

令和5年度第1回練馬区区政改革推進会議 議事概要

日 時	令和5年10月17日(火) 午後6時30分～8時30分
場 所	練馬区役所本庁舎5階 庁議室
次 第	1 委嘱式 2 議 題 (1) 議題およびスケジュールについて (2) 「(仮称)第3次ビジョン」の策定に向けて (3) 次期「人事・人材育成改革プラン」策定に向けた検討事項 (4) 練馬区版総合戦略 重要業績評価指標(KPI)および第2次みどりの風吹くまちビジョン 改定アクションプラン[年度別取組計画]令和4年度末の進捗状況について 3 その他 4 閉 会
配付資料	資料1 練馬区区政改革推進会議設置要綱 資料2 令和5年度練馬区区政改革推進会議 委員名簿 資料3 令和5年度練馬区区政改革推進会議 議題およびスケジュールについて 資料4 - 1 「(仮称)第3次ビジョン」の策定に向けて 資料4 - 2 改革ねりまこれまでの取組 資料4 - 3 人口・財政について 資料4 - 4 区施策の今後の方向性 資料5 次期「人事・人材育成改革プラン」策定に向けた検討事項 資料6 練馬区版総合戦略 重要業績評価指標(KPI)および第2次みどりの風吹くまちビジョン 改定アクションプラン[年度別取組計画]の令和4年度末の進捗状況について
出席委員 (名簿記載順・敬称略)	庄司 昌彦、沼尾 波子、相澤 愛、上野 美知子、中田 亘伯留、市橋 宗一郎、岡本 敬子、今田 裕子、吉田 威朗
欠席委員 (敬称略)	なし
区出席者	区 長 前川 耀男 副区長 宮下 泰昌 副区長 森田 泰子 教育長 堀 和夫 特別参与 山内 隆夫 企画部長 佐古田 充宏 総務部長(人事戦略担当部長) 中田 淳 区政改革担当部長(企画課長) 佐川 広 秘書課長 西田 智史 区政改革担当課長 河野 一真 情報政策課長 小沼 寛幸

職員課長 中島 祐二 人材育成課長 清水 優子

1 委嘱式

(1) 区政改革推進会議委員委嘱

委員長の指名

副委員長の指名

(2) 区長挨拶

【区長】

皆さん、こんばんは。本日はお忙しいところ、区政改革推進会議にご出席いただき真にありがとうございます。

今、日本は、止め処無い少子化の進行、長期にわたる経済の低迷、国際的な地位の低下など、かつてない国家的危機に直面しています。こうした状況にも拘らず、国からは全く危機感が伝わってきません。例えば少子化問題についても、根本的原因を分析しないまま、赤字国債を乱発してば撒きを繰り返し、今や債務残高はGDPの2倍を超える状況です。子孫に膨大なツケを回して平然としている国になってしまいました。国は、目先の人気取りではなく、少子化は謂わば人類の歴史の到達点である事を直視して、社会のあり方、政策のあり方を検討すべきです。

こうした中、財源として狙われているのが東京であり、特別区です。日本の危機が進む中でも、これまで何とか持ちこたえてこられたのは、東京都、なかでも特別区を中核とする東京大都市圏に結集した人材の力が大きい。国庫負担金や補助金、地方交付税交付金も、その多くが東京圏の住民の納税により支えられています。国は、こうした東京の努力や役割を評価せず、税源の偏在是正を謳い文句に、東京の財源をまた奪おうとしています。

東京圏の力を弱めることは、イコール日本の衰亡です。これを国は認識していません。私は今、特別区長会の副会長をしていますが、残念ながら区長会でも認識がなく、むしろ東京都から財源を奪うことが使命だと思っている区長が多くいました。特別区の自治権の拡充が望ましいのは当然ですが、イコール都からの権限、財源の獲得ではありません。特別区と東京都が協力して国と闘う姿勢を堅持し、直面する危機に立ち向かっていかなければなりません。私は、国・東京都・特別区の三者に対して、こうした姿勢をきちんと示していきたい。

