

□議員名：白井 健一郎

1 市民の市政参画

論点	市民の市政参画は、市側の情報発信に始まる。広報紙、LINE、ラジオに絞って情報発信の実績をお聞きしたい。
回答	市は、令和2年3月の広報活動指針に基づき、特性の異なる複数の広報媒体を組み合わせ、効果的な情報発信をしている。広報紙は基幹的広報媒体として月1回発行し、LINEは適切なタイミングで情報源への誘導ができるので普及に注力している。FMスマイルウェーブは「ながら聞き」ができ、災害時なども機動的に活躍できる。

論点	情報の中身をコンテンツ、情報摂取者をコンタクトと呼ぶと、コンタクトに従ってコンテンツが決まるという相関関係があるのではないか。
回答	受け手の方がどのような情報を受け取って、それを理解し、行動に結びつけていくかを大変重要なこととして心がけて情報発信をしている。

論点	市政情報の取捨選択や優先順位については全庁的な問題とすべきではないか。シティセールスを考えるシティセールス課に全てお任せできるのか。
回答	シティセールス課で情報の取捨選択はしていない。各部署からの依頼に従って、全て対外的に情報発信している。情報媒体の適切で効果的な取捨選択はしている。

論点	市民から市政への要望を聞き取る機会は設けられているか。
回答	パブリックコメント、市政説明会、まちづくり懇談会、みんなでスマイルトークなどに取り組む一方、それらの会場に来られない人も含めて地域交流センターなどで市政への提言箱を設置し、市のホームページからも提案できるようにしている。また、生活安全課でも承っている。

論点	それらの会合は一般市民が飛び込みで参加できるのか。
回答	まちづくり懇談会は、おおむね10人以上の団体の申込みにより、みんなでスマイルトークはテーマに合致した方々をお呼びして意見提案を伺う、市政説明会は重要な事業を行う場合に担当課の判断で開催するが、コロナ禍もあり最近の実績はない。

論点	市政への市民参画について今後の展望を聞く。
回答	協創によるまちづくりの理念により、市と市民等、様々な主体がアイデアを出し合い、協力し合いながら持続可能な地域社会をつくっていく。また、総合計画でも、基本施策の中で市政への市民参画の推進は位置づけていて、行政情報の積極的発信と市民の意見を聞く機会の充実を基本に開かれた市政への実現を目指すことは大変重要であると考えている。

論点	協創によるまちづくりの理念は、市政の市民参画の点では、企業や団体といった組織の前に、市民一人一人の声が相対的に小さくなるように感じてならない。市民の生の声を市長は具体的に聞いているか。
回答	市は市長をトップとし、ヒエラルキー組織として成り立っている。市を二分するような大きな話では当然市長も自ら考えを発信していく。また、いろんな事象については、現場の担当者が市民と接する中で吸い上げてきたものを全部上まで上げる仕組みがある。

2 市役所の障がい者雇用の実績

論点	市役所の障がい者雇用の実績はどうか。
回答	令和6年度の雇用率は2.8%で法定雇用率を満たしている。正規職員15名、会計年度任用職員が5名の合計20名であり、障がい特性で言えば、身体障害16名、精神障害、知的障害が2名ずつ。令和8年度には法定雇用率が3%に上がるため、昨年度は会計年度任用職員を4名雇用し、今年度も正規職員（障害者枠）を1名採用した。

論点	週 10 時間から 20 時間の特定短時間雇用、あるいは週 20 時間から 30 時間の短時間雇用の政策誘導があるが、こういう雇用を積極的に進めるつもりはないか。
回答	職安への募集は、かなり柔軟な条件にしている。勤務日や勤務時間は相談に応じるとしているし、業務内容は障がい特性に応じて相談に応じると示している。従って、そういう雇用の方がいらっしゃれば、雇用は進めていきたいと考えている。

論点	マッチングへの配慮はなされているか。
回答	面接で詳細に説明し、確認し、納得していただいている。どのような配慮が必要かも事前に確認している。

論点	市役所の合理的配慮の実績はどうか。
回答	合理的配慮は、昨年国が基本方針を改正した。市もそれに対応して、職員に周知を図り、所属長研修をしている。具体的には、車椅子の職員への動線、移動の確保、あるいは業務分担（例えば内勤）や人事異動での配慮。人事課内に障害者職業生活相談員の 2 名配置。あるいは毎年自己申告書を出してもらっている。

論点	職場の同僚が障がいをお持ちの方を支える必要性、その点の研修はどうなっているか。
回答	毎年、年度初めの所属長研修、それ以外の職員は毎年人権研修で、障害者差別解消法の合理的配慮の部分をしっかり伝えている。

論点	人事課の相談員、自己申告書の健康欄記載以外に、やはり「建設的対話」を進める場を積極的に設けるべきではないか。
回答	相談員の積極的な声かけ、面談は行っている。年に二、三度は所属長や上司が面談し、確認している。その中で要望、悩みの把握を行い、合理的配慮につなげていく。