

平成 28 年度新宿区外部評価委員会第 3 部会  
第 7 回会議要旨

<開催日>

平成 28 年 8 月 19 日（金）

<場所>

本庁舎 6 階 第 3 委員会室

<出席者>

外部評価委員（5 名）

名和田是彦、小池玲子、小菅知三、林直樹、安井潤一郎

事務局（2 名）

小泉行政管理課長、池田主査、榎本主任

<開会>

【部会長】

ただいまより、第7回新宿区外部評価委員会第3部会を始めます。

今日も前回到引き続き、評価の取りまとめを行います。

部会長から指名された委員は、ご自分の意見の補足説明等をお願いします。

では、計画事業87「区民の視点に立ち自治の実現に努める職員の育成」についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

【委員】

事業の目的を「職員一人ひとりの資質向上」としているのですから、年齢や経歴、職域が多様な職員に応じた研修がもっと行われるべきではないかということで、総合評価を「適当でない」としました。

【委員】

私は、研修後の効果の測定という面から、総合評価を「適当でない」としました。研修の効果というのはなかなか目に見えて分かるものではありませんが、把握することが必要だと思います。

また、「達成度が低い」と内部評価していますが、それに対する具体的な方策が見えないので、その点についても気になりました。

【部会長】

ほかの委員はどうですか。

【委員】

私は「適当である」としました。

新宿区版ハンドブック「仕事のための基礎知識」を活用したということですが、これは、多様な職域のためのものではなく、区職員としての基礎的な知識を得るためのものと理解しました。基礎的な知識は必要と思い、「適当である」としました。

**【部会長】**

このハンドブックには、23区のものはあるのでしょうか。

**【事務局】**

補足させていただきますと、「仕事のための基礎知識」は新宿区のハンドブックであり、仕事を行うに当たっての心構えから事務的なことについての、基礎的な内容となっています。職域や年数に応じた取組については、研修を実施しています。こちらについては、研修の実施計画を毎年度定めており、新規採用職員から管理職までの様々なステージに応じた研修や、職域に応じた専門的な研修などを、その計画に基づいて実施しているところです。

**【委員】**

私としては、この内部評価を見たときに、ほかの自治体と比べても「適当である」と考えました。

**【部会長】**

私としても、多くの自治体の職員と接していますが、基本的には同じ様に考えています。ただ、そうしたものが全て職員研修によって培われるかということ、必ずしもそうではないと思います。所管課としても、いろいろな形態の研修があると言っていて、そうした中で培われているのでしょうか。新宿区としてそういう組織文化を持っているということは、信頼できるのではないかと私は思っています。

その上で、目的の達成度についてですが、事業目的にあるような「区民と協働」するような職員の育成などの具体的な方法が、指標などからは分からないのです。では、どのような指標を設定するかと言うと、確かに難しいのですが、第三次実行計画においては、専門機関による接遇対応調査を実施するという事です。これは、窓口対応等のことだと思うのですが、先ほど言ったような「区民との協働」や「職員一人ひとりの資質向上」といったことについては解消されておらず、その点についてはやや期待外れでした。ただ、先ほどのハンドブックの件のように、基礎的な取組はきちんとされていて、その点が非常に大きなウエートを占めていると考えますので、「適当である」と評価しました。もし、「適当でない」と評価するのであれば、恐らくその辺りなのではないかと思えます。

さて、どのようにまとめていきましょうか。

**【委員】**

職員一人ひとりが、自己評価のようなものを毎年度行っているのでしょうか。

**【事務局】**

補足させていただきますが、区においても、各職員が業務や研修について年度当初の目標を設定し、年度の終わりにその目標の達成状況や進捗状況などを出しています。そして、自己評

価についても、各職員が毎年度行っています。

**【委員】**

そういったところで、職員一人ひとりが自己評価を行っているようであれば、私としては「適当である」としてもいいと思います。

**【委員】**

内部評価やヒアリングの説明を受けての印象は、基礎的な研修に終わっていて、職員一人ひとりの資質の向上を目指すというような、区民を起点とした研修を行っているとは思えません。ただ、今の説明を聞いて、個人として自己評価や年次目標を決めて業務や研修に取り組んでいるということで理解しました。

