

第4回鳥取市市政改革推進市民委員会・議事概要

日 時：令和4年11月28日（月） 午後3時00分から午後4時45分

会 場：鳥取市役所 本庁舎7階 第2委員会室

出席者： 委員 9名出席

山下 博樹 委員長、河崎 誠 副委員長、川口 有美子 委員、若山 敬之 委員、
岸 舞 委員、村尾 昌彦 委員、大塚 英子 委員、川口 淳子 委員、大西 早織 委員
鳥取市

行財政改革課：河口次長、米田参事、若田主任

協働推進課：宮谷補佐

こども家庭課：山下次長、入江補佐

職員課：塩谷次長、入江補佐、松川主幹

資産活用推進課：福井課長、有田補佐、松島主任

会議内容

1. 開会

2. あいさつ

委員長：

今日は実施計画のヒアリングということで、市民目線で気づいたこと等をざっくばらんに質疑応答していきたいと思う。建設的で、計画のブラッシュアップに繋がるような議論ができたらと思っている。あと今年も残り1か月で忙しい時期だが、貴重な時間なので、活発な意見交換になるようお願いしたい。

3. 議事

鳥取市市政改革プラン担当課ヒアリングについて

協働推進課「職員等の派遣の推進」

協働推進課：

（資料1を説明）

委員長：

このアドバイザーあるいは職員の派遣の対象が、各地域のまちづくり協議会などの地域組織とあるが、その地域を代表するような組織でないと対応してもらえないのか。地域で活動している有志のグループのようなところでも、相談を持ちかければ対応してもらえるのか。

協働推進課：

この職員の派遣制度について、有識者のアドバイザーを派遣する場合は、経費が発生することもあるが、まちづくり協議会にのみ派遣をしている。

ただ、いろいろな目的で団体が活動されており、相談があればそれに見合った担当課が行くように整理をしている。

委員長：

そうすると今回の令和3年度実績の延べ3回というのは、協働推進課が担当したものだけで、それ以外の課に紹介した例もたくさんあるということか。

協働推進課：

例えば、件数までは把握できていないが、防災のことで意見交換したい場合は、危機管理課に防災アドバイザーを派遣する制度がある。

今回の実績は、協働推進課が所管している、C S T (コミュニティ支援チーム) から変わってきたこのアドバイザーの制度で行った回数となっている。

委員長：

市役所の中では縦割りになるのだろうが、おそらく地域で活動をしている人はそこまで分かれておらず、同じグループがいろいろな活動をやっている部分もあると思う。

そこがトータルで相談や支援をしてもらえるような、ワンストップの窓口というものもあっていいのではと感じた。今回二次評価をやっている中で、同じようなことを複数の課がやっているものがあつたが、今の話を聞いていてそのあたりが今回のキーポイントになるのではと思った。

副委員長：

アドバイザー派遣を活用した湖南地区や醇風地区でどのような相談があつたのか、市の職員が行った際に具体的にどういう話があつたのかを教えていただきたい。

協働推進課：

湖南地区の場合は、コミュニティ計画を作って10年経ったということで、計画の見直しにあたって住民アンケートをしたいという相談があつた。その中で、アンケート項目の設定やアンケート結果の分析をどうしたらいいのか、専門家に聞きたいということで、とっとり県民活動活性化センターという組織の担当の方に現場に入ってもらったアドバイスをいただいた。

醇風地区では、役員の担い手がおらず、まちづくり協議会以外にもいろいろな団体がたくさんある中で、どのように組織を整理していけばいいのかヒントが欲しいという

相談があった。この時も、県民活動活性化センターの方にお話し、協働推進課の職員も勉強を兼ねて一緒にお話し意見交換をした。

市の職員が行く場合については、市から地域へ出している補助金が複数あって使いにくいという意見を受けて作った一括交付金制度というものがあり、その説明などに何回も行っている。

