

**平成 24 年度新宿区外部評価委員会第 3 部会
第 9 回会議要旨**

<開催日>

平成 24 年 9 月 4 日（火）

<場所>

区役所本庁舎 6 階 第 3 委員会室

<出席者>

外部評価委員（5 名）

名和田部会長、荻野委員、斉藤委員、中原委員、山田委員

事務局（4 名）

山崎行政管理課長、大竹主査、担当 2 名

説明者（5 名）

経常事業 8「地域協働事業への支援」、

30「男性の育児・介護サポート企業応援事業」、

526「勤労者福利厚生資金貸付」、541「内職相談」、

304「新宿区シルバー人材センター運営助成等」

落合第一特別出張所長、生涯学習コミュニティ課長、男女共同参画課長、

消費者支援等担当課長、地域福祉課長

<開会>

1 経常事業ヒアリングの実施

【部会長】

それでは、始めさせていただきます。

<委員紹介・趣旨説明>

それでは、まず、経常事業 8「地域協働事業への支援」の説明を落合第一特別出張所及び生涯学習コミュニティ課をお願いします。

【説明者】

それでは、経常事業 8「地域協働事業への支援」についてご説明します。

この事業は、住みよいまちづくりに向けた区民主体の活動を促進していくため、地域のコミュニティ団体等の活動を支援し、地域住民の交流参加の促進と連帯感の醸成を図ることを目的としています。

具体的な内容は、希望するコミュニティ団体等を公募し、特別出張所ごとに助成金を交付するというものです。応募期間・期限・審査方法等は特別出張所ごとに地域の実情を勘案して別

に定めています。

コミュニティ団体等が実施する地域住民及び団体が広く交流できる事業で、区民の文化・芸術活動の向上に資する事業、青少年や高齢者の居場所づくりに資する事業、世代間交流に資する事業、区民の学習機会を提供する事業、広く区民に開かれた子育て支援に関する事業等が助成対象となります。

助成金の額は、助成対象事業に要する経費の2分の1の範囲内で、限度額は10万円です。

助成金交付団体については、助成対象事業の実施完了後1カ月以内に実績報告書を提出していただくということになっています。予算は特別出張所ごとについており、各所30万の予算、したがって限度額10万円で一事業ですから、3事業が限度額まで使った場合は3事業までということになります。そういった形で助成を行っています。

本件の事業の内部評価について、まず、この事業の目標・指標として、新しいコミュニティ団体の掘り起こしということを念頭に置き、新規助成団体割合を指標として設定しました。この新規助成団体というのは、継続助成年数が2年以下の団体と捉えています。この事業の傾向として、同じ団体が継続して利用していることが多いので、2年を一つの目安とし、継続助成年数が2年以下の団体を増やしていこうということで指標を設定しています。

23年度の実績についてですが、新規助成団体割合は36.7%です。これは10所の特別出張所の全体での割合です。29年度末には、5割ぐらいまで上昇させたいと考えています。

事業コストについては内部評価のとおりです。予算的には10の特別出張所で各30万円という予算ですから、合算300万円という金額になります。財源は、全て一般財源です。

事業評価については、概ね適切と評価していますが、手段の妥当性については改善が必要と評価しています。これは、助成金交付団体数について21年度から大きく変動せず、毎年同じような団体から申請が多いということで、このように評価しています。23年度実績は、29団体中4団体が新規で、新規の割合が低かったということです。

制度周知については、区報に掲載し、広く周知しています。その他、各特別出張所単位での取り組みもしていますが、周知に一層力を入れ、新しい団体に対してこういう制度の存在をお知らせするということが必要であると考えています。そういう意味で、今後、手段について改善していこうと考えています。

改革・改善の内容についてですが、事業の方向性は継続としています。この事業は地域コミュニティ団体の活動支援事業として一定の成果を上げているものと考えています。ただし、より多くの地域コミュニティ団体等に利用されるためには、十分な周知を図っていくことが必要であり、予算の枠の中で新たな団体の獲得を図っていきたいと考えています。

今後については、中長期的な展望で考えると、地域コミュニティ団体等や地区協議会などとの連携の可能性を視野に入れる必要があります。

第二次実行計画では、「町会・自治会及び地区協議会活動への支援」という事業の中で実施することになっていますが、地区協議会のあり方と財政的支援制度の検討ということを課題として挙げており、その検討と併せて本事業の適切な見直しを行っていきます。

それから、受益者負担や協働については、ほぼ、この趣旨に則って行っていると思いますが、類似・関連事業について申し上げますと、各地区の地区協議会構成団体となっているところが本事業の助成を受けているケースがあり、そういった点に着目すると、各特別出張所の管轄単位で行っている事業ですので、地区協議会のまちづくり活動支援助成金との競合や類似性もあるかもしれません。そういったところを今後整理検討していく必要があるだろうと考えています。説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございます。では質問等お願いいたします。

