

施策評価調書（基本目標別）

<p>基本目標</p>	<p><b>5 安定した経営を持続できる水道</b></p> <p>主要施策（8）～（10）</p>
<p>施策の趣旨</p>	<p><b>主要施策（8） 人材の確保と育成</b>                  人材面から経営基盤の強化を図るため、計画的な採用を進めるとともに、職員一人ひとりが企業人としての自覚をもち、水道事業の遂行に必要な知識と能力を十分に習得できるよう、研修等の機会を通じて人材の育成を進めていきます。</p> <p><b>主要施策（9） 業務能率の向上</b>                  適正で能率的な業務運営を確保し、お客様に信頼される経営を推進するため、職員の業務能率の向上を図ります。併せて、業務処理の迅速化を図るため、計画的に情報化を推進するとともに、お客様の個人情報等については管理を徹底します。</p> <p><b>主要施策（10） 経営体質の強化</b>                  水道施設の大規模更新に伴う資金需要の増大等に備え、引き続きコスト削減を進めるとともに、収益の安定性の確保を図ります。また、県営水道の望ましい経営形態について研究を進めるなど、経営体質の強化に資する取組を幅広く行います。</p>

<p>評価結果の概要</p>	<p>基本目標5においては、3つの主要施策の下に9の主な取組を位置付けております。各取組について、担当課の自己評価をもとに内部評価を行った結果、</p> <p>I「達成状況」に係る評価は、6つの取組について「a」評価（達成している）、3つの取組について「b」評価（概ね達成している）としました。</p> <p>II「成果（効果）」に係る評価は、主要施策（8）、（9）について、「b」評価（概ね成果が出ている）とし、主要施策（10）については「a」評価（成果が出ている）としました。</p> <p>III「今後の進め方」に係る評価は、主要施策（8）、（9）、（10）共に「a」評価（継続）としました。</p>
----------------	---

主要施策ごとの当年度の取組と内部評価結果		
<p>(8) 人材の確保と育成</p>	<p>「成果」 b</p>	<p>「今後の進め方」 a</p>
-----		
<p>主な取組</p> <p>①計画的な人材確保</p> <p>②職員の育成と能力開発</p>	<p>「達成状況」</p> <p>a</p> <p>a</p>	
<p>(9) 業務能率の向上</p>	<p>「成果」 b</p>	<p>「今後の進め方」 a</p>
-----		
<p>主な取組</p> <p>①能率的な業務運営の確保</p> <p>②情報化の推進</p> <p>③情報の適正管理</p>	<p>「達成状況」</p> <p>b</p> <p>a</p> <p>b</p>	
<p>(10) 経営体質の強化</p>	<p>「成果」 a</p>	<p>「今後の進め方」 a</p>
-----		
<p>主な取組</p> <p>①品質確保に留意したコスト削減</p> <p>②収益の安定性の確保と財務改善</p> <p>③経営形態等に関する調査研究</p> <p>④経営分析の活用</p>	<p>「達成状況」</p> <p>b</p> <p>a</p> <p>a</p> <p>a</p>	

外部評価会議 委員の評価	「達成状況、成果」について の内部評価の妥当性	基本目標の達成に向けた主要な施策や取組の状況が示されており、各取組の達成状況や施策の成果に対する内部評価は、評価調書の内容及び補足説明を総合して「妥当である」と判断します。 業務改善をうながす評価を行うためには、目的と手段が明確でなければいけません。それに若干そぐわないような評価指標や捉え方をしている箇所があるので、「概ね妥当である」と判断します。  なお、施策の成果指標・目標や取組の達成指標・目標の設定の仕方等に検討の余地のあるものなどについては、各委員から出た意見を踏まえ、更なる検討を期待します。
	A：妥当である 4人 B：概ね妥当である 1人 C：不十分である 0人	
	「今後の進め方」についての 内部評価の妥当性	各取組や施策の推進状況を踏まえた今後の進め方についての内部評価は、総じて妥当なものとして判断します。 今後の取組及び施策展開においても、各委員から出た意見等に留意されることを期待します。
	A：妥当である 5人 B：概ね妥当である 0人 C：不十分である 0人	
外部評価会議 委員の主な意見	基本目標 5 の各施策の内部評価等に関して、評価委員から出された意見は以下のとおりです。  <b>主要施策(8) 人材の確保と育成</b> <b>取組① 計画的な人材確保</b> ○国の新水道ビジョンでは人員を削減しすぎているのではないかと指摘している。民間に委託してもしっかりチェックできるかなどの問題があり質的にもカバーする必要がある。ポリシーを持った適正規模の考え方を持つ必要があるのではないかと。 ○技術を持った職員が大量に退職していく中で、新規採用しても技術はすぐには習得できないので、65歳を超えた貴重なOBを活用するなどいろいろ検討した方がよい。 <b>施策の成果</b> ○施策の成果指標が他部局との人事交流を含む新規職員確保率、取組の達成指標は他部局との人事交流を含まない新規職員確保率となっていて違いが分かりにくい。成果という観点からは本来新規採用により組織パフォーマンスがどのように向上したかについて評価する必要があると思う。どのような指標がより適切か検討したかどうか。  <b>主要施策(9) 業務能率の向上</b> <b>施策の成果</b> ○施策の成果指標は①業務改善度と②情報システム運用コスト削減率になっている。「取組③情報の適正管理」におけるセキュリティ対策については、施策の成果をきちんと評価できる指標の追加などを検討したかどうか。  <b>主要施策(10) 経営体質の強化</b> <b>施策の成果</b> ○成果指標には経常収支比率（フロー指標）、達成指標には企業債残高や自己資本構成比率（ストック指標）が充てられている。評価指標としてはフローもストックも両方重要なので、いずれも達成指標とした上で、特に企業債等有利子負債を重視するならば、成果指標をキャッシュフローにもとづく「債務償還年数」に変更するなど、財務会計の効果的改善につながるような芯となる指標を設定した上でしっかり監視していく必要があると思う。どのような指標がより適切か検討したかどうか。	