

令和 5 年 1 月 12 日  
第 8 回策定委員会資料

## 第六期長期計画・調整計画策定における施策評価の試行実施 (これまでの議論)

### 1 経緯

- ① 第六期長期計画策定委員会（平成 30（2018）～令和元（2019）年度）
- ② 武蔵野市行政評価制度（案）（令和 3（2021）年度）
- ③ 第六期長期計画・調整計画策定委員会（令和 4（2022）年度～）

### 2 策定委員会における議論（要旨）

#### ① 試行の意義

- (1) 大変なチャレンジ。すごいことをやっている（第 3 回）
- (2) 長期計画策定 2 年後でまだあまり事業がない中での評価は難しい（第 4 回）
- (3) 今まで枠組みをつくっていなかったものをここで枠組みをつくるということは、根幹に刺さる話だと思う（第 4 回）
- (4) 武蔵野市が考える市民ガバナンスの根幹を支えるもの（第 4 回）
- (5) 次の第七期のアクションにつなげていくための指標を、どのように評価ができるようになるのか検討するのが、調整計画での我々の務めかなと思う（第 6 回）

#### ② 「評価」、「指標」

##### 「評価」

- (1) 評価には事前評価と事後評価があり、一言で評価と言うと、どう受け取られるか分からないのではっきりした方がよい（第 4 回）
- (2) 長期計画策定自体が評価制度を内包している。そこに事前評価という軸を加えるのならば、評価のための評価になりかねない（第 4 回）

##### 「指標」の機能

- (3) 「第七期長期計画で位置づけられているから、議論した結果だから、こういうパフォーマンスを重視している」とやるのは市役所職員たちのモチベーションを守るためにも重要（第 4 回）
- (4) ただ、「パフォーマンス・インデックスに合致しないものはやりません」という言い訳に使われるのであれば、デメリットが大きくな

るので、そこをどう防止するか意識しないといけない（第4回）

(5)より高みを目指すための六長を一つの期待値として持っている市民に対して、次の七長に向けてどう活用するかという観点で考えた方がよい（第4回）

#### 「評価」と「指標」の関係

(6)指標と評価の違いを理解してほしい。指標は客観的に測定可能な値で、評価は指標をある価値観で分級したもの。指標は指標で客観的に押さえておいて、評価するときの価値観が生じたときにはじめて評価する（第5回）

(7)全てが数値化できるわけでは決してないという部分も重要だ。定性的評価は、客観性の問題はあるにしても非常に重要なので、積極的に意味を持たせたほうがいい（第5回）

(8)通信簿の評価と、まちを評価する、行政を評価するというのは、評価の意味が違う（第5回）

(9)指標をいろいろ作るのはいいが、評価の段階になると、必ずしも指標とリンクしているものではない。要は、体温だけ見て病気かそうじゃないか判断しているわけではない（第5回）

#### 「施策評価（試行）」

(10)六期長期計画なり調整計画の中に位置づけた施策に対して、この指標で少しみていく、でいいと思う。そこは進捗管理の話であり、最終的な評価まで入っていくと市民の満足度にはね返っていく話だ（第5回）

(11)本来施策評価はもう一つ別の作業でじっくり長い時間をかけて議論してやったらいい。その場合、直接のアウトプットだけではなく、施策による波及効果まで含めて評価されるべき（第6回）

(12)少なくともやっていることは何か言えば、PDCAのCということで一致できるのではないか（第6回）

### ③客観指標

(1)KPIという指標を出すと数字はひとり歩きを始めるので、そうしたリスクも考えているのか等いろいろ議論があると思う（第4回）

(2)KPIは市民に武蔵野市のビジョンを示すことになる（第4回）

(3)各基本施策の施策・事業に対応した二十数個のパフォーマンス・インデックスが、「キー」「主要指標」と言うと違う。アウトカムという世界が入ってくるが、そこには一足飛びにはいかない（第5回）

(4)各基本施策に対して指標の数を少なくしようとしなくて、数が増えてもいいのではないか（第5回）

(5)参考指標の数が足りないと思う。ないものは今後作りますでもいいと思う。ここを充実させていくことを想定して、市民意識調査のスペースは外した方がいい（第6回）

(6)実績値が毎年とれるものばかりでなくても構わない。できる範囲で入れてほしい（第7回）

#### ④主観指標（市民意識調査）

(1)特に行財政においては、市民意識調査はかなり万能ツールだと思う。ただ、毎年データをとらない限り使えないのが課題だ。また、デジタル化を進めていかないといけない（第5回）

