

事務事業マネジメントシート (20年度実績と21年度計画)

21年度予算編成後 平成 21 年 3 月 26 日 作成  
20年度決算把握後 平成 21 年 10 月 8 日 作成

事務事業名		人事評価等構築事業			<input type="checkbox"/> マニフェスト関連	<input type="checkbox"/> 全庁横断課題関連	<input checked="" type="checkbox"/> 集中改革プラン関連	
総合計画体系	政策	4	みんな元気で笑顔あふれるまちづくり		所属部	総務企画部	課長名 建岡純雄	
	施策	24	行政改革の推進		所属課	市長公室	担当者名 北里利朗	
	基本事業	81	職員の人材育成		所属班	秘書人事班	(内線) 1222	
法令根拠								
予算科目		会計 1	款 2	項 1	目 1	事業連番 10939	<input type="checkbox"/> 20年度で終了 <input type="checkbox"/> 21年度から開始	成果優先度評価結果 1 コスト削減優先度評価結果 12
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 18 年度) <input type="checkbox"/> 期間限定複数年度 ( ~ 年度)						
事務事業の概要(具体的なやり方、手順、詳細。期間限定複数年度事業は全体像を記述)								
【事業の内容】 ・職員の人材育成及び能力開発、処遇への反映等を狙った人事評価制度の構築及び検証、人材育成基本方針の策定及び推進。 【業務の流れ】 ・職員研修、検討委員会での人事評価シート等や人材育成基本方針の案の作成、庁議での決定、評価研修、試行そして本格導入。 【主な予算費目】 委託料								

1 現状把握の部(DO、PLAN)

(1) 事務事業の目的と指標

① 手段(主な活動) 20年度実績(20年度に行った主な活動)(DO) ・人事評価制度、評価者職員研修を実施。 ・検討委員会と作業部会を設置し以下の内容で検討を行った。 「人材育成基本方針」「人事評価基準表、評価表」の検討及び作成 「人事評価試行及びアンケート」の実施	21年度計画(21年度に計画している主な活動)(PLAN) ・評価者研修の実施。 ・検討委員会と作業部会の再編と下記の検討。 「人材育成基本方針」「人事評価基準表、評価表」の検討及び作成 「人事評価試行及びアンケート」の実施
② 対象(誰、何を対象にしているのか) *人や自然資源等 職員	⑤ 活動指標(事務事業の活動量を表す指標) = ①の指標 (単位) 回数 ⇒ アイ ⑥ 対象指標(対象の大きさを表す指標) = ②の指標 (単位) 職員数 ⇒ アイ
③ 意図(この事業によって、対象をどう変えるのか) 公正な処遇と能力を開発することにより、仕事に対する意識が変わる。	⑦ 成果指標(意図の達成度を表す指標) = ③の指標 (単位) 事業の構築割合 % ⇒ アイ
④ 上位の目的(さらにどんな目的に結び付けるのか) 資質が向上している。	⑧ 上位成果指標(上位目的の達成度を表す指標) = ④の指標 (単位) 段階にあった能力を身につけ、積極的に取り組んでいる職員の割合 % ⇒ アイ

(2) 総事業費・指標等の推移

		単位	18年度 実績(決算)	19年度 実績(決算)	20年度 目標(当初予算)	20年度 実績(決算)	21年度 目標(当初予算)	22年度 (目標)	23年度 (予定)	全体計画 ~ 年度		
投入量	事業費	国庫支出金	千円							総トータルコスト (期間限定複数年度のみ記載)		
		都道府県支出金	千円									
		地方債	千円									
		その他	千円									
		繰入金	千円									
	(A) 事業費計		千円	0	522	922	704	740	370		370	0
	人件費	うち指定経費	千円									総トータルコスト (期間限定複数年度のみ記載)
		うち時間外、特殊勤務手当	千円									
		正規職員従事人数	人		3	3	188	100	80		50	
		延べ業務時間	時間		516	800	1,971	1,000	800		500	
(B)人件費計		千円	0	2,054	3,184	7,845	3,980	3,184	1,990	0		
トータルコスト(A)+(B)		千円	0	2,576	4,106	8,549	4,720	3,554	2,360	0		
活動指標	回数									目標合計値 22年度		
対象指標	人		336	330	330	324	324	324				
成果指標	%											
上位成果指標	%											

