

# [速報版]

- 委員長（加藤こうじさん） ただいまから総務委員会を開きます。
- 委員長（加藤こうじさん） 初めに休憩を取って、本日の流れを確認いたしたいと思います。
- 委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 審査日程のうち、1、議案の審査について、2、議案の取扱いについて、3、行政報告の(1)、防災安全報告は前回までに終了しておりますので、本日の流れにつきましては、3、行政報告の(2)、企画部報告、(3)、総務部報告、4、所管事務の調査について、5、次回委員会の日程について、6、その他ということで進めてまいりたいと思いますが、よろしいでしょうか。  
(「異議なし」と呼ぶ者あり)

それでは、そのように確認いたします。

- 委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 企画部報告、本件を議題といたします。

本件に対する市側の説明を求めます。

- 企画部長（石坂和也さん） 本日の行政報告は3点となります。資料のかがみ文を御覧ください。  
1点目は、民間企業との包括連携協定の締結について、2点目は、三鷹市地域ポイント事業基本方針の改定について、3点目は、性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブックの作成についてとなります。

順次御説明いたします。1点目の民間企業との包括連携協定の締結については資料1を御覧ください。こちら記載の2社との包括連携協定で、連携事項はいずれもまちづくりに関する包括的な内容となっております。

東京海上日動火災保険株式会社とは2月19日に協定を締結いたしました。三鷹まちづくり総合研究所2050年ゼロカーボンシティに向けた再生可能エネルギー等の活用の研究会の参加など、記載の連携事例となっております。

続いてあいおいニッセイ同和損害保険株式会社とは3月24日に協定を締結する予定でございます。交通安全フェスタにおけるブース出展が連携事例で、協定締結を契機にそれぞれの専門性を生かして役割分担を明確にしながら地域課題の解決に取り組んでまいります。

次に2点目の三鷹市地域ポイント事業基本方針の改定についてです。資料の2-1を御覧ください。こちらが改定のポイントとなります。こちら本事業は令和6年2月に基本方針を策定いたしまして、4月から本格運用を開始いたしました。今回の改定は、これまでの取組実績を踏まえ、現状や課題を整理しつつ、今後の方向性と事業展開を示すために行うものです。

2段落目の改定のポイントは、地域コミュニティの活性化を事業の目的としたこと。マネージャー機能は当面見送り、地域の活動や参加に対するポイント付与を主眼とすること。事業評価を導入すること。さらには、「人財の創出」、「商業活性化」、「共助」をキーワードとした事業展開を図ること。この4点となります。

次に、資料の2-2、冊子となりますが、御覧ください。こちらの2ページでございます。こちら上段に記載のとおり、キャッチコピーを『「人×人」「人×地域」をつなぐみたポ』とし、感謝の気持ちを形にするもの、ポイントを通じて新しい人や地域とのつながりが創出する仕組みとしています。

# [速報版]

下段の改定のポイントといたしまして、これまで地域コミュニティの活性化と地域経済の活性化の両輪としておりましたが、地域経済も地域コミュニティの一環であること、また、ポイントはボランティア活動への付与が軸となることから、地域コミュニティの活性化を事業の目的とすることとしました。

次に、右側のページ3ページの3の現状・課題です。1点目の地域活動への参加に対する動機づけでは、ポイント付与が参加のインセンティブにつながるとの意見がある一方、新たな参加者の増加には結びついていない状況です。

2点目の店舗での利用では、利用可能店舗が少なく、商店街のにぎわい創出にまでは至っていない状況です。

3点目の地域活動の周知とポイントの循環では、ポイント付与対象となる活動は広がる一方で、その活動自体が十分知られておらず、利用者間のポイント交換にも至っていないこと。

以上を課題として捉えています。

続いて5ページを御覧ください。4の(1)、ポイントの位置づけです。現状は、資金決済法等の法的制約がなく、自治体の裁量で運用ができますが、ポイントを現金で購入できるようにすると、関係法令による規制の影響で利用者交換などの運用に支障が生じる懸念がございます。

また、現金チャージが可能な電子マネー機能を導入すれば、商店での利用は一定程度増えるものの、地域活動への参加促進やポイントの地域内循環にはつながりにくいため、当面見合わせることにいたしました。

(2)、ポイントの流通では、将来のポイント発行の見通しを持ちながら運用する必要があると考えております。単年度で5,000万ポイントを目安に付与していくことや、毎年度一定の割合で利用されることを想定した場合の有効ポイント数の目安を1億ポイントとし、地域の活動や参加に対してポイントを付与する仕組みを基礎にポイントを介したコミュニティのつながりを一層強めることを目指します。

続いて6ページを御覧ください。(3)、事業評価では、アプリ利用者数の目標を第5次三鷹市基本計画に掲げる5万7,000人とし、アンケートや利用団体へのヒアリング、助言者の意見を踏まえて、報告書をまとめ、公表する評価の仕組みを導入いたします。

次に、下段となりますが、5の今後の事業の方向性です。人財の創出として地域活動への参加を広げること、商業活性化として、商店街等のにぎわいを生み出すこと、共助として助け合いのつながりの輪を広げることの3点が相互に関連しながら事業を推進し、地域コミュニティの活性化を目指します。

地域コミュニティの活性化は人と人とのつながりによって生まれることから、地域を支える担い手となる人財の育成が重要です。

また、商店街は人と人が出会い交流する地域の拠点であり、商業活性化の視点からにぎわいを地域とのつながりの基盤とするとともに、日常の助け合いが自然に生まれる共助の関係づくりについても進めてまいります。

続いて8ページ以降でございますが、これまでの経過、利用者数等の事業実績等をまとめております。

次に、3点目となります。性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブックの作成についてでございます。まずは資料の3-1を御覧ください。1の概要に記載のとおり、令和2年、2020年度から毎年職員研修を実施しており、令和6年、2024年度には三鷹市パートナーシップ宣誓制度やみたかSOGI相談（性の多様性に関する相談）を開始しております。

本ガイドブックは、これらの取組をさらに実効性のあるものとし、性的マイノリティー当事者が直面

# [速報版]

する困難への理解と対応、環境づくりにつなげるために作成するものです。

なお、作成に当たっては、全庁的な意見照会に加え、各審議会で協議したほか、専門的な知見を有する団体の監修により内容の精査を行っています。

周知及び活用方法は、令和8年4月以降、職員用ポータルサイトに掲載し、全職員に向けて周知と活用を図るほか、職員研修の教材としての活用も予定をしております。

なお今後も社会情勢や制度の変化に伴い、必要に応じて見直しや改定を行ってまいります。

次に、資料の3-2の冊子の1ページを御覧ください。1ページから4ページにかけてとなりますが、基礎知識でございます。4ページを御覧いただきますと、4ページ、カミングアウトとアウティングについては、「Point!」といたしまして留意する事項を端的にまとめています。

次のページ、5ページでございますが、このページからは職場における配慮や対応でございます。5、6、次の7ページでございますが、(4)で相談体制を記載してございますが、職員が悩んだときの相談体制について記載をしております。

次に9ページを御覧ください。この冊子の中にはコラムという欄がございます。こちらのコラムの欄については、一般的な事例を記載しながら対応例や注意事項を分かりやすく取りまとめている内容となります。

右側のページ、10ページからは市民に対する配慮や対応でございます。11ページを御覧ください。申請書等の性別欄については、基本的な考え方をまとめています。業務上、真に必要な場合を除き、原則、性別欄、性別記載欄は設けないこと、業務上の必要性については各所属において十分に精査の上、判断すること、必要な場合の事例を記載をしております。

続いて右側のページ、12ページを御覧ください。施設利用における配慮では、中段に、本人の意向を十分に踏まえつつ他の利用者との調整を行うこと、望まないカミングアウトや意図せぬアウティング、性別や外見を理由とした差別につながらないように対応することとしております。

続いて15ページを御覧ください。このページからは児童・生徒への配慮や対応で、16、17ページとなりますが、17ページ、学校生活への配慮や対応といたしまして、学校における性的マイノリティーの児童・生徒への配慮、対応の参考事例をまとめています。

以下、19ページ以降でございますが、制度や窓口の紹介などを盛り込んだ内容としているところでございます。

説明は以上となります。

○委員長（加藤こうじさん） 市側の説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

○委員（吉野けんさくさん） よろしくお願ひします。民間企業と包括連携協定の締結についてお伺ひします。この2社については、先方さんからの依頼ということで、声がかけてあって、協定に行くということでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 2社とも今年度に入り申出を受けて対応したところでございます。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。ほかにはどういった会社さんから協定とか、そういった話はありましたでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 正直この場で、どういったところがあってできなかったってなかなか申し上げにくいところではあるところなんですけど、ただ、私ども、この間留意しているというのは、ち

# [速報版]

よっと方向を変えたということは、申出があってすぐ協定という流れというのは一旦ちょっと立ち止まろうと思っています。申出があって、実は例えば東京海上日動さんだと4月にお越しいただいているんですね。そこから一定程度の実績が出た段階で、じゃあ、包括連携協定という、要するに一定のプロセスを踏んでからやったほうがよかろうかなということで、率直に言うと、この間申出があって立ち消えになっているのも幾つかあるといったところでございます。

○委員（吉野けんさくさん） 私も1社紹介したんですけども、まだ協定に至ってないので、そこについては別に何とも思わないんですけど、分かりました。ありがとうございます。

続いて地域ポイントの件でお伺いいたします。マネーチャージ、当面見送りということで、それについては残念ではあるんですけども、人財創出だとか、共助だとか、そういった部分のほうに向かっていくということで理解しております。

ただ、商業化とか、そういうのが難しい理由が、資金決済の法令の関係だということで記載があるんですけども、他市ではそういったポイントだとかと一緒に運用しているところもあるかと思うんですね。それはポイントをとめるページが違ったりとか、そういった形でやっているかと思うんですよ。そういった形での検討というのは考えなかったんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 今後、やっぱりポイント事業やっていくと、かなり法的な規制というのがあるなというのは、正直言ってこの段階で、いろいろ整理していく段階で分かったといったところでございます。

ほかの市の運用というのもちょっとつぶさには確認はしてないんですが、私どもの整理でいくと、いわゆる資金決済法の適用を受ける、チャージを入れてですね、といったところだと、いろいろ法令の適用除外というのはあるんですが、ポイントになったのは、ポイントを寄附できるかどうかというところだったんですね。今回やっぱりポイントを例えば市内で使わないで市に寄附したいという方になると、法的な適用が出てくるといったようなところが分かりました。いわゆる資金決済法の適用を受けると寄附ができないということを確認しました。そうした中で、寄附ができない。さらには、今利用者交換ってやっているところもあるんですが、これも一定程度金額によってはいわゆるマネーロンダリングみたいな疑いがあるとかいうところで、そこまでの上限まではいかないんですが、やはりいろいろ将来的な懸念も残すんじゃないかなというところで、まずはきちっと足元を固める、本来の目的に立ち返ってやってみた上で、さらにといったところであれば、当面は見合わせているところでございますが、将来的にはそういったところについてもあり得るのかなというのが現時点の整理でございます。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。慎重にということで進めていただければと思います。

続きまして、最後の性の多様性の理解ということで、職員向けのということ、庁内向けというか、ことだと思んですけども、これは最終的にどこまで、どこまでというとなんですけど、職員に認知というか、この研修を進めていくと考えていらっしゃるのかお伺いしたいと思います。

○企画部長（石坂和也さん） 職員の認知といったところでございますが、先ほども若干説明で触れたところでございますが、令和2年度から実は研修1回やっているんですね。私もそのとき受けたんですが、そこからかなり状況って変わってきています。理解増進法が令和5年度に施行されるといったところで、令和8年度予算にかぶるところでございますが、もう一周というんですかね、そのローテーションでやっていこうといったところでやっています。

# [速報版]

さらには会計年度任用職員さん、窓口で対応されているところもあります。令和7年度から一部実施してございまして、そういったところも一定のサイクルをもって、皆さんが、例えば会計年度任用職員さんも5年でとか、任期なくなりましたけど、一定の入れ替わりもございまして、そこをサイクルで回していくといったところをやりまして、研修資料についても日々アップデートしていくというところも大事だと思いますので、そういったところを通して職員の理解が根づいていくというところについては留意していきたいと思っています。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。こういった理解というのが結局は恐らく市民に対しての相対しての日々の接し方に変わってくるのかなと思うんですけども、要するに職員が多様性をどこまで理解できるかという部分で、仕事と、仕事の中での多様性の理解とか、そういったところというのは働きやすさには関わってくるかなと思うんですけども、社会人としてはそこまでは多様性、性自認だとか、そういった部分というのは関わってこないと思っているんですね。というか、一般的な素養として身につけるものだと思うんですよ。そういった部分の教育というか、そっちのほうが大事なかなと思っているんですけども。

○企画部長（石坂和也さん） 恐らく今の論点でいくと、要は、市の職員としての知識といったところと一社会人としてのといったところが両方あるのかなとは思っているところでございまして。アンケートとかで見ましても、90%、なかなかやっぱり知識が及んでないというところも分かってきていて、90%の方が新しい知識、情報を得ることができたというところで、その気づきというところがあるので、まだ途上なのかなとは思っているところでございまして。

社会人としてというところがあるんですが、それやはり個人個人というところもあります。こういったところを通してといったところもありますが、やはりこれまでのいろいろ裁判例とか見ても、社会全体で議論してどうやってコンセンサスを得ていくのかといったところは最高裁でも指摘をされているところでございまして。やはり市の職員、一職員、社会に出たときには、一社会人として、そういった理解を持つことがそういったコンセンサスにつながっていくのかなというところがありますので、まだまだ議論が途上だと思います。いろんな意見もあるかと思っています。市として率先行動としてやっていきたいなと思っています。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。多様性ということはすごい重要だと思うんですけども、気にし過ぎてしまって仕事がしづらくなってしまいう環境というのは逆に市役所にとってもよくないのかなというのを懸念しまして終わります。

○委員（山田さとみさん） よろしくお願ひします。まず包括連携協定の締結について伺います。一番気になったのは、大きな1番の(3)、ウの認知症に係る自治体が加入する保険プラン等の調整というところなんですけれども、今、どうなっているのか。あと、これって入らないとどうなってしまうのか。包括連携協定をしたことによる調整がどのようなものがあつたのかについてお伺ひします。

○企画部長（石坂和也さん） 包括連携協定の内容でございますと、先ほど申し上げたとおり、4月にお越しいただいて進めてきました。と同時に、やはり認知症の、市として保険どうしていくのかという、要するに令和8年度予算に計上した内容でございます。そこについては、同時並行的に調整を進めてきてまして、そういう意味でいくと、ほかの社とも話を聞いたんですが、金額面でもこの社と一定程度折り合いがつくというか、一番安かったといったところもありまして、こちらと来年度以降できればなといったところで考えているところでございまして。

# [速報版]

そこについては、一定程度いわゆる随意契約ということにそうなるとなりますので、協定があったからということではなくて、そういった随意契約の考え方、金額で100万円未満であれば随意契約できるという中で、一定程度他社との話を聞きながらそこは調整してきたといった経過でございます。

○委員（山田さとみさん）　　というのは、調整と書いてありますけれど、プラン等の調整って書いてあるのは金額の面が大きかったということなんですね。

○企画部長（石坂和也さん）　　金額というか、どの範囲でどの部分を保障するのかといったところがあります。他市でもやっているような事例がありますが、その中でいろいろ話を聞きながら、例えば特約の部分どうするんだとかということも含めて、そういった制度設計みたいなところについて、それは所管のほうで話を聞きながら詰めていったといった中で、まだこれから予算の議論でもございますが、一定程度こういった方向でできるのかなというところでのプランをつくったというのが今年の実績でございます。

○委員（山田さとみさん）　　この件については分かりました。ここから深めてちょっと予算の話になりそうなので、そこから先はやめとくんですけど、あと、この上、1個上のイのところ、セミナー等の実施というのがあるんですけども、これについては、あんまり営業色が強くなると包括連携協定自体がすごく民間寄りに見えてしまうのかなというのも思ってしまうのですが、どのようなものを実施、検討されているのか伺います。

○企画部長（石坂和也さん）　　まさに山田委員おっしゃったとおりのところがありまして、要するに協定で、いわゆる利益誘導みたいな形になると、やはり公的な立場としてどうなのかなといったところがあります。そこは一定程度の社会的な地域課題を企業としても解決していきたいんだといったようなところの中でのいろいろメニューを提示いただいてやるといったことは心がけているところでございます。

