

総務・警察常任委員会 議事次第

令和 7 年 3 月 13 日（木）
午後 1 時 30 分 ～
於：第 6 委員会室

1 開 会

2 報告事項

3 付託議案（討論・採決）

4 付託請願

5 所管事項（監査委員事務局、人事委員会事務局、公安委員会）

6 閉 会

令和 7 年 2 月府議会定例会 総務・警察常任委員会 報 告 事 項

(知事直轄組織 (職員長))

- 京都府人材確保・育成指針の最終案について

(警察本部)

- 宇治警察署新庁舎建設工事の工期見直しについて
- 令和 6 年中の犯罪情勢について
- 「交番・駐在所等の機能充実・強化プラン」の改定について
- 令和 6 年中の交通事故の発生状況について

京都府人材確保・育成指針の最終案について

令和 7 年 3 月

知事直轄組織(職員長)

京都府人材確保・育成指針（府指針）につきましては、令和7年度の見直しに向けて検討を進めておりますが、見直しに係る最終案を作成しましたので、御報告いたします。

1 見直しの背景

- ▶ 令和2年4月に京都府人材確保・育成指針を策定し、職員の確保・育成及びそのための組織整備に取り組んできたが、指針策定後5年近くが経過し、公務環境や職員を取り巻く状況が大きく変化する中で、取組を継続していくためには、次のような課題への対応が必要。

（課 題）

- 生産年齢人口の減少や労働力の流動化が進む中での継続的な人材確保
- 定年引上げに伴う高齢層職員の増加や中堅層の職員が少ない年齢構成を踏まえた人材育成
- 個人の価値観やライフスタイルが多様化する中での働きやすい職場環境づくりの推進
- デジタル技術の活用による新たな行政課題への対応や業務効率化の推進

2 見直しの目的

- ▶ 京都府総合計画に基づき、「あたたかい京都づくり」を実現していくためには、将来にわたって良質な府民サービスを提供できる執行体制の確立が必要なことから、上記課題に的確に対応し、職員の確保・育成・定着及び組織体制の整備を計画的・体系的に推進するため、現行の指針を見直す。

3 目指す職員像と各職員の役割

（1）基本的な考え方

- ▶ 全ての京都府職員は、仕事をする上での基本的な姿勢として、「3つの姿勢（①現場主義を徹底すること ②前例にとらわれないこと ③多様な主体と連携・協働すること）」を常に心に留め、業務に取り組むことで、府民の皆様との信頼関係を構築し、「あたたかい京都づくり」の実現に繋がる効果的な施策を実施することを目指す。

（2）目指す職員像

- ①現場主義のもと、府民視点で課題解決に使命感を持って積極的に取り組む職員
- ②前例にとらわれず、新たな発想で果敢にチャレンジする職員
- ③多様な主体との対話を重ね、連携・協働して、施策を立案・実行する職員

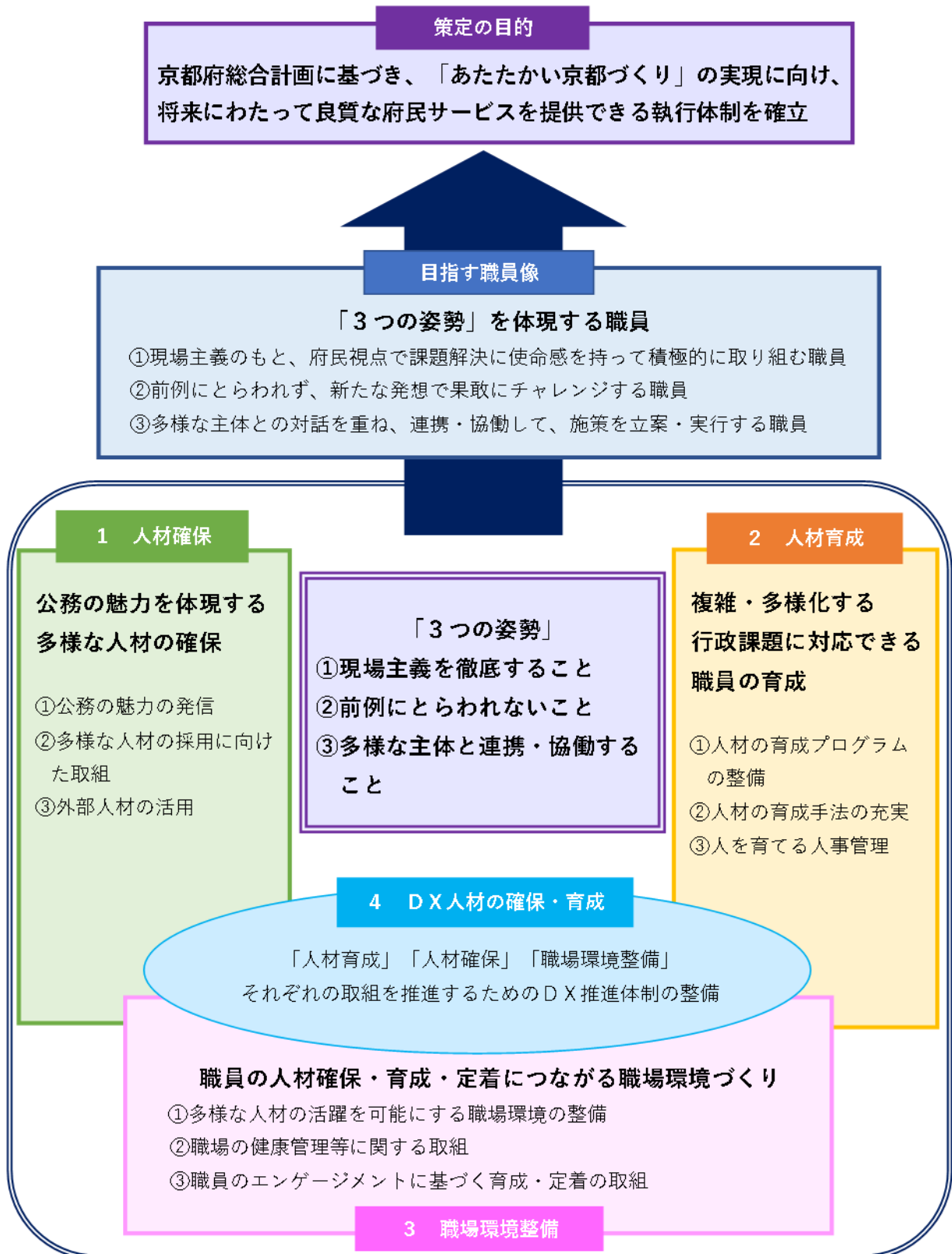
（3）各職員の役割

- ▶ 職員を「管理職員」「監督職員」「中堅職員」「若手職員」「高齢層職員」の5つの区分に分類し、それぞれの職位に応じて果たすべき役割を明示
- ▶ 各職位に応じた「3つの姿勢」を意識した業務へのかかわり方や指導・育成上の役割について明示

4 これからの取組の展開方法

- ▶ 「人材確保」及び「人材育成」に加え、職員の確保・育成・定着に繋がる「職場環境整備」という3つの観点から取組を進めるとともに、それぞれの取組において、デジタル技術を活用しながら、新たな課題への対応や業務効率の向上を図っていく。

京都府人材確保・育成指針の概要



＜それぞれの観点からの取組事項＞

1 人材確保の取組

(1) 公務の魅力の発信

- ▶ 府庁で働くことの魅力を広く情報発信する取組の充実
- ▶ 採用困難職種や採用候補者に向けた取組の推進

(取組例)

- ・府庁で働く具体的なイメージが掴めるインターシップの実施
- 新・内定者向けの業務体験など入庁前プログラムの実施 等

(2) 多様な人材の採用に向けた取組

- ▶ 多様な採用試験方式の導入
- ▶ 多様な経験や知識・技術を有する人材の採用

(取組例)

- 拡新・受験者の負担を軽減する試験方法への変更、採用候補者名簿の有効期間の延長
- 新・アルムナイ採用、U・Iターン採用の実施、社会人経験者採用の充実 等

(3) 外部人材の活用

- ▶ 民間企業等からの専門人材の登用

(取組例)

- ・DX など行政では培えない分野での幅広い経験や専門性を有する人材の受入 等

2 人材育成の取組

(1) 人材の育成プログラムの整備

- ▶ 新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題に対応できる職員の育成
- ▶ 3つの姿勢の定着を図る取組の推進

(取組例)

- 新・DX など時代に求められる知識やマインドが習得できる研修の実施
- ・現場体験型研修、ベンチャーチャレンジ職員育成事業、庁内公募制度、庁内FA制度、他団体との合同研修など3つの姿勢を養成できる研修等の実施
- 拡・採用時から機会があるごとに3つの姿勢を職員へ周知徹底する取組の実施 等

(2) 人材の育成手法の充実

- ▶ 職員のニーズや主体的な取組を踏まえた育成環境の整備
- ▶ 他団体との連携・外部研修の更なる活用

(取組例)

- 新・eラーニング研修を活用した自己学習プログラムや資格取得の支援
- ・他団体への派遣や合同研修、自治大学校等の外部専門機関への派遣研修の推進 等

(3) 人を育てる人事管理

- ▶ 職員の能力を発揮させ、組織を活性化させる人事異動の実施
- ▶ 職員の意欲や主体性を高める取組の推進

(取組例)

- ・ジョブローテーションによる職員育成
- ・若手職員の早期育成や女性職員のキャリア形成支援に基づく積極的な登用
- 拡・職員一人ひとりの将来ビジョンに合わせたキャリア形成支援や人事配置 等

3 職場環境整備の取組

(1) 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備

- ▶ 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方や業務効率化の取組の推進
- ▶ 仕事と家庭の両立支援

(取組例)

- 新・フレックスタイム制の導入、RPA・AI等を活用した業務改善
- 拡・男性育休取得の推進、育児休業取得職員復帰支援の取組の充実 等

(2) 職場の健康管理等に関する取組

- ▶ 職員のヘルスケア支援
- ▶ ハラスメントの未然防止

(取組例)

- 拡・職員のメンタルヘルス対策の推進、健康管理医等による職員相談体制の充実
- 拡・ハラスメント相談員や管理職への啓発・研修の充実、新たなハラスメントへの対応

(3) 職員のエンゲージメントに基づく育成・定着の取組

- ▶ 職員のエンゲージメントの把握による職員に寄り添った育成・定着の取組の実施
- ▶ エンゲージメントの向上による誰もが能力を発揮できる職場づくりの推進

(取組例)

- 新・職員のエンゲージメントの把握、フィードバックの取組の実施
- 新・所属長等上司の意識改革を図る取組の実施 等

4 DX人材の確保・育成

(1) DX人材が求められる背景

- ▶ 京都府では、デジタル技術等を活用し、多様な主体と連携して、社会全体及び全庁的なDXを推進しており、取組を推進するためのDX人材の確保・育成が重要

(2) 府庁におけるDX人材像とDX人材の確保・育成

- ▶ DX人材を「高度専門人材」「DX推進リーダー」「一般職員」に区分し、求められる役割を整理するとともに、必要な人材の確保・育成を計画的に実施

(取組例)

- 拡・外部人材の積極的な登用、外部アドバイザーの活用
- 拡・デジタルスキルの向上を図るDX推進研修、DXリテラシーやデジタルツールの理解を深める研修の実施 等

(3) DX推進による業務効率化と人材の有効活用

- ▶ 全職員が庁内のDX推進に取り組むことで業務の効率化を図るとともに、必要な人材を戦略的に活用・配置することにより、将来にわたって良質な府民サービスを提供できる執行体制の確立を目指す。

5 取組の進め方

- ▶ 本指針に掲げる取組の取組期間は概ね5年間とし、取組の進捗に加え、今後の社会経済情勢や京都府の人事施策を取り巻く状況の変化などに応じて、適宜見直しを図っていくこととする。
- ▶ 人材育成については、前年度の取組状況や現状の課題等を反映した「研修計画」を毎年度策定し、その計画に基づき、取組を推進していくこととする。

京都府人材確保・育成指針

(最終案)

令和7年3月

京 都 府

目 次

<u>第1章 人材確保・育成の取組方針</u>	… 1
1 見直しの背景と目的	
2 人材確保・育成における理念	
3 目指す職員像と各職員の役割	
4 取組の展開方法	
<u>第2章 人材確保の取組</u>	… 4
1 公務の魅力の発信	
2 多様な人材の採用に向けた取組	
3 外部人材の活用	
<u>第3章 人材育成の取組</u>	… 5
1 人材の育成プログラムの整備	
2 人材の育成手法の充実	
3 人を育てる人事管理	
<u>第4章 職場環境整備の取組</u>	… 7
1 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備	
2 職場の健康管理等に関する取組	
3 職員のエンゲージメントに基づく育成・定着の取組	
<u>第5章 DX人材の確保・育成</u>	… 8
1 DX人材が求められる背景	
2 府庁におけるDX人材像とDX人材の確保・育成	
3 DX推進による業務効率化と人材の有効活用	
<u>第6章 取組の進め方</u>	… 9
<別紙> 京都府人材確保・育成指針で対応すべき課題	… 11

