

1、働き方改革とワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 市役所イクボス宣言と長時間勤務の是正

【富田】 清水市長は9月に県内自治体で初めてイクボス宣言を行い、部下の仕事と生活の両立に配慮し応援をし、組織としての業績もあげ、自らの人生も楽しむ上司＝「イクボス」を管理職の行動理念として掲げた。そこで、役所の恒常的な長時間勤務の是正と、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた市長の決意を聞きたい。また、組織マネジメント強化では限界があると人事委員会等に指摘された長時間労働の実態に関して、役所の構造上の問題をどう分析し、解決に向けた具体的な取組を今後どのように行っていくのか伺う。

【市長】 少子高齢化の進行と労働人口の減少、要介護者の急増など、社会の構造変化に対応するために、長時間労働を見直し、仕事と私生活を楽しみながら、組織の業績も結果を出す働きへと変えることが喫緊の課題となっております。加えて、地方分権の進展による業務量の増加とともに、多様化、複雑化する行政需要に的確に対応しつつ、将来にわたって持続可能な地域社会を支える基盤として、自治体組織はその健全性を維持していかなければならないと考えております。

そのような中、本年9月5日には、議員御指摘のとおり「イクボス宣言」を実施したところでありますが、これは、私を含め幹部職員自らが「イクボス」となり、職場や家庭、地域においても、全ての職員がいきいきと活躍できるよう、率先して市役所の働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスを実現するための実行性のある取組を進めていくものです。

また、長時間勤務の是正についてであります。時間外勤務の主な要因として「業務量の増加」、「特定職員への業務集中」、「会議等に要する時間」等が挙げられます。これまでも管理職職員のマネジメントの強化に主眼を置き、「局区内における横断的協力体制」、「事務改善」等の取り組みを、全庁を挙げて進めてまいりました。

しかしながら、依然として恒常的な時間外勤務が発生している部署が見受けられることから、今後も、総人件費の抑制も考慮し適切な人員配置はもとより、業務のスクラップの推進や、私が先頭に立った「働き方の見直し」等を行うことによって、組織経営に係る最重要課題である長時間勤務の是正と職員のワーク・ライフ・バランスの実現に努めてまいります。

