

第5回 昭島市事務事業外部評価委員会

議 事 要 旨

〔日 時〕 平成26年10月26日（日）9：00～16：00

〔場 所〕 昭島市役所 6階 602・603 会議室

〔出席者〕

1 委員

和田篤彦委員長、船越洋之副委員長、出雲明子委員、竹井和子委員、村上龍男委員、

2 事務局

早川企画部長、灘家行政経営担当主幹、板野財政課長、滝瀬財政係長、進藤企画調整担当主査、吉野企画調整担当主任

3 傍聴者 1名

〔配布資料〕

- ・ 第5回事務事業外部評価委員会 次第
- ・ 平成26年度事務事業外部評価事業説明シート及び資料

〔議事要旨〕

1 外部評価対象事業事前説明

事務局から事務事業外部評価説明シート及び資料一式の内容を説明し、担当課より対象事業の説明に入った。

事業番号3 民生委員・児童委員等事務【説明員：大貫生活福祉課長、久保田福祉推進係長】

生活福祉課長より事務事業評価（外部評価）説明シート、事務事業評価（内部評価）シート及び資料に基づき事業の説明を行った後、質疑応答に入った。

《質疑応答》

- ◆従来メインとされていた要援護者に対する個別援助活動は最近では少なくなったと思われるが、どうなのか。【竹井委員】
- 介護保険の関係で地域包括支援センターが関わったりすることがある。その点では行政が直接関わるものが少なくなり、民生委員の負担が減ったようにも思われるが、高齢化が進む中、網にかかっていない方はまだいるという認識である。【生活福祉課長】
- ◆行政側にいろいろな相談機関があり、そこに行く前段階で援助を行っているのだと思うが、この委嘱

型ボランティアと一般的なボランティアとの違いがはっきりしていない。民生委員活動、委嘱型ボランティアの独自性について、一般市民が利用したいと思えるような働きかけは、どのような形で行われているのか。民生委員側で情報をつかんで訪ねてくるのを待てばよいのか、要援護者が相談を持ちかけるのは難しい場合もあるのでそれについて伺いたい。【竹井委員】

○民生委員の方々は幅広く自分の地域を見回り、自治会や老人クラブと連携し援助を必要としている方を見つけ出す作業をしている。現実的には困っている方の情報を得るのは難しいが、今年度から老人サロン活動を実施し、そこに集まる市民の情報を頼りに要援護者にたどりつけるよう努めている。ボランティアに関しては、ある特化した人たちの情報提供になってしまうが、民生・児童委員については幅広く福祉を必要とする方、何らかの支援を必要とする方を見出しているという認識である。【生活福祉課長】

◆民生委員の活動内容について、東洋大学の小林先生の「東京都における民生・児童委員活動の統計的分析」の中では3つに分類：基礎的活動（組織的活動）、直接支援活動（個別の援助・地域活動）、行政協力活動（実態調査や訪問など行政からの依頼を受けて行う活動）に分けられるとある。53区市町村ではどのような分布になっているかを調査したものだが、昭島市の場合は基礎的活動が大半で、次いで行政協力活動で、直接支援活動は少ない。直接支援活動が減っているのは個人情報が多いため、活動が難しくなっている理由が挙げられると思うが、その辺りの困難さはどのように対応しているか。【竹井委員】

○直接的な支援活動については、現在民生委員になる方はリタイヤした方など、比較的時間に融通の利く方が多い。見回りなどの活動には一生懸命取り組んでいただいているが、昭島市の場合、新旧住民の差が激しい地区がある。マンションもオートロックのところが多く、インターホン越ししか対応できないところも多い。70歳以上の方の実態調査をお願いしているところであるが、対象者の方で、年齢的に近く、場合によっては年上の民生委員に世話になりたくないという権利意識の問題、それと個人情報の問題、この辺りに大きな問題があると考えている。自治会組織率も4割程度の中、周りとの関係が疎遠になっている。その中で民生・児童委員が活動していくということは非常に困難であると考えられる。【生活福祉課長】

◆欠員が生じたときに補充するのが難しいということだが、いただいた資料より年齢分布から近々退任されるかもしれない方の数を考えると、欠員が増える可能性が大きい。将来的に民生委員活動がどの程度成り立っていくのか心配してしまうところだが、補充するための具体的な案は考えているのか。【竹井委員】

○民生・児童委員の推薦基準で新任者は67歳未満である。若い方になっていただければよいが65歳まで働く方が大半の中、候補者を見つけるのは難しい。再任者は都基準で73歳未満であり、概ね引き受けていただけるのが仕事を辞めた65歳以上73歳までの方で正味8年くらいしかない。それが年齢分布、経験年数に影響していると考えている。仕事を続けたい方、仕事を終えて趣味に生きたい方も多々いる。当面は団塊の世代の方たちに期待しているが、行政として打開策はないというのが現状である。【生活福祉課長】

◆民生委員に相談を持ちかける側も、専門家ではない地域ボランティアの方にどれほど個人のプライバシーを話せるのかという不安を抱えている方も少なくない。今後の民生委員のあり方がこのままでいいのか疑問に思う。【竹井委員】

○確かに全員が福祉全般に熟知しているかというところとそうでないこともある。その中で地域住民の方がどこまで相談したらいいのかわからないということもあるかもしれないが、民生・児童委員の方も様々な研修を重ね、解決への糸口の見つけ方、どの機関につなげばよいのかを日々勉強しており、その中で何らかの解決方法を見いだせるものと考えている。【生活福祉課長】

◆守秘義務の問題もある。専門機関であれば当然意識があり、守ってもらえるものと考えられるが、ボランティアで守ってくれるのか心配ということもあると思う。【竹井委員】

○昭島市だけではなく全国的な問題で、新しい住民が多いところは欠員が生じがちである。昭島市でも西部地区など古くからの家が多い地区では理解があるが、新しい住民が多い地区では欠員も生じている。これについては地域の方に仕組みを理解していただく必要があるものと考えている。【生活福祉課長】

◆ボランティアなのでいかに負担を減らして、その方がやりたいと思っていることをしてもらうというのが課題だと思う。負担を減らすという観点から、審議会からの要請を減らすという内容が資料に記載されているが、拝見するとセレモニー的なものが多く見受けられ、それを減らす必要性を感じたが、どうお考えか。【出雲委員】

○これまでは関係機関から協議会会長に直接依頼があることが多く、事務局で把握できていないことが多かった。自身も行政に携わる者として、住民の意見を伺いたいと思うとその中に必然的に自治会、民生委員を含めてしまう傾向にあるというのが事実である。それについては事務局と協議会との話合いの中で、民生・児童委員への依頼については事務局を経由し、事務局で把握できるように改善していくような方向性でまとめている。【生活福祉課長】

◆民生委員に依頼をする市の機関というのは、どのような部署なのか。【出雲委員】

○福祉関係の依頼も多いが、児童委員を兼ねているため教育委員会からの依頼が多い。それから地域生活にかかわるという観点から生活コミュニティ課などからの依頼もある。【生活福祉課長】

◆事務局を経由することで把握が可能なのか。【出雲委員】

○協議会との話合いの中で依頼される業務の洗い出しを行った。社会福祉協議会など外部の機関からの依頼もあるため、それについては今後統合できるものは統合していくなどの検討を続けていく。【生活福祉課長】

