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
		06-10-46		氏名	石原　史章
				電話	0869-64-1808
			このシート作成に要した時間		2.0　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」への転換を図るため、面接に力を入れた選考としています。また、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28年度の施政方針	特記事項なし

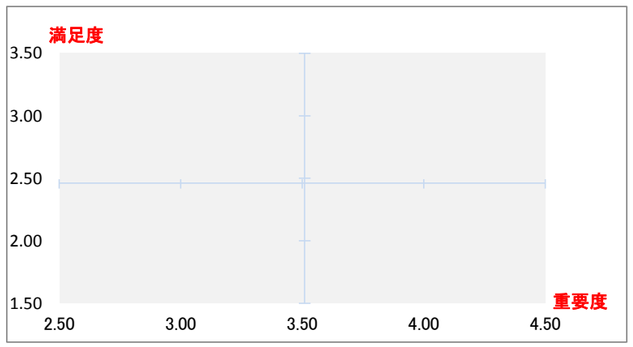
＜備前市総合計画の内容から記載する＞

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）	身近に感じられる開かれた行政の推進
② 対象と目的（誰のために、何のために）	職員を対象に、積極的な自学支援を行うとともに、適切な人事諸制度での自己目標管理と気付きを促すことにより、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）	職員は、限られた人的資源の中で、市民満足度の向上のために何ができるかを常に考え、高度化、複雑化する行政課題や市民ニーズに迅速かつ的確に貢献できる人材であり、市民に分かりやすく、効率的な組織集団に変革する必要があります。 そのためにも、職員が、組織の課題として人材育成の重要性を再認識し、主体的に自己研鑽に取組む環境を充実させることが必要です。 メンタルヘルスの取組として、カウンセリング、研修、ストレスチェック制度等の活用により、職員の「心の健康」への意識を高めるとともに、組織として予防対策に努め、きめ細やかな復帰支援に取組ます。	
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）	▪ 人材育成基本方針に基づく人材育成型の人事制度の構築と実践 ▪ 適正な職員配置 ▪ 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			H27	H29
重要度（%）				
満足度（%）				

《グラフにおける領域の説明》



調査結果に対するコメント、市民の反応等（調査対象でない施策は、市民の反応等）	一部、職員の基本的な接遇や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、備前市職員として市民の期待に応えていくよう、さらなる資質向上を図らなければなりません。

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 H26	過年度実績 H27	評価年度 H28	成果指標の計算式の説明 ベンチマークの説明	目標値	
成果指標	市の窓口対応に満足している市民の割合	目標	%	50.0	55.0	60.0	市の窓口対応に満足していると回答した人の人数÷アンケート協力者数×100	H28	60.0
		実績	%	47.5		47.8		H32	74.0
		達成率	%	95.0		79.7		H34	80.0
		ベンチマーク						―	―
参考指標①	人口1万人当たりの職員数	目標	人	93.0	92.0	90.0	定員管理調査の数値による ベンチマークの数字は類似団体の平均値	H28	103.4
		実績	人	97.5	97.4	103.4		H32	94.0
		達成率	%	104.8	105.9	114.9		H34	90.0
		ベンチマーク		93.7	93.5	83.4		―	―
参考指標②		目標						H28	
		実績						H32	
		達成率	%					H34	
		ベンチマーク						―	―
参考指標③		目標						H28	
		実績						H32	
		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	行財政改革プランに基づく、施設の統廃合及び業務委託・改善の実施による職員数の削減	類似団体並みの定員の適正化が図られる
全部署	各部署における自学支援力の向上	管理監督職のマネジメントによる自学支援で、本人の気付きを促し、自己成長へ導くことで組織の力を高められる。