ですので、例えば後段のあいおいニッセイであれば、ブースの出展ということでは特に経費もかからないということもございますが、例えばセミナーでいきますと、具体的に言うと、いわゆる隙間バイトみたいな形でかなり来ているところでございます。そういったところ、一定程度、講師を招いて、商工会も入ってやっているといったようなところでございますので、直接的には、間接的にいろいろ知合いをたどりながら、やはりどうやって今東京海上日動さんが持っているリソースと私たちの地域課題をつなげていくのか、そういったところでいくと非常に有益な取組だったかなと思っています。

○委員（山田さとみさん）　　承知しました。ありがとうございます。今人材不足なのでかなり深刻ということをお伺いしていますので、そういった民間との連携でより社会的な課題が、三鷹市の課題が解決するのであれば、納得というか、安心いたしました。ありがとうございます。

次、地域ポイントについて伺います。マネーチャージ機能については、先ほどの御説明で分かりました。ありがとうございます。

それで、ちょっと考え方をお伺いしたいんですが、冊子の5ページのところで、有効ポイント数というところの説明をもう少しいただきたいなと思っておりまして、単年度で5,000万ポイントを付与するというのは分かるんですけども、ポイントの流通目安というところかちょっと分からないので、もう少し御説明をお願いします。

○企画部長（石坂和也さん）　　結論でいうと、ポイントの流通目安というのは残高がどれぐらい例えば年度末に付与されているかといったようなところでございます。私ども、いわゆるシミュレーション

# [速報版]

というんですかね、机上の理論にはなるんですが、例えば5,000万ポイントを単年度で付与したときに、初年度は大体40%ぐらい、次から12%、6年ぐらいで使われるだろうといったときに、階段状に減っていくような形になる。さらに新規で5,000万。そこはずっと累計していくといったところていくと、一定程度その平準化が図れる地点、それが厳密に言うと9,000万ぐらいなのかなと。1億円、9,000万ぐらいなんですけど、そこで高止まりというんですかね、そこが今の私たちの地域ポイントのスタミナなのかなとも思っています。

ですので、5,000万、単年度で発行したものがどう段階的に決済されるのか。それを累計で積み重ねていくと、残高というのは一定程度そこで定まってくる。それが1億ポイントぐらいかなというのがシミュレーションの結果でございます。

○委員（山田さとみさん） 分かりました。これまでの事業の積み重ねもありますし、財力も限りがあるので、そういう中で単年度では5,000万ポイントで考えていらっしゃるって、この流通目安で1億ポイント、9,000万くらいとおっしゃっていましたがけれども、これで出力される効果というか、こののははかるのに、次のページの事業評価というのが関わってくると思うんですけれども、定性的な、定量的なのは分かるんですが、定性的な評価のところ、アンケート結果というのはどのようなものを見ているのか、満足度をはかっているのか、その次の行の利用団体のヒアリングを通した満足度というのは具体的に何をはかっているのかなとも思っています、この利用団体というのは、毎年選定している利用団体なのか、それとも事業者さんなのか、この利用団体というところを少し明らかにしていただきたいのと満足度というのは何をはかっているのかについてお伺いします。

○企画部長（石坂和也さん） アンケートでまずございますが、現在、毎年一定程度やっているところで、24問、設問をやっています。その中で、いわゆる利用者の属性、あと、サービス自体、アプリの満足度、満足ですか、どうですかといったところ、あとは今後、ポイントを例えば利用していない理由とか、どうして利用してないんですかというところていくと、結論から言うと、ポイントをためているという人もいらっしゃいます。

あとは、今後、充実してほしい点とかというのを聞いているというところてございますが、これずっとやってきているんですが、なかなか公表してきてない、可視化できてないというようなところがありますので、そこをきちっとオープンにして、それが時系列でどう変化していくのか。じゃあ、こういったことをやったからこれが変化していくのかといったところで、いわゆるKGIとか、そういったところの視点で指標で置いていきたいなとも思っています。

定性的なところで、利用団体でございます。大きく2つ今実施しています。市が直接付与する外郭団体含めて、それとにぎわいポイント事業という形で2つやっているんですが、利用団体と想定しているのは、いわゆる私どもでやっている外郭団体、例えば住協さんとか、いろいろやっていただいています。そうしたところに率直に使い勝手とか含めて、やはりどういった今の、例えば、新たな人材につながったとか、そういったポジティブな面もあるかと思いますが、もっとこうしたほうがいいんじゃないかというところを、やはり相手のところに出向いていってお伺いする。それはきちっと数値化できないところもあると思うんですが、現場の声といいますか、生の声を聞いた中で、改善のプロセスにどうつなげていくのかというところていくと非常に有効なのかなというところが、で、今回のこういった事業評価の仕組みとしています。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。定量的と定性的を組み合わせるというのは

# [速報版]

すごくよいと思っておりますし、実際に使っている団体がどうであったかというのを深くヒアリングしていくというのはすごく事業改善にも役立つと思いますので、ぜひ続けていただければと思います。

満足度って書いてあったので、何か、ただ単に、ヒアリングを通したとは書いてあるけれども、ちょっとどういう感じなのかなというのが気になったので、お伺いさせていただきました。

あと2つ、この件についてお伺いしたいんですけども、10ページというか、地域にぎわいポイントなんですけれども、事業が積み重なってきて、なかなか、だんだん去年はもらえたのにとか、なれ合い的になってきたりとか、何というんでしょう、目的、事業目的から離れてしまったりとか停滞してしまったりとかすることに対して懸念があります。

なので、地域にぎわいポイント、毎年、評価というか、査定してからおつけしていると思うんですけども、こういう事業に対してというのは、効果とかも含めて、なかなか詳細にというのは難しいとは思うんですけども、きちんとこちらもチェックしているというのは、姿勢というか、協力している感じとか、見ていますよというのはきちんとお示ししていただきたいなと思いますし、相互に高め合っていたきたいなと思うんですけども、そういった視点についてはどのようにお考えになっていらっしゃるのでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） にぎわいポイント事業、自主的な活動に対して、今、事業の採択基準もあります。基本は、公金を付与しているということもあって、厳格化も求められるところなんです。一定程度の範囲であれば、やはり皆さんの自主性を後押しするといったところで広く認めている。ただ形式なところは少し詰めながらといったところでございます。

じゃあ、果たしてこれが効果が生じているのかどうかといったところはやはり課題だと思っていて、一つはにぎわいの発表会というのを今年もやりましたが、時間も限られているので、五、六団体とは限られている。そうなったときに、今、66団体、昨年ありましたが、団体と事業名しかないんですね。もうちょっと細かい内容というんですかね、どんなことをやって、どんな効果があったか、どこまで踏み込めるか分からないんですが、そういったところをきちっとホームページに出していきたいな。そういったところは、令和8年度から申請の条件にして、こういった活動の状況というのを公表しますよというところを少し据えていきたいなとは思っているところでございます。

そうした、あと、日々の大体ポイントもチェックしているんです、定期的に。そのときに、少し今、活動実績どうですかということも担当が確認するといったようなことで、日々の監査という用語があるかもしれないですが、今の状況について逐一確認するような仕組みについては令和8年度から取り組んでいきたいなと思っています。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。おっしゃるとおりで、公金を投入しているから、どんなことをしているのか、どういう効果があるのかというのは知りたいけれども、やっぱりある程度の気楽さというか、やってみたいなという気持ちに伝えるという軽さみたいのも一方で必要だと思っていて、今の御答弁でちょうどいいのかなとは思ったんですけども、投げっ放しじゃなくて、ちゃんとつながっていく、どうですかってつながっていくことと、やっぱり公金なので、事業名だけじゃなくて、どういう内容をやっているというのはしっかりとオープンにしていく必要があるかなと思うので、令和8年度、楽しみにしています。

あと、最後、この件については最後なんですけれども、ふるさと納税に活用することというのは考え

# [速報版]

ていらっしやらないのかなという点についてお伺いします。代表質疑で聞いたんですけど、。

○企画部長（石坂和也さん） ふるさと納税も正直言って検討しました。例えばどこかに自販機みたいなやつがあって、ポイントで付与されてというところがあったときに、あるいは、かなり厳密にやるとすると、地場産品基準というのがあって、例えば地場産を使っているお店だと使えるとかじゃないと、例えば、いわゆる広く大衆的なドラッグストアで使えるとなると、地場産基準に合わないんじゃないか。そういったところの懸念というのがまずあるというところがあります。

ただ、ほかの市でやっている、結構観光地とかでそういったかなり限定してやっているのかなというところもありますけど、でも、都内でやっているところもあると聞いているので、その場で市長答弁したかちょっとはっきりしなかったですけど、少し事例というんですかね、検討はもう少し深掘りして、じゃあ、例えば特別区でやっているところがどうしてできているのかというところについては少し深掘りしたいなと思っています。

○委員（山田さとみさん） 分かりました。ありがとうございます。最後に性の多様性についてお伺いします。これは一般質問でも求めてきたことで、こうした分かりやすいガイドブックが出てきたことですか、職員に対する研修が広く、そしてローテーションで回っていくという点についてはすごくよいと思いました。これ理解している方はすごく興味があって理解しているんですけど、やっぱり上司があんまり理解してない方だと、やっぱりそういうちょっとマイノリティーの方も出しづらかったり働きづらかったりするのかなと思ってまして、なかなか今、過渡期というのもあって、認識を変えていくというのはすごく苦しいことだとは思いますが、やっぱり変えるのが苦しい方とか、そこまで考えなくていいんじゃないかって思う方に対しては、やっぱりちょっと、職員の評価というか、にこの理解がちゃんとしているかという、そのままじゃなくてもいいんですけど、やっぱり個人に対する、職員一人一人に対する理解とか、そういう対し方に対するものに対しての人事評価、の項目にぜひ入れていただきたいなという。ラインケアとか、そういうことにもつながっていくとは思いますが、一人一人の違いを理解していくという姿勢に対して何か評価につなげてほしいなと思うんですけど、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） そういったところのこういった多様性に対する理解とかも総合的な上で、やっぱり仕事に対する理解度とか市民に対する接し方というところを総合的に評価して、今の人事評価制度。なかなか個別のことを理解してというところが評価につながるって、なかなか今制度設計上、総務部の管轄もございますが、難しいのかなと思います。

ただ、おっしゃっている点は、やっぱりそのとおりだと思ってるところについては、やはり研修してもやっぱりかなりばらつきもあるだろうなというところもあります。まだまだこれから議論も中でしていかなくちゃいけないところがございますが、例えばちょっと視点を変えると、情報セキュリティであると、例えば簡易項目のテストじゃないですけど、理解度をはかるようなテストもやっていたりします。そういったことをやることによって、日々の気づきにつながるというところはあるのかな。例えば5年に1回じゃなくて定期的に少し皆さんの今の理解度というのを図っていくといったところは、今回のガイドブックもできましたので、いろいろ日々の改善みたいなのところについてどう仕組みとして組み込んでいくのか。それについては、今後の検討課題としてきちっと捉えていきたいなと思っています。

○委員（高谷真一朗さん） お願いします。まず、包括連携協定なんですけれども、この協定が三鷹

# [速報版]

市の政策の方向性と一致しているのかということ、それで今回は認知症の保険プランがあるから、ここ協定を結んだということですけども、既にほかの生命保険会社さんとも結んでいらっしゃいますよね、2社ほど。それとの整合性というか、今まで、例えば、ほかの生命保険会社さんもいろんなブースとか出してきてやっているけど、それが直接商売に結びついているものだとは思ってないんですね。市民の健康診断だとか血圧測定とかやってくれて、それで自らアピールして、そして協定どおり市民の健康増進に寄与するというような形でやってきていると思うんですけども、今回はずばり商売に結びついているというようなことだと思います。これはやはり今までやってきた保険会社2社とは違う流れの中でのことなのかなと思うんですけども、やはりそこら辺、なぜ、この保険プラン、安かったからとおっしゃっていましたが、どこと比較してということをしかりと説明できるような体制をこちらのほうでも持つておかないと要らない誤解を生んでしまうんじゃないかなと思うんですけど、どうでしょう。

○企画部長（石坂和也さん） 先ほどのちょっと答弁の訂正から入らせていただきます。にぎわいポイント事業、66と申し上げた。65団体でした。そこちょっと訂正します。

高谷委員の御質問の協定でございますが、ちょっと私の言葉が足りなかったかもしれないですけど、今回の認知症をやるから協定を結んだというよりも、むしろ協定を結びたいですよね、その中でどんなことが連携できますかというところでのまず手順だといったようなところで、まずビジネスありきということじゃないということはずお話ししておきたいと思っています。

その中で、やはりどこから取っかかっているのかということがあるところがあって、例えば保険といっても私ども分野は分からないということになると、こういったアイデアがありますよねみたいなところで、アイデアをもらうというのがこの趣旨だと思うんですね。

そういう意味でいくと、じゃあ、それが結果と結びついたときに要らぬ誤解を招くんじゃないかというのがまさにおっしゃっている点だと思いますので、そこについてはやはり契約事務規則等を照らして、どう透明性を持たせていくのかということについては、私たちも注意しなくちゃいけない点。ほかの例えば生命保険会社がおかしいじゃないかと言われないように、そこはやはり公明正大にやっていくというのは、委員おっしゃっているとおりだと思っています。そこは徹底していききたいと思います。

○委員（高谷真一朗さん） ありがとうございます。ほかの2社さんも結構長い歴史というか、やったださっているんで、不公平感みたいなものがないように、公明正大というお言葉ありましたので、そこは徹底してやっていただきたいと思うのと、それと、こういった協定を結んだ後の成果基準というか、それは今まで出していましたかね。やはり協定を結んで、例えばコミセンまつりみたいなのがあって、保険会社さんが来て、健康のブースを出して、そこに何人来ましたとか、そういう基準みたいなものというのは、やはりやってないなら、これからでもいいので、やったほうが、成果として、協定の、協定の成果として見えてくる、あるいは政策の方向性がこっちがつかめるといったことにもなるんじゃないかなと思いますが、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 協定についての私どもの取組でいくと、ややもするとやっぱり協定結んでおしまいになっちゃうというところがずっと懸念していて、これはやっぱり内部でもじくじたる思いがあるというところがあるって、これ実は去年の広報なんですけど、3月16日号なんですけど、協定を結んでいる団体とどんな取組をやったかというのは広報で出しました。今度の次の広報かな、でも同じような取組をしていくというところで、まだ具体的にアウトプットみたいなところまでは行ってない

# [速報版]

んですが、そこについても、ホームページで紹介するとか、どこまでできるのかなというところはあるんですが、ただ、やっぱり皆さん企業のほうも社会的な責任として自治体と組む。それをどうアピールしていくのかというところが非常に大事な取組だなと思っていますので、今委員おっしゃったような視点も、どこまでできるかといったところも含めて、今後についても広く皆さんに知ってもらえるような取組をやっていきたいと思っています。

○委員（高谷真一朗さん）　ありがとうございます。向こうはデータをやはり持っていると思うので、それをフィードバックしてもらって、さらにそれを先ほどおっしゃっていたような広報してあげるということをやれば、いわゆる協定が生きてくるというか、ウィン・ウィンになってくると思いますので、ぜひそういった方向性でよろしく願いをしたいなあと思います。

それから地域ポイントなんですけども、ポイントチャージできればよかったのになんてこの間言ったと思うんですけども、説明を読んで、ああ、なるほどなと思いました。分かりました。

そうすると、みたポのもう一つの特徴である交換という部分なんですけども、それって、システム的に分からないですけども、交換しているとかというのは分かるものなんですかね。

○企画部長（石坂和也さん）　結論を言うと、システム的に分かります。今、にぎわいポイント事業も代表者の方に渡して交換とかというので、そこも含めるんですが、そこもシステム上は分かるようになっていきます。

○委員（高谷真一朗さん）　すみません。ありがとうございます。分かるのか。その交換というのは、結構頻繁というか、活発にやり取りされているようですか。

○企画部長（石坂和也さん）　正直言って、そこまで頻繁というのは聞いてないです。当初最初聞いたのは、例えばスポーツ施設、みたポを使えるSUBARUですね、何人が集まってポイントを集めて使ったという事例は聞くんですが、なかなかそこをどういった事例で交換したのかというところまで降りていけてないというところがありますので、そこについてはいろいろこれからもヒアリングとかもやっていく中でつかんでいきたいなと思っています。

○委員（高谷真一朗さん）　導入のときの1つのポイントとか目玉として交換できますよというのがあったと思うので、やはり知らない人も多いと思うんですね。私なんかもよくスマホでピッてやるんですけども、そのときに何かこれ交換できますみたいな一言があっても面白いのかなと。そのことによって広がりにつながるんじゃないかなと。例えば、おじいちゃんがボランティア行って孫にあげてもいいわけですもんね。そうすると孫はみたポのソフト入れなきゃいけないから、アプリか、そういう中でどんどん広がっていくから、やはり1つの特徴である交換制度というのをもうちょっと広報していただきたいなと思いますが。

