

備前市事務事業評価表

事業の概要		コード	06-01-04-02
事務事業名	人事評価事務事業	根拠法令・要綱等	地方公務員法第15条 備前市職員の勤務評定に関する規則
事業開始年度	平成17年度～	担当課(室)	総務課
総合計画	大項目 基本目標	問合せ先	職員係長・石原史章
	中項目 基本施策	職・氏名	職員係長・石原史章
	小項目 施策	電話	0869-64-1808

事業の実施	
対象(誰・何に対して)	正規職員
目的(何のために)	職員の執務について勤務実績、能力等を正しく評定し、その記録を作成し、これを職員の指導及び監督の有効な指針とすることによって、公正な人事行政を行い、職員の人材を育成する視点から、能力開発及び公務効率の向上を図ることを目的とする
行政活動(どのような方法で)	毎年11月1日に実施する。成績、能力、姿勢の区部に応じた14要素により評定を行う。1次評定者、2次評定者による評定を行い、調整者が調整する
事業の意図する成果(どのような状態にしたいのか)	継続した評価者研修を実施し、評価の均一化を図ることにより、公正な人事行政と、職員の人材育成(能力開発及び公務効率の向上)に繋がることが成果して得ようとしている

事業の実績						
活動実績	実施項目					
	評価研修受講者数	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	209	人	209	191	207	
	受講者アンケート結果による役立ち度	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	83.7	%	83.7	86.4	91.8	
	目標管理の未達成度(D・Eランク)	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	44.0	%	44.0	36.1	11.9	
	事業費	直接事業費	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績
		2,185	千円	11	2	1,037
		事業費計	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績
2,196	千円	2,380	2,382	1,384		
財源	国県支出金	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	2,196	千円	2,382	2,421	2,421	
	受益者負担	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
0.20	人	0.25	0.18	0.18		
結果指標	結果指標名	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	受講者アンケート結果による役立ち度	説明	83.7	86.4	91.8	
	結果指標量	%	83.7	86.4	91.8	
	対前年比	%	-	103.2%	106.3%	
	活動コスト	円	1,098,000	1,191,000	1,037,000	
	単位当たりコスト	円	5,254	6,236	5,010	
結果指標	結果指標名	単位	平成17年度実績	平成18年度実績	平成19年度実績	
	目標管理の未達成度(D・Eランク)	説明	44.0	36.1	11.9	
	結果指標量	%	44.0	36.1	11.9	
	対前年比	%	-	82.0%	33.0%	
	活動コスト	円	1,098,000	1,191,000	1,037,000	
	単位当たりコスト	円	614,880	761,049	913,597	

事業の成果			
成果指標名	受講者アンケート結果による役立ち度	式又は説明	受講者アンケート結果による今後の業務への役立ち度
	17年度	18年度	19年度
成果指標量	83.70	86.40	91.8
対前年比		103.23%	106.25%
到達目標値	100%	到達目標年度	毎年度



