

令和7年度葛飾区行政評価委員会 議事要旨

会議名	葛飾区行政評価委員会 第4回第二分科会
開催日時	令和7年8月1日（金）午前10時から正午まで
開催場所	葛飾区役所新館5階 庁議室
出席者	【委員6人】 （出席）小松原会長、尾澤委員、江川委員、神尾委員、千田委員、宮田委員 （欠席）石戸委員、鈴木委員 【区側12人】 事務局（経営改革担当課長、事務局職員4人） 文化国際課（文化国際課長、文化国際課職員1人） 子育て施設支援課（子育て施設支援課長、子育て施設支援課職員4人）

会議概要

1 開会

2 事務事業評価

（文化国際課から「多文化共生社会の推進」について補足説明後、議論）

A 委員：業務水準書の（4）の3と4の両方を実行できる事業者は限られてしまうのではないかと。文化振興事業と多文化共生事業を分けた業務水準書のほうが様々な事業者が見つかると思う。

文化国際課長：業務水準書のあり方は、引き続き検討したい。

B 委員：事業の内容の見直しは必要だが、それによって全体のコストが増えないようにしてほしい。不要な事業のコストは削減し、これから必要と思われる事業にコストをかけるようシフトしてほしい。

C 委員：文化振興事業と多文化共生事業の両方の分野について実施できる指定管理者ができる業者が限られているので、競争原理が働かない。競争原理を働かせるようなやり方はあるのか。

小松原会長：文化振興事業と多文化共生事業を分けて入札できるのであれば、それによって事業者の競争原理が働き、より低いコストで実施できるのではないかと。

B 委員：指定管理者を選ぶ時は、指名競争入札なのか随意契約なのか。

文化国際課長：プロポーザル方式の提案である。

B 委員：それに応募する業者は何者かあったのか。

文化国際課長：今回の第五期の指定管理者募集の際は、1 者のみの申込みだった。

B 委 員：その前は何者か。

文化国際課長：第四期は1 者、第三期は2 者の申込みである。

B 委 員：区から指名するのではなく、希望者が申し込むというシステムなのか。

小松原会長：指定管理者なので建物の管理を含むことから、事業を分けるのが難しいのではないか。

文化国際課長：施設を活用した事業の実施という位置付けとなる。指定管理者については、今後様々な視点から検討したい。

A 委 員：業務の発注を含めて、コストを適正に把握できるような仕組みを入れてほしい。

小松原会長：指定管理者については、選ぶやり方を変えることで、競争原理を働かせたり、委託料のコストを下げられるような仕組みを検討すべきである。

D 委 員：他部署との連携について「子どもを通じてルールを教える」ということはどういう意味か。

A 委 員：子どもたちは地域の小学校に通っているので、子どもを通して親に言ってもらうのが効果的であるということかと思う。

B 委 員：「「ごみ出し」や「騒音」といった地域でのトラブル」という文言は、すでにトラブルが起きていることを前提にしているので削除したほうがいい。ルールを知ってもらうことが重要である。

事 務 局：親が外国語しか話せない場合もあるので、「子どもを通じて」という書き方にした。

A 委 員：「日本の生活ルールを周知し、理解してもらうために」という書き方の方がよい。子どもを通じて、家庭で話し合ってもらおう。

事 務 局：子ども向けに環境学習なども行っているので、そういうことも含めている。

小松原会長：自分の部署で全てに対応しようとする場合、民生委員や町会に依頼をすることになり、職員の負担につながる。難しいことは承知しているが、他部署との連携をしてほしい。

多文化理解講座であるエチオピアコーヒー講座はどこでやったのか。

文化国際課長：昨年度のエチオピアコーヒー講座は水元学び交流館で実施したが、多文化理解講座は基本的にシンフォニーヒルズ別館で実施している。

小松原会長：このような多文化理解講座を地区センターで実施することは難しいのか。関係の深い地域で実施すれば、町会や子どもたちも参加

できる。ただ、指定管理者が実施すると場所の制限があるので難しく、弊害が出てくる。

C 委 員 : シンフォニーヒルズ以外の場所での実施は難しいのか。

文化国際課長 : 指定管理者は、文化施設を活用した事業の実施となる。

小松原会長 : 生涯学習課の区民大学講座などで実施するなら可能となるのではないか。

文化国際課長 : 実施主体により、実施できる講座の制限が変わる。

小松原会長 : 指定管理者という縛りの中で、講座やイベントをどのように進めるのか難しい。制度設計を変える必要がある。

文化国際課長 : 区が直接事業を実施することもできるので、事業体制について今後考えていきたい。

C 委 員 : エチオピアコーヒー講座は四つ木で実施する方がよいのか。

小松原会長 : 地元の方々の理解が進むので、エチオピア講座は四つ木で実施してみてもどうかと考えた。

C 委 員 : エチオピア人が多く住む四つ木で、地域の人を対象に実施するのか、シンフォニーヒルズにエチオピアに関心がある人を集めて紹介するのか。会場は目的によるのではないか。

