

部局名	総務企画部	所属名	職員課	所属長名	八木澤 進	電 話	483-1151 内線2350
-----	-------	-----	-----	------	-------	-----	-----------------

1. 事務事業の位置付け・概要（P L A N）

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	地方公務員法							
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	6本の柱（章）	07	計画の推進のために					
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	市民主体による自立的な行政経営					
							中 項 目	03	第3章持続可能な行政経営の確立					
							小 項 目	01	(1)効率的な行政運営の確立					
							細 項 目	03	③人事体制の整備					
実施計画の計画事業														
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（D O）

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23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 ⑤9月～10月 職員意向調査 ⑥12月～3月 次年度管理職昇格計画の策定 ⑦12月～3月 所属長との配置状況ヒアリング ⑧1月～3月 次年度異動計画の策定 ⑨4月1日の1週間前 異動内示							
	※平成24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 ⑥12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 異動内示							
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							
ねらい（上位施策の意図）	入力対象外							
区 分				単位	22年度	23年度		24年度
					実績	計画	実績	計画
対象指標	指標1	職員数	人	1,326	1,323	1,320	1,323	
	指標2							
	指標3							
活動指標	指標1	人事異動者数	人	480	436	437	442	
	指標2							
	指標3							
成果指標	指標1	役割達成度の全体評価A以上の職員	人		28	27	27	
	指標2	職務行動の全体評価A以上の職員	人		28	37	37	
	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			職員の能力開発，人材育成に役立てることを目的とした人事評価制度の構築のために管理職職員を対象とした試行を実施しており，その実績に基づいて制度構築を行う。			
		☐ 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								
☐ 事業完了								
☐ 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			人事評価制度の構築にあたり，人事管理事業としては予算の増加は必要ないが，職員研修事業として人材育成研修を実施する必要があることから，予算を必要とする。	
				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	第4次総合計画に掲げた事業の推進や地方分権の進展に伴う権限移譲による事務量の増加，事務処理の複雑化，市民ニーズの多様化等により行政運営の困難度も増している状況の下，職員の定員管理を行う中で，適材適所の人事配置による組織力の強化を図ること。また，人材育成の観点から職員の能力開発，職務遂行能力を向上させるため，前年度に引き続き管理職職員を対象に，人事評価システム構築に向けた研修を実施する。								
評価調整委員会評価	☒ 改革改善して継続			人事評価については，順次推進しシステムの構築に努めること。					
	☐ 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									
☐ 事業完了									
☐ 現状のまま継続									