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	顧客満足度の視点で客観的に判断できる適切な指標であり、妥当性は高い。 なお、「人口1万人当たりの職員数」の最終目標値を「80.0」から「90.0」へと現実的な目標値に変更している。
2	＜事業構成の適当性＞ 手段は最適か？	4	事務事業の構成は適切であるが、今後も引き続き、PDCAサイクルを一層意識した事業改善が必要である。
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	職員数は逓減化傾向の中、定員適正化計画にほぼ沿うように定員管理を行っている。 しかし、事務職員の採用凍結・抑制を行ってきた弊害として、30歳代の職員数は他の年代比では著しく少ない状況であり、今後も計画的かつ戦略的な職員採用が必要である。
	進行年度(H29年度)の取組内容（課題解決状況）		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ことが重要である。そのため、人材育成基本方針の早期策定と、その理念の浸透を図り、掲載された具体的な取り組みについて実施していく。 また、同方針に基づく人材育成型の人事制度構築の取り組みを進めていく。
	翌年度(H30年度)の取組目標		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ため、人材育成型の人事制度を構築し、採用・任用、人事制度、職場づくり、能力開発、人事評価を積極的に実践していく。以上の取組により、適切な人事諸制度での自己目標管理と気付きを促し、有能な職員集団をづくりを目指します。
	二次評価者コメント 役職：総合政策部長 氏名：佐藤　行弘		合併以降、本庁への機能集約を図り、一般職の職員数が大幅に減少する中、住民ニーズの多様化などに対処し、サービスを向上させるためには、職員一人一人が能力を発揮できる組織にしていくことが必要です。そのため、積極的に人材育成事業を行ってください。
	基本施策への貢献度		5 高い

施策		事務事業名	直接事業費 H26	直接事業費 H27	直接事業費 H28	構成比	前年比		人件費H26	人件費H27	人件費H28	人工数H26	人工数 H27	人工数 H28
46	1	定員管理事務事業	3,676	3,365	3,027	20%	90%		19,272	19,111	20,971	2.54人	2.42人	2.80人
	2	人事評価事務事業	541	360	360	2%	100%		578	509	446	0.06人	0.05人	0.05人
	3	公平委員会事務委託事業	30	30	30	0%	100%		0	0	0	0.00人	0.00人	0.00人
	4	職員研修事務事業	4,069	6,565	7,352	48%	112%		1,736	2,193	1,897	0.18人	0.24人	0.21人
	5	職員採用事務事業	417	561	409	3%	73%		4,322	5,291	3,373	0.44人	0.56人	0.38人
	6	福利厚生事業	3,298	3,846	4,126	27%	107%		929	822	938	0.10人	0.09人	0.11人
	999	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	12,031	14,727	15,304	0.1%	104%		26,837	27,926	27,625	3.32	3.36	3.55

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度		平成17年度	根拠法令・例規等	備前市定員適正化計画 備前市行財政改革プラン	
総合計画	大項目	基本構想 06	行政「計画推進」	問合先	担当課（室） 総務課職員係
	中項目	基本計画 10	計画を実現する行政		職・氏名 係長・青木克行
	小項目	施策 46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化		電話 0869-64-1808
事務事業名		01	定員管理事務	このシート作成に要した時間	0.5 時間

Plan

事業の目的

対象（誰・何に対して）	市民サービスを提供している全職員
目的（何のために）	限られた職員定数を重点的、効率的に配分するため
事業の意図する成果（どのような状態にしたいのか）	平成17年度から26年度の間に10.1%削減を行い、適正な定員管理を行う また、新たな定員管理適正化計画に基づき、平成27年度から平成31年度までの間に1.2%削減を行い、適正な定員管理を行う。

Do

事業の実績

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
定員管理事務事業	職員の定数管理を始め、定員適正化計画に基づく人員配置・異動事務や、定員管理調査を始めとする調査、分析事務	◎
人材派遣事務事業	人材派遣会社との窓口担当として、派遣を要する部署との調整を行う事務	▲
人事労務管理事務事業	服務・人事給与などの人事労務事項全般に関する事務	◎
給与支払事務事業	給与支払いにおける、実績取りまとめ、支給・控除項目の確定事務	◎
共済・総合事務組合事務事業	職員が加入している共済組合、総合事務組合等に係る事務	○
臨時職員雇用事務事業	臨時職員の雇用・退職時の手続き事務	○
公務災害補償事務事業	職員の公務災害発生時に係る申請事務や、負担金支払い事務	○
職員団体交渉事務事業	職員団体との交渉事項の検討や、交渉事務	○

