

開催日：令和 8 年 3 月 16 日

会議名：令和 8 年総務常任委員会（第 1 日 3 月 16 日）

○井上弘美 まず、総務部人事課にお尋ねをいたします。

主要施策、国や民間企業等との人材交流の推進についてお聞きいたします。

この事業の実施の経緯や目的について教えてください。また、近年の実績と派遣する職員はどのように選定しているのかも教えてください。

○人事課主幹（中村美保） 人材交流につきましては、民間企業や官庁などに 1 年単位で職員を派遣し、他団体での経験を通して人材を育成することを目的として、令和 2 年度から実施しております。令和 3 年度からは、他団体からの人材の受入れも行っております。

職員派遣は、市ではできない業務や組織文化を体感することで、職員の人材育成につながっており、また組織同士の事業連携にもつながりやすいことから、交流組織などを拡大しながら継続実施してまいりました。

過去 3 年の派遣実績につきましては、令和 5 年が沖縄市など 9 団体に 10 人、令和 6 年が万博市町連合など 7 団体に 9 人、令和 7 年がこども家庭庁など 9 団体に 10 人となっております。派遣職員は、令和 4 年度から公募により決定しております。

○井上弘美 今年度は 8 人の派遣と聞いております。新たに参議院法制局、株式会社 JAL スカイ大阪、石川県七尾市に派遣されるとのことですが、それぞれどのような目的で派遣し、派遣後はどのようなことを期待しているのでしょうか。また、事業を拡充した点はあるのでしょうか。

○人事課主幹（中村美保） 参議院法制局、株式会社 JAL スカイ大阪、石川県七尾市では、それぞれ法制執務、航空業界でのサービス提供や民間企業の組織風土、被災地での市民サービスを体得することを期待して派遣するものでございます。これらの経験は、派遣終了後、どの部署に配置されても生かせるものと考えております。

事業の拡充につきましては、今年度から新たに派遣先提案型の公募を実施し、どこで何を学び、どのように市に還元したいかなど、派遣先団体を含めた企画提案を職員から募集し、派遣につなげることができました。職員主体の派遣により、多様な経験を通じた人材育成の効果がより高まるものと期待しております。

○井上弘美 民間企業のスピード感やコスト意識、顧客視点などを学ぶことは、市民サービスの質の向上や効率的な事業運営という観点を持つ上で、大変意義があると思います。また、官庁やほかの自治体での課題解決の方法を実際に経験することは、本

市の業務にも大いに生かされるものと考えます。

人材交流を希望する職員が自ら派遣先を提案し、具体的に学びたいことや、本市にどのように還元するのかを示す方法、これに見直されたということが分かりました。こうした提案は、職員の意欲や資質を知る上でも有意義だと思います。視野や人脈を広げ、得られた経験を本市の行政に還元していただくことに期待いたします。

次に、職員課へお尋ねいたします。

職員の皆さんに生き生きと働いていただくために設置されている総合相談業務と、安全衛生管理事務における健康相談、それぞれの役割と目的はどのようなものか、またそれぞれの相談件数の推移を教えてください。

○職員課長（保井大進） 職員の相談窓口それぞれの目的・役割ですが、まず総合相談業務においては、職員が生き生きと元気に職務に専念できる環境を支援するため、職員の人材育成をサポートする相談事業として窓口を設置しています。この窓口では、職場の人間関係、管理監督職を対象とした職場運営、人事評価、セクハラ、マタハラなどに関する相談に本市の元管理職の相談員及び人事部門の補職者等が対応いたします。

また、健康相談におきましては、職員の健康の保持増進を図るため、心と体の健康に関する相談窓口を設置しております。この窓口は、主任産業医、精神科医、運動トレーナー、産業カウンセラー、保健師、看護師が対応をしております。

続きまして、相談の件数についてですが、総合相談業務は延べの件数で、令和5年度が86件、令和6年度が76件、令和7年度が2月時点でございますが70件となっております。

健康相談につきましては延べ件数で、令和5年度835件、令和6年度998件、令和7年度2月時点で984件となっております。

○井上弘美 相談対応の趣旨、相談体制について違いを説明していただきました。相談件数は、どちらの事業も過去3年、大体横ばいのようです。健康相談の件数が多いのは、お一人当たりの相談回数が多いのかなと感じましたが、復職支援に関するサポートも含めていて、件数が増えているとお聞きをいたしました。

