

総務委員会会議録

令和8年8月17日（月）
（開 会） 10：00
（閉 会） 10：47

【 案 件 】

1. 働き方改革推進計画について

【 報告事項 】

1. 市有財産における物損事故の発生について（財産活用課）
2. 工事請負契約について（契約課）
3. イオン株式会社との包括連携協定の締結について（行政管理課）

○委員長

ただいまから総務委員会を開会いたします。

「働き方改革推進計画について」を議題といたします。提出資料について執行部の説明を求めます。

○行政管理課長

前回5月の委員会におきまして、窓口受付時間短縮の取組について説明いたしましたけれども、その際に、時間外勤務の削減効果についてのご質問がございまして、本市での令和7年度の実績を基に試算いたしましたので、資料を提出いたしております。

この資料につきまして説明いたします。表の「①取組による時間外削減見込み課の時間外延べ人数」ですが、影響が大きいと想定される窓口業務の特に多い14課、こちらは表の下段に「※1」の枠内に表示いたしております。これらにつきまして、時間外勤務を行った人数を調査いたしまして、6017人となっております。

「②窓口受付時間を短縮する時間」で1.25時間、75分となっております。

「③時間外勤務の平均単価」で2676円となっております。

飛びますが、⑤で、①の人数6017人と、②の短縮時間1.25時間、③の平均単価2676円を乗じた削減額として約2千万円となっております。

「④令和7年度の市役所全体の時間外の勤務時間と金額」を示しておりますが、⑥のとおり全体の時間で11.9%、金額で12.5%となっております。

5月の委員会のときには、古賀市の例による試算として約2300万円と答弁いたしておりましたが、それよりも約300万円少ない額となっております。

窓口受付時間を変更することにより、窓口業務のDX推進を含む政策立案、課題解決への取組及び複雑化する相談業務への対応準備などに注力する時間を確保し、行政サービスの質の向上を図ってまいります。

以上、簡単ですが、説明を終わります。

○人事課長

時間外勤務について、提出資料の説明をさせていただきます。今回は、時間外勤務とマネジメントに関するフローのほか、令和3年度から7年度の職員1人当たりの時間外勤務の時間数及び手当額についての資料を提出させていただいております。

時間外勤務とマネジメントに関するフローの資料1ページ目をお願いいたします。時間外勤務命令につきましては、資料の上段の右側の赤枠で囲んでいる欄の①に記載のとおり、「時間外等に臨時又は急を要する業務、その他やむを得ない場合に限り、所属長が事前に命令し、終了後に確認者が確認すること。」を原則としております。

時間外勤務における具体的なフローといたしましては、フロー図に記載のとおり、時間外勤

務を命じられた職員は、閉庁時間前に時間外勤務の申請手続を完了させ、決裁権者まで決裁を受けることとしております。その後、勤務を終了した時点におきまして、時間外勤務を命じられた職員が、時間外勤務の実施の申請を行い、上司が勤務実態の確認を行った上で決裁をしております。

続きまして、資料右下の緑色の欄を御覧ください。時間外勤務命令に伴う管理監督職員のマネジメントといたしましては、職員の状況を把握した上で、時間外勤務を行う必要のある職員と面談や課内や係内で協力体制がとれないのか等について協議した上で、業務改善等の手だてを図ることにより、時間外勤務の適正な実施に努めているところでございます。

続きまして、資料2ページ目をお願いいたします。時間外勤務における職場のマネジメントの具体的な行動事例を示しております。

資料3ページ目をお願いいたします。職員と時間外勤務に関する課題解決や改善に向けたミーティングを行う際に使用していただくヒアリングシートとなります。

続きまして、令和3年度から7年度の職員1人当たりの時間外勤務の時間数及び手当額の所属課別の資料をお願いいたします。時間外勤務の算出に当たりましては、所属人数は一般職員のみ的人数、時間外勤務の時間数及び手当額につきましては、災害、選挙、他課応援等の特殊要素は除外した上で資料を作成しております。

