

2018年 第2回定例会（6月14日）武蔵野市議会

○15番（蔵野恵美子君）

最後になりました。それでは、通告に従いまして質問させていただきます。

今回の質問は、大きな項目として3点でございます。1項目めは、人生100年時代を支える働き方改革に、社会保険労務士の視点を。2項目めは、公契約における労働条件審査について。3項目めは、各市政センターにおける市民用コピーサービスの提供についてでございます。

まず、大きな1項目めとしまして、人生100年時代を支える働き方改革に、社会保険労務士の視点について伺います。人生100年時代をうたったCMや雑誌、書籍がここ数年多々見られるようになりました。人生80年時代では、おおよそ20年前後の教育期間を経て、40年間働き、引退後の暮らしを20年間送る、これが一般的な人生設計と言われてきました。しかし、医療やテクノロジーが進歩し、今の30代、40代は90歳くらいまで生きることが当たり前になると言われています。また、世界的なベストセラーになったイギリスのリンダ・グラットン著「ライフシフト」には、2007年に日本で生まれた子ども、現在11歳の子どもですが、その半分は107年以上生きることが予想されるという衝撃的な予測が記されています。寿命が100歳までとなれば、人生80年時代の教育20年、勤労40年、引退後20年という3ステージ型の人生は成立しなくなります。仮に人生100年として、60歳で定年となり、引退後の40年を余暇として過ごすには余りにも長過ぎ、経済的にも不安があると思います。人生が長くなれば勤労40年のステージはさらに長くならざるを得ない、もしくは、一旦引退の後、また勤労のステージとなるかもしれません。一方で、人生が長くなれば、それだけ健康面や家庭の事情、外部環境の変化など、さまざまな状況変化というリスクもふえ、必然的に多様な働き方が求められる状況になると考えられます。

労働基準法70年の歴史の中で国が歴史的な大改革としている働き方改革関連法案に関しては、賛否さまざまな意見がありますが、平成29年3月に働き方改革実現会議で決定した働き方改革実行計画では、多様な状況にある方が働き続けることへの提案がさまざま挙げられています。中でも、副業、兼業の普及促進が記されていることは、これまでの一社奉公精神が強い日本にとっては大きな改革であると感じています。多少は家庭を犠牲にしても、定年という目標に向かってがむしゃらに働き、定年が来たら余生を楽しむという、つい最近までのモデルケースが成り立たなくなっていることのあらわれ

でもあります。従来のモデルケースにかわり、時にはがむしゃらに、時には緩やかに、時には休み、そしてまた復帰する、太く短くというよりも、太かったり細かったりが長くつながっているような就労スタイル、欧米では既に受け入れられている働き方ではありますが、私は日本でもそのような働き方が可能となる社会にシフトしていくことには大いに期待をしております。

国の働き方改革は、少子高齢化、労働人口減少、長時間労働問題、低い労働生産性などの課題克服が目的と言われておりますが、冒頭述べたように、国民の多くは、まずは自身に直結する課題として、平均年齢が延びていること、もしかすると100歳まで生きるかもしれない、その場合、生活は大丈夫なのかという不安から、直近の課題として働き方の意識改革に迫られていると感じております。

さて、そうした国の、また個人の働き方の意識改革が進む中、先日、社会保険労務士——以下、社労士といいます——の方々との意見交換の場に伺い、その活動範囲の広さに感銘を受け、これから多様な働き方が進む社会の中で、労務の専門家である社労士の可能性を感じずにはいられませんでした。社労士の一般的に認識されている主な業務は、企業の労務管理コンサルティングを初め、労働、社会保険に関する広範かつ複雑な手続や賃金計算、さらには近年増加している個別労働関係紛争の未然防止から解決に関するさまざまな業務であり、対個人というよりは対企業への業務が大半であるという印象でありました。ところが、そればかりではなく、対個人への業務もさまざまされていることを教えていただきました。以下、質問の中で紹介します社労士の業務は、人生100年時代を支える地域版働き方改革に必要な事業であると考えます。ぜひ前向きな検討を願い、以下質問いたします。

1、まず、現在本市において社労士に委託している業務にはどういったものがあるか。内容、委託金額について伺います。

2、社労士によるがん就労支援として、平成28年7月から武蔵野赤十字病院において毎月第2火曜日に、がん経験者、その御家族の方へ社会保険労務士による就労相談を実施しています。平成29年度の相談申込数は23件あったそうです。平成29年度5月からは柏江市の東京慈恵会医科大学附属第三病院でも就労相談を毎月第三土曜日に実施しています。また、鬱病等の精神疾患による休職者のための職場復帰支援として、社労士によるリワークプログラムも実施されております。平成28年2月から小平市の国立精神・神経医療研究センターのスタッフ、精神神経科、心療内科の医師との連携したプログラムとなっております。こちらは平成29年5月から平成30年5月の間、4回の講座を開催し、受講人

