

令和8年度第2回江東区外部評価委員会（A－①）

1 日 時 令和8年7月13日（月）
午後6時30分 開会 午後8時31分 閉会

2 場 所 江東区役所庁舎7階第71～72会議室

3 出席者

(1) 委 員

吉 武 博 通

土 屋 依 子

長 倉 克 枝

(2) 関係職員出席者

[施策23]

都市整備部長

立 花 信 行

都市整備部 住宅課長

渡 邊 明 雄

[計画の実現2]

政策経営部長

炭 谷 元 章

D X推進室長

星 名 剛

総務部長

杉 村 勝 利

区民部長

市 川 聡

政策経営部 企画課長

小 林 愛

政策経営部 広報広聴課長

山 口 遥

政策経営部 D X推進課長

渋谷 徹

政策経営部 情報システム課長

榎 本 直 樹

総務部 職員課長

栗 原 真一郎

総務部 職員課 支援担当課長

渡 邊 英 俊

区民部 区民課長

西 野 裕 音

区民部 豊洲特別出張所長

西 野 こずえ

(3) 事務局

政策経営部長	炭 谷 元 章
政策経営部 企画課長	小 林 愛
政策経営部 財政課長	黒 澤 智 仁
政策経営部 計画推進担当課長	岸 本 浩 平

4 傍聴者数 0名

5 会議次第

1. 開会
2. 施策23「良好な住宅の形成と住環境の向上」ヒアリング
3. 実現②「DXによる区民サービス向上と職員の育成」ヒアリング
4. その他
5. 閉会

6 配付資料

委員名簿

出席職員名簿

席次表

施策評価シート

事業概要一覧

外部評価シート（外部評価委員のみ）

外部評価モニター意見シート提出用QRコード（外部評価モニターのみ）

午後 6 時30分 開会

○吉武班長 それでは定刻になりましたので、これより第2回江東区外評価委員会A班のヒアリング1回目を開会したいと思います。本日は、オンライン対面を含めまして7名の外部評価モニターの皆様に参加いただいております。また、オンライン対面を含めて、結局0名、傍聴の方は0だということでございます。 外部評価モニターの方は、対面でご出席いただいた方が2名、オンラインが5名というふうに伺っておりますので、よろしくお願いします。お2人は、こちらですかね。よろしくお願いします。今日はありがとうございます。今回の外部評価対象施策は、施策23「良好な住宅の形成と住環境の向上」と 実現②「DXによる区民サービス向上と職員の育成」の2施策です。はじめに、お手元の資料の確認をお願いします。席上に配布されている会議次第に配布資料の一覧がございますのでご確認いただきましたら、不足がありましたら事務局職員までお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。 それでは途中でも何かお気づけることがあれば事務局の職員の方をお願いしたいと思います。 それではヒアリングに入ってまいります。その前に委員のご紹介をさせていただきたいと思います。委員の皆様、お手元の名簿の順番に各自お名前をおっしゃっていただければと思います。私は全体の委員長、このA班の班長をしております吉武と申します。もう10年ぐらい外部評価をやらせていただいております。江東区をふるさとのように思っておりますので、よろしくお願いいたします。 それでは、土屋委員ですかね。

○土屋委員 目白大学の土屋でございます。本日遅れて申し訳ございませんでした。よろしくお願いします。

○長倉委員 日経BPの長倉と申します。今回から初めて出席させていただきます。よろしくお願いします。

○班長 それでは、区側の皆様も、お手元の名簿の順番で自己紹介をお願いいたします。

○立花都市整備部長 こんばんは。江東区都市整備部長の立花でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○渡邊住宅課長 都市整備部住宅課長をしております渡邊と申します。よろしくお願いいたします。

○班長 ありがとうございました。

それでは、都市整備部長より、施策23における取組の実施状況について、10分程度で御説明をお願いします。

○都市整備部長 それでは、施策23「良好な住宅の形成と住環境の向上」について御説明

させていただきます。

初めに、江東区の住宅ストックについて説明させていただきますので、配付資料を御覧ください。別添の資料でございます。

○班長 これですね。

○都市整備部長 初めに、国の調査におきましては、本区の住宅戸数は27万800戸、そのうち24万580戸、実に約9割が共同住宅になっております。また、都営住宅、UR、J K Kなど、公的賃貸住宅が数多く供給されているほか、分譲マンションストックは約13万戸と、23区で最も多く擁しているため、本区の住宅施策に関しましては、共同住宅に関する施策等に注力をしているところでございます。

それでは、具体的な施策につきまして説明いたしますので、施策評価シートを御覧ください。

まず、1の施策目標についてでございますが、区の目指す姿といたしまして、多様なライフスタイルやライフステージに応じた住み続けられる、快適で安心なまちづくりが広がっており、地域と調和の取れた住環境が実現されているとしております。

代表指標といたしましては、住環境に満足している区民の割合とし、目標値を80%としております。欄外には、これまでの結果を記載しておりますが、着実に増加しており、達成度を4と評価しているところでございます。

次に、施策コストの状況は資料の記載のとおりでございますが、その下の《参考》施策を取り巻く状況につきまして、こちらは社会状況や国、都の動向等について記載しているものでございますが、国や都、他区におきましては、住生活の質の向上や、子育て世帯への支援が打ち出されているところでございます。また、本区におきまして、これは本区だけではないと思うんですけれども、住宅価格や家賃上昇が続き、子育て世帯の転出超過が課題となっているところでございます。

次に、2の施策目標の達成に向けた具体的な取組方針についてでございますが、取組方針は大きく2点ございます。

取組方針の1点目、多様なニーズに応じた住宅確保の支援についてでございます。こちらの主な事業といたしましては、後ほど御説明させていただきますけれども、お部屋探しサポート事業や区営住宅改修事業、塩浜住宅改築事業及び（仮称）東砂住宅改築事業などでございます。

取組方針の2点目でございます。良好な住環境の支援・誘導でございます。主な事業と

いたしましては、マンション計画修繕調査支援事業や、マンションの管理に関する相談会やアドバイザー派遣を行うマンション管理支援事業、分譲マンション管理計画の認定や管理状況に対して指導、助言するマンション適正管理促進事業のほか、マンション等建設指導、マンション再生支援などを行っているところでございます。

恐れ入ります、次ページをお願いいたします。3の取組方針の実施状況についてです。ページの上段が取組方針1、下段につきましては取組方針2の記載となっております。

まず、上段の取組方針1、多様なニーズに応じた住宅確保の支援についてでございます。こちらでは、計画的な修繕や長寿命化、建て替え・集約による区営住宅の適切な提供と、住宅確保要配慮者に対する住宅相談や入居支援、この両輪で区民の住宅確保に支援をしているところでございます。

成果指標につきましては、お部屋探しサポート事業の成約件数としており、目標値を年間35件と定めております。本事業では、高齢者、障害者、ひとり親世帯に対して民間賃貸住宅の情報を提供するとともに、低所得者の基準を満たした申請者に対しては、家賃1か月相当の助成を行っているところでございます。

昨年度の成約件数は20件で、達成度の分析につきましてはアスタリスクとしております。こちらにつきましては、申請件数は、昨年度は171件、6年度につきましては128件と、申請件数からいたしますと、施策への需要は一定程度あるものと認識しておりますけれども、家賃の市況と申請者の希望家賃の乖離が大きく、成約に至らないケースが増えており、目標に達していない状況でございます。

次の取組コストの状況は記載のとおりでございまして、次に成果と課題を4点挙げておりますので、御説明させていただきます。

1点目、居住支援についてです。区では、成果指標であるお部屋探しサポート事業の成約件数の増加を目指しているところではございますが、現状では横ばいであり、さらなる施策展開の検討が必要であると認識しております。

また、2点目から4点目につきましては区営住宅に関するものでございますが、2点目のとおり、本区では本年6月から区営住宅で子育て応援枠を導入いたしました。この子育て応援枠と申しますのは、18歳未満の子供を含む世帯に対しまして、原則10年間の入居を許可する定期使用住宅で、本年6月の入居募集では抽選倍率9倍のお申込みをいただき、子育て世帯の住宅ニーズを改めて確認したところでございます。

また、3点目は、区営住宅の建て替え・集約についてでございますが、令和6年度に

猿江住宅と大島住宅の建て替えが完了し、現在、塩浜住宅と旧都営東砂七丁目第二アパートを建て替える事業を進めているところでございます。一方で、建築資材の高騰、建設業界における人手不足など、工事費、工期は増加傾向にありまして、今後も適切に対応していく必要があります。

4点目です。区営住宅維持管理についてです。近年では居住者の高齢化、生活スタイルの多様化などによりまして、自治会が円滑に機能しない状況が散見されます。令和6年度に竣工した猿江住宅では、建て替え後に居住者が戻りましたが、自治会が再結成されない状況となっているところでございます。そこで今年度から、維持管理の一部を区が実施し、居住者から共益費として実費徴収する取組を試行実施しておりまして、今後も、業務委託内容の拡充や猿江住宅以外の住宅への展開を検討する必要があると認識しております。

取組方針2に移らせていただきます。良好な住環境の支援・誘導についてです。区では、マンション開発事業者に対しては建設計画の指導を、建設後のマンションに対しては、適切な維持管理に向けた支援をしているところでございます。

指標についてですが、取組方針2では、マンションの建設計画と管理計画に関連した、2つの指標を設定しているところです。

まず、指標の1つ目でございます。マンション計画に対して、整備を指導している歩道状空地の整備量でございます。これは一定規模の集合住宅等を建設する場合においては、公開スペースとして歩道状空地を整備することとしており、実績は資料に記載のとおりでございます。マンションの開発動向により公開スペースの整備量が左右されるため、目標値の設定はしてございませんけれども、今後も事業者への指導を通じて、歩道状空地等の整備を推進してまいりたいと考えております。

また、2つ目の指標でございますが、マンション管理計画の認定件数となっております。区では、国のマンション管理計画の認定制度に基づき、令和5年12月から各マンションが作成する管理計画に対する認定を実施しております。区では様々な形で本制度の周知啓発を図り、認定件数は、目標値の20件に対し、令和7年度は36件、累計で56件であり、達成度を5として評価しているところでございます。

下段の成果と課題についてですが、成果はこれまでも御説明したとおりであります、いずれも指標を引き続き着実に進めていく必要があるという認識を持っているところでございます。

次のページにお進みください。最後になります。4の一次評価《主管部長による評価》で

ございます。

まず、総評でございますが、先ほど説明させていただきました、お部屋探しサポート事業の成約件数には課題はあるものの、マンション施策全般につきましては着実に実施されており、全体としてはおおむね順調に進捗しているものと認識しております。

一方で、不動産取引価格の高騰、また家賃相場の上昇、子育て世帯の転出、高齢社会の進展など、本区だけではないですけれども住宅を取り巻く環境は刻々と変化しており、その変化を的確に捉えながら、さらなる施策の展開が必要であるという認識でございます。