区を取り巻く環境は極めて不透明ですが、こうした状況にあっても、着実に区政を運営することが私の責務です。区長に就任して10年。この間、コロナのワクチン接種をはじめ、全国自治体を先導する多数の政策、「練馬区モデル」を実現してきました。その努力が実を結び、練馬区は今、新たな発展期を迎えています。口幅ったいけれども、練馬区の福祉医療サービスと都市インフラは飛躍的に充実したと思います。

これからもあらゆる分野で工夫を重ね、「練馬区モデル」を展開し、引き続き、福祉・医療、都市インフラなどを充実するとともに、その上に立って、文化・芸術、スポーツ、みどりなど、区民生活をより豊かにしていくための施策に注力していきたい。先

程お話しした国家的な危機の只中であって、練馬区単独の力には限界がありますが、練馬区長として根本的な問題も視野に入れながら、東京都と区長会を巻き込んで最大限努力していきたい。そういう思いで、今年度「（仮称）第3次みどりの風吹くまちビジョン」の策定を進めていく考えです。

この区政改革推進会議では、こうした視点を共有していただきながら、是非、率直で活発な議論をお願いしたい。昨年度に引き続き、庄司委員長、沼尾副委員長のお二人に議論をリードしていただきながら、自由闊達な議論をお願い申し上げます。

（3）委員長挨拶

【委員長】

昨年度に引き続き、委員長を引き受けさせていただきました、武蔵大学の庄司と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今年度の会議につきましては、事前の打合せや区長からの挨拶にもありましたように、率直で活発な議論が行えるようにしていきたいと考えております。

今回は、第3次ビジョンの策定がテーマになってまいりますけれども、細かな事項よりも全体の方向性について議論したいと思います。多様なメンバーが集まっていますので、皆様のお知恵を存分に出していただくことが必要かと思えます。

かしこまらずに自由活発に議論していただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

（4）副委員長挨拶

【副委員長】

東洋大学の沼尾です。昨年度に続きまして、庄司委員長のリードの下、副委員長を務めさせていただきます。今日も活発な議論が行われることを期待しております。どうぞよろしくお願いいたします。

2 議題

【委員長】

それでは、2 議題に入ります。

最初に、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

【区政改革担当課長】

配布資料確認

【委員長】

続いて内容に移ります。

資料3 令和5年度練馬区区政改革推進会議 議題およびスケジュールについて、事務局から説明をお願いいたします。

【区政改革担当課長】

資料3 令和5年度練馬区区政改革推進会議 議題およびスケジュールについて 説明

【委員長】

質問・不明な点がありましたら、お願いいたします。（意見なし）

それでは、次に（2）「（仮称）第3次ビジョン」の策定に向けてに入ります。事務局から、資料4 - 1 ~ 4が示されております。

事務局から説明をお願いいたします。

【区政改革担当部長】

資料4 - 1 「（仮称）第3次ビジョン」の策定に向けて

資料4 - 2 改革ねりまこれまでの取組

資料4 - 3 人口・財政について

資料4 - 4 区施策の今後の方向性 説明

【委員長】

資料4 - 1 ~ 4について、事務局から説明がありました。

皆様に御意見や御質問を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】

私が一番強く感じたのは財源確保についてです。絵に書いた餅にならないよう、具体的な見通しを持ち、詳細に掘り下げてほしいと思います。

また、少子化問題への見込みが甘いと感じました。子育て支援にばかり重点が置かれ、結婚前の人に対するサポート等に触れられておらず、私としてはそちらのサポートがより重要だと思います。結婚しやすい社会環境の構築に注力するべきで、福祉等は既に十分に議論を重ねてきました。少子化問題は子育て世帯だけでなく、社会や企業の体制作りや、一人で生活するのが精一杯な方々へのサポートに目を向けることが必要だと感じます。

【委員長】

結婚を考えている人へのサポートが必要であるという意見に私も同意です。私自身も発言したいと思います。資料4 - 3の6ページのグラフには、結婚意欲の減少と出産に関する意識の変化が示されていますが、実際には結婚した人たちは子どもを産んでいます。従って、私は結婚数が増えれば、少子化の進行を少しでも抑制することができるのではないかと考えております。

