

備 前 市 事 務 事 業 評 価 シ ー ト

(平成23年度事業)

事業の概要		平成17年度		根拠法令・例規等	地方公務員法第15条 備前市職員の勤務評定に関する規則
事業開始年度				問	担当課(室)
総合計画	大項目	基本目標	06	健全で自立したまちづくり	総務課職員係
計画	中項目	基本施策	01	簡素で効率的な行財政運営	係長・高橋清隆
計画	小項目	施策	04	人事管理	0869-64-1808
事務事業名		02		人事評価事務事業	このシート作成に要した時間
					1.5 時間

事業の目的		Plan
対象(誰・何に対して)	市民サービスを提供する全ての備前市職員に対して	
目的(何のために)	職員の執務について勤務実績、能力等を正しく評定し、その記録を作成し、これを職員の指導及び監督の有効な指針とすることによって、公正な人事行政を行い、職員の人材を育成する視点から、能力開発及び公務効率の向上を図ることを目的とする	
事業の意図する成果(どのような状態にしたいのか)	継続した評価者研修を実施し、評価の均一化を図ることにより、公正で平等な人事評価と、職員の人材育成(能力開発及び公務効率の向上)に繋がることを成果として得ようとしている	

事業の実績		Do	
目的を達成するため実施した事業	細事業名	事業の説明	優先度
	人事評価事務事業	人材育成のための取り組みとして、客観的分析としての勤務評定の実施を始め、職員に対して評価制度研修の実施、改善検討を行う事務	
	目標管理事務事業	各部署の組織目標・個人目標を設定したものを取りまとめ、その進捗状況を管理し、より良い仕事を行うための改善検討を行う事務	

決算額	事業費等		単位	平成21年度実績	平成22年度実績	平成23年度実績
	事業費	直接事業費	千円	2,411	1,015	767
	必要人員費	人件費	千円	0.10人	1,150	708
	事業費	費計	千円	3,367	2,165	1,475
	財源	国	支出金			
		受	益者負担			
		繰	入金			
		市	債			
		その他(振興協会助成金)		750	750	
	一般財源		3,367	1,415	725	
受益者負担比率	%	-	-	-		
結果指標名		単位	平成21年度実績	平成22年度実績	平成23年度実績	
勤務評定者研修受講者数	説明	人	適切な評定に近づけるよう評定者の受講者数を結果指標としている。			
結果指標	結果指標量	人	199	198	202	
対前年比	%		-	98.5%	103.1%	
活動コスト	円		500,000	500,000	250,000	
単位当たりコスト			2,513	2,551	1,238	

事業の成果		Check				
成果指標名	年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度目標値	
受講者アンケートによる理解度	目標値(A)	100	100	100	100	
	実績値(B)	90.2	93.4	78.8	到達目標値	
	達成率(B/A)	90.20%	93.40%	78.80%	100	
成果指標設定の考え方・式や説明						
受講者アンケート調査の中で、理解できたと回答した人の割合						

事務事業の評価		該当する項目を から へ く 「コピー」して「貼り付け」してください		Check
妥当性の評価	市の関与の妥当性	必要	市が実施するよう法令で義務づけられている 法令で義務づけられていないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障をきたす 現在市が実施しているが、実施しなくても市民の日常生活に支障をきたさない 事業の内容が一部の受益者に偏っている 対象者は限定的であるが社会的弱者等を対象としている 現在の市を取り巻く環境からも目的・意図する成果は妥当である 事業開始当初の目的から変化してきている 事業開始当初の目的は、ほぼ達成されている 厳しい財政状況であるが、実施する必要がある	妥当性評価 A B C D E 高や普や低 いや通やい 高 低 い い
	市民ニーズ	必要	市民・団体等から要望・要請が強い	A
効率性の評価	コスト	手	単位当たりコストは前年度と比較して改善している 実施方法(派遣・委託合)を見直すことでコストを下げる余地がある 事務の電子化や事務改善によりコストを下げる余地がある コスト削減の努力はしているが、下がる余地は小さい 受益者負担率は適正である 受益者負担率を見直す余地がある サービスを維持するためこれ以外、他に手段が見当たらない 現在の手段は過剰なサービスのため、改善の余地がある 最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めている	効率性評価 A B C D E 高や普や低 いや通やい 高 低 い い
	目的達成度	市民参画度	成果指標の設定は適切である 成果指標の到達目標値は達成できそうである 成果指標達成率は前年度と比較して向上している 成果指標達成率は80%未満となっている 現在の事業を継続しても成果指標の向上は期待できない 法定事務・内部管理事務 であり成果は求めにくい 事業について積極的にHPや広報等で情報提供している 事業にはNPO、ボランティア団体等が参画している	有効性評価 A B C D E 高や普や低 いや通やい 高 低 い い

進行年度(H24年度)の改革改善内容	
状況	拡充 現状継続 見直し 縮小 整理統合 休止 廃止・完了
説明	適切な人事評価は、人材育成において核をなすものであり、精度の向上は常に図っていく必要があります。また、昇任・降任制度とも併せて改善を加えていく必要があります。

総合評価		総合評価
コストについては、やり方に工夫を加え単位当たりコストを落とすことができたが、成果としての理解度がかなり落ちてきている。コストを抑えたこととの因果関係が測定できないものの、理解度を高める取り組みは引き続き続けていく必要がある。		B A B C D E 高や普や低 いや通やい 高 低 い い

平成25年度の方向性・取組目標		Action				
方向性	拡充 現状継続 見直し 縮小 整理統合 休止 廃止・完了					
取組目標	学ぶものと学ばないもので、大きく成長度が変わります。人材育成制度研究会の意見を取り入れながら、「自分で学ぶ」ということに繋げる仕掛けや仕組みを構築していきます。					

事業の意図する成果とつながる成果指標を設定

事業の目的、対象、内容を考えながら妥当性を評価

事業費や受益者負担比率、単位当たりコストに留意しながら効率性を評価

事業の目的やその数値目標を評価しな