第1章 人材確保・育成の取組方針

1 見直しの背景と目的

(1) 見直しの背景

- ▶ 京都府では、令和2年4月に京都府人材確保・育成指針を策定し、この指針に基づき職員の確保・育成及びそのための組織整備に取り組んできたが、指針策定後5年近くが経過し、公務環境や職員を取り巻く状況が大きく変化する中で、取組を継続していくためには、次のような課題に対応していくことが必要となっている。

(課 題)

- ① 生産年齢人口の減少や労働力の流動化が進む中での継続的な人材の確保
- ② 定年引上げに伴う高齢層職員の増加や中堅層の職員が少ない年齢構成を踏まえた人材の育成
- ③ 個人の価値観やライフスタイルが多様化する中での働きやすい職場環境づくりの推進
- ④ デジタル技術の活用による新たな行政課題への対応や業務効率化の推進

※別紙1 参照

(2) 見直しの目的

- ▶ 京都府総合計画に基づき、「あたたかい京都づくり」を実現していくためには、将来にわたって良質な府民サービスを提供できる執行体制の確立が必要なことから、上記課題に的確に対応し、職員の確保・育成・定着及び組織体制の整備を計画的・体系的に推進することを目的として、現行の指針を見直す。

2 人材確保・育成における理念

- 京都府職員は、府民のために施策を生み出し、実施していく力の源である
- 京都府は、組織全体で、職員一人ひとりを大切に育て、成長を支援し、職員自身も自らの能力向上に努めることで相乗効果を生み出し、将来にわたって良質な府民サービスを提供し続ける組織を実現する

3 目指す職員像と各職員の役割

(1) 基本的な考え方

- ▶ 全ての京都府職員は、仕事をする上での基本的な姿勢として、「3つの姿勢」を常に心に留め、業務に取り組むことで、府民の皆様との信頼関係を構築し、「あたたかい京都づくり」の実現に繋がる効果的な施策を実施することを目指す。

「3つの姿勢」

- ① 現場主義を徹底すること
- ② 前例にとらわれないこと
- ③ 多様な主体と連携・協働すること

(2) 目指す職員像

全ての京都府職員は、「3つの姿勢」を体現するため、以下の職員となることを目指して取り組む

- ① 現場主義のもと、府民視点で課題解決に使命感を持って積極的に取り組む職員
- ② 前例にとらわれず、新たな発想で果敢にチャレンジする職員
- ③ 多様な主体との対話を重ね、連携・協働して、施策を立案・実行する職員

(3) 各職員の役割

【管理職員】

- 所管する組織をマネジメントし、組織目標を実現
- 所管する組織の人材育成及び誰もが働きやすい職場環境づくりを推進
- 「3つの姿勢」を意識した組織運営を行うとともに、所管する組織の全職員が「3つの姿勢」を常に意識して業務が行えるよう、指導・育成や組織風土づくりに取り組む。

	事業執行・業務管理上の役割	人事管理・人材育成上の役割
管 理 職 員	・所管組織の事業執行の責任者 ・組織目標の設定及び実現に向けた進捗管理 ・組織内の体制整備	・組織内職員の指導・育成や働きやすい職場環境づくりの責任者

【監督職員（係長（主幹・課長補佐等））】

- 管理職員を支え、係の統括者として施策立案や業務全体の進捗管理を行い、的確に事業を推進
- 積極的に係員を指導・育成するとともに、所属長等と連携して働きやすい職場環境づくりを推進
- 「3つの姿勢」を常に意識して業務に取り組むことを率先垂範して行うとともに、日々の業務を通じて、係員に「3つの姿勢」の定着を図るよう、徹底した指導・育成に取り組む。

	事業執行・業務管理上の役割	人事管理・人材育成上の役割
係 長	・係内業務の総括、進捗管理の責任者 ・管理職員を補佐し、円滑な組織運営に貢献	・適切なマネジメントによる係員の指導・育成 ・係員の勤務管理や健康管理など日々の目配り ・働きやすい職場環境づくりの推進

【中堅職員（専門幹・主査・副主査・主任等）】

- これまでの職務経験を踏まえ、自己の強みや専門性を発揮して、係の中心として職務を遂行
- 課長、係長など管理・監督職員とともに後輩職員を指導・育成
- 「3つの姿勢」の意義を理解した上で、担当業務において実践するとともに、後輩職員も同様に実践できるよう指導・助言を行う。

	事業執行・業務管理上の役割	人事管理・人材育成上の役割
専 門 幹	・特定の業務分野におけるエキスパートとして、高度な事務処理能力を要する業務を処理	・専門分野におけるOJTの指導者として後輩職員を指導・育成
主 査 副 主 査 主 任	・高度・困難な業務の担当者として、担当業務を的確に遂行 ・実務の中心的役割を担うとともに、係長を補佐し、円滑な係運営に貢献	・後輩職員に対する業務指導や助言、相談役

【若手職員（主事・技師）】

- 多様な職務経験を通じて必要な知識や技術、府職員としての考え方等を習得し、担当業務を的確に遂行
- 新しい視点からの柔軟な発想とチャレンジ精神で、組織の活性化に寄与
- 「3つの姿勢」の意義を理解し、その考え方にに基づき担当業務を遂行するとともに、組織的な行動の徹底を図る。

	事業執行・業務管理上の役割	人事管理・人材育成上の役割
主 事 ・ 技 師	・一般的な業務の担当者として、担当業務を正確・迅速に処理	・周囲の職員と協調し、円滑な業務遂行や組織の活性化に寄与

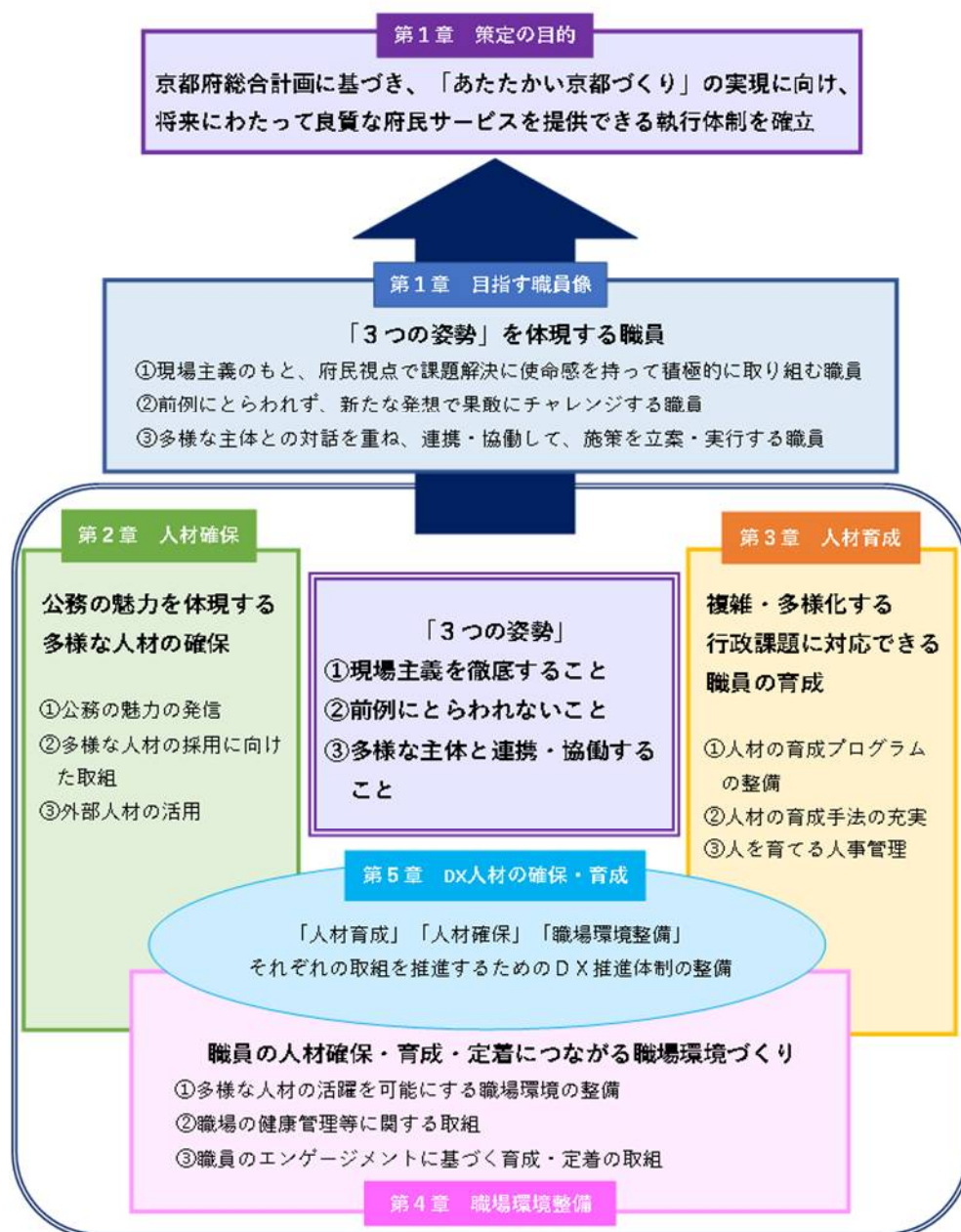
【高齢層職員（役職定年職員、再任用職員等）】

- これまで培った専門的知識や豊かな経験、高い技術力を活かし、迅速・的確に職務を遂行
- 技術やノウハウの次世代への伝承により組織力の向上に寄与
- 「3つの姿勢」を意識して担当業務を遂行するとともに、職場において「3つの姿勢」の定着が図られるよう、これまでの経験も踏まえて後輩職員の指導・育成や上司の補佐に取り組む。

	事業執行・業務管理上の役割	人事管理・人材育成上の役割
役職定年職員 再任用職員等	・豊富な知識や経験等を活かし、多様な分野で即戦力として業務を処理 ・経験を経て気付いた組織課題の解決に貢献	・後輩職員への指導・育成や上司の補佐を通じ、府職員としての技術・ノウハウなどを伝承

4 取組の展開方法

- ▶ 職員の「人材確保」及び「人材育成」に加え、職員の確保・育成・定着に繋がる「職場環境整備」という3つの観点から取組を進めるとともに、それぞれの取組において、デジタル技術を活用しながら、新たな課題への対応や業務の効率化を推進していく。



第2章 人材確保の取組

1 公務の魅力の発信

(1) 府庁で働くことの魅力を広く情報発信する取組の充実

- ▶ 優秀な人材の確保に向け、多様な手法を活用した情報発信を戦略的に行うことにより、京都府で働くことの魅力をPRできる効果的な広報活動を実施する。

(主な取組)

- 就職活動の早期化に対応した広報活動の推進
 - ・大学低回生や高校生を対象としたセミナーや職場見学会の開催
- 公務に関心が薄い層への魅力発信
 - ・民間企業等就職合同説明会への積極的な参加
- 府庁で働く具体的なイメージが掴める様々なプログラムを取り入れたインターンシップの実施
 - ・職場見学だけでなく、施策立案等業務の実体験や職員との意見交換などの取組の充実
- 若年層が利用しやすい各種 SNS や HP 等の更なる活用
 - ・職員の働く姿や仕事のやりがいなど公務の魅力の効果的な発信

(2) 採用困難職種や採用候補者に向けた取組の推進

- ▶ 技術職などの人材確保が困難な職種については、より積極的に情報発信を行うとともに、採用候補者の不安を解消し、円滑な入庁に繋がる取組を推進する。

(主な取組)

- 採用困難な技術職向けの現場見学ツアーなどインターンシップの実施
- 内定者の疑問に若手職員が答える座談会や内定者同士の交流会の実施
- 内定者向けの業務体験などの入庁前プログラムの実施

2 多様な人材の採用に向けた取組

(1) 多様な採用試験方式の導入

- ▶ 受験者の負担を軽減し、公務に挑戦するハードルを下げるため、受験資格や試験方法、試験内容等について工夫することで、多くの受験生が受験しやすくなる採用試験方式の導入を目指す。

(主な取組)

- 受験者の負担を軽減する試験方法への変更
 - ・SPI 3 や専門性確認シートの導入等
- 採用候補者名簿の有効期間の延長による受験資格者の拡大
 - ・大学3年生や大学院進学予定者への拡大等
- 採用困難技術職の通年募集枠の創設、募集開始時期の早期化

(2) 多様な経験や知識・技術を有する人材の採用

- ▶ 多様な人材を確保する観点から、豊富な知識や経験、高い技術力や専門性を有し、即戦力となり得る職務経験者を採用する取組を一層推進する。

(主な取組)

- 即戦力となる人材を確保できるアルムナイ採用の検討
- 地域への愛着を持った人材が確保できる U ターン・I ターン採用の検討
- 社会人経験者採用の充実
 - ・対象職種や受験上限年齢の拡大等