決算額

事業費等		単位	平成26年度実績		平成27年度実績		平成28年度実績	
事業費	直接事業費	千円		3,676		3,365		3,027
	必要人員		2.54人	19,272	2.42人	19,111	2.80人	20,971
	人件費							
	事業費計			22,948		22,476		23,998
財源	国県支出金	千円						
	受益者負担							
	繰入金							
	市債							
	その他（　）							
	一般財源			22,948		22,476		23,998
受益者負担比率		%		－		－		－

結果指標

結果指標名		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
職員一人当たりの活動コスト		説明	（定員管理事業（細事業）直接事業費＋人件費）÷正職員数		
	結果指標量		674	689	694
	対前年比	%		102.2%	100.7%	
	活動コスト	円	3,958,000	3,877,000	5,006,000
	単位当たりコスト		5,872	5,627	7,213

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度目標値
定員適正化計画目標達成率	目標値（A）	675	675	685	684
	実績値（B）	674	689	694	到達目標値
	達成率（B/A）	99.85%	102.07%	101.31%	677

成果指標設定の考え方・式や説明

平成27年度に新定員適正化計画を策定したため、それ以降は新計画に基づくものです。

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

妥当性の評価

市の関与の妥当性・必要性

- □ 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

市民ニーズ

- □ 市民・団体等から要望・要請が強い

妥当性評価（A B C D E／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**A**

効率性の評価

コスト手段

- □ 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

効率性評価（A B C D E／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**B**

有効性の評価

目的達成度

- ■ 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

市民参画度

- □ 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／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**D**

進行年度（H29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：平成27年度に第3次備前市行財政改革大綱、類似団体指標及び行財政改革プラン等と整合を図りながら、新定員適正化計画を策定しました。当該計画に基づき引き続き進捗管理を実施していきます。

総合評価

法令で義務づけられた事務事業ではないが、実施しなければ大半の市民の日常生活に支障を来す事務事業です。
最適な手段を求めて職場内で改善等につとめております。
成果指標は達成率が101.31%となっています。

総合評価（A B C D E／高いやや高い・普通・やや低い・低い）：**D**

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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：H27度作成した新定員適正化計画に基づき、適正な職員配置を実施する必要があります。また、職員の年齢層にばらつきがあることから、将来の組織の年齢構成バランスを考え、積極的な職員採用への転換が必要になってきています。職歴、経験等を生かした再任用職員の配置の外、増加する業務量と事務の効率性を考慮しながら、適正な定員の設定を進めます。

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度		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	
総合計画	大項目	基本構想	06	行政「計画推進」	
	中項目	基本計画	10	計画を実現する行政	
	小項目	施策	46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	
事務事業名			02	人事評価事務	

問合先		
担当課（室）	総務課職員係	
職・氏名	係長・青木克行	
電話	0869-64-1808	
このシート作成に要した時間	0.5	時間

Plan

事業の目的

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
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、能力開発及び公務能率の向上を図るため
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（能力開発及び公務能率の向上）を図る

Do

事業の実績

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	職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績に基づき実施される勤務成績の評価が適正に実施されるよう、研修・指導・助言等を行うとともに評価結果をもとにした給与への反映、職員の適性に応じた配置、人材育成等を行う事務	◎
目標管理事務事業	各職員が設定した個人目標の達成状況に基づく業績評価の基となる目標（組織目標・個人目標）管理の運用事務	◎

決算額 事業費等		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
事業費	直接事業費	千円	541	360	360
	必要人員		0.06人	0.05人	0.05人
	人件費		578	509	446
	事業費計		1,119	869	806
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担				
	繰入金				
	市債				
	その他（　）		250	250	250
	一般財源		869	619	556
受益者負担比率		%	－	－	－

結果指標 結果指標名	単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28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		201	187	179
対前年比	%		93.0%	95.7%
活動コスト	円	540,724	359,832	360,088
単位当たりコスト		2,690	1,924	2,012

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29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）	79.5	91.7	96.8	到達目標値
	達成率（B/A）	79.50%	91.70%	96.80%	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。
なお、平成25年度は、受講者アンケートの設問を変更したため、満足度の数値としています。

