

第3回 新宿区自治基本条例検証会議 会議要旨

1 開催年月日

平成26年10月15日（水）

2 会場

新宿区役所 本庁舎6階 第3委員会室

3 出席者

(1) 検証会議委員

辻山幸宣会長、内海麻利副会長、吉川信一委員、古澤謙次委員、斉藤博委員、
只野純市委員、衣川信子委員、清水秀一委員、伊藤陽平委員、高野健委員、
土屋慶子委員

（欠席：安田明雄委員、樋口蓉子委員、國谷寛司委員、相澤いづみ委員）

(2) 事務局

平井企画政策課長

(3) 説明者

森人事課長、山田総務課長、下杉人材育成等担当課長、
中山行政管理課長、大柳財政課長

4 主な内容

(1) 検証の進め方について

(2) 検証

検証内容「区政運営及び職員の責務・人材育成」

検証項目6 組織の整備（第14条 区政運営の原則）

検証項目7 公益保護（第13条 職員の責務）

検証項目8 法令遵守（第13条 職員の責務）

検証項目9 公正・公平な職務遂行（第13条 職員の責務）

検証項目10 職務の遂行に必要な知識の取得及び技能の向上
（第13条 職員の責務）

検証項目11 行政評価の実施と区政運営への適切な反映
（第14条 区政運営の原則）

検証項目12 財政の健全化（第14条 区政運営の原則）

検証項目 1 3 区の財政状況の公表（第14条 区政運営の原則）

（3）その他連絡事項

5 会議録

（午前10時00分 開会）

○辻山会長 時間になりましたので、第3回新宿区自治基本条例検証会議を開きたいと思いをします。

お二人ほどちょっと遅れているようですが、今連絡を取っているということで、とりあえず開会をさせていただくことにいたします。

最初に、事務局から出欠の報告と事務連絡がございます。

○事務局 事務局です。

本日の出欠状況を報告いたします。

ご欠席の委員は、樋口委員、國谷委員、相澤委員でございます。

会長からもお話がありましたが、お二方、安田委員、衣川委員につきましては欠席の連絡が入っておりませんので、ただいま確認中でございます。

それでは、事務連絡でございますが、事前にお送りしました第2回検証会議の会議録につきましては、修正等がございましたら会議終了後に事務局のほうに提出をお願いいたします。

次に、改めて卓上マイクの使用方法について説明をいたします。

ご発言するときは左から4番目の要求4のボタンを押すと、マイクの頭が、赤くランプが光ります。お話しすることができます。5番目の終了5のボタンを押すと、ランプが消えてオフになります。お話が終わりましたら必ずオフにしてください。

以上です。

○辻山会長 ありがとうございます。

本日の会議は、前回お約束しましたように検証の進め方について、まず時間を取って議論をすることにいたします。前回の会議でいろいろとご意見が出まして、その後、事務局でご意見を出していただいた方たちと意見交換といいたいでしょうか、そういったことをなさったそうございまして、きょうその結果と、それから事務局が今後考えている進め方について説明をまず受けたいと思います。

○企画政策課長 企画政策課長の平井でございます。よろしく願いいたします。

それでは、この検証会議の進め方につきまして少し述べさせていただきたいと思

ます。

まず、今回の検証につきましては、平成23年4月に施行されて初めての検証ということで、条例を点検して課題を見つけだし、次の4年間へとつなげていく入口と考えているところです。

そういったことから、まず条例の規定内容を理解してもらうことが必要であると考え、条文に規定している具体的な区の制度の評価を行うことによって条例の全体像を把握してもらおうという趣旨で進めていきたいと考えているところです。

前回のご議論の中で条例の前文、条文を最初に議論すべきというご意見がございました。こちらにつきましても第5回までに、区民生活に大きくかかわる行政サービスといった区の制度、事業がまずは条例に則して運営されているかという視点から条例全体を理解していただく。その上で第6回、第7回のまとめの際に条例の前文、条文、条例全体についてご議論をしていただこうと考えています。

この会議で出されました意見や課題につきましては、十分な議論が必要であるということから、すぐにこの会議で結論が出るとは考えておりません。このため意見、課題は、最終的に報告書に記録して、課題として次へとつなげていきたいと考えているところです。

検証するにあたりまして、前回の会議の中でいきなり関連する諸制度から説明を始めるのはいかがであるかという意見もありました。こうしたことから、初めに条文の説明を行い、条文の内容や条文と関連する諸制度のつながりをきちんと理解していただいた上で、関連諸制度の説明を行うことにいたします。

それから、関連する諸制度の説明にあたりましては、制度や事業を記載した個票を基に、「制度・事業の概要」を分かりやすく説明いたしますが、自治基本条例との関連性、条例が制定されてからの効果、そして条例に則して制度がどのように行われているかをポイントとして説明し、評価しやすくしていきたいと考えております。

評価票につきましても、初めにABCで評価することにしておりましたが、皆さんの意見を整理した上で評価を行うようにしていきたいと考えております。

具体的な進め方ですが、「第3回新宿区自治基本条例検証会議次第」がありますので、そちらをご覧ください。めくっていただいて、次に配布資料一覧というのがあって、その次に「第3回新宿区自治基本条例検証会議 検証内容」がございます。今回まずは皆様方に、条文を説明し条例の趣旨をよく理解していただいた上で、項目一覧

にございますように検証項目を検討していただきます。

次に個票があります。これは関連する条例、制度の個票ですが、こちらを説明する上でも、繰り返しになりますけれども条例との関係性、条例が制定された後の効果、そして条文の趣旨に従って運営がされているかについての三つをポイントに分かりやすく的確に説明していきたいと考えております。

次に、「条例関連制度との評価票」というのがございます。こちらにつきましても評価欄のところに「視点」というのがありますが、条文の趣旨の視点からまず皆様方がどうお考えであるかということをごちらを書いていただいた上で、最終的に評価をしていただこうと考えているところです。こちらにつきましては、何もないと皆様方もどういうふうに進めていいか分からないと思いますので、まずはこの評価票に従って皆様方のご意見を述べていただいた上で、評価をしていただこうと考えているところです。

評価票については最終的にまとめて、最後のほうでいろいろとご議論いただきます。

以上のような形でこの検証会議を進めさせていただきたいと思っております。会長、よろしくお願いたします。

○辻山会長 事務局から前回の議論の意見交換を行って、進め方についての説明をいただきました。

ご意見はございますか。

○土屋委員 進め方に関してはとても分かりやすくなって、今後いいのかなと思います。先ほどの課長からのご説明、議論できなかった部分、課題を報告書にまとめて今後生かしていきたいというお話でした。ここで取り上げられていない他の条例があると思います。議会に関することとか区民に関することとか、それとか個別条例の検討なども来年度早々にも始めなければいけないと思います。それに関しては今後この会ではどのように取り上げるようにしているのでしょうか。

○辻山会長 これは課長に。

○企画政策課長 議会につきましては議会事項になりますので、議会と相談させていただきたいと思っております。

新しい自治組織と住民投票につきましても、冒頭に申し上げたように、この会議については条例に規定する制度がどのように運営されているかについて検証していくことによって条例の全体像をつかんでいこうと考えておまして、これから検討となっ

ていく住民投票あるいは地域自治組織につきましては今後、別途検討していくものと考えているところです。

○辻山会長 いいですか。

○土屋委員 例えばこの会議の中で個別条例に関しては区民と議会と行政が一緒になって検討して行ってほしいとか、絶対そうなんですけれども、そういう要求とか、次のステップのための議論というか討議はできるのでしょうか。

○企画政策課長 今回の趣旨が条例に規定される制度を基に評価していくというところで、まだ何も検討されていないことについて直接触れることはできないと思いますけれども、住民投票とか自治組織も条例で規定されてございますので、この場においてどういう形で進めていくものか、あるいは意見について多少議論していきたいと考えております。

○辻山会長 いいですか。

○土屋委員 ぜひお願いいたします。

○辻山会長 他にございますか。

前回の安田委員がまだ着いていないのが残念です。何か情報はありますか。向かっているとか。

○事務局 ただいま確認したところ、安田委員については本日ご欠席という連絡でございます。申し訳ございません。

○辻山会長 先ほどご説明いただいた内容については了解されているということよろしいですね。

ということですので、他にご意見がなければ検証に入っていきたいと思いますが、いかがですか。よろしいですか。

ちょっと脅迫的になるけれど、タイムスケジュールを。こういう時間で進めたいという案があるそうですので、お配りさせていただくことにします。このとおりにいく保証はありません。

○企画政策課長 今タイムスケジュールをお配りしてございますけれども、非常に盛りだくさんなので、全部できるかどうか心配なところもございますが、皆さんにご意見を伺いながら説明と質疑をやらせていただきたいと思います。と思っております。

本日の進め方ですけれども、今日お配りしている資料の次第の次に配布資料一覧があつて、「第3回新宿区自治基本条例検証会議 検証内容」というのがございます。

こちらを1枚めくっていただきますと「項目一覧」がございまして、先ほどタイムスケジュールにも載せてありましたが、表を見ていただきますとNo. 6～13までございまして、No. 6の組織の整備から始まって、7番、8番、9番、10番、こちらは人事関係ということもございまして、後ろに課長さん方がそろっておりますけれども説明をしていただいて、質疑応答という形になります。

その後11番、「行政評価の実施と区政運営の適切な反映」と12番、13番は行政評価と財政ということで、こちらもまとめて、後ほど説明、質疑応答をやっていきます。

それでは「第3回 新宿区自治基本条例検証会議 検証内容」の1枚目をご覧くださいと思います。

今回、検証いたしますのは検証内容といたしまして条例第13条、14条です。「区政運営及び職員の責務・人材育成」というところがございます。まず初めに「職員の責務」、第13条を読み上げさせていただきます。

「職員は、区を愛し、区民の視点に立って、区の自治の実現に努めるものとする」。

第2項で、「職員は、区民に最も身近な地方政府の一員であることを自覚することともに、別に定める公益保護及び職員の行動規準等に関する規定その他法令等を遵守し、公正かつ公平に職務を遂行するものとする」。

第3項、「職員は、職務の遂行に必要な知識の取得及び技能の向上に努めるものとする」。

ということで、解説に書かれていますように、まず職員の責務として三つ規定しております。第1項につきましては、職員はまず自分の勤めている新宿区を愛するという気持ちを持って、区民の視点に立ち自治の実現に努めることをベースとして職務にあたっていくというところがございます。

そして、第2項で定められておりますように、最も身近な地方政府の一員としての自覚を、この条文に規定することによって改めて促すとともに法令の遵守、公正・公平に職務を執行することを常に意識しなければいけないということを規定しているところです。

そして、特に公益保護、それから職員の行動規準と責務の遵守を代表的なものとしてここでは挙げさせていただいているところです。

最後に、職員はその職務の遂行にあたって知識の取得、それから技能の向上に努め

て職員自身の能力を開発していくことを責務として規定しているというものでございます。

この検証項目一覧と見比べていただきたいのですが、一番最初の項目の6番、「組織の整備」につきましては「第14条 区政運営の原則」に規定されておりますので、区政運営の原則につきましてもまとめて説明をさせていただきます。

14条につきましては「区政運営の原則」ということで裏のページになりますけれども、第1項で、「区長は、財政の健全化及び自立的な財政基盤の確立に努めることともに、公正で公平な視点に立って、効果的かつ効率的な公共サービスの提供に努めるものとする」。

