

平成 27 年度新宿区外部評価委員会第 3 部会 第 2 回会議要旨

<開催日>

平成 27 年 6 月 23 日（火）

<場所>

本庁舎 6 階 第 4 委員会室

<出席者>

外部評価委員（5 名）

名和田部会長、荻野委員、斉藤委員、中原委員、山田委員

事務局（3 名）

小泉行政管理課長、羽山主査、榎本主任

説明者（5 名）

消費者支援等担当課長、勤労者・仕事支援センター担当課長、男女共同参画課長、企画政策課長、行政管理課長

<開会>

【部会長】

第 2 回外部評価委員会第 3 部会を開会します。

本日は、計画事業の外部評価にあたり、お手元の進行予定表のとおり、ヒアリングを実施します。

委員の皆様は、チェックシートが配られていますので、適宜メモ等の書き込みを行いながらヒアリングをしてください。

外部評価委員会は、テーマごとに委員会を三つの部会に分けており、この第 3 部会のテーマは「自治、コミュニティ、文化、観光、産業」です。

私は、外部評価委員会第 3 部会会長の名和田です。部会の委員は、山田委員、中原委員、斉藤委員、荻野委員です。

今年度は、第二次実行計画期間の 4 年間のうち、3 年目にあたる平成 26 年度を評価する年です。

また、今年度は第三次実行計画策定の年でもあるため、外部評価委員会では、計画事業のまちづくり編の全事業を評価することとしています。そして、外部評価する事業はほぼ全てヒアリングを実施させていただくこととしました。

本日は、五つの事業についてヒアリングを行うので、1 事業につき、30 分の想定でヒアリングを行います。

前半 15 分程度で事業の体系と評価シートの内容をご説明いただきます。事業の体系について

は事務局である行政管理課から、評価シートの内容については説明者である所管課長からご説明いただきます。

そして、後半15分程度で、各委員から質問を行う形で進めたいと思います。

質問が終了しなかった場合などは、追加で文書による質問をさせていただく場合もあります。それでは、計画事業37「障害者、高齢者、若年非就業者等に対する総合的な就労支援」について、まず事務局から体系説明をお願いします。

【事務局】

では、事務局より体系説明を行います。

この事業は、個別目標「だれもがいきいきとくらし、活躍できるまち」に位置づけられた計画事業です。

この個別目標ですが、誰もが生きがいを持ち、豊かな気持ちで日々を暮らし、生涯にわたって活躍することのできるまちを目指すものです。

この個別目標には、基本施策が四つあるうち三つ目、「新たな就労支援の仕組みづくり」に、今回ご説明する事業、計画事業37が位置づけられています。

同じ基本施策の中には、平成25年度に評価を行った計画事業38「雇用促進支援の充実」という事業があります。ただ、こちらのほうは、平成25年度をもって計画事業37に統合しました。

同じく、平成25年に評価を実施した経常事業324「新宿区勤労者・仕事支援センター運営助成」も、同じ基本施策に位置しています。

今回ご説明する計画事業37ですが、就労意欲はあっても現実的に就労に結びつきにくい障害者、高齢者、若年非就業者等に対して、多様な就労訓練、就労機会を提供することにより、総合的な就労支援を効果的、効率的に行うという事業です。

説明は以上です。

【部会長】

では、所管課長より、ただ今の事務局説明に不足があれば補足を、なければ評価の説明をお願いします。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。よろしくお願いします。

それでは、説明をさせていただきます。

まず、本事業の手段についてですが、勤労者・仕事支援センターについては、様々な就労支援に関する事業をしていて、総合相談、若年就労支援、障害者等就労支援等の事業により、相談から実習、就職準備、就職後の職場定着支援などを行うものです。

また、コミュニティショップ運営事業、IT就労訓練事業においては、実習生の受入れ、就労体験、就労訓練を行います。また、受注センターについては、区内福祉施設への仕事を一括受注して、工賃向上を図っています。

また、おおむね55歳以上の方を対象にした無料職業紹介所も行っています。

続いて、目標設定です。

指標は五つありますが、一つ目は、コミュニティショップやIT就労訓練等の実習生数です。これについては、平成24年度の実績を受け、平成25年度目標を上方修正しています。達成度としては、平成25年度は91%、平成26年度は53.3%ということで、達成できていません。

二つ目の就職者数（障害者、若年非就業者等）です。こちらについても、平成24年度の実績に基づいて平成25年度目標を上方修正しましたが、達成度は、平成25年度は95.3%、平成26年度は74%であり、達成できていません。

それから、3番目の就職者数（高齢者のみ）ですが、達成度が平成25年度は71.9%、平成26年度は69.8%となっており、こちらも達成できていません。

4番目の定着支援者数（障害者、若年非就業者等）ですが、こちらは、就職後も引き続き支援を行った人数です。ほかの指標と同様に、こちらの指標についても平成24年度の実績に基づき目標を上方修正しました。達成度としては、平成25年度91.8%、平成26年度101.1%ということで、ほぼ達成できています。

5番目、総合相談窓口から就労訓練機関につないだ紹介率ですが、こちらについては、平成25年度、平成26年度それぞれ148.4%、154.8%ということで、達成できています。

続いて、事業経費です。

財源としては東京都の「はつらつ高齢者就業機会創出支援事業」の補助金を受けており、一般財源が約6割、特定財源が4割といった事業になっていて、平成26年度は2億7,000万円余の予算に対して、執行が2億4,000万円余になっています。

続いて、評価についてです。

サービスの負担と担い手ですが、就労に結びつきにくい方を対象とした就労支援については、一人一人に寄り添ったきめ細やかな支援が必要であり、勤労者仕事支援センターでは、職員が安定的かつ長期的な支援に取り組むことができる人員態勢をとることが可能で、専門スキルが高い職員もいます。そういった中で就労支援が受けられるということで、担い手としては適切であると考えています。

それから、適切な目標設定です。先ほども目標設定と達成度のところで申し上げましたが、いくつか達成できていません。実習生については、今までとは異なった形態の実習が求められるようになっていて、実習効果を図るためには指標の見直しが必要であると考えています。

それから、定着支援についても、年々、定着支援施設は増加しています。こちらに対する効果的・効率的な支援を実施するために、定着支援のあり方を見直すことが必要となります。

それから、指標の5番目の総合相談窓口から就労訓練機関への紹介率ですが、分母が登録者ですが、雇用経済状況に大きな影響を受けてくる指標となっていて、見直しが必要ではないかと考えています。

続いて、目標の達成度について、達成度が低いと評価しています。五つの指標のうち三つについて、実績が目標値を下回っているためです。

指標1「コミュニティショップやIT就労訓練等の実習生数」については、平成25年度の障害者法定雇用率の改定により、就職準備が整った方が就労に至った結果、利用者が減ったと分

析しています。

指標2「就職者数（障害者、若年非就業者等）」についても、平成25年度の障害者法定雇用率が0.2%引き上げられたことの反動で求職者が減っていると分析しており、結果、就職者の減につながっていると考えています。

それから、指標3「就職者（高齢者のみ）」については、年金受給年齢の引き上げによる雇用延長などの理由により、求職者の平均年齢が60代後半から70歳代となっており、なかなか就職が決まりにくいのではないかと分析しています。

総合評価としては計画以下としており、今後は、支援の効果を適切に検証できる指標となるよう設定の見直しをするとともに、目標達成に向けて引き続き取り組んでいきます。

第二次実行計画期間を通じた分析についてです。

勤労者・仕事支援センターは、平成23年4月の新宿ここ・から広場への移転に伴い、様々な事業を展開しています。その中で、この当計画事業の対象となっている障害者、高齢者、若年非就業者に対する就労支援の充実を図っています。

また、区から総合相談事業を移管するとともに、相談業務の一元化を図っており、相談から就職、定着支援まで、利用者に対して効果的・効率的な支援ができる体制を構築しています。

さらに、中長期的な視点から、経営計画の策定も行っています。

課題ですが、勤労者・仕事支援センターにおいて4年間の経営計画を策定していて、各年度の事業結果に基づき評価を行い、PDCAサイクルを確実に実行していくことが重要な課題だと考えています。

就労支援事業については、雇用情勢の外的要因にニーズが大きく左右されるということがあります。各事業の課題を的確に捉え、課題解決に向けて柔軟に取り組んでいく必要があると考えています。

障害者の就労支援については、第二次実行計画策定時と支援の対象者や支援内容が大きく変化しているというところで、今後求められる支援を実施するには事業のあり方を見直していく必要もあろうかと考えています。

