

(区長答弁)

1 ふるさと納税について

(1) 隅田川花火大会の観覧席を返礼品に加えることについて

返礼品として、「コト」に関する魅力あるメニューを開拓していくことは、重要であると認識しています。本区の歴史・文化の象徴である隅田川花火大会の観覧席を返礼品として提供することは、本区のシティプロモーションにもつながることから、活用できる場所を検討するとともに、実施するための条件を関係機関と協議していきます。

(2) 相撲部屋の見学ツアーを返礼品に加えることについて

相撲文化に触れていただく機会を返礼品として提供することは、本区ならではの魅力ある地域資源の紹介にもつながり、効果的であると考えますので、観光協会をはじめ関係団体と協議のうえ、検討していきます。

2 観光施策について

(1) ポストコロナの観光戦略について

コロナ禍を経て、今年度のスカイツリータウンへの来場者数は2,700万人を超えるなど、インバウンドを含め、まちの賑わいが戻ってきています。このような観光需要の急速な回復を好機と捉え、関係団体等とも連携しながら、区内回遊促進策とインバウンド施策の相乗効果を発揮できるよう、戦略的に展開していく方針です。

来年度は、北斎ゆかりの地を紹介する観光ガイドブックの作成、「まち歩き観光」の拡充や、新千円札の「富嶽三十六景・神奈川沖浪裏」採用に合わせたスタンプラリーの実施、MICE誘致の検討、インバウンド対策として、多言語対応の観光冊子の発行や、情報発信などを予算案に計上しています。

(2) コネクトすみだまち処について

本施設は、区内産品の情報発信の場にとどまらず、小梅橋船着場やそよ風ひろばでのイベント連携等、まち歩きの拠点として、観光回遊性の向上などを目的として設置したものであり、賑わいづくりに一定の役割を果たしていると考えています。

売上目標については、運営する観光協会が月平均350万円と設定しており、実績は9か月間で約1,380万円と聞いています。

現状分析と収益増加の施策についてですが、購入者一人あたりの売上単価は高いものの、集客等に課題があり、現在、観光協会では誘客のため、北十間川のテラスを活用したイベントの実施や、インバウンド対応のための免税制度の導入を検討しています。

(3) 観光プロモーションカーについて

令和4年7月以降、これまでに区内外の様々なイベントに約250回出向き、延べ9,000人以上への案内対応、約300万円の売り上げがあったと報告を受けています。今年度は、区外

での活動や、英語によるインバウンド対策も始めており、区内観光のプロモーションに成果を出していると考えています。

具体的な戦略や KPI の設定については、コロナ禍におけるスタートであったため、特に定めてこなかったところですが、今後は、観光協会と協議していきたいと考えます。

(4) 「O i s h i i S u m i d a」事業について

本事業は、観光協会と連携し、区内の魅力的な個店等を訪日外国人等に紹介する事業であり、多くのアクセスがあることから、誘客につながる有効な施策であると考えています。

さらに掲載店舗数を増やすことは重要であり、頂いたご意見を参考に、観光協会と事業の効果的な周知や、取り扱い店舗の拡充につながるよう、協議・検討していきます。

英語以外の多言語対応については、区内店舗におけるニーズを踏まえ、検討していきます。

(5) インバウンド向けの観光施策について

訪日外国人観光客の増加が見込める現在、インバウンド施策のさらなる強化は重要であると認識しているため、すみだならではの歴史や文化、景観等が織りなすまちの魅力を発信し、世界中の人が一度は訪れたいと思い、訪れた人はまた来たいと感じる国際文化観光都市を目指していきます。

3 職員の働き方改革について

(1) 職員のテレワークについて

職員のテレワークについては、令和4年8月から育児や介護等の理由のある職員を対象に試行的に実施しており、令和5年8月末時点で、延べ利用者数は162名、利用回数は347回となっています。

テレワーク実施の課題としては、ネットワーク環境の整備や端末数、利用のルールの方針などが挙げられます。

来年度は、専用端末の増設に加え、通信手段としてのスマートフォンの貸与、職場に合ったルールの策定、セキュリティの確保など、効果的に行える環境整備を推進し、実施状況を検証しながら、テレワークの本格的な実施に向けて、必要なシステムについて検討していきます。

(2) 職員の若年退職や途中退職について

退職に至った理由は、ヒアリングなどにより把握していますが、転職や介護、体調不良など、様々な要因があると認識しています。

職員の離職を防止する方策等については、退職に至った要因を、今後、背景を含め分析し、来年度策定する「総合的人事戦略」の中で、お示しする予定です。

なお、今定例議会において、その考え方や方向性について、報告します。

職員のメンタルヘルス対策の見直しについては、現在「メンタルヘルス対策実施計画」に基づき、発生予防と早期対応に努めているところですが、ご指摘の点も踏まえ、研修やストレスチェックの活用など、対応を強化していきます。

(3) 庁内のフリーアドレスの考え方について

ペーパーレスの促進やコミュニケーションの活性化、スペースの有効活用などのメリットがあると考えており、昨年9月に実証実験としてICT推進担当執務室に導入しました。

効果については検証中ですが、職員のコミュニケーションが活性化したことにより、生産性やモチベーションの向上が見られるとの報告を受けています。導入する際の留意点などを整理し、今後の展開に活かしていきます。

また、庁舎におけるフリーアドレスの取組の考え方についてですが、リニューアルプランでは、「DXの推進」を重点目標に掲げ、職員の働き方改革につながる改修等を進めていることから、中長期的な課題として捉えつつ、テレワークやペーパーレスを推進しながら、効果的な運用を検討していきます。

4 すみだ清掃事務所の職員体制について

(1) 廃プラスチックの分別収集・再資源化の本格実施に伴う職員体制の拡充について

本区では、技能系職員は退職不補充の方針を原則としていますが、廃プラスチックの分別収集・再資源化については、新たな事業が始まることから、行政需要に対応するために技能系職員の新規採用を行いました。

モデル実施の結果を検証した上で、来年度の本格実施開始後に、区民サービスへの影響が懸念される場合は、必要な配置を検討します。

***本要旨は聞き取りによるもので公式なものではありません。**