組に加えて、本市においては、年に1度自主監査を行うこととしておりまして、所属における内部統制が有効に機能しているかを継続的に検討・評価することとしております。また、内部通報制度の運用や監査など、不正や不適正な事務を発見できる仕組みを設け、リスクの最小化に向けて取り組んでいるところでございまして。さらに、適正な事務執行の確保や法令・内規を遵守するといった規範意識を高めることを目的に、コンプライアンス研修や階層別研修を実施するなど、継続的に規範意識の向上に努めているところでございまして。

令和6年度内部統制評価報告書に係る監査委員の審査意見においては、評価手続及び評価結果に係る記載は相当であるとされた上で、留意事項として、DXの推進によるリスク低減や不備防

止対策における専門家等の知見活用などについて意見が付されております。

あわせて、こうした内部統制の取組がリスクの発現を完全になくすことを可能にするものではないということを前提に、重要性の大きいリスクに優先的に取り組むことで、過度な統制とならないよう留意されたいという意見も付されているところでございます。

これらを踏まえまして、今後、個人レベルでの適正な事務執行に対する意識の徹底、各職場におけるリスクの洗い出しや対応策の整備を継続して行うとともに、DXの推進やICTツールの積極的な活用等によって事務の効率化と適正化のバランスを取りながら、全庁的な不備の低減につなげていきたいと考えております。

○分科員（諫山 大介） この内部統制評価報告書を、ちょっと斜め読み程度なんですけれども、リスクも小中大と大きなものから軽微なものまであるということで、個人情報が出てしまったりとか、そういう内部情報が漏れる可能性、危険があったというところです。市民の貴重な財産とかを扱っておりますので、気をつけていただきたいと思うんですが、その中身を見ると、軽微なものとか、ヒューマンエラーに基づくものになっております。人間はミスをするものという前提で、事前にこういった内部統制があるかと思うんですが、こういったヒューマンエラーを防止する取組というところに対して気をつけているところはいかがでしょうか。

○小西行 財政局 部長 ヒューマンエラーの関係の御質問をいただきましたのでお答えいたします。

委員御指摘のとおり、不備の内訳を見ますと、事務上のミスや軽微な事案が多くございます。内容としましては、手続やルールへの不知、作業の遅延、単純な入力誤り、こういったことが見受けられます。また、一方で、件数は多くありませんが、先ほど御指摘ありましたように、窓口業務等における文書の誤送付や電子メールの誤送信などによる個人情報の漏えい、こういったことも生じておるところでございます。

これらヒューマンエラーに起因する事案につきましては、引き続き個人レベルでの適正な事務執行に対する意識、心構えの向上と、職場におけるミス防止のための仕組みづくりのこの両輪による取組が大変重要であると考えてございます。

こうした状況を踏まえまして、今年度、民間企業のほうにヒアリングに行っておりまして、そちらのほうで得た知見も参考にしながら、ヒューマンエラーへの理解促進や、その防止対策、また、実際の不備事例を基にした原因分析や対策のアイデア出しなどを学ぶヒューマンエラー防止研修というものを今年度初めて実施しております。これは課長級以下の全職員を対象としまして、今まさに実施をしておるところでございます。

あわせて、過去の各所属の事故、不備の原因分析、あるいは今後想定されるリスクの洗い出し、効果的な対応策や未然防止策等の検討について、各職場での討議を行うことによりまして、事故や不備の防止に向けた仕組みの構築につなげていきたいと考えております。

また、今年度実施した具体的な取組につきましては、例えば、税務部におきまして、専門家の指導の下、ヒューマンエラーを防止する仕組みを構築する目的で実践型の研修を実施しております。具体的には、税務署に赴いての国税資料の収集や固定資産税の図面確認などの業務について、データや現場の事例に基づき要因を分析し、作業の自動化、チェックリストの作成、業務手順の標準化などの取組を行っております。

さらに、企画調整局デジタル戦略部におきまして、情報セキュリティの観点で、個人情報を含む情報資産の取扱いに関する研修や、実際のヒューマンエラーに起因した事故事例や改善に向けた課題を参加者間で討議する集合研修も実施したところでございます。

来年度以降もこうした民間企業や他都市の先進事例、そういったことも調査をしながら、引き続きヒューマンエラー防止に向けた効果的な取組を進めてまいりたいと存じております。

以上でございます。

- 分科員（諫山大介） ICT、DXなどいろいろなものでエラーも下がるかと思えますけれども、もしかしたら個人の資質、集中力の低下、様々な要因があるかと思えますが、今言ったような研修を推し進めていただきまして、ホームページにも、市民から信頼される市役所の改革に取り組んでいくと、こういうこともありますので、ぜひよろしく願いいたします。

続きまして、カスタマーハラスメント対策ということで、これも新しく市役所が、昨年6月、改正労働施策総合推進法が公布され、企業等に対し、顧客等からの暴行や暴言、不当な要求等のいわゆるカスタマーハラスメントから従業員等を守るため、雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけられることになりました。

本市は昨年11月、カスタマーハラスメントに対する本市の基本的な考え方や対応などを定めた全庁共通の方針として、神戸市カスタマーハラスメント対策基本方針を策定したところであります。本方針を実効性あるものにするためにどのような取組を行っておりますか、お伺いいたします。

- 正木行財政局長 本市においては、職員を守るとともに、適正な行政サービスを提供するため、昨年11月、カスタマーハラスメント対策に関する本市の考え方等をまとめた基本方針を策定し、本方針に沿った対策に取り組んでいるところでございます。

本方針におきましては、市民・事業者等からの社会通念上相当な範囲を超えた言動であること、職員の就業環境が害されることという2つの要件を満たすものをカスタマーハラスメントと定義しております。

