

令和元年度新宿区外部評価委員会第3部会 第6回会議概要

<開催日>

令和元年8月7日(水)

<場所>

本庁舎3階 302会議室

<出席者>

外部評価委員(5名)

山口道昭、岸本幸子、小菅知三、田中健士、横倉泰信

事務局(4名)

金子行政管理課長、池田主査、吉江主査、原田主任

<開会>

【部会長】

皆さん、おはようございます。

ただいまから令和元年度第6回新宿区外部評価委員会第3部会を開催します。

本日は、評価の取りまとめとして、計画事業の評価と経常事業に対する意見の取りまとめを行います。その後、個々の事業の評価を踏まえて、個別施策の意見の取りまとめを行います。

それでは、個別施策V-2「職員の能力開発、意識改革の推進」について、評価の取りまとめを行います。

委員の皆様には、「外部評価チェックシート(第3部会)」(施策評価、計画事業評価、経常事業取組状況)が配られています。このチェックシートには、各委員の評価や意見が記載されていますので、これを基に部会としての評価の取りまとめを行います。指名された委員は、ご自分の評価や意見の補足説明等をお願いします。

はじめに、計画事業の2事業について、計画事業113「区民の視点に立ち自治の実現に努める職員の育成」、計画事業114「新宿自治創造研究所の運営による政策形成能力の向上」の順に評価の取りまとめを行います。次に、経常事業について、意見のあった事業は、番号順に意見の取りまとめを行います。最後に、個々の事業に対する意見や評価を踏まえて、施策評価として、個別施策V-2「職員の能力開発、意識改革の推進」について、評価の取りまとめを行います。

それでは、計画事業113「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。

「前回の行政評価を踏まえた取組に対する意見」について、順番にご意見をお願いします。

【委員】

総合的に考えて、研修の計画そのものはしっかりとつくられていると思います。しかし、その一方で、内容については、何か物足りない、もう一歩というところを感じたので、職員がより一層自主性、自発性を発揮できるような内容にしてほしいと思います。

ヒアリングの際に説明がありましたが、通常業務を問題なく行えば人事考課制度ではC評価ということです。区職員の方は、日々、高度な仕事をしていますので、その中で問題なく仕事をすることというのは大変なのだろうという思いもありつつ、それより一歩進めた仕事ということ念頭に、より積極的に取り組んでほしいと感じました。

仕事をするに当たっては、目標を一つ上に持って行くと、やりがいや達成感も増えますし、気づくことも多くあるのではないかと思います。そのため、そのような点をもう少し発揮できるような取組が必要ではないかと思います。

【委員】

事業名にもありますが、職員が区民の視点に立つということはなかなか難しいのではないかと思います。また、自治の実現という点については、自分にはあまり関係ないという意識を持っている区民も多いのではないかと思います。

そのようなことを前提を踏まえて考えた場合に、特に、新宿自治創造研究所と連携した若年層の区政参加という研究は評価できるのではないかと感じました。区民の視点に立った職員の育成ということについては、評価したいと思います。

【委員】

基本的に、研修によって職員の資質が向上することは間違いのないと思いますし、そのことを推進するというのもよく分かります。しかし、区の実情や特性というものを研修の中でどのように捉えているのかということが良く分かりません。

区における実情として、担い手の問題があります。地域の担い手が高齢化している、不足しているという認識を前提に、職員は何をしなくてはいけないのかという考え方を持たなくてはならないと思います。特に、都心部は担い手の問題が深刻化している状態にある中で、区の研修が職員だけの研修で終わってしまうのではなく、地域社会の人たちと意見交換をする、地域課題の認識を共有するということが必要だと思います。事業目的の達成に向けて研修を考えていくのであれば、そのようなことが求められると思います。

【部会長】

指標1「新宿区版ハンドブック類を使用した職場研修実施率」の達成度が57.1%となっています。この点についてどのように考えるのかということがあると思います。基本的に、研修は悉皆研修の場合が多いので、受講率はもう少し高くなるのではないかと思います。

また、研修ということの成果を受講率で見るとということは、アウトプットの考え方にに基づいています。アウトカムで考えるのであれば、研修を受けてその結果がどうなったのかということが重要ではないかと思います。研修の報告書があるのであれば、その報告書を基に研修を実施する所管課が研修をどのように評価したのかということにより、成果を測るべきなのではないかと思います。