副委員長：

地域組織の方がどういう相談をしていいのか分からないということが、前段にあるのではないかと思った。声かけをする際に、こういう相談も受けていますよといった具体例を示すといいのではないかと思ってお聞きした。そういった声かけはしているのか。

協働推進課：

まちづくり協議会の事務局は公民館が担っている。公民館職員は市の職員であるため、横断的な連携を取り、他地区の取り組み事例を紹介し共有している。その情報をもとに、事務局の公民館職員がまちづくり協議会の役員と話をしてどうされるのかは地域に委ねている。

A委員：

まちづくり協議会が市内全体で約60ある中で、令和3年度の実績が延べ3回だったということだが、この実績については協働推進課ではどのように捉えているか。

協働推進課：

もちろん数的にはまだまだ少ないと思っている。

いろいろな情報が入っているが、先進的に取り組んでいる地区は、協働推進課を通さずに別の地区に出かけて行って意見交換している例があると聞いている。

当課としてはもっと使っていただきたいという思いで情報発信するが、どう活用するのは地域での判断であるため、情報発信しながら待つ部分は多いと考えている。ただ件数はもっと欲しいという思いはある。

地域もコロナ禍で忙しい中、まちづくり協議会の事業は行われているが、会議数は減っている状況であり、見直しというところに一歩進んだ議論ができておらず、痛しかゆしの部分がある。我々としては発信し続けるしかないと思っている。

B委員：

コミュニティ計画というのは、すべてのまちづくり協議会で作られているのか。計画の位置付けというのはこういったところになるのか。

協働推進課：

市として、まちづくり協議会に2種類の財政的な支援を行っている。事務局の運営のためのお金と、活動の支援のためのお金である。活動にあたっては計画を作っていたが、計画に沿った活動に対して支援を行っている。計画を作っていただくことが助成の要件になっていることもあり、今61地区すべてで計画が作られている。

委員長：

評価指標に関連して、件数がどうかといったことが今の話題にも上っていたが、たくさん出ていけばいいという話でもなく、おそらくこの計画の目的は、職員を派遣することによってそれぞれの地域の活動が順調に進んだり、課題が解決したりしていくことだと思う。

どういう数値目標にしたらいいのかが難しいところもあるが、この仕組みが定着しているいろいろなところで活用されるようになった時には、次のステップとして、派遣したことによってどれだけ質的なものが改善したり課題が解決したりしたかという評価軸が今度は評価対象になっていくのかなと思いつながり聞いていた。

協働推進課：

今回の計画は、地域にアドバイスをする支援だが、いろいろな支援の形があると思っている。地域に出かけて意見交換する中で、地域でこんなことをしたいという意見を具現化する取り組みも一つあるのではと考えている。

地域に出かけていくことは以前からやっており、例えば、佐治地区において、市の職員と有識者が出かけて意見交換した際には、自分たちで地区公民館を運営していきたいという声があり、議論を進める中で指定管理をやってみようという調整になった。

そういった形で、この職員派遣だけでは変わらないかもしれないが、いただいた意見をもとに地域と市が意見交換して、例えば指定管理をするといった、それぞれ61の地域に合ったことができればいいのではと思っている。ただこれはすぐすぐの話ではないし、各地域でスピード感もかなり違うと考えている。特に中山間地の方が非常に危機感を持っておられ、何か変えてやろうという思いがある。そういう地域にどれだけ寄り添っていけるかだと考えている。

こども家庭課「保育園の民営化」**こども家庭課：**

(資料2を説明)

C委員：

計画をまず作り、そのあとに民営化に向けて協議を行うということで、保護者や園等

と協議されるということだが、協議の後はどのような決定となるのか。保護者の意見に一番重きを置くといったことがあるのか、決定方法を教えてほしい。

こども家庭課：

市の方針をまず保護者や地域の皆さんに説明させていただくが、そこでご理解をいただけないようであれば、市としては強引に進めることはできない。最終的には、保護者や地域の皆さんの意見を大事にしていきたいと考えており、丁寧に説明させていただいた上で、どうしてもご理解をいただけないということであれば、一旦持ち帰って再度庁内で検討するということになるかと思う。