◆そういった業務がどの程度減るとお考えなのか。【出雲委員】

○様々な委員になっていただき委員会に出席というのもあると思うが、年に2～3回の話だと思う。一番多いと事務局が考えているのは、学校行事への出席である。入学式、卒業式、運動会、学芸会等への招待があり、それも負担になっていると考えている。地域でも子どもの育成に関する組織が学校単位であり委員はそれにも参加している。ただ、民生委員としての活動を続けるうえでやむを得ず必要な部分もあるのは事実である。【生活福祉課長】

◆民生委員全員が児童委員を兼ねているのか。【出雲委員】

○民生委員と児童委員は兼務である。主任児童委員だけは別で、児童や妊産婦に特化した仕事をしていただいている。【生活福祉課長】

◆社会福祉協力員は昭島市独自のもので、都の方は協力員という方がいるという説明だと思うが、社会福祉協力員も民生・児童委員が携わっているのか。【出雲委員】

○社会福祉協力員については福祉事務所の仕事と行政にかかわるお手伝いをしていただく関係から、そ

の費用負担を可能にするための制度で、地域福祉事業への協力に対する対価として月額 12,000 円をお支払している。【生活福祉課長】

◆民生委員は児童委員を兼務するということだが、高齢者・児童双方とも課題が多い。市で運営上専門性を高めながら活動の実態を分けるという方法は可能か。【出雲委員】

○民生委員はそのお住まいの地区で活動するという考え方でいるので、市全体で児童問題だけやる民生委員、高齢者問題だけやる民生委員というのは困難性があると思われる。地区の中ですべての問題に対応していくというのが現状である。【生活福祉課長】

◆外部評価シート②事業の実績と成果のところで推薦会、宿泊研修が挙げられているので、これについての説明を伺いたい。【船越副委員長】

○事務局は各協議会の行事に関する部分についての連絡調整へ協力する体制をとっている。推薦会については欠員補充のために開催し、各推薦会委員に承諾を得た中で東京都へ推薦を挙げ、承認を得るという作業を行っている。宿泊研修については関東圏内の社会福祉施設等を見学していただき、そこで見聞を広めていただくような形で研修を実施している。【生活福祉課長】

◆全額自己負担なのか。【船越副委員長】

○研修については借上げバスを使用しており、昭島市はその分の予算を計上しているが、都の負担金から補充されている。宿泊費用については民生委員の個人負担である。【福祉推進係長】

◆25 年度の経費内訳について、費用弁償が 0 円と記載しているが、その記載の理由はなぜか。【船越副委員長】

○この費用は民生委員ではなく民生・児童委員協力員に対する旅費である。この協力員に対する活動費が民生委員の半額の 4,300 円という中、都内で研修が開催される場合もあり、活動費の中で賄うことが難しい場合に補充することが認められているものである。25 年度は予算計上したが支出がなかったため、このような記載となった。【福祉推進係長】

◆なるべくコストを抑えたいという観点から、宿泊研修が必要なのか疑問に思っている。それから 25 年度決算で支出が抑えられたものを 26 年度当初予算で増やしているものがあるが、予算計上については前年度を踏襲する形をとっているのか、それとも実績に基づいて計上しているのか。【船越副委員長】

○25 年度は欠員が生じておりその関係で支出が少なかった。26 年度は定員を満たした形で予算計上しているため、25 年度に比べて増額という形になっている。【生活福祉課長】

◆現状で計上して補正で対応してはどうか。【船越副委員長】

○大幅な増減が生じている場合はそういう方法もあるかもしれないが、年 4 回しか補正できる期間がない中、補正時期に限らず常に欠員を補充していくという姿勢から定員分を当初予算で計上している。【生活福祉課長】

◆古希前の同窓会の席での話だが「社会貢献をしたい」という意識のある人が多かった。そういう意味では年齢制限を変えるべきではないか。受け入れる余地がないということが問題であると思うし、もし市でできることであれば緩和していただきたい。そのためには公募制という考えを取り入れていただきたい。これまでの話はすべて推薦ということだったが、推薦で欠員が常態化しているのでは意味がないと思う。質問というよりは意見になってしまったが、上限を緩和するなど、そういった可能性はあるのか。【村上委員】

○東京都基準は 73 歳、国基準は 75 歳が上限である。市としても東京都を通じて変更してほしいと働き

かけをしているところである。【生活福祉課長】

- ◆各部会の事業計画を見ると、行事計画の域を出ていない。中身を充実した形での取組を行っていただきたいと思う。弱者支援という立場から先進市と連携をとってやり方を変える、候補者育成を含めて指導していただくということは可能か。【村上委員】

○それぞれの部会で学んだことを民生委員全体に広めていくという形で行っている。また昭島市だけで完結するものではなく、都の協議会に出席し見聞を広めてそれを市内の活動で活かしていただいているものと考えている。【生活福祉課長】

- ◆縦の連携、情報交換を含めて都ともきちんとやっているということだが、福祉の問題、児童の問題がある中で、市の横の連携はどのように行っているのか。ある意味司令塔として機能していくうえでどのような取り組みをしているのか。【村上委員】

○先ほど申し上げた通り、これまできちんと機能していなかったというのが事実である。その反省から協議会と事務局で話し合いの場を持ち、見直しに努めているというのが現状である。【生活福祉課長】

- ◆これまでの説明から事務局を通さない依頼が多いという課題に対し、新たに対応策を講じているということで少し安心したのだが、事務局として民生委員から受ける相談・質問というのは、どのようなものが多いのか。83名の委員がいる中で総括してどのようなものがあるのか、それが市民のニーズでもあると思われるので、いくつか事例としてお話しいただきたい。【和田委員長】

○委員の方それぞれが地域を持って活動する中、個別で支援をするケースがある。例えば、「最近、近所の方の姿が見えないがどうすればよいか」「近所でどなり声がするお宅があるがどうすればよいか」といった相談が寄せられることがある。今回新任の方が31名と入れ替わりが多い中、経験を積んでいる委員は自分でどこに連絡をすればよいかを認識し、直接関係機関へつなぐが、新任の方については事務局に問い合わせがあったり、フォローの必要があると考えている。高齢者の問題であれば包括支援センターや介護福祉課につなぎ、民生委員の方が一人で抱え込むようなことがないよう支援している。内容的に重い部分もあるので精神的に負担にならないような配慮を心掛けている。【福祉推進係長】

- ◆意見として申し上げるが、今の状態で民生委員・児童委員の役割は何かという基本的な問題もあると思うが、それより前に今、昭島市内で高齢者問題、児童問題の中で何が問題になっていて何が課題なのか、委員の方たちは把握していると思う。それを事務局が十分にとらえていなければ、現状を把握できない。現状を把握することが一番大事なのであって、これまでそれが手薄だった、そこに力を入れるということに対し非常に心強く感じている。それをぜひ推進していただきたいと考えている。それでは質問は以上とする。評価シートをご記入いただきたい。【和田委員長】

