

第 15 回練馬区区政改革推進会議 議事概要

日 時	平成 28 年 9 月 26 日(月) 午後 6 時 30 分～ 8 時 30 分
場 所	練馬区役所本庁舎 5 階 庁議室
次 第	1 開 会 2 議 題 (1) 公共施設等総合管理計画の策定に向けた検討について (その 2) (2) 人事戦略の策定に向けた検討について (3) みどりの風吹くまちビジョン・アクションプランの主要 業績評価指標 (KPI) について 3 その他 4 閉 会
配付資料	資料 1 練馬区公共施設等総合管理計画 (素案) 骨子 資料 2 「(仮称) 練馬区人事戦略」の策定に向けた背景 他 資料 3 練馬区版総合戦略 重要業績評価指標 (KPI) およびみ どりの風吹くまちビジョン アクションプランの平成 27 年度末の進捗状況
出席委員 (名簿記載順 ・敬称略)	土居 丈朗、別所 俊一郎、赤尾 由美、相澤 愛、熊野 順祥、 上野 美知子、上月とし子、中村 弘、若林 信弘
欠席委員 (敬称略)	浜野 慶一、川口 明浩、萩野 うたみ
区出席者	区長 前川 耀男 副区長 黒田 叔孝 副区長 山内 隆夫 教育長 河口 浩 特別参与 三枝 修一 専門調査員 齊藤 睦 企画部長 佐々木 克己 総務部長 小西 将雄 [事務局] 区政改革担当部長 (企画課長) 森田 泰子 区政改革担当部 区政改革担当課長 富田 孝 企画部 財政課長 佐古田 充宏 企画部 情報政策課長 田邊 裕晶 人事戦略担当部長 (職員課長) 小淵 雅実

1 開 会

【委員長】

それでは定刻になりましたので、第15回区政改革推進会議を開催いたします。まず、委員の出欠状況につきまして事務局からお願いします。

【区政改革担当課長】

本日は、浜野委員、川口委員、萩野委員から欠席のご連絡をいただいています。

【委員長】

では、本日の資料について確認をお願いします。

【区政改革担当課長】

《資料について説明》

【委員長】

次に、議事概要について説明をお願いします。

【区政改革担当課長】

《議事概要について説明》

2 議題

【委員長】

それでは、本日の議題に入ります。まず、前回もご議論いただきましたが、10月に素案を作成予定の公共施設等総合管理計画について検討したいと思いません。資料1に沿って事務局から資料の説明をお願いします。

【企画課長】

《資料1の説明》

【委員長】

まずは私からの意見ですが、34ページの2. 5. 2の最初の主語は、区立施設の使用料等の減額・免除制度であろうと思います。それと似たような意味で、35ページの最後の文章の、「定期的に見直します」は主語がないので、何を定期的に見直すかがわかりません。「使用料等について」など、何を定期的に見直すかを明確にしていただければと思います。

【委員】

まず1点目は、PPP/PFIです。これは国が積極的にやるようにと言っていますが、これに飛びついてうまくいっていないところがあります。

単純に考えても、民間資金の調達よりは公共団体の資金調達の方が安いわけであるし、これは契約で長年拘束されてしまい、その後の時代の変化に対応できなくなるなど、いろいろ問題を抱えている施設もあるので慎重にやっていただきたいです。もう一つは、学校の計画とその他の公共施設の計画の連携がとれないということにならないように注意してほしいです。また、些末な事ですが、38ページの仮の試算のところで、一番下の枠の中で20%、14%、6%など中途半端な数字が改修・改築工事費の仮の試算で出ていますが、これは何か意味はあるのでしょうか。

【企画課長】

38ページで、上に記載の30%、30%、30%は、厳しい数値かと思います。せめて、その下の20%、14%、6%は達成を目指したいと考えて試算しています。中途半端な数字だと疑問を抱かれると思いますので検討します。何%ぐらいにして試算するのが妥当かは、今後の検討課題と思っています。また、PPP/PFIについて、国が方針を出していますが、なかなか地方自治体でそれを検討するとなると難しいと思います。指定管理者制度などもPPPに含まれます。民間と力を合わせてやるということを考えていかなければいけないという問題意識は持っていますが、国から示されているひな形どおりというわけにはいかないもので、検討したいと思っています。学校と区立施設の間の連携というご指摘はまさにそのとおりで、この骨子案の3ページに関係図を入れてあります。

