かすみがうら市議会総務経済委員会会議録

令和７年３月６日　午前　９時４３分　開　会

出　席　委　員

委員長	鈴木貞行
副委員長	鈴木更司
委員	矢口龍人
委員	小座野定信
委員	岡﨑勉
委員	設楽健夫
委員	石澤正広

欠　席　委　員

委員	塚本直樹

出　席　説　明　者

市長公室長	横田茂
都市建設部長	稲生政次
消防長	本橋一夫
政策経営課長	神野厚
道路課長	酒井宏
消防総務課長	鈴木薫

出　席　書　記　名

議会総務課課長補佐	鴻巣智子

議　　事　　日　　程

令和７年３月６日（木曜日）午後　９時４３分　開　会

１．開　　会
２．事　　件
　（１）　議案第５１号　市道路線の認定について
　（２）　議案第５２号　市道路線の認定について
　（３）　消防組織力の向上を目指すガイドライン（案）について
　（４）　医療法人社団青洲会の移転に係る進捗について
　（５）　閉会中の所管事務調査の申し出について
　（６）　その他
３．閉　　会

開　会　　午前　９時４３分

○鈴木貞行委員長

こんにちは。委員の皆さまには、お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

ただいまの出席委員は７名で、会議の定足数に達しておりますので、会議は成立いたしました。

それでは、ただいまから総務経済委員会を開きます。

次に、書記を指名します。

議会総務課、鴻巣補佐を指名いたします。

本日の日程は、会議次第のとおりであります。

ここで、委員各位に申し上げます。

議案第51号及び議案第52号市道路線の認定については、２月28日、本委員会に付託されました。

同日、委員会を開き、現地調査を行い、担当部課長から説明を受けましたが、資料の不足があり３月３日付けで、当委員会で資料請求いたしましたところ担当課より提出がありましたので、タブレット端末に格納しております。

本日、担当部局から改めて説明がありますので、よろしくお願いいたします。

それでは、本日の日程事項に入ります。

初めに、（１）議案第51号及び議案第52号　市道路線の認定についてを議題といたします。

なお、これらの２つの議案は関連があるため、一括して説明を求めます。

○都市建設部長（稲生政次君）

内容につきまして、道路課長からご説明申し上げます。

○道路課長（酒井宏君）

それでは、提出しました資料に基づいて、ご説明させていただきます

まず、路線決定ですが、令和３年度、準備段階調査業務委託によって、提案された請願について、令和４年度に開催されました地区協議会において検討調査が諮られ、現在の計画案が採用されました。事業着手は令和４年９月30日。総事業費約26億2000万円、事業区分といたしましては、東日本高速道路株式会社が16億6000万円、かすみがうら市が９億6000万円、国庫補助率が、アクセス道路１号から３号、新設で50％、場所が下の図のほうに書いてあります一番下が１号、上に２号、３号、４号になっております。

アクセス道路４号線、改築で55％。市の負担額ですけれども、９億6000万円に補助率を掛けた、約

４億8000万円が市の持ち出しとなっております。あと下の図面なんですけれども、施工区分、色別に分けております。赤色がかすみがうら市、青色が東日本高速道路株式会社の区分となっております。

○鈴木貞行委員長

以上で説明が終わりました。

それでは、議案第51号議案第52号に質疑等がございましたら、挙手の上、ご発言をお願いいたします。

○小座野定信委員

アクセス受け道として、県道土浦笠間線が受け道になりますね。（仮称）千代田パーキングエリアスマートインターチェンジで降りて、土浦市中貫方面、神立駅に向かう場合、上稲吉地区の宿通りを抜けるわけです。そんなときに、神立駅に行くときに、今の現状の道路の太さで大丈夫ですか。

○道路課長（酒井宏君）

県に県道土浦笠間線の拡幅及び歩道整備の要望は行っております。

○小座野定信委員

旧千代田町のときの話ですが、県道戸崎上稲吉線に、左に曲がりますよね。しばらく行くと、今度は下稲吉地区宿通りに入りますよね。手前だから、俗に言う上稲吉地区から行って小さい橋を越えるでしょう。