第2項、「区長は、公共サービスの提供に当たっては、区の基本構想に基づきその実現のための総合的な計画を定めるものとする」。

第3項、「区長は適切な方法で区の財政状況を公表するものとする」。

第4項、「区の行政機関は、組織相互間の連携を図り、一体として行政機能を発揮するよう組織を整備するものとする」。

第5項、「区の行政機関は、多様な方法により区民の意見を把握するとともに、区民の区政への参加及び協働の機会を提供するものとする」。

第6項、「区の行政機関は、行政評価を実施するもとともに、その結果について公表し、区政運営に適切に反映するものとする」。

ということで、第1項から第3項までは機関としての区長の責務ということで、区政運営の原則を定めております。

第4項から第6項は区の行政機関、こちらは教育委員会などの行政委員会も入りますが、それらを含めた区政運営の原則を定めさせていただいています。

第1項から第3項については、区長の公共サービスの提供、財政状況の公表に関することなどについて規定しています。

第1項につきましては、持続可能で健全な財政基盤の確保。公正・公平な視点に立って効果的、効率的に区政運営を行うこと。

第2項は基本構想に基づき、その実現のための総合的な計画を定めること。

第3項は、財政状況に関する説明責任を果たすため、適切な方法で区の財政状況を公表すること。この3つの原則を規定しているところでございます。

第4項から第6項までは、繰り返しになりますが、区の行政機関の区政運営に関する

ることについて規定しています。

まず、初めに行政需要や行政課題に対応して区の行政機関の役割と責務を実現するために組織相互間の連携を図って一体的、総合的な機能を発揮するように組織を整備すること。

第5項、これは条例の第5条第3項に区民の権利ということで、区政に参加する権利というものがございしますが、これを受けて区民が区政に参加する機会と区民と区の行政機関が共通の目的を実現するために互いを理解して認め合い、それぞれの役割と責任において連携して協力し合う機会、これを協働の機会と呼んでいますが、これを提供すること。

最後に行政評価を実施して、その結果を公表すること。そして、行政評価の結果を区政へ適切に反映することということが述べられております。

本日、説明いたしますのは、検証項目No. 6の「組織の整備」につきましては、第14条の「区政運営の原則」の第4項、「区政の行政機関は組織相互間の連携を図り、一体として行政機能を発揮するよう組織を整備するものとする」について、組織の整備等について説明させていただきたいと思っております。

7番から10番につきましては、恐れ入りますが裏の第13条にいていただきたいのですが、第2項の後段のところ、「別に定める公益保護及び職員の行動規準等に関する規程その他法令等を遵守し、公正かつ公平に職務を遂行するものとする」、第3項の「職員は、職務の遂行に必要な知識の取得及び技能の向上に努めるものとする」、ここに規定されている制度が条例の趣旨に従って運営されているのかどうか。また、条例制定後、効果があったのかどうか、条例との関係はどうなのかということのポイントに説明をします。

会長、以上でございます。

○辻山会長 ありがとうございます。条例との関連についてご説明をいただきました。特に質問がなければ、時間でもございますので、説明を受けていこうと思いますが、何かございますか。

どうぞ。

○伊藤委員 先ほど評価の方法について、A～Eの5段階評価ではなく、皆さんで評価し合って決めるみたいな、どういうふうに評価するのかがあまり見えなかったのですが、その辺で何か変更はあるのですか。

○企画政策課長 評価票をご覧いただきたいと思います。評価しないとなると、またどういう形でまとめていくか不明確となりますので、最終的には評価、評定は行っていないのですが、その前にまず皆様方にご議論をいただく制度に対してポイントを定めて説明しますので、そここのところで意見を書いていただくこととなります。

○辻山会長 当面は意見欄に書いておくと。

○企画政策課長 併せて評価をしていただきます。

○辻山会長 どうぞ。

○内海副会長 確認させていただいてよろしいですか。

今お話をお聞きして、それぞれ部署の方からお話をお伺いしながら、これを書き込んでいくというような方法で、そしてこれが書き込めたらご提出するという流れでよろしいのでしょうか。

○企画政策課長 前回、皆様にお話をしたのですが、今日聞きながら書いていただいても結構ですし、この時間で全部書き上げることも難しいと思います。資料などもかなりありますので、またお読みになって次回までに提出していただいても結構ですし、今日提出していただける方は提出していただいても結構です。

○辻山会長 どうぞ。

○伊藤委員 評価票の、これをちょっと見たんですが、「上記評価がD又はE」と、結構悪い評価のときだけ理由を求められているような感じで、意見が悪いときしか出ないような、そもそもこのシート自体がなっているのではないかとちょっと思ったんですが、よいところも結構浮き彫りにしたほうが今後の条例の評価をする上でも有効かなと思うのですけれども、この表記に関しては。

○辻山会長 それはどうですか。

○企画政策課長 ありがとうございます。なかなか皆さん、悪い点しか評価されないかなと思ったのですが、そういう意見を言っていていただくと大変助かります。ここについてはD、Eだけでなく評定の理由を書くような形でしていただいてもかまわないでしょうか。

○辻山会長 いいですか。ABCをつけた方でも、なぜそれを付けたかということについて意見があれば書いていただく。もちろんDEの方はぜひ書いていただきたいということですが。

○企画政策課長 会長、今ここにはDEと書いてありますが、これは×していただいて、

評価の理由ということでお願いします。

○辻山会長 ということ、「D又はEの場合はその理由」と書いてあるもの自体を削除して、評価の理由ということで自由にご意見を書いていただくことにしてください。

そのほか、どうでしょうか。

いいですか。それでは、早速、2の検証に入っていきたいと思います。最初に検討項目の6から検討項目10までを順次行っていこうと思いますが、最初に検討項目6の組織の整備について、人事課長さんからの説明を受けます。よろしくお願ひいたします。○人事課長 おはようございます。人事課長の森と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、検証項目、組織の整備、自治基本条例における条文につきましては、第14条、区政運営の原則となります。人事課の該当部分につきましてご説明をさせていただきます。

最初に、「新宿区自治基本条例の関連制度・規定に関する個票」、No. 6-①をご覧いただきたいと思います。関連する条例・制度等の名称につきましては、組織の整備（組織改正）、関連条文につきましては第14条の区政運営の原則第4項に該当するものでございます。

制度・事業の概要でございますが、組織につきましては、多様な行政需要、行政課題に的確に対応し、区の行政機関の役割と責務を実現するため、またより効果的、効率的な行政運営を行うために組織改正などによりまして組織体制を整備することによりまして、区民サービスの向上につなげていくというものでございます。

また、組織につきましては、人である職員が運営するわけでございますので、時代の変化に適切に対応し、より効率的な行政運営をしていくためには再任用職員の活用や指定管理者制度の導入、あるいは業務の委託化などによりまして職員数の削減を図り、多様なサービスの提供ができるように職員の定員適正化にも努めているところでございます。

参考までに申し上げますと、平成20年度から平成23年度の期間になります第一次実行計画、及び平成24年度から平成27年度の期間になります第二次実行計画の中の平成26年度までにおきまして、定員適正化におきます正規職員の削減といたしましては、再任用職員の活用、保育園の民営化、図書館の指定管理、学校給食の委託化などで363名の削減をしております。

一方では新たな行政需要に対応するため、待機児の解消対策、生活保護世帯の増等への対応ということで、179名の職員の増員を行っております。差し引きまして184名の正規職員の削減をしているところでございます。

次に取組み状況でございます。条文にありますように、区の行政機関は組織相互間の連携を図り、一体として行政機能を発揮するよう組織を整備するというところでございます。組織体制では区政課題に的確に対応できるように関係各課とも連携しながら、横断的に機能が発揮できるように適宜適切な時期を見て体制を整えてきたところでございます。

具体的な内容といたしまして、記載をさせていただいておりますが、平成26年度の組織改正におきましては、消費税増税に伴います臨時給付金担当、また子ども子育て支援に係る新制度に対応するための子ども家庭部内の課、係の再編や副参事の設置、また新宿駅周辺まちづくり担当などの設置をしております。

また、ここには記載をしておりますが、地域防災担当の設置や新宿観光振興協会担当の設置、また健康部に副部長の設置、環境清掃部における課の名称変更、係の再編なども行いまして、区政の重点課題への対応ができるように体制強化も図ってきているところでございます。

また、過去におきましては、平成20年度に基本構想や総合計画の受け皿となる施策や事業の再構築に合わせまして、部の再編といたしまして、子ども家庭部、新宿区自治創造研究所の設置など、部、課の名称変更、課、係の再編など大幅な組織改正も行ってきております。

このようなことで、新たな行政需要に的確に対応できるように組織体制を行ってきたところでございます。以上で組織整備の説明とさせていただきます。

続きまして、次の個票No. 6の②をご覧くださいと思います。関連する条例・制度の名称は「新宿区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」となります。関連条文につきましては、先ほど同様に第14条になります。

制度・事業の概要でございますが、次の取組み状況の1の「人事行政の運営状況の公表」の欄にも記載がございますが、平成16年6月の地方公務員法の一部改正による法律によりまして、平成17年4月に条例を制定し公表を行ってきているところでございます。

任命権者、具体的には区長、教育委員会、監査、選挙管理委員会、議会から毎年区

長に対しまして、前年度における職員の任用、給与、勤務時間、その他の勤務条件、休業と分限及び懲戒、また服務、研修及び勤務成績の評定並びに福祉及び利益の保護など、人事行政の全般にわたります運営状況を10月末日までに報告を受け、11月末日までに公表するというものでございます。

第14条第3項の4に財政状況の公表のように直接的に規定しておりませんが、区政に関する情報をさまざまな方法を用いまして積極的に区民に公開することによりまして、区民との共有を図り、区民への説明責任を果たすというものでございます。

取組み状況でございますが、自治基本条例の趣旨にもありますように、区の行政機関の役割と責務とを合わせまして、区民と区の行政機関が共通の目的を実現するために情報提供を積極的に行い、お互いを理解し、それぞれの役割と責任において連携していくために人事行政の運営などの情報も公表するというものでございます。

項目1、人事行政の運営状況の公表につきましては、先ほど説明させていただきましたので内容は記載のとおりでございます。

項目2の人事行政における透明性でございますが、公表の方法といたしましては、閲覧を本庁舎1階区政情報コーナー、3階の人事課また区立図書館全館で閲覧ができるようにしてございます。また、新宿区のホームページへの掲載も行っており、広報紙の掲載につきましては、全てを掲載できませんので、一部の掲載にしておりますが、閲覧、ホームページの掲載などのお知らせも併せて行っているというところでございます。

本日お配りしております資料1「広報しんじゅく」を参考までにご覧いただければと思います。

資料1は「平成24年度の人事行政の運営状況」ということで、このような形で一部の掲載をさせていただいて、「24年度人事行政の運営状況」表題の下欄に記載のとおり、閲覧あるいはホームページをご覧いただきたいというようにご案内もしております。

次に項目3の「人事行政の運営状況の公表の効果性及び効率性」でございますが、記載のように前年度との比較やグラフで表すなど工夫をしながら、分かりやすく情報提供を行う努力もさせていただいております。

また、平成26年の地方公務員法の改正によりまして、公表項目に休業が追加されましたけれども、新宿区では従来から公表項目といたしまして積極的に公表をしてき

ています。

また、新宿区職員の給与、職員数の状況につきましては人事行政の運営状況と併せまして「広報しんじゅく」への掲載もいたしまして、公表しているというところでございます。

給与、職員数の状況につきましては、総務省の指示によりまして全国同一の様式、記載内容をもちまして公表をしているところでございます。また、総務省が管理しております地方公共団体給与情報等公表システムとリンクすることによりまして、他の地方公共団体との給与や定員管理の状況などが地方公共団体相互間の比較あるいは分析ができるようにもしており、より透明性を高めるための情報提供にも努めているところでございます。

最後になりますけれども、平成25年度新宿区の人事行政の運営状況につきましては、「広報しんじゅく」には11月15日号に掲載予定で、新宿区ホームページには15日から掲載という予定でございます。閲覧につきましても、同日の11月15日からご覧いただけるように準備をしているところでございます。

また、職員の給与、職員数の状況等につきましては、「広報しんじゅく」におきまして11月25日号で掲載の予定をしているというところでございます。その節はぜひご覧いただければと思います。

大変雑ぱくではございますけれども、個票No. 6の①と②についての説明とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○辻山会長 ありがとうございます。引き続き、検証項目7の公益保護、検証項目8の法令遵守について、総務課長さんからお願いいたします。

