

平成30年度 基本施策評価シート (部別)

基本目標	基本計画の推進に向けた経営方針
基本方針	基本計画の推進に向けた経営方針
基本施策名	方針4 質の高い行政経営の推進

	所属	職名	氏名
作成者	職員課	課長	長崎 孝仁
評価者	総務部	部長	金井 恒人

1 基本施策に対する基本姿勢

現状	職員数は、非常勤職員の会計年度任用職員制度への移行、定年制延長の動向等を勘案し、当面第2次定員適正化計画 (H25～H29) の最終年度である平成29年度の定員735人を維持していく予定で計画しております。 定員の実数は、平成29年度が735人に対して、平成30年度当初は729人で6人の減員となっております。 そこで、10月1日付採用の試験を行い2人の職員を採用しました。 職員数は731人となりましたが、計画より4人の減員となっております。 平成29年度末で退職した職員数は35人に対して、平成30年4月1日採用職員数は23人でした。 また、再任用職員は平成29年度末で22人が退職し、そのうちフルタイムが7人、短時間勤務が15人でした。 平成30年度当初の再任用職員の採用は13人で、いずれもフルタイムの職員です。
基本方針 (目指すべき方向性)	近隣市町村と連携して広域的な地域づくりを進めるとともに、行政経営の効率化に取り組み、市民ニーズを捉えたサービスの実現を目指します。

2 施策指標

指標	単位	(設定時)	目標値	H28	H29	H30	達成率	進捗状況	所管課
市職員の通信教育講座受講者割合	%		8.4	10.0		10.6	106	順調	職員課

施策指標の進捗状況と分析	平成30年度の職員数は735人で計画したところですが、年度当初は729人で6人の減員となりました。 減員した6人分につきましては、10月1日採用の中途採用試験を実施し、補充を考えましたが2人の採用にとどまっており、平成30年度の実職員数は731人で4人の減員となっております。 合併来、組織や業務の見直し、庁舎建設に伴う本庁機能の集約等行ってきた結果として、職員数は合併当初と比較すると100人以上削減してきました。 これらは合併による効果の一つであると考えます。 しかし、近年日本経済は景気の回復を向かえ、採用試験を受験する学生等が民間へ流れてしまう傾向にあります。 当初採用計画では、定年退職者数、普通退職予定者数、再任用希望者数等を勘案し採用計画を策定するわけですが、計画策定後に退職願を提出したり、年度途中で退職する職員がいるなど、年度当初に予定人員を確保するのが困難な状況があります。
--------------	--

3 基本施策を構成する事務事業の評価

(単位:円)

No	コード	事務事業名	所管課	事業費					事務事業の状況					重点化	
				H28	H29	H30	H31	R 2	合計	事業区分	新/継	終期	方向性		正規職員数
1	0102030	職員採用事業	職員担当	1,033,453	837,497	1,214,390			3,085,340	定型業務		期限なし	現状のまま実施することが適当	0.37	
2	0102037	職員勤務管理事業	職員担当			3,261,600			3,261,600	定型業務	新規	期限なし	現状のまま実施することが適当	0.07	
3	0102045	職員駐車場管理運営事業	職員担当	12,415,870	10,174,088	9,987,724			32,577,682	施設の管理運営	継続	期限なし	現状のまま実施することが適当	0.05	
合計				13,449,323	11,011,585	14,463,714			38,924,622						

事務事業量とコスト (費用対効果)の分析	職員採用試験は、退職職員に対しての補充及び市の業務遂行にあたり、優秀な人材を確保する必要があることから実施しております。 採用試験の内容は、一般行政職試験、専門試験 (土木、建築、保育士、保健師等) で、一般行政職及び専門職に必要な設問となるため、専門的な知識を有する業者から問題集及び回答結果まで委託しています。 試験官は職員課職員で行っており、この事業に従事する職員数は0.37人で昨年度より若干ですが減員しております。 公平で公正な採用試験を実施するにあたり、専門的知識を有する業者への委託及び試験官を行う職員課職員については、やむを得ないと考えます。 職員勤務管理事業は、職員の労働時間を適正に把握する必要があることから、「入退庁記録参照システム」を構築し、平成30年7月から稼働しております。 このシステムを利用することで、所属長は職員の業務管理、進行管理などのマネジメントを強化するとともに、業務の優先順位などの明確化や人員配置の最適化など業務の見直しを進めることができます。 また、時間外勤務状況と照合することで、適正な時間外勤務の命令、承認等の徹底が図れ、職員の健康保持や仕事と家庭の両立及び職員が意欲と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを目指すため、必要な事業と考えます。
重点化事務事業の考え方	職員採用事業は、毎年定年退職する職員がいるなか、退職職員の補充及び市の業務遂行する優秀な人材を確保するために必要な事業であると考えます。 また、非常勤職員の会計年度任用職員制度への移行や、公務員の定年制延長の導入など、公務員を取り巻く環境の変化に合わせた採用計画を策定する必要があります。 職員勤務管理事業は、職員の労働時間を客観的に把握する必要があることから、入退庁記録参照システムを利用し、所属長は職員の業務管理、進行管理などのマネジメントの強化や、業務の優先順位などの明確化、人員配置の最適化など業務の見直しを進めることができます。 また、時間外勤務の命令や承認を適正に行い、職員の健康保持や仕事と家庭の両立及び職員が意欲と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを目指すため必要な事業であると考えます。 職員駐車場管理運営事業は、職員の福利厚生事業の一環で、本庁舎に勤務する職員の駐車場施設の確保、適正な配置及び維持管理を行い、駐車場利用者の利用率の向上を図ります。
縮減・廃止事務事業の考え方	

平成30年度 基本施策評価シート（部別）

基本目標	基本計画の推進に向けた経営方針
基本方針	基本計画の推進に向けた経営方針
基本施策名	方針4 質の高い行政経営の推進

	所属	職名	氏名
作成者	職員課	課長	長崎 孝仁
評価者	総務部	部長	金井 恒人

<p>総合評価 (次年度へ向けた課題の抽出)</p>	<p>職員採用事業は、年々定年退職する職員がいるなか、退職職員の補充及び今後の年齢層のバランスを見据えたうえで、優秀な人材を確保し、市の業務遂行の向上を図るため必要な事業です。 一方、近年日本経済は景気の回復を向かえ、企業等が早期に優秀な人材を確保しようとしており、優秀な人材が民間へ流れてしまう傾向であり、3年前に比べ応募者が半数近くまで落ち込んでおります。 今後、募集方法や応募条件、試験内容等検討し、より多くの方が応募してくれる仕組みを構築する必要があります。</p> <p>職員勤務管理事業は、職員の労働時間を適正に把握する必要があることから、入退庁記録参照システムを利用し、客観的な記録に基づき所属長が把握する必要があります。 このことにより、職員の業務管理や進行管理のマネジメントができ、適正な人員配置を行うなど業務の見直しを進めることができます。 課題としては、時間外勤務の命令がないにも関わらず、遅くまで在庁している職員がおり、時間外勤務命令と退庁時間との乖離が生じております。 このことについては、職員全体で意識改革する必要があり、適正な時間外勤務命令と承認の徹底を図る必要があります。</p>
--------------------------------	--