

第3回鳥取市市政改革推進市民委員会・議事概要

日時：令和2年11月19日（木） 午後3時00分から午後4時55分

会場：鳥取市役所 本庁舎6階 6-7・8会議室

出席者： 委員 9名出席

山下 博樹 委員長、川口 有美子 委員、河崎 誠 委員、竹本 剛 委員、
田村 康悦 委員、中井 みずほ 委員、村尾 昌彦 委員、岸 舞 委員、奥村 稀良 委員
鳥取市

行財政改革課：河口次長、谷口主査、藤原主幹、平野主任

職員課：塩谷次長、藤田補佐、田中係長

協働推進課：谷口課長、宮谷補佐

市民総合相談課：川口課長

会議内容

1. 開会

2. あいさつ

委員長：

本日は予定通り、職員課と協働推進課の話を伺うことになっている。また前回ご意見のあったコールセンターについて、市民総合相談課に来ていただくことになっている。活発にご発言いただきたい。

3. 議事

事務局：

前回の委員会では、市政改革プランの背景、本市を取り巻く状況として人口減少・少子高齢化と財政の見通しについて説明させていただいた。今回の委員会では、市政改革プランで設定されている3つの改革の柱のうち、柱1「多様化する市民ニーズへ対応するための協働・連携体制の強化」と柱2「時代の変化に即応できる組織体制の構築」の主要な課である協働推進課と職員課から、本市を取り巻く背景と取り組みについて説明させていただく。

鳥取市市政改革プランについて（各柱の主要な課による説明：職員課）

職員課：

（資料1を説明）

A委員：

資料1の5ページの障がい者雇用のところで、トライアル雇用をされているという話があったが、どういうものが教えていただきたい。

職員課：

トライアル雇用は、いわゆるお試しでの雇用と考えていただきたい。これは会計年度任用職員採用の際に行っている取り組みの一つで、ハローワークや就労支援施設と連携を取りながらまずは一週間業務をしていただき、業務がうまくマッチングできた場合は、そこで面接を行い採用させていただくという流れになる。

A委員：

もう一点、女性活躍の推進に係る取り組みで、資料1の9ページで、「若手職員への多様な職務機会を付与」と、「若手、中堅職員のキャリア形成の支援」というのがあるということは分かったが、これは女性だけではなくすべての職員に行い、その中で女性の意識を高めていくということか。

職員課：

男性女性問わず実施している。中堅職員に関しては、女性係長級の職員を対象としたキャリアアップを目指した研修を実施している。

委員長：

今の9ページに関連して、「女性採用者の割合向上」と書かれているが、最近大学などでも意図的にそういうことをして問題になったりもしていたが、ここではあくまで広報で志願者を増やすという意味か。採用者の向上と言ってしまうと、採用試験のところでは何か意図が働くのかと思ってしまう。

職員課：

あくまで広報活動で志願者を増やすということ。これから採用試験を受けられる方に対して鳥取市では募集案内の広報を行っている。その中で、例えば男性の育休推進といった女性活躍に向けた取り組みの紹介を行っている。たくさんの方に応募していただきたいという思いで作成しており、決して採用試験で考慮するというわけではない。

B委員：

4ページの職員の自主的な活動支援は業務時間内にやるという認識でよいか。

職員課：

イメージとしては業務時間外になる。

B委員：

残業のような扱いになるということか。

職員課：

あくまで個人的な活動になるので、残業ということではなく、業務外になる。

B委員：

あと、フレックスタイム制度だが、例えば一週間とか一か月単位で何時間働くというような形のフレックスは将来的には考えているのか。

職員課：

柔軟なフレックスタイムについて、将来的に全く考えてないというわけではないが、本市の業務はお客様に対応するものがほとんどのため、なかなか難しいと考えている。

また、本市でフレックスタイム制度を導入したのはこの度が初めてのため、職員の認識も深まっていないということもあり、まだしばらく時間がかかるのではと考えている。

B委員：

障がい者雇用のところで、どういう障がいの方がどういう業務をされているのか、言える範囲でいいので教えていただきたい。

職員課：

障がいの特性によってそれぞれではあるが、業務を行う前に面談を行い、どういったことなら可能なのか等を聞いたうえでそれに見合った所属等を選定している。

B委員：

業務が先にあるわけではないということか。

職員課：

採用する方がどういった特性かということが先にある。

B委員：

最後に女性活躍のところで、優秀な女性職員の方にどんどんポストを採用していただいたらと思うが、数値を事前に決めることのメリットもあればデメリットもあると思うが、その辺りはどう考えているか。

職員課：

数値を目標にして、それに対応するためにどういった取り組みをしないといけないかということが一番大事に考えている。数値目標は年間の計画を立てながら作成しており、目標に至るまでに幅広い職員に対してどういった研修を行っていくかということを中心に考えている。

