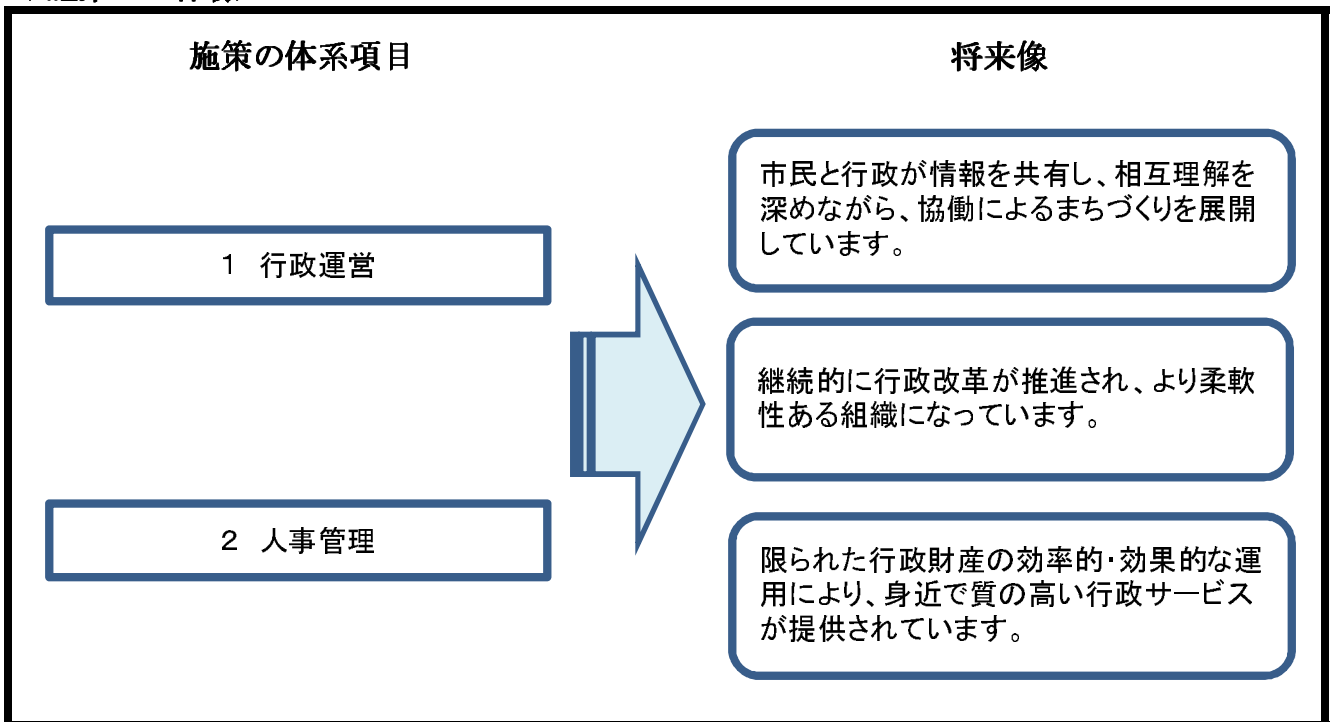


<b>施策評価シート</b> (平成29年度評価実施)	<b>担当 部課名</b>	総務部 行政課	<b>関連 部課名</b>	企画部人事課 企画部企画政策課 市民福祉部福祉課
--------------------------------	-------------------	------------	-------------------	--------------------------------

◆第四次蒲郡市総合計画(2011～2020)

<b>施策名</b>	行政
<b>基本目標</b>	市民とともに歩むまちづくり【協働・行財政運営】
<b>施策の説明</b>	効率的で質の高い行政サービスを提供するために、組織機構の簡素化・効率化や事務事業の再編・整理、透明性の確保、民間活力の活用、職員の育成や適正な人員配置、職場環境の改善などの取組を推進します。

◆施策の全体像



◆主要事業に係る具体化した取組み実績(括弧内は単位)