3 外部人材の活用

民間企業等からの専門人材の登用

- ▶ 専門性の高い人材を確保するために、任期を区切った採用や非常勤職員としての採用など、業務内容等を踏まえた適切な任用形態を選択した上で民間人材を活用する取組を推進する。

(主な取組)

- 民間企業等から行政では培えない幅広い経験や高い専門性を有する人材の積極的な受入
- DX など特定の分野における特定任期付職員等の専門人材の採用
- 民間から受け入れた専門人材を講師とした職場研修等の実施

第3章 人材育成の取組

1 人材の育成プログラムの整備

(1) 新たな政策課題や複雑・多様化する行政課題に対応できる職員の育成

- ▶ 職員に必要な意識や知識、能力が大きく変化する中で、目指す職員像を実現するため、職位等に応じて求められる役割を果たせる職員を計画的に育成する。

(主な取組)

- 計画的に職員を育成できる研修プログラムの整備
 - ・各研修を対象者や習得できる能力により体系的に整理するなど研修効果を高める取組の実施
- 若手職員の早期育成の取組の推進
 - ・専門性やマネジメント力向上を図る研修や人事配置
- 職員の意識のイノベーションを図る取組の実施
 - ・これまでの発想や手法にとらわれない新たな行政運営に向けた職員の意識改革の研修等
- DX やデータ利活用等、これからの時代に求められる知識やマインドが習得できる研修の実施

(2) 3つの姿勢の定着を図る取組の推進

- ▶ 仕事を進める上での基本的な姿勢となる「3つの姿勢」の意義を理解し、業務に取り組むことができる職員の育成を推進する。

(主な取組)

- 現場業務や府民対応業務等のスキル向上に繋がる現場体験型研修の実施
- 職員がチャレンジできる機会の積極的な提供
 - ・ベンチャーチャレンジ職員育成事業、庁内公募制度、庁内 FA 制度などの充実
- 多様な主体との連携・協働意識を高める取組の充実
 - ・民間企業や府内市町村など他団体との合同研修の機会の拡充
- 職員の地域活動や社会貢献活動への参加支援
- 採用時から機会があるごとに3つの姿勢を職員へ周知徹底する取組の実施

2 人材の育成手法の充実

(1) 職員のニーズや主体的な取組を踏まえた育成環境の整備

- ▶ 職員のニーズを踏まえ、既存の研修内容の充実や多様な学習機会の提供を図るとともに、職員の主体的なアップスキリングやリススキリングに向けた取組を推進する。

(主な取組)

- 職場での職務を通じた上司からの指導による実務能力向上や実務支援研修等の充実
- e ラーニング研修を活用した自己学習プログラムや資格取得の支援
- 自主研究グループ支援など職員の主体的な取組の積極的な支援
- 希望制キャリアアップ研修の実施

(2) 他団体との連携や外部研修の更なる活用

- ▶ 専門性の高い知識・技術や幅広い視野の獲得、行政内外の関係者とのネットワーク構築など、京都府だけでは実施が困難な取組を多様な主体と連携・協働することにより推進する。

(主な取組)

- 国（省庁）・市町村・民間企業等への派遣
- 府内市町村や民間企業など他団体との合同研修の推進
- 自治大学校、国土交通大学校等の外部専門機関への派遣研修などの積極的な活用

3 人を育てる人事管理

(1) 職員の能力を発揮させ、組織を活性化させる人事異動の実施

- ▶ 職員の習得した知識・技術を適切に人事配置に反映するとともに、若手職員の早期育成や女性職員のキャリア形成支援に基づく積極的な登用、本庁と地域機関との人事異動を促進するなど、組織を活性化させ、組織力の強化に繋がる人事異動を実施する。

(主な取組)

- ジョブローテーションによる職員育成
- 若手職員の早期育成及び係長等への積極的な登用
- 女性職員のキャリア形成支援及び管理・監督職員への積極的な登用
- 高齢層職員の技術継承等に向けた人事配置
- 本庁と地域機関との人事異動の促進
- 他団体との人事交流の推進
- 異動サイクルの長期化や関係業務・分野間での異動の拡大など、専門性を高める人事配置
- 職員が習得した知識やスキルが活かせる機会の提供
 - ・ 自らの配属先とは異なる業務に従事する庁内副業制度等

(2) 職員の意欲や主体性を高める取組の推進

- ▶ 職員の仕事に対する意欲の向上や主体的な能力開発を促し、働きがいのある職場とするため、職員の希望を踏まえた人事配置や、職員のがんばりや組織への貢献度などを適切に処遇や人事配置に反映する評価制度を実施する。

(主な取組)

- 庁内公募・庁内 FA 制度の充実
 - ・ 事業提案型 FA 制度等
- 職員一人ひとりの将来ビジョンに合わせたキャリア形成支援や人事配置
- 自主的な取組により自ら専門性を高めた職員の能力を活かせる人事配置

第4章 職場環境整備の取組

1 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備

(1) 場所や時間にとらわれない柔軟な働き方や業務効率化の取組の推進

- ▶ 仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中で、全ての職員がその能力を最大限発揮し、効率的に業務遂行ができる職場環境を整備する。

(主な取組)

- 在宅勤務や時差出勤等の柔軟な働き方の推進
- 週休3日制も可能となるフレックスタイム制の導入
- RPA・AI等デジタル技術を活用した業務改善

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ▶ 育児や介護など様々な事情を抱える職員をはじめ、全ての職員がそれぞれのライフステージに応じた働き方ができるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を推進する。

(主な取組)

- 男性育休取得の推進や子育て休暇の充実
- 育児休業取得職員の職場復帰支援の取組の充実
- 介護休暇制度の周知徹底
- 時間外勤務縮減の取組の推進

2 職場の健康管理等に関する取組

(1) 職員のヘルスケア支援

- ▶ 職員誰もが、その能力を十分に発揮できるよう、職場における健康管理の取組を推進する。

(主な取組)

- 所属内のコミュニケーションの活性化やラインケアの充実などによる職員のメンタルヘルス対策の推進
- 職場復帰支援プログラムによる病気休暇・休職からの円滑な職場復帰支援の実施
- 健康管理医や外部の臨床心理士等による職員相談の充実
- 長時間の時間外勤務を行った職員への面接指導や災害派遣職員への面接指導の充実

(2) ハラスメントの未然防止

- ▶ 職員が安心して職務に専念できる職場環境を整備するために、ハラスメント防止に向けた取組を推進する。

(主な取組)

- ハラスメント相談員や管理職への啓発・研修の充実
- 高い人権意識やコンプライアンス意識を備えた職員の育成に向けた職員研修等の充実
- カスタマーハラスメントをはじめ、今後新たに発生するハラスメントへの対応

3 職員のエンゲージメントに基づく育成・定着の取組

(1) 職員のエンゲージメントの把握による職員に寄り添った育成・定着の取組の実施

- ▶ 職員の働きがいや意欲、組織への愛着などの職員のエンゲージメントを把握するとともに、その結果を職員の意欲向上や人材の育成・定着の取組に反映させる。

(主な取組)

- 職員のエンゲージメントの把握のための調査の実施
- 調査結果を人材育成等の取組へと反映させるなど、フィードバックの取組の実施
- 職員一人ひとりに合った働き方やキャリア形成支援の取組の実施

(2) エンゲージメントの向上による誰もが能力を発揮できる職場づくりの推進

- ▶ 職員一人ひとりが個々の状況に応じて、能力を最大限発揮していくため、働きやすい職場環境を整備し、職員の心身の健康増進と併せて、エンゲージメントの向上を図る取組を推進する。

(主な取組)

- 働きやすい職場環境づくりに向けた職場ドックの実施
- 所属長等上司の意識改革を図る取組の実施
 - ・職員一人ひとりの仕事や働き方などに対する考えや思いなどへの理解を深め、職場が一体となって、最大の成果を上げることができる職場づくりに向けた意識改革の研修等

第5章 DX人材の確保・育成

1 DX人材が求められる背景

- ▶ 京都府では、「あたらかい京都づくり」に向けて取組を進めているが、ビッグデータやデジタル技術等を活用することで、「一人ひとりの夢や希望が全ての地域で実現できる京都府」を目指して、大学等研究機関や民間企業及び府民の皆様等の多様な主体と連携し、社会全体及び全庁的なDXを推進しているところであり、取組を推進するためのDX人材の確保・育成が重要となっている。

2 府庁におけるDX人材像とDX人材の確保・育成

- ▶ ビッグデータやデジタル技術等を活用し、社会全体及び全庁的なDX推進に取り組んでいくためには、全職員がデジタル分野における知識や技術を有する必要があるが、それぞれの職員に求められる水準は異なることから、その役割に応じてDX人材を以下の3類型に分類するとともに、必要なDX人材を確保・育成する取組を、類型ごとに組織的・計画的に推進する。

なお、デジタル分野における技術革新は日進月歩で進んでいることから、適時・適切に情報収集を行い、その変化に対応していく。

類型	DX人材像	DX人材の確保・育成
高度専門人材	・庁内外の人材や組織と連携・協働し、DXに係る戦略の立案や環境の整備など、全庁的なDX推進の取組のマネジメントができる職員	・全庁的なプロジェクトのマネジメントができる人材の配置 ・外部人材の活用
DX推進リーダー	・各部局でのDXに係る取組の企画・推進役を担うなど、DX推進の取組をリードし、一般職員への社会のDX動向についての情報提供や、デジタルツールの紹介等ができる職員	・OJTや専門研修受講による育成 ・専門性を高める人事配置
一般職員	・DXの観点に基づく政策立案や効率的な業務執行のために、主体的にデジタルリテラシーを高め、導入されたデジタルツールを活用して業務を行うことができる職員	・OJTや研修による知識・技術の育成・定着

(主な取組)

- 外部人材の積極的な登用、外部アドバイザーの活用
- マインドセットやデジタルスキルの向上を図るDX推進研修や外部機関の専門的な研修の実施
- DXリテラシーやデジタルツール、情報セキュリティへの理解を高める研修の実施

3 DX推進による業務効率化と人材の有効活用

- ▶ 全職員が庁内のDX推進に取り組むことで業務の効率化を図るとともに、必要な人材を戦略的に活用・配置することにより、将来にわたって良質な府民サービスを提供できる執行体制の確立を目指す。

第6章 取組の進め方

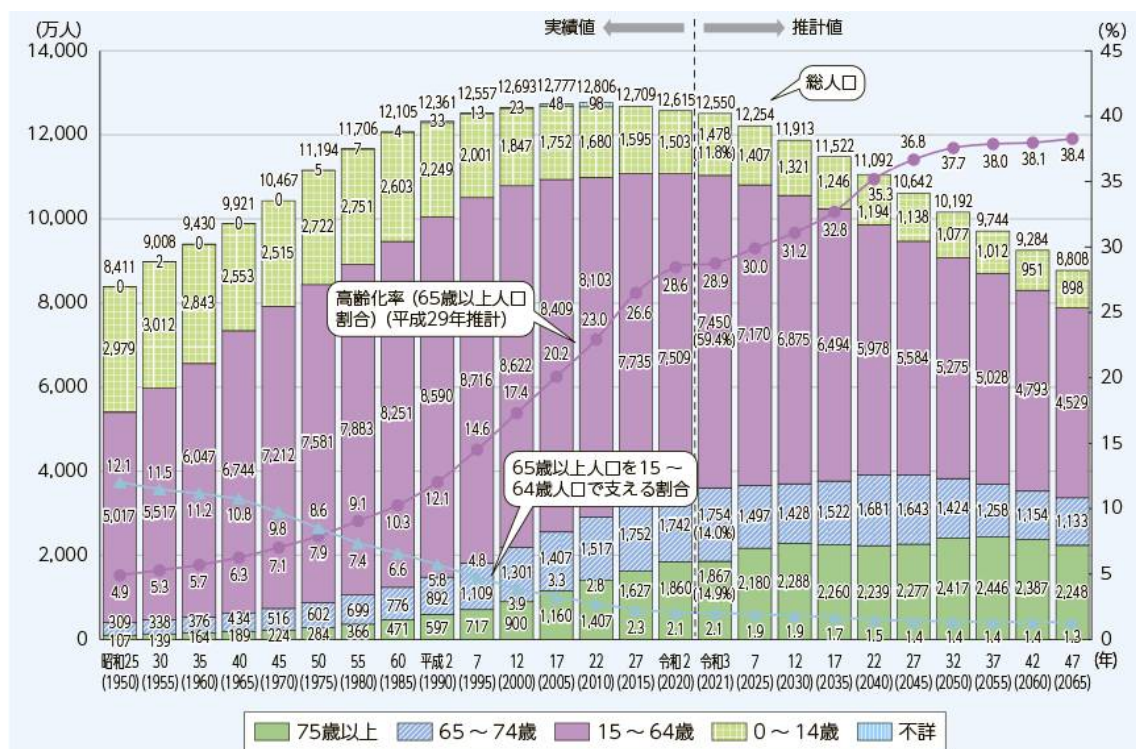
- ▶ 本指針に掲げる取組の取組期間は概ね5年間とし、取組の進捗に加え、今後の社会経済情勢や京都府の人事施策を取り巻く状況の変化などに応じて、適宜見直しを図っていくこととする。
- ▶ 人材育成については、前年度の取組状況や現状の課題等を反映した「研修計画」を毎年度策定し、その計画に基づき、取組を推進していくこととする。

