

部局名	総務企画部	所属名	職員課	所属長名	田口 定夫	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	3612	
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	<input checked="" type="checkbox"/> 自治事務 <input type="checkbox"/> 法定受託事務 <input type="checkbox"/> 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(施策)	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	<input type="checkbox"/>		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24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 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 ※平成25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 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						
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	23年度		24年度		25年度	
		実績	計画	実績	計画	実績	計画
対象指標	指標1 職員数	人	1,320	1,323	1,321	1,322	
	指標2						
	指標3						
活動指標	指標1 人事異動者数	人	437	442	499	499	
	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	27	27	53	50	
	指標2 職務行動の全体評価A以上の職員	人	37	37	52	50	
	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	
	単位	23年度		24年度		25年度	
		実績	計画	実績	計画	計画	
事業費 (A)	財源内訳	国	千円	0	0	0	0
		県	千円	0	0	0	0
		地方債	千円	0	0	0	0
		一般財源	千円	5,531	8,042	6,754	7,918
		その他	千円	0	0	0	0
主な事業費の内訳		人事記録システム賃借料1,918千円, 職員採用試験業務委託1,454千円, 非常勤職員公務災害補償事務負担金827千円, 給与計算システム保守業務委託料504千円	報酬57千円, 賃金2,253千円, 普通旅費45千円, 消耗品費168千円, 印刷製本費39千円, 委託料2,209千円, 使用料及び賃借料2,103千円, 負担金1,168千円	人事記録システム賃借料1,918千円, 職員採用試験業務委託1,366千円, 非常勤職員公務災害補償事務負担金828千円, 給与計算システム保守業務委託料504千円	報酬57千円, 賃金2,068千円, 普通旅費42千円, 消耗品費170千円, 印刷製本費18千円, 委託料2,218千円, 使用料及び賃借料2,157千円, 負担金1,188千円		
人件費 (B)		千円	91,838.8	90,547.7	92,831.9	92,831.9	
トータルコスト (A)+(B)		千円	97,369.8	98,589.7	99,585.9	100,749.9	

### 3. 事務事業の評価 (SEE)

評価類型	評価事項	評価区分	理由			
目的妥当性	①事業目的が上位の施策に結びついているか?	<input checked="" type="checkbox"/> 結び付いている <input type="checkbox"/> 結び付くが見直しの余地がある <input type="checkbox"/> 結びつきが弱い・ない <input type="checkbox"/> 評価対象外事項	「人事管理事業」は、上位の施策「持続可能な行政経営の確立」「効率的な行政運営の確立」のために推進しており結びついている。			
	②すでに所期目的を達成しているか? ※「達成している」を選んだ場合、⑥に進んでください。	<input type="checkbox"/> 達成している <input checked="" type="checkbox"/> 達成していない <input type="checkbox"/> 評価対象外事項	人事管理事業は、組織ができ、廃止されるまで存続する業務である。			
	③民営化で目的を達成できるか? ※民営化・・・事務事業の全部又は一部の実施主体を全面的に民間事業者等に移行すること。 (民間委託は、権限に属する事務事業等を委託することで、民営化とは異なる。)	<input type="checkbox"/> 可能性はある <input checked="" type="checkbox"/> 可能性はない <input type="checkbox"/> 評価対象外事項	人事管理事業とは、組織の根幹をなす業務である。			
	④「対象」・「意図」の設定は現状のままで良いか?	<input checked="" type="checkbox"/> 現状のままでよい <input type="checkbox"/> 見直す必要がある <input type="checkbox"/> 評価対象外事項	現状の対象と意図で結果に結びつくことができる。			
有効性・効率性	⑤今後、有効性や効率性を向上させる可能性はあるか? 可能性がある場合は、⑤-2, 3を記入する。 可能性がない場合は、理由を記入する。	<input type="checkbox"/> 有効性向上の可能性はある <input type="checkbox"/> 効率性向上の可能性はある <input checked="" type="checkbox"/> 両方可能性はある <input type="checkbox"/> 可能性がない				
	⑤-2 有効性や効率性を向上させる手段は何か? 該当する手段を選択し、具体的な方法と得られる効果を記入する。手段が「類似事業との統合・役割見直し」である場合は、該当する類似事業を記入する。	<input type="checkbox"/> 民間委託等	組織が職員に対しどのような役割を果たすことを求めているのか、また、どのような能力や実績を評価するのかを明示し、それに基づく公正な処遇を図ることにより、明確な理念の下に人材を活用し、組織の活力を高めること。			
		<input type="checkbox"/> 再任用職員及び臨時的任用職員等の活用				
		<input type="checkbox"/> IT化等の業務プロセスの見直し				
	<input type="checkbox"/> 受益者負担の見直し					
<input type="checkbox"/> 類似事業との統合・役割見直し	類似事務事業名称	1		実施主体 (所管部署)		
<input checked="" type="checkbox"/> 上記以外の方法		2		実施主体 (所管部署)		
⑤-3 推進にあたっての課題はあるか? (一時的な経費増・市民の理解等)	<input type="checkbox"/> ある <input checked="" type="checkbox"/> ない					

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。		<input checked="" type="checkbox"/> 改革・改善して継続 <input type="checkbox"/> 手法プロセスの改革・改善 <input type="checkbox"/> 事業規模の拡大・縮小 <input type="checkbox"/> 統合・役割見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 廃止・休止 <input type="checkbox"/> 事業完了 <input type="checkbox"/> 現状のまま継続			職員の能力開発促進，効果的な人材育成を推進することを目的とした，人事評価制度を構築するために管理職職員を対象とした試行を平成23・24年度に実施してきたので，その実績に基づいて人事評価を行い，公正な人事管理を図ることとしたい。																					
	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。		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2"></th> <th colspan="3">経 費</th> </tr> <tr> <th>削 減</th> <th>不 変</th> <th>増 加</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">成 果</td> <td>向 上</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>不 変</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>低 下</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>					経 費			削 減	不 変	増 加	成 果	向 上	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	不 変	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	低 下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	人事管理は，職員の任免，競争試験，労務管理，給与等の事務を決まったサイクルで継続的に行うものなので，経費が大きく増減することはないが，人事評価制度の実施にあたっては，職員研修事業におい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。
		経 費																									
		削 減	不 変	増 加																							
成 果	向 上	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
	不 変	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							
	低 下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																							

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，管理職職員を対象に人事評価を実施する。	
評価調整委員会評価	<input checked="" type="checkbox"/> 改革改善して継続 <input type="checkbox"/> 手法プロセスの改革・改善 <input type="checkbox"/> 事業規模の拡大・縮小 <input type="checkbox"/> 統合・役割見直し <input checked="" type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 廃止・休止 <input type="checkbox"/> 事業完了 <input type="checkbox"/> 現状のまま継続	人事評価システムについては，順次推進し，システムの構築に努めること。