

南あわじ市 平成 21 年度 事務事業評価シート 新規 継続
(事業 委託 補助用)

I 基本事項

		整理番号	28
事業名	人事評価研修		予算科目
担当部課名	総務部	総務課	会計
電話	0799 - 43 - 5001		款
事業分類	<input type="checkbox"/> 義務的(法定)事務	法的根拠 (法令、条例、要綱等)	一般会計・1
	<input checked="" type="checkbox"/> 任意的(自治)事務		総務費・2款
南あわじ市総合計画 施策体系	まちづくりの柱		項
	まちづくりの目標		総務管理費・1項
	施策目標		目
該当する事業について「 」を選択		施策的事業	業務委託
			負担金補助

II Plan (計画、事業内容、事業背景)

事業概要	目的	対象(誰を・どのような状況の人に) 課長級以上の職員(医師、獣医師及び派遣職員を除く。)	対象人数(人) 78
	実施内容	意図(どのような状態になってもらいたいのか、事業を実施する「本来の目的」を記入) 人事評価への理解を深める。また、評価のばらつきを少なくするために評価者の視点をできるだけ同じにする。	
		(何をどのような手段・内容・手順により目的を達成させるのか) 他市でも実績のある講師に研修依頼をし、座学だけではなく演習とグループワークによりお互いの評価結果を話し合うことで評価の視点を近づけるようにする。	
		(どのような現状・課題・要望によって事業が実施されるに至ったか、他の自治体の動向など) 人事評価を実施していくには、公正かつ客観的な評価が原則となる。 そのためにも評価者の訓練が必要であるということは、総務省の「人事評価の活用等に関する研究報告書」においても言及されている。 先進自治体では、何年も前から人事評価に関する研修を何度も実施して、評価者の評価精度を高めている。	
	事業実施主体	<input type="checkbox"/> 市直営 <input checked="" type="checkbox"/> 民間・その他 (ビジネスインフォメーションセンター)	
	事業期間	<input type="checkbox"/> 平成 年度 ~ 平成 年度 <input checked="" type="checkbox"/> 設定なし	
合併協議事務調整内容	(合併前における事業実施団体と合併時における事務調整経緯) <input type="checkbox"/> 旧緑町 <input type="checkbox"/> 旧西淡町 <input type="checkbox"/> 旧三原町 <input type="checkbox"/> 旧南淡町 <input type="checkbox"/> 旧広域事務組合 <input checked="" type="checkbox"/> 新市から		

Ⅲ Do (事業活動・成果、投入資源・コスト)

事業に対する 目標の設定	指標名	評価者研修の理解度				指標単位
						%
	指標説明 (指標算出 方法等)	評価者研修後にアンケートを徴収し、研修の理解度を測る。				
		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
	目標値			100	100	100
	実績値			80		
	達成度 (%)	-	-	80.0	-	-
目標値設定 の考え方	研修内容の理解度に対する評価で「全くそのとおり」「そのとおり」を合わせて100%を目指す。					
資源配分 (インプット)		平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
	直接事業費 (千円)	0	0	319	300	360
	人事評価研修委託料			300		
	講師宿泊料			19		
	職員研修講師謝礼				300	
	職員研修講師派遣料					360
	財源 (千円)					
	国					
	県					
	起債					
	その他					
	一般財源[A]	0	0	319	300	360
	人件費(正規職員)[B] (千円)	0	0	195	141	141
	平均人件費(1日当り)	29.9	30.1	27.9	28.2	28.2
事業量1(事業に要した日数)			7	5	5	
事業量2(事業に要した人数)			1	1	1	
年間経費([A]+[B])	0	0	514	441	501	
「目的」対象人数1人当り経費 (円)	0.0	0.0	6,593.6	5,653.8	6,423.1	
経費に関する 補足説明	平成21年度は、迅速に講師選定するため報償費で予算措置した。					

IV Check (事業の自己評価・一次評価)

