

# 第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		人事課		
取組事項	職員の定員適正化計画の策定					
取組内容	職員の定員適正化計画を新たに策定し、段階的に職員数、人件費の削減を図ります。 ※ 定員適正化の方針について <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市民サービス及び組織力を維持し、常勤職員数は抑制していきます。</li> <li>・ 業務の運営手法、体制の見直しを検討し、必要最小限の人員を確保します。</li> <li>・ 退職者の能力活用を進めて、ノウハウの継承や事務事業体制の強化を図ります。</li> </ul>					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	実施	⇒	完了			完了
効果額(千円)	269,800	485,800	716,200			合計 1,471,800
目標(値)	平成23年度に、合併後の職員の定員適正化計画を策定し、計画に沿って職員数と人件費の削減を行います。					
進捗状況効果	市民サービスに最大限配慮しつつ、合併によるスケールメリットを生かし、職員数の削減に伴う人件費の削減に取り組むため、平成23年度に新西尾市職員定員適正化計画を策定し、平成24年度から平成26年度までの3年間で80人を削減するとして計画数値を大きく上回る100人の削減を行いました					
効果額の積算・説明	退職手当を除く純粋な職員削減に係る削減効果額を算出。 H24年度の削減効果額 人員：H23から▲38人…A 金額：一人あたり人件費 7,100千円 $\triangle 38人 \times 7,100千円 = 269,800千円 \dots a$ H25年度の削減効果額 人員：H24から▲30人…B A+B=68人 金額：一人あたり人件費 7,200千円 $\triangle 30人 \times 7,200千円 = 216,000千円 \dots b$ $a+b=485,800千円$ H26年度の削減効果額 人員：H25から▲32人…C A+B+C=100人 金額：一人あたり人件費 7,200千円 $\triangle 32人 \times 7,200千円 = 230,400千円 \dots b$ $a+b+c=716,200千円$					
行政評価委員会からの質問	各課・室・係の適正人員をどのような手法で策定したのか、その前提として、各課・室・係の業務量をどのように客観的に把握したのか。課・室・係ごとの超過勤務時間についての統計資料の開示を求める。 大きな成果を上げていると思うが、27年度以降についての定員削減計画を問う。					
上記質問に対する回答	この計画につきましては、合併は究極の行財政改革の方針のもと、合併後における職員数の適正化を図るため策定しました。 策定にあたっては、各課へのヒアリングを実施し、業務量の現状把握を行っております。また、人口規模・産業構造が類似する愛知県豊川市と静岡県磐田市の職員数も参考にしました。 なお、各課ごとの超過勤務時間の資料につきましては、平成27年度と平成28年度の対比表を別紙のとおり提出します。					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	A 大いに成果があった			A 大いに成果があったと評価する		
具体的な評価理由	目標を超える職員数及び人件費削減を達成できた。			同左。着実に計画を実施し、大いに成果を挙げていると評価できる。		

第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		企画政策課		
取組事項	職員提案制度の推進					
取組内容	職員提案制度と市政経営品質会議との区分を明確にするとともに、連携を強化し、改善意識の高揚を図ります。 また、提案方法や評価方法などの見直しを行い、提案件数の増加を図ります。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	検討	⇒	実施	⇒	⇒	実施中
効果額(千円)						合計
目標(値)	職員提案制度を改善し、業務の効率化や市民サービスの向上を推進します。					
進捗状況効果	職員提案制度は、職員の着想を自由な提案によって生かし、職員の研究心及び勤労意欲を高め、行政効率の向上に資することを目的として実施しています。年間を通じて提案を受け付けているものの、件数は減少傾向にあります。 日頃の業務の改善策を提案する市政経営品質会議との連携も図り、引き続き提案が増加するよう研究していきます。なお、平成26年度に市政経営品質会議に含まれる改善板との区別を明確にし、より一層の提案を募ることとしました。					
効果額の積算・説明						
行政評価委員会からの質問	職員提案の提出数の月毎・経年推移、提出職員の属性統計、実際に提案された内容(概略)と実際の政策への反映状況等につきご教示願いたい。提出件数が伸びない(逆に減少している)原因をどのように分析しているか。 <u>職員提案制度と市政経営品質会議との区分は、具体的にどのようなように明確化されたのか。</u> <u>28年度の職員提案件数を大幅に増加させた「募集方法の変更」とは具体的にどのようなものか。</u> <u>応募のインセンティブを高めるための工夫(職員研修とのリンク、表彰・人事考課への反映等)が足りないのではないか。</u>					
上記質問に対する回答	職員提案は、年1回募集しており、提出数は次のとおりです。概略は別紙。 24年度…4件、25年度…3件、26年度…6件、27年度…3件、28年度…69件。 ※28年度は、第5次実行計画作成のためと位置付け、これまでと募集方法を変更したため、提案件数が大幅に増えた。 実際に採用したものは、5年間で85件中12件(約15%)であり、提出件数が伸びない理由は、事務局からの周知が足りないこと、また、提案してもなかなか採用されない事が理由と考えます。					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	B やや成果があった			B やや成果があったと評価する		
具体的な評価理由	これまでに曖昧となっていた、職員提案制度と市政経営品質会議との区分を明確にできたものの、職員提案については効果的な方法を企画できなかった。			提案件数の増加という具体的な成果は挙げているが、内容面でのさらなる充実や市民への広報の在り方等について課題を残しているものと思われる。		