記入後、連番で評価発表。

- ◆以上で終了とする。本日はありがとうございました。【和田委員長】

事業番号4 学童クラブ管理運営【説明員：倉片子ども育成課長、鈴木学童クラブ係長】

子ども育成課長より事務事業評価（外部評価）説明シート、事務事業評価（内部評価）シート及び資料に基づき事業の説明を行った後、質疑応答に入った。

《質疑応答》

◆事前の説明より国としても都としても対象年齢の拡大、サービスの拡充が課題となっていると理解したが、現在は子どもの遊び、放課後の過ごし方については多様化しており、待機児童数からみてもそこまで拡大・拡充する必要性はあるのかどうかという感じだが、市としてもその方向性なのか。【出雲委員】

○新制度については低学年、10歳未満という条件が撤廃されたということで、小学6年生までが対象になった。ただ当市については審議会等で審議いただく中、現在の学童クラブの指導内容としても3年生での自立を目指して指導を続けており、また待機が生じていることなども加味して、当分の間は小学3年生までの学童保育を継続する予定でいる。ただ国の条例で10歳未満という条件が撤廃されるため、条例の改定を今後行うが、それについては年齢制限を特設設けずに経過措置として3年生までとする方向で考えている。このほかにも、保護者の就労に関係ない放課後子ども教室、児童センターとさまざまな場が放課後の施策として設けられているため、本当に保育が必要なお子さんが確実に使える事業となるようにこの体制で継続していく予定である。【子ども育成課長】

◆入所については保育所と同じ基準があるのか。【出雲委員】

○基本的には同じだが保護者の就労時間について、保育所の場合は朝から夕方までお子さんをお預かりするが、学童は放課後の時間帯なので午前中のみの勤務は対象外である。【子ども育成課長】

◆待機児童は生じてはいるが、秋以降退所される児童もいて、待機はそれほど多くないという説明だったと思うが、待機児童数10人というのは時期的なものなのか。【出雲委員】

○今年度については4月1日現在10名だが、10月1日現在2名になっている。定員枠として1,030人だが、10月の段階では955人、年度末になると800人台にまで減少する。【子ども育成課長】

◆学童クラブで子どもたちが行っていることについてだが、基本的には遊びだと思うが、指導員がしつけ的なことも行うのか。【出雲委員】

○指導員を先生と呼ぶ学童クラブが多い。クラブの中で児童には遊びを通してルールを身につけさせたり、集団生活の中でのルールを学んでもらっている。【学童クラブ係長】

◆指導員には嘱託や臨時職員がいるが資格要件はあるのか。【出雲委員】

○嘱託指導員、臨時職員の指導員ともに教員免許、幼稚園教諭免許、保育士免許のいずれかを持っている方を採用している。【学童クラブ係長】

◆保育園の場合は有資格者がいれば、必ずしも免許を所持してなくても採用されるところもあるがどうなのか。【出雲委員】

○新制度の中では資格所持者以外に、児童の健全育成を担う事業で一定期間の経験がある方に研修を受けさせることで指導員にすることは可能である。それについては新たに整備した設備及び運営の基準の中にもあるが、当市においては有資格者だけが採用されているのが現状である。【子ども育成課長】

◆今後、10歳までという条件が撤廃されたこともあり、もし指導員が不足した場合には検討の余地があるのか。【出雲委員】

○基本的に有資格者が望ましいとは考えているが、新たに定めた条例の中では有資格者でなくても一定の経験があれば採用される可能性は出てくる。【子ども育成課長】

◆都型の学童クラブは全員が資格を所持してなくても一定数の資格所持者がいれば可ということだと思

うが、民営化されればそちらの条件に近づくのか。【出雲委員】

○その可能性はある。【子ども育成課長】

◆学童クラブに在籍している児童の中で発達障害児の割合はどのくらいか。【出雲委員】

○発達障害、身体障害で区別はしておらず、発達障害の診断を受けている児童と受けていないけれども疑いのある児童がおり、実際に数字としては出していない。ただ、障害枠として在籍している児童は 10 月現在 32 名である。【子ども育成課長】

◆障害枠での入所は診断書の提出が必要なのか。【出雲委員】

○診断書と保育園・幼稚園との話合いの中で障害枠として入所させた方がよいと判断された場合は障害枠で入所させる。【子ども育成課長】

◆ほかの児童と同じように遊んでいると思うが、特別な指導・教育をすることもあるのか。【出雲委員】

○特別な配慮が必要な児童ということで過員配置はするが、あえて区別した指導を行っているわけではない。【子ども育成課長】

◆報酬について、単価などは決まっているのか。指導員数は何人か。【船越副委員長】

○学童クラブの嘱託指導員は月額報酬になっており 163,470 円（月額）である。現在 48 人の指導員がいる。【子ども育成課長】

◆外部評価シート②の課題欄に全面委託化とあるが、予定としてはいつか。【船越副委員長】

○来年度には全面委託をする予定で進めている。【子ども育成課長】

◆内部評価シートの平成 26 年度予算編成における具体的な取組欄に社会福祉事業団への委託とあるが、社会福祉事業団に全面委託先するにあたって、学童クラブの移設等に係る整備費を計上する必要があるのか。【船越副委員長】

○整備に関しては小学校の統合に向けて新たに学童クラブを建築する必要がある、そのための整備である。【学童クラブ係長】

◆場所を提供し、人を委託ということなのか。【船越副委員長】

○あくまでも公設民営化である。【子ども育成課長】

◆どのくらいコスト削減が見込まれるのか。【船越副委員長】

○基本的に以前、運営を正規職員から嘱託に切り替えた段階である程度の財政効果が出ている。ここで民営化によって見込まれるのは都型学童クラブに対する補助が増える部分である。運営費にかかる費用については委託後もそのままなので、差額として 3,000 万円程度歳入増が見込まれる。【子ども育成課長】

◆都からの補助が増えるから市の負担は減るということなのか。【船越副委員長】

○委託することによって手数料などがかかるため管理運営費としては増えるが、その分歳入で補填し、差額で入ってくる金額が 3,000 万円程度増えるという見込みである。【子ども育成課長】

◆公設民営化について、新しく事業団を作って効率性・有効性を担保できるのか疑問である。新しく経験のない人たちを集めて、経験者もいるかもしれないが、新たに事業を立ち上げて効率的・効果的なサービスの提供を行うというのはそれほど簡単にできる話ではないと思う。ノウハウのある民間事業者も入れて効率性を競わせる必要もあると思われるが、どうお考えか。【村上委員】

○現在委託しているクラブが 4 クラブあり、継続の意向を伺い可能であれば継続していただく。現在公営で運営している学童クラブは事業団に委託する予定で進めている。指導員については事業の継続性

を考慮し、そのまま移行して継続していただく考えである。【子ども育成課長】

◆先ほどまでの説明から高学年の受け入れについては当分考えないということだったが、例えば利用者が少なくなったり、待機児童がいなくなった場合、受託事業者としては定員割れではまずい、一定の収益をあげなければならないと思うが、3年生までではなく6年生までに対象年齢を広げたいといわれた場合、年齢の拡大は行うのか。【村上委員】

○国の法律が6年生までと整備された中で、市がいつまでも3年生までというわけにはいかないと考えている。3年生までとしているのは待機児童の問題と設備的に低学年向けの仕様、例えばお手洗にしても低学年向きの設備であり、対象年齢を拡大するにあたり改修が必要になってくる部分もある。設備の整備も含めて可能な時期が来たら、市内で何カ所か6年生まで受け入れられる学童クラブが出てくる可能性はある。【子ども育成課長】