○企画部長（石坂和也さん）　今回、やっぱりポイントをどう循環させていくのか。いわゆる地域通貨という言い方も当初していましたが、それが市内で回っていくといったところ、円じゃなくて、といったところは1つのやっぱりポイントだとも私どもも捉えています。やはりこういった事例、やっぱりほかの地区でこういうふうによく使っているというようなところをやっぱり事例を横展開していかないと、皆さんでどうぞと言っても、なかなかこれ正直言って難しいかなとも思っています。いろいろ今回の寄附制度とかつくる中で、寄附も、やっぱりポイントが市に戻ってきて、それをどう循環させていくのかというところもあるので、そういった趣旨をぶらさずにいうんですかね、そういったところをきちっと今回やっぱり改めて位置づけたといったようなところでございまして、そこは今回の3つの柱

# [速報版]

がありますが、人材の創出、商業活性化、共助、まさに共助のプラットフォームになると思っていますので、委員おっしゃって、御指摘のような指摘も踏まえてこの事業を進めていきたいなと思っています。

○委員（高谷真一朗さん） ありがとうございます。ポイントをもらう人たちは本当うれしそうにやっていますので、ぜひ広がりが見せられていいものになっていけばいいのかなと思います。

次、性の多様性のガイドブックなんですけども、いろいろと御議論ありました。全庁的な照会をされたようでございますけども、そのときに出てきた意見はどういうようなものがあつたのかということと、あとどれぐらいの方から意見があつたのか。そしてやはり労働組合とかには相談をしながら作つたというわけではなく、全庁的にやっているからそれでいいということだったんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 件数からいくと、全庁で20件いただいているところでございます。今回反映したところでいきますと、いわゆるトランスジェンダーというところの記載はあつたんですが、いわゆるシスジェンダーですかね、それについての説明が必要なんじゃないかというようなところと、やはり髪型や服装とかについても、本人の尊重、意思を尊重するということあるんですが、例えば市民や事業者の方に不快感を与えないこと、それはやっぱり接客としてあるといったところでもございますので、そういったところを盛り込んだといったようなところでございます。

今回、特に労働組合とは個別にやってないんですが、いわゆる総務部というんですかね、職員課とあと教育委員会、これについては、個別に調整をしながら、やはり作って、それが生きないと思うがなと思いますので、そこについてはかなり慎重に対応したところでございます。

○委員（高谷真一朗さん） ありがとうございます。大分おっしゃったとおり慎重にやられているのかなと思います。けども、やっぱり労働組合さんって、三鷹市の問題だけじゃなくて、ほかの自治体の情報も持っていますので、職員の方からの意見も吸い上げているわけですから、やはりこういうものを作るときには、労働組合にも一声かけていただきたいなと思うのと、あと、今回は専門家等で構成される団体の監修により内容の精査をこれから行うということだと思ふんですけども、こういう手法というのは今まで取つたことありましたっけ。私はすごく、団体にこれ見てもらって監修を受けるというのはすごくいいことだと思ふんですけども、ここに至つた経緯というのはあるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） これまでこういった形で団体にというところについては、実はこれかなり前から進んでいて、1回見てもらっているところの内容あります。今回改めて事前修正するというのもう一度見てもらっている。ほかの事例というのは特に私どもも承知をしていないといったところでございます。

やはり私どももまだ理解が追いついてないというのが率直に申し上げてあるといったところでございます。そうした中で、私たちはやっぱり、アンコンシャスバイアスじゃないですけど、思い込みというところがやはり今の社会通念上と合っているのかどうかというところ、きちっと見ていただくというのは大事なのかなとも思ひまして、今、団体については、今、SOGI相談をお願いしている団体でございます。そこに今監修をお願いしている中で、例えばここについては、やはり思い込みというか、強過ぎる、強いのではないかというようなところについても、ちょっと今見ていただいている、内容。それを反映した上で確定につなげていきたいなと思っています。

○委員（高谷真一朗さん） ありがとうございます。中だけでやっているとおっしゃるとおり、広がりが無いわけですけども、やはりこういった取り組んでいらっしゃる団体の監修を受けるとなつたのは、非常に先進的というか、さすが三鷹の企画部だなと思ひました。残された課題は、これをどれだけ

# [速報版]

の職員の方が徹底していけるかということだと思いますので、このマニュアル、ガイドブック、活用して、よりよいものになっていくようお願いをいたしまして終わります。

○委員（野村羊子さん） 順次質問させていただきます。包括連携協定について、まずはね、何社も結んできています。これの全体的なね、今までも何年間かこれ続けてきていると思いますけども、全体的な包括的な評価みたいなことというのはどこかでやるんでしょうかね。今まで実際具体的な実績を見ながら具体的にこういうことやってというのを広報に出したというふうなことが、報告ありましたけども、こういったところあるんだ、やっているんだみたいなことだけではなくて、実質それがどういう効果を生んでいるのかというようなことというのはどこかで報告なり評価をまとめるなりというのはあるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 今言った地域課題の解決ということを私ども題目で掲げていますが、じゃあそれがどうなっているのかというところでいくと、まだ取組の紹介にとどまっているというような状況でございます。どこまでそこについて包括的に評価できるかという、要するにどういった効果があったかといったところでいくと、なかなか評価の仕方も難しいかなとは思っているところでございます。やっぱりアウトプットが中心なのかなというふうには今思っているところでございますが、まずそこから始めていくというのが私どもとしての今の考え方でございます。

○委員（野村羊子さん） 自治体との連携、包括連携協定ってどういうものかといったときに、民間の技術やノウハウとかを生かせるのか、あるいは自治体が持つ課題と一緒に解決できるのかみたいな話になってくるといふふうには一般的に言われていますけども、個別一つ一ついろんなものがあるというやっているといふふうなことは、毎回ぼろぼろ見えていますけどね。だから、企業にとっての宣伝みたいなことにも使われているわけですね、逆に、うちはこことここと連携していますみたいな、要するに企業の信用度を上げるみたいなね。じゃあ、自治体にとってどうなのか。それは特定のところにお墨つきを与えるわけじゃなくって、先ほど何かちょっと近い議論があったけど、そういうことじゃなくて、市民のためにどういうふうに関立っているのかというところをきちっと見えるような評価軸をやはりちょっと一度検討したほうがいいんじゃないかなと。いろんな自治体やっているから、逆に言えば、ほかの自治体とのこれについて研究し合うじゃないけども、それは本当に市民生活、市民の暮らしにとってどう役立っているのか。だって実際に実績を見たかチェックしてという、それなりの一定の作業をしているわけですね。こちらね。その辺のことをきちっと考えて、それなりにどこを見てよしとするのかみたいなことを考えてほしいと思いますが、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） ちょっと議論がそれちゃうかもしれないんですが、正直、私ども、どこまで広げていくのかなというのがありました。内部で議論したときに、一定でもここで、やっぱり私ども職員のリソースも限られているのでというのはあったんですが、やはり言葉はちょっと適切かどうかあれですけど、私たちがうまく使っていくというんですかね、やはり今現場で抱えているんだけど、例えばこういったセミナーやりたいんだけど、予算もないけどうまくできないかなとかといったようなところについて、要は選択肢を広く持っていくというところは今回の包括連携協定とかでも生きてくるんだろうなと思っています。

やはりそのためには、やはり協定を棚卸しというんですかね、何ができるかというのをやっぱり全庁的に理解をさせていく、共通理解を得ていくというところがないと、使おうと思ってもいざ使えないというところもあるかと思っています。

# [速報版]

かなり膨大なメニューを頂いている社もありますので、そういったところを、やっぱり定期的に市内でコンセンサスを得ていく。そういった中で、それはやっぱり現場の職員というのが一番地域の課題を知っているわけなので、そういう仕組みというのをどうにかつくっていかないと、委員おっしゃるように、結んでおしまいになって効果が見えないというふうに御指摘も受けるというふうになりますので、そういったいろんな仕組みみたいなのところについてもきちっと研究していきたいなと思っています。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。基本的にそれこそいろんな計画の中でうまくやりくりができればとは思いますが。今、十幾つやっているのかな、あるので、企業とはね、それはまたちょっと丁寧にやっていっていただきたいと思います。

地域ポイントですけども、もともとボランティアをポイントで釣るようなことでは違うでしょうということはずっと言っていますよね。結局、この間、にぎわいポイントの発表もちょこっとだけ聞かせていただきましたけども、ここに書いてあるように、今までやっていた方にお疲れさまという思いであげていると。ポイント出していると。ポイントあるからやってね、来てくださいというんじゃないですよ。つまり、使っている人たちもポイントで釣ろうとは思ってないわけですよ。だから、ボランティアとの関係性、ボランティアというのはどういうものを見るかという、そこがやっぱりこの設定が違っていたんじゃないのという。違うというか、人材育成とか、確保、広げたいとかというのはあるけども、人がボランティアをするのは、ポイントがあるからではなく、頼まれたから、自分がちょっとお役に立てるかしらって思いつつやってみたらちょっと子どもがいて面白かったとかね、後で打ち上げで飲みに行くのがよかったとかね、やっぱり関係性なんですよ。ポイントじゃない。きっかけというよりは、御苦労さまを形で見せるという意味で使っていますというのは、それは確かにそうで、さっき言ったように、だからみんなでポイントを集めて打ち上げに使ったとかという話もありました。それはそれでほほ笑ましくていいなと思いますけどもね。

そういうようなことで、今回、商業、地域経済活性化がちょっと後ろに退くみたいなニュアンスで聞こえて、それはそれで逆に、つまり、地域通貨ということよりは、やっぱりボランティアポイントというところに、やはりそっちにシフトを持ちながらやるんだなと思ったんだけど、その辺り、どういうふうに、私のこの辺の評価とそちらが受け取る感じってどうなのかちょっと確認します。

○企画部長（石坂和也さん） この間の成果発表会についても、ある方の意見、一部なのかもしれませんが、今まで無償でやってきたようなところで、ねぎらいという言葉その方は使っていたかと思いますが。そういったことで、認められたじゃないですけど、やっぱりそれについては非常にありがたいものだといったところで1つのモチベーションになっているのかなというふうには私どもも思っているところでございます。

私ども、ポイントの付与に当たっては、労働の対価性というのは、あくまで感謝の気持ちというところでのポイント設定をしているというのがまず大前提でございます。

ただ一方で、委員おっしゃったように、当初の目的も、新たな人材の創出につながっているかというところについては、立ち止まって考えたときに、まだそこまで至っていないというのは、率直にこれ課題として出しています。

ですので、やはりボランティアに紹介するのは、今度、ホームページも3月につくるということを考えています。ですので、例えばにぎわいポイント事業であれば、新たな参加者というのを呼び込んでください。それは義務じゃなくて、努力義務にするとかってあるかと思いますが、そういった私たちが

# [速報版]

狙っているようなところについて、どう制度設計していくのかというのは、やはり今回の課題を振り返って基本方針をつくるときに大きな柱になったところがございます。

ですので、前回、令和6年の4月に始めるときの基本方針から一定程度経過した中で、今言った地域課題をきちっと受け止めて、ボランティアの変容という話も以前お声をいただいたところでもございますが、そうはいつでもやっぱり担い手不足といったところもあるかと思います。新しい人にとってはやはり敷居が少し、であればという1つのきっかけにもなるかと思いますので、きちっとそこについては、先ほど委員ありましたように、団体ともこれからヒアリングしながら詰めていくといったところの中の広がりというのをきちっと確認するような形はつくっていききたいなと思っています。

○委員（野村羊子さん）　でも、ポイントもらえるからやるんじゃないよねというところはしっかり押さえていただきたいと思います。

実際に1億まで流通を、毎年5,000万、だから、毎年5,000万予算かけるのというのをちょっと確認したい。

○企画部長（石坂和也さん）　予算の規模といったところでございますが、5,000万発行して、使われるポイントというのは大体年間40%ぐらいが決済。要するに、いわゆる引き当てみたいな話も以前もありましたが、5,000万のうち40%ぐらいが決済、歳出予算で出ていくといったようなところがございます。これはあくまで推計でございますが、ほかの事務費とか含めると大体8,000万ぐらいが予算の規模になるかなとは思っています。それが今、実際、今、2,500万ポイントぐらいなんです、今発行ポイントが。ですので、5,000万を想定しても年間8,000万ぐらい、8,000万程度というふうに、ぐらいとは言えないですね、8,000万程度ということになりますので、そこについては一定のやっぱり物差しというんですかね、このまま拡大していくとどうなるんだみたいなのところもこれまでも御意見いただいていた。

ですので、私どもとすると、一つ、5,000万ポイントまでは頑張ってみよう。広げていこうといったところでの決意の一つというふうなところもあるところでございます。

○委員（野村羊子さん）　本当にそれだけかける価値がある、効果があると言えるのかという辺りは、非常に私は懐疑的です。やっぱりその費用対効果。実際、団体数、使う団体数が増え、付与ポイントが増えて、関わる人、関係人口的にアプリを入れて、ポイントもらってというふうな人たちが増えるかもしれない。だから、三鷹地域ポイントが拡大するということにはつながるかもしれないけども、本当にボランティアを増やすとか、地域コミュニティの活性化につながるのにこの金額と見合った成果だと言えるのかという辺りは非常に問題が残るんじゃないかなと私は非常に疑問だなと思っています。

つまり、ポイント付与しなくてもボランティアしてくださっている方はしてくださっているわけですよ。全ての人たちがポイントをもらっているわけじゃないわけですよ。三鷹の市内で様々なボランティア、様々活動していますよ、いろんな人たちがね。ボランティアというのの定義も含め、町会、自治会の人たちのサポーターとしてボランティアとして役員としてやっているというふうな人たちだけにポイントを付与するというのに今度なるとは思いますけども、整理しましたって書いてあるけどね。その辺りの使い方も含め、本当にポイントがあるから増えるのかという辺りも含め、私、やっぱり非常に疑問が残るし、これだけの予算をかけるということに対して、問題、やっぱりそこはもうちょっと精査しなくちゃいけないんじゃないのかなと思いますが。

使わない、ポイント使えないという声は相変わらずあると思うんです。今度また商品券事業やって使

# [速報版]

えるというふうにして、少しそこで消費される可能性はありますけども、そうしたら、逆に言えば、使っていただくためにデジタル商品券を毎年なり隔年なりやり続けなくちゃいけないのかという、そういうことにもつながるんじゃないかと。それもまた逆、本末転倒的な話じゃないかと思うんですね。その辺りの今後の在り方ってどう考えているか、もう一回確認します。

○企画部長（石坂和也さん） ポイントがあるからというようなところ、なかなか難しいところではございますが、そういう意味でいくと、今回の事業評価の制度を入れたというのはまさにその辺が肝なんだろうなと思っています。いろいろ御指摘いただく中で、私どもとすると、こういった取組をしてこういった効果を狙っているというところについて、じゃあ実際どうだったのか、先ほどの満足度も含めて、そういったところが皆さんで共有化して行って、やっぱり全然効果が上がってないじゃないかというようなところも御指摘いただく共通の指標になる物差しが必要なんだろうなというところがあるので、私どもとすると、やっておしまいじゃなくて、そのP D C Aの改善のプログラムみたいなのを組み込むというところがさらなる制度改善にもつながるのかなとは思っているところでございます。

やはり団体自身の改革というんですかね、新たに増やしていただくというところもあって、私どもも聞いていると、やっぱりどうも仲間内というんですかね、今の既存の中でといったところについても話を聞いている中で感じないわけじゃないです。ですので、さっきの、もう少し広がりをもたせていくのかといったところの中で、じゃあ、広く呼びかけてください。じゃあ、それどうでしたかといったところを聞きながらやっていくというのは、私たちのこの方針に基づいて評価検証していく1つの座標になるかなとも思っています。

いろいろ使え、不公平感という言葉も出ていて、多くの人に出していただきたい、手を挙げていただきたいというところと、例えば青少対、交通対でばらつきがあるというのも承知はしています。そこはやっぱり主管課と、じゃあみんなが使えるんだったらどうしたらいいのか。今のにぎわいポイント事業じゃなくてほかのやり方があるのかというところについても、いろいろ皆さんから意見をいただく中で詰めているところでございます。大きな方針を掲げて、個別の課題について、きちっと所管課と伴走法でやっていくというところの中で、定着を図っていくというのが今の私たちの考え方でございます。

○委員（野村羊子さん） そうなんですよ。いろんな、やっているところ、やらないところ、同じようなことをやっている。全市的にやっているようなところで、それがあったりなかったりというの。申請、手を挙げたところがというふうなところもあるからね。やっぱりちょっと精査していただいて、実際に内容的なことちゃんと報告を、実績報告みたいなことをちゃんとしながら、もう一回チェックをしていただきたいと思います。

