記入在日口

4	4敗30年	及		事務事業評価表 A ( 平成29 <sup>年</sup>						丰度	の実績評価	)	<b>平</b>	成 30 年	3	月	30 ⊟	
1	事務事業領		人事評価構築事務							事業区分			担当					
争协争未行				八争评巡悟宋争伤							3	所規/継続 継続		事務事業No.	060401000587		0587	
政策体系上の位置付け									Ē	単独/補助	単独		所属課	010301				
政	対 総合計画の施策名			3 0604 組織経営と人事マネジメントの充実						主要事業	対象:	外	別馬詠	職員課				
策	政策名 06 みんなで築く自治のまちづくり				)		市長	マニフェスト	対象:	外								
体	施策名			O4 組織経営と人事			と人事	マネジメントの充実		未来PJ事業		対象:	外	グループ	人事給与G		G	
系	手	役名		0	1 1	職員の	資質向.	上と人材育成			合併	建設計画事業	対象:	外				
財務会計上の位置付け										事業期間								
マ質	科目	計	款	項		事業	無	-	一般会計					年度~				
			02	01	02	01	00	人	事管理業務		□→ 期間限定の場合、総投入量を(3)投入量のを						配右側	元記と
		方公務	务員法	第4	-0条													
	<b>1</b>	± 2/7 ±	- 7114	TO I I L	10 / -													

事務事業の現状把握(その1)

## (1)事務事業の概要

## ①事務事業の概要(事務事業の全体像)

社会情勢の変化として、平成17年度人事院勧告、平成19年6月の国家公務員 法改正において、人事評価は「任用、給与、分限、その他の人事管理の基礎」となると位置付けられた。昨年、地方公務員法の一部改正を受け、人事評価制 度は平成28年度より正式に運用義務が課された。

本市においては、平成19年9月に策定された「桜川市職員人材育成方針」を 受け、人事評価制度の構築が図られた。その際に、公務員制度改革路線ではな く人材育成路線に主眼を置いた人事評価制度の制度設計と運用が決定された。 平成23年4月より本格導入し、平成24年6月の勤勉手当から評価反映を行って いる。

28年度

②担当者が行う業務の内容・やり方・手順

業績評価のための目標設定、中間・期末評価の取りまとめ、被評価者に 対する説明会、評価者研修、マニュラと改善を継続的に毎年実施している。 ュアル等の変更、人事評価制度の検証

- · 人事評価(前期)研修(被評価者(主査·副主査)):5月23日※
- 人事評価(前期)研修(新任評価者):6月26日※
- 人事評価(後期)研修(新任評価者/被評価者(主査・副主査対象): 12日18日※
- ・期末評価に向けた評価者実践研修: 12月19日※ ※㈱日本能率協会コンサルティングによる研修

【事業費の内訳】 (2) 事務事業の手段・対象・意図と各指標、

28年度 29年度 30年度 31年度 32年度 ①手段 (担当者の活動内容) ④活動指標 (活動量を表す指標) 単位 (目標) (実績) (実績) (計画) (目標) 研修会(説明会)のべ回数 5.00 500 5.00 5.00 0.00 業績評価のための目標設定、中間・期末評 価の取りまとめ、被評価者に対する説明 会、評価者研修、マニュアル等の整備・改 評価者研修への参加者(部課長) 人 53.00 48.00 50,00 50.00 0,00 人事評価制度の検証と改善を継続的に  $\mathsf{L}$ 0.00īF, 被評価者研修への参加者(一般職) 46.00 60.00 60.00 60.00 毎年実施。 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 29年度 28年度 32年度 30年度 31年度 ②対象 (誰、何を対象にしているのか) 単位 ⑤対象指標 (対象の大きさを表す指標) (実績) (実績) (計画) (目標) (目標) 部・課長職 人 52.00 53.00 53.00 53.00 0.00 人事評価の対象となる職員、行政評価(事 -般職 人 275,00 283,00 285,00 285,00 0.00 務事業評価)

グループ長  $\mathsf{L}$ 5700 60.00 60.00 60.00 0.0028年度 29年度 32年度 31年度 30年度 (この事業によって対象をどう変え (対象における意図の達成度 ③意図 ⑥成果指標 単位 るのか) を表す指標) (実績) (実績) (計画) (目標) (目標) % 11.50 評価点が110点以上の職員の割合 1120 1200 1300 1400 気付きや指導助言(コミュニケーション)から 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00 人材を育成する。 0.00 0.00 0.00 0.00 0.00

29年度

	3)	技ノ	(里(争耒貸)の	性物	(実績)	(実績)		(計画)				á	総投入量
			国庫支出金	千円	0		0	0					0
	業費	財	県支出金	千円	0		0	0					0
投		源	地方債	千円	0		0	0					0
		内	使用料・手数料		0		0	0					0
		訳	その他	千円	0		0	0					0
入			一般財源	千円	1,763		,720	1,800					6,696
			■業費計(A)	千円	1,763		,720	1,800					6,696
	ᄾ		規職員従事人数	人	2.00人	2.00人		2.00人					
量	1		述べ業務時間	時間	602.00		7.00	500,00					
	費		、件費計(B)	千円	1,761		,658	1,463					
	Ιŀ	- 一夕/	レコスト(A)+(B	) 千円	3,524	3	3,378	3,263					
				9年度事業費	実績(千円)						予算(千円)		
	13	委託	<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)			13 委託料	1,4	11	予算(千円)		
車	13				実績(千円)			13 委託料 14 使用料及び賃借	1,4		予算(千円)		
事業	13		<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)				1,4	11	予算(千円)		
業	13		<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)				1,4	11	予算(千円)		
業費	13		<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)				1,4	11	予算(千円)		
業費の	13		<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)				1,4	11	予算(千円)		
業費の内	13		<sup>(2)</sup>	1,350	実績(千円)				1,4	11	予算(千円) 		
業費の	13		<sup>(2)</sup>	1,350	字績(千円)				1,4	11	系算(千円) ————————————————————————————————————		
業費の内	13		<sup>(2)</sup>	1,350					1,4	11			
業費の内訳	13	. 使用粉	<sup>(2)</sup>	1,350	会計 30年度の事業内容		,720		1,4 38	11		計での事業内に	1,800

