

平成 25 年度 第 2 回事業総点検（外部点検）会議録（要旨）

平成 25 年 8 月 20 日 9 : 30 ~ 11 : 50

市役所本庁舎 4 階第 4 会議室

■ 会長

それでは事業総点検を始めたいと思います。今日は単独事業が 3 本あります。時間的に大体 1 本あたり 40 分でご説明いただき、それから質疑応答を合わせて 40 分でやっていきたいと思いますので、進行の方、ご協力よろしく申し上げます。

まず、1 つ目の人権施策推進事業について、人権政策課の方からご説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

● 人権政策課長

それではお手元の資料に基づきまして、この人権施策推進事業並びに人権政策課の事業についてご説明申し上げます。

人権政策課は現在、管理係と人権啓発係という 2 つの係で構成されております。人権政策課の前身は同和対策課と申しまして、あらゆる人権問題の中でも、日本固有の人権問題である同和問題を主に携わってきた部署です。これは昭和の後半に、同和対策事業特別措置法というハード事業がありまして、いわゆる旧の同和地区と言われるところの住環境を改善するというハード事業です。道路を造成したり、住宅地を造成したりといったことと、また、人権問題をみんなで考えるようソフトの部分を推進してきたところです。ただ、同和対策特別事業の法が平成 13 年度末をもちまして失効し、以降は一般施策として扱うことになってきました。そのため、それ以降、同和対策課という課が解消され、それでいろんな人権問題を取り扱う人権政策課という形で現在まで来ております。だから、その課が解消されても、しばらくは同和対策課という色が非常に濃く、旧の同和対策課題のやり残し、こういったことを中心にやってきましたが、近年に至り、人権 13 課題といわれる広い分野にシフトを移し、同和問題についても、その中の 1 本として担当させていただいております。

まず、管理係ですが、本日、ご協議いただく人権施策推進事業の中核をなす伊勢市の人権施策推進協議会、こういったものとか、昨年度、終了しましたが、人権施策の審議会、こういうものを取り扱う担当となっています。いわゆる企画調整を担当しています。それと、同和問題の時に、旧法時代にできた市民館といわれる施設、これが黒瀬地区に 1 館、朝熊地区に 2 館あります。黒瀬地区には三重県初、全国でも 2 番目という早さ、昭和 38 年に建設がされています。この市民館の維持管理、それと、市民館ほど多く大規模ではありませんが、旧の伊勢市内で地区指定を受けた地域に集会所という施設があります。これは各地域の中でコミュニティを養成していただくというもので、その同和

地区指定のところにあります、これが6カ所あります。こういった集会所の管理をさせていただきます。それと、その他諸々の人権施策に関することと、課の庶務も担当しています。

もう1つの係が人権啓発係です。これは、いわゆるソフト事業を中心にやっております。人権啓発に関することという大きな括りでやっております。街頭啓発とか企業訪問、諸々のアンケート類、調査研究に関すること等を担当している係です。あと、人権と少し趣きが違いますが、非核平和、これも人間の生命を尊重するという非常に大きな視点での人権問題ですが、非核平和に関すること、これを人権啓発係の担当の業務としております。

人権問題というのは、非常に大括りな捉え方で、これは世界中どこにでもある問題です。目に見えないもので、非常にそれを説明するには難しいものですが、憲法の中に第11条基本的人権。国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられると明示されておりますが、非常に市民生活、国民生活の中で、重要なものです。ただ、物質的なものではありません。道路を作るとか公共施設を作るとか、そういったものでもありませんが、市民生活の中でたまにこういうものが欠けたり、事象がありますと大きな問題になっております。近年では大阪の橋本市長の発言とか、韓国の慰安婦問題、いろいろな問題で、こういう人権というものがクローズアップされております。なくてはならないものであるけれども、非常に地味な問題です。人権を保障するという特効薬はございません。ですので、地道に皆様方に啓発を続けていくべきものであります。これに基づき世界人権宣言というものが謳われております。内容は日本国憲法に謳われている内容とほぼ同じです。いかなる人も人種、言語、宗教、その他のことで差別されることなく、皆が幸せ、簡単にいうと、幸せに生きる権利を享有している。これは侵すことのできないものである、ということが謳われております。伊勢市も伊勢市人権尊重条例というものを作っております。これは、新市になり、合併した平成18年7月に人権尊重条例を制定し、そして、市及び市民、人権関係団体、行政機関が連携を深めて、体制を充実していくということを謳っております。

簡単に、人権施策を総合的に推進し、人権が尊重され、守られ、明るく、住みよい社会の実現に寄与することを目的にすると書いてありますが、なかなか抽象的な事業が多くあります。それだけに、それほどインパクトはありませんが、地道な活動を続けております。その1つとして、伊勢市人権施策審議会というのがあります。平成18年7月、先程の条例の施行の年ですが、同じ時期に人権尊重都市を宣言しまして、伊勢市が人権を尊重する都市である、という社会を作っていこうと取り組んでおりますので、これを実施するにあたり、いろいろな指標となるものが必要です。その大基になっておりますのが、もちろん、一番基礎の部分には日本国憲法とか世界人権宣言というものがありますけれど、これを伊勢市という限定された地域にフィードバックして、何を基本とする

かということで考えられたのが、伊勢市人権施策基本方針です。これは2年かかりましたけれども、昨年7月27日に市長に審議会から基本方針の原案の答申がなされました。その原案に基づき、現在の伊勢市人権施策基本方針を発行しております。基本方針ですので、一般的な基本計画とは違い、何年までを計画年度とするというものではなく、現在ある人権課題について、その方向性を考えて作らせていただいたものです。世の中の状況が大きく変わることがあれば、それに合わせて、この基本方針は考え直していきたいと考えています。

事業内容の2番目として、伊勢市人権施策推進協議会があります。これは合併前の平成14年7月11日に設立されております。この基本方針というものが高まっても、それを具体的にどういうふう to 実現していくかは、なかなか組織だっ to することは難しい問題です。市役所という1つの行政組織体だけでやっても、うまくいくものではありません。当然、国、県、市という行政にもいろいろな区分があります。また、民間活動については、2010年代になると、昔と違い、NPOを始め、自治会、市民個人個人の活動が非常に大きなものとなっております。そのため、こういった団体組織、個人を有機的に繋いで、そういう人権施策を推進していくために設立された団体です。この団体は公共機関が4団体、あと、老人会とか自治会とか学校関係者、諸々の方にご協力いただいて組織されています。年に1度の総会と年に2回ないし3回ある委員会、及び幹事会、こういった会議のほか、年間4回の人権セミナーというセミナーを開催しております。毎年1回、1回、違うテーマで人権セミナーを実施しておりますが、今年度は大きな柱として、男女共同参画というものをメインに、4回に分けてシリーズ物でセミナーを実施していく予定です。このセミナーにはこの人権施策推進協議会を構成しております団体からいろいろな方を推薦いただき、また、市の職員も職員研修の一環で参加をする。他に大きな事業としては、12月の人権週間に合わせて、駅とか、それからショッピングセンター等で啓発グッズを配りながら、街頭啓発をさせていただいております。それと、夏休み期間を利用し、小中学生に人権に関するポスターを作製していただいております。これを12月15日に開催予定の人権講演会という大きな講演会の中で優秀作品を展示し、来ていただいた方、あるいは、こちらの会場にお越しいただいた方に、人権啓発を訴えるという取り組みをしています。この人権ポスター展は、当日のほかには、伊勢と小俣の両図書館の方でもポスター展を開催しております。

今、冒頭の方で人権課題、13課題と申し上げました。昔はこの中でも限られた問題、例えば日本固有の同和問題が主でしたが、近年、女性の人権、あるいは子どもの人権、高齢者の人権、障がい者、外国人、近年増えましたがインターネットによる人権侵害、アイヌの人々の人権問題、HIV感染者と、また、少なくなりましたがハンセン病患者等の人権、罪を犯して刑を償った方の人権問題、犯罪に遭われた方というのは、意外とマスコミとか世間からいろんな人権問題を受けております。こういった方の人権問題、そして、平成23年4月に閣議決定を受けた北朝鮮における拉致被害者の人権、こうい