そこで今後の方向性といったしましては、1点目、マンション等の建設に関する条例や、管理適正化推進計画等に基づきまして、居住環境の良質化や管理適正化に向けた取組を推進してまいります。

2点目でございます。区民の住宅事情を捉えながら、居住支援や子育て支援策の取組により、住生活の質の向上を推進してまいります。

3点目でございます。民間マンションの維持管理や長寿命化、また再生に対する支援により、既存ストックの有効活用を推進してまいります。

4点目です。区営住宅の建て替え・集約事業を着実に進めるとともに、維持管理の在り方については、他事例等を研究しながら検討してまいります。

これらの方向性に基づく具体的な施策については、現在検討を進めておりますが、社会情勢の変化を的確に捉えながら、必要な施策を迅速に展開していくことが重要であると認識しております。

本日の外部評価委員会での意見等につきましては、区の住宅施策に関して大変貴重なものだと認識をしておりますので、外部評価委員の皆様、また、外部評価モニターの皆様には、忌憚のない御意見を賜れば幸いです。

以上で、施策23の説明を終わらせていただきます。

○班長 部長、どうもありがとうございました。非常に分かりやすい御説明をいただけたかなと思います。早速委員から質問させていただきたいと思うんですが、最初に、このマンションの問題とかに対して、国がやることと都がやることと区がやることというのを、おおむねどのように理解したらいいのかなというふうに思っています。まず、基本的なところの理解をしたいので、ちょっとその辺御説明いただけるとありがたいんですけども。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。住宅課長の渡邊と申します。

国と都と区と、それぞれ役割があるかと思うんですけども、例えば分かりやすいとこ

ろですと、マンションの再生支援の話が昨年度ありまして、昨年5月に区分所有法の改正がありまして、合意形成が取りやすくなったというのが国の法改正。要は大きなところについては国が取り組んでいくと。それに対して東京都は、広域自治体として、各区市町村を支援、指導していくというところですよ。

区は何をやるかという、実際に決められた法律、あとは都の指導、助言に基づいて、区民を支援していくということが大きなところになっていまして、例えば江東区の場合ですと、マンションの管理組合ですとか、あと、賃貸オーナーに対して、いろいろな施策を展開しておりますので、こういった国の制度に応じて、適切に行政サービスを提供していくといった役割を担っていると認識をしております。

○班長 ということは、国は法制度とか大枠だし、都はまさに市区町村に対する指導だと。実際はやっぱり区が中心になって具体的に指導なり支援をしていくという、そういう理解でよろしいですかね。

○住宅課長 まさにおっしゃるとおりでして、我々は区民に一番近い自治体でありますので、区民の声をしっかりと聞きながら着実に進めていくというのが、我々の責任だと思っています。

○班長 なるほど。了解です。

それじゃ、両委員どちらからでも。どうぞあまりお気にされずにどんどん。

○委員 御説明ありがとうございます。大変わかりやすかったです。事前に質問を出させていただいた回答ありがとうございます。

それにちょっと関連してなんですけれども、事業の申請件数について質問させていただいていたんですけれども、ニーズはあるけれども成約に至らない理由として、金額だったり、ちょっと合わないということだったので、この辺りは事業費を区のほうで出すことでギャップを埋めることができるんでしょうかという質問です。

取組方針1全体のこちらの事業は予算がかかるものだと思うんですけれども、令和7年度予算から8年度予算で微減しているかなと思うんですが。トータルコストとして。ただ、物価高騰だったり事業費がかかる、建設工事とか家賃とかが上がっていつている状況なので、その辺りを増やして解決できることなのか、それともそういう問題だとまた別の理由なのか、その辺り伺います。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。まずコストの変動につきましては、この施策そのものが、お部屋探しサポート以外のものも入ってまして、例えば区営住宅の改修で

すとかそういったものも入っている関係もありますので、どうしても年度によって増減してしまうという特性がございます。

あと冒頭に、予算をかけることで、この家賃のギャップを埋められるのかという御趣旨かと思うんですけども、実際これまでやってきた施策という意味では、高齢者ですとか障害者というのは住宅確保要配慮者ですので、賃貸オーナー、要は物件を持っている方が忌避感を持っているというところで、我々はそうならないよう、オーナーに対する謝礼金ですとか、あと、場合によっては不動産会社に対して仲介した場合は謝礼金を出してきたということで、令和6年度にその部分をもっと拡充しようということで、拡充したんですけども、やはり成約が伸びないということなので、賃貸オーナーですとか、不動産会社以外の部分に課題があるのかなと、区としては捉えております。

ただ一方で、区議会とかでも御質問いただくんですけども、家賃の低廉化、いわゆる家賃助成については、やはり対象を絞るのがなかなか難しいので、区として現時点では実施する予定はないんですけども、様々な角度で検討していかなければいけないというのが今の状況でございます。

○委員 ありがとうございます。お金の問題じゃないということかなと思ったんですけど、そうすると、施策として次の施策。ニーズはあるけど対応できていないことに対して、どういう方向があり得るんでしょうか。

○住宅課長 そうですね、今まさに知恵を絞っているんですけども、我々は居住支援協議会という協議会がありまして、住宅と福祉の部署が連携してやっているんですが、それ以外に民間で居住支援法人という法人が、東京都の認定ですけどもありまして、区内にも区に根を張っている法人が2法人ありますので、昨年、一昨年とヒアリングをしております。その中で、どういうふうにやっていくのがこの事業にとっていいのか、家賃を我々行政が動かすというのはなかなか難しいところもありますので、どういう形が区民にとっていいのかというのは、まさに今研究している段階でございます。

○都市整備部長 追加で。これまで貸し渋り、やっぱり高齢者だと家賃を取れないということで、不動産業界が貸し渋りをしていたということもあって、それに対して不動産業界に対する補助をしていたんですけども、この近年で傾向が違うのは、家賃の乖離が大きくなっちゃって、それも一因ではないかということに気づいたところございまして、その辺はどうギャップを埋めるのか。今、住宅課長も説明したように、直接的に家賃を補助するのはなかなか公平感というところから見ると厳しいので、何ができるかというのを、

今、研究させていただいています。

ただ、住宅ストックってまだまだあると思うんですよね。それをもっと業界の中でちゃんと把握しながら提供できる家賃相場というのをしっかり見定めて、需要と供給のバランスを取っていきたいと考えているところでございます。

○委員　ちなみになんですけど、非課税世帯に限ってるわけではないんですよね。

○住宅課長　おっしゃるとおりでして、いわゆるお部屋探しについては所得制限はありませんし、中低所得者、いわゆる公営住宅に入られるような所得の方には助成金を出していますけれども、一部、助成金が出ないですけれども成約に至るようなケースはございます。

○班長　ほかいいですか。

○委員　はい。

○班長　お願いします。

○委員　私は居住支援協議会のことについてお伺いしたいんですけれども、恐らく居住支援協議会の役割の中で、福祉と住宅施策を結びつけるような連携をされているかと思うんですが、多分高齢者ですとか要支援者の方のお困り事だと、なかなか限界があって、結構NPO法人、居住支援法人が借り上げる形で管理して、それに支援者の方にマッチングしていくような取組で、自治体さんですとかNPOさんもあるかと思うんですが、そういった居住支援協議会の役割を少し広げるような形の検討はされているのでしょうか。

○住宅課長　御質問ありがとうございます。委員がおっしゃるとおり、居住支援協議会は住宅と福祉の両輪でやらせていただいています。事務局は住宅課がやっておりますけれども、福祉部、障害福祉部、あとこども未来部含め、横串を刺してやらせていただいているところです。

ただ、課題といたしましては、今、事業としてはお部屋探しサポート事業、いわゆる不動産情報の紹介というところが中心になっておりますので、どのように活動を広げていくかというのは課題になっています。ほかの区のお話を聞きますと、例えば委員がおっしゃったように、NPO法人が居住支援協議会の会長さんをやられたりですとか、そういったケースもありますので、研究しているところです。

あとは、居住支援法人について、昨年度、居住支援協議会に入れるかどうかという検討をしていたんですけれども、いろいろ検討した中で、まずはその居住支援法人のワーキングを今年度初めてやるんですけれども、その成果を予算編成に結びつけていく、必要に応じて協議会に上げていくような取組を、今年度からやろうというところでございます。

○委員 恐らく就労支援ですとか貧困家庭の生活の支援ですとか、そういったところのほ
うが、住宅の支援よりも、まず生活立て直しのほうが効果があるというような研究も出て
いますので、もちろん住宅課の業務としての取組だとは思いますが、住宅評価
で言うところとちょっと難しくはなってしまうんですが、政策の方向性としては、住宅政策に
限らず、少し幅広く取り組まれるのがよろしいのではないかと思います。

あともう一点なんですが、マンションが非常に多いということで、マンション管理です
とかマンション対策に取り組まれているかとは思いますが、マンションの空き家問題と
いうか、管理不全問題、こちらのほうはどのように取り組まれているのでしょうか。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。まず、江東区の空き家状況なんですけれども、
国の住宅・土地統計調査によると、令和5年度ですけれども、23区の中で最下位になって
いまして、9.0%というところで、江東区は非常に総住戸数としては多いので、空き家の実
数としてはそれなりにあるんですけれども、率という意味では一番低いというところで、
住宅ストックは有効に活用されている状況です。

なので、どうしても空き家利活用というお話については、なかなか区で問題にならない
というところでありますけれども、一方で、先ほど部長の立花のほうから、区営住宅の管
理不全のお話をしましたけれども、コミュニティーが活発化されていないといいますが、
皆さんそれぞれライフスタイルがあるので、ここをいかに活性化させていくのかというの
が課題になっています。

管理不全というのは、居住者の無関心、そこから始まると考えていますので、区としま
しては、いろんな形で情報発信したりですとか、あとはセミナーを開催したりですとか、
様々な形で管理不全にならないように促しているところでございます。

あとは東京都の条例で、昭和58年以前築につきましては、管理状況を届け出なければな
らないという制度がありまして、江東区内には308棟あるんですけれども、そちらについ
ては、今年度全数アプローチをしようということで動いておりますので、何とか行政とマン
ションで接点をつくっていきたいと思っております。

○委員 ありがとうございます。恐らく優良なマンションは問題なく長寿命化されてい
くとは思いますが、結構管理不全マンションが本当に負の遺産になってしまって、
民間の古い分譲マンションで小規模なものほど管理不全になっているというのは、全国的
にも結構問題になっていて、所有者不明の居室が出てきてしまったりですとか、結構悪化
してしまうとあっという間に悪化していくというような現象もあるかと思いますので、も

ちろんマンションの管理の中では、あまり大きくクローズアップはされていないと思うんですが、負のインパクトが非常に大きい問題だと思うので、特にマンションの戸数が多い区においては、今後大きな課題になってくる可能性があるということで、御質問させていただきました。

