

3．施策評価の運用についての評価

3．1 施策評価の手順

施策評価の過程では、施策の担当者以外の職員も含め、オフサイトミーティングと呼ばれる討議を行い、その結果を施策評価表にまとめることとしている。最終評価者は部長であるが、実務はファシリテーターと呼ばれる担当職員が推進し、担当者、課長、部長の順に内容の確認を行う。

平成 16 年度施策評価は、本年度の 8 月、9 月の 2 ヶ月間をかけて実施された。事務局である企画部経営改革担当課によれば、各職員は実施要領どおりに評価に関与した。オフサイトミーティングの実施回数は組織によって異なるが、中には実施できなかったところもあった。

オフサイトミーティングは、施策にかかわる職員が一同に会し、多角的に意見を出し合う重要な場である。最終的な施策評価表の内容もさることながら、このオフサイトミーティングでの活発な議論は、施策の改革改善のための重要なステップといえる。今後は実施を徹底するとともに、そこにおける議論や検討の質を向上させることが望まれる。

3．2 職員の意識と評価能力

練馬区職員は、全体としては、施策評価に対し誠実に取り組んでいると評価できる。一般には内部評価は甘くなりがちと言われているが、練馬区の評価は、「お手盛り」と呼ばれるようなものではない。本委員会の検討にあたっては、多くの担当職員に専門部会への出席を依頼し、施策の状況についての説明や委員の質問に対する回答をお願いしたが、いずれの担当者も真摯かつ協力的に対応してくれた。ただし、事務局によれば、評価制度の導入から約 3 年経った現在、評価への意識や熱意といった面で職員の間で格差が生じつつあるとのことである。今後、行政評価制度の定着をはかり、評価結果を真に活用していくためには、職員の評価に対する意識を一層高めることが不可欠となろう。

前章で見たとおり、施策評価結果の妥当性については多くの課題があり、評価者の評価能力の向上は喫緊の課題である。平成 16 年度施策評価にあたっては、対象施策にかかわる部長、課長、ファシリテーター（合計 115 名）に対し、事前に実施要領の説明会が行われた。今後は、より丁寧かつ充実した教育・研修体制が必要である。

施策評価をより良いものにしていくためには、事務局である企画部経営改革担当課の果たす役割も大きい。事務局には、評価に対する知見と意欲を合わせ持った職員達があり、練馬区の行政評価制度の推進役となっている。前章で指摘した問題の中には、事務局による適切な助言があれば改善可能なものも多い。事務局は、本年度も評価の過程で評価担当者からの質問に答えるなどの支援を行っているが、より積極的な支援が必要といえよう。