

# 練馬区行政評価制度の基本的考え方

～ 行政経営に磨きをかける変革の遺伝子～

平成22年4月

練 馬 区



## はじめに

平成8年、区では、区内有識者で構成する「行政改革推進懇談会」に抜本的な区政改革について区民の立場から検討をお願いし、その中で「区政としてどれだけやったかではなく、区民にとってどれだけ成果があがったかを把握すべきである」との提言をいただきました。

それを踏まえて、施策等の費用対効果について区民に分かりやすく説明し、検証・評価してもらえらるための手法として、他の自治体における先行事例の調査や研究、区において試行を重ね、平成14年度に「行政評価制度」を導入しました。

これまで行政は、「運営あって経営なし」といわれることがありました。それは、生活者の視点よりもルールを重視するといった、画一的で管理的な官僚制度に対する警句であると受け止めています。一方、民間企業では自由市場の原理から「お客さまを増やし、経費を削減する」という社員の価値観が育ち、成果重視の経営風土が形成されています。

行政には採算性だけにとらわれない等の特殊性はあっても、「より良い仕事を、より安く」行おうとする点では、民間企業と何ら変わるところはありません。その観点から、行政は大いに他の業界に学ぶ必要があります。

練馬区は、この時代の変化に迅速かつ的確に対応し、一層の行政改革と成果主義に基づく区民本位の行政経営を推進するために、行政経営改革プログラムとして「行政評価制度」を実施しています。

さらに、この制度を「変革の遺伝子」として、行政経営の当たり前の仕組みとして定着させるように、「進化・発展」させていく必要があります。平成22年3月に策定した「練馬区長期計画」においても、行政評価のこれまでの取り組みを踏まえ、政策 - 施策 - 基本事務事業の体系を整理するとともに、施策ごとに、その達成状況を測る指標（モノサシ）と、計画期間5年間で達成をめざす目標値を具体的に記載しました。評価結果の反映や行政改革への不断の取り組みによって、経営品質の一層の向上を図り、計画目標として掲げております「ともに築き 未来へつなぐ 人とみどりが輝く わがまち練馬」の実現に向け、積極的な区政を展開してまいります。

平成22年4月

練馬区長 志 村 豊 志 郎

## 目次

### 行政評価制度の背景

1	行政評価制度が着目されている社会的背景	1
2	行政評価制度と行政改革計画の変遷	2
3	練馬区における行政評価の意義	3

### 練馬区行政評価制度の目的と効果

1	実施の目的	4
2	期待される効果	4

### 練馬区行政評価制度の基本的形態

1	練馬区行政評価制度の基本的形態	5
2	評価の対象	6
3	評価の視点 - 新たなモノサシ（規準）の必要性 -	7
4	評価の主体 - 住民の参加・関与など -	8

### 練馬区行政評価制度の活用

1	行政改革への活用	10
2	長期計画、中期実施計画との連動	10
3	予算・組織・定数との連動	10
4	主要事業成果報告書、区勢概要との連動	11

### 練馬区行政評価制度の実施に当たっての体制等

1	行政評価担当組織の役割	12
2	評価能力の養成等	12
3	議会への報告	12
4	区民への説明と広聴広報活動	13
5	ITの活用	13
6	条例等の根拠	13
7	第三者評価の実施	13

### 【巻末資料】

	練馬区行政活動の評価に関する実施要綱	15
	練馬区行政評価委員会の設置に関する要綱	17

## 行政評価制度の背景

### 1 行政評価制度が着目されている社会的背景

#### (1) 行政評価の着眼点

従来の行政評価の仕組みは、監査委員や行政考査などによる、「予算をいくら使ってどれだけ事務事業量をこなしたか」（執行重視）の視点からの評価・説明でした。

一方、行政評価制度は、「事務事業の実施によって住民の生活がどう変わり向上したのか」（成果重視）を説明する評価方法で、より本質的な行政の説明責任（アカウンタビリティ）を果たすものです。

つまり、行政活動が活動目的に適切しているか（合目的性）、目的そのものが社会状況にあっているか（目的の今日性・必要性）、目的を達成するために有効な活動を行っているか（有効性）、有効な活動が効率的に行われているか（効率性）などを特に重要な視点として評価を行うことにより、行政の質的向上や職員の生産性の向上を図ろうとするものです。

