

①本日の講義で、新たな発見・新たな気づきは何かありましたか？
あった場合は、具体的にどのような発見・気づきであったか記載してください。

コロナの影響で、ぼんやりとこうなのかなあと思っていたものが、データを通して知れてよかった。

働き方改革の内容、自治体が進めていくべき方向性がよくわかった

60～80歳まで元気な高齢者がいらっしやる。

失業率などデータでコロナの影響をまとめてあり参考になった。

正規、非正規雇用の格差の大きさ

コロナの現状について、失業率や倒産件数など、バブルなどと比べて実は影響が少ないなど驚いた

コロナ禍で日本の経済や雇用が危機的状況という報道や世間の雰囲気から、漠然とした危機感を持っていたものの、統計に基づいた数字で実態を見ることで、過去の経済危機に比べれば今はまだ「底」ではないことがわかった。ただし、今後その「底」に向かう可能性があることもわかったので、自治体として危機に備える必要があることもわかった。

マスコミから、全体的な雇用の厳しさの報道はあるが、統計で実態がわかった。

・コロナ禍による影響が今のところこれまでのショックより少ないという点は当たらない気づきだった。
・直接の講義内容ではないが、講義内の女性幹部職員のアンケートで3人以上の自治体があったという点。本市が遅れていると感じた。

①本日の講義で、新たな発見・新たな気づきは何かありましたか？
あった場合は、具体的にどのような発見・気づきであったか記載してください。

コロナ助成金や雇用調整助成金が倒産を防いでいる大きな要因となっていることがわかった。

コロナの雇用面での影響は今のところ小さいという点が意外だった。しかし、飲食店が調査対象に入っていないことや今後遅れて影響が出てくることから、これからの影響が不安だと感じた。また、ダイバーシティの推進のお話で、女性が活躍できる環境の整備や子育て・介護と仕事の両立は行政から変えていかなければならない問題だと感じた。

新型コロナウイルス感染症拡大により、働き方にも大きな転換期にあることが改めて理解できた。細かな点では国家公務員の兼業が緩和されている情報を得ることができたことが有益であった。

雇用の状況についてイメージしていたものと、実態とは異なっている部分もあり、統計データなどの客観的なデータに基づいて現状を確認する必要があると感じた。

「コロナで大変だ！」の何が大変なのか、数字とグラフ等で大変見えやすく、理解ができました。

コロナショックにより雇用の状況や働き方へどのような影響が出ているのか学ぶことができました。今までとは違ったスタイルの働き方が取り入れられるようになり、働き方改革の目指す姿にあるように、多様な働き方へ少しずつ変えていくためにこれまでとこれからのことを見直すチャンスだと思いました。

②本日の講義で、自地域の政策に何等か取り組めるヒントを得ることができましたか？あった場合は、具体的にどのような点が政策のヒントになりましたか？

やはり、役所のデジタル化を望む声は多くあるということがわかり、できることから推進していきたいと思う。

柔軟な働き方や多様な働き方の推進について、今後の方向性について大変参考になった

役所事務のオンライン化が求められていることを改めて実感しました。
マイナンバーカードによる
各種証明書のコンビニ交付サービスを今年度より開始しましたが、これで終わるのではなく加速させていく必要性を感じました。

副読本に書かれていた内容ですが、10万円給付が結果的に蓄えを増やしたただけであったという話がありました。
プレミアム商品券などコロナ交付金を使い施策を打っていますが、その効果の見極めをしっかりと必要があるとあらためて思いました

後半の働き方改革に関しては目新しい発見に繋がるものはなかった。

ICTの活用による働き方の変化で、新たな格差が生まれていることに危機感を感じた。コロナショックをチャンスに変えた地域(地方)は生き残り、その他の地域は淘汰されるのではと感じた。市民、高齢者のデジタルへのアレルギーをなくす政策が必要なのではと感じた。また、世間は断トツで役所のデジタル化を求めていることは、今後の政策に取り入れるべきだと感じた。

テレワークで鬱になる人が増えているという点。ヨーロッパでは孤独に対して取り組む省庁ができているが、コロナによって変わった働き方が新たな孤独を生み出す結果になるかもしれないということ。地方では、首都圏とは違う鬱や孤独を生み出さない働き方が提供できるという場所であることがヒントになりました。テレワーク良いことのように言われているが、首都圏のような人口密度の高いところでは良いが、地方では必ずしも必要ではなく働き方の均一性を求める必要はないということが政策のヒントになりました。

