

平成27年度第1回協働事業評価会

平成27年6月26日（金）午後2時00分

本庁舎6階 第4委員会室

出席者：久塚委員、宇都木委員、関口委員、衣川委員、竹井委員、渡邊委員、伊藤委員、
針谷委員、吉村委員

事務局：地域調整課長、小宮山協働推進主査、高橋主任、勝山主事

久塚会長 定足数は足りておりますので、会議を始めます。事務局で資料確認をお願いします。

事務局 本日の資料の確認をさせていただきます。

資料1が、協働事業の2年目の評価書になっております。こちらは本日のヒアリングの中でご記入いただきまして、7月3日までにご提出をお願いいたします。

資料2は、2年目の評価にあたっての主な着眼点でございまして、本日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3は、協働事業評価のスケジュールになっております。

資料4は、評価会委員名簿でございます。

資料5といたしまして、全体の会議開催予定をお配りしてあります。

かけっこ教室のチラシにつきましては、後ほどご説明させていただきます。

資料の確認は以上ですが、このほかに事前配付といたしまして、6月18日付で自己点検シート、相互検証シートなどの資料を郵送させていただいております。本日お持ちでない方はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、本日の進め方ですが、最初に5分ほど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からご説明をいただきまして、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いたします。

その後、30分間事業課と実施団体に対しての質疑という形になります。質疑の最初に6月12日の事業視察の際にありました質問にご回答いただきたいと思います。質疑の後には25分間委員と事業課と団体の三者による意見交換をしていただきます。3時に終了を予定しておりますのでよろしくお願いいたします。

久塚会長 この間の事業視察で質問が出たのはいつ答えてくださる？

事務局 質疑の一番最初のところで答えていただきます。

久塚会長 ということです、よろしくお願いします。

(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)

久塚会長 お忙しいときにご出席いただきましてありがとうございます。それでは、まず、事業説明をよろしくお願いします。

事業者 では、事業団体ということで日本生産性本部の私、松永が5分間ほどで本事業のご説明をさせていただきます。主な資料については、A4の横のパワーポイントを用いまして事業の要点を説明をさせていただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

では、まず1ページをおあげいただきまして上に協働事業について、これはもう基本的な考えということで、男女共同参画課と日本生産性本部、それぞれのよさを生かしながら課題を解決するというところで進めさせていただきました。

2番目、これが重要なところだと思いますが、本事業の目的となります。こちらは個々の企業、我々男女共同参画様とワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業というのを行ってございまして、やっぱりその個々の点というところをやはり事例収集、情報発信、これは我々が得意とするところでございますが、それをやはり各企業の中で新宿区の企業、もしくは区民の方に対して線としてネットワーク化を図るということが、この3年間の事業の目的ということで進めさせていただいております。

次のページは課題の緊急と重要性ということで、こちらにも既にご案内をいただいておりますが4番目、この3年間につきましてこのステップ1、2、3というところで並行して進めていきますが、ワーク・ライフ・バランスを理解する、情報を集めることができる、そして参画ができるということでございます。ちなみに初年度につきましては、ステップ1に重きを置きましてセミナーの開催やワーク・ライフ・バランスの認知度を高める。あとステップ2といたしましてはホームページ作成、事例掲載等です。そういうところのトっかかりとしてホームページを作成というところまでは進めております。事例勉強会も初年度3回ほど行わせていただきました。

次のページをおあげください。こちらについてはもうステップ1、2、3はそれぞれ先ほどご説明したワーク・ライフ・バランスを理解する。次のステップ2、こちらは情報を

集めることができる。ステップ3、次の部分です。事例勉強会、企業同士のネットワークを図るということで進めさせていただきました。

5番目以降はそれぞれの具体的な説明ですが、ここはちょっと割愛をさせていただきます。

次のページをおあげいただきまして、では実際の事業の概要については昨年度行ったことのちょっと説明をいたします。ステップ1の中につきましてはセミナー事業ということで、皆様にもご参加いただきました「タイムマネジメントセミナー」、働き方、仕事のむだというところでセミナーを開催させていただきました。

あとは幹部や一般社員対象ということでシンポジウム、麗澤大学の木谷先生と新宿区の推進企業にご発表をいただいたということでございます。3番目、今度は区民対象というところまで幅を広げまして渥美由喜さんをお呼びして、職業人・家庭人・地域人としてワーク・ライフ・バランスの重要性のセミナーを行いました。

その後、7番についてはその詳細でございますが、きょうは時間の関係がございますので割愛をさせていただきます。

そのままページを飛ばして24ページをおあげいただいてもよろしいでしょうか。23ページまではセミナーの様子であったりアンケートの結果等を記載しております。24ページにつきましてはステップ2、情報を集めることができる。こちらについてはまず第一弾ということでホームページを作成いたしました。これは当然2年目、3年目で充実を図っていくという前提で、これからこの中身については充実を図っていくということで今セミナーのご案内であったり、行ったセミナーの抜粋であったり、そういうところから今後の充実を図っているところでございます。

25ページは割愛ということになります。

26ページをおあげいただきまして、こちらがネットワーク化事業でございます。こちらについては、セミナーやホームページにおいて一定の情報を得ることができた企業につきましては、やはり自分たちで勉強会ということで、これは恐らく最終3年目以降というところを見据えてという形になりますが、まず勉強会ということでセミナーの後であったりもしくは企業訪問であったりという形で昨年度に3回ほどセミナーを勉強会という形での実施を行っております。こちらの中身も次のページ等を書いておりますのでご確認をいただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

32ページをおあげいただいてもよろしいでしょうか。ここからが今年度以降というこ

とで、やはり課題もございましたので、そこの共有もさせていただければと思います。32ページ、上の10番というところがあるかと思います。1年目の課題としては、やはり企業ニーズや区民ニーズの分析というのはまずさらに必要であるということは男女共同参画課、我々双方の共通認識でございます。あとやはり認定前後の変化の把握等、これは恐らく3年目の勉強会やもしくはその事例発表等、事例集作成というところも含めてこのあたりは置くということになろうかと思っております。

(3)、これは非常に難しいテーマでございますが、中小・零細・非営利団体、こういう区内組織がワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みというところは、なかなかやはり好事例であったり企業規模、業種等によって差がございますので、そのあたりのところというのは2年目、3年目。2年目の事例集や3年目、DVDとかが役に立てばと思っております。

4番目はこの進捗スケジュールにつきまして、こちらについても徹底していくということになります。

改善点につきましては、今ご説明したところが内容に入っておりますが、協議をしっかりと行った上でセミナーや事例集の構成を検討すると。派遣企業、認定企業についてのフォローは今回事例集やDVDの作成のもとになるものでもあると思いますので、そういうところについても共有を図っているというところがございます。

あとはスケジュールや事例収集についても重点的に進めていくということでございます。今年度2年目の事業展開につきましては、一つ立ち上げたセミナー等につきましては、また継続して行っていくということでございますが、一番中心的な事業、今年度最後ということになるには俗に言う事例集、こちらの作成は今年度メインとなっている問題であります。こちらについては電子媒体としてホームページからダウンロードできるようにということも考えております。