また、評価の主体により、内部評価と外部評価に分けることができます。従来は総点検など、行政の内部で評価を行う内部評価が中心になっていましたが、これからの行政評価制度は、住民が積極的に評価に参加する特徴があり、「生活者起点」「顧客満足度向上」のための評価といわれています。

#### (2) 行政評価制度の導入状況

全国の市区（806団体）の約8割で行政評価が導入されています（平成21年10月現在。総務省調査）。

評価方法については、自治体ごとの実情の違いにより異なりますが大別すると、組織改革を主目的として、民間経営手法を導入し、経営体制、管理システムなどを革新するもの

事務改善を主目的として、行政の使命や仕事の進め方を明確化し、仕事の簡素化や効率化、業務量管理、定員管理を目的として行うもの

計画体系を整理し、将来像の実現に向けて、戦略的に政策、施策、事務事業それぞれの効果測定を行うもの

財政再建を主目的として、徹底した削減を行うものなどがあります。

いずれにしても、導入時点においては、自治体運営にとっての内部的な管理ツールとしており、成果重視と職員の意識改革を共通の視点にしています。また、原則として評価結果を公表しています。

## 2 行政評価制度と行政改革計画の変遷

### (1) 第1次行政改革(平成9年度～11年度)

背景：社会経済情勢の激しい変化と区財政の急激な悪化

目的：徹底した経費の削減

行政評価の視点：計画策定にあたり、平成7年に有識者等による行政改革推進懇談会を設置する。懇談会からは、「区政としてどれだけ行ったかではなく、区民にとってどれだけ成果があがったか」（成果の把握と評価）という視点が提言された。

### (2) 第2次行政改革(平成12年度～14年度)

背景：特別区制度改革や地方分権の進展、景気低迷による区財政構造の硬直化

目的：行政の一層の体質改善

行政評価の視点：第2次行政改革計画の取り組み項目に「行政評価制度の導入」を掲げ、平成13年度に試行的に導入し、平成14年度に本格導入した。

### (3) 新行政改革プラン(計画期間:平成16年度～18年度)

背景：国と地方の関係を見直す「地方分権改革」の進展、地域住民やNPO・ボランティア・企業等との「協働社会」への移行、財政基盤の強化

目的：管理から経営へと行政システムを転換し、持続可能な公共経営システムの確立

行政評価の視点：

行政改革計画 行政経営のあり方の見直しや全庁にまたがる横断的な課題について計画的に取り組むもの

行政評価制度 個々の施策・事務事業を定期的に点検・評価し、改善していく永続的な行政改革システム

とし、行政改革計画と行政評価制度は車の両輪として、お互いに機能することで補い合い、総合的に行政改革を推進する関係と位置づける。

### (4) 行政改革推進プラン(計画期間:平成19年度～22年度)

背景：地方分権改革の進展・少子高齢化・情報通信技術の変革等、社会経済情勢の大きな変動、都市と地方の財政格差による税財政制度改革の議論

目的：安定した行政サービスを将来にわたり、持続的に提供していくための行政財政基盤の確立

行政評価の視点：質の高い組織運営を展開するため、行政評価制度の一層の定着を図ることを取り組み項目とした。さらに、事務事業評価における総合評価が「良好に進んでいる」事業の割合を80%以上（平成19年度60.3%）にすることを目標として掲げた。

### 3 練馬区における行政評価の意義

#### (1) 成果の把握と説明責任(アカウンタビリティ)

区が策定した各計画では、一定期間に一定の予算、物資、人員を投入して計画を推進した結果、どれだけ計画目標の実現が図られたのか、その成果について評価・分析することが求められています。

そこで、計画の量的な結果を示すだけでなく、計画で示した目標の実現度、達成度の度合いを評価し、区の仕事の成果を区民に公表する仕組みとします。

#### (2) マネジメントサイクル(PDCAサイクル)の確立

これまでのマネジメントサイクルは、「PLAN - DO - SEE」と言われていました。しかし、評価結果を、改革・改善に結びつける必要性が強調され、「SEE」を「CHECK」(評価)と「ACTION」(改革・改善)に分解しました。それを、「PDCAサイクル」といいます。

行政評価制度は、「合目的性・必要性」などの評価の視点を提供し、新たな「チェック(点検・評価)」を行うものです。その評価結果を「アクション(改革・改善)」に結びつけ、本格的にマネジメントサイクル(PDCAサイクル)を確立します。