では、各委員の意見について、議論をしていきたいと思います。

【委員】

職員が区民の視点に立つという点から考えると、地域の実態をどのように知るのかということが重要ではないかと思います。研修の中で、そのような場面が非常に少ないのではないかと感じます。

【部会長】

評価としては、研修実施計画に沿って研修がきちんと行われているのかという観点と、研修実施計画自体が区の実情や特性を把握するという点を踏まえてつくられていないのではないかとこの観点があるかだと思います。現状の体系の中でしっかりやっているのかということ、体系自体に欠けているものがあるのではないかとこのことを分けて議論したいと思います。

研修を受講するに当たっては、研修受講報告書のようなものはあるのでしょうか。

【事務局】

研修を受ける際には、研修受講シートを作成し、どのような目的で研修を受講するのかということ所属長に報告して承認を受けた上で、研修を受講します。また、研修受講後には、研修を通して学んだことや感想、意見等を研修受講シートに記載し、研修担当である人材育成センターに提出します。

【部会長】

ありがとうございます。

【委員】

研修を受けた結果、職員が学んだことに基づいて、自らの職場の問題解決をする、あるいは、新しい提案をするということもあるのでしょうか。

【事務局】

個人で受講した研修については、自分の職場の業務にかかわる内容の研修の場合は、基本的に職場においてフィードバックをしています。研修で学んだ内容を情報共有することで、自分の職場の共通認識にするよう取り組んでいます。

【部会長】

これらを踏まえて、全体としてどのように見ていくかということかと思います。

具体的には、事業の成果を研修の受講率で測るということに疑問があるのですが、いかがでしょうか。

【事務局】

補足説明ですが、指標1「新宿区版ハンドブック類を使用した職場研修実施率」は、新宿区のハンドブック類に基づいて各課で研修を実施したかという実施率です。そのため、受講率ではないという点をご理解いただければと思います。

【部会長】

分かりました。実施率ということであれば、達成度も低いとはいえませんと思います。

意見としては、研修だけで終わりとするのではなく、実務にもつなげてほしいという内容か

と思いますので、今出たご意見を踏まえて「前回の行政評価を踏まえた取組に対する意見」をまとめるような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

では次に、「総合評価」についてです。評価が「計画どおり」と「計画以下」に分かれています。「計画どおり」と評価した委員から、順番にご意見ををお願いします。

【委員】

私は、「計画どおり」と評価しました。

今後の職員の育成に期待したいという思いと、女性職員活用推進の観点から見ると非常に成果を上げているのではないかと思います。女性という視点にとらわれることなく、やる気のある人や能力のある人を積極的に評価することで、職場が盛り上がりさえ良いと思います。

【委員】

私は、「計画どおり」と評価しました。

区民を視点にして研修をするということについては評価したいと思います。しかし、いろいろな研修を実施していることは分かりましたが、研修をどのようにいかすか、どのようにいかしたのかということが分かりません。例えば、窓口業務の中で区民から好評を得たなどの分かりやすい成果を示してほしいと思います。また、先程のご意見にもありましたが、地域と職員の研修との結びつきが分かりません。

これらの点は研修を実施する上での課題であると思うので、今後の取組に期待したいという思いを込めて「計画どおり」としました。

【委員】

私は、「計画どおり」と評価しました。

地域コミュニティの向上ということから考えると、今後の女性の活躍が非常に効果的なのではないかと思います。個人的な意見ですが、まちづくりに関しては、女性の意見がすごく重視される場面も多くありますし、的を得た意見の場合も多いです。今後、地域が活性化するかどうかということは、女性の意識が重要ではないかと思います。

【委員】

私は、「計画どおり」と評価しました。

人材育成の仕組みや研修制度については、妥当な内容であると思いますし、それに基づいて研修が着実に実施されていると思います。成果については、十分とは言えない部分はありますが、仕組みとしては計画どおり機能していると思います。

しかし、その前提となる区民の視点に立ち自治の実現に努めるということについて、人材育成のテーマに十分組み込まれていないのではないかと感じます。

例えば、職員が区政モニターと意見交換し、現場の課題を把握した上で研修を選ぶという仕組みがないと、研修のための研修ということになってしまうのではないのでしょうか。区政モニ

ターでなくても、町会の会議等で自分の関連する業務のテーマについてヒアリングを行い、その中で何が地域社会にとっての課題であるのかということを知った上で研修を受けるという仕組みを作るべきではないかと思います。

