

# 明日に向かっていきいきと

## 8. 持続可能な働き方と経済成長の実現

(質問数18-32)

2023年 2月定例会	本会議	代表質問	神崎	(1) 物価高騰への対応について	(1) 令和5年度においても、学校や保育園等に対する、給食用食材の物価高騰分の公費負担や、物価高騰の影響を受けている高齢者施設や障害者施設、保育所・幼稚園等に対する、事業継続に向けた支援金給付のほか、住民税非課税世帯や18歳以下の子育て世帯への給付金などを継続実施していくこととしている。また、引き続き、厳しい状況下でも前向きな投資をする事業者の生産性向上を支援していく。あわせて、さいたま商工会議所との連携のもと、市内大企業等に対して、国において推進する「パートナーシップ構築宣言」への参加を呼び掛けることで、円滑な価格転嫁をはじめとする企業間の適正な取引等を促進し、市内企業の経営体質の強化も図っていききたい。
2023年 2月定例会	保健福祉	議案外	佐伯	障害者の超短時間雇用の進捗について (1) 昨年的一般質問をうけてその後の検討の進捗と来年度の計画について	(1) 今年度から埼玉県においては、週20時間未満から働き始め、現行制度の週20時間以上働けるように支援を行う企業伴走型パッケージ雇用支援業務という独自の取組が実施されている。来年度、本市における取組ですが、超短時間雇用モデルに関する検討を進めるに当たって、関係機関の理解や協力が必要であることから、まずは市内の就労移行支援事業所向けの講座を開催し、当該事業所に超短時間雇用モデルについての意見を聞く機会を設けたいと考えている。超短時間は特に、障害者雇用の場合には、マッチングが非常に大切になって、それがその後の雇用を長く続けるということが重要なので、これまで障害者総合支援センターが積み重ねてきたスキルと、超短時間のところを講師の方を招いてアドバイスしていただき、よりよいさいたま市に合った短時間モデルを築いていけたらと考えている。
2023年 9月定例会	本会議	一般質問	佐々木	大人が自分の強みや専門性を発揮し、活躍するまちづくり～ 学校図書館司書の役割について～ (1) 研修や職員会議への参加について (2) 働く意欲につながる勤務のあり方	(1) 学校規模に関わらず、全ての市立学校に学校図書館司書を配置している。学校図書館の活用が始まる年度当初の平日午前中に1回、教育委員会が主催する研修会を開催している。本研修会において、中学校区を基本としたネットワークを構築することで、情報交換を通じて専門性を高め、さらに新任の学校図書館司書に対しては、図書館の運営に活用するコンピュータ操作の説明を実施し、スキルアップを図っている。今後、学校図書館司書が一層活躍できるよう、オンデマンドなどICTを効果的に活用し、自分のペースに合わせて研修ができる環境や、校内で連携する体制の好事例等の共有に努めていく。  (2) 現状は週4日、1日6時間勤務。各学校からの要望を把握するため、勤務時間数等見込み調査を行い、本人の意向を踏まえながら対応している。学校図書館司書の継続勤務については、会計年度任用職員の規定により、再度の任用を連続4回までできるものとしているので、これまでの実績を重視した任用が最大5年間まで可能となっている。また、それ以降についても、公募による採用を経た場合は、継続して勤務することも可能である。学校図書館司書が自分の強みや専門性を発揮し、一層活躍できるよう支援していく。
2023年 12月定例会	本会議	一般質問	松本	(1) 歴史資源の積極的な活用について	(1) 今後も、岩槻区や教育委員会などと連携し、太田資正を含め、本市にゆかりのある方々について、案内板の設置をはじめ、観光資源としての活用を研究する。