自治会の方で、自治会費に使える。もらったポイントを自治会費として自治会に納品できるかみたいな話をしていて、でも、もらった自治会はそれまた役員さんに配って、それが循環というのかというのは、私は非常に何かクエスチョンマークになって、やっぱり何をもって循環として、何をもってにぎわいができたというのかというのは非常にやっぱり問題が残るなと思います。というのやっぱり言い続けますというところで、何かもうしようがないよねとか思って。

性の多様性のほうですけども、これ……。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩しましょう。

○委員長（加藤こうじさん） 質疑の途中ですが、ここで一旦休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

# [速報版]

質疑を再開します。

○委員（野村羊子さん） それでは、性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブックについて質問させていただきます。これはまだ案ですが、これでほぼほぼ決まるのか。ですよ。作成に当たっては、というところ。概要のところのね。これ、内容の精査を行うってなっていますが、当事者や専門団体に監修されたというのが今回出された案なのか、これをこれから監修していただくのかというの、ちょっとそこが不明確だったので確認します。

○企画部長（石坂和也さん） 現在進行形であるということは、今していただいているというところなんです。ちょっと段階を踏んで、やり方として、大枠というんですかね、根本的なところについて大きな間違いがあれば修正してください、御指摘くださいというところはやっていますので、それについては反映できているということですので、あと細かいところ、表現とか、そういったところなので、大枠これでいけるのかなという状況です。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。まあね、まあねとか言いながら、基本的にどういう立場に立って作り、どういう立場でこれを読むかというふうなところのことがあります。あるいはどのレベル、どの地点、何ていうのかな、どの程度の理解を持っている人、どの程度の理解を持ってないと思うのかみたいな、読む立場をどこに設定するのかというところがあるかなと思っているんですね。そこを、どういう人が読む、というふうな、そういう設定というのがあるのかどうかという。職員というのは分かりますけども、職員の中でもいろいろな人たちがいると思いますが、その辺り、どういう設定なのかを確認します。

○企画部長（石坂和也さん） 今回はやはり共通認識を得るための基礎資料という位置づけになりますので、これがまず、先ほどもありましたけど、職員のポータルサイトで上げてみんなが知っていくというところあります。さらにはこれから研修の中でこれをやっていくとなると、一定程度、最初の段階というんですかね、理解がない中でもまずはこれを見ていただくといったところはターゲットにします。という意味でいくと、今回の基礎知識というのを最初に置いたのはそういった意図です。

基礎知識についても、さっきも言いました4ページにやっぱりあるようなポイントのところですよ。カミングアウトだとか、そういったようなところについて、いわゆるカミングアウト、アウトティングでございしますが、意図せぬアウトティングとか、望まないカミングアウトにつながりかねないというのは、非常に私ども、この間、いろいろ取組している中で、理解を深め、そしてこれがみんなに伝わらなくちゃいけないのかな。例えば性別欄についても同じようなことが言えるというのがこの間の私の取組を通して分かったところでございます。

そういったところがこういったポイントというところで分かりやすくまとめること、そこを読んでいただければ、一定程度分かるようにもなっていますので、そう意味でいくと、入ったばかり、職場に就いたばかりでも、これを見ていただくと分かるというところは意図しているところでございます。

○委員（野村羊子さん） 大学とか、そっちのほうが進んでいたりするかもしれないというね。新入社員のほうが進んでいる可能性もあるなと思ったりもしていますが。なので、逆に概念なり言葉なりに慣れてない上の世代のほう課題を抱える可能性があるというふうなところはあるので、その辺りは、先入観なくというのかな、やっていただきたいとは思いますが。

それで、言葉遣いとか、そうやってこれからまた、もしあれだったら校正的チェックが入るかもしれないというところで、そこはそれであんまり細かくは、とは思いますが、細かいところでいうと、例え

# [速報版]

ば6ページに職員の名前をどう呼ぶかみたいな話があって、そうすると、名札に姓だけ書いてある、同じ姓の人が何人もいる場合どう呼ぶんだというふうなところは、それは職場の中で、大抵は下の名前で呼ぶような、どんどんそういうふうにならざるを得ないというふうなことになると思いますが、そのときに男性は姓で呼び、女性を名前で呼ぶというパターンになりやすいんですよ、男女がいた場合に。そういうところも気にしていただくというか。私、前にいたところでは、女性が先にそのグループのメンバーだったので、後から入った同性の男性のほうの下の名前を呼ぶというふうにならざるを得ない。その後から入ってきた人は、その男性の呼ばれている名前が、それが苗字だと思っていたみたいな、そういうこともあるというのはありましたけど、名前ってえてしてやっぱり男性を姓でというふうになりがちなので、その辺りの呼び方をどうするかというのを、これは職場ごとに自然と起こってくるものに任せているとそういうことになる。今だとね。なので、でもルールを決めていいのかわかって非常に微妙なので、この辺りは、どうするかというふうな辺りを、それは各職場で考えるみたいなこと、考えたほうがいいんだよということもこれ提示していただきたいと思うんです。名前って非常に難しい、でも、大事というところで、どうでしょうね。

○企画部長（石坂和也さん） 基本的にはさんづけといったところもあって、今回、やっぱりガイドブックを作るとき、決めつけ過ぎないというんですかね。やはり利用の状況に応じた、例えば施設や利用の状況において、職場の状況に応じて、その都度判断していくというふうなところが大事なんだろうなというところで、幾つか施設利用とかでも一定の考え方出していますが、やはり職場に応じてというふうなところはあるかとは思いますが。

やはり職員の中でも、先ほど意見がもらったというところありましたが、例えば、同じ人がいる場合どうしたらいいんですかというふうなところで、例えば仕事の内容から特定していくとか、そういったようなところというのは、まさに委員おっしゃったようなところでの配慮なのかなと思っています。

ちょっと投げかけ方というのはどういうふうな在り方があるのかというのは、少し検討しながら、特に呼称の問題でもありますし、総務部とも相談しながら、今言ったような、要はルールを決め過ぎないような中でどう工夫ができるか、職場それぞれの投げかけの仕方というのものもあるかなと思っています。

○委員（野村羊子さん） 思わぬところでつまずくんですよ。私なんかもそうなんだけど。アンコンシャスバイアスとマイクロアグレッションと、言葉はだんだん聞いてきたけど、実際どうなのといったときに、やっぱり傷つく当事者が言ってくれないと分からないんですよ。要するに、足を踏むほうは踏んでいることに気がつかないので。でも、痛いって叫ぶのってすごい大変なんですよ。大変なんですけど、そこに傷がついたということを言わなくちゃいけないみたいなね。だけど、それがうまく回って、ごめん、ごめん、悪かったと言って、その足をすぐどければ、それは言いやすくなる、ハードルが下がるんですよ。でも、言ってもどけてくれないんだったら、言ってもしようがないってなるということがあるので、この辺りの出し方というかな。その辺は研修だけでうまくやれるかどうかというのは分からないですけど、その辺りもちょっと注意していただきたいのが1点と、もう一つ、大体LGBTQ6%はいるって、昔、5年10年前の研修で聞いていて、今もうちょっといると言う人が増えているかもしれないんだけど、そうすると、1,000人いる市の市役所で60人いるということになるんですよ、当事者が。その人たちが本当に気持ちよく仕事ができているかどうかというね。でも、その辺りをどうやってチェックできるのかというふうな辺りは何か考えようがあるのか。これを出して、ガイドブックを出して、これで逆に言えば学ぶだけではなくて、これについて何か意見とか、ここもうちょっとこうだ

# [速報版]

ったらいいのにみたいな、そういうようなことも全庁的に声を聞くみたいなこともあってもいいのかなと思うんですが、その辺りも含めてどうでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 職員、働いている職員に対する配慮というか、目線、目配せというか、どう考えるのかというようなところでございますが、まさに今回、例えば総務部と教育等がいろいろ調整していたんですが、各職場に聞くことによって、要は気づき、多くの職員がこういった状況なんだ、今こういった市が考えているんだというところが分かるような形でアンケート、意見をもらったというのはその取組の一環なのかと、その取組の一環としてやっているところでございます。

そういう意味でいくと、人権審議会だったと記憶していますが、例えば相談窓口って書いたの、最初これ修正したんですね。どこに行ったらいいか、これ読んだら分からないというところがありました。ですので、ハラスメントの窓口というのを具体的に書く。あとは、SOGI相談もやって、それは職員も対象ですよというようなところもあるので、そういったところを明示したというのが今回のガイドラインでの修正点にもなるところでございます。

これを、じゃあ、今、機運つくりました。アップします。しばらくたつとやっぱり風化しちゃうというところがあるかと思います。そこについては、どうこれを風化させないでいくのか。改定の方針にも書いていますが、随時見直していくというタイミング。やはりいろいろ判例とか出ていって変わってきているところもありますので、それを必要に応じて見直し、改定を行っていくというところを「はじめに」の最後にも入れているといったところがポイントにしているところでございますので、ちょっとやり方については工夫はしていく必要があるかと思いますが、委員の御指摘を踏まえて、きちっと対応していきたいなと思っています。

○委員（野村羊子さん） 本当にセンシティブな、本当に、いつ足踏んじゃうか分からないという思いを持っているのはすごく大事だなと思います。だから、足を踏んじゃうことはあるので、ごめんごめんって、分かったってすぐ対応できるというところのほうが重要だと思っています。

11ページに申請書の性別欄の話がありますが、ジェンダー統計が取れなくなるのも困るんですね。一応ジェンダー統計等のために必要がある場合って書いてありますけど、あらゆる場合に、実はジェンダーで分けてみたら違いが発見するというところもあるので、ジェンダー統計にというふう限定しても実は困る。その辺りをどういうふうに、何が必要で必要じゃないかと、今、実はジェンダー統計、ジェンダー予算の研究者のほうの人たちも、その辺りをどこまで要求するのかというふうな辺り、検討しているみたいな、うまくガイドライン的なものが、私も見つけられない、うまく出てこないという状態であるんですけども、やはりいろんなところで差別はあって、いろんなところで差異が実は見えている。その差異を見える化する、可視化するために、可視化するからこそ、その差を埋めなくちゃいけないという取組、政策が必要になるというふうなところで、本当に何もかもなくすということではなくてという、ちゃんと統計が取れるようにする。年齢もそうなんですけどね。年齢によってやっぱり対応が違うというものってたくさんあって、統計を取っていくと、どこにどういう、企業なんかはそうやってターゲティングちゃんとしてきますけども、そういうようなことをちゃんと使えるような在り方というのかな。申請するときは、本当に例えば住民票とかの申請は別に住民票自体に書いてあるわけだから必要ないわけじゃないですか、変な話。本人を特定するために必要かもしれないけど、名前と住所があれば特定できるんだったら、性別はなくてもいい。だけど、アンケート的なこととか、そういうようなことであれば、やはり感じ方が違うのか、違わないのかというのを確認するみたいなね、何か調査というのは、

# [速報版]

そういうふうなところのクロスができるようにするみたいなこと大事だと思うんです。その辺り、ちょっと十分に検討していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん）　　ちょっとさっきの答弁の1点訂正で、意見、窓口について、私、人権審議会と言ったんですが、男女審でした。すみませんでした。

その上で、性別欄についてなんです、恐らく委員も御存じだと思うんですが、国でも内閣府のワーキングでやりましたよね。あれもやっぱり結論的に言うと、1つに答えをまとめてないというか、大きな考え方を出してとどまっているというのは、まさに委員がおっしゃったような非常に難しいことであるからこそと認識をしています。

やはり職場職場ごとに考えるというのは非常に大事なだろうなとも思っています。やっぱり性差があると思われる分野について、そこはやっぱり統計的に必要であれば必要だといったようなところであると思うし、逆に聞き方みたいなところもあると思うんですよね。一つやっぱり気になったのは、男性、女性、その他というような聞き方というのはやっぱりよくないというのは言われているんですね。その他という性別はない。であれば、今回の括弧書きとかいうようなところにいるというのは、やっぱり書き方の工夫というところあります。

やっぱりアンケートのところていくと、私どもが悩むのは、例えば憲法講座、私たちやっています。じゃあ、それ本当に必要なかねといったところについて、原点に立ち返って必要性を考えるというのを1つの基準にはしているところでございます。一度、アンケート、各職場に性別欄について調査したこともあるんですが、ちょっとそこについても一旦止まっているようなところもありますので、このガイドラインを踏まえてどういった収れんの仕方がいいのか。恐らく一方的に、企画部のほうで決めるというのはなかなか難しいんだろうなとは思っていますので、ちょっとやり方には工夫は必要なのかなと捉えています。

○委員（野村羊子さん）　　本当に難しいけど、政策を進める上では必要なことなので、違いを見える化する。どこにどういう施策をやっつけていかなきゃいけないかということを考える上では必要だと思うので、そこは注意していただければと思います。

学校の子どもの話も、本当に教職員の理解ですよ、まずはね。その辺りをちゃんとやれるかという辺りで、本当にこれも、マイクロアグレッション的な、本当に発するほうはそう思ってないけどというふうなことが起きるので、その辺りは、教職員の研修をしっかりとやっていただきたいというのと、子どもたちが相談できる、SOGI相談できますよって言うけど、じゃあ、どこでその情報を知るのかというふうなね。前に、かなり前ですけど、保健室にちゃんと、それを理解する、これを理解するようなパンフレットなり、そういう相談のパンフレットなり置いておくなり持っていけるようになるみたいな、それくらいのことあってもいいのかなと思ったりしています。

逆に制服でスカートだけじゃなくてパンツも選べるようになったら、パンツはいているとあの子はみたいな、逆にそういうレッテルを張られる可能性があるという、そういう心配をしなくちゃいけないというもおかしな話で、やっぱりどっちかを選ぶんじゃなくてどっちもみんなが選ぶみtain、どっちも平気みtainなことになるといいのになど。

昔は私は北海道で育ったので、冬になるとみんなズボンなんですよ、スカート寒いから、当たり前。当たり前そういう生活だったので、両方買わなくちゃいけないのは大変でしたが、やっぱり当たり前どっちもはくという、やっぱりそれぐらいのところがないとその効果は出てこないというふうなところ

# [速報版]

ろがあるので、対応の仕方って非常に難しいと思いますが、その辺り、教員の対応と子どもたちへの情報提供という辺りは、もうちょっと丁寧にやれるかなと思うんですが、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 教員の対応ということで、教育委員会ともこの間連携しながらやってきたというのは申し上げたところでございますが、聞いているところによると、教員、昨年度、生活指導主任会では、トウカイ講師を招いて研修をしたとは聞いているところでございます。

それとともに、教育の東京都のガイドラインですね、人権教育プログラムのガイドラインに基づいてやっているというのは聞いているところでございます。

ただ今回、いろいろ教育、学校における対応事例というところを例示しましたが、今言った制服のこともあります。非常に大事だというのは教育委員会も言っているのは、さっきの繰り返しになっちゃうんですが、いわゆる配慮することでカミングアウトにつながってしまうという可能性、これについてはやっぱり現場としても非常に難しい課題だと捉えていると聞いています。

そうした中で、やっぱり保護者も含めてよく相談して個別に検討していく、こういったところを恐らく教職員もきちっと理解した上で組織的に対応していくといったところの方向性については確認しているところでございますので、今回できましたら、教育委員会にもこれ資料をお渡しして、さっきの相談体制、どういうふうに周知したらいいのかということも併せてお伝えするような形で対応したいと思います。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。名簿、子どもたちの名簿は男女混合にちゃんとなっているかどうかということも実は度々チェックをしたほうがいいと思っていて、特に中学生は日常的には男子先名簿を使い、式典のときだけ混合名簿を使うという事例が過去にあったので、あれ男女別じゃないですからね。男子先名簿ですからね。そこはしっかり認識して、使うのおかしいということを確認していただきたいんです。これやっぱりちょこちょこチェックをしていかないと、やっぱり日常的に流される場合もある。大体、今東京都のほうでもチェックをするみたいな話になってきているので、大丈夫かなと思いますが、その辺りも含めて確認をしていていただきたい。日常的な動きの中で、見えないところでやっぱり動いてしまうみたいなことがないようにということを確認していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 今回の17ページの対応事例の中に呼称の工夫といったようなところの中でのさんづけ、さらには混合名簿というようなところでございます。委員おっしゃるように、男女別の名簿、身体測定などでといったところで使っているというのは教育委員会とも共有しているところでございます。