令和3年度から7年度の職員1人当たりの時間外勤務の平均時間数につきましては、資料の一番下の欄を御覧ください。令和3年度が82時間、令和4年度が99時間、令和5年度は96時間、令和6年度が88時間、令和7年度が83時間となっており、令和4年度に一旦増加したものの、それ以降は減少傾向となっております。1人当たりの時間外勤務時間が多い所属といたしましては、令和7年度で申しますと、総務課、財政課、公営競技事業所、学校教育課、生涯学習課となっております。

続きまして、令和3年度から7年度の職員1人当たりの時間外勤務の時間数及び手当額の所属部別の資料をお願いいたします。1人当たりの時間外勤務が多い部署といたしましては、令和7年度で申しますと、総務部、市民協働部、教育部となっております。

以上、簡単ではございますが、提出資料について説明を終わらせていただきます。

○委員長

説明が終わりましたので、ただいまの説明に対する質疑を含め、全般についての質疑を許します。質疑はありますか。

○小幡委員

1点だけお尋ねします。今日、いろいろと資料が出てきましたよね。これは、前回の委員会の中でどういった試算をしてどういったデータがあるのかということで出てきたんだけど、前回は窓口業務の時間を短縮したいという報告だけだったでしょう。それは、このデータを基に決めたのか、決めた後にこのデータが出たのか。ちゃんとこのデータを先に出して実行しようと決めたのか、先決めて後づけのデータなのか、それだけお答えください。

○行政管理課長

窓口受付時間短縮の取組につきましては、時間外勤務の削減というのが主な目的ではございませんので、この分については、窓口受付時間の短縮をした場合のということところで、後で出てきた数字というふうになっております。

○小幡委員

感覚的な物言いで申し訳ないんだけど、やはりこういうデータをしっかりと検討して、そういう話を議会の承認を得るとか、もしくは、部内で検討した結果を市長・副市長に答申するという、やっぱりそういうやり方をやっていくべきと思うんですよ、今後ね。

今回、立派な資料が出てきましたよ。手もかかるだろうけど、やはりそういう検討の結果、こういう時間になりました、これは市民が一番納得するんですよ。これだけの残業が軽減で

きて、金額にしたらこれぐらいの削減ができますと。その分、別の行政の必要な予算に回せま
すとかね。それなら短縮されても文句ないよねという結果になりますので、今後そういう進め
方を希望しておきます。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

○光根委員

今回、窓口時間短縮ということで、窓口関係の14課ということでもありますけども、先ほど
課長のほうからもありましたように時間外勤務の実績を見ますと、窓口部門以外でも時間外勤
務が多いという部署があるということで、こうした部署については、今後、また別の話にはな
るかと思うんですけども、どのような時間外勤務の削減策を講じることになるのでしょうか。

○人事課長

確かに、今、議員が言われたとおり、一部の部署においてまだ時間外勤務が多い現状はあり
ますので、各所属におけるマネジメントの強化とか、あと業務の委託化、DX化などを通して、
時間外勤務の縮減に向けて努力してまいりたいと考えております。

○光根委員

マネジメント等の資料では、協力体制の確立とか事務分担の見直し、効率化や委託化という
ことで挙げていますけれども、なかなか若手の職員とか、慣れない業務に対して慣れていない、
また、能力的に厳しい方とか当然おられると思うんですけども、そういった人材の育成に関し
てはどのように考えておられますか。

○人事課長

職員の人材育成も、時間外勤務縮減に向けて重要な課題だと考えております。職員の人材育
成につきましては、本市では飯塚市人材育成・確保基本方針にのっとり、各種研修を通して職
員の能力開発に取り組んでおりますので、そういった職員のスキルアップを図ることで、今後、
時間外勤務の縮減に努めてまいりたいと考えております。

○光根委員

最後になりますけども、時間を削減するということで、コンビニ交付とかのほうに移行した
いということですけども、それに対して、今、当然、告知はずっとやっていると思うんですけ
ども、やり方とか、またコンビニ側の対応の協力をしていただけるような、そういった形の対
応というのはどういうふうに考えておりますか。