※下記に該当する事業は、年 度ごとに事業内容を記入する

(3) 投入量(事業費)の推移

- 主要事業
- 市長マニフェスト
- · 未来PJ事業
- 合併建設計画事業

事務事業名	人事評価構築事務	事務事業No.	60401000587	所属課	職員課
1 - 2	業の現状把握(その2) 開始したきっかけは、いつ頃どんな経緯で開始された	のかつ 関始時期ある	いけら年前と比べてどう	亦わったのか?	
公務員制度改革(H	19.4.24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	
	市職員人材育成基本方針」を策定、人事評価制度の構 0年度より3年間の人事評価試行を実施後、本格運用に				
	7年度より3年间の大事評価試行を実施後、本格運用に 的に28年度からの実施が義務付けられた。	八つ。評価和未は平月	《24年0月00期末勤炮士:	ヨから区壁のほ	(いる。20年の
				_	
	に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者 成18年度に管理職の部課長に人事評価研修を行い、平				マクタ マクロ マング
後、平成20年度よ	い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。			<b>グムで失</b> 心。 Cの
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	ばめられている。		
(7)前回の事務事業	等評価に対する改革・改善の具体的内容	· 7 /	=####	ニノアはたりさ	H/ = 0+ H ===
	人事評価が人材育成面で有効性を発揮す 価する側の能力向上への取組みを継続し				
	う体制に変えていくことで、評価結果の	信頼性・納得性を高め	かていくことも効果が高い	いと考えられま	すので、評価制度の
   改革改善を行	見直しについても検討していきます。				
444861					
【See】 2. 評価の					
①政策体系との整	0	西 項 目 意図することが結果に結	びついているか?)		
B 8+780177177	人事評価制度は、効率・効果的な行政運営	を下支えし、市民サー	・ビスの向上を実現してい	くために必要な	ものです。市民サー
目 ・ 結びついている	ビス向上のための施策展開は、第1次総合す。	il 画仮期基本計画に明	はこれにのり、人事評価	IMI接の情楽は <b>、</b>	これに治つたもので
妥 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E	目的か?)(法定受託事業は	その名称)	
性 妥当である	市の行う事業をより効率よく、効果的に実 事評価制度の構築・運用は、市として行わ				
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 面談で気づきを得た職員の割合が、約18%				
向上余地がある	が不足しているためと思われますので、今				
   ④廃止・休止の成	です。 果への影響 (事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無	まとその内容は?)			
有	人材育成や業績等に関する適正な評価がで			施義務があるた	め、廃・休止するこ
効 影響有 性	とはできません。				
	廃合・連携の可能性 (類似事業や統廃合の可能性があり 5場合) 二>  具体的な手段、事務事業名	ますか?(市以外の取り	組みも含む))		
(他に手段がめる	の場合)「一) 共体的な子校、争伤争未合				
連携ができる	組織・個人目標設定において、行政評価に	おける事務事業マネジ	メント等と連携させるこ	とが重要です。	
効 ⑥事業費・人件費	の削除余地(成果を下げずに事業費を削除できないか	?やり方を工夫して延	べ業務事業を削減できな	いか?)	
率割減全地がない	事業費・人件費ともに人事評価制度構築及	バその運用に必要な書	用である。		
11				+	
パー	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ら	プ受益者負担が公平・公正に	なっているか?)	
平 性 公正・公平であ	全職員を対象とした制度です。				
	ー 結果の総括と今後の方向性(次年度計画と予算への反B	<b>Þ</b> )			
(1) 1次評価者と	こしての評価結果 (2)	全体総括(振り返り		1 = 17 T = 17 T + 17 T	
①目的妥当性			るため、目標設定、自己	2評価、評価基礎	堂・実践研修を実施し
②有効性 □	] 適切 ■ 見直し余地あり 🛶				
③効率性 ④公平性	週切 口 兄直し赤地のり 7				
(3) 今後の事業の方		回答可)			改善による期待成果
□終了	継続 ──→ ■ 改革改善を行う──→ ( □ 目的	]の再設定 □		(終了・廃止	・休止の場合は記入不要)
□廃止□		]性の改善 □ 発合ができる ■			コスト 削減 維持 増加
	,			向上	0
	E実現する上で解決すべき課題(壁)とその解決策 V向上の面からもメリハリのある評価を行うためことだ	が必要であり、そのたる	め評価技法の向上が必須	成維	
であるため継続した評	平価者研修を実施していく。			果り	
				下	
				(6) 重数重	業優先度評価結果
				成果優先度評	
				コスト削減優知	先度評価結果 —
【Check】 4. 確認 (1) 課長評価	忍及び改革改善に向けての指摘事項 (2	!) 部長確認及び評(	西 (課長評価により、(	C、D判定及び紹	確認が必要な場合)
課長確認後の評価	<u> </u>				
	。	全記欄			
	(改革改善を行う) D:2次評価へ提出				