

平成26年度第1回協働事業評価会

平成26年10月2日（木）午前10時00分

本庁舎3階 301会議室

出席者：久塚委員、宇都木委員、関口委員、太田委員、衣川委員、竹井委員、伊藤委員、
井下委員、針谷委員、加賀美委員、吉村委員

事務局：地域調整課長、濱田協働推進主査、高橋主任、勝山主事

久塚会長 定刻になりました。定足数に足りていますので協働事業評価会を始めたいと思います。

事務局 皆さん、おはようございます。それでは、第1回協働事業評価会を始めさせていただきます。

本日の資料の確認をお願いいたします。資料1が、協働事業の評価書になっております。こちらはきょうのヒアリングの中でご記入をいただいて、きょうご提出いただいても結構でございますし、後ほど電子メールでもお送りいたしますので、10月8日までにご提出をお願いいたします。

資料2が、協働事業評価スケジュールの予定でございます。1枚目が評価会、2枚目が全体の開催予定でございます。3枚目が参考資料といたしまして、9月2日に行われました視察会の概略が書いてございます。

参考資料2は評価に当たって、1年目用の主な着眼点でございまして、本日委員の皆様からご質問をいただくこととなりますけれども、このような着眼点をもとにご質問いただければと思っております。

資料の確認は以上ですが、そのほかに事前配付といたしまして9月25日付で自己点検シート、相互検証シート、実績資料等の資料を配付させていただいております。きょうお忘れになった方はいらっしゃいますか。大丈夫でしょうか。

久塚会長 では、早速ヒアリングと意見交換に入りたいと思います。進め方について説明をお願いします。

事務局 初めに、本日の進め方ですが、最初5分程、事業の概要と実施状況について実施団体の日本生産性本部の高柳さんからご説明をいただきまして、その後何か補足がございましたら事業課の子ども家庭部男女共同参画課からお願いします。その後30分間事業

課及び実施団体に対しての質疑という形になります。

質疑後に委員と事業課と団体の3者による意見交換を25分間予定しておりまして、11時に終了という形になります。

久塚会長 きょうの進め方ですけれども、最初に説明があったように簡単に説明していただいて、そして補足があれば事業課から説明をもらいまして、その後に各委員からヒアリングの質問などが出ると思います。それから、それぞれのヒアリングを終えて意見交換という形になると思うのですが、ヒアリングしている途中にも意見交換に近いような発言もあると思います。

それから、事業課の担当部長もおられます。また、委員は事業の視察というものに行っていますので、それ以外にも事業についての予定などを書き込んだものをベースに質問などがあろうかと思っておりますので、そういう形で進めさせていただきます。

では、五、六分でよろしく申し上げます。

(公益財団法人日本生産性本部・男女共同参画課担当職員着席)

事業者 日本生産性本部の高柳です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ご説明をさせていただきます。お手元の『働きやすい職場づくりの情報発信事業～中間報告～』と書かれました資料の中に、こちらの円グラフが書かれました資料がございます。5分でございますので、こちらをもとに簡単にご説明させていただきます。それ以外の資料につきましてもご質問のところでお答えさせていただきたいと思っておりますので、こちらをご覧くださいと思います。

本協働事業でございますけれども、三つの大きな柱がございまして、(1)で書かれましたセミナー事業というものと、4ページにございます(2)のプラットフォーム、これはホームページを作成するという事業でございます。5ページからの(3)のネットワーク事業という事例勉強会、こういう大きな柱立てになってございます。

1ページ目でございますけれども、セミナー事業につきましてまずご説明をさせていただきます。実績といたしまして、これは各委員の方にもご参加いただきましたセミナーを開催いたしました。これは企業担当者を対象に区民の方もご参加いただけるということで、9月2日に開催をしております。

定員50名のところ47名のご参加をいただいております。募集につきましてこのご提

案をしたときに、委員の皆様からいろんな団体の協力をいただきながら、協働というものを進めていくようにというようなアドバイスをちょうだいしておりましたので、こちらにございます新宿区はもちろんでございますけれども、東京中小企業家同友会、東京商工会議所、社会福祉協議会などを通じてこのセミナー等のご案内をしております。

後ほどアンケートの結果もございますけれども、各組織からそれぞれどのような形でこのセミナーを知りましたかというアンケートをしておりますが、それぞれの団体から知ったということでご意見もちょうだいしているところでございます。アンケート結果につきましてはご覧いただいたとおりでございますけれども、全体としても8割近い形で大変よかった、よかったということでご意見を満足度ということでもいただいております。

詳細の結果につきましては、同じお手元の資料の後方のほうにそれぞれ、一番最後のところにそれぞれの個別のご回答ということで自由記述などもいただいておりますのでご参照いただければというふうに思います。

1 ページ目の最後に本セミナーの成果というところで、一つセミナー参加企業からワーク・ライフ・バランス推進企業の認定制度への申請がございまして、またコンサルタント派遣ということもご希望されておりますので、そういった意味で言うところのセミナーから認定制度へつながったというような事例でご紹介させていただきたいと思っております。

2 ページがその当日の様子というところでございますけれども、3 ページ目以降今後の予定ということでございます。確定しておりますのが企業担当、一般社員を対象ということで、ワーク・ライフ・バランスシンポジウムということで、11月26日ということで準備を進めているところでございます。当初の計画ではこれを最初の上期に持ってくるという予定でございましたけれども、企業様のほうともお話をいたしまして、よりご参加しやすいところでまず認知度を高めようということで、タイムマネジメントといったようなこととワーク・ライフ・バランスという形で実施をさせていただいて、11月の下旬に企業系とワーク・ライフ・バランスというところでシンポジウムを開催したいというところで進めているところでございます。

4 ページ目でございますけれども、セミナー事業で言いますと一般区民の方をよりご参加しやすい形でということで、今この年明けのほうで2案考えておまして、こちらのあたりもまた事業課様のご意見などもお伺いしながら開催に向けて準備を進めていきたいというふうに思っております。

続きましてプラットフォーム、ホームページ作成事業でございますけれども、計画のと

おります事例収集からということで、企業ヒアリングなどを進めております。これまで優良企業表彰で受賞された企業並びに認定企業と先行して取り組みを行われている企業にヒアリングをしております。

また、あわせてましてホームページ作成業者と仕様の確認及び打ち合わせをしております、この10月から12月で実際にコンテンツの作成ということを予定しております、1月以降リリースということを予定しております。

5ページ目でございますけれどもネットワーク化事業。これはシンポジウムですとかセミナーでご関心をいただいた企業の方に、より密接な形でワーク・ライフ・バランスをしていただいたりですとか、一般的な形でネットワークづくりをしたいということで予定をしておりますのでございます。これはウイズ新宿のほうで企画をしております、10月から3月にかけて行われているというところでございます。事前にヒアリングしたところでご参加しやすい時間帯ですとか、あるいはテーマなどについてお伺いをしております、こちらのほうについても個別に事例発表して企画企業ですとか、あるいはご参加を呼びかけるとかというような形で進めているところでございます。

簡単ではございますけれども、ことしの進捗ということでご説明をさせていただきました。

久塚会長 短い時間で恐縮です。どうもありがとうございました。

では、事業課から補足がありましたらお願いします。

担当課 今回の協働事業については、区側の課題提案ということで昨年度提案しまして採択いただいた事業なのですけれども、企業を対象にしているということもありまして、なかなか接点が持ちにくい分野というところで、私どももワーク・ライフ・バランスの認定制度ということで既に実施はしていたのですが、なかなか認定の件数も伸び悩むといいますか、確保が難しいようなところもありまして、一つの企業を相手に認定ということを点で結んでいたところを、もう少し良い取り組みを他の企業にも波及するように情報発信できればということで、そういう課題意識で提案しました。

今回日本生産性本部さんが事業者として採択されまして、最初の事業としてセミナーを実施したのですけれども、やはり実際に47名の参加ということですから、来た方の名前を見ましても非常に多彩に富んでいまして、そういうところでも日本生産性本部さんのネットワーク力が活かされた、そういう意味では今後一つ一つのつながりの接点にして、また今後ネットワーク化だとか勉強会とか事例の発信とかそういったことの展開に向けても

日本生産性本部さんの力を十分活用しながら、目的を達成していきたいというふうに考えております。まず第1回目の事業としては、集客の面で一つの成果はあったかなというふうに考えております。

以上です。

久塚会長 では、ヒアリングでございますので議論をしていただければと。はい、伊藤委員。

伊藤委員 伊藤ですけれども、前回セミナーに出まして、皆さん多くの方が来られているのはよかったのですが、皆さんそれとアンケートを見るとよかった、こういうことをやりたいだとかというのがありますが、多分これは企業サイドが動かないとできない問題。ということは経営トップに稟議書ないしは提案書を出し、そこで了解が出たことに対して社員会なり組合と協定を結んで具体的な施策に入るといようなことを進めると思うのです。