○行政管理課長

特にコンビニに対してのお願いというのはしてはおりません。今、窓口の取組については周
知を行っているところでありますので、コンビニについては長い時間取れますので、そんなに
コンビニが混むというのは考えられませんので、コンビニについては、順次、利用していただ
ければと思います。

今、周知関係を図っております、今月号の市報、それから15日の隣組回覧、それと1日
2回の庁内放送とか、SNSとかそういったところを駆使しながら、周知を図っておりますの
で、今後とも周知していきたいと思っております。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

○城丸委員

1つだけ聞かせください。働き方改革推進計画ということで特別付託をしておりますけど、
今、資料とか説明によると、時間外勤務の縮減が主な話になっていると思うんですよ。それ
で、働き方改革推進計画の目的というのは、今、時間外勤務が多いから時間外勤務を減らして
いこうということなのか。例えば、時間外勤務をできるだけ減らして、職員の家族との時間と
か自分の余暇の趣味の時間とか、そういうのを増やしていきたいのかとか、本当の働き方改革

の目的みたいなものは何か分かりましたらお願いします。

○人事課長

働き方改革の目的としましては、高齢化とか人口減少が進む中、多様な働き方の支援により、長時間労働の是正はもちろんのこと、柔軟で働きやすい環境づくりを拡大させることで、安定した労働力の確保につなげるとともに、最終的には行政サービスの向上につなげるのが狙いとなっております。

○城丸委員

よく分かったような分からないようなちょっと難しい答えでしたけど、要は、もう少し働く時間を、例えば、8時間労働とかきちんとして、あとは効率的にとか、そういうのをして、余暇の時間とかはあまり考えてないのか。要するに、行政サービスがよくなるとかで、余暇の時間をどう過ごすとか、職員のための働き方改革とかいうことではないのか。

○人事課長

こちらの働き方改革については、仕事だけではなく、家庭とか地域活動に充てる時間を意識的に作り出すということも、計画の中に書いておりまして、行政サービスの向上と私生活の充実に向け、生活と仕事の相乗効果を生み出すことが重要であるという考え方で策定したものでございます。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

○藤堂委員

先ほどいろいろと窓口に関して、ご案内を市民の方々にに対してされているということですけど、それに対して、今、何か市民の方から問合せとかは現状のところであったりするのか、お伺いします。

○行政管理課長

この発表をしまして、今までに3件の電話がかかってきておりまして、内容といたしましては、「マイナンバーカードを普及させて、市の仕事が楽になっていないから窓口を短縮しているのではないか」とか、「デジタル化に対応できない人は取り残されるのではないか」とか、そういった意見が出てきております。あとは自治会連合会の理事会にも、隣組回覧の際に説明いたしておりますけど、このときにも支所だけでも17時にできないかとか、そういったような意見は出てきております。

○藤堂委員

分かりやすい施策というか、ものなので、丁寧な説明が必要なんだろうというふうに思っておりますけども、一旦、数字としては2千万円という時間外勤務を削る目標があって、経常収支比率でいうと0.05%なんですけど、そういう地道なことが大事なんじゃないかなというふうに思っています。

この間もお話ししましたが、現状のこの8時半から17時15分というのが、あまりポジティブではないというか、ずるずるこのまあいってしまうものになっているので、その辺を改善するためには、僕としては一定やらなくちゃいけないものかなというふうには思っております。そういう意見がやっぱり出てくると思うので、そこら辺を丁寧にご回答いただければというふうに思っております。よろしくお願いします。

先ほどの働き方改革推進計画のところでお聞きしたいんですけど、これをぱっと見ていると、最初のアンケートのところで、「今、何が重荷になっているか」みたいなので、「業務量が多い」というのが第1位で、その次に「残業が多い」が第2位なんですけど、この点、人事課さんに聞くのもあれなんですけど、このアンケート結果を見てどう思われているのか、もしよければお答えいただけると。

