

<一般質問>

(一問目質問)

無所属の神原宏一郎です。よろしく申し上げます。

通告どおり4点の案件に関して質問、提案、要望させていただきます。

①まずは職員研修・職員教育に e-ラーニングを導入することについてですが、これまでの職員研修では、講師と受講者が同じ場所に長時間拘束されたり、受講者の受講履歴の確認・管理などに、時間やコストが相当かかっていたのではないのでしょうか。そのため、e-ラーニングを導入し、それらを軽減できないかと考えます。そこで、まずは e-ラーニングとはどういったものか、特徴やメリットを含め分かりやすく簡潔にご説明頂き、職員研修・職員教育に e-ラーニングを導入することについてどのような見解をお持ちなのかお聞かせ下さい。

>答弁<

e-ラーニングとは、インターネットや CD-ROM にて提供される教材を、パソコンなどの電子機器を利用して学習する方式です。e-ラーニングの運用方法は、組織独自のシステムを構築し、内部ネットワークのみで利用する「イントラネット方式」と外部事業者のシステムをインターネット経由で利用する「ASP 方式」の2種類に分かれます。

e-ラーニングのメリットとしましては、①パソコンさえあれば、いつでもどこでも学習が可能であり、集合型研修と比較すると、研修のために長時間離席する必要がなく、移動にかかる時間やコストの削減が期待できる ②受講者自身のペースで学習でき、理解状況に応じて反復学習が可能となる ③一度に多人数への研修が可能となる。 ことなどがあげられます。

e-ラーニングの導入につきましては、既に ASP 方式にてマッセ OSAKA の e-ラーニング講座を利用しております。

今後、e-ラーニングの効果やメリットを検証したうえで、e-ラーニングと集合型研修にかかる費用やそれぞれの特徴や強みに応じて研修手法を選択することで、より効果的で効率的な研修の進め方を検討してまいりたいと考えますので、よろしく願いいたします。

②次に職員の年次有給休暇についてですが、職員の年次有給休暇は、本市『勤務時間及び休暇に関する条例』第10条で、「年次有給休暇は、4月1日現在において在職する職員に20日を与える」とあります。

一方、労働基準法第39条第1項では、「使用者は採用日から6か月間継続して勤務し、かつ全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、少なくとも10日の年次有給休暇を与えなければならない」と明記しています。

一般的には就職後、最低でも6か月間継続して働き、やっと10日の年次有給休暇が与えられるのに対し、本市職員は年度初めに就職したらいきなり20日も年次有給

休暇がもらえます。労働基準法では一般的に年次有給休暇を20日得るためには、最低でも6年半以上継続して働く必要があります。

官民格差が問われる中で、6年半未満しか働いていない職員が民間事業の従業者よりかなり優遇されている現状をどのようにお考えになられますか？

また、比較のために、昨年1年間に民間事業の従業者と市の職員が付与された年次有給休暇日数、消化日数はそれぞれ平均何日で取得率は何%だったでしょうか？さらに、6年半未満しか働いていない職員の年次有給休暇の消化日数は平均何日でしょうか？お答え下さい。

> 答弁 <

「職員の年次有給休暇」についてのご質問についてお答えします。

職員の勤務条件につきましては、地方公務員法第24条において、「国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失わないように適当な考慮が払われなければならない」と規定されており、具体的には条例で定めるものとし、国家公務員や他の自治体職員と同じ「20日」と定められているものでございます。

労働基準法よりも優遇されているとのご指摘でございますが、労働基準法は労働条件の最低水準であること、地方公務員で国家公務員等との権衡を考慮することを定められていること、労働時間の短縮については、官民ともに事業主に課せられた責務であり、年次有給休暇の所得促進もその手法のひとつであることを勘案しますと、年次有給休暇の日数の引き下げは困難な状況にあると考えております。

次に、平成18年度の民間事業所の従事者における年次有給休暇の付与日数と所得日数でございますが、厚生労働省が行っております「平成19年就労条件総合調査」によりますと、従業員が1000人以上の企業における平均付与日数は18.8日、所得日数は9.7日、所得率は51.7%となっております。

