

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会議名	令和3年度第3回 木津川市行財政改革推進委員会		
日時	令和3年11月16日（火） 午後2時～午後4時10分	場所	木津川市役所本庁舎5階 全員協議会室（公開）
委員	■澤井委員（会長） □福本委員 □川西委員 □山岡委員 ■山口委員 ■津田委員 ■中川委員 ■小谷委員	出席：■ 欠席：□	
出席者	<p>その他出席者</p> <p>N o. 65 「外郭団体の見直し（公園都市緑化協会）」（管理課） （説明員）滋井建設部長、西置課長、竹村課長補佐、西山係長</p> <p>N o. 73 「放課後児童クラブの運営方法の検討」（学校教育課） （説明員）竹本教育部長、木下課長、山本課長補佐、岡村係長</p> <p>（傍聴者）2名</p>		
庶務	<p>（事務局：総務部財政課行財政改革推進室） 辻総務部長、城田室長、宮本主任</p>		
議題	<p>1. 開会</p> <p>2. 議事</p> <p>（1）令和3年度第2回外部評価 ①N o. 65 「外郭団体の見直し（公園都市緑化協会）」（管理課） ②N o. 73 「放課後児童クラブの運営方法の検討」（学校教育課）</p> <p>3. その他</p> <p>（1）第7期行財政改革推進委員会の任期満了に伴う再任と退任メッセージ依頼について</p> <p>（2）令和3年度第4回委員会の開催日程について</p> <p>（3）第1回外部評価における質疑への回答と追加資料について</p> <p>4. 閉会</p>		
会議結果要旨	<ul style="list-style-type: none"> ・次の項目について、令和3年度第2回外部評価を行った。 ○N o. 65 「外郭団体の見直し（公園都市緑化協会）」 ○N o. 73 「放課後児童クラブの運営方法の検討」 ・第4回の開催日程について、次のとおり決定した。 <p>令和4年2月15日（火）</p>		
会議経過要旨	<p>1. 開会</p> <p>◎小谷委員を、本日の会議記録署名委員に指名した。</p> <p>2. 議事</p> <p>（1）令和3年度第2回外部評価</p>		

①No.65 「外郭団体の見直し（公園都市緑化協会）」（管理課）

◎事務局から、外部評価の概要説明を受けた後、No.65について外部評価ヒアリングを行った。

◎：議事・進行

○：質問・意見

(・：同一委員の発言)

⇒：説明・回答

資料

令和3年度外部評価 論点・課題整理【No.65 外郭団体の見直し（公園都市緑化協会）】

第2回外部評価 調査票①（第1回委員会配布資料）

第2回外部評価 参考資料（委員作成・配布）

概要説明

◎説明員から、資料に基づき、取組内容、実績等について説明を受けた後、質疑応答を行った。

意見・質疑応答など

○ヒアリングの実施にあたり、3つの外郭団体における公益法人移行認定時の主たる事業目的と、公益法人の「収支相償」の考え方を共有するため、急遽、参考資料を作成し配布させていただいた。

- ・内容として参考資料①では、公益法人の認定にあたり、事業の公営目的を判断する際は、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律に基づく23事業に該当するか、不特定多数の利益の増進に寄与するか、とした2項目を公益認定委員会で審査される。これを踏まえ、外郭団体の概要（資料②）に3団体の主たる事業目的を追加し、目的の対比をわかりやすくまとめた。
- ・参考資料②は、「収支相償」の概要として、平成20年に改正された公益法人設立に係る法律によるもので、公益目的事業に係る収入が公的目的一事業に使われることを指しており、事業年度で発生した収益は、当該年度内で法人が目的としている公益事業に再度投下することや、毎年度収益が見込まれる場合は、経営計画や定款の改正を行った上で、積立金として運用していくという考え方となる。制度改革翌年には財政健全化法が導入され、この中で外郭団体も経営改善の対象となり、経営目標を立てて自主・自立への取組みや自主財源の拡大が求められている。収支相償はあくまでも収支が同等であることや、収益が上回ってはいけないということではなく、常に収益が上回ることを前提とする経営の観点から作られた制度となっている。