数は 54 名、個別相談件数は 16 名あったとのことでした。いずれも社労士が社員と企業と医療をつなぐ役割を果たし、働くことに関する法律や社会保障等の講座を担当し、また、企業に対してもやめられない労務管理の実現に向けてアドバイスを行っているのです。人生 100 年時代、がんのリスク、時には鬱病になるリスクは誰にでもあり得ると思います。上記のようなやめられない就労に関する本市の取り組みや市民への啓発にはどういった取り組みがあるのか。また、事業の市民への周知はどのように行っているのか伺います。

3、東京都教育委員会のキャリア教育指導要領を踏まえ、都内小・中学校において、社労士による、働くこと、雇用、年金等の授業が開催されています。また、年金、労働の専門家であると同時に、人事労務の専門家として、人生上の諸リスクについての授業を行うなど、生き抜く力を養う授業も行っており、大変魅力的であると感じました。例えば、第一志望に受からなかったらどうする、希望の部署に配属されなかったらどうする、会社が倒産したらどうする、病気やけが、家族の介護に直面したらどうする、ブラック企業に就職してしまったらどうする、セクハラ・パワハラに遭ったらどうする、働き過ぎて体が限界、そんなときどうするなど、ライフステージで起こり得るリスクについて一緒に考える授業を展開しているとのこと。夢と希望にあふれる子どもたちに人生のリスクについてあえて語る大人は少ないのではないかと思います。しかしながら、特に人生 100 年時代を生きるであろう今の子どもたちには、希望どおりにならなくても、途中で挫折しても、別の目標を持ち有意義な人生を送ることができる、柔軟な発想によるたくましさを培うこと、そういった視点の教育も必要であると考えます。実施校からは毎年の継続開催の希望もあり、ある自治体では全中学校での授業の依頼があり、今年度から年間プログラムとして予算を組んでいただくことになったそうです。本市においては、平成 28 年 1 月に桜野小学校 6 年生に対して開催され、好評であったと伺っていますが、その後、市内開催の状況と今後の展開について伺います。

4、三鷹市は、平成 28 年度よりライフ・ワーク・バランスの推進に向け積極的に取り組む市内の企業、事業所のうち数社を、働き方改革モデル企業として選定し、モデル企業に対し働き方改革支援者を派遣し、企業の実態に即した働き方改革の支援を行う三鷹版働き方改革を実施しております。当事業において、社労士が三鷹市と連携し、モデル企業の選定から、働き方改革支援者養成研修を受けた支援者の選定と企業のマッチング、社労士自身も支援者としてモデル企業を 4 カ月で 1 社当たり 5 回程度無料

訪問し、働き方改革モデル企業実例発表会の開催支援等を行っているとのこと。当事業の魅力の一つとして、既に働き方改革の取り組みを始めている企業だけではなく、どのように取り組めばよいのか悩んでいる企業の応募も歓迎であるとのこと。本市では、今年度の新事業として、ダブルケア・トリプルケアへの支援、介護離職防止のための出前講座を市内企業にて開催予定であります。ぜひ三鷹市版働き方改革を参考に、社労士とのタイアップ講座を企画し、より効果的な講座となるよう提案したいと考えますが、見解を伺います。

次に、大きく2項目めとしまして、公契約における労働条件審査について伺います。1項目めの働き方改革にも関連する質問でございます。よろしくお願いいたします。

平成15年9月に施行された改正地方自治法により、新たに指定管理者制度が設けられ、地方自治体の業務を民間企業やNPOが受託する例がふえています。本市では、制度導入前より指定管理を財政援助出資団体という半官半民の団体が行うことで、公の安定感を保ちながら民間の持つノウハウを活用し、住民サービスの向上を目的としております。そのため、他自治体で問題になっている、民間企業に委託する際の競争入札による人件費コストの削減に伴う労働条件の低下、法令違反、さらには公共事業の質の低下という事態はある程度は回避できていると思われ。しかしながら、その先の課題、最初に示された労働条件が示されたとおりになっているか、さらには業務が行われる期間を通じて常に実行されているかについては、財政援助出資団体であっても、民間企業と同じように外部専門家による点検、確認をする必要があると思います。また、指定管理以外で民間が担っている公契約も多々あります。その場合は、事業者の選定時、契約締結時、さらには業務期間中の労働条件の点検が必要になると思います。都内でも指定管理者さらには公契約の外部専門家による労働条件審査の重要性について見直されている中、本市の取り組みや今後の方向性について確認したいと思っております。