第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		人事課		
取組事項	市政経営品質会議の見直し					
取組内容	<p>職員が市長と直接話し合うことにより、市民サービス向上と業務の効率化を図る「市政経営品質会議」は、平成23年度から若手職員の市政への参画を進めるため、職員提案の方法を変更し、平成24年度までの計画に基づき実施しています。</p> <p>今後も市政経営品質会議の制度を随時見直し、職員の積極的な参加と改善意識の高揚を図り、平成24年度を検討期間として平成25年度からの見直しを行います。</p>					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	検討	完了				完了
効果額(千円)						合計
目標(値)	職員の積極的な参加と改善意識の高揚を図ることで、市民サービス向上と業務の効率化を推進します。					
進捗状況効果	<p>平成24年度に見直しの検討を行いました。一定の効果があることから、現行制度を維持することとしました。</p> <p>会議は年6回開催し、提案に沿って実施したおもなものは次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各課初動マニュアルを11/7市民総ぐるみ防災訓練で、実施・検証し、防災体制の確立を図りました。</li> <li>1.2階の随所に案内看板を設置し、市民サービスの向上を図りました。</li> <li>不法投棄場所を示した重点マップを作成し、パトロールを実施するとともに、監視カメラを設置し不法投棄の防止に努めました。</li> </ul>					
効果額の積算・説明						
行政評価委員会からの質問	<p>会議構成員の数と属性、選出方法について問う。他の類似制度（職員提案制度、事業仕分け、行政評価等）との棲み分けや合理化についてどのように考えるか。</p> <p><u>見直しはしたが、今までどおりという結論になったものと理解するが、職員の積極的な参加と改善意識の高揚が図られたという証拠はあるのか。本当は、馬鹿馬鹿しいと思いつながら、不承不承参加しているのではないか。</u></p> <p><u>各種施策がこの会議の成果として実現されたとしているが、本当にそうなのか。この会議まで所管課が発表を控えていただけであり、普通に所管課が提案し、通常の決裁ルートを経ても実現できたものではないか。</u></p> <p><u>各種施策がこの会議の成果として実現されたことの広報が不足しているのではないか。また、この会議の成果として実施された施策についての市民の受け止めを調査して初めて、適正な評価が可能になるのではないか。</u></p>					
上記質問に対する回答	<p>会議は年6回、部単位で開催し、2年で各部一巡となります。会議の参加者は、部長、部次長及び現場職員である職員10名程度です。開催方法としては、市長を交えて、各部が所管する未解決の懸案事項に対し提案者から示された解決策などを全員で議論します。</p> <p>他の類似制度としては、職員提案制度がありますが、こちらは個人での提案となり、提案内容は、全庁的で広範囲なテーマでも可能ですが市政経営品質会議は、自ら所属する部の業務についての改善を提案及び実行した内容について、発表する場となり、若手職員のプレゼン能力やスキルアップを含めた実践の場となっており、住み分けは出来ていると考えております。</p>					
評価	自己評価		行政評価委員会評価			
	A 大いに成果があった		B やや成果があったと評価する			
具体的な評価理由	<p>日ごろの業務の中では、個々に提案したり改善している事があっても、改めて発表する機会はありませんので、人前で話すプレゼン能力向上の場として良い機会と捉えることができました。</p> <p>その提案も「窓口の順番待ち解消」や「職員まるごとパトロール隊」など市民に対するサービス向上が図られました。</p>		<p>相応の成果を挙げていることは認められるが、効果が必ずしも実証されていない。内容面のさらなる充実、市民への広報等について一層の取組みを期待する。</p>			

