

◇平成24（2011）年3月28日 定例会一般質問

No.93 灰垣和美議

公明党の灰垣和美でございます。図らずも最後の登壇となってしまいまして、最後まで、どうかよろしくお願い申し上げます。

昨日、24年度予算が可決され、長年、我が党が訴えてきた子育て支援策の拡充を初め、期待される多くの事業が盛り込まれており、歓迎するものです。また、新たな機構に編成され、人事配置も明確になり、いよいよ濱田市政元年とも言うべき年が開幕します。

さて、東大日本大震災発生から1年が経過したにもかかわらず、現地の復旧・復興がなかなか進まない状況を省みると、政治責任が問われた1年であったと感じざるを得ません。

国、地方ともに、今、行政もまた、公務員の存在がいかにあるべきかを問われた1年であったのではないのでしょうか。また、大阪市で話題を醸し出しているように、市民にとって真に必要な職員が求められ、働かない職員は不要であるというような流れができつつあるような社会にあって、職員のあり方が問われています。

私は、職員は人財——「財」は財産の財、「たから」とも読みますけども——あえて申し上げますが、この「ヒト」を単にコストととらえたときに、組織が弱体化してしまうのではないかと思っています。

36万人が暮らす高槻市の将来を見据えたビジョンを明確にして、多くの人々から選ばれる魅力的な都市をつくり上げる。押し寄せる超高齢化・人口減少とともに、高い主体性の発揮を求められる地域社会にあっては、自立した行政経営と持続的なまちづくりを進める必要があります。

こうした状況下、国と地方の徹底した行財政改革が求められています。しかし、職員と予算の削減を中心とした行財政改革に取り組んだ結果が、乾いたぞうきを絞るがごとき事態に陥ってしまうとすれば、それは自治体そのものの行政基盤を脆弱化させ、市民サービスの低下を招きかねません。

「ヒト（職員）、モノ、カネ」をコストととらえ、効率化を念頭に、切る、削るだけを主眼として、行政改革に取り組む自治体が多い中、目的と成果を重視して、資源を有効活用する戦略に転換するところに、市役所全体の士気と意欲が上がるのではないのでしょうか。

さて、本市は、平成18年度から今年度23年度までの6年間で、正規職員が1,105人、うち管理職が543人も大量退職があり、新規採用は857人。このことについての認識と、どのような対応をされたのか、まずお聞きします。

再任用職員についてお伺いします。23年度は、345名の方々が再任用職員として勤務されています。

人事課から、再任用制度説明会——昨年の11月10日、11日であったようすけれども——に提出された資料を見ますと、再任用後の年収の資産の欄で、フルタイム勤務（週

5日勤務)と、短時間勤務(週4日勤務)では、何と短時間勤務のほうが収入が多い。なぜ、このような現象が起きるのかをお聞きします。そして、いつからこのようになったのか。また、再任用職員の配置に当たっては、何を基準にしているのか、お答えください。

これは、ある市の人事課の課長が言っていたことですが、我々公務員も納税者の一員である、にもかかわらず、一方的に批判的になるのは理不尽であるという思いを抱きながら、本質の問題に真正面から向かい切れず、消化不良になると。これを何とか打破しようと、この市は1市2町が合併したのを機に、市民の信頼を勝ち得るために、接遇からやり直そうと、朝礼を始めたそうでございます。

本市も、新たな体制になったことから、職員も新たな気持ちでスタートする意味においても、民間企業では当たり前の朝礼を実施してはいかがでしょうか。また、あいさつや電話のとり方、喫煙のマナーなどについて、何らかの取り組みをされているのでしょうか。また、マニュアルのようなものはあるのでしょうか、お聞きします。

次に、高槻営業戦略についてお伺いします。

高槻の魅力発信とありますが、発信する前に必要なのは受信だと私は思っています。今、市民は何を求めているのか、今、何が主流なのか、今、必要とされているのは何なのかという情報を収集、これをする必要があると思っています。

過去にも申し上げましたけれども、また、先ほどから引用されています箕面市、スクールニューディール構想と地域活性化・公共投資臨時交付金を最大限活用して学校施設の耐震化工事は既に22年度に完成し、さらに、太陽光発電整備、エレベーター、トイレの改修と、一気に完了したことを紹介させていただきました。これも情報を的確に収集して、そして精査して、実現にこぎつけたものだというあかしだと思っています。

