

令和5年度
東京都人権プラザ指定管理者評価委員会
議事録

令和5年8月1日（火）
東京都庁第二本庁舎31階特別会議室26

午後 1 時30分開会

○松本課長 本日はお足元の悪い中、急な悪天候の中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

ただいまから「令和 5 年度東京都人権プラザ指定管理者評価委員会」を開催させていただきます。

私は、当委員会の事務局を務めます東京都総務局人権部人権施策推進課長の松本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の評価委員会では、令和 4 年度の指定管理者の管理運営状況について御審議いただきます。長時間の会議となりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、審議・議事録は原則として公開することとなっておりますので、あらかじめ御承知おきいただきますようお願いいたします。

それでは、会議に先立ちまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

お手元の封筒の上ですけれども、「令和 5 年度東京都人権プラザ指定管理者評価委員会会議次第」の下に本委員会の委員名簿、その下に各資料を御用意しております。

資料名を申し上げますので御確認ください。

まず、資料 1 「指定管理者による管理運営状況評価制度について」。

資料 2 は横紙ですけれども、「東京都人権プラザの概要及び令和 4 年度管理運営状況」。

資料 3 はA3の折込みのものですけれども、「所管局による一次評価」。

資料 4 「東京都人権プラザ指定管理者評価委員会による二次評価（案）」。

資料 5 「令和 5 年度東京都人権プラザ年間事業報告書」。

以下、参考資料となります。

参考資料 1 「東京都人権プラザ指定管理者評価委員会設置要綱」。

参考資料 2 としまして、令和元年度から令和 3 年度までの「東京都人権プラザ指定管理者管理運営状況評価結果」。

参考資料 3 としまして「東京都指定管理者制度に関する指針」。

最後に参考資料 4 としまして「公益財団法人東京都人権啓発センターが実施する主な事業区分」でございます。

資料の過不足等はありませんでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、会議に先立ちまして東京都総務局人権部長の住野から御挨拶を申し上げます。

○住野人権部長 人権部長の住野でございます。

委員の皆様におかれましてはお忙しい中、そして、先ほど言及がございましたように急な天候の変化で足元の悪い中を東京都人権プラザ指定管理者評価委員会に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。

また、日頃から東京都の人権施策に御理解、御協力をいただいておりますこと、重ねて御礼を申し上げます。

さて、東京都の人権啓発の拠点でございます「東京都人権プラザ」は、平成29年2月に台東区橋場より現在の港区芝に移転、オープンいたしましたして6年が経過をいたしました。

人権プラザにおきましては指定管理者制度を導入してございまして、東京都の政策連携団体でございます「公益財団法人東京都人権啓発センター」が指定管理者として管理運営をしているところでございます。平成30年4月1日から10年間の期間を指定してございまして、本年が6年目ということになってございます。

指定管理者制度は、民間事業者等のノウハウを活用することによりまして、住民サービスの質の向上を図ることで施設の設置目的を効果的に達成するということを目的としてございます。また、指定管理者の管理運営状況の評価は、管理運営状況を厳正に評価するとともに、指定管理者の新たな取組や努力をしている部分など、正しく評価をすることで、指定管理者がサービス改善に向けた意欲を高めていくというものでございます。

本日、委員の皆様には、令和4年度の人権プラザの管理運営状況について御審議をいただき、御評価をお願いするものでございます。人権プラザの管理運営が適正かつ効果的に行われるよう、ぜひ忌憚のない御意見と適正な御評価を頂戴できればと存じます。

本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○松本課長 次に、委員の皆様を御紹介いたします。

公認会計士の金子委員でございます。

東京都立大学教授の丹野委員でございます。

東洋英和女学院大学名誉教授の石渡委員でございます。

弁護士の石井委員でございます。

東京人権啓発企業連絡会専務理事の関委員でございます。

では、ここで本委員会の役割について改めて確認させていただきます。

本委員会は、東京都人権プラザを管理する指定管理者の管理運営状況について、総合的かつ客観的に評価していただくために開催するものでございます。

評価していただくのは年間を通じた管理運営状況ということで、今回は令和4年度の管理運営状況が対象となります。

委員全員が外部委員である学識経験者5名から構成されております。

また、東京都人権プラザ指定管理者評価委員会設置要綱第3の第2項に、委員長は「委員の互選により選出する」旨が規定されておりますので、これより本日の委員会の委員長の選任をいたしたいと思っております。出席されている委員の中で、委員長に適任であると考えられる委員がございましたら、挙手の上、御発言いただきますようよろしくお願いいたします。

関委員、御発言をお願いいたします。

○関委員 昨年度に引き続き、金子委員が委員長に適任であると考えますけれども、皆さんいかがでしょうか。

○松本課長 関委員から、金子委員を委員長に御推薦いただきました。よろしゅうございますか。

(異議なし)

○松本課長 それでは、関委員から御推薦いただきました金子委員の委員長への選任について出席委員から異議ございませんでしたので、金子委員を委員長に選任いたします。

ここから先の会議進行につきましては、金子委員長をお願いいたします。

それでは、金子委員長お願いいたします。

○金子委員長 ただいま皆様方から御選任いただきまして、委員長を務めさせていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

これから審議をしますけれども、委員の御協力を賜り、円滑な議事運営をしていきたいと思っております。東京都人権プラザの指定管理者である公益財団法人東京都人権啓発センターの管理運営状況について適切な評価を行ってまいりたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、会議次第に従い会議を進めます。

まず、指定管理者の評価制度、東京都人権プラザの概要、一次評価の結果について、事務局から説明をお願いいたします。

○松本課長 事務局から御説明いたします。

まず、資料1「指定管理者による管理運営状況評価制度について」を御覧ください。

このペーパーの1番ですけれども、「1 評価制度の目的」は、指定管理制度を導入した施設の管理運営状況について第三者の視点を含めた評価を実施し、都民サービスの一層の向上を図っていくこととございます。