そこに行く筋道、会社トップを動かす筋道をセミナーの参加者はどんな形でやっっているのか。それと企業の場合は来年度、ないしはこういう形で取り入れるから、プロジェクトを検討し、ワーク・ライフ・バランスであれば新宿区に提出するから何月の何日までに完成させるというような形になると思うのですが、今までの企業はどうなのでしょう。

もう一つは認定された企業がかなり多い。今回もまた進めていくと企業の数が増えていくわけですが、その時点でのものは認定の対象になるのか。往々にして認定をとれるというような行動をとることもあるけれども、とったときから今まで1年、2年、3年やっていて、それよりもレベルが上がっているのか、下がっているのか。そういうものをポイント制ではないと思うが、そこら辺を調べていかないと、ただ認定されてよかったね、それで終わってしまうと問題があるので、そこら辺を調べていただいて、どんどん企業がふえているのだけれども、認定レベルでこれはまずいねと、そうするとまずいねとなる。

日本生産性本部さんにはこういうことが必要だねというところまで考えておいてほしいのです。そうしないと先行きまずい。ただ自己満足で終わってしまっているというような区民からの判断が来ますから、そこら辺を区のほうにレベルアップしていく提言が必要だと思うのですが。

久塚会長 何かその点、考えておられたら回答を。

事業者 まず一つ目の筋道というところなのですからけれども、やや経営者ですとか、意思

決定をされる方がこれをやりたいという、申請したいというふうに思われるですとか、部下の方に指示されるというのが一番早いというふうに思っておりますので、そういった意味で言いますと今回11月の下旬に開催いたします経営戦略とこのワーク・ライフ・バランスというところで、それがどうつながってできるのかですとか、長期的に見れば共存につながるというようなお伝えはさせていただいておりますが、それが本当に企業の現場でどのように実践されているかというのを紹介したり、そういった場にしたいというふうに思っておりますし、またその流れの中から最後のところで新宿区の事業のご紹介ですとか、そういったセッションも入れていきたいというふうに思っております、ここで前回はこちらかという現場の方ということでございましたけれども、より上位の管理職、あるいは経営者クラスの方に来ていただいて、そこから落とし込むように図りたいというふうに、そういった筋道の一つ思っています。

もう一つ、まだ申請には十分つながっていませんけれども、少し世の中的な流れといたしまして女性の活躍ですとか、あるいはこのワーク・ライフ・バランスも含めての働き方ということも今改めて見直されているというか、正念場というところでもございますので、そういったときに取り込みの一つのコンサルティング派遣ですとか、そういったところもございますので、ご関心がある担当者様にこういった区の支援事業もあるよということを積極的にPRといいますか、アピールしていくのも必要かというふうに思っております、この事業の中でホームページを再度、新宿区様では持っていらっしゃいますけれども、つくるといってご提案させていただきましたのも、取り組みたいという企業様ですと割と検索などで調べているケースも多いですので、そこでより広く情報発信をしていきたいというふうに思っております。

二つ目の認定の更新というところでございますけれども、ご指摘のとおり今認定については基本的には認定を一度受けていただいた方はそのまま認定という形になっております。ただ、新宿区様のほうで毎年12月近くに認定を受けられた企業様に、その後どのような取り組みをされていますかというアンケートをされておまして、その中から更に良い取り組みをされているところは優良表彰企業という制度がありまして、さらに一段階上のレベルのものがございますので、私どもそちらの事業の委託も受けておりますので、良い取り組みをされている、認定をされて良い取り組みをされている企業様についてはヒアリングを行いまして、そういう優良企業表彰の対象ということでこのようなまた委員会にさせていただいておるといってございまして、これをもう何もしていないというわけで

はなくて、そのような形でのご支援というのはさせていただいております。

ただ、認定を受けてその後、少し取り組みが進んでいない企業様に対して、その後どうするかというのはできておりませんので、こういったシンポジウムのご案内ですとか、セミナーのご案内ですとか、ネットワーク化のご案内はすべて過去の認定を受けられた企業様、選任企業様にも新宿区様のほうから通知をしていただいておりますので、こういったところにまた関心を持っていただいで来ていただいで、もう一度ネットワークという形をつなげていきたいというふうに、今そういうような形でやっております。

伊藤委員 認定された企業が企業内でこれを公称し、見える化ではないけれども、ポスターなんかを張って運動するというような形をとっているところというのは、今の話だとそういうワーク・ライフ・バランスが進んでいないところもあるということは、その企業の1回この内部調査といっても書面の調査をそこまでやるかどうかは別として、こう見たときに、社内を見たときにそういうのは見渡せるかというのも必要だと思うのです。それは新宿区か、日本生産性本部さんがやるかは別としてそこら辺が必要になってくると思いますので、まだ事業が始まったばかりなので、次の新しい申請をされるような企業にアピールもしてほしいなという気がします。

それとあと一つ、これは簡単でいいです。前回セミナーをやりまして、これのセミナー事業の費用と、それからセミナーの収入等があります。参加費500円掛けるの間だと47人分が収入として入ってきていますか。

それと次のセミナー事業は人件費なので、そこに動員される人間が予定どおりであればこのとおりの金額でいいと思いますが、そのとおりで進んでいるというような判断でよろしいのでしょうか。

事業者 今回につきましては事業課とご相談させていただきまして、参加費につきましては無料という形で募集をさせていただいております。当初500円というところはあったのですが、その金額をそれによって人数が集まらないといいますが、そういった懸念もありましたので、今回につきましては参加費無料という形で進めさせていただいております。

伊藤委員 これは次回はとるような予定、それともなしの予定？

事業者 今後事業課とご相談という形で、セミナー費に入らないのですけれども、少し募集とか広く認知を進めたいという部分と、その勉強会とか実費がかかる部分はきちんと当然お納めいただいでというところなのですが、当初の計画ではそこもという形でさせて

いただいていたのですけれども。

伊藤委員 何でお尋ねしたかという、この今回のコメント表というか、点検シートの中でどこかに余分な費用がかかってきたというのがありましたよね。

事業者 ありました、はい。

伊藤委員 だから聞いたのです。そうすると、またこれが3万円入ってこない、ここが赤のところが消えてくると出ていて、全体に影響力はそんなにないと思うのですが質問させていただきました。

これで以上です。

事業者 今ご指摘があった支出の部分につきましては、トータルの予算内ではおさまっております。ただ、当初予定していたよりも違うアプローチです。具体的には東京商工会議所からファックスで個別に流していただいているというところがございましたので、そちらを利用させていただいたというところでございます。

久塚会長 では、ほかに。はい、太田さん。

太田委員 この間セミナーに参加させていただいたのですけれども、どうもありがとうございました。そこで区民としてというか、幾つか気になったところがあるのですが、その前に自己点検シートの中の協働事業の実施という欄がありますよね。それで、これは担当者の方と両方聞きたいのですが、両方とも同じような形が出ましたけれども、Qの15の下の第1回目の補足説明などを記入してくださいという欄で、まず3ページなのですが、「セミナーの内容とワーク・ライフ・バランス推進事業の関連を参加者に十分伝えることができなかつたため今後改善を図りたい」というコメントがあります。

あと、担当課も同じ3ページなのですから、「しかし、内容としては区の目的であるワーク・ライフ・バランスの必要性を十分に伝え切れなかつたため課題が残った。区の課題を再度確認し合い、以降の事業展開に留意していく」というほぼ同じような。どのようにその問題点といいますか、把握していらっしゃるのかを具体的にぜひこう出していただけたらお聞きしたいなと思いました。

事業者 その点につきましては、前回のセミナー終了後に委員の皆様からご指摘いただいた分が非常に多くございます。こちらとしてはセミナーのタイムマネジメントということでサブタイトルにワーク・ライフ・バランスということをつけまして、最後に私どものほうから事業のご紹介という形でさせていただいたのですけれども、委員さんのほうから例えば講師が実際のお話の中でワーク・ライフ・バランスの話に触れたりですとか、その

関連性について紹介することがあれば、より皆さんの理解が進むのではないかというご指摘がありましたので、それは私も十分にその計画段階で、それを講師に伝えておけば実際に新宿区でコンサルティングを実施したりですとかそういう経験がある講師でございましたので、より深く皆様のワーク・ライフ・バランスに関するご理解、そのタイムマネジメントの関連ということで深まったのではないかというところで、これらの工夫というところがございます。