このように、情報を発信する前に必ず受信が必要で、その情報を高槻市でどのように生かすのか、このことを担う部局が必要です。

新たな機構の中では、このような情報の受信・発信を担うような部局があるのか、あるとすれば、どこが担うのでしょうか。そして、発信の媒体として広報紙やホームページ、またポスターなど、いろいろ考えられますけれども、これからはITを活用した発信媒体、スマートフォンが今爆発的に普及しています。SNSといわれるツイッターやフェイスブック、さらに動画を通じた情報発信が必要と思われるけれども、どのようにお考えでしょうか。

次に、ゆるキャラ3か条を備える「はにたん」ですけれども、さらに活用し、本市の認知度を高めるとともに、都市のイメージの向上を図ると、具体にはどのようにされるのかお聞かせください。

本市は、毎年1万件ほどの市民相談が市民から寄せられています。受け付け方法は相談センターに直接来訪、電話やファクス、メールという方法などがあるわけですがけれども、さらに広く意見を吸い上げるために、ご意見箱などを設置するべきではないでしょうか。

今、高槻市で全国区といえば、私は、高槻ジャズストリートだと思っています。

私は、このような民間のエネルギー、ノウハウを有効に活用する必要があると考えます。先月25日には、第1回たかつきバルがにぎやかに開催されました。非常におもしろい取り組みに感心させられました。

市長は、行政においても、まちづくりの専門家というべき行政職員の発想だけに頼るべきではない。行政組織は、性質上パラダイムに縛られやすいとおっしゃいました。まさしく、この考えに基づけば、民間力を活用するべきであると思います。どのようにお考えか、お聞きします。

また、職員一人一人が高槻の営業マンとおっしゃいました。職員が、まず高槻市のことをよく知る必要があると私は思います。商品を知らずして、営業はできません。私も24年間、営業職を勤めてまいりましたが、職員研修等の中で、このような取り組みはなされているのでしょうか、お聞きします。

3点目の、富寿栄住宅の建てかえについては、2問目でお伺いいたします。

No.94 総務部長（小林孝之）

灰垣議員の、人材に関するご質問にご答弁申し上げます。なお、ご質問の内容が他部局にまたがる部分がございますので、調整の上、ご答弁させていただきます。

まず、1点目の、退職者、採用者、その差に対する認識とどのように対応したのかというふうなご質問でございます。議員仰せの、6年間に、まさに団塊の世代の職員の大量退職が起こっておりますが、これに対応して新規採用のみで行いますと、これまでと同様、職員の年齢構成に大きな隔たりが生じることとなります。したがって、同数の新規採用というものは困難であろうかと考えておるところでございます。そうしたことから、団塊の世代の職員の大量退職よりも若干前に制度設計されました再任用制度、これを積極的に活用しながら新規採用職員数を決定しているところでございます。また、団塊の世代の職員の大量退職後でございますけれども、若手の有望な職員の管理職登用を積極的に行い、あわせて、その職員が持つ潜在能力を最大限に引き出し、それを発揮させることと、再任用制度を活用して、その知識やノウハウなどの若手職員への継承を行えるようにしているところでございます。

2点目の、再任用のフルタイムと短時間職員の収入が逆転することになる、これらについての質問でございます。再任用制度ができました平成14年からでございます。この理由でございますけれども、定年退職した職員が再任用された際に、フルタイムで勤務するか、短時間で勤務するかにより加入する年金制度が異なってまいります。具体的には、フルタイムの場合は、定年退職前に引き続き共済年金に加入します。短時間の場合は、新たに厚生年金に加入いたします。年金は、給与の収入がある場合に年金の一部が支給停止されますけれども、停止する額の算定方法がそれぞれ加入する年金制度によって異なってまいります。そうしたことから、再任用後に支給される年金額に多寡が生じております。一

方で、給与は職務内容、職責に応じたものであることとして定めておりますことから、本来、年金とは制度的に別でございます。結果といたしまして、トータルの収入に逆転現象が生じているところでございます。