小松原会長 : 区としては、広く四つ木以外の方も集めて実施しているのはいいか。一方、地域になじんでもらうためには、地域で実施するという方法もありうる。

B 委 員 : 区では、出前講座を実施しているが、地域の外国人のコミュニティとコンタクトをとるなら、外国人コミュニティ主催で出前講座を実施してもらい、区民に呼びかければどうか。

誤解を解消するために地域のコミュニティで企画してもらい、日本人を集めて交流を深めるのは有効な手段だと思う。

文化国際課長 : 出前講座は、区職員が出向いて講座を行うものであり、現在も要望があった際には、文化国際課で出前講座として「やさしい日本語」等の講座を実施している。

B 委 員 : 日本に住んでいる外国人の約 8 割が日本語で会話できるというデータを見たので、その事業は縮小すべきである。お子さんが日本の学校に通っていることも多い。多くの外国人は日本語を理解できる状況にあり、日本人がやさしい日本語を学び、使うのは、今の社会に合っていないような気がする。

小松原会長 : 今は翻訳機やスマホを持っている人が多い。

文化国際課長 : やさしい日本語は国と都が推奨しているもの。日本人が話す日本語は、外国人に伝わりにくい話し言葉になる。簡単に短い文章で伝わる日本語であれば、日本語で通じます、と案内している。外

国人には外国語、という認識を取っ払ってもらうためのものでもある。

B 委員：国と都が推奨している、というのであれば仕方ない。

小松原会長：国や都の考え方と同じ方針で事業を実施するのは仕方ないが、翻訳機やスマホもあるので、いつまでやるのかは今後考える必要がある。

A 委員：たしかに、「津波逃げて」はやさしい日本語だと思った。日本人も相手の考え方を受容するだけでなく、自らの意見が言えるように変わらないといけない。多文化理解講座と国際交流まつりについて、指定管理者の講座とは別に、地域で文化の理解講座をする工夫をしてほしい。

小松原会長：コミュニティに応じた理解講座を検討してほしい。一か所に集まってやるのではなく、地域ごとに実施し、それぞれの理解促進を図ってほしい。

A 委員：地域ごとの夏祭りにブースを出す際に助成するなど、できることから始めてほしい。

E 委員：国際交流まつりには外国人が 200 人も来場している。日本語教室より人数が多いので、国際交流まつりでアンケートを取るべきである。

文化国際課長：国際交流まつりの参加者全員にアンケートを取っている。転入理由などには踏み込んでいないので、今後アンケート内容を検討したい。

（「総合的な保育充実支援」について議論）

小松原会長：就職支援コーディネーターは、都でも類似の事業を実施している。他の区で実施しているのを見かけないが、区が独自でコーディネーター制度を設ける必要性はあるのか。

子育て施設支援課長：区の施設に直接あっせんできるので、より特化した相談に乗ることができる。区の売りをアピールできるので、より区内施設への就職につながるのではないかと思う。

小松原会長：指標をみると、58 件のうちコーディネーターを通じて 20 人が就職したとのことだった。この制度は、何年実施しているのか。

子育て施設支援課長：コロナで休止していたが、それほど昔からではない。保育人材が枯渇してきたことがクローズアップされた頃からである。

小松原会長：高校生向けの職業体験なども東京都で実施しており、区の事業と被っているように感じる。本事業をどこまで継続するのか疑問である。再任用職員は人件費としてカウントしているのか。再任用

職員に対する業務量は出るのか。

子育て施設支援課長：コストは出せる。

小松原会長：必要性に疑問があるので、コーディネーターを活用したことによる成果を見せてほしい。

A 委員：園長経験のある再任用コーディネーターは、若い人が相談しづらいことが想定されるので、もう少し若手の職員を検討してほしい。また、コーディネーターの業務が見えにくい。相談マニュアル等はあると思うが、実際の業務はコーディネーターの意欲にもよるため、就職に結びつけられたコーディネーターを評価するような仕組みを作るのはどうか。

小松原会長：都のHPを見ると、潜在保育士についても記載がある。都の事業はコーディネーターがどのように動いているのかわからない。区の宣伝をしてくれているかも分からない。東京都と連携して業務の見える化をしてほしい。

高校生の職業体験はやっているのか。

子育て施設支援課長：区で中学校の職場体験は実施している。

小松原会長：東京都は高校生の職場体験を実施している。若い人に対しては、PRとともに、そういうところにも力を入れてほしい。

D 委員：就職する立場になると、条件が重要になる。より良い条件で働くために、就職支援コーディネーターはどこまで協力してくれるのか。

子育て施設支援課長：コーディネーターが間に入って、施設の情報を聞いてお知らせしている。施設見学についても仲介している。

A 委員：就職・転職しようとしている人は、保育園に直接聞きづらい。そこで、就職支援コーディネーターに入ってもらったり、応募するときの資料の書き方など、就職支援コーディネーターが踏み込んで支援するような仕組みにすることで、都とすみわけするのはどうか。