C委員：

説明に行って、その時にPTAとか公民館という単位の方からのお返事をいただいて、理解が得られないということになれば引かれるということか。

こども家庭課：

自治会や保護者会といった地域の関係の方に説明させていただき、どうしてもご理解をいただけないということになれば、改めて考え直すということになるかと思う。

D委員：

公立から民営化にするにあたって、今公立の保育園が22施設あるということだが、どれぐらいの数まで民営化に持っていこうとしているのか。

こども家庭課：

今現在、最終的にここまで持っていこうという数字は持ち合わせていない。というのも、令和元年度までは増えてきていた入所児童数が、今現在は減少に転じており、これ以上保育園を増やしていく状況にないのではないかとということと、保育の需要も地域差があり、高止まりしている地域もあれば、減少に転じている地域もあるということがある。最近では用瀬町で3つの保育園を一つに統合した。

「第2期鳥取市子ども・子育て支援事業計画（R2～R6年度）」の中で、5年間の保育の量の見込みを立て、それに合わせた提供体制の確保策として具体的な数字を用いて保育園の定員を増やしていく計画にしていたが、このあたりも見直していかないといけない状況になっている。そういった見直しも踏まえた上で、公立園と民間の保育園のバランスについて、どの程度がふさわしいのかをじっくりと検討していきたいと考えている。今の段階で公立園をどこまで減らすということは申し上げられない状況だが、検討はしていく必要があると考えている。

A委員：

少子化の中で、例えば小中学校だと統廃合という話が出てくるが、先ほど需要が減っているという話があったが、公立保育園の統合というのは考えているのか。
統合する、もしくは統合して民営化するといった将来的な考えはあるか。

こども家庭課：

こちらについても明確なお答えができない状況である。公立の保育園でも、かなり入所児童数が減っている地域があるが、そういったところを引き続き残していくのか統合していくのか、非常に難しい問題だと思う。

児童数だけでいえば、統合すべきと思われる園もあるが、地域にとって保育園や学校というのはシンボルのような存在でもあり、大事な施設である。地元の皆さんから丁寧にご意見を伺った上でないと、統合や、統合した上での民営化も、ご理解をいただけないと思う。そこについては、庁内でも議論を深めた上で地元の方々に説明させていただくというステップを踏んでいかないといけないと考えている。

A委員：

具体的にとまではいわなくても、子どもが減っていることはもう目に見えている。少し民営化から離れる話かもしれないが、急に統合しますという反発も多数きてしまうと思うので、中長期的に考え出していった方がいいと思う。小中学校も、20年先を見据えて今動き出している。出生数など読めない部分はあるが、日本全国をみてもおそらく劇的に増えるということはもうないので、シミュレーションを始めるくらいはした方がいいと思う。

こども家庭課：

ご指摘の通りで、今まさに子ども・子育て支援事業計画の中間見直しで、保育量の見込みの数値を今年度見直す計画にしている。また、来年度以降に次期子ども・子育て支援事業計画の策定が控えているので、それに合わせて、公立保育園の今後のあり方、統合や民営化のあり方について、しっかりとした中長期のプランで検討していかないといけないと考えている。

委員長：

子どもや入所児童数が減り始めている中で施設数と利用定員数は少しずつ増えている。保育のニーズが高いところと低いところの格差があるという話だったが、施設や定員が増えている地域というのは、そのニーズの高いところにうまくフィットした形になっているのか。

先ほどの話で20年先を見据えるとあった。保育園だとなかなか5年10年先も難

しいかもしれないが、そんなに子どもの数が大きく増えないということも考えたときに、今でも施設が増えていることに関しては、届け出があれば基本的に不備がなければ認められるという話なのか、あるいは市の計画に沿って上限のようなものが設定されているのか、そのあたりの方針的なものを教えていただきたい。