あとはこの皆さんお手元の間接報告というものの最後のページです。その他の7番目ということで、自由記述でいただいているのですけれども、その他ご希望等についてご自由に記入くださいということで、そここのところで認定をいただいている企業様ということなのですが、パンフレットをそのまま読み上げるような内容でよかったのだろうかという疑問ということで最後記載がありまして、こちらは初めてこの事業なども聞かれる方も多いと思ひまして基本的なお話ですとか、あるいは具体的なコンサルティングの内容ものせたつもりではあったのですけれども、アンケートにこのような形で記載をいただいておりますので、そういった意味で言うところの意図と十分に受け取る側というところで、逆に話ができていなかったというところがございましてこちらのほうに書かせていただいたという次第でございます。

太田委員 まずアンケートのほうを活用していただいでてすごくよかったと思ひます。

それと、あと担当課の方もほぼ同じようなご意見で？

事業課 はい、同じ考え方です。というのは、セミナーを実施した後も少し時間をとりまして日本生産性本部さんと意見のすり合わせをしたのですけれども、そこでも確認しましたが、そういうことで共通の理解ということでは認識しております。

それで、タイムマネジメントセミナーということで、ワーク・ライフ・バランス推進ということとのつながりということが少し伝え切れなかったかなというところが課題にありますので、さらにこのワーク・ライフ・バランスを推進することによるメリットみたいなことをどういう形で積極的にお伝えできるかというところ、十分検討していく必要があるかなとも思ひますので、そういうところもよく打ち合わせしながら共通目的に沿って今後軌道修正というか、若干しながら進めていきたいなというように考えております。

太田委員 その講師の方がお話しされているその内容もさることながら時間配分がちょっと気になったのです。覚えていらっしゃると思ひますけれども、わずか最後の15分でワーク・ライフ・バランスのこのアンケートに書いてあるとお読みになっただけと

いうことで、その辺は話題として出たのですか。

事業者 当初時間帯として3時間にするか、2時間にするかといったようなところもございまして、そういうお話をしたのですけれども、ご参加しやすい、過去のセミナーから大体2時間ぐらいが皆さん参加しやすいのではないかとこのころで、そこを優先してこのようなプログラムを組み立てるという形に、計画の段階では一応したのですが、その後いろいろお話をしまして、プログラムのところも多分3時間きちんととって、このアンケート結果の中にももう少しやはりセミナーの内容を詳しく聞きたかったというお声もございましたので、プログラムもしっかりテーマで2時間半なりとって、その後の説明の時間を30分ということでしょうか、そういうような体制にしていく必要があるということではしているところでございます。

太田委員 そうですね、くどのようなのですけれども、協働事業でかつワーク・ライフ・バランスがテーマです。だから、それは講師の方にも当然のことながら認識していらっしゃるのかなというのがとても気になりましたので、あえて発言させていただきました。

だから、目的はあくまでも協働事業ということとワーク・ライフ・バランスが正面に座っていないと、せつかくのその時間短縮のためにこういうことをやりましょう、ああいうことをやりましょうというのがすべて生きてこない、コラボしていないという気がしましたということではぜひ理解をしていただきたいと思います。

事業者 わかりました、ありがとうございます。

久塚会長 多分この意見が出て、もうこれぐらいのハードなのはあまり出ないと思いますが、それがすべてに尽きるのだらうと思いますので、ほかの委員も同じような気持ちを持たれて多分意見がまだ幾つかあるにしても、表現方法は違って結論的に言うと協働事業として、またワーク・ライフ・バランスをやるということの難しさがわかってくるのだらうと。生産ということとワーク・ライフ・バランスは、最終的にワーク・ライフ・バランスでいくと生産性が上がるよというのが出てきて、それが企業に結びつくのであれば、昔から早い段階でやり方を変えてやっていると思うのです。

これは一つの価値観みたいのところなので、これは3年間でできるかどうかわからない。生産性本部には地道な努力をしていただいて、価値観をこう変えていくようなことにもう一度向けて、それはネットワークということに具体化するとか、手法としてはネットワークになるのだらうと。幾ら一つの企業で頑張ってもどうにもならないので、それを見たほかの他社なり、あそこの人たちは何か生き生きしているよとか、何かうまいぐあい

に1日休みをとっているねとか、結果的に見てタイムマネジメントというのがうまくできていたり、それをやることによって何かするというよりは、社員の方とか従業員の方、働いている人たちが会社の中だけではなくて地域で、あるいは物を買いに来たときに何か楽しそうにやっているようなのを見たときに、あそこはどうもこういうことらしいよというのが広がってくる。

それは広がる中の戦略の一翼を担って日本生産性本部がいきなりそれを出すと露骨なので、情報として3年、5年、10年かけて社会を変えて、ジワッと変えていくということになってくるのだろうと思うのです。

だから、きょうは覚悟していただいて、私がこれだけしゃべればほかの委員の方はあまりしゃべらないと思っているのですけれども、多分企業で働いていた伊藤委員とか、今働いている竹井委員なんかは、この間のセミナーを聞いてえーっと思ったのではないかと思うのですが、竹井委員、何か意見があるでしょう。

竹井委員 大体言っていたので。

久塚会長 では、後でまた。では、関口さん。

関口委員 ではよろしいですか。若干視点を変えたことになってしまうのですけれども、私はNPO法人で働いている人間で、その立場から言うとセミナーの内容は非常に勉強になりました。ありがとうございました。

そういった点からいうと、皆さんの専門性が企業での生産性とかというところにあると思うのではない面もあると思うのですが、新宿区内でも実はNPO法人は結構ありまして、ほかにもいわゆる教育機関とか、社協さんのメーリングリストには流したそうなのですけれども、社会福祉施設とか大学とか、そこでもいろいろな方が働かれていますし、ワーク・ライフ・バランスは別に企業でも行政でもどこでも推進すべきことだと思うのです。

区自身も進めなければいけないことだと思うのですが、そういった点で広報先も大体いいとは思いますが、例えば新宿NPO協働推進センターというのが新宿区にありまして、そこにメーリングリストとかもあるし、ぜひ区内のNPO法人にもやっていただきたいと思います。ですからワーク・ライフ・バランスなんて言ってもという面もあるのですけれども、少し視点を広げてそういった業界にも広報をしていただきたいということが一つあります。

今度やるシンポジウムのシンポジストの方も私から見るとすごい大企業に中小企業とか、

こういうのを見ると、多分すばらしい取り組みをされていると思うのでしょけれども、例えば商店街の方とか零細企業の方が見ると、金があるからできるのではないのということになってしまうと思うのです。

でも、それはそれで一理あると思うので、ある程度の担当者の存在とか、こういうワーク・ライフ・バランスに回せるお金がないとそもそもできないという面もあると思うのですけれども、こういう言わなくたってできるところを支援するために例えば認定制度とかあるわけではないと思うので、無料でコンサルティングが受けられるとか。

そんな大企業なら自分で払えよという話なので、そういう点から言うとやっぱり小さくても何とか頑張ろうと、従業員のその幸せのためにもワーク・ライフ・バランスを進めようと思っている層が主なアウトリーチの対象だと思いますので、もう少し何か小さい団体というか、零細企業で頑張っているんだよなというところもシンポジストに1人入っていると親近感がわくといいですか、違う世界の話だと思わなくてすむというか、夢が持てるといいですか、そんなことを思いました。

あとネットワーク化のこの事例勉強会なんかさすがだなと思うので、こういうところを開発していただけて。特にこの地域活動支援とかすごくいいと思うので、ワーク・ライフ・バランスを進めることでその地域の活動、ボランティア活動とか社会貢献団体によりもっとかかわれるようになると、これはもうぜひ我々の業界としてもお願いしたいことなので頑張ってください。お願いします。

事業者 わかりました、ありがとうございます。

宇都木委員 宇都木です。これ、私の記憶が間違いでなければたしか認定制度を委託されてやられているのですよね。

事業者 はい。

宇都木委員 そうするとワーク・ライフ・バランスの事業の取り組みの前提が全く初めてのところと違うわけです、新宿の実情というのがわかっているわけです。その上でつくった計画だと思うのだけれども、この前のセミナーを見ていると、その上でああいうことをやらなければいけなかったのかなという理由が見出せない。皆さんのこの評価書を見ると内容、ワーク・ライフ・バランス推進事業の関連を参加者に十分に伝えることができなかった。つまり失敗だったと言っているわけです。

だから、そういう認識が最初からなかったのかなというふうに思うのです。私で言うとこれは企業の意識改革ですから、企業がどうやってワーク・ライフ・バランスを取り入れ

て従業員の、これは企業の利益というよりも多分どっちかという、良質な従業員をどう確保するかというためになくてはならないものという認識するかどうかと。あるいは、その事業がそのことによって社会的に評価される事業になっていくのかどうかというところが実は大問題なのだと思うのです。

