

# [速報版]

- 委員長（加藤こうじさん） おはようございます。ただいまから総務委員会を開きます。
- 委員長（加藤こうじさん） 初めに休憩を取って、本日の流れを確認いたしたいと思います。
- 委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 本日の流れにつきましては、１、行政報告、２、次回委員会の日程について、３、その他ということで進めてまいりたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

それでは、そのように確認いたします。

- 委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。
- 委員長（加藤こうじさん） 防災安全部報告、本件を議題といたします。

本件に対する市側の説明を求めます。

- 防災安全部長・調整担当部長（齊藤大輔さん） おはようございます。防災安全部からの行政報告は、今回は１件になります。「みたか防災教育カリキュラム」の推進についてです。

本件につきましては、NPO法人 Mitaka みんなの防災を中心に進めている取組になります。自助・共助の力を高めまして、地域防災力を高めていくと、そういった事業になっているところでございます。

それでは、資料の説明については、担当の課長からさせていただきます。

- 防災課長（井上 新さん） それでは、「みたか防災教育カリキュラム」の推進についてというところでございます。まず１番目、これまでの取組でございます。まず、令和５年に市内の市立の小・中学校 22 校を対象に、対面で防災教育の状況についてヒアリングを行いました。そのヒアリング結果から見えてきた課題は、例えば学校教育に対する取組にばらつきがあるであったりとか、あるいは、学校の先生は人事異動があるため、教員が地域の実情に合った防災教育をするのが難しいであったりとか、あるいは、地域によってはですけれども、自主防とか、避難所運営連絡会との連携が希薄で、地域の力を借りた防災授業の実施がなかなか難しいという課題が浮き彫りになってきました。

このことを受けまして、令和６年度、次年度にNPO法人 Mitaka みんなの防災で検討委員会を立ち上げて協議を行いまして、「みたか防災教育カリキュラム」がどうあるべきかというところで、方向性を協議したところでございます。

下に枠囲みがございますが、主に方向性、特徴点は３つでございます。１つは、小・中一貫の９年間の系統立てたカリキュラムでございます。２つ目が、それぞれの学年に応じて、目標となる到達度を設定したことです。参考資料として、こちら、お開きいただいてもよろしいでしょうか。

ポンチ絵のような、１、小学１年生から中学３年生までというところで、まず知識、技術のところですが、小学１年生で適切な避難行動をとる、あるいは、３・４年生で地域の防災資源を知る、あるいは、学校の防災設備を知る。５・６年生になると、自助・共助、あるいは防災・減災について知る。中学生になりましたら、その応用編として、実際に仮設トイレの組立てであったり、あるいは避難所の運営、そういったところも知識、あるいは技術として身に付けてほしいというところで、到達点、目標点をお示しさせていただきました。

最後に３つ目です。３つ目は、地域の防災リーダー、つまり「ぼうさいの先生」が積極的に防災授業

# [速報版]

に関わることで、「ぼうさいの先生」の知識も防災力で高まりますが、地域全体で防災力の向上につなげるというような副次的な効果を狙ったところがございます。このような令和5年度、令和6年度の取組を受けて、令和7年度、初めて第五小学校で「みたか防災教育カリキュラム」に基づいた防災授業を実施したところがございます。

次、2番目です。2の市立第五小学校における防災授業の実施でございます。日時は記載のとおりです。令和7年10月29日、第五小学校の体育館に児童を集めて実施いたしました。2時間目に1・2年生、3時間目に3・4年生、4時間目に5・6年生を対象として、全児童、約590人に対して防災授業を実施いたしました。

NPO法人 Mitaka みんなの防災の担当が一部担当したパートもございましたが、全学年を通して、「ぼうさいの先生」に授業を担当していただきました。

一方、「ぼうさいの先生」に授業をお願いするということで、大きなばらつきをなくすために、一定程度内容を担保するために、授業計画書みたいなものを事前に配付して授業内容を担保したところがございます。また、当日は、学校公開日に合わせて防災授業を実施して、保護者も体験できるような工夫をしたところがございます。

授業内容については表のとおりですが、もうちょっと具体的にお話しいたします。1・2年生の防災授業は、まず東京消防庁が提供している、B-V R（ビーバー）という360度VRの映像が見れるような映像を公開していますので、それを使って、まず地震が発生する前の状況を見ていただいて、今後地震によって起きる災害を予測してもらって、それを手挙げ方式で、どうなるみたいな感じで指して、その後、正解のVTRを見てもらうということで、身近に潜む危険を確認してもらうというような授業をしました。

その後、1・2年生なので、着ぐるみのじじよまるが登場いたしまして、じじよまるの動きに合わせて、例えば皆さん御存じのとおり、ダンゴムシのポーズであったりとか、あるいは机の下に入って、両手を踏ん張って身を守る猿のポーズとか、そういった楽しみも加えて、1・2年生の防災授業をいたしました。

3・4年生につきましては、学校の防災資源を学ぶということで、一時避難所、あるいは医療救護所に第五小学校になるんだよというようなこともお伝えいたしましたし、あるいは応急給水栓とか、防災倉庫とか、災害時優先電話の防災施設についても学びました。また、井の頭一丁目町会の竹上さんによる地域ぐるみの防災活動の取組も紹介したところがございます。

5・6年生は年次がちょっと上がりましたので、複雑化といいますか、最初は地震が起きたらどうなるというような問いかけをした後、シチュエーションを変えてワークをやりました。例えば、1年生をお世話しているときに地震が起きたら、みんな、どうするとか、あるいは、友達と3人で、例えば吉祥寺に買物に行っているときに地震があったらどうするみたいな感じでワークを行って、4人ぐらいのグループに分けて協議して、発表してもらうことで、自分たちが主体的に考えて、適切な避難行動がとれるような、そういった選択ができるような訓練をしたところがございます。

裏面を御覧ください。写真は各年次、書いてございますが、このとおりです。今回、第五小学校のほうから、このカリキュラムに沿って防災授業をした感想を、主に学校の校長先生ですが、お伺いいたしました。そういったところ、教員は地域の事情に詳しくないので、このような地域の人がお話ししてく

# [速報版]

れるのはありがたいであったりとか、あるいは、学校公開日にこういった授業を行って、学びを家庭に持ち帰っていただいた、ありがたいというようなこと。

あるいは、青少対とか交通対などの「ぼうさいの先生」がふだんから子どもたちと接して、読み聞かせとか、そういったことをしていますので、出てきた時点でもう顔見知りの地域の方がいらっしゃるので、積極的に手を挙げたりとかして、なかなかよかった、あるいは活発な意見が出たんじゃないかというようなお声を聞いております。

次に、3番目、市民講師「ぼうさいの先生」の養成となります。順番は異なりますが、(2)の養成した人材のほうからです。今年、この「ぼうさいの先生」を始めたところでもありまして、まず「ぼうさいの先生」の養成につきましては、第五小学校と協議いたしました。そうしたところ、子どもたちとの対話に慣れている人、あるいは学校との信頼関係ができている人が望ましいという要望がございましたので、今年度は初めてということもありましたので、養成に当たっては、学校長の推薦を受けた方からお声がけをして、地域とともに防災を考えてほしいというようなことで、依頼したところです。

結果的に6名の方の推薦を受けたんですが、そのうちの5名の方に「ぼうさいの先生」としてデビューしていただきました。

1に戻って、(1)の養成講座の概要です。通常でしたら、座学を2時間ほどやりまして、その後、防災課の職員、あるいはNPOの職員の防災授業のアシスタントを経て、「ぼうさいの先生」としてデビューするんですが、この5人の方、お話を聞いたら、ふだんから慣れていらっしゃるということもありましたので、今回に限っては、その御経験を生かして、座学の講座を受けて、「ぼうさいの先生」として授業計画書に沿ってデビューしていただいたところでございます。

今後「ぼうさいの先生」の育成に関しましては、防災の知識をもう既に有しているという方よりも、これから一緒に防災について考えてくれる方、あるいは、子どもの対応に慣れている方、あるいは学校との信頼が慣れている方を中心に、今後広げていきたいと思っております。

最後、4番でございます。今後の展望です。今回、第五小学校で一定程度の成果を得たと考えておりますので、この成果を横展開するとともに、例えば校長会でPRするなど、引き続きこの「ぼうさいの先生」を展開していきたいと考えております。

説明は以上です。

○委員長（加藤こうじさん） 市側の説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

○委員（吉野けんさくさん） よろしく願いいたします。「みたか防災教育カリキュラム」ということで、子どもたちに自助の考え方、また共助の考え方を教えるということなんですけども、これを見ていて「ぼうさいの先生」というのが非常に重要なのかなというふうに思いました。思ったのが、「ぼうさいの先生」というのと、今、防災士というのもあるじゃないですか。その辺の違いというか、その辺りがお伺いできればと思います。

○防災課長（井上 新さん） 「ぼうさいの先生」と防災士の違いというところで御質問をいただきました。防災士というのは本当にプロフェッショナルといえますか、講座を受けて、事前にテキストを学んで、試験を受けて、合格するというスキームで、本当に地震の発生の原因、メカニズムであったりとか、台風の動き方とか、そういったところで、一定程度プロフェッショナルな知識を有している方と

# [速報版]

認識しております。

一方、「ぼうさいの先生」はそこまでの知識を有していればいいんでしょうけども、というよりも、子どもの対応に慣れているであったりとか、保護者との対応に慣れているであったりとか、あるいは学校と地域との協働ができる方とか、そういったところで、子どもに対して防災を分かりやすく説明できる人ということで認識しております。

以上です。

○委員（吉野けんさくさん）      ありがとうございます。私も、防災士の時東あみさんの講習を受けたことがあるんですけども、防災士については、やはり防災リーダーの育成みたいな感覚のお話をされたんです。要は、皆さん、何かあったときに、間違えた方向性に誘導してはいけないと。なので、正確な知識を身につけなければいけないみたいな話をされたと思うんです。ぜひ、「ぼうさいの先生」の中でも、そういった資格を取っていただいて、子どもたちが、自分たちも防災リーダーになりたいとか、そういった考えをより持っていただくような取組も考えていただければと思います。

よろしくお願いします。

○委員（山田さとみさん）      よろしくお願ひします。資料Ⅰのこれまでの取組ところで、課題があったと。今の井上課長のお話をお伺いすると、3つ課題があったのかなというふうに思います。1つ目が、学校によって取組状況にばらつきがあるという点、2つ目が、地域との連携に課題を抱えていると。3つ目が、先生が異動で地域の特色をつかみ切れない時期が必ずあると思うので、そこに合わせた授業が難しいときがある。