				<p>(2) 観光地化に向けたきめ細かい配慮について</p> <p>(3) 静脈産業の集積拠点の整備について</p> <p>(4) 熱源としてのデータセンター誘致について</p>	<p>(2) 岩槻を訪れる方に細やかなおもてなしができるように、関係所管と連携しながら岩槻の魅力向上、それからPRの充実等に努めていきたい。</p> <p>(3) (4) 物流施設の誘致に当たっては、交通渋滞の発生を抑制するためにインフラを整えるなどの対策を講じて、集積拠点の整備は現在行っている。データセンターについては、データの安全な管理の必要性などから、世界的にニーズが増加傾向にある。そうした中、海外では、データセンターの排熱を利用した屋内プールの運営などが行われるという事例も出てきている。</p>
2023年 12月定例会	文教	議案外	佐々木	<p>(1) 新任教育のメンタルケアについて</p> <p>(2) 子育て中の教員の時短勤務時間について</p>	<p>(1) 採用から5年以内にこのように退職となる教員がいることについては、看過できない状況であり、特に採用1年以内の退職者が増加傾向にもあるということについては、危機感として受け止めている。令和6年度、まずは新採用教員の育成ということで、経験豊かな初任者指導教員の確保に努めていきたい。また、管理職を対象としたメンタルヘルス研修を一層充実させながら、相談対応することや職場環境の改善に取り組んでいきたい。</p> <p>(2) 小学校3年生までの時短制度の創設については、現行制度の活用状況を見極めながら他の自治体の事例、また民間企業との均衡を踏まえて研究していきたい。</p>
2023年 12月定例会	市民生活	議案外	堤	<p>清掃業務の職員の配置について</p> <p>(1) 職員配置の基本的な考え方について</p> <p>(2) 同じ職員が同じ場所に長くいることはあるか</p> <p>(3) 職員の業務内容について</p>	<p>(1) 職員の移動、配置については他局の所管となるが、環境局では収集車や清掃工場の運転作業など技能職員が行う業務の特殊性があるため、職員の健康状態も配慮しながら安定的に業務を継続していくため、毎年局内の技能職員を対象に異動希望の有無を含めたアンケートを実施している。</p> <p>(2) 職員を同じ場所に長く配置するという方針そのものはない。</p> <p>(3) 現在の東部清掃事務所は令和4年2月に旧東清掃事務所と旧大崎清掃事務所を統合した。担当間で異なる業務のやり方などをすり合わせていくために、統合をきっかけに関係各所の職員、担当職員が構成員となる検討部会を立ち上げ、詳細な検討を進めている。時間をかけながら仕事の公平な業務分担といったものに努め、これからも引き続き風通しのよい職場づくりに努めていきたい。また職員が気軽に上司に、所長に相談できるような体制などをつくっていきたい。</p>
2024年 2月定例会	本会議	代表質問	阪本	<p>(1) 若者の創業支援について</p> <p>(2) デジタル地域通貨について</p> <p>(3) オーガニックビレッジ宣言について</p>	<p>(1) 若者をはじめとした創業希望者の支援を実施することで、社会課題の解決やイノベーションの創出、ひいては若い世代の地域への定住・定着につなげ、地域経済の担い手としていくことが大変重要であると認識している。若者が創業しやすい環境づくりに取り組んでいる。また、岩槻におけるリノベーションまちづくり推進事業において、遊休不動産を活用することで、まちのにぎわい創出や事業化につながった事例もあることから、若者の創業支援においても大変参考になる取組であると認識している。先行事例も参考にしながら、産業創造財団や各支援機関と連携し、若者も含めた創業に対して、効果的な支援を引き続き推進していきたい。</p>