では、相談内容の傾向を総合相談業務と健康相談、それぞれ分けてお聞かせください。

あわせて、相談体制を2種類設置していることによるメリットもお聞かせください。

○職員課長（保井大進） まず、相談内容につきましてです。総合相談業務において、例年の傾向としましては、業務運営に関するものがおよそ4割程度、職場の人間関係に関する相談がおよそ3割から4割程度、管理監督職からの相談がおよそ1割から2

割程度となっております。

次に、健康相談ですが、各種専門職による窓口を設置しまして、健康全般、心の不調、運動機能に関すること、キャリア形成など、相談内容は多岐にわたっております。

それぞれの相談窓口を設置するメリットは、有資格者による専門性と元管理職など職員による市の業務や職場環境への幅広い知見の両方を生かし、きめ細やかで多角的な相談の対応が可能であるということです。また、相談内容によっては、より適切な相談窓口を案内するなど、必要に応じた連携も行っております。

いずれの窓口におきましても、職員が相談しやすい環境づくり、職員のニーズや気持ちに寄り添った相談対応の取組を引き続き取り組んでまいります。

○井上弘美 2つの相談体制の意義、連携について詳しく教えていただきました。

ご説明にありました産業医やカウンセラーなど有資格者による専門性と元管理職の方の幅広い知見の両方を生かした、きめ細やかで多角的な対応を期待いたします。

最後に、相談体制が整っていても、残念ながら休職に至ってしまう職員もあると思いますが、その職員の復職に向けた支援体制についてお聞かせください。

○職員課長（保井大進） 復職に向けましては、主治医による復職可能な判断を踏まえて、産業医、保健師、復職支援相談員、産業カウンセラーなどの健康管理スタッフや所属長などが連携し、復職支援チームとして職員の面談等のサポートを実施しております。

また、復職後も職員と復職支援チームとで復職後支援プログラムを作成し、スムーズに職場の環境や業務の推進に対応できるようフォローを行っております。

○井上弘美 先ほどの健康相談の件数には、この復職支援チームの面談なども含まれているとお聞きいたしました。詳しくご説明ありがとうございました。職員の心の健康と円滑な職場づくりに大変重要な事業であると再確認をいたしました。

続いて、補正予算、退職手当についてお尋ねをいたします。

一般給与費1億9,059万9,000円、退職手当の必要額を補正するとのことですが、まず定年の制度について、定年年齢は60歳から引上げが始まっていると認識していますが、今後どうなっていくのかご説明をお願いいたします。

また、従来の定年年齢の60歳を過ぎた職員が引き上げられた定年年齢前に退職した場合、退職手当額はどのようになるのかもご説明ください。

○職員課長（保井大進） 定年の年齢につきまして、令和5年度の地方公務員法改正に伴いまして、2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度からは完成形となる65歳となります。なお、今年度の定年年齢につきましては、62歳でござい

ます。

退職手当額について、60 歳以降に退職した場合、定年年齢で退職されるのと同様の取扱いとなります。

○井上弘美 今回退職手当の必要額の補正が必要となったのは、定年年齢前の退職者数が増加などしたということに伴うものとお聞きしておりますが、その人数の増加の理由をどう捉えていらっしゃるのでしょうか。

○職員課長（保井大進） 補正額の主な理由につきましては、今年度の定年年齢 62 歳に達していない 60 歳、61 歳の職員の退職者数が当初の見込みよりも多くなったことなどです。

60 歳以降で定年年齢の 62 歳になる前に退職する理由としましては、職員それぞれで、例えば働き方を短時間勤務に変更したいであるとか、以前からの人生設計によるものだとか、また家族の事情など様々にあるものと考えております。

○井上弘美 65 歳定年への道筋が進む中、早めに退職される理由はまさに人それぞれですね。退職金の不利益がなく、時短勤務への変更がかなえば、退職を選択される方が増えるのは得心するところです。

経済的な事情が許せば、自分の時間の使い方の見直し、新しい生き方へのチャレンジなど、前向きな選択をされる方が増えるのは、同世代として共感する部分もあります。また、健康面、家族のご事情などの背景もあるでしょう。

ただ働かなければならない期間が増えるのではなく、個人のライフスタイル、事情に合わせた働き方が、なるべくお金の心配なしに選択できることが大切ですが、民間では課題も多くあるのが現状です。