この3つの課題を解決するために、今度どうしたらいいのかというのを考えたということだと思うんですけども。まず、先ほど授業計画書を配る。この「ぼうさいの先生」に新たになられた方に授業計画書を配って、それに沿った内容でデビューしていただいたということなんですけれども、この内容は今後、横展開するときに同じものが配られるのかということと、授業計画書に地域の内容をどのように盛り込むかということについて書いてあるのかというのがポイントになってくるかなというふうに思うんですけども、この辺り、いかがなのでしょう。

○防災課長（井上 新さん）      御指摘があったように、この学習計画書、台本のように細かく書いてはないんですけども、授業の内容の狙いであったりとか、スケジュールであったりとか、ここはどうしても伝えてほしいというポイントを書いております。加えて、地域によって、地域の危険とか、防災上の危険とか、あるいは防災上の資源というのは異なりますので、それによってカスタマイズをして、お伝えするような形になっております。

一方、「ぼうさいの先生」のいいところというのは、言葉尻であったりとか、話し方、接し方であったりとか、そういったところにいいところがあると思いますので、みっちりやるんじゃなくて、「ぼうさいの先生」が話せる余地を残しながら、地域に合わせて防災授業計画書を作りまして、授業を進めていきたいと考えております。

以上です。

○委員（山田さとみさん）      ありがとうございます。先ほどの答弁の中で、授業計画書をカスタマイズしてお伝えするというふうにおっしゃっていたんですけども、このカスタマイズは防災課のほうで、その地域の特色に合ったものにカスタマイズして、お伝えして、それをまずやってもらって、今後その



# [速報版]

地域の方がアレンジしていく、こういう流れなんですか。

○防災課長（井上 新さん） 「ぼうさいの先生」でデビューしてもらうに当たっては、最初、補助的な、アシスタント的な位置で、まず学んでいただいてデビューするということになりますので、最初、今回、五小の場合は例外的でしたけども、今後、例えば基本的にはNPO法人 Mitaka みんなの防災の職員が防災授業を担当するんですが、その授業を見ていただいて、一定程度イメージできると思いますので、それに基づいてやるということもあります。

加えて、それが全て正しいというわけでもないの、本当に地域の実情を知っているのは「ぼうさいの先生」だと思っていますので、そこら辺は臨機応変に。一定程度の枠組みがないと「ぼうさいの先生」もなかなか授業できないと思いますし、あと、学校のほうも、ここは伝えてほしいというような要望もあると思いますので、そこら辺は臨機応変にやっていきたいと考えております。

以上です。

○委員（山田さとみさん） 分かりました。学校によってだったり、デビューのタイミングとかによって、防災課、そして、Mitaka みんなの防災と、学校と、「ぼうさいの先生」と、一緒につくっていく感じになっていくというイメージなんですね。ありがとうございます。

確かに取組状況にばらつきがあるとか、統一的なものも、一定必要なクオリティーを保つために大事だと思うので、その方向で期待しております。

もう一つなんですけれども、校長会で「ぼうさいの先生」の養成についてPRしていくというふうに受け取ったんですけれども、この「ぼうさいの先生」の養成というのは、学校長がやりたいと言わないとできないものなんですか。ばらつきがあることに課題を持っていて、教育委員会とどういうふうに連携していくのかなというところがポイントになってくるかなと思うのと。

あと、既に一般社団法人みたかSCサポートネットで、地域の特徴を捉えた防災の授業というのを幾つかの学校で行っているというのを認識しているんですけれども、そことのすみ分けとか、連携とか、今後どのような姿を全体的に考えていらっしゃるのか、お伺いいたします。

○防災課長（井上 新さん） 基本的には、この「ぼうさいの先生」、あるいは「みたか防災教育カリキュラム」というのを、学校長の判断も多分にあるので、そういったところで手挙げしていただいたところにやっていきたいと考えております。

とはいっても、今回、第五小学校でのこういった事例もありますので、例えば地域の防災支援を知らなくても、我々といいますか、Mitaka みんなの防災に依頼すれば、統一的な系統立ったカリキュラムで防災教育に行きますよというようなメリットを強調しつつ、校長会等々で、まだ事業が確定する前の段階でPRすることで、少しでもつなげていきたいと考えております。

また、SCサポートネットはもう既に活発に活動しているのは承知しているんですが、すみ分けというよりも、同じ中央学園の単位の中で一緒にやっていく、あるいは授業の中で、例えば今回は1年生から6年生までありましたが、例えば1・2年生はSCサポートネットが持って、3・4・5・6年生は「ぼうさいの先生」が持つとか、そういったところで連携を図りながら進めていきたいと考えております。

以上です。

○委員（高谷真一朗さん） よろしくお願ひします。この防災カリキュラムのほうは、私も谷口議員

# [速報版]

と全部参加させていただいて、見させていただきました。地域の方々がこういったことをやるというのは、その人たちにとってもいい経験になるだろうし、それが、おっしゃるとおり、顔の見える関係の中でできていることは、すばらしいなというふうに思いました。

何で五小なのかなというのは、そういうことなんだろうなと。できる人がいるから、まず、モデルとして選ばれたのかなというふうに感想を持ちました。子どもたちがこれに参加してもらって、特に1・2年生たちがダンゴムシのポーズだとかというのを真面目にやっていたので、すばらしいなと思ったんですけども。例えば終わった後に、じじよまるのそういうポーズしているシールみたいなのがありますよね。そういうのを配ってあげたりとかすると、どこかに貼っておけば、この体験を忘れることなく、そういうポーズがとれるんじゃないかななんて思って、NPOの方に話したら、そんな予算がありませんと言われました。なので、それぐらいの配分はしてあげてもいいのかなと思うんですけども、いかがですか。

○防災課長（井上 新さん） 御指摘のとおり、例えばよくスタンプラリーとかがあって、スタンプをためていくと達成感があるとか、そういったこともあると思いますので、今回シールという御提案がございましたけど、何かしら防災授業を受けた成果が見える化するような、子どもたちの意欲につながるような取組については、すみません、予算のことも御指摘いただいて大変恐縮ですが、検討していきたいと思っております。

以上です。

○委員（高谷真一朗さん） 見ていてそう思ったので、ぜひやっていただければというふうに思います。

それと、先ほど来、お話がありますように、この取組というのは「ぼうさいの先生」の育成というのが非常に肝になってくる事業だというふうに思うんです。他の地域でも、三鷹市内でも、できる人、できない人、やれる地域、やれない地域って、ばらつきがあるんです。それを防災課とNPOとで協働でやっていかなければいけないと思うんですけども、その辺の今後の展望というか、お考えになっていることというのはありますか。

○防災安全部長・調整担当部長（齊藤大輔さん） 委員、御指摘のとおり、地域差があるというのは私たちも実感はしています。今回、初めてこの第五小学校でやったというのも、地域人材に恵まれている地域だというのも、1つあります。これを、この資料の最後に横展開していきたいといったところは、「ぼうさいの先生」については、22校の小・中学校にいきなり広げたい気持ちはありますけれども、できるところから少しずつというところもありますので、各学校の校長先生とも話をしながら、地域人材の発掘、また「ぼうさいの先生」の育成というようなところ、そこはそういった地域をそれぞれ見ながら、少しずつだとは思いますが、手をつけていきたいなというふうには考えています。

○委員（高谷真一朗さん） ありがとうございます。五小の好事例を、ぜひ全市に広げていただきたい。

皆さん、御参加されておりましたけども、そこから授業を見て、防災課として学んだところは何かありましたか。

○防災課長（井上 新さん） 授業を見て、本当に率直に思ったのは、顔の見える関係、あるいは地域のことを本当に知っている方が防災の授業をやるということは、本当に子どもにとっては身近に感じ

# [速報版]

ているなというのを肌で感じたところです。普通だったら、5・6年生になると、手を挙げるのはわかるような年齢だとは思いますが、それもちょうと、私が発表したいですというようなことでありましたので、そういったところで、今後、先ほど齊藤部長のほうから地域人材の発掘というところもございましたけども、そういう点も留意しながら、地域と密接に関係のある人材を発掘していく必要があるなと感じたところでございます。

以上です。

○委員（高谷真一朗さん）      ありがとうございます。本当に驚くほど積極的でしたよね。なので、なるほどな、五小の子たちはさすがだな、なんて思ったところでございますけれども、これが展開されていけばいいのかなと思うのと。

質問というか、私が気づいたところなんですけど、5・6年生のグループワークでやってもらったのを、今度、地域の防災訓練で貼り出しましたね。あれは、地域の人が見て、すごくいいことだなと思ったんですけども、設問で1年生のお世話をしているときに地震が起きたらどうしますかというのがありましたよね。10分か15分しか時間がない中で、1年生を世話しているのは、どこでしているときだよと。家なのか、通学路なのか、学校なのか、どこでするというので時間がかかっちゃっているんですよ、その設定で。

だから、震災なんて、いつ、どこで来るか分からないから、そういう狙いもあるのかもしれませんが、ただグループワークでもうちょっと具体性を持ってやってあげれば、さらにそこで考えられる時間が取れたのかなという気もしましたので、その辺もお気をつけいただきながら取り組んでいただければというふうに思います。

以上です。

○委員（野村羊子さん）      ありがとうございます。幾つか。1つは、今回、このカリキュラムをつくるに当たって、検討委員会を設置された。これ、NPOの中でつくられたということですが、教育関係者というのはそこにいらしたのか。学校の授業全体の中でどう位置づけるかみたいな、そういう検討もあったのか。これ、特別の授業というか、総合の授業みたいところでやるんでしょうけども、その辺りはどうでしょうか。

○防災課長（井上 新さん）      検討委員会のメンバーは防災課も入れて6名いましたが、その中に、例えばスクール・コミュニティの推進員さんだったり、三鷹市の教育委員に入っていたいたり、連雀コミセンの事務局次長に入ってもらったりとか、あるいはNPOの理事さんというところで、基本的には幅広にといいますか、防災教育に関して知見のある方に御参加いただいたと認識しております。

○委員（野村羊子さん）      分かりました。パンフレットを作られましたが、これはどういうふうな形で生かしていらっしゃったんでしょうか。これ、子ども向けじゃないですよ。当日、誰に配るのか、どういう意図で、どれだけ。誰を対象にして、どういうふうな形で活用するのかというのを確認します。

○防災課長（井上 新さん）      基本的にこのカリキュラムの使い方につきましては、学校サイド、加えて「ぼうさいの先生」、また教員の方に見ていただいて、こういった9年間を系統立てたカリキュラムがありますので、ぜひ御活用くださいというようなところでございます。

また、カリキュラムのほう、ページをめくっていただきますと、防災授業の1例というところで、いろいろコンテンツが書いてございます。なので、こういった授業がありますよというところで、今まで

# [速報版]

やってみたかったけれども、できなかったというコンテンツもあろうかと思いますので、こういったコンテンツも用意しながら、学校と連携しながら、あるいは、教師と連携しながら、防災授業を進めていくというところで考えているところでございます。