◆学童クラブの代替ではないが、放課後子ども教室、児童センターも放課後の施策としてあるという説明をいただいた。機能が全く違うが、将来的にこれらの施策はどのような位置づけとして機能していくのかを伺いたい。【村上委員】

○国の制度の中で放課後子ども総合プランというものが立ち上げられている。保育的な役割の学童クラブと、保護者の就労状況を問わない放課後子ども教室、その他の事業を一体的に整えていこうというプランで、ある一定の時間までは誰でも参加できる事業、放課後子ども教室のように地域の方に協力いただき伝承の事業を行う、勉強のお手伝いをやってもらうなど一つの事業を実施し、それ以降、概ね午後5時以降など、保護者の就労状況により家庭に戻っても保護者がいない児童に保育事業を行うというプランが打ち出されている。東京都を含めて各自治体も今後この事業をどう整備していくのかというのが課題となっている。ただ、本市においては学童クラブ事業と放課後子ども教室事業、その他の事業とは別々に考えている。【子ども育成課長】

◆すべての学童クラブを委託ということだが、公設民営化すれば都型学童クラブに移行できるのか。【竹井委員】

○都型学童クラブは午後7時以降、最低でも7時までの開所、児童一人当たりの有効面積を1.65㎡以上とする、指導員の有資格者の人数などいくつかの条件があり、公設の学童クラブでは委託内容で7時までとすることで時間的な要件を満たし、面積で要件を満たしていないいくつかの学童クラブについては来年度に整備するため、すべての学童クラブが都型学童クラブとなる予定である。【子ども育成課長】

◆都型学童クラブに移行することでの財政効果について、いただいた資料3に公営クラブと公設民営クラブのコストの比較があるが、公設民営にした場合に何が浮くのか。【竹井委員】

○この資料から見えるものはないが、市で現在行っている管理運営にかかる人件費が削減されと考えている。【子ども育成課長】

◆学童クラブの待機児童について、年々減少傾向にあると思うが、学童クラブ以外の事業でそれを解消する考えはあるか。【竹井委員】

○先ほどもお話しした通り、児童センターや放課後子ども教室は保育の事業ではなく、遊びの場を提供する事業であり、実施の目的が違う。待機がいるからそこでお預かりというのではなく、例えば一定の時間、午後5時（冬場は4時）までだが、放課後子ども教室に登録していただいて、大人が見守る中でご利用いただくことを提案することもある。【子ども育成課長】

◆市内の児童センター数及び放課後子ども教室の設置状況を伺いたい。【竹井委員】

○児童センターは1カ所で放課後子ども教室は小学校15校にすべてある。【子ども育成課長】

◆全面的に学童クラブを民営委託化という説明だったが、それについてのロードマップ・予定表のようなものは作られているのか。保護者や職員との調整もあると思うが、どのように進めているのか。【和田委員長】

○保護者への周知はまだ行っていないが、内部では事業団設立準備担当者と打ち合わせをする中で、現在公営クラブに勤めている指導員に対しては民営化の説明を始めており、今後詳細について詰めていく方針である。【子ども育成課長】

◆それによって保護者の方でサービスや保育内容が変わらなくても、何か別な理由で反対の意見が出た場合には、どう対応するのか。【和田委員長】

○これまでも民営化を進めてきたが、民営化に対する反対意見はいただいている。今回の民営化では指導員は一定数継続するというご理解いただきたい。【子ども育成課長】

◆民営化後も職員の人数は一定期間変えず、それ以降は受託先に任せることになるのか。【和田委員長】

○民間に委託するのと新制度に移行する時期が重なる。新たに整備した設備と運営に関する基準の中で指導員の人数、配置などある一定の基準が定められており、それが最低基準になっているのでそれを下回することは委託後もない。【子ども育成課長】

◆先ほども公営職員の人件費の話があったが、資料3の公設公営クラブの人件費の決算額を足すと197,620,008千円、これを嘱託、臨時職員の合計数105人で割ると1,882千円になる。単純計算すると1クラブ当たりの人員が5.8人。一方公設民営の人件費だが29,134千円、資料から常勤が4名で臨職が9名、計13名で、これで割ると人件費が2,241千円で民営の方が高いように思える。都型に移行することで歳入が増えるが、人件費についてはどう考えればよいのか。【和田委員長】

○ここでの民営化している学童クラブは午後7時までの開所で現在の公営のクラブは午後6時30分までの開所なので民営の方が30分長い。30分勤務時間が異なるので賃金に差がある。今後公営クラブを民営化するにあたって時間を30分間延長するため、その部分については人件費が増える可能性があるが、今の公設公営の学童クラブの勤務体制を見直すことによって、ある程度は精査されるものと考えている。(勤務時間がシフトによって入る時間が30分出ているところがあるが、それを統一することによって延長分を相殺していく考えであるため、現在3クラブ委託しているほどの増にはならないと考えている)。勤務時間が長くなるため人件費は増えるが、それでも都型の学童クラブに対しての補助を受けることによるメリットの方が大きいと考えている。【子ども育成課長】

◆外部評価シート①の事業実施方法欄の業務委託先に東京都同朋援護会があるが、こちらに関しては市内の保育所、児童センターの委託先として馴染みのある組織だと思うが、多摩育児会と弘前愛成園について、こういった組織なのか伺いたい。【和田委員長】

○多摩育児会についても市内で数カ所保育所を運営している組織である。弘前愛成園については現在市内で保育所運営はしていないが都内で保育所運営をしている。元々青森県で保育所運営、子ども家庭支援センター事業、児童養護施設の運営をしている組織である。こちらの組織については閉館した青少年等交流センター跡地に建設予定の保育施設の運営も予定しており、今後、昭島市の保育所事業を行っていくことになっている。【子ども育成課長】

◆委託先を選定する基準のようなものはあるのか。【和田委員長】

○その地域の保育の継続性を考慮し、地域の保育所運営に携わっている組織に学童クラブの運営をお願いした経緯がある。東京都同法援護会と多摩育児会についてはそういった経緯から運営していただいている。弘前愛成園については新たに保育園事業をこちらで立ち上げ、その保育園の中に学童クラブ施設も併設予定で、その学童クラブが現在青少年等交流センターの中に入っている学童クラブで、学童クラブの運営を先行してお願いしている。【子ども育成課長】

◆今、いろいろなところで中高一貫など一貫化の傾向にあると思う。この弘前愛成園は青森県で学童クラブと保育所を一貫で運営しているのか。【和田委員長】

○現在はしていない。【子ども育成課長】

◆昭島で新しく始めるということなのか。【和田委員長】

○昭島で今後建設される保育園についてはもともと青少年の居場所事業の中で学童クラブ事業も行っていた。新たに保育園事業を整備することによって学童クラブがなくなってしまうのは困るので、学童クラブのスペースも作っていただくことを条件として事業者の選定に当たった。【子ども育成課長】

◆それでは一貫教育的に子どもを見守っていくという考え方ではないという理解でよいのか。【和田委員長】

○結果的にそうなったということである。保育所についても待機児童が多い中で、できれば保育所・幼稚園の中で学童クラブ事業ができるのが望ましいことではあるが、実際、待機児童が多い中でそこまでやっていただくのは困難である。また、学童クラブに児童を預ける保護者にとっては学校内が一番安全な場所であるため、国や東京都も学校内に学童クラブ施設を作るような方向性を定めている。【子ども育成課長】