京都府人材確保・育成指針で対応すべき課題

課題① 生産年齢人口の減少と労働力の流動化

少子高齢化の進行により、我が国の生産年齢人口（15～64 歳）は、1995 年をピーク（8,716 万人）に減少しており、2050 年には 5,275 万人、2065 年には 4,529 万人まで減少することが見込まれている。
労働力の不足、国内需要の減少による経済規模の縮小など様々な社会的・経済的課題の深刻化が懸念される。

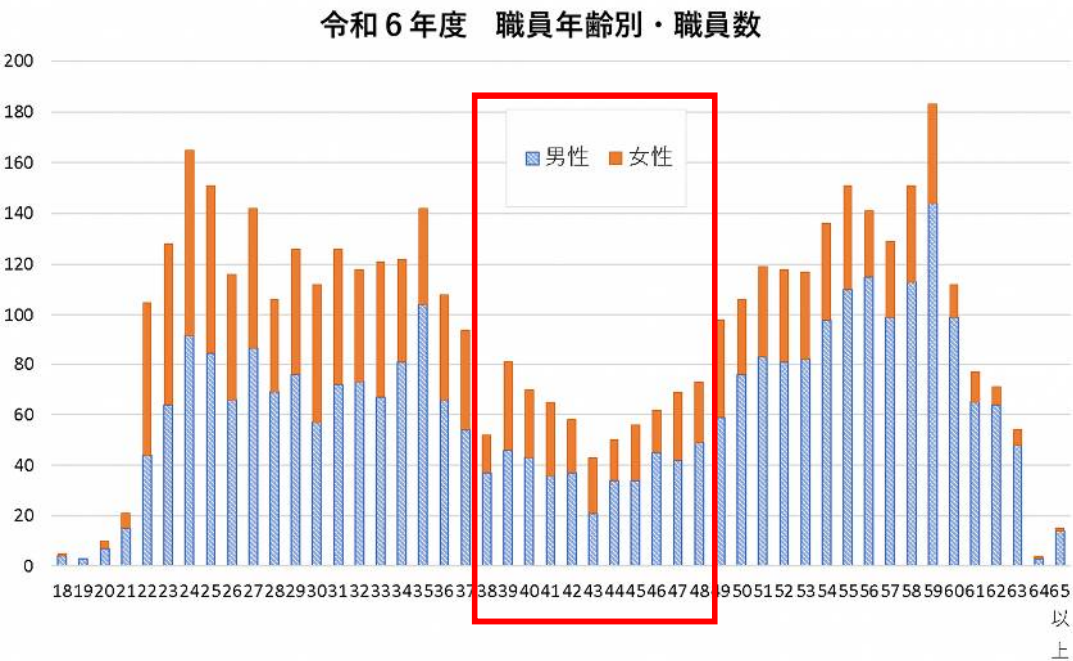
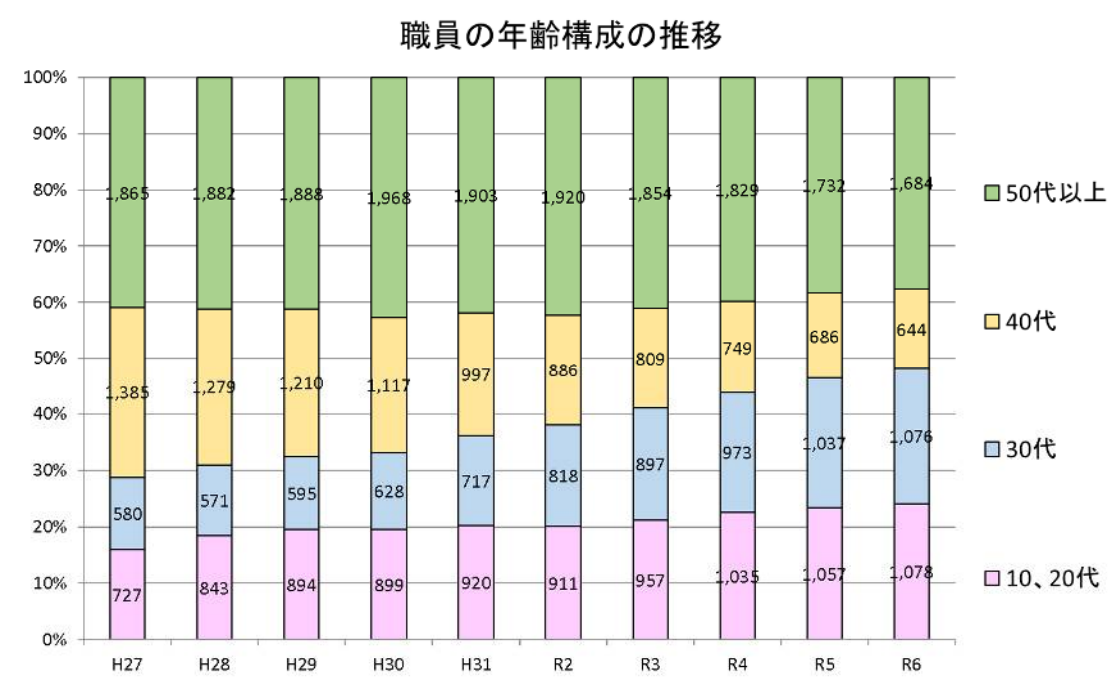
高齢化の推移と将来推計



(出典) 内閣府 (2022) 「令和 4 年版高齢社会白書」

課題② 京都府知事部局等の職員の年齢構成の状況

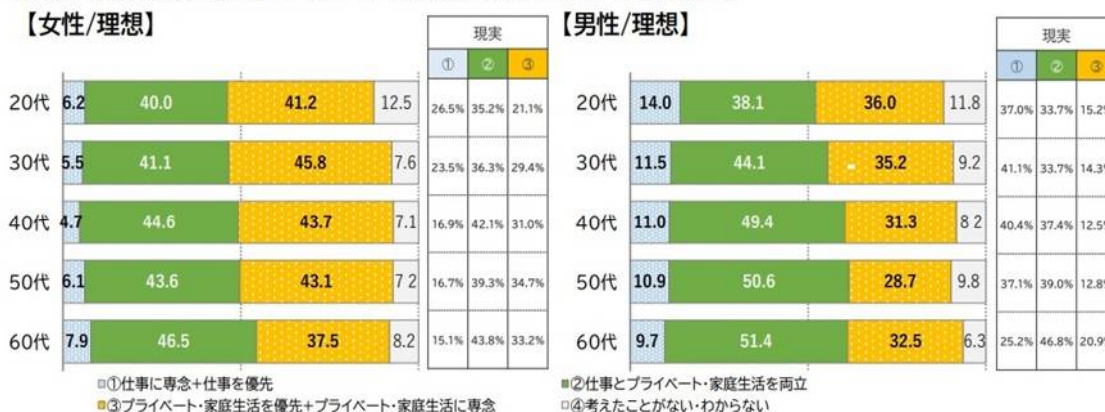
京都府知事部局等の職員の年齢構成としては、30 歳代後半～40 歳代後半の層が他と比べると低くなっている。一方、20 歳代～30 歳代前半の職員数は増加しており、女性職員の割合も増加している。



課題③ ライフスタイルが多様化する中での働きやすい職場環境づくりの推進

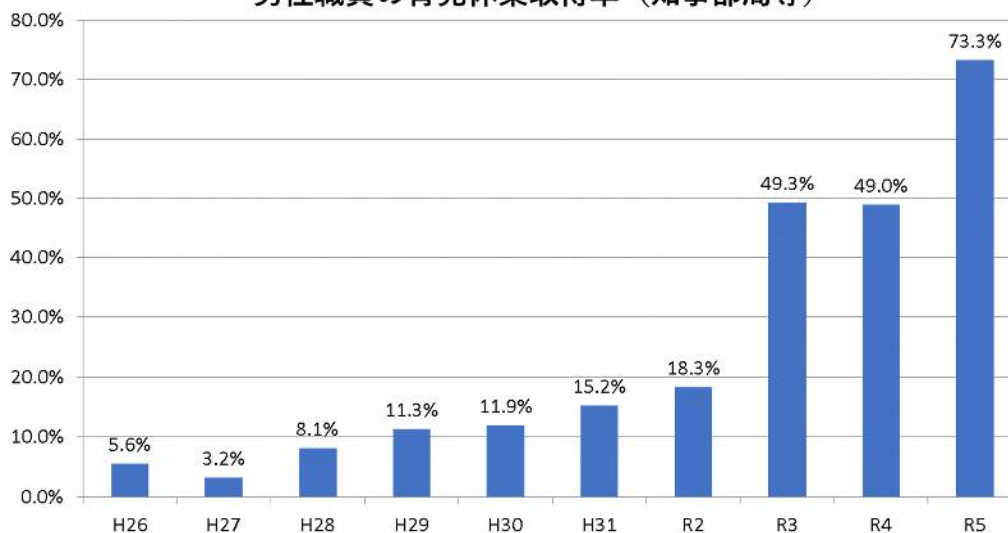
コロナ禍を経て、急速に時間や場所を問わず柔軟に勤務ができる多様な働き方が広がってきたところである。また、男性職員の育児休業取得率が増加するとともに、働き方改革による時短の取組が進むなど、ワーク・ライフ・バランスを重視する働き方が求められている。

・有職者における仕事とプライベート・家庭生活のバランス 理想と現実



(内閣府『令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書』より抜粋)

男性職員の育児休業取得率（知事部局等）



○京都府における柔軟な働き方の推進

▶在宅勤務制度

職員のワーク・ライフ・バランスの推進、ICTの活用による業務効率の向上等の観点から、令和元年5月に制度導入。令和5年6月に対象職員や期間の拡充等を試行実施、令和6年6月から本格実施に移行

▶時差出勤制度

1日の時間の有効活用、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、令和5年6月に各種制度を統合して試行実施。令和6年6月から本格実施に移行

課題④ デジタル技術の活用と業務効率化の推進

生産年齢人口の減少に伴う人材不足やコロナ禍を経て急速に進んだ多様な働き方への対応など、社会状況が大きく変化する中で、将来にわたって良質な府民サービスを提供し続けるためには、デジタル技術を活用した業務効率化や業務の変革をすることが必要となっており、そういった取組を推進するためのDX人材の確保・育成が重要となっている。

○デジタル社会に向けた国や京都府の計画等

- ▶ 「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和6年6月21日閣議決定）
我が国が目指すデジタル社会「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会」
- ▶ 総務省「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画【第3.0版】」（令和6年4月24日公表）
自治体においては、まずは、
 - ・自らが担う行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させるとともに、
 - ・デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが求められている。
- ▶ 「京都府スマート社会推進計画」（令和2年3月策定、令和5年12月改定）
社会全体のDXを推進し、府域全ての地域において府民一人ひとりの夢・希望や、あらゆる産業・地域活動における創造的かつ活力ある発展が、ビッグデータやデジタル技術を活用することで実現されるスマート社会を目指す。
 - ・第5章 行政サービス及び総合計画の各事業におけるDX推進（抜粋）
 - (1) 行政サービス
市町村や国との連携により、行政手続きのオンライン化や、自治体情報システムの標準化・共通化への対応、デジタル技術を活用したBPR等を推進
 - (2) 総合計画「8つのビジョン」の事業展開
京都府総合計画に掲げた8つのビジョンの実現に向けて推進される様々な取組において、ビッグデータやデジタル技術を活用し、各種事業を着実に推進

○京都府におけるDX推進体制等の状況

- ▶ 外部専門人材（特定任期付職員）の配置、デジタル政策推進課の設置（令和3年度～）
- ▶ 生成AIの活用に向けた庁内実証試験（令和5年度～）
- ▶ 「京都府行財政運営方針」の策定（令和6年3月）
- ▶ 「行財政改善プロジェクトチーム」の設置（令和6年度）

常任委員会資料	宇治警察署新庁舎建設工事の工期見直しについて	令和7年3月13日
---------	------------------------	-----------

1 宇治警察署新庁舎の完成予定

令和8年度末から令和9年秋に見直し

2 工期の見直し

第1期棟の完成に伴い、旧庁舎解体工事及び第2期棟工事について改めて検討したところ、全体工期を約7箇月延長する必要があることが判明した。

3 約7箇月の内訳及び主な要因

(1) 旧庁舎解体工事（約1.5箇月）

主な要因：警察業務への影響を踏まえた工期見直し

当初、旧庁舎を運用しながら解体工事に一部着手する計画であったが、引越業者等による動線の確認、解体工事に係る詳細ヒアリング等の結果、警察業務に支障なく解体工事に着手することが著しく困難であることが判明し、解体工事の工程を見直す必要が生じた。