第三次実行計画に向けた方向性ですが、区民を取り巻く雇用情勢が大きく、第二次実行計画を策定したときと変化していて、障害者、高齢者、若年非就業者等、一般就労に結びつきにくい方を着実に就労に結びつけていくために、それぞれのニーズに柔軟に対応した就労支援を実施していく必要があると考えています。

障害者就労支援については、就職に資する実習の提供や効果的な定着支援、高齢者については、企業開拓に更に力を入れるなど、職業紹介の充実を図っています。また、若年非就業者については、より就労・就学につながる事業に主力を置いていこうと考えています。

【説明者】

消費者支援等担当課長です。

それでは、事前にいただいている質問について、回答したいと思います。

まず、障害者、高齢者等それぞれに対する支援事業の時代から、今日的な総合的就労支援と

なった転換点が、事業開始年度である平成21年度ということでしょうか。また、事業開始年度において、どのような関係法例や手続に基づき体制整備が行われたのかご説明下さい、というものです。

区は、「だれもがいきいきとくらし、活躍できるまち」の実現を目指して、年齢、性別、障害の有無に関わらず、働きたいと思う全ての区民の就労を支援するため、その中核機関として新宿区勤労者・仕事支援センターを設立しました。一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に基づき、旧財団法人新宿区勤労者福祉センターを解散し、旧新宿区障害者就労福祉センターと合わせて事業を移行する形で、平成21年4月に一般財団法人としてまず設立しました。同年12月に公益財団法人の認定を受けています。

また、総合的な就労支援についてですが、平成23年4月に新宿ここ・から広場に移転した際に若年者就労支援室「あんだんて」、高齢者無料職業紹介所「新宿わく☆ワーク」、就労移行支援事業所「エール」、就労継続支援B型事業所「スマイル」を開設し、事業規模を拡大して就労支援の充実を図ってきているところです。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

残りの質問について、私のほうからご回答します。

まず、今日のような総合的な就労支援体制をとられたことで、どのような実効が挙げられたのでしょうか、という質問です。

こちらについては、従前の就労支援も区や社会福祉協議会で所管していましたが、仕事をキーワードに、一括して勤労者・仕事支援センターで受けとめることで、区民に分かりやすく利便性は増していると考えています。

また、専門スキルを持つ職員が雇用情勢を反映したセミナーを企画したり、高齢で障害のある方には障害者雇用を視野に入れた支援や、社会参加を目的とした方には多様な働き方の提案をするなど、総合的な就労支援に効果的であろうと考えています。

次に、事業運営において苦勞している点があれば教えてください。また、そういったことを解決するために、今後とるべき対策は何でしょうか、というご質問ですが、障害者就労に関しては、法定雇用率の改定が追い風となり、就労者が増えています。就労する方が増えれば、職場定着の支援は増加する一方となり、支援のマンパワーの確保が困難となってきます。現時点では、支援対象者は約200名います。

就職時から定年退職まで約30年程度ですが、その30年に当たって職場定着支援を継続していくのではなくて、支援期間から自立して就労が継続できるようになるために個別の支援計画を策定するなどの対策が必要であろうと考えています。

次に、本事業の総合評価が「計画以下」である理由として、「景気等の外部要因に大きく影響を受け」たとのことですが、この点について具体的にご説明下さい。厳しい環境・条件であればこそ本事業が役に立ったというように評価することもできるのではないのでしょうか、というご質問です。

高齢者の就職者数ですが、計画値を下回っています。60歳定年後の就職先を求めている方が、雇用延長で65歳から求職者になることに加え、景気好転で求人が増えたため、60歳代半ばの求職者はハローワークで支援する就労に至るケースが増加しているということです。

このことから、当財団で実施する新宿わく☆ワークの新規求職者の平均年齢が、平成24年度と比べ5歳以上上昇しています。これらの要因により、70歳以上の求職者が増加しており、全体の30%以上になっているという現状があります。

そこで、求人者に年齢要件の緩和や就労時間の多様化を提案、交渉をしながら、70歳代の方々の就労を図っていきたいと考えています。平成26年度ですが、70歳以上の就職者は53名おり、最高年齢の就職者は80歳です。

説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございました。

では、委員より質問をどうぞ。

【委員】

今、補足的にご説明がありましたので大体理解はしましたが、指標が適切であるかないかということよりも、この事業の難しさというようなものが大きいのではないかと思います。

したがって、指標を改善するということが大事だとは思いますが、この事業の意義や体制上の苦労など、いろいろあると思うので、そういったところの分析をしていただいたほうがいいのではないかと思います。指標を変えるということによって全体を評価し直すみたいな雰囲気、内部評価を拝見したときに感じられたものですから。

第三次実行計画に向けた方向性についても、こういうような形で問題を抱え込んでいるので、さて、所管課としてはどうするかということ、もう少し挙げていただくといいのではないのでしょうか。非常に苦労をされている、そう簡単な事業ではないと私は思っているので。何か補足的に説明されることはありますか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

まさに何度も説明の中で繰り返しましたが、この実行計画がつくられた平成24年度のときから、特に、平成25・26年度と、大きく景気が好転していったということがあり、私どもが考えている以上に雇用環境が一面で改善しているということがあります。

その影響で、例えば、障害が重度の方や、支援にお時間の掛かる方の利用が増えています。

そうした現状もありますので、そういった方々をどう就労に結びつけていくのかということが大切であり、支援についても、そういった方々に寄り添った支援のあり方というのを現在検討しているところですので、今後も、限られた人員の中でより良い発信をしていきたいと考えています。

【部会長】

目標を達成していないから達成度が低いとしているところは、誠実な態度として歓迎すると

ころではあると思います。

【委員】

今現在、ふらっとは何店ぐらいあるのですか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

ふらっとは今現在、6店舗ほどあります。

【委員】

高田馬場の店舗がなくなった理由というのは何だったのでしょうか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

一番大きな要因は、地権者のご都合といったところです。

【委員】

ふらっとは、例えば、最初に歌舞伎町に出店したときなどは、いろいろなものが店舗に置いてありましたよね。地方の特産品といったものがあつたと思うのですが、近年、品物に変化してきたような感じがするのですが、いかがですか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

当然、お店ですので、いらっしゃるお客様のニーズというものがあります。また、供給する側の体制ということもあり、現時点では施設等につくった小物やパン類、ケーキ類を置くようになっています。

【委員】

障害者の方に活躍してもらおう場をたくさんつくっていただけると大変有り難いと思います。ぜひ頑張って押し進めてください。

【委員】

多様な対象者に対して支援をされていらっしゃると思いますが、いわゆる業務の規模感がつかめずにおりまして、業務に従事されている方々というのは大体どのくらいいらっしゃるのでしょうか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

まず、財団は全体として常勤職員30名、非常勤30名、臨時職員が大体30名近くおります。そのうち、リサイクル事業に臨時職員の方を多く配属しているので、ほかの事業は、ほぼ常勤職員と非常勤職員で実施しています。

【委員】

指標5「相談窓口から就労訓練機関につないだ紹介率」について、外部要因で変動するために見直さなければならないということですが、本当に、新規に窓口相談に来られた方が最終的にこの事業の支援を利用した率になっているのでしょうか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

内部評価にあるとおり、分母となる母数は登録者数です。その登録者数に対して、結果として何人の方に紹介できたのかというところが紹介率になっています。

【委員】

窓口に来たら、必ず登録をしなければならないのでしょうか。例えば、相談には来たけれども、登録しなかった方は含まれていないのですか。

【説明者】

勤労者・仕事支援センター担当課長です。

委員おっしゃるとおりで、中には登録されないで帰る方がいらっしゃいます。その方は含まれておりません。

【部会長】

ほかに質問はよろしいでしょうか。

では、この事業のヒアリングはこれで終了します。ありがとうございました。

<説明者交代・委員紹介・趣旨説明>

【事務局】

それでは、計画事業7「男女共同参画の推進」について、体系を説明させていただきます。計画事業7の後にヒアリングを実施する計画事業8「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」についても、同じ施策体系となっていますので、併せて説明をさせていただきます。

第二次実行計画の141、142ページをお開きください。

これらの事業ですが、個別目標「一人ひとりが個人として互いに尊重し合うまち」に位置づけられた計画事業です。

この個別目標ですが、誰もが人として尊重され、性別に関わりなくあらゆる分野に公平に参加できるまちの実現、子どもたちがいじめや虐待から守られ、安心して伸び伸びと成長できるまちの実現、そして、高齢者も障害者も尊厳を持って生き生きと生活できる、バリアのない地域社会の実現、これらを目指す個別目標になっています。