C委員：

4ページの職員の自主的な活動支援について、職員からの提案ということで意欲的な職員がいてすごいなと思って聞いていたが、具体的にどんなことがしたいという意見があってプランに取り入れたのか、あれば教えていただきたい。もう一点は女性活躍について、男性の育児休暇取得率が増えていて良いことだと思うが、休暇というのは取得日数が一日からでもカウントされているのか。もう一つは出退勤について、カードを端末にかざして記録するということがあったが、パソコンのログ等は取らないのか。

職員課：

一点目の自主的な活動支援については、若手職員からの提案ではあるが、具体的なものがあつたわけではなく、勉強する際に環境がないというところから始まったものである。続いて育児休暇についてだが、その当該年度に子どもが生まれた方が一日でも取得すればカウントしている。ただ、前年度に子どもが生まれてその次年度に育児休暇を取った方はカウントしていない。最後に出退勤についてだが、パソコンのログは記録としては残っているが、現在活用には至っていないという状態である。

C委員：

活用に至っていないのは何か理由があるのか。

職員課：

全職員に一台ずつパソコンがあるわけではないため、取り組みができていない。

D委員：

先ほど質問があった障がい者雇用の件だが、参考資料1の21ページの工程表を見ると、採用試験が二種類ある。いわゆる正規雇用と会計年度任用職員だが、障がい者の雇用形態としてはどちらが多いのか。

職員課：

人数としては今正確な数字は申し上げられないが、割合としては正職員の方が多い状態である。

D委員：

正採用されれば長く働けるし、安心してスキルも積める。もし割合が逆だったら改善していただきたいと申し上げようと思ったが、正採用の方が多いということで安心した。もう一点、女性活躍について、委員長も言われたように大学でもダイバーシティという文脈でよく言われるが、私は女性で、こういう話を聞くととてもプレッシャーを感じる。数値目標も掲げられて何年度までに何%まで行かないといけないというのが、かえって自分なりのペースでのスキルアップや昇進を阻害される、あるいは圧力がかかるように感じるのではないか。そういった声は庁内で出ていないか。

職員課：

現在のところ、アンケートでもそういった声は聞いていないが、プレッシャーにならないようにこちらも注意して行っていきたい。中堅職員のキャリアアップ研修というのは女性に限って行ってきており、今後のキャリアビジョンといったものが考えられるようにこちらも配慮して行っていきたいと考えている。

E委員：

資料2の12ページの男性の育児休暇の取得について、令和元年で34.8%の取得率となっているが、大体何日くらい取っているのか。また、フレックスタイム制度の導入について、出勤時間を分散させることでJRやバス利用が分散できるのではないかということだったが、駅前の企業等からJRやバスの利用者が本当に少ないという話をよく聞く。市役所が移転して駅に近くなったが、JRの利用者が増えたのかどうか体感的な部分でもいいので教えていただけたらと思う。

職員課：

育休の取得日数については職員によって様々で、平均日数は出していないが、一週間くらいの方もいれば一年取得される方もいる。続いてJRやバスの利用だが、庁舎を移転してから若干だが利用者は増えている。

E委員：

庁舎移転で旧本庁舎周辺の月極駐車場がとても空いたという話を聞くので、皆さんがマイカー通勤だったのだらうと思いお伺いした。育児休暇に関しても一年取得する方もいるというのは素晴らしいと思う。取得日数の問題もあると思うので、しっかりと

休暇を取れる体制を作っただけだと、女性活躍の面でも効果的ではないかと思う。

F委員：

フレックスタイムの試行運用をされてアンケートを取られたということだが、どういった感想が多かったのか。また、ストレスチェック回答率100%を目指すということだったが、今どれくらいの率なのか。なぜ100%取れないのか。

職員課：

フレックスタイム制度のアンケートでは、利用した職員からは、利用しやすかった、朝余裕ができた、といった意見があった。所属の管理職からは、実施して業務が滞ることはなかったと回答を得ている。ただ、職場によっては窓口業務があるため利用できないという意見もあり、今後の課題と考えている。ストレスチェックについては、職員が各パソコンやインターネット環境で行うようにしており、現在の回答率は大体70%から80%の間あたりとなっている。始めた当時は90%を超えていたが、だんだん慣れてきて、やっても結果が変わらないといった意識があるのではないかと考えており、どうやって上げていくかを検討していきたいと考えている。