○論点・課題整理において、事業の必要性の変化やニーズ分析に対しては事業継続の必要性を、他団体との統廃合を含めたあり方に対しては、統合の検討を行う予定はないとの見解であるが、外郭団体は時代の移り変わりとともに、市民のニーズに即した検証を隨時行う必要があると思っている。社会情勢や行政に関与すべき事業領域の変化、公共分野の多様化等を含め、外郭団体の必要性や役割も変化てきており、公園都市緑

化協会（以下、「緑化協会」）が設立された当時の就職氷河期の大変厳しい時代背景からの経過を踏まえて考えると、役割が終わりつつある。京都市、大阪市、神戸市等では外郭団体の経営改善や統廃合が盛んに進められており、京都市では「はばたけ未来へ！京プラン」において外郭団体のあり方の抜本的な見直し実施による更なる改革に取り組んでいくことを明確にしている。こうした中で、木津川市において外郭団体を現状どおり継続する考え方・理由を教えてほしい。

⇒ご指摘のとおり見直しが進められているといったことがあろうかと思いますが、本市の外郭団体はそれぞれ旧町ごとに1団体程度であり、合併時にシルバー人材センターを法律に基づき統合。また、合併協定項目の中に「各町独自の目的をもった団体は、原則として現行のとおりとする」と明記されているとおり、旧木津町時代に設立した緑化協会については、引き続き存続していく必要があると考えています。なお、緑と文化・スポーツ振興事業団は、当課所管外のため詳細にはお答えできませんが、設立趣旨が異なることから、それぞれが存続していくことを所管課が判断していると認識しています。

○事前の論点・課題整理で行政運営の目的達成への貢献度に対する担当課見解は「令和2年度実績で検証すると、一般競争入札した場合は設計額の平均86.77%で受注していることに対して、本協会は66.68%で業務委託しており、約1,600万円の財政効果が出ている」となっており、これを見ると一般入札より金額が低く十分な財政効果が得られていると評価できる。しかしながら、裏を返せば協会で働いておられる方の雇用状態として、緑化友の会は半日2,500円の賃金となっており、京都府の最低賃金937円を大きく下回っているうえ、労働者ではないため労災や労働基準法が適用されない。また、労働契約法や安全衛生法も適用除外であり、現状としては会員に負担を強いることで低い金額で請け負うことが出来ていると考えられる。また、設立当初は会員の年齢構成が60歳から65歳のウエイトが高かったと思うが、現在は65歳以上の会員が多く、一人当たりの作業効率・生産性や大きなリスクを負って作業していることがどうなのか。こうした中で外郭団体が時代に即していない陳腐化の傾向にあることを認識したことで、京都市・大阪市・神戸市等は外郭団体の縮小・廃止・統合を進めてきたと考えている。緑化協会は最低賃金法の対象ではないが、1時間当たりの単価で考えればものすごく低い。民間では最低賃金法の基準を1円でも下げれば違反となり、行政から指摘・是正勧告を受けることになる。労働者でないことは理解したうえで、条件をもう少し改善する努力もあって良いのではないかと思うが、所管課の見解は。

⇒半日2,500円という金額は、緑化協会の定款によって定められており、理事会・評議会を経て決定されています。緑化協会へ最低賃金との関係を確認したところ、そもそも協会の目的が高齢者の健康増進であり、管理監督者の元、半日管理され目一杯働いているのではなく、和気

あいあいとしながら健康増進と親睦を図る観点を取り入れた活動となっているとの回答を受けています。従って、最低賃金が適用されない中にあって半日2,500円は妥当な金額であると考えています。また、労働者でないため労働基準法等も適用されませんが、活動時の不測の事態に備え、民間の臨時作業傷害共済に加入することでケアをしています。

高齢化について、直近5年で確認すると、平成29年度の平均年齢が72.5歳、令和2年度では75歳と、平均年齢は3歳程度あがっています。これの意図するところは、元気な方が永続的に活動され、高齢者の健康増進という意味において目的は達成しているものと考えています。

