

※事務事業コード／ 0102010111

平成 23 年度 事務事業シート

部署名	部 総務部	課 職員課	事業年度期限	●無 ○有 (平成 年度～平成 年度)			
会計	一般会計	款・項・目 020101 一般管理費	新規／継続 (事業区分1)	継続	市民協働	行政主体	総合計画コード
事業名	11 人事管理事業						5411
目的 (成果)	職員の意欲や能力を最大限に引き出し、生かしていく人事制度を確立し、定員管理の適正化を図りつつ、効率的で機能的な行政運営を推進する。						
内容 (概要)	適材適所による人事配置や、職員の能力や努力を客観的に評価し処遇へ反映するなど、人材育成の視点に立った人事管理を進める。行政ニーズへの対応や、職員の年齢構成等をふまえた組織の改編を進める。						

■事業費 (単位:円)

	平成21年度 決算			平成22年度 決算			平成23年度 予算		
事業内容	職員採用試験の実施 定員適正化(後期)計画の策定 昇任試験等の検討 行政組織の検討			職員採用試験の実施(途中で中止) 職員の定数、任用、服务等の管理 昇任試験、希望降任制度の検討 行政組織の検討			職員の定数、任用、服务等の管理 昇任試験、希望降任制度の検討・導入 行政組織の検討		
財源内訳	国庫支出金			国庫支出金			国庫支出金		
	県支出金			県支出金			県支出金		
	市債			市債			市債		
	その他			その他			その他		
	一般財源	1,735,398		一般財源	1,082,741		一般財源	1,354,000	
計	1,735,398		計	1,082,741		計	1,354,000		
歳出内訳	節番	節名称	金額	節番	節名称	金額	節番	節名称	金額
	08	報償費	504,000	09	旅費	9,360	09	旅費	8,000
	09	旅費	5,004	11	需用費	115,721	11	需用費	117,000
	11	需用費	136,184	12	役務費	75,660	13	委託料	347,000
	12	役務費	88,110	14	使用料及び賃借料	882,000	14	使用料及び賃借料	882,000
	13	委託料	113,100						
	14	使用料及び賃借料	882,000						
	19	負担金、補助及び交付金	7,000						
	決算額計	1,735,398		決算額計	1,082,741		予算現額計	1,354,000	
(参考)	H21当初予算額	1,775,000		H22当初予算額	1,808,000	伸び率(%)	対・決	25.1	
人件費	職員人件費	1.0 人工 7,955,000		職員人件費	1.0 人工 8,087,000		対・予	-25.1 -	
総事業費	歳出+職員人件費	9,690,398		歳出+職員人件費	9,169,741		職員人件費	1.0 人工 8,047,000	
							歳出+職員人件費	9,401,000	

【特記事項】

■指標

種類	指標名	単位	説明		平成21年度	平成22年度	平成23年度
活動指標	職員採用試験の実施	回/年	正規職員の採用試験の実施回数	目標 実績	1 1	1 0	0
	行政組織等ヒアリングの実施	回/年	組織機構、事務分掌等に関する各課ヒアリングの実施回数	目標 実績	1 1	1 1	0
成果指標	定員管理目標達成状況	%	翌年度当初の計画職員数÷実職員数	目標 実績	100 107	100 105	107
				目標 実績			

■事務事業の点検

**必要性の点検**

法定受託事務であるなど、市が実施する義務がある

事業を休廃止した場合、市民生活(行政サービスの提供)に深刻な影響が発生する

社会情勢の変化を踏まえても十分なニーズがある(ニーズを説明できる)

【必要性 Total判定】  
 A:高い(義務)     B:普通     C:低い

<Total判定の根拠など、必要性に関する補足説明>  
 市民ニーズに対応した行政運営体制を維持していくためには、人材育成の視点に立った人事管理と、職員構成も配慮した行政組織機構の確立が求められている。

