

令和 6 年 度

郡上市行政点検外部評価委員会報告に対する
対応方針

令和 7 年 1 月 27 日

郡 上 市

行政点検外部評価委員会による評価結果

(1) 外部評価結果一覧表

分野	基本方針名	外部評価委員会評価結果	責任課
1	雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します	市の評価は、概ね適正な評価が行われている	商工観光部 商工課
4	郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を推進します	市の評価は、概ね適正な評価が行われている	市長公室 政策推進課
7	成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります	市の評価は、概ね適正な評価が行われている	市長公室 企画課

<参考> 一次点検（内部評価）基準表

評価	評価内容
S	目指す姿に向けて高いレベルで推移している
A	目指す姿に向けて概ね順調である
B	目指す姿に向けて概ね順調であるが、一部努力を要する
C	目指す姿に向けてあまり順調といえず、一層の努力を要する
D	目指す姿には程遠く、手法の抜本的な見直しが必要である

<参考> 二次点検（一時点検総合評価の妥当性）外部評価委員会の審査基準表

評価	評価内容
1	市の評価は、適切な評価が行われている。
2	市の評価は、概ね適切な評価が行われている。
3	市の評価には、一部適正でない部分がある。
4	市の評価には、適正でない部分が多くみられる。

(2) 基本方針の個別評価

基本目標	第1分野 地域資源を活かして産業を育てるまち		
基本方針	5 雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します		
責任部課	商工観光部 商工課	主管課	商工課
施策	目指す姿及び主管課の評価		
1	雇用の場の創出	多様な雇用形態に対応する企業が増えるなど雇用の魅力が高まり、さらに進出企業や起業家、就業者が増加しています。	B
2	雇用環境の整備	多様な働き方のニーズに対応した職場環境の改善が進み、誰もが生き生きと働いています。	C
3	人材の確保	U・I・Jターンなどによって郡上に就職する若い人が増加し、地元企業が活性化しています。	B
責任部長による 総括評価概要	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の場、機会の創出として令和2年度に完成した大島工業団地への進出企業の早期操業に期待する。 海外情勢による物価高騰が長期化しており、経済の先行きも見通せない状況の中で、産業支援センター、商工会等との連携を密にしなが、きめ細かな事業支援を行うことができた。また、郡上市雇用対策協議会による働き方改革の取組みや事業者の職場環境整備に向けた支援等を実施した。 深刻化する商工課題に対応するため、関係団体との連携強化、実情に合わせて支援制度の見直しを適時行っていく。 		

外部評価結果		
内部評価結果に対する 妥当性の評価	概ね適正な評価が行われている	
評価の概要	<p>責任課は、基本方針である「雇用の場・機会の創出と魅力ある就労環境を目指します」を構成する3つの施策のうち、施策1及び施策3については目指す姿に向けて概ね順調であるが、一部努力を要する（B評価）と判定している。一方、施策2については成果関連指標とする「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録数」の目標値の未達成並びに年々減少している点から、より一層の努力を要する（C評価）と判定している。責任部長も、責任課の分析を踏まえ、基本方針に沿った施策の進捗を成果としつつ、深刻化する商工業課題の改善に向け、郡上市雇用対策協議会をはじめ関係団体との連携強化、実情に合った支援体制の構築、見直しが必要と総括評価を行っている。</p> <p>持続可能なまちづくりを行うには、いずれも欠かせない施策であり、進出企業の誘致、働く場の環境改善、人材確保の取組みなど商工業の発展に向けた施策を展開していることが調書及び責任課等の説明から確認することができた。また、取組みにおける課題や今後の展開についても認識していることから、外部評価委員会としては、施策ごとの市の評価は「概ね適正である」と評価した。</p> <p>なお、<u>U・I・Jターンによる就職を支援する補助制度を数多く展開するものの、市の制度や求人情報等を都市部でキャッチできる場所の少なさ、情報提供の方法等に課題があると思われるため、その手法について工夫しながら取り組んでいただきたい。</u>また、<u>親世代が郡上での暮らしを楽しんでいるかということも、子供世代が郡上に帰りたいと思うための重要な要素と考えられることから、支援制度の周知だけでなく、郡上の良さやメリット等を十分に伝えることが大切である。</u>商工業だけでなく、教育など庁内の関係部署とも連携しながら引き続き施策を展開していただきたい。</p>	
外部評価結果		
基本方針を構成する施策又は事務事業に対する意見	意見区分	委員からの意見の内容
	成果等に関する意見	<ul style="list-style-type: none"> 言葉が平易で分かりやすかった。 市では基本方針の実現に向け様々な取組みを実施し、成果が出ない事業は廃止するなど費用対効果を念頭に各種事業を評価しており、その判断については妥当と思料する。