G委員：

5ページのメンタル休職者の削減と、ハラスメント対策の徹底について、ハラスメント研修は管理職とハラスメント防止委員を対象に実施と書いてあるが、ハラスメント防止委員はどういった立場の方になるのか。労働相談として、年々ハラスメントに関する相談が増えてきている。また、ハラスメントの原因は管理職に限らず、同僚や部下からもある。研修が防止委員で止まってしまうのか、そこから広がっていくのかということも気になったので教えていただきたい。

職員課：

ハラスメント防止委員は、職場で選出された保健師などの職員に担ってもらっている。月に一回程度のペースで各総合支所や本庁舎それぞれで衛生委員会というものを開いており、そちらで情報共有を行い、各所属に下ろしたりもしている。また、防止委員には職員労働組合も加わってもらっている。

委員長：

ハラスメント研修に関して、私は今、県の職員人材開発センターに関わっているが、そこで県内の公務員の研修状況を見ると、ハラスメント関係は新任課長が対象となっている。項目をざっと見ただけだが、ハラスメントの研修というのはそんなに幅広くはやっていないという印象を受けた。

鳥取市市政改革プランについて（各柱の主要な課による説明：協働推進課）

協働推進課：

（資料2を説明）

F委員：

資料2の2ページの若者の参加促進のところ、我が子も地区のサマースクールに

とても楽しんで行かせてもらった。こういう大学生と子どもの交流はなかなかない機会なので継続できればと思う。地区の公民館ごとに様々な課題があると思うが、補助金はその地区の人口に応じた割合ということではなく、決まった額なのかというのが一点。あとは、まちづくり協議会に關係して、以前公民館と話をした機会に、公民館の方たちがいろいろやりたいことはあるが、まちづくり協議会の事務局にもなっており、とても事務負担が多くて忙しいということを言われており、地域で暮らす人たちを巻き込んで一緒にできたらいいと思うが、まちづくり協議会ができてどの地区も円滑に運営され始めているのだろうか。また、公民館との話の中で、私たちの地区は若手をもっと増やしていきたいが、事務作業がとても多いから情報発信まで手が回らないという話があったので、その部分でも支援ができればいいのではないかと思った。

協働推進課：

公民館への支援について、今の仕組みでは事務費は地区ごとの世帯数によって若干の上下があるが、人口は考慮せずに交付している。公民館の業務については、ご指摘の通り様々なものがある。各地区には多くの団体があるが、中にはそういった団体の事務も公民館がやっている場合もあり、多忙ではないかと思っている。その中で宮下や佐治地区では、別々の団体が行っていた、似たような事業を一緒にして、会議数や負担の軽減に取り組んだと聞いている。アドバイザーを活用して見直しの視点を地域で考えていただければありがたいと考えている。今後も事務を減らすサポートはしていきたいと考えているし、例えば修立地区では若者が入ってICTを使った分散型文化祭に取り組みされた。このようにこれから人が集まるだけでなく、リモート環境を入れられないかといった声があり、できる限り支援できる仕組みを整えていきたいと考えている。

H委員：

若者の参画促進について、大学生が参画しているということだが、例えば市街地の空き家などでの事例があるか。私は市街地にお店を借りているが、そこは数人でシェアするのに十分で、下に店舗があっといういろいろなことを企画したり、そういう舞台にできる場所だと思っている。積極的にそういうことをすると面白いと思うが事例があれば教えてほしい。

協働推進課：

協働推進課としては人の居住の誘導まではしていないが、古い物件を自分たちで直しながら活用されているというのは市街地の中なら湖山の方などに点在していると思う。市全体としてはそういった取り組みも支援している。

B委員：

若者の参画促進について、良い取り組みだなと思って見させてもらった。今年度は3地区で受入れということだが、これは手挙げ方式なのか。また、とっとり麒麟地域活性化プラットフォームというのがどういう形の組織になるのか分かれば教えてほしい。

協働推進課：

地域活動の拠点である地区公民館を通じて声掛けをさせていただいている。地区公

民館からうちでやりたいという声があれば、協働推進課と大学が連携して、積極的な学生がいなかったという形でマッチングをさせていただいている。プラットフォームについては来年度からと聞いており、まだ詳細は分からないが、今回テーマとして若者の参画促進が挙がっており、それに向けて今準備を進めている。どのようにプラットフォームと関われるのかという検討が始まったところである。

補足だが、若者の参画について、大学におられる地域連携コーディネーターという方と話をすることで、まちづくりに関わる若者を増やしていきたい、地域貢献をしていく人材を育成していきたいという共通の目標に向けて、何か取り組みができないかということで始めたものである。地域から事業提案をもらい、大学のコーディネーターが内容を見て、例えばこういう学生がいいのではないかと積極的な声掛けや、ゼミやサークルを紹介していただくといった流れで進めている。

