

平成28年度

事務事業評価表 A (平成27年度の実績評価)

記入年月日
平成 28 年 3 月 22 日

Table with columns for 事務事業名, 事業区分, 担当, 政策体系上の位置付け, 新規/継続, 単独/補助, 所属課, 所属課, 職員課, 主要事業, 対象, 市長マニフェスト, 未来PJ事業, グループ, 人事給与G, 基本事業名, 03 職員の資質向上及び人材育成, 合併建設計画事業, 事業期間, 単年度繰返し (年度~), 期間限定の場合、総投入量を(3)投入量の右側に記入

【Do】 1. 事務事業の現状把握 (その1)

Table with 2 columns: ①事務事業の概要 (事務事業の全体像) and ②担当が行う業務の内容・やり方・手順. Includes text about social trends, evaluation system changes, and training activities.

(2) 事務事業の手段・対象・意図と各指標、指標値の推移

Table with 5 columns: ①手段 (担当者の活動内容), ④活動指標 (活動量を表す指標), ②対象 (誰、何を対象にしているのか), ⑤対象指標 (対象の大きさを表す指標), ③意図 (この事業によって対象をどう変えるのか), ⑥成果指標 (対象における意図の達成度を表す指標). Includes data for training sessions and staff interviews.

(3) 投入量 (事業費) の推移

Table showing input amounts for 26, 27, 28, 29, and 30 years. Includes categories like 国庫支出金, 県支出金, 地方債, 使用料・手数料, その他, 一般財源, 事業費計(A), 正規職員従事人数, 述べ業務時間, 人件費計(B), and トータルコスト(A)+(B).

事業費の内訳

Table showing breakdown of business expenses for 27 and 28 years. Includes items like 13 委託料 (1,134) and 14 使用料及び賃借料 (1,134).

(4) 当該年度の実施内容

Table showing implementation content for 28 and 29 years. Includes items like ①目標設定研修(被評価者:主査), ②新任課長評価者研修, ③評価者実践研修, ④評価仕組みの検証と改善, ⑤処遇反映検証.

事務事業名	人事評価構築事務	事務事業No.	10203000587	所属課	職員課
-------	----------	---------	-------------	-----	-----

【Do】 1. 事務事業の現状把握(その2)

(5) この事務事業を開始したきっかけは、いつ頃どんな経緯で開始されたのか? 開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか? 公務員制度改革(H19.4.24閣議決定)により能力・実績主義を柱とした国家公務員法の改正があり、地方公務員法についても改正が見込まれた。平成19年9月に「桜川市職員人材育成基本方針」を策定、人事評価制度の構築運用に至る。これに基づき人材育成及び実績能力を重視した人事管理を実現するため、平成20年度より3年間の人事評価試行を実施後、本格運用に入る。評価結果は平成24年6月の期末勤働手当から反映させている。26年の法改正により実質的に28年度からの実施が義務付けられた。
(6) この事務事業に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者)からどんな意見や要望が寄せられているか? 本事業に伴い、平成18年度に管理職の部課長に人事評価研修を行い、平成19年度に全職員を対象に評価基準及び人事評価制度の研修会を実施。その後、平成20年度より3年間の試行を行い、平成23年4月より本格的導入を図った。 制度の運用に対しては、評価者の目線合わせが重要となり、研修等による評価者育成が強く求められている。
(7) 前回の事務事業評価に対する改革・改善の具体的内容