次に、再任用職員を配置する基準はというお尋ねでございますけれども、再任用職員の配置に当たりましては、これまで培ってきた知識、経験、ノウハウを最大限生かしていただくべく、組織管理上、必要なポストに対して、また、若手管理職員の育成、指導をも念頭に置きながら、それぞれのポストに適した知識、能力、経験を持つ者を任用することといたしておるところでございます。

次に、接遇についてのお尋ねでございますけれども、本市では、これまでも新規採用職員には、社会人として必要なあいさつ、電話対応など、基礎的な接遇研修を行うことを初め、過去には事務改善の取り組みといたしまして、さわやかイメージ作戦を展開し、接遇の向上や昼休み窓口の拡大などに取り組んでまいりました。こうした取り組みの中で、しよりの配付や職場ごとの接遇マニュアルの策定など、継続した取り組みとして、その徹底に努めてきたところでございます。今後におきましても、こうした取り組みを進めてまいりたいと、このように考えております。

以上でございます。

No.95 市長公室長（乾博）

灰垣議員の、営業戦略に関するお尋ねにつきまして、お答え申し上げます。

議員仰せのとおり、さまざまな情報を収集することにつきましては、非常に重要なことであると認識いたしております。行政が必要となる情報につきましては、近年ますますその範囲が多種多様、いろんなジャンルにまたがってまいりまして、複数の省庁、あるいは部署にまたがっております。非常に範囲が広く、種類も多いものとなってきております。そのため1課で集中して収集することにつきましては、困難であると考えておりますが、各担当部署におきまして、意識を高く持って情報収集を行うとともに、今後の施策に影響を及ぼすものにつきましては、関係各課で情報を共有することによりまして、適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、市の魅力発信の媒体についてでございますが、これまでのマスメディアやホームページ等を通じて、市内外へ発信する取り組みを続けていくとともに、平成24年度につきましては、新たに大阪市営地下鉄の中張り広告を実施してまいりたいと考えております。また、議員仰せの、即時性を意識したSNS、いわゆる電子媒体の活用につきましても検討してまいりたいと考えております。

さらに、「はにたん」に関するお尋ねでございます。「はにたん」につきましては、本市の魅力を発信する貴重なツールであると考えております。昨年6月には、「はにたん」を本市のマスコットキャラクターに任命して、それ以来、雑誌や新聞に数多く取り上げられ、

JRのコンビニエンスストアなどでデザインが活用されるなど、にぎわいの創出や、本市の都市イメージの向上に寄与しており、認知度も高まってきておるところでございます。来年度以降につきましては、イベントへの参加などに積極的に活用し、また、「はにたん」グッズを作成することで、さらなるPR活動につなげてまいりたいと考えております。

次に、意見箱についてでございます。市民の方々の生のお声を把握することにつきましては、非常に必要であると認識しておりますので、今後市民ニーズの把握につきまして、効果的な手法について検討してまいりたいと考えております。

次に、民間が主体となるイベントについてでございますが、行政の力だけでなく、市民や企業の取り組みも含めて、本市のにぎわいを創出する重要な要素であると認識しておりますので、今後も連携を深めてまいりたいと考えております。

次に、職員の研修に関するお尋ねでございます。職員研修所では新規採用職員に対し、高槻市について、市職員として当然知っておくべきことをダイジェストにまとめた「新たな第一歩」という冊子を配付し、周知に努めておるところでございます。また、新規採用職員研修におきましても、本市職員として基本的知っておかねばならないこととして、本市の歴史や将来像、防災、あるいは環境政策、そういった主要な施策などについて講義を行っております。また、フィールドワーク研修として、歴史、環境、まちづくりなどをテーマとし、市内各施設等を訪問し、見学することにより、知識の習得を図るなど、さまざまな機会をとらえて、職員の知識とその資質の向上に努めているところでございます。

以上でございます。

No.96 灰垣和美議員

2問目ですけれども、わが党の代表質問で、市における最大の資源は人材、すなわち職員と考えている。そのためには、職員のやる気を引き出し、個々の職員が持つ能力を最大限に発揮できる環境づくりが必要と、市長は答弁されました。全くそのとおりです。

今月23日、大阪府において職員基本条例、教育基本条例が可決、成立しました。私は、このことに是非を述べるものではありませんが、問題のある職員や教員の淘汰、これはある程度必要なのかなと。しかし、角を矯めて牛を殺す、つまり枝葉末節にこだわって、肝心な根本を損なうようなことがあってはならないと私は思っています。