○総務課長 改めまして、おはようございます。総務課長の山田と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、私からは検証項目の7「公益保護」、それから検証項目8の「法令遵守」、これについてお手元にあります様式の個票7番と8番のほか、参考資料で二つほどパンフレットがいつているかと思えます。こちらの「健全な区政の確保と公益の保護を目指して」というA4版のパンフレット。それから、もう一つが「公益通報相談のご案内」というリーフレット、2つお手元にありますでしょうか。これを使って2つの仕組みについて説明をさせていただきます。

まず、自治基本条例との関係ですけれども、先ほど企画政策課長からお話がありま

したように、第13条第2項との関係になります。第13条第2項では、「職員は、区民に最も身近な地方政府の一員であることを自覚するとともに、別に定める公益保護及び職員の行動規準等に関する規程その他法令等を遵守し、公正かつ公平に職務を遂行するものとする」ということで、職員の責務を定めています。

この2つの仕組みと自治基本条例との関係なんですけれども、この公益保護、それから職員の行動規準を定めた条例は平成18年度に定めた条例になっています。18年に条例制定をしたものを改めて自治基本条例の中で職員の責務、職員の行動の根幹を成すものということで規定をして、その姿勢を明らかにしているものということで、自治基本条例との関係については私のほうでは理解をしています。

そうした中でこの公益の通報、それから法令をきちんと守ることはある意味表裏一体、一対の関係にあるものでございます。それでは、個票7、個票8、それからパンフレットを使って、実際にどういう取り組みをしているのかについてご説明させていただきたいと思います。

最初に、順番が逆になりますが、個票8「法令の遵守」、それからパンフレットでは8ページ、9ページ、こちらのA4版のパンフレットですが、お開きをいただけますでしょうか。

パンフレットのほうでは8ページ、9ページに条例のあらましというのが出ています。また、この中で具体的に条例に何を定めているのかという中身が9ページのほうに出ています。

条例のあらましのほう、ポイントだけ読ませてもらいますと、1行目のところ、私たち地方公務員が法令や条例を遵守しなければならない全体の奉仕者であることなど、その職務を遂行する上で守るべき最低限の責務がこの条例の中で規定されている。

服務規定と職員が遵守云々ということで書いてありますけれども、服務規定のほか、各職場ではそれぞれ法律の執行という形で仕事をやっています。そういう中で職員が守らなければいけない多くの義務規定を定めています。

次の段落ですけれども、公正かつ公平に職務を遂行していくため、その守るべき基準として行動規準を定めることとしたということで、右側の2番の項目に具体的に守るべき内容を1番から5、赤の白抜きのところが出ています。

1つは法令をきちんと守ること。法令を遵守することです。2つ目は、説明責任をきちんと果たしていくこと。3つ目としては、全体の奉仕者としての自覚を持って職

務を遂行すること。それから4つ目、私的な利益を追求してはならないということ。5つ目、信用失墜行為の禁止ということ。そうしたことをこの条例の中で職員の守るべき行動規準として定めて、そして3番、誰にどのようなということで、任命権者の責務、任命権者というのは区長です。区長の責務になります。

それから、次のページをめくっていただきまして管理監督者、これは部長、課長あるいは係長という人たち。それから指定管理者等の責務ということで、この指定管理者というのは区の施設、公の施設といいますけれども、いろいろな施設があります。この施設の管理を民間の事業者さんにお任せをする仕組みとして指定管理者制度というのがあります。区から大切な施設を預かって、民間の事業者さんが区と一緒にしてお仕事をしていく中では指定管理者のこの条例に書いてあるようなこと、こういうことをしっかり守ってくださいねということで、同じような義務を課しているものです。そのようなものを順に課しているというところで、制度のフレームをご理解いただければと思います。

個票のほうにお移りいただければと思います。個票8をお開きいただけますでしょうか。条例の中でこうした責務を課しているわけですがけれども、この課している責務に対してどう実効性を持たせていくのかというところが取組み状況という部分になります。これは大変申し訳ございません、取組み状況のところは非常に書きぶりが甘くて、むしろ一般的なことを書いています。これからは口頭で補足をさせていただきます。

まず、職員に課している責務ですので、職員自らがどうやってこれを守っていくのか。どう、それを担保していくのかというところです。1つは、日常の業務の中でということになります。これはそれぞれの職場の中で、例えば今、このフロアは6階になりますけれども、6階は税務課という職場があります。税務課では地方税法という法律に従って税を課し、税を徴収するというお仕事をしています。当然のこととして、税法の中での仕組みで仕事をしていくということが職場のルールとして担保してきている。そういう意味では例えば戸籍住民課、戸籍法、住民基本台帳法、それぞれの職場で仕事のバックボーンとなる法律がありますので、その中で職務を遂行することによって法に書かれているものをきちんと執行しているのかどうか。課長なり係長なりがそれをチェックしながら仕事を進めてきているというのがその部分になります。

また、窓口で、例えば税金が高いとか、こんなに納める必要があるのか。あるいは

こういう状態で戸籍なり住民票なりを出してもらえるのか。窓口で一人ひとりの職員がきちんと説明をしていく。これが条例の中で課している説明責任を果たしていくということだと理解しています。

また、そうした中で仕事の実際場面を少し離れてということになりますと、研修ですとか、それから職員の面談みたいなものが出てきます。まず、面談というところでいきますと、目標管理という仕組みを区の職員の中にも入れています。期首の面談、期末の面談の中で仕事をきちんとルールに従ってやっているのかどうなのか。それぞれ部長、課長、係長が職員に対してアプローチをかけています。

それから、職場の研修の中でもOJTという形になりますけれども、仕事を進めていく上での基本のキ、こういうものがきちんとできているのかどうなのか。課の中、係の中、職場の中での職場会議というミーティングをやる中でこういうものを担保していくというところがあります。

それから、もう一つは、そういうことで守れ守れと言ってもなかなかルールが書いてあるものだけではしっかり守れるかどうかというところがあります。一般論で申し上げれば職員の不祥事が各自治体いろいろな形であるかと思います。そういう中ではインターネットの検索サイトで「公務員不祥事」みたいなものを検索するといろいろなものが出てきます。私などは例えば職場の中でそういうものを回覧する。決して、こういうことはやってはいけない、そういうところでの注意喚起などにもつなげていきます。

それから、もう一つは研修という仕組みを通してになります。研修の中では新規採用の職員をはじめとして主事、主任主事、係長、こういう職層別の、ステージ別の研修があります。そうした研修の際に公務員倫理研修を通して、先ほどお配りをしたこちらのパンフレット、こういうものを使いながら職員が何を守って、どういうことをきちんと仕事の中でやっていかなければいけないのか。不祥事の事例等々も混ぜながら研修の中ではやっているというところでご理解いただければと思っております。

それから、もう一つの公益通報の仕組みになります。こちらは個票の7番をご覧くださいただければと思います。併せてパンフレットのほうでまいりますと、パンフレットの2ページ目と3ページ目になります。

まず個票のほうでまいりますと、取組みの項目1番、公益通報の普及啓発、理解の促進ということで、職員に対してのこういう仕組みがあるということは研修等の場を

通じて申し上げているところでございます。研修の場というのは先ほど申し上げました職層別研修、こういうものがございます。

実際に2番の通報の受付の態勢ということですが、3人の弁護士の方にいわゆる第三者的な中立の機関として公益通報委員という形でなっております。それぞれ委員として2年間委嘱させていただいて、例えば区の業務の執行にあたってこういう不正なりおかしなことがあるのではないかとということがあれば、この3名の弁護士さんに通報していただいて、弁護士さんのほうで調査をしていただく、そんな仕組みでございます。

幸いなことに、実際には通報の実績はゼロというようなところでございまして、ただ一方で通報には至らないですが、区のいろいろな例えば窓口でのトラブルですとか、いろいろな形で業務に対する苦情というところでは幾つかの相談をいただいているというところが実績でございます。

本当に雑ぱくでございますけれども、条例との関係について、この2つの仕組みを説明させていただきました。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○辻山会長 ありがとうございます。引き続いて、検証項目9「公正・公平な職務遂行」、検証項目10「職務の遂行に必要な知識の取得及び技能の向上」について、人材育成等担当課長さん、お願いいたします。

○人材育成等担当課長 皆さん、おはようございます。人材育成等担当課長の下杉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。それでは、座ってご説明をさせていただきます。

私のほうでは資料を幾つかご用意をさせていただきました。この緑色の「人材育成基本方針」という冊子、あとはブルーでリボンがかかっております職員マナーブック。あとはA4の用紙1枚になりますけれども、サービスの宣誓に関する条例の様式でございます。この3つの資料も順次使いながらご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、それぞれの検証項目のご説明をこれからさせていただくのですが、一番初めにお手数ですがこの緑色の「新宿区人材育成基本方針」、こちらのご説明をさせていただきたいと思っております。

この人材育成基本方針ですが、1つ前の基本方針、平成20年3月に策定したものを26年3月に一部改定をしたものでございます。ですので、ちょうどまさにこの間

に新宿区自治基本条例が制定されたということになります。この冊子は新宿区の職員の人材育成の柱となる方針でございます。これは全職員に配布してございまして、まさに手元に置いて日頃から活用するように作成させていただいたものでございます。この中にも自治基本条例について掲載をし、解説をさせていただいております。

ページをめくっていただきまして、目次の次のページですが、こちらに巻頭文がございまして、「新宿力」で創造する、やすらぎとにぎわいのまちの実現に向けてとありますが、まさに本文のところに自治基本条例を巻頭に引用させていただいてございます。自治基本条例の前文から一部を掲載させていただいてございます。

また、ページを少しめくっていただきまして、3ページをご覧くださいと思います。ここには、これからご説明させていただきます自治基本条例の第13条の職員の責任、また下のほうには自治基本条例第14条、こちらにも引用という形で説明をさせていただいてございます。私たちが目指す職員像を明らかにしているのですが、その中に職員の責任をうたった第13条も引用させていただいてございます。

また、先ほど総務課長のほうでご説明させていただきました条例については5ページにコンプライアンスの骨格となる条例ということで、下のほうに新宿区職員の行動規準及び責務等に関する条例と公益保護のための通報に関する条例ということで掲載させていただいております。

45ページをご覧くださいと思います。こちらは巻末の資料ということで、さまざまな法令を掲載してございます。この中に新宿区自治基本条例、憲法の次に前文を含め全ての条文を掲載させていただいております。先ほども申し上げましたこの人材育成基本方針は全職員に配布して、職員が手元に置いてさまざまなときに活用していく、そういった期待を込めて作成をしているものでございまして、この中で自治基本条例については詳しく紹介をさせていただいております。

大変前置きが長くなってしまいましたけれども、それでは検証項目9「公正・公平な職務遂行」についてご説明をさせていただきます。

関連する条例・制度等につきましては、新宿区職員のサービスの宣誓に関する条例でございます。こちらは第13条「公正・公平な職務遂行」ということで、地方公務員法第31条に職員は条例の定めるところによりサービスの宣誓をしなければならないと規定されております。

また、この宣誓書に職員は署名をして、また宣誓をした後でないと職務を行うこと

ができないとなっております。その中で取組み項目の1でございますが、宣誓書への署名と入区式でのサービスの宣誓という項目を書かせていただきました。

このサービスの宣誓ですが、資料のA4、1枚の横の用紙でございます。新宿区では、自治基本条例の制定に合わせまして平成23年4月の新規採用者から宣誓文の中に自治基本条例を遵守することを盛り込んでおります。自治基本条例施行前左側、施行後右側ということで、まさにここに「新宿区自治基本条例を遵守することを固く誓います」、これが文言に出てまいります。自治基本条例の施行による効果の一つ具体的な形で表したものでございます。

次に検証項目、取組み状況の2番でございます。サービスに関する研修の実施ということで、サービスに関する研修、これは職員にとって大変基本になる重要なことでございますが、この中でとりわけ自治基本条例の部分について取り上げてみますと、まず新規採用職員を対象としました新任研修におきましては、カリキュラムの中に自治基本条例という講義項目を1科目設けております。企画政策課長が講師として新規採用職員に対して自治基本条例の説明をしてございます。