34ページをごらんいただければと思います。これが最後になります。事例集作成については今企画検討を行っておりまして実際に事例収集、録画、検討をしながら収集をしているというところも含めながら前半期を使って、実際に10月から12月で構成を作成し、第4四半期、来年には完成・配布という形で進めていきたいと考えております。

このテーマということもやはり振っていかないと、企業の例だけを載せてもあまり参考にならないというのは、我々も事例等を作成した上での経験でございまして、男女共同参画課様ともここはいろいろ意見を交わさせていただきまして、導入編や理念編であったり、

実践編というところで、こういう切り口等さまざまに考えながらワーク・ライフ・バランスというところを進めていくということになるかと思っております。

あと次のページ以降はまた勉強会というのが、あとはその進めていきます。このテーマはあくまで案でございますが、やはり今、前回皆様にご参加いただきました6月12日の女性活躍推進セミナーというのをまず手始めに行いましたが、やはりテーマというのをしっかり絞った上でということで、案としては育休後のキャリア復帰であったりとか、あとは仕事と介護の両立であったり、これはもう当然働く人、事業所だけでなく区民の方にとっても非常に近いテーマでございますので、このあたりのところを進めていくのがよいのではないかという案でございます。

こちらは重要なテーマであると同時に我々の情報提供だけでなく新宿区の提供しているサービスであったり、そういうところも踏まえながらどう使えばいいのかということも含めてより新宿区の取り組み、先進企業、先進区例、新宿区の取り組みということと合わせて進めていければと考えております。

3年目の事業展開ということで、こちらはまた2年目を経てという形になりますが、最終DVDや勉強会の自立ということも踏まえまして進めていければと考えております。

概要としては短い時間でございますが以上でございます。

久塚会長 はい、男女共同参画課から補足で何かございますか。

事業課 この事業の目的については日本生産性本部ともよく協議して共有しているかなと思っております。それで、やはり実際に昨年セミナーとか勉強会を拝見しますと、企業の方の担当者の生の声を聞くべきと。やはり現場でなかなかほかの企業がどういうことをしているかというものに接する、直接的な紙とか文字で読むことはあるのですが、生の声を聞く機会がないという、そういう機会は貴重だというご意見がありましたので、大変こういう進め方というのはやっぱり最終的にはネットワーク化をつくっていくということがすごく重要なことなのかなというふうに改めて思ったのですけれども。

久塚会長 ありがとうございます。では、ヒアリングを行って、それから意見交換、どなたからでも結構ですのご発言がありましたら名前を言って質問をお願いします。

では、伊藤さん。

伊藤委員 伊藤ですけれども、事業収支の予算書と事象収支の決算書について、予算書のほうではセミナー事業でこの間の500円の収入、これは60名でなって3万となっているのですが、この3回のセミナーで110名以上の人が参加しているのですけれども、

110名以上だと5万以上の金額が入っている感じになるのですが、決算上には入っていないのですけれども、それが1点。

それと、今度は支出の部のほうでセミナー事業とプラットフォーム事業、それとネットワーク化事業があるのですけれども、プラットフォーム事業は予算どおりの支出になっています、経費の計上状況が。セミナー事業と、それからネットワーク化事業、これがかなりオーバーしているところと基本料のところになるのですが、その根拠といいますか、何でそうなったのかということをお聞きしたいと思います。全体的にはこの支出のほうは予算の中におさまっているのですけれども、それが今やっているタイムスケジュールの中で変化、それからおくれや何かが出てきていなければいいのですが、それが出てきていると今後少ないというものでもその褒められたことにはなれないということで。

以上です。

久塚会長 はい、お願いします。

事業者 まず1点目、ありがとうございます。まず1点目の収入の部で、本来は5万近くの収入があるはずで収入が少ないのではないのかということについては、もうごらんいただいたことですが、勉強会事業とセミナー事業、それぞれ本来は自立化というところを当初やはりあったかと思ひまして、そのセミナー事業等についてもご参加費をいただくということを当初の計画では念頭に置いた部分はあります。

ただ、実際のところを考えますとやはりこういうところに、有料というところでお金を払う、特にセミナーであったりそういうところ、無料ではどんどん参加しますとかいう意見を聞きますとやはり有料となってくると、やはり初年度というところにおいてはやはり非常に厳しいのではないかと。まずは集客であったり、もしくはそういう情報の価値を受けたらというところで、まずは周知が必要であるということで初年度のセミナー事業については基本無料でご参加いただいたというのが今回の金額の乖離の一番の原因でございます。

伊藤委員 そのところは担当課と一緒に話をして決めたのですか。

事業者 そうですね。あとはネットワーク化事業についても、こちらは実際に勉強会ということでは記入していただいた形で進めさせていただきました。これは1万5,000千円に対して7,000円ということですが、こちらはまた今後立ち上げていく上でプランの中でも相談させてここからどう持っていくか、もしくは持って帰っていただくお土産であったりとか、そういう運営にまつわる実費をいただくというところは今後は考えられるのではないかとということですが、前回につきましてはもうお金を少し

いただいて、この1万5,000円に対しての8,000円のものというのが収入の部のほうの決算の状態でございます。

もう1点、これにつきましては、各支出の部につきましては、ほぼほぼ予算どおりであるが、中について差があるのではないかということでこういうふうに書きました。というのは、プラットフォーム事業自体は見込みどおり、特にホームページの作成や運用ということで、もともとの見積もりに対してそれを実行者というか、私どもに乖離はないかと考えております。やはりこれは我々スケジュールというところもありましたが、実際の金額といたしましては、セミナー事業については人件費がかなりオーバーしているところが恐らく大きなところであろうかと思えます。

こちらが案内費、郵送費です。人件費もこの郵送費もそうなのですけども、やっぱり周知というところで今回いろいろ、今は先ほど商工会のファクスとか使いながら、いろいろ我々も意見交換をしながらそういうツールも使えるということでやってきた部分はあるのですけれども、やはり我々の持っている、あとはそれほどもう本当に直接的な募集であったりとか、そういうところにやはり費用がかかった部分というのがありましたので、そのあたりのところは人件費のところが膨らんだということでございます。こちらについては当然今はファクスであったり、もしくはほかの団体様等もこれからの2年目、3年目のご契約ということで話していければと思っております。

3番目、ネットワーク化事業については逆にこれは少ないのではないのかという。少ないと言っても10万円ぐらいということでほぼほぼかなとは思っておりますが、やはりこの重点強化については今後2年目、3年目というところで強化をしていかなければならないというのが我々の認識でございます。そういう意味では実際の人件費、交際費についても例えば外に頼むであろう内容であったり、企業様それぞれに意見を振っていただくところを講師は少なかったり、もしくは我々が事業の説明をしたということでは少し安くなった部分というのが講師謝金として合わせておりますのでありますけれども、実際はこの予算、予算書トータルで330万というところを見据えながら進めさせていただいたところでございます。