次に、「2 評価の流れ」につきましては資料に記載の図のとおりでございます。

次に、「3 一次評価（所管局による客観的評価）」につきまして御説明いたします。

一次評価では、まず施設の設置目的等を踏まえて複数の確認項目を設定いたします。その上で、各項目につきましてセンターから提出される報告書、ヒアリング等の結果を踏まえ、果たすべき業務の水準の達成状況を2点から0点までの3段階で評価を行います。

ただし、※印に記載しておりますとおり、指定管理者の高度な専門性・ノウハウが要求される「人権相談の実施状況」、また都立施設としての性質上要求される「都の政策と連動した事業の実施」の2項目につきましては配点を2倍にしております。

各確認項目の得点の合計点に基づきまして、一次評価をS、A、B、Cの4段階で決定いたします。

次ページ、裏面を御覧ください。次に、「4 二次評価（評価委員会による専門的な評価）」について御説明いたします。

二次評価では一次評価の内容を踏まえ、「管理運営状況」や「事業効果」「その他」につきまして専門的な評価を行います。本日は、本委員会におきまして二次評価をS、A、B、Cの4段階で決定していただきます。その後の手続につきましては、資料の5、6に記載のとおりでございます。

恐れ入りますが、資料2「東京都人権プラザの概要及び令和4年度管理運営状況」を御

覧ください。

まず人権プラザの「概要」につきましては資料の左側に記載しているとおり、資料の1から4に記載のとおりでございます。

次に、令和4年度の管理運営状況につきましては資料の5及び6に記載のとおりでございます。

なお、詳細な事業報告につきましては、冒頭御説明しました資料5といたしまして、令和4年度の年間事業報告書をお付けしてございます。適宜御参照いただければと思います。

これらの管理運営状況等の結果を踏まえ、所管局による一次評価を実施いたしました。

次に、資料3の「所管局による一次評価」を御覧ください。こちらの様式は、左から「大項目」「中項目」「確認項目」があり、中ほどに「評価水準」と「配点」「評価」「評価理由」等から構成されております。

「大項目」につきましては、「管理状況」と「事業効果」の2項目でございます。

「中項目」につきましては、「適切な管理の履行」など7項目でございます。

「確認項目」につきましてはそれぞれ番号を付しておりますが、全部で34項目でございます。

本日は、一次評価に当たりましてポイントとなった確認項目を中心に御説明させていただきます。

まず、中項目「適切な管理の履行」のうち「1 指定管理者としての責務の遂行」の様式の右側部分、「評価理由」の欄を御覧ください。

1行目に【総評】として評価の結論を記載し、2行目以下に実施状況等を記載しております。令和4年度、人権啓発センターは「東京都人権施策推進指針」等に基づき、人権プラザの設置目的に沿って中立性・公平性の確保に留意しながら幅広く人権課題に対応しており、年間事業計画に基づいた管理運営の理念が適切に履行されておりました。

このため、「1 指定管理者としての責務の遂行」につきましては「概ね水準どおり」と評価いたしました。

次に、「4 人材育成の取組」につきまして、御説明いたします。

「評価理由」欄の1番下のポツの部分を御覧ください。センターでは、令和4年度に固有正規職員制度（新人事制度）を運用開始したことに伴い、令和5年3月に新たな「人材育成方針」と、それに基づく「研修基本計画」を策定し、専門的人材の育成及び能力開発、ノウハウの維持・継承に係る体制を整備いたしました。

こうしたことから、「4 人材育成の取組」につきましては「概ね水準どおり」と評価いたしました。

恐れ入りますが、次のページを御覧ください。2つ目の中項目、「法令等の遵守」でございます。「8 各種法令等の遵守」につきまして御説明いたします。

「評価理由」の1番下のポツの部分を御覧ください。センターは複雑・多様化する課題に対応するため、これまで増員や職員の固有化等の組織体制強化を図ってまいりましたが、

一方で、欠員等の発生により、その効果を十分に発揮できず、令和4年度において職員に対する指導・育成が不十分であるなど、組織運営上の課題が浮き彫りとなりました。

これにより、業務の進め方の見直しが必要不可欠となったため、基本協定で定める令和4年度の間年間の事業計画の見直し時期を延期し、今後の指定管理業務を着実に執行するべく、先行して業務執行の適正化に向けた解決策の整理を行うことといたしました。

一番上の行の【総評】の部分にも記載いたしましたが、センターとしましてはコンプライアンス委員会設置要綱や各種法令等に基づき、コンプライアンスの推進などの法令遵守に向けた取組を実施してまいりましたが、基本協定に定めた中間年の事業計画の見直しを令和4年度に実施することができませんでした。

このため、「8 各種法令等の遵守」につきましては「水準を下回る」と評価いたしました。

恐れ入ります。次のページを御覧ください。「10 事故への対応、都への報告・連絡」について御説明いたします。

センターでは、令和4年度、個人情報漏えい事故、広報チラシの誤送付が1件発生いたしました。センターとしては年間事業計画に基づき、事故発生時の連絡体制図の策定と周知を実施しておりますが、個人情報の漏えい事故の発生は看過できないため、「水準を下回る」と評価いたしました。

恐れ入ります。次のページを御覧ください。中項目「適正な財務・財産の管理」につきまして、御説明いたします。

「17 収支状況」を御覧ください。令和4年度の予算1億5740万7000円に対し、決算は1億6898万644円でした。執行額が予算を超えたため、「水準を下回る」と評価しております。