ったものを、人権施策推進協議会の活動の柱にしながら、この範囲の中で出来る限りのことをさせていただくというような状況です。

以上がこの人権施策推進事業のおおまかな内容です。なにぶん掴みようのない人権という問題についてという大きな組織としては2つ運営させていただいておりますけども、こういったことを重ねながら、漢方薬のように続けることによって、その効果を得たいというようなことで、進めさせていただいているところです。以上が人権政策課の業務内容と、本日ご協議いただきます人権施策推進事業についての説明です。よろしくお願いたします。

■会長

詳細なご説明をいただきありがとうございます。委員の方々からご質問、あるいはご意見ございましたらよろしくお願いたします。

■委員

ポスターと標語なんかを募集されているのですね、これは年間どれくらいの応募があるのですか。

●人権政策課長

標語は今年度初めての取り組みです。ポスターは、昨年の実績で420点が市内の小中学校から提出されました。

■委員

傾向としては増えているのですか。

●人権政策課長

最近、この夏休みを利用して、例えば禁煙ポスターや環境のポスターなど、大変、多彩なタイトルの中から各自が選ぶということでありまして、若干減りつつあるものの、ほぼ横這い状態です。

■委員

インターネットは、昨今、非常に問題になってきていると思います。今まで典型的な同和とか女性の人権とか子どもの人権とか障がい者とか、そういう弱者とかですね、一部の方が対象になっていた。インターネットというのは、誰でもが人権を侵害してしまう。それについてどのような活動をされていますか。

●人権政策課長

インターネットというのは不特定多数の方に対して発信されるものであり、なかなか、この発信元あるいは発信する段階で内容をチェックしたり、制御したりするということが非常に難しい問題です。そのため、いろんな情報を受けて、受ける側になった方々に対してインターネット上の人権問題というのはこういうものだ。インターネット上では全てが正しい情報が見つかるわけじゃないというようなことも啓発することが大事なかなと思っております。ですから、学校でもPTAなどを対象に、そういった講義などもしているかと思うのですが。私共も各地域で、そういう成人学習講座というようなことも開催させていただいております。その中で毎年1回か2回はインターネットの状況というものを講演させていただいております。それと、家庭で子ども達が、そういったことに携わるのであれば、非常に親として、保護者として注意を向けて下さいというようなことを啓発させていただいております。これも一齐に、いつ、何回やれば良いというものではありませんので、地道に回数を重ねていきたいと考えております。

■委員

事業の内容を見ますと、市の側から発信するという施策はいろいろとされていますが、人権侵害を受けたかどうかという情報はどういうふうにとられているのですか。

●人権政策課長

人権問題に関わるような張り紙、落書きがあったとか、あるいは、個人個人が第三者から人権侵害を受けるような行為があったとか、いろんなケースがあるかと思えます。まず、前者の張り紙等につきましては、その情報を得た段階で、市なり法務局なり県なりに連絡が入り、その段階で互いに連携し、連絡を取り合って、現場を調査して、原因を探ったりということも行っています。また、個人が直接、被害を受けられた時には、これも最寄りの人権を取り扱う窓口、伊勢市では人権政策課、それから人権擁護委員というのが各地域に見えますけれども、こういった方を通じて相談を受け、最終的には法務局の方で、それが人権問題なのか単なる個人間のトラブルなのか等を判断し、対応させていただいております。例えば同和問題に絡むような問題ですと、最近、特にネットなんかで多いのですが、その削除依頼をしたり、こちらの出先機関だけじゃなくて、県の人権課、人権センターといったところとも連携をとって、その問題に対応しているところなんです。単独の機関で物事を解決しないのが、この人権問題の特色ではないかと思うのです。関係機関と連携をとり、情報を収集したり、対応策を協議したりさせていただいております。

■委員

事業内容を見ると、伊勢市人権施策推進協議会の負担金となっていますが、先程、ご説明いただいた様々な人権関係の活動は、主体は推進協議会でしょうか。それとも人権

政策課が主体ですか。

●人権政策課長

事務局は人権政策課が担当していますが、実際の街頭啓発とか人権ポスター展の実施といったものにはそれぞれの団体の代表委員に協力をいただいています。事業そのものは、市単独でやるものはほぼない状況です。

■会長

そうですか。

■委員

伊勢市人権施策推進協議会の主催事業でしょうか、年4、5回講演会がありますよね。あれは予算というか経費はどれから出ているのですか。

●人権政策課長

今回は人権施策推進事業を点検対象として上げていただいていますので、別事業になります。

■委員

別事業ですか。それからこの自己評価結果のところ、民間委託のところを見ると、民間委託の可能性はあるけれども、現状では極めて難しいというような評価ですけれども、どういうことなのか、具体的に教えてもらえたらと思います。

●人権政策課長

当然、コーディネイト役というのが非常に大きなウエイトを占めるかと思えますけれども、構成している団体は、公共機関が4団体と、後は全くの民間団体2団体です。そのため、そういうところの一部、若しくは第三者にこのコーディネイト役を預けるのは、いろんな法令の関係等もありまして、難しいという判断でそのような表記をさせていただいたところ、です。いずれ、全く行政の手から離れば、離れることができる時であれば、その時はかなり、人権問題が今以上に前へ進んだところがあるのかと思うのですが、まだ現状ではタブー視されているような問題もあります。そのため、その辺の過去の政治的な経過を踏まえながら調整を進めていくのは、まだ現時点では早いのではないかと考えています。

■委員

人権問題としてよく取り上げられるのは、災害時の避難所における人権ということで、

13項目の中から女性の人権とか、子どもの人権とか、あるいは高齢者、障がい者の問題の中に、そういったものも含めて考えてみえるんですけれどもいかがでしょうか。

●人権政策課長

この人権課題13項目というのは、いわゆる日常生活における部分が主体となっていますので、緊急時の場合はやはり特別な対応が必要だと思っております。その中で、どうしても弱者といわれる方々について、部分、部分での施策展開におきましては十分、配慮をいただいているところです。ですから、危機管理における、例えば避難所の問題については、一般避難所の運営とは別に、障がいをお持ちの方とか、高齢で寝たきりの方をどうするかというような問題は平行して進めていただいております。

■委員

危機管理課とか、男女共同参画の市民交流課とか、そういったところと協力しているのですか。

●人権政策課

今年の人権セミナーが、男女共同参画を基本方針の中に4つのテーマでやっていくということを申し上げましたが、これは男女共同参画の係と連携しております。

■会長

それでは4つの視点からということで、自己評価の部分と、我々からの評価というところで、社会的需要と公平性と業務改善と民間委託と、それぞれの内容を見直したいと思います。今、質問いただいた民間委託に関して整理をさせていただきます。伊勢市人権施策推進協議会に負担金を提供してということで、コントロール、微妙な問題もあるので、全て丸投げでなくて、コーディネートは市の人権政策課がやるけれども、実際にはポスター募集とか人権セミナーの開催とか、そういうのは協議会がされているということで、半民間委託ということですかね。そういう積極的な取組みはできないのでしょうか。

●人権政策課長

マンパワーとしては民間の方々にかなり力を出していただいております。確かに負担金を100%市が持っているのですけれど、違う分野で協力いただいている部分をお金に換算すると、非常に大きなものもありますので、その辺で分かち合ってやっていただいているという認識です。それが、具体的な金銭、マンパワーとは違うといわれると、そこまでですけど、なかなか財政の脆弱な団体もたくさんありますので、そちらにまで負担金を求めることは少し苦しいところもあるのかなと思っております。