これは、永続的に行政改革を行っていく仕組みとなり、「行政経営における変革の遺伝子」として定着させていきます。

# 練馬区行政評価制度の目的と効果

## 1 実施の目的

区民本位の効率的で質の高い行政活動を行うこと。

そのために

成果重視の永続的な行政改革システムを構築します。

それは

以下のことを繰り返し、発展させていくことです。



## 2 期待される効果

行政評価制度の実施により、以下のような効果が期待できます。

- 区民要望に的確に応える政策形成プロセスが構築できる
- 限りある行政資源（人的・財政的資源）の最適配分ができる
- 区民に対する説明責任を果たし、行政の透明性が向上する
- 職員の意識改革や、能力開発が進む
- 成果指標を「共通言語」として、政策論議が活発化する
- 区民と行政のパートナーシップのあり方を考えるようになる



## 練馬区行政評価制度の基本的形態

### 1 練馬区行政評価制度の基本的形態

「練馬区行政評価制度」は、成果重視の永続的な行政改革システムとして、以下の形態を基本とします。

この制度は、有用な「データ」を収集して活用し、成果や効率性など新たな視点から行政活動を評価しながら、行政改革や意思決定に役立つ実用性を重視しています。

意思決定権を持つ管理職にとっては、重要なマネジメントツールになるとともに、職員にとっても、柔軟かつ斬新な発想で改革・改善が実現できるような仕組みとします。

また、平成17年4月に事業部制が導入され、行政評価はP D C Aサイクルを根付かせ、各事業本部等の経営力を高めるために活用されることとなりました。

#### 行政評価制度の基本的形態

名称	評価の視点	評価者	実施時期	評価の活用
施策評価	成果 効率性	事業本部長 (副区長) 区 民	隔年	施策の達成度管理 改革・改善
事務事業評価	成果 効率性 必要性	部 長	毎年	改革・改善 定数管理 予算配分 協働の推進

\* 評価者の副区長については、事業本部長を置かない部が該当します。

\* 評価者の区民とは、第三者評価機関としての行政評価委員会を指します。

なお、評価の実施時期について、「事務事業」は、出納閉鎖後直ちに実施します。

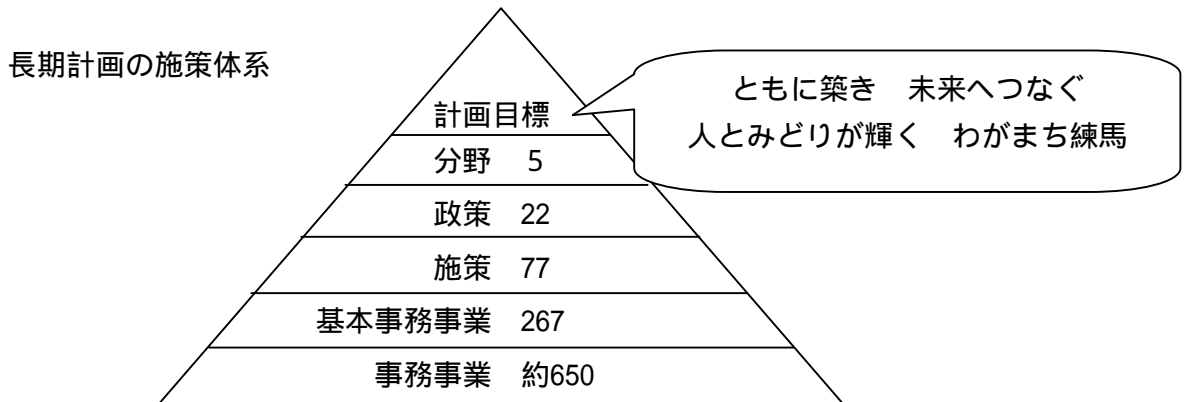
「施策評価」は、事務事業評価の結果を踏まえて実施しますが、次年度予算等へ反映させるため、19年度からは、従来より早めて、事務事業評価終了後に直ちに実施し、8月までには評価作業を終えることにしています。また、原則隔年で実施しますが、長期計画等の改定など施策体系が変更となった場合には、連続して実施するなど柔軟に対応します。