○班長 私から少し聞きたいんですけど、基本的な話かもしれませんが、これは問題を構造化するということの方に考えたらいいんですか。

江東区全体の住環境をよりよくしましょうねという大目標がありますね。そうすると、そのためには、いわゆるもう既に民間の分譲、大きくは共同住宅とそれから戸建て住宅とに分かれるわけですが、その共同住宅であれば、少なくとも分譲住宅の場合はそれがきちっと維持されて、しかもちゃんと人が入って、空き家も少なく、いい環境だね、持続可能な環境だねと。それからそうじゃなくて、賃貸であれば、その賃貸しているところがちゃんとメンテナンスができる、あるいは管理組合みたいなもの、管理組合といいますか、自治会みたいなものがきちっと機能して、その状態をきちっと保全できることを支援するということ。

そうすることによって、全体から見たときの地域の住環境というものを、あるクオリティを保つことができるんだ。それが一つというのと、それから、高齢者とか、あるいは経済的に困窮している人とか、いろんなハンディキャップを負っている人たちが住宅を求めるといふことに対して、しっかりサポートしましょうと。大きく言うと、そういうことに対して、問題、全体の構造化ですけど、いろんな施策でもってやっていくと。

それからそういう中で、お部屋探しサポートだって、こんなの民間でやってもらったらいいいんじゃないかというふうに思う。だから基本的には民間ベースでやってもいいんだけど、それだと、やはり高齢者であったり、なかなか自分では見つけられない人たちがいるから、そこはサポートしていこうと。こういうような理解でこの問題を捉えていけばいいのかどうかということが1つ目。すみません、いつも問題の構造化というのを常にいろんな場でも申し上げるんですが、それを理解しておきたいと。

それから、ここではマンションが中心、共同住宅中心ですけど、戸建てあたりの例えば空き家の問題とか、戸建ての景観とか地域だったり、そういったことというのはあまりないのかどうか、その辺りのところもちょっとお聞かせいただけるとありがたいなと思います。いかがでしょうか。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。まず全体の構造化という御質問でございます

けれども、冒頭、立花のほうから御説明させていただいたように、江東区は非常に、マンションといいますか、共同住宅が多いですので、共同住宅に対する施策に力を入れているというのが1つあります。

あとは、都営住宅ですとかJ K K、U R、いわゆる公的賃貸住宅も多いですので、そこが江東区のいわゆるアフォーダブルな住宅のベースになっていますというところなので、一くくりで共同住宅といいましても、様々な成り立ちがありますので、それぞれに合わせた施策を講じております。

○班長 そうですね。

○住宅課長 これまではどちらかというと、平成の20年代は、もう非常にマンションがどんどん立ち上がるような区でしたので、マンションの建設指導に力を入れていたのが平成です。令和、コロナ禍を経て、今は開発は落ち着いていますので、どちらかというと、今ある既存ストックをいかに生かしていくか、先ほど管理不全というお話がありましたけれども、適切に維持していくのかというところにシフトしているところです。国の住生活基本計画でも、量から質へという記載がありますけれども、今まさに江東区は、量から質に施策が転換しつつあるという構造になっております。

2点目の戸建てですけれども、先ほど申し上げたように、どうしてもマンション施策が中心になってしまうので、戸建てに対する支援というのは手薄になってしまっているんですけれども、戸建ての管理不全空き家は、住宅課ではなくて別の建築調整課というところで把握しておりまして、適切に指導しております。

どちらかというと江東区は、本区以外も含めですけれども、戸建てが共同住宅になっていくような傾向にありますので、戸建てを戸建てのまま建て替えるというニーズがなかなかない状況ではありますけれども、そこはいろんなお声、議会も含めて聞きながら、戸建てに対する支援がもし必要であれば、考えていきたいと思っております。

○班長 なるほど。ありがとうございます。さっきの僕が最初に申し上げた構造的な理解は、そういうことでよろしいのでしょうか。

○住宅課長 委員がおっしゃるとおりで問題ないと思います。

○班長 なるほど。 何かどうですか、追加で。

○委員 さっき（もう一方の）委員がおっしゃっていて、あっ、なるほどと思ったのが、取組方針1のところで、多様なニーズ、高齢者、障害者、独り親世帯とか、福祉との連携みたいなものって、全体であるものなんではないでしょうか。お部屋探しサポート事業以外でもい

いんですけれど。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。まず、平成23年から居住支援協議会という協議会を設置しておりますので、そこが一つの枠組みになっています。ただ、先ほども御説明したように、どうしても福祉と住宅で縦割りになりがちなんですけれども、例えば昨年度導入された居住サポート住宅制度ですと、国は国交省と厚労省が初めて共管事業ということで進められたりしていますので、国も、国土交通省と厚生労働省で融和しつつあるというところですよ。

江東区も、令和4年度から居住支援セミナーというセミナーを開催しているんですけれども、令和6年度までは住宅課だけでやっていたので、なかなか人が集まらなかったんですけど、昨年初めて福祉部門、具体的には高齢者見守り連絡会という会と連携を取ってやらせていただいて、非常に参加者が増えた。講師の方も非常にいい方だったんですけれども、そういったこともあって、少しずつ住宅から福祉へ、福祉から住宅へ、そういった動きが江東区でも芽生えつつありますので、これからも連携してやっていきたいと思っています。

○委員 福祉の部門と一緒に事業をすとか政策をつくることはあるんでしょうか。すみません、話がずれちゃって。

○住宅課長 今申し上げたように、セミナーと一緒にやったりというのもありますし、あとは高齢者の見守りの業務について、LEDライトを使った見守りを今年度から福祉部門でやるんですけれども、そもそも住宅部門のほうでも先行してやっていたりすとか、そこは情報交換しながら進めているところでございます。

○都市整備部長 我々は今、入居支援から福祉につなぐというキーワードを持っているんです。つながないと、ただ入居させただけじゃ駄目で、つなぐということで、今年度からは福祉部門と連携して、何ができるのか、何を答えとしていくのかというところは、しっかりと把握しながら、できることを取り組んでいます。先ほど住宅課長が言った入居後の見守りについては、住宅課でやっていた、先行していた見守りライトの事業を、今後福祉のほうでやってもらえるということで、裾野も広がっていくので、お互いにできることは何なのかというところで、キーワードをつなぐということで、今、入居支援からその先へつないでいくということに力を入れているところでございます。

○班長 これは去年ぐらいからそういう動きが出たというのは、すごくいいことなんですけど、何で今までそういう動きがなかったんですかね。まさに先ほど問題構造化って僕は申

し上げて、やっぱりハンディキャップを負っている人たちを支援するということになれば、当然福祉的な観点というのがあるはずなのに、なぜそれは去年とか今年とかでそういうふうになってきた。これはすばらしいことだと思うんですけど、ずっと前から何か、本来連携しておかなきゃいけないのに、そこの連携ができなかった本質的な問題って何なんでしょう。

○住宅課長 一部臆測も入ってしまいますけれども、やはり課題が複雑化してきているというのがあると思います。これまでは住宅課のほうでお部屋をお探しして入居につなげる、そのためにオーナーですとか不動産会社に理解を求めていくだけでよかったものが、高齢化も進み、生活の多様化といいますか、人種も含めですけれどもある中で、住宅だけ、福祉だけではなかなか行き着かない時代に今なりつつあるのかなと我々は思っておりますので、だからこそ連携してやっていかなければいけないと思っております。

○班長 なるほど。すみませんね、意地悪な質問じゃないんですけど、やっぱり行政ってどうしても縦割りって言われるじゃないですか。もちろんそれが今どんどん改善されていることはすばらしいことだと思うんですけど、どうしてそれをもっと何だかなというのが知りたかった。恐らくもしかしたらそういう事例というのは、この江東区のいろんなところにあるのかもしれないなと思ったものですから、ちょっと伺いました。

それから、住環境に満足している区民の割合、この同じような指標って、ほかの区なんかも取っているのでしょうか。もし取っていたとしたときに、ほかの区と比較したらどうなのかというところって分かるのでしょうか。

○住宅課長 住宅部門では、ほかの区の状況までは把握していないんですけど、区政世論調査では、江東区に住みたいという区民の割合が9割を超えている状況ですので、確実に江東区民は江東区に住みたいという方が増えているということは、我々としては自負をしているところです。

○班長 そういうことですね。ほか、先生、いかがですか。

○委員 私も本当に管理不全マンションの調査をしたことがございまして、やはり分譲で単身の高齢者の方が、相続人不在で、管理できなくなっているような、負のスパイラルの事例を大変見ておりまして、立地がよくても規模が小さいと、1軒空き家が出ることにより、負の影響が非常に大きくて、そういう管理不全にならないための政策がいかに重要かというのをすごく感じていたところです。

その中で、やっぱり江東区さんは多分まだ優良マンションがたくさんあるんですね。中

くらいの人たちが上に引き上げられるような政策が並んでいるなど　　していたんですけれども、そこを管理不全にしないためと、管理不全に今なっているところがもしあったとしたら、いち早くその芽を摘んでいくような施策が非常に重要だと思っていますので、その意味で少し政策を、次期に向けて、今から布石を打っておくというようなことがなされるとよろしいのではないかなと思いました。

○住宅課長　貴重な御意見ありがとうございます。先ほど申し上げましたように、これまでは建設指導が中心でしたけれども、これからは管理支援ですとか再生支援が江東区の軸になっていくと思っております。我々、具体的に管理不全マンションについてお問合せを受けることはないんですけれども、一方で、定期的に分譲マンション相談会ということで、マンション管理士さんによる相談会がありまして、そういったところでは、困っている区分所有者さんの御相談とかを受けているという報告は受けておりますので、専門家のお力を借りながら、管理不全マンションが発生しないように、発生した場合はいち早く支援できるようにしてまいりたいと思っております。

○都市整備部長　これまで、戸建て住宅に関しては管理不全を実態調査して、把握に努めているんですけれども、今後はやっぱりマンションもやっていかなきゃいけないという課題認識を持っていますので、まず実態把握をしながら、管理組合と連携しながら状況を把握していきたいと考えております。今の段階では、戸建て住宅の対策に追われているような状況ですけど、いつの日かは、分譲マンションに対する対策もしっかりと考えていかなきゃいけないと考えているところでございます。

○班長　ありがとうございます。何かある？大丈夫？

○委員　大丈夫です。

○班長　それでは、ちょっとここで一区切りしまして、オンラインと会場で御出席いただきました外部評価モニターの皆様からも、御質問、あるいは御意見を伺いたと思います。オンラインで御発言される方は、挙手ボタンを押していただいて、指名されたらミュートを解除にして御発言いただきたいと思います。もちろん会場からでも結構でございますけれども、まず、オンラインの方、いかがでしょうか。挙手ボタンを押していただければと思います。事務局のほうで確認いただいていますね。