■会長

社会的需要で人権問題の多様化をご指摘いただいておりますが、対応について、この基本方針については逐次また見直すことを考えられているというご説明がありましたけれども、通常の漢方薬的な役割とおっしゃっていましたが、具体的にこの社会的需要として人権問題の多様化にどういう対応をされているかというのはいかがでしょうか。

●人権政策課長

非常に幅広い問題ですので、伊勢地方で特にこの問題が関係しているのかといわれる問題も正直なところですよ。例えばアイヌの問題は、この13万市民の中で、直接関わりのある方は非常に少ない問題だと思います。こういった温度差のある問題がかなりあります。女性の問題であれば、世の中の半分は女性ですので、これは市民一人一人が関わらなければならない問題です。また、高齢化がこれだけ進んでくると、高齢者に対する施策というものが非常に重みを増してきます。ですから、その辺のところもバランスをとりながらやっていかなければならないと思います。ただ、いろんな問題があつて、何かにつけて関心を持っていただくことによって初めて、人権というものの目に見えない実態というものを感知していただくことが可能です。7月末の「市民の集い」という講演会の主題は北朝鮮による拉致被害者の人権という問題でした。当然、日本海側で起きた事件が大半ですので、太平洋側の伊勢市の方には、ほぼ関係のない問題なのですが、ただ、テレビ報道でこの問題が盛んに取り上げられることによって、初めて、その拉致ということを通じた中での人権を皆さんに知っていただいております。今回も非常にたくさんの方にご来場いただき、北朝鮮という切り口から、人権ということに関心を持たれた方もあったのです。だから、私共はこの多様化する人権課題をいつ、どんな形で皆さん方に関心を持っていただくのか、そこで初めて人権という大きな問題に関心を持っていただくかということ、これからも考えていかなければならないのです。ですから、今までなかったインターネットなどによって変わるものがこの先、出る可能性もあります。世の中は非常に日々動いていますので、わからない部分ですけども、こういったものについてアンテナを張りながら、その先にある人権について、私共は何とかしていきたい。だから、これは小さなことでも続けていかなければいけないということで漢方薬というような言葉を使わせていただいたところなんです。カンフル剤のようにそれをすることによってすぐに効果が表れるというものではありません。とにかく人権という言葉自体をどこかに植え付けていただいて、全てのことに対応していただけるか、世の中、回り回って、皆で幸せになる社会になるだろうというつもりで仕事を進めさせていただきます。

■会長

多様化に対応するというわけではなくて、むしろそれを逆手にとって、それを利用して、人権そのものに関心を高めていくという方針でされているということですかね。

●人権政策課長

基本的には、最終的に個人個人の人権というものを大切にしようということで共通していますので、その手法は違いますが、最終的にはそこへ持っていきたいと思っております。

■会長

分かりました。公平性についてですが、これは全市民が人権について考える必要があるということで、公平性を保つことは大事なことだと思いますけれども、書かれている文章については、その公平性そのものを、事業説明シートの方でご説明いただいている文面は、公平性自体の説明ではないと思いますので、社会的需要ですごく工夫されていることを、それも踏まえた形で公平性について、漢方薬的なことを表現を含めて書き直された方がいいような気がします。特定の人権セミナーとポスター募集と人権標語という3つの事業についての指摘・記述しかありませんので、今、ご説明いただいた形のようなものを踏まえた記述に書き直してもらった方がいいような気がしますので、その点、ご配慮いただきたいと思っております。業務改善については、これも3つの事業について指摘されていますけれども、改善というよりも、こういう方針で行きますという書き方をされていますけれども、これは標語については今年が初めてですか。

●人権政策課長

ポスター展は、小さいうちから人権ということに目を向けさせて人権意識を養っていくということですとずっとやっていたのですけれども、この人権施策推進協議会の会議で委員から、そういう視点も大事ではあるけれども、成人あるいはその中学校より上の高校生以上の方に、ある程度の関心を持ってもらうことも大事なのではないかということで、今年度から15歳以上を対象とした人権標語を募集させていただくことになりました。

■会長

委員のご指摘を元に、新たに事業を考案してされるということですね。分かりました。委員の方から特に4点について他にご指摘ございましたら、ぜひお願いします。

■委員

この事業については、数値目標は設けていないのですか。

●人権政策課長

非常に掴みどころの難しい事業ですので、何をもって指標にしたらいいかというのが非常に難しいこともあり今回は書いてはないですけれども、経年でアンケート調査等をやっておけば、その辺のところも掴めるかとは思っております。今後の課題として考えておきます。

■委員

アンケート調査はやっていますよね。

●人権政策課長

この中で同じ設問で、人権に関する項目があるかというのと、そうでもございませんので、その辺でなかなか数字が出にくいところなのですけれども。例えば私共の主催でやっております講演会等ですと、それは関心を持った方が座っているわけですので、市全体の数字を把握するものではございませんので、ちょっと不適當かなというふうに思っておりますし、今後の課題として考えさせていただきたいと思えます。

■委員

人権についての啓発とは、具体的に市民にどういう形でそれを知らせているのでしょうか。例えば、広報に挟んであるといったことですか。

●人権政策課長

何かの媒体を通じて発信するとか、あるいは、講演会等を通じて発信するという方法が考えられるのですけれども。まず、広報については毎月、人権に絡むコーナーを設けていますので、その中で視点を変えながら、いろいろな人権問題について、例えば人権を守っていこうというような視点での記事を発信しております。講演会等については、いせトピアは500人規模のホールを使った大きなものから、地域を回る、小さなミニ講演会といったものをやりながら、少しずつでも、人権に触れる機会を設けていくということで発信しております。

■委員

発信するというのは、本当に地道な活動ですごく大事なことです。成果というよりも、なかなか計り知れない部分があって、長い時間をかけて市民の中で理解をしていただく。時と時代によってインターネットとかいじめの問題とか、そういうものが変化してくると思いますが、インターネットで風評被害を受けましたとか、いじめがありましたとかいった場合に、そういうことを大きな眼で「そういうことはしてはいけませんよ。」とか「人権を大事にしましょう。」というのが、人権政策課、こちらの事業に入ると思うのですけれども。対処するというのはこういう事業には関係ないのですか。

●人権政策課長

いじめの問題ですと、場所は中学校とかが舞台になっている事例が多いかと思いますので、これについては基本的には各学校、教育委員会となります。

■委員

そうですね。例えば発生したことの把握とか、インターネットで「私、こういう問題を抱えているんです。」といった場合は、市民は警察に行くのですが、こちらの方の事業で把握はできるのですか。

●人権政策課長

自前のインターネット、パソコン上で、調査をするというのは難しいところが正直あります。ただ、県の組織ですと、それを専門にチェックをしている係もあり、明らかにこれは伊勢市に関わる案件だということになると、県の方から通報があります。それで、関係課では、いじめに絡むものであれば、私共、人権政策課と教育委員会の方に連絡があり、改めて関係部署で協議をしたりしますし、これが直接、警察へ行った場合にも人権担当チームから連絡が入ってきますので、その段階で対応させていただいております。

■委員

そういった人権を侵害している傾向とかは、およそ大体分かっているのでしょうか。

●人権政策課長

洩れなくというのは難しいと思います。

■委員

対処はしないですが、発信だけじゃなくて、こういったことが起こっているという、こういう問題が増えてきているとか、こういう人権侵害が増えてきているなどという、傾向はある程度把握できているのかなと。

●人権政策課長

全てを網羅しているわけではございませんが、大体の傾向は、それなりに掴まさせていただける。

■委員

事業は大事なことと思うので、どういうところに注目していくとかですね、そういうことって、伊勢市の中で起こっている問題をある程度把握されて、同和の問題がどうな

のか、女性の問題が、高齢者の問題がどうなのか、インターネットが、いじめがどうなのか、子どもの人権がどうなのか。一番注目していかなければいけない傾向にあるのかなというところぐらいは、こう事業の中でメリハリをつけて。