以上でございます。

久塚会長 では、ほかに、いかがですか。宇都木さん。

宇都木委員 関連で聞かせていただければと思います。今の話だとそれは事業計画を一部変更するということですね。有料を無料にするとかというのは事業計画、私たちに示さ

れた計画をそういうことだからこれはいいでしょうとこうなったのです。だから、それを
変更するという事は今後も出てくるということですか、それは。

事業者 それは実際に初年度ということで、セミナー事業については無料というの
はちょっとこちらで相談してやったところでございますが、3年間無料でいくと、そこは完全
に事業の変更になりますので、そこは本当にそれでいいのかどうかというのは、もしそう
いうことを行う場合であればそういうことを考えたいと思っておりますが、そういうご相
談をさせていただくことはあるかと思えます。

ただ、今の段階では、当初はそのセミナーの収入というところも、だから収入を得てい
かなければならないということで上げさせていただきましたが、初年度の動きということ
であればやはりセミナーをまず集めていただいて認知度を上げるということを優先させて
いただいたということでございます。

宇都木委員 事業計画の変更というふうにあなた方のほうは思っていないわけですね。

事業者 そうです、これについては3年間、ただいまちゃんと初年度変更したという意
味では初年度の経過措置と。

宇都木委員 2年目以降も変更がありえますか。

事業者 今申し上げたとおり完全に無料ですと進めるというふうには我々も考えてお
りません。

久塚会長 それは相談されたのですかね？

事業者 そうですね、しております。

関口委員 関連してなのですけれども、ご相談の上の変更なら私はいいいとは思
うのですが、無料にしたということはハードルが下がっているわけなので、集客の。当初の予定
だと有料で50人だということと、無料で50人というのは当然のことながら全然違
います。無料の場合は、無段キャンセルも多いし、受講者のモチベーションの点から言
っても何か皆さんの本来の集客対象者層ではない人も来てしまう可能性が高いわけ
です。ということなので、それはだからちゃんと言ってほしいという意味で受け取って
ください。

もう一つ、すみません、何点かあるのですけれども、私が少し危機的に思っている
のはこの事例勉強会の参加者数が少な過ぎるという点で、これがゆくゆくはその自主
的なネットワークとして核になるはずだったと思うのですが、初年度だからしょう
がないではないじゃないというところは一定あるにせよ5名というところで、これが
皆さんの想定としてこの5名の中に勉強会、これから新宿区のワーク・ライフ・バ
ランスを担っていこうとい

コアな企業が来ているのか。それとも、この5名も少し頼りないなど、もうとてもその自主的な勉強会として3年後、もう2年しかないけれども、2年後テイクオフできるときに事務局を担ってくれそうな方が入っているのかどうかというところ。

もう一つはホームページをつくっていらっしゃるのですが、これはこれできれいでいいと思うのですが、まずその区からの区の公式ホームページからのリンクが今のところ私が見た限りないのですけれども、それはぜひ設定、直通リンクを設定していただきたいなというのと、現状でのアクセス数がどんなものなのかというところ。そもそも解析をちゃんとやっっているのですよねというところですよ。

あともう一つ、推進企業の認定事業への申請数の増加というのが先ほどパワポでお示したとおりネットワークでつなげるといふ点から言うと、皆さんの事業が単発でやるのではなくてそれが相乗効果を持って区全体の事業の底上げを行うということが大事なので、単にセミナーに何人来たとか勉強会に何人来たとかいうところではなくて、実際にその申請数がふえたのかどうかというところをぜひお聞きしたいのですけれども。いっぱいあつて恐縮なのですが、その3点ぐらいをお答えいただけますでしょうか。

事業者 はい、わかりました。事例勉強会につきましては、確かにこの人数が少なかったというのは我々も危機感を持っているところではございます。先ほども申し上げたかと思いますが、この勉強会というところはこ入れをしていかなければいけないなというところは我々も感じているところではございます。

まずおっしゃっていただいたコアとしての企業様が来ていただいたかというところ、答えを言いますとコアになり得る企業さんにも来ていただいております。かなり大きな企業様なのですけれども、すごくワーク・ライフ・バランスというところを重点にとらえられている企業が来ていただいております。

関口委員 その方を離さないように、伴走で一緒に事業をつくっていくぐらいの形でぜひやっていただきたいと思います。

事業者 そうですね、ありがとうございます。他でも来てくれそうな企業もありますので、その企業をきっかけにしてそういう困難業種であったり、もしくはそういう企業規模の少ない業種とかそういうところも含みまして、そういうところが少しでも幹事企業としてくれればという形でおります。

2点目のホームページにつきましては、確かに公式のページについては少し目立たなかったかもしれませんが、一番初めのトップページにバナーでリンク先としては新宿区のほ

うからその直に行けるようにご配慮はいただいております。もう少しわかるように我々もこういうセミナーであったりとか、あとはホームページの周知というところをパンフレットをつくっていますので、この前も配布いたしましたけれども改善を踏まえながら進めていきたいと考えております。

解析につきましては、今まだ我々のところで見るとは少し見てはいるのですけれども、正直それほど爆発的な急にふえているという認識でないというのはもう正直申し上げるところでございます。

関口委員 別に爆発的にふえるとは思わないのですけれども、その現状幾つなのかという数字を教えてください。

事業者 そうですね、日によって例えば一けたのときもありますし十何件とか、あとセミナーの問合せのときにはもう少しふえてきたりとか、そういうときもありますけれども、かなりばらつきがあるというところでございます。

関口委員 申しわけないのですけれども、やっぱりその数字というのは大事なので、次の報告のときにはぜひその解析結果です。万が一ホームページの解析の結果、アクセスが少ないようであればそれは対策をしなければいけないし、その事業は柔軟に変わっていいと思いますので例えばメルマガの広告を打つとか、余裕の広告を打つなりしてそのサイトに誘導するという対策はあってもいいと思うので、別にその妙に隠されてしまうと何かそういう事情があるかなと思って勘ぐってしまうので、正直にそこは書いていただいたほうが審査もしやすいのでお願いします。

事業者 ありがとうございます、そうですね。最後の申請数の増加というところもう一度お聞きしていいですか。

関口委員 この前にはワーク・ライフ・バランスの推進企業の認定事業というのを別枠でやられていますよね。そこへの申請数の増加というのがアウトカムとしては重要な指標なのですけれども、それがどうだったかということです。

事業者 それについては私どもの事業にご参加いただいたセミナーの中からワーク・ライフ・バランスの推進企業、認定企業にお申し込みいただいた企業様を何社かということでございます。先ほど申し上げたコアな企業についてもその中から来ていただいた企業でございます。そういう意味では結果はあります。