小さい橋、あの橋から右に、谷津田を抜けて、道路を整備したらどうだという話が出たんです。そうすると、現在、言うならば有限会社坂本屋青果から田中鮮魚店のところを広げるとちょっと無理でしょう。現状を見ても、もう少し広い範囲で考えたほうがいいかなと思うのです。県にもこの図面を持っていって、こういうことで、これ、国とやったのだけれども、新しい道路バイパス的なものを作ってくれないかとか、そういうことまでやっていかないと、せっかく（仮称）千代田パーキングエリアスマートインターチェンジを整備しても、近くの人しか使わなくなっちゃいます。あと、逆の下りのほうも、中佐谷地区の、サロンドおがわのところに出ると思ったけれども、旧上佐谷小学校入口まで、歩道がないんです。あの辺も考えなくちゃいけないと思う。だからここだけじゃなくて、本体の部分も考えるんじゃなくて、広い場所を考えないと、せっかく整備しても意味がないかなと思うんですけども、その辺どういうふうにお考えですか。

○道路課長（酒井宏君）

委員が先ほどおっしゃった、宿通りの歩道整備と一緒に、県には要望はさせていただいているところなんですけれども、今委員がおっしゃられたようなことも検討課題として、今後、検討協議していきたいと思っております。

○矢口龍人委員

資料を出していただいて、大体内容は把握できましたけれども、国庫補助率の１から３号線が50％でアクセス道路４号が55％というのはどういうことで、この差があるのか、説明いただけますか。

○道路課長（酒井宏君）

こちらの違いなんですけれども、新しく認定予定の先ほど見ていただいた上り線、こちらは新設道路の扱いになりまして、補助率が50％で、下り線のところは、道路の起点と終点が変わらないので、区域の変更でこれが改築という扱いになります。こちらは55％となっております。

○矢口龍人委員

都市計画道路停車場線の補助率は55％だったんだけれども、これなんかもまさに国策事業だろうから、これ、かすみがうら市側で、喜んで進んでやっていることじゃないと思うので、補助率が本来なら

55％でいいんじゃないかと思うんだけれども。そういう交渉の点では、今言ったように変え、その改築だからとか、区新設だからということで、50％しかもらっていないというふうなことなんですか。
○道路課長（酒井宏君）
　委員おっしゃるとおりです。
○矢口龍人委員
　この路線の仕事に関しては、先ほど小座野委員がおっしゃったように、本当に費用対効果の面で、非常に疑われる部分で、これ、セミトレーラーが通行可能というような、確か計画だと思うんだけれども、商材を積んだセミトレーラーとかが、使うのが、１日１万台とか１万2000台とかという、確かそんな数字もあったと思うので、本当はそういうことも全部、議案概要書に入れておいてもらいたかったんです。これ、説明が足りないんだよね。せっかくの議案に道路認定が出てきたんだから、こういう基本的なことが示されていないような状況でまず出てきたわけだよね、最初の段階で。ただ、もう少し、我々にきちっと説明してもらわないと分からないです。通行者の数だって決まっているんでしょう。
　要するにその計画も出ていると思うので、その辺のところを考慮しながら、さっき言ったように、変動で耐えられますかという質問をしているわけですから。答えになっていないのだよ。
　それから、取付道路、今回の認定道路は、これ、かすみがうら市が事業を実施するんですか。お伺いします。
○道路課長（酒井宏君）
　下の図面で色分けさせていただいた箇所があると思うんですけれども、赤色の部分がかすみがうら市で施工するところで、青色の部分が東日本高速道路株式会社の工事区分となっております。
○石澤正広委員
　接続する県道ですけれども、黄色い部分で、ここに接続するところは少し拡幅されているんですよね、これ。
○道路課長（酒井宏君）
　図面の上り側のほう、この検討案に接続するところは、右折レーンを設置する予定で、上の左側のところが、見直しレーンということで、そのようなことになります。
○石澤正広委員
　これの信号はつくんでしたっけ。
○道路課長（酒井宏君）
　はい。要望しております。
○鈴木貞行委員長
　ほかにございませんか。
［「なし」と呼ぶ者あり］
○鈴木貞行委員長
　それでは質疑を終結いたします。
　先ほどの矢口委員の資料は請求しますか。大丈夫ですか。
○矢口龍人委員
　大丈夫です。
○鈴木貞行委員長
　これより議案第51号市道路線の認定についての討論を行います。
　討論はございませんか。