○外郭団体の見直しは、第3次行財政改革大綱に規定されており、団体の独立採算に向けた経営改善の支援と設立目的に応じた業務内容や補助金等の適正な見直しを目的としている。外部評価調査票での市評価は「概ね進捗」としているが、何がどのように進捗したのか、取組実績には「定款に沿った事業内容となるよう指導等を行った」とあるが、行動計画の目的に対して今後の目標や改善案の検討に係る内容がない。本年度以降の取組み方針には、「今後も健全な運営に向けた指導監督を行っていく」とされているが、これはあくまでも日常業務の延長的なものであり、今後の方向性や改善案の検討は市として取り組まないという方向で決定しているのか。

- ・有効性に対して花の種や腐葉土の配布等について記載されているが、行動計画にある今後の方向性や改善案の検討にどのようにつながっていくのか。
- ・費用対効果に対して財政効果を目的とした団体ではないとされているが、経営目標を立てないと将来の見通しはできないと思う。計画はどのように検討されているのか。
- ・適切なプロセスにおいては、広報紙・ホームページへの掲載やチラシの配布について記載されているが、例えば理事会の中で中長期の計画を提案したなどの具体的な経営計画に向けた取組は。

⇒ご質問の行動計画に対する取組みとしては、緑化協会の事業内容が定款に示された内容に合致しているか精査を行うとともに、今後の方向性についても公益目的事業である緑化の推進と公園の維持管理等が完了しているか、目的に沿っているかを判断した結果、概ね進捗としています。また、本年度以降の方針については、理事及び評議員として市が参画する中で、評議会や理事会において示された事業計画を承認するかどうかという点で見定めており、逸脱するような内容であれば決算時等において指導監督を行います。

有効性について、イベント時の花の種・腐葉土の配布等は緑化の啓発・推進の一環として、市民の方に緑化協会の取組みや会員登録への協力をお願いしているものであり、有効であると考えています。

財政効果としては、通常の一般競争入札した場合の平均請負率86.77%に対して、緑化協会への業務委託では66.68%であり、約2

	<p>0%、年間約1,600万円の削減経費につながっており、これを公園の遊具設置等に他の財源として活用できるなど、市にとって大きな財政効果と考えています。</p> <p>適切なプロセスについては、緑化協会の業務内容や活動を広報紙やホームページ等で周知することは、市の公園緑地を市民のみなさんで守り育ててもらう風土を作っていくための手段として有効であり、今後も続けていただきたいと考えています。</p> <p>○説明された団体の趣旨は十分理解するなかで、国の労働・雇用行政として少子高齢化の波が寄せてくることに併せ60歳以上の働き方改革を行われており、高年齢者の雇用の維持・拡大が図られている。例えば本年4月1日より高年齢者雇用安定法の改正が行われ、65歳までの雇用の義務化から、70歳までの雇用が努力義務として課されることとなった。</p> <p>また、60歳代の在職老齢年金制度では、令和4年4月1日から60歳から64歳以下の28万円枠が撤廃され、47万円に基準が上がる。さらには年金が70歳から75歳に繰り下げが可能になるなど、目一杯働いてもらって年金を取得してもらうとともに、在職定時改定として、65歳以上の高齢者が働いても年金に反映されなかつたものが、毎年年金額が改定される仕組みに改められるなど、国の様々な施策によって働く条件が良くなっている。時代が流動的に大きく変化する中で高齢者の雇用拡大・維持が推進されている。高齢者の生きがいづくりは十分に理解できるが、現状、こうした国の施策と合わない部分が出てきていることに関して、どのように考えているか。</p> <p>⇒少子高齢化を迎え生産人口が減少するなか、定年退職を65歳に引き上げるなど生産人口を増やしていくという流れは日本社会全体の風潮であり、退職してから第二の人生とよく言われますが、働けるうちは働きたいという意思があるように思います。緑化協会は、定年退職後、社会的な役割を担いたいという方の受け皿としてあっていいと考えています。国の施策による大きな流れの中で現在は過渡期にあるため、定年が65歳以上になることが社会全体で定着した際、緑化協会の存続意義の高まりの如何を現時点で判断することはできませんが、緑化協会の目的としては民間の団体であり、ボランティアの意味合いを持って就業いただいているという考え方がありますので、働けるうちは庭の手入れをするような感覚で参加いただきたいと考えています。</p> <p>○現状として、昨年の10月1日時点での65歳以上の人口は28.8%を占めており、令和18年には3人に1人が65歳以上になるなど、超高齢者社会を迎える。65歳以上の方を対象とした内閣府の調査では、65歳以上の4割が「働けるうちは働きたい」、8割が「体が続く限りは働きたい」との結果があり、就労意欲が相当高い高齢者が多いことが分かった。これを受け止めて外郭団体の見直しを図っていく必要があることを、意見として述べさせていただく。</p> <p>○（第2回外部評価調査票①）有効性として、「市民の方々の緑化に対する</p>
--	---

