(款) 10総務費 (項) 5総務管理費 (目) 5一般管理費

#### ◎人事一般の経費

#### 

#### 【総合計画上の位置づけ】

計画の前提

行財政運営:地方分権社会に対応した持続可能な行財政基盤の確立と効果的な都市経営 をめざします

#### 【事業の目的】

対象 市職員

意図 多様で有為な人材の確保と適材適所の職員配置に努めるため。

効果 職員一人ひとりの士気の高揚、さらには組織能力の向上を図ることにより、質の高い市民サービスを提供できる組織体制が実現する。

#### 【事業の内容】

- (1) 人事管理事務
  - ・行政運営を適正かつ効率的に行うため、採用・人事異動等の職員の人事管理を行った。
- (2) 職員採用事務
  - ・市民ニーズと時代の変化に的確に対応できる職員を確保するため、採用試験を実施した。

### 【中事業に含まれる実施計画事業】

給与人事管理システムの更新(6-1-3-4)

【事業費】				(単位:千円)		
当初予算額	予算現額	支出済額	翌年度繰越額	不用額		
43,574	43,999	42,444		1,555		
主な支出内訳						
・人事管理事務						
公益通報相談	員報酬 1人			30		
人事給与シスタ	6,360					
人事給与システム賃借料						
職員交流負担	<b>金</b>			7,869		
・職員採用事務						
採用試験委託	料			4,011		

# 平成21年度事務事業評価シート

事務事業	□サービス	部門	An 75	. + *					
No./名 称	■支 援 部	部門	総務-13 	人事管理	<del>手</del> 務				
事務事業	ザイムス		人事管理等						
単 位	コード及び		人事管理						
	個別事業 名	506	職員採用哥	<u>事務</u>					
主管課	総務部	職員課			関連課				
分野名	行財政運営	<u> </u>							
目標 (目標値)				の導入を図 皆研修受講 <sup>図</sup>					
人口等の	データ区分		年度		年度	18:	年度	備	考
データ	人口	176,4	484人	175,9	902人	175,0	)51人	•各年4月1	日
	世帯数		0世帯		6世帯		1世帯		
NEEL NY NEEL NEEL	職員数		77人		66人		6人		
運営資源	決算値	42,44	4千円	54,36	9千円	35,564	4千円		
状 況	(国・県)								
	(負担金等)			54.26	9千円	35,56	4エ田	:	
	(一般財源) 人員配置数	3 ′	3人		3人	33,30			
	人件費		<u>6</u> 6千円		9千円		· <u>八</u> 2千円		
	協働の	00,02	0 1 1 3	02,00	0 1 1 3	02,00	2     ]		
事務事業	パートナー								
運営経費	総事業費	73,37	0千円	87,06	8千円	67,59	6千円		
	市民1人当りの経費	41	6円	49	5円	380	6円		
	対象者1人 当りの経費	52,1	46円	59,3	92円	44,8	84円		
20年度事務	8事業の変更	点(新規・原	廃止・縮小し	た個別事業	)/事業仕分	けの視点に	よる妥当性	の評価	
個別事	業名	変更額(千円)	事業の変更	点·変更理由			妥当性※		
								※妥当性の	評価
								① 必要性	なし
								② 民間	
								③ 国・県	<b>小川/鎌令士</b>
+1-5	<b>∔</b> m	<b>≘</b> π	; /TC	左京					おり(鎌倉市
指	標	Ē <del>'l</del>	価	年度	19年度	20年度	21年度	22年度	最終年度(年度
新人事評価制		(	)	目標値	100%	100%	100%	100%	_
象職員率	1==			実績値	99%	100%			
指	標	計	価	年度	19年度	20年度	21年度	22年度	最終年度(年度
能力·意欲評价	価の本格実			目標値			100%	100%	_
施	·	=-	· 1	実績値					
指	標	評	価	年度	19年度	20年度	21年度	22年度	最終年度(年度
実績評価の試	<b>t行(8級</b>			目標値			100%	100%	
職)	I		- France	実績値					ļ
指	標	計	·価	年度	19年度	20年度	21年度	22年度	最終年度(年度
				目標値					
				実績値					
評価 ◎		÷	型に向かって	前進してい	る △:横[	ばい ×∶í	<b>後退している</b>	)	
	:目標を達成								
ベンチマーク	7(県内外自	治体や民間	団体との比				T	T	
ベンチマーク 団体名	7(県内外自:横浜市	治体や民間 川崎市	団体との比 横須賀市	平塚市	鎌倉市	藤沢市	小田原市	茅ヶ崎市	逗子市
ベンチマーク 団体名 新人事評価	7(県内外自	治体や民間	団体との比		鎌倉市	藤沢市	小田原市	茅ヶ崎市	逗子市
ベンチマーク	7(県内外自:横浜市	治体や民間 川崎市	団体との比 横須賀市	平塚市	_	_	_		
ベンチマーク 団体名 新人事評価 制度の試行	7(県内外自)横浜市	治体や民間 川崎市 〇	団体との比 横須賀市 〇	平塚市	0	0	0	0	0
ベンチマーク 団体名 新人事評価 制度の試行 相模原市	7(県内外自 横浜市 〇 三浦市	治体や民間 川崎市 〇 秦野市	団体との比 横須賀市 〇 厚木市	平塚市 〇 大和市	伊勢原市	海老名市	座間市	〇 南足柄市	○ 綾瀬市
ベンチマーク 団体名 新人事評価 制度の試行	7(県内外自)横浜市	治体や民間 川崎市 〇	団体との比 横須賀市 〇	平塚市	0	0	0	0	0

