令和元年第3回定例会 一般質問

2019年10月03日：令和元年第３回定例会（第３日） 本文

● １番（小野なりこ議員）

令和元年第３回定例会、新人小野なりこが議員活動をスタートし、初めての質問に立たせていただきます。（スクリーンを資料画面に切り替え）

１点目は、東京２０２０大会レガシーとして千代田区役所での働き方改革の推進についてです。２点目は、区の計画、情報を区民に的確に知らせる工夫についてです。

説明の補足として、プロジェクターに資料を投影させていただきます。

それでは、１点目の千代田区役所の働き方改革についてです。

官民問わず、働き方、仕事の進め方を通して行動と意識の変容が求められている昨今です。国が定めた働き方改革関連法をきっかけに働き方改革を始めた組織もあれば、早い段階から実践している組織もあります。庁内でも既に取り組んでいることがあると思いますが、いかがでしょうか。（スクリーンの資料画面を切り替え）

まずは東京２０２０大会の成功への貢献として大会期間中の各種混雑問題の回避が必要です。この取り組みの推進を通してほかの可能性も広がるため、今回は４点ご紹介いたします。

１、災害時、緊急時に庁内にいなくても柔軟でシームレスな情報連携が可能になる。

２、今後の生産人口減とＡＩを視野に入れた業務効率化。

３、個別事情を抱えながらも働き続けられる環境と仕組み。

４、質も担保する生産性向上とワーク・ライフ・バランスです。

働き方改革が求められている時代背景はさまざまですが、実践することで未来の課題解決にも寄与します。ぜひ東京２０２０大会、オリ・パラをよき機会と捉え具体的な改革が進むことを期待します。（スクリーンの資料画面を切り替え）

それでは、実際に大会期間中における混雑緩和と貢献策の検討についてです。混雑緩和は大きく分けて２点あり、１つ目が人の流れに関する取り組みです。例えば、テレワーク、時差出勤、休暇取得、会議やイベント実施時期の調整が挙げられます。

２つ目が、物の流れの調整で、道路の混雑緩和や円滑な業務遂行の実現です。（スクリーンの資料画面を切り替え）こちらは以前から区役所を初め駅などに掲示されているポスターです。スムーズビズは混雑緩和策の総称として認知されるようになり、一般企業の協力、参画も増えてまいりました。（スクリーンの資料画面を切り替え）

ます１つ目は時差ビズです。出勤時間、退勤時間をずらすことで電車、地下鉄の混雑緩和に貢献します。参加企業は１,３４５社です。（スクリーンの資料画面を切り替え）２つ目がテレワークです。時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として、在宅勤務に限らずさまざまなテレワークのスタイルがあります。一方でテレワークのチャレンジはハードルが高く感じられがちです。特に職種による条件面の公平性、セキュリティ、勤怠管理などが懸念として挙がるようです。そんな中、テレワークデイズなどの推進期間を利用し参加、実践したのが２,８８７団体でした。（スクリーンの資料画面を切り替え）そして３つ目は、交通需要マネジメント、通称ＴＤＭです。交通混雑緩和の重要性は大阪サミット開催時のニュースが記憶に新しいと思います。備品の配送、ごみ収集、工事車両の移動など、物流コントロールなどが含まれます。参加団体数は９月２５日現在で１６５団体、参加企業、事務所数は２,５７２社になり日々更新されています。（スクリーンの資料画面を切り替え）

以上、時差ビス、テレワーク、ＴＤＭがスムーズビスです。この取り組みは一般企業だけではなく省庁でも必要な取り組みです。（スクリーンの資料画面を切り替え）この夏、大会を想定してトライアル期間が設けられ、協力企業を初め都庁、他区区役所でも検証されました。（スクリーンの資料画面を切り替え）旗振り役の東京都庁では、都庁２０２０アクションプランとして現在も推進中で大きく分けて２点あります。１点目が、鉄道混雑の緩和策として都庁職員の移動の調整です。２点目が、道路混雑の緩和策として車両を減らすことです。いずれも各所管が主体的に取り組むことで検証可能な具体的緩和策です。

実際にトライアルで取り組んだ職員は、警視庁、東京消防庁を除く約５,０００人、本庁職員の約半数です。（スクリーンの資料画面を切り替え）冬の取り組み後に職員アンケートをとっていますので、ご参考までに在宅ワーク勤務終日型の結果をご紹介いたします。ワーク・ライフ・バランスが上がった人８９％、業務効率が向上した人５４％、変化なし９％、下がった人２％となっています。他区もトライアルからスタートしているところがあり、検証が進んでいます。

