

事務事業 No./名称	□サービス部門 ■支援部門 総務-13 人事管理業務					タイムスコード及び個別事業名			
						505	人事管理事務		
主管課	総務部 職員課		関連課			506	職員採用事務		
分野名	行財政運営								
目標 (目標値)	・能力・意欲評価制度の導入 ・職員の意識改革のための取組 ・新採用職員へのサポート体制の充実								
人口等の データ	21年度		20年度		備考				
	人口	176,669人	176,484人	・各年4月1日 (住民基本台帳)					
	世帯数	78,131世帯	77,430世帯						
運営資源 状況	決算値	31,553千円	42,444千円		指標と評価 指標 能力・意欲評価の実 施対象職員率 評価 ◎ ◎目標を達成 ○目標に向かって前進 △横ばい ×後退				
	(国・県)								
	(負担金等)								
	(一般財源)	31,553千円							
	人員配置数	3.5人	3.3人						
	人件費	32,687千円	30,926千円						
協働の パートナー					目標値	実績値			
事務事業 運営経費	総事業費	64,240千円	73,370千円		20年度				
	市民1人当 りの経費	364円	416円		21年度	100	100		
	対象者1人 当りの経費	44,886円	52,146円		22年度	100			
ベンチマー ク(県内外自 治体や民間 団体との比 較値)	団体名	平塚市	藤沢市	小田原市	茅ヶ崎市	逗子市	23年度	100	
	新人事評価 制度の導入	○	○	○	○	○	最終年度 (年度)		
創意・工 夫・課題等 改善状況	課題・問題 点	(21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) (1) 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) (2) 職員の意識改革ための取組(職員の不祥事再発防止対策) (3) 新規採用職員のサポート体制の充実							
	創意・工 夫・課題等 の改善点 21年度の 成果	(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) (1) 能力・意欲評価については、前年度までの試行を踏まえ、平成22年3月から本格導入した。 実績評価については、8級職から試行した。 (2) 職員の意識改革の取組方針を策定し、職員行動憲章の策定、意識改革研修などを実施した。 (3) 条件付採用期間中に中間評定を行い、その把握に努め、新採用職員のサポート体制の充実を図った。							
	未解決の課 題・問題点	(21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) (1) 能力・意欲評価について、公平な評価のための評価者研修が実施に至らなかった。 (2) 職員の意識改革の取組方針の進行管理							
	今後の方針 (対応・改 善)	(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) (1) 評価者に対する研修を実施していく。 (2) 職員の意識改革の取組方針の進行管理のための内部組織の立ち上げる。 (3) 新採用職員のサポート体制の充実をさらに検討していく。							
一次評価(課長評価)					二次評価(部長評価)				
A:充実又は拡大 B:現状のまま継続 C:統合又は縮小 D:廃止又は休止 E:事業完了									
評価結果	改善の必要性	社会経済情勢の変化や市民ニーズに迅速に対応し、よりよい市民サービスを展開していくため、職員の意識改革を進めるとともに、職員へのサポート体制の充実が必要と考える。			評価結果	改善の必要性	市民サービスの質を向上させていくためには、職員一人ひとりの士気向上により組織力を向上させていくことが必要であり、新人事評価制度の果たす役割は大きいと認識している。		
A	有				A	有			
課長名		松永 健一			部名・部長名		総務部・小村 亮一		