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

妥当性の評価

市の関与の妥当性

- ■ 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

必要性

- ■ 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

市民ニーズ

- ■ 市民・団体等から要望・要請が強い

妥当性評価（A B C D E ／ 高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**A**

効率性の評価

コスト

- □ 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

手段

- □ 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 ／ 高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**C**

有効性の評価

目的達成度

- □ 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

市民参画度

- □ 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 ／ 高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**C**

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しな

進行年度（H29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：面談を中心とした客観性、納得性、透明性の高い人事評価を確保するため、引き続き、人事評価研修（評価者、被評価者双方）を実施するとともに、人事評価を通した人材育成の推進に努めます。
また、公営企業法全部適用に移行した病院事業職員の今後の人事評価のあり方についても、病院と調整を進めます。

総合評価

市が実施するよう法令で義務付けられている事務です。
受講者数の減により事業費、単位当たりコストとも前年より高くなっているものの、受講者アンケートによる理解度（満足度）は向上しています。

総合評価（A B C D E ／ 高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**B**

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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：人事評価制度の導入により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るよう、地方公務員法が一部改正され、平成28年4月から施行されました。本市においては、既に能力評価と業績評価をあわせた人事評価制度を導入し、人事管理を行っていますが、公平で客観的、透明な人事評価制度の構築や人材育成の一層の充実に取り組んでいきます。

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度	平成17年度			根拠法令・例規等	地方公務員法第7条第4項
総合計画 大項目	基本構想	06	行政「計画推進」	問合先 担当課（室）	総務課職員係
中項目	基本計画	10	計画を実現する行政	職・氏名	係長・青木克行
小項目	施　策	46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	電　話	0869-64-1808
事務事業名		03	公平委員会事務委託事業	このシート作成に要した時間	0.5　時間

Plan

事業の目的

対象（誰・何に対して）	市職員の給与・勤務条件等に関する措置要求及び不利益処分についての不服申立て等
目的（何のために）	職員の権利利益の保護及び公正な人事権の行使を保障するため
事業の意図する成果（どのような状態にしたいのか）	措置要求及び不利益処分等に対し、職員の権利利益を守る

Do

事業の実績

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
公平委員会事務委託事業	市職員の給与・勤務条件等に関する措置要求及び不利益処分についての不服申立ての審査等事務を岡山県に委託する事務	◎

決算額

事業費等		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
事業費	直接事業費	千円	30	30	30
	必要人員		0.00人	0.00人	0.00人
	人件費		0	0	0
	事業費計		30	30	30
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担				
	繰入金				
	市債				
	その他（　）				
	一般財源		30	30	30
受益者負担比率		%	－	－	－

結果指標

結果指標名		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
公平委員会の対応件数		説明	委託料対価としての対応を結果指標にしています。		
	結果指標量		0	0	0
	対前年比	%	－	－	－
	活動コスト	円	30	30	30
	単位当たりコスト		－	－	－

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度目標値
申立て件数	目標値（A）	0	0	0	0
	実績値（B）	0	0	0	到達目標値
	達成率（B/A）	－	－	－	0

成果指標設定の考え方・式や説明

申立て件数が少なければ少ないほど、施策展開が順調であるととらえこの指標にしています。

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

妥当性の評価

市の関与の妥当性必要性

- ■ 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

市民ニーズ

- □ 市民・団体等から要望・要請が強い

妥当性評価：A

効率性の評価

コスト手段

- □ 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

効率性評価：A

有効性の評価

目的達成度

- □ 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

市民参画度

- ■ 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

進行年度（H29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：現状のまま継続します。

総合評価

市が実施するよう法令で義務付けられている事務であり、現状のまま継続します。

総合評価：A

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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：市が実施するよう法令で義務付けられている事務であり、裁量の余地もなく現状のまま継続します。

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度		平成17年度		根拠法令・例規等	地方公務員法第39条
総合計画	大項目	基本構想	06	行政「計画推進」	
	中項目	基本計画	10	計画を実現する行政	
	小項目	施　策	46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	
事務事業名			04	職員研修事業	