【委員】

例えば、落合第一特別出張所の中では、子育て支援に対する助成はありますか。

【説明者】

落合第一特別出張所では、ありません。

【委員】

他の特別出張所ではあるのでしょうか。

【説明者】

子育てというより環境分野に近いものならあります。落合第四小学校の花植え隊というのがあり、小学校の通学路のところの花壇の整備を行っています。

【委員】

新しい団体を入れることによって、各出張所で予算が30万と決まっているので、団体が多くなれば各団体の助成金額がそれだけ減っていくということですか。

【説明者】

はい、そうですね。

【委員】

そうすると、現在利用している団体から、新規団体をあまり増やしてほしくないという意見も出てくるのでしょうか。

【説明者】

それは、助成額の上限10万まで使うと3件しか助成対象がなくなってしまうので、その間の調整が非常に難しい課題になっています。考え方としては、提案事業の内容を評価したうえで順位づけをして配分する、あるいは、事業の目的に合致していれば、その対象として平等に予算の中で割り落としをして配分するなど、そういった考え方のもとで事業を行っています。

【委員】

周知が足りないために、新しい団体がなかなか増えてこないのではないのでしょうか。例えば、地域センターの登録団体はかなりの数があると思うのですが、そういうところにチラシなど配ったりしているのでしょうか。

【説明者】

そういうことも含めて今後検討していく予定です。

ただし、一つの特別出張所当たり30万という予算枠なので、あまりそこを拡大すると、期待感を持たれてしまうのではないかという恐れもあります。

【委員】

例えば、他の特別出張所で余っている金を、足りない特別出張所に持っていくとか、そういうことはできないのでしょうか。

【説明者】

そういうことも含めて考えていく必要があると思うのですが、大体どこの特別出張所も予算額を使いきってしまっています。

【部会長】

この事業は経常事業なので、事業の目標・指標については、今まで考えていなかったけれども、今回新たに設定したということでしょうか。

【説明者】

はい、そうです。

【部会長】

新しい団体を育てていくという指標になっていますが、他方で、新しい団体にとっては、補助率2分の1という助成額設定は、結構ハードルが高いのではないかという気がします。それから、先程委員のご発言にもありましたが、利用団体が増えていくと、既存の団体との競合が生じてしまうことも考えられます。そういう場合には、補助を受けられるのは3カ年以内という設定をしている自治体も結構あります。そういう設定をしている別の補助事業があるのかもしれませんが、そうすると、制度設計をもう少しきちんと考えないと、噛み合わなくなってしまうのではないかという心配があります。いかがでしょうか。

【説明者】

おっしゃるとおりだと思います。

落合第一地区については、大体、毎年決まった団体で、しかも、それを30万の枠の中に納まるように調整するようなこともしています。新規の団体の割合を増やすにあたっては、ルールの透明性ということも検討していく必要があると考えています。

【委員】

今、透明性が必要だというご発言もありましたが、現状ではどういうポイントで、助成の決定の判断をしているのでしょうか。

【説明者】

この事業の目的は、地域住民の交流参加の促進ということですが、その団体内部で完結するような事業というよりも、広く地域の住民の方が参加できるような事業の方を評価します。

【部会長】

審査は特別出張所単位で行われているのでしょうか。

【説明者】

はい、特別出張所単位で行います。

【部会長】

行政が単独で行うのでしょうか。

【説明者】

行政だけではなく、地域の方も交えて審査をしています。

【委員】

継続助成年数などは、審査の際には斟酌されるものなのでしょうか。

【説明者】

過去何年も助成を受けているという理由で落とされるということではないと思います。

【委員】

継続助成年数が一番長い団体は、何年続いているのでしょうか。

【説明者】

今現在、制度が始まってから5年ですので、23年度の実績でいうと5年が最長です。

【委員】

5年間継続している事業は、どういう事業でしょうか。

【説明者】

結構たくさんあります。例えば、四谷特別出張所では、NPO法人四谷伝統芸能振興会というところと、もう一つは書同好会というところに5年間交付しています。それから、箕箭町特別出張所では、箕箭町地域管理運営委員会に5年継続して交付しており、この団体はバス見学会を実施しています。それから、榎町特別出張所では、ほっとサロンえのき、えのき子どもクラブ、榎町地域センター管理運営委員会の3団体です。

若松特別出張所は、新規の団体だけでした。大久保特別出張所では、いぶき町会という町会が5年、夏祭り等を実施しております。それから、大久保地域センター管理運営委員会があります。戸塚町特別出張所では、早稲田さくらまつりに対して5年交付しています。落合第一出張所は、落四小花植え隊、落合蛸を育てる会、落合第一地区町会連合会が5年です。柏木特別出張所では、地域センター管理運営委員会があります。大体こんなところでしょうか。

【部会長】

そちらのご負担にならない限りで、今のことについて資料提供していただくとありがたいのですが。

【説明者】

23年度の各特別出張所の助成実績を整理した表がありますので、後日資料を提供いたします。

【委員】

地域のコミュニティ活動を活発化するために、新しい団体の掘り起こしをねらいとしていることはわかりました。しかし、先程の団体の名前を聞いていると、長く活動をしていて当然ではないかと思うようなものもありますね。この事業としては、そういう団体に独立してってもらう、育ってってもらうように支援をするのでしょうか。その辺の整理はついているのでしょうか。この事業は、経常費用に対する支援なのか、それとも立ち上がりなり、軌道に乗せ

