

出張報告書

下関市議会議長殿

令和4年8月25日

<p>職氏名 【創世下関（8名）】 （会長）福田 幸博・亀田 博 林 透・吉田 真次 江村 卓三・井川 典子 濱崎 伸浩・阪本 祐季 市議会事務局 庶務課 牧野 千登勢 " 岩本 真理子</p>	<p>用 務 行政視察 (1) 富士市（ユニバーサル就労支援推進事業について） (2) 袋井市（①袋井市総合体育館について ②長寿しあわせ計画について ③業務改革の推進を目的とした職員 育成研修について）</p>
<p>期 間 令和4年8月22日（月）から 令和4年8月24日（水）まで</p>	<p>出張先 (1) 静岡県富士市 (2) 静岡県袋井市</p>

(1) 富士市（ユニバーサル就労支援推進事業）について

【市の概要】

静岡県富士市（人口 25 万 2,243 人、面積 244.95km²）

静岡県東部に位置し、古くは東海道の吉原宿として栄えた。製紙業を基盤とした「紙のまち」として発展している。また自動車部品・化学・食料品分野において大手企業の工場も多数立地している。

※説明に先立ち、富士市議会米山議長からのメッセージが読み上げられた。

【富士市出席者】

富士市福祉部生活支援課（高橋氏）、富士市ユニバーサル就労支援センター（三好センター長）ほか3名

【調査概要】

○事業の概要について【生活支援課】

(1) 目的

現在富士市には「働きたくても働けない人」が約9千人、このうち就職氷河期世代・ニート・ひきこもり等による人は約5千人と推計される。これらの方に対し適切な就労支援を行うことにより、「働きたくても働くことのできない全ての富士市民が働けるまちにすること」が目的。これにより、人手不足の解消にもつながることを期待している。

(2) これまでの経緯

平成 25 年頃から市民の間で就労支援に対する声が挙がっており、平成 26 年 11 月ユニバーサル就労を広げる親の会が「親も子も暮らせる環境整備」について署名活動を行い、市に要望。

平成 27 年 2 月に市議会において「ユニバーサル就労推進議員連盟」が設立、平成 29 年 3 月市議会発議による「富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例」が全国で初めて制定、同年 4 月施行されるとともに、「富士市ユニバーサル就労支援センター」が開設された。また、同年市議会において「ユニバーサル就労推進特別委員会」が設置され、今日まで複数回特別委員会を設置し、就労支援について調査を行っている。

令和 4 年 3 月に「ユニバーサル就労推進基本計画」（令和 4 年度～令和 8 年度）を策定（第 6 次富士市総合計画（前期基本計画）と同期間）

(3) 事業の特徴

- ・千葉県にある「社会福祉法人生活クラブ」の考案した事業を実施
- ・働きづらさを抱えたすべての人に対し、就労支援を行う
- ・事業の開始にあたり議会・行政が協働して検討し、現在、行政・議会・市民・企業等が協働し、積極的に取り組んでいる。