［「なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

討論を終結いたします。

これより、議案第51号を採決いたします。

本案は、原案のとおり可決することに、ご異議ありませんか。

［「異議なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

ご異議なしと認めます。

よって、本案は全会一致をもって原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

次に、議案第52号市道路線の認定について討論を行います。

討論はございませんか。

［「なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

討論を終結いたします。

これより、議案第52号を採決いたします。

本案は、原案のとおり可決することに、ご異議ありませんか。

［「異議なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

ご異議なしと認めます。

よって、本案は全会一致をもって原案のとおり可決すべきものと決定いたしました。

ここで、部署の交代をお願いいたします。

暫時休憩いたします。　　［午前　９時５７分］

○鈴木貞行委員長

それでは、会議を再開いたします。　［午前　９時５９分］

次に、（３）消防組織力の向上を目指すガイドライン（案）についてを議題といたします。

○消防長（本橋一夫君）

皆さんおはようございます。

消防力向上を目指すガイドライン人材育成マネジメントの推進計画を作成いたしましたので、委員の皆様にご説明させていただきます。本ガイドラインは、１章から７章まで構成されておりまして、１章、２章が目的と、本市の消防組織の現状、３章から６章は、定員管理、消防組織における人材育成、職場環境改善、人員の適正配置で、７章は資料編となっております。ちょうど本部組織としての目標を掲げ、人員施設、環境の整備と、各職員個人が今後のキャリアに関わることになっておりますので、鈴木消防総務課長からご説明いたします。

○消防総務課長（鈴木薫君）

消防総務課鈴木です。よろしくお願いいたします。

画面を見ているところの消防組織力の向上を目指すガイドライン概要版です。本編は50ページほどありまして、内容が多いことから、概要版として、要点だけをまとめた資料をお作りしましたので、こちらの概要版でご説明をさせていただきます。従来の策定の趣旨でございますが、消防庁舎等整備基本計画に基づき、施設の整備を今、図っているところでございまして、消防力につきましては、この施設

に関すること、それと人員に関すること、これが相互に合わさって初めて力を発揮できるということもございまして、施設についてはある程度方針を固められたということで、それに連動しまして、今度は人員について、いろいろ取組を進めてまいりたいということで、このガイドラインを策定した次第でございます。ガイドラインのポイントとしましては、画面左下の大きなポイントという点でございますが、こちら、大きく４つの要素から、いろいろ取組をしましょう。左上の、まず人材確保。圧倒的に今人員が不足しておりまして、なかなか人材育成も図れないという現状を何とか、定員を増やして取り組んでまいりましょうというのが人材確保で、その下人材育成に関することで、これについては世代交代も含めまして、どのように理想とする職員を育成していくのか、専門性の高い業種であるということを踏まえまして、計画的な組織としての取組を決めていきましょうということが、この人材育成の部分でございます。右に行きまして職場環境の改善ということで、組織としてどのような方向性で、組織運営をするのかということを、いかに職員に浸透させて、それを理解した上で、その中で、エンゲージメントの把握ということで、職員がいかに職場に対する愛着、それから仕事に対する誇りを持って、モチベーションを上げながら、業務に取り組んでいただけるような環境を整備していくということについての部分が職場環境の改善でございます。右下適正配置処遇でございますが、人事管理制度の見直しということで、採用、配置、昇任昇格制度、人事評価制度の活用、こういった面をいかにこの全体の中でうまく調整をしながら進めていくかという点で、それを踏まえました、入庁してから退職するまで、どのようなキャリアを形成していただくのかということで、ビジョンしやすいようなロールモデルなどを提示して、本人がこのようなキャリアで一生を終えて、仕事を離れていく、ビジョンを描いてもらうようなところについても配慮しましょうというところが適正配置の処遇でございます。

右上に行っていただきますと、消防組織の状況ということで、今人員的には88名ということで、実際に市からの出向の一般行政職の職員が３名入っておりますので、消防吏員として85名ということでございますが、右下の消防組織における定員管理のところをご覧いただきますと、この計画は10年計画ということで予定をしておりまして、５年後には必ず見直すということで計画を策定しておりますので、向こう10年間の目標値を設定しましょうということで、今現状として条例定数が101名ということになっておりますので、当面はこの101名を目指していくと。社会情勢も含めまして、もちろん皆さん退職をしないということを前提に作っている計画でございますので、多少余力を含めまして、令和17年度には、消防吏員の数だけでも、107名程度を目指していきましょうという目標値を設定してございます。