(2) 新庁舎第2期棟建設工事（約5.5箇月）

主な要因：週休2日の適用

令和4年度に設定したスケジュールは、週休2日対象外の工程で設定していたが、令和7年度に契約する第2期棟設備工事は週休2日での工期を設定する必要があるが生じ、工期を見直す必要が生じた。

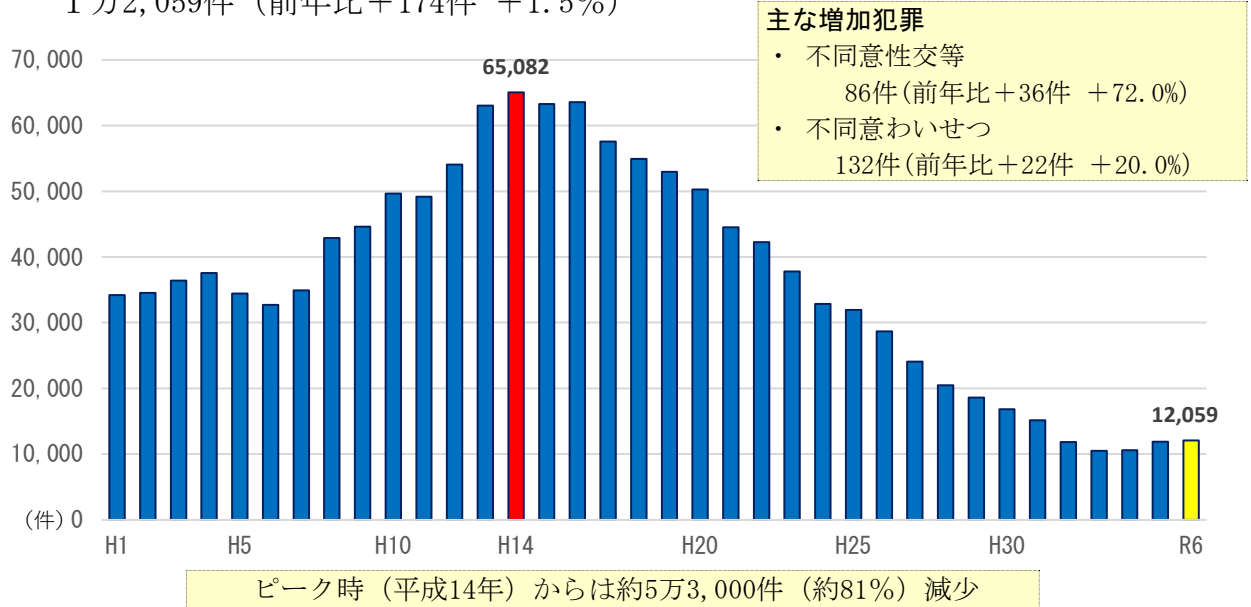
4 全体スケジュール（見直し後）

年度	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
現庁舎	埋文調査			本館等解体・埋文調査 (11.5月)→(13ヶ月)	1期棟運用	
新庁舎	入札契約議決	新庁舎1期棟建設 (25ヶ月)		引越	新庁舎2期棟建設 (17.5ヶ月)→(23ヶ月)	通信工事・引越 新庁舎運用開始

常任委員会資料	令和6年中の犯罪情勢について	令和7年3月13日
---------	----------------	-----------

1 刑法犯認知件数

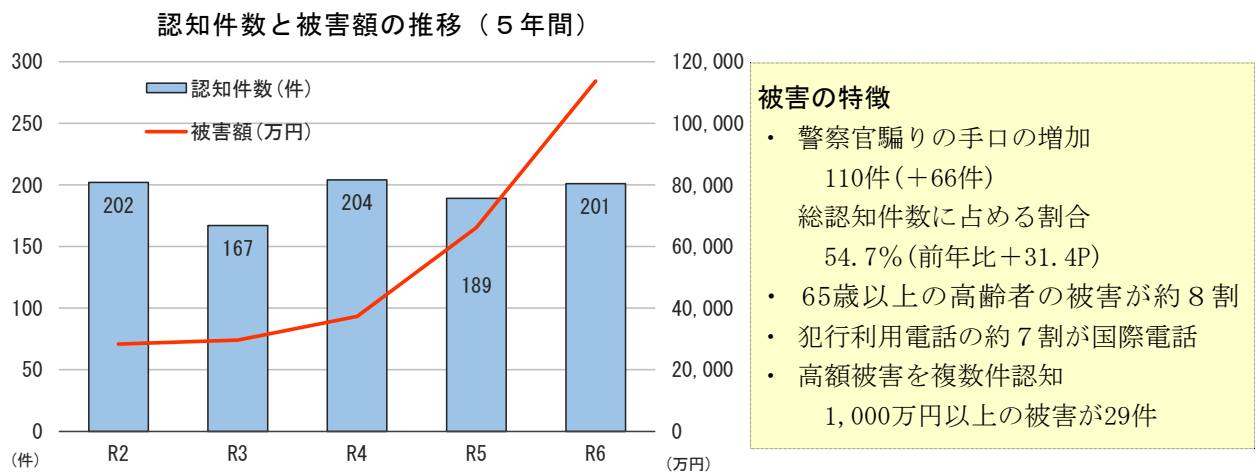
1万2,059件（前年比+174件 +1.5%）



2 特殊詐欺被害状況

201件（前年比+12件 +6.3%）

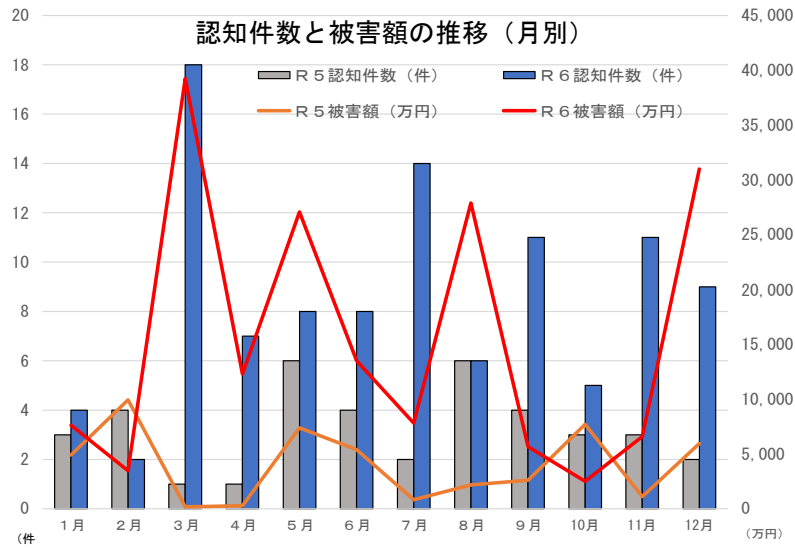
約11億5,000万円（前年比+約4億9,000万円）



3 SNS型投資・ロマンス詐欺被害状況

103件（前年比+64件 +164.1%）

約18億5,000万円（前年比+約13億6,000万円）



被害の特徴

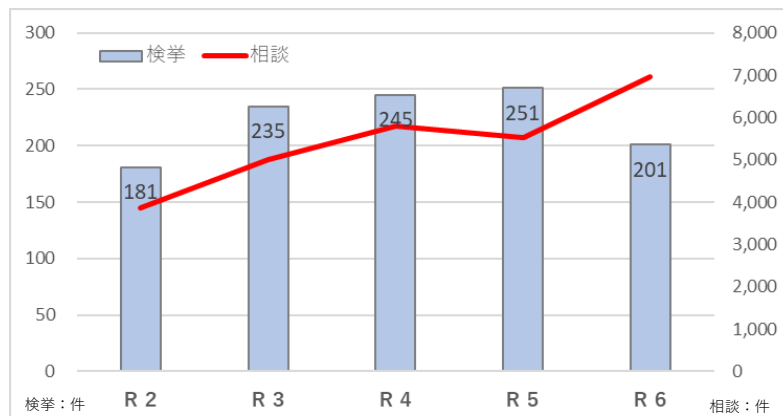
- 投資詐欺
40件（前年比+13件）
約9.6億円（前年比+約6億円）
- ロマンス詐欺
63件（前年比+51件）
約8.9億円（前年比+約7.6億円）
- 被害者年齢は40代～60代が約7割
- 最初の接触ツールはインスタグラムが最多

※SNS型投資・ロマンス詐欺の件数及び被害額は、令和5年1月以降把握があるもの

4 サイバー犯罪（検挙・相談）

検挙 201件（前年比： -50件）

相談 6,968件（前年比： +1,435件）



相談件数は過去最多

主な犯罪

- 私電磁的記録不正作出・同供用
13件（前年比+8件 +160.0%）

主な相談内容

- 詐欺、悪質商法
3,347件（前年比+465件+16.1%）
- 個人情報の窃取等
1,239件（前年比+508件+69.5%）

「交番・駐在所等の機能充実・強化プラン」の改定について

R7.3.13
警察本部

地域における交番・駐在所のあり方

平成18年：旧プラン

背景

- ・刑法犯認知件数の高止まり
- ・体感治安悪化

- 暮らしの安全を守る身近な警察施設
- 地域住民との協働活動の拠点

地域防犯力の向上のために
機能を充実・強化

改定プラン

背景

- ・刑法犯認知件数減少
- ・新たな治安課題
⇒ 体感治安悪化が深刻
- ・人口減少等による社会の変化

- 暮らしの安全を守る身近な警察施設
- 地域住民、関係機関・団体、事業者との協働活動の拠点

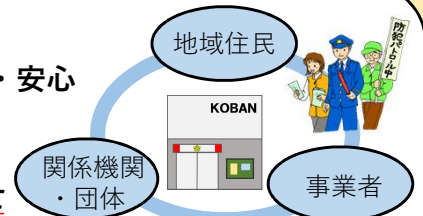


地域防犯力の強化のために

交番・駐在所を地域の安全・安心を守るネットワークの中心に



治安情勢や社会の変化に対応するために



機能の充実・強化を不断に推進

情勢の変化や多様なニーズに対応できる交番・駐在所

広域性

機動性

柔軟性



交番・駐在所の整備

「安全・安心のよりどころ」として ～整備の基準～

- ▷ 新設：都市化進展等に伴う事件・事故が急増する地域
- ▷ 統合・移転：地域住民の利便性の向上、現場体制の強化に期待
地域実態や犯罪情勢が変化した場合 など