※協力企業：ユニバーサル就労の理念に賛同、職場見学や就労体験、雇用の受け入れを申し出た企業【R4.7 現在：194 社】

(4) 「ユニバーサル就労の推進に関する条例」について

【目的・基本理念】

第 1 条：理念、第 2 条：定義、第 3 条：基本理念

【関係者の責務】

第 4 条：市の責務—第 8 条：財政上の措置、第 9 条：推進体制の整備、第 10 条：関係行政機関との連携、第 11 条：顕彰

第 5 条：市民の責務

第 6 条：事業者の責務

第 7 条：事業者団体の責務

第 8 条：委任

(5) ユニバーサル就労支援センターにおける支援体制について

【平成 29 年度～令和元年度】

センター内に相談窓口や就労支援機関が複数存在

→相談者が自分に合った相談窓口を見つけにくい・各窓口で支援対象者が異なるため、利用者が複数の窓口を回るなどの負担あり・支援に対す

る考え方が異なるため連携が困難

【平成2年度～現在】

これまでの課題を解決するため、センターの機能を再編

→ (a) 相談支援グループ・(b) 就労支援グループに分類

(a) : 支援プランの作成・家計の見直し・就労準備・各種制度の紹介等あらゆる相談に応じる

↓ (a) で就労支援が必要な場合

(b) : 各種セミナー・適職診断・職場見学等を行い、就労できるよう支援を行う

※再編による効果

・すべての相談に対応し、利用者一人一人に合った適切な支援に繋ぐことが可能

・相談から就労支援までワンストップで支援できる

(6) ユニバーサル就労推進基本計画について

【推進体制】

・市：ユニバーサル就労推進検討委員会・幹事会と担当課が協議・報告・承認

・議会：市から報告を受け、意見等を行う

・ユニバーサル就労推進協議会：市に対し意見等を行う

・協力企業会・相談窓口連絡会：市と意見交換を行う

○支援内容について【就労支援センター長】

※就労支援センターの案内動画を放映

(1) 基本理念

もともと「株東海道シグマ」として就労困難者の支援を行ってきたが、市民の署名から市議会が賛成し、市として行うにあたり条例を制定した。これにより、企業等へ浸透した。

これまでの就労は、自分でアクションをかける求人に対して仕事に就く形。(就業支援が必要でも障がい者手帳があれば就労しやすい=福祉的就労) 就労支援センターでは、障がい者手帳はないが、就労が困難な人(ひきこもりや就労ブランクがある、高齢者、ヤングケアラー)に対し、適切な仕事を探すなど、「働きたいのに働きづらさを抱えているすべての市民」に対し、就労支援を行う。

(2) 支援の流れ(全体)

①相談支援グループの相談窓口ですべての相談を受ける

②キャリア・カウンセリングを行い、問題点を抽出し、目標設定⇔計画を策定→方策の実行→見直しを行う

③職場体験→就労体験→コミューターを行う

(もしくは定着支援として月1回の面談を実施)



雇 用

※就労支援には、利用者の支援と企業の支援の両輪がそろわなければユニバーサル就労は完結しない

(2) - ① (就労に向けての準備)

- ・生活自立：生活リズム改善・食生活改善等
- ・社会自立：社会人として必要なマナーの学び直し・ストレスマネジメント等
- ・就労自立：履歴書等の作成・模擬面接・スーツ貸出

(2) - ② (職場見学・就労体験)

職場見学を実施し、興味があれば就労体験(1日数時間)を行い利用者ができることを確認する

(2) - ③ (コミューター) = 継続的に通う人

就労体験後、三者面談を行いコミューター確認書・個別支援計画書を作成し三者が署名する

※コミューターまでは雇用関係にない。

(2) - ④ (定着支援)

センターが企業と利用者双方に定期的に連絡し、確認。企業と利用者双方が合意したら支援終了

(3) 協力企業からの相談 → 月2回の説明

- ①仕事の内容について：業務分解表を作成し、できる仕事を見出す
- ②社内への理解について：説明会には通常人事等現場以外の人に参加するため、支援員が訪問し、説明

(4) 企業からの意見

- ①これまでの選考で見逃していた人材が採用できた
- ②社内の空気が優しくなった・社員の意識改善(メンタルヘルスにも効果あり)

③社会貢献

④業務改善・作業効率化

(5) 実績 (R4.7 現在)

認定協力企業数：194社 / 就労決定者数：388名

(7) 事業全体

相談窓口を一本化することで「よろず相談窓口」として、就労の総合支援を実施できるようになった

※利用者の声の動画を放映

○質疑応答

Q1) 触法歴のある人の雇用に対してどういう対応をしているか？

→協力企業の中にはご理解をいただき雇用を考えていただけるところもあるが、正直厳しい。

Q2) 協力企業(194社)すべてに利用者が就職しているか？

→一部の企業に就労

Q3) 市役所の対応について(本市は関係部署が3つに分かれており、縦割りになっている。)受けられる側の研修等はどうしているか？

→まず、相談については全て、センターの相談窓口で受け付ける。障害者の方については、障がい者手帳を利用するかどうかを聞き取って、どうするのかを決める。利用者のスキルアップについては、年に数回研修を行い(現場サイドで)スキルアップを図る。