次のページにいきまして、消防組織における人材育成に関する基本方針というものを策定しております。この人材育成については、人材マネジメントの推進ということで、人材マネジメントとして一体的に取り組むべきだということが国から示されておりますので、それを踏まえまして、まず第１段階としては、一層の職員づくりということで、いかに組織が必要とする理想の人材を確保していくのかということを、まずプログラムを策定して、人員を適正化していきましょうということがまずは第１段階で、第２段階としまして、職場環境づくりということで、働き方改革、それからコミュニケーションの推進、それから先ほど申し上げましたエンゲージメントの向上と、それから、その見える化ということで、いかにその取組を皆さんに見える化を図って、理解してもらいながら進めていくかというような、職場環境づくりを進めてまいります。最後のステップになりますが、機能的な組織づくりということで、組織が目指している理念、それを職員に浸透させ、管理職をより関与させることで、マネジメントを図りながら職員を育てていきましょう。効果の分析検証ということで、PDCAサイクルをまわしながら、トライアンドエラーで良い組織づくりをしましょう。こういったステップアップをしていくことによって、個の成長が組織全体の向上に繋がるというようなサイクルを繰り返すことによって、基本理念

に掲げる組織の好循環によって住民の安心と安全を守るというような目標を達成していきましょうという内容になっております。具体的な取組としましては、このガイダンスにおいては、管理職の役割が非常に重要でございますので、その中で管理職の育成をして、理想となった管理職が、いかに部下の育成に携わって、部下を育てていただくのかということについてまとめている事例でございます。その下の部分については、人事評価制度というのが、人材を育成する上で非常に重要でございますので、どういった形で人事評価を活用していくのかという内容をまとめたポンチ絵でございます。右側に見える化ということで３つのポイントを挙げておりますが、これが組織への貢献度、キャリア形成エンゲージメント、これを３つ、所々に一人一人がわかりやすく理解できるような形でイメージ化することによって、いろいろな相乗効果を生んでいきましょうということで考えております。右上に行きまして職場環境の改善ということで、先ほどのエンゲージメントの向上に関わる部分でございますが、まずは組織の理念とか目標を、組織全体、各職場で、どのような働きかけを職員に対して行う。上と下の部分から働きかけすることによって、職員の成長の度合いを左から右に示したものでございます。最終的に職員が成長することによって組織パフォーマンスを上げて、最終的には住民の安心と安全を守るものにつなげていきましょうという内容でございます。最後、右下の適正配置と庶務でございますが、先ほどご説明しましたキャリアパスということで、制度化をしまして、一定の役職、それから職務級において、どのような役割を担って、どのような能力を開発するのか、それとも活用するのか、培ったノウハウや能力を総合的に実施することで、生涯のキャリアを整理していただくようなビジョンを形成していただきましょうということで、この全体としてはそれをまとめた資料になります。本編もちょっと見ていただいて、目次の部分をちょっとご覧いただきまして、先ほど消防長からもご説明を申し上げたとおり、策定の目的、それから、ガイドライン策定の背景と経緯につきましては、現在の消防力の状況について、詳しく現状分析したものを記載しております。それと先ほどご説明した概要のポイントがありまして、２章としましては、組織の状況をとしまして、個別に、今の車両の整備状況をまとめたものでございます。３章につきましては定員管理状況について主に記載をしておりまして、現在の定員管理状況から考察するシミュレーション結果を記載しまして、最終的な定員管理計画を策定しています。それから求められる職員像、こういう職員を目指すように、職員を育てていくというような目標を示しているものでございます。４章につきましては、人材育成について、基本的な考え方を整理した上で、どのような人材育成プログラムを実施していくのかということを記載しまして、実際には、イメージ的にどのような資格職を獲得、育成していくのかを年次的に計画したものをまとめてございます。それと管理職についての人材育成の方法なんかについても触れております。

