

# 施策評価表(平成20年度の振り返り、総括)

作成日 平成 21 年 4 月 15 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	水島 唯雄
関係課名	財政課、監査委員事務局		

施策の目的 【対象】	①市民 ②市の事務事業(施策、事務事業) ③市職員	対象指標名	単位	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
		人口	人	46,723	46,459	46,036		
		市職員数	人	444	438	428	419	
		施策数	本	42	42	42	42	42
		事務事業数	本	約800	約800	約800	約800	約800

施策の目的 【意図】	①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。 ②効果的で効率的なものとなる。 ③政策形成能力が向上する。	成果指標名	単位	18年度実績	19年度実績	20年度実績	21年度目標	22年度目標
		①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	%	9.7	11.8	11.3	25.0	50.0
		②事務事業の評価割合	%	76.2	86.4	94.4		100.0
		③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	%	65.1	67.0	59.9	75.0	90.0

成果指標設定の考え方	<p>①「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がわかるので、これを成果指標とした。</p> <p>②事務事業評価は施策評価の基礎をなすものであるが、この割合が高くなればなるほど、市のあらゆる事業の改善策等について検討が進み、より効果的・効率的な行政運営が図ることにつながると考えられるので、これを成果指標とした。</p> <p>③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>①企画政策課が実施する市民意識調査により把握。</p> <p>②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>③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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
	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
20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)		
	<p>◆平成20年度に、施策評価及び事務事業評価を市HPで公表したが、そのことによって、市民アンケートの「説明が十分になされていると感じている市民の割合」には大きな変化はない。</p> <p>◆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待遇・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。</p>		
	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)		
	◆行政評価の導入については、県内では先行している。県内の導入市は、富山市、魚津市、氷見市、小矢部市、黒部市の5市である。		
	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)		
	◆平成20年度において、施策評価結果及び事務事業評価結果を市ホームページで公開した。しかし、市民に対しての周知が十分とはいえないためか、住民期待水準に現れていない。今後、評価結果の公表に関する周知に努める必要がある。		
	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内容を中心に記述)		
	(1) 行政評価の推進		
	<p>①全42施策について評価を行い、評価結果に基づき施策優先度評価を行った。その結果から経営戦略会議において、7つの重点施策を決定し、施策単位の予算編成(重点配分)に努めた。</p> <p>②ほぼすべての事務事業の評価を行い、評価結果に基づき事務事業貢献度評価を行った。</p> <p>③施策評価結果・事務事業評価結果を市ホームページで公開した。</p> <p>④職員研修は、課長級を対象に、事務事業優先度評価研修及び事務事業貢献度評価研修を実施した。</p>		
(2) 職員の能力開発			
<p>①人事考課(基本型)は、評価精度の向上を目指し、評価項目の見直しを行い、前期・後期の2回実施した。しかし、評価のバラツキを完全に解消することは、できなかった。</p> <p>②人事考課(目標管理型)は、施策評価結果に基づいた課の組織目標の設定、課の組織目標に基づいた個人目標の設定する方式を試行した。</p>			
3. 施策の課題認識及び21年度の取り組み状況(予定) (20年度末で残った課題、既に21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)			
(1) 行政評価の推進			
<p>①行政評価の結果を行政経営(予算編成)方針に反映する仕組み(サイクル)を確立する。</p> <p>②評価表の内容を課(係)内で十分議論することを定着させることや優先度評価・貢献度評価などによって、評価精度の向上を図り、事務事業の見直し(廃止・統合、再編・整理)につなげる。</p> <p>③事務事業の事前評価制度を導入する。</p>			
(2) 職員の能力開発			
<p>①人事考課(基本型)は、評価精度のさらなる向上(=評価者によるバラツキの解消)と透明性の向上を図り、勤勉手当・昇給へ反映させる。</p> <p>②人事考課(目標管理型)は、人材育成に資することをポイントに見直しを行い、面談を含んだ本格実施を目指す。</p> <p>③①・②に関して、必要であれば評価者研修(面談・OJTスキル)の実施を検討する。</p> <p>④職員の階層別研修体系を人材育成基本方針に基づき見直す。研修の実施にあたっては、県職員研修機構の研修を最大限活用する。</p> <p>⑤研修受講者による職員研修を検討する。</p>			

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	22年度実績
	A. 本施策を構成する事務事業の数	本数	11	12	12		
B. 事業費 (事務事業の事業費合計)	千円	20,410	17,711	14,907			
C. 事務事業に要する年間総時間	時間	7,200	7,740	6,028			
D. 人件費 (C×1時間あたりの平均人件費)	千円	29,592	31,037	25,348			
E. トータルコスト (B+D)	千円	50,002	48,748	40,255			
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	379	324		
	F. 事業費 (定義式 : B/人口)						
	同上	円	633	664	551		
	G. 人件費 (定義式 : D/人口)						
同上	円	1,070	1,043	874			
	H. トータルコスト (定義式 : E/人口)						