

事務事業名	人事評価制度運営事業		所属部局	総務部	単位番号	3068				
	<input type="checkbox"/> 実施計画事業		所属課室	総務人事課	課長名	飯野 清徳				
			所属担当	人事担当	担当者名	坂場徹				
基本政策	基本計画	I 情報と連携の都市づくり	予算科目	会計	名称	款	項	目	細目	細々目
政策	計画	01 行財政改革の推進		01	一般	02	01	01	030	12
施策	体系	02 行政改革の推進	事業区分	<input type="checkbox"/> 国の制度による義務的事業 <input type="checkbox"/> 施設等維持管理事業 <input type="checkbox"/> 県の制度による義務的事業 <input type="checkbox"/> 補助金交付事業 <input type="checkbox"/> 市の制度による義務的事業 <input checked="" type="checkbox"/> その他の事業 <input type="checkbox"/> 義務化されている協議会等の負担金						
事業期間	<input type="checkbox"/> 単年度のみ <input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返 (開始年度 15 年度)		法令根拠							
事務事業の概要	<input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 (~ 年度)		事業費の主な内訳 (25年度 決算見込)							
	事業の内容・・・期間限定複数年度事業は次年度以降3年間の計画内容も記載 ○全職員が事務事業の目標管理を行う。(提出期日を設定しチェックをする。) (上司が期首、期中、期末面談を行いコメントを記載の上評価をする。) ○全職員が能力勤務姿勢評価を行う。(提出期限を設定しチェックをする。) (期末時に面談を行いコメントを記載の上評価をする。) ○新リーダー及び新課長を対象に目標設定研修、評価者研修を行う。 ○リーダー以上に評価者研修を行う。		項目(細節)	金額(千円)	項目(細節)	金額(千円)				
			委託料	2,709			計	2,709		

1 現状把握(DO)

(1) 事務事業の目的と目標

① 活動	25年度活動実績: 新リーダー、新人課長研修、リーダー以上を対象に評価者研修 26年度活動予定: 新リーダー、新人課長研修、リーダー以上を対象に評価者研修	⇒	⑤ 活動指標(事務事業の活動量を表す指標)数字は記入しない	名称: 人事評価対象職員 単位: 人数 ア: 人事評価対象職員 イ: 研修会の開催回数 ウ: 部下との面談の実施回数
② 対象(この事務事業は誰、何を対象にしているのか) * 人や自然資源等	人事評価対象職員	⇒	⑥ 対象指標(対象の大きさを表す指標)数字は記入しない	名称: 人事評価対象職員数 単位: 人数 ア: 人事評価対象職員数
③ 意図(この事務事業により対象をどのような状態にしているのか、どのように変えるのか)	人材育成、業務改善、人事異動に繋がり効率的な行政運営を実現する。	⇒	⑦ 成果指標(対象における意図の達成度を表す指標)数字は記入しない	名称: アドバイスや指導に部下が納得した割合 単位: % ア: アドバイスや指導に部下が納得した割合 イ: 上司からのアドバイスに納得できた割合 ウ: 上司から信頼できると評価された割合
④ 上位目的(どのような結果に結び付けるのか)	行政体制の充実	⇒	⑧ 上位成果指標(結果の達成度を表す指標)数字は記入しない	名称: 市の職員は信頼がおけると感じた割合 単位: % ア: 市の職員は信頼がおけると感じた割合

(2) 事業費・指標の推移

年間トータルコスト	事業費	財源内訳	単位	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	最終年度
				(決算・実績)	(決算・実績)	(決算見込・実績)	(予算・目標)	(計画・目標)	(計画・目標)	
		国庫支出金	千円							
		県支出金	千円							
		地方債	千円							
		その他	千円							
		一般財源	千円	3,980	3,129	2,709	2,895			
		事業費計(A)	千円	3,980	3,129	2,709	2,895	0	0	0
	人件費	正規職員従事人数	人	2	2	2				
		延べ業務時間	時間	150	150	150				
		人件費計(B)	千円	683	683	683	0	0	0	0
		(A)+(B)	千円	4,663	3,812	3,392	2,895	0	0	0
	活動指標	ア	人数	571.0	566.0	564.0	557.0			
		イ	回	8.0	8.0	8.0	8.0			
		ウ	回	3.0						
	対象指標	ア	人数	571.0	566.0	564.0	557.0			
		イ								
		ウ								
	成果指標	ア	%	77.1	80.0	81.0	82.0			
		イ	%	87.8	90.0	90.0	90.0			
		ウ	%	67.1	68.0	70.0	70.0			
	上位成果指標	ア	%	42.2						
		イ								

