

備前市施策評価シート

(平成19年度事業)

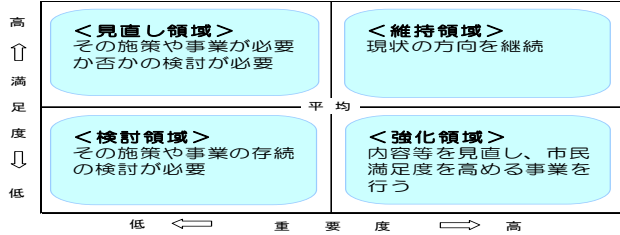
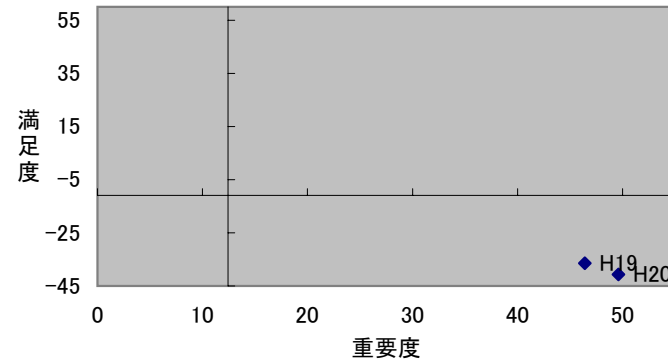
施策名 (小項目)	人事管理	コード	作成者	役職	総務課長
		06-01-04	氏名	馬場鉄二	
			電話	64-1807	

備前市総合計画の内容から記載する

政策の体系	大項目(基本目標)	健全で自立したまちづくり
	中項目(基本施策)	簡素で効率的な行政運営
① 施策の対象と目的 (誰のために、何のために)	職員を対象に、適正な人事管理を行うことにより、効率的な行政運営と職場の活性化を図り、市民の要請に的確に対応できる体制を確立する。	
② 現況と課題 (総合計画から現在の問題点を抽出)	少数精鋭での事業実施のための人的資源の開発・育成に努める必要がある。職員の意欲を喚起し、効果をあげるために公平な人事評価に基づく透明性の高い人事管理システムの確立を目指す。	
③ 施策展開 (総合計画の施策部分から、実施する施策を抽出)	<ul style="list-style-type: none"> 適正な定員管理 職員研修の充実 専門知識を有する職員の採用(育成) 人事評価の実施 目標管理制度の実施 	

④ 市民意識調査による施策の重要度・満足度

調査年度	H19	H20	H21
重要度(%)	46.4	49.6	
満足度(%)	-36.4	-40.7	



調査結果に対するコメント、市民の反応等	行財政改革に対する市民の要求は厳しい。アンケートでも人件費の削減が、上位を占めている。
---------------------	---

⑤ 施策成果指標(基本目標・基本施策・施策意図から設定)

施策に対する成果指標名	単位	過年度実績			目標値			ベンチマーク	指標の説明
		H17	H18	H19	H20	H23	H28		
1 人口千人あたり職員数(普通会計)	人	8.12	8.79	8.76	10.00	9.50	9.00	8.76	給与実態調査普通会計職員数/19.4.1住民基本台帳人口×1000
2 主要研修の受講回数	回	2.00	2.00	2.00					主要研修の受講者数/全職員数
3 20代・30代職員の割合	%	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0		20代・30代職員/全職員
4 人口千人あたり職員数(全会計)	人	15	15	15					給与実態調査全会計職員数/19.4.1住民基本台帳人口×1000

⑥ 施策構成事務事業の評価

施策を構成する事務事業	事務事業評価結果 A~E (高~低)	細事業	事業分類	事業費等(単位:千円,人)									H20当初予算		
				H17			H18			H19					
				直接事業費	人件費	人工数	直接事業費	人件費	人工数	直接事業費	人件費	人工数			
1 定員管理事務事業	B	定員管理事務事業	内部管理	7			8	2,185	0.30	1,522	5,305	0.69	☆☆	\$\$	2,318
		人事労務管理事務事業	内部管理	107			194	1,680	0.20	108	6,280	0.77	☆☆	\$\$	
		給与支払事務事業	内部管理	230			56	7,790	1.40	167	7,868	1.35	☆☆	\$\$	
		共済・総合事務組合事務事業	内部管理	12	19,230	2.80	7	1,715	0.30	13	2,171	0.37	☆☆	\$\$	
		臨時職員雇用事務事業	内部管理	6			3	2,405	0.35	11	713	0.10	☆	\$	
		公務災害補償事務事業	内部管理	4			0	380	0.05		431	0.06	☆	人件費のみ	
2 人事評価事務事業	B	人事評価事務事業	内部管理	7			2	1,840	0.20	1,037	595	0.07	☆☆☆	\$\$\$	
		目標管理事務事業	内部管理	4	2,185	0.20	0	540	0.05		789	0.11	☆☆☆	\$\$\$	
3 公平委員会事務委託事業	B	公務災害補償事務事業	内部管理	30	300	0.05	30	380	0.05	30	0	0.00	☆☆	\$\$	30
4 職員研修事務事業	B	職員研修事務事業	内部管理	2,403	1,920	0.20	2,775	2,060	0.25	1,894	2,021	0.27	☆☆☆	\$\$\$	2,511
5 職員採用事務事業	B	職員採用事務事業	内部管理	447	2,345	0.30	173	2,025	0.30	196	934	0.12	☆☆	\$\$	338
この施策に費やした資源(単位:千円,人)				H17			H18			H19			H20当初(直接事業費)		
				3,260 25,980 3.55			3,248 24,300 3.60			4,978 27,442 3.95			5,197		

⑦ ⑥以外で、目標達成に必要な新規事業及び連携させる他部署の事業

実施主体	新規に必要な事業・連携が必要な事業	説明・期待される効果
財政課	行政評価	行政評価、目標管理、人事評価をリンクさせる

⑧ 施策の評価

項目	5:非常に高い 4:高い 3:どちらともいえない 2:低い 1:非常に低い			
	一次評価		二次評価	
	評価	判断理由	評価	判断理由
1 目的達成度(中・長期目標に対する)	2	職員数が、類似団体に比べて多い。	2	職員数の削減に取り組む必要あり。
2 事業構成の適当性	4	事業の展開と施策の目的は、リンクしている。	4	事業の展開と施策の目的は、リンクしている。
3 施策の有効性(評価年度の目標達成)	3	定員管理、人事評価(目標管理)とも時間はかかるが、職員に目的をよく理解させ、効果をあげていくことが大切である。	3	定員適正化計画、集中改革プラン等により、長期的視点で、目標を達成していく。
担当への指示(今後の展開・協働の可能性・事業見直し・新規事業創出等)	目標管理とリンクさせた人事評価制度の導入を進めている。少数でこれまで以上の結果を出すためには事業の目的を職員に理解させることが大切である。そのことがモチベーションの維持にもつながる。			職員モチベーションを低下させないためにも、業務の民間委託、廃止を含めた抜本的な職員削減策を圏名等すること。
二次評価者コメント	民間企業のように、業績不振のため強制的な「解雇」はできないが、施設の統廃合、民間委託などを取り入れて、スリムな体制で行政を運営していかなければならない。			基本施策への貢献度
役職 総務部長 氏名 森山 純一				3中立