○事務局　はい、見えています。

○班長　今いかがですか。外部評価モニターの方、どうぞミュートを外して御発言ください。

○外部評価モニター 貴重な意見、いろいろありがとうございました。大変勉強になりました。

それで1点基本的なところをお伺いしたいんですけど、施策目標というので、目指す姿、すばらしい姿があるんですが、これの満足度ですか、これをやるための住民のアンケートが、満足しているという人が80%を目指しているけど、まだ届いていない、78というお話を伺いました。基本的なところは、まだ22%くらいの方が満足していないということになるかと思うんですが、その理由はどういうところにあるのかということと、その原因に対して、今回いろいろ御説明されている施策が、それとリンクしているのか、あるいはしていないのか、その辺をちょっとお伺いできればと思いました。よろしくお願いします。

○班長 ありがとうございました。それではお願いします。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。78%ということで、あと22%の方については、満足していないといいますか、何かしら区に対して思いをお持ちなのかなというところがあります。様々な理由があるかと思うんですけれども、その分析についてはこれからだと思っております。

江東区というところは、緑豊かで水辺も多いと。環境面については、民間の調査ですと、23区で一番いい、すばらしいというところはありますけれども、どうしても住環境についてはランキングが低くなっているというところですので、そこは分析をしてまいりたいと思っておりますし、区としましても真摯に受け止めて、今78%が、79、80、それ以上になるように努力してまいりたいと思っております。すみません、ちょっとお答えになっていないか分かりませんが以上です。

○班長 外部評価モニターの方、いかがでしょうか。

○外部評価モニター ありがとうございます。78というかなり高いところまで来ていて、さらに上げようということになると、やはりその不満の原因をもっと追求して、その辺の施策もしていかないと、なかなかこれから上に上げるのは難しいのかなと思いますので、ぜひ分析していただいて、効果的な施策ができればいいかなと思っています。ありがとうございました。

○班長 どうもありがとうございました。大変貴重な御質問、御指摘、ありがとうございました。それでは、もう少しオンライン、あるいはチャットを今。チャットは大丈夫ですか。

○事務局 大丈夫です。

○班長 大丈夫ですね。

○事務局 はい。

○班長 オンラインでほかに。外部評価モニターの方、お願いいたします。

○外部評価モニター ありがとうございます。ちょっと入室が遅れたので、既に説明があったら恐縮なんですけれども、江東区って、でも結構広くて、北から南まで住んでいる人のタイプも違うと思うんですけれども、特に北のほうは外国人の住民が多いという特徴があると理解しています。特に共同住宅とかでは、生活習慣とかルールの違いというのがトラブルにつながるようなこともあると思うんですけれども、この施策の中で、その外国人居住者との共生に関する記載というのを見つけることができないんですけれども、その辺に関して何か区として取組を行うことがあるのか、その辺り、もしあれば教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○班長 お願いします。

○住宅課長 御質問ありがとうございます。この施策23というのは、良好な住宅の形成と住環境の向上という設定ですけれども、多文化共生につきましては別の施策で設定をしております、区としても取り組んでおります。今、外国人居住者の生活マナーのお話がありましたけれども、地域振興部のほうで多文化共生担当もおりますので、その担当と連携をしながら、区民のお声があった場合には適切に対応しているというところでございます。以上です。

○班長 外部評価モニターの方、いかがでしょうか。

○外部評価モニター ありがとうございます。引き続きよろしくお願いします。

○班長 貴重な御指摘ですので、企画課のほうでも、またきちっと当該部署にもお伝えしたいと思います。ありがとうございます。

そのほかオンラインの方、いらっしゃいますでしょうか。いらっしゃらなければ、一旦こちらのフロアからいかがでございませうでしょうか。お二方御出席されてはいますけれども。よろしいですか。大丈夫ですか。

○事務局 班長、1点、先ほど御質問いただいた、住環境に満足している区民の割合、ほかに指標を用いているところという。今ちょっとざっとインターネットだけで確認をしたんですけれども、少し前の計画になりますが、横浜市さんのほうで持っている。でもこれは住生活基本計画という計画があるようで、その成果指標の一つとして、住宅及び住環境に対して満足と思う市民の割合というのが指標としてあるようです。計画策定時で72%

で、目標値としては増加。ただし、中間時点の進捗状況は67%という形の横浜市のほうの計画はあるようです。

以上です。

○班長 どうもありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。こちらのフロアではないようですが、オンラインの皆さん、よろしいでしょうか。

それでは、なさそうですので、最後にそれぞれこちらの委員から、コメント、感想のようなものになるかもしれませんが、じゃ、先生から一言ずつお願いできますでしょうか。

○委員 すみません、私は事前にいろいろと質問しなかったので申し訳なかったんですけども、政策としての方向性は着実に進められていらっしゃるのかなとは思いますが、これから新しい問題に対してどう取り組まれていくのかというところが、行政評価委員としては一緒にディスカッションできる部分かなと思ってコメントさせていただきましたので、また次に向けて進めていただければと思います。

以上です。

○班長 また、ありがとうございました。それじゃ、先生、お願いします。

○委員 ありがとうございました。取組方針1のところでお伺いしてしまったので、福祉部門との連携のところが以前からされているということで、ここはすばらしいなと思ったんですけども、今回、更新ごとの評価をということだったんですけど、どっちかというと多分外部要因によって、この指標のところを上げるのが難しいところが、そこだけをこだわってしまうと、すごくこの評価がしにくいかなと思ったんですけど、さっきお伺いしたほかの都市部との連携という話があったので、そこら辺の話を聞いてみたいと思いました。そういうのはどうなんでしょうか。

○都市整備部長 そのあたりは大丈夫です。

○委員 ありがとうございました。

○班長 私からもです。これはもともとこの長期計画をつくるとき、それから外部評価をするときに、指標って何なんだろうというのがありまして、それでK P I とかって世の中、とにかく何でも指標にしろとか、エビデンスベースだとかというのがあって、一方で最近、何でもかんでも指標じゃないだろうという本もベストセラーなんかになっていて、非常に難しいところなんです。

毎回毎回、これも恐らく私だけじゃなくて、ほかの外部委員の方々も、そもそもこの指標って適切なのかとか、何か指標のための作業をさせられているんじゃないかみたいな感じがあるんです。だから私たちは、その指標というのももちろん大事なんだけれども、やっぱり誰のための何のための施策を、いかに効果的、効率的に実施するかということを、まず見据えていくということなんだろうと。

したがって、先ほど冒頭に、国が何をし、都が何をし、区が何をするかという問題と、それから、この問題そのものを解決する構造的、問題の構造化というのを御質問させていただいて、正直なところ、本当によく分かって理解できました、私自身は今日。それから部長も課長も本当に熱心に目配りされて、一生懸命取り組んでおられるということ、いたく感動しました。

その調子で、ぜひどんどん前に進んでいただきたいと思いますが、こういうものがやっぱり区民の皆さんたちに理解されるためには、何のための施策なのか、何を目指しているのかということ、構造化するといいますか、ポンチ絵的にといいますか、それを非常に簡潔な言葉で語っている。指標というのは、あくまでもそれを表すものがあればいいよねという程度なんだろうというふうに思っていますので、あまり指標というものにこだわらずに、その構造をきちっと示して行って、区民の皆さんに説明するという事かなと思います。

今日はあまり突っ込みませんでしたけれども、そういうふうに考えたときに、この施策にこれだけのお金をかけるのは、本当にかけ過ぎじゃないのかとか、もっと民間に任せてもいいんじゃないかという議論は必ずあると思いますので、その辺り、特に先ほどの住宅を探してあげる部分というのはとても大事なんだけれども、しかも100件ぐらいあるわけです。成立は20件ぐらいなんだけれども、非常に意地悪な質問をすれば、あんなの民間の人にやらせたらいいじゃないのと、こうなるわけですね。

それを何で区がやるのか。区がやるというのはこういう意味なんだということ、そのためにはやっぱり遡って、まさに住宅課がやろうとする施策というのは、こういうことを狙っているんだということを、常にきちっと説明できるようにすることになると、なおいのかなというふうに思いますが、本当にいろんな課題が山積して、しかも環境がどんどん変化して厳しくなる中で、とても広く目配りしながら丁寧に仕事をやられているというのは、僕は深く感動しましたので、ぜひその調子で頑張ってください。それはいろんな部門と横でもしっかり連携を取っていただきたいなと思いました。

いかがでしょうか。何かコメントがありますでしょうか。

○住宅課長 本当に非常にありがたいお言葉、ありがとうございます。今おっしゃった、何のため、誰のためというのは、我々も本当に胸に刻んでいまして、今までどおりやるのではなくて、なぜこのプロセスがあるのかとか、そういったところを気遣いながら新しいものをつくっていこうと、職員一同頑張っておりますので、今日いただいた御意見を胸に刻んで、これからも邁進していきたいと思っております。

○班長 部長。

○都市整備部長 ありがとうございます。いろんな応援のお言葉をいただきありがとうございます。私もそうなんですけど、やはり指標に追われてしまう時もありますけど、何のため、誰のため、何でというところ、やっぱり構造的なものをもう一回立ち戻って、しっかりと考えた上で、新たな施策の展開というのを考えていきたいと、今日改めてまた実感させていただきましたので、本当によい時間をありがとうございました。

○班長 どうもありがとうございました。今日は外部評価モニターの皆さんからも、本当に貴重な御指摘をいただきましたので、そのことに感謝申し上げたいと思います。

それじゃ、この施策につきましては、これで一旦閉じたいと思います。引き続き頑張ってください。

○都市整備部長 ありがとうございます。

○班長 よろしくをお願いします。

(休 憩)

○吉武班長 では、委員会を再開いたします。なお、職員の方の入替えがございましたので、あらためまして、自己紹介を行いたいと思います。委員の皆様、お手元の名簿の順番で、各自お名前をおっしゃっていただければと思います。私は全体の委員長、このA班の班長をしております吉武と申します。よろしくお願いします。

○土屋委員 目白大学の土屋でございます。よろしくお願いします。

○長倉委員 日経BP、長倉と申します。よろしくお願いいたします。

○班長 それでは、区側の皆様も、お手元の名簿の順番で自己紹介をお願いします。

○炭谷政策経営部長 政策経営部長の炭谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○星名DX推進室長 DX推進室長、星名でございます。よろしくお願いいたします。

○杉村総務部長 総務部長の杉村です。お願いします。

○市川区民部長 区民部長の市川と申します。よろしくお願いいたします。

○小林企画課長 企画課長の小林と申します。よろしくお願いいたします。

○山口広報広聴課長 広報広聴課長の山口です。よろしくお願いいたします。

○渋谷D X推進課長 D X推進課長の渋谷です。よろしくお願いいたします。

○榎本情報システム課長 情報システム課長の榎本と申します。よろしくお願いいたします。

○栗原職員課長 総務部職員課長の栗原と申します。よろしくお願いいたします。

○渡邊職員課支援担当課長 職員課支援担当課長の渡邊です。どうぞよろしくお願いいたします。

○西野区民課長 区民課長、西野でございます。よろしくお願いいたします。

○西野豊洲特別出張所長 豊洲特別出張所長の西野です。よろしくお願いいたします。

○班長 ありがとうございます。先ほどはたった2人でしたけど、12人。それだけD Xが広いテーマだということがよく分かります。よろしくお願いいたします。

それでは、政策経営部長より、実現2における取組の実施状況等について、10分程度で御説明をお願いいたします。

○政策経営部長 それでは私から、計画の実現に向けての2「D Xによる区民サービス向上と職員の育成」についてを説明いたします。

初めにですけれども、この「計画の実現に向けて」というふうにございますが、こちらは長期計画に掲げる各施策を着実に推進するための基盤となる取組でございまして、子育てでありますとか福祉、あるいは先ほどの住宅といった、個別分野の施策とは異なりまして、区民サービスの向上、行政運営の効率化、職員育成など、各施策を横断的に支える、言ってみれば内部管理的な事項や取組となっております。

