

令和6年

行財政改革特別委員会会議録

とき 令和6年9月26日

品川区議会

令和6年 品川区議会行財政改革特別委員会

日 時 令和6年9月26日(木) 午前10時00分～午後2時00分

場 所 品川区議会 議会棟6階 第1委員会室

出席委員	委員長 若林ひろき	副委員長 澤田えみこ
	委員 西村直子	委員 こしば新
	委員 あくつ広王	委員 つる伸一郎
	委員 新妻さえ子	委員 松永よしひろ
	委員 山本やすゆき	委員 のだて稔史
	委員 筒井ようすけ	委員 せらく真央

欠席委員 委員 石田秀男

出席説明員	久保田企画経営部長	崎村企画課長
	吉岡政策推進担当課長	加島財政課長
	横田デジタル推進課長	西澤DX戦略担当課長
	柏原区長室長	勝亦総務課長
	田口人材育成担当課長	

○午前10時00分開会

○若林委員長

ただいまから、行財政改革特別委員会を開会いたします。

本日は、お手元に配付してございます審査・調査予定表のとおり、特定事件調査、報告事項およびその他を予定しております。

なお、石田委員は、欠席とのご連絡をいただいております。

本日は、議題に関連して、財政課長、政策推進担当課長、デジタル推進課長、DX戦略担当課長、および人材育成担当課長にご同席いただいておりますので、ご案内いたします。

本日も効率的な委員会運営にご協力をよろしくお願いいたします。

本日は、1名の傍聴申請がございますので、ご案内いたします。

1 特定事件調査

(1) 財源・事業の評価に関すること

○若林委員長

予定表1の特定事件調査を議題に供します。

初めに、(1)財源・事業の評価に関することのうち、事務事業評価についての調査を行います。

理事者より、事務事業評価についてご説明をいただき、その後、委員の皆様にはご意見、ご提案等をいただき、活発な議論をしていただければと考えております。

それでは、理事者より、ご説明をお願いいたします。

○吉岡政策推進担当課長

それでは、私からは、特定事件調査、財源・事業の評価に関することのうち、事務事業評価を含めました行政評価についてご説明をさせていただきます。

資料をご覧くださいませでしょうか。

初めに、項番1の行政評価の目的でございます。

こちら、改めての説明になりますけれども、「区民とともに進める新時代のしながわ」の実現のため、より実効性の高い施策展開に向けた事業内容の充実や、中長期的な視点からの施策のスクラップ・アンド・ビルドを行っていくなど、事業の不断の検証、見直し、改善等を進めるものでございます。また、その結果を予算に的確に反映させていくマネジメントサイクルを確立させることで、「区民の幸福（しあわせ）」の視点から真に必要な行政サービスに資源を振り向けることを目的として実施するものでございます。

次に、その下、項番2の実施状況等でございますが、まず(1)の事務事業評価についてでございます。

①基本的な考え方でございますが、各事務事業の進捗状況を把握し、改善・見直しを図るため、「品川区新公会計制度基本方針」に基づき、財務諸表を活用し評価を実施するものでございます。

②対象事業は、令和5年度、昨年度の予算事務事業の小事業（669事業）でございます。

今後のスケジュールでございますけれども、本委員会での説明後、決算特別委員会でのご審議にご活用いただきますよう、事務事業評価シートを提出させていただきます。その後、翌年1月に区としての最終評価を決定いたしまして、2月の本委員会でもた報告をさせていただいて、予算特別委員会での評価結果資料の提出、3月にはホームページ等で評価結果を公表させていただく予定でございます。

恐れ入りますが、決算特別委員会に提出する資料といたしまして、別紙の事務事業評価シートをご覧

いただいてもよろしいでしょうか。

本日は、デジタル推進課所管の小事業、ICT推進管理費のシートを見本といたしまして、シートの記載概要をご説明させていただきます。

まず、シートの左側の1番、基本情報の欄でございますが、こちらにおきましては、長期基本計画や総合実施計画における位置づけや事業期間、関連する個別計画、根拠法令要綱等を記載しているものがございます。

次に、その下、2番でございますけれども、事業の目的・概要を記載しておりまして、概要には、目的を達成するための手法を具体的に記載しているところでございます。

次に、3番の事業の実績・課題ですが、こちらでは指標、取組内容・実績、指標の達成状況、必要性・有効性を記載しております。

指標につきましては、成果を様々な角度から把握するため、小事業内で複数の事業等を実施している場合につきましては、可能な限り、それぞれの指標を設定しているところでございます。

また、事業の目的を踏まえまして、アウトプット指標、いわゆる活動指標だけではなくて、可能な限り、所管において、アウトカム指標、成果指標を設定しているところでございます。

次に、取組内容・実績につきましては、時期、手法、対象、人数などを具体的に記載しておりまして、指標の達成状況につきましては、目標値と実績値の乖離が大きい指標の要因を分析して記載し、必要性・有効性につきましては、取組実績や指標の達成状況等を踏まえながら記載しているところでございます。

次に、シートの右側に移りまして、4番の予算・決算でございますけれども、こちらにつきましては、評価対象年度における予算現額、決算額等を記載いたしまして、決算額の主な内訳につきましては、額が大きい科目の主な内訳を記載いたしまして、効率性につきましては、不用額や執行率、また、コストの見直しや民間活力の可能性の観点、こういったものを踏まえまして記載しているところでございます。

その下、5番の財務情報でございますが、こちらは行政コスト計算書、貸借対照表の数値から読み取れる特徴的事項を記載いたしまして、人件費比率や、特に数値が大きい部分、前年度からの変化が大きい部分など、数値によって把握できる客観的事実と要因を記載しているところでございます。

その下、6番の評価でございますが、所管評価および最終評価の欄となっております。今回の決算特別委員会で提出します資料といたしましては、あくまでも実績ベースの記載のみのものを決算特別委員会でのご審議にご活用いただきたいというふうに思っておりますので、今回は所管評価および最終評価の欄、いずれも空欄で提出させていただきます。

恐れ入りますが、1枚目の資料にお戻りいただいてもよろしいでしょうか。

次に、資料の右下、(2)番の政策評価についてでございます。

①の基本的な考え方でございますが、政策を実現するための手法、手段、計画に対する達成度などを明らかにし、区民の意見を施策に反映させ、区民とともに区政を進めていくため、区民・有識者等で構成する評価委員会を設置し、評価を実施するものでございます。

次に、②の評価対象分野についてでございますが、昨年度実施した区民アンケートや、区民等への事業の分かりやすさ、こういったところから「地域社会」を評価対象分野としているところでございます。

次に、③スケジュールでございますけれども、8月から政策評価委員会での事前検討を2回ほど開催いたしまして、政策評価の内容や地域社会に関連する事業の説明、質疑、回答を行ったところでございます。そして今月、9月10日の第3回の政策評価委員会におきましては、ワークショップ形式におき

まして、地域社会に関する政策、事業の課題、解決策などを議論していただいたところでございます。

今後になりますが、10月以降に政策評価委員会を2回開催いたしまして、翌2月には本委員会において、事務事業評価の結果とともに評価結果等を報告させていただきまして、こちらも3月に結果を公表させていただく予定でございます。

○若林委員長

説明が終わりました。

本件につきまして、ご質疑、ご意見、ご提案等がございましたら、ご発言願います。

○あくつ委員

ご説明ありがとうございました。行政評価についてということで、今ご説明の最後のほうにありました評価委員会の話で、今回は評価対象分野が地域社会ということで、9月10日にはワークショップ形式で検討というか、内容について議論をしたということで、先ほどご説明がありました。区民・有識者等で構成する評価委員会ということで、これは地域社会に関する事業というのは、例えば、具体的に代表的なものでどういうものがあるのか、イメージがパッと沸かないので、多分、町会・自治会への支援とか、様々なことがあると思うのですけれども、どういったテーマだったのか、もう少し詳しく教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

政策評価委員会での地域社会に関するテーマの事業というところなのですけれども、今、委員からまさにご紹介がありましたとおり、町会・自治会への支援ですとか、商店街、あとはNPO等との連携、あとは消費者、こういった地域社会でのどういった連携をしていくかというようなところを、それぞれ政策に基づいた主要な事業というところでご議論いただきました。

○あくつ委員

今、説明の前段で、アンケート結果を踏まえて今回はテーマを地域社会にしたというようなご説明があったと思うのですけれども、区民アンケートのどういったご意見を基にテーマとして取り上げたのか。私どもも町会・自治会等と触れ合う機会は多いのですけれども、そう触れ合っていない区民の方も非常に多いという中で、地域社会ということにどういった関心を持たれてこのテーマを選ばれたのかという根拠になる部分、根拠というのは固いものではないのですけれども、どうしてこのテーマを選ばれたのか、区民の関心がどこにあったのか、そもそも論で教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

まず、地域というところだと、今、委員からまさに具体的に事例等を挙げていただいたとおり、町会・自治会の活動になるのですけれども、このアンケートで、今後も残してほしいイベント、こういった催しのところで、祭りが挙げられたところがございます。こういったことを契機に、どういった支援を行っていくかというところで、祭りだけではなくて、地域の活動に皆さんにご参加いただけるのかということを含めまして、これは祭りだけですと非常に狭い分野になってしまいますので、広く捉えて地域社会というところで、今回、分野とさせていただきます。

○あくつ委員

分かりました。祭りというのは確かに代表的な地域のイベントであって、いわゆる神社の祭礼から、区民まつりとか、また最近では宿場まつり等もこれから開催されますけれども、そういったイベントとしての祭礼、祭りということは分かりました。

先ほど、ご説明の中であった商店街というところへの区民の関心、アンケート等で何か読み取れると

ころがあったのか、そこについてもう一度教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

こちらは、区民アンケートでは、「商店街」というキーワード、こういった部分は正直あまり多くなかったところでございます。しかしながら、町会・自治会の活動の中で、地域でいわゆるステークホルダーとしてご活躍していただいている団体の連携を促していくことが重要というところもございます。また、政策の中でも、地域でこういった商店街も政策の柱と一緒にひもづいている部分もありますので、一緒に評価をいただく対象分野とさせていただきます。

○あくつ委員

9月10日ですから、直近でまだ開かれたばかりで、当然まだまとめ作業はないと思うのですが、またこれから決算特別委員会等でそれは披露されるのかなとも思うのですが、最後に少し伺いたい。有識者とか、また地域の区民の委員の方から、こういった意見が出たのか、代表的なものを最後に教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

政策評価委員会の中で、こういった具体的なお意見が出ていたかというところなのですが、1つご紹介させていただきますと、公募区民の方ですとか、今回、大学生の方に参加いただいているのですが、地域、町会や自治会が何をしているか分からない、こういったものを知っていただく必要があるのではないかという核心に迫るようなご発言をいただいたというところが主な意見でございます。

○若林委員長

ほかに。

○筒井委員

政策評価について、私からも伺いますけれど、今回、令和6年度は評価対象分野が地域社会ということになりましたけれど、令和5年度は防災強靱化、そして環境ということだったと思います。この評価対象分野は、今後どういう工程で決められているのか。行政が行うであろう、ほかにも福祉とか、衛生とか、いろいろそうした分野があると思うのですが、全部満遍なく回していくのか、それとも、区民アンケートや区民の声が多いものを重要だと捉えて評価対象分野にしていくのか、今後の長期的な工程表とかあるのか、それとも、その時々のお声の大きさなどから適宜判断していくのか、こういった判断基準でこうした評価対象分野を決めているのか教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

政策評価の評価対象分野の今後の考え方というところでございます。

まず、先ほど区民アンケートで、品川区の中で関心が高い事項を今回選ばせていただきました。そういった意味で広く捉えると、今後は社会情勢のところが一番大きなトピックになるようなものについて、評価対象分野の選定として考えていく必要があるかと思っております。

一方で、先ほど、福祉などのそういったお話もございましたけれども、品川区において、例えば附属機関の中で、外部の委員や公募区民の方を募集して、それぞれ個別の事業計画をPDCAサイクルで回している、そういった分野もございますので、政策評価でそういった事業を選定してしまうと、まさに二重の評価になってしまう部分もありますので、そういったところが重ならないよう配慮が必要というふうに考えてございます。

中長期的に、こういった分野を回していこうという考えは、検討中ございまして、具体的なことは申し上げられないのですが、1つ考え方として示させていただいたところでございます。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○山本委員

では、私から2点、質問させていただきます。

まず1点目が、それぞれ事業の目的に対して、事業の概要でご説明をいただいておりますけれども、この概要、事業として取り組んでいるものが適切かどうかということ、それから、定量的な目標設定が妥当かどうかの判断は、誰がどのようにされているのでしょうかというところがまず1つです。

それから、事務事業評価の客観性と専門性を高めるために、外部の専門家による評価を導入する予定がありますでしょうか、これでございます。

○吉岡政策推進担当課長

委員からご指摘で2点ご質問をいただきました。

事務事業評価シートにおける2番の事業の目的・概要と、あとは3番の事業の実績、そういったところの指標の設定でございます。

基本的には、これは各所管が事業を選定する上で、どのような目的を達成するために事業を、いろいろな手法をやっていくかというところで、これは具体的に予算編成の過程で判断していくというところで、それも記載してございます。

指標の設定につきましても、本来、予算要求、予算編成段階のところでこういったものがきちんと設定されてございますので、こちらの事務事業評価につきましては、そういった予算編成のいわゆるPDCAサイクルで言う「P」のところ、そういったところを「C」、チェックの部分のところで、これが具体的にどういった効果をあらわしているのかチェックするというところで、こちらのシートに落としているところでございます。

続きまして、こちらの事務事業評価に外部委員を入れるのかというお話がございました。事務事業評価シート、先ほど申し上げたとおり、669事業ございます。これを1から事業を説明して評価をしていただくことは現実的ではないというふうに考えております。

そういった意味では、今回、決算特別委員会でシートを皆様にご提供させていただいて、しっかりとご意見をいただく、そういったところで、当然区民の代表である皆様からご意見をいただくことで、そういったところは果たしているのかなというふうに思っております。

また、政策評価委員会におきましても、代表的な事務事業につきましては、こういった事業をご説明させていただいて、こういった指標はどうなのだろうかとか、こういった目的を達成するための事業、こういったものもいいのか、そういったご提言もいただいておりますので、そういった二重のところ、事務事業評価を皆さんにご覧いただくというところは、少しかなえているのかなというふうに考えてございます。

○山本委員

ご説明ありがとうございました。お考えについて理解いたしました。

外部の専門家の方の導入、施策数、事業数との兼ね合いでなかなか課題があるということではございますが、やはり一定、そういった知見を活用するというところもご検討いただきたいというところでございます。

この事務事業評価をご導入いただいたことで、見える化が進んで大きな成果があると考えております。効果をさらに高めるために、さらに改善を進めてほしいというふうに思っております。

それで、専門家の代わりというか、私たち議員が決算特別委員会でこれを見て発言できるということなのですけれども、可能であれば、スケジュールのところで言うと、もう少し早い段階でお示しいただけると、より読み込んで発言できるようになりますので、全体のスケジュールでかなり難しい、簡単ではないと推察はしますが、可能な限り少し前の段階でのご提示ができるようにご検討いただければと思います。

それから、前回の議題となった行財政改革特別委員会でも申し上げましたが、区民の皆様へも分かりやすく説明するための工夫も検討を進めていただきたいと思います。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○新妻委員

ご説明ありがとうございました。事務事業評価シート、669事業に及ぶそれぞれ1つ1つの事業を確認していただいて、まとめていただいております。昨年の決算特別委員会から初めていただいたかと思っております、決算特別委員会の質疑の中でも、この評価シートを基にした質疑が相次いだと記憶しております。

