

部局名	総務企画部	所属名	職員課	所属長名	松永 慶一郎	電 話	483-1151 内線2350
-----	-------	-----	-----	------	--------	-----	-----------------

1. 事務事業の位置付け・概要（PLAN）

コード	3022		事務事業名称	人事管理事業						短縮コード	経常	3022	臨時	
予算区分	会計	01	一般会計		款	02	総務費		項	01	総務管理費	目	02	人事管理費
区 分	☒ 自治事務 ☐ 法定受託事務 ☐ その他					根拠法令等								
事業概要（事務事業を開始したきっかけを含めて記入）														
人事管理には、職員の任免、競争試験・選考、労務管理、職員の給与、福利厚生などの業務があり、組織ができ、廃止されるまで存続する業務である。														
事務事業を取り巻く状況の変化 又、今後の変化の推測					総合計画の施策体系	5本の柱（章）	06	計画推進のために						
公務員を取り巻く厳しい社会情勢の下、より質の高い行政サービスを目指す、職員の公務遂行能力の育成と発揮並びに給与、休暇等の勤務条件の適正な運用が強く求められている。						大項目（節）	01	パートナーシップによる市政運営と市民自治の推進						
						中 項 目	01	パートナーシップによるまちづくりの推進						
							03	市民サービスの向上を図る行財政運営の確立						
						小項目（施策）	01	透明性の高い市政の推進						
							01	効率的な行政運営の確立						
						細 項 目	01	監査機能等の充実						
							03	人事体制の整備						
										実施計画の計画事業	0101	（仮称）公益通報制度構築事業		
計画事業の位置付けの有無				☐	計画事業期間		～			計画事業費		千円		

2. 事務事業の目的・指標・実績（DO）

対象 （誰を何を対象にしているのか）	正職員							
手段 （具体的な事務事業のやり方、手順、詳細）	※平成19年度に実際に行ったこと： ①4月 年度末退職者の把握 ②6月上旬～中旬 各部長による各課長への配置要望ヒアリング ③総務企画部による各部長ヒアリング（次年度の各部の配置要望） ④8月～11月 次年度新規採用職員の募集と採用 ⑤12月～3月 次年度管理職昇格計画の策定 ⑥1月～3月 所属長との配置状況ヒアリング ⑦1月～3月 次年度異動計画の策定 ⑧4月1日の1週間前発表							
	※平成20年度に計画していること： ①4月 年度末退職者の把握 ②6月上旬～中旬 各部長による各課長への配置要望ヒアリング ③総務企画部による各部長ヒアリング（次年度の各部の配置要望） ④8月～11月 次年度新規採用職員の募集と採用 ⑤12月～3月 次年度管理職昇格計画の策定 ⑥1月～3月 所属長との配置状況ヒアリング ⑦1月～3月 次年度異動計画の策定 ⑧4月1日の1週間前発表							
意図 （何を狙っているのか）	①適材適所の人員配置 ②業務量に見合った人員配置							
結果 （どんな結果に結びつけるのか）	入力対象外							
区 分				単位	18年度	19年度		20年度
					実績	計画	実績	計画
対象指標	指標1	職員数	人	1,374	1,365	1,349	1,341	
	指標2							
	指標3							
活動指標	指標1	人事異動者数	人	716	375	445	457	
	指標2							
	指標3							
成果指標	指標1	適材適所の人員配置と評価する管理職職員数	%	100	100	100	100	
	指標2	業務量に見合った人員配置と評価する管理職職員数	%	100	100	100	100	
	指標3							
上位成果指標	指標1							
	指標2							
	指標3							

コード	3022	事務事業名称	人事管理事業				所属名	職員課
今後の方向性	⑥この事務事業の今後の方向性を選択し、その詳細について右欄に記入する。	☒ 改革・改善して継続			国の公務員制度改革や約50年ぶりに実施された公務員の給与構造改革などとの整合性を図りつつ、職員の能力開発や人材育成を目的とした能力・実績等の適正評価に向け、人事評価システムの構築を目指す。			
		☐ 手法プロセスの改革・改善						
		☐ 事業規模の拡大・縮小						
		☐ 統合・役割見直し						
	☒ その他							
	☐ 廃止							
☐ 休止								
☐ 現状のまま継続								
⑦この事務事業の今後の経費・成果の方向性について選択し、右欄に理由を記載する。			経 費			人事評価システムの構築を組織内の人材・能力だけで行うことは、なかなか困難なものがあり、それを外部に求めることとなると予算が必要となる。現在の財政状況ではそれは難しく、コストを掛けずに自前でシステムの構築を図るため。		
			削 減	不 変	増 加			
	成 果	向 上	☐	☒	☐			
		不 変	☐	☐	☐			
		低 下	☐	☐	☐			

この事務事業に対する市民や議会の意見（担当者が把握している意見） ※内部サービス業務の場合は、住民ではなく、サービス利用者、関連部門の意見や実態など									
①職員の意見 ・意向調査の結果が必ずしも実際の人事異動に反映されない。 ・適材適所といっても本人と上司の意見の違いによって一律的にみられないのではないか。 ・人事異動を考える際に職員育成という観点が必要ではないか。 ・同一所属に長年配属されている職員がいる一方、異動が頻繁に行われることにより専門家が育たないということも考えられる。 ②議会・市民の意見としては、窓口対応など仕事の仕方や接遇についての意見が中心である。									

所属長コメント	地方分権を推進する一方、集中改革プランによる定員削減が進められている中、適材適所の人事配置を意図した、職員の能力開発・人材育成あるいは能力・実績等の適正評価の重要性は益々高くなっている。指摘のように、厳しい財政状況の下、人事評価システムの整備コストを極力抑制するという認識の下に対応して行きたい。								
評価調整委員会評価	☒ 改革改善して継続			人事評価システムの構築・導入に当たっての、ノウハウ・スキル向上を図るべき。					
	☐ 手法プロセスの改革・改善								
	☐ 事業規模の拡大・縮小								
	☐ 統合・役割見直し								
☒ その他									
☐ 廃止									
☐ 休止									
☐ 現状のまま継続									