



1 大阪のグランドデザイン

<池下議員>

人口集積の流れに対応し、都市環境や都市構造を変えていき、大阪を次代を担う新たな価値の“創造都市”としていくべき。グランドデザイン・大阪の事業推進体制づくり・組織づくりが不可欠では。

また、「グランドデザイン・大阪」をとりまとめた後、特に、大阪市域以外での府域活性化のためのインフラの推進にどのように取り組んでいくのか、民間の力の活かし方も含め、所見を伺う。

<松井知事>

庁内の事業推進組織を拡充するなど、強力な推進体制を確立してまいりたい。

また、大阪都心部の発展が、府域さらには関西全体の発展につながる大切であり、道路や鉄道をはじめ、地域間の結びつきを強めるインフラの充実は特に重要。経済界や事業者と密に意思疎通できる体制を立ち上げ、短・中期的な取組みから順次着手していく。

2 新名神高速道路高槻インターチェンジ開設に伴うアクセス整備

<池下議員>

新名神高速道路の高槻インターチェンジは、多くの市民が心待ちにしている一方、市内の交通渋滞が増加するのではないかと心配する声もある。高槻インターへの主要なアクセスルートとして大阪府が整備に取り組まれている十三高槻線や高槻東道路の現在の進捗状況と、今後の整備の進め方について問う。

また、慢性的に渋滞しており、新名神開通により渋滞が加速することが考えられる伏見柳谷高槻線の現状をどのように認識され、今後、どのような対策を進められるのか。

<都市整備部長>

高槻東道路は約8割の用地を取得済みであり、今年度から高槻JCT周辺の改良工事に本格着手したところ。十三高槻線は府道枚方高槻線～国道171号間の約2kmを1期区間として重点化し事業を推進。残る約1km区間については、檜尾川左岸堤防道路の拡幅整備により、暫定的な代替機能を確保。両路線とも、新名神高速道路供用に影響がないよう事業進捗に努める。

伏見柳谷高槻線は、大阪医科大学の建替による用地確保を前提に3車線化を計画も、建替計画が進展しないため事業を休止。当面の渋滞対策として、八丁畷交差点や別所交差点東側の改良に取り組んでいく。

<池下議員>

伏見柳谷高槻線は新名神開通に伴い、交通量の増加が懸念され、通学者の危険が高まると危惧する声もある。対応よろしく願います。

新名神凍結区間の事業許可も出、国土軸のデュアル化に向けて大きな一歩を踏み出したところ。役割がさらに重要となる十三高槻線2期事業の早期整備を求める。

また、伏見柳谷高槻線の拡幅は必要だが、現在のままでは、大阪医科大学の事業が進まない限り整備できない。八丁松原の遊歩道を利用して拡幅する方法も考えられるのではないか。

<都市整備部長>

十三高槻線2期区間については、事業進捗状況や財政状況を踏まえ、今後の中期計画見直しの中で着手時期を見極める。

伏見柳谷高槻線の遊歩道側への拡幅は、八丁松原の景観改変などが課題。高槻市をはじめ地元の協力が得られれば、医大建替計画の状況を踏まえ、今後検討していく。

<池下議員>

大阪から中部圏が大変近くなるという新名神高速道路のインパクトを上手く活かして、人・物・金を大阪に呼び込み、大阪を元気で住みよい街にすべき。新名神高速道路のアクセス道路である高槻東道路や十三高槻線の早期整備を強く求める。

<松井知事>

新名神高速道路の未着工区間はかねてからオール関西で早期着工を国に要請し、先般国の着工判断がなされ、ようやく広域的なインフラが整うこととなる。

大阪の将来に必要なインフラ整備について、その手法や財源のあり方を幅広く検討し、しっかり取り組んでいく。



3 キャリア教育

<池下議員>

やむをえない事情で離職され、再び就労しようと決意した時に必要となるさまざまな制度や公的機関の活用についての知識を高等学校段階で学んでおくことはたいへん重要。キャリア教育の進捗状況と成果について伺う。

<教育長>

「実践的キャリア教育・職業教育支援事業」では、高校生の就職内定率の上昇や進路未定者の減少を図るため、校長マネジメントにより各学校の生徒のニーズに応じたプログラムに取り組んでいるところ。年金や雇用保険などの社会保障制度や労働関連法規などについて、教科の中や学校独自の教材を活用して学ぶなど、働く上で困難な場面に直面した時に役立つ学習に取り組んでいる学校もある。今後とも、社会人として身につけるべき能力を育成できる実践的なキャリア教育の取組みをより一層進めていく。

<池下議員>

現在の少子高齢化で厳しい状況にある社会保障制度がどのような仕組みになっているのか、といった観点からの教育も必要。年金制度や雇用保険制度などが、どのように支えられているのかを知ること、税や保険への意識もおのずと向上するのではないか。キャリア教育を進めるにあたっては、このような観点も取り入れていただきたい。

4 職員の人事評価

<池下議員>

各部、各課室に課せられた使命の重要度や達成の困難度に差が生じるのは当然であり、その各課室の使命、ミッションに応じ、難しいミッションを担当する部署には優秀な職員を配置することも、人材配置として当然。それぞれ課・室ごとの人材のばらつきを考慮に入れた相対評価のシステムを構築すべき。

<総務部長>

職員の相対評価については、現在、来年度からの実施に向けて制度設計を行っているところ。室課間の業務の違いを踏まえた適切な相対評価とするためには、できる限り大きな単位で実施すること、例えば、部全体で職員の相対化を行うことなどを検討中。夏頃を目途に試行実施を開始し、来年度からの実施に向けた制度設計を行ってまいりたい。