1、まず、本市の指定管理者の施設形態別、福祉施設、文化施設、スポーツ施設などの施設数と従事従業員数について伺います。

2、今年度、来年度それぞれの指定管理者の新規及び契約更新予定の施設名と件数について伺います。

3、指定管理者においては、本市では毎年モニタリング調査を行っており、主管課、指定管理者による第一次審査、公認会計士、中小企業診断士などの外部有識者も構成員の一員として組織した評価委員会による第二次評価を実施しています。それぞれの審査の過程で、労働者の賃金、労働条件などの労働

条件審査はどのような方法で行われているのか、具体的な方法、その効果や課題について伺います。また、指定管理者の大半が財政援助出資団体である本市ならではのモニタリング調査の特徴、課題等についても伺います。

4、指定管理者制度における労働条件審査確保の具体的な提案として、社会保険労務士の活用について伺います。都内では板橋区や北区を筆頭に、社労士による指定管理者の労働条件審査が行われ、年々実施自治体が増加し、平成28年度は都内20区127施設を対象に実施されております。多摩地域でも東村山市で導入されています。導入のメリットとして、内部の書類審査だけでなく外部の専門化によるタイムカード、労働者名簿、賃金台帳、労働条件通知書、雇用契約書などの書類審査、従業員面接、ヒアリング等により、書類上ほぼ満点の評価であったにもかかわらず労働環境問題の悪化が確認されるというケースは珍しくなく、悲惨な事故の未然防止にもつながっているとの評価があります。また、仮に審査結果に違法性がないとしても、将来発生する可能性がある問題について指摘していただける点も評価されているとのこと。このように、本市においても定期的な社労士による指定管理者への労働条件審査の導入を提案いたしますが、見解を伺います。

5、指定管理者以外の公共サービスの民間委託事業における事業者の選定、運営状況調査は所管の担当課が行い、評価事項等も各課によってさまざまであると認識しておりますが、冒頭で申したように、指定管理者以外でも受託事業者への社労士による労働条件審査の必要性があると考えますが、見解を伺います。

最後に大きく3項目めとしまして、市民相談より、各市政センターにおける市民用コピーサービスの提供について伺います。武蔵境市政センターが、本年2月に武蔵境駅北口に建設された施設QuOLaの2階へ移転となりました。多くの市民は、これまでのプレハブ施設から、駅に近く、明るく開放感のあるセンターに期待し、来所されていることと思います。今回の相談も新センターに最初に訪問されたときのことと伺っております。後期高齢者医療制度の申請に訪れた際、領収書のコピーを忘れ、センター内にコピー機がないか伺ったところ、外のコンビニでコピーするように案内されました。目の前に職員用のコピー機が見えたので、コピー代をお支払いするのでコピーをとっていただけないかとお願ひしても、職員用なのでとの一点張りであったということです。柔軟に対応していただければ問題ないことではないか、新センターに期待をしていただいただけに残念であったという御相談でありました。

市政センター業務の大半は、登録申請、証明書の発行、費用助成等のための申請に対する受付業務であると認識しております。領収書や証明書のコピーの提出が必要な申請も多く、コピーをとり忘れて原本を持参される市民も少なくないと感じています。コピーをとり忘れた市民への窓口の対応として、近くのコンビニ等でコピーを案内していると伺っていますが、後期高齢者医療制度の届け出にいられた後期高齢者や、小さなお子さんを連れのお母さん、障害のある方にとって、コンビニに行き、コピーをとり、センターに戻ることはなかなか簡単なことではないと考えます。そこで、柔軟な対応による市民サービスの向上を願い、以下伺います。

1、各市政センターにおいて、コピーの持参忘れ、もしくは念のため控えをとっておきたいなどコピーを希望される市民に外でとるように案内する頻度はどの程度あると把握しているか伺います。私自身も、とある書類を提出する際、念のためコピーをとっておいたのですが、窓口で修正があったので、再度コピーをとり直したかったものの、外に行くのが大変なので断念した経験がございます。このように、業務内容の性質上、センター内でのコピーを希望する方は少なくないのではないかと想像しますが、見解を伺います。

2、各センターに市民向けコピー機の設置ができないか。設置が難しいのであれば、コピー代をいただいた上で職員用のコピー機を使用させていただくことはできないか伺います。できない場合、根拠となる規定や事由もあわせて見解を伺いたいと思います。