		<ul style="list-style-type: none"> ・若い世代（人材）の確保という点について、難しい課題であるが、有効な対策を生み出す努力を続けてほしい。
	<p>指摘事項や改善を要する事項等に関する意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・工業団地に重きを置きすぎている印象を受けた。働き手のニーズの多様化に合わせて、検討が必要だと思う。 ・<u>岐阜県ワーク・ライフ・バランスの登録企業数の減少に対する分析が必要である。</u> ・<u>施策1の中で起業しやすい環境づくりに取り組んでいるが、個人事業の起業が多く、雇用を生み出すにはもう1ステップ、2ステップ必要ではないか。</u>また、<u>施策2では、昨今の就労環境、働き方という観点に照らした事業展開のアップデート等が求められるのではないかと考える。</u> ・<u>商工会や雇用対策協議会など他の団体と連携、協力しながら進めている現状の取組みは理解できるが、この課題をどう解決していくのかという方向性が見えなかった。目標を達成するための、有効的な施策を展開していくことは難しいと思うが、工夫すべき所はあると思うので、市がどのような役割を果たしていくかという点について記述が欲しかった。</u> ・<u>高卒就活者、U・I・Jターンの方、外国人の方など属性ごとに数値を分析し、今後の方向性を考えるべきだと思う。</u> ・「進学や就職による若者の市外流出」、「若者世代が地域の担い手となる」といった若者を束縛するような表現が調書内（施策の概要、現状と課題など）に見受けられるが、若い世代の方が読んだときの印象も考えて作成されると良い。
<p>その他の意見</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度に始まった創業塾について、どれだけの方が事業を継続（或いは転業、再起業など）しながら、雇用を生み出してきたか、把握できると良いと思う。 ・全体的に人手不足だから郡上に帰ってきてほしい、郡上に来てもらいたいという印象を受ける内容であった。 ・サテライトオフィスなどの場所を作るだけではなく、今ある施設をどう利用するか考えるのも働く場所の創出につながると思う。 ・郡上に住んで働く人々の満足度を量ることが可能であれば、そちらを成果にするべきだと思う。 ・人材確保については、就労する若者の数が少ないことが最大の要因で、若者が帰ってくる、興味を引くような仕組みや仕掛けを民間とも連携しつつ検討していけると良い。 ・市のホームページは、U・I・Jターン移住者等への補助制度の情報が見つけにくい。 ・県の制度ではあるが、岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業が減る一方という点が問題ではないか。雇用改善など民間（推進企業）の取組みがメリットとして表れにくく、行政的にアピールしているだけで終わらせる施策になっていないか考える必要がある。
<p>市としての対応方針</p>		<p>1. 「評価の概要」への回答及び今後の対応</p> <p>○U・I・Jターンによる就職を支援する補助制度を数多く展開するものの、市の制度や求人情報等を都市部でキャッチできる場所の少なさ、情報提供の方法等に課題があると思われるため、その手法について工夫しながら取り組んでいただきたい。</p> <p>⇒ UIJターン者への情報提供手段について、多角的なアプローチを展開するために移住定住を促進するふるさと定住機構や商工会など関係団体との連携強化により、各種セミナーやイベントなどでの情報発信を検討していくとともに、SNSなどを活用した情報の発信方法なども検討していきたい。</p> <p>○親世代が郡上で暮らしているかということも、子供世代が郡上に帰りたいと思うための重要な要素と考えられることから、支援制度の周知だけでなく、郡上の良さやメリット等を十分に伝えることが大切である</p> <p>⇒ 高校生やUIJターン者へ従来の雇用情報の発信内容にプラスして、観光や地域振興情報などを合わせて発信し、広報など通じて市内に在住する親世代へも地域</p>

のメリットや支援制度、雇用対策イベントなどの情報発信を実施していく。

2. 「指摘事項や改善を要する事項等に関する意見」への回答及び今後の対応

○岐阜県ワーク・ライフ・バランスの登録企業数の減少に対する分析が必要である。

⇒ 本制度が施行された当初は登録企業数も多かったが、減少傾向となっているため県の協力等も得ながら原因等を把握していきたい。また、各種セミナー等の機会を活用し、企業へのリサーチを行うなど幅広い情報収集をしていきたいと考える。なお、事業者における働き方の改善や環境整備、女性活躍の場を設けることが、企業価値を高め、人材の確保や業務の効率化につながるため、啓発活動や登録に向けた情報発信、支援を引き続き進めていく。