◆いただいた資料の中で平成 28 年度までの児童数の推移があるが、今後 5 年先くらいまでの予測は出ているのか。【和田委員長】

○お渡ししている資料は 3 年後までだが、教育委員会において教育の人口推計というものを毎年度更新している。それは向こう 5 年間の児童の人口推計であり、それによると児童数自体は多くはならない。平成 28 年度に全体で 2,700 人程度になり、それをピークに横這いもしくは微減の傾向にある。【子ども育成課長】

◆施設を作りすぎると余剰が出てくる。余剰が出てくれば 3 年生までではなく 6 年生までに対象年齢を拡大する、長期的にはそうなると思う。あと、近くの学童クラブを拝見して学童クラブの室内が狭い、庭が少ないと感じた。校舎外の学童クラブだが、長い場合 4 時間近くいる児童もいる。それは子どもにとってストレスだと思う。学校は教育施設で、学童は教育施設ではないということだが、その 4 時間がもったいないと感じる人もいると思う。遊ぶ子もいれば宿題をする子もいる。ただ片隅でじっとしている子もいると思う。学童クラブの内容も今後の課題となってくと思う。事前説明の際も民間の学習塾的なものを取り入れているところもあるという話だった。放課後の時間を子どもたちにどのように過ごさせることが、今後昭島市民として健全に育っていくか、それを学童クラブでどのように提供していくか、学校との関係もあり難しいと思うが、それについてはどのようにお考えか。【和田委員長】

○基本的には登所後に学習・宿題の時間を設け、おやつ時間、夕方以降は自由に遊ぶ時間となっている。庭が狭いとのこと意見をいただいたが、外遊びについては毎日ではないが学校まで行って校庭で遊ばせたり、夏休みは遠足をしたりと内容を考えている。体が大きくなってくると室内だけでは息苦し

く感じられて当然だと思い、その点も考慮しなければならないという認識である。今後の学童クラブについては塾化のお話もあったが、市の学童クラブとしてそれが良いのかは議論があるところだと思う。塾化することによって費用がかさみ、受益者負担の観点から育成料をあげなければならなくなる。それによって預けたいと思っている方が預けられなくなる可能性もある。昭島市では民設民営の学童クラブを開設することも当然可能であるので、塾的な部分については民設民営の学童クラブで補完していただいたり、経済的に余裕のある方については塾を兼ね備えた学童クラブを利用していくような形になるのではないかと考えているところである。【子ども育成課長】

◆幅広く考えていただいていると理解できた。質問は以上とする。評価シートをご記入いただきたい。【和田委員長】

記入後、連番で評価発表。

◆以上で終了とする。本日はありがとうございました。【和田委員長】

事業番号5 地球温暖化対策事業【説明員：山口環境課長、秋山計画推進係長】

環境課長より事務事業評価（外部評価）説明シート、事務事業評価（内部評価）シート及び資料に基づき事業の説明を行った後、質疑応答に入った。

《質疑応答》

◆事前の説明より市の取組は環境管理システム事業費の中で管理されているということだが、これと合わせた評価は行われていないのか。地球温暖化対策事業費という名称から市の取組もこの中で行われているものと考えていたがどうなのか。【船越副委員長】

○市の取組についての計画と市域全体の取組についての計画は別に立てている。市の取組に関しても昭島市役所という市内では大きな事業所になるので、そこに内包する形で両輪で回していくという考え方である。予算上はこの事業に全く市の取組が含まれていないというわけではないが取組のツールとして環境マネジメントシステムを導入しており、これに関しては別に予算を組んでいるという実態である。【環境課長】

◆この事業の達成度欄に「エコドライブ・エコカー体験を開催し、より多くの市民に温室効果ガス削減の取組を周知できた」とあり、実績・成果欄に10月19日実施とあるが、実施日は1日だけか。【船越副委員長】

○エコドライブ・エコカー体験は、昭和飛行機工業の協力により場所をご提供いただき、昭島駅近くの映画館の前で実施した。市内自動車関連の事業者の協力により電気自動車などの燃費の良い自動車を展示し、試乗会も含めた教習会を行い380名の参加があった。【環境課長】

◆新エネルギー機器等普及促進補助金がこの事業の中で大半を占めているが来年度も継続するのか。これは1件当たりどれくらいの補助額なのか。【船越副委員長】

○来年度も継続する予定である。補助額は機器によって限度額が異なり、太陽光発電システムについては1キロワットあたり2万円で上限金額：10万円、太陽熱ソーラーシステム：5万円、太陽熱温水器：

2万5千円、蓄電池：機器代金の1/3までで上限額：5万円、エネファーム（ガスで発電）：5万円、エコウィル（ガス発電給湯器）：3万円。対象機器は以上6機器である。【計画推進係長】

◆限られた予算の中で多くの方に広めるために、一つの機器に特化する、単価を下げて件数を増すことは考えるか。【船越副委員長】

○そういった考えがないわけではないが、どの機器を選ぶかは消費者・市民に任されている。機器の補助額についてはここ数年変えていない。ただ対象機器についてはその年々の情勢もあり、以前はエコジョーズという効率の良い省エネ給湯器を対象にしていたが、多くの給湯器にその機能が備わるようになり、国の補助制度からも外れたため対象機器から外した経過もある。社会の流れ・情勢を見ながら対象機器の選択をしている。【計画推進係長】

◆昨年度の交付件数をみると太陽光発電が51件でソーラーシステムが1件である。対象機器を限定した方が効果的であるように思うが、どうお考えか。【船越副委員長】

○補助金予算額480万円を対象機器ごとに配分しているのではなく、6回の申請回数で割ってその中で補助を行っているので、申請が多いものに予算の配分は多くなるようになっている。【計画推進係長】

◆補助金制度について、費用対効果ということよりも額そのものに意味がないように思える。抽選で申し込んだが当たらない人の方が多いのでは意味がない。電力改定や原発問題などいろいろな問題の中で国のエネルギー政策が変わる可能性があり、その影響を受けないで市民が環境問題に取り組めるようなお金の使い方をする方が有効であると思う。事業費500～600万で人件費がその倍かかっており、抽選や補助申請時期の分割など事務手間を取られているように思われ、市民が環境問題に取り組むチャンスが多くなるような別の形の啓発事業にお金を使っていただきたいと思う。その観点から補助をやめるということについてはどう思われるか。【村上委員】

○市が直接市民にお金を出す補助金に関しては、成果を見ていかなければならないということは認識している。ただ、東京都の一自治体としては都の政策を勘案し、近隣市の政策との兼ね合いも考慮しなければならない。こういった制度のないところは26市中1市のみであり、ほとんどが導入している状況である。抽選の件について、実績を見ていただくと当選者の方が多いということがわかると思う。事業活動に対しては規制をかけCO₂の削減が進められている一方で、3.11後に省エネへの考え方も変わってきているとはいうものの、家庭の方はなかなか進んでいないのが現状である。新しい家電に買い替えると電力消費量が下がり、そういったことから効果がわかると思うが、技術の革新は日進月歩で、そういったことを含めて意味のないことは考えておらず、動向を見ながら続けさせていただきたいと思う。人工数の件について、1.3人全部が補助金業務を行っているのではなく、外部評価シートに挙げさせていただいた事業すべて含めて1.3人であり、少なく換算しているものと担当の方では考えている。【環境課長】