昨年、このシートをつくり上げるに当たっては、初めてのことであったので、職員の方の負担があったかと思っております。今回、2回目になります。今回、2回目をつくり上げるに当たっては、昨年の評価シートをどう生かして今回つくられたのか、横引きで同じということはないと思いますので、それぞれまた更新をしていくという観点から、1つ1つまた精査をしてつくり上げてきてくださったと思うのですけれども、1年目につくられたこと、そして、今回、2回目ということで、その流れがどういうふうにかかされているのかということも少し教えていただきたいと思います。

○吉岡政策推進担当課長

この事務事業評価の前年度からの変更と申し上げますが、この事務事業評価シートをご覧いただくと、あまり大きな変更点はないというところが、いわゆる職員負担の増加につながっていないというようなところがございます。当然、記載については一からチェックをする、横引きではないのですけれども、昨年度、一定、記載の方法ですとか、評価の仕方、そういった部分については、説明会を通しながら、また、修正のいわゆるキャッチボール、そういったものもしながら、記載の仕方が各部でまとまってきたというところがございます。

そういった意味で、今年度におきましては、より具体的に見るべきところが各所管でも固まって、一方で、チェックのところも、昨年度、きちんと作成を仕上げたというところで、職員の負担軽減にもつながってきているのかなというふうに感じた次第でございます。

○新妻委員

ありがとうございました。私たちも、どういう事業なのか、どれぐらいの成果があるのかという、一覧にまとまっていることで判断がしやすくなっているなど思っています。今回、私は決算特別委員会で質疑はできませんけれども、また会派からも、このシートを基に様々質疑があるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○のだて委員

まず、この政策評価委員会のメンバーが、どういう方だったかということを一度教えていただけ

ればと思います。

ちなみに、何名だったかも含めてご答弁いただければと思います。

それで、先ほども少しありましたけれども、この間、3回、政策評価委員会が行われてきたということで、町会が何をしているか分からないということが主な意見だったということですが、ほかに何か議論されたことがあれば、ほかにも商店街やNPOですか、そういったところも対象になっているということですので、どういった議論がされたのかというところを伺いたいと思います。

それと、行政評価を行っていく中で、以前行っていたときに、いろいろ廃止になったものとか、縮小になったものとかあると思うのですが、そうした中で福祉が切り捨てられてきたというふうに思っています。今回こうした行政評価を行っていく中で、そうした福祉を削るようなことがないようにしていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

複数質問をいただきました。まず、政策評価委員のメンバーですが、こちらは、メンバーは11名いらっしゃいます。学識経験者の方が3名、区内関係団体等の方が4名、区内在学者、大学生の方です、こちらが2名、公募区民の方が2名ということで、計11名でございます。

次に、政策評価委員会の中で、ほかにどのような意見が出ていたかというところがございますけれども、例えば、商店街ですと、商店街でいわゆる商いをしている以外に、どのような活動をされているのかとか、地域の中でどういった連携ができるのかとか、そういった結びつきについての意見が出たというところがございます。

最後に、先ほど、事務事業評価の中で福祉を切り捨てないというか、そういったお話があったかと思うのですが、こちらは事務事業評価については、事業について、しっかりと見直しを行っているが、より効果的な手法、より区民の幸せにつながるものを検討していくということになりますので、特に事務事業評価をやったからといって福祉が切り捨てられる、そういったものではないというふうに考えてございます。

○のだて委員

いろいろ政策評価委員会のほうでも商店街のこととかも議論になっているということですので、そこには学識経験の方も3人が入ってやられているということですので、そうした区民の意見も含めて、よりよいものにしていくということが必要だと思いますので、一応そういった方向で評価をしているということですので、ぜひそうしていただきたいと思うのですが、以前、今、委員にもいらっしゃいますけれども、あくつ委員が、予算特別委員会か、決算特別委員会のどちらの委員会であったか忘れちゃったけれども、寝たきりの高齢者の布団丸洗い事業でしたか、それが品川区だけ23区の中でやられていないということを紹介されました。やはりそういった事業は、寝たきりの方、そしてご家族の方も含めて、大変助かる事業だと思いますので、そうした福祉の切り捨てがないように、これは改めて強く求めておきたいと思いますので、さらにご答弁があれば伺いたいと思います。

○吉岡政策推進担当課長

事務事業評価を行うことで、今ある既存の事業、スクラップ、あるいは見直し、そういったところで必要な財源、あるいは人的コスト、そういったものを確保していくというようなところでございます。必要な福祉施策につきましても、今年度も当初予算から、あるいは補正のところでもいろいろ対応させていただいてございますので、来年度以降も、こういった事務事業評価を通して、そういったものを確保しながら実施していきたいというふうに考えてございます。

○若林委員長

ほかに。

○せらく委員

政策評価委員会について少しお聞きしたいと思います。

まず、メンバーに大学生が2人いらっしまったということで、大人ではなく学生を入れたというところの思いをお聞かせいただければと思います。

もう1点、政策評価委員の公募を行っていらっしまったことをホームページで確認したのですが、任期が1年というふうに書いてあります。この政策評価委員会以外のどのようなことを1年間されているのかお聞かせいただければと思います。お願いします。

○吉岡政策推進担当課長

政策評価委員会について2点、ご質問いただきました。

まず、なぜ大学生を入れているのかということになりますけれども、公募区民という形で募集をいたしますと、なかなか若い世代の方からは手が挙がらないということもございますので、今後の品川区を背負っていく、あるいは日本社会を背負っていく若い方からも今のお考えを聞きたいということで、大学生と位置づけをお願いをしている、これが2名お願いをしているというところでございます。

あと、任期が1年というところなのですが、政策評価委員会自体は、今年度、全5回なのですが、この5回だけに限らず、委員会の間で意見があれば別途くださいというような形でお願いをしたりですとか、いろいろ資料の確認もお願いしているということで、任期を1年と定めてございます。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○新妻委員

すみません、今、2人の委員から、評価委員会の委員について確認がありましたので、1点、確認させていただきます。

区内関係団体の方が今回は4名、そして、区民が2名というふうにお聞きしたかと思いますが、昨年は、区内関係団体の方が3名で、公募区民の方が3名いらっしまった。ここの団体の方が増えることは問題ないと思いますが、公募区民の方が3名から2名になっているというところで、より多くの声を聞いていただくには、公募区民の方の人数は必要かなと思っているのですが、今回減った理由だけ教えてくださいいただけますか。

○吉岡政策推進担当課長

まず、政策評価委員会というところで、委員会の進行、進め方というところで、多くの方に限られた時間で意見を言うていただくというところで、委員総数自体はなかなか増やすことは難しいというお話があったというところが1点でございます。

もう1点、内訳を変えさせていただいたのが、今回、地域ですとか商店街、あるいはNPO、一般社団法人も含めてになりますけれども、そういった連携を考えますと、ステークホルダーと言われている方たちからも出ていただいたほうがいだろうということで、まず、区内関係団体が増えているというところもでございます。

また、公募区民の方、3名から2名にというところであったのですが、3名の方からも、ご意見は数多くいただけるのですが、公募区民の方というところで、意見が割と似通ってきてしまうというところもございましたので、3名から2名に変えさせていただいて、総数は変えずに11名とい

うことで、今回、変更させていただいたところがございます。

ただ、次年度以降、実施するときにおきましても、今年度こうやって人数の構成を変えたけれども、どうだったのかというような振り返りをさせていただいて、次年度、どういったメンバーでやっていくのかというところは改めて検討していきたいというふうに考えてございます。

○新妻委員

ありがとうございます。様々テーマによって構成を検討された結果というふうに受け止めましたが、やはりより多くの区民の声は、本当に現場といいますか、生活に根差したお声が聞けるかと思っておりますので、1人、2人の増員というところも、時間的な制約もあるかと思っておりますが、より多くの声を直に聞けるというところでは、公募区民の方もしっかりと人数は確保していただきたいと思っております。

○つる委員

事務事業をスタートする前、総務委員会でいろいろ審議させていただいたときの質疑を改めて確認して、いろいろ申し上げたなどかということも思い出しながらなのですけれども、昨年度の決算特別委員会のときに事務事業評価シートを提示いただいて、令和4年度の事務事業評価を拝見させていただいてというところでの決算特別委員会ですけれども、この目的のところからすると、評価を精いっぱいやっていただいて、669事業、それぞれの所管や担当などで抱えている事業に差があると思うのですけれども、次のステップという部分においての、まさに事務事業評価の評価というところでは、どういう成果といいますか、評価、成果という部分は、令和8年度ぐらいの予算編成で、まさにスクラップ・アンド・ビルドといいますか、そこが見えてくるでしょう。また、今走っている令和6年度の中に、事務事業評価をやった、まさに成果、評価として反映されたものがあるということがあれば、教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

まず、この事務事業評価、本格実施は今年度2年目でございます。まず1年目に行ったところで、全庁的に、よりスクラップ・アンド・ビルドの考え方ですとか、あとは、事務事業の効果の判定の仕方ですとか、把握の仕方、こういったものが全庁的に根づいてきたのかなというところでございます。

一方、先ほどから申し上げているスクラップに関しましては、単年度ですぐやめられるような事業では到底ございません。何か今後の新しい施策の展開を考えながら事業をやめていくという、ある種、中期的な考え方もあるかというふうに考えてございます。

そういった意味では、この事務事業評価を通しながら、所管が先を見据えて考えてきているのかなというふうに考えているところでございます。

そういった意味では、今、委員のおっしゃっているとおり、今後の中期的なというところでございますと、そういったスクラップがもう少しどんどん生まれてきて、あるいは、それに向けた新たな事業ができてくる、そういった考え方は各所管で持っていらっしゃるのかなというふうに考えてございます。

○つる委員

今の最後の各所管で中期的な考えを持っていらっしゃるというか、それをやはり、後ろから押すことが企画課の意味なのかなと思ったりもするのです。各所管に、当然それは、この後ある人材育成ではないですが、各部署の成長というか、区民のサービスの向上という観点で、どう事業の展開を考えていくかという力をつけていくということが必要なのですけれども、やはりこのベースに基づいた考え方というか、施策展開、職員提案制度などで今年度もいろいろな事業の提案が出てきているとは思いますが、そういったことも含めて、やはりどこかがリードしていく、引っ張っていくということは、考え方として浸透させていくことが必要なのかと。すみません、言葉尻を捉えてしまってあれなのですけ

れども、というところ。

あと、2年前のときにも、30%、毎回、例年77とか、もう少し、一旦130とかあった、30%開きがある、当初予算に対しての決算とか、こういうものもありました。そうすると、これはアウトカムで見ると、費用対で見ても、そこまでの、まさに最小の経費で最大の効果というところで見なければいけない。数字だけ見ると、これ、全然成果が出ていないから「C」だねとかということではないというところは確認して、その上で、予算のつけ方とか、配分だとか、スクラップというよりも、アジャストというか、インジケーターをどこから持っていくかみたいなのところだとは思うのですが、そういったやり方とかで見ていくという意味で、このシートの中に、特に今回、公会計制度も入って、マネジメント力をつけるのだとかというふうに、いろいろ研修とかも何年かやってきていただいて、右側にあるこの財務情報とかもあるわけです。この視点とかが、さっきおっしゃっていただいた所管で考えていただくということの中で、どの程度浸透して、どの程度そういう考えに基づいて施策、事業の展開を考えていくようになってきたのか、それを推進する所管課としての今の印象を、これを教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

いわゆる事務事業評価シートの財務情報の部分でございますけれども、今までも研修を通して、あるいは、事務事業評価における説明会を通して、こういった部分についてご説明を、庁内で共有を図ってきたところでございます。

現在地で申し上げますと、どれだけ事務事業に人的コストを割いているのか、あるいは、こういった施設、あるいは、こういった固定資産、そういったものをこの事業で抱えているのかというところをしっかりと見て、今後の事業の行く末、これを人件費をどう下げていくのかですとか、あるいは、固定資産の在り方について、どう変えていくのか、そういった目は養えてきているのかなというふうに考えてございます。

今後こういった財務情報を経年で見ることによって、そういった新しい手法の取り入れ方、運営の仕方、こういったものが出てくるのだろうかというふうに捉えているところでございます。

○つる委員

分かりました。また決算特別委員会とか、次年度とか、年を追うごとに、その効果がジワジワ、水底の動きではないけれども、それが出てくるのかなと思います。そこは期待をしていきたいと。

あと、最後に確認で、例えば今、それぞれ669事業、よい意味で細部にわたって掘り下げて、1つの事業をぐっと見ていくわけですが、その事業だけが単独で何か1つ課題に対して事業を行っているわけではないですね。その事業と、ほかの事業、それこそ所管をどう超えて関係する。例えば、高齢者だとか、単身者の世帯だとか、福祉とか住まいは、今後すごく重要な施策展開になっていくわけですね。そうすると、単体でそれだけ見ると、この評価は、一定達成したのかなと思うけれども、いや、他の事業との関係性から見ると、この事業はずっと継続が必要だとかという視点は、これは必要なのだと思うのですが、このシートの中で、例えば、目的のところでも明確にそれが打ってあればいいですが、この辺りは、今回まとめられるもの、それから、次年度行っていく、目的をそもそも設定をどこにするかということですが、要は、事業間の関連性や関係性だとかということ、どういうふうにしてこのシートにまとめられているのか教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

こちら、事務事業評価シートに関しては、まず、1事業に対してのということになってきますので、なかなかこれをもって連動させていくということは難しいかなというふうに考えております。

一方で、ここを出したものをひもづけていく、施策、政策として、実施計画の改定も行っておりますけれども、そういった大きな施策、そういった束ねた中でどういった効果を発揮しているのかということころは、そこにひもづけていくということは非常に重要だというふうに考えてございます。

○つる委員

そうすると、今言っていた、委員長も別の場で何かいろいろ確認も、ワードとして、会派としても、今言っていた事業、施策、政策と1つ大きなカテゴリーがあるわけです。そうすると、この政策評価などというものは、先ほど質疑が若干あったけれども、大きいくりでの評価となっておりますね。そうすると、そこはまさに事業をまたいでの政策の評価という形になってくると思うのですが、そういう意味では、行政がやられる評価と、それについての政策の評価という意味では、それがより一層分かりやすいというような事務事業の評価をすることが大事だなというふうに思いました。なので、先ほどご答弁いただいたとおりなのですが、引き続き、よりよいものにしていただきたいと思えます。

○若林委員長

ほかに。

○西村委員

ご説明ありがとうございます。少し感想も含めてなのですが、まさに今、つる委員がおっしゃったみたいに、事務事業評価の評価でしたり、成果だったり、これからまさに考えていくようなシーンになっていくのだろうなと思っているのですが、669もの事業の財務諸表でしたり、そういったものを読み込んでいただいて、区民、有識者による評価委員の方にとって、適切な評価を行っていただくということが、ある程度の専門性も必要になると思えますし、大きな労力になるのではないかなという視点も持っております、行政主導にならないように、どのように国民の方、また、有識者の方々による外部の視点を健全な評価に生かすのかということころが少し、繰り返しのご答弁になるかもしれないのですが、改めてお聞かせいただきたいということと、行政評価を、事務事業評価を実施中であるということを広く区民の方に知っていただいて、一人でも多くの方の声を、私も集まりやすくしていただきたいと思えますので、行政評価の客観性ですとか、また、行政や評価委員も気づかないような盲点だったり、新しい視点をできる限り集めるような機会、取り組み、現在行っていることですとか、お考えがあれば、お聞かせいただきたいと思えます。

○吉岡政策推進担当課長

この事務事業評価について、質問が前後してしまうのですが、なかなか知っていただけないというところは確かにございまして、議会の皆様からは、事務事業評価シート、こういった決算特別委員会あるいは予算特別委員会の議論に役立てていただいているというありがたいお言葉をいただいているのですが、この間、公表いたしまして、特段、何か区民の皆様から行政評価についての質問ですとかお尋ねがあったということにはございません。やはり先ほどもお話がありましたけれども、分かりやすい資料、知っていただくための機会、こういったものは設けていく必要があるのだろうというふうに捉えているところでございます。