市：障がい者支援等専門窓口はあるものの、その中でセンターと連携を取りながら、内部ですみ分けを行っている。(当初は市とセンターとの関係がギスギスしていたが、今はそれが解消されてきている)

センター：市民はどこに行ったら分からないので、センターは(相談を)全て受ける。(支援がもれてしまうのを防ぐため)

Q4) ①広報の方法 ②議会の役割 ③企業への周知は？

→①一般へは年4回「はたらくきずな」(広報紙)を発行、広報用チラシを作成し配布、SNSやHPを通じて広報、チラシやミニリーフレット、ポスターを作成しあらゆる所(店舗や交番等)に配布、民生委員の会合にも参加し周知するなどしている。

②特別委員会を設置し年2回開催し、ユニバーサル就労推進事業全てについて進捗状況を報告し意見をいただくことで次に活かしている。良い意味で緊張感をもって事業を推進できる

③ものづくり企業データベース(400社)と商工会議所の協力企業(1,000社)をリスト化して連絡し、会ってくれる企業へ支援員(6人)が分かれ

てアプローチを行う。企業へは条例を見せて市が事業を行うことを説明。月1回（今は2ヶ月に1回）企業に集まり、訪問活動を行っている。

Q5) 就労決定者数の種別は？（高齢者や引きこもりなど、一番就労が決まりやすい方はどういう方か？）また、定着支援の方への対応は？

→複合的な人（ex. 高齢者＋コミュニケーションが苦手）もいるため統計はとっていない。定着支援については、人によってはセンターに行ったことを言えない人もいるので、就労者とは「付かず離れず」の関係にしている。協力企業へは、困っていることがないか連絡を取っている。

Q6) 就労支援A・Bの人がセンターで新しい職場で就職したケースはあるか？

→現在のところ就労支援Bの人の利用実績はない。現在の職場のことで相談があれば話は聞く。就労支援B→Aへの変更はある。（その場合関係部署と連絡を取る）

Q7) 今から新たにあった方がよい・これはなくてよかった点はあるか？

→センター：現在の形が就労支援の最高の形と思っている。就労者の立場で考えているので、いらない所はないと思っている。既存の制度は利用し、ないところはセンターで作るスタンスにしている。（就労のよろず相談の場としている）

市：いろいろな部署を巻き込んでやっており、これからは連携を深め強化するようにする。（オール富士市で事業を行っていて土台はできていると思っている）

Q8) 事業実施において、基本計画の中に「ユニバーサル就労推進協議会」があり、センター長が社会福祉協議会と東海道シグマの所属になっているがその関係は？

→静岡県下で受託事業を行っている東海道シグマ（民間企業・ユニバーサル就労に強い）と社会福祉協議会（貸付や社会福祉の面では強いが、就労関しては弱い）が共同事業体を組んだ。当初は市民にとって2者があると分かりにくかったので、再編の際、市が共同事業体を提案し、一般公募を行った際、東海道シグマが応募したもの。

Q9) 横の連携について、どこがどのようにまとめたか？（再編の際、行政間の葛藤があったのではないか）

→商業労政部門の窓口と障害者支援の窓口が混在していた。これを2課（商業労政課・生活支援課）の間で精査していく中で、再編により事業を打ち切ることになるため、事業者へ反発もあり調整が大変で何度も説明を行い最後は行政決定で行った。

Q10) 協力企業へのメリットは？（市からの助成金等による支援はあるか？）

→助成はない。協力企業になることへのメリットとしては①労働力不足の解消 ②社会貢献

当初の事業の中にはインセンティブ事業の案もあったが、結果、企業ではお金が目的ではなく、労働力不足の解消を行い、併せて社会貢献等を主に考えられていた。(今後必要となる時期も来るかもしれないが現在はなし)

Q11) ①センターの支援員の人数②1人当たりの担当数並びに支援期間は?

