

総務常任委員会

(令和2年1月20日)

○ 萩須智之委員長

おはようございます。それでは、総務常任委員会を開会いたします。

本日は、まず、休会中の所管事務調査としまして、就職氷河期世代の採用についてを取り扱います。

その後、先日もお伝えしましたが、政策推進部所管の市制施行123周年記念市民企画イベント補助事業について、協議会として取り扱います。

また、先日、1月8日に行われました議会報告会、シティ・ミーティングにおきまして、皆様、本当にご苦労さまでした。市民の方からいただいたご意見の確認と整理を行いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、所管事務調査を行います。

理事者は総務部にご出席いただいております。

まず、部長よりご挨拶をいただきますのでよろしくお願いいたします。

○ 内田総務部長

皆さん、おはようございます。総務部の内田でございます。お忙しいところ、申しわけございません。

今回、就職氷河期世代の採用についてということで調査をいただくことになりました。前回の一般質問の折にも私どもでお答えさせていただいておりますけど、一部の自治体でも既に募集も採用も決めておるところも出てきておりまして、本市としても前向きに検討してまいりたいということで、きょうはいろいろ、そうは申しまして課題もございますので、他市の状況等も踏まえながら、本市においてもこういう課題があつて、これを整理して臨んでいきたいと、そういうことで資料をつくらせていただいておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございます。

それでは、本日配付させていただいております資料の説明をお願いします。

○ 駒田人事課長

よろしく申し上げます。

それでは、タブレットのほうで08休会中（12月から2月）、04総務常任委員会、01総務部所管事務調査資料をお願いいたします。

○ 荻須智之委員長

よろしいでしょうか。

では、申し上げます。

○ 駒田人事課長

それでは、3ページをごらんください。

まず、就職氷河期世代支援の背景と国の指針と財政措置についてというところでまとめさせていただきました。

まず、（1）といたしまして、就職氷河期世代の支援の背景というものがございます。

これには、現在30代半ばから40代半ばの方が、雇用環境が厳しい時代に就職活動を行ったというところで、希望する就職ができずに、現在も不本意ながら不安定な仕事についている、また、無業の状態にあるなど、さまざまな課題に直面しているということがございます。

これら全ての世代の人々が、希望に応じて、意欲、能力を生かして活躍できる環境整備を進める中で、就職氷河期世代の方に対しても本格的な支援を3年間に集中して行うということが決められたというところでございます。

支援の対象といたしましては、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く人、少なくとも50万人みえると推測されております。就業を希望しながらさまざまな事情により求職活動をしていない人、社会とのつながりをつくり、社会参加に向けて丁寧な支援を必要とする人など、合わせて100万人程度を見込んで、国として、3年間で正規雇用者を30万人ふやすということを目指しておるというところが経済財政運営と改革の基本方針2019で示されたところでございます。

（2）といたしまして、就職氷河期世代の支援のための国の指針等でございます。

こちら、令和元年6月21日の閣議決定でなされております、経済財政運営と改革の基本方針2019、いわゆる骨太方針でございますが、こちらの中の項目の一つとして、第2章で

ございますが、Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり、この中で、2番の人づくり改革、働き方改革、所得向上策の推進の中の（3）の所得向上策の推進の①で、就職氷河期世代支援プログラムというものが位置づけされておるといところでございます。

4ページをごらんください。

この氷河期世代支援に関する方針でございますが、こちら、就職氷河期世代支援プログラムを取りまとめて、政府として3年間集中的に支援に取り組むことを打ち出しております。

施策の方向性といたしましては、（1）で、相談教育訓練から就職までの切れ目ない支援というところが一つ、それともう一つが、個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援というもの、二つの柱で方向性のほうが示されたところでございます。

これを受けまして、②でございますが、安心と成長の未来を拓く総合経済対策、こちら、令和元年12月5日に閣議決定をされておるといところでございます。この中で取り組む施策といまして3本の柱が示されておりました、災害からの復旧・復興と安全・安心の確保、経済の下振れリスクを乗り越えようとする者への重点支援、未来への投資と東京オリンピック・パラリンピック後も見据えた経済活力の維持・向上という三つの柱がありまして、このうちの2番目の経済の下振れリスクを乗り越えようとする者への重点支援という中で、こちら5番目でございます、就職氷河期世代への支援というものが明記されてございます。

続いて、5ページでございます。

就職氷河期世代への支援というところで、就職氷河期世代の人の活躍の場を広げるため、さまざまな支援の強化、加速化のための措置を講じるとともに、就職氷河期世代支援プログラムを着実に実行するための行動計画を令和元年の年内に取りまとめることとされております。

それを受けまして、③で、就職氷河期世代支援に関する行動計画2019というものが12月23日に決定されております。

この中で、具体的な施策と公務員の中途採用というところでございますが、1から4番までの具体的な施策、プラットフォームを核とした新たな連携の強化、相談、教育訓練から就職定着まで切れ目のない支援、個々人の状況に合わせたより丁寧な寄り添い支援、その他の取り組みというところ、その他の取り組みというところの（3）で、国家公務員、地方公務員の中途採用の促進というものが明記をされております。国家公務員の中途採用

については、令和2年度から令和4年度までの間、集中的に取り組むとともに、地方公務員の中途採用について情報提供を行い、さらなる取り組みを要請するというものでございます。

それを受けまして、④でございますが、地方公共団体における中途採用の取り組みの推進についてというものが令和元年12月26日、総務省通知で発せられておりまして、この中で、行動計画に基づきまして地方公務員のさらなる中途採用の積極的な推進を図るよう、地方公共団体に対して通知がなされておるところでございます。

続きまして、6ページでございます。

国家公務員における就職氷河期世代の中途採用の取り組みというものをまとめさせていただきました。

令和2年度から令和4年度までの間に、政府を挙げて集中的に取り組むとしておりますが、ただし、令和元年度内においても、内閣府及び厚生労働省においては速やかに公募を開始して、新年度早々の採用に向けて募集のほうを開始されております。

