

## 平成 24 年度新宿区外部評価委員会第 3 部会 第 11 回会議要旨

### <開催日>

平成 24 年 9 月 20 日（木）

### <場所>

区役所本庁舎 3 階 301 会議室

### <出席者>

外部評価委員（4 名）

名和田部会長、荻野委員、中原委員、山田委員

事務局（3 名）

山崎行政管理課長、大竹主査、担当 1 名

### <開会>

#### 1 経常事業の取りまとめ

##### 【部会長】

それでは、始めたいと思います。

今日は、第 3 部会の経常事業評価の取りまとめです。やり方は計画事業のときと一緒ですので、ああいう調子でやるということでご協力いただきたいと思います。評価が分かれた項目を中心に、どちらを部会の意見とするか統一を図っていくということですね。

それから、部会として、「適当でない」と評価した場合には、その理由を意見として必ず付けることになっていますので、その意見の書き方や構成は事務局にお願いすることになりますが、部会としての考えの方向性を明確にするということになります。

それから、「適当である」とした項目については、それだけでもいいのですが、各委員からのコメントがある場合には、それを部会の意見として記載をするかどうかということまで明らかにしたいと思います。評価が分かれた事業というのは、どのくらいあるのでしょうか。

##### 【事務局】

全 12 事業のうち、1 項目でも評価が分かれている事業は 7 つあります。全く評価が分かっていないものは 5 事業です。

526 番「勤労者福利厚生資金貸付」について、1 点補足説明をさせてください。この事業のヒアリングのときに、貸付の返済状況については勤労者仕事支援センターに聞かないとわからないというようなニュアンスの回答があったかと思います。しかし、よくよく確認してみますと、確かに返済状況はセンターに聞かないとわからないのですが、もし返済が滞るようなことがあれば、すぐに消費者支援等担当課に連絡が入るようになっています。なおかつ、貸し付けた相

手の方、貸付額、返済回数などについても定期的に報告をもらっているそうです。

恐らく、ヒアリングで説明を聞いたときに、報告を受けていないのではないかという印象をお持ちになられたかと思いますが、実際にはそういうことはないそうです。以上です。

**【部会長】**

ありがとうございました。今のところで何か質問がありますか。

**【委員】**

確かに、ヒアリングで若干怪しい印象をもったので、それを前提に意見を書いたのですが、所管課がきちんとやっておられるということでしたら、私が書いた意見を取り下げることがやぶさかではありません。

**【委員】**

全体の印象として、経常事業評価という作業をすることによって、客観的にどのように改善していったらよいかといった問題が掘り出されるというのは有用ではないかと思いました。

恐らく、所管課ではずっとお考えになってきたことだと思います。内部評価をしなくても経常事業の改善の道筋はあるというのであれば、大変結構だと思います。そのあたりは実際どうなのでしょう。

**【事務局】**

当然、毎年度の予算を立てる度に、事業を見直していることとは思いますが、評価という意味では、今回初めて経常事業評価を実施していますから、ここまで細かく事業を見つめ直したのは初めてではないでしょうか。

それから、これは他の部会から質問があったことですが、改めて外部評価の取りまとめをする前にお願いがあります。新宿区の行政評価は、各所管課が事業を内部評価したものについて、区長の附属機関である外部評価委員会が外部評価するということになっております。ですから、サービスの負担と担い手、手段の妥当性、効果的・効率的・目的又は実績の評価という4つの視点に基づいて、評価をしていただいたうえで、内部評価がおかしいというようなことがあれば指摘していただきます。そして、もし事業そのものについて意見がある場合には、その他の意見で出していただくということでお願いします。何度も同じことを言って申し訳ないのですが、そのところをよろしく願いいたします。

**【部会長】**

それは以前からずっと事務局が言っていらっしゃることですが、各部会で議論していると、ついついその枠を超えてしまうこともありますからね。

では、取りまとめ作業に入りましょう。

取りまとめは全2回で12事業を行うということです。評価が分かれているところから始めましょうか。評価が分かれている事業は7つあるということですね。

取りまとめについては、計画事業と同じように、ここで意見の一致が得られたら、それをどのように文章として表現するか、私と事務局にお任せいただくことになるかと思いますが、それでよろしいでしょうか。

では、30番「男性の育児・介護サポート企業応援事業」から始めたいと思います。

いろんな意見をお書きいただいておりますが、評価が分かれているのは、事業の方向性のところでは、各委員に意見の補足説明をお願いいたします。

**【委員】**

まず、手段の妥当性について、環境の変化、社会情勢、ニーズへの適用という点で、就業規則を整える等の手続が非常に煩雑であるのではないかと思い、そういう手続をサポートすることの重要性について、意見を書かせていただきました。

それから、目的又は実績の評価について、事業活動実績数や事業活動対象数の将来予測を「横ばい」とされていましたが、本来はニーズがあるはずなのに、この先の予測も「横ばい」だというのはおかしいのではないかということで、意見を書かせていただきました。