### 平成21年度事務事業評価シート

創意・工夫・	課題·問題点	(20年度事務事業を実施するうえでの課題・問題点は、どのようなことでしたか)					
課題等改善	PINE I-JREJIN	(1)不祥事の再発防止対策 平成19年度に発生した職員の不祥事の再発防止対策が課題となっていた。					
状況		平成19年度に発生した職員の个件事の再発防止対象が課題となっていた。  (2)新規採用職員のサポート体制の整備					
		新規採用職員のフボート時の金輪   新規採用職員の早期離職(平成19年度は4名が1年以内に退職)防止策が課題と					
		なっていた。					
		(3)新人事評価制度の導入					
		能力・意欲評価の本格導入と実績評価の試行が課題となっていた。					
	創意・工夫・課	(課題・問題点についてどのような創意工夫、改善をしましたか。また、どのような成果がありましたか)					
	趙寺の改吉点	(1) 信頼回復のための職員意識改革委員会を設置し、職員の意識改革のための取組方針の策定					
	20年度の成果	について検討した。また、職員の公益通報制度について外部の相談員を設置し、通報しやすい 体制を整備した。					
		(2)採用後のミスマッチを防ぐため採用説明会を実施した。また、採用後3ヶ月経過した職員の話を					
		聞く機会を設けた。					
	未解決の課	(20年度事務事業の取組において対応(解決)できなかったものはどのようなことですか)					
	題•問題点	(1)能力・意欲評価については、本格導入には至らなかったが、学校栄養士の試行を					
		開始した。実績評価についても試行には至らなかった。					
	今後の方針	(上記対応できなかった課題・問題点について今後どのように対応(改善)していきますか)					
	(対応・改善)	(1)能力・意欲評価については、平成21年度からの本格導入に向けて処遇への具体的					
		な反映方法等について検討する。					
		(2)実績評価については8級職から試行する。					

	A:充実又は	拡大 (	C:統合又は縮小	E:事業完	了		改善の必要性
	B:現状のま		D:廃止又は休止			A	有
今後の方向性	社会経済情勢の変化や市会学などまた。	民ニーズに	迅速に対応し、より	よい市民サ	一ビスを展開	していくため	、職員の
	意識改革を進め、また職員	即能刀を発	けいて りい 塚 現っ	ノくりか必要と	行える。		
担当課長氏名:			職員	課長	 公永 健一		
-			190 53				

## 二次評価(部長評価)

	A:充実又は拡大	C:統合又は縮小	E:事業完了		改善の必要性
	B:現状のまま継続	D:廃止又は休止		A	有
今後の方向	市民ニーズに的確に対応し、市民・により組織力を向上させていくこと: る。	サービスの質を向上させ <sup>、</sup> が必要であり、新人事評値	ていくためには、職員一 西制度の果たす役割は	大きいと認	士気向上 識してい
担当部名	総務部長	部長名	兵藤	芳朗	