

常任委員会行政視察報告書

委員会名	財政総務委員会
視察委員	委員長 倉沢 恵 副委員長 橋本 潤 委員 五十川有香、後藤恭平、梶川文代、山本 力、松谷晴彦、 小北一美、柿原真生
視察期間	平成 29 年 8 月 9 日（水）から 8 月 10 日（木）まで 2 日間
視察内容等	<p>1. 視察先及び調査事項 1 日目 呉市 新庁舎における防災拠点機能について 2 日目 北九州市 女性職員の活躍推進に係る取組について</p> <p>2. 調査の概要及び意見（呉市） ア. 呉市の主な事業概要 総務部先岡副部長、危機管理課岩田課長より説明があった。 呉市総合防災訓練過去 3 年間の開催状況、自主防災会等実施の防災訓練の状況、その他の訓練として（1）図上訓練・情報伝達訓練。（2）火災避難訓練。新庁舎運用に伴い、火災避難訓練を実施。（3）地域住民や学校での図上訓練や防災学習等。防災会議室（Web 会議システム）の運用事例などの説明があった。 防災会議室は正面中央に大きなディスプレイがあり、同時に各人の自席にはパソコンディスプレイがある。個別の地域の詳細について Web カメラを通して表示できる。市内河川の危険箇所を常時監視する。また、情報の共有のため、市内 17 箇所の市民センターを Web カメラで繋ぐ。市内の避難所は 57 箇所。必ず担当職員がいるようにしている。市内は広く（吹田市の 10 倍の面積）、車で端から端まで 2 時間半かかる。Web の活用で広い市域全体の被災状況の全体像を瞬時に把握できる。 避難訓練は障がい者、子どもなど含めて 255 回開催。災害対策本部は市長、危機管理担当部長、土木部長、自衛隊、県職員などが入る部屋であり、災害全体の把握のための指揮命令をする本部室と、支援のための実務を担当する部屋を分けている。</p>

イ. 主な質疑内容

担当者から説明の後、委員から次の質問があった。

- (1) 防災システム、Web 会議システムの提供会社はどこか。
- (2) 本庁建物の防災拠点施設は、市民の避難所をかねているか。
- (3) Wi-Fi は建物に設置されているか。
- (4) 庁舎建替えの準備期間、予算、市議会の議決の経過。
- (5) 対策本部は常設型であるが、災害時の本部設置にかかる時間は。
- (6) 危機管理課の職員体制。
- (7) 自主防災組織の組織率。
- (8) 自主防災組織への資金的支援は。
- (9) テレビ会議システムは日常業務でも利活用できるか。
- (10) 常設の防災会議室は日常的には何に使うのか。
- (11) 呉市は離島がたくさんあるが、災害時に繋がっているか。
- (12) マスコミのブースは。
- (13) 自家発電システムは。

呉市より、会議システムの会社については庁舎建設会社が担当した。防災拠点の本部機能と市民を支援する避難所とは区別している。Wi-Fi は設置されている。庁舎建替えは 20 年かかった。災害時、対策本部の開設に必要な時間は 1 時間半。危機管理課の職員は 7 名。自主防災組織の組織率は 90 パーセント。財政的支援は 2 万円の備蓄用備品代程度を支援。Web テレビ会議システムは日常的に支所とつながっており、通常業務でも本庁への問合せに使える。離島問題では、避難所に必ず職員を配置し、対応することになっている。自家発電システムは庁舎の最上階にある。などの説明があった。

ウ. 委員会としての所感

- (1) 呉市は平成 7 年の阪神淡路大震災を教訓に、防災拠点をかねた庁舎建設が課題となり検討を開始。その後、市町村合併が有り、国の合併特例債の利用が可能に。建設費総額 167 億円のうち合併特例債で 141 億円が認められることとなり、新庁舎建設への道が開けた。吹田市においては建設費の捻出がかぎとなると思われる。
- (2) 吹田市では常設の防災本部拠点づくりが必要となっている。議会棟全員協議会室が兼用施設。現在の庁舎を大規模改修し、防災拠点に改良していく方策を新たに模索することが求められていると思われる。
- (3) 呉市は Web の活用により市内全域の映像による把握が可能となっていた。吹田市でも Web の活用を進めるべきである。