**【部会長】**

就業規則を整備するのは事業者の義務ですから、外部評価委員会として意見を付ける場合には、少し言い過ぎかもしれませんね。

**【委員】**

ただし、往々にして、こういうものを申請するというのは、それなりに書類を整える労力が要るし、小さい会社であればあるほど、そういうことを得意とするような職員の方がいるわけではない。そうすると、こういう制度を用意したのはいいけれども、そういった事情でなかなか踏み出せない企業が非常に多いのではないかという思いで書かせていただきました。

**【部会長】**

他の委員はどうでしょうか。

**【委員】**

私は、その他の意見のところ、実績が少ないので事業周知を図ってほしいということを書きました。

**【部会長】**

少し気になったのは、この事業が男性に限っていることを問題としている委員がいらっやいます。私としては、男性に限っていて良いと思いますが、男性に限ることを良いとする理由を説明する必要があるということを書きました。そこは観点がやや違ってきますね。

**【委員】**

私は、この事業が男性に限っていることを問題として意見を書いたのですが、要は、この事業はワーク・ライフ・バランスを社会に定着させるための取組みであって、男性のみ支援するというより、男性でも女性でも支援する必要があると思うのです。

**【部会長】**

確かに、一見すると、この事業は男性を優遇しているように見えますが、女性の立場を強くしたいということで、一般的に行われている女性に対するアフターマティブ・アクションと同じ趣旨のはずです。別に男性を優遇しているのではなく、むしろ女性を優遇しているわけです。

**【委員】**

確かにそうですね。私としては、うまく表現できないのですが、男性だけ取り出しているところが気になるのです。全体の企業の中で男女合わせてワーク・ライフ・バランスが進展しているかどうかということが第一に考えられて、その次に、男性はどれだけ少ないのかということが考えられるべきではないかと思います。

**【委員】**

そういえば、ヒアリングでの事業説明で、育児・介護休業の取得率の数字を出されていました。

**【事務局】**

女性は91.10%で、男性が1.84%とっていました。

**【部会長】**

それは、結局、女性の方が家事により多くの責任を持つべきだという偏見の反映なので、それを是正したいということですから、むしろこの事業は女性に対するアフーマティブ・アクションの一種だと思います、別に男性を優遇していることではないでしょう。

**【委員】**

わかりました。

**【部会長】**

では、そういうニュアンスで意見を調整するということによろしいでしょうか。

あと、一番中心的な問題は、事業の方向性のところで評価がわかれていることです。

**【委員】**

これは、事業の方向性が手段の改善となっていますが、どういう手段の改善をすればこの事業が進展するのかということが十分記述されていないように思ったので、「適当でない」と評価しました。手段の改善の具体的な中身が書かれていないので、果たしてそれで手段の改善ができますか、という意味です。

**【部会長】**

ということは、手段の改善という結論自体はいいということでしょうか。

**【委員】**

その結論自体はよろしいかと思います。ですが、本当に手段の改善ができますか、ということです。事業周知方法の見直しという程度のこと、手段改善なのでしょうか。先程のお話にもありましたが、育児・介護休業の取得率が男性と女性で極端に違うという状況を打開するのは大変難しいことだと思っているので、この内容が手段改善なのかという思いが非常に強かったわけです。

**【部会長】**

この手段改善という結論は正しいということですよ。

**【委員】**

ええ、そうですね。

**【部会長】**

であれば、評価は「適当である」としたうえで、手段改善の中身をもっと具体的に考えてほしいと意見を付けるのはどうでしょうか。

**【委員】**

そういうことでも結構です。

**【部会長】**

そうしたら、この内部評価の取りまとめですが、その他の意見のところにいろいろ書かれていることも、その事業の方向性についての意見が多いと思われます。今の委員の意見を軸に、まとめられるようなものはまとめていくということでもよろしいでしょうか。

**【委員】**

そうですね。

**【委員】**

あと、この事業を知らないということが大きい問題だと思います。企業の方は、この事業どころか、ワーク・ライフ・バランスという言葉すら知らないと思います。知っているのは一部の大企業だけではないでしょうか。それをまず周知徹底しないといけないと思います。

**【委員】**

私は、類似・関連事業のところと、その他の意見のところに意見を書いています。基本的にはどちらも同じような意味合いです。先程委員がおっしゃったように、事業の周知といっても、あまり具体的ではないと思います。周知するためには、関連する他の事業と連携して、例えばワーク・ライフ・バランスを総合的にPRする、経営者の意識改革などをやっていかない限りはなかなか難しいと思うし、そういう戦略というものが全然見えないというところに、普及が進まない要因があるのではないかと思います。こういうことがこの内部評価からは読み取れず、周知を頑張るといっても、いろいろな課題があることを認識されていないのではないかと考えて、意見を書いたところです。