極端なことを言って大変これは失礼かもしれないのですけれども、この前のセミナーは風が吹くとおけ屋がもうかるという話と同じなのだ。ああいうことをやって効率化を進めて余裕を見出して、その余裕でこの制度を取り入れたらどうですかというふうに結びつけようとしているのですが、失礼ですけれども企業はそういうことからいうと、日ごろから考えてと言うのですが、それを考えていない企業はもう多分つぶれしまっている。

だから、どうやって効率化を進めるとか、どうやって無駄を省くかということは企業経営者の日常的な最大の事業ではないのでしょうか、仕事ではないのでしょうか。そういうことを考えると、本当にこのままこういうことが続いているのかなというふうに心配なのです。何か認定を増やせばいいと言う。認定の多寡が目的になるわけではなくて、そういうふうにその企業の体質をどう変えていくかということが本来の目的でなければいけないので、3年間でできるとは思わないけれども、その基礎を3年間でどうつくったか、つくることができたかどうかというのが最大の評価だと私は思っているのです。

だから、そういう意味でどうでしょうか、これから展開することによって少し問題意識を持っていただくとか、変えていただくとかという方法が一つ。

それから、もう一つは伊藤委員からも話が出ましたけれども、結局は労使でどういう合意ができるかということだと思うのです。労働組合がこれに今年と同じようなことを要求したりしているわけです。時間短縮だとかもそうですし、保育所とか育児休業だとか介護休暇だとかそういうのも同じことなのですから、そういうことを一方の当事者である労働組合とどう関係を持つのかということがやっぱりこの対策の中に入らないと、これは幾ら片っ方だけ言ったってなかなかうまくいかないのだ。

今の労働組合は社会的な勢力も認められない、どっちでもいいのだというふうに思えばそれは構わないです。だけど、一応やっぱり労使ですから、だからそこはやっぱりちゃんと対策を考えて選ぶのではないかなというふうに思いました。

だから、この前のセミナー、皆さんから意見がありましたけれども、あれをわかっているのだとすれば私からすると点数は辛いです。だけど、反省して、失敗だったと反省しているから、この次からそういうことはないでしょう、皆さん。

だから、行政の皆さんもそうなのですから、課題が残ったと言っているわけです。それにしてもこの評価が違うのではないですか。Iの計画づくりのクエスチョン9は5になっているもの。生産性本部としては4なのです。4は失敗ではないです、これは。失敗なら3以下でないと失敗とは言わないのです。言っていることと評価が違うということは、やっぱり本心からそう思っていないというふうにとられる。そこはやっぱりちゃんとこの人たちは、委員の人たちはそういうことになれているから、今まで何回も経験しているから、ちゃんと評価は評価である程度直せばいいことなので、ちゃんと評価していただきたいなというふうに思います。

以上です。

久塚会長 最初の進め方だとヒアリングと意見交換を分けていましたけれども、意見交換みたいな形のものもありますので、もうちょっとヒアリングとまぜた形で意見交換を了承していただきたいと思いますのでお願いします。

宇都木さんの意見について少し角度を変えて言うと、日本生産性本部さんなりこういうことにたけたところから見ると、ずっと今まで経験があるわけだから、その限られた予算と数の中でどうしてもエッセンスの先のところをやってしまうのです。そこに初心者が来ると違うように見えるわけです。時間の管理みたいな話は当然ここに結びつけて考えることができるのだけれども、それを丁寧に、毎回毎回丁寧にやらないと、先のところだけになると違う構図をこう立てているので、少し講師の方を含めてこの事業の中でこういうのでやっているのですよということを、そこで原点に戻って行ってこういう形の繰り返しは多分必要なのだろうなと思うのです。

宇都木さんが言ったこともそういうことだと思う。よく言えば先に走り過ぎていてわかっているところなので、その人たちが全部こうわかっていることを言ったにしても初めて聞いた人には違うように聞こえることというのものもあるだろう。時間を節約すればいいみたいな話に聞こえてしまうわけです。

だから、このアンケートでワーク・ライフ・バランス推進について今後取り組みたいテーマは何ですかというような質問で、働きやすい職場づくり分野でいくとタイムマネジメントが20名となっていますけれども、あそこだけ聞いていると働きやすい職場づくりにならないわけです。下手をすると、何、おまえ、無駄な時間を使っているのみたいな話で。

だから、あれを強く洗脳していくと、隣で働いている人は無駄に時間を使って、自分で言えばいいです。でも、隣の人を評価するときあれを使うと、何だ、あの働き方みたい

な。あるいは、上司が部下に向かって下手をすると効率のところ、もちろんそういうことも大事ですけども、違った使い方をすると業務をたくさん発生させるようなことになりかねないので、あれは結局もう一つ8番の次の11番の数が11名です。女性が活躍できる職場づくりで10番、在宅勤務やフレックス、時間の調整というのを見直す制度を導入。そちらのほうに行くと少し様子が変わってくるのだけれども、やっぱり20名のところは強烈ですから。

だから、何が言いたいかという、もういろんなことがわかっていて随分先を行っている、初めて来た人は違ったように聞いたら可能性はないのですかとなってしまいます。だから、常に原点に戻って労使が激突するのも必要でしょうし、協調するのも必要だと思いますので、ここから先の日本生産性本部の仕事というのは、先頭に立つのも大事だし、こういう事業でホームのところ、あるいは区民に向かって、中小に向かって一から理解できるような仕掛けをつくって、そして講師の方にもそれをぜひお願い、謝礼は少々高くてもいいからそういうことができる講師とパネラーをお願いしたいのですが、どこへ行ってもこれはあの話出たらどこでもできる。生産性を上げる、従業員の首をいかに切るかというテーマであれを話しても通用する話なのです。

あれをワーク・ライフ・バランスという形でいきますよということが出来る時間帯というか、もうちょっとお話を長くできるとか、あるいは共感を覚える方とか、あの講師はそういうことができると思うので、そういうふう成長しながら今後の二、三残っているやつをやってもらえればいいのではないかなと思って。

私はでもこれが最初でよかったと思うのです。2回目、3回目はたたかれることはあまりないのです。これが2回目に出てきたり、最後に出てくると何をやっているのだという話になったりします。

ほかの方、ご意見は。

衣川委員 広報のことについて聞きたかったのですが、先ほど関口委員のほうからもNPOについてみたいなお話が出たのですけれども、その募集について気になりまして、この例えば東京商工会議所には2,990社にファクスでご案内をした。そこから来た方が4名という形で、たくさん広報した割には日本生産性本部からの案内で来た方が11名が一番多いという話を伺って、47名とは言うものの50名を超えて応募があつて来たわけではなく、何とか50名に達するように自分で集めたというような印象を持つのですが、それは何が原因なのか、どう工夫をすれば、例えばチラシの工夫だとかそのテーマの絞り

込みや対象、受けてくださる方の対象をもうちょっとパンフレットの中にはっきり出していないと難しかったのではないかなという印象を持ったということが1点と、もう一つお聞きしたいことは、これから先のセミナーをいろいろ開催していく中で3月の一番最後のところに勉強会というのがあります。介護について、仕事と介護の両立支援、これ、すごくこれから先とても大事なことだと思うのですけれども、新宿区内企業での好事例があればどういうふうにする予定なのか、どんなところを当たろうと思っていच्छるのか、もしもう決まっていच्छたら教えていただきたいということです。

事業者 まず1点目のそのテーマという、募集のところなのですけれども、こちらについてももうご指摘のとおりというところもございまして、テーマのタイトルにつきましてもう少し皆様のご関心を持っていただきたいテーマということでタイムマネジメントというのを前面に打ち出している問題なのですが、ここは企業さん側さんともワーク・ライフ・バランスということで、メインタイトルにやはりワーク・ライフ・バランスを前面に打ち出しているというところもかなり議論したところではあるのですけれども、最終的にどうしてもワーク・ライフ・バランスというのがぼんやりとした概念と言ってはあれですが、具体的にはどういうことですかというのを伺いになるケースも多いものですから、特に今回は対象を特に企業の方、区民というよりは特に企業の方でより効率的な働き方をしたい、ご指摘がありましたけれども、それをワーク・ライフ・バランスにつなげていただきたいというこちらの趣旨でメインタイトルとしてこのようにつけさせていただいたところがございます。

あとご指摘のとおり例えば商工会議所さん等にこれにつきましてはご協力いただいたというのは一つあるのですけれども、自分の組織のところでもいろんなセミナーもかなり開催されているというところもありまして、これはもうこのような結果になっているところだというふうに思っております。今後の募集に関しましては先ほどNPOさんですとか、ほかのネットワークもあるということでございますので、広くそういう方がご参加いただきやすいようなパンフレットですとか、あるいは募集の仕方というのを検討していきたいというふうに思います。