【委員】

私は街かどケアカフェの運営を行っております。私の理念はまさに資料4 - 4の3ページにある高齢者が住みなれた地域で暮らせるまちであり、これを基に我々は活動を行っております。地域にはいわゆる元気高齢者という、要介護認定を受けていない高齢者が8割も

います。しかし、その中でも要支援と、まだそこまでいかないという方々が地域にたくさんいて、我々は彼らをグレーゾーンとよく称しております。要介護認定を受けた方々はケアマネジャーがついておりサービスを受けやすいのですが、グレーゾーンの方々は、どこで体操したらよいか分からない、あるいは、はつらつセンターまではなかなか行けないなどの問題を抱えた高齢者が実際に多く存在しています。その一方で、つながるカレッジやフレイルサポーター、高齢者支え合いサポーターなどの講座を受講し、地域で活発に活動している人も多くいます。私は彼らを活用しない手はないといつも思っています。

しかし、現状としては講座が終わった後は、自力で活動をするように求められている印象を持っています。この状況を改善するためにも、さらに多くの地域の人々を発掘し活用したらどうかと思いました。

【委員】

私も福祉人材向けのパワーアップカレッジで学んだことを活かして地域活動に取り組んでいます。先ほどの委員のお話は、私の経験と照らし合わせてよく分かります。練馬区は現場にも多くの担当者が訪れてくれており、区民協働にとても力を入れていると感じています。私自身、ケアマネジャーとしての経験もあり、介護者の支援にも携わってきました。しかし、家庭内で介護を行っている家族や子育てと介護を両立させている人々への支援が資料の中にあることが気になりました。そういう方々に対して、地域でできることはまだまだ多くあると思っています。行政は限られた財源の中で、最後のところをサポートする立場になると思うので、地域でできることは積極的に発信するべきだと思います。

私たちの周りには、多くの方が当事者意識を持って様々な活動を行っています。私も10年間、地域活動に取り組んできましたが、より具体的に話ができる場をもっと作っていただければ、それが練馬区の力になるということを実感しています。

【委員長】

グレーゾーンに位置する方々について考慮が必要であるということ、地域でできることがあれば、区から積極的に発信してほしいということ、介護者自身のケアにも焦点を当てるのが重要であることの3点が挙げられました。これらについて、区から御説明いただける方はいらっしゃいますか。

【森田副区長】

資料4 - 4の4ページに掲載されている日常生活圏域を27地区に細分化するという取り組みは、委員からお話があったことを進めていくために掲げています。地域で様々な活動をしている方やこれから活動したいと考えている方を結びつけることを当該圏域の単位で、取り組みを進めていきたいと考えています。詳細は記述できていませんが、そのような問題意識のもとで取り組みを進めていきます。また、介護者のサポートについても多くの意見を頂戴しております。身体的負担の軽減や相談窓口なども必要だと思っております。もう少し具体的な内容については、これからの計画の中でお示しできればと思っております。

【委員】

資料4 - 4の1ページ目、子どもたちの笑顔輝くまちについて、お話をさせていただければと思います。私は、小中学生を対象とした居場所づくりの活動をしていますが、その活動を通じてニーズが高いことを実感しております。実際に問い合わせが殺到しており、今では受け入れを一時的に停止せざるを得ない状況です。一方で、その居場所づくりを支援する側の担い手が不足している現実に直面しています。我々の団体は学生が主体のため、人手不足の問題は今のところ発生していませんが、他の地域で同様の活動を行っている団体では、担い手の高齢化や後継者不足が深刻な問題となっています。今後10年継続できるかどうか、非常に厳しいという声が上がっている中で、練馬区として担い手に対する支援をご検討いただけたらと思っています。

もう一つは、同じ資料の7ページの公園整備と9ページのスポーツへの参加についてです。私は、密接に関連していると考えています。練馬区には大小様々な公園が存在していますが、ボール遊びが禁止されている等、禁止事項が多いと感じています。スポーツを楽しみたい子どもたちは、石神井公園や光が丘公園に行くか、あるいは松の風文化公園の自由開放時間や学校の校庭開放時間に合わせて活動するしかなく、なかなか自分の生活圏内で自由にスポーツを楽しめる環境にはないと感じています。恐らくは、近隣住民からの苦情などが背景にあると思いますが、ハードの整備とともに、子どもたちが公園でスポーツを楽しめるように市民感情の改善についても、必要ではないかと思いました。