それでは、1、施策目標のまず1つ目、取組目標についてでございます。まず、本施策の取組目標ですが、人口増加やまちの変化に伴い、多様化・複雑化する区民ニーズに的確に対応するため、未来を着実に捉え、区民にとって便利で質の高いサービスを提供することとしてございます。

施策を取り巻く状況でございますけれども、1点目としまして、国においてはデジタル手法、あるいはデジタル改革関連法の制定でありますとか、自治体D X推進計画、デジタル社会の実現に向けた重点計画の策定など、こうした取組が進められております。また、東京都においても、東京デジタルファースト条例に基づきまして、利用者視点に立った行

政手続のデジタル化等が推進されております。

2つ目ですけれども、自治体情報システムとありますが、こちらは、これまでいわゆる自治体のシステムというのは自治体ごとにばらばらでございました。これを標準化・共通化するということが、現在進められているところでございます。

3つ目ですけれども、こちらは区の職員に関わる部分でございまして、男性職員の育児休業取得促進等が求められているといったことなど、これらに的確に対応していく必要がございます。

次に、2、施策目標の達成に向けた具体的な取組方針です。まず、取組方針1がD Xの推進となっております。2の施策目標の達成に向けた取組方針として、3つを掲げております。

初めに取組方針1、D Xの推進については、主な取組として、I C T活用ツールの導入及び拡充を掲げております。具体的には、令和7年3月に本区におきまして、江東区D X推進計画といったものを策定しております。これに基づいて、オンライン申請の拡充でありますとか、業務フローやプロセス等を見直す業務改革、いわゆるB P Rと呼ばれておりますけれども、こうしたものを進めるとともに、業務を自動化するR P A、それからA Iなどのデジタル技術を活用した業務の効率化を図っているところでございます。

次に、取組方針2、窓口サービスの向上です。主な取組といたしまして、キャッシュレス決済システムの導入を進め、区民の利便性向上と会計事務の効率化を図るとしてございます。実際に区役所に来庁することなく決済可能な環境でありますとか、来庁時におけるキャッシュレス決済可能な環境の整備を進めているところでございます。

次に、取組方針3、職員の育成についてです。主な取組としまして、江東区人材育成基本方針という方針を策定してございますけれども、これに基づいて、職員育成、意識改革等を進めることとしております。こちらの基本方針ですけれども、令和8年3月に改定しまして、江東区人事戦略プランというのを新たに策定したところでございます。

このプランに基づいて、計画的な研修の実施やO J Tの推進、職員の自主的な調査・研究の促進などによりまして、新たな行政課題に対応できる職員を育成してまいります。また、職員自主企画調査事業という形で、職員に実際に先進都市等の事例を直接見て聞いて体験するといった機会を与える取組をしております。こうした取組を通じて、職員の意識改革や政策形成能力の向上が図られるよう努めているところでございます。

次に、3、取組方針の実施状況についてでございます。

まず、1、D Xの推進についてですが、時代に即したデジタル技術の活用によりD Xを推進し、デジタルファーストの視点から区民サービスを提供するとともに、既存業務の改善や見直しなど、業務改革に取り組んでおります。

現状・取組状況についてでございますけれども、オンラインで申請できる手続の割合、こちら6年度は11.0%、非常に少ない割合でしたけれども、令和7年度は54.0%へ大きく向上したところでございます。こちらについては江東区D X推進計画で、9年度にオンライン申請できる手続の割合を100%とするといったところを目指してございまして、目標達成に向けて取組を進めているところでございます。

また、オンライン化をさらに推進するためには、現行業務の課題を分析し、解決に向けた方策を検討した上で、デジタル技術を活用した業務改革を一層進めていく必要がございます。

次に、成果と課題についてですが、7年度は行政手続のオンライン化に向けた基本的なフォームの作成でありますとか、各職場におけるB P R等の支援を実施したほか、オンライン申請が可能な手続の拡充を図ったところでございます。あわせてペーパーレス化や電子決裁、文書管理など、内部事務におけるD Xの推進の方針を策定したほか、この区役所4階のモデル部署におきまして、フリーアドレスやペーパーレス化を促進するため、執務室改革を実施したところでございます。またMicrosoft 365の利活用促進など、区役所庁内のD X推進も図ったところでございます。

8年度以降もD X推進計画に基づいて、区民サービスの向上、業務改善、事務の効率化、D X推進の基盤整備の3つの視点から、様々な分野においてデジタル技術を活用した変革を着実に進めていく必要があると考えております。

次に、取組方針2、窓口サービスの向上についてです。こちらの取組方針では、区民の立場に立った丁寧で分かりやすい行政サービスを提供できる体制を整えるとともに、キャッシュレス決済可能な環境を整備する取組でございます。

現状・取組状況についてですが、キャッシュレス手続の割合は7年度は39.7%となり、6年度の12.2%から上昇しているところでございます。スムーズな決済手続による区民利便性の向上と会計事務の効率化を図るため、公金収納のキャッシュレス化やオンライン決済の活用をさらに進めていく必要があると分析しております。

成果と課題についてですが、令和7年度は7つの出張所、3か所のマイナンバーカード交付窓口におきまして、キャッシュレス決済システムを導入いたしました。これにより全

ての出張所における証明書交付手数料の支払いにおいて、キャッシュレス決済が可能となつてございます。引き続き、未導入の窓口においてもスムーズな決済手続による利便性向上と会計事務の効率化を図るため、こうした取組を着実に進めてまいりたいと考えております。

次に、取組方針3、職員の育成についてです。こちらについては、職員研修、職員の自主的な調査研究、他団体等への派遣などにより、職員の能力向上を図っているところでございます。

また、「職員のしごと生活応援プラン」というものがございますけれども、これに基づいて職員が健康で能力を発揮できるよう、働き方改革や組織づくりを進めるとともに、職員のデジタルリテラシーの向上、DX人材の育成にも取り組んでいるところでございます。

取組方針3は取組指標が4つございますけれども、初めに職員自己啓発助成件数についてです。本区では職員が自己啓発のため、各種講座を受講した際の助成を実施しておりますけれども、7年度の助成件数は8件でございまして、6年度の21件と比べ大きく減少してございます。今後は指定講座の見直しを図るとともに、周知方法に工夫を施し、利用率向上に努めてまいりたいと考えております。

次に、年次有給休暇の年間平均取得日数ですけれども、6年度は、職員1人当たり年間の取得した休暇でございまして、17.0日でございました。7年度は16.9日と微減となっておりますけれども、「職員のしごと生活応援プラン」に掲げる目標値が18日というふうになってございまして、これを下回っている状況となっております。引き続き、職員の休暇取得促進に取り組んでいく必要があるというふうに考えております。

次に、男性職員の育児休業取得率についてです。6年度の92.9%から7年度は100%となつてございまして、こちらは着実に向上しているところでございます。今後も同プランの周知の取組等により、職員自身の意識改革、職場の理解促進を進め、育児休業が取得しやすい環境を整えてまいります。

次に、自主企画調査実施人数についてです。自主企画調査は職員自らの目で先進都市等の事例を見て聞いて体験することにより、意識改革や政策形成能力の向上に努めるとともに、その成果を新たな取組につなげることを目的とする制度でございます。

令和2年度から4年度までは新型コロナウイルス感染症のため、実施の見合せや調査対象を限定して実施してございました。5年度から制限を解除したところ、各所管において新たな事業の実施に向けて調査を実施するケースが増えておりまして、7年度の実施人数

は85人と、6年度の65人から増加をしているところです。今後も職員の自主企画・調査研究活動については、職員の積極的な活用に向けて働きかけを行ってまいります。

職員の育成全体としては、江東区人材育成プランに基づいて、職場におけるOJTや自己啓発の機会の提供など、職員の能力開発を推進するとともに、専門的な人材や多様な人材の確保・育成について検討を進めてまいります。

最後に、一次評価《主管部長による評価》についてでございます。

総評としましては、一部指標が停滞しているといったものもございますけれども、取組はおおむね順調に推移しているというふうに考えております。

今後の方向性として、まず自治体情報システム標準化を着実にこれは実施していくということ、それからオンライン申請の拡充やデジタル技術を活用した業務改革を進めること、事務の効率化と区民サービスの向上に努める必要があると考えております。

また、マイナンバーカードの普及に伴いまして、引き続き、マイナポータルサイトの利用促進やオンライン上で各種申請や手続を行える環境整備を推進し、電子申請件数の増加を図ってまいりたいと考えております。

さらに「職員のしごと生活応援プラン」に基づく取組を着実に進めるとともに、ハラスメントへの対応や育児休業制度の周知など、職員が健康で能力を発揮できる職場環境づくりを進めてまいります。本施策は長期計画の着実な推進を図る上で、屋台骨、基盤となるものでございます。引き続きこれらの取組を着実に進めていきたいというふうに考えております。

少し長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○班長 少し長くなったとおりです。もうみんな10分でやっていますので、10分程度でまとめていただくといいかなというふうに思いますので、よろしくお願いします。

これは非常に大事なことでございますし、委員が御専門でもありますし、いろいろ御質問もされていらっしゃると思います。回答もいただいておりますので、回答の結果も踏まえながら、まず委員から、いろいろコメントなり御質問いただければと思います。よろしくお願いします。

○委員 すみません、事前にたくさん質問を送らせていただいてすみませんでした。ありがとうございます。

○班長 マイクを少し近づけていただけると。すみません。

○委員 すみません。お伺いしたいのは1点なんですけれども、DX推進計画を拝見させ

ていただいて、すごくいいなと思って、最初に背景と目的のところ、労働人口、労働者不足が危惧される中でも、より一層質の高い行政サービスを提供していきますよということが書かれていると思うんですけども、一方でこの記号になっているものとかって、ツールを導入しますよという話だったり、結構DXというよりはDのほうに寄っているように見えまして、それで質問のところでも、じゃ、そのアウトカムというか、本当に住民にとってどこがうれしいのかというところ、もしくは職員の方にとってどれだけ楽になったのかというところはどうですかというのを質問でさせていただいたんですけども、この辺りって指標には表れなかったとしても、どのようにお考えになっているのか、お伺いできますでしょうか。

