

7-3

市民から信頼される  
職員・組織づくり



## 目次

組織機構管理（人員適正化）事務 .....	1
人事給与システム更新 .....	3

# 平成25年度継続事務事業評価表（ソフト）

ID 53 事務事業名 組織機構管理（人員適正化）事務

部  

担当部署 企画財政課企画財政係

事務区分 自治事務

根拠法令・要綱等		作成日	平成25年 7月11日
		事業開始	
		事業終了	

必要度合 内部管理事務

## 1. 事務事業の目的、指標等

類似事務事業

**行政改革事務**

事業立案のねらい（何・誰をどのような状態にしたいのか）

市の組織・運営に関して、法律改正、国県の施策変更、社会情勢等に対応し、効率的かつ柔軟で市民に分かり易い機構（部、課、係体制など）、適正な人員の配置、効率的かつ効果的な運営形態（民間委託など）の検討・見直しを適宜行ない、行政事務の効率化などにより住民ニーズに的確に対応できる。

事業を取り巻く関係者	事業の受益者	事業の利害関係者	その他関係団体
	市民所を利用する市民各部署に関係する団体、企業等		

実施内容（年度別に異なる場合は分かるように）

毎年、庁内の政策・経営会議において、筑後市行政改革大綱実施計画や法律改正、国県の施策や行政需要の変化に伴う各部局の業務量の変化等を勘案し、適正な組織、人員配置、運営方法を検討し、素案を策定する。策定した案について各職場員との協議などにより修正・補強をし、組織機構の変更を実施する。  
24年度は「調整機能の強化」「権限移譲への対応」「専門分野への対応」という3つの視点で検討し平成25年4月1日から実施している。

## 施策体系

政策	7 新たな社会の形成へ向けて
施策	3 市民から信頼される職員・組織づくり

上位施策のねらい  
市民から信頼され、効率的に仕事ができる職員・組織になっている。

基本事業 機能的かつ健全な組織づくり

成果指標名①	単位
市の組織・職員が市民・地域の問題や行政課題に關し、迅速かつ適切に対応できているという職員の割合	%
計算式	アンケートで「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した人数/全回答者数

成果指標名②	単位
職員数	人
計算式	各年度当初の配置職員数/総務省による定員管理調査の人員(平成20年度から市立病院が地方独立行政法人化しをため定員管理外となっ

成果指標名③	単位
計算式	

成果指標名④	単位
計算式	

活動指標名①	単位
組織機構改革検討委員会開催数及び経営会議への提出回数	回

活動指標名②	単位

活動指標名③	単位

活動指標名④	単位

## 2. コスト、実績の推移

年度別計画	計画	実績	23年度決算	24年度決算	25年度予算	26年度計画	27年度計画	28年度計画	29年度計画
			第5次行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	第5次行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	第5次行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	新たな行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	新たな行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	新たな行政実施計画、第四次総合計画、市長マニフェストなどに基づく、組織機構検討	組織体制や配置人員等に起因する業務上の課題を整理し対策を検討する。
ア 予算額・決算額	千円		0	0	10	10	10	10	10
国・県支出金			0	0	0	0	0	0	0
その他財源			0	0	0	0	0	0	0
地方債			0	0	0	0	0	0	0
一般財源			0	0	10	10	10	10	10
イ 従事者数(正規)	人		0.45	0.45	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
ウ 年平均給与額	千円		6,646	6,646	6,646	6,646	6,646	6,646	6,646
エ 従事者数(再任用等)	人		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
オ 年平均給与額	千円		2,544	2,544	2,544	2,544	2,544	2,544	2,544
カ 従事者数(臨時等)	人		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
キ 総コスト(ア+イ*ウ+エ*オ)	千円		3,024	3,024	2,004	2,004	2,004	2,004	2,004
ク 成果指標①	%		45.70	72.10	80.00	80.00	80.00	90.00	90.00
②	人		345.00	346.00	345.00	345.00	345.00	345.00	345.00
③			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
④			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケ 活動指標①	回		9.00	6.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
②			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
③			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
④			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
コ 活動1件当たりコスト	千円		0.0	0.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0

# 平成25年度継続事務事業評価表（ソフト）

ID 53 事務事業名 組織機構管理（人員適正化）事務

## 3. 環境変化

事務事業を取り巻く環境が変化していないかこのまま推移すると懸念されること	平成24年度から第四次総合計画の後期基本計画がスタートしたため、後期基本計画を推進するための組織機構・人員体制づくりが必要である。また、地域主権に関し、1次・2次一括法が施行され、市に権限委譲される事務が増加しているため、業務量に見合った体制の見直しが必要である。
--------------------------------------	--

## 4. 評価

ア必要性 依然として市が行う必要があるか。民間に任せられないか	見直し余地なし	上位施策貢献度	大
	限られた行政資源(人・もの・金)の中で、多様化する市民ニーズに対応するためには、効率的で効果的な行政サービスの提供体制と市民がわかりやすい(利用しやすい)組織機構を検討する必要がある。権限移譲や制度改正、トレンドなど環境変化のスピードが早い場合最適な組織になるための課題は途絶えることがない。		
イ公平性 受益者層は妥当か 受益者負担見直しの余地はあるか	見直し余地なし		
	効率的で効果的な体制の構築は、意思決定の迅速化や市民の利便性向上など行政サービス全般に影響を与えるため、公平性は担保されている。		
ウ有効性 成果向上につながっているか。成果は順調に出ているか。改善見直しの余地はないか	見直し余地なし	成果向上の余地	中
	市の組織・職員が市民・地域の問題や行政課題に関し、迅速かつ適切に対応できていると思う職員の割合は72.1%と前年度から26.4ポイント改善している。また、組織間連携についても9.4ポイント改善しており機構改革の成果は着実に上がっている。職員数については重要施策推進や権限移譲等の関係から業務量に応じた適正配置が必要なため一概に増加=改悪とは判断できない。		
エ効率性 効率的といえるか 改善見直しの余地はないか	見直し余地あり	コスト削減余地	有
	組織改編は重要事項でありトップマネジメントを要するが、幹部職員で構成する検討委員会は非常に会議コストが高いため、この委員会の開催回数を可能な限り少なくすることで人件費を抑制することができる。		