る意識の向上に努めた」とあるが、もう少し客観的な評価とするのが良いと思う。私は市民として花の種や腐葉土の配布は受けていないし、意識が高まったとは言えないため、緑化推進や高齢者の健康増進等の目的達成度を数値化するなど客観的に示された評価としてももらいたい。また、市民満足度についても私自身は近くの公園の清掃には満足しているが、それについて聞かれたこともないし、どう測っているか非常に疑問である。満足度を指標にするのであれば、アンケート実施等により市民から意見を聴取した結果を記載するなど、こちらも客観的なデータに基づくことが必要。

- ・事業報告（第2回外部評価調査票①資料）の目的に高齢者の健康増進が前面に押し出されているが、この事に一切触れられていないため、目的に対してどれだけ事業を行ったのか、達成できたのかを報告書に記載すべきと考える。以上、意見として申し上げておく。

⇒ご意見のとおりと考えますので、今後、客観的なデータに基づいて記載していきたいと思います。

○木津川市には多くの公園があるが、緑化協会を始め、シルバー人材センターや市民による自主管理制度、民間業者への発注など、公園管理の仕分けや考え方はどのようになっているのか。

⇒本市の都市公園条例に基づく公園は149か所あり、種類として概ね4ha以上の「地区公園」、2ha以上の「近隣公園」、一般的な街区の中にある概ね2,500m²の「街区公園」となります。緑化協会は主に地区公園や近隣公園の高木剪定を、シルバー人材センターは近隣公園の除草、低木・芝生の剪定をお願いしています。また、自主管理活動は、近隣の子供たちが遊べる街区公園の管理活動を担っていただいている。それ以外の旧木津町・旧加茂町・旧山城町域内の公園は、民間業者に業務を発注しています。

○公園緑地維持管理事業収益は、平成24年度から金額が増加しており、平成24年度と令和2年度との対比では135%となっている。今後、市の人的・財政的支援に過度に依存するのではなく、外郭団体が自らの経営感覚を取り入れて自立した経営体としてあるべきと考えている。自主努力による業務の確保などについて、市から緑化協会に対して指導することや方向性を示すことも必要ではないか。

⇒関西文化学術研究都市の一翼を担う旧木津町域において、当時の住宅都市整備公団（現UR都市機構）による平城相楽地区（兜台・相楽台）、木津南地区（梅美台・州見台）、木津中央地区（城山台地域）、この3つのクラスターの開発が進められる中で、土地区画整理上3%以上を公園緑地とする規定に基づき今後増加する公園の維持管理を旧木津町で行なうことが難しく、緑化協会が設立された経過があります。平成4年の設立当初は平城相楽地区的公園管理を、その後の開発により整備された地区内の大きな公園の維持管理を順次、緑化協会にお願いしてきました。現在はこうした開発が一定終了していることから、現状の公園箇所を維