正規職員の大量退職に対する答弁をお聞きしますと、年齢構成を平準化するために新規採用ができないと、こんな答弁だったと聞こえたんですけれども、とにかく優秀な若手職員の管理職登用を積極的に進めるとともに、女性職員の幹部登用、これも推進していくべきだと、このように私は考えます。時代はどんどん流れています。流れにおくれないように、若い感覚、また女性の視点をふんだんに活用する大胆な取り組みを重ねてお願いしておきます。

ここ、ひな壇にお座りの方の中にも退職を迎えられる方がいらっしゃいます。高槻市の

ために、長年勤めてこられた退職者の皆さんに、この場をおかりして、ご苦労さまでしたと申し上げます。皆さんも、今後は再任用職員として活躍されることになるでしょう。また、引き続き現部局で、また異動される方、さらなる活躍を期待しております。

再任用の件ですが、給与と年金とは制度が違うから、それが原因でこういう事態を招いたということです。フルタイムで働く人と短時間で働く人、実は幾ら違うかということは、年収で66万円違います。この資料を見て、フルタイムか短時間か選択すると。私は、フルタイムがいいとか短時間がいいとか言ってるではありません。当然、それぞれの生活スタイルもあるでしょう。しかし、これらを示して、どちらを選びますかという、1日多く働いたほうが年間66万円減るんだと、これでは任用時の再任用職員の仕事に対するモチベーションが下がってしまうんじゃないかということを懸念せざるを得ません。再度、お答えください。改める必要があるんじゃないでしょうか。

先ほどの、再任用職員制度を活用し、その知識やノウハウなどの若手職員への継承を行えるようにしている、との答弁からすると、信憑性に欠けるのではないのでしょうか。

木は寸法で組まずに癖で組め、という言葉をご存じでしょうか。伝統ある木造建築の世界に伝わる教訓ですが、今や木は、数十分の1ミリで加工できる時代です。しかし、木は時間がたつとねじ曲がるなどの癖を持っています。それを見きわめずに、設計図の寸法どおりに製材し、組み合わせても、癖が出て建物をゆがめてしまう恐れがあります。その癖を生かせというのが、その先人の知恵です。「人財」もこのことに照らして、活躍の場を考える必要があるということをおし上げておきます。

接遇についてですけれども、今さら議員に言われなくても、接遇に関しては十分に取り組んでますよと。過去にということで、10年前、さわやかイメージ作戦を取り組んでたようです。また、新規採用職員に接遇研修を行っている。これで十分という、こういった答弁だったのかなというふうに私は印象を持ちました。

朝礼を実施している公共機関に対してのアンケート調査の結果では、朝礼の実施について、このような意見が述べられています。隣の係の状況もわかるし、市民へのあいさつや接客も格段によくなる。職場がどういう方向に向かっているのか共通理解が可能。朝のスタートとして、声も含めて気が引き締まる。声を出せる職員がふえた。チーム、組織で働いているのだから、お互いの毎日の気分や仕事情報の共有はとても大事等々と。

おはようございます、ありがとうございます、さわやかな朝のあいさつは一日を元気にスタートする秘訣であるというのは、元アナウンサーの宮崎綾子氏。彼女は最近、「おはよう」ではなく「はよう」と聞こえるあいさつがふえている。おなかから声を出さないため、最初の「お」の音が小さくなってしまうと指摘されています。

また、今の日本で、こんにちは、という言葉を見知らぬ人に対して最も使ってるのはどれか。千葉大学教授の広井良典氏は、恐らくファーストフード店やコンビニエンスストアの店員と、著書で述べられています。あいさつなどを通じた他人との関係が希薄であるという逆説的な指摘です。

電話についてですけれども、電話は顔が見えない分、瞬時の対応で印象を決められてしまいます。電話に出た職員の対応がその時点で、高槻市の顔となるわけです。大きな声で明るく元気にはきはきと。ペンとメモを利き手側にスタンバイ。デッドラインは3コール。ながら電話は絶対にNG。電話に出たら名前を名乗りましょう。電話の対応5指針です。

喫煙についてですけれども、細かいことをくどくど言いますが、歩行喫煙はやめていただきたい。ネームプレートをつけて、また高槻の制服を着て、これはぜひやめてもらいたいということを申し上げておきます。