【部会長】

私は、「計画以下」と評価しましたが、先程の指標の議論の内容になりますので、総合的に考えて「計画どおり」が良いのではないかと思います。

それでは、部会としては「計画どおり」ということで良いでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

それでは、評価としては「計画どおり」とした上で、課題があるということを外部評価意見として指摘していきたいと思います。

【委員】

研修を考えるに当たっては、これまでとは切り口を変えたほうが良いと思いますし、これまでの問題点を自分で見つけて、それに合うような研修を受講し、その内容を業務にフィードバックするという方法も必要ではないかと思います。問題点や課題が何なのかということを経験者や区民と接して把握した上で、研修を受けるなど、これまでとは違う研修のあり方があっても良いのではないかと思います。

【委員】

先程から議論になっているように、区民の視点ということが非常に重要なポイントではないかと思います。

【委員】

研修は、人材育成基本方針に基づいて実施しますので、その人材育成基本方針自体が明確でないまま研修を実施するのであれば、形だけの研修となってしまいます。その上で、成果が上がるような研修になっているかということについては、難しいのではないかと個人的には感じています。そのため、仕組みとしては計画どおりであると思いますが、仕組み自体に区民の視点ということが十分に組み込まれていないのではないかと感じているところです。現場を良くしていくための研修であると思うので、その点についても考えるべきではないかと思います。

【部会長】

ありがとうございます。

では、「総合評価」の記載については、今出たご意見を中心にまとめていくような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では、そのようにさせていただきます。

次に、「令和元年度取組方針に対する意見」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

女性職員の昇任という点においては、係長職については非常に成果が上がっていると思います。一方で、管理職については、女性職員がまだ少ないという状況ですので、管理職という意思決定を行う職層にも更に女性の活用を推進していけば良いのではないかと思います。

【委員】

働き方改革ということが国の課題にもなっている中で、働き方改革ということを含めた区職員のワーク・ライフ・バランスの取組があまり見えないと感じました。

【委員】

ヒアリングの中で、係長級の職員が不足しているということが課題であるという説明がありました。やはり、職員のモチベーションとして係長級になる、管理職になるということにあまり積極的ではないと思います。そのため、職員を育成していく中で、実際に区政運営を担う幹部職員の育成について、危機感を持った対策をしっかりととれているのだろうかということを疑問に思いました。

【部会長】

昇任については人事部門だと思いますが、そのことに対して研修部門がどのように関わっているのかということですね。

【委員】

気づきを得ることで意識が変わることもあると思うので、その意味では、研修というものが大きく関わってくるのではないかと思います。個人的な意見ですが、仕事のやりがいと忙しさのバランスに難しい点があるのだと思います。やりがいがなくて忙しさばかりだと、やはり仕事をしたくなくなってしまう。特に、行政の仕事は、民間企業のように利益を追求するというものではないので、その点で仕事の達成感や明確な評価というものを得にくいという面があるのではないかと思います。

そのため、研修に当たっては、職員のモチベーションを向上させるための気づきを得られるような取組を盛り込んでいかなくてはいけないと思います。自分で気づきを得て何かに取り組んだ結果、評価され、自分が納得、満足できるというサイクルが回ると、人は先へ進もうとするのではないかと思いますので、研修の中にもそのような気づきを得る研修があると良いのではないかと思います。

【委員】

何か取り組んだこと、気づいたことについては、それに応じた評価をするということが非常に大事ではないかと思います。評価することで職員が取り組んでいる、取り組もうとしている仕事を応援するということが必要なのだと思います。

【部会長】

ありがとうございます。

計画事業評価シートの「令和元年度取組方針」欄には、女性職員の昇任意欲ということが記載されていますが、女性に限らず、男性も含めて職員の昇任意欲を向上させていくことが必要

だと思えます。もちろん、ワーク・ライフ・バランスという観点もありますが、職員に意欲があつて無理なく頑張れる範囲であれば良いのではないかと思いますので、ワーク・ライフ・バランスという視点からバランスを取りながら、頑張ることは頑張っていくという姿勢が必要だと思えます。その前提として、区民の福祉向上や仕事のやりがいにつながるような気づきが必要ではないのかという意見としてまとめられるのではないかと思います。

皆様の意見も踏まえて、このような形でまとめてよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では次に、「その他意見・感想」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