○筒井委員

2回目で恐縮ですが、政策評価について、地域社会が今回テーマに選ばれました。先ほども新妻委員からもご提案がありましたけれど、やはり、この地域社会については、課長からもご答弁あったとおり、町会の活動が何をやっているか分からないとかという区民のお声があるということなので、より

リアルな区民の声を多く拾っていかないといけないかなと思っておりますので、ぜひ、委員会の人数を増やすこともいいですし、適宜アンケートをとったりして、より多くの区民の声を拾って行って、政策、特に地域社会については進めていったほうがいいのかなと考えておりますので、その辺りのお考えをまずお聞かせください。

○吉岡政策推進担当課長

昨年度、政策評価委員会の評価対象分野が、防災ですとか、環境分野でしたが、ここでも公募区民の方、大学生の方に入っていたのですけれども、やはり行政が行っていることは、あまり知られていない部分も多いなということを感じたところでございます。

この「地域社会」も、同様になかなか知られていない部分もございますので、この地域社会に限らず、区の中で知られていないという行政事業、行政分野、こういったものについては、より広報、周知の工夫が必要であると再認識しているところでございます。

○筒井委員

ぜひ広報も、同時にまた、より多くの区民の声をフィードバックというか、直接声を聞くということをやっているっていただきたいと考えております。これは要望で終わります。

事務事業評価についてなのですけれども、先ほど来、お話があったとおり、非常に見える化が進んで、行政も議会も非常に役に立っていることかと思っております。ぜひこれからも推進していただきたいと存じます。

令和4年度の行政評価シートについてになるのですけれども、評価のところ、最終評価「C」の比率が、ざっくり見ても多いなと思っているのですけれども、「C」の比率、どのぐらいの割合なのか、分かれば教えていただきたいことと、また、それについてのご所見について伺いたいと思います。

○吉岡政策推進担当課長

昨年度行った事務事業評価、評価事業数が665事業でした。「C」評価につきましては、そのうちの324事業が「C」評価ということで、全体の割合から申し上げますと48.7%、約5割でした。

こちらは、見方といたしましては、必要性、有効性、効率性、そういった部分をしっかりと確認させていただきました。事務事業評価自体も十数年ぶりでの評価でございました。そういったところでは、新型コロナウイルス、そういった社会情勢の大きな変化もございました。そういったところで、しっかりと事業を見直していくというところで、何か手法の改善ができるようなものがないかとか、効率性のところで、何か執行率、もう少しよくする方法がないか、そういったところを、所管あるいは企画のほうでもしっかりと「C」をつけていくというところで評価をつけさせていただいてございます。

今後こういった何か改善すべきところがないかということ、しっかりと見させていただきながら評価をつけていくということで、昨年度同様、今年度もやっていきたいと考えてございます。

○筒井委員

ありがとうございます。「C」評価をつけられた後は、適宜、担当の所管課と連絡しながら、きちんとチェックをされているというようなイメージでよろしいのでしょうか。それとも、本当に最終段階になって、企画が、施策担当課がチェックするのか、「C」評価後のチェックの在り方、仕方を教えていただきたいのと、これ、最終評価で「D」評価をつけられたら、それはもう完全に事業の廃止ということで、そうした見方でよろしいのでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

まず、この「C」評価を最終的につけたものというところなのですけれども、こちらは先ほど申し上げ

げたPDCAサイクルにいう「C」ということになります。こういったものを、アクション、また予算要求、予算編成を通しまして、翌年また事務事業評価シートの昨年度の振り返りというところで、こういった課題があって、それをどうこの1年間でやってきたか、そういったチェックを行うというところがございます。

また、「D」評価につきましては、もう単年度でやめるばかりのものが「D」評価ということではなくて、今後、廃止、それに向けた検討を行っていくというところも「D」評価に含まれますので、「D」評価についても、完了したもの、すぐ廃止するもの、あるいは、廃止を検討するものと幾つかパターンがございます。そういったところで「D」評価をつけているというところがございます。

○筒井委員

どうもありがとうございます。今のご答弁を伺いますと、結構最終段階で政策担当課がチェックをするのかなというようなイメージなのですが、それに誤りがあったら、私のイメージに違いがあったら、それは教えていただきたいのですけれども。

あと、所管評価が「A」で、最終評価が「C」のものもあるのですけれども、そうした場合は、所管課との調整はどうやってやっているのでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

少し個別具体的なところになるので、どういうふうに申し上げたらというところはあるのですけれども、拡大の所管が意向を持っていたとしても、その具体的な手法ですとか、効果というものがなかなか明るくならないと、これが区として「A」というふうには判断できないのではないかと、まず、こういった改善をする、課題を解決していく必要があるのではないかとというところで「C」をつけるものはあるかと思えます。

○筒井委員

ありがとうございます。少し個別的なことになるということで、お答えにくいこともあるかと思えますけれども、引き続き、ぜひこの事務事業評価を進めていっていただきたいと存じます。

それで、区民の方に、これがあまり知られていないということをご答弁されていたかと思うのですが、ぜひ区民向けの説明会など、もっともっと広報を強化していっていただきたいと思うのですが、この事務事業評価のシートの一部分を抜粋して、広報しながら掲載して、このようなことをやっていますよとか、区民向けにもっと広報を強化していっていただきたいのですけれども、その辺り、どうお考えでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

区民への見せ方やお示しの仕方については、時期、効果、そういったものもきちんと考えながら実施していきたいと思っております。

○若林委員長

よろしいでしょうか。

ほかになければ、以上で本件を終了します。

(2) 人材育成に関すること

○若林委員長

次に、(2)人材育成に関することを議題に供します。

理事者より、職員の育成および職員提案制度についてご説明いただき、その後、委員の皆様には、

ご意見、ご提案等をいただき、活発な議論をしていただければと思います。

理事者よりご説明をお願いいたします。

○田口人材育成担当課長

では、私からは、職員の人材育成についてのうち、事業目的と職員研修についてご説明申し上げます。まず、事業目的でございます。

こちらは、区民のウェルビーイング向上のために、変化の時代の区政運営において活躍できる人材を育成するべく、「品川区人材育成・確保基本方針」を4月に策定いたしました。新たな試みとしまして、MVV（Mission Vision Value）を設定しまして、職員が同じ方向を目指して職務に当たることができるよう、区の組織風土の礎として職員への浸透を図っているところでございます。

また、研修や職員提案制度を通して、職員目線で日々職務に取り組んでいる職員が持つポテンシャルを生かしながら、自らの担う業務が区の目指す姿につながっているという実感、職員としての誇りを持って働けることを目標として取組を進めております。その一部についてご説明させていただきます。

まず、職員研修でございます。

こちらの内容としましては、こちらは先ほどご説明しました人材育成・確保基本方針を基に、職員一人一人が使命達成に向けて自身の行動を見直し変容させていくために、年度ごとの具体的な取組を示すものとして、「人材育成・確保アクションプラン」を5月に策定いたしました。それに基づいて研修を実施しております。

この中から令和6年度に実施する新規研修として主なものをご説明申し上げます。

別紙をご覧ください。

こちらは「Mission」、「Vision」、「Value」と、その要素を向上させる研修についてのご説明でございます。

中心にございます「Mission」、「Vision」、「Value」の三角形のこちらの図でございますが、こちらは、先ほどご説明をいたしました区の組織風土の礎として、職員に浸透を図って、名札の裏に、こちらの図を入れるなどして、今、浸透を図っているところでございます。

「Mission」、「Vision」、「Value」のうち、「Value」の行動規範の部分についてですが、こちらが職員像と職場像を設定しているものでございます。こちらの職員像、職場像、あるべき姿に向けて職員研修を現在実施しております。

そのうち職員像のほう、攻守混同でございますが、こちらを高めるための研修として、今年度新たに「ハードクレーム対応研修」ですとか、あとは、「トップとの対話－区長に語る新人の抱負－」、あと、同じような「トップとの対話－区長と語る未来のしながわ－」という研修を実施しております。

また、職場像の「助けあえる」、「尊重しあえる」、「楽しめる」という職場を実現するために、心理的安全性を高めるための講演会を実施しております。

また、職員像、職場像ともに両方にかかってくるような研修としましては、「ロジックモデル作成研修」ですとか、「組織力・連携力向上研修」などを実施しております。

こちらの研修を通しまして、「Mission」、「Vision」、「Value」の行動規範の職員増、職場像の実現のために徹底を図っているところでございます。

○勝亦総務課長

私からは、引き続きまして、項番3、職員事業提案制度について、ご説明申し上げます。

職員事業提案制度の内容でございますけれども、こちらは、管理職を除く全職員を対象といたしまし

て、区民目線で日頃の気づきを生かした事業案の募集を行ったところでございます。

提案者が、区長、副区長等の前で事業プレゼンを行いまして、提案の事業が具体的な形で採用される機会を設けまして、職員のやりがいですとか、モチベーションの向上を図るものでございます。

今年度の実施の経過にお進みくださいませ。

経過でございます。

提案書の受付を4月30日から6月28日まで行いました。

応募の件数は9件、この中で書類選考を行いまして、6件を区長プレゼンという形で、8月22日に実施いたしました。

うち1件は不採用となりましたが、5件を採用となりました。今後、こちらの5件につきましては、今後の予定というところでございますけれども、各所管にて実現に向けた対応を進めてまいるという形でございます。

○若林委員長

説明が終わりました。

本件につきまして、ご質疑、ご意見、ご提案等ございましたら、ご発言願います。

○あくつ委員

ご説明ありがとうございました。まず、職員の人材育成について伺います。

このMMVについて、Mission、Vision、Valueというところで、そういったものを職員に浸透させるということで、今、所管課としても頑張っておられるというご説明でしたけれども、これは今までとどう違うのか、今までは、こういう研修をやっていなかったのか、それとも、今までやっていたものを名前を変えたというところなのか、それとも、今までと全く異なることを始めたのかというところを分かりやすく教えていただければと思います。それが1点です。

職員事業提案制度についてなのですが、今年度も何件か職員提案ということでプレス発表に載っています。いわゆるカプセルトイとか、あとはMinecraft（マイクラフト）、ゲームを使ったようなそういった制度をご提案されて、かなりの確率で採用をされているという中で、提案事業が具体的な形で実現化される機会を設けることにより職員のやりがいや仕事に対してのモチベーションの向上を図ると。これはとても大事なことだとは思いますが、その事業が、まさにこれは事業評価に値する部分だと思うのですが、これが本当に区民のいわゆるウェルビーイングに資するような内容になっているのかどうかということについては、これはしっかり今後判断をしていく必要があると思います。これは当然、我々議会のチェック機能としての1つだと思うのですが、この辺りについて、区長、副区長の前でプレゼンをされるというところ、現段階において、これが先ほど申し上げた区民のウェルビーイングに資する内容に今のところなっているのかどうか。たしかこの前の報道で、いわゆるカプセルトイについては報道がされておりましたけれども、評価はこれからだと思いますが、ここについて、現状、経過を教えてください。

○田口人材育成担当課長

それでは、私からは研修についてお答えいたします。

まず、Mission、Vision、Valueですが、こちらの概念自体は、新たに言葉として設定し直したものでございまして、それに対応しまして、研修も、基本的な中身の本質としては大きく変わっているものではないのですが、アプローチなどを変えております。

例えば、ハードクレーム対応研修につきましては、これまでもクレーム対応研修は実施してござい

たが、今回こちらの研修は、判例を基に弁護士の先生に検証していただくということで中身を変えましたり、あとは、組織力・連携力向上研修なども、これまでも係長級がいろいろなチームメンバーと一緒に仕事をしていけるようにということで研修はしておりましたが、今回はチームビルディングを疑似体験できるボードゲームを使用して研修をするなど、その中身のアプローチの仕方を変えて各種研修を実施しているところでございます。

○勝亦総務課長

職員提案制度についてのお尋ねについてお答えいたします。

職員提案制度を昨年度実施いたしまして、幾つかの事業、9件ほど予算化がされてございます。そういった中で、各所管で今年度実施しているもの、先ほど、あくつ委員からご紹介いただいたカプセルトイですとか、そういったものを進めているところでございます。

こういったもの、今年度も募集に当たりましては、基本的には、まず、区民サービスの向上ですとか、経費の節減、歳入増につながるもの、こういった形で区民のウェルビーイングに資するようなものということで募集をいたしまして、各所管で実施をしているところでございます。

職員提案制度を経て実施した事業にかかわらず、こういった区民のウェルビーイングに資する事業かどうかというのは、冷静、客観的に判断していくものかなというふうに考えてございます。

○あくつ委員

ありがとうございます。人材育成のところなのですけれども、大きくは変わっていない。定義というか、そういったものを新たに設定し直したということだと思います。

それで、ハードクレーム対応研修とか、組織力・連携力向上研修、新たな手法を取り入れて、弁護士を入れたりとか、ロールプレイングみたいなものをされて強化をされたということですが、こうした研修を受けられて、特に新人の方々が、こういった感想を持たれているのか、また、離職傾向が強いと、これは品川区だけではないと思うのですけれども、いわゆる公務員の方、窓口業務の方とか、そういった方がクレーム等によってメンタル的なところで非常に負担が大きいという中で、今、こういった効果が出ているのか、また、こういった感想が聞かれるのか。

また、例えば、品川区では、ノーネクタイというようなことが進んでいますけれども、あと名札を名字のみにするとか、そういった取組も進んでいる中で、若手の職員の中で、こういった感想が聞かれるのか、非常に働きやすいというふうになったということなのか、それとも、そういう声はあまり聞かれないのか。また、新たに品川区に入庁したいという方が増えているのか。そういったことについて、何か情報を把握しているものがあれば、教えてください。

○田口人材育成担当課長

ただいまのご質問、研修についてでございますが、まず、私が先ほどご説明したハードクレーム対応研修と組織力・連携力向上研修はこれから実施するものでして、まだそちらについては感想などを把握しているところではありませんが、新人のお話が出ましたので、新人を対象に実施した研修としましては、こちらは「トップとの対話－区長に語る新人の抱負－」という研修がございまして。こちらは、講演などを受けた新人の職員に出していただいた感想を基に、選抜された10名と区長とが直接対話する機会を設けるために実施いたしました。その中で、やはり区長という区のトップと、まだ入りたての1年目の職員と一緒に、自分はこれからこういうことをしていきたいということを話すことで、より区政に対するコミットメント、やる気ですとか、そういうものがすごく高まったというような声をいただきました。

また、そういうようなやる気のある意識の高い職員が集まることで、横の連携、同士、すごく深まったというような感想をいただいておりますので、そのような形で少しでも離職などを防ぐために、職員のコミットメント、横のつながりを強化しているところでございます。

また、品川区に若手の職員を、なるべく働きたいという人を増やしたいという意味では、こちらのほうには記載してはいたのですが、新規採用職員の獲得プロジェクトを今年度実施しております、採用案内ですとか、ホームページの見直しをしまして、比較的若手の職員が有志で集まりまして、品川区で働くことの魅力をどう発信していくかというところを見直しをしたところでございます。今年度末ぐらいに職員案内などは完成する予定です。

○あくつ委員

ありがとうございます。最後の部分の、いわゆる新規の職員の獲得、これは正式名称が今聞き取れなかった、書き取れなかったのですけれども、そういったプロジェクトは課長のところでやられているというところなのですか。その辺りもあとで聞かせてください。

それとあと、ということは、まだやっていない事業、確かに日付が先付けになっているからあれなのですけれども、既にやっている心理的安全性講演会、ロジックモデル作成研修、トップとの対話については、先ほど言及がありましたけれども、そういったところについての皆様のご感想というか、これは新人のみななのですか。それとも、今働いている方について、2,600人の区の職員の方がいらっしゃいますけれども、そういった方が受けられるものなのかどうか。私は、新人だけではなくて、そこも大事だと思っているのですけれども、そういったところを確認させてください。