そうしたところが適切に運用されているのかというところが、今回こういった御意見があったということも踏まえて、きちっとお伝えしながらやっていきたいなと思っています。

○委員（野村羊子さん） 本当に気がつかないからこそ起きてしまう被害というふうなことがあるので、本当にまだまだ取組、いろんな意味で気をつけながら取り組まなくちゃいけないと思います。さっきアップデートしていくという話がありましたけど、当事者含め、そういう現場の声を含め、きちっと見て、見直していくということをぜひやっていていただきたいと思います。ありがとうございます。

○委員（大城美幸さん） 民間企業との包括連携協定の締結についてまず質問します。今まで議論があったので、大体分かったんですが、最初のときの答弁で、申出があって、全て締結になるわけではない。実績を見て決めているという御答弁がありました。その後のいろんな質疑も聞いていて、この連携

# [速報版]

協定の締結をするに当たっての基準というのが明確なのかなというのがちょっと疑問に思ったんですが、いかがかということ、それを決定するのは企画部のどこの誰とかがあってあるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 基準については、かねてもたしかこの総務委員会での議論があって、そのときなかったんですね。要は申出全部受けるのかみたいな話があって、振り返った中で、今ホームページにも出していますが、4つの請負基準というのを設けてやっているところがございます。

ただ、これ、恐らくこの基準を当てはめると、例えば市と企業との連携の目的、目標が一致しているかとか、地域課題の解決について市民に還元するということが実現できるか、人的・知的資源を生かすことができるかとかというようなところがありまして、恐らく多くの企業についてはこれ当てはまるんだろうなとは思っているところがございます。

一応、パブリックサービスとしてそれぞれの強みを生かしていくといったところであると、こういった基準をクリアしていますねというところをまず確認はします。その上で、窓口、今、企画部の企画経営課の企画調整係が窓口にはなっていますので、そこで上げていって、最終的には、これ、協定式等もありますので、市長にも確認した上で、この方向性を確認して決めているというのがプロセスです。

誰かというと、一義的には、企画部長が最終的には事務方として判断しているということは、そんなに権限があるとかじゃなくて、市長にどうやって上げていこうかと判断しているのは私です。

○委員（大城美幸さん） 判断して最終的に市長が決めるのは分かったんですが、判断するギツテ、結局4つの基準というのはどの企業にも当てはまるということで、なんだけど、やっぱり最初に言った実績を見て、地域、民間のノウハウを生かして地域課題の解決につながるかどうかということとかを判断すると思うんですが、それはだから部長だけじゃなくて、それを決めるときに、集団的な討議とか、そういうことが踏まえられているのかということを確認したいんです。

○企画部長（石坂和也さん） 言葉が足りてなかったところがございます。大変失礼しました。提案を受けると、例えばこんなことができますよというのがあるわけですね。それを含めて、所管部というんですかね、各所管がありますので、そこで話を振ります。それはうちの職員も必要に応じて同席したりとかする中で、先ほどの委員の話には、例えば商工会での隙間バイトみたいなところについては、できそうだよねというような話をどんどん同時並行的にやっていくんですね。例えば幾つかできそうな、こういった方向性だったらできるんじゃないかといったところを見定めるといいますかね。実績という言葉がちょっと独り歩きしちゃったかもしれないんですが、きちっと何ができたというよりも、こんなことだったらできそうだよねといったところを見定めるとい意味での実績になります。

ですので、提案して、そこで、じゃあ、次どんなことをやります、できますかねみたいところで、そこで終わっちゃうケースもあるし、所管課としても、いやこれ無理だよねとなると難しいというケースもあるので、そこについては、私個人の一存ということよりも、組織としてきちっとコンセンサスを得ながらやっているというのが答弁となります。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。先ほどの議論でもありましたが、締結をすることがその企業と民間企業の利益誘導につながるのか、そういうふうにならないように、それは十分慎重に議論し、検討してもらいたいと思います。

次、地域ポイントですが、私の知り合いで、夫婦で住協で活動しているんだけど、夫はスマホを持っているから地域ポイントを利用している。妻は持ってないから利用してないんですけど、夫のほうもそんなに使えるのがないんだよねって言っています。3ページに現状と課題というのがあって、新たな参

# [速報版]

加につながっていない、利用可能店舗が少ない、利用者間の自発的なポイント交換には至っていないという課題が明確なんですよね。で、じゃあ、その後どうするのというところで、何か今後の事業の方向性を見ると、地域コミュニティの活性化、3つが相互に関連しながら事業を推進し、地域コミュニティの活性化を目指しますとか、商業活性化、ポイント利用によるにぎわい創出や消費促進を目指しますとかって書いてありますが、じゃあ、具体的にどうするのというのがないなと思うんです。先ほど来のいろいろな議論で、質疑で、若干は理解しますが、課題について市としてどう解決しようとしているのかを再度お尋ねします。

○企画部長（石坂和也さん） 今回の方針をつくる時も、どこまで具体的なことを入れようかなというのは正直言って悩みました。方針ということであるので、結構前回の方針で細かいこと入れていたんですね。そこについてやっぱり予算なりの中でやっぱり出していくというのがいいということで、今回大きな考え方を出しているといったようなところでございます。

じゃあ、具体的にどうなんだというようなところであると、今考えているのは大きく2つぐらいあるんですが、例えば寄附制度を今後つくりますといった中で、その寄附を使って、例えば駅前地区のほうで、スポーツGOMI拾ってあるんですけど、そういったようなところで、ポイントで事業をやってみると。例えばボランティアさんとか、一番集まった人にポイントを付与するとかというようなところでやると、知ってもらふ契機にもなるし、参加していただいてまちもきれいになる。そういった相乗効果が生じることになって、例えばそのポイントが駅前で使えるとかというような、面的な広がりがあるような事業についてもやっていきたいなというのが1個あります。

商業活性化の面でいくと、例えば商店会などと連携してあります。いわゆるチャレ戦とかという形で商工会やっていますけど、そういったところとコラボができないかなというようなところで、例えば、近隣でも商店街で使えるお店、使えないお店があります。そこで例えばポイントが付与されて、そこで使えるとかがなると、身近なところでうまく巡回するというようなところがあるので、ちょっとそういったところについては、生活経済課も含めて今議論しているので、また改めてそういった可能があれば、皆さんにお知らせしていきたいなと思っています。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。言いたいことはいっぱいあるんだけど、絞ると、先ほど野村委員が言ったように、私もボランティアって、ポイントがつくからボランティアするとは思わない。思いません。そういう意味で、そこはちょっと考えてもらいたいなと思っています。

あと、利用可能店舗が少ないということと新たな参加者につながっていないという点で、やっぱりボランティアもそうだし、どんな活動も楽しくないと人は増えないと思うんですよね。店舗からするとメリットがないと加盟しようと思わないと思うので、そこら辺はやはりもうちょっと市としても工夫や考えが必要かなと思っています。それは意見です。

現在、アプリユーザーが3万5,508人と9ページにあって、目標が9万だったっけ、9万7,000だっけな、というふうにあった。5万7,000なんですけど、その5万7,000とした根拠を、この件での最後、伺います。

○企画部長（石坂和也さん） 先ほどちょっと意見のところにもあるんですが、ボランティアで、付与あるからというようなところでボランティアするわけじゃないところもあって、そういう意味でいくと、寄附みたいのところ、今回つくったのもその受皿になるかなといったところはあります。

それとさっきの商業の活性化というところでいくと、商店街と連携する中で、じゃあ自分たちもこの

# [速報版]

ポイントが使えるお店に加盟していきたいというようなところについても、地域コミュニティの一つとしての商業といったところもあるので、そういったところは今回の枠組みで工夫したというところはちょっと追加させていただいております。

その上で、30%とした根拠でございますが、先行している地域ポイントの団体、例えば渋谷区、国立、御殿場、深谷というのを調べたんですが、人口の割合でいくと大体28%ぐらいが登録しているところありますので、三鷹もそこを目指すといったところの中の30%で5万7,000としているところでございます。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。じゃあ、次ですが、性の多様性のほうで、周知及び活用方法って資料のところにあります。勤務時間や業務の都合などにより、これまで受講が難しかった職員にも受講機会を確保することで研修の充実を図るとあります。全職員に向けて周知と活用を図るという点で、受講機会を確保するという点、どのような工夫とかが行われるのか伺います。

○企画部長（石坂和也さん） 受講機会の確保といって2つあるんですが、再受講の機会ということで毎年やることによってということもあります。もう一つは、やはり窓口職場、特に月額職員の方ですね。ローテーションに入っている中でいくと、そこに来てくださいというのは難しいところがあります。ですので、今回、市民部、あと福祉部だけ、健康福祉部を対象にしていたんですけど、動画を作って、受講期間、例えばいつからいつまでという期間を設けて、その間に見てくださいといったようなところと、所属長と調整しまして、そういったことに配慮したローテーション、例えばこの期間1日空けてくださいとかいったところをセットでやるということによって受講機会の確保を図ったところでございます。

○委員（大城美幸さん） つまり、漏れなく全職員が受講する、動画なり見て受講して、これが周知されると考えていいんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 今回のこのガイドブックというよりは、この記載でいくと、かなり今職員研修によったような記載でございます。今後、教材としてこれを使っていくということがありますので、そういう意味でいくと、リアル、そしてオンラインみたいなところでうまく使い分けながら周知を図っていくという趣旨でございます。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。職員については分かりました。教職員についてはどうなるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 教育委員会とも調整しているところでございますが、学校長宛てにきちっとメールをして、教職員に配付、これがデータがいいのか紙がいいのかということについてはこれからの調整となりますが、今の段階でいくとそういった調整をしています。

○委員（大城美幸さん） データか紙で教職員、校長を通じて配付ということでは、全教職員にメールなり行われる、これが届くと考えていいのか確認します。

○企画部長（石坂和也さん） 基本的にはそうなるように教育委員会を通じて依頼をしていきたいなと思っています。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。あと、最後なんですが、先ほど児童、相談体制で、16ページにありますが、やはり先ほども議論ありましたが、ここに書いてあるのは、児童・生徒はもちろん教職員の皆さんも対象ですってあるけど、専門の相談窓口としてぜひ御利用くださいとはあるが、じゃあどこに相談すればいいのかというのが、それが相談体制の整備だから、これから検討ということなん

# [速報版]

でしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） この資料でも、22ページ御覧いただくと相談窓口といったところが書いてはあるんですね。今委員おっしゃっていたとおり、これ見ただけじゃ分からないだろうというようなどころでは、今まさにおっしゃるとおりだなと思います。ちょっとここは書き方工夫して、すぐここが参照できるようなやり方というのは工夫したいなと思っています。

○委員（大城美幸さん） やっぱり児童・生徒が相談するってハードル高いかなと思うんです。前、女性のトイレのところに虐待の場合のカードみたいなのが置いてあったんですね。そんな感じで、子どもたちが目につくところ、あるいは、男女問わず、トイレの手を洗うところとか、そういうところに誰でも気軽に相談できますよみたいなのがあるといいかなと思いますので、要望して終わります。

○委員長（加藤こうじさん） よろしいですね。

以上で企画部報告を終了いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 総務部報告、本件を議題といたします。

本件に対する市側の説明を求めます。

○総務部長（齊藤 真さん） よろしく申し上げます。今回総務部から行政報告させていただく案件は、まずは工事請負契約における前払金等の上限額拡大について、それから現在策定に向けて取組を進めている三鷹市人財活躍戦略（仮称）の中間報告についてと、あと三鷹市職員のメンタルヘルス計画（仮称）案についての3点でございます。

それぞれ担当課長から説明いたしますので、よろしく申し上げます。

○契約管理課長（立花省二さん） それでは、資料1を御覧いただければと思います。契約における前払金等の限度額の見直しについて御説明いたします。

1、概要ですが、契約における前払金及び中間前払金につきまして、昨今の建設資材、燃料費や人件費などの高騰を踏まえ、事業者の資金調達の円滑化を図り、経営環境強化に資するため、支払限度額を見直すものでございます。

具体的な内容ですが、まず前払金です。2の限度額の見直しですが、契約金額の3割、土木工事、建築工事及び設備工事については、4割以内で支払う前払金につきまして、支払限度額、これまで2億円だったものを5億円に引き上げるものでございます。

次に、中間前払金です。3の中間前払金支払限度額の見直しですが、前払金の支払いを受けた工事、これにつきまして、契約金額の2割を超えない範囲で1億円限度としていたものを2億5,000万を限度に引き上げるものというものでございます。

これら前払金と中間前払金、それぞれ割合が定められておりますが、これらにつきましては、地方自治法施行規則等で法令で定められているものとなっております。この金額、上限額の金額につきましては、自治体で定められる部分となっております、今回具体的に三鷹市契約事務規則を改正して引き上げるものというものでございます。

4の適用開始日ですが、令和8年4月1日告示分から適用したいと考えております。

5、その他でございます。補足的なことを記載しておりますが、(1)、前払金の用途の制限につきまして、経費の項目等を列挙しておりますが、これらも地方自治法施行規則により具体的に特定されてい

# [速報版]

るものでございます。

(2)、前払金支払限度額等の主な改正経過を記載しております。直近がまる3になりますが、令和5年4月に前払金を1億円から2億円に、中間前払金を5,000万円から1億円に引き上げたことに続いて今回改正を図るものというものでございます。

私からの説明は以上です。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）　　続きまして、資料2の御説明をいたします。三鷹市人財活躍戦略（仮称）策定に係る調査報告なのですが、まず最初に、今年度中に作成でありました本戦略につきまして、より職員の実態に即した計画とするため、計画の基礎となる調査を当初の想定よりも多く実施したことや、調査の内容、実施時期につきましても、最初に実施しましたエンゲージメント調査の結果を踏まえ、検討を重ねながら順次実施しましたことなどにより、策定期間につきましては来年度となることを報告させていただきます。

そこで今回は、これまで行った調査報告と分析結果について説明をします。1ページ中央を御覧ください。これまで戦略の検討に当たり、前回報告しましたエンゲージメント調査を含め、多角的に分析するため、3つの視点から調査を実施してきました。まる1の他団体比較は、民間企業との比較により、三鷹市の現状について客観的評価を行いました。これはエンゲージメント調査が相当するものです。

2の経年比較は、人事制度や働き方に関する調査について、過去の調査と共通の設問を盛り込み、経年変化を明らかにしました。

3の対象拡大は、今回初めて会計年度任用職員と再任用職員まで対象を拡大し、エンゲージメントなどの意識調査を実施しました。

また、障がい者の働きやすさについて、障がいのある職員とそれ以外の職員の2方向から調査をしました。

現在、調査分析と並行して方策の検討に入っております。調査で明らかになりました課題に対し、様々な対策の方法があると思うんですけども、何をどのように行っていくかを検討しているところで、その後、最終的に取組をまとめて戦略の全体像をつくり上げていきます。

次ページ以降は各調査結果や分析結果を御報告いたします。2ページ目は、前回も御報告しましたエンゲージメント調査の結果ですので、説明は省略します。

3ページ目を御覧ください。正規職員対象、人財育成・働き方等意識調査の結果概要です。こちらは正規職員を対象とした調査で、回答率は69.6%。昨年12月に実施をしました。内容は、働き方、人事制度等に関する職員の意識に関する調査ですが、過去に実施したアンケート結果と同様の設問も入れることで経年比較も行いました。

調査結果は、水色の左下にまとめているんですけども、主要な点を御説明します。4ページを御覧ください。こちらは職場環境についての設問となります。左側の凡例の項目について、自分の職場が当てはまっているかどうか、どう思いますかというところで調べたところ、5番のピンク色、「職層や経験に応じた適切な事務分担がされる」、6番の薄緑色、「マニュアル等が整備され、知識・技術等が蓄積・継承される」という項目が前回調査に引き続き低くなっていることから、こうした点を課題として認識しているところです。

5ページ目を御覧ください。こちらは勤務継続意向についての設問になります。円グラフの紺色、「継続して勤めたい」及びオレンジ色、継続したいが不安があるの合計が約7割であるのに対し、「辞

# [速報版]

める可能性がある」、緑色なんです、こちら回答した割合が約1割となっています。

「継続に不安がある」、「辞める可能性がある」と回答した理由ですが、育児、介護との両立への不安や、やりがい、収入などへの不満が挙げられています。

こうした回答は、調査全体からも分かる傾向として、性別を問わず、職員はライフ・ワーク・バランスを重視する傾向があるということも関連しているものと考えております。

6ページ目を御覧ください。次は、会計年度任用職員・再任用職員対象エンゲージメント調査結果です。こちらの調査は、回答率68.7%。昨年12月に実施した調査になります。