【委員】

40ページの施設種別一覧ですが、17番目の「その他の施設」というのは具体的にどのような施設があるのですか。

【企画課長】

1から16までは、基本的には複数ある施設を入れていますが、男女共同参画センターは1つしかありません。花とみどりの相談所も、1つしかない施設です。ので、「その他」としてあります。「その他」ではなく書き方を考えてみたいと思います。

【委員】

公共施設の見直しで、使用料や手数料、施設の統合・廃止をやる時の1番の理由を、全面的に「将来お金がかかるから」、「財政が厳しいから」とすると抵抗があると思います。説明をするときは、「社会経済情勢の変化」や、「少子高齢化」、「デジタル化が進んだ」などの社会経済状況の変化があり、今の公共施設のあり方を見直す必要があるという説明を前面に出した方が良いでしょう。

【企画課長】

練馬区は人口が増えています。将来的には人口減少も想定しなければいけません。「超」超高齢社会という事態も当然想定されます。そのようなことがもう少しクリアに表現できるような形で、人口の推計のところなど少し補強した方がよいと思います。ご指摘いただいたことも踏まえ、書き加えたいと思います。18、19ページに、マネジメントの目標として、全体の方針を掲げていますが、単に総量削減やコスト削減などを指すものではなく、長期的な視点に立ってどのように望ましい施設にするかということ、もう少し区民の皆さんにもわかっていただけるように工夫します。

【委員長】

今の話は、20ページの最適化方針の手法2のところにも、もう一段深く書き込めると思います。人口が変化しているということが手法2でも言えると思います。

【委員】

37ページの北保健相談所の記載について、「平和台駅近くの用地を取得して移転・改築し、利便性の向上を図ります」と書いてあります。現在地の近くの方にとっては、移転すると利便性が低下するのではないのでしょうか。「周辺の老朽化している地域施設を複合化し、新たな区民ニーズに合わせた機能を持って、より利便性の高い施設をつくります」という表記が良いと思います。

【企画課長】

現在、北保健相談所は、公共交通から遠い場所にあり、なかなか行きにくいところにあります。表現を検討したいと思います。北保健相談所は、場所を変えということになると、その管轄のエリア全体も見直していく必要もあります。そういうことも含めてご説明した方がよりご理解いただけると思うので検討します。

【委員】

22ページの(2)について、「利便性をより高めます」というところに、「まちづくり事業や改築等のタイミングを捉えて」とありますが、そのようなタイミングでしか利便性が高まらないのかなと気になります。高齢者相談センターや各種の相談窓口などは、どこでも利用しやすいところにあると良いです。今は本当に場所がわかりにくく、電話の問合せは多いが相談にいらっしゃる方はとても少ないということ、ますますわかりやすい場所に設置する必要があると思いました。

【企画課長】

36ページの、出張所の廃止と別機能への転換ということで、谷原に街かどケ

アカフェというものをつくり、高齢者相談センターを設置しています。駅近くの利便性の良いところにあるので、理想的だと思っています。出張所の活用の中でも、ご指摘いただいたことはできるだけ考えたいと思います。ただ、一律に「ここをこれにします」というわけにはいかないですが、できるだけわかりやすい場所に高齢者相談センターを設置できるような形にもっていきたいと思います。

【委員】

18ページの目標が5個挙げられていて、いずれも必要不可欠な目標だと思っています。まず、目標1の「リアルな区民ニーズに応えるサービスを実現します」について、具体的な方法として、どのようなことを想定されているのかを伺いたいと思います。また、目標4や目標5について、例えば、「みどりと施設が融合したまちの魅力の向上」など、まさに目標5の区民参加と協働というあたりが、その後の記述で具体的に読み取れないと思います。記述を増やすなり深めて書いていただけると良いかと思っています。目標5は、どの段階での協働なのか、区民参加なのかということが区民にとってイメージしにくいです。「この地域でこういうふうな施設をつくろうということで、いろいろな意見を聞くよ」という意味での区民参加であるのか、あるいは、「ある程度、事業化するときの業務委託の相手方として区民の皆さん、お願いします」という意味なのかわかりにくいと思います。本当に広く区民参加というふうに謳うのであれば、そのあたりも意識して記述を入れていただけるとわかりやすいと思います。