また、主任主事、これは区の職層の中で主事の1つ上になる職層でございますが、その主任主事職員を対象としました公務員倫理研修というのを実施してございます。この研修につきましては、人材育成等担当課長の私が講師となりまして、サービスに関する部分ではこの宣誓文に自治基本条例の条文が盛り込まれたのだということを改めて説明をしてございます。

これは余談になりますが、研修生全員で自治基本条例が盛り込まれたこの宣誓書を改めて一緒に声を出して読んでおります。入区のとくに宣誓文を全職員読んではいませんが、いま一度初心に帰り、全体の奉仕者として職務を誠実に遂行していくということで、入区15年目あたりが、この主任主事の研修の対象になってございますので、二度目の宣誓ということで、自治基本条例を遵守することを声を出して読んでいます。そのような研修を実施してございます。

続きまして、個票No.10-①、「職員向け講演会の実施」、こちらの個票をご覧ください。職員向け講演会につきましては、新宿自治創造研究所の担当課が所管になりますが、私ども人材育成部門と連携して行っておりますので、続けて私のほうから説明をさせていただきます。

新宿自治創造研究所は区におけるシンクタンクとして設置をされまして、これまで

人口推計や外国人等について研究レポートをまとめているものでございます。こうしたことから新宿自治創造研究所では職員研修の一環として、私ども人材育成部門等と連携して職員向けの講演会を実施してございます。それが取組み状況の1になります。

内容については時間の関係で省略をさせていただきますが、平成25年度は防災情報戦略・危機管理に関する講演と若者の自立支援に関する講演の2つを行ってございます。

また、取組み状況の2番でございます。SHIP Sサロン（職員自主勉強会）の実施につきましては勤務時間外に20人前後の職員が集まりまして、学識経験者や民間企業等から外部講師をお招きして、さまざまなテーマ設定で職員が意見交換をする勉強会で、昨年度は年6回開催してございます。

続きまして個票No.10-②、条例・制度のところでは新宿区職員研修規程、特別区職員研修規程等がございますが、職員の研修ということでご説明をさせていただきます。時間がないようですので、簡単な説明になってしまいますがご了解ください。

こちらにつきましては、私ども人材育成部門が中心となって行っております職員研修でございます。地方公務員法第39条に職員にはその勤務能率の発揮及び増進のために研修を受ける機会が与えられなければならないとされております。新宿区では区政を支える人材の育成は大変重要な課題であると認識してございます。そのために冒頭にご説明をさせていただきました新宿区人材育成基本方針を策定し、この中で目指す職員像、また必要となる能力を伸ばしていく、そういうことを研修として行っております。

職員研修につきましては、具体的な取組みでございます取組み項目の1のところでございますが、簡単にご説明をさせていただきますと、新宿区として行っている集合研修だけでも、25年度の実績、アの区研修のところでございますが、年間215回、延べ3,760人の職員が受講をしてございます。この区研修と申し上げますのは、それぞれの職層、主任主事、係長、管理職といった職層に応じました研修ですとか、また必要な能力を育成するため選択のできる研修や仕事のために必要な基礎知識等を学び養成する基本研修など、さまざまな研修カリキュラムを構成して実施してございます。

また、このほかに専門性の向上や必要となる技術を継承するため、23区共同での研修も行っております。

ここの部分がまさに職務の遂行に必要な知識の取得及び技能の向上ということで、

自治基本条例の第13条にうたわれているものに合致するものでございます。

次に項目の第2でございます。区民ニーズの把握という視点でございますが、こちらは窓口対応等の接遇の向上を図るため、区政モニターアンケートの集計結果を指標とさせていただいております。先ほどご説明申し上げました職員マナーブック、こちらの冊子を活用しながら集合研修を行いましたり、また各職場での職場研修、OJTにも活用し、窓口対応、いわゆる好感度一番の新宿区の実現に向けて取り組んでいるところでございます。

最後に3番目、行政評価による事業改善でございます。行政評価の視点では、24年度の外部評価実施結果報告におきまして、人材育成、人材育成センターが担う役割は大変大きいと評価をいただいております。今後も人材育成基本方針に基づきまして職員の意識改革、能力の向上を図ってまいりたいと思っております。

最後のほう、大変駆け足になってしまいましたけれども、以上で人材育成、また研修という部分での検証項目の説明を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○辻山会長 どうもありがとうございました。検証項目の6から10まで一気に説明を受けました。これから質疑及び評価を行っていただきます。先ほど質問がございましたけれども、評価票にそれぞれご意見などを記入していただければありがたいと思います。

それでは、ただいままでの説明についてご質問がある方から順次発言をお願いいたします。

どうぞ。

○衣川委員 衣川です。下杉課長に質問です。皆様のご説明、とても分かりやすくて本当によかったんですけど、最後に説明された職員マナーブック、これはとてもすてきなものだと思って今拝見しました。これを継続的に活用するということですが、どのようにやっているのかについてもう少し詳しく教えていただければと思います。

○人事育成等担当課長 まず、このマナーブック、先ほどご説明が漏れてしまいました。全職員に配布してございます。全職員に配布した上で、接遇の向上研修という、私どものほうでやっている接遇向上のための集合研修がございまして、こちらで活用しております。それと新規採用職員、入区したばかりの職員に対してはビジネスマナーの研修を行ってございます。こちらでもこのマナーブックを活用しながら研修を

行わせていただいております。

この他に、マナーブックにつきましては、各職場でいわゆる接遇向上の研修、各部署単位でさまざまな研修を行ったり、各係単位で職場研修という形で行っているものがございます。そういった中で接遇の向上、例えば区民の方から厳しい声をいただくこともございますが、そういったときに各所属長のほうでマナーブックを改めてひもときながら接遇の向上を図っているという各所属での取組みもございます。

この他にもう1つ、中山区長が職員に向けて庁内放送を毎月1回行うのですが、その時々にはマナーの向上、接遇の向上ということをよくうたわれていまして、そのときにもこのマナーブックをまた改めて見て、窓口対応また電話対応、接遇対応の向上に努めていきましょう、そういった形で年間を通じてといいたいまいしょうか、各職員の手元に置きながらさまざまな機会でのこのマナーブックの活用を行っているということでございます。

○辻山会長 ありがとうございます。いいですか。

○衣川委員 ありがとうございます。これをそれぞれが読んでくださいということですか。活用するというのは、これを見ながら一緒に練習をしたりするというのは、具体的にどういうことをするのか知りたかったのです。

○人事育成等担当課長 具体的にこのマナーブックにさまざまなことが書かれておりますので、これをもって気づきというのでしょうか、そういったふうに活用されているのではないかと考えております。

また、研修の中ではさまざまなページを開きまして、私もよく新人職員に研修を行います。例えば10ページをご覧いただければ、ここは「窓口対応の心得と流れ」とございます。お客さまの心理をつかむですとか、おもてなしのチェックリスト、こういったことはもちろん基本的に大切ですが、一番下に「笑顔のバトン」とございます。よく赤ちゃんがニコッと笑ってくれたので、自分もにっこりする。言ってみればこちらの職員がにっこりと対応していれば、お客さまも自然とにっこりしてくれるだろうというところでこの「笑顔のバトン」、一つのコラムですけれども、こういったものを紹介させていただきながら、一つこういうことが心に残るのではないかと考えてございます。そういった形でさまざまな機会に活用させていただいていると思っております。

○辻山会長 どうぞ。

○高野委員 下杉さんに集中してしまいますが、研修の指標というか、数というか、延べ人数が出ているのですが、例えば私は民間時代に3カ月に1回研修をやっていました。これだと多すぎるのでいやだということで、数年たってから半年に1回という形になっています。それが職層とか基本的な何年勤めている人の研修期間というのが、要するに年間でどのぐらいかというところをお示しいただけないでしょうか。

○人事育成等担当課長 一人ひとりに着目すると研修の回数、まず職層の研修、例えば主任主事に合格すると主任主事昇任時の研修があったり、係長になると係長昇任時の研修という形で、そういった職層に応じての研修がございます。他に、さまざまな特別研修を全職員に対して募集をかけて、研修室の関係で定員が40人ぐらいにはなっていますが、手を挙げて参加をしてもらっているというものもございますので、委員のほうでおっしゃられた、例えばどれぐらいおきにとか、そういったものは個々の職員に着目してしまうと難しいというのはあるのですが、職層が上がっていくたびに、必ず研修があるということ。あと自考自律型職員研修というのがございます。これは職層ではなく、年齢を一つの区切りにして行ってございます。33歳、43歳、53歳、この年齢を区切りとした研修がございますので、こういった部分でいきますと、10年たつとまた次の研修という、そういったものもございます。ですので、今、委員のご質問に明確にお答えできているわけではないのですが、さまざまな研修をさまざまなタイミングで受けているとご理解いただければと思います。

○高野委員 ありがとうございます。

○辻山会長 ほか。

○斉藤委員 私は森さんに、指定管理者によって職員数がかなり減ってきたという話をお聞きしました。それはそれとして、指定管理者のよいところと悪いところは一体どのように考えていますか。

○総務課長 ピンチヒッターでもよろしいですか。

総務課長です。指定管理者のよいところ、悪いところというとなかなかあれですが、区立施設は160から170ぐらいございます。指定管理が入っているのはたしか70から80ぐらいだったと思います。そのぐらいの数の施設に指定管理者が入っています。

例えば10か所の地域センターをはじめとして区民保養所、健康村、それから福祉関係の施設でいきますと子どもの施設、児童館ですとか、高齢者の施設とか、そういうところに入っている。それから体育館ですとか博物館ですとか、そんなところでイ

メージしていただければと思います。

この指定管理の仕組み、たしか平成16年から入っているかと思いますが、区でそれまで直営でやっていた施設に対してより効果的に効率的に施設を運営していく、そのために入れているのが大前提になっています。

例えば指定管理者が入ることによって、区の職員で直営でやると非常にコストがかかってしまうようなもの、それが指定管理者ですと、より効率的にできますよということによって具体的に変わったものも幾つかあろうかと思っています。

例えば前に私が直接やっていた仕事ですと博物館の運営みたいなもの、これは区の職員直営でやっていますと、基本的に週休二日の40時間というところが勤務体系で、お休みの日も休館日が条例で必ず決まっていますが、例えば開館時間が延長になった。特に木曜日とか金曜日とか週末に近づくに従っていろいろな文化施設に行ってみたいという区民の方がいらっしゃると思います。そういうときに週末の時間、開館時間を延長してみる。あるいは、これまでやっていなかった祝祭日についても、祝祭日が間に入っている、日曜日があつて、火曜日が祝日だとすると月曜日、博物館はこれまで休館日でしたが、こういうところはお客さんが来やすいから、例えば博物館、その3連休やってみようよ、そういうところで、これはごく一例ですが民間ならではの創意工夫、この場合は財団になりますけれども、区の職員よりはより柔軟に施設の運営をしていただけるようになった。そんなところがあるかと思っています。

それから個々の、例えば福祉系の職場ですと、処遇というところが基本になってきますので、その辺は例えば保護者の方のご意見ですとか、利用者アンケート、そのようなところを聞きながら施設運営にフィードバックしている。

それから、もう一つ区との関係になりますけれども、きちんと施設が運営できているかどうかを毎年評価委員会のほうで評価していただいて、議会にも報告をさせていただく中できちんと適切にいい運営をやっていますねということで、軒並みの施設がある意味優・良・可でいくと優とか良とか、いい評価を毎年いただいて、そのいただいたものを翌年の施設運営にさらによくしていくというPDCAのサイクルを回しながらやっているというところで、斉藤委員、よろしいでしょうか。すみません。