○高卒就活者、U・I・J ターンの方、外国人の方など属性ごとに数値を分析し、今後の方向性を考えるべきだと思う。

⇒ 4半期ごとに行われる景況調査や雇用対策協議会を通して調査する市内就業者状況などを参考に、社会情勢の変化や就職先の傾向を把握しながら雇用確保対策の強化を図っていきたい。また、属性ごとの具体的な支援策の検討に役立てるなど、人材の確保に取り組んでいきたい。

○施策1の中で起業しやすい環境づくりに取り組んでいるが、個人事業の起業が多く、雇用を生み出すにはもう1ステップ、2ステップ必要ではないか。

⇒ 地域経済を活性化させるためにも、個人事業主から小規模事業者・中小企業への移行を支援する取組みは重要であり、スタートアップを促進する創業塾や空き店舗等活用補助金、ステップアップするための事業所等設置奨励金交付事業等の各種支援制度により、事業拡大、雇用創出を後押ししていきたい。

○施策2では、昨今の就労環境、働き方という観点に照らした事業展開のアップデート等が求められるのではないかと考える。

⇒ 昨今の社会情勢の変化により、就労環境や働き方は急速に変化しており、それに合わせた事業展開のアップデートが必要となる。岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定制度の登録は、働き方の見直しや職場環境の整備につながる取組みとなるため、引き続き啓発を進めるとともに、その手法等についても工夫していきたい。

○商工会や雇用対策協議会など他の団体と連携、協力しながら進めている現状の取組みは理解できるが、この課題（雇用環境の改善・人材の確保）をどう解決していくのかという方向性が見えなかった。目標を達成するための、有効的な施策を展開していくことは難しいと思うが、工夫すべき所はあると思うので、市がどのような役割を果たしていくかという点について記述が欲しかった。

⇒ 雇用環境の改善や人材の確保に向けて、雇用対策協議会を中心に関係機関が連携、役割分担を行いながら商工業や雇用等に関する施策を推進している。そのなかで、市は各種団体とのコーディネート、課題解決のための支援や社会情勢に対応すべき必要な整備等を担っており、引き続き関係機関とともに効率的で効果的な取組みを推進していきたい。

《用語解説》

「U・I・Jターン」	<p>Uターン、Iターン、Jターンの総称で、東京や大阪などの大都市圏から地方に移住すること。</p> <p>Uターンは、地方から進学や就職などで都市に移住した人が、再び生まれ育った地域に戻ることに、Iターンは都市部に生まれ育った人が、地方に移住すること、Jターンは進学や就職で地方から都市に移住した後、生まれ育った地域に近い地方都市に移住することを指す。</p>
「サテライトオフィス」	<p>「本社とは別に設けられた拠点」のこと。</p> <p>本社から離れたエリアに設置されるケースが多く、本社を基点に配置される様子を衛星（satellite：サテライト）にたとえて「サテライトオフィス」と呼ばれるようになる。</p>
「岐阜県ワークライフ バランス推進企業」	<p>岐阜県では、仕事と家庭の両立支援に取り組む県内に本社又は事業所を有する企業・団体を「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録している。登録することで、県内の金融機関での「金利優遇」等の特典が与えられる。</p> <p>「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の中でも、特に優良な取組みや他社の模範となる独自の取組みを行う企業は「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」に認定される。</p>

基本目標	第4分野 香り高い地域文化と心豊かな人を育むまち		
基本方針	5 郡上のこれまでと今を学び、郡上のこれからを考え行動する「郡上学」を推進します		
責任部課	市長公室 政策推進課	主管課	学校教育課
施策	施策・目指す姿及び主管課の評価		
1	総合的な郡上学の推進	郡上のことを学び考えることで、地域資源を活用した活動が活発化し、郡上に誇りをもっている「郡上人」が育っています。	B
2	「子どものための郡上学」の実践	子どもたちが地域に愛着と誇りを持ち、地域のために自らできることを考え、行動することができています。	B
責任部長による総括評価概要		<ul style="list-style-type: none"> ・総合的な郡上学の推進では、郡上の歴史や企業見学など地域資源をテーマにした講座の開催、郡上かるた大会などを通じて、「郡上のこれまでと今を学ぶ」機会につながったと考える。 ・子どものための郡上学の実践では、小中学校の各校で地域の個性を生かした体験学習が行われ、郡上を知り、地域とのつながりの大切さを知る良い機会になっている。中学校では、主体的に地域づくりを考えようとする生徒が増えているとの評価もあり、取組みの成果と捉えている。 ・郡上の将来に向かって行動する人を増やしていくため、引き続き他の施策と連携しながら展開していきたい。 	