また、基本的な対応として、本市に寄せられる御意見や御要望には真摯に耳を傾け、誠実かつ丁寧に対応するということが基本ですけれども、一たび職員に対してカスタマーハラスメントに該当する行為が行われたと判断した場合には、頭を切り替えて、たとえ相手が納得していなくても対応を打ち切るなど、組織的に毅然とした対応を徹底することとしております。

特に、言動の内容に妥当性がある場合でも、手段・態様が社会通念上相当な範囲を超えている場合にはカスタマーハラスメントに該当するため、まずは客観的な手段・態様で判断し、毅然とした対応をしていくこととしております。

こうした考え方を基に実効性のある対策とするため、できる限り職員が迷わず組織として判断できるよう、具体的な対応フローや応対フレーズなどを簡潔に示した職員向けマニュアルを作成しております。また、局部長級の幹部職員向け研修を皮切りに、職員1人1人がカスタマーハラスメントに関する知識の習得や理解を深め、マニュアルに沿った対応が徹底できるよう、全職員を対象に研修に取り組んでいるところでございます。

さらに、悩ましい事案が生じた場合、警察OBである広聴支援専門官や弁護士である法務支援専門官に相談できるよう相談・支援体制を構築しております。

加えて、来庁者等に対してカスタマーハラスメントや本市の取組への理解を広げていくため、啓発ポスターを作成し、窓口や執務スペース等に掲示するようにしております。

引き続き、職員を守ることと行政サービスの維持・向上の両立を目指し、本方針に沿った対策を推進してまいりたいと考えております。

- 分科員（諫山大介） 窓口で忍耐強い職員の方だと、カスタマーハラスメントと決めつけずに、

まずしっかり聞こうという姿勢もあるかと思うんですが、中身だけじゃなくて態様、その他限りで、やはりこれは組織としてカスハラに入るだろうというところをみんなで共有して、職員さんを守っていただきたいと思うんですが、そういった国会から、土下座しろとかSNSにアップしてやるという文言もホームページにありました。どのような行為、態様をカスハラとして取り扱うのかは、もちろん職員・市民に周知徹底することも重要なんですが、職員を守るために、ソフト面の運用だけでなく、客観的とおっしゃいましたけれども、防犯カメラ、音声録音等、ハード面も整備することも有効であると思っておりますが、この辺りいかがでしょうか。

○**小西行財政局部長** 委員御指摘のとおり、カスタマーハラスメント対策におきまして、防犯カメラや通話内容を録音する機器を設置し、行為者の言動を記録するということは、事実関係を正しく把握するという観点から重要なものであると認識しております。また、録画・録音中であることを明示することによりまして、行為者の方が冷静になり、過激な暴言や不当な要求を思いとどまるといった抑止効果も期待できると考えております。加えまして、個室など人目につきづらい場所での対応、こういった場合には、防犯ブザーの設置、そういったことも必要ではないかと考えております。既に一定各部署で対応している事例もございますが、各職場の状況を改めまして確認をいたしまして、来年度、防犯カメラ・防犯ブザーの新設や増設、あるいは電話録音機の拡充などに取り組みまして、職員の安全性確保にしっかりつなげてまいりたいと考えてございます。

○**分科員（諫山大介）** 個室、1対1の場合は、言った言わないとかいろいろあるかと思っております。そういった客観的事実を積み重ねる、ソフト・ハード含めて対応をぜひよろしく願いたいと思います。

厚生労働省の調査によりますと、カスタマーハラスメントを繰り返し経験した方の約20%が不眠症等の症状を発症していると言っております。これは身体的・精神的なSOSサインだと思います。こういったカスハラ被害に遭った場合、精神的に大きなストレスがかかりまして、メンタルヘルス不調の原因ともなります。適切なサポート体制を構築する必要があると思っておりますが、本市においてどのような相談支援体制を構築しているかお伺いいたします。

○**小西行財政局部長** 委員に御指摘いただきましたとおり、カスハラ対応によりまして心身に不調が出ることを防ぐということは大変重要だと思っております。カスハラ対応中、対応後といったそれぞれのタイミングで、上司や同僚の適宜のフォローやケアを行うということが重要であると考えております。その考え方につきましては、先般取り決めました基本方針やマニュアルにおいて、職員を守るため複数の職員で対応するなど、組織的に対応するといったことや、カスハラ行為が行われた場合には、管理職や周囲の職員が必要なフォローに入るといったことを明記しておりまして、そうしたことに基づく運用を進めてまいりたいと考えております。また、マニュアルや研修において、カスハラを受けた担当者に対して声かけをするなどのメンタルケアの具体的な取組も呼びかけとして行っていきたいと考えております。

御指摘いただきました相談支援体制につきましては、こうした職場でのケア以外にも、例えば、先ほど申し上げました警察OBである広聴支援専門官、あるいは弁護士である法務支援専門官に随時相談することができるということに加えて、職員が対応に負担を感じたときの相談先としましては、市役所内部に産業保健スタッフ——産業医であるとか、保健師、あるいは心理職の専門職が相談に応じる窓口——こころとからだの健康相談といったものや、内部のスタッフ以外の外部の診療機関と提携をいたしまして、外部の相談窓口、メンタルヘルス相談、こういった仕組みを整えてございます。こうしたものの活用を職員の皆さんにもしっかりと周知すること

によって、引き続き職員の皆さんが安心して働くことができるように努めてまいりたいと存じております。

- 分科員（諫山大介） カスハラのみでなく様々なメンタルの負担から精神的疾患など大変な方もいると思うんですけれども、カスタマーハラスメントの場合は、どうしても個人攻撃になるケースもありますので、よりナイーブといいますか、しっかりした対応が要るかなと思っております。お願いいたします。