接遇については、これ以上申し上げません。皆さんのマナー、モラルに期待をしたいと思います。

モラルといえば、きのうの新聞で、おどしや暴言、モラル欠如、大阪市議は初心に返れ、との報道がありました。バッジをつけると偉くなったような勘違いをされる方がいるんでしょうか。公僕であるべき議員に、このようなことがあってはならないと改めて戒めるべきだと思っております。

さて、午前中、吉田忠則議員からも紹介がありました。3月14日、リクルートが運営する不動産・住宅サイトSUUMOが、2012年版住んでみたよかった街ランキングで、関西では高槻市が昨年に引き続き1位となったと発表がありました。理由は、アクセスのよさと買い物に便利な点、緑豊かな点が共働きカップルとファミリー層から指示されたようです。濱田市長、おめでとうございます。関西の中央都市・高槻を目指す市長にとって、荣誉であります。

しかし、私が気になったのは、この情報を本市は、いまだに発信してないんです。ホームページでも載ってない。25日号の「広報たかつき」にも一切掲載されてない。かろうじて、市長がツイッターでつぶやかれていました。

昨年この発表の分は、ホームページの「選ばれるまち高槻」のサイトに紹介されています。何とも反応が遅い。積極的に高槻の魅力を発信する、また先ほどの答弁のタイムリーな情報発信、これはどういうことなのか。トップページに、やったあ、関西ナンバーワン、住んでみてよかったまちぐらいのタイトルで入れていただいたらいいんじゃないかと思っております。

情報収集について、答弁では、各担当部署において、意識を高く持って情報収集を行うとともに、今後の施策に影響を及ぼすものについては、関係各課で共有する、とのことでしたけれども、非常にあいまいで、説得性に欠けます。

簡素で効率的な新体制へ、新しい機構のご案内、「広報たかつき」3月25日号に掲載された見開きのページ。私はこの新体制を見て、残念に思えた点があります。それは、営業課と広報広聴課を置く政策推進室に、IT政策課を含めるべきだと、このように思っています。1問目で申し上げたSNSなど、ITの活用は今や情報受信・発信の主流であり、営業、また政策推進に欠かせないと私は思っています。どのようにお考えかお聞きします。

茨木市が、もう既に2月にツイッター及びフェイスブックを開設して運用されています。

本市は活用されないのでしょうか。

「はにたん」の件ですけれども、着ぐるみですね。これはイラストから非常にかけ離れてます。私は、初めて見たときにすぐに申しましたけれども、改めてイラストに沿った2頭身ぐらいで、動きのとりやすい着ぐるみに変えるべきであると、このように思いますけれども、いかがでしょうか。

JR高槻のみどりの窓口に、「くまモン」が張られているのを皆さんご存じでしょうか。なぜ、高槻に「くまモン」なのでしょう。まさか、かわいいなと思って見てる人もいないのでしょうか。鉄道会社は列車に乗って熊本へ行くと、こういう趣旨だと思います。「くまモン」の横に、行ってらっしゃいと手を振っている「はにたん」を張ってもらうようお願いしておきます。また、他市の駅にも、「はにたん」を張っていただく。

先日の新聞に、「くまモン」と阪神タイガースのコラボでフェイスオールドを販売する記事が載ってました。熊本県広報課に問い合わせると、関西以西はブランド推進課が、全国へのPRは観光課が担っているということで、同じフロアで密に連携をとりながら積極的に、また食欲に熊本県のアピールに努められてるということです。これが営業だと私は思うんです。その効果が、「くまモン」による経済効果26億円につながっているのではないのでしょうか。

私は2年前、本市も、ゆるキャラをつくるべきであると言って誕生した「はにたん」ですから、思い入れがあるんです。親心で、育成にかかわり続けたい、そんな気持ちなんです。

「はにたん」グッズをつくられるということですが、数点さらに提案をさせていただきます。高槻「はにたん」ソング、高槻「はにたん」音頭、また高槻「はにたん」体操、これなどグッズも含めて市民に見える形で公募して、活用してはいかがでしょうか。