（スクリーンの資料画面を切り替え）

ここからは千代田区役所における東京２０２０大会への貢献についてです。区役所は窓口業務、現場が大半で、事業計画も所管の事情があり人事部一括での推進は大変厳しいと推察します。そこで所管にかかわらず取り組み可能な６点をピックアップしてみました。

１、イベント実施計画の日程調整。

２、物流軽減コントロール。

３、移動人口減への配慮策。

４、各所管の自助努力項目の洗い出しと共有。

５、活用可能なＩＴ機能のトライアル。

６、区の工事計画で工事車両などを事前調整。

いずれも大会に間に合う項目ですがいかがでしょうか。（スクリーンの資料画面を切り替え）

東京２０２０大会のレガシーは、変化のスピードが著しい未来においても地域を牽引し貢献度の高い行政として存在し続けることではないでしょうか。そして地域を守り、貢献に必要な質の高い業務遂行は議会も一緒に考え協力して推進する部分もあると感じております。（スクリーン表示を元に戻す）働き方、仕事の進め方とは時間の使い方であり、個人に置きかえて考えると、仕事を通してどう生きるか、これを改めて考える機会ではないでしょうか。

そこで以上を踏まえ、５点伺います。

１、働き方改革関連法施行後の千代田区のこれまでの取り組みについて。

２、法にとらわれず千代田区独自の取り組みにチャレンジしたことの有無。

３、女性の活躍、育児や介護との両立を図ることについての見解。

４、東京都や一部の区が取り組んでいるテレワークについて区の導入の可能性、検討状況。

５、区の働き方改革における考え方と今後の取り組みの方向性。

以上について伺います。（スクリーンを資料画面に切り替え）

次の質問は、区の計画、的確な情報を区民に知ってもらう工夫についてです。（スクリーンの資料画面を切り替え）

情報の知らせ方を工夫する必要性について問題提起した理由は、区民から寄せられるご意見、例えば知らなかった、誰がいつ決めたのかや情報の正確性のばらつきが散見され、これらが行政への不信感につながると感じているためです。情報の正確性のばらつきが散見されていましたが、実際、区は情報を届ける手段を増やし、担う役割の中で一生懸命事業に取り組んでいらっしゃると思います。にもかかわらずこのギャップは何なのか、さまざまな方との会話、可視化されている情報、可視化されていない情報から見えてくることとして、区民が知りたい情報と区が出す情報にずれが生じていると思うことがあります。（スクリーンの資料画面を切り替え）オープンにされない情報は時にそんたくも含まれるため、憶測やうわさとなり、間違った情報がまことしやかに語られる場合もあります。

平成２６年の千代田区参画・協働ガイドラインを見ると、計画、施策の進め方の大まかな流れが示されています。「はじめに」を見ると、職員の心構えや使命についてすばらしい記載がありました。思いを持ってまとめられたガイドラインだということが理解できます。まずはガイドラインの定義を確認しつつ、住民参画・協働についていま一度認識を合わせ、信頼関係の醸成につながるよう願う次第です。（スクリーン表示を元に戻す）

過去にも質問があったかと思いますが、まずガイドラインの定義についての確認です。一般論ですが、ガイドラインとは、義務やルールのような強制力はなく、目安にする大まかな指標と認識していますが、いかがでしょうか。ガイドラインのメリットは、マニュアルと違い、状況や目的に応じて臨機応変に変えられることです。これにより公にしている計画に沿ってスピード感を持って進めることが可能になります。ただ、その分対人プロセスにしっかり気を配る必要があると認識しております。一方、デメリットになる場合もあります。例えば多忙さ、煩雑さなどの自己都合や行政都合でプロセスを雑にしてしまう選択が発生したり、またはそのように見える可能性があります。結果的に必要な計画が進まない事態を招く可能性もあるでしょう。一定の自由度があるガイドラインを事業の中で最適化しつつ、質の高い仕事をするには目的意識の高さと丁寧な対人プロセスが必要になると実感しております。ひと手間かかりますが、区民の納得につながるよう区民目線も視野に入れた情報公開が必要ではないでしょうか。提供する情報の内容は理解度の確認とともに表現の調整も必要だと思います。（スクリーンを資料画面に切り替え）例えば、具体が決定し遂行されるに当たってのプロセスの公開です。

保育園を例にします。ガイドラインには世論調査から記載がありますが、区の計画上、必要な物事に対し住民のニーズのヒアリングは省略になっていると思います。そうした場合、唐突感を与えてしまうため、早目にプロセス