【委員長】

小中学生の居場所づくりの担い手不足について、何をすれば担い手が増えるかアイデアはありますか。

【委員】

提案の一つとしては、市民活動に興味がない層をいかに取り入れるかというところだと思います。ボランティア活動をしないような学生も参画させるにはどうしたらいいか。知人や同世代がキーワードだと捉えています。知人や同世代が活動に参加していることを知ること、チャレンジしてみようと思うことがあるからです。私の母も子育ての第一線をリタイヤした人たちが活動しているグループがあれば、そこに入って何か活動してみたいと言っていました。知人や同世代を軸にしていくのは、支援の担い手を増やしていく一つの戦略だと思います。

【委員】

元気なシニア層の中には子育てに関わりたいと考える方が多い一方で、子どもたちの遊び声がうるさいと言っているのも同じ世代の方々だと思います。そこで、世代間がうまくつながっていき、子どもたちは遊ぶことが大事であるという視点をシニア層に理解していただくことができれば、より良いものになると考えています。シニア層は地域に根付いた生活をしておりますので、彼らと子育て世帯をつなぐ役割が果たせればと思います。

私も孫がおりますので、時代の変化は体感しています。しかし、必要なことは変わらないと思っています。私自身が積極的に関わりたいと思うので、若い世代の活動を同世代に

つなげるような役割が果たせれば良いと思いました。

【委員長】

違う世代のグループと共同で取り組んでいることはありますか。

【委員】

何回か試みていますが、なかなか学生の感情的にはそこまではいかないというのが正直なところ。多世代交流の相互理解を深めるのが理想ですが、そこまで若い人たちが求めている可能性があると感じています。

【委員長】

世代で固まりがちですか。

【委員】

はい。

【委員長】

子育て関係で、区から補足はありますか。

【教育長】

結婚と少子化については、経済的な理由だけではないと認識しています。練馬区としては、こういったことをやりますとか、できますといったことをアピールする必要があると思っています。それは決してお金をばらまくというだけではなく、様々な子育ての形を選べるスタイルを提供するというのが私どもの務めだと思っています。これは一自治体というよりも、国として、また都道府県のレベルでやるべきものもあるかと思うのですが、そういったことを地道にやっていく必要があると思います。

また、子どもたちの遊び場の担い手が少ないということについてです。私どもは保育園の待機児童をゼロにして3年たちますが、一方で、小学生に上がると学童クラブが不足してしまいます。その受け皿として、全ての小学校でねりっこクラブの実施を目指しています。その結果、17館ある児童館に小学生が少なくなり、中高生の専用時間を増やしています。それによって、中高生が児童館に集まるということも見受けられます。

一方で、約2,000名近くの会員に支えられている青少年育成地区委員会というのがありますが、後継者不足の問題があります。そのため、ジュニアリーダー養成講習会という事業を毎年実施し、小学生や中学生からリーダーを育成しています。そして、講習会を終了した高校生、大学生、社会人が青年リーダーとして受講生の指導補助として活躍しています。これはまだ始まったばかりですが、青年リーダー達が自分たちの後輩の面倒を見る役割を担うというところから活動が始まり、青少年地区委員会の中で活躍していただいています。逆に言えば、大人があまり口出しをしないで彼らの思いをそのままやらせてあげることが少しずつ拡大しつつありますので、このような地道な活動を、区民の皆様の活動とともに組織としてやっていく必要があると思っています。

それから、公園でのボール遊び禁止という話です。先日、他県の市で公園がなくなってしまったという話がありましたが、私どもとしては、小中学校や区立施設を通じて、できる限り有益に使える場所を何とか活用していきたいと思っております。屋外、屋内の施設も含めて、何とか活用ができるような形で運用していければと思っております。子どもたちの安全を確保しながら自由に使える時間と場所を提供できるよう、これからも務めていきたいと思っております。

