

令和6年11月26日(火)

令和6年12月定例会 総務厚生常任委員会行政視察報告

令和6年10月2日から4日まで実施しました、総務厚生常任委員会の行政視察の内容と成果について、ご報告申し上げます。

はじめに、泉佐野市のふるさと納税及びクラウドファンディングの活用について、ご報告申し上げます。

泉佐野市は、借金がピーク時には約1,600億円あり、以前は財政再建団体の手前である財政健全化団体であり、自主財源の確保は必須であったという財政状況を踏まえ、ふるさと納税制度が創設された平成20年度から、財政再建化を進める過程でふるさと納税に取り組み始めました。寄附額は、当初は約700万円でしたが、令和5年度は約175億円で全国3位となり、累積額は約1,318億円で全国1位になっています。この間、平成26年には関西国際空港を拠点とする、LCC Peach とタイアップした「ピーチポイント」を導入し、前年度の約10倍の寄附金を得て、平成29年度は1,000種類を超える返礼品で全国1位となっています。

令和元年度にはふるさと納税指定制度不指定となりましたが、訴訟を提起して令和2年度には最高裁判所により制度不指定の取消判決の確定を受けて、制度に復帰し、豪雨による被害を受けた熊本県の代理寄附でふるさと納税を再開し、ふるさと納税型クラウドファンディング「#ふるさと納税3.0」を実施し、新たな補助金制度を設け、クラウドファンディングを活用し寄附者の意思によって企業や個人事業主を泉佐野市に誘致し支援することで、魅力的な地場産品を充実させ、応援する寄附者に返礼品を届け、新たな地場産品を創出しています。

また、ふるさと納税ポイントを活用した独自QR決済「さのPay」事業を開始し、令和3年度には、ふるさと納税型クラウドファンディング「#ふるさと納税3.0UG」を活用して、既存事業者の既存返礼品の規模拡大、事業の拡張に対応できる中小企業者支援の補助金制度で寄附が拡大し、令和6年4月に取り扱う返礼品数は3,000品以上となっております。こうして、一般財源を一切使わずに、ふるさと納税型クラウドファンディングを原資として補助制度を創設し、泉佐野市で新たな地場産品をつくる個人事業主や企業を選定し、及び誘致するなど、地場産品を活用した新たな産業を生み出し、雇用創出、地域活性化、自主財源確保のPDCAを拡大し続けております。

行政的な発想を排除して、民間のマーケティングを積極的に取り入れて創意工夫し、民間と連携し共存共栄で成果を上げ、市民に還元しています。例えば、泉佐野市には元々市民プール以外にはプールがなかったところ、まちの悲願であった公立小中学校のプールをすべてふるさと納税による自主財源で整備し、プールの水はろ過して災害時は飲料水に活用するなど、市民からは大いに評価されています。

志木市の返礼品についても、一目見て品物がわかる、興味関心を引くようなPRの

手法が大事であると感じました。

次に、寝屋川市の常勤職員対象の完全フレックスタイム制導入について、ご報告申し上げます。

寝屋川市は、定員適正化計画に基づき、計画的に職員数を縮減してきており、その一方で、市職員の時間外勤務時間は月 100 時間を超える者もあり、手当は約 2 億 7 千万円を支給しておりました。

そこで、「望まない残業」を解消するために、職員の働き方の変革による生産性の向上とワーク・ライフ・バランスを実現するため、独自の「寝屋川市の働き方改革」を強力に推進し、この改革の実現によって、より優秀な人材の確保につなげ、持続的に成長する組織体制を構築し、より質の高い市民サービスを提供できる体制の整備を目指すこととしました。

そのために、基本目標として、望まない残業を無くす、総人件費をコントロールした人員の増加、職員の柔軟な働き方の実現及び市民サービスの充実の 4 点を定め、基本目標を同時に達成するために、会計年度任用職員を含む全職員を対象とする、1 か月の総勤務時間の範囲内で出退勤時間（午前 8 時から午後 8 時までの間）や働く時間の長さを自ら設定できる完全フレックスタイム制度のほか、可変型窓口の導入、業務の標準化、ICT 等の積極的な活用、事業総点検及び予算編成手法の見直し、業務見直しのリスト化、再チャレンジ制度(様々な事情で退職した職員が、再び市で勤務することを希望する場合に、復職することができ、職員のスキルアップ、より優秀な人材の確保にもつながる制度)、希望残業制度(スキルアップしたい、もっと稼ぎたいなどの時間外勤務を希望する職員が、年間の一定枠内で引き続き働ける環境を確保する制度)など、様々な取組を実践しております。

