業務棚卸表（事後評価表）

A表

年度	平成18年度

基本目的 ９　行政機能が高くなる

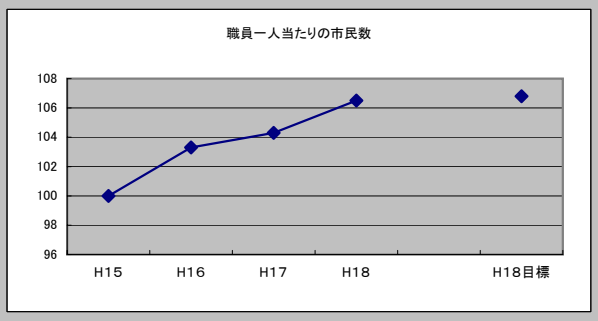
行動目標 ９－２　公正で効率的な行政運営を行う　（所管課名　総務部　人事課）

任務目的	職員の効率的な活用を図る	達成度	☆☆☆

任務目的の成果・活動指標の推移

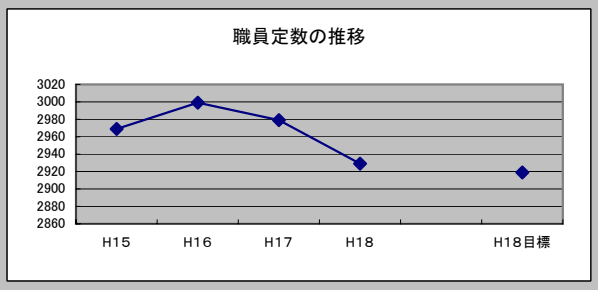
職員一人当たりの市民数

H15実績	100.0人
H16実績	103.3人
H17実績	104.3人
H18実績	106.5人
H18目標	106.8人



職員定数の推移

H15実績	H16定数	2969
H16実績	H17定数	2999
H17実績	H18定数	2979
H18実績	H19定数	2929
H18目標	H19定数	2929



指標の説明

「職員の効率的な活用を図る。」との任務目的に基づき、市民サービスへの効率性を測る尺度として「職員一人当たりの市民数」を用いた。また、より理解が深まるように「職員定数の推移」も示した。

○ 任務目的に対する評価

これまでの取組と成果、手段の妥当性

平成18年度実績

○職員の経験や適性、能力を重視し、適材適所の人材配置を行い、有効な人材活用を図ることができた。

○職員数については、各年度60人以上、3ヶ年で180人以上の削減を目標に取り組んできたが、職員定数で175人、実員で193人の削減を行うことができ、ほぼ目標を達成できた。

H16	定数 2969(楠135)	実員 2891(楠103)
H17	定数 2999	実員 2910
H18	定数 2979	実員 2833
H19	定数 2929	実員 2801
削減数	定数 △175	実員 △193

＊（ ）内楠は外数

平成19年度見通し

○業務の効率化・合理化、外部委託等の推進や指定管理者制度の導入などに取り組む一方、保健所政令市移行や市民の安心安全の確保など、重要な政策課題や市民ニーズに対しては、必要職員を確保していく。また、効果的な人材活用、適正な人員配置により、集中改革プランの目標を達成すべく、計画的な定員管理を行います。

これからの課題、施策等展開の方向性

○職員の経験や適性、能力を重視し、適材適所の人材配置を行い、有効な人材活用を図る。

○事務事業の精査による効率化と外部委託化・民営化の推進を図る。

○集中改革プランにおいては、職員数を平成17年度から平成21年度までの5年間で中核市移行事務を除き、10％以上（毎年2％以上）削減することを目標に掲げており、第2次行政経営戦略プランにおいてもこの目標を推進していく。

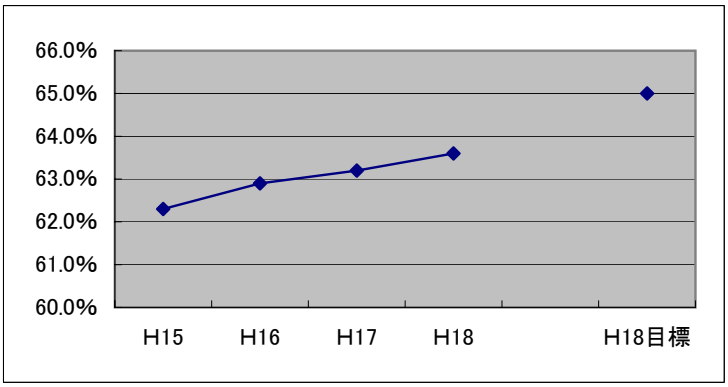
○一律的なカットは時間外勤務の増加等を招くことから集中改革プランに掲げた事業の外部委託化の確実な実施とさらなる事業内容の検討（外部委託、民営化等）により、業務の進め方の改善を行政経営課とともに各部への支援を行っていく必要がある。

