

整理番号	6 - 5	事務事業名	人事関係事務	作成部署	総務部総務課	電話	内線726
事務区分	自治事務	法定受託事務	部長職名 西野 隆夫	課長職名	三熊 秀範	作成日	平成17年6月
事務事業開始年度		根拠法令等	地方公務員法、北広島市人材育成基本方針、第2次定員適正化計画(改定版)				
〃 終了予定年度							
事務事業開始のきっかけ(導入当初の目的等)	職員の確保と育成、適材適所の人員配置、効率的な人事管理により公務能率の一層の推進						

1 計画(プラン)

上位施策との関連(総合計画での位置付け)	章	いきいきとした交流と連携のまち	(第3章)
	節	開かれた市政	(第5節)
	施策	行財政運営	(第4施策)
目的(ここから成果指標を導きます)	対象(誰、又は何を)	全職員	
	意図(何をねらっているのか、対象をどのような状態にしたいのか)	職員定員の適正化、多様な行政課題に対応できる職員の育成、簡素で効率的な行政組織と機動的な体制づくりを推進する。	
手段(ここから活動指標を導きます)	市が行った(行う)事務事業の具体的な実施内容(団体補助等の場合はその補助金による団体の活動内容を記載)	16年度まで	職員の任用と退職等による定数管理、職員の研修、人員の配置などに関すること。
		17年度	同上

2 実施(ドウ)

【事業費の推移】

(単位:千円)

区 分		15年度(決算)	16年度(決算)	17年度(予算)	18年度(予定)
直接事業費	国支出金				
	道支出金				
	地方債				
	その他特財				
	一般財源				
	合計	0	0	0	0
人件費(概算)	人数(年間)	1.50	1.50	1.50	1.50
	1人当り年間平均人件費	9,000	9,000	9,000	9,000
	= ×	13,500	13,500	13,500	13,500
総事業費	+	13,500	13,500	13,500	13,500

【事務事業を評価する指標(ものさし)】

指 標	指 標(算式)	指 標 値			
		15年度	16年度	17年度(目標)	18年度(目標)
活動指標(事務事業の活動量や実績)	実職員数(各年4月1日現在)	522人	519人	524人	-
	退職者数(各年度末現在)	11人	9人	12人予定	13人予定
	採用者数(各年4月1日現在)	9人	8人	14人	未定
	異動者数(各年4月1日現在)	118人	111人	58人	未定
成果指標(目的の達成度を測るものさし)	定員適正化計画職員数	523人	524人	527人	519人
	定員適正化計画に対する職員の割合(実職員数/定員適正化計画職員数)	99.8%	99.0%	99.4%	-
効率指標(主要活動単位当たりコスト)	人口1,000人当たり職員数	8.8人	8.7人	8.7人	-
					-

3 評価(チェック)と改善(アクション)

事務事業を取り巻く社会環境の変化や今後の予測・他市町村の動向等 国の公務員制度改革として、人事院における人事給与制度の見直し検討が進んでおり、平成17年2月に給与構造の基本的な方向性が示され、新制度への移行が間近かとなっている。地方公務員についても、総務省では平成17年度中に人事給与制度見直しの方向性がまとめられる予定となっており、各自治体においては、これらの公務員制度改革の状況などを見極めつつ、それぞれの自治体の実情にあった新たな人事給与制度構築が必要となってきた。

【妥当性の評価と改善の方法等】

項目	判定	判定の説明や課題	改善の方法
行政関与の妥当性 【市が実施すべき事務事業ですか。市民・企業等での実施可能性はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	市職員の人事管理は使用者である市が自己責任において行うべきであり、外部委託等には馴染まない。	
目的の妥当性 【社会経済情勢や市民ニーズの変化などから、設定した対象や意図は妥当ですか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	定員適正化計画及び人材育成基本方針に基づき、職員の確保、育成及び人員配置など公務能率の向上と簡素で効率的な人事管理を行うという目的は適切である。	
手段の妥当性 【現在の手段は適切ですか。もっと効率的で有効な手法はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入)	定員適正化計画と職員定数等に基づく職員の任用、職員研修等による職員の育成、職員の適材適所を基本とする職員の配置を行っている。	
受益者負担の妥当性 【受益者負担の適正化の余地はありませんか】	適切 改善の余地あり(改善の方法記入) 該当しない	受益者負担の余地はない。	

【有効性と効率性の評価と改善の方法】

項目	判定	判定の説明や課題	改善の方法
有効性の評価 【意図した成果は上がっていますか】	十分成果が上がっている 概ね成果が上がっている あまり成果が上がっていない 成果が上がっていない	厳しい行財政環境の下、人件費の抑制は健全な財政運営にとって重要な課題であり、職員数の削減が求められている中で、多様化する行政需要に的確に対応できる職員の確保と育成、効率的な人員配置の工夫や業務体制の見直しなどを行っている。	職員の意欲を高め、職員の能力を最大限に引き出し、そして発揮させるため、公平公正で客観性のある人事評価制度の導入など、人事・給与制度の見直しに取り組む。
効率性の評価 【手法は効率的ですか。コスト削減の方法はありませんか】	十分効率的 概ね効率的 やや非効率 かなり非効率	人物評価と適応能力を重視した採用試験の実施による優秀な人材確保、行政課題に的確に対応した研修の実施による人材開発、スタッフ制の導入などの業務体制の工夫や適材適所を基本とする人事異動による人材活用など、効率的な組織体制や効果的な人材育成に努めている。	

【事務事業担当部局内優先度】

部局で所管するすべての事務事業の中で、この事務事業の位置づけはどの程度ですか

A B C

4 総合判定と今後の方向性

【1次評価】	判定	今後の方向性や改善方法など
事務事業担当部局の総合判定 【上記3の評価と改善を踏まえ、今後の方向性についての総合判定と改善方法を記入】	拡大・重点化する 現状のまま継続する 見直しの上で継続する 統合する(検討含む) 縮小する(検討含む) 廃止・休止する(検討含む) 終了	健全な財政運営にとって、職員数の削減など人件費の抑制が重要な課題となっていることから、職員数の適正管理や効率的な組織体制の見直しを行い、行政組織のスリム化を進める。また地方分権が進み、行政課題が益々複雑困難化する時代を支える「自ら考え、行動する、高度な専門知識を有する職員」を確保するため、どのようにして職員一人ひとりの能力や意欲を引き出し、活用していくかが人事管理上の大きな課題となっている。国との均衡や国公準拠、情勢適応といった原則があるものの、国をはじめとした公務員制度改革の状況を見極めつつ、本市の実情にあった独自の人事制度の構築に取り組んでいく。
【2次評価】	判定	今後の方向性等
行財政構造改革推進本部の総合判定	拡大・重点化する 現状のまま継続する 見直しの上で継続する 統合する(検討含む) 縮小する(検討含む) 廃止・休止する(検討含む) 終了	職員の能力を最大限に発揮できる仕組みとして、目標管理手法や人事考課制度の導入に向けてを検討していく。また、職員の適性を見極めながら人材を活用する、育成型ジョブローテーションや複線型人事制度を導入を検討し、専任職や専門職を養成する仕組みを構築に取り組んでいく。