## 2 評価の対象

区では、直接区民に提供される「事務事業」および、事務事業を束ね、その方向性を定める「施策」を行政評価の対象としています。

### (1) 施策の体系

区では、平成21年度に、22年度～26年度を計画期間とする長期計画を策定しました。計画では、計画目標 - 分野別目標 - 政策 - 施策 - 基本事務事業 - 事務事業 を体系化し、それぞれが目的 - 手段の関係で結びつくよう整理しています。



### (2) 政策

政策とは、大局的な見地から目指す将来目標や未来像などを示した明確なビジョン・方針をいいます。区政の課題に優先順位をつけたり、選択したりするなど、究極的には政治的判断が下されています。こうした政策の評価は選挙により行われていることもあり、練馬区では、行政評価の対象としていません。

### (3) 施策

政策・ビジョンを実現するためには、具体的な手段が必要です。施策とは、政策実現に向けたけた手段であり、重要な戦略でもあります。長期計画では、各施策に「成果」（行政活動の結果が区民生活に与える効果・効用）を、分かりやすく示した「成果指標」と「目標値」を設定しています。施策評価は、施策の達成状況および政策の実現手段としての有効性等を測るものです。

### (4) 事務事業

施策の下に位置づけられる事務事業は、施策実現の手段であり、事務事業の進め方により、施策の質をも左右するため、原則としてすべての事務事業を行政評価の対象とします。

練馬区における行政評価制度では、事務事業について「個々の手段として実施す

る事務および事業をいう」と定義し、予算書の「ゴシック事業」が財政的な観点から整理されていることから連動を図り分かりやすくするため、平成22年度からこれを基本とすることにしました。また、「事務事業概要」には、事業の根拠や対象、事業実績など仕事内容を整理する観点から作成されており、事務事業評価表と対比して活用するものとします。

なお、施策体系では「基本事務事業」を設けていますが、事務事業を束ね施策と結びつけるための体系上の中間項目であるため、行政評価の対象とはしていません。

### 3 評価の視点 - 新たなモノサシ(規準)の必要性 -

#### (1) 評価の視点

行政評価に当たって、行政活動を従来の適法性や正確性、妥当性以外の視点から評価するため、新しい評価の視点として「成果指標」を設定します。

成果指標とは、行政活動の結果が区民生活に与える効果・効用であり、施策・事務事業の目的の達成状況を測定するモノサシの役割があります。また、成果指標の設定については、より分かりやすく、客観性・信頼性を高めるため、できる限り「数値化」します（定量評価＝パフォーマンス・メジャメント）。

しかし、数値化が困難であるものについては、文章で指標を設定するもの（定性評価）もあります。

また、指標設定の視点は、つぎのとおりです。

代表性（施策の目指す成果を良く反映している）

納得性（区民にとって分かりやすい）

経済性（データの測定に経費がかからない）

容易性（経年変化等データを把握しやすい）

普遍性（観測者によって変化しない）

特殊性（区の特長や特性を反映している）

#### (2) 施策を測る視点

施策評価については、区民生活に直接影響があることから、成果指標の達成状況を踏まえて、一つひとつの施策を評価するものとします。

#### (3) 事務事業を測る視点

事務事業については、自治事務、法定受託事務、内部管理事務に類型化できます。また、類型別に評価の視点が異なるものと考えています。

##### 自治事務

法定受託事務以外の全ての事務を指します。また、上位にある施策を実現させるための具体的な手段となります。

この事務については、「成果」「効率性」「必要性」の各視点から評価するものとします。

#### 法定受託事務

本来国や都が実施すべき事務であるものが、法律により区が処理することとされた事務のことです。例えば、戸籍、生活保護、国勢調査などです。その実施・運営に当たっては、区として根拠を定めているものもありますが、ここでは全国的に同一のサービスとして行われているものを指します。

なお、「学校運営」などは法定受託事務となるものもありますが、区の設置条例に基づく裁量が大きく、区で判断可能な部分が多い事務は、自治事務と同様に取り扱うものとしします。

この事務については、「効率性」を主として評価するものとしします。

#### 内部管理事務

内部管理事務は、主に庶務事務、施設の維持管理事務を指します。例えば、各部課の庶務事務、人事、給与、福利事務、庁舎管理事務、各区立施設の維持管理、営繕事務などです。