この個別目標には基本施策が三つあり、このうちの二つ目「男女共同参画の推進」という基本施策に、今回ご説明する計画事業7及び8が位置づけられており、同じ基本施策の中には「しんじゅく女性団体会議の運営」や「男女共同参画推進センター管理運営」等の経常事業があります。

今回ヒアリング対象となっている計画事業7、8番ですが、計画事業7「男女共同参画の推進」は、男女共同参画社会を実現していくために啓発講座の実施、啓発紙の発行等、様々な施策を行う事業です。計画事業8「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」で

すが、仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指すために、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進する事業です。

説明は以上です。

【部会長】

では、所管課長より、ただ今の事務局説明に不足があれば補足を、なければ評価の説明をお願いします。

【説明者】

それでは、説明いたします。

計画事業7「男女共同参画の推進」ですが、目的は、男女が性別に関わりなく、あらゆる分野とともに参画できる男女共同参画を実現していくために、講座や情報誌の発行など、様々な施策を積極的に行っていくものです。

手段としては、男女共同参画への意識啓発として講座の開催、情報誌の発行、小学校高学年向け男女共同参画の啓発誌の発行等があります。それから、もう一つの手段として、区政における女性の参画の促進ということで、区の審議会等への女性委員の比率を調査実施して進行管理をしています。

目標設定ですが、指標を三つ設定しています。

一つ目が、「家庭生活や職場、地域活動などで男女が平等と感じる区民の割合」であり、区政モニターアンケートの結果、50%になることを目標としています。二つ目が、「審議会等における女性委員の比率」で、毎年度40%を目標としています。三つ目に、「全審議会における女性委員のいる審議会の比率」で、毎年度100%を目標としています。

達成状況ですが、指標1については、平成26年度実績が34.7%で、69.4%の達成率です。指標2については、平成26年度実績が34.3%で、85.8%の達成率です。指標3については、平成26年度実績が90.5%で、90.5%の達成率です。

事業経費については、423万5,000円で、執行率は64.8%です。

続いて、評価についてです。

サービスの負担と担い手及び適切な目標設定については「適切」と評価しています。こちらについては、特にサービスの担い手等の関係で言うと、区民との協働により様々な男女共同参画フォーラムや、情報誌の編集などを今後区民の参加によって進めており、協働の視点で取り組んでいるため、適切です。

目標設定についても、こちらは男女共同参画の意識啓発ということであり、モニターアンケート等の意識調査の結果を採用したということで、適切と考えています。

効果的・効率的な視点については、区民との協働を進めながら、様々なテーマを取り上げ、取り組んでいるため、効果的・効率的に進められていると考えています。

目標の達成度については、各指標の達成度はおおむね7割を超えているということで、達成度が高いと考えました。審議会における女性委員のいる審議会の割合についても、わずかに下がってはいますが、これは定員によって多少の増減があったりするものもありますので、目標

値には達成していませんが、かなり高い達成度に達していると考えています。

総合評価としては、計画どおりと評価しています。

進捗状況・今後の取組方針ですが、平成26年度の課題としては、男女共同参画をこの事業の中で総合的に進めるという観点から見ますと、講座の実施と情報誌の発行という手段を取り上げているわけですが、そのあたりが全体の男女共同参画、全庁的な取組との関係で区民に見えにくいのではないかとというようなご指摘がありました。

こちらの課題については、現在、第三次実行計画及び男女共同参画推進計画の見直しと合わせて、適切な指標設定を取り入れながら、区民に見えるような形での改善をしていきたいと考えています。平成26年度中はこちらの結論は出ておりませんが、計画の見直しに当たっては、こういった視点も取り入れて取り組んでいきたいと考えています。

第二次実行計画期間を通じた分析については、区民との協働によるパートナーシップ講座を実施するなど、タイムリーな内容で講師の選定ができたということで、多くの講座の受講者、関心と呼ぶテーマが選定できたと考えています。

ただ、課題としては、やはり、この男女共同参画というテーマが関心の高い区民、関心の低い区民がいらっしゃいますので、特に関心の低い方々に、どういった形で自分たちの身近な問題としてこの男女共同参画を伝えられるかというようなところで、工夫が必要かと思っています。これはある意味、永遠のテーマということでもありますが、取り組んでいきたいと考えています。

第三次実行計画に向けた方向性については、この事業を継続することで考えていますが、引き続き、講座の企画や啓発誌の編集など、区民との協働を充実させて、広く区民に対して事業周知していきたいと考えています。それから、男女共同参画推進会議や庁内の会議体である男女共同参画行政推進連絡会議を活用して、総合的な取組を見えるようにしていきたいと考えています。

それから、事前にいただいた質問について回答したいと思います。

まず、区民との協働によって本事業を進められているとのことですが、その企画段階や実施段階において、女性がどのように関わっているのでしょうか、というものです。

先ほど講座の実施やパートナーシップ講座は、団体と協働で実施しており、パートナーシップ講座については、団体が企画した内容について区が講師の報酬をお支払いしたり、会場の手配をするなど、協働して実施しています。

男女共同参画情報誌については、年3回発行しているものですが、このうち2回分は区民の編集委員を公募し、協働で実施しています。

それから、年1回、四谷区民ホールを使っているのですが、男女共同参画フォーラムを実行委員会形式で実施しています。講演講師の選定や当日の進行までを含めて、実行委員会と協働で実施しているのですが、主に、参加する区民の方はやはり女性の方が多いという印象です。男性の参加が少ないというところが課題かと認識しており、広く男性の参加も呼び掛けていくことも必要ではないかと思っています。

それから、女性の活躍が目立つ職場や企業の共通点があれば教えてほしいということですが、共通点というところまではなかなか十分な分析ができておらず、これは計画事業8「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」とも関係してきますが、そちらの事業のほうで企業の認定を行っている中で見ると、例えば、職場の中で女性による組織を立ち上げて、いろいろ働きやすい職場づくりのための提案等を行っている企業がありまして、そういうところでは女性の定着や管理職への昇進などの意欲も高いのかということがあり、女性の職場でのいろいろな意見等を、風通しよく、経営トップも含めて聞くような体制ができていような組織においては、女性の活躍が目立っているということが考えられます。

それから、区政の審議委員等における女性の割合が目標の一つに挙げられているが、区の日常の現場のお仕事において、多くの女性が活躍されていることにこそ、本事業の推進に役立つヒントがあるように思いますが、いかがお考えか、というものです。

確かに、区の職員の中で、女性の管理職の割合が増えれば、女性の視点を入れた政策形成といたしたところでも活躍できるのかと考えています。そちらについても大きな課題かと思いますが、職員構成については主に人事部門が担当しており、私どもが内部的に権限を持っているということではありませんので、所管課としては、主に審議会等での外部からの登用という意味での女性の比率ということを中心に取り組んでおります。

説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございました。

どうぞ、委員のほうからご質問を。

【委員】

目標設定についてですが、指標1「家庭生活や職場、地域活動などで男女が平等と感じる区民の割合」は、全員が平等と感じなくてはいけないのではないかと思います、いかがですか。

あと、指標2「審議会等における女性委員の比率」ですが、男女平等であれば毎年度50%の目標値がふさわしいと思うのですが。

また、指標3「全審議会における女性委員のいる審議会の比率」は、審議会に一人女性がいれば100%になってしまうので、非常に達成しやすい数字だと思うのですが、いかがでしょうか。

【説明者】

たしかに、平等と感じる割合が100%になれば、むしろこういった啓発事業というのは必要ないのかもしれませんが、学校や教育現場では7割ぐらいの方々が平等だと感じているのに対し、政治の分野などは2割台といった回答状況で、平均すると34%です。

そういった現状を踏まえ、様々な分野合わせて50%を目標に設定しました。この水準が高まってくれば、その目標値を更に上げていきたいと思えます。

それから、審議会における女性委員の比率についても、現状、区政の意思決定の場、審議会等で区政に関与していく場面での女性の参画というのは比較的少なかったということがありま

して、その中で40%という目標は、現実的な目標水準として受け止めています。当然、全ての分野で平等が達成されていれば、統計的に50%近くになるということはあると思うのですが、現状ではそこまでいっていませんので、目標を40%として設定しています。