○委員（野村羊子さん） 　だから、誰に対して、何を伝えるためにつくるのかといったときに、これ、分かりにくいんです。いやいや、「ぼうさいの先生」とかが、教員が見るのであれば、逆に言えば、こんなものは必要ないんですよ。こういうものは、もっと小さくて十分分かるんですよ。これは、もっと一般的な方にぱっと一目で見てもらって分かつようとする。これだけの面積を使って、その効果があるのか。

　やっぱり先生たちが見るんだったら、もっと先生たちが見慣れた図式はあるわけで、いや、これじゃなくて、もっと具体的にこの中身を書いてよというふうになると思うし。その辺り、ばらっと見ていて、地域の人に見てほしいのかな、保護者に配るのかな、どうなんだろうというのはちょっと分かりにくかった。一番後ろに教員の皆様へと地域の皆様へとあってね。そこが、誰のため、何のために作ろうと。

　せっかく、これ、最近、カラー印刷が安くなっているといえ、それなりに予算をかけて作っている。それが生きるのかなというのは、とても残念な感じがして。書いてあることが決して悪いということじゃないんだけど、その辺り、これの活用。ごめんなさい、実際、これを何部印刷して、例えば五小の当日では、誰相手に配ったのかというのは分かりますか。

○防災課長（井上 新さん） 　すみません、今、何部作ったというような資料は手元にはないので、その点に関してはお答えできないところでございますけども、先ほど委員御指摘のように、内容について若干問題があるんじゃないかという御指摘もございました。一応、我々として考えているのは、あまりきちっと、このテキストを作り込まずに、一定程度汎用性があって、地域の方に応用が利くようなという視点で作っているところでございます。

　なので、最初の見開きのところで到達点とか、目標点をお示しすることで、このパンフレットを糧に、いろいろな、先ほどお伝えした学習教育、授業方針とか、そういったところも作っていただきたいと思いますので、その点は御了解いただければと考えております。

　すみません、今 2,500 部作ったというところで、答弁させていただきます。

　以上です。

○委員（野村羊子さん） 　ごめんなさい、これは、じゃあ、カリキュラムのテキストなんですね。今おっしゃった。広報のためではなくて、「ぼうさいの先生」が見たり、学校の先生が教育を行う際に、事前にこれを見て、ああ、こういうことやるのかと中身を知るとか、「ぼうさいの先生」が使うテキストとして、これがあるという位置づけなんですね。

○防災課長（井上 新さん） 　テキストというよりも、一定程度、9年間の統一した系統のカリキュラムの方向性を示したものと御理解いただければと思います。実際に「ぼうさいの先生」が、授業として行う場合には、この一定の方向性を基に、防災課の職員、あるいはNPOの職員と話し合いながら、とはいっても、各年次で、ここまでは学んでほしいというのがこの方針で示してございますので、それに基づいて、あるいは地域の状況、あるいは地域の防災資源に合わせて、防災授業を加えて、学校とも、もちろん協議しながら進めていきたいと考えております。

○委員（野村羊子さん） 　ようやく分かってきたんだけど、これそのものがカリキュラムの中身だと



# [速報版]

ということなんです。『みたか防災教育カリキュラム』というのをつくった、その中身はこのカラーパンフレットがそれなんだと。これに基づいて授業するんだというふうな位置づけにあると。

カリキュラムは、もうちょっと具体的に何やる、かにやる、スケジュールだなんだって、先ほどおっしゃっていたけども、そういうようなことのテキスト的な文書、あるいはスケジュール的な文書。何時何分から、子どもたちにこういう話をして、何時何分に、グループワークに分かれてとか、そういうようなことは、きっとまた別途あるわけですよね。それはそれで、そちらのほうがある種テキストであったり、あるいは事業の振興計画であったりするわけです。

でも、これは全体を見せるカリキュラムと。だから『ぼうさいの先生』や学校の先生たちに見せると。あるいは『ぼうさいの先生』をやらしてもらえそうだなという人に渡す。そういう位置づけだということですね。

○防災課長（井上 新さん） 基本的には、委員御指摘のとおり、広く一般に公開するというよりも、学校関係者、あるいは『ぼうさいの先生』に、この『みたか防災教育カリキュラム』のスキームを分かっていたくために作っていると認識しております。

以上です。

○委員（野村羊子さん） ようやく分かりました。だとしたら、本当にそれにふさわしいのかどうか。その方々が使うに当たって、これが本当に参考になるのかということの検証を、今後していただきたいというのと同時に、できれば、先ほどお土産、シールという話がありました。公開授業でやるのであれば、保護者が持ち帰れるような、こういうことをやりましたよとか、こういうことをやっていますよとかというふうな、中身のこういうようなことを、割とこのまま保護者に渡して、今こういうことでやっていますからということ、地域の方に理解していただく、そういうものがあつたほうがいいんじゃないかと思うんですが、今後の展開の中でそのようなことは考えられるでしょうか。

○防災課長（井上 新さん） もちろん、今回の第五小学校におきましても、その成果については検証していきたいと考えております。

また、今後、このカリキュラムに基づいて、防災授業をやるに当たって、例えば事前の保護者への周知だったりとか、そういったものについては、学校と協議しながら検討していきたいと考えております。

以上です。

○委員（野村羊子さん） 持ち帰れるものがあると、先ほどシールのがあつたけど。ダンゴムシのシールでもいいわけです、ああ、こんなことをやったなと思えとか。日々見る。防災って、日々日常の中にその行動がどう位置づけられるかみたいなこともあるわけだから。分かりやすい、ああ、こういうことやったなということ、子どもたち、こういうことをやっているんだねということが分かるようなことが、保護者まで公開授業でやるということは、そこまでの展開、波及を見据えてやるわけだから、そこにちゃんと届くようなものも考えてやらないと、もったいないかなと思いますので、今後の展開を期待しておきます。

よろしくお願いします。

○委員（大城美幸さん） 2点、質問します。今、これがテキストではないけど、方向性を示したと。今後、『ぼうさいの先生』になるためには、座学を受けることが必要ですよね。そうすると、座学はMitaka みんなの防災の方が指導なさるのだと思うんです。そこでは、これとは別にきちんとしたテキ

# [速報版]

ストがあって、半日の座学なのか、丸1日の座学なのか、どれくらいの時間の座学なのでしょう。

あと、もう一点は、今回は五小で行っています。それは、普通なら、座学を受けて、Mitaka みんなの防災の職員が本当は講師になって、アシスタントになるのが普通なんだけど、今回は特別、子どもとの顔も慣れているし、対応も慣れているしということで、校長先生の推薦を受けた人が5人、いきなり先生になりました。でも、次、横展開するに当たっては、座学を受けて、アシスタントとしてのデビューからいくんだと思うんですね。

今回は、学校公開で全校生徒一斉にやったけども、学校によっては、学年ごとだったり、校長や、教職員の判断であると思うので、日程等もあると思うので、そういうことは、校長なり、教育委員会との相談で決めていくべきだと思うんですが、その辺のところはどうなるのか。

それと、先ほど、できるところから少しずつ。そうだよなあって思うんだけど、でも、一番最初に、学校間のばらつきを解消するということがあるなら、大変なところこそ手を差し伸べるべきで、そこから最初に行くべきじゃないのかなと思うんですが、その辺はいかがでしょうか。

○防災課長（井上 新さん） 3点、御質問を受けたと認識しております。1点目は座学の件ですね。2点目が、今回、学校公開を合わせたけど、今後のスケジュールとか、日程について。最後はもっと大変なと言ったら失礼ですけども、まだ防災教育が浸透していないところからやったほうがいいんじゃないかということで、御質問を受けたと認識しております。

まず1点目の座学につきましては、防災の知識を詳しく「ぼうさいの先生」に付与するとか、与えるというよりも、「みたか防災教育カリキュラム」の意義であったりとか、あるいは、授業を進めていく上でのポイントであったりとか、子どもの接し方であったりとか、そういったところを座学でお示したいと考えております。

加えて、NPOだけではなく、例えば、学校の先生にお願いをして、この学校の特徴がこうなので、こう接したほうがいいですよとか、そういったアドバイスも受けながら、座学を進めていきたいと考えているところでございます。

次に、日程について御質問をいただきました。今回は、学校公開に合わせて、たまたまできたというところもございまして。今後は、学校長の判断もございまして、例えば学年ごとに日程がばらけたりとか、あるいは学期がまたいでしまうとか、そういったこともあるとは思いますが、我々としては、柔軟に対応して、できれば小・中で、学年単位で「ぼうさいの先生」を使った授業ができるように、校長と進めていきたいと考えております。

最後、大変なところから攻めたほうがいいんじゃないかというお声も聞いたところでございますが、今のところ、我々がぜひひと、ぐいぐいやるのもいいんですが、学校教育とか、学校の現場ということもございまして、基本的には手挙げというか、御希望のあったところから進めていただいて。とはいっても、我々のこういった取組を積極的に横展開することで、そういった地域も手挙げしていただくような雰囲気醸成したいと考えております。

以上です。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。座学なんだけど、では、テキストがあるわけじゃなくて、意義だとか、ポイントとか、子どもの接し方とか。でも、最低限、今言ったことはやるというような、何もないんでしょうかね。

# [速報版]

それと、さっき言った1時間なのか、2時間、午前中なのか、丸1日なのかということ。日程は、教育委員会と学校等との柔軟な連携をして、対応してほしいと思います。

3番目は分かりました。

○防災課長（井上 新さん） 座学に関しましては、2時間から半日程度の日程を、今回は少ない時間でございましたけど、検討しているところでございます。

先ほどお伝え漏れしましたけども、一定程度、地域の防災意識につきましては、その中でもお示したいと考えております。それについてのテキストが、今あるわけではございませんので、今後、横展開する中で、今回は第五小学校で授業計画書を作りましたが、横展開する中でその小学校、小学校に合わせた授業計画書を作りますので、それに基づいて「ぼうさいの先生」にはお伝えできればと考えております。

以上です。

○委員長（加藤こうじさん） 以上で、防災安全部報告を終了いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 企画部報告、本件を議題といたします。

本件に対する市側の説明を求めます。

○企画部長（石坂和也さん） 本日の行政報告は2点となります。資料のかがみ文を御覧ください。

1点目は、令和8年度組織改正の方向性について、2点目は、四市行政連絡協議会の取組についてとなります。

まず1点目の令和8年度組織改正の方向性についてです。資料1を御覧ください。今後の組織条例の改正を見据えながら分掌事務の見直し等を進めており、現時点での方向性についての御報告となります。なお、組織の名称及び定数についても調整中の内容となります。

まず企画部では、戦後80年の節目を契機に、国際交流を含め平和施策を一体的に推進するとともに、男女平等参画等を含め、人権施策のきめ細かな対応を図るため「課」を新設いたします。