→①相談支援グループ(8名) / 就労支援グループ(7人)

②1ヶ月の相談者(約150人) ÷ 7人

支援期間は、利用者によって異なるが、相談から就労までおよそ半年未満

Q12) 就労率が59%となっているが、就労できない人の理由は?

→就労準備が1人でできたケースや、病気が悪化して就労できないケース等がある。

Q13) 氷河期世代等の成功例はあるか?(給料は新規採用か?)

→ある。最初はアルバイトから始まり、ステップアップするケースが多い。自己肯定感を高めていって就職していただく。実際就職してもやめてしまうこともあるので、一概に就職したからすべからくうまくいくわけではない。実は企業の中でもハローワークに出せない仕事(企業内での清掃等)もあり、状況に応じてそのような仕事をセンターで把握し用意しておく。

Q14) アルバイト等では収入が少ないのでは?生活していく上で生活保護受給しながらのケースはあるか?

→(就労支援の目的は)あくまで生活保護ではなく、家族と同居するなどして就労を支援していくことが主。

Q15) 条例に規定のある「財政上の措置」とは?(実績(予算措置)はあるのか?)

→基本的にはユニバーサル就労は市の単独事業であるので市が財政を担保しているのが大原則。令和3年度までは国の地方創生交付金(1/2の補助)があった。本事業は数千万円単位の事業費でなるので、少なくとも1/2は市で持ち、補助がなくても事業を継続できるよう議会でも承認を得ている。ただし100%市単独は財政上厳しいので、今も就職氷河期世代加速化交付金で一部充当のほか、就労の準備の要素もあるため、人に対する国の補助も利用。最終的には市としては1千万円~2千万円の支出あり。ユニバーサル就労を進める上で必要な部分は財政上の措置は行っていくことで市が責任をもって事業を進めている。

Q16) 協力企業数(194社)あるが市内の事業者数は?また、協力企業数は増やす方向で考えられているか?

→1 企業 1 人とすれば足りていない。市全体の事業所数は把握していないが、市内 2 千社にアプローチしている。今はコロナ禍で企業獲得が進んでいない。

Q17) 今後進めるべき取り組みについて（企業間の交流・研修等）について

→過去、三好センター長が司会をされ、企業への講演会などを実施した。今年度は外部事業に対し、ワールドカフェスタイルを考えていたが、コロナ禍で状況が許さない状況



※説明終了後、センター内（研修室・相談窓口）を見学



(2) 袋井市

[市の概要]

静岡県袋井市（人口 8 万 8, 286 人、面積 108. 33km²）

静岡県西部に位置し、江戸時代は東海道五十三次の東西起点からともに 27 番目のど真ん中の宿場町として栄えた。近年は大手メーカーの工場誘致や宅地造成が進み、人口は増加しており、高齢化率と平均年齢から見て県内でも「若いまち」の位置に付ける。

(2)－① 袋井市（総合体育館） について

[袋井市出席者]

袋井市市民生活部スポーツ政策課（藤田課長）、大和リース株（齊藤所長）、袋井市総合体育館（岡田館長）ほか 2 名



※挨拶後、館内案内。

[調査概要]

○施設の特長について

(1) 世代を問わず、だれもが利用しやすい施設

3つのP「してみよう、見てみよう、支えてみよう」をコンセプトに、これまで体育館を利用されなかった方にも来ていただけるよう考えられており、こどもが楽しめる屋外遊具や屋内のジョギングコース、多目的フロアなど充実した施設で、カフェも隣接されている。