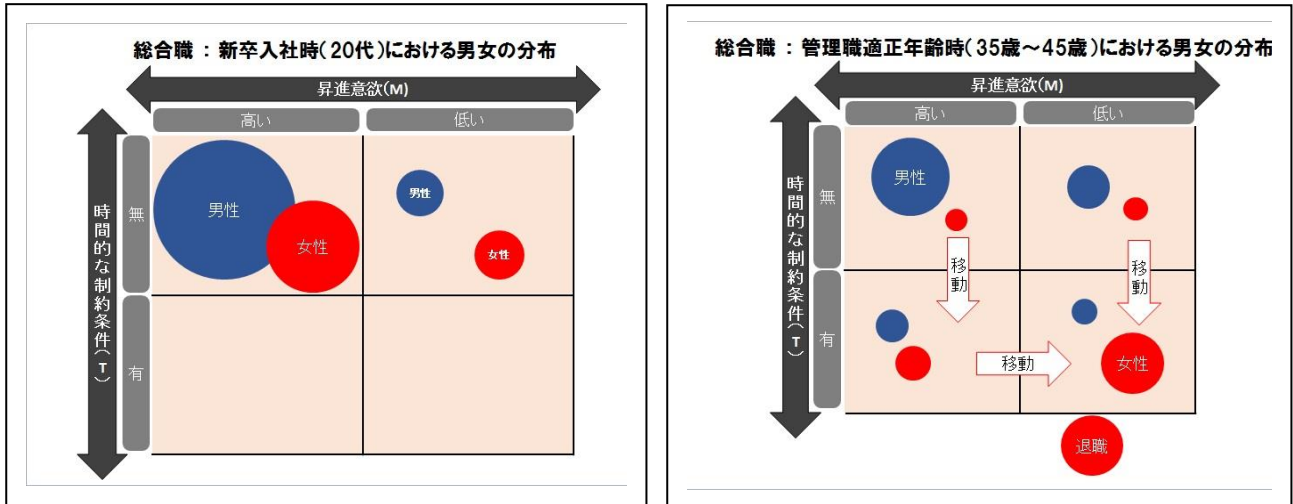
再質問

【富田】 再質問します。「総人件費の抑制」という市長の言葉が出たが、現在のさいたま市定員管理計画は平成28年度で終了する。定員管理計画の基本方針は「総人件費の抑制に配慮しつつ適正な職員数を確保する」ということで、さいたま市は平成17年度から職員の削減に取り組んできたところだが、職員定数の削減も限界が来ているのではないかと思う。当初予算で職員給与が減少していても時間外勤務手当が増加していたら意味がない。平成29年度からの定員管理計画についてどのように考えているのか。

【総務局長】 考え方といたしましては、市長の答弁にもありましたけれども、総人件費の抑制をしながら適正な職員の配置を行っていくという考え方に変わりはございません。

(2) 公務職場の女性活躍

【富田】今年4月1日に「女性の活躍推進法」が全面施行された。従業員301人以上の企業や自治体に女性の登用目標などを盛り込んだ行動計画の策定・公表を義務づけるもので、職場でのさまざまな男女格差があることを前提に、そのギャップを埋めるための取り組みを促す画期的な法律だと期待をしている。さいたま市も同法に基づく特定事業主行動計画「さいたま市第1次女性活躍推進プラン」を策定し、管理職への女性登用や消防職・企業職の女性割合の引き上げ、男性の育児休業の取得などの数値目標に掲げた。そこで、〈働きやすい職場環境〉と〈働きがいのある職場環境〉について伺いたい。



横軸の M は、「昇進意欲」（働く意欲といってもいいかも）の高い低い

縦軸の T は、「時間的制約」の有無をあらわしている。総合職としての一例ではあるが、20代の新卒入社時における男女分布は、男女ともに昇進意欲が高く、独身で子どもがいないケースが大半なので時間的制約がない人がほとんど。ボリュームゾーンは左上。

これが管理職適正年齢の35歳~45歳くらいになると、男女ともに多くの人が結婚や出産・育児などのライフイベントを経験する。するとマトリクスが分散する。

赤色の女性は特に、左上に属していた大半が、昇進意欲があっても時間的制約「有」の右下に移動する。そこからさらに仕事と家事育児の両立に大変な苦勞が伴い、マミートラックを選んだ末に右下が増えたり、圏外に移動=つまり退職したりする。

これからは民間企業も公務職場も、右下を組織のボリュームゾーンのターゲットにし、「時間的な制約があっても意欲ある人」が活躍できる職場を役所が率先垂範で作っていく必要があると考える。

そこで伺う。さいたま市の公務職場では、時間的な制約条件がある女性でも〈働きやすい職場〉はもちろんのこと、〈働きやすい職場〉になっているのでしょうか。管理職を目指せる機会（チャンス）や制度、ロールモデルとの交流の場や意識啓発の場が整えられているか。これまでの取り組みの成果と今後の課題について聞く。

【総務局長】本市では、女性職員が自身の能力を最大限発揮できるよう、個々の能力、適性を踏まえ、適材適所の配置を始めとした様々な取組を行っております。具体的な取組としまして、女性職員の

職域拡大を目的とした政策立案部門等への配置や国や外部機関への研修派遣、また、ジョブローテーションによる多様な職場を経験する機会の創出、そして職員自らが職務の状況、希望及び個人的な事柄等について申告することができる自己申告制度による意向の把握と配置等への反映などがございます。

また、仕事と子育て等の両立を可能とする支援制度といたしまして、保育時間、部分休業、育児短時間勤務、深夜勤務の制限、時間外勤務の制限、介護休暇制度等、各々の職員の状況に応じて利用できる各種制度を整備しております。