**【部会長】**

今のご意見は、周知の具体的な中身と、ワーク・ライフ・バランス全体の取組みの強化ということでしょうか。

**【委員】**

そういうことですね。ワーク・ライフ・バランス全体の取組みを強化して、その中で、男性が当然のこととして負えるものがあるはずなのに、負っていない部分がある。男性がなぜ負えないのかということを追求していかないと、この問題は進展しないのではないのでしょうか。

**【部会長】**

そうすると、事業の方向性に対する意見のところと、今のご意見を部会の意見としてまとめていくということにいたしましょう。

**【事務局】**

先程ご意見があった手段の妥当性についてですが、手続の煩雑さを緩和するというのは、企業が行う、この事業の申請の手続の緩和ということでしょうか。

**【委員】**

緩和といたらおかしいでしょうか。要するに、手続面のサポートのことです。

**【部会長】**

サポートということですね。

**【事務局】**

企業が申請するうえで、いろいろと手続に労力がかかるのではないかとということで、そういうことをサポートしてあげればいいということですね。

**【委員】**

そうです。相談支援といたらいいのかもしれませんが。緩和という言葉は適切ではないですね。

**【部会長】**

「緩和する」を「サポートする」に置き換えてもいいですね。

**【委員】**

手段改善の中身として、今のことを例示的にあげるのもいいですね。

**【事務局】**

ここでいう手続とは、どういうことを指しているのでしょうか

**【委員】**

私の感じでは、とにかく書類を作成するということを思ったのですが。

**【委員】**

恐らく、区に対して申請するとなると、たくさん書類を書かなくてはいけないわけです。その労力を考えると、申請を取り下げてしまう企業もいるのではないかとことをおっしゃっているのではないのでしょうか。

**【委員】**

そうですね。小さい企業であればあるほど、通常業務以外のことに時間を割くことが難しいし、そのことが申請をするにあたってのハードルになっているのではないかと思います。

もちろん、この制度がどれだけメリットがあるのかといったことを知らないというところも障壁になっていると思いますが、その障壁の一つに、手続き関係のことがあるのではないかと思います。それについては、なるべく申請手続きを簡素化していくということも考えられるだろうし、申請にあたってのサポートを用意するということもできるのではないかと思います。

ただし、実態については私もよく知らないので、それがどのぐらいの障壁になっているかということの明確な根拠はありませんが、一般的な実態から察するに、そういうことではないかと思いました。

**【事務局】**

そうすると、申請にあたって、どういった書類を作成しなければならないかということ調べなければいけませんね。

**【部会長】**

確かに、確認した方がいいですね。私の想像ですが、例えば、こういうことがわかる書類を添付してくださいというようなことをよく要求されますが、こういうことがわかるような書類とは一体何なのかというのがわからなくて、それで混乱して申請をやめたりすることもあるでしょうね。

**【委員】**

そうですね。私の経験からすると、申請実績が100件も200件もあるものだったら、こういうふうに書けばいいですよと、簡単に案内してもらえますが、申請実績が極端に少ないものというのはなかなか難しいでしょう。

**【事務局】**

では、事務局で申請手続きについて確認します。

**【部会長】**

はい、お願いします。一応、確認していただいたうえで、全体的外れでなければ、企業側の手続の煩雑さをサポートしてほしいという意見を活かしていくことにしたいと思いますが、いかがでしょうか。

**【委員】**

はい。

**【委員】**

この事業活動実績数や事業活動対象数の将来予測が「横ばい」というのは、議論しなくてもよいものなのでしょうか。

**【事務局】**

恐らく、ここは数値分析を行うところなので、よほど抜本的な改革ができないと数値が上がらないだろうと考えて、「横ばい」にせざるを得なかったのだらうと思います。

**【部会長】**

対象数が「横ばい」ということは、別に問題ではないのではないのでしょうか。

**【委員】**

確かに、対象数はそうそう変わらないでしょうね。活動実績の「事業周知」の対象者は、東京商工会議所に登録している企業なのでから。

**【委員】**

ただし、活動実績の「奨励金の支給」のところを見ると、対象数が「(予)10件」となっていて、これは予算枠が10件で、その将来予測が「横ばい」という意味なのでしょうね。

**【事務局】**

恐らく、実績が上がらないと、この予算枠を大きくすることはできないでしょうね。そういうことで、「横ばい」と書いたのではないのでしょうか。

**【委員】**

わかりました。

**【部会長】**

では、まとめに入ります。

事業の方向性を「適当である」としたうえで、今議論のあった内容の意見をまとめて、部会の意見として記述するということにいたしましょう。そのまとめは事務局をお願いします。

では、次は、526番「勤労者福利厚生資金貸付」です。この事業は、効果的・効率的のところで評価が分かれています。これは、所管課が「要改善」と評価していることに対して、資金使途や返済状況まで把握したうえで改善と言わないと説得力がないのではないかとということで、「適当でない」としていますね。ただし、本日の会議の冒頭で、事務局からこの事業について補足説明がありました。これによって意見が変わるということはありませんか。