これに倒しまして、本市の平成18年度における付与日数は平均19.9日、所得日数は12.96日、所得率は65.13%となっております。また、在籍年数が6年6月未満の年次有給休暇の付与日数は19.43日、所得日数は8.72日、所得率は44.9%となっておりますのでよろしくお願いいたします。

③次に「新しい公共」についてですが、調べると「新しい公共」創りに向け、各自治体、様々な施策を実施しています。例えば、補助金公募制度を導入している自治体があります。この制度は、分け隔てなく一度、全ての補助金を廃止し、改めて補助金が欲しいという団体を公募し、応募のあった事業を審査、その結果に基づき、新たに補助金をつける制度です。時代に合った事業に補助金がまわるように、税金が既得権によって時代に沿わない事業にまわらないよう、この制度が導入されています。千葉県我孫子市では制度を導入した年に、111件の応募に対して審査を行い、既存の補助金事業を27件廃止、一方で新規の補助金事業を12件採用しました。愛媛県新居浜市では、2004年にこの制度を導入し、2004年度と2005年度の比較で補助金事

業数は158件から168件に増加したのに、補助金の総額は8億7179万円から6億7326万円に約2億円削減できたそうです。

他にも提案型公共サービス民営化制度を導入している自治体があります。先月、管理職職員研修でも取り上げられていましたが、我孫子市では市が実施している全事業を対象に、委託・民営化の提案を企業、NPO 団体、市民活動団体などから募集し、多様な形で民間企業や NPO 団体などが公共の分野に携われるようにとの意図でこの制度を導入しました。

このように「新しい公共」創りを目指し、様々な施策が実施されています。そこでお伺いしますが、「新しい公共」とはそもそもどういうものだとお考えですか？市民にとっては、「新しい公共」と言われても曖昧すぎてわかりません。さらに豊中市として「新しい公共」創りに向けて、どのような取り組みをしてきたのか？今後どのような取り組みをしていくつもりなのでしょうか？お答え下さい。

>答弁<

豊中市が目指す「新しい公共」のあり方に関するご質問にお答えします。

本市は平成 10 年 4 月に「豊中行財政改革大綱」を策定し、これまで行財政改革・行財政再建に取り組んでまいりました。

旧大綱の計画期間をおおむね 10 年間としたこと、今後なお新たな行財政改革に取り組む必要があることから、そのビジョン・目標・方向性などを定めた「新・豊中市行財政改革大綱」を本市 8 月に策定したものでございます。

新大綱には、「新しい公共空間づくり」「持続可能な行財政システムづくり」「都市の未来づくり」「財政の健全化」の 4 つの改革目標を掲げ、過去において成し得なかった新たな改革を「創造」という姿勢を定めました。

この 4 つの改革目標の一つであります「新しい公共空間づくり」につきましては、本年 4 月に策定された「豊中市自治基本条例」に公共領域のサービスや課題などは、行政が担うのではなく、市民や事業者と協力し合って担っていくという考え方が「新たな公共」として示され、新大綱では、この「新たな公共」を着実に具体化し、根づかせるための施策や情報発信を行う一方、自らもその主体の一つとして独自の使命を果たし、信頼される行政を追及していく目標を明らかにしたところでございます。

本市は、これまで「第 3 次豊中市総合計画・前期基本計画」において、「協働とパートナーシップに基づくまちづくりの推進」を柱にして協働事業提案制度や提案公募型委託事業を実施するなど、行政と他の担い手との協働による「新しい公共のあり方」を追及してまいりました。

今後は、これまでの取り組みを推進するとともに「新・豊中市行財政改革プラン」に掲げました「市民と行政の関係づくり」「公共サービス提供主体の多様化と行政の役割の遂行」「市民自治の促進」の 3 つのテーマに則した 27 の取り組み項目を着実に実施し、みんなで支え合う豊かな公共の実現を目指してまいります。

④次にベルマークの活用についてですが、財政が厳しい昨今、学校配当予算も削減が行われ続けています。予算が削減されれば、切り詰めた部分があったと思いますが、教育委員会はどのような対応をとってきたのでしょうか？また、学校単位での工夫もあったかと思いますが、どのように把握されていますか？教育委員会としても出来る限りの工夫、アイデアの活用が必要ではないかと思います。そこで私はベルマークの活用を各学校に奨励し、各小中学校の備品の充実を図ってはと思いますが、ご見解をお聞かせ下さい。