(3) この事務事業を取り巻く状況(対象者・社会状況等)の変化、市民意見等

① この事務事業はいつ頃どんな経緯で開始されたのか?	平成19年7月に国家公務員法が改正され人事評価制度が位置づけられた。総務省では地方公共団体にも導入指導している。市では、平成19年2月に人材育成基本方針を策定し人事評価の位置づけを行い、平成20年度か
② 事務事業を取り巻く状況は開始時または5年前と比べてどう変化しているか? また、今後の予測は?	平成23年度から本格運用を開始し、平成25年度からは5級昇格管理職昇任に活用している。
③ 事務事業に対して関係者(市民、事業対象者、議会等)からどんな意見・要望が寄せられているか?	議会や委員会から評価制度の仕組みについて質問があった。

(4) 改革改善の取り組み状況

① 改革改善の取り組み実施は?	<input checked="" type="checkbox"/> 取り組みしている ⇒【内容!】 <input type="checkbox"/> 取り組みしていない ⇒【理由!】
② これまでの改革改善の取り組み状況・経過(取り組みしていない場合はその理由)	人材育成推進会議において、人事評価制度のアンケート結果について報告、評価結果の検証を行った。評価シートの改善検討を行った。
③ H 25年度に実施した改革改善の内容	目標をより改革改善につなげ、全職員が共有する。5級昇格と課長昇任の参考に運用する。

事務事業名	人事評価制度運営事業	所属部	総務部	所属課	総務人事課
-------	------------	-----	-----	-----	-------

2 評価(Check1)担当者による事後評価(複数年度事業は途中評価)

目的 妥当性 評価	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の施策に結びつき、貢献しているか？意図が上位目的に結びついているか？	<input type="checkbox"/> 結びついていない(見直し余地がある) ⇒【理由↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている ⇒【理由↓】 職員の仕事を適切に評価し、職員のやる気と能力の向上を図ることにより、効果的・効率的な行政運営の推進を図ることができる。
	② 公共関与の妥当性 この事務事業を税金を投入して市が行わなければならないのか？ 民間やNPO、市民協働に移行することは可能か？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である ⇒【理由↓】 すでに、地方公務員法第40条に勤務成績の評価が義務付けられており、必要な制度である。 事務事業の全部もしくは一部を外部に移行することが可能である。 <input type="checkbox"/> 民間・NPO <input type="checkbox"/> 市民協働
	③ 維持・継続の妥当性 現状の対象と意図、成果から考えて、この事務事業を将来にわたり、維持・継続していくことは妥当か？目的や事業の必要性を見直す余地はあるか？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 適切である ⇒【理由↓】 人材育成と昇格昇任に活用する。 法により義務付けられる事業。
有効性 評価	④ 成果の向上余地 今後さらに事務事業の成果を向上させることはできるか？できない場合は何が原因でできないのか？	<input type="checkbox"/> かなり向上余地がある ⇒【理由↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> ある程度向上余地がある ⇒【理由↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input type="checkbox"/> 向上余地がない ⇒【理由↓】 過去2か年の評価を昇格昇任に運用していくこと。
	⑤ 類似事業との統合・連携の可能性 類似した目的を持つ事務事業が他にあるか？類似事務事業がある場合、その事務事業との統合や連携を図ることができるか？	<input type="checkbox"/> 類似事務事業がある ⇒(類似する事務事業の名称を記入！) <input type="checkbox"/> 統合・連携ができる ⇒【理由と具体案↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input type="checkbox"/> 統合・連携ができない ⇒【理由↓】 <input checked="" type="checkbox"/> 類似事務事業がない
	⑥ 休止・廃止した時の影響及び休止・廃止の可能性 この事務事業を休止・廃止した場合影響はあるか？また成果から考えて、休止・廃止することはできるか？	<input type="checkbox"/> 影響なし <input checked="" type="checkbox"/> 影響あり ⇒【理由と影響の内容↓】 職員の適切な育成指導が期待できない。また、職員評価の国、山梨県では早期の対応を求めている。基準があいまいになり適切な評価が困難となる。不透明感、不公平感がでる。 <input type="checkbox"/> 休止・廃止ができる <input checked="" type="checkbox"/> 休止・廃止できない ⇒【理由↓】
効率性 評価	⑦ 事業費の削減余地 成果を下げずに事業費(コスト)を削減できないか？(仕様や工法の適正化、住民の協力など)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある ⇒【理由・具体案↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由↓】 消防職を除く全職員に必要な事業であり、評価の公平性を考えるとしっかりとした委託費が必要である。
	⑧ 人件費の削減余地 成果を下げずに人件費を削減できないか？(事業のやり方の見直しによる業務時間の削減や臨時職員対応や外部委託による削減はできるか？)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある ⇒【理由・具体案↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由↓】 職員は、他業務と兼務で処理をしているため最小人数で対応している。
公平性 評価	⑨ 受益機会・受益者負担の適正化余地 事務事業の内容が一部の受益者に偏っていないか？受益者負担を見直す必要はないか？公平公正か？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由・具体案↓】 ⇒ 3評価(Check2)・4今後の方向性に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である ⇒【理由↓】 市人材育成基本方針に掲げる職員を育てるツールとしての制度であり、全職員を対象としている。(消防職を除く。)事業を行っていくうえでの目標管理としても有効である。