## 5. 総合評価

ア 総合評価	課長 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">原口茂雄</span>	イ 前回評価後の改善内容						
事業（成果）の方向性 <input type="checkbox"/> 休廃止 終期 _____  <input type="checkbox"/> 統合 統合事務事業 _____  <input checked="" type="checkbox"/> 継続 <table style="display: inline-table; vertical-align: middle; margin-left: 20px;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 成果向上</td> <td><input type="checkbox"/> 期間変更</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> 成果維持</td> <td><input type="checkbox"/> 手段改善</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 成果減少</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 成果向上	<input type="checkbox"/> 期間変更	<input checked="" type="checkbox"/> 成果維持	<input type="checkbox"/> 手段改善	<input type="checkbox"/> 成果減少			改善案の進捗実施状況  ウ 今後の具体的な対応策、実施案 閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」において、頑張る地方を支援するための地方交付税算定の要素として、行革努力が示された状況を踏まえ、適正な人員管理を行うことが必要である。
<input type="checkbox"/> 成果向上	<input type="checkbox"/> 期間変更							
<input checked="" type="checkbox"/> 成果維持	<input type="checkbox"/> 手段改善							
<input type="checkbox"/> 成果減少								
次年度の投入資源 事業費 <u>現状維持</u>								

# 平成25年度継続事務事業評価表（ソフト）

ID 1167 事務事業名 人事給与システム更新

部 総務部

担当部署 市長公室人事秘書係

事務区分 自治事務

根拠法令・要綱等	地方自治法、地方公務員法	作成日	平成25年 7月17日
	筑後市職員の給与に関する条例 同勤務時間、休暇等に関する条例	事業開始	平成24年度
		事業終了	平成24年度

必要度合 **内部管理事務**

## 1. 事務事業の目的、指標等

類似事務事業

無し。

事業立案のねらい（何・誰をどのような状態にしたいのか）

・web版に移行したことによりセキュリティ上の脆弱性克服されている。  
 ・出勤・退勤システムを導入したことにより、労務管理を瞬時に、適切に行うことができています。又、紙ベースでの休暇簿、時間外命令書を廃止し、休暇・時間外勤務手当の自動計算ができています。制度改正に対応可能であり、又、ペーパーレス化につながっている。  
 ・臨時非常勤職員管理システムを導入することで、紙台帳を廃止し、事務処理時間を縮減されている。  
 ・人事評価システムを導入することにより業務量の軽減、個人情報の保護につながっている。（これまでは、評価データをエクセルで管理し、メールにより被評価者、評価者及び事務局間でのデータをやりとりしている。）

事業を取り巻く関係者	事業の受益者	事業の利害関係者	その他関係団体
	市職員（臨時・非常勤職員含む）	無し	無し

実施内容（年度別に異なる場合は分かるように）

①人事情報総合システムのベンダーをプロポーザルにより選定後導入し、人事管理、給与の自動計算、研修管理及び臨時・非常勤職員の管理を行う。②エクセルを利用して行っていた人事評価システムを導入し、Web上で管理を行う。

施策体系

政策	7 新たな社会の形成へ向けて
施策	3 市民から信頼される職員・組織づくり
上位施策のねらい 市民から信頼され、効率的に仕事ができる職員・組織になっている。	

基本事業 施策の総合推進

成果指標名①	単位
システム化した事務数（ソフト事業として毎年度評価することは適当でないため、更新終了までの成果とする。）	システム
計算式	
成果指標名②	単位
計算式	
成果指標名③	単位
計算式	
成果指標名④	単位
計算式	
活動指標名①	単位
活動指標名②	単位
活動指標名③	単位
活動指標名④	単位

## 2. コスト、実績の推移 23年度決算 24年度決算

年度別計画	計画	実績	23年度決算		24年度決算					
			計画	実績	計画	実績				
ア予算額・決算額	千円		0	2,178						
国・県支出金			0	0						
その他財源			0	0						
地方債			0	0						
一般財源			0	2,178						
イ従事者数(正規)	人		0.00	2.00						
ウ年平均給与額	千円		6,646	6,646						
エ従事者数(再任用等)	人		0.00	0.00						
オ年平均給与額	千円		2,544	2,544						
カ従事者数(臨時等)	人		0.00	0.00						
キ総コスト(ア+イ*ウ+エ*オ)	千円		0	15,470						
ク成果指標①	システム		0.00	2.00						
②			0.00	0.00						
③			0.00	0.00						
④			0.00	0.00						
ケ活動指標①			0.00	0.00						
②			0.00	0.00						
③			0.00	0.00						
④			0.00	0.00						
コ活動1件当たりコスト	千円		0.0	0.0						