小松原会長：就職支援コーディネーターの効果を目に見えるようにしてほしい。

B 委員：コーディネーターは資格が必要なのか。

子育て施設支援課長：資格は必要ない。

B 委員：区職員の信頼度は高いので、若手職員に、就職支援コーディネーターと名乗らせ、就職支援をしてもらうのはどうか。経験者の助言も必要なので、うまく組み合わせて相談に乗れるシステムにすればどうか。

A 委員：区職員は異動があり、職務内容を理解するのが大変なので、現実的ではない。所管課の積極的な参加を依頼したい。

小松原会長：所管課の若い職員などの参加を期待したい。積極的にコーディネート業務に関わっていくことで、人材育成にもつながる。

子育て施設支援課長：現在も就職支援コーディネーターは区職員である。担当の割り振りなどを工夫しながら、若手職員も関われるような内容にしたいと考えている。

小松原会長：ベテラン以外の感性も必要なので、見える化や若い職員の伴走などの検討を続けてほしい。

現場の声を聴くことは具体的に今はやっていないのか。

子育て施設支援課長：現場の若手職員に聴く仕組みは考えていきたい。

小松原会長：現場の声を聴くことは就職支援にも必要である。

B 委員：東京がアンケート調査を行っているようなので、その結果を利用するのも一つの手である。データをもらうことは可能か。

子育て施設支援課長：東京都でアンケートを実施しているのかを確認した上で、データの交渉を行ってみる。

小松原会長：リフレッシュ休暇への補助以外にも、働きやすくなるよう支援をお願いしたい。

高校生への職場体験も実施いただき、興味を持ってもらいたい。

A 委員：東京都で潜在保育士の掘り起こしをしているが、区内の潜在保育士の掘り起こしもしてほしい。

小松原会長：東京都のHPを見ると、登録をしている方がいると記載されている。同じ目的でやっているのであれば、情報共有してほしい。潜在保育士の掘り起こしを実施するのであれば、都と連携してほしい。

C 委員：指導検査にかかる費用の面で、東京都から移管を受けて、令和6年から1000万円強かかっている。費用の見直しは行わないのか。

子育て施設支援課長：指導検査の委託は、開始したばかりなので、内容を見直して削れる余地はあると感じている。

小松原会長：委託する範囲が狭まれば、コストを削減できると思うので、効果的な支出を心がけていただきたい。ハラスメントについては、指導検査の時に調べるのか。

子育て施設支援課長：監査はあくまでも運営や会計の面を確認するために定期的を実施するもの。ハラスメントは、相談があったその都度対応している。

小松原会長：都に相談があった場合も、区が動くのか。

子育て施設支援課長：都から情報が入って来れば、区が動く。ただ今までそのようなケースはない。

小松原会長：監査とは別に実施しているということか。

子育て施設支援課長：ハラスメント対策など、計画的に対策できるようにしていきたい。

B 委 員：人材確保委託の費用が令和 6 年度に大幅に減っているが、事業実施に問題はなかったのか。

子育て施設支援課長：令和 4 年度・5 年度で専用の H P を作成していたが、大きな効果を得ることができなかったため、令和 6 年度は実施しなかった。
補助事業はこの費用が削られても、うまく進められる。

B 委 員：人材確保委託の金額は、なぜもっと早くから削れなかったのか。

子育て施設支援課長：令和 4 年度に初めて実施した事業なので、2 年間様子を見て、判断したものである。

B 委 員：指導検査はもともと都の制度なので、都が費用を持つべきである。

子育て施設支援課長：児童相談所が区の役割として下りてきた際に、運営費用も含めて下りてきているが、内訳は特にないため、指導検査の費用がいくらなのかは明確ではない。

小松原会長：トータル的には赤字ではないのか。

事 務 局：都区財政調整制度という仕組みがあり、都と区で交付金の割合を調整している。児童相談所だけでなく、まちづくりなどの費用も含めているので、細かくは出せない。

A 委 員：就職・転職フェアは年に 1 度実施しているが、もう 1 回くらい増やしてほしい。転職や就職に結びつけられるように区のイベントの回数を増やしてほしい。

小松原会長：効果が上がっているかどうかの検証ができていないが、ことあるごとに機会を作って、P R したほうがいい。

小松原会長：就職・転職フェアには全事業者が参加するのか。

子育て施設支援課長：絞られた事業者が参加する。

小松原会長：参加するに当たって、縛りはあるのか。

子育て施設支援課長：多数の事業者が申し込んだ場合、抽選となる。

小松原会長：時期的な面も含めて、機会を増やすことを検討してほしい。

3 その他

事務局より事務連絡

4 閉会