よくDX推進というと、結局やることが増えちゃって、余計大変になるというお話はすごくよくお伺いするので、どうお考えになっているかお伺いできますと幸いです。

○DX推進室長 すみません、DX推進室長でございます。職員が大変になるというところのお話ですけども、基本的にはうちのやり方として、例えばオンライン申請の拡充に当たっても、まず、あるべき姿を決めていただいて、そこに向けてどういうことができるのか、いわゆるBPRと言われる業務改革も併せてやっていくという形になりますので、当然業務改革をやっていく中では、一部業務が増えるということがあろうかと思えますけれども、そこが完成したときには業務が効率化されているであろうということで考えております。

今回御質問いただいた中で、すみません、今日回答させていただいた資料の中でも、業務が、職員がBPRをやった結果、今回削減されるであろうという時間については、かなりのものが出てきているという形で考えています。区がやるDXですので、区民に優しいですとか、職員に優しいという視点というのは大事にしておりますので、そういったところでやっていければなというふうに考えています。今後やっていきたい。

○委員 DX推進計画の中では、多分2つあって、1つが住民というか、区民にとって、もう一つは職員にとって、その辺り、この指標のところにもうちちょっと反映されていたりするものなのでしょうか。あまり反映されていないのでしょうか。

○DX推進室長 指標としては、数字が取れるということで考えておりますので、具体的に区民に優しいですと、代表的なもので言えばオンライン申請というところ、行かない窓口というのを目指しておりますので、その割合というところは一番の指標であると思っておりますので、そこにということを考えています。

一方職員が働きやすいという視点の中でやっておりますので、ちょっと指標としては、例えば柔軟な働き方ですとかというところが1つで、今回、職員が働きやすいところの指標が、一応管理指標としては定めているんですけれども、テレワーク可能な庁内LANの端末の配備数ですとか、職員1人当たりの在宅勤務型テレワークの実施回数、いわゆる職員が柔軟な働き方ができる象徴というのがテレワークなのかなと。要は機器がそろっていて、場所を選ばずどこでも働けるというところが一つ指標になるのかなということで、今回管理指標としては設けさせていただいているところになっています。

その他の業務がどれぐらい効率化したかというのは、当然取っていく部分ではあるかと思うんですけれども、DX推進計画の中で改めて指標とするというのは、今のところは考えていないところでございます。

○委員 ありがとうございます。指標について聞きたいです。

○班長 どうぞ、どうぞ。

○委員 さっきの前の課のときに（もう一方の）委員のほうから、指標として数字にこだわることは必ずしもよいことではないというお話がちょっとあったんですけど、それに関連して、例えば標準化でも、本来あれは2040問題を解消するというのがゴールだったはず。

なので労働力が減る中でどうやってやっていくかというのが問題だったので、分かりやすい25年度末で3割削減という、政治目標に終始しちゃったというのを、武蔵大のサカイ先生が結構問題視されて、この間も学会発表されていたんですけど、そのときに、今回の目的のところが指標に反映されないがために、目先の周知目標であれって多分言われていると思うんですけど、なってしまう可能性がありますよということがあって、それを踏まえて、それじゃないところでどういうふうにDXを進めていく、うまくいく、本来推進計画の最初に書いてある目標に書いてあるのは、すごく素晴らしいことを書いてあるなと思うんですけど、それを忘れないためにどうしていったらよいもの。

○DX推進室長 ここのDX推進計画については、代表的なところを指標にしているということなんですけれども、内部のほうで年に4回程度ですけれども、電子自治体推進委員会というのを開いております、そこの中で、例えばオンライン化の進捗のやり方ですとか、あとはその効果ですとかというのは、内部的には共有をしていくということで考えています。特に職員が働きやすいところに関しては、そのところで議論しながら、どうやっていくのか進めていくというふうに考えています。

○委員 ありがとうございます。

○班長 いいですか。

○委員 はい。

○班長 （もう一方の）委員、いかがでしょうか。

○委員 御説明ありがとうございます。私のほうから質問は、D Xの推進ということで全庁挙げて取り組まれていると思うんですが、庁内におけるD X人材、目標とされている人材像とかスキルとか、そういったところが、もしかしたらすみません、私がD X推進計画を読めば出ていたのかもしれないんですけども、職員研修ですとか自主研究ですとか、そういったところにも関連することかと思いますので、教えていただけますでしょうか。

○D X推進室長 D X人材については、すみません、公表はしていないんですけど、内部的にD X人材確保・育成計画というのを持っておりまして、その中で管理をしているところでございます。

その中では、区が求めるD Xの人材像を大きく3つに分けておりまして、1つが高度専門人材といって、本当に高度な専門的な知見に基づいて、取組の方向性ですとか施策、そういったものについて支援とか助言をいただくという人材と、あとはD X推進リーダーといって、割って立つ的には区の職員を想定しているんですけども、我々D X推進室の職員ですとか、あとは採用が始まっておりますI C T職、こういった者が各職場の中に入ってD Xを広く広げていくという人材。残りが一般職員ということになるんですけども、ここも、全ての職員がD Xを推進する職員というふうに位置づけておりまして、区全体でやっていくという形になっております。

高度専門人材としては、今、C I O補佐官というのを外部から特別職の非常勤で雇っておりまして、この方から取組の方向性ですとかについての施策の御助言をいただいているというところです。

D X推進リーダーについては、I C T職の採用を進めるとともに、ちょっと区のエキスパート制度というのがございまして、ここを活用しまして、エキスパートとして区のD Xを進めたい。デジタルが得意な職員、そういった職員を希望として、今募集をかけて、ここをなるべく厚く進めていく、広めていくというか、数を増やしていくという取組を進めているところです。

一般職員のD Xを進める職員については、エキスパートまでは難しいんですけども、職場の中でD Xを推進する意欲のある職員を、D X推進サポーターして手挙げ制で登録して

いただいているというところで、こちらも今100名を超える方がDX推進サポーターとして活動していただいているという形で、このDX推進リーダーと普通の職員をつなぐ役割をサポーターのほうにはお願いしているという形になっています。

ここをそれぞれのカテゴリーごとに、研修ですとか資格の取得の支援などを行っておりまして、ここの中で全体の底上げを図っているという形になっています。

DX人材の育成については、やっぱり課題としては認識しております。今までより、恐らく全職員に求められる、DXというか、デジタルスキルというのが高度になっていくものなのかなと思っています。今は例えばワードとかエクセルとかパワーポイントが使えるというところが、ほぼ必須になっていると思うんですけども、今度は、例えばエクセルをやる中で、データを自分でどう活用していくのかというのが求められる。

いわゆるデジタルt o デジタルで業務を関連させるためには、そのデータがどういうふう構造を持っていて、どういうふう処理をすれば、求められる結果が得られるのか。これを職員がやるのが求められてくると思っていますので、そういった全体の底上げですとか、デジタルツールの活用の研修ですとか、あとは、当然のことながらセキュリティーですとか、そういったところの研修については、今後厚くしていきたいなとは考えております。以上です。

○委員 ありがとうございます。大学も非常に同じような、DX人材をどう育てるかに取り組んでいるところでもありまして、実際に現場の方にどう広げられていくのかというのが非常に難しいのかなと思っています。

ここに挙がっている施策は、いわゆるオフィス部門といいますか、業務部門のことかと思いますが、実際には恐らく分野別も、各施策にどうDXを落とし込んでいくかというところが大事になってくるかと思うんですけども、そこはどういうふうに進められていらっしゃるって、どういうふうに進捗を管理されているのか、教えていただけますでしょうか。

○DX推進室長 基本的な方針についてはDX推進計画の中でというところですけども、じゃ、具体的に各所管のほうで、こういう形でデジタル化を進めたいんだけどというようなところについては、今までDX推進室のほうで、伴走サポートという形で、各所管からの相談ですとか、あとは具体的にはこういうツールを入れればできますよとか、そういったところについてのアドバイス、支援は行っています。

あとは、DXのCIO補佐官による相談会ですとかも、毎月定期的に行っておりまして、もう少し高度な知見の中から、もう具体になっていなくてもこうしたいんだけどというよ

うなものも相談を受けていまして、そのC I O補佐官のほうはちょっと民間の方ですので、その民間の知見を含めて、アドバイスなどをしていただいているという状況になっています。こうしたように、各職場の中で課題になっているところについては、D Xが入り込んでいけるようにしたいなと思っています。

今は伴走支援という形でやっていますが、例えばこのD X推進リーダーのほうももう少し人数が増えてくれば、各所管のほうにそういったD Xの専門人材を配置することによって、職場のD Xというのはもう少し進められるのかと思っています。ちょっとまだD X推進リーダーの数が少ないというところもあって、そこまではできていないんですけれども、将来的にはそういうところも見越したD Xの人材確保・育成計画になる。

○委員 ありがとうございます。恐らく一般市民といいますか、区が、D Xが進んでいるかどうかというのを外部から見るときには、やはり業務部門だけではなくて、全庁的にどう進んでいるのかというところが、関心があるといいますか、注目されるころだと思いますので、もちろんこのD Xの推進のそれぞれの指標は、それ自体がどうこうということではないんですけれども、外部に発信するときには、そこも意識された政策を取り上げるですとか、指標を選ばれるというのも、一つ方法ではないかなと思いました。以上です。

○D X推進室長 ありがとうございます。

○班長 よろしいですか。

○委員 はい。

○班長 細かい話で、R P Aってまだやっているんですか。よくR P AなんてD Xじゃないよみたいな。最近ね。一時期R P Aって、行政名とかがR P Aをすごくやって、私も実はR P Aについて文章を書いたことがあるんですけども、最近もうR P AはD Xなんかじゃないよねと言われるんですけども、この辺は今、悪いという意味じゃないんですけど、何かやっていらっしゃるんですか。

○D X推進室長 R P Aについてはツールは活用しています。ただ、やっぱりR P Aについても、職員個人がつくっていくというところがメインになっているので、活用的には進めませんが、定型的な業務、データを定型的に扱うようなものについては、やはり効果はあるのかと思っていますので。

○班長 なるほど。

○D X推進室長 特にA I－O C RとかR P A、いわゆる紙からデータにするというところ。そのデータをどう処理していくかという中では、特に自治体というのか、システムと

いか、インターネットの構造として、やっぱり3層に分離をされているので、入ってくるデータが一般のインターネット側から、じゃ、庁内LAN側、いわゆる区の内部システム側にどう取り込むのかとか、区の内部システムでつくったものを、いわゆる基幹系システム、要は標準化しているようなシステムに、どう取り込むのかというところは、課題としてはある。その中の有効なツールの一つはRPAなのかなというふうには考えています。

○班長 なるほど。今DX推進室と、それからあと、今日システムの課長さんとかいらっしゃって、それは政策経営部ですよ。DX推進課長の渋谷課長とか榎本課長は政策経営部ですけど、それと星名室長との関係ってどういうふうになっているんですか。