**【委員】**

資金使途や返済状況というものは当然に把握して、有効に使われているかどうかを確認しなければいけないと思っています。所管課は「要改善」と評価していますが、「要改善」であるとしても、こちらとしてはそういったことも含めて改善していただきたいと思って、あえて意見を付けたところです。

**【部会長】**

つまり、具体的な改善内容がわからないということですね。

**【委員】**

経常事業を要改善と評価するということは、よほどの覚悟があってそのように評価しているのだと思うのです。内部評価でそのように言っているのだから、それは大変結構なことだと言ってそのまま見過ごすのか、それとも、「要改善」と内部評価した勇気を買って、それが成功するように、我々としてもその改善内容に対して意見という形で提言をするのか。意見をつけることとして、評価は「適当である」にしても結構ですが。

**【部会長】**

論理的には「要改善」と言っているのだから、こちらとしては「適当である」と言わないといけないのではないのでしょうか。「要改善」を「適当でない」と評価するということは、改善は必要ないということになり、むしろそれは適切だったと評価することになってしまうのではないのでしょうか。それよりも、「要改善」に対して「適当である」と評価することは、しっかり改善してくださいと言うことと同じで、なおかつ、そこに意見を付けておけば、所管課はそのメッセージをしっかりと受け止めてくれるものと思います。

**【委員】**

そうですね。

**【部会長】**

ですから、部会としての意見をきちんと書くということが、大事だと思います。

**【委員】**

改善にあたっては、資金使途や返済状況も勘案しながら、今後の資金枠の設定などを考えていってほしいのです。この内部評価では、実績が少ないから資金枠を減らすことが改善であるというように読み取れるので、そういうことではないと思います。資金使途や返済状況を鑑み



て、この資金が有効であるということがわかれば、資金枠を増やすということをして良いのであって、実績が少ないために資金枠を減らすというのは、大した改善ではないのではないのでしょうか。

【部会長】

それで、事業の方向性についてもご意見を書かれているというわけですね。

【委員】

ええ、そういうことです。

【部会長】

この事業のニーズについて、もう少しきちんと研究してほしいということですよ。

【委員】

はい。今現在、こういう資金貸付制度というのは民間でもたくさんあるわけです。そういう中で、あえて行政が資金貸付を行うことの意味があるとすれば、それに適したように制度を改善するということが大事だと思うのです。

【事務局】

その他の意見で、他の委員も同じような意見を書いているらしいですね。

【委員】

そうです、全く同じ意見です。

【部会長】

あと、類似・関連事業のところにも、同じような意見が書かれていますが。

【委員】

これは、少し違う観点で書いています。先程のお話にもありましたが、何が課題であるかという現状分析が内部評価ではっきりと示されていないのでわからないのですが、今、民間でもいろいろなサービスがありますから、区の制度としてはもう要らないのではないかという見直しだってあるかもしれません。反対に、そうではないということであれば、こういう制度支援を必要としている方たちに情報が伝わるように、そういった現場にいる方たちに制度を周知・理解してもらって情報提供をしていただくということも必要なのではないのでしょうか。例えば、福祉部の現場の方たちと連携をして情報を届けるということです。

【部会長】

その他の意見にお書きになっている各委員のご意見と事業の方向性のご意見は、大体類似した意見なので、一つに統合してもいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

【事務局】

先程の福祉部との連携というご意見について、1点申し上げたいことがあります。

実は、この事業は勤労者支援を第一目的にしていて、ある程度資力がないと審査の時点ではねられてしまいます。では、資力のない方はどうすればいいのかということ、社会福祉協議会の方で別途貸付事業を行っていますので、そちらを利用していただくようになります。そういうようなすみ分けでやっているというのが実態です。

**【部会長】**

確かに、勤労者福利厚生というのは、行政の管轄分野でいうと福祉ではありませんね。

**【委員】**

資力がないといっても、働いていない人ばかりとは限らないですよ。実際に、会社には勤めているけれども、給料が少ないということもあるかもしれません。いろんな方がいるわけですから、そんな縦割りみたいなわけにはいかないのではないのでしょうか。民生委員など、1つの家庭に支援をしている人たちというのは、その状況に応じて、こういう場合にはこのような支援措置が受けられるという、横断的な情報提供をしていくのだと思うのですが。

**【部会長】**

そもそも、福利厚生といたら、ある程度恵まれた環境にある方が受けられるものだというイメージがあります。例えば、大企業に勤めていて、終身雇用制で、というような方が受けられるイメージですね。そういう人の話が「勤労者福利厚生」だと私は思っているので、貧困家庭に対する支援というのは類似・関連ではないという気がします、どうでしょうか。私の認識も少し極端かもしれません。

**【委員】**

私もそんなにわかっているわけではありませんが、小さな会社は対象にはならないということであれば、不適切だと思うのですが、その辺は私もわからないので。

**【委員】**

事業概要には、融資対象は区内または都内の中小企業（従業員300人以下）に6カ月以上勤務している住民税完納者と書いてあります。ということは、ある程度住民税を払える方でなければいけないわけですね。