○田口人材育成担当課長

ただいまの「新規採用職員獲得プロジェクト」につきましては、私の管轄する人材育成担当が主催となって実施しております。

また、そのほかの実施した研修につきましては、それぞれ対象が異なっております、まず、ロジックモデル作成研修でございますが、こちらは基本的には係長級以上の職員を対象としまして、理論を学ぶという1日目の講義につきましては、全職員対象ということで実施をしております。

こちらは、政策を展開していくに当たって、ロジックモデルという概念図に表すことによって、これまでの取り組みなどを可視化していくというようなことと、あとは、そういうプロセスを、職員ですとか、そのほかの関係者などと一緒に築き上げていくというような研修、実際にそういうような課題もあって実施したものでございます。

受講した方の感想としましては、そういうような一緒につくり上げていくプロセスを体験できたことが、一緒にやっていくという意識が高まったということですか、あとは、事業を可視化できたことで、事業を見直ししていくための基礎となって、今後進めていくに当たって非常にやりやすくなったというような感想をもらっております。

また、心理的安全性の講演会でございますが、この「心理的安全性」というキーワードを使って研修を実施したのは初めてのことでございます。こちらは主に管理職は必修としまして実施しまして、そのほかの職員につきましては、任意で希望者を募って実施いたしました。

こちらが「心理的安全性」という言葉について初めて聞いたというような感想もありまして、そういうような働きやすい環境をつくっていくために、忌憚なく意見のやり取りをできるような環境をつくっていくことの重要性をすごく染みるように分かったというような感想をいただいております。

○あくつ委員

ありがとうございました。先ほど、もしかしたら、「係長」というキーワードがたしか出ていたと思うので、説明があったのかもしれませんが、(2)の心理的安全性講演会、ロジックモデル作成研修は、まさに管理職と係長が受けられていたということで、非常に大切なことかなと思います。

前段の人材の獲得のためのプロジェクト、こちらは、今回は職員の人材育成と、多分既に働いている方の人材育成ということだったのでご紹介はなかったと思うのですが、まさに区長も代わられて、職員に対するトップとの対談というところで、そこを「トップとの対話」というところで、新しいDNAがこれから注入されるという中で、非常にその部分も大事になってくるのかなと思いますので、これからはしっかりと進めていただきたいと思います。

職員事業提案制度については、職員が提案したものであろうとなかろうと、これについては、しっかりと評価をされていくという、先ほど、総務課長のご答弁もありました。これはまさにそのところが、今回、多分ほかの事業よりも厳しく見られるのかなというところは思いますので、しっかりとその辺りについては、成果について、それは評価シート等を見れば、ある程度は分かるのでしようけれども、我々議会としてもしっかりと見ていきたい。我々も議会の中で様々な提案をさせていただいて、採用されるものもあれば、採用されないものも当然ある。みんなが信念を持ってそれをこの議会の中で主張しているという中で、かなりの確率で職員の方のものは採用されていると。それは単にモチベーションを上げることではなくて、先ほど、繰り返しになりますが、区民のウェルビーイングの向上に資するものであるからこそ採用されていると私も信じたいと思いますので、そのところはしっかりと見ていただければと思います。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○山本委員

ご説明ありがとうございました。区として、人材育成・確保基本方針の中で、Mission、Valueを定めることは、よい取組であると考えております。その中で、私から何点か質問をさせていただきます。

まず、Mission、Vision、Valueが職員一人一人の方にどの程度浸透しているかということを確認しておりますでしょうか。もしございましたら、定量的なデータや具体的な事例を交えてご説明をお願いいたします。

それから研修ですけれども、各研修の受講前後の意識の変化とか、業務への具体的な適用について、どのように把握して、研修効果をどのように測定しているのでしょうか。

そして3つ目が、研修で学んだことを実際の業務に生かせるように、OJTやメンタリングなど、どのようなその後の支援体制が整っているのでしょうかということで教えていただければと思います。

○田口人材育成担当課長

ただいまの委員の質問で、3点ございます。お答えいたします。

まず、Mission、Vision、Valueの浸透度というところでございますが、こちらは4月にまだ発信したばかりでして、浸透度というところでは数値的な測定はできてはいないところでございます。ですが、毎年度3月に、こちらの人材育成基本方針の中で定めた成果指標などがございますので、そちらを職員アンケートという形で、どれくらい浸透しているかなども含めて測定をする予定がございまして、1年に一度、そのような測定の機会を考えております。

また、研修を受講しての意識の変化というところでございますが、実施している研修につきましては、受講前にどれくらいの知識があって、受講後にどれくらい知識が増えたかなどのようなアンケートを実

施しておりまして、研修の実施後には、そちらを確認の上、翌年度の研修の内容の見直しに生かしているところがございます。

また、研修で実施した内容をさらに実践するためのOJTですとか、メンタリングというところがございますが、OJTの研修につきましては、基本的に新規採用職員を対象としまして、OJTをする側、される側というところで、それぞれ研修を実施しているところございまして、その中で対応しているというところがございます。

○山本委員

それぞれご説明ありがとうございました。Mission、Vision、Valueの浸透度合いは、やはり定期的にはかかっていただくことで、より一層浸透が確認できた上で、より浸透を図られていくと思いますので、そのように進めていただきたいと思います。

研修前後の状況についてもアンケート等でご確認いただいているというところで、確認ができてよかったですし、翌年度以降、見直しに役立てていただきたいと思います。

メンタリングの制度等、よりフォローアップを手厚くしていただくことで効果が高まるのではないかとこのように考えます。

研修のところでは、定期的に検証して、それを生かして、より実践的で役立つ制度への改善を図っていただきたいと思います。

それから、その中で、ご説明の中にもありましたけれども、外部の専門家の講師を積極的にご活用いただいて、多様な視点からの学びを提供することを期待しております。

それから、職員提案制度については、事業が目的に沿う前提ではございますけれども、制度のさらなる活性化のために、提案者に対して適切なフォローアップや支援を行うことを要望いたします。

変化の時代に対応するための長期的な人材育成戦略の策定を要望します。

未来を見据えたスキル開発や柔軟に対応できる人材の育成を目指し、計画的に研修を展開していただきたいと思えます。

これらの施策を通じて、区の目指す姿の実現と区民のウェルビーイングの向上を達成できるよう、人材育成に関して積極的な取り組みをお願いいたします。

○若林委員長

ほかに。

○新妻委員

ご説明ありがとうございました。新しく今年4月に品川区人材育成・確保基本方針の策定をされました。これ、公表されておりますので、私もこの内容を見せていただいておりますが、結構膨大な細かい内容になっているかなと思えます。

まず1点、この策定をされた職員の方は、そもそもこの基本方針をどの場で学んでいらっしゃるのか。こういうものができたよということだけお知らせされているのか、課ごとにこれを何か読み合わせするとか研修するとか、そういうことが行われているのか、職員がどれだけこの基本方針を知っているのかというところを1点教えていただきたいと思います。

それと研修ですが、これは大きな品川区としての全体の研修ということでやられたと思うのですが、心理的安全性講演会、また、ロジックモデル作成研修ということで、先ほども出ておりましたが、依頼をする事業者の選定に当たっては、テーマがあつてここが選ばれてきたのかというところ、事業者の選定の仕方を教えていただきたいと思います。

それと最後に、3点目の職員提案制度についてです。今年度は9件予算化されたということで、すみません、ちょっと私、9件全部分からなくて教えていただきたいのですが、既にカプセルトイや、3階ロビーの赤ちゃんシート、不妊治療のオンライン相談、子育て応援自販機、おむつ真空パック機の設置、EV車のシェアリングというものが設置されていて、9件のうち6点まで分かるのですが、あと3件、何が提案されているのかということ、もうこれ、実現、実行されているのかということ、を教えてくださいたいと思います。

○田口人材育成担当課長

私からは、Mission、Vision、Valueと研修の件についてお答えいたします。

まず、Mission、Vision、Value、基本方針の浸透のために何かやっているかというところですが、まず、こちらのような名札の裏にカードを全職員入れるようにしているということですか、あとは、課にポスターを掲示してもらうことになっておりまして、さらにその一番下の部分に、課として人材育成のための重点的な組む取り組みを挙げてもらいまして、その上で掲示してもらうということで各課での取り組みを行っていただいております。

また、研修で、新任研修ですとか、採用2年目、3年目ですとか、係長研修などのときに時間をとりましては、私のほうから、人材育成・確保基本方針の内容について説明する機会を設けております。

また、週に1回発行している庁内の広報の中でも、このMission、Vision、Valueの考え方について、毎週少しずつ説明をするということを行っております。

また、研修の業者の選定方法につきましてですが、ロジックモデル研修と心理的安全性のことについてお尋ねがございました。

まず、ロジックモデル作成研修の講師の選定でございますが、こちらは、品川区の公共政策大学院の修学助成によって明治大学のほうに派遣をして、そこで学んできたという経緯がありましたので、そのところで同じ講師に品川区でも研修をやってもらうようにというところをお願いをして実現したものでございます。

また、心理的安全性講演会の講師でございますが、こちらは心理的安全性というものを広めた方として、石井さんという方がいらっしゃるのですけれども、そちらの会社で認定された講師をご紹介いただきまして、そちらの方に、今回、研修を実施していただきました。

講師の選定については以上でございます。

○勝亦総務課長

今年度実施しております具体的な事業でございます。今ご紹介いただきましたものを含めまして、予算化されたものを簡単にご紹介させていただきたいと思っております。

EVカーシェアリング、こちらは8月から実施しております。

また、どこでも赤ちゃんスペースということで、こちらは5月から本庁舎3階に赤ちゃんスペースを設置してございます。また、児童センターでも、赤ちゃん休憩所ということで周知の旗を作成しているところでございます。

また、おむつの真空パックの設置という形で、こちらもおむつ真空パック、庁舎2か所、児童センター25か所ということで設置の予算化がされてございます。

また、マインクラフトを活用した体験教室、こちらに参加しております。実施状況については、今、確認ができておりません。

それから、液体ミルクの製造機・販売機ということで、こちらは6月に一本橋児童センターに設置し

てございます。

それから、Zoomを活用した不妊・不育相談の実施ということで、こちらは8月から実施してございます。

それから、庁舎のトイレ等における有料広告の掲載事業ということで、9月から総合庁舎のトイレですとか、エレベーターの壁面に有料広告を掲出しているところでございます。

また、先ほどご紹介ありましたカプセルトイレのふるさと納税への活用という形のノベルティ販売もしてございます。

それから、品川区役所コールセンターということで、令和6年度につきまして、チャットポットですとか、コールセンター機能の導入を前提とした検討およびマニュアルの作成ということで実施をしているところでございます。

以上が予算化した9件になります。

○新妻委員

それぞれありがとうございました。研修というのは非常に大事かと思っています。日常の業務、本当に日々忙しい中で、新たな視野を広げるという意味でも、この研修というのは非常に大事かと思います。

今後は、また来年度も、このことが継続して同じ内容にされるのか、テーマを変えて、また、人も代えて、対象も変えてやっていくのか、今後の展望をお知らせいただければと思います。

職員提案につきましては、ありがとうございました。新年度も、この9件は新年度の数ですよ。またこれも今後、公表されてくると思いますが、引き続き、職員の方からの職務に根差したといいますか、そういうお声もたくさんあるかと思っていますので、これも継続してぜひ行っていただきたいと思っています。

○田口人材育成担当課長

私からは、研修について、今後の展望ということでお答えいたします。

翌年度の研修につきましては、実施後のアンケートの結果を踏まえまして、また今後、練り直しをするところがございますが、基本的には、例えば、内容的には変わらないけれども、アプローチの仕方を変えるですとか、心理的安全性は講演会という形で実施しましたが、広くアプローチできる分、逆に深く学ぶことが難しいという部分もございますので、そのやり方について、また検討をこれから進めていくところがございます。

○若林委員長

ほかに。

○筒井委員

私からは、まず、職員研修についてお伺いいたします。

今、ロジックモデル作成研修の講師、また、心理的安全性講演会の講師の方についてご答弁がありましたけれど、そもそもこの人材育成・確保基本方針のMission、Vision、Valueだとか、攻守混同の図だとか、エール×スマイル→ホームしながわ、いろいろ全体的にかなり専門性が高い内容になっているのかなと思っているのですけれども、基本方針全体について、この作成は、どこかの事業者に委託したのか。また、それはどこなのか、委託したならば、その辺りを教えてください。

○田口人材育成担当課長

では、私からは、基本方針をどのように策定したかということについてお答えいたします。

まず、こちらについてですが、事業者への委託はしておりませんので、職員たちで作成いたしました。こちらの職員像と職場像、攻守混同、エール×スマイル→ホームしながわの部分につきましては、

昨年度、庁内にプロジェクトチームを公募で募集して結成しまして、その中で検討を重ねて生み出したものでございます。

また、Mission、Vision、Valueなどにつきましては、常日頃から区長が申し上げていることなどを、このMission、Vision、Valueの形に落とし込むという形で作成いたしました。

○筒井委員

そうだったのですか。非常に素晴らしい内容だと思っておりますので、ぜひ引き続きこれを進めていって、そして効果の検証などをやっていただきたいと存じます。よろしく申し上げます。

続いて、職員事業提案制度についてお伺いいたしますけれども、対象者は全職員（管理者を除く）ということなのですけれども、様々斬新なアイデアが出てきたかなと思っております。

それで、提案されている職員の方の年齢層、管理職を除くということなので、大体は想像はできるのですけれども、その年齢層と、あと男女の比率とかを、分かれば教えてください。

○勝亦総務課長

今年度ご提案いただきました方の年齢層でございますけれども、詳細にはとってございませぬけれども、やはり中堅以上の方、実務経験を積まれた方が多かったのかなという部分と、比較的若い方からの提案もいただいております。

男女比につきましては、男性からのご提案が中心になっておりまして、ご提案いただいた方は、皆さん、男性職員からのご提案という形になってございます。

○筒井委員

分かりました。ありがとうございます。

男性中心になっているというのは、もともと職員の比率とかもあるかと思うのですけれども、女性からのアイデアもぜひ積極的に取り入れていていただきたいと思います。

この職員事業提案制度、非常によい制度だなと思っておりますので、引き続きぜひよろしく申し上げます。

○若林委員長

ほかに。

○松永委員

ご説明ありがとうございます。私からは、職員事業提案制度についてでございます。

先ほど、あくつ委員からもありましたけれども、かなりの確率で採用されているということなのですが、現在、応募件数が9件で、6件通過で3件不採用ということでありまして、最終的には、8月22日木曜日に5件採用して、1件不採用ということでありまして。では、このところの採用、不採用の通知方法は、どのようにされているのでしょうか。また、不採用については、この制度については区の職員のモチベーションを上げるためのものであって、職員提案なので、不採用の職員の方に対してのフォローとかは、どのようにされているのか教えてください。

もう1つ、これも私、まだ、あまり制度のことに詳しくはないのですけれども、採用された方に対しては、何かインセンティブというか、賞状とか、何かそういったものはいただけるのでしょうか。

その辺、2点についてお伺いします。

○勝亦総務課長

まず、採用、不採用の通知でございますけれども、通知文を作成いたしまして、ご本人にお送りしているところでございます。

モチベーションの部分で言いますと、不採用になった方、それなりに理由ですとか背景がございまして、そちらにつきましては、ご提案の趣旨を踏まえた上で、こういった部分での視点が欲しいとか、そういった部分をつくりましてお送りするとともに、区長ご自身からのメッセージをつけた上で通知をするような形をとらせていただいております。

もう1点、インセンティブの部分でございませけれども、具体的にこの提案をいただいたものが事業化された職員に対して、例えば、報奨ですとか表彰、そういったものは今のところは具体的には設定されてございません。提案をいただいたものを採用するという達成感といいますか、モチベーション、そういったものが現状ではインセンティブになっているのかなというふうに考えております。

○松永委員

ありがとうございます。ぜひ不採用になった方に対しても、理由とかそうしたところでしっかりとお伝えしているのは、とてもいいかなと思います。ぜひとも文書だけでなく、直接その方とお話しする機会もあってもよいのかなというふうには思います。