なお、この審議会等の女性委員の比率というのは、全国的に各自治体でも調査していますが、新宿区は23区の中でも比率としては高いほうです。これは、これまでの取組の成果で、今、35%ほどの比率で、水準を達成して維持しているという状況です。

それから、女性の委員のいる審議会の比率についても、今90%ということではわかですが、審議会の委員の数が少なかったり、委員の中身が学識経験者や職務指定委員の場合、どうしてもその構成が偏っていると、男性が多くなるような傾向がありまして、女性委員のいない審議会をなくすということは難しいということがあります。

【委員】

平等と感じる割合は、50%で本当にいいのでしょうか。目標というのは常に上を目指していかなくてはいけないものですから。現状を見ているだけではなくて、現状を更に脱皮して上に行くというのが目標だと思います。

【部会長】

計画期間中に達成できるか、ということもあるでしょう。

【説明者】

気持ちとしては100%を目指しています。ただ、現実的には、こちらの思いだけではなかなか伝わらないということがありますので。

【部会長】

啓発講座の実施だけで、区政モニター調査において男女平等であると感じる割合が増えたり減ったりするのかという疑問があります。その因果関係がよく分かりません。おそらく、誰も言うことができないと思うのです。ですが、目標として挙がっているというのがすごく多いように思います。

担当課も、そういう因果関係が明確でないということは何となく感じているであろうから、結局、目標が未達成であっても達成度が高い、計画どおりという評価になるのではないのでしょうか。そういう内部評価をたくさん見せられて、我々としても当惑したことがあります。

率直に言って、因果関係が非常に遠い、あるいは、事業が与える影響力が極めて小さいような目標設定は、その設定自体を考え直したほうがいいのではないかと感じます。

例えば、講座を受けた方のアンケートをとって、その講座によって認識を新たにされた方の割合など、検証が可能な目標設定にしないと、外部評価委員としても当惑します。

実際に、この講座をきちんと実施したら、本当に50%に上がるとお考えなのですか。

【説明者】

たしかに、この事業の実施と区民意識の上昇との因果関係の立証は難しいと思います。

一方で、こういった意識の調査というのは、行政評価とはまた別に、把握していくことが必要だと考えます。

【部会長】

もちろん、区政モニター調査そのものの必要性はあるでしょう。そうではなく、この事業の効果を図る指標として、もっと別の指標は考えられないのでしょうか。

【説明者】

そういう意味では、こういった意識調査の結果を見ながら、長期的なところではどこまで達成したのか、例えば、ほかの自治体でもこういった男女共同参画の取組をしているわけですが、そういったことの全体的な効果がじわじわと長期的には出てくるということはあるかと思えます。

たしかに、行政評価の指標設定については、少々苦しいところがあるのですが、指標の見直しなども含めて第三次実行計画に向けて検討している中では、講座の効果というものを測定するような部分も取り入れながら、講座の中でいかに理解者を増やしていくかといった視点での指標設定ができないかと考えているところです。

【委員】

講座について、聴講者がどれほどいるものなののでしょうか。

また、学習活動支援についても、講座が11回とフォーラム1回で、どれほどの参加があるのでしょうか。

【説明者】

講座については、男女共同参画推進センターの会議室を使って実施しており、そちらの最大収容人数が70人となっています。実績としては、公開した講座の場合、男女共同参画フォーラムを除いた人数で、参加者数697人となっています。

【委員】

ほぼ満杯ということですか。

【部会長】

数字の集計の仕方、別な種類の講座も入っているのではないのでしょうか。

【説明者】

そうです。少ない場合は10名程度から、多い場合は最大で58名いらっしゃいます。

【委員】

そうすると、毎回違う方が来ているのでしょうか。

【説明者】

例えば、男女共同参画推進センターですと、女性団体会議やセンターの運営委員会の方が参加してくれています。ただ、講座によっては、非常に幅広い聴講者が来ることあります。

【委員】

四谷区民ホールの場合は、どのぐらい人が来るのですか。

【説明者】

平成27年2月21日に実施したところでは480名でした。実は、今までで最高の動員でした。

【委員】

その要因は何だったのでしょうか。

【説明者】

こちらは、講師が「夜回り先生」として有名な水谷修さんで、繁華街等で少年少女に声を掛けていくようなことを実際にされている方で、知名度がある方なので、参加が多かったのかと思います。会場の定員を超えるほどの参加がありました。

【委員】

政治分野において男女平等の意識が低いというお話がありましたが、これは相当な問題で、その分野が低いということについて、所管課として当事者としてしっかりやり取りをされているのでしょうか。第三次実行計画に向けた方向性には、総合的な推進を行っていくとありますが、その表現は、少し物足りなく思います。

また、女性の活躍が目立つ職場や企業の共通点を分析して、いい事例を機関誌でお伝えになっているのでしょうか。

この問題は、かなり政策的な問題ですので、大事なお仕事をされているということに自信を持って、ぜひ幅広くにやっていただきたいと思います。

【説明者】

あらゆる場面ごとに、それぞれの課題があると思いますので、所管課だけではなく全庁的に全ての施策において、男女共同参画の視点は持っていけないといけないということで、そういう意味での総合的・全庁的な取組を行っています。

絶えず努力していくということが、まず大事かと思しますので、引き続き取り組んでいきたいと思います。

男女共同参画については独自の計画を持って進めていますので、その計画がどのような達成度になっているのかということも、指標の観点の中では新しく入れていきたいと考えています。

前にもご指摘があったかと思いますが、男女共同参画の推進という計画事業名になっているので、全体としての男女共同参画の推進が見えるようにすべきだということで、我々としても、次の計画に向けて反省しているところではあります。

【部会長】

たしかに、事業名が過大ということは、去年、我々が言ったことです。

ほかにご質問はありますか。

【委員】

平成26年度の課題に対する方針に挙げている、新宿区男女共同参画行政推進連絡会議を活用して様々な施策に取り入れてもらうということについて、何回そういう会議があるのでしょうか。あと、この会議を通じて個別政策の中に取り入れてもらったような成果が具体的にあったのでしょうか。

【説明者】

平成26年度は3回会議を実施しており、そのうち1回は職員向けの研修も兼ねています。去年は、スウェーデン大使館の方に講師になっていただいて、スウェーデンの男女共同参画を見る

中で日本の状況を考えるというようなことで実施しました。

それで、連絡推進会議の中では、特に、今、女性の管理職などの比率を高めるということが非常に求められております。これは、ある意味全庁的な課題でもありますので、そういったところの課題共有ができたかと思えます。

【委員】

女性の管理職の方を増やすことについて、研修担当の部署と連携することはなされているのでしょうか。

【説明者】

先ほど、職員向けの研修もやっていると言いましたが、これは常時、研修担当と連携してやっております。本年度も研修担当と連携する中で課題についても話し合いを行い、女性の活躍推進に資するような講座をしようということで、いくつか計画しています。

【委員】

小学校高学年向け情報誌の配布ですが、これは、学校の先生から配布して、学校の先生から説明をしてくれるのでしょうか。

【説明者】

そうです。学校の授業で、先生から生徒に伝えるための材料として提供しております。活用していただいているということも聞いています。

【部会長】

ほかにご質問はよろしいでしょうか。

それでは、計画事業8「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」に移りたと思います。事務局の体系説明は終わっていますので、所管課長から評価について引き続きご説明ください。

【説明者】

計画事業8「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」です。

本事業の目的は、ワーク・ライフ・バランスや男女雇用機会均等など、働きやすい職場づくりに向けた取組を推進し、仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランス社会の実現を目指すということで、手段としては、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定、企業に対するコンサルタントの派遣、ワーク・ライフ・バランスセミナーの実施、情報誌を使った啓発、パンフレット等による制度の周知、認定した企業のうち優良な企業についての表彰を行っています。特に、表彰については、男女共同参画フォーラムと合わせて表彰を実施しています。

目標設定については、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定数、コンサルタントの派遣回数を設定しており、認定企業については年10社、コンサルタント派遣については年60回を目標としています。

達成状況ですが、認定企業数については、平成26年度5社ということで達成度50%、コンサルタントの派遣回数については平成26年度14回ということで、23.3%の達成率となっています。

事業経費については、平成26年度は372万9,000円で、予算に対して57.5%の執行率です。

続いて、評価ですが、サービスの負担と担い手、適切な目標設定についてはそれぞれ適切と評価しています。また、効果的効率的な視点についても効果的な実施、効率的な観点からも実施できているかと考えています。それから、目標の達成度については、達成度が低いという評価をしており、総合評価としては、計画以下と考えています。