**【事務局】**

はい。

**【委員】**

住民税が払えないような人は、対象にならないということですよ。

それから、貸付限度額70万円ということですが、そういうような人たちというのは、70万円貸し付けしてもらいたいでしょうか。この事業の是非論になってしまいますが。

**【委員】**

資金使途というのは、住宅の移転、冠婚葬祭、出産、医療などですよ。例えば、出産などは、ちょっとした企業なら出産お祝いとしていくらか出たりするわけです。そういうものをももらえない、経済状況の厳しい人たちに対して行政が支援をするということの意義はあると思います。だから、この貸付の利用状況をよく把握して、必要ならば大いに拡大するようなつもりでやらないと、ただ実績が少ないから貸付枠を減らすということではないと思います。

**【部会長】**

意見としては大体出たことだと思いますが、先程の類似・関連事業については、私としても判断に迷うところです。

【委員】

そこについては、意見を削除していただいて結構です。

【部会長】

対象が違うということでしたが、この事業が想定しているのは、給料をもらっている人が、例えば結婚したいと思ったときに、今のままでは貯金もなくて困ったという感じのものなのでしょうか。

【委員】

割合返せる当てがあるような人に貸すことを想定しているのでしょうかね。労働組合にも、こんな制度がありますよ。

【部会長】

そうですね。

【委員】

だから、労働組合にそういう制度があれば、別にわざわざ区に借りることなどないでしょう。

【委員】

そういう場合、パートの人は借りられないのでしょうか。

【部会長】

そういう制度をもっている組合が、パートの人も組織しようと意図して、組合費を払ってもらって組合に引き入れれば、パートの人も借りられるのでしょうか。

【委員】

いずれにしろ、今、低所得の方たちがすごく増えていますよね。この事業では、そういう人たちを対象にしていますが、いわゆる社会情勢や環境の変化を踏まえた区民ニーズへの適応という点からいくと、その辺どうなのだろうかという疑問を感じます。

【部会長】

私としては、勤労者と言われている人たちに対する生活のサポートとしてこの事業を見ています。貧困者に対してはまた別な事業があって、それは別問題だということで、この事業とは類似・関連していないと思います。

他の委員はどうでしょうか。

【委員】

私は、効果的・効率的ということで考えたときに、ただ原資の枠を減らすというだけではなく、この制度をどういう人がどういうふうに使っているのかということ进行分析し、内部評価したうえで改善という方針をとっていただかないと、今の「改善」というものが必ずしも本当の意味での改善の評価になっていないのではないかと思います。全体としては、改善という方向感の良いのではないかと思います。

【部会長】

資金枠の問題だけではないですね。資金枠に帰結することかもしれないけれども、もう少し現状分析をしてくださいということでしょうか。

**【委員】**

はい。区が直接的に事業を実施するという意味を、今日の社会的変化の中で区が引き続き行っていくという意味をよく踏まえた上で、それが何に使われているのか、返済状況はどうかということ分析し、効果的・効率的であると内部評価しているのでしょうかということですね。

**【部会長】**

では、ここは一応「適当である」とした上で、今のご意見を主軸に部会としての意見を記述するというのでどうでしょうか。それから、事業の方向性についての意見とその他の意見をまとめて記述するというのでよろしいでしょうか。

**【委員】**

はい。

**【部会長】**

では、続いて、経常事業304「シルバー人材センター運営助成」です。

この事業は、「目的又は実績の評価」のところ意見がわかれています。これについて、意見を書かれた方を中心に議論をしていきましょう。

**【委員】**

これは、他の事業でも同じことですが、シルバー人材センターの活動状況の中身をどれだけ把握しているかという点で見ると、この内部評価では、事業の目標が正会員や受託件数の拡大であるなど、シルバー人材センターの質そのものについてはあまり触れられていません。ですから、シルバー人材センターについて、もう少し中身をチェックするというようなことが必要ではないかと思います。他の自治体でも同じようなことをやっていると思いますので、それだけに、他の自治体がどこまでチェックされているのかはわかりませんが、しっかりやるという視点は大事なのではないかと思います。

**【部会長】**

なるほど。ご意見の主旨は今の説明でわかりました。他の委員はいかがでしょう。

**【委員】**

今申し上げたのは、ある意味では、内部評価のあり方を論じているのです。今の活動がだめだと言っているわけではありません。

**【部会長】**

シルバー人材センターに助成する以上、シルバー人材センターの公益的意義とか、その実際の具体的な仕事内容まで精査してやっていくべきであり、それはやっぴらっしゃるのでしようが、この内部評価からはそれが明確にはわからないということですね。

**【委員】**

それで、あえて私はここを「適当でない」としたのです。

**【委員】**

シルバー人材センターの収益はこのくらいで、人件費はこのくらいかかるので、だから、その分補てんしますということはわかります。人件費を全て補えるくらい収益を上げるのは、ま