その結果、大規模災害への対処、特に緊急を要する業務のための時間外勤務、希望残業制度による時間外勤務は除き、時間外勤務の削減目標は 3 年間で 100%達成されました。実践の結果としては、望まない残業の解消には至らなかったものの、着実に時間外勤務が縮減し、職員の生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの推進につなげることができております。

フレックスタイム制度の利用率は 9 割を超過し、接客業務などの経験があり満足度の高い接客を行う窓口専門職員を配置し、また職員採用の応募が伸び悩んでいるため、昨年度は内定式を行い、定期的にメールを送信し交流会を行うことで、仲間同士でつながりを持つようにしながら採用に至るなど、様々な工夫を駆使し、市職員のモチベーションを上げ、市民サービスの向上につなげようとの取組は、大変参考になりました。

次に、豊中市の地域包括ケアシステムについて、ご報告申し上げます。

豊中市では平成 29 年 3 月に、少子化・高齢化などに起因する様々な課題を乗り越えるため、地域包括ケアシステム・豊中モデルを掲げる豊中市地域包括ケアシステム

推進基本方針を策定し、第5期豊中市地域福祉計画（令和6年～令和11年）に豊中市地域包括ケアシステム推進基本方針を一体化しております。

豊中市では民生・児童委員、校区福祉委員会が地域の身近な相談窓口として相談支援機関、行政窓口に繋ぐ「福祉なんでも相談窓口」が小学校区毎に社会福祉協議会（委託）を事務局として活動しています。

さらに、圏域ごとに地域福祉ネットワーク会議で医療機関、NPO法人、事業者とともに情報共有やグループワーク等により連携しています。市域では地域包括ケアシステム推進総合会議で企業、府市関係課も共に課題を共有し、連携を図っています。社会福祉協議会では地域共生推進員を中心とするCSW（コミュニティソーシャルワーカー）との多機関連携、生活支援コーディネーターによる地域での助け合い支え合いの体制整備等、CSWを中心とした制度の狭間における支援を委託により行っています。

市では、個別支援会議で分野を超えた複雑・複合化する相談支援について支援方針等を検討し、各相談機関、社会福祉協議会と連携しています。庁内体制として、地域包括ケアシステム推進会議で各関連部局が課題を共有し、包括的な支援体制を検討しています。

多機関協働推進事業では、問題点を具体化させ、各相談機関の中心となる事務局を市地域共生課に設置し、専属3人のコーディネーターを配置し、事務局に地域ごとの担当者を設け、医療や教育などの専門的なアドバイザーを迎え、多機関協働をより一体的に推進するため28人の担当課長に兼務辞令を発令し、支援機関のケース担当者が中心となる多機関連携会議では、世帯全体の支援方針である「トータルケアプラン」の作成と進捗管理を地域共生課が担っています。

ケアマネジャーとともにリハビリテーション専門職も同行するアセスメント支援訪問のほか、地域の診療所をグループ化し在宅医療を支える体制を構築、医療機関と連携した「フレイル処方箋事業」、医師会、薬剤師会等と連携した「ヒアリングフレイル（聴覚機能の衰え）事業」、発達障害者支援は子どもから大人まで切れ目のない支援体制等々、福祉・医療に関わる取組の専門性と、つながり・連携が政策となって進（深）化し続けております。

豊中市社会福祉協議会からは、校区の民生・児童委員、校区福祉委員、地域包括支援センター、CSWで気になる地域を全戸訪問する「見守りローラー作戦」を平成28年から行っています。

「一緒に活動していく、まわりの人が心配しつなぐ”は豊中の強み””とのお話を伺い、市民社会に根付き、頼りにされていること、またシステムでありチームとしていくことで、持続可能になり、地域の基盤が強固になると感じました。

以上を持ちまして、総務厚生常任委員会の行政視察報告といたします。