○斉藤委員 いいところばかりだったのですが、今優とか良がほとんどで、では可もあるということですね。そういうところをお話ししていただければ。

○総務課長 具体的にどこの施設というのは、今頭の中に全て入っているわけではない

のですが、これも私が去年担当していたNPOのセンターなんていうのは新しく作ったのですが、ここですと施設ができたばかりで、なかなか想定施設の稼働率まで、目標の計画までの数値が上がらない、未達というところで、結果としてそこは良くない評価、その部分についてはもっと頑張れという意味で、期待を込めて第三者委員会からもらったという事例はあるかと思えます。

○斉藤委員　そこで、例えば職員マナーブック、それと人材育成基本方針。指定管理者のほうでこういう職員マナーブック、それから人材育成基本方針を徹底して皆さんに教育しているのか、その辺をお聞きしたい。

○人事育成等担当課長　指定管理者のほうにこの新宿区の人材育成基本方針またマナーブックを配布しているわけではございませんので。待遇ですとかそういった部分も含めて指定管理者が自らが持てるノウハウを活用して、そこで運営を行っていくのが基本になるのかなと思っております。

○斉藤委員　ということは、指定管理者の方はこれは持っていない？

○人事育成等担当課長　持っていないです。

○斉藤委員　はい。でも区は指定管理者を指定したわけですから、職員としてこういうものを渡して区民へのサービスを図るべきではないかと思いますが、その辺はいかがですか。

○総務課長　確かにご指摘のとおり、今マナーブックまでは配っていないのですが、指定管理者を選ぶ際にはそれぞれの指定管理者から事業計画書をお出しただいて、その中で例えば複数出てきた場合には相互評価ということはあると思いますが、きちんとしたサービスをやってもらえるのかどうなのか。例えば職員の待遇はどういう形になるのかを含めて、まず選定の段階できちんと評価をして、一定の水準以上にあるものについて基本的選ばせていただいております。

その上で毎日の施設の運営の中で、例えば窓口の待遇がよくない。あるいは電話で予約を取ろうと思ったけれども電話でトラブルになってしまった。そういう1個のことがあれば例月の区との打ち合わせですとか、指定管理者に対するアンケートみたいなもので、こういうところをもっと改善すべきというところは区まで上がってきています。そこをきちんと押さえさせていただいた上で、翌月の施設の運営にしっかり跳ね返していこうということで、その辺はやらせていただいておりますので、直接お渡しするかどうかというところは各事業課の判断があると思えますけれども、マナーブッ

クに書いてあるような内容については、機会あるごとにそういう場を利用しながら指定管理者にもきちんと伝えていく。それはできると思います。

○斉藤委員 今度職員の方の事をお聞きしたいのですが、職員の方の昇級試験ってありますね。要するに上の位置に行く。その昇級試験を受ける方が最近は少なくなっているという話をお聞きしました。それはそうなんですか。

○辻山会長 人事課長。

○人事課長 人事課長です。今委員がおっしゃったように全体的に受験者が減ってきている。もちろん該当する職員の採用とか、そのときに採用人数が少なかったということにより、有資格者が少ないということの影響もあります。主任主事試験で言いますと、73.4%の受験率になっています。係長昇任試験になりますと年々下がっておりまして、20年前は50%を超える受験率がありましたが、今年度は12.5%になっています。

管理職試験になりますと、これは特別区で行っておりますが、受験者は有資格者の4%強ぐらいの受験率になっております。受験者が減ってきていることは数字的には出てきております。

そこをどうするかはなかなか難しいところではありますが、いろいろな試験制度の見直しですとか、いわゆる負担を軽減するために課題を事前にお示しするとか、あるいは問題についての範囲をある一定程度お示しするとか、あるいは研修などを悉皆研修として該当者全員に受けさせるとか、いろいろな工夫などしながら受験率の向上に努力しているところでございます。

○斉藤委員 せっかく人材育成基本方針があるのに、職員の方がなかなかそれを受けてくれないというのは、全国区でということですか。

○人事課長 全国的にというお尋ねですが、昇任試験を行っているというところはそれほど多くなく、試験を行っている23区と東京都は従前から試験制度を導入しておりますが、試験制度を導入している団体においては減少してきているという傾向はあると聞いております。

○斉藤委員 それで、これは本当の情報かどうか分かりませんが、要するにクレーマー対応する人たちは主任以上とかそういう方ですか。

○人事課長 特にクレーマーの対応する職員という、担当は特に設けておりません。実際に区民の方々と日々お仕事をする中で、窓口で対応をさせていただいているわけで

すが、まずは対応に出た職員が責任を持って区民の方々にご説明をしていくということでございます。担当を決めているものではございません。

○斉藤委員 ありがとうございます。

○辻山会長 先ほどの指定管理の件ですけれど、指定管理になった団体などで辞退したりで交代した例はございますか。最近辞退とか倒産とか結構報道されているのですけれども。

○企画政策課長 今その数はつかんでいないので、後ほど調べてお伝えします。

○辻山会長 はい、分かりました。

どうぞ。

○吉川委員 指定管理者制度の導入によって業務の委託化等により職員数の削減を図る。削減を図るためには定員の適正化に努めていますというのですが、どういう意味の適正化なのか。区民としては分かりかねるのです。

○人事課長 委員のおっしゃるとおり、例えば新宿区の人口規模でいけば職員数はこの程度ですよというような、いわゆる適正規模をお示しするのは難しいですが、財政規模ですとか、あるいは他団体の状況ですとか、あるいは業務を行っていく上での職員数もございますので、そういう部分で職員の数をごどの程度にしなければいけないですとかをトータルで考えながら行っているところでございます。

○吉川委員 そういうことだとは思いますが、職員というのは研修も必要ですが、いろいろな場面に遭遇して区民との対応の中での経験が必要になってくると思います。その経験によって区民もお話ししやすくなる、相談しやすくなるとか、それが経験によって研磨されてくると思いますので、今財政という面も出ましたが、どういう削減になるのか。

○人事課長 ここで言う定数削減、職員の削減という部分につきましては、民間ではよくリストラという形で削減を行うことがありますが、地方公共団体、公務員の場合、身分の関係では難しい面があります。削減の方法ですが、退職者数に見合わない数を新規採用する。例えば退職が100名いました。けれども新規採用は分かりやすく言いますと50名にしました。ということで前年度との比較で50名の削減になっていますということです。今、委員がおっしゃっていました職員の経験ですとか、技術の継承は大変必要だという認識を持っていますので、必ずしも削減ありきという考え方は区としては持っておりません。やはり現場のところでも職員が必要だということがあり

ますので、そういう部分は十分念頭に置きながら、削減もしつつ、先ほどもご説明しましたが、新しい行政需要の対応については増員をしていくというような両面を十分勘案しながら職員の削減につなげていくということでございます。

○吉川委員 もう一つ、今地域センターですね、各地区でございます。最近、防災関係ですか、あるいは防犯関係ですか、そういうことの意味において、今、職員が10時ごろまで1名ですか、残っておりますが、そういった意味から増員してほしいというような要請が来ているみたいですね。職員数の増員ですね。そういった点はいかがでしょう。

○総務課長 総務課長です。指定管理者の夜の体制ということですが、各指定管理者に指定管理料という形で1年間の人件費と建物の維持管理とかの物件費ですね。あるいは事業をやる部分のお金を委託契約の中で言っているかと思っております。その中で各地域センターの管理運営委員会さんのほうがどういうふうにご判断されるのかが一つあるかと思っております。

もう一つは先ほど来、各地域センターと事業課のほうで打ち合わせを定期的に行っていることは私申し上げたかと思っておりますが、管理運営委員会の会長さんとか事務局長さんと定期的に地域文化部のほうで打ち合わせを行っておりますので、もし増員ということであればその中で議題として出ているかと思っております。

○吉川委員 よく分かりました。

○辻山会長 はい、では。

○土屋委員 組織の整備についてですが、第14条第4項で組織相互間の連携を図り、一体として行政機能を発揮するよう組織を整備するものとするがありますが、先ほどのご説明では平成20年度に大幅な組織改正を行ったとあり、その後、これはよく言われている縦割り行政ではなくて相互間で連携して、一体的、相互的な組織整備をなさいと定めてあると思っております。この条例を作ったときに縦割りという現状がとても頭にあったのですけれども、この条例ができて、その組織は変わったのでしょうか。それとも、またそのままなのでしょうか。

○内海副会長 同じ質問なので重ねてよろしいですか。

私も今ご指摘になったところが非常に気になっておりまして、個票No. 6-①のご説明の中で新たにニーズに対応した改正はかなりご熱心にされていると思っておりますが、自治基本条例の第14条4項の組織の相互の連携を図りという今ご指摘があった部分、

この部分についてご説明が横断的な対応をしているという表現にとどまっていたかと思えますけれども、具体的にはどのような相互の連携、あるいは横断的な対応がなされているのか。組織的な対応とか運用上の対応とかいろいろあると思いますが、もう少し詳しくご説明いただければと思います。

○人事課長 私の方で組織改正を行っているわけですが、基本的には各部あるいは各課において日々区民の方々からのご意見などをいただきながら、いろいろな業務の進め方をしているところがございます。そういう中で部として課の再編ですとか、あるいは課として係の再編ですとか、もちろん名称変更ですとか、いろいろ現場の中でまず検討してもらい、組織改正をしております。その際、委員の方々からお話があったように他部署との連携が必要となります。業務の分担といたしましては、専門的などころをまとめて仕事をしていくというのは体制的にはとらざるを得ない部分がございます。

ただ、仕事の中でもいろいろ関連する業務がございます。今回の消費税増税に伴います臨時給付金額などは税金の関係ですとか、あるいは住民票ですとか福祉ですとか、子育てですとか、関連する部署もがございます。そういう場合には、関連する部署から職員を異動させまして、専管的な組織として臨時給付金担当の部署を作るですとか、それは1例ですけれども、そんなような事例もがございます。

また介護保険制度導入の際には、その当時の国民健康保険課との連携ですとかいろいろございますので、専管的な組織を作って対応をしてきております。

一方、震災時におきましては、危機管理課だけでは対応ができませんので、区全体の対応ということでの組織体制を取りました。常に臨機応変に対応できる組織体制に努めているところです。各部におきましては、部内管理職員で構成する部の経営会議を設けて部内の連携ができる体制になっております。また、部長会などを活用しながら、業務を行う中で職員同士の連携や組織間の連携が図れる体制はできていると感じております。

○辻山会長 いいですか。

○土屋委員 今の取組みは条例ができる前からの取組みですか。それとも条例ができてから変わってきたということでしょうか。

○人事課長 大変失礼しました。もちろん条例が制定される前においても行っておりますし、条例が制定された以後につきましても条例の趣旨に沿った形で行っているところ

ろです。条例に基づきまして柔軟な対応、組織としての連携が図られるように組織改正を行っているところでございます。

○辻山会長 いいですか。それではどうぞ。

○清水委員 ちなみに今の意見で言うと、私は会社を経営している立場からすると評価、その1点に尽きると思います。どう評価させるかで横断的な組織はつながっていく、横につながりが持てるのか、そういう制度設計をすれば、評価されるという立場であれば必ず自主的に動き出すということだと思います。

私が意見としてお伝えしたいのは、うちの会社は県の職員の研修も過去にやらせていただいています。数千人単位でやらせていただいて、私も研修のインストラクターをやったので、そういう立場からお話しさせていただきますと、職員の方々は創造力が一番求められると思います。こちらのNo. 10-①に書かれていますように、政策形成能力、これが今一番求められているのかなと思います。

今の職員の方々は非常にマナーもよくて、与えられたこともしっかりやるのですばらしいのですが、冒頭にどなたかおっしゃられましたように、変化の激しい世の中で現状を打破する力が非常に重要になってくるというところで、やはり考える力が重要。そういう視点でいうと先ほどご説明があったマナーブックなどを読み込むというのは非常にいいのですが、一方でそういうものを自分たちで読んで、それをどう咀嚼して自分たちの行動に変えていくのかということ研修の中でぜひやっていただきたいと思います。それをPDCAとおっしゃられていますように、考えて、実践して、それをもう1回研修の場で持ち帰ってどういうことがあったのか、次にどうしたらいいのだろうかということ皆さんで話し合う中で多分気づきがあると思うし、次への新しい活動に展開していく。そういう意味で言うと研修は与えられる場ではなくて、自分たちで考えて次の実践に移す、そういう場にさせていただくと新宿区としても非常に成長していくのかなと思いました。私からは以上です。