もう1つが、やはり採用されたという喜びもあると思いますし、では、今後、ほかの方に対しても、例えば、商品券とかそういうものではなく、私がやったのだよというような、森澤区長からの賞状ではないけれども、認められましたという、採用されましたというような通知をもらえば、もっとモチベーションが上がるのではないかというふうに思いますので、ぜひ賞状のようなものを取り入れていただきたいというふうに、要望で終わらせていただきます。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○のだて委員

新たに心理的安全性講演会ですとか、ロジックモデル作成研修を実施されたということで、先ほどから質疑がありましたけれども、答弁はなかったように思うのですが、その中身、どのようなことがやられたのかということ伺いたしたいと思います。

それと、職員提案制度のところでは、今年度5件が採用されたということで、言える範囲で構わないのですけれども、どういった内容なのかということ伺いたしたいと思います。

○田口人材育成担当課長

私からは、研修の内容についてお答えいたします。今年度、既に実施済みのものにつきまして、ご説明いたします。

心理的安全性の講演会でございますが、こちらは講堂で実施をしまして、幅広く、まず、心理的安全性という概念を職員の中に浸透させていくという意味で、講堂でなるべく多くの職員に受講してもらえようということを実施しました。

ですので、ワークというよりは、概念の説明ですとか、あとは、少し講師が壇上から語りかけて、そういうようなやり取りの中で、この概念について学ぶ場といたしました。

次のロジックモデル作成研修でございませけれども、こちらは5日間にわたって実施した研修でございまして、実際に職場で抱えている課題につきまして、ロジックモデルを職員や関係者たちとつくって、それを持ち寄って、それに対する講評を受けるというような実践型の研修で実施いたしました。

また、トップとの対話でございませけれども、こちらは新規採用職員と新任係長級で10名ずつということで選抜をしておりますが、一度に話す人数としましては5名ずつに分かれまして、5名と区長という形で対話をしまして、その後ろで残りの5名が聞いているという形で、対話をして、さらにその周りで聞

いている人も最後にフィードバック、こういうところが興味深かったというような形で、なるべく10名と区長が一体となって話をできるような場づくりということで実施いたしました。

○勝亦総務課長

職員事業提案制度についてのお尋ねにお答えいたします。

今年度、5件採用、どういったものかというところでございますけれども、今まさにこちらの採用されたものを関係する所管のほうに、こういったものが採用されましたということでお知らせしまして、来年度の実施に向けて、事業計画ですとか予算等を検討しているところでございます。

まだ、事業計画、計画段階、予算要求作成段階でございますので、具体的な内容については、予算等々が決まった後ということでご容赦いただければと思います。

○のだて委員

研修については、いろいろ具体的なところも含めてやられているということで、職員の方にもいろいろ業務に生かせるのかなというふうに思いました。

特に心理的安全性のところは、いろいろ職員の方も精神的な疾病を抱える方も多くなってきているのかなと思いますので、今、若い方がそうした状況に陥ってしまうということが多くあるように思いますので、重要な研修かなというふうに思います。ぜひ進めていっていただきたいというふうに思います。

今回新しくつくられた人材育成・確保基本方針、この中身を見ると、「憲法」ですとか「地方自治」という文言がないわけですが、今、品川区に入区する際、憲法を遵守するというので宣誓書を書いていると思うのですが、今もやられているかどうかも含めてお聞きしたいのですが、そもそも土台となっているのがそういった憲法や地方自治ということだと思いますけれども、そういった文言が入っていない理由はどういうことなのか伺いたしたいと思います。

○田口人材育成担当課長

ただいまのご質問にお答えいたします。法律的な部分につきましては、新任の研修でも実施しております。あとは係長に昇任したときなども実施しておりますので、その時々タイミングで、現在も行っているところでございます。

今回の法を守るですとか、そのようなベーシックの部分が、この職員像というところに入っていないのはなぜかというところなのですが、ワークショップの中で、職員がいろいろ考えていく中で、そもそも公務員としては、そういうところは当たり前のことであって、全公務員が守らなければならないところであるというところは共通の認識として既にあるだろうというところで、そこにプラスアルファとして、品川区職員として、どのようなカラーを出していくかというところを考えた結果として、現在のような形になったものでございます。

○のだて委員

現在も宣誓書を書いているかどうかというところは、あとでご答弁いただければというふうに思います。

当たり前のことということですが、やはり公務員としては、全体の奉仕者ということが前提にあって、憲法を遵守して、一人一人の人権を保障することがこの中には含まれていると思うのです。そうしたことがやはり必要だと思いますので、そうしたことも含めて、時々でやられているということですが、そこも重視していただいて、やはり一人一人の人権を守って、区民に寄り添う職員を育成していただきたいというふうに思うのですけれども、いかがでしょうか。

それと、あと専門性をぜひ生かしていただきたいというところがあるのですが、資格を様々

持っている方がいらっしゃると思うのです。技術職は、大体技術職にいるのかもしれませんが、様々、福祉関係の資格などもありますけれども、そうした方々が、特に希望される方が、しっかりこうした専門性を生かせる、そして、それを伸ばしていけるように、人材育成を強化していくということでやっていただきたいと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○田口人材育成担当課長

先ほどの質問で回答が漏れており、申し訳ございません。宣誓書につきましては、現在も入庁時に書いてもらっております。

また、人権の部分ですとか、あとは区民に寄り添うというところでございますが、そちらが、まさにミッションのところの区民のウェルビーイング向上のためにというところで、ウェルビーイングという非常に広い概念ではございますが、こちらのほうに包含しているものというふうに考えております。

また、資格を生かして、専門性を生かしていけるようにという部分でございますが、今年度より、人材マネジメントシステムの「カオナビ」を入れることになっておりまして、現在、進めている中で、職員の取得している資格などをその中で把握していくことによって、今後、持っている資格を生かして働くというところについて、より進めていけるように、現在、体制を整えているところでございます。

○のだて委員

カオナビというものが導入検討されているということで、それがどういうものかも含めてご説明いただけたらと思うのですけれども、今、実際、そういった資格を把握して生かせるようにということで検討されているということで、ぜひそうした方向で進めていただきたいと思います。

この間のところでいくと、なかなかそうした専門性のあるところは、会計年度任用職員ですとか、人材派遣ですとか、そうした方々に任せてきたということがあると思います。会計年度任用職員の人でも区の職員ですけれども、1年以内で任期が終了してしまうということにもなってしまいますので、やはりそうした面で見ると、しっかり人材育成していくというところでは、正規の職員を増やしていった育成していくということが必要だというふうに思うのですけれども、その点も伺いたいと思います。

そもそも人が集まらないという問題もあると思うのです。その点を区はどう考えているかということも伺いたいのですけれども、実際、区として、これだけの新人の方に入ってきていただきたいという人数と、実際に採用した人数が分かれば伺いたいのですけれども、その後、質疑でもありましたけれども、様々な業務で、ハードルなどに当たって辞めていってしまうという方もいらっしゃると思うのです。そうしたところで、しっかり区が確保したい人材が確保できているのかというところでも伺いたいと思います。

先ほども、新人確保プロジェクトというものを立ち上げているということで、見直しが進められていると思うのですけれども、この中ではどのようなことを検討されていて、何か実施されたことがあって、効果などが出ているところがありましたら、伺いたいと思います。

○田口人材育成担当課長

まず、カオナビの内容についてでございますが、こちらは職員一人一人の情報をカオナビ上に集約していくというものでございます。

例えば、異動の履歴ですとか、取得している資格ですとか、そういうような個人に関わる情報をカオナビに集約しまして、人材育成ですとか人員配置の際に生かしていくというものでございます。

また、専門性を高めるというところでございますが、品川区で自己啓発の助成制度も行っておりますので、そちらを使って専門性を高めていっていただきたいというふうに考えております。

また、カオナビを使うことによりまして、この職員はどのような能力を高めていくべきなのかとか、そういうようなところにも生かしていきたいというふうに考えております。

また、新規採用職員の人数とか、そのような部分につきましては、人材育成担当でございますので、正しい数字を把握しておりませんので、この場では差し控えさせていただきます。

また、職員がなかなか集まりづらいですとか、逆に集まっても、入っても辞めてしまうという部分につきましては、先ほど申し上げたような新規採用職員プロジェクトで、品川区で働くことのやりがいとかに訴求できるかというところで、今、ホームページの見直しですとか、採用案内の見直しを進めているところでございますので、12月ぐらいには採用案内なども完成する予定でございます。

また、辞めてしまうというところにつきましては、なるべく新規採用職員同士の横のつながりを形成できるようにというところで、入りたての職員が講堂で研修を行った際に、自分で自前のオリジナルの名刺をつくってもらいまして、それを職員同士で交換するというような時間を設けたりしまして、なるべく職員同士が横のつながりをつくって、何かつらいことがあったときに支え合えるような関係性を築けるような機会をつくるように、研修の一環として実施しているところでございます。

あとは、新規採用職員の獲得PTの中身というところでございますが、こちらのほうは、ホームページ採用案内の見直しですとか、あとは、来年度に向けてどのようなことをやるべきかということについても検討を進めているところです。

また、効果としましては、今後の採用に結びついていくというところもちろんでございますが、こちらのPTに参加している職員が、改めて自身の仕事を見直すというところですか、いろいろな職員、専門職なども20名ちょっと集まって実施をしているものでございますので、いろいろな層の職種の職員が集まって、横のつながりを一緒につくり上げていくということで、6回に分けて実施をしておりますので、そういうような関係性づくりというところにも寄与しているものと考えております。

○のだて委員

最後、新人をどう増やしていくかとか、確保していくかというところで、いろいろ今やられているというところですが、やはり、先ほどありました働くことのやりがいというところで、ぜひそうしたところも訴えながら、そうした中に職員の給料の問題ですとか、人間関係を含め、あると思いますので、やはり初任給が民間に比べると公務員は低いというところがあると思うのですが、そうした中で獲得していけていないということも1つの要因としてあると思うのですが、そうした賃金アップも含めて進めていくということが必要なのかなと思うのですが、この点を伺いたしたいと思います。

ぜひ、先ほど来、言ってきました一人一人の人権を保障をする、そして区民に寄り添う職員の育成を進めていただきたいと。そして、専門性をしっかり生かせるように、支援もしながら育成をさせていただきたいということ、これは要望しておきたいと思います。

○田口人材育成担当課長

先ほどの初任給という部分につきましては、人事委員会などで行っていることでございます。

あと、私の人材育成というところとは少し異なりますが、そのようなご意見ということで承って持ち帰りたいと思っております。

○せらく委員

説明をたくさんいただきまして、ありがとうございます。研修をやられているということで、私も民間時代に研修に参加したいけれど、業務量とのバランスでなかなかできなかったのも、区としてやっていただけることはすごくありがたいことだと思います。

研修を通じて必要な能力を向上させていくということなのですが、職員のもともと持っている個性だったり、強みを伸ばすというか、そういったところはどういうふうに行っているかということをお聞きしたいです。例えば、診断ツールを使うなど、もしありましたら、教えてください。

○田口人材育成担当課長

ただいまの職員の能力向上に関して、強みなどをどのように把握しているかというところでございますが、診断ツールというものは、現在、使用はしていないところでございます。ですが、研修の中で、例えば、採用4年目にやる研修などでは、それまで自分がどのような業務に携わってきたのかということ振り返りまして、またさらに、どういうところが得意だったのか、どういうところが苦手だったのか、どういう壁を乗り越えてきたなどを過去を振り返りながら一緒に、各班ごとになるのですけれども、班と一緒に意見交換をしながら、ほかの人の意見を聞きながら自分を振り返るというような時間を設けておりますので、そのような中で自分の強みを振り返れるようにしているところでございます。

○せらく委員

ありがとうございます。皆さんで班ごとに振り返りをされているということを理解いたしました。

診断ツールについてなのですが、私も民間時代に適性診断をやっておりまして、それをするこによって、例えば、上司とのコミュニケーションのとり方がすごく楽になったとか、仕事の進め方が楽になったというメリットがあったことを記憶しています。

今、MBTIという診断が民間の企業でも導入されてきているという情報を見まして、私の母も、今、現役で働いているのですけれども、やったというふうに聞いています。

管理職の皆様は、部署のチームのメンバーの皆さんに対しては、対応だったり、どういう言葉を投げかけていいのかということは経験豊富だと思っておりますけれども、そのメンバーからすると、やはりそういった上司がどういうふうに通コミュニケーションをとったら、すごくスムーズにいくかというところが、もしかしたら知れるのではないかなというふうに思って、本日、提案というか、お話をさせていただきました。

もしご所感を伺えればと思います。よろしく申し上げます。

○田口人材育成担当課長

ただいまの診断ツールの件について、貴重なご意見ありがとうございます。こちらは、同じ種類のものではないのですが、先ほどご説明したカオナビ上でも似たような性格診断ツールなども用意がありまして、ただ、そちらを導入するかどうかにつきましては、実際の別の団体でやられたような実績などを踏まえまして、品川区の導入については慎重に考えていきたいと思っております。

○若林委員長

ほかにはいかがでしょうか。

○つる委員

いろいろな観点はそれぞれ議員が聞いていただいて理解させていただいたところです。

先に、職員提案制度なのですが、もともと品川区は、2017年から職員提案制度があったのです。トップが代わられて新たなところで職員提案制度をやってきたと思うのですが、これまでのものと、今やっているものの大きな違いはどのようなところなのでしょうか。それを改めて教えてください。

○勝亦総務課長

従来の提案制度について、所管が若干違う部分がございますが詳細な部分はございませんけれども、

現在やっている職員提案制度につきましては、区長、副区長、また関係する所管の部長等々の前でプレゼンを行い、そこで判断をしていくというような形は、新しい形としてやっているのかなというふうに考えております。

○つる委員

あと、6月のこの委員会でも新妻委員のほうから確認があつて、そのときには別の方の課長がいらして、別に決まっていますというお話があつたのですけれども、流れを今ご答弁いただいたような、最終的には区長の前でプレゼンをしてと、その紙にも書いてあるとおり、採択ですよとかあるわけですが、そもそも次年度、例えば、今も、この間、たしか延長したのですよね、次年度に向けてということで。6月末段階では7件ぐらいだったと言って、少し延長しますという話がたしかあつたと思いません。そのときに、次年度に向けて予算枠は別に決まっていない。ここは、その上で、それぞれの提案してきている事業は、いろいろなレベルとかフェーズとかがあると思うのですけれども、「いや、そもそもそんな何億円とかという提案じゃないんだよね」と、「3桁ぐらいの単位なんだよね」とかという前提はあるのかというのは、これは多分、今の担当のところで答えていただければいいのですけれども、その金額のアップパーというか、その辺はどういう仕組みになっているのでしょうか。

○勝亦総務課長

職員提案制度で提案いただく事業のレベル感といいますか、そういったものについては、具体的には設定しておりませんので、ご提案いただいた事業の中でも、金額の小さいものから大きなものまで様々ございます。具体的には、予算枠等は設定していないような状況でございます。

○つる委員

ちょっと時間もあるのであれなのですが、気になってしまうのですけれども、管理職を除いて一職員の方から、ダイレクトに提案できるというところが大きな、それはよさがあるというところであると思うのです。

であるからこそ、先ほど、あくつ委員から質疑があつた、やはりきちんとチェックしていく必要があるよね、区民のニーズだとか、効果とかはどれだけあつたのかなというのは、これはやはり、それはそれで必要なこと。