さらに、職場におけるコミュニケーションをより一層充実させることにより組織力を高め、職員の仕事と生活の両立を支援する職場の環境づくりに取り組んでおります。

この他、女性のためのキャリアデザイン研修におきまして、ロールモデルとなる女性職員との交流の場を設け、自身の未来を見つめる機会とすることや、将来の女性リーダーの養成を目的といたしました外部研修機関への受講の機会を設けることで、女性職員の意識醸成を図る取組を進めているところでございます。

しかしながら、スライドでも見させていただきましたとおり、現状では、女性の昇任意識は男性に比べて低く、係長級昇任試験におきましても女性の受験率は3割程度となっておりますことから、女性の昇任意識の醸成が、今後、女性活躍を促進する上で、重要かつ大きな課題であると認識をいたしております。

今後も引き続き、女性活躍のための取組を行うことで「働きやすい職場」、「働きがいのある職場」づくりを進め、男女問わず、全ての職員が活躍できる職場の実現を目指してまいります。

(3) 多様で柔軟な働き方支援

【富田】 民間への支援策について伺う。共働き世帯の増加や育児・介護離職の深刻化を受け、「多様で柔軟な働き方」へのニーズは高まっている。政府も働き方改革を目玉政策に据えており、場所や時間にとらわれずに働けるテレワークやシェアオフィスの普及策の検討を進めていると聞く。

私自身も地域の空き家を活用した女性のためのコミュニティスペースづくりに関わっているが、そこには、子育てをしながら自宅で起業した人、子どもが保育園に入れなくて正社員を辞めパートタイム勤務に切り替えた人、ダブルワークのシングルマザーなどさまざまな生き方を選択した女性が集まってくる。

先日、民間事業者によるテレワークの導入支援について、神戸市に伺った。

テレワーク(在宅勤務)とは、「tele=離れた場所で」「work=働く」という意味でICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。神戸市では、セミナー連動型のワークショップを複数回開催し、

- ① 企業向け＝生産性や効率性の向上、人手不足の解消をPR
- ② 市民向け＝育児や介護を伴っても雇用継続が可能、ワーク・ライフ・バランスの充実、活躍の場が広がる—

などの支援を行っていた。同様の取り組みは広島市、福岡市、千葉市、横浜市なども実施している。法律の実効性を高め、多様な働き方（や生き方）を事業者・労働者双方の立場から支援することは、基礎自治体の大切な役割ではないかと考える。

そこで伺う。

女性活躍推進法の施行を契機に、本市としても多様で柔軟な働き方支援をはじめとした様々な取り組みを発展させていくべきではないかと考える。市の取り組みの現状を伺う。また、他政令市では多様な働き方のひとつの方策として民間テレワーク導入支援の動きが加速しているが、さいたま市ではどのような取り組みを行っているか。併せて、さいたま市としても「女性活躍」を政策としてしっかりと位置づけ、推進していくべきと考えるが今後の方針を聞く。

【市民局長】 昨年 9 月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる「女性活躍推進法」が施行され、経済を始めとするあらゆる分野における女性の活躍への期待が高まっております。

女性が職業生活において活躍するためには、長時間労働等を当たり前とする男性中心の働き方の改革とともに、多様で柔軟な働き方の推進が大変重要であると認識しております。多様な働き方を充実させることにより、今まで出産・育児や介護等により就業を継続できない状況にあった女性が、継続就業できる機会を提供することが可能となり、女性の活躍を推進するものとなります。

