

平成29年度

事務事業評価表 A (平成28年度の実績評価)

記入年月日
平成 29 年 3 月 17 日

Table with columns for 事務事業名, 職員昇給管理事務, 事業区分, 担当, 政策体系, 総合計画の施策名, 政策名, 施策名, 基本事業名, 予算科目, 法令根拠. Includes details for '市民サービスの向上' and '桜川市職員の初任給、昇給及び昇格に関する規則'.

【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担当者が行う業務の内容・やり方・手順. Includes details on salary adjustment procedures and business expenses.

(2) 事務事業の手段・対象・意図と各指標、指標値の推移

Table with columns for ①手段, ②対象, ③意図, and various indicators (活動指標, 対象指標, 成果指標) with data for 27-31 fiscal years.

(3) 投入量 (事業費) の推移

Table showing input costs (事業費) for 27-31 fiscal years, categorized by source (国庫支出金, 県支出金, etc.) and personnel costs (人件費).

Table for 事業費の内訳 (Breakdown of business expenses) showing 28年度実績 (2016 actuals) and 29年度予算 (2017 budget) in thousands of yen.

(4) 当該年度の実施内容

Table for 当該年度の実施内容 (Implementation content of the current year) for 29, 30, and 31 fiscal years. Includes a list of main activities like '市長マニフェスト' and '合併建設計画事業'.

事務事業名	職員昇給管理事務	事務事業No.	10203000589	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?	<ul style="list-style-type: none"> 旧3町村合併に伴い、それぞれの給与でスタート 職員の昇給に関する事務を適正に管理する。 平成18年4月1日からの給与構造改革により給料表や昇給関係が大きく変化あり。 昇給日は1月1日。
(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?	社会状況が厳しい現状にあり、公務員としての地位や給与が注目をあびている現在、公私共にさらなる努力が望まれる。
(7) 前回の事務事業評価に対する改革・改善の具体的内容	<p>高年齢職員の昇給停止については、国及び県内各市の状況を注視しながら対応を検討する。</p> <p>平成26年5月の地方公務員法の改正により、2年以内に人事評価の勤務成績に基づいた昇給をさせる旨の条項が盛り込まれた。</p> <p>昇給停止による職員のモチベーションの低下が懸念されるが、昇給停止による成績優秀者の空白期間を作らないためにも人事評価制度における評価の成熟度を高めて昇給への反映を検討していく。</p>
改革改善を行う	

【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 正確な人事給与管理を行うことにより、行政組織の適正化につながる。
有効性	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 正確な人事管理を行うことにより、行政組織の適正化につながり、桜川市全体の向上となる。
効率性	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 人事評価の成熟に伴い勤務成績(信賞必罰)による昇給反映を構築する。
公平性	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 人事管理が損なわれる。
公平性	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) ⇨
	<input checked="" type="checkbox"/> 連携ができる 人事評価の成熟に伴い勤務成績(信賞必罰)による昇給反映を構築する。
公平性	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 checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない 事業費はない。
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 受益者負担等はない。

【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	(2) 全体総括(振り返り、反省点)																							
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	国家公務員は55歳超職員の昇給停止に関する法律の改正により、平成26年1月1日から実施した。桜川市は、管理職手当等を含めた給与水準が低いため平成26年1月日及び平成27年1月1日の昇給停止は見送った。今後、他市の動向などを注視しながら、人事評価の昇給反映なども視野に入れながら検証していく。																							
(3) 今後の事業の方向性	(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)																							
<input type="checkbox"/> 終了 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 改革改善を行う <input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止	(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																							
(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	<table border="1"> <tr> <td colspan="2"></td> <th colspan="3">コスト</th> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果</th> <th>向上</th> <td></td> <td>○</td> <td></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td></td> <td></td> <td>×</td> </tr> <tr> <th>低下</th> <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			×																				
平成26年5月の地方公務員法の改正により、2年以内に人事評価の勤務成績に基づいた昇給をさせる旨の条項が盛り込まれた。 昇給停止による職員のモチベーションの低下が懸念されるが、昇給停止による成績優秀者の空白期間を作らないためにも人事評価制度における評価の成熟度を高めて昇給への反映を検討していく。	(6) 事務事業優先度評価結果 成果優先度評価結果 ⑤ コスト削減優先度評価結果 ⑧																							

【Check】 4. 確認及び改革改善に向けての指摘事項

(1) 課長評価	(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)
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 <input type="checkbox"/> A B:継続(改革改善を行う) D:2次評価へ提出	確認欄 <input type="checkbox"/>