

# 政策シート

(政策名) 適正かつ公平中立な人事行政運営の推進  
(予算費目名) 人事委員会費

(総合計画体系)

「分野」	地方自治・都市経営
30年後の姿	協働による持続可能な都市経営を推進し、全国をリードする自立した基礎自治体になっている。
10年後の目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>協働に関わる多様な主体が連携し、協働による質の高い市民サービスが提供されている。</li> <li>公共インフラの整備・維持・管理に民間活力の導入が進んでいる。</li> </ul>

## ◆基本政策

### ◇政策の概要

優秀な人材確保による市政運営の円滑な推進  
社会一般の情勢を反映した市民からの納得が得られる適正な勤務条件の実現  
職員が安心して職務に励む意欲を高め、自らの能力を向上させ、公務能率が向上する環境整備

### ◇関連するSDGsのゴール

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### ◇政策のコスト(千円)

	H27	H28	H29	H30	R1
予算	25,576	32,976	34,048	30,010	35,628
決算	21,916	27,660	23,827	21,951	
人件費(A)	71,400	71,400	72,200	72,200	72,200
報酬(B)	2,895	2,408	2,527	2,456	3,949
年間経費(予算又は決算+A+B)	96,211	101,468	98,554	96,607	111,777

### ◇政策の指標

政策指標	単位	R6 目標値	年度	H27	H28	H29	H30	R1
大卒事務職の募集人員に対する応募倍率	倍	15	目標	15	15	15	15	15
			実績	5.5	6.9	5.3	8.8	
民間給与実態調査の対象事業所に対する調査完了率	%	90	目標	90	90	90	90	90
			実績	88	93.2	87.2	90.7	
			目標					
			実績					

### ◇平成30年度の政策評価(政策の概要)

優秀な人材確保による市政運営の円滑な推進  
社会一般の情勢を反映した市民からの納得が得られる適正な勤務条件の実現  
職員が安心して職務に励む意欲を高め、自らの能力を向上させ、公務能率が向上する環境整備

### ◇平成30年度の政策評価(政策の進捗・課題)

**<進捗>** 計画通り

人事委員会の会議を開催し、公平公正な中立機関として市の人事行政の諸課題に取り組んだ。(22回)  
職員採用試験・昇任試験を実施し、有為な人材を確保した。  
地方公務員法の趣旨に則り、本市職員の給与等の実態及び市内民間事業所の従業員の給与その他について調査研究を行い、議会及び市長に報告及び勧告を行った。  
人事委員会が労働基準監督権を有する事業場及び任命権者を調査し、必要な指導及び助言を行った。

◇政策実現のために実施する事業一覧

	事業名	総合戦略	重点戦略	主要事業	完了	コスト (千円)	事業費 (千円)	人工				報酬 (千円)
								正規	再任用 (31h)	再任用 (26h)	非常勤	
1	人事委員会事業					111,777	35,628	9.0	1.0		2.0	3,949
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
計						111,777	35,628	9.0	1.0		2.0	3,949

※人工単価(千円)正規7,000 再任用(h31)3,600 再任用(h26)2,600 非常勤2,800

## 事業シート (事業名) 人事委員会事業

### ◇事業目的・事業対象

適正かつ公平中立な人事行政運営の推進  
 優秀な人材確保による市政運営の円滑な推進  
 社会一般の情勢を反映した市民からの納得が得られる適正な勤務条件の実現  
 職員が安心して職務に励む意欲を高め、自らの能力を向上させ、公務能率が向上する環境整備

### ◇事業の概要

優秀な人材の確保と公正で的確な職員の任用を行うことにより、市政運営の円滑な推進を図る。  
 情勢適応の原則に基づく職員の適正な給与・勤務時間等の勤務条件の整備を促進する。  
 職員の権利・利益を保障し、公務能率が向上する労働環境を確保することにより、公平・公正な人事行政を推進する。