るための支援なのかということが、非常に大事であると思います。この事業を育てていくためには、そこのところをもう少し整理する必要があるのではないかという印象を受けました。

【部会長】

その辺、どういうスタンスで評価すればいいのか、我々としても悩ましいですね。

【説明者】

確かに、各団体の財政状況といえますか、こういう補助金が団体の活動にとってどういう効果をもたらすのかということ、よく整理して考えていく必要があると思います。各団体が行っている個別の事業についても、他の補助金・制度を使っている可能性もあります。団体の活動を財政的に支えていくためにはどういった観点が必要なのかということ整理する必要があると考えています。

【部会長】

事業の目的欄についてですが、これは要綱か何かの文言を引用しているのでしょうか。

【説明者】

そうです。要綱第1条の文言をそのまま写しております。

【部会長】

経常事業でも要綱があって、目的もはっきりしているわけですね。

【委員】

この表現を拝見すると、地域住民の交流参加の促進と連帯感の醸成を図るということは、結果として、協働事業というものを育成していくということになるといえばなると思うのですが、そこところが少しあいまいになっている気がします。この表現は、どうとでも読むことができますよね。我々としては、どのように考えて評価するかが少し難しいですね。

【説明者】

そうですね。我々としては、ある特定の政策の分野にとらわれずに、幅広く「コミュニティ活動」として捉えています。

【部会長】

そろそろ時間ですが、よろしいでしょうか。もし、ご感想か何かありましたらどうぞ。

【説明者】

この2分の1の自己負担というのは、結構負担が大きいように思います。そうなると、団体の持ち出しなどで賄うケースもでてくるわけですが、多くの材料を用意して、多くの住民の方を呼んで、PRして仲間を増やそうということも、結果として、地域のコミュニティの醸成につながっています。非常に有効なことだと思うのですが、地区協議会との関係もあり、今後、自治基本条例とは別の条例で地域自治組織が定められるので、その検討の中でこの補助金制度も併せて検討し、非常に使い勝手のいい制度にしていこうと考えています。

この補助金を頼りにして活動している団体もいますので、地域自治組織のあり方が定められてから、この補助金についても整備していくことを考えています。

【委員】

地域センターの管理運営委員会に対して助成されていますが、指定管理料が使えないために、この助成制度を利用するということなのでしょうか。

【部会長】

例えば、地域センターの管理委員会がバス見学会を実施するという話がありましたが、こういう事業の経費は当然に指定管理料から出すのではなくて、一種の研修、特別な研修事業として、指定管理料とは別の財源で実施するということだと、私は思うのですが。

【委員】

定例的な会議の開催のためではなくて、何か特別に実施するイベント的なものに充てるために制度を利用しているということなのでしょうね。

【部会長】

では、経常事業8のヒアリングを終了します。ありがとうございました。

<説明者入れ替え・趣旨説明・委員紹介>

【部会長】

続いて、経常事業30「男性の育児・介護サポート企業応援事業」の説明を男女共同参画課にお願いいたします。

【説明者】

経常事業30「男性の育児・介護サポート企業応援事業」についてご説明します。

この事業は、平成21年7月1日から開始しています。

事業の目的ですが、区内の中小企業者において、男性が育児・介護休業を取得しやすい職場環境づくりを支援することを目的としています。

それで、なぜ男性に限定するのかなというような疑問もあろうかと思います。22年10月に区民及び事業者等の調査をしたところ、女性の育児休業取得率が91.10%であったのに対して、男性の育児休業の取得率は1.84%となっており、大変乖離していました。全国平均もそれに近い差があります。女性の取得率、男性の取得率とも、新宿は全国の数字よりも若干高い数字を示してはいますが、女性と男性を比較すると、それこそ90%近く違いがあり、育児や介護は女性の方々が担うというような部分が多く、男性は長時間労働等で担えないということから、男性に特化して、区内中小企業に限定して補助事業という形で始めたというものです。

対象とする企業ですが、先程申しましたように、中小企業に限定しています。中小企業法に定める区内の中小企業者、従業員2名以上の会社、それから、雇用保険法に基づく雇用保険の適用を受ける事業所が新宿区内にあること、育児や介護の休業制度及び短時間勤務制度を就業規則等で明文化をしていることを全て満たしている企業で、登録に際しては非常に高いハードルを設けています。

実際に支給をするためには、まず男性の育児・介護サポート企業として登録していただきます。その登録した企業の中で、男性が育児又は介護に関して休業を2週間以上取得した場合、又は、1カ月以上時間短縮で勤務をした場合ということが一つの要件になっています。

それで、14日以上休業した場合で、ご本人に一定程度の給与を支給したその金額、又は代替の方を雇用した場合には、その方に要した賃金を支給します。金額については、その支給金額に見合って、最大30万円を上限として補助をするものです。登録した企業は3回までこの制度を利用することができます。