ただ、これもやはりおっしゃるとおり男女、ワーク・ライフ・バランスの推進企業・認定事業のところでも当然連動というのもありますので、このあたりもまたしっかり行ってい

ければと考えております。

関口委員 何社ですか。

事業者 3社です。

久塚会長 では、宇都木さん。

宇都木委員 はい、宇都木です。今のその勉強会のところですけども、担当課の評価はどうですか、この参加人員について。

事業課 私どももセミナーと別に単独でやる場合があるのですけれども、それと比較してやはり日本生産性本部さんと整合性が出されたのかなと思って、集客はよかったかと思っています。。

宇都木委員 勉強会の参加者の評価はどうですか。

事業課 勉強会のほうは厳しいかなとは思いましたが、ただ数は少ないのですが、先ほども言いましたコアになるような企業が入っていたので、今後もう少しその勉強会の中でどういうことが成果としてそれぞれ参加された方が上げられたかということのをうまく伝える中で、セミナーの開催等を通してそういうものも紹介していくことは必要かなと思っています。

久塚会長 渡邊さん。

渡邊委員 はい、渡邊です。第4四半期に事例集を作成される予定でいらっしゃる、その実践編の中で幾つかの事例が上げられているのですけれども、ここの事例に対する日本生産性本部さんの貢献度というのは具現化されるのでしょうか。どのような方法によって区民の事例も可能であるかというふうに報告されるというか、その具体的に見える形で。

事業者 我々の貢献度でしょうか。

渡邊委員 そうです、この事例が要するに実現したということに関して日本生産性本部さんがどのように貢献されたかという貢献度が、だれの目にもわかるような形での報告というのは考えていらっしゃいますかという。

事業者 これはここに上げさせていただいたのは事例集のテーマ、導入編、実践編ということでございまして、あくまで新宿区の認定企業の速やかな取り組みを取り上げさせていただこうということで、その中には確かに今おっしゃっていただいたように我々は認定企業の中のコンサルティングに入って、その取り組みが定着したという認識はございます。それを事例に載せるかどうかというのは、適切かどうかというのは今の段階ではそこは訴求していなかったのですけれども、もし必要であればそのコンサルティングからまた実際

社内の取り組みが進んでということもなり得る事例というのがありますので、それを我々の取り組み例というふうに載せるかどうかというのは、またご相談というのはあるかと思っています。

我々のコンサルティングの部分を企業の取り組みという形でご紹介するかということというのはご相談かなと思います。

あともう1個今おっしゃった我々のコンサルティングということであれば、もし必要であればそういう企業の支援というところですか。その企業事例だけでないそういうページを設けるというのは考えられるかと思っています。

久塚会長 では、竹井さん。

竹井委員 竹井です。今回女性を中心にいろいろセミナーのときに働く女性のことという形と、あと今後介護のこともやっていくというお話だったと思いますけれども、1点目聞きたいことというのは、マッピングはよくわかったので、多分今言った介護というキーワードと女性というキーワードとかがあると思うのですが、男性、例えば働く男性とかもあったと思うのです。それから、全体のマッピングがあった中でどの部分を今回強くやるのかというのがちょっと見えないので、今回この協働事業の中でここはちゃんと肝としてやってきたというところがもしあれば出してください。

今後多分つくられるかもしれないのですが、一つそこで今回はこの部分に着目している、これはここでステップ化を考えているというのをぜひやっていただけたらと思っています。お願いになります。

もう1点が、いろいろその今進めている中で大きな課題というのは、集客数とか参加人数、あとホームページのアクセス数というのがあると思うのですが、これは結構これから2年目、3年目というのはすごく大きな問題があると思うのですが、とはいっても何かこれ、行き当たりばったりでとりあえずやったらとてもではなくて2年目、3年目というのは乗り越えられなくて、今暫定的に双方のほうで新宿区さんと生産性本部さんとが話し合っている計画です。今後こういうふうにして集客をどうやっていこうとか、何かそういうものがあればぜひ考え方を逆に伺いたいのですが。新宿区さんにもお願いしたいと思います。

事業者 今おっしゃっていただいたマッピングというのは、これはテーマのマッピングということでしょうか。

竹井委員 そうですね、テーマです。

事業者 まさにおっしゃっていただいたとおりトータルについては、これからワーク・ライフ・バランスというテーマ自体は前からあることなのです。それを男女共同参画課とも相談しながら進めていきたいとは思っております。ただ、ことしはお示しさせていただきましたテーマで、まずもう一番初めに女性活躍推進ということがもうまずテーマとさせていただいたのは、マッピングというところであれば時流というのは非常にありますが、やはりワーク・ライフ・バランスがテーマとしては避けて通れないというのは女性活躍推進、働きながら、女性も働きながらその仕事責任を果たすということも含めて、そういうところというのは大きなテーマ、ちょっとマッピングという言葉を使わせていただく上ではやっぱり光っていたというのは正直なところあると思います。

それは仕事と介護について、あとは育児です。育児についてもその制度は整いましたけれども、では実際に働く側が本当に働けているのか、周りはどうなのかというところ。やっぱり実践編です。そういうところについては、やはり我々の中で確かにもう力を入れていかなければならないことで、昨年手が出なかったと言ったら変ですが、昨年はこちらかというところとワーク・ライフ・バランスとはというところ、もしくは働き方、より汎用的なテーマでしたけれども、ちょっと的を絞ったというところというのはあります。

ただ、それを含めて全体のマッピング、ワーク・ライフ・バランスを知るということとして、もしくはその生産性本部としてどうやっていくかというのは、確かにそのテーマというのは整理する必要があるだろう。先ほど理論編、実践編というのは少しそのテーマのきっかけにはなるとは思いますけれども。

竹井委員 そうですね、確かにそういうふうにつくっていただけると、今みたいに多分いろんな多分検討があった中で決められたと思うので、そういう話が事前にあるとすごくこっちも入りやすくて、ただパッといきなり女性とか介護というキーワードを聞くと、何が本当はほかにもあるのというのもきっと出てくるので、ぜひそれはつけていただければと思います。

事業者 ありがとうございます。あとホームページアクセス、参加者、今後の集客というところ、こちらについては我々の中でもかなり大きな課題であると認識しているというところがございます。また、企業向けの参加者をいかに広げるかというところは、新宿区さんと相談しながら商工会であったり、そういうところをふやしていくために、間口は広げてきたかなというところが今の段階です。また、ホームページの充実という点では、情報を充実させていく中で、あまり専門的すぎるのはよくないので、そのバランスを考えな

がら行っていきたい。

あとは、もう一つはやはりそのセミナーの情報であったり、そういう幅広くアクセスをいただく、興味を持っていただくというところも正攻法になりますけれども、こういう地道な作業というコンテンツであったりとか、そういったものを上からのリンクのしやすさとか、そういうところは考えていかなければいけないと思っています。ただ、これはあくまでそれはバツと伸びるものというのは難しいなと思っておりますので両方考えたいと思います。

以上です。

久塚会長 もうヒアリングの中において意見交換みたいなのも出てきているので、特に制限はいたしませんから質問されると同時に感想などを日本生産性本部のほうに、これはどうですかというような意見交換もなさって結構です。そういうふうに変えましょう。