事例の1といたしまして、厚生労働省でございます。こちらにつきましては、募集人数10人、採用の日が令和2年5月1日以降というものでなっておりまして、職務の内容といたしましては一般行政事務、受験資格につきましては昭和45年4月2日から昭和60年4月1日までの間に生まれた人。それともう一つ条件がついておりまして、令和元年12月25日以前1年間に正規雇用労働者として雇用されていない人、かつ2019年12月25日以前5年間に正規労働者として雇用期間が通算1年以下の方という条件がついております。試験内容につきましては、基礎能力選考ということで筆記試験、それと作文選考が1次、面接試験が2次となっております。

事例の2といたしまして、内閣府でございます。こちらは募集人員は若干名でございます。採用日につきましては令和2年4月1日以降となっております。職務内容については一般行政事務。受験資格につきましては高等学校を卒業した人、またはこれらと同等以上の学力を有すると認められる人。年齢については、先ほどの厚生労働省と同じ年齢の幅となっております。試験内容については、書類選考、論文試験が1次、2次試験が面接試験となっております。その他として、係長級としての採用もあわせて募集をしておるところでございます。

また、国の財政措置といたしましては、自立相談支援の強化、地域におけるひきこもり支援の強化、就労準備支援事業等の実施体制の整備促進等の支援事業については、財政措

置というのは明記されておりますが、今回の職員の採用に向けての財政支援については明記をされていないというところがございます。

続きまして、7ページでございます。

7ページにつきましては、他の地方自治体の、氷河期世代の支援についての採用状況の一覧となっております。

令和元年度中に、既に1月1日採用で宝塚市のほうで4名の方が採用されておるというところがございます。この後、令和2年度からの採用予定といたしまして、愛知県を初め、9の自治体で現在募集のほうが行われておるという状況でございます。愛知県につきましては最終合格まで行っておりますが、他の自治体についてはまだ試験中というところで、合格者のほうはまだ発表されておられません。

職種につきましては、主には事務が中心であります。中には土木職であったり、保健師などの専門職も募集のほうをしておるとい自治体も見受けられております。

続いて、8ページをごらんください。

8ページにつきましては、採用に当たっての課題と今後の方針ということについてまとめさせていただきました。

まず、(1)採用に当たっての課題というところで、まず採用する年代でございます。先ほどの経済財政運営と改革の基本方針2019においては、就職氷河期世代を30代半ばから40代半ばとしており、既に募集を行っている地方自治体においても、35歳から44歳までとしているところが多く見られます。一方で、先ほど述べさせていただきましたように、国においては35歳から49歳としておるといところで、年齢においても異なる募集の幅を持っておりますので、本市においても、本市の職員の年齢構成を勘案した上で実際に募集を行っていくために、受験年齢の整理をする必要があると考えております。

また、採用する職種でございます。先ほども他の自治体の例を述べさせていただきましたが、いわゆる事務職の募集は多く見られるものの、他の専門職も募集を行っているところもございます。四日市においても、採用がなかなか困難である土木職等の技術職、今34歳まで受験できるとなっておりますが、こちらについても募集を行うのか、また就職氷河期世代を対象に行うのか、あるいは受験年齢の引き上げでその世代まで採りに行くのかというところの整理も必要になってくると考えております。

また、採用する時期についてでございます。2019年から3年間という、集中的に取り組むとしておる就職世代支援プログラムですが、実際に採用する時期をいつにするのかとか、

また、実施に向けた試験スケジュールというの整理する必要が生じてくると考えております。

また、応募に際して必要な受験資格でございますが、こちらにつきましても、事務職であれば基本的に年齢のみとしている自治体が多い中で、厚生労働省については、正規職員としての雇用が一定期間ないことを条件としている等、年齢だけにするのか、非正規として働いている方を対象にするのかというところで、こちらをどのような条件にするのかというところの整理も必要になってくると考えております。

続いて、9ページでございます。

採用試験の内容でございます。こちらは氷河期世代の支援を目的とした採用であることから、書類選考や面接試験を中心とした人物評価を重視した試験として受験者の負担を考慮すべきなのか、あるいは、採用後も他の正規職員と同様の身分となり、同じような職責を担ってもらうことから、教養試験などを実施するなど、正規の職員の採用に準じたものにするのか、試験の内容の整理をする必要があると考えております。

⑥といたしましては、採用のキャリア形成でございます。昇格には行政における職務の経験など一定の在職期間が必要と考えております。そのため、就職氷河期世代の採用を行った場合に昇格可能となる役職が限られてしまうというところが問題となってまいります。キャリア形成のための職務経験サイクルの確立や昇格制度の見直し、研修体制の整備などを検討する必要があると考えております。

(2)といたしまして、今後の方針でございますが、本市の職員の構成や充足度などの現状を踏まえた上で、先進自治体の状況を研究し、採用に当たっての課題を整理した上で、就職氷河期世代が受験しやすく、採用後もモチベーションを保ち、継続して就労可能となるようなキャリア形成を含めた制度の検討を進めていくというものでございます。

続きまして、10ページでございます。

こちら10ページ、11ページと就職氷河期世代に関するデータというところで、全国、三重県、それから本市、あと参考に近隣の同格市の状況をまとめさせていただきました。人口、それと生産年齢人口、うち35歳から44歳の就職氷河期世代に当たる人口をまとめさせていただいております。

11ページにつきましては、就職氷河期世代のうち就業者数のデータをまとめさせていただいております。こちら全国、三重県、四日市市、それと近隣の同格都市の状況をまとめさせていただいております。

10ページと11ページで若干人口が変わるところがございますが、これは調査対象の年が違うことと、11ページのほうは調査が全世帯対象となっている調査ではないために、国が定めた方法で抽出された人数となっておるために若干違いが生じているというところがございますので、ご了承いただきますようお願いをいたします。

続いて、12ページでございます。

こちら最後のページでございますが、病院医療職を除いた市職員の年代別の人数と割合を示させていただいたものでございます。見ていただきますと、35歳から44歳の年齢構成のところは少なくなっておるというような状況でございます。

