

十和田市事務事業評価シート

【事務事業の概要】

整理番号	①-33	実施計画番号	181	事業開始年度	平成22年度
事務事業名	人事評価システムの充実			事業終了年度	
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	人事評価の仕組みを検証することで、より質の高い評価を実施する。				
事務事業の目的	職員の能力向上及び組織目標の達成を目指す。				
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】

		26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定
正職員	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	30	50	50
	人件費(千円)	1,080	1,800	1,800
正職員以外(選択)	従事者数(人)	1	1	1
	活動日数(日)	20	20	20
	人件費(千円)	148	148	148

【事業費の推移】

		26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定
事業費合計(千円)		296	425	425

【指標】

活動指標	活動指標名①		研修会の開催				
	計算式等		単位	26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定	
			回	2	2	2	
	活動指標名②		実施者数				
	計算式等		単位	26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定	
			人	386	393	438	
成果指標	成果指標名①		対象者の拡大				
	計算式等		単位	26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定	
			人	目標値	393	393	438
				実績値	386	391	
				達成度(%)	98%	99%	
	成果指標名②						
	計算式等		単位	26年度実績	27年度実績(見込)	28年度予定	
				目標値			
		実績値					
		達成度(%)					

十和田市事務事業評価シート

【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">職員の能力及び組織マネジメントの向上を目指し実施しているが、地方公務員法の一部改正に伴い、今後は、勤務評定に替わる制度として、評価結果は任用・給与・分限その他の人事管理でも活用することとなる。</td> </tr> </table>	存在意義の見直しの余地	0 / 4	職員の能力及び組織マネジメントの向上を目指し実施しているが、地方公務員法の一部改正に伴い、今後は、勤務評定に替わる制度として、評価結果は任用・給与・分限その他の人事管理でも活用することとなる。	
	存在意義の見直しの余地	0 / 4								
職員の能力及び組織マネジメントの向上を目指し実施しているが、地方公務員法の一部改正に伴い、今後は、勤務評定に替わる制度として、評価結果は任用・給与・分限その他の人事管理でも活用することとなる。										
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">評価結果を職員個々の能力向上等に活用しているが、今後は国・県と同様に任用・給与・分限等にも反映させることになることから、実施していなかった職員にも対象を広げていく必要がある。</td> </tr> </table>	成果向上の余地	2 / 6	評価結果を職員個々の能力向上等に活用しているが、今後は国・県と同様に任用・給与・分限等にも反映させることになることから、実施していなかった職員にも対象を広げていく必要がある。	
	成果向上の余地	2 / 6								
	評価結果を職員個々の能力向上等に活用しているが、今後は国・県と同様に任用・給与・分限等にも反映させることになることから、実施していなかった職員にも対象を広げていく必要がある。									
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">事業費は外部講師を招いての評価者を対象とした研修の開催に係る経費のみであり、これは人事評価結果の公平性や正確性の向上のために今後とも継続する必要がある。</td> </tr> </table>	コスト削減の余地	0 / 6	事業費は外部講師を招いての評価者を対象とした研修の開催に係る経費のみであり、これは人事評価結果の公平性や正確性の向上のために今後とも継続する必要がある。	
	コスト削減の余地	0 / 6								
	事業費は外部講師を招いての評価者を対象とした研修の開催に係る経費のみであり、これは人事評価結果の公平性や正確性の向上のために今後とも継続する必要がある。									
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) ※事業終了年度がH27の場合は回答不要

有効性を改善して継続

方向性の理由 ※事業終了年度がH27の場合は回答不要

有効性を見直し、人事評価制度により能力及び実績に基づく人事管理を行う。

今後の具体的な取組方策と狙う効果 ※事業終了年度がH27の場合は、『事業を実施したことにより今後見込まれる効果』を記載してください。

能力及び実績に基づく人事管理を徹底する観点から、職員の昇任をはじめとする任用の際の能力実証の手段として人事評価制度を活用し、人事評価制度を通じて体系的な能力開発に努め人材育成を図る。