こども家庭課：

定員の見直しに関してだが、ある程度ニーズが見込めるところでは、建てたり改築して定員を増やしたりしていただいている状況である。

一方でニーズが減少しているところについては、定員の減も認めている。過去数年間の入所児童数の推移を見ながら、申し出があった際には定員を減とすることで、ある程度ニーズに沿った形で定員の増減をさせていただいている。

また、申し出があれば新たな園の建設を認めていくのかということだが、先ほどお話しした、子ども・子育て支援事業計画を策定した際に、保育の量が増えると見込んで、その確保策として定員を増やしていくという計画にしていた関係上、これまでは申し出がある程度地域の保育ニーズに合致していれば認可をしていくという流れにあった。

これから児童数も入所児童数も減少していく中で、将来を見据えてこれ以上の新たな認可園の建設は、今後は必要ないのではないかとということで、計画の見直しにそのことも見込んでいこうと考えている。今年度は計画期間の中間年ということで見直しをしていく中で、量の見込みとその確保策について数字を調整しているところである。

今後は施設の整備よりも、今いわゆる途中入所が大変多く、なかなか保育士が確保できないという状況があり、そちらの確保策に力を入れていきたいと考え、計画の見直しを図っている。

委員長：

これから子どもが減って、採算のとれる保育園が少なくなっていく可能性が高い中で、公立の保育園をどんどん民営化して、不採算なところを民間に押し付ける形になってしまってもいけないと思うので、そこは丁寧な対応が必要だと思った。

公立から私立にして市の負担が減る一方で、施設が増えたことで補助も増えるというのでは、マッチポンプになってしまうので、そのあたりも丁寧に対応していただけたらと思った。

副委員長：

これまで施設数や定員数を増やしていくという前提で動いていたものが変わりつつあるという話だったと思うが、それに合わせて民間の保育士の数も増やしていったら、資料2でいえば全体が増えることで、処遇改善の底上げも期待できるということだったと思う。それが施設数や定員が転換するのであれば、保育士の数も減ってくるのではな

いかと想像するが、そのあたりへの対応はどのように考えているか。

こども家庭課：

実を言うと今でも保育士の確保は非常に難しい状況である。というのも、保育士を希望される方自体が以前より少なくなっていることが、大学の先生などから話を聞いても伺える状況で、なかなか公立も私立も保育士の確保に苦労しているところである。

加えて、少子化ではあるものの、年度中途の育休を明けた後で入所される方が多いことがある。低年齢児だと配置基準が厳しく、例えば0歳児だと、子ども3人に対して先生が1人つかないといけない。

そのような中で、今後子どもの数が減り保育士の減少があったとしても、しばらくの間は保育士の確保が難しい状況は変わらないと思っており、今のところはそれほど心配していない。

委員長：

保育士も学校の教員同様、なり手が減っている。特に保育士は、賃金の問題などいろいろなことも言われていて大変ではと思う。

職員課「メンタル休職者の削減、ハラスメント対策の徹底」

職員課：

(資料3を説明)

委員長：

最初に確認だが、今回の資料3に正職員と断りが書いてあるものがあるが、今回の計画の対象は正職員以外の、嘱託の窓口業務などをされているような職員もたくさん庁内にいると思うが、そういう方も含めての話だろうか。

職員課：

正職員と、非常勤職員含めた全員という範疇である。

委員長：

そうすると資料の中で、正職員とただし書きがついていたグラフや数値があったが、非常勤の職員も含むとこの数字が変わってくるということか。

職員課：

ご指摘の通りで、すべてを入れると少し数字が変わってくると思うが、傾向としてはそんなに変わらないと思っている。

E 委員：

ストレスチェックの受検率が、直近のデータでは90.7%で増加傾向となっているが、受検の方法は紙ベースで配布をして提出する形をとっているのか。

職員課：

ストレスチェックのやり方だが、庁内LANといって、パソコンで繋がっている職員はそちらを使って回答してもらっている。出先の機関でそういったものを使えない職員については紙で答えてもらっている。