説明のほうは以上となります。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございました。

説明はお聞き及びのとおりでございます。

これより質疑に入ります。

ご意見、ご質疑のある方は挙手にてご発言願います。

○ 豊田政典委員

最後のデータのところなんですけど、10ページと11ページがありまして、知りたいのは、人口はわかります、10ページの三つ目、就職氷河期世代の人数とか、その右の割合というのは、これは実際の数なのかどうか。11ページはよくわかりませんが、国の方法で抽出人数と書いてある。これは、具体的にはどうやって割り出した数字なのか。もう少し補足的に教えてください。

○ 駒田人事課長

まず、10ページのほうは実数でございます。実際の住民基本台帳等に載っておる人数の実数でございます。11ページのほうは、こちらは国の調査が全数調査とはなっておりませんので、あくまで抽出した数を人数に割り戻したという感じになっておりますので、実数ではなくて予測の数値という形で出た数字でございます。

○ 豊田政典委員

11ページのほうの予測計算で求められた、どういうことなのかな。四日市はこの数字で計算しなさいというのがあるわけですか。

○ 内田総務部長

総務の内田でございます。

11ページ表の欄外に、就業構造基本調査というのが5年に1回されておりました、そのときに国のほうから、四日市市内の調査の対象の指定がございます。それはサンプリングされてくるだけですが、そこについて実際に調査させていただいて、それを四日市の全市として換算すると、大体35歳から44歳の年代の人口としては4万人程度になるという推測をされているということでございます。

これは、実は10ページの実数は4万2133人ですので、ほぼニアリーという状況でございます、4万人の内訳についてもサンプリングされたデータから全市として換算された数字になっておりますけれども、多分4万人が実数に近いということから、4万人の内訳のうち、就業者数の状況もほぼニアリーの状況であるという推測のもとで今回こういう状況になっておりますと、一つ参考で用意させていただいております。

○ 豊田政典委員

そうすると、11ページは、サンプリング調査とはいえ、実際にどんな就業状況なのかとかは全く調べていないけれども、結果的に信頼できる数字ではないかと、そんなことですか。

じゃ、もう一個、実態はそういうことなのでしょうが、8ページから、いろいろ四日市の考え方を書いてもらっていますが、今後整理が必要とかず一つと並んで、検討を進めるとなっているんですけど、これはいつ、実際にやるんですか。採用するのかどうか。であればしたら、いつの募集からやるのか。そのあたりはどうなのでしょう。

○ 内田総務部長

まず、この就職氷河期世代の採用については、本市としてはとり行うつもりで考えております。それから、実際、採用時期、どの時期に合わせて募集していくかというのは現時点ではまだ決めかねておるということでございますが、できるだけ新年度の早い段階で募集に入りたいと思っております。

以上です。

○ 荻須智之委員長

よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

○ 樋口博己委員

11ページ、先ほど豊田委員が数字を確認されてみえましたが、もう少し確認をしたいんですけど、四日市で氷河期世代が4万人で、そのうち働いているのが3万4300人、これが85.8%だということですよ。そのうち1万人は非正規なんですけれども、働いていない、この数字だと5700人ぐらいの人たちは就労希望しているけど働いていないということなのか、結婚とか出産とかそんなことで働く意思がないというふうに見ていいのか、その辺の調査というのは何か出ているんでしょうか。いわゆる非正規の1万人以外もこの対象者になるのかなということを知りたいんですけども。もしそういう答えがあれば教えてください。

○ 内田総務部長

4万人で、実際に就業者は3万4300人、残り5700人というお尋ねですけれども、具体的にどうやということはないんですが、これは推測です。やっぱり専業主婦の方も含めた5700人で、無職者の内訳として、設問の内容としては、家事をしている方ですか、あるいは通学している方ですかと学校へ行かれています方、その他という選択肢がございますので、そこから調査された結果で、家事をしている方は5700人のうち4700人と。通学はなかったんですけど、その他で残り1000人という回答の結果が得られております。

以上です。

○ 樋口博己委員

わかりました。そうすると、残りの1000人はわからないけれども、5000人ぐらいは、この統計時点では働く以外の選択肢を積極的にしているということですね。

そうすると、やっぱり非正規で1万人ぐらい働いてみえる方と、あと5000人を除いた1万人プラスアルファ1万一千か二千かぐらいが実質的な、今回の就職氷河期の対象とする

人たちになると四日市は推測されるということですか。

○ 駒田人事課長

非正規の中でも、実際に非正規を選ばれているという方がおみえになりますので、実際には統計調査の中で、主に正規としての仕事がないからとか、そういうような理由で、本当に今言われている対象の非正規と言われる方は3400人という形でありまして、3400人と、あと、プラス先ほどの無職の中でも主婦ではないという方がプラスで1000名いくのかというところが対象になるかと考えられております。

○ 樋口博己委員

わかりました。

あと、今大体の推測できる数字を教えてくださいましたけど、国はこういう方針になって、地方自治体にも積極的に取り組みなさいという指針が出ていて、民間企業なんかはこういう世代に対して何か動きがあるということの情報はつかんでいるのでしょうか。

○ 駒田人事課長

当然、今回の国の施策の中で、民間企業にも積極的に採用のほうを促していくというところでございまして、民間のほうでも、一部の企業さんでは氷河期世代の方を対象とした採用を行って、まだ四日市では聞いていないですけど、全国的にはそういう動きも出ておるといってございまして。

○ 樋口博己委員

わかりました。

あと、四日市市の場合、取り組む姿勢を示していただきましたけど、年齢が、国では49歳ぐらいまでの幅を持っているけれども、年齢をどうするかというような整理が必要だということだったんですけど、12ページの世代別職員の数を見ると、やっぱり35から44歳が少ないという数字が出ているので、おのずとそういう世代になるのかなと思うんですけども、それをもし、もう少し考え方が整理できていれば。

○ 駒田人事課長

今、樋口委員がおっしゃっていただいたように、国は49歳まで広げられておりますが、四日市市の職員構成として、やはり45歳から49歳というのはかなり多い比率でありますので、やはり対象とするのは35歳から44歳が今考えられる一番のところではないかと思えます。