持することになります。

独自財源について、緑化協会の設立目的がこうした公園の維持管理に焦点を当てており、主な自主財源となっています。その他の緑化推進や民地の緑化・除草等は可能であろうとは思いますが、その役割としてはシルバー人材センターが担うことが適当であると考えています。今後も緑化協会設立趣旨のとおり、旧木津町域、学研都市地区内において公園の維持管理をということで、このまま存続してはどうかと考えています。

○今までの議論の中で出てきてはいたが、行政ではなく緑化協会として運営あるいは業務改善について、どのような検討をしておられるのか。毎年度の理事会や評議員会での議論の様子が分かれば、団体の自助努力も見えてくるが、気づきの点があれば教えてほしい。

⇒緑化協会の中でも日々、経営について議論されており、理事会・評議員会の中でもしっかりととした提案がなされ、今後の方向性等も議論する中で進めていただいている状況です。

②No. 73 「放課後児童クラブの運営方法の検討」（学校教育課）

◎No. 73について外部評価のヒアリングを行った。

資料

令和3年度外部評価 論点・課題整理【No.73放課後児童クラブの運営方法の検討】
第2回外部評価 調査票②（第1回委員会配布資料）

概要説明

◎説明員から、資料に基づき、取組内容、実績等について説受けた後、質疑応答を行った。

意見・質疑応答など

○学校や家庭との連携が上手くいかないと子どもたちはもちろんのこと、見守り支援をしている方にも大変な負担になる。一部の教員の中には、終業後は学校との関りが終わるとの認識をお持ちの方もいると聞いていたため、学校との連携を密にして、将来的に地域、学校、児童クラブ、保護者の中で情報を共有しながら取り組んでもらいたい。

- ・要望的な意見になるが、保護者とのやり取りについてガイドラインにも示されているとおり、子どもたちの状況や児童クラブ、家庭での行動等の共有に連絡帳を活用していただきたい。日常の子どもたちの行動を保護者と共有する重要な取組みであり、結果的に支援員と保護者の信頼関係の構築や、保護者が安心して児童クラブを利用できることにつながる。
- ・指定管理者制度導入を検討した結果、コスト面が問題であったということは確かにあろうかと思うが、私が把握する指定管理者制度導入施設で

は、子どもファーストはもちろんのこと、第一義として人材に力を入れており人件費にコストをかけている。全国的に支援員の確保が課題となる中で優秀な人材の確保や運営水準の維持向上のための研修等によりコストが増加するのは仕方ないと考えている。単純にコスト削減を図ることだけで指定管理者制度導入の適否を判断するのではなく、運営サービスの面からの検討も必要と考える。

⇒本市では全面的に連絡帳を取り入れていませんが、出欠席を管理するうえで日常的に出席カレンダーを使用しており、この連絡欄に指導員、保護者がお互いの連絡事項等を記載できる仕組みとなっています。連絡帳の活用については、近隣団体での導入事例もあることから今後の課題とさせていただきたいと考えます。

指定管理者制度の導入検討として、民間事業者から見積書を徴収したところ、単純な費用面ではコスト増となっています。現状としては公立児童クラブの人材確保に非常に苦慮しているところであります。会計年度任用職員制度移行に伴う処遇改善により人材確保がスムーズになることを期待していましたが、多少の差はあるものの近隣自治体も同様に改善を行っていることから、コスト面だけでは測れない良い人材の確保や迅速な欠員補充という点において、引き続き研究していきたいと考えています。

○指定管理者制度導入によるコスト削減の検討のきっかけは何か。放課後児童クラブ運営経費（資料③）を見ると、経常運営経費に係る一般財源負担が「0」であり、コストを削減しなくてはいけない状況ではない。国・府等の公費負担割合がコストの5割が基準となるのであれば、コスト増や使用料を上げてもよく、コスト削減が最大の課題ではないのです。