◆市ではISO14001をやめて独自の環境管理システムを取り入れているという説明があったが、それを市内の事業所に普及させる考えはあるか。ISO14001についてはお金も時間もかかり、取得している企業もそれほど多くはないと思う。効果的な環境マネジメントシステムを普及させるために奨励金をつけるなどして排出量を抑えていく、そういった取組についてどうお考えか。【村上委員】

○新しいシステムを運用するにあたり複数の取得事業者からお話を伺った。海外と取引がある企業についてはISOを取得していないと事業運営に差し障りがあるという意見があった一方で中小企業にとってはあまりメリットがないということもあり認証取得にこだわらず省エネ活動を続けていこうとい

うところもたくさんあった。市としても新しいものを構築する際に市で検証を行った後にはそれを広げていこうという考えはあり、事前の説明でお話ししたエコアクション 21（環境省推奨システム）について事業所を対象に説明会を開催したり、自治体が研修をする際に無償で講師を派遣してくれるので研修会も実施している。CO₂削減に関しては広域的に取り組まなければならないので福生市や日野市などにお声掛けをし、事業所数を増やそうという試みもしている。【環境課長】

◆ISO14001と独自システムとの違いは費用面のみか。【竹井委員】

○実際には外部機関を入れて公平性を保つというのは重要なことで、そのままISOの認証取得を継続するという考えもあったが、企業と自治体は営利を目的とする、生産性の追求など活動が異なり、運用面でそぐわない部分もあった。委託していた際は本庁舎と水道部のみを対象施設としていたが、当然CO₂を排出しているのは2施設だけではなく他にも清掃センター、学校等多くの施設があり、対象範囲を広げようとすると費用がかさんでくる。そうしたことからこれまで蓄積したノウハウを活かしながら大きな施設を対象にすることをメインに、今年から新たに環境部の清掃センターと環境コミュニケーションセンターも対象に含めて運用を始めている。【環境課長】

◆結果的には費用面で安くなるのか。【竹井委員】

○外部審査機関の競争が激しくなっており年々費用自体は下がっている。コスト的な問題もあるが運用面での問題が大きい。数年間ISOを取得していたその経験を活かしながら毎年見直しを行い、より効果が出るシステムを構築していきたいと考えている。【環境課長】

◆啓発事業について、エコドライブ・エコカー体験のほかにもどのような取り組みを行っているのか。【竹井委員】

○この事業費の中ではないが環境緑化フェスティバルを開催している。小学生の環境教育の取組の発表、スタンプラリー、苗木の配布、飲食のブースも出すなどして、家族で楽しみながら過ごせるようなイベントにしており、来年度も実施する予定である。【環境課長】

◆この地球温暖化対策事業について担当職員がどれくらいの事業費を必要と感じているのか。【竹井委員】

○他市では補助事業に関しても1～2千万という予算規模で実施されているところもあるので、予算を増額してもらえればと思う。また、増額によってエコカー体験など啓発事業の回数も増やせると考えている。地球温暖化対策関連は環境課計画推進係のメインとなる事業でこの事業費は当然必要であると考えている。【環境課長】

◆内部評価シートに法令により事業実施の義務があることが記載されているが、家庭への助成に関しては必ずしも実施の義務はないという理解でよいのか。【出雲委員】

○家庭への助成に関しては実施の義務はない。地球温暖化対策事業に関しては地球温暖化対策推進に関する法律というものがあり、これに基づいて計画を策定しその中で各自治体の裁量で助成制度を設けているというのが実情である。【計画推進係長】

◆家庭への助成の必要性について、件数的にそれほど多くはないということと、内部評価シートの現状における課題欄のところに「補助金交付事業は国が補助金制度をなくし都は補助条件を厳しくしている中、市の補助金への期待が高まっている」とあり、他の自治体が効果や予算的な面で厳しいと判断してやめたとするならば、市だけが補助を続ける意味があるか疑問に感じるが、それについてどうお考えか。【出雲委員】

○他の市町村は補助をやめているわけではなく、この制度を導入する自治体が年々増えているというのが現状である。家庭部門にお金をかける必要があるのかということについて、これまでは省エネファミリー登録制度というものがあり、個人で家計簿をつけていただいてエネルギー削減への意識を高めてもらう自己啓発的な事業がメインであり、そこに予算を費やしてきたが、家庭部門でのCO₂排出量が非常に増えており、そこに歯止めをかけなければならない。事業活動に関しての規制はあるが家庭に関してはそれがなく、各家庭の裁量に任せるしかないというところで、その点からどう取り組めばCO₂を削減できるかという課題があり、それに対しての取組の一つとしてこの補助制度を考えている。

【環境課長】

◆国や都は補助をやめるかあるいは条件を厳しくしたとあるのは、効果がないと判断したのではないということなのか。【出雲委員】

○国や都は新規事業として再生可能エネルギーの買い取りを始めており、国の施策として予算をシフトしてきている中、基礎自治体である市としては家庭に対して直接働きかけるという観点から国とは違う手法をとる必要があると考えている。家庭へ助成を行うことによって国の施策の一端を担い、再生可能エネルギーの普及を図っていく考えからこの制度に取り組んでいる。【環境課長】

◆年間で申請期間を6回に分けるということについては多すぎると感じており、その業務内容として申請受付、抽選、補助金交付という説明だったが、人工数：1.3人についてどういったところに人員を割いているかわからない部分がある。予算では現れない部分についてお伺いしたい。【出雲委員】

○外部評価シート1ページ目の25年度の決算内訳にある委託料について、委託というとイベントのすべてを業者に丸投げし職員の手が全くかかっていないような印象があるが、ここでの委託については職員の手で行えない一部分のみを事業者に委託している。例えばエコドライブ教習会についていえば、教習部分をドライバーの方に委託しており、残りの事業の構築からPRまですべて職員の手で行っているとご理解いただきたい。ほかの委託も同様であり、そのため1.3人では少なく見積もっていると担当としては判断している。【環境課長】

◆ご提供いただいた「平成21～25年度年間合計昭島市新エネルギー機器等普及促進補助金申請及び交付実績」について、これを見ると25年度に激減している。申請件数が24年度：265件が25年度：111件と半減しているが、この傾向をみてどう判断しているのか。【和田委員長】

○都の1キロワットあたり10万円という高額な補助金がなくなったことが影響していると思われる。都は21～23年度に都内に100万キロワットの太陽光発電を作る目標を立て積極的に市民に対して補助を行っていた。CO₂を削減しクリーンな東京を作ることと、ちょうどオリンピック招致の時期と重なり地球環境に優しいオリンピックを開くということで予算がついていた時期である。しかし東日本大震災後は都も方針を変えてきている。東京都のような自治体では再生可能エネルギーという太陽光発電の可能性が一番大きい、発電効率的にはそれほど高いものではないため調査研究を重ね、その導入に対し直接的に市民にお金を出すことから、HEMS（ホームエネルギーマネジメントシステム：家庭内で効率よく節電するためのシステム）の導入に補助を出すことに予算をシフトしてきている。23年までは国、都、市と3つの補助が使えたので補助額が大きかった。自宅の新築などをきっかけに太陽光発電システムをつける人が増えたが、25年度になると先ほど説明したような要件をクリアしないと都の補助はもらえなくなり、一般的な太陽光発電では補助をもらえなくなった。ただしその間でシステムの価格は下がっており、300万円だったシステムが150万円程度になっている。導入し

