

備前市施策評価シート

施策名 (小項目)	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	コード	作成者	役職	総合政策部 総務課長
		06-10-47		氏名	高橋 清隆
				電話	0869-64-1807
				このシート作成に要した時間	2.5 時間

この施策の アピール ポイント	組織の発展・存続は、職員の力という観点から、個々の能力開発に力を入れています。Facebookの職員採用ページを立ち上げ、知識偏重から「人間力採用」への転換を図っています。また、人材育成型人事評価を目標管理制度と連動させ、「自学」への気付きを促し、少数精鋭での行政サービスの提供を目指しています。
-----------------------	--

この施策の 平成25年度の 施政方針	
--------------------------	--

<備前市総合計画の内容から記載する>

① 政策の体系	基本構想 (大項目)	計画を実現する行政
	基本計画 (中項目)	戦略的な行政経営体制の確立
② 対象と目的 (誰のために、何のために)	職員を対象に、積極的な人材育成を行うとともに、適切な人事諸制度での人事管理を行うことにより、有能な職員集団を作り上げます。結果として、効率的な行政経営と住民サービスの向上が図られることを目的とします。	
③ 現況と課題 (総合計画から現在の問題点を抽出)	今後も職員を削減していくことから、職員の育成がますます重要になってきます。組織全体の課題として人材育成の重要性を再認識し、育成方法の意思統一を図るとともに、研修などの充実を図る必要があります。	
④ 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"> 人材育成基本方針の策定と実践 職員数の削減 メンタルヘルス対策 	

⑤ 市民意識調査による施策の重要度・満足度

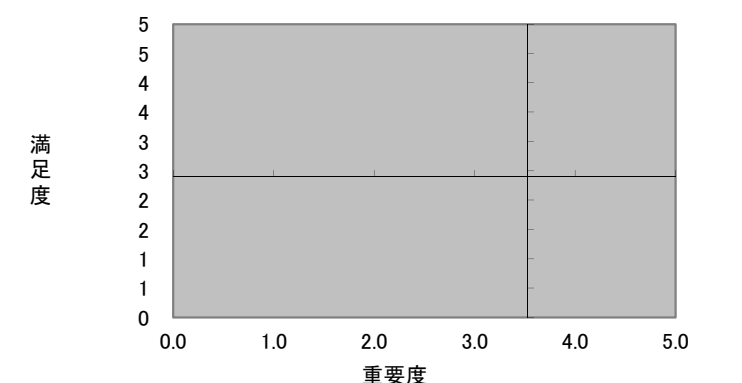
調査年度				H25
重要度				
満足度				

<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



調査結果に対するコメント、市民の反応等	職員の基本的な接遇や職員の勤務態度などに関する不満の声が寄せられています。その声を謙虚に受け止め、職員の資質向上を図らなければなりません。
調査対象でない施策は、市民の反応等	

⑥ 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		
		H23	H24	H25		H26	H28	
職員に対するお客様アンケートの平均点 (5点満点)	目標		4.0	4.3	アンケートの点数累計/強力人数	H26	4.5	
	実績	未実施	3.8	4.4		H28	4.9	
	達成率	%	95.0	102.3		H34	4.9	
	ベンチマーク					-	-	
人口1万人あたりの職員数	目標	79.1	94.7	94.0	定員管理調査の数値による ベンチマークの数値は類似団体の平均数値	H26	94.0	
	実績	98.4	96.1	95.8		H28	90.0	
	達成率	%	124.3	101.5		101.9	H34	80
	ベンチマーク	79.1	94.7	94.0		-	-	
参考指標①	目標					H26		
	実績					H28		
	達成率	%				H34		
	ベンチマーク					-	-	
参考指標②	目標					H26		
	実績					H28		
	達成率	%				H34		
	ベンチマーク					-	-	
参考指標③	目標					H26		
	実績					H28		
	達成率	%				H34		
	ベンチマーク					-	-	

