

豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	組織改革の推進事業									
1-2 担当	部	行政経営部	課 又は施設	秘書政策課	係	政策推進係	評価票作成者	政策推進担当係長 小川正寿		
1-3 総合計画における施策の体系	①節	計画推進 「効率的で顧客志向の行政運営」				③基本施策	組織運営・人材開発		コード	6-2-2
						④単位施策(中)	組織機構の柔軟な見直し		コード	6-2-2-1
	②項	行政経営				⑤単位施策(小)	組織改革の推進		コード	6-2-2-1-2
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	部局課		意図(対象を事務事業によってどのような状態にするのか)		機構改革を実施し、業務効率、市民サービスが低下することのないようにする。				
1-5 事務事業の内容	事務事業、事務分掌の内容を検査し、状況に応じて機構改革を実施する。									

2 事務事業実施の状況

2-1 事務事業の実施における基本認識	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み		社会状況等の事務事業がおかれる環境把握		市民ニーズの認識	
	平成18年度	機構改革原案検討会議により調査、検討が必要である。	行政需要に対応したハード部門の縮小とソフト部門の拡充を図る。		第4次総合計画の目的に即した組織・機構とする。	
	平成19年度	平成16年度大規模改革の趣旨を踏まえ、その検証によって得た改善点を改革案として機構改革を実行した。	量的な人的資源の硬直化を超えて質的な人的資源の拡充を求める視点で組織機構の改革必要性が求められている。		行政改革の進展を示すひとつの姿として、機構や組織原単位のあり方にも関心が高まっている。	
	平成20年度	平成20年度施行の機構改革を経て、更に検討したのは主に消防南部出張所の整備を前提にした改革となった。	経済的な環境変化が激しくなり、形状的にサービス供給できる体制の維持と同時に柔軟な組織の変化も求められる。		行財政改革の進展にとって行政のスリム化が必要不可欠であるという認識がより高まっている。その視点で注視されるのが組織機構となってきた。	
	平成21年度	平成22年度4月1日から1部5課を減少する機構改革を実施した。これにより職員490人態勢に向けた組織体制を整備することが出来た。	今後多くの自治体が職員減少への対応を求められる。組織機構も減少する人的資源で行政サービスを供給するための体制にしていけることが求められる。		公民連携が地域自治レベルでも求められる一方、地域の担い手不足も指摘されている状況である。地域の担い手の育成と地域への権限移譲の双方が求められている。	
	平成22年度	組織機構の見直し、人事異動といった制度に加え、よりフレキシブルに業務効率の向上、事務負担の平準化を果たす仕組みとして業務応援制度を導入した。今後はこういった制度と補完しあいながら、組織機構の見直しを考えていく必要がある。				
	平成23年度	部長制度廃止、副市長2人制の導入を検討。議会で関連条例が否決され、実施には至らなかった。				
	平成24年度	平成25年4月1日から1課3係を増加する機構改革を実施し、行政サービスの質の確保、職員の負担平準化を図ることに加えて、組織力の維持向上も図った。				
	平成25年度					
	平成26年度					
平成27年度						

2-2 総合計画における単位施策成果指標	事務事業成果指標名		前期目標値(単位)	後期目標値(単位)	指標の説明
	組織体系表		2(表)	2(表)	行政組織の体系を示す表

2-3 成果指標に係る活動実績とコストの推移(アウトプット分析)	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	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	活動実績 a (回)	2 (回)	8 (回)	1 (回)	8 (回)	2 (回)		4 (回)		
	直接事業費 b (千円)	0	0	0	0	0		0		
	人件費 c (千円)	25	496	12	496	24		480		
	合計コスト d (b+c) (千円)	25	496	12	496	24		480		
単位コスト d/a (千円)	1表当たり 12	1会議当たり 62	1表当たり 12	1会議当たり 62	1表当たり 12	当たり	1会議当たり 120	当たり	当たり	当たり

