

備前市施策評価シート

(平成22年度事業)

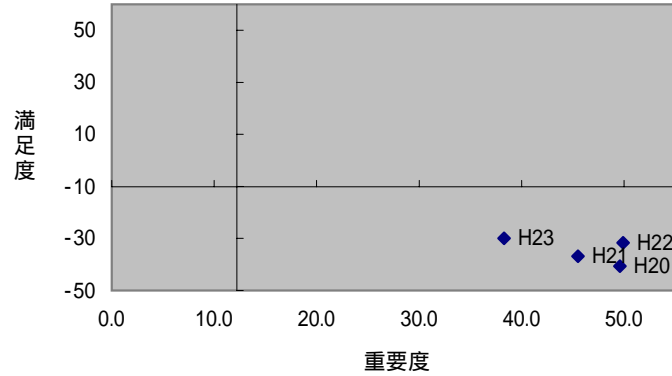
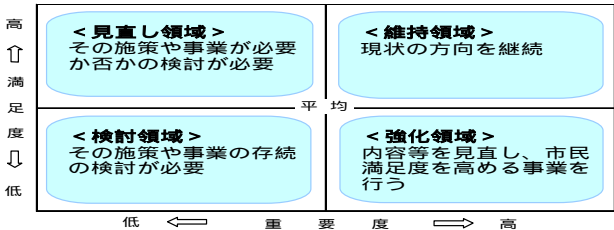
施策名 (小項目)	人事管理	コード	作成者	役職	総務部総務課長
		06-01-04	氏名	藤原 一徳	
			電話	64-1807	
		このシート作成に要した時間		1.0 時間	

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
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。	
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。	
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"> 職員研修の充実 人事評価の充実 目標管理制度の充実 	

市民意識調査による施策の重要度・満足度

調査年度	H20	H21	H22	H23
重要度(%)	49.6	45.5	49.9	38.3
満足度(%)	-40.7	-36.8	-31.7	-30.0



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、職員の資質や待遇に関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。
---------------------	--

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	
		H20	H21	H22		H23	H28
人口千人あたりの職員数	目標	人	10.0	10.0	10.0	H23	9.7
	実績	人	10.1	10.2	9.8	H28	9.0
	達成率	%	101.0	102.0	98.0		
	ベンチマーク		8.5	8.2	8.2	類似団体	-
主要研修の受講回数	目標	回	2.0	2.0	2.0	H23	2.0
	実績	回	2.1	1.8	3.0	H28	2.0
	達成率	%	105.0	90.0	150.0		
	ベンチマーク						
参考指標	目標					H23	
	実績					H28	
	達成率	%					
	ベンチマーク						
参考指標	目標					H23	
	実績					H28	
	達成率	%					
	ベンチマーク						

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
				平成20年度			平成21年度			平成22年度			平成23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	当初予算(直接事業費)	
1 定員管理事務事業	A	定員管理事務事業	内部管理	2,518	4,022	0.53	63	7,394	0.86	144	4,938	0.58	1,471	
		人材派遣事務事業	内部管理				1,626	186	0.02	930	94	0.01	172	
		人事労務管理事務事業	内部管理	1,275	6,988	0.84	87	4,567	0.54	0	8,809	1.06	0	
		給与支払事務事業	内部管理	25	5,818	1.43	7	6,469	1.33	0	3,721	0.88	0	
		共済・総合事務組合事務事業	内部管理	11	2,878	0.48	0	2,813	0.40	0	2,292	0.43	0	
		臨時職員雇用事務事業	内部管理	2	1,154	0.22	0	1,638	0.28	0	1,217	0.22	0	
		公務災害補償事務事業	内部管理		304	0.04	0	152	0.02	0	78	0.01	0	
2 人事評価事務事業	A	人事評価事務事業	内部管理	430	642	0.08	1,687	571	0.06	506	575	0.06	775	
		目標管理事務事業	内部管理	356	718	0.09	724	385	0.04	509	575	0.06	508	
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	30	
4 職員研修事務事業	B	職員研修事務事業	内部管理	1,904	1,601	0.23	1,823	1,315	0.18	2,416	2,125	0.27	1,964	
5 職員採用事務事業	B	職員採用事務事業	内部管理	176	549	0.07	439	847	0.09	250	608	0.07	551	
この施策に費やした資源(単位:千円,人)				平成20年度			平成21年度			平成22年度			平成23年度	
				6,727	25,013	4.05	6,486	26,688	3.86	4,785	25,281	3.68	5,471	

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

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	団塊の世代以降の退職者が非常に多い中、行政職新規採用職員の凍結を行うなど、定員適正化計画を上回った職員削減となっているが、今後は計画的に若年層の職員を採用する必要がある。	
進行年度(H23年度)の取組内容(課題解決状況)		団塊の世代以降の退職者が非常に多い中、限られた職員定数を効率的に配分し、計画的に若年層の職員を採用する必要がある。	
翌年度(H24年度)の取組目標		職員研修を継続的に実施し、人材育成を図る必要がある。また、団塊の世代以降の退職者が非常に多い中、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		職員の削減を進めながら、業務をこなしていくためには、適正な定員管理は必要です。制度を確実にこなしていくためには、所属長のマネジメント能力が大切です。今年は、所属長クラスのマネジメント研修に力を入れてください。	
役職	総務部長		
氏名	馬場 鉄二		
経営戦略会議決定事項			

基本施策への貢献度

4 やや高い