総務部では、現在、係相当の組織を設置し、適正事務管理を進めておりますが、さらなる取組を推進するため、「課相当の臨時組織」を新設いたします。

生活環境部では、住民協議会の事務局機能の法人化を進めるため、コミュニティ創生課に新たに「係及び係相当」の組織を新設いたします。

スポーツと文化部では、三鷹市史の編さん事業が本格化することから、「課相当の臨時組織」を新設するほか、三鷹まると博物館条例（仮称）の制定を契機といたしまして、文化財の保護に関する事務を文化行政と一体的に市長部局で推進するため、これまで補助執行で行っていた分掌事務の見直しを行います。

子ども政策部では、若者支援を含め、子ども施策の充実化を図るため、分掌事務の見直しを行います。

次に、資料2を御覧ください。2点目の四市行政連絡協議会の取組についてです。1の概要に記載のとおり、四市行政連絡協議会は、武蔵野市、三鷹市、小金井市及び西東京市で構成しており、毎年テーマを定め、共同で調査研究を行っております。令和7年度は、2に記載のとおり、三鷹市が幹事市となり、子ども・若者の市政参加促進をテーマに、調査研究に取り組んでおります。

# [速報版]

3のこれまでの取組といたしまして、7月、10月に四市の職員で勉強会を開催したほか、意識調査を実施いたしました。市民向けでは、四市の小学5年生から29歳の方を対象に、市への意思伝達手段の認知度、市政参加への意欲、市政参加したいテーマ、市政参加しやすい方法などに関する調査を行いました。

次に、職員向けでは、こども基本法、ウエルビーイングの認知度、子ども・若者の意見収集の経験、子ども・若者の市政参加が与える影響などを質問項目として実施いたしました。

次のページ、裏のページを御覧ください。11月6日には、職員合同講演会といたしまして、「ウエルビーイングがつなぐ子ども・若者のまちづくり」の講演会を開催し、四市の職員48人が参加いたしました。

次に、4の今後の取組です。私の理想の暮らしから考えるまちづくりワークショップとして、令和7年12月21日に、午前・午後の2回、各30人でございまして、第1回は、中学1年生から高校3年生、第2回は19歳から29歳で、子ども・若者が市政参加しやすくなるためのグループワークを行います。電子フォーム等により、申込み受付を行います。意識調査の結果を含めまして、年度末までにはホームページで公表を行う予定です。

説明は以上となります。

○委員長（加藤こうじさん） 市側の説明は終わりました。

これより質疑に入ります。

○委員（吉野けんさくさん） よろしくお願ひします。四市行政連絡協議会のほうについて、御質問をさせていただきます。NTT東日本の東京事業部にプロポーザルでということになっているんですけども、これはいつ頃行ったものになるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 今年度予算に計上いたしまして、提案書の締切りを5月7日に設けまして、5月16日にプレゼンテーション審査を行ったといった内容でございます。

○委員（吉野けんさくさん） 分かりました。ありがとうございます。

あと、この4の今後の取組、ワークショップ（実証実験）ということで、12月に2回予定されていますけれども、人数が30人ずつということになっているんですけど、この参加の見込みというのはどのようにお考えでいらっしゃるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） まだこれから募集を行うといったようなところではございますが、1ページ目にアンケートもございます。今回の市民向けのアンケートについても、かなりばらつきがあったようなところでありますが、ただ、3の(2)のAのところを御覧いただければ、三鷹市は2,000件というようなところでございます。三鷹市でいけば、十分カバーできるのかなと思うんですが。ただ、これ、御覧のとおり、結構ばらつきがあります。

この間のところでいきますと、周知について、例えば小学校であれば、教室にパンフレットを掲示しただけとかといったようなばらつきがあったところでございます。ここについては、四市が一定程度均一になるような形のほうが一番望ましいと思いますので、周知については、四市で一定程度統一できるような形で、少し力を入れて対応していきたいというふうに考えています。

○委員（吉野けんさくさん） ありがとうございます。そうですね、四市でということ、三鷹市の方ばかりになってしまうのかなというのを、ちょっと懸念していたんですけども、ぜひいろいろな意見



# [速報版]

を取り込めるようにお願いいたします。

以上です。

○委員（山田さとみさん） よろしくお願ひします。まず、資料1については、事前審査に当たらないようにというふうにお伺ひしているので、どういうふうに聞いたらいいのかわからないですけれども、答えられる範囲でお願いできればというふうに思います。

ざっくりお伺ひするんですけれども、大体この字面を見て、こういうふうになるんだろうなというのは想像はできるんですけれども、例えば企画部だと、国際交流と、平和施策と、男女平等参画、3つがテーマの1つの課になるのか、それとも平和に特化した1つのものになるのか、ちょっと分かりづらいなとか。

2番目の総務部に関しては、例えば、今後、事務事業の総点検みたいなことを集中してやっていくのかなあとか、何をするのか、ちょっとよくわからないなみたいなのところですか。

あとは、5番目の子ども政策部に関しては、三鷹市は若者支援は手薄なんじゃないかというような指摘も市議会が多いので、そうした窓口ができるのかなという淡い期待を抱いているところなんですけど、お答えできる範囲で、もう少し詳しく説明できるところがあれば、お願いできればなというふうに思っています。

○企画部長（石坂和也さん） まず、企画部のところでいきますと、今は平和・人権・国際化推進係がございます。その業務が、かなり膨大になってきたというか、幅広くなってきたようなところもございしますので、一定程度、そこを視野に入れて、係相当の中で部長の直轄に置いてマネジメントを強化するというようなことが、1つ視野に入っているところでございます。

総務部でございしますが、適正事務の関係でございます。今、政策法務課に係相当という形でやっていますが、事後的な対応という形にせざるを得ないとか、なっているところでございしますが、予防保全的に何ができるのか、もう少し集中的に一定程度「課相当」にして、マネジメントを強化し、推進体制を厚くしてやっていく必要があるんじゃないか。非常に信頼される市政における基盤となるのが適正事務だというふうに捉えていますので、そこについては、これまでも議会のほうでもいろいろな指摘も受けているところでございしますので、そういった集中的、かつ強力な推進体制としていますので、時限的に課相当ということで想定しているところでございます。

最後、子ども政策部でございしますが、こちらは一定程度、組織間、課同士での事務分担の見直しというのはございしますが、今、委員おっしゃったように、若者支援というところはかなり手薄だというのは、私どもも認識しています。これから、三鷹幼稚園跡地での取組等もございます。多世代交流センター、今年度については、居場所づくりということを考えているところでございしますので、そうしたところで事務分掌を見直す中で、推進していくといったような内容を今想定しています。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。次、資料2についてお伺ひいたします。こちらについては、裏面の、今後の取組、募集方法です。先ほども少し議論があったところだと思うんですけれども、対象者は決まっていますので、ぜひ四市の公立、私立、大学、直接デジタルで通知を出して、参加を求めたりですか、チラシを配るのか、直接その対象者に対してアプローチしていただきたいなというふうに思っているんですけれども、今後の周知方法についてはどのようにお考えなのか、お伺ひいたします。

# [速報版]

○企画部長（石坂和也さん） 今後の周知方法についてのお尋ねでございます。今、基本的に考えていることは3つございまして、基本は広報紙、ホームページ等への掲載といったところでございます。それと、SNSです。今の若い世代でございますので、SNSの発信というところ。それと、今、お尋ねがあったように、中学校、大学へのチラシの配布、これを基軸に置きたいなといったところでございます。

さきの委員のこともありました。そこについても、一定の均質化というか、均一化をとれるような形で、ほかに何ができるかというのは、時間もございますので、もう少しアイデアも膨らませていきたいなというふうに思っているところでございます。

○委員（山田さとみさん） ありがとうございます。ぜひお願いしたいと思います。私立とか、大学とか、都立とか、ちょっと連携が手薄になりがちなところもありますので、そういったところにも、ぜひ、たくさんのいろいろな立場の若者が参加してもらえるように、意を用いていただければというふうに思います。

次、最後なんですけれども、その下のその他のところ。調査の結果をホームページで公表するというところまでお伺いしたんですけれども、その後、どうやって市政に生かしていくのかについて、お伺いします。

○企画部長（石坂和也さん） これ、調査の結果で終わりじゃなくて、来年度以降、基本計画、子どもの権利条例等が進んでくるといようなところでございます。今回、調査も、子ども・若者と市の職員向け、両方やっているところでございます。

子どものところでいきますと、意見としてあったのは、意見を言う機会、子どもだけの意見が欲しいみたいなのところと、フィードバックの重要性みたいなのところがありました。自分が意見を言ったことに対して、どういうふうに反映されたのか、それが自己肯定感につながるというようなことの専門家の意見もあります。そういった言いやすいような場の設定、それとフィードバック、それと、自分事として考える、そういった場をつくるということよりも、そこで考えてもらうということが大事だということもありますので、単純にワークショップをするということだけでなく、そういったことに通底する考え方というのは、これは企画部だけではなくて、市としてきちっと捉えていく必要があるのかなというふうに思っています。

それと、市職員向けのところに行きましても、こういった形でやったら有効な情報共有ができるのか。特に高校、大学、社会人になると、やっぱりSNSとかということも出ていますので、そういったところの情報発信というのを、ターゲットに合わせてというか、対象に合わせて使い分けていくということについては反映していく必要があるのかなというふうに、今の時点では捉えています。これから四市でまた勉強会とかあります。これはきちっと持ち帰って、市政にどう反映できるかというのを改めて深掘りしたいなというふうに思っています。

○委員（高谷真一朗さん） 条例が出てくるということで、あまり踏み込めない部分はあるかと思うんですけれども、組織改正については基本計画の折り返しということで、こういったことが出てきたんですけれども、これは、各部からぜひこれがやりたいということで出てきたアイデアという考えでよろしいですか。それとも、上のほうから、これをやれということで、やってもらうというものなんでしょうか。

# [速報版]

○企画部長（石坂和也さん）　　そういう意味でいくと、両面あるかなといったところでございます。例えば基本計画のところていくと、市史のところ、これからかなり長期間になる取組でございます。そうしたところから、これからの助言者会議をつくったりとか、いろいろな体制をつくったりとか、執筆してもらうということていくと、今の係相当では立ち行かないんじゃないかといったところもありますので、それは部としての提案、企画部としても同様でございます。

もう一方でいきますと、例えば適正事務のところについては、全庁を挙げての課題認識、市長を中心に、これを三鷹市の適正事務の中心にしていきたい。信頼される事務の中心にしたいという思いもあって、ここについては課相当で、臨時的にやっていこうといったようなところがありますので、そういう意味でいくと、両面あるといったところでございます。

○委員（高谷真一郎さん）　　分かりました。いろいろと細分化して、加速をさせるということは、ある意味理解はするんですけども、今現在、市の職員のマンパワーも不足するというような中で、こういった事務を分掌することによって、そこに負担が集中するというようなことがないのかを心配するんですけど、いかがでしょう。