A 委員：

関連してストレスチェックについてお伺いしたいが、計画の評価シートを見ると個別成果指標が「ストレスチェック回答率：100%」となっていて、これを指標にしていいのかと思っている。

私の職場でもストレスチェックがあるが、回答を放置しておく、あと何日ですよとか、受けてくださいといった催促のようなお知らせも来て、半ば受けざるを得ない。そういうこともあるとすると、ストレスチェックの回答率というのが成果指標になっていいかどうか。

また、慣れてくると仕組みも分かってきてしまい、例えば、“すごく辛い”という判定結果になると産業医面接などに該当してしまって厄介なことになるので本当はしんどいけど少し軽い方で回答しておこう、となってしまう。

5年計画なので、今後は別な指標を立てた方がいいのではないかと思う。

職員課：

ご指摘の通りだと思う。今回の計画ではストレスチェックの回答率を成果指標に挙げているが、メンタルヘルス不調を減らすとかハラスメント対策の成果がもう少し分かるような指標を考えたいと思う。

F 委員：

ストレスチェックで、面接の対象になる方がポイントか何かで出てくるということかと想像するが、チェックの結果を問わず、自ら希望した方が面接などのケアを受けられるような体制もあるのか。

職員課：

ストレスチェックの制度にかかわらず、常日頃からの相談をしたいということで保健師や産業医に相談したいという希望がある場合には、聞き取りをして対応している。

委員長：

今の話に関連して、ストレスチェックでストレスを感じている人が抽出されて、場合によっては産業医に面談をしたりするということだが、相談だけでなく、例えば配置換えにするなどの形で何か対応をされているか。毎年10人20人近くの方が休業されているが、この方たちが休業に至るまでの対応はどのような感じになるのか。

職員課：

ストレスチェックでしんどい状態と判定されている人も相談に来なければなかなか拾えないというところもあるが、相談に来られた方については、そういった対応も考えないといけない。人事となると、庁内全体で考えないといけないので、なかなか希望通りということは難しいかもしれないが、ある程度の配慮は必要かと思っている。

委員長：

休職されたり休業されたりしている人というのは、いきなり休むわけではなく、その前段に何かワンクッションが入るのか。

職員課：

ストレスチェックで数値が悪いといった目に見える形でもあるし、あとは体に不調を来して病院にかかり、診断書が出て病気休暇ということもある。

90日までは有給の病気休暇となり、90日を超えると休職ということになるが、休職から復帰する前には、ある程度短い時間で勤務してもらい、少しずつ時間を延ばして、その後に勤務が大丈夫だという判定が出れば復帰してもらい、復帰プログラムという仕組みを作って運用している。

委員長：

職員本人としても休みたくて休むわけでもないし、市役所としてもそうってしまったら仕方がないと開き直るわけにもいかない。何らかの工夫や努力を双方がしていかなければいけないと思う。

先ほどの意見ではないが、チェックを受ける割合を高めればいいという話ではなく、横ばいとなっている休職者数をどうやってゼロに近づけるかという方策を、我々も含めてみんなで知恵を出しあって考えていかないといけないと思った。

B委員：

資料3にはハラスメント対策等も行っていると書いてあるが、職員からのパワハラ、セクハラといったハラスメントよりも、市民からの苦情や無理難題といった、カスハラ

と言ってしまうと語弊があると思うが、そういったところの対策も実は重要で、結構職員の心身のダメージが大きいのではないかと推察するが、そのあたりはいかがか。

職員課：

カスタマーハラスメントと言われるものの対策だが、具体的に職員課で研修等を行ってはいないが、こういった苦情を受けたといった職員の声は個別には上がってきており、なんらかの対策をしていかないといけない段階であると考えている。