本市では、短時間勤務を選ばれる方には、これまで培われた経験やスキルを生かし、引き続きご活躍いただけるものと期待しています。補正の理由について理解いたしました。

次は、行政総務課に障害者就労支援についてお聞きいたします。

職場定着の支援のため、新規採用の障害がある職員やチャレンジ雇用職員を対象としたサポートを行う事業ということで、前年度の 2,292 万 1,000 円から 175.6%増の 6,317 万 3,000 円を計上されています。令和 7 年度のチャレンジ雇用職員の数と、令和 8 年度は何人増員していく予定か教えてください。

また、12 月の決算審査の際には、障害者が担当する業務を拡大されたいとお聞きしましたが、どのようにお考えでしょうか。

○総務部次長（小原美紀） 令和 7 年度 3 月末で 4 人のチャレンジ雇用職員が在籍し

ており、令和8年度4月からはさらに5人を採用し、その後も募集を継続し、増員していく予定です。

従来から従事している郵便・印刷業務のほかにも、各部局から業務を募り、パソコンを使った支出命令書作成やプロモーション用名刺の製作など、職員が担う業務の幅を広げてまいります。

○井上弘美 4月からは5名増員、その後も募集を継続されるということです。12月定例会でも指摘いたしました、本市の障害者雇用率は未達成で、取り組み中の状況です。チャレンジ雇用を含め早急な達成を求めるとともに、チャレンジ雇用の方が3年間の雇用期間が終わっても本市で勤務していただけるような環境づくりを要望いたします。

次に、財務部にお願いをいたします。

財政課に歳入について、歳入の中で、環境性能割が今年度末廃止で2,191万3,000円の減、地方揮発油譲与税、ガソリン暫定税率の廃止に伴いですけれども、約1,300万円の減ですか、補填は国からあるのでしょうか。あるとすれば、継続性がある措置でしょうか、お願いします。

○財政課長（森山祐介） 環境性能割及びガソリン暫定税率の廃止に伴う減収の補填につきましては、地方特例交付金へ増額して計上をしております。また、この補填につきましては、国からの資料において、当分の間、実施されることを確認しております。

○井上弘美 当分の間、実施されるということです。2025年の参議院選挙を機に、物価高騰に困惑する市民の声が届き、ガソリン暫定税率が見直されたのは評価すべきことです。地方自治体の財政への影響が心配されましたが、継続しての措置が見込まれるとのこと説明でした。

暫定と言いながら、1リットル当たり25.1円もの税率が50年間も課されてきました。税制はなるべくシンプルで、目的が明らかであることが望ましいと思います。なぜその仕組みが必要なのか、説明に困るような税制であってはならないと思います。

次に、豊中市まちづくり応援基金積立金、前年比1,307.2%、2億6,196万6,000円と大幅な増額。この理由をご説明ください。

○財政課長（森山祐介） 増額の理由といたしましては、ふるさと納税による寄附金を令和7年度当初予算の約2億6,000万円から5億円に増額しておりますことや、ふるさと納税ポータルサイトにおいて、寄附の使い道を選択しない場合の初期設定としているためでございます。

○井上弘美 ふるさと納税の寄附の使い方について、まちづくり応援基金は寄附者が使い道を選択しない場合の初期設定とのことですが、どうしてそうされているのか、理由について教えてください。

○財政課長（森山祐介） まちづくり応援基金を初期設定としております理由といたしましては、経営戦略方針に掲げる本市の重点政策である「子育てしやすさNO. 1」プロジェクトへも充当することとしているためでございます。

○井上弘美 ふるさと納税では使い道を指定されない方も多いと思いますが、他市の方が豊中市に対しどんな思いを持っていらっしゃるのか知る手がかりとも思います。寄附の使い道の選択の中で主立ったものを教えてください。

○財政課長（森山祐介） まちづくり応援基金を除きまして、寄附の使い道選択の主立ったものとしたしましては、令和7年12月時点のデータで件数の多いものから順に、教育振興基金、奨学基金、社会福祉事業基金となっております。

○井上弘美 大幅な増額ですので着目しましたが、ふるさと納税をお受けする際、その使い道を寄附者が市長にお任せなどにすると、このまちづくり応援基金となることが分かりました。また、次に多いものも挙げていただきまして、寄附者の傾向として、教育や福祉事業への関心が高いことも分かりました。

