

令和 02 年度 事務事業評価書

新継区分	継続	事務事業名称	002 人事評価制度構築事業				
担当部	010000 総務部		課・室	010301 人事課		所属長名	殿内 一

(1) 基本情報

基本目標		008 信頼のつながるまち(協働)	施 策	005 活力ある地域人材と市職員の育成及び
事務事業期間		平成27年度 ～ 令和04年度	会計種別	01 一般会計
経費の性質		3 経常的行政経費・その他	実施計画対象	1:対象
事業概要 要	実施方法	直接実施	実施根拠 (法令や条例等)	地方公務員法 糸満市人事評価実施要綱
	目 的	地方公務員法第23条の2に基づく人事評価制度について円滑な運用を図ることを目的に事業実施を行う。 人事評価は、職員がその職務を遂行するにあたり発揮した能力及び挙げた業績を評価されることにより自己の強みと弱みを把握できるため職員の育成に繋がる。		
	対 象	市職員		
	活動内容	専門家へ委託し、各種研修（管理監督者研修、新任係長研修、一般職員研修）を実施		
	意図（成果）	人事評価制度の内容及び評価方法等について職員がより理解し安定した実施を行う。		

(2) コスト及び成果

		単位	H31年度決算	R02年度予算	R03年度予算	R04年度予算	R05年度予算
事業費		千円	753	819	3,795	1,153	0
財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0
	県支出金	千円	0	0	0	0	0
	地方債	千円	0	0	0	0	0
	その他	千円	0	0	0	0	0
	一般財源	千円	753	819	3,795	1,153	0

この事務事業の業務量を数値化したもの・・・活動指標			この事務事業の成果を数値化したもの・・・成果指標		
活動指標名	単位	左記の活動指標とした理由	成果指標名	単位	左記の成果指標とした理由
人事評価制度研修	件	継続的な研修の実施により人事評価制度について定着を図られる	人事評価制度研修	件	研修内容等の工夫改善により、更なる人事評価制度の定着が図られる

活動指標	指標名	単位	区分	H31年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度
	人事評価制度研修	件	計画値	2	2	2	2	0
			実績値	2	2	0	0	0
			計画値	0	0	0	0	0
			実績値	0	0	0	0	0
			計画値	0	0	0	0	0
			実績値	0	0	0	0	0

成果指標	指標名	単位	区分	H31年度	R02年度	R03年度	R04年度	R05年度
	人事評価制度研修	件	計画値	2	2	2	2	0
			実績値	2	2	0	0	0
			計画値	0	0	0	0	0
			実績値	0	0	0	0	0
			計画値	0	0	0	0	0
			実績値	0	0	0	0	0

妥 当 性	①事務事業を実施する妥当性	☐ 目的は明確で上位の施策に結びついている ☐ 目的は上位の施策に結びついていない ☒ 内部管理経費のため、上位の施策に結びつかない 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 地方公務員法第23条の2にて人事評価の実施が義務化されているため、人事評価を安定かつ確実に運用するにあたり専門家による研修が必要である。
	②行政が関与する妥当性	☒ 法令及び条例によりサービスが義務付けられている ☐ 国、県、市の協調によるもの ☐ 民間ではできない、または民間では実施していない ☐ 民間に同様・類似のサービスがあるが、質や量等が不十分なため、補完するもの ☐ 民間に同様・類似のサービスが存在する 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 地方公務員法第23条の2にて人事評価の実施が義務化されている。

必 要 性	③市民ニーズ	☐ 市民のニーズの有無に関わらず実施する必要がある ☐ 市民ニーズが増加傾向にある ☐ 市民ニーズが現状維持の傾向にある ☐ 市民ニーズが減少傾向にある ☒ 市民ニーズを把握していない 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 人事評価は職員を対象に行う研修であるため、市民ニーズは把握していない
	④現時点での優先性や緊急性	☒ 緊急事態への対応、最重要施策など最優先して実施する必要がある ☐ 日常的な安全、生活を確保するために実施する必要がある ☐ 公共サービスの平均的水準を確保するために実施する必要がある ☐ 現時点での優先性や緊急性は低いものの、市の将来のために実施した方がよい ☐ 現時点では必ずしも実施しなくてもよい 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 地方公務員法第23条の2で人事評価を行うことと明記されている。また、人事評価は公平性・公正性・透明性を保ち絶対評価で行うものであるため、研修を継続するで人事評価制度の内容及び評価方法等について職員一人ひとりが理解することがより重要となる。

公 平 性	⑤受益者負担は適切か	☐ 広く市民を対象としていることから適切である ☐ 事務事業の対象が特定されているが、受益者には応分の負担があり適切である ☐ 事務事業の対象が特定されているが、受益者には応分の負担となっていないため、見直しの余地がある ☒ 受益と負担の適正化を求める事業ではない（社会福祉等を目的とする事業など） ☐ 公平性の評価になじまない（内部管理業務など） 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 職員の人事評価に関するものであるため公平性の評価になじまない。
-------------	------------	---

効 率 性	⑥事業の成果を低下させずにコスト削減を図っているか否か	☐ かなり縮減できている ☒ ある程度縮減できている ☐ あまり縮減できない ☐ 縮減できない ☐ 効率性の評価になじまない 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。 人事評価制度について職員へ浸透しつつあるため、今後は質を保ちながら研修内容及び回数等を見直すことでコスト削減が見込まれる。
-------------	-----------------------------	--

有 効 性	⑦成果指標の目標値(予測値)に対する達成度	☐ 目標を上回る ☐ 目標を概ね達成している ☐ 目標をやや下回る ☐ 目標を下回る ☐ 成果指標を設定していない 説明欄 上記の理由を説明欄にお書きください。
-------------	-----------------------	--

(4) 評価の総括

所属長所見 1. 妥当性 ☒ 適切 ☐ 見直す余地あり 2. 必要性 ☒ 適切 ☐ 見直す余地あり 3. 公平性 ☒ 適切 ☐ 見直す余地あり 4. 効率性 ☒ 適切 ☐ 見直す余地あり 5. 有効性 ☒ 適切 ☐ 見直す余地あり	総合評価 ・全て適切でA評価 ・適切3～4でB評価 ・適切1～2でC評価 ・全て見直しでD評価 A A 現状どおり事業を進めることが妥当 B 事業内容や事業手法に改善を行う余地あり C 事業縮小または内容や手法に大幅な見直しが必要 D 事業の廃止や休止など、事業のあり方について検討する必要あり
所属長所見 ☐ 拡大・充実 ☒ 現状維持 ☐ 改善 ☐ 民間委託 ☐ 統合 ☐ 縮小 ☐ 休止 ☐ 廃止 ☐ 完了	改革改善案（総合評価でA評価の場合は記載不要）