それと、コールセンターで電話を受けたときに、こちら「はにたん」の高槻市ですと言ってみてはいかがでしょうか。

高槻ジャズストリートの歴史を少し紹介します。今から13年前、商店街のシャッターがしまっているところが目立つようになり、店主も高齢化が進み、日を追うごとに元気のない街になっていました。そんなある日、地元出身のミュージシャンが若者に、この高槻をアメリカのニューオリンズのように、どこへ行っても生演奏が聞ける音楽あふれる、明るく楽しい街にしたいなあと言った一言がきっかけになり、若者を中心にジャズストリートをやりたい、やろう、絶対やろう、とエネルギーが高まり、第1回目の「高槻ジャズストリート」が開催されました。「高槻ジャズストリート」の最大の特徴は、高槻を愛する地元の人たちが、企画、運営をしているところです。高校生から80代の方、店主、飲食店主、ミュージシャン、会社員、主婦、そして学生などさまざまな人たちが運営しています、実はこれは鹿児島ジャズストリートのホームページのブログの紹介なんです。この「ジャズスト」が全国区と思うゆえんでもあります。

高槻の商店街は、近隣市に比べると非常に元気がいい、ご承知のとおりです。この「ジ

ジャズスト」がいかに経済効果をかき上げしているかということが伺えると私は思います。

行政職員の考えでは限界があります。民間の知恵、ノウハウ、発想が必要です。また、事業ごとに必要であれば、それぞれのプロ、例えば音楽家、建築家、芸術家、美術家、まちづくりなどのプロの力を活用すべきだと要望しておきます。

また、「ジャズスト」が動画、ユーチューブで多く配信されてるのをご存じでしょうか。これからのマーケティングは動画が主流との報道もあります。ご活用されるよう、これも要望しておきます。

ご意見箱の件ですけれども、のべつ幕なしに設置するというのではなくて、市が求める事業についてとか、市民の関心を集めるためとか、また、市民が求める施策に関係する部署、そういったところに置くとか工夫も考えてみてください。また、箱のデザインも、例えば、「はにたん」の形をした箱にするとか、ご考察ください。

「新たな第一歩」という冊子を配付して、高槻市の知識習得の周知に努めているとのことですが、新規採用時のみ研修ということで、不十分であるというふうに思います。

ホームページに、高槻検定というサイトがあります。これは、市民向けに展開されているものですが、職員が高槻市のことを知る。職員向けに高槻検定なるものを定着させる必要があると考えますけれども、いかがでしょうか。まず、高槻のことを知ることが営業マンのすべての始まりであると思います。

富寿栄住宅の建てかえについてですけれども、昨日もご質問がありました。1点お聞きしたい。平成20年度に供用開始された川西住宅は、点在した3つの団地を高層化することによって、1つの団地に集約されました。川西住宅は平屋建ての住宅であったという違いがありますが、富寿栄住宅についても集約化を図るような、こういうような検討はなされるのでしょうか、お聞きします。

以上、2問目といたします。

No.97 総務部長（小林孝之）

灰垣議員の、フルタイム職員——再任用職員でございますけれども——短時間職員との収入の逆転現象を改める必要があるのでは、とのご質問でございます。

先ほどもご答弁申し上げましたように、そもそも給与は職務内容、職責に応じたものとして定めるべきものでございます。年金とは、制度的に別ではございますが、再任用をされる職員のモチベーションの維持等を勘案いたしますと、整合が図られるべき課題であるとは考えておるところでございます。

しかしながら、この課題につきましては、制度のはざままで生じている問題でございます。現時点におきましては、いかんともしがたいところでございます。現在、政府年金制度改革として、共済年金制度を厚生年金制度に合わせることを内容として検討がなされている、年金一元化法案の今後の動向を見定めてまいりたいと、このように考えております。

ので、よろしくお願いいたします。

No.98 市長公室長（乾博）

灰垣議員の2問目にお答え申し上げます。

議員仰せのとおり、情報をタイムリーに発信することは非常に重要なことであると考えておりまして、的確なターゲットに対して、効果的な発信に努めてまいりたいと考えております。

I T政策に関するお尋ねでございますが、施策の推進及び営業戦略上、さまざまなI Tの活用が重要な要素を占めることは、議員ご指摘のとおりと認識しております。I T政策課は、組織機構におきましては、主に行政組織内のI T施策の推進と技術の向上を担う部門であるということから、今回の体制にいたしましたところでございます。ただし、これまでも施策実施のおおのこの段階におきまして、I T技術の活用に努めておりますが、今後ともI T政策課と連携しながら、取り組むべき案件の必要性において、柔軟な対応に努めてまいります。

