

1 基本項目	事務事業名	人事管理・職員採用事業			担当部署	課名	総務課	
	予算事業名	人事管理・職員採用事業				係名	職員係	
	事務区分	自治事務				電話番号	23-1020	
	事業期間	開始年度	昭和27年度	終了年度		当面継続	会計	一般会計
	総合計画	目標名	共通目標2 自立する自治体経営			款	総務費	
	政策名	2 戦略的行政経営システムの確立				項	総務監理費	
	施策名	3 計画的で効率的な行財政経営の推進				目	一般管理費	
基本事業名	3-4 機能的な組織運営の推進			アウトソーシング導入状況	導入予定なし			
根拠法令				総合計画等への記載	総合計画に主要事業として記載			

2 事業概要	事業概要	新規職員採用、適正な給与管理、人員配置、人事管理上必要な臨時職員の雇用・配置を行うことにより、適正で的確な行財政運営を図る。 (実施計画) 第4次魚津市定員管理計画 → 平成27年度以降の定員適正化計画の策定が必要 (重点課題) 技能労務職員(業務員)の中・長期配置計画の策定、再任用制度の構築
	対象	市職員
	手段(活動指標)	①職員の新規採用 ②給与管理 ③人事異動 ④臨時職員の雇用・配置 ⑤福利厚生事業 ⑥表彰 等
意図(成果指標)	行政需要の変化に的確に対応できるよう機能的で弾力的な組織になる。	

3 指標	指標名	単位	26年度		27年度			28年度 計画
			計画	実績	計画	実績	達成率	
活動指標 成果指標	① 新規採用職員合格者数	人	10	10	10			
	② 退職者数	人	18	21	10			
	③ 人事における序議、会議、ヒアリングの開催日数	日	12	12	12			
	① 人口100人当たりの職員数	人	0.89	0.89	0.89			
	② ラスパイレス指数(国の減額措置前と比較)	%	98.0	98.3	98.3			
	③ 総超過勤務時間※休日夜間は含めない	時間	30,000	39,071	30,000			

4 コスト情報	区分	単位	26年度		27年度			28年度 当初予算額
			予算現額	決算額	予算現額	決算額	決算増減率	
支出内訳	①需用費	円	263,629	263,629	168,200	167,962	-36.3%	
	②委託料	円	425,238	305,377	490,000	437,571	43.3%	
	③工事請負費	円						
	④負担金補助及び交付金	円	2,612,958	2,611,178	4,094,000	3,423,136	31.1%	
	⑤その他	円	20,537,187	20,228,914	27,915,800	24,000,176	18.6%	
	支出合計(A)	円	23,839,012	23,409,098	32,668,000	28,028,845	19.7%	0
財源内訳	①国庫支出金	円						
	②県支出金	円	1,700,000	2,112,000	2,000,000	2,323,000	10.0%	
	③地方債	円						
	④その他(使用料、雑入等)	円	2,532,000	2,055,918	2,571,000	2,070,667	0.7%	
	⑤一般財源	円	19,067,012	19,241,180	28,097,000	23,635,178	22.8%	
	収入合計	円	23,299,012	23,409,098	32,668,000	28,028,845	19.7%	0
人件費	①事務事業に携わる正規職員数	人	2	2	2	3	50.0%	3
	②年間所要時間	時間	2,260	3,400	3,400	3,380	-0.6%	3,380
	③人件費(②×@ 4,400円)(B)	円	9,944,000	14,960,000	14,960,000	14,872,000	-0.6%	14,872,000
	総費用(A+B)	円	33,783,012	38,369,098	47,628,000	42,900,845	11.8%	14,872,000

5 取組内容	平成27年度に取り組んだ事務事業の内容及び改善内容	
	①職員の新規採用 ②給与管理 ③人事異動 ④臨時職員の雇用・配置 ⑤福利厚生事業 ⑥表彰 平成27年度から平成31年度までを計画期間とする第5次定員管理計画に基づき執行した。 再任用制度は、平成27年4月から運用を開始した。	

6 評価	評価の視点	H26評価	H27評価	評価項目	評価結果	評価の理由
	妥当性	妥当性	A	A	自治体関与の妥当性	1 妥当である
目的の妥当性					1 妥当である	適切な人事管理は、的確に事務事業を遂行するうえで必要な事項である。
対象の妥当性					1 妥当である	人事管理の対象は、職員である。
有効性	有効性	A	A	目標達成度	2 目標どおり	課題は達成できた。
				類似事業の有無	1 なし	人事管理は、総務課のみで行っている。
				上位施策への貢献度	1 高い	施策への貢献度は高い事務事業である。
効率性	効率性	A	A	コスト効率	1 高い	最低限の職員で事務処理をしている。
				実施主体の適正化	1 適正である	適性な人材管理を行うことは雇用主の責任である。
				負担割合の適正化	1 適正である	負担を求める事務ではない。
	1次評価(課長総括)	A	A	計画どおり事業を実施することが適当	2次評価	不要
	後(課題及び今後の方針)の評価結果	職員採用を含めた人事管理は、事務量を考慮し、適正な職員数と人員配置が重要である。また、市民サービスの低下を招かないよう配慮し、人員管理に努めなければならない。			評価結果	

