

備前市事務事業評価シート

(平成20年度事業)

事業の概要		平成17年度		根拠法令・規程等 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	
総合計画	大項目	基本目標	06		健全で自立したまちづくり
	中項目	基本施策	01		簡素で効率的な行政運営
	小項目	施策	04		人事管理
事務事業名		02	人事評価事務事業	問 担当課(室) 総務課 職・氏名 職員係長・石原史章 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観点から、能力開発及び公務能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(能力開発及び公務能率の向上)に繋がることを成果して得ようとしている

事業の実績					
実施項目	単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績	
評価研修受講者数	人	191	207	230	
受講者アンケート結果による役立ち度、理解度	%	86.4	91.8	93.2	
目標管理の未達成度(D・Eランク)	%	36.1	11.9	2.3	
事業費					
直接事業費	千円	2	1,037	786	
必要人員	人	0.25人	1,384	1,360	
事業費計	千円	2,382	2,421	2,146	
財源					
国・県・市・その他	千円				
受 益 者 負 担 比 率	%				

結果指標名	単位	平成18年度実績	平成19年度実績	平成20年度実績
受講者アンケート結果による役立ち度、理解度	説明	受講者アンケート結果中、役立ち、理解したと回答した率		
結果指標①	結果指標量	86.4	91.8	93.2
対前年対比	%	-	106.3%	101.5%
活動コスト	円	1,191,000	1,037,000	786,000
単位当たりコスト	円	13,785	11,296	8,433
目標管理の未達成度(D・Eランク)	説明	目標管理の評価結果中、D・Eランクの率		
結果指標②	結果指標量	36.1	11.9	2.3
対前年対比	%	-	33.0%	19.3%
活動コスト	円	1,191,000	1,037,000	786,000
単位当たりコスト	円	32,992	87,143	341,739

事業の成果					
成果指標名	年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	到達目標値
受講者アンケート結果による役立ち度、理解度	目標値(A)	100	100	100	100
	実績値(B)	86.4	91.8	93.2	到達目標年度
	達成率(B/A)	86.4	91.8	93.2	毎年度
成果指標設定の考え方・式や説明					
受講者アンケート結果による今後の業務への役立ち度、理解度					

事業の目的、対象、内容を考えてながら目的妥当性の評価を行って下さい。

事業費や単位当たりコストに留意しながら効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		妥当性評価<A~E>	
市の関与の妥当性	市の関与の必要性	<input checked="" type="checkbox"/> 市が実施するよう法令で義務づけられている <input type="checkbox"/> 法令で義務づけられていないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障をきたす <input type="checkbox"/> 現在市が実施しているが、実施しなくても市民の日常生活に支障をきたさない <input type="checkbox"/> 事業の内容が一部の受益者に偏っている <input type="checkbox"/> 対象者は限定的であるが社会的弱者等を対象としている <input checked="" type="checkbox"/> 現在の市を取り巻く環境からも目的・意図する成果は妥当である <input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的から変化してきている <input type="checkbox"/> 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている <input checked="" type="checkbox"/> 厳しい財政状況であるが、実施する必要がある <input type="checkbox"/> 類似した事業がある	妥当性評価<A~E> <b>A</b> 判定理由・課題認識 地方公務員法第15条の任用の基本基準に基づき、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的能力開発及び公務能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。
	市民ニーズ	<input type="checkbox"/> 市民・団体等から要望・要請が強い <input type="checkbox"/> 説明	
効率性の評価	コスト	<input checked="" type="checkbox"/> 単位当たりコストは前年度と比較して改善している <input type="checkbox"/> 実施方法(派遣・委託等)を見直すことでコストを下げる余地がある <input type="checkbox"/> 事務の電子化や事務改善によりコストを下げる余地がある <input type="checkbox"/> コスト削減の努力はしているが、下がる余地は小さい <input type="checkbox"/> 受益者負担率は適正である <input type="checkbox"/> 受益者負担率を見直す余地がある <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"/> 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 checked="" type="checkbox"/> 最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めている	効率性評価<A~E> <b>C</b> 判定理由・課題認識 評価者研修は、係長以上の全ての者を受講させるべきであるが、係長以上の者を対象としていることで、経費を抑えている。 研修を毎年継続して行うことで、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かさんでいたものを1日減し、4日とした。 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減少しているが、係長必要人員が明確化され、結果、削減となっている。
	目的達成度	<input checked="" type="checkbox"/> 成果指標の設定は適切である <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> 成果指標達成率は前年度と比較して向上している <input type="checkbox"/> 成果指標達成率は80%未満となっている <input type="checkbox"/> 現在の事業を継続しても成果指標の向上は期待できない	有効性評価<A~E> <b>B</b> 判定理由・課題認識 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、評価の均一化を図ることが目的だが、指標として表現しにくい。アンケートによる役立ち度、理解度は向上しているのので、これを評定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。
有効性の評価	市民参画度	<input type="checkbox"/> 事業について積極的にHPや広報等で情報提供している <input type="checkbox"/> 事業実施等で積極的に市民意見を反映させる仕組みがある <input type="checkbox"/> 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している <input type="checkbox"/> 事業のプランづくりから市民参加を得る手段をとっている	

平成21年度の状況							
目標値	結果指標量①	結果指標量②	目標管理の未達成度(D・Eランク)	成果指標量	受講者アンケートでの理解度		
			30%		100%		
状況	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
説明	<input type="checkbox"/> 前年度から目標管理制度を病院、保育・幼稚園まで拡充し、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、コーチング、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。 <input type="checkbox"/> 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。						

総合評価		評価区分<A~E>
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。そのためにも、評価者のみならず被評価者を含めた検証を拡大していく必要がある。 また、制度導入の目的は仕事を通じた人材育成であり、質の高い成果を市民に提供することにあることを浸透させること、本事業の市民への積極的情報提供と意見反映についても長期的な課題としたい。		<b>B</b> 

平成22年度以降の方向性・内容							
方向性	拡充	現状継続	見直し	縮小	整理統合	休止	廃止・完了
説明	<input type="checkbox"/> 本格実施目標年度であり、目標管理制度の成果評価を勤務評定に直接組み込みを検討していく						
改善がある場合	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	評価者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22年度	経費削減			
有効性	評価者研修の理解度、実効性を図る指標と、効果測定を考えたい(継続)、被評価者への制度浸透		平成22年度	評価者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22年度	面談方式の評価で納得度の向上が、EPAへの向上に繋がる			