

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	谷本 隆二
				電話	64-1872
				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24年度の 施政方針	
--------------------------	--

< 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	
		H22	H23	H24			H25	H28
成果指標 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25/4 /1 364÷37456×100	H25	9.5
	実績	人	9.8	9.6	9.7		H28	9.0
	達成率	%	98.0	96.0	97.0		-	-
	ベンチマーク		8.2	7.9	9.5		-	-
参考指標 研修の理解率(H22データ無し)	目標	%		100.0	100	市単独研修(女性リーダー研修、メンタルヘルス研修、改善力提言力向上研修、コーチング研修)の事後アンケートから	H25	100.0
	実績	%		89.8	95		H28	100.0
	達成率	%		89.8	95.1		-	-
	ベンチマーク						-	-
参考指標	目標						H25	
	実績						H28	
	達成率	%					-	-
	ベンチマーク						-	-
参考指標	目標						H25	
	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	<事業構成の適当性> 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(H25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(H26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		平成24年地方公務員給与実態調査よれば、本市職員の平均年齢は45.6歳で岡山県下15市では最高齢となっており、引き続き職員数の適正管理と新陳代謝を強力に進めてください。			基本施策への 貢献度 4 やや高い
	役職 氏名	総務部長 三村 功				

市民意識調査による施策の重要度・満足度

調査年度	H22	H23	H24	H25
重要度(%)				
満足度(%)				

<見直し領域>
その施策や事業が必要か否かの検討が必要

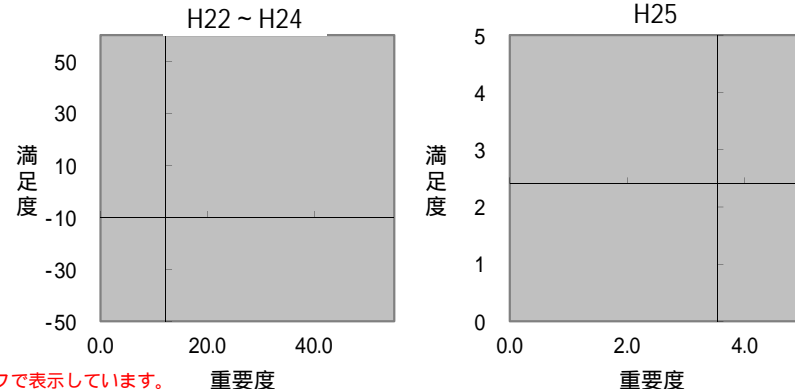
<維持領域>
現状の方向を継続

<検討領域>
その施策や事業の存続の検討が必要

<強化領域>
内容等を見直し、市民満足度を高める事業を行う

重要度 ← 低 → 高

横軸に重要度、縦軸に満足度ととり、それぞれの平均値を交点としてグラフ化しています。



H25から数値の採取方法を変更したため、別グラフで表示しています。

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づき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。
調査対象でない施策は、市民の反応等	

施策構成事務事業の評価

1

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22年度			平成23年度			平成24年度			平成25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 定員管理事務事業	定員管理事務事業	内部管理	1,074	4,938	0.58	121	2,880	0.36	5,916	1,966	0.24	4,545	
	人材派遣事務事業	内部管理	0	94	0.01	1,191	202	0.02		100	0.01		
	人事労務管理事務事業	内部管理	0	8,809	1.06	0	6,148	0.66		3,711	0.37		
	給与支払事務事業	内部管理	0	3,721	0.88	0	5,810	1.13		5,419	1.27		
	共済・総合事務組合事務事業	内部管理	0	2,292	0.43	0	3,465	0.57		2,908	0.57		
	臨時職員雇用事務事業	内部管理	0	1,217	0.22	0	1,884	0.30		1,866	0.30		
	公務災害補償事務事業	内部管理	0	78	0.01	0	0	0.00		159	0.02		
	職員団体交渉事務事業	内部管理	0	249	0.03	0	181	0.02		100	0.01		
2 人事評価事務事業	人事評価事務事業	内部管理	1,015	575	0.06	767	607	0.06	620	200	0.02	615	
	目標管理事務事業	内部管理	0	575	0.06		101	0.01					
3 公平委員会事務委託事業	公平委員会事務委託事業	内部管理	30	0	0.00	30	0	0.00	30			30	
4 職員研修事務事業	職員研修事務事業	内部管理	2,416	2,125	0.27	1,730	2,332	0.28	2,034	1,862	0.23	2,580	
5 職員採用事務事業	職員採用事務事業	内部管理	250	608	0.07	369	1,970	0.21	353	1,879	0.21	528	
この施策に費やした資源（単位：千円，人）			平成22年度			平成23年度			平成24年度			平成25年度	
			4,785	25,281	3.68	4,208	25,580	3.62	8,953	20,170	3.25	8,298	