エ. 各委員の所感

- (1) 本市の防災能力、とりわけ施設や設備面での不十分さを痛感した。市民の生命・健康、加えて財産を守る。これらのために、本庁舎をはじめ、有事の際により良い対応ができるよう、本市も整備をしていくべき。
- (2) 呉市と吹田市は異なる地形や経緯があるので、そのまま参考にすることは難しいが、庁舎の建て替えのために約 20 年前から積み立てをしていたことや市民意見に沿って市民協働の理念に基づいた拠点機能とともに建てられていることは吹田市も大いに参考にすべき点であると感じた。また、災害時、情報把握のためには本部機能の早期立ち上げが求められる。吹田市の現状と比べると呉市のように常設の災害対策本部機能は有用であると感じた。
- (3) 危機管理の中心となるものは設備であって、本庁の建て替え（約 167 億円）とともに行われたものであった。吹田市でも庁舎の建て替えや南千里での新築に伴うシステム構築を急ぐ必要性を感じた。
- (4) 平成 27 年 12 月に完成した呉市新庁舎内には防災会議室が常設されている。建設コンセプトである「市民にやさしい庁舎」、「市民のまちづくりの拠点となる庁舎」は吹田市も今後新庁舎の建設を検討していく必要がある中で参考になった。
- (5) 迅速な対応が必要な災害時に対策本部は重要であるが、それ以上に市民や職員の防災意識の向上は検討していく必要がある。その点で、「庁舎建て替え」という転換期に、システムを検討、設置し、それを機に意識が高まったとのことで、各種訓練や防災学習等が各地で広がっている。ハード面では、すぐに吹田市で活用できるシステムではないものの、今後の方向性として大いに検討すべきシステムであるので、吹田市でも検討してほしい。
- (6) 今後本市で課題となる新庁舎整備に関して、災害時の対応を含めた呉市の様々な取り組みや、くれ絆ホールの建設費用を含めた整備手法が庁舎とともにメイシアターの整備についても参考になった。
- (7) 新庁舎建設に関する基本コンセプトの一番目に「市民の生命と財産を守る」と、整備目標の重点が明確化され、徹底されていたと感じる。平常時の災害対策本部室のスペースや Web カメラ機能など、ただの「空き部屋」にしないよう活用できることも印象的であった。

3. 調査の概要及び意見（北九州市）

ア. 北九州市の主な事業概要

総務局女性の輝く社会推進室岩田室長、女性の輝く社会推進室女性活躍推進課神谷課長より説明があった。

北九州市の女性活躍・WLB推進体制について。女性活躍・WLB「一体」の取組開始について。更なる取組の必要性（第二期）として、①イクボス養成、②働き方改革の強化、③第二期の主要指標の進捗についてなど説明があった。

平成19年市長選挙で北橋市長が当選。女性の就業支援が遅れているため、キャリアアップ、再就職などを総合的に支援するために「女性活躍推進センター」を設置。市役所の女性役職者が16.2%なので、平成30年までに20%を目指す数値目標を持ち、取組を始めた。

イ. 主な質疑内容

担当者から説明の後、委員から次の質問があった。

- (1) 管理職の残業はどのように管理しているか。
- (2) 国保や税金など時期により業務が集中するが、調整は。
- (3) 女性活躍の条例はあるか。民間企業への働きかけは。
- (4) 講演会を開催しているが、講師の選任はどのようにしているか。
- (5) 市長公約が大きな影響があると思うが、実際はどうか。
- (6) WLBの実践をチェックする上でコンサルに依頼しているが、効果は。
- (7) 職員研修の効果は。
- (8) 女性の管理職登用試験における特例枠の意味は。
- (9) WLBを実践して、市民に対して成果は。