○企画部長（石坂和也さん）　　委員おっしゃるとおり、細分化していくと、縦割りになっていくといったところがございます。一方で、目的を特化していくといった中でいくと、推進力になるのかなというふうに思っています。そういう意味でいくと、適正事務というのは目的がかなり限定されていますので、そこは推進力になるのかなというふうに思っています。

これからの組織運営とかを考えていくと、スケールメリットを生かした、要するに1足す1が2じゃなくて、3にも、4にもなる。そのマネジメントの中でできるというところが非常に重要かなというふうに思っていますので、そういった目的、それと組織体制といったところについては、きちっと両てんびんでやっていかないと、委員おっしゃるようなことに課題が出てくると思いますので、そうしたところに意を用いながら、こういった組織見直しについてはやっていきたいというふうに思っています。

○委員（高谷真一郎さん）　　分かりました。負担が過度にならないような形でお願いしたい。

今お話がありました市史編さんに関しては時限が区切られておるので、臨時組織ということで理解をいたしますけれども、例えば総務部の適正な事務、これも臨時組織ということが書いてあります。こうなってくると、目標だとか、ここまでやったら組織を解散するだとかいうような指針はあるんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん）　　率直に言いますと、この組織改正の中で来年度重点を置いていくというところで、まだまだこれからではございます。ただ、先ほど申し上げたとおり、事故を未然に防止することがどうやったらできるのか、これをテーマにしていくというのが大事なかなというふうに思っています。

事後的にどう報告して横展開というよりも、じゃあ、事務に着手する前に、ヒヤリ・ハットも含めて、きちっと自分で理解して、どう対応できるのか。じゃあ、これを組織的にどう落とし込むのかということについて、まず集中的につくっていきこう。つくってどう実践していくのかってあると思うので、そこについては、4月以降の体制の中で検討していく内容かなと思っています。

○委員長（加藤こうじさん）　　御協力ありがとうございます。

○委員（野村羊子さん）　　そうですね、組織改正については、毎年やっていますよね。それが職員の

# [速報版]

落ち着かなさというか。今私も、これ、誰に聞くんだっけとって、取りあえずその課に電話して、これ、誰に聞くのと、どこ確認しないと、どんどん動いてって、分からなくなっているところが。特に、子どもなんか分からなくて、また子どもで変わるんだと思ってね。

その辺り、職員の皆さんが、自分は何を分掌しているかは分かっていますけど、そういう連携するとき、これは誰の担当で、どう確認するんだろうみたいなことが、本当に毎年、毎年動いていくと、混乱していくんじゃないかと、余計うまく連携がしにくくなるんじゃないかというふうなことも心配するんです。

中身的には、ああ、なるほどというふうに、それぞれはそれぞれで思うんですが、あまり細かいことは言わないようにしますが、その辺りの考え方というのはどうなんでしょうかね。

○企画部長（石坂和也さん） 私も職員のほうのあれですけど、職員としたら、そんなに違和感がないというか、混乱は正直していないですね。それぞれ顔と名前が一致する関係ができていますので、組織が変わっても、そういった横連携というのはできています。

ほかの市、例えば四市の話进行いろいろ聞いたりすると、部間同士の風通しのよさというのは、三鷹市は際立っているなという印象は持っているところです。

そうした中で、どうして毎年のような形の組織改正かといったこと。やはり、時代の変化は結構速いなといったところがあります。職員とすると、今の職務でずっとこのままというのも、それは、そういった考え方もいらっしゃると思うんですが、今、係でやっているところについて、これは係で回っているのか。そこについては、もう少し課として大きくして、部長直下のマネジメントで指揮命令系統をはっきりして、機動的にやっていったほうがいいんじゃないのか。

部長直下で、課になったときに、じゃあ、部同士でそういった連携ができるというようなところについても、そういったメリットというのは十分あるのかなと。変わることによる混乱よりも、変わったことによって時代に対応できる、それで連携についてもスムーズにいくというところのメリットのほうが、今、私は大きいかなというふうに思っています。

○委員（野村羊子さん） メリットがなければ変えないわけだから、メリットをそうやって説明できなければ、やる意味がないわけだから、そこは分かりますけども。

実際、先ほど高谷委員のほうからも出しましたが、人材の問題で、課相当を増やす、課長クラスを増やすと、兼務兼職がまた増えるんじゃないかって、私は心配するんですが、見通し的にはどうですか。

○企画部長（石坂和也さん） 人事の部分になるところなので、これから総務部との協議の中だといったところでもあります。ただ、職員が働きやすい環境というのは、定数のことも含めて、総務部のほうでやっていますので、そういった人事配置がされるというふうに、私たちも考えています。

○委員（野村羊子さん） 次の総務部のところともちょっと関連するような話になるので、その後は総務部でさせていただこうかなと思いますが。やっぱり執務室の課題もまた出てくるんだろう、また、いっぱい移動するのかなと思うと、ちょっと大変かなと思ったりはしますが。その辺り、ぜひ無理のないようにやっていただきたいと。細かいことはまた今度にしたいと思います。ありがとうございます。

○委員（大城美幸さん） 私、ずばり聞きたいんですが、答えられなかったらいいんですけど、企画部、総務部、生活環境部、新たに課を新設するわけですね。職員のこととか、先ほど来話がありました。課にすることで、部長を中心に指揮命令を明確にして、事業の推進を図るということは分かるんで



# [速報版]

すが、聞きたいのは、職員を増員するという考えはないんでしょうか。

○企画部長（石坂和也さん） 予算と同じで、職員の定数についても、この年度末にかけてやっていくというようなところでございますが、一定、組織の改正のところについて、各部とヒアリングしているんです。総務部にも入ってもらっています。そこは縦割りにならないように、組織は組織、定数は定数。

逆に、定数は僕らは入っていないんですけど、そういった組織改正の中での要望、そこについて定数はどのぐらい考えているんだというところについては、セットで考えるといったようなところでやっていますので、そこについては、全体、欠員とかいう状況も出ていますが、適切な配置が行えるのかなというふうに期待しているところでございます。

○委員（野村羊子さん） すみません、四市行政連絡協議会で、ちょっと確認したいのを忘れていました。すみません。１ページ目のこれまでの取組の中で、勉強会というのは、この四市の職員での勉強会。対象者とか、これ、分かりにくくて、市民向け意識調査をやりました。ただ、この対象者は５年生から 29 歳と書いてあるけど、これは、先ほどちらっと出ていたけど、チラシを配っただけで、ウェブ上か何かで回答してもらったと。

つまり、例えばアンケート用紙を学校で配るとかということではなく、やったのかというふうなこと。だから、それぞれ取組によって、ばらつきがあって、回答にこれだけばらつきが出たという、そういう理解でいいのか。職員のほうも同様に、三鷹だったら多分、伝言板みたいな、よく分からないけど、あれではあっと出してやるけど、各市、全部そういうふうにやったのか。その取組が違うから、これだけ回答が違うのかということ、そこの今の３点、まず確認したいと思います。

○企画部長（石坂和也さん） まず、１点目の勉強会でございますが、先ほどありました委託業者と交えて、四市の職員が勉強会ということで、例えば第１回目であれば、国の動きとか、他市の子ども・若者に対する施策の取組、それとか、専門家の意見等があります。２回目は、アンケート調査の結果について共有しているといったようなところでございます。

２点目の周知方法でございます。委員おっしゃるように、かなりばらつきがございます。例えば三鷹市でいくと、タブレットでアンケートを配信しています。ただ、一方で、これ、市の名称は伏せますが、各クラスにチラシを掲示したといったようなところだけにとどまっている。それであれば、必然的に状況は異なるのかなと。

あと、学年についても限定していたりとか、そういったところがあります。ただ、アンケートは速報状態でございますが、それほど各市でばらつきがないのかなといったところはあるので、そういったサンプル数は違いますが、大きな傾向については影響がないのかなと、私どもは捉えているところでございます。

最後、３点目、職員のところでございますが、基本的に、委員おっしゃるように、職員のポータルサイトで発信といったようなところはあります。三鷹市は、これ、各部にメールでお願いしたといったところがきめ細かにやっているといったところがありまして、それがこの差に出ているのかなというふうに思っているところでございます。

以上です。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。結果的に、その傾向がどうなるかというふうなところで

# [速報版]

が、いずれにしても、2ページ目に行ったときに、職員の合同講演会もばらつきが出るというふうな感じがあります。これは、例えばこの四市で取り組む場合、やはり幹事市がいつも多くて、こういう状態で、過去、大体いつもこういう感じでなっているんだよねという感じなのかどうかと。

大体そうじゃないですか、幹事市は地域的にも、時間的にも、とりやすいので、あるいは所管から行ってこいと言われるとか。そういうような取組の意欲的な違いはどうしても出てくると思うので、こんなものなんだって言えば、はい、こんなものなんですって、しょうがないかなと思いますが。というのが1つ、そこをまず、確認します。

○企画部長（石坂和也さん）　そういう意味でいくと、例年の傾向はこういう傾向です。やはり幹事市が多いといったところがございます。その要因でいきますと、今回でいくと、私どもでいくと他部署の職員がかなり入っています。今回、子ども・若者ということで、子ども政策部以外にも、まちづくりのセクションの者も入ってきたりとかいったところで、呼びかけに応じた方、近いということもありますけど、来ているといったようなところがあります。これは例年の傾向といったところでございます。

そうならないように、この間、私も各市の部長とも話して、その職員の横のつながりというか、それってコロナ禍以降、希薄になっているところもありますので、どうやったらみんなが参加できるようなやり方がいいのかというのは、来年度、もう一回、原点に立ち返って話し合おうということもありますので、今までの傾向が変わるような形で、取組についても少しシフトチェンジしていきたいというふうに思っているところです。

○委員（野村羊子さん）　つまり、四市の職員の横のつながりですね。それは、課長会とか、それぞれやっていたらいいんですけど、そうじゃないところでつながって、本当に隣の町でどういう施策をやっているのかというのは、お互い分かっていないみたいなことがあるので。

私、ごみ関係であるんですけども、この間、西東京と、立川と、どこだったか、3市のごみ政策について学ぶ機会がありました。その前の前は、くらら三鷹市も発表していましたが。市民のほうは、そうやってお互いに比較検討できるみたいなところがあるので、ぜひ、そこはせっかくのところなので。

子ども・若者政策についても、取り組み方がそれぞれ違いますよね、もう既に会議みたいなことをやっているとあるし。そういうところでの関心度の違いというのも出てきちゃうのかもしれないというのも思いつつ、なので、今度ワークショップは実際に子どもたち、若者たちが参加するということで、先ほど募集についてはいろいろ考えるみたいな話があったので、ぜひそこはお願いしたいというのと。