○ 萩須智之委員長

よろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

○ 森川 慎委員

さっきの樋口さんのあれで、3400人が望まず非正規になってもらっているというお話、これは統計上の計算をしてもらって出た数ですか。

○ 駒田人事課長

統計上、先ほどの設問の中でそういう答えをしておる方でございます。

○ 森川 慎委員

あわせて非正規の割合というのが、統計の11ページですけど、ほかの市町とか全国的に見ても四日市は割合が多いんだなということがわかって、この辺の分析というのはどういう要因とか、補助が多いとかそういうことに起因するんですかね。何か所感を持っていたら伺いたいんですけど。

○ 内田総務部長

統計結果から、確かに今国が取り組もうとする背景としては理解できるという程度でございます。この内容がどういった背景で、どういう状況でというのは、いわゆるバブル崩壊、その後の非常に経済的に大変な思いをしてきた中での就職するときの各企業、あるいは自治体も含めて採用を控えてきた結果であるというふうには受けとめておりますし、それに支援を向けていこうという国の動きに合わせて、本市も同調して、やっぱり採用に向けて努力していくという考えは持っています。ただ、細かい分析までは至っていないというところでございます。

○ 森川 慎委員

でも、非正規の割合は四日市市内は多いのかなというのがここからは読み取れるし、この割合が多いということは、やはり望まず非正規に甘んじている方も多いのかなということがこの数からは思い知れるのかなと思って眺めています。

今、どの辺まで具体的に市として採用を考えてもらっているのかわからないんですけども、今の段階でお答えしていただけるようなことがあれば、具体的に教えていただきたいんですが。

○ 内田総務部長

先ほどのご質問にもございましたけど、12ページ、まずは、やっぱり本市の職員の年代別の構成を見ますと、色濃く35歳から44歳の職員数が少ないと。これはどういったことかといいますと、その前後の職員の負担、例えば45歳から49歳、厳密には課長補佐級でございます。課長補佐は、課長補佐の仕事をしつつ係長も兼務しておると。その下の年代をカバーする、係長をカバーしている。それが、たしか私も答弁で四十数%を占めているということで、兼務をしている方が、半分近くが兼務になっています。それと、その下30歳から34歳、ここら辺が非常に採用してきた結果でふえていますけれども、やはりこの差が職務経験といいますか、35歳から44歳が薄いものですから、十分OJTといいますか、職場でしっかり訓練する、職員を教育するという部分がどうしてもなかなか昔のようにはいっていないということで、やはり年齢の差とともに職員のノウハウが大分従来よりはちょっと低下しておるといってもあって、全体では、行政運営に支障が出ておる部分もそういうところかなというふうに思っています。ですから、そこは、我々としてはまずこの機会を捉えて、この年代を埋めるような、やっぱり35歳から44歳ぐらいの間はきちっと採用に向けていきたいという思いを強く持っています。

それ以外に、やっぱり今それ以上年代をふやすとか、あるいはダイレクトに係長級を採用しに行くとか、あるいは技師、保育士等の専門職の不足についても検討するとかいろいろ選択肢はございますけれども、まずは優先順位としては、今の時点ではこの年代をしっかりフォローできるような採用試験になればいいなというふうな考えでございます。

以上です。

○ 森川 慎委員

ぜひ進めていただきたいなと思いながら、でも、この人数のギャップを例えば本当に埋めようとする、この年代で100人とか採用せんとできないというのが現実としてこの数字から見るとあるんですけど、採用ってほかの自治体を見ておっても、若干名から多くて10人前後ぐらいまでで、この辺というのもどれぐらい採用してもらえるのかなというのが一つ大きな問題なのかなと思うんですけども、この辺もお考えあればお伺いしたいですけど、100人採れと言いたいけど、採れやんのはわかっておって聞いていますけど。

○ 内田総務部長

現時点の職員の年代別状況を見ていただければ、今おっしゃられたとおり、そこを大きく埋めるというのが一番手っ取り早いかわかりませんが、当然キャリア形成とか、それから45歳以上の年代が、特に40歳から49歳は大きいということ。ですから、35歳から44歳の間を手厚く採ると、その後のまた職員の年代別のバランスもちょっとおかしくなってくるので、そこはなかなか思い切って行けやんところがあります。ただ、ここの中でも、特に係長級を採れるのが一番いいのかなと。なぜかといいますと、先ほど申しましたように、その上の補佐の半分以上が係長を兼務しておるという状況を少しでもよくしたいという思いと、やっぱり下の職員の育成のために、そういう人材を採ればというふうに思っています。直ちに公務員としての係長が入るかどうかということは、これはありますけれども、これまでの経験の中でそういう能力があるなという方は、できたら採っていききたいなという思いはあります。

以上です。

○ 森川 慎委員

あわせて、継続的に何人かずつとか、その辺の採用の考え方とかというのはありますか。1年だけ3人採ったといってもそれは知れておる話で、啓発の意味でも弱いのかなと思いますし、その辺もお考えがあれば。

○ 内田総務部長

国が、特に3年間ということは国も示しては、我々としても、そこはひとつ国に歩調を合わせたほうが効果はあるだろうということは考えます。それ以降については、採

用の状況も見て、あるいは採用された職員の方のやはりご意見も頂戴しつつ、考えていったほうがええかなと思いますので、現時点ではそれ以上のことまではちょっと考えておりません。

以上です。

○ 森川 慎委員

一つ、宝塚なんかのお話で、募集が3人で応募が1800人あって、調査をされていたらお伺いしたい。この辺というのは、周知とか、こういう募集をしていますよという広報というのはどんなことをされているのかというのは、知っていることがあったら伺いたいと思うんですけど。

○ 駒田人事課長

広報の方法は、通常のインターネット、そういうのなんですけれども、ただ、記者発表でそういう方を採用するということとされていますので、全国的にそういうのが広がって、当然、今回宝塚市が一番先陣を切りましたので、そういうのもあって多くの方が受験をしていただいたということでお伺いしています。