その上で、議会と行政という立ち位置で見たときには、議会からの様々な提案があつて、それぞれがそれぞれに自分が提案したことが実ったとか、予算化されたとか、事業化されたということで、「わー、うれしいな、区民の方が喜んでいいる」、こういう流れは一方である中で、そこで捉え切れない、逆に言えば、行政だからこそ捉えてきた、また課題として認識している、逆に言うと、やらなければならないことについてのものがこれまでもあつたわけです。別に提案とかではなくて、普通の職務上のフローとしてあるわけですよね。だから、そのこの部分の評価とか、また、チェックというのは、それこそ予算特別委員会とか決算特別委員会とかで議会がまさにチェック機能としてチェックをさせていただいた。その上で取り出して、切り出して、職員提案制度とこうやっていくからには、やはり表舞台というふうになってくるという意味では、予算の考え方、先ほどおっしゃっていただいた、それは別に予算のレベルなど特にないのだという話、それは最終的に区長がどういうふうに判断するか、そこが大きな布石になると思うのですけれども、今の仕組み自体は理解しました。ありがとうございます。それは確認でした。

その上で、人材なのですけれど、これもさんざんずっと言われてきて、私もいろいろな委員会のときに確認させていただいて、これは私自身も毎回言うからこそ自分で責任を取らなければいけないという

ところがあるわけですが、自ら処していかなければいけないところがあるわけですから、やはりどこまでいっても育てる側の意識というか、育てる側というか、人材育成をしようという側の人材がどういう状況なのかということも、これは一方で大事なのかなと思うのです。

あなたはできていないではないですか。いや、論理や仕組みや考え方は分かったけれども、それを具体的に実践に移したときに、あなたはどうかということです、これはもうずっとついて回ってきていること。これは対区民に対しては、より一層それは、別に片仮名だとか、新しいこととか何とか、いろいろあるとは思っただけけれども、一番大事なものは、対区民、考え方としては、ウェルビーイングの向上とあるのですが、それをより具体、実践化、現場に行ったときには、職員の方々お一人お一人の一挙手一投足が区政の評価ですよ。そこは職員が研修を受けて、実務とか業務に必要なスキルアップということ以上に、やはり全体の奉仕者ということが全部いろいろなカテゴリーの中で出ている、主任とかあります。そこが一番すごく、一丁目一番地というか、全部一貫通貫に大事なことなのですよ。そこがなければ、やはりどのようないいことをしていても全部ゼロになるぐらいな感覚は、これは民間という差を、私は比較するのはあまり好きではない、人の関係性においても全てにおいてすごく大事な視点だと思います。

そのところを、それこそ区長をはじめとして幹部職員の方たちが、ふだんの姿勢、職務上の姿勢、対区民に対してもそうですし、特に本庁舎などは、よくお見かけするので、私たちが区民の代表という立ち位置、私自身もあるからこそ律していかなければいけないというところだけは、39名の区議の皆さんはお持ちでいらっしゃるかと思うのですけれども、それは職員の皆さんも全くそこは同じだと思う。けれども、さにあらずな部分があるから、時に指摘があったり、委員会の公の場でもいろいろあると思うのです。

ここについては、やはり区長がどうしても組織上は一番トップになってしまうのだけれども、その人たちの意識は、だから研修をやっているのだけれども、ここが非常に大事だと。その結果が、今触れさせていただいている職員お一人お一人だというふう理解したときに、やはりまだ課題はたくさんあるのだろうと思う。やることは分かります。だけど、課題をどう捉えているか。これはあえて言えば、別の場所でも申しあげましたけれども、電話対応、これは人によって評価が物すごく分かるとおもいます。私も前職だとか、いろいろな場所でそういう学びを受けたときに、電話というのは、人の顔が見えないからこそ、逆に目の前にその方がいるという思いで対応するのだと。それが接遇のありようだと学ばせていただいて、私らはよく課長の方々と電話でいろいろ相談させていただく機会が多いわけですが、そういうときに、出ていただく職員の方の電話の出方ひとつ、これは気になることが多々ある。こういう言葉のチョイスではないのではないかな、そういう電話の出方ではないのではないかな。自分の同じ組織体の直属の上司に対して使う敬語ではないのではないかな。やはりそれは一区民という観点から見たときに、やはり違和感として通じるところなのです。それは同じ空間のテーブルのところにいるわけですから、それはお互いがきちんとチェックしていく、今のどうだったのではないかな、それは一人一人なのだとなくなってしまっても、やはりチームがあったのですよね。「エール×スマイル→ホームしながわ」とある。それはやはりきちんとフォローし合う、「今、少し違ったのではないの」とか。でも、部署によっては、ずっと変わらない。これは、窓口の方とか、例えば戸籍住民などは、今、外部にお願いして、非常に評価があるよねとか、委員会もあります。窓口の方は常にストレス状態だから大変なのだけれども、でも、そこはすごく評価の、残念ながらというか、いい意味でも、悪い意味でも、そこでの一挙手一投足がやはり評価につながるのです。こういう意味において、こういう人と接す

る接遇、応接、応対、この部分については、どういうふうに入力していくか教えてください。

○田口人材育成担当課長

ただいまの委員の質問の接遇という部分でございますが、現状、接遇といいますと、研修で実施しているのは、新規採用職員に対しては、丸1日かけて、区職員としての接遇の在り方をロールプレイを交えて行っているところでございます。

また、今度は、OJTをするときに、新規採用職員にOJTをする側の職員に対しても、そういうような接遇を学んできたものを実践するというときに、どういうふうに学んできて、どういうふうな目線で見てあげればいいのかということについても、きちんと分かるように示すようにしています。

電話応対などの質を高めるところにつきましては、もちろん研修というところも大事ではあるのですが、あとは心理的安全性という要素も大切になってくると考えておきまして、心理的安全性が高い職場ですと、例えば、電話応対などで、あまりよくない対応をした場合は、周りの職員が、たとえその人が先輩職員だったりしたとしても、こういうようにしたほうがよいのではないかと、思ったことは率直に言って意見を交わし合える職場を心理的安全性の高い職場として定義されておりますので、そのような職場づくりをすることによって、それぞれが気づいたことを意見し合って高め合っていく、接遇についても、よくないと感じたところについては、意見をもらって変えていくというような、そのようなやり方で改善を図れないかということを進めているところでございます。

○つる委員

時間を午後0時をまたいでしまって申し訳ない。

いろいろな評価があると思うのです。食べ物で例えば、おいしければいいのだ。店が汚くても、つくり手のマスターがぶっきらぼうでも、そのラーメンがうまければいいというお客さんだっているわけです。行政の場合は、区民サービス、全区民というか、全体の奉仕をするわけですね。やはりそれは、施策は、これはもうほかの自治体が羨むような先進的なことをどんどんやっていく、これはもう必要な、これは実務的なというか、スキルのなところでの、やはり先進的にいくというのは、これは大事なことです。その上で、やはりそこを実行部隊、最前線の方も含めて、バックヤードの方も含めて、やはりそれは、では、その思想的な、考え方的な、例えば区長が物すごく感じよく接したとしても、そこにいる職員の方が、「なんだ、この人」となってしまうと、その評価はすごく引きさされていくと思うのです。だから、そこはきちんと人の所作、ここはやはり全部が反映されていくと思います。その部だったら部、課だったら課、係だったら係、そういったところは、やはりそういう施策が向上していくとともに、人のそういった接し方、最終的なエンドユーザーというか、最終的に提供する方の振る舞いというところは、これはすごく大事だと思います。

これは人材育成と少し観点が違うのだけれども、全部その反映として、人の心は全部環境に出てきますから、表情もそうですよ、心で思っていることは顔に出ますよね。一番目に出るとよく言われますけれども、やはりそれは庁舎内で見れば、例えば掲示物一つとっても、こういう掲示の在り方でいいのかな、少し斜めになっているな、額もそうです。区長室の写真、絵画が少し右に角度が曲がっているとか、誰がそういうところに気づくかということなのです。そういったところに全部出てくるのですよね。何とかはこちらですという掲示物が少し適当な形でつけられているとか。こういったところに出てくると思う。

私はよく、カーテンのひだをきちんときれいにたたんで巻くのだから、ひだがきれいになるように、それ一つとっても、その方の心が和むようにご用意するんだと学んできたことがあるのです。

だから、やはり気持ちの反映というのは、きちんと具体的なところで出てくると思うので、大変な部署なのですけれど、それが残念なことにならないような育成をぜひやっていただきたい。これはもう自ら律していくと、私も言ったからには自分もそうやっていかなければいけない。廊下で擦れ違う、もう既に退職された方だから言うけれども、ぶっきらぼうな方がいましたよね。無表情で、こちらが挨拶をしていく、廊下で擦れ違うのだったらいいではないですか。だけど、そういったことも含めると、やはりそれは人によると思うのですよ。いろいろな心の状況とか、ご家庭の状況とかいろいろあったかもしれない。だけど、それはすごく私は大切なことだと思っていますので、ぜひそういったところも、今、こういった計画もつくったりなんだりしている中で、大きく変わったなど、表情が変わったな、生き生きとしているな、もちろん職員のESも上がったなどというような形でぜひ進めていただきたいと思いません。

すみません、お昼まで、ありがとうございます。

○若林委員長

ほかにいかがでしょうか。

○西村委員

すみません、お時間長引かまして申し訳ないのですが、2点だけ、手短にお伺いさせていただきます。

職員の人材育成について、最新のノウハウが様々導入されているなどというふうに感じながらこれまでお話を伺ってまいりました。先ほどおっしゃっていたカオナビもとても面白くて、適材適所、職員の個性や才能の発掘につなげていただけるものだなというふうに思っています。

このハードクレーム対応研修についてなのですが、私も町内ですとか区内施設で見聞きすることがありまして、特に課題意識を持っています。資料の中に、ハードクレームに対して組織的な対応を行えるようにすると書かれてありまして、この組織的な対応とはどのようなものなのか、ハードクレームに関して、職員の安全確保ですとか、組織方針なども重要になってくると思いますので、この研修をきっかけに個人対応のみならず、組織で職員を守る体制をつくっていただきたいという思いも込めまして、お伺いさせていただきたいのが1点です。

まとめて伺います。もう1点が、職員事業提案制度なのですが、これもご提案というか、お願いであります。制度の実現に際しまして、失敗を恐れない風土というか、失敗を生かす雰囲気というものをご希望したいと思っております。お考えをお聞かせいただきたいと思えます。

といいますのも、私が以前勤めていた会社でもRingという同様の制度があったことを思い出しまして、そこから『ゼクシィ』ですとか、様々な事業が生まれてきました。結果的に息の長い事業になったものもあれば、失敗した事業もありますので、提案を出すことで職員のやりがいですとかモチベーションにつなげるためにも、提案をした職員の方がその事業の担当をしているということも大事ではないかなと思いますので、現在どのように運用しているのかも併せて伺えればと思います。

○田口人材育成担当課長

ただいまの委員のハードクレーム対応研修における組織的な対応という部分についてお答えいたします。

こちらでございますが、クレームを対応するときには、そのときのケースによって同じ人がずっと対応したほうがよい場合ですとか、場合によっては、代わったほうがよい場合など、たくさんあるのですけれども、その中でも、例えば、一人の職員が窓口となって対応するとなった場合でも、そのほかの職員が後方で、直接その区民の方と接しないにしても、こういうふうに対応したほうがよいのではないかと

ですとか、あとは、対応してくれた職員の心のケアですとか、そのような後方支援を行えるようにするという形で、そういう意味での組織的な対応を行えるようにするものでございます。

○勝亦総務課長

職員事業提案制度において事業化された事業、失敗を恐れない風土、考え方というのは、職員提案制度に限らず大事なことだと考えてございます。そういった中で、各課において、こういった施策を進めていく中で、やはりしっかりウェルビーイングを獲得しながらも、失敗、あるものは、やはりトライ・アンド・エラーといいますか、軌道修正をしたり、様々工夫をしていくものは例年必要かなというふうに考えてございます。

こちらは、提案した事業を職員を担当するというようなご提案をいただきましたけれども、現状そのような制度運用はしてございませんが、人事課で、また別に本人の職場で求める人材に対して手挙げをするような制度も運用してございまして、一定程度、ご自身の関心のある業務分野に異動を希望していくというものは制度としてはございます。

○西村委員

まず、ハードクレームのほうなのですけれども、これまでのクレーム対応と、近年、捉え方も大変変わってきているなど思っておりまして、ハードクレームに関しては、職員の皆様を守る観点からも、ぜひとも全庁的な取組としてお願いしたいと思っております。

職員事業提案制度に関しましては、提案を出すということが職員の皆さんにとって魅力的であればあるほど、提案もどんどん上がってくると思いますので、提案した職員の方が何かしらの形で関われるような体制をぜひともご検討いただければと思います。

○若林委員長

ほかに。

会議の運営上、暫時休憩いたします。

○午後0時11分休憩

○午後1時10分再開

○若林委員長

行財政改革特別委員会を再開いたします。

2 報告事項

(1) 旧荏原第四中学校整備基本計画に係る検討状況について

○若林委員長

予定表2の報告事項を聴取いたします。

(1)旧荏原第四中学校整備基本計画に係る検討状況についてを議題に供します。

本件につきまして、理事者よりご説明願います。

○吉岡政策推進担当課長

それでは、私から、旧荏原第四中学校整備基本計画に係る検討状況について、ご説明をいたします。資料をご覧ください。

こちらの旧荏原第四中学校につきまして、令和11年度の供用開始に向けまして、令和6年4月に策定いたしました旧荏原第四中学校跡地活用方針に基づきまして、今年度は、旧荏原第四中学校整備基本

計画を策定するため、外部有識者3名を交え庁内検討会を開催いたしまして、先進的な大型複合施設の事例を参考としながら、施設のモデルプラン、整備運営手法等の検討を進めているところでございます。

資料の項番1番、改めまして、本敷地の概要でございますが、所在地が豊町3-5-31、敷地面積が8,472.69㎡でございます。

続きまして、項番2、活用方針策定時の主な整備予定の機能でございますが、図書機能、屋内運動場、屋外運動場、マイスクール、区民交流スペース、障害者就労支援などがございます。

次に、項番3、検討会の開催内容でございますが、これまでに2回開催しております。第1回は6月24日に開催いたしまして、導入機能や整備・運営手法の比較・検討を行いました。

会議の中での主な意見といたしましては、子どもの交流のため、冒険ひろばや屋内で子どもが遊べる施設を入れられるとよい。施設配置は、動きのあるスポーツゾーンから、静かなゾーンに向かうグラデーションができるとよい。1階はどこからでも入れ、どこからでも抜けられるようなゾーニングだと施設のコンセプトである交流が促されるとよい。また、南北に通り抜けできると人の往来が期待できるなどといった意見が出されました。

第2回は8月28日に開催いたしまして、導入機能や各機能の配置方針、整備・運営手法、ワークショップの実施方針等について議論いたしました。

会議の中での主な意見といたしましては、共用スペースから各機能に分かれていく動線を作り、複合化のメリットを生かせるとよい。ワークショップでは施設の使い方について意見をもらい、基本計画に生かせるとよいなどといった意見が出されました。

こうした検討会で出された新たな機能の導入や配置方針などの検討を庁内で横串を刺しながら進めているところでございます。

続きまして、資料右側、項番4をご覧ください。

「旧荏原第四中学校複合施設ワークショップ」の実施概要についてでございますが、本施設は、「多様な人々が集い・学び・助け合い・心と体の健康を育む交流拠点」をコンセプトといたしまして、図書機能を中心とした施設を整備する予定でございますため、記載のとおり、公募により区民等の参加を募り、施設の使い方に関するワークショップを実施するものでございます。

また、併せて、高校生向け、大学生向けのワークショップを同様の内容で行うことで、幅広い年代の方からアイデアをいただくことを検討しております。

次に、項番5の今後の予定についてでございますが、来月、10月1日、そして1月頃に第3回および第4回の旧荏原第四中学校整備基本計画の検討会の開催、12月頃、パブリックコメントの実施に合わせた基本計画素案の説明会の開催、そして年明け1月頃に第5回の検討会を開催いたしまして、3月頃、パブリックコメントの公表、住民説明会を開催する予定でございます。