子どもたち自身、参加者自身も、四市でいろいろ顔を合わせられると、つながると面白いかなあと。ここで顔を合わせて、じゃあ、今度一緒に何かやろうよみたいになっていくと面白いなと。ぜひ、そういう方向の話ができるようなワークショップにしてほしいとか、これは勝手な要望ですので、言っておきますが。

最後のその他は、この第3回勉強会は、先ほど言った四市の職員と事業者でこれをまとめて、委託業者から報告書をもって、その報告書がそのまま報告書として公開されるのかどうかという、最後の第3回の勉強会の中身とその後について確認したいと思います。

○企画部長（石坂和也さん）　報告そのものを上げるかどうかというのは、まだ四市でコンセンサスを得られていないようなところではございます。ただ、結果というか、アンケート調査でどういった経

# [速報版]

過があったのかというところについては、一定程度公表して、みんなで共有していくというのは大事だというふうに思っていますので、そのものを公表するかどうかというのは、これから検討したいというふうに思います。調整していきたいと思います。

○委員（野村羊子さん） ワークショップで得られた——先ほども、今後の市政に反映できるのか、みたいな話がありましたけども、それも含めてアンケートと、ワークショップと、この1年間の取組というものがきちっと市民に梓を公開されて、還元されるなり、市政にこういう形で還元されるって。

先ほどフィードバックが行って、参加した子どもたちだけではなくて、職員も、市民も、それがある程度分かるみたいなことになるような方向に、ぜひ検討いただきたいと。要望としておきます。

○委員長（加藤こうじさん） よろしいでしょうか。

以上で、企画部報告を終了いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 総務部報告、本件を議題といたします。

本件に対する市側の説明を求めます。

○総務部長（齊藤 真さん） 今回、総務部から2点、行政報告をいたします。1点目は、人財戦略計画（仮称）に関して、正規職員を対象にエンゲージメント調査を実施しましたので、その調査結果の報告です。

2点目については、地方自治法施行令の改正を踏まえた少額随意契約の限度額の見直しについてです。

詳細につきましては、各課長より順次、御説明いたします。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 資料1の説明をいたします。資料の1ページ目を御覧ください。人財戦略計画（仮称）策定に当たり、正規職員を対象に8月から9月にかけて実施しましたエンゲージメント調査の結果報告です。調査方法は、業者に委託をしましてアンケートを実施し、組織への愛着や貢献意欲の度合い、また仕事への熱意など、6つのカテゴリーに分類し、エンゲージメントスコアとして数値化し、ほかの組織——これは類似規模の民間企業21社の平均になるんですけども、と比較をいたしました。

回答者数は、対象となる正規職員990人のうち693人の回答を得て、7割の回答率となっております。

調査結果ですが、全体としては良好ですが、属性別の傾向としては、満足度が低く現れたのが、年代では30歳代、役職では主任、職種では土木建築などの技術職となっており、個別の課題も見られる結果でした。

また、資料の右下にあります組織像や職員像につきましては、三鷹市の職員は使命感や協働の意識が強く、職場の風通しがよく、良好な人間関係を築いていますが、変革や挑戦にはやや慎重で、安定志向であるという結果となっています。

具体的には次ページ以降で説明をいたします。2ページ目を御覧ください。調査結果についてですが、上段1の左側、総合エンゲージメントスコアは、三鷹市は66.7、他組織平均64.0を上回っています。右側のカテゴリー別の値も、ほとんどの項目が他組織平均よりも上回っており、まる3の働きやすさが5.17と、特に高くなっております。

# [速報版]

下段の2なんですけれども、こちらは属性別のエンゲージメントを比較しています。左下にあります年代別の表では20歳代が高く、30歳代が低く、右上の役職別の表では、部課長が高く、主任が低く、右下の職種別の表では、技能労務職や、また保育士、保健師などの専門職が高く、技術職が低くなっています。

3ページ目を御覧ください。先ほどエンゲージメントスコアの低かった技術職、30歳代、主任について、特徴的な設問をグラフ化したものです。左側の表では、技術職のモチベーションが低い。右上の表では、30歳代が業務負荷が割に合わないと感じており、右下が、主任が人事考課制度に納得感が低いという傾向が現れています。

4ページ目を御覧ください。組織像と職員像に関連するカテゴリ別の傾向と課題です。まる1、組織への共感と信頼のカテゴリですが、こちら、組織のビジョンへの理解は深い一方、組織への満足度が低くなっていることから、人事制度の運用などが課題と感じているところです。まる2の仕事への意欲のカテゴリについては、仕事へのやりがいは感じているものの、成果の可視化や承認といったところでは満足度が低く、そこが課題となっております。

5ページ目を御覧ください。まる2、仕事への意欲の続きなんですけれども、こちらはどんなときに仕事のやりがいを感じるかという回答結果なんですけど、目標を達成したとき、スキルアップが感じられたとき、褒められたときということが、重要なやりがいの要素になることがうかがえます。

まる3の働きやすさのカテゴリは、おおむね高評価です。組織内で自分の意見等が安心して発信できる状況、いわゆる心理的安全性は確保されているという結果となっております。また、仕事に対する安定志向がうかがえます。

6ページ目を御覧ください。まる4、マネジメントの納得感ですが、こちらは上司の支援については、高い満足度がある一方で、上司からの適切なフィードバックという点で課題がある状況です。

7ページ目を御覧ください。まる5、業務負荷の健全度のカテゴリですが、人手不足など、割に合わないと感じる業務負荷への対応が課題となっております。

まる6、制度の満足度のカテゴリは、評価の理由、昇進基準などの不透明さが課題となっております。

調査結果につきましては、今後、クロス集計などの詳細な分析を進めてまいります。また、自由記述欄では、率直な意見も多くいただいていますので、こちら、謙虚に受け止めまして、分析に生かしていきたいと思えます。

こうした結果を踏まえて、人事、給与、研修など、多方面から広く対応策を検討し、人財計画（仮称）に盛り込んでいきたいと考えております。

説明は以上となります。

○契約管理課長（立花省二さん） 私のほうからは、少額随意契約に関して御説明させていただきます。資料2、A4縦の資料、こちらを御覧いただければと思います。三鷹市契約事務規則における少額随意契約の限度額の見直しについてになります。

1、概要です。昨今の物価高騰への対応、事務の効率化の観点から、国におきまして、地方自治法施行令が改正されまして、令和7年4月1日から少額随意契約の限度額が引き上げられました。国の施行令の内容、見直し後の限度額をまとめたものがこの表1になります。例えば、1、工事または製造の請



# [速報版]

負につきましては、改正前の 130 万円から、右の太枠の改正後にあるとおり 200 万円に引き上げられたものです。

参考としまして、この通知の中で都道府県指定都市の限度額、こちらを示しておりますので、これを括弧書きで記載をしているところでございます。

この国の改正に対して、市で行いました対応が2になります。改正令の趣旨であります物価高騰対応事務の効率化の観点から、契約事務を規定しております三鷹市契約事務規則の改正を行いました。

(1)、主な改正点ですが、まず1つ目、アとしまして、契約事務規則の中で随意契約の限度額を規定している部分がございます。こちら、改正令による別表第5、つまりこの上に示しました別表1、このとおりに限度額を変更したというものになります。

次に、2つ目、イとしまして、課において行う契約の限度額、こちらを規定している部分についても改正を行いました。契約事務規則の 70 条の2におきまして、担当課において専決権者の決裁により締結する契約、こちら、内部的には主管課契約という呼び方をしていますけども、こちらの限度額を規定している部分、これを引き上げたものになります。

具体的には裏面、2ページの表2のとおりになります。表にありますとおり、全部で 15 の契約の種類が規定されておりましたが、これらのうち、今回の基準額引上げに伴う改正によりまして、それぞれ該当部分、連動して引き上げたものになります。

なお、下のほう、省略しております8から 14 につきましては、例えば単価契約による契約済みの場合における物品の購入など、そもそも金額を規定していない契約の種類になりますので、省略をさせていただきました。

施行日については、(2) にありますとおり、令和7年 10 月1日からこの契約事務規則、改正をしたところになります。

最後に、(3)、経過措置です。今回の改正によりまして、今後より一層経済性、公正性に配慮した発注、これが求められることから、今回の限度額見直しにより緩和される範囲の主管課契約部分、例えば工事ですと 130 万円を超える部分から 200 万円の部分、こちらについては契約管理課長の合議を要する。つまり、契約管理課で確認をするという作業を入れるということです。こういった時限措置を、令和7年 10 月1日から1年間、令和8年9月 30 日まで、この期間を設けまして、契約事務手続の適正執行に取り組むこととしております。

私からは以上です。

○委員長（加藤こうじさん） 市側の説明は終わりました。これより質疑に入ります。

○委員（吉野けんさくさん） よろしく願いいたします。まず、エンゲージメント調査結果のほうからお伺いしたいと思います。回答者数が 70%ということで、こちらは、例えば職種だとか、年齢で回答率の差というのは出てきたんでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん） 回答率の中で、職種で、この職種が低いとか、高いとかいう極端な差はなかったんですけども、比較的専門職の方は、ウェブの回答ということで、パソコンが1人1台という環境でないことから、回答率は若干低めに出ております。

○委員（吉野けんさくさん） 分かりました。実際、具体的にこのエンゲージメント調査結果を踏まえて、どういった部分で今回生かせるというか、変えていこうというお考えでいらっしゃるんでしょうか。

# [速報版]

か。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）　そうですね、例えば主にあった意見としましては、人手不足の負担感とか、あと貢献度に見合った評価がされていないんじゃないとか、異動の基準が明確でないのではないとか、そういったことが意見として現れている状況ではありますので、そういった適切な配置とか、また、人事考課の基準とか、異動の基準とかを分かりやすく、自分のキャリアプランに沿ったような、そういった異動なり、評価なりということができるような制度設計に生かせたらなと思っています。

○委員（吉野けんさくさん）　分かりました。評価だとか、そういった部分で、30代であったり、主任の評価が低いというようなことであったんですけど、行政の離職率だとか、そういったものの部分というのが合致してきたりとかいうのはあるんでしょうか。

○総務部調整担当部長（田中博文さん）　今回、質問委員からありました30代が低いということと、あと技術職についての評価というのがエンゲージメントが低いということは、この結果から、確かに離職率につながっている、合致をしているというようなところでは、改めて再認識はしたところです。

特に、技術職では処遇のところだけで選択されているのかと思ったら、こういうエンゲージメントでの結果も合わさっているんだなというところでは、補足しますと、どちらかというと技術職のところというのは、割と超勤時間数は全庁的に見ますと、そんなに多くはなく、有給休暇の取得率も割と高い、働く環境的には満足度が高いものというように思っていたところ、割とこういう結果が出たと。私どもは、この調査をしたことで、どこにフォーカスをして対策をとっていくかというので、この結果を調査をしたことは本当によかったというふうに思っているところであります。