進捗状況と今後の取組方針です。平成26年度の課題について、特に、ワーク・ライフ・バランス認定制度については推進宣言企業というステップと推進認定企業というステップがあるのですが、宣言企業は、自社の取組を宣言するというものです。認定企業については、ある程度の基準を達成しているということで、ステップがより高い状態になります。宣言企業から認定企業へとステップアップすることを支援していくことが課題かと考えています。

それから、課題に対する方針として、コンサルティングを実施した企業を中心に、宣言企業から推進企業へステップアップすることを働き掛けていきたいと考えています。

それから、別の事業になりますが、協働事業提案制度により、平成25年度に採択された働きやすい職場づくりの情報発信事業を、平成26年度から平成29年度までの3年間の予定で実施しています。そちらの事業と、この認定事業を合わせて、相乗効果を高めて活用していきたいと考えています。

平成26年度の取組の中では、働きやすい職場づくりの情報発信事業の後に、3年度間の計画の第1年度目の事業としてセミナー等を実施し、その中で、参加した企業の中で新たにワーク・ライフ・バランス推進企業の認定の申請をしたところも見られるようになりました。そういう意味で、広がりが見られたかと思えます。

平成27年度についても、引き続きそういった働きやすい職場づくりの情報発信事業との相乗効果を高めるということで、特に、産業振興課や東京商工会議所等との連携を深めて、この認定制度の周知を図るとともに申請への関心を高めていきたいと考えています。

第二次実行計画期間を通じた分析ですが、成果としては、やはり認定企業数の目標が平成27年度末で70社となっていますが、実際にはこれだけの目標を達成するには、予算的にも、人員的にもなかなか厳しい目標でした。こういった認定ということだけではなく、働きやすい職場に関する情報発信といった、認定企業の優れた取組をほかの企業に波及させ、ワーク・ライフ・バランスの推進の取組を広げていくことも考えていく必要があるかと思えます。

そういったことで、第二次実行計画期間を通じた分析ということでは、認定企業を増やすということを中心に考えていましたが、第三次実行計画に向けた方向性としては、それだけではなく、認定企業のこれまでの蓄積もいかしながら、優れた取組を広く他の企業に事例として紹介しながら取組の参考としていくという方向で、認定の効果を得たいと考えています。

それから、事前にいただいた質問について回答します。

まず、適切な目標設定の評価理由に、より効果的な目標設定については男女共同参画推進計画の改定時に補足するとあるが、これはどういう意味かということです。

認定企業数やコンサルタントの派遣という、ある意味、企業との1対1の対応の中の件数を増やしていくというだけではなくて、宣言企業から認定企業にステップアップするための支援と

いったものも指標として捉えていくことが必要かと考えているところで、より効果的な視点となるような目標設定をしていこうと考えています。

それから、事例の活用についても、相乗効果として高めていきたいと思っています。

質問の2点目として、目標水準の達成度が目標値を下回ったために計画以下と評価しているが、表彰された企業の事例内容の紹介、また、それを一歩進めて、企業における課題解決プロセスを評価する視点を加えることで、事業内容の質的な充実が図られ、本事業の面的な広がりを実感でき、結果として前向きに評価できると思うがいかがか、ということです。

こういったことも、ワーク・ライフ・バランスの認定制度の効果として、企業に多く知らせていくことが大事だと思っています。一回認定して終わりということではなく、認定をとったことによって、それが企業内でどういう影響を持つ、あるいは、非常にいい事例としてほかの企業にいい影響を与えるという効果もあるということをも十分捉えて事業を進めていくということが必要であり、こういった観点を踏まえて、次の計画にいかしていきたいと思います。

説明は以上です。

【部会長】

ありがとうございました。

それでは、質問をどうぞ。

【委員】

効果的効率的な視点について、具体的に効果測定ができるようなアンケート調査などの活用を検討するとありますが、現状では、コンサルを受けた企業のアンケートというのは全くとられていないのでしょうか。

【説明者】

アンケートについては、申請をした企業には全て送っているのですが、必ずしも全て回収できたということではありませんでした。アンケート内容は、一般的な質問でした。今後、コンサルタントを受けた企業は具体的にそのコンサルタントによってどういう課題を持ってどういう点を解決して、どうなったかというようなところを深く追跡するようなアンケートを実施することは検討課題であり、そういうこともこの制度の効果の一つとして把握した上で、それをまたお知らせしながら普及していきたいと思います。

【委員】

ということは、現状のアンケートの中で、例えば、コンサルを受けて非常に効果があった、社内によい変化が起こったというようなことを把握できる設問がないということですか。あれば、その回答結果を知りたかったのですが。

【説明者】

そういったものは、データとして今のところございませんが、今後は十分取っていききたいと思います。

【部会長】

区内で、ワーク・ライフ・バランスに熱心な事業所の類型というのはどんなところかという

分析から手を付ける、そういう具体的な分析と政策の見直しということをしていくことが、評価の意味と思うのですが、そういう観点から、アンケートを分析して、何かお感じになっていることはありますか。

【説明者】

実は、非常に大きな企業で、随分取組が進んでいるところなどは、あえて新宿区の認定制度をとらないという考え方を持っていることもあります。

それから、この認定制度の中でインセンティブという位置づけで実施しているのですが、ワーク・ライフ・バランス企業融資という経常事業があって、それは産業振興課の所管している事業なのですが、この融資を申し込む前提として、この認定制度を申請しなければならないという仕組みになっていて、その融資がきっかけで申し込みをされる企業が多いかと思います。

融資目的で認定制度を利用したのかどうかというところも十分捉えた上で、それでも、ワーク・ライフ・バランスを推進しようと考えるところもあるわけで、そのあたりが、定着にこぎつけていく一つの大事なところかと思っています。

そういう意味で、目標で設定したような認定制度への申請件数を確保するのは難しいものがあるというのが、今までの感想です。

【委員】

ワーク・ライフ・バランスの推進の事業は、受益者負担を入れて実施すべきと考えますが、いかがでしょうか。

また、認定制度の対象になり得る企業のうち、何社ぐらいに働き掛けようとなさっているのでしょうか。

【説明者】

私どもが今考えているのは、認定を受けた企業が新宿区の認定制度のロゴマークを活用できるようにしていきたいということで検討しているところです。

この制度自体、平成19年度に他の自治体に先駆けて新宿区が採用したということで、当初、ワーク・ライフ・バランスという言葉自体を知らないという企業ばかりで、どのようにターゲットを絞るかということも難しいところがありました。対象を絞り切れていないところではありますが、実際の状況を見ながら、どういうところに認定効果があるのか見極めながら進めていきたいと考えております。

先ほどのロゴマークについても、作ってほしいというお声を聞くところもありますので、実施していきたいと思います。

【部会長】

全部税負担というのはいかがかという点はどうですか。

【説明者】

この事業を進めているところでは、企業にとってワーク・ライフ・バランスの認定にどれほどの具体的なメリットがあるかということは、まだ研究途中です。

【部会長】

今のところの状況としては、企業自身の得になるという意識までいっていないということですね。

【説明者】

ただ、このコンサルタントというのは、ある意味無料で受けられますから、企業からすると、いろいろなテーマを大胆に実施できますので。逆に、そういう意味で企業の気づきにつながっていくような効果もあるかということで、必ずしもそこで料金を取ることが成り立つかどうかというのは、十分検討しないといけないと思っています。

【部会長】

質問はよろしいでしょうか。

では、この事業のヒアリングはここまでとします。

ありがとうございました。

<説明者交代>

【事務局】

では、第二次実行計画141ページをお開きください。

計画事業1「特別区のあり方の見直しと自治権の拡充」です。

この事業ですが、個別目標「参画と協働により自治を切り拓くまち」に位置づけられています。

こちらの個別目標ですが、まちづくりの主役である区民が暮らしの基盤である自分たちの住む地域のあり方を、地域の持つ個性や資源をいかしながら、自ら考え、自分たちで責任を持って決めることができる、参画と協働による区民の知恵と力が生きる地域社会の実現を目指すものです。

この個別目標ですが、基本施策が二つあり、「自治の基本理念、基本原則の確立」という基本施策に、今回ご説明する計画事業1は位置づけられています。

同じ基本施策の中に、経常事業2「自治基本条例の推進」が位置づけられています。これは、第一次実行計画までは計画事業だったのですが、平成24年度に計画事業として外部評価を実施した事業で、第二次実行計画では経常事業となっています。