【See】 2. 評価の部 *原則は事前評価。

評価項目

目的 妥当性	①政策体系との整合性 (この事務事業の目的は市の政策体系に結びつくか?意図することが結果に結びついているか?) <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている この制度導入は、人材育成・職員能力の向上に繋がり、行政の効率的な運営と市民サービスの向上に繋がる。業務の目標管理を行うことにより行政評価、事務事業の改革改善を一体的に取り組むことができる。
	②公共関与の妥当性 (なぜこの事業を市が行わなければならないのか?税金を投入して、達成する目的か?) (法定受託事業はその名称) <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である 職員の人材育成、業務の改革改善の振り返りの評価システム構築である。
有効性	③成果の向上余地 (成果を向上させる余地はあるか?成果の現状水準とあるべき水準との差異はないか?何が原因で成果向上が期待できないのか?) <input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がある 対象は全職員であり平成20年度から3年間の人事評価試行後、平成23年度から本格導入を図った。平成24年度からのグループ制導入に伴う人材育成基本方針の見直しから人事評価表を見直した。平成26年度より再任用職員の人事評価も行っている。
	④廃止・休止の成果への影響 (事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は?) <input checked="" type="checkbox"/> 影響有 人材育成や適正な評価ができなくなる。 また、地方公務員法に人事評価が明記されたことにより、法的にも人事評価を行う必要がある。
効率性	⑤類似事業との統廃合・連携の可能性 (類似事業や統廃合の可能性はありますか? (市以外の取り組みも含む)) (他に手段がある場合) ⇨ 具体的な手段、事務事業名 人材育成基本方針 <input checked="" type="checkbox"/> 連携ができる 人事評価の個人の目標設定において、行政評価の事務事業マネジメント等の連携が重要
	⑥事業費・人件費の削減余地 (成果を下げずに事業費を削減できないか?やり方を工夫して延べ業務事業を削減できないか?) <input type="checkbox"/> 削減余地がない 人事評価制度の構築には必要な委託料である。人件費については、人事評価制度構築及び実施に係わる部分であり、削減余地は少ない(運用面での分析・集計作業での時間数削減等)。
公平性	⑦受益機会・費用負担の適正化余地 (事業の内容が一部の受益者に偏っていて不公平ではないか?受益者負担が公平・公正になっているか?) <input checked="" type="checkbox"/> 公正・公平である 受益者負担はない。

【Plan】 3. 評価結果の総括と今後の方向性(次年度計画と予算への反映)

(1) 1次評価者としての評価結果 ①目的妥当性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ②有効性 <input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 見直し余地あり ③効率性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり ④公平性 <input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 見直し余地あり	(2) 全体総括(振り返り、反省点) 改革改善を図るため目標設定に重点が置かれている。部単位での目標設定を総合計画、施策評価を基本とするため組織目標シートを見直し優先度の目標に意識付けされた。グループ制の導入による組織の活性化を目的の一つとし、評価者研修、評価の目線合わせが重要であることから期末評価の前に評価者実践研修を継続する必要がある。																					
(3) 今後の事業の方向性 <input type="checkbox"/> 終了 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 → <input checked="" type="checkbox"/> 改革改善を行う → <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 → <input type="checkbox"/> 現状維持 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 目的の再設定 <input type="checkbox"/> 効率性の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 有効性の改善 <input type="checkbox"/> 公平性の改善 <input type="checkbox"/> 統廃合ができる <input checked="" type="checkbox"/> 連携ができる	(4) 改革・改善による期待成果 (終了・廃止・休止の場合は記入不要) <table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td>削減</td> <td>維持</td> <td>増加</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">成果</td> <td>向上</td> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <td>維持</td> <td></td> <td></td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>低下</td> <td></td> <td></td> <td>×</td> </tr> </table>			コスト			削減	維持	増加	成果	向上		○		維持			×	低下			×
				コスト																		
		削減	維持	増加																		
成果	向上		○																			
	維持			×																		
	低下			×																		
(5) 改革、改善を実現する上で解決すべき課題(壁)とその解決策 ①新任課長が多数いることから評価者育成のための研修を適宜行い適切な人事評価に繋げる。 ②新任部長が多いことから部内調整(バラツキの改善)役の育成を行う。 ③人材育成記録の記載の徹底とコメントの書き振りの統一を行う。 ④昇給等処遇反映の検証。 ⑤評価の簡素化、評価用語、区分段階等の見直しと業績評価を総体評価から目標ごとの個別評価への見直し。																						
(6) 事務事業優先度評価結果 成果優先度評価結果 ① コスト削減優先度評価結果 ⑨																						

【Check】 4. 確認及び改革改善に向けての指摘事項

(1) 課長評価 課長確認後の評価 <input checked="" type="checkbox"/> B A: 継続(現状維持) C: 終了、廃止、休止 B: 継続(改革改善を行う) D: 2次評価へ提出	(2) 部長確認及び評価 (課長評価により、C、D判定及び確認が必要な場合) 確認欄 <input type="checkbox"/>
---	---