

備前市施策評価シート

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

この施策のアピールポイント
 組織の発展は、まずは人材育成という観点から、目標管理制度と勤務評定制度を連動させ、成果志向に基づく評定を目指し、少数精鋭での市民サービス向上に努めることとしている。

この施策の平成23年度の施政方針
 厳しい財政状況のもと、定員適正化計画の点検を行い、適正管理に努めてまいります。自治体には、自主的に課題解決に取り組む意欲と能力を備えた職員が求められており、そのような成果志向型職員の育成と、各施策に対して職員が一体となって取り組む組織への転換が必要であります。そのためにも、市民感覚、創造力、経営感覚に富んだ資質を持ち、それを最大限活用した少数精鋭で事業実施ができるよう、改革意識の高い人材の育成に向けた職員研修体制の充実に努める中で、特に管理監督職へのマネジメント能力の育成に傾注してまいります。人事給与面においては、職員の職務遂行能力と勤務実績を評価する能力実績主義に基づく人事評価制度の実践により、職員を育成していく職場風土の醸成につながる研究、研修、勉強会を引続き行ってまいります。同時に、その一助となる目標管理制度と行政評価システムとの連動性をさらに高め、事務事業の年度目標とその成果を行政経営状況として、市民に対して目に見えるものにしてまいります。

< 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)	簡素で効率的な行財政運営
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、効率的な行財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)	合併以降、職員が激減している中で、限られた職員で事業実施していくためには、まず第一に人材育成に努めることが肝要である。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 	

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	
		H21	H22	H23			H24	H28
人口千人あたりの職員数	目標	人	10.0	10.0	10.0	給与実態調査普通会計職員数÷住民基本台帳人口24/4 /1 366÷38093×100	H24	9.5
	実績	人	10.0	9.8	9.6		H28	9.0
	達成率	%	100.0	98.0	96.0		-	-
	ベンチマーク		8.2	8.2	7.9		類似団体	-
主要研修の受講回数	目標	回	2.0	2.0	2.0	延受講人数1704÷全職員689	H24	2.0
	実績	回	1.8	1.8	2.5		H28	2.0
	達成率	%	90.0	90.0	80.0		-	-
	ベンチマーク						-	-
参考指標	目標						H24	
	実績						H28	
	達成率	%					-	-
	ベンチマーク						-	-
参考指標	目標						H24	
	実績						H28	
	達成率	%					-	-
	ベンチマーク						-	-

目標達成に必要な新規事業(裏面 施策構成事務事業以外の事業)及び連携させる他部署の事業

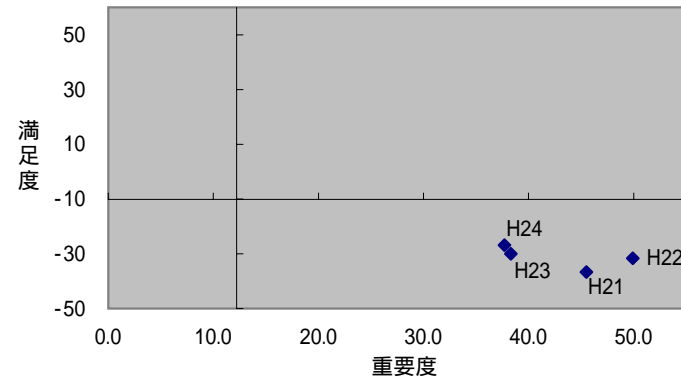
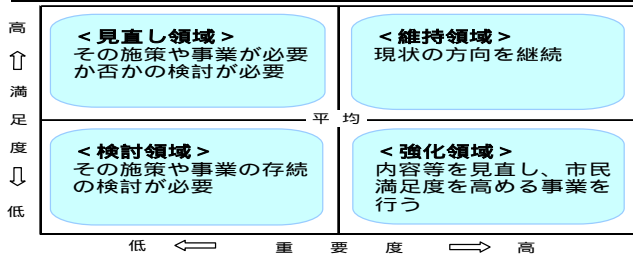
実施主体	新規に必要な事業・連携が必要な事業	説明・期待される効果

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)				
1 <成果指標の妥当性> 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				
2 <事業構成の妥当性> 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				
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?	3	団塊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(H24年度)の取組内容 (課題解決状況)		団塊世代以降の退職者が非常に多い中、定員適正化計画を上回る職員数減となっている。更に合併以降新規採用職員を抑制したため、特に20代及び30代前半の職員数が極端に少なくなっている。このため、今後は限られた職員定数を効率的に配分していくとともに、計画的に若年層の職員を採用する必要がある。				
翌年度(H25年度)の取組目標		団塊世代以降の退職者が非常に多い中、定員適正化計画を上回る職員数減となっている。更に合併以降新規採用職員を抑制したため、特に20代及び30代前半の職員数が極端に少なくなっている。このため、今後は限られた職員定数を効率的に配分していくとともに、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		年齢構成が年々アンバランスとなっていますので、若年層の採用を計画的に実施してください。				基本施策への貢献度
役職 総務部長 氏名 三村 功						5 高い

市民意識調査による施策の重要度・満足度

調査年度	H21	H22	H23	H24
重要度(%)	45.5	49.9	38.3	37.7
満足度(%)	-36.7	-31.7	-30.0	-26.8



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、市民アンケートでは、職員の資質や接遇に関する不満が引きつぎ多く寄せられており、人材育成と職員の質の向上を目指す。

