

事務事業	3028	人事評価事業	担当課	総務課	担当係	人事秘書係
------	------	--------	-----	-----	-----	-------

計後 画期 体計 系画	施策	20	質の高い行政サービスを提供するまちをつくる	予 算 科 目	会計	1	一般会計
	取り組み方針	570	町民から信頼される職員を育成する		款	2	総務費
					項	1	総務管理費
					目	1	一般管理費

法令根拠条例等		個別計画
---------	--	------

実施期間	<input type="checkbox"/> 29年度のみ	<input checked="" type="checkbox"/> 単年度繰返	H20 年度より開始	<input type="checkbox"/> 期間限定(複数年)	年度～	年度
------	---------------------------------	---	------------	------------------------------------	-----	----

【事業の目的・内容】(改行は、「Alt」+「Enter」で行ってください)		<input type="checkbox"/> 2次評価会議に提出します (左にチェックを入れる) 人事評価研修業務委託料 329 千円 千円 千円 千円
職員を育成していくことが急務となっている。目標を設定してその結果を評価する「実績評価」と、仕事の成績や能力・勤務態度を評価する「行動評価」を二つの柱として人事評価制度を導入することにより、職員の能力の向上を図り、人材を育成していく。		
【業務内容(町職員の仕事内容)】(改行は、「Alt」+「Enter」で行ってください)		
研修の実施、人事評価の実施通知(4月、12月)、評価結果の集計、給与計算		

1 現状把握の部(DO)

(1) 事務事業の目的と指標

① 手段(主な活動)	29年度に行った主な活動(※箇条書きで記入) ・評価結果を賞与へ反映した。 ・研修は、ケーススタディを用いた事例演習を行った。
② 対象(誰、何を対象にしているのか)	職員
③ 意図(この事業で、対象をどのような状態にしたいのか)	知識や技能を伸ばすことにより、よりよい住民サービスの提供を行う。

④ 活動指標(事務事業の活動量を表す指標)		指標数値		
名称	単位	28年度	29年度	30年度
ア 研修開催数	回	2	1	1 (見込)
イ				(見込)
ウ				(見込)
⑤ 対象指標(対象の大きさを表す指標)				
名称	単位	28年度	29年度	30年度
ア 職員数	人	214	213	212 (見込)
イ				(見込)
ウ				(見込)
⑥ 成果指標(対象における意図の達成度を表す指標)				
名称	単位	28年度	29年度	30年度
ア 研修に参加した職員数	人	目標	214	213
		実績	190	162
イ 評価項目を意識して、仕事に取り組むことができた職員の割合	%	目標	80.0	80.0
		実績	78.9	84.8
ウ 人事評価を行うことで、姿勢、態度などが行動面での改善ができた職員の割合	%	目標	80.0	80.0
		実績	74.6	80.3
エ		目標		
		実績		
オ		目標		
		実績		

(2) 総事業費の推移

事業費	財源内訳(千円)		28年度 (決算値)	29年度 (当初予算)	29年度 (決算値)	30年度 (当初予算)	31年度 (計画)	32年度 (計画)
	経費	国・県支出金、地方債等	300	300	300	300	300	300
		受益者負担等						
		一般財源	29	50	29	171	171	171
		合計(A)	329	350	329	471	471	471
		(内臨時・嘱託職員人件費)						
		正職員人件費[按分](B)	2,665	3,839	2,690	2,787		
	トータルコスト(A)+(B)	2,994	4,189	3,019	3,258	471	471	

事務事業評価表(事業実施年度:平成29年度)

(3) 事務事業の環境変化・住民意見等

① 事務事業を開始したきっかけは何ですか?いつ頃どんな経緯で開始されましたか?	② 事務事業を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化していますか?	③ 事務事業に対して関係者からどんな意見や要望が寄せられていますか?(誰からの意見か明記)
志免町特有の職員のいびつな年齢構成により、平成22年度から10年間で職員の3分の1が退職するという時代に入ってきた。これから志免町を担っていく次のリーダーを育てていく必要があるため、人材育成を主眼とした人事評価制度を導入することとなった。	地方公務員法の改正により、平成28年度より地方公共団体への人事評価の義務化	議会より、早急に制度の問題点を改善し制度を定着させ、職員の人材育成を急ぐように求められている。