3つ目です。公益通報制度の運用で、令和6年2月定例市会、9月議会で全体像をお聞きさせていただきました。神戸市としてきちっとした運用をしているという私は判断をしております。その中で、公益通報制度については、2022年改正公益通報者保護法の施行以降も内部通報者に対する解雇や不利益な取扱いが絶えなかったことから、昨年6月、報復人事への刑罰等を盛り込んだ改正公益通報者保護法が公布されました。

これを踏まえ兵庫県では、報道機関など外部への通報も保護対象とすることや、通報者の探索や不利益取扱いの禁止を明記するなど、大幅な制度改正を行ったとお聞きしておりますが、本市の公益通報制度は、このたびの法改正を踏まえたものとなっているのかお伺いいたします。

- 正木行財政局長 本市における公益通報制度は、職員等から法令違反や内規違反等の通報を受け付ける内部通報制度、そして、勤務先の法令違反等、市に処分や勧告等の権限のある内容について労働者等から通報を受け付ける外部の労働者等からの公益通報制度を取り扱っております。

制度の運用に当たりましては、通報者や通報対象の範囲、通報窓口の体制、通報者の不利益取扱いの禁止等、通報処理に係る基本的事項を神戸市公益通報取扱要綱において定めているところでございます。

本市の公益通報制度は、公益通報者保護法の趣旨を踏まえ、通報者保護を前提に、その時々々の状況を踏まえた制度改善や法改正等への対応を重ねながら適切に運用したところでございます。

昨年6月に公布された改正公益通報者保護法は、近年の事業者の公益通報への対応状況及び公益通報者の保護をめぐる国内外の動向に鑑み、1つは、事業者が公益通報に適切に対応するための体制整備の徹底と実効性の向上、そして公益通報者の範囲拡大、そして公益通報を阻害する要因への対処、そして公益通報を理由とする不利益な取扱いの抑止、救済の強化を行うための措置を講ずることとされております。

本市におきましては、このたびの法改正内容を基本的には対応できる制度になっていると認識しておりますけれども、今後、令和8年12月に予定されております法施行に向けて、国において指針やガイドラインの改正等が行われると考えられることから、引き続き状況を注視し、必要な要綱の改正や運用の見直しを行うなど、引き続き適正な運用に努めていきたいと考えております。

なお、このたびの兵庫県の公益通報者保護制度の主な改正点は、県職員が保護要件を満たす外部の報道機関等への通報、いわゆる3号通報を行った場合、勤務先への内部通報、いわゆる1号通報と同様に公益通報者の保護を徹底するというものでございます。

この点に関し、本市では従前から、要綱におきまして、外部の報道機関等への通報、いわゆる3号通報についても、内部通報と同様に、通報を行った職員並びにその他関係者に対して、当該通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないことを要綱の第13条の2で定めておりまして、また、職員及びその他関係者は通報者を探索してはならないということを要綱の第20条第2項で定めておりまして、これらの規定に基づきまして適切に対応しているところでございます。

○分科員（諫山大介） 適切に御対応いただいているということで安心しました。

その中で、本市における内部通報の件数は年々増加しております。内部通報がない組織が健全なのか。通報があって、改善するのが健全なのか。これ判断はいろいろあるかと思いますが、職員の方が安心して——この案件はきちっと是正させていただけるのかとなかなか上司に言いづらい中で外部や内部やとなってしまうんですけども、制度の周知が図られてきた部分もあること、今述べました制度が健全に機能して、コンプライアンスに対する職員の意識も高まってきた結果でもあろうかと思えます。

一方で、組織運営上の課題が生じている懸念もありまして、当局として、この状況をどのように分析して、今後につなげていくのかお伺いいたします。

○小西行財政局部長 御指摘のとおり、本市の内部通報の受付件数につきましては、令和4年度が18件、令和5年度が24件、令和6年度が37件ということで、直近では増加傾向にあるということが言えます。内訳としましては、各年度ともハラスメントや服務に関する通報が占める割合が比較的多いと言えるものの、年度や部局によってのばらつきがございまして、要因を一概に特定することは難しいという状況でございます。そうした中で、委員御指摘のとおり、やはり件数が増えてきたことの一因としましては、制度の周知が図られてきたことや、職員の倫理意識の高まりなどにより、不正防止の自浄作用の向上という本制度の目的に沿った形で適切に制度が機能しているという結果ではないかというふうに認識をしております。

こうした公益通報の制度が職員にとってしっかり有効に機能するように、我々としましては、今後ともこの公益通報制度の適正な運用を進めまして、公正な職務執行の確保につなげてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○分科員（諫山大介） ハラスメント等、カスタマーハラスメントにもつながりますけども——カスハラとはまた違います、コミュニケーションを取れていたら、内部外部こういった通報もない中、どうしても言いにくいとか、人間関係、上司との関係がうまくいってない中で是正していただきたいという中でのものだと思いますし、あまりここに過敏になり過ぎても、もちろんコミュニケーションがしづらいというところもありますので、どういう事例がハラスメントに当たるかも含めて、あとは、法的にいいのか悪いのかの研修も非常に大事だと思いますので、こちらと両輪でぜひ進めていただきたいと思えます。

それでは、最後になります。時間もたっぷりありますが、やらせていただきます。

就職氷河期世代の採用というところで、令和6年度決算特別委員会で、我が会派の木戸議員が指摘させていただきました。バブル崩壊後の不況により就労面等で困難に直面した就職氷河期世代に対する支援については、採用を含め、今後も積極的に行っていく必要があるとあります。本市では、令和2年度より実施してきた就職氷河期世代を対象とした職員採用試験を廃止しまして、今年度より経験者通年枠の受験資格である年齢上限を引き上げ、就職氷河期世代も受験可能とする制度改正を行ったとお聞きしました。その結果、総合事務区分については受験者数が大幅に増加するとともに、合格者についても、初めて2桁を超える14名となっております。