【企画課長】

最初の、目標1ですが、本当に「様々な形で」と申し上げるしかないと思います。今ある施設を見ると、今利用されている方は当然いて、それ以外の方から見るとどうなのかという視点はなかなか出てきません。そういう意味では、この区政改革推進会議をはじめ、区政改革の取組の中で資料をお出ししたりして、いろいろとご意見をいただいたりしていますので、そういうことも一つかと思っています。また、出張所を廃止して、どのように活用するかについては、全体的に出張所で説明会を実施し、ご意見を伺っています。前提条件が決まっているような施設もありますが、街かどケアカフェのような形で、いろいろな団体の方が日替わりで来てくださるような運営のやり方というものもあると思います。現在、地区区民館や地域集会所は地域の運営委員会の方々に運営を担っていただいております。そのようなやり方もあります。引き続き、どうしたら区民の皆さんにとって、使い勝手がよく、自主的活動や交流の場として有効活用していただける施設になるか検討します。

【委員長】

施設種別ごとに、「こういう形で区民と一緒にやっていきます」というようなことをはっきり書けると良いと思います。

【委員】

20ページの手法2のところの統合・再編について、統合・再編するときにはネガティブな話から入らない方が良いと思います。光が丘で学校の統合・再編のまさに当事者でしたが、あの当時はものすごく反対が多かったです。ところが、子どもたちにとってはすごく良かったのです。子どもはクラスが増えたことにより友達が増えたと思います。当初は皆さんがものすごく反対していましたが、結果的にはすごく良かったわけです。そういうプラスの面、「子ども達の良好な教育環境を確保し、充実するため」と、すごく良いことが書いてあります。さらに充実した教育環境を提供するためなど、プラス面をもっと強調した方が良いと思います。

【教育長】

意見の対立というのはどうしてもありますが、実際、教育現場で実証されたと私も思っています。そのことを丁寧に、一つ一つご理解をいただくように説明していくというプロセスがどうしても必要だと思います。いたずらに時間をかければ良いという問題でもないで、その辺の兼ね合いをしっかりと見きわめて対応したいと思います。

【委員】

教育施設の計画と教育施設以外の計画を分けるという意味はあるのですか。例えば、このような機会だからこそ何か融合できる新しい使い道があるのではないか、そういうことを検討する良い機会かと思っていたのですが、学校施設を分けて単独で計画を立てるという背景を教えていただければと思います。

【教育長】

小学校・中学校だけで99あり、幼稚園も入れれば102あります。個別の事情がそれぞれありますので、別な形でつくった方が良いのではないかと思います。ただ、考え方までバラバラだというのは問題だと思うので、統合・再編の考え方や複合化の考え方、あるいは改修・改築の基本的な考え方についてはきちんと整合性をつけた上でつくりたいと考えています。

【企画課長】

この資料の中にもあるように、学校というのは床面積で過半を占めています。最初に改築のボリュームが来るのが学校ですので、それをどのような順番でやっていくか、どういう学校を対象としていくか、この公共施設等総合管理計画の考え方にのっかって、より詳細な中身を定めようと考えています。