D委員：

メンタルヘルスやハラスメント防止に関わる研修の実施と書かれてあるが、どのような研修をしているのか。

職員課：

まず、メンタルヘルスについて、所属長、または課長補佐の研修の時に、ハラスメント防止とあわせてメンタルヘルスについても学ぶ機会を設けている。

また、主任級を対象に、健康管理研修を実施している。以前、身体面の生活習慣病などについても学ぶ機会としていたこともあったが、近年はメンタルヘルスのセルフケアについて学ぶようにしている。

ハラスメント防止研修については、所属長、課長補佐級に加え、近年からは主任級を対象に実施している。内容としては、ハラスメントのそれぞれの種類と対応、相談を受けたときの傾聴の方法や、怒りを感じたときにどのように自分自身でコントロールするかなどについての研修を行っている。

D委員：

私は仕事でお客様に対して対応することが多く、よくDISC検査というものを使っている。D・I・S・Cという4つの項目に、人の性質や強みを当てはめるものだが、多分大企業などでも使っているところもある。はっきり言った方が伝わる人もいれば、こうやったほうが面白いよといった言い方をした方が伝わる人もいる。認定されたハラスメントの種類がパワーハラスメントとセクシャルハラスメントという2種類だったということで、基本的にはコミュニケーションの問題だと思ったので、そういう伝え方の指標のようなものが分かれると違うのではと思った。

どこの企業だったか忘れてしまったが、自分の特性が何なのかを入社時点で検査をしておいて、自分のネームプレートにDとかIとかSとかCといったシールを貼っておく。そうすることで、その人にはこう伝え方が伝わりやすいなとか、これだったら全く響かないな、といったことが分かったりするそうなので、そういうものを扱っていくといいと思った。

職員課：

今後研究していきたいと思う。

C委員：

資料3の11ページ目に、ラインによるケアとあるが、あまりイメージが湧かなかったので、詳しくお聞きしたい。

職員課：

ラインというのが、いわゆる課長、課長補佐、係長という縦の職になるが、上司が部下の面談をして、ハラスメントとかメンタルの相談を受けて、一義的には上司がケアをするということである。

そこを超えて、上司では対応ができないということになれば、職員課に相談が上がってくるという流れで、心のケアを行っている。

C委員：

メンタル不調の予防とかハラスメントの防止のところにも、内部・外部相談窓口における相談と書いてあるが、辛いことがあった時にそれをきちんと相談できていたり、小さいところで解決できたりしていればお休みにはならなかったということもあると思う。だから相談というのはとても大切だと思うが、相談しやすい工夫はどのようにされているのかお伺いしたい。

職員課：

管理職や主任に対する研修を行っているところだが、その中でも、相談しやすい・話しやすい職場風土を作っていこう、ということで研修を行っている。

管理職にもそこに重きを置いて、相談しやすい職場の雰囲気を作るようにしてもらっているが、なかなかすべての職場がそうっておらず、引き続きお願いをしていきたいといけないと思っている。

A委員：

休職する人は出ない方がいいに越したことはない。休んだ方も辛いですが、その方が3か月とか休んでしまうと、担っていた業務を残されたメンバーでカバーし合うので、残された方々も業務量が増えてしんどい思いをする。だから残された方々へのケアというのも大事ではと思う。その間、別な人を採るといことがなかなかできず、減員状態で組織を回さないといけないと思うが、そのあたりはいかがだろうか。

職員課：

病気休暇、病気休暇に入られた場合は、短時間の非常勤職員だが一応人を手当する形になっている。ただ正職員のようにフルタイムではないので、やはりその職場に負担はかかることになる。

ご指摘のあったように、残された職員の不満というのも上がってくるので、そのあたりのケアも所属長にお願いをしている。どうしても人員が減ってしまうため、残った職員に負担がかかるという現実はある。