北九州市より、残業は自己申告。年2回面接し、チェックする。フレックスを導入しており、7時半、8時半、9時半出勤。忙しい課への応援は、課を超えて応援している。女性活躍の条例はない。企業への発信は、まず市役所が見本になるよう努力。講演会の講師は会社社長。時間外勤務の削減はコンサルが効果があった。2500時間減。課で朝礼だけでなく、「夕礼」をして、残業の必要性などを課で確認してから残業している。自己判断でさせない。残業するかどうかをマネジメントする能力を求めている。課長の役割は大きい。管理職のWLBは、部下からの勤務評定のなかに、上司のWLBのチェック項目を作っている。何で課長は残っているのか、残ることが悪いとの評価基準を変えたことが大きい。女性の管理職登用のための特別枠について。試験の内容を知識重視から、面接重視にした。能力があることは面接すれば分かる。それにより女性が

次々と管理職になっている。女性が働くためには育児だけでなく、介護の社会化も必要。取組を進めているが、いずれ女性管理職が多数派になる時期があると思う。WLB が徹底することにより、結果として市民に還元できると思う。などの説明があった。

ウ. 委員会としての所感

- (1) トップの姿勢で大きく変わる事例であり、感銘を受けた。市長の決意とともに、厚労省からの人事交流である女性副市長の役割も大きかったと思う。
- (2) 職場の雰囲気を変えた効果は大きい。女性職員だけでなく、男性職員への WLB の徹底は、意識改革が決定的。そのために、研修会、コンサルによるチェックなど役所全体の意識改革が進捗するよう担当課の役割は大きい。
- (3) 社会的な構造変化。子育て、介護など社会的支援の仕組みはまだ完全とは言えない。家事育児介護は主に女性が担い手になっている。子育ての社会化、介護の社会化など構造的に変えていくための取組がさらに求められている。

エ. 各委員の所感

- (1) 時間外勤務の削減効果等が生まれた説明を受けたので、費用対効果の説明を求めた。しかし、その情報は把握されていなかった。現場視察ではなく、説明を受けての質問等が主となる場合、事前に十分な調整が重要。再訪問が容易でない遠方の視察はなおさらである。働き方改革をまずは役所からとのことであったが、まずは役所ではなく、民も官もの考え方が必要。職員職場環境の充実も重要。しかし、直接に市民に寄与しないこの種の改革は役所の自己満足とならぬようすべき。
- (2) 北九州市には、「女性の輝く社会推進室」がある。県との協働事業や市長の公約と女性副市長の影響はとても大きいものであった。また、女性活躍という視点だけでなく、労務管理全体として、残業ゼロや業務改善へ向けたコンサルによるアドバイス制度、『イクボス宣言』や『夕礼』による職員間の課題共有の場づくり等、風通しの良い職場づくりを進めておられ、「職員を大切にする＝市民を大切に想う市」であるという印象を受けた。
- (3) 女性活躍と働き方改革を一緒にたにしている印象であった。確かに重なる部分も多いが、分けて考えないと市民や市内企業からの視点は冷ややかになると感じた。待機児童は？企業内保育に対す

る補助は？といった具合に、役所だけ優遇すると市民の不満が爆発する恐れがある。

- (4) 「女性職員の活躍推進に係る取り組み」について女性活躍推進課長から説明を受けたが、北九州市は女性職員の能力発揮についての取組、施策に力点を置き、推進されているように感じられる。また、ワークライフバランスについての取組も、民間企業にもプラスの影響を与えていくことになると思う。
- (5) 吹田市も、女性活躍推進としてセクションを設けているが、庁内に浸透させる必要から、部署として確立させる必要があると思われた。また、職員の正規・非正規の比率、男女比率等、北九州市との違いがあり、そのまま参考にとはいかないまでも、取組姿勢、アクションプランの進め方、男性職員への働き掛け等、大いに参考になる内容があるので、吹田市でも、今後の検討をさらに進めてほしい。
- (6) 女性職員の活躍推進に係る様々な先駆的な取組を始め、女性活躍だけでなく、WLB の推進等女性職員だけに限らず、男性職員も含めた働き方改革への全庁あげての長期的な取組が大変参考になった。
- (7) 昇任には上司の応援が重要と分析し、部下の人材育成やチャレンジを応援することを取組の柱に設定している。管理職の評定に「イクボス実践」を導入、勤勉手当に反映させたことが大きい。また、時間外勤務を削減するためのコンサルによる研修、部下からの推薦による「イクボス表彰」など、多面的、組織的に行われた結果が実績に表れている。