【委員長】

資料4 - 2の3ページに、ねりっこクラブの拡大というグラフがあり、急拡大していると記載されています。定員が7,012人となっているのですが、これは必要な総数に対してどれくらいなのか。数が増えているのは分かりますが、練馬区は非常に大きな区なので、割合として、需要に対して今どれくらいの状況か教えていただけますでしょうか。

【教育長】

令和5年4月1日時点で、学童クラブに入会を希望して入れなかったお子さんが約300名おります。保育園から進級してくる子ども達を考慮すると、今後も300名前後で推移することが予想されます。ただ、ねりっこクラブは学童クラブとひろば事業をセットにしたもので、おやつがなくても5時ぐらいまで利用できれば良いとする子ども達が、ひろば事業の方を利用することで、300名という数は減っていく可能性があります。

また、資料4 - 2の3ページのとおり、全小学校65校中52校でねりっこクラブを運営しています。今までは校内に学童クラブがない学校もあり、放課後に別の児童館や学童クラブに通う必要がありました。実施校を拡大していくことで、自分が通う小学校で完結できます。その結果、300名近い人数も徐々に減っていくと思います。さらに学童クラブの待機児童に対し、ねりっこプラスという事業も始めました。様々な手法を用いて、できる限り自分が通っている小学校の中で放課後も活動ができるような形を整えていきたいと思っております。

【委員】

資料4 - 3の18ページの内容を見て非常に共感、感動しました。国の方針や施策に対し、単に流れに乗るだけではなく、現場で起きていることを踏まえて国に対しても意見していくことは非常に大事なことだと思いますし、資料として形になることは非常に大きな変化であり、これからも継続するべきと感じています。

次に資料4 - 3の6ページで、出産に関する意識の話がありました。若者の車離れの話によく置き換えて話をしますが、車を持つと駐車場代や数年ごとに車検が発生します、出かければ高速道路料金、ガソリン代、保険代も必要です。学生時代や社会人になりたての頃は私も含めて親のサポートでやっていたのだと思います。いざ、自分がその立場になり、これだけの費用がかかるとなったときに敬遠してしまいます。それが車離れの根本的な認識だと思います。

車と子育ての話は異なりますが、全く違うところからアイデアを持ってこないと劇的な変化やイノベーションは生まれないと思っております。例えば、Z世代の参加を募ったイノ

ベセッションフォーラムを区役所1階アトリウムなどで開き、区役所に訪れている方たちに見える形で行う公開討論をやってみるのもひとつかと思えます。小さな一歩かもしれませんが、全く違うところからアイデアを持ってくるという意味では、有効かと思えます。

また、先ほど世代間の交流の話がありましたけれども、ダイバーシティが進んだ結果、協調ではなく違いが浮き彫りになっているのが、現在のウクライナやイスラエルの問題だと思っています。だから、違いを認めて協調すべきだといいますが、違いばかりフォーカスされてしまっています。一方で、世代間の視点から見ると、このダイバーシティは「縦」のつながりとして捉えることができますが、それほど注目されていないと感じています。先ほど、若い人は同世代で集まりがちとの話がありましたが、共通のテーマを与えることで、万遍なく全世代が関わり合うことが可能だと思えます。なぜかという、Z世代の人たちも社会課題に対する認識や世の中の動向に対しては非常に敏感に思っていますし、解決方法がないか、そこに自分も関われないかと思っている人たちもいると思います。また、高齢者たちは豊富な経験を持っています。この両者を繋げるために共通のテーマを投げかけることで、彼らの協調を促すことができると私は思います。

【委員】

皆さんがいろいろ力を合わせてやっていきたいという中で、僕自身も答えがないのですが、足並みを揃えまとまっていきたいという思いです。この課題はイノベーションや改革を超え、区長もおっしゃるとおり国家的危機と言えます。人の流動性、海外への人材流出など、一層我々自身が足元を見てやっていかななくてはいけないなと思っております。

【委員長】

日本の若者が海外に流出していることは、まさにその通りだと思います。大学で教えていると、円安の影響で留学が困難になった一方で、他国で働いた方が収入を得られるような状況が生まれています。長期的にみると若者が海外へ出て行ってしまわないかという危機感を持ってしまう。そういう観点も今後必要かも知れません。