○人事課長

こちらのアンケート結果は、令和元年度に調査した結果となります。本年度、再度、5月から6月にかけて同じような職員アンケートをとっております。その結果もやはり1位が、「業務量が多い」という意見が現場の課題として上がっておりますので、これに関しては、やはり業務量が多いということであれば、何か業務量を省力化する、効率化する方策を所属で検討するとか、あと事務事業の見直し、DXの推進による業務効率化を図るとか、そういった対策が今後必要だと考えております。

○藤堂委員

人事課さんに行くのも酷だなと思いながらお聞きしたんですけど、今お答えの中で、事務事業を削減していくってところは、これも固有名詞を出して大変申し訳ないんですけど、行政経営部長が旗振り役となって、だいぶ削減できているんじゃないかと思っています。令和5年から見ると、1183事業ぐらいあったのが、今1127事業ぐらいでしたっけ。多分60事業ぐらいは削れているので、すごいきちんとしたトップダウンで削減ができていないんじゃないかなというふうに思っています。

悲しいことに、お金があれば人をつけて、そこで改善できていくというプロセスもあると思うんですけど、いかんせん、本市はそういう状態ではないと思うので、きちんとお財布事情に合った施策をしていくっていうのが大事なんじゃないかと思っています。

ただ、国から県から仕事が降ってきて、業務は恐らく細々した業務であったり、大きい業務であったりも増えていく中で、なかなか削りにくいっていうのも、現場の実情なのかなというふうに思っています。その点、個別で見えていくっていうのは、多分この場じゃないと思うんですけど、きちんとした管理職であったり、トップのほうで指示を出していくというふうなのが大変なんじゃないかなというふうに思います。

今、その指示も、人事とかにつながってくるんですけど、結局、そこで管理職がマネジメントできていなかったら、その課はずっと同じような業務をやっているって、これは本当に必要なんだろうかみたいなのをずっとループしていったって、多少仕事が増えて、こういうアンケートだと業務量が多いみたいなネガティブなことを書かれるので、最終的には人事とかにもひっついてくるような案件だと思うんですけど、そこできちんとマネジメントできる方を配置していくみたいな、そこまでひもづいてくると思うんですけど。

何が言いたいかというと、トップとして、市の考え方として、業務を減らしていくっていうマインドをきちんと育てていく。そういう文化をきちんとつくっていくっていうのが、よく言われるシュリンクしていく、縮小していくことが、自治体の上では大事なんじゃないかなというふうに思いますし、さっき言った市民との対話みたいなところが、そこではちょっと重要になってくるのかなというふうに思っています。

その辺は私も嫌ですけど、やらなくちゃいけないことだと思うので、その辺は私もこう言っていかななくちゃいけないかなというふうに思いますが、その点をどなたにお聞きしようかな。その辺どういうふうにお考えかというか、やっぱりきちんとした一つの事業で、事務事業評価だと行政経営部長がばすっと今回やられたと思うんですけど、その上の文化をつくっていくみたいなところ——、もう聞かなくても大丈夫です。

ただ、そういう何か雰囲気みたいなのは大事なかなというふうに思っています。なかなかどこがボトルネックになっているみたいなところまで皆さんは忙しくて見つけきれないと思いますし、そこで、例えば、見つけられたとしても、現場から声を上げたとして、上が変わらなかったら、もう声を上げるのをやめようみたいな、そういうよくない空気がもしあるんでしたら、それは変えていかななくちゃいけないと思いますので、変えていけることをポジティブにやっていけるような空気づくりであったり、研修は大事なのかなというふうに思っています。

1点だけ質問させていただきたいのが、さっき光根委員も言われていた資料で見ると、慢性的な時間外勤務があるようなところ、例えば、財政課であったり、あと教育部局であったりが

慢性的に時間外勤務があるのかなというふうに思うんですけど、その辺は、人事課からの指示で、「多いですよ、気をつけてくださいね。」みたいなものがあるのか。例えば、ボトムアップで、「いや、もう我々これだけ時間外勤務をしてきつから、こういうシステムを入れてくれ」みたいな、そういうコミュニケーションみたいのはとれているのか、お答えしていただければと思います。