それから、私としては、本庁の職員よりも出先機関の職員のほうが接する機会が多いのですが、朝昼夜関係なく寝食を忘れて住民の期待に応えようとする職員が多いような気がします。住民の自治を考えた場合に、もっと住民に任せるようにしていったほうがいいと思います。自治の実現に努める職員像というものが、内部評価の上でもっと明らかになっていけばいいと思います。

**【委員】**

民間企業と新宿区とで大きく違うと思うのは、民間企業の場合、営業部門で勤めれば営業部門というような形で、その専門分野でずっと勤めるのですが、新宿区の場合、大体3～4年ほどで職場が変わります。新宿区においては、オールラウンドプレイヤーを育てるという方針なのでしょう。そうであれば、現在の人材育成方法でいいのではないかと思います。

**【部会長】**

ほかにご発言はありますか。

そろそろまとめに入りたいと思います。大分、疑問点が氷解してきたように思います。今までの議論の中で出てきたのは、「一人ひとりの職員の資質向上」に留意して、今後も職員研修制度を運用してほしいということです。

もう一つは、自治基本条例を踏まえて職員像の明確化を図るべく人材育成基本方針の改定が図られたということなので、協働の精神の育成に留意した評価の視点なども工夫していただきたいということです。この意見を中心にまとめ、評価としては全て「適当である」とするということで、いかがでしょうか。何かご意見はありますか。

**【委員】**

将来を考えて、新宿区の自治の実現のための職員像というものを明らかにしてほしいということを、ぜひ意見として入れていただきたいと思います。

**【部会長】**

分かりました。では、このようなまとめ方としてよろしいでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、計画事業6「配偶者等からの暴力の防止」についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

**【委員】**

「区政モニターアンケートにおけるDVに関する認識度」を指標として設定しています。配偶者のDVについて理解されていないところがまだあるのではないかと考えていて、例えば、身体的なDVが一番分かりやすいのですが、経済的なものや社会的なもの、子どもを利用したもの、精神的なものなど、たくさんあります。その辺りの理解が進まないうちに、今度はデートDVについても啓発を始めるということです。どれほどの理解度なのかということで、意見を書きました。

**【部会長】**

私個人としては、適切な目標設定について「改善が必要」とされていて、「達成度が低い」、「計画以下」と内部評価されています。今後の取組方針は「事業拡大」であり、いろいろ取り組んでいこうということで、それに期待する意味で「適当である」としました。

**【委員】**

指標がよく分からないのですが。

**【部会長】**

この事業では、「区政モニターアンケートにおけるDVに関する認識度」が指標として設定されています。区政モニターアンケートを通じて、区民全体の、DVに関する認識度を測っているのです。今までの外部評価では、事業内容と指標の関係について疑問を呈してきました。事業内容は講座の実施等であり、それによって区政モニターの回答が変動するというものの因果関係がよく分からないということです。恐らく、DVに関する取組というのは、ほかにも様々な形で実施していて、所管課としては、全庁的にそれを主導しつつ、講座を実施するという仕組みになっているかと思います。配偶者等からの暴力の防止という非常に壮大なテーマを掲げながら、事業としては講座というツールしか持っていないところに、担当課としての苦しさがあると思うのです。そのことについて理解はしているのですが、やはり事業内容と指標との因果関係については疑問があったので、問題提起をしてきました。

**【委員】**

この事業自体、DV等の発生件数を減らしていこうとするのか、それともDVに関する認識を向上させようとしているのかがよく分かりません。

**【部会長】**

この事業について、内部評価やヒアリングを行いました。啓発を行う事業と理解してよろしいかと思います。

**【事務局】**

補足をさせていただきますと、区民の中には、その行為がDVに当たると認識していない方がいらっしゃると思います。そのため、まずはこれがDVだと認識していただくために啓発講座を実施するということがあります。それから、実際にDVがあった場合にはどう対応するかという

ことで、地域で支援する立場の民生委員等を対象とした講座の実施により、支援をしているという事業です。

【委員】

そうすると、啓発というのは間接的な取組ですから、直接的に行わない限りは、なかなか現状を改善するのは難しいのではないのでしょうか。

【委員】

そもそもこの事業は、DVというものが何かよく分かっていない方に対して、DVとは何かを広める活動ですよ。

【委員】

ですから、啓発を行っても、実際のDV行為を減少させることはできないのではないのでしょうか。

【委員】

DV行為を受けた方が、それをDV行為であると認識しないことが問題なのです。そういう認識の高まりを広めていこうという事業でしょう。

【部会長】

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第6条第1項では、「配偶者からの暴力を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない」とされています。そのため、啓発することに非常に意味があるのです。通報義務があるので、区民に啓発を行うことは効果があるという前提に立って、この事業が組み立てられていると思います。