このことにつきましては、令和4年度におきまして「体験・交流型の新たな事業」について事業規模が拡大したため、予算超過となったものでございます。

なお、予算の超過分につきましては、令和3年度の指定管理料の差額を充当しております。

恐れ入りますが、次のページを御覧ください。ここからは、2番目の大項目「事業効果」につきまして御説明してまいります。

中項目「事業実施・利用の状況」のうち、「21 利用者数」を御覧ください。令和4年度の展示室と図書資料室の利用者数の合計は4,815人で、対前年度286.8%となりましたが、令和3年度は休館期間があったことを踏まえ、「概ね水準どおり」と評価いたしました。

次に、「22 人権相談の実施状況」につきまして御説明いたします。

人権相談事業は、高度な専門性・ノウハウが要求されるものであるため、配点を2倍にしております。

「評価理由」ですが、センターでは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、人権相談の受付方法を対面によらない方法に限定して継続いたしました。

また、コロナ禍における都民ニーズを踏まえた事業として「新型コロナウイルス感染症に係る人権問題に関する専門電話相談」を継続実施するとともに、相談件数の合計が1,758件と、対前年度104.2%となったため、「概ね水準どおり」と評価しております。

次に、「23 指定管理者による提案事業等の実施①」を御覧ください。

センターでは、展示室を利用して学校、自治体等からの依頼に応じて、展示物の解説等を行う人権学習会を合計63団体に実施しました。また、企画展示では、補助犬法の内容や成立の背景、補助犬ユーザーの日常生活等を紹介する展示など、全3回を実施いたしました。

さらに、子供の自殺が多いとされる8月下旬には、いじめ等により亡くなった子供たちのメッセージ展を行い、命と子供の人権について考える機会を提供いたしました。

令和4年度の展示室の利用者数は4,073人で、対前年度313.8%となりましたが、令和3年度は休館期間があったことを踏まえ、「概ね水準どおり」と評価いたしました。

次のページを御覧ください。「24 指定管理者による提案事業等の実施②」につきまして御説明いたします。

センターでは、セミナールームを利用してアイヌ文化や性の多様性など、様々な観点について考える人権問題都民講座について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、会場定員を通常の半数とした上で、全ての回を対面とオンラインとを併用したハイブリッドで全6回開催いたしました。

また、子供人権教室は全2回企画し、環境破壊や人権侵害が指摘されているパーム油の生産等について学ぶ講座等を実施いたしました。

指導者養成セミナーは、人権教育に携わる教員や企業等の人権研修担当者を対象に全2回実施しました。

「インクルーシブシティ東京」の実現に向けた体験・交流型の新たな事業として「発明プロジェクト」の第2弾では、子供たちを対象に障害の有無にかかわらず、誰もが楽しめるアクティビティーを発明し、完成発表イベントを実施しました。

また、「発明プロジェクト」の第3弾ではプロジェクトの締めくくりとして、障害者の「働く」をテーマに、展示やイベント等を総合的に実施し、障害者の働く能力や可能性を社会が掘り起こしていく取組や工夫について紹介いたしました。令和4年度のセミナールームの入場者数は1,541人で、対前年度307%となりました。

オンラインを併用して事業を実施したことに加え、「発明プロジェクト」を発展させながら実施するなど「インクルーシブシティ東京プロジェクト」の推進にも貢献したことから、「水準を上回る」と評価いたしました。

次に、「25 指定管理者による提案事業等の実施③」につきまして御説明いたします。

センターでは、図書資料室等を利用して、漫画を素材としてLGBTや移民などを考える講座のほか、障害のある子供たちも楽しめる絵本の読み聞かせやワークショップなどを全3回実施いたしました。

申込者の体調不良による直前のキャンセルにより、図書資料室附帯事業の受講者数は評価水準を下回ったものの、オンライン実施を継続するなど、コロナ禍でも事業展開を継続したことから、「概ね水準どおり」と評価いたしました。

次のページを御覧ください。中項目「サービス内容の向上」につきまして御説明いたします。

「27 事業実施におけるサービス及びデジタル化の対応状況」を御覧ください。センターでは、各種講座等でオンラインを積極的に活用するとともに、幾つかの講座では会場参加とオンラインとを併用したハイブリッド方式で実施するなど、デジタルデバインドにも配慮するなど、多様な都民が楽しめるようなサービスを実施したことから、「概ね水準どおり」と評価いたしました。

次のページの「29 利用者の満足度」を御覧ください。

センターでは施設利用者へのアンケートを実施しており、その全ての項目につきまして満足度が90%を超える評価を得ております。

また、利用者からの意見を踏まえて点字フロアマップを作成するなど、具体的な改善が見られたことから、「水準を上回る」と評価いたしました。

次のページを御覧ください。最後の中項目であります「行政目的の達成」について御説明してまいります。

「33 都及び関係機関等との連携・協力」を御覧ください。センターではパラリンピックムラールの受入れに当たり、都と調整を行い、円滑に手続を進めるとともに、都が実施した東京2020パラリンピック1周年記念としてパラリンピックムラールお披露目イベントを実施するなど、都の政策と連動した取組を行ったことから、「概ね水準どおり」と評価いたしました。

恐れ入りますが、次のページを御覧ください。

以上、各項目の点数を合計いたしますと、合計点は「35点」となります。これは、S、A、B、Cの4段階評価のうち「B」に該当いたします。

要改善事項としましては資料の中ほどの上になりますけれども、先ほど確認項目の「10」で御説明しました個人情報流出事故が挙げられます。

センターでは、広報チラシの送付時に誤って本人以外の宛名を記載して送付し、個人情報が流出した事故の発生を受けまして、①個人情報保護・情報セキュリティー研修の場における定期的な注意喚起の徹底、②名簿管理ソフトの導入、③発送物確認簿の作成により再発防止を徹底しているところでございます。

