

十和田市事務事業評価シート

【事務事業の概要】

整理番号	6	実施計画番号	157	
事務事業名	人事評価システムの充実		事業開始年度	平成22年度
担当課名	人事課		事務の種類(選択)	自治事務
根拠法令等	十和田市人事評価マニュアル	関連事務事業	勤務評定	
背景や経緯等	厳しい財政事情の中にあつて、地方分権の推進や少子高齢化社会の到来、市民ニーズの高度化・多様化に対応し、よりよい行政サービスの提供を実現する上で、職員の能力向上、組織機能の強化は、不可欠との認識から国、県、各市町村で導入されている。			
事務事業の目的	組織マネジメントの向上、納得性の高い人事管理、職員への「気づき」の場の提供、コミュニケーション機会の提供			
実施状況	市長事務部局、会計係、教育委員会、上下水道部、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局に所属する職員を対象に実施した。			

【人件費の推移】

		24年度実績	25年度実績	26年度計画
正職員	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	30	30	30
	人件費(千円)	1,080	1,080	1,080
正職員以外(選択↓)	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	20	20	20
非常勤職員	人件費(千円)	148	148	148

【事業費の推移】

事業費合計(千円)	24年度実績	25年度実績	26年度計画
	359	315	389
うち一般財源	359		389
うち国県支出金			
うち地方債			
うちその他		315	

【指標】

活動指標	活動指標名①	研修会の開催				
	計算式等	単位	24年度実績	25年度実績	26年度計画	
		回	2	2	2	
	活動指標名②	参加者数				
	計算式等	単位	24年度実績	25年度実績	26年度計画	
		人	398	397	393	
成果指標	成果指標名①					
	計算式等	単位	24年度	25年度	26年度	
		人	目標値	398	399	393
			実績値	398	397	
			達成度(%)	100%	99.5%	
	成果指標名②					
	計算式等	単位	24年度	25年度	26年度	
		目標値				
		実績値				
		達成度(%)				

十和田市事務事業評価シート

整理No	6
計画No	157

【担当課による検証】

ポイント		検証(選択)	評価	点数	合計	検証の理由				
妥当性	① 市民ニーズ等から見る妥当性 市民ニーズや時代潮流の変化により、事務事業の役割が薄れていないか	A 薄れていない B 幾分薄れている C 薄れている	A	2	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">存在意義の見直しの余地</td> <td style="text-align: center;">0 / 4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当該事業は、市民サービスそのものではないが、そのベースとなる職員個々の能力及び組織マネジメントの向上を目指しており、継続して実施していく必要が認められる。</td> </tr> </table>	存在意義の見直しの余地	0 / 4	当該事業は、市民サービスそのものではないが、そのベースとなる職員個々の能力及び組織マネジメントの向上を目指しており、継続して実施していく必要が認められる。	
	存在意義の見直しの余地	0 / 4								
当該事業は、市民サービスそのものではないが、そのベースとなる職員個々の能力及び組織マネジメントの向上を目指しており、継続して実施していく必要が認められる。										
② 実施主体である妥当性 行政が実施することが妥当か(民間と競合していないか)	A 妥当である B あまり妥当ではない C 妥当ではない	A	2							
有効性	③ 活動指標から見る有効性 活動指標の実績は、順調に推移しているか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	A	2	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">成果向上の余地</td> <td style="text-align: center;">2 / 6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">当市においては、評価結果を給与及び人事には反映させずに職員個々の能力向上に活用しているが、国、県においては、評価結果を給与、人事へ反映させていることから、当市においても、今後、反映させることにより、評価結果に基づいた処遇が推進され、職員の仕事に対する意欲の向上が期待できる。</td> </tr> </table>	成果向上の余地	2 / 6	当市においては、評価結果を給与及び人事には反映させずに職員個々の能力向上に活用しているが、国、県においては、評価結果を給与、人事へ反映させていることから、当市においても、今後、反映させることにより、評価結果に基づいた処遇が推進され、職員の仕事に対する意欲の向上が期待できる。	
	成果向上の余地	2 / 6								
	当市においては、評価結果を給与及び人事には反映させずに職員個々の能力向上に活用しているが、国、県においては、評価結果を給与、人事へ反映させていることから、当市においても、今後、反映させることにより、評価結果に基づいた処遇が推進され、職員の仕事に対する意欲の向上が期待できる。									
④ 成果指標から見る有効性 成果指標の目標達成状況は、順調に推移しているか	A 順調である B あまり順調ではない C 順調ではない	B	1							
⑤ 事務事業の見直しの余地 成果を向上・安定させるため、事務事業の見直しの余地はあるか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	B	1							
効率性	⑥ 事業費の削減の余地 事務手順の見直しや正職員以外での対応により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	A	2	6	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">コスト削減の余地</td> <td style="text-align: center;">0 / 6</td> </tr> <tr> <td colspan="2">事業費としては、外部講師を招いての研修会の開催に係る経費のみであり、これについては、人事評価の安定的な運営を推進する観点から当面継続することとしたい。また、他の事務事業との統合・連携や民間委託等は、事業の性質からなじまない。</td> </tr> </table>	コスト削減の余地	0 / 6	事業費としては、外部講師を招いての研修会の開催に係る経費のみであり、これについては、人事評価の安定的な運営を推進する観点から当面継続することとしたい。また、他の事務事業との統合・連携や民間委託等は、事業の性質からなじまない。	
	コスト削減の余地	0 / 6								
	事業費としては、外部講師を招いての研修会の開催に係る経費のみであり、これについては、人事評価の安定的な運営を推進する観点から当面継続することとしたい。また、他の事務事業との統合・連携や民間委託等は、事業の性質からなじまない。									
⑦ 他の事務事業との統合・連携 類似又は関連事業との統合・連携により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	A	2							
⑧ 民間委託等 民間委託・指定管理者・PFI等により、成果を下げずにコスト削減は可能か	A コストに無駄がない B 検討の余地あり C 可能である ★ 実施済	A	2							
公平性	⑨ 受益の偏り 現在の受益は公平か。特定の個人・団体に受益が偏っていないか	A 偏っていない B 多少偏っている C 偏っている	A	2	4	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">受益者負担適正化の余地</td> <td style="text-align: center;">0 / 4</td> </tr> <tr> <td colspan="2">職員を対象としており、受益の偏り等はない。</td> </tr> </table>	受益者負担適正化の余地	0 / 4	職員を対象としており、受益の偏り等はない。	
	受益者負担適正化の余地	0 / 4								
職員を対象としており、受益の偏り等はない。										
⑩ 受益者負担の見直しの余地 現在の受益者負担は適切か。見直しの余地はあるか	A 見直しの余地はない B 検討の余地あり C 見直すべき	A	2							
現在の適性					18 / 20	改善の余地	2 / 20			

【点数化による検証】

当該事業の現在の適性は20点中 **18** 点です。

当該事業の改善の余地は20点中 **2** 点です。

【担当課長による評価】

当該事業の今後の方向性(選択) ⇒ **有効性を改善して継続**

方向性の理由 評価結果を人材育成には欠かせないものと位置付けし、評価結果を人事・給与に反映させ、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする。
今後の具体的な取組方策と狙う効果 平成28年度より本格実施される人事評価制度について、人事・給与に反映させる方法を調査・研究し、人事評価システム検討委員会や人事評価推進本部において検討したうえで、公平に実施できるよう取り組む。また、職員の仕事に対する意欲の向上を期待する。