外部評価結果		
内部評価結果に対する妥当性の評価	概ね適正な評価が行われている	
評価の概要	<p>市では、郡上のこれからを考え行動する人を育てるため、2つの施策によって「郡上学」を推進している。施策1では、子どもから大人までを対象に現地体験型講座や座学、郡上かるた大会等の開催を通じて「郡上を知る」機会への取組みの充実が図られ、施策2では各小中学校において、地域の特色や人材を活用した学習の実践、交流により、地域のために自らできることを考えるきっかけにつながると捉えることができ、これらの取組みについて一定の成果が現れていると考えられる。一方で、若い世代（20代～40代）の参加が少ないことから、若い方へのアプローチを意識した展開が必要であり、<u>市民全般に郡上学が浸透するよう情報発信についても工夫が必要である。</u>これらを総合し、外部評価委員会としては、施策ごとの市の評価は「概ね適正である」と評価した。</p> <p>また、本方針の目指す姿とする「郡上学」での学びを「行動」につなげる取組みについても責任課等の説明から確認することはできたが、例えば生徒だけで行動に移すことは難しい部分もあることから、学校や各種団体、地域など大人が関わり、協働のもとで「郡上学」を推進していただきたい。</p> <p>なお、「郡上学」の活動に関して、子ども向けの講座や中高生等の協力による事業開催など、子どもの頃から故郷に触れることは非常に良いことであるが、一方で子どもたちに過度な期待や責任を背負わせている可能性もある。<u>指標にも表れているとおり、施策2は高い実績値を示すものの、大学生や大人になるにつれその意識は薄れているため、特に若い大人の関心を高めていくなど年齢層に応じた施策、具体的な事業を考え展開していただきたい。</u></p>	
外部評価結果		
基本方針を構成する施策又は事務事業に対する意見	意見区分	委員からの意見の内容
	成果等に関する意見	<ul style="list-style-type: none"> ・総括評価にあった学びを「行動」につなげる「仕掛け」に期待したい。 ・自分たちの地域の魅力は何なのか、他の地域とどこが違うのか客観的に観察する「郡上学」の推進、実践という市の取組みを評価する。 ・「郡上学」をどのように「行動」することにつなげられるかが重要となる。学校や地域と「協働」を進め、「郡上学」の深化に期待する。