- ・国・府の負担割合からして、割合的に多くの補助金が交付されている理由は。また、使用料も低い金額であり、見直しの余地があると思われるが、市の方針は。

⇒指定管理制度の導入検討のきっかけは、財政の硬直化につながる人件費を定員適正化計画に基づきどのように削減していくのかという課題に対する市全体としての取組みの中で、計画対象外となる非常勤嘱託職員・臨時職員（現在の会計年度任用職員）に係る人的コストについても、民間事業者が参入し民間の視点から運営体制が精査されることで適正化が図れるのではないかと考えたことによります。しかしながら、職責に応じた給与等の処遇改善などの事業者提案から見積徴取結果としては、本市の現状を上回るコスト増となりました。

国・府の補助金については、子ども子育て支援法に基づく、子ども子育て支援交付金を財源としており、考え方として保育所では1事業所あたりの算定となるところ、児童クラブは1部屋を単位として複数の部屋があればその部屋数分が算定されることになるため、他の児童福祉関係補助金と比べても補助率が非常に良いものとなっています。一方で、事務

	<p>経費を対象外としており、人件費や大規模な施設整備における市の負担額は一般財源が投入されており、必ずしも十分ではないと考えています。</p> <p>使用料については、近隣団体放課後児童クラブ開設状況一覧（資料①）において京都府南部の自治体との比較をしています。本市の使用料は月額6,000円ですが、人口規模が比較的多い団体Aでは所得に応じて10区分、C団体は5,000円となっています。何をもって適正な負担割合を考えるのか難しいところですが、使用料を定める際は、近隣自治体との均衡を考慮することも必要であり、現状での本市の使用料は近隣自治体と比べ非常に高いもしくは低いといった状況ではないと考えています。</p> <p>○国としては25歳から44歳の女性就業率を2023年までに80%にするという目標を掲げている。母親の離職や正規雇用から非正規雇用への転換が社会問題としてクローズアップされており、その打開策として放課後児童クラブの充実といったことが延長線上にあると思っている。また、学習障害や発達障害によるなど配慮が必要な児童が増えてきており、指導員の量と質の改善が大きく求められているが、登録児童数に占める割合は。また民間と直営で配慮が必要な児童の受け入れ体制・処遇に差はあるのか。</p> <p>⇒本市では入会申請時に障害をお持ちの方や子どもの行動が心配との申し出があれば、配慮して受け入れています。割合としては、少なくとも全体の5%程度であり、保護者が心配されている児童や、保育園等の引継ぎの中で継続して配慮が必要な児童を含めると7~8%程度になるのではないかと思います。公立、民間において受け入れ施設・職員等の違いはありますが、障害の有無に関わらずインクルーシブにて保育をすることが必要であり、分け隔てなく行っています。</p> <p>○指定管理者制度の導入検討にあたり、見積徴収を行った結果、コスト面での課題はあったと思うが、資料（第1回委員会 第2回外部評価調査票② 資料①）に今後の検討のスケジュールが示されており、本年10月から11月に改めて見積徴収を行うことが予定されている。これにより改めてコスト的な検討をされるのか、直営方式を堅持していくのかわからぬが、市民ニーズに目を向けて待機児童ゼロを目指すことは理解するとして、運営にあたっては支援員の現場の声などを拾い上げながら、長く勤務できるような環境改善が必要だと思う。たとえ支援員が保育士等の有資格者であったとしても、やはり児童クラブは異なるため、研修制度の導入や充実が望まれる。近隣団体放課後児童クラブ開設状況一覧（資料①）において、他市町村では月1回など研修回数が多く、木津川市の研修回数は年1回と少ない。人を育てるに力を入れていただくこと、現場の方の声を拾い上げていただくことが要望としてある。</p> <p>・働く方の環境として、他自治体の児童クラブは職員室や更衣室が設備されているが、本市にはないと聞いている。全施設に整備することは難し</p>
--	---

いと思うが、可能な限り現場環境の改善を行っていただきたい。

⇒研修の機会が少ないことについては、ご指摘のとおりと考えます。現在は、主任指導員の京都府放課後児童支援研修への派遣を毎年行っており、昨年度から主任指導員以外の方についても基礎的な勉強をしていただくことを目的に同研修へ派遣しています。その他として、児童相談所職員の講話や、木津警察署による防犯研修、校長OBによる講演など、月1回の主任指導員会議において30分程度の研修を行っています。職員の資質向上については民間・公立に関わらず重要であるため、今後も充実をさせていきたいと考えています。