【委員長】

それでは、続きまして、二つ目の議題の練馬区人事戦略（仮称）について検討したいと思います。それでは、事務局から資料の説明をお願いします。

【職員課長】

《資料2の説明》

【委員】

ただ単に、技術論や業務の知識を増やすということではなくて、使命感などの精神的なところが欲しいと思います。2ページ目に「区民に寄り添い」とありますが、区の職員が「区民に寄り添い」と言われると違和感があります。例えば、「区民と手を携えて」と言うのと前向きな感じもします。私も民間企業にいましたが、精神的な目標を掲げるとすると、出てくるのは三つぐらいで、「親しみと信頼をもつ」、「先見性と創造力をもつ」、「情熱と行動力をもつ」、大体この三つぐらいに集約されます。こういう姿はきちんと論議していただいた方が良いでしょうと思います。もう一つは、資料の左側、1ページ目、区の問題意識で、「人事・人材育成担当部門の思い・疑問」がありますが、生き活きと仕事をする職員とそうでない職員がなぜいるのか。これは組織の中では、2・6・2の法則ではありませんが、生き活きと仕事をしていない職員が必ず2割はいる。その2割を排除してもまた2割が発生すると言われてしている組織の原理だろうと思いますので、なかなか難しいのではないかと思います。先程、「なぜ困難な仕事を避けるのか」という資料説明の中で、困難な仕事の一つとして福祉の仕事が挙げられましたが、時間外や休日の勤務を強いられる仕事もあると思います。こういう仕事は、若いうちはまだ良いが、家族をもったりするとなかなか難しい。意欲をもって働けるような環境整備をしてあげるということも必要だろうと思います。

【委員】

2ページ目の「区民に寄り添い、常に問題意識を持って課題に全力で取り組む組織」というのが目指すべき姿ですというところで、区の方から言えば「区民に寄り添い」ということですが、区民から見ると、「練馬区に寄り添っています」という人はいないと思います。常に「問題意識を持って課題に全力で取り組む」というところは、「区民ニーズに全力で取り組む」とした方が良いでしょうと思います。2点目は、人事制度の改革で、信賞必罰という言葉が出てきますが、私の感覚だと信賞必罰というと、降格もあります、2階級特進もありますという解釈です。

【委員】

2・6・2の法則は区役所にも当てはまりますか。

【職員課長】

下は2くらいか、もう少し少ないと思います。

【委員】

様々な人事施策をやらざるを得ないのだと思いますが、仕組みや施策だけでは人は動かないというのが大原則だと思います。どのようにして心に火をつける教育をやっていくか、ということに尽きると思います。民間だったら、「嫌だったらやめれば」で済むのですが、区役所はそういうわけにはいかないでしょうから非常に難しいと思います。心の問題は、チームのリーダーが範を示して、それぞれのメンバーの心に火をつけていくということしかないと思います。仕組みや制度でカバーできる問題はほとんどないと思います。当社の取組では、人間学を勉強するような雑誌を使った勉強会を月1回、1時間行っています。いろいろな立派な人の記事を読んで、作文を書いて、それを読み合っ、褒め合っ、くじでたまたま一緒になったメンバーで作文を読み合うという勉強会をやっています。そのような、地道な取組をやり、「人が見ていなくてもお天道様は見ているのだから、一生懸命働かなければ罰が当たりますよ」という、保育園児に言うようなことを繰り返し、繰り返し、5年ぐらい言っています。人の心に火をつけるという課題は、本当に道のりが遠いと思いますが、リーダーが範を示して動くということと、地道な人間学のような教育が必要かと思いません。

【委員】

職員の採用は、練馬区独自でやるのですか。そうではなくて、どこか一括でやるのでしょうか。また、職員の方の配置は、上司に決裁権限があるのでしょうか。

【職員課長】

23区には特別区人事委員会という別の組織があり、採用試験を行います。合格者の中から練馬区を希望している者の名簿をもらいます。その後、区で面接をし、適切な人間であれば採用を内定していくという方法です。配置については、課内で職員をどう配置するかは管理職が一定の権限を持っています。係長以上になると、ポスト管理をしていますので人事当局の方で配置します。

【委員】

人事の話は非常に難しいと思います。なぜ「仕事をする人間」と、「仕事をしない人間」がいるのか、これは永遠のテーマでどこの組織でも抱えていて、各組織も人事政策がどうのこうのとやるが、あまり効果がないケースが多い。民間は営利が目的で、一方、公務員が動くのは使命感だというが、現実的に考えれば使命感で動いている公務員はあまりいないような気がします。動機として何があるかという、経験から言うと、何か自分の意見が通って自己実現ができると仕事はおもしろくなるし、給料が上がっていくと給料に見合う仕事をしなければという感覚が生まれる、そういうところを餌に、職員をどうやったら導けるかということがあるかだと思います。もう一つは、仕事をしない人間が少