	<p>指摘事項や改善を要する事項等に関する意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> 郡上を学ぶことで地域に誇りを感じる市民の割合が増えるというのは、論理的にやや飛躍しているようにも感じる。「誇り」は、生活全般の中で生まれるものだとしたら本施策、方針に対する指標としては、適切ではない可能性もある。また、市民アンケート項目の結果の先に、「次代を担う人づくり」というゴール設定の構造に違和感がある。 過度に子どもばかりに期待する方針（姿勢）は、子どもに責任と期待を背負わせるようであるとも捉えられるため、ターゲットを絞ることは大切であるが、子ども以外の年齢層に対する施策、事業の具体化も期待したい。 20～40代の市民へのアプローチを意識した展開が必要である。子どもだけではなく、大人の関心を高めなければならない。また、知りたい人に情報が届いていないことを認識すべきと思う。
<p>その他の意見</p>		<ul style="list-style-type: none"> 当該基本方針に限らないが、「地域」や「地域資源」という言葉には、多様な意味合いが含まれているため、文脈によって何を指すのかが分かりにくい部分があるため、注釈等による説明があると良い。 つい幼い頃からの教育により子どもへの責任と期待を背負わせがちだが、子にとって身近な親をはじめ、今の社会を創ってきた大人がどう行動していくか、郡上の今後をどう考えていくかが何よりも大切だと思うので、事業への落とし込みの難しさは承知の上だが、創意工夫を期待したい。 <u>「自分の住んでいる地域に誇りを感じている市民の割合」が50%以下となっている点について分析を行い、今後につなげてほしい。</u>割合の減少について、注意が必要と感じる。 前年度までの実績と比較できるよう数字等のデータを記載すると良い。 <u>若者は市の取組みや活動に興味をもっているにも関わらず、情報が届いていないと思われるため、意見交換の機会を設けるべきである。</u> 郡上から出ても地元愛を持てる教育が必要であり、地域のためだけでなく、個人の将来のための教育を行ってほしい。 <u>市の歴史文化等を伝える人材が高齢化により減少していることから、映像や資料の保存を行い、活用を考えると良い。</u>
<p>市としての対応方針</p>		<p>1. 「評価の概要」への回答及び今後の対応</p> <p>○市民全般に郡上学が浸透するよう情報発信についても工夫が必要である。</p> <p>⇒ 郡上学がスタートして15年が経過し、小中学校における郡上学では、様々な体験活動等を通して地域のことを学ぶことから、ふるさとへの意識は高いものの指摘のとおり20代以降の若い世代の参加促進や関り方が課題となっていた。</p> <p>教育委員会では、これまでの郡上学をさらに深め、市民がより親しむことができる郡上学へと進化させ、協働的な学びを通して郡上の明るい未来と一緒に創造していくために「シン・郡上学」（深化、親化、進化）の検討を進めている。「シン・郡上学」では幼児期、小中学生、高校生、社会人といった成長段階（年齢層）に応じた講座の構想を考慮しており、各カテゴリーでの学びを通じて、個の教育や人とのつながり、心の豊かさを育むほか、地域を良くするための主体性の向上や協働的活動にもつなげていきたいと考えている。また、取組みは地域人材の育成ともなり、大人から子どもへとつながる学びの循環・還元の仕組みづくり、持続的な学びの展開へと結びつけていきたい。</p> <p>○指標にも表れているとおり、施策2は高い実績値を示すものの、大学生や大人になるにつれその意識は薄れているため、特に若い大人の関心を高めていくなど年齢層に応じた施策、具体的な事業を考え展開していただきたい。</p> <p>⇒ 生涯学習情報誌「まなびネット郡上」の配付やホームページによる周知を行っているが、多くの方に目にしてもらえようSNSを活用するなど、有効な情報発信を検討、展開していきたい。また、新たなスタートを進める「シン・郡上学」についても、市内の若者たちと協働してキックオフイベント等の企画も行っていきたいと考えており、一緒になって広く市民にPRしていきたい。</p>

2. 「指摘事項や改善を要する事項等に関する意見」への回答及び今後の対応

○「自分の住んでいる地域に誇りを感じている市民の割合」が50%以下となっている点について分析を行い、今後につなげてほしい。

⇒ 当該アンケート項目に「はい」と回答した市民の割合は、これまで50%台を推移してきたが、前回の調査で初めて半数を切る結果となった。このうち、18～19歳は69.2%と高い割合に対し、20代、50代、70代はいずれも50%を下回り、この他の年代も50%台という結果となっている。回答理由の記載欄がないため、原因を追究することはできないが、地域社会への関り方の変化、担い手の不足、コミュニティの希薄化といったことが要因として考えられる。これまでの郡上学は学校における学習等が充実していた半面、総合的な郡上学では参加者の減少、固定化が課題となっており、この点がアンケートの結果にも反映されていると思われる。

前項でも記載した「シン・郡上学」は、より地域づくりに関係した学びに特化した講座の実施を検討しており、若い方に興味、関心を持ってもらい一緒に活動していくなかで、地域に誇りを感じている市民を増やしていきたい。

○若者は市の取組みや活動に興味をもっているにも関わらず、情報が届いていないと思われるため、意見交換の機会を設けるべきである。

⇒ 令和7年度より、市の取組みや活動に興味をもっている若者で団体を立ち上げ、若者が主体となって地域の課題解決に向けた新たなアイデアを創出する「若者プロジェクト推進事業」の実施を予定している。これにより、創出されたアイデアをもとに行政や企業と連携したまちづくりを促進するプロジェクトの実施や、地域コミュニティから若手リーダーの育成を目指していく。

また、LINE公式アカウント「IROIRO郡上」を活用し、活動報告など身近に取組みを知ってもらうため情報発信を行っていきたい。

○市の歴史文化等を伝える人材が高齢化により減少していることから、映像や資料の保存を行い、活用を考えると良い。

⇒ 所有者の高齢化や世代交代、転出等に伴う地域資料の散逸・消滅を防ぐため、郡上市歴史資料館では映像を含む各種資料を収集・保存している。収集した資料は、来歴や地域における特徴等を調査したのち、郡上学講座や展示等を通じた公開・活用を進めている。今後も資料の収集・保存等の取組みを通して、郡上の歴史文化に対する市民の興味・関心を高めるとともに、継承していける人材の育成に努めていく。