### ◇事業の性質

開始年度	終了予定	会計区分	事務区分	根拠法令等	総合戦略	重点戦略	主要事業
H19	—	一般会計	【自治事務(法令義務)】	地方公務員法	—	—	—

### ◇事業のコスト

		H27	H28	H29	H30	R1
事業費(千円)	予算	25,576	32,976	34,048	30,010	35,628
	決算	21,916	27,660	23,827	21,951	
	国・県支出					
	市債					
	その他					
	一般財源	21,916	27,660	23,827	21,951	35,628
	一般会計繰入金					
人件費(報酬等) (千円)		2,895	2,408	2,527	2,456	3,949
人件費 (千円)		71,400	71,400	72,200	72,200	72,200
人工	正規	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0
	再任用(h31)			1.0	1.0	1.0
	再任用(h26)					
	非常勤	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0

### ◇SDGsとの関連

#### ・関連するゴール

ゴール	ターゲット	ゴール	ターゲット
① 貧困		⑩ 不平等	
② 飢餓		⑪ 都市	
③ 保健		⑫ 生産・消費	
④ 教育		⑬ 気候変動	
⑤ ジェンダー		⑭ 海洋資源	
⑥ 水・衛生		⑮ 陸上資源	
⑦ エネルギー		⑯ 平和	
⑧ 成長・雇用		⑰ 実施手段	
⑨ イノベーション			

#### ・事業とゴールの関連性

--

◇事業の指標 (R1: 総合戦略最終年度、R4: 重点戦略最終年度、R6: 基本計画最終年度)

主な事業活動・事業成果 指標 (単位)					総合戦略施策体系		重点戦略項目No	
							H27~H30	R1~R4
説明会等の募集活動の実施回数								
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R4		
目標値	15回	15回	15回	15回	70回	70回		70回
実績値	25回	37回	36回	62回				
主な事業活動・事業成果 指標 (単位)					総合戦略施策体系		重点戦略項目No	
							H27~H30	R1~R4
民間給与実態調査の対象事業所に対する調査完了率								
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R4		
目標値	90%	90%	90%	90%	90%	90%		90%
実績値	88%	93.2%	87.2%	90.7%				
主な事業活動・事業成果 指標 (単位)					総合戦略施策体系		重点戦略項目No	
							H27~H30	R1~R4
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R4		
目標値								
実績値								
主な事業活動・事業成果 指標 (単位)					総合戦略施策体系		重点戦略項目No	
							H27~H30	R1~R4
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R4		
目標値								
実績値								
主な事業活動・事業成果 指標 (単位)					総合戦略施策体系		重点戦略項目No	
							H27~H30	R1~R4
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R4		
目標値								
実績値								

◇平成30年度の事業評価

・平成30年度の事業の概要

優秀な人材の確保と公正で的確な職員の任用を行うことにより、市政運営の円滑な推進を図る。  
 情勢適応の原則に基づく職員の適正な給与・勤務時間等の勤務条件の整備を促進する。  
 職員の権利・利益を保障し、公務能率が向上する労働環境を確保することにより、公平・公正な人事行政を推進する。

・事業の成果と課題

指標の達成度

計画通り

各種の採用説明会等に積極的に参加し、学生との接触を通じて、本市の業務を広報して志望者の増加に努めた。  
 職種別民間給与実態調査について、調査対象事業所の協力を得て、調査を実施することができた。

・ 事業の見直し

実施結果

大項目  小項目  /  事業費  人工

現行の体制において、事業の効率的な運営や専門性を高めることで、優秀な人材の確保、職員の適正な勤務条件や労働環境整備を促進する。

今後の方向性

大項目  小項目  /  事業費  人工

採用広報活動を充実させ、本市の志望者の増加を図っていく。特に、リクルーター（OB等）による学校訪問を積極的に行う。

職種別民間給与実態調査について、より精確な調査結果を得るため、一定の調査完了率を堅持するとともに、職員の給与、勤務時間等の勤務条件の適正化に向けた調査研究を行う。