最後に、「その他」の確認事項について御説明いたします。今、御覧になっているペーパーの下段の部分になります。

「1 財務状況」でございます。指定管理者の財務状況につきましては、「財政状態や経営状況について問題ない」と評価しているところでございます。

次のページを御覧ください。次に、「特命要件の継続」につきまして御説明いたします。

特命要件とした内容は資料に記載しております4点でございますが、いずれも充足しているものと認められます。

このため、人権啓発センターを指定管理者として特命選定する状況が継続しているものと判断いたしました。

所管局によりまず一次評価の御説明は以上となります。御審議のほどよろしくお願いいたします。

○金子委員長　ただいま、事務局から一次評価の結果まで説明を受けました。

これから、この評価内容等々について質疑を行いたいと思います。せっかく各先生がいらっしゃっているので、まず全ての先生の御発言をお願いしたいということと、それを踏まえてさらに議論を深めていくという形で、私のほうから御指名させていただいて順次、各先生に御発言いただきたいと思います。

では、私のほうから時計回りで石渡先生から御発言をお願いできますでしょうか。

○石渡委員　ありがとうございます。

私は、福祉の分野の人権というところにいろいろ関わらせていただいていますので、この人権プラザでやっているような企画に関して非常に関心を持っております。それで、今の評価結果に関する御質問、意見ということですか。

○金子委員長　御質問もあるし、人権プラザのほうから出ている事業報告やそれぞれの評価制度を含めて、質問とか御意見とかがあれば御発言いただければと思います。

○石渡委員　では、まず質問なんですけれども、評価項目の8が厳しい評価になっていますが、これは具体的に欠員が生じているとか、あるいは研修のやり方等に課題があるということなのか。ちょっとこここのところが明確でなかったなので、少し説明を補足していただけたらというのが1点です。

○金子委員長　事務局、お願いします。

○松本課長　では、事務局から御説明いたします。

御質問ありがとうございます。8番につきましては、まず最も大きな理由としましては一番下のポツのところに書かせていただいております、この指定管理者の指定管理期間が10年というロングスパンなものですから、中間年に当たります5年目に事業計画の見直しを実施することというのが基本協定で定められているところなのですけれども、ここに書いてありますセンター内で人員の欠員ですとか組織体制のもろもろの課題等がありまして、まずは中間年の事業計画の見直しよりも先に体制固めが必要であるということで、そちらを優先いたしました。

その結果、基本協定で定めております中間年の見直しができなかったというところで、水準を下回ると評価しているところでございます。

○石渡委員　ありがとうございます。

この欠員が生じたというのは、募集したけれども応募する人がなかったということなのか、その辺りまでお聞きしてもよろしいですか。

○松本課長 センターで働いております事務局の職員の方で、御都合によりまして急遽退職された方がおりまして、先生がおっしゃるようなその分は採用活動等を行っているんですけども、なかなか後任が見つからないといった状況でございます。

○石渡委員 分かりました。やはり専門性の高いお仕事になると思うので、欠員が出てすぐというわけにはなかなかいかないのかなと思いますが、でもやはり欠員が生じるというのはいろいろな意味で事業がスムーズに進まないことになるかと思うので、急な退職ということだったのでやむを得なかったのかなと思うのですが、それで結果として中間年の見直しができなかったということなんですね。ありがとうございました。

もう一点、よろしいでしょうか。評価項目の23番で、子供の自殺が多い8月下旬に初めて亡くなった子供のメッセージ展というものをやったというようなことが紹介されていて、本当に8月31日から1日辺りは自殺が一番多いみたいなことがよく報道されるので、とても意義深い企画だったのだらうと思うんですけども、実際このときに来場した子供たちというのは小学校の高学年ぐらいの方になるのでしょうか。

すぐに分らなければ後で結構なんですけれども、その子供たちがこの企画をどんなふうを受け止めたのかということが分かれば、私としてはとても関心の高いところなので、後で結構ですので教えていただければと思います。

取りあえずそんなところですよ。

○松本課長 対象者につきましては、センターのほうに確認いたしたいと思います。

ただ、感想といたしましては、やはり多くの方が奪われた子供たちの命について思いを巡らせ、命を守っていくために自分たちのできることを考えるよい機会となったと、そういった御意見をいただいているところでございます。

○金子委員長 参加者の内容等につきまして分かれば後ほど、分らなければ会議の後にお願ひします。

石渡先生、それでよろしいでしょうか。

○石渡委員 はい、ありがとうございました。

○金子委員長 それでは、続いて石井委員お願いします。

○石井委員 では、私のほうからは新人事制度についての言及があったかと思うのですが、現状どんな形で運用されていてどれぐらい効果があるのかとか、あとはこれからの部分があるとすると、その辺りは今どんな課題が残っているのかとかというところをちょっとお聞かせいただければと思います。

○松本課長 石井先生、御質問ありがとうございます。

ただいまの御質問は、評価項目の確認項目の4番の新人事制度のことかと思ひますけれども、4番の一番下のポツに記載しておりますように、センターの職員はこれまで1年単位であったり、契約職員的な1年任期のような形で雇用していたものですが、令和4年度からセンター事務局の固有の正規職員として、期限のない雇用というふうに転換を始めたところでございます。

まず、センターの中核的な業務を担っております専門員等から固有の正規職員制度を導入したことでございます。

これの効果につきましては、やはり雇用が安定したということで、職員のモラルアップといえるでしょうか、やる気が出てきたというのと、あとは処遇改善にもつながってきたというところがございます。

課題といたしましては、やはり後年度推定と申しましうか、人件費の負担増にもなりますし、または職員の方のニーズですね。ある程度、逆に非常勤のように流動性の高い雇用形態を望む方もいらっしゃると思いますので、そういった方の希望ニーズと固有化をマッチングさせていくということが課題かなと思っております。

○石井委員 現状はうまくいっているというか、うまくいきつつあるということでしょうか。

○松本課長 そうですね。

○石井委員 あともう一点、今度は別の観点で「体験・交流型の新たな事業」の取組ということで、予算のほうでも予算増の原因というところで17番で御説明があったかと思うんですけども、具体的にどういったものを検討されているのか。体験・交流型の事業としてどういうものを今、御検討されているのかというところをお聞かせいただければと思うのですが。