> 答弁 <

学校配当予算の削減に伴う教育委員会の対応と学校単位での工夫につきましてのご質問にお答えいたします。

学校配当予算の削減に伴いまして、学校の裁量を拡大し予算費目の組み換えを行えるよう枠配当方法といたしました。

また、学校単位の工夫につきましては、コピー用紙の再利用や備品の買い替えを控えたり、物品を大切に使用するなど経費節減に努めております。

次に、ベルマークにつきましては、各小中学校の PTA が自主的な取り組みとして、ベルマーク教育助成財団に集めたマークを送付している学校もございます。

学校により PTA が主体になって取り組まれており、各学校の自主的な取り組みであると考えておりますので、よろしく願いいたします。

(二問目質問・提案・要望)

①e-ラーニングの特徴、導入によるメリットについては分かりましたが、デメリットやコスト面も気になります。そこでお聞きしますが、e-ラーニングを導入した場合のデメリットがあるとすれば何でしょうか？また、従来の職員研修の方法と比べ、e-ラーニングを導入して職員研修を行う場合、初期導入費用・保守費用・教材費を含め、コスト的にどのような差が生じるでしょうか？お答え下さい。

> 答弁 <

e-ラーニングのデメリットとしましては、①学習中の不明な事項について、質問してもすぐに回答がかえってこない ②テキストが無い為、学習期間を過ぎると復習が困難であること などがあげられます。また e-ラーニングを導入するうえでの課題としまして、③自学自習が基本となるため、集合型研修以上に研修効果が受講者の取り組みに左右される ④日常業務を行いながら学習する必要があり、職場の協力が不可欠である ⑤パソコンが少ない職場では、受講者が自由に学習できない。などがあげられます。

次に費用についてでございますが、研修の内容により必要な費用が異なりますが、例えば 50 人を対象に 2 時間程度のセミナーを行う場合で比較しますと e-ラーニングの「ASP 方式」の場合は、約 25 万円の費用がかかります。

「イントラネット方式」の場合は、教材購入費用として、約 13 万円とシステム構築、機器購入など初期導入費用として約 300 万円、保守費用として年間約 50 万円が必要となります。但し、受講人数に制限はございません。

一方、集合型研修の場合は約 5 万円の費用がかかります。

このことから、単純に費用だけを比較しますと e-ラーニングの方が高くなりますが、例えば受講者が少なく、かつ受講者のレベルに差がある場合などは、「ASP 方式」を活用する事によって、集合型研修と同程度の費用で、より効果的な研修が可能となる場合などもございます。従いまして、e-ラーニングの特徴や強みに応じた活用方法を検討してまいりたいと考えます。

また、現在利用していますマッセ OSAKA の e-ラーニング講座は無料であるため、今後もこうした無料の講座を利用するとともに、マッセ OSAKA に対して e-ラーニング講座の充実を求めてまいりたいと考えますので、よろしく願います。

②年次有給休暇については先ほどの答弁で、豊中市の職員もなかなか有給休暇を消化できていないことが分かりました。「労働時間の短縮は官民ともに事業主に課せられた責務」との答弁もありましたし、そういう意味では、その責務を負う一人の事業主として市長は社会全体の労働環境の悪化を深刻に受け止め、対策を講じる必要があるのではないのでしょうか。例えば、民間事業の事業主の模範となるように労働基

準法と地方公務員法における労働条件の規定の差を埋めるよう国に意見したり、豊中市で働いている臨時職員やパート労働者の労働条件を正職員の労働条件に少しでも近づけるような施策を積極的に行うべきではないでしょうか。

さらに、それとは別に官から民への流れが加速する中、市民からは「行政の都合で行政の負担を市民に押し付けている」、「様々な面で優遇されている公務員から、労働条件の悪い民間労働者や市民に負担を回している」との意見を伺います。職員は様々な面で優遇されているという市民感情がまだまだ根強くあるという事を常に認識しておいて頂きたいです。

③新しい公共についてですが、私は「新しい公共」を創るとは、公共の分野を行政が独占的に行うのではなく、民間の主体と行政が対等な立場で連携して担うという、新しいというより、本来の公共のあり方を形成するという事だと思います。「新・豊中市行財政改革プラン」でも様々な取り組み項目を挙げておられますが、民間に任せ方が良い事業、どうしても市がやらなければならない事業、民と官の役割分担を、分担のやり方も含め根本から考え直して頂きたいと要望しておきます。

