

No.01-1

事務事業評価シート1-1

は、プルダウンメニューから選択

事務事業No. 01 - 1

事業分類		<input type="checkbox"/> ソフト <input type="checkbox"/> ハード <input checked="" type="checkbox"/> 必需		公的関与 1		作成日 30年 6月 28日		
事務事業名		一般管理経費				シート作成部署		
総合計画上の位置付け	基本施策	6 語らいのあるまち				課名	総務課	係名
		6-4 行財政運営の充実したまちをつくる				シート作成者		
	施策	6-4-1 町民サービスの向上				予算費目	会計	一般
							款	2
主要施策	② 行財政改革の推進				項		1	
	③ 人材育成				目		1	
個別計画名								
住民との関わり		特になし						
事業の対象・目的・内容	対象（誰を、何を）			目的（どういう状態にしたいのか）				
	①東員町役場、町民 ②・③職員 ③採用試験受験者			行財政運営の見直しを推進するとともに、職員の適正な人員配置、人事評価制度による職員の資質向上により、より質の高い住民サービスを提供する。				
事業内容（どのような方法で、何を行うのか）		①行財政改革事務…学識経験者からいただいたアドバイスを元に行財政運営の見直しを行う。 ②人事評価制度事務…目標設定と評価により、職員一人ひとりの自己成長を促す。 ③定員管理事務…事務事業を効果的・効率的に遂行するために職員を適正に配置するとともに、これからの時代を担う優秀な人材を採用する。						
事業期間		昭和 <input type="checkbox"/> 平成 <input type="checkbox"/> 年度 ~ 平成 年度（年間） <input checked="" type="checkbox"/> 期間設定なし						
根拠法令・要綱等		地方公務員法、東員町職員人事評価実施要綱						
		平成28年度（決算）		平成29年度（決算）		平成30年度（予算）		
全体事業費（千円）A+B		0		26,062		37,827		
財源内訳	国庫支出金	0		0		0		
	県支出金	0		0		0		
	地方債	0		0		0		
	その他特定財源	0		0		0		
	一般財源	0		26,062		25,155		
直接事業費（千円）A		0		26,062		25,155		
人件費（千円）B		0		0		12,672		
内訳	一般職員（人・千円）	0.00 人	0	0.00 人	0	1.92 人	12,672	
	臨時職員（人・千円）	0.00 人	0	0.00 人	0	0.50 人	0	
成果指標	成果指標名			単位	29年度		30年度	31年度
					目標	実績	（目標）	（目標）
	①	評価の納得性		%	75	未実施	75	75
	②	年次別目標職員数		人	210	214	210	210
③								
説明	①職員アンケートにより評価結果の妥当性について、妥当、まあまあ妥当と回答された割合で、評価の納得性を計る。②平成29年度は214人となり目標より4人増となった。しかし、地方分権の進展により多様化する住民ニーズ等に対応するためには、それ相応の職員数の確保が必要となる。（実績数値は定員管理調査より）							

事業名		一般管理経費		シート作成課		総務課		
一次評価者		総務課長		二次評価者		総務部長		
評価項目の説明	チェック項目			一次	二次	一次の評価又は説明		
	必要性	1. 事業開始時の目的を概ね達成するなど実施意義が低下している。 2. 社会情勢の変化など時の経過とともに事業開始時の目的が変化してきている。 3. 利用者、対象者の減少など住民ニーズの低下傾向がみられる。 4. 住民ニーズを上回るサービス提供となっている。 5. 国や他市町と比較するとサービスの対象や水準を見直す余地がある。 6. 国や県のサービスと重複している。 7. 民間のサービスと競合している。 8. 厳しい財政状況の中、実施する緊急性が認められない。			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	厳しい経済状況の下、限られた経営資源の中で最小の職員数で最大の効果をあげる必要があり、学識経験者の専門的な見地からのアドバイスを行政改革に活かします。職員の資質の向上及び適正な人員配置を行っていく必要があります。	
	有効性	1. 施策の目的を実現するために、事業内容が必ずしも適切とはいえない。 2. 施策への貢献度が著しく高いとはいえない。 3. 施策の中で類似・重複した事務事業が存在する。 4. 事業の継続をしても成果の向上が期待できない。			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	限られた経営資源を活用するために学識経験者からアドバイスをいただくことは行政改革を進めるうえで有効な手段です。また人事評価は職員の資質向上を図るため、定員管理は適切な人事配置を行うために有効であります。	
	達成度	1. 事業開始時の目標設定に比べて進捗状況が劣っていると思う。 2. 事業開始時の目標に比べて成果があまり上がっていないと思う。 3. 概ね目標を達成していると思う。 4. 十分に目標を達成していると思う。			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	光水熱費は調達先の変更により、事務用品等については一括発注に努め、経費の削減を行いました。人事評価では、評価を管理職の勤勉手当に反映し職員のやる気の向上に努めています。定員管理については、選考試験により優秀な人材の確保ができています。	
	効率性	1. 効果に比べてコストが高い（他市町や類似業務を行う民間に比べて）。 2. 現在の事業実施主体の他に効率的に事業を実施できる主体がある。 3. 他の実施主体のノウハウを活用できる。 4. 他の実施主体を活用しても公平性・公正性等が担保され、行政責任が問われない。 5. 事業実施している人員、手段等の見直しによりコスト削減の余地がある。 6. 電子化等の事務改善によりコスト削減の余地がある。 7. 契約方法の変更などによりコスト削減の余地がある。			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	行政改革では少ない費用で効果が得られています。人事評価制度は職員の実情に合わせた制度となるよう工夫をしています。定員管理では、面接試験等を工夫しながら人物重視の採用を実施しています。	
<b>本事務事業の実施適切性の説明</b>								
○行政改革事務…本町の行政改革を進める上で、学識経験者からの専門的なアドバイスや指摘は貴重なものとなっています。○人事評価制度事務…職員の仕事の質の向上や住民サービスの質の向上に向けて、さらに評価制度を活かしていく必要があります。○定員管理事務…地方分権の進展により多様化する住民ニーズへ対応するため適正な職員数の確保に取り組む必要があります。								
一次評価	評価	必要性	有効性	達成度	効率性	総合評価		
		4	4	2	4	(8) B (8) A (7) (6) D (5)(6) C (8)		
	今後の方針	休・廃止		見直し		継続		
今後の改革・改善目標	今後の財政状況を見据え、政策課及び財政課と連携しながら行政改革を継続していきます。人事評価制度の充実により職員の能力向上にさらに努めていきます。また再任用職員の増加や平成32年度から始まる会計年度任用職員制度を踏まえ、適正な定員管理を行っていく必要があります。							
二次評価	評価	必要性	有効性	達成度	効率性	総合評価		
		4	4	3	4	(8) B (8) A (7) (6) D (5)(6) C (8)		
	今後の方針	休・廃止		見直し		継続		
コメント	さらなる行政改革のため、職員の意識改革・予算査定厳格化・事務事業の見直し等を推進します。また全職員の勤勉手当へ人事評価が反映ができるよう、評価の公平性と納得性を高めていく必要があります。年齢構成を考慮した経験者採用を含め優秀な人材を確保し、時代に応じた組織作りを進めます。							
二次評価に対する課の考え方								
参画協働の今後の方針	いつから	平成	年度から	6 現在のところ、参画・協働に関して特に取り組むつもりはない（取り組めない）				