事業名		行政改革推進事業																																
1	行政評価数(施策)	外部評価施策数(施策)	指定管理制度導入施設数(施設)																															
	<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>48</td><td>48</td><td>48</td><td>48</td></tr> </table>	年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	48	48	48	48	<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> </table>	年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	8	8	8	8	<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>38</td><td>40</td><td>40</td><td>40</td></tr> </table>		年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	38	40	40	40
	年度	H26	H27	H28	H29年度目標																													
数値	48	48	48	48																														
年度	H26	H27	H28	H29年度目標																														
数値	8	8	8	8																														
年度	H26	H27	H28	H29年度目標																														
数値	38	40	40	40																														
担当者評価																																		
<p>行政評価は5年を経過し、手法を見直す時期にきていたため、今年度から手法を大幅に見直している。今後も必要があれば手法の見直しや、細かな修正を加えていく。</p> <p>指定管理者制度は、財務課がこれから実施していく公共施設マネジメントと密接な関係があるため、連携を図って進めていく。</p>																																		
事業名		情報公開推進事業																																
2	公文書の公開請求件数(件)	公開(部分公開含む)件数(件)	非公開件数(件)																															
	<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>47</td><td>57</td><td>59</td><td></td></tr> </table>	年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	47	57	59		<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>43</td><td>54</td><td>57</td><td></td></tr> </table>	年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	43	54	57		<table border="1"> <tr><th>年度</th><td>H26</td><td>H27</td><td>H28</td><td>H29年度目標</td></tr> <tr><th>数値</th><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td></td></tr> </table>		年度	H26	H27	H28	H29年度目標	数値	4	3	2	
	年度	H26	H27	H28	H29年度目標																													
数値	47	57	59																															
年度	H26	H27	H28	H29年度目標																														
数値	43	54	57																															
年度	H26	H27	H28	H29年度目標																														
数値	4	3	2																															
担当者評価																																		
<p>情報公開の件数は平成26年度からは若干増加しているが、決して多い数字ではない。件数が多くない理由が、制度が市民に浸透していないからなのか、手続きの複雑さ等の制度上の問題なのかは不明である。</p>																																		

事業名		職員人事給与管理事務事業																					
3	1人当たりの年間時間外勤務時間数(時間)	1人当たりの1か月時間外勤務時間数(時間)	—																				
	<table border="1"> <caption>1人当たりの年間時間外勤務時間数(時間)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>時間数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>154.8</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>148.3</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>146.9</td> </tr> <tr> <td>H29年度目標</td> <td>145</td> </tr> </tbody> </table>	年度	時間数	H26	154.8	H27	148.3	H28	146.9	H29年度目標	145	<table border="1"> <caption>1人当たりの1か月時間外勤務時間数(時間)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>時間数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>12.9</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>12.4</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>12.2</td> </tr> <tr> <td>H29年度目標</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	年度	時間数	H26	12.9	H27	12.4	H28	12.2	H29年度目標	12	
	年度	時間数																					
H26	154.8																						
H27	148.3																						
H28	146.9																						
H29年度目標	145																						
年度	時間数																						
H26	12.9																						
H27	12.4																						
H28	12.2																						
H29年度目標	12																						
<b>担当者評価</b>																							
<p>1人当たりの時間外勤務時間数は、平成26年度から平成28年度まで少しずつ減少できている。時間外勤務時間数から各課における適正人員を毎年度十分把握するとともに、「経費節減」及び「働き方改革」という観点から、各課において時間外勤務時間数を更に減らす努力が必要であるとする。</p>																							

◆施策の現状分析(指標の推移から見た現状分析)

指標の推移		指標の説明(設定理由)										
1	<p>指標の推移</p> <p>施策の進捗状況がC評価以下の数(施策)</p> <table border="1"> <caption>施策の進捗状況がC評価以下の数(施策)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>H32年度目標</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	年度	数	H26	3	H27	5	H28	3	H32年度目標	0	<p>施策の進捗状況を評価している部長評価について、目指す将来像実現に向けて計画より進行が遅れているC評価、又は目指す将来像実現に向けて計画の見直しが必要であるD評価となった施策の数を評価指標とした。</p> <p>施策評価の実施は、施策を構成する事務事業の見直しを進め、施策の目指す将来像実現に向けて順調に進行しているかを把握する目的があるため。</p>
	年度	数										
H26	3											
H27	5											
H28	3											
H32年度目標	0											
指標の分析	<p>第四次総合計画に基づく施策の実施から5年経過した時点で、3施策がC評価であり、課題に対する取り組み状況も含め評価をすることで施策の進捗改善を図る必要がある。</p>											
指標の推移		指標の説明(設定理由)										
2	<p>指標の推移</p> <p>職員研修受講者数(人事課主催分)(人)</p> <table border="1"> <caption>職員研修受講者数(人事課主催分)(人)</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H26</td> <td>852</td> </tr> <tr> <td>H27</td> <td>1,237</td> </tr> <tr> <td>H28</td> <td>1,040</td> </tr> <tr> <td>H32年度目標</td> <td>1,126</td> </tr> </tbody> </table>	年度	人数	H26	852	H27	1,237	H28	1,040	H32年度目標	1,126	<p>人事課が主催する職員研修の受講者数を評価指標とした。</p> <p>時代が求める職員としての資質を備え、組織や市民ニーズに的確に対応し、積極的に成果をあげることのできる人材の育成を図るため、毎年度研修の内容を精査し、効果的な実施を目指している。</p> <p>平成28年度(4月1日現在)の全職員数が1120人、職員1名が1年間で必ず1回は、人事課主催の研修を受講することを目標とし、この人数を指標とした。</p>
	年度	人数										
H26	852											
H27	1,237											
H28	1,040											
H32年度目標	1,126											
指標の分析	<p>平成27年度における研修受講者数は、隔年開催の接遇基本研修受講者(221人)が含まれているため、27年度と28年度を平準化すると、平成27年度は1126.5人で、平成28年度は1150.5人である。</p>											