○松本課長 体験・交流型の事業につきましてですけども、発明プロジェクトというものを実施しておりますが、恐れ入りますが、令和4年度につきましては資料5を御覧ください。

資料5の22ページの中ほど、「(6) 体験・交流型の新たな事業」というものがございまして、令和2年度からこの発明プロジェクトというものを引き続き実施しているところなんですけれども、令和4年度につきましては障害の有無にかかわらず楽しめるスポーツなどのアクティビティーの企画を【発明プロジェクト2】で実施しまして、【発明プロジェクト3】では障害者の方にとっての雇用、働くという能力につきまして企画展示を実施したり、専用ウェブページを立ち上げまして、詳細な情報提供を行ったところでございます。

実施状況につきましては、その後に記載のとおり①、②というところ、あとは講演会をそれぞれ①、②、それから「アウトリーチ」というところで23ページの右下の部分ですけども、そういった事業に取り組んだところでございます。

○石井委員 体験型というのはすごく大事だと思っていて、やはり人権の感覚というのは頭で考えるだけではなくて、どう自分のこととして置き換えるかというところが大事かなと思っていて、あとは興味を持ってもらう入り口として何か講演ということでテーマがあるというよりは、自分で実際やってみるとか、体験とかというほうが入り口としてはいいのかなと感じているところもあって、これは意見ですが、そういった取組を続けていただけると、よりその自分事として捉えてくれる人が増えていくのかなと思ってい

るので、ぜひその体験型の取組についてはいろいろな角度から続けてもらえればいいかなと思っています。

それで、プラザの入り口をこの間見せていただいたときに車椅子の施設とかがあって、あれも自分でやってみると、人がやっているのを聞くだけでは違うのかなというところもあって、できれば私としては本当に子供たちに広く自分のこととしてこれだけ大変なんだよというのを体験してもらえるような取組があるといいかなと思っているので、そういった取組も続けていっていただければと、これは意見なのでお伝えさせていただきます。

以上です。

○金子委員長 よろしいですか。

続きまして、関委員お願いいたします。

○関委員 私は「適正な財務・財産の管理」のところで、「17 収支状況」が前年度比30%アップになっていて、金額ベースでいきますと1000万以上増えて使っている。この率からいくと、執行率7.4%、7.5%くらいに相当するというので、結構枠としては大きいのではないかな。

ただ、18、19、20のところは経理処理についても「概ね水準どおり」だし、管理状況についても「概ね水準どおり」、書類関係も「概ね水準どおり」で推移しているのに、収支だけが1000万円強増えているというようなところは、予算との乖離の状況はどういう項目があったのかなと思いました。

○松本課長 それでは、事務局から御説明させていただきます。

恐れ入りますが、先ほど御覧いただきましたホチキス留めの資料5の最後のページを御覧ください。横の表になっておりますけれども、「令和4年度管理運営経費等の収支状況」でございます。

これで、中ほどのaというところの「収入（指定管理料）」の「当初」というのと「現額」というのは一致しているんですけれども、「当初」というところとbですね。「実績」を見比べていただいて、 $a - b$ の「収支差額」というところを見ていただくと赤字になっている部分、マイナスの部分が御理解いただけると思いますがけれども、やはり体験・交流型の事業で1700万円程度赤字になっている。

これは、パラリンピックのお披露目イベントですとか、そういった年度当初は予定になかった企画につきましてプラザのほうで実施した関係で、当初見込んでいた予算額をオーバーしたといったものでございます。

○関委員 これはプラザのほうでこういうことを自らやろうと、それは特に事前に人権部のほうに御相談とかはなかったんですか。こういう新たな企画をやるのでちょっと予算オーバーしそうですよと、普通は額が大きいので。

○松本課長 そこにつきまして、事業そのものの実施ということは我々相談を受けておりました。それで、予算額につきましては確認をいたしますけれども、あくまでも手元のキャッシュが不足するというものではなくて、前年度からの指定管理料の差額の範囲で対応

すると聞いておりましたので、そこで対応されたのかなというふうには思っているところ
でございます。

○関委員 分かりました。

○金子委員長 以上でよろしいでしょうか。

では、丹野先生お願いします。

○丹野委員 私が聞いたかったのは項目の4と8の関係なんですけれども、個人的には固有職という新しい仕事をきちんとつくったということがあるのであるならば、ここはもっと評価してもいいのではないか。

要するに、変化があったことに対しては評価すべきだとは思いますが、できていないことに対してはバツをつければいいだけの話だと思うので、8があったから4を評価しなかったわけじゃないのかなと見えてしまったのが気になることです。

むしろ、この4の項目で、今回のように新しい固有職みたいなものをつくる以外のことで、ではどうしたら2点をもらえるところまでの変化が生まれるんだろうと思うと、今回みたいに新しいことに踏み出したときにはむしろ平常点ではなくて2ぐらいは出してもよかったのかなというのは正直思ったことです。

それとは別に、できなかったこととして8で、とりわけ個人情報の問題で漏えい事件が1件とはいえ起きてしまったというのは、それなりにマイナス要因としか言いようがないから、その部分はあったというのは分かるんですけれども、そこを区別しなかったように見えてしまうのはなぜなのかがまず聞きたいところです。

○松本課長 丹野先生、御質問ありがとうございます。

まず4番のところについての評価のお話でございますけれども、参考資料2というものを御覧いただければと思います。参考資料2につきましては、令和3年度の評価の部分でございます。