⑦ 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
全部署 (職員数の削減)	施設の統廃合や業務の改善による行革効果	合併以降77名の職員を削減しており、H24年度からは、時間外勤務が大幅に増えてきていることから、行革とセットで考える。
全部署 (人材育成)	各部署におけるOJT (on the job training)	人材育成の基本は、職場での訓練が基本であるので、各部署の育成力の充実は欠かせない。

⑧ 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		職員の資質向上を客観視できる適切な指標であり、施策の目標・成果を表現できるものである。
2 <事業構成の適当性> 手段は最適か?	3		事務事業の構成は適切であるが、各事業の内容、手段は最善を求めて常に改善を加えていく必要がある。
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		来庁者の満足度という指標は、客観的なデータであるので、恣意的な部分が排除できるため職員の成長を図るという意味で相応しい。市民の信頼度を上げていく努力を地道に継続していく必要がある。
進行年度 (H26年度) の取組内容 (課題解決状況)			まずは、自治体における人材育成の憲法とも言うべき「人材育成基本方針」を完成させ、職員に対し、理解を深めるための説明会を行っていく。10月末までには少なくとも完成させる予定で、その後浸透を図り、実践につなげたい。
翌年度 (H27年度) の取組目標			人材育成基本方針の個別の人事施策を実行に移していく。備前市版「トータル人事システム」の確立に向け、調査・研究・実践・見直しを続ける。
二次評価者コメント			<p>厳しい財政状況が今後も続いていく中で、少数精鋭で市民満足度の高い行政運営を行うためには、良質な人材の確保が必須だと考えます。「人材」が「人財・人材」になるよう制度設計等について創意工夫してください。</p>
役職 氏名	総合政策部長 藤原 一徳		基本施策への 貢献度 4 やや高い

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23年度			平成24年度			平成25年度				平成26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	
01	定員管理事務事業	定員管理事務事業	内部管理	1312	2880	0.36	5916	1966	0.24	3133	410	0.04	3695	☆☆☆☆☆
		人材派遣事務事業	内部管理		202	0.02		100	0.01		0	0.00		* H24終了
		人事労務管理事務事業	内部管理		6148	0.66		3711	0.37		12,384	1.41		☆☆☆☆☆
		給与支払事務事業	内部管理		5810	1.13		5419	1.27		4,727	1.20		☆☆☆
		共済・総合事務組合事務事業	内部管理		3465	0.57		2908	0.57		1,706	0.42		☆
		臨時職員雇用事務事業	内部管理		1884	0.3		1866	0.3		747	0.16		☆☆
		公務災害補償事務事業	内部管理					159	0.02		79	0.01		☆☆
02	人事評価事務事業	職員団体交渉事務事業	内部管理		181	0.02		100	0.01		94	0.01		☆☆☆
		人事評価事務事業	内部管理	767	607	0.06	620	200	0.02	522	668	0.07	722	☆☆☆☆☆
		目標管理事務事業	内部管理		101	0.01				94	0.01		☆☆☆☆☆	
03	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			30			30	0.00	30	☆	
04	職員研修事務事業	職員研修事務事業	内部管理	1730	2332	0.28	2034	1862	0.23	3173	1434	0.18	4510	☆☆☆
05	職員採用事務事業	職員採用事務事業	内部管理	369	1970	0.21	353	1879	0.21	533	2,319	0.24	646	☆☆☆☆☆
06	福利厚生事務事業	表彰事務事業	内部管理					79	0.01		94	0.01		☆☆
		厚生費補助事務事業	内部管理	970	79	0.01	1,215	79	0.01	1,125	0	0.00	1,522	☆☆
		健康相談事務事業	内部管理	158	101	0.01	158	100	0.01	429	211	0.02	537	☆☆☆
		健康診断委託事務事業	法定	1,128	159	0.02	985	159	0.02	1,925	267	0.03	1,811	* 法定事務
この施策に費やした資源 (単位：千円, 人)			平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度								
			6,464	25,919	3.66	11,311	20,587	3.30	10,870	25,231	3.81	13,473		