【委員】

まず1点目は、この数多ある計画、ビジョンというのは何のためなのか、どこを目指すのかという共有が必要だと思います。今回、グランドデザイン構想の実現のためとあるのですが、改めて第3次ビジョンを策定する前に、方向性を区民、我々で共有できたらいいと思っています。

2点目です。改革ねりまは大部分が実現し、あと残るところとは何かと思ったときに、区民、我々の教育・学びだと思っています。例えば、今回の資料を見せてもらった私たちは、この危機感を共有できますが、なかなか区民全体につながらない。国が変わらないというのも、国民が変わらないから変わらないのであって、区民、我々から意識改革をしていくしか日本を変えられない。こういった状況というのを区民にいかに落とし込んでいくかというのが最終的な区の目標到達点だと感じております。さっき委員がおっしゃったフォーラムも一つの具体案だと思いますが、例えば、結婚できない若者のためにここで議論していても、ある意味しょうがない。当事者の意識を聞くことこそが、最短の解決が見

いだせる方法なのかなという気もするので、区民にいかに落とし込んで、情報を共有し意識改革をしていくのかということをも第3次ビジョンの中に入れ込んでもらいたいと思っております。それが、次の担い手の発掘開拓にもつながると思います。

3点目です。目標達成後のフォローも非常に大事な観点だと思っています。先ほど、保育園の待機児童解消というお話も出ていました。それはすごく喜ばしいことですが、他方で、保育園の定員割れという問題が起きているというの、耳に入ってきています。ですので、達成した後のフォローというのもしっかり並行してやっていただくことが重要だと思います。いずれにしても、我々ここにいる皆さんは練馬区愛がすごく強いと思っています。機会があれば区のために、地元のためにやりたいという方は結構いると思うので、そういう方々とうまく盛り上げていただけたらいいと思います。

【副委員長】

グランドデザイン構想は、練馬という地域をどうデザインしてつくるのかというビジョンが視覚化され、これを基にみんなが参加しながら自治をつくるということが表れており、よくできていると思います。そのグランドデザイン構想をイメージしながら、資料4-2、4-4を読むと、区役所が、練馬というプラットフォームを地域ぐるみでどうつくっていくかということよりも、例えば子育てはこうします、高齢者はこうしますなど、区としてどのようにサービスプロバイダーとして施策や事業をやっていくかという書きぶりになっている。もちろんそれも大切なことですが、今日の皆様のお話を伺っていて、むしろ、一緒にやっていく、自分たちがアイデアを出して参画しながら、様々な場をつくっていく。そういう場をどのようにデザインするのかということがすごく問われているのではないかと思います。その観点から考えますと、例えば先ほど区役所の1階でディスカッションを実施するというご意見も出ていましたし、多様な世代の人たちが関わるという意味でも、区の施策や事業の枠組みから少しだけ離れたところで、新たなつながりを生んでいくような仕掛けをどのようにつくっていくのかということについて、もう一步踏み出していくことが、大事なのではないかと思います。例えば介護のところでも、資料4-4の4ページで、日常生活圏を地域包括支援センター単位の27地区にしていき、地域に身近なところできめ細かい支援を展開とあります。ケアする人、される人、支える人、支えられる人ではなくて、お互いに支え合えるような議論をしていくことが必要です。そのような場を、どのようにユニバーサルにつくっていくのかということがメッセージとして出てくるといいと思いました。資料では、子どもへの支援というメッセージが出ているのですが、子育てしている世代への支援というところが見えにくい。むしろ、親御さんたちへの支援を打ち出す必要もあると思います。

先ほどダイバーシティという話がありましたけれども、例えばこれから増えていく外国籍住民の方の参加やLGBTの方への対応など練馬区としてどのように考えていくのかという視点も入ってもいいのかもしれないと思いました。グランドデザインの内容が幅広く、参加型のものになっているだけに、デザインの実現につながっていくような施策の打ち出し方、示し方があると、練馬は参加しやすそうだ、暮らしやすそうだ、多世代の人が交流できていいまちだという理解に結び付いていくと思いました。