本市におきましては、「第 3 次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」において、『女性の経済的自立と「M 字カーブ問題」の解消に向けた取組の推進』を重点事項として掲げ、様々な事業を推進しております。例えば、個々の事業所が多様な人材を活かし、活力ある社会を築くため、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした事業所向け出前講座の実施、女性の起業を支援する市民向けの起業プレゼン講座、また子育て世代の再就職支援をするため、本市の就労支援施設である「ワークステーションさいたま」の 2 階を改修し、平成 27 年 7 月から、子育て世代への就労の総合窓口「再就職チャレンジコーナー」を設置するなど、支援の充実を図っております。また、議員から御指摘のありましたテレワークの取組ですが、本市においても他政令指定都市と同様にテレワークをテーマにした「在宅ワークセミナー」を開催し、必要なスキル等を学ぶ機会を提供するとともに、在宅でできる仕事の種類や、先輩ワーカーの実例などの紹介を行い、在宅ワークに関するスキルの向上を図っているところであります。

今年度につきましては、5 月と 8 月にセミナーを開催し、延べ 33 人の参加があったところであります。参加された方々には、85 パーセントを超える高い満足度と「仕事内容を具体的にイメージできた」などの高い評価をいただいておりますので、次年度以降も継続して、実施してまいりたいと考えております。昨年度、国では「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、あらゆる分野における女性の活躍などが改めて強調され、職場、地域、家庭等あらゆる場面における施策の推進が図られています。

本市としましても、平成 30 年度に策定する「第 4 次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」においてその計画の一部を「女性活躍推進計画」と位置付け、多様な働き方の実現のほか、女性の職業生活における活躍の推進について、全庁的な取組として一層の充実を図ってまいりたいと考えております。

2、 地域包括ケアシステムについて

(1) 在宅医療と介護の連携推進

【富田】高齢になっても可能な限り住み慣れた地域で継続して日常生活を営むことを多くの人が望んでおり、在宅医療・介護のニーズは増大している。

本市でも、地域包括ケアシステムの構築に向けた第6期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画で「在宅医療・介護連携の推進」を重点項目のひとつに位置づけている。そこでまず、市民の在宅療養を支えるための医療と介護連携が現状どうなっているのか、今後どのように推進していくのかについて伺う。

【保健福祉局長】本市では、平成37年度を目途に、地域包括ケアシステムの構築を目指しており、在宅医療・介護連携推進事業については、市が重要かつ緊急に取り組むべき事項として、第6期高齢者保健福祉計画介護保険事業計画の重点プログラムの一つに位置付けております。

その取組ですが、埼玉県地域医療再生計画に基づき、医療・介護に係る多職種連携を軸として本市における在宅医療体制を構築することを念頭に、平成25年度から平成27年度までの3年間、大宮医師会において県のモデル事業として連携に係る事業を実施いたしました。具体的には、大宮包括ケアネットを設立し、多職種連携のための会議を開催したほか、医療従事者や地域包括支援センターなどのケアマネジャー向けの支援として医療・介護連携研修会を開催いたしました。