2点目の介護についてなのですけれども、仕事と介護ということで取り組んでいच्छるところが事例としてちょうど新宿区内の企業さんです。まずしっかり当てはまるものがあるかというところと、基本的には私どもでおつき合いがある社会保険労務士ですとか、そういう先生はお話しできるのですが、やはりより企業の方のほうは皆様が聞いて事例と

して納得ができるかなというところがありまして、こちらに入れさせて、あればということで書かせていただいているのですけれども、先ほど大企業か中小企業かという話があって、もうこちらに並べていますのもそういった仕事と介護もそれ大企業だからできるのだろうとか、そう言われても大企業だけを並べてというのもございますので、そのあたりの企業バランスなども考えて今後選定していきたいと思えますし、既に認定企業さんですとか、そういった企業さんがあればもちろん候補として上げていきたいというふうに思うのですが、今の企画段階でこの企業ということでまだ仕掛けができていなかったものでこういった書き方になっているということでございます。

衣川委員 では、これから考えるということでもいいのですか、私が聞いたことについては。

事業者 すみません、これから考えるということでございます。

衣川委員 はい、わかりました。

久塚会長 ネットワーク化がうまくできて進んでいくとお互いに刺激になっていいのですけれども、いい方向に向いていると、いい具合にいくと思うのですが。

竹井さん、どうぞ。

竹井委員 どうもいろいろ意見が出たので、そちらの少し立場になってもうこれからぱっちりやってもらうというところのちょっと理念を伝えてきれいに締めていただいているのですけれども、検証シートを書いていただきまして、その中でナンバー5のページ、事業計画づくりと実施というところがあると思います。この中に認識の違いがあったところというのが二つ項目が書かれているのですが、ざっくり言うと今回いろんな認識の違いがあったのだけれども、要はセミナーでプログラムを反映させることもわかっていたし、セミナーも時間配分等も今ままでともちょっとおかしかったよというのがわかっている、具体的に根幹を言うと時間がなかったのですよね、これ。

時間がないという根幹はそもそも何かあったのですよね、多分計画の段階とか。例えばそもそもスケジュールをつくる際に作業項目が抜けていてやってしまったとか、あとは打ち合わせの回数がなかったとか、有識者をその打ち合わせの中に入れていなかったとか、多分そういう根幹の問題があって今回うまくいっていなかった。

でも、今もう言ったみたいに大丈夫ですというお話があったと思うので、そのスケジュールを多分これからも立て直したりとか改善していくと思うのですけれども、今後頑張りますと先ほどあったので、ちょっと皆さんきつい言葉になったのですが、具体的には新宿

区さんとこれからどういう形でそれを計画を変更して、次につなげるものをどういうふうに変えていくのかというのを説明していただけるとみんなホッと安心するのかなと思ったりもしました。

事業者 もうそこは事業課さんとのコミュニケーションを大変密にするということに尽きるのかなというふうに思っております。計画を出して、そこで事業課さんに確認していただくということで進めていたのですけれども、少し時間のところで、こちらの企画を出すのが少しおくれてしまったりというところで今回の結果になったとか、特に最初今回11月に開催するものを、上期ということで計画のところでは進めていたところもあったのですが、まずはこちらのタイムマネジメントということで、そこは変更したというところもございまして、細かいところの詰めではないのですけれども、最初の計画でこういうふうにしてやっていくというところと、その募集も大体こういうところというところでは計画は立てさせていただいていたのですが、こちらとしては最後のほう、詰めのところで少しできていなかった部分があるというふうに思っております、そこを今後もう年間計画も実施することも、あとご指摘のところを押さえなければいけないポイントということもいただいておりますので、そこでしっかり詰めていきたいというふうに思います。

竹井委員 そうですね、タイムマネジメントはしっかりしなければいけないので。

事業者 毎年度です。

竹井委員 お願いします。

事業者 すみません、1点だけ加えさせていただきますと。

久塚会長 はい、もう1点ではなくて2点でも3点でも。

事業者 中間報告の3ページ目でございますけれども。次回の経営幹部、経営、大事なところでは麗澤大学の木谷先生という方がいらっしゃる。もともとは企業にいらっしゃった方なのですが、その後ワーク・ライフ・バランスというテーマでお話をされまして、ご指摘いただきましたそもそも今ワーク・ライフ・バランスをなぜ企業は必要かとですとか、そういったところを丁寧にここは時間を50分とっておりますので、そこでいま一度きちんと今いろいろご指摘をいただいた部分につきまして、木谷先生とも十分に話をしまして伝えていただくような形にしたいというふうに思っております。

その後具体論という形で落としていきたいというふうに思っています。ご指摘のとおりこれが最初に来ていれば、そもそも初めてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいただいた方も今、世の中の現状がどうなっていて、本当に取り組みがあるかという整理がで

きたかというふうに思うのですけれども、それにつきましては11月のところで回答させていただきたいというふうに思っております。

あと、ご指摘がありました大企業さんと中小企業さんというところは、こちらもバランスをとって、実際に認定をとられている企業では中小企業の方々も非常に多くございますので、そういった中でぜひご登壇いただける方にアプローチしていきたいというふうに思います。

あと最後に組合の関係のご指摘もございました。私ども日本生産性本部は組合とのネットワークも非常に強いものを持っておりますので、そちらにつきましてもアプローチということで改めてこのようなご案内ですとか、そういったところもしていきたいというふうに思います。今回のご参加の中でも数多くはございませんでしたけれども組合の方からも、組合員ということでお申し込みいただいた団体もございます。

久塚会長 よろしいですか。

事業者 はい、以上です。

伊藤委員 さっき竹井さんが言われたようにあその話の中で総論と各論がバラバラなの。例えば仕事の管理を話していながら時間管理だ。話していながらそれをだれがやるの、仕事の管理。仕事の棚卸しもやらないで仕事の管理できません。それから、仕事の割り当てはだれがするの。自分でやるわけではない、作業員がやるわけだ、末端の社員がやるわけでしょう。ということは、常に管理職が、会社が絡んでくるわけです。そこを巻き込んだ形のものがこの間の話の中でない。自分がやると思うだけではないのだ。その話が先ほども宇都木さんも言ったけれども、上とのコミュニケーション、上がどういうふうにしたいと。下がこういうふうに持って行ってほしいというのが、ここの整合性がとれないと、このワーク・ライフ・バランスは絶対にできないものだから。

そこであいてくる時間から仕事の棚卸しした結果、この仕事は要らないじゃない。これとこれは同じ仕事があるじゃない。では、どちらか一つやる。こういうことをこの間のあの中でも企業がやらなければいけないこととしてこうまとまっていればもっとすっきりしたと思う。

以上です。

久塚会長 一つだけよろしいですか。この間のこの話の最初のときでここにも、アンケートにも書いてある人間平等に24時間持っているのだよというところから始まりましたよね、あの講師の方。その24時間持っているということは事実なのですけれども、さっ

き伊藤委員も竹井委員も24時間を従業員の方に自由に使えるかというそういう立場ではないわけです。

工夫しなさいというのはそこに反映してきて、仕事の指示みたいなところから自分で管理するとかいうことを考えると中小、あるいは自営というところで24時間というのは多分ベクトルが違った形で時間というのは存在していて、確かに地球は太陽の周りをそうやって回っていますけれども、そういう構造になっていないということが問題なのでワーク・ライフ・バランスというテーマが出てくるわけです。ワークだけと思って地球が回っていたのにライフがあるのだということを考えたときには、自営業の人たちはワーク・ライフ・バランスはやりやすいかもしれないし、逆にきついかもしれない。大企業のほうはやりやすいかもしれないし、きついかもしれない。

従業員から見たときのワーク・ライフ・バランスの5人と社長、トップから見たときのものが一致していれば双方にとってあまり文句はないかもしれないけれども、ただ従業員の方は出産とか介護とかいろんなことが生活の中で起こってくるわけです。それを24時間自分の仕事の配分、時間管理で解決するということはあり得ないです、努力はするでしょうけれども。

感覚としてわかっている人が聴衆の方たちだったと思うのだけれども、もう一遍それをあれだけパワーポイントできちんとできる先生なのでどういう構造になっているのですよ、会社のあれを出して24時間みんな平等に持っているみたいだけれども、こちらからはこうだし、従業員はその指示に従わなければ、働かなければならないけれども、工夫できるところはありますかという。

では、トップ、上のほうから見たらその工夫できるところをどういうふうに従業員とのコミュニケーションをとりながらお互いにつくっていきましょうかというような話で組み立てられるのが普通なのです。

だから、24時間持っているからという昔のスパルタ教育みたいな感じで受験勉強とかみんな平等に持っているのだからおまえが通らなくて、あいつが通るはずはない、おまえも通るのだみたいな話になってしまうので、これはあり得ない。だから、合格というか、トップの人から見たら、ああ、そうだ、そうだとなるのです。トップというのは社長という意味ではなくて成績がいい子供とか、社員さんから見れば。違う人から見たら、あれ、一体に何だという話になるわけです。