○人事課長

一部、時間外勤務が多い部署につきましては、人事課から時間外勤務が多い部署に向けた働きかけというのは行っております。本年度も、4月から6月において時間外勤務が多い職員の抽出を行って、人事課のほうから所管の所属長に対して面談して、どうかして改善ができないのかという方策を検討するように求めています。

また、業務量が多いから、例えば、何かしら組織上の人員を増員してほしいとか、そういった所管課からの働きかけも、組織を決定するヒアリングの中で、要求は行っている状況です。

○藤堂委員

個別であれなんですけど、最近だと教育のほうは恐らく学校のほうに留守電を入れて対応されたりみたいなシステムの的に改善していくみたいなので、何か特徴的なところで入れられたところがありますか。慢性的に多いところでこういう改善しました。例えば、教育だったら留守電を入れて電話がかかってこないというか、もう制度的に対応しなくなりましたみたいなことがあると思うんですけど、何か直近でそういうことがあれば教えていただけると。あれば大丈夫です。

○人事課長

直近で人事課として把握している中で言いますと、本日、資料で提出しておりました時間外勤務の資料の中で、令和5年度から医療保険課が業務の一部を委託しまして、医療保険課の時間外勤務が委託前と委託後を比較すると、大きく減少した事例はございます。

○藤堂委員

それは、働き方改革推進計画にもあるんですけど、何かモデル部署みたいな、そういうのに何か指定されて、横展開みたいなのはされているのでしょうか。「毎年度『モデル部署』を選定」とどこか下のほうに書いてあったと思うんです。

○人事課長

計画の中で、「モデル部署の選定及び業務改善の検討」という項目がございましたが、これについては研究段階ということで、特別にどこかの部署を選定したという事例はございません。

○藤堂委員

抽象的な感覚で申し訳ないんですけど、なかなか現場のほうから変えていくみたいなのは官僚的な公務員の組織の中で、なかなか根づいていない文化のかなというふうに思っていますので、やはり、どちらかというとトップダウンで、きちんとヒアリングして変えていくみたいな方向性が、もしかしたら、自治体というものには適しているのかなとお話を聞いて思うんですけど。いかんせん、現場のことをしているのは現場の方々なので、その辺のコミュニケーションが大事なんだろうなというふうに思っているのです。

このモデル事業はよいことだと思うんですよ。もし何か使う隙間があったら、使ってほしいなというふうに思います。同じことをそのままパクるでもいいですし、そうじゃないパターンもあると思いますが、ぜひせっかくよいことを書かれているので。一つどこかしたら、仕方がないかみたいな感じで、横展開していただけるといいと思います。

私の個人的な意見で、1日の3分の1、皆さんと顔を合わせて働くので、できれば楽しく働いてほしいなというふうに思っているのです。そういう組織になって、人も辞めずに、プラス住民サービスも市民の人とディスカッションしながら改善していくみたいな、よい流れで持っていければなというふうに思っております。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

○小幡委員

今日、説明を受けたんだけど、「時間外勤務のマネジメントに関するフロー」というのは、立派なフローができていますよね。それでお尋ねなんだけど、この資料は過去5年間の残業時間とそれに関わった金額についてしっかりとデータが出ているんだけど、これは人事課作成ですか。

○人事課長

こちらの資料は、人事課が作成したものでございます。

○小幡委員

それでは、時間単位の残業時間とか金額は人事課が把握しているということですね。このデータは、今日の委員会に向けていつ出来上がったんですか。

○人事課長

こちらの資料は5月ぐらいには作成していた記憶がございます。

○小幡委員

5月にできていた。人事課を所管するのは、今日、お2人の副市長がお見えですけど、許斐副市長のほうを担当になるのか——、久世副市長のほうが所管の副市長ですね。もちろん最終決裁は市長でしょうけど、これは5月にできていたと。