この新人事制度自体は制度を立ち上げたのが令和3年度で、運用を開始したのが令和4年の4月1日という関係性なのでございますけれども、この令和3年度の際に評価の中の管理状況で、一部職員については有期雇用から無期雇用に転換するとともにこの新人事制度の設計を進め、組織体制の強化を図ったというので、まさにそこにつきましては、令和3年度に我々は評価をしております、その際にはそこを高く評価して、総合的にA評価という対応をさせていただいております。

続きまして「8 各種法令等の遵守」なんですけれども、これも丹野先生が御指摘のとおりでいろいろコンプラもあるのですが、中間年の事業計画の見直しですとか、協定のとおりのができなかったというところを捉えまして「水準を下回る」と評価したところでございます。

○丹野委員 私からはあと1点だけなんですけれども、この前の事前に面談を受けたときにもちょっと言ったのですが、人権センターが今どう使われたのかということは把握されているんですけれども、やはりこういう施設というのは使った人がどういうふうにしてその後展開

してくれたのかというのが分かると、本来の役割が果たせたのか、果たせなかったのかというのが、よりこの施設を置いた趣旨に沿って理解できると思うんです。

だから、使っていただいた方たち、もしくはそのイベントに参加してくれた人たちのフォローアップ調査というものはなかなかしにくいとは思いますが、結構リピーターの方もいらっしゃるじゃないですか。むしろリピーターのような方を中心にして、前回来ていただいた後にどんなことをなさいましたかとか、前のことからどういうふうに考えて今回来てくれたんですかとか、いろいろなことを通して、今どう使われたのかだけではなくて今、使われたことがその先でどうなったのかということが分かるような指標をもらってくると、より適切なこの施設に対する評価ができるのかなと思っています。

○松本課長 ありがとうございます。

フォローアップ調査ですとかリピーター調査につきましては、我々も課題というふうには認識しておりますので、そこはセンターと相談をしながら検討したいと思います。ありがとうございます。

○金子委員長 丹野先生、以上でよろしいですか。

○丹野委員 はい。

○金子委員長 それでは、私のほうからお伺いするというか、お願いをしたいことなのですが、適切な管理の履行という視点で評価を行おうとしたときに、事務局のほうでは詳細に多分、相手方に聞き取りをして評価をされているんだと思いますが、この委員会に提出されている先方からの事業報告書などを見ても、この適切な管理の履行をこうしましたという部分の報告が見当たりません。

通常、ほかの指定管理の評価委員会の資料では、計画でこの業務には何人配置する予定ですと明示し、それに対して実績として何人実際に働きましたという報告が付いている例が多いです。委託で業務実施している場合は、どのような内容の業務をどれだけの量、計画したのか、それに対して実績としてこれだけやりましたよという形の報告をしていただくことで、適切な管理が行われているのかが見える化できるのではないのでしょうか。適切な管理の履行について、事務局がちゃんと評価されていることは、一次評価結果の記述を見れば間接的には分かるのですが、二次評価を行う評価委員会でも、エビデンスに基づいて評価ができるように、今後資料の作成について、先方と調整をお願いしたいと思います。

○松本課長 承知いたしました。

○金子委員長 各先生から一通り意見をお伺いしましたけれども、各先生との質疑の中で、追加でこういう質問をしたいとか、こういう意見を言いたいという先生は挙手いただければ私のほうで指名いたしますのでお願いいたします。何かございますでしょうか。

では、石渡委員。

○石渡委員 石渡です。

先ほど丹野委員がおっしゃった、利用した方のフォローというのは本当に重要なことだと思うので、私も先ほど質問したいじめをなくすというような研修を行って、本当になく

なっていたら嬉しい限りなんですけれども、そんなに顕著に変化はないにしても、どう子供たちが変わっていったって、学校教育の中にどんな影響が出たかということがもし明確にあったら、すごく人権プラザの事業の意義みたいなものが明確になるかなと改めて今、丹野委員の御質問を聞いて思ったので、その辺りはプラザの研究課題みたいな感じで、短期間で明確になるものでもないかなと思いますし、やった事業によってもいろいろ違うかとは思いますが、ぜひその辺りが明確になればと思いました。それが1点です。

それから、石井委員がおっしゃってくださった体験の重要性というのは本当にそうなんです。例えば、車椅子体験とか視覚障害の方のアイマスク体験というのは、結構福祉教育ということでいろいろな社会福祉協議会などでも行っていますが、でも、今、車椅子体験とかアイマスク体験のマイナス面ということが言われていて、石井委員も大変なんだなというふうにおっしゃったのですけれども、その大変なんだなというのを認識したことで、この人たちはかわいそうというようなマイナスイメージを持ってしまう体験学習が非常に多いということが結構いろいろな社会福祉協議会などで言われていて、ではその大変なところからどういうふうに障害がある方たちが前向きに生きているのかとか、大変じゃなくなるために障害がない立場から何をやらせたいのかとか、その第2段階の研修みたいなところでどうつなげるかというのがすごく大事だといろいろなところで指摘をされていて、結構社協などでは次の段階の成果みたいなものも報告されていると思うんですが、私はそういうのをやった次の体験学習みたいなところがあるのかどうかみたいなことも今、石井委員の御意見を聞いて気になったところです。

でも、体験学習ということで「発明プロジェクト」でしたか。こういう発想で、前向きな障害者観みたいなものにつながることもやっていたらいいので、その辺りと関連するのかなと思ったりもしたのですが、体験型の事業というのもいろいろなプロジェクトの関連性だとか、やはりその成果みたいなものがエビデンスとして見えるような事業をやっていただけといいかと改めて思いました。

以上です。

○松本課長 御意見ありがとうございます。

お二つ意見を頂戴いたしましたけれども、センターのもろもろの事業の効果ですとか、体験・プロジェクトの効果などにつきましてもセンターのほうと知恵を出して、うまくそれが目に見えるような指標ですとか、あるいはアンケートなどを研究してまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