次のページの５章につきましては、職場環境の改善ということで、実際の組織の理念はどういうものなのか、職員一人一人の心構えはどういうものなのかを整理した上で、それをいかに職員に理解してもらえるように浸透させるかについてを記載しているところでございます。当然職場環境につきましては、働き方改革への対応を、職場風土の改善も必要でございますので、そういったところも噛み砕いて書いてございます。エンゲージメントの把握につきましては、職員のモチベーション向上を図るために、いかに職、仕事に対しての、より愛着を持ってやっていただくために、組織的な取組の考え方を示してございます。６章については適正配置と処遇ということで、人事管理制度の取組について、採用、それから人事評価、配置管理、昇任、昇格に関する管理、これについてこのような方向性でやりましょうというようなものを記載しております。キャリアパスの導入につきましては、具体的に職員がイメージしやすいようなロールモデルを提示しまして、そのロールモデルに沿ってビジョンを形成していただこうということで作成しております。７章につきましては資料編としまして、ハラスメントの関係であ

るとか、それから、上司が後輩のほうに指導するにあたっての注意事項について記載をしたものを資料編として載せております。

全体としての今回の消防組織力の向上を目指すガイドラインの説明は以上となります。

○鈴木貞行委員長

以上で、説明が終わりました。

それでは、ご質問等がございましたら、挙手の上、ご発言をお願いいたします。

○石澤正広委員

目次を見せていただいて、全体的には、個人が成長することが市民のやっぱり安心ということがありましたね。で、今消防の部分で、全国的に、いろんなイベント、いろんなものが起きておりますけれども、それは全部ストレスだとか、いろんなことがあると思います。ましてこういう職場であるがゆえにそういうものが強い、そして階級制であって、そしてそのストレスを相談するところというのが今のホームページの中には私の中でちょっと感じながら、もう職員が安心して自分の今、悩んでいるようなことを相談できる窓口、ここを作ってそこをやっぱり人を育てるというんだから、育てる中に重要だということを入れていただきたいなと思います。

○消防総務課長（鈴木薫君）

それでは28ページ本編に。具体的にはちょっと記載をしていないのですが、実は昨年度、消防組織の中でも、ハラスメントの問題がやはり、いろいろございまして、そこの中で、実際にその相談窓口をどのような制度として取り扱うかということについて、ハラスメント相談対応マニュアルというものを策定させていただいております。この中には、相談をするプロセス、どこに相談すればいいのか、どこに相談した後に、どのような形で問題を解決していくのかというものや、相談員というものを置いておりますので、そういった相談にはどういった対応をして、その他、所属長がどのように対応して最終的に解決を図るのかということで、一連の解決までのプロセスをハラスメント相談対応マニュアルに記載しておりますので、それを参考に、皆さんに周知をして、職場環境改善に取り組んでいきましょうとしています。

また、最後のページの資料編ということで、載せてあるところなのですけれども、44ページから、パワーハラスメントの判断基準というのを参考で載せてございまして、これがいわゆる先ほどのマニュアルのからの抜粋ということで、実際にハラスメントになってしまいがちなことも多々ありますので、こういった判断基準をもって、適切な指導を行ってくださいということで、ここでも非常に参考になる資料でありますので、ハラスメント対応につきましては、このような取組をやってくださいということで記載をさせていただいているものでございます。

○設楽健夫委員

一番最初のページを見ると、消防組織における定員管理で、理想のところの100％になると、令和13年度が大体、これを理想にしているんですか。

○消防総務課長（鈴木薫君）

設楽委員のご指摘が、この右下の表の中の令和13年度の中に書いた消防吏員の101人ということでよろしかったでしょうか。一応この令和13年度に消防吏員101人というのを目指すということになっておりますが、実際にこの101人の中には、例えば女性の職員を採用できた場合には、当然長期休暇も想定される。それと長期研修によって、半年間学校に入校しなければならない、または、研修のために、市のほうに出向したりとか、他の市に出向したりとか、当然そういったものもございまして、一応101人には達するんですけれども、実際に人材育成の面であるとか、そういった要素を加味しますと、それに