○辻山会長 ほかはどうでしょうか。

○伊藤委員 研修に関連してですが、今は研修当日の満足度は出ていると思いますが、その後、結果としてどう成長したかという一番大事な部分の評価はされているのですか。あと例えば休日に研修があった場合に、例えば手当があって、その手当がほしくて参加する。そこで寝ている場合、僕は実は見たことがありました。僕も行政関係の研修をやったことがあって、そういう事実があることを目で見ました。そういうふう

にならないよう仕組みは今ございますか。

- 人事育成等担当課長 人材育成等担当課長です。まず2番目のご質問ですけれども、研修自体、休みの日の研修というのは基本的に行いませんので、休日に研修があることはないと思います。

また、例えば研修中にウトウトしたりとか、そういった部分についてはそれぞれ委託している講師に厳しく話をしておりまして、当然起こしてもらいます。また、講師のほうもそういったものを見たときには、途中で気分を変えるような内容を入れてくれたり、さまざま工夫をしているということはございます。

もう一つ研修の検証という部分ですが、受講した段階でその場でアンケートというような形で研修受講結果報告をもらっております。ですので、そこではその研修がどうだったかという、そういった受講生からの評価という形がまずございます。

もう一つは受講した後に係長や所属長に研修の内容を復命した上で所属長の意見ももらって、受講結果としているものもございます。研修内容をこれからその職員の育成にどう生かしていくか、上司である管理監督者の育成方針等のコメントを書いております。

ただ、委員のほうで一番大事だよとおっしゃられるかと思いますが、研修を受けて、例えばその後半年とか1年とか、その職員がどのような形で研修を受けたことで変わっていったか。そこは今私どものシステムの中では正直全て押さえているというわけではございませんので、その部分については、特別区合同で研修を行っているものもあったり、23区で研修所を持って、研修所のほうとも意見交換をしているのですが、やはり研修受講後のフォローアップをどうやって行っていくかというのが永遠の課題になっているなというのは認識してございます。

- 辻山会長 土屋委員。

- 土屋委員 おそらく新宿区の職員の方は新宿区自治基本条例を100%に近いほどの方がご存じかと思います。これは企画政策課に申し上げたいこと、ただの意見ですけれども、新宿区民には3.7%という残念な結果ですが、そちらの行政の人事、下杉さんがやっぴらっしゃることなどを参考にもっと周知度を高めていただきたいなと感じました。

- 辻山会長 時間がオーバーしておりまして、課長さんたちにもご迷惑をおかけしてすみません。これで検証項目の6から10は終わりにしたいと思います。委員の皆様は

ご意見欄の記入、きょう記入が済んでいない方は次回でもというお話でしたのでよろしくをお願いします。

では、課長さんたち、ありがとうございました。

スケジュールを見てお分かりのように、まだ検証項目の11、12、13、行政管理課長さんと財政課長さんの説明があるのですが、時間がもうほとんどありません。どうしますか。延長してやりますか。それとも次回へ回すという決断をしますか。

20分あるけれども、しかし課長さんたちもそれなりの説明を用意されてきているので、聞くだけ聞くという。質問を忘れてしまうものね。

○吉川委員 せっかく用意してきてくださっているのだからね。

○斉藤委員 重要なところだけ聞いて、次回もう1回。

○衣川委員 あと20分あるので、このスケジュール表を見ると10分ずつご説明ということなので、ちょっと駆け足で頑張ってください、12時10分ぐらいまで皆さんが何とかなれば……。

○土屋委員 お尻を決めてしまうとなかなか検討ができないかなという気もするのですが。

○衣川委員 それで足りない感じがしたら、申し訳ないけれどももう1回来ていただくとか、どうでしょうか。

○吉川委員 次回かな。

○辻山会長 次回をお願いしますか。

○吉川委員 かえって半端になってしまうものね。

○辻山会長 次回をお願いして、大丈夫ですか。

○企画政策課長 次回ですか。多少延長していただいでできればと思うのですが。

○吉川委員 延長は何分ぐらいですか。

○事務局 10分ぐらいです。予定では12時10分には終わるといふ。

○土屋委員 延びたら延びたでしようがない。

○辻山会長 それぞれ皆さんしようがないと。自業自得と申していただいで。

それでは、次の検証に入りたいと思います。

○企画政策課長 それでは、先ほど説明ご説明いたしました法令第14条の区政運営の原則のところから行政評価、それから財政の健全化、区の財政状況の公表ということで初めに行政管理課長から行政評価につきまして説明をお願いします。

○行政管理課長 行政管理課長の中山でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、時間があまりないということですので、少し急ぎ足でご説明をさせていただきます。自治基本条例第14条第6項、「区の行政機関は、行政評価を実施するとともに、その結果について公表し、区政運営に適切に反映するものとする」という規定がございます。ここでは行政評価の実施、結果の公表、適切な反映と3つの原則を区民の皆様にお約束をしております。

それでは、個票No. 11、行政評価制度でございます。

制度の概要。区の施策及び事業の適切な進行管理を図り、効果的かつ効率的な区政運営に資するとともに、区政運営について区民への説明責任を果たすため、行政評価を実施しているということでございます。

評価にあたっては、区が行う内部評価に加えまして、現在、外部評価の仕組みを取り入れているということでございます。

取組み状況でございます。1の内部評価。内部評価は区の内部が、各部単位でございますが、評価をしているものでございまして、効率的で質の高い行政サービスを実現していくためには限られた行政資源を有効活用し、公共サービスの在り方を見直していく必要があります、その仕組みとして区では平成13年度から内部評価を実施しています。内部評価では、行政活動を計画、実効、評価、見直し、P D C Aですね、このサイクルの中で捉え、区で行っている施策及び事業の実績や成果を客観的に分析して現状を把握し、社会情勢や環境の変化を踏まえた区民ニーズへの適用を検証している。その上で事業の見直しの考え方や方向性を明らかにし、その結果を公表することで行政としての説明責任を果たし、透明性の向上を図っているというものでございます。

「また」以下のところ、職員の意識改革も内部評価を通じて行っているというものでございます。

2の外部評価。外部評価委員会は現在の総合計画の進行管理の仕組みとして、平成19年度に設置されてございます。現在、この検証会議と同様、15名の委員をもちまして内部評価の結果を区民の視点から検証しているというものでございます。

外部評価結果は区長に報告され、区長はその結果を公表してございます。

3の区の総合判断でございますが、内部評価及び外部評価の結果を踏まえまして、行政委員会とも意見を調整した上で総合判断を行い、予算編成や計画事業のローリングへ反映する。また、この総合判断を公表することで、行政としての説明責任を果た

し、区政の透明性を向上するというものでございます。ここで区政への適切な反映というものを実施してございます。

4の行政評価制度ですが、上記のとおり内部評価、外部評価により、区民視点で分かりやすく、区民の区政参加を確保した行政評価の実施に努めるとともに、この評価の仕組みを日常の行政マネジメントに組み込み、事業の見直しにつなげている。また、その評価結果を踏まえ総合的に判断し、事業の在り方等の考え方を明らかにして区政運営に反映していることから、区は行政評価制度により自治基本条例第14条に適した取組みを行っているものと判断してございます。

第二次実行計画、24年度から26年度までの実績は別紙のとおり付けてございますが、時間がございませんので、その部分の説明を省略させていただきます。

ということで、自治基本条例で定めております行政評価の実施、それから区政への適切な反映という部分でご説明をさせていただきました。

公表の部分についてですが、内部評価の実施結果、この個票でいえば1、それから区の総合判断3、この部分につきましては行政評価制度に関する規則ということで公表を区長に義務付けてございます。

それから、外部評価の結果については、外部評価委員会条例により区長に公表を義務付けてございます。

そのほか、公表という意味合いでは外部評価委員会の傍聴、これにつきましては外部評価委員会の会議の公開に関する要領というもので会議を公開しているというものでございます。さらに外部評価委員会の議事録についてはホームページで公表しているということで、二重、三重の公表の取組みを行ってございます。

具体的に、では区政への反映という部分について、どのようにしているかということにつきまして、本日は評価書、ご覧のとおりかなり分厚いものになりますので、参考資料でご説明をさせていただきます。2種類、計画事業と経常事業が付けてございますが、本日は時間の都合もございませぬので、経常事業についてのみご説明をさせていただきます。

まず、経常事業評価と書いてあるものの表紙をおめくりいただきますと、経常事業評価シート、「379 防災思想の普及」という事業が出てまいります。内部評価におきましては、右ページに記載のとおり、全て適切という判断をしております。改革、改善の中身につきまして、3行目です。継続としつつ、防災施設見学会の定数を増や

すなど、防災に関心のある区民に対して、その全ての方にサービスが行き渡るよう取り組んでいきます。内部評価ではいったんそのように評価をさせていただきます。

次のページをおめくりいただきますと、予算事業シートというものがございます。これは予算の中身について分析したものでございます。これは予算の中身について分析したものでございますが、これの右ページ、活動実績の欄をご覧いただきたいと思っております。

先ほど定数を増やして充実しますよと言った防災施設見学会、24年度を見ますと、やはり東日本大震災等があった関係かと思っておりますが、募集定員を超えた参加があったということで、所管課としては充実を図っていききたいといった内部評価で示しております。

次のページには事業別行政コスト計算書を示してございます。経常事業の執行内訳について、発生主義を踏まえた事業別のコスト及び区民負担の割合を明らかにしているもので、参考資料でございます。

次のページ、これが外部評価委員会、先ほどの内部評価を踏まえまして、外部評価委員会がどのように判断をしたかという、手段の妥当性、事業の方向性は適当でないとしてございます。まず手段の妥当性については、この事業が防災とボランティア週間での講演会やイベントが中心となっているということで手段は妥当ではない。

事業の方向性としては、防災思想を普及させるためには常日頃からの周知活動が重要ということで、年間を通して事業を実施し、あらゆる機会を生かして普及に努めてほしい。そもそも防災施設見学会のようなものは意識が高い人が参加するので、こういった防災思想についてはむしろ意識が希薄な人にこそ防災意識の涵養が必要という観点で外部評価は適当でない判断を示してございます。

それにつきまして、今度は次のページ、内部評価と外部評価を踏まえた区の実践について、こちらで内部評価と外部評価、特に外部評価に付された意見について、全ての項目について区の対応をまとめてございます。

右ページ、区の総合判断としては、3行目になりますが、今後も既存のイベント、パンフレットの配布、防災講座などを推進するとともに、広報や地域防災協議会などあらゆる機会を通じて防災思想の普及に努めていきますということで区の総合判断、区長としては外部評価の意見などを踏まえて具体的に年間を通じた防災思想の普及に引き続き取り組んでいきますよということを示してございます。

さらに、これは予算に反映して、今度は予算の話になってまいりますので、皆様のところにお付けしてございませんが、26年度予算、今年度予算においては、では具体的にどういう予算の反映があったかと申しますと、施設見学会については26年度から廃止。一方で年間を通じた防災講座など、あらゆる機会を通じて防災の普及に努めるということと、さらに今年度からは、これは直接外部評価の意見を踏まえた話ではないのですけれども、地域防災担当という専属の管理職を置いて、よりきめ細やかな防災思想の普及、啓発を図るという取組みを行ってございます。

行政評価制度についての説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○財政課長 財政課長の大柳でございます。よろしくお願いいたします。

私からは自治基本条例の第14条第1項、「区長は、財政の健全化及び自立的な財政基盤の確立に努める」、この点と、3にあります「区長は、適切な方法で区の財政状況を公表するものとする」、この2点につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