**目標達成状況の点検**

活動に関する昨年度の目標は概ね達成できた

成果に関する昨年度の目標は概ね達成できた

「取り組み方針(改善方針)」など指標に表れない事項について昨年度の目標は達成でき

【目標達成状況 Total判定】  
 A:目標よりも大きな成果が得られた     B:概ね目標の成果が得られた  
 C:目標とする成果が得られなかった

<Total判定の根拠など、目的達成状況に関する補足説明>  
 職員採用試験については、途中で中止となった。  
 組織改編については、当面の対応を検討・立案したが、実現に至らなかった。

**実施内容・方法の点検**

社会情勢やニーズの変化等を踏まえると、サービス対象・水準を見直す必要がある

当該事業の受益者が特定の個人や団体に偏っている

民間事業者やNPOなどに任せられる業務がある

コストを下げる工夫が考えられる

成果を高める工夫が考えられる

【実施内容等 Total判定】  
 A:見直す余地があり直ぐに実施     B:見直す余地があるが時間が必要  
 C:見直す余地がない

<Total判定の根拠など、実施内容・方法に関する補足説明>  
 人事管理、組織機構などのいずれについても、効果が直ぐに現れるものではなく、将来のあるべき姿を明確にし、着実かつ計画的に推進する必要がある。

■課題と対応方針

課題	職員の定員管理や行政組織機構の動向が流動的である。 職員構成のばらつきなどにより、人事配置が硬直化している。 長期的な課題を整理し、計画的に対応する必要がある。
次年度における対応方針(改善方針)	職員採用が凍結されていることから、当面は、臨時職員の活用や民間委託の推進などの検討を進める。
中長期的な視点での対応方針(改善方針)	行政組織機構については、年次的な再編計画を作成する。

■今後の方向性

<b>一次評価【課長評価】</b>	
評価者	関 佳弘      担当課名 職員課
事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> このまま継続 <input type="radio"/> 改善して継続 <input type="radio"/> 休廃止(      年後を目処) <input type="radio"/> 終了
事業費の方向性	<input type="radio"/> 増額 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減額
次年度の取組方針(改善方針)	職員採用が凍結される中、職員数の減に伴い組織の改編が必要となっている。これに伴い、今後の年齢層の推移や部門ごとの職員数の分析を行い、適切な組織機構の再編に努める。

<b>二次評価【部長評価】</b>	
部長名	横瀬 典生      担当部名 総務部
確認	<input checked="" type="checkbox"/> 確認
	根本的な組織の在り方を再精査することにより、実情に合った合理的な組織の再編を目指す。

※事務事業コード／ 0102010112

平成 23 年度 事務事業シート

部署名	部 総務部	課 職員課	事業年度期限	●無 ○有 (平成 年度～平成 年度)			
会計	一般会計	款・項・目 020101 一般管理費	新規／継続 (事業区分1)	継続	市民協働	行政主体	総合計画コード
事業名	12 職員給与事業						5411
目的 (成果)	給与制度の適正化を進めることにより、職員の勤労意欲及び職場の士気の高揚を図り、公務の能率的運営に資する。						
内容 (概要)	給与制度の適正化を図るため、昇給・昇格基準や各種手当の見直しを進めるとともに、効率的に給与等を支給する。						

■事業費 (単位:円)