副委員長：

私の職場でも、市でやっているようなストレスチェックや研修は、前よりは増えている。それでもメンタルの休職者というのは一定数出てくるという現状があると思うが、今出されているメンタル休職者の割合の1%という数字について、これは他の自治体との比較で多いのか少ないのか。先々、個別成果指標にそういうものを入れていくのであれば一つの目安になると思うが、そのあたりはいかがか。

職員課：

他の自治体と比較をしていないため、研究をしてみたいと思う。

C委員：

事前質問の回答で、ハラスメントに関する相談は10件で、事実確認希望されたのがうち3件で、事実確認希望せずが7件だったとある。この事実確認希望というのは、ハラスメントを受けたと相談に来られた方に、事実確認を希望するか希望しないかを聞いて、事実確認するかどうかを決めるということなのか。

職員課：

この事実確認の希望というのは、ハラスメントを受けた方が、ハラスメントをしている職員に対して職員課が話や指導をしてもいいかを聞く。

それは言わないでほしい、この相談は職員課までで止めてほしい、という方もおり、3件は指導してもよいということであるし、7件はその職員には言わないでほしいということだった。

報復を恐れてというわけではないだろうが、そういったことが伝わると、また自分に攻撃が来るのではないかと心配をする方もいるので、そのような記載をしている。

C委員：

事実確認を希望しないと言われてそのまま7件を職員課から止めてしまうということになると、そこからどのように改善がなされるのか、せっかく相談してくれたその気

持ちはどうなのかと思ったが、いかがか。

職員課：

相談者の気持ちを一番大事にしており、まずはそこを聞いて、本人がどうしたいかを尊重している。本人がそこは言わないでくれと言うのであれば、そこまで止めている。

職員課：

補足だが、事実確認を希望しないと言われた場合、何かできる方法があれば一緒に考えたいと話をする。例えば、職場の中でのキーパーソンは誰かを話の中から掴んでいく。ハラスメント行為をしている方より階級が上の方が一番いいが、普段からその方の言動を観察でき、不適切な言動があれば注意できる人は誰かをなるべく把握するようにしている。その方に、個人名は言わないで相談があったことを話してもいいか、相談者の了解が取れば、内密ではあるが、常日頃からそのハラスメントの行為者の言動を注意深く見ていただき、不適切なことがあれば、その場で注意したり面談の場をもって指導したりしていただきたいとお願いするようにしている。

相談者から同意が得られない場合は、何とか方法を考えるが、なるべく行為者と相談者を2人きりにしないとといった取り組みができないかを検討して、できることをしていくようにしている。

資産活用推進課「貸付・売却可能な市有財産の公開と公売の推進」

資産活用推進課：

(資料4を説明)

委員長：

資料4の売却実績の中で動産について、購入された方は市外や県外の方になるのか。

資産活用推進課：

消防ポンプ車については、ほぼ県外の方が落札されて、仮ナンバーを取られてこちらに取りに来ていただいている。

委員長：

土地については、地元の方が購入されているということか。

資産活用推進課：

土地については、すべて鳥取県内の方が取られている。

A委員：

今後貸付や売却が可能な資産は、結構あるものなのか。

資産活用推進課：

昨年の5月時点で、鳥取市の内部事務システムにデータに掲載されている普通財産が2655筆あった。

その中で宅地、雑種地が983筆あり、それぞれの所管や登記について調べたところ、実際に売却できるのは2筆だった。普通財産としてはたくさんあるが、例えばデイサービスの用地で貸し付けていたり、民間の建物用地・敷地として使っていたりするため、実際に今普通財産で新たに出せるのは2筆ぐらいである。

