

第3回 調布市総合計画策定産学官連携会議 議事要旨

1 日 時：令和3年12月24日（金）13:00～14:45

2 場 所：調布市役所5階 市長公室

3 出席者：

【委員】

小柳会長（調布市 行政経営部）

佐藤副会長（アフラック生命保険株式会社）

相原委員（東日本電信電話株式会社）

大前委員（特定非営利活動法人調布市地域情報化コンソーシアム）

二羽委員（京王電鉄株式会社）

森倉委員（国立大学法人電気通信大学）（順不同）

【事務局】

行政経営部）永井次長兼企画経営課長

行政経営部企画経営課）伊藤計画調整担当課長，中山主幹，村岡課長補佐，福岡係長，
粟野主査，森主任，長野主事，本間行政実務研修員

4 議 題：

- (1) 開会
- (2) 市民会議の検討状況の共有について
- (3) 強み・弱みを踏まえた検討に向けて
- (4) 産学官の連携による取組について
- (5) 個別の事案について
- (6) 閉会

5 資 料：

資料1 策定までのスケジュール

資料2-1 まちづくりの方向性（調布市基本構想策定推進市民会議 分科会1）

資料2-2 まちづくりの方向性（ ” 分科会2）

資料2-3 まちづくりの方向性（ ” 分科会3）

資料2-4 今後の協議イメージ

資料3 強み・弱み

議 事：

1 開会	
(事 務 局)	今回もオンサイトでの会議。委員全員出席。 会議の内容について、後日議事要旨を公開する。
2 市民会議の検討状況の共有	
(事 務 局)	調布市基本構想策定までのスケジュールと現在までの進捗状況、市民会議の検討状況について、事務局より【資料1】【資料2-1】【資料2-2】【資料2-3】【資料2-4】をもとに説明。
(委 員)	・令和4年度に「基本計画に関する議論」とあるが、産学官連携会議で基本計画に関する議論をするのは今回が初めてだと思うので、今後の流れについてイメージを提示してほしい。
3 強み・弱みを踏まえた取組に向けて	
(事 務 局)	前回会議で提示された強み・弱みについて説明。
(委 員)	「強み・弱み」を踏まえて、委員が所属する企業において取り組んでいる課題整理の事例について説明。
4 産学官の連携による取組について	
(委 員)	産学官連携により考えられる取組のアイデア ・自社研究施設を活用した技術実証やオフィス環境の提供を通じた企業誘致とイノベーション拠点化 ・自社施設内の避難所施設におけるICTを活用した避難訓練や、風水害時の避難者の情報把握 ・ゼロカーボンシティの実現に向けた地域内食品残渣を活用した資源循環モデルの実証と構築 ・PFI事業や指定管理者の担い手 ・コミュニティバスの運行受託 ・市や調布市商工会と連携し、情報伝達についてのデータベースの構築 ・市が広報アドバイザーを創設した場合における協力 ・ヘルスケア・健康分野での連携 ・マイナンバーカードの普及促進や保険証利用促進などへの協力 ・学生・市民向けワークショップの開催 ・障害者雇用の促進への協力
5 個別の事案について	
(委 員)	(1) クラウドファンディング・ネーミングライツ ・実施する場合、自社の企業理念・コアバリューと親和性の高いところになると思う。 ・クラウドファンディングについては映画関連産業、ネーミングライツについては文化施設・スポーツ施設が良いと思う。 ・他市の事例として、電柱広告を出すと特定企業を応援できる仕組みがあるので、

<p>(事務局) (委員)</p>	<p>調布でも実施できるのではないかと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シネマフェスティバルのスポンサー。イベント全体の支援は難しくても、40近い展示があるので、展示ごとにスポンサーを決めるという方法もあると思う。 ・個別企業との協業は、市民から様々なご意見があることに留意しながら検討する必要がある。 ・自団体の施設にネーミングライツを実施しているが、効果はある。
<p>(委員)</p> <p>(委員)</p>	<p>(2) 業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アジャイル型の働き方を会社全体で積極的に推進している。機能横断的な組織を組成することで、意思決定のスピードを上げ業務効率化に繋げている。 ・市は紙媒体を使った業務が多いが、効率化にはペーパーレスが必須。 ・セキュリティ対策は必要だが、「リスク」と「業務効率」のバランスが大切と考える。 ・労働集約型産業なので、業務効率化が課題。AIの窓口案内等を実施している。 ・AIで音声認識して議事録を作成する技術の導入。現状はAIで議事録が完成するというよりは、文字起こしをするレベル感だが、AIが学習していくので、業界特有の用語などにも徐々に対応していくことができる。 ・動画プラットフォームを活用した研修を行っている。 ・車載カメラによるインフラ損傷状況の確認を行っている。 ・在宅勤務が増えた際、コミュニケーションツールとしてのメールの利用が大幅に減り、社内SNSの利用で大幅に業務効率が図られた。 ・業務中のスマートフォン利用が禁止されている企業は多いが、一般的に、インターネット利用やホームページ検索はパソコンよりもスマートフォン利用のほうが多いので、自分たちがインターネット上に掲載した情報がパソコンだけでなく、スマートフォンでどのように表示されているのかを確認できた方が業務効率につながると思う。 ・オンラインセミナーを実施すると、全国から応募があり広がりが出る。 <p>(3) ダイバーシティ (女性活躍)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導的立場に立つ社員や管理職について、女性比率のKPIを設定し取り組んでいる。 ・在宅勤務・フレックスなど時間と場所にとらわれない多様な働き方の推進を図っている。 ・男女問わず育児休暇を取得することや、介護休暇の取得について制度の充実・企業文化形成を図っている ・研修やキャリア形成セミナーを積極的に実施するとともに、女性のロールモデルの構築を図っている。 ・自社でロールモデルが見つけない場合でも、他社との交流会を実施すること

	<p>などで社外にロールモデルを見出すことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を取締役・グループ会社社長・管理職に積極登用している。 ・従前より男性中心の職場なので、本格的な女性活躍はこれからといった状況である。 ・泊まり勤務が多かったが、日勤勤務や短時間勤務を導入し、育児や介護をしながら業務が続けられる体制を構築している ・不妊治療の休職制度，退職後の再入社制度を導入している。 ・女性の管理職・役員登用を推進するための数値目標を設定している。 ・転勤があっても転居を伴わず勤務できる制度を構築している。 ・外国人を積極採用している。 ・ダイバーシティ推進の担当部署がある。
<p>6 その他</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度は，3月までにあと2回（第4回・第5回）を予定している。第5回では中間報告を実施する予定。 ・次回は2月上旬を予定している。
<p>7 閉会</p>	