(3) 事務事業の環境変化・住民意見等

- ① この事務事業を開始したきっかけは何か？いつ頃どんな経緯で開始されたのか？  
 ・平成18年4月に人事院が勧告した勤務評価に対応した新給与構造への切替を行い、全国的な流れとなる人事評価制度について集中改革プランに盛り込んだ。
- ② 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？  
 ・平成18年4月に給与表が大幅に改正された。これまでの年功序列的に毎年、一律に昇給していたものが、成績に応じた昇給を行なうことになった。
- ③ この事務事業に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が寄せられているか？  
 ・特になし

事務事業名	人事評価等構築事業	所属部	総務企画部	所属課	市長公室
-------	-----------	-----	-------	-----	------

2 評価の部(SEE) \*原則は20年度の事後評価、ただし複数年度事業は20年度における途中評価

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 type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 結びついている ⇒【理由】 ・集中改革プランを達成するため。
	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？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である ⇒【理由】 ・住民サービスを向上させる職員の能力開発を主眼に置いたもので、それにより給与等処遇への反映を行うことなど妥当である。
	③対象・意図の妥当性 対象を限定・追加すべきか？意図を限定・拡充すべきか？	<input type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 適切である ⇒【理由】 ・対象・意図ともに現状で適切である。
有効性 評価	④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 type="checkbox"/> 向上余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 向上余地がない ⇒【理由】 ・評価する側、評価される側のコミュニケーションを高めることにより、職員の能力を最大限発揮させることが可能であるため。
	⑤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 type="checkbox"/> 影響無 ⇒【理由】⇒ 21年度計画(21年度に計画している主な活動)(PLAN) <input checked="" type="checkbox"/> 影響有 ⇒【その内容】 ・集中改革プランの実行がされなくなる。
	⑥類似事業との統廃合・連携の可能性 目的を達成するには、この事務事業以外他に方法はないか？類似事業との統廃合ができるか？類似事業との連携を図ることにより、成果の向上が期待できるか？	<input type="checkbox"/> 他に手段がある ⇒(具体的な手段、事務事業) <input type="checkbox"/> 統廃合・連携ができる ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input type="checkbox"/> 統廃合・連携ができない ⇒【理由】 ・類似する事業がない。 <input checked="" type="checkbox"/> 他に手段がない ⇒【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】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由】 ・制度の構築や職員への意識付けを行ううえでの必要最小限の経費である。
	⑧人件費(延べ業務時間)の削減余地 やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？成果を下げずに正職員以外の職員や委託でできないか？(アウトソーシングなど)	<input type="checkbox"/> 削減余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 削減余地がない ⇒【理由】 ・最小限の人数と業務時間にて業務に当たっているため、これ以上の削減は望めない。
公平性 評価	⑨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 type="checkbox"/> 見直し余地がある ⇒【理由】⇒ ⇒3評価結果の総括(SEE)に反映 <input checked="" type="checkbox"/> 公平・公正である ⇒【理由】 ・全職員を対象とした事業であるため、公平公正であると考え。

3 評価結果の総括(SEE)

(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) ・人材育成基本方針の策定、人事評価制度の構築を進めている。
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	⇒

4 今後の方向性(事務事業担当課案)(PLAN)

(1) 今後の事業の方向性(改革改善案)・・・複数選択可 <input type="checkbox"/> 廃止 <input type="checkbox"/> 休止 <input type="checkbox"/> 目的再設定 <input type="checkbox"/> 事業統廃合・連携 <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善(有効性改善) <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善(効率性改善) <input type="checkbox"/> 事業のやり方改善(公平性改善) <input checked="" type="checkbox"/> 現状維持(従来通りで特に改革改善をしない)	(2) 改革・改善による期待成果(廃止・休止の場合は記入不要) <table border="1"> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="3">コスト</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <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			△																				

(3) 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

5 事務事業貢献度評価結果(施策の統括課長の総括)

(1) 目的の直結度	8	( 直結度高い 1~3 直結度中 4~6 直結度低い 7~9 )
(2) 貢献度	12	( 貢献度高い 1~3 貢献度中 4~9 貢献度低い 10~12 )