づらくなったとは思わないが、景気、社会情勢の影響もある。申請件数が減った一番の要因は都補助がなくなったということだと考えている。【環境課長】

◆国や都の補助が変わってきているのに対してこの地球温暖化対策事業の方法論はあまり変わっていない。高額な節電機器に対しての補助事業である。そのことがどこかで変換を求められているのではないだろうか。もっと広く、例えばLED電球のクーポン券を発行し市民に補助を行うことでLED化を推進するなどの方法も考えられる。高額な機器を購入できる市民というのはある意味限られているので制度の曲がり角、見直しの時期に来ているのではないか。こういった考え方についてはどうお考えか。【和田委員長】

○機器に関してはこれまでも固定しているわけではなく、その時々的情勢に応じて変えてきているので、これから先、太陽光発電のニーズが減り、ほかに効果的なものがあればそちらに切り替える可能性もある。それについては検討していきたいと思う。【環境課長】

◆質問は以上とする。評価シートをご記入いただきたい。【和田委員長】

記入後、連番で評価発表。

◆以上で終了とする。本日はありがとうございました。【和田委員長】

事業番号1 職員研修事務【説明員：坂本職員課長、近藤給与・研修担当主査】

職員課長より事務事業評価（外部評価）説明シート、事務事業評価（内部評価）シート及び資料に基づき事業の説明を行った後、質疑応答に入った。

《質疑応答》

◆研修体系、研修項目について、国や都から指導はあるのか。【村上委員】

○特に指導はない。【職員課長】

◆職員一人あたりのコストは他の自治体と比べてどうなのか。【村上委員】

○一人あたりのコストで比較はしていないが他市それほど差はないと認識している。予算の多くを占める職員研修所の負担金の額は職員数で決まるので、その部分では各市の一人あたりのコストは変わらない。それ以外の庁内研修の部分で差が出てくるものと考えている。【給与・研修担当主査】

◆体系はきちんと作られているが業績についてはどうなのか。面談の際に評価を行うのか。【村上委員】

○現在の人事評価制度にはそこまで取り入れていない。今後、地方公務員法も改正され業績評価も導入する方向性であり、それを含めて人事評価を見直していくスケジュールになっている。【職員課長】

◆派遣研修について民間の金融機関に一人派遣しているという説明だったが、都や国へ職員を派遣するという考えはあるのか。【村上委員】

○現在東京都にも職員を派遣している。国では防衛省、昨年までは経済産業省にも職員を派遣していた。岩手県岩泉町とも職員の相互受入れを行っている。【職員課長】

◆資料として人材育成に関するアンケート結果を提出いただいたが、これは毎年実施しているのか。【村上委員】

○人材育成基本方針を策定する際に職員の考えを把握するために実施したもので、策定時のみの実施である。【職員課長】

◆職員の方々のモラルは低くないが、プロモーションについての意識がない。上昇志向がないというのは問題だと思うが、それについてどう考えているのか。【村上委員】

○以前は試験制度を取り入れていた。しかし手を挙げる職員が少ない。各市とも同じ状況だと思うが、人事制度でいかにモチベーションを持って仕事に取り組めるかというところを見直していかなければならないと感じている。【職員課長】

◆基本的にはつまらない上司をみていると偉くなりたくないということだと思う。いくら制度を変えてもその環境の中では手を挙げる人間はいないのではないだろうか。自分になりたいと思えるような、部下にとって魅力ある管理職をどう育てるかが課題であると感じている。これが全てだとは思わないが、このような意見を聞いてどう思われるか。【村上委員】

○管理職の意識改革も必要だとは思いますが、採用後、職位が上がっていく中で魅力ある管理職になるための意識の造成、人材を育成していくことが重要であると考えている。【職員課長】

◆上昇意識について、人材育成に関するアンケート結果の中で16番「人事異動の希望を含めて自分のやりたい仕事を意思表示する自己申告制度を導入すべきだと思いますか」というような項目があるが、昭島市の場合にはどのようなサイクルで人事異動が行われているのか。【竹井委員】

○事務職においては3～5年で異動している。技術職では職場が限定されるのでそれより期間が長めになっているが、基本的には3～5年のサイクルで異動している。【職員課長】

◆当初は3～5年のサイクルで異動だが、いずれは希望制になるのか。【竹井委員】

○自己申告制の導入も考えていたが、人事評価制度を見直していく中で、それを取り入れるべきかどうかとも検討していきたい。【職員課長】

◆自分の関心がある分野の仕事だとモチベーションが上がり、そのための研修にも積極的に取り組むようになり、その研修内容を仕事で活かすことができる。それを進めてもっと具現化するためには権限を持って仕事をしたいと望み、上昇したいという気持ちから試験を受けようと思うということだと思う。目的意識を持つことがモチベーションを上げることにつながる。上昇志向は中身のない状態では難しいと思われるが、そういった意味から職場での体制はどうなっているのか。【竹井委員】

○職員自身の関心のある分野はそれぞれ異なる。それに沿った形で異動できればよいが、職員全体の配置を考える中で希望に添えない場合もある。質問項目にあるような専門職、特化したコースを作るとも考えられるが、より大きな組織ではそれが可能かもしれないが、昭島市に当てはめて考えるとそれがふさわしいかどうかとも検討していかなければならない。話を聞くことはできるが希望に沿う配置となると難しい部分もあるというのが現実である。【職員課長】

◆他市の例では10年間で3か所、いろいろな分野の仕事を経験し、その後はスペシャリストコースを選択できるような制度もあると聞いている。【竹井委員】

○ジョブローテーションは人材育成基本方針の中でも掲げており、配属先の他の職員の年数等も加味しながら、委員がおっしゃったような、10年間で3カ所いろいろな仕事を経験してもらうということも考慮し、その後は職員の適正も見えていくという形で考えている。【職員課長】

◆今回の評価の対象は職員研修事務ということだが、仕事や研修に臨むモチベーションということではそういったことも背景として考えていく必要があると感じている。研修成果はそういったことで作用

していくということを意見として述べさせていただいた。以上である。【竹井委員】

◆資料として平成 25 年度の職員研修実施計画をご提出いただいたが、研修体系、メニューの見直しは毎年ごとに行うのか。【出雲委員】

○例年このような体系・計画で行っており、その都度新たなものがあれば追加をしている。【職員課長】

◆最近、追加された項目はあるのか。【出雲委員】

○平成 21 年度から職員の通信教育講座受講研修ということで自己啓発のための研修受講料の補助を開始した。採用面接に必要な面接試験技法の研修も最近取り入れている。【職員課長】