なからず出てくるということが避けられないとすれば、各課長がどうやってコントロールしていくかということが問題なので、課長の研修に力を入れた方が良いと思います。また、組織全体で考えれば、アウトプットを最大にするにはどういう人事配置をすれば良いかということが最大のキーポイントなので、使える人間をどこでどういうふうにするかという人事配置がキーポイントだと思います。

【委員】

最初に「信賞必罰」がきて、次に「効率的な執行体制を確立します」と書かれています。「これが改革ですか」と思ってしまいます。もう少し具体的に書く方が良いでしょう。

【職員課長】

今までも、評価を給料に反映させてきたのですが、それがブラックボックスに入っていたという面もありました。そこで、今年4月から新たな人事評価制度をつくりました。また、「信賞必罰」と述べていますが、そのような人事評価について、3月に条例をつくりました。今まで給料を下げるということではできませんでしたが、きちんと評価した上で、それを給料等に反映する新たな取組を始めたところです。

【委員】

これは、対象として教員は入っていないのでしょうか。最近、非常に教員の質の低下というのが問題になっています。区としても、教育委員会としても何かやった方が良いでしょうという気がします。

【教育長】

教員は東京都の人事ですが、区の教育委員会も指導権限を持っているわけですから、研修や指導を行い、与えられた権限の中でいかに教員を育成していくかが極めて重要な課題であることは間違いありません。研修を通して学び、様々な新しい教育に対応しなくてはならないということで大変であろうかと思いますが、しかし、それだけではなく、子どもがつかまうときに、その子ども達とどう向き合って、その子どもを上手に育てていくかという能力を育成するにはどうしたら良いかということに苦勞をしていると思われまふ。これは実践的な研修をやらなければいけないし、新しい考え方で取り組まなければいけない課題であり、現在、そのような取組をしている最中ではあります。

【委員】

前例に従ってやらないといけない仕事や、効率化しても良い仕事は結構あるはずではあります。そういうものも含め、人事制度の中で見直すということと同時にやった方が良いでしょう。疑問点と、各業務の内容をきちんと洗い出し、「これ

ほどの程度業績に反映するのか」、「これをやれば何点ぐらいつきます」ということを明確にすることが必要だと思います。先程の信賞必罰というよりも、業績をいかに重視するか、「業績に人事制度をリンクさせます」、「こういうことを業績で高く評価します」ということを人事制度として取り上げていくという方向性を持たせた方が良いのではないのでしょうか。

【委員】

成績主義の導入というのによく言われていて、東京都も成績主義をかなり取り入れています。しかし、民間では、成績主義から振り子が逆戻りしています。それは、成績主義にはデメリットもあるからです。民間であれば売上高などの指標があるが、公務員の場合はそういう指標がなく、課長や管理者の一面的な評価で決まってしまう面があったり、一定程度は低い評定をつけるなど非常に杓子定規な成績主義が導入されたりしていて、いろいろと問題も出てきています。職場で仕事ができる、できないというのはあるけれど、それ以外の職場の中でのリーダーシップ性、あるいはムードメーカー性などの側面が正確に評価できるかということ非常に難しく、成績主義に頼るといっては行き過ぎているという感想を持ちます。

【委員】

練馬区の職員の存在意義は、「区民のため」だと思います。そのあたりをどのように区の職員に意識付けするかということが重要だと思います。なぜ練馬区で改革なのかというと、区民のニーズを拾って実現していくための改革だと思います。どのように職員の心に火をつけるかということは、本当に難しいと思いますが、区民にどれだけ喜んでもらったかということ、ぜひ区の職員の方に体感していただきたいと思います。このような会議の場にいる職員の方々は、情熱を持って取り組んでいるというのは十分に伝わってくるのですが、区民の方々も、区職員の本当の姿をあまり知らないと思いますし、職員の方も、やっていることがこれだけ実現しているのだという実感を持たず、少し火がついてくるきっかけになるのではないかなと思います。区民から見た区職員の評価のようなものも、ぜひ取り入れていただければと思います。また、取組分野の(1)、②というところに、「公共施設等総合管理計画等を踏まえた(仮称)職員定数管理計画の策定による職員数や職種構成等の適正化に向けた取組」とありますが、もっと人事は柔軟が良いのではないかなと思うのです。こっちは職場が忙しければ、来期は動かすなどしていくべきものを、計画で決めてしまうことが果たして良いのかなという思いもあります。計画を策定する意味はあると思うのですが、必ず柔軟に運用できる余地はぜひ残しておいていただきたいと思います。本来、忙しい職場と忙しくない職場というのが長期的に存在するということが自分がおかしな話で、臨機応変に対応していけばよいのではないかなと思います。