トレーニング機器 43 台を備えたトレーニング室は 1 回 2 時間 220 円で利用でき、効果的な運動プログラムを提供する「ウェルネスシステム」を導入している。また、ガラスで仕切られた隣の部屋はキッズルームとなっていて、子連れの方にも来ていただきやすい配慮がされている。

(2) 災害時に避難所として利用するための工夫

市の指定緊急避難場所及び指定避難所に指定されており、1, 500

名収容可能。

災害用の物資を置く場所としての衛生面を考慮し、土足厳禁。

避難者がそのまま座れるよう、絨毯敷きをしている。

普段施設の案内などのチラシを貼っている掲示板はホワイトボードになっており、災害時に活用しやすい仕様をしている。

屋外にはマンホールトイレやかまどベンチなどを備えている。

(3) 経費削減につながるアイデア

更衣室の案内板はマグネットになっていて、大会時には参加者の性別に合わせた面に付け替えている。

アリーナの床は木目調のシートが貼られており、フローリング劣化によるささくれを防ぎ、補修も容易にできる。



点検しやすさを
考慮した天井



ユニバーサルデ
ザインの案内板



子供に配慮した段
差の異なるトイレ

○質疑応答

まず、事前質問していたものに対する説明があった

Q 1) アリーナには本部席があるか？

→アリーナに隣接している会議室を本部席として使用できる。

Q 2) 事前質問回答の6番の今後の課題のところ「コロナ禍における興行開催時のトイレの数」とあるが、設計上コロナ対応でこうしておけばよかったと思う点はあるか？

→トイレの数は国の指針に基づいて設置しており、不足時は簡易トイレを使用する。

なるべく人が接触しないよう、入口と出口を別にするなどの対応できていれば良かった。

Q 3) トレーニング室にインストラクターは常駐しているか？

→常駐していない

Q 4) 大会の予約が重なった時などはどうしているか？

→袋井市内にはエコパスタジアム（県の施設で50,000人収容）やその横にアリーナもあり、興行しやすい環境が整っている。

利用に際して優先順位の表を作っていて、市民の大会を優先している。
市民が望む興行的なイベントは市の協賛にしたりしている。

Q5) 運営のすみ分けはどうしているか？

→まずは指定管理者の方に行ってもらおう。

Q6) 利用したお母さん達から、「こういうのがあったら良かったな」といった意見は出ているか？

→今のところ出ていない。

Q7) 障害者の方から施設内の動線について意見は出ているか？

→開館後すぐに新型コロナウイルス感染症が広がり、利用が少なくて意見が聞けていない。

Q8) 近隣に障害者の方が利用できるスポーツ施設はあるか？

→最近できた施設として、プールがある。

あとは、昭和50年代にできた体育センターなどを利用されている。

Q9) 1年間の利用者数は？

→令和2年度（初年度）…94,000人

令和3年度……………140,000人（コロナのワクチン接種含む）

Q10) 駐車場の利用可能台数は？足りなかったことはないか？

→駐車スペースは450台分。

道路に面しているなので、空いているか混んでいるか分かりやすい。

イベントで不足する際は近隣駐車場を借りることにしているが、今のところ市民からの声は出ていない。

小中学校の修学旅行の一時的なバスの乗り降りなどにも利用している。

Q11) 屋外トイレ数は足りているか？

→体育館の開館時間が8:30~21:30で、第3月曜日以外は開いているので、室内トイレの方を利用されていて、屋外トイレの利用は少ない。

Q12) 駐輪場を300台設置したのはなぜか？

→袋井市は中学校も自転車で通うまちで、中学高校の部活での利用が多いことから、300台分設置した。

Q13) ネーミングライツの契約はどうなっているか？

→70万/年×10年で、「さわやか」と契約している。

Q14) 初めてのPFIで意見の対立などもあったと思うが、これだけうまくいったのはなぜか？

市→最初は不安もあったが、チャレンジしていこうという一部の職員が勉強会をしたり、先行事例の先生をよんで、次第に幹部が理解し、話を進めていった。今後はアーバンスポーツや他の分野との融合（スポーツ×音楽など）も考えていきたい。

