

1 評価報告書(柱1及び柱2)について

前回の会議において、次のとおり御意見及び御指摘等をいただきました。この点につきまして、評価報告書の最終的なまとめの段階で取り込み、全体の整理をしていきたいと思っております。

- (1) 女性の管理職希望者が少ない実態を踏まえ、女性のキャリアパスを含めた働き方改革に係る取組の推進が求められる。
- (2) (高度専門職の議論に加えて)
従来のゼネラリストを養成する幹線的なキャリアパスに加え、スペシャリストの養成を含めたキャリアパスの拡大に係る検討が重要である。

(どのような職員を育成するのかに加えて)
職員の育成に関しては、人事主管課での取組はもとより、それに加え、個々の職員が自身のキャリア形成に関しての意識を高めていくということが重要である。
- (3) キャリアディベロップメントは、個人にとって生きがいのある職場をどう作るかというものと、組織をどのようにするかという観点から見た時のものという、2つの側面があり、それをうまく一致させるためのあり方を探ることが重要である。このあり方の検討に当たっては、ジェンダー、女性、スペシャリストの視点を含め、多様なキャリアディベロップメントをどう設計するのかという要求に応えるものでなければならない。

2 柱3について

前回の会議において、次のとおり御意見及び御指摘等をいただき、それを踏まえ、評価報告書及び進行管理シートの外部評価の案を作成しました。

- (1) 指定管理者の指定に係る効果としては、現状の質は下げずに、コストは改善し、プラスアルファ、付加的なサービス水準も上がる余地のあるやり方で、それはある程度達成できているのではないかとのことだが、そのサービスの水準がどのように上がっているのかが見えにくいので、その点はもっと積極的にアピールすべきである。
- (2) 指定管理者による管理・運営においては、指定管理者任せにするのではなく、施設所管課、そして場合によっては行政経営主管課においても、その状況を捉えるとともに、絶えず情報を掴み、適切な関わりを持つことが重要であり、それにより、当初、見込んでいた成果以上のものの達成が期待できると思う。
- (3) 施策等に応じた市民参加手法の活用は、基礎的な情報収集はもとより、あらかじめ突破するための仮説や目的の形成に注力することが重要である。また、この取組は地方自治の根幹に係る大変重要なもので、中間目標を定めるなど、より具体的な進捗管理により、取組を前進させる必要がある。
新たな価値を創出するに当たり、既存の柵と関係の無い市民の声を引き出すため、SNSや無作為抽出手法を最大限活用し、多様な声に耳を傾けるとともに、既存の事業においても、さらに市民の声を拾い上げることができるよう、既存の仕組みに縛られず、一つひとつの取組を細かく突き詰め、改善すべき点は内部でしっかりと評価をしながら、取組を進めていきたい。

3 柱4について

前回の会議において、次のとおり御意見及び御指摘等をいただき、それを踏まえ、評価報告書及び進行管理シートの外部評価の案を作成しました。

- (1) 現時点では検討段階のものが多い改革項目ではあるが、そのような段階においても、検討に係る具体的な目標を定め、その達成に向けた進捗の管理をする必要があり、また外部評価を実施するに当たっても、そのような視点が求められることから、評価の仕方を含め、検討していただきたい。

4 柱5について

前回の会議において、次のとおり御意見をいただきました。

- (1) この柱5は、他の柱と比べて、繰出金、徴収率など、全国や他の団体と比べられる数値が多くあると思う。このため、次回の会議において、徴収率、ジェネリックなど、全国的なものとの比較を報告していただきたい。この点、その比較によっては、必ずしも効果額が目標を達成していなかったとしても、うまくいっていると評価できることがあるかもしれない。

⇒この点については、次のとおりです。

◆徴収率(市税)

令和元年度 96.0%(県内14位/16市)

令和2年度 95.9%(県内14位/16市)

令和3年度 96.2%(県内14位/16市)

◆ジェネリック医薬品の使用率

平成30年度 秦野市67.0%(県内13位/16市)

令和元年度 秦野市70.7%(県内12位/16市)

令和2年度 秦野市74.4%(県内12位/16市)

5 評価全般

この点については、個別に次のとおりとさせていただきます。

- (1) 計画の最終年度を除き、SからDまでの評価区分は、アクティビティが順調に進んでいるのかをその評価の対象にするとともに、アウトプット又はアウトカムから評価したことを意見として言及することとする。ただし、計画の最終年度はアウトプット又はアウトカムから見たときの評価を実施することとする。

⇒このような考え方により、外部評価を実施したことについて、補足として、評価報告書に付記します。

- (2) 評価区分を外部評価と内部評価で分けることは、報告書を見た人が混乱するおそれがあるため、大きな支障が無いのであれば、同一にすべきである。

⇒外部評価の見直しに合わせて、内部評価の区分も見直し、同一のものとなりました。

- (3) 評価の前提として、全ての取組は目標に対する活動であることが大前提であり、その対応関係について、エビデンスを含め、説明をする必要がある。

⇒次年度の検討事項とさせていただきます。

- (4) 本来、計画策定時に行うべきことであるが、組織として正しい目標設定をすることが重要であり、そのうえでその目標に対する戦略、予算、人員が生命線となり、そして、それにより組織としての一貫性が確保され、さらにはその目標を達成することで、個々の職員が仕事に魅力を感じることができる。これが今、組織として一番求められていることだと思う。

⇒十分認識するとともに、検討事項とさせていただきます。

- (5) 柱4の評価に当たっては、公共施設再配置に係る計画が、どういう前提や方針で、進めようとしているのか、コンパクトに分かると良い。また、公共施設再配置計画に係る取組であるものの、このはだの行政サービス改革基本方針実行計画としての評価が求められることから、その取組を外部に示す際には、よりその表現を工夫し、実績を示すことが重要である。

⇒次年度の外部評価に向けた検討課題とさせていただきます。