【委員】

しかし、事業としては、発展的に広めていこうということのお考えのようですが、担当職員数は一人にも満たないのです。これはどういうことなのでしょうか。

【部会長】

所管課としては、この事業以外にもいろいろと活動していて、この事業に割く人員としては、計画事業評価シートに記載の数となるのです。もし、今後、ニーズが大きい等の事由により増員するということがあれば、この数字は増えていくものと思います。今後の方向性を「事業拡大」としていますから、人員を充実させることになるのでしょう。

【委員】

指標ですが、60%ぐらいで推移しています。これ以上の数字にはならないと思うのですが、一体どこまで取り組めばいいのでしょうか。

【部会長】

指標の実績が劇的に向上するということは、講座を行うだけでは考えにくいということを、外部評価委員会として申し上げているところです。所管課としても、適切な目標設定を「改善が必要」としていますから、いずれ適切な指標が出てくるのでしょう。

【事務局】

補足をさせていただきますが、外部評価意見を受けて、第三次実行計画からは、「DV防止啓発講座参加者」を指標として設定しています。

**【部会長】**

所管課としても、いろいろな面での改善の必要を認めて、第三次実行計画からは改善を図っているようです。

そろそろまとめに入りたいと思うのですが、評価としてはいかがでしょうか。

**【委員】**

「適当でない」ということはないと思います。一つひとつの取組は理解できますので。

**【部会長】**

では、「適当である」とした上で、これまで出た意見を中心にまとめていくということでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、計画事業7「男女共同参画の推進についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

**【委員】**

この事業が計画どおりに推進されてはいると思えないのです。計画どおりに進まない理由も、この内部評価からは分かりませんでした。

**【部会長】**

所管課としては、達成度がおおむね8割を超えているということで、「達成度が高い」、「計画どおり」としています。これが適切な評価なのかという問題提起ですね。この受け取り方については、区民目線によるとしか言いようがないと思います。ほかの委員はいかがでしょうか。

**【委員】**

この事業については、講座の実施や情報誌の発行、小学校高学年向けの啓発を行っていましたね。

**【部会長】**

そういった啓発活動に関しては、区民との協働によって地道に行われているということであり、私としてはそれに期待したいと思っています。

**【委員】**

いずれにしろ、一つの事業として見た場合、この達成度でいいのかとってしまうのです。

**【委員】**

啓発講座を行って、情報誌も発行しており、いろいろな取組を行っています。指標の数値だけを見て、達成度が低いとするのは違うのではないかと思います。

このまま事業を推し進めて、女性がどんどん活躍できる場を作っていくということを徹底す

べきであり、もっと効果のある啓発講座を行えということであれば、話は別ですが。

**【委員】**

小学生高学年向け情報誌ですが、非常にすばらしいものが作成されていると思います。しかし、ただ情報誌を配るだけのようです。学校の先生の指導によって随分変わると思いますので、もっと活用を図っていただきたいと思います。そうした点からの指標の設定を行ってはどうでしょうか。

**【部会長】**

今のご意見をいかしてまとめていくとして、そろそろまとめに入りたいと思います。

委員の問題提起を振り返りますと、適切な目標設定については所管課としても「改善が必要」としており、そうした所管課の姿勢を後押しする意味で、「適当である」とした上で委員の意見を付してもよいと思います。そのほかの項目についても、評価としては「適当である」とするのがいいと思うのですが、いかがでしょうか。何かご意見はございますか。

**【委員】**

小学校高学年向け情報誌の活用については、ぜひ意見として残しておいてほしいと思います。この情報誌については高く評価できるのですが、問題は、いかに活用が図られたかということです。

それから、男女共同参画啓発誌「ウィズ新宿」ですが、こちらも小学校高学年向けの情報誌と同じように、大変すばらしいものだと思います。毎回、男女共同参画に関してテーマを設定して進めています。大変役立つ資料だと思いますが、これをもっと区民に広めるような方策が必要ではないかと思っています。