○DX推進室長 いわゆる中2階的なイメージなんですけど。政策経営部長が全体を統括しながら、情報システム課とDX推進課の事業については私のほうが事務的に見ているという。

○班長 じゃ、2人の課長は、星名室長の監督下ということになるわけですね。

○DX推進室長 そうですね。私が一責任を受けて、全体の方向性を調整する中では、政策経営部長とも相談しながらという形になります。

○班長 なるほど。星名室長は、もともとIT屋さんなんですか、それともほかの業務をやってこられた方なんですか。

○DX推進室長 普通の事務屋ですね。事務を経験してきた。

○班長 なるほど。実はそのDXというのは、まず構造改革なんだということが意外に理解されていないんですね。星名室長のさっきの説明は、もうちゃんと理解された上でおっしゃっているんですけども、DXは構造改革なんだ、ただのシステム化じゃないんだと。だからさっきちょっと委員が、DXのDですよ、Xじゃないよねとおっしゃっていたのは、実はすごく意味があるんじゃないかと私は思ったんです。やっぱりDXというのは本質的に、構造改革なんだということなんです。

だから極端に言えば、書店がなくなっちゃってアマゾンになったよねと。これはその代わり、アマゾンというのは破壊者であって、書店をぶっ壊しちゃったわけです。だけど、あれって物すごく大きく構造変革をしたわけです。ですからDXというのは構造改革なのだというのが、一つが一番大きなポイントで、それからもう一つは、推進するものはやっぱり社内の人やるべきだ。例えば江東区役所の人やるべきだというのが基本なんです。

つまり自分たちの業務を一番分かっている人が、デジタル技術を理解して旗を振る。そうじゃないと単なる業者に丸投げになっちゃうので。だから、自分たちの業務を知り抜い

ている人間が、システムについて、デジタルについてきちっと理解して旗を振るところ。これが2番目のポイントなんです。

これは坂村健さんという、TRONの開発をされた東大の名誉教授なんかに国際学協会に来ていただいて講演してもらっていたんです。そのとき坂村先生が全く同じことをおっしゃっていて、もうDXは構造改革なんだと。それから、自分たちの業務をしっかり知り抜いた人間が旗を振らなきゃ駄目なんだと。

だからそういう意味で、先ほど星名室長が御説明されたように、DXの推進サポーターとかそういった人たちを集めて、各部門で旗を振らせようということは、これは正しいんだと思うんです。やっぱりそれぞれの業務をよく分かった人がデジタル技術の勉強をしてやっていくという、その構造をつくっていくということだと思うんです。

その上で、それでもすごく一生懸命やっていらっしゃるんだけど、そんなものじゃないんじゃないかという。恐らくもう2035年の崖というのは。我々大学人から見たら、2035年度の崖という言葉がある。今、18歳人口って110万人弱ぐらい、107万人ぐらいなんです。これが2034年、約10年かけて10万人減るんです。100万人になるんです。ところが100万人が90万人になるのって3年でなっちゃうんです。90万人が80万人になるのって2年です。80万人が70万人になるのって2年です。これは出生数を見ればもう一目瞭然なんですね。

つまり2035年の崖になった瞬間に、大学ももう当然余るんですけれども、恐らく職員が採用できなくなる。あるいは、優秀な人たちをみんなで奪い合う時期になるわけです。そうするとそのときに、江東区で働くというのはこんなにわくわくして、こんなにやりがいがあるんだという、働きがいがあるって働きやすい職場をどうつくるかということのためには、もう2035年ですからあと9年。そうすると、DXというのはあと四、五年の間にきちっとやり遂げていないと、本当に区の機能がうまくいなくなってくるということなんです。そのためにどういうことやる。

もちろんペーパーレスとかキャッシュレスというのもすごくいいんだけど、例えば議事録はもう全部AIにやらせるとか、恐らく相当思い切ったことを全体でやっていって、今、江東区の職員がやっていらっしゃる仕事の半分ぐらいは、もうデジタルに置き換わっちゃう、あるいは構造改革するんだぐらいの感覚でやっていって、そこにまたいろんな仕事が出てくるはずですね。また課題がいっぱい。そしてそれが5割ぐらい仕事を減らして、あとの3割ぐらい新しい仕事をつけて、2割ぐらいは働き方改革で早く帰れるとか。

そういうようなことを大きく、職員育成とこのDXとを抱き合わせて、どんな業務の構

造を江東区はこれから4年先、5年先に目指すのかというところを、意識してやる必要があるような気がするものですから、こういったことに対して、僕は今勝手に申し上げたんですが、ちょっとせっかくですので、総務部長とか、DX推進室長とか、政策経営部長とか、皆さんはどういうふうにそういうことに対して思っているのか、ちょっと御意見を聞きたいんですけど、いかがでしょうか。

じゃ、総務部長。

○総務部長　今おっしゃられたように、今現在でも職員を採用するのは非常に厳しい状況です。

○班長　そうですね。

○総務部長　その中で私どもは、今、とにかく人を集めるということで、通年採用だとか、それこそ経験者採用、いろんなことをやっています。それで、それでは当然追いつかないところがある。今、先生がおっしゃられたように、もう見えてきているので。そういった意味で、このDXを使いながら、職員をどうやって集めていく、どうやって人数を。一方で、少ない人数でいろんなものができるようになってくると思います。一方で私どもは、やはり災害だとかそういったときに、しっかり対応していくということが必要なのです。

○班長　そうですね。

○総務部長　そうすると、一定数の人数が必要になるというところもありますので、その辺のバランスをしっかりと取りながら対応していきたいなというふうには思っています。

○班長　そうですね。では、推進室長。

○DX推進室長　おっしゃるとおりでございます。我々が今進めているのは、本当にDXのXの部分の部分が大事だなというところで、その中の取組としては、やっぱり先ほどもおっしゃったとおり、職員が意識を改革して、職員が自分の業務を改善する意欲を持ってもらうというところが一番大事なのかなと思っています。

そのために、例えば行政手続のオンライン化にしても、江東区では全部職員がフォームの作成からその先の流れまで、全部やるというふうにしています。他の自治体では、それこそフォームの作成とかオンライン化をするに当たって、業者に丸投げというところが当然あるんですけども、それだと本当の意味の改革にならないんじゃないかな。自分たちがつくったやつがどう使いやすく使われていくのかというのを、常に考え続けながらやっていただくというところがあるので、そういった経験とかを積んでもらうことによって、職員の意識の改革にも進めていきたいなと思います。

あとは、魅力ある職場環境という意味では、先ほど政策経営部長のほうから一部あったんですけど、4階を執務室改革して、いわゆるデジタルt o デジタルに対応した職場づくりというのをやっています。役所のイメージって、いろんなキャビネットがあって、各課ごとに分かれていてとか、紙がいっぱいあってというような状態だったんですけども、そこをまず、環境を変えることによって意識も変えたいというところで、4階からまず始めました。

4階については本当にフラットな職場になっていまして、紙も6割ぐらい削減をしました。職員1人にノートパソコンと外部のモニター、接続できるモニターを配って、要は、デジタルの資料を参照しながらデジタルで自分で文書をつくれるようなものを進めています。

これは一応主要事業として位置づけていただいております、来年度は、いわゆる技術系部署、あそこは図面とかがあるので、そういったものをどうやってやっていくのかというところ。その次が窓口系の部署を考えておりまして、ちょっと標準化と合わせる部分もあるんですけども、そこで新しい窓口の在り方とかというところも併せて考えていければなということで、いわゆる若い方に魅力のある職場ですとか、デジタルからデジタルでデータをうまく活用できる環境に努めているという状況になっていますので、ちょっとそこについてはやはり整備を進めていきたいと考えています。

○班長 じゃ、政策経営部長。

○政策経営部長 先ほど先生のほうから、DXは構造改革という話がございましたけど、その前提となるのはやっぱり私たち職員の意識が変わっていかないといけないと思っています。

今、室長のほうから、4階の執務室改革をやったと。これは、若手も含めた職員を各課から選出してもらって、主体的にどうあるべきかということを、意見を出してもらって、改革しました。その改革した部署というのは、私たち政策経営部であるとか、総務部であるとか、あと契約を担うセクション。一番（改革の）壁になっているところなんです。結果的にはこの改革をやって働きやすい職場になったと、私は思っているんですが、結局一部の部署では、これはちょっと反省なんですけど、フリーアドレスにしたのに固定アドレスになっているんです。

○班長 なるほど。

○政策経営部長 やっぱり仕事のやり方を変えない人がいるんです。そこは逆に言うと、

そこを乗り越えるのがやっぱり一定の負荷がかかるからだと思っています。そういう意味では、ちょっとDX推進課も我々政策経営部も含めて、その向こう側にこういうものがあるんだよというのを、やっぱり見せていかなきゃいけないと思っていますので。

○班長　　そうだね。

○政策経営部長　それが今後の課題かなというふうに思っております。

○委員　　すみません。

○班長　　どうぞ。

○委員　　星名室長がちょっとおっしゃっていた、標準化の後にデータが結構きれいになって、段階の連携に期待しています。その後どう活用ですかというところが、多分標準化の次のフェーズだと理解しているんですけど、その辺り、多分さっきのお話から、結構考えられているのかなと思ったんですけど、もし何か具体的にあれば。

○DX推進室長　　ちょっと標準化については、さっきの質問の中で、まだ標準化が終わっていない。本来は終わっているフェーズだったんですけど、そこもちょっと延伸しているところなんです。

標準化になると、例えば窓口DX SaaSとかをどうやって導入していくかとか、そのSaaSから基幹的にどうやって取り込むかとか、やっぱりそこは課題なのかなと思っていて、ちょっとまだ先進自治体でもなかなかそこまでたどり着いているところがないので、標準化が遅くなることが幸いではないんですけど、ちょっとそういった事例も見ながら、やっぱりデジタルからデジタルの活用というのは進めていただく。

そうすると、多分今の窓口の在り方、例えば下の区民課さんの窓口の在り方とかというのも、今は区民の方が来庁して、申請書を書いて、それを職員が見てデータに打ち込んでいうのをやっているんですけども、その流れががらっと変わってくるんじゃないのかなと思っているので、やっぱりそこは見据えながら、そのデータの活用をどうやっていくのかというのが、ちょっとまだ見えていない部分があるんですけども、そこはしっかりできるようにはしていきたいと。

○委員　　今書かない窓口ですよ。

○DX推進室長　　はい。そうですね。

○委員　　書かない窓口はそうなんですけど、そこで出てきたデータ、そのいわゆる構造サービスと言っているものの中でどう使うか。EBPMって今、一つ案としてあったりする。そのほかにも内部でどういうふうに活用して、内部の事務の関係で、何となく妄想でいい

ので。

○DX推進室長 ちょっとまだ標準化の状況が進んでいないので、どういうデータが。そこをどういうふうに活用できるのかというのは、ちょっとなかなか見えていない部分はありますけれども、例えば書かない窓口で言えば、住基で吐き出すデータをそのまま取り込んで申請書を作成したり、当然あると思いますので、どのデータをどういうふうに活用するのかというのは、ちょっと窓口の。