調査結果は、左下の水色の部分にまとめておりますが、主要な点を御説明いたします。7ページ目を御覧ください。仕事のやりがいについてです。円グラフを御覧いただきますと、会計年度任用職員、左側ですが、こちらの約9割、再任用職員、右のグラフですが、約8割がやりがいがあると感じており、正規職員よりも高い結果となっております。

やりがいを感じる主な理由は、適性や経験を生かせる仕事であること、職場の人間関係が良好であることなどであり、逆にやりがいを感じない主な理由は、仕事に見合った給与が得られないからといった意見がありました。

8ページ目を御覧ください。次は、職場の障がい者活躍推進に関する調査結果です。障がいのある職員とそれ以外の職員を対象に今年1月に実施しました。四角1を御覧ください。各設問項目のスコアにつきましては、5段階の選択肢の平均値を記載していますが、点数が高いほど満足度の高さを表しています。各設問項目において、障がいのある職員も、それ以外の職員も、障がいのある職員の働きやすさについては一定程度確保されていると感じています。しかし、執務環境等の施設に関しては不十分であるとの認識でした。

また四角2では、やりがいなどに関する回答結果をエンゲージメント調査の類似設問の結果と比較したところ、ほぼ同水準でした。

9ページを御覧ください。ここからはクロス分析の結果を載せています。下段、分析2のカテゴリー別スコアの比較グラフを御覧ください。エンゲージメント調査でスコアが低い属性であると出ました30代、主任、技術職のそれぞれのエンゲージメントのカテゴリー別スコアを比較しました。オレンジ色の30代は、業務負荷の健全度と仕事への意欲が低くなっています。水色の技術職は、組織への共感と信頼、制度への満足度が低くなっている一方で、働きやすさが高い結果となりました。

10ページを御覧ください。ここからは、先ほどのエンゲージメントスコアの低かった30代、主任、技術職という各属性ごとに、人事制度や働き方に関する項目について傾向を細かく見ていったものです。

三鷹市職員の基本姿勢である「5つの気概」をどのくらい意識しているかについてグラフにしたものです。緑色の主任は、「改革・改善への気概」が高く、技術職は、水色なんですけれども、「能力向上の気概」が高い傾向にあります。

11ページを御覧ください。職場環境の現状をどう捉えているかについてのクロス分析になりますが、全体的に、主任、緑色ですが、主任が最も低く、技術職、水色が比較的高い傾向にありました。

御報告する調査結果は以上となりますが、今回の調査結果により、改めて働きやすい職場ということは一定程度担保されているということが分かった一方で、それだけでは十分でなく、やはり業務の負担感、評価や処遇への納得感など、そういった課題も明らかになり、こうした課題に対する効果的な対策等を今後検討していきたいと考えています。

# [速報版]

以上です。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 私のほうからは、三鷹市職員のメンタルヘルス対策計画（案）について、資料の3-1、資料の3-2に沿って御説明いたします。

まず、資料3-1のA3サイズ概要版をお開きください。上段の背景・趣旨についてです。近年、社会経済情勢の変化等に伴い、地方公共団体に求められる役割は高度化・複雑化しております。メンタルヘルス不調による休職者数は全国的に増加傾向にあり、三鷹市においても対応すべき課題の一つと言えます。

メンタルヘルス不調者を低減するためには、職員自身による取組や相互の支え合い、事業・制度によるサポートに加え、様々な立場における職員の連携を強化し、対策を講じていくことが重要です。

このような状況を踏まえまして、本計画では、三鷹市職員のメンタルヘルスに関する現状や課題を分析しまして、総合的なメンタルヘルス対策を推進していくものです。

続きまして、資料3-2、計画冊子のほうの2ページをお開きください。計画策定までの経過です。三鷹市におきましては、早期より職員のメンタルヘルス対策に取り組んできた経過がございます。ステップ1、労働安全衛生体制の確立としまして、昭和58年度に条例を制定し、6つの事業所を定めまして、現在も取組を継続しております。

ステップ2、個別面談の実施としまして、昭和60年度に産業医やカウンセラー等の個別相談を設置いたしました。

ステップ3、予防的支援の拡充を平成18年度より行いまして、ステップ4、ストレスチェックを平成28年度に開始しました。また、ストレスチェックの集団分析の結果を活用したラインケアの取組を実施しまして、現在、ステップ5としまして、今回の計画策定によって、これまでの経過を踏まえた総合的なメンタルヘルス対策を推進してまいります。

続きまして、3ページをお開きください。計画の推進体制ですが、フローチャートがございますとおり、市長をトップとしまして、様々な立場において連携を図りながら対策を推進してまいります。

計画期間は令和8年度から令和12年度の5年間といたします。

続きまして、5ページをお開きください。三鷹市職員のメンタルヘルス対策の基本理念です。右側に記載がございますとおり、職員自身の取組、相互の支え合い、また、事業・制度によるサポートの3つの柱を基に、心身の健康の保持増進、安全で良好な職場環境の構築を図ってまいります。また、これらを実現するために、心理的安全性の確保の取組によって、風通しのよい職場づくりを目指していきます。

続きまして、6ページをお開きください。この後、第2章ですが、第2章につきましては、三鷹市職員のメンタルヘルスに関する現状と課題です。第2章の図表のデータにつきましては、過去10年間の病気休暇・休職者の状況を分析したものとなっております。

7ページをお開きください。図の1、病気休暇・休職者数等の推移です。御覧いただいておりますとおり、残念ながら増加傾向でありまして、平成27年度から令和6年度までの10年間で1.66倍に増加しております。

続きまして、8ページの図2を御覧ください。病気休暇・休職の要因ですが、最も多い項目は仕事に関連する要因でして、業務不適応や業務量等の負担が全体の45%を占めております。次いで職場の人間関係に関する要因が36%です。最も多い仕事に関する要因につきましても、その背景には、やはり上司や先輩につらさを相談しづらいことが影響していることもございますので、やはり話しやすい雰囲気

# [速報版]

気や助け合う環境の構築を図ることが大変重要だと考えております。

続きまして、下の段の図3、病気休暇・休職者1人当たりの取得回数です。1回が76%、2回以上が24%となっております。

メンタルヘルス不調の再発は大きな課題の一つですので、再発防止対策としましては、労働安全衛生課、職員課、また各職場の管理職間での連携の強化を図ってまいります。

次、9ページをお開きください。図の4ですが、年代別の病気休暇・休職者率の推移です。全世代ともに10年前と比較して増加しておりますが、中でも将来的な病気休暇や休職者を低減するために、若年層の職員への対策が重要と考えております。

続きまして、12ページをお開きください。図の6、高ストレス者数及び率の推移ですが、コロナ禍をピークとして、その後、10%台で推移しております。また、下の表5の職層別健康リスク値ですが、係長職と部長職のリスクが高いという結果が出ております。

続きまして、13ページ、表6です。年代別の偏差値及び高ストレス者率です。こちらは30歳代の疲労感が大きいという結果になります。今後の三鷹市政を担う若手職員の傾向が特徴的ですので、若年層への対策ということは拡充していきたいと考えています。

14ページをお開きください。表7は任用区分別の偏差値と高ストレス者率です。任用区分によってストレスの傾向が異なります。特に定年延長世代の職員のストレスが高いという結果が出ております。定年延長は、現在、制度の移行期にもありますので、こちらの世代に向けた対策についても検討してまいります。

ここまでが三鷹市職員の現状と課題です。続きまして、17ページをお開きください。こちらはメンタルヘルス対策に関する指標と数値目標です。6つの指標に対して数値目標を定めて取り組んでまいります。

中でも重点指標1、重点指標2につきましては、事業所の安全衛生委員会、労働安全衛生委員会においても目標達成のための具体的な取組について協議しまして、対策を実施してまいります。

続きまして、18ページをお開きください。こちらは対策一覧です。丸印の引き続き継続する対策、二重丸の内容を拡充する対策、黒ダイヤ印の新たに取り組む対策に区分しまして体系的にまとめたものです。これらの項目につきましては、次の19ページから20ページにかけて具体的な概要を記載しております。

続けて21ページと併せて22ページを御覧ください。重点施策としまして、先ほど第2章のところで御説明しました三鷹市職員の現状と課題を踏まえた施策を3点に絞りまして事業展開を図ってまいります。

まず1点目、心理的安全性の確保の取組、2点目、メンタルヘルス不調の再発防止の取組、3点目、対象職員への重層的な支援です。

続きまして、24ページを御覧ください。具体的な取組としまして、厚生労働省の指針によって示されています4つのケアと3つの予防、これらに沿った三鷹市職員、また管理職、労働安全衛生課のそれぞれの立場で行っていく具体的な取組につきまして、この後25ページ以降、33ページまで展開しております。また34ページ以降、第5章につきましては、関連資料を添付しております。

計画に関しましては以上になりますが、職員のメンタルヘルス対策ですけれども、これは労働安全衛生課だけではなく、市の職員全体で取り組んでいく大きな課題と認識しております。本計画の策定をも

# [速報版]

って、予防から復職支援まで、また職員一人一人から組織的な対応まで、総合的な対策を推進しまして、全職員が心身ともに健康な状態で市政に貢献していけるようなことを目指してまいります。

私からは以上です。

○委員長（加藤こうじさん）      ありがとうございました。市側の説明は終わりました。

○委員長（加藤こうじさん）      この際、しばらく休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん）      委員会を再開いたします。

これより質疑に入ります。

○委員（吉野けんさくさん）      よろしくお願いします。まず、前払金、中間前払金の件でお伺いします。

こちら、限度額の見直しということで、事業者にとって、より仕事がしなくなるということで歓迎いたします。

1個確認したかったのが、ちょっと不確かな記憶で申し訳ないんですけど、以前何回か不調になった入札の件で、金額がどんどん上がっていくじゃないですか。そのときに、前払金だとか据え置かれていたような気がするんですね。そのとき、金額が2割じゃなくて1割ちょっとぐらいの金額だったような気がするの、そういったことって実際あり得ることですか。

○契約管理課長（立花省二さん）      前払金は、基本的には契約金額を前提に決まってくるので、それプラス予算措置、それに対応する予算措置ですけども、単年度の予算であれば、単年度の工事であれば、全額が予算化されていますので、前払金が足りなくなるということは考えられないかなと思います。

ただ、複数年度の事業であれば、1年目の予算として、前払金を想定して予算化した金額が1個決まった後に、契約の金額でそれが上回ったというときに、差が出る可能性はあると思うんですけども、そのときにも場合によっては財政措置上、補正なりをするということは手法的にはできるのかなというところがあります。

ちょっとごめんなさい、私の記憶の範囲ではちょっと、直近ではそういったケースはなかったかなと思います。

○委員（吉野けんさくさん）      ありがとうございます、答弁いただきまして。続きまして、次のページ、三鷹市人財活躍戦略についてお伺いします。比較ということで書いていただいたやつ、恐らく本来であれば、もっと本当に細かいいろんな事情があって、なるところで、大変難しいところをやっているなと思います。

1点お伺いしたいのが、5ページ、勤務継続意向についてというところで、勤務継続に不安と辞める可能性があるということ2つで統計を取っているかと思うんですけど、この2つって結構違いが大きいのかなと思うんですね。これは勤務継続に不安と辞める可能性があるの2つの別々の統計みたいなのというのは分かったりかってするんでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）      辞める可能性がある方と継続に不安がある方のそれぞれの理由の傾向としましては、辞める可能性があるという方は、比較的、ちょっとやりがいを持ってないとか、違う仕事にチャレンジしてみたいとか、そちらのほうを挙げる方が多い傾向にあり、不安があるという方は、やはり育児、介護等、そういう私的な活動との両立の不安とか、健康不安を挙げる傾向が比較的多かったです。

○委員（吉野けんさくさん）      ありがとうございます。確認できました。ありがとうございます。

# [速報版]

三鷹市、メンタルヘルスケアの対策についてお伺いしたいと思います。いろいろあるかと思うんですけども、メンタルヘルスのヘルスの不調といいますか、そういったところに来すときに、やはり家庭だとか、そういった部分のものが僕は実は多いのかなとも思っているんですね。そういったところの調査というか、そういった部分について何かあればお伺いしたいと思います。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 質問議員さんおっしゃるとおりでして、この計画、8ページの図の2のところに要因をお示ししては、この中で、先ほど御説明で仕事に関することと人間関係が大部分ですという御説明をしたんですが、こちらにもちょっと米印で記載していますように、やはり家庭要因というところは非常におっしゃるとおりで大きいです。例えば仕事で非常につらくても、家庭が安定していると、それでお休みに入らずに立て直しができたりですとか、逆の場合もございまして、今回の統計につきましては、やはり家庭要因だけを主にしてしまうと、対策的なところでちょっと限界がございまして、ちなみにその他の1%というのは、ある意味仕事に全く関係なく、家庭要因のみという職員です。いろいろな主訴がある中で、主訴1点に絞らせていただいた中で、このような形で出させていただいています。

以上です。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。そうですね、ストレスなんかでもよく言うんですけど、自分がストレスに感じていても実は全然ストレスでなかったりとかというところで、結局自分がこれが原因だと思っても全然違う原因でメンタルヘルスが来してしまったりとかあるみたいなので、大変難しいところだと思うんですけども、これからもよろしく願います。終わります。

○委員（山田さとみさん） よろしく願います。まず資料1の前払金及び中間前払金についてなんですけれども、今の現状というのは分かるんですけども、この金額の妥当性についてもう少し御説明をお願いします。

○契約管理課長（立花省二さん） 金額につきましては、今まで支払限度額2億円というふうにしてきました。これ契約金額のベースで考えますと、5億円の工事であれば、までであれば、上限いっぱいの前払金の4割の2億円、上限いっぱいを活用ができますけども、それ以上になると、2億円に、上限に引っかかって据え置かれるというところがございます。これ各自治体、近隣市でも、無制限、条件を撤廃しているところも徐々に始めているところではあります。それも承知はしておりますが、財政部門等とも協議をしながら、今、5億円というので契約金額ベースでいきますと12.5億円、12億5,000万円の工事までであれば上限の範囲になるというところで行きますと、三鷹の今後を見据えた一定規模以上の工事であっても、実質的にはほとんどの工事はこの限度額の範囲内でお支払いができるかなと考えております。

とはいえ、今後、まだまだ物価高騰等もあるかなと。あと工事も、大規模な工事、学校関係も含めてまだ結構あるかなというところで行きますと、引き続きここについては検討していかなきゃいけないかなというふうには考えております。

○委員（山田さとみさん） では、今後の物価高の状況ですとかを考えながら、見直しも含めて今後考えていくということよろしいでしょうか。

では、次は、職員の人財活躍戦略についてお伺いします。本当によく分析して下さっていらっしゃるなと思っております。30代主任で技術職というところ前回お話あったと思うんですけども、その後もこうした資料を作られていて、今後の対策についても考え始めているということなんですけれども、

# [速報版]

10ページのところで、主任、エンゲージメントと「5つの気概」の丸の真ん中のところ、主任は「改革・改善の気概」が全体を上回って、エンゲージメントは低いものの、業務への改善意識は高いという、すごく課題感はある、改革したいんだけど、仕事に生かせないというジレンマみたいのを感じていらっしゃるのかなと思ってまして、どこかでもそういうふうを書いてあったように思います。

こうした本当はすごく課題が見えていて、それを生かすというのは、三鷹市政をよくしていく原動力にもなっていくと思いますので、そういった現場の中ですごくいろいろ発見する主任の提案していくルートみたいな、今でも事業提案みたいなのをされているとは思いますが、もう少し提案しやすいルートみたいなをつくるともう少しすっきりいくのかなと思うんですが、どのようにお考えでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 主任の方の改革・改善の気概が高いというところで、ただエンゲージメントは低いというので、一つちょっとこちらで推測しているのが、やはり主任の方は現場の割と中心的な役割を担っており、割と業務の負担感というのがかなり、いろんな要因はあると思うんですが、高い状況に今あって、なかなか自分が思った、こうしたほうがいいんじゃないかというのがやっぱりなかなか余裕がないというか、それを考えて改善に反映させるといった、そういうところもあったりするとは思いますが、そういった負担感をいろいろな方策で減らしていくのと、あと、そういったアイデアなり改善案があるのは、例えば、中の係長職の方とか、もっと上の管理職の方とかとコミュニケーションを取れるような、そういった仕事のことに關しての提案とか、それに対するフィードバックとか、そういったことがもう少し活性化されるような取組が必要なのかなというのは今の時点で考えています。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。本当にそうなっていくと、より市政もよくなっていくと思いますし、一方で部長さんとか係長さんとかも忙しくて、そういった時間がなかなか取れなかったりする現状というのはあるのかなと思ったりしますし、その業務を改善していくような、そういうコミュニケーションを取る余裕みたいなものというのは、今現在どうなっていて、今後どういうふうにされていく御予定なのかお伺いします。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） そういったコミュニケーションというか、風通しのよさというのは三鷹市役所全体の傾向としては高いほうなので、一定のコミュニケーションはされていると思うんですが、ただ職場によっては、ストレスとかというのも一部にはあったりするので、そこに対してはきめ細かくしていく必要があると思います。何ていうんですかね、制度的なところとかでそういったさらに活性化していくというか、コミュニケーションとか活性化していくような施策というか、制度とかをつくっていければなど考えています。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。5ページの勤務継続に不安、辞める可能性がある理由上位7つの1位のところで、育児や介護との両立が困難だからと書いてありまして、でも以前の資料で、たしか、こういう制度って取りやすいみたいな、そういうアンケート調査もあったように思うんですが、そもそも、もっと制度改革というのは必要なのかなとも思いつつ、対策に一つ壁があるのかなと思ってまして、社会的な性別役割分担がそもそも課題なのかなとも思うんですが、三鷹市ができることについて、1位の理由についてどのように取り組まれていくのかお伺いしたいのと、あと、給与、今回議案でも出てきましたけれども、給与を上げていくということも、5位の順番のところ、収入が低いからということも改善が必要かとは思いますが、この辺りについてもお考え

