

## 平成20年度事務事業の行政評価概要

### 【評価対象業務の選定方針】

選定にあたっては、以下の順に事業を選び、別表「平成20年度行政評価事業一覧表」のとおり、70事業を公表対象としました。

- ① 前回評価を実施したもので、平成20年度においても「継続」して行われている事業
- ② 「長久手町行政評価推進計画（集中改革プラン）」と関連のある事業

### 【評価方法】

#### 1 1次評価（内部評価）

各事務事業を所管する課が、事業の目的、成果、コストなどを明らかにした上で、事業の見直しの方向性を自己評価しました。

#### 2 外部評価

全ての1次評価（内部評価）を行政改革推進委員へ提示し、質疑応答を書面で行いました。

また、その中の4事業について、第8回長久手町行政改革推進委員会において担当課から詳細な説明を行いました。

### 【評価の概要】

#### 1 全体講評

##### （1）3段階評価

自己評価において、3段階評価の意味が浸透していない。すなわち、中間値の「1」を平均値としてとらえており、「可もなく不可もない」状態として「1」の評価となっている。このような消極的な自己評価はやる意味がないので、3段階評価をきちんととらえるべきである。すなわち、①目標達成については、

評価2 目標管理がうまくいき、業務の目標が達成

評価1 一部達成できていない部分がある

評価0 当初の目標達成は困難

のように自己評価すべきである。したがって、②コストパフォーマンス、③業務方法においては、「0」の評価もあり得る。

「2」以外の評価については、「1」あるいは「0」の評価の理由を具体的に明示し、それを今後（次年度）の改善目標・方針につなげていくことが必要である。積極的に「1」「0」の評価を行い、業務改善に邁進することが要求される。

##### （2）評価における目標の設定

ヒヤリングを聞いている限りでは、業務の目標を定性的にあげるのではなく、定量的にあげてだれが何をだれに対してどこでいつまでにどのように（5W1H）実施するのかという目標を設定することが必要である。もっとも、すべての業務でこれができるとは限らないが、少なくとも目標管理を行うためには、このような定量的指標をあげておくべきである。

##### （3）人材の配置について

役職に比して、能力と資質に疑問を抱かざるを得ない職員もいるように思われる。適材適所に留意することは当然のことであるが、それとともに、従来の採用・登用制度を抜本的に見直すことも、今後、必要になってくると思われる。

## 2 給食調理業務

児童生徒数の増加で施設的に限界に達している中で、食育や地産地消、衛生面での対応などにも留意して給食調理業務を行っていることは評価できる。

しかしながら、自己評価が消極的な嫌いがあり、実態に即した積極的な評価を行うことが必要である。例えば、現在までの自己評価は、「目的の達成状況」について「2」の評価でいいものと思われる。

実態に即する場合には、遂行上の問題点、改善実績など実態をよく表す定量的指標を用いることが必要である。

## 3 保育所に関すること

多様な保育ニーズに応えるよう努力していることは評価できる。

しかしながら、保育士の確保は困難な状況であり、そのしわ寄せが業務に影響を与えていることから、実態に即した評価を行う必要がある。例えば、①目的、③業務方法、④住民で「2」の評価は実態に即しているとは言えない。

評価の指標を実態に合わせるにより、必要な資源の要求を行うことが行政サービスを低下させないことにつながる。

現状のままいけば、いずれ破綻する可能性を秘めている。

## 4 高齢者生涯学習事業

事業目的が「高齢者の生きがいづくりと社会参加の促進」とあるが、受講者延べ人数は多いものの、実人数は400名ほどで、しかも60代女性が多いという実態からすると、目的を達成させるには、さらに幅広い利用者の取り込みに努める必要がある。

すなわち、目標とする指標を実態に合わせることが評価に重要となる。また、生涯学習課との関連を十分に検討し、「福祉の家」が果たすべき役割を評価に反映させることが必要である。

真のニーズは何なのか、「町」としてどのように持って行くのかについて調査・検討することが必要である。

また、評価に当たっては、例えば、事業を見直して継続（方法の改善）とあるが、具体的にどうするかは不明であるので、それを具体的に記述することが求められる。逆に言えば、自己評価が「1」の評価でどうすれば「2」に持って行けるのかをきちんと検討することが要請される。

## 5 住民税課税業務

業務量が時期的に集中することから、人的資源配置に関わる大きな課題を有しているため、それをきちんと評価し、必要なときに必要な人的資源を活用できる体制に持って行くことが重要である。

単なる「1」評価では上層部の説得は困難かと思われるので、積極的に「0」評価を行っていき、その理由を具体的に明示することが必要である。