施設面に関しては、学校の空き教室の転用や専用のプレハブを建設したものなど様々であり、休憩場所等が確保できていない施設もあります。現在、城山台小学校に新たに建設する施設には職員の更衣ロッカーや静養室の整備を予定しており、その他施設についても徐々に改善を図っていきたいと考えています。

○子どもの児童クラブ利用経験者として意見を述べさせていただく。先ほど意見のあった連絡帳はなかったが、毎回申し込みを送りをしていただき、重要な点はきめ細かく電話いただくなど、満足度としては非常に良かったと思っている。ただし、気になった点として、非常に少ない人数で対応されており、職員一人あたりの対応児童数が多いことから、職員の負担が大きいのではと感じている。コストや人件費削減を目指しているところだが、利用者ニーズとしてはもう少しお金をかけるべきところではないかと思う。一方で、利用料としては現在6,000円と非常に安価であり、特に保育園から移行した場合に大きく減少したように思えた。近隣自治体と比較しても利用料は低く、受けているサービスから見ても値上げしても問題なく、その分サービスの拡充にコストを掛けても良いのではないか。指定管理者制度検討時の業者見積りを見た際に、本来同程度のコストを掛けなければいけないとも思うため、事務の効率化によるコスト削減は当然であるが、人件費や待遇、人員配置等にコストを掛けてはどうか。

⇒本市では「木津川市使用料・手数料等に関する基本方針」を定めていますが、放課後児童クラブ使用料の適正な割合については、近隣との兼ね合いや収入状況等を加味しながら判断することと整理しており、引き続き適正な使用料について検討したいと考えています。

○現状として放課後児童クラブ支援員は専門職種として相当のスキルを求められているが、ほとんどの方が非正規での採用であり不安定な立場に置かれている。非正規の方々は人手不足で休みが取れない、専門性が給与に反映されないなどの待遇の悪さも指摘されており、このような状況の中で放課後児童クラブ支援員のモチベーション維持や必要人員の確保が今後大きな課題となってくると思う。労働環境の改善が急務であり、2018年の全国学童連絡協議会の調査によると、放課後児童クラブの指導員・非正規で週20時間勤務の半数以上が年収150万円以下で、

民間企業と比較すると非常に低い金額となっているとのデータが出てきている。会計年度任用職員制度における単年度契約更新ではスキルの維持・継続が難しく、自治体だけで解決できる問題ではないが、モチベーションアップのための賃上げや雇用形態といった制度の仕組みを今後変更する考え方はあるのか。

○会計年度任用職員制度の問題があると思う。第1回外部評価での「会計年度任用職員の導入」の資料において、フルタイム勤務の主任指導員が制度導入前の平成29年には16人であったが、制度導入後の令和2年、令和3年には0人となっていた。給与水準の資料においても、パートタイム勤務の主任指導員の年収はおよそ240万円程度であるが、フルタイム勤務であれば300万円程度であった。これが木津川市の中で発生しており、会計年度任用職員のモチベーション低下につながっていると考えている。パートタイム勤務である主任指導員をフルタイム勤務に戻すなどの手段を取らないと、研修・研究をしても根付かないと思うがどうか。

⇒国が定めた会計年度任用職員制度に基づき本市のルールが定められたものであり、従前は、指導員・補助員の任用は6か月ごと、一度しか更新できず、2回目以降は一定期間の雇止めとなるなど非常に不安定な雇用となっていましたが、会計年度任用職員制度移行に伴う年度ごとの任用、定年制の廃止によって雇用の安定と年齢にとらわれない優秀な人材の確保に繋がるものと考えます。