ずあり得ないと思いますので。ただし、その補てん額がどのくらいであれば適正なのかというところがわかりません。内部評価の事業コストや活動実績の数字をもとに単純計算すると、年間1,290人に仕事を紹介していますが、それに対してこれだけの経費がかかっているという、1人の人に紹介するのに約9万かかっています。これが正しい評価とは私も思っておりませんが、費用対効果ということを考えると、そういうふうにも見てとれてしまう数字になっているという気がします。

しかし、それ以外のこともやっぺらっぺらとも思います。やっぺらっぺらのに、内部評価にその辺が書かれていないから、そういうふうにも評価されてしまうということもあるのではないかと思います。

**【事務局】**

要するに、全体でいくら収入があつて、そのうちいくら支出があつて、その不足分を助成しているという全体像が見えないということでしょうか。

**【委員】**

それもあります。適正な額を助成しているかどうかという判断を、区が主体になって行っていないのではないのでしょうか。そのように解釈されてしまう恐れがあると思うのです。

**【部会長】**

確か、シルバー人材センターには法律の根拠があつたかと思ひます。法律に根拠があるということは、言つてしまえば、シルバー人材センターなるものがあるべきだというのは、日本国民の意思ということになるでしょう。だから、それを維持するために、税金からいくらか補助を出すということは、妨げられることではないと思ひます。

**【委員】**

補助することには全く異論もありません。ただし、その金額の査定理由はどうかということですか。

**【委員】**

だから、そのところは結局、他の自治体でもやっぺらっぺら、そういう意味ではある程度競争の原理が働くのではないのでしょうか。もちろん、民間との競争ということもあるでしょう。そういうことで、私としては、運営の適正化というのはある程度図られていると思ひます。

**【部会長】**

先程他の委員がおっぺらっぺらしたような計算はしていただひいていいと思ひます。我々に与えられている情報というのはそれですから。

ただし、所管課も経常事業評価についていろいろと試行錯誤されているようですので、ここはあえて「適当でない」として、もっと説明をしてくださいと評価した方が所管課にとっては良いのではないかという気もするのですが、いかがでしょうか。

**【委員】**

そうですね。

**【部会長】**

では、「目的又は実績の評価」のところではなく、総合評価などの他の項目で「適当でない」として意見をつけた方がいいでしょうか。

【委員】

総合評価のところでは気になる表現は、「適切な補助金活用を行い」というところです。適切な補助金活用が一体どういうことなのかと考えると、この表現は少し気にかかります。

【部会長】

では、いかがでしょうか。例えば、目的又は実績の評価について「適当でない」として、その理由については、先程のご意見を記述するというのはどうでしょうか。

【委員】

はい、それで結構です。

【部会長】

では、そのようにいたしましょう。

事業の方向性についての私の意見は削除していただいて結構です。

あと、協働について、いくつかご意見がありますね。私も、他の事業のところでは、協働について意見を書いているのですが、私が思うのは、内部評価における協働の意味合いというものが所管課にとってわかりづらいのではないかとことです。そのことを、備忘録的に特定の事業のところでは意見として書いたのですが、本当は特定の事業についてそれを書くのはあまり適当だと思っておりません。あくまで備忘録的に書いており、本当は外部評価の総論として、区長も提唱している協働という基本理念を、内部評価に際して明確に定義しないと、所管課としても扱いに困るのではないかと思うのです。ですから、この問題は総論で扱うということにいたしましょう。

【委員】

協働のことについてですが、内部評価には、この事業が助成を行う事業であるから協働の対象外だとあります。そういうことであれば、先程他の委員のご発言にもあったように、事業がどれほど効果的・効率的に行っているかということが評価のうえでより大事になってくると思います。しかし、いかに補助金が有効か、妥当性などを示していただきたいのに、その辺の内部評価が中途半端な感じがします。この機関が半官半民であることも、その要因として考えられるのではないのでしょうか。

【部会長】

指定管理者制度導入施設などの場合は、指定を受ける段階で人件費の額はこれだけという感じである程度決めていて、そこについては確かに民間とは扱いが違っていると思います。

【委員】

人件費が高いか安いかが言いたいのではなくて、外部とみなしているのか内部とみなしているのか、非常にあいまいというか。

【部会長】

外部なのか内部なのか、言いづらいところをどちらか決めないと、所管課は困るのではない

かということ、今回の評価を通じて非常に感じましたね。

【委員】

どっちつかずになってしまって、きちんと評価ができていないような気がします。

【委員】

ここで言っている協働というのは、あくまでも区民との協働ということではないでしょうか。

【委員】

私としてはその解釈でいいと思います。他のところでも、そういう解釈でやっていらっしゃるわけですね。

【部会長】

色々な解釈がある中で、協働の定義を外部評価委員会が決められないと言われれば、そのとおりだとは思いますが、評価するうえで定義を決めないと評価する側としては困るわけです。