日本生産性本部たるもの、あるいは平、トップさんを含めてこういう話ではないとは思

うのです。せっかく自治体と一緒にできるという機会ですので、ぜひネットワークのところを含めて残った大きな二つのところに力をぜひ入れて、目に見えて出てくるのはやっぱり3番目のお互いに名刺交換をしてそういうところから動いていくということだと思うのです。その優良なところだけではなくて悩みを抱えているところなんかはそれが波及していったって新宿が変わってくるというふうになると、これは一つの協働事業の大きな目的を達成したというか、要するに新宿区と多様なとか外国人とかいろいろよく言われますけれども、企業も中小企業が多いところです。その新宿に来たらこういうことになっているという見本をぜひ新宿区も日本のトップを走れるような形でこれから先お付き合いいただければなというふうに思います。

1回目、あれでよかったなど。あれを1回目で持ってきたのが逆によかったのだろうなとご理解いただければと思います。

よろしいですか。

加賀美委員 協働事業提案制度について私の経験も踏まえてお話しさせていただくと、この自己点検シートというのは事業実施主体と担当課と双方で評価します。大体には実施団体は高く評価してくるのです。事業課のほうは低く評価してくるのですけれども、これを見ると本当にみんな4と5ばかりに近づいてあるし、しかも5の数で言えばもう事業課のほうは12カ所、団体のほうは15カ所ということで、双方でいい意味でお互いに意思疎通しながら進めてきたのだというふうに私は評価をします。

課題は課題としてそのワーク・ライフ・バランスの必要性について伝え切れなかったという、これも双方で共通の課題として認識できているというのも、私はそれはすごいよかったと思うのです。それをもとにまた次回に向けて、こういう反省点のもとに進めてもらえればいいなと思いますが、さっき委員のほうから中小企業の場合、企業のトップの意識改革というのがやっぱりこれは大きな鍵になってくるのかなと思いますので、今回もこのセミナー実施に当たっては東京商工会議所も関連企業のほうにファクスでいろいろしています。あれはすごくインフォメーションの力は強いのです、東京商工会議所新宿支部の事務局から参加企業へファクスを送った。あれはすごくよく、効果が大きいのだと思う。今回残念ながらあまりそちらの系統では集まらなかったですけれども、テーマとそれからやっぱり講師によってはもうすごく人が集まります。そこら辺を募集するに当たっては少し工夫していただけるかなというふうに私は思います。

以上です。

関口委員 期待を込めてなのですけれども、まだ先生もおっしゃっていたように、会長もおっしゃったように初めてですので、我々委員もトラウマとして一つ持っているのがこのまま双方の認識がずれたまま突っ走っていくと、2年後の評価でCとかDとか最後につくという事業もあったものですから、まだまだ全然修正は可能なので、先ほど皆さんがおっしゃったような点をぜひ改善していただきたいということと、皆さんもある意味この協働事業提案制度の将来を担っていると、成果が素晴らしいものが生まれれば、おお、すごいなということで、今は2事業なのですけれども、それが3事業になったりするかもしれませんが、ぜひそのほかの団体というか、将来の協働事業提案制度を担っていると、背負っているというぐらいの気合いを込めて頑張ってくださいなと思います。

事業者 ありがとうございます。

関口委員 お願いします。

久塚会長 時間が延びてしまって、15分ぐらい延びてしまいました。きょうも忙しい中、それから聞くのがつらいなというような発言も多かったかもしれませんが、それをはねつけるのではなくてどうぞ受けとめて次の2回目、3回目の括弧の中の事業を進めていただければというふうに思いますので、どうもありがとうございました。

事業者 ありがとうございました。

(公益財団法人日本生産性本部・男女共同参画課担当職員退席)

久塚会長 次ですけれども、実施後の意見交換ということで、この中には二つぐらいの内容があって、きょうの具体的な事柄についての意見交換というのが一つ。皆さん方のお手元に今、宇都木さんが言ったみたいについていつまでにとというのがあります。記憶にとどめていて報告書のときに添付しておかなければいけないというメモなどをするのであれば、きょうの終わった後にでも書いていただいても構いませんので、その時間を利用してください。

さらにもう一つは、この協働事業提案ということとヒアリング、今回の一つではなくて一般的な意味でヒアリングということをどういう課題があるねというようなご意見をあわせてちょうだいして構いませんので残った時間、45分になりますけれども発言していただければと思います。

まず最初はきょうのヒアリングを踏まえての意見交換ということで、どなたからでも結

構ですので、発言のときにはお名前をよろしく願いいたします。

伊藤委員 伊藤ですけれども、質問していい？新宿区役所のワーク・ライフ・バランスはどうなのですか。

吉村委員 担当課は人事課が所管だとは思うのですけれども、私の目から見てということであれば、区役所も結構人員適正化というのが非常に進んでいまして、どこのところの課も忙しさはかなり以前よりは増してきて、残業もふえているなというところもありますけれども、一般の企業さんから見れば制度も整っていますし、その制度が整っているだけではなくて利用できる環境は整っているということから見ればワーク・ライフ・バランスは一定の成果、一定のレベルにあると思います。

伊藤委員 制度上は整っているけれども実態は？

吉村委員 よくありますよね、就業規則とかではきちんと整っているけれども、実際はとれないよというところはあると思いますが、新宿区の場合は、というか役所の場合はかなりとれるというか、本人が希望すればきちんととれますので。それに対する代替職員の問題とかというのが100%みんなが満足しているかと言えばそうではない。正規職員が来るわけでもないし、アルバイトで代替できるような仕事をしていない部分も多いですから、そういうところの人員、残った者たちが支えていくところのやっぱり多少の負荷はありますけれども、それはみんなでお互いさまというところのなところでは一般企業から見ればそんな大きな、本当に大きなところは知りませんが、整っていると言えるのではないのでしょうか。

伊藤委員 自分の目で見ても認定されるレベルであると？

吉村委員 認定されるレベルにはあると思う。

伊藤委員 あると思う。そこをこういうふうに持っていないと。

吉村委員 認定されないレベルで人にやれとは言えないですから。

伊藤委員 ああ、そう。そこをやっぴりはっきりしておかないと。

あと一つ質問なのですけれども、今これで新宿区の認定企業ないしは優良企業というのが与えられるじゃない。その企業がその名前、よくISO14001だと認定企業だとかこうやるじゃない、新宿区何々認定企業という形でこのいろいろなパンフレットや何かにも載っているところは結構ありますか。

吉村委員 それがちよっと普及の面で弱いなという部分があると思っていて、この前も地域文化部長からアドバイスを受けたのですけれども、企業が、その認定企業がハローワ

ークとかで求人するときに、そういうのを載せるというのは一応いいことではないかというようなアドバイスを受けて、もうそれはやっていこうとかというふうにしていますが、その辺のこうアピールです。それをとったから何なのというところが打ち出しが弱いなどというのは一つあると思います。

伊藤委員 そういうふうにやってほしいぐらいだよ。

吉村委員 それは国の何とかマークは全部にこう通用するぐらい。私たち、認知度それほど高くないかもしれませんが、それなりに目にすることは多いと思うのですが。

伊藤委員 うん、逆にやれる芽は。

吉村委員 新宿区はそのマークもないので、ちょっとウィズでマークをつくったというのでそれをもらえないかなとか、そういうのも考えています。

久塚会長 やっぱり早い者勝ちですよ。いっぱいできてくると車に高齢者のマークはあるし、障害者のマークもついているし。

伊藤委員 子供のマークもあるし。

久塚会長 五、六枚張らないといけないみたいな感じに。だから、やっぱり早目に何かできればいいのですけれども。

吉村委員 そうですね。

宇都木委員 きょう聞いてみてどうも原点がなぜこれを協働事業に取り組むのかというのが、どうも日本生産性本部が思っていることと、事業課のところは少なくとも僕が思っていることと違うような気がした。

この事業がなぜ必要なのかということについて、企業にとって何で必要なのか、従業員にとってなぜ必要なのか、地域社会にとってなぜ必要なのかという、そこを絶えずそれが評価の基準になっていかないと、自分たちの事業を評価する基準になっていかないと、何かセミナーをやって人が集まったからよかったとかそんな話では困るのだ。

久塚会長 そうですね。

宇都木委員 そこをだからはっきりしなければいけない。

久塚会長 例えば外国人がたくさんいるとか、あるいはその子供たちをどうするかと言ったときに、多様な人たちが暮らすまちみたいなのが見えてきたというのをこれに当てはめたときに協働事業でどういう、企業がどう変わったということではなくて、地域がどう変わってきたというような見え方が10年後か15年後、どう出てくるのかなというのが難しいですよ。