この事業の周知についてですが、東京商工会議所に加盟している中小企業の皆様に、ファックスを使って事業の周知をしています。

事業の実績ですが、サポート企業登録件数でいうと、21年度3社、22年度1社、23年度1社のご登録で、今のところ計5社しか登録されていません。実際の支給状況ですが、21年度4件、22年度1件、23年度0件でした。21年度の支給の内訳は、育児休業による支給が1件、介護休業による支給が3件で計4件でした。それから、22年度の支給の内訳は、育児に関する時間短縮勤務が1件でした。

国の状況ですが、24年7月に児童家庭局雇用均等政策課で調査したところ、22年度に1.34%だった男性の育児休業取得率が、今回2.63%になり、1.29ポイント上がりました。このように若干伸びてはいますが、まだまだ男性の育児休業取得あるいは介護休業の取得は非常に低く、ワーク・ライフ・バランスを全体的に進めていく上でこの事業は重要であるという認識を持っているところです。しかし、登録企業が少ないこと、その結果として支給実績が少ないということから、課題としては、周知の方法を改善し、産業振興課が実施する様々な企業の集まり等に直接出向く、あるいは、この事業に関する資料等を配布し、皆様のお目にとめていただくということをしていきたいと考えています。また、産業振興課でビズタウンニュースを発行していますが、それにワーク・ライフ・バランスに関する私どもの事業の記事と、この男性の育児・介護の記事を掲載し、企業の皆様のお目にとめていただくようなことから一步一步進めていきたいと考えています。説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございます。では質問等お願いいたします。

【委員】

これは非常に難しい事業ですね。区内の中小企業で、この事業を知っている人がほとんどいないということと、男性が育児休暇や介護休暇を取ることが非常に難しいということ。これは社会的なものでしょうね。

以前、文京区長が育児休暇を取りましたが、そのことも全国ニュースになってしまうわけですから、これは難しいと思っています。

【説明者】

今言われたことは非常に大きな課題だと私どもも認識しております。22年10月に調査をした企業及び区民の方々へのアンケート調査の中でも、ワーク・ライフ・バランスの仕組みが利用されない理由の第3番目が、社会通念上、男性が育児等に参加しにくいということでした。ワーク・ライフ・バランス事業という一つ大きな事業として持っていますが、男女共同参画の意識改革に向けて、地味な活動ではありますが、様々な講座等を年間に30本ぐらい企画して実施

するなど、少しずつ提言を広げていき、皆様方の意識改革と相まって、少しずつワーク・ライフ・バランスを進めていきたいと考えています。

【委員】

非常に大事であり、なおかつ、難しい事業ですが、事業の目標・指標で、区内の中小企業のうち登録を行った企業の割合を指標として設定するのは、当然のことではあると思います。

しかし、ワーク・ライフ・バランスについてのムーブメントを少しでも起こしていくためには、例えば、こういったことの重要性についてシンポジウム等を通じて啓発を行い、認識が深めるところから社会通念を少しずつ変化させていくという過程を感じ取れるようにする。その一歩前進したところの割合を指標として捉えていくといったことをしないと、現在の指標では、何か盛り上がらないように思うのですが。指標を設定する際に、もう少し動機づけをしたらどうかと考えますが、いかがでしょうか。

【説明者】

今のご意見は非常に大事なことだと思っています。しかし、ワーク・ライフ・バランスの意識の高まりがベースにならないとなかなか難しいことだろうと思います。この事業の指標として捉えるときに、なかなか掲げづらい、難しいものがあります。直接的にこの事業の目標として掲げることは、十分な検討が必要だと思っています。

【委員】

大企業については、男性の育児休暇取得率の数値はもっと上なのでしょうか。

【説明者】

大企業・中小企業と分けて意識調査ができていないので、具体的に数字を示しにくいところではあります。しかし、様々な事例集等を見ると、大企業では男性の育児休業取得などが比較的進んでいるようです。ワーク・ライフ・バランス推進企業に関しても、大企業の中では継続して自発的に男性が育児休業等を取得するというケースが出てきているようです。

【委員】

景気が良くないということが、この事業に影響していると思うのですが、いかがでしょうか。

【説明者】

リーマンショック以降、景気の低迷が続いている中で、昨年震災が起き、震災対策等を含めた経営基盤の強化に企業の注力が行くようなことがあり、このワーク・ライフ・バランスになかなか手が回らないということがあります。しかし、そうは言っても、ワーク・ライフ・バランスを導入することは経営基盤を強化することにつながるという認識を持っている企業もあります。苦しい中でもワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業だと認知されれば、従業員が定着し、その企業を目指して新しい人が来てくれることがあるので、ワーク・ライフ・バランスは景気の大きな影響を受けていますが、一方でそれに取り組むことが、そういう困難を乗り越えていく企業の体質強化につながるのではないかと考えて、努力しているところです。

【委員】

男性と女性の給与体制の違いもあると思うのですが、そういうのはどうなのでしょう。

【説明者】

基本的には、同一労働同一賃金です。女性と男性が同じ仕事をしていて賃金が違うと法令違反になりますので、仕事の内容や職層による差はあるかと思いますが、原則としては同じです。