「環境に応じた交番」として

公共・民間施設の一部の活用、駐在型交番の整備 など

「頼もしい交番」として

勤務する警察官の能力向上、車両等の配備、先端技術の導入 など



交番・駐在所の運用

「わがまちの交番」として

原則：自治会を分断しない運用
⇒ 地域実態に応じて地域住民の利便性等を考慮した運用も

「期待に応える交番」として

- ▷ 複数の交番・駐在所の受持区を統合するブロック運用
- ▷ 交番・駐在所を拠点としたパトカー運用、移動交番車の運用 など

「地域に根ざす交番」として

交番相談員の運用、地域の実情・特性に応じた日勤制交番の運用 など



地域とともにある交番・駐在所であるために

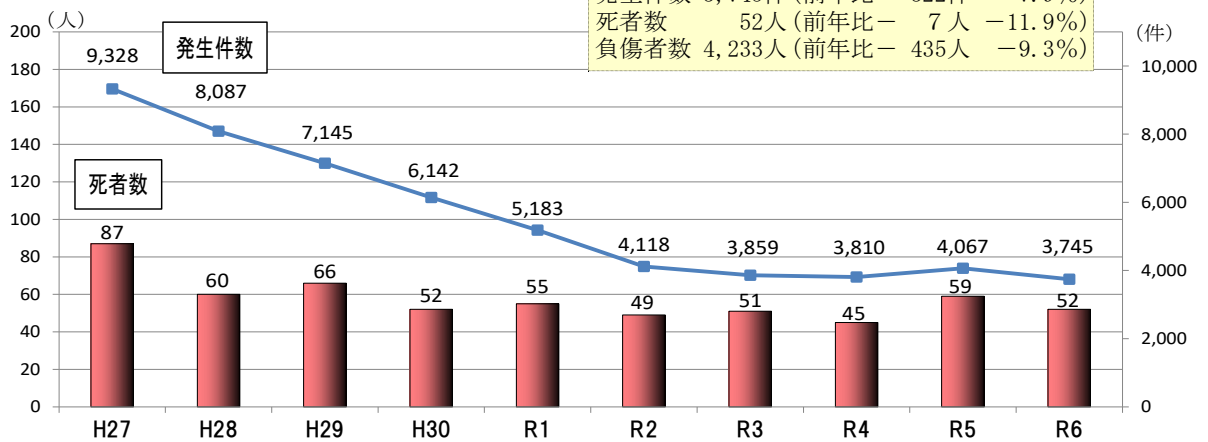
地域の誰もが利用できる環境づくり

- ▷ バリアフリー機能の整備
- ▷ 地域住民等との会合等で活用できるコミュニティールームの整備

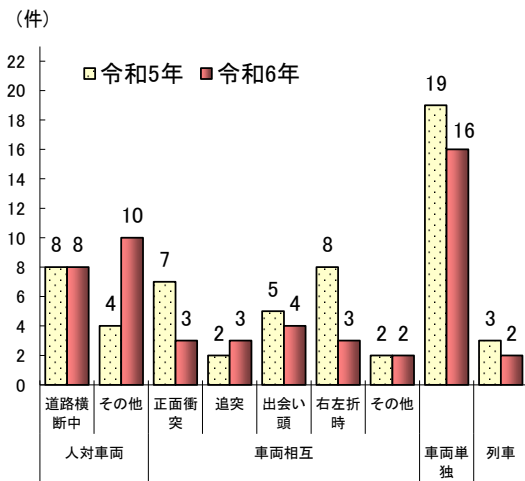
地域の皆様とともに歩む

- ▷ 地域住民の理解を得ながらプランを推進
- ▷ 地域の情勢等の変化に応じて、その都度、必要な見直しを実施

1 交通事故発生件数及び死者数の推移

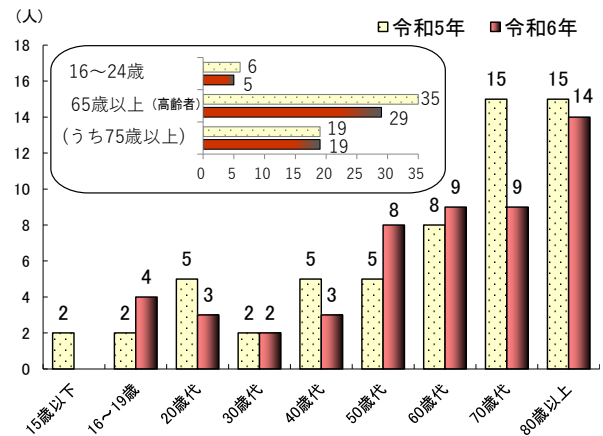


2 事故類型別死亡事故件数



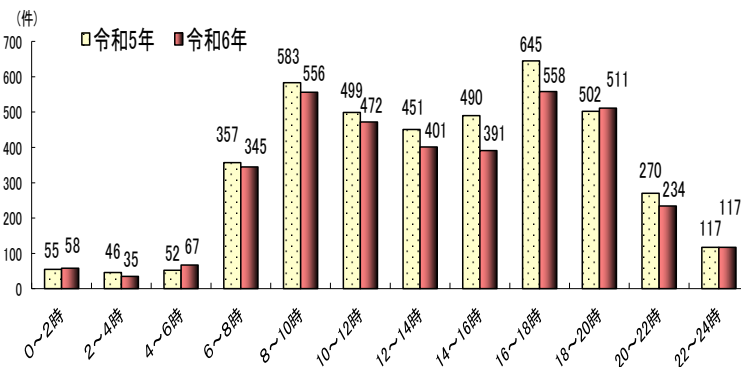
車両単独事故が全体の約3割を占める

3 年齢別死者数



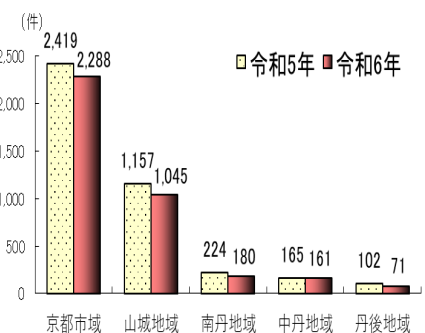
高齢者が全体の約6割を占める

4 時間帯別交通事故発生件数



8～10時、16～20時が多発する傾向
早朝、日没後を除く時間帯の事故は減少

5 地域別交通事故発生件数



京都市域が全体の約6割を占める

総務・警察常任委員会議案付託表
(2月21日付託分)

議案番号	件 名
2 1	職員の退職手当に関する条例一部改正の件
3 6	包括外部監査契約締結の件

※ 3月6日(木)・・・説明聴取、質疑
3月13日(木)・・・討論・採決

総務・警察常任委員会 付託請願一覧表（新規分）

令和 7 年 2 月定例会

受 理 番 号	受 年 月 日	件 名	委 員 会 の 意 見	審 査 結 果	措 置
461	R7. 2. 28	投票率の向上に関する請願			
499～ 689	〃	「適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止を求める意見書」を政府に送付することに関する請願			

受理番号	第 4 6 1 号	受理年月日	令和 7 年 2 月 2 8 日	付託委員会	総務・警察常任委員会
請 願 者			紹 介 議 員	成 宮 真理子	
件 名	投票率の向上に関する請願				
要 旨	現在国内では周知のとおり、選挙の種別を問わず投票率が低下傾向にある。昨年、埼玉県では、全県民の暮らしに関する知事選挙でも投票率が 23% 台に止まり、国民の選挙に対する関心の低下はもはや無視できない状況である。最近では 10 月 27 日の衆院選挙の投票率も 53.85% という低い投票率で、前回よりも 2.08% も下がった。この原因は何か。いろいろな原因があると思うが、一番は政治不信だと思っている。そのことにより棄権された方も多いのではとの論評もある。 このまま投票率が下がれば、国民の声が反映されない政治が続き、ますます政治不信を加速させるばかりか、民主主義の衰退にも関わる重大な危機といえる。 そこで、民主主義の根幹を守るためにも、まずは投票率向上に向けて一層の取組を進めるべきであると考え、本請願書を提出するに至った。 京都府でも選挙管理委員会による様々な取組が試行されているが、全国的にも投票率を上げるまでには至っていない。そのための有効な手だてはないと思っているが、いろいろな取組は必要だと考えている。 一つの例であるが、「投票済証明書」は「投票に行った」という証明を示すことで使用されていたが、反対に投票済証を活用するというのはどうか。 証明書の裏面に啓発を促すメッセージを印刷することで、安い費用で効果が期待できて費用対効果も優れていると考える。現に、2 月の京都市長選では西京区選挙管理委員会発案のオリジナル投票済証が発行され、新聞報道もされるなどで市民の間では大きな反響を生んだ。				

もちろん、その他にも京都らしく神社・仏閣などを活用するのも一案かと考えるし、小学校で「選挙にいこう」という題で絵を描いてもらい、裏面に印刷をすることも面白いのではないか。

本当にささいなことであるが、このささいなことが積もって大きくなっていくのだと考える。

主権者教育も今後の投票率アップに向けて小学校から授業の一環として始めることが重要だと考える。

ついては、府議会として何もせず投票率向上を諦めるのか、少しでも投票率を上げるために行使可能な手段を検討するのか、どちらが府民ひいては国民にとって最良の選択かを考慮し、民主主義を守るため、投票率向上に向けた取組や主権者教育を進める政策を実行することを請願する。

受理番号	第 4 9 9 ～ 6 8 9 号	受理年月日	令和 7 年 2 月 2 8 日	付託委員会	総務・警察常任委員会
請 願 者		紹 介 議 員	島 田 敬 子 森 吉 治 迫 祐 仁 浜 田 良 之 水 谷 修 成 宮 真理子 光 永 敦 彦 田 中 富士子 馬 場 紘 平		
件 名	「適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止を求める意見書」を政府に送付することに関する請願 ほか190件				
要 旨	2023 年 10 月に、消費税の仕入税額控除の方式として適格請求書等保存方式（インボイス制度）が導入された。 この制度の導入に対しては、それまで免税事業者であった小規模事業者・フリーランスが、取引先からインボイス登録を求められ、登録に応じない場合は、取引の停止や取引価格の不当な引下げが求められ、廃業に追い込まれるなどの懸念が出されていた。また、小規模事業者に限らず、事務負担と税負担の二重の負担が強いられることとなり、多方面から導入の中止を求める声が上がっていた。 インボイス制度が実施され 1 年余りが経過したが、こうした懸念は現実のものとなり、廃業に追い込まれた小規模事業者は決して少なくない。インボイス登録によって課税事業者となった小規模事業者の 2 度目の消費税確定申告が始まるが、今年は丸々 1 年分の売り上げに対する申告となり、単純計算で昨年の 4 倍の税負担が強えられることになる。 エネルギー価格や原材料費等の高騰が長期化し、人材不足が深刻化する中で、経営環境は一層厳しさが増している。昨年の京都府内の倒産件数は、過去 10 年間で最多となっている。その中心が小規模事業者・個人事業者であると伝えられている。 今日の深刻な経営環境下において、小規模事業者等の経営の維持や地域経済における役割の重要性を考えると、直ちにインボイス制度そのものを廃止することが最良の策であると言わざるをえない。 ついては、以上の理由から、京都府議会において、「適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止を求める意見書」を採択し、政府に送付することについて、請願する。				

総務・警察常任委員会 送付陳情一覧表

令和 7 年 2 月定例会

受理番号	受理年月日	件 名
297の1	R7. 1. 14	「いじめ」「自殺」「児童虐待」「犯罪」等を減らす取組に関する陳情
299	R7. 2. 3	綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決の促しに関する陳情
300	R7. 2. 5	国に対して、対外的情報省を設立、横田基地空域の航空管制の返還を求める意見書の提出に関する陳情
301	R7. 2. 12	適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止、もしくは見直しに関する陳情
306	R7. 2. 27	綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決の促しに関する陳情

陳情又は要望に関する文書表

受理番号	第 297 の 1 号	受理年月日	令和7年 1月14日	送付委員会	総務・警察常任委員会
陳 情 者					
件 名	「いじめ」「自殺」「児童虐待」「犯罪」等を減らす取組に関する陳情				
要 旨	現在の日本の治安は、いい状態とは言えない。 政府の発表によると、2023年に全国の小、中、高、特別支援学校で認知された「いじめ」の件数は732,568件である。これは、一日に約2,007件認知されたということである。 同じく2023年の全国の「自殺死亡者数」は、21,837人で、一日約60人が亡くなったということである。 2022年の全国の「児童虐待相談件数」は、214,843件で、一日約589件の相談があったということである。 2023年に全国で起きた「殺人事件」は、912件であった。一日平均、約2.5人が殺されたということである。 「強盗」は1,361件起きた。一日約3.7人の方が被害にあったということである。 「不同意性交等（強制性交等）」は2,711件で、一日約7.4人の方が被害にあっている。 多くの人は、このような状況に慣れてしまったせい、無関心でいるが、私は、これは異常な状態だと思っている。 特に、「自殺死亡者数」に関しては、G7の中で最も多いという、非常に残念な状況にある。 多くの自治体は、これらの問題に対処するために、様々な取組をされていると思うが、目立った成果は出ていないようだ。 それどころか、これらの数値は、全て、前年と比べて増加している。 私は、このような状況を改善するために、ある施策を考えたので、是非、自治体の運営に取り入れていただきたいと思っている。 多くの人が苦しんでいる今の状況は、普通ではない。放置してはいけないと思う。 治安を回復し、より良い社会を実現するために、是非、前向きに検討していただきたいと思う。				

現在、政府は、治安に関する様々なデータをネット上に公開しているが、私はそれらの中で、以下の17の項目の数値を減らすこと（人口増減は除く）が、「より良い社会」を実現する上で、特に重要だと考えている。

(1) 社会の状況 計9項目

自殺死亡者数、いじめの認知件数、児童虐待相談件数、死亡事故発生数、完全失業率、ホームレス数、離婚件数、ひとり親世帯数、人口増減数

(2) 犯罪の認知件数 計8項目

「強盗」認知件数、「殺人」認知件数、「不同意性交等（強制性交等）」認知件数、「不同意わいせつ（強制わいせつ）」認知件数、「窃盗犯」認知件数、「放火」認知件数、「略取誘拐・人身売買」認知件数、「来日外国人による刑法犯・特別法犯」総検挙件数

私の一つ目の提案は、府の働きかけで、府内の全ての自治体（市町村）が、その地域のこれらを数値化し、図表をつくり、自治体のホームページや機関誌等で公表し、市民と共有するようにすることである。

ここで重要なのは、「市民と共有すること」である。

また、そのために必要なのは、ホームページや機関誌に掲載する等して、「市民がいつでも見られるようにしておくこと」、「定期的に公表し、市民にしっかり伝えること」である。

積極的に情報を発信して、「治安の状態を市民と共有すること」が、とにかく重要である。

この取組の主なメリット

メリット1 市民の「社会意識」が高まる

「地域（市町村）の治安の状態」を数値化し、図表をつくり、常に、自治体のホームページや機関誌等に掲載しておけば、その地域に住む全ての人が、自分が住んでいる地域の状態を、いつでも数値で確認することができる。

そのため、その地域に住む人が「地域の課題に関心を持つようになる」「社会意識が高まる」「地域に愛着を持つようになる」「地域の政治に関心を持つようになる」「地域に貢献するようになる」といったことが期待できる。