窓口業務は交代で、週に何日か出勤して対応する、という案がとても良いと思いました。
通信インフラとセキュリティが課題とも感じました。

③わからなかった点、疑問や質問、ご意見など自由に
記載してください。

回 答

霞ヶ関の方が積極的に在宅ワークを実施して進んでいるとのことですが、それにより、市町村に皺寄せがきていると思います。例えば、国の許可が遅くなっている点です。質問したくても在宅ワーク中ですとの返信も多く、国は在宅ワークでもよくて市町村に皺寄せがきている現実を受け止めてほしい。

本来、在宅ワークは業務の遅滞や顧客とのコミュニケーション不足を引き起こさない工夫が前提ですが、霞ヶ関では十分な検討無しに急に強いられたことや国会対応、コロナ対策等を優先せざるをえなかったことにより、自治体との関係に配慮を欠いた面がありご迷惑をおかけしたのかもしれませんが。多くの民間企業ではそのようなことにならないように工夫を積み重ねており、霞ヶ関でも改善していく必要があると思います。

国のコロナ経済対策が切れると、一気に景気が悪化するのでは。
ワクチンをもっと早く接触できる量、体制を国がしっかりすべきと思う。
その結果、オリンピックに影響している。

その点は大変に危惧される場所です。一方で、コロナ危機が収束すると、押さえられていた消費が急激に増加することも考えられ、それを経済全体の回復につなげていくためには、供給隘路をつくらない、雇用悪化からの悪循環を起こさないなどを意識しておくことが必要と考えます。
ワクチンについては、ようやく全国民への供給の量的目処がたちました。これをできるだけ早くに接種につなげていくためには、ご意見のように国の支援と自治体との連携が重要です。同時に、多くの自治体でスムーズな接種に向けた工夫が始まっており、国の指示を待つことなく地域の実情に応じた方法を横展開していったほしいと思います。

エッセンシャルワークの立場、環境が良くなる事を期待したい。

その通りだと思います。講義では問題提起で終わってしまいましたが、コロナ危機はこうした仕事に対する社会的評価や待遇を改善していくきっかけになると思います。また「高齢者が地域を支える」観点がこれからは大事です。まだ意欲的なところが中心ですがシルバー人材センターの取組み(読売新聞朝刊2021/5/31～6/2参照)なども重要と思います。

今後のコロナの影響について、今はばらまきの時期、そのつけを返すべく財政健全化の次期がすぐに来ます。
自治体にとっては交付税の減、市民生活においても税率アップなど影響が考えられますが、先生はどれほどの影響をお考えでしょうか

かなり厳しい道でしょうが、急激な財政健全化は地域経済や暮らしへの影響が大きいので、時間をかけて進めていくしかないと思います。また、消費需要の急増、供給能力の低下に金融緩和の効果に加わって、急激なインフレーションが起きることのないように気をつける必要があります。

③わからなかった点、疑問や質問、ご意見など自由に
記載してください。

回 答

Q. エssenシャルワーカーの社会的評価(賃上げ)や
尊厳を高める取り組みは、介護分野等でコロナ前か
ら行われてきていますが、なかなか実現していないのが
実情です。コロナ禍でこうした職域の必要性は増すと
は思いますが、社会的評価や尊厳の高まりにまで直結
するかは疑問です。コロナをきっかけに、当事者が取り
組むとしたら、具体的な手段としてどんなアプローチが
想定されますか？また、自治体としては、どのような後
押し(支援)ができますか？ご紹介ください。

Q. コロナ禍でテレワークが急速に普及したとは思いま
すが、喉元過ぎれば…ではないですが、コロナ禍が終
わってからも定着し続ける(実施率を維持できる)か
には懐疑的な立場です。(昨年の緊急事態宣言発出中
はテレワーク実施率が急増したものの、解除後は2割
近く落ち込んだというデータもあるようです。ちなみに、
私の職場でテレワークが進まない最たる理由は、コロ
ナ禍という緊急性の高い状況下で、全職員にテレワー
クの必要性や目的がきちんと周知されない(できない)
まま、取り急ぎ進められた結果、職員が未だにその必
要性や目的を見出せずにいるためと考えています。)ま
た、職場によっては、トップが「テレワーク」や「女性活
躍」をトレンド的に捉え、導入すること自体が目的化し
てしまっているケースもあるのではないのでしょうか。実
態はいかがでしょうか？

