

令和 6 年度(2024 年度)第 1 回経営戦略会議の概要

議 題	・2025 経営戦略について ・その他(市の施策について意見交換)
日 時	令和 6 年(2024 年)7 月 5 日(金) 10:00~11:30
場 所	豊中市役所 第一庁舎 3 階 第二応接室
出席者	長内市長、菊池副市長、野村副市長 総務部長、財務部長、都市経営部長 経営改革専門委員(野田委員、文委員、柳川委員)

<主な意見>

(生活・都市空間、公共施設の活用にかかる取組みについて)

- 生活・都市空間を活用した魅力向上という観点でいえば、まちなみを豊中市で統一的なデザインにすることが市民のプライド、まちへの愛着につながるのではないのでしょうか。日本ではアーバンデザインに力を入れているところは多くありません。大枠のまちなみの考え方を市で作し、地区計画等をうまく使って民間の活動を誘導しながら実現していくことも検討できるのではないのでしょうか。
- まちなみについて、豊中市も景観条例はありますが、それが効果的にできているのかを判断することは難しいです。例えば千里中央地区は色の統一性を図ることで一定のまちなみは守られています。しかしながら、市主導で進めた方がよいかについては、民間の開発に任せたいほうが良いのではないかという意見もあります。また、財源的な課題も多くあり、市民や事業者の方々の協力が必要になります。
- まちづくりという観点でいえば、未来をどうしていくのかというビジョンはすごく重要であると思います。将来まちの中心的役割を担う若い世代の意見も積極的に取り入れ、打ち出したいコンセプトを市として明確に提示できていることが大事なのではないのでしょうか。トップダウン方式だと、言われたことをやるだけになってしまい、うまくいかなかったという事例もありますので、まず相手が何をしたいのか何を求めているのか、そこをしっかりと聞いて進めていくことが鉄則だと思います。
- 場所の広さにかかわらず、Wi-Fi 環境やユニバーサルデザインがきちんと整っている公共施設が多数あれば、自然と幅広い世代が集まると思います。そのような場所には、自ずと世代間を超えた交流や会話が生まれ、それが地域の好循環を生み出すことにつながるのではないのでしょうか。

- 公園などで子どもたちが遊んでいることについて近隣住民からの声があるなど、子育て世帯が委縮してしまうというニュースも多くみられるようになりました。のびのびと遊べる場所として、公共施設で場所の確保ができればよいと思います。また、この点に民間を参入させるためには、事業を持続させられるような仕組みが必要かと思います。例えば、負担が大きい家賃を下げる、または人件費について補助を出すなどをすれば、企業も利益を出しやすくなります。そういった企業の事業継続につながるような仕組みが必要ではないでしょうか。
- 企業経営の観点から言うと、民間と関わる際には、自治体は何を求めている、どんなことをしたいのかを明確にすると思います。企業が目指すビジョンと一致しているのか、企業の力を発揮できる内容なのか、利益につながるのか、従業員のやりがいにつながるのかなど、企業は多くのことを考えて意思決定を図ります。自治体の目指す姿が企業の未来ビジョンとマッチするか、という切り口で話をするとう効果的なのではないかと思います。

(子育て支援サービスを核とした事業者支援、子育て世帯のキャリアサポートについて)

- 事業者間の連携を高めるためには、事業者間で依存関係をもつことが重要だと思います。こういう業種が連携することでこの事業が実施できるといったものを自治体から提示し、事業を実施する関連事業者のクラスターに支援するといった仕掛けができれば、事業者間の依存関係が生まれやすいのではないのでしょうか。
- インバウンド対策として学校跡地や施設を利用して宿泊事業を検討する余地もあるのではないのでしょうか。空港が近いなど交通利便性が高い豊中市であれば、インバウンドが収入源になる可能性はあると思います。インバウンドを受け入れることによって、国際性を打ち出し英語教育のさらなる普及など宿泊事業者・教育事業者など事業者間の新たなつながりが生まれることもあるのではないのでしょうか。
- 定年退職後、再雇用者の働く場所として、資格がなくてもできる仕事をやってもらうのもありかと思います。例えば保育所の仕事の事務的なことでも、保育士さんの負担軽減につながりますし、定年退職後の雇用場所の提供ができます。さらに企業側にとっては人件費を抑えられる一助になるのではないのでしょうか。
- シンプルな子育てプラットフォームがあれば、いろんな取り組みやいろんな情報があふれている中で、利用者にとって一番合う支援サービスがすぐにわかるので使いやすいかと思いますし、事業者も参画しやすいと思います。また、情報検索スキルや環境にかかわらず、市民が平等にサービスを受けられると

いう点でも、このようなシンプルなプラットフォームは必要なのではないかと思っています。

- ❁ 働く親世代は、自らの仕事と子どもの習い事との両立が難しい状況にあります。習い事における送迎や移動の負担を減らしつつも、公共施設において所得格差に関係なく子どもを預けながら並行して学力を上げられるような事業への支援は重要だと思います。働く人だけで子育てはできないので、どれだけ周囲が子育て世代をサポートできるかという子育ての社会化が重要だと思います。
- ❁ 女性のキャリア継続というところでは、男性のサポートが重要ではないでしょうか。一つの指標としては、男性の育児休暇の取得率があるかと思っています。しかしながら、男性の育休が取りやすいか取りにくいかは、社内文化の影響がかなり大きいと感じています。周囲の理解の有無や育休期間中の周囲の負担について考えると、どうしても育休の取得に踏み切れない者も多いです。育休を取得しても、最低限の給与は保証される、育休期間があればその分周囲の従業員の給料が増加するなどの工夫をしている民間企業の取組みは効果的であると思います。また、男性が育休を一か月以上取得した者の多い企業には、行政から何らかの表彰をするといった表彰制度があれば、企業側はそれを意識するのではないかと思います。
- ❁ 男性育休の取得が進まない原因の一つとして、収入が減ってしまうことが大きいのではないのでしょうか。また、真実ではありませんが、育休を取得することが人事評価へ影響するのではないかという不安感を持つ者もいます。それらの要因が複合的に合わさって育休が促進されないのではないのでしょうか。
- ❁ 豊中市内の企業で、育休をたくさん取得できている企業に対し広報したり、PRすることで企業側も意識をするようになるのではないのでしょうか。企業の画期的な育休取得事例について市の YouTube や HP で社外に向けてアピールできるような場があれば企業の意識向上にもつながると思います。
- ❁ 企業経営の観点では、育休取得の推進のためにはトップ層、マネジメント層の考えが変わる必要があります。また、育休復帰する側にとっては、キャリアにブランクがでてしまい、復帰しても仕事がこなせるのかということが懸念点です。ブランクを作らないためにもテレワークで何時間まで働けますよ、またこのくらい働いたら給料のここまでは保証しますよ、といった仕組みづくりや社内の働き方改革が育休の取得促進につながっていくのではないのでしょうか。
- ❁ 民間企業では、育児休暇から戻った時に自分の仕事や居場所がなくなってしまうことが不安となることもあります。出産を機に仕事を辞めざるを得なかった人を市がフォローするような措置があれば、貴重な人材を流出させずに済むのではないのでしょうか。

(全般)

- ✿ 出産や子育て支援の部分に重点的に取り組むべきという市の方向性は十分理解できるものですが、対象外の市民のうち、担税力のある層が疎外感をもち豊中市に居住する動機が薄れる施策にならないようにする必要があります。