基本目標	第7分野 健全な行財政運営を実行するまち		
基本方針	2 成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります		
責任部課	市長公室 企画課	主管課	人事課、財政課
施策	施策・目指す姿及び主管課の評価		
1	職員の人材育成と働き方改革の推進	職員の能力向上や意識改革等により、質の高い行政サービスが維持・向上されています。 ワーク・ライフ・バランスが実現され、健康的かつ意欲的に業務に取り組めるようになり、職員が能力を最大限に発揮できる組織となっています。	B
2	堅実な行財政運営	歳出の削減や自主財源の確保と効果的な施策の推進により、必要な行政サービスは提供しながらも、将来の世代に負担を先送りすることのない、バランスのとれた行財政運営が持続しています。	A
3	公共施設等の適正な管理	「公共施設等総合管理計画」・「公共施設適正配置計画」に掲げた取り組みを着実に進めながら、市民の財産である公共施設等が良好な状態で、効率的に維持・活用されています。	C
責任部長による総括評価概要	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の人材育成、働き方に関しては、能力向上のための研修を継続的に行うとともに、ハラスメントやDXに関する研修など、今の時代に必要な研修を取り入れ実施している。また、年休の取得状況から、ワーク・ライフ・バランスに対する職員の意識が向上していることが伺える。 ・財政運営においては、貴重な自主財源であるふるさと寄附金額の伸びが鈍化しているが、重要な財政指標である実質公債費比率の改善が見られることから、全体としてはバランスがとれ健全な状況にあると言える。 ・公共施設に関しては、大型施設の再編により指標である延床面積の削減率は目標に達しているものの、個別施設の見直し状況からは、必ずしも公共施設適正配置計画に掲げた目標通りに進んでいないのが実態であり、一層取組みを強化する必要がある。 ・基本方針に基づく各種施策の展開は、現時点では概ね良好に推移していると評価するが、職員の働き方改革の一層の推進や適正な人員配置、自己財源や財政調整基金の確保、施設維持のための長期的な費用や解体費用の確保などの課題が山積しており、将来を見据えた行財政運営を進めていく必要がある。 		

外部評価結果	
内部評価結果に対する妥当性の評価	概ね適正な評価が行われている
評価の概要	<p>この分野は、総合計画に基づくまちづくりを推進する上で礎となる「財政」と市の施策や事務事業を推進する「職員」、施策を展開するための「公共施設等」を含めた市民の財産など、市政を運営する上での基盤を担っている。施策1の人材育成・働き方改革の推進については、各種研修の実施や年休、育児休暇の取得向上率などを踏まえ、目指す姿に向けて概ね順調（B評価）と判定するも、更なる働き方改革の推進、適正な人員配置等を行っていく必要があるとしている。また、施策2は借入金返済に係る市の負担規模を示す実質公債費比率の改善が図られ、バランスの取れた健全な財政運営を進めていることから目指す姿に向けて順調（A評価）と判定しながらも、効果的な財政運営を行うため事務事業の見直しや自主財源増額へ取組みの工夫等を行っていく必要があるとしている。一方、施策3については、大型施設の再編により指標とする延床面積の削減率が目標値を上回ったものの、個別の取組（統廃合・複合化等の適正な施設再編、施設保全、除却等）状況から必ずしも順調に進んでいないと認識しており、より一層の努力が必要（C評価）と判定している。</p> <p>施策によってA～C評価に分かれているが、それぞれ責任課、主管課による自己評価、自己分析がしっかりと行われ、今後の方向性や具体的な取組みも認識していることから、外部評価委員会としては、施策ごとの市の評価は「概ね適正である」と評価した。</p> <p>責任部長の評価にも、本方針における課題は山積みとの総括していることから、将</p>