この議論については、この事業ではなく、総論で書くことといたしましょう。

では、次の事業に入ります。

次は、29番「ワーク・ライフ・バランス企業応援資金」です。

【委員】

私の意見は、ワーク・ライフ・バランスの目的についてです。内部評価を見ていただければわかりますが、「中小企業者が本制度を利用したことにより、資金繰りの安定化につながっています」とあります。ただし、資金繰りの安定化という言葉は、一般用語としての使い方であれば、非常に短期的な資金繰りを指しますが、ワーク・ライフ・バランスというのは、中長期的に意味のあることをやり遂げることでありますから、ここで言う資金繰りの安定化とは異なるのではないのでしょうか。

【部会長】

確かに、そのことは私も気になります。事業の評価については、「適当でない」との確信には至らなかったのに「適当である」としてありますが、委員と同じ意見です。中長期的な資金繰りの支援という話なのか、短期的な運転資金の話なのか、結局どちらだったのでしょうか。

【事務局】

ヒアリングの中では、中長期的に頼りになる制度として活用していきたいというようなご発言を主管課長がされていたかと思います。

【委員】

確かそうでしたね。それで、「資金繰り」や「セーフティーネット」などの言葉が使われると、誤解を与えてしまう可能性があるということを伝えたと思います。これをやり遂げる企業というのはある程度経営が安定していて、そして、息の長い取り組みができるような企業であり、そういう企業の経営の安定化のために資金を出すという性格の事業だと思います。

【部会長】

現時点で、内部評価の「資金繰り」という言葉が、中長期的に頼りになる制度としての説明と合わないのではないかとということですね。

**【委員】**

はい、そうです。この制度を利用する中小企業というのは、経営が安定し、かつ、良い社員を雇って将来的にしっかりやっていこうというところだと思うのです。

**【部会長】**

それを説明するときに、「セーフティーネット」などと説明してしまつては、誤解を与えるのではないかとお考えになったということですね。

**【委員】**

そうですね。セーフティーネットというよりは、セーフティーネットが既に確保されている企業が、その質をより高めるために、この制度を利用されるのではないかと思ったということです。

**【部会長】**

私もそう思って、同じような意見を書きました。ここは、私の意見よりも委員の意見の方が、趣旨がわかりやすいので、そちらを元に部会としての意見を書くことにしましょう。

どうでしょうか。この項目については、「適当である」としましようか。それとも、「適当でない」としましようか。どちらもある意味、書き方とか言葉の使い方の問題で、いずれにしる意見の趣旨としては同じになるかと思いますが。

それから、この制度の趣旨として、資金上のセーフティーネットと言われて納得するかどうかということも、論点の一つですね。

**【委員】**

私が思ったのは、ワーク・ライフ・バランスということをもみんな知らないということが原点にあつて、それに対してセーフティーネットも何もないのではないかということです。

**【委員】**

確かに、ワーク・ライフ・バランスを考えると、その対象に、東京商工会議所登録企業の数を持ってきて、それを分母にして実績を考えることが、分析方法として少し雑であるように思います。もっときめ細かく、目標に向けて一歩でも二歩でも前進しているということがわかるように、分母の設定ももう少し工夫する必要があるのではないのでしょうか。

**【委員】**

いや、商工会議所に入っている企業と新宿区内の全企業を比べると、商工会議所に入っていない企業の方が多いですよ。

**【委員】**

そうですか。むしろ、商工会議所に入っている企業を分母に設定する方がいいということですか。

**【委員】**

ええ、商工会議所に入っている企業は、ある程度資力があると思います。商工会議所に登録しておらず、資力もないような企業の方が大事なのではないかと思います。

**【委員】**



商工会議所に登録している企業は限定されているということはわかりましたが、結局それでも実績は1%にも満たないということですから、私としては、もっと本質的な問題があるのではないかという気がします。

【委員】

商工会議所に入れるぐらいの企業だったら、この制度は利用しないと思いますよ。そういう意味で、商工会議所登録企業数を対象数とするのは少し違う気がします。

【部会長】

どうでしょうか。「適当でない」ということにしましょうか。

【委員】

そもそも、今改めて思ったのは、男女共同参画課がもともとワーク・ライフ・バランスの推進をしており、一方で、産業振興課がこの事業をやっている、一般的な感覚から言えば、そんな縦割りの考えでやっていたら全然推進できないのではないかと思います。

【委員】

それは仕方のないことなのではないでしょうか。

【委員】

そうだとしても、先程のお話にもありましたが、対象者の定義について、商工会議所に入っている企業、入っていない企業、様々あって、入っている企業といっても規模や業種は様々であるのに、その中でも主にこういう層に届けたいという狙いも見えてきません。

【部会長】

どうやら、多様な論点があるようですね。

いずれにしても、「セーフティーネット」や「資金繰り」というのは、この事業にはそぐわないのではないかということで、「目的又は実績の評価」と「事業の方向性」のところを「適当でない」としましょうか。「適当でない」ことの理由については、委員がお書きになった意見を活かして書いていただくこととしましょう。それから、その他の意見にお書きになっている各委員の意見についても、そちらにまとめることができるでしょう。