さっきの質問で、計画にこの点のフォーカスをしていかなくはいけないところをしっかりと捉えて、対策がとれていくかなというところでは、補足になりますけども、感じているところでございます。

○委員（吉野けんさくさん）　ありがとうございます。そうですね、新しい部分が見えてきたということは、本当に今回、やった意味があった調査かなと思います。成果だとかが御自身で見られない、認められないとか、そういった部分がやりがいにつながらないというのが、すごい残念な部分ではあるんですけども。

仕事をやっている上で、仕事以外の部分で、人とのつながりだとか、そういった部分がやりがいにつながるような、そういったこともぜひ考えていただきたいなと思うんですけども、そういったところというのは、何かこれから考えたりとかっていうのはあるんでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）　結果としては、人間関係的な部分、また職場の風通しのよさといったところは、かなりいい結果が現れておりまして、そこは強みだとは思っております。

ただ、一部には、当然100%ということではないので、一つでも、そういうところは改善できるような仕組みづくりというのは考えていければなというのは、今検討中です。

○委員（吉野けんさくさん）　ありがとうございます。随意契約の件は、上がってよかったなというところで、終わります。

○委員（山田さとみさん）　よろしくお願いします。まず、このエンゲージメント調査について、お伺いします。まず、よかったなという点が、性別のエンゲージメントに差がないというのがよかったなというふうに思っております。あと、5ページの働きやすさ、柔軟に働けるとか、プライベートを重視

# [速報版]

して働けるというのが、これまでの働きやすい環境への取組、様々な制度をつくってこられたと思うんですけれども、この辺りがすごく生きている結果だなというふうに思いました。ありがとうございます。

それで、やはり、先ほどから話題になっていましたけれども、このエンゲージメントの低い主任、30代、技術職というところ、意外な結果も含めて、さらなる調査が必要だと思っています。これを見て何か思い当たる節があるのかもしれないですけれども、エンゲージメントが低い当事者にヒアリング調査というのは少しハードルが高いかもしれないですけれども、直接の評価をしない方、そういう方がヒアリング、質的な調査というのは、やっぱり今後、人事の政策を改善していくに当たって非常に重要なのではないかなというふうに考えているんですけれども、さらなるヒアリング調査、質的な調査というところについては、どのようにお考えでしょうか。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）      さらなる調査、アンケートではあるんですけれども、予定をしております。今度、制度的なところとか、方針的なところについての調査をまたこれから行うことを準備しております。そういった中で、実は5年ほど前にもやっている調査ではあるんですけれども、年数がたって、どういう変化をしているのかとかいった、そことの比較や、また、今そういった不満というか、スコアが低い層がどう考えているのかというようなところをもっと深掘りして、捉えていきたいと考えております。

○委員（山田さとみさん）      分かりました。これ、5年前のどうなったか、経過的なものを見るということと、制度を前向きに変えていくというところで、必要な情報は何かであるのかということと、それに必要な調査というのも加えて、考えていただければというふうに思います。ありがとうございます。

次に、資料2、少額随意契約のことなんですけれども、裏面の2ページ目で、経過措置として、契約管理課長の合議を要する時限措置というのが書かれています。これについてお伺いしたいんですけれども、より一層の経済性、公正性に配慮した発注が求められるというふうに書いてあります。そのとおりだと思います。契約管理課長と主管課との合議というのはどのような指標で行われるのかというのが最大のポイントになってくるのかなというふうに思っています。

この経済性、公正性をどういうふうな指標で測っているのかというのがしっかりしていないと、この令和8年9月30日以降、またなあなあに。またというか、前からなあなあだったわけじゃないかもしれないんですけれども、なあなあになってしまう。

どういう基準で行っていけばいいのかというのを、この機会にしっかり基準を設けていただきたいなというふうに思うんです。これまで使っていた、経済性、公正性を測るのにこういう指標を使っていたというのがあれば、教えていただきたいなというふうに思います。ないのであれば、これを機につくっていただきたいなと思うんですが、いかがでしょうか。

○契約管理課長（立花省二さん）      こちらの事務手続につきまして、契約事務規則の中で随意契約の場合の手続というのが定められております。特に、この公正性のところでいきますと、見積書の徴収というところで、第40条になるんですけれども、なるべく2者以上の見積りを通さなければならないというふうにしております。必ずそこに競争性とか、どちらが価格が優位なのかということを確認するという意味で、2者以上の見積りを徴さなければならないというふうにしております。

これまで30万円から200万円の間であれば、契約管理課に契約の依頼が来て、入札をするというよ

# [速報版]

うな手続をしていた部分、この部分が主管課でできるようになりますので、ここの分についても、きちんと2者以上の見積りが取られているかどうかというのを、我々、契約管理課のほうで確認をするというところで、手続の点での公正性とか経済性の確認をさせてもらうということになります。

ですので、御質問の新たな基準をつくるかどうかということにつきましては、今、随意契約について定められている手法、これをきちんと適用されているかどうかということを確認させてもらうということで、運用していきたいというふうに考えております。

○委員（山田さとみさん）      ありがとうございます。2者以上の見積りを取るということなんですけれども、この確認を令和8年9月30日まではするけれども、それ以降は特に契約管理課でやらない、それはこの主管課のほうに任せるとするような、そういうことなんでしょうか。その後、誰がチェックするんでしょう。

○契約管理課長（立花省二さん）      こちらも、きちんと事務規則で定められていることですので、こちらは専決権者である所管の課長が責任を持って行くと。結果、事後的なチェックにはなりますけれども、当然、規則に定められた手続がされているかどうかにつきましては、いわゆる支出の段階での会計課のチェックもありますし、監査のほうのチェックというのも出てくるという形になります。

あと、当然、課題が見えてくれば、今、政策法務課でも適正事務という形での取組を進めておりますので、そういったものの連携とかいうことも出てくるかなというふうに思います。

○委員（高谷真一朗さん）      よろしく申し上げます。まず、エンゲージメントのほうなんですけれども、私も前の2人と同じように、技術職、30代、主任、心配だなという気はいたします。明らかになったのは、それと離職率がリンクしているというところでは、御答弁で改善する仕組みづくりを検討されるということでしたけれども。

この結果を、これからクロス集計して、分析をして、それを人事考課等に役立てるということでしたけれども、その結果自体を見える化をして、職員の方々と共有をして、改善するべきところはここであるから、市はこういうふうなことをやりますよということを、一緒にやることによって信頼関係が築き上げられるんじゃないかなと思うんですけれども、そこら辺はいかがでしょう。

○人財マネジメント担当課長（天野昌代さん）      おっしゃるとおりですので、計画をつくる中で、その辺のことは、こういう結果が出て、こういう対策を打っていったというようなところは、職員と共有しないと。職員の方も理解してもらって、そこに参加していただかないと、制度をただつくっただけではなかなかうまくいかないと思いますので、その辺の周知といいますか、浸透させていくようなことには努めていきたいと考えております。

○委員（高谷真一朗さん）      ありがとうございます。せっかくの調査結果で課題が見えてきたわけですから、それは担当課だけで持つのではなくて、全職員と問題意識を共有していただいて、よりよい職場環境をつくっていただければ、おのずとこのポイントも上がってくるというふうに思いますので、よろしく申し上げます。

それと、契約のほうなんですけれども、いろいろと今、御質疑がありまして、分かりました。ただ、改正前と比べて倍額になっているようなところもあるわけで、そうすると、主管課の方々の責任と、そして説明責任、議会ですとか、市民ですとかの重要性もより増してくるというふうに思います。やはり、そこで適正事務というのは重要になってくると思うんです。



# [速報版]

あまり過度に押しつけないためにも、研修はやられるというふうになっていますけども、そのところを丁寧にやらなければいけないと思いますが、御所見はありますか。

○契約管理課長（立花省二さん） 研修につきましては、先日も実は行ったんですけども、新任の昇任したばかりの係長職に向けての研修においても、契約事務について、特にこの変更点も含めて研修をしております。こういったものと、このほかにも契約事務のハンドブックのようなものも作っているものもありますので、そういったものを市内に通知もしておりますが、改めて徹底をしていくというような形で進めていきたいというふうに考えております。

○委員（高谷真一朗さん） 分かりました。金額が大きくなると、いろいろと決裁権力も出てくるわけですけども。ただ、その中で2者以上の見積りというお話がありましたけど、安かろう、悪かろうの仕事の取り方、契約の取り方では駄目だと思うんですけども、そういうことも指導とかはされているんですか。

○契約管理課長（立花省二さん） 研修の中では、そこまで細かいところというのはありませんけども、ちょっと確認をしてみないとあれですが、契約事務のハンドブック等には、基本的には地方自治法とか、そういった基本的な考え方の前提で契約の事務がありますので、そこでの質の確保とか、きちんと価格だけではない評価の必要性、そういったものも、趣旨は入っているかなというふうに思います。

ただ、その点は、今御指摘の部分というのは非常に重要なところではあるかなと思いますので、以降の研修等の参考にさせていただければなというふうに思います。

○委員（高谷真一朗さん） ぜひよろしくをお願いします。多少高くても、よいものであれば、議会でも、市民へでも、ちゃんと説明責任を果たせると思いますので、そういった趣旨のこともぜひよろしくお願いをお願いします。

それと、あと事務の在り方ですけども、決裁の判この順番だとか、飛ばしだとかということがないように、そこら辺も併せてしっかりと研修していただければと思いますので、よろしくお願いします。

○委員（野村羊子さん） よろしくをお願いします。エンゲージメント調査の結果ですけど、これ、本当に速報みたいなものですよね。第一報の集約ということで、この段階で御報告いただいた。本来であれば、調査は、クロスもして、分析をして、この結果を受けて、こういう方向でやりますみたいなところまであるものかなと。

その辺の説明というか、そこまですらない段階で、基礎データがこうやってついてくるのは、私たちもそれなりに興味深く見せていただけるのでいいんですけども、つまり、この次の段階の分析・評価みたいなことは、この次また御報告いただけるのか。取りあえずこれで、次はこの計画のほうに行っちゃうから、取りあえず今ここで見せておこうということだったのか。

今回、基礎段階というか、この結果をばおんと出してきたということの意図というか、思いというかをお願いしたいと思います。

○総務部調整担当部長（田中博文さん） 今回、令和7年度の予算のところから、エンゲージメント調査のことについても答弁させていただいている中では、実施をして、まずは速報値で、他団体との比較の中で、三鷹の現状がどこに位置しているのかというところを、まず議会の皆様にも知っていただくというところから、今回、調査結果を行政報告として上げさせていただいております。