対応するための余剰の人員もある程度必要だということもありまして、その余剰人員も含めまして、令和17年度の107人を目標値として目指してまいりましょうということで設定してございます。
○設楽健夫委員
　最近、火災が非常に多くて死亡の課題も発生しています。そういう中で、地域の人から、防災無線で、なんで放送しないんだと、周りの人もやっぱり備えも必要だから、何とかしてくれという声が、行くたびに言われる状況があるんですよ。これによると、今令和６年度を見ると、20人までもないですけれども、目標とするところが相当人員が減っている。そういう意味で言えば、人が足りないから、あるいは防災無線がうるさいからやめたのだとか、そういう話が返ってくるんですけれども、この辺は、26ページの現場の地域の人たちの安全あるいは意見を聞いてという話もありますから。これは市の危機管理課とも調整をしながら、市民の要望に、あと市民の安全安心のための防災で。うるさいというならば、地域を挙げてやってもらうということも可能でしょうから、そういうことも含めて、少ない人数の中でやりくりしている間、危機管理課だとか、そういうところとの調整もやっぱり密にして、市民の要望に応えていくということが、最大限やっぱり注意をしてもらいたいなと思うのですけれども。
○消防総務課長（鈴木薫君）
　ご指摘のお話はやはり消防団のほうからもお話が出ておりまして、いろいろ経過がございますので、いろいろなちょうど見直しの時期にきているという認識で、今後、危機管理課の意見等も含めまして、皆さんのご意見をいろいろ伺いながら、新たに防災無線の運用について検討してまいりたいと思っております。
○岡﨑勉委員
　１つだけ、この人員確保って、今まで間に合ったのに、なんでこれ今まで足りないって、こういう計画にするのですか。でも大変でしょうから、今言ったように防災無線も何でもやっていて、今、できないということは、その理由は何ですか。
○消防総務課長（鈴木薫君）
　１つの要因といたしましては、コロナ禍を経過しまして、非常に救急の要請が増えているということです。実際に隊編成している場合でも、消防車と救急車を兼務で乗り換えながら運用しているということもございます。そういったところで、実際に人材を育成するためには、余剰の人員がいないと、代替要員確保をできないということもありまして、実際に今の現況において、ニーズが増えるために人員を増やさなければならない。それから、人材育成を図っていくためには、余剰の人員を確保しないと、学校に入校させて、資格を取得させたり、勉強させたりはできないということもあります。タイミングでいいますと、これから何とかやっていくことで、より要請が増える見込みもありますので、人員はふやすという方向で、何とか消防力を低下させないように、取組をやっていきましょうということで、今回人員を増員するということで考えております。
○岡﨑勉委員
　何とかやっているということじゃなくて、やはりそれでこの今の人員で何とかならないのかということが、私は考えています。もし足りなければ、採用してそれぞれの職員を育成するのも大事なんじゃないかなと。それで、無理をして処分を受けたり、あるいは退職する人もいるでしょう。退職して新しい人が入ったら、現場にすぐ出られるわけじゃないでしょう。だからそれを、大体何名いるかというのをちゃんと出さないと、これを出されたって何年もかかってやったら、そのままその場でずっと防災無線も流さないで、何もやらないというふうになっちゃうのですか。
○消防総務課長（鈴木薫君）

できるだけ採用のほうは早急に確保しようということで、採用方法もいろいろ見直しをしながら、まずは増やすということの取組を強化しているということはご理解いただきたいところです。確かにご指摘のように、人員が少ないから防災無線の対応とかができないというのは、確かに十分ではないというところはあるのですけれども、できる限り職員の負担も減らしつつ、なおかつ、必要なところもやっていくというところのバランスで、今いろいろ試行をしている最中でございますので、もちろん今やっていることがすべてということで考えているわけではございませんので、今後いろいろな検討を重ねながら、そういった対応も拡充していきたいと思っておりますので、その辺でご理解いただければと考えております。

○岡﨑勉委員

そういういろんな内容は一般の人が分かりませんので、救急車がないと火災にいけないとか、そういうことができないということないように、この人数でできるだけやってっていただきたいのですよ。できないのだったら早くその人数を確保することが大事なんだけれども、みんなどう思いますか。足りなげれば足りないと、それをちゃんと出さないと、いつまでたっても、１年間そうしたら防災無線が流せないと言っていたら何もできないじゃないですか。

○消防長（本橋一夫君）

岡﨑委員からご指摘受けました人員に関しましては、本市の人事のほうで、増員していただけるということは確約が取れています。ただ、一気に101名ということはちょっと無理なので、段階的に、岡﨑委員おっしゃるように、防災無線に関しましても、今、試行的にやらせていただいております。市民の声がかなりあるのであれば、考え直すこともあります。ただ、今本当に我々、第一が人命救助、第二が延焼阻止、二次災害の防止対策単位の安全管理ということでやっていますので、どちらかというとその現場に行っていただきたいということでやらせていただいています。ただ、市民の声が、本当に多いのであれば、考え直す余地は絶対ありますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