職員が自己研鑽を含めて計画的な研修に励み、仕事に対する意識も高まっているということは分かります。しかし、内部評価の中で、具体的にどのような成果があつたかということが見えないということが、少しもったいないと感じました。そのような成果を指標や数値で示すということも一つの課題ではないかと思います。

【委員】

実務的な研修制度で解決できる業務課題については、現在の仕組みの中で十分対応できると思えます。しかし、区民視点ということの基本とするのであれば、その成果を上げるための体制づくりも考える必要があるのではないのでしょうか。例えば、研修に当たっては、区民や現場職員、新宿自治創造研究所などの人たちと意見交換をした上で、職員が研修内容に応じて研修を選択するなどの仕組みがあつても良いのではないかと思います。

「新宿区平成30年度研修実施計画」を確認しましたが、研修内容が地域課題や行政課題に合致しているのか分かりにくいものもありました。ある課題を解決するための目的型の研修をもう少し増やしていく必要があるのではないかと思います。そして、その目的を持つためには、区民、現場職員、新宿自治創造研究所等としっかりと意見をすり合わせた上で、研修内容について話し合う必要があるのではないかと思います。

【部会長】

以前勤めていた川崎市役所では、研修担当をしたことがあります。その際には、市職員と市民と一緒に研修課題に対して取り組むという区民協働研修を実施したことがありますので、そのような取組があつても良いかと思います。

では、「その他意見・感想」については、今出たご意見を中心にまとめる形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

次に、計画事業114「新宿自治創造研究所の運営による政策形成能力の向上」について、意見の取りまとめを行いたいと思えます。

まず、「前回の行政評価と踏まえた区の実践についての意見」についてです。順番にご意見を申し上げます。

【委員】

新宿自治創造研究所が行っている研究は、様々な政策を考えていく上での基礎にもなることですので、とても大事なことだということはよく分かります。しかし、研究の結果がどのように政策につながったのかということが見えないうに感じました。

【委員】

計画事業評価シートの「目的」欄に「区が直面する課題を的確に把握・分析し」という記載がありますが、区が直面する課題が何なのかということが分かりません。政策的な課題なのか、条件的な課題なのか、例えば、財源の問題、人材の問題、区民の人口動態の問題、区民の生活上の課題等、様々な問題があると思うのですが、具体的な内容が見えてこないもので、研究のための研究になってしまうような気がします。

そのため、新宿自治創造研究所の成果をより一層区民に周知する努力をしなければいけないと思いますし、私も区民として知る努力をしなければいけないと思います。新宿自治創造研究所の実践を今後も継続して実施していくのであれば、そのようなことについて期待したいと思います。

【委員】

新宿自治創造研究所の研究内容が、自治を支えるものであるということの基本としているのであれば、実践の方向性としては適切だと思います。しかし、肝心の自治ということについての考え方が深まっているのか疑問に感じます。特に、区民の参画という点については、形式的な仕組みのみの研究になっているように感じます。区が直面する課題が研究テーマならば、区民、町会・自治会、地区協議会、その他地域組織の実情についてももう少し細かく把握していく必要があると思います。

【部会長】

研究して終わりではなく、その成果をきちんと区民に伝えていき、それに対する区民の意見を研究にフィードバックするというような仕組みがあっても良いのではないかと感じました。報告の場として自治フォーラムを開催していますが、その実践をもう少し深めるということも必要かもしれません。さらに、自治フォーラムというものの自体を知らない区民も多いと思うので、周知方法についても工夫していく必要があるのではないかと思います。

では、「前回の行政評価を踏まえた区の実践についての意見」については、今出たご意見を中心にまとめるような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

では次に、「総合評価」についてです。評価が「計画どおり」と「計画以下」に分かれています。「計画どおり」と評価した委員から順番にご意見を申し上げます。

【委員】

私は、「計画どおり」と評価しました。

本事業は、様々な施策や事業を考える際にベースとなるデータについての研究をしているものですので、必要な事業であり、大事な取組であると思います。研究の成果として、どのように政策形成に結びつけるのかということを見ると、政策提言ということをより積極的に行っても良いのではないかと思います。しかし、研究した結果がすぐに成果として表れるものではないと思いますので、取組自体は「計画どおり」と評価することが妥当ではないかと思います。