(2)他の自治体と比較できると良い。（第7回）

(3)高い低いに一喜一憂せず、何が改善できる余地なのか見ることが大事（第7回）

### 3 本格実施（第七期長期計画策定）に向けた課題

#### ①時間制約

施策評価シートを活用した基本施策の評価を、討議要綱作成と並行して行うことは時間制約が大きい。

#### ②客観指標

(a)基本施策の実施状況を把握する参考としての指標と、  
(b)目標値を設定して達成状況を把握する指標を、  
区別する必要がある。いずれも、数年間隔でも変化の方向を把握できればよい。

第六期長期計画における(a)指標は、現在収集していないデータも今後の検討対象とした。これらについては、独自に集計する方法の他に、通常業務や個別計画策定において把握する方法や、地域生活環境指標を活用する方法も考えられる。

(b)指標について、第七期長期計画策定において、その可否を含めて具体的な指標を検討する場合、留意すべき点は以下のとおりである。

- ・全基本施策について設定すべきか慎重な検討が必要である
- ・一定の価値観を含む。基本施策の考え方と整合させる必要がある
- ・アウトカム、波及効果まで把握できることが望ましい
- ・
- ・

#### ③主観指標（市民意識調査結果）

市民意識調査の調査項目と基本施策が一致していないことや、調査間隔やデジタル化の検討が課題である。

#### 4 第六期長期計画・調整計画策定委員会におけるシートの変更点

##### ① 施策番号による紐づけ

施策、事業、参考指標それぞれに第六期長期計画の施策の番号を付番した。評価欄の文章中、参考指標を踏まえたものは文末に引用した。

##### ② 基本施策の構成要素を踏まえた参考指標の抽出

既存統計から基本施策ごとに参考指標を4個程度抽出という枠組にこだわらず、基本施策を構成する施策・事業を踏まえて抽出した。

##### ③ 既存統計に限定しない参考指標の抽出

参考指標に検討レベルの指標も追加し、具体的な検討は今後に委ねた。

##### ④ 基本施策の分野ごとに市民意識調査結果を整理

市民意識調査欄を基本施策単位のシートから分けて整理した。市民意識調査結果は、複数の基本施策で構成される分野ごとに整理した。

施策評価シート  
<基本施策の概要>

基本施策名	分野	担当部課
多様な人材の確保・育成と組織の活性化	行財政	総務部

概要  
時代により変化し、多様化・高度化する公共課題に的確に対応し、本市の魅力と活力を高めていくため、最重要となる経営資源は、人材である。今後新たな公共課題に対応していくためには、既存業務の効率化と再構築を進めるとともに、職員の人資と能力を伸ばし、多様性を最大限に生かして、組織力の向上を図る必要がある。そのため、先進的な取り組みを行う有為で多様な人材の確保・育成の強化と、各職員が十分に力を発揮できる環境づくりや人事・給与の改善に取り組む。

① 施策番号による紐づけ

施策	事業 (No.は施策に対応)
1 課題に的確に対応できる人材の確保と育成の強化	1 障害者雇用の拡充
2 多様な人材に向けたダイバーシティ推進とワーク・ライフ・マネジメント支援	2 特定事業主行動計画の推進
3	3

③ 既存統計に限定しない参考指標の抽出

No.	参考指標	実績値							
		R1(H31)	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8
1	職員の研修参加実績	1,410人	1,706人	1,936人					
2	技能市民を活用した人材確保に関する全庁調査				※指標の詳細については今後検討				
3	①男性育児休業取得率 ②障害者雇用率 ③課長級以上に占める女性職員の割合	①66.7 ②213.0 ③1.66	①63.6 ②202.4 ③2.62	①68.4 ②200.0 ③2.96					
4	職員の年間研修時間の変動率(標準偏差/平均値)				※指標の詳細については今後検討				
5	職員アンケートによる職員満足度				※指標の詳細については今後検討				