SNS、いわゆるソーシャル・ネットワーキング・サービスについてでございます。ツイッターは手軽に利用できるコミュニケーションサービスで、パソコン、携帯電話などから短文をつぶやくということで、書き込みもできることで、即時性の高い情報発信が特徴だと言われております。本市のホームページは、本年3月のリニューアルにおきましてCMSを導入するなど、タイムリーな情報発信に努めておるところでございます。これまで、情報伝達ツールとして、メールマガジン、メルマガやブログなども活用してまいりました。今後につきましても、情報発信の強化やタイムリーな発信を行っていく中で、議員ご指摘の、ツイッターを含むフェイスブック、あるいはユーチューブ、ユーチューブなどのさまざまなサービスを活用しながら、他市の導入事例なども参考にしながら、調査研究を進めてまいりたいと考えております。ただし、導入に当たりましては、そのメリット、デメリット等も十分調査、研究してまいりたいと考えております。

次に、「はにたん」の着ぐるみについてのお尋ねでございますが、平成24年度におきまして、新たに作成する予定といたしておりまして、その中で、議員仰せのとおり、イラストに可能な限り忠実に作成し、イベントへの参加など、積極的に活用してまいりたいと考えてございます。

議員仰せの場所につきましては、市内外の方が目にする場所であると認識いたしておりまして、本市のイメージの向上を図るには、有効な手法の一つでございますために、関係機関と協議、調整を図ってまいりたいと考えております。

さまざまにご指摘いただきました、議員仰せのご提案につきまして、今後とも、さまざまな手法を検討して、さまざまな機会に活用してまいりたいと考えておるところでございます。

最後に、高槻検定に関するお尋ねでございます。高槻検定を職員向けに実施する必要についてでございますけども、現在、本市のホームページ上で高槻検定を掲載いたしておりますが、職員として必要な知識の習得のためのツールとして、庁内に周知を図っていくことを検討してまいりたいと考えております。職員一人一人が営業マンとして、本市の魅力を市の内外にPRできるよう、職員の意識改革を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

No.99 技監兼建設部長（神田忠士）

富寿栄住宅の建てかえについてのご質問に答弁いたします。

富寿栄住宅の現在の敷地は不整形で、また、点在しております。そういった複雑な条件のもと、建築基準法などの高さ制限などの規制の中で、どの程度の規模の建物を建築することができるのか、平成24年度に行う予定の基礎調査の中で検討してまいりたいと考えております。その結果を踏まえ、議員仰せのとおり、敷地の高度利用化を図るなど、効率的、経済的な建てかえについて検討してまいりたいと考えております。

以上です。

No.100 灰垣和美議員

3問目は、順番変わりますけれども、富寿栄住宅について要望しておきます。

法規制をクリアするのは当たり前ですけども、建てかえに当たっては、当然、現在お住まいの方たち、また近隣の方たちのご意見を反映するのは当たり前です。しかし、広範に位置する富寿栄住宅において、その地域だけの問題ではないというふうに私は思います。高槻市全体のまちづくりという観点が必要であると申し上げておきます。

また、将来、本市も税収減少などの影響で、厳しい財政状況が見込まれる中、できるだけ余剰地をつくってそれを売却する。それで、得た収益を建築費に充当するような考えのもとで、計画を進めていただきたいと思っております。実際、府営住宅の、これは天川住宅ですけども、余剰地を売却して戸建ての住宅が建ち並んで、非常に景観も含めて、よい環境になっています。高槻市のまちのグレードアップにもつながると思いますので、どうかよろしくお願いします。

さて、総務省の東日本大震災による被災地への地方公務員の派遣状況調査というのによると、本年1月4日現在、7万9,104人の地方公務員の皆さんが派遣され、被災地の行政業務を担ってきました。本市の派遣された職員の発災直後の劣悪な環境の中での業務の様子が聞かせていただきました。大変な環境での職務に、改めて敬意を表したいと思っております。