を明文化しつつスライドの３番、４番、５番の区民接点で質の高いコミュニケーションをとることが求められます。（スクリーンの資料画面を切り替え）そして情報提供については発想の転換が必要かもしれません。

東郷元帥記念公園を例にします。東郷公園は計画の変更がたびたび発生していますが、理由、背景の事実を理解している人は少ないのではないでしょうか。毎日使いたい子育て世代や子どもたち、近隣で憩いの場として訪れていた人にとっては、日常が大きく変わった工事です。工事の理由、変更について、周辺で話す人々の内容もばらつきがあります。スライドにもございますが、生活者が知りたい情報は何なのか、ヒアリングする必要があります。再開日時や工事スケジュールも大切な情報ですが、心情的にも合理的にも工事を前向きに受け入れ納得するには工事に至った理由など、正確な情報を早い段階で知り理解したときではないでしょうか。途中で計画が変わった場合に計上される追加予算の情報も同様です。区民の税金が財源である以上、検討の余地があるのではないかと感じます。（スクリーンの資料画面を切り替え）

住民参画の区政に必要な情報公開には課題もあります。自治意識への高まりとともに参画や協働に積極的な方もいればそうではない方もいらっしゃいます。未来を視野に入れた計画を実行する機関として高い視座を持ちながら生活者目線も理解する必要があり、大変な役割を担っていらっしゃると思います。（スクリーンの資料画面を切り替え）よりよい千代田区に向け、区民、区議会、行政とのますますの連携が必須ではないかと考えます。（スクリーン表示を元に戻す）

以上を踏まえ伺います。区の計画、情報などをより一層区民に広く知られる工夫と今後の情報公開についての見解をお聞かせください。

以上をもちまして質問を終わらせていただきます。どうぞ前向きなご回答を期待いたします。ありがとうございます。

●区長（石川雅己君）

小野議員の千代田区役所内における働き方の改革における考え方と今後の取り組みについての方向性についてお答えいたします。

今回の働き方改革関連法の施行に伴い本区としても適宜適切に対応をしていると思っております。一方、基礎的自治体の基本業務である区民の皆さんの安心・安全な生活を支えていくためには、滞りなく切れ目のない区民サービスを提供することも必要だろうと思います。区はこうした本来の役割をしっかりと果たしながら、一人一人の職員の事情に応じた多様な働き方の実現が図られますよう人事制度の見直しを含め取り組んでいるところでございます。

なお、具体的な内容については関係理事者をもって答弁をいたさせます。

●政策経営部長（清水　章君）

小野議員の区の計画、情報などを区民に広く知られる工夫と今後の情報公開についてのご質問にお答え申し上げます。

区民等の参画の意図するところは、区政課題を区民等と共有し、解決の方策を区民等とともに考えていくということでございます。そして、区の各施策や各事業の企画・立案などに区民等が主体的に参加をし意思形成にかかわることができるよう、議員ご指摘のとおり、目安にする大まかな指標とも言えます参画・協働ガイドラインを規範とし、事業部門がそれぞれに柔軟な対応を行っているところでございます。しかしながら、あの場所でどのような施設整備を行おうとしているのか、どのような議論がなされているのかなど、区政の状況について知りたいと思っていらっしゃる方にお伝えすることがまだまだ十分ではないと認識をしております。同時に、区政に対しましては、全く正反対のご意見も含めましてさまざまなご意見があるということにつきましても区民の皆様方と共有をしていく必要があると考えております。したがいまして、議員ご指摘のとおり、区民の皆様方が知りたい情報の把握に努めますとともに、効果的な情報提供のタイミングや手段、対象者など、十分に検討し、工夫を図ってまいります。

●行政管理担当部長（吉村以津己君）

小野議員の東京２０２０オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーとして、千代田区役所内における働き方改革を推進すべきとのご質問に区長答弁を補足してお答えをいたします。

平成３０年７月に働き方改革関連法が成立し、本年４月１日より段階的に施行されております。本区においても、法の施行に伴い、残業時間の上限を原則月４５時間、年間３６０時間とするとともに、一時的に月８０時間以上の超過勤務を行った職員に対しては、心身に故障を来すことを防ぐために、その翌月に産業医による面談を義務づけております。また、それまでの職員の出勤時間の管理という目的で運用してきた管理職を含めた出勤時のみのシステム登録を改め、職員の健康管理の観点から労働時間を客観的に把握するため、本年４月より出勤管理システムの運用を見直し、出勤時に加え退勤時及び土日、祝日などの週休日に出勤した場合にあっても出退勤時にシステムに登録するよう運用を改めております。