3 評価(Check2)担当課管理者による評価結果と総括

(1) 1次評価者としての評価結果	(2) 1次評価の総括(事務事業を実施した結果を振り返り気づいたこと、課題、今後の方向性等について)
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" 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	人材育成に主眼を置いて実施してきたが、25年度は5級昇格、課長昇任への判断材料として運用した。当該年度の評価のみの運用では、基準日が1月であることから評価審査会議にかかるタイミングが難しい。特に25年度は、2月の大雪により審査がずれ込んだことから、評価審査会議自体が開けない状況にあった。今後は、対象年度過去2年間の評価を活用できるようにシステムづくりを進める。

4 今後の方向性(事務事業担当課案)(PLAN)

(1) 今後の事務事業の方向性(Check1の結果から定める)・・・複数選択可	(3) 改革・改善による方向性																					
<input type="checkbox"/> 廃止(目的妥当性①、②、③の結果) <input type="checkbox"/> 事業統合・連携(有効性⑤の結果) <input type="checkbox"/> 公平性改善(公平性⑨の結果) <input type="checkbox"/> 休止(目的妥当性①、②、③の結果) <input checked="" type="checkbox"/> 成果向上(有効性④の結果) <input type="checkbox"/> 現状維持(全評価項目で適切) <input type="checkbox"/> 必要性検討(目的妥当性①、②、③の結果) <input type="checkbox"/> コスト削減(効率性⑦、⑧の結果)	<table border="1"> <tr> <td colspan="2" rowspan="2"></td> <th colspan="3">コスト水準</th> </tr> <tr> <th>削減</th> <th>維持</th> <th>増加</th> </tr> <tr> <th rowspan="3">成果水準</th> <th>向上</th> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <th>維持</th> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <th>低下</th> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> <p>※ 廃止・休止の場合は記入不要</p>			コスト水準			削減	維持	増加	成果水準	向上	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	維持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	低下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				コスト水準																		
		削減	維持	増加																		
成果水準	向上	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
	維持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
	低下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
(2) 改革改善案について 対象年度過去2年間の評価を活用できるようにシステムづくりを進める。																						
(4) 改革改善を実現する上で解決すべき課題とその解決策	(5) 事務事業優先度評価結果 平成25年度																					
① 人事評価制度の必要性の理解 ② 公平な評価に向けて評価者のスキルアップ	<table border="1"> <tr> <td>成果優先度評価結果</td> <td>②</td> </tr> <tr> <td>コスト削減優先度評価結果</td> <td>⑪</td> </tr> </table>	成果優先度評価結果	②	コスト削減優先度評価結果	⑪																	
成果優先度評価結果	②																					
コスト削減優先度評価結果	⑪																					