以上で壇上での質問とさせていただきます。よろしく御答弁をお願いいたします。

○市長（松下玲子君）

蔵野恵美子議員の一般質問にお答えをいたします。

まず、大きな1問目の人生100年時代を支える働き方改革に、社会保険労務士の視点をについてです。

(1)について。平成29年度の実績で2件が該当いたします。1件目は、市民活動推進課で実施する年金・社会保険・労務相談。月に1回、年金・社会保険・労務に関する市民からの相談に社労士が対応する事業です。金額は、年間で約8万4,000円となります。2件目は、生活福祉課で実施する武蔵野市福祉事務所年金等調査員事業です。生活保護受給者等について、年金等の受給権や受給状況の確認や、

受給権者にかかわる裁定請求等の手続に関する指導や助言を行う業務で、社労士会からの推せんを受けた社労士の方を非常勤嘱託職員として任用して実施しております。金額は、年間で約158万円となります。以上2件が市の事業でございますが、その他、本市においてとの御質問でしたので、市の事業ではございませんが、商工会議所の個別専門相談という事業の中で、市内の小規模企業などを中心に、社労士による労務など専門的な相談を受けられる事業を実施していたり、子ども協会における人事労務管理に関する指導等の委託を行っております。

続きまして2問目です。市の方向性や取り組みについてお答えいたします。専門性を持たない自治体が相談事業を行い、全ての相談に対応するのは難しいため、現在、市独自では両立支援の相談窓口等は設置しておりません。まずは専門性を備えた国や東京都の実施する事業や講演会等、国が指定したがん相談支援センターである武蔵野赤十字病院が行う事業を市民に周知することが重要であると考えます。具体的には、国や東京都の事業、講演会のチラシの配架やポスター掲示を行っているほか、武蔵野赤十字病院のがん経験者・家族の方のための就労相談や、がん患者・家族交流会等の事業を市報に掲載するなどの周知を行っております。鬱病等の精神疾患による休職者のための職場復帰支援としては、就労支援センターあいるが、会社の理解を得ながら医療機関とも連携し、取り組んでおります。また、武蔵野市地域自立支援協議会の専門部会の一つであるはたらく部会が中心となって、市内の企業などに対し、障害者雇用や障害者理解の促進を進めるためのセミナーの開催をしております。

やめない就労に関する市民への啓発についてです。社会保険労務士と医療現場からの特別講師による労働セミナーの講演を行っております。事業名としては、病気の治療と仕事の両立支援について、主催は東京都労働相談情報センター国分寺事務所です。ことしの6月21日と28日、内容は、がん患者の就労支援と鬱病休職者を対象としたリワークプログラムの解説です。このような病院と会社との間を調整するコーディネーターの役割を社会保険労務士等が果たしていると考えます。トライアングル型のサポートの整備は必要と認識をしております。病気の症状や治療の状況に合わせた多様な働き方を啓発することにより、病気治療と仕事の両立の支援につながることから、今後もこのような取り組みについて、後援名義の使用承認などの方法も含め、周知啓発を行ってまいります。市は、実施主体にこだわることなく、チラシやパンフレットの配架や市報、ホームページへの掲載などにより、やめない就労につながる各種情報の提供をこれからも実施してまいります。

続きまして、4問目の御質問です。平成30年3月に策定をした武蔵野市高齢者福祉計画・第7期介護保険事業計画では、介護離職をせずに安心して暮らし続けられるために、市内企業等で介護保険や福祉サービスの仕組みや使い方を伝える出前講座を開催し、就労者に対する情報提供を図ることといたしました。現在のところ、社会保険労務士とのタイアップは計画をしておりますが、蔵野議員に御紹介いただきました三鷹市の取り組みは大変興味深いものであると思います。企業側のニーズを把握し、必要性も含めて、今後調査・研究をしてみたいと思います。

続きまして、大きな2問目、公契約における労働条件審査についての1問目です。本市の指定管理者の施設数と従業員数につきましては、福祉施設8カ所119人、文化施設11カ所137人、スポーツ施設7カ所26人、子育て支援施設2カ所42人、自然の村1カ所14人で、公園1カ所はスポーツ施設と同じ指定管理者であります。また、コミュニティセンターは19カ所で運営委員兼窓口担当者のボランティアの方が343人です。合計で49カ所681人となっております。

続きまして(2)です。平成30年度の新規は吉祥寺図書館の1件です。平成31年度の予定は現在のところございません。また、2020年度(平成32年度)には指定管理の全49施設が5年間の指定期間の一斉更新を迎える予定となっております。