問合先		
担当課（室）	総務課職員係	
職・氏名	係長・青木克行	
電　話	0869-64-1808	
このシート作成に要した時間	0.5	時間

Plan

事業の目的

対　象（誰・何に対して）	病院会計・学校職員の一部を除き、臨時職員を含む全職員
目　的（何のために）	職員の資質の向上を図る
事業の意図する成果（どのような状態にしたいのか）	市民感覚、進取性、創造力、経営感覚に富んだ資質をもち、限られた人的資源を最大限活用した少数精鋭で事業実施ができるよう政策形成・法制執務・自治体経営能力に優れた、改革意識の高い人材を育成すること

Do

事業の実績

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
職員研修事務事業	市独自研修の企画・主催と、研修センター等へ職員を派遣するための事務	◎

事業費等		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
決算額 事業費	直接事業費	千円	4,069	6,565	7,352
	必要人員	人	0.18人	0.24人	0.21人
	人件費	千円	1,736	2,193	1,897
	事業費計	千円	5,805	8,758	9,249
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担	千円			
	繰入金	千円			
	市債	千円			
	その他（　）	千円	1,404	1,962	1,530
	一般財源	千円	4,401	6,796	7,719
受益者負担比率		%	－	－	－

結果指標名		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
結果指標	単独研修受講者数	説明	効果測定のために単独で開催した研修を受講した人数を結果指標としています。		
	結果指標量		1,096	1,036	1,034
	対前年比	%		94.5%	99.8%
	活動コスト	円	716,200	1,067,120	1,278,480
	単位当たりコスト	円	653	1,030	1,236

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度目標値
受講者アンケートによる理解度	目標値（A）	95	95	90	90
	実績値（B）	88.37	87.12	86.64	到達目標値
	達成率（B/A）	93.02%	91.71%	96.27%	100

成果指標設定の考え方・式や説明

上司と部下のコミュニケーション(86.66点)、説明・説得能力向上(87.87点)、人を伸ばす快のマネジメント(84.57点)、見る力、学ぶ力の学習学(87.45点)
平成25年度以降は、受講者アンケートの設問を変更したため、満足度の数値としています。

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

妥当性の評価

市の関与の妥当性

- ■ 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

必要性

- □ 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

市民ニーズ

- □ 市民・団体等から要望・要請が強い

妥当性評価：A（A B C D E　高い・やや高い・普通・やや低い・低い）

効率性の評価

コスト

- □ 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

手段

- □ 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：D（A B C D E　高いや・やや高い・普通・やや低い・低い）

有効性の評価

目的達成度

- □ 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

市民参画度

- □ 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：D（A B C D E　高いや・やや高い・普通・やや低い・低い）

進行年度（H29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：今年度の研修では、組織づくりはヒトづくりからを原点に、ヒトを中心とした研修に積極的に取り組むとともに、若手職員のメンタルヘルス研修を実施し、人材育成に努めていきます。

総合評価

市が実施するよう法令で義務付けられている事務です。
派遣研修(出向)職員の増加により事業費、単位当たりコストとも前年より高くなっています。
また、成果指標は前年度からほぼ横ばいで推移しています。

総合評価：C（A B C D E　高いや・やや高い・普通・やや低い・低い）

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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：人材育成のためには、研修による各個人のスキルアップが不可欠です。各職員が研修によって得た知識を、市役所に持ち帰り、内部で研修を行うことにより、研修を受けた職員のプレゼン等のスキルアップができます。また、普段ルーチンワークで職場を離れることができない職員もその研修を受講することによってスキル等の習得が可能となることから積極的な自前講師の育成に努めます。

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度		平成17年度	根拠法令・例規等	地方公務員法第15条、任用規則	
総合計画	大項目 基本構想	06	行政「計画推進」	問合先 担当課（室）	総務課職員係
	中項目 基本計画	10	計画を実現する行政	職・氏名	係長・青木克行
	小項目 施策	46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	電話	0869-64-1808
事務事業名		05	職員採用事務	このシート作成に要した時間	0.5 時間

Plan

事業の目的

対象（誰・何に対して）	備前市民と備前市職員、及び職員を目指す受験者
目的（何のために）	市民サービスの向上を実現するため
事業の意図する成果（どのような状態にしたいのか）	定員に対し不足なく優秀な人材を採用したい