宇都木委員 田舎で昔僕らが若いころ春闘なんかでストライキをやって賃上げをやったときに、せめて郵便配達さんと同じぐらいの年休はあげようよというのが地場の中小だとかそういう人たちの基準になったわけだ。やっぱり役所というよりもそういう現場に近い人たちのところが基準になって、それと同じようにこういうのもそうだと思うのだ。やっぱりだから今の制度の中では難しいのかもしれないけれども。

久塚会長 難しい。

宇都木委員 これだけ派遣がいっぱいできてしまったら働きが悪いやつは変えればいいのかというだけの話なのだ。

関口委員 そうです。

宇都木委員 日本生産性本部が幾ら時間を加えて管理しなさいと言ったって、そんなことができるやつは対応しなければいいのだから、それだけの話なのだよ。

だから、そういう制度、仕組み、社会的な条件の中でこういうのをやっていくというのは何のためにやるかということはやっぱりやる側は相当意識してやらないと、今そう言っても企業からなかなか受け入れてもらえないのですよと言って終わってしまうのだ。

関口委員 それはだからこの事業の中でやれることと、やれないことはあるので。

宇都木委員 いや、だからそういう中で何をやるかということをはっきりしないと、これは協働事業でやったけれども成果が出ませんでしたで終わってしまうのだ。

関口委員 まあ、でもありますけれども。

宇都木委員 そこは明らかにすればいいのだ。

関口委員 でも、だからその企業にとって派遣社員は対象外なのかと言ったら全くそんなことはなくて、派遣社員にちゃんと働きやすい環境というのをやらなければリスクが起るというのは普通の経営者にもわかるはずなので。おまえ、もう使えないから、後で3カ月後にもう首ねと言われたらそれは何か悪さしたくなるでしょう。

宇都木委員 だけどそれが実態なのだよ。

関口委員 いや、だからわかりますけれども。

宇都木委員 実態なの。

関口委員 だから、別にこの事業が派遣対象外とは言っているわけではないのですから。

宇都木委員 いやいや、だから企業はそんな面倒くさいことを言う、要求するならそういうことを要求しない従業員を雇いましょうと、こういう話になってしまうから、そうではないでしょうと言うのだったら、そうではないということをちゃんと企業を説得しなけ

ればだめなのだ。そういう事業なのだ、これは。そのためには地域的なそういう盛り上がりをやっているところは、質のいい労働力が集まるぞとか、社会的に評価されて企業としていい注文がとれるぞとか、そういうことにつながるようなことにしないと意味のないことじゃない。

関口委員 だから、それを次のシンポジウムでそういうお偉い人たちが来てくださるといことなので。

宇都木委員 だから、それが見えないと言うのだよ。それが見えるようにならないと。

関口委員 わかりました。

久塚会長 今度行ってみたら、シンポジウムに。

宇都木委員 いや、僕ら行ってそれで。

久塚会長 はいと手を挙げて。

宇都木委員 できるのですかと聞いたほうがいいところ。

伊藤委員 これ、宇都木さんが今言われたようにどこの人が利益をこうむるかというのがわからない。導入したときというか、選択したときもそうなのだけれども、企業も新宿区民ですよ。そこの企業がよくなれば新宿区、区民という範疇でとらえてしまっているから、結局区民に直接そこに勤めている人がいなくても企業がよくなれば新宿区はよくなったという前提でやっているわけだね。そこでとらえるより仕方がないのだ、これは。

宇都木委員 今は社会貢献なんて当たり前になってハイカラな言葉を使っているけれども、最初が入ってきたときの議論はいい企業、いい賃金、いい地域。いい企業があればいい地域になる。だから、地域がよくなる、その企業をチェックするときそういう企業がやりたい放題ではなくて、企業と一緒に協働のできる意思を持っている住民が多いところは企業もよくなる、そういう理屈なのです。いい企業、いい賃金、いい地域。だから、社会貢献を積極的にやりましょうという。これ社会貢献を日本が取り上げてきた最初の理由。そこで当時はNPOなんか東京になかったけれども、市民団体なんかも一緒にやって、そこに帰ってグラウンドを開放するとか、従業員が地域社会の何か行事に手伝いを出すとか、そうこうやってきて、それがだんだんこういうところまで、この事業みたいなどころまで広まってきて、次のレベルにアップしてきたということを考えると、やっぱりそこは意識改革を一生懸命やらないといけないので。

久塚会長 日本生産性本部についてはきょう皆さん、発言を十分できたかどうかわかりませんが、最終的にはネットワークのところでも中小、あるいは個人事業主も含めて

反映していくのかということ長く見たほうがいいのではないですか。すごく難しいところをお願いしたような、つらいテーマをしてしまったという感じですかね。

宇都木委員 基礎づくりだ。だから、ここはしっかりとした目的をきちんと育てるといふのは、絶えずその戻るところがないと。

久塚会長 そうですね。

宇都木委員 あとは一つ一つの事業の評価だけで終わってしまって、本来求めるべきものは何かということが少し薄まってしまう。

久塚会長 だから、一番難しいテーマなのでしょう。協働事業としてというのが難しく、ワーク・ライフ・バランスというのも難しく、難しいのと難しいのがドッキングしてしまうとさらにまた大変なことに。

関口委員 もしかしたらすごくシンプルかもしれないですね。

久塚会長 それはシンプル。基本は社会を新宿区は多様な人が現に構成している。その多様な区民に広いまちづくりを行政とつくりましょうという、協働事業というのはとてもいいことなので、その基本に立ち帰って常に検証していくということが大事なことだろうというふうに思います。

では、ほかに発言はございませんか。なければシートをここで書いてくださって提出してくださっても結構ですけれども、よろしいですか。

吉村委員 よろしいでしょうか、担当部局としてというのもあるのですけれども、やっぱりこのテーマが難しかったとかいろいろご意見があったと思いますが、私としてはきょうのやりとりを伺っていてすごくよかった、この事業が協働として選ばれて、皆様からご意見をいただいてよくなっていくということですのでよいよかったのだというふうに思っているのです。

区がこのワーク・ライフ・バランスの企業の認定に乗り出すときに私ちょっとかかわってまして、どういう仕組みをつくろうかといういろいろ悩みました。それで、やっぱりもう既に数年前大企業というのはもうそういうことに目覚めていましたし、ただ新宿区内で非常に圧倒的多数を占めるその中小企業、そこはどうするのかというのはすごい難しい点。ハードルを高くしてもやっぱりだめだし、ハードルが低過ぎてもだめだしというところで、認定という制度を設けながらもその調査、その育てていく仕組みみたいなものも入れながら手探りである意味スタートして、ここ何年かたってその先ほど伊藤委員からも出ましたけれども、その認定されるまでとされた後どうなるのというところもやっぱりすごく

難しい部分が、追っていくのが難しい部分もある中で、課のほうからそのテーマとして出して、日本生産性本部さんが手を挙げてくれたと思うのですが、やっぱりいろいろご意見をいただいた多くの部分というのは、担当課も認識してきちんとその協働の相手方に投げかけていかなければいけない部分がすごくあると思うのですけれども、そこが若干弱いので、言われっ放しだったのですが、そこはやっぱり両方にちゃんと言われているのだよというのを多分課長は自覚。

久塚会長 いや、自覚していると思います。

吉村委員 自覚していると思うのですごいそれはよかったなと思っていまして、一步突破口となればいいなと。もしかしたらならないかもしれないけれども、このまま自分たちの中だけでやっているよりはるかにそれはというふうに思って。

きちんとどうやって育んでいくかということかなというふうに思って。ぜひ育てていていただきたい。

宇都木委員 遠慮しないで言いたいことは言ったほうがいいのです、行政の人も。責任はみんなが持つのだから、この委員会は委員会で選んだ責任があるから物を言っているの、行政のほうは実施する責任があるから、そんなことを言ったってできますか、こういうことでできないですよというのはできないと言ったほうがいい。それがわからないとみんな勝手な評価をしてしまうから。

吉村委員 そうですね。

宇都木委員 うん、そのためのこういう会合なのだから。

久塚会長 担当部署での難しさということはこの事業でおっしゃって、それを難しかったからできなかったのだと言うより、難しいというのをきちんと構造的に出すと、協働事業をこれから幾つか採択して進めていくときに、進め方とかこういう進め方が役に立つとか、次のことに対してのアイデアをいただけることになる。やっぱり難しい、質としては難しいテーマだと思うので。

吉村委員 そうです。

久塚会長 どういうところで難しさというのが発生するのかということ発言していただくとか、書いていただくとか、そういったことは大変ありがたい。

吉村委員 3年間のスパンの中で行きつ戻りつもあるかもしれないし、失敗した企画、失敗する企画もあるかもしれないのですけれども、その中で何かいいことにすごく、または方向性が確認できる、そういうことがあればいいのですが。

