

平成31年度 基本施策評価シート (部別)

基本目標	計画の実現に向けて
基本方針	基本計画の推進に当たったの経営方針
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	壺 直紀
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、会計年度任用職員制度への移行、定年延長の動向等を勘案し、当面は第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人を維持する計画をしています。 定数の実績は、平成31年当初は725人、令和2年度当初は725人で増減はありませんが、計画数からは10人が欠けた状態です。 令和元年10月1日採用の中途採用試験を実施し、6人を採用しましたが死亡退職を含め年度中途の退職者が4人出たため、年度末の実数は727人となりました。 令和元年度末に退職した職員数は43人(正職員33人、フルタイム再任用10人)に対し、令和2年4月1日採用職員は41人(正職員25人、任期付1人、フルタイム再任用15人)で、令和2年度当初の職員数は725人となりました。このうち、県や他団体等への派遣職員は13人です。
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	H29	H30	H31	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	12.6	12.6	予定以上	職員課

施策指標の進捗状況と分析	通信教育受講者は、平成30年度の78人に対し令和元年度は92人となり、14人の増加となっています。 受講率10.0%の目標に対し、達成率は12.6%と予定以上の受講率となりました。 令和元年度は幅広い分野の129の講座メニューを用意し、受講修了者には最大10,000円の助成を行いました。通信教育ガイドの冊子を全職員に配布し、本事業の周知を図りました。個々の職員においても能力・知識・スキルアップの向上を目指す意識が醸成され、受講率の向上に繋がったと考えています。
--------------	--

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	
				H29	H30	H31	R 2	R 3	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	837,497	1,214,390	820,704			2,872,591	定型業務	継続	期限なし	現状のまま事業を実施することが適切	0.3	
2	0102037	職員勤務管理事業	職員担当		3,261,600	3,489,860			6,751,460	定型業務	継続	平成31	現状のまま事業を実施することが適切	0.1	
3	0102045	職員駐車場管理運営事業	職員担当	10,174,088	9,987,724	10,113,216			30,275,028	施設の管理運営	継続	期限なし	現状のまま事業を実施することが適切	0.15	
合計				11,011,585	14,463,714	14,423,780			39,899,079						

事務事業量とコスト (費用対効果)の分析	職員採用事業は、欠員を補充し優秀な人材を確保、育成するために実施しています。採用試験の内容は、教養試験、専門試験(行政、土木、建築、保育士、保健師等)で、専門業者に問題集の提供と採点を委託しています。採用に従事する職員は0.3人で昨年度より0.7人減少しました。公平で公正な採用試験を実施するために専門業者への委託による事業実施が必要です。 職員勤務管理事業は、職員の在庁時間を把握し適正な労働時間を維持するために、平成30年度に入退庁記録参照システムを導入、令和元年度には新たに4支所に導入しました。システムを活用することで、所属長は職員の勤務実態を把握することができ、適正な業務管理や人員配置の最適化などのマネジメントを行うことができます。また、時間外勤務状況と照合することで、適正な勤務時間の管理、職員の健康保持やワークライフバランスの実現に繋がることができ、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に必要な事業と考えます。 職員駐車場管理運営事業は、職員の福利厚生事業の一環として本庁舎に勤務する職員の駐車場の確保、適正な配置及び維持管理を行い、駐車場利用率の向上を図ります。
重点化事務事業の考え方	
縮減・廃止事務事業の考え方	
総合評価 (次年度へ向けた課題の抽出)	職員採用事業について、市の業務遂行の向上を図るため優秀な人材を確保する必要があります。採用にあたっては、令和2年度まで定年退職者が多いため、今後の年齢層のバランスも見据えた採用計画が必要です。 ここ数年、経済は景気の回復を向かえ、数年前に比べると公務員の応募者が減少傾向にあるため、今後は募集方法や応募条件、試験内容等の見直しを検討し、より多くの優秀な人材が応募してくれる仕組みを構築する必要があります。なお、コロナウィルスの影響を受け、民間の採用控えにより受験者数の増加が予想されることから、中途採用を含め、優秀な職員の採用及び計画している735人の確保を図りたい。 職員勤務管理事業について、実際の時間外勤務と退庁時間との乖離が生じている場合があり、入退庁記録参照システムを利用し、客観的な記録に基づいた職員の労働時間を所属長が適正に把握することで、イクボス、温かボス宣言の実現に繋がっていきます。 職員駐車場管理運営事業については、会計年度任用職員には無料で貸出しており駐車場はほぼ満車の状態です。利用頻度の低い職員への貸出しを見直す必要があり、有料化を含め、貸出ルールの検討を進めます。