市民の「社会意識」が高まることは、自治体のあらゆる活動に、プラスに作用する。

メリット2 子どもに、地域の課題を「自分ごと」として考えさせることができる

この取組を、地域の小・中・高校の道德教育に取り入れれば、地域の子どもの、子どもの頃から、地域の課題を「自分ごと」として考えさせることができる。

このような教育を、子どもの頃から継続して行なえば、子どもの「社会意識」は、自然と高まると考えられる。

メリット3 自分が住んでいる地域の「良し悪し」が分かる

公表する数値は、「地域の良し悪しを判断する基準」になるので、政治に詳しくない人でも、その数値を見ることによって、自分

が住んでいる地域が「いい状態か、悪い状態か」「良くなったか、悪くなったか」「他の地域と比べてどうか」等を知ることができる。

メリット4 自治体で働く人の「責任感」と「真剣さ」を高めることができる

この取組を府内の全ての自治体（市町村）で行なえば、府内の全ての自治体を数値で評価できるようになるので、自治体で働く全ての人の「責任感」と「真剣さ」を高めることができる。

メリット5 コストがかからず、リスクがない

17の項目は、全て政府と警察庁のホームページに掲載されているので、新たに調査する必要がない。つまり、実施するにあたって、コストが、ほとんどかからず、リスクが、ほとんどないということである。

この取組のデメリットとして、デメリットということのほどではないが、それぞれの数値を調べ、図表をつくり、公表する作業が必要になる。

これらの数値は、政府が都道府県別で、ネット上に公開しているが、市区町村別の数値は、一部の地域を除いて公開されていない。

ただ、集計は、市区町村ごとに行なわれているようなので、問い合わせることによって、知ることができると思う（東京都の犯罪の発生件数は、市区町村別で公開されている）。

また、以前、私が八王子市役所に、八王子市における「自殺死亡者数」「いじめの認知件数」「児童虐待相談件数」を問い合わせたところ、教育委員会の方針で、八王子市の数値は公開していないとのことだった。ただし、把握はしているとのことだった。

自治体によっては、一部の数値は公開しづらいのかもしれないが、私は、むしろ積極的に公開するべきだと考えている。

なぜなら、「現状を知ること」なしに、改善することなどできないからである。治安を良くする上で、「現在の治安の状態を知ること」は、避けては通れない。

現状から目をそらさず、市民の幸せに直結するそれらの数値を公開し、市民と共有することこそ、誠実な態度なのである。

より良い社会を実現するために、是非、この重要な一步を踏み出してほしいと思う。

二つ目の提案は、府の働きかけで、府内の全ての自治体（市町村）が、一つ目の提案で説明した「17の項目」のすべて、もしくは一部の数値を減らす方法を考え、「数値目標」を決め、「実施計画」を立て、公表し、市民と協力して、それを行なうようにするというものである。

ここで重要なのは、「数値目標」「実施計画」「具体的な取組」等を、「市民と共有すること」である。

また、「市民に対して、定期的に進捗状況を伝えること」、そして、「その活動を、政治の仕組みとして定着させること」も重要である。

ここでも、「市民と情報を共有すること」が、何より重要である。

この施策のメリットは、これをしっかり行なえば、少なからず、その数値が減ることである。

また、その地域に住む全ての人が「共通の目的」を持つことになるので、地域の団結が得やすくなるし、地域がまとめやすくなる。この取組のデメリットは、「数値を減らす方法」を考え、「数値目標」を決め、「実施計画」を立てるのに、時間と労力がかかることである。

また、市民と協力して、それを行なうためには、行政の適切なリーダーシップが必要になる。

あくまで一例だが、自治体（市町村）が以下のことを行なえば、市民の「社会意識」を高め、市民の「理解」と「協力」を得て、それらの数値を減らすことができると考えられる。

- ・対象地域（市町村）の治安の状態（17の項目）を数値化し、図表をつくり、ホームページ等で公表する。
- ・「数値を減らす方法」を考え、「数値目標」を決め、「実施計画」を立て、それを公表する。
- ・実施する。PDCAサイクルを回す。
- ・17の項目の月間、年間の数値、活動の進捗状況等を、自治体のホームページや機関誌等で定期的に公表する。
- ・地域の小・中・高校の道德教育に、この活動を取り入れる。

「数値化」と「公表すること」に関しては、17の項目すべてを数値化し、公表した方がいいと思うが、実施に関しては、重要度が高いと思われる項目に絞って、実施した方がいいかもしれない。

数値を減らすためには、「具体的な取組」が必要であるが、私は、家庭における道德教育と学校における道德教育を充実させることが、根本的に重要だと考えている。

しかし、地域の課題や状況は、それぞれ全く違うので、何をどのようにするかは、それぞれの自治体が、その自治体の実状に合わせて決める必要がある。

三つ目の提案は、府全体の「治安の状態（17の項目）」を数値化し、図表をつくり、府のホームページや機関誌等で公表し、府民と共有すること、誰もが、いつでも見られるようにすることである。

ここでも重要なのは、「府民と治安の状態を共有すること」である。

多くの方は、「社会意識」が、あまり高くないが、その原因の一つは、「社会や地域の課題に触れる機会が少ないから」だと思う。

府内で起きている「いじめ」「自殺」「児童虐待」「犯罪」等の数を積極的に府民に伝えれば、多くの方の「社会意識」は、少なからず高まると思う。

そして、多くの方が、それらを「自分ごと」として考えるようになれば、それらの数値は、少なからず減っていくはずである。

そのため、ここで重要になるのは、府全体の「治安の状態」の数値、図表を府のホームページに載せるなどして、常に見られるようにしておくこと、また、府民の「社会意識」が高まるような情報発信を積極的に行なうことである。

この取組のメリット、デメリットは、一つ目の提案のそれと同じである。

17の項目を数値化する理由を補足説明する。

これらの項目を数値化する理由は、これらが人間の幸せに、深く関わっていると考えられるからである。

また、これらは、政府がネット上に公開しているので、新たに集計する必要がないからである。

また、項目が多すぎると分かりづらくなり、対策がしづらくなるため、17個に絞った。

これらの項目は、政府が公開している治安に関するデータの中で、特に人間の幸せに関係していると、私は考えている。

離婚件数については、分かりづらいかもしいないが、令和5年に起きた自殺の2割以上が、家庭問題が原因であることから、離婚（家族の不和）は、人の幸せに大きな影響を与えていると考えられる。

また、子どもがいる夫婦が離婚をすると、夫婦の不和が、子どもに、少なからず影響を与えてしまうので、子どもの幸せに影響がでる。

また、ひとり親家庭も、両親がいる家庭と比べると、子育てに影響があるので、子どもの幸せに関係していると言える。

このような理由から、これらの数値を把握し、できる限り減らす取組をすることは、とても重要であると考えているが、離婚そのものを否定しているわけではない。

人口減少は、地方の自治体においては、非常に重要な課題である。

そのため、人口増減数を、ホームページ等で常に見られるようにしておくこと、また、学校教育で子どもに教え、子どもの頃から、そのことについて考えるようにしておくことは、とても重要だと考える。

犯罪の認知件数は、人間の幸せに直結している重要な問題である。

それらを減らすためには、家庭と学校における道徳教育と、地域の啓蒙活動を充実させることが根本的に重要だと考えるが、犯罪の種類によって、取り組むことが少し違ってくる。

例えば、窃盗を減らすためには、経済対策が必要かもしれない。

「不同意性交等（強制性交等）」と「不同意わいせつ（強制わいせつ）」を減らすためには、「男女の人間関係のあり方」についての教育が必要だと思う。

「強盗」「殺人」「放火」については、家庭環境が悪い人に対する生活のサポート、育児の相談、生活相談が必要かもしれない。

また、市民の防犯意識を高める啓蒙活動も重要だと思う。

最後に、現在、「いじめ」「自殺」「児童虐待」は、社会問題として注目されているが、改善する兆しが見えない。恐らく、今行なっている取組を続けているだけでは、改善できないと思う。

私の提案は、この状況を打破するための新しい取組である。

この取組を継続して行ない、行政の「仕組み」として定着させることができれば、必ず成果が得られるはずである。

私は、この取組が、全国の市区町村、都道府県で行なわれるように働きかけている。

全国の市区町村、都道府県がこの取組をすることによって、日本全体の治安が良くなる、より良い社会が実現する。それが、私が

期待していることである。

日本全体の治安を良くするために、是非、この施策を府政に取り入れていただきたいと思っている。

自治体によっては、二つ目の提案は、実施するのが難しいかもしれないが、一つ目と三つ目の提案は、是非、行なっていただきたいと思っている。

ついては、次の事項について陳情する。

- 1 府の働きかけで、府内の全ての自治体（市町村）が、その地域の「治安の状態」を数値化し、図表をつくり、その自治体のホームページや機関誌等で公表し、市民と共有するようにすること。
- 2 府の働きかけで、府内の全ての自治体（市町村）が、「1で公表した数値を減らす方法」を考え、「数値目標」を決め、「実施計画」を立て、公表し、市民と協力して、それを行なうようにすること。
- 3 府全体の「治安の状態」を数値化し、図表をつくり、府のホームページや機関誌等で公表し、府民と共有すること。

陳情又は要望に関する文書表

受理番号	第 299 号	受理年月日	令和7年 2月 3日	送付委員会	総務・警察常任委員会
陳 情 者					
件 名	綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決の促しに関する陳情				
要 旨	昭和54年頃に京都府立綾部高等学校において、綾部市内の「鍛冶」に由来する所在地名についての「冶」の字の定めの推進についての署名活動が行われ、先の大学進学者などと共に「冶」の字の勧めについて署名したことがある。 ところで、京都府企業局の主導による京都府綾部工業団地の造成及び雇用促進の中丹域における職場の整備については、中丹地域など京都府北部地域の農村地帯からの更なる堅実性の時代に則した就業経済環境ともいふべきについて行なわれたと拝察する。 また、かつての郡是製絲株式会社による地域の農業を交えた近代文化の擁立としての地域産業の推し進めについては、かつての昭和25年、昭和30年の綾部市政の確立による生活文化の向上の実態があり、人口についても5万人を超える新しい地域活性化についての影響もあったところの基礎として、新しい内陸型工業団地の整備による日本国憲法に基づく勤労の義務など、経済活動を通じての生活の文化的向上の糧として働きかけがあったところと察している。 綾部市政における官立の物の考え方のなかで、綾部市役所の職員は、主権在民の考え方からは、ゆがんで自主的な生活について我田引水的な考え方の推し進めの人が多くなってしまっていて、公僕としてではなく、私的労働者としての考え方によって行政自体がコントロールされつつあった時期があると思う。 さて、昭和60年から平成6年ころまで、職場において辞書の持ち込みが禁止されていた部署があり、住民票の電子計算機化についての情報の確定についても、漢和辞典や国語辞典、J I S (Japanese Industrial Standards) の水準の既成の漢字についての綾部市職員における調査に基づく世界に向かつての日本語のキャラクターの定めについて、古来の文化を否定する個人主義的な仕事の行い方があったようである。				

平成3年当時、個別のワードプロセッサとオンラインの電子計算機など情報の共有はなかったところで、JISの第1水準、第2水準などに該当する「冶」の字について、かつての戦後の新日本国憲法のもとでの学制について、当用漢字「冶」が「鍛冶」に引用された経緯があるようである。

鉄などの体心立方格子や体心正方格子、面心立方格子などの金属結合の結晶についてなど、常温で固体であることについての「冶」について、1s²2s²2p³3s³3p⁴3d⁴などの電子軌道に基づく、元素の在り方を考えるとき、当然に「鍛冶」であり、既存の未成年者の学習に合わせた扱いから、常用漢字としての立場の推進について、昭和60年における綾部市内の「鍛冶」に由来する所在地名について「鍛冶」と使用されていたことについて、心から深く、現代の新素材の文化の中で取り残されてしまっている綾部市内の学術用語の扱いについての微力ながら申し立てをさせていただきたい。

ついでには、綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決の促しをするよう陳情する。

陳情又は要望に関する文書表

受理番号	第 300 号	受理年月日	令和7年 2月 5日	送付委員会	総務・警察常任委員会
陳 情 者					
件 名	国に対して、対外的情報省を設立、横田基地空域の航空管制の返還を求める意見書の提出に関する陳情				
要 旨	北東アジア地域は、中国の対外的拡張政策(尖閣諸島問題、台湾武力解放)、北朝鮮のロシアへの軍隊派遣等、日本の防衛体制を取り巻く環境は厳しさを増している。米国はこのような北東アジアの厳しい環境を認識し、日本に防衛力強化を求めている。 この状況下の中、日本は防衛力強化の一環として、対外的情報省を設立、防衛力を米国に依存するのではなく、日本自身が防衛する気構えを内外に示す必要があると考える。 また、日本の政治、経済、文化の中心である、国際都市、東京に存在する横田基地空域の航空管制は、日本がやるべきと国に対し横田基地空域の航空管制の返還を求める意見書を提出するようにお願いしたい。 ついては、日本は防衛力強化の一環として、対外的情報省を設立し、日本全体の防衛力を強化しつつ、日本の政治、経済、文化の中心である、国際都市、東京に存在する横田基地空域の航空管制の返還を求める意見書を提出するよう陳情する。				