では、ほかに。

伊藤委員 伊藤です。今回のセミナー、3回ありますが、そのときにターゲットを決めていますよね。そうすると100人ぐらいの方が参加しているのですけれども、その内訳をこのターゲットごとに教えていただきたいのと、来た人がワーク・ライフ・バランス上のどの分野、例えば社会貢献を私どももやっているのだとか、目指しているのだとかというところがわかっていればその人たちの、その来た人の目的というのがわかるので。それがわからないとこうやっとならびつな形、もしかしたら子育てだけにあるとか、そうなるあまりにもワーク・ライフ・バランスのバランスが非常に悪いのだけれども、ここら辺も危惧しているのですけれども。

事業者 今ちょうどこの前の6月の女性活躍推進セミナーについて、一番直近のあれを見ていただくと内訳を出しております。実際の企業については、ご参加いただいた呼び出し等については38名ご参加をいただいたのですけれども、そのうちの社長、トップの方。規模ともかなり連動してくるあれなのですが、社長、トップの方がこのうちの5人、13%。人事、これが一番多かったです。こちらが39%、15人で39%。あとは経営企画室ということです。かなり企業によってその重なっている部分はありますが、それが3人の7%、8%です。あとは労働組合ということで2人、これは5%。その他が13人で、内訳といたしましては個人事業主の方であったりとか社会保険労務士の方であったり、もしかすると役職はちょっと触れられていないので、もしかしたら総務の方とか人事の方という可能性はあるのですけれども、そういう方々もいらっしやっただとございます。

伊藤委員 では、一般社員の方、それから区民の方というのはほとんど見られなかった？

事業者 区民の方は個人でのご参加も。

伊藤委員 何人ぐらい？

事業者 今のところ区民であるのは前回のときは2人です。

伊藤委員 ほとんどないということだね。

事業者 そうですね、こちらについては確かに、これは。

伊藤委員 この対象者と言っているながら区民の方がほとんど参加されていない。それに対してあなた方がどう考えるのかという、区民の方をもっと引っ張り込まなければいけないのかとか、それが2年目、3年目である程度感じているところなのだけれども、その辺のことを言っています。

事業者 今おっしゃっていただいたこの女性活躍推進セミナーについては、対象は人事、あるいは企業向けというところで開催させていただいたと思っています。なので、それで先ほどの事例のことしの案ということを出させていただきました仕事と育児、あと仕事と介護。これはやはり働く側、労働者という言葉はあるのですが、区民イコール労働者にとらえざるを得ないのかなと思っておりませんが、そのあたりのところは自分が働く上でというところで、これは組み立て方もあるかと思いますが、そっちは区民の方のご参加、恐らく新宿区で働く、もしくは新宿区に住んでいるけれどもほかで働いているとか、そういう方が自分の悩みをここは悩んでいるとか、そういうこともあるかと思しますので、そういうところでは今おっしゃった区民のご参加というところも進めていければと考えております。

伊藤委員 それなりのこの読みかえ方を工夫しないと、結果的に少なかったねで終わってしまうと、今言っているような意図が達成できなくなってしまうので、そこら辺を考慮しておいてもらいたいと思いました。

事業者 その辺の我々企業のリソースが強いところもありますので、そこは核の、もしくは新宿区全体とその協働しながら、まさに協働のところは考えるかと思しますので、そこはいろいろコンテンツと同時にやはりそういうところのアクセスというところはぜひ誘導していきたいと思っています。

宇都木委員 そのこのところ、できればこの資料で欲しいのですがけれども、このセミナーに参加している人たちの企業、属している企業が既にこのワーク・ライフ・バランスを実施している企業がどのぐらいあるのか。それから、実施していない企業がどのぐらい来て

いるのか。そこは数字を後でいいですから知らせてもらって教えていただきたいと思うのです。

つまりどういうことかということ、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業をふやそうというのがこの趣旨ですから、セミナーに参加している人たちのほとんどはワーク・ライフ・バランスを既にどの程度かは別にしてもかなり実施している人たちばかり来ていたのではそれが広がっていかない。

だから、そういう意味でこの広めていくための取り組みというのが、本当に今何が求められているのかというところの課題がはっきりしないと、2年目以降の計画ができないのだろうと思います。だから、我々も評価するのにも評価の仕方にいろいろ問題が出てしまうので、そここの数字をひとつははっきりしていただきたいなというのが一つ。

また、団体と事業課には、自己点検シートを作成・提出いただいておりますが、担当課と日本生産性本部で少し評価のずれがあるのです。最初に生産性本部のほうの評価の仕方について、自己評価についてお伺いをしたいのですが、4番に丸のついているところが、これで言うと協働の取り組みの効果というところでは三つあるのですけれども、特に気になるのはQ20の現時点で、受益者が十分な満足を得られ、具体的な効果があらわれていますかというところは4になっているのです。これ、つまり満点ではないということです、まだ少し課題が残っている、この時点での課題が別にしている。こういうふうに評価されているのはどこが問題なのかとか、何が課題なのかというところを生産性本部はどう受けとめていますか。

事業者 Q20のところを4とさせていただいたのは下にございますが、やはり満足という意味では勉強会の参加者、先ほどありましたがその面では十分な人に行き渡ったかとなると、それがまだまだこれからだとは言いつつ、やはり参加いただいた実際の企業の中にはそのコアになる企業があつたりとか、あとは実際その参加者のアンケート等でも非常に好評価をいただいたり、あとは勉強会についてもその点につきましてはいただきましたが率直な意見交換、外では聞けないし、外ではあまり出ないようなやっぱりワーク・ライフ・バランスの本音はこうだよとか、実際はこうしなければいけないよというような、うちはこう悩んでいるのだけれどもというセミナーでは聞けないような、そういう少人数のある意味よさというのは実はあつたというのが正直なところでございます、そういう意味ではその満足という、具体的な効果と満足というところでは、我々もまだこれから形にしていく上ではまだまだ足りない部分があるなと思いますが、参加いただいた企業様につ

いては非常に大きな満足をいただいた部分がありましたので、そういうところを考えると満点ではないよという形で今回はつけさせていただいたというところでございます。

宇都木委員 つまり参加者が十分な満足自体を得られていないと。

事業者 いや、参加者は満足されたと思っております。

宇都木委員 参加者は満足。

事業者 はい。アンケートの中でも、非常に有意義な意見交換ができました、と意見をいただいております。ただ、まだまだその受益者というのを広くとらえると、その辺でまだまだもっとやっぱり拾っていかなければいけないと。我々の課題認識も含めて4という形で理解いただければと思います。

宇都木委員 いや、聞きたいのはこれを実施するのは企業のことです。企業が制度として企業の中にそれを取り入れて、それでそれに基づいてそこに勤めている人、つまり社員が育児休暇がとれるようになったり、ワーク・ライフ・バランスに見合うようなそういう制度ができ上がるということです。その企業のほうがどう思っているかが問題なのです、我々からすれば。そのためにこの事業をやっているわけですから。