久塚会長 そうなのです。

関口委員 言いたいことがあれば言っていただいて、どうぞ。

宇都木委員 どんどん言ってもらったほうがいい。

吉村委員 そうですね、そうしたいと思います。

宇都木委員 うん、もうあんたたちは勝手なことを言うなと言うなら勝手なことを言うなでいいのだから。

久塚会長 そういうのもありました、昔、少し。

伊藤委員 こっちから言うのはいい。担当のほうからは言うにあれだから、第三者的にこう判断して言われるのは別に何も思っていないかも。

久塚会長 いや、そうかな。

伊藤委員 そんな見方もあるのだ、そうなのだというとならえ方はあるだろうけれども、やることをやっていかなければいけないなという感じだと思うのだ。

久塚会長 いや、つらいなと思う。

宇都木委員 こういう方式をとっていればそれは全部が全部与党ではないから。

伊藤委員 いいことは言わないほうがいい。

宇都木委員 やっぱそれはそれなりに皆さん考えながらあって物を言うわけだから、それはそれで責任持っていていいということなのだけれども、そういうのを、こういう第三者というのはそういうのがあっていろんなものができ上がってくるのだというふうに、そこを大事にしてもらって。

吉村委員 でも、これだけ丁寧に進められているものというのはなかなかないので貴重だと思う。

宇都木委員 うん、委員会が成り立たない、そうしないと。

久塚会長 最後部長さんが、協働事業というのはアンバランスな評価というのはあるのだけれども、ここは一致した評価でというのは、あれはどういうふうに聞いていいのかなと思って、一致して高いというのはおかしいのだよと言うのか、一致しているからいい。

加賀美委員 まだ一致するというのがいい。

久塚会長 協働はいいことですね、するだけ。

加賀美委員 はい、共通認識を持った上で課題についての共通認識を持っていますので、どうしていこうかというところから、まだ始まってすぐですから。

久塚会長 苦勞された。

加賀美委員 これを進めていただいたらいいかなと。

宇都木委員 今度の3年で初めての事業でしょう、これは。

関口委員 楽しみです。

久塚会長 だから、やっぱり。

加賀美委員 温かく見守って。

宇都木委員 モデルでしょうね。

久塚会長 そう、そう、そう。

宇都木委員 モデルとして丁寧にやりましょう。

久塚会長 そう、最初に難しいのが来たなということで、関口さん。

関口委員 いやいや。

針谷委員 すみません、素朴な質問なのですけれども、評価会に出るのは初めてのものです、この10月8日までに協働事業評価書を出してねということなのですが。

久塚会長 ああ、その後ね。

針谷委員 その後というか、最終的には1月ごろにやりますよと、だからそこへ吸え込んでいきますということらしいのですけれども、きょうの時点でこの立場では1回しかないですよ。

久塚会長 はい。

針谷委員 ということは、この間のセミナーの結果と今後出てやるであろうことの期待を込めて評価する。

久塚会長 1年目は。

針谷委員 ということになっていくのでしょうか。

久塚会長 もっともな質問なので、これが2年間の事業のときで言えば、もう予算の編成のときにほとんど動いていないものを翌年度の予算をどうつけるかという形で評価書みたいを書くわけです。評価書がそう生きてしまう。今度3年になったので、それは少しましになっているのです、1回動いているので。次の予算のときにはある程度のものが期待を込めて書ける状態までつくり上げたのを。

だから、もっと本当は1年目は例えば前倒しで早目に執行してもらったものがよく見れるような形で提出を、あるいは相対評価できるように二、三個のところでは1個の1事業で二つのところがとればよかったなとかいろんなことがあると思うのですけれども、今回はやっぱりご質問があったように、あの時点で翌年度の事業を継続ということを踏まえて

の評価ということになってしまうので、A、B、C、Dをつけるときに、うんと思いがながらも次に期待してという。2年目でまた次に期待してだから、最後食い逃げみたいなことにならないようにねとおっしゃっていたのが宇都木委員だと思うのだけれども。

宇都木委員 行政のほうが我慢できるというのだったら、これは3月末とか4月にやったほうがいいのです。

針谷委員 いや、たまたまそれが1回しかないのも、もし2回あったら1回目はだめだったけれども、2回目はよかったねとかいう話もあったのかもしれないですが。

久塚会長 セミナーがね。

針谷委員 うん、1回目は芳しい評価ではないところで評価をつけてしまうと厳しいのかなみたいな。

久塚会長 だから、これから協働事業を翌年、昨年についてつくるときに、評価の前に事業が2回ぐらい、セミナーならセミナー、こちらが見に行けるのが2回ぐらいあるような形のプログラムに持っていってもらおうとか、そうすると初年度の評価みたいなのも出しやすい形になるのだと思うのですけれども。今までは例えば子供をサポートするとかというのは日常的にこうやっているところに私たち見学しに行きやすかったのです。

宇都木委員 いや、だから一般論で言えば一番厳しいものが出るのです、1年目は。それは1年目から、すごいねというのはならない。そんなに事業をやっていないのだから。これなら大丈夫なんて判が出る人はいないよ、だれも。むしろこれで大丈夫かよということのほうが、そういうふうの問題意識を持つほうがいいのかもしれない。私なんかはそう思っていますけれども。

久塚会長 ただ、やっぱり委員会だからそれを勝手に書くことはできないのです、こちらは選んでいるわけですから。

針谷委員 ですよ。

久塚会長 ええ、ですからこういうふうにしてほしいとか、それをしてほしいとこっちの気持ちではなくて、選んでずっとヒアリングで結構やっているわけなので、その意を踏まえてやってほしいということが相手に理解される、なかなか難しいです。

針谷委員 わかりました。

伊藤委員 だから、このシートも変わったのだ、第1回目は。

事務局 はい、そうです。

伊藤委員 前は後半のものまで評価や何かを書くようになっていたけれども、今回のシ

ートはその事前の打ち合わせだとか、その進め方だとかということで評価するようになっているわけです。

久塚会長 そうです、はい。よろしいでしょうか。今後の予定についていいですか、事務局。

事務局 それでは、資料2のほうをもう一度ごらんいただきたいと思います。資料2の横の黄色い行です。本日のシートにつきましては、大変期日が近くて申しわけないのですが、10月8日締め切りということで本日メールでもお送りさせていただきますので、ご提出のほうよろしくお願いいたしたいと思います。こちらの評価書も点とそれぞれコメントを書いておりますが、次回10月20日月曜日2時から第2委員会室でございます。このときに委員の皆様の評価点の決定と評価書コメントについてここで議論していただきたいと思います。

それから、第3回評価会が12月1日になります。10月20日に行いました評価書コメントと評価点の決定について全部まとめた30ページぐらいの報告書なのですが、そちらのほうの作成作業を、作成したものをお見せして委員の皆様のご意見をいただくという形で、12月1日にそれがすべて了解を得られればいいのですが、その中でまた議論がございました場合は、1月中旬にこれは協働支援会議を予定していたところなのですが、その中の支援会議2時間のうちの1時間ぐらいを評価会に充てさせていただきます、最終的な報告書のまとめというのをさせていただきますと思います。

それから、2月上旬は協働支援会議なのですが、区長へ協働事業の評価報告書を提出するときでございまして、こちらは2月6日の3時からでございます。

最後2月12日は議会報告ということで、総務区民委員会のほうにこちらの評価書を提出いたします。

それで審査会のほうも先月9月8日に行いまして、29日までということで各シートをご提出いただきましてどうもありがとうございました。審査会のほうは次回11月17日月曜日でございますので、皆様からいただいた意見を集めたものを報告書の形でご提示したいと思っております。

また、2枚目をあけていただきまして、第7回協働支援会議、3月中旬とございますけれども、こちら先ほど会長と相談した結果3月24日火曜日2時からということに決まりました。こちらは部長の方々は入らない会議でございますけれども、これで一応平成26年度の協働支援会議関係の日程は全部お知らせいたしましたのでよろしくお願いいたし

ます。

久塚会長 よろしいでしょうかね。

事務局 はい。それと、先ほど11月26日のビズ新宿でシンポジウムがあるというお話がございまして、中間報告の3ページ目に概要は書いてあるのですが、また詳細がわかり次第チラシのほうはお配りさせていただきます。自由参加という形にさせていただきますが、ぜひよろしかったらこちらのほうもごらんいただければと思っております。よろしくお願いたします。

久塚会長 委員さんも大丈夫ですかね？はい、では長時間にわたりどうもありがとうございました。

これで会議を終わりにします。

事務局 どうもありがとうございました。

— 了 —