1 基本項目	事務事業名	職員研修事業			担当 部署	課名	総務課	
	予算事業名	職員研修事業				係名	職員係	
	事務区分	自治事務				電話番号	23-1020	
	事業期間	開始年度	平成元年度以前	終了年度		当面継続	會計	一般会計
	総合計画 目標名	共通目標 2 自立する自治体経営				科目	款	総務費
	政策名	2 戦略的行政経営システムの確立				項目	項	総務管理費
	施策名	3 計画的で効率的な行財政経営の推進				目	目	一般管理費
基本事業名	3-4 機能的な組織運営の推進			アウトソーシング導入状況	導入予定なし			
根拠法令				総合計画等への記載	総合計画に主要事業として記載			

2 事業概要	事業概要	市職員の資質向上を図るため、自治大学校、市町村職員中央研修所、富山県職員研修所、富山県市町村職員研修機構、市独自研修等に、市職員が受講する。市職員の自主的な学習や研究の促進や公的資格取得への支援を行う。
	対象	市職員
	手段 (活動指標)	①自治大学校等への派遣研修、②市独自研修の開催、③自主研究助成
意図 (成果指標)	①必要な知識、マネジメント力の習得、②専門性を高め業務に反映させる、③他団体の職員との交流を図り、職務に活かす。	

3 指標	指標名	単位	26年度		27年度			28年度
			計画	実績	計画	実績	達成率	計画
活動 指標 成果 指標	① 研修費用	円	2,147,000	1,925,413	2,258,000			
	② 自主研究等助成金	円	200,000	203,000	200,000			
	③							
	① 派遣研修職員数	人	89	143	55			
	② 市独自研修受講者数	人	200	226	200			
	③ 自主研究等助成金交付者数	人	6	5	6			

4 コスト情報	区分	単位	26年度		27年度			28年度
			予算現額	決算額	予算現額	決算額	決算増減率	当初予算額
支出 内訳	①需用費	円	32,000	18,973	33,000	3,150	-83.4%	
	②委託料	円	500,000	396,020	300,000	191,720	-51.6%	
	③工事請負費	円						
	④負担金補助及び交付金	円	436,000	405,620	436,000	321,190	-20.8%	
	⑤その他	円	1,300,000	1,104,800	1,689,000	1,575,030	42.6%	
	支出合計 (A)	円	2,268,000	1,925,413	2,458,000	2,091,090	8.6%	0
財源 内訳	①国庫支出金	円						
	②県支出金	円						
	③地方債	円						
	④その他 (使用料、雑入等)	円	80,000	80,000	80,000	115,600	44.5%	
	⑤一般財源	円	2,188,000	1,845,413	2,378,000	1,975,490	7.0%	
	収入合計	円	2,268,000	1,925,413	2,458,000	2,091,090	8.6%	0
人件 費	①事務事業に携わる正規職員数	人	2	1	2	2	100.0%	2
	②年間所要時間	時間	700	60	700	80	33.3%	80
	③人件費 (②×@ 4,400 円) (B)	円	3,080,000	264,000	3,080,000	352,000	33.3%	352,000
	総費用 (A+B)	円	5,348,000	2,189,413	5,538,000	2,443,090	11.6%	352,000

5 取組内容	平成27年度に取り組んだ事務事業の内容及び改善内容	
	平成27年度は井原市派遣事業を実施。派遣研修は例年どおり実施するとともに、市独自研修は保育士を対象とした研修を実施した。	

6 評価	評価の視点	H26評価	H27評価	評価項目	評価結果	評価の理由
	妥当性	妥当性	A	A	自治体関与の妥当性	1 妥当である
目的の妥当性					1 妥当である	職員の資質向上のために研修は必要である。
対象の妥当性					1 妥当である	研修の対象は職員である、
有効性	有効性	A	A	目標達成度	1 高い	ほぼ計画どおり受講している。
				類似事業の有無	1 なし	専門分野の研修については、各課で行っているものもあるが、魚津市が求める人材の育成に係る研修は総務課が企画している
				上位施策への貢献度	1 高い	職員が研修を受講することで、資質が向上し、施策実現能力が高い職員となる
効率性	効率性	A	A	コスト効率	1 高い	市職員が講師となる研修も企画しコストの軽減を図っている。
				実施主体の適正化	1 適正である	受講命令を下せるのは、雇用主である。
				負担割合の適正化	1 適正である	自主研究への助成については、要綱に基づき適正に実施されている。
	1次評価 (課長総括)	A	A	計画どおり事業を実施することが適当	2次評価	不要
	後(課題及び今後の方針)の評価結果	職員数が毎年減少していることから、職員の資質向上は不可欠であり、積極的に研修機会を設けなければならない。各段階における研修、専門研修、自己研修など、計画的で時宜に適した研修を取り入れることが必要である。また、資格取得については、人事考課制度に反映させていくことを検討しなければならない。			評価結果	