自治体の女性幹部職員の数を増やすには、具体的に
どのような方策があるのか教えていただければと思
います。(講義中の話の中で、「女性職員が育たないから
幹部にできない」という自治体がある。。。という話は耳
が痛いお話でした。)

セクシャルマイノリティーの問題からジェンダーフリーの
考え方になってきているが、雇用の関係はまだ男の管
理職数、女の管理職数、というような言葉が出てきて違
和感を感じました。男であれ女であれ、外国人であれ
日本人であれ優秀な人、またマネージメント能力に長
けた人が管理職になるような仕組みと考え方になって
いないことが後々新たな歪みを生み出すのではないか
とも思いました。数字だけ追えば良いわけではなく、数
字が必ずしも正しいわけではなく、行政施策により作ら
れた数字(エビデンス)もあるなと思いました。ありがと
うございました。

勉強になるいい話でした。
業務の参考となる部分も多くありました。

若手介護従事者へのヒアリングにより介護現場の職場
改善、人手不足解消の方策を研究していますが、介護
現場の人たちは仕事に誇りと充実感を持っている反
面、社会的イメージの悪さに悩んでいます。特に、親や先
生からの評価が低いことが新規入職者が増えない要
因の一つになっています。自治体がこうした点の解消
を目指すことはできないでしょうか？ また、自治体内
部のエssenシャルワーク(介護、福祉、ゴミ収集等)の
位置づけ、評価をきちんとすることも大事だと思いま
す。

テレワークについては、揺り戻しはあるでしょうが、すべ
て以前に戻ることは無いと思います。特に、(男性も女
性も)育児・介護等をしている人、病気や障害を抱えて
いる人、複数の仕事や活動をしている人などにとって
の働きやすさが格段に増すなど、ダイバーシティにも大
きな効果を発揮します。これらの点は、民間企業と比べ
て自治体は遅れており(あるいは自治体間格差が大き
い)前向きな姿勢が必要と感じます。
トップがテレワークや女性活躍をトレンド的に(政治的
に)導入することはあるでしょう。これを冷ややかにみる
のか、うまくきっかけとして利用して職場の活性化、効
率化に活かしていくかが職員の腕の見せ所ではないで
しょうか。

この10年ほどの間に、民間企業は女性活躍をトレンド
やファッションから生き残りのための多様化戦略と捉え
て、職場環境の整備、目標設定と公表、トップの関わり
、メンターやロールモデル、複数の同時昇進、研修の
工夫、女性職員自身の意識変革などのさまざまな方策
を行っています。自治体でも応用可能な手法はたくさん
あると思います。

その通りだと思います。ただ、一足飛びに理想のみを
語ることは、何もしない言い訳に繋がりがやすいです。
「能力の高い人を選ぶとたまたま日本人の男性だけにな
った」ですね。将来の目標を掲げつつ、現実の改善
策と数値目標を定めて少しずつでも進めていくことが行
政のやり方だと思います。

ありがとうございます。

③わからなかった点、疑問や質問、ご意見など自由に
記載してください。

回 答

世の中でデジタル化を進めてほしいことに役所の手続きが圧倒的に言われていたが、行政は文書主義なのでオンライン化は難しいと感じた。

ハンコの廃止とマイナンバーカードの普及が第一歩になるでしょう。自治体によって進み方に差があるようですが、自治体間のデジタルデバインドが地域間格差をもたらしさないようにすることが重要と思います。

他自治体の取り組み事例を知りたかったです。

この塾や地構研の連携自治体制度はそのような情報交換を目的の一つとしていますので、ぜひ活用いただきたいと思います。また、インターネットで検索すると多くの事例がでてきますので、①不正確な記事も多いので活用する場合には当該自治体への照会が大事なこと、②古い記載も多いので、いつの記事かを確認すること、等に留意しつつ参考にされてはいかがでしょうか。