# [速報版]

をお聞かせください。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 今、育児や介護との両立というところで、そういったものに対する職場としての理解というのはすごく進みつつあって、それが働きやすさという職員の結果というか、には一定程度表れているんですけども、やっぱりそうはいても、今の仕事の負担感とかを考えると、少し考えてしまうような、何かそういう職員のジレンマが感じられて、おっしゃるとおりなんですけれども、なので、なかなか、そうですね、やっぱり負担感を減らしていくというところがまずは大事なのかなというのは考えています。

○総務部調整担当部長（田中博文さん） 人材マネジメント担当課長の答弁に補足をさせていただきますが、育児に関しては、小学校3年生までの短時間の勤務ができる制度が拡充になっていますので、その点の利用者も増えてきていますので、一定程度の不安のところには。ただ、パートナーとの役割分担のところはどういうふうに協力体制ができるかというところが、やはり私どもの対策だけでは限界があるので、どういうふうに民間企業も含めたりとか、同じように働いているパートナーの方との役割分担をというところは、ちょっと家庭に頼ってしまうところはあるんですが、私どものほうで取りやすくする制度を今のように拡充する、また今後、社会的な要請があればその動きに乗った形で拡充をしていくということは順次対応していきたいと思っております。

また、介護につきましては、現在改正の予定をしております、これは条例ではないので、私どもの規則等で対応するんですが、今、介護ですと180日を上限としていますが、これを365日ということで拡充をしていく方向で、介護もやはり実際に180日というところと約9か月程度の取得が限界になっていますので、なかなか9か月で介護が改善されるかということはない中では、若干ですけども、1年には引き延ばしていくというようなところでの改善をして、またその辺りで一定程度介護のほうでの制度的な支援をしていきたいと考えております。

また、収入の低い部分については、やはり経年変化の以前のエンゲージメントでも適正に評価をされて、それが処遇に反映していないことに対する不満もありますので、その辺りの人事評価の在り方と、またその処遇への反映というところについても、また研究をしながら納得いただけるような制度に向けて検討を進めていきたいと考えているところです。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。介護についても、1年9か月から1年引き延ばしということで、すごく職員に寄り添って考えてくださっている姿勢がすごく見えるので、今後も、聞き取りなども進めていただきながら、働きやすい職場に向けて頑張っていればと思います。

次に、三鷹市職員のメンタルヘルス対策計画について伺います。今、何か、これが今の話と同時期で進められているのがすごく相乗効果になるんじゃないかなと期待しているんですけども、休職者が多い職場という傾向はあったりするんでしょうか。あと、三鷹市は他自治体よりも休職者が多いよとか、そういうのというのはあるんでしょうか。ストレス値が高い部署について、どのような組織改革を行っていたりするんでしょうかというところをまず伺います。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 休職者が多い職場についてですが、現状、今年度、職種ごとのストレス状況の結果も業者から得ております。ただ、今回の計画に当たりましては、全庁的な傾向を分析するにとどまっております、職種ごと、また職種ごとの職位ごとと、細かくデータを集めておりますので、それを今回の計画にどこまで出せるかなというところ、非常に考えどころだったんですけども、私どもとしましては、より具体的なデータをお出しして、職員の皆さん、議員の皆様に興味を持

# [速報版]

っていただきたいという気持ちがありましたが、やはり少数になってくるとちょっと個人の顔とつながってしまうというところもございまして、職種ごとの結果も非常に今後活用していくことができると思いますので、また違った形でそのデータを活用していきたいと思います。

あと、ほかの自治体より多いかということですね。毎年、市町村ごとで病休者の数と率は出されています。ちょっと今、他自治体のデータが手元にございませんが、全国的な傾向としましては、総務省のほうで毎年実施しています地方公共団体の勤務条件等に関する調査というものがございまして、こちらの結果によりますと、令和5年度を起点として、10年前、遡ると、10年前から1.9倍、15年前から2.0倍という結果が出されています。

ですので、ほかの自治体、公共団体との比較というところでは、おおむね同様の傾向かなと捉えております。

以上です。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。確かにちょっと細かく出すと、ちょっとお顔がひもづいてしまうので、そこまで明らかにしなくていいと思います。なんですけれども、やっぱり御相談を受けたりする中で傾向というのは見えてくると思いますし、やっぱり対象の部署とうまく連携しながら、組織改善については行っていただきたいなと思います。

ここにラインケアとか書いてありましたが、やっぱりちょっといつもよりおかしいとか、何かそういうのを見取るようなことがとても大事だなと思っておりまして、それが例えば、ちょっと調子悪そうだなとか、相談を受けたときに、上司が、もっと頑張れ、頑張れるだろうみたいな声をかけてしまいがち、私もそれで実は休職してしまったことあるんですけども、何というんでしょう、大丈夫そうに見える人でも全然大丈夫じゃなかったりするので、そういうところについては、ちゃんと受け止めてほしいなと思うんですけども、その辺りのラインケア研修というのを行っていらっしゃると思うんですけども、どのように研修されているのかお伺いします。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） ラインケア研修、始めまして、内容なんですけれども、まず、安全配慮義務についてとか、あと、他自治体、やはり公務員の病休者が増えているという座学的なものから、そこから一步進めて、上司として職員をどんな視点で見たいか。今おっしゃってくださったように、頑張れって励ますだけではなく、本当に日常のしぐさとか、ちょっとしたことから職員の変化を見ていく必要があるよということで、具体的な見立て方なんかも説明していただいています。

そこから、研修を始めてからやはり管理職の方々からのお問合せというのも増えてきているなという印象があります。職員の誰々さん、ちょっとこんな感じなんだけれどもどうしたらいいかなとかというつながりをしてくださっているの、それをさらに広めていきたいなと考えているところです。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。すごくいい傾向だと思いますので、対応に困ったときにすぐつながれるような、そういう関係性づくりを今後も求めて私からの質問を終わります。

○委員（高谷真一朗さん） 質問するのやめようかなと思ったんですけど、人財活躍戦略と、あと、メンタルヘルス併せてちょっとお尋ねしたいんですけども、これから活躍戦略が策定作業に入ると。メンタルヘルス対策計画も今の案の段階だけど、これから本格的にということですけども、これをつくるのはそれぞれの担当課であって、役所の中だけで考えて完結しているものなんですか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 役所の中だけで作成はしております。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） この冊子、資料自体はうちの課の職員で作成しています。た

# [速報版]

だ、先ほども申し上げたとおり、これを実行することにつきましては、やはりうちの課だけが取り組んでも全く意味がないこととして、労働安全衛生委員会、あと、各事業所の取組がありますので、そこに周知を広めて、全職員で取り組んでいくという考えでおります。

○委員（高谷真一朗さん）　今の長坂さんの話は聞いて分かるんですけども、そうじゃなくて、策定の仕方なんですけれども、担当だけでこれをつくり上げていくというのは相当な大変な御苦勞もあると思うんですね。非常に重要なものでもありますと同時に、やはり専門の外部の人にこれを監修を受けるというようなことというのはないのでしょうか。というのは、先ほど企画部のほうで性の多様性を理解し行動するための職員ガイドブックの作成というのがあるんですけども、それは専門の団体の監修を受けて内容の精査を行うということをやっていたんですね。これはなかなかいいなと。やはり外部の専門家の目を通してやれば、より皆さんも自信を持って提供できるわけじゃないですか。ということなんですけど、質問の意図は。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）　そういった第三者の目という意味では、最初にやりましたエンゲージメント調査は、外部の機関に委託をしてやりまして、そこで一定の三鷹市の傾向とか特徴、他団体と比べた特徴というものを提示していただきました。それを基に、そういった外から見てどうかという知見を基に、また中でのこういった追加調査を行い、それが本当にどういう原因なのかとか、もっと深掘りしていくというような作業を行っておりますので、一定のそういった外部性というのは担保されていると考えています。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん）　うちでもこちら、策定に当たって外部のコンサル入れるかどうかというところは、まず初期に検討した事項でございます。その中で、国のほうが、メンタルヘルス対策の計画のサンプルをつくっています。また、先行して各自治体で出している自治体もございまして、そういった資料も一通りさらいながら、私どもは自前で、日頃、相談や事業展開の中で感じていることを生かして、そこは業者を頼らずやっていきたいねという思いでここまで進めてまいりました。

また、精神科の産業医の立場からいろいろと助言がいただけることもありますので、そういった中で自前で進めてきたところ です。

○委員（高谷真一朗さん）　分かりました。初期段階ではまず検討もされたし、そういう外部の人も入っていたということで、それでも大変な作業で、むしろお二人の状況が心配になるぐらいなので、あまり責任をしょい込み過ぎずにできるようにお願いします。

○総務部調整担当部長（田中博文さん）　今回、この2つの計画につきましては、当初、それぞれ別の課なので、別々に始めてはいるんですけども、最終的には人材の戦略計画の一本化をする形でメンタルヘルス計画は戦略の計画の中に含めていくような位置づけになって、人材の戦略というのが、人事部門だけではなく、労安の部門もしっかりとここが連携をしていかなければいけないというところから、人財戦略のほうで確定をすれば、メンタルヘルス版みたいな形でこの計画が位置づけられてくるように一応考えているところです。

メンタルヘルスの対策の計画については、そういう意味では人事の部門で私がメンバーに入って、さらに馬男木副市長をトップにした形で、常に勉強会、研究をして、議論をしながら進めていって、労安部門、人事部門、また産業医の意見を含めて計画を進めております。

人財戦略につきましても、同じように、人事だけではなく、現場のほうでの計画をつくって理事者に投げるのではなく、やはりトップマネジメントとしてどういうふう考えているのかを常日頃聞くよう

# [速報版]

にというところで、やっぱりトップを馬男木副市長にしながら、職員課の若い職員も含めて議論を毎回重ねている中で、ちょっといろいろと負担をかけているのは人財マネジメント担当課長ですけども、幅広い年代の職員が関わりながら今計画を進めているところでは、過度な負担がなく、でも、多様に意見を言う。現場だけではなくトップの意向も含めた形での計画というところでは、これまでの計画の作成とはまたちょっと色合いが違った形で進めているところがございます。

○委員（高谷真一朗さん） 分かりました。質問どうかと思ったんだけど、いい答弁が返ってきてよかったです。まず、やっている皆さんが、下のことはしっかり考えて、自分が壊れちゃまずいので、お気をつけいただきながら、また今までとちょっとやり方が違うということで、それもまた三鷹らしくて、職員のことを思ったものになっていくんじゃないかなと思いますので、期待いたします。

○委員（野村羊子さん） それでは、順次質問させていただきます。前払金、中間前払金限度額の見直しですが、今一定答弁があって、大体25億、25.5億、12.5億までは対応できるだろうというふうな見直しになるということでした。これ下限ってあるんでしたっけ。契約金の前払いについては、幾ら未满是支払わないみたいのがあるんでしたっけ。ちょっと細かいこと、事実関係、確認させてください。

○契約管理課長（立花省二さん） こちら前払金としてというよりは、契約金額が、特に下限もないということなので、要求があれば、契約金額の4割という形で、工事であれば4割という形でお支払いをするというものになります。

○委員（野村羊子さん） だから、契約するとき、入札のときにそれが明示はされていましてかしらね。幾ら前払金として払いますよとかというふうな形になっていましたでしょうか。

○契約管理課長（立花省二さん） まず、前払金の制度自体は、契約事務規則で定められております。あとは契約の告示の中でですけども、基本的には制限するということはなく、運用しているところがございます。

○委員（野村羊子さん） そうすると、大体どの工事、基本的には工事ですよ。実際に作業に取りかかって完成まで一定の時間がかかるから、工事にかかる前に前払金が必要というふうなことで、普通に物品納品であれば、それは納品したときにその後に払うみたいなことになるわけだから、大体そういうふうなことだとは思いますが、そうすると、でも今回、支払限度額を引き上げることによって影響を受ける、ある意味でだから受託者にとってはプラスのことになると思うんですけど、それってどれくらい年間の件数的なことってある程度当たりがついているのでしょうか。何件ぐらいあるものですか。

○契約管理課長（立花省二さん） 件数の実績ですけども、おおよそ毎年工事の契約の案件が80件程度あります。これのうちの大体40件から50件、ですので、50%を少し超えるぐらいが前払金の利用をされているというところがございます。逆に言うと、残りのところにつきましては、利用されずに、自分のキャッシュ等で多分運営をされているというところがございます。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。それで、大きい金額は、これだけの大きさだと議案に来る、議案で来るような中身だから年間何件だなという感じにはなりますけど。実際に工事のやりやすさ、引き受けやすさにつながる、あるいはちゃんと今だと物品の確保に時間がかかるみたいなことになるので、これがちゃんとすることで工事のしやすさにつながるというと思うんですが、その辺の見通しはどうでしょうか。

○契約管理課長（立花省二さん） 前払金につきましては、やはり大規模で長期間の工事になればなるほどニーズが高いと考えております。今後、大きい工事も計画の中では予定されておりますので、活

# [速報版]

用は進むのではないかなと考えております。

また併せて、例年建設業協会からも、前払金については、上限の撤廃あるいは上限額の引上げということで御要望をいただいているというところでございます。

それとごめんなさい、1点、訂正させていただいてもよろしいでしょうか。ごめんなさい。先ほど前払金の下限のところですけども、やはり契約金額50万円以上の工事から対象ということに訂正させていただきます。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。今度、包括管理で小さな修繕なんかは全部、150万円以下はそっちのほうになるみたいな話になったような気がしたんだけど、そうすると、でも、そのときはそのときでそれに対応した契約と前払金の支払いとというのも、そっちのほうに回してやるみたいな、そういう話になるのかなってちょっとふと思ったんですが、どうでしょう。

○契約管理課長（立花省二さん） ごめんなさい。包括管理で1次の元請からその後仕事が2次、3次に回っていくということだと思いますけども、ちょっとその間での細かい運用についてはこちらはまだちょっと確認ができておりません。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。あっちは本当に具体的に動いていってみたいとどういうことになるのかといったことだと思うので、これが直接は引っかかってこないということで分かりました。業界からの要望もあってということで。あとはだから、工事のときにこちらのほうでそれこそキャッシュフローを考えてちゃんと対応できるようにしとくって、そういうことになりますよね。その辺は当然財政とやっているわけなので、スムーズにいくのかなあとと思いますが、その辺りの見通しももう一回お願いします。

○契約管理課長（立花省二さん） この金額の設定に当たって、他団体、先ほども少し答弁ありましたけども、他団体で上限を撤廃しているところも幾つも出てきております。ただ上限を撤廃してしまいますと、工事の案件確定させる段階で財政的なコントロールは前払金上できなくなってきますので、その中で、今の段階での一つ調整結果として、おおよその工事については上限をカバーできるという意味でこう設定したところです。

先ほどちょっと触れさせていただいたとおり、とはいえ、やはりこの前払金については、不調リスクをやっぱり下げ効果があるのではないかと期待をしています。これで全てが解決できるわけではないですけども、やはり今の情勢の中で、着実に工事等進捗させていくためには、取り得る手段というのは取っていく必要があるという中で、前払金の引上げについてもできる範囲のことをやるというのが、今、基本的な考え方かなと考えております。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。着実にやっていただければと思います。ありがとうございます。