この事務については、外部委託を含め「効率性」「必要性」を主として評価するものとしします。

### 4 評価の主体 - 住民の参加・関与など -

#### (1) 評価主体の選定基準

評価の主体、すなわち「だれが評価を行うか」について、まず、施策および事務事業を熟知している担当者が評価者となることを基本とします。

また、次の2つの視点が必要になります。

1つめは、評価結果の活用からの視点です。どんなに素晴らしい評価を行ったとしても、改革・改善や意思決定に活用されなければ、意味のない評価となることから「評価結果の活用者」も本来的に評価者となります。

2つめは、評価結果の客観性からの視点です。内部評価を十分に行っても、区民からみれば、行政の自己満足的な評価であると受け止められます。そこで、区民からの客観的な評価＝外部評価を受けることにより、一層評価の信頼性を高めることができます。

#### (2) 「施策評価」の主体

施策評価については、施策を所管する事業本部長（事業本部に属さない部においては副区長）による評価を行います。

また、内部による評価結果については、区民に公表し、広範に意見を受けるとともに、区民参加による行政評価委員会を設置し、第三者評価を受けることを基本とします。

#### (3) 「事務事業評価」の主体

事務事業の評価は、部長が行います。また、事務事業評価の内容や改善点などについて公表することにより、区民を評価者として、評価内容等について評価を受けるものとしします。

(4) 討議(オフサイトミーティング)の実施 - 改革・改善運動の仕組み -

評価は、単なる調査や目標管理手法としていないことから、評価の際には「討議」を通じて、活発に意見交換を行うこととします。討議の参加者は行政評価調整員(ファシリテータ)が事務事業や施策の関係者について、多種多様な視点から調整します。評価制度に「討議」の実施を加えることにより、評価の形骸化を防ぎ、改革・改善を推進する運動としての仕組みを整えることができます。

## 練馬区行政評価制度の活用

たとえ評価内容に力を注ぎ、素晴らしい評価が行われたとしても、それが行政改革や意思決定に活用されなければ、単に評価表を作成しただけにすぎません。何のため、誰のための評価なのかを踏まえ、評価を活用します。

### 1 行政改革への活用

行政評価は、仕事の結果を評価することにより、施策や事務事業全体を見渡して、どこを強化し、どこを廃止する必要があるか等、できるだけ早く的確に決断するための手法となるものです。不断かつ永続的な行政改革の日常的な仕組みとして活用していきます。

### 2 長期計画、中期実施計画との連動

#### (1) 長期計画

区は、平成21年度に「練馬区長期計画（計画期間：平成22年度～26年度）」を策定しました。この計画は、それまでの行政評価の成果や、行政評価委員会の提言の趣旨を生かし、計画目標をはじめ施策体系の再構築を行い、施策の目標の達成度を測る各種指標、現状値、26年度の目標値等を盛り込んだものになっています。

#### (2) 中期実施計画

これまで中期実施計画は、主要な計画事業について、実施結果（アウトプット）の進行管理を行うために、2年おきに改定（ローリング）しています。改定に当たっては、行政評価の結果を踏まえ、実施結果だけではなく、成果（アウトカム）の観点の反映を図っています。

### 3 予算・組織・定数との連動

行政評価は、最少の経費で最大の効果をあげる観点から、必要な人員・予算について、予算査定や所要人員調査の検討資料として、平成14年度の本格実施以来、活用してきています。これらの活用により、行政資源の適正配分という効果が期待できます。

ただし、行政評価だけでは、めざす状態（ビジョン）を実現するための「戦略」を示すことは困難です。そこで、組織単位における目標の設定、戦略の明確化、職員への共有化を図り、現場感覚を生かして、従来にまして、柔軟で迅速な行政経営を実現するため、平成17年度から「事業部制」組織を導入しました。

今後は、事業本部における、より自立的な行政評価の実現を図っていきます。

#### 4 主要事業成果報告書、区勢概要との連動

##### (1) 主要事業成果報告書

地方自治法に定められている「主要事業成果報告書」については、結果重視のものから成果重視のものへと転換を図っています。

従来の報告書は、主要事業の結果報告書となっていましたが、平成16年度から「施策」や「事務事業」にかかる「成果」の観点を取り入れています。

##### (2) 区勢概要

区勢概要は、区のあらましとともに、1年間の行政活動の結果をまとめた報告書的な性格を有しており、その構成は、長期計画の体系に合わせたものとなっています。区では、新長期計画（平成18年度～22年度）の策定に際し、協働と経営を理念とする行政改革の推進など、区政の新たな方向を踏まえ、区政運営の基本指針として計画全体を再構築し、各施策に成果重視の視点から「めざすべき状態」と「達成すべき具体的な数値目標」設定しており、平成20年度版練馬区勢概要から成果志向を反映し、主要な指標の推移を掲載しています。