だから、そこがこの事業をこのまま続けていくことによってワーク・ライフ・バランスを推進する企業がふえていくとか、より制度が充実していくとかいうところにつながらないと、せっかくやったのだけれども宣伝で終わってしまったというのでは困るのです。だから、そこはそのことを十分に皆さんが深く覚悟というか十分に決意してやっていると思うので、そういう自己評価をして、今の時点でそういうことに対してどこまで進んでいるのか。そういう評価を実施団体にはしてほしいのです。

それでない和我々はかなり厳しく見るとしか言いようがない。申請が3社しか出ていないと、まだ1年目だからしょうがないかと。しかし、3年の間に急増して10社も15社もふえるなんていうことは少し考えにくい。それで新宿の企業の構成からしたらこれを広めるためにどこに広めるかと言ったら圧倒的な中小企業です、企業数から言えば。そこにどれだけ趣旨が徹底されて、その人たちがどれだけそっちのほうを向いてくれるかということは、実はこの事業の大きな問題なので、そのところが見れるようなこれからも事業のあり方とか計画とかというのがされて、そしてその評価がされないと不十分、我々としては何回も同じことを聞くようになってしまうと思うので、そこを皆さんのほうの評価としてはよくわからないので、今現時点で思っていることがあればそれを述べてください。

事業者 まさにご指摘のとおりのところはあると我々も共通認識を持っておりまして、

やはり中小企業に対して取り組むということは、我々もそれは区民の方全体そうなのですけれども、やはり働く側、働く場所というところではやっぱり企業がそれぞれどうなるかというのは今おっしゃっていただいたとおりでございます。

新宿区は非常に先進的にこのワーク・ライフ・バランスについて取り組まれておりました、そこはこの協働と同時に、推進企業・認定事業というところがやはり抜群に大きな役割を担っていただいたとっておりますし、これからも続けていくということになります。

そこで、その認定企業となってくると、中小企業にはメリットであったりとか、もしくはちょっと手が回っていないときはフォローやコンサルティングを含めて、認定事業ですと取り組んできたところがございます。

なので今おっしゃっていただいた、協働事業とを絡めて広げていくというのは、当然それは我々も事例がわかるわけなので、だけどその事例というものが小さいけれどもすごくよくやっていたらしゃるとか、もしくは大企業では当たり前かもしれないが中小・零細ではなかなか難しい。中小企業だからできるという事例というのも拾っていきながら、男女共同参画課と相談しながらやっていきたいと思っております。

久塚会長 やっぱり同じ形で横並びでというのは難しいので、事業によって事業規模、それから事業、業態によってワーク・ライフ・バランスのやりやすいところと難しいところとある。これを何か横並びにサッと切って評価するというのはどうかなということもあると思うのです。ただ、それはこちらからアドバイスするのではなくて、何とかあなたたちが自分たちがかかわったことでやりにくかったところもこういう工夫をしているとか、できるようになったとか、いろんな評価方法があると思う。

だから、単純に数量化したり、これを問題にできたということだけでなく、質的な意味でこういうことは進むべき、あるいはアウトプットにかかわったことに、それこそ渡邊さんが質問したところと関係あるのだけれども、どれぐらい企業ができているのか。まずは難しいと思いますが、自分たちがやってからこういうことが起こったのだと、それを書いたら怪しいねと逆に言われてしまうかもしれないけれども、ただやっぱりいろんな状態でどういう進め方をしても抱えている問題、どういうことは何が課題になっているかということを示して、こういう評価方法があるのだなと思えるように事業を進めてもらいたいです。

あなたたちの団体だったらそれぐらいできるはずなのです。

関口委員 勉強会ばかりで恐縮なのですが。今後の伸び代をはかるためにも幾つ

か追加の要望で、この参加者数5名というのはイコール5社と違っていいですか。

事業者 それは2人出ているところが1社ありましたので、現実には4社という。

関口委員 7名のところはどうか。

事業者 このときも2人出ているところが1社ありましたので6社です。

関口委員 6社ということですね。ありがとうございます。あと集客なのですけども、この勉強会はどうやって集客されたのですか。

事業者 勉強会も同じようなご案内を工夫させていただいたのと、あともう一つはこの今回最後の渥美先生のときは、うちは勉強会とセミナーを組み合わせた形でやりましたので、その後勉強会をやりますよと、そういう形の集客もやってみました。

関口委員 こういう例えばセミナーに来た方、企業さんに、あるいはアンケートの回答が積極的だった団体さんに電話かけとか営業訪問とかされていますか。

事業者 認定企業の募集という側面もありますので、そういうところでお声かけではさせていただきます。

関口委員 そこまでやってこの人数ということなのですか。

事業者 時期が悪かったというのもあるので、だからそういう。

関口委員 要は言いたいことは、どこまでやっていてこの結果なのかということ、うちももう本当に同じようなことをやっていますので、分野は違いますが、認定NPO法人制度のところ、よくわかるのですが、伸び代がどこら辺までかというのを見越してやらないと、本気でやってこの結果なら相当まずいよということになってしまうので。

針谷委員 一ついいですか。

久塚会長 はい、どうぞ。

針谷委員 協働事業という観点から聞きたいのですけれども、相互が検証シートというのをお互いでつくっているかと思いますが、その1ページ目の事業を実施して把握した課題・問題点で、進捗スケジュールの確認が徹底できておらず、準備が不十分とか、開いていただいて最後の自由意見欄のところ、計画段階では合意していたのだけれども、実際に進めていった中で細かい部分で認識の違いが生まれてきていることがわかったみたいなことが書いてあって、区のほうにそれを聞きたいのですが、27年度の委託契約書の中に仕様書がついていて、その契約内容を書いてありますけれども、派遣の事業なので何をやるのかは今後いろいろ協議をして決定していきますよという中で、毎月報告を行うこととするというようなことで事業の進捗状況などということなのですが、つまり去年うまくい

なかったことがあるという、ことし協働事業という観点を含めて課のほうとしてもどういうふうに取り組んでいきたいのだから、少し決意を言っていただければなど、ひとつ。

事業課 その特に食い違いといいますか、1年目のところではそのスケジュール管理というものの、例えばセミナーを開催するというチラシ、新宿区の広報ですと原稿が1カ月前に締め切りというのは、そういう制約があるので、それで広報に載せるということとか、あと商工会議所にファクスで流すにしろ、商工会議所は受けてすぐファクスを流せるわけではなくて、やはりそういうタイミングというのがあるので、だから企画が早目、早目に本当にできていないと、そういう周知の期間がとれないというのがありまして、そのあたりがやはりこちらも企画を考え講師の選定とかをする作業の中で、区の持っているスピード感、締め切り感とあと生産性本部さんが持っている締め切り感という、そこにちょっとずれがあったのかなということ。そこは実施を通してやはりこういう区のスケジュール感というのもご理解をいただきながら早目、早目に企画するようなことは2年目では特に注意して。その分では少し行き違いというのか、そういうところがわかってきました。