【委員】

商工会議所からファックスで各中小企業へ案内を送るということ自体、もっと考え方を変えるべきだと思います。周知については、今どんなことを考えているのでしょうか。

【説明者】

当課では、ワーク・ライフ・バランスの認定企業の制度を持っており、昨年度から徹底して始めていることとして、認定企業を進める上で、委託業者によるコンサルティング、派遣等を行っているのですが、その活動の中で、その方たちにもこの事業のPR活動をあわせて行っていると思います。また、私どもとしては当然のことですが、日頃よりこの事業を周知していくとともに、企業がよく訪れるような他部署の窓口にて、この事業とワーク・ライフ・バランスの認定企業の制度のパンフレットを配付させていただいています。

【部会長】

では、経常事業30のヒアリングを終了します。ありがとうございました。

<説明者入れ替え・趣旨説明・委員紹介>

【部会長】

続いて、経常事業526「新宿区中小企業勤労者福利厚生資金融資」の説明を消費者支援等担当課にお願いいたします。

【説明者】

それでは、経常事業526「新宿区中小企業勤労者福利厚生資金融資」についてご説明します。

この融資は、区内の中小企業勤労者に対して、その福利厚生に必要な資金を円滑に融資することで、勤労者の福利厚生の向上を図り、あわせて、区内の中小企業の振興を図るということを目的としています。

貸付限度額は70万円で、金利は年1.6%、貸付期間は3年以内になっています。

保証人は原則必要なく、日本勤労者信用基金協会に保証を求め、その保証料を区が負担するという形をとっています。1,500万円の原資を、取り扱い金融機関である中央労働金庫新宿支店に預託をしています。貸付枠は1,500万円です。申し込みの受け付けは、公益法人勤労者・仕事支援センターの勤労者サービス課で行っており、金融機関で審査し、社団法人日本勤労者信用基金協会の債務保証を付して資金の貸し付けを行っています。

この融資は、住宅の移転、冠婚葬祭、医療費、教育費、不慮の災害等で臨時にお金が必要になったときに、一つの貸付限度額を70万円として貸し付けるものです。

今までの申し込みの状況ですが、21年度は、申込者が3件ありましたが、いずれも貸し付けには至りませんでした。22年度は申込が3件あったうち、1件だけ融資することになり、貸付金は30万円でした。23年度が5件の申し込みがあり、3件実行し、3件の合計の貸付金が170万円で

した。

事業コストについてですが、原資が1,500万円原資で、あとは人件費、保証料です。

勤労者・仕事支援センターへの委託料は無料です。融資に必要な原資の預け金、預託率も0%です。

事業の周知ですが、勤労者・仕事支援センターの会員等が大体7,000人おりますが、そこでは、いろいろな福利厚生の手冊を会員の方にお配りしています。その中にこの融資のことを記載し、希望する方が申し込んでくる形になっています。

類似・関連事業として、東京都にも中小企業の生活貸金融資制度があります。こちらは、目的別に2種類あります。金利についても1.8%のものと1.5%のものがあります。こういったものがあることによって、希望する人の選択肢が増えているといった状況です。説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございます。では質問等お願いいたします。

【委員】

事業費についてですが、少しずつ増えていったのはなぜですか。

【説明者】

これは区が負担している保証料のためです。21年度は貸付件数が0件だったので、事業費は原資の1,500万だけになります。22年度は貸付件数が1件ありましたので、その保証料が事業費に入っています。23年度は貸付件数が3件だったので、少し高くなっています。

【委員】

お金を貸すということは親切ですが、きちんと返ってくる仕組みの中でこういうものと考えていくことが非常に大事だと思います。こういう意義のある資金の場合、きちんと返済され、ある意味で生活設計に密着した金の貸し方が大事なわけで、そういった点で配慮があるのか、という点をお聞きしたいのですが。

要は、こういう小口の貸付というのは、どうやって返ってくるかということが非常に大事であると思います。貸付を通じて、その当事者の生活設計を組み立ててあげることによって意義があるわけです。

【部会長】

返済実績を中心にご説明いただければと思います。

【説明者】

この質問について、申し訳ありませんが、今この場でお答えするのが少し難しいです。

【委員】

この事業は、公益法人新宿区勤労者・仕事支援センターに委託している事業ですが、この支援センターというのは、単に労働金庫に事務をつないでいるだけではなくて、返済のサポートをするようになっていることが望ましいと思うのですが、いかがでしょうか。

【説明者】

この勤労者・仕事支援センターは、いくつかの事業があるなかで、通称ばる新宿と呼ばれて

いる勤労者の福利厚生に関する部分の仕事をやっております、中小企業がここに会費を出して会員になり、いろいろな福利厚生のサービスを受ける形になっています。

その福利厚生の中の一つとして、区が中小企業の勤労者向けに融資の貸し付けをしていることを案内してもらっているという状況です。

こちらの方も、保証会社にきちんと審査をしていただき、お金を預けている労働金庫にも返済の方をしっかりと見てもらい事業を実施しています。

【部会長】

では、きちんと返済してもらっているということですか。

【説明者】

返済されているはずですが、区から各個人の返済状況はどうかということを聞くということまでは、しておりません。

【部会長】

我々としても、この事業が借りた区民の幸せに貢献しているという様子をイメージしたいと思っています。そういう意味があつてこそその事業であると思い、今あれこれお聞きしているところですが、何か適当な資料はありませんか。