平成21年度 決算			平成22年度 決算			平成23年度 予算		
事業内容	給与手当の支給 給料表、報酬等の見直し(随時) 勤務実績の給与反映の検討		給与手当の支給 給料表、報酬等の見直し(随時) 勤務実績の給与反映の検討		給与手当の支給 給料表、報酬等の見直し(随時) 勤務実績の給与反映の実施・検討			【特記事項】
財源内訳	国庫支出金		国庫支出金		国庫支出金			
	県支出金		県支出金		県支出金			
	市債		市債		市債			
	その他		その他		その他			
	一般財源	1,211,200	一般財源	1,255,104	一般財源	1,616,000		
	計	1,211,200	計	1,255,104	計	1,616,000		
歳出内訳	節番	節名称	金額	節番	節名称	金額	うち臨時分	
	01	報酬	60,000	01	報酬	105,000	240,000	
	11	需用費	10,000	11	需用費	10,504	8,000	
	14	使用料及び賃借料	1,134,000	14	使用料及び賃借料	1,134,000	226,000	
	19	負担金、補助及び交付金	7,200	19	負担金、補助及び交付金	5,600	1,134,000	
							8,000	
	決算額計	1,211,200	決算額計	1,255,104	予算現額計	1,616,000		
(参考)	H21当初予算額	1,628,000	H22当初予算額	1,608,000	伸び率(%) 対・決	28.8	対・予	0.5 +
人件費	職員人件費 1.1 人工	8,750,500	職員人件費 1.1 人工	8,895,700	職員人件費 1.1 人工		8,851,700	
総事業費	歳出+職員人件費	9,961,700	歳出+職員人件費	10,150,804	歳出+職員人件費		10,467,700	

■指標

種類	指標名	単位	説明		平成21年度	平成22年度	平成23年度
活動指標	給与及び期末手当支給回数	回/年	年間の給与・期末手当の支給回数	目標	-	14	14
				実績	14	14	
成果指標				目標			
				実績			

■事務事業の点検

必要性の点検

<input checked="" type="checkbox"/> 法定受託事務であるなど、市が実施する義務がある
<input type="checkbox"/> 事業を休廃止した場合、市民生活(行政サービスの提供)に深刻な影響が発生する
<input type="checkbox"/> 社会情勢の変化を踏まえても十分なニーズがある(ニーズを説明できる)
【必要性 Total判定】 <input checked="" type="radio"/> A:高い(義務) <input type="radio"/> B:普通 <input type="radio"/> C:低い

<Total判定の根拠など、必要性に関する補足説明>  
 給与条例等関係法令に基づき職員等に給料等を支給する。また、職務や能力に応じた給与制度への見直しなど、給与制度の適正化を進める必要がある。

目標達成状況の点検

<input checked="" type="checkbox"/> 活動に関する昨年度の目標は概ね達成できた
<input type="checkbox"/> 成果に関する昨年度の目標は概ね達成できた
<input type="checkbox"/> 「取り組み方針(改善方針)」など指標に表れない事項について昨年度の目標は達成でき
【目標達成状況 Total判定】 <input type="radio"/> A:目標よりも大きな成果が得られた <input checked="" type="radio"/> B:概ね目標の成果が得られた <input type="radio"/> C:目標とする成果が得られなかった

<Total判定の根拠など、目的達成状況に関する補足説明>  
 給与・期末手当の支給については、チェック体制の強化に努めた。人事院勧告に伴う給与制度の改正については、次年度施行の改正となった。

実施内容・方法の点検

<input type="checkbox"/> 社会情勢やニーズの変化等を踏まえると、サービス対象・水準を見直す必要がある
<input type="checkbox"/> 当該事業の受益者が特定の個人や団体に偏っている
<input type="checkbox"/> 民間事業者やNPOなどに任せられる業務がある
<input type="checkbox"/> コストを下げる工夫が考えられる
<input checked="" type="checkbox"/> 成果を高める工夫が考えられる
【実施内容等 Total判定】 <input type="radio"/> A:見直す余地があり直ぐに実施 <input checked="" type="radio"/> B:見直す余地があるが時間が必要 <input type="radio"/> C:見直す余地がない

<Total判定の根拠など、実施内容・方法に関する補足説明>  
 職務や能力に応じた給与制度を確立することにより職員の意欲を高め、また、給与等支給事務の見直しにより事務処理能率の向上が図れる。

■課題と対応方策

課題	勤務実績の給与反映制度を確立する。 給与等の支給における効率的な事務処理体制を構築する。
次年度における対応方策(改善方策)	人事評価結果の昇給への反映について準備を行う。 非常勤職員を含め給与支給等について他団体を調査するなどして、事務処理方法の改善策について検討を行う。
中長期的な視点での対応方策(改善方策)	人事評価結果を勤勉手当と昇給へ反映させるなかで、必要に応じ制度の見直しを行い、公平で透明性のある制度を構築する。 給与等の支給においては、給与システムや各種台帳等の整備を進める。

