

令和5年度 箕面市行政視察報告書

1 日程

令和6年1月15日（月）～1月16日（火）

2 視察先

（1）東京都杉並区（杉並区役所）

視察項目	・杉並区公契約条例について ・指定管理者制度の検証について
視察目的	公契約条例制定については、箕面市議会で度々提案してきたが、未だ実現していない。改めて提案できるよう経緯や手法、成果等を学ぶ。また、杉並区の指定管理者制度の検証方法を学び本市での取組みの一助とする。

（2）東京都目黒区（目黒区役所）

視察項目	コミュニティ・ソーシャルワーカー（CSW）について
視察目的	箕面市での取組みや施策提案に繋げるため、目黒区でのCSWの配置手法や具体的な実践状況を学ぶ。

（3）東京都荒川区（荒川区役所）

視察項目	人事戦略 ～創造的人事行政への転換～について
視察目的	荒川区民総幸福度調査を基とする区の職員の意識改革、職員の育成や評価などの人事戦略を学び、本市での人事行政再考の一助とする。

3 参加者

議員	共産党会派／名手宏樹議員、村川真実、神田隆生議員 市民派クラブ／増田京子議員、中西智子議員
----	--

東京都杉並区

項目	内容	備考
杉並区について	・ 東京都 23 区の西側に位置する特別区。 ・ 人口 572, 843 人/世帯数 329, 488 世帯（2024 年 1 月 1 日現在） ・ 2022 年 6 月選挙で当選した新区長のもと市民参加の手法など新たな取り組みが多く取り入れられている。議会との関係なども含めこれから関心が高まる自治体の一つ。	

「公契約条例」について

・ 策定の経過	・ 杉並区は公契約の手続きの透明性や公正な競争の確保、不正行為の排除を基本に入札・契約制度改革を進めるとともに平成24年1月に「杉並区公契約等における適正な労働環境の整備に関する要綱」を策定。労働環境整備を進める。この労働環境整備の取り組みを更に充実させるため「杉並区公契約条例（以下条例）」策定の検討に入る。	説明員 ・ 総務部経理課 課長 ・ 総務部経理課 契約係 係長
・ 市民、業者等の意見聴取など ・ 議会での議論	・ 2019 年度から区内業者、労働団体などから意見聴取とパブリックコメントを実施 ・ 先進地の世田谷区・足立区を視察し条例制定への検討開始 ・ 2020 年 2 月条例案提出。3 月議会で可決。	同上
・ 労働報酬下限額	・ 事業者団体/労働者団体関係者から 2 人ずつ、弁護士、大学関係者一人ずつでなる杉並区公契約審議会にて決定。 ・ 2023 年度 1, 138 円/時。2024 年度 1, 231 円/時（東京都最低賃金 2023 年 4 月 1 日現在 1, 072 円/時）など。	同上
・ 報告書策定の義務及び公表と労働者等からの申し出	・ 特定公契約の受注者は労働条件などに関する事項の報告書を作成し提出義務を負う。 ・ 報告書は閲覧可能で総務部経理課窓口で公表。 ・ 労働者等から申し出があった場合は、立ち入り調査実施し、違反があった場合は是正措置を講ずる。それらの報告に虚偽などがあった場合は、契約解除、指定管理協定の取り消し及び業務を停止。損害賠償、違約金が発生することもある。現状で違反はない。	同上

・課題と今後	・周知不足：労働者への周知のために分かり易いポスターや名刺大の周知用カードを作成しているが、拡充が必要。 ・労働報酬下限額など他区との均衡が難しい。現在東京都 23 区のうち 11 区が条例策定。検討中 1 区。今後、東京都で設定が必要と認識。 ・今後、事業者側・労働者側へアンケートをとり、条例の認知度や効果を検証していく。	同上
--	---	----