【部会長】

私は、「計画どおり」と評価しました。

「公民連携（PPP）」の研究については、平成30年度は基礎研究であり、令和元年度に応用研究をするということですので、その研究内容に期待したいと思っています。応用研究については、まだ研究途中であり、評価はできませんので、良い研究となるよう引き続き努めてほしいという期待を込めて「計画どおり」としました。

【委員】

私は、「計画以下」と評価しました。

区が直面する課題に対する政策研究と政策提言を行うのであれば、将来を見込んだ財源の問題、人口動態の問題、生活実態などの課題を示してほしいと思います。また、「公民連携（PPP）」の研究についても、今後の新宿区の展望を具体的に示してほしいと思います。

研究成果と課題というものをより分かりやすく示す必要があるのではないかと思います。

【委員】

私は、「計画以下」と評価しました。

区の政策を考えていくための基礎研究なのであれば、より明確に区の課題について取り組む必要があるのではないかと思います。事例研究ももちろん必要ですが、それらの事例が必ずしも新宿区に当てはまるわけではありません。事例をうまく活用していくための研究であるならば今の基礎研究で良いと思いますが、今後必要な研究は、地域における課題の解決につながる研究ではないでしょうか。もう少ししっかり地域課題に密着した形で研究を進めていく必要があるのではないかと思います。

【部会長】

事業の取組についての認識は共通しているのではないかと思います。その上で、現状は「計画どおり」と評価するのか、成果が不十分なので「計画以下」と評価するのかという点について議論して行きたいと思います。

【委員】

新宿自治創造研究所の業務は、政策研究をして、政策提言をするところまでということなのですよね。

【委員】

研究して提言をするまでが新宿自治創造研究所の役割で、実際の業務は所管課が行います。

【部会長】

先程のご意見の中では大きく二つの指摘があったと思います。一つは、研究の内容自体が不足しているのではないかとということ、もう一つは、研究の成果をどのようにいかしているのかということ。その上で、「計画どおり」と評価するのか、「計画以下」と評価するのかということかと思えます。

認識としては、研究の内容に不足がある、具体的には、より地域課題を掘り下げて研究してほしいという意見は共通していると思います。また、研究結果をどのようにいかすかということは、所管課の業務になるのですが、新宿自治創造研究所がその点のフォローや政策提言という取組をもう少し積極的にしていく必要があるのではないかとこの意見も共通していたように思えます。

少し厳しい意見になるかもしれませんが、意見をお聞きした感じでは「計画以下」と評価した上で、今後の取組を奮起させるというような形が良いと思います。第3部会の評価としては「計画以下」ということでよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では、そのようにさせていただきます。「総合評価」の意見については、今出たご意見を中心にまとめていきたいと思えます。

次に、「令和元年度取組方針に対する意見」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

研究所レポートについては、読み手としては非常に分かりやすく表現されていると思いますので、更なる取組を期待したいと思います。

【委員】

区の直面する課題を研究テーマにするということですが、地域自治についての区民の参画や協働ということの考え方を示してほしいと思えます。

【部会長】

今のご意見はこれまでの議論と方向性は同じだと思います。視点としては、地域自治という観点をより強く入れてほしいという内容かと思えますので、所管課の取組を後押しするような形で意見を記載していければ良いのではないかと思います。よろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

では次に、「その他意見・感想」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

政策提言をするということを前提に考えて、やはり研究の段階で多くの方の意見を聞くということはとても大事だと思います。そのため、地域の人たちと一緒に研究をする、あるいは意

見交換をするという機会を作っても良いのではないかと思います。

【委員】

新宿自治創造研究所における地域自治についての見識がどのようなものなのか、特に区民の参画についてどのように考えているのかということを示してほしいと思います。令和元年度は「新宿ブランドの創出」ということを研究テーマとするとのことですが、イメージ調査などにより区が考えたというだけの新宿ブランドでは意味がないと思います。区民の参画に基づき、区民が自発的に新宿ブランドをつくり出すという意思を持つということが必要だと思いますので、研究に当たっては区民の参画ということが必要ではないかと思います。

【部会長】

区民意見を多段階で聞くということが必要という意見であったと思います。研究段階、研究後、研究発表後、それぞれに対して意見を聞いて、次の研究につなげていくということが大事ではないかと思います。そのような形でまとめてよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