続きまして、(3)と(4)は関連するため、まとめてお答えをいたします。労働条件審査を実施する意義は、公の施設の指定管理を受託する側の労働条件が確保され、労働者が生き生きと働くことができる職場になっているかを確認することであると理解をしております。本市の場合は、指定管理者制度ができる前から、施設管理だけでなくさまざまな公共サービスも含めて市と密接に連携して実施する団体を設立し、より柔軟性の高いきめ細かな市民サービスを提供してきており、指定管理制度導入の際には、それらの財政援助出資団体を引き続き指定管理者として指定してきた経緯がございます。市の財援団体については、質の高い住民サービスを安定的に供給できるよう、人件費も含めた財政支援を行うとともに、人事制度や労務管理においても市に準じた形で実施されるよう、指導監督を行っており、市の指定管理業務だけにとどまらず、団体全体における一定の労働環境が確保されるよう努めているところでございます。また、毎年ヒアリングの中で、各団体の給与制度等の状況について確認をし、日ごろからの密接な連携の中で各団体の状況は随時把握していますので、本市における指定管理者モニタリングにおいては、これまで労働条件審査は実施してきてはおりません。

本市におけるモニタリングにおいては、指定管理業務が適正に行われているかを確認して評価することを目的としており、特に、市民に対するサービスが適正かつ確実に提供されているかという点に重きを置いて実施しております。モニタリングの視点としては、住民の満足度の向上、安全への取り組み、適正な運営、施設設備等の適正な管理等が挙げられます。労働条件審査は、指定管理者を公募で選定する際に、外形的な書類審査等だけでは判断できない労働条件の状況を確認するために行う場合に意義が大きいものと理解をしております。現在、市の指定管理者は市の財援団体が中心であるため、これまでは実施しておりませんでした。今後、例年実施している指定管理者モニタリングの中に労働条件審査の趣旨に沿ったモニタリング項目を盛り込んでいくことについて検討をしていきたいと思っております。

次に5番目です。民間事業者は、労働基準法や労働安全衛生法、最低賃金法などの労働関係法令に基づき企業活動を行っていく社会的な責任を有しております。また、労働基準監督署の指導により、法に定められた労働基準を遵守しているものと理解しております。こうしたことから、民間の業務委託事業者の選定に当たっては、その事業における労働条件については審査を行っておりません。しかし、市が発注する契約については、業務の履行確保とともに、法に基づく労働条件の遵守が重要と考えており、法令違反等が発覚した場合には、指名停止等のペナルティを課すこととしております。

続きまして、大きな3問目の1番目です。正確な頻度は把握しておりませんが、月に数件と認識をしております。コピー希望者に対しては、近くの民間のコンビニエンスストアなどを案内しております。2施設においてはそうっております。1施設、吉祥寺に関しては、同一施設内に有料複写機がございますので、そちらを御案内しているところでございます。

2番目です。市民向けコピー機の設置については、現状では非常に難しいと考えております。来庁者が利用できる待ち合いスペースにコピー機を設置すると、もともと広さに余り余裕のない待ち合いスペースの動線を崩すことになり、来庁者の移動を妨げてしまいます。また、事務用のコピー機を使用していただくために事務スペースに立ち入ることは、個人情報保護の観点から困難であると考えます。仮に、職員がコピーを希望する方から証明書等をお預かりしてコピーをとって差し上げることといたしますと、事務との使用が混在することによる取り違えや証明書等の破損のリスクが想定されます。また、繁忙期は窓口の混雑に伴い、コピー希望の方、それ以外のセンターを利用されている方をこれまで以上にお待たせしてしまうことになりかねません。民間にもコピー機が普及しており、市政センターに設置すると

いうことは、必要性、使用頻度、設置費用、設置スペースなどについて十分精査をしなければならないと考えております。

他の質問につきましては、教育長からお答えいたします。

○教育長（竹内道則君）

私からは、キャリア教育に関する年金、労働の専門家による授業の市内開催状況と、今後の展開についてお答えいたします。

蔵野議員のおっしゃるとおり、平成 28 年 1 月に桜野小学校において授業を実施しておりますが、その後、授業を開催したという報告はございません。しかし、キャリア教育の一環として、小学校では、地域で働く人として飲食店経営の方、ホテル従業員の方、メディアプロデューサーの方などや、中学校では、ハローワークの方、また卒業生などを講師として招聘し、講話を聞く授業などを実施しております。キャリア教育は、教育活動全体の中で基礎的・汎用的能力を育むものであることから、固定的な活動や体験で終わらせないようにすることが大切でございます。各学校では、子どもたちが自分らしい生き方を実現していくための学びができるよう、今後も必要なキャリア教育の充実を図ってまいります。