○ 森川 慎委員

ぜひ広報という意味でも、社会の雰囲気を変えていくような役割があると思いますし、この数を見ていると、多分自治体ができることは知れていると思うんですよね。我々の世代がそれこそ社会に出ていくときに、大学を出て、何十社とか何百社を受験しても採用してもらえなかったという人がやっぱりすごい数いて、また40歳になって同じ思いをさせられるのかなということも思うと、そういうふうに想像すると、それはそれでまた一つ過酷な現実なんだなということには思いますけれども。

でも、市として一步を踏み出してもらえるとすることはとてもありがたいことだと思うし、やはりそういうのがいろいろ、四日市市内のほかの一般の企業なんかにも広がっていくということも大切なことかなと思いますので、ぜひもっと積極的に発信と、あわせて採用の人数もできるだけ頑張ってもらいたいと思うのが私の思いですので、またいろいろなことが決まってきたら随時、こちらも報告をいただきたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

終わります。

○ 荻須智之委員長

ほかにいかがでしょうか。

○ 豊田政典委員

もう一度データの確認をさせてほしいんですけど、11ページの説明で、答弁で、推定でもいいんですけど、結局、四日市市の中に、対象として考えられる人数は3400人とか、主婦がどうのこうので1000人とか、何人、3400人、4400人、どっちなの。

○ 駒田人事課長

まず、働いている方の中で、望まずに非正規になっている方というのが3400人。それと、今働いていない方で、ちょっと理由のほうは、その方は主婦で家業に専念していないという方が1000人おみえになります。その1000人の方の内訳が、本当に仕事を求めているのかどうかというところまではわかりませんが、多くても4400人、トータルするとなりのかなというふうに考えられます。

○ 豊田政典委員

3400人から最大4400人ではないかということなんですよ。

それから、総務部長のお答えの中に、設問がどうのこうのという答えがあったんですけど、それは何なのですか。国のサンプリング調査の話。人数以上に何らかの問いをして答えがあるなら、きょうのテーマに関係がある部分だけ少し紹介いただきたいということです。

○ 内田総務部長

就業構造基本調査の中で、お仕事をしていない方の中で、現在家事をしている方ですか、あるいは通学をしている方ですか、それ以外の方ですかという設問がありまして、それにお答えいただいた人数ということになります。

○ 豊田政典委員

そうすると、就業にかかわる実態の問いである、そこまで。

意識調査とかそんなのは別にないですかね。就職に対する意識、希望、そんなのはないので。

○ 内田総務部長

意識調査というような設問にはなっていないで、現在どういう就業状況なのかということだけをお聞きしている、そういった調査でございます。

○ 豊田政典委員

四日市市民の中にも3400人から4400人、何らかのサポートが必要ではないかということで、森川委員のやりとりに関連があるんですけど、国に言われてやるのも何かどうかと思うところはあるんですけども、それに乗ったほうがよりいいんじゃないかということ。国の閣議決定とかプログラムとかがあって、この世代の人間に改めてセカンドチャンスを与えて、サポートしようぜみたいなやつ。先ほど森川委員が言われましたけど、自治体で1人、3人、5人採用したところで焼け石に水なわけじゃないですか。それに加えて、市民の中でそれだけの人数、サポートが必要ならばというようなことで、自治体採用以外の何らかの施策というのは考える必要はないのか。あるいは、国は民間もちろん視野に入れていますよね。だから、職員採用ということを超えて、サポートの事業、政策を行っていくという、そんなことまではまだ考えていないですか。まだか全くか、ずっと考えないのか。

○ 内田総務部長

ちょっと財政支援のところでも若干触れたんですけど、6ページのほうで、国の動きが一番下でございますけど、財政措置でちょぼが三つ、自立相談支援の機能強化等々、三つございます。当然、これは民間の動きに合わせて、行政側が何らか財政支援するに当たっては、国も財源を出しましょうという、そういう流れは明記されておるんですけど、なかなか今、どういったスキームになるかというのはちょっとまだ出てきていないということで、商工サイドのほうにも、民間のこの世代の採用に向けての、市としてどういう支援をしていくんやというのはまだ今具体的に事業として計画しておる段階ではないということでございましたので、国が財政支援をするので、当然市のほうも事業としてついていく必要は

ございますし、当然やっていかないかんと考えていますけれども、現時点では、詳細な事業内容をお答えできるまでは今至っておらんという状況でございます。

○ 豊田政典委員

この世代が、就職の時期というか年齢のときに就職環境が厳しかったというのはわかるんですけど、それを踏まえて、四日市市として本当にサポートが必要だと考えているのであれば、国の動きを待たずにやるべきと思っているのか、それとも、国が今回3年間でやっていくという通知もあったので、それに合わせてやるかいなという程度なのか。僕自身も余り腹におさまっていないところ、実はあります。この世代だけなぜ特出しするのかなというのは完全にある。私は腹におさめ切っていないんですけど、部長はおさめていますか。

○ 内田総務部長

なかなか就職氷河期世代をターゲットにしたという考え方ではなくて、最終の12ページを見ていただいたように、職員の構成については、今の係長級、そちらの年代が非常に薄いということは、これまで行政運営の中でいろいろお叱りを受ける中でもそれは一つの原因になっておると我々は捉えておりまして、特に土木技師なんかも少ないことで道路インフラの繰越事業も多いと、そうした中で、やっぱりそういう部分は行政としてはきちっと手当てをしていかなあかんという思いはありました。

そういう意味で、先ほど課長も言いましたけれども、年齢を引き上げるということはこれまでやってきました。事務職が29歳ですけど、土木職は34歳まで上げてきた。7ページを見ていただきますと、実は、その動きは他の自治体でどうかということも調べておりまして、7ページの愛知県なんかは、従来から59歳まで全ての職種を受けられるという、そういう環境もつくっておりますので、我々もそれをにらみつつ、本来はやはり受験の間口を広げるということも必要かなというふうには思っていました。