また、この事業はいつごろからやっているのでしょうか。

【説明者】

昭和63年からです。

【委員】

事業の性質として、社会的・経済的弱者を対象としたとありますが、融資対象者は、住民税完納者となっています。経済弱者の人は区民税を払えない人もいるかもしれませんが、その辺はどういうお考えなのでしょう。

【部会長】

サラリーマンが対象なので、税金は払っているかと思います。

【委員】

対象に事業者は入りませんか。

【説明者】

対象は中小企業に勤めている方です。事業者には、また別の融資があります。

【委員】

区民税を払っていない人はいないのですか。

【部会長】

サラリーマンは税金を給料から天引きされますから、そういった方はいないでしょう。

【委員】

いずれにしても、時代の変化の中で見直しをしていくことが必要ではないのでしょうか。

また、区という公的機関が、個人の返済状況に踏み込んでいくことは、悪いことではないと思います。そういうことをどのようにやっていくかという大きなテーマが、この事業にはある

のではないのでしょうか。

【部会長】

では、経常事業526のヒアリングを終了します。ありがとうございました。

引き続き、経常事業541「内職相談」の説明を消費者支援等担当課にお願いいたします

【説明者】

経常事業541「内職相談」についてご説明します。

この事業は、家庭外で働くことが困難な方に、内職を紹介・あっせんすることによって、家庭内での収入を図り、家庭生活の安定に資することを目的としています。

内職を希望する方は、当課に求職登録をしていただきます。事業者から求人の依頼があつて、希望内容が一致した場合に、こちらに登録した順番に紹介をしていくという形をとっております。登録期間は1年間です。

内職の主な業務ですが、和裁、洋裁、刺しゅう、ミシン、手編み、あて名書き、パソコンでの資料作成というようなことが主な内容となっております。

求職者の多くは、パソコンだったり、あて名書きだったりなどの仕事を希望する方が多いのが現状です。

逆に、仕事を提供してくれる事業所の方は、ミシンなどに代表されるような、技術を必要とする仕事の求人が多く、なかなかミスマッチだと言われています。

実績についてですが、21年度は、求職者83人に対して求人数が15、あっせんできた人は9人で、あっせん率は10.8%です。22年度は、求職者49人に対して求人数は20、あっせんできた人は17人で、あっせん率は34.7%です。23年度は、求職者58人に対して求人が23人、あっせんできた人は22人で、あっせん率が37.9%です。減少もしくは横ばいの傾向にある事業です。

事業コストについてですが、経費のほとんどは人件費です。使途としては、求人開拓に係る職員の旅費、郵便料、事務費などが主なものです。

第二次実行計画の中で、雇用促進事業の充実として、勤労者・仕事支援センターの業務と当課の窓口業務の一元化がテーマとして挙げていますが、就職相談窓口を一元化しようという流れもあり、その中にこの内職の相談も取り入れ、窓口業務を勤労者・仕事支援センターに一本化していこうという動きのもとに、現在、その調整と統合へ向けたやり方などについて、検討しているという事業です。説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございます。では質問等お願いいたします。

内職という言葉自体が、何かすごく時代的な感じがしますね。ニーズの変遷はあるのでしょうか。大まかに言うとうどんという感じなのでしょうか。

【説明者】

件数自体が少ないのでなかなか申し上げにくいのですが、例えば、パソコンに関係する仕事は最近出てきているところです。

【委員】

内職が生活に資するという意味が、今日的にどこまであるかという議論があるのではないのでしょうか。若干無理があるのではないかということもあって、この事業を継続していくことの是非論があろうかと思います。しかしながら、この事業の意味が、全くないということはないのでしょうか。

ただし、内職の内容にどこまで区が介入できるのか、運営主体をどうするかということが問題としてあると思います。つまり、運営の形態や仕事の内容などをチェックすることが必要ではないかということです。内部評価には連携・統合と書いてありますが、連携・統合すれば果たして良いのかと思ってしまいます。

【部会長】

今のご意見について、何かコメントがありますか。

【説明者】

今現在、区民の方は当課の窓口に来ている状態ですが、勤労者・仕事支援センターの窓口に行ってもらえるようにすることを検討している段階です。ただし、直接的にやらないということ、この内部評価の中に表現したかったのですが、うまく表現できていないのかもしれませんが。私どもとしては、早ければ来年度から、区民の方が当課の窓口に来るのではなくて、勤労者・仕事支援センターの方の窓口に来てもらって、これまでの事業を継続して実施していくことを考えているところです。

【部会長】

事務局に確認したいのですが、こういうケースは統合と言うのでしょうか。このケースは、事業の統合というより外郭団体に委託に出すということですよね。ただし、委託先である種の統合が行われるということだと思いののですが。

【事務局】

事業の成り立ちとしまして、区の直営でやる場合と、区の委託でやる場合と、補助事業として区が補助を出す場合など、いろんな形態が考えられます。内部評価を見ると、検討中ということで、まだそこまでの結論には至っていないということだと思います。