以上でございます。

○15 番（蔵野恵美子君）

それでは、順序を逆に再質問をいたします。

市政センターの市民用コピーサービスの件ですけれども、要するに、市民用コピー機を置いたりサービスを行ったりしてはいけないという規定はないけれども、状況的に難しいという答弁であったかと思うのです。ただ、その難しい理由は、それぞれ工夫すれば解決できる内容かと聞いていて思いました。ただ、その工夫をするほどの頻度を感じていないということかなというふうに理解はしたところでございます。

ただ逆に私は、頻度が多ければ、コンビニのようにコインを入れて使用するコピー機を、まあスペースの問題はあるでしょうけれども新たに設置すべきと思いますけれども、そんなに頻度がない、月に数

件ということですが、であれば、職員用のコピー機をお代をいただいて使用していただくことに、逆に繁忙期が大変だとか、そんなに件数がないのであれば、そんなに問題はないと思います。まあ個人情報問題は本人にとってもらえばいいわけですし、コピーを忘れた方なんかは領収書をそのまま渡してそれを返却してもらうというようなこともやっているみたいなので、それだって原本の破損に大いにつながるし、個人情報の管理だって慎重にしなければいけないと思うのです。それだったら、逆にコピーをとってもらったほうがよっぽど安全かというふうに感じました。その職員のスペースに市民が入っていくことが、ちょっとほかのお客さんに違和感を感じさせてしまうのではないかというのであれば、それはレイアウトを変更して、コピー機を端に置くとか、ちょっとそこら辺は、私は、やろうと思う気持ちがあればできない問題ではないと思っていますのですけれども、その点いかなのか再度伺いたいと思うのです。例えばコミセンなんかは、市民用コピー機が単独であるところもあれば、コピー代を支払ってスタッフ用のコピー機を使わせていただくところもあります。まあ市政センターとはちょっと性質は違いますけれども、コミセンの場合はそういった代金のほうはコミセンの収入として処理されて、柔軟に対応してくださっているわけです。そういったことは市政センターではできないのでしょうか。ちょっと工夫してやれば、大きな問題がないところかと思いますが、いかがでしょう。再度伺いたいと思います。

○市長（松下玲子君）

市政センターのコピー機設置に関してですが、工夫をすればできるのではないかと御質問かと思えます。今回、御質問をいただきましたので、近隣区市でどういった対応をしているかについても調査をいたしました。市政センターの類似施設を調査したところ、同様にコピー機を設置しておらず、依頼があった場合も本市と同様の対応を行ってまいりました。コミセンも規模によってさまざまではあるのですが、そちらは今おっしゃったように各コミセンの運営協議会の判断で行われており、費用も、また収入もその中で賄われているのですが、市政センターはスペースの問題、設置するにはスペースの問題が非常に大きい。市政センターはそう広くはございません。また、その中でコピー機を設置することによる費用対効果というのも、こちらはしっかりと見定めなければならぬかと思えます。職員に頼んでお金をもらえばいいのではないかと御指摘もございますが、やはりこちらの部分は、御本人に入っていた

だくことは、たとえレイアウトを変更したとしても、個人情報保護の観点や、また、お預かりしてコピーをするという判断には今現在は至っておりません。御要望なり御不便をおかけしている部分があるという認識は持っておりますが、丁寧な対応と、どこまで市民要望に応えるのか、全て応えるのかというのは異なるのかなという思いを持っております。

○15 番（葺野恵美子君）

スペースの問題と個人情報の問題というお話だったかと思うのですが、スペースのほうは頻度がそんなにないということですから、職員用のコピーをお貸しするだけでいいので、スペースは、私は工夫すればできなくはないではないか、市民スペースのほう、境目あたりに逆にいうとちょっと置いてしまってもいいと思うのです。そんな個人情報の問題というか、そこは私はおっしゃっているような心配はないと思っているのですけれども、まあよくよく検討していただきたいと思います。

