

報 告 書

(委 員 会 名) 総務民生常任委員会

(視 察 日) 令和 6 年 10 月 18 日 (金)

(視察先都市名) 福岡県福岡市

(視 察 項 目) 公民連携ワンストップ窓口 mirai@

(内 容) 報告者 大石 修平

(概要)

2018年開設の公民連携ワンストップ窓口「mirai@」は、民間事業者と福岡市の各部署とをつなぐワンストップ窓口として機能している。相談を24時間一元的に受け付けサポートするだけでなく、(1)実証実験を行うためのフィールドの提供、(2)その実証実験を経た事業を実事業の契約まで直結させる取組み、なども実施している。開設から令和6年3月末までに、相談や提案は千件以上、採択されたものは170プロジェクトに及ぶ。

(1)は、①自社のソリューションで行政課題を解決したい民間事業者からの提案を連携実施するもの、②福岡市側が解決したいテーマを提示するもの、の2種類に分かれる。これまで地下鉄でのタッチ決済機能の活用やビーコンを活用した人の見守りサービス、などの事例がある。また、この2つのプロジェクトは、(2)の仕組みを通じて、実事業として福岡市内で展開を始めている。

つないだ後は担当各課が事業を実施するが、mirai@担当課の企業連携課では、連携事業実施に係るPR活動や行政データの提供、規制緩和が必要な場合はその調整なども担当する。

(考察・感想)

企業連携課という聞きなれない所属名で、160万人都市である福岡市ならではの取組みであると感じた。なかでも、福岡市を実証フィールドとして使いたいのであれば、事業者や展開先自治体が他県であっても拒まない、むしろ普段関わりのない事業者とつながりを持つチャンスであるという姿勢は素晴らしいものである。

しかしながら、この取組みを成立させるためには、庁内各課の業務を知り、担当課長や担当者と調整ができる職員が必要であり、人の能力や資質によるところが大きい。参考にして取り組もうとするにはハードルがやや高めであると感じた。

(他委員の所感)

・一つの課がハブとなって公民連携で社会課題を解決しようという試み。素晴らしいと思ったのは、福岡市で実証された事業が他市町村で利用されることを望むという考え方だ。新規の事業を導入しようとする場合、ノウハウや技術の習得、情報の確認など困難が想定されるが、福岡市の実証データを無償で利用できる。保護者の負担月額528円で自分の子どもの位置を確認できる見守りサービスや、ドローンを活用した橋梁点検など、敦賀市も取り組みたくなる事業だと思った。

・市と事業者がつながり広くアイデア募ることでより良いサービスにつなげプロジェクトを実施できる素晴らしい窓口だと考えた。

民間事業者と市の各部署を繋ぐワンストップ窓口を設置、民間事業者の提案を行政課題の解決に繋げている。この取組を敦賀市の予算規模で実施するのは困難であるが、民間事業者との繋がりがあり、市内部の調整も可能な市議会議員の活動の一貫として、この取組を参考にしたい。

報 告 書

(委 員 会 名) 総務民生常任委員会

(視 察 日) 令和 6 年 10 月 18 日 (金)

(視察先都市名) 福岡県福岡市

(視 察 項 目) 勤務間インターバル制度と男性育休取得 100%

(内 容) 報告者 大石 修平

(概要)

令和 4 年 9 月から Well-being の向上に係る施策の一つとして市長が宣言して実施しているもので、勤務終了から翌日の始業までに 11 時間のインターバルを確保することを目的とする。令和 6 年 3 月までに、市長部局で 99%以上、教員では 95%以上が勤務間インターバルを確保できている。また、時間外勤務時間数の平均が 2 年連続で減少している。所属を超えた応援体制を構築するなどしているが、時間外にしか対応できない業務や事件のようなものが発生した際に、どのようにインターバルを確保するかは課題である。また、現在手処理で行っている状況把握についてもシステムを導入する予定である。

男性職員の育児休業取得 100%を目指す取組みは、令和 5 年度には 97.4%まで伸びてきた。平均取得日数は 90 日であるが、これは長期休暇を取る少数職員が平均数値を釣り上げているため、一番多い取得期間は 2 週間からひと月となっている。休暇を取得する職員のカバーのために、平時から職員定員を増やしてはいない。また、2 週間からひと月の休暇ではそのカバーのために会計年度任用職員を雇うわけにもいかず、周りの職員の頑張りで回しているという実情がある。多くの職員が 1 年程度育休取得するようになってくれば、補充するのが当たり前になってくるかもしれない。

(考察・感想)

短時間勤務やフレックス、遅出早出や長期休暇取得の意識醸成を図っているのは素晴らしい。ある程度根付いたら、それを意識や周囲の頑張りだけで支えるのではなく、これまでの仕組みを変えることで Well-being の向上につなげるべきであると考える。例えば、議会質問の通告期限を前倒しにする、職員数や会計年度任用職員数に余裕を持たせる、テレワークで出勤しなくても勤務できるなど、仕組みやシステムで無理なく制度を順守できるような環境が後追いでもよいので構築されていくことが望ましいと考える。

(他委員の所感)

・男性育休 100%は現実がある施策なので敦賀市でも努力していただきたい。達成する為には周りの協力が重要。

・敦賀市では、勤務終了から次の始業まで一定の休息を取る勤務間インターバルは導入されていないが、今年4月、人事院規則で国家公務員の勤務間インターバルの確保に関わる努力義務規定が規定され、施行された。地方公務員についても、総務省から勤務間インターバルの取り組みを推進してほしいとの要望があったという。職場によっては、実施が困難な部署もあるようだが、人口165万人の福岡市でも市長部局で99%以上が確保されている実情からすれば、必ずしも導入が困難とは思えない。敦賀市も、インターバルが確保されているかどうかの実態調査を実施し、どうすれば実現できるか、知恵を絞ってほしい。また、福岡市の男性育休取得率は令和5年度が97.4%。敦賀市は90%とやや低いですが、年々向上している。福岡市では、男性の育休取得はあくまで本人の意思による。男性が育児に参画する意義や、育児経験が仕事に役立つことを認識してもらっているという。敦賀市も、男性の育児にかかわる必要性を理解してもらい、民間企業の男性育休取得率向上につなげてほしい。

・男性の育児休業取得の取り組みは素晴らしいものであるが、受け入れられる職場環境の整備が必要であると考えます。