◆市民等からの参考意見等

市民サービス向上に向けた意見等
把握していない

◆今後の方針

No.	課題		今後の取組み
	件名	内容	
1	選挙の投票率アップ	昨年度の参議院選挙の投票率は前回投票率を少し上回っているが、他の選挙の投票率は前回と比較すると下がっている。投票率は候補者や政策等に左右され、劇的に投票率をアップする方法はないが地道な啓発活動が必要であると考えます。	小中学校等の児童生徒に対する出前講座等の啓発活動に力を入れて、将来の投票率アップを目指す。
2	行政評価におけるC評価施策の削減	部長評価について、C評価(目指す将来像実現に向けて計画より進行が遅れている)施策の進捗状況の改善と今後C評価以下の施策を増やさない方策を探る。	進捗状況の改善を図るため、課題に対する取り組み状況も含めて評価していく。
3	効果的な研修の実施	評価指標が研修の受講人数となっているため、定性的な評価ができていない。定性的評価を実施するためには、研修受講職員に対するアンケート実施が必要と判断する。	平成29年度より一部の研修においてアンケートを試行的に実施し、研修の効果がどの程度あったかの確認を行うこととする。 また、正規職員の削減を実現した一方で、非常勤職員の数が増加しているため、当該非常勤職員に対する研修を限られた時間の中で効果的に実施する方法を研究する。
4			

◆施策評価

構成事業の進捗状況	B: おおむね計画どおり進行している。
施策の進め方	A: 現在の取り組みを継続する。
課長評価	<p>行政運営を行うにあたって職員は、小さな気づきでもよいので常に業務改善、事務の効率化、生産性の向上等を考えながら事務に取り組むという姿勢が必要であり、そういった職場の雰囲気づくりを管理職には求められると考える。</p> <p>行政改革委員会からの提言の中で指摘があるように、施策の内部評価を行うことで問題点・課題を適切に把握し、改善に結びつけていかなければやる意味がない。評価シート作成も大事であるが、そもそもの行政評価実施の意義について評価員はじめ職員に対して周知徹底を図る必要がある。評価した内容については、市民に対して説明する必要もあるので、評価シートについて今後もわかりやすいものになるように、適宜修正や見直しを行っていく。</p> <p>情報公開は件数が多ければ良いという訳ではないが、市が保有している情報は原則公開の立場にたって日ごろから公文書の作成を行い、積極的に公開及び情報提供していくことで市民に対する説明責任を果たし、信頼と透明性のある行政運営を行う必要がある。</p>

施策の進捗状況	B: 目指す将来像実現に向けておおむね計画どおり進行している。
部長評価	<p>少子高齢化や生産年齢人口の減少により、多様化・複雑化する市民ニーズに対応するため、透明性を確保し、説明責任が果たせるようにしていきたい。また、新たな事業も増えてきており、適正な人員配置に心がける必要がある。</p> <p>選挙投票率については、報道等により国政選挙に市民の関心が向けられている傾向があるが、身近な選挙での投票率の向上に取り組んでいく必要がある。</p>

事務事業一覧

総合計画	所管課	番号	事業名	人件費を除く 事業費(千円)	人件費(参考) (千円)	人工	評価 (担当者)	事業の 種別	新規 事業	達成 状況	市長マニ フェスト	実施 計画
6-8	人事課	13	職員人事給与管理事務事業	18,291	25,912	3.32	A	イ	オ	B	—	×
6-8	人事課	14	職員採用事務事業	1,469	3,524	0.52	A	イ	オ	B	—	×
6-8	人事課	15	職員勤務評定等事務事業	168	1,682	0.20	B	イ	オ	B	—	×
6-8	人事課	18	職員福利厚生(任意)事務事業	5,367	2,140	0.31	B	オ	オ	B	—	×
6-8	人事課	19	職員研修事務事業	4,195	5,371	0.78	A	イ	オ	B	—	×
6-8	企画政策課	30	権限委譲事務事業	0	580	0.09	A	ア	オ	A	—	×
6-8	企画政策課	31	行政組織及び職員定数管理事業	0	622	0.07	A	イ	オ	A	—	×
6-8	行政課	41	情報公開及び個人情報保護推進 事業	331	4,820	0.75	B	カ	オ	B	—	×
6-8	行政課	47	行政改革推進事業	185	2,764	0.40	B	カ	オ	B	1	×
6-8	行政課	48	職員提案制度事業	124	907	0.15	B	イ	オ	B	—	×
6-8	行政課	49	行政不服審査会運営事業	2,051	1,571	0.25	B	ア	エ	B	—	×
6-8	福祉課	136	勤労福祉会館管理運営事業	23,853	2,376	0.25	B	カ	オ	B	—	×