# 第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。		担当課		人事課		
取組事項	専門職の育成推進					
取組内容	専門職員の育成を推進し、市民ニーズへの対応を強化していきます。 育成については、自己申告書により職員の希望を把握し、人事異動に反映します。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	実施中
効果額(千円)						合計
目標(値)	市民ニーズへの対応を強化します。					
進捗状況 効果	<p>研修等を通じて職員のレベルアップを図るとともに、専門職の臨床心理士や精神保健福祉士等を採用し、OJTを通して専門職員による担当課職員のレベルアップを図るなど、市民ニーズへの対応、市民サービスの向上に努めております。</p> <p>また、自己申告書の項目のひとつとして専門職員を希望するかどうかを確認する項目を設けるなど、職員の希望を把握し、可能な限り人事異動に反映しております。</p>					
効果額の積算・説明	<p>H26. 4月採用…臨床心理士1人 H27. 4月採用…臨床心理士1人、精神保健福祉士1人 H28. 4月採用…社会福祉士2人</p>					
行政評価委員会からの質問	異動サイクルを長くすれば、専門性は高まるが、弊害もある。どのような部門で、なぜ、専門職が必要とされるのかという理論的な検討はできているのか。将来の方向性等を問う。					
上記質問に対する回答	<p>異動サイクルを長くすれば、人事活性化や他人材育成の面でデメリットもあるとは考えますが、制度改正が繰り返される社会福祉・高齢者福祉・児童福祉部門等はより高度な知識と専門性が必要とされます。また、市民の安心安全を守る防災部門もますます専門性が高まっています。</p> <p>人事異動においても、それらの分野で専門職員を希望する職員に対しては、可能な限り反映させたいと考えています。</p> <p>また、専門職の採用については、毎年度各所属から要員計画を提出させ、人事において、定員適正化計画との関係や職務の必要性について総合的に検討し、採用計画を立てています。</p> <p>将来の方向性としましては、前述の分野等は、専門性を高める必要があると考えます。</p>					
評価	自己評価		行政評価委員会評価			
	A 大いに成果があった		B やや成果があったと評価する			
具体的な評価理由	専門職の採用や専門職員の育成により、効率的・効果的な業務運営を達成することができている。		着実に計画が実施され、相応の成果を挙げているものと評価するが、もう少し新規採用の規模が大きくてもよいのではないかとと思われる上、既存職員の専門性活用の程度が必ずしも明らかでない。具体的に市政サービスの向上に結びついているかどうかにも注視しておく必要がある。			

# 第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		企画政策課		
取組事項	行政需要に即した効率的な組織再編の推進					
取組内容	行政需要に迅速に対応し、効率的行政運営を図ることができるように、長期的な視野に立った組織体制を確立します。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	調査・検討	検討	実施	⇒	⇒	実施中
効果額(千円)						合計
目標(値)	合併時の新市組織編制方針の趣旨に基づき、合併後の状況並びに今後の行政需要に迅速に対応し、効率的行政運営を図ることができるように長期的な視野に立った組織体制を確立します。					
進捗状況効果	効率的で速やかな施策実現を推進するため、時代に即した所要の組織再編を実施しました。主な内容は下記のとおり。 1.資産経営戦略局の創設。 2.市民病院地域医療連携部の創設。					
効果額の積算・説明						
行政評価委員会からの質問	実行されたもの以外に、どのような組織改編を検討したか。そもそも行政需要を把握し、組織改編候補をリストアップする作業をどのように行ったのか。他の自治体の組織図との比較検討を実施したか。組織改編が経費削減に繋がったことを立証可能か。整理番号6-1との関係で言えば、債権回収対策室は当初から時限での設置が予定されていたものであり、その廃止を本項目の成果として取り上げることはおかしいのではないか。率直に言って、当たり前の組織改編を行っただけではないか。Aと自己評価した根拠如何。					
上記質問に対する回答	本市の組織については、平成22年5月に策定した新市組織編制方針に基づき、事務組織の合理化を進め、「費用の最小化」を進める一方、行政組織のスリム化の結果と合併により一時的に余裕ができるマンパワーを有効活用し、新規施策を推進や諸課題に対し対策を講じ、「合併効果の最大化」を図ることを方針とし進めてまいりました。また、合併3年を経過して、限られた行政資源を最大限活用し市の政策を実現していくために各部にヒアリングを行い、平成25年10月に「西尾市行政組織機構改革基本方針」を策定し大きく組織再編を実施しました。 大きな柱として4点あり、1. 防災減災施策の充実及び機能強化(危機管理局の創設)、2. 産業振興施策の充実及び連携強化(産業部の創設、産業創造推進室の創設)、3. 地域振興施策の一元的な実施体制の充実(地域支援協働課の創設)、4. 時代に即した所要の組織再編(資産経営課の創設、契約検査課と財政課の統合)、を基に再編を行いました。計画策定の際には、県内自治体の組織機構を調査し検討を行っております。平成27年度、平成28年度については、各部からの要請により喫緊で対応が必要な組織改正をおこなっております。なお、組織再編による経費削減額は調査しておりません。					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	A 大いに成果があった			A 大いに成果があったと評価する		
具体的な評価理由	平成26年度に西尾市行政組織機構改革基本方針を基に大きく組織再編を実施し、喫緊の課題である防災減災対策ため危機管理局の創設や産業振興施策を推進するため産業部の創設などを実施しております。また、各年度においても、各部局からの要望等を勘案し組織再編を行っております。			計画で策定した具体的計画に則り、着実に成果を挙げている。今後とも、組織・機構の不断の見直し、フォローアップ等に努められたい。		

