

施策評価表(平成19年度の振り返り、総括)

作成日 平成 20 年 4 月 30 日

| | | | |
|-------|-------------|-------|-----------------|
| 施策No. | 41 | 施策名 | 行政評価の推進と職員の能力開発 |
| 主管課名 | 総務課 | 主管課長名 | 吉川高広 |
| 関係課名 | 財政課、監査委員事務局 | | |

| 施策の目的 【対象】 | 市民 市の事務事業(施策、事務事業) 市職員 | 対象指標名 | 単位 | 17年度 | 18年度 | 19年度 |
|---------------|------------------------------|-------|----|--------|--------|--------|
| | | 人口 | 人 | 46,913 | 46,723 | 46,459 |
| | | 市職員数 | 人 | 450 | 444 | 438 |
| | | 施策数 | 本 | 42 | 42 | 42 |
| | | 事務事業数 | 本 | 約800 | 約800 | 約800 |

| 施策の目的 【意図】 | 市の取り組む施策、事務事業の目的と取組の方向がわかるようになる。 効果的で効率的なものとなる。 政策形成能力が向上する。 | 成果指標名 | 単位 | 17年度実績 | 18年度実績 | 19年度実績 | 22年度目標 |
|---------------|--|---------------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|
| | | 市の実施している事業について説明が十分になされていると感じている市民の割合 | % | 12.3 | 9.7 | 11.8 | 50.0 |
| | | 成果が向上した施策の割合 | % | | 54.7 | 52.9 | 50.0 |
| | | 研修等を受講して、政策形成能力が向上したと感じる職員の割合 | % | 65.3 | 65.1 | 67.0 | 90.0 |

| | |
|------------|---|
| 成果指標設定の考え方 | <p>「市の事業について説明が十分になされているかどうか」を市民に聞くことで、市の取り組む施策、事務事業の目的と取組の方向が市民に理解されているかどうかができるので、これを成果指標とした。</p> <p>多くの事務事業(政策、施策)を評価し、その必要性、効率性、有効性が高いとされる事業の割合が高くなれば、行財政運営が効果的、効率的に行われているといえるので、これを成果指標とした。</p> <p>職員に、研修により政策形成能力が向上したかどうかを聞くことでその程度が把握できるので、これを成果指標とした。</p> <p>受講者も変わるため、一律に比較できるよう、アンケート対象者や内容について今後検討する必要がある。</p> |
|------------|---|

| | |
|------------------|---|
| 成果指標の把握方法(算定式など) | <p>企画政策課が実施する市民意識調査により把握。</p> <p>総務課の資料により把握(42の施策評価の成果指標の過半が向上している施策の割合)。</p> <p>総務課が実施するアンケート調査により把握。(職員のアンケート)</p> |
|------------------|---|

| | | |
|-------------------------|-----|--|
| 施策の成果向上に向けての住民と行政との役割分担 | 市民 | 公表された行政評価の情報により、市民ニーズを反映されるように監視し、意見を提供していただく。 |
| | 行政 | <ul style="list-style-type: none"> 行政評価を実施し、予算重視の事業実施から、成果やコストを意識した事業実施へ転換する。 職員の政策形成能力を向上させるために、人材育成に努める。 |
| | その他 | |

| 施策No. | 41 | 施策名 | 行政評価の推進と職員の能力開発 |
|---------------|---|-----|-----------------|
| 19年度の 評価結果 | 1. 施策の成果水準とその背景(近隣他市や以前との比較、特徴、その要因と考えられること) | | |
| | ア. 成果水準の推移(成果水準がここ数年どのように推移しているかを中心に記述) 平成19年度では、事務事業評価の公表にいたっていないため、「説明が十分になされていると感じている市民の割合」も大きな増減はない。 成果が向上した施策の割合は、1年遅れの把握となる。 政策形成能力の向上については、職員アンケート結果で横ばいとなっている。しかし、市職員には政策形成能力だけでなく接遇・課題解決等総合的な能力向上が求められているので、総合計画の指標を含めた設問の見直しが必要。 | | |
| | イ. 近隣他市との比較(成果水準が近隣他市と比較してどうであるかを中心に記述) 行政評価を導入している市は、県内では、富山市、魚津市、氷見市、小矢部市の4市。 黒部市は、導入予定時期を決定し検討している。滑川市は未定。 | | |
| | ウ. 住民期待水準との比較(成果水準が住民が期待していると思われる水準と比較してどうであるかを中心に記述) 市の事業に関する情報が市民に対して十分とはいえないため、住民期待水準に現れていない。今後、事務事業評価結果の公表を行い、積極的に市民に対し説明していく必要がある。 | | |
| | 2. 施策の成果実績に結びついているこれまでの主な取り組み(事務事業)の総括 (ここ数年の間、施策の成果向上に貢献してきた主な事務事業の取組み内容を中心に記述) | | |
| | 【行政評価の推進】 ・平成17年度に、一部の事務事業評価を行った。 ・平成18年度には全事務事業評価及び施策評価並びに事務事業評価研修及び施策優先度評価研修を実施した。 ・平成19年度には事務事業優先度評価研修と事務事業評価表に基づく各課検討会及び施策優先度評価を実施した。 | | |
| | 【職員の能力開発】 ・政策形成能力開発研修を毎年実施してきた。 ・平成19年度に人事考課の基本型を見直し、目標管理型は試行した。 | | |
| | 3. 施策の課題認識及び20年度の取り組み状況(予定) (19年度末で残った課題、既に20年度に取り組んでいること、又は取り組むこととしている予定を記述) | | |
| | 【行政評価の推進】 行政評価の結果を経営戦略会議で決定する行政経営(予算編成)方針に反映する。 | | |
| | 【職員の能力開発】 ・政策形成能力開発研修を継続して実施する。 ・人事考課制度を本格実施する。 | | |

| 施策の トータル コスト | 区分 | 単位 | 18年度実績 | 19年度実績 | 20年度実績 | 21年度実績 |
|------------------------|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | A. 本施策を構成する事務事業の数 | 本数 | 11 | | | |
| B. 事業費(事務事業の事業費合計) | 千円 | 20,410 | | | | |
| C. 事務事業に要する年間総時間 | 時間 | 7,200 | | | | |
| D. 人件費(C×1時間あたりの平均人件費) | 千円 | 29,592 | | | | |
| E. トータルコスト(B+D) | 千円 | 50,002 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 効率性 指標 | 対象(受益者)1単位あたり、若しくは市民1人あたりの施策の | 円 | 437 | | | |
| | F. 事業費(定義式: B/46,723) | 円 | 633 | | | |
| | G. 人件費(定義式: D/46,723) | 円 | 1,070 | | | |
| | H. トータルコスト(定義式: E/46,723) | 円 | | | | |