次に、千代田区独自の取り組みについてですが、先ほど申し上げたシステムの登録の変更も含め、育児または介護をする職員のほか、障害のある職員が早出、遅出勤務することや窓口当番や夜の会議等がある場合の時差勤務制度を導入しております。

次に、女性の活躍や育児、介護との両立を図ることへの見解についてですが、女性の活躍や育児、介護との両立を図ることのできる職場は全ての職員にとっても働きやすい職場であります。誰もが能力を発揮し生き生きと働くことができる職場を目指し、本区も特定事業主として行動計画を定めております。その計画の中においてノー残業デイやワーク・ライフ・バランス月間を設けることで超過勤務時間の縮減や年次有給休暇の取得を促進することを目指しております。

また、育児休業等を取得する男性職員が増加するよう職員への制度周知も含め取り組みに務め、さらに管理監督者に占める女性職員の比率が４０％以上を占めるよう女性の活躍に向けた支援も実施しております。

次に、東京２０２０オリンピック・パラリンピック競技大会を見据え、東京都や一部の区が取り組んでいるテレワークについての区の導入の可能性や検討状況についてお答えをいたします。

区長答弁にもございましたが、基礎的自治体である本区におきましては、東京都のような広域自治体と比較して、区政の現場において行政サービスを直接区民に提供していくことが求められております。また、区の業務はその性質上、高度な個人情報等を扱っており、テレワークに適した業務も極めて限定的であると考えておりますが、東京都や他区の取り組みを参考に研究をしてまいります。

こうした働き方改革のためのさまざまな取り組みは我が国を取り巻く少子高齢化による生産人口の減少や育児や介護との両立など、労働者の働くニーズの多様化などを踏まえたもので、本区としても引き続き職員が置かれた多様な事情に応じた働き方が実現できるようさまざまな工夫をしていきたいと考えております。

最後に、東京２０２０オリンピック・パラリンピック競技大会期間中の具体的取り組みについてですが、区主催のイベントの日程や、物品の納入時期の調整に努めるとともに、公共交通機関の混雑時の利用を避ける方策として、職員が業務上出張する際には時間調整を行うとともに、年休等の計画的な取得や早目に通勤するように促すなど、さまざまな取り組みを進めてまいります。なお、区が実施する工事関係につきましては、緊急の工事を除き、大会期間中は中断をする予定としております。

● １番（小野なりこ議員）

１番小野なりこ、自席から再質問させていただきます。

前向きなご答弁、どうもありがとうございます。

２つございます。１つは質問というよりもリクエストなんですけれども、こちら先ほどご紹介した千代田区参画・協働ガイドラインです。

こちらの「はじめに」の部分も含めてこの内容は本当にすばらしいなと思いながら、私、拝読しました。まず、こちらについてなんですけれども、どのぐらいそれぞれの現場で今活用されているのか、特に新入職員の方がいらしたときなどにこうしたものをごらんになっているのかというところなどをちょっとお伺いしたいなと思いました。もし読んでいないということであれば、この「はじめに」のところに書いてあることなどは、本当に根幹にかかわる部分だと思いますので、ぜひとも触れていただきたいところです。

そして、働き方についてです。まさにおっしゃるとおりいろいろなことを今までやってきてくださっている中で、また２０２０がやってくると。その中でできることは極めて限定的、特にテレワークについてはそうだろうなということは、（ベルの音あり）重々承知しております。テレワークというのは、実はウェブでやるだけではなくて、いろんな方法があります。先ほど申し上げたとおり、災害時や緊急

時に庁内にいなくても柔軟に仕事ができるような方策というところにもつながっていくと思うので、もし今後検討していただけるんであれば、そうした柔軟な仕事の仕方という１つの方法としてもご検討いただければと思います。

以上です。ありがとうございます。

●政策経営部長（清水　章君）

小野議員の再質問にお答え申し上げます。

参画・協働のガイドラインでございます。ガイドラインとして示しておりますので、私どもといたしましては、各事業部の現場において、あくまでもガイドラインではございますけれども、これを規範として柔軟に対応をしていただいているものだというふうに認識はしておりますけれども、改めまして新人職員も含めまして、ガイドラインであるということを改めて周知をして活用を図ってまいりたいと思っております。同時に、参画・協働につきましては、議会からもさまざまなご指摘をいただいているところでございます。私ども執行機関としても、さらに工夫をしてまいりたいと考えております。

●行政管理担当部長（吉村以津己君）

小野議員の再質問にお答えをいたします。

議員ご提案のとおり、テレワークは時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の１つだということは認識をしてございます。その点も含めまして、区でできるテレワークというのがどういうような形で実践できるのかということについて、今後、十分検討をしてまいります。