それから、制度の周知徹底については、これはどこかの欄に独立した意見として記述することといたしましょう。こんなところでいかがでしょうか。

では、525番の「中小企業向け制度融資」に入りたいと思います。この事業は、予算事業がたくさんありましたね。

確か、第1期の外部評価委員会で補助事業評価を行いました。それを受けても、全く変わることなく行われている補助事業があったように思います。もう一度補助事業評価を行って、その辺のことをきっちりさせようという話になって、そのときに、中小企業向け制度融資という事業の中にある、たくさんの予算事業の一つ一つが補助事業評価の対象になっていて、その中には見直しすべきであるといったような意見が出てきているものも結構含まれています。それは参考資料として皆さんにも配られましたので、ご覧になったかもしれません。ただし、これは「補助事業評価」として行ったものであり、今回の評価は「経常事業評価」で、おのずと

異なった視点と結論になっています。

改めて、この525番の経常事業を見ると、委員の評価が分かれている項目は、総合評価のところです。

**【委員】**

私は、総合評価を「適当でない」と評価しました。他にもたくさん意見をつけさせていただきました。

まず、「サービスの負担と担い手」のところですが、資金繰りの円滑化というと、かなり経営の苦しい企業に資金を貸すという意味で捉えてしまっていますが、この事業でいうと、資金繰りという表現は適切でないという気がします。

それから、「手段の妥当性」については、この制度資金の流れというのを私なりに分析してみると、この事業の手段というのは、その原資の供給、個別融資案件の紹介、保証料の補助という3つの段階に分かれるわけで、それぞれについて手段の妥当性がどうであるのかということ进行分析し、評価しないといけないのではないかと思います。要は、この内部評価を見ると、「手段の妥当性」のところに書いてあるのは、単に「適切である」ということだけで、もう少し親切に書いてもらってもいいのではないかと思います。評価ではなくて、ただ説明が書いてあるだけだということです。説明というのは、妥当性以前のことで、私たちがやっている手段はこういうことですよということだけ書いてあるので、それでは評価として不十分だと思います。「効果的効率的」のところも同じで、これだけの表現ではこの制度融資が有効であるかどうかかわからないのです。他の委員の方々はどのように思われたかわかりませんが、本来、たくさんの予算事業の総括としての経常事業評価なのに、この内部評価は単に説明を書いているだけですから、事業の評価ということではないと思います。

それから、「目的又は実績の評価」のところについてですが、各制度融資の性格づけをしてみたところ、中小企業の基盤強化になるようなもの、政策誘導になるもの、緊急支援になるものという3つに分けられます。少なくとも、例えばその3つについてそれぞれどうだったのかという評価がないと、たくさんある制度融資を十把一からげにして評価するというわけにはいかないのではないかと思います、そのように意見をつけました。

それから、「総合評価」のところですが、各項目のところ、これほど意見をつけておいて、この項目で適切であるとは言えなかったのだから、「適当でない」と評価しました。

「事業の方向性」のところについては、予算の執行率が低い事業がなぜあるのかということについて全然触れる気配がないので、どうなのかなと思って意見を付けました。

**【部会長】**

内部評価書の書き方に対する問題提起ということでしょうか。

**【委員】**

そうです。

**【部会長】**

外部評価を行う側としては、事業の内容だけ書かれても、所管課がその事業をどのように評

価しているのかわからないということでしょうか。

この事業は1つの経常事業に10以上の予算事業がありますから、経常事業評価は、こういう抽象的というか、事業内容の説明を書くようにならざるを得なかったのかもしれませんが。

もし、ご異論がなければ、委員のお考えを部会の意見といたしましょうか。委員のお考えは、そう言われれば確かにそうだと思うので。

ただし、そもそも予算事業があまりにも多い経常事業については、今後、もう少し分割して評価した方が良いような気がするので、この事業についてその意見を書くか、総論として書くかはわかりませんが、いずれにしろ、そういう意見を残しておきたいですね。

この事業全体の結論ですが、どうしましょうか。これは一応、「適当である」にして、先程の委員の意見を書くことにしましょうか。それとも、総合評価を「適当でない」と評価して、ここで問題提起をするということでもよいと思いますが。いかがでしょうか。

**【委員】**

いや、内部評価では所管課はそれなりに理由を書いていますので、「適当である」としていいのではないのでしょうか。ただし、総合評価を導き出すに当たって、それまでの分析が十分ではないのではないかという意味で、各項目に意見を付けるということでもいいと思います。

**【部会長】**

では、評価は「適当である」の方に合わせた上で、委員の意見を中心に、全ての項目にわたって、もう少し分析して書いてほしいということ言うようにしましょう。

今回、頑張りましたけれども、5事業しかまとまらなかったのも、次回もう少しスピードを上げることといたしましょう。

今日はこれで終わります。ご苦労さまでした。

<閉会>