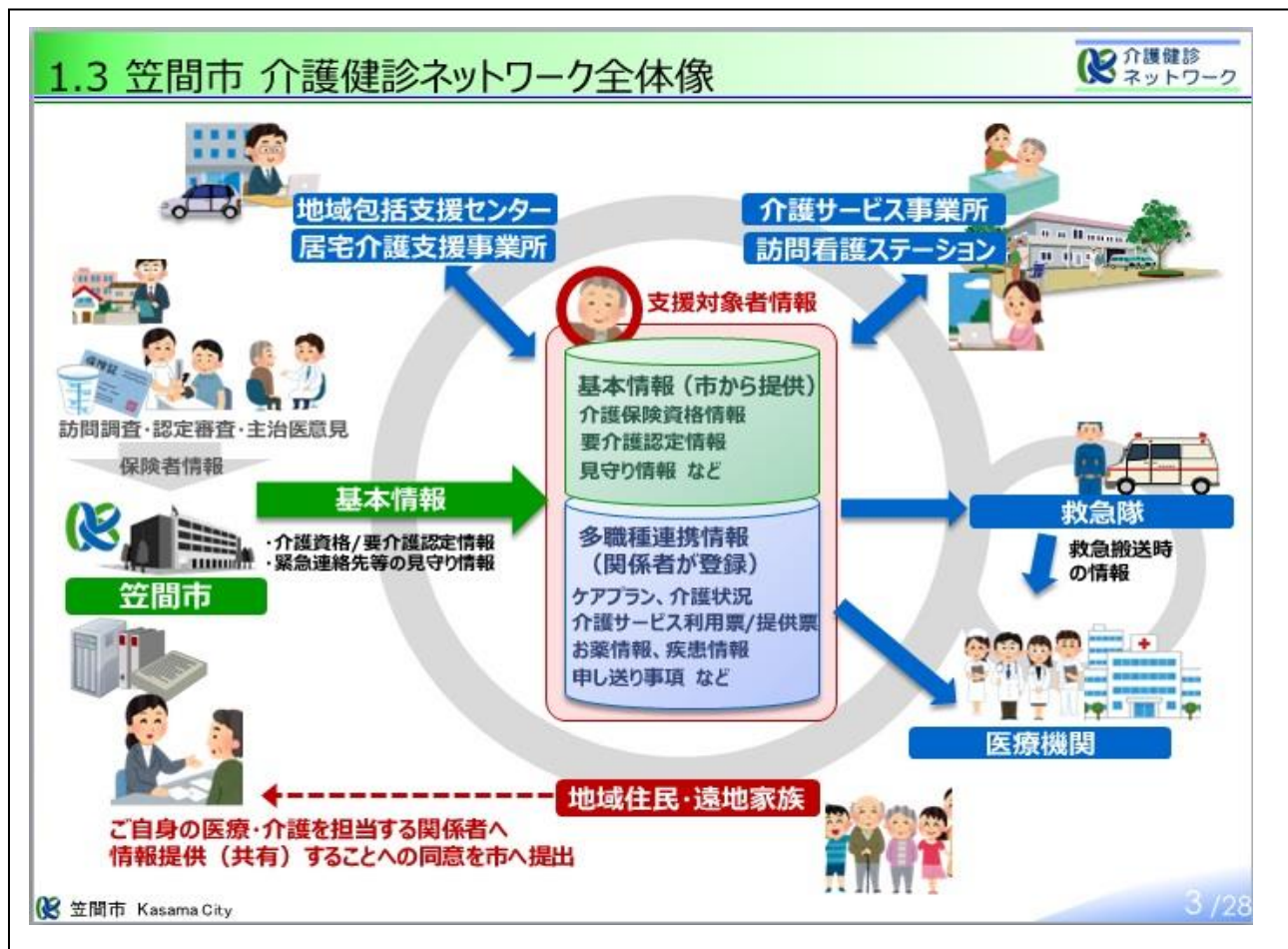
こうした取組を受け、浦和、与野、岩槻の3医師会におきましても、平成27年度から同様の取組を始めしております。その取組の一つとして、医師会に加入する医療機関に対し、在宅医療に関するアンケート調査を行い、往診可能な医療機関を把握し、その一覧を医師会のホームページに掲載しております。

また、医師、歯科医師、薬剤師、訪問看護、行政等が一堂に会し、各職種が抱える在宅支援の現状や課題について、相互の情報共有を図るとともに、医療・介護連携におけるロコモ対策研修や、ICTを使った情報共有ツールについての操作体験を行う研修を実施したところでございます。こうした研修において、医療関係者のほか、地域包括支援センターや行政職員など多くの関係者の連携が図れるよう努めているところでございます。

平成28年度からはモデル事業が終了した、大宮医師会も含め、4医師会と市の地域支援事業として、引き続き、医療・介護連携事業を実施しております。平成28年度は、これまでの取組に加え、新たに在宅生活を支える、多職種の役割などについて市民向けの講演会等を企画するなど、地域住民への普及啓発にも取り組んでいるところでございます。一方で、全国的な課題として、事業実施のためのノウハウの習得、行政と関係機関の協力関係の構築、事業推進のための人材確保、事業に対する医療・介護関係者の認知の向上などが指摘されております。本市におきましても、事業の推進にあたり、医療職・介護職同士の一層の「顔の見える関係」の構築が今後の課題と考えております。引き続き検討会や研修会の定期的な開催を通じて、相互の役割の理解や多職種連携の更なる推進に努めてまいりたいと考えております。