この実績を踏まえ、就職氷河期世代に対する支援として、さらなる雇用拡大に努めていく考えもあるかと思いますが、いかがでしょうか。

○坂井行財政局副局長 就職氷河期世代を対象にした職員の採用試験につきまして、私のほうから答弁申し上げます。

この試験は、総務省より、地方公務員における就職氷河期世代の採用推進の要請を受けまして、令和4年度に開始したところをごさいます、6年度まで——昨年度までの過去5年間で延べ1,997名の方が受験をされまして、30名の方を採用いたしました。その後、国のほうで動きがございまして、あるいは神戸市における受験者数も減少傾向にございましたので、就職氷河期世代に特化した採用試験を行うのはやめまして、令和7年度より、経験者採用のいわゆる通年枠ということで、年間を通して採用試験をやっているんですけども、その中で、就職氷河期世代の方も受験を可能にするように年齢の要件など変更を行ったところをごさいます。

総合事務区分につきましては、A B C Dの全4回の試験がございまして、そのうちのCタームにつきまして、年齢の要件を40歳以上定年年齢60歳未満ということで区分を追加したところをごさいます。

今年度の試験の実施の結果でございましてけれども、この区分におきましては353名——総合事務区分で353名と非常に多くの方に受験をいただいて、そのうち14名の方が合格という形でさせていただいております。前年度までの試験と受験の資格、年齢の要件などが異なりますので、単純に比較するというのはちょっと難しいんですけども、就職氷河期世代を含む40歳以上の層の方がかなり多く受けていただいて、その中からたくさんの合格者が出たという点では、この試験制度の改正の効果も大きかったものと評価をしているところをごさいます。

次年度以降の試験の実施につきましては、こういった結果も踏まえまして、40歳以上の区分について今、年1回、Cタームのみということでやっているんですけども、複数のタームで実施することも含めまして人事委員会と協議をしているところをごさいます。

引き続き、多様な人材の確保という観点で、就職氷河期世代の方も含めまして、優秀な人材の確保に努めてまいりたいと考えております。

採用試験ですけれども、令和2年度から6年度までの過去5年間でございまして。失礼いたしました。

○分科員（諫山大介） 今の数字は過去5年の数字ということですね。承知しました。

就職氷河期、もう上は50何歳から40となっておりまして、大分一時期はそこを何とかしようという国の動きもあって枠があったかと思いますが、もうかなり時もたちまして、就職氷河期世代を何とかカバーしようというそういう政策よりも、むしろ幅広く優秀な人材を年齢関係なく採ってこうという流れになるのは、私もこの流れはいいことだと思っております。一方、経験者、新人、市役所の組織として若い方もしっかり、未来志向で採らないと駄目な中、どう回していくかという総合的な判断もいるかと思っております。今答弁ありましたCターム以外も検討されるということで、恐らく353名で14名とかなりの狭き門ではあるかと思っておりますけれども、この中でもかなり市役所で民間の経験を使える方、たまたま卒業のときに正社員とか会社に御縁がなくて、いろいろな職種に就きながら、最後はきちっと市役所というか、正社員として頑張りたいという方もいると思いますので、ここをどんどん枠を広げていくということは現実難しいかと思うんですけども、より機会平等といいますか、同じきっかけをいただきながら、神戸市役所にとってしっかり働きたいという方を幅広く採用していただきたいと思っております。これについてはまた注視させていただきたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いたします。

すみません、ちょっと早いですけれども、終わらせていただきます。ありがとうございました。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、岡田委員、発言席へどうぞ。

○分科員（岡田ゆうじ） よろしく申し上げます。

まず、質問に入る前にありますが、予算関連議案として出ている公文書条例についてであります。一昨年、我が会派の村野議員にまつわる報道が相次いだ件に関する問題であります。当局に何らかの要望を行った際、不当要求とみなされたとしても、本人に対する警告等がなされない間は、要望者の名前や要望内容等について公表しないとコンプライアンス条例は規定をしております。にもかかわらず、村野議員のケースでは、本人がそもそも当局との会話を公文書として保管されていることを知らないまま、その内容が一切全てマスコミに公開をされました。一連のマスコミのバッシングキャンペーンを受けて初めて、当局から不当要求とみなされていたのだということ並びに会話の内容の録音を、隠し撮りされ、当局からマスコミ等にそれら隠し撮りの録音が開示されていたことを、報道を見て初めて本人は知ることができたわけでありました。

公文書の中立・公正な管理の在り方については、高市早苗総理が総務大臣の頃、本人の身に覚えがない発言が、総務省の打合せメモとして公文書として保管され、それが何年か後になって国会で暴露されて批判をされるという問題が起これ、国としては、直ちに公文書に関するガイドライン等規定を設け、改善をしたところであります。

しかし、本市における今般の公文書条例の創設では、こうした要望者本人に確認のないままに、要望者の名前を含めたプライバシー情報が広く外部に公開されてしまったこと、また、打合せのメモ自体が真実に即したものであるかどうかという関係者の確認がないままに公文書として保管され、将来、悪用されてしまう点には一切触れておられない不十分な内容となっております。詳細については、総括質疑において市長に直接問いただす予定であります。条例案の不備について、改めて、委員会で指摘をさせていただきます。