■会長

それは社会的需要のところに関する事だと思いますので。そういった傾向があった時に、そこに重点的に対応するような施策を提供していくと、少し柔軟な対応を社会的重要な観点から求めたいという、そういったご意見ということでもよろしいでしょうか。

■委員

そうですね。

■委員

それと同時に業務改善ですけれども、この発信側の業務というのはいろいろ書かれているのですが、情報を収集する方の業務というのはほとんどこの中に入っていないのですよね。そここのところの改善がされないと、発信した効果がどのように出ているのかとかが、なかなか分からないと思うのですよね。例えば、今、人権課題が13項目ありますが、これ以外にも、女性の人権は考えているけれども、男性の人権という考えが入っていないのですよね。職場では、今、男性の人権が侵害されている例というのは、結構、出てきていますので、その辺はどのようにお考えでしょうか。

●人権政策課長

女性の人権は、何かにつけて、今まで弱かった部分を強くしていきましょうとか、虐げられていた部分を、権利を取り戻そうと言われますけれども、それに合わせて、男性の部分はどうかという疑問を私も持っています。ですから、今回、男女共同参画という大きな基本テーマを元に4回に分かれて人権セミナーを実施すると冒頭に申し上げましたが、その1回目に、住みにくくなった男性社会という視点で講演をさせていただきました。これは女性の方ばかりに目を向けていると、良いことをしていながらも、一方の人権も、ちょっと蹂躪している部分がないのかなというところにも気をつけてくださいという、先程おっしゃられたところも、私も気になっているところですので、そういったことも含めて、平行してやっていかないと意味がないのかなと、わずかな形ではありますが、また今後は啓発するとかいったものの中でも取り上げていきたいと思っています。

■会長

13項目に固定することなく、柔軟に対応すること。

■委員

状況が変化しているので、この13項目の中身もその変化した内容によって、やはり変化をさせていく、業務の改善としていただく必要があるのではないかと考えています。

■会長

セミナー内容の検討とか、あるいは、委員の意見を吸い上げて、次年度の事業に反映させていくという形で業務改善をされていくようにということですか。

■委員

そういうことです。

■会長

それでは人権施策推進事業の点検は以上としたいと思います。ありがとうございました。

次に「子ども人権フォーラム21」開催事業について、点検を行ないますのでよろしくをお願いします。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

それでは伊勢市の子ども人権フォーラムについて、紹介させていただきます。

伊勢市では、平成18年度から伊勢市独自の人権フォーラムを実施しています。今年度で8年目を迎えます。昨年度は、11月28日に小学生フォーラム、12月5日に中学生フォーラムを行いました。小学生フォーラムは249人が参加、中学生フォーラムには360人が参加しました。

伊勢市には小学校が24校、中学校が13校あります。13の内、1校は私立の学校です。子ども人権フォーラムでは、小学校、中学校別にすべての学校の代表者が1つの場所に集まって、意見交流をします。

人権フォーラムの会場となるいせトピアは、ほぼ伊勢市の中心部に位置し、一番遠い東大淀小学校や上野小学校からでもバスで約20分程で、いせトピアに来ることができます。そのために、フォーラムに参加するための時間的ロスはそれほどありません。

人権フォーラムを伊勢市全体で行うメリットを私たちはこのように捉えています。子ども人権フォーラムは各学校での人権学習のきっかけの場であるため、ここで提案された作文や意見交流の内容を参加した子どもたちが学校に持ち帰って還流学習をします。そうすることで伊勢市全体の子どもたちが同じ内容、同じ教材の学習ができるというメリットがあります。また、市街地や海辺や山に近い地域等、様々な違った地域の子どもの出会いの場でもあります。お互いの学校の人権学習を共有しあうことにも効果が

あります。また、小中学校別に行うことは、子どもたちには内容がわかりやすく、意見交流に参加しやすいというメリットがあります。

次にフォーラムのスタイルについて説明します。ステージの上の司会者、コーディネーター、作文提案者とフロアの参加者が対面する形で行います。これは、作文を提案している場面です。この壇上の子が作文を読み上げています。この提案の後、フロアからの意見交流を行います。司会とコーディネーターが進行していきます。これは、フロアから子どもが意見を言っている場面です。この子どもたちに対して、一人一人に対して、コーディネーターが意見を受け止め、一言ずつ言葉を返していきます。

子ども人権フォーラムを充実させるために、大切にしているものは、「人」と「作文」と「場所」です。一つ目のコーディネーターは、子どもの思いを受け止めながら、意見交流を深めていくという重要な役割を担います。即座の答えが要求されることもありますので、人権について専門的知識があり、子どもの思いを十分に受け止めることができる力量が必要です。また、個々の子どもの意見について共感し、言葉を添えていくには、伊勢市のそれぞれの学校の人権学習の取り組みについて理解していることも必要です。そのため、人権教育の指導主事がこの役割に適しています。そして、司会を務めるのは学校現場の教員です。こちらがコーディネーターです。そして、司会は学校現場の先生です。こちらの3人は作文を提案する子どもたちです。

作文は、各学級から1点ずつ募集し、人権フォーラム実行委員会で選定します。多くの子どもたちが共感し、深まりのある意見交流ができる内容のものを3点選出します。年々各学校の人権学習が充実し、作文も甲乙つけ難い力作が揃ってきています。作文の内容が良いものである程、意見交流の内容は深くなります。作文は違った内容のもの、違った分野のものを3点選びますが、自分の生活や体験に基づいたものを選んでいきます。人権フォーラム実行委員会はこのような各組織の代表で構成されます。校長会の人権フォーラム担当の校長が1名、小中各1名。そして伊勢市人権同和教育研究会の会長が1名。そして、その伊勢市同和教育研究会の事務の推進部長が1名。そして、伊勢市の教頭会の会長が1名。それから三重県教職員組合伊勢支部長が1名。事務局は教育委員会の事務局の人権学習係の副参事、主幹、指導主事で務めます。

最後に場所についてですが、昨年度は都合があり、観光文化会館で行いましたが、通常は、いせトピア多目的ホールで行います。会場の雰囲気や対面の形式、マイクの使用などが、独特の温かな雰囲気を醸し出し、子どもたちに、意見を言いたい気持ちを起こさせるようです。非常に広く、開放的な空間です。いつもたくさんの子どもの前には並び、時間が足りなくらいたくさん意見が出されています。中学校は各クラス3名程度の代表が集まります。そして、小学校の方は6年生の各クラス5名ずつの代表が集まってきます。

伊勢市ではこの人権フォーラムを学校での人権学習の一環及びきっかけと捉えています。一番大切なのは学校に帰ってからの事後学習です。事務局は人権フォーラムの記

録集を作成し各学校へ配付します。各学校ではこれを人権学習に役立てています。そして、人権フォーラムで使用された3本の作文は各学校に全て配布されます。それを元に各学校の子どもたちが同じように学習を行います。そして、保護者への発信もしていきます。では、事後学習の例としましていくつかあげさせていただきました。学校間の交流を行うこともあります。これは、前で作文発表した子どもに対して、意見が言い足りなかったのもう一度、手紙を書きたい、もう一度、聞きたいというようなことで、学校同士の学習の交流をする場合があります。中学校では学校フォーラムを事後に行います。人権フォーラムに参加した子どもたちが中心となって、全校で、今度は、学習を還元して、学校でのフォーラムを行います。この時に、学校の課題を扱った自分の学校の作文も加えて行う学校も増えています。それから、学級で話し合う場合もあります。それから、学年でのミニ人権フォーラムというようなものもたくさん行われております。

このように伊勢市子ども人権フォーラムは、伊勢市の人権教育を推進していくために重要な役割を果たしてきました。この先も子どもたちにとって、必要なものであると捉えております。拙い発表ですが、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。

