

備前市施策評価シート

(平成21年度事業)

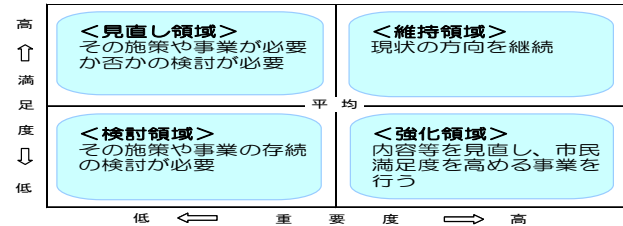
施策名 (小項目)	人事管理	コード	作成者	役職	総務課長
		06-01-04		氏名	森脇 博
				電話	64-1807
				このシート作成に要した時間	2.0 時間

備前市総合計画の内容から記載する

政策の体系	基本目標(大項目)	健全で自立したまちづくり
	基本施策(中項目)	簡素で効率的な行政運営
① 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目指す。	
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材育成に努める必要があり、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"> <li>職員研修の充実</li> <li>人事評価の充実</li> <li>目標管理制度の充実</li> </ul>	

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	49.9
満足度(%)	-36.4	-40.7	-36.8	-31.7



調査結果に対するコメント、市民の反応等  
 [ 調査対象でない施策は、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は、近年件数が減少したものの、職員に対する不満が引きつづき寄せられており、人材育成と職員の質の向上を目指す。

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	成果指標の計算式の説明 ベンチマークの説明	目標値	
		H19	H20	H21		H22	
成果指標 人口千人あたりの職員数	目標	人	8.8	10.0	10.0	H22	10.0
	実績	人	10.5	10.1	10.2	H23	9.5
	達成率	%	119.3	101.0	102.0	H28	9.0
	ベンチマーク		8.8	8.5	8.2		-
参考指標① 主要研修の受講回数	目標	回	2.0	2.0	2.0	H22	2.0
	実績	回	2.3	2.1	1.8	H23	2.0
	達成率	%	115.0	105.0	90.0	H28	2.0
	ベンチマーク						-
参考指標②	目標					H22	
	実績					H23	
	達成率	%				H28	
	ベンチマーク						-
参考指標③	目標					H22	
	実績					H23	
	達成率	%				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 経常的 その他	
				平成19年度			平成20年度			平成21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	1,522	5,305	0.69	2,518	4,022	0.53	63	7,394	0.86	☆☆☆☆	義務的	
		人材派遣事務事業	内部管理							1,626	186	0.02	☆	義務的	
		人事労務管理事務事業	内部管理	108	6,280	0.77	1,275	6,988	0.84	87	4,567	0.54	☆☆☆☆	義務的	
		給与支払事務事業	内部管理	167	7,868	1.35	25	5,818	1.43	7	6,469	1.33	☆☆☆☆	義務的	
		共済・総合事務組合事務事業	内部管理	13	2,171	0.37	11	2,878	0.48	0	2,813	0.40	☆☆☆☆	義務的	
		臨時職員雇用事務事業	内部管理	11	713	0.10	2	1,154	0.22	0	1,638	0.28	☆☆☆☆	人件費のみ	
		公務災害補償事務事業	内部管理		431	0.06		304	0.04	0	152	0.02	☆☆	人件費のみ	
2 人事評価事務事業	B	職員団体交渉事務事業	内部管理		335	0.04		339	0.04	0	351	0.04	☆☆	人件費のみ	
		人事評価事務事業	内部管理	1,037	595	0.07	430	642	0.08	1,687	571	0.06	☆☆	経常的	
		目標管理事務事業	内部管理		789	0.11		356	718	0.09	724	385	0.04	☆☆☆☆	経常的
3 公平委員会事務委託事業	B	公平委員会事務委託事業	内部管理	30	0	0.00	30	0	0.00	30	0	0.00	☆☆	経常的	
4 職員研修事務事業	B	職員研修事務事業	内部管理	1,894	2,021	0.27	1,904	1,601	0.23	1,823	1,315	0.18	☆☆☆☆	その他	
5 職員採用事務事業	B	職員採用事務事業	内部管理	196	934	0.12	176	549	0.07	439	847	0.09	☆☆☆☆	経常的	
				平成19年度			平成20年度			平成21年度					
				4,978	27,442	3.95	6,727	25,013	4.05	6,486	26,688	3.86			

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

⑧ 施策の評価

項目	評価	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	
		判断理由(なぜ、そのランクと評価したのか)	
<成果指標の妥当性> 1 施策の目的・成果を表現しているか?	3	職員数が類似団体と比較して多いが、定員管理、機構改革を推進しながら、職員の削減につなげており、妥当である。	
<事業構成の妥当性> 2 手段は最適か?	4	人材育成を基本に定員管理を行っており、その手段は最適である。	
<施策の有効性> 3 指標分析、評価年度・中長期の達成見込みは?	3	団塊の世代を背景に退職者が非常に多いなか、今後は計画的に若年層の職員を採用する必要がある。	
本年度(H22年度)取組内容(課題解決状況)		団塊の世代を背景に退職者が非常に多いなか、限られた職員定数を効率的に配分し、今後は計画的に若年層の職員を採用する必要がある。	
翌年度(H23年度)取組目標		職員研修を継続的に実施し、人材育成を図る必要があり、団塊の世代を背景に退職者が非常に多いなか、今後は計画的に若年層の職員を採用する必要がある。	
二次評価者コメント		基本施策への貢献度	
役職	総務部長	職員を削減しながら業務をこなしていくためには適正な定員管理とそれに伴う機構改革は不可欠です。人材育成、人事評価、目標管理制度を適正に運用していくために、所属長(課長)の果たす役割が大きいものになっています。今後、所属長クラスのマネジメント能力の育成に力を入れてください。	
氏名	馬場 鉄二		
		4 やや高い	