それでは、質問に入ります。健全化指標についてであります。

このパワーポイントの資料は、行財政局の説明の資料の中にもあるものでありますけれども、将来負担比率と実質公債費比率が、神戸は震災を経て大変財政が厳しかったわけですけど、大分左下のほうに来て健全になってきたよというのをいつもおっしゃっていただいているわけです。ただ、よく見ると、例えば、神戸市よりかつては人口が少なかったわけですけども、まちづくり——成長著しく人口が増えて、今や神戸を追い抜かして、神戸からはもう背中も見えないような、例えば、福岡とか、川崎とか、名古屋とか千葉もそうなんですけども、そういった自治体が、政令市は、要は、我々が人口減少でまちづくりにも苦しんでる中で、むしろまちづくりに成功して人口が増えて、神戸をはるかに追い抜かしていったまちはどこにあるかということ、神戸のどちらかということ右上にあるわけなんです。これを、人口減少・人口増減をプロットしたものがこの資料であります。

今、政令市20市の中で、上位11市と下位9市で物すごい間が空いちゃって、上位11市というのは、ここで赤字で書いてあるとおり、人口が増えて、例えば、これ5年間の増減率ですけども、例えば、福岡なんかは3.6%の人口が増えてます。一方で、下位9市というのは、マイナス2%とか3%になっている。上位11市は、例えばプラスじゃなくても、ちょっとだけマイナスになっちゃったというのでも、マイナス0.1とかそれぐらいで何とか踏みとどまってるわけでありまして。それを、この行財政局の資料にプロットすると、色もつけると、何となく傾向が見えてくるんですね。要は、神戸市がいるグループ、要は左下にいるグループというのはみんなマイナスなんです。神戸市より右側にあるグループ、右よりちょっと上にあるグループというのは、みんなプラスなんです。だけど、かつての震災直後みたいに、もっともっと悪くなっちゃうと、例えば、京

都とか北九州のグループになると、やっぱり人口が悪くなると。これ1つの傾向を示してるんですね。例えば、北九州なんかは、いろいろ果敢に財政を出動してやってみたものの、ちっとも人口が増えない。それが、借金がおもしになって、どんどん手段が狭まれていって、今、北九州というのは本当に厳しい、要は財政上もできる戦略がなくなっちゃって厳しい状況にあります。京都もそれによく似てるんですが、京都の場合は先に人口減少がぐわっと起こりましたから、人口が減って収入がなくなっちゃって、打てる手がなくなっちゃったまま、そのままネガティブスパイラルに入っちゃったのが京都であります。

例えば、岡山とか堺とか相模原とかなんていうのは、最近政令市になった、要は人口の少ない、もともと小規模なところですから、だから、将来負担比率がゼロというのはそりゃそうなんですよね。大きい港湾とか、何か大きな、巨大なものを造ろうとなったら国とか県が大体やってくれますから。だから、将来負担比率がこの辺の自治体がゼロというのはそれはそうなんです。

そういった自治体まで含めた平均値が、今、神戸市が掲げている平均値ですから、それを含めた平均値をもって、いや、我が市は大体平均より同じか、それよりちょっといいところにあるんだという戦略が、もはや意味があるのかなということが言いたいんであります。

これもこちら今年の資料の中にあるものですが、市税収入の増加というのは著しいものがあります。改めて見てみると、ここに2年間で200億増えてるんですね、市税収入が。よくその内訳を見ると、法人市民税は別に増えてない。むしろこの2年間でちょっと減ってるぐらいなんです。だけど、個人市民税が200億増えております。だから個人の皆さんの市民税が増えたおかげで、神戸市の市税収入というのは200億増えとるんです。だから、もし仮に、こうした状況を見て、神戸は、誤解を恐れず言えば、健全化し過ぎてるわけです、財政が。

例えば、福岡とか川崎とか千葉というのは、もちろん将来に負担を残してますよ。だけど、将来ももっともってまちが豊かになって、もっともって人口が増えて、もっと大きなまちになるから、借金は返せるから、だから今の子供たちに必要な投資を今やっときますと借金をしてるわけなんです。それをしないで、左下に行くと、徐々に徐々にこの青いグループのほうに入っていくのではないかと。もちろんこの財政出動のあれだけで人口は決まらないですよ、もちろん。出費を増やしたら人口が増える、減らしたら減ると、そんな単純な相関じゃないですけど、毎年出してくるこの資料を見ると、ちょっと神戸市というのは、そろそろターンを変えて、福岡や千葉や名古屋や川崎のように、将来に負担を残すというと語弊がありますが、将来の子供たち、将来の孫の皆さんにまちとしての財産を残すような、そうした施策を進めていくべきじゃないか。

そのときに当局と打ち合わせしていると、投資的経費を増やしていきますという話をするんですけど、もちろん三宮再開発とか、ウォーターフロントとか、そうした大規模開発ももちろん大事ですよ。物すごい大事なんですけど、この2年間で200億も市税収入がわっと増えたこの状況を見ると、お返しすべきは——法人ではなくて個人の市民税が200億増えたから市税収入が増えとるんです。お返しすべきは個人ではないか。具体的には、例えば、もちろん子育てのこと、まちづくりのこと、地域のこと、そうしたことにもう少し神戸市というのはお金を使う余力というのが、おかげさまで出てきたんじゃないか。そういう戦略転換をすべきときじゃないかと思うのですが、見解を伺います。

- 正木行財政局長 本市の健全化判断比率は、震災復興の影響により一時は大きく悪化していたものの、これまでの行財政改革や投資の抑制などの取組により、財政の健全性を確保してきたところでございます。今後、人口減少時代に対応し、持続可能な自治体経営を実現していくためには、

