

# 平成24年度 実施計画作成・事務事業評価（事後評価）シート

## 実施計画

### 1 基本事項

部等名	政策経営部	課等名	総務課	記入者名	兒島 靖彦	内線	205
事務事業名	人材育成基本方針見直し事業		事業期間	平成 23 年度 ～ 平成 年度			
総合計画上の位置付け	基本方針	健全で効率的な行政運営を推進するまちづくり					
	施策	時代の変化に対応した行政運営体制の構築					
	細施策	時代に即応する人材の育成					
根拠法令・条例、関連計画等	行政改革大綱（実施計画、集中改革プラン）、人材育成基本方針						
予算細々目名	会計	款	項	目	細目		
職員研修費（人事評価制度導入事業）	01	02	01	01	06		

### 2 事務事業の目的（何のためにするのですか）

地方分権から、地域主権へと行政のスタンスが大きく変化する中、住民ニーズは複雑多様化し、さらに高度化している。これからの地方自治体は、前例踏襲型の行政運営から創造的な行政経営へと変革が求められている。出水市では、行政改革大綱及び人材育成基本方針に基づき、公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度を導入し、職員のやる気を高め、スキルの向上と組織の活性化により、効率よく効果的な住民サービスの向上を目指すものである。

### 3 事務事業の概要

H23年度の事業概要	H24年度の事業概要・計画	H25年度の事業計画	H26年度の事業計画
<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度導入プロジェクトチーム（PT）の設置</li> <li>PTメンバーによる、各種研修会、先進地研修参加</li> <li>8回にわたるPT会議を開催し、導入目的、スケジュール、評価制度設計等検討</li> <li>政策審議会において、基本的事項の承認</li> <li>外部講師による全職員への制度説明会開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PT会議開催</li> <li>政策審議会において、人事評価制度試行実施マニュアルを承認</li> <li>全職員向け試行実施決定</li> <li>外部講師による目標管理研修（評価者向け）開催</li> <li>外部講師による面談、評価研修（評価者向け）開催</li> <li>先進地研修</li> <li>職員アンケートの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>H24事業（試行）の継続</li> <li>先進地研修</li> <li>職員アンケートの実施</li> <li>マニュアルの見直し</li> <li>評価者向け職員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>H25事業（試行）の継続</li> <li>先進地研修</li> <li>職員アンケートの実施</li> <li>マニュアルの見直し</li> <li>次年度からの本格実施に向けた職員研修</li> </ul>

### 4 事務事業の対象・手段・意図

対象（誰・何に対して行う事業ですか）	手段（対象に対してどのような活動を行うのですか）
職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>従来の勤務評定制度から、公平性、透明性、納得性の高い人事評価制度に切り替え、人材育成と組織の活性化を図る。</li> <li>目標管理制度、面談、評価票の変更、評価結果の開示などを実施し、評価結果の処遇反映を検討する。</li> </ul>
意図（活動により対象をどのような状態にしたいのですか）	
<p>個人目標を自ら設定し、目標達成に向け業務を実施することにより、達成感を味わいながら、個人の能力向上（人材育成）を目指す。 新たな人事評価制度をH24～26の試行実施期間に職員に周知定着させる。</p>	

# 事務事業評価（事後評価）

## 1 指標の推移

区分	指標名	単位	23年度実績	24年度目標	25年度目標	26年度目標	最終目標	
							年度	目標値
活動指標	① 評価者研修会開催回数	回	1	2	2	2	継続	2～3
	② 評価者研修会開催出席者数	人	職員向け 700	評価者向け 80*2	評価者向け 80*2	評価者向け 80*2		
成果指標	① 人事評価に対する問い合わせの減少	件	30	200	100	80		
	② 人事評価に対する苦情の減少	件	0	10	10	8		

※ 活動指標・・・事業内容を示す数値(ボランティア講座開催回数、道路整備延長距離など)

※ 成果指標・・・施策・事務事業の目的達成度を示す数値(ボランティア実施者数、渋滞緩和率など)

## 2 評価

有効性	成果指標又は実施計画の意図を向上させる余地はないですか	
	<input type="checkbox"/> ない	理由
	<input checked="" type="checkbox"/> ある	外部講師による職員研修に代えて、職員による研修が実施できるよう、講師の養成を行う。ただし、講師養成までには相当な期間と、試行実施によるノウハウの蓄積が必要と考える。
	廃止・休止した場合の影響はありますか	
効率性	<input checked="" type="checkbox"/> ある	理由
	<input type="checkbox"/> ない	人事評価制度の実施においては、評価者の評価基準が一定であることが重要であることから、評価者研修を継続する以外に評価の精度を高める方法は無いと考える。
	成果指標を下げずにコスト削減の余地はないですか (成果指標がない場合は、単純にコスト削減について記入してください)	
	<input checked="" type="checkbox"/> ある	理由
その他	類似事業の有無と統合の可能性はないですか (市以外の取組含む)	
	<input checked="" type="checkbox"/> ある	理由
	<input type="checkbox"/> ない	将来的には、部課長の目標管理による評価は、行政改革の事務事業評価との関連を持たせることも検討できるのではないかと。
	市と受益者との負担割合は妥当ですか (受益者負担がある場合に記入してください)	
その他	<input type="checkbox"/> はい	理由
	<input type="checkbox"/> いいえ	該当なし。
	他の市町村では実施している事業ですか (県内の他市の状況等を具体的に記入してください)	
	従来の勤務評定制度から人事評価制度への変更は、平成24年4月現在、県内19市中、5市で導入され、本市を含む4市で試行実施、6市において導入の準備を進めている。早晚、地方公務員法の改正(国家公務員法は改正済み)が行われ、人事評価制度の導入が義務付けられる見込みである。	

## 3 今後の方向性、改善案等 (一次評価)

今後の方向性 (総合評価)	方向性の理由、改善案等
<input type="checkbox"/> 拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 統合・縮小 <input type="checkbox"/> 廃止・休止	国家公務員法はすでに改正され、人事評価制度が施行されている。地方公務員法も改正が予定されており、早晚、地方自治体にも義務付けられる見通しである。

## 4 今後の方向性、改善案等 (二次評価)

今後の方向性 (総合評価)	方向性の理由、改善案等
<input type="checkbox"/> 拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 統合・縮小 <input type="checkbox"/> 廃止・休止	公平性、透明性、納得性の高い人事評価により、人材育成と組織の活性化を図るため継続とする。なお、試行期間中に評価結果の処遇について検討する。

## 5 今後の方向性、改善案等 (最終評価)

今後の方向性 (総合評価)	方向性の理由、改善案等
<input type="checkbox"/> 拡大 <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <input type="checkbox"/> 改善 <input type="checkbox"/> 統合・縮小 <input type="checkbox"/> 廃止・休止	二次評価と同様に継続とするが、効果的な制度をいち早く確立するため、試行期間の短縮を検討し、職員のモチベーション向上を図り、人材育成と組織の活性化を図る必要がある。