ただ、頻度も余り多くないというお話ですが、私は実は事前に担当の職員の方とやりとりさせていただいて、私に相談に来られた方は、新しい市政センターがオープンして間もないころのお話だったので、私がそういった相談があったということをしたときに、窓口の方に確認されて、開口一番、きのうの件ですよねとおっしゃったのです。ということは、別の人と同じようなことがあったのだなというのはそのときわかったので、要するにそんなに多くはないけど少なくもないと思うのです。ですので、そこら辺は工夫次第でできるのかなと思います。お金の収入の問題なんかも、例えば7階のところ、市民用のコピー機がありますけれども、あそこだって、あれはコインを入れてコピーをとるタイプだと思うのですが、例えば収入だって歳入の雑入にカウントすることで処理していますし、領収書だってお願いすれば手書きのものを発行するということで対応していますので、逆に、そんなに件数が多いのであれば、そういった困っている方もいらっしゃるから、コピー機ありますと宣伝する必要はないと思います。でもやはり、ありますか、使わせてくださいと言われる方にそのくらいのサービスをする柔軟性はあってもいいのかなと私は思っております。よくよく御検討のほうをお願いしたいと思います。この件は御答弁があればお願いします。

続いて、労働条件審査についてですけれども、今後、そういったモニタリング調査の中でそういった内容の評価を盛り込んでいきたいという御答弁はいただいたのですが、ぜひ外部の専門家による審査というのを私はお願いしたいと思います。指定管理者が財政援助出資団体であっても、公募の民間企業であっても、そこで働いているのは同じく人であって、勤務状況とかメンタル状況、労働環境などその職員自身に対しての調査というのは必要だと思いますし、財政援助出資団体だからこそ外部にしか見えない部分もあるかと思しますので、ぜひその点は外部の専門家による評価のほうをお願いしたいと思っています。業務内容がどうしても市民と直接接する仕事が多いと思うのです。ということは、職員のメンタル状況が市民サービスに直結しやすい、そういった性質があるかと思えます。例えばほかの自治体の話ですけれども、指定管理者に業務を任せきりにしていた市営プールでの児童死亡事故ですとか、あと、福祉施設での悲惨な事件といったものも、直接職員のメンタルチェックを外部の専門家が行っていたなら未然に防げたかもしれないとも言われております。そういった観点からもぜひ、利用者の満足度や団体の経営状況だけを評価するのでは私は不十分だと思っておりますので、お願いしたいと思っています。その件に関して御意見いただきたいと思えます。

それから、ちょっとモニタリング調査の内容で気になった点がありまして、二次評価に公認会計士と中小企業診断士が外部専門家として入っていますけれども、この専門職を外部審査にされている理由を伺いたいと思うのです。専門分野の性質から、恐らくその団体の会計状況だとか企業の経営状況を見ていただいているのかなと想像するのですけれども、その評価がこの調査結果から読み取れないのです。私の見落としかもしれないけど、ちょっと見当たらずで、答弁でもおっしゃいましたけれども、評価内容が、利用者満足度とか、事業内容への評価だとか、施設の管理対応という内容にちょっと偏っているのかなというふうに見受けられたのですけれども、収支計画の達成状況の評価など外部専門家の評価はどこに反映しているのか、教えていただきたいと思えます。

○市長（松下玲子君）

まず、先ほどの御意見があればとの部分のコピー機に関してですが、御参考なのですが、本庁舎西棟7階の市政資料コーナーのコピー機は、こちらはかなり頻度も多く、28年度の実績で1万4,946枚の御

利用をいただいております。こちらの御利用いただいたものを歳入として18万3,920円入れておりますが、実際、このコピー機の費用としては22万1,000円かかっておりますので、この量を御利用いただいても実際にコピー機の設置費用と同じにはならないということをお伝えしておきます。

労働条件審査の部分でございますが、専門家、公認会計士等外部の方の意見はどう反映しているのかということです。専門家からの意見をいただいた結果も含めてモニタリング評価の中に反映をさせてきているようです。ただ、御指摘をいただいたように、これまでのモニタリングの視点として、直接、住民の満足度の向上、安全の取り組みとなっておりますが、御指摘のように、職員の方のメンタルだったり職員の方の労働条件、労働に関する部分が市民サービスの向上につながるというのはおっしゃるとおりだと思います。保育の質を高めるためには保育士の待遇改善が必要ということもあります。そういう視点からも改めて、御指摘をいただきましたので、まずは労働条件審査の趣旨に沿ったものをモニタリング項目に盛り込むということを検討させていただきたい、そこから新たに指定管理者の指定管理業務が適正に行われているか確認をするモニタリングにしていきたいと思います。

○15番（蔵野恵美子君）

まず、コピー機の件なのですが、もう1回整理していただきたいのですが、私は、市政センターでそんなに頻度がないのであれば、新しいコピー機を置く必要はないと思っているのです。職員のコピー機を使わせていただく柔軟性をぜひ検討してくださいということです。その点で検討いただければと思います。まあ、今の時点で答弁は要りませんが、ぜひ考えていただければと思います。