「指定管理者制度の検証」について

・検証の背景	・2022 年度からこれまでのコスト削減と効率化を追及した「量の改革」に加え、区民サービスをいかに高めていくかという「質の改革」に配慮した区政運営を目指すことにした、区政経営改革推進基本方針において「行財政改革」から「区政経営改革」への転換を明文化。 ・導入から概ね 20 年を迎え、区民ニーズの多様化や人件費の増加、物価高騰など制度を取り巻く環境が大きく変化しており、制度のあり方を改めて考える時期に来ていた。 ・岸本聡子区長の選挙公約の中に指定管理者制度の丁寧な検証が盛り込まれていた。	説明員 ・政策経営部区政経営改革担当課長 ・政策経営部企画課企画調整担当係長
・検証方法の具体化	・制度導入時に想定していたコスト削減やサービス向上等の効果、従事者の労働環境、現在の区民ニーズと提供されるサービスの満足度など、制度導入による成果が得られているのかを確認することにした。 ・検証にあたっては、区が責任をもって実施していくとの考え方から、検証方法の検討、調査、分析、報告書作成まで区職員が直接行った。なお、有識者 2 名から専門的知見の助言を踏まえ、検証を進めた。	同上
・施設種別毎の制度導入割合	・全 39 施設中、スポーツ施設 19 施設のうち導入 11 施設（約 58%）。図書館施設 13 施設のうち導入 9 施設（約 69%）。集会施設 31 施設のうち導入 9 施設（約 29%）。	同上

・ 検証の主な視点	・ どのようなサービスが付加され、利用者は当該施設が提供するサービスや指定管理者の独自の取り組みをどう感じているのか。 ・ 施設の管理運営にかかる経費の変化 ・ 管理者は施設の労働環境をどう捉えているか ・ 区民は施設を利用しているのか。その利用状況や満足度はどうか。	同上
・ 検証のまとめ	・ 想定していた効果が確認され、満足度の高い運営がなされていることが認められた。 ・ 今後も指定管理者が専門性を発揮し、独自の運営ノウハウを活用して満足度の高い施設運営や地域の活性化を推進するためには実情を最も理解している地域住民と区、管理者がアイデアや知恵を出し合っていくことが大切。 ・ 管理施設では従事者の多くが正社員以外であることがわかった。現場で働く従事者は良質で持続可能なサービス提供の要となることから従事者が求める働き方で安心して安定的に就業できる環境を整えることが欠かせない。 ・ こうした取り組みを区が牽引するためには区職員が業務への理解を深め、提供するサービスに関する知識などを蓄積していくことが不可欠であり、施設の特性に応じて一定程度の施設を直営で運営するなどの対応が必要。 ・ 施設の最終責任者である区と施設管理者がそれぞれの役割を果たしながら連携を密にし透明性があり、更に満足度の高い運営を目指す。	同上
・ 検証の活かし方	・ 区・指定管理者・地域住民等の連携を積極的に行っていくことを明確に示すため、「(仮) 杉並区施設運営パートナーズ制度」の愛称を使用。 ・ 今後の指定管理者制度の導入・運用に関する方針、「指定管理者制度の手引き」をまとめ、持続可能なサービスの提供につなげる。	同上



所感（公契約条例について）

杉並区にも条例が策定されるまでは最低賃金をチェックするくらいだったとのことでした。箕面市でも民間委託や指定管理者、また工事などにおいて孫請け、孫孫請けなどがあり、正規の労働単価が支払われているのか、官制ワーキングプアになっていないか、という議論があり、これまでも公契約条例の提案をしてきたが未だ制定されていません。確かに区の予算が増える点もあり、財政と調整するとのことでしたが、質のよい事業、工事とするためには、働き手の労働補償がされなければ市民サービスも低下します。一方、「働き改革」もあり、事業者もこれまでと同じではいけないと考えているとのことでした。審議会にはその事業者と労働団体関係者が入っており、どのような議論がされているのかは大変関心があります。そして、杉並区公契約条例では是正措置に従わない場合は契約解除を実施すると明記しており、厳しい内容でした。他区の条例ではそこまで明記していないものもあるとのこと。また、事業者の報告書を公表し、開示請求なしでも閲覧できるということも重要な視点です。その報告書をチェックしてみたいと思いました。

市民のかたの反応については、まだ具体的な反応はないとのことですが、指定管理者制度での労働者もこの条例の対象となるのですから、市民サービスにどのように影響があったのかを今後も注視していきたいと思いました。

そして、課題はあるようですが、これから「働き改革」を求められている中で労働者の労働条件がしっかり守られているのかを保障するためにはやはり必要不可欠な条例だと理解しました。