② 基本施策の構成要素を踏まえた参考指標の抽出

基本施策の進捗状況及び成果と課題  
 一般技術職(土木・建築等)の役割・人材育成等について、人材育成基本方針に基づき「一般技術職のあり方(令和3年度改正)」としてまとめられた。  
 ・技術職研修プログラムに基づき、入庁10年目までの職員を対象とした初級研修・専門研修が実施された。  
 ・転職サイトや大学主催の学生向け説明会への参加や、転職サイトへの求人広告の掲載等広報活動に努められた。また、一般技術職の受験資格(年齢)の拡大、募集要項の見直しも実施された。  
 ・各職位に求められる役割及び能力に基づいた研修や、コミュニケーションスキルを高めるための研修が実施され、チームマネジメントの強化が図られた。  
 ・キャリアデザイン研修や人事課による面談等の結果を踏まえ、個々の能力やモチベーションを十分に発揮できる職場配置が行われた。  
 ・ICT分野にも分野の拡充がなされた。  
 ・ICT分野による精神障害者の庁内実習が実施されたほか、障害者枠を設けて採用試験が実施され、令和2年採用率が達成された(参考指標3)。  
 ・については先行事例の研究が行われるとともに、評価シートのデータ化が進められた。  
 ・継続され、在宅勤務については、感染症対策として妊娠している方等への承認が令和2年度より開始した。

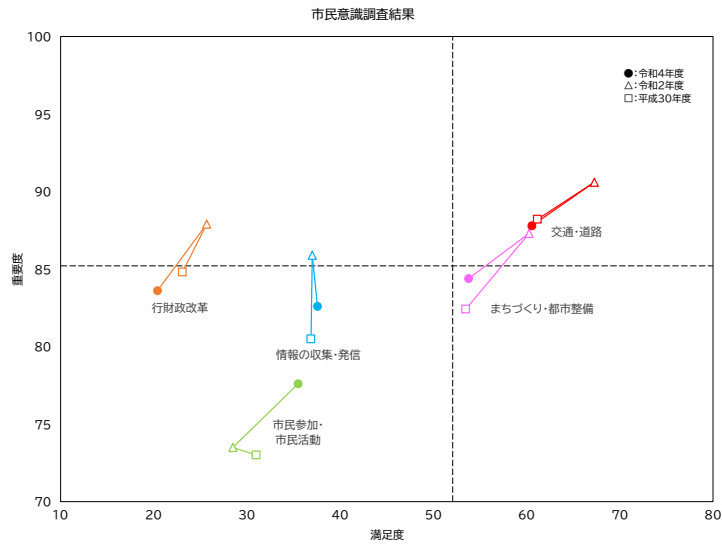
今後の方針  
 ・引き続き技術系職員採用に向けた時期・手法を検討するとともに、一般技術職のあり方に沿った人材育成を進める。  
 ・保健師・保育士について、体系的な人材育成を検討する。  
 ・引き続き各職員が求められる役割・能力を認識し、強みを発揮できるよう、「人材育成基本方針」に基づき体系的・計画的に研修を実施する。  
 ・人事評価システムについての研究・検討を進め、多様な職員の人資・能力を最大限生かせる組織づくりを目指す。  
 ・時差勤務及びテレワークの試行を継続し、職員が十分に力を発揮できる環境づくりを行う。

<その他特記事項> 参考指標の設定根拠、用語解説などを記載する。

## ④ 基本施策の分野ごとに市民意識調査結果を整理

主観的指標(市民意識調査)を施策評価シートと別に整理した場合

6 行財政		第六期長期計画基本施策と市民意識調査の対応関係				
		まちづくり・都市整備	交通・道路	市民参加・市民活動	情報の収集・発信	行財政改革
基本施策 1	市民参加と連携・協働の推進			●	●	
基本施策 2	効果的な広報・広聴の仕組みづくりとシティプロモーション			●	●	●
基本施策 3	公共施設等の再構築と市有地の有効活用	●	●	●	●	●
基本施策 4	社会の変化に対応していく行財政運営				●	●
基本施策 5	多様な人材の確保・育成と組織の活性化					●



(凡例)  
 ・満足度:市民意識調査「市の施策に対する満足度」について、「満足」「ある程度満足」と答えた方の合計(割合)  
 令和4年度調査結果平均52.1%  
 ・重要度:市民意識調査「市の施策に対する重要度」について、「重要」「ある程度重要」と答えた方の合計(割合)  
 令和4年度調査結果平均85.2%