今回ご説明する計画事業1「特別区のあり方の見直しと自治権の拡充」ですが、都区制度改革や地方分権改革の取組の中で住民に最も身近な基礎自治体としての特別区が、自己決定、自己責任に基づく自立した行財政運営が行われるよう、全国市長会や特別区長会等を通じて国や都に働き掛けていく事業です。

説明は以上です。

【部会長】

では、所管課長より、ただ今の事務局説明に不足があれば補足を、なければ評価の説明をお願いします。

【説明者】

企画政策課長です。よろしく申し上げます。

計画事業1「特別区のあり方の見直しと自治権の拡充」について説明させていただきます。

まず、事業の背景ですが、都区制度改革はこれまでも取り組んでおまして、昭和39年には福祉事務所の移管、49年には保健所の移管と区長の公選制、配属職員の廃止などがありました。

そして、平成10年に地方自治法の改正があり、特別区は都の内部団体的性格だったのですが、都は広域の地方公共団体、特別区は基礎的な地方公共団体に位置付けられました。

平成12年度には、清掃事務の移管をはじめ都区の役割分担等がある程度整理したのですが、まだ都区の意見の相違があり、都区のあり方や税財政制度等について、都区共同で検討組織を設置してその検討の結果を踏まえて整理するということになりました。

そこで、平成19年1月に、都区間で都区のあり方検討委員会を設置し、議論が開始され、この計画事業も平成20年度から開始となっているところです。

地方分権については、平成7年から11年に第一次地方分権改革があり、国と地方の関係が「上下・主従」から「対等・協力」になり、機関委任事務が廃止されました。

また、国の関与の基本ルールが確立され、それまでの通達と命令が、以後、要請、助言に改められています。

それから、平成19年度から第二次地方分権改革ということで、新たに国からの義務づけ、枠づけの見直し等が始まり、平成20年度から特別区のあり方の見直しと自治権の拡充として計画事業を開始したところです。

続いて 事業の手段についてです。

都区制度改革に関しては、都から区へ移管する方向の53項目が、整理されていますが、これらの検討を進めるとともに、移管に伴う財源移譲の実現を目指しています。

このうち、児童相談所の設置義務については切り離して協議するというようになっており、現在、都区間での協議が進められているところです。

また、特別区の区域のあり方ですが、別途、東京の自治のあり方研究会を設け、都区共同で学識経験者も入れて検討を進め、平成27年3月に最終報告が出ました。

地方分権改革に関しては、基礎的自治体への権限移譲、国からの義務づけ、枠づけの見直しなどについて、特別区長会を通じて国に働き掛けているところです。

実施内容については、都区制度改革、地方分権改革の情報収集、区の見解の適宜発言、これは全国市長会や特別区長会を通じて行っています。

また、都との協議における特別区の協調と連携、児童相談所の都から区への移管に向けた検討・協議を行っているところです。

それから、目標設定・達成状況ですが、指標名は国・都からの区への更なる権限委譲と適正な財源移譲の実施状況ということで、達成状況については推進ということで進めてきているところです。

次に、評価についてです。

目的（目標水準の達成）ですが、地方分権改革については第3次、第4次一括法が施行され、このうち条例改正が必要となる第3次一括法への対応を行っています。また、一括法関連以外では、ハローワークから自治体へ新たに提供されることとなった求人情報があり、職業紹介事業を7月から開始しています。

都区制度改革のうち都区の事務配分については、平成25年度に作成した特別区児童相談所移管モデルの具体化に向けて、23区が連携して都との協議を進め、課題の洗い出しや解決策の検討を行ってきたことから、達成度は高いと評価しています。

総合評価については、繰り返しになりますが、地方分権改革については第3次、第4次一括法への対応を初めとしてハローワークの求人情報の活用、地方提案制度の実施など、国の動きに適切に対応してきているところです。

また、都区の事務配分については、児童相談所の移管に向けて都との協議を進める中で、23区が連携して課題の解決に取り組み、移管後の運営や人材育成のあり方について具体的な方向性を特別区児童相談所移管モデルとして打ち出すことができました。以上のことから、計画どおりと評価しています。

それから、第二次実行計画期間を通じた分析ですが、成果については、地方分権に関しては平成23年からの四次にわたる地域主権一括法の施行、地方提案制度の開始など、国から地方への権限移譲や義務づけ、枠づけの見直しが着実に進められています。

また、都区の事務配分に関しては、児童相談所の移管を優先的に進める項目として取り上げ、23区が連携して都と協議を進めています。

課題としては、都区の事務配分については、53項目が区へ移管する方向で検討する事務とされ、優先課題として児童相談所の検討が行われているのですが、それ以外はなかなか進められていません。事務事業の配分や財源配分については都区間の実質的な協議が行われていないというところです。

そういったこともあり、児童相談所の移管を実現して、残る諸課題についても検討・協議を進めて都区制度改革を着実に進めていく必要があります。

それから、第三次実行計画に向けた方向性ですが、引き続き、地方分権をめぐる国の動向に注視して適切に対応していくとともに、提案制度等の機会を活用して、積極的に自治権拡充に向けた提案を行っていきます。

また、児童相談所の都から区への移管に向けて協議を進め、そのほかの事務事業や財源配分についても都区間の協議が行われるように働き掛けを行って、都区制度改革を着実に推進していきます。

地方分権改革、都区制度改革をめぐる動向については、区民に分かりやすい情報発信を行って、自治権拡充に向けた区民意識の向上を図っていくことが必要と考えています。

説明は以上です。

【部会長】

この事業については、数的指標となっていないので、我々もどう評価したらいいか、いつ

も考えているところです。

それで、事前質問として、都から区への児童相談所の移管の具体化の過程から学んだことをいかして、この機会に区民にもこの領域の課題について分かり易くお伝えする手立てが欲しいと思わる。というのも、本事業の性格から区民の後押しが不可欠であり、所管部におかれては、できればそこまで意識していただきたいと思うが、いかがか、という質問がありましたが、これに対する回答は、先ほどの説明の中でしていただいたのでしょうか。

【説明者】

そちらについては、まずは、ホームページ等で発信しているところです。

ちょうど大阪都構想の話があり、新聞などでは東京23区の特別区制度と比較されたりしていましたが、ある程度区民の方も関心を持たれているというところです。これを機会に、都区制度改革について一層発信をしていきたいと考えていますが、広報紙にいきなり出すというのもなかなか難しいので、出し方を工夫していきたいと考えています。

児童相談所については、お子さんをお持ちの方には関心があることと思いますので、そういったところを通じながら、発信をしていければと考えています。

【委員】

例えば、児童相談所の移管については、ある程度コンセンサスが得られた一つのことですから、こういうものを例に挙げて、自治というものを分かりやすく解説するということが非常に重要ではないでしょうか。

【説明者】

たしかに、一般の区民の方に分かりやすく伝えていくことが非常に重要だと思っています。単に制度改革といっても、何が実際どうなったのか、区民生活がどうなったのかということが分からなければいけないと思いますので、特に区民生活に根差しているものについては具体的に発信していきたいと思います。ただ、児童相談所については、やっと再スタートラインにいたというところで、なかなか内容を出しにくいというところがあります。状況を待って、きちんと発信をしていきたいと考えています。

【委員】

例えば、特別区児童相談所移管モデルというのは、特別区が話し合っ、その結果を都とすり合わせて、そういうことでいきましょうという再スタートについたという理解でよろしいのでしょうか。

【説明者】

昨年、移管モデルを出したのですが、都からは、具体的ではないということと移管ありきで進めるのはどうかという話がありました。そこで、具体的な事務の流れを提示して、協議が再スタートしたということです。

【部会長】

この児童相談所の件は、大体いつごろ決着しそうなのですか。

【説明者】

これは、都区間の協議の話ですので、はっきりとは申し上げられません。

【委員】

都からいろいろな事業が区におりてきたとき、人員はどうなるのでしょうか。

【説明者】

区のほうでも、人材育成ということで都に職員を派遣していますが、例えば、平成12年の清掃移管のときなどは、清掃事務所の職員は区の職員となりました。

【部会長】

その辺の個別の制度設計も気になる場所ですね。

以前も聞いたかもしれませんが、児童相談所を各区に一つ設置するということがあったような気がします、その辺も含めて今も協議中と理解してよろしいのでしょうか。

【説明者】

一時保護所という緊急的に子どもを預かる施設は各区に一つずつ設置するというのは必要ですが、共同処理するような話も特別区としては出しています。

【部会長】

ほかによろしいでしょうか。

では、この事業のヒアリングはここまでとします。

ありがとうございました。

<説明者交代>

【事務局】

では、体系説明です。

第二次実行計画の166ページになります。

計画事業85番「行政評価制度の推進」です。

この事業ですが、個別目標「区民参画の推進と効果的・効率的な事業の遂行」に位置づけられております。この個別目標は、施策の企画立案・実施・評価・改善の各段階への区民参画を制度として確立することにより、区民に成果の見える効果的・効率的な区政運営を目指すものです。