こうしたスケジュールの中で、進捗状況につきましては、引き続き、適時適切に本委員会にてご報告をさせていただきます。

次に、項番6の供用までの想定スケジュールでございます。

整備・運営手法等によりスケジュールの変更の可能性がございますが、今年度、基本計画を策定、令和七、八年度は設計・解体工事等を行います。そして令和九年度から整備工事を実施し、令和11年度に供用を開始するというスケジュールでございます。

○若林委員長

報告が終わりました。

本件に関しまして、ご確認等ございましたら、ご発言願います。

○のだて委員

この間、検討会が2回行われたというところで、主な意見として幾つか出されておりますけれども、外部の有識者の方が3名いらっしゃるということで、専門的な視点での意見などがありましたら、伺いたいと思います。

今度、区民向けのワークショップが10月12日に行われるということで、それと学生向けのワークショップも3回やられるのですか。この時期が同じぐらいの10月12日辺りでやられるのかということ伺いたいと思います。

そして、今後のスケジュールの中で、パブリックコメントに合わせて説明会を12月頃やられるということですが、オープンハウス型ということで、学校跡地の活用ということですので、卒業生を含め住民の方にも知ってもらうためにも、教室型の説明会も、理解を深めるという意味でもぜひやっていただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

何点かご質問をいただきました。まず、庁内検討会における専門家からの意見というところでございますが、比較的こちらに載せさせていただいているところが専門家の方からの意見でございますが、この中にないところでいいますと、例えば、共用のスペース、交流を生み出すのにこういった顔になる共用スペースの部分が重要だというようなご意見もいただいたところでございます。

続きまして、ワークショップについてのお尋ねでございます。

ワークショップにつきましては、公募型を1回開催させていただいて、高校生向けのものを1回、大学生向けのものを1回ということで、計3回実施する予定でございます。高校生向け、大学生向けについては、日程調整中でございます。

続きまして、パブコメの前の次期のオープンハウス説明会についてでございますけれども、こちらは、昨年同様、旧荏原第四中学校を会場といたしまして、パネルなどを展示させていただきながら、見に来ていただいた方に説明する手法というところで、検討してございます。

○のだて委員

説明会のところで、昨年同様オープンハウスということだったのでございますけれども、ぜひ、皆さんそれぞれの考えも発言の中で共有できたりしますし、そうした中で自分の認識も、こうしたほうがいいのではないかとということが深まっていくと思うので、教室型の説明会、実施をしていただきたいと思うのですが、改めて伺います。

○吉岡政策推進担当課長

この施設を知っていただく、意見を聞かせていただくという機会のところで、ワークショップ、オープンハウス方式の説明会、また、年明けの3月には住民説明会ということで、いろいろな形の意見を聞かせていただく会、あるいは、こちらの考えをお伝えさせていただく機会、あらゆる形で考えておりますので、このような形で進めていきたいというふうに考えてございます。

○若林委員長

ほかに。

○あくつ委員

経過の報告、ありがとうございます。当委員会でも何回か報告をいただいている、そのたびにいろいろ要望とかを出させていただいているのですけれども、この前段の説明文の中にある庁内検討会を開催

し、先進的な大型複合施設の事例を参考としたとあるのですけれども、この先進的な大型複合施設というのは、どこを指しているのか教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

幾つか事例の数をご紹介させていただいているところですのでけれども、1つご紹介をさせていただきますと、私も、今年度、視察に行つてまいりましたが、広島県の廿日市市にございます「まるくる大野」という施設がございます。こちらにも図書機能を中心としながら、市民の方の交流を促すというような大型複合施設でございます。地域性は異なりますけれども、比較的、品川区が進めていくような施設の考え方と一致するところがあるのかなということで、庁内検討会のほうでも共有を図らせていただいたところでございます。

○あくつ委員

分かりました。策定委員会の中でも参考の事例として広島県廿日市市、「まるくる大野」という多世代活動交流センターがご紹介を受けていて、以前、委員会の中でも、武蔵野市にある武蔵野プレイスというところもご紹介がありました。いずれも図書館機能を中心という施設になっております。

昨年の都市問題会議で、私は、青森県八戸市に行つて、まさに八戸市も、図書館というか、市として、本を活用した形で居場所づくりをやっていたのですけれども、その方向性としては時代に合っているのかなと思うのですけれども、ということは、以前にも委員会の中でも何回か言及はありましたけれども、近くに図書館が幾つかあるというのは、この資料の中にも分布している公共施設ということで、それは今までそういった指摘も資料の中にもありますけれども、やはりこれは図書館、今までは図書館というか、本を置くというような、そういった内容、図書館ではなく図書機能というふうに書いてあるのですけれども、ここについては、やはりそういう図書館機能を備えるという方向性で、庁内検討が進んでいるという認識でよろしいのでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

図書館機能というお話がございましたけれども、やはり蔵書数というのでしょうか、そういったものが少ないというよりは、一定程度ご用意させていただくところを鑑みますと、図書館機能というところになろうかと思えます。委員からお話のございましたとおり、近隣の施設、図書館がございましたので、そういった施設の在り方については、併せて考えていく必要があるかというふうに認識しております。

○あくつ委員

ありがとうございます。近くの近隣施設の図書館は、私、個人的に利用させていただいているので、今後、在り方を検討していく中で、そういったものが統廃合されていくのは少し寂しいなという気持ちはありますけれども、そういったものも含めて、これから検討が進むのかなと思えます。

○若林委員長

ほかにいかがですか。

○山本委員

ご説明ありがとうございました。私から、1点、質問させていただきます。

検討の中に整備運営手法等の検討を進めているとあるのですけれども、そして検討会の開催内容の中にも、整備運営手法の比較検討とありますので、これはどのような工法を比較検討したのかということと、また、どのような意見や議論があったのかということをお教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

整備運営手法のところについてでございます。

まず、各所管のところ、これから整備する予定の機能のところについて、どのように運営していくことが望ましいかというところでご意見を出し合っていたいただいと、資料として出し合っていたいただいとこのところでございます。

一方で、整備運営手法というところで、従来型と言われる設計から工事、運営、こういったものは分離発注するようなものもございますし、いわゆるPPP/PFI、そういった様々な考え方がございますので、そういったものを検討会内で共有を、こういった手法があるということで共有させていただいたというところでございます。

検討会では、こういった手法がよいかとか、そういった具体的な意見は出てきてはいないところではございますけれども、様々な情報を共有する中で、委員会内でしっかりとした整備内容を案として出していただけると考えているところでございます。

○山本委員

ご回答ありがとうございました。状況について理解いたしました。

区民の皆様にとってよい施設となるように、そのような手法についても、いろいろと知っていただいた上でご検討いただきたいということと、検討委員会の方だけではなくて、区民の皆様幅広くこの計画、検討状況を知っていただいて、常々申し上げていることなのですけれども、そして様々な声を集めていただいて、しっかりと検討を進めていただきたいと思います。

○若林委員長

ほかに。

○あくつ委員

すみません、先ほど大事なところを聞き忘れてしまいました。

図書館機能を中心にするかどうかは別として、事例としているところが3か所、策定委員会の中で紹介されていて、その全てが図書館機能を中心として居場所づくりをしているということが紹介されていた。今回も図書機能というふうになっていますけれども、恐らく図書館機能というような形にこれからなっていくのだろうなというところで、これは前々から申し上げますけれども、図書館、今は指定管理者制度で幾つかの株式会社であったり、NPO法人等に委託をしているところがほとんどであるということ。それと運動場ということで、これはスポーツの所管である。障害者の所管もあります。教育の所管もありますよという中で、指定管理ということをお考えになっているということでありましたけれども、以前の事例も、何度も申し上げますが、いろいろな事例、過去の事例もありますので、そこについては、庁内でしっかり検討してくださいというお話をしまして、先ほど、庁内で横串を刺して検討を進めているという、そういった意識をされた発言もあったかと思います。

そういった中で、先日は、所管は違いますが、大原児童センターは、児童センターと、あとは児童発達支援センターを複合施設というか、違う機能、2つの機能を1つの事業者が指定管理の候補者として、文教委員会、厚生委員会にかけられて、そこでは可決したというふうに聞いておりますけれども、今回は、これは1つの事業者に、検討中ということなのかもしれませんが、1つの事業者にお任せするということなのか、それとも、これはJVのような形で、幾つか組み合わせた形で発注をするということなのか、その辺りの考え方、今、決まっている、決まってはいないのかもしれませんが、現段階での検討状況を教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

整備・運営手法についてでございます。こちらについては、委員からもお話のとおり、検討中というところなので、何か決まっているというところではございません。それぞれ指定管理をお任せする、あるいは、1つの事業者指定管理としてお任せする、あるいは、JVを組んでもらう、そういったところもありますし、例えば、SPCという形で、特別目的会社、こういったものを組んでいただいて、そこで運営をしていただくというような考え方もございます。

会社を設立していただいて、役割を区と同様に分散して持っていただくというようなやり方もございますので、そういった幅広い手法の検討を進めていきたいというふうに考えているところでございます。

○あくつ委員

ありがとうございました。

では、参考にお伺いしたいのですが、ご視察をされました広島県廿日市市の「まるくる大野」、ここについては、どういう形で運営をされていたのか、参考に教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

こちらの「まるくる大野」については、PFI事業でというところで、SPCに近い形でそういった様々な事業者を1つの事業者が束ねて運営をしているというような手法で運用しております。

○若林委員長

いかがでしょうか。

○新妻委員

ご説明ありがとうございました。2点ほど確認させていただきます。

このもともとの中学校は、閉校した後は、野球とかサッカー、バレーボール等の活動拠点としても使われているということでもあります。今後の予定機能の中に屋内運動場がありますが、この屋内運動場がイコール体育館的なイメージでしょうか。そういうことで、今までされている野球、サッカー、サッカーはどうですかね。バレーボールはできるのでしょうか。こういう方たちが使えるという前提で、屋内なのでバレーボールですね、バレーボールが使えるという前提での屋内運動場という認識なのか。

それともう1点が、主な意見の中で、屋内で子どもが遊べるスペースというご要望が上がっております。この屋内で子どもが遊べる施設というのは、この屋内運動場とは別に検討がされているのかどうか、まずそこを確認させていただきたいと思っております。

○吉岡政策推進担当課長

2点ご質問いただきました。今、地域の団体の方が、スポーツということで、グラウンド、体育館などを利用されているかと思っておりますけれども、この新しく整備されたところも、規模というところが今後というところはありますけれども、極力今まで使われてきた団体の方も使えるようなところで考えてございます。

また、庁内検討会の中で出てきた子どもが遊べるような屋内スペースというところでございますけれども、こちらは、出てきた意見でいうと、屋内運動場とはまた別のところで出てきた意見でございます。いわゆるプレイルームというような表現が正しいのでしょうか、そういったことで出てきた意見でございます。

○新妻委員

ありがとうございました。屋内にやはりこだわりたいなということがありますが、昨今、本当に暑さが酷い中で、例えば、地域の行事とか、学校の行事とかも、外でやる行事が、気温によって左右されかねないという現状があるかと思っております。

先日、浜川中学校で毎年行われている浜川まつりという、地域の方と、また、子どもたちが一緒になって行われている祭りがありますけれども、学校改築の関係で、いつもはグラウンドで行っていたのが、今回は体育館でその祭りが行われました。皆さんとしてみたら、外でやりたかったという思いはあったかもしれませんが、体育館の中でやることで、暑さに捉われなくて、いい形で祭りができたという印象があります。冷房が効いている中での祭りでした。

また、体育館だったのでテントも張らなくて、そういう準備の負担も少し軽減されたというようなことがあります。この全天候型の子どもが遊べる施設というか、そういうところがすごくこれから求められてくるのではないかなと思っています。

そういう視点で、体育館、屋内運動場は1つある。そして、今ご答弁ですと、プレイルーム的な部分は違うところで設けていただけということですが、であれば、少しでも広く、そういう場所が全天候型として子どもが遊べる場所というところで広くつくれるのであれば、そういう場所があることが望ましいというふうに思うのですけれども、そこら辺の天候に左右されない遊び場という視点でのご検討ですとか、そういう視点が反映されていけるのかどうかというところをお答えいただければと思います。

○吉岡政策推進担当課長

まさに委員からのご指摘のとおり、全天候型というところで、ここ数年、本当に夏が非常に暑く、熱中症対策というところで、子どもたち、あるいは子育て世代の方が集える施設が必要だという意見の中で、こういった屋内スペースも必要なのではないかと意見が出たところでございます。

一方で、主な整備予定機能というところで挙げたところで、面積比較やゾーニングをやっているところでございますので、こちらについては、面積の余剰があれば、こういったものもしつらえていきたいというようにところで、ご意見をいただいたところでございますので、こちらもしっかりと検討を進めていきたいというふうに思っております。

○つる委員

ありがとうございます。会派としても、いろいろ提案とかもあったかと思えます。地域の方の声を一番重要で大事にさせていただきたいという思いがあるところで、いよいよこうした、ご提示いただいたような想定スケジュールを示していただき、今後いろいろな質疑があるかと思えます。品川区では、例えば、多世代交流施設とかいろいろな施設があるわけですけれども、新たな施設という、そういうカテゴリーになるということでしょうか。

○吉岡政策推進担当課長

この施設の検討の経緯からも含めましても、交流拠点という形になりますので、今までの多世代交流、いわゆる「ゆうゆう」とか、そういったものではなくて、新しい施設になるというふうに捉えているところでございます。

○つる委員

ありがとうございます。それこそこの行財政改革特別委員会でも、10年ぐらい前、江東区のグランチャ東雲とかを視察させていただきました。先ほど、新妻委員からもあったように、屋内遊戯場とか、この十数年の中でもいろいろな意見とか提案があったと思います。公園が暑くて遊べないからとか、屋内のそういう遊具施設というところで、委員会としては、公園を視察したことが懐かしいなと思いがら、指摘したり、聞かせていただいたりしているのですけれども、先ほど、冒頭に言ったとおり、地元の皆様のお声が第一で優先であるのですが、先ほど参考としたというところは、広島の施設になるわけ

ですが、その中身の部分については、そういったものもあるといいのかなど。

委員会の資料などで確認させていただくと、このエリアには、戸越公園や、それから文庫の森、エコルとごしがあって、回遊性をとあるのです。エコルとごしときにも言ったのですけれども、あそこは区内の小学校とか中学校を含めて、見学とかになっているみたいで、バスを停める場所とかがあるわけです。区外の方の利用者が増えているというのは、それはそれでいいことなのですが、そこは環境施設なので、車でなくて徒歩でという話もあったかと思います。

ここの跡地については、駅近というところもあると思うのですが、インクルーシブとかということもコンセプトの中にあると考えると、いろいろな障害種別があらうかと思うので、そうした方がアクセスしやすいように駐車スペースを確保する必要がある。エリア性とか地域性も全然違うのですけれども、広島の施設を参考とすると、バイクとか車もそれなりの台数を止められるようになっていたので、この辺りについては、どういふご意見があったのか。また、区の考えがあれば、教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

いわゆる跡地活用の駐車場整備、そういったスペースのアクセス方法というところなのですが、視察に行かせていただいた「まるくる大野」というところは、やはり非常に土地が潤沢と申しましょるか、ございますので、駐車場も非常に大きい施設というところがございます。

今回、この旧荏原第四中学校に関しましては、ある程度こういった施設、あるいは広場、そういった空間のところ、面積的にはそこで使っていくような形になるのだらうなというふうに思っています。

一方で、たくさんのいろいろな方に来ていただきたいという思いから、しっかりとそういった駐車場の整備のところですか、アクセス方法について、来やすい工夫、そういったものについては、しっかりと検討していきたいというふうに考えております。