一方で、放課後児童クラブ職員の給与格付けは保育士と同等になっていますが、フルタイム任用となる保育士と比較すると勤務時間が短く、パートタイム任用のみとなっています。事前の論点・課題整理において、フルタイム任用となるよう午前中から勤務いただいたらどうかとの意見については、業務量からして約120名の職員全員をとまではいきませが、エリアマネージャーや主任指導員の数名をフルタイム任用とすることは検討の余地があるのでと考へています。

○数名でもフルタイム勤務を復活させることから始めて希望を見出すようにならないと変化がないと思う。会計年度任用職員制度の導入により、給料が安くなるなど、放課後児童クラブ主任指導員等はこの制度になじまないと考へるため、改善に向け努力いただきたい。

○実際に勤務時間等など実情に合わせてというのはよくわかるが、指導員の方々の勤務内容の分析であるとか、一方で、学校教育課の間接業務の人工等の分析、特に費用と時間との関係は重要であるが把握はできているのか。そのうえで人件費をどのように今後適正化していくのかという議論が出てくるはずなのだが、このような検討は行っているのか。その中で今後、どのような人事体制をとることが最適なのか。逆の言い方をすれば、こういった分析がされてなければ、民間に全部出した際に、指定管理であれ委託であれ、本来の比較ができないはず。その点を調査しているようであれば、追加資料を頂きたい。調査されていなければ、今

後、これをベースにして会計年度任用職員制度を維持するにせよ、あるいはそれ以外のやり方を、もっとサービスの実質を確保できるやり方があれば、そちらに移行することも当然にあってしかるべきと思っているが、現時点でのどのような状況なのか。

⇒勤務内容の分析、把握につきまして、毎日、13児童クラブで業務日誌を記入し、これを担当が月ごとに確認することで日々の業務内容を把握しています。学校教育課の間接業務ですが、先日も令和4年度の一斉受付の期間が1週間あり、この期間だけ入会申請書を児童クラブで受け取ることができ、約50%の保護者が家の近くの児童クラブに提出されています。しかしながら、限られた人員の中で保育・見守り業務と並行しながらの間接業務となるため明確に区分することが難しく、分析するまでには至っていない状況です。今後、事務処理に要した時間の分析などは課題とさせていただきたい。

○そういう意味では、間接業務を午前中に集中するようにすることから始めないと分析もうまくいかないのではないか。

⇒勤務内容の分析と間接業務の関係ですが、間接業務については、事務局側の、いわゆる管理監督する側の人事費の分析も含まれると考えます。他の業務、いわゆる学校関係の業務を行いつつ、膨大な放課後児童クラブの業務を行っており、詳細に分析できてないのが現状です。そのあたりを含め、実際に令和2年度の勤務内容を精査したうえで、改めて資料を提出いたします。

3. その他

- (1) 第7期行財政改革推進委員会の任期満了に伴う再任と退任メッセージ依頼について
- ◎第7期の任期は令和4年3月31日で満了となるため、識見委員については引き続き再任をお願いするとともに、公募委員については任期満了に伴う退任メッセージを依頼させていただくこと、後日、改めて文書にて依頼する旨の連絡があった。
- (2) 令和3年度第4回委員会の開催日程について
- ◎第4回委員会について、事務局から事前調整の結果が伝えられ、委員会において令和4年2月15日（火）、市役所5階全員協議会室にて開催することを決定した。
- (3) 第1回外部評価における質疑への回答と追加資料について
- ◎電子申請届出可能事務における近隣団体の状況について、参考資料が配布された。
- また、事務局より①コンビニ交付の利用時間が午前6時30分から午後11時となっている理由として、サービスを提供する地方公共団体情報

	<p>システム機構において、サーバシステムメンテナンス時間を確保するため、全国的に同時間での利用となっていること、②コンビニ交付に「住民票記載事項証明書」が対象ではない理由として、利用用途が限られており、利用ニーズが少ないとや、コンビニにおいて住民票との違いや誤りに対応できないため導入していないことの回答があった。</p>
その他特記事項	<p>4. 閉　　会</p> <p>会議後 2 週間を目途として、外部評価シートを記入し事務局まで提出する。</p>