行政業務は、行政職員にしかできないと私は思いますし、職員の皆さんには、誇りを持

っていただきたいということも申し上げたい。しかし、その裏には責任が伴うということも自覚をしていただきたいというふうに思っております。

再任用職員の件ですけれども、10年近くも課題と認識しながら是正されないと。制度的な、いろいろ複雑なこともありますけれども、濱田市長、一度しっかり精査をしていただきたいと、このように思っています。答弁は要りませんので。

6年間で、正規職員数が単純に計算して248人減っていると。冒頭に申し上げました「ヒト」をコストと考え、効率化を図ることが目的になっていては本末転倒です。必要などろに必要な「人材」の配置が欠かせません。その上で、知識と経験豊富な再任用職員も、当然正規職員と同様に汗をかく必要があるということをお知らせしておきます。

静岡県藤沢市では「人材」育成について、市民ニーズの多様化に応じるジェネラリスト、つまり、広範囲にわたる知識を持つ「人材」の部分と、行政施策の専門、高度化に対応するスペシャリストの部分とを融合し、広い経験を培い、専門的な技量をあわせ持つスペシャル・ジェネラリストを育成する体制を構築し、モチベーションの高い職員を育成する「新・人材育成方針」をまとめられました。総合的な知識・経験を持ち、専門的な視点で行政経営を行うという「人材」がこれからは求められるということです。参考にさせていただければと思います。

情報に関係することですけど、いろいろ前向きな答弁をいただきました。ありがとうございます。SNSは、情報の収集、発信に有効であるというのに加え、このたびの震災でも、避難に関することや安否確認等の手段として有効に活用できた事例が多く公表されていました。ネットを利用するツールには、先ほどもおっしゃいましたリスクも伴いますが、ツイッター、フェイスブックの活用をお願いしておきます。

さらに、これから普及拡大するであろうIT媒体の一つ紹介しておきます。「セカイカメラ」と呼ばれるスマートフォンに開発されたAR技術を生かしたサービス。これは、GPSを使って利用者がいる、その場所を判断し、その周辺に設定されている、さまざまなデジタル情報を実際の風景に重ね合わせて表示するサービスです。観光や防災にも有効に活用できるようです。

わかりやすく言うと、例えば「いましろ 大王の杜」にスマホをかざすと、施設の説明文が映し出されると、こういうサービスです。目まぐるしく変化する時代にあって、乗りおくれることのないようにお願いをしておきます。

本市は、戦略という言葉をよく使われますけれども、私は少し戦術のほうに乏しいんじゃないかなと。これは、私の感想ですけれども、申し上げます。戦略と戦術の違いはいろいろあるようですけれども、戦略は、将軍の術と、戦術は兵士の術と、また、戦略は方向性を決めること、戦術は実行すること、このように言われています。また、ご参考にしてください。

ともあれ、明25年度は市制70周年、中核市移行10周年という節目を迎えます。過去にも未来にも二度と迎えることのできない、この記念すべき年をいかに迎えるか。本市

の魅力を伝える大事な機会です。また、新名神のインターチェンジの開設や市民会館の建て替え、そして安満遺跡芝生公園の件など、重要な事業が予定されています。慎重な上にも大胆な取り組みに期待をさせていただきます。

最後になりますけれども、建築家安藤忠雄氏が手がけた7つの建築物が点在し、20年ほど前からアートの島として知られる瀬戸内海の直島は、決してアクセスがよいとはいえ人口約3,000人の小さな島に、毎年多くの観光客が訪れています。2010年の瀬戸内海国際芸術祭では、63万人を超える観光客が押し寄せました。これが一過性のイベントでないことは、年間毎年約30万人の客数があることから明らかです。

瀬戸内海フォーラムで講演した、同芸術祭総合ディレクターの北川フラム氏は、手練手管で人を集めるのではなく、島に住んでいる人が幸せを感じるような観光が大事、とおっしゃっています。

このことから、高槻市民がこのまちを好きになる、なかんずく職員の皆さんが高槻を好きになることが、市長の言う住みやすさナンバーワンとなり、交流人口がふえ、定住人口がふえることにつながるものと確信します。

新市長、新たな機構、新たな人員配置、秘書室の机など事務機器も新しくなったようです。すべてが出そろいました。さあ、新生高槻 濱田丸の船出です。関西の中央都市・高槻がパラダイスとなることを願って、質問を終わります。