ですから、今回、国がこのように言われたという中では、そういう本市としての職員の採用枠とは別に、それに特化した募集枠を設けるという意味では意義があると思っています。ですから、普通の一般事務職の中に、年齢を引き上げて、就職氷河期世代の方も入れて募集をするということもありませんし、その部分だけ別の募集の枠をつくってあげてそこで募集をする。この後者のほうは、今回、どっちかといいますと、国がそういうこと

を言うてきたので、改めて我々も考えていこうと。ただ、前者の年齢の引き上げについては愛知県の事例もございますので、やっぱり我々としてはもうちょっと研究して、今の年齢でいいのかどうか、引き上げるべきであるかという議論はこれまでもしてきた。そういうことで、土木技師は34歳まで上げさせていただいておると、そういうことは、動きはございました。

以上です。

○ 豊田政典委員

市役所側から見れば、弱いところの土木職、7ページ、まだそんなに多くはないので、今回の流れを活用していくのは意義のあることだとは思いますが。

○ 荻須智之委員長

ありがとうございます。

ほかに。

○ 樋口博己委員

7ページなんですけど、宝塚市と愛知県はもう既に採用を決定されたということで、最終合格者に対して、これは、例えば宝塚市が3人募集で最終合格者が4人なんですけど、結果として4人採用するという意味でいいんですかね。愛知県なんかも、募集が5人に対して合格者が8人なんですけど。

○ 駒田人事課長

委員おっしゃるように、募集人数は宝塚市は3人なんですけれども、最終的に4名の方が合格されて、宝塚市のほうは就職もしておりますので、4名の方が実際に働いておるという状況で、当然いい方がおれば募集人数よりもやっぱり多く採られたのかなというところで、愛知県の場合も同じですが、5人のところ8名の方が優秀であったというところで、合格させていただいたというところがございます。

○ 樋口博己委員

就職氷河期という世代の枠の採用なのでしょうけど、結果としたら、宝塚市なんかは

1800人も申し込みされて4人なので、非常に優秀な方が結果として採用されたのだらうなと思うんです。そうすると、優秀だから即公務員として係長ができるかという、またこれ、別の話ですし、優秀なだけにすぐ行政マンとしてなじむかというのもあるかと思うんですけれども、研修で少し整理が必要だということもありましたけど、宝塚市とか愛知県は研修をもう既にやっていると思うんですけど、期間が長いとか、何か特徴的な研修をしているとか、そんな情報というのは持ってみえるんでしょうか。

○ 駒田人事課長

今、私どもいろいろ調査させていただいた中で、特段この方たちに特化した研修体制をとっているとか、昇格のその辺のシステムをつくったというところはまだ確認のほうはとれていないという状況でございます。

○ 樋口博己委員

そうすると、通常の研修をしているという中で、通常の研修が終われば現場で業務を行っていただくということではないんですかね。

○ 駒田人事課長

そうですね。宝塚市の場合、1月1日採用で、当然入ったときの研修はございまして、もう既にさまざまな課に配置のほうもされておりますので、そこで事務に当たっておるとい状況では聞いております。

○ 樋口博己委員

そうすると、そういう中で研修、四日市としての研修、キャリア形成のための職務経験サイクルの確立や昇給制度の見直し、昇給制度まで書いていただいていますけれども、この辺で今現実にはちょっと心配している具体的なことってあるんでしょうか。

○ 駒田人事課長

大学を卒業してから係長級になろうとすると、通常、今までは新卒で入る方は12年ぐらい、係長になるまでにかかっておるとい状況でございます。仮に今、年齢を45歳ぐらいで採用した場合で、12年するともうほぼ定年間際になってくるというところで、管理職ま

でなかなか、今のスキームでいくと管理職までなかなか行き切れないというところもございますので、その辺の12年と言っておるものをどこまで短くして、当然能力もあると思うんですけれども、その辺のやはり昇格の期間とそれに見合うように、当然係長級になれば、そういう指導の研修とかも、部下の指導や育成の研修もしていきますので、その辺のやはりスキームというの必要になってきますので、その辺もあわせて検討していく必要はあると考えております。

○ 樋口博己委員

わかりました。

あと、現状で任期付きの職員の方を採用されていますよね。シティプロモーション部なんかでも、次長級、課長級ですかね、その方は任期付きなので5年の中で仕事をしていただくんですけれども、その方は任期付きなので昇給というか、課長級になれば課長級でその業務を5年間続けていただくという形ですかね。ちょっとこの議論とは違いますけれども。

○ 駒田人事課長

今言っていた観光交流課のほうでは管理職として一般職の方1人ずつおみえになるんですけど、職としてはその職で5年間やっていただくという形で、課長級であれば課長級で5年間やっていただく、一般職であれば一般職として5年間やっていただくというような形でございます。

○ 樋口博己委員

わかりました。

そんな例もありながら、柔軟な研修制度、当然、昇格制度まで書き込んでいただいておりますので、昇格していただいて、四日市市役所に中途採用で、難関を突破して採用されてよかったと言っただけのような体制にしていただきたいと思います。

以上です。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○ 森川 慎委員

任期付きの職員さんが正規採用されるみたいなシステムというのは役所内にあるんですか。

○ 駒田人事課長

もともと任期付職員の方は、当然その任期でやっていただくということですので、そのまま、そういうのは受け直していただいてという形しか今のところは普通の一般職を受け直していただいて正規、そういうので入れかわるということにはございますが、今、そのまま身分が、任期付きから普通の我々と同じような職員の身分に変わるということにはございません。