陳情又は要望に関する文書表

受理番号	第 301 号	受理年月日	令和7年 2月12日	送付委員会	総務・警察常任委員会
陳 情 者					
件 名	適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止、もしくは見直しに関する陳情				
要 旨	令和5年10月、適格請求書等保存方式（インボイス制度）が始まった。制度開始から1年が経過したが、この制度には多くの問題が存在し、埼玉県議会では令和6年12月、自民党県議団が提出した「インボイス制度の廃止等を求める意見書」が可決された。同意見書ではインボイス制度を起因とした減収や税負担増による経営状況の悪化、経理事務の過大な負担を訴える事業者の声を紹介するとともに、エネルギー価格や原材料費等の高騰により厳しさを増す経営環境について指摘し、「制度そのものを廃止することが最良の策と言わざるをえない」と述べている。 一方、自民党国会議員の約2割強が加入する「責任ある積極財政を推進する議員連盟」が令和5年10月に「インボイスが原因で小規模事業者が減収・廃業することが無いよう、抜本的支援策を実施すること」と提言に盛り込んだ通り、以前より多くの自民党国会議員からも、この制度を問題視する声があがっていた。自民党京都府連会長である西田昌司参議院議員も、自身の動画配信でインボイス制度には問題があり廃止すべきであると述べている。（例：「西田昌司ビデオレター」令和6年7月5日・令和6年3月12日（財政金融委員会質問）・令和5年9月8日、「週間西田」令和7年1月25日・令和5年10月14日・令和5年10月5日）また、自民党地方議員が共同代表を務める「積極財政を推進する地方議員連盟」でも「共通政策提言」の中で同制度の廃止を掲げるほか、令和6年6月現在、全国自治体数の2割を超える367自治体で同制度の中止・延期・見直し等を求める意見書の請願・陳情が採択されている。 この制度下では、消費税の課税事業者が制度開始以前のように仕入税額控除を受けるには、取引先から適格請求書等（インボイス）をもらう必要があり、もらえない場合は税負担増となる。一方で、年間売上1,000万円以下の消費税の免税事業者がインボイスを発行するには、営業収入が少なくても課税事業者になる必要があり、発行できなければ、不当な値下げや取引から排除される可能性が				

ある。

実際に「インボイス制度におけるフリーランス等7000人実態調査」（調査主体：インボイス制度を考えるフリーランスの会、調査期間：令和6年3月22日～4月5日）によれば、未登録事業者の45%が制度開始後、重要な発注元・売上先からの値引きや取引排除などがあったと回答。また、インボイス登録事業者の6割が「事業が成り立たなくなりそうだ」「負担軽減措置のある間に対応できるが、その後の目処がたたない」と回答し、登録事業者の6割超が消費税や事務負担にかかる費用の補填方法として「売上、貯蓄などから捻出」と回答、そのうち7.4%が消費税の納税のために「借入れをして補填した」と回答している。

今回、施行されたインボイス制度は帳簿方式とインボイス方式を併用する世界に類を見ない複雑な税制であり、インボイス対応で新たに発生する民間の業務負担は、人件費にすると全国でひと月あたり約3,400億円とする試算があり、人材不足が叫ばれている中で、事業規模の大小に関わらず、生産性のない作業を多くの事業者に強いている問題もある。

今でも日本商工会議所は制度施行に慎重な姿勢を崩しておらず、全国青年税理士連盟、青年法律家協会、全国青年司法書士協議会も制度反対の声明を発表している。

経済低迷期を抜け出せない状況下で始まったインボイス制度は、多くの事業者の事業存続を危うくし、ひいては地域経済や地域社会に負の影響を与えかねないものとして警鐘が鳴らされ続けてきたが、現在、それらが現実のものとなりつつある。

京都市内においても閉店した小規模店舗が多く見られ、家電量販店や全国チェーンの店ですら閉店した所がある。私の行動範囲だけでも次のような小規模店舗がこの数年で閉店している。喫茶店、定食屋さん、お寿司屋さん、和菓子屋さん、パン屋さん、自転車屋さん、美容室、書店。報道でも府内での倒産や廃業の情報をたびたび目にするようになり、インボイス制度の影響を含めた経営環境のさらなる悪化を連想させる。

ついては、京都府議会が政府及び国会に対し、適格請求書等保存方式（インボイス制度）の廃止、もしくは見直しを求める意見書を採択・送付するよう陳情する。

陳情又は要望に関する文書表

受理番号	第 306 号	受理年月日	令和7年 2月27日	送付委員会	総務・警察常任委員会
陳 情 者					
件 名	綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決の促しに関する陳情				
要 旨	戦後の1946年（昭和21年）の日本国憲法の制定に伴って、1946年（昭和21年）に当用漢字が定められるなど、戦前の大日本帝国憲法による考え方からは離れて、義務教育の児童らの学習に向かったの扱いがあったところで綾部市においては、実用的からは難易度が高い「冶」を外して、擬似近似の汎用の政治の「治」の字を当てはめたことになって使用されてきていたと思えるところである。 また、綾部市の行政の記録によると、昭和30年の現在の綾部市域の成立に伴う豊里村の合併に際して、昭和30年の9月議会において、最初は「鍛冶屋」であったところを委員会で修正されて「鍛冶屋」とさんずいの「治」の字になったらしいことが分かっている。 そして、昭和60年前後から、郵便番号簿で確認できていたように「鍛冶」に由来する所在地名の町名「鍛冶屋町」であったところであり、京都府綾部工業団地の造成や中丹広域農道の工事や一級河川由良川の築堤の計画に伴って地域の庶民の曖昧な文化についての修正が行われたと思えるところである。 昭和の時代に、昭和54年頃に京都府立綾部高等学校において、綾部市内の「鍛冶」に由来する所在地名についての「治」の字の定めの推進についての署名活動が行われ、先の大学進学者などと共に「冶」の字の勧めについて署名したことがある。 さて、昭和60年から平成6年頃まで、職場において辞書の持ち込みが禁止されていた部署があり、住民票の電子計算機化についての情報の確定についても、漢和辞典や、国語辞典、J I S（Japanese Industrial Standards）の水準の既成の漢字についての綾部市職員さんにおける調査に基づく世界に向かったの日本語のキャラクターの定めについて、古来の文化を否定する個人主義的な仕事の行ない方があったようである。 そして、平成3年当時、個別のワードプロセッサとオンラインの電子計算機など情報の共有はなかったところで、J I Sの第1				

水準に該当する「冶」の字について、かつての戦後の新日本国憲法のもとでの学制について、当用漢字「冶」が「鍛冶」に引用された経緯があるようである。

また、「鍛冶」について、古来は鉄について中心になってきていると考えられるし、もちろん現代もそのように思う。

鉄は、元素記号Fe、原子番号は26で電子配置は(1s)2(2s)2(2p)6(3s)2(3p)6(4s)2(3d)6の遷移金属であり、温度によって結晶構造が変わる不思議な元素である。融点1535℃、沸点2730℃で同素体は α 、 γ 、 δ があり、普通用いられるのは α 鉄である。

906℃以下の温度では、体心立方格子(bcc : body-centered cubic)であり、この時を α 鉄と呼ぶ。906℃から1401℃までは面心立方格子(fcc : face-centered cubic)であり、この時を γ 鉄と呼ぶ。その転移点は、 $\alpha \rightarrow \gamma$ 906℃、 $\gamma \rightarrow \alpha$ 898℃、 $\gamma \rightarrow \delta$ 1401℃である。

体心立方格子とは、立方体の各頂点と中心に原子が位置する構造である。原子の数を見ても、頂点にある原子は1/8分割されており、これが8個あるため $1/8 \times 8$ で1個となり、さらに中心に1個あるため、合計2個ある。

体心正方格子(bct : body-centered tetragonal)とは、体心立方格子の中に炭素が入り込み特定の軸が伸びた構造をしている。

このように、温度によって結晶構造が変わる元素は多くなく、そういう意味では、鉄は、不思議な元素と言える。

また、熱処理は、この鉄が温度により結晶構造が変化する仕組みを上手く利用して行われるものであり、材料が加熱や冷却の仕方により様々な性質を得ることができるのも、こういった鉄の特性によるものである。

鉄など金属結合とは、自由電子による金属元素と金属元素の結合のことをいう。

金属は、原子核が電子を引き付ける強さである電気陰性度が弱いため、原子核から電子が離れ、陽イオンになりやすいという性質を持っている。

そして、原子核から離れた電子は、金属陽イオンの間を自由に動き回る“自由電子”として、複数の金属原子間に共有される。この自由電子と、陽イオンとの間のクーロン力（静電気力）によって金属原子同士は結合しているのである。

鉄などの体心立方格子や体心正方格子、面心立方格子などの金属結合の結晶についてなど、常温で固体であることについての「冶」について、電子軌道に基づく、元素の在り方を考えるとき、当然に氷のような「冶」の古来文化の中での「鍛冶」であり、既存の未成年者の学習に合わせた扱いから、常用漢字としての立場の推進について、昭和60年における綾部市内の「鍛冶」に由来する所在地名について「鍛冶」と使用されていたことについて、心から深く、現代の新素材と呼ばれた物質の文化の中で取り残されてしまっていると思われる綾部市内の学術用語の扱いについての微力ながら申し立てをさせていただくことを許してほしい。

当用漢字は、1946年（昭和21年）の当用漢字表に含まれている漢字1850字のことで、1981年の常用漢字の告示に伴い、廃止される。

常用漢字は、2010年（平成22年）の公示された改定常用漢字表に含まれる漢字2136字のことで、現在も使用されている。

「冶」の字は、J I S X0208-1997の4474であり、常用漢字である。但し読みは「や」である。

当然に古来からの文化である「鍛冶（かじ）」を承継する綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものにおいて、2010年（平成

22年)の改定常用漢字表の公示に基づいて、綾部市内において速やかに、日常生活において化学的な学術用語である「鍛冶」について、自然科学と社会科学の融合としての用語について、「冶」の字が使用される自然な社会環境が形成されるべきことについての取組についての巷での「冶」の字の使用に関して再確認議決が行なわれるように陳情する。

「冶」の字は、「冶金(やきん)」など、生活文化の中で、金属を通じての日常生活に欠かせない材料の加工工程における重要な意味を持つ漢字である。「冶」の字と「治」の字は、氷のような状態を表す「冶」と、水の流れを想定した流暢さを表すさんずいによる「治」と、点一つの差にある表記である。Characterとして、人類が認識できる、返り点を含む、点2つと点3つの違いではあるが、通常の間人ならば当然にその違いは認識できて当たり前であることについて、カーボンインクなどについても、表記点や線の塊の扱いを思うとき、にすいは、にすいであり、さんずいはさんずいである。漢字が表す意味の違いを考えると、固体の粘性がある状態の「冶」の字と、水のようなびちょびちょの状態の意味の「治」の字とでは実際の加工の工程について明らかに「鍛造」を意味する「鍛冶」と「鍛治」は不適切な誤表記の意味合いの漢字である印象が強く、専門の高度の熟達の間学術用語としての派生の所在地名を考えると不適切ではないだろうか。

勉強が熟達していない者が使う表記として、また標記として「鍛冶」は不適切であることについて、昭和61年10月24日(金)11時頃の冊子への記入の事務に遭遇した者として、校正してあるものが「鍛冶」のにすいの「冶」の字であった使用についての配慮を示した表記であったことを伝えさせていただく。

微弱な粘性の展性や延性の金属の結晶構造を考えると、原子の電子軌道の4sと3dと4pの混成 $d^2s^3p^3$ などを思うとき、結晶の固体状態の原子の状態を原子核と自由電子の状態で説明することについて、常温で固体であり、昔の炭火のふいごを使った加熱方法による鍛造を繰り返す金属の加工工程を想定する温度の高さを赤みを帯びた加熱した材料を繰り返し扱うイメージは、当然に「鍛冶」であるところである。「冶」の字を使用することが基本的な初心の表記だと申上げたい。

近年の新しい素材を思うときに、混成軌道(hybrid orbital)の認識なしでは理解はできない。現代のsiliconやsiliconeや他の物質を思うときに一般住民に向かって、化学の結合について、物質文明において周知を図るいい機会になる注目の事例とされることを希望する。

Dyslexiaについては、通常の人ではなく、大変に特殊な一部の人にある症状でも二酸化炭素に関連した化学物質の在り方を主に有機物にある炭素元素についての一般の人の熟考についての影響を与えることに遠くあるかもしれない。

つについては、以下の綾部市内の所在地名の「鍛冶」に由来するものの巷での「冶」の字の使用についての再確認議決を促すよう陳情する。

小呂町 鍛冶田、下八田町 鍛冶屋、鍛冶屋町 鍛冶屋奥、別所町 鍛冶屋谷、五泉町 鍛冶屋谷、七百石町 カジャ谷