■会長

ご説明、どうもありがとうございました。委員の方からご質問ございましたら、よろしくお願ひします。フォーラムの実行委員会が組織化されているというご説明がありましたが、フォーラムの会場設定とか進め方とかは実行委員会の方で全て審議されているのですね。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。

■会長

その見直しの機会なども当然、委員会の方で設けて、次の年度はこうしようとかいう話し合いもされているわけでしょうか。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

フォーラムの終わった後に、子どもたちと参加した教員に、細かいアンケートを取りまして、それを集計しまして、その意見を元にフォーラムの反省会を行い、次年度の改善に繋げています。

■会長

数値目標で満足度というもの、アンケートの中にあるわけですね。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。

■会長

アンケートを取られて改善をされることは、自己評価の項目ですと、業務改善のところで書いてもらった方がいいと思います。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。

■委員

数値目標にあげられているのは、参加した児童、生徒の満足度だから、当然、高い数値が出ていると思いますが、学校の方へ持ち帰って還流報告をされているのですね。その結果についてのアンケートは取られてないですね。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

現在のところ、その学校フォーラムを行なった後、子どもにアンケートを取っている学校と、取っていない学校がありますので。数値は、掴んでおりません。

■委員

人権フォーラムは年に1回の開催で、事後指導の中に、学校間の交流学习や、学校フォーラム、学級での話し合い、学年でミニ人権フォーラムなどをされていますね。これはどういう頻度でやっているのでしょうか。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

これは、全ての学校で事後指導がこの中のいずれかの形で行なっております。

■委員

年に1回しかやっていないその人権フォーラムの後に、事後指導をやって、次年度にそれをどういうふうに繋げていっているのかというのがよく分からないのですが。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

年に1回ですが、この人権フォーラムは、学校の人権教育の年間計画の中に位置づけていただき、このフォーラムに向かって人権学習をずっと進めていただいているのです。事前の指導は各学校でやってもらうのですが、その後、事後指導をして、その内容もア

ンケートの中に入れてもらって、提出していただくことになっています。

■委員

何が気になるかという、自己評価の公平性のところで、全ての学校で還流報告が行われていることから公平性が保たれていると考えると記述があるのですが、事後指導の中で還流報告をどのようにして、それがどう繋がっていった、公平性が保たれるのかというのが見えにくいのですが、そこはどうなのでしょう。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

学校によって学校フォーラムをすところや、学級フォーラムのところと、多少、温度差はあるかと思いますが、全くしてないところはないということで、全ての子どもたちに同じ教材が提案されるというところで、公平と書かせていただいたわけです。

■委員

フォーラムに参加するのは代表者なので、逆にこの事後指導の方が、公平性を保つのに重要なファクターになるのではないかと思うのです。ですから、もう少しはっきりとどういう形で事後指導をして、公平性を保つのかというところを気にしていただけるといいのかなと思うのです。

■委員

私もせっかくこういった事後学習をされるのであれば、その結果をまた次年度に活かしていただければと思うのです。それで、同じ成果を投げるような形にしていった方がより適切じゃないかなという気がします。毎年、新しいテーマを掲げてやっていくのではなくて、前の成果も踏まえてということが重要じゃないかなという気がします。

■委員

どちらかというと、そちらの方が重要じゃないかなという気がするのです。

■委員

事業実績とか効果で書いていただいた内容に非常に好感を持ちました。大体は、今までに何々を実施しましたとかいう事業が多かったのですが、今回、客観性の部分については自己評価されているので、自分でやられた事業に対して、どのような効果があったかという認識をしておられることは、非常にいいことだなと思っています。いろんな奥の深さはあると思うのですが、事業経費が 63 万 5 千円です。これは参加者人数に対しては、一人千円で、この送り迎えですね。これは改善策にも書いてあるのですが、一人当たり千円が高いのか安いのか、もうちょっと切り詰めることができるのか分からない

いですが、妥当なのかなと思いますし、また他の委員からも意見のあったように、より効率、効果的にするには、参加した人が帰ってから、どのような形でそれを各学校に普及するかという別のステップのことがあると思うのですが、この予算の中では非常に効率的にされているのかなという印象がありますので、これを8年間続けてきて非常にいいことだと思いますので、続けるのであれば、この経費でやっていけるのかということを見極める時期でもあるのかなと思います。

■委員

それは年に1回でいいのか、年に1回必要なのか。年に2回やる方が効果があるのであれば、もっと予算をとって、年に2回やるというふうにするとか。もうちょっと発展させた方がいいのかなという気がします。

■委員

でも、これは18年度からやっている事業ですよ。お話をお聞きしていて、発表の中でも、非常に充実感を持ってやってみえるなという印象を受けるので、ぜひ続けていただきたいなと思います。

■委員

今後の展望のところで、中学校区ヒューマン・ライツ推進事業とタイアップというのがありますが、これはどんなことをやっているのですか。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

中学校区で伊勢市の学校の人権学習の体験というのが、中学校区で9年間を、連続で見ていきたいと思いますということで、小学校とその校区の中学校あるいは幼稚園が入っているところもあるのですが、そこで、月1回ずつ子どもの情報交換とか、そういったことを行ない、それから、人権教育の公開授業をお互いに見て、校区にどんな子どもがいて、どんな課題があるかということを経験交換しています。そこに出てきている先生が中心になって、人権フォーラムをうちの校区にどんなふうに役立てようかということで、話し合う機会を設けています。中には、1小1中のところで小中連携でやってみようかというようなところもあります。

■会長

委員からのご指摘をもう1回確認をしますと、公平性の点で、全ての学校に報告を情報提供している点は評価するけれども、逆に各校からの情報を吸い上げる、そういう仕組みが必要ではないか、というご指摘だと思います。それで、例えば年1回でいいのかという話もたぶん教育の中に組み入れているので、教育の効果を考えて2回にして欲しい

いとか、そういう要望があった時に、それをどういう形で吸い上げて実現していくかという工夫が必要ではないかというご指摘だと思いますので。それは公平性というところで、組み入れていただければいいかなとそういうご意見としてまとめさせていただきたいと思います。

4つの項目として、社会的需要、公平性、業務改善、民間委託とあって、公平性と業務改善については、既にご意見が出たと思いますが、他の社会的需要と民間委託についてはいかがでしょうか。

民間委託のところで書いておられる専門性を必要とするためというところで、これは実行委員会のメンバーとして校長先生あるいは教頭先生が入っておられるということで、この専門性を確保しているという理解でよろしいですか。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。

■委員

民間委託について、公立の中学校が参加していますが、この民間委託の文章だけ見ると、市立小中学校の教育内容と密接に関連しており、云々、だけれども、市立だけでなく私立の方も参加しているのであれば、そのような表現の方がいいのかなという気がします。

■委員

ただ、私立の教育内容に直接、関与するということではないのですね。基本の方針が市立の小中学校を基準にしているわけですね。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。ただし、ここも伊勢市のお子さん達なので、よろしかったらどうぞと案内を出しています。

■委員

その程度でしょうね。100%丸投げの民間委託は難しいのでしょうかね。民間の協力をもう少し得るということは可能だけれども、どれだけ効果があるかというところちょっと疑問です。

■会長

司会もコーディネーターも、特に人件費を発生せずということとは、全てボランティアでしていただいているわけですね。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

作文に随分プライバシーに入った内容の子どもの心の声が出てくるのです。今までも、自分は中国籍で、反日デモがあった時にものすごく心を痛めた。中国人の母と日本人の父の間で生まれたお子さんで、それをフォーラムの場で発表された。そういう作文を設定するにあたって、この部分をどうしようというので、何度も実行委員会が担任の先生のところと本人さんのところへ行って、発表用という形に組み替えていくのが、民間委託では難しい部分があると思うのです。