## 練馬区行政評価制度の実施に当たっての体制等

### 1 行政評価担当組織の役割

行政評価担当組織の役割は、第一には、評価の仕組みを設計し、状況を見ながら改善を加えることにあります。

第二に、評価作業中は、各部・課の評価を支援する役割を担います。

第三に、体系化された施策や事務事業以外の「横断的な課題」を評価する場合、課題を所管する組織とともに評価機関としての役割も担うものとします。

第四に、第三者評価を行う際、第三者評価機関の事務局を務め、連携を図ります。

### 2 評価能力の養成等

#### (1) 職員研修等

行政評価制度は、行政にとって新しい「文化」であると考えられます。そのため、「効果」や「指標」など、従来にない「言葉」が使われ、理念的になってしまい、実用性が薄くなってしまいう傾向があります。

そこで、空理空論に陥ることなく、実際に役立つ評価を行えるよう、随時、実務研修等を行います。

#### (2) 行政評価調整員（ファシリテータ）の育成

行政評価制度の定着を成功させるためには、職員の「当事者意識」を醸成し、推進の核となる人材を育成することが必要となります。

区では、評価を活用しながら問題解決を促進する者や、その補助者を行政評価調整員（ファシリテータ）としています。これまで、各係1名程度の配置としていましたが、行政評価制度の更なる浸透と充実を図っていくことから、各事業の主たる担当者を行政評価調整員とすることとしました。

### 3 議会への報告

議会は議決機関であり、意思決定のための重要な機関です。

行政評価による評価結果は、議会に、予算や施策のあり方について新たな視点を提供するものとなります。行政評価制度の目的と活用について、議会の理解を求めるとともに、評価結果について報告しています。



#### 4 区民への説明と広聴広報活動

区では、内部で評価した結果について、区民情報ひろばで資料をそのまま閲覧できるように提供するとともに、グリーンペーパー(問題提起資料)の手法を活かし、区民に理解しやすい形に加工し、冊子やホームページ等で提供するものとします。平成20年度には、ホームページに、年間10万件を超えるアクセスがありました。

また、評価結果を踏まえた「改善事項」等についても公表することを基本とします。

合わせて、公表に伴い区民から寄せられた意見について、適切に反映させるように努めるものとします。

#### 5 ITの活用

行政評価制度の導入により、物理的に事務量が増加しています。先行自治体においても、「評価書の記入などが職員にとって負担であり、軽減すべきである」との指摘があります。そこで、一定程度制度が定着した後、最も区の制度にふさわしいIT技術の活用を検討します。

#### 6 条例等の根拠

平成13年11月に、宮城県が全国で初めて行政評価条例を制定したほか、秋田県においても、条例が制定されました。また、平成14年には、志木市が市町村レベルで初めて条例化しました(平成21年10月1日現在、条例化したのは、都道府県6団体、市区町村70団体)。

しかし、どの自治体においても、導入時から条例を制定しているわけではなく、当初は要綱や要領を根拠としています。

区においても、行政内部による行政改革のシステムであることや、システムそのものが今後も変わり得ることを考え、要綱を根拠としています。

なお、行政改革推進プランでは、自治基本条例の制定を取り組み項目の一つとしており、区民懇談会の提言を受け、現在、検討を進めています。この中で、行政評価制度についての記載も、引き続き検討しています。

#### 7 第三者評価の実施

他自治体では、経営委員会等の第三者評価組織を設置し、内部の評価結果について答申を受けたり、意見を聴取したりするなどしているところがあります。

区では、平成16年度に、公募区民等による行政評価組織として「練馬区行政評価委員会」を設置しました。この行政評価委員会には、施策の位置付け・評価指標、内部で行った施策評価に関する第三者評価、評価制度について諮問し、それぞれに対して提言を受けました。

区は、この3つの提言を踏まえ、行政評価制度の改善を行うとともに、平成17年12月に、行政評価の視点を踏まえた新長期計画(平成18年度～22年度)を策定しま

した。

平成19年度は、新長期計画の新たな体系に基づく最初の行政評価(事務事業評価・施策評価)を実施したことから、平成20年2月に練馬区行政評価委員会を設置し、区が行った施策評価の結果の妥当性、区の行政評価制度のあり方、について諮問し、同年6月に提言を受けました。