		単位	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度		
達成度	目標達成度	%	-	-	80.0	-	-		
	(事業目標の達成度分析、問題点・課題などを記入。) 人事評価制度講義と能力評価演習を合わせて、8割の受講者から「内容はよく理解できた」との回答が得られたが、能力評価演習においてやや理解度が低かった。						(5点評価)	3	
有効性	(住民満足度の分析、問題点・課題などを記入。) 8割の受講者から理解できたと回答があり一定の効果は見られている。ただし、研修のために丸1日管理職を拘束することは、業務に支障をきたす場合もあるので、研修内容の見直しや時間割の工夫をする必要がある。						(5点評価)	3	
			単位	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
効率性	事業単価	円	0.0	0.0	6,593.6	5,653.8	6,423.1		
	(効率性・コストの分析、問題点・課題などを記入。) 2日間で30万円の委託料は比較的安価であるが、研修内容を充実させる余地があると思われるため、コストパフォーマンスはやや低く評価した。						(5点評価)	3	
必要性	公共性の高低	<input type="checkbox"/> 高	<input checked="" type="checkbox"/> 中	<input type="checkbox"/> 低					
	(公共性、市民ニーズ、緊急性などを分析、問題点・課題などを記入。) 現在のスタッフの知識や経験、人数で独自に評価者研修を実施するのは容易ではなく、他団体で多くの実績やノウハウを有する講師に依頼するのが、現在の有効な手段であると思われる。						(5点評価)	5	
総合評価	自己評価をふまえた現状分析		20年度は、初めての評価者研修であったので、一定の効果はあったと思われるが、南あわじ市の人事評価制度に照らし、どのように評価を進めるのかという具体的なレベルにまで評価者訓練を行う必要があると感じている。 また、評価者訓練は何度も経験を重ねることが大切であり、評価の風土が出来上がるまで継続する必要がある。					<div data-bbox="821 1541 1388 2116" data-label="Figure"> <p>評価グラフ</p> </div>	

V Action&Plan (改善の内容及び次年度以降の計画)

	平成22年度にできる改善・改革	平成23年度以降にできる中期的な改善・改革
今後の方向性とその理由	<input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 事業統廃合 <input type="checkbox"/> 予算充実 <input type="checkbox"/> 予算削減 <input checked="" type="checkbox"/> 手法見直し	<input type="checkbox"/> 現状維持 <input type="checkbox"/> 休止・廃止 <input type="checkbox"/> 事業統廃合 <input checked="" type="checkbox"/> 予算充実 <input type="checkbox"/> 予算削減 <input checked="" type="checkbox"/> 手法見直し
	限られた時間内で研修を実施することから、より効果的、効率的な訓練にする必要がある。	<p>地方公務員法が改正されると、一層人事評価の精度を上げて実施していくことが必要になる。</p> <p>また、市の人事評価制度についても、職員のモチベーションアップと人材を活かせる評価制度となるよう、常に見直しを図っていく必要がある。</p>
(現状維持以外の改善方法)	これまでの評価者研修に加えて、人事評価の先進自治体職員を招聘して、制度に対する職員の理解を深めるための研修も実施する。	人事評価研修や訓練に参加しやすい環境づくりや研修の機会を増やしたり、内容も演習を増やして、より実践的な研修を計画する。
改善によって期待される効果	<p>効果(アウトカム)面</p> <p>全体像をぼんやりと理解するのではなく、より具体的な事例に基づく研修により、研修の理解度を高めることが期待できる。</p>	<p>効果(アウトカム)面</p> <p>演習を多く実施することで、実際の評価手法や評価結果のフィードバックについて習得することができる。</p>
	<p>コスト面</p> <p>研修の理解度を高めることができれば、コストパフォーマンスも上がる。</p>	<p>コスト面</p> <p>研修の回数を増やすことにより、単純経費は増える。その経費に見合った効果を出せるような研修内容の工夫が必要。</p>
(現状維持の場合も記入)	<p>仮に事業を中止、統廃合した場合に予測される影響(プラス面、マイナス面)</p> <p>研修を行わなければ、通常業務に従事することができる。ただし、その時間に比して人事評価に関する知識や技能を修得する機会を失うデメリットの方が大きい。</p>	