既にお手元のほうにこの個票、全部で3枚いっていると思いますが、事前に資料のほうをお配りさせていただいております。「新宿区の財政について～財政白書～」と「平成26年度予算（案）の概要」という、この冊子を使って説明させていただいたほうがより分かりやすいかなと思っておりますので、こちらを中心にご説明を差し上げます。よろしくお願いいたします。

第14条でございますけれども、「区長は、財政の健全化及び自立的な財政基盤の確立に努める」というところでございます。こちらのほうは既に地方財政法等にもうたわれておりますが、改めて自治基本条例で明記されたことによりまして、私どももこの第14条を念頭に区財政の運営を行っているところでございます。

第14条の内容を実現するためにさまざまな取組みをしているところでございますが、歳出、出るほうですね。お金が出ていく部分。あと歳入の両面から取り組んでいるところ、こちらを簡単に説明させていただきたいと思っております。

それでは26年度予算の概要の32ページを開けていただきたいと思います。こちらは12番の個票のほうにいろいろと書いてありますが、それぞれ歳出、歳入、お金が出ていく分の取組みで仕分けしていきたいと思っております。

32ページを開けていただくと分かると思いますが、こちらに事務事業の見直しというのがございます。このような形で事業の見直しを行って、予算等の削減をしてい

るところでございます。総額で申し上げますと、事務事業の見直しで22億5,900万円、事業にかかる経費の削減をしているところでございます。

特に人件費の部分などが大きいのですが、下の表の上から三つ目に定員適正化計画に基づきます人件費の削減、こういったものがございまして、人件費などでは職員数の調整等を行いまして、3億8,000万円の減、こういった形で取り組んでいるところでございます。

話が26年度予算と25年度決算という形でいろいろ飛びますけれども、基本条例に定めてございます条文に基づいてしっかり取り組んでいるというところをお示しするためですので、あらかじめご了承を賜りたいと思います。

それと、今、中山からも説明がございましたけれども、行政評価制度の活用による効果的、効率的な行政運営の確保ということでございます。こちらはこの予算の概要の26ページをお開きいただきたいと思います。

こちらは今申し上げましたとおり、行政評価を踏まえまして予算のほうにも反映させているところでございます。

計画事業、一般事業がございまして、それぞれ26ページから31ページまでに行政評価を踏まえた予算への反映が書いてございます。今、中山からあったような防災思想の普及はちょうど30ページにございます。

これは経常事業のほうでございましてけれども、先ほどの行政評価を踏まえまして、26年度、25年度予算でこのような形での査定をさせていただいております。

このような形で減額だけでなく、充実も踏まえて行政評価を踏まえながら予算の増減をしているところでございます。

また33ページを開けていただくと分かりますが、財政基盤の強化に向けました効果的、効率的な行政運営の確保ということでこのような事業で査定等をしているところでございます。

この個票の12ページの、飛んで申し訳ございませんが、上の四角のところ、上の四角の上から5行目に施設等の中長期修繕計画や長寿命化計画に基づく計画的な修繕等、これも出のほうにかかる話ですが、ここで簡単にさせていただきたいと思います。

こちらは予算の概要の131ページにございましてけれども、このような施設の修繕、管理運営、こういったものもこのような計画に基づきまして、しっかりと予算のほうに反映させているというところでございます。

131ページ以降、このような形で建物の中長期修繕計画を立てて、これを予算的に
確に反映させています。

長寿命化計画というのは、この26年度予算では104ページにございます。橋梁の長
寿命化修繕計画に基づく予算しかないのですけれども、このような形で長寿命化計画
なども反映させながら効率的な財政運営を行っているところでございます。

以上が駆け足で申し訳ございませんが、歳出に関わります取組みでございます。

また歳入の面での取組み、これはお金が入ってくるほうでございますけれども、増
収対策、税外収入の確保、財源対策として基金や記載の活用、こういったものをやっ
てございます。

時間がないので予算の概要のほうで何ページに該当するかを申し上げますと、増収
対策は34ページをご覧いただければと思います。主な増収対策ということで滞納整理
支援システムの運用ですとか、コンビニ収納等を活用しまして、税、保険料の徴収等
を行っているところでございます。また、催告センター等の運営、こういった形でや
っているところでございます。

また税外収入の確保ということで、ホームページに広告バナーを張り付けたりする
ような事業もやっております。これは後で見ただけであればと思いますが、119ペ
ージに載っております。

また、財源対策としての基金、また起債の活用ということで、これまで計上してき
ました貯金を活用したり、起債を発行して、施設等の建設などに役立てていくという
部分がございます。こちらは34ページから35ページに主な取組みが書いてございま
すので、ご覧いただければと思います。このような形で歳入のほうもしっかりと取り
組んでいるところでございます。

各年度ごとにこのように歳出、歳入の取組みをやりまして、予算編成後に執行面
においてもしっかりと厳しい目で執行をしてございます。

こうした取組みによりまして、その結果としてこういった形になっているかという
ところでございますが、これは決算をベースに作っているところでございますが、新
宿区の財政についてということで、財政白書を毎年出させていただいております。こ
ちらにこういった取組みの結果といいますか、そういったものが出でございませ
ん。いろいろな指標がございませぬが、まず2ページをお開きいただきたいと思います。

こちらは区の財政が赤字か黒字かというところで、よくお話しさせていただく指標

でございます。実質収支と、この水色の冊子になりますが、2ページになりますが、財政白書という冊子になります。この2ページをご覧いただきたいと思います。こちらの実質収支と実質単年度収支というところでございます。実質収支は区に入ってくる、決算額から出ていくお金の決算額を差し引いて、そこから翌年使い道が決まっている金額、これは翌年度繰越財源と申し上げますが、こちらを差し引いた額となっております。これが表2でございますが、24年度で31億円の黒字となっております。ちなみに25年度でございますけれども、この前の議会でもご承認いただきましたが、今年度も黒字となっております。

また、実質単年度収支、これは△が平成21年度以降続いておりますが、こちらは今申し上げた実質収支の中に取り崩し、貯金を取り崩している部分と基金を積み立てていく部分が入っています。それを一切考えなかった場合どうかということで、実質的な単年度にどういった状況になっていたかを示すものでございます。

こちらはリーマンショック後、基金等を取り崩して対応してきた部分がございます。21年度から24年度、この4年間、新宿区の場合赤字となっておりましたが、緩やかな景気の回復等が反映されまして、25年度、5年ぶりに黒字となっております。

ただ、一方でこの財政白書にもあるので、後ほどご覧いただきたいと思いますが、基金の残高は減っていますし、また後年度負担は施設等の更新、整理等を反映しまして増えてきてございます。そういった状況でして、黒字になったからということで一概に喜んではいけないという状況でございます。ただ、こういった形でしっかりと歳出、歳入を見て財政運営をさせていただいているというところでございます。

簡単ではございますが、以上で自治基本条例の第14条の最初のほう、財政の健全化及び自立的な財政基盤の確保に努めているというところでの説明とさせていただきます。

もう一つ、すみません、言い忘れてしまいましたが、この青い冊子の19ページを開けていただきたい。これは法律で決まっているものでございます。地方公共団体の財政の健全化に関する法律がございまして、これは毎年、地方公共団体の財政状況をチェックするものでございまして、2006年の6月、記憶があるかと思いますが、夕張市の財政破綻がございました。これを機に自治体の財政負担を未然に防ぐための法律ということで整備されたものでございます。

これに基づいて、新宿区の財政を見てみますと、簡単で申し訳ないのですが、真ん中にちょうど4つの四角がございます。実はこの指標が四つございまして、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率ということでございますが、それぞれ赤字は新宿区の場合はないので実質赤字比率は横棒になってございます。数字は出ませんということです。

また連結、これは普通一般会計以外の特別会計ですとか、いわゆる外郭団体等も含めた形での計算になってございますが、こちら赤字もございませんので、こちらは横棒となっております。

また、区の、言い方はあれですが借金といいますか、いわゆる起債の部分ですね。公債、特別区債でございますけれども、これがいわゆる一般財源に占める比率、これが実質公債比率、いろいろ難しい計算がありますが、それによって算出されたもの、これが△0.8%となっております。

ちなみにどういったものかといいますと、これはプラスになるとよくない、プラスのほうに働くほどよくないご理解いただければと思います。

ここの数字で見ますと△0.8となっておりますが、平成25年度決算を入れますと、これはさらによくなってございまして、△1.4%となっておりますが、新宿区の財政は健全という形になってございます。

ちなみに、これは25年度の、これは総務省から速報値で出ていますが、この指標でひっかかっているといいますか、かなり問題がありますよというところが依然として北海道の夕張市が実質公債比率のほうで47.2%という形で早期健全化基準、財政再生基準を多く上回っているような状況でございます。このような形で新宿区の財政の健全化等はチェックをしているところでございます。このようなことから、先ほど申し上げましたとおり、第14条の部分についてはクリアしているのかなというところでございます。

続きまして、個票の13-①②でございます。こちらは第14の3にございます、区長は、適切な方法で区の財政状況を公表するものとするというところでございます。その取組みについて簡単にご説明させていただきます。

こちらは自治基本条例の他に新宿区には新宿区財政状況の公表に関する条例がございます。こちらに基づきまして新宿区の場合、毎年6月と12月に財政状況を公表してございます。お手元に資料2から3というのがあるかと思います。こちらに広報紙

を用意させていただきましたが、このような形で財政状況の公表をしておりますというところでご説明しますと、資料No. 3です。これをちょうど開いていただきますと、ちょうど12月号ですので、その年の4月から9月までの財政状況をお知らせしているデータが載っております。開いて、左側がございしますが、このような形で公表しているところがございます。

また財政白書、今説明に使わせていただきました水色の財政白書、こういったものも作成して、区財政の現状と課題について分かりやすく区民の皆様説明をさせていただいているところがございます。

先ほども申しあげましたとおり、健全化基準に基づきます公表、これもこの財政白書の中でやらせていただいております。

資料3、広報紙のほうにあります、財務諸表も広報とこの財政白書の中で公表させていただきます。新宿区の場合は総務省の基準モデルを使わせていただいております。財務諸表を作成させていただきます。

あと、予算の編成過程の情報公開ということで、こちらは16年からやらせていただいておりますが、資料番号の2をご覧いただきたいと思っております。こういった形で予算の見積りが上がってきましたというものも公表しております。こちらは毎年11月にホームページまた区報等で公開しております。

また、この見積りが上がってきた予算に対して査定した内容、こちら2月には公開しているところがございます。

それから、予算概要の作成ということで、これは毎年2月になりますが、当初予算の概要、こちらは資料4になります。予算がまとまりましたということで資料4のような形で予算を説明してございます。

以上が第14条第3項についての説明でございます。説明は以上になります。ありがとうございました。

○辻山会長 ありがとうございました。さて、どうでしょうか。

まず、次回まだ来ていただいて質問をするということはちょっと難しいかと思っておりますので、できる限りここで皆さんから質問を出していただいて、できれば、どうでしょうか、例えばメールで事務局へ質問を入れるなり文書に入れて、そして課長さんたちに答えいただく、文書で返していただくことが可能であれば、そういう方法も併用したいと思っておりますけれども、課長さんたちは可能でしょうか。