区は、この提言を踏まえ、行政評価制度を向上させ、平成20年度の事務事業評価に反映させました。

平成21年度は、新たな基本構想と長期計画(平成22年度～26年度)の策定を進めることから、新長期計画での最後の施策評価を実施しました。また、平成21年6月に練馬区行政評価委員会を設置し、19年度の役割に加え、「次期長期計画の各施策に設定する成果指標の妥当性」について諮問しました。この部分については、9月に提言を受け、成果指標等の設定について反映させました。また、区が行った施策評価の結果の妥当性と区の行政評価制度のあり方については、平成22年2月に提言を受け、今後の行政評価制度の向上に向けて反映させていきます。

## 練馬区行政活動の評価に関する実施要綱

平成14年3月29日

練企企発第244号

### (目的)

第1条 この要綱は、練馬区(以下「区」という。)が行う行政活動に対する評価の実施ならびに評価結果の活用および公表について必要な事項を定めることにより、区民の視点に立った成果重視の効率的で質の高い行政活動の実施および透明性の高い開かれた区政の推進を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 この要綱において、つぎの各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 評価 行政活動が区民生活に与える成果を把握することにより、その必要性、有効性および効率性等の観点から客観的に判定することをいう。
- (2) 成果 行政活動の結果が区民生活に与える効果および効用をいう。
- (3) 指標 行政活動により生じた成果等を客観的に測定するための規準をいう。
- (4) 政策 区の行政活動における特定の目的を実現するために定める基本的な方針をいう。
- (5) 施策 政策を実現するために定める個々の具体的な方針をいう。
- (6) 事務事業 施策を実現するために個々の手段として実施する事務および事業をいう。また、事業のうち、練馬区長期総合計画に定める事業を基本事務事業といい、そのうち計画化されたものを長期計画事業という。

### (評価の対象)

第3条 評価は、全ての施策および事務事業を対象とする。

### (評価の時期)

第4条 事務事業を対象とする評価(以下「事務事業評価」という。)は、毎年、決算事務の終了後直ちに行う。

- 2 施策を対象とする評価(以下「施策評価」という。)は、隔年で行う。ただし、長期計画の改定等、特別な事情があるときは、連続する年において行うことを妨げない。

### (評価の方法)

第5条 評価は、その対象によりつぎの方法により行う。

- (1) 事務事業評価は、必要性、効率性等の各種指標を用いて実施する。
  - (2) 施策評価は、成果および効率性の指標等を用いて実施する。
- 2 評価は、別に定める評価表により行う。

### (評価者)

第6条 事務事業評価は、事務事業を所管する部長が行う。

- 2 施策評価は、施策を所管する事業本部長(事業本部長をおかない組織は副区長)が行う。
- 3 区が行う施策または施策評価の結果は、原則として、第三者による評価を受ける。

( 評価結果の活用 )

第 7 条 評価結果は、つぎのとおり活用する。

- (1) 施策および事務事業等、行政活動の改善のために活用する。
- (2) 職員の定数管理および組織編成等、各部および区全体の管理運営のために活用する。
- (3) 予算査定および計画の策定等、行政資源の有効かつ最適な配分に活用する。
- (4) 区民と区が福祉の向上を目的として協働するために活用する。

( 評価結果等の公表 )

第 8 条 評価結果は、原則として全て公表する。この場合において、必要に応じて様式を加工することができる。また、評価結果については、公表により区民の意見を聴取する。

2 評価の結果により明らかになった改善事項、改善計画および改善結果は公表する。

( 評価体制の整備 )

第 9 条 評価の客観性および信頼性を確保するため区民参加の機会を確保し、評価結果により明らかになった改善事項等を適切に行政活動に反映させるため、評価の対象に応じた評価体制を整備する。

( 職員の研修等 )