このデータが出ているんですが、これは部局に副市長もしくは人事課のほうから、しっかりとデータは通知されているんですか。

○人事課長

こちらの時間外勤務の実績については、人事課からも定期的に所管に通知しているものでございます。

また、所属長に関しては時間外勤務の実績はシステムで確認できるような形になっておりますので、所属長も把握している内容となっております。

○小幡委員

であれば、管理職である各部局の課長クラス、部長クラスは御存じということですよ。

全体的に働き方改革をどうするかという協議なり会議が実際に行われていますか。

○人事課長

働き方に特化したような会議体はございません。

○小幡委員

データがしっかり出て、部長なり課長なりが見て、実態は分かるけど、この働き方改革推進計画だから、各部局で目標値とか何年度までにこういう数字に変えとか、絵に描いた餅にならないような行動はどのようにされているのかを聞きたいんです。

各部局の取組があればご紹介ください。

○行政管理課長

働き方改革に特化したことはないということでしたけど、飯塚市行政経営戦略推進ビジョンのほうをつくりまして、これに基づくプランということで97のプランを実行しています。こちらのほうが、大体、働き方改革に沿ったような形でビジョンをつくっていますので、その中のプランとして、例えば、働き方改革と人材の育成確保とか、そういったことに取り組んでいるような現状となっております。

○小幡委員

流れは分かるんですよ。ちょっと外れますけども、仮に都市計画の立派な計画書ができます。でも、実際、実行は全然できないという実態があるじゃないですか。こういうしっかりしたデータもあるし、目標値も据えました。これを検証しながら、毎年毎年、過去5年間何をや

ってきたのかというの、今後5年間どのようにしていくのかという目標値をしっかりと決めて、やっておられていこうとしているのか。取りあえず、委員会にこういった報告だけしたというのか。部長がいるので、部長の考えでもいいから、各自分の部局ではこういう進め方、こういう指示をしたという事例があれば、ご紹介したいんですけど。

○行政経営部長

先ほど来、出ていますけど、働き方改革とは、基本的にワークライフバランスですよ。そこが一番重要なポイントであって、それに付随して、先ほど言いましたように時間外勤務への削減等々につながっていくものだと思います。

今、実際、主な取組として申し上げるのが、先ほど言った時間外勤務の削減、あと、休暇取得の促進に向けた各種制度の見直しや運用の改善、また、産休育休が取得しやすい職場風土の醸成、あと、多様な働き方ができる環境の整備、あと、タイムマネジメントの徹底に向けた意識改革及び環境整備、これは各担当部署の管理職がかじ取りというか中心となって、今、やっているとございますので、今後もこれをさらに進めていきたいというふうに考えております。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

○藤堂委員

直接的に関係ないかもしれないんですけど、以前、質問もちょっとさせていただいた服装に関してなんですけど、ぬるっと始まっていたいて非常にありがたいなと思いながら、その後、何かしらこういった働き方のほうにかかってくるのかと思うんですが——、駄目ですか。

意見で終わります。別の市役所に行ったら、Tシャツの方もいて、今、襟のポロシャツで全然よいと思うんですけど、そういうのでクレーム等々なければ、別に皆さん服装で仕事されるわけじゃないので、ただTPOをしっかりと、例えば、経済部とかは先方のほうに会いに行かれるので、ぴしっとされたりしていると思うんですけども、例えば、窓口みたいなのはもう全然そういうのも、暑いですし、時代に合ったやつにさせていただけるとなといいんじゃないかなというふうに思って、働き方改革の一環かなというふうに思います。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

(な し)

本件については、引き続き、調査をしていくということで、本日はこの程度にとどめたいと思います。

お諮りいたします。案件に記載のとおり、執行部から3件について、報告したい旨の申し出があっております。報告を受けることにご異議ありませんか。

(異議なし)

ご異議なしと認めます。よって、報告を受けることに決定いたしました。

「市有財産における物損事故の発生について」、報告を求めます。

○財産活用課長

「市有財産における物損事故の発生について」、ご報告いたします。提出しております資料を御覧ください。

本件事故は、令和8年6月21日、日曜日、午後5時頃、飯塚市鹿毛馬地内の財産活用課所管の市有地において、樹木が倒れ、相手方所有のテレビ受信ケーブルを損壊させたものでございます。