Do

事業の実績

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
職員採用事務事業	定員適正化計画に基づく、正規職員の採用試験実施を始めとした職員採用のための事務	◎

事業費等		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
決算額 事業費	直接事業費	千円	417	561	409
	必要人員 人件費		0.44人 4,322	0.56人 5,291	0.38人 3,373
	事業費計		4,739	5,852	3,782
財源	国県支出金	千円			
	受益者負担				
	繰入金				
	市債				
	その他（　）				
	一般財源		4,739	5,852	3,782
受益者負担比率		%	－	－	－

結果指標名		単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
結果指標	採用者数（再任用含み、病院は除く）	説明	採用者数（再任用含み、病院事業等は除く）		
	結果指標量		24	41	42
	対前年比	%		170.8%	102.4%	
	活動コスト	円	416,912	560,425	409,482
	単位当たりコスト		17,371	13,669	9,750

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度目標値
内定者確保率（～H26年度） 採用試験申込者数（H27年度～）	目標値（A）	100	200	200	200
	実績値（B）	95	467	284	到達目標値
	達成率（B/A）	95.00%	233.50%	142.00%	200

成果指標設定の考え方・式や説明

平成26年度までは内定者確保率であったが、採用試験申込者数が増加することにより優秀な人材を確保することができるという考えのもと、平成27年度からは採用試験申込者数に変更しています。

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

		妥当性評価
妥当性の評価 市の関与の妥当性	■ 市が実施するよう法令で義務づけられている	A B C D E（高い・やや高い・普通・やや低い・低い）
	□ 法令で義務づけられてないが、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	A
必要性	□ 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	
市民ニーズ	□ 市民・団体等から要望・要請が強い	

		効率性評価
効率性の評価 コスト	■ 単位当たりコストは前年度と比較して改善している	A B C D E（高い・やや高い・普通・やや低い・低い）
	□ 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	
手段	□ 受益者負担率を見直す余地がある	B
	□ 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	

		有効性評価
有効性の評価 目的達成度	□ 成果指標の設定は適切である	A B C D E（高い・やや高い・普通・やや低い・低い）
	■ 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	
市民参画度	□ 法定事務 ・ 内部管理事務　であり成果は求めにくい	B
	■ 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	

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しな

進行年度（H29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

本年度は、近隣市と同様に、統一試験日に一次試験を実施するため、PR等を積極的に取組、受験申込者数の確保に努めるとともに、引き続き試験問題や面接の手法、さらに適性検査なども積極的に改善を加え、有能な人材の確保に取り組みます。
また、昨年度から導入している内定後フォロー(内定者限定LINEや内定者交流会等)の積極的な運用を継続し、内定者辞退に取り組みます。

総合評価

市が実施するよう法令で義務付けられている事務です。事業費は、受験申込者数の減少により減額となっているが、単位当たりコストは前年より低くなっています。
市民サービスの質を上げていくためにも、有能な人材を確保する必要があることから、受験申込者数の確保が必要不可欠です。

総合評価　A B C D E（高い・やや高い・普通・やや低い・低い）　**B**

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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

採用試験の広報、ＰＲ等の有効な情報発信の方法を研究し、受験者増を図っていきます。また、試験日、試験内容の見直しも随時行っていきます。

備　前　市　事　務　事　業　評　価　シ　ー　ト

（平成28年度事業）

事業の概要

事業開始年度		平成17年度		根拠法令・例規等	地方公務員法第42条 労働安全衛生規則第44条
総合計画	大項目	基本構想	06	行政「計画推進」	
	中項目	基本計画	10	計画を実現する行政	問合先 担当課（室）：総務課職員係
	小項目	施策	46	積極的な人材育成・能力開発と組織の活性化	職・氏名：係長・青木克行
事務事業名			06	福利厚生事業	電話：0869-64-1808
					このシート作成に要した時間：0.5 時間

Plan

事業の目的

対象（誰・何に対して）	市民サービスを提供している全職員
目的（何のために）	職員の福利厚生を図るため
事業の意図する成果（どのような状態にしたいのか）	健康診断や人間ドック等を通じて職員全員が健康増進に関心を高め、健康体を維持することで公務の能率向上を目指す

