

備前市施策評価シート

施策名 (小項目)	その他事務管理(職員)	コード	作成者	役職	総務部総務課長
		06-01-15		氏名	藤原 一徳
				電話	64-1807
				このシート作成に要した時間	0.5 時間

この施策の アピール ポイント	職員の心と体の健康を維持し、公務の能率向上を図ります。
-----------------------	-----------------------------

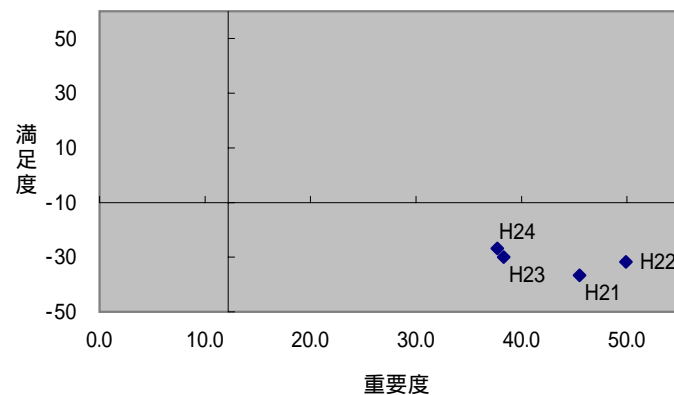
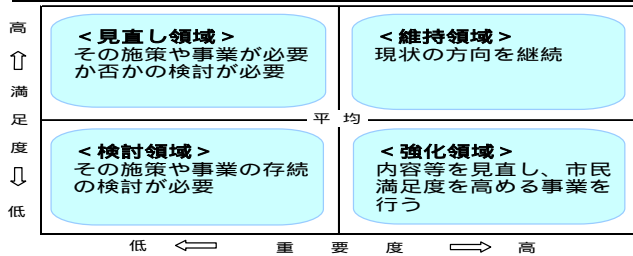
この施策の 平成23年度の 施政方針	職場環境等の安全衛生面については、職員衛生委員会を通じ、引続き職員間のコミュニケーションの促進や、メンタルヘルスを含めた心身疲労改善への取組、並びに長期休暇、休業及び休職から復帰する職員への支援方針の検討など、職員の健康保持増進に努めてまいります。
--------------------------	--

< 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)	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。	
現況と課題 (総合計画から現在の問題点を抽出)	職員数が減少する中、社会情勢の変化や住民のニーズの多様化等により、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。	
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"> 職員健康診断(人間ドック) メンタルヘルス レクレーションなど体育大会の保健事業 職員衛生委員会の充実 	

市民意識調査による施策の重要度・満足度

調査年度	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である。
調査対象でない施策は、市民の反応等	

施策成果指標(基本目標・基本施策・施策意図から設定)

成果指標	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
健康診断の受診率	目標	%	100.0	100.0	100.0	受診者数 ÷ 対象者数	H24	100.0	
	実績	%	99.9	99.9	99.1		H28	100.0	
	達成率	%	99.9	99.9	99.1		-	-	
	ベンチマーク						-	-	
参考指標 休職者の率	目標	%	1.0	1.0	1.0	休職者数4 ÷ 全職員数700 4人のうち、2人がメンタル	H24	1.0	
	実績	%	0.4	0.4	0.4		H28	1.0	
	達成率	%	100%	100%	100%		-	-	
	ベンチマーク						-	-	
参考指標	目標	人					H24		
	実績	人					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?	4	職員数が減少する中、社会情勢の変化や住民のニーズの多様化等により、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おり、健康診断の実施は妥当である。				
2 <事業構成の適当性> 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	職員数が減少する中、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。				
進行年度(H24年度)の取組内容 (課題解決状況)		職員数が減少する中、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。本年度も相談しやすい態勢づくりや職員対象のメンタルヘルス研修を行う。				
翌年度(H25年度)の取組目標		職員数が減少する中、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や職員研修を実施することは、将来的にも有効な手段である。				
二次評価者コメント		早期発見、早期治療ができるよう職場内のコミュニケーションの重要性を周知徹底してください。			基本施策への貢献度	
役職 総務部長 氏名 三村 功					3 中立	

施策構成事務事業の評価

施策を構成する 事務事業	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21年度			平成22年度			平成23年度			平成24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	
1 福利厚生事業	表彰事務事業	内部管理	0	0	0.00	94	155	0.02	0	0	0.00	0	-
	厚生費補助事務事業	内部管理	1,220	169	0.02	964	421	0.05	970	79	0.01	1,580	-
	健康相談事務事業	内部管理	0	0	0.00	157	94	0.01	158	101	0.01	158	-
	健康診断委託事務事業	内部管理	1,651	152	0.02	1,166	155	0.02	1,128	159	0.02	1,656	-
この施策に費やした資源（単位：千円，人）			平成21年度			平成22年度			平成23年度			平成24年度	
			2,871	321	0.04	2,381	825	0.10	2,256	339	0.04	3,394	