そうですか。それでは、まずとにかくここはご本人から聞きたいのだというご質問を出していただいて。どうぞ。

- 古澤委員 行政評価についてお伺いしたいと思います。先ほど内部評価は各部ごとというお話でございました。部をまたがるような案件では、どうなっているのでしょうか。具体例として災害医療なんかは危機管理課、健康部、それから地域文化部とか、部をまたがる事業ですが、私ども地域の人間として、なかなかうまくいっていないのではないかという感じが強いものですから、その辺はどうなっておりますか。
- 行政管理課長 ただいまお尋ねのありました部の評価でございますが、基本的にはそれぞれの個別の事業につきましては所管課を定めてございまして、複数の部で同時に行われるようなもの、例えば歌舞伎町のプロジェクトなどもそうですが、それもいったんは評価を行っていただく責任課は定めてございます。ただし、当然ながら情報のやり取りは行いますが、そういう形でその事業の主たる主管課が属する部、そちらで内部評価を行っているというのが実態でございます。
- 財政課長 ちょうど私、前任が歌舞伎町の担当だったものですから付け加えさせていただきますと、歌舞伎町ですと歌舞伎町担当というのがいますが、その下に土木ですとか都市計画、あと商工ですね、産業振興、そういったいろいろな部署がぶら下がってございまして、各部署から内部評価を出してもらう。それを歌舞伎町担当のほうで見て、それぞれの部署と調整して評価をして、これはここまでやっていないでしょうという形で目を通して、さらに行政管理のほうに渡すというやり取りをさせていただいてました。
- 辻山会長 ほかの方、どうぞ。
- 高野委員 先ほど経常事業の例で防災思想の普及というのがございました。それで、予算が削減されていますが、それはどうしてかなということ、どこでも事業をやらないと予算を削るというところもありますが、それより普及活動は行政サイドが地域の人たちにどういう教えをというか、こういうのをやりませんかとか提案したり何もしていないから、だからイベントをやってしまう。その予算が付いているから、付いた予算は使わなければ翌年度行政は出ないから、だからやるというのがどうもイタチごっこかなということなので。

そういう場合は予算削減をするということより、どうだろう、皆さんのほうで少し「どうでしょうか」ということをちょっと啓蒙するなり、ちょっとリードしていただ

くということが絶対必要だと思う。だから、本当に地域の温度差があって、我が地域では必ず防災訓練をやっています。ほかのところでは全然やっていないところもあります。私たちは小学校、中学校で、全部で4校ですけれども、そこで全部やります。だから、他は全然やらないというのがあるので、思想を普及することをどういう形で今後やっていくか。予算はなくてもいいと思います。ただ、本当の意味で本当に防災訓練だとか、そういうのが地域が一丸となってやるというのは祭だけではないのね。それを皆さんの努力でお願いしたいというのが私の意見。以上です。

○辻山会長 よろしいでしょうか。

○行政管理課長 ただいまの委員のご質問のうち、予算で見かけ上、極端に減ってしまいましたが、これは防災施設見学会を廃止したから減ったのではなくて、たまたま25年度単年度で洪水ハザードマップを作成したり、災害対策推進条例の策定などがあった関係で、そのパンフレットを印刷したりとか、そういう単年度のものがあったので、防災施設見学会はほかの防災思想の普及のための経費に用いるということで、予算が単純に減っているというものではございません。

それから、ただいまご指摘のあった事業の中身ですが、実際危機管理課では学校からお呼びがかかれば学校へ出向いたり、そのつど地域の要望に応じて出前講座を行ったりしてございます。その辺の現実的な取組みについては、先ほどの経常事業評価の区取組みについて、「内部評価と外部評価を踏まえた区取組みについて」というところにも記載はしてございますが、さらに今委員がおっしゃったような部分、地域防災担当も置きましたので、よりきめ細やかな地域での防災思想の普及を図っていけるものと考えてございます。

○高野委員 お返しではないのですが、盛んにやるところは行政サイドでバンバンやりましょう、やりましょうとうるさいぐらいに来ます。これはしょうがないよね。やらないと自分たちの評価もあるわけだから。だからそちらのところはいいとして、だから要請があればというのは、行政は申請主義ですから申請しない限り絶対に来ませんよね。そこがちょっと区民のほうに皆さんから出向いていただくというところがお願いということでもありますので、誤解のないようによろしくお願いします。

○行政管理課長 所管には伝えておきます。

○辻山会長 ほかはどうでしょうか。

○土屋委員 先ほど会長からお話があったように、質問を、皆さんまだたくさん聞きた

いことがあると思いますが、個人的に質問をメールなり文書なりで送って答えをいただいたときに、個人と個人のやり取りではなくて、それは次回ここでも皆さんと意見を共有したいと思いますので、ぜひ公表していただきたいと思います。

○辻山会長 それは大丈夫ですね。

○企画政策課長 個人でやり取りをするのではなくて、事務局でメールなり文書なりファックスなり、電話でもかまいませんがいただいて、それを事務局から所管課に伝えて、回答をいただいて、事務局から次回に発表させていただきます。

○辻山会長 はい。という発言がございました。大変助け船になったと思っておりますが。

ここで時間も時間ですから、一応締めさせていただきます、後の手続きはメモなりメールなりを事務局に提出していただくことにして、財政とか細かいいろいろなことがございますので、これで終われるわけではないと私も思っていたのですが、ぜひともそういう形で進めさせていただきたいと思います。どうぞご協力をお願いいたします。

それでは、お二人ありがとうございました。

最後に2点、1つは先ほど私、指定管理者で辞退したり倒産したケースはないのかと質問いたしました。調べていただきまして、新宿区においてはそのケースはゼロだということでございます。

それからきょう、タイムスケジュールを配らせていただきました。渋谷区議会のように通算発言時間の制限はしませんが、タイムスケジュールを配布した趣旨をご理解いただいて、少しずつ時間内に終われるような工夫を進めていきたいと思いますので、ご協力をお願いいたします。

では最後に事務局から。

○内海副会長 1点だけよろしいですか。

前回、私はお休みしたので、そのときに既に議論されているかもしれないのですが、きょうそれぞれの部署の方々からお話があつて、それぞれの部署の方々自体がこの内容、自治基本条例の内容を検討されていることは非常に重要なことで、それ自体は意義があると思っておりますが、1点疑問を感じています。

行政評価とか政策評価の内容とこの検証の内容とどのように違うのかなというので非常に疑問を感じていまして、どのような質問を投げかけていいか迷っていたんです。

もちろん自治基本条例は政策全てに内容ですね。ですので、具体的なそれぞれの政

策についてご意見、ご質問があるのは当然ですが、そうするとほとんど行政評価、政策評価の会と変わらなくなってしまうのではないかと。ですので、われわれ自身もどういった観点からこの会でいろいろな質問、議論をすべきかは政策評価、行政評価との関係を踏まえて改めて認識したほうがいいのではないかと。あるいはもしご示唆があれば教えていただきたいのですが。

- 企画政策課長 今日説明いたしました制度、予算制度にしても、行政評価にしても、その前の人事制度にしても、自治基本条例を制定する前から実施されていたものですが、この自治基本条例で体系化して明確化した。今までバラバラやっていたのを一つの項目としてまとめ、区民、議会、区では最高規範として位置付けたということが1つあります。

それで、今回検証では、確かに行政評価とどう違うのだという疑問をもたれるかもしれませんが、冒頭で申し上げたように、自治基本条例が制定されたことによって、あるいは位置付けられたことによってどういう効果があったのか。

それともう一つは、自治基本条例の趣旨に従って、区民ニーズの把握とか公表とか、説明責任などの制度が運営されているかどうか。

それから条例との関係、これら3つのポイントを中心に説明をしてもらいたかったのですが、多少足りなかったところがございます。

- 内海副会長 ご説明だけではなくて、われわれ委員もこの自治基本条例との関係をしっかりと認識するのは非常に重要かなと思ったというのと土屋委員もおっしゃっていましたが、この自治基本条例ができる前とできた後ではどのような形が変わってきたのかのところもご説明が必要だし、われわれとしても注視しておかなければいけないかなと思いました。これ意見です。

- 企画政策課長 そうですね、できる前とできた後、もともあった制度が条例に位置付けられて明確化されたことによってどう変わってきたのかということと、今もその条例の趣旨に従ってきちっと運営されているかどうかという視点を評価していただければ。あとそれぞれの条例との関係ですね。そういった視点を持って評価していただければと思います。

- 辻山会長 前回の説明者よりはその点にやや配慮がされているなという気はいたしました。なお、今後も説明者の方にその趣旨をよろしくお伝えください。

それでは事務局から。

○企画政策課長 今回の件でもう1点、これからも皆さんからご意見をいただきながらよりよい検証を行っていきたいと思いますので、その辺はよろしく願いいたします。

それから、最後になりますけれども、資料の一番下にあったと思いますが、「第4回新宿区自治基本条例検証会議 検証制度等の選定について」という1枚ペラの紙があったと思います。これは何かというと、次回10月29日第4回のときに協働事業、「区民の区政への参加・協働の機会の提供」という項目を検証することになっているのですが、協働や区政参加の制度はたくさんあるので、皆様からどれを検討項目とするかアンケートでお聞きし、その結果を記したものです。

その結果ですけれども、検証項目、条文、枝番というのがあって、枝番で①～⑯までございまして、②と④、②の「区民会議、区民討議会」、それから④の「NPOや地域活動団体等、多様な主体との協働の推進」、これはもともとやる予定になっておりました。そのほか皆さんから投票していただきましたが、一番多かったのは下の⑮、「区民参加によるまちづくりの推進（各種審議会への区民参加）」、⑯の「協働によるまちづくりの推進（地域住民との協働による地区計画等のまちづくりルールの策定）」、これが一番人気が高い項目でした。

今のところ②④⑮⑯という形でやらせていただこうと思っています。そのほか次回につきましては、その下にありますように「国、他の自治体及び関係期間との連携協力」、それから「多文化共生のまちづくりの推進」ということもございますので、きょうもかなり詰め込んだ感がありましたので、そこのところバランスも考えていただくと②④⑮⑯あたりでよろしいかなと思うのですが、いかがでしょうか。会長のほうにお願いします。

○辻山会長 どうでしょうか。そうすると「国、他の自治体との関係」とか「多文化共生」とか。

○企画政策課長 そこはもともとやることになっていました。

○辻山会長 これも入るわけですね。

○企画政策課長 はい。

○辻山会長 そうすると、次回は6項目ですか。どこまでできるか分かりませんが、やるしかないかな。

いいですかね。

○企画政策課長 では②④⑮⑯ということで参加と協働についてはその4つを議題とす

る。そのほかに下の欄にありますような「国、他の自治体及び関係機関との連携協力」とか「多文化共生のまちづくりの推進」を次回に行います。

次回については、10月29日ですが、午後2時～4時まで、本日と同じ場所、6階の第3委員会室という場所になりますが、こちらで行います。

それから評価票につきましては、きょうの評価書はまだ最後の行政評価と財政のところの質疑が完全に終わっていませんので、先ほど申し上げたようにメールやファックス、電話等で質問をいただきまして、事務局のほうにお願いしたいと思います。こちらで取りまとめて、各所管に回答いただきまして、次回に報告したいと思いますので、それが済んでから今回の評価表は出していただくこととなります。

前回の第2回のときの評価表はお持ちですか。

今日もし持ってこられた方がいらっしゃいましたら、今日提出していただきますけれども、もしお持ちでなければ次回10月29日のときに提出をお願いいたします。

会議録ですが、皆様方にお送りしていると思いますが、修正があれば事務局まで赤で書いて提出してください。

今回は10月29日2時から、この場所で区役所本庁舎の6階、第3委員会室で開催いたしますので、よろしくをお願いいたします。

事務局からは以上です。

○辻山会長 今の説明に対してご質問その他はありますか。

○高野委員 事務局にですが、どういう形で進められますか、これは。今までと同じようなやり方ですか。

○企画政策課長 今までと同じにやろうとは思っています。ただし、一通り全部制度をやってから、その後に前文や条文、また検証結果によって何か課題があれば、制度を定めている条文に問題があるのか、そこのところも検討していきたいと思います。

ただ、冒頭に申し上げたように限られた時間になりますので、今回は条例をチェックして、課題を挙げていくというところの入口の部分と考えていますので、次の4年間につながるような形でまとめていきたいと考えています。

○辻山会長 衣川さん。

○衣川委員 前回お休みしてしまっているのですが、前回の説明があった部分の評価については、もう休んでしまったからそのままでもいいという考え方でよろしいでしょうか。

○企画政策課長 はい。

○辻山会長 そのほかございますか。

ないようですので、これで第3回の検証委員会を終わりにいたします。

どうもご苦労さまでした。

(午後12時29分 閉会)