■今後の方向性

一次評価【課長評価】	
評価者	関 佳弘      担当課名 職員課
事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> このまま継続 <input type="radio"/> 改善して継続 <input type="radio"/> 休廃止(      年後を目処) <input type="radio"/> 終了
事業費の方向性	<input type="radio"/> 増額 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減額
次年度の取組方針(改善方針)	人事評価結果を昇給・昇任へ反映させるため、その必要性・妥当性について改めて検討を行う。特に導入後、どのような効果が得られるか検証を行う。

二次評価【部長評価】	
部長名	横瀬 典生      担当部名 総務部
確認	<input checked="" type="checkbox"/> 確認
	給与については、今後の国の動向を十分注視するとともに、近隣市との均衡を図りながら、適正な支給に努める。



■指標

種類	指標名	単位	説明		平成21年度	平成22年度	平成23年度
活動指標	人事評価制度の設計・改善	回/年	評価規程・手引きの作成、制度の見直し	目標 実績	1 1	1 1	-
	人事評価研修	回/年	評価者、被評価者研修の実施回数	目標 実績	2 2	1 2	-
成果指標	人事評価研修の受講者数	人/年	評価者、被評価者研修の受講者数	目標 実績	150 142	150 117	-
	人事評価シートの提出者数	人/年	評価対象職員数(消防職を除く一般職)	目標 実績	408 394	403 385	-

■事務事業の点検

**必要性の点検**

法定受託事務であるなど、市が実施する義務がある

事業を休廃止した場合、市民生活(行政サービスの提供)に深刻な影響が発生する

社会情勢の変化を踏まえても十分なニーズがある(ニーズを説明できる)

【必要性 Total判定】

A:高い(義務)     B:普通     C:低い

<Total判定の根拠など、必要性に関する補足説明>

職員数の削減が進む中、市民ニーズにこたえていくために、事務事業の効果的な推進と職員個々の能力向上が必要となっている。

**目標達成状況の点検**

活動に関する昨年度の目標は概ね達成できた

成果に関する昨年度の目標は概ね達成できた

「取り組み方針(改善方針)」など指標に表れない事項について昨年度の目標は達成でき

【目標達成状況 Total判定】

A:目標よりも大きな成果が得られた     B:概ね目標の成果が得られた

C:目標とする成果が得られなかった

<Total判定の根拠など、目的達成状況に関する補足説明>

人事評価研修において昨年度の評価の傾向を示すことにより、評価の公平性が確保できるよう努めたが、実際の評価では、評価視点にばらつきが見受けられる。

**実施内容・方法の点検**

社会情勢やニーズの変化等を踏まえると、サービス対象・水準を見直す必要がある

当該事業の受益者が特定の個人や団体に偏っている

民間事業者やNPOなどに任せられる業務がある

コストを下げる工夫が考えられる

成果を高める工夫が考えられる

【実施内容等 Total判定】

A:見直す余地があり直ぐに実施     B:見直す余地があるが時間が必要

C:見直す余地がない

<Total判定の根拠など、実施内容・方法に関する補足説明>

給与反映を前提としたためか、評価に中心化傾向が見られた。今後、特に行動評価については、育成的な観点から4や2を活用していく必要がある。

■課題と対応方策

課題	人材育成の視点に立った評価視点の確立が必要である。目標管理制度をマネジメントツールとして活用し、業務を計画的に推進しながら、人材育成につなげていく必要がある。
次年度における対応方策(改善方策)	研修内容を見直し、特に管理職のマネジメント能力を向上させる。
中長期的な視点での対応方策(改善方策)	制度の定期的な検証・改善を重ねていく。評価の客観性を高めるため、多面評価の導入など、評価手法の検討を進める。