人財戦略のほうですね。プリントアウトし直していただいております、本当に。いろいろ今、質疑があったのですが、1つ気になるのは、非正規の人たちですね。会計年度任用職員と。おおむねやりがいがある。だから専門性に基づいてやっている非正規の人たちが多かったりするわけで、実際には、回答をした人たちが一般事務職なのか、専門性、専門職があるのかみたいなところで、実はそれも変わってくるのかもしれないし、専門性のある人たちは余計に給与に見合わない、仕事はね、みたいなところになってくるんじゃないかという気がするんですが、その辺の所属じゃないや、何だろう、というようなクロスというか、分けるような分析はしているのかどうかを確認します。

# [速報版]

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） すみません、職種別では、ちょっとこちらのほうでは載せてはいたのですが、またその辺りにつきましても分析を深めてまいりたいと思っています。

○委員（野村羊子さん） 一応だから、それは取って、割って、分析は可能だということですね。じゃあ、そこはこれからしっかり分析をしていただいて、職員のほうもそうですけども、専門性がある、なして、職員のほうは、基本は正規職員はゼネラリストだというふうなところを今どう変えていくのか、やるのかというふうな話になってくる中で、やはりそこをどのように、自分の仕事と専門性というのをどう捉えているのか。やっぱり1つの職場に長くなる人ってやっぱりどんどん専門的になってくる。私もやり取りしていて、話が早いみたいなことが出てくる。でも、それがやりがいにつながるのかね。最初はその気がなかったけど、だんだん面白くなってきたみたいなこともあるんだけど、でも移った直後は、やりたいことと違うんだと思っちゃうみたいなこともあったりする。その辺りのやりがいってすごい難しいんですけども、本人が持っている専門性とか方向性とかというところとのマッチングというのを、本人がどうそれを感じ取るかというのがこの調査の中で見えてくれば、その辺りの分析を含めて、対応、どういう方向性でこれについて全体の職員の処遇の中で考えていくのかということも出てくると思うんですが、その辺りの専門性とやりがいというのかな、その辺りも全体的にどう思うか、もう一回お願いします。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） そうですね。普通は職員は最初の10年は参加賞ということで、いろんな経験を積んで、その後、自分の方向性というか、そういったものを自分なりに考えてキャリアを積んでいってもらいたいという基本的な設定は今までもあるんですけども、また、それをより自分でも何が、自分がやりたいことって何だろうってもっと自覚的に考えていただいて、そこを反映させていける。自己申告とか、そういったところでより具体的に反映させていくという方向性は考えております。

○委員（野村羊子さん） そういうときに、結果、今回のこれにはあるのか、ないのか、どう反映しているのか分からないけど、評価をどうされるのかというね、その評価基準と自分自身の見立てと違って来る、こないというふうなところが、こういうやりがいとかに反映しているのか、してないのかという、その辺りのクロスの在り方とか、いろんな形で見えていって、傾向が出るのか、出ないのかといううのは見ていってもいいのかなと思うんです。

評価ってすごく難しいので、私なんか上司との相性でも変わっていくんじゃないかとか思うので、その辺りはすごく慎重にするべきだし、今、この間、会計年度任用職員さんたちの集会があって、評価、今回、年度の縛りがなくなったら今度は評価で切られていくと。評価するということで首切られちゃうんだみたいな話で、評価そのものが恐怖になっていくというふうな話をされている方々がいました、現場の方々で。やっぱりそういう声を受け止めて、せっかくやりがいを持ってやってくださっている方をどう評価し継続してもらおうかという辺りの対応というのを、この辺からもちゃんとアンケートの中を探りながら検討していただきたいと思うんですが、その辺りはどうでしょうか。正規と非正規と両方ちょっとどう考えるか、評価についてね、というのをちょっとお願いします。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 評価についての納得性とか、そういったものについては、正規の職員も、会計年度任用職員もどちらもそうなんですけれども、やっぱり納得性というのは、面談なり、そういう機会を捉えたやっぱりコミュニケーション、対話がもう少し適切な形というか、ちゃんとお互いが意思疎通ができる、納得できるような形のものをもう少しつくり上げていかなければい

# [速報版]

けないのではないかなというのを考えています。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。やっぱりせっかく取ったアンケートなので、いろんな角度で使っていく。クロスが、こう取って見たらどう出るのか、これは関係なかったとか、そういうようなことの、幾つかやってみると、業者のほうで分からないことも現場でこれとこれは掛け合わせるとどうなんだみたいなこと出てくるかもしれないので、その辺りはいろんなパターンでクロスをしてみるというのは深掘りとしてやってもらえるといいなど。そこから見えてきたものをどう今度は、今後の、最終的には人財活躍戦略に入っていくことなんでしょうけども、生かしていくのかということところが大きな課題かなと思います。どこに焦点を当てて聞くのかという、調査って本当に聞き方によって全部変わってくるので、反応はね、同じようなこと聞いているつもりだけど、聞く順番とか、聞く単語の一つ二つで、どっちから、1つの事象、こっちから見るのか、あっちから見るのかみたいなことになりかねないので、問い方によって。なので、経年変化も大事ですが、ちょっと変えて、角度を変えてみて、クロスしたときに去年と比べられるかみたいな、この先まだこれを続けるのであれば、ある程度、毎年じゃなくても少し続けてやっぱり取っていったほうがいいと思うんですが、その辺りの今後の活用の在り方、検討いただきたいですが、いかがでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） こういった調査につきましては、かなり今回、幅広く、調査にもお答えいただいて、割と率直に職員の方もお答えいただいたというところでありますので、これまた一定期間おいた後に、また調査を継続していこうという、そういった考えは検討の中では出ています。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。続けてというか、いかにうまく使うかということで、これ、報告は職員がみんな見れるような形になるんでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 最終的にこれが確定した段階では全職員に見れるような形を取りたいと思っています。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。ぜひ見てどうだ、どう思ったみたいな話も話題にさせていただいて、アンケートじゃないけど、声がまたそこで上がってくるとちょっとまた面白いのかなと思います。

メンタルヘルスのほうも一定話は出ていて、これも最終的に、人財活躍戦略のほうに入ってくるということで、鬱になるというふうなところとか、自殺念慮みたいのもありますけども、要するに1つだけが理由ではない。いろんなことが重なることで、直接の引き金は何かってこの事象は見えるかもしれないけど、そこにいろんなものがくっついて、いろんなことがあってなるので、たしか何年も前に自殺対策のときに、やっぱり複数回答みたいところで幾つも重なるんだというふうなところが見えてくるみたいなね、そういう調査結果を見たことがあるんですが、その辺り、今回、これ、あれというふうな形で書いてあるけど、その辺りを含めてみていくことができるような調査というか、対応というかというのは可能なかというのをちょっと確認します。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 要因の部分ですけれども、こちらは保健師が面談をした中で、聞き取りの中で、要因が何に当たるかということピックアップしていますが、ここでは主要な主訴1点について計上しておりますが、職員一人一人の今調査結果を思い出すと、項目が2項目あったりですとか、3項目あったりですとか、やはり1点のみという職員も多くいますけれども、そういったものもありますので、ちょっとどういった形でここに反映させられるということは今明言はできないんですけ

# [速報版]

れども、今いただいた御意見を基にちょっと検討してまいります。

○委員（野村羊子さん） 先ほど何か家族がしっかりしていれば回復が早いんじゃないかみたいな話があったけど、やっぱり幾つもの要因があると回復が遅れるという可能性は確かにあるので、その辺りをどうすくいってサポートに対応できるかということが現実には、計画は計画でいいんだけど、最終的には誰でも具合悪くなることあるけどねって、でも回復もできるんだよみたいな、リカバリーできるよみたいなね、そういうようなところが逆にあるほうがいいかな。病気になっちゃいけないってなるんじゃないかってね。というふうなことが、思うので、そういうときもあるよとかね、今はちょっと寝てるしかないかもねみたいな、でも大丈夫、一生そうじゃないからみたいな、何かそういうようなことをうまく伝えて、今できることは逆にちゃんと休むことだよって。でも休めないからなっちゃうんだけど、そうやって言われたって休めないの、なかなか大変ですが、逆にそういう職場風土になるといいのかなと思うんですが、そういうところではどうでしょうか。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） おっしゃるとおり、今野村委員おっしゃったように、私、言ってくださったことを日頃の相談の中ですごく大事にしているんです。職員が、お休みに入っている職員、定期的に面談に来ていただくんですけれども、その面談の対話の中で一番相手に響いたなって感じるものが、やはり職員、今、1,500人いる中で、同じように休みを経験して、一定期間療養して元気になって働いている職員いっぱいいるんだよって、きっと、あなたから今見えてないけれども、皆さんそうやってやっているから、今はちょっとしんどいけれども、それ乗り越えていきましょうねという、よく私その話をするんですね。その話をしたときって、一番相手に伝わっているなど感じていることです。

○委員（野村羊子さん） 私も相談、実は相談員をずっとやっていますので、やっていました。今はちょっとやってないけどね。15年くらい電話相談もずっとやっていたので。あなただけじゃないとか、そうなるよねって。それ普通、普通そうなるから、変な言い方だけど。そこで落ちちゃうのは普通にあることだよということってすごく一つは大事だし、見通しが持てる。やっぱり半年ぐらいで焦ったら難しいよねとかいうふうなことも含めて、数年はゆっくりしようよみたいな。でもそれぐらいたてば何とかなる人が多いよみたいなので。ですよ。グリーフケアって、身近な人、亡くなったときも1年から3年、5年ってある程度一定の見通しがあるわけだけど、そういう情報を自分で持つだけで少し気が楽になる場合もあると思うので、本当に傾向としてちゃんと捉えて、組織としてそれに対してどう対応するかという、こういう調査、現状をちゃんと把握して、対策を考えるの大事ですけど、やっぱり具体的に目の前でどうしていくかというところの風土をね、職場の風土そのものを、逆に言えばこの戦略の中に入れ込んでいただければなと要望して終わります。ありがとうございます。

○委員（大城美幸さん） 前払金のほうは金額の妥当性や業者からの要望もあったということなので、一定理解しましたので、質問はありません。

次ですが、人財活躍戦略の4ページで、このグラフで、ほとんど令和2年に落ち込んで、上にその後上がっている中、5番と6番が下がっているという最初の説明でもありましたが、令和2年にぐっと下がる何か要因があったのかなということ、何か分かるでしょうか。それと、ここである5番と6番の低い、低くなっているんですが、そののやっぱり対策というか、その辺はどのようにお考えでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 5番の職層や経験に応じた適切な事務分担というところ、令和2年に下がっているのは、推測するのは、やっぱり令和2年、コロナ期だったので、そこでかなり過重な業務負担もあったかと思っておりますので、ここで下がったのではないかなと推測をしております。

# [速報版]

す。

あと、この低い2つのものについての改善策なんですけれども、5番につきましては、そういった負担感、ちょっとすみません、先ほどもあれなんですけれども、負担感を減らしていくということや、職層や経験に応じて、納得性を持った、所属の中での事務分担について、公平性とか、納得性とか、その辺は各所属で話し合って何か決めていくとか、そういった職場づくりといったところが一つあるかなど、改善策としてあるかなと思います。

あと、6番のマニュアル等が整備されるというところにつきましては、まさにこれずっと低調なところなのですが、まさに適正事務の管理制度とかございますので、そういったところでの今マニュアルとかという動きもございますので、そういったところで改善されていくので、また別の課のあれなんですけれども、そういったところで改善されていくのではないかと考えています。

○総務部長（齊藤 真さん） 補足申し上げます。先ほど、マニュアル整備につきましては、やはり近年の不適切事例が多くなったということを受けまして、今年度中に実は全庁的にマニュアルを洗いざらい出してもらって、それを共有のフォルダに入れるなど、見える化する取組は行っております。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。せっかくクロス分析とかもされているし、ここには出てない職種別のも一応統計は取っているということなので、せっかく細かい職員の声を吸い上げたものを今後生かしていただきたいと思います。

次がメンタルヘルスで、気になるのが、8ページの上のところの病気休暇・休職の要因で、業務不適応、業務量の負担等が45%で、そこに、その背景に上司、先輩につらさを相談できないことも関連しているということで、その矢印の下に話しやすい雰囲気、助け合う職場環境の構築を図るとあるんですが、先ほどの答弁では、コミュニケーションは比較的できているというような御答弁もある中で、この45%の数字、相談できないということはどう捉えたらいいのかなと思うんですが、いかがですか。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） この45%の数字なんですけれども、そうですね、ここに業務不適応、業務量等と2つにくくっているんですけれども、業務不適応につきましては、やはりやりたい仕事ではないとか、本当はあそこの部署のこの仕事がしたいんだけど、今はそこの配属になっていることがすごくもやもやするとか、あと、実際そこの職場で求められていることに対応するのが当該職員にとって負担感が大きいとか、業務量の部分も、必ずしも業務量が負担だと言っている職員がすごい大量の仕事を持っているかということ、一致する場合もございますし、一致しない場合もあります。

コミュニケーションの部分は比較的良好だという職員課の調査、アンケートもございましたけれども、それが三鷹市の職員がコミュニケーションが十分なのか、不十分なのかということは、すみません、私もちょっと今、言えないんですけれども、いずれにしても、さらによくしていく取組というところは非常に重要だと思いますので、職員のメンタル不調に関連してやはりコミュニケーションの部分というのは一番改善もしやすいし、成果が得られるところだと思いますので、そこはこの計画を通して今後の取組で最も重要に考えているところです。

○委員（大城美幸さん） 気になったのは、上司とか先輩って、やっぱりちょっと話しにくいというのは最初からあるんですが、そこをやっぱり同じ一つの市民に奉仕する市の職員としては、同じ平等の立場だということで、やはり話しやすい、相談しやすい職場になってほしいなと思ったので、ちょっと気になりました。

次の10ページなんですけど、実績で、表2のところ、一般健康相談とかメンタル相談までは大体令

# [速報版]

和1年から令和6年まで大体同じような数字なんですけど、長期療養者相談が令和6年多くなっているんですけど、そこは、これ、令和3年も多いですけど、そこは何かこれまで推移してきた人が急に重くなったとか、そういうような関係なのか、どういう要因があるのか分かればお願いします。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 今の長期療養者相談、保健師相談の件数についてなんですけれども、数が多く出ております令和3年度、令和6年度共通している事項がございまして、長期療養者というのが、これが病気休暇、おおむね1か月から3か月までが病気休暇なんですけれども、90日までですね、すみません、おおむねではなく90日までが病気休暇、91日以上、休職に入って、さらに1年をまたぐぐらいの長期休む職員と、比較的一、二か月の職員とに分かれます。

その復帰のタイミングなんですけれども、ちょうど復帰訓練というものの、休職明けに行っていて、この件数で見て、お伝えすると分かりやすいと思うんですけど、復帰訓練を行った休職明けの職員が令和2年度が5人です。令和3年度、14人です。令和5年度が6人です。令和6年度11人です。ですので、年度をまたいで、復帰に向かった職員が多い年度が長期療養者相談が増えているという状況になります。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。そういう意味では復帰する人が増えているから相談件数は多いということは喜ばしいことなのかなと思います。

最後、14ページで、高いストレス者率で、定年延長の人が黄色で多くなっているというのが、何か、仕事一生懸命頑張ってきて、まだまだ頑張るぞってやっているのかなって思ったら、えっ、ストレス感じてらんだって、何かちょっと不思議に思ったんですけど、この辺はどのように見ているんでしょうか。

○労働安全衛生課長（長坂愛子さん） 定年延長の職員ですね。例えば60歳までは役職がついていたりとか、何かしらのモチベーションを持って仕事をしてきた中、恐らく後輩にある意味譲らなければという思いがある中、もちろん実力も備わっていて、その辺のモチベーションの持ち方、あと、業務の役割も変わってというところでのその辺の心情面がこの数字に表れているかなと捉えております。

こちらの対策も次年度、令和8年度にどういったことをやっていくと、60代、60歳から65歳までの職員がこれまでの経験、キャリアを生かしてさらに活躍できるのかということを検討してまいります。

○委員長（加藤こうじさん） 以上で総務部報告を終了いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 所管事務の調査について、本件を議題といたします。

ICT・DX（デジタルトランスフォーメーション）・地方分権・危機管理と市民サービスに関する  
こと、本件については、引き続き調査を行っていくということで、議会閉会中の継続審査を申し出ること  
にいたしたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

御異議なしと認めます。よって、さよう決定いたしました。

○委員長（加藤こうじさん） 次回委員会の日程について、本件を議題といたします。

次回委員会の日程については、本定例会最終日である3月27日とし、その間、必要があれば正副委員長に御一任いただくことにいたしたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

御異議なしと認めます。よって、さよう決定いたしました。

その他何かございますか。

# [速報版]

(「なし」と呼ぶ者あり)

それでは、特にないようですので、本日はこれをもって散会いたします。お疲れさまでした。どうもありがとうございました。