(2) ICT を活用した情報共有と現場支援

【富田】医療・介護関係者の情報共有支援について、ICT（情報通信技術）を活用して「介護健診ネットワーク」を構築している茨城県笠間市に会派で視察に伺った。その先行事例を紹介する。



笠間市では、セキュリティを高くしたクラウド上で支援対象者の情報（市が持っている介護認定情報や緊急連絡先などの見守り情報、ケアマネジャーが作成するケアプラン、介護サービスの利用票／提供票、薬剤師による投薬情報など）を一元管理している。

導入のメリットとして、

- ・介護認定情報、負担限度額等の自治体が保有する情報を、ケアマネらが役所窓口まで行かずにタイムリーに入手し対応でき、本務業務の時間を確保できる
- ・掲示板による関係者のコミュニケーション充実と支援対象者のQOL向上
- ・救急時に訪問看護師やヘルパーが健診情報などを共有できる
- ・遠隔地に住む家族もアクセスすることができ安心、ひいては市民サービスの向上につながる一など 介護関係者に有効 だった

また、埼玉県は 27 年度から県医師会と共同で完全非公開型の無料ソフトを利用したタイムライン形式の情報共有ネットワークを構築している。さいたま市内 4 医師会のドクターや介護関係者にも活用頂いているとの事。

こちらは導入の医療現場に有効で

・忙しい doctor に臨床に関する相談などをしたい場合、タイムライン上ならお互い連絡が取りやすいなどのメリットが確認できた。

この県の補助事業は、30 年度以降は市町村事業に移行し、全ての市町村で実施しなければならないことになっている。そこで提案したい。30 年度を見据えてさいたま市として独自に、ICT による医療・介護連携情報を集約するプラットフォームを作ったり、もしくは、現在の県のネットワークを活用した上で「笠間方式」のように基礎自治体の持つ基本情報を加えてネットワークの運用範囲を広げるなど、医療・介護現場の情報共有の支援に役立てることを研究していったらどうかと提案したいと思うが、見解を伺う。

【保健福祉局長】 議員ご提案の笠間市の介護健診ネットワークにつきましては、総務省の地域経営型包括支援クラウドモデル構築事業の実証実験の一環として行われた取組でございます。この取組は、地方公共団体において、公共部門のみならず民間事業者や住民との連携が必須となる行政分野を対象に、様々な主体が活用できる新たなシステムによるインフラを整備し、住民サービスの向上や業務の効率化を図ることを目的として実施されたものと承知しております。

同ネットワークの利用に関する実証実験の報告では、関係機関同士の口頭や書類上での情報のやり取りが省略できるため、迅速な手続きなどが可能になるなど、多くのメリットが挙げられております。

一方、作業的には、従来の話や FAX でのやり取りの方が簡単である、業者同士で会う機会が減り、会話による情報交換が少なくなる、全事業所がクラウドを利用している訳ではないため、二重管理になるといったデメリットも指摘されているところでございます。

議員ご指摘の地域包括ケアにおける ICT の活用といたしまして現在、埼玉県におきまして、県内の郡市医師会の要望等を踏まえ、県医師会が開発を行ったパッケージソフトを活用した県内共通の ICT による医療・介護連携ネットワークの構築が推進されております。具体的には議員が先ほどご指摘のとおり、スマートフォンアプリ、ラインに類似したコミュニケーションツールを活用して、患者に関わる医師、看護師、歯科医師、薬剤師、ケアマネジャーなど多職種でグループを作り、一つの画面上で連続したやり取りを通じて、情報の共有を行う仕組みとなっております。これにつきましては、行政の情報につきまして、まだ入る余地がないというところも考えられるということもありますので、現在、市内の 4 医師会の会議に本市の担当課も加わりまして検討を行っているところでございます。