■今後の方向性

<b>一次評価【課長評価】</b>	
評価者	関 佳弘    担当課名 職員課
事業の方向性	<input type="radio"/> このまま継続 <input type="radio"/> 改善して継続 <input type="radio"/> 休廃止(    年後を目処) <input checked="" type="radio"/> 終了
事業費の方向性	<input type="radio"/> 増額 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減額
次年度の取組方針(改善方針)	評価精度を高めるため、検証委員会を充実させる。現在の構成員を始め検証の方法についても検討を行い、評価の不均衡を解消させる。職員研修事業に統合する。

■二次評価【部長評価】

部長名	横瀬 典生	担当部名	総務部
確認	<input checked="" type="checkbox"/> 確認		
	人事評価については、本来の目的である人材育成を見失うことなく、適切な活用に努める。		



■指標

種類	指標名	単位	説明		平成21年度	平成22年度	平成23年度
活動指標	職員研修計画の策定	回/年	翌年度の研修計画の策定	目標	1	1	1
				実績	1	1	
成果指標	派遣研修の修了率	%	外部機関に派遣して実施した研修の修了者の割合	目標	100	100	100
				実績	97	95	
成果指標	通信教育・自主研究グループ助成の件数	件/年	応募があり、助成を受けた件数	目標	4	4	4
				実績	2	3	

■事務事業の点検

必要性の点検

法定受託事務であるなど、市が実施する義務がある

事業を休廃止した場合、市民生活(行政サービスの提供)に深刻な影響が発生する

社会情勢の変化を踏まえても十分なニーズがある(ニーズを説明できる)

【必要性 Total判定】

A:高い(義務)     B:普通     C:低い

<Total判定の根拠など、必要性に関する補足説明>

多様化高度化する市民ニーズや職員数の削減に対応するために、職員一人ひとりの資質を向上させる必要がある。

目標達成状況の点検

活動に関する昨年度の目標は概ね達成できた

成果に関する昨年度の目標は概ね達成できた

「取り組み方針(改善方針)」など指標に表れない事項について昨年度の目標は達成でき

【目標達成状況 Total判定】

A:目標よりも大きな成果が得られた     B:概ね目標の成果が得られた

C:目標とする成果が得られなかった

<Total判定の根拠など、目的達成状況に関する補足説明>

自主研究グループに対する助成事業については、当初に予定した件数の応募がなく、目標とする成果が得られなかった。

実施内容・方法の点検

社会情勢やニーズの変化等を踏まえると、サービス対象・水準を見直す必要がある

当該事業の受益者が特定の個人や団体に偏っている

民間事業者やNPOなどに任せられる業務がある

コストを下げる工夫が考えられる

成果を高める工夫が考えられる

【実施内容等 Total判定】

A:見直す余地があり直ぐに実施     B:見直す余地があるが時間が必要

C:見直す余地がない

<Total判定の根拠など、実施内容・方法に関する補足説明>

派遣研修については、受講者以外の関係職員にも、成果を波及させる工夫を講じることも有効と考えられる。

■課題と対応方策

課題	研修への自主的な受講意識の低下が考えられる。 市民、職員、組織それぞれからのニーズと研修内容のマッチング。 研修の成果と人事配置の連動。
次年度における対応方策(改善方策)	職員の研修に対するニーズを把握し、研修内容に反映させる。 専門実務的な研修(市町村アカデミー等)の成果を、各所属で活用できるような仕組みを検討する。
中長期的な視点での対応方策(改善方策)	人材育成は、各職場におけるOJTと自己啓発に委ねる部分が多い。人事評価制度の活用や管理職のマネジメント能力の向上などにより、相互啓発的な職場づくりを進めていく。

■今後の方向性

一次評価【課長評価】	
評価者	関 佳弘      担当課名 職員課
事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> このまま継続 <input type="radio"/> 改善して継続 <input type="radio"/> 休廃止(      年後を目処) <input type="radio"/> 終了
事業費の方向性	<input checked="" type="radio"/> 増額 <input type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減額
次年度の取組方針(改善方針)	研修の成果を、その後の業務に生かせる方策を検討する。特に専門的な研修終了者については、人事配置の際、それを有効に活用できる配置に努める。