大和リース→「スポーツをしない人がどうすれば来てくれるか」という考えで提案した。決まってからは、いろいろ言われたこともあったが、今思えばありがたいご指導だったと思っている。コロナで提案書どおりにできていないが、15年間同じことをするのはなく、今後、中学校の部活の民間委託など、時代に応じて変えていく必要があると思っている。



(2)－② 袋井市（長寿しあわせ計画）について

※説明に先立ち、袋井市議会戸塚議長が歓迎挨拶。



[袋井市出席者]

袋井市総合健康センター地域包括ケア推進課（鈴木課長、村田課長補佐、浅田係長）

〔調査概要〕

○計画の背景や概要

(1) 背景

日本一健康文化都市宣言により、健康意識を高めることを目標にしている。

袋井市単独ではできないということで、隣の掛川市と共同で医療センターを作った。

療養病棟や回復期病棟といった急性期病院の後方支援病院を作ることで、地域医療の危機的状況を脱した。

健康センターを開設し、子供の子育てから高齢者の認知症予防等、いろいろな市民の不安を受け止めて、そこから関係する部署につなぐ体制を作った。

小学校単位に1つずつまちづくり協議会を設立することで、高齢者施策を一斉に進めていく体制ができた。

(2) 概要

団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年を見据えた中長期的な視点から事業を展開する時期として策定。

計画策定にあたっては、保険者や学識経験者などで作った計画案に議員の意見を反映するなどし、最終案が高齢者保健福祉計画等推進委員会で承認された。

全ての高齢者が尊重され、住み慣れた地域で健やかに自分らしく暮らせる長寿社会を築くことを基本理念としている。

健康づくり、介護予防、地域共生、認知症予防、在宅医療・介護連携を重点テーマとし、17の取組事項、さらにその下に61の取組施策を定めた。

○取組成果と課題

(1) 成果

要介護認定者数より要支援認定者数の方が増えており、早くから介護予防を取り入れることで重度化を抑えているといえる。

(2) 課題と今後の展開

新型コロナウイルスの影響で計画値を下回る項目が多くあったが、今後開催方法や手法を見直しながら、着実に業務を推進する必要がある。

介護が必要なくても生活のちょっとした困りごとを抱える高齢者も増えてきているので、多様化する家族と住まい方に対応できるようにしていく。

今年度は「高齢者の生活と意識調査」を実施し、地域の実情や課題を住民のみなさんと共有しながら、まちづくり協議会などと一緒に進めていく。

○質疑応答

Q1) 「あんしん見守りシール」の配付を希望された人数は？費用はどのくらいかかっているか？

→令和3年度に配布を開始し、登録した時点で全員に配布する方針だった。希望されない方もいたので100名中80人に配布。

ソフトは業者が作っており、初期導入費が35,000円。ランニングコストはかかっていない。シールの印刷費は3,000円程度。多めに作っているが、なくなったらまた印刷する。

Q2) 認知症でいなくなった人の情報が伝言板に表示されるのか？

→QRコードを読み取った人と家族だけが見ることができるので、他の人に情報が洩れることはない。

Q3) DVD「ふくろい元気アップ運動プログラム」と「日常ながら運動」冊子はどのように配布しているか？

→希望する方にお渡ししており、健康づくり推進員やサークルで配布している。

Q4) 「ふくろい元気アップ運動プログラム」は、やることによりどのような効果があるものか？

→元袋井市職員が作ったもので、歩くための筋肉づくりを目的としており、高齢者向けで、あまり激しい運動ではない。

Q5) 健康ポイント事業はどのようなものか？

→以前はハガキによる自己申告でやっていたが、平成29年から携帯のアプリでできるようになった。若い時から健康に関心を持ってもらって、そのまま年齢を重ねてもらうのがねらい。4,000~6,000人が登録された。