				<p>(2) 令和6年度当初予算案に計上している約11億4,800万円については、市民アプリ導入初期費用や分野別アプリとの連携、利用開始時のキャンペーン費用といったイニシャルコスト約9億4,200万円のほか、期間限定のポイント還元費用などのランニングコスト約2億600万円も含めた総額となっている。市民に対しては、チャージ額の3%分のポイント還元、ボランティア活動や健康促進活動へのポイント付与、市民アプリにより、民間を含む既存アプリの統合や行政サービスのデジタル化による市民生活の質の向上などのメリットがあると考えている。事業者に対しては、デジタル地域通貨の利用者が市内の加盟店を優先的に利用することにより、店舗の売り上げが増えること、他のキャッシュレス決済よりも低い決済手数料率を設定することによる店舗の負担軽減、さらに、店舗独自の広告掲載やクーポン配布などの機能を市民アプリに搭載することで、各店舗への誘客を安価に実施することが可能になると考えている。経済的な効果については、デジタル地域通貨の導入及びポイント還元の実施による経済波及効果として、10年間の累計で約125億円と試算している。ポイント還元による市内消費の喚起のほか、運営主体となる地域商社が地域のお金を地域で回す仕組みを構築することで、市内経済が活性化していくことを期待している。</p> <p>(3) 農業分野でも有機農業を含めた環境に配慮した農業の取組を進め、二酸化炭素排出量の削減を行っていくことは非常に重要。さらに、有機農業の推進に向けては、消費者の意向把握を目的としたインターネット市民意識調査の実施や先行してオーガニックビレッジ宣言を行った自治体に職員を派遣し、メリットや実施にあたっての課題等のヒアリングを行ってきた。これらを踏まえて、今後については農業者、消費者、販売・流通関連の事業者などで構成する検討会を設置し、様々な立場からの意見をいただきながら、オーガニックビレッジ宣言の実現に向けて検討を進めていく。</p>
2024年 2月定例会	本会議	代表質問	西山	<p>(1) 人事制度について</p> <p>(1) 市における統一的な取扱いを確保するため、任用の手続等に係る事務マニュアルを電子データで閲覧できる状態とし、全庁に周知している。また、会計年度任用の職を新たに設置しようとする場合には、所管課と人事担当課が協議を行い、設置の適否を判断する等適正性の確保を図っている。職員の定年引上げについて、定年の段階的な引上げ期間において、2年に1度は定年退職者が発生しないことになるが、質の高い行政サービスの維持のためには、一定の新規採用を継続する必要がある。現行の計画においても、定年引上げの影響を見込んだ上で、概ね各年で同規模の職員採用を継続することとしている。今後、役職定年となる職員が配置される職場に対しても、所属長や他の職員との関係構築に当たっての留意点などを周知することを予定している。キャリア意向アンケート実施で、心身の状況や介護等の事情がある職員が希望した場合に、降任することを認める希望降任制度や、育児、介護等を理由にやむを得ず退職した職員を、再び採用するキャリア・リターン制度等の導入を求める回答が多くあったので、これらの制度の導入に向けて検討を進めていく。女性管理職の登用率の向上のためには、管理職の前段階である監督職への積極的な登用が重要と考えており、引き続き、係長級昇任試験の受験率向上等の取組に努めていく。</p>

2024年 2月定例会	総合政策	議案外	相川	障害者雇用について (1) 難病を持つ方の雇用について (2) 障害者の在宅就労について	(1) 令和5年度に人事課が把握している難病者の障害手帳が交付されていると申告があった職員数は8名。採用前に意向調査面談において、このような申告があった場合には、合理的配慮として、勤務場所が業務内容の配慮を実施している。障害者雇用の配置されていないところの局については全部で現在6局ある。  (2) 在宅就労については、業務の切り分けとか、勤務の時間をはじめとした勤務形態などの点の課題等もあることから、今現在在宅就労だけを認めるということは考えていない。
2024年 2月定例会	総合政策	議案外	相川	本市の雇用対策について (1) 埼玉労働局と雇用対策協定のその後の効果・検証について (2) 外国人雇用対策について	(1) 市内企業における人手不足等の課題解決に向けて、埼玉労働局と連携を一層強化するというを目的として雇用対策協定を締結し、毎年度事業計画を定め、各種取組を実施している。令和5年度に本市と埼玉労働局が連携をした主な取組として、本市就労支援施設ワークステーションさいたまにおいて、求職者向けセミナー、キャリアコンサルティング、就職相談とか、また紹介等、ワンストップ就労支援を実施している。また、子育て世帯向けの就労支援として、託児付き就労支援セミナーの開催、福祉局所管だが、生活困窮者支援として、ジョブスポットを市内全区に設置をしている。マッチング支援として、若年者等を対象とした面接会や、慢性的な人手不足に悩む看護、介護、保育分野の面接会を開催したところ。令和4年度の実績は、総合振興計画の目標であるワークステーションさいたま運営事業等に係る就職者数は、目標値282人に対し実績は369人、また、同施設における国の職業相談、紹介による就職件数は、目標値540件に対して実績は542件となっている。次に、雇用対策協定の締結後の効果については、協定に基づき事業計画を策定し、市と埼玉労働局がそれぞれ実施する取組や実績等を共有することで役割分担が明確になっていること、また協議がよりしやすい関係につながるという、様々な面で有効な機能をしていると考えている。検証については、本市と埼玉労働局が共同で設置する埼玉市雇用対策協定運営協議会において、実施方法や実績などを共有することで、成果や課題などを把握し、翌年度以降の事業に生かしている。  (2) 外国人の就労支援の取組については、埼玉労働局と雇用対策協定に基づき、事業者向けの外国人留学生雇用セミナーと、外国人留学生向けの企業説明会を後援という形で連携している。また、外国人労働者向けに、多言語で相談できる窓口を市ホームページに掲載するとともに、埼玉県や関係機関などが実施をするセミナー等の周知協力を行っている。そのほか外国人求職者や外国人の採用を検討している企業等から個別の御相談をいただく場合は、市内のハローワークの外国人雇用サービスコーナーや留学生コーナー、グローバル人材育成センター埼玉のサポート事業、埼玉県産業振興公社の外国人人材活用相談など案内することで、求職者、企業双方への支援を行っている。
2024年 6月定例会	本会議	一般質問	相川	相談者の声から市政提言していくことについて (2) 相談員の処遇について	(2) 女性相談支援員の役割を拡大するとともに、適切は処遇について、関係所管と協議し働き続けられる環境の整備に努めていきたい。