【委員長】

それでは、次に、資料5次期「人事・人材育成改革プラン」の策定に向けた検討事項について事務局から説明をお願いいたします。

【職員課長】

資料5 次期「人事・人材育成改革プラン」の策定に向けた検討事項 説明

【委員長】

質問・不明な点がありましたら、お願いいたします。

【委員】

タイトルが人事・人材育成改革プランとなっていますが、資料を読んでいくと、人事・人材育成改革プランとはなかなかつながらないと思いました。中身について、インターンシップ、イノベーション、ウェルビーイングといったワードが一切書かれていない。唯一、ワークライフバランスが記載されています。今、申し上げたようなワードが出ていないということも、果たしてこれから練馬区を受けようとする方たちに刺さるのかと感じたところです。

民間に出ていって経験を積んで戻ってくるというのはあると思いますが、民間からの出向を受け入れるということも必要だと思います。そこで、まさにイノベーションにつながるような知見を得るということも必要かなと思いました。

まず、練馬区がどこを目指しているのかを踏まえたうえで、しっかり練馬区としてブランディングをし、インターンシップで学生を募り、そこから有望な学生たちにプロジェクトに入ってもらうやり方がよいのではないかと思います。いわゆるブランディング、マーケティング、セールスです。セールスは求人です。

また、資料の中で、優秀な中堅職員の退職とあったのですが、優秀なというところが気になりました。残っている人たちが私たちは優秀ではないのかと感じてしまうと思います。優秀なという記載は削除した方がよいのではないかと思います。

【委員】

資料 13 ページの課題 採用希望者数の減少ですが、民間企業の選考が早期化していく中で、勉強との両立が難しいという声は、私が二、三年前に公務員を受けているときも挙がっていました。また、試験時期が遅く、周囲が進路を決定していく中で、ある種の孤独感と戦いながら、受かるか受からないか最後まで分からない不安の中で諦めるという要素も一つあると感じています。

課題 中堅職員の退職ですが、今後も加速していくと思います。社会人二、三年目に当たる方々と話すと、転職前提で話が進んでいる。いつ転職するとか、将来的にやりたいことを考えたときに、転職するということが文化になっていくのではないかなと感じています。

課題 昇任意欲の低下ですが、若い世代に話を聞いていると責任を負いたくないという意識が一番強いように感じます。SNSで炎上するというのが身近にある世代だとい

うところも関連しているかもしれません。自身の選択や発言で非難されることを嫌う傾向にあるのではないかと思います。それが責任の重い管理職になるということを妨げるような要因になっているのではないかと感じました。

【委員】

人事・人材育成改革プランは、区民全体で共有するというより、職員向けということでよろしいですか。

【職員課長】

基本的には職員向けです。

【委員】

そうすると、採用希望者の減少をここで一生懸命議論しても、なかなか問題意識を共有することが難しいのではないかとこの疑問があります。また、プランの位置づけが分からないとも感じました。

職員が続けていくための課題など練馬区内部での改革がポイントになると感じました。

採用希望者の減少は区役所以外でも直面している問題だと思います。職員が楽しそうに仕事をしている姿を見せることが一番強いと思います。YouTubeなどいろんなところの媒体で、例えば練馬区役所の職員がどのような仕事をしているかを広く発信していくことなどが考えられると思います。

【委員長】

私も、学生が就職活動しているのを見ていると、先輩の姿やいろんな企業の情報発信を見て具体的にイメージしながら活動をするようになってきていると思います。区役所はもともと顔が見えにくい部分もあるかもしれません。さらにオンライン化が進むと、実際に区役所で触れる機会がなくなってしまうかもしれません。そういう意味で、あえて積極的に顔を出して発信していくことも、大事なのかもしれません。

【委員】

私自身も30代の子どもを持つ親として、子の世代はずっと同じ仕事に就くという考え方は少ないのではないかと感じております。様々な経験をし、スキルアップを図ったり、ライフワークバランスを重視したり、仕事が大変になって子育てもできなくなるというようなことを選ばない世代だと思います。