先ほど言った執務室改革が、窓口部署がこの次にありますので、そのところに具体的に、じゃ、どうやって計画を推進していく。そのときには標準化も終わっていると思いますので、そこで具体的にどうやって活用できるのかとか、活用するために何が必要かというのは、もうちょっと見えてくるのかなとは思っています。

○委員 ありがとうございます。

○班長 それじゃ、ちょっと外部評価モニターの皆さんで、まずフロアのお二人はいかがでしょうか。よろしいですか。すみません、すぐ振っちゃって申し訳ないです。

それでは、オンラインで御参加の皆様、挙手ボタンをお願いできますでしょうか。いかがでしょうか。

○事務局 外部評価モニターの方、挙がっています。

○班長 外部評価モニターの方、お願いします。

○外部評価モニター すみません、ありがとうございます。

職員の育成のところで、男性職員の育児休業取得率100%という目標があって、実際に令和7年度100%を達成しているという、これは大変すばらしい成果だと思うんですけども、一方で1回100%を達成すると、それを維持したいというふうになったときに、職員によっては、担当業務を継続したい、あるいはパートナーと話し合った上で、育児休業を取得せずに働きたいという考え方を持つ方もいると思うんですけども、この数値目標が本人の意思に反した取得圧力みたいな形にならないという、職員の自由な選択が担保されているのかどうかということが少し気になりました。

また、取得率だけでなく、その取得期間とか、満足度とか、復職後の働きやすさとか、そういうことを評価しないのかということを少しお伺いしたいと思いました。よろしくをお願いします。

○班長 どなたでしょうか。

○職員課長 職員課長です。

○班長 お願いします。

○職員課長 育児休業取得者数については、先ほどの御説明のとおり、年々取得率は上がってきておりまして、一定の成果は出ているという認識です。

委員御指摘の、いわゆる強要的に取らせるような環境といったところは、当然ながらそこを強要しているわけではございませんので、あくまで御本人がそういう育児休業を取りやすい環境をつくって行って、なおかつそういったことを促しつつ、職員がワーク・ライフ・バランス等で働きやすい環境をつくっていくというのが趣旨でございますので、そこはしっかりとそういった認識の下、対応していきたいと考えています。

育休取得者については、当然ながらその方の御希望によって期間が異なるわけではございますが、当然ながらその育休が取りやすいように、育休に入った職員のフォロー体制、こういったところもしっかりと構築しておりますし、復帰した後も、当然ながら働きながら育児と仕事、この辺の両立を図りながら対応していけるように、各職場しっかりと支援に取り組んでおりますので、そういった面ではしっかりとそういった育児休業を取りやすい環境の整備、また、取っても職場、あるいは本人が負担のないような形での支援といったところは、引き続き取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○班長 外部評価モニターの方、いかがでしょうか。今、職員課長が回答してくれましたけれども。

○外部評価モニター ありがとうございます。理解できました。例えばその後に、子供の看護休暇という、子供が病気になったときに休めるような有給休暇とかがあると思うんですけども、そういうのって、パートナーが病気になったときに休めるという範囲まで広げるとか、そういう、いろんな有給休暇の使える範囲を広げるということも検討されるといいのかなというふうに、ちょっと思ったところです。ありがとうございます。

○班長 どうも貴重な御提案ありがとうございました。また、ぜひ御検討いただければと思います。

そのほか、オンラインで御参加の方いかがでしょうか。挙手ボタンを押していただけると幸いです。

○事務局 今、外部評価モニターの方から挙がっています。

○班長 外部評価モニターの方、お願いします。

○外部評価モニター いろんな貴重なお話ありがとうございました。

1点質問なんですけれども、お話の中でも出ましたように、やはりこういうDXを進めると、抵抗勢力というんですか、仕事を変えたくない。特にベテランの人に多いと思うんですけれども。

その中でもちょっとお話があったように、やはり全員がこういう方向に向かうんだという、明るい未来というんですか、DX化、目指す姿というんですか、我々の仕事がこういうふうに変わっていくんだというのをビジュアル化して、全職員がイメージできるようにしていくということが非常に大事だと思うんですけれども。いろんなお話を聞いています。計画はありそうなんです、その中にはそういう具体的な目指す姿をイメージできるような、目に見える形のものというものはあるんでしょうか、教えていただければと。

○DX推進室長 DX推進室長です。ビジュアル化は大変大事だと思います。職員がイメージできるものが大事なのかなと思っています。ちょっとその象徴の一つが、先ほど来私も御説明している執務室改革というところ。目に見えて4階は変わっていますので、その中で、じゃ、どうやって仕事が変わっていったのかとか、どういうふうに活用されているのかというのは、常に発信をしていきたいなと考えています。

4階が変わった後に、今ちょっと5階の先ほど言った技術系フロアの職員さんのほうから、いろいろアイデアをいただいているというところなんですけれども、4階がなっているのを見ているのか、5階は割ともっと積極的になっているという部分もありますので、ちょっとずつですけれども、いろんなことがやりやすいとか、こういうことがやりやすい、いわゆるいろんなもののDXの共有というのが図っていければいいなと思っています。

そのために今、DX推進法というのを全庁的に、いわゆる各課でこんな取組をやっている、こんなに便利になりましたよとか、こういうツールをこういうふうに使えば便利ですよというものの全庁展開を行っておりますので、いろんな機会を捉えて、DXが成功した例というところを全職員に周知することによって、イメージしやすい環境というのはつくっていければなと思っています。

以上です。

○班長 外部評価モニターの方、いかがでしょうか。

○外部評価モニター はい。分かりました。ぜひ進めていただければと思います。ありがとうございました。

○班長 貴重な御質問ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。オンラインで御参加の方、よろしいでしょうか。

それでは、こちら側から最後一言ずつまた、一言でも二言でも結構ですけれども。じゃ、委員、コメントをお願いします。

○委員 私はい今日いただいた資料を実は打ち出して書き込んできていたので、自分はアナログなんだなということに思い至っていたんですけれども、D Xの次は、じゃ、A Iをどう使うかというところに、多分入っていかれると思いますので。

大学でもそうなんですけれども、現場の課題、社会の課題を発見するということと、デジタルスキルを磨いていくというところは、なかなか一致してこなくて、A Iを使うのは得意だけれども、社会課題のアンテナの感度が弱くなってしまっている学生も多くいます。そこが教育上非常に悩ましいところで、現場主義、現場に行きなさい、社会課題は現場だよと言っている一方で、デジタル化も進めて、ノートも取らなくなってくる。そうすると知識が定着していかないんじゃないか。

教育現場ではそういうこともありまして、恐らく会社の中でも、どういうふうにスキルを定着させていくのかとか、A Iを使っていくのかというところが、これから課題になっていかれるかだと思いますので、次の展開というところで言うと、そういったところに視点、ポイントを置きながら見直していかれるとよろしいのではないかと思います。以上です。

○班長 (もう一方の) 委員それではお願いします。

○委員 御説明ありがとうございました。執務室改革が象徴というふうにおっしゃられていたんですけれども、こっちのK P I、指標に表れないお話がお伺いできたのもすごくよかったです。

あと、DじゃなくてXというのをすごくはとした一つの理由があって。私、自治体の方とか、デジ庁とか、事業者の方たちと一緒に、行政デジタル改革共創会議という、コミュニティみたいなのあるんですけれど、それは毎年1月にやっている。今年は標準化があったのでスキップしたんですが、来年の1月のテーマが、どこかで落としたXを拾いにいこうというテーマで、皆さんD Xをやっていると、Dに寄ってしまって、Xがなかなかおざりになったりするので、そちらの話がでも、今日、ここの紙とか数字に表れない部分ですごくやられているということが分かったので、すごく勉強になりました。ありがとうございます。

○班長 ありがとうございます。ちょっと突っ込んでお話を聞かせていただきましたけれども、さっきの4階のフロアから少しずつ変わりつつあるとかというのも、できるところからやってくるというのはとても大事なことだなというふうに思います。

私は大学改革でずっと発信をして、書いたり、講演したりしているんですけども、あるいは、あしたかあさっては警察大学校というところで幹部警察官の育成とかもやるんですけども、至るところで言っているのが、日本が決定的に遅れているのはDXとダイバーシティだということです。緒方貞子さんの最後の本、回顧録みたいなのを読むとやっぱり、日本はダイバーシティが遅れていると。

国のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブという委員会の委員を9年やって、女性研究者の活躍を増やすのをやって、最後は委員長をやっていたんですけども、やっぱりダイバーシティも大事なんです。これはトップが旗を振り続けなきゃ駄目だということなんですが、同じようにDXもそうなんです。もちろん現場レベルでもきちっとやらなきゃいけないんだけど、僕がいつも言っているのは、トップが腕が振りちぎればかりに旗を振り続けなきゃいけない課題は、日本に2つあると。これはダイバーシティとDXだ。

そのときに、それがうまく達成できたときの姿はどういうふうに。例えば私が理事長として学院の中でどう言っているかといったら、みんなで仕事を5割減らそうと。5割減らして、その減った5割のうち3割は、新しい仕事をやろうと。今まで手がつけられなかったこと、外に出張するのもいいと。とにかく新しい仕事を3割。あとの2割は自分や家族のために使おうと。早く帰ると残業手当がつかないといったら、それはボーナスに乗せてやると言っているんです。うちも貧乏な学校なんですけれども。

だから、仕事を5割減らすと。5割を減らして3割は、本当にやりたい、これからやらなきゃいけない仕事って、みんなあるはずなので、あとの2割は自分のため、家族のために使う。そういうことが分かれば、DXとか業務改革というものに対して前向きの気持ちになるでしょうということを伝えています。

それからあと、さっきの意識改革、マインドセット変化ということですね。やっぱり固定的に、もう50歳過ぎたら、能力も仕事の仕方も変わらないんだと思う人が多いんです。だけど、それじゃ駄目だと。

人間、大人になっても年を取っても、変革できるんだ、変化できるんだ、成長できるんだということをみんなが持つということ、これは職員全員が持つということがとても大事なので、ぜひそういうことを、今日いろいろ総務部長から政策経営部長、それからDX推進室長、皆さん意欲的だし、後ろの課長さんたちもみんな意欲的でありますけれども、まさにこれがしっかりと基盤となって、江東区のいろんな施策が生きてくるし、みんなが働

きがいがあって働きやすい職場になるということだと思うんです。ぜひ今の調子で頑張っていたきたいというふうに思います。

とても意欲が感じられる4階を、ぜひ見させていただきたい。5階も見たいというふうに思いましたので、また機会があれば見学させていただきたいと思います。

それじゃ、時間もそろそろでございますので、外部評価モニターの皆さんも本当に貴重な御意見、あるいは熱心に聞いていただきましたことを感謝申し上げて、今日のこの2つ目のテーマを閉じたいと思います。どうもありがとうございました。

午後8時31分 閉会