<p><u>来を見据えた効率的かつ効果的な行財政運営を推進されたい。特に公共施設等の適正な管理については、将来の市の行財政運営に大きな影響を与えることから、着実に推進されたい。</u></p>		
<p>外部評価結果</p>		
<p>基本方針を構成する施策又は事務事業に対する意見</p>	<p>意見区分</p>	<p>委員からの意見の内容</p>
	<p>成果等に関する意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社会情勢の変化や行政ニーズを的確に捉え、ふるさと寄附制度等を活用しながら財政運営に努め、中長期的な視点を持って改善を図る取組みは評価できる。 ・堅実な行財政運営には、継続的な政策の検証と見直しが必要だと思うので、行政改革の在り方自体も見直しつつ、継続的な取組みを行ってほしい。
<p>指摘事項や改善を要する事項等に関する意見</p>	<p>指摘事項や改善を要する事項等に関する意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行政に関する難しい言葉や概念が説明なく記述されているため、行政に関する知識のない方には、やや分かりにくいと思うため、<u>専門用語（実質公債費率など）の解説があると良い。</u>また、<u>一般市民にもわかりやすい表現で示してほしい。</u> ・<u>施策1、施策2の取組みが市民とどのような関りがあるか記載があると良い。</u> ・職員研修を多く実施することが人材育成、働き方改革に必ずしもつながるわけではないと思う。職員一人ひとりの仕事の満足度や心の余裕も大切な要素だと思う。 ・事務事業等を継続的に見直す場合と体制の変化により見直す場合があると思うが、できれば<u>事務事業の対象や効果等により見直し、廃止すべきもの、外部に委託できるもの、行政として実施していかなければならないものなど、詳細に分類していくことで見直し等の判断がしやすくなると思う。</u>
<p>その他の意見</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・社会の変化が著しい中、状況にあった研修により人材育成が行われているが、職員の意識向上という点も重要である。また、育成の要素には自己成長の実感という部分も大切である。 ・人材育成について、様々な視点から研修等が必要であるが、働き手の負担を第一に考えるべきである。 ・施策1について、研修参加人数を成果指標とせず、別の成果指標（若手職員の離職率など）を検討すべきと思う。 ・<u>職員のメンタルヘルス相談窓口として、人事課に専門の職員を配置することは相談者にとって相談のハードルが高くなるのが考えられるので、運用の形については検討が必要ではないかと思う。</u> ・指標となっている、職員研修を受講した職員数と年次有給休暇の取得日数については、取得率も合わせて示すと良い。 ・男性の育児休暇取得についても何人の対象者がいて、何人が取得したかという割合の記載があると良い。 ・行政に関わってみて計画と研修が多いと感じるし、毎年内容があまり変わらないものもある。研修を繰り返さないと身につかない能力もあるため、難しいところもあるが、無駄な研修の数を減らすという点も大切である。 ・専門性の高い業務については、専門的な人材の育成も必要であると思う。
<p>市としての対応方針</p>		<p>1. 「評価の概要」への回答及び今後の対応</p> <p>○ 将来を見据えた効率的かつ効果的な行財政運営を推進されたい。特に公共施設等の適正な管理については、将来の市の行財政運営に大きな影響を与えることから、着実に推進されたい。</p> <p>⇒ 来年度の予算編成は将来への負担を減らし、若者へのシフトに向けた方針としており、そのために既存事業の徹底的な見直し（事業の役割・役目・効果等）、歳出の削減に着手（廃止・縮小）するなど作業を進めているところである。施策2の目指す姿にも示すとおり、必要な行政サービスは提供しながらも、将来の世代に負担を先送りすることのないよう、DX（デジタルトランスフォーメーション）等も交えた行政運営の効率化を図り、バランスのとれた健全な行財政運営に</p>

努めていきたいと考える。

なかでも、公共施設等の多くは、老朽化が進んでおり、維持・建替え・除却等いずれをとっても財政を圧迫する要素となるため、公共施設等としての役割や方向性等を示した行動計画に基づき、市民や利用者と合意形成を図りつつ、全庁一体となって着実に進めていく。また、維持継続する施設、廃止する施設など各種計画の作成や取組みも着実に実行しながら、公共施設等の適正な管理を進めていく。

2. 「指摘事項や改善を要する事項等に関する意見」への回答及び今後の対応

○専門用語（実質公債費率など）の解説があって、一般市民にもわかりやすい表現で示してほしい。

⇒ 専門用語を使用しない表現や専門用語の解説等の工夫を行い、わかりやすい調書の作成に努める。

○施策1、施策2の取組みが市民とどのような関りがあるか記載があると良い。

⇒ 施策1の職員の人材育成と働き方改革の推進については、研修の実施や職場環境の改善等により、職員の能力、質及び意欲を高めることで市民への行政サービスの向上に結び付く。また、施策2の堅実な行財政運営については、事業の見直しや財源の確保により、市民が必要とする事業に予算が振り分けられるほか、市債の減少や財政調整基金の増加につながるなど、両施策は市民に関わる取組みになる。

○事務事業の対象や効果等により見直し、廃止すべきもの、外部に委託できるもの、行政として実施していかなければならないものなど、詳細に分類していくことで見直し等の判断がしやすくなると思う。