第 10 条 評価能力の養成および評価の活用等を推進するため、定期的に職員研修を行う。

2 事務の効率化等、特に顕著な成果をあげた職員については、練馬区職員表彰規程（昭和 50 年練馬区訓令甲第 26 号）に基づき表彰する。

付 則

この要綱は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

付 則（平成 17 年 5 月 13 日練企企第 10021 号）

この要綱は、平成 17 年 6 月 1 日から施行する。

付 則（平成 18 年 6 月 15 日練企企第 10020 号）

この要綱は、平成 18 年 6 月 15 日から施行する。

付 則（平成 19 年 3 月 28 日 18 練企企第 10046 号）

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

## 練馬区行政評価委員会の設置に関する要綱

平成16年3月10日

練企企発第243号

### (設置)

第1条 練馬区(以下「区」という。)が行う行政活動に対する評価について、区民等による第三者の視点を確保し、評価の客観性、信頼性および透明性を高めるとともに、施策や事務事業等にかかる改革・改善ならびに評価制度の発展および定着を促進し、区民の視点に立った成果重視の効率的で質の高い行政活動の実施および透明性の高い開かれた区政の推進を図るため、練馬区行政評価委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

### (役割)

第2条 区長の諮問に応じ、委員会は、つぎに掲げる事項について評価および検討し、その結果を区長に提言する。

- (1) 区の施策および施策評価の結果
- (2) 区の施策の体系および評価指標
- (3) 区の行政評価制度のあり方
- (4) 前3号に掲げるもののほか区長が必要と認めた事項

### (組織)

第3条 委員会は、つぎに掲げる者の内から、区長が委嘱する委員13人以内で構成する。

- (1) 行政評価に関する豊かな経験と優れた識見を有する者 4人以内
- (2) 企業実務または評価実務に経験を有する区民 4人以内
- (3) 一般公募による区民 5人以内

2 一般公募にかかる委員の選考基準は、附属機関等の会議の公開および区民公募に関する指針(平成13年2月27日練企企発第245号)に基づき、別に定める。

### (任期)

第4条 委員の任期は、就任した年度の末日までとする。

2 区長が必要と認めるときは、再任することができる。

### (謝礼金)

第5条 委員に謝礼金を支払う。謝礼金の額については別に定める。

### (委員長および副委員長)

第6条 委員会に委員長をおき、区長の指名によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を主宰し、委員会を代表する。

3 委員会に副委員長をおき、第3条第1項第1号に定める学識経験者の中から委員長の指名によりこれを定める。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときまたは委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

( 会議 )

第 7 条 会議は、委員長が主宰する。

2 会議は、原則として公開とする。ただし、附属機関等の会議の公開および区民公募に関する指針の定めるところにより、非公開とすることができる。

3 委員長が必要と認めるときは、その他の会議を開くことができる。

( 専門部会 )

第 8 条 施策の評価および検討を専門的に行うため、専門部会をおく。

2 専門部会は、委員長の指名した委員により構成する。

3 専門部会に部会長をおき、委員長がこれを指名する。

4 部会長は、専門部会を主宰し、経過または結果を委員会に報告する。

5 部会は、評価および検討の中立性等を確保するため、原則として非公開とする。

( 意見聴取 )

第 9 条 委員長または部会長が必要と認めるときは、区職員の出席および説明を求め、その意見を聴くことができる。

( 庶務 )

第 10 条 委員会の庶務は、企画部経営改革担当課および企画課において処理する。

( 委任 )

第 11 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営等に関し必要な事項は、企画部長が別に定める。

付 則

1 この要綱は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。

2 平成 20 年 1 月 4 日から同年 6 月 30 日までの間、第 4 条第 1 項中「委員の任期は、就任した年度の末日までとする」とあるのは、「委員の任期は、就任した日から平成 20 年 6 月 30 日までとする」とする。

付 則 ( 平成 17 年 5 月 13 日練企企第 10022 号 )

この要綱は、平成 17 年 5 月 30 日から施行する。

付 則 ( 平成 20 年 1 月 4 日練企企第 10097 号 )

この要綱は、平成 20 年 1 月 4 日から施行する。

「練馬区行政評価制度の基本的考え方」  
～行政経営に磨きをかける変革の遺伝子～  
平成14年4月発行  
平成22年4月改訂（第9版）

発行 練馬区企画部経営改革担当課

〒176-8501 練馬区豊玉北6-12-1 TEL 03(3993)1111  
FAX 03(3993)1195

電子メールアドレス [gyoukaku@city.nerima.tokyo.jp](mailto:gyoukaku@city.nerima.tokyo.jp)

ホームページアドレス <http://www.city.nerima.tokyo.jp/>

行政評価制度および評価結果に関するご意見等は随時受け付けております。  
いつでもお寄せください。