○金子委員長 石渡先生、以上でよろしいですか。

○石渡委員 はい、お願いいたします。

○金子委員長 ほかの先生はどうでしょうか。何かありますでしょうか。

では、丹野先生お願いします。

○丹野委員 利用者の把握のところ、やはりちょっと聞きながら気になっていたのは、開館日との関係で90%で勘案しましたとか、そういうものが出てくるわけですが、もちろ

んコロナみたいなものが来ることがなかった時代はそれでいいと思うのですけれども、もうコロナを我々は経験したわけですから、今後については実数を出していけばいいと思うんです。そして、もしコロナみたいなことで開館できないことがあったとしても、開館できなかつたらオンラインに切り替えるというのは当たり前になったじゃないですか。

だから、そのときにはオンラインのものをカウントすればいいのであって、やはりコロナの前と後で世界は変わったわけだし、運営の仕方も当然変えていかなければいけないと思いますし、評価の仕方も当然それに合わせて変えなければいけないと思いますから、前年比何とかと出すときに単純に開館日で云々というのはもうやめたほうがいいのかなと個人的には思っています。

○松本課長　そこにつきましては、東京都全体の他の公の施設などの動向も見ながら研究してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○金子委員長　丹野先生、よろしいですか。

○丹野委員　はい、ありがとうございます。

○金子委員長　石井先生、どうぞ。

○石井委員　今の点に関連して、コロナの後にどうやっていくかという意味では、ある意味ちょっと自由になった部分というのはあるかなと思っていて、オンラインとのハイブリッドというのはすごく意味があるのと、今後の取組の中であると思うんですけれども、広告宣伝の方法としてこれだけの施設が目に触れる機会というのがあまり多くないまま、多分私の周りでも知らないという人がたくさんいる中でのものなので、まずはそのきっかけをとるところはぜひそこにも結構力を入れて、どうやって知ってもらうか。SNSを活用したとか、多分時代に合った取組というのはどうしても必要不可欠になってくると思うので、それはぜひともお願いしたいと思っています。

あとは、私の専門で言うと法律相談とか人権相談とかというところにはなっていて、これはやはりすごく難しくて高度な知識も求められるし、うまくやってあげないと余計につらい思いを深めていったりというところもあると思うので、やはり人材育成とか、その辺りでもここにはある程度の時間とかお金とかをかけた上できちんと大きな意味で広く人権救済する部分と、個別のこういった人たちの困り事を拾う部分と、両方で成り立っていくものだと思ってはいるので、その一人一人の意見を拾うというところもある程度重視をしていただければいいと思うし、そういう意味では結構相談数もそれなりにあって、そこは本当にこういう場で相談して行って、それで悩みで減っていくとか、解決につながっていく人がさらに増えていけばいいなと思っております。

○松本課長　ありがとうございます。

人権プラザの周知、広告等のお話と、人権相談に関するお話ですけれども、いずれも我々は重要なものだと思っておりまして、多くの皆様に利用していただけるよう、周知は先生がおっしゃるようなネットですとか新たな媒体なども生かしながら進めてまいりたいと思います。

また、人権相談につきましてもSNS相談など、今年から始めるような事業もありますので、そういった新しいツールも入れながら引き続き充実させてまいりたいと思います。御意見ありがとうございます。

○金子委員長 では、関委員どうぞ。

○関委員 意外と相談窓口というのはいろいろなことを告知して、こういうことをしたらいいよと言え言えほど相談件数は増えるんです。我慢しないで相談窓口に相談してよと言うから、ちょっとネグレクトのようだったり虐待を受けている人も子供自身が我慢しているんですよ。これはやはり言わないといけないんだよと言うと相談件数は増えていく。

私どもの会社のほうでも、昔だとセクハラ、続いてパワハラとあったんですけども、それからマタニティーハラスメントだの、モラルハラスメントだの、いろいろなハラスメントがどんどん増えていくじゃないですか。そういったハラスメントはあるんですよということを研修とかeラーニングか何かで勉強するんですよ。そうすると、これもハラスメントじゃないかと言って相談件数が増えるんですよ。それに応じて、おかしくなる前に、割と深刻になる前に解決はするんですけども、意外と件数は減るんじゃなくて増えるということで、一旦ピークまで達すると浸透してきて減ってくる。

ただ、次の新しいハラスメントがまた発生するとその分の件数が増えていくというようなことで、相談者の対応も非常に重要なことだと思うので、そこの教育もしていけないといけないということは思っています。

○松本課長 御意見ありがとうございます。

相談員等の能力育成などは引き続き取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○金子委員長 ほかの先生でさらにという御発言があればどうぞ。

○石渡委員 やはりコロナを体験した後にオンラインを使ってというようなことが本当に定着してきて、そういうときに例えば学会などでも遠方の今までなかなか会場に来られなかった方たちの参加とか研修を受ける機会がすごく増えたということなんですけれども、これは東京都の組織なので対象を東京都民に限っているのか、あるいはオンラインみたいなことであればかなり遠方から情報を得られるようなシステムがあるのか。質の高い意義のある事業をやっているらっしゃるので、都民以外も活用できたらいいなと思ったりはしているのですが。

○松本課長 先生、御意見ありがとうございます。

そこにつきましては、我々がオンラインでやっております講座ですが、動画につきましてはアーカイブという形でYouTubeにアップして、インターネットであれば皆さんどこからでも見られるようなものを今、蓄積を始めているところですので、アーカイブの充実などに取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○石渡委員 ぜひ充実していただいて、アクセス件数など増やしていただくといいかと思ってしまうました。

○関委員 今はオンデマンド配信とか、いつでもどこからでも見られる。

○松本課長 そこは取り組んでまいりたいと思います。引き続きよろしくをお願いします。

○金子委員長 一次評価に関する質疑に関しましては、以上でよろしいでしょうか。

○事務局 事務局でございます。

先ほど石渡先生から御質問のあった天国の子供たちのメッセージ展の実績について簡単に御報告させていただいてもよろしいですか。

昨年度の実績といたしましておよそ2週間行ったんですけれども、来場者数としては106名の方に来ていただいております。年齢層については子供だけではなくて幅広い年齢層の方に来ていただいております。

