

備前市施策評価シート

(平成21年度事業)

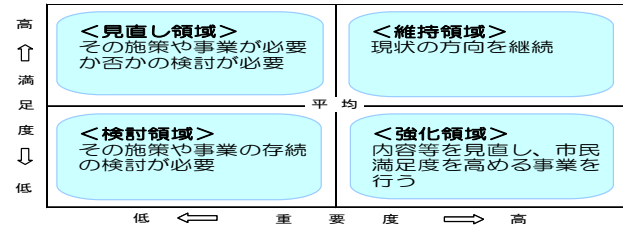
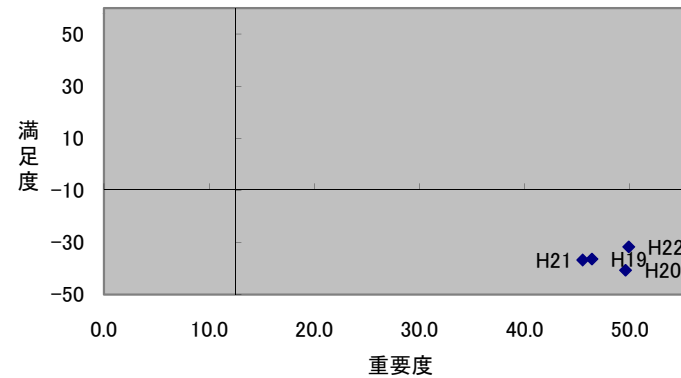
施策名 (小項目)	その他事務管理(職員)	コード	作成者	役職	総務課長
		06-01-15		氏名	森脇 博
				電話	64-1807
				このシート作成に要した時間	2.0 時間

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)	簡素で効率的な財政運営
① 対象と目的 (誰のために、何のために)	法令に基づいた職員の福利厚生を図り、職務における能力を人材育成を通じ最大限に引き出す。	
② 現況と課題 (総合計画から現在の問題点を抽出)	社会情勢の変化や、住民のニーズの変化から、職員にかかる負担が増大し、そのストレスから健康を害する職員が予備軍を含め増大している。	
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>職員健康診断(人間ドック)</li> <li>メンタルヘルス</li> <li>レクレーションなど体育大会の保険事業</li> <li>職員衛生委員会の充実</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	行政改革に対する市民の意見は厳しく、改革を効果的に進め、その経過を公表することが必要ある。
調査対象でない施策は、市民の反応等	

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	H28
成果指標 健康診断の受診率	目標	%	100.0	100.0	100.0	H22	100.0
	実績	%	99.9	99.9	99.9	H23	100.0
	達成率	%	99.9	99.9	99.9	H28	100.0
	ベンチマーク					-	-
参考指標① 休職者の率	目標	%	1.0	1.0	1.0	H22	1.0
	実績	%	0.3	0.3	0.4	H23	1.0
	達成率	%	30.0	30.0	40.0	H28	1.0
	ベンチマーク					-	-
参考指標② 保健事業の参加者数	目標	人	223	216	216	H22	216
	実績	人	162	160	137	H23	216
	達成率	%	72.6	74.1	63.4	H28	216
	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 福利厚生事業	B	表彰事務事業	内部管理	105	0	0.00	0	76	0.01	0	0	0.00	☆☆	人件費のみ
		厚生費補助事務事業	内部管理	1,927	75	0.01	1,558	263	0.03	1,220	169	0.02	☆☆☆	その他
		健康相談事務事業	内部管理	180	185	0.02	180	601	0.07	0	0	0.00	☆☆☆☆	その他
		健康診断委託事務事業	内部管理	2,037	299	0.04	1,995	228	0.03	1,651	152	0.02	☆☆☆☆	経常的
この施策に費やした資源(単位:千円,人)				平成19年度			平成20年度			平成21年度				
				4,249	559	0.07	3,733	1,168	0.14	2,871	321	0.04		

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)	
1 <成果指標の妥当性> 施策の目的・成果を表現しているか?	4	社会情勢の変化や、住民のニーズの変化から、職員にかかる負担が増大し、そのストレスから健康を害する職員が予備軍を含め増大していることから、健康診断の実施は妥当である。	
2 <事業構成の妥当性> 手段は最適か?	3	法令に基づき、職員の健康管理のため健康診断を実施し、健康被害の予防策を講じることは最適の手段である。	
3 <施策の有効性> 指標分析、評価年度・中長期の達成見込みは?	4	職員が健康を害し休職を余儀なくされるケースが年々増加しており、今後も中長期的にメンタルヘルスも含め健康診断を実施することは、将来的にも有効な手段である。	
本年度(H22年度)取組内容 (課題解決状況)		職員が健康を害し休職を余儀なくされるケースが年々増加しており、今後も中長期的にメンタルヘルスも含め健康診断を実施することは、将来的にも有効な手段である。	
翌年度(H23年度)取組目標		職員が健康を害し休職を余儀なくされるケースが年々増加しており、今後も中長期的にメンタルヘルスも含め健康診断を実施することは、将来的にも有効な手段である。	
二次評価者コメント		職員の健康診断の受診率は、高いレベルで推移しています。休職者については、メンタルヘルスの対応に力を入れてください。また、休職者の職場復帰についてはプログラムの整備を検討してください。	
役職 氏名	総務部長 馬場 鉄二	基本施策への 貢献度 4 やや高い	