

長久手市行政評価票 (A票：事業評価票)

事業番号	3	事業名	人事事務事業	担当部課	市長公室人事課
基本情報	第6次総合計画・基本目標		7 市民から信頼される市政の運営	決算書 ページ	—
	行政改革指針・重点課題		8 職員の働き方改革の推進	会計 区分	一般会計
	法定受託事務の有無		無	予算区分(款一 項 一 目)	
	その他(関係計画、要綱等)		有 定員適正化計画	2-1-4 人事秘書管理費	
	事業開始の背景、経緯等		職員の雇用、給与支給等の管理を行う。		
市民・民間事業者との連携協働の可能性		両者と協働不可	(両者と協働不可の場合はその理由) 職員の管理業務のため。		

事業目的等	事業内容	(どのような事業なのか) 定員適正化計画に基づき、計画的な職員採用や定員管理に努め、適材適所の職員配置を行います。また、給与事務の効率化のため、職員の例月給与・期末勤勉手当等の電算処理を行います。
	事業対象	(誰、何を対象にしているか) 職員
	事業意図	(対象をどのような状態にしたいか) 職員の定数、給与支給を適正に管理するマネジメントの重点化

項目	単位	区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
			(2016)	(2017)	(2018)	(2019)	(2020)
事業費(A)	千円	予算	8,040	7,331	9,836	19,124	10,968
		決算	7,464	6,085	9,041	17,285	
人件費(B)	千円	決算	19,274	20,356	20,924	20,340	
総コスト(C)=(A+B)	千円	決算	26,738	26,441	29,965	37,625	
事業対象の数(D) (R2年度は想定数)	人		446	468	413	420	430
対象あたりコスト(C/D)	千円		60	56	73	90	

成果指標 (事業の意図を反映する指標)	単位	区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
			(2016)	(2017)	(2018)	(2019)	(2020)
入庁5年後の定着率	%	目標	—	—	—	—	90.0
		実績	84.2	100.0	92.9	80.0	
(指標の設定根拠)			(数値目標の根拠)				
正職員へのマネジメントが順調に進めば、正職員は継続的に勤務する事ができると考え、指標として設定する。			東洋経済新報社が公表している3年後定着率が高い会社ランキング300社の定着率を参考に90%を目標とした。				
(前年までと変更した場合はその理由)			定員適正化計画による定員管理は目標を達成しており、適正なマネジメントの結果であるかもしれないが、時間外の削減は人事課の取組だけでは対応は困難であるため主たる指標とはしない。				

これまでの振り返り	目標達成状況・分析コメント	(成果指標等の目標に対する達成状況・分析状況や進捗状況など) 平成29年度に定員適正化計画を見直し、平成30年度以降、計画内での定員管理を達成している。
	活動エピソード	(活動のエピソード、コメント、特記事項など) 公務員志望者だけでなく、民間志望者からの受験を促すため、第1次試験にSPI適性検査を採用している。
	改善ポイント	(改善が必要なこと、改善の方法など) 技師、保健師などの専門職の受験者の増加及び障がい者の雇用率について改善が必要

事業を構成する事務事業①	人事事務事業							
	活動指標 (事務事業の具体的な活動の指標)	単位	区分	R1年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)
	(1) 市民参加の延べ人数	人	見込					
			実績					
	(2) 【アクションプラン(総合計画)の指定の指標】		見込					
実績								
(3) 職員1人、1月あたりの時間外勤務時間	時間	見込	13.0	12.5	12.0	11.5	11.0	
		実績	12.5					
<備考:活動の概要(R1年度(2019))> ・職員採用試験(6月、1月の2回実施。新規採用職員20人) ・人事評価(正規職員と再任用職員を対象)と評価結果分析を実施 ・退職、再任用管理(退職者10人、再任用職員23人)							今後の方向性	改善・見直し

事業を構成する事務事業②	人事事務事業							
	活動指標 (事務事業の具体的な活動の指標)	単位	区分	R1年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)
	(1) 市民参加の延べ人数	人	見込					
			実績					
	(2) 【アクションプラン(総合計画)の指定の指標】		見込					
実績								
(3)		見込						
		実績						
<備考:活動の概要(R1年度(2019))>							今後の方向性	

事業を構成する事務事業③	人事事務事業							
	活動指標 (事務事業の具体的な活動の指標)	単位	区分	R1年度 (2019)	R2年度 (2020)	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)
	(1) 市民参加の延べ人数	人	見込					
			実績					
	(2) 【アクションプラン(総合計画)の指定の指標】		見込					
実績								
(3)		見込						
		実績						
<備考:活動の概要(R1年度(2019))>							今後の方向性	

今後	今後の方向性	(事業の成果を高めるための事務事業の方向性) 業務の見直しも含めた時間外勤務の削減、優秀な任用を確保するため、職員募集の時期、PR方法等を検討する。
	中長期の目標	(いつごろまでに事業をどのような状態にしたいか) 令和5年度までに定員適正化計画を基にした適正な定員管理をしながら、ワークライフバランスが取れた、職員がいきいきと働ける職場を目指す。

内部意見	総合計画担当、財政担当、行政改革担当による意見	・本市の歳出における人件費の割合が他自治体と比べて高いことから、指定管理やアウトソーシングの推進、ICT化と業務改革の一体的な取組の実施により、職員定数を増やさないと前提とした定員適正化計画の見直しを行ってほしい。 ・適材適所の職員配置、職員の働き方改革の推進により、時間外勤務の削減に努めてください。 ・行政改革指針に基づき、働き方改革の推進、人員の適正配置に努めてください。 ・行政改革の重要課題事業第2弾に基づき、職員の労務管理に係る事務について、アウトソーシングを検討してください。
内部意見への回答		