【委員長】

苦情を言われて、辛い思いをするという場合もあり、そこでやる気を失うことが一番組織にとって大きなダメージだと思います。なので、むしろそのダメージコントロールというか、メンタルヘルスなどを強化すると、困難な仕事を避けたがるということを食べいとめることができるかもしれません。いかに職員のメンタルヘルスの強化を施して、やる気を大きく損なわないようにするかということに注力することで、やる気が全体的に下がってしまうという状況を食べいとめることが重要だと思います。やる気を湧かせるということは、簡単にはいけないと思いますが、褒めてもらえたら御の字だけでも、むしろ苦情を言われたときの職員へのメンタルヘルスなどの対応をしっかりとやっていくことで、職員のやる気を失わないようにして組織の体質を強化する方法もあるかと思えます。

【別所副委員長】

昇任意欲がないという話を考えたときに、低空飛行で、やめろと言われない程度の仕事ぶりでも勤続年数が増えて昇給する、というような俸給表のつくりになっていると、頑張って昇任しようとは思わないので、俸給表そのものを見直すことが考えられると思います。もう1点は、最後の職員意識調査ですが、これは職業柄、非常に興味深い調査なのですが、「平均値を出しました」、「管理職は何%でした」で終わらせるのはもったいない。これを人事評価にフィードバックするという考えはあるのでしょうか。例えば、職場の雰囲気聞いていますが、誰が答えたかということがわかれば、どの課長のもとにいる人たちの雰囲気が良いのか悪いのか、この調査を同様に毎年やっていけば、あるときにはすごくやる気があった職員が、部署が変わったせいでやる気が下がった、あるいは行った先の仕事の内容が問題なのかがわかるかもしれません。わかれば、その上司を罰すれば良いという話なわけです。特定の人にスポットを当て、注目して、特にやる気のある人というのは大体どういう仕事をしているのか、どういう環境に置かれているのか、あるいは、雰囲気が悪いと思っている人、連携ができていないと思っている人はどういうところにいるのか、そのように分析してフィードバックするという形で、「単に調べて平均何点でした」だけではない形で発表すると良いのではと思います。

【職員課長】

係長、課長にならなくても、それなりの給料がもらえる給与構造になっているのではないかという話について、そのような課題があるのではないかと思います。給与を勧告する権限が特別区の人事委員会にあります。構造から変えていく必要があると思います。アンケート調査ですが、今回は無記名でやりました。今回は単に数字だけでご紹介させていただきましたが、次回お示しするときには分析も加えた上でご紹介します。

【委員】

どんな立派な人事制度も永遠に公平にならないし、評価を受ける側は永遠に不平不満があるものです。どんなに仕組みを変えても、働く人は常に不平不満を持つものなのです。「損をする生き方の方がお天道様は見ているよ」、「何か問題があったときに、他人を指さすのではなくて自分を指さそう」のような心の問題にいかないと、どんなに立派な制度も必ず不平不満は出ます。制度も良くしていき、なおかつ心もどういうふうにつつかとすることで、職員に対して「こんな制度つくったのでどうですか」のような、手もみするような態度ではなく、「一緒にやっ払いこう」と、範を示す形でないとい人事制度というのは難しいと思います。