針谷委員 勉強会とか事例集とかよくお互いにすり合わせていくと、だからすり合わせればよりいいものができると思いますので、期待していますのでよろしくお願いします。

久塚会長 だから、勉強会の人数を含めて広報がどうなっているかというのと、締め切りがある。こっち側の進め方があると、少し負担があるが発生するとどうしても難しいところは、そこは生じるかもしれないので、部長さんがおっしゃったようにそこはお互いの時間管理を相互に交換しながら相乗効果が出るようにやっていただければと思います。

はい、伊藤委員。

伊藤委員 今ずっと聞いていると、こう言っは悪いのですけれどもどっちかというのをやりますから来てくださいよという部分が非常に多い。プッシュする部分というのはほとんどないような気がする。例えば中小企業だとか零細企業、新宿区にはいっぱいあるというのは認識があるのだけれども、そこに攻めるのに個別に攻めるのか、例えばそういうところでも10件、10社、20社で組合みたいなのをつくっているところはあると思うのだ。そういうところでプッシュするとかという方法もあると思うのだ。いろいろ考えないと今、皆さんが危惧しているようなことで終わってしまうところもあるので、そういったことも一応検討していただけたらと思います。

宇都木委員 ちょっと一つ。これはもう担当課にも団体にも言えるのですが、全体の評価として計画どおりですか。つまり目標が少なくともそれなりに掲げた目標に近づけているのか、つまり認定数をふやすとすれば、この取り組みによって新しい認定企業が20ふえるとかいうことを想定して考えていたとすればどういう話になるのかという。2年目の評価ではわからないのかもしれないけれども。やっぱりお金を使っているから、ある程度やっぱりそれは説明がつかないといけない。だから、今はこうだけれども3年目になれば大丈夫ですと、これはちょっと大変だなというのかどうか、それは率直に聞かせてもらいたいと思う。

事業課 これ3年の事業ということで、1年目やって感じるということのはあると思いますので、なかなか我々男女共同参画課というのは企業さんと直接所管、例えば労働関係だとか企業の支援だとか直接そういうことを所管している部門ではないところで、ワーク・ライフ・バランスという観点で企業の支援を始めたというところがありますので、なかなかそこが弱みというか、我々としてはやっぱりネットワークのつながりがないところで始めているところの非常に先が見えにくいといえますか、どういうふうに企業に伝わっているのか、あるいはどういうふうに課題にこたえているのかというのはなかなかわかりにくいところがあるのですが、今回協働で実際に企業さんが集まってセミナーのところで顔を見てどういった課題を持っていらっしゃるのかというようなこともだんだんこう見えてきたのかなということなので、2年目、3年目に向けてやはりそういう現場の企業がどんな課題を持っているのか。そのあたりを十分踏まえながら、事例の集め方・まとめ方を日本生産性本部さんと協議しながら企業にとって使える事例というのですか、つぼにはまるような事例をぜひつくりたいなというふうに考えていますので、それを3年目に向けてそういうふうにしていきたいなと思っています。

宇都木委員 もう一つは皆さんも気づいているのだろうと思うけれども、もう一方の当事者は労働組合なのです。これは労使協定でつくる、常識的にいうと労働組合があるところは。ないところは企業が決めて就業規則でやるのでしょうか。

だから、その労働組合とこれからどういうふうにしていくのか。やっぱり労働組合もこういうことを取り組んでほしいというふうに要請していくのか、それとももうこのままそれはそれで労働組合はあまり話しても意味がないからそんなものといくのか、社会的な関心事だと思うのです。それはどう思いますか。

事業者 今回勉強会も含めて労働組合からの参加もありました。ご自分のところの職場

のワーク・ライフ・バランスも考えたいということをおっしゃっていたので、そういう方が参加されたことは非常に我々にとっては新しい部分かなということで、ぜひそういう意味では継続して何回かその組合さんは参加されていますけれども、そういったところもよく何を課題にされているのかよくリサーチしていきたいと思います。

宇都木委員 介護だとか育児休職だとか育児休暇だとか、それはもう当然の話として労働組合としては要求していくべきだなと私は思うけれども。

事業者 今、制度のほう法定化されてどんどんどんどんその中小企業も含めて制度化することが法定化されていく。そういうふうに制度のほうから来ているところは大きいと思いますけれども、制度が整ったとしても実際に職場の中でそれを使えるかというのは、今やっぱりそこが問われているのだと思いますので、実質的にその制度が整備されているだけではなくてそういうこの使いやすい職場風土がある、できているかと。そこが多分現場の方々も一番課題だと思っていると思いますので。

宇都木委員 罰則が伴った強制力を持つようなことはできないので、そうするとやっぱりそれは労働組合と当事者、企業とが話し合っただけでその企業に合ったいろいろつくっていかなければならない。

渡邊委員 渡邊です。また、事例のところに戻るのですけれども、やはりこのワーク・ライフ・バランスと言って、それがよいことではないと思っていることはだれもいないと思うので、このワーク・ライフ・バランスを企業にとって具体化していく、実現していくうちにその勉強会であるとかセミナーであるとかがこれにどう役立っているのかというのが、やはりその中にセミナーとかインタビューをぜひ事例集なんかで聞いてみたいと思うのです。

久塚会長 では、そろそろ委員の中でのまた議論というふうに変えたいと、よろしいですか。

では、担当課と実施団体のみなさま、お忙しい中、ヒアリングにご協力いただきありがとうございました。お疲れさまでした。

(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 竹井さんから一言ずつ、どうです、意見交換のような形になりますが。

竹井委員 そうですね、頑張っていたらいいというのにはよくわかったのですが、やはり

皆さんからも先ほどから話があったように数字とか具体性が欠けていましたので、印象としてふわっとしたやはりイメージで、これからどうするのというのが正直暗やみの中で頑張りますと言われていたような感じで、次、どこ、どういうふう到我々見せてくれるのというのが今回なかったのが残念だったかなと思います。

多分伝えたと思うけれども、私のほうでまだ理解ができていなかったのも、そういう形をもう少しいただければなという期待があるのと、あとはその筋どおり今やっているのですが。要はこのプラスアルファをもう少しやっていこうという壁というのも自分たちでそれを設定してしまっているような気がするのです。もっとこんないいアイデアがあったのでそれを聞いてくださいというのをきょうこの場で聞けたらずっと楽しかったかなと思って。

すごくおもしろい話があります、もっとこういうアイデアがあるのです、聞いてくださいという、次からぜひ聞かせていただければと私は思っています。

久塚会長 1年目事業の評価が下半期にあります、ヒアリングするときには事業説明5分というのは短いということだね。

竹井委員 そうですね。

久塚会長 もう少し2倍で今回1時間10分とって、10分間説明してもらって、担当課に、担当の人もやって、それでその後30分ぐらいヒアリングをして、意見交換というのを30分ぐらいするというイメージ。やっぱり駆け足でやられると竹井さんが言ったようなところで入りませんよね。