次に、債権管理課に、電話勧奨コールセンターについてお尋ねをいたします。

3年間のプロポーザルによる契約とのことですので、予算は前年とほぼ横ばいですが、次の契約時にはコストアップが予想されるのではないのでしょうか。見解をお聞かせください。

○債権管理課主幹（牛尾輔孝） 次回の契約は令和9年10月から予定をしておりますが、昨今の社会情勢を踏まえすと、仮に現契約と同一の委託内容であれば、人件費の高騰等により委託料は増加するものと考えております。

○井上弘美 電話勧奨の効果を上げるために、どのような工夫をされているのかお聞かせください。また、納付勧奨の手段として、電話、またそのほかの方法についてどのようにお考えでしょうか。

○債権管理課主幹（牛尾輔孝） 電話勧奨の効果を上げるための工夫につきましては、AIを活用した架電先リストの作成や、夜間・休日架電の実施などにより、可能な限

り応答率が高まるよう努めております。

電話による納付勧奨につきましては、コロナ禍が収束し在宅率が低下したことに加え、SNSの普及による通信手段の多様化や特殊詐欺の増加などにより応答率が低下傾向にあります。このため、現在一部の債権で実施しているSMS配信による納付勧奨の拡充や催告書を送付する封筒を工夫するなど、様々な手法を組み合わせることで、納付勧奨の効果を最大化したいと考えております。

○井上弘美 詐欺の手口が広がり、電話に出ていただけない、またショートメールも真偽が見極めにくくなっている中、様々工夫をされているとお聞きしております。郵便の封筒をカラーデザインにし、視覚的に認知されやすくするのも効果が期待できると思います。

昨年、決算審査の際に、委託されたコールセンターの対応記録については、各課が頻繁に確認を行っているとのことでした。引き続き、市民の財産を守るため、債権回収を進めるとともに、困難な状況にある方については、支援につなげるための連携を図っていただきますようお願いいたします。

この質問は以上です。

次に、資産管理課さんに、包括施設管理事業についてお聞きします。この質問で最後です。

包括施設管理業務について、これまでの経緯と第2期の仕様の変更点についてご説明をお願いいたします。

○資産管理課主幹（澤坂嘉一） 市が保有する公共施設に係る保守管理業務を包括的に委託し、保守管理業務の質の向上や業務の効率化を図ることにより、今後の持続可能な公共施設の管理運営につなげることを目的に、令和3年10月から包括施設管理業務委託を行っています。

現行事業者との契約期間は令和8年3月31日で満了し、令和8年4月1日からは受託事業者が替わり、第2期包括施設管理業務委託を開始します。仕様の主な変更点としましては、修繕対象に空調機器や放送設備、学校の遊具、体育設備などを加えたほか、修繕金額の対象範囲を130万円以下から200万円以下にしたことです。

○井上弘美 変更点等理解いたしました。

包括施設管理業務を導入して5年間、これを総括し、メリット、デメリットはどのようなものでしょうか。また、導入施設の現場からどのようなご意見があったのかも聞かせください。

○資産管理課主幹（澤坂嘉一） 包括施設管理業務導入のメリットといたしましては、

施設の管理水準の向上と平準化が図れることや、契約事務を本業務の取りまとめ課となる資産管理課で一括して行うことにより、各施設所管課の事務量の低減が図られています。導入当初は、修繕を行うまでに複数の確認手続が必要となることから、修繕に時間がかかるなどの意見も聞いておりましたが、蛍光灯の交換など工法が共通で少額のものにつきましては、即座に修繕を行えるよう改善しています。

○井上弘美　ちょっとした修繕については手順を見直していただいたとのこと。システムが変わり、当初現場からは戸惑いの声もあったようですが、5年間で様々改善をされたこのタイミングで、第2期は事業者が替わるとのことです。ほかの自治体などで実績のある事業者とお聞きしていますが、現場の意見などから見えた本市の特徴を踏まえ、ノウハウの継承等をしっかり行っていただきたいと思います。

最後に、社会教育費の増額理由についてお聞かせください。

○資産管理課主幹（澤坂嘉一）　包括施設管理委託事業の社会教育費が増額している理由は、教育委員会学び育ち支援課で直接契約していた放課後こどもクラブの有人警備業務を包括施設管理事業の対象としたためです。

○井上弘美　理解しました。