2024年 6月定例会	本会議	一般質問	相川	<p>本市職員の働き方改革が市民の福祉向上につながることに ついて</p> <p>(1) 区役所、市役所のフリーアドレスの導入について (2) 局横断交流について (3) 異動内示時期の配慮について</p>	<p>(1) 昨年10月に本庁舎5階の一角で、固定席を廃止したグループアドレスの導入を含めた実証実験を行った。職員アンケートでは、グループアドレスの運用によりペーパーレスの意識づけが強化された、また物理的な隔たりが解消されたことで職員のコミュニケーションの活性化が図れたといった効果が見られた。一方で新たな什器導入は財政的な課題があること、またさらなるデジタル環境が必要なこと、業務内容に合わせたレイアウトの検討が必要なことなど、課題が明確になった。導入の可能性などを検討していきたい。</p> <p>(2) 組織横断的な取組の実施に当たっては、各職場の負担等も考慮しながら、実施方法等を引き続き検討していきたい。</p> <p>(3) 人事異動については、年度末まで調整を続け、埼玉県と時期を合わせて公表している。各学校では年度が替わった4月、または5月になるが、先生方に手紙を渡したり、メッセージ動画を作成したり、児童生徒がそれぞれの思いを伝える場として離任式等を開催している。教職員人事異動の目的である学校教育の一層の推進に資するということを主軸としつつ、その公表時期等について研究をしている。</p>
2024年 6月定例会	本会議	一般質問	堤	<p>さいたま市の人事について</p> <p>(1) さいたま市の就職氷河期採用について (2) 社会人経験者採用の受入れ及び定着支援について (3) 女性の管理職を増やす取組について</p>	<p>(1) 就職氷河期世代であることの強みを生かし、本市の発展に貢献することができる高い意欲と能力を有する者を採用するため、令和2年度から対象者を就職氷河期世代に限定した採用試験を実施し、令和5年度までの4年間で25人を採用してきた。今後の採用については、有為な人材を確実に採用していくという視点に立ち、就職氷河期世代が受験可能な他の試験区分との関係整理を含めて検討していきたい。</p> <p>(2) 社会人経験者については、民間企業等で培った知識や経験を生かして即戦力として期待できる一方で、多くは行政の仕事に不慣れという側面もあることから、採用後の職場定着に向けた支援体制の整備が重要であると認識している。</p> <p>(3) 教職員を除く女性管理職登用率の目標を令和8年4月1日までに27%とすることにしていく。目標達成のためには、管理職の前段階である課長補佐級、係長級の監督職に女性職員を積極的に登用する必要があると認識している。具体的な取組としては、研修等による女性職員のキャリアデザインの意識の醸成、育児休業復職支援研修の実施、将来の女性リーダーの養成を目的とした外部研修機関への派遣等を行っている。あわせて、育児休業等によるキャリアロスを軽減するため、女性職員が管理監督職となるまでに多様な職務経験をえられるよう、適切な人事ローテーションを実施するとともに、子育て中の職員が休暇の取得計画や配慮事項等を所属内で相談、共有するためのツールである子育ておもいやりレポートを活用するなど、仕事と育児の両立支援の取組を進めている。</p>
2024年 6月定例会	本会議	一般質問	佐伯	<p>女性が働きやすいまちに</p> <p>(1) 非正規公務員 から正規公務員へ、社会人経験者枠の拡大のうち、総務局所管部分について</p>	<p>(1) 職員の採用については、毎年度、採用計画を策定する中で、行政事務や土木職、保育職といった職種ごとに必要な人数、職員の年齢構成などを考慮して、試験区分ごとに採用予定人数を決定している。社会人経験者採用は、近年人材の流動化が進み、人材獲得競争が激しくなる中で、より重要度が増しているものと認識している。こうした社会情勢の変化も踏まえて、社会人経験者の募集人数枠の拡大については、全体の職員採用人数の枠の中で、その都</p>