大胆な未来への投資を通じて都市の持続的な発展を実現することが必要であると考えております。

そのため、都心・三宮の再整備や駅周辺のリノベーションなど、都市の成長やまちの魅力向上につながるプロジェクトの推進、高校生世帯に対する通学定期券補助や子供の外遊びの推進などの子育て支援施策、神戸空港の国際化を踏まえた海外ビジネス展開支援などの市内産業の活性化といった各種施策を展開していくこととしております。

このように、本市では、令和元年度以降、積極的な投資を進めておりまして、近年の市民1人当たりの投資的経費は、指定都市の中でも上位水準となっております。また、投資的経費の予算規模につきましては、令和7年度予算に引き続き、2年連続で令和8年度予算も1,000億円を超えるものとなっております。さらに、今回公表した中期財政収支見通しでは、今後、投資的経費は、都心・三宮の再整備などのプロジェクトの進捗により、令和11年度には1,300億円程度まで増加する見込みでございます。これらの結果、健全化判断比率については、今後緩やかな上昇を見込んでいくところでございます。

一方で、代表質疑で市長が述べたとおり、長期的な視点に立った都市の持続可能性を実現するためには、財政の健全性の確保と大胆な未来への投資のバランスが肝要であると考えております。引き続き事務事業の見直しや市債の繰上償還等により財政の健全性を確保する一方で、各種プロジェクトを着実に推進し、神戸をさらに魅力あるまちへと発展させていく好循環を持続的かつ確固たるものにしてまいりたいと考えております。

○分科員（岡田ゆうじ） あんまり血肉の通った答弁ではなかったわけですが、川崎なんかはもう既に神戸市よりも投資的経費が多いわけですね。実質公債費比率はもう高くて、その公債変化の負担も大きいわけですが、かなり積極的な攻めな財政戦略に行ってますので、今しがた、三宮再開発、ウォーターフロント、駅前開発という話がありましたけれども、それだけに限らず、子育て支援等にも使ってほしいわけです。

何でそれをしつこく私は言うかという、これは福岡と川崎の予算項目の比較なんですね。例えば、款のレベルで見ると、議会費・総務費というのはこの市でも大体一緒ですよ。神戸市というのは、まあこういうところも神戸市らしいといえば神戸市らしいんですが、市民費・民生費・衛生費・商工費と、こういう分け方をしてるわけですね、款の。だけど、福岡を見てみるとどうかという、例えば、市民費・民生費なんて言わずにこども育成費と書いてあるわけです。款のところは自分たちの市の主力戦略を立てちゃってるわけです。

総務省から、もし自治体で予算を立てるんだしたら、大体こんなような款の立て方をしてくださいねみたいなテンプレートがあるんですね。神戸市の場合は、きれいにそのテンプレートを守ってますから、だから商工費みたいな、もう戦前に使っていたような言葉がいまだに昭和の時代からずっとこういう言葉を使い続けてるわけです。だけど川崎なんかは、総務省はそう言ってるけど、うちはやっぱりこども未来だねと。それは、土木とか議会とか、それに匹敵するぐらい重要なことだから、こども未来はこども未来でも予算の款を立てようというって立てているわけです。ここまでやってるわけですね。だから、神戸市が今後予算の中で、今どちらかという、駅前とか三宮とかインフラ整備のことをおっしゃっていただきましたけど、それだけでも足りないはずで。これだけ市税収入が、税金収入が増えてるわけですから。だから、改めてこうした人口がすごい勢いで増えている。それは経済にも事業者にとってもやっぱり魅力になってるわけです。福岡はたったこの5年ぐらいでもう10万人ぐらいうわっと増えましたね。そういうところにはやっぱりビジネスも集まるんです。駅前も自動的に開発されるんです。だから、そういう意味も込め

て、福岡・川崎というのは款のレベルでこうやって戦略を立ててるんです。もうなかなか長年培ったことだから、神戸市に今すぐ変われとはできないかもしれないけど、だけど、こういった予算項目の立て方の戦略というか、もちろん中身も大事ですよ、中身も大事なんだけど、こういった予算項目の考え方というのが大事だと私は思うんですけども、見解をお伺いします。

○大下行財政局財務課長 御答弁申し上げます。

現状、子育て関係の予算につきましては、予算目的別の歳出では民生費のほうに計上されておりまして、市民向けの広報につきましては、予算書の款に捉われることなく、より分かりやすい発表に努めるなど、工夫に努めております。

本年5月に令和8年度予算につきまして特集予定の広報紙KOB Eにおきまして、記載方法の工夫をさらにしていきたいというふうと考えておりまして、子育て支援策につきましては、その広報の充実に努めてまいりたいというふうと考えておりますが、その上で、新たな款を設けることにつきましては、効果的かどうかということも含めまして今後見極めてまいりたいというふうと考えております。

以上です。

○分科員（岡田ゆうじ） こども家庭庁をつくったときもさんざん言われましたよ。こども家庭庁なんて厚生労働省がやってることなのに、何でわざわざそんなことするんだってもうさんざん言われましたよ。だけど、やっぱり司令塔を設けて、その1つのドメインを設けて、そこに注力をしていくんだというのが大事なわけです。政権の意欲がそこに出てくるわけです。

もちろん、子供費に1円も使っていないなんて言ってませんよ。もちろん額で見たらそんなに変わらないんですから。だけどこれは、やっぱり市としての戦略を示すものでありますから、この予算項目の立て方1つ取っても、成功してるまちを——うちはすごい勢いで人口が減ってるんですから、成功してるまちの事例をもっと参考にさせていただきたいと思います。