こちらの個別目標には基本施策が三つあり、今回ご説明する計画事業85が一つ目の基本施策「区民意見を区政に反映する仕組みの確立」に位置づけられています。

同じ基本施策の中には、今年度外部評価を実施します経常事業「広聴活動」が位置づけられております。

今回ご説明する計画事業85「行政評価制度の推進」ですが、区が実施する施策及び事業の適切な進行管理を図り、効果的・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こととして行政評価を実施するという事業です。

説明は以上です。

【部会長】

では、所管課長より、ただ今の事務局説明に不足があれば補足を、なければ評価の説明をお願いします。

【説明者】

行政管理課長です。

それでは、行政評価制度の推進についてご説明いたします。

まず、関係法令等ですが、新宿区外部評価委員会条例と新宿区行政評価制度に関する規則の二つで事業を実施しています。

手段ですが、内部評価、外部評価、区の総合判断の三つから成り立っています。

実施内容ですが、平成26年度においては、計画事業評価の実施があり、こちらはまちづくり編全82事業と区政運営編全29事業に対する内部評価、さらに、まちづくり編42事業に対する外部評価も行いました。

経常事業評価については、137事業に対する内部評価、137事業のうち自治事務に関する57事業に対する外部評価、さらに、過去に評価を実施した経常事業の指標の進捗状況等の管理を行いました。

あと、経常事業評価対象事業については、事業別行政コスト計算書の作成を行いました。

目標設定ですが、「経常事業評価の推進」「計画事業評価の推進」を設定しています。

指標の一つ目は、こちらのほうは平成26年度の達成度が124.5%ということで、最終的に400事業を目標としておりますが、平成27年度は74事業を行う予定で、4年間で407事業となり、100%を達成するという予定です。

また、指標二つ目ですが、平成27年度末で270事業程度を目標としており、平成26年度の達成度は105.0%、平成27年度は85事業行う予定ですので、平成27年度末には100%の達成率になる予定です。

事業経費ですが、平成26年度は約600万円ということで、執行率が84.6%です。経費の内容については、外部評価委員会の運営や報告書の印刷製本費、事務費などです。

続いて、評価についてご説明します。

まず、サービスの負担と担い手ですが、学識経験者や区民等で構成される外部評価委員会を設置しており、区民の目線を取り入れつつ、区が主体となって行政評価を継続的に実施、公表していくことは「適切」と評価します。

適切な目標設定ですが、区が実施している全ての事業について効果・効率性などを検証する必要があるため、原則として全ての事業を内部評価することは「適切」です。

効果的・効率的な視点ですが、行政評価の結果を施策や事業に反映させることにより、効率的で質の高い行政サービスの実現が期待できます。さらに、計画事業と経常事業を評価対象とすることで、区が実施している事業全般にわたって検証できるため、効果的であると評価します。また、スケジュールの見直し等進行管理の徹底により、外部評価委員会開催回数を増加させることなくヒアリングの充実を行うなど、効率的に事業を執行することができました。具体

的に申し上げますと、以前は評価の対象の抽出として部会を1回開催していましたが、平成26年度は全体会の中で評価対象の抽出を行うようにして、その分、ヒアリングを一日増やしたというものです。

総合評価ですが、内部評価、外部評価及び区の総合判断について、事業別行政コスト計算書を予定どおり作成することができたので、計画どおりと評価します。

進捗状況・今後の取組方針の欄ですが、委員から事前に質問をいただいた中で、15年間のプロセスを区民の皆様にも明示して、具体的に検証する必要があるのではないか、というご意見をいただいていますので、そちらについてご説明させていただきます。

まず、行政評価制度については、評価を導入した平成11年度より、様々な遍歴を経て内部評価、外部評価、区の総合判断という現在の行政評価制度の形となっています。行政評価が大きく前進したのは、区民視点で検証する、この外部評価委員会を立ち上げた平成19年度であり、本格的に外部評価を実施した平成20年度であると認識しています。評価活動については、年度ごとのプロセスを経て、現在の評価の文化へと進んできたものであり、その過程については、平成24年3月に発行された「新宿区外部評価委員5年間の活動を終えて」や、毎年度発行の「外部評価実施結果報告書」でも掲載されており、広く区民の皆様にも明示されているところです。

委員からご指摘があったシートへの具体的な明示は今回していないところですが、プロセスの明示等については今年度が第二次実行計画の最終年度でありますので、第二次実行計画の総括を行っていく上で検討していきたいと考えています。

また、第三次実行計画に向けた方向性の欄について、第三次実行計画の策定に役立つ特質を自己評価する記述が必要ではないかというご意見をいただいています。これに関しては、第三次実行計画の策定については、先ほどの進捗状況・今後の取組方針の27年度取組概要の欄に記載していますが、平成27年度における内部評価及び外部評価の実施結果を第三次実行計画の策定や、次年度の予算編成等を反映すべく、現在、評価作業を進めているところです。

計画事業評価については、毎年度評価を実施することでPDCAサイクルを区政運営に定着させることができます。また、今回の第三次実行計画の策定においても内部評価だけでなく外部評価を踏まえることにより、より区民の視点に立った計画の策定ができるものと考えています。

また、平成28年度の第三次実行計画期間においては、次の総合計画期間における行政評価手法等について検証することで、新しい総合計画等の進行管理の仕組みとして、より事業や施策の改革・改善につながる視点で見直しを行います。このことにより、行政評価制度をより一層推進していく所存です。

説明は以上です。よろしく申し上げます。

【部会長】

ありがとうございました。

では、委員のほうからご質問をどうぞ。

【委員】

私は、新宿区の行政評価制度の肝は、仕組みが充実してきた内部評価にあると思っています。自分たちが実施していることをPDCAサイクルの中で検証するということが行われていることによって、いわゆる外部評価や区の総合判断に至る前の段階で、それぞれの所管部署できちんと計画と実績の評価をしながら、仕事が間違いなく、あるいは効率的に行われているということについての評価、もう少しプラスイメージでの評価を、効率的効果的な視点などの評価項目において実施する必要があるのではないかと思います、いかがでしょうか。

【説明者】

内部評価は平成11年度から行っており、だんだんと評価の質が上がってきているのかという印象を持っています。それは、途中から外部評価委員会も設立し、委員の皆様目で見えていただいているということもあるかと思います。

また、区民視点で見分かりやすいような評価シートの作成ということで、ここ数年大分内容を変えてきています。今回も、内部評価シートを若干変更しているところですが、まだ、区民視点に立った内容の記載の中間点であるかと考えています。一定の期間を経た後に、内部評価についても十分に記載をしていこうと考えています。

【部会長】

事業別コスト計算書を作成されていて、これを一つの大きな事業として書かれているかと思っています。この事業は画期的だと思ったのですが、これを今後活用していくことが次のステップだと思います。今現在、事業別行政コスト計算書の活用の見通しはどうなっていますか。庁内研修を実施してコスト意識を高めたということは書かれていますが、例えば、外部評価において活用するといったことを考えているのでしょうか。

【説明者】

事業別行政コスト計算書ですが、経常事業評価の資料として作成しているものですが、表を算出することにより、事業のコストの構造に関する様々な分析を行うことができると考えています。

例えば、主要事業の年度間で比較する、あるいは、他自治体における類似事業との対比などを考えていますが、今現在、当区においてそのような活動が図られていません。事業別行政コスト計算書については、経常事業評価シートと共に見ていただくようになっていますが、総務省基準モデルの行政コスト計算書を準用して作成しているもので、また、そこから更に一歩進んだ純資産変動型の機能も一部組み込んでいるような内容です。

どのように活用するかを今後考えていかなければならないと思いますが、事業別行政コスト計算書は、経常事業評価に伴い、今年度で一段落します。今後、新公会計制度を当区にも導入する予定になっており、その中で、今後、統一的な基準による新公会計システムが行政評価に活用できるか、検証していく予定です。