次に、経常事業について意見を取りまとめていきたいと思います。

まず、経常事業681「区職員として必要な知識の習得、能力の向上」についてのご意見をお願いします。

【委員】

他区と合同で研修を実施し、情報交換をするということはとても大事だと思いますので、継続して行ってほしいと思います。

また、研修の内容については、現場のOJTで習得するもの、自ら能力開発をするもの、公的に実施するものなど、見直しが必要ではないかと思いました。研修を通して全職員が共通の能力を習得するというものであれば良いと思いますが、個人の能力開発のためなのであれば、研修ではなく自主的に取り組むということが必要だと思います。

【委員】

千代田区、中央区、港区、新宿区という第一ブロックは、大都市であるという特徴が共通していると思います。23区をブロックごとに分けて研修を実施するのであれば、それぞれのブロックの特徴、特色に合わせた研修というものができれば良いのではないかと思います。例えば、第一ブロックであれば大都市特有の人口の問題などについて、研修で取り組めるとしますし、そのような取組を行うことでブロックごとに研修を実施する意義があるのではないかと思います。

【部会長】

基礎的な研修の実施とともに、地域を知るということはやはり大事だと思います。地域として、新宿だけでなく、関連している地域についての知識も習得する、あるいは、企業との協働ということもあって良いのではないかと感じました。

経常事業については、各委員の意見について異論がなければ、外部評価意見として残していきたいと思います。経常事業681「区職員として必要な知識の習得、能力の向上」については、今出たご意見を中心にまとめるような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では次に、経常事業682「目標管理型人事考課制度の推進」についてのご意見をお願いします。

【委員】

人事考課制度の仕組みについては理解しますが、もう一歩進んだ仕事の進め方、目標設定のあり方ということを工夫してもらえればと思います。

【委員】

目標設定ということについては、職員の方により一層頑張ってもらいたいという思いですが、評価制度としては、適切に機能しているのではないかと思います。

【部会長】

一般的には、高い目標に挑戦してそれが達成できれば成果が上がったと評価されますが、最近では病欠休暇の職員も多く、その業務をカバーしても評価には反映されないということがあります。そのような点に問題があるのではないかと感じていますが、具体的に意見とすることは難しいのではないかと思います。

ヒアリングにおける説明では、AからEまでの五段階評価としてバランスをとって評価しているとのことでしたので、その点は良いことだと思います。具体的な評価までは分かりませんので、評価制度としては良い仕組みとして動いているということの良いかと思います。

では、経常事業682「目標管理型人事考課制度の推進」については、今出たご意見を中心にまとめる形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

では最後に、個別施策V-2「職員の能力開発、意識改革の推進」について、意見の取りまとめを行いたいと思います。

まず、「総合評価」についてです。評価が「おおむね順調に進んでいる」と「やや遅れている」に分かれています。「おおむね順調に進んでいる」と評価した委員から順番にご意見をお願いします。

【委員】

私は、「おおむね順調に進んでいる」と評価しました。区の仕事が順調に動いているということは、一定の成果を上げているということではないかと思います。

一方で、評価制度については、個人の能力をどのように評価するかという評価基準が、社会情勢の変化とともに変わってきているのではないかと思います。そのため、人事評価制度や研

修体制についても、やはり時代とともに変化しても良いのではないかと思います。区民のニーズも多様化している中で、自ら問題に気づき、積極的に問題解決をしていく職員を育成するためには、自分の能力は自分で開発するという意識を持たなくてはいけないのではないかと思います。

【委員】

私は、「やや遅れている」と評価しました。

本施策の目的として「区民起点で考え、変化に柔軟に対応し、地域の実情に合った施策を自ら立案できる職員を育成」ということがあります。これは非常に重要なことだと思います。しかし、実際に取り組んでいる内容を見ても、やはり地域課題の捉え方、その手段や内容についての具体的なものが見えてこないということが一番の課題ではないかと感じました。

【委員】

私は、「やや遅れている」と評価しました。施策評価シートの「役割（妥当性）」の視点について、各主体はそれぞれの役割に基づいて十分に取り組んでいるとは言えないと感じているからです。

研修を実施し職員の能力を向上させていく目的が、「区民起点で考え、変化に柔軟に対応し、地域の実情に合った施策を自ら立案できる職員を育成」ということならば、業務の課題が明確になっているのか、研修の結果、職員が区民とともに地域課題を共有し解決するための政策を立案・実行できているのかということについて、区民としての実感がないような状況です。