# 第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		企画政策課		
取組事項	事業仕分けの実施					
取組内容	平成23年度に初めて実施した事業仕分けについて、その手法等を検証し、意義ある事業仕分けができるように検討し、適宜実施します。 実施時期については、隔年で行うなど、効果的な実施方法を検討します。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	実施	⇒	完了			完了
効果額(千円)						合計
目標(値)	事業仕分けを適宜実施し、事業の効率化と経費の削減を図ります。					
進捗状況効果	平成23、24年度に実施した事業仕分けでは、市民以外の有識者による外部仕分け人と、市民判定人方式を採用しました。しかし、外部仕分け人は市の実情をよく知らないという意見が目立ち、平成25年度、平成26年度は、市民が中心となって議論する方式とし、名称も公開事業診断にあらためて実施することとしました。なお、この取り組みは平成26年度をもって終了し、平成27年度は、公開事業診断は行わず、新しい事務事業評価制度を導入して対応していきます。					
効果額の積算・説明						
行政評価委員会からの質問	事業仕分けによる経済効果はあったのか。大きな成果を挙げられなかった原因をどのように分析しているか。実施手法のみならず、実施時期や頻度にも問題があったのではないかと。					
上記質問に対する回答	事業仕分けの結果、その後の効果額(予算・決算)の増減額は調査したものの、経済効果までは調査しませんでした。 大きな成果を得られなかった原因は、進捗確認の際、診断どおりに進んでいない事業に対して、深く立ち入った議論ができなかったことと考えます。 事業仕分けは年に1回行っており、仕分けの対象とする事業の選定が困難でした。市民サービスに直結し、市に裁量のある等の条件で事業を選定すると、複数年続けるうちに、対象課が偏ってしまいました。					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	B やや成果があった			C 成果があがらなかったと思われる		
具体的な評価理由	事業仕分け、公開事業診断は、有識者や市民に協力いただき、50の事業について診断していただいた。診断どおりに事業を改革できたものもあれば、そうでないものもあった。診断後の進捗確認の強化など課題も見つかった。			計画の立て方、作業の進め方等に大いに問題があったように見受けられ、市民の立場から見て、事業仕分けの成果や有効性を実感できるものが乏しかったように思われる。		