最後に、杉並区役所到着時にロビーで日本フィルハーモニー交響楽団によるコンサートが行われており、「開かれた区役所」を実感しました。

所感（指定管理者制度の検証について）

現場で働く従事者が求める働き方で安心して安定的に就業できる環境を整えるために労働環境モニタリング、杉並区公契約条例、国の調査結果より多い結果が出たカスタマーハラスメントへの対応や労働者の権利擁護につながる取り組みを検討するとして、官製ワーキングプア問題にも踏み込んだ労働者を守るライフワークにあったシフト、無期労働契約の就労形態への声かけ、正社員への移行支援をしていく等を説明されたことに感動を覚えました。全指定管理者、従事者、区民（利用者・無作為抽出）と検証に伴う調査に幅広く協力いただいて現状把握し、検証してまとめるのはとても大変だったことが伺えました。「公の施設をこれ以上減らさない」として、さらなる連携強化で質を維持し高めていく、そして持続可能なものにしていきたいと現在進行形の活かしていく方策もお伺いでき、箕面市での再検証の必要性を感じました。

東京都目黒区

項目	内容	備考
東京都目黒区について	・人口 2024 年 1 月 1 日現在 総人口 279,520 人、 総世帯数 159,667 世帯	【説明者】 おのせ康裕 議長
CSW と生活支援コーディネーターの配置について	令和 3 年（2021 年）に区からの委託で「目黒区社会福祉協議会」に CSW が生活支援コーディネーターと兼務で区内 5 地区に 1 名ずつ、6 人が配置され、令和 5 年（2023 年）度には 10 名体制へ拡充されてきた。CSW は一般会計、コーディネーターは介護保険会計を財源としている。	【説明者】 健康福祉部・ 福祉事務所／ 健康福祉計画 課長ほか 3 名
コーディネーターと CSW の兼務配置での変化について	コーディネーターはアウトリーチで支援の必要とする人々を地域から見つけ、相談支援の提供、個別生活に寄り添った伴走型支援で地域住民の課題の解決と地域づくりに向けた活動を推進してきた。CSW の配置でさらに役割が強化され、コーディネーターとの兼務でより柔軟に融通が利くようになってきた。	同上
CSW の活動を支える市の担当課や体制について	区の保健福祉計画課に後方支援を担う『地域づくり支援担当』が設けられ、令和 4 年（2022 年）から区の地域支援課に「ささえあい係」を新設、CSW と生活体制整備事業を強化した。住民だけでは困難な課題は行政が解決の体制を整備することができるようになる。	同上



所感：区から委託された区内包括支援センターが5か所（社協や福祉事業団など）がそれぞれに約15人程度の人員体制で運営され、さらに区社協に生活支援コーディネーターと兼務で重層的支援体制整備にあわせてCSWの体制を拡充させてきた経過が担当課職員から具体的に話された。解決が困難な地域課題を行政が関係機関との協働で解決する体制の整備を進め、包括的な相談体制の充実や公的な包括的支援体制づくりを進める行政の意欲を感じた。

おのせ議長は説明と意見交換を最後まで一緒に聞いて下さり、議会としての対応や支援体制について前向きに取り組んだことをお話して下さった。

東京都荒川区

項目	内容	備考
荒川区について	・人口約 21.9 万人、約 12 万世帯、面積 10. 16 km² ・東京 23 区の東北部に位置する比較的小さな区 小規模事業所が 9 割を占める ・現区長就任時から「区政は区民を幸せにするシステム」を政策理念としている	【説明者】 菊地秀信 副議長 北川嘉昭 副区長
人事戦略構想について	・2007 年に策定されたが、基本的な考え方は変わらない。地方分権一括法で、特別区の体制は市と同等になった ・区政を支える主役は職員であり、荒川区自治総合研究所（外郭団体）を立ち上げ、「幸福度」の研究・検証・分析や市に提言（補助金：1 千万円） ・人材確保策の学生インターン制度あり（5、6 名）	【説明者】 荒川区管理部職員課課長
荒川ビジネスカレッジ（職員対象の組織内大学）について	・職員意識調査から若手職員の意識が低く、若手職員重点研修プログラムを開発 ・研修体制の充実、チーム制の区内探訪等、主体性と能力を養う。経験者採用制度も実施 ・リスキリングに力を入れる（500 万円） ・別途大学院等への助成制度もある	【説明者】 荒川区管理部職員課人材育成担当課長
人事考課制度について	・採用試験は従来型。「優秀な人材」とは、前例を壊すことができる人材 ・自己申告と人事評価、絶対評価と相対評価 ・評定結果の開示をおこなっている（希望者） ・多面評価は行わない	同上



所感

基本的な区長の政策理念「区政は区民を幸せにするシステムである」に拠るところが大きく、その実現のために人（職員の確保や人材育成）に力点を置くという施策に共感を覚えた。

また、職員のモチベーション向上策としてのリスクリングの重要性を改めて認識した。箕面市でも取り入れることが可能ではないかと考える。