○岡﨑勉委員

一般の人は、そういうことが分からないので、それがちゃんときちっと説明できる、あるいは問題が起きないようにやるのは、やっぱりみんなで今やっている危惧がないかと思うので、その評価、頭に入れてやってください。

○石澤正広委員

陣容の部分ですけれども、退職に対して、現実は。ただ防災無線ということを１つだけ考えれば、若い人じゃなくてもできる。２人で交代でやりながら経験した人が、右の、再任用とか、いろんな形というと、今の市民の声だと言われましたけれども、ほとんどの議員、今回短期間で10件ありましたから、もうみんなどこでも聞かれているのですよ。どこであったのか、どうだったのか、そんなことを聞いていて、新聞に載ると１人亡くなったとかというのが出てきて、すごく不安になって、そんなことが今ちょうどタイムリーであるわけ。そういったところを、その第一、第二、第三ありますけれども、そういうところのケアをしっかりしていただきたいと思います。ちょっとした工夫でそれは取り組めると。そんなことで、１つ要望です。

答弁は大丈夫です。

○鈴木貞行委員長

ほかにございませんか。

［「なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

ないようですので、次の議題に移ります。
ここで、部署の交代をお願いいたします。
暫時休憩いたします。　　［午前　１０時２６分］
○鈴木貞行委員長
それでは、会議を再開いたします。　［午前　１０時２７分］
次に、（４）医療法人社団青洲会の移転に係る進捗についてを議題といたします。
○市長公室長（横田茂君）
お手元の画面のほうの資料をご覧いただきたいと思います。本件につきましては、令和５年の12月以来の報告となってしまいました。この間、いろいろと病院のほうでも、設計の準備あるいはそのデザイン、こういったものを進めてきている中で、いろいろと動きがございまして、基本構想を先月、情報の提供をいただいたというようなことでございます。
前回の全員協議会にご説明をさせていただいたものから、病床数とかそういう構造は変わらないんですけれども、まず鉄骨の２階建ての方向で進むというような変更点が、前回の報告からの変更点という大きなところでございます。それ以外は変わっていないんですけれども、病院のほうから、スケジュールとして、資料の工程表をいただいております。令和７年のところを見ていただきますと、８月あたりからです。若干、これはずれる可能性もあるんですけれども、設計のほうに入ると、まさに今最終段階だということでございます。市のほうといたしましては、この実施設計に合わせて、土地のほうをお貸しするということを進めたいと思っています。そうしますと、逆算しますと、今回委員会のほうにお願いしたのは、令和７年６月の議会に、土地の賃借料、その減額貸付の議案を上げることになるという想定をせざるを得ないということになっています。非常にちょっと時間がない中で、まだ確定していない中ではございますが、一応委員会に状況のほうをご説明した上で、手順のほうを随時進めていきたいということでございます。
簡単でありますが以上でございます。
○鈴木貞行委員長
それでは、ご質問等ございましたら挙手の上、ご発言をお願いいたします。
○設楽健夫委員
そうしたら、これ、経過は書いてありますけれども。何が議論されているのかが記載されていないんですよね。
○市長公室長（横田茂君）
議論している内容につきましても、詳細はちょっとすべてをお伝えするということはできないんですが、大きくざっくりと申し上げますと、約2.8ヘクタールのうち、２万平方メートル弱を神立病院にお貸しをするという基本協定なわけですね。ですから、どういうふうにお貸しするのがいいのかというのが、１つ交渉内容にはございます。でもこれ以上ちょっと申し上げられないので、ご了承下さい。
○設楽健夫委員
なんか２階建て、平屋にして、ホテルのも契約折衝もあると。その場所が少し変わってきたんだという話もちょっと流れてくるんですけれども、そういう具体的な病院側の設置場所とか、そういうものの話も出ていると理解していいんですね。
○市長公室長（横田茂君）
もちろんその病院の設計に関わること、設計が違えば事業費に関わってくるということでもありますので、全部含めて、もちろん位置も含めてですけれども、いろいろと検討されているということでござ