■委員

これは難しいですよ。在日の人の人権は、中国だけじゃなく韓国してもブラジルにしても、難しいですよ。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

どちらも18年度に出てきたことがあります。

■委員

結構、ブラジルとか南米の方も多いですものね。この地域も増えていますものね。

■会長

人権学習の題材として適切かどうかということと、その子どもの人権をどう守るかということ、そのせめぎ合いのところの判断に専門性が求められるところなのですよ。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

はい。

■委員

発表の内容も、結構、難しいですよ。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

そうです。

■会長

これは、ずっと並んでマイクの取り合いということですか。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

並びます。やはり刺激されて、パーッと走って行って。例えば、自分のお姉さんは障がいを持っていてというような内容の話になると、実は私の家もそうですとか、おばあちゃんが最近、足が動かなくなってしまうというようなことも返しながら話をしていくのです。ここだから言えるのだと思います。逆に学校へ行くと、いつもいるメンバーなので、言いにくいというところもあります。

■会長

そういう熱気も含めて、各小学校、中学校に還流できたら。

■委員

そこでやはり還流教育というのが、すごく重要になっていると思うんですね。だから、いつもいるところでも言えるような雰囲気を作るといことが、重要なんじゃないかなという気がするのです。常に、日常的にそういう問題をお互いに考えられる雰囲気というか、そういうような学校にするのが、一番重要なことなんじゃないか。ですから、事後教育の方が重要なんじゃないかという気がするんですね。

■会長

数値目標としては、やはり参加されたお子さんだけでなく、市全体のそういう還流された後の人権に対する意識の高まりとか、あるいは、還流に対しての満足度とか、そういうのを測定された方がいいような気がします。この人権フォーラム事業については以上にしたいと思います。どうもありがとうございました。

●学校教育課副参事兼人権学習係長

ありがとうございました。

■会長

3つ目の職員研修事業について職員課の方からご説明よろしくをお願いします。

●職員課長

それでは、職員研修事業についてご説明します。その前に職員課の業務について簡単にご説明します。職員課は、主に職員に関するさまざまな事業を行っており、組織は2つの係がありまして、人事係、給与厚生係というのがあります。

人事係につきましては、職員の採用から退職にいたるまでの職員の人事管理、労務管理、人材育成などを行っております。人事管理の中には、職員の採用試験、人事異動、職員の分限、懲戒、服務といった業務があります。労務管理は、職員の勤務時間や休暇制度などの勤務条件を労務管理ということで取り扱っております。

また、給与厚生係ですが、職員の給与、手当に関することや職員の福利厚生、職員の健康管理であるとか、職場環境に関する業務を行っております。

職員研修事業は、人事係がおこなっております人材育成の取り組みの一環です。

伊勢市におきましては、地方分権社会の進展であるとか、市民ニーズの多様化、こういったことへの対応であるとか、あとは歴史や文化を育んできた伊勢市が個性あるまちとして政策展開していくために必要とされる職員の能力の向上を目的としまして、平成18年5月に人材育成基本方針及び人材育成アクションプラン、こういったものを策定しまして、人材育成に関する事業を行っているところです。

人材育成基本方針については、伊勢市の求められる職員像ということで、5つのキーワードで整理しております。①「語れる」歴史ある伊勢市の職員として、伊勢の歴史・文化の素晴らしさをアピールできる職員、市民に対して、わかりやすく、正確に説明できる職員、②「感じる」世の中の動きに対して敏感に反応できる職員、市民のニーズを的確につかめる職員、③「考える」何事に関しても慣例にとらわれず、自分自身で新たな価値を創造する職員、コストパフォーマンスを意識し、効率的な計画・実行・管理・評価のできる職員、④「行動する」失敗を恐れず、新しいことにチャレンジし、責任の持てる職員、構想にとどまらず、アクションを起こせる職員、⑤「極める」高度化する行政ニーズに対応するため、行政のプロとして自分自身のスキルを高めるよう努力する職員、このような職員像を目指すため、研修事業をはじめとして業務改善などを実施しているところです。

それでは、本題の職員研修事業につきましてご説明します。職員研修は、地方公共団体につきましては地方公務員法第39条におきまして「勤務効率の発揮及び増進のための研修を受ける機会が与えられなければならない」と規定されておりますが、当市につきましては、この規定に基づき「伊勢市職員研修規程」を定めまして、これにおいて研修に関する必要事項を定めております。当市では毎年度研修計画を策定し、研修事業を実施しているところです。

また、研修計画の策定につきましては、10人以内の職員で構成される「伊勢市人材育成推進委員会」を設置し、この委員会で議論を経て研修基本計画を策定しているところです。

それでは、研修事業の内容につきましてご説明します。お手元にお配りいたしました平成25年度研修計画体系をご覧ください。研修事業は、大きく職場研修、一般研修、派遣研修の3つに分類しております。

まず、職場研修ですが、人材育成の基本については日々の職場での取り組みが重要であると考えておりまして、そこで上司が部下の育成を職場で指導・援助するためのOJTマニュアル、これを平成19年12月に策定しまして職場内研修を推進しているわけです。

次に一般研修につきましては、階層別研修、特別研修それから人材育成カレッジ、こ

の3つに分類しております。

階層別研修につきましては、それぞれの階層ごとに組織として求められる能力の修得を目的として実施しております。新規採用職員研修、課長補佐級・係長級研修、課長級研修、部長級研修こういったものを実施しております。

新規採用職員研修につきましては、新規採用職員を採用当初の4月1日から5日間で、「公務員としてのあり方」、「市の行政の概要」、「日常的に使用する庁内のシステム」などを学習させております。その後1年をかけて、男女共同参画であるとか、市役所総合案内、自らでテーマを決めまして新しい事業を提案する事業創造、人権、ごみ収集、道路パトロール、福祉施設での業務体験などの研修を実施しております。

また、新たに課長級、係長級になった職員につきましては、三重県各市町総合事務組合へ派遣いたしまして、三重県各市町の職員とともにリーダー研修やマネージャー研修を受講させております。

次に特別研修につきましては、市役所と異なる分野の人の話を聞くことにより、より広い視点を修得させることを目的として、講演形式で「目からうろこ研修」というのを実施しております。過去には、ドラッカーのマネジメント理論を題材にした「もしドラ」の岩崎夏海氏であるとか、マナー講師の平林都氏、高校生レストランを手がけました多気町の岸川政之氏などを講師として迎えて研修を行ったところです。

次に、人材育成カレッジにつきましては、職員として必要な身近な知識、スキルの修得を目的として、地方公務員法であるとか契約事務であるとか伊勢の歴史、文化などさまざまなジャンルの研修カリキュラムを設定しまして、市の職員が講師となりまして実施しております。この研修の特徴は、複数の研修科目から職員自身が学びたい科目を選択するような形で実施しております。全部で33科目設定しております。中でも市職員として必要な能力修得のため「接遇研修」それから「災害時の対応」「AEDと救急救命」、「公務員倫理」、「人権」、「男女共同参画」この6つの科目につきましては、必修科目とし、必ず1科目を受講していただくというようなことで実施しております。

また、基本的に研修講師を職員自らが行うことにより、職員自身の能力の向上を図ることができると考えております。

次に、派遣研修ですが、より専門的な知識を得ることを目的として、自治大学校であるとか市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所それから三重県市町総合事務組合等への派遣を行っているところです。

自治大学校への派遣については、係長級以上の職員を対象にし、将来の伊勢市のリーダーを育成するために必要な知識や能力の修得のため、およそ3ヶ月の長期で派遣しております。

市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所での研修については、おおよそ3日から10日間の研修を受講させております。本年度は、「女性リーダーのためのマネジメント研修」「地方公務員制度講師養成」等に派遣をする予定です。

また、これらは、全国から自治体職員が集まり、共に研修を受講することから職員間の交流であるとか、横の繋がりができ、情報収集の場でもあり、貴重な研修の場と考えております。