終わります。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

次に、大井委員、発言席へどうぞ。

○分科員（大井としひろ） 躍動の会の会の大井としひろです。よろしく申し上げます。3点まとめてお伺いしますのでよろしく申し上げます。

魅力的な福利厚生制度の構築について、まずお伺いをしたいと思います。

令和6年度の決算特別委員会の局別審査におきまして、民間企業を含めた人材獲得競争を勝ち抜き、優秀な職員を確保するためには、単なる給与の多寡だけでなく、その氷山の下にある福利厚生メニューの充実、とりわけ、食堂や職員寮の整備が必要だと述べさせていただいたところ、当局より、新年度に向けて、若年層のニーズを踏まえた福利厚生の充実を検討していくとの御答弁をいただきました。令和8年度予算において、どのように福利厚生の見直し、充実を図ろうとされておられるのか、お伺いします。

また、本市の福利厚生制度は、他都市に勝る部分も多いと私は認識をしておりますけれども、今後は、制度の充実に加え、その魅力を学生等に分かりやすく伝える広報戦略も重要であると思います。採用活動と連動した効果的な情報発信について、どのように取り組んでいかれるのか、御見解をお伺いいたします。

次に、風通しのよい職場づくり。行財政局において、若手職員の意見を生かす形で、カーペットの敷設や古い什器の入替え、コミュニケーションスペースの設置等のオフィスの改善に取り組

んだ結果、明るく開放感のあるオフィスとなり、若手職員からも好評を得ているとお聞きをいたします。こんな感じで変わったということです。

若手職員が働きたくなるようなオフィスづくりを進めていることは大いに評価をしておりますけれども、一方で、職場環境の向上は、ハード面の整備だけでなく、組織風土の醸成というソフト面の取組も重要でございます。若手職員が安心して意見を述べ、自らの能力を発揮できるためには、上司・部下・同僚が日常的に率直な対話を行える関係性の構築が不可欠であると思います。そのため、管理職のマネジメント力向上や対話の機会の確保などを通じて、風通しのよい職場づくりをどのように推進していくのか、今後の方向性をお伺いしたいと思います。

最後、3点目は、外国籍住民の住民税の納付促進についてであります。

本市においては、近年、ベトナム・ネパール・ミャンマー等のいわゆるニューカマーと言われる外国籍の住民の方が増加しております。小売や飲食、介護分野を中心に、地域を支える重要な存在ともなっております。一方で、外国籍住民については、住民税の滞納率が高いと言われており、総務省も調査を行っているとのことですが、市においても、外国籍の住民の収入率は日本人を下回っているのではないかと考えられます。当然ながら、住民税は公共サービスを支える根幹をなすものであり、国籍を問わず、受益と負担の公平性が保たれるべきであるが、本市の現状についてお伺いをしたいと思います。また、納付率の向上に向けて、どのような対策を講じておられるのかお伺いをいたします。

以上、3点について簡潔に御答弁お願いいたします。

○野崎行財政局局長 私からは、外国籍住民の住民税の納付促進についてお答えいたします。

今、大井委員御指摘いただいたとおり、本市における外国籍の方の市民税普通徴収の収入率は92.79%——令和6年度——となっております。日本人の97.43%に比べましてマイナス4.64ポイントと低くなってございます。また、今御指摘いただいたベトナム・ネパール・ミャンマー等の最近増えておられる外国籍の方についても低い収入率になっているという実情がございます。

こういった外国人の方におかれては、市税制度の理解不足による未納というのも1つの要因になってはないかというふうに考えておまして、そこで、本市のホームページにおきまして、いわゆるやさしい日本語による解説に加えて、いわゆる多言語での情報発信を行っております。具体的には、英語・中国語・ベトナム語・フィリピン語・ネパール語の5か国語に対応しているところです。

また、地域協働局や国際コミュニティセンター——K I C Cの協力の下、市税に関するチラシを掲示したり、あるいは、二者間・三者間での電話通訳サービスを活用しながら、市税制度の案内を行っているところでございます。

それ以外にも、外国人の方が働く事業所における給料からの市税徴収についてしっかりと行っていただくようお願いをしているほか、国においては、マイナンバーによる情報連携の仕組みを現在構築しておまして、入出国の在留管理庁が、地方税の納付情報を在留審査等で活用する取組というのを進めているやに聞いているところでございます。

今後ともこういった取組をしっかりと進めながら、また、国の動向も注視しながら、外国籍の方の税の未納がしっかりと納付につながるような取組を積極的に進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

○坂井行財政局副局長 私のほうから、風通しのよい職場づくりについて御答弁申し上げます。

若手職員をはじめ職員1人1人がやりがいを持って生き生きと働ける職場環境をつくるという

ことは、組織全体のパフォーマンスを向上させるという上でも非常に重要だと考えております。そのために、日常的に意見を言い合える、あるいは気軽に相談できる、こういった風通しのよい職場をつくっていくというのは非常に重要ですので、ハード・ソフト両面から取組を進めているところでございます。

まず、ハード面の取組といたしましては、先ほども御指摘いただきましたように、行財政局では若手職員を中心としたプロジェクトチームを立ち上げて、職場環境の改善に取り組んでおります。そういった中で、今まで課長席というのは独立したような形で席を設けていたんですけども、そういったものを廃止しまして、フリーアドレスにして、上司が部下とすぐ隣に座っている、そういうような形をしております、その中でコミュニケーションが円滑になるような効果を期待しております。こういった結果、職員アンケートでは約90%の職員が満足をしているというような回答を得ますので、取組としては効果があったものと評価をしております。こういった取組については、他の部局にも、什器の入替えのタイミングなどで、展開していきながら、行財政局がこういった職場環境改善をしっかりとリードしていきたいというふうに考えてございます。