B委員：

新たなプラットフォームでも広がることを期待したいと思う。

D委員：

19ページについて、導入前と導入後を比べると、公民館職員の括りの水色の部分が導入後の方が狭くなっており、パッと見たときに市が公民館から職員を引き揚げてしまおうと読めなくもないが、そこはどうなのか教えていただきたい。

協働推進課：

人員は減っておらず変わっていない。こちらの思いとしては、今までは公民館が事業をする時に地域住民は参加するだけだったが、これからは地域組織が事業を考え、それを支えたり段取りをしたりするのが公民館職員ということで、地域づくりや学習に企画段階から地域住民が関わってきているという点が少し変わってきたと思っている。

D委員：

減らす予定もないということか。

協働推進課：

今のところはない。

D委員：

私は鳥取市と鳥取県の社会教育委員をやらせていただいているが、公民館は社会教育法上に位置付けられる教育機関である。確かに理想としては9ページにあるようなバランスの取れた状態になればいいと思うが、よく教育の分野から懸念されるのは、一括交付金の制度になった時に教育の部分が薄くなってしまわないかということ。そういう危惧を持たれている社会教育委員さんがいるのも知っているし、私自身もそういう心配が全くないかと言えば嘘になる。今先行してやっているモデル事業の現状がどうなっているか分からないし、これは生涯学習・スポーツ課の話になるのかもしれないが、今後市としてどのようにバランスをとっていくのか。

協働推進課：

地区からの実績報告や、年に2回地域に伺って、社会教育の部分が担保できているの

かを確認している。ご指摘の通り課題としては、例えば佐治地区公民館の地域運営の關係でどれだけ担保できるのかということがある。現在、指定管理者のモニタリングについて生涯学習・スポーツ課と詰めている。社会教育に対する思いはあり、社会教育の分野の公民館機能の継承をしっかりと担保していく必要があると考えている。

C委員：

公民館の運営や町内会で、若い人がいなくなっている現状があるというのはよく分かるし、16ページにもあるように町内会の加入率の低下というのはとても大きな問題だろうと思うが、この町内会の加入率を上げていく取り組みはまちづくり協議会がされるのか、それとも町内会がされるのか。

協働推進課：

基本的には町内会が行う。まちづくり協議会については一個人でも参画できる仕組みとなっている。もちろん行政としても何もしないというわけではなく、先日は町内会が必要ですよといった内容の折り込みチラシの配布を行った。その中には、例えば転入者など自分がどこの町内会になるのか分からない方がおられたら、自治連合会の事務局や協働推進課にお問い合わせいただければご案内する旨も載せている。課題としては、新興住宅地についてはまだ町内会自体がないというところもあり、そういうところへのアプローチも考えていく必要があると考えている。

C委員：

マンションやアパートに住んでおられる方で町内会に入っておられる方は少ないのではないかと想像するが、防災の面から見ても町内会は必要だろうと思う。マンションで管理組合などを持っているため、町内会に入らないといったところはあるか。

協働推進課：

あると思う。市としても自治連合会、宅建協会と3者で協定を結んで、宅地開発等の取引の際には町内会加入を勧めてくださいという協定を結んでいる。強制はできないのでお願いベースになるが、情報発信やそういう取り組みは実施している。

C委員：

難しい問題で、今後加入率を上げていくのにどうされるのかがとても気になっている。町内会の加入率が高まるといいと思う。

前回委員会での意見について（コールセンターの運営状況）

市民総合相談課：

（資料3を説明）

C委員：

FAQについて、どのくらいの周期で改訂されるのか。

市民総合相談課：

どういった質問が多いかをオペレーターが精査して、随時担当課に伝えて作ってもらっている。担当課も新しい業務や制度があればすぐに作って、オペレーター対応がで

きるようにしている。また、このFAQはホームページでも公開しており、キーワードを入れれば回答を探せるようになっている。

委員長：

ホームページでも公開されているということだが、そちらはどれくらい利用があるのか。

市民総合相談課：

一日に約370件の閲覧がある。コールセンター設置前はFAQが600件しかなかったが、コールセンターを立ち上げる時に3000件に増やし整備した。

B委員：

コールセンターが多言語対応されているということだが、基本的にオペレーターは何人くらいの体制でやっているのか。

市民総合相談課：

オペレーターは時間によって2人から8人を配置している。月曜日の午前中や、窓口が混む時間帯はかなりコール数が上がってくるので、そういった時間に多く配置している。外国語対応については、コールセンターにオペレーターが在席してお答えするのではなく、他社のオペレーターに繋いで3者間通話を行い、英語と韓国語と中国語に対応しているという状況である。

4. その他

事務局：

次回の第4回委員会は1月頃に開催を予定している。

5. 閉会

委員長：

それでは以上で第3回委員会を終了したい。ありがとうございました。