います。
○設楽健夫委員
　市側に対する病院側からの相談案件だとか、要望項目というのは出ているんですか。
○市長公室長（横田茂君）
　基本協定で、２万８千平方メートルのうちの２万平方メートルちょっと、それをお貸しするということで、それ以上は出ておりません。また基本協定の中には、市のほうから考えられる補助金のメニューなんかもありますから、今基本協定のとおり検討が進んできた。ただ、交渉の詳細を申し上げる最終段階まで今至っていない。いろいろと関わっているということでございますね。
○設楽健夫委員
　私は病院建設にあたって、いろんなホテルだとかいろんな話もあるという話も聞いていますけれども。
　やはり病院が要望することを第一に考えて、そして判断していくということが一番大事な要件だと思っていますけれども、この点についてはいかがですか。
○市長公室長（横田茂君）
　基本協定を締結させていただきましたので、まずはその基本協定をお互い重視していただけるというふうに思っています。その中で、神立病院のほうも努力されているということで、その範囲内で、我々の改善をしたいと思います。
○設楽健夫委員
　重ねて、病院第一で物事を考えて進めていくということに徹していただきたいという要望です。
　よろしくお願いします。
○石澤正広委員
　市の補助ってどのぐらいですか。
○市長公室長（横田茂君）
　基本協定では、まず産科の診療所を作ったときには、建設費の一部、まだこれは制度が決まっていませんが、議会の議決をいただけるなにがしかと、運営のなにがしかが明記されております。あとそのほか、救急医療に対する補助ということで、10年、これが設定されております。詳細につきましては、これから制度設計をするという段階でございます。これはオープンして開設したら、開設しないと救急医療ができないわけですから、開設したら、やるということで、それまでの間、協議をして設定しているということです。
○鈴木貞行委員長
　はかにございませんか。
○小座野定信委員
　病院工事着手はいつごろになる予定なんですか。
○市長公室長（横田茂君）
　完成するのが令和９年度内を目指しているということでございますから、逆算して、令和８年の夏頃には始まるというのが、今考えられる一番早いスケジュールというふうに、病院のほうから、我々は情報提供を受けています。
○鈴木貞行委員長
　はかにございませんか。
〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○鈴木貞行委員長

ないようですので、次の議題に移ります。

これで、執行部の方には、退席をお願いいたします。

暫時休憩いたします。　　［午前　１０時３６分］

○鈴木貞行委員長

それでは、会議を再開いたします。　　［午前　１０時３７分］

次に、（５）閉会中の所管事務調査の申し出についてを議題といたします。

閉会中の所管事務調査申出書案についてお目通し願います。

暫時休憩いたします。　　［午前　１０時３７分］

○鈴木貞行委員長

それでは、会議を再開いたします。　　［午前　１０時４５分］

お諮りいたします。

本案のとおり、議長あてに閉会中の所管事務調査について申し出ることにご異議ありませんか。

［「異議なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員長

それでは、そのように議長あてに申し出させていただきます。

以上で、本日の日程事項は、すべて終了いたしましたが、そのほか、委員の皆様から、何かございますか。

○矢口龍人委員

研修の件も話題にさせていただきたいなと思うんですけれども、これ、研修は新年度に入っても、もう６月頃には実施を予定しなくてはと思うんだけれども。場所の選定を、内容もし何か委員のほうであれば、それに向けて調査してもらえばいい。

大体、６月の議会のあと、１泊はどうですか。農村環境改善センターに来る会社は。北海道、東京都、京都府に宿泊施設があるという話だったので、もしそういうところもそうだから、京都府に研修に行くのはどうですか。

○鈴木貞行委員

ただいま矢口委員から、研修ということでお話ありましたので、そういうご意見も踏まえまして整理して、閉会中の所管事務調査として、議長に申し出したいと思いますがご異議ございませんか。

［「異議なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員

それではそのようにさせていただきます。

以上で、本日の日程事項は、すべて終了いたしましたが、そのほか、委員の皆様から、何かございますか。

［「なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員

それでは、ないようですので、ここで、お諮りいたします。委員会会議事録作成の件ですが、委員長に一任いただきたいと思いますが、ご異議ございませんか。

［「異議なし」と呼ぶ者あり］

○鈴木貞行委員

それでは、異議もないようですのでそのようにさせていただきます。

以上で本日の総務経済委員会を散会いたします。
ご苦労さまでした。

散　会　　午前　１０時４７分

かすみがうら市議会委員会条例第30条第1項の規定により署名する。

総務経済委員会委員長　　鈴　木　貞　行