二次評価【部長評価】

部長名	横瀬 典生	担当部名	総務部
確認	<input checked="" type="checkbox"/> 確認		
	市民ニーズにこたえるための研修を取り入れ、成果の見える事業とする。		



■指標

種類	指標名	単位	説明		平成21年度	平成22年度	平成23年度
活動指標	健康診断の実施状況点検回数	回/年	定期健康診断及び人間ドックの受診状況点検回数	目標実績	1	1	1
	共済事業の周知	回/年	年間の周知回数(イントラ、通知文)	目標実績	10/29	10/35	10
成果指標	健康診断受診率	%	定期健康診断及び人間ドックの受診率	目標実績	98	100/95	100
	共済事業に対する苦情件数	回/年	事業周知に関する苦情件数	目標実績	0	0	0

■事務事業の点検

**必要性の点検**

法定受託事務であるなど、市が実施する義務がある

事業を休廃止した場合、市民生活(行政サービスの提供)に深刻な影響が発生する

社会情勢の変化を踏まえても十分なニーズがある(ニーズを説明できる)

【必要性 Total判定】

A:高い(義務)     B:普通     C:低い

<Total判定の根拠など、必要性に関する補足説明>

労働安全衛生法や地方公務員共済組合法等に基づき、職員の健康管理、更には病気や災害に関し適切な給付等を行う事業である。

**目標達成状況の点検**

活動に関する昨年度の目標は概ね達成できた

成果に関する昨年度の目標は概ね達成できた

「取り組み方針(改善方針)」など指標に表れない事項について昨年度の目標は達成できた

【目標達成状況 Total判定】

A:目標よりも大きな成果が得られた     B:概ね目標の成果が得られた

C:目標とする成果が得られなかった

<Total判定の根拠など、目的達成状況に関する補足説明>

メンタルヘルス対策について対応策を検討し、平成23年度に新規事業として取り組むこととなった。

**実施内容・方法の点検**

社会情勢やニーズの変化等を踏まえると、サービス対象・水準を見直す必要がある

当該事業の受益者が特定の個人や団体に偏っている

民間事業者やNPOなどに任せられる業務がある

コストを下げる工夫が考えられる

成果を高める工夫が考えられる

【実施内容等 Total判定】

A:見直す余地があり直ぐに実施     B:見直す余地があるが時間が必要

C:見直す余地がない

<Total判定の根拠など、実施内容・方法に関する補足説明>

職員自ら心身の健康管理に積極的に取り組み、改善することにより、公務の能率が向上する。

■課題と対応方針

課題	職員の体の健康管理以外に、心の健康管理を進める必要が増している。
次年度における対応方針(改善方針)	ストレスチェックを実施するとともにメンタル面の研修を実施して、職員自ら健康状態を改善できる環境を整備する。
中長期的な視点での対応方針(改善方針)	管理職が中心となり、心身の健康管理に取り組み、勤労意欲の高い能率的な職場環境を作るため、継続してメンタルヘルス対策に取り組む必要がある。

■今後の方向性

一次評価【課長評価】	
評価者	関 佳弘      担当課名 職員課
事業の方向性	<input checked="" type="radio"/> このまま継続 <input type="radio"/> 改善して継続 <input type="radio"/> 休廃止(      年後を目処) <input type="radio"/> 終了
事業費の方向性	<input type="radio"/> 増額 <input checked="" type="radio"/> 現状維持 <input type="radio"/> 減額
次年度の取組方針(改善方針)	心の健康対策としての「メンタルヘルスチェック」を継続して行うことにより、職員一人一人の仕事に対する不安や悩み、ストレスの解消に努める。

二次評価【部長評価】

部長名	横瀬 典生	担当部名	総務部
確認	<input checked="" type="checkbox"/> 確認		
	風通しの良い職場環境を整え、働きやすい職場づくりを目指す。また、積極的に職員の「心の健康維持増進」を図る。		