【委員】

同一労働、同一賃金というのを、ぜひ公務員の世界から実現すると良いのではないかと思います。

【区長】

私は、東京都の人事部長をしていました。所管の職員は、教員、警察、消防と全部で十数万人です。管理職を我々が判断して異動させ、評価するだけで3千数百人。知事部局だけで5万人職員がいますから、そこだけは直接やらなくてははいけない。これは人間業では不可能です。最も日本で巨大な組織の人事をやりましたが、この世界は制度でやるしかないのです。属人的に一人ひとりを全部見ることは絶対にできません。東京都と比べると、練馬区は職員数が少ないですから、顔が見える世界なのです。私は、少なくとも部長、課長、主要係長ぐらいは顔を覚えて、能力を知って、人柄を知って、そして評価しています。それをやる方法でしか人は活性化しない、組織も活性化しない。なので、怒るときは本気で怒るし、褒めるときは本気で褒めます。人事評価も厳しくやっ払いこうと思っていますが、このような形で職員が問題意識を持って人事戦略をつくらうと思ってくれたことは大変うれしく思います。ここに書いてあることは正しいです。公務員制度ですから、何かの抽象的な基準と抽象的な原則のまま議論はできません。全国にたくさんの都道府県市町村がありますが、このような議論をできる組織自体が極めて少ないです。極端に言うと、情実という言葉がまかり通っている世界がほとんどだろうと思います。72万という人口があっ払い、東京都に比べれば十数分の1ですが、これだけの人口があり、これだけの組織がある。その世界を、いかに活性化するかというのは、区長の責任であり、またここにいる副区長二人の責任です。一緒に顔が見える世界でやっ払いこうと思います。

【委員長】

それでは、最後の議題のKPIおよびアクションプランの事務事業の進捗状況の報告を、事務局からお願いします。

【企画課長】

《資料3の説明》

【委員長】

進捗状況についてご報告をいただきましたが、毎年度点検、検証して、結果を公表するという取組です。

【委員】

P20の障害者の就労を推進していますというところで、福祉施設等から一般就労した年間の障害者数がA⁺になっています。今、すごく人手が足りないということで、たくさん採用してくれたということだと思います。自己評価であっても、職員のやる気につながると思っています。私は、光が丘にある障害者地域生活支援センター「すてっぷ」というところで、知的障害者の方たちと一緒に遊びながら、いろいろな生活の知恵や、S u i c aの使い方など、本当に基礎的な話をセミナーで教えています。このA⁺という評価ですが、就業支援も良いのですが、時々ブラック企業に就職してしまう障害者もいます。就業支援で会社を紹介するのであれば、ある程度そのようなブラック企業に就職させないような注意も必要だと思います。できるだけ、障害者の就労に協力的な企業を選んでほしいと思っています。ぜひ、一般企業が障害者を増々採用し、障害者が自立してくれると良いと思います。

【企画課長】

障害者の方の就労を支援する事業所があり、そのようなところと連携した上で体験してもらい、それから雇用につないで、雇用が成立した後も職場に定着していただけるような支援も含め、トータルでやっているということもあるようです。継続して就労できるようにすることは、1番大事な取組の一つだと思います。所管の部署にも、そのようなお話があったことをお伝えします。

【委員】

この中の計画の数値というのが、本来の行政目的でない数値が入っています。例えば、すすくアドバイザーは、実績として1名配置して100%、進捗評価がAという評価をしていますが、相談がなければ行政目的に達していないわけです。さきほどの障害者の就労などは、その数値が直接行政目的ということですが、直接行政目的でなく、中身を見ないとわからないものもあるので、それを評価してAというふうに胸を張れるのかという課題があるので、実質的に本来の行政目的を達しているかどうかということ、事務事業評価でしっかりと押さえないと意味がないということだけ申し上げます。

【企画課長】

いろいろなやり方があると思いますが、ある種の指標みたいなものを設定す

るのか、それとも、1名配置したことによってどのような効果があったのかということも含め、どういう評価の仕方が良いかというのは悩ましいところです。かつて事務事業評価を実施していましたが、評価それ自体が目的化してしまうというような、難しいところがあり、どうやっていくのが良いか模索しているところです。検討させていただきます。

3 その他

【委員長】

追加のご意見などにつきましては、この後ご案内させていただきます。本日も様々なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。追加の新たなご意見、ご質問があるかと思いますので、次回の会議の案内も含めて、事務局から説明をお願いします。

【区政改革担当課長】

《質問・意見の受付等について連絡》

4 閉会

【委員長】

本日の推進会議はこれにて終了させていただきます。お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。