このように、県内共通の医療介護連携ネットワークの開発を進めておりますことから、笠間市のクラウドを利用したシステムや、他のシステムの導入、実施につきましては、慎重に検討しながら課題についての解決を図ってまいりたいと考えております。

3、県有施設の有効活用について

(1) 埼玉県部長第2公舎の利活用

【富田】現在開会中（編注：2016年12月に終了）のトリエンナーレのメイン会場のひとつになっている埼玉県旧部長第2公舎は、南区の別所2丁目、大宮台地南端部の「鹿島台」と呼ばれている高台の、浦和の中でも閑静な住宅街として人気のエリアにある。約2550平方メートルの敷地内に4棟の建物が点在し、かつては県職員宿舎として使用されていたが、平成19年度に設置条例が廃止されて以降は、県が未利用普通財産として現在まで管理している。

今回トリエンナーレの開催会場のひとつに選ばれたことで、長らく立ち入ることのなかった敷地内がアート空間として一般開放された。実際に作品鑑賞に足を運んだ地域住民からは、身近な生活エリアで芸術に触れられた3カ月であったとともに、この貴重な公有財産＝建物敷地を、地域資源として今後も引き続き活用できないかとの声が上がっている。

トリエンナーレ終了後は現状復旧して県に返却する契約になっているのは承知しているが、なにぶん好立地にあるため、もし今後県が売却をする場合にはマンションなどの大規模開発なども懸念される。当該敷地は一部市道としてさいたま市が土地を所有しているため、県の一存で売り払うことはできず、本市の対応がカギになると言える。

そこで伺う。埼玉県旧部長第2公舎跡地に関して、県管財課とのこれまでの協議はどうであったのか、トリエンナーレ会場としての使用終了後の対応はどうなっているのか。

また土地使用に関して、当該建物を含め地域資源として活用してほしいとの要望があることを踏まえ、有効な利用方法などを市として検討しているか伺う。

【財政局長】「埼玉県旧部長第2公舎」は昭和46年1月から一部市の所有地を貸付しており、同年県職員宿舎として整備をされました。その後平成19年3月に県職員宿舎としては廃止となり、県の未利用財産となっております。

なお、当該地は申し上げましたとおり、敷地内に市有地が含まれておりまして、ちょうど中央部を市の土地が横断する形となっておりますので、県の土地だけでは一体利用が難しいということもあり、大規模開発は容易にはできない状況だと考えております。

現在は、トリエンナーレ開催会場として、埼玉県との間で平成28年3月から平成29年3月までの使用貸借契約を締結しているところでございます。

御質問のトリエンナーレの会期終了後の取扱いにつきましては、原則として原状復帰を行い、埼玉県に対して返還する予定でございます。

この「埼玉県旧部長第2公舎」の建物及び敷地につきましては、県からは平成25年・26年・28年の3回、取得希望の照会がございましたが、本市といたしましては、当該地の公共利用計画が無いことから、その旨、回答をしているところでございます。

こうした経緯があることから、現在、県との間で利用地の利活用についての協議は行っておりませんが、当該敷地内には市有地が含まれている事から、今後の埼玉県の動向を注視してまいりたいと考えております。

再質問

【富田】 再質問します。これまで県からは敷地建物の取得希望照会が3回あって、その時点では市として公共利用計画が特になかったから断った。そして現在は県との協議は行っていないとのこと。一方、地域としては、放課後児童クラブの定員超過、元気なシニアの活躍の場づくり、老朽化した公会堂の代替用地探しといった問題に現実直面している。そうした地域課題に鑑みても、ふたたび「開かずの扉で10年、とならないよう、公共・公益性のある利活用に向け地域の声に耳を傾ける、その姿勢は市にあるのか再度伺う。

【財政局長】 答弁の中で申し上げましたとおり、現在、当該地の市としての利活用の計画はございません。今後、新たな利活用について県から提案があった場合には、協議には応じてまいりたいと思います。