**【部会長】**

今のご意見については、当然いかしてまとめていきます。このようなまとめ方でいかがでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、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」についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

**【委員】**

全体は適当だと思うのですが、達成度についてはどうなのかと思っています。

**【部会長】**

目的の達成度について、内部評価では「達成度が低い」とされています。こちらについてはどうですか。

**【委員】**

そちらについては「適当である」となります。しかし、達成度が低いことについて、きちん

と考えてほしいという趣旨です。

**【部会長】**

では、部会としての評価は「適当である」で一致しているということになります。今の委員のご意見については留意してまとめるとして、ほかに何かご意見はありますか。

**【委員】**

なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのかということ学ぶ講座を区職員向けに実施したほうがいいのではないかと思います。今、ワーク・ライフ・バランスが国全体としても重要事項になっています。内部評価では「計画以下」となっていますが、それに対しては「適当である」と思います。であれば今後どうするのかということで、そもそもの必要性を学ぶ機会を、区が職員向けに設けたほうがいいと思うのです。

**【部会長】**

まずは区がモデルケースになれということですね。区が率先して取り組めば、区民の理解が得られるということです。こちらの意見はもちろん残しておくものですが、では、このようなまとめ方でよろしいでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、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」についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

**【委員】**

事業としてはきちんと行われていると思うのですが、就労先として受け入れる企業側の問題があるのではないのでしょうか。内部評価に対しては「適当である」と思うのですが、受入れ先の企業等の実態が分からなかったので、「適当でない」としました。

**【部会長】**

内部評価は「計画以下」としています。それに対しては「適当である」というお考えでよろしいのでしょうか。

**【委員】**

はい。

**【部会長】**

では、部会としての評価は「適当である」で一致しているということになります。

ほかに何かご意見はありますか。

**【委員】**

一定水準以上の企業には採用義務のようなものがあつたかと思いますが、そうした中で、このような事業を行う意味はあるのでしょうか。

**【部会長】**



法律上は一定の法定雇用率を満たさなければいけないのですが、実態として、なかなか満たせていないのです。それを満たせるように行政として支援していくという事業です。

ぜひこういう点を強調してまとめてほしいというご発言がありましたら、お願いします。

私は、第三次実行計画で指標「就職者数（障害者、若年非就業者数）」の目標数値を下げる変更を行ったことに対して、そのような変更を行ったとしても、引き続き重点的に行っていくということなので、「適当である」としました。

**【委員】**

こうしたことについては、非常に大変だと思うのですが、区が後押ししてくれないと、なかなか実績は上がっていかないと思います。強力な後押しが必要だと思います。

**【部会長】**

ありがとうございます。では、評価としては「適当である」として、今いただいているご意見をまとめていくということによろしいでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、計画事業29「新型インフルエンザ対策の推進」についてです。

この事業は評価が一致しています。意見をまとめていく際に、是非強調してほしい意見がありましたら、ご発言をお願いします。

**【委員】**

区民の目線からすれば、いろいろな場所で訓練を行ってほしいと思います。

**【委員】**

きちんと体制が整備されているのに、そのことが区民に認知されていないということが気になります。また、障害者や高齢者の方々に対する支援の体制についても気になりますので、そのことを事業の方向性のところに意見として残してほしいと思います。

**【部会長】**

それでは、このようなまとめ方でよろしいでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

続いて、計画事業4「生涯学習・地域人材交流ネットワーク制度の整備」についてです。

この事業は評価が分かれていますので、「適当でない」と評価した委員から問題提起をお願いします。

**【委員】**

私は、この制度そのものが、まだ十分に活用されていないと思っています。もっと地域の特色をいかしたような制度に変えていただきたいと思うのです。つまり、どこの地区ではどういう人材を必要としているのかということをもとに整理して、そういった人材を募るというような方法が効果的ではないかと思いました。

**【部会長】**

もう少し地域的に細かくフォローできるようにしないと、効果的とは言えないのではないかと  
いうことですね。

**【委員】**

私は、人材バンク制度の実際の稼働状況が分からないということが気になりました。

**【部会長】**

ほかの委員はいかがですか。

**【委員】**

区内の活動を希望している団体や生涯学習支援者の活用について、主として新宿未来創造財  
団の事業内において活用が図られているだけののように思います。地域や区民のことに目がいつ  
ていないようなので、その点が気になります。