					度検討していく。職員採用試験の周知について、市報やXを活用した周知のほか、受験資格などを記載した受験案内を作成し、ホームページへ掲載するとともに、区役所、支所、市民の窓口、また図書館や公民館など、市内公共施設等で配布し、幅広く試験の周知に努めている。今年度、社会人経験者職員採用試験の受験資格を緩和したように、試験を見直した際には、ホームページへの掲載や受験案内の表紙にトピックスとして変更点を記載するなど、分かりやすい周知に努めている。会計年度任用職員の周知について、一人でも多くの方に受験していただく方策の一つと考えるが、一方で採用試験を多くの方に平等に案内していくという観点も踏まえる必要がある。
2024年 6月定例会	総合政策	議案外	堤	女性管理職について (1) 女性管理職の職種について	(1) 職種ごとの女性管理職の割合については、一般事務職では14.2%、医療職では79.2%、保育士ではほとんどが保育園長職となるが、100%。一般事務職の状況は、採用者に占める女性職員の割合が高まる一方、退職者に占める女性職員の割合は仕事と育児の両立支援措置の拡充等により、減少ないし横ばいの状況で推移している。
2024年 9月定例会	本会議	代表質問	高柳	ジェンダー平等と人権擁護の取組について (1) 男女共同参画の推進に向けてについて	(1) 埼玉大学とのさらなる連携・協力を図り、女性リーダーの育成も視野に、男女共同参画推進センターの一層の機能強化に取り組んでいく。キャリア・リターン制度については、現在、対象者の要件を「育児または介護によるやむを得ない事情により退職」、「本市職員として5年以上勤務」、「採用日時点で、本市を退職後、免許資格職は7年以内、それ以外の職は5年以内」とし、募集職種については、行政事務、土木職、建築職、保育士、保健師などを予定している。令和7年4月採用に向けて準備を進めている。
2024年 9月定例会	総合政策	議案外	佐伯	職員採用について (1) 中途採用について	(1) 新卒採用と中途採用の採用状況については、試験区分が大学卒業程度の行政事務Aを新卒採用、社会人経験者の行政事務を中途採用としている。令和5年度の採用試験による採用者数と割合は、こちら人数とパーセンテージで申し上げるが、新卒採用が111人で約96%、中途採用が5人で約4%となっている。中途採用の採用者数に関わる今後の方向性について、近年人材の流動化が進み、人事獲得競争が激しくなる中で、社会人経験のある方を対象とする採用はより重要度が増している。社会人経験者の行政事務の試験区分については、受験資格の要件を見直すとともに、採用予定者数を令和5年度の5人から今年度は13人に拡大した。申込者数が437人、倍率にして約33.6倍。今後について、全体の職員採用人数の中で職種ごとに必要な人数、職員の年齢構成などを考慮し、社会人経験者の募集人数をその都度検討していく。
2024年 9月定例会	保健福祉	議案外	佐々木	障害者の就労支援について (1) 長短時間勤務の推進におけるコーディネーターの重要性について	(1) 超短時間勤務の実現に向けては、障害者総合支援センターが中心となり、事業所、相談に見えている障害者の方々の橋渡しを行っている。現在、積極的に取り組んでいる。まず本人と丁寧に面談を行い、その前に、センターに登録していただいた上で御相談に順次あずかっていき、本人と丁寧に面接を行った上で、その後、必要に応じて作業体験を実施することにより、本人の適性を見極めた上で、企業とのマッチングを行っているという状況。