Do

事業の実績

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
表彰事務事業	市職員の永年勤続表彰(25年)等を実施するための事務	○
厚生費補助事務事業	職員で組織する厚生活動実施団体が行う文化・体育・旅行事業等に活動に対して補助を行う事務	○
健康相談事務事業	委託専門カウンセラーを招へいし、毎月、職員の健康相談の機会を提供する	◎
健康診断委託事務事業	人間ドック取りまとめ事務や、法定検診等を実施し、職員の健康増進への関心を高めるための事務	◎

決算額

事業費等		単位	平成26年度実績		平成27年度実績		平成28年度実績	
事業費	直接事業費	千円		3,298		3,846		4,126
	必要人員		0.10人	929	0.09人	822	0.11人	938
	人件費							
	事業費計			4,227		4,668		5,064
財源	国県支出金	千円						
	受益者負担							
	繰入金							
	市債							
	その他（　）			1,649		1,676		
	一般財源			2,578		2,992		5,064
受益者負担比率		%		－		－		－

結果指標

結果指標名	単位	平成26年度実績	平成27年度実績	平成28年度実績
定期健康診断受診者数	説明	活動コスト＝健康診断委託事務事業（細事業）直接事業費＋人件費の計		
結果指標量		190	244	240
対前年比	%		128.4%	98.4%	
活動コスト	円	1,976,000	2,334,173	2,797,154
単位当たりコスト		10,400	9,566	11,655

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

事業の成果

成果指標名	年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度目標値
特定保健指導受診率	目標値（A）	80	80	70	70
	実績値（B）	62.1	46.9	58.6	到達目標値
	達成率（B/A）	77.63%	58.63%	83.71%	100

成果指標設定の考え方・式や説明

特定保健指導が必要と診断された職員に対し、受診を促し、安全衛生面のサポートによる健康な職場づくりにつながることからこの指標にしています。
参考：特定保健指導該当率〔H25年度：11.5%、H26年度：13.6%、H27年度：約8.6%、H28年度：約10.0%見込〕

Check

事務事業の評価

該当する項目を□から■へ　＜ ■ ←「コピー」して「貼り付け」してください ＞

妥当性の評価

市の関与の妥当性

- ■ 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

必要性

- ■ 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

市民ニーズ

- □ 市民・団体等から要望・要請が強い

妥当性評価（A B C D E／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**A**

効率性の評価

コスト

- □ 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

手段

- □ 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／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**C**

有効性の評価

目的達成度

- ■ 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

市民参画度

- □ 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／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**D**

事業の目的やその数値目標である成果指標に留意しな

進行年度（H29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：未受診者への受診指導を行い、人間ドックも含め、より充実した職員の健康管理に努めていくため、平成25年度から健康診断の受診を期日指定(4日)から期間指定(4箇月)で受診できるよう変更した。また、年2回の受診が義務付けられている職種を除いて、人間ドック受診者と健康診断の重複受診を不可とするなどし、コスト削減に努めていきます。

総合評価

市が実施するよう法令で義務付けられている事務であり、最適な手段を求めて職場内で改善・研修に努めているものの、単位当たりコストは増加しています。成果指標の特定保健指導受診率は向上しておりますが、受診率を向上するための方策が必要です。

総合評価（A B C D E／高い・やや高い・普通・やや低い・低い）：**C**

Action

平成30年度の方向性・取組目標

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：職員数の減少に伴い、ストレスを抱え、精神面で病気休暇を取得する職員が増えています。精神的な疾病は、復帰までに時間がかかることから、さらに予防に力を入れる必要があると考えています。毎月のカウンセリングの実施、いつでも相談できる職場支援体制等を継続実施し、職場内で効果的な支援ができるよう取り組むとともに、職員研修の実施や担当職員の知識の習得を図ります。また、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成27年12月1日に施行されたことにより、H28年から対象職員全員にストレスチェックを実施し、集団分析結果等、安全衛生委員会で協議し、職場環境の改善に努めていきます。