今後のスケジュールとしては、経年の意識調査を実施して、さらに分析をするのと、今回のエンゲ

# [速報版]

ジメント調査の中では、自由記述がかなり多くあります。693人から、おおむね集計ができていないんですが、400人前後の方から、意見の数とすると、1人1個ではないので、かなりの1,000件近くの意見がありますので、その自由記述を分析をした形で、また計画のところの素案づくり、体系づくりのところに生かしたところでは、また、適宜、行政報告をしながら、市のほうの方向性を共有させていただきながら、また、御意見をいただいたり、御指摘をいただくような形でのスケジュール感で考えております。

まずは、総務委員会の委員の皆さんからも注目されていたエンゲージメント調査結果の第一報として、今回、行政報告をさせていただいております。また、時期を見ながら行政報告をさせていただく考えてはございます。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。初めての試みは興味を引くのでね。できれば、何年か置きにこれをやりながら、経年変化をちゃんと見ていただけたらいい。アンケートのとり方によって、こういうのは微妙に変わってきちゃうことはあると思いますけども、それを見てほしい。

もう一つ、経年の意識調査とかも今準備しているものがあるってというふうな話を、5年前やったものをまたやるんだという話も、先ほどありました。そうすると、5年前にやった結果と今回の結果を比べると思うんです。1つは、同じ20代同士で比べるのがありますけど、5年前の20代が今30代になっている。

5年間でその層がどう変わったのか、これも見ていくと実は面白いんですよ。人口なんかもそうなんですけど、ここの山がずうっと5年後もそこが山で居続けるみたいな傾向があるじゃないですか。そこも、じゃあ、その間、市では何があったんだろうとか。ほかがそういう比較をしているかどうか分からないですけども、そういうことも含めながら、何が影響したんだろうというふうなことも、実はそれをもって、管理職がワークショップをすとかいうふうなことをすると、今後、職員の見方とか、運営の仕方とか、いろいろ変わってくるかもしれないとか。

変わってこないかもしれないけど、これでいいんだという結果になるかもしれないけど。離職率は、その辺の今後の比較検証の在り方みたいな、分析の在り方みたいなことを、1つ答えていただきたい。

それから、離職との関係。これは全国的にもそうやって異動される方が多い、転職していく方が多い。キャリアの中で、自分が今向き合っていることがどういうことなのかということの捉え方が、世代によって違ってきている感じがするんですよ。前だったら、3年我慢したら、大体何とでもできるよみたいなこともあって、合わないなと思っても、やってみたら面白かったとかいう経験を積むということができたんですけども。

最近では、ちょっと合わない、もう駄目となる。その世代的な感覚の違いをどう捉えながら、それを生かしていくのかということが重要になってくると思うので、この30代の方々がどういう経験をしてきて、今、このことが響いちゃうのかみたいな、そういう分析も必要なのかなと。市がやっていることだけではなくて、みんながそういう日本の社会の中の世代の全体像を含めながら、どう対応していくのかということも含めて検討も必要じゃないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○人材マネジメント担当課長（天野昌代さん） 分析につきましては、まずは、こういった数字で大きい傾向をつかみつつ、自由記述の欄にも大分率直に書いていただいている方もいらっしゃいますので、そういったところも見ながら、三鷹市にいる職員に対してどういうアプローチというか、働きかけをし

# [速報版]

ていけば、効果的な組織への愛着を持って、やりがいを持って働いてもらえるかというところは、細かく見ながら検討していきたいと思っています。

世代の感覚の違いとか、そういったことも、いろいろなエンゲージメント調査だけではなく、日々、研修とかのアンケートの結果とか、そういったものも併せて見ながら検討していきたいと思います。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。いろいろな視点・観点があると思いますし、それらをうまく合わせて見ていただきたいと思います。基本的に本当に優秀な方がちゃんと仕事をしていただいていると思っているので、その人たちが本当に思いとか力を発揮できるように、環境をぜひつくっていただきたいと思います。

契約のほうに行きますが、今回、施行令、政令改正によって、市もそれに合わせるということです。これは、全国一律の法改正ということで、地域差による変化、首都圏のほうがいろいろな物価が高いとか、人件費が高いとかはあるじゃないですか。そういうようなことの配慮というのがない中で、この額で妥当だと思っているかどうかというのはどうでしょうか。

○契約管理課長（立花省二さん） 国が示したのは基準額として示されたものになります。これを受けて、各自治体がどういうふうに改正するかというのは、各自治体の判断によるところではありますけれども、国がこの間、前回の上げを 1974 年にしてから、約 50 年間、この基準の上げをしてこなかったと。この間に企業物価は 1.6 倍になっているというようなところでいくと、地域差というよりは、やっぱりこのタイミングを逃さずに、きちんと物価の上昇に合わせた形での改正をするのが妥当じゃないかということで、基準額どおりの上げを、内部の事務規則ですけれども、こちらも行ったというふうに評価しております。

○委員（野村羊子さん） 50 年ぶりか。ちょっと、そこまでは調べられませんでしたね。分かりました。

そうすると、今回、倍以上になるものもあるんじゃないかという話もありましたけど、契約件数的にどれくらい所管課に移るか、全体量とか、何となく概算的なものでもいいんですけど、分かったら教えてください。

○契約管理課長（立花省二さん） 令和 6 年度の契約実績に当てはめまして、このうち、令和 6 年度まで競争入札でやっていた件数が全部で 200 件ほどありました。これを新しいこの限度額に当てはめた場合、170 件くらいになりますので、実質的には 30 件くらいの影響かなというふうに考えております。

契約の総件数が約 1,000 件くらいありますので、全体の中から見れば 3% くらいの件数かなというふうに見ております。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。30 件くらいが所管課に移るということで、その分を取りあえずは、今、合同で確認をしながらやっていこうということですね。そうすると、そんなにあたふたしないでって変な言い方ですけども、ちゃんと 1 つずつ見ながら、確認しながらということが可能なケースかなあと、今思いました。

やっぱりその辺、先ほど質の話もありましたけども、どういうところでこの金額を。限度額を上げたら、契約金額が上がってくるということだったら、違うかなと。微妙に所管課で判断できる範囲で抑えようとか、分散しておこうとかというふうな、どこかですごく分散させてやった事例があったので、そ

# [速報版]

うということも含めて、この機会にどう動くのかということを丁寧に見ていただきたいと思います。可能でしょうかね。

○契約管理課長（立花省二さん） 今現在、契約管理課のほうで、各主管課がどのような契約をしていたのか。例えば工事ですと、130万円以下のものの内実みたいなところまでは、まだ細かくは見えていませんでした。ですので、今回この200万円に引き上げたことに伴ってどういった影響が出るかというのは、注意しなくてはいけないなというふうには我々も考えております。

システムの関係もありますけども、各所管課の内実をどこまで確認ができるかどうかというのは、検討課題かなというふうに思っています。

○委員（野村羊子さん） 分かりました。とにかく、思い出しちゃった。150万円で何件も、全部分散して11件くらいの契約にしちゃったみたいな問題があったなというのを思い出したので、その辺り、そんなことは三鷹ではないだろうと思いますけども、そういう事例があったということは、特に所管課の研修の中でも、またさらに。

それは、適正事務のほうなのかもしれないんですけども、研修とかで、逆に言うと、ばれちゃうんだよみたいなところも含めて、適正にということをやりたいと思います。

何かあればお願いします。

○契約管理課長（立花省二さん） そういう点では、監査という仕組みもありますし、これを機会に、そういう点では政策法務課ともきちんと連携しながら、事務を適正に執行してもらおうというところで周知をしていきたいというふうに思います。

以上です。

○委員（大城美幸さん） エンゲージメントのほうで、7ページの下段の真ん中、人事考課制度に公平性・納得感を感じていますかで、1点、2点がそれぞれ57%なんですけど、人事考課のデメリットである評価の不公平感がそこに現れているのかなと思ったんです。コロナ禍以降、企業等ではリモートワークなど、働き方が多様化して、従来の固定的な評価軸では、職員、従業員の貢献度を測り切れなくなって、人事考課制度を廃止して、ノーレーティングや、360度フィードバックとかを行っているところも増えてきています。

そういうことを考えると、市として人事考課をこれからも継続していくのか、職員の評価の在り方というのをどのように考えるのか。人事考課のデメリット、評価以外の業務については軽視の傾向が出たり、人材育成の視野が狭まったりするというデメリットが言われていますが、その点も、どう考えているのかお伺いします。

○総務部調整担当部長（田中博文さん） 人事考課制度についての御質問で、確かにエンゲージメント評価の中で、人事考課の納得性が高くはないというところでの課題を認識しております。その中での分析で今回あるのは、業務量に対しての負担感であったりとか、業務の成果を上げた中での処遇への評価というか、反映が低いとかというところの連動もあるのかなというふうに見ています。

それ以外に、評価に対するフィードバックが、適切に考課者からされていないというところの不満感というのもありますので、この点については、長く考課者に対する研修のところでは、適正な評価、期待どおりでなければ、ちゃんとその評価をつけること、期待どおりの評価であれば、その適切な評価を思い切ってするというのも、上の評価も、下の評価も、思い切ってするべきであるということは、考



# [速報版]

課者研修で実施をさせていただいております。

その中で、評価をつけた場合に、なぜその評価をしたのかをフィードバックすることが一番重要であって、それが納得性の高まりであるというところを伝えてきています。これが数値化として、明らかにこの調査の結果で不満感がそこにあるというところが明確になっていますので、今回については、常に部長の集まる会議のところでも、この結果についてお伝えをしながら、この点が不満感があるというところでは周知をさせていただいていますので、それを各考課者にフィードバックしてほしいということを伝えているので、ここからどういうふうに変化をしていくのかというところは、適正に見ていかなくてはいけないかなと思っています。

ただ、三鷹の場合は、リモートワークについては、市役所の業務の適性から、なかなか難しいというところでは、進んでいない現状ではあるので、評価制度の大きな見直しというよりも、適正な、また、この調査結果を踏まえた運用についての見直しを、職員課からも考課者に強く働きかけていくことが重要だというふうに認識していますので、この適正、またフィードバックの在り方について、どういうふうに行っていくかというところを、また研修を通じながら進めていきたいというふうに考えております。

○委員（大城美幸さん） 分かりました。日本人って、褒めることとかって下手くそだから、この辺もそこに書いてあったと思うんですが。この調査をしたことはすごくよくて、いろいろ課題も見えてきたので、これからのクロスや、その分析の結果に期待したいとは思っています。

○委員長（加藤こうじさん） 以上で、総務部報告を終了いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 休憩いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 委員会を再開いたします。

○委員長（加藤こうじさん） 次回委員会の日程について、本件を議題といたします。

次回委員会の日程については、次回定例会の会期中とし、その間必要があれば正副委員長に御一任いただくことにいたしたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

御異議なしと認めます。よって、さよう決定いたしました。

○委員長（加藤こうじさん） その他、何かございますでしょうか。

（「なし」と呼ぶ者あり）

それでは、特にないようですので、本日はこれをもって散会いたします。お疲れさまでした。