⇒ 今年度の事務事業点検より担当課に事業の将来的なあり方・方向性を示してもらうよう様式の見直しを図り、方向性別に分類できるようにしたが、各事業の精査・見直しには指摘いただいた観点も必要であるため、改めて様式や手法等も含めて検討し、マネジメントサイクルが機能する取組みにしていきたい。

○職員のメンタルヘルス相談窓口として、人事課に専門の職員を配置することは相談者にとって相談のハードルが高くなることが考えられるので、運用の形について検討が必要ではないかと思う。

⇒ 相談にあたっては面談以外に電話やメールでも受付を行い、相談内容についても相談者に確認して共有範囲の限定など秘密厳守を徹底する。また、相談員も経験豊富で幅広い職階の状況を理解する市の元幹部職員を任命し、パイプ役として相談しやすい環境づくりに努めている。指摘のとおり人事課へは気軽に相談できないと感じている職員もいると考えられるため、まずはどんなことでも聞いてもらえる気軽な相談先があることや、相談の方法など管理職や職員に認識してもらうため庁内ネットワーク等を活用し、引き続き広く周知していきたい。また、相談先も人事課だけではなく、健康課にも設置する『心と身体の相談員』や共済組合など相談機関も一つだけではないことを併せて周知するとともに、相談環境の改善等も図りつつ、職員に寄り添った体制の運用を進めていきたい。

《用語解説》

「公共施設等総合管理計画」

厳しい財政状況が続く中、人口減少等により地方公共団体が保有する公共施設等（建築物、道路、上下水道等のインフラ施設）については、利用需要の変化が予想される。このため、公共施設等の全体状況、これらを取り巻く現状や将来にわたる課題等を客観的に把握・整理する中で、長期的な視点をもって更新・統廃合・長寿命化等を計画的に行うことにより、財政負担の軽減・平準化を図り、公共施設等の最適な配置を実現するための計画（計画期間 2017 年度～2046 年度）。

「公共施設適正配置計画」	「公共施設等総合管理計画」に実行性を持たせるため、建築物系の個々の施設の方向性（維持・長寿命化、複合化、民間譲渡、廃止等）等を具体的に示すとともに、持続可能な行財政運営に資するための計画（計画期間 2019 年度～2028 年度）。
「実質公債費比率」	市全体における借入金の返済に係る負担の大きさを財政規模に対する割合で表したものの。
「財政調整基金」	自治体における年度間の財源の不均衡を調整するための積立金。地方公共団体の貯金であり、財源に余裕のある年度に積み立てておくもので、大規模災害の発生や大幅な税収減などがある年度に取り崩しを行う。
「市債」	市が歳入の不足を補うために借り入れる借金。公共施設等の整備などの資金として借り入れ、償還が一般会計年度を超えるものをいう。
「過疎債」	過疎地域自立促進特別措置法に基づいて発行される地方債。同法で定められた過疎地域に該当する市町村に限り発行が認められる。発行額に応じて国からの地方交付税が増額されるため、元利償還の負担は少なく、過疎地域の貴重な財源となっている。
「辺地債」	辺地とは法律で「交通条件や自然的・経済的・文化的諸条件に恵まれず、他の地域に比べて住民の生活文化水準が低い山間地、離島その他のへんびな地域で、住民の数その他について政令で定める要件に該当している」地域と定義されている。 こうした地域間格差の是正を図ることを目的に制定された「辺地に係る公共の施設の総合整備のための財政上の特別措置等に関する法律」に基づき、「辺地総合整備計画」を定めることにより、辺地対策事業債等により財政上の支援が行われる。
「行動計画」	「公共施設適正配置計画」で示した施設ごとの方針の実現に向け、具体的な諸課題を整理しつつ、課題解決に向けた具体的な方策やスケジュール等を示した計画をいう。施設分類毎に計画を策定し、地域、関係団体等の合意形成のもと、公共施設の再編・再配置を進めていく。
「普通財産化」	「普通財産」とは、行政財産以外の公有財産をいう。行政財産と異なり特定の行政目的に直ちに用いられるものでなく、地方公共団体が一般私人と同等の立場で所有するものである。
「ハラスメント」	相手を不快にさせる言動によって苦しめたり悩ませたりする行為全般を指す。 代表的なものとして、優位な立場から圧迫するような発言や行動で、心身状態や労働環境に害を与えるパワーハラスメント（パワハラ）や異性間や同性間に関係なく、性的な言動から相手に不快感や苦痛を与えるセクシュアルハラスメント（セクハラ）が挙げられる。
「DX」	デジタル化により社会や生活の形・スタイルが変わることを指す。 経済産業省では「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義づけている。