(4) 昨年度の評価結果の取り組み状況調べ

昨年度の事務事業評価結果		29年度の取り組み状況と今後の方針	
事業の方向性	平成29年度の取り組み概要及び期待される効果	実施状況	実施できなかった理由と今後の方針
<input type="checkbox"/> 廃止・休止 <input type="checkbox"/> 目的の見直し <input checked="" type="checkbox"/> 有効性改善 <input type="checkbox"/> 効率性改善 <input type="checkbox"/> 事務事業終了 <input type="checkbox"/> 現状維持・継続	賞与への結果の反映が始まるので、研修等を通じ誰もが納得する人事評価制度への成熟を目指す。	<input type="checkbox"/> 記述どおり実施できた(コメント必要ありません) <input checked="" type="checkbox"/> 一部実施できた(理由→) <input type="checkbox"/> 実施できなかった(理由→)	賞与、昇給への反映を実施できた。評価結果については、評価者にばらつきがあり、さらに精度を上げていく必要がある。

2 評価(SEE)及び全体総括の部*原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

(1) 評価

	評価の理由
目的妥当性評価 ① 上位施策への貢献度は大きいですか?※総合計画を参照してください <input checked="" type="checkbox"/> 貢献度大きい(理由→) <input type="checkbox"/> 貢献度ふつう(理由→) <input type="checkbox"/> 貢献度小さい(理由→)	人材育成基本計画に沿った、町が求める職員づくりを目指す。
② 税金を使って達成する目的(対象と意図)ですか? (事業の目的は、総合計画の町の役割や基本方針に合っていますか?) <input checked="" type="checkbox"/> 妥当である(理由→) <input type="checkbox"/> 妥当性が低い(理由→)	人事評価制度は、職員一人ひとりの能力を引き出し、育て、活かして、住民から期待され信頼される職員に成長すること、及び職場のコミュニケーションの円滑化を図り、組織の活性化を目指すもの。
有効性評価 ③ 成果がこれ以上向上する余地(可能性)はありますか? <input checked="" type="checkbox"/> 成果向上余地がある(理由→) <input type="checkbox"/> 成果向上余地がない(理由→)	H28年度から人事評価が法律にのっとり本格実施が始まり、H29年度から昇給及び給与等への反映を行った。これからさらに、研修等を通じ誰もが納得できる制度へと成熟させていく必要がある。
評価 ④ 廃止・休止した場合、成果への影響はありますか? <input checked="" type="checkbox"/> 影響あり(理由→) <input type="checkbox"/> 影響なし(理由→)	地方公務員法の改正により、人事評価制度が法律により義務付けされた。
効率性評価 ⑤ 現状の成果を落とさずにコスト(予算+事務従事時間)を削減する新たな方法はありますか?(広域連携や民間委託等の導入など) <input type="checkbox"/> ある(具体的な内容→) <input checked="" type="checkbox"/> ない(理由→)	人事評価制度を定着させるため、経験豊富なコンサル業者と協議しながら再構築業務を行い、さらに制度の完成度を高めるためには定期的な研修が必要であるため、コスト削減余地はない。

(2) 29年度を振り返って(全体総括・反省点)

平成29年度は昨年度の人事評価の結果を賞与へ反映した。また、平成28・29年度の2年間の結果を平成30年4月の昇給に反映した。しかし、まだ、評価結果にばらつきがあるため、評価と研修とを繰り返しながら、精度を上げていく必要がある。評価表の実績評価の目標が、事務的か政策的か等で組織間に大きな差がでるため、見直す必要がある。

3 今後の方向性(30年度以降の計画と31年度予算への反映)(PLAN)

(1) 今後の事業の方向性(複数選択可) <input type="checkbox"/> 廃止・休止(理由→) <input type="checkbox"/> 目的の見直し(内容→) <input checked="" type="checkbox"/> 有効性改善(成果向上)内容→ <input type="checkbox"/> 効率性改善(コスト削減)内容→ <input type="checkbox"/> 事業終了 <input type="checkbox"/> 現状維持・継続	(2) 平成30年度以降に取り組む内容と期待される効果 処遇への反映を実施しているため、研修等を通じ誰もが納得する人事評価制度への成熟を目指す。
---	--