続いて労働条件審査なのですが、そうやって前向きに取り組んでくださるという御答弁、大変ありがたく思います。やはり職員も逆に、メンタルのヒアリングとかをされたときに身内の方に本音を言えるかということなのです。要するに今やっているのは近い方たちですよ、関係各課とか市役所の中の方が第二次評価もやっているわけです。中小企業診断士とかはいらっしゃいますけれども、基本的には、今の答弁だと、内部の方がヒアリングだとか労働条件の

審査をやるというように聞こえたのですけれども、やはり外部の、外の目で、しかも専門家の目で見えていただくということ、それから書類なんかもチェックしていただくこと、そして職員の方もある程度本音が言える方にやはり面談をしないと、私は余り、意味がなくはないですけれども、本来の調査の目的は果たせないと思っていますので、その点もう一度御答弁いただきたいと思います。

続いて、人生 100 年時代の働き方改革でございますけれども、病気の治療と仕事の両立に関しては、いろいろ市でも PR ですとか取り組んでいただいているということで、引き続きお願いしたいと思うのですが、こちらは国の働き方改革の実行計画にも項目として掲載されていますので、今後進んでいくのではないかと考えています。ぜひ引き続き注目して市のほうでも取り組んでいただきたい。日赤が市内にあるということもございますので、ぜひ、福祉先進都市と言われる武蔵野で全国に先駆けて積極的にお願いしたいと思います。差し当たって、今年度の新規事業で横河電機のほうでそういった介護離職などに関する講演会も計画していただいているということでもありますから、そこに社労士の方の講演なんかもまぜていただいたりすると、より実践的な講座になるのかなと考えておりますので、お願いしたいと思います。ぜひ御意見を聞かせていただきたいと思います。

多様な働き方の鍵として、私は地域雇用とか地域活動が今大変見直されているのだなというのを感じます。さきの議員の質問でありましたけれども、本市では多くの無償・有償のボランティア、シルバー人材センターだとか、コミセンのスタッフだとか、ファミリー・サポート・センターに登録する方とか、地域で働く場がふえてきていると。シルバー人材センターというのは、まさに人生 80 年時代の定年後の 20 年のステージの方を主に対象としているのですけれども、私は人生 100 年時代には全世代型の人材センターというのがあっていいのではないかと考えています。といいますのが、近くの地域で少しだけ、または週に 2、3 日働きたいとか、午前中だけ働きたいとか、そういった方、年齢を問わず、男女を問わず全世代で実はいらっしゃる、少なくもないのではないかなと考えているのです。ぜひ武蔵野版のそういった全世

代型の人材センターというかそういうものがあると、例えばきのうのうちの会派の川名議員の通学支援のスタッフの件だとかそういったところにも、まあ費用の問題等もあるでしょうけれども、そういった人材としてはある程度確保できるのではないかといろいろ想像しておりますので、いかがでしょうかということで御意見いただきたいと思います。

○市長（松下玲子君）

再質問にお答えをいたします。

まず、モニタリングの中のヒアリングをする人の中に専門家という部分ですが、一次審査は主管課で行い、二次審査に外部の専門家を入れておりますが、現在のところ、その専門家の中に労働なり労務管理を専門とされる社労士の方は入っていないというのが現状です。そしてその上で、市民サービスを高める上では、やはり働く方のメンタルをしっかりと良好に保つという事は重要だと思っておりますので、今後、まずモニタリング項目に労働条件審査の趣旨に沿ったものを盛り込むことを検討しつつ、その実効性も含めて、社労士の方の御活躍も検討していきたいと考えます。

そしてその次が、両立支援の部分です。両立支援に関しましても、まず出前講座を行い、企業の方のニーズも捉えながら、社労士さん、労働の専門家の方がどういった役割を果たしていただけるか考えていきたいと思っております。

そして最後、シルバー人材センター、一応こちらは全世代型の人材センターになっておりますので、80までと区切ってはおりませんが、おおむね60歳以上ですので、何歳までという区切りはございません。今現状で全世代型にはなっております。自発性という意味では、ボランティアセンターでもそうしたちょっとボランティア、有償ボランティアのようなものや、ハローワークなど本人の自発性や働く目的などに応じた人生100年時代、多様な働き方へのシフトというきょうは御提案でございましたので、市としてどういった啓発等ができるか、しっかりと研究していきたいと思っております。

○議 長（本間まさよ君）

以上をもって一般質問を終わります。

くらのえみこ Official Site

<https://www.emikokweb.com/>