**【委員】**

以前から「改善が必要」と外部評価してきましたが、あまり改善されていないことも気にな  
ります。この事業の本質は、新宿区の地域人材の発掘、登録、活用なのであり、それが果たさ  
れていないように思います。

**【部会長】**

確かに昨年度の評価でも、適切な目標設定と、効果的・効率的な視点の欄で「適当でない」  
と外部評価しており、それぞれ「適当でない」と評価する理由について、詳細に理由を述べて  
います。各地域で実際にどういう活動に結びついているのかという点については、過去に指摘  
しているところです。その上で、今回の内部評価は、適切な目標設定について「改善が必要」  
としているのですが、効果的・効率的な視点については、「効果的・効率的」としています。  
これに対して、今回、どのように外部評価するかということなのですが。

**【委員】**

ほかの委員がおっしゃるように、地域性という観点が欠けているように思います。

**【委員】**

私は、ホームページなどを見て、使い勝手が良くなったと思っていたのですが、そういう観  
点では見ていませんでした。

**【部会長】**

私としては、地域福祉活動を中心に、地域の課題解決に向かう人材を育成して、それを各地  
域に生かしていただくという方向がもっと追求されるべきと思うのです。今、全国的にそうい  
う方向になっていると思います。それを追求するに当たって、現在の体制が適合していないと  
いうご意見が委員の中で強いようであれば、そのような意思表示をしていくのがいいと思いま  
す。

そろそろまとめていきたいと思いますが、まず、目標設定については「改善が必要」と内部  
評価していますから、外部評価としては「適当である」となり、いただいているご意見を中心  
にまとめていけばよいと思います。

効果的・効率的な視点ですが、昨年度、我々は「適当でない」と評価しました。今回の議論

を踏まえれば、今年度も同様の評価になるかと思えます。

何かご意見はありますか。

**【委員】**

新宿未来創造財団に全て任せるのではなく、行政も積極的に関わっていくべきではないかという意見を書いている委員がいます。確かに、今はそのような体制になってしまっていると思います。

**【委員】**

人材バンクの活用状況が分からないのです。ただ、登録者を募るだけで、人数だけ把握しているような状態であり、活動実態の把握が十分ではありません。

**【部会長】**

事業の方向性を「適当でない」とするには、きちんと理由を書かなければなりません。

前回の評価で、同じ第三次実行計画に向けての方向性を「継続」とした内部評価に対して「適当である」と外部評価しています。そのことを踏まえて評価を行うのですが、新宿未来創造財団と区の事業においてのみボランティアの活用が図られているということが問題意識としてあるのではないかと思います。ただし、その点については、町会・自治会の活動において通訳・翻訳ボランティアが活用できるように制度が変わりました。そういう改善はあるのですが、更に拡大してほしいということで「適当でない」とすることもできるかとは思いますが。

**【委員】**

そういう方向なら理解できます。

**【部会長】**

やはり、地域性というのはあると思います。地域ごとに、どういった人材が求められ、実際にどのように活動したのかということのを考慮していくべきだという委員のご意見がありますが、こちらについてはいかがでしょうか。

**【委員】**

地域でどういう人材が必要かということの実態把握は、確かにできていないと思います。

**【委員】**

私は、内部評価にある実施内容をそのまま受け取りました。例えば、登録者の活動実態調査を年2回実施して、コミュニケーションスキルの向上を目的としたレベルアップのための講習会やバンク制度の仕組みを紹介する講習会を開催するなど、様々なことを行っています。私は、そのことをそのとおりに受け取ったのですが。

**【委員】**

いろいろとやられているようですが、区民の方が人材バンクのサイトを見ないことには始まりませんから、実態が伴っていないように思うのです。区も、新宿未来創造財団に任せるだけでなく、積極的に取り組んでほしいのです。

**【部会長】**

では、「効果的・効率的な視点」については「適当でない」という評価になろうかと思いま

す。地域における人材の活用について、もっと詳しくフォローできるようにしてほしいということ  
ことで意見をまとめればよいと思います。

そのようにまとめれば、事業の方向性については、「適当でない」とするまでの理由がない  
ということになりましょうか。いかがでしょうか。

<異議なし>

**【部会長】**

では、本日はこれで閉会とします。お疲れさまでした。

<閉会>