【部会長】

では、他に質問はありますか。

【委員】

事業の対象のところを読むと、家庭外で働くことが困難な人が対象とありますが、家庭外で働くことが困難ではない人は、この事業の対象ではないのでしょうか。

【説明者】

主な登録者は、小さいお子さんがいらっしゃる女性の方です。それを内部評価シートではこのような表現にしています。

【部会長】

在宅介護している方なども入りますよね。

【説明者】

そうですね。

【部会長】

パートにも出られないという状況の方って、よくいますよね。

【委員】

家庭外で働ける人は対象外ということですね。

【説明者】

そうですね。

【部会長】

では、経常事業541のヒアリングを終了します。ありがとうございました。

<説明者入れ替え・趣旨説明・委員紹介>

【部会長】

続いて、経常事業304「新宿区シルバー人材センター運営助成等」の説明を地域福祉課にお願いいたします

【説明者】

それでは、経常事業304「新宿区シルバー人材センター運営助成等」についてご説明します。

シルバー人材センターは、昭和59年に設立し、昨年4月に公益社団法人に認定されました。

事業概要ですが、高齢者の就業機会を拡大する、生きがいつくりの手助けをするということによって、地域社会の発展に寄与することを目的に活動を行っています。

私どもとしては、このセンターの事業運営が円滑に行われるように、人件費、管理運営費等の財政援助を行って、高齢者の就労の場の確保を図っています。

実施事業は、地域社会への貢献という大きい3本の柱として、就業機会の確保・拡大、安全管理・適正就業の推進、独自事業があります。

事業の目標・指標についてですが、まず、正会員数の拡大があります。23年度末で1,779名となっていますが、21年度が1,735名、22年度が1,756名ですので、毎年度増加しています。29年度末の目標は2,060人です。これは、第二次経営計画に掲げている数値です。

もう一つの指標は、受託件数の拡大です。23年度末が1万1,447件で、29年度末には1万3,000件にすることを目標に取り組んでいます。ちなみに、受託件数は、21年度が1万1,698件、22年度が1万1,683件なので、若干微減傾向になっています。これは、景気動向等によって民間企業等の受託が減っている傾向ですので、そうした影響かと思います。

ご参考までに、仕事を請け負った契約金額でございますが、23年度は6億5,900万円弱です。毎年、6億程度の額で推移しています。

事業コストについてですが、特定財源として、都から1,296万7,000円の補助金がでております。経費については、1億1,442万5,000円の事業費のうち、90%が補助金によってまかなわれています。補助金の中で、74%がセンター職員の人件費、24%が管理運営費になっています。

それから、この1億1,400万余のうち、10%は施設管理委託料となっています。概ね、補助金と施設管理費で、その9割のうちの7割が人件費で、人件費の部分がかなり多くなっています。

執行率は96.4%です。

評価については、概ね適切と評価しています。特に、効果的・効率的の評価についてですが、受託事業を増やしていくことが非常に大事になりますので、ポスターや区広報などによるPR、また、会員自らチラシを配布し、発注者へフォローすることでリピーターを増やすなどといった、効果的な事業運営の努力をしています。

他にも、23年度より、旧東戸山中学校跡のここ・から広場に事務所を移転し、1カ所に集中して、効率的な事業運営に努めています。

総合評価としては適切としていますが、特に、24年度から3カ年の第二次経営計画を策定し、センター事業の運営指針として取り組んでいるところです。

事業の方向性については継続とし、改革・改善の内容については、公益法人化に伴って理事定数を減らすなどにより、理事の責任と権限を明確にしました。執行体制については、一般会員の参画を促進しています。

24年度からは、第二次経営計画を策定して、より円滑な経営を目指します。区としては、さらに継続して補助し、より地域社会の発展に寄与できるように、助言・監督をしていきたいと考えています。

予算事業シートの活動実績については、正会員数が増加傾向にあり、就労会員数は微増、もしくは横ばいという状況です。受注件数を増やししながら、就労会員数も増やしていきたいと考えています。

最後に、分析結果についてですが、こちらについても、方向性を継続としています。固定経費等が多いので、その辺の経費についてこれからも十分精査しながら、より受託件数を増やし、高齢者の雇用の拡大を図っていきたいと考えています。説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございます。では質問等お願いいたします。

【委員】

人件費についてですが、14人で7,600万使っているわけですね。1人当たりの平均がかなりの額になると思うのですが。これだけの費用を投じて、それに見合うような事業かどうか少し疑問に感じますが、いかがでしょうか。

【説明者】

実際、人件費が一番多いもので、いかに減らすかが大事なポイントになってきます。時期によって相当仕事が入って入ることがありますが、嘱託等で人件費を安く抑えるなど、人件費は極力抑えるよう努めています。