○ 森川 慎委員

それは地方自治法か何かで決まっているあれですか。四日市で何とかしようと思えばできる話。

○ 内田総務部長

任期付職員は、主に任務としては二つありまして、一つは、非常に専門性の高い知識、経験を有して行政に貢献していただくという部分と、それから、国体のように、国体の前に非常に業務が多くなりまして、正規職員のローテーションだけでは到底仕事が進められないという場合に、期間を限定して任期付職員を雇用すると。その場合には、国体に従事するか、国体に職業を寄せて、寄せられたものほうに任期付きを充てるか、いろいろ方法はありますけれども、一時的な業務量が多くなった場合の任期付きもございます。そういった中で、前者のほうは特に、特定任期付と言われる、もう本当にプロフェッショナルな方、我々総務のほうにも今法務として、特定任期付職員の方に来ていただいていますけれども、そういった位置づけの方について、試験制度を踏まえた上で正規職員にする動きはゼロではないです、全国の中で。ですから、考え方によっては、これから行政運営が非常に複雑化してきている中でそういった選択肢も我々はアンテナを張って、研究しておいて、全くできないということではないと思っています。

○ 森川 慎委員

ありがとうございます。

この年代が少ないというところは、充てる意味でもそういうのも考えてもいいのかなと今ふと思ったのでちょっと聞いただけですけども、ありがとうございます。

あわせて、無業か無職の人で1000人がおるということでお話がありましたけれども、この方たちはやっぱり引きこもりとかニートの状態であるとか、そういうふうな推測ができるのかなと思うんですけど、そういう認識でいいんですか。

○ 駒田人事課長

そこまでの詳しい、この方がひきこもりであるとかというところの調査までは、実際に今回の就労の調査の中でされていませんので、あくまで理由として、どういう理由で無職なのかと聞かされただけです。森川委員言われるように、この中には一定数の方がおみえになるかとは推測ができると思いますけど。

○ 森川 慎委員

いつかちょっと忘れちゃったけど、かつて副委員長が一般質問をしてもらって、ひきこもり云々って、あれ、市内で実数とか出てい wasn't でしたか。統計から同じように推測してもらった数だったのかな。そうすると、その辺を照らし合わせるとどのぐらいなのかなというのが出てくるのかなと思いつつ、あわせて、こういう方たちにもやっぱり情報なり、国からおりてくる寄り添った支援という話やと、何かしらアクセスするような手だてというのを考えていかなければならないと思うんです。それが採用につながるかどうかは別にしてね。何かそういう機会があったらちょっとやってみようかなと思われる方も少なからずおるだろうし、そう考えると、決して総務部だけで回っていく話じゃないかなと思って、先ほどの民間企業への働きかけも含めて、いろいろな部で連携をしながら当たってってもらわなアカンのかなと思うんですけども、その辺は今何か動きなりとか、お考えがあったら伺いたいんですけど。

○ 萩須智之委員長

商工農水部とかの連携ですね。

○ 内田総務部長

国から、今おっしゃられたように、どちらかという民間企業へのそういう働きかけというのがメインとなっていて、あと、地方公務員はその後、何かもっと奥まったところに定義されていますので、そういう意味では、市として、今おっしゃられたように、先ほど言いました6ページにもございますような国の財政支援も活用しながら民間に働きかけていくと。これはもう既に情報としては、まだ細かいところは決まっていますが、商工農水部も十分キャッチしてございますので、それに対して、市としてどういった支援をしていくんやということはこれから考えていっていただくということで、我々も確認をとっています。ただ、まだ国からの情報とかいろいろ限られていますので、具体的な行動まで起こしにくい状況であるということは聞いておりました、今後、よく言われる、国が経済対策で何かを打ってきたら、補正して、繰り越しして来年度の事業にしていくとか、そういった動きになってくるのかもわかりませんが、当然それを十分、国と歩調を合わせた中でやっていくということでございます。

○ 森川 慎委員

まだ明確に自治体にどんぐらいお金が補助としておりてくるとかって、そこまでは具体的に出ていないんですか。骨太の方針か何かでいろいろな政策の予算額みたいなものは――あれ、概算要求か、決定はしていないのか――さくっとどんなのとか、まだそこまで明確にわかってない状況ですか。どういうお金がどれぐらい来るとか、その辺の情報。

○ 内田総務部長

ちょっと財政に確認しておりませんもので、ただ、各省庁の予算の規模とか、ああいうのは当然公表されておりますし、それに伴って、地方自治体におけるいろんな支援がどういった内容かというのもある程度は出てきておると思うんですけど、ちょっと我々のほうがそこを把握してございませんので、申しわけございません。今即答できる資料を持ち合わせてございません。

○ 森川 慎委員

わかりました。いろいろおりてきたらあわせてやっていただくのと、先ほど昇格の話と

か昇給の話も出ていましたけど、やはりすごく早くしてもらわんと、いろいろなことが手おくれになる。もう既に手おくれという認識が私の中には若干あるんですけど、その辺のスピードというのが大切なのかなと思っていますので、やっぱりその辺も意識してやっていただきたいなと思いますので、お願いをしたいと思います。

終わります。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

(なし)

○ 萩須智之委員長

なしのお声をいただきました。

ああ、済みません。樋口委員、どうぞ。

○ 樋口博己委員

これはもう答弁というか要望なんですけど、先ほどもひきこもり支援という話もありましたので、いわゆる宝塚の3人、4人というのは非常に優秀な方が採用されたわけなので、それによって、その方がもっともっと働いていた職場で、新たにそこに一步前進できる方が当然みえると思うので、それはそれで徐々に効果が出ていくと思います。ただ、本当にひきこもりの方は少しでも、1日2時間でも3時間でもパート、就労できるということが人生の喜びにつながると思いますので、総務としては直接採用という話なんですけど、国の財政措置の中で福祉ともやっぱり連携しながら、ひきこもりの方をどのように就労に導くことができるかということをしっかり連携していただくようなプロジェクトチームとか、そのようなことも含めて、商工農水部と健康福祉部と総務部と、この三つの部が、関係する部が連携できて協議できるような、そんな場もちょっと考えていただきたいなと思います。よろしくお願いします。

以上です。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。

(なし)

○ 萩須智之委員長

では、他にご意見、ご質疑もないようですので、本件はこの程度といたします。

ご意見等についてはある程度出尽くしたかと思えます。本テーマでの調査はこれで終結し、2月4日火曜日に確保しております所管事務調査予備日については開催しないこととしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