ソフト面の取組では、やはりコミュニケーションの活性化というのが重要だと思っております、これまでも1 on 1の、1対1のミーティングであるとか、あるいは管理職の360度のフィードバック制度などを通じてコミュニケーションを促してきたところでございますけれども、今年度は新しく行財政局の中で試行的にちょっと研修で取り組んでいるものがございまして、ポジティブフィードバックというものでございます。直訳すると、肯定的な評価・反応というものなんですけれども、上司が部下の行動の成果とか、いい点に着目をして、それを言葉で伝えるというようなことで、モチベーションの向上であるとか、あるいは強みのところを認識してもらうというような、そういったことで自発的な成長を促すマネジメントの手法でございまして、単なる称賛ではなくて、実際の行動を具体的に示して認めるということで、組織への貢献感であるとか、あるいは心理的安全性を高める効果があるということで、学術的にもそういった効果が証明されております。こういった考え方を職場に浸透させることで、意見を言いやすい雰囲気生まれ、自由闊達に意見交換ができる風通しのよい職場づくりにつながるものと考えてございまして、この取組についても、今後、全庁展開について検討していきたいなと思っております。

いずれにしましても、職員同士のコミュニケーションの確保につきまして、ハードの面とソフトの面、両面から取組を行って、風通しのよい職場環境づくりに努めてまいりたいと考えております。

○松浦行財政局長 私のほうから福利厚生の充実について御答弁申し上げます。

まず、職員食堂についてでございますが、過去の運営事業者にヒアリングを行いましたところ、食材費・人件費の高騰、それから設置場所及びそれに伴う改修費などの課題があることが分かっております。8年度につきましては、採算性を踏まえた持続的な運営が可能かどうか、調査を実施した上で、本市としての方向性を決定していきたいというふうに考えてございます。

次に、職員住宅についてでございますが、令和8年度より職員用の借上住宅を増設する予定にしております。遠隔地より採用される職員の方でも安心して働くことができる環境整備に取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

最後に情報発信でございますが、学生や就活生に対して福利厚生を効果的に発信していくために、本市のインターンシッププログラムに参加した学生への情報発信としまして、ニュースレターの発信を開始しております。1月には、福利厚生を紹介する記事を発信したところでござい

す。また、職員採用のホームページで、学生や就活生にとって分かりやすく、興味を持ってもらえるように、職員のインタビュー記事を掲載するなど工夫して、福利厚生等について発信する予定にしております。

引き続き、職員のニーズも踏まえながら福利厚生の充実を図っていくとともに、採用活動と連動した効果的な情報発信を行い、人材確保と定着に取り組んでまいりたいと考えてございます。

○分科員（大井としひろ） 少し時間があるので再質問させていただきますけれども、前回もそうだったんですが、民間の企業、大手の企業とかでリクルート、採用活動をしておるわけなんですけれども、そのときに、例えば、民間の場合は給与があって、その横に、先ほども氷の下にと言いましたけれども、その下に福利厚生というところが、例えば、先ほど申しましたような食堂やとか寮や社宅、あるいはスポーツ施設とか、あるいはいろいろなものが水面下にあって、それを大学生、学生の皆さん方が見たときに——なかなか民間の充実している福利厚生を見てしまうと、なかなか優秀な方々が本市のほうには来ていただけないんじゃないかという、そんな思いから私こういうところをもっと充実させてやっていくべきではないかということで、ぜひ食堂については、他都市、兵庫県庁でも1階と12階に立派な職員食堂があるようですけれども、全国の自治体でもその辺の食堂というのは結構充実しておりますんでね、ぜひ神戸市でも新しいこれから建つところとかで検討していただけたら、若い優秀な方が来ていただけるんじゃないかなと思います。

また、神戸市というか自治体の職員の皆さんというのは、転勤がないんですよ。転勤といっても神戸市内、あるいは東京の一部行く方もおられるんでしょうけれども、神戸で、都会でずっと働きながら安心して働けると。民間の企業はそんなわけにはいかずに、3年から5年たちますと、突然——最近はどうでもないとは思いますが、全国各地、あるいは世界を飛び回るといぐらい企業戦士ということで、大変厳しい状況の中で働いておられるので、そういうところも充実してるんだと思いますけれども、そういう意味では神戸市の働き方の中に、こういう安心して安定して収入がある、倒産もリストラもない、給料もいいというような、こういうところをもっと前面に出していただいて、優秀な若い人を採っていただけたらなと思います。

再質問しようと思ったんですけれども——神戸の場合には、市の職員の皆さん方は住宅については優秀な住宅ローンがあって、結構高額なお金が借りれるようで、立派なおうちに住めるというのが、神戸市のそういう人材確保につながっていくんじゃないかなと思ってますので、こういうのも前面に押し出していただけたらいいのかなと思います。

ただ、民間は、例えば、福利厚生の中に、財形貯蓄とか、あるいは持ち株会というのがあるんですよ。私は50年前に社員になって、50年間ずっと毎月1万円ぐらいして、49でぎりになりましたけれども、その間だけでも退職金がもう1回もらえるぐらいの額を今頂いてるというようなこともあるんですよ、民間では。だから、そういうことを比べて、学生の方々は、どこをとということていくと、なかなか神戸市に優秀な方が来ていただけないというのをよく認知していただいて、こういうところも充実して、若い人たちが来ていただける、そして、明るく楽しく上司の方が優しい、そういう職場をぜひつくっていただきたいとお願いして終わります。

以上です。

○主査（門田まゆみ） お疲れさまでした。

以上で、行財政局関係の質疑は終了いたしました。

当局、どうも御苦労さまでした。

以上で、本日の日程は全部終了いたしました。長時間の審査、お疲れさまでした。

次回は、明日2月27日午前10時より、本委員会室において企画調整局関係の審査を行いますのでよろしくお願いいたします。

本日はこれをもって閉会いたします。

（午後4時6分閉会）