今後、行政目的を終えた施設を、土地も含めていかに早く売りに出して新たな財源を確保していくかを考えている。

委員長：

たくさんの土地が市の所有になっているということだが、いわゆる遊休地になっていないかと思っていいいのか。それとも一部は残っているのか。

資産活用推進課：

遊休地というともう一つ、普通財産の中に部落有財産というものがある。昭和20年にポツダム政令というものがあり、2か月以内に地元や町内会が権利を主張しなければ、土地は市町村に帰属するという整理があった。その関係で、市に名義が来ている土地が結構ある。そういった土地については市として簡単に売却できない状況である。

委員長：

そういう直ちに売却はできないが、例えば地域で役立ててもらうような公共的な活用、あるいは民間に対して各地域で役立つような貸し付けができるといった取り組みはされているという理解でよいか。

資産活用推進課：

地元団体にも積極的に土地の利活用をしていただきたいと思い、令和2年度に普通財産の管理委託ができるように整備した。その制度を使って地元が土地を利用し、若干ではあるが利益も上げられるよう市の財産を運用できる形にしている。

副委員長：

インターネット公売というのは、どのようなシステムを使った公売になるのか。

資産活用推進課：

以前はヤフーでやっていた。今はヤフーから別の民間会社に権利が移ったが、そちらのサイトでシステムを使って入札をしている。

今年度は救急車を出品したが、これがヤフーのトップニュースで取り上げられたことで知名度が上がり、入札が増えた。

副委員長：

いわゆるヤフオクのようなものか。ここで挙げられている土地や建物も扱っているということでしょうか。

資産活用推進課：

土地・建物も扱っているが、本市では物品だけを出している。

副委員長：

方針として、早く売却する、より高く売却する、などいろいろあると思うが、より高く売却するということを考えると、素人目には土地・建物を広く見てもらった方が売れるのではないかと感じるがそのあたりはどうか。

資産活用推進課：

地産地消ということもあり、できれば地元の、鳥取市の方に土地等を買っていただき、有効活用していただいた方がいいのではという思いで、まずは市で一般競争入札することを考えている。

委員長：

令和2年度と3年度の実績で出したものは全て売れたということだったが、今年度はどれを売却するといったことは計画的にされているのか。消防ポンプ車のようなものであれば、ある程度計画的に出品していくことができると思うが、それ以外のものについては、ルールがどのようになっているのか簡単に教えていただきたい。

資産活用推進課：

令和3年度の土地についてだが、民間が使っている土地地価の査定マニュアルがあり、それを参考に市の土地を点数化し、概ね90点以上あるものについては売却できるだろうということで、積極的に入札にかけている。

A委員：

売却して得られたお金のその後の使い道について、どういう財源になるのか。

資産活用推進課：

売却益は一般財源に充てられて、あらゆる事業に使われる。

委員長：

せっかくの市の資産なので、なるべく高く売っていただくのがいいと思うが、土地についてはなるべく地元で活用してほしいという思いもあると思う。一方で、外部の方に活用してもらうことで、いろいろなアイデアが生まれるかもしれない。そのあたりは一概にどちらがいいのかは難しいところだと思う。

ちなみに、昨年度売れなかったピアノはどうなったのか。

資産活用推進課：

売れなかったピアノは、元々あった建物内に存置している。

委員長：

大学でも小学校でも、ピアノが古くなると買い換えたいと思うが、元々が高いものなのでなかなかそういった備品の更新が難しい。そのピアノが使えるものであれば活用したいと思うかもしれない。その時はまた相談させてもらいたい。

4．その他

事務局：

第5回委員会に予定している2回目のヒアリングは、1月下旬から2月ごろで考えている。近くなれば日程調整をさせていただく。

5．閉会

委員長：

今回は年明けということで、年内最後の委員会となった。今年は二次評価やヒアリングの実施、あるいはコロナ禍で対面での委員会が難しかった時もあったが、皆さんのご協力があって、順調にここまで来られたと思う。

では以上をもって、本日の委員会を終わりたい。どうもありがとうございました。