次に、三重県市町総合事務組合、日本経営協会につきましての研修科目。あらゆる分野の研修科目が設定されておりますことから、職員の日々の業務のスキルアップをはかる目的で派遣しております。

次に、研修の実績ですが、一般研修で延べ2,013名の職員が受講しており、職員に対する研修のアンケートを実施しています。この結果によりますと業務向上度が上がったという職員が67.8%、意識が向上したと考える職員が55.7%で、派遣研修につきましては122名の職員が受講して、業務向上度が92.6%、意識向上度が94.4%で、現在の業務に直接結びつきやすい派遣研修が、やはり業務であるとか意識の向上度ともに高い結果が表れているところです。

次に、経費につきまして、研修講師に対します謝礼・旅費、派遣職員に対します旅費であるとか、研修業務を実施することに伴います委託料、負担金、研修用品代、研修の会場使用料などです。

続きまして、事業の自己評価について、ご説明申します。

まず、社会的需要ですが、地方分権の進展や多様化する市民ニーズに対応するためには、「言われたとおりの業務をこなす職員」から「自分たちで考え、行動する職員」へと変革することが求められていると考えておりますことから、職員研修はそのための手段として、社会的な需要は高いと考えております。また、効果や結果がすぐに出るものばかりではありませんので、継続して実施していくことが必要であると考えております。

次に、公平性につきましては、基本的には年間で全職員が何らかの研修を受講しております。これにより広く職員の能力向上を図ることができると考えており、結果として受益者である市民の方々に対して、サービスの向上が図れると考えておりますことから、公平性は保たれていると考えております。

次に、業務改善につきましては、それぞれの研修に対して職員にアンケート調査を行っております。その中で職員が感じたことや要望などを精査して、職員の能力向上のために必要とする研修を実施するため、結果を次年度の研修計画に反映させており、例えば人材育成カレッジの必修科目を4科目から6科目に追加したり、自由科目についてもカリキュラムを充実などの改善を図っているところです。

最後に、民間委託ですが、個々の研修につきましては、民間業者に委託する場合もございますが、職員の人材育成につきましては、市長の専権事項であると考えておりまして、事業全体を民間委託することは難しいというように、現在のところ考えております。説明は以上です。よろしく申し上げます。

■会長

ご説明をいただきありがとうございました。委員の皆様の方から、ご質問、ご意見がございましたら、是非よろしくお願いします。

■委員

この 600 万円強ですが、当然、費用をかければかけるだけいいとは思いますが、大体、行政の同規模の市の場合、一人当たり 3 千円ぐらいかけて、2 2 0 0 人ぐらいの職員のどんな数字、データがあるんですか。

●職員課長

他市までは調査しておりません。すみません。

■委員

この費用が年々、上がってきていると思うのですが、この要素についてご説明いただけますか。

●職員課長

市長が変わり、いろいろ市長の考え方もございまして、その時々でこういった研修をしてはどうかというのがあります。それに、ちょっと金額がかかったのもございまして、あとは年々、派遣研修であるとか、その辺は例年だいたい同程度かなというふうに考えております。

■委員

数値目標、業務向上度あるいは意識向上度は、それは研修を受けた本人の感覚ですか。

●職員課長

そうです。

■委員

派遣研修だと行ってその後、市役所の方に戻って、その研修結果について報告や検証といったことはされているわけですか。

●職員課長

基本的には、復命書をあげています。例えばその課の業務のことについて、伝達研修というのをさせていただいています。それと、庁内の講師になって情報共有する

ということはやっております。

■委員

関連の部署でのそういった還元はされているということなのですね。

●職員課長

特に派遣研修などは自分の業務をもっと専門的に研修してきますので、後でその関連の部署で還元をしています。

■委員

せっかく派遣して高い金を出して行っているのだから、その効果をやはり反映させてもらう方法は必要じゃないかなと考えます。

■委員

細かいことですが、経費の内訳で、講師の謝礼と旅費というのが大半ですけど、下の方に委託料というのがあって、身だしなみ・接遇向上指導とかありますけれど、どういう形で委託をされているのでしょうか。

●職員課長

身だしなみにつきましては、業者に委託しまして身だしなみ・接遇向上指導により講師養成の研修の業務委託ということで 1,161,120 円、それから、平成 24 年度、課長補佐係長級の研修の業務委託ということで、これで 336,360 円ということでございます。合計で 1,497,480 円です。

■委員

身だしなみ指導ってどういうことをされるんですか。

●職員課長

委託先の職員に来てもらって、各課を回りまして、チェックして、どこの職場が一番かとかランクをつけて、その結果を反映するというので、いったん研修をしてもらって、身だしなみはこういった状況ですよというようなところをまた、結果をフィードバックしてもらって、さらにその辺を高めていくということでやっております。

■委員

身だしなみ研修って、例えば装飾品の是非とか、爪の色はどうか、そういうと

ころまでやる身だしなみと、一般服装でやる身だしなみと、結構いろんなレベルがありますがどのレベルですか。

●職員課長

業者の人は細かいところまで髪の色であるとかチェックしています。おっしゃられたように装飾品など、細かいところまで言っていただいております。

■委員

やはりそうなのですね。私のところでは、美容院から髪の色サンプルをもらいまして、髪の色はここまでは OK で、ここからこっちはダメっていうのを規定してるんですよ。そこまで業務委託でやろうとすると結構な費用がかかるんです。

●職員課長

ただ、ドレスコードみたいなものを役所自体が定めておりませんので、本当に基本的な服装、ジーンズをはいてくるなどか、そんなことの通知はしていますが、とても髪の色はどこまでがいいとか、そこまではやっておりません。

■委員

研修の題材や、講師の方とかセミナーとかの情報はどうやって取っているのか、どんな研修がいいのかという情報、それと自費の参加部分はあるのかということ、それから公的な資格を取られることに使われる研修もあるのかを教えてくださいませんか。

●職員課長

まず研修の案内ですが、市町村アカデミーであるとか、民間の日本経営協会この辺から年度の研修の予定がやってきますので、そういったことを周知しながら手上げしてもらうということで派遣の研修をやっています。

■委員

他市さんとかの情報交換はないのですか。

●職員課長

それはないですね。あと、自費の研修については、中には自分で行っている方もみえるかもわかりませんが、ちょっとそこまでは私共では把握していません。資格の関係ですが、特にこの資格を取得するというので私共で把握している実績はありませんが、個人的に自分の専門分野で取得している職員もいますので報告はさせ

ています。

■委員

行政に関する取得した資格って、こういうのが市の職員であればいいとかはあるのですか。

●職員課長

業種でいろいろありますので、例えば保育士であったり、看護師、保健師とかですね。特にその資格による職種というのがあります。それは資格を持っていることを前提に採用しています。

■委員

そうですね。そうじゃなくてその仕事のクオリティを上げるために、たとえば金融機関であれば、財務諸表を見れる資格とか、コンプライアンスの資格とか、そういうのってそもそもあるのですか。

●職員課人事係長

土木の関係ですと、土木技術者に関しては資格はありませんので、業者さんとの仕事になって、やはりいろんな資格を持っていた方が仕事はやりやすいということがありますので、その資格は個人的に取っていただいております。安全管理者とか、当然、防火管理者とかそういう行政で、当然、置かなければいけないものに対しての研修というのはやっておりますが、自分のスキル、資格を上げる研修に関しては自分で行っていただいております。

■委員

例えば看護師ですとか介護士、獣医師、レントゲン技師とか、その資格がないと従事できない業務というのがありますので、そういう業種の方は当然、給料で資格手当がつきますよね。