ただ、やっぱりこういうことも考えているのですと言ったら宇都木さんがそれ、変更でしょうと言ってあげるので、最初の計画どおりと言うほどできていないという感想を、結構厳しい。

竹井委員 そうですね、さっき金額の話はちょっと後ろ向きな変更聞こえたのですけれども、前向きな変更があって、当初500人と言っていたのですが、1,000人来ましたと言ったら、それは好評価になったと思います。

衣川委員 資料を見るとうまくいったということが書いてあるのですけれども、本当にそのワーク・ライフ・バランスを取り組む企業を増加させるという方向に行っていたのだろうかというのが、もう出ますとしか理由はないのだと思うのですが。やっぱり見えてこないというか、このまま行ってそれがふえていくのかなというのが、何だかわからないなと思って。

久塚会長 伊藤さん、どうですか。

伊藤委員 私だったら例えばセミナーについては、参加目的を把握・集計して、アンケートでどの分野でワーク・ライフ・バランスを推進していくかをリサーチして、次の一手を考えら

れるように進めていきます。

最終的に数字目標を達成していくには、事業を実施した成果・課題から見えてきたことから、2年目に導入してこれをこうしますとかを事業課と実施団体で協議して進めていく必要があるのです。

ここの目標は、申請されたとか、それとかいろんな方面でそういうインプットされてそういうのが企業経営に必要なだということを理解ができたとか、それを今企業経営に生かしているという企業からの生の声があると僕はいいけれども、それは数字目標ではなくて言語表記として。

久塚会長 難しいところですね。

衣川委員 ワーク・ライフ・バランスの推進企業を広げるために、種まきみたいなことをするのだとすると、さまざまな方から意見をもらえるように勉強会には参加者が少しふえるといいなと思いました。

竹井委員 我々は何カ月かに1回聞くのでかなりギャップがあります、こっちとこっちの温度感があって。ゴール地点が多分違うので、こういうところもちょっと合わせないと、来年の評価も難しいと思います。

久塚会長 関口さん、どうですか。

関口委員 前回のこのたしか中間報告の部分もあれだけ厳しく言われているのだから、引き継ぎが行われていればもう少し球出しのやり方があったと思うのですけれども、皆さんおっしゃっているようにこの実施報告のパワポは何か私から見てもこれでいいのという話で。3年間の事業展開とかも数字が全く入っていないですし。

久塚会長 補足でご発言あればどなたでも結構です。

宇都木委員 それぞれの一つ一つが目的化してしまっているから、セミナーが何人集まったから成功です。これが3回目のセミナーにこれだけ集まったから成功です。トータルとしてその計画自身にそのことがどういう役割を果たして、どこまでそれが進んでどうなっているかというのが、目標にどれだけ近づいているかという評価の仕方ではないのだ。一つ一つのやっていることはよかった、うまくいった、うまくいったと言うのでしょうか。それでうまく全部がいけばいいけれども、全部いかないのだ。

久塚会長 宇都木さんの言ったことはとても大事なことで、事業としてともかく。その中の単発のいろいろな仕掛けがあって、そのでっかい事業の中のどういう位置を占めるのかというところがはっきり意識されて、そしてアンケートとか調査というのをその中に入れ込むと全体的にどっちに向かって事業が進んでいるというのがわかるということなのですからけれども。そこ

が少しほわんとし過ぎというか、おっしゃっていたことなのだろうと思いますが。

宇都木委員 この計画というか、この事業に対するそれを達成するためにこうやろうというストーリーみたいなのが見えない、きょうの話というのは。

伊藤委員 そうね、プロセスが。

宇都木委員 プロセスが見えない。だから、部長さんが言うように社会的な課題として大きな問題としてなっているにもかかわらず、協働事業でやろうとしていることの当初の大きな目標を重ね上げてどこからどういうふうにしていけばいいのかということをもう1回、1年目は全体の状況でいいけれども、ここに落とし込んでいかないと、これはこのままの延長で行ってここまでできました、はい、終わりですということになってしまう。

伊藤委員 今回セミナーに参加してくれた企業、このワーク・ライフ・バランスに申請する、申請しないは別にしてその企業、来た企業がこれを聞いたことによって会社に何かフィードバックして、会社が今までよりもどこかがよくなったとか、参加してくれるだけでも。そんなものにとってほしいのだ。制度的に今まで何もなくダラダラ残業なんかしていたけれども、1週間に1回はとりあえず早く帰ろうという日ができましたとか、それから夏休みにはふだんとれないから夏休みに1日前後につけてとるような休暇制度を入れましたとか、そんな具体的にいろいろポンポンと出てくると、ああ、これは少しでもよくなっているなという気がする。

久塚会長 この事業に対してこちらが評価するときには評価がマイナス評価というよりは評価しづらい部分が多いということは私は感じます。いい、悪いというのではなくて、評価対象になるものが出てきていないので、評価できませんの部分がありますみたいなイメージで私はとらえていますけれども。

きょうのヒアリングだけでもし足りないということであれば事務局を通じて質問、こういう数値とかそういうのがありますかという追っかけでしないと、聞き逃したまま評価することになってしまいます。

吉村委員 担当課のほうの意識も依存してしまっていて、先ほどそのところの中のそこがきちんと出していないで、イメージを持っていないので、協働をするときもその相乗効果というところで物足りないという印象はすごくあるのです。ですから、皆さんがおっしゃってくださったと思うので、担当課のほうもきちんと生産性本部に言っていく部分かなと、言っていない部分が大いにあるなと思ったのですけれども。

宇都木委員 今後の流れとしては、みんなが評価書を書いてもらって次回の7月10日にもう1回議論するのでしょうか。そこでもう1回やりましょう。みんなの意見を書いてもらって。

事務局 それでは、今後の日程の確認を含めまして資料3の評価スケジュールをもう一度ごらんいただいでいいでしょうか。本日のシートにつきましては期間が大変短くて申しわけありませんが、7月3日締め切りということで、本日メールでも書式をお送りさせていただきますのでご提出をよろしくお願いいたします。こちらの評価書に点数とそれぞれコメントを書いておりますが、次回7月10日の第2回評価会のときに委員の皆様の評価点の決定とコメントについて議論していただきたいと思ひます。

それから、第3回評価会が7月23日になります。7月10日に決定した評価点と評価コメントについて、事務局がまとめた報告書の案を委員の皆様にお見せしてご意見をいただきます。8月7日の第4回評価会で最終的な報告書のまとめをさせていただきますして、9月4日の協働事業提案審査会の公開プレゼンテーションの前に提案書を区長に提出する予定でございます。

評価については以上になります。

それから、1年目、さっき話が出ました実施1年目の協働提案事業の視察なのですけれども、お配りしましたこのかけっこ教室&フラッグフットボール教室、こちらのチラシになりますが、9月5日に行きたいと思っております。土曜日なのですけれども、ご参加いただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。改めてご案内させていただきます。

久塚会長 では、きょうの会議を終わりたいと思ひます。

事務局 ありがとうございます。

— 了 —