

備前市施策評価シート

(平成20年度事業)

施策名 (小項目)	人事管理	コード	作成者	役職	森脇 博
		06-01-04	氏名	森脇 博	
			電話	64-1807	

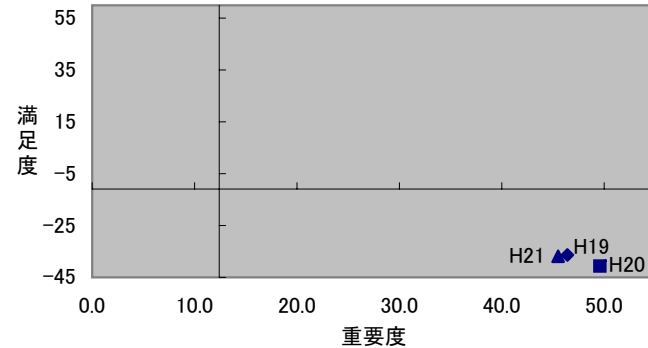
備前市総合計画の内容から記載する

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に人的資源の開発、育成に努める必要がある。職員の意欲を喚起し、効果を上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(人材育成) 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	H22
重要度(%)	46.4	49.6	45.5	
満足度(%)	-36.4	-40.7	-36.8	



高 ↑ 満足度 ↓ 低	<p><見直し領域> その施策や事業が必要か否かの検討が必要</p>	<p><維持領域> 現状の方向を継続</p>
平均	<p><検討領域> その施策や事業の存続の検討が必要</p>	<p><強化領域> 内容等を見直し、市民満足度を高める事業を行う</p>
低 ← 重要度 → 高		

調査結果に対するコメント、市民の反応等	行政改革に対する市民の意見は厳しく、市民アンケートから、職員の資質を問う声が多数寄せられており、人材育成と同時に職員の質を向上させる必要がある。
---------------------	--

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		評価年度	成果指標・計算式・ベンチマークの説明	目標値	
		H18	H19	H20		H21	H22
成果指標 人口千人あたりの職員数	目標	人	8.8	8.8	10.0	H21	10.0
	実績	人	10.8	10.5	10.1	H23	9.5
	達成率	%	123.2	119.4	101.0	H28	9.0
	ベンチマーク			8.8	8.5	類似団体職員数	-
参考指標① 主要研修の受講回数	目標	回	2.0	2.0	2.0	H21	
	実績	回	2.0	2.3	2.1	H23	
	達成率	%	100.0	113.5	104.5	H28	
	ベンチマーク						
参考指標② 20代・30代職員の割合	目標	%	50.0	50.0	50.0	H21	50.0
	実績	%	41.0	43.1	43.5	H23	50.0
	達成率	%	82.0	86.2	87.0	H28	50.0
	ベンチマーク						
参考指標③ 人口千人あたりの職員数(全会計)	目標	人	15.00	15.00	15.00	H21	
	実績	人	18.25	18.15	18.11	H23	
	達成率	%	121.67	121.00	120.73	H28	
	ベンチマーク						

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)									施策への 貢献度 ☆☆☆☆ ~ ☆	経費の 性質 義務的 計画事業 その他	平成21年度 5月補正後 予算額 ※一財ベース
				平成18年度			平成19年度			平成20年度					
				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	8			1,522	5,305	0.69	2,518	4,022	0.53	☆☆☆☆	計画事業	1,812
		人事労務管理事務事業	内部管理	194			108	6,280	0.77	1,275	6,988	0.84	☆☆☆☆	その他	147
		給与支払い事務事業	内部管理	56			167	7,868	1.35	25	5,818	1.43	☆☆☆☆	義務的	40
		共済・総合事務組合事務事業	内部管理	7	17,455	2.75	13	2,171	0.37	11	2,878	0.48	☆☆☆☆	その他	
		臨時職員雇用事務事業	内部管理	3			11	713	0.10	2	1,154	0.22	☆☆☆☆	その他	
		公務災害補償事務事業	内部管理	0				431	0.06		304	0.04	☆☆☆☆	義務的	
		職員団体交渉事務事業	内部管理	0				335	0.04		339	0.04	☆☆	義務的	
2 人事評価事務事業	B	人事評価事務事業	内部管理	2	1,840	0.20	1,037	595	0.07	430	642	0.08	☆☆☆☆	計画事業	2,033
		目標管理事務事業	内部管理	0	54	0.05		789	0.11	356	718	0.09	☆☆☆☆	計画事業	250
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	380	0.05	30	0	0.00	30	0	0.00	☆☆	義務的	30
4 職員研修事務事業	B	職員研修事務事業	内部管理	2,775	2,060	0.25	1,894	2,021	0.27	1,904	1,601	0.23	☆☆☆☆	その他	2,396
5 職員採用事務事業	B	職員採用事務事業	内部管理	173	2,025	0.30	196	934	0.12	176	549	0.07	☆☆☆☆	その他	473
この施策に費やした資源(単位:千円,人)				平成18年度			平成19年度			平成20年度					計
				3,248	24,300	3.60	4,978	27,442	3.95	6,727	25,013	4.05			7,181

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・人事評価を総合的に関連づける

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 役割分担の妥当性 (市の関与、協働の可能性)	3	職員数が類似団体と比較して多い	3	定員管理、機構改革と絡めながら職員の削減につなげていくことが必要。
2 事業構成の妥当性 (実施手段)	3	事業の展開と施策の目的は関連している	3	事業の展開と施策の目的は関連している。
3 施策の有効性 (指標分析、評価年度・中長期の達成度)	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、効果を上げることが重要	4	職員の削減は、予定以上に進んでいる。
担当への指示 (今後の展開、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精度の導入を進めている。少人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してもらうことが大切である。それによりモチベーションの維持に繋げる		定員管理、機構改革の両面から効率化を進めていく必要がある。職員のスキルアップに努め、また、人員削減の必要性を啓発し、職員のモチベーションを維持しながら効率化を進めてください。	
二次評価者コメント	施策評価で見つけた課題を、目標管理を利用して改善し市民満足度をあげていくその過程を人事評価制度で評価し、職員の人材育成につなげていく。その枠組みはできてきたが細部の制度を改善して、より良いものにしていくことが大切です。		基本施策への貢献度	翌年度予算の方向性
役職 総務部長 氏名 馬場 鉄二			4 やや高い	平均的な配分