公務員は、子育ての両立可能な職場環境にあるのだとすれば、そういうところをもっとアピールしていくことが一番大きいと思います。試験のことは、簡単に変えられることではないと理解しています。しかし、私も協働事業で、練馬区職員の方と一緒にいろんなことさせていただいていますけれども、とてもやりがいがあり、地域のことが知れて楽しいというようなことを言ってくださっておりますので、そういう小さなことでも発信していくと、若い方に刺さる部分はあるのではないかなと思います。

子育て中の区の職員が、お迎えがあるので今日はこれで帰りますという姿をみて、とて

もいいなと感じていますので、そういうものも発信するといいと思います。

【委員】

このプランについて、私たちに意見を求めるのが適切なのか疑問を感じています。

今の若い世代は絶えずスキルアップし、また、住所も頻繁に変えていく世代です。ですから、一つの場所に彼らを留めるための魅力を提供するのは非常に難しいと思います。現代の若者は容易に職を変えたりしてしまうという事実を考えると、単純な縦や横の視点ではなく、多角的な視点から考えた方が良くと思います。

【委員】

例として経産省は、建物自体は変わっていないものの、建物内部は、床がフローリングになっていたり、フリーアドレスになっていて、職員の方が生き生きと仕事をされているように見えました。来庁者が多いフロア、例えば子ども関係のフロアで取り組んでみるのも一つの手段だと思います。

あと、裁量をもっと若い人たちに与えるということは非常に大事だと思います。いろんな会議に出させていただいて、課長の方々の責任感が非常に強く、見ている範囲も多いので、それを見ているとこれは無理だなとなってしまうところは否めないと思います。裁量を若い人たちにも与え、彼らにも任せることで、課長の方がいなくなった場合のリスクも減らすことができます。これも一部の課から試すなど、段階的に導入することが一つの手かもしれません。

【委員長】

それでは、続きまして、(4)練馬区版総合戦略重要業績評価指標(KPI)および第2次みどりの風吹くまちビジョン改定アクションプラン[年度別取組計画]の令和4年度末の進捗状況について報告があります。事務局から資料6が示されていますので、御説明をお願いします。

【区政改革担当部長】

資料6 練馬区版総合戦略 重要業績評価指標(KPI)および第2次みどりの風吹くまちビジョン アクションプラン[年度別取組計画]令和4年度末の進捗状況について 説明

【委員長】

質問・不明な点がありましたら、お願いいたします。

【委員】

検証自体は必要なことだと思うのですが、量が達成されたかどうかというところにポイントが限られてしまって、質の評価が抜け落ちてしまっています。利用する区民の評価を高めることが最終目標なので、こういった結果だけを見せられると、質の評価はどうかと思います。

先ほどの話に戻るのですが、この計画は、区が実施してきたことや、これから実施したいことをすごく御説明いただいているのですが、利用者側の区民の感想があると、もっと身近に感じられると思いました。

【区政改革担当部長】

様々な計画で、アンケートを実施し、その結果に基づいて、高齢者や障害者の計画を作っていますので、現在の施策に関する満足度はもちろん調べております。また、毎年行っている区民意識意向調査では、定例的に同じ項目について評価をしていただき、それによる変化も押さえております。そういったものの中で、K P Iにも、少ないかもしれませんがけれども取り入れるようにしています。現在、ビジョンの策定に伴いK P Iを新たに策定する予定ですので、御指摘いただいた課題も含め検討していきたいと考えております。

【委員長】

それでは、最後に区長からお願いいたします。

【区長】

長時間、ありがとうございました。

私がこうした会議を行う理由は、質問に対して行政的に説明するためではありません。

私が若い頃、フランスで5月革命がありました。その中で一番印象に残っているのは、「想像力は世界を獲得する」という言葉です。まさにそうだと思っています。会議を行うのは、我々が普段の行政の闘いの世界から解放されて、市民の皆さんと意見交換しながら想像力を膨らませ、新しいものを創っていくためです。ですから、もっと欲を言うと自由闊達な意見をいただきたい。

先ほど委員がおっしゃったように、フロアを変えていく、そうしたアイデアも非常に良いと思っています。あと2回ありますから、もっと行政の枠に捉われないでお互いに議論したいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

【委員長】

本日の推進会議はここまでで終了したいと思います。お忙しいところありがとうございました。