【部会長】

人件費については、指定管理も同じような感じですね。

これは、ある意味、外部評価委員会の権限外のこともかもしれません。議会がこれを良しとし

て、これだけの専門性の高い人を雇用することを認めたということですから。

【委員】

改革・改善の内容に、理事定数を減らすということが書いてありますが、これは、理事定数を減らして人件費を少なくしていこうということでしょうか。

【説明者】

そうです。それはもう減らしています。

ちなみに、先程ご質問にありました職員の基本給ですが、正規職員の基本給は450万前後です。あとは、法定福利費などをいろいろ上乗せしていくということになります。

【委員】

年間の契約金額が6億ということですが、これは全て、仕事を請け負った方のものになるのでしょうか。

【部会長】

そうではないでしょうね。

【説明者】

まず、発注者が発注し、代金を支払います。その中から配分金という形で、会員の方々に対し、仕事に見合った金額が支払われます。業務によって単価は決まっています。

【委員】

シルバー人材センターにも多少なりとも金が入ってくるということですよ。

【説明者】

そうです。

【委員】

最高齢の会員の方は何歳くらいなのでしょう。

【説明者】

会員の中には90代の方が9名いらっしゃいます。

【部会長】

年齢制限はないのでしょうか。

【説明者】

ありません。

【委員】

そういう方はどういう仕事をご専門にされているのでしょうか。

【説明者】

会員の方が必ず仕事を請け負っているとは限りません。座り仕事などもありますので、その方の能力等に応じて仕事をしているような形になっています。

【委員】

90歳以上の方向けのお仕事というのは、どういうものがあるのでしょうか。

【説明者】

年齢別の従事状況については、この場では回答できませんが、例えば、91歳の方がボランティア活動として、家の中のお手伝いをされたケースが過去にありました。

【委員】

この社団法人の理事の方というのは、有償なのでしょうか。

【部会長】

全員が有償というわけではないだろうとは思いますが。有償というか、有給ということですよ。

【委員】

理事を減らしても人件費が減らないのではないかという、単純な疑問です。

【部会長】

NPO法人などは有償理事の数が限定されていると思います。しかし、公益社団法人の場合、どうなるかはわかりません。有給の理事の数を減らすという趣旨だと、私は解釈したのですが、どうでしょうか。後程、有給理事の数をお知らせいただけますでしょうか。

【委員】

シルバー人材センターは以前、高田馬場にありましたよね。それが、今度は東戸山に移転したのですね。

【説明者】

そうです。

【委員】

ということは、高田馬場の建物は、今はどうなっているのですか。

【事務局】

高田馬場創業支援センターになっています。

【委員】

予算事業シートの裏面の改革・改善の内容のところで、区としては継続して補助し、より地域社会の発展に寄与できるように助言・監督を行うとありますが、具体的にどういうことでしょうか。

【説明者】

一つには、会員数や契約受託件数が伸び悩んでいるということがあります。そのため、どのような具体的な取り組みをしていくかについて話し合いをする、あるいは、こんなことに取り組んでみたらどうかと、区の方もできることはやっていくという姿勢で努めています。要するに、そういう機会を今後増やしていくということです。契約額を増やすということが大事なので、それについて区とセンターとで協力して取り組んでいくということを中心に改革・改善を図っていくということです。

【委員】

定期的にセンターとの会合を開いたり、報告書などの提出を受けたりしているのでしょうか。

【説明者】

毎月の報告は受けています。また、定期的にセンターの事務局長と私どもで報告会をしています。それから、当然ながら、予算を組む際の事業経費についても、精査して、より少ない経費で見積もりをしています。

【委員】

シルバー人材センターの活動が、利用者からどのように受けとめられているかということについて、アンケートなどをもとに分析し、運営の改善に努めるようなこともされているのでしょうか。

【説明者】

はい。

【委員】

アンケート結果から、最近の傾向として何かわかることがありますか。公開しなくてもいいと思うのですが、できるだけそういう意見を使うようにしていただきたいと思います。

なかなか難しい仕事であると思うので、今後とも体制をしっかりと組んでいかなければならないでしょうが。

【説明者】

今のご指摘について、まれに、ユーザーの方からクレーム的なご意見をいただくことがありますので、そういったご意見は私どもも把握していますし、センターにも連絡をして改善を求めるといったような対応をとっています。

【部会長】

一般的に、区側に監督権限みたいなものがあるということは法律に書いてあるものです。それに基づいていろいろ連絡・調整を行っていらっしゃるということですね。

【委員】

シルバー人材センターといのは、他の自治体にもあるのでしょうか。

【部会長】

それぞれの自治体が独自に判断し、予算を組んで設置していることと思いますが、シルバー人材センター自体はどの自治体にもありますよね。

それをどのように活かしていくかということについて、各自治体の裁量にゆだねられているところがかなりあると思います。

【委員】

例えば、この補助金の額というのは23区共通なののでしょうか。

【説明者】

都法上の規準は一律ですので、同じだと思います。

先程の理事の報酬の件について、補足させていただきます。理事の報酬には規定がありまして、常勤、非常勤問わず無報酬となっています。理事が減っても全体の経費は変わりません。

【部会長】

ただし、会議手当みたいなものは多少節約できるのではないのでしょうか。

【委員】

それは多少あるかもしれません。

【部会長】

では、有給の理事はいらっしゃらないということですね。

【説明者】

はい。

【部会長】

では、これでヒアリングを終わります。どうもありがとうございました。

<閉会>