具体的に申しますと、20代以下の方々では20%くらいの方に来ていただいております。30代が22%、40代は17%と、バランスよく幅広い層の方に来ていただいております。

来場者の方の御意見といたしましては、当事者の生の声に触れる機会というのがなかなかないので、このようなストレートなメッセージを発信するような企画というのは大変有意義だったという御意見をいただいております。中には時代が変わっているのにいじめの被害がなくなっていないということに改めてショックを受けましたという意見もありましたし、同じことはもう繰り返してほしくないという気持ちですごく胸が熱くなりましたとか、あとは人権という言葉は学校でも習うんですけれども、具体的な問題についてはあまりよく分かっていなかった。今回の企画を通して人権について深く考えるきっかけになりましたというような御意見をいただいております。

○石渡委員 ありがとうございます。

本当に難しいテーマだと思うのですがけれども、そういう感想がきているようなこともあれば、それこそもっともっと全国配信をしてほしいと思ったりもしました。ありがとうございます。

○丹野委員 30代、40代の方が一定数いるというのは、小学生のお父さん、お母さんくらいの年代ということですかね。親御さんのほうが関心があるということなのかもしれませんね。

○事務局 あとは、教育関係者の方々も来てくださっています。

○金子委員長 石渡先生、よろしいでしょうか。

○石渡委員 ありがとうございます。

○金子委員長 ほかの先生も審議のほうはもうよろしいでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、一次評価に関する質疑は以上としたいと思います。

続きまして、この評価委員会による二次評価について審議をしたいと思います。事務局から、評価委員会による二次評価の案について説明をお願いいたします。

○松本課長 それでは、事務局から二次評価の案について御説明いたします。

恐れ入りますが、資料4を御覧ください。こちらは、おおむね一次評価から主要となるようなものを踏まえて作成してございます。事務局のほうで読み上げさせていただきます。

大きく「管理状況」「事業効果」「その他」という3項目からなっているというのは一次評価と同様でございます。

まず、「管理状況」でございます。「東京都人権施策推進指針」等に基づき、人権プラザの設置目的に沿って、中立性・公平性の確保に留意しながら幅広く人権課題に対応している。

令和4年度からの新人事制度の運用開始に伴い、令和5年3月に「人材育成方針」、それに基づく「研修基本計画」を策定し、専門的人材の育成及び能力開発、ノウハウの維持・継承に係る体制を整備している。

【要改善事項】といたしましては、先ほどの個人情報の流出についての事故と再発防止の取組について記載しているところでございます。

続きまして、「事業効果」の欄を御覧ください。こちらにつきましては、施設利用に係るアンケート調査の結果を踏まえまして、アンケート調査結果では来館者の満足度が96.2%と非常に高かった。また、点字フロアマップの作成など、利用者の意見を踏まえたサービスの創意工夫を行っていること。

それから、東京2020大会のレガシーである「パラリンピックムラール」の受入れに当たり、都と適時適切に調整を行い、円滑に手続を進めるとともに、都が実施した東京2020パラリンピック1周年記念「未来へつなぐ人権2022」の一環としてお披露目イベントを実施するなど、都の政策と連動した取組を積極的に行った。

それから、人権相談につきましては、コロナ禍における都民ニーズを踏まえ、都と連携して新型コロナウイルス感染症に係る専門電話相談を実施するなど、相談件数が令和3年度を上回ったこと。

さらには、デジタルデバインドに配慮し、会場参加とオンラインとを併用して事業運営を行うなど、ポストコロナを見据えつつ、多様な都民が楽しめるようにサービスを実施していることを評価してございます。

「その他」の【特命要件の継続】につきましては、特命要件は継続しているというふうに評価しております。

説明は以上でございます。

○金子委員長 ただいま事務局から説明をいただきましたけれども、これに基づいて質疑、検討を行いたいと思います。

今の事務局の説明及び資料4で記載されている二次評価（案）に関して、御意見とか御質問のある先生は挙手の上、御発言をお願いいたします。

何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本委員会の二次評価についてお諮りをしたいと思います。所管局による一次評価では、先ほど質疑させていただきましたけれども、総合評価を「B」という形に事務局がしております。これに本委員会の評価として二次評価を行うわけでありましてけれども、その二次評価につきましては資料4に記載のとおり「管理運営が良好であった施設」とい

うことで、評価については「B」としたいと思います。「管理状況」及び「事業効果」等に関するコメントについては、資料4の記載のとおりという形にしたいと思います。

委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○金子委員長 皆さん異議ないということで、議決したいと思います。

これにより、本委員会の二次評価が決定いたしました。この評価結果を、事務局を通じて東京都人権プラザの所管局長である総務局長に報告させていただきたいと思います。

委員の皆様方の御協力、活発な御発言により、円滑に議事を行うことができました。ありがとうございました。

以上で本日の議事は全て終了いたしましたので、事務局に進行をお返しいたします。よろしくをお願いします。

○松本課長 委員の皆様、活発な御意見、貴重な御意見、多数頂戴いたしまして誠にありがとうございます。

本日の評価結果につきましては、委員長からの委任、お話を踏まえまして、事務局から総務局長に報告した後、所管局による総合評価を実施いたします。総合評価の結果につきましては、都のホームページに公表を予定しております。公表時期は9月となる見込みでございます。詳細が決まり次第、改めて委員の皆様には御案内を差し上げたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

以上をもちまして、「令和5年度東京都人権プラザの指定管理者評価委員会」を終了いたします。

本日はありがとうございました。

午後2時38分閉会