【部会長】

私は、「おおむね順調に進んでいる」と評価しました。しかし、研修については、研修受講シートに対する研修を実施する側の評価というものも必要ではないかと思います。

また、これまでの議論を聞いて、改めて「新宿区人材育成基本方針」を見てみると、実際に取り組んでいることよりも更に大きな目標を掲げています。めざすべき職員像として、区民の立場で考え、区民と協働できる職員ということもありますし、マネジメント能力、政策形成能力、危機管理能力等、現代的な課題に基づいて書かれているという印象を受けました。一方で、研修実施計画は、基本的な業務をきちんとこなせる職員を育成する内容となっています。職員の能力の底上げにはなりますが、一定能力を持った職員がそこから更に上を目指すためにはどうしたら良いのかという内容が薄いのではないかと思います。具体的には、地域や自治というものがキーワードになるのではないかと思います。それに応えるような研修の計画になっていない、そのような内容が欠けていると感じました。

そのように考えると、研修実施計画から見れば「おおむね順調に進んでいる」と評価できますが、人材育成基本方針から見れば「やや遅れている」という評価になるのではないかと思います。

【委員】

評価としては「やや遅れている」が良いと思いますが、更に頑張ってもらいたいという思いも伝えたいと思います。

【部会長】

そうですね。

目的の達成に向けて、もう少し工夫できるのではないかと思いますので、評価としては「やや遅れている」とし、今出たご意見を中心にまとめるような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では次に、「取組の方向性に対する意見」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

職員の皆さんは、基本的な業務についてはしっかりとやってくれているので、より高度なマネジメント能力を持った職員が増えていけば、更に良い区役所になるのではないかと思います。

【委員】

区職員として、区民とともに地域課題を共有し、解決するための政策を立案、実行してほしいと思います。地域活動をしている中で、特別出張所の職員と一緒に活動に取り組んでくれたことがありました。一緒に何かをやることで、その地域に活気があり、みんなが笑顔だということを職員の方が実感し、モチベーションの一つになるのではないかと感じました。

つまり、区と地域とで一緒に何かやるということは非常に重要なのではないかと思います。もちろん、役割分担として、別々に取り組むときと一緒に取り組むときと、しっかりメリハリをつける必要があると思いますが、地域のことは全て地域で行うということでは、うまくいかないことも多くあるのではないのでしょうか。その中で、特に、特別出張所の職員は、区民に一番身近な区職員として地域の人と直に接する機会が多くある人たちです。地域の課題や気持ちというものをしっかり取り込むための仕組みとして、研修制度の中に、区民の思いを感じることができる取組があると良いのではないかと思います。

現場を重視するという思いを職員が一層持ってくれることを望みますし、そのことで職員のモチベーションも変わってくるのではないかと思います。また、現場を知ること、課題を見つけ出すきっかけにもなり、次の一歩が生まれていくと思います。

【部会長】

ありがとうございます。

施策評価シートに記載されている内容は、少し抽象的でしたので、その内容を補足するような形で、少し厳しい意見になっても期待を込めて内容をまとめていきたいと思います。

具体的には、特別出張所と区民との連携や役割分担を整理していく、そのことで職員としてもやりがいが出てくるのではないかという意見が出ていたかと思いますが、そのような形でまとめてよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

では最後に、「その他意見・感想」についてです。順番にご意見をお願いします。

【委員】

職員が地域の現状把握や分析することは、能力開発や意識改革ということに役立つのではないかと思います。

【委員】

行政にとっては大変でも、区民一人ひとりの声を取り込もうという姿勢が必要ではないかと思ひます。区民の参画のモチベーションということを考えて、区職員が区民と一緒に取り組んでいくということが、結果として、区政の課題解決の道筋になるのではないかと思ひます。やはり、区民の声を聞く仕組みをしっかりと検討して、職員の能力開発、意識改革ということにつなげていくべきではないかと思ひます。

【部会長】

では、「その他意見・感想」については、今出たご意見を中心にまとめていくような形でよろしいでしょうか。

<異議なし>

【部会長】

ありがとうございます。

では、個別施策V-2「職員の能力開発、意識改革の推進」については、只今ご議論いただいた内容を踏まえて、部会としての評価、意見をまとめさせていただきます。記載内容については、部会長である私にご一任くださるようお願いいたします。

本日は、これで閉会とします。

お疲れさまでした。

<閉会>