◆他市の例ではカタカナが並んでいるような、例えばコーチングスキルなどの新しい研修を取り入れているが、昭島市はどうか。【出雲委員】

○職員研修所の職層別研修の中ではそういった科目も取り入れたカリキュラムとなっている。【職員課長】

◆ニーズに基づいているのか、そうではなく研修担当が決めているのか。【出雲委員】

○ニーズということではなく、研修担当の方で各市の内容を見て職員研修所の講座内容と被らないように考慮し選定している。【職員課長】

◆基本的に研修に関する予算は削られる方向にあると思うが、昭島市ではどうか。また、予算を増やせるなら追加したいような研修はあるのか。【出雲委員】

○例年一定程度の予算を確保している。増やせるのであれば O J T を活用していく中で庁内での研修をより充実させられればという思いはある。【職員課長】

◆研修の目的としてより上位の人が頑張る仕組みを作るものと、より下位の人のやる気を引き出すきっかけとなるようなものが考えられるが、そういったより上位を目指す人たちに特進クラスを作るような研修を実施する考えはあるか。【出雲委員】

○職員一人一人が能力を伸ばしていくという考えのもと、いろいろな研修を実施する中で自ら手を挙げて受講する形をとっている。【職員課長】

◆手を挙げる人たちというのは意識がある人たちで、モチベーションが低い人への取組みは行っているか。【出雲委員】

○強制的に研修を受けさせるのは難しい。本人の受けたいという気持ちも大切で、無理に受講させても効果は上がらないと考えている。【職員課長】

○市町村職員研修所では、勤続 20 年以上の職員を対象にフォローアップ研修というものがあり、毎年数名の職員に参加してもらい、モチベーションを維持するよう取り組んでいる。【研修・給与担当主査】

◆ボランティア体験研修という項目があるが、ボランティアに従事するための休暇はあるか。【出雲委員】

○平成 25 年度の実績はないが、以前は福祉施設内でその職員を手伝うような内容の研修を行っていた。休暇制度は今のところはない。東日本大震災の際は被災地での作業に従事するために職員を派遣した実績はある。【職員課長】

◆全員必ず受けなければならない研修はあるのか。【船越副委員長】

○研修所の研修の中で職層ごとに新任研修、在職年数によって 3 年 5 年 7 年目の職員を対象とした研修、係長職、課長職の必修研修がある。【職員課長】

◆東京都市町村職員研修所に係る負担金が 500 万円でこの事業費のほとんどを占めており高いと感じている。【船越副委員長】

○一定の計算方法に基づく均等割分と職員数に応じての金額があり、交渉により額面が変わるものではない。【職員課長】

◆研修所での研修を中心に職員に受講してもらっているのか。【船越副委員長】

○経費的な点からは研修所により多くの職員を派遣し、効果を生んでもらいたいと考えている。【職員課長】

◆職員側からこういう研修をやってほしいというようなリクエストはあるのか。【船越副委員長】

○直接的にはないが、各職場で必要とする研修があつて費用がかかる場合に、可能であればこの事業費で対応している。【職員課長】

◆職員の予算面での意識が低いように感じた。例えば昭島市の財政がどれくらい逼迫しているのか、税収がどれくらいなのか、職員全員が分かっている訳ではないような気がする。また、この事務事業外部評価委員会というものを職員がどのくらい認知しているのか疑問に思っている。【船越副委員長】

○予算に関する部分では実務研修を実施し、全員というわけではないが参加してもらっている。また、新任職員への研修の際には財政に関する科目を設けている。研修ではないが予算編成時の説明会では財政課から昭島市の財政や税収に関する説明があり、掲示板にも財政関連記事も掲載されているので、全職員を対象とした研修は行っていないが、職員の方でも一定程度は理解しているものと考えている。【職員課長】

◆例えば新任研修の一環として外部評価を傍聴させるような取り組みを実施してはどうか。【船越副委員長】

○新任職員は市の事業全体をなかなか把握できない部分もあるのでいい機会になるかもしれない。そういった意味で今後検討させていただきたい。【職員課長】

◆人材育成基本方針 4. 職員に求められる能力及び取り組み姿勢についてお伺いしたい。どうやって問題を解決し回答を提供できるかを考える「問題解決能力」も重要だが、今自分の周りで何が課題になっているのかを見つける「課題発見能力」は今の時代に必要だと思う。主任、主事の求められる能力として掲げられているが、それより上の階層では入っていない。この能力は階層に関わらず必要だと感じているが、主任・主事に限定している理由は何か。【和田委員長】

○その能力が係長職以上に必要でないとは考えていない。主任・主事の階層だけに記載されているが、主任・主事の頃からそういった能力を身につけていく中で、係長以上になりその時点で課題発見能力を身につけているから次の段階の問題を解決する能力を持てるようになっており、当然上位階層にも必要な能力であるにとらえている。【職員課長】

◆研修体系の中だけでは課題発見能力や問題解決能力の育成は難しいと思われる。課題発見能力は研修を受けて見出せるものではなく、幅広く市民の中に入って行きいろいろな経験をし、話を聞きながら市民が何を求めているか、何が課題なのかを考えていくものだと思う。御膳立てされた教育体系の中からは見だしにくいと思われ、それに対する方策の提供が職員にされていないのではないかとと思うが、その点についてどう思うか。【和田委員長】

○職層別研修の中で、何が課題であるかを発見するための研修は実施されている。実践的にこういった形でそれに取り組んでいけばよいかということになると市民と接する中で、あるいは職場での職員との話合いの中でどのようなことが課題であるか、仕事をしていく中で育成されていくものと考えている。【職員課長】

◆外部と意見を交換する場合、例えばこの委員会のように外部が職員の仕事をどうみているかということを知ることができる場、または出前講座を開催すると多様な意見が出る。あらゆる場が用意されていて、それをいかに利用していくか。それが一番コストがかからない方法だと思う。そういうところで市民が何を求めているのか、ニーズは何なのか、何が課題になっているのか、考えていくのも方法だと思うが、そういった場を利用することについてはどうお考えか。【和田委員長】

○そういう場でいろいろな意見を聞くことは職員のいい勉強になると考えている。できるかできないかも含めて今後どういった形で取り入れられるか検討していきたい。【職員課長】

◆研修体系もできていて受講者も多い。そういう意味ではかなり能力開発がなされていると考えられる。だが何か足りない。研修だけでなく業績評価等と連動していかなければならないと思われる。この点について人事制度との連携を具体的に説明していただきたい。【和田委員長】

○職員との期首・期末面談で1年間の評価を行う。その中で職員に必要な能力が分かれば、翌年にその能力をどのようにあげていくかというところで研修への参加、管理職の指導法も考えられ、人事評価制度を活用しながら人材育成を進めていかなければならないと考えている。【職員課長】

◆メンタルヘルスクエアの研修について、発症してからでは遅い。起きてからやるのと起きる前にやるのではかなり手間が違うと思われる。その意味で事前のメンタルヘルスクエアはどのようになされているか。【和田委員長】

○自身の変調に早めに気づいてもらえるように研修を実施し職員には受講していただいている。また管理職向けに職員の日頃の行動を見る、声掛けの仕方を指導するような内容の研修も実施している。研修とは別に心の不調を感じた職員がいる場合には発症前に健康相談を利用してもらい、病気を未然に防ぐ方策をとっている。【職員課長】

◆それでは質問は以上とする。評価シートをご記入いただきたい。【和田委員長】

記入後、連番で評価発表。

◆以上で終了とする。本日はありがとうございました。【和田委員長】

～閉会～