

備 前 市 事 務 事 業 評 価 シ ー ト

(平成24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)
大項目	基本目標	06	健全で自立したまちづくり	合	職・氏名
中項目	基本施策	01	簡素で効率的な行政運営	先	電話
小項目	施策	04	人事管理	このシート作成に要した時間	
事務事業名	02 人事評価事務事業			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22年度実績	平成23年度実績	平成24年度実績
	事業費	直接事業費	千円	1,015	767	620
	必要人員費	人件費	千円	0.12人	0.07人	0.02人
	事業費	費計	千円	1,015	1,475	820
	財源	国庫支出金	千円			
	受	益者負担				
	繰入金					
	市債					
	その他(振興協会助成金)		750	750	500	
	一般財源		265	725	320	
	受益者負担比率	%	-	-	-	
結果指標	結果指標名		単位	平成22年度実績	平成23年度実績	平成24年度実績
	勤務評定者研修受講者数		説明	評定の精度を高めるため、受講者数を結果指標としている。		
	結果指標量			196	202	211
	対前年比	%		-	103.1%	104.5%
	活動コスト	円		500,000	500,000	620,180
	単位当たりコスト		2,551	2,475	2,939	

事業の成果		Check				
成果指標名	年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25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)	93.4	78.8	80.9	到達目標値	
	達成率(B/A)	93.40%	78.80%	80.90%		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	必要性	市民ニーズ	妥当性評価
	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			A
効率性の評価	コスト	手段		効率性評価
	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・委託含)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			C
有効性の評価	目的達成度	市民参画度		有効性評価
	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			C

進行年度(H25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	人事評価を通した人材育成の推進をさらに力を入れていきます。面談を中心とした良質なコミュニケーションを図るよう取り組みを進めます。

総合評価		総合評価
成果としての理解度は少し上がっています。人事評価は人材育成の根幹をなす仕組みだと位置付けており、評価の精度アップは常に図る必要があると考えています。自前の講師が育成できれば、コストの削減が期待できます。		B

平成26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	人事評価、面談を中心とした人材育成の取り組みをさらに浸透させるよう、評価シートの見直しに取り組みます。					

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である成果指標に留意しな