●職員課長

給料表の格付ですね。

■委員

一般職員で資格を取ることによって、給料に反映される資格っていうのはないんですか。

●職員課長

一般職員ではございません。

■委員

ないのですか。あと業務改善ですけれども、この研修体験の中に職場研修というのがありまして、これはいわゆるOJTですよね。一般研修とか派遣研修というのはいわゆるOFF-JTですよね。OJTとOFF-JTの融合はどうされているのですか。要するに、OFF-JTに行くってということは、それがOJTに活かされていくというところが重要なポイントになってくるわけですよね。そうじゃないと、その人は別に外へ行って研修を受けたり、いろんな研修を受けたってあんまり意味がないので。ですからそれをどういうふうにOJTに活かされているかです。

●職員課長

基本的にはその業務に関する専門的な知識を得るために派遣研修を受けて戻ってきてから、それを職場で還元するという伝達研修はやっていますが、日々の業務でもスキルアップした職員が研修を受けて帰るというのであれば、考え方であるとか手法は職員に還元されているかなとは思っております。

■委員

人材育成カレッジというのは講師が職員ですよね。こことOFF-JTとの繋がりはないのですか。

●職員課長

人材育成カレッジでは基本的な伊勢市の歴史であるとか、事務のやり方であるとか、そういったところをやっておりまして、ちょっと仕事と関係がありますのでOFF-JTとちょっと絡む部分もあろうかなと思います。そういう、少し話が変わるかもしれませんが、研修講師自体も職員が自分でスキルアップとするということでは、相乗効果が得られるのではないかと考えております。

■委員

そのこのところの繋がりをもう少し業務改善のところでも明確にされるといいのかなという感じがします。あと、階層別研修はどこでやるのですか。講師を呼んでやるのですか。

●職員課長

そうですね。

■委員

それで目標とされる職員像というのがありますよね。語れる、感じる、考える、行動する、極めるというのがあるんですけど、そこでどういうふうに能力が上がったかどうかの評価というのはアンケートだけなんですか。

●職員課長

評価という部分では、今のところアンケートだけですね。

■委員

数値目標なんですけれど業務向上度というのはなかなかわかりにくいと思うのですが、意識の向上度が50%というのは低くないですか。

●職員課長

これは、こちらで強制的に受けなさいと言いますので、ある意味、受けようと思って受けたものとだいぶ違うところなんですけれど。やり続けていくというところが大事な気付きの部分というところもあります。この数字が上がるようにこちらとしてもいろいろしていかなければいかんと思いますけれども、ちょっとその辺は低いといえれば低いかなど。

■委員

派遣研修というのは希望して行くのですか。逆にその一般研修のどういう研修を受けたいかという、その意見やアンケートなどをされることはないんですか。

●職員課長

そうですね。アンケートに意見を書いてもらうことがあって、こんな研修を次に受けたいという希望を書いてもらうことはあります。

■委員

お金をかけているわりにはちょっともったいない気がしないでもないです。あと、何年かに1回、異動があるじゃないですか。そうするとまた違う研修を受ける必要が出てくるということはありますね。その辺はどういうふうに考えていますか。

●職員課長

業務上、必要な知識というのはそこでまた受けていただくような形になると思いますが、その職員が育っていく過程としては、役所全体の部分で、例えば係長にな

って課長になって、やはり全体のことをある程度知っていて、業務を遂行する部分のそういう考え方からいくと、行ったところ行ったところで研修を受けることは必要なのではないかと思います。

■委員

ということは、その費用というのはなかなか落ちていかない。

●職員課長

ただ、その個人だけじゃなくて、受けてきた研修というのは職場でフィードバックするようなことが考えられますので、常にその人だけというのではなくて、職場自体も新しい人に受けてもらって、常にフィードバックされながら、上がっていくんじゃないかなという。

■委員

いや、違うんです。庁内講師みたいなのもっと育成すれば、費用負担は軽くなるんじゃないか。ですから、同じところへ何回も異動した度に行くのじゃなくて、異動する前の人というのはその講習を受けているわけですから、その人が講師になって次の人を講習していくという形のサイクルができていくと、費用が抑えられるのではないかな。

●職員課長

人材育成カレッジの研修のメニューでは、例えば国保のことであるとか、財政のこととかいろんな分野のメニューを用意しております、それぞれ職員が講師を務めており、ある程度、委員がおっしゃったような融合というのはある程度可能なのではないかなと思います。

●職員課人事係長

地方自治法とか地方公務員法とか、公務員として当然、知識として得なければならない、あと公務員倫理とかがありますので、先程、冒頭で説明させていただいた資料の中で、人材育成カレッジの方で講師養成研修というのがありますので、それで、職員課としては講師を育てて、その人がその人材育成カレッジの中で講師をして、職員の向上研修に努めるという状況です。

■会長

社会的需要、公平性、業務改善、民間委託という4点の視点から評価していただいているわけですが、委員さんからの意見として出たのは、業務改善のところ委

員の方からOJTとOFF-JTの連携をおっしゃられた。ポイントとして、今、人材育成カレッジがこれ一番受講者数も多いところで、職員の方が講師をされるということで、数値設定になるのかなという。人材育成カレッジの運営を工夫することで、OJTとOFF-JTの連携を図るといふ、そういった視点で考えていただければいいかなと思います。

■委員

それと研修の情報を取られた方がいいと思います。うちも研修に結構、力を入れているのですけれど。研修の担当者のところにいっぱい売り込みが来るのですが、その人の情報だけになっちゃって、本当に、研修はすごく難しいと思うのです。やはり、広く業者から情報を取られて、それがいい研修に繋がるのではないのでしょうか。

●職員課長

職員中央研修所であるとか市町村アカデミーについては、その団体自体が公の団体でやっておりますので、市とかは、結構、安いのです。講師もそれなりの人を揃えておりまして、期間がずっと長い割には、結構これはお得です。だから、そっちへ行ってもらおうようにといった傾向にはあります。

■委員

我々も、老健研究会でやるのはだいたい受講料が無料なので、交通費だけで行けるので、それを活用しようと考えています。

●職員課長

情報の取り方については考えさせてもらいます。

■委員

伊勢市の職員はすごいですね。民間でも使える。これはいいなと思いました。

■会長

研修の情報についてもっと努めるというのは、社会的需要のところですね。やはり5つの職員像を上げられている以上は果たして向上したのかという、そういうチェックを何らかの工夫で、なかなか難しいかもしれませんが、お互いに情報交換されているということです。その中で「語れる」人材を養成できたのかと、そういう何か工夫があればいいかなというふうに感じます。あといかがでしょうか。

■委員

5つの中に、「感じる」とかがあるのですが、一応、事業のすみ分けで、P l a n、D o、S e e ですよ。P l a n、D o、は出てくるんだけど、S e e の部分はこれは「感じる」でいいんですかね。

■委員

「考える」というところじゃないですか。

■委員

「考える」「感じる」あたりでいいんじゃないかと思います。もう一つ、この「目からうろこ研修」は、目玉だと思うのですが、会場費もとっていますが、どこでやっているのですか。

●職員課長

広くて多く入れる所で、観光文化会館の会議室を使ったりしながら、割と広く職員に来てもらっています。

■委員

これは毎年やっているのですか。ドラッカーとか平林さんとかいろいろ著名な方に来て頂いて、結構、参加者も多いわけですかね。

●職員課長

100人以上になります。

■委員

これは、次はこういった研修をやってほしいとか、アンケートとかを取られているのですか。

●職員課長

これもアンケートはとっております。

■委員

こういう研修は、例えば地元の中小企業なんかでは講師をなかなか呼べない。研修を合同でするのはやはり官と民では難しいですか。費用の上で。

●職員課長

そんなことはないと思います。

■委員

むしろそういうので財源を多少でも確保できればよいのではないのでしょうか。

●職員課長

来てもらって、聞いてもらうだけなので。多くの人に聞いていただく。ちょっとその辺も考えさせていただきます。

■会長

共催して、財源確保をする。時間も参りましたので、以上で職員研修事業についての点検を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。