そのときにまた、新しいコスト計算書をどのように活用できるか考えていきたいと考えています。部会長のご指摘のとおり、今の事業別のコスト計算書については、現段階では職員の意識の成熟ということで研修等を行っているような段階です。

【部会長】

先ほどの体系説明において、区民が区政に参画するルートの一つという位置づけであるということを聞き、改めて襟を正した次第ですが、そういった理念的なことが内部評価の中にあまり書かれておらず、やや技術的なことが前面に立った内容になっていると感じました。

では、それをどこに書いたらいいのかというと、明確には答えられませんが、そういう理念的な側面がどこかあらわれればいいと思います。

【説明者】

区民が見て分かりやすいような記載ということ意識して内部評価をしているところですが、理念的な面の記載が必要だという部会長ご指摘は、やはりそのように思っています。

ただ、現状の評価シートにおいて、どこにそれを表記していくのが難しいところですので、次年度以降、委員の皆様のご意見も聞きながら、評価シートの様式を変えていく必要もあるかと思えます。その際に検討していきたいと考えています。

【委員】

外部評価は、内部評価を外部評価するということになっていますが、区の審議会自体の評価というのはどういったところがしているのでしょうか。

【説明者】

区の審議会の評価については、今現在、当区において評価するところはない状況です。

【委員】

行政管理課において行っているということでもないのでしょうか。

【説明者】

行政管理課は、行財政の管理を担当していますが、審議会の管理というのは、今現在、行政管理課の所管事務には入っていません。

【委員】

審議会自体の見直しということはあるのでしょうか。

【説明者】

審議会の見直しは、各所管部署において行っています。

【部会長】

状況によっては審議会が多過ぎるということで、一時的には政治的な話題となって、それで審議会の数を減らそうかという行政改革の時期には、審議会の評価ということもあったとは思いますが、そういう際にはおそらく、行政管理課などが中心となって、それぞれの所管部署を巻き込みながら議論することとなるのでしょうか。

あと、各審議会については、おそらく、審議会の根拠になっている法律又は条例があると思えます。条例がなくて要綱だけでつくっているような審議会についても合議体として意思決定をさせるという考え方を新宿区はとっているのでしょうか。

【説明者】

規則等で設置しているのもあるかとは思いますが、それも合議体ということで位置づけていま

す。

【部会長】

横浜市などはその辺が厳しくて、条例設置ではない審議会は合議体ではないとして意思決定をさせないようにしています。意見を出してもらって、最後は行政が決定するという整理をしたのですが、いずれにせよ、そういう考え方をしないにしても、通常は法律や条例等に根拠があるものです。

そういう形で、議会がきちんと民主的に決めたから存在しているということで責任の所在が明確で、かつ、それが行政運営上有意義かどうかということについては、その所管部署が考えているという仕組みになっているのではないかと思います。

【説明者】

そうですね。自治体によって議論はあるところだとは思いますが。

区では、原則的には審議会は法令によって設置することとなります。今現在、当区において、規則等で設置しているものがあるかどうかは今お答えできませんが、ただ、そういった審議会については意思決定ができるような組織として見ているところです。

【部会長】

今話題になっているのは、行政管理課が所管している行政評価制度です。必ずしも外部評価委員会の活動だけが対象ではありませんので、ご質問ありましたらどうぞお願いします。

【委員】

例えば、男女共同参画とかワーク・ライフ・バランスというような事業については、新宿区がどのように推進しているか、あるいは、どこまで進捗しているかということをお知らせすることが非常に大事だと思います。

内部評価とは別に、そういうものがどのように進捗しているかをお知らせするような手段はあるのでしょうか。

【説明者】

各事業においては、その進捗状況や結果について何らかの形で区民に対して公表しています。ホームページや広報紙のほかにも、冊子などで発行していることもあります。

ただ、評価シートのような形ということではありません。この評価シートに関しては、皆様ご存じのとおり、冊子にして発行していますので、一定程度の報告というのは区として行っているものです。

【委員】

たしかに、報告書の形でいただいているところですが、この内部評価をいかしていく方法をもう少し考えていただきたいと思います。

そして、内部評価は、外部評価のためにただ実施するというのではなく、真剣に、自分たちが行っている仕事の進捗を区民と共に確認するという気持ちで評価をしているのだということをお知らせしていただきたいと思います。

外部評価は、内部評価というものを前提にして評価しているものであり、その範囲の中で評

価を実施するという枠組みがあるわけです。そのため、外部評価も実施しやすいということがあるわけで、議会等との間に混乱が生じることなく、円滑に実施できていると思います。今後とも、そういった点をいかして、区政の充実に寄与していただくようにしていただきたいと思っています。

【説明者】

ありがとうございます。

内部評価については、区民の視点で行うということで平成11年から行ってきましたが、内部評価シートの書き方については、年々向上していると感じているところです。

また、各部署から上がってきた評価シートについても、行政管理課において確認し、区民に分かりやすいような形で公表したいと考えていて、それが現在、委員の皆様のお手元に渡っているものです。

今後とも、内部評価については、より区民に分かりやすいような方法をとるということで、行政管理課としても推進していきたいと考えています。

【部会長】

内部評価については、ここのところ割と質が高まっていると感じています。

ただ、この事業の目標設定の指標ってどうなのでしょう。これは、所管課が頑張ればできるという意味では妥当な目標なのでしょうが、例えば内部評価を実施していることを知っている区民の割合といった指標など、いろいろ考えられるかと思います。

現在の指標に落ち着いた経緯についてお教えいただけますか。

【説明者】

この事業の目標の設定は、非常に難しいものがあります。

ほかの事業も含め、指標については当課で確認し、指標としてふさわしくないように見えるものがあれば、所管部署に事情や経緯を聞いているところです。

委員の皆様から指標に関してご意見をいただければ、指標の設定の参考にしていきたいと考えています。

【委員】

この事業への質問ではないのですが、計画事業7「男女共同参画の推進」などは、今まで評価してきて、本来であればPDCAサイクルによって改善しているというところが見えれば評価の意味もあるのですが、個人的な印象として、前回の評価が役に立っている感じがしません。

外部評価のために内部評価をしているわけではないのですが、少なくともこういう外部評価の意見もあったが、課題意識を持ってこのように実施したところ、結果このようになったというところが見えると、この評価の意味もより分かるのではないかと思います。

二回目の評価を行って、少し空しさを感じたので、外部評価をしてどれだけ区政に貢献できたのかが分かればいいと思いました。非常に難しいこととは思いますが。

【部会長】

反応があった課も結構ありますよね。たしかに、反応のない課もありますが。しかし、そこは我々として厳密に点検してみないといけません。

【委員】

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスなどは、ほかのところにおいても同じような議論をしていますよ。事業の性格にもよるのではないのでしょうか。

【部会長】

制度に基づいて実施する事業などは難しいでしょうね。

【委員】

あと、例えば、別の事業で、町会掲示板に対する意見を昨年だしましたが、それに対する答えとして、予算が取れないからできないということでした。そういう形で終わってしまうのは、残念で、今は4年間の感想を言うべきではないかもしれませんが、この4年間において、外部評価した結果どうなったのかの検証、どのように政策が変わったのかというものを最終的には出してもらいたいなと思います。

【部会長】

どのように変わったのか、変わるのかというものが、区の総合判断なのでしょう。

【説明者】

そうですね。区としてはPDCAサイクルが回っているというような感じを持っていますが、一部の事業については、ご指摘いただいた内容が実施できていないこともあります。

今後どのようにしていくかというところは、部会長がおっしゃったように、区の総合判断との方針を出させていただいています。

【部会長】

我々としては、特にすごく手応えがあったと感じた、あるいは、全然手応えなくて空しさを感じた、そういった事業だけでも経年的にどういう議論をしながら今こうなっているというものを追ってみるという作業の必要が、我々委員の側にもあるのかなという気はします。

【委員】

外部評価にて意見や主張をするのは大事ですが、ある一線を越えてしまうと、議会のほうとの問題にも及んできません。町会掲示板については予算がないということでしたが、外部評価委員会には予算をつける、あるいはその予算を承認するというところまでの権限はありません。

ですから、やはり所管部署に意見を受けとめてもらえなければ何度でも意見を言うよりほかないと思います。制度の構造として、もともと限界があると私などは思っていますが。

【部会長】

質問はよろしいでしょうか。

では、この事業のヒアリングはこれで終了とし、本日は閉会したいと思います。

お疲れさまでした。

<閉会>