④ベルマークについてですが、先ほどの答弁で「学校単位で物品を大切に使用するなどの経費節減に努めている」とのことでしたので、日頃ごみとして捨てていた物の中に集めれば子ども達にとって学校生活・学校教育がより快適になる可能性があるベルマークの活用を推奨することも検討して頂きたいと思います。子ども達自身が学校で使用する備品や教材がベルマークを集めることで入手できることを、子ども達に意識づけて頂きたいです。

こういった取り組みを進めることで、子ども達に物を大事にする、「もったいない」という意識を持って、自分たちの力で学校生活・学校教育を快適なものにするという自主的、自発的な意識が生まれるのではないのでしょうか。子ども達の自立にもつながる気がしますが、再度、見解をお聞かせ下さい。

>答弁<

ベルマークに関わります再度のご質問にお答えいたします。

ベルマーク教育助成は、自分の学校だけでなく、へき地学校や外国の施設も含めて、ほかの教育設備の設備充実に資することも目的としており、自分の学校だけでなく、ほかの学校にも手を差し伸べる精神に支えられております。

アルミ缶を回収する学校や、生徒会が呼びかけて書き損じ葉書を集め、海外の子どもたちが学校へ通える取り組みを行うなど、子どもたちが社会貢献する意識を高めるようすすめております。また、各学校におきましてボランティア精神や自主的・自発的な意識を育むようさまざまな取り組みをすすめておりますので、よろしく願いいたします。

(三問目要望)

①e-ラーニングについてですが、既にe-ラーニングによる職員研修を実施している自治体もあります。三重県では法令の基礎や政策形成入門研修、危機管理研修など87の研修で、西宮市では市民接遇研修で、東京都杉並区では情報セキュリティ研修でe-ラーニングを活用しています。それ以外にもe-ラーニングの可能性として、内定者向け研修の活用、育児休暇中の職員向け研修の活用、団塊の世代の大量退職への対応などが挙げられます。先ほどの答弁でもありましたが、職員研修・職員教育の質を高めるため、職員の学習に対する自発性や職場で学習がしやすい環境づくりに尽力して頂き、ぜひe-ラーニングの導入を様々な角度から検証・検討し、活用して頂くよう要望します。

④ベルマークについてですが、2回の答弁でベルマークに関する私の提案については、はぐらかされた印象がありますが、ベルマークを子ども達が集め、集めた点数で自分たちの学校教材、備品を入手することは、子どもたちにとって大変良い教育形態だと思います。3年前にキッズニア東京という、子どもたちが好きな仕事にチャレンジし、楽しみながら社会の仕組みを学ぶ施設ができ、大変好評だと伺っています。私はベルマーク収集から子ども達が働くことの社会的役割を理解し、働くことの楽しさ・厳しさを学び、自立性や社会性、金銭感覚を養うことにつながるのではないかと思います。先ほどの答弁で「各学校で子ども達がボランティア精神や自主的・自発的な意識を育む取り組みを進めている」との事でしたが、ベルマークについては、あくまで一つの提案ではありますが、ぜひ各学校に推奨することを検討して頂くとともに、子ども達の学力にだけ目を向けるのではなく、生きる力、社会順応力を高める取り組みをより一層行って頂きたいと強く意見しておきます。

今回もいくつかの提案を行いました。行政の方々も常に豊中市にとって、豊中市民にとって何かプラスになりそうな事はないか考え、新しい議案や施策として、どんどん打ち出して頂きたいと思います。

今回、私を含め22人の議員が質問・提案・意見しましたが、明確な回答がないことが少なからずあった気がします。私は提案や意見が全て即採用できることなんて少ないと認識していますし、もちろんどんな提案や意見にも課題や問題があるでしょう。ただ、そういった課題や問題を答弁で明らかにして頂かないことには、改善策を考えるなど、次のステップに新たな提案につなげられないわけです。そういう事を、ぜひ考慮して頂きたいと強く要望しておきます。

以上で、無所属神原宏一郎の28歳としては最後の一般質問を終わらせて頂きます。ありがとうございました。