事業の目的、対象、内容、コストを考慮しながら効果率性の評価を行って下さい。

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しながら有効性の評価を行って下さい。

事務事業の評価		(平成19年度事業)	
目的	<input checked="" type="checkbox"/> 開法令等で目的が定められており妥当である(法律・政省令)	<input checked="" type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも目的は妥当である	妥当性評価<A-E>
	<input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている	<input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的から変化している	A
	<input type="checkbox"/> 対象を見直す必要がある		課題認識
行政活動	<input checked="" type="checkbox"/> 事業の目的を達成するためには、現在の行政活動以外に方法はない	<input type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも事業の意図する成果を見直す必要はない	地方公務員法第15条の任用の根本基準に基づき、執務について勤務実績、能力等を正しく評定することが、公正な人事行政を行い、職員の能力開発及び公務効率の向上を図ることを目的とすることから、目的は妥当である。
	<input type="checkbox"/> 市民、団体などから要望・要請の強い事業である	<input type="checkbox"/> 本市が関与しなければならない事業である	
	<input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は大きい	<input type="checkbox"/> 事業を取り止めた場合の市民への影響は克服できる範囲内である	
コスト	<input checked="" type="checkbox"/> コスト削減の努力をしており、低減余地は大きい	<input type="checkbox"/> コスト削減の努力はしているが、低減余地は小さい	効率性評価<A-E>
	<input type="checkbox"/> サービスを低下させずにコストを低減することは困難	<input type="checkbox"/> 受益者負担額を見直す余地がある	C
	<input type="checkbox"/> サービスを維持するためこれ以外、他に手段が見当たらない	<input type="checkbox"/> 最適な手段を求めて職場内で改善に努めている	課題認識
手	<input checked="" type="checkbox"/> 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある	<input type="checkbox"/> 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある	勤務評価者研修は、係長級以上の全ての者を受講させるべきであるが、係長職以上の者を対象としていることで、経費を抑えている。研修を毎年継続で行うことで、理解度を高めながら、評価の均一化を図ることが目的であるため、約200人の対象者を1日×5日で受講させることで経費が少額である。19年度に職員研修事務事業から費用を移管させたので事業費が増えているが、係る必要人員が明確化され、結果、微増となっている。
	<input type="checkbox"/> 事業に関するOJT(職場研修)は行われている	<input type="checkbox"/> 事業実施について、職員の意見・要望が反映されやすい	
	<input type="checkbox"/> 成果指標の目標値は目標年度に達成できそうである	<input type="checkbox"/> 成果指標は前年度より向上している	
職	<input checked="" type="checkbox"/> 事業に関するOJT(職場研修)は行われている	<input type="checkbox"/> 事業実施について、職員の意見・要望が反映されやすい	有効性評価<A-E>
	<input type="checkbox"/> 成果指標の目標値は目標年度に達成できそうである	<input type="checkbox"/> 成果指標は前年度より向上している	
	<input type="checkbox"/> 成果は向上しており今後も向上する見込みである	<input type="checkbox"/> 今後、成果指標は向上する余地がある	
目的達成度	<input checked="" type="checkbox"/> 成果は向上しており今後も向上する見込みである	<input type="checkbox"/> 今後、成果指標は向上する余地がある	B
	<input type="checkbox"/> 事業について積極的に情報提供している	<input type="checkbox"/> 事業について積極的に情報提供している	課題認識
	<input type="checkbox"/> 事業実施等で積極的に市民意見を反映している	<input type="checkbox"/> 事業にはNPO、ボランティア団体等が参加している	評価者研修を受講させることが目的ではなく、評価者のレベルが向上し、評価の均一化が図られることが目的だが、指標として表現しにくい。役立ち結果は向上しているため、これを評価に活用できたかどうかを検証(勤務評定者の評定結果を検証)し、結果指標とすることを検討したい。
<input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている	<input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている		
<input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている	<input type="checkbox"/> 事業のプラン作りから市民参加を得る手段をとっている		

平成20年度の状況	
<input checked="" type="checkbox"/> 重点化している	<input type="checkbox"/> 休止している
<input type="checkbox"/> 前年度と同様に継続している	<input type="checkbox"/> 他の事業と統合している
<input type="checkbox"/> 見直し継続している	<input type="checkbox"/> 平成19年度で真正・完了
<input type="checkbox"/> 事業を縮小している	<input type="checkbox"/> 事業を縮小している
説明	前年度から目標管理制度を個人レベルまで拡充し、人事評価の基礎となるべき体制の構築を引き継ぎ、今年度は目標管理、面談、評価研修の3部構成で行い、評価制度の実務レベルでの浸透を図ることとしている。コスト面では、振興協会の助成制度により他市町村との共同研修事業で経費を極力抑えている。
目標値	結果指標量 受講者アンケート結果による役立ち度 95% 結果指標量 目標管理の未達成度(D・Eランク) 30%
成果指標量	受講者アンケート結果による役立ち度 100%

総合評価	
人事評価事務自体の評価は妥当性、有効性は評価できるが、効率性での改善余地と指標の工夫が必要である。評価者の理解度向上と均一的な評価の実行と、その検証(効果測定)が求められる。	評価区分<A-E>
B	

平成21年度以降の方向性	
<input checked="" type="checkbox"/> さらに重点化する(行政資源を集中的に投入する)	<input type="checkbox"/> 事業の縮小を検討する
<input type="checkbox"/> 現状のまま継続する	<input type="checkbox"/> 休止・廃止を検討する
<input type="checkbox"/> 見直しのうえで継続する	<input type="checkbox"/> 他の事業と統合を検討する
	<input type="checkbox"/> 平成20年度で廃止・完了

平成21年度以降の改善事項			
評価の視点	改善内容	改善時期	改善により期待される効果
効率性	評価研修の経費を抑える工夫(継続)また、振興協会の助成制度の活用	平成21年度	経費節減
有効性	評価研修の理解度、実効性を図る指標と、効果測定を考えた(継続)	平成21年度	評価研修へのフィードバックに繋がる
有効性	目標管理制度を基礎とする評価制度の充実	平成21年度	面談方式の評価で納得度の向上がやる気度の向上に繋がる