第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		企画政策課		
取組事項	行政評価の実施					
取組内容	行政評価の方法等の研究・検証・検討を重ね、新たな行政評価を導入し、事務事業の見直し、事務の効率化等を図ります。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	検討	⇒	⇒	完了		完了
効果額(千円)						合計
目標(値)	新たな行政評価の手法を構築し、事務事業の見直し、事務の効率化等を図ります。					
進捗状況 効果	平成26年度までは行政評価に代わる手法として、事業仕分け、公開事業診断を実施し、一定の成果を残してきました。時代の流れとともに、この手法も見直す時期に至っていると考えられるため、新たな手法を検討することとしました。 平成27年度には、新たな行政評価制度(事務事業評価制度)を導入し、市民生活に関わりの深い事務事業を抽出して評価を実施しました。					
効果額の 積算・説明						
行政評価委員会 からの質問	<p>新たに採用された事務事業評価制度の仕組及び実際の評価状況を詳しくご教示願いたい。他の類似制度(事業仕分けや市政経営品質会議等)との棲み分けや合理化をどのように考えているか。</p> <p><u>事業仕分けによる効果額(予算・決算)の増減状況を問う。</u></p> <p><u>さして成果の上がらなかった事業仕分けをやめて、新たな事務事業評価制度を導入したことだけをもって、成果があったと考えてよいのか。事務事業を評価することによって、何を実現できなかったのか。基本的なコンセプトを問う。</u>上記2項目は、所管課における検討が必ずしも十分でないまま計画に上げられてしまったという印象がある。</p>					
上記質問に 対する回答	<p>新たな事務事業評価は、市の事業(約800)のうち、①市民サービスに関わりがあり、②事業費が100万円以上、③市に裁量がある事業を条件に抽出した結果、166事業を各担当課が評価シートを作成して自己評価するものです。評価シートは、一旦、庁内で公表し、全職員から事業に対する改善策等の意見を募集します。この意見を取り入れたうえで、評価シートを完成し、市民に公表。市民からの意見を言ってもらえる仕組みになっています。</p> <p>事務事業評価制度は、事業仕分けの後継として行われており、事業の透明化・見直しを目的としています。一方、市政経営品質会議は各課内の事務改善と考えています。この制度において、評価シートの作成が職員の負担になること等の課題もあります。施策評価を行うことも一つの方法だと考えます。</p>					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	B やや成果があった			B やや成果があったと評価する		
具体的な 評価理由	<p>過去に導入していた事務事業評価制度の反省点をふまえ、新制度を導入。職員の負担軽減を考え、評価対象事業を絞り込んだり、評価シートを簡略化したりしたもの、本来の目的であるPDCAサイクルを循環し、事業を改善できたものが少なかった。</p> <p>しかし、新制度から作成した評価シートを庁内で公表し、職員の意見を取り入れたこと、また、市民に公表し、市民からの意見を取り入れられる仕組みにしたことは成果があったと考える。</p>			<p>行政評価制度については、未だ試行錯誤の途上にあると思われるところであり、制度改革が行われたことを一応の成果と評価するが、改善だったのか、改悪だったのかを判断できる材料も、効果測定の手段もないことから、今後の運用を注意深く見守りたい。</p>		

# 第4次実行計画 評価表

※効果額(千円)は、平成23年度と比較した額。

		担当課		スポーツ課		
取組事項	委託事業や指定管理事業の評価					
取組内容	委託事業や指定管理事業について、事業実績、コストなどを総合的・定期的に評価する体制を整備し、検証を強化します。					
実施スケジュール	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	結果
	実施	⇒	⇒	⇒	⇒	実施中
効果額(千円)						合計
目標(値)	西尾市ふれあい広場の管理運営状況や、指定管理者制度導入の総括的な評価を行います。					
進捗状況 効果	平成24年度の西尾市ふれあい広場の指定管理者制度導入に伴い、管理運営状況やその他総括的な評価を行うため、同年度に西尾市ふれあい広場指定管理者評価委員会を設置しました。評価委員会は、公募による市民の他、学識経験者などで構成し、管理運営状況や市が指定管理者に対して行う評価を検証するなど、総括的な評価を行っています。					
効果額の 積算・説明						
行政評価委員会 からの質問	指定管理事業の評価の手順を「課内事業の評価や次年度計画立案」に応用できますか。つまり、担当者が自己評価し、関係者の意見を聞き、次年度につなげる作業をすることが一部でも、していますか。できますか。					
上記質問に 対する回答	評価は、西尾市ふれあい広場指定管理者評価委員会評価基準に基づき行っており、評価項目としては、施設管理、法令等の遵守等、サービス水準の維持・向上となっています。主な評価内容は、施設の安全性の確保であるとか利用者の増加や利便性を高めるための取組及び苦情等への対応など応用できる内容はあります。しかし、担当者が事業の内容について自己評価はしておらず、十分に活用できているとは言えません。次年度につなげる作業としては、例えば利用人数の少ないスポーツ教室などの事業見直しや利用頻度の高い施設の修繕を優先して行い、利用者の方の利便性を高める取り組みを行っています。					
評価	自己評価			行政評価委員会評価		
	B やや成果があった			B やや成果があったと評価する		
具体的な 評価理由	年2回、指定管理者の出席のもと指定管理者評価委員会を行っています。この委員会を行うことで、評価はもちろんのこと指定管理者に対してもこちらの意向を伝える良い機会になっています。			西尾市ふれあい広場の管理運営状況の評価については、指定管理者の自己評価、スポーツ課の評価を経て指定管理評価委員会により検討されており、一定の成果があります。スポーツ課においては、当初の目標にあるように委託事業についても1.2を取り上げて自己評価、関係者評価をされることを望みます。		