○つる委員

ありがとうございます。こうしたアクセスや設備についても、引き続き、地域の皆さんの声を第一としながらやっていただきたいと思います。

あとは、まさにいろいろな経緯があって、いろいろなタイミングで、いろいろなご意見をこういった委員会内外にも聞いてきたということなのですが、防災性というところもプラスアルファであらうと思います。そのフェーズというか、段階を変えていったと思うのですが、そうすると、今のそういう駐車スペースもさることながら、防災のときには、すぐにそれが広場スペースというか、転用できるような場所だとかということも含めた確保ができていないと、なかなか難しい。ドーンとした大きい広場でないと、下手なしつらえがあると、逆にそれが邪魔になってしまう。その上で、そういう車両とかが、建物そのものにアプローチしやすい造りという、この辺りについては、駐車スペースもさることながら、動線といいますか、車両動線というのか、その辺りについては、どういう経緯なのか教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

今、基本計画の策定中のところもございますので、なかなか具体的なところを申し上げるのは難しいのですが、図書館機能というところになりますと、やはり蔵書の関係のところ、やはり書架への配置というところで、施設内から駐車場への動線のアクセスのよさ、こういったものは求められてくるのだらうなというふうに思っています。

また、防災に関してというところも、やはり広場の部分を一定程度設けるですとか、あるいは体育館、あるいは、体育館以外のスペースについても、そういった災害時に転用できる、こういった考え方で整備に取り組んでいるというようなところがございます。

○つる委員

ありがとうございます。ぜひ幅広いご意見が様々な方からあったかと思うので、本当に集大成というか、一番よい形の施設になることを期待したいと思いますが、図書館機能中心というところは、個人的にも書籍関係に関わってきただけあって、非常に興味関心があるのです。26号線で1本で行けるので、何とかそういう期待をしたいなと思いますし、あとは、別の話で、いろいろなアクセスという部分では、スローモビリティとかいろいろありますよね。AIオンデマンド、やはり先ほどの回遊と考えると、ここで回していくぐらいの感じでも、そういうものも考えられるのかなと思ったりするので、その先のあれですけども、違うブランチでの話ですが、文庫の森があって図書館があるというのは、非常にきれいな流れかなということがありますし、その辺の関係者との連携なども考えられるのかなと思ったりもしますので、いろいろな形でここが活かされるように、サードプレイスというところもそうです、ぜひお願いしたいと思います。

○若林委員長

ほかに。

○筒井委員

まず、本当にこれが実現すると、インクルーシブ、サードプレイス、ネットワーキング、様々な機能を兼ね備えたすばらしい交流拠点となるかと思えます。ぜひ期待しておりますけれど、それで、ゆうゆうプラザなどとは違う新しいものになるということなのですけど、まだ先の話になるかと思うのですけれども、愛称名とかは、いつ頃決めていくのか。それは区民の公募で、どういうふうに募集していくのか。その辺り、現時点でどのように検討されているのかをお聞きしたいと思います。

○吉岡政策推進担当課長

地域の方、品川区の区民の皆様に愛される名称というのは非常に重要だというふうに考えておりますけれども、こういった具体的なやり方については、これからまた検討していくような内容でございます。

○筒井委員

はい、分かりました。ぜひ区民の皆様に覚えられやすい、愛されやすいようなお名前にしていただきたいと思います。

それであると、防災の点についてなのですが、活用方針の26ページとかを見ると、ふだんは広場、屋外の広場を防災拠点として車が乗り入れたり、あと、図書館の位置が、これは避難所になるのですか。そうしたことになると思うのですが、例えば、図書館の壁を、例えば中野区役所みたいに、巨大な窓ガラスを可動式でオープンにして、広場と、平時は図書館だった場所を一体化して、ある意味、広大な避難スペースにしていくのか、どのようにしていくのか、これも現時点で分かる範囲で教えてください。

○吉岡政策推進担当課長

この旧荏原第四中学校、今も区民避難所というところで、たくさんの方を収容できる場所と位置づけられているところでございます。

そうした中で、現在以上のところで収容できるようにというところで、例えば、当然ながら、体育館のところもしっかりとそういった数字を確保していくですとか、あとは、それ以外の屋内スペースですと、区民交流スペース、多目的ホールスペース、こういったところは比較的被災時に避難所に転用できるのかなというところで考えているところでございます。

逆に、図書機能のところに関しましては、本がどれぐらいの高さまで積むかということもございま

して、安全性に欠ける部分もありますので、そういったスペースのところはしっかりと見つけて、区民避難所として機能できるようにというところは、しっかりと検討していくというところでございます。

○若林委員長

よろしいでしょうか。

ほかにご発言がないようですので、以上で本件を終了いたします。

(2) システム標準化の進捗状況について

○若林委員長

次に、(2)システム標準化の進捗状況についてについて、聴取します。

本件につきまして、理事者よりご説明願います。

○横田デジタル推進課長

私からは、システム標準化の進捗状況について、ご報告いたします。

スライド1、システム標準化の進捗状況について1をご覧ください。

まず、システム標準化事業とは何かということでございます。

大きく3点ありまして、1点目が基幹業務システムの標準化になります。

基幹業務システムというのは、主に住民記録、住民税、国民健康保険など、区民の方を管理するシステムで、国から指定された18業務は、国が定める標準仕様書に準拠したシステムの導入が義務づけられております。

何が大変かというところでございますが、これまで自治体ごとに自分たちの事務に適合するようにシステムを構築してきたわけですが、今後はシステムのほうに自分たちの事務を合わせて見直しをする必要が出てまいります。

2点目でございます。

これまでシステムの管理は、主に区のサーバー室であったり、サーバー室と見立てたようなシステムベンダーのデータセンターを利用しておりました。今後は、国が用意するガバメントクラウドを利用することになります。多くのシステムベンダーは、ベンダーが運営するクラウド環境しか取り扱ってきておりませんでしたので、新たなクラウド環境を取り扱う必要が出てまいります。

3点目でございますが、右矢印で表記していますが、これらを令和8年度までの短期間で実施する必要があるということになります。この期間が非常にタイトで、今回の報告はその進捗状況になります。

矢印下に移りまして、これまでの品川区の取り組みでございますが、いわゆる先行団体としてシステム標準化に取り組んでまいりました。18業務のうち、一部業務でスケジュールより移行が遅れる見込みですが、業務に支障はございません。

スライド2、システム標準化の進捗状況について2をご覧ください。

こちらは、区が実施する18業務の進捗状況になります。

まず、スケジュールどおり移行が完了予定の業務ですが、11業務ありまして、令和7年1月、今度の1月になりますが、住民記録・印鑑、国民年金、国民健康保険、選挙システムが令和7年1月に、令和8年1月に、介護保険、高齢者医療、生活福祉、健康管理、戸籍・戸籍附票システムが移行する予定になります。

次に、スケジュールより移行が遅れる見込みの業務ですが、住民税・軽自動車税システムにつきましては、当初、令和7年1月に移行予定でしたが、定額減税が行われたことによる開発遅延によりまして、

令和8年1月に延伸になりますが、システム標準化の期限内のため問題はありません。

児童手当、児童扶養手当、障害者福祉システムでございますが、令和8年1月に品川区に必要な機能を組み込み、システムがリリースされますので、運用には問題ありませんが、国が定める標準仕様書に定める機能の一部が未実装のため、国の扱いとしては延伸扱いとなります。

就学、子ども子育て支援システム、保育システムでございますが、令和8年1月から令和7年度末までの移行期限を超えて令和8年度以降になりますが、これまでのシステムで、これまでどおり運用を行うために延伸の影響はありません。

なお、国からの補助金を確保するためには、令和8年3月までに指定された全業務を標準準拠システムに移行する必要がありますが、理由を付して国から移行困難の認定を受けることによりまして補助金は確保することができますので、本日のこの委員会の報告後、国への移行困難の申請をしております。

○若林委員長

報告が終わりました。

本件に関しまして、ご確認等ございましたら、ご発言願います。

○のだて委員

いろいろ手続をされている中で、標準化されていくということですが、今回は、就学、子ども子育て支援のところでは、標準仕様書の大幅な見直しがあったということで開発が遅延したということですが、これがどのような見直しで、なぜ見直されたのかということ伺いたと思います。

そして、この標準化、18業務されていくということですが、これまでの制度として、それぞれ変更になる部分はあるのかどうか伺いたと思います。

実際、システムを移行している中で、費用が結構かかっているのではないかと思います。システム移行のための費用は、どの程度発生しているのか、現状で金額が出せるのであれば、伺いたと思います。

○横田デジタル推進課長

1点目の子ども子育て支援と就学援助がなぜ延伸なのか、どのような機能が改修されたのかというところでございますが、少し細かく申し上げますと、子ども子育て支援ですとか就学援助事務につきましては、標準仕様書の第2版というものが出来まして、大幅な改定がありまして、機能改修の増大による影響が生じてパッケージリリースが延伸したというものでございます。

また、SEリソースも大幅に枯渇しておりまして、解消のめどが立たないため、システム導入までの各種テストやシステム運用工程に十分な時間を確保できずに、安定稼働を鑑みて、令和8年度のリリースになります。

では、どのような機能改修が発生したのかというところでございますが、管理項目の追加ですとか、データ連携仕様などのシステムの根幹となる箇所の改修ですとか、細かいところで申し上げますと、帳票の使用が50種類ほど変更になったりですとか、EUC（エンド・ユーザー・コンピューティング）の機能の仕様などが変更になったというところになります。

あと、費用でございますが、令和6年度の予算ベースで、約25億6,700万円を計上しております。

なお、令和4年度は3,400万円程度、令和5年度は6億円程度になっておりまして、令和7年度以降は、まだ不確定な部分がありまして、まだ未定という扱いになります。

○のだて委員

今のお話ですと、システム移行の費用は、そうすると、大体三十二、三億円かかってきたということ
でいいのかということも確認させていただきたいのですが、それだけやはり莫大な経費がかかるとい
うことだと思っております。

そして、これが全て国が負担するということになっているのかどうかということも確認させていた
だきたいのですが、こうした移行を進めていく中で、やはり自治体がこれまで行ってきた制度が変更にな
る部分をご説明になかったのも、あとでご答弁いただければと思うのですが、その変更にもしなって、
不便になってしまうということでは困りますので、そうならないようにしていただきたいと思ってい
ますが、いかがでしょうか。

○横田デジタル推進課長

予算規模でございますが、令和6年度までの合計でいうと32億円程度になるのですが、令和7年度
以降も、多く、まだ半分以上のシステムが残っていますので、システム規模は少し小さいシステムが
入ってくるのですが、それ以上にまたかかってまいります。

全額が国の負担かということでございますが、現時点で、システム標準化事業で品川区に入る補助
金の予定が、約25億円になりまして、100%には大きく満たないという状況になります。

システム標準化によって不便にならないかということでございますが、システム標準化をなぜ進め
ていくのかということでございますが、国のほうでも大きな目標がありまして、2040年問題とよ
く騒がれていますが、労働者人口が大幅減になりまして、現行より少ない人員で業務を遂行するた
めには、基幹システムを標準化された共通基盤を用いて運用保守に手間がかからないものにする必要
があるという点。

また2点目で、公共サービスメッシュの地ならしということで、国はあらゆる手続をスマートフォン
により60秒で完結できる社会を目指しておりまして、自治体および政府のデータが切れ目なく連携
されるデータ基盤を担う公共サービスメッシュを構築するために、基幹システムの標準化が必要にな
ります。

それによりまして、実際の職員の大きなメリットといたしまして、法令改正等の際の検証ですとか
調整に係る職員負担ですとかコストが減少が期待できるですとか、いわゆるベンダーロックインが解
消されて価格競争が発生するですとか、そういった形でメリットが出てくるということが考えられて
おります。

○のだて委員

今後も経費がかかるということで、半分以上がまだやっている途中だということなので、少し下がる
ということでしたが、30億円ぐらい、まだほかにかかってくるということなのかなというふうに思
います。

その中で、国からは補助金が25億円ということで、そのシステム移行の分が、国が決めたにもか
かわらず、その分が全部払われるわけではないということで、本当に不合理な制度だなど、不条理か、
の制度だなどというふうに思います。

そうした中で、実際に今、いろいろこの標準化を進めていく理由をご説明いただきましたけれど
も、60秒で手続ができるようになるかということ、実際、自治体の手続でそういったことはない
わけですけれども、その現実と、60秒で完了するということはかけ離れているなというふうに思
うのですが、実際、60秒で手続完了するようになるのかどうか伺いたいと思います。

スマートフォンを使える方は便利になる部分があるとは思っておりますけれども、そうした中で置いてい

かれていく方もいらっしゃるし、使えない人は、そうした利便性を得ることはできないということにもなってしまいますし、実際、その中で情報がどんどん集約されていって、民間が関わってくることで、そのデータが民間に集積されて、民間がどんどんもうけていくというような仕組みにもなりかねないというふうに思っておりますけれども、そうした危険性はないのかどうかということも伺いたいと思います。

○横田デジタル推進課長

まず1点目のスマホの60秒でいろいろなものを解決できるというものが本当にできるのかということなのですが、そういったものを目指してシステム標準化をしていく。また、公共サービスメッシュを構築していくという流れになりますので、現時点ではできていないのですが、これを目指してやっていくということになります。

2番目のデジタルデバインドについてなのですが、高齢者地域支援課の範疇になってしまうのですが、近年、スマホ教室などの実施によりまして、誰一人取り残されないという側面から支援を行う一方で、全ての方がデジタルの恩恵を享受するという考え方が広がりつつあります。システム標準化だけではなくて、オンライン申請の拡大でありますとか、自治体フロントヤード改革ですとか、そういったこともセットにいたしまして、両輪にいたしまして、引き続き、DXに邁進してまいりたいと考えております。

○のだて委員

そうしたいろいろ目指していくということなのですが、これまでの区民が利用してきた区の制度が変更されて利便性が悪くならないようにしていただきたいと思っておりますし、本来、私たち、このガバメントクラウドをやめるべきだと言ってきましたけれども、実際問題、今後幾らかかるか分かりませんが、推定60億円ぐらいかかるという中で、25億円しか国からもお金が出てこないということでやっていくということもおかしな制度だと思っておりますので、やはりガバメントクラウド、標準化はやめるべきだということは述べておきたいと思っております。

○横田デジタル推進課長

システム標準化につきましては、システム標準化法に基づいて進めておりますので、法令にのっとりまして着実に進めてまいりたいと考えております。

○筒井委員

今お話にあったとおり、費用が32億円さらに上乗せされる予定だという一方で、国の補助金は25億円ということなのですが、その差額は区の持ち出しなのか。また、ほかの特別区も同じような状況なのか、また、国の補助金25億円というのは、さらに追加して国からももらえるということはないのでしょうか。

その3点、お伺いしたいと思っております。

○横田デジタル推進課長

昨年度ベースで申し上げますと、この補助金対象外になった部分につきましては、財調の特別交付金で3分の2補填されております。

他の区の状況ですが、同じように、品川区だけがこれだけ厳しい状況というわけではなくて、他の区も同様に厳しい状況になっております。

さらに言うと、品川区の場合は、先行自治体で、国から結構無償でいろいろやらせていただいていた部分がありまして、その分、コストは安くなっているというところがありますので、他の区はもう少し厳しいのかなというふうに考えております。

補助金の追加が出るのかというところでございますが、現時点では、追加の補助金はない予定でございますが、今、東京都とほかの自治体と組んで、国にさらなる補助金を要求しているところでございます。

○筒井委員

どうもありがとうございました。ぜひ国に対して要求をしていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○若林委員長

ほかはよろしいでしょうか。

発言がないようですので、以上で本件および報告事項を終了いたします。

3 その他

(1) 議会閉会中継続審査調査事項について

○若林委員長

次に、予定表3のその他を行います。

初めに、(1)議会閉会中継続審査調査事項についてでございます。

申出書(案)のとおりでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○若林委員長

ありがとうございます。

では、この案のとおり申出をいたします。

以上で本件を終了いたします。

(2) その他

○若林委員長

次に、その他で何かございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○若林委員長

特にないようですので、以上でその他を終了いたします。

以上で、本日の予定は全て終了いたしました。

これをもちまして、行財政改革特別委員会を閉会いたします。

○午後2時00分閉会