アウトプット実績(活動数値)の補足説明 → 活動実績 (平成24年度)組織体系表作成に係る事務局人件費 4回×10人×4H×3,000円=480,000円

2-4 成果指標に 対応する実績と達 成度の推移	指標対応実 績(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	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
	後期目標値 に対する達 成度(%)	2	2	1	2	2	2	2	2		
		100	100	50.0	100	100	100	100			

3 事務事業の自己評価結果

3-1 評価結果 (アウトカム自己分 析)	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	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
単年度 担当課評価	A	A	A	A	A	A	A			

- 4段階評価結果 A : 上位目的である施策に貢献しているので継続する
 B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要
 C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要
 D : 事務事業の廃止が相当
- 判断の基準 ①必要性(必要な事務事業であるか)
 ②公共性(公が実施する意味があるか)
 ③妥当性(ニーズに対して投入が適正か)
 ④効率性(結果に至る活動に無駄はないか)
 ⑤有効性(活動の結果が上位の目的に貢献しているか)
 ⑥市民満足度(事務事業が対象にしている市民を満足させているか)

3-2 評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識		次年度に向けて改善する取組み		事務事業の担当課としての単年度の取り組みの自己評価	
	平成18年度	団塊世代の退職後に対する組織対応が必要である。	医療制度改革に伴う組織編成の見直しが必要となる。		平成20年度に大規模な組織改編が必要である。	
	平成19年度	公的関与のあり方の見直しが進む中、サービスの提供主体の多様性から組織の姿を柔軟に変えていく必要がある。	組織原単位のあり方が機構改革後にどのように機能しているのか等人的な管理とも連携を図り観測する必要がある。		機構改革の実行手法としては妥当であったが、検討に要する期間を更に設けることができれば、基本方針の深化を広く図ることができた。	
	平成20年度	行財政改革は間断なく進展させなければならない状況にある。公的関与のあり方や、提供の手法の見直し等PPPと組織機構の体系的な関連性を可視化する必要がある。	集中改革プランの計画を先取りして減員を図る状況下で中長期の組織形態について経営戦略推進室等で議論をするなど次の組織に向けた戦略的な準備を行う必要がある。		平成20年度の組織改編を踏まえ、特に機構改革への動きはとっていない。こうした時期に今後の方向性を探る意味からも各所属の意見を集約する取り組みを行うことも必要であった。	
	平成21年度	人的資源に合わせた機構の変更は、人数変化に留まらず年齢構成も考慮し行われる必要がある。管理職の異動が多くなることから幹部育成が求められる状況である。	今回の機構改革の各々の変更内容の正否を分析しつつ、間断なく必要な組織機構のあり方を検討していく必要がある。		今回の機構改革により職員減少に対応するとともに、管理部門を統合し、市民と接する部門を安易に縮小することは回避できた。	
	平成22年度	今後、職員の減り幅が大きい時期が続くが、定員管理上、採用による補充が難しいのであれば、機構改革を再度行うことも視野に入れて、業務効率、市民サービスの維持・向上を果たしていかなければならない。				
	平成23年度	今後、職員の減り幅が大きい時期が続く。定員管理上、採用による補充が難しいのであれば、機構改革を再度行うことも視野に入れなければならない。ただし、その際は、民活なども併せて検討し、無理のない組織改革を実行する必要がある。				
	平成24年度	職員の定年退職が多く新任管理職が増える、また定型業務外も増加しており、業務範囲の見直しを行った。民間の活用を進めながら適正な組織を検討する必要がある。				
	平成25年度					
	平成26年度					
平成27年度						

4 事務事業の総合評価結果

4-1 総合評価の 結果	結果	審査会による改善方向の指示
平成18年度	A	継続して事業を進めること。
平成19年度	A	継続して事業を進めること。
平成20年度	A	継続して事業を進めること。
平成21年度	A	継続して事業を進めること。
平成22年度	A	継続して事業を進めること。
平成23年度	A	継続して事業を進めること。
平成24年度	A	継続して事業を進めること。
平成25年度		
平成26年度		
平成27年度		