業務棚卸表（事後評価表）

B表

年度	平成18年度

目的達成に必要な手段		指標	年度	実績／目標	達成度
1	効果的な人材活用	自己申告書による職務満足度	H15実績	62.3%	☆☆☆
			H16実績	62.9%	
			H17実績	63.2%	
			H18実績	63.6%	
			H18目標	65.0%	



基本的な手段に対する評価

平成18年度実績

○活動指標である「自己申告書による職務満足度である『一応満足』以上が、平成18年度実績は63.6%と前年度実績から0.4ポイント上昇した。平成18年度の目標である65%には及ばなかったものの、今年度は職員の能力発揮と士気高揚のため「職の庁内公募」を実施するなど、職場の活性化にも努めており、満足度は着実に上昇している。職務に対する満足度のアップにより、職員の業務に対する取組意識の向上に寄与し、有効な人材活用につながったと評価できる。

平成19年度見通し

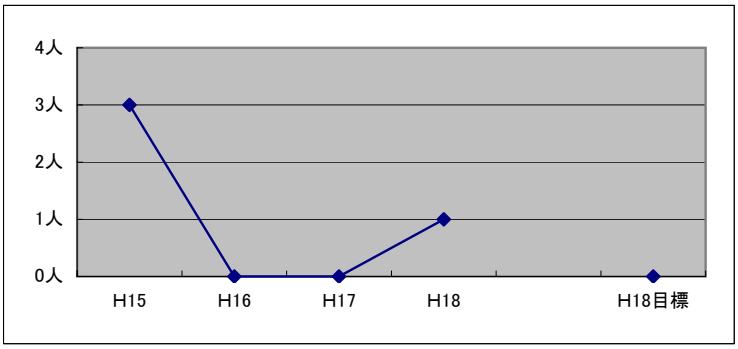
○人事異動の際に、「自己申告書」における職員本人の意識を尊重するほか、可能な職については「職の庁内公募」を実施するなど、総合的に適材適所に人材を配置する中で、各職員の業務に対する意識の向上を図っていく。さらに、能力と実績に基づく人事管理を基本に、組織の活力と職員のモチベーション向上に努めることで、指標のさらなる向上を期待している。

事業名	H17決算	H18予算	H18決算	決算差引
人事給与システム運営費	3,637	8,826	7,418	3,781
特別職報酬等審議委員報酬	127	222	142	15
その他人事管理経費	3,393	22,456	16,056	12,663
人事課一般経費	4,244	3,843	3,099	△ 1,145
特別職給	66,965	70,151	65,020	△ 1,945
臨時職員賃金	129,122	129,645	139,216	10,094
一般職退職手当	1,508,218	1,290,000	1,218,826	△ 289,392
職員退職手当基金積	500,000	300,000	300,000	△ 200,000

これからの課題、事業展開の方向性

行政経営戦略プラン、集中改革プランとの整合性を図りながら、職員（人材）を最大限有効に活用するために、多様化する行政ニーズに対応するための具体的方策を検討しつつ、効率的な行政運営を確実に実行していかなければならない。
また、ストレス等により心身の健康を害している職員に対し、対応プログラムを整備するなど、職員の能力発揮や健康維持に配慮する必要がある。

目的達成に必要な手段		指標	年度	実績／目標	達成度
2	福利厚生事業の適正な実施	定期健康診断未受診者数	H15実績	3人	☆☆☆
			H16実績	0人	
			H17実績	0人	
			H18実績	1人	
			H18目標	0人	



基本的な手段に対する評価

平成18年度実績

○活動指標である「定期健康診断未受診者数」は目標の0人を達成している。 定期健康診断は10、11月に実施しているが、未受診者については2月に再度受診の機会設け、なお未受診の者については個別に受診の対応をしたが1名未受診となった。

平成19年度見通し

○平成18年度同様、活動指標である「定期健康診断未受診者数」の目標0人を達成するよう、労働安全衛生の取組みの中で、健康診断の重要性を周知するとともに、未受診者のチェックを行い受診について徹底していく。

事業名	H17決算	H18予算	H18決算	決算差引
公務災害補償費	516	2	564	48
職員健康管理費	9,023	10,920	8,131	△ 892
職員安全衛生管理費	2,585	2,949	2,702	117
公平委員会連合会等負担金	62	62	62	0
ライフプラン事業費	174	213	127	△ 47
四日市市職員共済会補助金	45,953	47,276	43,852	△ 2,101

これからの課題、事業展開の方向性

○平成18年度同様、活動指標である「定期健康診断未受診者数」の目標0人を達成するよう、労働安全衛生の取組みの中で、健康診断の重要性を周知するとともに、未受診者のチェックを行い受診について徹底していく。