本件事故の過失割合は、市側が100%となっており、修繕費用34万1千円につきましては、市が加入しております市民総合賠償補償保険により全額賠償することとし、既に修繕は完

了しております。

倒木の原因は、樹木の内部が腐っていたことによるものであり、今後の対応としましては、当該市有地の樹木の点検を行いまして、倒木の恐れがある樹木の伐採により、再発防止に努めます。

以上、簡単であります、報告を終わります。

○委員長

報告が終わりましたので、質疑を許します。質疑はありませんか。

(質疑なし)

質疑を終結いたします。本件は報告事項でありますので、ご了承願います。

次に、「工事請負契約について」、報告を求めます。

○契約課長

工事請負契約の締結状況につきまして、お手元の資料によりご報告いたします。

入札の執行状況につきましては、業者選考委員会において、指名競争入札参加者指名基準及び運用基準に基づき、専門工事管（空調）A等級に格付けされる市内業者を指名することを決定し、入札を執行いたしました。

次に、入札の結果についてご説明いたします。筑穂支所空調設備改修（その2）工事につきましては、4者による入札を執行いたしました。その結果、落札額5411万100円、落札率91.98%で、高木冷機店装株式会社落札しております。なお、本件入札につきましては、最低制限価格によります3者同額の応札があり、地方自治法施行令の規定に基づき、くじ引にて落札者を決定いたしております。

以上でご報告を終わります。

○委員長

報告が終わりましたので、質疑を許します。質疑はありませんか。

(質疑なし)

質疑を終結いたします。本件は報告事項でありますので、ご了承願います。

次に、「イオン株式会社との包括連携協定の締結について」、報告を求めます。

○行政管理課長

「イオン株式会社との包括連携協定締結について」、報告いたします。資料をお願いいたします。

イオン株式会社との間で包括的連携に関する協定締結を7月9日に執り行いましたので、その概要について報告いたします。イオン株式会社は、基本理念である「お客様を原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。」の下、豊かで持続可能な地域づくりのパートナーとして、より地域に密着した事業活動を行うことを目標に、多岐にわたる事業や様々な取組を進めておられます。

今回、イオン株式会社から、同社が有する資源やノウハウを生かし、教育や文化に関することなど9つの連携事項を掲げ、包括的な連携を行い、市民サービスの向上や地域活性化などに貢献していきたいとの提案がございました。本市といたしましても、産業振興や健康・情報発信分野、さらには災害時の相互支援など、多岐にわたる事業において効果的な連携ができるものと考え、本協定の締結に至ったものでございます。

資料5ページをお願いいたします。今回、連携協定の取組の一つとして、ご当地WAON「いづか未来WAON」が発行されております。いづか未来WAONをご利用して買い物をされますと、その利用金額の一部0.1%が本市に寄附される仕組みとなっております。お預かりした寄附金につきましては、飯塚市の健康増進、スポーツ振興及び未来の子供たちを育む活動に有効に活用させていただきます。

なお、今後予定しております具体的な連携事業といたしましては、ウォーキングイベントな

どの健康づくり事業や環境啓発ブースなどの出展などを検討しております。

以上、簡単ではございますが、報告を終わります。

○委員長

報告が終わりましたので、質疑を許します。質疑はありませんか。

○城丸委員

今、WAONカードを持っていたらよいと言ったのか。

○行政管理課長

今もWAONカードを持たれている方は、たくさんいらっしゃると思いますが、板カード、通常のカードにつきましてはイオン穂波店のほうで購入ができて、こちらのほうに、今まで使っていたWAONカードとかチャージとかを全部移行することができますので、それは店頭のサービスコーナーで聞いていただければと思います。

○委員長

ほかに質疑はありませんか。

(な し)

質疑を終結いたします。本件は報告事項でありますので、ご了承願います。

これをもちまして、総務委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。