○ 樋口博己委員

先走って済みませんが、きょうの緊急議会で上程されるとも聞いておる内容がどこかで議論されるのでしょうか。今発言していいのかどうかかわからないんですけど。

○ 萩須智之委員長

じゃ、ちょっと事務局、説明をお願いします。

○ 笠井議会事務局主事

事務局、笠井でございます。

本日の事項書の最後の4番のところなんですけど、追加上程議案と書いてございますが、1月緊急議会上程議案ですね、審査日程についてということで、またご協議をどの日程でやっていくのかというところのご協議はしていただきたいということで、こちらの事項のほうには記載をさせていただいてもらっております。

先ほど委員長から言っていたのは、あくまでも所管事務調査としては行わないというところでお諮りいただいたという形でご理解いただければと思います。

○ 萩須智之委員長

所管事務調査としてはもうこの枠をとらないということでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 荻須智之委員長

ありがとうございます。それを異議なしということでご確認いただきました。

なお、本調査の報告書につきましては、正副で作成させていただき、後日、案を皆様にメール等でお示ししたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

ということで、それでは、1項目めの所管事務調査を終了します。

総務部の皆様、お疲れさまでした。理事者の入れかえがありますが、1時間を超えましたので、どうしましょう、このままやっつけまわられますか、休憩をとられますか。

(発言する者あり)

○ 荻須智之委員長

休憩ということですので、じゃ、15分再開ということでよろしくお願いいたします。

11:07 休憩

11:41 再開

○ 荻須智之委員長

それでは、事項3、議会報告会、シティ・ミーティングで出された意見につきましてまとめたものを資料として配信しております。ファイル03議会報告会、シティ・ミーティングになっておりますが、ごらんいただけますでしょうか。一番下ですね。

概要について、事務局から説明をお願いします。

○ 笠井議会事務局主事

事務局、笠井でございます。

資料のほう、よろしいでしょうか。

では、ご説明させていただきます。

まず、議会報告会、議案の報告のほうで出された意見のほうはございませんでした。

次に、シティ・ミーティングで出された意見についてです。

今回は、スクール形式でシティプロモーションについてをテーマに意見交換を行っていただきました。出された意見につきましては、まとめますと12件、意見につきましては大きなテーマごとに整理をさせていただいております。

1番から3番までの意見は観光施策・シティプロモーション全般について、4番から6番までは水沢地区の観光・シティプロモーションについて、7番、8番は四日市サイクル・スポーツ・フェスティバルに対する地元意見について、9番は定住促進に関して、それ以外、10番から12番はその他の意見として整理をしております。

1番から8番までの意見は、当委員会の中長期の調査テーマとも関連することから、整理としては②の各常任委員会で協議すべき意見に、それ以外の意見につきましては③のその他の意見として整理しております。なお、9番の意見は定住促進に関してということで、中長期テーマとも関連がありますが、内容については土地利用の規制緩和に係る意見であったことから、③その他の意見として整理し、都市・環境常任委員会に伝えることとしております。

また、2ページ目ですが、10番の意見につきましては、茶業の振興に関することであり、摘採機の保管庫建設に関する規制緩和を求める意見でもあったことから、産業生活常任委員会と都市・環境常任委員会に伝えることと整理しております。

内容につきましては、ごらんいただいたとおりとなります。

説明につきましては以上です。

○ 萩須智之委員長

ありがとうございます。

正副としましては、先ほど説明のあったとおりで、議会運営委員会に報告したいと思いますが、ご意見や補足等がございましたら承りますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(なし)

○ 萩須智之委員長

なしのお言葉をいただきましたので、この内容にて議会運営委員会へ報告させていただきます。

続きまして、事項4、追加上程議案の審査日程につきまして、案としましては、令和2年2月7日金曜日、議案聴取会、委員会別のとき、二つ目の案が、2月4日火曜日午前10時、所管事務調査の予備日でございます。

本日、この後、午後に開催されます緊急議会において、総合防災拠点整備工事に係る契約変更議案が上程され、当委員会に付託される予定となっております。つきましては、その議案の審査を正副としては第1案として2月7日で、委員会別議案聴取会の際となっておりますが、政策推進部より、第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定に向けた協議会をこれぐらいの時期にお願いしたいとの申し入れがございましたので、同日取り扱っていきたいと思っております。少し時間がかかるかと思うんですが、この形でどうでしょうか。ご意見をいただきたいです。

7日だと間に合うとかということ、4日では、政策からの説明はちょっと難しいとか言っていたのと違う。ちょっときついかというふうに言っていますので。

(発言する者あり)

○ 萩須智之委員長

事務局、どうぞ。

○ 笠井議会事務局主事

委員会別の議案聴取会自体は、いつも総務委員会は部局が多いもので、午後3時くらいまでかかっていると思うんです。それにプラスして議案審査と協議会が入ってくるので、ちょっと1日あけていただいたほうがいいのかなということです。

○ 竹野兼主委員

7日を1日見ておけばいいんやろう。

○ 森川 慎委員

それでおさまるものですかという。

○ 荻須智之委員長

7日をオーバーすると4日はもう既に過ぎておるのでということやね。森川さんが心配されるのは。

○ 森川 慎委員

遅くなるかなという話なので。

○ 荻須智之委員長

どうでしょうね。4日に分けてもう最初から予定するかどうかより、ボリューム的にどうやろう。7日頑張っていける。

(発言する者あり)

○ 荻須智之委員長

そう時間はかからんと思うんですけどね。

じゃ、7日にもう一気に全部やるということで、よろしくお願いします。第1案の2月7日議案聴取会時ということでお願いします。

最後に、皆様のお手元に、1月28日からの行政視察の切符と資料を配付させていただきました。封筒に入っております。先方にお送りしております質問事項についても同封しておりますので、事前にご確認をお願いします。当日は午前8時58分の特急に乗りますので、早い時間ですが、午前8時50分に近鉄四日市駅南改札口付近にお集まりいただきますようお願いいたします。

それでは、本日の会議はこれで終了といたします。

お疲れ様でした。

11：52 閉議