Q6) たばこに関する条例はどのようなものか？

→市長が健康へ関心を持っていたことから、努力義務を求める条例を制定した。

Q7) まちづくり協議会による活動は、計画に入っているのか？まちづくりの自発的な活動なのか？

→社会福祉協議会などから「一緒にやりませんか？」と誘ってやっている。

Q8) 住民主体の生活支援活動の費用はどこから出ているか？

→地域支援事業の訪問型サービス費と位置付けて、活動に必要な費用を支払えるようにして、運用してもらっている。

(2)－③ 袋井市（業務改革の推進を目的とした職員育成研修）について

[袋井市出席者]

袋井市総務部職員課（鳥居係長）

[調査概要]

○事業の目的や概要

(1) スマート自治体の実現に向けての背景と方針

今後地方公務員数や税収が減少する一方、社会保障費の増大や老朽化した施設やインフラの更新に要する費用の増大が想定され、地方財政を取り巻く環境は非常に厳しくなっている。

自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続けるために、スマート自治体の実現が必要となってくる。

業務の見直しと職員の意識改革を促すため、BPR研修を実施することになった。

(2) BRP研修の概要

平成30年に袋井市人材育成基本方針を改定し、職場全体として理想の形をイメージすることで理想の人材育成が進み、市民の満足度を高め、行政サービスの向上が図れるよう定めている。

若手職員（20代後半から40歳手前）を対象に募集し、令和2年度から令和5年度の4年間で計96人の職員を育成するとともに、12の業務を改善することを目標に掲げている。

受けた職員が人事評価制度の評価が上がるよう、令和4年度から業績評価の目標（ウエイトは最大40%、難易度は最高のH）として設定できるようにした。

(3) BRP研修の内容

4、5人のグループで課題を抽出し、業務フローの作成から改善ポイントを抽出、効果の検証を行い、半年間で提案書を完成させて市長や幹部職員の前で発表する。

研修の内容をまとめたグラフィックレコードは、庁内掲示板にあげて、他の職員も見れるようにしている。

いいものについては、実際に予算化され事業化に向けて取り組まれている。

(4) 課題

月に1回の研修であるが、毎回講師から宿題が出されるため、研修の時間以外にも時間を割く必要があり、受講者には重いウエイトがかかっている。

業務の役に立つと回答した受講生は80%を超えているが、研修のレベルがかなり高く、市役所の現状との差との戸惑いを感じている人もいる。

研修の1年目は、新しい取り組みであることもあり、職員を引っ張っていこうという中心的な職員が受講したが、それ以降は公募で集めるのが難しくなった。

○質疑応答

Q1) 研修で使用しているグラフィックレコードは誰が作るのか？

→講師がご夫婦で、奥様が作っている。

Q2) 研修の講師料は？

→年間150万円なので、1回あたり30万円

研修以外の時間にも、職員からの質問を受けたりアドバイスをしてもらえる。

Q3) この研修を受けることにより、職員が有利になることはあるか？

→人事評価で上位評価を受ける近道となり、昇給昇格につながる部分がプラスの部分。

Q4) 研修時のグループ分けは業務による配慮があるのか？

→なるべく今の業種に添って分けている。

Q5) 受講させた部署の上司の反応はどうか？

→おおむね良い評価をいただいているが、課内の他の職員に業務上負担がかかっているとの意見もある。

Q6) 役職的に若い方が受ける制度であるが、職場に持ちかえって業務改善できているか？

→成果発表に上司も誘っており、業務改善を伝える場は設けている。

Q7) どのくらい公募で参加しているか？

→1年目は公募で集まったが、今はほとんど声かけをしないと集まらず、上司から声をかけてもらっている。声をかけてもらうことで、「期待されている」ということにもなり、モチベーションが上がると思われる。